

## البحث الخامس



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة دار الحكمة الأهلية بجدة

### المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية في مدينة

جدة

Obstacles Facing teachers applying for Educational  
Awards in Jeddah.

إعداد

تساهيل أحمد حمد برمّة

د. منى كريم

كلية العلوم الصحية والسلوكية والتعليم

جامعة دار الحكمة / جدة

( ع ٦٣ ) ، مجلد (٤٥) ، ٢٠٢١ م )

## المخلص

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدّمات للجوائز التربوية في مدينة جدة، والتعرف على دلالة الفروق للمعوقات وفقا للمتغيرات التالية (المؤهل التعليمي، المرحلة التدريسية، عدد سنوات الخبرة). ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المختلط. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات الحاضرات للورش التعريفية الخاصة بالجوائز للعام الدراسي الحالي وعددهم (٩٤) معلمة من المدارس الحكومية والأهلية في مكتب تعليم جنوب جدة، وكان عدد العينة (٧٤) معلمة تم توزيع استبانة عليهم مكونة من (٤٤) فقرة توزعت على ستة محاور مغلقة متبوعة بأسئلة مفتوحة. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أبرزها:

- ظهور المعوقات المتعلقة بآليات الجوائز في المرتبة الأولى بدرجة موافق تليها في المرتبة الثانية المعوقات المتعلقة بالدعم بدرجة موافق أيضا.
- وجود علاقة عكسية ضعيفة بين وجود المعوقات البحثية لدى المعلمات ومتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير والدكتوراة.

كما خلصت الدراسة الى عدد من التوصيات أهمها:

١. أن تدعم أمانات الجوائز مواقعها الالكترونية بورش مسجلة أو روابط لفيديوهات لشرح المعايير المطلوبة.
٢. تأهيل المعلمات المتميزات للمشاركة في الجوائز عن طريق البرامج التدريبية التي تركز على مهارات التوثيق واعداد وكتابة التقارير من قبل إدارات التعليم.
٣. تدريب منسقات الجوائز للعمل بكفاءة أعلى والتمكن من شرح المعايير المطلوبة للجوائز بدقة .

**كلمات مفتاحية:** الصعوبات، المعوقات، التميز، المرشحات.

## Abstract

The study aims at revealing the obstacles facing teachers who apply to Educational Awards in South Jeddah Education Office Schools. And recognizing the differences in responses according to three variables (years of experience, school level, educational qualification).

The study used the descriptive mixed method and the community of the study was a group of (94) teachers who attended awards workshops during this academic year. The study sample was about (74) teachers who filled the six fields questionnaire with (44) structured questions and six open ended questions to achieve the goal of the study.

The study results were as follows:

- Obstacles attributed to awards criteria were rated the first, then obstacles attributed to lack of support.
- There was a weak inverse relationship between teachers' responses according to the variable of educational qualification.

The study ended with some recommendations:

- All award founders need to supply their websites with recorded virtual workshops to enable teachers to recognize the unclear standards from any areas.
- Education dept. has to train teachers to master academic documentation and report writing skills.
- Train award coordinators to explain all criteria and award standards similarly in order not to distract teachers.

**Key words:** Prizes, Teaching Excellence, nomination, nominees

## المقدمة

ان اتقان العمل وابداعه هو السمة الفارقة بين المعلم الاعتيادي والمعلم المتميز في عطاءه. فالمعلم المتميز هو من يشغله البحث الدؤوب في مستجدات المجال التعليمي عن إيجاد المبررات لتدني مستوى طلابه وعدم اندماجهم في المادة التعليمية. فهو يخطط ويجرب ويقوم من أساليبه ويحسن مخرجاته بشكل مستمر. فأصبحت أدواره تشمل التغيير والتأثير والالهام، بل والكشف عن المهارات والطاقات الكامنة في طلابه. فهو عضوا فاعلا في المجتمع ترتقي بجهوده الأمم. ففي السابق، اقتصرت وظيفة المعلم على نقل المعلومات الى عقول الطلاب، أما الآن فانتسعت لتشمل بناء الانسان بشخصيته السوية المتكاملة بما يستدعيه ذلك من مهارات وتطور سريع. مما يتطلب من المعلم ان يكون لديه العديد من الكفايات والقدرات والقيم (السهيلي، ٢٠١٨).

فالمعلم المبدع أكاديميا ومهنيا هو مطلب أساسي في النهوض بالعملية التعليمية، لذلك فان جميع الدول المتقدمة قد أولت اهتماما كبيرا لتطوير المعلم وتمهين التعليم لكي يؤدي دوره ببراعة في الميدان التعليمي (الحالمة، ٢٠١٧).

فيمثل المعلم حجر الأساس في العملية التعليمية. فهو أمة في شخص واحد، لما يقوم به من مهام متعددة للنهوض بطلابه والارتقاء بالمستوى التعليمي للطلاب خاصة وللمجتمع عامة، فيستحيل ان ترتقي أمة اعلى من معلميه. وفي ظل تسارع الاحداث والتطورات العالمية، لايزال العالم يحتاج الى المتميزين من المعلمين لتحقيق الاستمرارية في القرن الحادي والعشرين (عودة، ٢٠١٢).

فالتميز هو ان يستطيع الفرد أن ينجز مهام يتفوق فيها على الآخرين وعلى نفسه متفاديا فيها وجود الخطأ قدر الامكان وذلك من خلال وضع رؤيا سليمة وتخطيط جيد (البحيري، ٢٠١٢).

لذا، اتجهت معظم الدول الى إطلاق المسابقات والجوائز الكبرى في القطاعات المختلفة، الصناعية منها أو التجارية أو التعليمية على حد سواء. بل وتدشين حملات إعلامية لتوعية الشعوب بها. لزرع المنافسة القوية وابرز الكفايات المهنية ذات الفاعلية العالية في المجتمع. وان الجوائز التربوية أو جوائز التعليم أو ما تسمى أيضا (جوائز التميز) لترتقي بجهود التربويين خاصة وفريق العمل عامة وتفرض عليهم الاستدامة والاستمرارية وذلك بمجرد الحصول على لقب المعلم الفائز أو المنظمة الفائزة (خريطة، ٢٠١٦).

وتهدف الجوائز التربوية -وهو المسمى الذي سنتناوله الدراسة - كافة الى الارتقاء بالمعلم وبت روح الابداع فيما يمارسه من جهود داخل الفصل وخارجه. فهي تستند على معايير تدعم التميز والتطوير المستمر، سواء المحلية منها أو العربية أو العالمية. مما يساعد المعلم على

تنظيم جهوده وقولبتها ضمن أوعية منظمة. بل أن مجرد اطلاعه على هذه الجوائز أو تقديمه عليها، يسهم في مواكبته للمستجدات المتسارعة في الميدان التربوي والتعليمي.

ويطلق أمناء الجوائز التربوية وإدارات التعليم المختلفة العديد من الورش التعريفية في كل عام لتهيئة وتعريف المعلمين والمعلمات بالمعايير المطلوب توافرها عند التقديم لأي جائزة. وإبلاغهم بالجدول الزمنية التي تم وضعها من قبل أمانة الجائزة. بل وتتم متابعة المتقدمات بشكل فردي منتظم لتخطي الصعوبات وتجسير العقبات. وفي المقابل، تشير الإحصاءات إلى قلة عدد المتقدمات للجوائز وانسحاب الكثيرات منهن بعد تعرفهن على المعايير والشواهد المطلوب منهن استيفاءها على الرغم من توفرها لديهن. بل أن بعض الجوائز قد تغلق دون وجود متقدمة واحدة لها في حدود الدراسة. لذا جاءت فكرة الدراسة للكشف عن نوعية المعوقات التي تواجه هذه الفئة دون الوصول إلى هذه الجوائز.

### مشكلة البحث

تبدل إدارات التعليم في مدينة جدة العديد من الجهود لتحفيز المعلمات للاشتراك في الجوائز التربوية. فيتم تخصيص أيام منتالية لعقد الورش واللقاءات التعريفية للمعلمات وتبصيرهن بشروط ومعايير هذه الجوائز. ويحرص عدد كبير من المعلمات على حضورها، مما يدل على وجود رغبة عالية للمشاركة فيها. ثم يتضح في مكتب تعليم جنوب جدة قلة عدد المشتركات الفعليات في هذه الجوائز بعد الخوض في معرفة تفاصيل المعايير المطلوبة. بل وعزوف الكثير عن الاستجابة لمثل هذه الجوائز أي كان العائد المادي أو المعنوي الذي تحققه.

ويوضح الجدول التالي عدد المتدربات في مكتب تعليم جنوب جدة مقابل عدد المتقدمات للجوائز خلال العامين الماضيين للجوائز المتاحة للتقديم:

(جدول رقم ١) إحصائية الحاضرات للورش التربوية خلال العامين ٢٠١٨-٢٠١٩

عدد المعلمات	جائزة التعليم للتميز	جائزة أهالي جدة	جائزة حمدان التربوية	جائزة خليفة التربوية	جائزة محمد بن زايد
حاضرات ٢٠١٨/٢٠١٩	٥٧	٧٦	٢٥	٣٠	١٢
متقدمات ٢٠١٨/٢٠١٩	٢	٧	١	-	-
حاضرات ٢٠١٩/٢٠٢٠	لم تدشن	٥٣	٢٤	٩	١٧
متقدمات ٢٠١٩/٢٠٢٠	-	٣	٢	٤	-

فما هي المعوقات التي سببت هذا التقاعس في مكتب جنوب جدة تحديداً، حيث أكدت دراسة (الحلالمة، ٢٠١٧) التي هدفت لمعرفة المعوقات التي تحد من التقديم على جائزة الملكة رانيا العبد الله أن ضيق وقت اليوم الدراسي وضغط المعلم بالأعمال كان العائق الأول تجاه عدم اشتراكهم في جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، يليه كثرة المعايير والشروط وضعف الدعم الخارجي. وعليه حرصت الدراسة على التعرف على المعوقات الخاصة بالمعلمات في مكتب تعليم جنوب جدة.

ومن جهة أخرى، لوحظ ندرة الدراسات المتعلقة بالجوائز التربوية الخاصة بفئة المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية ودول الخليج، كجائزة أهالي جدة أو جائزة حمدان أو جائزة خليفة التربوية وغيرها. حيث ركزت معظم الدراسات في المملكة على بناء المعايير العامة لجوائز التميز في التعليم العالي كدراسة (واصل، ٢٠١٨) أو المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، كدراسة (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) و (جوهر، رضوان ، و سليم، ٢٠١٨) وغيرها. مما استدعى وجود دراسة تكشف عن المعوقات التي تواجه فئة المعلمات تحديداً.

### أسئلة البحث:

#### تهدف الدراسة الى الإجابة عن السؤالين التاليين:

- ما المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية في مدينة جدة؟ (الذاتية، المهنية، التكنولوجية، البحثية، معوقات تتعلق بآلية الجائزة، معوقات تتعلق بالدعم)
- ما لمزيد من المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية من وجهة نظرهن؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف (المؤهل، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية)؟

#### هدف الدراسة: تهدف الدراسة الى تحقيق ما يلي:

- معرفة أبرز المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية في مكتب تعليم جنوب جدة من وجهة نظرهن.
- معرفة أثر المرحلة التدريسية في نوعية المعوقات التي تواجه أفراد العينة
- قياس العلاقة بين تغير المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة ونوعية المعوقات التي تواجه المعلمات.
- معرفة المزيد من المعوقات والحلول المقترحة من وجهة نظر المعلمات بهدف التغلب عليها.

### أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث أن الوصول للجوائز أصبح غاية المؤسسات العلمية والتربوية فهو يضمن أن المنظمات تعمل في بيئة متجددة وحريصة على الابتكار.
- تقدم هذه الدراسة صورة حقيقية عن جوانب الضعف والقوة في فئة المعلمات في مكتب تعليم جنوب جدة.
- قد تفتح هذه الدراسة المجال للباحثين لتنفيذ الدراسة من وجهات نظر أخرى كالقائدة أو المشرفة المنسقة للجائزة أو اجراء دراسة نوعية.
- تعد هذه الدراسة بمثابة مرجع للدراسات القادمة في مجال الجوائز التربوية حيث لوحظ ندرة الدراسات التي تتناول الجواز الخاصة بالمعلم.

#### الأهمية التطبيقية:

- افادة المسؤولين وأمناء الجوائز في تقويم بعض معايير الجوائز وشروط الترشيح أو المدة الزمنية لتجهيز الملفات التي تحتوي على المعايير والشواهد.
- تزويد مكتب تعليم الجنوب بمقترحات وحلول قد تسهم في رفع نسبة المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية.
- فتح المجال أمام المعلمات للتطوير والتحسين بناء على محاور الأداة المستخدمة حيث تم بناءها استنادا على معايير لجوائز عدة فهي بمثابة مقياس لتمييز المعلمة.

### المصطلحات والتعريفات الإجرائية

اشتملت الدراسة على مجموعة من المصطلحات تعرف على النحو التالي:

**المعوقات Obstacles:** ويقصد بها العقبات والصعوبات التي تحد من اشتراك المعلمات في الجوائز التربوية سواء كانت خاصة بالمعلمة كضيق الوقت وكثرة المهام أو خاصة بالجوائز كتعدد الشواهد وكثرة المعايير المطلوبة.

**المعلمات المتقدمات:** وهي فئة من المعلمات في جميع المراحل سواء في المدارس الحكومية أو المدارس الأهلية. وتكون على قدر من التميز في العطاء والابداع يقمن بتجهيز ملفات الكترونية أو ورقية تحوي قدرا منظما من الشواهد والأدلة الموثقة على التجارب التربوية التي تثبت تميزهن في مسار التعليم وذلك بقصد الوصول لجوائز محلية أو عربية أو عالمية.

**الجوائز التربوية Education Awards :** وهي مبادرات تحفيزية وتشجيعية تنطلق من قبل شخصيات أو منظمات بارزة في المجتمع، توضع لها معايير مقننة ومحكمة بحيث يجب استيفائها من قبل الفئات المطلوبة سواء كان معلم أو قائد أو منظمة أو غيرها. بغرض الوصول الى منصات التتويج وتحصيل حوافز مادية ومعنوية تعزز قيمة الشخص في المجتمع.

**التميز Excellence :** وهو مصطلح يعبر عن أداء يقوم به الشخص بمستوى رفيع يجعله متفردا بسلوكه عن الآخرين، قادرا على أن يحقق أهدافه بكل كفاءة وفعالية، متفوقا فيه على أقرانه في ظل منظومة العمل التي يتوفر فيها الحد الأمثل من التواصل الإيجابي بين عناصر المنظمة (البحيري، ٢٠١٢).

### حدود الدراسة

**الحدود الزمانية:** هي الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠.

**الحدود المكانية:** هي مدارس مكتب تعليم جنوب جدة للبنات. حيث تقسم إدارة تعليم جد للبنات الى أربع أقسام وهي مكتب تعليم الشمال، مكتب تعليم الوسط، مكتب تعليم الجنوب، مكتب تعليم الشرق. واختصت الدراسة بمعلمات مكتب تعليم الجنوب فقط.

**الحدود الموضوعية:** هي معرفة المعوقات التي تواجه المتقدمات للجوائز التربوية من ست جوانب رئيسية

(ذاتية، مهنية، تكنولوجية، بحثية، معوقات تتعلق بألية الجائزة، معوقات تتعلق بالدعم)

**الحدود البشرية:** هي فئة المعلمات اللاتي قمن بحضور الورش التعريفية للجوائز التربوية المنطلقة لهذا العام وحتى تاريخ تنفيذ الدراسة.

### محاو الإطار النظري:

**المعوقات:** وهي وضع صعب يشوبه حالة من الغموض يحول دون الوصول للأهداف المرجوة بكفاءة ويتسبب في تكوين فجوة بين الإنجاز الفعلي والانجاز المتوقع من الشخص (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧).

