

واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

أسماء الباحثين: سندس حاتم قفيشه (معلمة في وزارة التربية والتعليم/فلسطين)

محمود أحمد أبوسمرة (أستاذ جامعي/ جامعة القدس /فلسطين)

عبير فايز دودين (معلمة في وزارة التربية والتعليم/ فلسطين)

الايمل : sondos.hatem91@gmail.com

الملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل. تكون مجتمع الدراسة من (9215) معلماً ومعلمة للعام الدراسي 2021/2020، في حين كانت عينة الدراسة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (878) معلماً ومعلمة. واستخدم الباحثون الاستبانة أداة لدراساتهم تكونت من (30) فقرة موزعة على مجالين. وتم التأكد من صدق وثبات الأداة بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة، وتم الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية، وبمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري مقداره (0.48)، وقد جاء مجالاً الأداء المهني بدرجة مرتفعة أيضاً. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، فيما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري: النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى بالباحثون بإشراك المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بدورات تدريبية وتأهيلية للتعريف بمفهوم الأداء المهني للمعلم ومجالاته وسبل تطويره.

الكلمات المفتاحية: الأداء المهني، المدارس الحكومية، المعلمين

The Status of the Professional Performance of Teachers in Public Schools in Hebron Governorate

Sondos Hatem Qafishah

Mahmoud Ahmad Abu Samra

Abeer Fayes Dodeen

Abstract

This study aimed to identify the status of the professional performance in public schools in Hebron governorate. The population of the study consisted of (9215) teachers in the academic year 2020/2021, while the sample of the study was a stratified random sample of 878 teachers. The researchers used the questionnaire as a tool for him study, which consisted of (30) paragraphs distributed into two aspects. The validity and reliability of the tool was confirmed by appropriate educational and statistical methods, and the study's questions were answered and their hypotheses examined using the social science statistical package program (SPSS).

The results of the study revealed that the estimation of the professional performance of public school teachers in Hebron governorate came with a high degree, a mathematical average (4.12) and a standard deviation of (0.48). The results also showed that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between researchers' estimates of the status of the professional performance of public-school teachers in Hebron governorate attributable to the variable (directorate), while the existence of statistically significant differences due to variables: gender, scientific qualification. In the light of the study , the researchers recommended the involvement the teachers in public schools in training and qualification courses to introduce the concept of teacher professional performance, its field and ways to develop it .

Keywords: Professional Performance, Public Schools, Teachers

(1) مقدمة

تزايد الاهتمام بالأداء في الوقت الحاضر، وبمدى فعالية وكفاءة المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها المرجوة من خلال الأداء المهني لعاملها، لذلك شهد العالم في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً بموضوع الأداء المهني عن طريق التركيز على العنصر البشري واستغلال جميع الموارد البشرية والمادية والطاقات. حيث يعتمد نجاح المؤسسات التعليمية على مستوى جودة الخدمات الإدارية التي تقدمها إدارة المؤسسة، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وبشكل يؤثر على مستوى جودة مخرجاتها ونتائجها، والمدرسة من بين المؤسسات التعليمية التي تقف في موقع خاص، وذلك لدورها الريادي في تنشئة الأجيال.

ومهنة التعليم من المهن التي يعتز بها الإنسان على مر العصور والأجيال، حيث بدأ التعليم منذ بدء الخليقة فلم يختص بزمان دون آخر، فالتعليم جزء لا يتجزأ من نظام تربوي عام، والذي يعد من أكثر الأنظمة أهمية وحساسية في المجتمع، فنجاح هذا النظام يعني بالضرورة النجاح أو الفشل لكافة مؤسسات المجتمع ونظمه الأخرى (أبو سمرة ومعمر، 2013).

إذ يعد التعليم الدعامة الأساسية لبناء الفرد وبناء المجتمع، وإصلاحه وتطويره هو الطريق الصحيح لتنمية الإنسان، وبناء شخصيته المتكاملة من النواحي الجسمية والعقلية والوجدانية والروحية والنفسية كافة، بما يؤكد إيمانه بالله وتمسكه بالقيم الدينية دون تعصب أو انغلاق، بما يضمن إعداد مواطن صالح يجمع بين القدرة على التفكير الناقد، والتعامل بوعي مع المتغيرات المتسارعة في عالمنا المعاصر. (يوسف وآخرون، 2019)

وعليه كان لا بد من الانتماء لهذه المهنة، والقيام بها فعلاً كمهنة، وليست وظيفة، وتقييم أداء القائمين عليها تقييماً مهنيّاً، يليق بها وبمخرجاتها.

(2) مشكلة الدراسة وأسئلتها

حرصت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على الأخذ بالاتجاهات التربوية الحديثة لتطوير المدارس وتحسين بيئات التعلم فيها وتوفير المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لذلك. وبالرغم من هذه الجهود فإن واقع المدارس كما ذكر التربويون والباحثون ليس على الصورة المأمولة. فالنظام الاجتماعي السائد في المدرسة بسبب أنماط التفاعل بين الإدارة المدرسية والمعلمين والطلبة التي يوفرها ليست بالشكل المرضي، وأن بيئة العمل المدرسي لا تدعو إلى المشاركة والتعاون والتجديد والانتماء إلى المدرسة والتفاني في تحقيق أهدافها ومهامها. (الشيخ، 1999).

