

تاريخ الـرسـال (2018-11-11). تاريخ قبول النشر (2018-12-30)

- 1 أ. محمد يوسف بزبز اسم الباحث الأول:
2 أ.د. سلامة يوسف طنناش اسم الباحث الثاني:

مدير مدرسة / وزارة التربية والتعليم / الأردن

قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية،
الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

¹ اسم الجامعة والبلد (للأول)

² اسم الجامعة والبلد (للتاني)

* البريد الإلكتروني للمرسل:

E-mail address:

Mohdbzbz2013@yahoo.com

درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية

الملخص:

هدفت الدراسة تعرّف درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان العاصمة من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير أداة استبانة مكونة من (20) فقرة. حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان، والبالغ عددهم (838) مديراً ومديرة في حين تكونت عينة الدراسة من (260) مديراً ومديرة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي للإجابة عن أسئلة الدراسة. بينت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم. وقد أوصت الدراسة بأنه تقوم جمعية الملكة رانيا العبدالله بشمول الجائزة لمديري حديثي التعيين، وأن لا يكون لسنوات الخبرة في العمل الإداري أي تأثير في شمول المدير بالجائزة من عدم شموله.

كلمات مفتاحية: جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز، مديريات التربية والتعليم، العاصمة عمان، مديري المدارس الحكومية، الأردن

Level of Efficiency of Queen Rania Al Abdullah Award for Distinguished Principals in Education Directorates in the Capital Amman from Public Schools Principals Point of View

Abstract:

This study aimed to identify the level of efficiency of Queen Rania Al Abdullah Award for Distinguished Principals in education directorates in the capital Amman from the point of view of public schools principals. To achieve this goal a questionnaire has been developed consists of (20) paragraph. The study population consists of all (838) principals in the capital Amman, while the study sample consisted of (260) principals. It has also been used means, standard deviation, and one-way analysis of variance to answer the study question. The result of the study showed that the level of efficiency of Queen Rania Al Abdullah Award for Distinguished Principals in education directorates in the capital Amman was moderate from their point of view. The study recommended that the Queen Rania Al Abdullah society should include the award for newly assigned principals. In addition, years of experience would not affect the involving of the principal in the award.

Keywords: Queen Rania Al Abdullah Award for Distinguished Principals, education directorates, the capital Amman, public schools principals, Jordan.

المقدمة:

بات العالم اليوم يتميز بالتنافسية العالية في ظل محيط شديد التقلبات، مما جعل التميز الإداري واحداً من المحددات والقواعد الضرورية لتحقيق النتائج المرجوة والنجاح المستدام، ولهذا، ينبغي على المعنيين أن يولوا اهتماماً وجهوداً أكبر تجاه دراسة وتنفيذ نماذج التميز الإداري، مع الأخذ بالعلم أنه أمر لن يتحقق في فترة قصيرة، ويجب أن يعتبر كفلسفة إدارية أو عدداً من المبادئ والمقاييس هدفها الوصول إلى أفضل النتائج على المديين المتوسط والطويل، الأمر الذي سيوفر بالتالي العون والدعم لمستقبل التنمية المستدامة.

ومع ارتفاع معدلات التنافس على الصعيد الدولي، تم طرح مجموعة من الطرق والأساليب للتحسين من جودة العمل في المؤسسات التربوية على اختلافها وقياس فاعلية أداء المديرين التربويين؛ ومن هذا المنطلق، باتت هناك ضرورة ملحة وحاجة ماسة إلى وجود جوائز تشجع المديرين وتحثهم على أن يكونوا مبتكرين ومبدعين؛ ومن أبرز الأمثلة على مثل هذه الجوائز برامج جائزة الجودة الوطنية (NQA) المنتشرة على الصعيد العالمي، والتي تكمن مهمتها في الأساس في تقييم أداء المؤسسات التربوية ومقارنتها بنماذج تقييم الجودة؛ بينما تهدف هذه البرامج من خلال التقييم إلى زيادة قدرة الأفراد على التنافس وتقليل حجم التكاليف وذلك عن طريق دمج المبادئ والممارسات المرتبطة بإدارة الجودة في المؤسسات التربوية وتقييمها وتقديم الإرشادات والتوجيهات للمؤسسات التي تود تطبيق مبادئ إدارة الجودة (Doulatabadi & Yusof, 2018).

وحتى يستطيع القادة التربويون من النهوض بالعملية التعليمية وتطويرها، توجهوا نحو استحداث جوائز للتميز، بحيث تقوم مقام مكتشف المهارات المتميزة في الممارسات التربوية لدى مديري المدارس، وتقويمها من أجل حثهم على تطوير مهاراتهم وخبراتهم، والتمكن من تقديم خطة عمل جديدة تساهم في تحسين العملية التعليمية والرقى بها.

وقد ظهرت الحاجة إلى تنظيم برامج وجوائز هدفها تحسين مستوى أداء مديري المدارس التربويين. كما بات من الضروري تبني لائحة تضم الممارسات والكفاءات الإدارية التربوية الحديثة التي يجب على المدير المدرسي التحلي بها وذلك لتقييم الأداء، إضافة إلى وجوب استمرار وزارة التربية والتعليم في دعم وتطبيق ممارسات اللامركزية في الإدارة التربوية (الدجني، 2011م، ص 313).

من المهم الاهتمام بقياس ومعرفة النتائج عند التطوير في نظام مثل هذه الجوائز. كما يتوجب على المؤسسات التربوية التي تضع لنفسها أهدافاً معينة يحق للعاملين والمعلمين من خلالها الحصول على الأجور والمكافآت أن تستمر في جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالإنتاج حتى يتمكن المعلمون من التعرف على نتائج جهودهم بطريقة مباشرة؛ كما ويجب على أنظمة مثل هذه الجوائز أن تراعي قياس الأداء، إذ يجب قياس الأداء في أي عمل، مهما كان بسيطاً أو معقداً، من أجل التوصل إلى أفضل الممارسات وتطبيقها وإلغاء الممارسات غير المنطقية والتي لا لزوم لها (الجباسي، 2011م، ص 20).

وبناء على ما سبق، فقد أطلقت جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي في الأردن وعلى رأسها جلالة الملكة رانيا العبدالله "جائزة المدير المتميز"، وهي ثاني جائزة تطلقها الجمعية إلى جانب "جائزة المعلم المتميز"، والتي انطلقت في عام 2008 والساعية إلى تكريم مديري المدارس المتميزين تقديراً منها لأدوارهم وجهودهم كقادة وإداريين في تشجيع وإرشاد ودعم المعلمين، وأدوارهم البارزة وتوفير الحوافز ودفعهم نحو تحسين مخرجات العملية التعليمية بكافة جوانبها، ولتجسيدهم لنموذج يقتدى به في المنظومة التعليمية، مما سيؤثر بالإيجاب على المحيط التعليمي ومكوناته والذي سيساهم بدوره

في تطوير عمليات التعليم والتعلم؛ ولهذا تحرص الجائزة على اختيار المديرين المتميزين على أسس ومعايير موضوعية وعلمية. كما عملت الجمعية على أن تكون معايير جوائزها مشابهة لمعايير الجوائز العربية والدولية والتي تقيم هي الأخرى المدير المتميز وذلك لتتناسب مع حاجات البيئة التعليمية في الأردن (جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي، 2018م).

وقد كانت الساحة التعليمية في الأردن بحاجة إلى محفز ودافع يساعد مديري المدارس على تقديم أفضل إنجازاتهم، وبذل جهود متواصلة لتحسين العملية التعليمية وتطوير أدواتها وأساليبها، ولذلك فقد كانت جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز ولا تزال، واحدة من أدوات التغيير الذي أحدثت أثر بالغ في تنمية الجانب المتميز في مديري المدارس، وأثارت فيهم الحماس للإبداع في ممارساتهم الإدارية من أجل تحقيق هدف واحد وهو إيجاد بيئة مدرسية مثمرة تؤدي دورها الذي وجدت من أجله، وتطوير رأس بشري قادر على إدارة البلاد والنهوض بها.

وسعيًا من جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي إلى تطوير وتحسين قدرات ومهارات المدير التربوي، وتنمية رؤيته المهنية ورسالته التربوية، فقد وضعت معايير منهجية ودقيقة من شأنها أن تسهم في تطوير قدراته القيادية والتخطيطية، ولعل من أهم هذه المعايير التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الموارد وإدارة المعرفة، فضلاً عن تطوير مهاراته في إدارة العمليات، والقدرة على إدارة شؤون الطلبة ومتابعة المعلمين وتقييم أدائهم. كما قامت جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله بوضع خطوط رئيسية، ومراحل محددة لدفع المديرين إلى الترشح إلى الجائزة وتوعيتهم بمدى أهمية هذه الجائزة في مسيرتهم المهنية، والانعكاسات التي قد تحدثها على العملية التعليمية والمجتمع على حد سواء، كما قدمت العديد من الحوافز المادية والمعنوية للمتقدمين بهدف تحفيزهم لترشح لها ووضع بصمة واضحة في مجال القيادة التربوية (جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي، 2015م).

ومن هنا، أتت أهمية الدراسة الحالية في سعيها للتعرف على درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. ويأتي هذه الدراسة ليتناول هذا الموضوع سعيًا منه إلى توضيح مدى فاعلية الجائزة في تفعيل جوانب التميز لدى المديرين، والذي يؤمل من خلاله أن تكون منعطفًا إيجابيًا في تحسين وتعزيز ممارسات المديرين التربويين في كافة مدارس المملكة الأردنية الهاشمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعاني بعض الإدارات التربوية من تحديات كبيرة نظراً للانتقال السريع الذي يعيشه النظام التربوي، إضافة إلى التغيرات الجوهرية التي بدأت تطرأ عليه بسبب عوامل التغيير الثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية وكذلك تأثير تكنولوجيا الاتصالات والانفجار المعرفي والعلمي عليه، الأمر الذي أحدث فجوة كبيرة ما بين أداء وممارسات المدير التربوي التقليدية وبين ما يعتمد عليه العالم من سياسات مبدعة وخلاقة في مجال الإدارة التربوية، الأمر الذي تطلب من الجهات المعنية والمختصة إيجاد حلول جديدة ومبتكرة لزيادة دافعية المدير التربوي وتحفيزه، وتطوير جانبه الإبداعي، وتعزيز مشاعر حب العطاء بهدف تطوير والنهوض بالنظام التربوي.

