



دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات بمدينة أبها

إيمان علي محمد الشهري

ماجستير السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات بمدينة أبها بالجانب التربوي والتخصصي، واستخدمت الباحثة لتحقيق هذا الهدف المنهج الوصفي المسحي، واعدت استبانة مكونة من (28) فقرة طبقت على عينة مكونة من (365) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة أبها تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وتوصلت النتائج إلى: أن المتوسط العام لمحور دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي هو (3.77)، أي أنه أتى بدرجة موافقة، وجاء ترتيب أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية الخاصة بهذا المحور على التوالي: فترة التجربة، ثم التعيين، ثم الحقوق والمزايا المالية، ثم لترقية، ثم تكليف، ثم النقل، ثم النصاب التعليمي، وأن المتوسط العام لمحور دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التخصصي هو (3.78)، أي أنه أتى بدرجة موافقة، وجاء ترتيب أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية الخاصة بهذا المحور على التوالي: فترة التجربة، ثم التعيين، ثم النصاب التعليمي، ثم الترقية، ثم الحقوق والمزايا المالية، ثم النقل، ثم التكليف، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (التخصص)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، لصالح اللاتي يحملن مؤهل دبلوم. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (الرتبة التعليمية)، لصالح المعلمات الخبيرات.

الكلمات المفتاحية: لائحة الوظائف التعليمية، الأداء المهني.



The Role of the New Educational Job List in Improving the Professional Performance of Female Teachers in Abha

Eman Ali Muhamed AL-Shehri

Master in Educational Policy, College of Education, King Khalid University, KSA

ABSTRACT

The aim of the research is to identify the role of the list of new educational jobs in improving the professional performance of female teachers in the city of Abha in the educational and specialized aspect. The primary school students in Abha city were selected in a simple random manner, and the results concluded: The general average of the axis of the role of the new educational job list in improving the professional performance of female teachers in the educational aspect is (3.77), meaning that it came with an agreement degree, and the order of the sections of the educational job list for this axis came Respectively: probationary period, then appointment, then financial rights and benefits, then promotion, then assignment, then transfer, then educational quorum, and that the general average for the axis of the role of the new educational job list in improving the professional performance of female teachers in the specialized aspect is (3.78), i.e. It came with a degree of approval, and the order of the sections of the educational job regulations for this axis came in a row: the trial period, then appointment, then the educational quorum, then promotion, then financial rights and benefits, then transfer, then assignment, and the results also concluded that there were no significant differences Statistics among the sample members regarding the role of the new educational job list in improving the professional performance of female teachers in the educational and specialized aspect in the city of Abha due to the variable (specialization), and the presence of statistically significant differences at the level of significance (0.05) among the sample members in the role of the new educational job list in improving performance The vocational level of female teachers in the educational and specialized side in the city of Abha is attributed to the variable (educational qualification), in favor of those who hold a diploma qualification. There are statistically significant differences at the level of significance (0.05) among the sample members in the role of the new educational job list in improving the professional performance of teachers in the educational and specialized side in Abha city due to the variable (educational rank), in favor of expert teachers.

Keywords: List of Educational Jobs, Professional Performance.



مقدمة

يمثل التعليم أحد المرتكزات الأساسية لما شهده العالم من تطورات متلاحقة، لكونه الداعم الأساسي لتخريج أجيال مفكرة ومبدعة قادرة على مواكبة مسيرة هذا التطور والمضي به قدماً؛ لذلك تهتم دول العالم بتطوير التعليم بكافة إمكاناته وعناصره ومعاييرته ولوائحه لضمان جودة عالية في تحقيق أهدافه، وتأتي هذا الاهتمام من منطلق أنه يعد المحرك الأساسي في بناء المجتمعات، وتطور الحضارات، من خلال إعداد مواطن مؤهلين فعالين في تحقيق الميزة التنافسية لها بين دول العالم المتقدم.

وتتلخص مسؤولية التعليم في قدرته على بناء الطالب، وتأهيله بشكل سليم وشامل، يتضمن حصوله على المعارف الحديثة والمعلومات المستجدة. ويأتي دور المعلم وتأهيله في مقدمة العوامل المساعدة في تحقيق أهداف النظام التعليمي؛ ونظراً لأكون نجاح الطالب يعتمد بشكل أساسي على كفاءته في أداء مهمته، وهذه الكفاءة تتأثر بعدة عوامل منها: تمكن المعلم من معارفه ومعلوماته وتطويرها، وخبرته في التعامل مع المجتمع المدرسي، ودافعيته للتعليم ومدى انتمائه للمهنة (فطافطة، 2019). لذلك فإن الاهتمام بتحسين الأداء المهني للمعلم أصبح من أهم السياسات الناجحة لتحسين الأداء المؤسسي، وبقاء المؤسسات التعليمية، واستمرارها في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها هذا العصر.

وتبرز أهمية تحسين الأداء المهني للمعلم بسبب النمو المعرفي الهائل الناتج عن التطور التقني والعلمي المتسارع وانعكاسه على العملية التعليمية، والذي يتطلب ضرورة متابعة كل جديد في الميدان التعليمي بكافة أبعاده (غانيم والزهراي، 2015). ويتطلب تحسين الأداء المهني للمعلم توفير الإمكانيات، والظروف، والتعامل مع كل العوامل التي يمكن أن تؤثر في أدائه وانتاجيته، والعمل على إشباع حاجاته المهنية، ومتطلباته الوظيفية (قرساس، ٢٠١٩).

وتتبع عملية تحسين الأداء المهني للمعلم لعدة أساليب متنوعة منها: أساليب تنمية الأداء المهني النظرية وتتمثل في: المحاضرات، وحلقات النقاش، والندوات، والمؤتمرات. وأساليب النمو المهني العملية تتمثل في: العروض العملية كالتدريب والورش، ورحلات علمية تناسب التخصص، والبعثات، والزيارات الصفية من قبل المعلمين الآخرين والمشرفين. وأساليب النمو المهني الذاتية تتمثل في: التعليم عن بعد، والتعليم المبرمج، ومننديات المناقشة على الانترنت، والتثقيف الذاتي، والقراءات، والأبحاث (الدجاني، 2011).

وأكدت عدد من الدراسات على أهمية تحسين الأداء المهني للمعلم ومنها (شاهين، 2014؛ الحربي، 2018؛ صلاح الدين، 2020؛ بني حمدان وبني حمدان، 2021؛ زعاف، 2022؛ عطية، 2022) والتي أشارت إلى أن ذلك يتطلب أن يكون لدى المنظومة التعليمية وكافة المسؤولين بها خطة بديلة تساهم في تلبية احتياجات المعلمين التدريسية وتزيد من رضاهم وولائهم للمؤسسة التعليمية وتزيد من إدراكهم لمكانتهم في هذه المؤسسة وفي تحقيق أهدافها التعليمية.

ويتأثر الأداء المهني للمعلمين بعدة متغيرات تنظيمية ينبغي أن تهتم بها المؤسسات التعليمية وتأخذها بعين الاعتبار عند مبادراتها لوضع خططها ولوائحها التنظيمية ومنها: البناء التنظيمي الذي يحدد الهيكل التنظيمي وما يتطلبه من وضوح المسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة والمكافأة. وأنظمة وإجراءات العمل والتي تمثل مجموعة السياسات والقواعد التي تحكم أنشطة والمهام في العمل. والاتصالات التي تحافظ على تدفق وانسياب المعلومات داخل المنظمة وخارجها. وأنماط القيادة المتبعة فالقيادة الحكيمة تعمل على تنمية وتعزيز الأداء الإبداعي عن طريق ترشيد سلوك الأفراد وحشد طاقاتهم. والحوافز التي تعد إحدى الوسائل الهامة التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفعالية وعلى تعزيز الأداء الإبداعي لديهم. والتدريب الذي يعد أداة التنمية ووسيلتها كما أنه أداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت المؤسسات من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج (السعود وحسين، 2016؛ أبو عشبة وحجازي، 2019).

وقد أكدت عدد من الدراسات على أهمية أن تتضمن اللوائح التنظيمية لأي مؤسسة عدة قوانين وتشريعات تدعم تحسين الأداء المهني ومنها دراسة كل من (الكيلاني، 2012؛ السيد، 2017؛ السيد وخلف الله، 2017؛ العشري وسرور والديب، 2021) إذ أشارت إلى أن تحسين الأداء المهني يتطلب توفير لوائح تنظيمية تتضمن تفاصيل عن الدعم المالي اللازم لتدعيم برامج التنمية المهنية التي تمد الأفراد بالخبرات الحقيقية العالمية، ونظام التفويض والحوافز والمحاسبة والتي تؤدي إلى توفير مناخ التعاوني والرضا والولاء للأفراد بما حفزهم تأدية عملهم بكفاءة عالية تحقق الميزة التنافسية بالعمل.



في ضوء ما تبين نتضح أهمية وضع لوائح تنظيمية في المؤسسات التعليمية تسهم في تحسين الأداء المهني للمعلم، فوجود سياسات وأنظمة عالية المستوى في قبول وتعيين وتكليف وترقية؛ يتم تعيين واستثمار الإمكانيات والمؤهلات التعليمية عالية المستوى منهم، ويحفزهم على مواصلة تطوير إمكانياتهم وخبراتهم التدريسية ذاتياً والوصول إلى التميز في أدائهم، كما أن دعم مادياً ومعنوياً يزيد من دافعيتهم إلى تقديم أداء مهني نوعي يتسم بالدقة والكفاءة وقلة الأخطاء، من هذا المنطلق جاءت فكرة البحث الحالي بتقصي دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات بمدينة أبها.

مشكلة البحث:

يعد المعلم الركيزة الأساسية في العملية التربوية، فهو المسير للتعليم وتهيئة المواقف التعليمية التي تنمي مهارات التفكير العلمي، وهو الوسيط الحي في توصيل المعرفة ونقل التراث وثقافة المجتمع، وعليه يعول في بناء شخصية الطالب السوية والمتكاملة في جوانبها كاملة، وفي عصر التغيرات لا يستطيع المعلم وحده مواكبة التغيرات والإلمام بالمستجدات والاطلاع على كل مستحدث وجديد، ولا يستطيع دائماً التطور بجهد الذاتي فقط، بل بحاجة إلى من يساعده من قبل المؤسسة التربوية لتحسين أدائه والقيام بالمسؤولية الملقاة على عاتقه (غباين، 2004).

