

## The Extent of Competence of Public Secondary School Teachers in the Directorate of Education for the Second Zarqa District

Abdallah Alsalem, Aweih Abu Snaineh

Faculty of Educational Sciences, Jerash University, Jordan.

Received: 27/5/2017

Revised: 26/8/2017

Accepted: 26/8/2020

Published: 1/6/2021

Citation: Alsalem, A., & Abu Snaineh, A. (2021). The Extent of Competence of Public Secondary School Teachers in the Directorate of Education for the Second Zarqa District . *Dirasat: Educational Sciences*, 48(2), 404-414. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2843>

### Abstract

The current study aims to identify the extent of competence of public secondary school teachers in the Directorate of Education for the Second Zarqa District from their point of view. The study used a descriptive correlative survey method. The study population consisted of all public secondary school teachers in the Directorate of Education for the Second Zarqa District during the academic year 2016/2017 (n=459). A simple random sample of (285) male and female teachers was selected. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was used as a tool to identify the degree of competence of the teachers from their point of view. The results indicated that the degree of competence was medium, and that there were statistically significant differences due to gender in favor of males, due to educational qualification variable in favor of higher degrees, and due to experience in favor of those with more experience. In light of the results, the study recommends the need to enhance teaching practices of public secondary school teachers, and encourage participation in local and regional awards such as Queen Rania Award for the Distinguished Teacher.

**Keywords:** Competence, job performance, teachers, public secondary schools, Jordan.

### درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم

عبدالله محمود السالم، عونيه طالب أبوسنينه  
جامعة جرش، الأردن.

#### ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية خلال العام الدراسي 2017/2016 وعددهم (459) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عدد أفرادها (285) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة جرى استخدام الاستبانة كأداة لتعرف درجة كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. وبعد جمع البيانات جرى تحليلها وإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الاحادي. أفادت النتائج أن درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية كانت متوسطة وأن هناك فروقا دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس لصالح الذكور وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى وبالنسبة لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى. وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة توصيات منها تعزيز الممارسات التدريسية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية للمحافظة على مستوى الأداء التدريسي، وتشجيع المشاركة في الجوائز المحلية والإقليمية مثل جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، وعقد دورات تدريبية وإتاحة المجال أمام المعلمين الراغبين بمواصلة دراستهم الجامعية، وتوفير الظروف المناسبة لذلك.

الكلمات الدالة : كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين، المدارس الثانوية الحكومية.



© 2021 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## المقدمة

لقد انصب تركيز المؤسسات التعليمية على موضوع كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين لارتباطه الوثيق بكفاءة وفعالية المدارس في تحقيق أهدافها، ويحتل كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين مكانة خاصة داخل المدرسة باعتباره النتاج النهائي لمحصلة جميع النشاطات بها. وبناءً على ذلك يمكن القول بأن كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدرسة يعد انعكاساً لقدرات المعلمين والمديرين، وتكمن أهمية الأداء من وجهة نظر المدرسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة من مرحلة الظهور إلى مرحلة التميز ثم مرحلة الريادة، ويجعلها مستقرة ومستدامة (الشريف، 2004).

حيث أن تدني كفاءة الأداء الوظيفي للمعلم هي أحد أهم الأسباب في تدني نوعية التعليم، لذا يجب تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين وتطويرها، من جميع الجوانب وتشتمل على الكفاءة التعليمية، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة المهنية (المرضية، 2017). إذ أن نجاح العملية التربوية مرهون باقتناع العناصر البشرية من مديرين ومعلمين بمهنة التعليم ورضاهم عنها وأدائهم لمهامهم بكفاءة وفعالية، حيث يُعدّ المعلم عنصراً رئيسياً ومهماً في العملية التربوية، فهو مسؤول عن قيادة عملية تعلم الطلبة داخل وخارج غرفة الصف، وتوفير بيئة تعليمية باعثة على التعلم، ونقل المعرفة من خلال نشاطات متنوعة يشارك فيها الطلبة، واستخدام أساليب تدريس وتقويم متنوعة وفعالة، وتأصيل استخدام تكنولوجيا التعليم، وإقامة حوارات هادفة وفعالة مع أولياء الأمور لتنمية وتطوير تعلم الطلبة، ولا يمكنه القيام بهذه الأدوار والمهام إلا إذا كان لديه المعارف والكفاءات والمهارات التي تمكنه من ذلك، وهذا لا يتحقق إلا من خلال متابعة وتقويم مستمرين من أجل تنمية وتطوير وتحسين الأداء، مما ينعكس إيجاباً على الطلبة (محمد، 2014).