وإزاء هذا الواقع، فإن الحاجة تستدعي العمل على تحسين الحياة المدرسية ومن أبرز مقوماتها تحسين الأداء المهني للمعلمين بشكل علمي مدروس، قائم على البحث والاستقصاء. ومن خلال مشكلة الدراسة، انبثقت أسئلة الدراسة الآتية:

1. ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟
2. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: المديرية، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي؟

(3) فرضيات الدراسة:

انبثقت الفرضيات الصفرية الآتية عن أسئلة الدراسة:
الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.
الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
(4) أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بما يأتي:

-تنتبثق أهمية الدراسة العلمية من أهمية الموضوع الذي تعالجه، ومجتمع الدراسة الذي تتعامل معه، إذ أنها تعد إضافة علمية في مجال الدراسات التربوية

-تقدّم هذه الدراسة بيانات ومعلومات لمتخذي القرارات في الوسط التربوي عن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس مما يساعد وبالتالي تساعد صانع القرار التربوي في اتخاذ قرارات وإجراءات لتحسين الأداء المهني للمعلمين.

-الكشف عن دور متغيرات الدراسة (المديرية، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين.

(5) الإطار النظري

الأداء والأداء الوظيفي والأداء المهني

الأداء لغة: كما ورد في المعجم الوسيط بأنه كلمة مشتقة من الفعل (أدى) ويعني: أدى الشيء أي قام به. (أنيس وآخرون، 1972)

أما الأداء اصطلاحاً: فيمكن القول إن تعريفات الباحثين والمختصين تعددت وتشعبت، تبعاً لمجال التخصص واهتمامات العصر، حيث عرفه الخزامي (1999، ص19) بأنه " ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته أم فرضها عليه آخرون"، ويعرفه كلوب (2013، ص258) أنه " القيام بتأدية وإنجاز المهام الأساسية المطلوبة، بحيث يمكن قياس ذلك في إطار معايير تحدد مسبقاً". وهناك من يعرف الأداء من زاوية النتائج المتحققة"، ويُعرف أنه: "درجة بلوغ الفرد أهداف وحدة العمل والمؤسسة كنتيجة لسلوكه واستخدام مهاراته وقدراته ومعارفه" (خان، 2018، ص215).

وتشير مجموعة المفاهيم السابقة بأن الأداء عبارة عن:

- جهد يهدف إلى تحويل المدخلات لعدد من المخرجات.
- جهد يسعى لتحقيق أهداف المهنة ومن ثم أهداف الوظيفة.
- محصلة تفاعل بين ثلاثة محددات: الدافعية، ومناخ وبيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل.
- سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة.
- يرتبط الأداء بعوامل خارجية تتضمن مناخ العمل، والعلاقة بالزملاء والرؤساء، ومدى ملائمة مكان العمل ومستوى ضغوط العمل. (هلال، 1999)

أما الأداء الوظيفي:

فيعرفه كلوب: (2013، ص262) بأنه: "النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي تسفر عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة من خلال فترة زمنية محددة".

أما الأداء المهني:

فقد أشار صندوق (2017، ص43) إلى أنه سلوك العاملين في إدارة معينة، ويحدد قدراتهم على تحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها، من خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها بغية تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة العليا للمؤسسة.

ومن خلال مراجعة الأدب التربوي ورد اختلاف بين الأداء الوظيفي والأداء المهني حيث أشارت عويصات (2020) إلى أنه يتضح الفرق بين الأداء الوظيفي والأداء المهني، فالأول يرتبط (بوظيفة)، يتحرك معها، وينتمي إليها، ويتوقف أدائه هذا مع توقف وظيفته، أو إحالته إلى التقاعد، في حين يرتبط الثاني (بمهنة)، فهو صاحب مهنة، كالطبيب والمحامي والصيدلي، يتحرك مع المهنة، وينتمي للمهنة، ولا يتوقف أدائه في مهنته بمجرد أن خرج من وظيفة معينة، ولا تحال مهنته التي يحملها إلى التقاعد.

عناصر الأداء المهني

ترى خان (2018) أن هناك عناصر ومكونات أساسية للأداء، بدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود إلى أهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المؤسسات، بغض النظر عن طبيعة هذه المؤسسات، وهي:

- كفاية الموظف (المعارف): وهي المعلومات المتعلقة بمتطلبات المنصب، ومبادئ وأهداف المهام الموكلة للفرد وتضم المهارات والاتجاهات والقيم.
- متطلبات العمل: يقصد بها المهام والمسؤوليات والأدوار التي يتطلبها منصب عمل ما.
- بيئة المنظمة: وتضم عوامل داخلية وعوامل خارجية، فالداخلية تتمثل في أهداف المنظمة وهيكلتها وإجراءاتها، والخارجية تضم العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية.

العوامل المؤثرة في الأداء المهني

يمكن إجمال العوامل المؤثرة في الأداء المهني بعاملين:

- 1- عوامل فنية: التقدم التكنولوجي، المناخ التنظيمي للعمل وطرق وأساليب العمل.
- 2- عوامل إنسانية: القدرة على أداء العمل وتحدد بالآتي: المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة إلى التدريب والمهارة والمقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل وتحدد بظروف العمل المادية والاجتماعية والحاجات والرغبات (السلمي، 2002).