وقد لاحظ الباحثان من خلال اهتمامهما بواقع المدارس في الأردن، وبحكم خبرة احد الباحثين بمجال إدارة المدرسة، إضافة إلى اطلاعهما على الدراسات السابقة مثل دراسة حمد (2014م) ودراسة (Al-Hajaya & Al-Roud, 2011)، أن

هناك ضعفاً في مستوى تنفيذ وتطبيق معايير التميز والابتكار في السياسات الإدارية التربوية، والذي انعكس بشكل كبير على الالتزام والرضا الوظيفي بشكل سلبي، كما أن هناك قصوراً واضحاً في اتخاذ القرارات الصائبة التي تسهم في رقي المدرسة ونهوضها، فضلاً عن عدم تناغم القرارات المتخذة مع الأهداف العامة للمدرسة، والذي ساهم في خفض مستويات الأداء لدى المعلمين والطلبة على حد سواء.

ومن هنا، كانت مبادرة إطلاق جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز للتميز التربوي ركناً أساسياً في حث الميدان التربوي في الأردن على مواكبة التطورات العالمية في مجال التعليم، والتي ساهمت في تسليط الضوء على هذه الإدارات التربوية وتوضيح جوانب التميز بحيث تؤدي المدرسة دورها الحقيقي في المجتمع من خلال تزويده وأثرائه بقيادات تنمو إلى الارتقاء بنفسها ليرتقي التعليم بهم. ومن هذا المنطلق، نما لدى الباحثان الشعور بضرورة إجراء دراسة للتعرف على درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية والذان يأملان أن تكون منعطفاً إيجابياً في تحسين وتعزيز ممارسات مديري المدارس الأردنية، ومن هنا، تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية تعزى للجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمرحلة التعليمية؟

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يأتي:

يؤمل أن تقدم هذه الدراسة معلومات جديدة إلى المكتبة العربية والمعرفية الإنسانية حول موضوع متغيرات الدراسة الرئيسية (جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز) بشكل يساهم في تحليل مضامينها وتعرف أهميتها ومنافعها، زيادة مستوى الوضوح في مفاهيم وأبعاد المتغيرات الرئيسية والفرعية عن طريق جمع وتحليل آراء المبحوثين (مديري المدارس الحكومية).

الأهمية العملية:

وتكمن أهمية الدراسة في نتائجها المتوقعة؛ إذ يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

- من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة للباحثين والمهتمين في هذا المجال تصوراً جديداً لدرجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية.

- كما يؤمل من نتائج الدراسة أن تساعد مديري المدارس في التعرف على جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز بهدف تطوير مهاراتهم وتعزيز كفاياتهم من أجل الفوز في هذه الجائزة.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية:

جائزة الملكة رانيا العبد الله: "مبادرة أطلقتها الملكة رانيا العبدالله تتكون من مجموعة من المكافآت المادية والمعنوية التي تقدم إلى المعلمين بهدف تعزيز جهودهم وأدائهم المتميز بعد تقييم العمل التربوي المتميز الذي يقومون به وتحديد الفائزين منهم. وقد تم استحداث هذه الجائزة في آذار من العام 2006 وتشرف عليها هيئة مستقلة" (أبوتينة والروسان، 2008، ص 266)

المدير المتميز: قائد تربوي يتمتع بصفات وميزات وقدرات فوق المعدل الطبيعي، ويمتلك مهارات وكفايات إبداعية، وقدرة كبيرة على إنجاز العمل بحيث تمكنه من القيام بدوره الإداري والتنظيمي بصورة مثالية بهدف تحقيق الأهداف التعليمية (Donnelly, 2012).

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- **حدود بشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على مديري المدارس الحكومية.
- **حدود زمانية:** اقتصرت هذه الدراسة على البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة للعام (2018/2017) للفصل الدراسي الثاني.
- **حدود مكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان.
- **الحدود العملية:** سنتناول متغير الدراسة إلا وهو جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري

مفهوم التميز:

لقد غدا مفهوم التميز في التعليم من الأهداف التي تسعى كافة الدول في جميع أرجاء العالم إلى الوصول إليه، وحتى تتمكن المدارس من أن تجذب المزيد من الطلبة وتحقيق الأهداف المنشودة، لا بد لها من إرساء قواعد التميز، وذلك لا يتم إلا من خلال وجود إدارة تربوية متميزة تضمن للمدرسة الاستمرارية ودوام التميز والتحسين المستمر، والقدرة على التعرف على الاستراتيجيات والحلول التي لها أن تساهم في ارتقاء التعليم وتجويده.

تعرف ربابعة (2017م) التميز بأنه عملية توليد لأفكار جديدة وخلقة بهدف تبنيها وتطبيقها وذلك من أجل تحقيق تغييرات نوعية وحديثة في سياق معين.

وأما يوسف ونعناع وخزام (AlYousef, Naanah & Khazam, 2018)، فقد عرفوا التميز بأنه عمليات الابتكار التي تستحدث طرقاً ووسائل وأفكار من شأنها أن تساهم في تحسين بيئة العمل، وأن تنال رضا كافة أفراد المجتمع المدرسي من موظفين ومعلمين وطلبة على حد سواء، وتقوم في ذات الوقت على تحفيز ما يمتلكونه من مهارات ومواهب وذلك في سبيل الوصول إلى نتائج أفضل.

وأما الغامدي (2018م)، فقد عرفت التميز بأنه عملية خلقة تقوم على الخروج بأفكار تقدم كل ما هو جديد، وتوظف كل السبل الممكنة من أجل إجراء تغييرات نوعية تخدم مصلحة المدرسة.

جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز:

تعد جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز أحد أكثر الجوائز أهمية والتي يكمن هدفها في تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال عن طريق نشر الوعي المتعلقة بمفاهيم الأداء المتميز، وبصرف النظر عن أنه لم يتم تقييم أثر الجائزة على رعاية ثقافة التميز، إلا أنه من الملحوظ أن حرص واهتمام مديري المدارس بالفوز بهذه الجائزة المرموقة في تزايد، فهي تحفزهم وتحثهم على التميز والتفوق، والسعي من أجل تحسين مهاراتهم وخبراتهم وفلسفاتهم التعليمية والتربوية من أجل الرقي إلى مستوى النماذج الدولية الناجحة. كما تعمل الجائزة على الرفع من الروح المعنوية لكافة المديرين، لأنهم وبهذا الأسلوب سيزيدون من حماسهم وينمون لديهم الدافع للتميز حتى يصبحوا كأقرانهم ممن فازوا بالجائزة ويصبحوا قدوة للآخرين، كما أن جائزة الملكة رانيا للمدير المتميز تقدم لمديري المدارس الفرصة للمشاركة في الاجتماعات على الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، ونشر إبداعاتهم واستراتيجياتهم الإدارية الفريدة، وذلك في سبيل إثراء العملية التعليمية والتعلمية والبيئة المدرسية (Obeidat and Al-Hassan, 2009).

ووفقاً للتطورات اللاحقة التي بدأت تظهر في النظام التعليمي، فقد بدأت فاعلية دور مديري المدارس كقادة تربويين بالازدياد، وابتأوا قادرين على المساهمة والمشاركة في النهوض والتقدم بالعملية التعليمية من جميع الجوانب، والذي يتم عبر تشجيعهم على مشاركة إمكاناتهم وأداء واجباتهم بكل صدق وإخلاص وأمانة. كما أصبحوا محفزين أفضل للمعلمين والطلبة والمجتمع، إذ أنهم يشجعونهم على العمل بشكل إيجابي وبشكل يخدم مصلحة النظام التعليمي في المجتمع بشكل عام، والمدارس على وجه خاص. ونظراً لهذا الدور ذي الأهمية الكبيرة في البيئة التعليمية، ولما له من أثر كبير في تشجيع المعلمين وتحفيزهم على التقدم وتقديم أفضل ما لديهم في سبيل العملية التعليمية، تم إطلاق جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في عام (2008م) والتي تسعى إلى اختيار مديري متميزين وفقاً لمعايير ومقاييس موضوعية وعلمية، كما تم إطلاق هذه الجائزة من أجل تشجيع مديري المدارس ودفعهم إلى بذل كل ما يستطيعونه من جهود استثنائية لتحسين والنهوض بالنظام التعليمي (Abu Sbaih and Kaylani, 2016). ويذكر إبراهيم وشهاب (2011م) أن وضع المعايير التي يقوم عليها تقييم الأداء من الأمور الضرورية لنجاحه، فهذه المعايير تشكل الأساس الذي يعتمد عليها ذوي العلاقة بالتقييم وأولهم الموظفون ورؤسائهم.

أهمية الجائزة:

تكمن أهمية الجائزة وفعاليتها في تركيزها على مبدأ التفوق والتميز في الفكرة والتفرد والأصالة في التنفيذ، وقد ركزت الملكة رانيا على المديرين باعتبارهم المشاركين الرئيسيين في العملية التعليمية والأساس القوي الذي تعتمد عليه البنية التحتية للمؤسسات التربوية. وفي الأردن، تم منح الجوائز لأفضل المديرين، باعتبار أنه يقع على كاهلهم مهمة تحفيز المعلمين والموظفين والطلبة على حد سواء، ولأنهم يحولون الأهداف والفلسفات إلى مهارات ومعرفة يقدمونها إلى المعلمين، مما يؤثر على دافعيتهم، والذي سيؤدي بدوره إلى تحسين وتطوير نجاح الطلبة وبالتالي سيؤثر على العملية التعليمية بشكل إيجابي، فهي إذا عملية متكاملة يستند فيها عناصرها (المعلمين والطلبة) على المدير المتميز. وبما أن التعليم عملية هدفها التقدم والرقي

بالأمم، ولها أثر بالغ على جميع مراحل الحياة، فبات من الضروري التركيز على أداء المدير المتميز أكثر من أي وقت مضى، وإلا ستواجه العملية التعليمية خطر انخفاض جودة العملية التعليمية (وزارة التربية والتعليم، 2018م).

