

**Journal of University Studies for inclusive Research**  
**Vol.1, Issue 18 (2022), 3317- 3346**  
**USRIJ Pvt. Ltd.,**

## نموذج مقترح لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي

في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم لمقاطعة أونتاريو- كندا

جوزاء بنت محمد المشيقح

### ملخص

تهدف الدراسة إلى تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم لمقاطعة أونتاريو- كندا لأن عملية تقويم الأداء الوظيفي للمعلم بأنه المرجع الرئيسي في بناء وتنفيذ برامج الأعداد والتأهيل والتطوير، وقد لوحظ أن هنالك جوانب لم يتطرق لها النموذج السعودي رغم أنه ينبغي استثمار نموذج التقويم لتحديد جوانب الضعف والقوة في أداء المعلمين وذلك للمساعدة في تحسينه كما ذكرت مقاطعة أونتاريو صمم ليشجع على التعليم والنمو المهني وتحديد الفرص للحصول على دعم إضافي لتطوير وكانت مشكلة البحث يمكن استخلاصها في التساؤل التالي: " ما العناصر المقترحة لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم لمقاطعة أونتاريو- كندا؟". وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وهو المنهج المناسب للدراسة والعينة تكونت من (100) معلم لحساب الخصائص السيكومترية للأداة، و (120) معلم كعينة أساسية من المشاركين في الدراسة. وكانت من نتائج الدراسة أن هناك تفاوت في تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم، حيث تراوحت متوسطات استجاباتهم ما بين

(2.79 - 3.32) وهذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط والمرتفع، حيث جاءت العبارة " يشرك الآخريين في اتخاذ القرار" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.32)، يلي ذلك جاءت العبارة " يُعد الجدول الدراسي قبل بداية الفصل الدراسي" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.25)، وفي الرتبة الثالثة جاءت العبارة " يراعي الفروق الفردية بين المعلمين" بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.16)، وجاءت العبارة " يشرك المعلمين في وضع الخطة السنوية للمدرسة)، وهذه القيمة تشير أن درجات تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم مرتفعة ومتوسطة في بعض الأحيان.

الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي ، المعلم ، التقويم ، السعودي ، التطوير

## Abstract

The study aims at evaluating the job performance of the Saudi teacher in the light of evaluating the job performance of the teacher for the province of Ontario - Canada because the process of evaluating the job performance of the teacher is the main reference in building and implementing preparation, rehabilitation and development programs, and it was noted that there are aspects that the Saudi model did not address, although the model should be invested The evaluation to identify the weaknesses and strengths in the performance of teachers in order to help improve it, as reported by the province of Ontario, was designed to encourage education and professional growth and to identify opportunities for additional support for

development. The research problem could be drawn in the following question: “What are the proposed elements for evaluating the job performance of the Saudi teacher in light of the teacher job performance evaluation for the province of Ontario - Canada?”. The researcher followed the descriptive approach, which is the appropriate method for the study and the sample was formed from (100) teachers to calculate the psychometric properties of the tool, and (120) teachers as a basic sample of participants in the study. The results of the study were that there is a discrepancy in evaluating the job performance of the Saudi teacher in light of evaluating the job performance of the teacher. The first rank with an arithmetic average of (3.32), followed by the phrase “the academic schedule is prepared before the beginning of the semester” came in the second rank with an arithmetic average of 3.25, and in the third rank came the phrase “taking into account individual differences between teachers” with an arithmetic average of 3.16. The phrase “involves teachers in setting the school’s annual plan,” and this value indicates that the grades of evaluating the job performance of the Saudi teacher in light of evaluating the teacher’s job performance are high and sometimes medium.

