



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة

القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون

شريهان مروان حسين بشير

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1438هـ / 2017م

واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة
القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون

إعداد

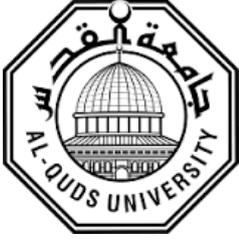
شريهان مروان حسين بشير

بكالوريوس علم نفس - جامعة القدس - فلسطين

إشراف: أ.د. محمود أحمد أبو سمرة

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة
التربوية من كلية العلوم التربوية - عمادة الدراسات العليا/ جامعة القدس

1438هـ / 2017م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
الإدارة التربوية

إجازة الرسالة

واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس وسبل الارتقاء به
كما يراه المديرون والمشرفون

اعداد: شريهان مروان حسين بشير

الرقم الجامعي: 21420096

المشرف: أ.د. محمود أحمد أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ 2017/8/12 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

التوقيع
التوقيع
التوقيع

1. رئيس لجنة المناقشة: أ.د. محمود أحمد أبو سمرة

2. ممتحناً داخليا: د. بعاد الخالص

3. ممتحناً خارجيا: د. مروان علاونة

القدس – فلسطين

1438هـ / 2017م

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك
"الله جل جلاله"

إلى من بلغ الرسالة، وأدى الأمانة، ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة ونور العالمين
"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم"

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار
والذي العزيز

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب
إلى بسمّة الحياة وسر الوجود
أمي الحبيبة

إلى من رافقتني منذ أن حملنا حقائب صغيرة ومعها سرت الدرب خطوة بخطوة
وما تزال ترافقتني حتى الآن
أختي

إلى أخي ورفيق دربي في هذه الحياة،
إلى من أرى التفاؤل بعينه والسعادة في ضحكته
أخي

إلى كل من مد لي يد العون والمساعدة وساهم في انجاز هذه الرسالة
اهدي هذا الجهد المتواضع

إقرار

أقر أنا معدة الرسالة أنها قدّمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تمّ الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يُقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع

شريهان مروان حسين بشير

التاريخ:

شكر وتقدير وعرّفان

الحمد والشكر لله أولاً وأخيراً.

يسرني أن أتقدم بصادق الشكر والتقدير وجميل العرفان لكل من ساهم وقدم الدعم لإتمام هذه الدراسة، وأخص بالذكر أفراد عينة الدراسة "المديرون والمشرفون" الذين قاموا بالإجابة على الاستبانة أداة الدراسة، كما وأخص بالشكر والامتنان الدكتور محمود أبو سمرة المشرف الرئيس لهذه الدراسة الذي قدم لي المساعدة والإرشاد، ولم يبخل بتوجيهاته، وعلمه وجهده ووقته، مما أسهم في تطوير هذه الدراسة وإخراجها الى حيز الوجود.

كما وأتقدم بالشكر الى الأساتذة الافاضل الدين قاموا بتحكيم الاستبانة وملاحظاتهم القيّمة، والأساتذة الافاضل أعضاء لجنة المناقشة على ملاحظاتهم القيّمة التي أثرت هذه الرسالة.

شريهان مروان حسين بشير

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى 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. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، شملت مجالات أربعة رئيسية للأداء المهني للمعلم (الأداء التدريسي، الإدارة الصفية، التطوير المهني، والعلاقات البينية)، ومجموع فقراتها (50) فقرة، إضافة الى سؤال مفتوح حول سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلم. وتم التحقق من صدقها وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة. واستخدمت الباحثة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) 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 نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح المديرين، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق تعزى لمتغيرات: الجنس، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة، والتأهيل التربوي. أما بخصوص سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلمين فقد أشار أفراد عينة الدراسة الى مجموعة من الاقتراحات بهذا الخصوص، منها توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الجديدة والمتنوعة، وإشراك المعلمين بالدورات التي تثري معلوماتهم، والاطلاع على أساليب التدريس الحديثة .

وفي ضوء نتائج الدراسة تم التوصية بضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين العاملين في المدارس الحكومية لإثراء معلوماتهم حول الأداء المهني للمعلم واعداد قادة في المجال. وضرورة التعاون البناء والمهني بين أقطاب العملية التعليمية التعليمية: المديرين والمشرفين والمعلمين, والعمل على تحديث وتعديل القوانين المتعلقة بمهنة التعليم وبالأداء المهني للمعلم.

The Status of the Professional Performance of Teachers in Public Schools in the Governorate of Jerusalem and Ways to Improve it as Seen by Principals and Supervisors.

Prepared by: Sharehan Marwan Basheer

Supervisor: Dr. Mahmoud Abu Samra

Abstract :

This study aimed to identify the status of the professional performance of teachers in public schools in the governorate of Jerusalem, and how to improve it from the point of view of principals and supervisors. The study population consisted of all principals and supervisors in the public schools in the governorate of Jerusalem and their number (174), while the sample of the study was a randomly of (130) manager and supervisor. To achieve the objectives of the study, the researcher used a questionnaire as a data collection tool, which included a (50) items and (4) aspects. The validity and reliability of the questionnaire were verified by the appropriate educational and statistical methods. The researcher used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) to answer the study questions and verify its hypotheses.

The results of the study revealed that the status of the professional performance of the teachers in the public schools in the governorate of Jerusalem came with a medium degree, with an average of (3.59) according to the five-level of Likert scale, and the aspect of "inter-relations" came in the first order, with an average of (3.72), While the aspect of "professional development" came in the last order, with an average of (3.21). Such as the results of the study showed that there were statistically significant differences at the level of ($0.05 \geq \alpha$) between the sample of the study for the reality of the professional performance of the teachers in the public schools in Jerusalem Governorate attributable to variable of job title. While the results did not show statistically significant differences attributable to variables: gender, directorate, specialization, years of experience, educational qualification.

In light of the results of the study, it was recommended that training courses should be held for teachers working in public schools to enrich their knowledge about the teacher's professional performance and prepare leaders in this field, such as giving

new and various educational and technological means, and enroll teachers in sessions that enhance their information, and looking for new training methods.

And the need for constructive and professional cooperation between the poles of educational learning process: managers, supervisors and teachers. And work to update and amend the laws relating to the profession of education and the professional performance of the teacher.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

يتوقف تقدم المجتمع وتطوره في عصر ثورة المعلومات والاتصالات إلى حد كبير على مدى فاعلية النظام التربوي والتعليمي فيه، فالعالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة في المجالات كافة ولا سيما في مجالات العلم والتكنولوجيا التي تتطلب تكيف النظام التعليمي والنظام التربوي مع المتغيرات الفكرية والاقتصادية والاجتماعية، فلم يعد إحداث تغيير في بنية النظام التعليمي والنظام التربوي وما يتعلق بهما من تشريعات ومناهج وخطط كافياً لتحقيق أهدافه وتطلعاته. إذ لا بد من إحداث تغيير وتطوير في طرق ووسائل إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لدوره المحوري في تطوير العملية التربوية وإعداد الأجيال وعلى اعتبار المعلم أهم عناصر العملية التعليمية، فإن نُظْم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها تُؤلي عملية الارتقاء بالأداء المهني للمعلم أهميةً وعنايةً فائقة، إدراكاً منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقاء أدائه في مهنته ينعكسان على فاعلية النظام التربوي. (عبد الجواد ومتولي، 1993)

ويُعد الدور الذي يقوم به المعلم في التربية والتعليم دورًا محوريًا ومؤثرًا في جودة مخرجات التعليم، كما أنه العنصر الأهم الذي يعول عليه في عمليات التطوير والتحسين المدرسي لإحداث التحول المطلوب، ونظرًا لثراء المستجدات التربوية وسرعة تطورها في العصر الحديث، فإن المعلم لا بُدَّ أن يكون ملماً بكل جديد في مجال التربية والتعليم، وقادرًا على التعامل مع

المستجدات التربوية بعلم وخبرة، وهذا يؤكد أهمية الاداء المهني والتطوير المهني للمعلم، بما يضمن قدرته على أداء دوره بفاعلية. وتتسم عملية التطوير المهني بأنها عملية تشاركية مستمرة، تُعنى بها جميع أطراف العملية التعليمية وتؤثر في جميع مكوناتها، ولا بُدَّ أن تكون مستمرة لضمان تعلم مستمر لا يجعل المعلم في حالة استعداد معرفي ومهاري دائم، بل ينطلق به مشاركاً في بناء المعرفة وتطوير الممارسات التدريسية من خلال انخراطه في برامج التطوير المهني المبنية وفق الاتجاهات الحديثة في التطوير المهني للمعلم. (المعرفة، 2016)

وتتطلع الإدارات العامة للتدريب اليوم إلى التحول إلى الممارسات الحديثة في مجال التطوير المهني التي تعتمد على المدرسة كوحدة لتطوير الاداء المهني للمعلم وتفعيل مجتمعات التعلم المهنية وشبكات التعلم، تلك الاتجاهات التي تعزز دور المعلم وأداءه بالعديد من المحاور للأداء المهني منها أن يكون مشاركاً بفعالية في تطوير أدائه مهنيًا، والجوانب التدريسية وعلاقاته مع الطلبة ومتعاونًا مع زملائه والرؤساء للوصول إلى أفضل الأساليب لتحقيق التعلم لدى الطالب.

واهتمت السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بوزارة التربية والتعليم العالي بمواكبة التغيرات العالمية في فلسفة التعليم، وركزت على دور مدير المدرسة كقائد للتغيير والتطوير في المساهمة في إعداد المعلم الفلسطيني وتنميته مهنيًا. ويطلع هذا الدور بالتفاعل مع المعلمين ومشاركتهم في الأنشطة المختلفة، والمدير، بما يتمتع به من دور قيادي، فإنه قادر على مساندة المعلمين والارتقاء بنموهم وتطويرهم لمواكبة التغيرات المتسارعة التي طرأت في جميع مجالات الحياة، وترتبت على تلك التغيرات التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص. (المعرفة، 2016)

وبناءً على ما تقدم فإن هذه الدراسة تهدف للتعرف الى واقع الاداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة القدس كما يراه المديرين والمشرفون التربويين.

2.1 مشكلة الدراسة

حتى تتحقق النتائج والأهداف المتوقعة من المدرسة، فهذا يستدعي الحاجة الى معلمين على درجة عالية من الكفاءة والجودة في الأداء، وليس مجرد معلمين يحافظون على الأوضاع القائمة وطرق تدريس تقليدية وتلقينية، فالمدارس بحاجة الى معلمين يتمتعون بالقدرة على التنمية والتطوير المهني وتحفيز الطلاب داخل المدارس بشكل مختلف، استجابةً لمتطلبات العصر والمجتمع.

وإذا كان هناك فروق في امتلاك الكفايات الأساسية من معلم الى آخر فإنّ هذا يترتب عليه اختلاف برامج إعداد المعلمين من فترة لأخرى، بالإضافة إلى أن تطور برامج الاتصالات واستخدام الكمبيوتر في مجالات التربية يفرض على المعلمين ضرورة تنمية استعداداتهم وامتلاك مهارات جديدة لمواكبة التطور والاستفادة منه والاستعداد له.

ونظراً للظروف السياسية التي تعيشها محافظة القدس ودور الاحتلال في التضيق على مجال التربية والتعليم، بالإضافة للفوارق المادية الواسعة بين المدارس الحكومية التابعة للسلطة الفلسطينية والمدارس التابعة لسلطة الاحتلال داخل مدينة القدس، الأمر الذي قد يؤدي إلى إحباطات في الأداء المهني للمعلم، لهذا جاءت هذه الدراسة للتعرف الى واقع الأداء المهني للمعلم من خلال مجالاته: "الأداء التدريسي، الإدارة الصفية، التطوير المهني، والعلاقات البينية (مع المدير، والمشرف التربوي، والزملاء، والطلبة) من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين، وبذلك تتمثل المشكلة الرئيسة للدراسة في السؤال التالي:

"ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرين والمشرفون التربويون؟"

3.1 اسئلة الدراسة:

تضمنت الدراسة الحالية الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون التربويون؟

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المسمى الوظيفي، التخصص، المديرية، سنوات الخبرة، التأهيل التربوي)؟

السؤال الثالث: ما أهم السبل التي يمكن أن تساعد في الارتقاء بالأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين؟

4.1 فرضيات الدراسة:

انبثقت الفرضيات الصفرية التالية عن سؤال الدراسة الثاني:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير التخصص.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير المديرية.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير التأهيل التربوي.

5.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، و مجتمع الدراسة التي تتعامل معه. إذ إنها تناقش واقع الأداء المهني ومجالاته (الأداء التدريسي، الإدارة الصفية، التطوير المهني، والعلاقات البيئية مع المدير والمشرف والزلاء والطلبة) في المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظر المديرين والمشرفين، وتلقي الضوء على المسؤوليات الكبيرة التي تقع على مديري المدارس والمشرفين التربويين، كونهم قادة تربويين عليهم دعم عمليات التطوير والتغيير داخل مدارسهم فهم حجر الأساس الذي ينمي ويطور الأداء المهني للمعلمين وعمليات الإصلاح والتجديد التربوي داخل المدارس. لذا فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في النقاط الآتية:

من شأن هذه الدراسة أن تسلط الضوء على جوانب من الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية لمحافظة القدس؛ وبالتالي يمكن أن تساهم في الخروج بتوصيات ومقترحات تفيد مديري المدارس والمشرفين في تنمية وتطوير الأداء المهني للمعلمين، ويمكن أيضاً أن تفيد نتائج هذه الدراسة المديرين في المدارس الحكومية من خلال تعريفهم الى أهمية تطوير الأداء المهني للمعلمين في مدارسهم، ويؤمل أن تكون نتائج هذه الدراسة بمثابة البوصلة التي توجه مديري المدارس إلى اختيار المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم وتحمل مسؤولياتهم في مدارسهم، أيضاً يمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة أصحاب القرار عند تعيين المعلمين، كما وتفيد مديري مراكز التدريب في

إعداد البرامج التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية، بالإضافة الى انها يمكن ان تمهد لدراسات مستقبلية لتطوير وتنمية الاداء المهني للمعلم في المدارس وتُقدم رصيذاً إضافياً من المعرفة يعزز فهم واقع الأداء المهني للمعلمين في مدارس محافظة القدس.

6.1 أهداف الدراسة

1. التعرف الى واقع الاداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين.

2. الكشف عن دور متغيرات الدراسة (الجنس، المديرية، سنوات الخبرة، التخصص، التأهيل التربوي، المسمى الوظيفي) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني في المدارس الحكومية في محافظة القدس.

3. التعرف الى واقع مجالات ومحاور الاداء المهني للمعلم من حيث: الإدارة الصفية، والأداء التدريسي، والتطوير المهني، والعلاقات البينية مع المدير والمشرف التربوي والزملاء والطلبة.

4. التعرف الى السبل التي يمكن أن تساعد في الارتقاء بالأداء المهني للمعلم كما يراها المديرين والمشرفون التربويين.

7.1 متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة

- الجنس
- المسمى الوظيفي: (مشرف، مدير)
- التخصص: (علوم طبيعية، علوم انسانية)
- المديرية: (مديرية القدس الشريف، مديرية ضواحي القدس)
- سنوات الخبرة: (اقل من 5 سنوات، من 5 – 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)
- التأهيل التربوي: (حاصل على مؤهل تربوي، غير حاصل على مؤهل تربوي)

ثانياً : المتغير التابع:

تقديرات المديرين والمشرفين التربويين في مدارس محافظة القدس لواقع الأداء المهني للمعلمين.

8.1 حدود الدراسة:

تم تحديد إطار الدراسة في الحدود التالية:

- **الحدود الزمنية:** تم اجراء الدراسة في العام الجامعي 2017/2016.
- **الحدود المكانية:** تم اجراء الدراسة في المدارس الحكومية في محافظة القدس التي شملت (مدارس مديرتي القدس الشريف وضواحي القدس).
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على المديرين والمشرفين التربويين في مدارس محافظة القدس.
- **الحدود الإجرائية:** تتمثل في الإجراءات التي حددتها الباحثة والأساليب الإحصائية التي اتبعتها في معالجة البيانات.

9.1 مصطلحات الدراسة :

الأداء :

هو محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة, وهو النتيجة النهائية للنشاط. (الرييق,2004, ص58)

الأداء المهني للمعلم:

هو كل ما يقوم به المعلم من ممارسات سلوكية في موقف تعليمي معين، داخل وخارج بيئة الصف بهدف تحسين ممارساتهم المتعلقة بدورهم التعليمي والتربوي، وتكون هذه الممارسات قابلة للملاحظة والقياس. (سمور,2003, ص8)

المدارس الحكومية:

هي المدارس التابعة لإشراف وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية إدارياً وفتحياً على اختلاف مراحلها التعليمية (أساسية وثانوية). (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008)

محافظة القدس:

تقع محافظة القدس في وسط الضفة الغربية، يحدها من الشمال محافظة رام الله والبيرة، ومن الشرق محافظة أريحا والبحر الميت، ومن الغرب الأراضي التي احتلت عام 1948م، ومن الجنوب محافظة بيت لحم، وتبلغ مساحة محافظة القدس الإجمالية (344,452) دونماً (344,45) كم²، وتصنف هذه المساحة من حيث استخدامات الأراضي إلى ثمانية عشر صنفاً رئيسياً، وتشمل: المناطق العمرانية الفلسطينية، المستوطنات الإسرائيلية، المناطق العسكرية المغلقة، القواعد العسكرية الإسرائيلية، المناطق المفتوحة والغابات، والمواقع الانشائية (أريج، 2011). ويوجد في محافظة القدس مديريتا تعليم، يحتل القطاعان الحكومي والخاص الحصة الأكبر من المدارس حيث يشكلان 48% و 45% من مجموع المؤسسات التعليمية على التوالي. (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2014، ص20)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

عند الحديث عن الأداء المهني للمعلم، يتضح لنا الدور الكبير للمعلم والمركز الأساسي الذي يحتله في النظام التعليمي، الذي يتفاعل خلاله كل من المعلم والطلاب لتحقيق ما يسمى بالأهداف التربوية. ويعد المعلم، فعلاً، ركيزة أساسية من ركائز العملية التربوية، بل هو عصب العملية التربوية وحجر الزاوية فيها، ومحورها الأساسي والعنصر الفاعل في اية عملية تربوية، وإن أي اصلاح أو تطوير أو تجديد في العملية التربوية يجب أن يبدأ بالمعلم (محافظة، 2009).

ويتناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري وبعض الدراسات السابقة، العربية والأجنبية، والتي تناولت موضوع الأداء المهني للمعلم ومجالاته.

2.2 الإطار النظري

1.2.2 العملية التربوية

العملية التربوية مجموعة من الإجراءات والنشاطات التي تحدث في الميدان التربوي، والهادفة إلى تعليم المتعلم نظريات، ومهارات، واتجاهات فعالة وإيجابية، وهي أيضاً النظام المعرفي الذي يتكون من مدخلات ومخرجات، وللعملية التعليمية العديد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها لتعطي ثمارها الجيدة خلال الفترة المحددة.

وان المدخلات عبارة عن طلاب العلم، والمعالجة هي عبارة عن عملية تنسيقية، الهدف منها تنظيم المعلومات، وتسهيل فهمها على الطلاب وتفسيرها، وكذلك العمل على إيجاد علاقة بين المعلومات الجديدة والمعلومات السابقة، بينما المخرجات هي عبارة عن إحداث تغيرات لدى الطلاب فيصبحون أكفاء، ومتعلمين. وتمتاز العملية التربوية بأنها عملية اجتماعية تستهدف العقول الإنسانية والبشرية، وتسعى إلى نقلهم من واقع إلى واقع أفضل منه، عن طريق إكسابهم المعارف المختلفة. بالإضافة الى انها عملية هادفة تهدف إلى تحقيق العديد من الأهداف الرئيسية والفرعية، التي تشمل كلاً من الجانب العقلي والذهني، وكذلك النفسي والتربوي لدى المتعلم. (موضوع، 2016)

عناصر العملية التربوية التعليمية وأركانها

أية عملية لا بد لها من عناصر أو أركان تقوم عليها، والعملية التربوية التعليمية التي تقوم بها المؤسسات التربوية في أية قطر، تقوم على مجموعة من العناصر أو الأركان، يمكن اجمالها في الآتي:

2.2.2 المعلم

المعلم هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغ هدفه، فهو مربى الأجيال، وعابر بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، وهو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، ويمثل محوراً أساسياً مهماً في منظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية، فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها يتوقف على المعلم (رشوان، 2007).

إن المعلم هو حلقة الوصل بين المتعلم والمجتمع، وهو أيضاً حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهو يؤثر في التلاميذ بأقواله وأفعاله ومظهره وسائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه، ويستطيع المعلم الكفاء أن يوظف الإمكانيات التي في متناوله وبيئته لينجح في أداء رسالته، لذلك من المهم أن يعمل جاهداً بكل قدراته الذهنية والجسدية معاً، لتحقيق الموازنة بين متطلباتها فيعملان سوياً وفق تناسق رائع، وكل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات التفكير الصحيح (إبراهيم، 2006).

إن أي خلل في هذا الركن ينعكس سلباً على العملية التربوية برمتها، فهو عصب العملية التربوية، والعامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها، وتحقيق دورها في تطوير الحياة في عالمنا الجديد (جمل، 2001).

ويضيف البهواشي(2004، ص80)، بُعداً لأهمية دور المعلم بقوله: " دور المعلم داخل الصف لا يقتصر على التوجيه وتقديم المعرفة، بل يتوقع أن يقوم المعلم بدور المستشار التعليمي والأخلاقي، بحيث يساعد الطلاب على توجيه أنفسهم في ظل الدوامة الهائلة من المعلومات المتصارعة، وبأداء وظيفة منسق الأعمال التعليمية بين الأطراف المختلفة، ويتوقع أن يكون المعلم مصدراً للتغيير في مجتمعه "

وإن من مهمات المعلم الأساسية تدريب التلاميذ على طرق الحصول على المعرفة، لا تلقينهم إياها، وذلك بالاعتماد على جهدهم الذاتي، بالاستعانة بمختلف الوسائل، والتقنيات الضرورية لذلك، إذ أن المعلم الجيد هو الذي يعمل على تنمية مقدرات التلاميذ ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية التعليمية، والإدارة الصفية الناجحة، والتطوير لأدائه المهني، ومعرفة حاجات التلاميذ ومقدراتهم واتجاهاتهم وطرق تفكيرهم. إذ أنه مرشدهم الى مصادر المعرفة وتجديد معارفهم باستمرار (عثمان، 2000).

3.2.2 الأداء المهني للمعلم

يقصد بالأداء المهني للمعلم قدرة المعلم على تحسين ممارساته المتعلقة بدوره التعليمي والتربوي (صيام، 2007). ويشمل أداء المعلم في كل ما يقوله ويفعله اثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر، أو غير مباشر مثل: إدارة الصف، إدارة المناقشة واللقاء وتوجيه الأسئلة وتخطيط النشاط، وعلاقته مع الطلبة والزملاء (صالح، 1999).