وتكمن أهمية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز كذلك في كونها أحد أهم الجوائز الهادفة إلى تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وذلك من خلال نشر الوعي بين المديرين حول مفاهيم الأداء المتميزة، والذي تتجلى في اهتمام مديري المدارس بالفوز بهذه الجائزة المرموقة الذي لا يزال في تزايد مستمر، فهي تحفز المديرين على التفوق، والسعي نحو تطوير مهاراتهم وخبراتهم وفلسفاتهم في سبيل الرقي إلى النماذج العالمية المتميزة. كما تساهم الجائزة في رفع روح المديرين المعنوية وإشعال الدافع للتميز والمنافسة الشريفة ليغدوا مثل أقرانهم السابقين والذين فازوا بالجائزة، ولعل من أهم ما تقدمه الجائزة لمديري المدارس هو فرصة المشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية، إذ يساعدهم ذلك على نشر إبداعاتهم واستراتيجياتهم الإدارية المتميزة وتبادل الخبرات، والذي من شأنه أن يثري العملية التعليمية والبيئة المدرسية على حد سواء (Obeidat and Al-Hassan, 2009).

رؤية الجائزة:

وأما رؤية الجائزة، فتتمثل في رفع مستوى التميز في التعليم من خلال قياس مهارات وإنجازات مديري المدارس والتي قاموا بتحقيقها ومكافأتهم على جهودهم وعملهم الشاق في تطوير وتحسين العملية التربوية؛ والحرص على إنجاز المديرين لمهمتهم الأسمى والمتمثلة ببناء جيل مستقبلي واعد وقادر على المنافسة في سوق العمل، والنهوض بالمجتمع وتحسينه، والخروج بأفكار خلاقة تطور من بيئة العمل التربوي. وتتبلور هذه الرؤية في تشجيع مديري المدارس على الالتزام والتمسك بالسياسات التعليمية بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية في الدولة، وتوفير بيئة تعليمية غنية من خلال اتباع نهج يثري الأبعاد التعليمية، وتطوير استراتيجيات وآليات حديثة للمدرسة بحيث تعكس رؤيتها المستقبلية، وتحدد أهدافها وطموحاتها وتطلعاتها على المدى الطويل، وإعداد خطط مبتكرة تسعى إلى النهوض بمستواها الأكاديمي والعلمي (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2015م).

وتتبلور رؤية الجائزة في حث مديري المدارس على التمسك بالسياسات التعليمية التي تتماشى مع مبادئ الدولة التوجيهية، واتباع نهج يثري الأبعاد التعليمية وذلك من أجل توفير بيئة تعليمية غنية، كما أنها تحفز المدراء على تطوير استراتيجيات وآليات حديثة لرفع مستوى المدرسة بحيث تعكس رؤيتها المستقبلية، وتبين ما لديها من أهداف وتطلعات إما قصيرة أو بعيدة المدى، إضافة إلى إعداد خطط مبتكرة هدفها النهوض بالمستوى الأكاديمي والعلمي (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2018م).

رسالة الجائزة:

بينما تتمثل رسالتها في تنمية مهارات مديري المدارس، وتحسين قدراتهم، وتحفيز المديرين المبدعين والمبتكرين، وبناء أواصل الثقة والرضا الوظيفي لديهم، وتحفيزهم وتشجيعهم على بذل جهود متواصلة لصياغة واعتماد مناهج حديثة ومطورة، ووضع خطة لتحسين النظام التعليمي، ودمج الوسائل التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية، وهو الهدف الرئيسي لجميع المدارس على مستوى العالم، بالإضافة إلى تمكين المديرين من التأثير بشكل إيجابي على بيئات التعلم في مدارسهم، وتعزيز القدرة التنافسية في المدارس من خلال تعزيز الوعي بأهمية تحقيق الجودة والتميز في الأداء، بالإضافة إلى دعم روح

المنافسة العلمية في سبيل تعزيز معايير البحث في كل من الإدارة والقيادة المدرسية، كما تسعى الجائزة لتطوير بيئة تعليمية فريدة ومبتكرة وفعالة وذات قيادة متميزة، قادرة على وضع أبعاد تعليمية متطورة ومتقدمة، والتأكيد على أهمية جودة التعليم (جمعية جائزة الملكة رانيا للعبء الله للتميز التربوي، 2018م).

وتتمحور رسالة الجائزة كذلك في تعزيز التميز والإبداع والابتكار بين مديري المدارس وبشكل مستدام، وإيصال رؤيتها إلى العالم بأنها جائزة يمكن الاعتماد عليها في تحقيق معايير وأسس الإبداع والتميز في جميع المدارس، وتعد الجائزة واحدة من أبرز التي تحت المديرين على الخروج الأساليب للارتقاء بمستوى أدائهم والتمكن من مواكبة التطورات الحديثة في مختلف المجالات، وتعزيز كفاءاتهم وخبراتهم لمواجهة التحديات، إضافة إلى تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة والمستدامة بجودة لا يعلى عليها، وبالشكل الذي يضمن رضى المجتمع المحلي، ويشعل روح الإبداع والتميز لدى كل من المعلمين والطلبة (الحالمة، 2017م، ص 368).

معايير الجائزة:

تقوم جائزة الملكة رانيا للعبء الله للتميز في التعليم بتقييم مديري المدارس وفقاً لمجموعة من المعايير، وحتى يتمكن المدير من الترشح لنيل الجائزة، لا بد له من الالتزام بتلك المعايير الموضوعية من قبل جمعية الجائزة، وذكر مدى تطبيقه لتلك المعايير وأثرها على واقعه المهني، إضافة إلى تضمين مجموعة من الأمثلة والأدلة التي تثبت مدى التزامه بها خلال مسيرته القيادية، وقد أحدثت جمعية جائزة الملكة رانيا للعبء الله للتميز التربوي مجموعة من التغيرات بهدف تحسين الجائزة وتطويرها خلال الفترة الماضية، وتتمثل هذه المعايير في:

1. القيادة (الفلسفة الشخصية والمهنية): تسعى جائزة الملكة رانيا للعبء الله إلى قياس وبيان فلسفة المدير الشخصية من خلال مجموعة من الأمور الآتية (جمعية جائزة الملكة رانيا للعبء الله للتميز التربوي، 2017م):

- قدرة المدير على تطوير الرسالة والرؤية والقيم المهنية لديه وتطويرها.
 - قيمه التي يمثلها لتحقيق مسؤوليته المهنية التي تظهر الشخصية الإنسانية والعقلانية والأخلاقية والريادية.
 - التعرف على أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها.
 - وعيه بنظريات التعلم ونظريات القيادة، وأنماطها، ومتابعة مستجداتها بما ينعكس على عمله.
 - إدراكه وتمثيله لأدواره المهنية بوصفه قائداً لثقافة التطور والابتكار والإبداع في المجتمع التربوي.
2. التخطيط الاستراتيجي: يجب أن يظهر المدير كفاياته في عملية تصميم الخطط وتنفيذها حتى يستطيع التأهل لنيل جائزة الملكة رانيا للعبء الله، ومن هذه الكفايات (جمعية جائزة الملكة رانيا للعبء الله للتميز التربوي، 2015م):
- اتباع منهجية في تصميم وتأسيس الخطط التنموية والتطويرية للمدرسة تكون متوافقة مع الواقع.
 - إشراك المعلمين والمعنيين في العملية التعليمية في رسم الخطط وتصميمها، ومن ثم نشرها.
 - التوجه نحو تأسيس وبناء خطط تنفيذية لتطبيق أهداف الخطة التطويرية.
 - متابعة سير تنفيذ الخطط الموضوعية وتقويمها وفقاً لمؤشرات الأداء.
 - وضع خطط دقيقة لإدارة الأزمات خلال الأوقات الحرجة، فضلاً عن تصميم خطط بديلة في حال حدوث عواقب خفية.

3. أخلاقيات المهنة: ويهدف هذا المعيار بيان التزام وتمثل المدير لأخلاقيات مهنية التعلم بوصفه القائد والأنموذج القدوة، وتتبين في إطار (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2017م):

- إيمانه بالتعددية والتنوع وتقبل الآخر، وكيفية انعكاس ذلك على المجتمع المدرسي.
- تعامله مع المجتمع المدرسي في التعامل مع مشكلاته، وإدارة الاختلاف.
- تعزيز العلاقات المهنية مع المجتمع المدرسي داخل المدرسة وخارجها.
- التزامه بمسؤولياته وواجباته المهنية كافة، وتأديتها بإتقان.
- التوجه المسؤول للمجتمع المدرسي لمراعاة أخلاقيات البحث العلمي في استخدام المصادر والأوعية المعرفية بطريقة آمنة.

4. إدارة الموارد وإدارة المعرفة: ويهدف هذا المعيار إلى توضيح مقدرة المدير في إدارة المعرفة والموارد المتاحة والبديلة كافة من خلال إدارة مصادر التعلم المختلفة ومستلزماته ضمن (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2015م):

- إدارة الموارد البشرية، إذ يجب أن يمتلك المدير المقدرة على إدارة المدخلات البشرية للمدرسة من خلال:
 - تعرف إمكانات المجتمع المدرسي مثل المهارات والذكاءات والاحتياجات.
 - بناء فرق عمل فاعلة ملتزمة بأهداف الخطة التطويرية.
 - تهيئة مناخ مدرسي مناسب للاستثمار الأفضل للعاملين لتطوير المدرسة وتطوير أنفسهم.
 - تطوير ودعم أداء العاملين ضمن مؤشرات أدائية واضحة لتنمية العاملين مهنيًا لتطوير العملية التعليمية والتعليمية.
- إدارة الموارد المالية، كما يجب أن يصمم المدير خطط دقيقة لإدارة الموارد المالية ومن أهمها:
 - البحث عن مصادر دخل من المجتمع المحلي تخدم العملية التربوية.
 - وضع خطط لتسخير مرافق المدرسة لخدمة المجتمع.
 - الاستخدام الفاعل للموارد المالية ضمن موازنة مناسبة وموثقة تخدم الأهداف التطويرية.
 - وضع مؤشرات لقياس الأداء المالي بشكل تشاركي.
- إدارة الموارد المادية والتقنية، ومن الأهمية بمكان أن يستطيع المدير أن يضع خطط تطويرية للاستخدام الفاعل للموارد المادية والتقنية وإدارتها بما تخدم أهداف المدرسة، ولعل من أهم الأمور الواجب إلقاء الضوء عليها:
 - توفير مناخ مدرسي آمن وصحي يستثمر الإمكانات المتاحة لدعم العملية التعليمية.
 - متابعة وصيانة موارد المدرسة المادية والتقنية والمحافظة عليها، والعمل على رفع كفاءة المدرسة باستمرار.

