

**درجة توافر الجدارات المهنية المتطلبة لتقييم
أداء معلمات التعليم العام**

إعداد

أ/ أريج بنت خالد محمد خان

باحثة دكتوراة، تخصص الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى

د/ منال بنت أحمد عبد الرحمن الغامدي

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك، كلية التربية، جامعة أم القرى

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور
المجلد السابع عشر - العدد الرابع (أكتوبر) الجزء الثاني، لسنة ٢٠٢٥م**

درجة توافر الجدارات المهنية المتطلبة لتقييم أداء معلمات التعليم العام

أ/ أريج بنت خالد محمد خان^١
د/ منال بنت أحمد عبد الرحمن الغامدي^٢

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من خلال قياس درجة توافر أبعاد الجدارات المهنية: (التعليمية، الشخصية، الرقمية) في مدينة جدة، وعن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين المتوسطات الحسابية لتوافر هذه الجدارات في معلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس تعزى إلى المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وتكون مجتمع الدراسة من (٤٦٣) مديرة بمختلف مراحل التعليم العام (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)، وتم تطبيق الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد الجدارات المهنية لدى معلمات التعليم العام في مدينة جدة قد جاءت بدرجة (متوسطة) وجاء ترتيب تلك الأبعاد على النحو التالي: بعد الجدارات الرقمية، ثم بعد الجدارات التعليمية، وجاء بعد الجدارات الشخصية في المرتبة الثالثة والأخيرة .

الكلمات المفتاحية: الجدارات المهنية، الأداء الوظيفي، التعليم العام.

^١ باحثة دكتورة، تخصص الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى
البريد الإلكتروني: Khan1.areej@gmail.com

^٢ أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك، كلية التربية، جامعة أم القرى

Degree of availability of professional competencies required to evaluate the performance of public education teachers

Areej Khalid Muhammad Khan, Manal Ahmed Abdul Rahman Al-Ghamdi

Educational Administration and Planning Department, College of Education, Umm Al-Qura University, KSA.

Email: Khan1.areej@gmail.com

Abstract:

The study aimed to identify professional competencies in the job performance evaluation criteria for public education teachers by measuring the degree of availability of professional competencies: (educational, personal, digital) in the city of Jeddah, and whether there are statistically significant differences at the significance level ($\alpha= 0.05$) between the arithmetic means of the availability of these competencies in public school teachers from the perspective of school principals, attributable to academic qualifications, educational level, years of experience. To achieve the research objectives, a descriptive survey method was used, and the study population consisted of 463 female principals at various stages of public education (primary, middle, and secondary). The questionnaire was used as a study tool, and the study concluded that the degree of availability of professional competencies among public education teachers in the city of Jeddah was moderate, with the following ranking: digital competencies, followed by educational competencies, and personal competencies in third and last place.

Keywords: professional competencies, job performance, public education.

مقدمة:

تزايد الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات على اختلافها في هذا العصر الذي يشهد العديد من المستجدات والتطورات، وعليه ازداد الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر محور العمليات في تلك المؤسسات، حيث بدأ الاهتمام بهذا العنصر لاستخراج طاقاته الكامنة وإظهار ما يخترنه من قدرات وإمكانات من أجل الارتقاء بمستوى الأداء سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي.

وتعتبر إدارة المؤسسات التعليمية من أهم الأنشطة الإنسانية في المجتمعات على اختلافها، كونها تمثل ركناً رئيساً في جميع المجالات؛ لما تحدثه من جودة في الأداء مع التميز والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة. وهذا يتطلب السعي الجاد من قبل القائمين والمسؤولين في تلك المؤسسات إلى البحث عن سبل تطوير أداء الموظفين من خلال تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة لتعزيز مكانتها، ومواجهة التحديات التي تواجهها والتغلب عليها (آل مداوي، ٢٠٢٢).

كما أصبح الارتقاء بأداء الموظف من أهم مؤشرات تقدم الدول، حيث تزايد الاهتمام بتطبيق المعايير الدولية في مجال التعليم في الآونة الأخيرة؛ باعتباره يمثل حجر الأساس في التطور والنمو الحضاري والاقتصادي لأي دولة، وأصبح الوصول إلى درجة عالية من التميز في الأداء الوظيفي وإتقان العمل هو ما تصبو إليه تلك الدول للالتحاق بركب هذا العصر المتغير (الغامدي، ٢٠١٥).

ويواجه التعليم العام في العديد من الدول العربية والغربية ضغوطاً متزايدة للتكيف مع المستجدات العالمية، مما يفرض على المدارس التطور بطريقة مستمرة وفعالة، بحيث لا تكون مجرد رد فعل للتغيرات المحيطة؛ من أجل ذلك أولت وزارة التعليم تحسين الأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام اهتماماً كبيراً؛ من خلال عمليات التقويم المستمر والاستفادة من التغذية الراجعة بهدف توفير الكفاءات المهنية المناسبة، ودفعها نحو النمو والوصول لمستويات عالية من الأداء. وهذا ينعكس بدوره على جودة المؤسسات التعليمية ومخرجاتها، والوصول إلى الريادة التنافسية المنشودة بين مؤسسات التعليم العام، الذي يوجب وضع الخطط اللازمة لتنفيذ استراتيجيات التطوير باعتبارها متطلبات أساسية لتحقيق الجودة في التعليم (الدوسري، ٢٠١٩).

لذا تسعى مؤسسات التعليم العام نحو بناء قدرات المعلمات وتطوير جدارتهن المهنية في مناخ تنظيمي مشجع وبيئة معززة للأداء؛ فبيئة التعلم يجب أن تحتضن العديد من المعارف

والمهارات والقدرات العالية؛ لإجادة التعامل مع المتعلمين بشكل احترافي يساعد على تحقيق جميع الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة، وتدعم الإبداع والابتكار والاستكشاف الفاعل، وتلبي احتياجات المتعلمين وسوق العمل بخريج فاعل في المجتمع والاقتصاد الوطني في بيئته.

وهذا ما أكدته دراسة الأنصاري (٢٠٢٠) التي بينت أهمية عنصر المعلمات في العملية التعليمية؛ وسعي الإدارات بجميع مستوياتها إلى تأهيلهن للوصول إلى المعلمة الجديرة في أساليب وإستراتيجيات التعليم، وأن تكون لديها القدرة على مواكبة كل ما يستجد في ميدان التعليم.

ويعد تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام كمجتمع تعلم من المتطلبات الأساسية في المؤسسات التعليمية؛ للتحقق من قدرة تلك المؤسسات على الأداء ومدى فاعلية العملية التعليمية ومستواها في تمثيل نشاطها الأساسي الذي يحدد طبيعتها، ويمكنها من مقابلة توقعات المستفيدين منها؛ بما في ذلك المجتمع المحيط بها (راضي، ٢٠١٧).

فالتقييم في ضوء مدخل الجدارات المهنية لا بد وأن يبلغ مقاصده لأنه يركز على أداء المعلمة النوعي، كما أن الجدارة تيسر عملية تكيفها مع مختلف الصعوبات والمشكلات التي يفرضها محيط عملها، حيث تتضافر مكونات شخصيتها من معارف ومهارات وقدرات لتمنحها القدرة على مواجهة المستجدات والتغلب عليها.

من هنا تركز الدراسة الحالية على الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام وآليات تطويرها؛ استجابة للمستجدات والتغييرات من أجل مواجهتها بالطرق والأساليب التربوية الحديثة التي تتماشى مع متطلبات هذا العصر.

مشكلة الدراسة:

تهدف السياسات التعليمية إلى تخريج كوادر مؤهلة بالمهارات والمعارف والسلوكيات التي يحتاجها سوق العمل؛ ولذلك فإن سعي المؤسسات التعليمية لامتلاك كفاءات بشرية يعد مطلباً ملحاً، ففي ظل التغيرات التي تعصف بالعالم بشكل عام والتعليم بشكل خاص؛ ظهرت الحاجة إلى تطبيق معايير مهنية متطورة لرفع مستوى أدائهن وممارساتهن الوظيفية، وتساعد في تطوير العملية التعليمية (العصبي، ٢٠١٨؛ أبو شارب ٢٠١٧).

ومن المعايير العالمية في مجال التعليم الجدارات المهنية كمفهوم استراتيجي حديث، فهو يركز على تنمية قدرات معلمات التعليم العام، وصقل خبراتهن ومهاراتهن من أجل تحقيق

الأهداف المنشودة ضمن الإطار والسياسات التي تنتهجها وزارة التعليم؛ والتي تعمل على مواجهة متطلبات العصر الحالي بما فيه من تغيرات محلية وتحديات عالمية معاصرة (أحمد، ٢٠١٨).

حيث توصلت العديد من الدراسات التي تناولت الجدارات كدراسة كوسوما Kusuma (2022) ودراسة دياب (٢٠٢١)، ودراسة عبد المتجلي (٢٠٢١)؛ أن امتلاك المعلمات للجدارات شرط أساسي في تحسين أداء التدريس، وضعف جدارات المعلمات التدريسية هي سبب أساسي في تدني مستوى التعليم، كما يسهم استخدام إدارة الموارد البشرية لمنهج الجدارة في تحسين كفاءة وفاعلية الأداء وإيجاد قيمة تدفع المنظمة إلى تحقيق أهدافها.

لذا يعد موضوع الجدارات المهنية من أهم الموضوعات في مجال العملية التعليمية في الوقت الحاضر؛ لتسخير أقصى ما تملك من إمكانيات وموارد متاحة في سبيل تحقيق أهدافها لترتقي إلى أعلى درجات الريادية والتنافسية.

وتؤكد الدراسات الحديثة ضعف الجدارات المهنية لدى منسوبات التعليم العام كدراسة السعودي (٢٠٢٣)، ودراسة نصيب (٢٠٢٣)، كما دعت كلاً من دراسة النجار (٢٠١٣) ودراسة الخطيب (٢٠١٧) ودراسة ميخائيل (٢٠٢٣)، إلى ضرورة تطبيق نظم الجدارات في المؤسسات التعليمية وخاصة في مجال التقييم، عن طريق تصميم نماذج تقييم أداء تتناسب مع نوعية الوظيفة، والقيام بإعداد دراسات مستقبلية لربط معايير التقييم مع الأداء المتفوق المتوقع من الموظفين.

حيث يمثل تقييم الأداء الوظيفي للموظف بشكل عام وللمعلمة بشكل خاص مردوداً معنوياً بالدرجة الأولى، لما له من أثر واضح على سلوك المعلمة بشكل إيجابي أو سلبي. فيمكن أن يكون حافزاً لها على بذل المزيد من الجهد أو محبطاً لها ومؤثراً على أدائها، وتشير العديد من الدراسات والإحصائيات في إدارة الموارد البشرية أن أغلب القضايا والمشكلات التي ترد إلى الإدارة تكون بشأن تقييم الأداء الوظيفي؛ الأمر الذي يمكن أن يؤثر سلباً على سمعة مؤسسات التعليم العام والعاملين فيها ومستوى أدائها؛ ويرجع ذلك إلى جملة من الأسباب، من أبرزها عدم وضوح آلية التقييم (نماذج تقييم الأداء الوظيفي) بالنسبة للمقيم، فهي لا تتناسب مع الوظيفة ومع الطرق والأساليب الحديثة للتقييم، والواقع الذي تحتاجه العملية التعليمية (أبو قويدر، ٢٠١٩).

ولكون العنصر البشري من أهم مقومات النجاح والتفوق، والعنصر الحاسم لرفع الكفاءة الإنتاجية لأي مؤسسة بما فيها مؤسسات التعليم العام، حظي المعلم في رؤية ٢٠٣٠ التي تبنتها

المملكة العربية السعودية باهتمام كبير لرفع مستوى كفاءة أدائه، كونه عصب العملية التعليمية واللبنة الأساسية في أي نظام تعليمي ناجح.

لذا أولت وزارة التعليم اهتمامها الكامل بتتمية كفاءات وجدارات منسوبيها بشكل يسهم في زيادة دافعيته نحو الأداء المتميز، مع العمل على تطبيق نظم الجدارة في جميع العمليات الإدارية بما فيها عملية التقييم. وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الحاجة للكشف عن درجة توافر الجدارات المهنية بأبعادها في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس.