وبعد الرجوع الى نتائج الدراسات المتعلقة بالجوائز التربوية كدراسة (الذيابات و الذيابات، ٢٠١٦) ودراسة (الحالمة، ٢٠١٧) والاطلاع على معايير وشروط الجوائز المتاحة للتقديم في مدينة جدة، وهي جائزة التعليم للتميز ( الأمانة العامة لجائزة التعليم للتميز، ٢٠١٨) وجائزة أهالي جدة للمعلم المتميز (جائزة أهالي جدة للمعلم المتميز، ٢٠١٨) وجائزة حمدان التربوية وجائزة خليفة التربوية (جائزة خليفة التربوية، ٢٠١٨) وجائزة محمد بن زايد (جائزة محمد بن زايد



لأفضل معلم خليجي، ٢٠٢٠)، قسمت الدراسة المعوقات التي تواجه المعلمات في التقديم على الجوائز التربوية الى ستة أنواع من المعوقات:

١. **معوقات ذاتية:** وهي المعوقات التي ترتبط بالفرد وشخصيته وقناعاته وقدراته التي تميزه عن غيره. وتتمثل في قلة الدافعية لدى المعلمة وضعف المحفز الداخلي لديها للتغلب على المحبطين وتجاوز العقبات والصعوبات. وعدم امتلاك مهارة تحمل الضغوطات وتنظيم الوقت. أيضا عدم وجود رؤية ورسالة واضحة للمقدمة، وضعف القدرة على ممارسة التعلم الذاتي المستمر.

٢. **معوقات مهنية:** وهي المعوقات التي تنشأ من أعباء المهنة وتكاليفها مما يعيق المعلمة من اظهار جهودها وتوثيقها، كتعدد المناهج وعدد الحصص والأنشطة اللامنهجية وغيرها. وقد ينتج عنه بعض النمطية في العطاء وعدم التجديد في أساليب وأدوات التقويم المستخدمة في التعليم. ومحدودية الاستراتيجيات التعليمية المستخدمة، وبعد المعلمة عن المشاركة في مجتمعات التعلم المهنية.

٣. **معوقات تكنولوجية:** وهي القصور في استخدام ودمج التقنيات الحديثة في التعليم والاستفادة منها بطريقة مناسبة، اما لعدم القدرة على استخدامها أو لعدم الوعي بأهميتها. وتتمثل في عدم تمكن المعلمة من كتابة التقارير الالكترونية أو التوثيق الالكتروني بشكل احترافي، وضعف التواصل مع الطالبات وأولياء الأمور الكترونيا. وعدم القدرة على المساهمة في المنصات الالكترونية التعليمية أو تحفيز الطالبات على نشر مخرجاتهم التعليمية عليها.

٤. **معوقات بحثية:** وهي المعوقات التي تتعلق بإعداد البحوث والمقالات والاطلاع على مستجدات التخصص ومستجدات مهنة التعليم، للاستفادة من الدراسات المختلفة. وتتلخص في قلة أو عدم القدرة على تنفيذ البحوث الإجرائية بخطوات كاملة وصحيحة أو المشاركة بورقة عمل في المؤتمرات والمحافل التربوية. بالإضافة الى عدم التمكن من الدخول على قواعد البيانات العلمية لمعرفة مستجدات التخصص أو المادة التي تدرسها. بالإضافة الى عدم اجادة النقل أو الاقتباس من المراجع العلمية.

٥. **معوقات تتعلق بآليات الجوائز:** وهي المعوقات التي تنشأ من معايير الجوائز والشواهد والآليات المرتبطة بها. وتشمل عدم معرفة الجداول الزمنية للجوائز أولا بأول وفترات التقديم على الجوائز المختلفة. وصعوبة الوصول للشروط والمعايير لجميع الراغبين من خلال المواقع الالكترونية للجوائز وضيق الوقت المتاح للاستعداد للتقديم.

٦. معوقات تتعلق بالدعم: وهي ضعف الدعم المقدم من إدارة التعليم أو المدرسة للمعلمة المتقدمة للجائزة، بالإضافة الى كيفية توضيح وتفسير المعايير والشروط أو الاجابة عن استفسارات المعلمة خلال فترة التقديم. أو الاختلاف في شرح المعايير من شخص لآخر.

#### المعلم المتميز:

"وهو المعلم الذي يمتلك المعارف المتنوعة والمهارات الرفيعة ويؤثر بدرجة كبيرة في طلابه وزملائه ومجتمعه، بعلمه وأفكاره الإبداعية وسلوكياته المحمودة، ويقوم بالأدوار والواجبات المنوطة به بكفاءة وفاعلية عالية، من أداء تدريسي، ومبادرات مهنية، وأنشطة مجتمعية، ويلتزم بأخلاقيات وقيم المهنة" (جائزة التعليم للتميز، ٢٠٢٠، ص ٧).

وعرفت جائزة أهالي جدة للمعلم المتميز (٢٠١٨) المعلم المتميز بأنه " التربوي القادر على تعليم المتعلمين وبناء شخصياتهم وإكسابهم المهارات والمعارف والقيم التي تمكنهم من المنافسة والتعامل مع معطيات العصر ومتغيراته في ضوء مجموعة من المعايير المحددة" (ص ٥).

#### الجوائز التربوية:

لقد ورد لفظ فوز ومشتقاته في القرآن الكريم تسع وعشرون مرة في مواقع مختلفة، فقد قال تعالى (أَعْظَمَ دَرَجَةً عِنْدَ اللَّهِ وَأَوْلَيْكَ هُمُ الْفَائِزُونَ) (القرآن الكريم، التوبة: ٢٠). وإن دل ذلك على شيء فهو يدل على تحفيز الله جلّ جلاله لعباده بالقيام بالعمل على أكمل وجه بل ووضع قوانين واضحة لاتباعها من أجل الفوز والوصول للجائزة العظمى وهي الجنة بإذن الله تعالى.

وكذلك في الحياة العملية، ففي جميع المآرب والأعمال، لا بد أن يكون تحفيز الآخرين للوصول الى القمة عن طريق وضع هدف سامي بعيد، ثم رسم معايير وقوالب لتيسر الوصول الى النموذج القدوة الذي يجب على الآخرين محاكاته بطريقة أو بأخرى.

وهذا ما تُحدثه الجوائز في أي مجال وقطاع فهي تركز وتحفز وتثقل بل وتبرز الطاقات والقدرات في جميع المجالات. بل إنّ تميز الدول قد يقاس بعدد الجوائز فيها وبحسب ما تضخ من ميزانيات لدعمها.

وليس ذلك فحسب بل أن تحفيز الجانب المتميز في الشخص يسهم في اظهار الجوانب الإيجابية التي يمتلكها في مجالات أخرى، وبناء على نظرية باندورا للكفاءة الذاتية، فإن نجاح الشخص في احدى جوانب حياته تربي داخله الثقة بالنفس والرغبة في النجاح في الجوانب الأخرى (Ballew، ٢٠١٢).

ومن شروط العمل الجيد وجود الحوافز، فهي تجذب العناصر المؤهلة للعمل بشكل أفضل، اذ يتجه الأفراد دوما الى الطريق الذي ينتهي بالتحفيز بشكل فطري. لذا فمن السهل

استغلال الحوافز للحصول على دافعية أعلى للأفراد في المؤسسات المختلفة. وتتقسم الحوافز الى: حوافز مادية وهي عبارة عن مبلغ مالي يدفع الأفراد لإخراج أفضل ما لديهم وهي من أقدم الحوافز. وحوافز معنوية كشهادات التقدير وكتب الشكر أو تفويض الصلاحيات المختلفة مما يعزز بقاء الفرد في المؤسسة وانتماءه لها (ربابعة ، ٢٠١٣).

وتتقسم الجوائز الى نوعين وهي جوائز تقديرية وهي التي تعطى على الإنجازات الماضية التي أفادت المجتمع وجوائز تحفيزية وهي التي تشجع الابداعات غير الموجودة وتحفز على التحسين في الأداء، وهي التي نحسن بصدها في جوائز العملية التعليمية (الثبتي و عسييري، ٢٠١٩).

وللجوائز بعدان مهمان، فمن جهة هي رمز تقديري للعمل المبدع والتميز واعترافا بقيمته المعرفية، ومن جهة أخرى فهي تسهم في تخليد ذكرى صاحبها الذي تحمل اسمه أو المناسبة أو القيمة التي تحمل اسمها (هيئة التحرير، ٢٠١٦).

### أبرز الجوائز التربوية المحلية والخارجية للمعلم المتميز:

#### ١. جائزة التعليم للتميز (المملكة العربية السعودية):

وهي الجائزة الكبرى للتعليم في المملكة العربية السعودية، ويتم تنفيذها على المستوى الوطني. أنشئت بناء على لقاء قادة الميدان التربوي في مكة عام ١٤٣٠هـ، وكانت تسمى جائزة التربية والتعليم للتميز. ثم تغير مسماها الى جائزة التعليم للتميز. وتم إصدار الأدلة واللوائح التنظيمية الخاصة بها بشكل تفصيلي عام ١٤٣٧هـ. وفي عام ١٤٣٩هـ تم انشاء مراكز للتميز في إدارات التعليم لنشر ثقافة التميز ودعم المشتركين في الجوائز المحلية والخارجية. وتهدف الى تشجيع فئات المجتمع التعليمي وتحفيزهم للأداء الأمثل (جائزة التعليم للتميز، ٢٠٢٠).

واتسعت هذه الجائزة لتشمل جميع العناصر في المنظومة التعليمية بدءا من الطالب وانتهاء بالمبادرات التعليمية المميزة. وقد كانت (الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية) جستن هي الشريك الأمثل لها. حيث قامت وزارة التعليم آنذاك بتوقيع عقد معها للإشراف على الجائزة وتأسيس اللجان الخاصة بها ووضع المعايير والأدلة وانشاء الموقع الالكتروني الرسمي لها. ومما عزز قيمة هذه الجائزة هي المصداقية والنزاهة والمعايير الواضحة لها. وحرصها على تعزيز تكافؤ الفرص بين المتقدمين. وتعد الآن من أكبر الجوائز التربوية في العالم العربي في التوسع في الفئات المشاركة وإتاحة قدر كبير للفائزين في كل عام. فهي تحقق ثقافة التميز نحو تكوين مجتمع مبدع ومعطاء وهو ما يساهم بتحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠). وذلك عن

طريق الاستشراف في تحقيق نقلة نوعية للمسؤولين في قطاع التعليم (أكاديمية النحبة لخدمات البحث العلمي، ٢٠١٧).

وتتطلب جائزة التعليم من المعلم المتميز أن يستوفي ثمان مجالات أساسية بمعايير تفصيلية وهي: المعرفة المهنية والعلمية، التطوير المهني، التخطيط، التنفيذ، التقويم، الأنشطة المجتمعية، المبادرات المهنية وأخلاقيات المهنة. ويتم صياغة هذه المجالات من خلال وشاهد واضحة تقاس بسلاسل تقدير دقيقة من قبل لجان التحكيم (الأمانة العامة لجائزة التعليم للتميز، ٢٠١٨).

وقد أوصت دراسة الورثان (٢٠١٥) بضرورة التقليل من الشواهد المطلوبة في هذه الجائزة والتركيز على الشواهد النوعية وليس الكمية فقط. والابتعاد عن التكرارات حيث أوضحت المقارنات وجود تكرار كبير في الشواهد المطلوبة لمعايير الجائزة، مع ضرورة التركيز على التنمية الانسانية والعالمية في الجائزة حيث لم تتطرق اليها المعايير البتة.

٢. جائزة أهالي جدة للمعلم المتميز (المملكة العربية السعودية، جدة):

وهي مبادرة مجتمعية مخصصة للمعلمين والمعلمات من المواطنين والمقيمين في مدينة جدة فقط. انطلقت ضمن اجتماع محافظ جدة صاحب السمو الملكي الأمير مشعل بن ماجد وهي المبادرة الأولى من نوعها في الوطن العربي التي تعبر عن وعي الأهالي برسالة المعلم القيمة وأثرها في المجتمع. وتتميز بدعم المشاريع والتجارب التعليمية المبتكرة والأصيلة بشكل خاص. وتتطلب من المعلم استيفاء الشواهد في مجالين: الكفاءة العلمية والتربوية ويتضمن ست معايير مقننة، والتجارب والمشاريع التربوية والتعليمية ويتضمن أربع معايير فقط. وتتطلب هذه الجائزة مؤشرات وشواهد متنوعة ومحددة من المتقدم: شهادات، تقارير، قوائم، فيديوهات توضيحية، رسوم بيانية، انفوجرافيك وغيرها. ويتم الإعلان عن الفائزين في حفل سنوي يحضره محافظ المدينة والرعاة الرسميين للجائزة ومدير التعليم (جائزة أهالي جدة للمعلم المتميز، ٢٠١٨).

٣. جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم (دولة الامارات العربية المتحدة):

وتعتبر أقدم جائزة تربوية عربية مستمرة حتى الآن، حيث تأسست عام ١٩٩٨م. وقد أدخلت هذه الجائزة مفهوم جديد للميدان التعليمي آنذاك وهو تكريم المتميزين. وقد ساهمت بتقييم المعلم ضمن معايير شفافة تجعله يعرف مواطن قوته وضعف بشكل دقيق، وارتكزت على معايير تميز حقيقية حيث جعلت الأداء الوظيفي ممتاز لآخر عامين مع ضرورة تقديم أعمال ثلاث سنوات مضت للمعلم، لضمان الاستمرارية والحرص على التميز، فلا يتوقع الفوز فيها من استند على أعمال سنة واحدة فقط (بلفقيه، ٢٠٠٩). وهدفت الى الارتقاء بالأداء التعليمي في اماره دبي تحديدا في السنة الأولى، واتسعت في عام (٢٠٠١) لتشمل الامارات

العربية المتحدة والوطن العربي. وفي عام (٢٠٠٩) انطلقت النسخة العالمية للجائزة بالتعاون مع اليونسكو بمسمى "جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم- اليونسكو". وتمنح هذه الجائزة مرة كل سنتين لثلاث من الفائزين من مختلف الدول في العالم، حيث تركزت الجائزة نحو دعم المجتمعات المهمشة في الدول النامية لتحقيق هدف التعليم للجميع (المركز الاقليمي للجودة والتميز في التعليم، ٢٠٢٠).

#### ٤. جائزة خليفة التربوية (دولة الامارات العربية المتحدة):

وتتمتع برعاية صاحب السمو الشيخ خليفة آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية المتحدة. وتهدف الى دعم العملية التعليمية والتميزين والمبدعين في الامارات والعالم العربي. وتسعى لتحصل على مكانة مرموقة بين الجوائز لتصبح جائزة بنطاق عالمي. وتشمل تسع مجالات وثمانية عشرة فئة للاشتراك بها. فعلى الصعيد المحلي تمنح الجائزة لما يلي: التعليم العام، بناء شبكات المعرفة، أصحاب الهمم- وهو لقب تطلقه دولة الامارات على ذوي الاحتياجات الخاصة - ، التعليم والبيئة المستدامة، الاعلام والتعليم الجديد، التعليم وخدمة المجتمع. أما المجالات المشتركة على الصعيد المحلي والعربي فهي: التعليم العالي، المشروعات التربوية المبتكرة، التأليف التربوي للطفل، البحوث التربوية (جائزة خليفة التربوية، ٢٠١٨).