ويرى كل من (Farooqui & Ngendra 2014) أن الأداء الوظيفي للمعلم يلعب دوراً حاسماً في أداء المدرسة، وهو من السلوكيات التي يمكن ملاحظتها على المعلمين وله صله في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

يلاحظ مما سبق أن علاقة المعلم بتحسين أدائه الوظيفي مع التحصيل الأكاديمي للطلاب طردية، فكلما ارتفعت درجة كفاءة المعلم وتطور أدائه الوظيفي كلما ازداد تحصيل الطالب وحقق النتائج التربوية المرجوة.

## مشكلة الدراسة

لاحظ الباحثان انخفاض مستوى الطلبة في نتائج امتحانات الثانوية العامة في العام 2017/2016، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي في هذا المجال وجدا أن هذا الانخفاض لا يقتصر على الطلبة في الأردن، إنما تعاني منه معظم دول العالم بصورة عامة والدول العربية بصورة خاصة، كما وجدا أن الاتجاه العالمي التربوي يركز على المدرسة وعلى المعلمين ومستوى أدائهم، ومن خلال تواصلهما مع الكثير من المعلمين في تلك المدارس، تبين أن الأداء الوظيفي للمعلمين من أهم عوامل نجاح العملية التربوية، ونظراً لأهمية كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس لمهامهم بكفاءة ومهارة عالية. فإن مشكلة الدراسة تتلخص في تعرف درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم.

## هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف واقع درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؟

## أهمية الدراسة

- من الناحية النظرية يمكن لنتائج الدراسة أن تضيف معرفة جديدة للفكر الإداري في كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية.  
- من الناحية التطبيقية تأتي أهمية الدراسة من خلال إتاحة الفرصة لمعرفة واقع كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية مما سيوفر لمديري المدارس والمعلمين واصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم مدخلا مهما لتطوير كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين ويساعد على رفع مستوى الطلبة وعلى التطوير التربوي في الأردن.

## حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن في العام الدراسي (2017/2016) من خلال استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة المعدة لذلك.

## مصطلحات الدراسة

تتطلب الدراسة تعريف المصطلح الآتي:

فالأداء الوظيفي للمعلمين يعني "قيام المعلم بالنشاطات والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة" (الشريف، 2004، ص:93). ويعرف إجرائياً بأنه درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، ويقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها بعد تطبيق أداة الدراسة.

## الادب النظري والدراسات السابقة:

تحتل مهنة التعليم المرتبة الأولى في الأهمية من حيث تأثيرها في المجتمعات، ليصبح كل فرد عضواً فعالاً في المجتمع، ولا يكون ذلك إلا بوجود المعلم، الذي يُعد من أهم محاور العملية التربوية ومن أهم عناصر النظام التربوي، ويمثل المعلم الدعامة الأساسية التي يؤسس عليها النمو المتكامل للطلبة، وذلك لأن مهمة المعلم لا تقتصر على تلقين المادة العلمية وإنما يتعدى دوره ليكون قادراً على متابعة تعلم الطلبة ونموهم في أثناء قيامه بعملية التعليم من خلال الملاحظة والتقييم المستمرين، لذلك يُعدّ تقويم المعلم أحد المجالات المهمة للتقويم التربوي، فالمعلم يحتاج إلى تقويم مستمر لتحسين مستوى الأداء لديه، وتنمية جميع إمكاناته بتوفير فرص مهمة للتعليم المستمر للتميز في أدائه (ملحم، 2000).

لذا يُنصح دائماً بأن يطور المعلم أدائه باستمرار من خلال التنمية الذاتية المستدامة، مما ينعكس إيجاباً على أداء الطلبة. ويعرف الأداء الوظيفي للمعلم بأنه "تنفيذ المعلم لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المدرسة، أو الجهة التي ترتبط بها وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها المعلم في المدرسة" (السكران، 2004، ص:43).

وقد عرفه Zahrah, Novia, et al (2016) بأنه حصيلة أعمال المعلم في أثناء تأدية المهام الوظيفية". وقد عرف الأغا (2004): تقويم أداء المعلم بأنه " العملية التي يتم فيها إصدار حكم حول أداء المعلم من الناحية المهنية ويقوم بإجراء هذه العملية كل من المدراء والمعلمين والموجهين للتأكد من النمو المهني المستمر لديه" (ص:985). وهناك عناصر ومكونات أساسية للأداء الوظيفي بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدرسة، ومن أجل المساهمة في تنمية فاعلية الأداء الوظيفي للمعلمين، ومنها: كفايات المعلم، ومتطلبات التعليم، وبيئة المدرسة الداخلية والخارجية (العجلة، 2009).

ومن الجدير بالذكر انه لا يمكن قياس أداء المعلم بصورة فعالة دون التطرق لجوانب تقويم أداء المعلم كما يلي:

## جوانب تقويم أداء المعلم:

يرى السيد (2003) أن جوانب تقويم أداء المعلم هي: الأهداف، وفعالية المعلم، والمؤهلات المهنية للمعلم، والاتجاهات المهنية.