أسئلة الدراسة:

١. ما درجة توافر الجدارات المهنية التعليمية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس؟
 ٢. ما درجة توافر الجدارات المهنية الشخصية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس؟
 ٣. ما درجة توافر الجدارات المهنية الرقمية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس؟
- أهداف الدراسة: هدف الدراسة الى التعرف على درجة توافر الجدارات المهنية : (التعليمية، والشخصية، والرقمية) في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس.

أهمية الدراسة: اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية: ركزت على تحقيق ما يلي:

١. تأتي هذه الدراسة تمشياً مع سياسة تحديث معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام، ومع ما أوصت به العديد من الأبحاث والدراسات السابقة حول أهمية دمج الجدارات المهنية في عملية تقييم الأداء من أجل تحقيق الأهداف المنشودة منها.
٢. يؤمل أن تسلط الدراسة الحالية الضوء على عملية تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام وموضوع الجدارات المهنية لفتح المجال أمام الباحثين لاختيار موضوعات بحثية جديدة بالدراسة والاهتمام.

٣. إثراء مكتبة الجامعة بمعرفة ذات قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية بشكل عام، وتطوير معايير الأداء الوظيفي والجدارات المهنية في المؤسسات التعليمية بشكل خاص.
الأهمية التطبيقية: تتمثل في النقاط التالية:

١. تقديم نتائج يمكن أن تسهم في تطوير معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام في ضوء الجدارات المهنية من خلال النتائج التي ستصل إليها الدراسة.
 ٢. يؤمل أن تستفيد الجهات المعنية ذات العلاقة (إدارات التعليم) من نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بالجدارات المهنية كمدخل لتطوير معايير تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات، بما يسهم إيجاباً على الأداء التنظيمي للعملية التعليمية ككل.
- حدود الدراسة:** تمثلت حدود الدراسة في المحددات التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة موضوع الجدارات المهنية بأبعادها: (التعليمية، الشخصية، الرقمية) في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على مديرات مدارس التعليم العام بمراحله: (الابتدائي، المتوسط، والثانوي).

الحدود المكانية: مدارس التعليم العام بمدينة جدة.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في خلال الفصل الثالث من العام الدراسي ١٤٤٤ هـ.

مصطلحات الدراسة:

الجدارات المهنية: تعرف بأنها "مجموعة من المواصفات التي يجب أن تتوفر في شخص معين من معارف ومهارات وخبرات تؤهله للقيام بمهام العمل الذي يؤديه وهي لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط، ولكن أداء هذا العمل على أكبر قدر من الفعالية والإتقان" (رشاد وعباس، ٢٠٢٠، ص. ١١٦).

وتعرف الجدارات المهنية إجرائياً: مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والإمكانات والقيم والاتجاهات التي تمتلكها معلمة التعليم العام في المجالات التعليمية، الشخصية، والرقمية والتي تمكنها من أداء مسؤولياتها المهنية بتفوق؛ مسايرة بذلك المعايير الدولية للمعلم المتميز.

المعايير: اصطلاحاً: عرفت أبو زيد (٢٠٠٧) بأنها "المستويات المقننة التي اصطلح عليها عالمياً، والتي ينبغي توافرها لقياس مدى أداء المعلم كمياً وكيفياً وإجرائياً" (ص. ١٥٦٩).

وتعرف إجرائياً: مستويات الأداء المتوقع والمحددة من قبل الإدارة العليا بوزارة التعليم لتقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام، وهي تمثل إطار مرجعي لقياس الأهداف المنشودة للوزارة.

التقييم: اصطلاحاً: يعرفه ميساوي (٢٠٢٠) بأنه: "عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة الموظفين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم وكذلك الحكم على سلوك الموظفين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم" (ص. ١٨٧).

الأداء الوظيفي للمعلم: اصطلاحاً: يعرفه (نصر، ٢٠٠٨) بأنه "إنجاز وممارسة المعلم في ظل الظروف والإمكانات المتاحة بصرف النظر عما يستغرقه الأداء من الوقت والجهد" (ص. ٢٤).

ويعرف تقييم الأداء الوظيفي إجرائياً: ذلك الإجراء الرسمي الذي يقيس كفاءة معلمة التعليم العام في أدائها لمهامها ومسؤولياتها المهنية في ضوء معايير ومؤشرات واضحة ومحددة لجداراتها التعليمية، والشخصية، والرقمية بهدف التحسين للوصول إلى الأهداف والتطلعات المرجوة.

الإطار النظري:

المحور الأول: الجدارات التعليمية:

١. مفهوم الجدارات التعليمية:

يعرفها رشاد وعباس (٢٠٢٠) بأنها "مجموعة من المواصفات التي يجب أن تتوفر في شخص معين من معارف ومهارات وخبرات تؤهله للقيام بمهام العمل الذي يؤديه وهي لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط، ولكن أداء هذا العمل على أكبر قدر من الفعالية والإتقان" (ص. ١١٦).

كما أنها "معرفة أو مهارة أو موقف تمكن الفرد من أداء أنشطة مهنة أو وظيفة معينة بشكل فعال وفقاً للمعايير المتوقعة في العمل" (Aslami, et al., 2016, p. 2738).

وتعرفها أحمد (٢٠١٨) بأنها "مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات والمعارف والخبرات ومميزات شخصية أخرى حاسمة تلزم العاملين بمؤسسة ما للنجاح والتطوير المهني وإنتاج أداء بشكل أفضل وتحقيق أهداف المنظمة ورسالتها بكفاءة وفعالية وجوده عالية" (ص. ٥٢). وهي "مجموعة معارف ومهارات وسلوكيات تتوفر في الشخص لأداء وظيفة معينة وتستخدم لتحديد مستوى المهن بدلاً من معيار سنوات العمل المعمول بها حالياً" (العجب، ٢٠١٦، ص. ٨٢).

ومن خلال التعاريف والمفاهيم السابقة للجدارة يتضح أنها اتفقت على مجموعة من الأفكار المشتركة ومن أبرزها: أنها مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات التي تترجم على شكل سلوكيات؛ تؤدي إلى أداء فعال يتعدى التوصيف الوظيفي وهي ترتبط بالموظفين المتفوقين وتكسبهم أداء متفردًا، كما إن الشخص الجدير يتسم أدائه الوظيفي بالدقة والتميز والإتقان إلى درجة يتجاوز بها المعدلات العادية مقارنة بزملائه في العمل، ولها صفة المعيارية ويمكن قياسها، وهي تشمل مفهوم الكفاءة والقدرة والمهارة والكفاية، بل وتتعداه إلى مفهوم الأداء الذي يفوق التوقعات أو يفوق المعدل المطلوب. وأخيرا تعتبر من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة وتسعى معظم المؤسسات لامتلاكها.

وبناء على ما سبق فإن الجدارات المهنية تعني: مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والإمكانات والقيم والاتجاهات التي تمتلكها معلمة التعليم العام في المجالات التعليمية، الشخصية، والرقمية والتي تمكنها من أداء مسؤولياتها المهنية بتفوق؛ مسايرة بذلك المعايير الدولية للمعلم المتميز.

٢. أهمية الجدارات التعليمية:

ذكر الزهراني (٢٠١٢) أن أهمية تحديد الجدارات يكمن في تعزيز أداء نجاح المنظمة، والذي يتحقق من خلال:

- تقليل التكاليف ومعدلات دوران العمل عن طريق تحقيق الدقة في نظام التعيينات.
- تحسين فاعلية أنظمة تقييم الأداء الوظيفي.
- تحقيق العدالة التنظيمية خاصة في مجال نظام الحوافز والمكافآت.
- وأضاف أحمد (٢٠٢٢) إلى ما سبق أن من مزايا تطبيق الجدارات في أي مؤسسة تعليمية ما يلي:
- رفع كفاءة المؤسسة نتيجة إسناد الوظائف للأفراد المؤهلين القادرين على تحمل المسؤولية.
- دفع العاملين إلى بذل الجهود عند الرغبة في تولي المناصب.
- رفع مستوى الوعي بأهمية التدريب وتنمية القدرات والمواهب.
- تكون مرجعًا أساسيًا للمنافسة وإثبات الذات لدى الموظف.
- الحرص على متابعة تقارير تقييم الأداء لتجاوز نقاط الضعف.

- الاحتفاظ بنخبة العاملين.
- ضمان سيادة التعليمات والقوانين واللوائح على جميع العاملين.
- وفي ضوء ما سبق تتمثل أهمية (الجدارة) في:
 - ضد المحسوبية والأقدمية، فالجدارة تقييم عادل عند مقارنة قدرات المتقدمين لمنصب الترقيّة ومواهبهم ومواقفهم.
 - تحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المتقدمين.
 - كما أنها تعطي العاملين شعوراً بروح العدالة داخل المنظمة.
 - تساهم في تعزيز أهداف المنظمة.
 - أمان وظيفي أفضل للموظفين: وهذا يستلزم إتاحة الفرصة لجميع الموظفين لحرية التعبير والتواصل مع رؤسائهم، وكذلك وضع آليات للتظلم ضد أي قرارات تعسفية غير عادلة أمام الإدارة العليا أو المحاكم الإدارية، ويكون الموظف الأفضل لديه الحق في البقاء في المؤسسة والحصول على الأمان الوظيفي.
- ٣. خصائص الجدارات في التعليم:
 - يمكن تحديد أهم خصائص الجدارات في التعليم التي اتفقت عليها أغلب الدراسات كدراسة الشمري (٢٠١٧)، ودراسة طه (٢٠٢١) كما يلي:
 - العمومية: تعتبر مهارات التدريس داخل الفصل مهارات عامة يجب أن تتوفر في جميع من يشغلون مهنة التعليم، وهي متطابقة تقريباً في جميع المراحل التعليمية والمواد.
 - عدم الثبات: تتنوع الجدارات التدريسية حسب أهداف وطبيعة المواد الدراسية؛ لذا قد يظهر الاختلاف في السلوك التدريسي الذي يؤديه المعلم من مرحلة إلى أخرى ومن تخصص إلى آخر.
 - التداخل: يعتبر سلوك التدريس نشاطاً معقداً له أنماط متداخلة للعديد من مهارات التدريس الأساسية والثانوية.
 - التعلم: يحصل المعلم على الجدارات التدريسية من خلال برامج الإعداد المهني والدورات التدريبية، وترتبط قدرة المعلم على اكتساب مهارات التدريس بتوافر السمات والمواهب العقلية لديه.

● أنماط الاستجابة: يستحيل على المدرسين تقديم نفس المعلومات أو المهارات بنفس الطريقة؛ لأن لكل معلم شخصية فريدة وسلوك خاص وأسلوب إدارة للظروف التعليمية.

وتضيف دراسة (محمد، ٢٠٢٢) إلى ما سبق من خصائص الجدارة خاصة السمة، أو الطابع الشخصي للموظف الجدير -كما تسميها هذه الدراسة-؛ حيث يظهر طابعه في كل عمل يقوم به والذي ينتج من خلال مزج معارفه ومهاراته وقيمه الموجودة لديه، كما أن خاصية الشمولية تعتبر من ضمن خصائص الجدارات حيث إنها تشمل الجوانب الشخصية للمعلم وكذلك الناحية المهنية.

٤. أسس تطبيق الجدارات:

هناك بعض الأسس لتطبيق الجدارات في أي نظام إداري لتكون المنظمة مؤهلة على تطبيقها في جميع عملياتها الإدارية منها ما ذكرته دراسة الخطيب (٢٠١٧)، ودراسة أحمد (٢٠٢٢)، ودراسة محمد (٢٠٢٢)، ودراسة سعيد (٢٠٢٣) كالتالي :

● مفهوم المساواة والعدالة: وهو يعني إتاحة الفرصة لكل فرد لديه المؤهلات المناسبة للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة دون تمييز، ولكن قد توجد هناك بعض الاستثناءات المعترف بها عالمياً ، مثل: الوظائف الأمنية الحساسة ، فهي تُحفظ للأشخاص المخلصين الذين اكتسبوا ثقة الإدارة العليا.