الأداء المهني للمعلم

يعرف سمور (2003، ص8) الأداء المهني للمعلم بأنه " السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التربوية في موقف تعليمي معين، داخل وخارج بيئة الصف بهدف تحسين ممارساتهم المتعلقة بدورهم التعليمي والتربوي، وتكون هذه الممارسات قابلة للقياس".

وأداء المعلم يشمل كل ما يقوله ويفعله أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر مثل: إدارة الصف والمناقشة والإلقاء وتوجيه الأسئلة وتخطيط النشاط، وعلاقته مع الطلبة والزملاء. (صالح، 1999).

فقضية إعداد المعلم لمهنة التدريس أصبحت قضية مهمة ومحور اهتمام لأن دور المعلم لم يعد مقتصرًا على نقل المعلومات والتلقين، وإنما أصبح يتجاوز ذلك للقيام بأمر حيوية وإعداد جيل قادر على: التفكير، والتعلم، وامتلاك المهارات واتقانها. فقد أصبح إعداد المعلم من العوامل الأساسية في نجاح أي عملية تعليمية، لذا يجب بذل الجهد والإبداع في إعداد المعلم وتدريبه وتأهيله لرفع مستوى أدائه. (الناقة، 2009)

وحتى يتم إعداد المعلم بشكل سليم فإنه يحتاج إلى مناخ مدرسي يشعر فيه بالانسجام داخل المؤسسة التربوية بحيث تسود علاقة من الحب والشعور بالانتماء للمؤسسة، ويلبي مختلف الحاجات النفسية والاجتماعية له وتساعد على أدائه المهني، وهذا هو موضوع الدراسة الذي سيربط علاقة المناخ المدرسي المفتوح بالأداء المهني للمعلم.

تقويم أداء المعلم:

- يعرف سكر والخزندار (2005، ص126) تقويم أداء المعلم بأنه: " الحكم على مستوى امتلاك المعلمين لبعض كفايات الأداء بهدف رفع ذلك المستوى من خلال تجاوز أسباب وعوامل ضعف أدائهم وتعزيز أسباب وعوامل قوتهم".

• طرق تقويم أداء المعلم:

هناك العديد من الأساليب التي من خلالها يقوم أداء المعلم وهي:

- 1- التقويم خلال العمل: ملاحظة المعلم أثناء عمله لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته.

- 2- تدريبات الأداء: في صورة واجبات أو تعيينات أو تصميم بعض المواد، للكشف عن قدرة المعلم على الفهم والأداء.
- 3- حقائق العمل: وهي تجميع لمجموعة من الأعمال التي أنتجها المعلم.
- 4- المقابلات: تعتبر من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته
- 5- مراجعة الزملاء: وتتضمن مراجعة المعلمين بعضهم لبعض خلال التدريس وتشمل فحص الخطط والوحدات الدراسية والاختبارات وتوزيع العلامات.
- 6- التقويم الذاتي: ويستخدم للتحقق من نقاط الضعف لدى المعلمين في مهارات التدريس.
- 7- اختبارات الكفاءة: وتستخدم هذه الاختبارات لإثبات كفاءة المعلم في التدريس وإعطاء الأدلة والبراهين على قدراته في التدريس. (الأغا، 2004).

مجالات الأداء المهني للمعلم

المجال الأول: الأداء التدريسي للمعلم

يشير مصطلح الأداء التدريسي إلى: مجموع العمليات والقراءات التي يقوم بها المعلم، أي سلوك المعلم أثناء الموقف التعليمي وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال واستراتيجيات في التدريس أو في إدارته للصف ومساهمته في الأنشطة المدرسية أو غيرها من الأعمال والأفعال التي تعمل على مساعدة الطالب على التعلم، وهذه العمليات قابلة للتحليل والملاحظة والحكم على جودتها ومن ثن تحسينها (زيتون، 2006ص8).

ويرى زيتون (2006) أن أهمية التدريس تنبع من خلال حجم التأثير الذي يحدثه التدريس في أداء المهارات، حيث إن الموقف التعليمي يتكون من ثلاثة عناصر رئيسة وهي (المعلم , المنهج , الطلبة) يحدث بينها تفاعل متبادل في صورة تأثير ، وكلما ارتقى أداء المعلم ارتفع مستوى أداء التلاميذ.

لذا ينبغي أن يعتمد التدريس الجيد على أسس علمية يلتزم بها المعلم حتى يحقق جميع الأهداف والتي من خلالها يقوم بالبحث مستخدماً مجموعة من الأنشطة والعمليات العلمية، فلم يعد التدريس مهنة روتينية يتخذها البعض كوظيفة لتوفير حاجات مادية معينة، بل أصبح مهنة وعلماً في آن واحد، فالتدريس فن يظهر من خلاله المعلم قدراته الابتكارية والإبداعية والجمالية في التفكير واللغة والحركة التعبيرية والاتصال والتعامل الإنساني (عبد السلام، 2000).