## أهمية تقويم أداء المعلم:

تتبع أهداف تقويم المعلم من الوظيفة الأساسية للمعلم وما يقوم به من أعمال تحقق الأهداف المرجوة، التي تهدف إلى مساعده المعلم في تنمية مهاراته المختلفة في التدريس التطوير الذاتي المتسمر لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية، وتقويم مستوى الأداء للمعلم ومتابعة مستوى التقدم في ذلك، وفي الكشف عن نواحي القوة في الأداء وتعزيزها والإفادة منها وإمكانية نقلها للأخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك، وإلى إرشاد الإدارة التربوية والإدارة المدرسية في مجال تدريب المعلمين، لتوفير التدريب اللازم لهم بهدف رفع كفاءتهم وتحسين أدائهم (المولى، 2014).

تركز أهمية تقويم الأداء الوظيفي في المساعدة على تحقيق بعض الغايات المختلفة، التي تقع على ثلاث مستويات وهي: على مستوى المدرسة وتتمثل في إيجاد مناخ ملائم في الثقة، والتعامل الأخلاقي، ورفع مستوى كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين واستثمار قدراتهم وامكاناتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور، وتقييم برامج إدارة المدرسة، وعلى مستوى المديرين تتميز في تطوير مهاراتهم وإمكاناتهم وتعزيز قدراتهم للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي للأداء، وتحسين الأداء الحالي للمعلمين، وعلى مستوى المعلمين تزيد من شعورهم بالعدالة، وان جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المدرسة، ويجعلهم أكثر شعوراً بالمسؤولية (الغريب وآخرون، 2005).

وتتضمن عملية تقويم الأداء المراحل التالية (السيد، 2003): تحديد المعايير التي يتم في ضوءها تقويم أداء المعلم، وإبلاغ المعايير للمعلم، وقياس الأداء الفعلي للمعلم، ومقارنة الأداء الفعلي للمعلم بالمعايير، ومناقشة نتائج عملية التقويم مع المعلم، واتخاذ القرار المناسب بالإجراءات التصحيحية المطلوبة.

ولا يمكن قياس أداء المعلم وإعطاء نتيجة واضحة دون وجود مجموعة من المؤشرات التي يمكن استخدامها في قياس الأداء داخل المؤسسات التعليمية ومنها: مؤشر عدد الشكاوي، ومؤشر الرضا، ومؤشر فجوة الأداء، ومؤشر الكفاءة، ومؤشر الفعالية (الغريب، 2006).

وذكر ملحم (2000) نوعين من العوامل المؤثرة في تقويم أداء المعلم وهما: العوامل الشخصية، والعوامل التنظيمية. ويقوم بعملية تقويم أداء

المعلم أحد أو بعض أو كل من المشرف التربوي، مدير المدرسة، الإدارة التربوية، المعلمون الآخرون، المتعلمين (محمد، 2014). وهناك مشكلات تصاحب تقويم أداء المعلم منها تعدد التعريفات للمفهوم الواحد في مجال تقويم المعلم يُلاحظ وجود تعريفات متعددة ومختلفة لمصطلحات أساسية مثل: مدرس، تدريس، تعلم، وكثرة المصطلحات المرتبطة بمهام المعلم داخل الصف وخارجه: مثل سلوك، وخصائص، وكفاءة، وعمل، وأداء، وأفعال، وعدم وجود إجماع بين التربويين فيما يتعلق بمكونات أو متغيرات التدريس التي يمكن أن تكون عرضة للفحص الدقيق أو قابليتها للتقويم من خلال أداء المعلم (وهبي، 2002).

#### الدراسات السابقة

اطلع الباحثان على مجموعة من الدراسات تتعلق بكفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين منها.

#### الدراسات العربية

وأجرى الخوالدة (2004) دراسة بهدف تعرف دور مشرف التربية الإسلامية في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المادة من وجهة نظرهم، وبعد تطبيق الاستبانة على (65) معلماً ومعلمة في مدارس لواء الجامعة التابعة لمديرية عمان الثانية، أفادت النتائج ان دور المشرفين كان متوسطاً وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي على دور المشرفين في تحسين أداء المدرسين.

كما أجرى عطاري والشنفرى (2005) دراسة بهدف تعرف بعض العوامل المؤثرة في تقويم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان، وبعد تطبيق استبانة على (451) معلماً ومديراً ومساعد مدير ومشرفاً تربوياً، أفادت النتائج أن هناك أربعة محاور تؤثر في تقويم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين هي: مراعاة القائمين على عملية التقويم لمصلحة المدرس، وتشجيعه، والشعور بالصلة معه، والإعجاب به، وهناك أربعة محاور ضئيلة التأثير في تقويم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين هي: تجنب المواجهة مع الآخرين، وتعزيز سلطة القائمين بالتقويم، والخضوع للضغط، وتحقق المنفعة، وأفادت النتائج وجود فروق دالة إحصائية على جميع المحاور بين المستجيبين بالنسبة لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائية في الخبرة لصالح الأقل خبرة والأكثر خبرة مقابل متوسطي الخبرة.