- البحث عن مصادر بديلة للموارد المادية والتقنية بالتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة وخاصة المدارس المجاورة.
- إدارة وإنتاج المعرفة: ومن الجدير ذكره أن المدير المتميز يجب أن يرسم منهجية إدارة المعرفة وإنتاجها وذلك من خلال ما يأتي:
- تهيئة مناخ مدرسي محفز لاستثمار قدرات المعلمين والعاملين في المدرسة وإمكاناتهم لإنتاج المعرفة وإدارتها ضمن المستجدات المجتمعية لتحقيق الأهداف التطويرية.
- حصر المعارف الضمنية والصريحة وتحديدتها وتحليلها وكيفية مراجعتها ونشرها وتأملها للاستفادة منها.
- تبادل وتطوير المعارف والتجارب الفردية والجماعية على صعيد المدرسة وخارجها.
- حفظ أمن المعلومات وحمايتها، والحفاظ على سريتها، مع ضمان وصول المعنيين إلى المعلومات المناسبة.
- 5. إدارة العمليات، يجب أن يظهر المدير كفاياته في عملية إدارة العمليات حتى يستطيع التأهل لنيل جائزة الملكة رانيا العبدالله، ومن هذه الكفايات (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2015م):
- تحديد العمليات الرئيسة في المدرسة وتصميمها وتوثيقها مثل الشؤون إدارية، والفنية، والمالية، وعمليات التعلم والتعليم.
- إدارة الخدمات المدرسية والطلابية ومراجعتها وتبسيطها؛ بهدف تطوير الأداء المدرسي.
- إدارة الاتصال المؤسسي داخلياً وخارجياً، وإظهار دوره في تقديم صورة إيجابية عن المدرسة.
- البحث عن الأفكار والأساليب الإبداعية وتوليدها لتحسين الأداء المدرسي.
- تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المدرسة وصولاً للمدرسة الفاعلة.
- ومن أهم المنهجيات والآليات التي يجب أن يتبعها المدير المتميز ما يلي:
- القيادة التشاركية وتفويض الصلاحيات.
- التدريب والتمكين على العمليات المدرسية الرئيسة وبرامج التعلم المتنوعة.
- 6. قيادة التعلم والتعليم: ويهدف هذا المعيار لبيان دور المدير في إعداد الطالب للحياة والمستقبل، ضمن (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2017م):
- إدارة شؤون الطلبة، فمن أهم الخطط والمنهجيات التي يجب أن يتبعها المدير لإدارة شؤون الطلبة، ما يلي:
- تحسين تعلم الطلبة بالتعاون مع المعلمين والمشرفين التربويين وأولياء الأمور.
- تنفيذ ومتابعة الفعاليات والأنشطة المدرسية.
- إكساب الطلبة منظومة القيم والاتجاهات والمهارات وتنمية ميولهم وتعديل فمهم السلوكية وتعزيز مقدراتهم بما يتناسب وفتنهم العمرية.
- إيجاد بيئة غنية آمنة تطلق طاقات الطلبة وتصفقها وتنميها وتخضع للمراجعة.
- جعل المدرسة حاضنة لإعداد المواطن العقلاني المفكر المنتج المنفتح الأخلاقي المنتمي بوعي.

7. التنمية المهنية الذاتية المستدامة: يهدف هذا المعيار إلى بيان المنهجية التي يتبعها المدير في تنمية ذاته مهنياً وأكاديمياً وكيفية الاستفادة منها في المجال التربوي، ولعل من أهم الأمور الواجب عملها (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2017م):

- مراجعة أدائه وإعداد خطة تطويرية لتنمية ذاته مهنياً وأكاديمياً وتحديثها.
- حضور الدورات والورشات التدريبية والمؤتمرات والندوات.
- متابعة المستجدات العلمية والتربوية والثقافية على المستوى المحلي والعالمي.
- الاطلاع على قصص النجاح التربوية والممارسات الفضلى في الإدارة التربوية.

8. المتابعة والتقويم: يهدف هذا المعيار إلى بيان استراتيجيات المتابعة والتقويم وأدواتها التي يستخدمها المدير لرؤية مدى تحقيق أهدافه التطويرية المؤدية إلى تطوير الأداء المدرسي، ومن أهم الأمور الواجب تقويمها ومتابعتها (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، 2015م):

- التخطيط الفاعل لعملية التقويم الشامل.
- الاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط المستقبلي.
- تصميم وتطوير أدوات لقياس مدى رضا المعلمين والعاملين وعمليات التحسين المبنية على القياس ضمن معايير شفافة وعادلة ومحفزة للإبداع.

- جمع البيانات والمعلومات عن الأداء العام وتحليلها وتقييمها داخلياً وخارجياً لتحسين تعلم الطلبة وأداء المدرسة.

9. الإنجازات: يهدف هذا المعيار إلى بيان إنجازات المدير في السنوات الخمسة الأخيرة (المرتبطة بأدائه العام والتي تعكس أثراً إيجابياً على البيئة التربوية ضمن سجلات موثقة، ومن أهم الإنجازات التي يجب أن يحققها المدير لينال جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز ما يأتي (جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي، 2017م):

- تطور المدرسة بشكل عام في ضوء الخطة التطويرية.
- تقديم إنجازاته الشخصية المعززة لدوره بوصفه إدارياً وقائداً مثل: الأبحاث التي أجراها، والمؤلفات التي قدمها، والجوائز التي حاز عليها.
- إنجازاته المتعلقة بالطلبة، ومن أهمها تحسين مهارات الطلبة، وبنيتهم المعرفية، وأدائهم.
- شرح عن إنجازاته المتعلقة بالمدرسة، والتي أهمها الارتقاء بمستوى المدرسة، وتنمية الموارد المختلفة للمدرسة، إيجاد بيئة مدرسية تنمي القيم التربوية.
- تقديم إنجازاته التي حققها والتي أحدثت تغييرات إيجابية في المجتمع المحلي، مثل تعزيز دور المدرسة والمجتمع المحلي وغيرها.

ويرى الباحثان أن تطبيق معايير جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز سيساهم بشكل كبير في تحقيق نتائج تنظيمية عظيمة وتحسين أداء المدرسة بجميع من فيها، وتحقيق مستويات إنتاجية على مستوى عالمي، كما ستساهم هذه المعايير في تحفيز المديرين على بذل أقصى ما لديهم من جهد وتحسين إدارتهم للعمليات المدرسية فضلاً عن الهيكل التنظيمي، وذلك من أجل تحقيق رؤية ورسالة المدرسة التي ترغب بإيصالها إلى أفراد المجتمع. ويرى الباحثان أن معايير الجائزة تعد أداة بالغة

الأهمية لتقييم المدير لذاته، وتجويد المخرجات التعليمية، وعرض صورة متفوقة عن المستوى التعليمي في المدرسة التي يديرها، إضافة إلى تحقيق معايير التميز والابتكار والقيادة والإدارة الريادية، وتمكين المدرسة من استخدام جميع الموارد المالية والبشرية فيها بالشكل الأمثل.

المدير المتميز:

يعد المدير المتميز الفرد الذي يكون قادراً على القيام بإدارة المدارس بما فيها من موارد والإشراف على العاملين فيها بشكل متميز، ويكون قادراً على التعامل مع وظائفه المنوطة به من صنع للقرار ووضع الخطط والتنظيم والإرشاد والإشراف بكل سهولة وسلاسة، وذلك في سبيل تحقيق أهداف المدرسة، كما يعد المدير المتميز من الثروات الضرورية لأي مشروع كان أو أي منظمة كانت وخاصة في المدارس. وعلى الرغم من أن إعداد المديرين الأكفاء من المهام التي تتطلب وقتاً طويلاً، إلا أنه قد يتم استنزاف خلال فترة قصيرة إذا ما كان هناك سوء حكم أو تقدير خلال عملية الإعداد، وعلى الرغم من أن المديرين يمثلون جزئية صغيرة من المجتمع المدرسي، إلا أن لهم الدور الأكبر في النهوض بالمدرسة، لكونه الفرد الذي يتولى الأعمال التنفيذية والإدارية دون سواه (أبو النصر، 2012م، ص47).

مفهوم المدير المتميز:

يعرف المدير المتميز على أنه القائد التربوي في المدارس والذي يمتاز بقدرات تؤثر على مرؤوسيه وتساهم في توجيههم بشكل يكسبه ودهم واحترامهم وولائهم ويشدح همهم ويوجد التعاون فيما بينهم، ويدربهم بالشكل الذي يتلاءم مع مهاراتهم حتى ينفذوا المهام المطلوبة منهم بالشكل المطلوب وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليمية المرجوة (الأحمري، 2014م).

وأما الطوخي والحربي وعوض الله (2016م، ص414) فقد عرفوا المدير المتميز على أنه "الفرد الذي يطبق الممارسات الإدارية والفنية والتنظيمية من خلال التعاون مع الآخرين لتحقيق النتائج المرجوة من النظام التعليمي ولعب دور بارز في تنمية المجتمع المدرسي وأفراده من معلمين وطلبة في بعض المواقع من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة بكفاءة وفاعلية".

بينما عرفه كل من آل سليمان والحبیب (2017م، ص186) بأنه "الرئيس المباشر لجميع العاملين في المدرسة وعلى رأسهم المعلمين، وهم المسؤولون عن تحقيق أهداف المدرسة وإدراك غاياتها".

أهمية المدير المتميز:

تتمثل أهمية المدير المتميز في كونه عنصراً حيوياً وأساسياً لنجاح أي مدرسة، إذ تؤكد العديد من الأبحاث والممارسات أنه لا فرصة لقيام وإدامة بيئات تعليمية عالية الجودة ما لم يكن هناك قائد ماهر وملتزم وقادر على المساهمة في تشكيل واستحداث عمليات التعليم والتعلم أو تكاد تكون ضئيلة وشبه معدومة، ومع ازدياد أهمية التركيز على الطلبة وجعلهم متعلمين ناجحين، زادت حاجة القادة التربويين إلى أن يكونوا أكثر من مجرد مديرين.