ويعرفه نصر(2002، ص94) بأنه "الإنجاز الناجم عن ترجمة المعارف النظرية إلى مهارات من خلال الممارسة العملية والتطبيقية لهذه النظريات، وبواسطة الخبرات المتراكمة والمكتسبة في العمل".

وإن قضية إعداد المعلم لمهنة التدريس لها أهمية قصوى وخاصةً في القرن الحادي والعشرين؛ الذي لم يعد يقتصر دور المعلم فيه على نقل المعلومات والتلقين، وإنما يتجاوز ذلك للقيام بأدوار حيوية لإعداد أجيال قادرة على: التفكير، والتعلم، وامتلاك المهارات واتقانها. فقد أصبح إعداد المعلم من العوامل الأساسية في نجاح أي عملية تعليمية، لذا يجب بذل المزيد من الجهد والعطاء والإبداع في إعداد المعلم وتدريبه وتأهيله لرفع مستوى أدائه. (الناقة، 2009)

ويُدرّك كل من يتابع الشأن التعليمي أن مهام المعلم اليوم غيرها بالأمس، وأن مهامه غداً غيرها اليوم، فأصبح اليوم عدة محاور للأداء المهني للمعلمين، إذ تتشكل تلك المهام في إطار الانفجار المعرفي الذي يُعايشه المعلم والمتعلم، ومن هذا المنطلق يصبح واقع الاداء المهني المعلم أمراً في غاية الأهمية وذلك لأنه ومن خلال التقويم يمكن الكشف عن مدى إلمام المعلم بمهامه ومستوى إتقانه لها. وإذا كانت طبيعة العصر الحالي قد فرضت أدواراً إضافية على المعلم تجاه المتعلم، فلا بد من التعرف على واقع الاداء المهني للمعلم ومجالاته ليساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق مجموعة من الأهداف، من بينها: قياس مدى تقدم المعلم أو تخلفه في عمله بمعايير وأوزان ملموسة، وكذلك في الحكم على تحقيق التوازن الضروري بين متطلبات العمل ومؤهلاته العلمية وخصائصه (حلمي، 1993).

أهداف تقويم الأداء التدريسي: المفتي (2003)

- يُسهم في تطوير الأشخاص المراد تقويمهم عن طريق توفير معلومات عن مستواهم الأدائي.
- يكشف عن الأشخاص الذين ليست لديهم إمكانيات وقدرات للقيام بالأعمال الموكلة إليهم.
- رسم البرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستواهم التدريسي.
- إشعار العاملين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، ليبذلوا جهودهم في تطوير مستوياتهم.

أهم أدوار المعلم في المجال التعليمي والتربوي:

أولاً: الأدوار التعليمية للمعلم

دور المعلم في تنمية تفكير الطلبة:

والمقصود هنا هو تعليم التلاميذ قدرات التفكير التي تجعلهم يكتشفون بأنفسهم المعارف والحقائق المختلفة، فتعليم قدرات التفكير، له العديد من المزايا والتي من أبرزها:

- يزيد من إنسانية التلميذ ومن قيمته وثقته بنفسه ويسرع في تأهيله وإعداده للمجتمع.
- ويهذب قدراته، ويجعله أكثر ملائمة لمطالب المستقبل.
- التدريب على حل المشكلات ونقد المواقف والابتكار. (راشد، 2002)

ودور المعلم هنا فعال في محاولته تعليم طلبته قدرات التفكير السليم التي تجعلهم يعتمدون كلياً على أنفسهم لاكتشاف مختلف المعلومات والمعارف التي تضمن تحصيلاً أفضل، وبالطبع مع متابعة وتوجيه من طرف المعلم.

دور المعلم كملاحظ ومشخص ومعالج:

ومن أدوار المعلم كذلك الملاحظة، والمقصود هنا ملاحظة المعلم لتلاميذه ولأفعالهم وردودها، ومعرفته لطبائعهم ومستويات سلوكهم، وبتكوينهم السيكولوجي، وانفعالاتهم ومختلف المواقف السلبية التي قد تصدر منهم، وذلك يسهل إلى حد كبير التعامل مع كل منهم بالنسبة للمعلم، إضافة إلى ذلك دوره التشخيصي، والذي يرتبط بدوره كملاحظ " إذ يستطيع بتشخيص سلوك التلاميذ تحديد جوانب القوة والضعف لكل تلميذ وطرق التعامل معه ووضع برنامج مناسب له. وان المجتمعات الحديثة تتطلب من المعلم الاهتمام بالنمو المتزن لشخصية التلميذ و تنظيم المواقف المختلفة التي يشترك فيها التلميذ بحيث يتوافر فيها الفرص الكثيرة للنجاح وأن تخلو من الضغوط الخارجية، وهذا يتطلب عناية المعلم ذاته بصحته النفسية عن طريق تنظيم حياته وأن توفر له المدرسة أسباب الهدوء والراحة وأن يتحقق له الأمن الوظيفي ليعكس ذلك إيجاباً على الطلبة. (موسوعة التدريب والتعليم، 2013)

دور المعلم كمستشار وموجه لتلاميذه:

يعتبر التوجيه والإرشاد من أهم أدوار المعلم التي يقوم بها مع تلاميذه، وذلك في مختلف أمورهم، ومواقفهم التي يتعرضون لها سواء التعليمية منها، أو الاجتماعية، وهذا ما أكده علي راشد: بأن المعلم الجاد هو الذي يركز جهوده وتوجيه وإرشاد ومساعدة تلاميذه على تحقيق أهداف التعليم أكثر من أن يلقنهم المعلومات الجاهزة وكيفية تقويم عملهم وتعلمهم بأنفسهم. (راشد، 2002)

ثانياً: الأدوار التربوية:

دور المعلم في مراعاة الفروق الفردية بين تلاميذه:

ومما لا شك فيه، أنّ هناك فروقاً بين الأفراد بصفة عامة، والتلاميذ بصفة خاصة لذلك كان لا بُدّ على المعلم مراعاة هذه الفروق بين تلاميذه، وذلك حسب استعداداتهم وقدراتهم وخبراتهم، فعلى المعلم أن يُنوع في طرق تدريسه التي يستخدمها داخل الفصل الواحد، إضافةً إلى استخدامه العديد من الوسائل التعليمية وفقاً للموقف التعليمي، وفقاً لقدرات التلاميذ، فكلما نوع المعلم في استخدام الوسائل ازدادت مراعاته للفروق الفردية، ضيف إلى ذلك تنوع الأنشطة المهيأة للتلاميذ والتكليفات التي يكلف بها الطالب كل حسب قدراته وإمكاناته. ومن هنا لم يعد دور المعلم يقتصر على إعداد الدروس وشرحها أمام التلاميذ لتحقيق أهداف معينة صلحت هذه الأهداف أم لا ونجح في تحقيقها أم فشل. ومن ثم يبدأ تخطيطه وتنظيمه للخبرات على هذا الأساس، وأن يكون قادراً على تشخيص المشكلات والمصاعب التي يقابلها التلميذ في أثناء تقدمه في عملية التعلم وكيفية التخطيط لتوفير العلاج المطلوب لهذه المشكلات أولاً بأول. (موسوعة التدريب والتعليم، 2013)

دور المعلم في تنمية القيم والاتجاهات والميول للتلاميذ:

إنّ للقيم والاتجاهات والميول الايجابية أهميةً بالغةً في حياة الفرد والمجتمع؛ إذ تعتبر جميعها موجّهات للسلوك، وتعتبر هدفاً من الأهداف التربوية الكبرى التي يجب على المدرسة تحقيقها، لذا فمن أدوار المعلم التربوية إكساب التلاميذ هذه القيم وتلك الاتجاهات والميول والاهتمامات. فللقيم أهميةً بالغةً في إدراك الأفراد للأمور الموجودة حولهم، وكذا لتصورهم للعالم المحيط بهم، وعلى هذا الأساس على المعلم أن يُرسخ القيم الدينية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، في نفوس التلاميذ، ولا يتوقف دور المعلم عند هذا الحد، بل يجب عليه كذلك للتصدي للعادات والاتجاهات السلبية، وأن يستخدم السبل كافةً للنصح والإرشاد والابتعاد عن كل ما هو سلبي وإتاحة الفرص لتلاميذه للقيام بالأنشطة المختلفة التي تكسبهم هذه الميول والاتجاهات الايجابية. (راشد، 2002)

دور المعلم كمثل أعلى وقدوة لتلاميذه:

إنّ القدوة الصالحة تعتبر من أهم وانجح الوسائل في التربية، التي تؤثر في إعداد وتكوين المتعلم نفسياً واجتماعياً، لذلك كان من أهم أدوار المعلم التربوية أن يكون المثل الأعلى في نظر تلاميذه، يقلدونه سلوكياً ويحاكونه خلقياً، من حيث يشعر أولاً يشعر، وتنطبع في أنفسهم وأحاسيسهم صورة معلمهم القولية، الحسية والفعلية والمعنوية. ومنه كان من الضروري أن يكون المعلم نموذجاً للتصرف الصحيح والسليم في مختلف المواقف التي تواجهه سواء داخل المدرسة أو خارجها لأهمية دوره كمثل أعلى وقدوة لتلاميذه.

لذلك يمكن للمعلم أن يعمل على رفع مستوى طموح المتعلمين بدرجة تعادل درجة استعداداتهم، وميولهم، وقدراتهم نحو الأنشطة المختلفة، حتى يتسنى لهم النجاح والاستمرارية في الأداء، وعدم التعرض للإحباط مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في التعلم. وأن يراعي الهدف الذي يختاره بحيث يكون مناسب لمستوى استعدادات التلاميذ، وهذا يؤدي إلى رفع الدافعية لديهم ، فالأهداف المحفزة يجب أن تكون مرتبطة بالدافع من جهة وتنوع النشاط الممارس من جهة أخرى، وهذا ما يشجع التلاميذ في التحصيل الجيد، ويجب على المعلم الاهتمام بحاجات التلاميذ العقلية والنفسية والاجتماعية والعمل على إثارة حب الاستطلاع لديهم من خلال تقديم مادة تعليمية جديدة ومناقشة الأسئلة والمشكلات المقترحة وتنويع الأنشطة، والوسائل الحسية للإدراك وذلك من أجل جلب اهتمام واتباه التلاميذ للدرس طوال الحصة.(موسوعة التدريب والتعليم،2013)

تقويم أداء المعلم

يُعرف الأغا(2004،ص985) تقويم أداء المعلم بأنه:

“العملية التي يتم فيها إصدار حكم حول أداء المعلم من الناحية المهنية. ويقوم بإجراء هذه العملية كل من المديرين والمعلمين والموجهين للتأكد من النمو المهني المستمر لديه”.

أما سكر واخرون(2005،ص126) فيعرفونه بأنه “الحكم على مستوى امتلاك المعلمين لبعض كفايات الأداء، بهدف رفع ذلك المستوى من خلال تجاوز أسباب وعوامل ضعف أدائهم وتعزيز أسباب وعوامل قوتهم”.

أما تقويم الأداء التدريسي تحديداً فيعرفه سكر وآخرون، (2005، ص126) بأنه "الحكم على مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق أهداف درس محدد، ويستدل على توفرها بالإنجازات (الأداءات)".

وفي هذا أيضاً إشارة واضحة لضرورة الاستناد إلى أسس تمثل إطاراً مرجعياً لإصدار الأحكام عند تقويم أداء المعلم، ويرى الأغا (2004، ص985) أن من أبرز هذه الأسس:

- تعدد الأفراد الذين يقومون بعملية التقويم.
- ويتطلب مجموعة من المعايير للحكم على أدائه.
- تعدد الأدوات.
- يتضمن اتخاذ قرار بصدد الأداء المهني للمعلم.

ويرى حجي (2004) أن مجالات تقويم المعلم هي: إعداده وتنميته المهنية وكفاياته، وأدائه التعليمي وإسهامه في العمل الإداري المدرسي، واتصاله بأولياء الأمور، وعلاقاته داخل المدرسة وخارجها، والتزامه بعمله ودوره القيادي والريادي. ويوضح سليمان (2006) أن تقويم الأداء التدريسي للمعلم تحديداً يهدف إلى الآتي:

- تحسين المهارات والكفاءات العلمية والتربوية الخاصة بفن التدريس.
- تعزيز الحصول على الخبرات التدريسية
- تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية
- تحسين قدرة المعلم على التحكم والاستثمار الأمثل للوقت المحدد.

وإن عملية تقويم أداء المعلم يقوم بها أحد أو بعض أو كل الأطراف الآتية:

1. المشرف التربوي:

وهدف المشرف من تقويم أداء المعلم العمل على كشف نقاط الضعف ومحاولة معالجتها وفق متغيرات يحدد المشرف اعتباراتها. ويُعتمد على نتائج تقويم المشرف للمعلم في إعداد برامج الدورات التدريبية. ويستخدم المشرفون في دول مختلفة نماذج أعدت لهذا الغرض قد تختلف باختلاف المرحلة أو المادة الدراسية. (محمد، 2005)

2- مدير المدرسة:

يقوم بعملية تقويم وملاحظة مباشرة ومستمرة لنشاط المعلم داخل الفصل وخارجه ويفيد تقويم مدير المدرسة للمعلم في إعطاء حكم حول النواحي الآتية: محمد(2005)

- مدى عمل المعلم من أجل تحقيق أهداف المدرسة.
- مدى معرفة المعلم بواجباته وكل ما يتعلق بالعملية التربوية.
- مدى مواصلته القراءة والبحث والدراسة.
- حسن استعداده للتدريس.
- مدى تعاونه مع الآخرين والإدارة المدرسية.

3- الإدارة التربوية:

تقوم هذه الجهة بتقويم المعلم باستخدام عدد من المعايير التي تتضمنها عدد من بطاقات التقويم التي يُطلب من المدير القيام بتعبئتها. الأغا (2004)

4- المعلمون الآخرون:

يمكن الحصول على الكثير من المعلومات التقويمية عن المعلمين كأفراد وعنهم كمجموعة، عندما يقدر بعضهم البعض بحيث يشترك المعلم نفسه في تقدير عمله مع الآخرين عن طريق استمارات، أو استفتاءات تُوجه للمعلمين. ولا بُدّ عند اتباع هذه الأساليب في التقويم احترام مشاعر المعلم، والتعاون معه، والاحتفاظ بأسراره. الأغا (2004)

5- تقويم المتعلمين لمعلميهم:

هناك دراسات وبحوث أُجريت حول المعلم لتحديد الصفات التي يتميز بها المعلم الناجح من وجهة نظر المتعلمين، واتفقت هذه الدراسات على عدد من الصفات، ومنها صفة التمكن من المادة العلمية. محمد (2005)

طرق تقويم أداء المعلم:

هناك العديد من الأساليب التي يمكن ان يقوم بواسطتها المعلم وهي: رمضان(2004)

- التقويم خلال العمل: وهي ملاحظة المعلم أثناء عمله لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته.
- تدريبات الأداء: ويكون ذلك في صورة واجبات أو تعيينات، أو تصميم بعض المواد، وذلك للكشف عن قدرة المعلم على الفهم والأداء.
- حقائب العمل: تُعرف بأنها تجميع لمجموعة من الأعمال التي أنتجها المعلم والتي تُسلط الأضواء على المهارات الخاصة به في مجال التدريس.
- المقابلات: تعتبر من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات، والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته واهتماماته، ولكنها في نفس الوقت قد تعكس نوعاً من التحيز الشخصي للمعلم ومن الصعب وضع الدرجات لها بصورة صحيحة ودقيقة.
- مراجعة الزملاء: وتتضمن مراجعة المعلمين بعضهم البعض خلال التدريس وتشمل فحص الخُطط والوحدات الدراسية والاختبارات وتوزيع العلامات التي يقوم بوضعها المعلمون.
- التقويم الذاتي : ويستخدم للتحقق من نقاط الضعف لدى المعلمين في مهارات التدريس، ويفيد كمصدر مهم من مصادر المعلومات التي تساعد في تطوير التدريس، ولكنه غير مناسب لاتخاذ قرارات متعلقة بالمساءلة والمحاسبة.
- اختبارات الكفاءة: وتستخدم هذه الاختبارات لإثبات كفاءة المعلم في التدريس وإعطاء الأدلة والبراهين على قدرته على التدريس ومن سلبياتها عدم دقة درجة صدقها.

4.2.2 الطالب:

وهو المُتعلِّم وما يمتلكه من مميزات وخصائص، عقلية، ونفسية، واجتماعية، وهو الأساس والمحور الذي تقوم عليه العملية التعليمية، وبناءً على الخصائص التي يمتلكها الطلاب يتم تطوير الأهداف، والأنشطة التربوية، واختيار المادة الدراسية، وأساليب التدريس، وكذلك الوسائل اللازمة للتعليم.

والمتعلم هو محور العملية التعليمية، والذي تُوجّه له عملية التعليم، لذا فالعملية التربوية تُبدي اهتماماً كبيراً به؛ حيثُ تقوم على دراسته من جميع الجوانب المعرفية، والوجدانية، والفردية، وتُحدّد أهداف التّعليم المراد تحقيقها، ومراعاة هذه الخصائص عند وضع المنهج الدّراسي، وعند اختيار وسائل التدريس وطرقه، وتطوير الاهداف، والانشطة التربوية. (موضوع،2016)

5.2.2 المحتوى التعليمي:

المحتوى التعليمي هو عبارة عن مجموعة الحقائق والأفكار التي تُشكّل ثقافة المُجتمع من مُكتسبات علمية، وأدبية، وفلسفية، ودينية، وتقنية، والمحتوى التعليمي في العملية التعليمية يعني المواد التي يقوم المتعلم بدراستها من لغة عربية، وجغرافيا، وتاريخ، وتربية إسلامية، كما أنّ المحتوى أو المنهج يخضع لمتطلبات الموقف التعليمي. (موضوع،2016)

6.2.2 البيئة الدراسية:

البيئة الدراسية هي جملة العوامل التي تؤثر في سير العملية التعليمية، وتؤدي إلى تحقيق الجوّ والمناخ المناسب الذي يجري فيه التفاعل بين المعلم والمتعلم. (عبد السلام،2000)

7.2.2 الأهداف التعليمية:

هي تحديد السلوك الإجرائي للأهداف التعليمية الدالة على أنماط الأداء السلوكي الذي يكتسبه المتعلم من خلال طرق وأساليب التدريس. (موضوع،2016)

8.2.2 مدير المدرسة:

يسعى مدير المدرسة جاهداً إلى تحسين كفايات المعلمين التعليمية وتطويرهم وتنميتهم مهنيّاً وذلك بتحديد حاجات المعلمين، ودراسة سجلات المعلمين التراكمية، ودراسة التقارير الإشرافية السابقة بأنواعها، وزيارة المعلمين في الصفوف، والاستئناس بآراء المشرفين التربويين. ويقوم ايضاً مدير المدرسة باستخدام وسائل إشرافية متعددة من أجل رفع كفاية المعلمين المعرفية، ومن هذه الوسائل التربوية الاجتماعات الفردية والزميرية والجمعية والنشرات التربوية، وذلك بقصد تزويد

المعلمين بالمعلومات اللازمة لزيادة ثقافتهم المهنية المتصلة بتطويرهم للجوانب المختلفة من عملهم المدرسي، ومن الممارسات التي يمكن أن يلجأ إليها مدير المدرسة: حث المعلمين على المطالعة المهنية، وهذا يتطلب من المدير أن يكون قدوة لمعلميه؛ وذلك بأن يكون مطلعاً على كل ما يستجد من معلمات وتطورات تتعلق بالعملية التربوية . (العمارة،1999)

أما عن رفع كفاية المعلمين من الناحية السلوكية، فيستطيع مدير المدرسة استخدام وسائل إشرافية مثل: الزيارات الصفية، الاجتماعات الفردية، المشاغل التربوية، والنشرات التربوية، والدروس التوضيحية، والذي يحدد استخدام أسلوب إشرافي معين، هو نوع الهدف الذي يسعى مدير المدرسة الفعالة إلى تحقيقه، فعلى سبيل المثال: إذا كان هدف مدير المدرسة رفع كفاية المعلمين في مهارة التخطيط، فإنه يلجأ إلى عقد المشاغل التربوية، أما إذا كان هدف المدير رفع كفاية المعلمين في استخدام أسلوب تدريس جديد فهنا يستخدم المدير الأسلوب الإشرافي الأنسب لذلك فإنه يلجأ إلى عقد الدروس التوضيحية. ويستطيع مدير المدرسة استخدام الإجراءات التالية من أجل تنمية المعلمين مهنيًا: (العمارة،1999)

دراسة وتحديد الحاجات المهنية للمعلمين، وضع برنامج للنمو المهني في ضوء الحاجات والإمكانات المتوفرة، والقيام بدراسات وأبحاث إجرائية موجهة نحو تحسين العمل وممارسات المعلمين أو توظيف أبحاث أخرى منتمة، ودراسة وتحليل خطط المواد الدراسية ومذكرات الدروس التي يعدها المعلمون، وتزويدهم بالتغذية الراجعة الهادفة اللازمة، وتوظيف أساليب وأدوات والنمو المهني المتاحة في إطار الإمكانيات القائمة، وإيجاد نظام للتقويم المستمر لعمل المعلمين ومتابعتهم فردياً وجماعياً.

9.2.2 المشرف التربوي

هو متخصص وتربوي، مؤهل علمياً، وذو خبرة ، يقوم بمتابعة رؤوسيه من معلمين وإداريين وعاملين وتوجيه إنجازهم وتطويره وظيفياً لرفع فعاليتهم في تحصيل الأهداف التربوية المرجوة. وان المشرف بحكم مركزه هو أيضا إداري رسمي، وأن ما يقوم به من مسؤوليات هي في مجملها ذات طبيعة إدارية موجهة، تهدف في الغالب إلى استمرار الكوادر المدرسية في تطبيق ما هو

متوقع منهم، وتصحيح سلوكهم الوظيفي كلما لوحظ عليه الوهن أو الانحراف أو عدم التناغم جزئياً أو كلياً مع الأهداف أو المواصفات التربوية الموضوعية. (حمدان، 1992)

وقد تم تحديد أربعة مجالات ومحاور للأداء المهني للمعلم من قبل الباحثة لتقيس بها مستوى الأداء المهني للمعلمين والتي تضمنتها فقرات الاستبانة، وفيما يلي نستعرض مجالات الأداء المهني:

10.2.2 مجالات الأداء المهني

1.10.2.2 المجال الأول: الأداء التدريسي للمعلم

يعرف المفتي (1991، ص155) بأنه: الممارسات التي تؤدي في أثناء عملية التعلم داخل حجرة الدراسة بقصد التأثير المباشر في أداء التلميذ؛ لتعديله، وبالتالي تيسر حدوث التعلم.