ففي ظل ما يشهده التعليم من تحديات متنوعة تتبع للتطور العلمي والتقني المتلاحق، برزت الحاجة إلى أهمية إعداد المعلم إعداداً تربوياً وأكاديمياً، وذلك لعدة أسباب منها ضعف مستوى عدد كبير من المعلمين، إذ إن أصحاب المعدلات المتدنية من حملة الثانوية العامة هم الذين يوجهون نحو كليات التربية وكليات إعداد المعلمين، وهؤلاء من نتاج النظام التعليمي السائد القائم على التلقين للاستظهار بدلاً من التعليم للتفكير والإبداع، وهم يمارسون بعد التخرج تطبيق هذا النظام حين يلتحقون بمؤسسات التعليم المختلفة. واختلاف برامج إعداد المعلمين سواء على مستوى الجامعات أو مستوى الكليات مما يترتب عليه وجود فروق في امتلاك الكفايات الأساسية من شخص إلى آخر بناء على اختلاف برامج الإعداد. وتدني مستوى نتائج الامتحان الخاص الذي يتقدم إليه المعلمون للحصول على وظيفة معلم في جهاز التربية والتعليم. لذلك أصبح تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين ضرورة تقتضيها طبيعة مفاهيم التربية وتجدها وتنوع أساليب التعليم وظهور المستحدثات في مجال تقنيات التعليم ووسائله وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من (الدجاني، 2011؛ الحربي، 2018؛ السحبياني، 2018؛ نوافله والسلمي، 2018؛ البقمي، 2019؛ العنزي، 2020).

وأكدت دراسة زعاف (2022) على أن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب التركيز على عدة عوامل من أهمها الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل فيها تحد، والموظف: وما يمتلكه من معرفة مهارات اهتمامات، قيم، دوافع، والعوامل البيئية: تنقسم إلى داخلية وخارجية، وأهم العوامل الداخلية تتجسد في الهيكل التنظيمي فهو الإطار الرسمي الذي يحدد التخصص وتقسيم العمل بين الوحدات والأفراد، عدد المستويات الإدارية وسلطات ومسؤوليات كل منهم بالإضافة إلى هيكل القوى العاملة والتدريب والتأهيل والتنمية، نظام الأجور والمكافآت والاختيار والتعيين، أما العوامل الخارجية فتتمثل في المستفيدين حيث أصبح السوق سوق المستفيدين (الطلاب) فهو بفرض رغبتهم نحو التعلم ويحدد نوعه وتصميمه كما أصبح يحدد المنافسون، والظروف الاقتصادية وغيرها.

وقد أوصت العديد من المؤتمرات بضرورة الاهتمام بتحسين الأداء المهني للمعلم ومنها: المؤتمر الأول للجمعية السعودية للمعلم (جسم) بعنوان "المعلم متطلبات التنمية وتحديات المستقبل" 2019، ومؤتمر هاواي الدولي للتعليم (Village-Honolulu, 2021)، وفي سياق ذلك وضعت وزارة التعليم (1442) لوائح تنظيمية تتضمن عدة مجالات يجب على المعلمة الاهتمام بها وتحقيقها من خلال رفع أدائها الوظيفي لكي تحصل على فرصة للتعيين والترقية والعلاوات والتكليف، وتأتي أهمية هذه اللائحة بأنها تسهم في تجويد التعليم وتحقيق أهدافه وتحسين المخرجات التعليمية فالمعلمة تعد محور العملية التعليمية والمحرك الأساسي لها فبتجويد إمكانياتها وممارساتها المهنية تصبح أقدر على تأدية دورها التعليمي والمهني بكفاءة عالية وإيصال رسالة التعليم على أكمل وجه.



وفي ضوء ما سبق يتضح لنا مشكلة البحث الحالي في تقصي دور لائحة الوظائف التعليمية في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي، ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات بمدينة أبها؟

أسئلة البحث:

سعى البحث للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي من وجهة نظرهن؟
2. ما دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التخصصي من وجهة نظرهن؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (التخصص، المؤهل العلمي، الرتبة التعليمية)؟

أهداف البحث:

هدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي من وجهة نظرهن.
2. معرفة دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التخصصي من وجهة نظرهن.
3. التعرف إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (التخصص، المؤهل العلمي، الرتبة التعليمية).

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات، وذلك من الناحيتين النظرية والتطبيقية.

الأهمية النظرية: يفيد البحث في تعميق المعرفة النظرية فيما يتعلق بتصورات المعلمات نحو دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات، من خلال الكشف عن الحقائق الهامة المتعلقة بلائحة الوظائف التعليمية الجديدة وكل المهتمين في مجال التربية والباحثين وصناع السياسة التعليمية ومتخذي القرارات، وتعريف المعلمات بضرورة تحسين الأداء المهني في الجانب التربوي والتخصصي.

الأهمية التطبيقية: تكمن في التوصيات العملية التي يمكن الأخذ بها فيما يتعلق بدور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات، كما أنها ستسهم في فتح آفاق جديدة أمام المختصين للقيام بجهود بحثية حول الموضوع رغم قلة الدراسات المتعلقة في هذا الجانب.

مصطلحات البحث:

تضمن البحث المصطلحات التالية:

لائحة الوظائف التعليمية:

عُرفت بأنها: "لائحة أعدت بالتعاون بين وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهيئة تقويم التعليم، وتتكون من (٣٨) مادة، وتشمل جميع شاغلي الوظائف التعليمية" (وزارة التعليم، ١٤٤٢هـ).

وتعرف لائحة الوظائف التعليمية إجرائيًا بأنها: لائحة يتم وضعها من قبل وزارة التعليم تتضمن لوائح أساسية وإدارية للتعليم، يمكن من خلالها التحكم في تحديد بعض البنود المتعلقة بالرواتب والمكافآت والحوافز تطبيق على العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية.



الأداء المهني للمعلمات:
عرف (شحاتة والنجار، 2003) بأنه "سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس سواء داخل الصف أو خارجه وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال، أو استراتيجيات للتدريس، أو إدارة الصف ومساهمته في الأنشطة الصفية أو غيرها من الأعمال التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم في تعلم الطلاب" (ص. ٢٤٢).
ويعرف الأداء المهني للمعلمات إجرائيًا بأنه: مجموعة الممارسات والأنشطة التي تقوم بها المعلمة داخل المدرسة مراعية الكفاءة والفعالية في العمل، من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية.

حدود البحث:

اقتصرت حدود البحث على ما يلي:
الحدود الموضوعية: دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات بمدينة أبها.
الحدود البشرية: معلمات مدارس المرحلة الابتدائية الحكومية في مكتب التعليم مدينة أبها.
الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 1444هـ / 2023م.
الحدود المكانية: المدارس التابعة لمكتب التعليم بمدينة أبها.

أدبيات البحث:

أولاً: الإطار النظري:

لائحة الوظائف التعليمية:

شمل تطبيق لائحة الوظائف التعليمية الجديدة جميع شاغلي الوظائف التعليمية (مشرف تربوي، ومدير مدرسة، ومعلم) وهي نقلة نوعية في لائحة الوظائف التعليمية، ومن المؤمل أن تسهم في رفع مستوى الأداء للأفراد، الذي سيرفع من مستوى أداء المنظمات ككل، وفي هذا المحور تم تسليط الضوء على اللائحة التعليمية الخاصة بالمعلم، وآلية توظيفها في تحسين الأداء المهني لديه، لما في ذلك من أهمية في تحسين مستوى جودة التعليم وتحقيق أهدافه.

أبواب لائحة الوظائف التعليمية:

تتضمن اللائحة الوظيفية التعليمية الجديدة ما يلي: (وزارة التعليم، ١٤٤٢)

أولاً: التعيين: تتضمن اللائحة أن الحد الأدنى للتعيين هو الشهادة الجامعية ومن يقل مؤهله عن ذلك قبل نفاذ اللائحة يعين على رتبة مساعد معلم، ومن يحمل شهادة جامعية يعين على رتبة معلم ممارس وتختلف الدرجات في رتبة معلم ممارس حسب المؤهل.

ثانياً: فترة التجربة: تتضمن اللائحة أن فترة التجريب مدتها سنتين ويحق للمعلم التقدم للوظائف غير التعليمية ويصدر قرار إنهاء خدمته من وزير التعليم بناء على معايير مهنية تضعها هيئة تقويم التعليم بالاتفاق مع وزارة الخدمة المدنية.

ثالثاً: الحقوق والمزايا المالية: تمنح العلاوات وفق سلم الرواتب المعتمد ويتم ربطها بالأداء الوظيفي والرخصة المهنية وعدد أيام الغياب بدون عذر، وتصرف المكافآت، خلال مدة التكليف والذي يتم تحديده سنوياً.

رابعاً: التكليف: يختار مدير المدرسة ووكيلتها ممن يشغلون رتبة معلم ممارس فأعلى، ويختار المشرف التربوي والخبير ممن يشغلون رتبة معلم متقدم أو معلم خبير، ويجوز تكليف من يشغل رتبة معلم خبير أو المكلف مشرف تربوي بالقيام بأعمال وظيفة مدير عام التعليم ومدير التعليم أو مساعد مدير التعليم أو مدير مكتب التعليم في المحافظات بشرط ألا يزيد مدة التكليف على أربع سنوات.

خامساً: النقل: يجوز نقل الموظف المشمول باللائحة الوظائف التعليمية إلى وظيفة غير مشمولة باللائحة ويعاد تصنيفه من قبل وزارة الخدمة المدنية أما من يبعد أو ينقل لأسباب تأديبية أو صحية فيكون ذلك من صلاحيات لجنة دائمة في الوزارة لهذا الغرض وترفع لوزير التعليم والذي يرفع للمقام السامي بطلب الموافقة والاعتماد.

سادساً: النصاب التعليمي: للمعلم الممارس (24) حصة صفية، وللمعلم المتقدم (22) حصة صفية، وللمعلم الخبير (18) حصة صفية، لمعلم التربية الخاصة في رتبة معلم ممارسة (18) حصة صفية، لمعلم التربية الخاصة في رتبة معلم متقدم (16) حصة صفية، لمعلم التربية الخاصة في رتبة معلم خبير (14) حصة صفية.



سابعاً: الترقية: يجوز ترقية من يشغل رتبة معلم ممارس أو معلم متقدم من الرتبة التي يشغلها إلى الرتبة التي تليها إذا حقق الشروط الآتية: حصوله على الرخصة المهنية- تحقيق الحد الأدنى من نقاط التطوير المهني- ألا يقل الأداء الوظيفي عن جيد جداً- أن يكون قد أمضى في رتبته الحالية ست سنوات لحامل شهادة الماجستير وأربع سنوات لحامل شهادة الدكتوراه وتخضع سنة واحدة عند النظر في الترقية من رتبة معلم متقدم إلى المعلم الخبير.