#### ٥. جائزة محمد بن زايد لأفضل معلم خليجي (دولة الامارات العربية المتحدة):

وهي جائزة حديثة انطلقت عام (٢٠١٧) برعاية ولي عهد أبو ظبي محمد بن زايد آل نهيان. وتهدف لإبراز الأداء الفعال في أفضل صورة ومنهجية. وترتكز على مجال واحد فقط وهو (المعلم) بصفته عصب العملية التعليمية. وتمتد الجائزة لمعلمين ومعلمات دول الخليج العربي ومصر والأردن. وتحرص على استيفاء معايير دقيقة في المعلم. وتدعم هذه الجائزة الاستدامة في التميز حيث أنها تمنح مكافأتها المالية البالغة مليون درهم اماراتي مقسمة على خمس سنوات متتالية أي ما يعادل مائتان ألف درهم سنويا، بشرط حصول المعلم الفائز على تقدير ممتاز في كل عام. ويتوقف صرف الجائزة في حال حصول الفائز على جيد جدا. وهي الجائزة العربية الوحيدة التي تشترط على المتقدمين الفوز بجوائز سابقة لفتح المجال للاشتراك بها (جائزة محمد بن زايد لأفضل معلم خليجي، ٢٠٢٠).

#### ٦. جائزة رأس الخيمة للتميز التعليمي (دولة الامارات المتحدة):

وهي جائزة محلية تهدف الى استدامة التميز في التعليم في اماره رأس الخيمة. تحت رعاية حاكم الامارة وتتناول كافة شرائح العملية التربوية وهي مقسمة الى خمس فئات رئيسية يندرج تحتها خمس وثلاثون فئة فرعية. وتختص تسعة منها بالمعلم وهي: المعلم فائق التميز، المعلم المتميز، معلم رياض الأطفال المتميز، المعلم المتميز في المواد الاجتماعية والإنسانية، المعلم المتميز في مواد العلوم والرياضيات، المعلم المتميز في مواد التصميم والابداع والابتكار، المعلم

المتميز في مواد الأنشطة، المعلم المتميز في تدريس أصحاب الهمم وأخيرا، المعلم مستدام التميز (جائزة رأس الخيمة للتميز التعليمي، ٢٠١٩).

وتوجد أيضا عدة جوائز تربوية على المستوى المحلي في دولة الامارات كجائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي وجائزة مجلس أبو ظبي للتميز وغيرها. وتدل كثرة الجوائز في دولة الامارات على ارتفاع الوعي بأهمية التعليم والتطلعات العالية للارتقاء بأداء العاملين في السلك التعليمي وتطوير البيئات التعليمية عن طريق دعم المشاريع التربوية المتميزة. حيث أن إطلاق هذه الجوائز يستدعي توفير الميزانيات المالية العالية لتطويرها والحرص على استمرارها.

#### ٧. جائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز (دولة الأردن):

وهي مبادرة ملكية تهدف الى تعميق ونشر ثقافة التميز عن طريق تسليط الضوء على المعلمين والمعلمات المتميزين في دولة الأردن وتثمين جهودهم التعليمية. تأسست جمعية الجائزة عام (٢٠٠٥) تحت رعاية الملكة رانيا العبد الله. وتحققي هذه الجائزة بالفائزين من خلال اعتمادهم كسفراء للتميز في الميدان التربوي. حيث تتم مشاركتهم في نادي المتميزين الافتراضي بهدف الاستفادة من تجاربهم واحداث حراك إيجابي في التعليم. كما تحرص ادارة الجائزة على الاستفادة من المتميزين باعتبارهم معلمين متعاونين، فيتم نشر قصص نجاحهم واستضافتهم في الجامعات التربوية. اذ تعتبر معايير الجائزة مادة لتدريب طلبة التربية العملية. وتقدم الجائزة حوافز مادية للفائزين بالثلاث المراكز الأولى. كما تعنى بجميع المتقدمين اليها حيث تقدم حوافز لكل المشتركين تتنوع بحسب المرحلة التي وصل اليها المتقدم. فتمنح الجائزة كتاب وشهادة شكر لكل متقدم يصل الى مراحل متقدمة في الجائزة وشهادات تميز على مستوى المملكة وفرص تنمية مهنية كمنح للماجستير والدكتوراة ودورات في اللغة الإنجليزية وغيرها للفائزين. كما تلتزم الجائزة بتقديم تغذية راجعة للفائزين وهذا ما لم يتوفر في جوائز المملكة العربية السعودية ودولة الامارات العربية. وتتشكل ثقافة التميز للجائزة من تسع معايير وهي: الفلسفة الشخصية والمهنية، التعلم والتعليم، التعلم للحياة، التنمية المهنية الذاتية المستدامة، الشراكة والمسؤولية المجتمعية، أخلاقيات المهنة، الابتكار والابداع، التقويم، الإنجازات (جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي، ٢٠٢٠).

#### ٨. جائزة أفضل معلم في العالم (المملكة المتحدة):

### Global Teacher Prize

وهي جائزة عالمية تأسست في المملكة المتحدة وتقدر بمليون دولار أمريكي، تقدم سنويا الى معلم واحد غير اعتيادي يقدم نشاطا استثنائيا في مهنته. تنظمها مؤسسة سني فاركي Varkey Sunny. وسبب انشاء هذه الجائزة أنه في عام (٢٠١٣) قام سني فاركي منظم المؤسسة بجمع آراء

المعلمين من (٢١) دولة حول مهنة التعليم وأنظمتها في كل دولة والعاقد المادي لها. وكانت أول دراسة تكشف المؤشرات والفروقات لوضع المعلمين بين دول العالم. حيث اتضح لفاركي انخفاض وضع المهنة خصوصا أن والداه كانا معلمان. فقام بإنشاء هذه الجائزة محاولا بذلك إعادة الاحترام والبريق الى مهنة التعليم. معللا بأن مهنة التعليم هي التي تستطيع أن تحدث الفرق في حال الأمم والشعوب للأفضل أو العكس. وقد اشترك في أول دورة للجائزة أكثر من خمسة آلاف معلم من (١٢٧) دولة. كما حظيت الجائزة بأصوات العديد من الشخصيات العالمية المرموقة كالملكة رانيا العبد الله وبيل جيتس وتوني بليز وغيرهم (Varkey Foundation, 2018).

#### ٩. جائزة أفضل معلم للوطن (الولايات الأمريكية المتحدة):

### **National Teacher of the Year Program**

وهي أول برنامج لتكريم المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية حيث تأسست عام (١٩٥٢) وتنفذ سنويا حتى الآن. حيث يقوم مجلس رؤساء المدارس الحكومية بجمع المعلمين من جميع الولايات والمقاطعات والعواصم ليتم اختيار المعلم الوطني الأول في أمريكا. وتهدف الجائزة الى التعرف الى الخبراء من المعلمين، واعلاء أصواتهم وتأكيد دور المعلم كقائد في الولاية وفي دعم سياسة الحوارات الوطنية. وفي كل ربيع يتم تقديم معلم الوطن الأول للأمريكيين بحضور رئيس الدولة، وفي عام الفوز يتم إعفاء المعلم الفائز من الحصص الدراسية ليطوف محليا ودوليا كمتحدث رسمي لمهنة التعليم. ويحضر الفائز ما يزيد عن مائة وخمسين حدث تعليمي ليتحدث عن تجاربه أمام جمهور يتراوح ما بين المئات الى عشر آلاف شخص (Council of Chief State School Officers, ٢٠٢٠).

#### ١٠- جائزة معلم الوطن (الهند):

### **National Award to Teacher**

وهي الجائزة الوطنية التربوية في دولة الهند. تأسست عام (١٩٥٨) على يد رئيس الدولة أو نائب رئيس الدولة آنذاك. وتهدف الى الاحتفاء بالإسهامات الفريدة للمعلمين الأكفاء في البلاد وتكريم هذه الشريحة التي لطالما التزمت وساهمت في تطوير العملية التعليمية واثراء حياة الطلاب عن طريق بث العلم ورفع مستوى الوعي. وتتطلب هذه الجائزة من المعلم ان يستوفي معيارين أساسيين وهي: المعيار الأول هو وضع الأهداف وتحقيقها ويقاس من خلالها الحرص على نفع وتشجيع المجتمع وأولياء الأمور للاستمرار في التعليم والحرص على التنمية المهنية المستمرة، والمعيار الثاني وهو الأداء ويتمثل في المبادرات المنفذة لرفع التحصيل الدراسي والتجارب الإبداعية التي أخذها على عاتقه، بالإضافة الى تنظيم الأنشطة اللاصفية واستخدام الوسائل التعليمية القليلة

(٤٦٣)، مجلد (٤٥)، ٢٠٢١ م

----- **المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS** -----

التكلفة في شرح الدروس. وتنظم هذه الجائزة تحت اشراف وزارة تنمية الموارد البشرية في الهند لتمتد الى كافة مناطق البلاد (Ministry of Human Resource Development, 2020).

كما توضح الجداول التالية عدد من الجوائز التربوية العربية والعالمية بحسب تقرير اليونسكو (المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم ،٢٠٢٠):

(جدول رقم ٢) المزيد من الجوائز في الخليج والوطن العربي

م	مسمى الجائزة	مقرها	عام التأسيس	حالة الجائزة
١	جائزة وايز WISE للتعليم بمؤسسة قطر .	قطر	٢٠ ١١	مستمرة
٢	جائزة الملك حمد بن عيسى آل خليفة لاستخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم والتعلم (اليونسكو)	البحرين	20 05	مستمرة
٣	جائزة نبيل القدومي للتميز في التعليم (مؤسسة التعاون برام الله)	فلسطين	٢٠ ١٤	توقفت عام ٢٠١٩
٤	جوائز يوم العلم العراقي.	العراق	٢٠ ١٤	مستمرة
٥	الجائزة الوطنية للاستحقاق المهني لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني.	المغرب	٢٠ ١٦	مستمرة
٦	جائزة الحاج / هائل سعيد انعم.	اليمن	١٩ ٩٧	توقفت في ٢٠١٤



(جدول رقم ٣) بعض الجوائز في الدول الأجنبية

م	مسمى الجائزة	نبذة عن الجائزة
١.	برنامج كاليفورنيا الأمريكية	تأسس عام (١٩٨٢) ويتم فيه اختيار خمسة معلمين كتكريم للمهنة والحث على العمل بها. وتسليط الضوء على استراتيجياتهم التي تؤدي لرفع انجاز الطلاب.
٢.	جائزة ولاية ميتشجن الأمريكية	وتهدف الى تحقيق التميز في مهنة التعليم وايصال صوت رسمي لها عن طريق توفير الاتصال مع صناعات السياسيات، ولفت انظار الجمهور لها. وتشرط أن يكون المعلم ملهم وأن يخصص نصف وقت يومه لطلابه.
٣.	جائزة النشر التعليمي الأسترالية	وتهدف الى تسليط الضوء على التميز التعليمي الأفضل عن طريق تحقيق معايير ترتكز على الجودة في التعليم والاستفادة من الموارد المتاحة في العملية التعليمية واضفاء قيمة عالية لها.
٤.	جائزة التعليم الأسكتلندي	بدأت عام (٢٠٠١) وتهدف الى الاعتراف بالذين يكرسون حياتهم في تعليم الأطفال والشباب من المعلمين والداعمين والبيئات التعليمية. وتنقسم الجائزة الى ١٤ مجال للتكريم، أربع منها يخص المعلمين.
٥.	جائزة رئيس الوزراء الأسترالية للتميز في التدريس	وتتطلب من المرشح أن يقدم نبذة من خمسمائة كلمة يوضح فيها كيف تمكن من النجاح والتميز في مهنته وفق المعايير المهنية الأسترالية للتعليم، وهي المعرفة المهنية والممارسة المهنية والارتباط المهني.

وتوضح الجداول رقم (٤) و(٥) المدرجة في الملحق (أ) مقارنة مرجعية لشروط ومجالات أهم الجوائز العربية المتاحة للتقديم من قبل المعلمين والمعلمات في مدينة جدة بعد الرجوع الى الأدلة الخاصة بالجوائز في دوراتها الأخيرة ( الأمانة العامة لجائزة التعليم للتميز، ٢٠١٨)، (جائزة أهالي جدة للمعلم المتميز، ٢٠١٨)، (المركز الاقليمي للجودة والتميز في التعليم، ٢٠٢٠) و (جائزة خليفة التربوية، ٢٠١٨).

وتشترط هذه الجوائز من المعلمين التوثيق التراكمي، وهي ارفاق اعمال من عامين الى ثلاث أعوام مضت بحسب سياسة الجائزة. وهي بذلك تدرب المعلمين على العمل المنظم والتوثيق المنهجي. مما يساعدهم على بناء خطة تربوية متكاملة، يمارسوا فيها مهارة التأمل في الأداء التربوي ويحاولوا تطويره أولاً بأول (بلفقيه، ٢٠٠٩).

وبعد استعراض هذا العدد من الجوائز لوحظ أن ما ينقصنا في جوائزنا بالمملكة والخليج العربي هو الاهتمام بمرحلة ما بعد الفوز والتكريم، وكيف يمكن الاستفادة من الفائزين في كل عام. فلا بد لهذا المعلم أن يستثمر تميزه في تطوير الآخرين ورفع كفاءتهم من خلال تبادل الزيارات أو معاونة الاشراف التربوي أو مديري المدارس أو كما تسمى عملية النمو المهني المشترك وهي أن

يتفق معلمين او أكثر للعمل معا للتطوير المهني بل وتمكينهم من نشر تجاربهم ومبادراتهم في التعليم (الزبون و دراغمة، ٢٠١٣).

أيضا لابد من تيسير عملية التنقل لهم لكي يتسنى لهم نشر علمهم وممارساتهم التي اثبتت نجاحها. فهناك الكثير من المعلمين والمعلمات لديهم الكثير من الشغف تجاه الجديد والمبتكر في التعليم مما يفتح لهم الأفاق للتنمية والتحسين الذاتي المتواصل فيما بعد. كما أن معاشة هؤلاء الفائزين واستعراض تجاربهم من قبل المتقدمين الجدد تحفزهم على تخطي المعوقات التي تواجههم وتساعد على اكسابهم المزيد من الثقة تجاه قدراتهم ومهاراتهم التي تميزهم. وتقرب لهم الصورة البعيدة للمعلم المتميز التي يسعون جاهدين للوصول اليها.

### **الدراسات السابقة**

تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات المتعلقة بالدراسة، ولوحظ تركيز معظم الدراسات على ثلاث محاور هامة للجوائز. وهي الكشف عما يلي: المعوقات، الدور أو الأثر الذي تقوم به الجوائز والمعايير.

#### **أولاً: الدراسات التي تتناول المعوقات:**

**كشفت دراسة الحلالمة (٢٠١٧)** عن معوقات الترشيح لجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وبلغ مجتمع الدراسة (٢٤٤٠) معلم ومعلمة، وكان عدد العينة (١٠٦) من معلمي ومعلمات جميع مدارس المديرية تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة المغلقة المكونة من (٤٠) سؤال تم بناءها على معايير الجائزة. وقد نتج عن هذه الدراسة وجود معوقات تتعلق بمعايير الجائزة بالمرتبة الأولى ويليها معوقات تتعلق بالمعلم وبالدعم بالمستوى الثاني والثالث. كما نتج عن الدراسة عدم توجه المعلمين الى الخوض في توثيق الاعمال كتابيا بالإضافة الى ارتفاع عامل الخوف من الفشل، مع قلة التحفيز لباقي المتقدمين من غير الفائزين. أيضا قصر المدة المخصصة للترشيح بجانب قلة عدد المنسقين.

**وتشابهت هذه الدراسة مع دراسة الغامدي والجارودي (٢٠١٧)** حيث هدفت الى الكشف عن المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظرهن. حيث استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي. وبلغ مجتمع الدراسة (٢٨١٢) عضوة من الاناث. واقتصرت العينة على (٥٠) عضوة تدريس فقط من فئات متنوعة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ونتج عن الدراسة وجود معوقات تتمثل في كثرة المتطلبات الورقية وصعوبة التوثيق في النماذج المطلوبة وضيق الوقت بسبب أعباء التدريس

بالإضافة الى عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجائزة. وأضافت النتائج أن عدم وجود الشواهد الكافية للأعضاء مع وجود قصور في المدة الزمنية للجائزة يحد من القدرة على التقديم.

