

## The level of educational excellence among teachers applying for the Queen Rania Award in Mafraq District schools

Shadi Mahmoud AL-kazhaleh

Mafraq Education Directorate, Ministry of Education, Jordan

[Shadikazaleh@gmail.com](mailto:Shadikazaleh@gmail.com)

Received :15 / 1 /2023

Accepted :3 / 3 / 2023

### Abstract

The study aimed to identify the level of educational excellence among teachers who applied for the Queen Rania Award from the point of view of the principals of the Mafraq District schools, The descriptive survey method was used. The study sample consisted of (145) principals. A paragraph, and the results of the study showed the level of educational excellence among the teachers applying for the Queen Rania Award from the point of view of the principals of the Mafraq District schools, which came with a (high) degree. The effect of the variable years of experience, academic qualification, and educational qualification.

**Keywords:** level Excellence, educational excellence, Queen Rania Al Abdullah Award, Distinguished Teacher

## مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق

شادي محمود الخزاعلة

مديرية تربية قصبة المفرق، وزارة التربية والتعليم، الأردن

Shadikazaleh@gmail.com

استلام البحث: 2023 / 1 / 15

قبول البحث: 2023 / 3 / 3

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس لواء قصبة المفرق، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (145) مديراً ومديرة، تم استخدام (الإستبانة الإلكترونية) كأداة للدراسة مكونه من (23) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس لواء قصبة المفرق جاءت بدرجة (مرتفعة)، كما كشفت النتائج بالنسبة للفروق الإحصائية بوجود فروق إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس، وجاء لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

**الكلمات المفتاحية:** مستوى التميز التعليمي، جائزة الملكة رانيا العبدالله، المعلم المتميز.

### المقدمة

يشهد الميدان التعليمي تغيرات واسعة تشمل نواحي التطوير التربوي في إيجاد تعليم نوعي فريد يواكب التطورات الحاصلة في العالم المتجدد، مما أبرز ذلك من قيمة التميز التربوي للمعلمين في ميدانهم التعليمي؛ لرفع حصيلة التعليم، وجعل الطالب محور العملية التعليمية، بتوجيه من المعلم المتميز الذي يعكس أثره على مخرجات التعليم، مما يساعد المعلم المتميز على صنع جيل متعلم يواكب التطور، ويتماشى مع الخطة التطويرية التي تنتهجها وزارة التربية والتعليم الأردنية.

ومن أجل تحقيق التميز والاستدامة؛ أفرزت التطورات الفكرية المعاصرة في فلسفة القيادة الحديثة مصطلحات تحت المؤسسات على الاستجابة لما هو جديد ومميز، وكان من بين تلك المصطلحات التميز، مما تعطي حافزاً نفسياً ومعنوياً للعاملين في المؤسسات، بعكس الإدارات التقليدية والمترهلة (الضلاعين، 2010).

في عصر العولمة والانفتاح، أصبح التميز موضع الاهتمام والنقاش الواسع من قبل مختلف الباحثين، لأن الهرم البيوقراطي في نمطية المواصفات الوظيفية التقليدية لم يعد مستحسنًا في الوقت الحالي، وإنما لا بد من الاعتماد على العناصر التي تتسم بالتميز وتعدد المعارف وتنوعها، وتبني نظم حيوية وفاعلة (Darling & walker, 2010). إذ

يهدف التميز التنظيمي لإنجاز أهداف المؤسسة واستراتيجياتها وعملياتها؛ لتحقيق الميزة التنافسية الدائمة للمؤسسة في عصر المؤسسات الرقمية الذكية والجودة التنافسية الشاملة والعاملين ممن يملكون المقدرة على الإبداع (حافظ وكهية، 2014). وهذا ما أكده الدوبيسمية (2016) بأن التميز يعبر عن استغلال المؤسسة للفرص المتاحة في إطار التخطيط الاستراتيجي الفعال، والالتزام لإدراك رؤية مشتركة، يسودها وضوح الهدف، وكفاية المصادر، والحرص على الأداء، والتركيز على المشكلات والقدرة على مواجهة المتغيرات، والأوضاع الخارجية المحيطة بالمؤسسة من ناحية، كما تكفل لها تحقيق الترابط والتناسق الكامل بين عناصرها، ومكوناتها الذاتية، واستثمار قدراتها المحورية، وتحقيق الفوائد والمنافع لكل العاملين بالمؤسسة التعليمية والمنتسبين إليها.

تحتل مهنة التعليم مكانة مرموقة بين مختلف المهن منذ القدم وحتى العصر الحالي، وذلك لأهميتها في تطوير الأمم والحضارات (أنديجاني والغامدي، 2021). وإن مهنة التدريس تتطلب مراناً وتمرساً ومقدرة على التحمل والاستمرار؛ لأن ظروف عمل المعلم تجعله يتعامل مع مزاجيات بشرية متغيرة ومتباينة ومتطورة ونامية، فكلما اعتقد المعلم أنه اكتسب كفاءة عالية في عمله، ظهرت له فئات أخرى من الطلبة ذوي احتياجات جديدة، الأمر الذي يتطلب منه الدخول في خبرات تدريبية أخرى، من أجل اكتساب كفايات جديدة (أبو الوفا، 2011).

يعد الاستثمار في التعليم من أساليب تحقيق التميز التعليمي؛ إذ إن كثيراً من التقدم والنمو في المجتمعات كان بفعل تميز المدارس؛ ولهذا يعد التعليم من أولويات التنمية البشرية، وإن تحقيق التميز في التعليم في المؤسسات، يتطلب توجيه كل الموارد البشرية، والنظم والعمليات من أجل صنع ظروف مواتمة للإبداع (السلمي، 2012)، خاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم في عصر اتسم بسرعة متغيراته، وشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة، أصبح لزاماً على مؤسسات التربية استخدام أفضل الأساليب، لتنمية المعلم بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على المؤسسة التعليمية ومخرجاتها (الغامدي، 2012). ليكون تعليماً قادراً على تلبية متطلبات المجتمع وحاجاته، كما أن الاهتمام بتطوير المعلمين مهنيّاً وأكاديمياً عملية مستمرة خلال سنوات الخدمة، لكي يتمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصاتهم (خليل وأحمد وأبو الوفاء وجمال، 2017). مما يتطلب تنمية المعلمين من أجل أن يرفع مستوى مهاراته، وكفاءته الإنتاجية، بما يساير متطلبات العصر، خاصة أن التقدم في العالم المعاصر يتم من خلال التربية والتعليم (الخواجه، 2019). وتطوير مهنة التعليم تتطلب تنمية المعلم من جميع الجوانب، ويستلزم تنمية كفاءته تربوياً وثقافياً وأكاديمياً (البوشي، 2015).