**Keywords:** Job performance, teacher, evaluation, Saudi, development

## المقدمة

تسعى دائما المملكة العربية السعودية للتطوير في شتى المجالات وخاصة التعليم العام حيث تبذل وزارة التعليم جهدا جبارا لجعل مخرجات التعليم السعودي مواكبة للتغيرات التي يشهدها العالم بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة وبما أن المعلم هو الركن الأساسي في النظام التعليمي وإن نجاح العملية التربوية والتعليمية تقع أولاً على أكتاف المعلمين فلا بد من العمل على رفع مستوى أداء المعلم من خلال إعداد برامج للمعلم وتطويره المهني في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ويتضح ذلك من خلال تقويم المعلم للمهارات التدريسية. حيث سعت وزارة التعليم بوضع عدة برامج كبرنامج التطوير المهني النوعي " خبرات " وبرنامج التطوير المهني الصيفي و برنامج التطوير المهني وفق الرؤية السعودية اليابانية ٢٠٣٠ ومبادرة " منتدى المعلمين الدولي " ومبادرة " التعليم المعتمد على الكفايات" لرفع كفاءتهم التعليمية والتخصصية وتطوير قدراتهم مهنيا في ضوء مفهوم الكفايات والمهارات والمتغيرات المعاصرة. فتبرز أهمية قطاع التعليم العام في المملكة العربية السعودية وعلاقته بتنمية الاقتصاد الوطني من خلال وضعه ضمن إطار رؤية ٢٠٣٠ ويدعم هذا الكثير من التجارب التي جرت على أرض الواقع منها ما ذكره كراجه (١٩٩٧م) من أن " التجارب أكدت أن التعليم يعد عاملا أساسيا في نمو الاقتصاد الياباني وتطوره فقد أثبتت الدراسة التي أشار إليها فيوجي Fyoji في مقاله عن التعليم كعامل أساسي في نمو الاقتصاد الياباني أن ٢٥٪ من الزيادة في الدخل القومي في الفترة ١٩٣٠م - ١٩٥٥م تعزى الى أثر التعليم. ويمثل المعلم أحد أهم عناصر المنظومة التعليمية التي ينبغي أن يشملها هذا التطوير.

ويعد الاهتمام بتطوير أسلوب تقييم الأداء الوظيفي للمعلم من أهم عناصر تطوير التعليم عموماً والمعلم بصفة خاصة ويدعم هذا الكثير من التجارب التي جرت على أرض الواقع منها ما ذكره د. القمزي (١٤٣٠هـ) في مقاله "أن عملية تقييم الأداء الوظيفي للمعلم بأنه المرجع الرئيسي في بناء وتنفيذ برامج الأعداد والتأهيل والتطوير فكما كانت عملية تقييمية دقيقة وصادقة كانت مؤشراً قوياً للدلالة على مدى فاعلية النظام التربوي". وهذا مما يؤدي إلى تطوير المهارات التدريسية للمعلم والارتقاء بمستواه التعليمي. وأيضاً قد أشار السيد وميخائيل كما ذكر الحماس (١٤٢٩ هـ) إلى "أن التقييم والتعليم جانبان لعملية واحدة متكاملة فهو جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية ويرتبط بسائر عناصرها ومكوناتها ويؤثر سلباً وإيجابياً في مسارها ونتائجها". وقد تبين من خلال دراسات وتجارب سابقة أن هناك علاقة وثيقة بين تقييم الأداء الوظيفي للمعلم وبين تخطيط وتنفيذ وتقييم هذه البرامج مما يعكس مباشرة على تحقيق النمو المهني للمعلم وبالتالي الارتقاء بمستوى المتعلمين وأكد ذلك ما خلص إليه الثبيتي (١٤١٦هـ) بعد مناقشة أهداف تقييم المعلم حيث أشار إلى "أن اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط برامج الإعداد والتدريب المهني للمعلمين يعتمد اعتماداً كلياً على نتائج عملية تقييم المعلم".

نظام تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين في مقاطعة أونتاريو صمم ليشجع على التعليم والنمو المهني وتحديد الفرص للحصول على دعم إضافي لتطوير المعلم فإن تقييم أداء المعلمين جزء لا يتجزأ من سلسلة التعلم المهني التي تدعمها ممارسات التعليم والتعلم والتقييم الفعال. إطار التقييم لممارسات المعلمين تكون بطريقة تلبى احتياجاتهم المهنية وتكون لديهم الفرصة للانخراط في التبادلات المهنية وتعزيز النمو المستمر والتنمية والحوار المهني.