والأداء التدريسي هو ما ينجزه المعلم في مهمات المهارات، والكفايات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس الأداء، أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال، وإن الأداء كمي يكون فعالاً يجب أن يكون ذا كفاءة عالية (الفتلاوي، 2003)

ويشير مصطلح الأداء التدريسي إلى مجموع العمليات والإجراءات والأساليب التي يقوم بها المعلم أي سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال، واستراتيجيات في التدريس، أو في إدارته للفصل، أو مساهمته في الأنشطة المدرسية، أو غيرها من الأعمال، والأفعال التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم في تعلم التلاميذ (طه، 1993)

وبذلك يشمل أداء المعلم كل ما يقوله، ويفعله في أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر، أو غير مباشر مثل: إدارة الصف، وإدارة المناقشة، واللقاء، وتوجيه الأسئلة، وتخطيط النشاط. (صالح، 1999)

أهمية الأداء التدريسي:

تتبع أهمية الأداء التدريسي من خلال حجم التأثير الذي يحدثه التدريس في أداء المهارات، حيث إن الموقف التعليمي يتكون من ثلاثة عناصر رئيسة بينها تفاعل متبادل في صورة تأثير وتأثر هي (المعلم - المنهج - التلميذ) وكلما ارتقى أداء المعلم ارتفع مستوى أداء تلاميذه. شحاته وأبو عميرة(1994)

الأسس التي يقوم عليها الأداء التدريسي الجيد:

ينبغي أن يعتمد التدريس الجيد على أسس علمية يلتزم بها حتى يحقق الأهداف المحددة له سلفاً، مثل النشاط الذاتي والمشاركة الإيجابية للمتعلم، والتي من خلالها قد يقوم بالبحث مستخدماً مجموعة من الأنشطة والعمليات العلمية؛ كالملاحظة، ووضع الفروض، والقياس، وقراءة البيانات والاستنتاجات وغيرها؛ مما يمكنه من التوصل إلى المعلومات المطلوبة بنفسه، وتحت إشراف المعلم وتوجيهه وتقويمه، ومن ناحية أخرى فإن التدريس الجيد هو "الذي يعكس براعة المعلم في عرض مادته، وتعزيز العلاقات الشخصية بين التلاميذ وبينه، وخلق الإثارة العقلية لدى المتعلمين وعقد الصلة الإيجابية معهم وتنمية أنماط العواطف والعلاقات التي تثير دافعيتهم، لبذل أقصى الأداء. (شحاته وأبو عميرة، 1994)

تقويم الأداء التدريسي للمعلم:

- يقصد بتقويم الأداء: تحليل أداء العاملين لعملهم، ومسلكتهم، وتصرفاتهم فيه، وقياس صلاحيتهم، وكفاءتهم في النهوض بأعباء عملهم الحالي، وتحملهم لمسئولية وظائف ذات مستوى أعلى. وتضمن عملية تقويم الأداء خطوات رئيسية هي، (حلمي،1999):
- قياس الأداء الفعلي.
- مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المعياري(المخطط).
- تعديل الانحرافات، وتصحيحها من خلال خطوات وافعال علاجية.

وإن التدريس عملية تربية هادفة وحاسمة في تربية وتنشئة أجيال المستقبل، لذلك من الضروري ان تخضع هذه العملية للتقويم، وذلك من خلال تقييم الأداء التدريسي للمعلم بمحكات، ومعايير القياس والتقويم الحديثة، ويعني القياس في المجال التربوي: حصر السلوك وتقديره كميًا وفق

إجراءات محددة تتفق مع طبيعة الموضوع المراد قياسه. ولإجراء عملية القياس تستخدم وسائل وأدوات متعددة لجمع البيانات، والمعلومات المرتبطة بمهنة التدريس عموماً، وسلوك المعلمين على وجه الخصوص، وذلك وفق محكات محددة. (الأزرق، 2000).

يقصد بتقويم الأداء التدريسي للمعلم: تحديد مستوى الأداء التدريسي له، من خلال الحكم على ما يقوم به من أنشطة لفظية، أو حركية، أو إيماءات متعلقة بالتدريس أثناء الموقف التعليمي، اعتماداً على كفاءته، وعلى البيئة التي يعمل بها سواء أكان في غرفة الصف، وعلى قدرته في توظيف ما لديه من مهارات في أي موقف من مواقف التدريس. (يوسف، 2009)

وإن تقويم عمل المعلم، وأداؤه ناتج من الأهمية البارزة لدور المعلم في العملية التعليمية، حيث أن تقويم أداء المعلم يجب ان يسير في اتجاهات ثلاثة هي: (علام، 2000):

- البحث عن خصائص المعلمين كمعيار للكفاءة التدريسية سواء كانت هذه الخصائص شخصية، أم ثقافية، أم مهنية.
- البحث عن العملية التدريسية باعتبارها عملية اتصال، وتفاعل بين المعلم وطلابه، ومعرفة ما يتم فيها من سلوك المعلم، والطالب. واهتم هذا الاتجاه بالتفاعل بين المعلم والتلميذ سواء اللفظي أو غير اللفظي، واعتبره أساس التعلم بمعناه الواسع، وهو بذلك مؤشر صادق لكفاءة التدريس، وبذلك ظهر الاتجاه المعروف باسم تحليل التدريس من خلال الملاحظة المنظمة لسلوك المعلم والطالب، ومن أشهر المهتمين بهذا الاتجاه (موراك، فلاندرز، وبراون، ووادسكار)
- البحث عن نتائج التعليم باعتبارها المؤشر الأهم في تحديد كفاءة المعلم، ويركز هذا الاتجاه على العائد (المخرجات)، وتحتمل اختبارات التحصيل مركز الصدارة كأدوات للتقويم عند أصحاب هذا الاتجاه.

خصائص تقويم أداء المعلم : يوسف (2009)

الشمولية: فبدل أن يقتصر التقويم على الاجراء المؤلف، وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه، أو قياس تحصيل الطلاب فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.

الاستمرارية: إن التغيير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه، لذلك ينبغي أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة.

الموضوعية: بحيث يجب أن يقوم على أسس بعيدة عن التحيز، والمزاجية.

الصدق: بمعنى يجب أن يكون قادراً على أن يقيس ما وضع له.

2.10.2.2 المجال الثاني: الإدارة الصفية

إن الإدارة في أبسط مكوناتها يمكن أن تعد نظاماً أو عملية في نظام يتضمن التخطيط واتخاذ القرارات وتنفيذها وضبط التنفيذ ومراقبته وتأمين النتائج ثم إعادة تقييم ومن ثم إعادة التخطيط على ضوء التغذية الراجعة، كما يقصد أيضاً من مفهومها انها العملية المنظمة المخططة التي يوجه فيها المعلم جهوده لقيادة الأنشطة الصفية وما يبذلها الطلبة من أنماط سلوك تتصل بإشاعة المناخ الملائم لتحقيق أهداف تعليمية مخططة يضعها المعلم ويدركها الطلبة ، والأصل في هذه الجهود أن تعمل على توفير المناخ الملائم لبلوغ الأهداف المخطط لها، ومن أجل هذه الغاية تحدد أدوار المعلم والمتعلمين وتنظيم البيئة الصفية بمقاعد وأدواتها وأجهزتها؛ لتجعل من عملية التعلم أمراً ممتعاً وهادفاً (أبو سماحة،2004).

ويعرف الغامدي(2001،ص8) الإدارة الصفية بأنها "مجموعة من الإجراءات التنظيمية والمبادئ والأنشطة التي يستخدمها المعلم لتعزيز السلوك المناسب والحد من غير المناسب وغير المرغوب وتنمية العلاقات الإنسانية في مناخ اجتماعي ومنتج من خلال التفاعل اللفظي والاتصال الجيد"

ويشير العجمي (2003،ص207) "أن الإدارة الصفية أنها تلك العملية التي تهدف إلى توفير وتنظيم فعال داخل غرفة الصف من خلال الأعمال التي يقوم بها المعلم، لتوفير الظروف

اللازمة لحدوث التعلم في ضوء الأهداف التعليمية التي سبق أن حددها بوضوح لإحداث تغييرات مرغوب فيها في سلوك المتعلمين تتسق وثقافة المجتمع الذي ينتمون إليه من جهة، وتطوير إمكاناتهم إلى أقصى حد ممكن من جوانب شخصيا لم المتكاملة من جهة أخرى"

ويرى قطامي (2002،ص13) أن مصطلح إدارة الصفوف "يشير إلى كل السلوكيات الأدائية وعوامل التنظيم الصفّي التي تقود إلى توفير بيئة صفية تعليمية منظمة"

وإدارة الصف كما أوردها القرشي(2009،ص11) أنها "جميع الخطوات والإجراءات اللازمة لبناء والحفاظ على بيئة صفية ملائمة لعمليتي التعليم والتعلم وهي جزء من الإدارة المدرسية أو فرع من فروعها، وهي المستوى التنفيذي من الإدارة التربوية التي تطبق مبادئ الإدارة العامة في ميدان التربية، وهي كباقي المؤسسات تؤثر في المجتمع وتتأثر به.

وهذا وتباينت وجهات النظر حول مفهوم الإدارة الصفية، حيث حصرها البعض في الحفاظ على النظام داخل غرفة الصف، في حين يعتبرها البعض الآخر على أنها إجراءات توفير الحرية للمتعلمين داخل غرفة الصف، وهناك من يرى بأنها مجموعة من الممارسات المنهجية وغير المنهجية التي يمارسها المعلم داخل الغرفة الصفية . فالإدارة الصفية تنطوي على مهام تتضمن تحديد دور كل من المعلم والمتعلم في توفير المناخ الملائم لتحقيق الأهداف التعليمية المخطط لها مسبقا من قبل المعلم والتي يجب أن يكون المتعلمين على وعي تام بها، ولذلك فإن الإدارة الصفية تقوم على عدد من المرتكزات: (الزغلول ومحاميد،2007)

- الإدارة الصفية هي عملية منظمة وهادفة.
- تتعلق الإدارة الصفية بإدارة سلوك المعلم والمتعلمين.
- تتعلق الإدارة الصفية بتنظيم المناخ الصفّي.
- تسعى الإدارة الصفية إلى تحقيق أهداف مخطط لها.
- تعمل الإدارة الصفية على تنظيم الخبرات بشكل فعال.
- تعمل الإدارة الصفية على تنظيم الوسائل والأنشطة والتسهيلات التي تيسر حدوث عملية التعلم.

الإدارة الصفية الفعالة:

قامت العديد من الدراسات، العربية والأجنبية، لتحديد الصفات الأساسية للإدارة الصفية الفعالة الجيدة ضمن المتغيرات العصرية الجديدة، فقد أشار طويسي وآخرون (2002) الى نتائج بعض الدراسات حول هذا الموضوع، ويرى أن إدارة الصف الناجحة يجب أن تتمتع بالخصائص والمميزات الآتية:

- ضبط سلوك الطالب وتعديله.
 - تهيئة مناخه الديمقراطي ومراعاة حاجات الطلاب وميولهم واستعداداتهم.
 - التخطيط قبل بدء التدريس في الصف.
 - تنظيم وترتيب البيئة الصفية بمكوناتها المادية والبشرية.
- ويبرز دور المعلم في الإدارة الصفية الفعالة من خلال، كما أشار لذلك كل من الزغلول ومحاميد (2007) :

- توفير المناخ التعليمي الفعال.
- توفير عامل الأمن والطمأنينة للمتعلمين.
- توفير فرص التفاعل الايجابي بين المعلم والمتعلمين وبين المتعلمين أنفسهم.
- التخطيط السليم لاستخدام الوسائل والتقنيات التعليمية المناسبة.
- تنفيذ الأنشطة التعليمية على نحو يساعد في تحقيق الأهداف.
- تنظيم الوقت بما يكفل تنفيذ الأنشطة التعليمية بشكل فعال.
- تكفل وجود علاقات ايجابية بين المتعلمين.
- تقليل فرص الصراع وحدوث المشكلات.

3.10.2.2 المجال الثالث: العلاقات البينية مع الطلبة والزملاء والمدير والمشرف التربوي

(1) علاقة المعلم مع الطلبة:

ان من ركائز التدريس الصحيحة قيامه على علاقة سوية صحيحة بين المعلم والطالب، بحيث يعرف فيها الطالب واجباته بشكل جيد، وتتحقق بها كرامته الإنسانية، وتحفظ للمعلم مكانته الرفيعة، وتُبقي على تميزه، فهناك إذاً معايير للعلاقة بين المعلم والطالب يجب الحرص الدائم

على توفُّرها. منها الاحترام المتبادل بين المعلِّم والطالب، وجعل العمليَّة التعليميَّة القاسم المشترك في هذه العلاقة، ممَّا يحقِّق النفع للطالب بالتعلُّم، وللمعلِّم بأداء رسالته على أفضل وأكمل وجه، وارتكازها على الأخلاق الأصيلة العامَّة، احتفاظ المعلم بقيمته العليا كحامل لرسالة العلم، بما يحفظ هذه الرسالة من إيِّ إساءة أو تشويه. (موضوع،2016)

فاذا قامت العلاقة بين المعلم والطالب على أسس سليمة واضحة فالنتيجة تنعكس إيجابياً على الرسالة التعليميَّة، وإدراك الطالب لواجباته ودوره فيها، مما يترك آثاراً طيِّبة على تحصيله العلمي من جانب، ومن جانب آخر مقدرة المعلِّم على أداء رسالته التعليميَّة بشكل مناسب، وفي المقابل فإنَّ عدم تحققها بالشكل المناسب يترك آثاراً على عمليَّة التعليم بشكل عام، وعلى الطالب ومستقبله الدراسي بشكل خاص، حيث توجد فجوة شعورية ونفسيَّة بين المعلم والطالب، وبين الطالب ورسالة العلم، ممَّا يؤثر سلباً على تحصيله العلمي. (موضوع،2016)

فالمعلم هنا لا بد أن يكون مرشداً وموجهاً لطلابه وأن يربط معهم علاقة قائمة على الاحترام المتبادل، وأساس كل ذلك قيادة سليمة بعيدة عن الأمر والنهي والتهديد، ونشير هنا إلى نوع العلاقة المعبرة التي تساعد على التعليم الفعال، ليست الصداقة القائمة على أساس المساواة؛ بل علاقة احترام المعلم كشخصية متفوقة رفيعة المقام يسمح للتلاميذ في ظل هذه العلاقة أن يوجه إليهم المعلم عوامل أكثر عمومية إلى حد ما، وينظر المعلم في نفس الوقت كنموذج لتطوير قيمته وأدواقه ومثله العليا. (وظفة وجاسم، 2004).

وقد أجريت دراسات عديدة بهذا الشأن، حاولت استطلاع آراء الطلاب نحو معلمهم من أجل الوقوف على أهم الخصائص التي تقرِّبهم من التلاميذ، وتوصلت إلى أن التلاميذ يحبون المعلمين الذين يتسمون بعدة سمات أهمها: الروح المرحة والتعاطف مع التلاميذ ومحبتهم لهم والفهم لحاجاتهم ومشكلاتهم والقدرة على الشرح الجيد المبسط. فالعلاقة الجيدة بين التلاميذ ومعلمهم القائمة على أساس الاحترام والمحبة والحرية هي المفتاح الموصل إلى نجاح الموقف التعليمي، والتلميذ يعتبره مرآة عاكسة لحالة المعلم المزاجية، فإن أظهر روح المرح والتفتح للحياة، انعكس ذلك على تلاميذه، أما إذا أظهر الاكتئاب والضيق لا يجد من التلاميذ إلا ما واجههم به، وتظهر هنا أهمية العامل المادي والعامل المهني المتمثل في الجو الاجتماعي الذي يعيشه المعلم داخل التنظيم المدرسي، وإن من افضل العلاقات بين الطالب والمعلم هي العلاقة التي تهدف إلى

تحقيق التوازن والتكامل في شخص المتعلم، وتجسد هذه العلاقة المبادئ التربوية والنفسية الحديثة التي تركز قيم التربية الحرة والعلاقات الأفقية القائمة بين المعلمين والمتعلمين، وتشكل الأجواء الودية، والمناخ المناسب لبناء علاقات تربوية تفاعلية ذات اتجاه ايجابي، مما يسمح بتحقيق التواصل الايجابي، وهذا من خلال فعالية الحوار والمناقشة وإبداء الرأي المخالف والنقد الايجابي (وظفة وجاسم، 2004).

(2) علاقة المعلم بزملائه:

علاقة المعلمين بعضهم ببعض على جانب كبير من الأهمية؛ فهي أولاً تحدد مدى النشاط وإمكانياته في المدرسة، وسير العمل فيها ثانياً، وتعكس هذه العلاقة على نفوس التلاميذ في المدرسة باعتبار أن المعلمين قدوة لهم، وقد قام كل من "كوبا" و "بيد ويل" بدراسة وجدا فيها أن فاعلية المعلم تعد أحسن تقويم تكويني هي جماعة المعلمين التي تكون في المؤسسة التربوية.

فالمعلمون يجب أن يكونوا قادرين على التعاون فيما بينهم، الآن هذا التعاون أساسي في إيجاد العلاقات بينهم، وهذه العلاقة من شأنها أن تساعد على تكييفهم وتطورهم المهني، وتمكنهم من أداء عمل في جو مريح، فالجماعة التي يشعر بها المعلم بأن له مكانة ورأي وموضع احترام بين زملائه جدير بأن يحقق نجاحاً في علاقاته الجماعية، وليس إلى فشل الهيئة التدريسية من وجود خصام ما بين أفرادها من جهة وبين المدير من جهة أخرى. (القحطاني، 1999).

(3) العلاقة مع المدير

حيث أن الأداء الجيد للمعلم يعتبر من أهم المتطلبات الأساسية التي تنتشدها المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها، وشرط أساسي لنجاح العملية التربوية، فإن الاهتمام بالمعلم، ورفع مستوى أدائه، وتوفير السبل المعينة التي تكفل نجاحه في عمله أمر بالغ الأهمية، ونظراً لأهمية العلاقة الجيدة بين المعلم والمدير؛ فإنه يجب على مدير المدرسة باعتباره حلقة الوصل بين أطراف المجتمع المدرسي أن يسهم إسهاماً فعالاً في بناء العلاقات الإنسانية الطيبة بينه وبين

المعلمين، وأن يشيع روح الألفة والمحبة بينهم، وأن يعمل على تحقيق التوافق بين حاجات المعلمين ورغباتهم وأهدافهم بوجه عام وبين تحقيق أهداف المدرسة بوجه خاص، ومن الإجراءات العملية لنمو العلاقات الإنسانية المتميزة بين مدير المدرسة والمعلمين فيمكننا إجمالها فيما يلي، وكما جاءت عند رضوان وآخرون: (القحطاني، 1999)

- أن يفصح سلوك المدير عن احترامه للمعلمين، وإيمانه بمواهبهم المختلفة وقدرتهم على المشاركة في التخطيط والتنفيذ وتحديد الأهداف وتحمل المسؤولية.
- أن يرى المدير نفسه عضواً في المجموعة رغم كونه قائداً للفريق.
- أن يؤمن بأن دوره القيادي يعتمد على نجاح جهوده في تنسيق أنشطة العاملين المختلفة للوصول بالمدرسة إلى تحقيق الأهداف المنشودة.
- أن يشجع المعلمين على اختلاف مواهبهم وقدراتهم في جهودهم نحو الابتكار والإبداع والتجريب من خلال خطة مرسومة وإشراف ذكي وتوجيه صحيح.
- أن يعمل بلا فتور على المحافظة على مستوى متميز من العلاقات الاجتماعية بينه وبين المعلمين.

ومن هنا كان لا بد أن يدرك كل من مدير المدرسة والمعلم أهمية العلاقات الإنسانية في المدرسة، وفي تعاملهم مع الآخرين، ويتحتم عليهم توثيق العلاقات الإنسانية بين العاملين في المدرسة، وهذا يتطلب نوعاً من الحكمة والمهارة الماهرة لدى المعلم ومدير المدرسة، وهذا يستدعي أن يكون مدير المدرسة ذو شخصية متكاملة، وأن يكون عادلاً في حكمه؛ حتى يكسب ثقة زملائه ومن حوله في مدرسته، وأن يترفع على السلوك الغير مرغوب فيه.

إن قدرة مدير المدرسة كقائد تربوي على تحقيق العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي يتوقف على استخدام المبادئ الإنسانية والقيم الخلقية اللازمة للتعامل مع المعلمين والتلاميذ والعاملين في المدرسة وكذلك أولياء أمور الطلاب الذين يزورون هذه المدرسة، فالعمليات الخاصة بتنظيم الأشياء والمواد داخل المدرسة تعتبر سهلة التنفيذ، ولكنها لا تعتبر الجزء الهام في إدارة وتنظيم المدرسة بنجاح، فالتنظيمات المتصلة بالعنصر البشري هي الأهم والأكثر تعقيداً، وعليه فإن على مدير المدرسة أو من يعملون معه مراعاة أهمية العلاقات الإنسانية الحسنة والتي تعتبر من المسؤوليات الهامة في إدارة المدرسة (الفاقي، 1994).

4) العلاقة مع المشرف التربوي:

يعد المشرف التربوي حلقة الوصل بين المعلم وبين الجهة المسؤولة عنه فنياً؛ لأنه يقوم بملاحظة المعلم وتقييمه صفياً لكي ينهضاً معاً بالعملية التعليمية التربوية التي تسير التغيير والتطور اللذين أصبحا سمة من سمات هذا العصر، وهنا يجب أن يدرك المعلم أن العلاقة بينه وبين المشرف التربوي هي علاقة تعاون أكثر وتيسير وتسهيل من المشرف التربوي للمعلم في كل ما يحتاجه لأداء واجبه الوظيفي وهو التدريس بشكل إبداعي. (مكتب التعليم بوسط المخوة، 2017)

وإن للعلاقة الجيدة بين المشرف التربوي والمعلم أثراً كبيراً في بلوغ الأهداف المرجوة، وفي تحقيق الأثر المطلوب في نمو الجانب المهني والمهاري وهو أحد أهداف الإشراف التربوي في خلق نمو النشاط العملي وإيجاد الدافعية واستثمار الجهود وزيادة الإنتاجية وتشجيع التجارب. وإن العلاقة الإيجابية بين المشرف التربوي والمعلم في ميدان التربية سوف تساعد في الوصول إلى تنسيق الجهود، ورسم الرضا الوظيفي، وتطور الأداء، وتنمية العلاقات، وتحقيق التعاون المشترك بين الطرفين وهو مطلب، وحفز العطاءات وتلبية الاحتياجات بناءً على معرفتها وتعزيز الانتماء للمهنة وهو مطلب اليوم، ورفع الروح المعنوية، وخلق التنافس، وإشاعة روح التعاون، هذه الأسس يجب أن تكون الركائز الأهم التي يعمل من أجلها الطرفان المشرف التربوي والمعلم، فالشراكة مطلبهما وأي خوض في اتجاه آخر ولو خطأ فهذا يعني خلق تيارين متصادمين في العلاقة، وهذا خطأ لأن المشرف التربوي تجاوز مرحلة التفتيش ومرحلة إملاء التوجيهات إلى مرحلة أرحب وأوسع يفرد من خلالها جميع أطر ونظريات العمل التربوي في صورته الحديثة (مكتب التعليم بوسط المخوة، 2017).

4.10.2.2 المجال الرابع: التطوير المهني

أدى التطور السريع لاحتياجات المجتمع خلال السنوات الأخيرة إلى ضرورة تطوير المقررات الدراسية وأساليب التدريس وإعداد المعلمين، والأدوات والتجهيزات والمباني المدرسية وغيرها. فاحتياجات المجتمع المتغيرة، والمتزايدة دائماً تستلزم تطويراً مستمراً لعناصر العملية التعليمية،

مما يترتب عليه تغير مهام ومسؤوليات المعلمين لأداء أدوارهم المختلفة على المستوى التخطيطي والتنفيذي للمنهج (عبد السلام، 2000).