تُعَدُّ الإدارة المدرسية صاحبة قدرة مؤثرة وقوية بكل مجريات العملية التربوية المدرسية، ووسيلة مهمة لتنظيم الجهود الجماعية لسد الحاجات، وتحقيق الغايات والأهداف المنشودة، والإدارة المدرسية الناجحة هي القادرة على استثمار قدرات جميع أفراد

المجموعة، لتحقيق الأهداف، وتعمل على تحسين العملية التربوية، وتنمية الطلبة علمياً وتربوياً واجتماعياً، لتصل إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية، للمجتمع عامة (الحاج، 2016). وهذا ما أكدته حمادات (2008) إذ أكد أن لمديري المدارس مسؤولية كبرى في متابعة أداء المعلمين ومساعدتهم في حل مشكلاتهم الإدارية الذي ينبغي أن يتسموا بالكفاءة والفاعلية، وأن يعملوا على تفعيل طاقاتهم الكامنة وإثارة دافعيتهم وتحفيزهم على الأداء الأفضل لتحقيق أهداف المدرسة المنشودة، ويتطلب ذلك منهم الاتصال بهم بهدف التأثير والإقناع والتوجيه، وتقديم التغذية الراجعة التصحيحية والتطويرية، خاصة المعلمين.

فتحسين نوعية التعليم التربوي لن يتم إلا من خلال تطوير مستوى المعلمين الذين يعملون في تلك المدارس، وأن الاهتمام ببعض العوامل، مثل القيادة الإدارية وظروف العمل الأكاديمي الأخرى باعتبارها عوامل لها أهميتها في التأثير في مستوى التعليم، يرتبط تأثيرها بفعل الإدارة المدرسية ودوره في العملية التربوية، وإمكاناته المطلقة على تطويرها، وزيادة فعاليتها. وهذا ما أكدته جلالة الملكة رانيا العبدالله بأن التطوير يعني أن نستبدل أساليب الأمس بما يتناسب مع متطلبات الغد، ويعني أولاً- وأهم من كل شيء- تدريب المعلمين قبل وخلال المهنة، وأن نحافظ على المبادئ والهوية، ونطور العلوم والمعارف، وأن يكون الكتاب المدرسي شريك المعلم ومرجعيته ولا يشكل عائقاً بأسلوبه وصياغته، ومن هنا انبثقت فكرة إجراء هذه الدراسة للتعرف على مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق، وبيان وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

### التميز التعليمي: مفهومه

يعد مفهوم التميز أحد فروع علوم الإدارة الحديثة الهامة، ويعود تاريخ نشأته إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، وبالتحديد في اليابان حيث طبقت أسس التميز على الصناعة فأحدثت نقلة تطويرية هائلة، تلتها الولايات المتحدة في الخمسينات من القرن الماضي، ثم بدأ المفهوم ينتشر في جميع المهن وأنشطة الحياة في جميع أنحاء العالم ومنها التعليم (الفتلاوي، 2008).

وعرفها فيغن (Egan, 8, 2003) بأنها الممارسات المتأصلة في إدارة المنظمة، وتحقيق النتائج التي تركز على مجموعة من المعايير الجوهرية، وعرفها زايد (2005, 6) بالجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق الميزات التنافسية الدائمة للمنظمة، فقد عرف الجعبري (2009, 40) إدارة التميز بأنها: «الجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق التحسينات المستمرة والتميز والاستجابة للقوى الداعمة للتميز، وتحقيق الميزة التنافسية الدائمة.

وتعنى إدارة التميز بتغيير المعتقدات والقيم الثقافية السائدة من خلال إثارة الرغبة ودمج جميع الأفراد قيادة وعاملين، وتوجيهه من جو أداء العمل بشكل صحيح ومن المرة الأولى وبشكل مثالي ومستمر مستفيدة من القدرات والمواهب الكامنة لديهم، وتعد إدارة

التميز طريقة جديدة مختلفة في التفكير، حيث اعتبرت المنظمات والمؤسسات أن جودة المنتج أو الخدمة هو ما يجب أن يميزهم عن غيرهم، واعتبرتها من الطرق الفعالة لإنجاز الأعمال (العدد، 17، 2016).

وتستخلص الباحثة بأن إدارة التميز التعليمي عبارة عن مجموعة من الإجراءات والخطوات التي يقوم بها المعلم من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، من خلال التفاعل المتكامل بين الإدارة والعاملين فيها، من تحقيق التميز والإنجاز التعليمي.

وأورد عثمان (Othman, 2017) مجموعة من الاستراتيجيات تجعل الأفراد يتمايزون فيما بينهم، منها:

- الثقة بالنفس: تساعد الفرد في إنجاز أعماله، كما تجعل الآخرين يثقون به وإنجازاته.
- الإيجابية: فالموظف المتميز يبحث دائماً عن الجانب المشرق في الآخرين، والبحث عن المفيد بدلا من إعطاء النفس الفرصة للأفكار الهدامة ومشاعر الكراهية والغضب والحسد.
- الاقتناع بضرورة: إن تو لد القناعه بأهمية التميز في العمل يؤدي إلى تنمية القدرات والملكات، مما يؤهله للوصول إلى ما هو أفضل مما هو عليه، ويجعل الفرد لا يقف دون الاستزادة في تنمية نفسه، وصقلها بالمعارف والوسائل الملائمة للعمل بجد واجتهاد ونجاح، حيث إن الحماس في العمل يزيد من تطور الشخصية، والعمل على أداء مهام العمل.
- حسن التعامل مع الآخرين: ينبغي على الفرد أن يطور علاقاته مع الآخرين، وأن تبنى هذه العلاقات على أساس من الإنسانية واللف وحسن التعامل، بحيث تشكل هذه العلاقات فرصة لتبادل المعلومات والخبرات مع الآخرين؛ ليتم استثمارها إيجابيا لتحقيق الأهداف المرسومة.
- المبادرة: فالمتميز يدعم مبادراته بإبداء الالتزام الشخصي والحماس تجاه المقترحات، ويحشد لها ما تحتاجه من موارد وجهود، ويتمسك بإصرار بفكرته أو مشروعه، حتى يتحقق النجاح.
- مهارات القيادة: إن الموظف المتميز يعمل كقائد وهدوء دون استعراض، ويتعاون مع الزملاء تحت تأثير مهارات القيادة، وليس وفق السيطرة والهيمنة والمسؤولية، ويعمل معهم بروح الفريق.

### جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز

شهد القرن الحادي والعشرون انفجاراً معرفياً هائلاً، الأمر الذي يتطلب مواكبة التطور وخاصة في مجال التعليم، واستثمار كافة الطاقات البشرية والمادية والتكنولوجية المتاحة، وخاصة الميدان التربوي الذي أصبح بحاجة ماسة لتطوير نظامه ومواكبة التغير والتكيف معه؛ لذا فإن الاهتمام بالابتكار والإبداع يأتي في المقدمة، وخاصة فيما يتعلق بالمعلم الذي يشكل محورا رئيساً في بناء الأجيال، أطلقت جلالة الملكة رانيا العبد الله جائزة

## مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق

المعلم المتميز؛ للنهوض بالميدان التعليمي، ومساعدته على مواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة في هذا الميدان وأصبح من الضروري الاهتمام بتطوير المعلم مهنيًا وأكاديميًا، ليتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه، وإكسابه المهارات اللازمة والضرورية لبناء الأجيال القادمة بشكل إيجابي فعال.