## مشكلة الدراسة

المعلم السعودي يعتبر الركيزة الأساسية في التعليم فقد احتل تقويم أداء المعلم مكانته من بين قائمة مواضيع البحوث والدراسات التربوية فمن خلال ملاحظة الباحث وجود قصور في طريقة التقويم للمعلم السعودي الذي يشعر بعض المعلمين السعوديين بالقلق من التقويم وعدم الثقة بالنفس الذي قد ينعكس سلبا على أدائهم أثناء الزيارات الصفية وكثرة عدد المقيمين للمعلم أصبح هناك قلة دافعية المعلمين نحو التطوير والتحسين في أدائهم بعد تلقيهم درجات منخفضة لأدائهم الوظيفي خلال العام الدراسي وايضا زيادة العبء على المشرف التربوي للقيام بالزيارات الصفية لجميع المعلمين الذين يشرف عليهم، مما يجعل المشرف يؤدي الزيارة الصفية حتى في حال أن المعلم غير مستعد لهذه الزيارة لأي سبب كان سواء أسباب داخلية في حدود المدرسة أو أسباب خارجية، مما يجعل اتخاذ الحكم على المعلم في هذه الحالة أقل اتصالا بواقع المستوى الحقيقي للمعلم.

من خلال البحث في الدراسات السابقة لوحظ قلة الدراسات السعودية حول تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين، مما يجعل هذه الدراسة إضافة جيدة في هذا المجال، وإن تقويم الاداء الوظيفي للمعلم يتضمن بعض الفقرات التي قد تتداخل معها العوامل الشخصية والعلاقات بين المعلم وقائد المدرسة، لذلك جاء هذا الدراسة لاقتراح نموذج للتقويم بحيث يكون أكثر موضوعية وطريقة جديدة قد تكون نقله نوعيه في مستوى أداء المعلم ويكون المعلم أكثر فعالية نحو التدريس.

من خلال مقارنة الباحث بين نموذج لطريقة تقييم الأداء الوظيفي للمعلم في المملكة العربية السعودية وطريقة تقييم الأداء الوظيفي للمعلم في مقاطعة أونتاريو-كندا، لوحظ أن هنالك جوانب لم يتطرق لها النموذج السعودي رغم أنه ينبغي استثمار نموذج التقييم لتحديد جوانب الضعف والقوة في أداء المعلمين وذلك للمساعدة في تحسينه كما ذكرت عدة دراسات منها دراسة الثبتي (١٤١٣هـ)، ودراسة الثبتي (١٤١٦هـ) ودراسة القرني (١٤١٣هـ) ودراسة الزايدي (١٤٢٣هـ)، ودراسة قاضي ومبارك (١٤١٣هـ) ودراسة البريكان (١٤٢٣هـ).

يمكن استخلاص مشكلة البحث في التساؤل التالي:

" ما العناصر المقترحة لتقييم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقييم الأداء الوظيفي للمعلم

لمقاطعة أونتاريو - كندا؟"

أسئلة الدراسة :

- ما مجالات الاستخدامات المختلفة لتقييم الأداء الوظيفي كما يراها المعلمين في مقاطعة أونتاريو؟

- ما أهم العوامل التي يري المعلمين أنها تساعد علي تفعيل استخدامات تقييم الأداء الوظيفي في مقاطعة

أونتاريو؟

- ما هي رؤية المعلمين تجاه أهم المعوقات التي تحد من فاعلية استخدام تقييم الأداء الوظيفي في مقاطعة

أونتاريو؟

## أهداف الدراسة :

سعت الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف علي أهمية استخدامات المختلفة لتقويم الأداء الوظيفي في مقاطعة أونتاريو
- 2- تحديد أهم المعوقات التي تحد من فاعلية استخدام تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي
- 3- كشف أهم العوامل التي تساعد علي تفعيل استخدامات تقويم الأداء الوظيفي بمنطقة اونتاريو

## أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- الارتقاء بطريقة عملية تقويم المعلم والاستفادة من الطريقة الكندية لتقويم أداء المعلم التي تنبثق من أهمية عملية التقويم نفسها للمعلم السعودي.
- يساعد هذا البحث من تقليل العبء الذي يواجه المشرف التربوي في الميدان التعليمي كالزيارات الصفية للمعلمين الذين يشرف عليهم من الأمور التي قد يعجز أحيانا عن تنفيذها بالشكل المطلوب.
- يقل إحساس المعلم بأدائه إذا تلقاه على هيئة درجات في نهاية العام الدراسي، مما يقلل دافعية المعلمين نحو التحسين والتطوير، فمن خلال هذه الدراسة سنعزز مفهوم التقويم الوصفي أكثر من الدرجات.



لذلك في حال توكيل قائد المدرسة بالتقييم المعلمين، فإنه ستركز دور المشرف على الأمور التطويرية أكثر مثل اقامة الدورات للمعلمين.