● تكافؤ فرص العمل: لا يتعارض مع مبدأ المساواة، فأحياناً تكون هناك أسباب مجتمعية في إعطاء الأولوية للتعين، مثل: أبناء الشهداء والأيتام وأصحاب الهمم من أجل تحسين مستواهم الاجتماعي والثقافي، كما يوجد عامل ثانٍ هو نوع الجنس؛ حيث يتم تخصيص بعض المهن للمرأة بسبب عدم قدرتها على القيام بأعمال معينة.

● الوضوح والشفافية عند إعلان الوظائف (الاستقطاب والاختيار للتعين)؛ لاكتشاف الأشخاص المناسبين والمؤهلين لشغل الوظائف، وكذلك لمقارنة المتقدمين لشغل وظيفة معينة عن طريق اختيار الأفراد المناسبين لمعايير العمل، ويجب أن يوجد نظام خدمة مدنية يوضح حقوق والتزامات الموظفين في المؤسسة، ويُبين أسس الترقية والإجازات والرواتب والتقييم في المؤسسة.

● تحقيق المصلحة العامة: وهذا يشير في المقام الأول إلى اهتمام المنظمة ومساعدتها في تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها على أعلى مستوى، سواء كانت خدمة

مقدمة للمواطن أو خدمة تجارية مقدمة للمستهلك، ومصلحة النظام لها الأسبقية على المصالح الشخصية، وهذا لا يتعارض مع إيجاد أهداف مشتركة بين المؤسسة والموظفين.

• وجود قيادة داعمة من متطلبات تطبيق الجدارات حيث تركز القيادة على كيفية التأثير في الآخرين، كما أن الجدارات تركز على العنصر البشري أيضاً

• الإرشاد والتطوير المهني المستمر وتدريب الأفراد في المنظمة على الجدارات الواجب توافرها لديهم بصفة دورية.

المحور الثاني: معايير تقييم الأداء الوظيفي

١. مفهوم المعايير:

يعرفها عبد الوهاب (٢٠٠١) بأنها: عبارة عن مقاييس كمية وزمنية ونوعية لعمل معين؛ لمقارنة إنجاز الموظف مع المقياس المحدد، للتوصل إلى تحديد مستوى كفاءته في تنفيذه للعمل الموكل إليه (ص. ٥٢٠).

كما تعرف أيضاً: "هي معدلات قياسية تستطيع المنظمة أن تسترشد بها كأساس للتقييم والمراجعة، وذلك بمقارنة النتائج التي تحققها تلك المعدلات" (القرالة، ٢٠١١، ص. ٣١).

ويعرفها أحمد (٢٠١٥) بأنها: "مجموعة الأداءات المقننة والتي تستخدم للحكم على جودة أداء المعلم" (ص. ٢١١).

٢. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين:

عرفه الشهومي (٢٠١٩) بأنه: "مجموعة من الإجراءات الرسمية يتم من خلالها جمع البيانات والمعلومات عن أداء المعلمين لمسؤولياتهم وأدوارهم ومهامهم وواجباتهم الوظيفية في ضوء أهداف ومعايير محددة وباستخدام أدوات مقننة، وذلك بهدف تحديد جوانب القوة وتدعيمها وجوانب الضعف وعلاجها من خلال خطط لتحسين الأداء وتطويره" (ص. ٢١١).

كما يعرفه الأسمرى (٢٠٢٠): "مجموعة من الإجراءات تتم بهدف الوقوف على مستوى أداء المعلم وجودته" (ص. ٢٢٨).

وتأسيساً على ما سبق فإن تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام: ذلك الإجراء الرسمي الذي يقيس كفاءة معلمة التعليم العام في أدائها لمهامها ومسؤولياتها المهنية في ضوء معايير ومؤشرات واضحة ومحددة لجداراتها التعليمية، والشخصية، والرقمية بهدف التحسين للوصول إلى الأهداف والتطلعات المرجوة.

٣. خصائص معايير تقييم الأداء الوظيفي:

أورد أحمد (٢٠١٥)، والصلحاني (٢٠٢٤) عددًا من الخصائص التي يجب أن تتوفر في معايير تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين، وهي:

● شاملة: تشمل جميع الأجزاء المترابطة من العمليات التربوية والتعليمية والسلوكية، وتلتزم بمبدأ الجودة بأكمله.

● موضوعية: تركز على القضايا الرئيسية في النظام التعليمي -دون تحيز-، وتتجنب التفاصيل التي ليست فيها مصلحة عامة.

● مرنة: يمكن تطبيقها على مجالات متنوعة، وتكون متوافقة مع العوامل البيئية والجغرافية والاقتصادية المختلفة.

● مجتمعية: تمثل احتياجات ومواقف واهتمامات المجتمع.

● مستمرة ومتطورة: يمكن استخدامها لفترات طويلة، وأيضًا قابلة للتعديل كاستجابة للتقدم العلمي والتقني.

● قابلة للقياس: يمكن مقارنة المخرجات التعليمية المختلفة بمعايير محددة لتقييم جودة المخرجات.

● أخلاقية: تراعي الأعراف والعادات المجتمعية وتخدم القوانين السائدة.

● داعمة: تساعد على تعزيز العملية التعليمية.

● وطنية: تدعم قضايا الأمة وتعطي الأولوية لأهدافها ومصالحها.

● المشاركة: تقوم على مشاركة كافة أفراد المجتمع في إعداد وتقييم مخرجاتها.

ويمكن تحديد عددًا من الخصائص الضرورية الواجب توافرها في تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من واقع الميدان التعليمي، وهي:

● مطابقة المعايير والمؤشرات الموجودة في الأداء الوظيفي للتوصيف الوظيفي للوظيفة.

● ملائمة هذه المعايير والمؤشرات للمهنة.

● تطور ومرونة هذه المعايير للتحويلات العالمية في التعليم.

٤. أنواع معايير تقييم الأداء:

ترى دراستي كلا من طالب (٢٠٢٢)، الرميح (٢٠٢٣)، أن هناك نوعان من معايير

تقييم الأداء، هما: معايير العناصر، ومعايير معدلات الأداء.

معايير العناصر: وتشمل الصفات والمميزات التي يجب أن تتوافر في الفرد ويجب أن يتحلى بها في عمله وسلوكه؛ ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة، ومن أمثلتها: الإخلاص، والأمانة، والتعاون، والثقافة في العمل، والمواظبة على الحضور إليه.

وتنقسم هذه العناصر إلى نوعين:

• العناصر الملموسة: وهي التي يمكن قياسها بسهولة لدى الموظف، مثل: المواظبة على العمل؛ إذ يمكن قياسها من خلال عدد مرات الغياب عن العمل.

• العناصر غير الملموسة: وهي التي يجد المقيم صعوبة في قياسها؛ لأنها تكون صفاتًا للموظف مثل: الأمانة، والذكاء، والتعاون، وغيرها.

أما معدلات الأداء فهي عبارة عن ميزان يمكن بواسطته أن يزيد المقيم إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته؛ من حيث الجودة والكمية، خلال فترة زمنية محددة، ويتم ذلك بمقارنة العمل المتميز للموظف مع المعدل المحدد؛ للتوصل إلى تحديد مستوى الإنتاجية من حيث الكمية والجودة، وهي تختص بالإنتاج السلعي ونادرًا ما يتم استخدامها في المجال التربوي.

٥. أهم معايير تقييم الأداء الوظيفي:

من أهم المعايير التي يجب أن تتواجد في تقييم أداء كل موظف ما ذكره ميساوي (٢٠٢٠)، وأبو حبيبة (٢٠٢٣) وهي:

أولاً: معايير الخصائص الشخصية: ويقصد بها المزايا الإيجابية في شخصية الموظف، مثل: الأمانة والإخلاص والولاء والانتماء، ولا شك أنها تنعكس إيجابًا على أدائه.

ثانيًا: معايير السلوك: ويقصد بها السلوكيات الإيجابية التي تصدر عن الموظف الخاضع للتقييم وتشير إلى نواح جيدة في أدائه، مثل: التعاون، والمواظبة على العمل، والمبادرة، وتحدي الصعاب والمشاكل، والتعامل مع الجمهور.

ثالثًا: معايير النتائج: وهي توضح ما يراد تحقيقه من قبل الفرد الذي يقيم أدائه من إنجازات يمكن قياسها وتقييمها من حيث: الكم، والجودة، والتكلفة، والزمن، والعائد، حيث تمثل هذه الإنجازات الأهداف المطلوبة منه.

٦.متطلبات نجاح تقييم الأداء الوظيفي:

تناولت دراسة الخطيب (٢٠١٧)، ودراسة العاليا (٢٠٢٣) متطلبات نجاح أي نظام تقييم حتى تضمن المؤسسة تحقيق النتائج المتوقعة من عملية التقييم، ويمكن إيجاز تلك المتطلبات في الآتي:

- يجب أن يعطي التقييم إرشادات محددة للأفراد المشاركين في عملية تقييم الأداء.
- أن يسمح بالاتصال الحر بين جميع الأطراف المشاركة في عملية المراجعة دون أي حواجز أو عوائق.
- تكون طرق التقييم قابلة للتكيف والتطوير.
- يجب أن تستمد عملية التقييم أهدافها من أهداف المنظمة وقيمها وثقافتها.
- أن توضع أهداف واضحة وصريحة لعملية التقييم، ويتم على أساسها اختيار الأسلوب والطريقة والأدوات المناسبة للعملية.
- غرس الثقة والطمأنينة بين الموظفين وإخبارهم بنزاهة وعدالة عملية التقييم.
- أن توضع معايير أداء واضحة ومنطقية للمهمة، تتناسب مع الأهداف المحددة سلفاً.
- تحديد توصيف وظيفي موثق لجميع المقيمين يحتوي على معلومات شاملة عن مهام والتزامات شاغل الوظيفة.
- فاعلية نماذج تقييم أداء العمل من خلال احتوائها على كافة البيانات والمعلومات والعوامل اللازمة لقياس وتحديد مستويات أداء الموظف.
- منح الموظفين ملاحظات مستمرة حتى يتمكنوا من تعديل سلوكهم وأدائهم؛ لتلبية المعايير والتوقعات المحددة.
- مكافأة السلوكيات الصحيحة التي تحت الموظفين على مواصلة تقدمهم.
- المرونة، بحيث يمكن تعديل نظام التقييم أو تطويره حسب الحاجة.
- يجب ربط نظام التقييم بإدارات أخرى داخل نفس المؤسسة.
- تؤدي إلى نتائج عادلة وموضوعية.

الدراسات السابقة:

دراسة أحمد (٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال إطار فكري يعكس فلسفة الجدارات الوظيفية، فضلاً عن إطار مفاهيمي للتعليم الإلكتروني يبرز خصائصه وأنماطه، والكشف عن أطر العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني، وتم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وطبقت على عينة بلغت (١٤٨) خبيراً من أستاذة كليات التربية بالجامعات المصرية، أهم نتائج الدراسة: أن نسبة الجدارات الوظيفية المقترحة في الاستبانة بمحاورها الثلاثة جاءت بدرجة كبيرة، وتم وضع تصور مقترح يتضمن الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني.

دراسة محمد (٢٠٢٢) هدفت الدراسة: إلى توظيف الجدارات التدريسية في تقويم أداء معلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية؛ ومن أجل تحقيق ذلك تم بناء استبانة في ضوء استقرار الدراسات والأدبيات السابقة للتوصل إلى قائمة الجدارات التدريسية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجهت لمعلمي اللغة العربية للتعرف على آرائهم في المعايير، كما تم تصميم مقابلة شخصية لمجموعة البحث. أهم نتائج الدراسة: أن درجة الأهمية والفاعلية -من وجهة نظر مجموعة البحث -للمعايير جدارة تخطيط التعليم والتعلم جاءت (متوسطة)، وجاءت جدارات تنفيذ التعليم والتعلم (كبيرة)، وأخيراً جدارة تقويم التعليم والتعلم جاءت بدرجة (متوسطة).