ف تطوير الأداء المهني للمعلمين يعد أساساً لعملية التطوير الشامل، وهذا يقود إلى الاعتراف بأن المعلم يجب أن يكون هو المحور الذي تركز عليه كل الجهود في هذا المجال، حيث لا يكون هناك تعليم جيد إلا بتوفير المعلم الجيد. ومع حركة التقدم السريع في شتى فروع العلم والمعرفة، ومع القفزات الهائلة في ميدان التكنولوجيا، تزداد الحاجة إلى تأهيل المعلمين لكي يستطيعوا مواكبة هذا التقدم السريع، وأصبح من الضروري العمل على توفير كل ما من شأنه أن يسهل للمعلمين زيادة تحصيلهم المعرفي، وتنمية مهاراتهم؛ مما يؤدي بدوره إلى تحسين أدائهم التعليمي، فالمعلم الذي لا ينمو في مهنته ولا يطورها يعد مثلاً سيئاً وعبئاً ثقيلاً، ويعطي فكرة سيئة عن التدريس، بينما المعلم الذي ينمو في مهنته ويتحسس المشكلات والعقبات التي تعترضه ويحاول دراستها والتغلب عليها ويجرب أساليب جديدة، يعطي فكرة حسنة عن التدريس، ويعتبر قدوة صالحة لغيره. (كارينتر، 2002)

والتطوير المهني للمعلمين يعني تحسين الممارسات التعليمية التي يقوم بها المعلمون أثناء العملية التعليمية لتنظيم وتنفيذ وتقويم عملية التعليم والتعلم في ضوء برنامج المدرسة كمركز للتطوير. وإن المعلمين بحاجة إلى المزيد من الاهتمام في الجوانب المادية والمعنوية كافة التي تساعدهم للقيام بدورهم الكبير اتجاه الطلاب والمدرسة والمجتمع، ومن هنا يمكن دور الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية في توفير كافة الخدمات المادية التي يحتاجها المعلمون، والتي تعتبر من أهم العوامل التي يشعر المعلمون من خلالها بتوفر عنصر الأمن والأمان والروح المعنوية والطمأنينة، وتزيد دافعيتهم نحو تحسين الأداء، لذلك لجأت إدارة التعليم بوكالة الغوث الدولية إلى تبني العديد من المشاريع التطويرية التي تسهم في تحسين وتطوير أداء المعلمين التعليمي في العديد من المجالات التي يحتاجها المعلمين كالتخطيط والقيادة والنمو المهني والتعليم والتعلم وغيرها (احمد، 2003).

وإن هناك مجالات عديدة يمكن استخدامها من قبل الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية بصورة مباشرة في توجيه سلوك المعلمين، وتحسين أدائهم المدرسي والصفوي بما ينعكس بالإيجاب علي تحسين العملية التعليمية بشكل عام وذلك من خلال توفير ما يلي: (أحمد، 2003)

- الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة بناءً على حاجاتهم المهنية والإدارية، والتي تأهلهم للعمل والحصول على تعلم ذو معنى وفعال ينعكس على الطلاب، وذلك من خلال إعطاء المعلمين المزيد من الحرية والديمقراطية لتطبيق أفكارهم الذاتية وإظهار قدراتهم الشخصية.
 - تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناءً على نشاطهم وخبراتهم وعملهم وقدراتهم، حتى يشعر المعلمين بانتمائهم للمدرسة من خلال تبني تقنيات جديدة في التعلم، وهذا يتطلب سياسة تعليمية واضحة من قبل الإدارة التعليمية توفر لهم بيئة تعليمية ومناخ تعليمي مناسب لأدائهم الوظيفي.
 - التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس، وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناءً على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات التي تساعدهم في التعامل مع مكونات المدرسة المادية والمعنوية بسهولة، وتسهم في تحقيق الأهداف المدرسية في أقل جهد وتكلفة ووقت.
- وبالتالي فالمعلمين بحاجة إلى المزيد من العناية والرعاية، والبحث عن الأسباب التي تعيق نشاطهم من أجل التخلص منها وتدعيم المواقف الإيجابية وتعزيزها وتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية كافة التي تزيد هذا النشاط التعليمي، وتساعد المعلمين على تحسين أداءهم وزيادة فعاليتهم التدريسية، فالمعلم له أدوار ومهام ومسئوليات مهمة في العملية التعليمية، وهذه الأدوار تتعلق بطبيعة عمله ومنها: (نشوان، 2000)
- المعلم قائد تربوي قادر على استخدام الدافعية، ويفهم دور الاستعداد في التعلم، ويخطط للمواقف التعليمية، ويتقن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم المدرسي.
 - المعلم قائد اجتماعي، يهتم بتوفير مناخ تعليمي مناسب، ويضبط نشاطات التفاعل ويكيفها بما يناسب نمو التلاميذ.
 - المعلم منشط للنمو الانفعالي السوي من خلال تقوية جوانب الضعف لدى المتعلمين، ويخفض من مستوى القلق والتوتر لدى المتعلمين، ويركز على الجوانب النفسية والاجتماعية للمتعلمين ويساهم في تحسينها.
 - المعلم وسيط تواصل فعال مع الوالدين والبيئة المحلية.

فوائد تطوير الأداء المهني للمعلم:

يرى مصطفى (2005) أن التطوير المهني يمكن أن يحقق من الفوائد ما يلي:

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

ويضيف الخطيب وآخرون (2003) مجموعة أخرى من الفوائد ومنها ما يلي:

- مساعدة المعلمين على مواجهة مشكلاتهم حيث يواجه المعلمون صعوبات، ومشكلات مهنية بالإضافة إلى مجموعة مشكلات شخصية، فيخطط المشرف التربوي لدراسة هذه المشكلات، والتعرف إلى أسبابها وتحليلها متعاوناً مع المعلمين للبحث عن حلول مناسبة لها.
- يشعر المعلمين بالأمن وذلك لأن الإشراف التربوي مسئول عن توفير أفضل الظروف التي يستطيع من خلالها المعلمون أن يعلموا.

وان للتطوير المهني معوقات قد تعيق تطوير الأداء المهني للمعلم ومنها أن المعلمين لا يجدون تشجيعاً من مديريهم على قراءة الكتب والمجلات أو على القيام بالأبحاث التربوية، كما أن المديرين والمسؤولين بالوزارة لا يتابعون المعلمين، أو معوقات مادية كعدم توفر الكتب والمجلات والنشرات الأكاديمية في المكتبات العامة وقلة الإمكانيات المادية لشرائها. ولكن من الممكن التغلب على ما سبق من معوقات وتطوير الأداء المهني، ورفع مستوى كفاءة المعلم، وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات، وهي عملية مكملة لإعداده قبل الخدمة ولا تتفصل عنه. وبعد التدريب في أثناء الخدمة أحد المكونات الأساسية التي يعتمد عليها في تنمية المعلم مهنيًا. (مصطفى، 2005)

3.2 الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت الأداء المهني للمعلم، وبعض مجالاته كالأداء التدريسي، أو الإدارة الصفية، أو التطوير المهني، أو علاقات المعلم مع المحيط التربوي حوله، وارتباطها بمجموعة من المتغيرات. وقامت الباحثة في هذا الفصل بعرض بعض الدراسات السابقة التي استطاعت الحصول عليها، والتي هي ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، وتم تقسيمها الى دراسات عربية ودراسات أجنبية وفقاً للتدرج التاريخي من الأقدم الى الأحدث، وفيما يأتي ملخصاً لتلك الدراسات:

1.3.2 الدراسات العربية:

هدفت دراسة السادة (1997) إلى استطلاع رأي مديري المدارس بالنسبة لتقبلهم لأدوارهم في التطوير المهني للمعلمين، ورأيهم في الممارسة الفعلية التي يؤديونها في مدارسهم بالنسبة لهذا الدور من ممارساتهم للإدارة المدرسية. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد استخدم الباحث استبانة وطبقت على عينة الدراسة التي بلغت (105) مديراً ومديرة من مدارس المرحلة الأساسية الدنيا والعليا. وتوصلت النتائج إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة لأداء دورهم بالتطوير المهني لمعلميهم كانت (64 %) أي فوق المتوسط بقليل.

وسعت دراسة رواقه (1998) الى تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات، ممن يعملون في المدارس التابعة لمنطقة شمال الباطنة في سلطنة عمان وذلك من وجهة نظر الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية بكلية التربية للمعلمين بصحار. وتكونت عينة الدراسة من (48) معلماً ومعلمة اختيروا عشوائياً. واستخدمت استمارة تقييم ذات تدرج خماسي وفق سلم ليكرت، وأظهرت النتائج ارتفاعاً نسبياً في مستوى أداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج، حيث حصل ما يقارب (90%) من أفراد العينة على مستوى أداء تدريسي ممتاز أو جيد جداً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية. ولم تظهر فروق دالة احصائياً بين

متوسطات تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية على الاستمارة الكلية لأداة التقويم ولا على فقراتها، وبخصوص الجنس والتخصص لم تظهر النتائج فروق لهذين المتغيرين على الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج. إضافةً الى ذلك كانت العلاقة بين المعدل التراكمي للمعلمين حديثي التخرج وادائهم التدريسي غير دالة احصائياً.

وهدفت دراسة حسب الله (2000) التعرف إلى بيان واقع دور مدير المدرسة وأثره في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظرهم، وتحديد السبل التي تسهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين من قبل مديريهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وكانت أداة الدراسة استبانة تكونت من أربعة مجالات، وطبقت الأداة على عينة الدراسة والبالغ عددها (499) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة النتائج الى أن دور مدير المدرسة في النمو المهني لمعلميه واضح وملحوس بنسبه مقدارها (17%)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين تعزى إلى متغير الجنس، المؤهل العلمي.

أما دراسة الأغا والديب (2002) فقد هدفت إلى تحديد المهام التي تتمثل في دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير أداء المعلم، وتقويم مدى ممارسة المشرف التربوي لمهام الإشراف التربوي من خلال آراء كل من المعلمين والمديرين والمشرفين التربويين في محافظة غزة بفلسطين. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وقد شملت عينة الدراسة (45) مشرفاً ومشرفة و(50) مديراً، (48) معلماً ومعلمة. وقد أعد الباحثان استبانة اشتملت على (91) فقرة، موزعة على ستة مجالات هي: التخطيط للتدريس، المادة العلمية، طرائق وأساليب التدريس، الزيارات الإشرافية، العلاقات الإنسانية، التقويم. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: اتفاق كل من المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين في أن المشرفين التربويين يحثون المعلمين على التخطيط لموضوع الدرس، بشكل يرتبط مع حياة الطلاب.

وفي دراسة البهبهاني (2003) بعنوان: "تصور مقترح للارتقاء بالمستوى المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في ضوء المشكلات المهنية التي تواجههم في محافظات غزة". هدفت الى الكشف عن واقع المشكلات المهنية التي تواجه معلمي المرحلة الأساسية العليا ودرجة أهميتها النسبية، كما هدفت الى الإجابة عن السؤال التالي: هل يختلف المعلمون في تقديرهم للمشكلات

المهنية التي تواجههم طبقاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، وجهة العمل، والتخصص؟. حيث أجريت هذه الدراسة على جميع مديريات التعليم في محافظات غزة، حيث بلغت عينة الدراسة (400) معلماً ومعلمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدوات القياس عبارة عن استبانة اشتملت على ستين فقرة موزعة على ستة مجالات وهي:

مشكلات إدارية، ومدرسية، ومهنية، واجتماعية، واقتصادية، ونفسية. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها: تحديد المشكلات المهنية التي تواجه معلمين المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث، حيث تراوحت النسبة المئوية لهذه المشكلات والحوافز المادية حتى حصلت على وزن نسبي قدره (87%)، وأدناها هي (الشعور بالخجل من كوني مدرساً للمرحلة الأساسية العليا) حيث حصلت على وزن نسبي قدره (35%)، ومن أهم توصيات هذه الدراسة: ضرورة تقديم دورات تدريبية للمعلمين وتخفيض عدد الطلبة في الفصول وتخفيض نصاب المعلم من الحصص، و تفعيل دور نقابة المعلمين.

وجاءت دراسة **نهارى (2004)** للتعرف الى واقع العلاقة بين المعلم وطلابه في ضوء التربية الإسلامية، وكانت دراسة ميدانية على المدارس الثانوية بمحافظة صبيا التعليمية في السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته. وكان من أهداف الدراسة ايضاً التعرف الى ملامح العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي، وإبراز طبيعة العلاقات بين المعلم وطلابه في ضوء التربية الإسلامية، والكشف عن واقع العلاقة بين المعلم وطلابه في المدارس الثانوية بمحافظة صبيا التعليمية، وتقديم توصيات ومقترحات لتطوير العلاقة بين المعلم وطلابه.

وأشارت نتائج الدراسة الى أن العلاقة بين المعلم والطالب عند علماء التربية الإسلامية لا تقتصر على المؤسسة التعليمية فقط، بل تمتد الى خارج حدود الدرس في الحياة اليومية والاجتماعية بل إلى ما بعد وفاة المعلم، كما أشارت النتائج الى وجود نسبة كبيرة من معلمي المرحلة الثانوية تقتصر علاقتهم بطلابهم على تلقين المعلومات فقط، وكشفت الدراسة أن المجال الاجتماعي النفسي أكثر المجالات ضعفاً وقصوراً في علاقة المعلم بطلابه، وأن بعض معلمي المرحلة الثانوية لا يساهمون في تقوية العلاقات بين الاسرة والمدرسة.

وهدفت دراسة العاجز ونشوان (2004) البحث في تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز للتطوير التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة وذلك وفق المجالات السبع وهي: (التخطيط، القيادة، النمو المهني، التعليم والتعلم، إدارة الجودة، إدارة المصادر، العلاقة مع المجتمع المحلي)، كذلك التعرف الى العلاقة بين تطوير أداء المعلمين في ضوء البرنامج وعلاقته بمتغيرات: الجنس، والخبرة، المرحلة التعليمية، والتخصص. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات من عينة الدراسة وتحليلها واستخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث اشتملت على ثلاث مجالات وهي: (التخطيط، والنمو المهني، والتعليم). وقد بلغت عينة الدراسة (223) معلماً ومعلمة من المشاركين في البرنامج وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها:

حقق البرنامج تطوراً في مجال النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة في التعلم، وحازت فقرات تحديد رسالة المدرسة وأهدافها بشكل واضح على أعلى الممارسات من قبل عينة الدراسة، كما استخدم وسائل مرتبطة بتكنولوجيا التعلم الحديث حصلت على أدنى الممارسات، كما أنه وجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمات مما يدل على الرغبة الواقعية من قبل المعلمات للبرنامج. كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح حملة الدراسات العليا وللمعلمين ذوي الخدمة الأطول.

أما دراسة صيام (2007) فقد هدفت التعرف الى دور أساليب الاشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، والكشف عن التقديرات المتوقعة لأساليب الاشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين، وتحديد مدى الفروق بين التقديرات المتوقعة لأساليب الاشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين بالمدارس الثانوية في محافظة غزة، وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والتخصص). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة غزة للعام الدراسي (2005-2006) والبالغ عددهم (1186) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية من (226) معلماً ومعلمة، وتتكون من (125) معلماً و(101) معلمة.

وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لدور أساليب الاشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية، واشتملت في صورتها النهائية على (52) فقرة موزعة على ابعاد الاستبانة الأربعة وهي (التخطيط، تنفيذ التدريس، الادارة الصفية، التقويم). ومن اهم النتائج التي توصل اليها الباحث:

إن ممارسة المعلمين لمهارات التخطيط للعملية التعليمية داخل الفصول متوسطة، حصلت على وزن نسبي (66,6%) وإن ممارسة المعلمين لمهارات تنفيذ التدريس متوسطة، حصلت على وزن نسبي (67,7%)، وإن ممارسة المعلمين لمهارات الإدارة الصفية في العملية التعليمية متوسطة، حصلت على وزن نسبي (68,6%).

وحاولت دراسة عيسى ومحسن (2008) وضع تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة الشاملة في غزة، تكونت عينة الدراسة من (106) معلماً ومعلمة يُدرسون العلوم للمرحلة الأساسية في محافظات غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان تضمن (72) فقرة، تكشف عن معايير جودة تطوير الأداء التدريسي.

وبعد استعراض استجابات أفراد عينة الدراسة، تبين أن هناك تدنياً بنسبة عالية للأداء التدريسي لمعلمي العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة، ثم قام الباحثان بوضع التصور المقترح، ومن أهم ملامح هذا التصور: الإلمام بمحاور الجودة كخطوة رئيسية في تحقيقها بمراحل التعليم العام، ولعل من بين اهم هذه المحاور المعلمين ، لانهم العنصر الأكثر أهمية في تحسين التعليم وتطوير نوعيته ، لذا قاموا بوضع معايير ومواصفات تساعد في أداء افضل، والتعرف على مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها ، والاساس الفكري لها وخصائصها ، والمبادئ التي قامت عليها، ومجالات معايير المعلم، وعولمة المعايير.

وقام كابور (2008) بدراسة هدفت التعرف الى مدى ممارسة مهارات الاتصال بين المدير والمعلم من وجهة نظر المعلم، وأثر ذلك على تكوين مفهوم الكفاءة الذاتية لدى المعلم، وبلغ حجم العينة (115) معلماً ومعلمة وتم اختيارهم عشوائياً من سبع مدارس -الحلقة الأولى- تعليم أساسي- يمثلون المناطق الجغرافية لمدينة دمشق. واعتمدت الباحثة في دراستها على استبانتين،

الأولى مقياس مهارات الاتصال بين المدير والمعلم وتكون من (60) بنداً وزعت على أربعة محاور وتناولت المهارات الآتية: مهارة المحادثة، ومهارة الاستماع، ومهارة الكتابة، ومهارة القراءة. والثانية مقياس الكفاءة الذاتية العامة ، وتألف المقياس في صيغته الاصلية من عشرة بنود يطلب فيها من المفحوص اختيار إمكانية الإجابة وفق مندرج يبدأ من (لا، نادراً، غالباً، دائماً). وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى مهارات الاتصال بين المدير والمعلم ومستوى الكفاءة الذاتية للمعلم. أيضاً عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس مهارات الاتصال يعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس مهارات الاتصال، ومقياس الكفاءة الذاتية، وعدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس مهارات الاتصال يعزى لمتغير المنطقة.

وأجرى **المقيد (2009)** دراسة هدفت التعرف الى مشكلات ضبط الصف التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية لجميع محافظات غزة، والكشف عن الاختلاف في درجة وجود هذه المشكلات التي تواجه المعلمين تبعاً للجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وكذلك التعرف إلى أهم أسباب تلك المشكلات، ومحاولة التوصل إلى بعض المقترحات للتغلب عليها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس الوكالة بمحافظة غزة وعددهم (4982) معلماً ومعلمة للعام (2009/2008). وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، واشتملت على (520) معلماً ومعلمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتوصلت النتائج الى أن أكثر المشكلات التي تواجه المعلم في الصف هي زيادة عدد الطلاب في غرفة الصف وزيادة عدد الطلاب المتدني التحصيل في الصف وكثرة الاعمال الإدارية المطلوبة من المعلم في الفصل، كما توصلت الى وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي تقديري مجموعتي المعلمين والمعلمات لمشكلات ضبط الصف المتعلقة بالإدارة المدرسية والإدارة المتعلقة بالمعلم والدرجة الكلية لمشكلات ضبط الصف لدى معلمي المرحلة الابتدائية وذلك لصالح مجموعة المعلمات، ووجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات تقدير معلمي المرحلة الابتدائية لمشكلات ضبط الصف المتعلقة بالإدارة المدرسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي دبلوم بكالوريوس وذلك لصالح حملة البكالوريوس، وعدم وجود فروق دالة احصائياً

بين متوسطات درجات تقدير مشكلات ضبط الصف لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

وسعت دراسة القرشي (2009) التعرف الى واقع تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف، والاتجاه السائد في إدارة الصف بالمدارس المتوسطة بمدينة الطائف، ودراسة دور كل من متغيرات: الخبرة والتخصص والوظيفة لدى المديرات والمعلمات على ذلك الواقع، كما هدفت التعرف إلى أسباب عدم إمكانية تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف من وجهة نظر مديرات ومعلمات تلك المدارس. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي باستعمال الاستبانة كأداة. وخلصت الدراسة الى النتائج التالية:

إن واقع تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف من وجهة نظر معلمات ومديرات تلك المدارس متوسطاً، والاتجاه السائد في إدارة الصف هو اتجاه الجودة الشاملة ودرجة تطبيقه عالية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع إدارة الصف في ضوء جميع اتجاهات الدراسة المعاصرة تعزى للخبرة أو التخصص أو الوظيفة.

وهدف دراسة عثمان ودبوس وتيم (2010) التعرف الى دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية، بالإضافة لبيان دور كل من متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة الإدارية، والتخصص، والمؤهل العلمي، وموقع المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين، وتم اختيار عينة طبقية للدراسة بالطريقة العشوائية.

ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحثون بإعداد استبانة مكونة من (48) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي: المناهج وطرق التدريس، وإدارة العملية التعليمية، والعلاقات الإنسانية والتواصل، والمعلم وواجباته المهنية، والاشراف. وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغة (92) مديراً ومديرة من مختلف مناطق شمال الضفة الغربية.

وأظهرت الدراسة ان دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كان بدرجة مرتفعة في جميع مجالات الدراسة الخمسة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى متغير الجنس، سنوات الخبرة الإدارية، موقع المدرسة.

واظهرت النتائج وجود فروق تعزى الى متغيري التخصص ولصالح العلوم الإنسانية، والمؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا. كما بينت الدراسة وجود الكثير من المعوقات التي تحد من التنمية المهنية للمعلمين أبرزها ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص، وغياب الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المبدعين. وقد أوصى الباحثون بتخفيض نصاب المعلمين من الحصص، وتعزيز دور المديرين في التنمية المهنية للمعلمين.

واجرى **المالكي (2012)** دراسة بعنوان: "تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة". وهي دراسة تقويمية للأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (97) معلماً يدرسون التربية الإسلامية في (24) مدرسة ثانوية حكومية في محافظة الطائف في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعداد بطاقة ملاحظة تنفيذ دروس التربية الإسلامية وطبقت على المعلمين عينة الدراسة، وتكونت من خمسة مجالات هي: (التمكن، التخطيط، التنفيذ، وإدارة الصف، التقويم والاسئلة). وأظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية على الدرجة الكلية للمجالات كان متوسطاً، وكان المستوى متوسطاً في مجالات التمكن، وإدارة الصف، في حين كان ضعيفاً في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقويم.