كما تناولت دراسة **الذيابات والذيابات (٢٠١٦)** معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية. وتهدف الى معرفة معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعمداء الكليات. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي كما تكون مجتمع الدراسة من جميع عمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية لعدد (١٧) جامعة أهلية. وبلغ عدد العينة (٢١١) عضوا وتم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية البسيطة. واستخدم الباحثان أداة الاستبانة. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة وجود معوقات ثقافية تعزى لبعض القواعد والعادات في هذه الجامعات تحول دون تطبيق ادارة الجودة بالإضافة الى وجود معوقات مالية نظرا لقلّة الموارد المادية في بعض الجامعات الأهلية.

#### **ثانيا: الدراسات التي تتناول الأثر والدور:**

وضحت دراسة **الثبتي وعسيري (٢٠١٩)** دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من ثلاث نواحي (الإدارية، الفنية، الاجتماعية). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث صممت استبانة من جزئين. الأول يحتوي على معلومات التربويين كطبيعة العمل والمؤهل وعدد مرات الاشتراك في الجوائز. والجزء الثاني يتناول ٢٣ فقرة مقسمة على ثلاث محاور. وتم توزيعها على ٥٠ تربويا تم اختيارهم عن طريق العينة المقصودة. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة بين المشاركة في الجوائز التربوية وتجويد الأعمال في المجالات الثلاث بدءا بالإدارية يليها الفنية يليها الاجتماعية وجميعها بدرجات عالية جدا. وأوصت الدراسة بتنفيذ دراسات نوعية توضح أثر جوائز التميز على أداء التربويين.

وانفقت معها دراسة **عون (٢٠١٦)** في قياس أثر جائزة وزارة التعليم للتميز في تطوير الأداء الإداري لدى مديري ومديرات المدارس بشرق مدينة الرياض. وهدفت الى التعرف على مدى تأثير الجائزة في تطوير الأداء الإداري واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس التعليم العام شرق الرياض وعددهم (١٤٥) فردا. واستخدمت أداة الاستبانة حيث تم توزيعها على مجتمع الدراسة كامل وتم الاستجابة من قبل (١٠٣) مدير ومديرة. وأسفرت الدراسة عن عدد من النتائج أبرزها هو الدور الفعال لمدير المدرسة في الكشف عن الحاجات التدريبية للمعلمين باستخدام نماذج التحليل المختلفة كنموذج سوات مثلا. بالإضافة الى تشجيع المعلمين بتبادل الخبرات فيما بينهم والتحفيز المستمر للمعلم. أيضا الحرص على تنمية اخلاقيات مهنة التعليم وفق ميثاق محدد للمدرسة.

كما هدفت دراسة **الحيدري (٢٠١٦)** الى معرفة دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لدى قائدات المدارس الحكومية في المدينة المنورة. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المدارس الحكومية في المرحلة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) البالغ عددهن (٩٨٤٤). وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية عنقودية. ووزعت الاستبانة على عدد (٦٢٤) معلمة على المدارس المشاركة والغير مشاركة في الجائزة. ونتج عن هذه الدراسة توفر الكفايات الإدارية في القائدات بدرجة عالية. وكان مجال التوجيه والاتصال أعلى نسبة توافر بين القائدات ومجال التقويم والتحسين المستمر هو الأقل نسبة. وكانت الفروق في جميع المجالات لصالح المدارس المشاركة في الجائزة.

وتشابهت معها دراسة **الدخيل (٢٠١٥)** لمعرفة دور جائزة التربية والتعليم السعودية للتميز في صقل مهارات

الإدارة المدرسية والمدرسة المتميزة: من وجهة نظر مدراء المدارس. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس الثانوية (الذكور) في المملكة العربية السعودية أما العينة فاقترنت على مدراء المدارس الثانوية في مدينة الرياض فقط. وتم استخدام أداة الاستبانة التي تم توزيعها على جميع المدراء وقت تنفيذ الدراسة. ونتج عنا ارتفاع مؤشر الإجابات التي تؤكد أن الجائزة حافز مهم للإدارات في تطوير الممارسات الإدارية والارتقاء بمستوى أداءها بشكل اجمالي.

كما كشفت دراسة **الحنيطي (٢٠١٤)** عن أثر جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز في توجيه المؤسسات الأردنية المشاركة بالجائزة نحو التطوير التنظيمي. وهدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر هذه الجائزة على القيادات والأفراد والعمليات في التطوير التنظيمي للمؤسسات المشاركة بالجائزة. حيث تكون مجتمع الدراسة من ثماني مؤسسات سبق لهم الاشتراك بالجائزة في دورات سابقة. وتم توزيع عدد ٢٥٠ استبانة ورجع منها ٢٠٨ استبانات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ونتج عنها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الجائزة مع التطوير التنظيمي. كما أوصت الدراسة بضرورة تعريف العاملين بأهمية الابتكار والابداع من خلال الدورات والندوات وضرورة نشر ثقافة المكافآت المادية وغيرها لزيادة الدافعية بين الموظفين.

**وسبققتها دراسة الصرايرة (٢٠١٢)** التي هدفت للكشف عن أثر جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في نشر معايير التميز لدى معلمي الفئة الأولى في محافظة الزرقاء والكشف عن وجود فروق في استجاباتهم وفقا لسنوات الخبرة أو عدد مرات الاشتراك في الجائزة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من (١٣٣) معلما من الذين شاركوا في الجائزة، واستخدم أداتي الاستبانة والمقابلة. وأسفرت الدراسة عن وجود أثر للجائزة في ارتفاع معايير التميز

لدى المعلمين. حيث أن المعلمين من الفئة الأولى تميزوا بالالتزام الوظيفي والحرص على القدوة الحسنة وهذا أعلى معيار حققته العينة مما يوضح أهمية السلوكيات الحسنة للوصول الى الجوائز التربوية.

### ثالثا: الدراسات التي تتناول المعايير:

هدفت دراسة فقوسة(٢٠١٨) الى بناء معايير لجودة المعلم في التعليم العام وفق النظرية الكلاسيكية، واتخذت الدراسة معايير جائزة الملكة رانيا العبد الله أنموذجا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات محافظة الكرك البالغ عددهم (٦١٣٧). ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء مقياس لجودة المعلم مكون من (٦٦) فقرة موزعة على تسع محاور بحسب معايير الجائزة. تم توزيعها بالطريقة العشوائية على (٦٤٨) معلما ومعلمة من المدارس الأساسية والثانوية. ولم تسفر الدراسة عن وجود فروقات في الأداء تعزى لمتغير الجنس بل هناك فروق تعزى لمتغير تصنيف التربويين وغير التربويين. كما نتج عن الدراسة وجود مؤشرات في الصدق والثبات في المقياس مما يسمح باعتماده لقياس جودة المعلم.

كما هدفت دراسة عودة (٢٠١٢) الى بناء معايير تميز لإعداد المعلمين في كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في ضوء متطلبات المدرسة الفاعلة في القرن الحادي والعشرين. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي التطويري. وتكون مجتمع الدراسة من العمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية وبلغ عددهم (١٦٠) عضوا. وكان عدد العينة (١١٣) فردا تم عرض أداة الاستبانة عليهم المكونة من (٧٧) فقرة موزعة على تسعة مجالات. ونتج عن هذه الدراسة درجة تقدير عالية من قبل أعضاء الهيئة التدريسية لمعايير التميز المقترحة. وعليه أوصت الدراسة بتطبيق هذه المعايير وانشاء هيئة تتولى قياسها في الكليات. وهي تسعة معايير وضعتها الباحثة بعد الاطلاع على الأدبيات السابقة. وهي الإطار المفاهيمي، البرامج المقدمة، التقييم والتقييم، الخبرات الميدانية، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، التنوع، الإدارة والحوكمة، المناخ العام والمواطنة والسلوك وأخيرا المؤشرات.

### الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة Phifer (٢٠١٧) الى الكشف عن القيم والسلوكيات والمعتقدات الخاصة بمديري المدارس الفائزين بالجوائز والمتقاعدين في الولاية الغربية في هاواي. ونهجت الدراسة على القيام بعدة دراسات للحالة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مدرء المدارس الفائزين بجوائز والمتقاعدين، أما العينة فتناولت ثماني مدرء متقاعدين تم اختيارهم بشكل خاص لمراعاة الاختلاف العرقي والجنس والمرحلة (ابتدائي وثانوي). ونتج عن المقابلات الفردية امتلاك هذه الفئة لقيم عالية

واتجاهات قوية خلال فترة عملهم. وهو ما جعل منهم شخصيات استثنائية. ونوّه الباحث على ضرورة الاستفادة منهم من تطوير مفاهيم الإدارة التربوية في المنطقة.

وفيما يتعلق بالقيادة أيضا **Lee and Fred (٢٠١٥)** للكشف عن النمط القيادي لمديرين المدارس الفائزة بجوائز التدريس وعلاقته بتطوير ثقافة معلمي المدارس وفعالية التدريس، المرحلة الابتدائية أنموذجاً. وهدفت الدراسة للكشف عن النمط القيادي للمديرين والثقافة التعليمية للمعلمين الحاصلين على الجوائز التدريسية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما مجتمع الدراسة فهو المدارس التي حصلت على جائزة التعليم من قبل وزارة التعليم في تايوان واقتصرت العينة على مدرستين فقط. استخدم الباحثين فيها ثلاث أدوات هي المقابلة شبه المفتوحة وبطاقة الملاحظة وتحليل الوثائق. وخلصت الدراسة الى وجود سمات مشتركة في الثقافة التعليمية لدى القادة وفريق المعلمين في المدرستين. أبرزها وجود دافع قوي للمعلمين بتكوين القدوة الحسنة لدى الطلاب مع البراعة في العمل ضمن الفريق. مع حرصهم على الالتزام بأخلاقيات العمل والحفاظ على الاحترام المتبادل بين بعضهم البعض. أما القادة فاتصفوا بامتلاك قدر جيد مهارات التواصل مع معلمهم بجانب الاصغاء وتقبل الاقتراحات وسياسة التغيير.

ووضحت دراسة **Malley (٢٠١٥)** أثر الجوائز الرئاسية (PAEMST) للتميز في تدريس الرياضيات والعلوم من وجهة نظر الفائزين. وركزت هذه الدراسة على الفائزين في مسار تدريس العلوم فقط وذلك لقلّة عدد الفائزين منذ عام (١٩٩٠). اذ تكون مجتمع الدراسة من (١٦) فائزاً فقط واقتصرت العينة على ثمانية معلمين منهم فقط. واستخدمت المنهج الوصفي النوعي حيث تم تنفيذ مقابلات فردية وجماعية معهم. وظهرت نتائج هذه الدراسة على خمس محاور وهي: أن مادة العلوم هي حافز طبيعي للتعلم الدائم، أن كل طالب يحتاج أن يصبح مواطن مستنير علمياً، وجود دافع داخلي مثير لهؤلاء المعلمين ليميزوا في مادة العلوم، أن كل منهم يبحث جاهداً وينخرط لكي يتميز مهنياً في هذه المهنة، وأخيراً أن جميعهم ظل ثابتاً ومؤيداً للتطور رغم عدم وجود دعم قيادي.

وتشابهت معها دراسة **Ballew (٢٠١٢)** في التعرف على أثر جوائز التميز على المعلمين المبتدئين من وجهة نظرهم. حيث تناولت الدراسة أثر جائزة كنساس هورايزون على المعلمين في السنوات الأولى من عملهم، وهل كانت الجائزة مؤثرة ومحفزة لهم. واستخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي الوصفي وتشابهت العينة مع مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع الفائزين ما بين عام (٢٠٠٣) الى (٢٠١١)، وتم توزيع أداة الاستبانة المكونة من خمس عشرة فقرة وتقيس تسع متغيرات ديموغرافية تتضمن المرحلة والجنس ومكان العمل وغيرها. ونتج عن هذه الدراسة وجود أثر عالي للجائزة على المعلمين في المدن أكثر من القرى وعلى الاناث أكثر من الذكور.

أيضا تعرفت دراسة **Saidin** (٢٠١٢) على أثر جائزة مخطط ماليزيا Malaysia Award Scheme الخاصة بالمعلمين في تغيير اتجاهاتهم وطرق تدريسهم واسهاماتهم في تطوير جودة التعليم والتعلم. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي للتعرف على أثر الحوافز النقدية في زيادة حماس المعلم ورغبته في تحسين عمله. وقد تم تنفيذ المقابلات مع عشر معلمين فائزين بالإضافة الى تحليل الوثائق والمستندات المقدمة الى جهاز الجائزة التابع لوزارة التعليم في الأعوام ما بين (٢٠٠٠) الى (٢٠٠٨). ونتج عن الدراسة وجود أثر إيجابي للجائزة في تغيير اتجاهات المعلمين واستراتيجياتهم التدريسية. كما أن سياسة الجائزة تدفع المعلمين تجاه جودة الأداء واتقانه.

### التعليق على الدراسات السابقة:

يتشابه هدف الدراسة الحالية مع دراسة (الحلامه، ٢٠١٧) و (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) و (الذيابات و الذيابات، ٢٠١٦) في الكشف عن المعوقات بشكل عام، مع اختلاف مجتمع الدراسة والحدود المكانية. كما تشابهت معظم الدراسات مع الدراسة الحالية في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات باستثناء بعض الدراسات النوعية كدراسة (Malley، ٢٠١٥) و (Lee و Fred Li، ٢٠١٥) و (Phifer، ٢٠١٧) و (Saidin، 2012) حيث استخدموا المقابلة وتحليل الوثائق أو دراسة حالة.

وما يميز هذه الدراسة عن باقي الدراسات تركيزها على المعوقات للمعلمات اللاتي بدأن في معرفة المعايير الخاصة بالجوائز المختلفة إثر حضور الورش التدريبية. حيث شملت هذه الدراسة جميع الجوائز المتاحة للتقديم في مدينة جدة لفئة المعلمات وهي ما يقارب خمس جوائز تطلق في فترات مختلفة وهذا ما لم تتناوله دراسة سابقة، فجميع الدراسات التي تم الاطلاع عليها ركزت على جائزة واحدة كجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز كما في دراسة (الحلامه، ٢٠١٧) و (خريطة، ٢٠١٦) و (الصريرة، ٢٠١٢) و (العطي، ٢٠١٦) أو جوائز التميز العلمي كدراسة (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) وغيرها.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة البحث وتصميم محاور الاستبانة. حيث تم الاستفادة من دراسة (ربابعة، ٢٠١٣) لمعرفة أنواع التحديات بشكل تفصيلي ودراسة (العطي، ٢٠١٦) في محاور مجال المستحدثات التكنولوجية ودراسة (السهيلي، ٢٠١٨) و (رسمي، ٢٠١٧) لصياغة سمات المعلم المتميز.

**منهج البحث:** في هذا الجزء تم تحديد منهجية الدراسة من خلال أسلوب البحث عن المعلومات حول الدراسة، حيث تم اتباع المنهج الوصفي المختلط بين الكمي والنوعي في الدراسة.

**مجتمع البحث:** فئة المعلمات من مدارس مكتب تعليم جنوب جدة، اللاتي قمن بحضور الورش التعريفية للجوائز التربوية المنطلقة لهذا العام وحتى تاريخ تنفيذ الدراسة وعددهم (٩٤) معلمة.

**عينة البحث:** تم ارسال الاستبانة الى مجتمع البحث كاملا وتمت الاستجابة من قبل (٧٤) معلمة وهو العدد الذي يمثل العينة، أي أن نسبة الاستجابة كانت (٧٩%) وهي نسبة استجابة عالية.

