

## متطلبات تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي

### Requirements for improving professional performance of teachers in pre-university education

إعداد

إعداد

الباحث / إبراهيم عبد المعز محمد محمد

باحث دكتوراة

كلية الخدمة الإجتماعية

جامعة أسوان

تخصص تخطيط إجتماعي

---

(\* ) بحث لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة في الخدمة الإجتماعية قسم تخطيط إجتماعي

## متطلبات تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي

أ/ إبراهيم عبد المعز محمد

### مستخلص البحث باللغة العربية:

هدف البحث إلي التعرف علي تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي، واستخدم الدراسة الوصفية، منهج المسح بالعينة العشوائية واعتمد في ادواته علي الاستبانة كأداة له، حيث تم تطبيقها علي عينة المعلمين بمدارس محافظة قنا، انتهى البحث ان المعلمين في التعليم قبل الجامعي، لديهم سرعة في أداء مهام وظائفهم بكفاءة.

الكلمات المفتاحية: الأداء المهني، للمعلمين، في التعليم قبل الجامعي .

### Research Abstract

The research aimed to identify the requirements for developing professional performance of teachers in pre-university education. It used the descriptive study, the social survey method, and relied on the questionnaire as its tool, which was applied to a sample of teachers in Qena Governorate schools. The research concluded that the general results of the study showed Pre-university teachers are quick to perform their job duties efficiently.

**Key Words:** Professional performance, of teachers in pre-university education.

**مقدمة:**

يعد المعلم هو الركيزة الأساسية في المجال التعليمي، ليكون عليه مسؤولية تحقيق الأهداف التعليمية، مع توافر درجة عالية من الجودة في تحقيق مخرجات التعلم، بما يتفق مع طموحات المجتمع وتوجهاته. كما يقع على المعلم مراعاة التوجهات الحديثة والمستحدثات العلمية والتكنولوجية في مجالات الأداء التدريسي، بما ينعكس على تحسين الاداء المهني للمعلمين في ممارساته التدريسية(السليطي، ٢٠٢٤).

كما حظي موضوع تحسين الأداء المهني للمعلمين باهتمام كبير من كافة المتخصصين في المجال المدرسي، وذلك لمواكبة تلك التغييرات المعاصرة وتبعاتها، فالمكانة المجتمعية المدرسية تتناسب طردياً مع درجة فعالية الممارسة المهنية ودرجة الفعالية تتناسب طردياً من معرفة ومهارة، ودرجة التزامه بقيم وأخلاقيات المهنة، ولكي يتحقق الأداء المهني بدرجة مقبولة وتحقق الكفاءة والفعالية داخل المدرسة، وتجعله قادراً على تحقيق هذه المسؤولية كان ولا بد من استخدام العملية الإشرافية كوسيلة لزيادة وتحسين الأداء المهني للمعلمين ، ورفع الفعالية داخل المدرسة و ان الأداء المهني، والممارسة المهنية تتأثر بالعديد من المتغيرات المعاصرة (Cralk، ٢٠١٩).

**مشكلة الدراسة :-**

يعد المعلمين محوراً رئيساً في العملية التعليمية، وهذا يتطلب تطوير معارفه ومهاراته بصورة مستمرة، وإن عملية إعداد المعلمين مهنية عملية مستمرة تشمل الاعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة، فالاداء المهني لمعلم يتصف دائماً بالإستمرار(الحارثي، ٢٠٢٣، ٦٠)،

وأكدت العديد من الدراسات الي انه يمكن تحسين الاداء المهني للمعلمين عن طريق التدريب المتصل بالنماذج الحديثة للممارسة والي حاجة تقويم الأداء المهني للمعلمين

في المدارس (دراسة عبد الناصف يوسف شومان(٢٠٠٤) ، ودراسة (الشهومي، ٢٠١٩).

ويعد تحسين الأداء المهني للمعلمين من أساسيات تحسين التعليم، لما له من أهمية كبيرة في تحسين الأداء التدريسي للمعلمين، وتطوير التعليم لكافة الطلبة للمهارات اللازمة لهم، ويعد تحسين الاداء المفتاح الأساسي لإكتساب المهارات المهنية والتعليمية لتوجيه المعلمين إلى مجالات التدريب المهمة التي تعمل على تحقيق التنمية المهنية لهم وهذا ما أشارت إليه دراسة (نسرين صالح محمد صالح الدين ، ٢٠٢١) وانطلاقاً مما سبق حول تحسين الاداء المهني للمعلمين يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

**ما متطلبات تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي ؟**

وينفرد عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

السؤال الأول: "ما مستوى تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي ؟  
السؤال الثاني: ما هي الآليات المقترحة لتحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي؟

**أهداف البحث:** هدف البحث الحالي إلي تحقيق هدفين :

- ١) تحديد مستوى تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي.
- ٢) تحديد الآليات المقترحة لتحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي.