ثامناً: نهاية الخدمة: يصرف للموظف مكافأة نهاية خدمة عن كل سنة كاملة من سنوات الخدمة وتختلف حسب رتبة الوظيفة التعليمية ويشترط أن يكون الموظف أمضى مدة لا تقل عن 10 سنوات.

مبررات تطبيق اللائحة الوظائف التعليمية لتحسين الأداء المهني للمعلمات:

يعد تحسين الأداء المهني ومواصلة التأهيل العلمي والتربوي للمعلمات ضرورة تفرضها اعتبارات كثيرة منها: (الدجاني، 2011)

1. ضعف نتائج تحصيل الطالبات في الامتحانات المحلية الموجودة سواء التي تشرف عليها وزارة التعليم في المواد الأساسية هذا بالإضافة إلى تدني مستوى الطلاب في الامتحانات الدولية كـ TIMSS في العلوم والرياضيات.

2. هناك بعض أوجه القصور في برامج إعداد المعلمات سواء قبل الخدمة أو أثناء الخدمة فيما يتعلق بالأداء المهني.

3. احتياج مهنة التعليم إلى نوع متميز من القدرات والمهارات التي تمثل أساساً لنجاح المعلمات في عملهن.

4. غياب معايير الشفافية والمساءلة فيما يتعلق بالأداء المهني.

5. تطور برامج الاتصالات واستخدام الحاسوب في مجالات التربية يفرض على المعلمات ضرورة امتلاكهن مهارات جديدة لمواكبة التطور المعرفي والاستفادة منه والاستعداد له.

6. تطوير مهارات المعلمات أصبح ضرورة تقتضيها طبيعة مفاهيم التربية وتجدها وتنوع أساليب التعليم وظهور المستحدثات في مجال تقنيات التعليم ووسائله.

7. اختلاف برامج إعداد المعلمات سواء على مستوى الجامعات أو مستوى الكليات مما يترتب عليه وجود فروق في امتلاك الكفايات الأساسية من شخص إلى آخر بناء على اختلاف برامج الإعداد.

8. الاهتمام بمراحل تأهيل المعلمات الثلاثة (التأهيل الأولي، والتأهيل في مرحلة التوظيف، والتأهيل خلال العمل)، مع التركيز على مرحلة التأهيل قبل وأثناء الخدمة.

وفقاً لما بين القول أن وجود مثل هذه التحديات والمعوقات التي يمكن أن تحول دون أداء المعلمة لوظيفتها المهنية بشكل مناسب يمكن التغلب عليها من خلال الاهتمام بتنمية الأداء المهني للمعلمة من خلال التقصي حول أهم الاحتياجات التدريبية لها وعمل دراسة شاملة حول جودة المخرجات التعليمية ومن ثم إعداد برامج وورش عمل لتحفيز المعلمة على تطوير أدائها المهني بما يناسب احتياجات كل تخصص وحسب مستوى الفروق والمؤهلات المختلفة بينهم، وتأتي لائحة الوظائف التعليمية لدعم هذا التوجه من خلال توعية المعلمة بأهمية تحقيق متطلباتها وشروطها للارتقاء بالتعليم ومواجهة تحدياته في عصر التسارع العلمي والتقني.

الأداء المهني:

اهتم الفكر الإداري التنظيمي بموضوع الأداء المهني نتيجة ارتباطه بكفاءة المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبو إليه من رؤى وأهداف ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل، ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر في استخدام الموارد المادية (الغامدي وشمسي، 2022)، وقد سيطر هذا المحور الضوء على الأداء المهني للمعلم كونه العنصر المؤثر في العملية التعليمية وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها من التطرق إلى مفهومه ومحدداته وأبعاده وعوامل ضعفه وأساليب تحسينه.

مفهوم الأداء المهني:

عرف محمد وموسى (2013) الأداء المهني بأنه "مستوى الأداء للواجبات التي تتطلبها المهنة والتي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتتأسس هذه الواجبات على جوانب معرفية ومهارات واتجاهات نحو العمل" (ص. 38).

كما عرف البحراوي (2021) الأداء المهني للمعلم بأنه "قيام المعلم بفعل أو إنجاز نشاط محدد، وذلك كنتيجة للتفاعل الديناميكي بين المعلم والبيئة المدرسية والنشاط الذي يقوم به" (ص. 554).

وتأسيساً على ما تم عرضه حول مفهوم الأداء المهني يمكن استخلاص تعريف للأداء المهني للمعلمة على أنه:



مجموعة من الممارسات المهنية للمعلمة المتعلقة بمهنة التدريس والتي تقوم من خلالها على استخدام أحدث الأساليب التعليمية لتأدية رسالة التعليم على أكمل وجه من خلال ما تمتلكه من معارف ومهارات وخبرات واتجاهات تتبع للتخصص المكلف بتدريسه وتحقق أهداف تعلمه.

أهداف تنمية الأداء المهني للمعلمات:

تكمّن أهداف تنمية الأداء المهني تحقيق ما يلي: (الدجاني، 2011)

1. وقوف المعلمات على أحدث طرائق التدريس، والوسائل التعليمية وتقنية التعليم، والطرق المختلفة لتطبيقها ميدانياً.
2. معرفة المستجدات فيما يتعلق بوسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والحريرية بالإضافة إلى أساليب التقييم الأصيل.
3. تنمية المعلمات في كافة الجوانب أكاديمياً، ومهنياً وشخصياً وثقافياً.
4. تنمية الجوانب الإبداعية للمعلمات وتحفيزهن.
5. تنمية مهارات الاتصال والتواصل وفهم دورها في أنشطة التعليم والتعلم.
6. ربط المعلمات باحتياجات ببيئتهن ومجتمعهن المحلي والعالمي وتدريبهن على مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم.

بناءً على ما تبين يتضح أن خلاصة أهداف تنمية الأداء المهني تتجه نحو تحقيق مستوى تعليمي ذو جودة عالية، ويتحقق ذلك من خلال متابعة المعلمة وتدريبها على أحدث الأساليب التعليمية المرتبطة بمهنة التدريس، لرفع وتحسين مستوى مهاراتها وخبراتها المطلوبة والتي يجب أن ترتبط بالمرحلة العمرية لطالباتها والمستحدثات العالمية العلمية والتقنية والجوانب الإبداعية للتخصص المكلف بتدريسه وبقدرتها على الاتصال الجيد مع زميلاتها لاكتساب الخبرات الإضافية منهن وطالباتها لتحسين مخرجاتهن التعليمية وزيادة دافعيتهن واتجاهتهن الإيجابية نحو التعلم.

أهمية تنمية الأداء المهني للمعلمات:

تتبع أهمية تنمية الأداء المهني من أهمية الأهداف التي تحققها عملية التنمية، والدور الذي تقوم به في حياة المعلمين المهنية، كما تظهر أهمية عملية التنمية في ارتباطها بالكفاءة الإنتاجية للمعلمين والتنظيم وسد العجز في الكفاءة عن طريق تنمية وتطوير مهارات المعلمين وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي (البحراوي، 2021).

وتحظى تنمية الأداء المهني بأهمية كبيرة نظراً للتقدم العلمي الكبير الذي يؤكد الحاجة إلى تمكين المعلمين من مواكبة هذا التقدم وتمكينهم من مواجهة الثروة التقنية والمعرفية بشتى الوسائل والتقنيات الممكنة، بالإضافة إلى تقدم وسائل المعرفة الأمر الذي استدعى أن يتقن المعلم توظيفها في عمله التربوي، لذلك كان لابد من إعداد وتنمية المعلم للتعامل مع هذه الوسائل وتتبع أهمية تنمية الأداء المهني للمعلم بسبب تغير أدوار المعلم مما كان ضرورياً أن تقوم المؤسسات التربوية بالعمل على تنمية الأداء المهني للمعلمين (مزرارة وشعباني وسيد، 2017).

وتتطلب أهمية تنمية الأداء المهني للمعلم مما يتحمله من مسؤوليات ثلاث وهي: (الدجاني، 2011)

1. مسؤوليته أمام كونه أكاديمياً يتطلب منه أن يحقق تقدماً في مجال المعرفة وتحسين كفاياته والاستمرار في التنمية والتحسين.
2. مسؤوليته أمام مؤسسته والتي تتطلب منه التمكن من الجوانب الأكاديمية وخاصة التي تتعلق في مجال التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
3. مسؤوليته تجاه مجتمعه من خلال قدرته على الاستجابة لمشكلات وحاجات مجتمعه كونه يمتلك المعرفة والخبرة.

وعلى هذا النحو يتضح مما سبق أن عملية تنمية الأداء المهني ذات أهمية بالغة للمعلمات حيث أنها تعمل على تزويدهن بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية والتربوية وتوضيح دورهن في تحقيق أهداف المدرسة، كما أنها تعمل على زيادة مهارتهن وتنمية قدرتهن في مجال استخدام الأساليب التعليمية الفنية الحديثة لإدخال التطوير والتحسين في مهارتهن، بالإضافة إلى تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقرارات وتنمية السلوك لدى المعلمين.



محددات الأداء المهني للمعلمات:

يعتمد الأداء المهني على عدة محددات منها ما أشار إليه كل من (أبو عشيبة وحجازي، 2019؛ عطية، 2022) وهي:

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة.
 2. نوعية العمل: تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
 3. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز كما أن هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر في مستوى أدائه.
 4. المثابرة والثوق: هي تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الفرد على تحمل المسؤولية في إنجاز المهام المحددة ومدى حاجة الفرد إلى الإرشاد والتوجيه من جانب المسؤولين وتقييم نتائج عمله.
- وحول هذا المضمون فإن الأداء الوظيفي الجيد للمعلمات يكون محدداً بقدراتها على أداء عملها المهني التعليمي على أكمل وجه باستخدام مهاراتها وخبراتها التعليمية المتميزة ويتبع ذلك لإدراكها لأهمية العمل الذي تؤديه في ميدان التعليم ومهمتها العظيمة في تزويد طالباتها بالخبرات والمعارف التي تؤهلن لتكن عناصر فاعلة في خدمة أنفسهن وأسرتهن ومجتمعهن والصعود به إلى ركب الأمم المتقدمة، وهذا ما يولد لديها دافعية للتميز وتطوير الذات لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة بكفاءة عالية من منطلق أدائها الوظيفي التعليمي في مجال تخصصها وحسب متطلباته.