أما دراسة **ذنيبات والحوالدة (2012)** هدفت التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جنوب الأردن. حيث قام الباحثان بتطوير مقياس لتحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة الكرك. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الكرك للعام الدراسي (2011/2012)، والبالغ عددهم (232) معلماً ومعلمة من المعينين رسمياً في وزارة التربية والتعليم، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وبلغ عدد أفرادها (100) معلماً ومعلمة، وتمثل ما نسبته (43%) من مجتمع الدراسة موزعين حسب متغير الدارسة المستقل.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جاء مرتفعاً، باستثناء من تزيد خبرتهم التدريسية عن (20) سنة، وباستثناء مجال المسؤولية

المجتمعية، وأن اختلاف الجنس لا يؤدي إلى اختلاف مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك. وأوصى الباحثون بإدخال مفاهيم العمل المجتمعي وإبراز المسؤولية المجتمعية وأهميتها، وذلك خلال مساقات إعداد معلمي التربية الرياضية عن طريق عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة تعطي معلم التربية الرياضية المعرفة الكاملة حول كيفية القيام بأدوار اجتماعية فعالة.

وحاولت دراسة **الحباشنة (2013)** التعرف الى مستوى الأداء التدريسي ومجالاته (التنظيم، التعامل مع الطلبة، التعليم، الأنشطة، إدارة الصف) لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة، والتحقق فيما إذا كان هناك فروق في مستوى الأداء التدريسي ومجالاته لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الاساسي من وجهة نظر الطلبة تعزى ل (جنسهم، معدلاتهم الفصلية، مكان سكنهم، المستوى التعليمي للأب وللأم).

وتم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة واستخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، بعد التحقق من صدقها وثباتها، وكانت العينة من طلبة الصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك اختيرت بطريقة طبقية عشوائية بلغ حجمها (169) طالباً وطالبة بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة البالغ عدد افراده (1690) طالباً وطالبة. وخلصت الدراسة الى ان مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات للصف العاشر بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة كان مرتفعاً، وقد احتل مجال التعليم المرتبة الأولى، تلاه مجال التنظيم ثم جاء في المرتبة الثالثة مجال التعامل مع الطلبة والمرتبة الرابعة مجال التقويم وجاء في المرتبة الخامسة مجال إدارة الصف وأخيراً مجال الأنشطة الصفية، كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الأداء التدريسي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الأداء التدريسي ومجالاته تعزى ل (معدلاتهم الفصلية، ومكان سكنهم، والمستوى التعليمي للاب، والمستوى التعليمي للام).

كما وسعت دراسة **السهلي (2013)** التحقق من مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظر المديرين والمدرسين الأوائل، وتكونت عينة الدراسة من (164) مديراً ومدرساً أولاً (رئيس قسم)، كان منهم (82) مديراً ومديرة، و(82) مدرساً أولاً من جميع المحافظات بدولة الكويت ، ولتحقيق

أهداف الدراسة تم اعداد أداة تقيس معايير ضمان الجودة للأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية، تكونت من (49) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي: مجال التخطيط، ومجال التنفيذ، ومجال التقويم. وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظر المديرين والمدرسين الأوائل كان مرتفعاً، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في دولة الكويت في ضوء معايير ضمان الجودة تبعاً لمتغيري جنس المدير، والوظيفة.

وسعت دراسة **دحمان (2015)**: إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي في هندسة الفراكتال في تنمية القدرة المكانية وتحسين الأداء التدريسي لدى معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا في محافظة نابلس. واستخدمت الباحثة تصميماً شبه تجريبي، وطُبقت الدراسة على عينة من معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا، وتم تقسيمهم الى مجموعتين إحداهما تجريبية تم تدريبها باستخدام هندسة الفراكتال، والأخرى ضابطة تم تدريبها بالطريقة الاعتيادية، وقد طبقت على عينة الدراسة أداتين: هما اختبار فاندنبرغ لقياس القدرة المكانية، لقياس القدرة المكانية بعد التدريب على البرنامج المقترح في هندسة الفراكتال، واستبانة الأداء التدريسي، لقياس الأداء التدريسي بعد التدريب على البرنامج المقترح في هندسة الفراكتال.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطي الاداء التدريسي لمعلمي المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الأداء التدريسي تعزى إلى طريقة التدريب (الاعتيادية، استخدام البرنامج المقترح في هندسة الفراكتال). وذلك لصالح المجموعة التجريبية التي تدرت باستخدام البرنامج المقترح في هندسة الفراكتال.

¹ هندسة الفراكتال: الشكل الهندسي (الخشن أو المتعرج) الذي يمكن تقسيمه إلى أجزاء كل منها على الأقل هو تصغير للشكل لعدد من المقاييس".(خضر, 2004)

وهي مجموعة من النقاط لا تتكامل أبعادها المتجزئة أو أي مجموعة ذات تركيب مماثل ، فتعتبر الفراكتلات مجموعة ذات تراكيب غير منتهية التعقيد ، وعادة ما تحتوي على بعض القياسات ذات التشابه ،فأي جزء يحتويه داخلها يعد صورة مصغرة للمجموعة كلها. (Clapham,1996)

وهدفت دراسة قشوع (2016) التعرف الى درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط القيادة وعلاقتها بالنمو المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها، وتعرف دور متغيرات الدراسة المستقلة في تلك الممارسات، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي منهجا للدراسة، وقام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة بعدد من معلمي المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، حيث تم توزيع الاستبانة مكونة من (109) فقرات وست مجالات، وبلغ مجتمع الدراسة (12466) معلماً ومعلمة، وتم توزيع (500) استبانة واسترجاع (421) استبانة.

أظهرت نتائج الدراسة بأن الدرجة الكلية لأنماط القيادة قد جاءت بدرجة استجابة (متوسطة)، كما ويتضح من نتائج الدراسة أيضا وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين ممارسة المشرفين التربويين وعلاقتها بالنمو المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، وبناء على نتائج الدراسة، أوصى الباحث بتشجيع العلاقات الإنسانية البناءة بين المعلم والمشرف التربوي.

وأجرى علي (2016) دراسة بعنوان: "الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم". والتي هدفت التعرف الى درجة الرقابة الإدارية المطبقة، ودرجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية والعلاقة بينهما. والتعرف على أثر كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الإدارية، المديرية، موقع المدرسة) في عملية الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث بلغ عددهم (454) مديراً ومديرةً موزعين على المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (229) مديراً ومديرةً. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقامت الباحثة بإعداد (الاستبانة) أداة للدراسة اشتملت على (73) فقرة موزعة على محورين رئيسيين (الرقابة الإدارية، والأداء الوظيفي).

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ان الدرجة الكلية لمجالات الرقابة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم جاءت بمتوسط حسابي مرتفع جداً للرقابة الإدارية. وجاءت الدرجة الكلية لمجالات واقع الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم بدرجة مرتفعة لواقع الأداء الوظيفي.

وتوصلت أيضاً إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تُعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الإدارية، المديرية، وموقع المدرسة).

2.3.2 الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (Wrrag,1993) إلى تحديد إدارة الصف الفعالة المؤثرة في المدارس الأساسية البريطانية والتركيز على كيفية تعامل المعلمين مع السلوك المشوش ، وقد استخدم الباحث أسلوب الملاحظة والمقابلة الشخصية، حيث لاحظ الباحث (239) درساً، وقابل (60) معلماً و (430) طالباً عمرهم ما بين (5-12) سنة. وقد وجد الباحث ان هناك نقصاً في الانسجام بين ادراك الطلبة للأحداث وادراك المعلمين لها، وان الطلبة مصدر مهم في المعلومات، وقادرون على ان يدركوا أفكارهم ورغباتهم ليثبتوا الأفكار، لكن المعلمين لا يدركون هذا الامر ولا يدركون وجهات نظر الطلبة من ناحية الأهمية، وأنه لا توجد فرصة سانحة للنقاش مع الطلبة حول سلوكيات المعلمين، والطلبة لا يتحدثون بصدق وامانة مع المعلم كما يتحدثون مع الباحث وذلك خوفاً من العقوبة.

وأشارت النتائج إلى أن الطلبة مهتمون بموضوع الخوف من المعلم وأنهم لا يحبون المعلم الذي يصرخ، وان المعلم الذي يتبع طريقة تدريس معينة واستراتيجية واحدة باستمرار ولا يغيرها فإنه لا

يبدع في توصيل المعلومة ولا يستطيع توصيل المادة العلمية بصورة ناجحة ومشوقة لان الطلبة يكونون قد تعودوا عليها.

اما دراسة (Stensmo,1995) فقد هدفت إلى تحديد أفضل أسلوب في إدارة الصف في سويسرا، وقد استخدم الباحث دراسة حالتين من سويسرا للمقارنة بين أساليب إدارة الصف، وقد طبقت هذه الدراسة على معلمين يعملون بالتعليم في الصف الخامس، وقد ركزت هذه الدراسة على خمسة مصطلحات خاصة بمهمات وواجبات إدارة الصف وهي: (التخطيط، الضبط الصفّي، التحفيز، عمل المجموعات، العمل الفردي). وقد اعتمدت الحالة الأولى على أسلوب التوجيه في المقدمة مركزة على طبيعة المادة الدراسية وأنشطة الإدارة الصفية الشديدة تجاه أهداف المعلم المرجو تحقيقها، أما الحالة الثانية فقد اعتمدت على أسلوب التوجيه المعتمد على الطلبة شخصياً وأنشطة إدارة الصف المرنة التي تراعي مشاعر واحتياجات الطالب. وقد اعتمد الباحث أسلوب الملاحظة والمقابلة الشخصية المسجلة في هذه الدراسة، وأشارت النتائج إلى أن العلاقة بين المعلم والطالب والمواقف الصفية جيدة وأنه لا يوجد أسلوب معين في إدارة الصف أفضل من الآخر، وذلك يرجع إلى طبيعة الموقف التعليمي. وقد اقترح الباحث إجراء بحث حول أسلوب التوجيه في المقدمة وأسلوب التوجيه العلائقي في إدارة الصف حيث أن لهما مفاهيم مثمرة في هذا المجال.

وهدفت دراسة (Fleming,Scott (1997) (جامعة نيو اورليانز) الى دراسة العلاقة بين مهارات الاتصال بين المديرين والمعلمين والقيادة التحولية، وأثر ذلك على دعم أدوار المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (36) عضواً لدى جمعية المدارس التطورية، في الولايات المتحدة الامريكية، واستخدم الباحث الاستبانة والمقابلات الشخصية لجمع البيانات. وكان من اهم نتائج الدراسة:

بالنسبة لمهارات الاتصال الثلاث الأساسية (الاستماع، تقديم المعلومات، وأسلوب عرضها والايضاح) فإنها لعبت دوراً أساسياً فعالاً في عملية الاتصال، واعتبرت مؤشرات للقيادة الجيدة في دور المعلم، حيث ان مهارة توضيح الأمور عبر عمليات الحوار والمفاوضات تكون مفيدة جداً عبر عملية الاتصال، وفي صالح دعم دور المعلم، وإن عملية تقديم المعلومات بشكل مفهوم

تساهم في دعم الانفتاح نحو الآخرين، وان القيادة تشكل اطاراً عملياً لتطبيق سلوكيات الاتصال الجيد، وان عملية الاتصال الفعال تساهم في تفعيل دور القيادة التربوية .

أما دراسة سان (San,1999) هدفت التعرف الى نظرة المعلمين اليابانيين في المرحلتين الابتدائية والثانوية الدنيا للتدريب الأولي الذي يتلقونه، والى أي مدى يعتقد هؤلاء المعلمون بأن التدريب طور مهاراتهم كمعلمين، وبيان المهارات التي تم تطويرها، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت الاستبانة من (31) فقرة منها (14) فقرة تقيس التطوير المهني، و(17) فقرة لقياس التقييم الذاتي، وطبقت على عينة قدرها (657) معلماً. وتوصلت الدراسة على أن الخبرة التعليمية، وطبيعتها في مراحل ومستويات الدراسة المختلفة تعد عاملاً هاماً في تطوير المهارات المتعلقة بتدريس المادة، وإدارة الصف. وأوصت الدراسة بأن يتم التعاون بين معاهد تدريب المعلمين، والمدارس بهدف تحسين التدريب أثناء الخدمة حتى يتمكن المعلمون من تطوير قدراتهم، مهاراتهم.

في حين هدفت دراسة (Shaari,2002) التعرف الى الدافعية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق اهداف دراسته، مستخدماً استبيان لتحديد مستوى الدافعية، وآخر لتحديد مستوى الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (73) معلماً ومعلمةً من معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا. وقد أظهرت النتائج ان هناك علاقة قوية بين الدافعية وبين الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دورات تدريبية وعقد المحاضرات والمؤتمرات والندوات العلمية لتأكيد مفهوم الاحترافية المهنية لدى المعلم، وكذلك تبصير المعلمين بالفوائد التي قد تعود عليهم جراء اكتسابهم الأساسيات والجوانب الاحترافية المهنية وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحوها.

وجاءت دراسة فيالا وكوينكلي (Viaila & Quigley,2007) بعنوان: "وجهات نظر الطلبة للخصائص الضرورية للمعلمين". وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (387) طالباً من اعمار (11,9,7) سنة في إحدى مدارس (نيوساوث ويلز) في استراليا، من خلال استبانة لتحديد خصائص المعلمين المفضلة لدى الطلبة والضرورية لممارسة المهنة. وبينت النتائج أن الخصائص المفضلة لدى عينة الدراسة هي: المعلم الصديق المتفتح، والمتقبل للطلبة، والمستمع

لهم، والمتفهم لحاجاتهم، وقدراتهم، والمشجع لهم، الذي يحرص على إيجاد بيئة صفية مرحة، وتعليم ممتع، واستخدامه للطرائق والأساليب المتنوعة في التعليم، والمثيرة للتفكير، وامتلاكه لمهارات التواصل، وإمامه بالمادة التي يدرسها، واستثماره لوقت التعلم.

وهدفت دراسة ديكر ودونا وكريستنس (Decker ,Dona& Christenson,2007) التعرف الى العلاقة بين علاقة الطلبة بمعلميهم والسلوك الاجتماعي والتحصيل الأكاديمي لعينة من الطلبة الأمريكيين من أصل افريقي، والذين صنفوا من قبل معلميهم على انهم يعانون من مشكلات سلوكية. وتكونت العينة من (26) طالباً و (81) طالبة، كما شملت العينة معلمي هؤلاء الطلبة والبالغ عددهم (25) معلماً، وتوزع هؤلاء الطلبة على الصفوف من الروضة وحتى الخامس الابتدائي.

تمت عملية جمع البيانات من الطلبة والمعلمين اضافة الى استخدام الملاحظة، واستخدمت هذه الدراسة عدة مقاييس، قياس العلاقة بين الطلبة ومعلميهم من وجهة نظر كلا الطرفين، بالإضافة الى تحديد درجة انهماك الطلبة في مهمات التعلم وفق نموذج ملاحظة. كما استخدم مقياس لتحديد درجة الانهماك السلوكي والانفعالي، وتكون من صورتين الأولى للمعلم والثانية للطالب، كما تم استخدام مقياس يحدد من خلاله المعلم الأداء الأكاديمي، وآخر يطبق على الطلبة لتحديد مستوى مهارات القراءة. وقد أشارت معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة إلى أن العلاقة بين المعلمين والطلبة من وجهة نظر المعلمين ارتبطت ارتباطاً إيجابياً ذا دلالة مع نوعية الانفعالات (أحد أبعاد مقياس تقدير الطالب لعلاقته بالمعلم)، وكذلك ارتبطت ارتباطاً إيجابياً ودالاً مع انهماك الطلبة كما قدره كل من المعلمين والطلبة. وتشير النتائج بشكل عام الى أن علاقة الطلبة بمعلميهم ذات أهمية للتنبؤ بسلوك الطلبة الاجتماعي والانفعالي وانهماكهم بمهمات التعلم أكثر من التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي.

كما وجاءت دراسة أليسون (Alison, 2011) للتعرف الى تصورات المديرين والمدرسين في المدارس الابتدائية في هونج كونج حول استخدام إدارة الجودة داخل المدارس، 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 في النشاطات الإدارية، وفي عملية تقييم أداء المعلمين بشكل رئيس، كما أشارت النتائج إلى أن المعلمين يعتقدون أن استخدام مبادئ إدارة الجودة الشاملة في بعض المجالات التدريسية مثل: اعداد الخط الدراسية، وتقييم أداء الطلبة قادر على تحسين الأداء التدريسي العام للمعلمين.

أما دراسة بروك وكارتر (Brock & Carter, 2015) فقد هدفت التعرف الى مدى فاعلية التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين في ولاية اوهايو في أمريكا، بالإضافة إلى التعرف إلى علاقة ذلك بالإشراف التربوي والدعم من قبل الزملاء، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأما عينة الدراسة فكانت مكونة من (40) معلماً، وقد استخدم الباحث 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 الاشرافي من قبل الزملاء، وأوصى الباحث بضرورة أن يتم مشاركة المعلمين في دورات تدريبية تهدف الى تحسين المستوى المهني لهم، كما أوصت بإجراء دراسات مستقبلية حول العلاقة بين التدريب والنمو المهني للمعلمين .

وركزت دراسة موسندير (Musundire,2015) بعنوان "فاعلية تطوير النماذج الاشرافية كأداة لتحسين جودة التعليم والأداء المهني من وجهات نظر القائمين على المدارس في جنوب افريقيا". على التحديات التي تواجه التعليم في جنوب افريقيا الناتج عن تطبيق أنظمة تقييم اشرافية غير ملائمة، ولا تتسجم مع اهداف النمو المهني للمعلم، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة والمقابلات، وكانت عينة الدراسة مكونة من (350) مشرفاً في ولاية جوتانغ. وأشارت نتائج الدراسة الى أن النماذج الاشرافية يجب أن تهتم بمفهوم التدريب والتأهيل، وإن أكثر أنماط الاشراف 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.

3.3.2 التعقيب على الدراسات السابقة

استعرضت الباحثة (20) دراسة عربية، و(10) دراسات أجنبية ذات علاقة بموضوع دراستها، الأداء المهني للمعلم ومجالاته: (الأداء التدريسي، الإدارة الصفية، التطوير المهني، والعلاقات البيئية مع المدير والزلاء والطلبة)، وهذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق ترتيب زمني من الأقدم الى الأحدث، فكانت أقدم دراسة عرضتها الباحثة عام (1993) وأحدث دراسة عام (2016). وحاولت الباحثة اختيار الدراسات المتعلقة بالمؤسسات التعليمية (المدارس)، وكان الهدف من استعراضها معرفة علاقة الأداء المهني للمعلم ببعض المتغيرات الأخرى. ويعتبر هذا العدد وغيره من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة مؤشراً على أهمية الأداء المهني للمعلم وارتباطه بالعديد من المتغيرات.

وقد اعتمدت معظم الدراسات التي تم استعراضها المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع المعلومات، وقد اعتمدت الباحثة في دراستها الاستبانة والتي تتضمن اربعة مجالات حول الأداء المهني وهي: (الأداء التدريسي، والإدارة الصفية، والتطوير المهني، والعلاقات البيئية مع المدير والزلاء والطلبة)، وتضمنت أيضا سؤال مفتوح حول اقتراحات افراد العينة للارتقاء بالأداء المهني للمعلمين. ولقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الاداء المهني للمعلم ومجالاته، وتتنوع في أهدافها، وطرق جمع بياناتها، وتحليلها. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ:

1. تناولت بعض الدراسات الأداء المهني والأداء الوظيفي للمعلمين مثل دراسة: (Shaari,2002)، و(ذنيبات والخوالدة،2012)، و(Musundire,2015)، و(شكري،2016).
2. وتناولت دراسة (Viaila & Quigley,2007) الخصائص الضرورية للمعلمين من وجهة نظر الطلبة .
3. ركزت بعض الدراسات على مجال الاداء التدريسي للمعلم وتقييمه وتطويره من وجهة نظر

المديرين مثل دراسة (رواقه,1998)، و(عيسى ومحسن,2008)، و(المالكي,2012)،
(الحباشنة,2013)، و(السهلي,2013)، و(دحمان,2015).

4. جاءت بعض الدراسات للتعرف على مجال الإدارة الصفية والمشكلات التي تواجه المعلم في إدارة الصف وانماط وأساليب إدارة الصف مثل دراسة (المقيد,2009)، و(القرشي,2009)، و(Stensmo,1995)، و(Wrrag,1993).

5. قامت بعض الدراسات بالتعرف الى طبيعة العلاقات بين المعلم وطلبته وعلاقة المعلم ايضاً مع زملائه ومع المدير والمشرف التربوي ونماذج التواصل بينهم مثل دراسة كل من (Fleming Scott S. ,1997)، (Decker, Dona& Christenson,2007) و(نهاري,2004)، و(كابور,2008) .

6. ربطت بعض الدراسات بين أدوار المديرين والمشرفين وبين التطوير المهني للمعلمين ودورهم الإيجابي في تنمية وتطوير الأداء المهني للمعلم مثل دراسة (صيام,2007)، و(عثمان ودبوس وتيم,2010)، و(قشوع,2016) .

وركزت بعض الدراسات على أهمية التطوير والتنمية المهنية للمعلمين وبرامج اعدادهم وتطويرهم مثل دراسة كل من(San,1999)، و(العاجز ونشوان,2004)، و(Brock & Carter, 2015).

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هي انها تحاول التعرف الى واقع الأداء المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظة القدس، من خلال اربعة مجالات للأداء المهني للمعلم وهي (الأداء التدريسي، والإدارة الصفية، والتطوير المهني، والعلاقات البينية مع المدير والطلبة والزملاء والمشرف التربوي)، وبالإضافة الى سؤال مفتوح عن اقتراحات افراد عينة الدراسة حول الارتقاء بالأداء المهني للمعلم، وتركز على آراء ووجهات نظر المديرين والمشرفين التربويين حول واقع الأداء المهني للمعلمين في مدارسهم الحكومية , ولم تعثر الباحثة على أية دراسات محلية من التي تناولت الأداء المهني للمعلم أو أحد مجالات الأداء المهني طبقت على المدارس الحكومية في محافظة القدس .

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في مجالات عديدة منها: بناء الاستبانة من حيث تثبيت المجالات الأربعة للأداء المهني للمعلم، وتطوير فقرات كل مجال بما يتناسب مع المدارس الحكومية، وعرض الاطار النظري، والاطلاع على الدراسات السابقة فيها، وعرض النتائج وتفسيرها، فقد كان لكل باحث خبراته الخاصة التي اضافت للباحثة خبرات بحثية ومعرفية جديدة.

الفصل الثالث:

الطريقة والإجراءات

1.3 مقدمة

تضمن هذا الفصل منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق الدراسة، وحدودها ومحدداتها، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

2.3 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي ، والتي تحاول الباحثة من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة بالفحص والتحليل.

3.3 مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمشرفين في مدارس محافظة القدس (مديرية القدس الشريف ومديرية ضواحي القدس)، للعام الدراسي (2016/2017) ، والبالغ عددهم (174) مديراً ومشرفاً، (75) مديراً ومديرة لمديرية ضواحي القدس، و(49) مديراً ومديرة لمديرية القدس الشريف، و (25) مشرفاً ومشرفة لمديرية القدس، و(25) مشرفاً ومشرفة لمديرية ضواحي القدس حسب احصائيات وزارة التربية والتعليم العالي.