تعد دافعية الإنجاز من أبرز القوى الحيوية والعاطفية، والإدراكية والاجتماعية التي تحرك وتوجه السلوك، كما أنها تعبر عن فن توجيه الأفراد إلى القيام بالأعمال بشكل أكثر سرعة وكفاءة، وهي واحدة من أهم مقومات النجاح بوجه عام، حيث يتوقف نجاح الطالب دراسياً على مقدار ما لديه من دافعية نحو الدراسة، فلكما كانت الدافعية أقوى كان إنجازهم أفضل، وإذا قلت تثبط عزيمته، ويهمل التحصيل إذا ما قلت لديه الدافعية نحو الإنجاز (العمرى، 2017).

تسعى جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي إلى خلق آفاق متجددة للتميز التربوي لبناء جيل المستقبل من خلال وضع معايير تميز تسعى لقبولها العملية التعليمية التعليمية وتنظيمها، ورفع مهارات المعلم في الميدان، بما ينعكس على الطالب محور العملية التعليمية، بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم الأردنية (السلامه، 2017).

تسعى جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي إلى خلق آفاق متجددة للتميز التربوي لبناء جيل المستقبل من خلال وضع معايير تميز تسعى لقبولها العملية التعليمية التعليمية وتنظيمها ورفع مهارات المعلم في الميدان بما ينعكس ايجابياً على الطلبة، وهم محور تلك العملية، وقد أكد العديد من الباحثين أن الابتكار في أي مجال ما هو إلا محصلة الاستعداد الفردي والعوامل البيئية التي يعيشها المعلم، ويتفاعل معها، إذ تهدف جائزة الملكة رانيا إلى نشر التميز التربوي ونشر الوعي لمفاهيم التميز والأداء بين معلمي المملكة وارتفاع مستوى الأداء التربوي الذي يساعد على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمين (جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز، 2023).

### معايير جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز

يتم أخذ مجموعة من المعايير بعين الاعتبار في الحصول على هذه الجائزة، والتي يجب على المعلم المتميز استيفائها بنسب معينة لتزيد من فرص حصوله عليها، علماً بأنه يجب أن تكون هذه المعايير خاضعة للتطوير المستمر والتكامل فيما بينها، إضافة إلى أن معايير جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز تقوم على ركائز أساسية، هي: الطالب، والعمليات، والنتائج، والنزاهة والشفافية، والعدالة، وفيما يلي ذكر لهذه المعايير كما ورد عن جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز (2016)، متمثلة بالآتي:

- فلسفة المعلم الشخصية المهنية بنسبة 10 %.
- التعلم والتعليم بنسبة 25 %.
- التعلم والرقمنة بنسبة 10 %.

- التعلم للحياة بنسبة 10 %.
- التنمية المهنية المستدامة بنسبة 10 %.
- الابتكار والإبداع بنسبة 10 %.
- الشراكة والمسؤولية المجتمعية بنسبة 10 %.
- الإنجازات بنسبة 15 %.

**الحوافز المعنوية والمادية المُقدّمة من جمعيّة الجائزة وهي كما يلي:**

**حوافز معنوية للمتقدمين للجائزة**

**فيما يلي ذكر للحوافز المعنوية الممنوحة للمعلمين المتقدمين للجائزة:**

- كتاب شكر يتم منحه للمعلم من قبل المديرية التي يتبع لها المعلم.
- تزويد نقاط في تقييم أداء المعلم المتقدم للجائزة، بتوصية من وزارة التربية والتعليم الأردنية.

**حوافز معنوية ومادية للواصلين إلى مراحل متقدمة في الجائزة**

**فيما يلي ذكر للحوافز المعنوية والمادية الممنوحة للمعلمين الذين تجاوزوا مراحل متقدمة للجائزة:**

- شهادات تقدير على مستوى المملكة: يتم منحها للمعلمين الواصلين للمراحل النهائية للجائزة، إلا أنهم لم يتمكنوا من الوصول إلى المستوى المطلوب للتميّز. وذلك بحفل يقام برعاية ملكية سامية، علماً بأنه يتم منح كل معلم جائزة مادية أيضاً مقدارها 400 دينار أردني.
- شهادات تقدير على مستوى المديرية: يتم منحها للمعلمين الذين اجتازوا مرحلة «مقابلات ما قبل الميداني»، وذلك في حفل يريعه معالي وزير التربية والتعليم، إضافة إلى 400 دينار لكل معلم.

**حوافز معنوية ومادية خاصة بالمتميزين**

**فيما يلي ذكر للحوافز المادية والمعنوية التي يتم منحها للمعلمين المتميزين من باب نشر ثقافة التميز، وتطوير العملية التربوية بكافة عناصرها، ودعم المعلمين المتميزين:**

- المركز الأول: 4000 دينار أردني يتم منحها لكل معلم متميّز.
- المركز الثاني: 3000 دينار أردني يتم منحها لكل معلم متميّز.
- المركز الثالث: 2000 دينار أردني يتم منحها لكل معلم متميّز.
- شهادات تميز على مستوى المملكة: يتم منح المعلمين الحاصلين على المراكز الثلاثة الأولى
- شهادات تميز من الجمعية، وذلك تقديراً لوصولهم إلى المراحل النهائية من الجائزة.

مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس  
لواء المفرق

- **فرص تنمية أكاديمية:** تتضمن منح لدراسة الماجستير والدبلوم العالي، ومنح للتجسير للبكالوريوس.
- **فرص تنمية مهنية:** تتضمن دورات في اللغة الإنجليزية وغيرها من النشاطات المهنية.
- **فرص نشر ثقافة التميز:** تتضمن مجموعة من اللقاءات الإعلامية مع المتميزين، وسفير الجائزة في الميدان التربوي إضافة إلى نشاطات نادي المتميزين، مثل: تبادل الخبرات وغيرها من النشاطات.

#### حوافز معنوية مُقدّمة من وزارة التربية والتعليم الأردنية

- تقوم وزارة التربية والتعليم الأردنية بتقديم حوافز معنوية للمعلمين المتميزين، وذلك وفقاً للخطة الإجرائية لتفعيل المتميزين، فيما يلي ذكر لهم:
- ترفيع المعلم المتميز لرتبة أعلى وفقاً لمعايير محددة.
  - تزويد نقاط إضافية على المنح الدراسية.
  - تزويد نقاط إضافية على المشاركة في المؤتمرات والدورات التدريبية وغيرها.

