



دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية

للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات

The role of the functional competencies program in
improving the professional competencies of teachers from
the point of view of female educational leaders and
supervisors

إعداد

أريج صالح الحسن

Areej Saleh Al-Hassan

د. ماجدة مصطفى عبد الله عبد الرازق

Dr. Magda Mustafa Abdullah Abdel Razek

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بكلية الشرق العربي

Doi: 10.21608/jasep.2024.362469

استلام البحث: ٢٠٢٤/٤/١٩

قبول النشر: ٢٠٢٤/٥/٣

الحسن، أريج صالح و عبد الرازق، ماجدة مصطفى عبد الله (٢٠٢٤). دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٣٩)، ٨٧ - ١٣٠.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية، المهارية السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة بناء على المتغيرات الآتية: الوظيفة، عدد سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية. اعتمد المنهج الوصفي، وقد اعتمدت الباحثة على (الاستبانة) أداة للدراسة في جمع المعلومات والبيانات من واقع الدراسة الميدانية، والتي طبقت في مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع قائدات المدارس البالغ . توصلت النتائج إلى أن المتوسط العالم للكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض بلغ (٣,٣٨)، وبدرجة متوسطة (أحيانًا)، وهذا يدل على أن جميع أفراد عينة الدراسة محايدون حول عبارات هذا المحور. أظهرت النتائج أن المتوسط العالم للكفايات المهارية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض بلغ (٣,٦٣)، وبدرجة مرتفعة (موافق)، وهذا يدل على أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات هذا المحور، أن المتوسط العام للكفايات السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض بلغ (٣,٥٨)، وبدرجة مرتفعة (موافق)، وهذا يدل على أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقون حول عبارات هذا المحور، وأوصت بعقد دورات تدريبية وحلقات بحثية ونقاشية حول الكفايات المهنية الضرورية والتي يجب على المعلم أن يمتلكها. الاستفادة من الحيوانات الدولية في مجال تطوير أداء المعلم حول طرق وأساليب التدريس والتقويم .

الكلمات المفتاحية : الجدارات الوظيفية - الكفايات المهنية للمعلمة - المشرفين التربويين .

Abstract

The objective of the study was to identify the role of the functional competencies program in improving the cognitive skills of the teacher from the point of view of the leaders and the educational supervisors in the workers' schools in Riyadh. The study aimed to identify whether there were statistically

significant differences between the responses of the study sample based on the following variables (Job, number of years of service, number of training programs) in order to achieve the objectives of this study, the descriptive approach was adopted. The researcher relied on a questionnaire to study the data and data from the field study, which was implemented in the study community, composed of all the leaders of the schools of 160 leaders and 200 supervisors. 100 leaders and 200 supervisors from the leaders and supervisors of the workers' schools in the city of Riyadh and after the application of statistical processing methods after applying the statistical processing methods of the questionnaire collected from the field study and then reaching a set of conclusions, recommendations and suggestions Main results We find that the general average of cognitive competencies of the teacher from the point of view of female leaders and educational supervisors in schools in the north of Riyadh is (3.38), and to an intermediate degree (sometimes). This indicates that all members of the study sample are neutral about the terms of this axi E north of Riyadh city was (3,63) and to a high degree (agree). This indicates that all members of the study sample agree with the terms of this axis The general average of the behavioral competencies of the teacher from the point of view of the leaders and the educational supervisors in the schools in the north of Riyadh city was (3,58) and to a high degree (agree). This indicates that all the sample members agree on the terms of this axis There are no differences between the responses of the sample members of the study sample, "The role of the career profiles program in improving knowledge, skills and behavioral skills" as a whole from the point of view of the leaders And supervisors according to variables (job title, years of service, training courses), where F values did not reach the level

of statistical significance. There are differences between the average responses of the sample of the study..

Key words: Functional competencies - Teacher professional competencies - Educational supervisors

مقدمة:

اهتمت المملكة العربية السعودية بمؤسسات التعليم، ومنحتها عناية خاصة، حيث إنها تساهم بشكل كبير في تطوير المجتمع وإعداد قيادات قادرة على بناء مستقبل مزدهر في جميع الحقول، وكذلك النهوض بالمجتمع عامة نحو الأفضل، وقد شهدت تلك المؤسسات في العقد الأخير تطورا كبيرا على مختلف المستويات سواء في النظم، أو المناهج، أو التقنيات، أو الاستراتيجيات المستخدمة، وذلك للاستجابة إلى مجموعة كبيرة من التحديات، فضلا عن التطورات التي لحقت بتقنيات وأساليب التعليم. إن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي يشهدها العالم تؤدي إلى تقادم المعارف، والمهارات التي تم اكتسابها في وقت سابق عيشي (٢٠١٢) لذلك تعد التنمية المهنية أولى العوامل الحاسمة لنجاح المؤسسات المدرسية بعد عامل القيادة (الحر، ٢٠٠٩).

وذكرت دراسة بن شويطة (٢٠١٤) أنه تبعا لجهود المملكة العربية السعودية، وحرصها على التمسك بالطرق والوسائل المثالية في تعليم أبنائها، فقد حرصت على الاهتمام بالمعلمين والمعلمات من منطلق كون المعلم حجر الزاوية الأساسي، والحاسم في جعل العملية التربوية ناجحة أو فاشلة، مهما اختلفت سياسات واستراتيجيات التعليم؛ لذلك تم التوجه نحو تطوير كفاياتهم المهنية؛ لذا توجب على المعلم أن يمتلك قدرا من المهارات، والقدرات التعليمية التي من شأنها أن تثير السلوكيات التعليمية لدى الطلاب من أجل تحقيق غايات مستقبلية، وأشارت دراسة رضوان (٢٠١٤) أن الكفايات المهنية للمعلم تتمثل في قدرته على القيام بكافة أعماله بمهارة، وسرعة، وإتقان، من خلال استخدام مجموعة من المهارات المتداخلة لأداء الجانب المهني التعليمي على أكمل وجه، ومن أبرز الكفايات المهنية للمعلم هي "كفايات التقويم والإدارة الصفية، كفاية المادة الدراسية، التعليم الذاتي"، أساليب التدريس"، "الكفايات الإنسانية". والتجديد المعرفي"، ومن أجل ذلك أصبح للعلم هدها الجهود على البذل في تنمية قدراته، وتطويره، وتسخير الكثير من الموارد الأجل تدريبه، بل وإحداث تغيرات جذرية سلوكية محددة في معلوماته واتجاهاته ومهاراته، بغية تنميته مهنيا وعمليا وثقافيا (العجمي، ٢٠١٣)

وترى دراسة سهام الزهراني (٢٠١٢) أنه الطلاق من أهمية الكتاب المعلم الكفايات المهلة توجهت كثير من أنظار الدولي لهم برامج الجدارات أو الكفاءات لدورها الكبير في رفع كفاءة وفاعلية الأفراد، مما ينعكس إيجابيا على الأداء حيث تمثل الجدارات المجموعة من القدرات المكتسبة يتمكن خلالها الأفراد من إنجاز العمل المطلوب في سياق معين، وتتشكل الجدارات من المعارف، والمهارات والاتجاهات المندمجة بشكل يعكس سلوك الفرد في سياق المهام الموكلة إليه، فبرامج تدريب المعلمين ضرورية من أجل ترقية مهاراتهم، ومعرفتهم، وأدائهم، وكذلك أيضًا لتمكينها من أن تكون أكثر فعالية؛ حيث إن التدريب هو الأداة الذي تمكن من تحقيق الكفاءة المثلى للتعليم (حضير، ٢٠١٧)، مما يشير إلى أن الطلب على التدريب سوف يتوازي قريبًا مع الطلب على التعليم الأساسي (أبو النصر، ٢٠٠٨).