دراسة السلاموني (٢٠٢١) هدفت الدراسة: إلى التحقق من فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات التدريسية المرتبطة بنظام الجدارات التعليمية لدى معلمي التعليم الفني التجاري، وتم إعداد قائمة بالمهارات التدريسية الواجب تتميتها لدى معلمي التعليم الفني التجاري، وتكونت القائمة من خمس مهارات رئيسية هي: مهارات إدارة المعرفة، المهارات الرقمية، مهارة إدارة الصف الفعالة، مهارات استخدام استراتيجيات التعلم النشط، مهارات النقويم، وتم تحكيم أهمية تلك المهارات من قبل متخصصين وتراوحت أهميتها من (٧٢%) إلى (٩٠%)، مما يعني القيمة النوعية لهذه المهارات، وتم بناء البرنامج التدريبي من سبع جلسات، وإعداد بطاقة ملاحظة للمهارات الرئيسية والفرعية من خلال مقياس ليكرت الخماسي، تم التأكد من صدقها وثباتها. أهم نتائج الدراسة: وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين متوسطي رتب القياس القبلي والقياس البعدي على بطاقة ملاحظة أداء المهارات التدريسية المرتبطة بالجدارات التعليمية لدى معلمي التعليم الفني التجاري لصالح متوسط رتب القياس البعدي بالنسبة لـ

(مهارات إدارة المعرفة، مهارات الرقمية، مهارات إدارة الصف الفعالة، مهارات استخدام استراتيجيات التعلم النشط، مهارات التقويم) عقب التدريب على برنامج المهارات التدريسية المرتبطة بنظام الجدارات، وكان حجم التأثير لفعالية البرنامج من النوع القوي جداً لكافة المهارات الرئيسية ككل عدا مهاري إدارة المعرفة، وإدارة الصف الفعالة حيث كان حجم التأثير متوسط .

دراسة عبد العظيم (٢٠٢١) هدفت الدراسة: إلى الخروج بمقترح للجدارات الرقمية المهنية للمعلمين في مصر ودمجها في برامج الإعداد وبرامج التنمية المهنية، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف تم تحليل الجدارات الرقمية المهنية للمعلمين ذات الأثر والمستخدم في ثلاث دول من الاتحاد الأوروبي وهي النرويج وإسبانيا وجمهورية أيرلندا؛ وذلك في ضوء السياق الثقافي و المجتمعي لكل دولة، وكيفية دمج تلك الجدارات في السياسة التعليمية وفي برامج إعداد المعلمين وبرامج التنمية المهنية لكل دولة، واعتمد الباحث المنهج المقارن لاستخلاص أوجه الشبه والاختلاف بين كل دولة و تفسيرها من أجل التحقق من صحة فروض الدراسة والوصول إلى النتائج والتعميمات التي يمكن الاستفادة منها في بناء إطار وطني لتلك الجدارات بغرض التطوير، وقد استهدف البحث مجموعة من خبراء التربية بلغ عددهم (٤٢) لتحديد مستوى الاتفاق عليها ومدى مناسبتها لسياق التعليم في المجتمع المصري واشتمل الإطار على ستة مجالات وانتهى البحث بمجموعة من الجدارات الرقمية المهنية المقترحة تم صياغتها في إطار وطني مقترح للمعلمين في مصر.

دراسة (Al-Salim, 2021) هدفت الدراسة: إلى قياس أثر إدارة الجدارات البشرية بأبعادها (المعارف، المهارات) في التوجه الاستراتيجي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة العليا والوسطى في إحدى شركات القطاع الخاص في سامراء من خلال عينة بحث بلغت (١٨١) مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات. أهم نتائج الدراسة: وجود مستوى عالي لدور إدارة الجدارات البشرية في تلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من حيث كمية وجودة العنصر البشري، بالإضافة إلى الأثر الإيجابي المباشر للجدارات البشرية في تحديد التوجه الاستراتيجي، وتحقيق الأهداف طويلة المدى.

دراسة (Tarigan, et al., 2021) هدفت الدراسة: إلى بيان أثر إدارة الجدارة بأبعادها: المعرفة بسلاسل التوريد، القدرة على التحليل وحل المشكلات، مهارات عالية في

التعامل مع الآخرين، مهارات تكنولوجيا المعلومات، خبرات ومهارات الإدارة العامة، في تطوير الأداء التنظيمي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في شركات التصنيع في إندونيسيا، والبالغ عددهم (٦٢٥)، واستجاب حوالي (١٥٢) لتعبئة الاستبانة من خلال الاعتماد على المنهجي التحليلي. أهم نتائج الدراسة: وجود تأثير مباشر لإدارة الجدارات في تكامل وجودة سلاسل التوريد، بالإضافة إلى تأثير إدارة الجدارات في القدرة التشغيلية للشركات محل الدراسة.

دراسة المرشود (٢٠٢٠) هدفت الدراسة: إلى التعرف على واقع أداء معلمات التربية الفنية للمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض في ضوء معايير الإشراف التربوي، والكشف عن الفروق في درجة أداء معلمات التربية الفنية بمدينة الرياض في ضوء معايير الإشراف التربوي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من أجل تقييم وتشخيص أداء معلمات التربية الفنية في ضوء معايير الإشراف التربوي (نظام نور) وذلك من خلال بناء أداتي دراسة عبارة عن بطاقتان أحدهما بطاقة تقييم والأخرى بطاقة تشخيص لأداء معلمات التربية الفنية، تم التأكد من صدقها وثباتها بحيث أصبحتا مناسبتان للتطبيق على عينة الدراسة من معلمات التربية الفنية للصفوف الثلاث في المرحلة المتوسطة في القطاع الحكومي شمال مدينة الرياض بالفصل الدراسي الأول والثاني لعام (٢٠١٥ / ٢٠١٦ م)، أهم نتائج الدراسة: أن معلمات التربية الفنية قد حققن المعايير الخاصة بأداء المعلم والمتضمنة في نظام نور، وكان أكثر المعايير تحقيقاً المعيار الخاص بإدارة الصف، والمعيار الخاص بمتابعة التوصيات، والمعيار الخاص بدعم المتعلمين، والمعيار الخاص بالمستوى التحصيلي للطلاب، كما حققن المعايير الخاصة بالجوانب الشخصية، وكان أكثر المعايير تحقيقاً هو المعيار الخاص بالعلاقات مع الطالبات، والمعيار الخاص بالصفات الشخصية للمعلم، والمعيار الخاص بالأداء الوظيفي للمعلم، والمعيار الخاص بالملاحظات والتوجيهات.

التعليق على الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها من قبل الباحثة خلال ما يلي:

• تعتبر الدراسة الحالية هي الأولى من نوعها التي تطبق متغيرات الدراسة على التعليم العام _على حد علم الباحثة_ والتي تربط الجدارات المهنية بمعايير الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام.

• أغلب الدراسات ركزت على الجدارات كمتغير مستقل وقياسه بشكل منفرد، أو بعلاقة مع متغيرات مختلفة.

• قلة الدراسات _ على حد علم الباحثة _ التي استخدمت الجدارات المهنية كمعايير تقييم لقياس أداء المعلمة.

• قلة أو عدم وجود دراسات سواء محلية وعربية وأجنبية تناولت الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام بشكل مباشر.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد الفجوة البحثية وصياغة المشكلة وبناء بعض أجزاء الإطار النظري، بجانب الاستفادة منها في بناء الأداة وتفسير ومناقشة النتائج.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لتطبيق الدراسة وتحقيق أهدافها

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع البحث من جميع مديرات مدراس التعليم العام بمراحله (الابتدائي، المتوسط والثانوي) بمدينة جدة ، البالغ عددهم (٧٧٣) وفقا لإحصائيات وزارة التعليم لعام ١٤٤٤ هـ. ، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (٤٦٣) من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة من المراحل (الابتدائية، المتوسطة والثانوية) أي بنسبة ٦٠% من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة: أداة جمع البيانات اللازمة من المبحوثين هي الاستبانة، نظراً لإمكانية الاعتماد عليها في مسح وتشخيص واقع المشكلة من ناحية، بالإضافة إلى أنها تجيب على تساؤلات هذه الدراسة من ناحية أخرى. وهنا تم تصميم استبانة تعكس أهداف هذه الدراسة. تكونت الاستبانة من جزئين أساسيين وهما:

الجزء الأول: ويتكون من البيانات الأساسية لأفراد عينة الدراسة من المديرات وهي: (المؤهل العلمي - المرحلة التعليمية - سنوات الخبرة في مجال الإدارة)

الجزء الثاني: يتكون من محور أساسي واحد للدراسة وهو: الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام.

ويقابل كل فقرة من فقرات هذه المحاور قائمة تحمل العبارات التالية (عالية ، متوسطة ، منخفضة ، غير متوفرة)، وتم إعطاء كل عبارة من العبارات درجات حسب مقياس ليكرت الرباعي، وبعد جمع بيانات الدراسة تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية (الترميز)، حيث أعطيت الإجابة (عالية) ٤ درجات، (متوسطة) ٣ درجات، (منخفضة) درجتان، وأعطيت الإجابة (غير متوفرة) درجة وحدة.

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة: تم إعداد أداة البحث بالاستفادة من استبيانات الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وبمراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث ، ومن ثم تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس وفي ضوء آراء المحكمين تم إجراء التعديلات المناسبة، حيث قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الباحثة في إثراء الأداة وتحسينها مما ساعد على إخراجها بصورة ملائمة، وبذلك تبين أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث تم تطبيقها ميدانياً على العينة، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما يوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (١): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بُعد "درجة توافر الجدارات التعليمية لمعلمات التعليم العام" بالدرجة الكلية للبُعد والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالمحور
١	**,٧٢٠	**,٦٤٤	٨	**,٧٥٢	**,٦٦٤
٢	**,٧٣٢	**,٦٤٥	٩	**,٧٤٥	**,٧٠٧
٣	**,٦٩٨	**,٦٣٩	١٠	**,٧٩٤	**,٧١١
٤	**,٧٤١	**,٦٧٢	١١	**,٧٣٥	**,٦٥٦
٥	**,٦٠٩	**,٥١١	١٢	**,٧٦٦	**,٧١١
٦	**,٦٣٥	**,٥٥٨	١٣	**,٦٨٠	**,٦٦٥
٧	**,٧٣٦	**,٦٢٥			

يتضح من جدول (١) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لـ "بُعد" درجة توافر الجدارات التعليمية لمعلمات التعليم العام "الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية لمحور "درجة توافر الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام" موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل، وتتراوح ما بين (٠,٥١١ الى ٠,٧٩٤) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بُعد "درجة توافر الجدارات الشخصية لمعلمات التعليم العام" بالدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠,٥٨٧	**٠,٦٠٩	٨	**٠,٨٣٣	**٠,٧٧٠
٢	**٠,٧٥٤	**٠,٧٤٩	٩	**٠,٨٥٦	**٠,٧٩٨
٣	**٠,٧٧٧	**٠,٧٥٧	١٠	**٠,٨١٨	**٠,٧٩١
٤	**٠,٨٠٣	**٠,٧٠١	١١	**٠,٨١٥	**٠,٨١٤
٥	**٠,٧٠١	**٠,٦٥٥	١٢	**٠,٧٣٤	**٠,٦٢٣
٦	**٠,٨٠٠	**٠,٧٨٢	١٣	**٠,٧٢٩	**٠,٦٢٣
٧	**٠,٨٤٠	**٠,٧٧٧			

يتضح من جدول (٢) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لـ "بُعد" درجة توافر الجدارات الشخصية لمعلمات التعليم العام "الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية لمحور "درجة توافر الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام" موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل، وتتراوح ما بين (٠,٥٨٧ الى ٠,٨٥٦) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بُعد "درجة توافر الجدارات الرقمية لمعاملات التعليم العام" بالدرجة الكلية للبُعد والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠,٨٥٤	**٠,٨٠٠	٦	**٠,٨٤٩	**٠,٧٤٨
٢	**٠,٧٨١	**٠,٧٢٦	٧	**٠,٨٣٥	**٠,٧٢٣
٣	**٠,٨٣٩	**٠,٧٩٢	٨	**٠,٨٦٧	**٠,٧٩٤
٤	**٠,٨٦١	**٠,٨٠٩	٩	**٠,٨٥١	**٠,٨١٦
٥	**٠,٨٥٥	**٠,٨١٨	١٠	**٠,٨٨٦	**٠,٨٣٣