#### **حدود الدراسة:**

#### **- الحدود الموضوعية**

اقترحت هذه الدراسة بطاقة تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم لمقاطعة أونتاريو - كندا.

#### **- الحدود المكانية**

اقتصرت هذه الدراسة على مقاطعة أونتاريو.

#### **- الحدود الزمانية**

تم إجراء هذه الدراسة خلال عام ٢٠١٨ م.

#### **منهج الدراسة**

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي.

## مصطلحات الدراسة

### التقويم:

هناك مصطلحان في اللغة وهما التقييم والتقويم, فالتقييم هو: تحديد القيمة والقدر, أما الكلمة الثانية وهي التقويم ففيها هذا المعنى بالإضافة إلى معانى التعديل والتحسين والتطوير.

وفى إطار هذا المفهوم تصبح وظيفة المؤسسة التعليمية ليست قاصرة على الحكم على المتعلم بالنجاح أو الفشل من خلال نظام الامتحانات التقليدي بل أن مهمة المعلم ودوره تشبه أقرب إلى مهمة الطبيب لا تقتصر على مجرد قراءة ميزان الحرارة أو مقياس ضغط الدم وإنما يتجاوز ذلك التشخيص إلى العلاج.

لذا يمكن القول بأن التقييم هو مجرد إصدار أحكام أما التقويم فيتضمن إصدار الأحكام مقترنة بخطط تعديل المسار وتصويب الاتجاه في ضوء ما تسفر عنه البيانات من معلومات .

ويمكننا تعريف التقويم بأنه عملية تخطيط للحصول على معلومات أو بيانات أو حقائق عن موضوع معين (المتعلم مثلاً) بطريقة علمية لإصدار حكم عليه بغرض التوصل إلى تقديرات كمية و أدلة كيفية تسهم في اتخاذ أو اختيار القرار الأفضل والتحسين.

### الأداء الوظيفي:

يُشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى تلك العملية الإدارية الشاملة التي تهدف بصورة مباشرة إلى الإصلاح، والتطوير، والتنمية، والنهوض بالأداء الوظيفي، بناءً على النتائج التي تقدمها عملية التقييم الشامل لهذا الأداء، وذلك بهدف الانتقال من واقع إلى واقع أفضل منه، من خلال التعامل مع الثغرات ومواطن الضعف المتعددة، والتغلب عليها، وذلك ابتداءً من تحديد المستويات الأدائية التي يتم توقعها، وصولاً إلى مراحل تطوير الأداء، وسندك فيما يأتي أبرز العناصر التي يضمها جانب تقييم الأداء الوظيفي.

### المعلم:

ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تعليم الأبناء، وتربيتهم، وهو مُوظَّف من قِبَل جهات حكوميّة في الدولة، حيث يحصل على مقابل مادّي (راتب) للخدمات التي يُقدِّمها.

كما أنّ المُعلِّم يُعرَّف أيضاً بأنه: الشخص الذي يحظى بتأهيل علمي، ويتم اختياره من قِبَل المجتمع؛ ليتولّى عملية تعليم الأبناء، وتزويدهم بالخبرات، والمعارف التي يتم إعدادها بواسطة مُختصّين؛ لتحقيق أهداف فلسفة التربية لذلك المجتمع، كما يُمثّل المُعلِّم حلقة الوصل بين المُتعلِّم، والمجتمع؛ ولذلك يسعى دائماً إلى تسخير قدراته الجسديّة، والذهنيّة في سبيل تحقيق المواءمة بين مُتطلّبات الفرد، والمجتمع؛ حتى يعمل معاً وفق تناسق رائع.

## الدراسات السابقة:

دراسة البلوي (2008) تهدف الدراسة إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، كما هدفت إلى التعرف على تصورات المبحوثين لمستوى التمكين الإداري على تصورات المبحوثين باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم . واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة استبانة الدراسة والتي تكونت من فقرات عددها من (53) فقرة تم التأكد من دلالات صدقها وثباتها حيث بلغ معامل الثبات لكل من التمكين الإداري (89 %) والأداء الوظيفي (91 %) وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الوجه لتبلغ عينة الدراسة (372) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين، وإن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي . عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة . وأوصت الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الدراسات لتقصي أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي.