وتعد برامج الجدارة أبرز مناهج التعليم الرئيسة التي يعتقد أن لديها إمكانات قوية لزيادة مستويات المهارة بوهين (٢٠١٤) Boahin وكذلك تعمل على تحديد الكفاءات المطلوبة في دور محدد داخل وظيفة، أو مهنة، أو تنظيم، أو صناعة، بالإضافة إلى بيان وصف وظيفي للسلوك يجب أن يحدده كل موظف في وظيفته إنيس (٢٠٠٨) Ennis . جاء اهتمام المملكة العربية السعودية بالمعلمين من خلال إلحاقهم ببرنامج الجدارات الوظيفية) للمعلمات، وهو إحدى أبرز البرامج الوزارية التي تعمل على توظيف القدرات، واستثمار الطاقات والإمكانيات للاستفادة من المعارف التي تتعامل مع الشأن التعليمي، لتواكب بذلك الرؤية الجديدة، والتوجه الفكري المعاصر، وتعميقاته، وإشكالياته المتعددة فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة، (٢٠١٦)، يستهدف المشروع ١٥٠ معلمة على مستوى إدارة التعليم سنويًا، وبعد من أهم المشاريع الوزارية المتوافقة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبهدف إلى تنمية مهارات المعلمات الاستخدام مصادر المعرفة، وتوظيفها في تحسين التعلم والتعليم الخلق مجتمعات مهنية متعلمة داخل المدرسة وخارجها، وكذا تعميق الفهم للفكر الفلسفي ونظريات التعلم، بالإضافة إلى بناء مجتمعات التعلم التشاركية في بيئات العمل التربوي، وإكساب المعلمات الجدارة الشخصية، والجدارة التي تضمنتها لمناهج الدراسية، والمعارف، والمهارات المستجدة في قضايا التخطيط للتدريس، والاستراتيجيات التدريسية، والحوار الصف (m.alsharq.net.sa) أكدت دراسة بن شويطة (٢٠١٤): أنه من الضروري التفكير في استخدام برنامج الجدارات الوظيفية للمعلمات، خاصة أن نظرة الكثير من مؤسسات التعلم اختلفت للمعلم، وأصبح لازماً على المعلم في العصر الحديث أن يتقن مهارات استخدام مصادر للمعرفة، وتوظيفها في العملية التعليمية، وإكساب المعلمات الجدارة الشخصية

وجدارة المناهج الدراسية، والمعارف المستجدة في قضايا التدريس، حيث لم يعد الاهتمام مقتصرًا على جانب واحد، بل اشتمل على الجوانب الوجدانية، والمعرفية، والأخلاقية، حيث إن الاستناد إلى برامج المدارات الوظيفية من شأنها أن تساعد على تنظيم معارفهم، وبناء معارف جديدة لديهم، وتسهيل عملية تجهيز ومعالجة للمعلومات، كما أنها تسهل عملية التعليم، وتجعله أكثر تميزًا. وطبقًا لما سبق، فكان لا بد من الاعتماد على برامج تقوم على تعزيز الكفايات المهنية للمعلمات؛ بغية توسيع الأفق العملية، وتنمية المهارات لديهم، وإثراء المعلومات والقدرات، فكان من أبرز الاستراتيجيات التدريسية هي توظيف برامج الجدارات الوظيفية" للمعلمات

مشكلة الدراسة

تعد مهنة التعليم من أسمى المهن التي تسهم في إعداد الأجيال، وفتح آفاق المعرفة، والعلم أمام الطلاب، من أجل بناء المجتمع، وتحقيق التنمية والتقدم، وكشفت دراسة الزهراني (٢٠١٢): أنه يتوقف على هذه العملية الكثير من العوامل أهمها أعضاء الهيئة التدريسية الذين يمثلون حجر الزاوية للعملية التعليمية والتربوية، حيث إنه من المتعارف عليه أن المعلمين يلعبون دورًا بارزًا في إعداد الأجيال، وبناء المجتمع، فهو أحد أبرز الأساسات للعملية التعليمية والتربوية، وأي قصور في الدور والواجبات التي تعملون على تقديمها، تؤثر على نتائج العملية التربوية، وتؤثر على الطلاب، لذلك أكدت دراسة الزهراني (٢٠١٤) على حاجتنا الماسة للبرامج تأهيل للمعلمين أثناء الخدمة حتى يستطيع المعلم مواكبة متطلبات العصر وتلبية متطلبات حاجة طلابه ولا يكون ذلك إلا من خلال برنامج يعنى بالكتابات المعرفية والمهارية والسلوكية.

وتوصلت دراسة للمالكي (٢٠١١) إلى أنه بالنظر إلى واقع المعلمين في مدراس للمملكة العربية السعودية أجد أن هناك الكثير من المؤشرات التي تدل على أن مستويات أدائهم دون المطلوبة خاصة في ظل محاولة التكليف مع مستجدات، ومتطلبات، وتحديات العصر؛ فأحد أن الكثير من المعلمين غير منضبطين، سواء في السلوكيات الإدارية، أو التعليمية، وآخرين لا يوجد لديهم للميل الكافي لعملية التدريس، بالإضافة إلى وجود معلمين غير مؤهلين التدريس بالشكل الكافي، فضلًا عن أن المعلمين الجدد لا يملكون القدرة على مواجهة تحديات التدريس، كما أن البعض منهم لا يعتمد على وسائل التعليم الحديثة. إذ أكدت دراسة أمل السيوفي (٢٠١٤) إلى أن الأساليب التقليدية لم تعد محل تقدير ولم تعد تكفي لاستيفاء جوانب

النمو المهني في الكفايات وتدريب المعلمات على الكفايات المعرفية والمهارية والسلوكية.

مطلب أساسي لذلك ينبغي إعادة النظر في هذه الأساليب القديمة بجدية ، والعمل على التخلص منها واستبدالها بالأساليب الحديثة التي تجذب للمعلمات ، وتناسب مع العصر ومعطياته ، وتستخدم التقنية ووسائلها المختلفة في إحداث تغيير جذري في العملية التدريسية وأساليبها. ورأت دراسة رويم (٢٠١٤) مدى حاجتنا لفهم أعمق لنظامنا التعليمي، والمشكلات التي تواجهه، إضافة إلى أننا بحاجة أكثر لطرح حلول جديدة لتلك المشكلات؛ فالمدارس التي نجحت في تأدية دورها من غير المرجح أن تستمر في نجاحها؛ حيث إن العصر يتغير، وتتسابق مشكلاته، وتصبح أكثر تعقيدا مما كانت عليه في سابق عهدها، وبالتالي يجب أن تتغير رؤيتنا الأدوار أركان المدرسة خاصة المعلمين فهي بحاجة إلى قدر كبير من تحسين الكفايات المهنية، التي تعد المنقذ الأساسي لتحقيق الأهداف التربوية، وكفاءة المعلم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكفاءة التدريس، خاصة إذا ما قام بأدوار متعددة، فالكتابات المهنية لعد قدرة تنمي لدى الأفراد الاستفادة من العنصر البشري بشكل كبير. وتؤكد دراسة الدوسري (٢٠١٥) على أن التدريب على الكفايات المعرفية والمهارية والسلوكية يعد مطلباً ملحا ، في ظل التحولات الكبيرة في بناء المناهج الدراسية وتصميم المقررات، وما يتبع ذلك من تغيير في طرق التدريس وفي الأساليب والأدوات والتقنيات المستخدمة ، وهو ما يترتب عليه ظهور كتابات جديدة يحتاج المعلمون إلى الإلمام بها. لذلك أجد أن المشكلة المرتبطة بشكل أساسي بكتابات المعلمين المهنية، فأساليب التعليم التقليدية غدت تقتصر على أداء المهام المنوطة بالمعلم بعيدا عن الإبداع، وذلك يخرى لعدم إعداد المعلم بكفاءة غير كافية، ولضعف مستواه قبل التحاقه بالخدمة، وعدم ملاحظته بالتدريب خلالها، خاصة استراتيجيات التعليم الحديثة، لذلك جاءت الدراسات التربوية الحديثة تؤكد ضرورة السيرة والاتحاد لتطوير كفايات المعلم، لما لها من أثر على العملية التعليمية دراسة عنقرة - وحراح، (٢٠١٥)، وكان أحد هذه الاتجاهات الاهتمام ببرامج الإدارة الوظيفية لتطوير المعلمين؛ حيث بدأ واضحا اهتمام المملكة العربية السعودية بذلك، ولهذا أطلقت وزارة التعليم برنامج "الجدارات الوظيفية" للمعلمات حديثا التعيين؛ لتوظيف القدرات، واستثمار الطاقات، والإمكانيات للاستفادة من المعارف، وتمكين المعلمات من مواكبة المتغيرات الحديثة في عمليتي التعلم والتعليم. ومن هذا المنطلق جاءت مشكلة الدراسة للتأكيد على أهمية الكفايات التعليمية في إعادة مسار المعلمين إلى وضعهم الصحيح من خلال إبراز دور برنامج "الجدارات الوظيفية" في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة. وعليه، فإن مشكلة الدراسة

الحالية تتمثل في تحديد دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات.