أبعاد الأداء المهني للمعلمات:

توجد عدة أبعاد ضرورية للمعلمين في عملية التعليم، يكمن أهمها في الكفاءات التعليمية العامة ومعرفة موضوع النقاش، والتحفيز، والتنمية الشخصية والمهنية، والقيم الوطنية والعالمية فهذه هي السمات الأساسية التي تفرق المعلمين والطلاب، ويجب أن تشمل المهنة على الأبعاد التالية: الخبرة بموضوع النقاش، والتحفيز، وتنوع المعلمين، والتخطيط التعليمي، والاستراتيجيات التعليمية، وبيئة التعلم، والتواصل والتقييم وتوجد عناصر أخرى كإرشاد الطلاب وتوفير القدرة لهم بالإضافة إلى شخصية المعلم (البحراوي، 2021)، كما أشار كل من الغامدي وشمسي (2022)، إلى أن أبعاد الأداء المهني تتمثل بثلاث أبعاد وهي: جودة العمل المنجز، والالتزام، وكمية العمل المنجز.

كما حدد كل من الشبلي والمومني والسعودي والعجلوني (2017) أبعاد الأداء المهني بما يلي:

1. نوعية الأداء: قدرة الفرد على عمله بدقة وخلو من الأخطاء.
 2. تبسيط العمل: مدى تميز المهام والواجبات المنفذة بالبساطة والوضوح.
 3. حجم الأداء: حجم العمل المنجز من قبل الموظف.
 4. سرعة الإنجاز: قدرة الفرد أداء مهامه بأقل وقت ممكن.
 5. كفاءة الأداء: قدرة الفرد على أداء مهامه بأقل كلفة ممكنة.
- وفق تلك الرؤية فإن مستوى جودة الأداء المهني يتم تقديرها من خلال قدرة المعلمة على تقديم نوعية عمل ذو جودة عالية بدقة وبأقل قدر من الأخطاء، كما يتم تقديره بسرعتها بالإنجاز وتحملها لضغط العمل بما لا يؤثر على كفاءتها في أداء المهم وتقديم مهام وواجبات تتسم بالوضوح والبساطة والإنجاز المتميز دون أن تثقل المنظومة التعليمية خسائر مادية وتسريب للطلاب وهدر موارد مادية وبشرية للطالب وأسرته وللمدرسة والمنظومة التعليمية والمجتمع بأسره.

تحسين الأداء المهني للمعلمات:

إن أحد المداخل الرئيسية للاهتمام بالأداء المهني للمعلمة وتحسين مستواها من حيث كميته وجودته يتبع لوجود استراتيجية واضحة المعالم، وممكنة التطبيق بهدف الارتقاء وتعظيم مخرجات عملها (الحربي، 2017). ويمكن تحسين مستويات الأداء المهني لدى المعلمات من خلال التركيز على عدة أمور يمكن استخلاصها مما أشار إليه كل من الغامدي وشمسي (2022) وهي:

1. المعرفة بمتطلبات العمل الذي تقوم به المعلمة والخبرات التي تمتلكها تجاهه.
2. الطاقة الجسمية والعقلية التي تبذلها المعلمة لأداء مهامها.



3. الخصائص الشخصية التي تمتلكها المعلمة كالجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية والالتزام بإنجاز المهام في مواعيد محددة.

4. نوعية العمل المكلفة به ومدى اتسامها مع قدراتها وإمكاناتها.

5. إدراك المعلمة لأبعاد الدور والمهام الموكلة إليها، ومدى اعتقادها بأهميتها في إنجاز العمل.

كما أن تنمية الأداء المهني لدى المعلمات تتطلب مزيداً من المعرفة وفهماً أعمق للسياق التاريخي والسياسي والاقتصادي لفهم النظام التعليمي وقد لا يظهر ذلك بالضرورة بطريقة يمكن ملاحظتها وتقييمها على الفور إذ تعد برامج إعداد الطالب المعلم وتطوير أدائه المهني ومهاراته من القضايا التربوية التي يولي لها البحث العلمي الأهمية الكبرى لما يترتب عليها من جودة في الأداء التعليمي وذلك من خلال اكتساب خريجي كليات إعداد المعلم المعايير المهنية اللازمة لمواءمة المهمة في إعداد جيل قادر على تغيير واقعه، قادر على إعداد أجيال واعية قادرة على التعامل مع الحياة الواقعية ومواجهة صعوباتها (البحراوي، 2021).

وتأسيساً على ما تم عرضه في هذا المحور حول الأداء المهني والمحور السابقة حول لائحة الوظائف التعليمية، يمكن القول أن تحسين مستوى الأداء المهني لا يعتمد على دور المعلمات أنفسهن فقط في ذلك بل إن ذلك مسؤولية المؤسسة التعليمية، وذلك بوضع معايير محددة لتأهيل المعلمات قبل وأثناء الخدمة ووضع شروط محددة للتعيين والتكليف والترقية والحوافز، ووضع المعلمة المناسبة بالمكان المناسب وهو ما تضمنته لائحة الوظائف التعليمية، والتي يمكن تطبيقها على أرض الواقع من خلال المؤسسة التعليمية بإعداد البرامج التدريبية وفق أحدث التوجهات العالمية في الأداء المهني للمعلمة، والبحث المستمر عن احتياجاتها التدريبية وتحقيق رضاها الوظيفي، ومن ناحية أخرى يأتي دور المعلمة وإدراكها لمسؤوليتها ورسالتها النبيلة في التعليم أمام الله ثم المجتمع في تحقيق الكفاءة المهنية العالية، والذي يحفزها على التطوير الذاتي المستمر والحرص على تحقيق الشروط والمعايير التي تقرها الوزارة لتحقيق تعليم ذو مستوى عالي يرقى إلى مستوى التعليم في الأمم المتقدمة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت لوائح الوظائف:

دراسة الكيلاني (2012)، دور القوانين والتشريعات في تدعيم الإبداع الإداري لدى القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي بمصر " دراسة تقييمية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع القوانين والتشريعات التعليمية المنظمة لعمل القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي في مصر، ومدى تدعيمها للإبداع الإداري لدى تلك القيادات، أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج منها ضعف الثقافة القانونية للقيادات التربوية، ونقص التدريب على التشريعات القانونية ونقص وعيهم بفلسفتها وأهدافها وماهيتها، وعدم معرفتهم بالآلية المتبعة في سننها ولا مراحلها ولا الأعضاء المشاركين في سننها، وأن من أهم أسباب عدم واقعية القوانين الحالية كونها سننت دون إشراك القيادات التربوية والمعلمين في صياغتها، وطرحت الدراسة عدد من التوصيات هي التركيز على أهمية التدريب وتنمية الثقافة القانونية للقيادات التربوية، وإشراك القيادات والمعلمين بصورة أساسية في صياغة القوانين قبل سننها، والتروي والدراسة الجيدة للقوانين والتشريعات قبل إصدارها.

دراسة السيد (2017)، واقع تطبيق لوائح وأنظمة إدارة الإعلام التربوي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر قائدات مدارس التعليم العام:

هدفت الدراسة معرفة درجة تطبيق لوائح وأنظمة إدارة الإعلام التربوي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر قائدات مدارس التعليم العام، وما إذا كان هناك اختلاف في وجهات نظر قائدات المدارس يعزى لمتغيري (المرحلة التعليمية وسنوات الخبرة)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود قصور في تطبيق لوائح وأنظمة إدارة الإعلام التربوي في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة، وهذا ما أجمع عليه أفراد عينة الدراسة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية واختلاف سنوات الخبرة، وجاءت أهم التوصيات على النحو التالي: إلزام إدارة الإعلام التربوي بتطبيق اللوائح وتنفيذ الأنظمة عن طريق التخطيط (الوقائي، والعلاجي) والتنظيم المستمر وتنفيذ الدورات التدريبية وورش العمل والمتابعة الدائمة والتقييم الموضوعي، تطوير إمكانات المنسقات الإعلاميات وتنمية مهارتهن الإعلامية، وذلك عن طريق الدورات التدريبية، إعداد مراكز التدريب التربوي للبرامج التدريبية والتطويرية الإعلامية،



التعاون مع مؤسسات إعلامية متخصصة في إنتاج برامج الإعلام التربوي بمختلف أنواعها.
دراسة السيد وخلف الله (2017)، بعنوان لوائح العمل والجزاءات في القطاع الخاص ودورها في تفعيل الأداء وتحسين شروط وظروف العمل:

هدف البحث لدراسة لوائح العمل الجزاءات من خلال دورها في تحسين شروط وظروف العمل والأداء الجيد، توصلت الدراسة إلى أن المروع في جميع تشريعات العمل ترك أمر وضع لائحة النظام الأساسي للعمل لصاحب العمل كما هو منصوص عليه في قانون العمل السوداني 1997م كما أن المشروع لم يورد الضمانات الكفيلة لحماية العاملين عند استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية بموجب لائحة الجزاءات المعتمدة من جهة الاختصاص فهناك قصور في التشريع، توصي بضرورة تفعيل دور أجهزة التفتيش لتحقيق الرقابة الإدارية وبضرورة رفع كفاءة العاملين في تطبيق ومراقبة اللوائح كذلك وجوب أن يغطي قانون العمل الاستثناءات في القطاعين الزراعي والرعوي للاستفادة من هذه اللوائح.

دراسة العشري وسرور والديب (2021)، القرارات واللوائح المنظمة لإدارة مرحلة رياض الأطفال وآثارها على معلمة الرياض "دراسة ميدانية":

هدف البحث إلى التعرف على درجة العلاقة الارتباطية بين القرارات واللوائح المتعلقة بمرحلة رياض الأطفال من وجهة نظر معلمة رياض الأطفال، وقد أشارت النتائج إلى أن وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين القرارات واللوائح المتعلقة بمرحلة رياض الأطفال والحالة النفسية لمعلمة رياض الأطفال، وأوصى البحث بمجموعة من المقترحات والتي من شأنها تقويم القرارات واللوائح المتعلقة بمرحلة رياض الأطفال.

الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي:

دراسة أبو عشيبة (2018)، درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديرها:

هدفت الدراسة الكشف عن درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس في منطقة النقب من وجهة نظر مديرها، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام الإدارة بالتحفيز في مدارس النقب من وجهة نظر مديري المدارس جاءت مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجالات مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس النقب من وجهة نظر مديري المدارس قد جاءت بدرجة كبيرة.