وفي دراسة العوائد ( 2001 ) هدفت إلى تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان، وذلك في ضوء المهام الموكلة لهم كما يراها العاملون في تلك المديريات، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة هذه القيادات لتلك المهام تعزى للمتغيرات (الخبرة، نوع الوظيفة، المؤهل العلمي)، وكانت عينة الدراسة من (170) مدير دائرة ونائب مدير، ورئيس قسم في وزارة التربية والتعليم، وقد طور الباحث استبانة مكونة من(80) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (مجال المهام الإدارية، والمهام الفنية، والمهام الإنسانية، والمهام التصورية). وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج هي: كانت درجة ممارسة القيادات الإدارية في مديريات التربية العمانية للمهام الموكلة لهم متوسطة .وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادات للمهام الموكلة لهم تعزى لمتغير الوظيفة لأفراد العينة لصالح نائب المدير .عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادات الإدارية للمهام الموكلة إليهم تعزى إلى المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة .

كما أجرى قواسمه (2003) دراسة هدفت إلى تقييم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة من قبل المعلمين في المدرسة، فقد تكونت عينة الدراسة من (33) مديراً ومديرة و(432) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الابتدائية والإعدادية في البحرين. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :مستوى الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس بلغ قيمة دون المستوى المتوقع بقليل .كما أن الدراسة أكدت أنه لا توجد فروق جوهرية في مستوى الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الابتدائية والإعدادية تبعا للتفاعل ما بين متغير الجنس والمدرسة.

وأجرت اليازجين (2003) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة صراع الدور بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن ومديرياتها. وتكونت عينة الدراسة من 326 مديراً ومديرة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى صراع الدور لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، كان أقل من المتوسط، وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية كان متوسطاً، وتوصلت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 05.0 بين المديرين والمديرات على بعد الأداء الوظيفي تعود لمتغير الجنس، أما متغيرات الخبرة والمؤهل العلمي فقد أظهرت النتائج أن هنالك أثراً ذا دلالة إحصائية لتلك التغيرات على الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة.

وفي دراسة قام بها كل من العميرة و أبو غرة (2004) هدفت إلى معرفة أداء مديري المدارس ومديراتها في منطقتي عين الباشا وجنوب عمان التعليميتين في القيام بأدوارهم المتوقعة من وجهة نظرهم، ومعرفة إذا كان لمتغير الجنس اثر في هذه الفاعلية بالإضافة إلى معرفة إذا كان لمتغير السلطة المشرفة والمؤهل العلمي أثر في فاعلية المديرين في القيام بأدوارهم. فقد تكونت عينة الدراسة من (91) مديراً ومديرة، وقد طور الباحث استبانة شملت عدة مجالات وهي (مجالات تتعلق بأدوار المديرين في مجال الإشراف التربوي، النمو المهني للمعلمين، التخطيط، التقويم، المجتمع المحلي، شؤون التلاميذ). وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فعالية المديرين والمديرات في القيام بأدوارهم المتوقعة تعود لمتغير الجنس. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فعالية قيام المديرين والمديرات بأدوارهم المتوقعة تعود

لمتغير السلطة المشرفة ولصالح مديري مدارس وكالة الغوث ومديراتها . عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فعالية قيام المديرين والمديرات بأدوارهم المتوقعة تعود إلى المتغير المؤهل العلمي .

ودراسة قام بها (Schoob 2000) ، بعنوان: "الشخصية والأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية". هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الشخصية والأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية لدى مدراء بعض المؤسسات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكونت عينة الدراسة من (212) مديراً ومديرة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من بعض المؤسسات التربوية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الشخصية التي تتميز بالنظرة الإيجابية والتنظيم والمرونة تقلل من الضغوطات التي يتعرض لها المدراء، وتسهل الأداء الوظيفي. وبينت هذه الدراسة أن الشخصية التي لا تتميز بالنظرة الإيجابية والتنظيم والمرونة تزيد من الضغوطات التي يتعرض لها المدراء، وتعيق أداءهم الوظيفي .