أهداف الدراسة

١. التعرف على دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية، المهارية، السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات.
٢. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة بناء على متغيرات (الوظيفة عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية).

أسئلة الدراسة:

١. ما دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية، المهارية، السلوكية للمعلمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
٢. ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول محاورها، والتي تعود إلى متغيرات ذات علاقة بأفراد العينة المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية؟

أهمية الدراسة:

• الأهمية النظرية

- أنت استجابة الأهمية تطوير الكتابات المهنية للمعلمين وأثرها على العملية التعليمية.

- توافق الموضوع مع التوجهات الجديدة للبرامج التدريبية للمعلمين. - يُؤمل أن تشكل الدراسة إثراء علمياً للمكتبة التربوية في مجال البرامج التدريبية للمعلمين. - إبراز أهمية تطوير الكفايات المهنية لمعلمات المملكة العربية السعودية. إبراز دور برنامج الجدارات الوظيفية للمعلمات ضمن البرامج التدريبية للمعلمين.

• الأهمية التطبيقية

- تزويد وزارة التعليم بنتائج الدراسة للاستفادة منها في تحسين البرامج التدريبية للمعلمين.

- مصطلحات الدراسة:

برنامج الجدارات الوظيفية للمعلمات: " هو أحد المشاريع التي أطلقتها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عام ٢٠١٦، وتهدف إلى توظيف القدرات، واستثمار الطاقات والإمكانات للاستفادة من المعارف التي تتعامل مع الشأن التعليمي، لتواكب بذلك الرؤية الجديدة والتوجه الفكري المعاصر وتعقيده وإشكالياته المتجددة"، (فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة، ٢٠١٦)

التعريف الإجرائي : مشروع تعليمي تربوي له دور بارز في تنمية الفكر، وصل المهارات، والارتقاء بالمعلمة مهنيًا، ومعرفيًا.

الكفايات المهنية: هي القدرات التي يجب أن يمتلكها العاملين متمثلة في المعارف والمهارات والاتجاهات، ويقومون بممارستها أثناء عملهم، والتي تمكنهم من الأداء بشكل كامل في أسرع وقت، وأقل جهد دراسة (العجومي، ٢٠١١)

التعريف الاصطلاحي التعريف الإجرائي: هي القدرات التي يجب أن تمتلكها المعلمات من معارف و مهارات، وسلوكيات ليتمكنوا من الأداء بشكل كامل في أسرع وقت، وأقل جهد.

الكفايات المعرفية: هي مجموع الإدراكات والمفاهيم والاجتهادات والقرارات والقواعد التي تتصل بالكفاية، حيث أنها نبود المعلمة بالخلفية التي تحتاجها لتفسير وتوضيح كيفية أداء المهام كمعلمة " (سيفين (١٩/٢٠١٨)

التعريف الإجرائي : هي المتعلقة بالمعارف العامة التي توّطر منهاج المدرس والمعارف الخاصة المتعلقة بالمادة الدراسية .

الكفايات المهارية: هي مجموع الأعمال والحركات وأنواع النشاط القابلة للملاحظة الحسية والتي تمكن المعلمة من إنجاز المهام المنوطة بها بطريقة صحيحة تتحقق من خلالها الأهداف المنشودة " (الأسدي ٢٠١٥، ٣٠٠)

التعريف الإجرائي : الاتقان والسرعة في الأداء .

الكفايات السلوكية: هي مهارات طريقة تعامل الأفراد من الناحية العاطفية ومدى قدرتهم على إسعاد وحزن الآخرين بهدف تنمية وإدراك مهارات في مجالات السلوك والعاطفة والإحساس " (سيفين ، ٢٠١٨ ، ٢٠)

التعريف الإجرائي : المرتبطة بالقيم، مثلا احترام أخلاقيات المهنة .

المشرف التربوي: هو ذلك الشخص الذي يمثل الإدارة العامة أمام الموظفين، لهذا يعد المشرف ممثلاً ومفوضاً، وهو من توجه جهود الغير، ويقوم بالإشراف عليهم في سبيل نجاح العمل، وتحقيق الأهداف فائز الغزو (٢٠١٠، ٤٨٠).

التعريف الإجرائي: هو كل شخص يستق، ويوجه، وتراقب عمل المرؤوسين، وتشرف عليهم.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية اقتصرت الدراسة على دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات.

- المهنية من معارف ومهارات، واتجاهات للمعلمة.

- الحدود البشرية اقتصر تطبيق الدراسة على قائدات المدارس والمشرفات التربويات التابعات للمكتب تعليم شمال الرياض.

- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول عام ١٤٤٠ هـ / ٢٠١٨ م. الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة على مدارس ومكاتب التعليم شمال مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: برنامج الجدارات الوظيفية.

ذكرت دراسة الزهراني (٢٠١٢) أنه انطلاقاً من أهمية إكساب الكفايات المهنية للمعلمين توجهت الكثير من أنظار التربويين إلى برامج الجدارات أو الكفاءات (Competency)، لما له من دور في رفع كفاءة وفاعلية أداء الأفراد، وبذلك ينعكس إيجاباً على الأداء، حيث تمثل الجدارات مجموعة من القدرات المكتسبة التي تمكن الفرد من العمل المطلوب في سياق معين، فهي تتشكل من المعارف والمهارات والاتجاهات المندمجة بشكل يعكس سلوك الفرد في سياق المهام الموكلة إليه.

فبرنامج تدريب المعلمين ضرورية من أجل ترقية مهارات المعلمين ومعرفة أدائهم، وأيضاً لتمكينهم من أن يكونوا أكثر فاعلية، لذلك جاء هذا المبحث من الدراسة لتوضيح مفهوم الجدارات وأهمية اكتسابها، إضافة إلى إيراد برنامج الجدارات الوظيفية في التعليم في المملكة العربية السعودية.

مفهوم الجدارات

فتمثل المدارات مجموعة من القدرات المكتسبة التي تمكن الفرد من العمل المطلوب في سياق معين، فهي تتشكل من المعارف والمهارات والاتجاهات المدبغة بشكل يعكس سلوك الفرد في سياق المهام الموكلة إليه، أو أنها وصف مكتوب للعادات العمل التي يمكن قياسها، واللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة (مفاصل، ٢٠١٨)

خصائص عامل الجدارة والتميز عند الأفراد

حتى يكون الفرد حديث لا بد أن يتوفر فيه ما يلي:

- المعرفة وهي ما يمتلكه الفرد من معلومات حول التخصص المران
- الصفات الشخصية: وهي التي تميز الفرد عن غيره مثل: سرعة البديهة، والذكاء، وبعد النظر، والكياسة، والقدرة على إدارة المواقف.
- الاتجاهات وهي قناعات ومعتقدات الفرد التي تحكمه وتضبط سلوكه العملي.

- المهارات وهي قدرة الفرد على استغلال المعارف التي اكتسبها، وتوظيفها في الجانب التطبيقي.

- الدافعية: وهي مستوى القوة الداخلية للفرد، التي تدفعه باتجاه ممارسة سلوك معين.

أنواع الجدارات:

أورد الباحثون ومنهم عبد المعطي في دراسته (٢٠١٤)، أن الجدارات تتكون بشكل أساس من نوعين، هما:

أ. الجدارات الأساسية:

الجدارات الأساسية تتمثل في اتصالها بأهداف وقيم منظمة للعمل ككل، وتضم الكثير من الصفات والسلوكيات والمهارات والقدرات الأساسية التي تتطلب نجاح كل الوظائف في المنظمة عموماً، وتضم:

- القدرة على التغيير .
 - القدرة على التفكير التحليلي.
 - القدرة على التفكير الاستراتيجي
 - القدرة على التركيز ..
 - القدرة على بناء العلاقات.
 - القدرة على تطوير الأداء.
 - التكامل مع كل المجالات.
 - الدقة في تقديم الخدمات.
 - الجودة في تقديم الخدمات.
- فهي مجموعة من القدرات والكفاءات تميز المؤسسة، وتعطي لها قوة وميزة تنافسية في السوق عن باقي المؤسسات المماثلة، ويجب توافر هذه الجدارات في كل أجزاء ومستويات المؤسسة (تكون لدى جميع العاملين ولكن بدرجات متفاوتة، أي أنها تعمل كشرط أساس للنجاح في كل الوظائف داخل المؤسسة، وهي ترتبط بقيم المؤسسة وثقافتها وأهدافها واستراتيجياتها.