يتضح من جدول (٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لبُعد "درجة توافر الجدارات الرقمية لمعاملات التعليم العام" الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية لمحور "درجة توافر الجدارات المهنية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعاملات التعليم العام" موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل، وتتراوح ما بين (٠,٧٢٣) إلى (٠,٨٨٦) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة والجدول رقم (٥) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي:

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
درجة توافر الجدارات التعليمية لمعاملات التعليم العام	١٣	٠,٩٢٠
درجة توافر الجدارات الشخصية لمعاملات التعليم العام	١٣	٠,٩٤٣
درجة توافر الجدارات الرقمية لمعاملات التعليم العام	١٠	٠,٩٥٦
الثبات الكلي للاستبانة	٣٦	٠,٩٧٢

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بجدول (١٠) يتضح أن معامل الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة يتراوح ما بين متوسط وعالي، حيث يتراوح ما بين (٠,٩٢٠-٠,٩٥٦)، وبلغت قيمة معامل الثبات العام (٠,٩٧٢)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

أساليب التحليل الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، واستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات الى الحاسب الآلي، حيث أعطيت الإجابة: عالية (٤) درجات، متوسطة (٣) درجات، منخفضة (٢) درجات، غير متوفرة (١) درجة واحدة. ومن ثم قامت الباحثة بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الرباعي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٣-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٣/٤ = ٠,٧٥) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥) مقياس ليكرت الرباعي لقياس درجة التوافر ومدى الموافقة

درجة التوافر	الترميز	مدى الموافقة
غير متوفرة	١	من ١,٠ الى ١,٧٥
منخفضة	٢	من ١,٧٦ الى ٢,٥٠
متوسطة	٣	من ٢,٥١ الى ٣,٢٥
عالية	٤	من ٣,٢٦ الى ٤,٠٠

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول: ما درجة توافر الجدارات المهنية التعليمية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس؟

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازليا
لاستجابات أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة حول بُعد مدى توافر الجدارات
التعليمية لمعلمات التعليم العام

م	العبارة	درجة التوافر								الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافر	
		غير متوفرة		منخفضة		متوسطة		عالية					
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
تعمل المعلمة على													
١	ربط المادة العلمية بواقع الحياة والقضايا المعاصرة	٩	١,٩	٣٤	٧,٣	١٤٢	٣٠,٧	٢٧٨	٦٠	٣,٤٩	٠,٧٢	١	عالية
٦	إدارة الصف بفاعلية	٤	٠,٩	١٦	٣,٥	١٩٦	٤٢,٣	٢٤٧	٥٣,٣	٣,٤٨	٠,٦١	٢	عالية
٧	تقديم التغذية الراجعة بصفة مستمرة	٩	١,٩	٣١	٦,٧	١٨٠	٣٨,٩	٢٤٣	٥٢,٥	٣,٤٢	٠,٧٠	٣	عالية
٢	تطبيق إستراتيجيات التدريس وفقا لنوع الخبرة التعليمية	٩	١,٩	٢٨	٦	١٩٦	٤٢,٣	٢٣٠	٤٩,٧	٣,٤٠	٠,٦٩	٤	عالية
٨	تنفيذ الأنشطة الصفية للتأكد من مدى تحقق الأهداف	٧	١,٥	٣٩	٨,٤	١٨٤	٣٩,٧	٢٣٣	٥٠,٣	٣,٣٩	٠,٧١	٥	عالية
١	تخطيط محتوى الدرس تبعا لنظريات التعلم الحديثة	٩	١,٩	٢٦	٥,٦	٢١٢	٤٥,٨	٢١٦	٤٦,٧	٣,٣٧	٠,٦٨	٦	عالية
٣	تنمية اتجاهات إيجابية لدى الطالبات نحو إنجاز المهام والواجبات	٩	١,٩	٤٢	٩,١	١٩٥	٤٢,١	٢١٧	٤٦,٩	٣,٣٤	٠,٧٢	٧	عالية
٤	استخدام طرق تدريسية تتناسب مع أنماط التعلم المختلفة	٦	١,٣	٤٢	٩,١	٢١٧	٤٦,٩	١٩٨	٤٢,٨	٣,٣١	٠,٦٩	٨	عالية
٥	توظيف المصادر التعليمية المتنوعة	٨	١,٧	٥٢	١١,٢	٢١٧	٤٦,٩	١٨٦	٤٠,٢	٣,٢٥	٠,٧٢	٩	متوسطة
١٠	تعزيز مهارات التفكير الإبداعي لدى الطالبات	١٧	٣,٧	٧٤	١٦	١٩٧	٤٢,٥	١٧٥	٣٧,٨	٣,١٤	٠,٨٢	١٠	متوسطة
١٢	استخدام أساليب تقويم متنوعة كتففيذ المشاريع وكتابة التقارير	٢٥	٥,٤	٦٩	١٤,٩	١٨٤	٣٩,٧	١٨٥	٤٠	٣,١٤	٠,٨٦	١١	متوسطة
٩	طرح مرادفات للمفاهيم	٣٠	٦,٥	٤٩	١٠,٦	٢٢١	٤٧,٧	١٦٣	٣٥,٢	٣,١٢	٠,٨٤	١٢	متوسطة

												الجديدة في المنهج	
١٣	٩٠	١٩,٤	١٢٣	٢٦,٦	١٦١	٣٤,٨	٨٩	١٩,٢	٢,٥٤	١,٠١	١٣	متوسطة	تطبيق أبحاث إجرائية ميدانية متقدمة تسهم في حل المشكلات التعليمية
المتوسط الحسابي العام													
												عالية	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن هناك تفاوتاً في درجة موافقة أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة على عبارات بُعد (توافر الجدارات التعليمية لمعلمات التعليم العام) حيث يشمل البُعد على (١٣) فقرة، وتراوحت المتوسطات الحسابية من (٢,٥٤ الى ٣,٤٩) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الرباعي والتي تشير إلى درجة توافر (متوسطة/عالية) على أداة الدراسة. كما أن المتوسط العام للبُعد جاء عالياً بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وقد انتقلت نتائج هذا البُعد مع نتائج دراسة العمصي (٢٠١٨)، محمد (٢٠٢٢)، والتي حصل فيها مجال المعرفة بمحتوى التخصص وبطرق التدريس، والتخطيط، وتنفيذ التعليم والتعلم على نسبة عالية. كما يتضح كذلك من الجدول أنه يمكن ترتيب استجابات أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة على فقرات بُعد الجدارات التعليمية لمعلمات التعليم العام ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كما يلي:

جاءت العبارة رقم (١١) والتي نصها " تعمل المعلمة على ربط المادة العلمية بواقع الحياة والقضايا المعاصرة " بالمرتبة الأولى وبدرجة (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٩) وانحراف معياري (٠,٧٢). وتعزى هذه النتيجة الى التزام المعلمات بركائز التعلم في القرن ٢١ والحرص على نقل العملية التعليمية من داخل الصف الى مجال التطبيق من أجل بناء جيل واعي بمتغيرات العصر، قادر على التعلم المستمر مدى الحياة وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للنجاح على المستويين الشخصي والعملي. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجهني (٢٠١٩) والتي جاء فيها "وعي المعلمات بالقضايا الدولية والعالمية" بنسبة منخفضة.

وجاءت العبارة رقم (٦) والتي نصها " تعمل المعلمة على إدارة الصف بفاعلية " بالمرتبة الثانية وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٨) وانحراف معياري (٠,٦١). ويعزى ذلك الى تمكن المعلمات من تنفيذ إستراتيجيات الإدارة الصفية الحديثة والتي لها أثر كبير في تحقيق الانضباط وإنجاح العملية التعليمية وقد انتقلت هذه النتيجة مع دراسة محمد (٢٠٢٢) .

جاءت العبارة رقم (٧) والتي نصها " تعمل المعلمة على تقديم التغذية الراجعة بصفة مستمرة " بالمرتبة الثالثة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٧٠). فالتغذية الراجعة تزود الطالبة بمعلومات حول تعلمها في الوقت المناسب وبشكل فوري لمساعدتها على التعلم ، وتعزي حصول الجدارة على هذه النتيجة الى اهتمام المعلمات بمعالجة فجوات التعلم في طالباتهن وإصلاح مواطن الضعف والقصور إن وجدت باستمرار، كما يدل على وعيهن بأهميتها في تعزيز ثقة الطالبات بأنفسهن وزيادة فاعليتهن، إضافة الى إسهامها في تثبيت السلوك الإيجابي في الطالبة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة المرشود (٢٠٢٠) في معيار متابعة التوصيات وتقديم التغذية الراجعة للطالبات في حين أنها اختلفت مع نتائج دراسة محمد (٢٠٢٢) والتي كانت بدرجة متوسطة.

كما جاءت العبارة رقم (٢) والتي نصها " تعمل المعلمة على تطبيق إستراتيجيات التدريس وفقا لنوع الخبرة التعليمية " بالمرتبة الرابعة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وانحراف معياري (٠,٦٩). وجاءت العبارة رقم (٨) والتي نصها " تعمل المعلمة على تنفيذ الأنشطة الصفية للتأكد من مدى تحقق الأهداف " بالمرتبة الخامسة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٩) وانحراف معياري (٠,٧١). وجاءت العبارة رقم (١) والتي نصها " تعمل المعلمة على تخطيط محتوى الدرس تبعا لنظريات التعلم الحديثة " بالمرتبة السادسة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٧) وانحراف معياري (٠,٦٨). كما جاءت العبارة رقم (٣) والتي نصها " تعمل المعلمة على تنمية اتجاهات إيجابية لدى الطالبات نحو إنجاز المهام والواجبات " بالمرتبة السابعة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٤) وانحراف معياري (٠,٧٢). جاءت العبارة رقم (٤) والتي نصها " تعمل المعلمة على استخدام طرق تدريسية تتناسب مع أنماط التعلم المختلفة " بالمرتبة الثامنة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣١) وانحراف معياري (٠,٦٩). وجاءت العبارة رقم (٥) والتي نصها " تعمل المعلمة على توظيف المصادر التعليمية المتنوعة " بالمرتبة التاسعة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٥) وانحراف معياري (٠,٧٢). وجاءت العبارة رقم (١٠) والتي نصها " تعمل المعلمة على تعزيز مهارات التفكير الإبداعي لدى الطالبات " بالمرتبة العاشرة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,١٤) وانحراف معياري (٠,٨٢).

في حين جاءت العبارة رقم (١٢) والتي نصها " تعمل المعلمة على استخدام أساليب تقييم متنوعة كتنفيذ المشاريع وكتابة التقارير " بالمرتبة الحادية عشر وبدرجة توافر (متوسطة)،

بمتوسط حسابي (٣,١٤) وانحراف معياري (٠,٨٦). ويعزى ذلك الى اعتماد المعلمة على أساليب التقويم التقليدية من اختبارات شفوية وتحريية وواجبات وأنشطة مدرسية؛ ولذلك تحتاج المعلمة الى البحث عن أحدث أساليب التقويم الفعالة وتطبيقها والتنويع فيها كتنفيذ المشاريع وكتابة التقارير والأبحاث والمشاركة في البرامج التوعوية والتي من شأنها تنمية العديد من المهارات في الطالبة مثل مهارات التواصل والتفاعل والقدرة على حل المشكلات والتفكير الناقد والعمل الجماعي. وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع دراسة المرشود (٢٠٢٠) في معيار تقييم مستوى الطالبات، ودراسة محمد (٢٠٢٢).

وجاءت العبارة رقم (٩) والتي نصها " تعمل المعلمة على طرح مرادفات للمفاهيم الجديدة في المنهج " بالمرتبة الثانية عشر وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,١٢) وانحراف معياري (٠,٨٤). وتشير هذه النتيجة الى حاجة المعلمة لطرح مرادفات للمفاهيم الجديدة في الدرس والتدريب عليها، وذلك بغرض تهيئة الطالبات لاختبارات القدرات (الجزء اللغوي) وتحقيق النتائج المنشودة وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة محمد (٢٠٢٢) في معيار إثراء محتوى الدرس لغوياً، حيث حصل المعلم في تشجيع طلابه على التحدث بالفصحى في مواقف التعلم المختلفة على درجة متوسطة.