4.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة بتوزيع (130) استبانة على المديرين والمشرفين في مدارس محافظة القدس بالطريقة العشوائية الطبقية، فقد وزعت على المشرفين (50) استبانة مناصفة بين المديرين، و(80) استبانة على المديرين، منها (62) استبانة على مديري مدارس ضواحي القدس، و(48) استبانة على مديري مدارس القدس الشريف، وقد استطاعت الباحثة استرداد (110) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي وهذا العدد يمثل ما يقارب (74%) من مجتمع الدراسة، والجداول (1,3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها الديموغرافية المستقلة.

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	49	44.5
	أنثى	61	55.5
المسمى الوظيفي	مشرف تربوي	39	35.5
	مدير	71	64.5
التخصص	علوم طبيعية	35	31.8
	علوم إنسانية	75	68.2
المديرية	القدس الشريف	48	43.6
	ضواحي القدس	62	56.4
سنوات الخبرة	10 سنوات فأقل	28	25.5
	أكثر من 10 سنوات	82	74.5
التأهيل التربوي	حاصل على مؤهل تربوي	84	76.4
	غير حاصل على مؤهل تربوي	26	23.6

5.3 أداة الدراسة

قامت الباحثة بتصميم أداة لدراساتها، وهي عبارة عن استبانة من النوع المغلق، كما تشتمل على سؤال مفتوح، حول سبل الارتقاء بالداء المهني للمعلم. جاء ذلك بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة، كدراسة نهاري (2004)، ودراسة المقيد (2009)، ودراسة قشوع (2016)، لقياس واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة القدس، وجاءت الاستبانة في جزئين:

الجزء الأول: يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة وهي (الجنس، المديرية، المسمى الوظيفي، التخصص، وسنوات الخبرة، التأهيل التربوي).

الجزء الثاني: يتعلق بمجالات الأداء المهني للمعلم، وهي أربعة مجالات، تضمنت (50) فقرة، بالإضافة الى سؤال مفتوح حول سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلم. والمجالات الأربعة هي: الإدارة الصفية، الأداء التدريسي، التطوير المهني، والعلاقات البنينة مع الطلبة والزملاء والمدير والمشرف التربوي. ملحق رقم (1)

6.3 صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بعرضها على (13) محكماً، من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإدارة التربوية وأساليب التدريس في الجامعة، ورئيس قسم الاشراف في مديرية التربية والتعليم في القدس، وثلاثة مديري مدارس، ومعلم من ذوي الاختصاص والخبرة، ملحق رقم (2)، حيث طُلبَ منهم إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى ملائمتها للمجال التي تنتمي اليه، ومدى شمول الفقرات للجانب المدرس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، أو حذف أي فقرات يرونها مكررة او غير ضرورية.

وفي ضوء الملاحظات التي حصلت عليها الباحثة قامت بعرضها على مشرف الرسالة، حيث تم التوافق على التعديلات التي أشار اليها واتفق عليها 75 % من المحكمين. حيث تم حذف متغير من المتغيرات المستقلة وهو "جهة الاشراف على المدرسة"، وتعديل متغير "المؤهل التربوي" في المتغيرات المستقلة الى "التأهيل التربوي"، وتم حذف بعض الفقرات من مجالات الأداء المهني للمعلم او دمجها، وتعديل صياغة بعضها واطافة بعض الفقرات، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (50) فقرة للمجالات الأربعة، وتتنوع كالتالي: المجال الأول: الأداء التدريسي، وتكوّن من أربعة عشر فقرة (1-14).

المجال الثاني: الإدارة الصفية، وتكوّن من اثنا عشر فقرة (15-26).

المجال الثالث: التطوير المهني، وتكوّن من ثمانية فقرات (27-34).

المجال الرابع: العلاقات البينية مع المدير والمشرف التربوي والزملاء والطلبة وتكوّن من ستة عشر فقرة (35-50)، ملحق رقم (3).

ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة

مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة وبدل على أن

هناك اتساق داخلي بين الفقرات. والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (2,3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات واقع الأداء

المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.631**	0,000	18	0.707**	0,000	35	0.730**	0,000
2	0.558**	0,000	19	0.696**	0,000	36	0.618**	0,000
3	0.579**	0,000	20	0.760**	0,000	37	0.724**	0,000
4	0.615**	0,000	21	0.711**	0,000	38	0.657**	0,000
5	0.697**	0,000	22	0.726**	0,000	39	0.478**	0,000
6	0.677**	0,000	23	0.720**	0,000	40	0.708**	0,000
7	0.651**	0,000	24	0.714**	0,000	41	0.773**	0,000
8	0.727**	0,000	25	0.591**	0,000	42	0.695**	0,000
9	0.744**	0,000	26	0.728**	0,000	43	0.690**	0,000
10	0.673**	0,000	27	0.497**	0,000	44	0.712**	0,000
11	0.598**	0,000	28	0.599**	0,000	45	0.687**	0,000
12	0.668**	0,000	29	0.654**	0,000	46	0.724**	0,000
13	0.658**	0,000	30	0.725**	0,000	47	0.609**	0,000
14	0.715**	0,000	31	0.740**	0,000	48	0.729**+	0,000
15	0.749**	0,000	32	0.735**	0,000	49	0.617**	0,000
16	0.781**	0,000	33	0.728**	0,000	50	0.642**	0,000
17	0.707**	0,000	34	0.571**	0,000			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

7.3 ثبات الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الأداة، بحساب ثباتها (الدرجة الكلية والمجالات) باستخدام معادلة ثبات كرونباخ الفا Cronbach Alpha، ويتبين من الجدول (3,3) أن معامل ثبات الدرجة الكلية، هو (0.972)، وهذه القيمة تشير إلى تمتع الاداة بثبات عالي، يفى بأغراض الدراسة. والجدول التالي يبين معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية.

جدول (3,3): نتائج معامل الثبات للمجالات

المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات
الأداء التدريسي	14	0.928
الإدارة الصفية	12	0.932
التطوير المهني	8	0.907
العلاقات البيئية	16	0.916
الدرجة الكلية	50	0.972

8.3 إجراءات تطبيق الدراسة

بعد الحصول على كتاب تسهيل المهمة من قبل جامعة القدس، ومديريات التربية والتعليم في القدس وضواحي القدس لجمع البيانات من المدارس الحكومية لمحافظة القدس، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة (المديرين والمشرفين التربويين)، حيث سلمت الاستبانة باليد الى كل مدير ومشرف ضمن عينة الدراسة، حيث تم توزيع (130) استبانة، (25) لمشرفي مديرية القدس الشريف، و(25) لمشرفي مديرية ضواحي القدس، و(80) استبانة وزعت على المديرين في القدس وضواحي القدس، وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبانة من

أفراد العينة بعد إجابته عليها، تبين للباحثة أن عدد الاستبيانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي هو (110) استبانة، وتمثل (63%) من مجتمع الدراسة .

9.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبيانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيدا لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقا لأسئلة الدراسة بيانات الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، واختبار (t) (t- test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 مقدمة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة وهو " واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون التربويون " وبيان دور كل من متغيرات الدراسة في هذا الواقع، من خلال استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد المقياس الوزني التالي:

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	2,33 فأقل
متوسطة	3,67-2,34
عالية	3,68 فأعلى

2.4 نتائج أسئلة الدراسة:

1.2.4 نتائج السؤال الأول:

ما واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المدبرون والمشرفون التربويون؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول المتعلق بواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المدبرون والمشرفون التربويون، من خلال عينة ممثلة من المدبرين والمشرفين التربويين في المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مجالات أداة الدراسة. والجدول (1.4) يوضح ذلك.

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الأداء التدريسي	3.70	0.51	عالية
2	الإدارة الصفية	3.54	0.56	متوسطة
3	التطوير المهني	3.21	0.70	متوسطة
4	العلاقات البينية	3.72	0.48	عالية
	الدرجة الكلية	3.59	0.49	متوسطة

يشير الجدول (1.4) الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني، بمجالاته الأربعة (العلاقات البينية، الأداء التدريسي، الإدارة الصفية، التطوير المهني)، إضافة الى الدرجة الكلية والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.59) وانحراف معياري (0.49)، وهذا يدل على أن واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المدبرون والمشرفون التربويون جاء بدرجة متوسطة، وفق المقياس الوزني الذي اعتمده الباحثة. وقد حصل مجال العلاقات البينية مع "المدبر، والمشرف التربوي،

والزملاء، والطلبة" على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.72)، يليه مجال الأداء التدريسي بمتوسط حسابي مقداره (3,70)، وبدرجة عالية لكل منهما، في حين جاء مجال الإدارة الصفية بمتوسط حسابي مقداره (3.54)، ومجال التطوير المهني بمتوسط حسابي مقداره (3.21)، وبدرجة متوسطة لكل منهما. حيث حصل مجال التطوير المهني على أقل متوسط حسابي من بين مجالات أداة الدراسة.

أما بخصوص مجالات أداة الدراسة، فقد قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة ولكل مجال من مجالاتها.

أولاً: مجال الأداء التدريسي. ويبينه الجدول رقم(4.2).

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الأداء التدريسي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يلم المعلم بالمادة التي يدرسها	3.98	0.59	عالية
2	يتسلسل المعلم في شرح المادة العلمية	3.97	0.56	عالية
3	يلتزم المعلم بوقت الحصة	3.95	0.64	عالية
4	يظهر المعلم الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	3.92	0.60	عالية
5	يحرص المعلم على الحضور للمدرسة بمظهر لائق	3.88	0.75	عالية
6	يطرح المادة بأسلوب يناسب المرحلة العمرية	3.77	0.69	عالية
7	يعالج الأخطاء المفاهيمية لدى الطلبة	3.68	0.76	عالية
8	يوظف المعلم الوسائل التعليمية المتاحة في الحصة	3.63	0.81	متوسطة
9	يتقن مهارة طرح الأسئلة	3.61	0.66	متوسطة
10	يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلبة	3.57	0.74	متوسطة
11	يكيف المعلم نبرة صوته مع الموقف التعليمي التعليمي	3.53	0.76	متوسطة
12	يستثير دافعية الطلبة	3.49	0.71	متوسطة
13	يبادر المعلم بعمل أنشطة متنوعة داخل الحصة الصفية	3.48	0.83	متوسطة
14	يثير المتعة بين الطلبة خلال الحصة	3.43	0.78	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.70	0.51	عالية

يلاحظ من الجدول (2,4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الأداء التدريسي أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3,70) وانحراف معياري (0,51) وهو بدرجة عالية. كما تشير النتائج في الجدول رقم (2,4) أن (7) فقرات جاءت بدرجة عالية و (7) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " يلم المعلم بالمادة التي يدرسها " على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3,98)، وحصلت الفقرة " يثير المتعة بين الطلبة خلال الحصة " على أقل متوسط حسابي (3,43).

ثانياً: مجال الإدارة الصفية. ويبينه الجدول رقم(3.4).

جدول (3,4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الإدارة الصفية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
عالية	0.65	3.91	يتكلم المعلم بصوت واضح ومسموع أثناء الحصة	1
عالية	0.68	3.69	يدير المعلم الصف بكفاءة وفعالية	2
عالية	0.69	3.68	يعامل المعلم الطلبة باحترام	3
متوسطة	0.78	3.63	يحرص المعلم على توفير بيئة صفية مشجعة	4
متوسطة	0.80	3.61	يتواصل بصريا وحركيا مع الطلبة	5
متوسطة	0.73	3.53	يعالج المعلم المشكلات حال حدوثها	6
متوسطة	0.71	3.51	يواجه المعلم المواقف الطارئة أثناء الحصة في وقتها	7
متوسطة	0.75	3.50	يتواصل المعلم مع الطلبة أثناء الحصة بأساليب متنوعة	8
متوسطة	0.76	3.49	يشغل المعلم وقت الحصة بفعاليات ونشاطات مخطط لها	9
متوسطة	0.79	3.39	يستخدم الأسلوب المناسب لمعالجة المشكلات الصفية في الوقت المناسب	10
متوسطة	0.83	3.35	يعالج سلوكيات الطلبة غير المقبولة باتزان عاطفي	11
متوسطة	0.77	3.27	يعتمد المعلم على نفسه في حل مشكلات الطلبة الصفية، دون اللجوء الى المدير في كل صغيرة وكبيرة	12
متوسطة	0.56	3.54	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (3,4)، والذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الإدارة الصفية، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3,54) وانحراف معياري (0,56)، وهو بدرجة متوسطة. كما تشير النتائج في الجدول رقم (3,4) أن (3) فقرات جاءت بدرجة عالية، و(9) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " يتكلم المعلم بصوت واضح ومسموع أثناء الحصة " على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3,91)، وحصلت الفقرة " يعتمد المعلم على نفسه في حل مشكلات الطلبة الصفية، دون اللجوء الى المدير في كل صغيرة وكبيرة " على أقل متوسط حسابي (3,27).

ثالثاً: مجال التطوير المهني. ويبينه الجدول رقم (4.4).

جدول (4,4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التطوير المهني

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يشارك بالدورات التدريبية التي تطلبها منه الوزارة	3.95	0.82	عالية
2	يشجع النقاشات العلمية بين الزملاء	3.34	0.86	متوسطة
3	يحرص على التزود بقدر من الثقافة العامة	3.24	0.89	متوسطة
4	يسعى المعلم الى التجديد باستمرار	3.20	0.82	متوسطة
5	يبادر لحضور المؤتمرات والندوات العلمية	3.19	1.02	متوسطة
6	يحرص على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه	3.06	0.90	متوسطة
7	يطلع على الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوير التربوي	2.92	0.97	متوسطة
8	يحرص على اقتناء الكتب الحديثة في مجال تخصصه	2.83	0.91	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.21	0.70	متوسطة

يلاحظ من الجدول (4,4)، والذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التطوير المهني، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3,21) وانحراف معياري (0.70)، وهو بدرجة متوسطة. كما تشير النتائج في الجدول رقم

(4,4) أن فقرة واحدة جاءت بدرجة عالية، و(7) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. حيث حصلت الفقرة " يشارك بالدورات التدريبية التي تطلبها منه الوزارة " على أعلى متوسط حسابي (3,95)، وحصلت الفقرة " يحرص على اقتناء الكتب الحديثة في مجال تخصصه " على أقل متوسط حسابي (2,83).

رابعاً: مجال العلاقات البينية (مع المدير والمشرف التربوي والزملاء والطلبة)، ويبينه الجدول رقم(5.4).

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال العلاقات البينية مع "المدير، والمشرف التربوي، والزملاء، والطلبة"

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يتصف المعلم بالأخلاق الحسنة في سلوكياته داخل المدرسة	4.05	0.63	عالية
2	يشارك المعلم زملاءه في مناسباتهم الاجتماعية	3.98	0.76	عالية
3	يشجع المعلم طلبته على احترام معلمهم	3.97	0.65	عالية
4	يتعاون مع مدير المدرسة في القيام بما يسند اليه من اعمال داخل المدرسة	3.93	0.66	عالية
5	يناقش المعلم الرأي الاخر في الاجتماعات واللقاءات باحترام	3.89	0.68	عالية
6	يحرص المعلم على بناء علاقات ودية مع رؤسائه	3.87	0.63	عالية
7	العمل بروح الفريق هي السمة البارزة على علاقات المعلم مع زملائه في المدرسة	3.77	0.77	عالية
8	يناقش المعلم مشرفه التربوي بمهنية حول أية ملاحظات	3.77	0.65	عالية
9	يستخدم المعلم ألفاظ الاحترام والتقدير مثل (من فضلك, تفضل شكراً...الخ)	3.75	0.72	عالية
10	يعدل بين الطلبة في الثواب والعقاب	3.68	0.67	عالية
11	يتعامل المعلم مع أية إشكاليات قد تحدث بهدوء واتزان	3.65	0.72	متوسطة
12	يتجنب المعلم جرح مشاعر الطلبة	3.65	0.76	متوسطة
13	يمنح المعلم طلبته حرية ابداء الرأي	3.60	0.73	متوسطة
14	يتقبل النقد البناء	3.57	0.71	متوسطة
15	يبتعد المعلم عن استخدام أسلوب التهديد في تعامله مع الآخرين	3.55	0.83	متوسطة
16	يتعصب المعلم لرأيه دائماً ولا يقبل التراجع عنه	2.88	0.94	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.72	0.48	عالية

يلاحظ من الجدول (5,4)، والذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال العلاقات البينية مع "المدير، والمشرف التربوي، والزملاء، والطلبة"، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3,72) وانحراف معياري (0.48)، وهو بدرجة عالية. كما تشير النتائج في الجدول رقم (5,4) أن (10) فقرات جاءت بدرجة عالية و(6) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " يتصف المعلم بالأخلاق الحسنة في سلوكياته داخل المدرسة " على أعلى متوسط حسابي (4,05)، وحصلت الفقرة " يتعصب المعلم لرأيه دائماً ولا يقبل التراجع عنه " على أقل متوسط حسابي (2,88).

2.2.4 نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الاداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص، المديرية، التأهيل التربوي، المسمى الوظيفي)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

1.2.2.4 نتائج الفرضية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس".

تم فحص الفرضية الأولى من خلال اختبار "ت"، كما في الجدول رقم (6.4) .

جدول (6,4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابات أفراد العينة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس حسب متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	ذكر	49	3.61	0.50	1,670	0,098
	أنثى	61	3.77	0.51		
الإدارة الصفية	ذكر	49	3.50	0.55	0,775	0,440
	أنثى	61	3.58	0.57		
التطوير المهني	ذكر	49	3.18	0.72	0,379	0,705
	أنثى	61	3.23	0.69		
العلاقات البينية	ذكر	49	3.71	0.50	0,125	0,901
	أنثى	61	3.72	0.46		
الدرجة الكلية	ذكر	49	3.55	0.49	0,819	0,415
	أنثى	61	3.62	0,50		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0,819)، ومستوى الدلالة (0,415)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير الجنس، وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

2.2.2.4 نتائج الفرضية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير المسمى الوظيفي"

تم فحص الفرضية الثانية من خلال اختبار "ت" ، والجدول رقم (7.4) يبين ذلك.

جدول (7,4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابات أفراد العينة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس حسب متغير المسمى الوظيفي

المجال	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	مشرف تربوي	39	3.36	0.40	5,903	0,000
	مدير	71	3.89	0.47		
الإدارة الصفية	مشرف تربوي	39	3.18	0.43	5,535	0,000
	مدير	71	3.74	0.53		
التطوير المهني	مشرف تربوي	39	2.89	0.64	3,698	0,000
	مدير	71	3.38	0.68		
العلاقات البينية	مشرف تربوي	39	3.39	0.39	6,177	0,000
	مدير	71	3.90	0.43		
الدرجة الكلية	مشرف تربوي	39	3.25	0.39	6,136	0,000
	مدير	71	3.78	0.44		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (6,136)، ومستوى الدلالة (0,000)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المديرين ، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية.

3.2.2.4 نتائج الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير التخصص".

تم فحص الفرضية الثالثة أيضاً من خلال اختبار "ت" ، والجدول رقم (8.4) يبين ذلك.

جدول (8,4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابات أفراد العينة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس حسب متغير التخصص

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	علوم طبيعية	35	3.69	0.53	0,156	0,876
	علوم إنسانية	75	3.71	0.50		
الإدارة الصفية	علوم طبيعية	35	3.49	0.62	0,710	0,479
	علوم إنسانية	75	3.57	0.54		
التطوير المهني	علوم طبيعية	35	3.14	0.75	0,730	0,467
	علوم إنسانية	75	3.24	0.68		
العلاقات البيئية	علوم طبيعية	35	3.65	0.52	1,005	0,317
	علوم إنسانية	75	3.75	0.46		
الدرجة الكلية	علوم طبيعية	35	3.54	0.53	0,720	0,473
	علوم إنسانية	75	3.61	0.47		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0,720)، ومستوى الدلالة (0,473)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير التخصص. وبذلك تم قبول الفرضية الثالثة.

4.2.2.4 نتائج الفرضية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية".

تم فحص الفرضية الرابعة من خلال اختبار "ت"، والجدول رقم (9.4) يبين ذلك.

جدول (9,4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابات أفراد العينة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس حسب متغير المديرية

المجال	المديرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	القدس الشريف	48	3.67	0.51	0,618	0,538
	ضواحي القدس	62	3.73	0.51		
الإدارة الصفية	القدس الشريف	48	3.46	0.59	1,331	0,186
	ضواحي القدس	62	3.61	0.54		
التطوير المهني	القدس الشريف	48	3.25	0.67	0,562	0,575
	ضواحي القدس	62	3.18	0.72		
العلاقات البينية "	القدس الشريف	48	3.73	0.48	0,309	0,758
	ضواحي القدس	62	3.71	0.48		
الدرجة الكلية	القدس الشريف	48	3.57	0.50	0,318	0,751
	ضواحي القدس	62	3.60	0.49		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0,318)، ومستوى الدلالة (0,751)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير المديرية، وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة.

5.2.2.4 نتائج الفرضية الخامسة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخبرة "

تم فحص الفرضية الخامسة من خلال اختبار "ت"، والجدول رقم (10.4) يبين ذلك.

جدول (10,4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابات أفراد العينة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	10 سنوات فما دون	28	3.59	0.48	1,319	0,190
	أكثر من 10 سنوات	82	3.74	0.52		
الإدارة الصفية	10 سنوات فما دون	28	3.41	0.49	1,378	0,171
	أكثر من 10 سنوات	82	3.59	0.58		
التطوير المهني	10 سنوات فما دون	28	3.01	0.73	1,728	0,087
	أكثر من 10 سنوات	82	3.28	0.68		
العلاقات البينية	10 سنوات فما دون	28	3.58	0.47	1,829	0,070
	أكثر من 10 سنوات	82	3.77	0.48		
الدرجة الكلية	10 سنوات فما دون	28	3.45	0.46	1,729	0,087
	أكثر من 10 سنوات	82	3.64	0.50		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1,729)، ومستوى الدلالة (0,087)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبذلك تم قبول الفرضية الخامسة.

1.2.2.4 نتائج الفرضية السادسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير التأهيل التربوي".

تم فحص الفرضية السادسة من خلال اختبار "ت"، والجدول رقم (11.4) يبين ذلك.

جدول (11,4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابات أفراد العينة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس حسب متغير التأهيل التربوي

المجال	التأهيل التربوي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	حاصل على تأهيل تربوي	84	3.70	0.48	0,143	0,887
	غير حاصل على تأهيل تربوي	26	3.71	0.59		
الإدارة الصفية	حاصل على تأهيل تربوي	84	3.56	0.58	0,711	0,479
	غير حاصل على تأهيل تربوي	26	3.47	0.52		
التطوير المهني	حاصل على تأهيل تربوي	84	3.23	0.68	0,622	0,535
	غير حاصل على تأهيل تربوي	26	3.13	0.77		
العلاقات البينية	حاصل على تأهيل تربوي	84	3.72	0.48	0,090	0,929
	غير حاصل على تأهيل تربوي	26	3.73	0.48		
الدرجة الكلية	حاصل على تأهيل تربوي	84	3.60	0.48	0,267	0,790
	غير حاصل على تأهيل تربوي	26	3.57	0.54		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0,267)، ومستوى الدلالة (0,790)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير التأهيل التربوي، وبذلك تم قبول الفرضية السادسة.