#### فئات جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز

##### فيما يلي ذكر لفئات جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز:

- الفئة الأولى (أ): رياض الأطفال للمرحلتين الأولى والثانية.
- الفئة الأولى (ب): التعليم الأساسي للصفوف من الأول حتى الثالث.
- الفئة الثانية: التعليم الأساسي للصفوف من الرابع حتى السادس.
- الفئة الثالثة: التعليم الأساسي للصفوف من السابع حتى العاشر.
- الفئة الرابعة: التعليم الثانوي الأكاديمي، للصفين: الحادي عشر والثاني عشر.
- الفئة الخامسة: التعليم الثانوي الشامل المهني، للصفين: الحادي عشر والثاني عشر.

#### مستويات التكريم لجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز

##### فيما يلي ذكر لمستويات تكريم المعلم المتميز:

- يحصل المعلم المتميز على جائزة تميز على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية.
- يحصل المعلم المتميز على شهادة تقدير على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية.
- يحصل المعلم المتميز على شهادة تقدير على مستوى المديرية التابع لها.

#### الدراسات السابقة

فقد أجريت العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع التميز في المجال المدرسي كدراسة الحوري (2011) التي هدفت إلى الكشف عن درجة تطبيق المدارس الثانوية لمعايير التميز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبدالله من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (603) معلمين ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة، كما

تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق المدارس الثانوية لمعايير التميز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبدالله من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الدراسة (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي).

وأجرى كل من الجرايدة وجازية (2015) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية، وتكونت عينة الدراسة من (90) معلماً ومعلمة من الذين شاركوا في الجائزة بالدورات من عام 2006-2012، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها. وقد بينت نتائج الدراسة أن دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي في مديرية البادية الشمالية الغربية حسب تقديرات أفراد العينة على الأداة ككل، جاء بدرجة كبيرة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس، وجاء لصالح الذكور، في حين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي، متغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير عدد مرات المشاركة.

وأجرت العواملة (2019) دراسة في الأردن هدفت إلى تعرف مستوى الإدارة المرئية وعلاقتها بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظر معلميه، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (222) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمستوى الإدارة المرئية جاءت مرتفعة، والدرجة الكلية لمستوى التميز الإداري جاءت متوسطة.

هدفت دراسة أبو غرارة (2020) في فلسطين إلى التعرف إلى درجة تطبيق مديري المدارس في منطقة النقب لمعايير التميز من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة أثر المتغيرات: (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي) في تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مديريهم تلك المعايير. وتكونت عينة الدراسة من (400) معلماً ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق مديري المدارس لمعايير التميز متوسطة على المقياس الكلي ومجالاته، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق المديرين لمعايير التميز الإداري تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، ولصالح المرحلتين الابتدائية والثانوية، وعدم وجود أثر للمتغيرين الجنس والمؤهل العلمي.

أجرى انديجاني والغامدي (2021) دراسة في السعودية، هدفت إلى الكشف عن أثر التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسي لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين التربويين، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة

الدراسة من (282) مشرفاً، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن واقع التنمية المهنية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق إحصائية تعزى لأثر متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

أجرى المشاهدة (2022) في الأردن دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الذكاء التنافسي وعلاقته بمستوى التميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في لواء قصبية إربد؛ لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (345)، معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة الذكاء التنافسي بمجالاته كانت كبيرة، كما أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق حسب المؤهل العلمي، و لصالح الدراسات العليا، ووجود فروق حسب سنوات الخدمة، حيث كانت الفروق لصالح فئة أكثر من 10 سنوات، كما أظهرت النتائج أن مستوى التميز الإداري كان كبيراً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فرق تعزى إلى متغيري الجنس والمؤهل العلمي، بينما أظهرت النتائج وجود فروق حسب متغير سنوات الخدمة، ولصالح فئة أكثر من 10 سنوات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنافسي والتميز الإداري.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري؛ لذلك تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولتها التعرف على: « مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق من وجهة نظر المديرين، للعام الدراسي (2022 - 2023).

ومما سبق يستنتج الباحث أن تحقيق التميز الإداري في المؤسسات التعليمية، لم يعد ترفاً فكرياً، بل أصبح واقعاً عملياً، ومفهوماً أساسياً للتنافسية في ظل التغيرات والتحديات المتسارعة والشاملة لكافة مناحي الحياة، فالتميز المؤسسي يمثل العنصر الأساس والأهم في التميز المرتكز في تحقيق الإنجازات، وبالتالي الإنتاج والعائد المأمول، فلا مجال أمام المؤسسات اليوم إلا تمكين ثقافة التميز في مختلف قطاعاتها وإداراتها وتعزيز مساراته نحو التميز الشامل في جميع مساراتها وأسسها في العملية، ولعل أهم شيء هو تلك الدافعية والنظرة الإيجابية الفعالة للمؤسسة وتحقيق النهج الذي تسير عليه في تحقيق أهدافها والاستمرارية في التعلم والإبداع والتحسين.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها

نتيجة للتغيرات التي تحصل في العالم وخاصة في ميدان التعليم، كان لأثر التميز التعليمي الذي يقوم به المعلم النهوض بالعملية التعليمية وترك بصمة واضحة في الميدان التعليمي، لاحظ الباحث مؤخراً تباين المستوى التعليمي لدى الطلبة، فاهتمت

وزارة التربية والتعليم بتشجيع المعلمين على التقدم لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التعليمي من أجل النهوض بالمستوى الأكاديمي، لوحظ في السنوات الأخيرة اهتمام وزارة التربية والتعليم بمستويات الكفاءة للمعلمين في مدارسها من خلال عمل الدورات ومنح جوائز التميز، لتشجيعهم على التميز التعليمي الذي بدوره ينعكس على مخرجات الطلبة، الذين هم شعار الأمة ومستقبل نهضتها.

لذا اطلقت جلالة الملكة رانيا العبدالله جائزة المعلم المتميز بهدف المساهمة في تطوير النظام التربوي وايماناً منها بأهمية دور المعلم في بناء الأجيال القادمة، وتكوين الفكر المناسب لهم، وتقوية أمتائهم لبلدهم، ومن خلال تواجد الباحث في الميدان التعليمي والإداري لسنوات عديدة والعمل في مدارس متعددة، وجد تباين في إقبال معلمي ومعلمات تربوية لواء قصبة المفرق لترشح لتلك الجائزة وتراجع تدريجي في الإقبال على تبني أفكارها ومعاييرها وتراجع في عدد الواصلين للمرحلة المتقدمة للفوز بالجائزة، حيث جاءت فكرة الدراسة للكشف عن مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق، وبيان وجهات نظر مديري المدارس، وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق من وجهة نظر المديرين؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة لملكة رانيا العبد الله في لواء قصبة المفرق، تعزى لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي)؟.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة للتعرف إلى مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة لملكة رانيا العبدالله للتميز التعليمي في مدارس لواء قصبة المفرق، وبيان عن وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين عن الفروق في مستوى التميز التربوي للمعلمين المتقدمين لجائزة لملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في مدارس محافظة لواء قصبة المفرق، تعزى لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي).