## أهمية الدراسة:

١- أهمية تحسين الأداء المهني للمعلمين في تقديم البرامج والخدمات بالمؤسسات التعليمية.

٢- قد تساهم هذه الدراسة في مساعدة المعلمين في المؤسسات التعليمية على تحسين أدائهم.

## حدود البحث:

### أولاً: نوع الدراسة:

حيث تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التي تكشف الحقائق الراهنة التي تتعلق بظاهرة معينة مع تسجيل دلالاتها وخصائصها وتصنيفها وكشف إرتباطها بالمتغيرات الأخرى بهدف وصف هذه الظاهرة وصفاً دقيقاً شاملاً من كافة جوانبها ولفت النظر إلى أبعادها المختلفة (شفيق، ١٩٩٤، ص ١٠٨).

### ثانياً: المنهج المستخدم:

حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح بالعينة العشوائية للمعلمين العاملين بإدارة دشنا التعليمية وعددهم (٢٩٠) و عدد (٣٠) من الخبراء.

### ثالثاً: أدوات الدراسة:

وسوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على استمارة استبيان مطبقة على المعلمين والموجهين والخبراء العاملين بمدارس إدارة دشنا التعليمية.

### الدراسات السابقة: تناولت متطلبات تحسين الأداء المهني:

عبد الناصف يوسف شومان (٢٠٠٤) عن دراسة تقييمية لبرنامج تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية ، هدفت الدراسة الي تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية واكسابهم معارف ومهارات، وتوصلت الدراسة الي انه يمكن تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين عن طريق التدريب المتصل بالنامذج الحديثة للممارسة.

وهدفـت دراسة بشير (٢٠١٧) التعرف إلى واقع الاداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٩).

أما دراسة (الشهومي، ٢٠١٩) فقد هدفت إلى التعرف على تقويم الأداء المهني للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، وإمكانية الاستفادة منه بسلطنة عمان، وتوصل نتائج الدراسة إلى اعتماد تقويم الأداء المهني للمعلمين في المدارس العمانية على مشاركة المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمات الأوائل، كما توصلت إلى حاجة تقويم الأداء المهني للمعلمين في المدارس العمانية إلى وجود أهداف ومبادئ محددة للتقويم، ومراحل وجدول زمني محدد لإجراءاته وأنشطته، واعتماده على المعايير المهنية للمعلمين، وخطة للنمو والتحسين في الأداء.

هدفت دراسة عويضات (٢٠٢٠) التعرف إلى واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل من وجهة نظر المعلمين، فيما جاءت مرتفعة لمجالي الجانب الإداري والجانب الفني. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية ترجع لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)، فيما لم

تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل ترجع لمتغيرات (التخصص، المرحلة).

دراسة (نسرين صالح محمد صالح الدين، ٢٠٢١) عن دراسة تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان والتي هدفت إلي تحديد مستوى الأداء المهني للمعلمين، ومستوى الأداء المهني للمعلمين، توصلت نتائج الدراسة إلى إجراءات مقترحة لتحسين الأداء المهني للمعلمين.

### مفاهيم الدراسة:

**مفهوم الأداء المهني:** الأداء في اللغة العربية بأنه أدى الشيء قام به وانجره والأداء هو العمل والانجاز والتنفيذ و الفعل الممارس أو الجهد المبذول وقد عرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء المدرب. (المعجم الوسيط، ١٠) ، وهو القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفاء المدرب ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريقة تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما و يقصد بمعدل الأداء كمية العمل التي ينجزها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد خلال زمن معين تحت الظروف الطبيعية للعمل أو مقدراً الزمن اللازم لإنجاز كمية من العمل (عبدربه، ٢٠٢٢، ٣٦)