دراسة قام بها (Towajz 2000) ، بعنوان: "استطلاع العلاقة بين التميز في الأداء الوظيفي والتميز في جودة الحياة". استطلعت هذه الدراسة العلاقة بين التميز في الأداء الوظيفي والتميز في جودة الحياة وتكونت عينة الدراسة من (342) معلماً ومعلمة موزعين على (22) مدرسة في إحدى الولايات الأمريكية، وتم في هذه الدراسة إجراء مجموعة من المقابلات للمعلمين والمعلمات لاستطلاع تصوراتهم حول جودة الحياة والعلاقة مع الأداء الوظيفي لهم، وخلصت الدراسة إلى أن العوامل المساهمة في جودة الحياة هي: العلاقة الأسرية، النشاط البدني، ووقت الفراغ، الإسهام القيم في العمل. وبينت الدراسة أن المتطلبات الضرورية لجودة الحياة والتميز في

الأداء الوظيفي للمعلمين هي: وجود التزام بنمط حياتي متوازن، وجود علاقات داعمة، المشاركة في الأنشطة البدنية، وجود فاعلية ونجاعة في أدوار العمل.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

تم انتقاء (100) معلم لحساب الخصائص السيكومترية للأداة، و (120) معلم كعينة أساسية من

المشاركين في الدراسة.

#### أداة الدراسة

استخدم الباحث في دراسته الأداة التالية:

#### مقياس تقويم الأداء الوظيفي

#### مبررات إعداد المقياس:

(1) معظم الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة غير ملائمة من حيث الصياغة اللفظية.

(2) معظم الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة غير ملائمة من حيث طول العبارة نفسها،

والتعامل مع عبارات طويلة جداً يؤدي إلى ملل وتعب المعلمات.

(3) معظم المفردات والأبعاد فى المقاييس السابقة غير مناسبة لطبيعة عينة الدراسة.

وبناء على ما سبق قام الباحثون بإعداد مقياس تقويم الأداء الوظيفي.

ولإعداد المقياس قام الباحث بالآتى:

أ- الإطلاع على الأطر النظرية والكثير من الدراسات السابقة التى تناولت تقويم الأداء الوظيفي.

ب- تم الإطلاع على عدد من المقاييس التى استُخدمت لقياس تقويم الأداء الوظيفي.

ج — فى ضوء ذلك قام الباحث بإعداد مقياس تقويم الأداء الوظيفي فى صورته الاولية، مكوناً من (12) مفردة.

وقد اهتم الباحث بالدقة فى صياغة أبعاد وعبارات المقياس، بحيث لا تحمل العبارة أكثر من معنى،

وأن تكون محددة وواضحة بالنسبة للحالة، وأن تكون واضحة ومفهومة، وأن تكون مصاغة باللغة العربية، وألا

تتشتمل على أكثر من فكرة واحدة، مع مراعاة صياغة العبارات فى الاتجاه الموجب.

**الخصائص السيكومترية لمقياس تقويم الأداء الوظيفي:**

**أولاً- حساب صدق المقياس:**

**1- صدق المحكمين:**

تمّ عرض المقياس فى صورته الأولية على عدد من أساتذة متخصصين، وتم إجراء التعديلات المقترحة

بحذف بعض المفردات والتى قل الاتفاق عليها عن (80%) بين المحكمين وإعادة صياغة مفردات أخرى

وفق ما اتفق عليه المحكمون، وبناء على ذلك لم يتم حذف أي مفردة لأن نسبة الاتفاق لم تقل عن (80%).

ثانياً- ثبات المقياس:

### 1- طريقة إعادة التطبيق:

وتمّ ذلك بحساب ثبات مقياس تقويم الأداء الوظيفي من خلال إعادة تطبيق المقياس بفاصل زمني قدره أسبوعين وذلك على عينة التحقق من الكفاءة السيكومترية، وتم استخراج معاملات الارتباط بين درجات العينة باستخدام معامل بيرسون (Pearson)، وكان معامل الارتباط (0.87) وهو دالة عند (0.01).

### 2- طريقة معامل ألفا .كرونباخ:

تمّ حساب معامل الثبات لمقياس تقويم الأداء الوظيفي باستخدام معامل ألفا - كرونباخ وكانت القيمة (0.765) وهي مرتفعة.

### 3- طريقة التجزئة النصفية:

قام الباحث بتطبيق مقياس تقويم الأداء الوظيفي على عينة التحقق من الكفاءة السيكومترية التي اشتملت (100) معلم، وتم تصحيح المقياس، ثم تجزئته إلى قسمين، القسم الأول اشتمل على المفردات الفردية، والثاني على المفردات الزوجية، وذلك لكل معلمة على حدة، فكانت قيمة مُعامل سبيرمان - براون، ومعامل جتمان العامة للتجزئة النصفية مرتفعة، حيث تدل على أنّ المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبيان ذلك في الجدول (1):

### جدول (1)

مُعاملات ثبات مقياس تقويم الأداء الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية

جتمان	سبيرمان - براون
0.745	0.817

يتضح من جدول (1) أنَّ معاملات ثبات المقياس الخاصة بكل بعد من أبعاده بطريقة التجزئة النصفية

سبيرمان — براون متقاربة مع مثيلتها طريقة جتمان، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه لتقويم الأداء الوظيفي.