### أهمية الدراسة:

### تنبثق أهمية الدراسة من خلال جانبين، وهما:

- الأهمية النظرية: تكمن في تزويد الباحثين والمُعَلِّمين ومُديري المَدَارِس وطلاب الدِرَاسَات التربوية العليا بخلفية نظرية مهمة عن التميز التربوي وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، وسد بعض النقص الموجود في الدِرَاسَات الأردنية المتعلقة بواقع مفهوم جائزة الملكة رانيا للتميز التربوي.

## مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق

- الأهمية التطبيقية: وتتمثل في تقديم بعض التوصيات المتعلقة بواقع التميز التعليمي للمعلمين في مدارس لواء قصبة المفرق: لتمكين المسؤولين وصانعي السياسات التربوية من إتخاذ إجراءات وسياسات وقرارات تقويمية أو تعزيزية، وتشجيع الباحثين على إجراء دراسات أخرى مشابهة للدراسة على مجتمعات أخرى، وربطها بمتغيرات مختلفة، حيث تبرز أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية فيما يلي:
- من المتوقع أن تكشف الدراسة الحالية عن مستوى التميز التعليمي للمعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله في مدارس لواء قصبة المفرق، وقد تساعد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في الأردن من خلال تضمين مفهوم التميز التربوي ومفهوم جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، ضمن الإحتياجات التدريبية لمديري المدارس لغايات رفع مستوى الأداء للمعلمين.
- قد توفر هذه الدراسة أدوات قياس تتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة يمكن الاستفادة منها من قبل الباحثين والأخصائيين والمرشدين التربويين في مجال الإدارة التربوية.

### التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

- تشتمل الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات المتعلقة بمشكلة الدراسة، حيث تم تعريفها اصطلاحياً وإجرائياً كالآتي:
- التميز Excellence: هو قدرة المؤسسة على الإسهام بشكل استراتيجي عبر التفوق في أدائها وحل مشكلاتها ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المؤسسات (المبيضين، 2013، 692).
  - التميز التعليمي Educational Excellence: القدرة على تنفيذ الأعمال من خلال مجموعة من المقومات والصفات الشخصية والمادية والاحترافية. إضافة إلى الالتزام وبذل الجهد في تنفيذ الأعمال، وهو التفوق على الآخرين والقدرة في منافسة المنظمات المختلفة (Johannes, 2006, 25). ويعرف إجرائياً: بقدرة المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله المدارس في لواء المفرق القيام بأعمالهم ومسؤوليات بدرجة عالية من الكفاءة والجودة والإبداع لتحقيق شروط الجائزة، والتي تحددت من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة التي أعدها الباحث للدراسة.
  - جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز Queen Rania Al Abdullah Award for Distinguished Teacher: تأسست جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في عام (2005) بمبادرة ملكية سامية، إدراكاً لأهمية التربية والتعليم في بناء مجتمع منتج مفكر، يهدف تقدير التربويين وتحفيز المتميزين ونشر ثقافة

التميز والإبداع والمساهمة في إنتاج المعرفة، واطلقت جلالة الملكة رانيا العبدالله جائزة « الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز» أولى الجوائز التي تدرج تحت مظلة الكبرى لجمعية الجائزة، وذلك في الخامس من آذار عام 2006، أيماناً بأهمية دور المعلم في العملية التربوية، وفي ترسيخ مبادئ التميز والإبداع، وقدرته على التأثير إيجابياً على تفكير الأجيال، لتخريج طلبة منتجين ومفكرين ومنتمين لمجتمعهم (جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز، 2023).

المعلم المتميز: هم المعلمين الذين تقدموا لجائزة الملكة رانيا العبدالله للمساهمة في اختيار المعلمين المتميزين بالإسناد إلى معايير جوائز عربية وعالمية مشابه، ووضعت على يد مجموعة من التربويين الأردنيين لتناسب واحتياجات البيئة التربوية الأردنية (جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز، 2016).

#### حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت هذه الدراسة على عينة من مديري ومديرات لواء قصبه المفرق، للعام الدراسي (2023/2022). حيث اقتصرت هذه الدراسة على إجابة المديرين والمديرات على أداة الدراسة، وما تمتعت به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات، وتتحدد نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بصدق استجابات أفراد عينة الدراسة وصدق مقياس الدراسة.

#### الطريقة والإجراءات

##### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي

##### مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء مدارس قصبه المفرق الذين يوجد في مدارسهم معلم أو معلمة على الأقل تقدم لجائزة الملكة رانيا والبالغ عددهم (155) مديراً ومديرة، وشملت عينة الدراسة جميع مدراء هذه المدارس في قصبه المفرق، وتم أخذ مجتمع الدراسة بطريقة أسلوب الحصر الشامل، وبلغ عدده (155) مديراً ومديرة، حيث قام الباحث بتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، وتم استرداد (145) استبانة بنسبة (94 %).

ويبين الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة.

#### الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	68	46.9
	أنثى	77	53.1
	المجموع	145	100%

مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس  
لواء المفرق

8.3	12	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
14.5	21	من 5-10	
77.2	112	أكثر من 10 سنوات	
% 100	145	المجموع	المؤهل العلمي
17.2	25	بكالوريوس	
53.1	77	دبلوم عالي	
20.7	30	ماجستير	
9.0	13	دكتوراه	
%100	145	المجموع	المرحلة التعليمية
71.7	104	أساسي	
28.3	41	ثانوي	
%100	145	المجموع	

### أداة الدراسة:

لغايات تطبيق أداة تم الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي كدراسة الحوري (2011)، ودراسة الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة العواملة (2019)، ودراسة أبو غرارة (2020)، من أجل التوصل إلى الاستنتاجات، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات مباشرة من مجتمع الدراسة، تكونت من (23) فقرة، وتم الاعتماد على بناء استبانة مكونة من جزئين هما:

- الجزء الأول: تكون من المتغيرات الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة.
- الجزء الثاني: تكون من العبارات التي تُغطي مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق/ لواء قصبه المفرق من وجهة نظر المديرين. وقد تم اعتماد مقياس خماسي لتحديد مدى اتفاق أفراد وحدة التحليل على فقرات الاستبيان.

### صدق وثبات الأداة:

تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة، فقد تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، إذ اعتمد التحكيم على (8) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية، طلب منهم قراءة فقرات الاستبانة، وإبداء الرأي في درجة وضوحها، وسلامة صياغتها اللغوية ودرجة ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أو حذف، أو صياغة، أو اقتراح فقرات، وأخيراً، بيان وجهات نظر مديري ومديرات المدارس في لواء قصبه المفرق حول مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي، إلى أن استقرت الاستبانة بصورتها النهائية البالغة (23) فقرة.