### أبعاد الأداء المهني للمعلمين:

يركز بعض الباحثين على البعدين التنظيمي والإجتماعي لأنه مفهوم شامل، ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي: (الغول، ٢٠١٨، ٤٥)

أ- البعد التنظيمي: يتمثل بالإجراءات التي تتخذها المؤسسة في المجال التنظيمي من أجل تحقيق أهدافها التي ترمي إليها، وذلك من خلال وضع

معايير يتم من خلالها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية التي تم إتباعها وأثرها على الاداء على اعتبار أن هذا القياس مرتبط بالهيكل التنظيمية، وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الإجتماعية والإقتصادية. الأمر الذي يفهم منه أن بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية مختلف ناتج عن المعايير التي تم اعتمادها لقياس الفعالية التنظيمية .

ب- البعد الإجتماعي: يترك البعد الإجتماعي للأداء أثرا واضحا علي مدي رضا العاملين لدي المؤسسة التي يعملون بها خاصة إذا ما اهتمت تلك المؤسسة بتلبية حاجاتهم؛ حيث ينعكس هذا الأمر على رضا ووفاء العاملين لمؤسساتهم، فاهتمام المؤسسة بالجانب الإقتصادي للموارد البشرية على حساب الجانب الإجتماعي يؤثر سلباً على تحقيق المؤسسة لأهدافها، وترتيباً من حيث طبيعة العلاقات الإجتماعية كالصراعات والخلافات والأزمات بنفس المستوى، والفعالية التي يحظى بها الجانب الإقتصادي، وذلك من أجل إيجاد انسجام بين الفعالية الإجتماعية والإقتصادية .ومن ثم يمكن القول إن كلاً من البعد التنظيمي والإجتماعي لأداء المهني للمعلمين مكملان لبعضهما.

**المهارات المطلوبة لتحسين الأداء المهني للمعلمين :-**

- ١- المهارات المعرفية.
- ٢- مهارات الاتصال.
- ٣- مهارات التعامل مع الآخرين.
- ٤- انجاز المهام في الوقت المحدد.
- ٥- الالتزام المهني. (NASW, 2012)

## محددات الأداء المهني:

أ - القدرة لدى الفرد على أداء العمل: إن هذه القدرة تستطيع تحصيلها عن طريق التدريب والتعليم واكتساب الخبرات والمهارات والمعارف التخصصية بالعمل و يمكن تعزيز ثقافة الأداء الموجهة من خلال وضع أهداف وتوفير التغذية العكسية وتحفيز الموظفين والذي يعتبر أسمى غاية للنظريات السلوك التنظيمي وإن الأداء المهني لا يتحدد بناء على توافر أو عدم توافر بعض المحددات، (Veronica، ٢٠٠١، ١٧٨).

### ب- التفاعل هي :

الدفاعية الفردية : تعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسة وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.

ج- مناخ العمل : يعبر عن الإلتباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية، وهو إحساسه بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته وأهدافه وأشباع جميع حاجاته (هارفارد، ٢٠١١، ١٨).

### الأسس المهنية للأداء المهني (ابو المعاطي، ٢٠٠٣، ٢٤١)

١. الاساس المعرفي: اي تخصص من التخصصات ينمو بارتقاء معرفة واساسه النظري الذي يساعد على فهم الواقع والقدرة على التعامل معه بإيجابية.

والمعرفة بوجه عام يقصد بها الفهم للعلوم النظرية التي تشكل الأساس العلمي وهي مجموعة الحقائق والمعلومات والمهارات المكتسبة من خلال التجربة و الحس البديهي تعتبر بمثابة ركيزة أساسية لإنجاز الهدف، وتتميز قدرة العاملين بالمهارة في القدرة على تنفيذ الاداء والدور المنوط به وثيقة الصلة بالمسئوليات المهنية المطلوبة .

## ٢. الأساس القيمي التي تركز عليه المهنة:

القيم الشخصية تشكل مبدئياً من خلال عملية النشأة الاجتماعية المبكرة و التي تتأثر بكلا من تجاربنا الفردية الخاصة والمعايير المقبولة من المجتمع الذي نعيش فيه.

أ- **المعرفة بمتطلبات العمل** : وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية، وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.

ب- **نوعية العمل** : مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ج- **كمية العمل المنجز** : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل و مقدار سرعة هذا الإنجاز.