وجاءت العبارة رقم (١٣) والتي نصها " تعمل المعلمة على تطبيق أبحاث إجرائية ميدانية متقدمة تسهم في حل المشكلات التعليمية " بالمرتبة الثالثة عشر وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٥٤) وانحراف معياري (١,٠١). ويفسر هذه النتيجة قلة الأبحاث الإجرائية المقدمة من المعلمات في الميدان، ويعزى ذلك الى عدة أسباب منها: خلو بطاقة تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من معيار مشاركة المعلمة بأبحاث علمية، قلة وعي المعلمات بأهميتها وضعف معرفتهن بإجراءات تطبيقها وكتابتها، لذلك يتوجب على معدي برامج تدريب المعلمات توجيه خططهم المستقبلية وبرامجهم التدريبية نحو البحث العلمي كونه مطلب هام من متطلبات العصر في ظل الانفجار المعرفي ولفاعليته في حل الكثير من صعوبات ومشكلات الميدان. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المرشود (٢٠٢٠) التي أكدت على أهمية مشاركة المعلم بأبحاث إجرائية في المؤتمرات والندوات المحلية والإقليمية وهذا ما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم والتي من أهمها "رفع جودة وفاعلية البحث العلمي والابتكار"،

نتائج السؤال الثاني: ما درجة توافر الجدارات المهنية الشخصية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس؟

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازليا لاستجابات أفراد الدراسة من مديرات مدارس التعليم العام بمدينة جدة حول بُعد درجة توافر الجدارات الشخصية لمعلمات التعليم العام

م	العبارة	درجة التوافر								المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
		غير متوفرة		منخفضة		متوسطة		عالية					
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
تمتلك المعلمة القدرة على													
١	تطوير خبراتها في المجال المهني	٥	١,١	٢٨	٦	١٦٦	٣٥,٩	٢٦٤	٥٧	٣,٤٩	٠,٦٦	١	عالية
٣	التعاون في فرق العمل المختلفة	١٣	٢,٨	٤٠	٨,٦	١٥٩	٣٤,٣	٢٥١	٥٤,٢	٣,٤٠	٠,٧٦	٢	عالية
٢	تتشارك الخبرات المعرفية مع زميلات العمل	١٤	٣	٣٥	٧,٦	١٧٦	٣٨	٢٣٨	٥١,٤	٣,٣٨	٠,٧٥	٣	عالية
٥	تقبل وجهات النظر المختلفة في العمل	٩	١,٩	٤٩	١٠,٦	١٩٧	٤٢,٥	٢٠٨	٤٤,٩	٣,٣٠	٠,٧٤	٤	عالية
٦	التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	٢٠	٤,٣	٤٢	٩,١	١٨٨	٤٠,٦	٢١٣	٤٦	٣,٢٨	٠,٨٠	٥	عالية
١٠	تحقيق السرعة في الإنجاز	٢٨	٦	٣٨	٨,٢	١٩٤	٤١,٩	٢٠٣	٤٣,٨	٣,٢٤	٠,٨٤	٦	متوسطة
١١	إدارة الأولويات بفاعلية	٢٨	٦	٣٤	٧,٣	٢٠٤	٤٤,١	١٩٧	٤٢,٥	٣,٢٣	٠,٨٣	٧	متوسطة
٨	المبادرة في تنفيذ مهام إضافية	٣٨	٨,٢	٩٧	٢١	١٨٧	٤٠,٤	١٤١	٣٠,٥	٢,٩٣	٠,٩٢	٨	متوسطة
٩	ابتكار أفكار جديدة في تنفيذ العمل	٣٨	٨,٢	١٠٨	٢٣,٣	١٩٢	٤١,٥	١٢٥	٢٧	٢,٨٧	٠,٩٠	٩	متوسطة
٧	قيادة المبادرات التطويرية داخل وخارج المدرسة	٤٨	١٠,٤	١٠٢	٢٢	١٩٧	٤٢,٥	١١٦	٢٥,١	٢,٨٢	٠,٩٣	١٠	متوسطة
٤	التواصل الفعال مع	٦٤	١٣,٨	١٢٩	٢٧,٩	١٦٦	٣٥,٩	١٠٤	٢٢,٥	٢,٦٧	٠,٩٧	١١	متوسطة

م	العبارة	درجة التوافر								الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافر		
		غير متوفرة		منخفضة		متوسطة		عالية						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
	المجتمع الخارجي من خلال الأعمال التطوعية													
١٣	المشاركة للحصول على احدى جوائز التميز	١٠٠	٢١,٦	١٥٣	٣٣	١٣٩	٣٠	٧١	١٥,٣	٢,٣٩	٠,٩٩	١٢ منخفضة		
١٢	تقديم أوراق علمية في المؤتمرات والملتقيات التربوية	١٣٣	٢٨,٧	١٣٦	٢٩,٤	١٢٢	٢٦,٣	٧٢	١٥,٦	٢,٢٩	١,٠٥	١٣ منخفضة		
المتوسط الحسابي العام												٣,٠٢	٠,٦٧	متوسطة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة على عبارات بُعد (الجدارات الشخصية لمعلمات التعليم العام) حيث يشمل البُعد على (١٣) فقرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية من (٢,٢٩ الى ٣,٤٩) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثانية والثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الرباعي والتي تشير إلى درجة توافر (منخفضة / متوسطة / عالية) على أداة الدراسة. كما أن المتوسط الحسابي العام للبعد جاء متوسطا بمتوسط حسابي (٣,٠٢) وقد اتفقت نتائج هذا البعد مع نتائج دراسة أحمد (٢٠٢٢). في حين أن نتائجها اختلفت مع نتائج دراسة العمصي (٢٠١٨) حيث حصل معيار السمات الشخصية وأخلاقيات المهنة على درجة مرتفعة.

كما يتضح كذلك من الجدول أنه يمكن ترتيب استجابات أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة على فقرات بُعد درجة توافر الجدارات الشخصية لمعلمات التعليم العام ترتيبا تنازليا وفقا للمتوسط الحسابي كما يلي:

جاءت العبارة رقم (١) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على تطوير خبراتها في المجال المهني " بالمرتبة الأولى وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٩) وانحراف معياري (٠,٦٦). وهذا يدل على وعي المعلمة بأهمية نموها المهني عن طريق حضور الدورات

التدريبية والدروس التطبيقية وورش العمل والحلقات التنشيطية والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملها مع ضرورة العمل على تطبيق ما تعلمته من خبرات جديدة تنعكس بصورة إيجابية على تحقيق الأهداف التعليمية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العمصي (٢٠١٨).

كما جاءت العبارة رقم (٣) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على التعاون في فرق العمل المختلفة " بالمرتبة الثانية وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وانحراف معياري (٠,٧٦). ويعزى ذلك إلى التزام المعلمة بمسؤولياتها تجاه التنظيمات التي توزعها إدارة المدرسة على المنسوبات من تكليفات ولجان وغيرها من الأعمال والتي تسهم في نجاح المناخ التنظيمي للمدرسة، كما أن وجود الدليل التنظيمي الإرشادي لعمل المدارس سهل على المعلمة استيعاب مسؤولياتها ومهامها التنظيمية داخل المدرسة وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشهراني (٢٠٢٣).

كما جاءت العبارة رقم (٢) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على تشارك الخبرات المعرفية مع زميلات العمل " بالمرتبة الثالثة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٨) وانحراف معياري (٠,٧٥). ويعزى ذلك إلى إدراك المعلمات بأهمية إدارة المعرفة وعلاقتها المباشرة في تحسين أداءهن من خلال تبادل الخبرات الناجحة والأفكار المتميزة والتي أثبتت نجاحها في تسهيل مجريات العمل، علاوة على أن فاعلية المعلمة في بطاقة تقييم الأداء الوظيفي تقاس على مدى مشاركة تجاربها التعليمية والتربوية من (أساليب، وطرق تدريس، ومعلومات، وتطبيقات وأنشطة، وتجارب) مع معلمات التخصص داخل وخارج المدرسة. ومما ساعد على ارتفاع نتيجة هذه الجدارة أيضا وجود نظم تحفيزية فعالة تمنح للمشاركات في نشر تجاربهن المتميزة: التكريم بشهادة تقدير مقدمة من مديرة مكتب التعليم، وزيادة في مستوى تقييم الأداء الوظيفي للمعلمة المشاركة وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشويعر (٢٠٢٢).

وجاءت العبارة رقم (٥) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على تقبل وجهات النظر المختلفة في العمل " بالمرتبة الرابعة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٠) وانحراف معياري (٠,٧٤). كما جاءت العبارة رقم (٦) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل " بالمرتبة الخامسة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وانحراف معياري (٠,٨٠). وجاءت العبارة رقم (١٠) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على تحقيق السرعة في الإنجاز " بالمرتبة السادسة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٤)

وانحراف معياري (٠,٨٤). وجاءت العبارة رقم (١١) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على إدارة الأولويات بفاعلية " بالمرتبة السابعة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٣) وانحراف معياري (٠,٨٣). وجاءت العبارة رقم (٨) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على المبادرة في تنفيذ مهام إضافية " بالمرتبة الثامنة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٩٣) وانحراف معياري (٠,٩٢). كما جاءت العبارة رقم (٩) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على ابتكار أفكار جديدة في تنفيذ العمل " بالمرتبة التاسعة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٨٧) وانحراف معياري (٠,٩٠). وجاءت العبارة رقم (٧) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على قيادة المبادرات التطويرية داخل وخارج المدرسة " بالمرتبة العاشرة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٨٢) وانحراف معياري (٠,٩٣).

وجاءت العبارة رقم (٤) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على التواصل الفعال مع المجتمع الخارجي من خلال الأعمال التطوعية " بالمرتبة الحادية عشر وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٦٧) وانحراف معياري (٠,٩٧). ويعزى ذلك إلى حداثة ثقافة الأعمال التطوعية والمبادرات والتجارب النوعية في الميدان التربوي، لذلك يترتب على الإدارة الإشرافية والتنفيذية (مشرفات تربويات، مديرات مدارس) مسؤولية كبيرة في تعميق فهم المعلم لدورة التربوي في تفعيل العمل التطوعي بالمستوى المطلوب، والعمل على تحفيزه باستمرار لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ في الوصول إلى مليون متطوع سنوياً.

كما جاءت العبارة رقم (١٣) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على المشاركة للحصول على إحدى جوائز التميز " بالمرتبة الثانية عشر وبدرجة توافر (منخفضة)، بمتوسط حسابي (٢,٣٩) وانحراف معياري (٠,٩٩). وتعزى هذه النتيجة لعدة أسباب أهمها: عزوف المعلمات عن المشاركة في جوائز التميز (كجائزة حمدان، وأهالي جدة، وجائزة خليفة، ومسابقة التميز، إلخ) لاعتقادهن أن المشاركة فيها سيتطلب بذل المزيد من الجهود والعمل، علاوة على قلة وعيها بالآثار الإيجابية التي ستعكس عليهن: كاكسابهن مهارة التقييم الذاتي والشعور بالإنجاز؛ الأمر الذي سيساهم على تحسين جودة الأداء والمخرجات، من أجل ذلك فإن على إدارة التميز بذل جهود مضاعفة في مساعدة المعلمات وتذليل الصعوبات أمامهن لتشجيعهن على التقدم لمثل هذه الجوائز من خلال التعريف بها ومعايير المشاركة للحصول عليها.

وجاءت العبارة رقم (١٢) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على تقديم أوراق علمية في المؤتمرات والملتقيات التربوية" بالمرتبة الثالثة عشر وبدرجة توافر (منخفضة)، بمتوسط حسابي (٢,٢٩) وانحراف معياري (١,٠٥). ويعزى ذلك الى قلة وعي المعلمة بأهمية مشاركتها بأوراق علمية في المؤتمرات والملتقيات والتي بدورها سوف تسهم في تطوير الميدان التربوي والارتقاء بمستوى أدائها مهنيًا، بالإضافة الى عدم امتلاكها للمعرفة بكيفية إعداد أوراق العمل والأبحاث الإجرائية.