**ثبات أداة الدراسة:**

تمّ استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى: هي الاختبار وإعادة الاختبار، والطريقة الثانية: هي حساب معامل كرونباخ لفقرات الاستبانة. حيث تم في الأولى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية (10) مديراً ومديرة، مرتين بفارق زمني مدته أسبوعين، حيث تم قياس موثوقية الأسئلة من خلال معامل كرونباخ ألفا، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من (0.70) لجميع أسئلة مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق/ لواء قصبة المفرق من وجهة نظر المديرين، كما هو موضح في الجدول (2).

**الجدول (2) معامل ثبات الإعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة ككل**

عدد أسئلة الاستبانة	Cronbach's Alpha
23	0.97

بين الجدول رقم (2) أن جميع أسئلة مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق/ لواء قصبة المفرق من وجهة نظر المديرين لها قيمة أكبر من (0.97)، وعليه فإن أداة الدراسة تمتلك سمة الموثوقية.

معيار تصحيح الأداة: تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي ليكرت الخماسي، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وفقراتها. اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
4.20- 5.00	3.41- 4.20	2.61- 3.40	1.81- 2.6	من 1.80 - 1.00

**وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:**

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (5)  
 $0.80 = 5-1 / 5$  ومن ثم إضافة الجواب (0.80) إلى نهاية كل فئة.

**متغيرات الدراسة:****تشتمل الدراسة على المتغيرات التالية:**

- أولاً: المتغيرات الوسيطة
- الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات)، (5 سنوات - إلى أقل من 10 سنوات)، (10 سنوات فأكثر).

- المرحلة التعليمية: له مستويان: (أساسي، ثانوي).
- المؤهل العلمي: وله أربع: (بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه).
- ثانيا: المتغير الرئيس: مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التعليمي

### المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، أما السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين المتعدد.

### المعالجات الإحصائية

تم استخدام برنامج ((SPSS-v29 للإجابة على تساؤلات الدراسة حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات والانحرافات والأوساط الحسابية.
2. اختبارات معاملات الصدق والثبات.
3. اختبار One sample T-Test

### عرض النتائج ومناقشتها

نتائج السؤال الأول الذي نص على: "ما مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التعليمي في مدارس محافظة المفرق / لواء قصبه المفرق من وجهة نظر المديرين؟

للإجابة عن هذا السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التعليمي في مدارس محافظة المفرق / لواء قصبه المفرق من وجهة نظر المديرين، وكل فقراتها، ويبين جدول (3) ذلك.

**جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق / لواء قصبه المفرق من وجهة نظر المديرين**

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
23	يبني المعلم علاقات إيجابية مع إدارة مدرسته	4.00	.726	1	مرتفعة
22	يقيم المعلم علاقات إيجابية مع زملائه	3.97	.76	2	مرتفعة
21	يقيم المعلم أداء طلبته بعدالة	3.97	.70	3	مرتفعة
20	ينفذ المعلم دروسه بكفاءة	3.94	.80	4	مرتفعة

مرتفعة	5	.76	3.91	يدير المعلم صفه بانضباط	19
مرتفعة	6	.78	3.91	يقيم المعلم علاقات وثيقة مع طلابه	18
مرتفعة	7	.75	3.90	يستخدم المعلم لغة مهذبة أثناء تعاملهم مع الطلبة وجميع العاملين وأولياء الأمور	17
مرتفعة	8	.81	3.86	يؤدي المعلم مهامه الوظيفية بروح معنوية عالية	16
مرتفعة	9	.81	3.83	يوفر المعلم بيئة تعلم مناسبة لطلابه	15
مرتفعة	10	.78	3.79	يخطط المعلم لدروسه بموضوعية	14
مرتفعة	11	.72	3.77	يحرص المعلم على تخطي الصعوبات التي تواجههم أثناء إنجاز الأعمال المدرسية	13
مرتفعة	12	.86	3.76	يستخدم المعلم أساليب وأنماط حديثة تشجع التفاعل الإيجابي	12
مرتفعة	13	.87	3.74	ينوع المعلم في أساليب تقييم أداء طلابه	11
مرتفعة	14	.79	3.74	يلتزم المعلم بالمنظومة القيمية في عمليات الإصلاح والتحسين والتطوير	10
مرتفعة	15	.87	3.70	يسعى المعلم إلى تطوير وتحسين أدائهم بالاستفادة من خبرات الآخرين أصحاب الكفاءات العالية	9
مرتفعة	16	.81	3.68	يحرص المعلم على تخطي الصعوبات التي تواجههم أثناء إنجاز الأعمال المدرسية	8
متوسطة	17	.82	3.65	يترجم المعلم الأهداف والغايات المؤسسية وفق خطط واقعية قابلة للتنفيذ الملائم للبيئة المدرسية.	7
متوسطة	18	.86	3.65	يستخدم المعلم وسائل وبرامج للتفكير بطرق منهجية تساعد على التغذية العكسية	6
متوسطة	19	.88	3.65	ينجز المعلم المهام بأسلوب إبداعي ومتميز ومتمرس	5
متوسطة	20	.79	3.63	يلجأ المعلم إلى الربط بين استراتيجية التخطيط للبيئة الداخلية والبيئة الخارجية بانتظام	4
متوسطة	21	.83	3.62	يقترح المعلم أفكارا وآراء جديدة تتلائم مع الاحتياجات والرغبات في بيئة العمل	3
متوسطة	22	.79	3.61	ينجز المعلم المهام بأسلوب إبداعي ومتميز ومتمرس	2
متوسطة	23	.90	3.57	يقدم المعلمين إنجازات تفوق توقعات الإدارة وتتعدى خطوط العمل الخاصة بهم	1
مرتفعة		.64	3.77	الفقرات ككل	

كشفت نتائج هذا السؤال أن مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق/ لواء قصبة المفرق من وجهة نظر المديرين، جاءت بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وانحراف معياري بلغ (.64)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (مرتفعة - متوسطة) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.00 - 3.57) وبدرجة مرتفعة، حيث حصلت الفقرة (23) والتي تنص على " يبني المعلم علاقات ايجابية مع إدارة مدرسته"، بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة من المديرين والمدرسات في لواء قصبة المفرق إلى إدراك المعلم المتقدم للجائزة أهمية العلاقات الإيجابية مع الإدارة المدرسية التي من خلالها يتم ترشيح أسماء المعلمين

للمشاركة في الجائزة، وأنها من ضمن شروط الجائزة هي العلاقات الإيجابية للمعلم مع الإدارة والزملاء.