### العوامل المؤثرة في الأداء المهني :-

كما أن هناك الكثير من العوامل المؤثرة في الأداء المهني للمعلمين ولكن هذه العوامل تؤثر احيانا بالسلب على الأداء المهني للمعلمين نذكر منها:

(١) العوامل الشخصية والاجتماعية للمعلمين ومنها السن والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل الحاصل عليه ومدة العمل وتاريخ التخرج والدخل .

(٢) العوامل المهنية ومنها الإعداد المهني نظرياً والتدريب الميداني وطبيعة المنهج والرغبة في الكلية واتجاهه نحو المهنة.

(٣) العوامل المرتبطة بمجال الممارسة ومنها التدريب على المجال قبل العمل وإثناء، مشكلات العمل ومعوقاته والرضا الوظيفي عن العمل في مجال العلاقة والزملاء والرؤساء وطبيعة العملاء .

(٤) العوامل المجتمعية ومنها صورة الخدمة الاجتماعية في المجتمع وفكرة العملاء عن دور المعلمين ومدى تعاون المؤسسات الأخرى مع المعلمين.

و من ناحية أخرى هناك بعض العوامل وهي : -

-العوامل الشخصية: السن والجنس والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل الحاصل عليه ومدة العمل وتاريخ التخرج والدخل .

- العوامل المهنية : منها الإعداد المهني نظرياً والتدريب الميداني ، وطبيعة المناهج والرغبة في الكلية واتجاهه نحو المهنة

- العوامل المرتبطة بمجال الممارسة :التدريب على المجال قبل العمل وأثناءه ، مشكلات العمل، والرضي الوظيفي عن العمل في مجال العلاقة بالزملاء والرؤساء وطبيعة العملاء .

-العوامل المجتمعية : صورة المجتمع وفكرة المستفيدين عن دور المعلمين ومدي تعاون المؤسسات الأخرى مع المعلمين(أحمد،٢٠١٩، ٤٣٦).

**خامساً: الدراسة الميدانية وتفسير النتائج:**

**الهدف من الدراسة الميدانية:** استهدفت الدراسة الميدانية التعرف علي متطلبات تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي ومن هنا فقد تم إعداد أداة الدراسة بعدة خطوات.

**صدق المحتوى (Content Validity)**

هو أحد أنواع الصدق المستخدمة للتحقق من مدى تمثيل أدوات البحث (مثل الاختبارات أو الاستبانات) لجميع جوانب أو أبعاد المفهوم الذي يتم قياسه. لاستخراج نتائج صدق المحتوى، يمكنك اتباع الخطوات التالية :-

**أولاً: تحديد محتوى الأداة ومجالاتها**

١ حدد الهدف الأساسي للأداة

(اختبار، استبيان، مقياس،)

٢- حدد المجالات أو الأبعاد التي تغطيها الأداة بناءً على الدراسات السابقة أو الإطار النظري

ثانياً: التحكيم بواسطة الخبراء (الصدق الظاهري والصدق المحكي )

١-:اختيار المحكمين

(اختر عدداً من الخبراء المختصين في المجال (٣-٧ خبراء عادة) يجب أن يكون لدى المحكمين خبرة أكاديمية أو عملية تتعلق بالمحتوى

٢-:إرسال الأداة للتحكيم

قدم نسخة من الأداة مع شرح واضح للأهداف

اطلب من المحكمين تقييم مدى تمثيل كل فقرة للمجال المستهدف ومدى وضوح الصياغة

٣-:تحليل ملاحظات المحكمين

اجمع التعليقات والاقتراحات - احسب نسبة الاتفاق بين المحكمين

ثالثاً: طرق تحليل صدق المحتوى

١- حساب نسبة الاتفاق (Content Validity Ratio - CVR)

يمكنك استخدام معادلة لاوشي ( Lawsh, ١٩٧٥ )

$$Ne = (N/2)$$

CVR = \_\_\_\_\_ لحساب نسبة الاتفاق

$$(N/ - 2)$$

ne = عدد المحكمين الذين وافقوا أن الفقرة أساسية

N = العدد الكلي للمحكمين

إذا كان عدد المحكمين صغيرًا، استخدم CVR الحرجة لتحديد الفقرات الصالحة  
الجدول الإحصائي لقيم

## ٢ - (Content Validity Index - CVI)

### حساب متوسط نسبة الاتفاق

١- لكل فقرة: اطلب من المحكمين التقييم على مقياس من ١ إلى ٤ حيث ١ =  
غير مناسب، ٤ = مناسب جدًا