دراسة الحربي (2018)، الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية:

هدف البحث إلى التعرف دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية وتعرف الفروق بين إجابات المعلمين تبعاً لمتغيرات البحث : (سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية المؤهل التعليمي)، ومن أهم النتائج : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة البحث تعزى إلى متغير الدورات التدريبية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة البحث تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح الأفراد الذين يملكون مؤهل علمي (دبلوم فأعلى) في التربية الفنية وتوصل البحث إلى عدد من المقترحات ومن أهمها : ينبغي تطوير المهارات التدريسية لدى معلمي التربية الفنية من خلال الدورات التدريبية المستمرة.

دراسة الأقرع (2019)، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية:

تتمحور هذه الدراسة حول " دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية، العاملة في محافظة قلقيلية "، وتهدف إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية، في محافظة قلقيلية، وأثرها في الأداء الوظيفي، والتعرف على أثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) نحو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، وقدمت الدراسة عدة توصيات، كان من بينها، ضرورة الانتقال نحو الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية، نظراً لأهميتها في رفع مستويات الأداء، وتعزيز كفاءة العمل الإداري.



دراسة صلاح الدين (2020)، تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج:

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الأداء المهني للمعلمين، ومستوى ممارسة الإشراف التربوي المدمج بمدارس التعليم الأساسي في عمان، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات العينة حول محاور الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية، وتحديد العلاقة الارتباطية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الإشراف التربوي المدمج ومستوى الأداء المهني للمعلمين، وأظهرت النتائج أن تقدير مستوى الأداء المهني للمعلمين بأبعاده الثلاثة جاءت بدرجة عالية جداً، كما أن تقدير مستوى ممارسة الإشراف التربوي المدمج بمراحله الثلاثة جاءت بدرجة عالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في الأداء المهني للمعلم ككل وجميع أبعاده ما بعد الأداء المرتبط بالنماء المهني، فلا توجد فروق بين استجابات العينة وفقاً للنوع الاجتماعي، وأن الفروق كانت لصالح الإناث، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود ارتباط إيجابي بين ممارسة الإشراف التربوي المدمج ككل، وبين الأداء المهني ككل، كما كشفت نتائج الدراسة النوعية أن الإشراف التربوي المدمج يواجه تحديات منها ما يتعلق بالكوادر البشرية كضعف الرغبة في التجديد، وكثرة الأعباء الملقة على عاتقهم، وما يتعلق بالتجهيزات المادية، كضعف شبكة الإنترنت، وأن أهم سبل مواجهة هذه التحديات توفير الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق الإشراف التربوي المدمج، ووجود بنية تحتية إلكترونية، وكذلك بيئة عمل مناسبة.

دراسة بني حمدان وبني حمدان (2021)، مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم:

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لأثر الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تحفيز المعلمين على إنجاز مهامهم من خلال تنمية الرقابة الذاتية، وتشجيع المعلمين من خلال الثناء على الجهود الشخصية التي يقومون بها، وتقديم الحوافز المجدية، وتنظيم دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين بشأن الأداء الوظيفي وأساليب الارتقاء بمستواه.

دراسة المنيزل (2022)، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهات نظر المديرين أنفسهم:

يهدف البحث العالي للتعرف على الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهات نظر المديرين أنفسهم، وقد أشارت النتائج إلى مستوى (مرتفع) الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، وجاء المجال (التخطيط) بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، يليه المجال (المعلمون والطلبة) بالمرتبة الثانية بدرجة مرتفعة، وبعده المجال (البيئة المدرسية) بالمرتبة الثالثة بدرجة مرتفعة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه والاختلاف:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الكيلاني (٢٠١٢) في التعرف على القوانين المنظمة للعمل التعليمي والتربوي، واتفقت مع دراسة السيد (2017)، و دراسة السيد وخلف الله (2017)، اتفقت دور اللوائح في تحسين ظروف العمل والأداء الجيد، ومع دراسة حسين (2020)، في العلاقة الارتباطية بين اللوائح والأنظمة وأثرها على معلمة الرياضيات، وكذلك دراسة أبو عشية (2018)، في الهدف من دور التحفيز وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين، وكذلك اتفقت مع دراسة الحربي (2018)، في التعرف على دور الدورات التدريبية وهو جزء من ما نصت عليه اللائحة لتطوير أداء المعلمين، واختلفت مع دراسة المنيزل (2022)، في الهدف منها وهو علاقة الرقابة الإدارية بالأداء الوظيفي، وكذلك اختلفت مع دراسة الأقرع (2019)، في الهدف منها وهو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي، وكذلك مع دراسة بني حمدان وبني حمدان (2021)، في الهدف من التعرف على مستوى الأداء عند المعلمين، ودراسة صلاح الدين (2020).



واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة باستخدام الاستبانة كأداة لها، باستثناء دراسة صلاح الدين (2020)، التي استخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات، اتفقت الدراسة الحالية من حيث العينة باختيار المعلمات كعينة للدراسة مع دراسة حسين (2020)، التي استخدمت المعلمات، ودراسة بني حمدان وبني حمدان (2021)، ودراسة الأقرع (2019)، ودراسة الحربي (2018)، ودراسة صلاح الدين (2020)، واختلفت مع دراسة السيد (2017)، ودراسة الكيلاني (2021)، ودراسة أبو عشيبة (2018)، ودراسة المنيزل (2022) باستخدامهم عينة القادات التربوية.

وتفردت هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في أنها تهدف لمعرفة دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات بمدينة أبها، حيث أنها تعتبر من أوائل الدراسات التي تطرقت للعلاقة بين لائحة الوظائف التعليمية الجديدة والأداء المهني للمعلمات بحكم جدية اللائحة وذلك بناء على ما تم الاطلاع عليه من دراسات وبحوث.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

ساهمت الدراسات السابقة في مساعدة الباحثة فيما يلي:

1. تحديد واستخدام أدوات جمع البيانات المناسبة لطبيعة الدراسة.
2. ساعدت الباحثة في بناء تصميم أداة الدراسة، الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية.
3. الاستفادة من المراجع العلمية المرتبطة بالدراسة الحالية وكيفية كتابة الإطار النظري وإثراؤه.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي المسحي من أجل تحقيق أهدافه، كونه المنهج الأكثر ملائمة للبحث الحالي، وعرفه العساف (١٩٨٩) بأنه: "هو ذلك النوع من البحث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بقصد وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها" (ص. ١٩١).

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من معلمات المدارس الابتدائية في تعليم أبها خلال العام الدراسي 1444هـ، والبالغ عددهن (2033) حسب إحصائيات إدارة التعليم.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة من معلمات المدارس الابتدائية في تعليم أبها؛ حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أكبر عدد منهن وتم استرجاع (365) استجابة، وفيما يلي وصف خصائص عينة البحث وفقاً لمتغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، الرتبة التعليمية).

- التخصص:

جدول (1-3): توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية
العلوم الإنسانية	218	59.7
العلوم التطبيقية	147	40.3
المجموع	365	100

- المؤهل العلمي:

جدول (2-3): توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	72	19.7
جامعي	235	64.4
دراسات عليا	58	15.9
المجموع	365	100



الرتبة التعليمية:

جدول (3-3): توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الرتبة التعليمية

الرتبة التعليمية	العدد	النسبة المئوية
مساعد معلم / معلم	62	17
معلم ممارس	223	61.1
معلم متقدم	56	15.3
معلم خبير	24	6.6
المجموع	365	100

أداة البحث:

تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات كأداة البحث، وتم إعدادها وفقاً للخطوات التالية:

1. تحديد الهدف من الاستبانة: هدفت الاستبانة إلى التعرف على دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين بمدينتي أبها.

2. مصادر بناء الاستبانة: تم بناء الاستبانة من خلال اطلاع الباحثة على اللائحة التنظيمية التي وضعتها وزارة التعليم (1442هـ)، والدراسات السابقة التي تناولت اللوائح التنظيمية ومنها (الكيلاني، 2012؛ السيد، 2017؛ السيد وخلف الله، 2017؛ العشري وسرور والديب، 2021)، وتحسين الأداء الوظيفي للمعلم ومنها (شاهين، 2014؛ الحربي، 2018؛ صلاح الدين، 2020؛ بني حمدان وبني حمدان، 2021؛ زعاف، 2022؛ عطية، 2022).

3. بناء الاستبانة في صورتها الأولية: تكونت الاستبانة في صورتها الأولية، من جزئين هما:

– البيانات الأولية للمعلمة وتشمل: التخصص والمؤهل العلمي، والرتبة التعليمية.

– محاور الاستبانة موزعة كما يلي:

المحور الأول: دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي، تضمن (14) فقرة، موزعة بالتساوي على أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية التالية: (التعيين- فترة التجربة- الحقوق والمزايا المالية- التكليف- النقل- النصاب التعليمي- الترقية).

المحور الثاني: دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التخصصي، تضمن (14) فقرة، موزعة بالتساوي على أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية التالية: (التعيين- فترة التجربة- الحقوق والمزايا المالية- التكليف- النقل- النصاب التعليمي- الترقية).

4. التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين): تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين في تقنيات التعلم ملحق (1)، لإبداء آرائهم حول ما تضمنته الاستبانة من محاور وفقرات، والدقة اللغوية والعلمية لصياغة فقراتها، وانتماء الفقرات للمحور التابعة له، وإضافة وحذف وتعديل ما يرويه مناسباً، وقد تم تعديل الاستبانة وفقاً لآرائهم وكانت أغلب التعديلات تتمحور حول اختصار الفقرات وإعادة صياغتها بصورة أدق علمياً ولغوياً.

5. تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية للبحث: تم تطبيق الاستبانة عن بعد على عينة من استطلاعية (غير العينة الأساسية للبحث) بلغ عددهن (45) معلمة، وذلك للتحقق مما يلي:

– **صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:** تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وبين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (3-4) يوضح النتائج في هذا الصدد.

جدول (3-4): معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محاور الاستبانة

رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.57	8	**0.80
2	**0.64	9	**0.61
3	**0.52	10	**0.62



**0.70	11	**0.77	4
**0.59	12	**0.69	5
**0.73	13	**0.65	6
**0.76	14	**0.77	7
**0.97 معامل الارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة			
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التخصصي			
معامل الارتباط بالمحور	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالمحور	رقم الفقرة
**0.78	22	**0.62	15
**0.78	23	**0.68	16
**0.59	24	**0.69	17
**0.79	25	**0.60	18
**0.68	26	**0.62	19
**0.70	27	**0.67	20
**0.78	28	**0.77	21
**0.96 معامل الارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة			

(**) تعني دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتضح من الجدول (3-4) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين جميع الفقرات والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وبين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبانة، وجميعها قيم موجبة، وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بصدق بنائي، وهي صالحة لأغراض البحث.