ثم تلتها الفقرتان (22.21)، وبنفس المرتبة (2) وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى النتيجة إلى حرص المعلم المتقدم للجائزة على بناء علاقات إيجابية مع زملائه المعلمين والإداريين والطلبة وأولياء الأمور بعدالة، وليس من أجل المصلحة الشخصية.

كما تعزى النتيجة إلى قدرة المعلم المتميز على إعطاء حصته التدريس وإيصال فكرة الدرس للمعلم بتميز وكفاءة، وهذا ما أشارت إليه الفقرة (20)، وجاءت بدرجة مرتفعة.

بينما أشارت الفقرتان (19,18,17) إلى نمط القيادة التي يتبعها المعلم في إدارة صفه بانضباط، واحترام متبادل مع طلابه، وتوظيف لغة مهذبة أثناء تعامله مع الطلبة وجميع العاملين وأولياء الأمور.

وقد تعزى النتيجة إلى الروح المعنوية التي يتمتع بها المعلم مع طلابه خلال الحصة الدراسية داخل البيئة الصفية، يتفاعل، ويتناقش مع طلابه بموضوعية وعدالة، بحيث يوفر لهم بيئة تعليمية سليمة خالية من التعقيد والصعوبات التي قد يعاني من أداؤها بعض الطلبة، من خلال التنوع في أساليب وأنماط حديثة للتدريس، تشجع التفاعل الإيجابي بين الطلبة، وهذا ما دلت عليه الفقرات (16,13,12,14,15) وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة.

كما يسعى المعلم المتقدم لجائزة الملكة رانيا العبدالله إلى التنوع في أساليب تقييم أداء الطلاب، ويسعى إلى الاستفادة بشكل مستمر من خبرات الزملاء والمتميزين وأصحاب الكفاءات، ويسعى إلى تنمية وتطوير ذاته باستمرار من أجل تحسين وتطوير ذاته للأفضل، وتجاوز أي خلل أو معيق قد يعترض تميزه وتقدمه للجائزة، وهذا ما أشارت إليه الفقرات (9,10,11,8) والتي جاءت بدرجة مرتفعة.

أما بالنسبة للفقرات التي جاءت بدرجة متوسطة حسب تقديرات المديرين والمديرات إلى حاجة المعلمين والمعلمات المتقدمين لجائزة الملكة رانيا مزيداً من الدقة في توظيف الأهداف والغايات المؤسسية على الواقع التعليمي داخل البيئة الصفية، بحيث تكون قابلة للتحقيق وليس فقط شعارات مرسومة على الورق دون تحقيقها على الطلبة داخل البيئة الصفية، وهذا ما أشارت إليه الفقرة (7) والتي جاءت بدرجة متوسطة.

في حين حصلت الفقرتان (6,5) على نفس المرتبة وبدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلم بحاجة إلى استخدام وسائل إثرائية تفاعلية للطلاب تنمي التفكير لديه، يقترح أفكاراً وآراء جديدة تتلائم مع الاحتياجات والرغبات في بيئة، وتساعد على تحقيق التعليم السليم بأسلوب إبداعي مشوق ومثير للطلبة، ينمي دافعية التعليم لديهم.

أما في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) وبدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ضعف المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله من تقديم إنجازات تفوق توقعات الإدارة وتتعدى خطوط العمل الخاصة بهم من غالبة المشاريع المقدمة تقليدية ومنقولة من زملاء وغير مطبقة ومفعلة على أرض الواقع. اتفقت نتيجة هذه الدراسة المرتفعة

مع نتيجة دراسة الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة المشاهرة (2022)، واختلفت هذه النتيجة المرتفعة مع نتيجة دراسة الحوري (2011)، ودراسة العواملة (2019)، ودراسة أبو غرارة (2020)، ودراسة انديجاني والغامدي (2021)، والتي جاءت بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني الذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة لملكة رانيا العبد الله في لواء قصبه المفرق، تعزى لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي) ؟

للإجابة عن هذا السؤال: تم حساب تحليل one sample T- Test لتقديرات أفراد عينة الدراسة على لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة لملكة رانيا العبد الله في لواء قصبه المفرق، تعزى لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي)، وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة، ونوع الروضة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي)، تأثير إيجابي ودال، إذ يظهر ذلك جليا من خلال مستوى الدلالة (0.01).

#### الجدول (4): يبين نتائج تحليل one sample T test

المتغير	T	DF	p
التميز التعليمي	68.650	144	<.001

#### اختبار one way anova تبعا لمتغير الجنس

يوضح الجدول (5) اختبار Anova لمعرفة اختلاف تقييم عينات الدراسة لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق اعتماداً على متغير الجنس.

#### جدول (5): يبين اختبار Anova لمتغير (الجنس)

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.030	4.834	1018.159	1	1018.159	Between Groups
		210.628	143	30119.868	Within Groups
			144	31138.028	Total

يوضح الجدول (5) أن قيمة مستوى الدلالة للتميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق دالة احصائياً، وتم إجراء اختبار Scheffe للتعرف على الفروق بين عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس كما هو مبين في الجدول (6)

#### جدول (6): يبين اختبار scheffe لمتغير (الجنس)

Minimum	95% Confidence Interval for Mean		Std. Error	Std. Deviation	Mean	N	
	Upper Bound	Lower Bound					
23.00	88.1125	79.9169	2.05302	16.92961	84.0147	68	ذكر
61.00	92.0450	86.6044	1.36583	11.98512	89.3247	77	انثى
23.00	89.2482	84.4207	1.22118	14.70498	86.8345	145	Total

## مستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا في مدارس لواء المفرق

يوضح الجدول رقم (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم عينة الدراسة لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق بين الذكور و(الإناث) حيث قيمة شيفيه مرتبطة بـ (الإناث)، وقد تعزى هذه النتيجة حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة من المديرين والمديرات إلى أن المعلمات المتقدمات لجائزة الملكة رانيا لا يعملن في أشغال أو مهن أخرى غير التدريس، لذا غالبا ما يبحثن عن التميز والتطوير في مجالهن التعليمي، بينما المعلمين بالإضافة لمهنة التدريس غالبا ما يقومون بأعمال شخصية ومهنية أخرى، اتفقت نتيجة هذه الدراسة التي أظهرت بوجود فروق تعزى لأثر متغير الجنس مع نتيجة دراسة الجرايدة وجازية (2015)، اختلفت مع دراسة الحوري (2011)، ودراسة أبو غرارة (2020)، ودراسة المشاهرة (2022)، بعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير الجنس.

### اختبار one way anova تبعا لمتغير سنوات الخبرة

يوضح الجدول (7) اختبار Anova لمعرفة اختلاف تقييم عينات الدراسة لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق اعتمادًا على متغير الخبرة.