• تقويم الأداء التدريسي للمعلم

هو تحليل أداء العاملين لعلمهم، ومسلكتهم وتصرفاتهم وقياس صلاحياتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء عملهم الحالي، وتضم عملية تقويم الأداء خطوات رئيسة تشمل :

- 1) قياس الأداء الفعلي للمعلم
- 2) مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المعياري
- 3) تعديل الانحرافات وتصحيحها من خلال خطوات وأفعال علاجية

• خصائص تقويم أداء المعلم

- 1- الشمولية: يجب أن تشمل عملية التقويم لأداء المعلم كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.
- 2- الاستمرارية: يجب أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة.
- 3- الموضوعية: يجب أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم مبنية على أسس بعيدة عن التحيز والمزاجية.
- 4- الصدق: بمعنى أن يكون قادراً على أن يقيس ما وضع لأجله. (يوسف، 2009)

المجال الثاني: التطوير المهني

يهدف التطوير المهني للمعلمين إلى تحسين الممارسات التعليمية التي يقوم بها المعلمون أثناء العملية التعليمية حتى يتم تنظيم وتنفيذ وتقويم عملية التعلم. وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام في الجوانب المادية والمعنوية للمعلم حتى يساعدهم على تأدية دورهم الكبير تجاه الطلاب والمدرسة والمجتمع، وهنا يكمن دور الإدارة المدرسية في توفير مناخ مدرسي مناسب وتزويدهم بكافة الاحتياجات المادية والمعنوية ليتوفر عنصر الأمن والأمان والروح المعنوية وتزيد دافعيتهم نحو تحسين الأداء. (أحمد، 2003)

وهناك مجالات عدة تستخدمها الإدارة التعليمية والمدرسية في تحسين أداء المعلمين المدرسي والوصفي مما يعود بالإيجاب نحو تحسين العملية التعليمية من خلال توفر ما يأتي:

- 1- الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة بناء على حاجاتهم المهنية والإدارية، والتي تؤهلهم للعمل والحصول على تعلم ذو معنى وفعال وينعكس على الطلاب وذلك من خلال إعطاء المعلمين المزيد من الحرية والديمقراطية لتطبيق أفكارهم الذاتية وإظهار قدراتهم الشخصية.
- 2- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناء على نشاطهم وخبراتهم وعلمهم وقدراتهم، حتى يشعر المعلمون بانتمائهم للمدرسة من خلال استخدام تقنيات جديدة في التعلم، وهذا يتطلب سياسة تعليمية واضحة من قبل الإدارة التعليمية توفر لهم بيئة تعليمية ومناخ تعليمي مناسب لأدائهم المهني.
- 3- التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس، وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناء على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات التي تساعدهم في التعامل مع مكونات المدرسة المادية والمعنوية بسهولة، وتساهم في تحقيق أهداف المدرسة في أقل جهد ووقت وتكلفة (أحمد، 2003).

ويرى مصطفى وحوالة (2005) أن التطوير المهني للمعلم ممكن أن يحقق الفوائد الآتية:

- مساعدة المعلمين على التعرف على طاقاتهم الممكنة، والتعرف على مجالات وسبل التحسين بهدف رفع مستوياتهم المهنية والارتقاء بروح الفريق لديهم وهو ما يدعم تنمية المدرسة.
- تقديم التوجيه والإرشاد والتدريب للمعلمين الذي يعاني أداؤهم من بعض الصعوبات.
- تقديم المعلومات المتصلة بتنمية الموارد البشرية للمدارس للتمكن من تخطيط الأنشطة الملائمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين.

(6) الدراسات السابقة

هدفت دراسة **عويضات (2020)** التعرف إلى واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل من وجهة نظر المعلمين. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل للعام الدراسي 2020/2019 والبالغ عددهم (1848) معلماً ومعلمة، في حين تكونت عينة الدراسة من (200) معلماً ومعلمة، بنسبة (10.8) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة مكونة من (51) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة. أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.57) وانحراف معياري مقداره (0.75)، فيما جاءت مرتفعة لمجالي الجانب الإداري والجانب الفني، ومتوسطة في مجال القيادة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية شمال الخليل تعزى 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 تعزى لمتغيرات (التخصص، المرحلة).

وسعت دراسة **البرناوي وعلي (2019)** للتعرف إلى الفروق بين متوسطات درجات مراعاة الأداء المهني للمعلم لمعايير الاعتماد المدرسي والمتغيرات (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة – عدد الدورات التدريبية – التخصص)، وتكونت عينة الدراسة من (171) معلماً من معلمي العلوم الطبيعية في المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، وهي تمثل نسبة (28.12%) من مجتمع الدراسة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم إعداد استبانة مكونة من (163) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي: (التخطيط- تنفيذ الدروس- تقويم الدروس- مهنية المعلم) وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مراعاة الأداء المهني لمعلم العلوم الطبيعية لمعايير الاعتماد المدرسي في مجالات (التخطيط- تنفيذ الدروس- تقويم الدروس- مهنية المعلم) ومتغيرات (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة – عدد الدورات التدريبية – التخصص).

وهدفت دراسة بشير (2017) التعرف إلى واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس، وسبل الارتقاء به من وجهة نظر المديرين والمشرفين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمشرفين في المدارس الحكومية في محافظة القدس، وعددهم (174) مديراً ومشرفاً، في حين كانت عينة الدراسة عينة عشوائية (طبقية) قوامها (130) مديراً ومشرفاً. واستخدمت الباحثة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (3.59)، وفق مقياس ليكرت الخماسي، وجاء مجال "العلاقات البينية" بالترتيب الأول، وبمتوسط حسابي مقداره (3.72)، في حين جاء مجال "التطوير المهني" بالترتيب الأخير، وبمتوسط حسابي مقداره (3.21). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq a$) بين تقديرات أفراد عينة لواقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح المديرين، في حين لا توجد فروق تعزى لمتغيرات: الجنس، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة، والتأهيل التربوي. أما بخصوص سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلمين فقد أشار أفراد عينة الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات بهذا الخصوص، منها توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الجديدة والمتنوعة، وإشراك المعلمين بالدورات التي تثري معلوماتهم، والاطلاع على أساليب التدريس الحديثة.