وأجرى الخوالدة وذنبيات (2012) دراسة بهدف تعرف مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جنوب الأردن، وبعد تطبيق استبانة على (100) معلماً ومعلمة، أفادت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي كان مرتفعاً لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك باستثناء من تزيد خبرتهم التدريسية عن (20) سنة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس.

وقد أجرت القضاة (2013) دراسة هدفت إلى الكشف عن مصادر سلطة مديري المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة عجلون، وبعد تطبيق استبانة على (182) معلماً ومعلمة و(54) مديراً ومديرة، أفادت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين مصادر سلطة المدير والأداء الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية في محافظة عجلون.

وأجرت الجرايدة وجازية (2015) دراسة هدفت إلى تعرف دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الذين شاركوا في الجائزة بالدورات من عام (2006 - 2012) في مديرية البادية الشمالية الغربية والبالغ عددهم (248) معلماً ومعلمة، وقد تألفت عينة الدراسة من (90) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وشكلت ما نسبته 36% من مجتمع الدراسة، واستخدمت الباحثتان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد بينت نتائج الدراسة أن دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي في مديرية البادية الشمالية الغربية حسب تقديرات أفراد العينة على الأداة ككل، جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء مجال أخلاقيات المهنة بالمرتبة الأولى تلاه مجال الفلسفة الشخصية بالمرتبة الثانية، في حين جاء مجال الإنجازات بالمرتبة الأخيرة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لدور جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور في حين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي، متغير الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير عدد مرات المشاركة.

وأجرى بقيعي (2016) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم، وبعد تطبيق استبانة على (440) معلماً ومعلمة، أفادت النتائج وجود درجة عالية من الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، ووجود فروق دالة في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي ولصالح الإناث ومؤهل البكالوريوس، ولم تظهر فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم.

## الدراسات الأجنبية

وأجرى جوزيف (Joseph,2004) دراسة بهدف تعرف العلاقة بين ظروف العمل للمعلمين وبين أدائهم الوظيفي ورضاهم عن العمل، وبعد تطبيق استبانة على (120) معلما ومعلمة يعملون في المدارس الخاصة في منطقة كيرالا (Kerala) في الهند، أفادت النتائج أن كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين ورضاهم الوظيفي كان عالياً، ووجود علاقة إيجابية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي والرضا عن العمل.

وقامت فكتوريا هيو (Huges,2006) بدراسة بهدف تعرف العلاقة بين ممارسات تقويم المعلمين وبين رضاهم عن أدائهم الوظيفي وعلاقته بمتغيرات: الجنس، وسنوات التدريس، والصف الذي يدرسون. وبعد تطبيق استبانة على (221) معلما ومعلمة في مدارس إحدى المقاطعات في الوسط الغربي من أمريكا، أفادت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تصورات المعلمين لممارسات التقويم وبين رضاهم عن أدائهم، في حين أن متغيرات الجنس، وسنوات التدريس، والصف الذي يدرسه المعلم، لم تكن عوامل مهمة في العلاقة بين إدراك المعلمين لممارسات التقويم وبين رضاهم عن أدائهم.

وأجرى كلايسن وكيو (Klassen & Chiu, 2010) دراسة هدفت إلى تعرف العوامل المؤثرة على فعالية المعلمين والرضا الوظيفي لديهم وما ينتج عنهما من فعالية في الأداء الوظيفي، وبعد تطبيق استبانة على (1430) معلما ومعلمة في الولايات المتحدة الأمريكية، أفادت النتائج أن سنوات الخبرة ليس لها تأثير كبير في الفعالية الذاتية للمعلمين، وأن المعلمات اللواتي لديهن ضغط كبير في العمل تدنت مستويات فعاليتهم وقدرتهم على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهن الوظيفي مما يؤدي إلى تدني أدائهم الوظيفي.