ب. الجدارات الوظيفية:

بين إكونين (٢٠١٢) Ikonen في دراسته أن الجدارات الوظيفية تتمثل في الوصف الوظيفي لوظيفة ما من خلال تحديد مواصفات الشخص اللازمة للمنصب، حيث تحمل في طياتها الجدارات التي تمكن الفرد من القيام بالوظيفة حسب المعايير

المطلوبة، بما في ذلك القدرات والمهارات والخبرة، والمؤهلات والتحفيز والطلبات العقلية والجسدية المطلوبة لتكون قادرة على أداء جيد في العمل، فيجب أن تكون هذه المعايير عادلة، وذات صلة بالوظيفة، وتكون صالحة للقياس. فهي الخواص الضمنية للأفراد التي تشير إلى طرق التصرف أو التفكير التي يتميز بشأتها لمدة زمنية". وقد قسمت الجدارات إلى أنواع بعضها أكثر ظهوراً من الآخر، وتضم الدوافع، والصفات، والمفهوم الذاتي، والمعرفة". ذكر العجرمي في دراسته (٢٠١١) أنه برز في الساحة التربوية الكثير من الطرق والأساليب التي من شأنها أن تعمل على تعزيز كتابات المعلمين، وكان من أبرز هذه إيجاد برامج تستند إلى الكتابات المهنية، حيث ظهرت كرد فعل للأساليب التقليدية التي تسود تدريب المعلمين، التيار من خلاله خصائص المعلم.

الهدف الأساسي لبرنامج الجدارات الوظيفية:

تدريب المعلمات المستخدمات، وإكسابهن المهارات والمعارف والاتجاهات المختلفة واللازمة لمواكبة التطور التقني والعلمي، إضافة إلى الإلمام بالطرق والأساليب التربوية الحديثة لضمان القيام بالأدوار بفاعلية ليتسنى تقديم منتجات تعليمية ذات جودة عالية. (<https://sites.google.com/site/jdaraar/home>)

الأهداف التفصيلية للمشروع

١. تنمية مهارات المعلمات؛ لاستخدام مصادر المعرفة المتعددة وتوظيفها في تحسين التعليم والتعلم.
٢. تأصيل ونشر ثقافة التأمل الذاتي في بيئات العمل التربوي والتعليمي؛ لتصبح جزءاً من نسيج العمل اليومي في هذه البيئات.
٣. تنمية مهارات التوظيف التقنية في عمليات التعليم والتعلم.
٤. تعميق الفهم للفكر الفلسفي ونظريات التعلم والاتجاهات الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم.
٥. بناء مجتمعات التعلم التشاركية في بيئات العمل التربوي والتعليمي بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ من نسيجه.
٦. إكساب المعلمات المدارات الشخصية، والخدارات التي تضمنتها للمناهج الدراسية من معارف ومهارات مستخدمة في قضايا التخطيط للتدريس، والاستراتيجيات التدريسية والحوار الصفي، والتقويم، التي تخدم تطبيق تلك المناهج..

أدبيات المشروع

١. التخلص من متلازمة التقطير (إغناء في البيانات وفقر بالمعلومات).
٢. البعد عن الخطط السمينية في حجمها.

٣. التعلم الفاعل الذي يسبقه تخطيط جيد.
٤. جودة التطوير المهني: لا يكون ذلك بالرهان على معلم تطبق لوصفات جاهزة، وإنما على معلم مهني له القدرة على التكيف مع المتغيرات فيقوى على حل مشكلات واقترح اختيارات بديلة.
٥. هدفنا هو تهيئة الظروف للتعلم الدائم، لا تعليم إستراتيجيات حديثة.

منطلقات المشروع

- المعايير المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية المعلم الصادرة من مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز
١. التطوير التعليم العام
 ٢. الدراسات والبحوث التي تناولت تطوير أداء المعلمين
 ٣. رؤى وتوجهات وزارة التعليم
 ٤. الأهداف العالمية الخطة الدمية العاشرة
 ٥. مهارات التعليم القرن الحادي والعشرين
 ٦. بحوث ما بعد للمعرفة meta cognitive research القائمة على التأمل، والتفكير، ومعرفة كيف يتعلم المتعلم.

مرتكزات المشروع

١. ترقية التعلم.
٢. بحوث الفعل.
٣. التأمل الذاتي.
٤. يضم هذا البرنامج عددًا من الحقائق التدريبية أهمها:

- التعلم والتعليم.
- الفاعلية الشخصية.
- الأدوات التعليمية الرقمية.

دليل البرنامج التدريبي :

أولاً : برنامج التعليم والتعلم

الهدف العام : تنمية الجدارات المتعلقة بالتعليم والتعلم لدى المعلمات لتحسين الممارسات المهنية
الأهداف الخاصة :

- توظيف مفهوم الدافعية لتعزيز تعليم الطلاب
- تطبيق مهارات التفكير الأساسي، الإبداعي، الناقد لتحسين تعلم الطلاب .

- توظيف عادات العقل المنتجة لدى الطلاب داخل الفصول الدراسية .
- توظيف الأسئلة الصفية في تحسين تعلم الطلاب
- تطبيق الاستيعاب المفاهيمي لتعميق الفهم لدى الطلاب .
- الفئة المستهدفة | المعلمات المعينات منذ عام ١٤٣٣ هـ**
- البرنامج | خمسة أيام مدة I - ٢٥ ساعة في خمس ساعات تدريبية**
- الأساليب التدريبية : ورش العمل - العصف الذهني - نقاش وحوار - لعب الأدوار .**
- أساليب تقويم البرنامج :**
- مسح قبلي .
- تقويم مرحلي (الواجبات التغذية الراجعة اليومية)
- تقويم البرنامج التدريبي من حيث الأهداف والمحتوى والأساليب والأنشطة والتدريب وبيئة التدريب والتقييم من خلال استمارة .
- مسح بعدي .

ثالثا : الأدوات التعليمية الرقمية .

اسم البرنامج : التقنية ونموذج التعلم والتعلم في القرن ٢١ (الأدوات الرقمية التعليمية)

الهدف العام للبرنامج

تزويد للمعلمات المستجدات بأدوات رقمية متنوعة قابلة للتطوير ولتوظيفها العمالية في العملية التعليمية.

الأهداف العامة

يتوقع من المتدربة بعد نهاية البرامج التدريبي

- فتح حساب في موقع wizer
- إنشاء ورقة عمل تفاعلية في حساب المعلمة .
- نشر ورقة عمل تفاعلية بين الطالبات
- تصحيح ورقة عمل تفاعلية خاصة بالطالبة .
- فتح حساب طالبة لمتابعة أوراق عمل خاصة بها
- إنشاء ملف إنجاز إلكتروني للمعلمة
- إضافة الشواهد في ملف الإنجاز الإلكتروني
- نشر ملف الإنجاز الإلكتروني



- تصميم انفوجرافيك تعليمي .
- الفئة المستهدفة : المعلمات المعينات منذ عام ١٤٣٣ هـ
- ١. مدة البرنامج : خمسة أيام في أربع ساعات تدريبية - ٢٠ ساعة تدريبية.
- أساليب التقويم
- تطبيق عملي .
- الملاحظة.
- الواجبات المنزلية .
- آلية التنفيذ:
- تأمل ذاتي (يومين).
- تطبيق في الميدان (أسبوعين)
- تدريب أون لاين (يومين).
- تدريب وجها لوجه (٥ أيام).
- الساعات التدريبية (٤٠) ساعة.
- المهام المطلوبة من المتدربة:
- اختيار موضوع وترقيته.
- بطاقة الملاحظة الصفية.
- نموذج اجتماع قبل الزيارة.
- تأمل ذاتي للمدربة وللمعلمة.
- نموذج اجتماع بعد الزيارة. وبعد إكمال المتطلبات تمنح الشهادة.
- أهم الخصائص والسمات التي دعمت مسيرة برنامج التنمية المهنية القائم على الكفاءات والكفايات التعليمية، ومن ضمنها مشروع الجدارات الوظيفية تحديد الأهداف المعرفية، والوجدانية، والمهارية بشكل سلوكي ومعقد سابقا. تشابه طرق وأساليب التدريس والعمل الميداني في الموقف التعليمي.
- النشاطات التعليمية التي تخدم أهداف البرنامج. تطبيق في الميدان (اسبوعين).
- تدريب أون لاين (يومين).
- تدريب وجها لوجه (٥ أيام).
- الساعات التدريبية (٤٠) ساعة.