كما سعت دراسة (Musundire, 2015) للتركيز على التحديات التي تواجه التعليم في جنوب إفريقيا الناتج عن تطبيق أنظمة تقييم إشرافية غير ملائمة، ولا تتسجم مع أهداف النمو المهني للمعلم، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداتا الدراسة هما الاستبانة والمقابلة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (350) مشرفاً في ولاية جوتانغ. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أنماط الإشراف فعالية تتمثل في النمط الديمقراطي، الذي يعتمد على العلاقات الإنسانية بين القائمين على العملية التعليمية، وبينت أن هناك أهمية بالغة في تطوير نماذج مناسبة للإشراف لتساهم في النمو المهني للمعلمين، كما أن النماذج الإشرافية لا بد أن تهتم بمفهوم التدريب والتأهيل.

وهدفت دراسة (Brock & Carter, 2015)، للتعرف إلى مدى فاعلية التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين في ولاية أوهايو في أمريكا، بالإضافة إلى التعرف إلى علاقة ذلك بالإشراف التربوي والدعم من قبل الزملاء، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأما عينة الدراسة فكانت مكونة من (40) معلماً، وقد استخدم الباحثان الاستبانة أداة لدراسته، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برامج التدريب تسهم في رفع النمو المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة، وأنها ترتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية مع برامج الدعم الإشرافي من قبل الزملاء، وأوصى الباحث بضرورة أن يتم مشاركة المعلمين في دورات تدريبية تهدف إلى تحسين المستوى المهني لهم، كما أوصت بإجراء دراسات مستقبلية حول العلاقة بين التدريب والنمو المهني للمعلمين.

في حين سعت دراسة (Alison, 2011) للتعرف إلى تصورات المديرين والمدرسين في المدارس الابتدائية في هونج كونج حول استخدام إدارة الجودة داخل المدارس في الجوانب التدريسية وغيرها، وتكونت عينة الدراسة من (63) مدير مدرسة و (239) معلماً ومعلمة، تم

اختيارهم عشوائياً من (83) مدرسة ابتدائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وقد أشارت النتائج إلى أن مديري المدارس يعتقدون بأنه يتم استخدام مبادئ إدارة الجودة الشاملة داخل المدارس في هونج كونج.

(7) الطريقة والاجراءات

منهج الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي؛ وذلك لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات التابعين لمكاتب التربية والتعليم في محافظة الخليل والبالغ عددهم (9215) معلماً ومعلمة، جدول رقم (1)، حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2020-2021م.

جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي والمديرية

المجموع	أنثى	ذكر	المديرية
1857	1032	825	شمال الخليل
2776	1754	1022	الخليل
3214	1926	1288	جنوب الخليل
1368	773	595	يطا
9215	5485	3730	المجموع

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث اشتملت على (878) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة أي ما نسبته (9.5%) من مجتمع الدراسة، والجدول (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

الرقم	المتغيرات	البدايل	العدد	النسبة المئوية
1.	النوع الاجتماعي	ذكر	324	36.9%
		أنثى	554	63.1%
2.	المؤهل العلمي	دبلوم	74	8.4%
		بكالوريوس	714	81.3%
		ماجستير فأعلى	90	10.3%
3.	المديرية	شمال الخليل	158	18%
		الخليل	216	24.6%
		جنوب الخليل	270	30.8%
		يطا	234	26.7%

أداة الدراسة (بناء الأداة)

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، لملاءمتها لطبيعة الدراسة في التعرف على درجة موافقة معلمي المدارس لمحاور وبنود الاستبانة.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة، وهي الاستبانة، بطريقتين:

أولاً: صدق المحكمين

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وعددهم (25) محكماً، وقد استجاب الباحثون لأراء المحكمين وقاموا بإجراء ما يلزم من تعديلات في ضوء المقترحات المقدمة.

ثانياً: الاتساق الداخلي

قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وتبين أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث إن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كان قوياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معا في قياس الأداء المهني للمعلمين.

(8) عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

سؤال الدراسة الأول:

ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل لمجالي الأداء المهني والدرجة الكلية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3):

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالي واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	الرقم
الأول	مرتفعة	0.48	4.13	الأداء التدريسي	1
الثاني	مرتفعة	0.54	4.12	الانتماء المهني	2
	مرتفعة	0.48	4.12	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (3) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (4.12)، وانحراف معياري (0.48)، وكذلك جاء مجالاً الأداء المهني للمعلمين بدرجة مرتفعة أيضاً، فقد بلغ المتوسط الحسابي للمجال الأول: الأداء التدريسي (4.13)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الثاني: الانتماء المهني، (4.12).