**أدوات الدراسة:** تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تعتبر هذه الاداة من أكثر الاداة شيوعا في البحث الكمي. ومن أجل الوصول بهذه الاستبانة إلى الصورة التي تجعلها مناسبة لقياس الظاهرة ككل الدراسة تم الاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة. حيث تمت الاستعانة بدراسة (العطي، ٢٠١٦) ودراسة (الحللمة، ٢٠١٧) لصياغة عبارات الاستبانة وتنظيم محاورها الأساسية.

وبناء على ما سبق تم صياغة الاستبانة في جزئين:

- الجزء الأول اشتمل المعلومات الشخصية والمهنية للمشاركات في الدراسة مثل (المؤهل، سنوات الخبرة، والمرحلة التي يتم تدريسها).

- الجزء الثاني اشتمل على اسئلة تقييم المعوقات التي تواجه المعلمات أثناء التقديم على الجوائز التربوية بأنواعها الستة (الذاتية، المهنية، التكنولوجية، البحثية، معوقات تتعلق بألية الجائزة، معوقات تتعلق بالدعم) وفق المقياس الخماسي، وانتهى كل محور بأسئلة مفتوحة لتغطي الدراسة ابعاد أشمل بالإضافة الى مقترحات لتخطيها من وجهة نظرهن. مرفق الاستبانة في الملحق (ب).

### **صدق أداة الدراسة:**

يعد الصدق من الأمور المطلوب توافرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل عبارة من عباراتها على قياس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من صدق وصلاحيه استخدام الاستبانة في التعرف على المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية، تم قياس معامل الارتباط بيرسون لكل فقرة من الفقرات بالبعد الخاص به، ومن ثم قياس درجة ارتباط كل بُعد بالمقياس الكلي لاختبار الصدق البنائي. والجدول التالي يوضح مدى ارتباط كل فقرة بالبُعد الذي تنتمي اليه، لقياس مدى صدق أسئلة البُعد وأنه يقيس ما صمم لأجله. ماعدا السؤال الأول من المعوقات التكنولوجية والذي



لم يكن دالاً في اختبار الصدق. وقد تم اعتماد الاستبانة بعد عرضها على ستة من الأكاديميين التربويين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة التربوية وعدد من منسقات الجوائز من المشرفات التربويات. ثم اجراء التعديلات وحذف لبعض الفقرات بناء على مرئياتهم. ثم اختبار صدق وثبات الأداة، بعد حذف السؤال الأول من بعد المعوقات التكنولوجية، على عدد (20) من استبانات العينة.

(جدول رقم ٦) معامل ارتباط بيرسون لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لكل نوع من

البعد	السؤال	معامل الارتباط	البعد	السؤال	معامل الارتباط
المعوقات الذاتية	١. ينقصني وجود رؤية ورسالة مهنية واضحة	.746**	المعوقات التكنولوجية	٢. أجد صعوبة في استخدام برامج مايكروسوفت أوفيس.	.384 غير دالة
	٣. أرى أن شخصية المعلم الأنموذج تحتاج الى جهد كبير للوصول اليها	.602**		٤. أجد صعوبة في تنسيق النصوص في برنامج Word .	.770**
	٥. أشعر بأن رسائل الأشخاص السلبيين والمحبطين تؤثر في سهولة	.779**		٦. استخدم التكنولوجيا في تقديم المادة العلمية للطلبات بشكل محدود.	.608**
	٧. تنقصني الثقة الشديدة بتميزي وقدراتي العالية.	.652**		٨. أحتاج للمساعدة دوما لتعلم البرامج التكنولوجية التي تخدم التعليم والتعلم.	.765**
	٩. أحتاج لتطوير مهارة تحمل الضغوطات لدي.	.596**		١٠. استخدم برامج التقييم الالكتروني أثناء تقديم الدروس بشكل نادر.	.761**
	١١. لدي مبادرات ونجاحات محدودة في مجال تخصصي.	.623**		١٢. أجد صعوبة في بناء اختبارات محوسبة للطلبات.	.739**
	١٣. أحتاج لأن أبذل جهدا أكبر في مجال التعلم الذاتي .	.749**		١٤. أتواصل مع الطالبات الكترونيا بشكل طفيف.	.770**
	١٥. استخدم أدوات تقييم قليلة التنوع مع الطالبات.	.736**		١٦. نادرا ما أحفز الطالبات على التفاعل في المنصات التعليمية الالكترونية.	.788**
	١٧. احتاج الى تحقيق المزيد من الاستدامة في الاستراتيجيات التعليمية التي استخدمها	.841**		١٨. نادرا ما أنشر مخرجات الطالبات التعليمية على الشبكة العنكبوتية.	.850**
المعوقات المهنية	١٩. احتاج الى تطوير استراتيجياتي التعليمية لكي تنمي شخصية المتعلم.	.793**	٢٠. نادرا ما أتواصل مع أولياء الأمور الكترونياً .	.739**	
	٢١. قليلا ما أربط مادة التدريس بمواقف حياتية وواقعية.	.682**	١. يصعب علي القيام بدراسة بحثية كاملة الخطوات في مجال عملي.	.792**	

718**	٢. افتقد الى نشر أبحاثي في مجلات علمية متخصصة.		672**	٢٢. قليلا ما أربط مادة التدريس بالمواد الأخرى.	
672**	٣. نادرا ما أشارك بورقة عمل في المؤتمرات أو المحافل التربوية.		700**	٢٣. قليلا ما أتلقى النمو المهني في مجال تخصصي.	
816**	٤. يصعب عليّ الدخول على قواعد البيانات لتصفح البحوث المتعلقة بمجال عملي.		769**	٢٤. نادرا ما أشارك في مجتمعات التعلم المهنية.	
806**	٥. أواجه صعوبة في كتابة التقارير وصياغة الأفكار بطريقة سليمة.		627**	٢٥. أتواصل مع أولياء الأمور بشكل ضعيف وغير فعال	
909**	٦. أحتاج لمعرفة المزيد عن أخلاقيات نقل المعلومات وأسس الاقتباس من المراجع البحثية والمصادر المتنوعة.		724**	٢٦. أحتاج لمعرفة المزيد عن أخلاقيات مهنة التدريس.	
767**	١. تصلني معلومات عن الجوائز التي يمكنني المشاركة بها بشكل ضعيف.		598**	٢٧. أحتاج لوضع المزيد من الخطط الاثرية للطالبات المتفوقين.	
494*	٢. تصلني معلومات عن المعايير الخاصة بالجوائز التربوية بشكل سطحي.	معلومات متعلقة بالجوائز	724**	٢٨. أحتاج لوضع المزيد من البرامج العلاجية للطالبات لحالات التندي.	معلومات تتعلق بالادام
865**	٣. لا أستطيع معرفة شروط الاشتراك في الجوائز بسهولة.		515*	٢٩. ينقصني الدعم الكاف من قائدة المدرسة للتقديم على الجوائز.	
467*	٤. أرى أن الوقت المحدد للاستعداد للجائزة غير كاف جدا.		801**	٣٠. ينقصني الدعم الكاف من منسقات الجائزة للتقديم على الجوائز.	
524*	٥. أرى أن العائد المادي للجوائز غير مجزئ للاشتراك بها.		714**	٣١. أحتاج للمزيد من التوضيح تجاه بعض المعايير المطلوبة في الجوائز.	
			638**	٣٢. أتلقى الدعم المادي لتنفيذ المشاريع التربوية من جهة العمل بشكل ضعيف وشبه معدوم.	

\*\* دلالة عالية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، \* دلالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

### ثبات أداة الدراسة

هناك عدد من الطرق الإحصائية لقياس الثبات ومن أكثرها شيوعاً والتي يمكن من خلالها قياس الثبات هي طريقة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha والتي تعتمد على الاتساق الداخلي وتعطي فكرة عن اتساق الاسئلة مع بعضها البعض ومع جميع أسئلة المقياس الذي تنتمي اليه، كما هو موضح في الجدول التالي:

(جدول رقم ٧) تقييم صدق وثبات المحتوى وفقاً لمعيار ألفا كرونباخ

قيمة ألفا كرونباخ	الاتساق الداخلي
$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	جيد
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	مقبول
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	ذو تساؤل
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	ضعيف
$0.5 > \alpha$	غير مقبول

ان تقييم المحاور الرئيسية للدراسة اعتمد على حساب المتوسط الحسابي المرجح لكل محور، بحساب متوسط إجابات أسئلة كل محور. بعد حساب المتوسط الحسابي لكل سؤال وذلك لتحديد درجة تمركز الإجابات، ومن خلال الانحراف المعياري تم التعرف على تشتت الدرجات عن المتوسط الحسابي. حيث تم التعبير عن الدرجات بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي بالخيارات التالية:

جدول رقم (٨) درجات القياس الخماسي ليكارت

لاوافق تماماً	لاوافق	محايد	أوافق	أوافق تماماً
١	٢	٣	٤	٥

وقد تم تقييم المتوسط الحسابي المرجح بحساب طول الفترة أولاً وهي عبارة عن حاصل (٥١٤)، حيث ٤ تمثل عدد المسافات من ١ إلى ٢ مسافة أولى، ومن ٢ إلى ٣ مسافة ثانية، ومن ٣ إلى ٤ مسافة ثالثة، ومن ٤ إلى ٥ مسافة رابعة. و 5 تمثل عدد الاختيارات. وعند قسمة ٤ على ٥ ينتج طول الفترة ويساوي (٠,٨٠) لتضاف على بداية كل فترة، وهكذا حتى يصبح تقييم المتوسطات وفقاً للفتترات كالتالي:

جدول رقم (٩)

فترات تقييم المتوسط الحسابي المرجح المستوى للمقياس الخماسي

المقياس	طول الفترة
لا أوافق تماماً	من ١ إلى ١,٧٩
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
أوافق	من 3.40 إلى 4.19
أوافق تماماً	من 4.20 إلى 5

وكانت النتائج العامة لثبات الأداة عند توزيعها على (٢٠) عينة ومن ثم على كامل العينة، كالتالي:

جدول رقم (١٠)

معامل الثبات نحو المعوقات التي تواجه المعلمات أثناء التقديم على الجوائز التربوية بمدينة جدة

عدد الأسئلة	(معامل الثبات) قيمة كرونباخ ألفا لعينة ٧٤	(معامل الثبات) قيمة كرونباخ ألفا لعينة ٢٠	المحور
7	.741	.804	المعوقات الذاتية
11	.874	.902	المعوقات المهنية
6	.832	.876	المعوقات البحثية
9	.850	.905	المعوقات التكنولوجية
5	.747	.610	معوقات تتعلق بألية الجائزة
4	.607	.577	معوقات تتعلق بالدعم

يتضح من الجدول أن قيمة كرونباخ ألفا لكل من المحاور تعبر عن مستوى عالي من الاتساق الداخلي لمحاور (المعوقات الذاتية، المعوقات المهنية، المعوقات التكنولوجية، والبحثية) حيث أن جميع القيم أكبر من (0.70) مما يدل على أن مجموعة الأسئلة لكل محور كانت واضحة وتقيس بقدر كبير جدا من الاتساق ما صممت لقياسه، كما أنها كانت ترتفع وتتنخفض قليلا في العينة الأكبر عن العينة الأقل الأمر الذي يضيفي على نتائج الدراسة قدر كبير من الثبات. أما أسئلة (المعوقات التي تتعلق بألية الجائزة، والمعوقات التي تتعلق بالدعم) فقد كانت أقل اتساقاً للعينة الصغيرة وارتفعت لدى العينة الكبيرة لتصبح في مستوى اتساق مقبول.

### خطة التحليل الإحصائي للاستبيان:

- تم ترميز أسئلة الاستبانة وإدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS v.22)، حيث تم استخدام الطرق الإحصائية لتحليل البيانات التالية:
- معامل الارتباط بيرسون: لدراسة صدق أسئلة المحاور ومدى دلالتها للبعد الذي تنتمي إليه.
  - معامل كرونباخ ألفا: تم حساب قيمة معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي أو الثبات لكل من محاور أداة الدراسة وللاداة ككل.
  - التكرارات والنسب المئوية: لعرض توزيعات واتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة من العبارات الواردة بجميع محاور الاستبانة.
  - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحديد اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة وذلك بمقارنة المتوسط لإجابات أفراد العينة بالمتوسط الأصلي لرموز المقياس الخماسي، وقياس مدى تشتت الإجابات عن طريق المتوسط الحسابي باستخراج الانحراف المعياري.
  - اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): لدراسة وجود اختلاف بين متوسطات المحاور الرئيسية للدراسة وفقاً (للمؤهل، سنوات الخبر، المرحلة الدراسية).
  - معامل الارتباط سبيرمان: لدراسة وجود علاقة بين المحاور الرئيسية للدراسة والمتغيرات الديموغرافية (المؤهل، سنوات الخبرة)، ومن ثم تحديد قوة واتجاه هذه العلاقة.
  - التحليل الموضوعي للجزء النوعي من الاستبانة للتعرف على أبعاد أعمق وأشمل للدراسة.

### نتائج السؤال الأول:

- ما المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدّمات للجوائز التربوية في مدينة جدة؟  
(الذاتية، المهنية، التكنولوجية، البحثية، معوقات تتعلق بآلية الجائزة، معوقات تتعلق بالدعم)
- للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الاستبانة وعلى كل فقرة من فقرات المحاور، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١١) متوسطات متغيرات الدراسة الرئيسية

التقييم	المتوسط	المحور
محايد	3.08	معوقات ذاتية
محايد	2.81	معوقات مهنية
محايد	2.71	معوقات تكنولوجية
محايد	3.27	معوقات بحثية
موافق	3.48	معوقات متعلقة بآليات الجوائز
موافق	3.40	معوقات متعلقة بالدعم
محايد	3.12	المعوقات عامة

- تشير النتائج السابقة الى أن المعوقات المتعلقة بآليات الجوائز حصلت على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (٣,٤٨) اذن فهي أكثر المعوقات التي تواجه المعلمات ويعود ذلك الى كثرة المعايير والشواهد المطلوبة لإتمام عملية التقديم لمعظم الجوائز بل وتكرار المطلوب في أكثر من مجال من مجالات الجائزة وصعوبة التوثيق في النماذج المطلوبة وعدم توفر الوقت لدى المعلمة لإنجاز هذه المهام، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحالمة، ٢٠١٧) حيث كانت معايير جائزة الملكة رانيا هي المعيق الأول للمعلمين في الأردن يليها معوقات تتعلق بالمعلم ودراسة (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) حيث شكلت كثرة المتطلبات الورقية عائقاً لأعضاء هيئة التدريس من التقديم للجوائز العلمية.
- وفي المرتبة الثانية جاءت المعوقات المتعلقة بالدعم بمتوسط حسابي (٣,٤٠)، وتشمل الدعم الإداري بسبب غموض بعض المعايير واختلاف فهم المطلوب من منسقة لأخرى، وهي نتيجة لضعف تدريب المنسقات على هذه الجوائز بل الاعتماد على مجهود المنسقة الشخصي كما يحدث في مكاتب التعليم. أيضاً قلة الدعم النفسي والمعنوي من قبل بعض المشرفات والقائدات. بالإضافة الى قلة أو انعدام الدعم المادي للمشاريع التربوية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحالمة، ٢٠١٧) حيث جاءت معوقات الدعم والمساندة أحد عوائق تقديم المعلمين على جائزة الملكة رانيا ولكن بعكس هذه الدراسة فالسبب كان يعود لكثرة عدد المتقدمين وقلة عدد المنسقين في المديریات.