نتائج السؤال الثالث: ما درجة توافر الجدارات المهنية الرقمية في معايير تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس؟

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازليا لاستجابات أفراد الدراسة من مديرات مدارس التعليم العام بمدينة جدة حول بُعد درجة توافر الجدارات الرقمية لمعلمات التعليم العام

م	العبارة	درجة التوافر								الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافر
		غير متوفرة		منخفضة		متوسطة		عالية				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
تمتلك المعلمة القدرة على												
٢	تنفيذ العروض التقديمية بما يحقق الأهداف التربوية	٩	١,٩	٢٩	٦,٣	١٣٨	٢٩,٨	٢٨٧	٦٢	٣,٥٢	٠,٧٠	عالية
٧	استخدام أدوات الاتصال المتزامن/ غير المتزامن	١٦	٣,٥	٢٨	٦	١٢٢	٢٦,٣	٢٩٧	٦٤,١	٣,٥١	٠,٧٦	عالية
٦	التفاعل مع المنصات الإلكترونية بجدارة	٢٢	٤,٨	٢٣	٥	١٤٢	٣٠,٧	٢٧٦	٥٩,٦	٣,٤٥	٠,٨٠	عالية
٨	استخدام أساليب تقويم ملائمة للتعليم الإلكتروني	٢٠	٤,٣	٣٨	٨,٢	١٥٧	٣٣,٩	٢٤٨	٥٣,٦	٣,٣٧	٠,٨١	عالية
٣	توظيف برامج تقنية تتناسب مع الموقف التعليمي	٢١	٤,٥	٣٢	٦,٩	١٧٨	٣٨,٤	٢٣٢	٥٠,١	٣,٣٤	٠,٨٠	عالية
١	اكتساب المهارات الرقمية اللازمة في العمل	٢٢	٤,٨	٤٤	٩,٥	١٨٠	٣٨,٩	٢١٧	٤٦,٩	٣,٢٨	٠,٨٢	عالية

١٠	الاستفادة من التطبيقات الرقمية في تحسين نواتج التعلم	١٩	٤,١	٤٨	١٠,٤	١٩٣	٤١,٧	٢٠,٣	٤٣,٨	٣,٢٥	٠,٨٠	٧	متوسطة	
٤	الإلمام بالمستجدات في مجال التقنية التعليمية	١٩	٤,١	٤٩	١٠,٦	١٩٧	٤٢,٥	١٩٨	٤٢,٨	٣,٢٤	٠,٨٠	٨	متوسطة	
٩	تحديد احتياجاتها التدريبية في المجال الإلكتروني	٢٨	٦	٤٧	١٠,٢	١٩١	٤١,٣	١٩٧	٤٢,٥	٣,٢٠	٠,٨٥	٩	متوسطة	
٥	حل المشكلات الرقمية التي تواجهها في العمل	٣٦	٧,٨	٦٢	١٣,٤	١٩٨	٤٢,٨	١٦٧	٣٦,١	٣,٠٧	٠,٩٠	١٠	متوسطة	
المتوسط الحسابي العام												٣,٣٢	٠,٦٨	عالية

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة على عبارات بُعد (الجدارات الرقمية لمعلمات التعليم العام) حيث يشمل البُعد على (١٠) فقرات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية من (٣,٠٧ الى ٣,٥٢) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الرباعي والتي تشير إلى درجات توافر (متوسطة/عالية) على أداة الدراسة. كما أن المتوسط العام للبعد جاء عالياً بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، ويعزى ذلك الى جهود وزارة التعليم على الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الرقمي والمدمج، والتي تجلت بشكل واضح خلال جائحة كورونا حيث أطلقت عدد كبير من المنصات التعليمية مثل منصة "مدرستي" وقنوات "عين" التعليمية ومنصة "التيمز" للتعليم المتزامن، كما أعدت الوزارة مجموعة من الدورات التدريبية العملية المتكاملة لتمكين كافة المعلمات وأولياء الأمور والطالبات من الاستخدام الأمثل لتقنيات التعليم عن بعد.

كما يتضح كذلك من الجدول أنه يمكن ترتيب استجابات أفراد الدراسة من مديرات مدراس التعليم العام بمدينة جدة على فقرات بُعد درجة توافر الجدارات الرقمية لمعلمات التعليم العام ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٢) والتي نصها "تمتلك المعلمة القدرة على تنفيذ العروض التقديمية بما يحقق الأهداف التربوية" بالمرتبة الأولى وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (٠,٧٠). وتأتي هذه النتيجة باعتبار أن العروض التقديمية من أولى الجدارات الرقمية التي فعلت بشكل كبير في العملية التعليمية إدراكاً من المعلمات بأهميتها في تحقيق بيئة

تعليمية ممتعة وجاذبة، كما أن مثل هذه العروض بما فيها من المؤثرات السمعية والبصرية تعزز لدى الطالبات مهارات الاستيعاب وتزيد من دافعيتهن للتعلم.

كما جاءت العبارة رقم (٧) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على استخدام أدوات الاتصال المتزامن/ غير المتزامن " بالمرتبة الثانية وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (٠,٧٦). ويفسر ذلك بتطور جدارات المعلمات بشكل ملموس خلال جائحة كورونا وما شهده العالم من تحويل التعلم الصفي الى فصول افتراضية باستخدام أدوات لشرح الدروس بشكل متزامن وغير متزامن، وتختلف نتيجة هذه الجدارة مع دراسة عبد العظيم (٢٠٢١) حيث حصلت في دراسته على درجة متوسطة.

وجاءت العبارة رقم (٦) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على التفاعل مع المنصات الإلكترونية بجدارة " بالمرتبة الثالثة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٤٥) وانحراف معياري (٠,٨٠). ويعزى ذلك الى سعي المعلمات الجاد في تحقيق بيئة تعليمية فاعلة باستخدام المنصات الإلكترونية والبحث عن بدائل للتعلم الصفي؛ استشعاراً منها بأهمية الدور الذي تقوم به وقناعة بضرورة مواكبة عصر التكنولوجيا والسير معه جنباً إلى جنب لبناء جيل قادر على مسايرة القفزات المتتالية في المجال الرقمي وهو يتماشى مع ما نصت عليه رسالة التعليم في " تطوير بيئة محفزة على الإبداع والابتكار لتلبية متطلبات التنمية". وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد العظيم (٢٠٢١).

كما جاءت العبارة رقم (٨) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على استخدام أساليب تقويم ملائمة للتعلم الإلكتروني " بالمرتبة الرابعة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٧) وانحراف معياري (٠,٨١). وجاءت العبارة رقم (٣) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على توظيف برامج تقنية تتناسب مع الموقف التعليمي " بالمرتبة الخامسة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٣٤) وانحراف معياري (٠,٨٠). وجاءت العبارة رقم (١) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على اكتساب المهارات الرقمية اللازمة في العمل " بالمرتبة السادسة وبدرجة توافر (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وانحراف معياري (٠,٨٢). فيما جاءت العبارة رقم (١٠) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على الاستفادة من التطبيقات الرقمية في تحسين نواتج التعلم " بالمرتبة السابعة وبدرجة توافر (متوسطة) ، بمتوسط حسابي (٣,٢٥) وانحراف معياري (٠,٨٠).

كما جاءت العبارة رقم (٤) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على الإلمام بالمستجدات في مجال التقنية التعليمية " بالمرتبة الثامنة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٤) وانحراف معياري (٠,٨٠). وتعزى هذه النتيجة بأنه على الرغم من تنوع التطبيقات الإلكترونية التي تخدم كافة عناصر العملية التعليمية من تخطيط وعرض وتقويم ومعالجة، إلا أن أغلب المعلمات يستخدمن تطبيقات محددة وبشكل متكرر تشعر الطالبة بالملل. وقد يعود ذلك الى عدم رغبة المعلمات في تعلم كل ما هو جديد في مجال التقنية التعليمية لعدد من الأسباب منها: الاعتماد بشكل كبير على الدورات التدريبية التي تقدمها إدارة التدريب التربوي، حيث نجدها مكررة وغير حديثة، كما أن المعلمة تميل الى استخدام البرامج والتطبيقات المجانية (الغير مدفوعة) والتي بدورها تكون محددة وغير متنوعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد العظيم (٢٠٢١).

وجاءت العبارة رقم (٩) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على تحديد احتياجاتها التدريبية في المجال الإلكتروني " بالمرتبة التاسعة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٠) وانحراف معياري (٠,٨٥). ويعزى ذلك الى معرفة المعلمة باحتياجاتها التدريبية غالبا إلا أنها لا تعطى الفرصة لمشاركتها مع الإدارة المعنية بتصميم البرامج التدريبية المطروحة في الميدان، كما أن مهمة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات غالبا تكون من مهمات المشرفات التربويات والتي يمكن تحديدها من خلال زيارتهن الصفية للمعلمات. وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة عبد العظيم (٢٠٢١) والتي حصلت هذه الجدارة على درجة عالية.

كما جاءت العبارة رقم (٥) والتي نصها " تمتلك المعلمة القدرة على حل المشكلات الرقمية التي تواجهها في العمل " بالمرتبة العاشرة وبدرجة توافر (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٠٧) وانحراف معياري (٠,٩٠). ويعزى ذلك الى أن المعلمة تستطيع حل مشكلاتها الرقمية، ولكن دون المستوى المأمول بحيث يمكن أن تواجه مشكلات قد لا تجد لها حولا، لذلك يتوجب على الإدارة المعنية التخطيط لدورات متقدمة في المجال التقني تساعد المعلمة على حل المشكلات الرقمية التي قد تواجهها في العمل.

التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة، تم التوصل لعدد من التوصيات كما يلي:

التوصيات المتعلقة بالجدارات التعليمية وآليات تطويرها:

- توفير مصادر تعليمية متنوعة للطالبات في البيئة التعليمية وتوجيه المعلمات إلى ضرورة توظيف ما يتناسب منها في الحصة الدراسية
- تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل في أساليب وطرق تعزيز مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد لدى الطالبات.
- على إدارة التدريب تضمين برامج التدريب للمعلمات أسس ومناهج البحث العلمي لتطبيق أبحاث إجرائية ميدانية متقدمة من قبل المعلمة تسهم في حل المشكلات التعليمية
- التقويم الدوري للمعلمة من قبل مديرة المدرسة والمشرفة التربوية خلال الزيارات الصفية للوقوف على ما تم تنفيذه من أساليب تقويم متنوعة كتنفيذ المشاريع وكتابة التقارير وعمل الأبحاث والتجارب النوعية؛ التي من شأنها رفع مستوى التحصيل الدراسي للطالبات.
- تدريب المعلمات على طرح مرادفات للمفاهيم والمصطلحات الجديدة في الموضوعات الدراسية خلال الحصص مع تدريب الطالبات عليها لتنمية حصيلتهن اللغوية وتحقيق المعدلات التي تؤهلن للمرحلة الجامعية.

التوصيات المتعلقة بالجدارات الشخصية وآليات تطويرها:

- إقامة الدورات التطويرية التي تستهدف معلمات التعليم العام في الجدارات التالية: سرعة الإنجاز، إدارة الأولويات، المبادرة في بيئة العمل، الإبداع والابتكار في تنفيذ الأعمال.
- تعزيز الجدارات القيادية في معلمات التعليم العام في عدة مجالات وخاصة مجال المبادرات التطويرية داخل وخارج المدرسة
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية من قبل إدارة التدريب لتنمية المهارات البحثية لدى المعلمات لتمكينهن من كتابة الأوراق العلمية والمشاركة بها في الملتقيات والمؤتمرات العلمية المتخصصة.
- توعية المعلمات من قبل إدارة التميز بآلية ومعايير الترشيح لجوائز التميز المحلية والإقليمية في الميدان التربوي، وتشجيعهن للمشاركة فيها

•التشجيع الدائم من قبل مديرات المدارس والمشرفات التربويات للمعلمات على الاشتراك في المبادرات النوعية والأعمال التطوعية والتي تقام من قبل إدارة التعليم

التوصيات المتعلقة بالجدارات الرقمية وآليات تطويرها:

•التركيز على التطبيقات الرقمية التي تسهم في تحسين نواتج التعلم من خلال إقامة ورش العمل التي تبقي معلمات التعليم مطلعات على كل ما هو جديد في هذا المجال.