هذا فيما يتعلق بالمتوسط الحسابي لعينة الدراسة، أما بخصوص المتوسط الحسابي لمجتمع الدراسة، فقد استخدم الباحثون التقدير النقطي (تقدير معلمة المجتمع من خلال قيمة إحصاء العينة)، وبهذا يكون المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة (معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل) لمستوى الأداء المهني لديهم هو (4.12)، وبدرجة مرتفعة.

أما النتائج المتعلقة بتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجالي الأداء المهني فكانت كما يلي:

أولاً: الأداء التدريسي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الأداء التدريسي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أخط للدرس بشكل متكامل .	4.29	0.60	1	مرتفعة
11	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند الشرح .	4.28	0.64	2	مرتفعة
3	أربط الدروس بالأهداف العامة للمادة أو المقرر.	4.27	0.63	3	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
4	أصوغ أهدافاً تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	4.24	0.64	4	مرتفعة
8	أشجع الطلبة على الحوار المتبادل أثناء الشرح.	4.21	0.66	5	مرتفعة
16	أعالج المشكلات التي تواجه الطلبة وأساعدهم على حلها .	4.18	0.65	6	مرتفعة
15	أحرص على توفير البيئة التعليمية المناسبة.	4.17	0.63	7	مرتفعة
2	أحدد الاستراتيجيات اللازمة لتدريس الموضوعات.	4.15	0.62	8	مرتفعة
7	أحدد طرائق التدريس الفاعلة لتدريس الموضوعات.	4.14	0.64	9	مرتفعة
5	أضع تصورات واضحة لأساليب التقويم.	4.11	0.63	10	مرتفعة
14	أحفز الطلبة على التعلم الجماعي التعاوني.	4.11	0.66	11	مرتفعة
6	أحدد مصادر التعلم الداعمة للتدريس.	4.09	0.66	12	مرتفعة
10	أعمل على استثارة الطلبة للمادة المقررة.	4.05	0.71	13	مرتفعة
12	أستخدم أساليب التقويم البديل (النوعي) بإشراك الطلبة .	4.04	0.68	14	مرتفعة
13	أتواصل مع ذوي العلاقة من أجل تحسين مستوى الطلبة.	3.99	0.72	15	مرتفعة
9	أشرك الطلبة في وضع الأهداف.	3.71	0.78	16	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال الأداء التدريسي	4.13	0.48		مرتفعة

يتبين من قيم المتوسطات الواردة في الجدول (4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.13)، كما جاءت جميع فقرات هذه المجال الستة عشر بدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة (أخطط للدرس بشكل متكامل) على أعلى متوسط حسابي، ومقداره (4.29)، في حين حصلت الفقرة (أشرك الطلبة في وضع الأهداف) على أقل متوسط حسابي، ومقداره (3.71).

ثانياً: الانتماء المهني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الانتماء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (5):

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الانتماء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
20	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.	4.46	0.68	1	مرتفعة
23	أظهر القدوة الحسنة للطلبة بالالتزام بمظهر عام لائق.	4.39	0.68	2	مرتفعة
25	أظهر الجدية والتفاعل أثناء عملية التدريس والشرح .	4.33	0.69	3	مرتفعة
24	أتحلى بالصبر وضبط النفس عند التعامل مع الطلبة بكافة مستوياتهم .	4.27	0.70	4	مرتفعة
18	أحب مهنة التعليم التي أنتمي إليها.	4.25	0.76	5	مرتفعة
27	أسعى لتطوير ذاتي مهنيًا.	4.21	0.74	6	مرتفعة
21	لست نادماً على اختياري مهنة التعليم.	4.19	0.88	7	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
26	أسارع للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	4.15	0.73	8	مرتفعة
19	أدرك نواتج التعلم المطلوبة ضمن مرحلة الطالب ومادته التدريسية.	4.11	0.67	9	مرتفعة
29	أتحمل ضغط العمل دون تذمر.	4.11	0.74	10	مرتفعة
22	لم يؤثر الوضع الاقتصادي العام على أدائي في المدرسة.	4.09	0.85	11	مرتفعة
30	أشارك المدرسة في الأنشطة التعليمية الصفية واللاصفية المختلفة.	4.05	0.77	12	مرتفعة
17	ألم بأنظمة ولوائح الخدمة المدنية المتعلقة بالتعليم في فلسطين	3.66	0.85	13	متوسطة
28	أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص.	3.35	0.95	14	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال الانتماء المهني	4.12	0.54		مرتفعة

يتضح من الجدول (5) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال الانتماء المهني جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.12)، وحصلت اثنتا عشرة فقرة على درجة مرتفعة، في حين حصلت فقرتان على درجة متوسطة. وحصلت الفقرة (ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم) على الترتيب الأول في هذا المجال، وبمتوسط حسابي مقداره (4.46)، بينما حصلت الفقرة (أجري أبحاثاً تربوية في مجال التخصص)، على أقل متوسط حسابي في هذا المجال، وفي محور الأداء المهني بشكل عام، ومقداره (3.35).