3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما أهم السبل التي يمكن أن تساعد في الارتقاء بالأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين؟

قامت الباحثة بحصر اجابات أفراد عينة الدراسة، من المديرين والمشرفين التربويين، على السؤال المفتوح، والمتعلق بسبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلمين، وتبين أن نسبة قليلة من أفراد عينة

الدراسة أجاب عن هذا السؤال، ويبين الجدول رقم (12.4) السبل التي اقترحها أفراد عينة الدراسة وعدد الأفراد الذين اقترحوا كلاً منها.

ويتبين من الجدول أن الاجابة " اشراك المعلمين بالدورات التي تخدم اثناء معلوماته "، حصلت على أعلى تكرارات، ونسبة مئوية (18%)، تليها الاجابة " توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الجديدة والمتنوعة " بنسبة مئوية (11,2%)، ومن ثم الاجابة " الاطلاع على أساليب التدريس الحديثة " والاجابة " تقديم حوافز معنوية ومادية للمعلمين والامن الوظيفي " بنسبة مئوية (9%)، يليها الاجابة " تقدير مهنة التعليم والاهتمام بالمعلمين واعطائهم حقوقهم للعيش بكرامة " بنسبة مئوية (7,3%)، ومن ثم الاجابة " تخفيف الضغط على المعلمين من حيث الحصص الصفية " بنسبة مئوية (5,1%) وباقي الاجابات موزعة على نسب مئوية أقل من 5%، وهي كما مبينة بالجدول التالي:

جدول (12.4): الأعداد والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة حول اهم سبل الارتقاء بواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراها المديرون والمشرفون

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
18.0	32	اشراك المعلمين بالدورات التي تخدم اثراء معلوماته.
11.2	20	توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الجديدة والمتنوعة.
9.0	16	تقديم حوافز معنوية ومادية للمعلمين والامن الوظيفي.
9.0	16	الاطلاع على أساليب التدريس الحديثة.
7.3	13	تقدير مهنة التعليم والاهتمام بالمعلمين واعطائهم حقوقهم للعيش بكرامة.
5.1	9	تخفيف الضغط على المعلمين من حيث الحصص الصفية.
3.4	6	تمييز المعلم المبدع والمتميز عن المعلمين.
3.4	6	اعتماد الزيارات التبادلية بين المعلمين سواء داخل المدرسة أو خارجها.
2.8	5	تغير بعض موضوعات المنهاج وتطويرها، وإشراك المعلمين في ذلك.
2.8	5	مجانية التعليم العالي للمعلمين في الجامعات والتأهيل التربوي.
2.8	5	خلق البيئة الصفية المناسبة.
2.8	5	النظر في طريقة العقاب للطاب المذنب.
2.2	4	توفير معلم مساند لطلبة ضعاف التحصيل ومساعدة المعلمين في التصحيح وغيره.
2.2	4	تغيير آلية قبول الطلبة الخريجين في سلك التعليم.
2.2	4	اشراك المجتمع المحلي للحد من سلوكيات الطلبة السيئة.
2.2	4	زيادة التعاون بين المعلمين والمشرفين والمديرين.
1.7	3	تفعيل البحوث الاجرائية للنهوض بمستويات التحصيل لدى الطلبة.
1.7	3	المتابعة المستمرة لمشروع التربية العملية.
1.1	2	اعداد المعلمين من النواحي التي تخدم الإدارة الصفية.
1.1	2	وضع المعلم المناسب في المستوى المناسب للمرحل العمرية.
1.1	2	التركيز على المراحل العمرية الدنيا في الإعداد والتأسيس.
1.1	2	مراعاة الفروق الفردية للطلبة.
1.1	2	تعزيز الطلبة المميزين والمتفوقين والذي بدوره ينعكس على أداء المعلم.
1.1	2	تخفيض عدد الطلبة في الغرفة الصفية.
1.1	2	اعطاء صلاحيات لمدير المدرسة أكثر بخصوص التخصصات المناسبة للمادة التعليمية لكل وحدة صفية.
1.1	2	اعطاء الصلاحيات الكاملة للمعلمين لضبط الصف من ناحية العقاب وطرق التدريس.
1.1	2	العمل على التطبيق العملي في أدوات القياس والتقويم.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 المقدمة

تناول هذا الفصل مناقشة نتائج أسئلة الدراسة وفرضياتها، بالاستعانة بالدراسات السابقة، وملاحظة واقع الأداء المهني للمعلم الذي تعيشه المدارس الحكومية في محافظة القدس. كما تضمن هذا الفصل بعض التوصيات المقترحة الخاصة بهذه الدراسة في ضوء نتائجها.

2.5 مناقشة نتائج السؤال الأول:

جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون التربويون بدرجة **متوسطة**، بمتوسط حسابي للدرجة الكلية مقداره (3.59) وانحراف معياري (0.49).

إن الطموح الذي تسعى اليه المؤسسة التربوية في أي قطر ان يكون الأداء المهني لأي من موظفيها بدرجة عالية بشكل عام، وتحرص هذه المؤسسات دوما على الارتقاء بهذا الأداء ليصل الى الدرجة العالية إن استطاعت. أما نتيجة هذه الدراسة في هذا الجانب فقد جاءت بدرجة متوسطة، كما جاء في نتائج السؤال الأول من هذه الدراسة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الظروف السياسية التي تعيشها محافظة القدس ودور الاحتلال في التضيق على مجال التربية والتعليم في محافظة القدس، والاحباطات التي من الممكن ان تعيق عملية التطوير والتنمية المهنية لأداء

المعلم , ايضاً تعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الأداء المهني للمعلم يعتمد بالدرجة الأولى على الخبرات المكتسبة من قبل المعلم في هذا المجال، وهي إما من خبراته الذاتية، وإما من خلال ما يكتسبه من دورات تدريبية او ملاحظات اشرافية من قبل المدير او المشرف التربوي، فهذه تعتمد على تقديرات كل منهما للاحتياجات التدريبية للمعلم، ومدى قدرة الدورات التدريبية على استيعاب المعلمين فيها وفق احتياجاتهم التدريبية، أما ملاحظات المدير والمشرف التربوي للتحسين والتطوير فتبقى محصورة في مواقف تعليمية محددة. وقد يعزى السبب أيضاً إلى التطور العلمي والتعليمي والتكنولوجي المتسارع، وعدم قدرة المعلمين الاطلاع على كل ما يستجد من تطور في مهنة التعليم بشكل يتناسب والسرعة التي يحدث فيها هذا التطور. لهذا جاءت تقديرات كل من المعلمين والمشرفين لواقع الأداء المهني بدرجة متوسطة.

وأظهرت النتائج أن مجال العلاقات البينية مع "المدير والمشرف التربوي والزملاء والطلبة" جاء بدرجة عالية، بمتوسط حسابي مقداره (3.72)، وانحراف معياري (0.48)، وكان ترتيبه الأعلى من بين مجالات الاداء المهني للمعلم. وقد يعزى ذلك الى أن المجتمع الفلسطيني بغالبية، وكذلك المجتمع العربي، يحب العلاقات الاجتماعية، ويحرص على بناء علاقات ودية مع الآخرين، وخصوصاً بين زملاء المهنة والعمل. أما فيما يتعلق بعلاقة المعلم مع مديره ومع المشرف التربوي فقد يكون الدافع أيضاً حرص المعلم على علاقة طيبة معه، والتي قد تنعكس على تقييمهما للمعلم، والتي يتحكم بها كل من المدير والمشرف التربوي.

في حين أظهرت نتائج مجال التطوير المهني أنه جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (3.21)، وانحراف معياري (0.70)، وهو المجال الأدنى من بين مجالات الأداء المهني للمعلم.

صحيح أن درجة هذا المجال جاءت متوسطة أيضاً كبقية المجالات، إلى أنه جاء بالترتيب الاخير. وتعزو الباحثة ذلك إلى واقع التطوير المهني ومجالاته، ومتطلباته، والجهات القائمة على تنفيذه. فالتطوير المهني بحاجة الى رغبة صادقة من قبل المعلم نفسه حتى تتحقق الأهداف المرجوة من عملية التطوير المهني، كما يتطلب جهداً متواصلاً لا يتوقف من قبل الجهات القائمة على تنفيذه، إضافة الى ضرورة تحديد المجالات التي بحاجة الى تطوير. فهذه الجوانب مجتمعة تجعل من عملية التطوير المهني للمعلم عملية بحاجة الى تضافر الجهود، وأن تقوم على أسس مهنية واضحة. الأمر الذي قد يكون سبباً في كون المتوسط الحسابي لهذا المجال هو الأدنى.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسات كل من: السادة (1997)، وحسب الله (2000)، وقشوع (2016) في أن واقع التطوير المهني للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، وتتفق أيضاً مع دراسات الحباشنة (2013)، والسهلي (2013)، ورواقه (1998)، التي جاء فيها الأداء التدريسي بدرجة مرتفعة، أيضاً مع دراسة شكري (2016) التي جاء فيها الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة، كذلك تتفق مع دراسة القرشي (2009)، وصيام (2007) التي جاءت فيها الإدارة الصفية بدرجة متوسطة. إلا أنها تختلف مع دراسات كل من المالكي (2012) وعيسى ومحسن (2008) حيث أظهرت هذه الدراسات تدني في درجة الأداء التدريسي للمعلمين، وتختلف أيضاً مع دراسة نهاري (2004) التي بينت درجة منخفضة في علاقة المعلم مع طلابه، كما وتختلف مع دراسة عثمان ودبوس وتيم (2010)، وبروك وكارتر (2015) التي أظهرت نتائجها تطوير مهني بدرجة مرتفعة.

3.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المسمى الوظيفي، التخصص، المديرية، سنوات الخبرة، التأهيل التربوي)؟

وقامت الباحثة بمناقشة نتائج السؤال الثاني من خلال نتائج الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

1.3.5 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس".

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس.

وترى الباحثة ان سبب ذلك يرجع الى تشابه البيئة التعليمية التي جاء منها كلاهما، وكذلك تشابه

الخبرات التي يمرون بها في حياتهم العملية والأكاديمية، وقد يكون أيضا بسبب تطبيق نفس القوانين والتعليمات من قبل وزارة التربية والتعليم في المدارس الحكومية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه كل من حسب الله (2000)، ، وعثمان ودبوس وتيم(2010)، والسهلي(2013)، وشكري (2016)، التي أظهرت عدم وجود فروق بين الجنسين ، فيما تختلف هذه النتائج مع دراسة الحباشنة(2013) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

2.3.5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير المسمى الوظيفي".

بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح المديرين.

بمعنى كانت تقديرات المديرين لواقع الأداء المهني للمعلمين اعلى من تقديرات المشرفين التربويين. وقد تعزى هذه النتيجة الى كون المشرفين التربويين يلتقون معلمهم مرتين بالفصل الدراسي على الأكثر، ولا يكون لديهم الوقت الكافي لملاحظة كل صغيرة وكبيرة في الأداء المهني للمعلم، وبالتالي لن يحيطوا علماً بكل جوانب الداء المهني للمعلم، بخلاف مدير المدرسة، المشرف المقيم، الذي يزور المعلم باستمرار، ويتناقش معه في كافة القضايا، سواء في لقاءات رسمية أم غير رسمية، وبالتالي يمكن أن يكون مدير المدرسة قد أحاط علماً بقضايا لم يتمكن المشرف التربوي من الاحاطة منها بشكل تفصيلي ومعمق.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة رواق (1998) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ، فيما تختلف مع نتائج دراسة السهلي (2013)، والقرشي (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

3.3.5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير التخصص".

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير التخصص.

ترى الباحثة ان سبب ذلك قد يعزى الى ان الأداء المهني للمعلم بمجالاته المختلفة: ادارة صفية، تطوير مهني، أداء تدريسي، علاقات بينية، لا يقوم على التخصص، بل يعتمد على كفاءة المعلم ومهاراته وسماته. كما ان ما يقوم به المشرفون التربويون أو الوزارة بهدف تطوير الأداء المهني للمعلم لا يفرق بين معلمي العلوم الانسانية وزملائهم من معلمي العلوم الطبيعية. قد تختلف الوسائل التعليمية، وطرق التدريس أحياناً، ولكن محصلة الأداء المهني، بمجالاته الأربعة، ثبت هنا بأنها لا تعتمد على التخصص..

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة والقرشي(2009)، التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص ، فيما تختلف مع دراسة عثمان ودبوس وتيم(2010)، التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير التخصص.

4.3.5 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية".

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية.

ترى الباحثة أن سبب هذه النتيجة قد يعود الى تقارب مديرتي القدس الشريف وضواحي القدس، وتخضع كلاهما الى وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، بأنظمتها وقوانينها وتعليماتها، إضافة الى أية جوانب تطويرية للمعلم من خلال الدورات التدريبية، فأساليب التقويم ونماذجه، سواء الخاصة بالمدير أم بالمشرف التربوي واحدة، والالتحاق بالدورات التدريبية يسير وفق المعايير نفسها، ومهام المعلم وعلاقته المهنية مع المدير والمشرف التربوي متشابهة. وبالتالي من المتوقع عدم وجود فروق في تقديرات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المديرية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عثمان ودبوس وتيم (2010)، وشكري (2016)، التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير المديرية في الأداء المهني للمعلم، فيما اختلفت مع نتائج دراسة السهلي (2013) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المديرية.

5.3.5 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة."

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة قد تعزى إلى أن أي مدير مدرسة او مشرف تربوي من المفترض انه مرّ بسنوات خبره كثيره ، وتبين ان معظم أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة العالية وعددهم (82) فرداً، مقابل (28) فرداً من ذوي الخبرة الأقل.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة القرشي (2009)، والمقيد (2009)، وعثمان ودبوس وتيم (2010)، وشكري (2016)، وسان (1999) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الأداء المهني للمعلم، فيما تختلف مع نتائج دراسة العاجز ونشوان (2004) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

6.3.5 مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير التأهيل التربوي".

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس تعزى لمتغير التأهيل التربوي.

قد يعزى ذلك الى ان نسبة كبيرة من المديرين والمشرفين حاصلين على مؤهل تربوي (دبلوم عالي تأهيل تربوي, او بكالوريوس أساليب تدريس, او ماجستير تربوية فأعلى), وهذا غالباً ما يؤدي الى تقارب خبراتهم وثقافتهم في المجال التربوي مما أدى الى عدم وجود فروق في تقديرات افراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير التأهيل التربوي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة المقيد(2009)، التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير التأهيل التربوي بين آراء المبحوثين حول الأداء المهني للمعلم ومجالاته, فيما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة العاجز ونشوان(2004) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير التأهيل التربوي .

4.5. مناقشة نتائج السؤال الثالث:

ما أهم السبل التي يمكن أن تساعد في الارتقاء بالأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس ؟

قامت الباحثة بحصر إجابات المبحوثين عن هذا السؤال وكانت الإجابة الأكثر تكراراً هي:" اشراك المعلمين بالدورات التي تخدم اثناء معلوماته " حيث حصلت على أعلى نسبة مئوية، (18%)، يليها الاجابة " توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الجديدة والمتنوعة " بنسبة مئوية (11,2%)، ومن ثم الاجابة " الاطلاع على أساليب التدريس الحديثة " والاجابة " تقديم حوافز

معنوية ومادية للمعلمين والامن الوظيفي " بنسبة مئوية (9%)، يليها الاجابة " تقدير مهنة التعليم والاهتمام بالمعلمين وإعطائهم حقوقهم للعيش بكرامة " بنسبة مئوية (7,3%). ومن ثم الاجابة " تخفيف الضغط على المعلمين من حيث الحصص الصفية " بنسبة مئوية (5,1%) وباقي الاجابات موزعة على نسب مئوية أقل من (5%).

وترى الباحثة ان هذه المقترحات مهمة وضرورية، كونها جاءت من الميدان التربوي نفسه، ومن جهات الاشراف المباشر على المعلم، وبالتالي فهي اقتراحات واقعية ويحس بها المديرون والمشرفون التربويون من خلال اتصالاتهم وتواصلهم المباشر مع المعلمين. وكون هذه المقترحات جاءت من خلال سؤال مفتوح، يكون المبحوثين قد عبروا عنها من خلال خبراتهم وعلاقاتهم وشعورهم بها. وقد يكون الأخذ بها من السبل الكفيلة بالارتقاء بالأداء المهني للمعلم.

5.5 التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وعلى الرغم من ممارسة الأداء المهني بمجالاته الأربعة في المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس بدرجات متوسطة أو عالية، إلا أن هناك حاجة لتعزيز وتطوير ودعم الأداء المهني للمعلم، بمجالاته كافة، من خلال التوصيات والمقترحات التالية:

- اشراك المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بدورات تدريبية وتأهيلية للتعريف بمفهوم الأداء المهني للمعلم ومجالاته وكيفية تطويره.
- العمل على توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة والمتنوعة التي تعمل على تنمية أساليب وطرق التدريس، وزيادة الزيارات الاشرافية التي يقوم بها المشرف التربوي للمعلم، للإحاطة بجوانب الأداء المهني للمعلم، بشكل تفصيلي ومعمق.
- تقدير مهنة التعليم والاهتمام بالمعلمين واعطائهم حقوقهم و تخفيف الضغط على المعلمين من حيث الحصص الصفية.
- زيادة التعاون بين المديرين والمشرفين التربويين والمعلمين، وأن تكون العلاقة بينهم قائمة على الاحترام والتقدير وتقبل النقد البناء لملاحظات المشرفين والمديرين حول الأداء المهني للمعلمين .
- اجراء دراسات معمقة حول سبل الارتقاء بالأداء المهني للمعلم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. واجراء دراسات مشابهه على المديريات التي لم تشملها الدراسة، ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، مجدي. (2006): تنمية تفكير المعلمين والمتعلمين (ضرورة تربوية في عصر المعلومات). القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- أبو سماحة، كمال. (2004): إدارة الصف والتعليم ومفاهيمه وأساليبه. مجلة التربية، العدد (150)، الدوحة: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، ص ص 100-107.
- أحمد، أحمد. (2003): الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- الأزرق، عبد الرحمن. (2000): علم النفس التربوي للمعلمين. ط1. بيروت: دار الفكر العربي.
- الأغا، احسان، والديب، ماجد. (2002): دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير أداء المعلم، المؤتمر العلمي الرابع عشر لمناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء. 24-25 يوليو، جامعة عين شمس، مصر.
- الأغا، عبد المعطي. (2004): الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم). الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، دار الضيافة، جامعة عين شمس 25-26 يوليو 2004.
- الطويسي، أحمد، والخطايه، ماجد، والسلط، عبد الحسين. (2002): التفاعل الصفّي. ط1. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- البهبهاني، شحدة. (2003): تصور مقترح للارتقاء بالمستوى المهني لمعلمي المرحلة الأساسية العليا في ضوء المشكلات المهنية التي تواجههم في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البهواشي، عبد العزيز. (2004): تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول. المؤتمر السادس عشر الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم)، دار الضيافة جامعة عين شمس، (21-22 يوليو).

جمل، محمد. (2001): **تعميق التعليم والتعلم بين النظرية والتطبيق**. العين: دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.

الحباشنة، عدنان. (2013): **مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة**. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

حجي، أحمد. (2004): **تكوين المعلم وكيف يتم عندنا في ضوء ما يفعله الآخرون**. المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) ، دار الضيافة جامعة عين شمس، 22-21 يوليو 2004.

يوسف، حديد. (2009): **تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية**. دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية جيجل، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

حسب الله، علي. (2000): **النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

علي، مرح. (2016): **الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

حلمي، فؤاد وآخرون. (1993) : **تحليل مهام معلم الفصل ووضع نموذج موضوعي لتقويمه**. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية .

حلمي، فؤاد. (1999): **المنظور الإداري لمهام المعلم وتقويم ادائه داخل الفصل وخارجه**. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوي والتنمية.

حمدان، محمد. (1992): **الإشراف في التربية المعاصرة، فاهيم وأساليب وتطبيقات**. عمان، الاردن: دار التربية الحديثة.

خضر، احمد. (2004) **معلم الرياضيات والتجديدات الرياضية**. هندسة الفراكتال وتنمية الابتكار التدريسي لمعلم الرياضيات، ط1. عالم الكتب، القاهرة، مصر.

الخطيب، إبراهيم، والخطيب، امل. (2003): الاشراف التربوي فلسفته واساليبه وتطبيقاته. عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.

دحمان، ولاء. (2015): فاعلية برنامج مقترح في هندسة الفراكتال في تنمية القدرة المكانية والأداء التدريسي لدى معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا في محافظة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح نابلس، فلسطين.

ذنيبات، بكر، والخالدة، ابتهاج. (2012): الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية: دراسة تطبيقية على معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جنوب الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

الرييق، محمد. (2004): العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية. دراسة تطبيقية على الضباط الداخليين في قيادة أمن المنشأة والقوة الخاصة لأمن الطرق، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ص58.

راشد، علي. (2002): خصائص المعلم العصري وأدواره، ط1. عمان: دار الفكر العربي. رشوان، حسين. (2007): العلم والتعليم والمعلمين منظور علم الاجتماع. مؤسسة شباب الجامعة، دون بلد.

رمضان، عبد المعطي. (2004): اتجاهات معاصرة في تقويم المعلم. المؤتمر العلمي السادس عشر، "تكوين المعلم"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، القاهرة. رواقه، غازي. (1998): تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية التربية، سلطنة عمان.

الزغول، عماد ، ومحاميد، عقلة. (2007)، سيكولوجية التدريس الصفي. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

السادة، حسين. (1997): دور مديري المدارس بالمرحلة الأساسية في التطوير المهني للمعلمين بمدارس البحرين. رسالة الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربية لدول الخليج، السنة الثامنة عشر، العدد 65، ص ص (17-63).

سكر، نائلة ، وناجي ، رجب. (2005): تقويم اداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الاقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل. مجلة التربية العلمية تصدرها الجمعية

المصرية للتربية العلمية، جامعة عين شمس، المجلد الثامن، العدد 4، جامعة عين شمس، ديسمبر 2005 .

سليمان، محمود. (2006): طرائق وأساليب التدريس المعاصرة. اريد: عالم الكتب الحديث.
سمور، رياض. (2003): برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة غزة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصى، فلسطين، برنامج الدراسات العليا المشترك مع عين شمس.

السهلي، عبدالله. (2010): مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظر المديرين والمدرسين الأوائل (رؤساء الأقسام). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
شحاتة، حسن، وأبو عميرة، محبات. (1994): المعلمون والمتعلمون أنماطهم وسلوكهم وأدوارهم . القاهرة: الدار المصرية.

صالح، احمد. (1999): علم النفس التربوي. ط10. القاهرة: النهضة المصرية.
صيام، محمد. (2007): دور اساليب الاشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة .
طه، فرج. (1993): موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. الكويت، دار سعاد الصباح.
العاجز، فؤاد، ونشوان ، جميل. (2004): تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمرکز تطوير التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس بعنوان. التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي "، 23-24 ابريل، جامعة الأقصى، غزة.