•إكساب المعلمات القدرة على حل المشكلات التقنية التي تواجههن في العمل بنشر مقاطع إرشادية من قبل إدارة التدريب بالإضافة الى التخطيط لدورات متقدمة في المجال التقني

•إتاحة فرص من قبل إدارة التدريب للمعلمات للمشاركة في تخطيط البرامج والدورات المقدمة لهن بناء على احتياجاتهن التدريبية

•تدريب المعلمات على ما يستجد في مجال التعليم الرقمي من برامج، وتطبيقات، ومنصات تعليمية عن طريق الطرح المتنوع من قبل إدارة التدريب والذي يعمل على تحسين العملية التعليمية

المقترحات: تقترح الدراسة الحالية عددا من الدراسات المستقبلية في موضوع الجدارات المهنية كالآتي:

•نمذجة الجدارات المهنية اللازمة لمعلمات التعليم العام من خلال أدوات تقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام.

•تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية الجدارات المهنية اللازمة لدى معلمات التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس.

•دراسات في أساليب رفع كفاءة الأجهزة الفنية والإدارية المعنية بتقييم الأداء الوظيفي لمعلمات التعليم العام في ضوء الجدارات المهنية.

المراجع:

- أبو حبيبة، أماني علي عبد الله. (٢٠٢٣). درجة تمكين معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية من المعايير المهنية التخصصية "SELT" لهيئة التعليم والتدريب، *مجلة القراءة والمعرفة*، (٢٥٧)، ٧٤ - ١٣١.
- أبو زيد، لمياء شعبان أحمد. (٢٠٠٧). مدى تحقق معايير الجودة في برنامج التربية الميدانية القائم وانعكاس ذلك على الأداء التدريسي والاتجاه نحو المهنة لدى الطالبات/ المعلمات بمنطقة القصيم. المؤتمر العلمي التاسع عشر "تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة". جامعة عين شمس، القاهرة. ٤، ١٦٤٨ - ١٥٦٠.
- أبو شارب، سليمان. (٢٠١٧). درجة ممارسة المديرين لعملية تقييم أداء المعلمين في المدارس الثانوية الأردنية من وجهة نظر المديرين أنفسهم. *المجلة التربوية الأردنية*، ٢(٢)، ٧٧-٥٢.
- أبو قويدر، حمدي رجي. (٢٠١٩). إشكاليات تقييم الأداء لموظفي الفئة الثانية والثالثة في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية [رسالة ماجستير، جامعة الخليل].
<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=244451>
- أحمد، أمل علي محمود، (٢٠١٨)، الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية، *المجلة التربوية*، ٥٦، ٣٤-١٢٦.
- أحمد، صبري عبد الباسط. (٢٠١٥). تقويم أداء معلمي العلوم في بعض مدارس الحلقة الإعدادية بسوهاج في ضوء معايير الجودة الشاملة لأداء المعلم. دراسات في التعليم العالي - جامعة أسيوط، ٨، ٢٠٣ - ٢٣٥.
- أحمد، وليد سعيد. (٢٠٢٢). تصور مقترح للجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني، *المجلة التربوية؛ جامعة أسيوط*، (٩٥)، ١٨٩٥-١٩٧١.
- آل مداوي، عبير محفوظ محمد. (٢٠٢١). مستوى الأداء المؤسسي لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة أبها في ضوء معايير النموذج الأوروبي (EFQM) لإدارة الجودة من وجهة نظر المعلمات والإداريات، *مجلة العلوم التربوية، العدد*، ٢٩، ٢٣٣-٢٨٩.
- الأسمرى، فايز. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي، *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢١ (٢)، ٢٢٤ - ٢٥٤.
- الأنصاري، رفيدة عدنان حامد. (٢٠٢٠). أدوار المعلم في مواجهة تحديات تحقيق جودة التعليم الإلكتروني، مؤتمر "مستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي". المملكة العربية السعودية، ١، ٢٣٧-٢٤٧.
- الخطيب، محمود أحمد. (٢٠١٧). محددات تطبيق نظم تقويم أداء العاملين القائمة على الجدارات: بالتطبيق على الجامعات الخاصة والأهلية في جمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية؛ جامعة حلوان*، ٣(٣١)، ٣٣٥ - ٣٥٩.

الدوسري، شارع بن عائض، (٢٠١٩)، تقييم الكفاءات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفق معايير التطوير والجودة التوعوية، المجلة التربوية المتخصصة، ٤ (١١)، ٢٩٩-٣١٧.

الرميح، مرام رميح عبد العزيز. (٢٠٢٣). تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، (٢٠)، ١٠٧-١٥٨.

الزهراني، عبد الله عطية. (٢٠١٢). استراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٤ (٨). دار المنظومة.

السعودي، رمضان محمد محمد. (٢٠٢٣). الجدارات الوظيفية لمديري مدارس التعليم الثانوي الفني في ماليزيا وكيفية الإفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ. ١٠٨. ٣٠٥-٣٣٤.

السلاموني، حنان حمدي حسن، (٢٠٢١)، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات التدريسية المرتبطة بنظام الجدارات التعليمية لدى معلمي التعليم الفني التجاري، مجلة كلية التربية؛ جامعة بنها، ٤ (٨)، ٤١-٤١.

الشمري، فهد فرحان سويلم. (٢٠١٧). تأثير برنامج قائم على التدريب التشاركي في تنمية الجدارات التدريسية لمعلمي الحاسب الآلي بالمرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية؛ جامعة كفر الشيخ، ٥ (١٧)، ١٥١-١٩٨.

الشهومي، سعيد راشد بن علي . (٢٠١٩). تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منه بسلطنة عمان. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع- كلية الإمارات للعلوم التربوية. ٣٤، ٢٠٥-٢٢٤.

الشويعر، خلود فهد. (٢٠٢٢). تطبيق أنظمة إدارة المعرفة في المدارس الحكومية فبالرياض. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية. (٢٧). ١-٤٥.

الصلحاني، نورة عبيد محمد. (٢٠٢٤). واقع آليات تقييم معلمي مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية لمجالات المعايير المهنية على ضوء متطلبات التعليم المدمج. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١٤٩)، ٤٧١-٥٢٨.

العجب، زين العابدين محمد علي محمد. (٢٠١٦). دور الإدارة في تطوير الأداء الأكاديمي للكلديات التقنية في السودان: دراسة حالة ولاية الجزيرة، السودان [رسالة دكتوراة، جامعة الجزيرة]. مستودع طبية الرقمي.

<http://repo.uofg.edu.sd/handle/123456789/1101>

العلايا، فتحية أحمد حسين. (٢٠٢٣). مستوى الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة التعليم الفني والتدريب بالجمهورية اليمنية. ٢ (١٧)، ٢٦-٤٨.

العصبي، عثمان إسماعيل. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦ (١)، ٢٥٦-٢٨٢.

الغامدي، جمعان خلف جمعان. (٢٠١٥). ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحولية لمحافظة المخوة [رسالة ماجستير، جامعة أم القرى]. دار المنظومة.

القرالة، عصمت سليم صلاح. (٢٠١١). الحكمانية في الأداء الوظيفي. دار جليس الزمان للطباعة والنشر. المرشود، أشواق بنت عبد العزيز سليمان. (٢٠٢٠). واقع أداء معلمات التربية الفنية في المرحلة المتوسطة في ضوء معايير الإشراف التربوي في الرياض. مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية؛ (٧) ، ٤٣٦-٣٣٧.

النجار، جميل حسن. (٢٠١٣). أثر بطاقة الأداء المتوازن BSC على تعزيز المركز التنافسي الاستراتيجي دراسة تطبيقية على قطاع المؤسسات المالية العاملة في قطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، ٢٩، ٣٨٢-٣٤١.

دياب، غادة. (٢٠٢١). أثر أبعاد الجدارات الوظيفية على الأداء المؤسسي، مجلة البحوث التجارية، ٤(١)، ١٧٦١-١٨١٠.

راضي، العدوي محمد. (٢٠١٧). أنموذج مقترح لتقييم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد، المجلة الليبية العالمية، ١٤، ١-١٠.

رشاد، عبد الناصر محمد، وعباس، هشام سيد. (٢٠٢٠). الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية: تصور مقترح، مجلة الإدارة التربوية، ٢٥، ٣٣-١٢٦.

سعيد، وائل أحمد راضي. (٢٠٢٣). واقع منهجية الجدارات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؛ دراسة مسحية. مجلة كلية التربية، ٣٩(٦)، ١٠٩-١٥٨.

طالب، سميرة زوقار. (٢٠٢٢). تقييم أداء الموظفين في المكتبات الجامعية الجزائرية. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٥(١)، ٢٩٧-٣٢٧.

طه، محمود إبراهيم عبد العزيز. (٢٠٢١). فعالية برنامج قائم على مدخل الجودة المستمرة في تنمية الجدارات التدريسية للطلاب المعلمين شعبة معلم تجاري. مجلة كلية التربية؛ جامعة كفر الشيخ، ١٠٢، ٢٩٧-٣٢١.

عبد العظيم، محمد أحمد. (٢٠٢١). أطر الجدارات الرقمية المهنية للمعلمين في برامج الإعداد التمهيدية المهنية: دراسة مقارنة بين بعض دول الاتحاد الأوروبي وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة التربية المقارنة والدولية؛ (٧) ١٦، ١١-٢٤٦.

عبد المتجلي، سماح محمد. (٢٠٢١). التخطيط لتطوير جدارات القيادات المدرسية، المجلة التربوية لتعليم الكبار-كلية التربية-جامعة أسيوط، ٣(٤)، ١٣١-١٥٦.

عبد الوهاب، علي محمد. (٢٠٠١). إدارة الأفراد. منشورات جامعة عين شمس،

https://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=20299

- محمد، محمود عبد الحافظ خلف الله. (٢٠٢٢). توظيف الجدارات التدريسية في تقويم أداء معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية. مجلة القراءة والمعرفة؛ جامعة عين شمس، ٢٤٦، ٦٩ - ١٣٤.
- ميساوي، أحمد. (٢٠٢٠). تقييم الأداء الوظيفي وعلاقته بتحسين جودة الخدمات بالقطاع العام. مجلة القانون والأعمال - جامعة الحسن الأول، ٦١، ١٨٣ - ٢٠٧.
- نصر، محمد علي أحمد. (٢٠٠٨، إبريل). نحو تطوير إعداد المعلم النوعي بتوفير معايير الجودة في مواجهة قضايا العولمة. المؤتمر العلمي الثالث - تطوير التعليم النوعي في مصر والوطن العربي، ١، القاهرة، مصر، دار المنظومة.
- نصيب، أحمد جوهري. (٢٠٢٣). مدى ملائمة تطبيق نظام الجدارات في معهد التدريب الإنشائي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي - الكويت - دراسة مقترحة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٢٤)، ٢٩ - ٤٤.
- يوسف، أدهم محمد. (٢٠١٥). دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي: دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بور سعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، ١، ٣٧٣ - ٣٩٧.
- يونس، خالد أحمد عبد الحميد أحمد. (٢٠٢٠). تطوير أساليب تقويم أداء الطلبة المعلمين في التربية العملية بكلية جامعة ٦ أكتوبر في ضوء الجدارات المهنية لجائحة فيروس كورونا. دراسات عربية في التربية وعلم النفس؛ (١١٧)، ٢٣ - ٧٠.

Al-Salim, A. A. A. (2021). Human competency management and its role in setting orientation the strategic of the organization A survey of the opinions of employees in upper and middle management in The State Company for Drugs Industry and Medical Appliances in Samarra. PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 58(4), 1553-6939.

APRILIA, F., & KUSUMAWATI, A. (2021). Influence of electronic word of mouth on visitor's interest to tourism destinations. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(2), 993-1003.

Aslami, M., Esmaeili, Z., Saeidipour, B., & Sarmadi, M. R. (2016). A Model for Professional Competency of Instructors in E-Learning Environments Using Meta-Synthesis Method. International Journal of Humanities and Cultural Studies, 2(4).

Tarigan, Z., Mochtar, J., Basana, S. & Siagian, H (2021). The Effect of Competency Management on Organizational Performance through Supply Chain Integration and Quality. Uncertain Supply Chain Management, 9 (2), 283.