- المهام المطلوبة من المتدربة:
- اختيار موضوع وترقيته.
- بطاقة الملاحظة الصفية.
- نموذج اجتماع قبل الزيارة.
- تأمل ذاتي للمدربة والمعلمة.
- نموذج اجتماع بعد الزيارة.
- بعد إكمال المتطلبات تمنح الشهادة.
- أهم الخصائص والسمات التي دعمت مسيرة برنامج التنمية المهنية القائم على الكفاءات والكفايات التعليمية، ومن ضمنها مشروع الجدارات الوظيفية:
- تحديد الأهداف المعرفية، والوجدانية، والمهارية بشكل سلوكي ومعد سابقا.
- تشابه طرق وأساليب التدريس والعمل الميداني في الموقف التعليمي.
- تحديد النشاطات التعليمية التي تخدم أهداف البرنامج.
- سهولة ترجمة الكفايات إلى خبرات ومواقف تعليمية. تحقيق الدور الفاعل للمتعلم والتركيز على دوره في عملية التعلم.
- تهيئة طرائق وأساليب تعليمية وثيقة بالأهداف.
- إعطاء المزيد من الاهتمام المعالجة الفروق الفردية.
- يستند تقدم المتعلم في البرنامج إلى مدى تحقيق الكفايات المطلوبة.
- إتاحة الفرص للتأكد من مستويات الخريجين.
- يستخدم في البرنامج أساليب التقويم الذاتي.
- لا مجال للرسوب في البرنامج القائم على الكفايات؛ لأنه يجب على الجميع أن ينجح، لذا لا بد من بقاء المتعلم مع البرنامج إلى أن يبلغ المستوى المطلوب تعلم حتى الإلتقان). (الأسدي، ١٤٠، ٢٠١٥).
- يتضح أن برنامج الجدارات الوظيفية قائم على كفايات يستطيع المتدرب تطبيقها عند إتمامه للبرنامج التدريبي بنجاح والمعايير التي استخدمت في تقويم الكفايات المهنية كانت واضحة وتعتمد على سرعة تقدم المتدرب خلال البرنامج التدريبي على أساس إثبات كفايته لا على جدول زمني معين . كذلك البرنامج يحدد ما ينبغي أن تقوم

به المعلمة من إجراءات ومهام لكي تكون قادرة على أدائها عند الانتهاء من تنفيذه ،
ويُقاس التحصيل بأداء المعلمة للكفايات المحددة معرفية ومهارية وسلوكية

المحور الثاني: الكفايات المهنية للمعلمة:

أن المعلم يعد حجر الزاوية للعملية التعليمية والتربوية، ومن المعروف أنهم يأتون دورا بارزا في إعداد الأجيال وبناء المجتمع، فهو أحد أبرز الأساسات للعملية التعليمية والتربوية، لذلك يجب على المعلم أن يحتك الكفايات المهنية حتى يقوم المهنية على أكمل وجه، الجديع في المسال تكامل هذه الكفايات مع بعضها البعض، لذلك تجد أن المنظومات التربوية تسعى لإيجاد سبل التطوير كفاءة المدرسين باستمرار، وهذا لا لا للمعلم أن يمتلك مهارات وقدرات كافية لتنفيذ السلوك التعليمي، وتحقيق العلامات المستقبلية للتعليم في عمل النطاق العلمين (الزهراني، ٢٠١٤)

مفهوم الكفاية :

تعدد الاتجاهات النظرية التي تفسر الكفاية. ومن أشهر التعريفات التي وردت على اصطلاح الكفاية، ما ذكر في دراسة رقية دهام (٢٠١٦) بأنها: القدرة على استخدام مهارات ومعارف في العديد من الوضعيات والمجالات. وأضيف في دراسة حمير (٢٠١٧) أن الكفاية هي: استخدام للملامح الشخصية والقدرات والمعارف التي تكتسب لإنجاز المهام، وأكد كريدي وكيم (٢٠٠٨) Gady Kim في دراسته أن الكفاءة هي: القدرة التي يمتلكها الأفراد من المهارات الحركية الإدراكية (مثل البراعة)، والعوامل المعرفية أنواع مختلفة من المعرفة والمهارات الفكرية)، والعوامل العاطفية (مثل للمواقف والقيم والدوافع)، والسمات الشخصية، والمهارات الاجتماعية (مثل: التواصل ومهاراته الإنجاز مهمة ما، أو عمل المعين، وأورد العجرمي في دراسته (٢٠١١) أن الكفاءة هي: القدرات التي يجب أن يمتلكها الأفراد العاملون متمثلة في المعارف والمهارات والمفاهيم والاتجاهات، ويمارسونها في أثناء عملهم، والتي تمكنهم من الأداء الكامل في أسرع وقت وأقل جهد.

مفهوم الكفايات المهنية:

تعد الكفايات المهنية أحد المصطلحات متعددة المعايير التي لا تركز على جانب واحد، حيث كشفت بعض الأبحاث والكتابات أن الأفراد لا يستطيعون القيام بالمهام على أكمل وجه، وتطوير عملهم المسيرة التطورات في الميادين المختلفة، إلا إذا تمكن من مجموعة من الكفايات اللازم توافرها في القائم بمهنته. في المجال التربوي والتعليمي أورد بواب في دراسته (٢٠١٤) أن الكفاية المهنية هي القدرة

الكاملة المتمثلة في المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة التي تمكن المعلم من أداء العملية التعليمية بنجاح وفاعلية، فقد تشتمل الكفاية على:

- المعرفة ذات الصلة بتخصص المعلم والمعلومات العامة والمعلومات ذات الصلة بعلم النفس، أو بعلم الاجتماع، أو بأي معلومات يمكن أن يكون لها دور في تحديد قدرة المدرس وأدائه الفعال.

- أما المهارات فقد تكون ذات صلة بالمحتوى، ومهارات القراءة والكتابة.

- الاتجاهات متعلقة بالمدرس، والتلاميذ، والزملاء، والقيم.

أما دراسة الطراونة (٢٠١٥) فقد أكدت أن الكفاية المهنية للمعلم تتمثل في قدرته على العمل بفاعلية مع الطلبة بواسطة أداء معين قابل للقياس والملاحظة، وأضاف أن تعريف الكفاءة المهنية للمعلمين: هي قدرة المعلمين وسلطتهم في مهنتهم.

خصائص الكفايات المهنية:

تتمثل الكفايات المهنية في الكثير من الخصائص استنادًا إلى أنها أحد أوجه الكفايات للأفراد، حيث أكد سامعي في دراسته (٢٠١٤)، أن أبرز الخصائص الممثلة للكفاية هي ما يأتي:

- الكفايات الغائية حيث إن الكفاية تتمثل في تحقيق عمل وإنجاز هدف معين، فالكفايات حسب هذه الخاصية تُعد معرفة إجرائية ووظيفية تتجه نحو العمل لأجل التطبيق، أي لمدى الاستفادة منها في تحقيق الأهداف.

- الكفايات المكتسبة الكفايات تكتسب بالتعليم، حيث إنها تُعد تابعة لعدد من المسارات التعليمية.