ثالثاً - الاتساق الداخلي:

- الاتساق الداخلي للمفردة مع الدرجة الكلية:

وذلك من خلال درجات عينة التحقق من الكفاءة السيكومترية بإيجاد معامل ارتباط بيرسون

(Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية والجدول (2) يوضح ذلك:

## جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية على مقياس تقويم الأداء الوظيفي

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
<b>**0.509</b>	7	<b>**0.612</b>	1
<b>**0.457</b>	8	<b>*0.202</b>	2
<b>**0.532</b>	9	<b>**0.531</b>	3
<b>**0.698</b>	10	<b>**0.589</b>	4
<b>**0.618</b>	11	<b>**0.609</b>	5
<b>**0.598</b>	12	<b>*0.206</b>	6

\* دالة عند مستوى دلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من جدول (2) أنَّ كل مفردات مقياس تقويم الأداء الوظيفي معاملات ارتباطها موجبة ودالة

إحصائياً عند مستويين (0.01، 0.05)، أي أنها تتمتع بالاتساق الداخلي.

### تعليمات المقياس:

(1) يجب عند تطبيق المقياس خلق جو من الألفة مع من يقوم بتطبيق المقياس، حتى ينعكس ذلك على

الصدق في الإجابة.

(2) يجب على القائم بتطبيق المقياس توضيح أنه ليس هناك زمن محدد للإجابة، كما أن الإجابة ستحاط

بسرية تامة.

(3) يتم التطبيق بطريقة فردية، وذلك للتأكد من عدم العشوائية في الإجابة.

(4) يجب الإجابة عن كل العبارات لأنه كلما زادت العبارات غير المجاب عنها انخفضت دقة النتائج.

### طريقة تصحيح المقياس:

حدد الباحث طريقة الاستجابة على المقياس بالاختيار من خمس استجابات (غالبا، دائما، أحيانا،

نادرا، أبدا) على أن يكون تقدير الاستجابات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بتقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم:

جدول (3)

تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم

الترتيب	كا <sup>2</sup>	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	غالبا			
1	27.417	3.32	8	21	43	20	28	ك	يشرك الآخرين في اتخاذ القرار	1
			6.7	17.5	35.8	16.7	23.3	%		
8	55.250	2.99	9	28	54	13	16	ك	يعالج المشكلات المدرسية	2
			7.5	23.3	45.0	10.8	13.3	%		
10	7.417	2.94	20	25	35	22	18	ك	ينبه منسوبي المدرسة المتأخرين عن الدوام الرسمي	3
			16.7	20.8	29.2	18.3	15.0	%		

الترتيب	كا <sup>2</sup>	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	غالبا			
11	9.083	2.85	25	24	27	32	12	ك	يشرك المعلمين في وضع الخطة السنوية للمدرسة	4
			20.8	20.0	22.5	26.7	10.0	%		
9	18.250	2.95	15	28	40	22	15	ك	يضع معايير دقيقة لتقويم الأعمال المدرسية	5
			12.5	23.3	33.3	18.3	12.5	%		
7	26.333	3.01	10	44	20	26	20	ك	يشرح خطة النشاط المدرسي للعاملين	6
			8.3	36.7	16.7	21.7	16.7	%		
3	6.083	3.16	14	26	29	28	23	ك		7

الترتيب	كا <sup>2</sup>	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	غالبا			
			11.7	21.7	24.2	23.3	19.2	%	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين	
4	7.250	3.14	16	28	21	33	22	ك	يوزع المواد الدراسية على المعلمين وفقاً لتخصصاتهم	8
			15	28	14	37	26	ك	يُعد الجدول الدراسي قبل بداية الفصل الدراسي	9
2	15.417	3.25	12.5	23.3	11.7	30.8	21.7	%		
5	16.417	3.12	10	29	35	28	18	ك		10