العجمي، محمد. (2003)، الإدارة المدرسية . ط 1. القاهرة، دار الفكر العربي .
عبد الجواد، نور الدين، ومتولي، محمد. (1993): مهنة التعليم في دول الخليج العربية. المملكة العربية السعودية: الخليج مكتب التربية العربي لدول الخليج .
عبد السلام، عبد السلام.(2000): اساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.

عثمان، عبد المنعم. (2000): مشروع الوثيقة الرئيسية: المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. ادارة برامج التربية، الدوحة.

عثمان، علان، ودبوس، محمد ، وتيم، حسن. (2010): دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. دراسات: العلوم التربوية، (2012)، الجامعة الاردنية، مجلد 39، العدد 1، ص ص 1-16 .

علام، صلاح. (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. ط1. القاهرة : دار الفكر العربي.

العميرة، محمد. (1999): مبادئ الإدارة المدرسية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عيسى، حازم ، ومحسن، رفيق. (2008): بعنوان وضع تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة الشاملة في غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، الجامعة الإسلامية، وزارة التربية والتعليم، غزة، فلسطين، سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلد 18، عدد 1، ص ص 147-189.

الغامدي ، عبدالرحمن. (2001): إدراك المعلم للأساليب الفعالة لإدارة الصف وممارسته لها. مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

الفتلاوي، سهيلة. (2003): كفايات التدريس، المفهوم، التدريب والأداء. ط1. عمان: دار الشروق .

الفاقي، عبد المؤمن. (1994): الإدارة المدرسية. ط1. بنغازي، منشورات جامعة قار يونس.

القحطاني ، وهف. (1999) : العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، السعودية .

القرشي، رانية. (2009): واقع تطبيق المدارس المتوسطة بمدينة الطائف لبعض الاتجاهات المعاصرة في إدارة الصف من وجهة نظر مديرات و معلمات تلك المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

قشوع، شادي. (2016): درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط القيادة وعلاقتها بالنمو المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس.

قطامي، يوسف، وقطامي، نايفة. (2002). إدارة الصفوف الأسس السيكولوجية. ط2. عمان، دار الفكر.

كابور، هند. (2008) مهارات اتصال المدير بمعلميه من وجهة نظر المعلم وعلاقتها بكفاءة المعلم الذاتية في مدارس مدينة دمشق الرسمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

كارينتر، جون. (2002): مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم. ترجمة: عبد الله احمد شحاتة، ط2، القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع .

المالكي، مسفر. (2012): تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القرى ، السعودية.

مجلة المعرفة. (2016): الثقافة التربوية. وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.

محافظة، سامح. (2009): معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته. بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الثاني: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر، المنعقد في رحاب جامعة دمشق، 25-27 تشرين الأول (2009).

مصطفى، محمد، وحوالة، سهير. (2005): اعداد المعلم وتميمته وتدريبه. دار الفكر العربي، القاهرة .

معهد الأبحاث التطبيقية، القدس (أريج)، وحدة نظم المعلومات الجغرافية والاستشعار عن بعد. (2011): دائرة نظم المعلومات الجغرافية قاعدة بيانات نقاط التفتيش الإسرائيلية. بيت لحم، القدس.

المفتي، عبد الهادي. (2003): تقويم أداء رؤساء الأقسام العلمية في الكليات التقنية في ضوء المهام الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، العراق.

المفتي، محمود. (1991): سلوك التدريس، علم النفس التربوي. روكسي، مصر الجديدة : مركز الكتاب للنشر.

المقيد، عارف. (2009) : مشكلات الإدارة الصفية التي تواجه معلم المرحلة الابتدائية بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

محمد، سامي. (2005): **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس**. ط3. عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الناقبة، صلاح. (2009): **تقويم الأداء التدريسي للطلبة المعلمين بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بمحافظة جنوب غزة**. الجامعة الإسلامية، غزة. **مجلة الجامعة الإسلامية**، مجلد17 العدد 2، ص ص349-384.

نشوان، جميل ويعقوب. (2000): **السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي**. غزة: دار المنارة.

نصر، محمد. (2002): **تطوير برامج اعداد المعلم وتطويره في ضوء مفهوم الأداء**. المؤتمر العلمي الرابع عشر، مفاهيم التعليم في ضوء مفاهيم الأداء، جامعة عين شمس، مجلد 1.

نهارى، عبد الله. (2004): **واقع العلاقة بين المعلم وطلابه في ضوء التربية الإسلامية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2008): **احصائيات المدارس (2013/2014)**. رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2014): **محافظة القدس**. رام الله، فلسطين.

وظفة، علي، وجاسم، علي. (2004): **علم الاجتماع المدرسي، بنيوية الطاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية**. ط1. لبنان: دار الشهاب الجامعية للدراسة والنشر والتوزيع

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.

Clapham, Ch. (1996). **The Concise Oxford Dictionary of Mathematics**. Second edition, Oxford University Press.

Decker DM, Dona DP, Christenson SL.(2007): African American students: The importance of student-teacher relationships for student outcomes. **Journal of School Psychology**. Vol. 45, No.1, pp83–109.

Fleming, Scott. (1997). **Leadership for teacher empowerment: the relationship between the communication skill of principals, transformational leadership, and the empowerment of teachers** (Doctoral Dissertation, University of New Orleans, 1996. Dissertation Abstract international, 57/08, 3336.

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 primary school-based managers and educators, University of South Africa, Pretoria.

San, M. (1999). "Japanese beginning teachers Perceptions of their preparation and professional development", **Journal of Education for Teaching**, Vol. 25,No.1, pp17-28.

Shaari, A. & Yaakub, N. & Hashim, R. (2002). Job motivation and Performance of Secondary Schools Teachers, **Malaysian Management Journal**, Vol. 6, No. 2, 17-24.

Stensmo, C. (1995). Classroom Management Styles in context: Two Case studies, **Paper Presented at the Annual Meeting of the American educational Research Association**, San Francisco, April pp. 18-22.

Vialla, W. & Quigley, S. (2007). **Selective students' views of the essential characteristics of effective Teachers**. University of Wollongong, Australia.

Wrrag, C. M. (1993). **Classroom Management in the Primary Schools**. PhD thesis, University of Exeter.

المواقع الالكترونية :

مكتب التعليم بوسط المخواة (2017):علاقة المعلم بالمشرف التربوي. السعودية

(<http://www.makhwahedu.net/ceo/news.php?action=show&id=154,20.5..2017>)

موضوع (2016):عناصر العملية التربوية. الاردن

(http://mawdoo3.com/عناصر_العملية_التربوية,8.11.2016)

موسوعة التدريب والتعليم (2013):الأدوار الأساسية للمعلم داخل الصف. فلسطين

(http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=1090&print=true,10.5.2017)

الملاحق

ملحق رقم(1)

الاستبانة قبل التحكيم

حضرة المدير/ة المحترم/ة
حضرة المشرف/ة المحترم/ة

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان : واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس في مدارس محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون (دراسة ميدانية في المدارس الحكومية في مديريتي القدس وضواحي القدس), بإشراف الدكتور محمود أبو سمره المحترم , كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة القدس. ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء الاستبانة المرفقة , راجية منكم التكرم بالإجابة عن فقراتها وبما يتفق مع رأيكم بوضع إشارة (√) امام العبارة وفي العمود المناسب , علما بان اجابتم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى الإجابة عن الأسئلة بوضع إشارة (√) امام اجابتك:

1. الجنس : { } ذكر { } انثى { }
2. المسمى الوظيفي : { } مشرف { } مدير { }
3. جهة الاشراف على المدرسة : { } خاصه { } وكالة { } حكومة { }
4. التخصص : { } علمي { } ادبي { }
5. المديرية : { } القدس { } ضواحي القدس { }
6. الخبرة : { } اقل من 5 سنوات { } من 5_10 سنوات { } اكثر من 10 سنوات
7. المؤهل التربوي : { } حاصل على مؤهل تربوي { } غير حاصل على مؤهل تربوي .

القسم الثاني : مجالات الأداء المهني

المجال الأول : (الأداء التدريسي)

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	يبين المعلم اهداف الدرس بشكل واضح					
2	يستخدم المعلم الوسائل التعليمية المتاحة عند شرح الدرس وتوظيفها					
3	يشجع المعلم الطلبة على الحوار اثناء شرح الدرس					
4	يتسلسل المعلم في شرح المفاهيم العلمية					
5	يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلبة عند شرح الدرس					
6	يحفز المعلم التلاميذ نحو العمل التعاوني					
7	يعمل على استثارة دافعية الطلاب وتفاعلهم					
8	يعرف العلاقات بين المبحث الذي يدرسه والمباحث الدراسية الأخرى					
9	يشخص مستويات الطلبة لتحديد احتياجاتهم التعليمية					
10	يكيف خطته التدريسية وفقاً لمستجدات المواقف التعليمية التعليمية وحاجات الطلبة					
11	يشرك الطلبة في تقييم تعلمهم وتقديمهم فيه					
12	يتواصل مع إدارة المدرسة والإدارة التعليمية حول تعلم طلبته وتقديمهم فيه					
	المجال الثاني (الإدارة الصفية)	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
13	يحرص المعلم على ضبط الصف اثناء الدرس					
14	يحرص المعلم على توفير بيئة تعليمية مناسبة					
15	يتكلم المعلم بصوت واضح ومسموع اثناء الشرح					
16	يعالج المعلم المشكلات حال حدوثها					
17	يواجه المعلم المواقف الطارئة					
18	يستخدم المعلم الالفاظ التي تشعر التلاميذ بالاحترام والتقدير مثل (من فضلك, تفضل, شكراً...الخ)					
19	يقوم المعلم بإشغال وقت الطلبة بطرق مختلفة					

					ينظم المعلم بيئة صفية تفاعلية امنية وداعمة	20
					يشبع حاجات الطلبة النفسية والاجتماعية ومنها: الحاجة الى التقدير , والحاجة الى الانتماء للجماعة والاعتزاز بها	21
					يشرك الطلبة في اثراء الغرفة الصفية وزيادة مكوناتها والحفاظ عليها	22
					يشجع الطلبة على القيام بالنشاطات الجماعية وتنمية الحس بالجماعة	23
					يحدد الصعوبات والتحديات والمشكلات التي تواجه الطلبة ومساعدتهم على تخطيها	24
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	المجال الثالث (التطوير المهني)	
					يسعى لحضور المؤتمرات التربوية والندوات المتعلقة في التنمية المهنية للمعلم	25
					يسعى للاحاق بدورات تدريبية تتعلق بالنمو المهني للمعلم	26
					يقوم بمطالعة الأبحاث والدراسات في مجال التربية بما يخدم النمو المهني لدى المعلمين	27
					يعمل على توفير بيئة تعليمية امنية وداعمة لعمليتي التعليم والتعلم	28
					يتباحث مع الزملاء حول سبل تنمية المعلم وتطويره	29
					يشارك في المشروعات والنشاطات التطويرية على مستوى المدرسة والإدارة التعليمية	30
					يعمل على مراجعة خطة التنمية المهنية للمعلمين بشكل دوري	31
					يتابع اثر برامج التنمية المهنية والتدريبية على المعلمين وعلى الطلبة في غرفة الصف وخارجها	32
					يستخدم مصادر وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير معرفته وقدرته على التعليم	33
					يظهر اهتماما في رفع مستواه الاكاديمي والتربوي	34
					يتواصل مع زملائه من المعلمين من خارج المدرسة بغرض تطوير نفسه مهنيا	35
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	المجال الرابع : العلاقات البينية مع (المدير ,	

					والزملاء , والطلبة)
					يعامل المعلم الطلبة باحترام
					روح الفريق هي السمة البارزة على علاقات المعلم مع زملائه في المدرسة
					يحرص المعلم على بناء علاقات ودية مع رؤسائه
					يشجع مدير المدرسة المعلمين على التأخي والتراحم فيما بينهم
					يشارك المعلم زملائه في مناسباتهم الاجتماعية
					في الاجتماعات المدرسية يناقش المعلم الرأي الاخر باحترام
					يحاول المعلم حل الإشكاليات التي قد تحدث بهدوء
					يناقش المعلم مشرفه التربوي بمهنية حول أية ملاحظات
					يشجع المعلم طلبته على احترام معلميهم
					يتقبل المعلم استفسارات ومناقشات الطلبة برحابة صدر
					يمنح المعلم الطلبة حرية ابداء آرائهم
					يتجنب المعلم جرح مشاعر الطلبة المقصرين
					يبتعد المعلم عن استخدام أسلوب التهديد مع الطلبة

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

الرقم	إسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1	د. محسن عدس	أساليب تدريس	جامعة القدس
2	د. إبراهيم عرمان	أساليب تدريس	جامعة القدس
3	د. ايناس نصر	أساليب تدريس	جامعة القدس
4	د. عفيف زيدان	أساليب تدريس	جامعة القدس
5	د. زياد قباجة	أساليب تدريس	جامعة القدس
6	د. رجاء العسيلي	إدارة تربوية	جامعة القدس المفتوحة (الخليل)
7	د. محمد شعيبات	إدارة تربوية	جامعة القدس
8	د. أشرف أبو خيران	إدارة تربوية	جامعة القدس
9	علاء الدين شخيدم	اجتماعيات	مدرسة الحسن الثاني (مدير)
10	عايدة الاشهب	لغة عربية	مدرسة الفتاة الشاملة (مديرة)
11	اكرام وحيدى	التكنولوجيا	مدرسة الشابات المسلمات (مديرة)
12	صالح صلاح الدين	لغة عربية	مدرسة الحسن الثاني (معلم)
13	عزيزة أبو حديد	اشراف تربوي	مديرة قسم الاشراف (مديرية القدس الشريف)

ملحق رقم (3)
الاستبانة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم



Al-Quds University

حضرة المدير المحترم
حضرة المشرف المحترم

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان : "واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرين والمشرفون"، بإشراف الدكتور محمود أبو سمرة المحترم، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس

ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء الاستبانة المرفقة، راجية منكم التكرم بالإجابة عن فقراتها وبما يتفق مع رأيكم بوضع إشارة (√) امام العبارة وفي العمود المناسب، علماً بان اجابتم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة

مع خالص شكري وتقديري لتعاونكم

الباحثة
شريهان بشير

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى الإجابة عن الأسئلة بوضع إشارة (√) امام اجابتك:

1. الجنس: ذكر انثى
2. المسمى الوظيفي: مشرف تربوي مدير
3. التخصص: علوم طبيعية علوم إنسانية
4. المديرية: مديرية القدس الشريف مديرية ضواحي القدس
5. سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات من 5_10 سنوات اكثر من 10 سنوات
6. التأهيل التربوي: حاصل على مؤهل تربوي غير حاصل على مؤهل تربوي
(تأهيل تربوي يعني: دبلوم عالي تأهيل تربوي, او بكالوريوس أساليب تدريس, او ماجستير تربية فأعلى)

القسم الثاني : مجالات الأداء المهني

المجال الأول : (الأداء التدريسي)

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	يظهر المعلم الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم					
2	يلم المعلم بالمادة التي يدرسها					
3	يلتزم المعلم بوقت الحصة					
4	يتسلسل المعلم في شرح المادة العلمية					
5	يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلبة					
6	يستثير دافعية الطلبة					
7	يتقن مهارة طرح الأسئلة					
8	يوظف المعلم الوسائل التعليمية المتاحة في الحصة					

					9	يشرح المادة بأسلوب يناسب المرحلة العمرية
					10	يثير المتعة بين الطلبة خلال الحصة
					11	يحرص المعلم على الحضور للمدرسة بمظهر لائق
					12	يعالج الأخطاء المفاهيمية لدى الطلبة
					13	يكيف المعلم نبرة صوته مع الموقف التعليمي التعليمي
					14	يبادر المعلم بعمل أنشطة متنوعة داخل الحصة الصفية
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		المجال الثاني (الإدارة الصفية)
					15	يدير المعلم الصف بكفاءة وفعالية
					16	يحرص المعلم على توفير بيئة صفية مشجعة
					17	يتكلم المعلم بصوت واضح ومسموع أثناء الحصة
					18	يعالج المعلم المشكلات حال حدوثها
					19	يواجه المعلم المواقف الطارئة أثناء الحصة في وقتها
					20	يتواصل بصريا وحركيا مع الطلبة
					21	يشغل المعلم وقت الحصة بفعاليات ونشاطات مخطط لها
					22	يتواصل المعلم مع الطلبة أثناء الحصة بأساليب متنوعة
					23	يستخدم الأسلوب المناسب لمعالجة المشكلات الصفية في الوقت المناسب
					24	يعالج سلوكيات الطلبة غير المقبولة باتزان عاطفي
					25	يعتمد المعلم على نفسه في حل مشكلات الطلبة الصفية, دون اللجوء الى المدير في كل صغيرة وكبيرة
					26	يعامل المعلم الطلبة باحترام
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		المجال الثالث (التطوير المهني)
					27	يبادر لحضور المؤتمرات والندوات العلمية
					28	يشارك بالدورات التدريبية التي تطلبها منه الوزارة
					29	يطلع على الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوير

					التربوي	
					يحرص على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه	30
					يشجع النقاشات العلمية بين الزملاء	31
					يحرص على التزود بقدر من الثقافة العامة	32
					يسعى المعلم الى التجديد باستمرار	33
					يحرص على اقتناء الكتب الحديثة في مجال تخصصه	34
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجال الرابع : (العلاقات البنينة مع "المدير, والمشرف التربوي, والزملاء, والطلبة")	
					العمل بروح الفريق هي السمة البارزة على علاقات المعلم مع زملائه في المدرسة	35
					يحرص المعلم على بناء علاقات ودية مع رؤسائه	36
					يتعاون مع مدير المدرسة في القيام بما يسند اليه من اعمال داخل المدرسة	37
					يتصف المعلم بالأخلاق الحسنة في سلوكياته داخل المدرسة	38
					يشارك المعلم زملاءه في مناسباتهم الاجتماعية	39
					يناقش المعلم الرأي الآخر في الاجتماعات واللقاءات باحترام	40
					يتعامل المعلم مع أية إشكاليات قد تحدث بهدوء واتزان	41
					يناقش المعلم مشرفه التربوي بمهنية حول أية ملاحظات	42
					يشجع المعلم طلبته على احترام معلمهم	43
					يتقبل النقد البناء	44
					يمنح المعلم طلبته حرية ابداء الرأي	45
					يتجنب المعلم جرح مشاعر الطلبة	46
					يبتعد المعلم عن استخدام أسلوب التهديد في تعامله مع الآخرين	47
					يستخدم المعلم ألفاظ الاحترام والتقدير مثل (من فضلك, تفضل, شكراً...الخ)	48
					يعدل بين الطلبة في الثواب والعقاب	49
					يتعصب المعلم لرأيه دائماً ولا يقبل التراجع عنه	50

القسم الثالث: ما أهم السبل التي يمكن أن تساعد في الارتقاء بالأداء المهني لمعلمي
المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس من وجهة نظرك؟

-1
-
-2
-
-3
-
-4
-
-5
-
-6
-
-7
-
-8
-

ملحق رقم (4)
أوراق تسهيل المهمة

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	55
2.3	نتائج معامل ارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون	57
3.3	نتائج معامل الثبات لمجالات الدراسة حسب معادلة لمجالات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفا	58
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية.	61
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الأداء التدريسي	62
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الإدارة الصفية	63
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التطوير المهني	64
5.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال العلاقات البينية مع "المدير، والمشرف التربوي، والزملاء، والطلبة"	65
6.4	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون حسب متغير الجنس	67
7.4	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون حسب متغير المسمى الوظيفي	68
8.4	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون حسب متغير التخصص	69
9.4	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون حسب متغير المديرية	70
10.4	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون حسب متغير سنوات الخبرة	71
11.4	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون حسب متغير التأهيل التربوي	72
12.4	الأعداد والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة على سبب الارتقاء بواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس كما يراه المديرون والمشرفون	74

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
94	الاستبانة قبل التحكيم	1
98	قائمة أسماء محكمي الرسالة	2
99	الاستبانة بعد التحكيم	3
104	أوراق تسهيل المهمة	4

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإقرار	-
ب	الشكر والعرفان	-
ج, د	الملخص بالعربية	-
هـ, و	الملخص بالانجليزية Abstract	-
	الفصل الأول: مشكلة الدراسة	
1	مقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	2.1
4	أسئلة الدراسة	3.1
4	فرضيات الدراسة	4.1
5	أهمية الدراسة	5.1
6	اهداف الدراسة	6.1
6	متغيرات الدراسة	7.1
7	حدود الدراسة	8.1
7	مصطلحات الدراسة	9.1
	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة	
9	المقدمة	1.2
9	الاطار النظري	2.2
10	العملية التربوية واركائها	1.2.2
10	المعلم	2.2.2
11	الأداء المهني للمعلم	3.2.2
18	الطالب	4.2.2
19	المحتوى التعليمي	5.2.2

19	البيئه الدراسيه	6.2.2
19	الأهداف التعليميه	7.2.2
19	مدير المدرسه	8.2.2
20	المشرف التربوي	9.2.2
21	مجالات الأداء المهني	10.2.2
21	المجال الأول: الأداء التدريسي	1.10.2.2
24	المجال الثاني: الإدارة الصفية	2.10.2.2
26	المجال الثالث: العلاقات البيئية	3.10.2.2
30	المجال الرابع: التطوير المهني	4.10.2.2
34	الدراسات السابقه	3.2
34	الدراسات العربيه	1.3.2
45	الدراسات الأجنبيه	2.3.2
50	التعقيب على الدراسات السابقه	3.3.2
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
53	مقدمه	1.3
53	منهج الدراسه	2.3
54	مجتمع الدراسه	3.3
54	عينه الدراسه	4.3
55	أداة الدراسه	5.3
56	صدق الأداة	6.3
58	ثبات الأداة	7.3
58	إجراءات تطبيق الدراسه	8.3
59	المعالجه الإحصائيه	9.3
	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
60	مقدمه	1.4

61	نتائج أسئلة الدراسة	2.4
61	نتائج سؤال الدراسة الأول	1.2.4
66	نتائج سؤال الدراسة الثاني	2.2.4
66	نتائج الفرضية الأولى	1.2.2.4
67	نتائج الفرضية الثانية	2.2.2.4
68	نتائج الفرضية الثالثة	3.2.2.4
69	نتائج الفرضية الرابعة	4.2.2.4
70	نتائج الفرضية الخامسة	5.2.2.4
71	نتائج الفرضية السادسة	6.2.2.4
72	نتائج سؤال الدراسة الثالث	3.2.4
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات		
75	مقدمة	1.5
75	مناقشة نتائج السؤال الأول	2.5
77	مناقشة نتائج السؤال الثاني	3.5
77	مناقشة نتائج الفرضية الأولى	1.3.5
78	مناقشة نتائج الفرضية الثانية	2.3.5
79	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة	3.3.5
79	مناقشة نتائج الفرضية الرابعة	4.3.5
80	مناقشة نتائج الفرضية الخامسة	5.3.5
81	مناقشة نتائج الفرضية السادسة	6.3.5
81	مناقشة نتائج السؤال الثالث	4.5
83	التوصيات	5.5
84	المراجع	
107	فهرس الجداول	
108	فهرس الملاحق	
109	فهرس المحتويات	