٢- احسب نسبة الفقرات التي حصلت على تقييم "٣" أو "٤" من إجمالي  
المحكمين

٣-  $CVI \geq 0.80$  فهذا يشير إلى درجة عالية من صدق المحتوى  
إذا كانت

### رابعًا: تفسير النتائج

$CVR \leq$  القيمة الجدولية  $\rightarrow$  الفقرة صالحة وتحقق صدق المحتوى

$CVI \geq 0.80$   $\rightarrow$  الأداة تتمتع بصدق محتوى جيد

### خامسًا: كتابة التقرير

في تقريرك، وضّح:

١- طريقة اختيار المحكمين وخصائصهم

٢- معايير التحكيم المستخدمة (وضوح الصياغة، التغطية، الملاءمة)

٣- التحليل الإحصائي (CVI و CVR قيم)

٤- التعديلات التي أجريتها بناءً على ملاحظات الخبراء

والجدول رقم (١) يوضح قيم معاملات الثبات بالنسبة لإبعاد استمارة الاستبيان، باستخدام برنامج الإحصاء الاجتماعي SPSS v.24 ووفقا للمعادلة:

٦ مجف<sup>٢</sup>

$$r = 1 - \frac{6}{n}$$

ن (ن<sup>٢</sup> - ١)

جدول (١)

يوضح متوسط مستوي تحسين الأداء المهني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي (في مقياس أبعاد الأداء المهني)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الترتيب
١	سرعة تبسيط إجراءات حصول الطلاب على الخدمات من المعلمين	٢٤٥	٤٠	٥	٢.٨٣	٠.٤٢٢	٩٤.٣٣	١
٢	الإطلاع الدائم على كل ما هو جديد وحديث في الأداء المهني للمعلمين	٢٤٠	٤٥	٥	٢.٨١	٠.٤٣٥	٩٣.٦٧	٣
٣	تقديم الخدمات عند الحاجة إليها	٢٤٠	٤٧	٣	٢.٨٢	٠.٤١٣	٩٤	٢
٤	تحسين الأداء المهني في العمل	٢٣١	٥١	٨	٢.٧٧	٠.٤٨٣	٩٢.٣٣	٤
٥	استخدام اساليب حديثة تتماشى مع كل ما هو جديد	٢٠٣	٦٧	٢٠	٢.٦٣	٠.٦١	٨٧.٦٧	١٠
٦	البعد عن روتين البيروقراطية	٢١٣	٧٤	٣	٢.٧٢	٠.٤٧	٩٠.٦٧	٦
٧	توزيع الأدوار والمسئوليات بين المعلمين	٢١٥	٧٢	٣	٢.٧٣	٠.٤٦٧	٩١	٥
٨	التقويم المستمر	٢١٨	٦١	١١	٢.٧١	٠.٥٣	٩٠.٣٣	٧
٩	تحليل الوضع الحالي دائما للوقوف على نقاط القوة والضعف في الأداء المهني للمعلمين	١٩٩	٨١	١٠	٢.٦٥	٠.٥٤٥	٨٨.٣٣	٩
١٠	المحاسبية في الأداء المهني للمعلمين	٢٠٥	٧٧	٨	٢.٦٨	٠.٥٢٣	٨٩.٣٣	٨

يتضح من نتائج الجدول السابق أن متوسط درجات المعلمين في عينة الدراسة (٢.٧٤) وبنسبة مرجحة (٩١.٣٣%) حيث جاءت العبارة "سرعة تبسيط إجراءات حصول الطلاب على الخدمات من المعلمين" في الترتيب الأول بمتوسط مرجح (٢.٨٣) بنسبة (٩٤.٣٣%)، يليها العبارة "تقديم الخدمات عند الحاجة إليها" في الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (٢.٨٢) بنسبة (٩٤%)، ثم العبارة "الاطلاع الدائم على كل ما هو جديد وحديث في الأداء المهني" في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٢.٨١) بنسبة (٩٣.٦٧%)، يليها العبارة "التحول من الأداء التقليدي في العمل إلي التحسين" في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (٢.٧٧) بنسبة (٩٢.٣٣%)، ثم العبارة "توزيع الأدوار والمسئوليات بين المعلمين" في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (٢.٧٣) بنسبة (٩١%)، يليها العبارة "البعد عن روتين البيروقراطية" في الترتيب السادس بمتوسط مرجح (٢.٧٢) بنسبة (٩٠.٦٧%)، يليها العبارة "التقويم المستمر" في الترتيب السابع بمتوسط مرجح (٢.٧١) بنسبة (٩٠.٣٣%)، ثم العبارة "المحاسبية في الأداء المهني للمعلمين" في الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (٢.٦٨) بنسبة (٨٩.٣٣%)، ثم يليها العبارة "تحليل الوضع الحالي دائما للوقوف علي نقاط القوة والضعف في الأداء المهني" في الترتيب التاسع بمتوسط مرجح (٢.٦٥) بنسبة (٨٨.٣٣%). يليها العبارة "استخدام أساليب حديثة تتماشى لتحسين الأداء المهني" في الترتيب العاشر والأخير بمتوسط مرجح (٢.٦٣) بنسبة (٨٧.٦٧%).