- يليها المعوقات البحثية ثم الذاتية ثم المهنية في المراتب الثالثة والرابعة والخامسة بمتوسط حسابي محايد بقيمة تتخفف من (٣,٢٧) الى (٢,٨١)، ويعزى ذلك الى اختيار العينة من فئة المعلم المتميز مسبقا فهن على قدر كبير من التمكن المهني ولديهن مكتسبات ذاتية ومهنية تعزز من أدائهن.
- أما المعوقات التكنولوجية فقد جاءت في المرتبة السادسة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٧١) مما يدل على امتلاك المعلمات لمهارات حاسوبية وتكنولوجية جيدة وهو انعكاس جلي لجهود وزارة التعليم نحو دمج التقنية في التعليم والسعي نحو التحول الرقمي عن طريق تجهيز المدارس بالبنية التحتية اللازمة للحصول على التعليم الإلكتروني وتكثيف التدريب لمنسوبي التعليم كافة وليس فقط فئة المعلمات وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العطي، ٢٠١٦) التي كشفت عن امتلاك الفائزين بجائزة الملكة رانيا لمهارات استخدام المستحدثات التكنولوجية بدرجة عالية.

مناقشة وتحليل محاور الدراسة:

المحور الأول: المعوقات الذاتية:

جدول رقم (١٢) تقييم المعوقات الذاتية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لأوافق تماماً ١	لا أوافق ٢	محايد ٣	أوافق ٤	أوافق تماماً ٥	المحور الأول
1.28	3.16	5 6.8%	25 33.8%	12 16.2%	17 23.0%	15 20.3%	١. ينقصني وجود رؤية ورسالة مهنية واضحة.
1.12	3.41	3 4.1%	16 21.6%	15 20.3%	28 37.8%	12 16.2%	٢. أرى أن شخصية المعلم الأنموذج تحتاج الى جهد كبير للوصول اليها.
1.21	2.54	17 23.0%	25 33.8%	9 12.2%	21 28.4%	2 2.7%	٣. أشعر بأن رسائل الأشخاص السلبيين والمحبطين تؤثر في بسهولة.
1.24	2.35	21 28.4%	29 39.2%	5 6.8%	15 20.3%	4 5.4%	٤. تنقصني الثقة الشديدة بتميزي وقدراتي العالية.
1.17	3.61	4 5.4%	12 16.2%	10 13.5%	31 41.9%	17 23.0%	٥. أحتاج لتطوير مهارة تحمل الضغوطات لدي.
1.23	3.16	7 9.5%	20 27.0%	10 13.5%	28 37.8%	9 12.2%	٦. لدي مبادرات ونجاحات محدودة في مجال تخصصي.
1.15	3.32	3 4.1%	19 25.7%	15 20.3%	25 33.8%	12 16.2%	٧. أحتاج لأن أبذل جهداً أكبر في مجال التعلم الذاتي.
.75	3.08	محايد					المتوسط الحسابي المرجح

- توضح النتائج أن آراء المعلمات نحو المعوقات الذاتية كانت محايدة، وذلك من نتيجة الوسط الحسابي المرجح للمحور الرئيسي الأول (٣,٠٨)، كما أن انحرافات الإجابات عن كل سؤال صغيرة بالتالي فان الانحراف المعياري يدل على عدم تشتت في الإجابات لكل سؤال.



- وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦١) والتي نصها " أحتاج لتطوير مهارة تحمل الضغوطات لديّ" وذلك بسبب كثرة الأعباء والمتطلبات المسندة للمعلمة وتشنت المعلمة بين المناهج والأنشطة المطلوبة، بالإضافة الى التوقعات العالية المفروضة على المعلمة من قبل القائدة والمشرفة وبعض الزميلات مما يحملهم العبء والضغط النفسي. وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة (Ballew، ٢٠١٢) التي كشفت أن المشتركين في الجوائز يتعرضون للكثير من الضغوطات من البيئة المحيطة بهم بسبب التوقعات العالية من قبل الآخرين، أو الغيرة من قبل الزملاء وانعدام التقدير بعد الفوز مما يجعلهم في ضغط نفسي مستمر.
- أما العبارة رقم (٤) التي نصها " تنقصني الثقة الشديدة بتميزي وقدراتي العالية." فحصلت على أقل متوسط حسابي (٢,٣٥) أي ان العينة لديها ثقة عالية بقدراتها ويعزى ذلك الى تميز المعلمة وحرصها على التطوير المستمر مع وجود الخبرة. وتؤيد هذه النتيجة دراسة (Ballew، ٢٠١٢) أيضا التي أثبتت أن الثقة العالية والثقة بالنفس هي أبرز مكتسبات المعلم المتقدم للجوائز.

المحور الثاني: المعوقات المهنية:

جدول رقم (١٣) تقييم المعوقات المهنية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لأوافق تماماً ١	لا أوافق ٢	محايد ٣	أوافق ٤	أوافق تماماً ٥	المحور الثاني
1.22	2.78	9 12.2%	30 40.5%	10 13.5%	18 24.3%	7 9.5%	١. استخدم أدوات تقييم قليلة التنوع مع الطالبات.
1.14	3.38	6.8%	13 17.6%	16 21.6%	29 39.2%	11 14.9%	٢. احتاج الى تحقيق المزيد من الاستدامة في الاستراتيجيات التعليمية التي استخدمها.
1.19	3.34	7 9.5%	14 18.9%	9 12.2%	35 47.3%	9 12.2%	٣. احتاج الى تطوير استراتيجياتي التعليمية لكي تنمي شخصية المتعلم.
1.19	2.00	32 43.2%	26 35.1%	4 5.4%	8 10.8%	4 5.4%	٤. قليلا ما أربط مادة التدريس بمواقف حياتية وواقعية.
1.12	2.03	26 35.1%	35 47.3%	2 2.7%	7 9.5%	4 5.4%	٥. قليلا ما أربط مادة التدريس بالمواد الأخرى.
1.21	2.92	9 12.2%	23 31.1%	14 18.9%	21 28.4%	7 9.5%	٦. قليلا ما أتلقى النمو المهني في مجال تخصصي.
1.26	2.55	21 28.4%	15 20.3%	18 24.3%	16 21.6%	4 5.4%	٧. نادرا ما أشارك في مجتمعات التعلم المهنية.
1.29	2.86	12 16.2%	22 29.7%	12 16.2%	20 27.0%	8 10.8%	٨. أتواصل مع أولياء الأمور بشكل ضعيف وغير فعال
1.26	2.43	20 27.0%	25 33.8%	12 16.2%	11 14.9%	6 8.1%	٩. احتاج لمعرفة المزيد عن أخلاقيات مهنة التدريس.
1.24	3.23	8 10.8%	15 20.3%	14 18.9%	26 35.1%	11 14.9%	١٠. احتاج لوضع المزيد من الخطط الاثرانية للطالبات المتفوقين.
1.25	3.38	5 6.8%	17 23.0%	13 17.6%	23 31.1%	16 21.6%	١١. احتاج لوضع المزيد من البرامج العلاجية للطالبات لحالات التندي.
.81	2.81	محايد					المتوسط الحسابي المرجح

- يتضح مما سبق أن آراء المعلمات نحو المعوقات المهنية كانت محايدة، وذلك من نتيجة الوسط الحسابي المرجح للمحور الرئيسي الثاني (٢،٨١)، كما أن انحرافات الإجابات عن كل سؤال صغيرة بالتالي فإن الانحراف المعياري يدل على عدم وجود تشتت في الإجابات لكل سؤال.
- وتشاطرت المرتبة الأولى العبارة رقم (٢) التي نصها " احتاج الى تحقيق المزيد من الاستدامة في الاستراتيجيات التعليمية التي استخدمها" مع العبارة رقم (١١) والتي نصها " احتاج لوضع المزيد من البرامج العلاجية للطالبات لحالات التدني" بمتوسط حسابي (٣،٣٨). ويعود السبب في بعد المعلمات عن الاستدامة الى التغيير المستمر في المناهج والتوجه الى استخدام الوسائل التعليمية الاستهلاكية وانعدام ثقافة المحافظة على البيئة في المجتمع. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الصرابرة، ٢٠١٢) التي وضحت أن المعلمين في الأردن يستغلون أقل الموارد بهدف تحسين العملية التربوية. أما الحاجة الى المزيد من البرامج العلاجية فيعزى ذلك كثافة عدد الطالبات في الفصول مما يقلل من التركيز على أدائهن.
- وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٢) ونصها". قليلا ما أربط مادة التدريس بمواقف حياتية وواقعية" بمتوسط حسابي (٢،٠٠). مما يدل أن العينة تجيد خلق بيئة تدريسية ملائمة للمتعلمين وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الجرابدة و جازية، ٢٠١٥) التي كشفت أن المشاركين لجائزة الملكة رانيا لا يتوفر لديهم التنوع في أساليب التعليم لخلق بيئة متميزة ومتكاملة للتعلم، نتيجة قلة الإمكانيات وشح الموارد في بعض المدارس الأردنية.

**المحور الثالث: المعوقات التكنولوجية:**

**جدول رقم (١٤) تقييم المعوقات التكنولوجية**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لاأوافق تماماً ١	لا أوافق ٢	محايد ٣	أوافق ٤	أوافق تماماً ٥	المحور الثالث
1.03	1.97	28 37.8%	30 40.5%	8 10.8%	6 8.1%	2 2.7%	١. أجد صعوبة في تنسيق النصوص في برنامج Word.
1.33	2.62	20 27.0%	17 23.0%	15 20.3%	15 20.3%	7 9.5%	٢. استخدم التكنولوجيا في تقديم المادة العلمية للطلاب بشكل محدود.
1.31	3.15	11 14.9%	14 18.9%	13 17.6%	25 33.8%	11 14.9%	٣. أحتاج للمساعدة دوماً لتعلم البرامج التكنولوجية التي تخدم التعليم والتعلم.
1.31	3.07	11 14.9%	15 20.3%	18 24.3%	18 24.3%	12 16.2%	٤. استخدم برامج التقييم الإلكتروني أثناء تقديم الدروس بشكل نادر.
1.34	2.73	16 21.6%	21 28.4%	13 17.6%	15 20.3%	9 12.2%	٥. أجد صعوبة في بناء اختبارات محوسبة للطلاب.
1.16	2.55	16 21.6%	23 31.1%	15 20.3%	18 24.3%	2 2.7%	٦. أتواصل مع الطلاب إلكترونياً بشكل طفيف.
1.20	2.31	22 29.7%	25 33.8%	14 18.9%	8 10.8%	5 6.8%	٧. نادراً ما أحفز الطلاب على التفاعل في المنصات التعليمية الإلكترونية.
1.29	2.93	13 17.6%	16 21.6%	16 21.6%	21 28.4%	8 10.8%	٨. نادراً ما أنشر مخرجات الطلاب التعليمية على الشبكة العنكبوتية.
1.34	3.07	10 13.5%	19 25.7%	15 20.3%	16 21.6%	14 18.9%	٩. نادراً ما أتواصل مع أولياء الأمور إلكترونياً.
.85	2.71	محايد					المتوسط الحسابي المرجح

- ويتضح أن آراء المعلمات نحو المعوقات التكنولوجية كانت محايدة، وذلك من نتيجة الوسط الحسابي المرجح للمحور الرئيسي الثالث (٢,٧١)، كما أن انحرافات الإجابات عن كل سؤال صغيرة بالتالي فإن الانحراف المعياري يدل على تقارب في الإجابات لكل سؤال.
- وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٣) والتي نصها "أحتاج للمساعدة دوماً لتعلم البرامج التكنولوجية التي تخدم التعليم والتعلم"، بمتوسط حسابي (٣,١٥). ويعود السبب في ذلك إلى البعد عن ممارسة التعلم الذاتي لمعظم التربويين وعدم البحث عن طرق استخدام المستجدات التكنولوجية التي تطور من مهارات المعلمة التكنولوجية كمقاطع الفيديو أو المنصات التعليمية الإلكترونية، بل وانتظار الترشيح للدورات والورش التعليمية للحصول على الجديد فيما يتعلق بالتكنولوجيا. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (العطي، ٢٠١٦) التي كشفت عن امتلاك الفائزين بجائزة الملكة رانيا للخبرة والدراسة الكافية لمعظم ما يستجد في عالم التكنولوجيا وأن أهم مما ساعدهم على وصول مراتب التميز هو انفرادهم بمستحدثات لم يمتلكها أي معلم عادي في المواقف الصفية. كما أن دراسة (الجرادة و جازية، ٢٠١٥) أوصت بضرورة اعداد برامج تدريبية للمعلمين للتعرف على مستجدات التقنية في مجال التعليم.
- أما المرتبة الأخيرة فجاءت العبارة رقم (١) "أجد صعوبة في تنسيق النصوص في برنامج WORD" بأقل متوسط حسابي وهو (١,٩٧) ويعود السبب في ذلك إلى استناد معظم المهام الكتابية للمعلم على برنامج تنسيق النصوص WORD بما فيها الاختبارات وأوراق العمل وسجل التحضير مما ساهم في اكساب المعلمة خبرة وسلاسة في استخدام هذا البرنامج.

المحور الرابع: المعوقات البحثية:

جدول رقم (١٥)

تقييم المعوقات البحثية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق تماماً ١	لا أوافق ٢	محايد ٣	أوافق ٤	أوافق تماماً ٥	المحور الرابع
1.23	3.18	8 10.8%	14 18.9%	21 28.4%	19 25.7%	12 16.2%	١. يصعب علي القيام بدراسة بحثية كاملة الخطوات في مجال عملي.
1.02	3.51	4 5.4%	6 8.1%	23 31.1%	30 40.5%	11 14.9%	٢. افتقد الى نشر أبحاثي في مجلات علمية متخصصة.
1.19	3.80	4 5.4%	9 12.2%	10 13.5%	26 35.1%	25 33.8%	٣. نادرا ما أشارك بورقة عمل في المؤتمرات أو المحافل التربوية.
1.23	3.11	10 13.5%	13 17.6%	19 25.7%	23 31.1%	9 12.2%	٤. يصعب علي الدخول على قواعد البيانات لتصفح البحوث المتعلقة بمجال عملي.
1.24	2.99	9 12.2%	21 28.4%	15 20.3%	20 27.0%	9 12.2%	٥. أواجه صعوبة في كتابة التقارير وصياغة الأفكار بطريقة سليمة.
1.29	3.07	11 14.9%	15 20.3%	16 21.6%	22 29.7%	10 13.5%	٦. أحتاج لمعرفة المزيد عن أخلاقيات نقل المعلومات وأسس الاقتباس من المراجع البحثية والمصادر المتنوعة.
.89	3.27	محايد					المتوسط الحسابي المرجح

- ويتضح هنا أن آراء المعلمات نحو المعوقات البحثية كانت محايدة، وذلك من نتيجة الوسط الحسابي المرجح للمحور الرئيسي الرابع (٣,٢٧)، كما أن انحرافات الإجابات عن كل سؤال صغيرة بالتالي فإن الانحراف المعياري يدل على تقارب في الإجابات لكل سؤال.
- واحتلت المرتبة الأولى العبارة رقم (٣) " نادرا ما أشارك بورقة عمل في المؤتمرات أو المحافل التربوية" بمتوسط حسابي (٣,٨٠)، ويعود السبب في ذلك الى محدودية التوجيه من قبل إدارات التعليم تجاه المؤتمرات العلمية واقتصارها على عدد قليل جداً، بالإضافة الى رفض

(٤٦٣)، مجلد (٤٥)، ٢٠٢١ م

معظم القائدات حضور المعلمات للمحافل التربوية الخارجية بدون تكليف رسمي. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الصريرة، ٢٠١٢) التي كشفت أن المشتركين في جائزة الملكة رانيا يسعون لحضور المؤتمرات العلمية بدرجة مرتفعة.

- أما في المرتبة الأخيرة فجاءت العبارة رقم (٥) "يصعب عليّ القيام بدراسة بحثية كاملة الخطوات في مجال عملي" ويعزى ذلك الى شبه انعدام ثقافة اجراء الدراسات البحثية في مجتمعنا التعليمي نتيجة لعدم تركيز المرحلة الجامعية والتدريب التربوي على هذا الجانب. وتتفق هذه النتيجة دراسة (الخالدة، ٢٠١٣) التي أعزت قلة تنفيذ المعلمين للبحوث العلمية الى عدم تكليفهم بذلك في المرحلة الجامعية وضيق وقت المعلم وعدم امتلاك مهارات البحث العلمي.