تعزو الباحثة ذلك إلى أن الأداء المهني للمعلم يعتمد بالدرجة الأولى على الخبرات المكتسبة من قبله في هذا المجال، إما من خلال الخبرات الذاتية التي يسعى دائماً إلى تطويرها، أو من خلال ما يكتسبه من الدورات التدريبية، ونلاحظ في السنوات الأخيرة الاهتمام الكبير والمتزايد من قبل وزارة التربية والتعليم لإعداد المعلم وتكثيف الدورات التدريبية التي تعطي وفق احتياجاتهم، بالإضافة إلى الدورات المكثفة التي تعطي للمدير ليكون مشرفاً مقيماً في مدرسته، يلعب دوراً هاماً في تسيير العملية التربوية وإنجاحها ويدعم التغيير الإيجابي وهو المسؤول عن التطوير المهني للمعلمين وتطوير المنهاج وتحسينه وتوفير الوقت للتخطيط المشترك بين المعلمين والقيام بورشات عمل لهم وتشجيعهم على تبادل الزيارات الصفية، مما انعكس أثره على الأداء المهني للمعلمين في الآونة الأخيرة، لهذا جاءت تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني بدرجة عالية .

سؤال الدراسة الثاني

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: المديرية , النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي ؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم اختبار الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية قام الباحثون أولاً بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المجال
0.47	4.11	158	شمال الخليل	الأداء التدريسي
0.56	4.08	216	الخليل	
0.46	4.17	270	جنوب الخليل	
0.45	4.13	234	يطا	
0.48	4.13	878	المجموع	
0.56	4.15	158	شمال الخليل	الانتماء المهني
0.61	4.06	216	الخليل	
0.50	4.16	270	جنوب الخليل	
0.51	4.11	234	يطا	
0.54	4.12	878	المجموع	
0.48	4.13	158	شمال الخليل	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.55	4.07	216	الخليل	
0.44	4.17	270	جنوب الخليل	
0.44	4.12	234	يطا	
0.48	4.12	878	المجموع	

تشير قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (6) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية. وللتعرف فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (دالة احصائية) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وجاءت النتائج كما هي موضح في جدول رقم (7).

جدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المديرية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.217	1.485	0.354	3	1.063	بين المجموعات	الأداء التدريسي
		0.239	874	208.606	داخل المجموعات	
			877	209.669	المجموع	
0.234	1.424	0.425	3	1.275	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.298	874	260.810	داخل المجموعات	
			877	262.084	المجموع	
0.217	1.486	0.345	3	1.034	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.232	874	202.723	داخل المجموعات	
			877	203.757	المجموع	

تشير قيم مستوى الدلالة الواردة في الجدول (7) أن الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية ليست دالة إحصائياً عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، وعليه تقبل الفرضية الأولى .

ويعزو الباحثون السبب في أن أفراد العينة لديهم رؤية واحدة تجاه واقع الأداء المهني بغض النظر عن مسمى المديرية، فهم يعملون في بيئة تعليمية واحدة متشابهة بما تشمله من لوائح وأنظمة وما تقدمه من دورات تدريبية، ويخضعون للقوانين نفسها ويتبعون النظام التعليمي نفسه، لذلك لن تختلف استجابات أفراد العينة باختلاف المديرية

الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، كما هي مبين في جدول رقم (8).

جدول (8): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

النتيجة	الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المقياس
٣ ٢ ١	0.050	2.961	876	0.52	4.06	324	ذكر	الأداء التدريسي
				0.46	4.16	554	أنثى	
٣ ٢ ١	0.001	4.535	876	0.61	4.01	323	ذكر	الانتماء المهني
				0.49	4.18	554	أنثى	
٣ ٢ ١	0.001	3.997	876	0.53	4.04	324	ذكر	الدرجة الكلية
				0.43	4.17	554	أنثى	

تشير القيم الاحصائية الواردة في الجدول (8) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وقد جاءت الفروق لصالح الإناث.

ويعزو الباحثون السبب لأن مهنة التعليم تتلاءم مع قدرات وإمكانات المرأة ، فالمرأة هنا تشعر بالأمان الاجتماعي عند ممارستها لمهنة التعليم كوظيفة، لذلك نجدهن أكثر التزاماً باللوائح والتعليمات وأكثر مهنية في التدريس ولقلة فرص العمل المتاحة أمام الإناث فتحاول أن تثبت نفسها في وظيفة التعليم أكثر من الرجل .

الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.411	4.24	74	دبلوم	الأداء التدريسي
0.48	4.11	714	بكالوريوس	
0.53	4.20	90	ماجستير فأعلى	
0.48	4.13	878	المجموع	
0.43	4.33	74	دبلوم	الانتماء المهني
0.53	4.10	714	بكالوريوس	
0.65	4.14	90	ماجستير فأعلى	
0.54	4.12	878	المجموع	
0.40	4.28	74	دبلوم	الدرجة الكلية
0.47	4.10	714	بكالوريوس	
0.55	4.17	90	ماجستير فأعلى	
0.48	4.12	878	المجموع	

تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولاختبار دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو مبين في جدول رقم (10).

جدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.025	3.714	0.883	2	1.765	بين المجموعات	الأداء التدريسي
		0.238	875	207.904	داخل المجموعات	
			877	209.669	المجموع	
0.002	6.050	1.788	2	3.575	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.295	875	258.509	داخل المجموعات	
			877	262.084	المجموع	
0.006	5.162	1.188	2	2.376	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.230	875	201.381	داخل المجموعات	
			877	203.757	المجموع	

تشير القيم الإحصائية الواردة في الجدول (10) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولإيجاد مصدر الفروق استخدم الباحثون اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وذلك كما هو مبين في الجدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المقارنات	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الدرجة الكلية	دبلوم		*0.1781	0.1059
	بكالوريوس	*0.1781		0.0721
	ماجستير فأعلى	0.1059	0.0721	

تشير نتائج الجدول (11) إلى أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق بين المؤهل (دبلوم) ومؤهل (بكالوريوس) وكانت الفروق لصالح المؤهل العلمي (الدبلوم).