#### جدول (7): اختبار Anova لمتغير سنوات (الخبرة)

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.439	.827	179.274	2	358.548	Between Groups
		216.757	142	30779.479	Within Groups
			144	31138.028	Total

يوضح الجدول (7) أن قيمة مستوى الدلالة للتميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق غير دال احصائيا تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

اختلفت نتيجة هذه الدراسة التي أظهرت بعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير سنوات الخبرة مع نتيجة دراسة الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة المشاهرة (2022)، بوجود فروق تعزى لأثر متغير سنوات.

### اختبار one way anova تبعا لمتغير المؤهل العلمي

يوضح الجدول (8) اختبار Anova لمعرفة اختلاف تقييم عينات الدراسة لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في مدارس محافظة المفرق اعتمادًا على متغير المؤهل العلمي.

#### جدول (8): اختبار Anova لمتغير (المؤهل العلمي)

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.489	.812	176.262	3	528.787	Between Groups
		217.087	141	30609.241	Within Groups
			144	31138.028	Total

يوضح الجدول (8) أن قيمة مستوى الدلالة للتمييز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتمييز التربوي في مدارس محافظة المفرق غير دال احصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة التي أظهرت بعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي مع نتيجة دراسة الحوري (2011)، ودراسة الجرايدة وجازية (2015)، ودراسة أبو غرارة (2020)، ودراسة انديجاني والغامدي (2021)، اختلفت مع دراسة المشاهرة (2022)، بوجود فروق تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي.

#### اختبار one way anova تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

يوضح الجدول (9) اختبار (Anova) لمعرفة اختلاف تقييم عينات الدراسة لمستوى التميز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتمييز التربوي في مدارس محافظة المفرق اعتماداً على متغير المرحلة التعليمية.

#### جدول (9): اختبار Anova لمتغير (المرحلة التعليمية)

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.142	2.178	467.206	1	467.206	Between Groups
		214.481	143	30670.822	Within Groups
			144	31138.028	Total

يوضح الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة للتمييز التعليمي لدى المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتمييز التربوي في مدارس محافظة المفرق غير دال احصائياً تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، وقد تعزى هذه النتيجة حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة من المديرين والمديرات إلى أن المرحلة التعليمية لا تؤثر على تميز المعلم التعليمي فكل المعلمين والمعلمات المتقدمين لجائزة الملكة رانيا تطبق عليهم نفس الشروط، فالمعلم الذي يسعى للتمييز والارتقاء لا تشكل له المرحلة التعليمية أي معنى أو دافع، اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحوري (2011)، ودراسة أبو غرارة (2020) بعدم وجود فروق تعزى لأثر متغير المرحلة التعليمية.

#### التوصيات

#### في ضوء نتائج الدراسة، أوصى الباحث بالآتي:

- أن يشجع المدير المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز الاستمرار ببناء علاقات إيجابية مع إدارة مدرسته، ويتعامل مع طلبته وزملائه بعدالة وموضوعية.
- أن يحث المدير المعلمين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للتمييز بشكل خاص والمعلمين بشكل عام، التقدم بإنجازات تفوق توقعات الإدارة، مناسبة وواقعية قابلة للربط بين استراتيجية التخطيط للبيئة الداخلية والبيئة الخارجية بانتظام.
- إجراء مزيد من الدراسات حول مفهوم التميز التعليمي وربطها بمتغيرات أخرى.

## المراجع

- أبو غرارة، عفاف، رضوان، أحمد. (2020). درجة تطبيق مديري المدارس في منطقة النقب التعليمية لمعايير التميز الإداري من وجهة نظر المعلمين، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35(2)، 21-268.
- أبو الوفا، منال. (2011). المشكلات التي يواجهها المعلم وتأثيراتها المحتملة. [www.albayan.ae](http://www.albayan.ae) تاريخ الرجوع 2023/2/19
- انديجاني، سامي، الغامدي، عمير. (2021). أثر التنمية المهنية للمعلمين في تعزيز التميز المؤسسي لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين التربويين، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 10(1)، 28-48.
- البوشي، محمد. (2015). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملكة سعودة.
- الجعبري، تغريد. (2009). دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- الجرايدة، دلال، وجازية، نهاية. (2015). دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية. مجلة المنارة، 21(4): 389-341
- جائزة الملكة رانيا للتميز. (2016). تم استخراجها من المصدر بتاريخ 2023/2/18 <https://www.ammonnews.net/article>
- جائزة الملكة رانيا للتميز. (2023). تم استخراجها من المصدر بتاريخ 2023/2/21 <https://www.ammonnews.net/article>
- الحموري، أميره، والسعود، راتب. (2010). درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 25(7)، 97-138.
- الحلايمه، زينب. (2017). معوقات الترشيح لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية - جامعة بور سعيد، 21 ( )، 389-364.
- الحاج، سهيل. (2016). درجة ممارسة الإدارة المدرسية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي للمعلمين بمنطقة الجليل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

- حافظ، عبد الناصر، وكهية، حسين. (2014). تأثير الأنماط القيادية في تعزيز التميز التنظيمي، بحث ميداني في هيئة التعليم الفني، مجلة كلية المأمون، 98، 24-138.
- حمادات، محمد. (2008). القيادة التربوية في القرن الجديد. عمان: دار حامد للنشر.
- الحوري، منال. (2011). درجة تطبيق المدارس الثانوية لمعايير التميز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبدالله من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الشارقة الأوسط، الأردن.
- الخواجه، آلاء. (2019). درجة توافر التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظر مديراتها. (رسالة ماجستير غير ماجستير)، جامعة جدارا، الأردن.
- الددا، شتيوي. (2016). تقدير درجة تطبيق معايير التميز للمشرف التربوي في المدارس الثانوية في منطقة النقب التربوية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة جدارا، الأردن.
- زايد، عادل. (2006). إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية. ط1، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الدويبسميه، مهند. (2016). أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على التميز المؤسسي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- السلمي، علي. (2012). إدارة التميز نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- العواملة، سارة. (2019). مستوى الإدارة المرئية وعلاقتها بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظر معلميه. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- العمري، ناديا. (2017). التكيف الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 173(1)، 212-257.
- الغامدي، عمير. (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - تصور مقترح. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى - السعودية.
- المشاهرة، باسل. (2022). الذكاء التنافسي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في لواء قصبة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جدارا، إربد، الأردن.

**Referances:**

- Darling, J & Walker, W (2010). Foundations Of Organizational Excellence: Leadership Values. Strategies and Skills LTA, 2(1), 46- 63.
- Greasily, Kay (2005). Employee Perceptions of Empowerment, Employee Relations Journal of Management Studies, 27(4)2334-.
- Cotton, J. (2005). The Instructional Leadership of Elementary Principals: A Study Preparation and Continuing Professional Development Need, U.S.A, By VMI Croquets Digital Dissertation ATT 3083797.
- Othman, M. (2017). Creativity and Excellence, Retrieved June 20, 2017, From [www.acadcon.com/life-skill/?p=1493](http://www.acadcon.com/life-skill/?p=1493).