وتعد عملية القيادة التربوية ووجود مدير جيد ومتميز أمراً في غاية الأهمية، فالقيادة من الأمور الواجب توافرها لسير العملية التعليمية في الطريق الصحيح، وهي التي تنظم طاقات المعلمين وجهودهم بما يتفق مع أطر وخطط وأهداف المدرسة المستقبلية، كما تكمن أهمية المدير المتميز في قدرته على تعزيز السلوك الإيجابي للمعلمين والمجتمعات وبشكل مستمر، وتقليل

السلوكيات السلبية، وإيجاد بيئة عمل أفضل وأكثر إنتاجية، كما لا يجب على القائد التربوي أن يستنفذ طاقاته في التعامل مع القضايا اليومية والروتينية، ويعد أهم عمل للقائد التربوي النظر إلى الأمام، ووضع الخطط وفقاً لذلك وتطويرها، ومواجهة أي مشاكل متوقعة قد تطرأ في المستقبل (الغامدي، 2013م، ص1069).

صفات المدير المتميز:

يرى عبد المالك (2016م، ص142) أن المنصب الإداري أمر بالغ الأهمية ومسؤولية كبيرة تتطلب من الفرد القائم بها أن يكون مديراً متميزاً وناجحاً، وتتبع فاعلية المدير المتميز في القيادة من خلال السلطة الممنوحة له إما عبر الانتخاب أو التعيين وتقبل مروضيه له، إضافة إلى عدة سمات وخصائص ومهارات يجب على المدير امتلاكها.

ويرى كل من البلوي وطناش (2017م) أن من السمات والخصائص والمهارات التي يجب على المدير المتميز امتلاكها مهارات التفكير العلمي والإبداعي، إضافة إلى أسلوب التعليم الذاتي المستمر، وذلك حتى يكون قادراً على تطبيق التغيير المطلوب والهادفة إلى مواكبة التطورات المتسارعة والواسعة.

وقد اتفق كل من (Zárate Torres, 2009) و(Yi, 2017) و(Goolamally and Ahmad, 2014) على أن المدير المتميز يجب أن يتحلى بخمس صفات رئيسية فيما يلي:

1. **النزاهة:** يجب أن يتحلى مدير المدرسة المتميز بالمصداقية والنزاهة في التعامل والإيمان بما لديه من قدرات، وأن يكون قادراً على إحداث التغيير وبناء فريق عمل يواكب المتطلبات وتطوير نظام عمل يحصل فيه جميع أعضاء المدرسة على فرصة متكافئة لحل المشاكل التي تعترضهم (Goolamally and Ahmad, 2014).

2. **النظرة المستقبلية:** إذ يجب على المدير المتميز أن يكون شخصاً ذا نظرة مستقبلية حتى يكون قادراً على تحقيق رؤية معينة وتوجيه الأفراد الذين يرأسهم في الطريق الصحيح، كما عليه أن يكون قادراً على معرفة التوجه الذي يجب عليه أن يسلكه، ويمتاز المدير المتميز ذو النظرة المستقبلية بأنه لا يمتلك رؤية فحسب، بل لديه كذلك شغف لتحقيق تلك الرؤية (Zárate Torres, 2009).

3. **الإلهام:** فالقيادة عملية توليد تغييرات كبيرة من خلال الخروج برؤية ملهمة، وهذا يتطلب من المدير المتميز أن يكون فرداً ملهماً يعمل جنباً إلى جنب مع المعلمين بدلاً من إعطائهم الأوامر والذي من شأنه أن يلهيهم وبالتالي يكسب المدير المتميز احترام مروضيه (Yi, 2017).

4. **الاختصاص:** ويشير الاختصاص هنا إلى المعرفة والمهارات والكفاءة التي يجب على المدير المتميز التحلي بها، إذ يجب عليه أن يمتلك كفاءات معينة حتى يغدو قادراً على مواجهة التحديات والمشاكل المختلفة التي قد تعترضه (Goolamally and Ahmad, 2014).

5. **الكفاءة الذاتية:** تلعب كفاءة مدير المدرسة المتميز الذاتية دوراً في نجاح قيادته، فهي عامل مهم في فاعلية مديري المدارس، وتعزيز إيمانهم وثقتهم بذاتهم وبقدراتهم، وتنطوي الكفاءة الذاتية على قيم ومعتقدات ودوافع الممارسات اليومية لمدير المدرسة المتميز (Eberhard, 2013).

وعطفاً على ما سبق، يمكن القول بأن المدير المتميز هو الأساس الذي يعتمد عليه المجتمع ككل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المرغوبة وإعداد جيل صاعد وقادر على تلبية متطلبات القرن الواحد والعشرين التي لا تزال في ازدياد، وإلتزام

ذلك بنجاح؛ يجب على المدير المتميز أن يكون فرداً ذا إدارة فعالة وشخصية رائدة وأن تكون لديه القدرة على قيادة العملية التربوية بالشكل المطلوب والخروج بالنتائج المرجوة وتحقيق الأهداف بأسهل الطرق وأقلها تكلفة، كما يجب على المدير المتميز أن يؤدي دوراً بارزاً في قيادة جهود مؤسسه وإرشادها في الاتجاه الصحيح، وتوحيد قواهم وطاقتهم وتسخيرها لتحقيق الأهداف المرجوة سواء على صعيد المدرسة أم على صعيد المجتمع أجمع.

ثانياً: الدراسات السابقة:

يشمل هذا الجزء عرضاً لدراسات سابقة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية من الأقدم إلى الأحدث:

الدراسات العربية:

هدفت دراسة مشاتله (2012م) التي أجريت في الأردن بعنوان "دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس (دراسة تقويمية)" إلى الكشف عن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس، واستخدمت المنهج التحليلي الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الذين اشتركوا في الجائزة بالدورتين الأولى ولثانية لعامي (2009) و(2011) في جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة والبالغ عددهم (512) مديراً ومديرة، بينما تكونت عينة الدراسة من (218) مدير ومديرة حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس كان كبيراً وفعالاً. كما أظهرت النتائج أن مجال الكفايات الذاتية جاء بالمرتبة الأولى وتلاه مجال إدارة الوقت.

بينما هدفت دراسة الزاندي (2014م) التي أجريت في المملكة العربية السعودية بعنوان "مدى إسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف" إلى التعرف على مدى إسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف، واستخدمت المنهج التحليلي الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومية والأهلية في محافظة الطائف والبالغ عددهم (368) مديراً ومديرة، بينما تكونت عينة الدراسة من (282) مدير ومديرة، وقد تم استخدام استبانة لجمع بيانات الدراسة وتحليل فرضياتها. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مدى إسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف جاءت بدرجة مرتفعة، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين جائزة التربية والتعليم وتحسين الأداء الإداري لمديري المدارس، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة.

كما هدفت دراسة الحيدري والعمرى (2016م) التي أجريت في المملكة العربية السعودية بعنوان "دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة" إلى التعرف على دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة، وتحديد الفروق الإحصائية بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير مشاركة المدرسة في المدارس الحكومية في المرحلة (الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية) في المدينة المنورة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المدارس

الحكومية بالمدينة المنورة، والذي بلغ عددهن (9844) معلمة، بينما تكونت عينة الدراسة من معلمات المدارس المشاركة وغير المشاركة في الجائزة وعددهن (624) معلمة واللواتي تم اختيارهن بالطريقة العشوائية العنقودية، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لمستوى توافر الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة كان بدرجة عالية، وأن متوسط مجال التوجيه السليم والاتصال الفعال، ومجال التخطيط الجيد، ومجال تنظيم العمل المدرسي كان عالياً، أما مجال صنع القرار الرشيد ومجال التقويم والتحسين المستمر فكان متوسطاً، كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تعزى لمتغير مشاركة المدرسة في جائزة التربية والتعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة المتميزة وعدم مشاركتها، لصالح المدارس المشاركة في الجائزة. وأوصت الدراسة بتحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية، واستخدام معايير جائزة التربية والتعليم للتميز كأداة للتقويم الذاتي في المدارس، وتعميمها على جميع المدارس الحكومية.

وسعت سمية ربابعة (2017م) من خلال دراستها التي أجريت في الأردن بعنوان "الأسلوب الإداري المحفز للتميز لدى مديري مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز" إلى الكشف عن الأسلوب الإداري المحفز للتميز في مديري مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين الذين فازوا بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز، وقد استخدمت المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز التابعين لمحافظة إربد، والبالغ عددهم (55) معلماً ومعلمة، بينما تكونت عينة الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات، حيث تم اختيار العينة بالطريقة المسحية، وتم توظيف استبائين كأداة للدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الفائزين وافقوا على وجود العديد من الأساليب الإدارية التي تحفز الإبداع والتميز والتي يجب على المدير اعتمادها، وتلك التي تطبق القواعد والتنظيم بطريقة مرنة، وتشجيع المعلمين على المبادرة والعمل الجماعي من أجل تطوير المدرسة وتوزيع عبء العمل بالتساوي والمتابعة مع المعلمين وإصدار القرارات وفقاً للقواعد واللوائح وزيادة تحفيز المعلمين وإحياء دوره كمعلم، وتوظيف العلاقات الإنسانية والعمل السهل بالإضافة إلى أخذ حالة المعلمين في الاعتبار وإدارة المسؤولية من قبل المدير. كما أظهرت النتائج أن درجة تقييم المعلمين الفائزين للأسلوب الإداري المحفز عالية بمتوسط، حيث جاء مجال التخطيط في المرتبة الأولى متبوعاً بالتنسيق والتوجيه بينما جاءت المراقبة والتقييم في المرتبة الأخيرة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساليب استجابات المعلمين للأسلوب الإداري المحفز بين مديري المدارس في محافظة إربد، والتي تُعزى إلى النوع الاجتماعي والتأهيل العلمي ورتبة الخبرة في التدريس في حين كانت هناك اختلافات تعزى لمتغير العمر.