– **ثبات الاستبانة:** تم التأكد من ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الاستبانة، ويوضح الجدول (3-5) النتائج في هذا الصدد.

جدول (3-5): قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي	14	0.91
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التخصصي	14	0.92
الاستبانة ككل	28	0.95

يتضح من الجدول (3-5) أن قيم معاملات ثبات الاستبانة عند كل محور من محاورها والاستبانة ككل مرتفع، وهذا يدل على أن الاستبانة على بدرجة كبيرة من الثبات وأصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساسية ملحق (2).

تنفيذ البحث:

تم تنفيذ البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1442/1443 هـ، وفقاً للخطوات الآتية:

- إعداد أداة البحث (الاستبانة) والتحقق من صدقها وثباتها.
- توزيع أداة البحث (الاستبانة) على عينة البحث بعد تحويلها إلى نسخة إلكترونية لتسهيل عملية وصولها إلى أكبر عدد ممكن من المعلمين.
- جمع البيانات وتحليلها واستخلاص أهم النتائج بالإجابة عن أسئلة البحث، ووضع توصيات ومقترحات في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج.

أساليب البحث الإحصائية:

لجمع استجابات عينة البحث استخدم مقياس خماسي متدرج للحصول على استجابات أفراد عينة البحث وفق درجات الموافقة التالية: (موافقة بشدة - موافقة - موافقة إلى حد ما - غير موافقة - غير موافقة بشدة)، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، حيث تشير الدرجة (5) إلى موافقة



بشدة، والدرجة (4) إلى موافقة، والدرجة (3) إلى موافقة إلى حد ما، والدرجة (2) إلى غير موافقة، والدرجة (1) إلى غير موافقة بشدة، وذلك بهدف معالجتها إحصائياً، والحصول على استجابات موضوعية، وفق متوسطات تسهم في تفسير النتائج، ولتحديد طول خلايا المقياس، تم حساب المدى بواسطة المعادلة التالية، ويوضح الجدول (3-6)، حدود درجة الموافقة حسب فئات خمس.

$$\text{المدى} = \frac{\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}}{\text{عدد بدائل المقياس}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

جدول (3-6): حدود درجة الموافقة حسب فئات خمس

حدود الفئة	درجة الموافقة			
	موافقة بشدة	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة
الحد الأعلى	5	أقل من 4.20	أقل من 3.40	أقل من 2.60
الحد الأدنى	4.20	3.40	2.60	1.80

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم تطبيق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة البحث (الاستبانة).
2. معادلة ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث (الاستبانة).
3. عدد التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص أفراد عينة البحث.
4. التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل استجابة عينة البحث على أداة البحث (الاستبانة).
5. اختبار "T-Test" لمجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية التي تتعلق بمتغير التخصص (العلوم الإنسانية- العلوم التطبيقية) حسب استجابات العينة على محاور الاستبانة.
6. اختبار "F" تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) للتعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية التي تتعلق بمتغيري البحث: المؤهل العلمي (دبلوم- جامعي- دراسات عليا)، والرتبة التعليمية (مساعد معلم/ معلم، معلم ممارس، معلم متقدم، معلم خبير).
7. اختبار شيفيه لتحديد لصالح من تكمن الفروق في المتغيرات التي ظهرت فيها الفروق ذات الدلالة الإحصائية.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

عرض نتائج الإجابة عن السؤال الأول للبحث:

نص السؤال الأول للبحث على ما يلي: "ما دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي من وجهة نظرهن؟"، للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لاستجابة عينة البحث على المحور الأول للاستبانة، والجدول (4-1) يوضح النتائج بهذا الصدد.

جدول (4-1): التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول للاستبانة

أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الرأي السائد	الترتيب
التعيين	1	تجعل لائحة الوظائف التعليمية بعد التعيين المعلمة حريصة على تحقيق أداء مهني خالي من الأخطاء.	3.84	1.08	موافقة	2
	2	تسهم البنود التي تضمنها التعيين في لائحة الوظائف التعليمية على تحسين المؤهل العلمي لدى المعلمات.	3.89	0.99	موافقة	1



2		1.04	3.87	المتوسط الحسابي العام للبعد	
2	موافقة	0.99	3.92	3	فترة التجربة
1	موافقة	0.89	4.02	4	فترة التجربة
1		0.94	3.97	المتوسط الحسابي العام للبعد	
2	موافقة بشدة	1.23	3.73	5	الحقوق والمزايا المالية
1	موافقة	1.12	3.82	6	الحقوق والمزايا المالية
3	موافقة	1.18	3.78	المتوسط الحسابي العام للبعد	
1	موافقة	0.97	3.83	7	التكليف
2	موافقة	1.09	3.67	8	التكليف
5	موافقة	1.03	3.75	المتوسط الحسابي العام للبعد	
2	موافقة	1.02	3.69	9	النقل
1	موافقة	10.3	3.68	10	النقل
6	موافقة	1.03	3.69	المتوسط الحسابي العام للبعد	
1	موافقة	1.23	3.54	11	النصاب التعليمي
2	موافقة	1.15	3.59	12	النصاب التعليمي
7	موافقة	1.19	3.57	المتوسط الحسابي العام للبعد	
3.75	موافقة	1.14	3.75	13	الترقية
1	موافقة	1.13	3.78	14	الترقية
4	موافقة	1.14	3.77	المتوسط الحسابي العام للبعد	
موافقة		1.08	3.77	المتوسط الحسابي العام	

يتضح من الجدول (1-4) أن المتوسط العام لمحوور دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي هو (3.77)، أي أنه أتى بدرجة موافقة، كما تبين أن المتوسطات الحسابية لأبواب اللائحة الوظيفية التعليمية الخاصة بهذا المحور تراوحت بين (3.57-3.97)، وقد تبين أن جميعها تقع بين



فئة الدرجة موافقة، وجاء ترتيبها كما يلي: بالمرتبة الأولى (فترة التجربة) بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.94)، بالمرتبة الثانية (التعيين) بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (1.04)، بالمرتبة الثالثة (الحقوق والمزايا المالية) بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.18)، بالمرتبة الرابعة (لترقية) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.14)، بالمرتبة الخامسة (تكليف) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.03)، بالمرتبة السادسة (النقل) بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.03)، وبالمرتبة السابعة (النصاب التعليمي) بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.19).

وترى الباحثة أن هذه النتائج تؤكد على دور اللوائح التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات بالجانب التربوي إذ أنها تجعل المعلمات حريصات على تحسين مؤهلن العلمي وتطوير أدائهن ذاتيًا ومهاريًا للحصول على تعيين مناسب لأداء مهنة التدريس كما أن ما تضمنته هذه اللوائح من معايير تجعلهن يؤدين عملهن المهني بدقة وجودة عالية ويحذر من الوقوع بالأخطاء، وأيضًا فإن ما تضمنته اللائحة يساعدن في تقييم أنفسهن لاكتشاف نقاط القوة والضعف لديهن ومعالجتها، والسعي دومًا إلى الأداء المتميز والإبداع في مهنتهن التدريسية للحصول على الحوافز والترقية وفق الشروط التي تضمنتها اللوائح التنظيمية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة الكيلاني (2012) التي أكدت على دور القوانين والتشريعات التي تتضمنها اللوائح التنظيمية في تدعيم الإبداع في العمل وأوصت بضرورة تنمية الثقافة القانونية لتحسين الأداء المهني. ودراسة السيد (2017) أكدت نتائجها على أهمية تطبيق اللوائح التنظيمية في المجال التعليمي، ودراسة السيد وخلف الله (2017) بينت دور اللوائح العمل والجزاءات في تفعيل الأداء وتحسين شروط وظروف العمل، ودراسة العشري وسرور والديب (2021) أثر القرارات واللوائح المنظمة على الأداء الميداني للمعلم، والعلاقة الارتباطية بينهما، وفي سياق ذلك فقد أكدت دراسات ما سعى البحث إليه في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات ومنها دراسة الدجاني (2011) التي أكدت على أن تطوير مهارات المعلمات أصبح ضرورة تقتضيها طبيعة مفاهيم التربية وتجدها وتنوع أساليب التعليم وظهور المستحدثات في مجال تقنيات التعليم ووسائله، وخاصة إن المعرفة التربوية تتغير نتيجة لما تتوصل إليه البحوث التربوية والنفسية من نتائج تغير في العملية من حيث أهدافها ومحتواها وطرائقها وتعدل النظرة إلى الطالبة وخصائص نموها ووضع المعلمة ودورها ومسؤولياتها، ودراسة عشية وحجازي (2019) التي توهمت إلى العلاقة الارتباطية بين ما تقدمه اللوائح التنظيمية من محددات وبين تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات حيث بينت أن وجود سياسات وأنظمة عالية المستوى في قبول وتعيين وتكليف وترقية المعلمات؛ يتم تعيين واستثمار الإمكانيات والمؤهلات التعليمية عالية المستوى منهن، ويحفزن على مواصلة تطوير إمكانياتهن وخبراتهم التدريسية ذاتيًا والوصول إلى التميز في أدائهن.

عرض نتائج الإجابة عن السؤال الثاني للبحث:

نص السؤال الثاني للبحث على ما يلي: "ما دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التخصصي من وجهة نظرهن؟"، للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لاستجابة عينة البحث على المحور الأول للاستبانة، والجدول (2-4) يوضح النتائج بهذا الصدد.