وأجرى فادلي (Fadli Ramadhan, M. (2017). دراسة هدفت إلى اكتشاف الكفاءة التعليمية لمعلمي اللغة العربية في قسم تعليم اللغة العربية بجامعة السلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رباو ودور ضمان الجودة لمعلمي اللغة العربية على كفاءتهم التعليمية بتركيز على الكفاءة في تصميم التعليم، والكفاءة في القيام بعملية التعليم، والكفاءة في القيام بتقويم عملية التعليم، والكفاءة في الاستفادة بالبحوث العلمية وتطوير التكنولوجيا لترقية جودة أداء عملية التعليم. واستخدمت الدراسة المدخل النوعي على المنهج الوصفي الطبيعي، والأساليب المستخدمة في جمع البيانات عن طريق المقابلة شبه المنظمة والمنظمة والملاحظة الظاهرة والغامضة ودراسة الوثائق، وتتكون تحليل البيانات في هذا البحث بالأسلوب التفاعلي على فكرة ميلس وهوبتمان منها جمع البيانات، وفرز البيانات، عرض البيانات، وأخذ الاستنتاج، وقد توصل الباحث إلى نتائج البحث التالية هي أن الكفاءة التعليمية لدى معلمي اللغة العربية في جامعة السلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رباو تتأثر بوسائل التعليمية الموجودة ونظامها، وهذه تدافع أربع الكفاءات على الكفاءة التعليمية.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يظهر تنوع المجتمعات التي طبقت عليها الدراسات بين العربية والأجنبية واجماع الباحثين على أهمية كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين كما في دراسة فادلي (Fadli Ramadhan, M. (2017). وتحسينه من خلال المشرفين التربويين كما في دراسة ودراسة الخوالدة (2004) ودور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين كما في دراسة الجرايدة وجازية (2015) وأيضاً على العوامل المؤثرة في تقويم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين كما في دراسة عطاري والشنفرى (2005). كما تبين استخدام معظمهم مثل دراسة بقيعي (2016) للمنهج الوصفي المسحي ودراسة (الخوالده وذنيبات، 2012) ودراسة (عطاري والشنفرى، 2005). وكذلك استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام الاستبانة في معظم الدراسات مثل دراسة الخوالده (2004) ودراسة كلايسن وكيو ( Klassen & chiu, 2010). وكذلك استخدمت الاستبانة في هذه الدراسة، كما تشابهت معها في بعض المتغيرات التي تمت معالجتها،

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تناولت كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم. واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في عده أمور منها تحديد منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة وتحديد مجالاتها وفقراتها في ضوء أهداف الدراسة الحالية وتفسير نتائجها وتوضيح أهمية كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين. ولتشجيع الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات حول كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين.

## منهجية الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة، اتبع الباحثان الأسلوب الوصفي المسحي وذلك لبناء أداة الدراسة لتطبيقها والحصول على النتائج ووضع التوصيات.

## مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية خلال العام الدراسي 2017/2016 وعددهم (459) معلما ومعلمة، وتم تطبيق عدد العينة باستخدام الجدول (Bartlett, Kotrlík and Higgins, 2001) وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عدد أفرادها (285) معلما ومعلمة، والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	150	53
	أنثى	135	47
المؤهل العلمي	بكالوريوس	219	77
	دراسات عليا	66	23
الخبرة	أقل من 5 سنوات	92	32
	5 – 10 سنوات	131	46
	أكثر من 10 سنوات	62	22
	المجموع	285	100

#### أداة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة بنى الباحثان استبانة خاصة اعتماداً على الأدب التربوي والأدوات التي طورها الباحثون في هذا المجال، (عطاري والشنفرى، 2005)، (الفايز، 2010)، (الخوالدة وذيبيات، 2012)، والواقع التربوي الاردني، وبعد إجراء عمليات الصدق والثبات، وتكونت الأداة بصورتها النهائية من (26) فقرة، أعطي لكل منها وزن متدرج لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين (بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً) وتمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

#### صدق أداة الدراسة

تم بناء الأداة بصورتها الاولية تم التأكيد من صورتها وثباتها من خلال عرضها على (10) محكمين من الذين يحملون درجة الدكتوراه في كليات العلوم التربوية في الجامعات الاردنية، وتم اعتماد الفقرات التي أقرها المحكمون وتعديل وحذف الفقرات التي أقرها المحكمون وتعديل وحذف الفقرات في ضوء آراء المحكمين.

#### ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام (Test – retest)، وتم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً ومعلمة بفواصل زمني مدته أسبوعين بين مرتي التطبيق وكانت قيمة معامل الارتباط (0.89)، وهي قيمة مقبولة لأغراض الدراسة. وتم اعتماد المعيار الآتي لتحديد درجة كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين: (أقل من 2.33) درجة منخفضة، (من 2.34 إلى 3.67) درجة متوسطة، (من 3.68 إلى 5.00) درجة مرتفعة.

#### متغيرات الدراسة:

#### المتغيرات المستقلة:

الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).

المؤهل العلمي وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 – 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

المتغير التابع: درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية.

#### المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات.

النسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والرتبة.

وللإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

وأختبار (ت)، وتم تطبيق تحليل التباين الأحادي ((One way ANOVA معرفة دلالة الفروق.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها الذي نصه:

ما درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية

الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم على نحو عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
25	أفعل تعليمات الانضباط المدرسي داخل الصف.	3.97	0.94	1	مرتفعة
26	أحرص على تكوين علاقات طيبة مع الزملاء وأتعاون معهم.	3.95	0.93	2	مرتفعة
1	أقوم بالمهام المطلوبة مني بفعالية.	3.75	1.29	3	مرتفعة
2	أبذل قصارى جهدي في إنجاز المهام الوظيفية دون عدل للحوافز.	3.72	1.36	4	مرتفعة
5	أقوم بالتخطيط لدروسي بدقة واتقان.	3.69	1.30	5	مرتفعة
19	أتابع الوارد من مديرية التربية والتعليم بخصوص تعديل المناهج.	3.66	1.38	6	متوسطة
23	أتعاون مع الإدارة في أثناء المناوبة.	3.64	1.25	7	متوسطة
13	أستثمر وقت الحصة على نحو فعال.	3.62	1.48	8	متوسطة
17	أعالج المشكلات السلوكية لدى الطلبة داخل الصف.	3.60	1.30	9	متوسطة
24	أفعل تعليمات الانضباط المدرسي داخل المدرسة.	3.59	1.11	10	متوسطة
3	أحرص على إنجاز المهام التي يكلفني بها مدير المدرسة بإتقان.	3.58	1.48	11	متوسطة
7	أمتلك المقدرة على حل المشكلات التي تواجهني.	3.58	1.28	11	متوسطة
6	أمتلك المقدرة على إدارة الصف بفعالية.	3.57	1.29	13	متوسطة
12	أنوع في طرق تقييم الطلبة.	3.57	1.58	13	متوسطة
4	أقوم بإنجاز العمل في الوقت المحدد.	3.55	1.46	15	متوسطة
8	أدرس النصاب المطلوب مني كاملاً.	3.53	1.25	16	متوسطة
9	أستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية المناسبة في الحصة الصفية.	3.51	1.34	17	متوسطة
22	أتقبل توجيهات مدير المدرسة في مجال عملي.	3.51	1.31	17	متوسطة
10	أصمم النشاطات التعليمية داخل الغرفة الصفية حسب طبيعة الهدف المراد تحقيقه.	3.48	1.31	19	متوسطة
11	أطبق طرائق واستراتيجيات تدريس حديثة في الحصة الصفية.	3.44	1.51	20	متوسطة
20	أحرص باستمرار على التطوير في العمل.	3.42	1.42	21	متوسطة
14	ألتزم بوقت الحصة المحدد.	3.41	1.50	22	متوسطة
21	أتقيد بقواعد العمل واجراءاته.	3.41	1.41	22	متوسطة
15	ألتزم بإنهاء المنهاج في الوقت المحدد.	3.36	1.26	24	متوسطة
16	أضع خططاً علاجية لمعالجة الضعف في تحصيل الطلبة.	3.29	1.27	25	متوسطة
18	أتابع الوارد من مديرية التربية والتعليم بخصوص سير العمل في المدرسة.	3.15	1.07	26	متوسطة
الدرجة الكلية		3.56	0.88	متوسطة	

يلاحظ من الجدول (2) أن درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وجاءت فقرات هذه الاستبانة في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة.

وتعدّ هذه النتيجة مقبولة، ولكنها لا تلي الطموحات والمستوى المأمول رغم الاهتمام المتزايد بالمعلم والتأكيد على أهمية دوره في المساهمة بالنهوض في المجتمع واهتمام جلالة الملكة رانيا بالمعلم من خلال جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز ومن خلال توفير التسهيلات والوسائل التي يحتاجونها في عملهم وتوفير البيئة المدرسية الداعمة لأدائهم. وأيضاً قلة فعالية دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين وكذلك لبعض العوامل المؤثرة في تقييم كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية.

ويعزو الباحثان حصول بعض الفقرات على درجات متوسطة مثل الفقرة (16) التي نصها (أضع خططاً علاجية لمعالجة الضعف في تحصيل الطلبة) إلى كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين فضلاً عن زيادة الحصص وطول المنهاج وكثرة أعداد الطلبة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلايسن وكيو (klassen & chiu, 2010) التي بينت أن المعلمات اللواتي لديهن ضغط كبير في العمل تدنت

مستويات فعاليتهم ومقدراتهم على العمل مما أدى إلى تدني أداؤهم الوظيفي. وتتفق مع دراسة الجرايدة وجازية (2015) حيث جاء مجال الإنجازات بالمرتبة الأخيرة. كما تتخلف مع نتائج دراسة جوزيف (Joseph, 2004) التي توصلت إلى أن كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين ورضاهم عن العمل كان عالياً، ووجود علاقة إيجابية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها الذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظر المعلمين تُعزى إلى متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)؟ تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

#### 1. متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الجنس، ويظهر الجدول (3) بين ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	150	3.69	0.77	2.605	**0.010
أنثى	135	3.42	0.97		

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ) لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.605) وبمستوى دلالة (0.010)، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي. وقد يُعزى ذلك إلى أن المعلمين لديهم مسؤولياتهم الأسرية كأمهات فضلاً عن أعمالهن المنزلية، كما قد يعزى ذلك إلى أن طبيعة بنية جسم الرجل الذي هو أقوى من جسم المرأة مما يجعله أقدر على تحمل أعباء العمل من المرأة. وتتفق مع دراسة عطاري والشنفرى (2005) في وجود فروق لمتغير الجنس لصالح الذكور في بعض العوامل المؤثرة في تقييم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية. وتتفق مع دراسة الجرايدة وجازية (2015) في وجود فروق لمتغير الجنس لصالح الذكور لدور جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي.