الدراسات الأجنبية:

سعت دراسة كل من (Catano & Stronge, 2007) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "What Do We Expect of School Principals? Congruence between Principal Evaluation and Performance Standards" لفحص أدوات التقييم الرئيسية والمعايير المهنية والمحلية للمدراء في المناطق التعليمية بالإضافة إلى تحديد درجات التركيز التي يتم وضعها على سلوك القيادة والإدارة المتوقع من مديري المدارس، واستكشاف

تطابق أدوات التقييم الرئيسية مع سمات القيادة والإدارة التعليمية واستكشاف تطابق أدوات التقييم الرئيسية مع المعايير المهنية والحرفية للمدراء في المناطق التعليمية الواقعة في ولاية وسط الأطلسي في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدمت المنهجين الكمي والنوعي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (132) منطقة تعليمية في ولاية فرجينيا، بينما تكونت عينة الدراسة من معايير تقييم المديرين في المناطق التعليمية الواقعة في ولاية وسط الأطلسي في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى كأداة للدراسة. كشفت النتائج أن المدارس في المقاطعة تركز على القيادة التعليمية والإدارة التنظيمية والعلاقات المجتمعية في أدوات التقييم الرئيسية وهو ما يعكس التوقعات المشتركة للمدراء بين المناطق التعليمية والمعايير الحكومية والمهنية.

وأما دراسة (McCollum, 2012) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "A Study of the Leadership Dimensions of National Distinguished Principals" فقد هدفت إلى التركيز على عينة من المديرين الذين حصلوا في الآونة الأخيرة على جائزة المدير الوطني المتميز (NDP) لتحديد ما إذا كانت هناك علاقة متبادلة بين أبعاد قيادتهم وأبحاث القيادة الرئيسية الفعالة، واستخدمت المنهج الكمي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (158) مشاركاً في برنامج "المدير الوطني المميز" للأعوام 2008 و2009 و2010، بينما تكونت عينة الدراسة من (63) مشاركاً، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج وجود تباينات بين وجهات نظر خطط التنمية الوطنية لأبعادها القيادية وتصورات رافضيتها عن أبعاد القيادة في خططها الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، كشفت هذه الدراسة عن نقاط القوة والاحتياجات القيادية في جائزة المدير الوطني المتميز وكيف اختلفت تلك المعايير عن المعايير الوطنية للقيادة الرئيسية. ووفقاً لهذه الدراسة، كانت المهام القيادية الثلاث الأكثر حاجة إلى خطط التنمية الوطنية هي السلامة والإدارة التنظيمية للتعلم والقيادة التعليمية والتغيير.

وأجرى (Hogan, 2014) دراسة والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "Behaviors of Outstanding First Year Principals and Their Alignment with the ISLLC Standards" تبحث في المواءمة بين معايير اتحاد تراخيص مدرسي المدارس المشتركة (ISLLC) والاستراتيجيات الناجحة لمديري العام الأول المتميزين بالإضافة إلى السلوكيات والمهارات التي يصفها مختلف أصحاب المصلحة بأنها حاسمة لنجاح مدير العام الأول، وقد استخدمت المنهج النوعي (دراسة حالة)، حيث تم إجراء مقابلات مع كل مدير، ومقابلات مع مجموعة تركيز محددة، وتحليل محتوى محتويات الرزمة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الفائزين بجائزة القيادة المتميزة من السنوات 2006-2010، بينما تكونت عينة الدراسة من جميع الفائزين وعددهم (5)، حيث تم اختيار العينة بالطريقة المسحية، وتم توظيف المقابلات كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن المديرين يتصفون بمعايير اتحاد تراخيص مدرسي المدارس المشتركة (ISLLC)، وكانوا مهرة في جانب العلاقات بشكل خاص، وأزالوا الحاجة إلى الاعتراف بالذات ووعيهم بما يجري من حولهم، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن للمقاطعات المدرسية وفرق القيادة المدرسية والبرامج الإدارية فرصة المشاركة في حوارات نشطة حول تلك المجالات التي قد تكون صعبة ويصعب تعليمها (بناء العلاقات، والوعي بما يجري من حول الفرد، واستبعاد الذات).

وسعت دراسة (Drake Jr., 2016) والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "A Phenomenological Narrative Study of Award Winning High School Assistant Principals as

School Culture Leaders in Texas إلى التعرف على مدى نجاح مساعدي المدير في المدارس الثانوية الفائزين بالجائزة العليا لكافة الثقافة المدرسية في ولاية تكساس من خلال تحليل دراسة سرديّة فصلية، واستخدمت المنهج التحليلي الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (7) مشاركين، وتم استخدام المقابلة لجمع بيانات الدراسة وتحليل أسئلتها، وتم تصميم الأسئلة من خلال الاسترشاد بمؤشرات معهد التعليم في تكساس، الخاصة بالمعيار رقم (4) لتقييم المبادئ التي يتبعها مساعدي المدير وأثرها على ثقافة المدرسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مساعد المدير يلعب دوراً كبيراً في تكوين ثقافة مدرسية إيجابية من خلال تكوين رؤية مشتركة بينه وبين زملائه في العمل، والطلبة والآباء والأمهات، وأن دور المساعدين الأساسيين في تغيير الآخرين، وتمكينهم من إدراك الثقافة المدرسية، وأهمية الانضباط كان كبيراً.

وأجرى (Harper, 2016) دراسة والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "A Qualitative Study of Principal Perceptions of Performance Evaluation in Ohio" هدفت إلى دراسة المفاهيم الأساسية فيما يتعلق بتقييم أداء المدراء لفهم تأثير الإطار الموحد على قدراتهم وتجديدهم ونموهم وسلوكياتهم، واستخدمت المنهج النوعي، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديرات المدارس الحكومية واللواتي تم تقييمهن من خلال نظام التقييم الرئيسي في ولاية أوهايو في شمال شرق ولاية أوهايو في مناطق ذات خصائص متنوعة وعددهن (6)، بينما تكونت عينة الدراسة من مديرات المدارس الحكومية وعددهن (6)، حيث تم اختيار العينة بالطريقة المسحية وتم توظيف المقابلات شبه المنظمة ومدتها 60 دقيقة تقريباً كأداة الدراسة. أظهرت النتائج بأن التعليقات الحرجة التي تشير إلى أن نتائج النمو والتنمية لم تتحقق للمدراء الاستمرار في مواجهة الضغوط لزيادة درجات التقييم الموحد باعتباره أقوى مؤشر على نمو الطلبة في إطار العمل. كما أظهرت النتائج بأن على المدير التربوي التحلي بعدة سمات كما يلي: (أ) التأكيد على الأدلة و(ب) الترجمة إلى القيادة و(ج) تقييد نمو القيادة الكلية والقيادة الحكيمة والتجديد و(د) اتخاذ القرارات المحلية و(هـ) اختبار ديناميكيات السلطة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة ذات الصلة بدرجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية من حيث الأهداف والمعالجات الإحصائية وأساليب اختيار العينات وأدوات جمع البيانات التي استخدمت في كل دراسة من هذه الدراسات، إضافة إلى النتائج والتوصيات التي توصلت إليها، فمنها ما هدف إلى الكشف عن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس كما في دراسة مشاتله (2012م)، ومنها ما بحث في المواعمة ما بين معايير اتحاد تراخيص مدرسي المدارس المشتركة (ISLLC) والاستراتيجيات الناجحة لمديري العام الأول المتميزين بالإضافة إلى السلوكيات والمهارات التي يصفها مختلف أصحاب المصلحة بأنها حاسمة لنجاح مدير العام الأول كما في دراسة (Hogan, 2014)، ومنها ما سعى إلى التعرف على مدى نجاح مساعدي المدير في المدارس الثانوية الفائزين بالجائزة العليا لكافة الثقافة المدرسية في ولاية تكساس من خلال تحليل دراسة سرديّة فصلية كدراسة (Drake Jr., 2016)، وأخرى هدفت إلى التعرف إلى دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة كما في دراسة الحيدري والعمرى (2016م).

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في توجيه الدراسة الحالية نحو الطريقة الأمثل في اختيار أداة جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة. وأهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ذات الصلة والتي ذكرت في هذا البحث هو أنها بحثت في درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. وتعد هذه الدراسة الأولى في حدود علم الباحثان التي تبحث في درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز.

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للمنهجية المستخدمة في الدراسة الحالية من أجل تحقيق هدفٍ الدراسة، كما أنه يتضمن توضيحاً لمجتمع الدراسة والعينة وكيف تم اختيارها، بالإضافة إلى خطوات بناء الأداة وكيف تم التأكد من صدقها وثباتها وتوضيحاً لإجراءات التطبيق والمعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات الدراسة وفقاً لأسئلته.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان، والبالغ عددهم (838) مديراً ومديرة، كما هو مبين في الجدول (1) ووفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (2017/ 2018).

الجدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمديريات التربية والتعليم العاصمة عمان

المديرية	عدد المدارس
قصة عمان	155
لواء الجامعة	74
لواء ماركا	179
لواء القويسمة	103
لواء سحاب	37
لواء وادي السير	74
ناعور	57
الجيزة	97
الموقر	62
المجموع	838

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة طبقية عشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (270) استبانة على المديرين، وتم استرداد (265) استبانة، وتم استبعاد (5) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، ليبلغ عدد العينة من (260) مديراً ومديرة. يبين الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة.

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	أنثى	134	51.5%
	ذكر	126	48.5%
	الدرجة الكلية	260	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس ودبلوم عالي	63	24.2%
	ماجستير	110	42.3%
	دكتوراه	87	33.5%
	الدرجة الكلية	260	100%
الخبرة في العمل الإداري	أقل من 5 سنوات	67	25.8%
	5 - 10 سنوات	60	23.1%
	أكثر من 10 سنوات - 15 سنة	69	26.5%
	أكثر من 15 سنة	64	24.6%
	الدرجة الكلية	260	100%
المرحلة التعليمية	أساسي	129	49.6%
	ثانوي	131	50.4%
	الدرجة الكلية	260	100%

يتضح من الجدول (2) أنه بلغت نسبة من الإناث من عينة الدراسة (51.5 %) في حين بلغت نسبة الذكور من عينة الدراسة (48.5 %). كما يتضح من الجدول أن نسبة المديرين الذين يحملون مؤهل علمي (بكالوريوس ودبلوم عالي) بلغت (24.2 %)، في حين بلغت نسبة المديرين الذين يحملون مؤهل علمي (ماجستير) (42.3 %)، كما بلغت نسبة المديرين الذين يحملون مؤهل علمي (دكتوراه) (33.5 %) من عينة الدراسة.