الترتيب	كا <sup>2</sup>	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	غالبا			
			8.3	24.2	29.2	23.3	15.0	%	يحدد مهام جميع العاملين في المدرسة	
6	39.750	3.08	12	20	51	20	17	ك	ينظم السجلات	11
			10.0	16.7	42.5	16.7	14.2	%	الإدارية بطريقة صحيحة	
12	6.417	2.79	31	24	20	29	16	ك	يشجع المعلمين على توظيف خامات البيئة في إعداد وسائل تعليمية	12
			25.8	20.0	16.7	24.2	13.3	%		
3.05			المتوسط العام							

يتضح من الجدول (3) أن هناك تفاوت في تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم، حيث تراوحت متوسطات استجاباتهم ما بين (2.79 - 3.32) وهذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط والمرتفع، حيث جاءت العبارة " يشرك الآخريين في اتخاذ القرار " في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.32)، يلي ذلك جاءت العبارة " يُعد الجدول الدراسي قبل بداية الفصل الدراسي " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.25)، وفي الرتبة الثالثة جاءت العبارة " يراعي الفروق الفردية بين المعلمين " بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.16)، وجاءت العبارة " يشرك المعلمين في وضع الخطة السنوية للمدرسة " بالرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.85)، وجاءت العبارة " يشجع المعلمين على توظيف خامات البيئة في إعداد وسائل تعليمية " بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.79)، وهذه القيمة تشير أن درجات تقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم مرتفعة ومتوسطة في بعض الأحيان.

## المقترح :

١ - أن يتم إجراء بحث تجريبي للتحقق من فاعلية البطاقة المقترحة في هذا البحث في تحسين الأداء الوظيفي للمعلم في المملكة العربية السعودية.

٢ - إجراء المزيد من الدراسات حول النموذج لتقويم أداء المعلم.

٣ - إجراء دراسة مقارنة بين بطاقة تقويم أداء المعلم في المملكة العربية السعودية وبطاقة تقويم أداء المعلم في مقاطعة أونتاريو.

## التوصيات :

١ - الاستفادة من بطاقة التقويم المقترحة كأداة لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي.

٢ - إشراك المعلمين في وضع خططهم التطويرية السنوية ليتم تحديد الاحتياج التدريبي في ضوء الخطط من قبل الأشراف التربوي وإدارة التدريب والابتعاث.

٣ - أن تتم مناقشة فردية مع المعلم قبل الزيارة الصفية لتقويم الأداء الوظيفي.

٤ - الاكتفاء بالتقويم الوصفي وليس الرقمي عند تعبئة نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين.

٥ - تقويم الأداء الوظيفي للمعلم يكون من قبل المدير فقط لتقليل الضغط النفسي على المعلم وتقليل العبء على المشرف التربوي.

٦- تقليل عدد الزيارات الصفية للمعلمين عند تقييم الأداء الوظيفي وذلك منع عزوف بعض المعلمين من الزيارات الصفية ويساعد المعلمين على التركيز على عملهم.

٧- الاستفادة من المهارات التدريسية التي تتضمنها البطاقة المقترحة في التخطيط لبرامج الإعداد التربوي وكذلك برامج التدريب أثناء الخدمة لتطوير الأداء الوظيفي.

٨- أن تتبنى الجهات المعنية عند تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين في وزارة التعليم نماذج وطرق مختلفة حديثة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلم.

## المراجع:

البلوي، محمد سليمان (2008) التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه-المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. رسالة الماجستير في الإدارة التربوية في قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة.

العميرة، محمد؛ وأبو غرة، محمد، (2004) درجة فعالية أداء مديري المدارس ومديراتها في منطقتي عين الباشا وجنوب عمان التعليمية في القيام بأدوارهم المتوقعة من وجهة نظرهم، مجلة جامعة دمشق، مجلد (20) عدد (1).

العوائد، مسعود سعيد، (2001) تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهمات الموكلة لهم كما يراها العاملين في تلك المديريات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

قواسمه، أحمد، (2003) تقويم الأداء الوظيفي من جهة نظر العاملين، مجلة الدراسات (العلوم التربوية)، مجلد (30) ، عدد (1) ، ص 65-76

اليازجين، حليلة، (2003) علاقة صراع الدور بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

Schoob, Christian, (2000), Personality and Job Performance Under nonRoutine Conditions, Dal-B, 61/11, p. 6173.

Towajj, Nadia, Shelagh, (2000). Exploring the relationship between Excellence in Job Performance and Excellence in Quality of life. Journal Personal Selling, Vol. 21, N. 5, P. 97 – 122