ويستنتج من النتائج السابقة ان المعلمين في التعليم قبل الجامعي، لديهم سرعة في أداء مهام وظائفهم بكفاءة وأن متوسط درجات المبحوثين في بعد السرعة في الأداء علي مقياس الأداء المهني والذي تمثل في تبسيط إجراءات حصول الطلاب على الخدمات من المعلمين، والاطلاع الدائم على كل ما هو جديد وحديث في الأداء المهني، والتحول من الأداء التقليدي في العمل إلي التحسين، وتوزيع الأدوار والمسئوليات بين المعلميين ، والبعد عن روتين البيروقراطية.

أظهرت النتائج للدراسة أن متوسط درجات المبحوثين في بعد الدقة علي مقياس الأداء المهني والذي تمثل في تحسين الأداء المهني للمعلمين لإنجاز الأعمال، والإلمام بكل ما هو جديد لتحسين الأداء المهني للمعلمين ، والقيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات طبقا لمعدل للأداء المهني، والثقة بالنفس والمرونة في الأداء المهني، واستخدام المعلمين تكنولوجيا المعلومات لتنمية الأداء المهني، وتوزيع الدور المهني داخل المدرسة بين فريق العمل للمعلمين وأن متوسط درجات المبحوثين في بعد التغلب علي المعوقات الروتينية علي مقياس الأداء المهني والذي تمثل في تنظيم دورات تدريبية تكنولوجية للمعلمين بالمدرسة، والوعي بأهمية تحسين الأداء المهني للمعلمين بالمدرسة، ووجود نظام متبع لتقييم الأداء المهني للمعلمين ، وإلمام المعلمين بمصادر المعلومات المستخدمة لتحسين الأداء المهني، وتوزيع الأدوار داخل المدرسة بين المعلمين لتحسين الأداء المهني، والعمل علي التدريب التكنولوجي المستمر لمواكبة التطور لتنمية الأداء المهني.

أوضحت النتائج للدراسة أن متوسط درجات المبحوثين في بعد سهولة الحصول على الخدمة علي مقياس الأداء المهني والذي تمثل في وجود مكتبة رقمية في المدرسة لتحسين الأداء للمعلمين ، واستخدام التكنولوجيا في ممارسة الأدوار المهنية للمعلمين، وعدم وجود تعقيدات لأداء الخدمة، وتحديث الأجهزة الموجودة بالمدرسة لتقديم الخدمة بسرعة، وعدم تدخل الأهواء الشخصية في تقديم الخدمة.

- أظهرت النتائج للدراسة أن متوسط درجات المبحوثين في بعد التغلب علي المعوقات الروتينية علي مقياس الأداء المهني والذي تمثل في تنظيم دورات تدريبية تكنولوجية للمعلمين بالمدرسة، والوعي بأهمية تحسين الأداء المهني للمعلمين بالمدرسة، ووجود نظام متبع لتقييم الأداء المهني للمعلمين ، وإلمام المعلمين بمصادر المعلومات المستخدمة لتحسين الأداء المهني، وتوزيع الأدوار داخل المدرسة بين

المعلمين لتحسين الأداء المهني، والعمل على التدريب التكنولوجي المستمر لمواكبة تحسين الأداء المهني.

حيث اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة عبد الناصف يوسف شومان (٢٠٠٤) في انه يمكن تحسين الاداء المهني للمعلمين عن طريق التدريب المتصل بالنماذج الحديثة للممارسة.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة بشير (٢٠١٧) في أن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٩).