ويتضح من الجدول (2) أن نسبة من خبرتهم في العمل الإداري (أقل من 5 سنوات) بلغت (25.8 %)، في حين بلغت نسبة من خبرتهم في العمل الإداري (5 - 10 سنوات) (23.1 %)، كما بلغت نسبة من خبرتهم في العمل الإداري (أكثر من 10 سنوات - 15 سنة) (26.5 %)، وبلغت نسبة من خبرتهم في العمل الإداري (أكثر من 15 سنة) (24.6 %) من عينة الدراسة. كما يتضح من الجدول (2) أنه بلغت نسبة من يديرون مدارس أساسية من عينة الدراسة (49.6 %) في حين بلغت نسبة من يديرون مدارس ثانوية من عينة الدراسة (50.4 %).

وعند تفحص النتائج المشار إليها في الجدول (2) بخصوص العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة، يمكن الاستنتاج بأن تلك النتائج في مجملها توفر مؤشراً يمكن الاعتماد عليه بشأن أهلية أفراد العينة للإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستبانة، ومن ثم الاعتماد على إجاباتهم أساساً لاستخلاص النتائج المستهدفة من الدراسة.

مصادر جمع البيانات:

لتحقيق الغرض من الدراسة الحالية والهادفة إلى قياس درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية، اعتمد الباحثان على مصدرين لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وهي:

1. **المصادر الثانوية:** وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر المكتبية والمراجعة الأدبية للدراسات ذات الصلة، وذلك لوضع الأسس العلمية والإطار النظري مثل:
 - المراجع والمصادر المتعلقة بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز.
 - الوثائق المتعلقة بالبيانات والمعلومات التي تخص الدراسة، والمجلات والمؤلفات العربية والأجنبية المحكمة لتغطية الجانب النظري.
 - المعلومات المتوافرة على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت).

2. **المصادر الأولية:** وهي البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان كأداة قياس.

أداة الدراسة:

قام الباحث بترميز البيانات وفق مقياس (ليكرت) الخماسي كالتالي:

أنفق بشدة (5) درجات، أنفق (4) درجات، أنفق إلى حد ما (3) درجات، لا أنفق (2) درجتان، لا أنفق بشدة (1) درجة واحدة. وتحديد طول فترة المقياس (الحدود الدنيا والحدود العليا) المستخدم في مجالات الدراسة، وحساب المدى (1-5) تم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة، بمعنى (4=5/0.8)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا. والجدول (3) يوضح أطوال الفترات.

جدول (3): طول الخلية والوزن النسبي والدرجة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الفاعلية
من 1 - أقل من 1.80	20% - أقل من 36%	درجة قليلة جداً
1.80 - أقل من 2.60	36% - أقل من 52%	درجة قليلة
2.60 - أقل من 3.40	52% - أقل من 68%	درجة متوسطة
3.40 - أقل من 4.20	68% - أقل من 84%	درجة كبيرة
4.20 - 5.0	84% - 100%	درجة كبيرة جداً

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين عددهم (12) أساتذة من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في مجال الإدارة التربوية والأصول. وقد تم الأخذ بآراء وتعليقات المحكمين حيث أضاف بعض الفقرات وحذفت البعض الآخر وعدل البعض الثالث، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

من أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها، والتثبت من صدقها، قام الباحثان بإجراء اختبار الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك لأن اختبار

كرونباخ ألفا يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس: إذ بلغ معمل الثبات للأداة (0.90).

التحليل الإحصائي:

للإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات، اختبار تاء الإحصائي، وتحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية. كما تم استخراج الرتب ودرجة الفاعلية كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات أداة درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفاعلية
1	تتشج جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز التعليم الفعال بين مدرء المدارس لبناء مجتمع معرفي يستطيع المنافسة عالمياً.	3.9	1.44	1	درجة كبيرة
13	تساهم جائزة المدير المتميز في تنمية مدرء المدارس من النواحي المهنية.	3.84	1.07	2	درجة كبيرة
4	تساهم جائزة المدير المتميز في تحفيز مدرء المدارس على المساهمة في إنتاج المعرفة.	3.82	1.14	3	درجة كبيرة
18	تقدم جمعية جائزة المدير المتميز تقارير شاملة وسنوية تبين نقاط القوة والضعف ومجالات التحسين لمدرء المدارس.	3.82	1.04	4	درجة كبيرة
11	تساهم جائزة المدير المتميز في تشجيع مدرء المدارس على تنفيذ إدارة العمليات بشكل مميز.	3.78	0.98	5	درجة كبيرة
8	تساهم جائزة المدير المتميز في تطوير الممارسات التربوية والإدارية للارتقاء بمستوى أداء مدرء المدارس.	3.69	1.13	6	درجة كبيرة
2	تساهم جائزة المدير المتميز في نشر ثقافة التميز وتضمينها في أداء مدرء المدارس للوصول إلى الممارسات الدولية المثلى من خلال رؤية مستقبلية دقيقة.	3.65	0.97	7	درجة كبيرة
15	تساهم معايير جائزة المدير المتميز في تحديد مستوى الأداء المطلوب من مدرء المدارس.	3.63	1.02	8	درجة كبيرة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفاعلية
14	تعزز جائزة المدير المتميز قيم الأخلاقية لدى مدراء المدارس.	3.61	0.99	9	درجة كبيرة
19	تشكل جائزة المدير المتميز منهجية واضحة للعمل الإداري في المدارس والتي تقدم قيمة مضافة لمدراء المدارس.	3.51	1.11	10	درجة كبيرة
10	تشجع جائزة المدير المتميز على ضرورة وضع مدراء المدارس لخطط استراتيجية من أجل تطوير المدرسة.	3.48	1.07	11	درجة كبيرة
3	تحفز جائزة المدير المتميز الابتكار لدى مدراء المدارس في مجالات العمل كافة.	3.45	1.19	12	درجة كبيرة
12	تفعل جائزة المدير المتميز دور مدراء المدارس في إدارة شؤون الطلبة والمعلمين.	3.43	1.13	13	درجة كبيرة
17	تدعو جائزة المدير المتميز مدراء المدارس للتوجه نحو توظيف التقنيات الحديثة في التخطيط.	3.4	1.05	14	درجة كبيرة
5	تقوم جائزة المدير المتميز بإحداث نقلة نوعية في أداء مدراء المدارس.	3.33	1.18	15	درجة متوسطة
9	تقدم جائزة المدير المتميز حوافز تدعم المسيرة المهنية لمدراء المدارس الفائزين من أجل تحفيزهم لبذل جهد أكبر في المستقبل.	3.31	1.17	16	درجة متوسطة
7	تعزز جائزة المدير المتميز الالتزام بقيم الشفافية ما بين مدراء المدارس.	3.3	1.14	17	درجة متوسطة
16	تحفز جائزة المدير المتميز مدراء المدارس على توظيف مهارات الإبداع الإداري في التخطيط المدرسي.	3.1	1.07	18	درجة متوسطة
20	تلقي جائزة المدير المتميز الضوء على العديد من قصص نجاح مدراء المدارس المتميزين لتشجيع المدراء الآخرين على حذو خطاهم.	3.07	1.13	19	درجة متوسطة
6	توفر جمعية جائزة المدير المتميز القطاع التربوي بالموارد المعرفية من المعلومات والاستشارات التي تمتلكها.	2.9	1.23	20	درجة متوسطة
	الدرجة الكلية للأداة	3.50	0.66	—	درجة كبيرة

يبين الجدول (4) أن درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا للعبء الله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.50) بانحراف معياري (0.66)، وجاءت فقرات الأداة في الدرجة المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.90 - 3.90)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "تنشر جائزة الملكة رانيا للعبء الله للمدير المتميز التعليم الفعال بين مدراء المدارس

لبناء مجتمع معرفي يستطيع المنافسة عالمياً، بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (1.44) وبدرجة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى أن جائزة الملكة رانيا العبدالله تحرص على تنمية مهارات المديرين وتطور من خبراتهم بحيث يكونون قادرين على النهوض بالعملية التعليمية لترقى إلى المستويات العالمية وتتفوق عليها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كاتانو وسترونج (Catano & Stronge, 2007) التي أظهرت أن المدارس في المقاطعة تركّز على القيادة التعليمية والإدارة التنظيمية والعلاقات المجتمعية في أدوات التقييم الرئيسية وهو ما يعكس التوقعات المشتركة للمدراء بين المناطق التعليمية والمعايير الحكومية والمهنية.

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على تُرصد جمعية جائزة المدير المتميز القطاع التربوي بالموارد المعرفية من المعلومات والاستشارات التي تمتلكها بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (1.23) وبدرجة متوسطة. ويعزى ذلك إلى أن الهدف الرئيس الذي تسعى جائزة الملكة رانيا العبدالله هو إيجاد منصة تعليمية قادرة على تلبية احتياجات الطلبة والمجتمع على حد سواء، وتوفير مصادر معرفية تساعد المدير على تطوير هذه المنصة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مشاتله (2012م) أن دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس كان كبيراً وفعالاً.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية تعزى للجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمرحلة التعليمية؟
الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج قيمة (T) لمتوسط درجات فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية حسب الجنس (ذكر، أنثى)، إذ تم استخراج قيمة (T) لمتوسط الفئتين وهما فئة الذكور، وفئة الإناث، والجدول (5) يبين النتائج:

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) لإجابات أفراد عينة الدراسة من الذكور والإناث

المجال	المجموعة	المتوسط الحسابي	قيمة (T)	مستوى الدلالة
درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية	الإناث	3.41	2.349	0.2
	الذكور	3.60		

تشير النتائج الواردة في الجدول (5) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين فقد كانت مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح الذكور لأن متوسطهم الحسابي كان أعلى من الإناث. ويعزى ذلك إلى أن مديري المدارس يحرصون على بذل جهود استثنائية وتحسين مهاراتهم القيادية من أجل نيل جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزائدي (2014م) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف تعزى لمتغير الجنس.