#### المحور الخامس: المعوقات المتعلقة بآليات الجوائز:

#### جدول رقم (١٦) تقييم المعوقات المتعلقة بآليات الجوائز

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لأوافق تماماً ١	لا أوافق ٢	محايد ٣	أوافق ٤	أوافق تماماً ٥	المحور الخامس
1.14	3.39	3 4.1%	16 21.6%	18 24.3%	23 31.1%	14 18.9%	١. تصلني معلومات عن الجوائز التي يمكنني المشاركة بها بشكل ضعيف.
1.11	3.58	2 2.7%	12 16.2%	19 25.7%	23 31.1%	18 24.3%	٢. تصلني معلومات عن المعايير الخاصة بالجوائز التربوية بشكل سطحي.
1.18	3.12	5 6.8%	21 28.4%	19 25.7%	18 24.3%	11 14.9%	٣. لا أستطيع معرفة شروط الاشتراك في الجوائز بسهولة.
.93	4.24	1 1.4%	3 4.1%	10 13.5%	23 31.1%	37 50.0%	٤. أرى أن الوقت المحدد للاستعداد للجائزة غير كاف جداً.
1.19	3.05	7 9.5%	17 23.0%	27 36.5%	11 14.9%	12 16.2%	٥. أرى أن العائد المادي للجوائز غير مجزئ للاشتراك بها.
.79	3.48	موافق					المتوسط الحسابي المرجح

- ويتضح هنا موافقة المعلمات نحو المعوقات المتعلقة بآليات الجوائز، وذلك من نتيجة الوسط الحسابي المرجح للمحور الرئيسي الرابع (٣,٤٨)، كما أن انحرافات الإجابات عن كل سؤال صغيرة بالتالي فإن الانحراف المعياري يدل على تقارب في الإجابات لكل سؤال.
- وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٤) " أرى أن الوقت المحدد للاستعداد للجائزة غير كاف جداً" بمتوسط حسابي عالي بلغ (٤,٢٤)، وسبب ذلك هو أن توقيت انطلاق الجوائز يكون وسط العام الدراسي وأثناء امتلاء جدول المعلمات بالمهام الدراسية. أيضاً التأخر في الإعلان عن بعض الجوائز في بعض المكاتب أو ضعف الإعلان عنها مما يتسبب في تأخر البدء في الاستعداد. وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) و (الحلالمة، ٢٠١٧) التي وضحت أن قصر الوقت المحدد يعيق المعلمين من الاشتراك في جائزة الملكة رانيا.
- وحصلت على أدنى متوسط حسابي العبارة رقم (٥) " أرى أن العائد المادي للجوائز غير مجزئ للاشتراك به" وهو (٣,٠٥). مما يدل على أن المبالغ المخصصة للجوائز كافية وعلى قدر الجهود المبذولة. كما أن الجانب المعنوي للجوائز هو عامل دفع قوي للاشتراك فيها من ثقة في النفس وشعور بالرضا والاعتزاز بالمهنة. وتتفق هذه النتيجة مع (الجاريدة و جازية، ٢٠١٥) التي أشارت أن الحوافز المادية تزيد من دافعية المعلمين في عملهم وترفع ولائهم للمهنة.

#### المحور السادس: المعوقات المتعلقة بالدعم:

جدول رقم (١٧) تقييم المعوقات المتعلقة بالدعم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لأوافق تماماً ١	لا أوافق ٢	محايد ٣	أوافق ٤	أوافق تماماً ٥	المحور السادس	
1.37	3.05	10 13.5%	20 27.0%	17 23.0%	10 13.5%	17 23.0%	١. ينقصني الدعم الكاف من قائدة المدرسة للتقديم على الجوائز.	
1.31	2.97	12 16.2%	17 23.0%	17 23.0%	17 23.0%	11 14.9%	٢. ينقصني الدعم الكاف من منسقات الجائزة للتقديم على الجوائز.	
1.09	3.79	3 4.1%	7 9.5%	13 17.6%	30 40.5%	21 28.4%	٣. أحتاج للمزيد من التوضيح تجاه بعض المعايير المطلوبة في الجوائز.	
1.31	3.76	7 9.5%	5 6.8%	17 23.0%	15 20.3%	30 40.5%	٤. أتلقى الدعم المادي لتنفيذ المشاريع التربوية من جهة العمل بشكل ضعيف وشبه معدوم.	
.86	3.40	موافق						المتوسط الحسابي المرجح



- ويتضح هنا أيضا موافقة المعلمات بدرجة أقل من الأولى نحو المعوقات المتعلقة بالدعم، وذلك من نتيجة الوسط الحسابي المرجح للمحور الرئيسي الرابع (٣,٤٠)، كما أن انحرافات الإجابات عن كل سؤال صغيرة بالتالي فإن الانحراف المعياري يدل على تقارب في الإجابات لكل سؤال.
- وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٣) ونصها " أحتاج للمزيد من التوضيح تجاه بعض المعايير المطلوبة في الجوائز" بمتوسط حسابي (٣,٧٩) والسبب يعود الى شمولية المعايير في معظم الجوائز مما يترك المجال مفتوحا للتفسيرات المختلفة، وخصوصا مع قلة وجود مواد توضيحية مرئية تيسر على المتقدمات الخطوات الأساسية للبدء في الاشتراك وكيفية تجاوز الصعوبات الطارئة كرفع الملفات والمرفقات الأخرى. وتتفق هذه النتيجة دراسة مع (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) حيث شكل غموض بعض المعايير عائقا تجاه تقديم هيئة التدريس لجائزة الملك سعود.
- اما العبارة رقم (٢) ونصها " ينقصني الدعم الكاف من منسقات الجائزة للتقديم على الجوائز" فحصلت على أدنى متوسط حسابي وهو (٢,٩٧)، ويعود السبب الى اختلاف شرح المعايير من منسقة الى أخرى وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة (الحلامه، ٢٠١٧) التي أوصت بتدريب منسقي الجوائز في المديرية وتجهيزهم للعمل بكفاءة أعلى.

#### نتائج السؤال الثاني:

- ما لمزيد من المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية من وجهة نظرهن؟

#### ١- المزيد من المعوقات الذاتية:

أضافت بعض المعلمات المزيد من المعوقات الذاتية التي تحد من اشتراكهم في الجوائز التربوية مثل قلة الدافعية وعدم وجود محفز قوي، ووجود مجتمع محبط لدى البعض، ولجوء بعض القائدات للمقارنة بين المعلمات والتقليل من جهود الأخريات، ويعزى ذلك الى اغفال بعض القيادات للتحفيز المستمر ودوره في استثارة الجهود مما يجعل المعلمة تقتصر على جهودها داخل الغرفة الصفية.

#### ٢- المزيد من المعوقات المهنية:

أضافت بعض المعلمات المزيد من المعوقات المهنية التي واجهتهم كمتقدمات للجوائز حيث كان أعلى تكرار هو ضيق الوقت يليه ضغط العمل وضغط المقررات، كثرة عدد الحصص والأنشطة وتعدد المناهج المسندة للمعلمة خلال اليوم الدراسي. أيضا عدم وجود تجارب ومشاريع ومبادرات كافية وملائمة للاشتراك في الجوائز.

### ٣- المزيد من المعوقات التكنولوجية:

وذكرت بعض المعلمات المزيد من المهارات التكنولوجية التي شكلت لهن عقبة أثناء التقديم على الجوائز كالتدريب على تصميم البرامج أو اعداد التطبيقات الالكترونية وصناعة الفيديوهات ويعزى ذلك لكونها متطلب أساسي في معظم الجوائز كجائزة التعليم للتميز. وتتنوع الحلول المقدمة من قبل المعلمات فيما بين الرغبة في التطوير الذاتي المستمر والالتحاق بالدورات التقنية.

### ٤- المزيد من المعوقات البحثية:

وأفادت بعض المعلمات عن وجود المزيد من المعوقات البحثية التي واجهتهن أثناء الاستعداد للجائزة وعلى رأسها عدم المشاركة في المؤتمرات بأوراق عمل أو ورش تدريبية. أو عدم حضور المؤتمرات نتيجة عدم الترشيح أو ارتفاع رسوم الحضور لبعض المؤتمرات، وعدم وجود بحث منشور للمعلمة وعدم التمكن من الوصول على قواعد البيانات البحثية المختلفة وعدم اجادة مهارات الاقتباس من المصادر العلمية.

### ٥- المزيد من المعوقات المتعلقة بمعايير وآليات الجوائز:

ووضحت بعض المعلمات المزيد من المعوقات التي تتعلق بمعايير وآليات الجائزة وتركزت الإجابات حول صعوبة إجراءات عملية التوثيق، حيث أن معظم المعلمات لا يقمن بتوثيق الدورات والمبادرات والبرامج التي يتم انجازها أولاً بأول. أيضاً كثرة الشواهد المطلوبة وعدم وضوح بعض المعايير والمجالات. والافتقار لمهارة كتابة التقارير وعدم وجود قوالب جاهزة أو نماذج لمحاكاتها وضيق وقت بعض الجوائز وعدم معرفة مواعيد التقديم والرفع بشكل دقيق. وعدم التزام إدارة التعليم أو أمانة الجائزة بتقديم تغذية راجع بعد التقديم.

### ٦- المزيد من المعوقات المتعلقة بالدعم:

وأضافت بعض المعلمات المزيد من المعوقات التي تتعلق بالدعم، وكان أعلى تكرار هو الضعف النوعي للدعم المقدم من مكتب التعليم وضعف الدعم النفسي المقدم من قبل بعض القائدات والمشرفات التربويات. وعدم توضيح المنسقات للمعايير بالشكل المطلوب. وشرحها بشكل مختلف من منسقة للأخرى مع عدم المعرفة عن الجوائز الا بعد انطلاقها. واقترحت بعض المعلمات ابلاغ المعلمات بالمطلوب تجهيزه بفترة كافية قبل الإعلان عن بدء الجائزة.

نتائج السؤال الثالث:

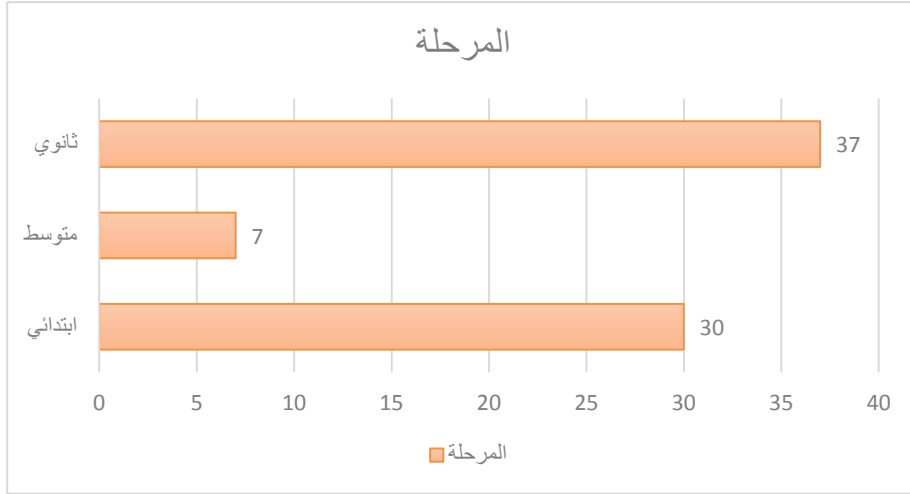
هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المؤهل، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسي)؟  
وللإجابة عن هذا السؤال، ينبغي أولاً استعراض البيانات الشخصية للعين حيث يعرض الجدول التالي، وصفاً لعينة الدراسة والبيانات الشخصية لها.

جدول رقم (١٨) البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة %	التكرار	المتغيرات الفئوية وترميزها
100%	74/74	المؤهل العلمي
4.1%	3	1 = دبلوم
77%	57	2 = بكالوريوس
18.9%	14	3 = دبلوم عالي
100%	74/74	سنوات الخبرة
2.7%	2	1 = أقل من 5 سنوات
29.7%	22	1 = من 5 إلى 10
41.9%	31	2 = 11 إلى 20
25.7%	19	3 = أكثر من 20

شكل رقم (١)

نسبة المشاركات وفقاً للمرحلة التي تدرسها



- يلاحظ أن نسبة حملة البكالوريوس (٧٧%) وهي أعلى نسبة من اجمالي المشاركات، ويعزى ذلك لكونها متطلب أساسي للتدريس في المرحلة المتوسطة والثانوية. ثم حملة الدبلوم العالي بنسبة (١٩%) تقريباً، فحملة الدبلوم بنسبة (٤%).
- كما كانت نسبة المشاركات من ذوات الخبرة (١١ الى ٢٠ سنة) أعلى نسبة (٤٢%)، وأقل نسبة كانوا من ذوات أقل من خمس سنوات خبرة بنسبة (٣%) ويعزى ذلك الى أن شروط الاشتراك في الجوائز تتطلب خبرة تزيد عن ثلاث سنوات في الغالب، أيضاً المعلمات ذوات الخبرة يتمكن من استيفاء المهام الأساسية في التعليم وتخطي صعوبات المهنة مما يشجعهن للمشاركة في الجوائز.
- أما نسبة المشاركات من معلمات مرحلة الثانوية شكلت أعلى نسبة (٥٠%)، ثم معلمات المرحلة الابتدائية بنسبة (٤١%)، وأخيراً معلمات المرحلة المتوسطة بنسبة (٩%). ويعزى قلة نسبة معلمات المرحلة المتوسطة الى صعوبة تدريس هذه المرحلة العمرية مما يهت نتائج التعلم فيها وممارسة الأنشطة الابداعية لهذه الفئة كما هو معروف لدى التربويين.

١. الفروق في الدلالة الإحصائية في نوع المعوقات وفقاً لاختلاف المرحلة الدراسية:

جدول رقم (١٩)

دراسة اختلاف متغيرات الدراسة وفقاً لاختلاف المرحلة الدراسية

مستوى الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المرحلة الدراسية
0.195	2	1.67	0.46	3.08	30	ابتدائي
			0.64	2.83	7	متوسط
			0.60	3.22	37	ثانوي
			0.56	3.12	74	المجموع

- تم اختبار ذلك بتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) طالما أنها مصنفة لأكثر من مجموعتين، بعد التأكد من تجانس البيانات باختبار ليفين ، ظهر عدم وجود اختلافات ذات فروق إحصائية عند مستوى دلالة معنوي (٠,٠٥)، بالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة للمعوقات وفقاً لاختلاف المرحلة الدراسية. وتعزى هذه النتيجة الى أن جميع معلمات العينة من فئة المتميزات والحريصات على استيفاء جوانب التميز، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحلالمة، ٢٠١٧) التي لم تكشف عن أي فروق بين معلمين المرحلة الأساسية والثانوية في الأردن.

## ٢. العلاقة بين آراء المعلمات والمؤهل العلمي:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات والمؤهل العلمي، وذلك من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية حيث كان (٠,٠٧٣) أكبر من مستوى الدلالة المعنوي (٠,٠٥٠)، كما أن معامل الارتباط سبيرمان ( $r = -0.209$ )، أشار الى أن تلك العلاقة كانت عكسية ضعيفة أي كلما زاد المؤهل قلت المعوقات التي واجهت المعلمات عامة، بالتالي لا توجد علاقة بين المعوقات والمؤهل العلمي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ( $\alpha = 0.05$ ). مع ملاحظة أن المعوقات البحثية كانت ذات علاقة عكسية متوسط بالمؤهل. وتعزى هذه النتيجة الى تمكن حاملي مؤهل الماجستير والدكتوراة من اجراء الدراسات البحثية والاطلاع على مستجدات البحوث العلمية وهو القصور الذي قد يواجه حملة البكالوريوس أو الدبلوم العام وتختلف هذه النتيجة مع (الخوالدة، ٢٠١٣) التي لم توضح أي فروقات بين معوقات اعداد البحوث العلمية للمعلمين في الأردن تعزى لاختلاف المؤهل

(٤٦٣)، مجلد (٤٥)، ٢٠٢١ م

ويعود ذلك الى استناد الأداة على وضع معوقات تتعلق بالبيئة الخارجية وليست بقدرة المعلم على اعداد البحوث كما في هذه الدراسة.