وتتفق مع دراسة كلايسن وكيو (Klassen & Chiu, 2010) في أن المعلمين اللواتي لديهم ضغط كبير في العمل تدنت مستويات فعاليتهم وقدرتهم على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهم الوظيفي مما يؤدي إلى تدني أداؤهم الوظيفي. وتختلف مع دراسة بقيعي (2016) في وجود فروق لصالح الإناث في درجة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. وتختلف مع دراسة كلايسن وكيو (Klassen & Chiu, 2010) في أن المعلمين اللواتي لديهم ضغط كبير في العمل تدنت مستويات فعاليتهم وقدرتهم على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهم الوظيفي مما يؤدي إلى تدني أداؤهم الوظيفي. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ذنبيات والخوالدة (2012) ودراسة هيجوز (Huges, 2006) في أن اختلاف الجنس لا يؤدي إلى اختلاف مستوى الأداء الوظيفي.

#### 2. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول رقم (4) ذلك.



## الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي

لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
بكالوريوس	219	3.45	0.82	3.138	**0.002
دراسات عليا	66	3.80	0.97		

\*\*الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.01).

تشير النتائج في الجدول (4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ) لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (3.138) وبمستوى دلالة (0.002)، حيث كان الفرق لصالح دراسات عليا بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي. وقد يُعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات من حملة الشهادات العليا (الدراسات العليا) يمتلكون معارف ومهارات كبيرة، مما يجعلهم يوظفون ويستخدمون هذه المعارف والمهارات في عملهم فيؤدي ذلك إلى رفع تحسين مستوى أدائهم. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الخوالدة وذنبيات (2012) ما عدا من تزيد خبرتهم عن (20) سنة في مستوى الأداء الوظيفي. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بقيعي (2016) في وجود فروق دالة في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ومؤهل البكالوريوس. متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ويظهر الجدول (5) ذلك.

## الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية

والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	92	3.38	0.88
من 5-10 سنوات	131	3.47	0.87
أكثر من 10 سنوات	62	4.02	0.73
المجموع	285	3.56	0.88

يلاحظ من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (أكثر من 10 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.02)، وجاء أصحاب فئة (من 5-10 سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.47) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (أقل من 5 سنوات) إذ بلغ (3.38)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (6):

## الجدول (6) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية

والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	17.200	2	8.600	12.045	**0.000
داخل المجموعات	201.347	282	0.714		
المجموع	218.547	284			

تشير النتائج في الجدول (6) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha < 0.01$ ) في درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (12.045)، وبمستوى دلالة (0.000). ولمعرفة عائديه الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار شيفيه.

الجدول (7) اختبار شيفيه لمعرفة عائديه الفروق لدرجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات
أكثر من 10 سنوات	4.02	-	*0.55	*0.64
من 5-10 سنوات	3.47	-	-	0.09
أقل من 5 سنوات	3.38	-	-	-

\*الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء لصالح فئة (أكثر من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (من 5-10 سنوات) وفئة (أقل من 5 سنوات) في الدرجة الكلية. وقد يُعزى ذلك إلى أن الخبرة التدريسية التي يكتسبها ويحصل عليها المعلم عبر سنوات عمله في مهنة التدريس تعمل على تحسين طرق تدريسهم وبالتالي تتحسن قدراتهم على إيصال المادة الدراسية وطريقة تنظيمها وعرضها وإثارة اهتمام الطلبة بالمادة الدراسية. وتتفق مع نتائج دراسة عطاري والشنفرى (2005) في وجود فروق دالة إحصائية في الخبرة لصالح الأقل خبرة والأكثر خبرة مقابل متوسطي الخبرة العوامل في العوامل المؤثرة في تقويم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية. وتختلف مع نتائج دراسة فكتوريا هيوز (Huges, 2006) متغير سنوات التدريس، والصف الذي يدرسه المعلم، لم تكن عوامل مهمة في العلاقة بين إدراك المعلمين لممارسات التقويم وبين رضاهم عن أدائهم. وتختلف مع دراسة الجلال (2004) ودراسة الخوالده (2004) في عدم وجود فروق دالة إحصائية لصالح متغير المؤهل العلمي على دور المشرفين في تحسين أداء المدرسين.