- المؤهل العلمي:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة درجات فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية، تبعا للمؤهل العلمي، والجدول (6) يبين النتائج:

الجدول (6): تحليل التباين الأحادي للفروق في إجابات عينة الدراسة في دراسة درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية تبعا للمؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية	بين المجموعات	.195	2	.098	.223	.80
	داخل المجموعات	112.769	257	.439		
	المجموع	112.965	259			

يشير الجدول (6) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية تبعا للمؤهل العلمي؛ إذ كانت الفروق أعلى من (0.05) وهي غير دالة إحصائيا. ويعزى ذلك إلى أن جميع مديري المدارس على اختلاف مؤهلهم العلمي قادرين على تطوير خبراتهم القيادية وتطوير ذاتهم والنهوض بالعملية التعليمية لنيل جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزائدي (2014م) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية، تبعا للخبرة، والجدول (7) يبين النتائج:

الجدول (7): تحليل التباين الأحادي للفروق في إجابات عينة الدراسة في دراسة درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية تبعا للخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية	بين المجموعات	2.309	3	.770	1.781	.15
	داخل المجموعات	110.655	256	.432		
	المجموع	112.965	259			

يشير الجدول (7) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية تبعا للخبرة؛ إذ كانت الفروق أعلى من (0.05) وهي غير دالة إحصائية. ويعزى ذلك إلى مديري المدارس بغض النظر عن عدد سنوات خبراتهم لديهم القدرة على الالتزام بمعايير جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز وتحقيقها في ممارساتهم الإدارية، وتطبيقها في أعمالهم وعكسها على تجاربهم وبالتالي فهم قادرين على نيل جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز، كما يعزى ذلك إلى أن جميع مديري المدارس لديهم الدافعية لنيل الجائزة، ويمتلكون القدرات والمهارات التي تؤهلهم للرقى بسلم العلم.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سمية رابعة (2017م) التي أظهرت أنه لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساليب استجابات المعلمين للأسلوب الإداري المحفز بين مديري المدارس في محافظة اردب، والتي تعزى إلى الخبرة.

- المرحلة التعليمية:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج قيمة (T) لمتوسط درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية حسب المرحلة التعليمية (أساسي، ثانوي)، إذ تم استخراج قيمة (T) لمتوسط الفئتين وهما فئة الأساسي، وفئة الثانوي، والجدول (8) يبين النتائج كالتالي :

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) لإجابات أفراد عينة الدراسة من المدارس الأساسية والثانوية

المجال	المجموعة	المتوسط الحسابي	قيمة (T)	مستوى الدلالة
درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا للبحر للمدير المتميز في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية	أساسي	3.41	2.243	.03
	ثانوي	3.59		

تشير النتائج الواردة في الجدول (8) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين فقد كانت مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح المدارس الثانوية لأن متوسطهم الحسابي كان أعلى من المتوسط الحسابي للمدارس الأساسية. ويعزى ذلك إلى أن مديري المدارس الثانوية يتمتعون بعمق الرؤية والنظرة الثاقبة التي تمكنهم من استثمار جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تحسين ممارساتهم الإدارية، وتطوير خبراتهم والنهوض بالعملية التعليمية، كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الثانوية يمتلكون خبرة أفضل في الإدارة مما يمكنهم من اتخاذ قرارات صائبة في الأمور المتعلقة بالمدارس، الأمر الذي ينعكس على تحقيق إنجاز أكبر في مجال عملهم.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزائدي (2014م) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف تعزى لمتغير نوع المدرسة. وقد يعزى ذلك الاختلاف إلى أن مديري المدارس في محافظة الطائف يتلقون دورات تدريبية تعزز من مهاراتهم بصرف النظر عن نوع المدرسة التي يعمل بها.

التوصيات:

1. أن تقوم جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله بشمل المديرين حديثي العهد، وألا تقتصر الجائزة على من خدموا (3) ثلاث سنوات فأكثر.
2. أن تقوم جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله بتقديم جوائز عينية وتحفيزية لكافة المديرين وإن لم يحالفهم الحظ وذلك من أجل تحفيزهم على التميز.
3. أن تقوم جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله بتقديم جوائز إلى أكثر من (3) ثلاثة فائزين وذلك من أجل حث المديرين على بذل جهود أكبر ودفعهم للتميز عند إدراكهم لوجود عدد فائزين أكبر وفرص أكثر.
4. أن تضع جائزة الملكة رانيا العبد الله قائمة أشمل وأوسع حول مميزات المدير المتميز بحيث تساهم في إلهام المديرين الراغبين في الترشح لأن يصبحوا أعضاء فاعلين ومتميزين بشكل أكبر.

المراجع

- إبراهيم، يونس وشهاب، شهرزاد (2011). السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار. مجلة دراسات تربوية، 4(15)، 13-58.
- أبو النصر، محدث (2012). الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعال (ط 1). القاهرة، جمهورية مصر العربية: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبوتينة، عبد الله 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)، 265-278.
- الأحمري، فاطمة (2014). متطلبات تدريب القيادات التربوية على مهارات الإبداع الإداري من وجهة نظر القادة التربويين بمنطقة عسير التعليمية: دراسة ميدانية. مجلة علم الغربية، 15(45)، 277-393.

- آل سليمان، زيد والحبیب، عبدالرحمن (2017). متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، (35)، 183-199.
- البولي، نادية وطناش، سلامة (2017). تطوير أداة لتقييم أداء مدراء مدارس التعليم العام في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، (2)، 211-232.
- الجساسي، عبدالله (2011). *أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان*. ورقة بحثية مقدمة إلى الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، لندن، بريطانيا.
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي (2015). *طلب ترشيح المدير المتميز لعام 2015*. عمان، الأردن: جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي.
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي (2017). *طلب ترشيح المدير المتميز لعام 2017*. عمان، الأردن: جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي.
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي (2018). *نبذة عن الجائزة*. تاريخ الاطلاع: 8 نوفمبر 2018م، الموقع: <http://queenraniaaward.org/ar/content>
- الحلالمه، زينب (2017). معوقات الترشيح لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد*، 21، 364-389.
- حمد، إلهام (2014). درجة ممارسة مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الخاصة في الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الحيدري، رحاب والعمرى، جمال (2016). دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة. *مجلة رسالة التربية وعلم النفس*، (53)، 337-363.
- الدجني، إيد (2011). درجة ممارسة القيادة التربوية الوسطى لدورها الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. *مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، (1)، 311-360.
- ربابعة، سمية (2017). *الأسلوب الإداري المحفز للتميز لدى مديري مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز، المجلة الدولية للبحوث في التربية وعلم النفس*، (5)، 114-138.
- الزائدي، طارق (2014). *مدى إسهام جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- الطوخي، هيثم والحربي، حماد وعوض الله، إبراهيم (2016). التنمية المهنية للقيادات التربوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. *مجلة العلوم التربوية*، (3)، 406-441.
- عبد المالك، مكس (2016). *تقييم أداء مديري الثانويات في الجزائر في ضوء كل من المهام المحددة في النصوص القانونية ومهارات القائد الإداري الفعال دراسة ميدانية بـثانويات ولاية المسيلة*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باتنة 01، باتنة، الجزائر.
- الغامدي، ريم (2018). التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات، *المجلة الدولية للدراسات النفسية التربوية*، (2)، 317-333.
- الغامدي، علي (2013). درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، (3)، 1068-1096.
- مراد، صلاح وسليمان، أمين (2002). *الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات إعدادها وخصائصها*. القاهرة، جمهورية مصر العربية: دار الكتاب الحديث.
- مشاتله، حنان. (2012). دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس (دراسة تقييمية). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم (2018). *جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، وزارة التربية والتعليم*. متاح على الرابط: <http://www.moe.gov.jo/ar/node/15756>

- Al-Hajaya, S. & Al-Roud, A. (2011). The Administrative Creativity Skills of the Public Schools Principals in Tafila Directorate of Education. *International Journal of Educational Sciences*, 3(1), 1-7.
- ALYousef, M. B., Naanah, I. A., and Khazam, A. M. A. (2018). The perceptions of King Abdullah II School for Excellence teachers about the importance of using flipped learning for the development of students reflective thinking in Jordan. *Educational Research and Reviews*, 13(11), 406-416.
- Catano, N. & Stronge, J. (2007). What Do We Expect of School Principals? Congruence between Principal Evaluation and Performance Standards. *International Journal of Leadership in Education*, 10(4), 379-399.
- Donnelly, S. N. (2012). *The roles of principal leadership behaviors and organizational routines in Montana's distinguished Title I schools*. Doctoral Dissertation, Montana State University.
- Doulatabadi, M. & Yusof, A. (2018). *Self-Assessment and Quality Awards Models: A Review of Practice and Process*. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Bandung, Indonesia, March 6-8, 2018.
- Drake Jr., R. (2016). *A Phenomenological Narrative Study of Award Winning High School Assistant Principals as School Culture Leaders in Texas*. Unpublished Doctoral Dissertation, Lamar University-Beaumont Texas, United States of America.
- Eberhard, J. (2013). *School Administration Self-Efficacy: Change-Agents in an Environment of Turbulence*. Paper presented at the 12th Annual South Florida Education Research Conference, Florida International University, Miami, United States of America, June 1, 2013.
- Goolamally, N. and Ahmad, J. (2014). Attributes of School Leaders towards Achieving Sustainable Leadership: A Factor Analysis. *Journal of Education and Learning*, 3(1), 122-133.
- Harper, B. (2016). *A Qualitative Study of Principal Perceptions of Performance Evaluation in Ohio*. Unpublished Doctoral Dissertation, Kent State University, Ohio, United States of America.
- Hogan, K. (2014). *Behaviors of Outstanding First Year Principals and Their Alignment with the ISLLC Standards*. Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia, United States of America.
- Mccollum, J. (2012). *A Study of the Leadership Dimensions of National Distinguished Principals*. Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, Florida, United States of America.
- Obeidat, O. & Al-Hassan, S. (2009). School-Parent-Community Partnerships: The Experience of Teachers Who Received the Queen Rania Award for Excellence in Education in the Hashemite Kingdom of Jordan. *School Community Journal*, 19(1), 119-136.
- Yi, J. (2017). Admired Leadership Attributes: A Cross-cultural Comparison of Respected Leaders. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 3(1), 21-30.
- Zárate Torres, R. (2009). What Followers Want from Their Leaders: An Analytical Perspectives. *Notebooks of Administration*, (42), 11-23.