- الكفايات لمفهوم افتراضي مجرد: الكفايات داخلية لا يمكن ملاحظتها إلا من خلال نتائجها وتحليلاتها، والمؤشرات التي تدل على حصولها، ولا يمكن معرفتها إلا من خلال ما ينجزه الفرد المالك لها. " أما دراسة لمي رمو (٢٠١٢)، فقد أكدت على أن خصائص الكفايات المهنية تتمثل فيما يلي:

- الكفاية القابلة للتقويم، والتي ترتبط بنوعية المهمة ونوعية النتيجة، ويتم ذلك وفق مجموعة من المحكات والمعايير المهنية .

مصادر اشتقاق الكفايات المهنية:

ذكرت دراسة العجرمي (٢٠١١) أن الأدب التربوي تطرق إلى إعداد معلم قائم على أساس الكفايات ولتحقيق ذلك اتجه الكثير من التربويين إلى إيجاد وسائل ومصادر للتوصل إلى كفايات تعليمية، حيث تحدد

- المحور الفلسفي: يتمثل في المنطلقات التي تتفق مع قيم المجتمع وفلسفته.
- المحور الإمبريقي: يتمثل في المفاهيم النظرية التي تشكل أساسا سليما تقوم عليه عملية الاشتقاق.
- محور المادة الدراسية: تحدد فيه الكفايات التعليمية من خلال البيانات المعرفية، والتنظيمات في مجال المادة الدراسية.
- محور الممارسة من خلاله يرصد بدقة ما يفعله المعلمون الأكفاء في أثناء ممارستهم عملية التدريس.
- في ضوء تلك المحاور أكد الكثير من الباحثين كدراسة العنزي (٢٠١٧)، أن مصادر الكفايات المهنية للمعلمين تتمثل أساسا فيما يأتي :
- الكثير من البحوث العلمية: فالبحوث العلمية توفر المعلومات والمعارف عن المعلمين وأدوارهم.
- عملية تحليل الأدوار : حيث تصاغ هذه العملية على شكل معايير للعملية التعليمية. الكفايات وفق أربعة محاور، وهي كالآتي:
- تخمين الكفايات المهنية من الخبراء والباحثين.
- أقسام الكفايات المهنية:**
- أورد الكثير من الباحثين كدراسة الشهري (٢٠٠٨) تصنيفا وتقسيمات للكفايات المهنية؛ حيث لم يعتمد تقسيم محدد لها؛ وذلك لعدة أسباب وهي :
- اختلاف طبيعة الوظائف والأعمال ومتطلباتها.
- اختلاف وجهات نظر الباحثين واجتهاداتهم في تصنيفها.
- اختلاف مصادر اشتقاق الكفايات.
- فتعددت أقسام الكفايات تبعا لتعدد الزوايا التي ينظر من خلالها الباحثون والمختصون، فنجد أن بعض الباحثين نظر إليها من الجوانب الشخصية للمعلم، فسامها الكفايات الشخصية، وآخرون ربطوها بالعملية التعليمية فسموها الكفايات التعليمية، وبعضهم نظر إليها من الناحية المهنية الجوانب العمل التعليمي فسامها الكفايات المهنية، وقسم آخر حددها بمستوى الأداء فسامها الكفايات الأدائية، ومن ذلك ذكرت دراسة الشهري (٢٠٠٨) تصنيفا للكفايات على ثلاثة أنواع:
- الكفايات المعرفية تتمثل في المعلومات والحقائق، بل تمتد لامتلاك كفايات التعلم المستمرة واستخدام أدوات المعرفة وطرقها.

- الكفايات المهنية : وهي مجموع الأعمال والحركات وأنواع النشاط القابلة للملاحظة الحسية والتي تمكن المعلمة من إنجاز المهام المنوطة بها بطريقة صحيحة تحقق من خلالها الأهداف المنشودة.

- كفايات الأداء: تتمثل في قدرة الفرد على إظهار سلوك واضح في المواقف، وهذه الكفايات تتعلق بأداء الفرد، وهو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

- كفايات النتائج: تتحدث هذه الكفايات عن النتائج لا عن الأداء، أو المعرفة رغم ارتباطها، وتمكن تمييز بدخول عناصر جديدة مثل الحماس، والثقة بالنفس والقدرة على الوصول إلى النتائج.

وأضاف العجرمي في دراسته (٢٠١١)، أن هناك كفايات وحدانية تشير إلى رأي الفرد واستعداده وميوله، إضافة إلى قيمه، ومعتقداته التي تؤثر مباشرة في عمله، حيث يكمن التأثير في جوانب كثيرة مثل: حساسية الفرد، وتقبله لنفسه واتجاهاته نحو المهنة، وتسهم الدراسات الإنسانية، ومعامل التفاعل الإنساني في تحقيق هذه الكفايات.

أهمية الكفايات المهنية

بين القضاة في دراسته (٢٠١١) أن الاهتمام ازداد بكفايات المعلم عموماً، كأحد الأهداف الأساسية التي تسعى التربية إلى تنميتها، ولعل السبب في ذلك يعود إلى كثير من المشكلات والتحديات التي أصبحت تواجه المجتمعات نتيجة التغيرات والتطورات السريعة التي تأثرت بها جميع مظاهر الحياة المعاصرة؛ إذ إن حل المشكلات ومواجهتها بنجاح لا يكون إلا من خلال امتلاك الكفايات والعمليات العقلية التي يستخدمها الأفراد للحصول على المعلومات الضرورية المتعلقة بتلك المشكلات والتحديات، وكيفية معالجتها واستخدامها المناسب.

أما دراسة دحلان (٢٠١٦)، فقد أورد فيها أن الاتجاه نحو الكفايات المهنية وتعزيزها لدى المعلمين تعزيز الروابط بين ما تعلمه المعلم، وما يُطبقه على أرض الواقع. . الاهتمام بجانب المهارات العملية التدريس بدلاً من الجانب اللفظي القائم على المعلومات والمعارف المحفوظة. تزويد المعلم بكل المهارات والكفاءات الحديثة المواكبة للتغيرات الحديثة. لذلك تجد أنه لقيام المعلم بالعملية التعليمية جيداً، فإنه يحتاج إلى مجموعة من المهارات الضرورية؛ لذلك كان من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم تحديد الكفايات التدريسية اللازمة له، واتخاذها عاملاً تكمن أهميته فيما يأتي :

- مساعدة المعلم في إتمام عمله بكفاءة وفاعلية أكبر.
- تعزيز الروابط بين ما تعلمه المعلم، وما يُطبقه على أرض الواقع.

- الاهتمام بجانب المهارات لعملية التدريس بدلا من الجانب اللفظي القائم على المعلومات والمعارف المحفوظة.

- تزويد المعلم بكل المهارات والكفاءات الحديثة المواكبة للتغيرات الحديثة. لذلك نجد أنه لقيام المعلم بالعملية التعليمية جيدا، فإنه يحتاج إلى مجموعة من المهارات الضرورية؛ لذلك كان من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم تحديد الكفايات التدريسية اللازمة له، واتخاذها عاملا أساسيا عند إعداده قبل الخدمة، وفي أثنائها.

ثانياً: الدراسات السابقة

هدفت راسة محمد وجبر الله (٢٠١٧) إلى التعرف على دور التكنولوجيا في تطوير كفايات للمعلم في تخطيط الدرس، وعلاقته بتطوير كفايات المعلم في تنفيذه، ودوره في تطوير علاقاته الإنسانية، وفي تطوير كفاياته في مجال التقييم، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة والمقابلة، حيث تم اختيار العينة عشوائيا. اختارت الباحثة ١٠٠ معلم، و ١٣ موجهة من مرحلة التعليم الأساسي بمحلية الدامر بالسودان مجتمعاً للبحث، وتوصلت النتائج إلى أن التقدم التكنولوجي له دور فاعل في تطوير كفايات المعلم المهنية في مجال تخطيط الدروس، يكتسب للمعلم التعامل مع المستحدثات التكنولوجية داخل الصف، مما يوفر له نماذج تصميمية يستخدمها في تنفيذ الدروس يعمل على تطوير المعلم، ويساعده في بناء علاقات اجتماعية واسعة تسهل عليه القيام بمشاريع العمل الجماعي

هدفت دراسة الصمادي (٢٠١٧) إلى التعرف على الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء مرتكزات الاقتصاد العرقي وقد أتبع للنهج الوصفي، واستخدم الباحث الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٠) من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في مديريات التربية والتعليم في محافظة جرش بالأردن وتم اختبارهم بالطريقة العشوائية كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعماها العربي الخطير الجنس أو المؤهل العلمي، في حين أظهرت النتائج ووجود فروق ذات دلالة إحصائية العربي الأثر ذخيرة، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة أعلى من ١٠ سنوات.