كما اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة (الشهومي، ٢٠١٩) في حاجة إلي تقييم الأداء المهني للمعلمين في المدارس ووجود أهداف ومبادئ محددة للتقويم، ومراحل وجدول زمني محدد إجراءاته وأنشطته، ويعتمد على المعايير المهنية للمعلمين، وخطة للنمو والتحسين في الأداء.

كما اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة عويضات (٢٠٢٠) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية ترجع لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)، فيما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل ترجع لمتغيرات (التخصص، المرحلة).

و ايضاً اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (نسرین صالح محمد صالح الدين، ٢٠٢١) ، في وجود إجراءات مقترحة لتحسين الأداء المهني للمعلمين.

## التوصيات:-

- ١) ربط معايير تحسين الأداء المهني من قبل هيئة تقويم التعليم والتدريب ببرامج اعداد المعلم في المدارس مما يدعم المعلمين والمعلمات في تحسين الاداء المهني بشكل أفضل .
- ٢) توظيف الخبرات التخصصية المتميزة للمعلمين في تحديث برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وأثنائها.
- ٣) عقد الندوات والمؤتمرات والبرامج التي تهدف إلى مشاركة الخبرات التخصصية من قبل الكادر التدريسي في عملية تحسين الأداء المهني للمعلمين.
- ٤) تطوير معايير وأنظمة التقويم للأداء المهني للمعلمين بما يتناسب والإتجاهات الحديثة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في التدريس والتدريب.
- ٥) تصميم برامج في توعية المعلمين حول تحسين الأداء المهني .
- ٦) تفعيل أساليب تحسين الأداء المهني داخل مجتمع المدرسة وتفعيلها من قبل جميع أطراف العملية التعليمية .
- ٧) إزالة المعوقات التي تقف بين المعلم وتحسين الأداء المهني .
- ٨) ربط برامج تحسين الأداء المهني للمعلمين بالمتغيرات الديموغرافية لكل معلم ( المرحلة التعليمية، الخبرات السابقة لدى المعلم، خبرات المعلم حول أساليب التنمية المهنية- إمكانية تنفيذها بصورة فعلية داخل المدرسة- إمكانية انتقال أثر التدريب بما ينعكس على تحسن أداء المعلم وتحسن الأداء المدرسي وتحسن إنجاز الطلاب).

## المراجع:

- ١) ماجد بن سعود محمد السليطي: اتجاهات معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة المتوسطة نحو أساليب التنمية المهنية في مدينة تبوك، المجلد الأربعون - العدد الثامن - اغسطس ٢٠٢٤
- ٢) محمد شفيق (١٩٩٤): البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٣) نسرین صالح محمد صالح الدين (٢٠٢٠) : تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج مجلة البحث العلمي في التربية العدد ٢١ سبتمبر ،المعجم الوسيط مجمع اللغة العربية الجزء الأول، ط ٣ .
- ٤) عويضات، بيسان (٢٠٢٠) واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل. جامعة القدس، القدس، فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٥) بشير، شريهان مروان. (٢٠١٧) الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس وسبل الإرتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون. جامعة القدس، القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٦) بوب هارفارد (٢٠١١): نحو النجاح كيف تقيم أداء موظفيك ، القاهرة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، ترجمة شعبية للاقتصاد والعلوم الادارية.
- ٧) ناشي عوض فمشان الحارثي(٢٠٢٣): دور الرخصة المهنية في تحسين الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية - كلية التربية بالغرقة - جامعة جنوب الوادي، المجلد ٦، ع ١٠.

٨) الشهومي، سعيد راشد، ٢٠١٩: تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفاده منه بسلطنة عمان. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، ع ٣٥.

### المراجع الأجنبية:

- 1) Craik .c Social Work Education(٢٠١٩): Challenges and Opportunities. Journal of Australian Social Work, v72.n2.
- 2) Jaffurs, Alexander C.(2017). Teacher perceptions of Teacher Evaluation Using the Teacher penance Assessment system and Factors that contribute to Teacher Quality. Professional Growth and Instructional Improvement Over, UN Published Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate School, Universality of Maryland, USA.
- 3) Veronica coulshel and addurey mull ender(٢٠٠١): management in social work. Palgrave Macmillan.
- 4) NASW ,Standards, School Social Work Services, 2012.