### ٣. العلاقة بين آراء المعلمات وعدد سنوات الخبرة:

أشارت النتيجة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المعوقات وسنوات الخبرة، وذلك من قيمة مستوى الدلالة الاحصائي حيث كان (٠,٠٢١٧) أكبر من مستوى الدلالة المعنوي (٠,٠٥٠)، كما أن معامل الارتباط سبيرمان، أشار الى أن تلك العلاقة كانت عكسية ضعيفة أي كلما زادت سنوات الخبرة قلت المعوقات التي واجهت المعلمات عامة. ويعزى سبب ذلك الى ان ٧٠% من العينة تقريبا كانت لمعلمات ذوات خبرة تدريسية تفوق العشر سنوات، وهي فترة كافية لامتلاك المهارات الأساسية لمهنة التدريس مما يجعل المعوقات مشتركة بينهن بسبب تشابه خلفية البيئة التعليمية. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (الذيابات و الذيابات، ٢٠١٦) ودراسة (الغامدي و الجارودي، ٢٠١٧) حيث لم توجد أي فروقات في استجابات هيئة التدريس رغم اختلاف خبراتهن فيما يتعلق بالتقديم على جائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود، كما تشابهت مع دراسة (الجرابدة و جازية، ٢٠١٥) في عدم وجود فروقات في معوقات اعداد البحوث العلمية تعزى لسنوات الخبرة.

### ملخص نتائج الدراسة:

١. ان المتوسط الحسابي لوجود المعوقات التي تواجه المعلمات المتقدمات للجوائز التربوية بشكل عام (٣,١٢) وهي درجة محايدة.
٢. احتلت المعوقات المتعلقة بآليات الجوائز المرتبة الأولى والمعوقات المتعلقة بالدعم المرتبة الثانية وجميعها بدرجة موافق.
٣. حصلت المعوقات البحثية على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٢٧)، وفي المرتبة الرابعة المعوقات الذاتية بمتوسط حسابي (٣,٨)، وفي المرتبة الخامسة المعوقات المهنية بمتوسط حسابي (٢,٨١)، وفي المرتبة الأخيرة المعوقات التكنولوجية بمتوسط حسابي (٢,٧١).
٣. لا يوجد فروق في الأداة ككل في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري الخبرة أو المرحلة التدريسية.
٤. توجد علاقة عكسية متوسطة في نتائج المعوقات البحثية تعزى لمتغير المؤهل لصالح حملة الماجستير.

### التوصيات

١. أن تخصص وزارة التعليم موقع أو تطبيق الكتروني يضم الجوائز التي يمكن الاشتراك بها داخل الوطن وخارجها وشروط الاشتراك فيها وتوفير منافذ عبور الى المواقع الأصلية لها.
٢. أن تدعم أمانات الجوائز مواقعها الالكترونية بورش مسجلة أو روابط لفيدويوهات تفسيرية للمعايير المطلوبة لتيسير الاطلاع عليها من قبل المهتمين كما في جائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي.
٣. أن تؤهل إدارات التعليم المعلمات المتميزات للمشاركة في الجوائز عن طريق البرامج التدريبية التي تركز على مهارات التوثيق واعداد وكتابة التقارير.
٤. أن يدرّب مكتب التعليم منسقات الجوائز في للعمل بكفاءة أعلى وتأهيلهن للتمكن من شرح المعايير المطلوبة للجوائز بدقة.
٥. أن تقوم وزارة التعليم بتشجيع المعلمات على القيام بالدراسات والبحوث العلمية الفردية والمشاركة ووضع حوافز مقابل تنفيذ البحوث التربوية.

### المقترحات

بعد الاطلاع على العديد من الجوائز العربية والعالمية، تقترح الدراسة ما يلي:

١. منح الفائزين أو المشتركين في الجوائز فرص دراسية وترقيات وظيفية كما في جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز.
٢. اشراك الطلاب وأولياء الأمور في عملية التقييم للمعلم كما في بعض الجوائز الأمريكية بصفته المستفيد المباشر من جهود المعلم المتميزة.
٣. اجراء دراسات مماثلة نوعية وكمية على مكاتب التعليم الأخرى في مدينة جدة.

المراجع العربية

القران الكريم.

ادم، محفوظ إسماعيل.(٢٠١٧). التحديات التي تواجه الادارة المدرسية في المدارس الثانوية، دراسة ميدانية ولاية غرب دارفور. رسالة دكتوراة. (معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامي، المحرر) ام درمان: جامعة ام درمان الاسلامية.

أكاديمية النحبة لخدمات البحث العلمي.(٢٠١٧).  
٨D%٧A%٨AC%D%٨title=%D&٢٤ba.com/blog.php?id=٥https://www.alno  
%٩D%٨٥%٩AA%D%٨D%٨٤%٩D%٧A%٨D%٢٠%٩A%٨D%٢B%٨D%٦A%  
%٩D%٨A%٨D%١B%٨AA%D%٨D%٨٤%٩D%٧A%٨D%٢٠%٢B%٨A%D٨  
٨٨%٩D%٨٨. جائزة التميز التربوي. تاريخ الاسترداد ٢٠٢٠، من أكاديمية النحبة لخدمات  
البحث العلمي.

الأمانة العامة لجائزة التعليم للتميز.(٢٠١٨). المعلم المتميز. (مكتبة الملك الوطنية، المحرر) تاريخ  
الاسترداد ٢٠٢٠، من جائزة التعليم للتميز.

البحيري، السيد. (٢٠١٢). نموذج لجامعة متميزة في ضوء مؤشرات التميز والجودة النوعية في الأداء  
ببعض الجامعات الأجنبية. الجزء ١ (ع ١٥٠)، الصفحات ١٠٥ - ١٣٠.

بزيز، محمد يوسف ، ابن طريف، عاطف عمر.(٢٠١٨). أنماط الإدارة الصفية لدى المعلمين الفائزين  
بجائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز من وجهة نظرهم في الاردن. (عمادة البحث العلمي،  
المحرر) الصفحات ١١٥ - ١٣٦. تم الاسترداد من  
<https://search.mandumah.com/Record/٩٤٥٦١٤>

بلفقيه، نجيب محفوظ.(٢٠٠٩). دور جائزة حمدان بن راشد ال مكتوم للأداء التعليمي المتميز في  
الإصلاح المدرسي بدولة الامارات الواقع والمأمول من وجهة نظر المعلمين. (جامعة الامارات  
العربية المتحدة، المحرر)

الثبتي، سلطان سليم ، عسيري ، عبد الله.(٢٠١٩). دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد  
أعمالهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة(ع ٥)، الصفحات ٢٦-٣٧.

جائزة التعليم للتميز.(ابريل، ٢٠٢٠). [.asp](https://www.tamayaz.org.sa/award_dirs.aspx٢egate.tamayaz.org.sa/award_dirs)  
من جائزة التعليم للتميز.

جائزة أهالي جدة للمعلم المتميز.(٢٠١٨). دليل جائزة أهالي جدة. تم الاسترداد من  
<https://www.ja.t.org>



جائزة خليفة التربوية.(٢٠١٨). <https://khaward.ae/general-instruction/?lang=ar>. تاريخ الاسترداد ٢٠٢٠، من جائزة خليفة التربوية.

جائزة رأس الخيمة للتميز التعليمي.(٢٠١٩). دليل جائزة رأس الخيمة للتميز التعليمي. تم الاسترداد من [awards.rak.ae/Documents/Participation](http://awards.rak.ae/Documents/Participation) دليل ٢٠% الجائزة ٢٠١٦-٢٠١٩.pdf.

جائزة محمد بن زايد لأفضل معلم خليجي.(٢٠٢٠). معايير الجائزة. تاريخ الاسترداد ٢٠٢٠، من <https://www.mbzaward.ae/award-criteria?tabID=techCondDiv>

الجريدة، دلال محمد ، جازية، نهاية.(كانون أول، ٢٠١٥). دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، ع ٤، الصفحات ٣٨٥ - ٣٤١. تم الاسترداد من

جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي.(مارس، ٢٠٢٠). [/queenraniaaward.org](http://queenraniaaward.org).

جوهر، علي ، رضوان، وائل ، سليم ، البكري.(يوليو، ٢٠١٨). متطلبات تحقيق تميز أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط. (الثقافة والتنمية، المحرر) ع ١٣٠ (س١٩)، الصفحات ٤٤-١. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/917973>

الحلامه، زينب رضا. (يناير، ٢٠١٧). معوقات الترشيح لجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين. ع ٢١، ٣٦٤-٣٨٨. جامعة بورسعيد -كلية التربية.

الحنيطي، أحمد يوسف.(٢٠١٤). أثر جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز في توجيه المؤسسات الأردنية المشاركة بالجائزة نحو التطوير التنظيمي، دراسة ميدانية. (عمادة البحث العلمي، المحرر) الجامعة الأردنية(ع ٢)، الصفحات ٢٩٥-٣١١.

الحيدري، رحاب دخيل الله.(يونيو، ٢٠١٦). دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين لكفايات الادارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة. (جامعة الملك سعود، المحرر) رسالة التربية وعلم النفس، الصفحات ٣٧-٣٦٣.

خريطة، فتوح عبد الرحمن.(٢٠١٦). استدامة التميز لدى الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي. ١- ١٧٩. الزرقاء، الأردن: الجامعة الهاشمية.

الحوالدة، تيسير محمد.(٢٠١٣). مستوى المعوقات التي تواجه المعلم الاردني في إجراء البحوث العلمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع ١، الصفحات ٧١- ١٠٠.

الدخيل، عبدالله محمد.(٢٠١٥). دور جائزة التربية و التعليم السعودية للتميز في صقل مهارات الإدارة المدرسية و المدرسة المتميزة : من وجهة نظر مدراء المدارس. الثقافة والمية، ع ٩٧، الصفحات ٢٩-٧٤.

الذيابات، بسام ، والذيابات، مراد. (٢٠١٦). معوقات تطبيق ادارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية الخاصة. (قسم العلوم المالية والإدارية، كلية اربد الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، المحرر) مجلة جامعة النجاح للأبحاث.

رابعة، سمية خليفة. (٢٠١٣). الاسلوب الاداري المحفز للتميز لدى مديري مدارس اربد من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز. ١ - ١٦٢. (كلية التربية، المحرر) أربد، الاردن: جامعة اليرموك.

رسمي، أميمة محمد. (٢٠١٧). تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم ما قبل الجامعي. مستقبل اعداد المعلم وتنميته بالوطن العربي (الصفحات ٨٥٩-٨٧١). الجيزة: كلية التربية جامعة ٦ أكتوبر رابطة التربويين العرب.

الزبون، محمد،، دراغمة، نيفين. (تموز، ٢٠١٣). دور مقترح للمعلم المتميز في عملية الاشراف التربوي في الأردن. مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، ٢٠ (٧)، الصفحات ٣٤٠-٣٨٣.

السهيلي، ليلي. (يناير، ٢٠١٨). الأدوار الجديدة للمعلم والكفايات اللازمة ليقوم بها. مجلة جيل الدراسات الأدبية والفكرية (ع ٣٧)، الصفحات ١٠٥ - ١٢٠.

الصريرة، هبة عبد السلام. (٢٠١٢). أثر جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في نشر معايير التميز لدى معلمي الفئة الأولى في محافظة الزرقاء. ١ - ٨١. (عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، المحرر) الزرقاء، الأردن: الجامعة الهاشمية.

العطي، سلام يوسف. (٢٠١٦). درجة توظيف المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي وعلاقتها بأنماط شخصيتهم. ١-١٣٠. (الجامعة الهاشمية، المحرر) الزرقاء، الأردن: كلية الدراسات العليا.

عودة، لينا فلاح. (٢٠١٢). بناء معايير تميز لاعداد المعلمين في كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في ضوء متطلبات المدرسة الفاعلة في القرن الحادي والعشرين. رسالة دكتوراة، ١-١٧٣. عمان، الاردن.

عون، وفاء محمد. (يوليو، ٢٠١٦). أثر جائزة وزارة التعليم للتميز في تطور الأداء الاداري لدى مديري ومديرات المدارس بشرق المدينة. مجلة كيرالا (ع ٢)، الصفحات ١٧٩ - ٢٢٠.

الغامدي، عزة عبد العزيز ، الجارودي، ماجدة إبراهيم. (٢٠١٧). المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود. مج ٦ ، ع ٤ ، ١٠٩ - ١١٩. (المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المحرر) دار سمات للدراسات والأبحاث.

فقوسة، منذر عامر. (٢٠١٨). بناء مقاس معايير جودة المعلم في التعليم العام: معايير جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز أنموذجاً. (جامعة مؤتة، المحرر) موقع مؤتة، الصفحات ١-١٥٨.

المركز الاقليمي للجودة والتميز في التعليم.(٢٠٢٠). جوائز التميز في التعليم في بعض دول العالم العربي. تقرير مسحي، الجبيل الصناعية.

هيئة التحرير ( يوليو، ٢٠١٦). الجوائز العربية : هل هي وعي متأخر أم تقليد غربي؟ مجلة فكر ، ع ١٥ ، الصفحات ٧-٦ . تم الاسترداد من

[https://www.fikrmag.com/topic\\_details.php?topic\\_id=١٧](https://www.fikrmag.com/topic_details.php?topic_id=١٧)

واصلي، فاطمة. (أغسطس، ٢٠١٨). معايير التميز في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العلمية، (ع ٨)، الصفحات ٥٦-٤٦.

الورثان، عدنان احمد.(يناير، ٢٠١٥). دراسة حالة لمعايير جائزة التربية والتعليم للتميز بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير الدولية. مجلة التربية، ع ١٦٢ (ج ٢)، الصفحات ٦٨٩-٧١٨.

### المراجع الأجنبية

Council of Chief State School Officers. (2020) . <https://ccsso.org/about> تم . National Teacher of the Year Program: Our Work. الاسترداد من

Lee, Hasin Hsiange ،Fred Li , Mao neng. (2015) . *Principal Leadership And Its Link To The Development Of A Schools Teacher Culture And Teaching Effectiveness International journal of Education Policy and leadership*.

Malley, James O.E.(2015). *Exploring The “Mojo” Of Presidential Awards For Excellence In Mathematics And Science Teaching (PAEMST) Recipients* .National Louis University (المحرر) ، *Digital Commons@NLU* من الاسترداد من <http://digitalcommons.nl.edu/diss/١٣٦>

Saidin ,Khaliza.(2012) . *Recipients' perceptions of the Malaysian excellent teacher award scheme* .University of Strathclyde. School of Education.

Phifer, Kristofe.(2017) . *A Multiple Case Study of Retired, Award Winning Principals in the State of Hawai‘i* .University of Hawaii - Manoa تم . <https://hdl.handle.net/٥١٠٠٨/١٠١٢٥> الاسترداد من

Ballew, M. Jean .(2012) . *Teachers' Perceptions Of The Influence Of Awards Received For Excellence In Teaching Early In Their Careers* .Eastern Nazarene College, 1977M.S., Indiana University School of Education.

Klutting ,Martha. (2018) . *Can Teachers' Rewards Improve Educational Outcomes? The Role Of Financial And Non-Financial Rewards* . Columbia University.

Ministry of Human Resource Development.(2020) . *Nationalawardtoteachers.Com/Index.Html* تم الاسترداد من Award To Teavhers.

Varkey Foundation.(2018) . <https://www.globalteacherprize.org/about-the-global-teacher-prize/methodology> تم الاسترداد من Global Teacher Prize