هدفت دراسة لومالا (Lomala,2016) تحديد نقاط القوة، وقضايا التنمية، وأفضل الممارسات لتطوير وإدارة الكفاية في اتحاد التعليم في بوهيميا الوسطى (Kpedu) بدولة التشيك بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى معلومات حول نوع الكفايات المطلوبة في المستقبل لضمان القدرة التنافسية، ومعرفة أي المجالات يجب أن يصب اتحاد التعليم في بوهيميا تركيزه على تطوير كفايتها في الجولات القادمة،

وقد البعث الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة لجميع الموظفين في اتحاد التعليم في بوهيميا الوسطى (Kpedu). ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: إعداد الإستراتيجية الجديدة للموارد البشرية، وخطة شؤون الموظفين، وتنفيذ أهداف تطوير الكفاية، وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأن اتحاد التعليم في بوهيميا Kpedu في مستوى نام، كذلك إنشاء أوصاف ذات رسوم توضيحية الحلقة جودة تنمية الموارد البشرية HRD على أساس نموذج ريمنج، والموضوع الرئيسي لتنمية الكفاية مع المسار الأحمر الرئيسي المجالات الكفاية، كما تم اقتراح "نموذج تعلم ٧٠-٢٠-١٠، وتنفيذ وظائف نظام معلومات الموارد البشرية الجديدة، وطرق التغذية الاسترجاعية على الإنترنت، وتحديد مؤشرات إستراتيجية الموارد البشرية.

هدفت دراسة نير (Nair,2017) إلى وصف واستكشاف العوامل الرئيسية التي لها تأثير على كفاية معلمي الصف السادس وأداء التلميذ في القراءة والرياضيات، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت أداة الاستبانة على العينة الموزمبيقية من ٣١٧٧ تلميذاً، في ١٦٨ مدرسة، في حين كانت العينة في دراسة اتحاد جنوب وشرق أفريقيا المراقبة الجودة التعليمية SACMEQ، تتكون من ٤١٦٨٦ تلميذاً ضمن ٢٣٠٥ مدرسة، وأظهرت النتائج أن ثمة علاقة بين كفاية المعلمين وأداء التلميذ في القراءة والرياضيات في المدارس الابتدائية العليا في موزمبيق وكذلك في دول اتحاد جنوب وشرق أفريقيا لمراقبة الجودة التعليمية SACMEQ، تتأثر بنطاق إدراكي، ونطاق وجداني، ونطاق سلوكي، بالإضافة إلى ذلك تتأثر كفاية المعلمين، وأداء التلاميذ بالكثير من البنيات، ولكن في هذه الدراسة تم تحديد ١٠ مؤشرات تبوية رئيسية تتعلق بكفاية المعلم، وأداء التلميذ، ثم اعتماد نموذج تشينج وتسو (The Cheng and Tsui model ١٩٩٨) وجعله إطاراً فكرياً لهذه الدراسة، وأظهرت النتائج أنه بالنسبة لدول اتحاد جنوب وشرق أفريقيا لمراقبة الجودة التعليمية SACMEQ ككل، أن البيانات تتسق بطريقة ما مع النموذج المقترح، وتستوفي نطاقين، هما النطاق الإدراكي، والنطاق السلوكي ضمن البنيات الست التالية: تدريب المعلمين، وسمات المعلم وسياق التدريس الداخلي والخارجي، وسمات التلاميذ الموجودة مسبقاً، ومشاركة الوالدين والمجتمع، ومع ذلك، لا يوجد بلد واحد مطابق تماماً للنموذج المقترح.

باستقراء الدراسات السابقة يمكن تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية لتحديد جوانب الاستفادة منها : من خلال استعراض الدراسات والبحوث السابقة، والتي اهتمت بتحسين الكفايات المهنية لدى المعلمين، يمكن استنتاج الآتي:

١. أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: الهدف الأساسي لمعظم الدراسات والبحوث السابقة كانت في تحسين الكفايات المهنية لدى المعلمين. تناولت معظم الدراسات أهم الكفايات التعليمية الواجب تحسينها لدى المعلمين في مختلف التخصصات والمراحل التعليمية، مما يشير إلى أهمية مراعاة الكفايات التعليمية لدى المعلمين، للوصول للأهداف المنشودة، وكذلك لتحسين نتائج العملية التعليمية. اهتمت بعض الدراسات بتحديد أهم العوامل التي تؤثر على تحسين الكفايات التعليمية لدى المعلمين، مما يحسن من نتائج عمليتي التعليم والتعلم، اهتمت بعض الدراسات بدور الوسائط التكنولوجية في تحسين الكفايات التعليمية لدى المعلمين معتمدت الكثير من الدراسات السابقة إلى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام للمنهج الوصفي لبيان الجدارات الوظيفية، وأهميتها وآثارها على العملية التعليمية، كما تم الاستناد على المنهج الوصفي التحليلي لإيجاد العلاقات بين الجدارات الوظيفية، ومدى تحقيقها في بعض المؤسسات التعليمية، وهنا نجد أن الدراسة الحالية تعمل على استخدام المنهج الوصفي. كما استخدمت الكثير من الدراسات المنهج الوصف واستخدامت دراسة محمد وجد الله (٢٠١٧) الاستبانة والمقابلة كأدوات القياس.

٢. أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تباينت الدراسات السابقة من حيث اختيار عينة البحث بعض الدراسات كانت عينها العلمي في المرحلة الابتدائية كما في دراسة الصمادي (٢٠١٧) كما سبق يلاحظ أن الدراسات السابقة قسمت ما بين دراسات ركزت على الكفايات التعليمية والكفايات للمهنية، كما تنوعت المناهج المتبعة في الدراسات السابقة، وركزت غالبيتها على المنهج الوصفي وهو المنهج المتبع في الدراسة الحالية.

وتكمن الاستفادة من الدراسات السابقة في الكثير من الأمور، أهمها:

١. تعرفت على حدود وأبعاد طرح الموضوع بناء على ما طرح من دراسات سابقة.
٢. ساعدت هذه الدراسات في تحديد مشكلة مشكلة الدراسة وصياغة أسئلتها بأسلوب علمي متقن.

٣. الاستفادة من الدراسات السابقة في معرفة الجانب النظري للدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

• منهج الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وأسئلتها، فإن المنهج الملائم لدراسة الحالية هو المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

• مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من القائدات، والمشرفات التربويات التابعات للمكتب شمال مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهن ١٠٠ قائدة، ٢٠٠ مشرفة، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٣٩ هـ.

• عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت (١٠٠) قائدة (٢٠٠) مشرفة من قائدات ومشرفات مدارس الشمال مدينة الرياض، الذي يمثلون مجتمع الدراسة من المجتمع الكلي.

• خصائص مفردات عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) من المشرفات والقائدات في مدارس شمال مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتبين الجداول أدناه وصفاً لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة في مجال القيادة أو الإشراف عدد الدورات التدريبية التي تم حضورها في مجال النمو المهني).

أ. متغير المسمى الوظيفي:

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	الوظيفية
٦٦.٧	١٠٠	قائدة
٣٣.٣	٢٠٠	مشرفة
١٠٠	٣٠٠	المجموع

يوضح الجدول (١) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، يظهر أن المشرفات من الأكثر تكراراً، والذي بلغ (٢٠٠) بنسبة مئوية (٦٦,٧) ، بينما فئة القائدات من الأقل تكراراً والذي بلغ (١٠٠) بنسبة مئوية (٣٣,٣) وهذا يعني أن غالبية المستجيبين هم مشرفات مدارس شمال مدينة الرياض.