في ضوء النتائج يوصي الباحثان بالآتي:

- تعزيز الممارسات التدريسية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية للمحافظة على مستوى الأداء التدريسي الذي تم تحقيقه. وضرورة تشجيع معلمي المدارس الثانوية الحكومية على المزيد من تطوير طرائق تدريسهم، والابتعاد عن الطرق التقليدية بالتدريس، ومواكبة الاستراتيجيات التدريسية والطرق التربوية الحديثة في عملية التعليم والتعلم، واستخدام التعليم الإلكتروني للارتقاء بمستوى الطلبة.
- أن يكون كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في جميع المراحل التعليمية من الموضوعات المهمة التي تحظى بالتركيز عليها من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم، وتشجيع المشاركة في الجوائز المحلية والإقليمية مثل جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، وعقد دورات تدريبية وورش عمل لمعلمي كل مرحلة تعليمية.
- إتاحة المجال أمام المعلمين الراغبين بمواصلة دراستهم العليا، وتوفير الظروف المناسبة لذلك.
- تشجيع إجراء دراسات في مجال كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين تتناول الجوانب المتعددة لأدائهم ومتغيرات أخرى تؤثر في أدائهم.

#### المصادر والمراجع

- الأغا، ع. (2004). الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم)، الفترة من 21-22 يوليو 2004. مصر: دار الضيافة، جامعة عين شمس.
- بقيعي، ن. (2016). " الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات". مجلة دراسات: العلوم التربوية، 43(2)، 618-597.
- الخوالده، ا.، وذنبيات، ب. (2012). "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية: دراسة تطبيقية على معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك". مجلة أبحاث العلوم الانسانية، 30(11)، 2127-2148.

- الخوالده، ن. (2004). دور مشرف التربية الاسلامية في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي مادة التربية الاسلامية في المدارس الأساسية من وجهة نظرهم المعلمين أنفسهم. *دراسات: العلوم التربوية*، 29(3)، 364-380.
- الجرادة، د.، وجازية، ن. (2015). دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين في مديرية البادية الشمالية الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت: الأردن.
- السكران، ن. (2004). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة مسحية دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الامن الخاصة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، السعودية.
- السيد، م. (2003). المؤشرات التربوية وتقييم أداء معلم التعليم الأساسي في مصر في عصر المعلومات. في المؤتمر السنوي الحادي عشر لنظم تقييم الأداء المدرسي في الوطن العربي في عصر المعلومات، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الشريف، ط. (2004). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، السعودية.
- العجلة، ت. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري الطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين.
- عطاري، ع.، والشنفرى، ع. (2005). دراسة عوامل مختارة مؤثرة في تقييم كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان. *مجلة دراسات: العلوم التربوية*، 32(2)، 243-258.
- الغريب، ش.، وحسين، س.، والمليحي، ر. (2005). *الثقافة المدرسية*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- القضاة، إ. (2013). مصادر سلطة المدير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية بحافظة عجلون. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، الأردن.
- محمد، ح. (2014). "نظام تقييم الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم قبل الجامعي في ولاية أونتاريو بكندا وإمكانية الإفادة منه في جمهورية مصر العربية". *دراسات تربوية واجتماعية*، 20(1)، 115 – 204.
- ملحم، س. (2000). *القياس والتقييم في التربية وعلم النفس*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- المرضية، ع. (2017). *استراتيجية ترقية كفاءة معلم اللغة العربية في المرحلة المتوسطة بمنطقة سورابايا*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولانا إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ماليزيا.
- المولى، إ. (2014). تقييم كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي العلوم بمدارس ذوي الإعاقات البصرية والسمعية والعقلية بالمرحلة الابتدائية في ضوء بعض معايير الجودة. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، 89(1)، 361 – 413.
- وهبي، س. (2002). *اتجاهات معاصرة في تقييم أداء المعلم – المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء)*، 24 – 25 يوليو 2002، جامعة عين شمس، القاهرة.

## References

- Fadli, R. (2017). *The educational competence of Arabic language teachers and the attempt to ensure quality (QUALITY ASSURANCE) on their educational competence at Sultan Sharif Qasim Islamic State Universit*. Unpublished master's thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Riau, Indonesia.
- Farooqui, M., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11(14), 122-129.
- Huges, V. (2006). *Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri, Columbia.
- Joseph, J. (2004). *The Relationship among Working Condition , Job Satisfaction and Teachers' Performance in private schools under Kottayam Cooperative Agency*. Unpublished master's thesis, Kerala, India.
- Klassen, R., & Chiu, M. (2010). Effects on Teachers' self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Binti Abdul, S. H. B., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The relationship between Islamic religiosity, Islamic work ethics and job performance. *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences*, 710-16.