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن المعلمين ذوي المؤهل العلمي (دبلوم) يبذلون قصارى جهدهم لإثبات أنفسهم للحصول على تقييمات سنوية مناسبة، إضافة إلى ذلك فإن وزارة التربية والتعليم والمشرفين التربويين يعطون أهمية للمعلمين ذوي الدبلوم من خلال إشراكهم بدورات تدريبية تزيد من مهاراتهم.

(9) التوصيات والمقترحات

- 1) إشراك المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بدورات تدريبية وتأهيلية للتعريف بمفهوم الأداء المهني للمعلم ومجالاته وسبل تطويره .
- 2) تقدير مهنة التعليم والاهتمام بالمعلمين وإعطائهم حقوقهم وتخفيف الضغط على المعلمين من حيث نصاب الحصص ليجدوا الوقت للقيام بأبحاث تربوية ومبادرات ومشاريع ريادية داخل المدرسة.
- 3) الاهتمام بمجال القيادة في أداء مدير المدرسة من خلال برامج التدريب والتأهيل التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم والكشف عن المعوقات التي تحد من نجاح المديرين كقادة للتعليم.

(9) المراجع

- الآغا، عبد المعطي رمضان. (2004). الإتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم. المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم). الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، دار الضيافة جامعة عين شمس، القاهرة، 21- 22 تموز.
- أبوسمرة، محمود، ومعمر، مجدي. (2013). دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 27 (2)، ص 273-310.
- أحمد، إبراهيم أحمد. (2003). الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- البرناوي، عبد الكريم بن صديق، وعلي، أمل محمود. (2019). الأداء المهني لمعلم العلوم الطبيعية في ضوء معايير الاعتماد المدرسي. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 3(4)، ص 1-25.
- بشير، شريهان مروان. (2017). الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرين والمشرفون. جامعة القدس، القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- خان، أحلام. (2018). إعادة هندسة الموارد البشرية. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الخزامي، عبد الحكيم أحمد. (1999). تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين ج1، مكتبة ابن سينا، القاهرة، مصر.
- زيتون، حسن حسين. (2006). مهارات التدريس، رؤية في تنفيذ التدريس. ط1، عالم الكتب للنشر، القاهرة.
- سكر، ناجي رجب، والخزندار، نائلة نجيب. (2005). تقويم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الأقصى في ضوء الكفايات لمعلم المستقبل. مجلة التربية العلمية، 8 (4) ص 123-157.

- السلمي، علي. (2002). **تطور الفكر التنظيمي**، ط (2)، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- سمور، رياض. (2003): **برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة غزة**. جامعة الأقصى، غزة، فلسطين. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)
- الشيخ، عمر حسن. (1999). **التحديات والرؤية فصل من كتاب ندوة المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادي والعشرين**، مؤسسة عبد الحميد شومان، عمان.
- صالح، أحمد. (1999). **علم النفس التربوي**. ط (10)، النهضة المصرية، القاهرة.
- صندوق، محمد. (2017). **الاتصال الشخصي في المؤسسات ودوره في تحسين الأداء**، جامعة زيان عاشور، الجزائر. (رسالة ماجستير غير منشورة)
- عبد السلام، مصطفى عبد السلام. (2000). **أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم**، ط 1، دار الفكر العربي، مدينة نصر القاهرة.
- عويضات، بيسان. (2020). **واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل**. جامعة القدس، القدس، فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- كلوب، عرابي محمد. (2013). **دور إدارة الموارد البشرية في تنمية الكوادر الشرطة**. المكتبة المركزية، غزة.
- مصطفى، محمد، وحوالة، سهير. (2005). **إعداد المعلم وتنميته وتدريبه**. دار الفكر العربي، القاهرة.
- الناقعة، صلاح. (2009). **تقويم الأداء التدريسي للطلبة العاملين بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بمحافظة جنوب غزة**. مجلة الجامعة الإسلامية، 17 (2)، ص 349-384.
- هلال، محمد عبد الغني حسن. (1999). **مهارات إدارة الأداء**، ط2، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.
- يوسف، نجلاء محمد، وحنفي، محمد ماهر، وجورج، جورجيت دميان، والقصبي، راشد صبري. (2019). **رؤية مقترحة لتحسين المناخ المدرسي بمرحلة التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات الممارسات الديمقراطية**، مجلة كلية التربية، العدد (27)، ص 179-223.
- يوسف، حديد. (2009). **تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية**. جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)

المراجع الأجنبية

Alison, L. (2011). Principals and Teachers Perception of Quality Management in Hong Kong Primary School. **Quality Assurance in Education: An International Perspective**, 19 (2): pp170-186.

Brock, M, & Carter, E. (2015). Efficacy of Teachers Training Paraprofessionals to Implement Peer Support Arrangements. **Exceptional Children**, Vol. 82, pp 354-371.

Musundire, A. (2015). **Effectiveness of the developmental supervision model as a tool for improving quality of teaching: perception of the South African primary school-based managers and educators**, University of South Africa, Pretoria.