جدول (2-4): التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني للاستبانة

الترتيب	الرأي السائد	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة	رقم الفقرة	أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية
1	موافقة	0.97	3.95	تحفز البنود الخاصة بالتعيين في لائحة الوظائف التعليمية المعلمة على أخذ أكبر عدد من الدورات في مجال التخصص.	15	التعيين
2	موافقة	1.09	3.77	تجعل البنود الخاصة بالتعيين المعلمة تبحث عن فرص عمل في مجال التخصص لأخذ خبرات كافية تدعم تعيينها.	16	
2	موافقة	1.03	3.86	المتوسط الحسابي العام للبعد		
1	موافقة	0.98	3.88	تساعد البنود الخاصة بفترة التجريب في تطوير مهارات المعلمة في تخصصها.	17	فترة التجربة



2	موافقة	0.97	3.83	تحفز البنود الخاصة بفترة التجريب المعلمة أن تستفيد منها في التخصص.	18	
1	موافقة	0.98	3.86	المتوسط الحسابي العام للبعد		
1	موافقة	1.05	3.80	تسهم البنود الخاصة بالحقوق والمزايا المالية بجعل المعلمة تبادر بعمل دورات تدريبية لزميلاتها في تخصصها.	19	الحقوق والمزايا المالية
2	موافقة	1.16	3.69	تحفز البنود الخاصة بالحقوق والمزايا المالية المعلمات على عمل بحوث علمية في تخصصها.	20	
5	موافقة	1.11	3.75	المتوسط الحسابي العام للبعد		
1	موافقة	0.99	3.73	تحفز البنود الخاصة بالتكليف المعلمة على تنفيذ برامج علاجية للمشكلات الدراسية لدى الطالبات المتعلقة بالمواد التي تدرسها.	21	التكليف
2	موافقة	1.11	3.64	تسهم البنود الخاصة بالتكليف في مبادرة المعلمة بعمل أنشطة تفاعلية في تخصصها لتحقيق الميزة التنافسية للمدرسة.	22	
7	موافقة	1.05	3.69	المتوسط الحسابي العام للبعد		
1	موافقة	1.01	3.80	تحفز البنود الخاصة بالنقل المعلمة على استخدام أحدث التقنيات والاستراتيجيات في مجال التدريس.	23	النقل
2	موافقة	1.07	3.67	تسهم البنود الخاصة بالنقل في قيام المعلمة بتوفير الموارد المادية اللازمة لها في تخصصها لضمان بقاءها في المدرسة.	24	
6	موافقة	1.04	3.74	المتوسط الحسابي العام للبعد		
1	موافقة	1.00	3.87	تحفز البنود المرتبطة بالنصاب التعليمي المعلمة على عمل خطط ملائمة في العمل.	25	النصاب التعليمي
2	موافقة	0.91	3.77	تجعل البنود المرتبطة بالنصاب التعليمي المعلمة تلجأ إلى دمج التعلم الإلكتروني مع التعليم التقليدي في تخصصها.	26	
3	موافقة	0.96	3.82	المتوسط الحسابي العام للبعد		
1	موافقة	1.07	3.78	تسهم البنود المرتبطة بالترقية في اطلاع المعلمة على أحدث التجارب العالمية في تخصصها.	27	الترقية
2	موافقة	1.00	3.76	تساعد البنود المرتبطة بالترقية المعلمة إلى اللجوء الى تقديم الدعم لزميلاتها في تخصصها.	28	
4	موافقة	1.04	3.77	المتوسط الحسابي العام للبعد		
موافقة		1.03	3.78	المتوسط الحسابي العام		

يتضح من الجدول (4-2) أن المتوسط العام لمحوّر دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التخصصي هو (3.78)، أي أنه أتى بدرجة موافقة، كما تبين أن المتوسطات الحسابية لأبواب اللائحة الوظيفية التعليمية الخاصة بهذا المحور تراوحت بين (3.69-3.86)، وقد تبين أن جميعها تقع بين فئة الدرجة موافقة، وجاء ترتيبها كما يلي: بالمرتبة الأولى (فترة التجربة) بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.98)، وبالمرتبة الثانية (التعيين) بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.03)، وبالمرتبة الثالثة (النصاب التعليمي) بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.96)، وبالمرتبة الرابعة (الترقية) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.04)، وبالمرتبة الخامسة (الحقوق والمزايا المالية) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.11)، وبالمرتبة السادسة (النقل) بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.04)، وبالمرتبة السابعة (التكاليف) بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.05). وترى الباحثة أن هذه النتائج توضح أهمية ودور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني



للمعلمات في الجانب التخصصي، حيث ما تضمنته اللوائح التنظيمية تحفزهن على السعي باستمرار للبحث عن أساليب لتطوير أدائهن المهني من خلال أخذ أكبر عدد من الدورات في مجال التخصص، والتطوير الذاتي للحصول على وظائف مميزة في مجال التعليم والترقية والحوافز وكسب ثقة المرؤوسين، كما أن ذلك يحفز المعلمات للخضوع إلى فترة تجربة وخصوصاً ذات الخبرات الحديثة والقليلة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة من خلال الممارسة العملية، كما أن ما تضمنته هذه اللوائح يجعلهن أكثر دافعية لوضع خطط ومبادرات متميزة لتحسين المستوى التعليمي وتحقيق أهدافه، والمطالعة المستمرة في التوجهات العالمية الحديثة لتوظيف استراتيجيات وأساليب تدريسية وتقنية تتوافق مع متطلبات العصر الحالي ومهاراته.

ويتفق ذلك مع دراسة السيد وخلف الله (2017) التي بينت العلاقة الارتباطية بين تحسين الأداء الوظيفي ولوائح العمل وإجراءاته، ودراسة العشري وسرور والديب (2021) التي بينت أثر القرارات واللوائح التنظيمية على معلمة وأوصت بمجموعة من المقترحات والتي من شأنها تجعل هذا الأثر كبيراً في تطوير الأداء التخصصي للمعلمة، وفي سياق ذلك بينت دراسة كل من البحراوي (2021) أن من أهم الأمور التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحفيز المعلمين على تحسين أدائهن الوظيفي ربطها بالكفاءة الإنتاجية للمعلمين والتنظيم وسد العجز في الكفاءة عن طريق تنمية وتطوير مهارات المعلمين وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، ودراسة غانيم والزهراني (2015) التي أكدت على أهمية النمو المعرفي في مجال التخصص لدى المعلم ليكون قادراً على تحقيق أهداف التعليم وفق التوجهات الحديثة، ودراسة مزرارة وشعباني وسيد (2017) التي بينت تحسين الأداء الوظيفي للمعلم يجب أن يكون من منطلق تمكين المعلمين من مواكبة التقدم وتمكينهم من مواجهة الثروة التقنية والمعرفية بشتى الوسائل والتقنيات الممكنة، بالإضافة إلى تقديم وسائل المعرفة الأمر الذي يستدعي أن يتقن المعلم توظيفها في عمله، ودراسة الديجاني (2011) التي بينت أن المعلم يحمل مسؤولية كونه أكاديمياً وذلك يتطلب منه أن يحقق تقدماً في مجال المعرفة وتحسين كفاياته والاستمرار في التنمية والتحسين، ويحمل مسؤولية أمام مؤسسته وذلك يتطلب منه التمكن من الجوانب الأكاديمية وخاصة التي تتعلق في مجال التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع، ويحمل مسؤولية تجاه مجتمعه وذلك يتطلب الاستجابة لمشكلات وحاجات مجتمعه كونه يمتلك المعرفة والخبرة.

عرض نتائج الإجابة عن السؤال الثالث للبحث:

نص السؤال الثالث للبحث على ما يلي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (التخصص، المؤهل العلمي، الرتبة التعليمية)؟"، تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لما يلي:

1. التخصص:

للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية- العلوم التطبيقية)، تم استخدام اختبار "T-Test" لعينتين مستقلتين، لاستجابات عينة البحث، والجدول (3-4)، يوضح النتائج في هذا الصدد.

جدول (3-4): المتوسطات والانحراف المعياري وقيمة "T-Test" تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث تعزى

لمتغير التخصص

المحور	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي.	العلوم الإنسانية	218	52.35	12.67	0.75	0.46	غير دالة
	العلوم التربوية	147	53.31	10.89			
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي.	العلوم الإنسانية	218	52.57	12.21	0.76	0.45	غير دالة
	العلوم التربوية	147	53.52	10.77			

يتضح من الجدول (3-4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (التخصص).



2. المؤهل العلمي:

للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم- جامعي- دراسات عليا)، تم استخدام اختبار "F" تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova)، والجدول (4-4) يوضح النتائج في هذا الصدد.

جدول (4-4): تحليل التباين تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي.	بين المجموعات	1094.09	2	547.05	3.87	0.02	دالة
	داخل المجموعات	51144.66	362	141.28			
	مجموع المربعات	52238.75	364				
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التخصصي	بين المجموعات	946.16	2	473.08	3.54	0.03	دالة
	داخل المجموعات	48411.13	362	133.73			
	مجموع المربعات	49357.30	364				

يتضح من الجدول (4-4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، وبإجراء اختبار شيفيه تبين أن هذه الفروق بين المعلمين اللاتي يحملن مؤهل دبلوم ومؤهل جامعي لصالح اللاتي يحملن مؤهل دبلوم حيث إن المتوسط الحسابي لهن في كلا المحورين على التوالي (56.06، 56.18)، بينما اللاتي يحملن مؤهل جامعي كان المتوسط الحسابي لهن في كلا المحورين على التوالي (51.93، 52.05).

3. الرتبة التعليمية:

للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الرتبة التعليمية (مساعد معلم/ معلم، معلم ممارس، معلم متقدم، معلم خبير)، تم استخدام اختبار "F" تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova)، والجدول (5-4) يوضح النتائج في هذا الصدد.

جدول (5-4): تحليل التباين تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الرتبة التعليمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي.	بين المجموعات	6563.73	3	2187.91	17.29	0.001	دالة
	داخل المجموعات	45675.02	361	126.52			
	مجموع المربعات	52238.75	364				
دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التخصصي	بين المجموعات	4496.97	3	1498.99	12.06	0.001	دالة
	داخل المجموعات	44860.33	361	124.27			
	مجموع المربعات	49357.30	364				

يتضح من الجدول (5-4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (الرتبة التعليمية)، وبإجراء اختبار شيفيه اتضح أن الفروق أتت لصالح المعلمين اللاتي يحملن مؤهل دبلوم أو أكثر إدراكاً لهذا الدور، حيث أن المتوسط الحسابي للمعلمين اللاتي يحملن مؤهل دبلوم على التوالي هو (60.63، 60.92)، بينما للرتبة مساعدات معلم على التوالي هي (56.36، 57.58)، وللمعلمين اللاتي يحملن مؤهل دبلوم أو أكثر إدراكاً لهذا الدور، حيث أن المتوسط الحسابي للمعلمين اللاتي يحملن مؤهل دبلوم أو أكثر إدراكاً لهذا الدور هو (50.27، 49.42)، وللمعلمين اللاتي يحملن مؤهل دبلوم أو أكثر إدراكاً لهذا الدور هو (56.62، 57.07).

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تدل على أن جميع المعلمين من كلا التخصصين يدركون أهمية تطبيق اللوائح



التنظيمية والالتزام بها في تحسين الأداء الوظيفي لديهن، ويتفق ذلك مع دراسة بني حمدان وبني حمدان (2021) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير التخصص، كما ترى الباحثة أن المعلمات ذات المؤهل العلمي الدبلوم هن أحرص على تحسين أدائهن الوظيفي للحصول على ترقية وحافز كون المؤهل العلمي لديهن أقل من الجامعي والدراسات العليا، وأيضاً ترى الباحثة أن المعلمات الخبيرات هن أقدر على إدراك هذه الأهمية من خلال ما يمتلكه من ممارسات وخبرة طويلة في مجال التعليم، وتتفق مع هذه النتائج دراسة الحربي (2018) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على أهمية التطوير المهني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح الأفراد الذين يمتلكون سنوات خبرة أكثر من 15 سنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على أهمية التطوير المهني تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح الأفراد الذين يمتلكون مؤهل علمي (دبلوم فأعلى).

خاتمة البحث:

ملخص نتائج البحث:

توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

1. أن المتوسط العام لمحور دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي هو (3.77)، أي أنه أتى بدرجة موافقة، وجاء ترتيب أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية الخاصة بهذا المحور على التوالي: فترة التجربة، ثم التعيين، ثم الحقوق والمزايا المالية، ثم الترقية، ثم التكليف، ثم النقل، ثم النصاب التعليمي.
2. أن المتوسط العام لمحور دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التخصصي هو (3.78)، أي أنه أتى بدرجة موافقة، وجاء ترتيب أبواب اللائحة الوظيفية التعليمية الخاصة بهذا المحور على التوالي: فترة التجربة، ثم التعيين، ثم النصاب التعليمي، ثم الترقية، ثم الحقوق والمزايا المالية، ثم النقل، ثم التكليف.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (التخصص).
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، لصالح اللاتي يحملن مؤهل دبلوم.
5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أفراد العينة في دور لائحة الوظائف التعليمية الجديدة في تحسين الأداء المهني للمعلمات في الجانب التربوي والتخصصي بمدينة أبها تعزى لمتغير (الرتبة التعليمية)، لصالح المعلمات الخبيرات.

توصيات البحث:

توصي الباحثة في ضوء النتائج بما يلي:

1. توعية المعلمات بضرورة الأخذ بجميع ما تضمنته اللوائح التنظيمية وتطبيقه لتحسين أدائهن الوظيفي في مجال العمل من خلال تطوير إمكاناتهن الذاتية والمهارية والبحث في المستجدات والتوجهات الحديثة التي ترتبط بمجال التخصص والسعي للالتحاق بالدورات التدريبية التي تزيد من خبراتهن التدريسية وتقديم المبادرات الإبداعية للتميز في العمل.
2. عمل دورات تدريبية للمعلمات في ضوء اللوائح التنظيمية لتحسين مستوى أدائهن الوظيفي في العمل.
3. العمل على تحديث اللوائح التنظيمية لمواكبة كل جديد في مجال تحسين الأداء الوظيفي.
4. تطبيق ما تضمنته اللوائح التنظيمية بشفافية في تقويم أداء المعلمات الوظيفي لتحفيزهن على مواصلة تحسين أدائهن بشكل دائم.
5. تقديم المحفزات المادية والمعنوية للمعلمات لزيادة دافعيتهن على الاستمرار في تطوير أدائهن الوظيفي في ضوء اللوائح التنظيمية المعتمدة من الوزارة.



مقترحات البحث.

تقترح الباحثة إجراء الدراسات المستقبلية التالية:

1. إجراء دراسة لتقويم الأداء الوظيفي للمعلمات بالمرحلة الابتدائية في ضوء اللوائح التنظيمية.
2. مقارنة اللوائح التنظيمية المعتمدة بالمملكة العربية السعودية للمعلم، والدول المتقدمة.
3. برنامج تدريبي لمعلمات المرحلة الابتدائية في ضوء اللوائح التنظيمية والمعايير المهنية وأثره في تحسين الأداء الوظيفي لديهن.

المراجع

1. أبو عشيبة، إيناس محمد؛ حجازي، عبد الحكيم ياسين (2018). درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديرها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27(3)، 344-361.
2. الأقرع، نور طاهر (2019). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(2)، 133-164.
3. البحراوي، فتحي مبروك (2021). فعالية برنامج تدريبي في تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف، 2(9)، 548-577.
4. البقمي، محمد مسحل (2019). واقع الممارسة المهنية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية في ضوء المعايير والمسارات المهنية للمعلمين. مجلة كلية التربية، 7(35)، 485-500.
5. بني حمدان، صفاء نواف؛ بني حمدان، إبراهيم نواف محمد (2021). المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.
6. الحربي، عمر راضي (2017). فاعلية برنامج التدريب على رأس العلم في رفع كفاءة أداء العاملين بفرق التدخل في حوادث انهيارات المباني والزلازل: دراسة ميدانية على العاملين بقيادة قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني وفروعها. [رسالة ماجستير]. جامعة نايف.
7. الحربي، فهد عيادة السنيني (2018). الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 16(1)، 367-400.
8. الدجاني، ماجدة (2011). أبعاد وتحديات النمو المهني للمعلمين. المؤتمر السنوي الثالث للمدارس الخاصة: أفاق الشراكة بين قطاعي العام والخاص. شركة طيف للخدمات التعليمية، 233-263.
9. زعاف، نصيرة (2022). تأثير انتاج أسلوب التمكين على الأداء الوظيفي في المنظمة: دراسة حالة فرع سونغاز بالمدينة. مجلة أفاق العلوم، 7(1)، 538-549.
10. السحبياني، إيمان عبد العزيز (2018). تقويم برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير العالمية للمسؤولية المهنية. دراسات في المناهج وطرق التدريس بجامعة عين شمس، 239(2)، 87-123.
11. السعود، راتب سلامة؛ حسنين، إبراهيم علي (2016). التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية "اتجاهات معاصرة". دار صفاء للنشر والتوزيع.
12. السيد، نهى خير؛ خلف الله، محمد عثمان (2017). لوائح العمل والجزاءات في القطاع الخاص ودورها في تفعيل الأداء وتحسين شروط وظروف العمل. [رسالة ماجستير]. كلية القانون، جامعة النيلين، السودان.
13. شاهين، عبد الرحمن (2014). مطالب التنمية المهنية المتوقعة من المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية بمصر، 2(157)، 333-374.
14. الشبلي، فراس سليمان؛ المومني، محمد عبد الله؛ موسى، أحمد السعودي؛ العجلوني، محمد اقبال (2017). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة: "دراسة حالة- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي- الأردن". مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية بجامعة القصيم، 10(2)، 275-319.
15. شحاتة، حسن والنجار، زينب (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. الدار المصرية اللبنانية.
16. صلاح الدين، نسرين صالح محمد (2020). تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج. مجلة البحث العلمي في التربية، 21(9)، 27-97.



17. العساف، صالح (١٩٨٩). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان.
18. العشري، إيناس غاروق؛ سرور، ياسمين حسين؛ الديب، راندا مصطفى (2021). القرارات واللوائح المنظمة لإدارة مرحلة رياض الأطفال وأثارها على معلمة الرياض: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية بجامعة كفر الشيخ، (100)، 524-552.
19. عطية، رحاب رمضان (2022). الرصيد المعرفي وأثره على الأداء الوظيفي حسب آراء أمناء المكتبات بجامعة عمر المختار: دراسة ميدانية. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 33(33)، 301-332.
20. العنزي، وفاء فهد (2020). الممارسات التدريسية لمعلمات الفيزياء في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية، 36(4)، 434-464.
21. الغامدي، سلوى عبد الخالق؛ شمسي، محمد أنس (2022). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي (دراسة حالة- شركة المجدوعي القابضة). المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 3(35)، 189-215.
22. غباين، اسحاق (2004). برنامج مقترح لتدريب معلمي التكنولوجيا في مرحلة التعليم الأساسي العليا في فلسطين بناء على احتياجاتهم التدريبية. [رسالة ماجستير]. كلية التربية. فلسطين.
23. غانيم، مهني؛ الزهراني، عبد الله (2015). تطوير الأداء المهني لمعلم المعلم بكليات التربية (مؤشر لضمان الجودة والاعتماد). مجلة بحوث التربية النوعية بمصر، (38)، 2-19.
24. فطافطة، مجدي عبد المعطي سلمان (2019). أساليب التحفيز من قبل مديري المدارس ودورها في تحسين أداء المعلمين في محافظة الخليل. [رسالة ماجستير]. جامعة القدس. فلسطين.
25. قرياس، الحسين (2019). السلوك الإشرافي للمشرف التربوي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلم المدرسة الابتدائية. دراسات جامعة عمار ثلجي بالأغواط، 57، 106-119.
26. الكيلاني، مصطفى (2012). دور القوانين والتشريعات في تدعيم الإبداع الإداري لدى القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي بمصر: دراسة تفويجية. [رسالة ماجستير]. كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر.
27. المؤتمر الأول للجمعية السعودية العلمية للمعلم (جسم). (2019). المعلم متطلبات التنمية وتحديات المستقبل. المقام من 7-14/4/1441هـ، جامعة الملك خالد، أبها.
28. محمد، أحمد نبيه؛ موسى، جمال رمضان (2013). بناء مقياس لأداء المهني المدرب الرياضي. المجلة العلمية للتربية الدينية والرياضية بمصر، (67)، 32-116.
29. مزرارة، نعيمة؛ شعباني، مليكة؛ سيد، نوال (2017). برنامج إعداد معلم اللغة العربية قبل الالتحاق بالخدمة في المدارس العليا للأستاذة بالجزائر في ضوء متطلبات التنمية المهنية للمعلمين: دراسة تفويجية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة المعلمين. المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية جامعة 6 أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب، بعنوان: مستقبل أعداد المعلم وتنميته في الوطن العربي، مصر، 6(2)، 1589-1616.
30. المنيزل، محمد حسن (2022). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهات نظر المديرين أنفسهم. مجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (11)، 1-52.
31. نوافله، وليد حسين؛ السلمي، أحمد عوض الله (2018). درجة تحقق معايير الجودة في الموصفات التعليمية لمعلمي العلوم للمرحلة الثانوية في محافظة جدة كما يقدروها طلبتهم ذوو التحصيل المرتفع. علوم تربوية، 45(22)، 490-511.
32. وزارة التعليم (١٤٤٢). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام. وزارة التعليم.
33. Village-Honolulu (2021). Hawaii International Conference on Education, 19th annual. 4- 7 JAN2021, Hawaii.