ب. متغير سنوات الخدمة:

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد	الفئة
٢٢.٣	٦٧	أقل من ٥ سنوات
٤٧.٠	١٤١	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٣٠.٧	٩٢	من ١٠ سنوات فأكثر
١٠٠	٣٠٠	المجموع

نلاحظ من الجدول أن أبرز تكرار لمتغيّر سنوات الخدمة للفئة من ١٠-٥ سنوات هم الأكثر تكراراً حيث بلغ (١٤١) بنسبة مئوية (٤٧)، وجاء بعدها الفئة (١٠) سنوات فأكثر) بتكرار بلغ (٩٢) ونسبة سنوات هم الأقل تكراراً، والذي بلغ (٦٧) وبنسبة مئوية ٥ مئوية (٣٠,٧)، بينما فئة (أقل من (٢٢,٣). وذلك يدل على الخبرة الكبيرة التي يتمتع بها غالبية أفراد العينة.

ج. متغير الدورات التدريبية:

جدول (٣) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال النمو المهني

الفئة	العدد	النسبة المئوية
دورة واحدة	٨٠	٢٦.٧٣٨.٣
دورتين إلى أقل من خمس دورات	١١٥	٣٥.٠
من خمس دورات فأكثر	١٠٥	
المجموع	٣٠٠	١٠٠

بين جدول (٣) أن أبرز تكرار المتغيّر عدد الدورات التدريبية التي تم حضورها في مجال النمو المهني من دورتين إلى أقل من خمس دورات بتكرار (١١٥) بنسبة مئوية (٣٨,٣)، وجاء بعدها من خمس دورات فأكثر بتكرار بلغ (١٠٥) بنسبة مئوية (٣٥)، بينما الذين حصلوا على دورة واحدة هم الأقل تكراراً والذي بلغ (٨٠) بنسبة مئوية (٢٦,٧%).

أداة الدراسة:

عمدت الباحثة إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها، وتعدّ الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

أ) بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها، تم بناء الأداة (الاستبانة) وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء، وفيما يلي عرض الكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها

- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من مفردات عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

- **القسم الثاني:** يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات عينة الدراسة، والمتمثلة في المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة كقائدة، أو مشرفة، عدد البرامج التدريبية).

- **القسم الثالث:** ويتكون من (٥٤) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، الكفايات المعرفية، والمهارية والسلوكية.

- ولكل كفاية ١٨ عبارة

استخدمت الباحثة مقياس ليكرت للتدرج الخماسي غير موافق بشدة غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة على الترتيب بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء وزن للإجابة لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة الدراسة، حيث تم تصنيف أوزان الإجابات كما يلي: غير موافق بشدة تأخذ الوزن (١) غير موافق الوزن (٢) محايد (٣) موافق تأخذ الوزن (٤)، وموافق بشدة تأخذ الوزن (٥). وتم تفسير قيمة المتوسط الحسابي بعد حسابه بناء على عدد الفئات في المقياس كما يلي:

أولاً: حساب المدى ويساوي ٥-٤٠١ .

ثانياً : حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات ٤/٥ - ٠,٨٠، وبالتالي تكون حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات ٤/٥ - ٠,٨٠، وبالتالي تكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من ١ إلى ٠,٨+٠، والجدول التالي يوضح قيم المتوسطات الحسابية وتفسير هذه القيم.

جدول (٤) قيم المتوسطات الحسابية وتفسيرها

مقياس الاستجابة درجة الموافقة	قيم المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	من ١ - ١.٨٠
غير موافق	من ١.٨١ - ٢.٦٠
محايد	من ٢.٦١ - ٣.٤٠
موافق	من ٣.٤١ - ٤.٢٠
موافق بشدة	من ٤.٢٤ - ٥

صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أُعدت له، كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):



للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية (على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى ١٣ محكما ، وقد طلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور وأهميتها، وسلامتها لغويا، والماء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والإطلاع على الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ب صدق الاتساق الداخلي
للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (pearson Correlation coefficient)، للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة.
أ - معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول الكفايات المعرفية مع الدرجة الكلية المحور الأول، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ - ٠,٠١، بذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٥) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول مع الدرجة الكلية

معامل الارتباط	الفقرة
** ٠,٧٤٧	تحدد الأهداف العامة للدرس
** ٠,٦٢٧	تشتق الأهداف الخاصة وتصوغها على شكل نتائج سلوكية قابلة للملاحظة والقياس
** ٠,٨٠٢	ترتبط بين الأهداف السلوكية والعامة للدرس
٠,٦٥٥	ترتبط محتوى المادة التعليمية للمقررات الدراسية
* ٠,٤٢٣	تختار الوسائط والوسائل والخدمات التعليمية والتحقق من صلاحيتها قبل استخدامها
* ٠,٤٣٨	ترتبط بين الخبرات السابقة والخبرات الجديدة للدرس
** ٠,٧١٤	تعرض الدرس بطريقة تراعي مستويات التلاميذ
** ٠,٧٤٩	تستخدم التعزيز بفاعلية لزيادة دافعية التلاميذ للتعلم
** ٠,٧٤٧	تلتزم بخطوات السير في الدرس تمهيد عرض تطبيق تُلخيص
* ٠,٤٢٣	تختار الوسائط والوسائل والخدمات التعليمية والتحقق من صلاحيتها قبل استخدامها
** ٠,٦٢٧	تستخدم طرقا وأساليب متنوعة بما يتناسب مع طبيعة موضوع الدرس
٠,٦٥٥	تحدد الوسائط التعليمية المناسبة للدرس حسب المنهج

** ٠,٨٠٢	تقوم بإعداد الوسائل التعليمية بما يتناسب
* ٠,٤٣٨	تتعرف على مصادر الوسائل التعليمية المختلفة.
٠,٦٥٥	تنظم السبورة بشكل جيد أثناء الدرس
٠,٦٥٥	تنوع في استخدام الوسائل التعليمية واستخدامها في الموضوع في الوقت المناسب

**دالة إحصائية عند ٠,٠٥ **دالة إحصائية عند ٠,٠١

ب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني الكفايات المهارية والدرجة الكلية للمحور الثاني، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٦١، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٦) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور الثاني

معامل الارتباط	الفقرة
٠,٥٦٨	تسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج قسمها
٠,٤٢٧	تستجيب لطلبات الدعم والمساندة من الوحدات التنظيمية في جهة عملها
٠٠٠,٥٢٢	تستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال.
٠٥٠,٥٤١	تستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال
٠٠٠,٧٧٦	تستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية
٠٠٠,٧٤٩	يمكن الاعتماد عليها وتنفيذ مهامها في وقتها بمستوى عال من الجودة
٠٠,٦٦٢	مبادرة وتعمل بدون توجيه من رئيسها عند تنفيذ مهامها
٠٥٠,٧٣٦	تسعى إلى تعليم وتطوير نفسها باستمرار
٠٠٠,٧٧٦	تتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل
٠٠٠,٦٦٢	تركز على خدمة الطلاب عند تنفيذ أعمالها
٠٠,٧٥٩	مرنة وقادرة على تنفيذ أعمالها في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح
٠,٧٥٩	تسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج قسمها
٥٠,٦٧١	ساعد في تنظيم الوقت في العملية التعليمية
٠٠,٦٦٢	تعزز من التزام المعلم بالأخلاق الحميدة المنبثقة من العقيدة والثقافة المجتمعية
٠٠٠,٨٣٦	تفوض الصلاحيات وتتابع النتائج
٠,٧٠٥	توفر وتدعم فرص تطوير المرؤوسين
	لديها الاستعداد لمواجهة تحديات العمل.

**دالة إحصائية عند ٠,٠٥ **دالة إحصائية عند ٠,٠١

ج معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث (الكفايات السلوكية والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0,05 = 0,1$ ، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٧) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية

معامل الارتباط	الفقرة
٠٠,٦٦٢	تعزيز التعاون والتكافل بين المعلمات
٢٠,٥٠٢	تشجيع الاحترام المتبادل بين المعلمين أنفسهم وبين المتعلمين
٢٠,٥٠٢	تعزيز الهدوء وعدم الانفعال في داخل الصف
٠٠٠,٥٩٦	تزيد رغبة المعلمة في التطوير والتدريب
٠٠,٤٦٨	تفصح عما تواجهه من تحديات بشفافية
٠,٧٠٠	تنصت للآخرين بعناية
٠,٧٧٦	تساعد الآخرين على تطوير أنفسهم
٠,٧٠٥	تلتزم بمواعيد العمل وتكون متواجدة عند الحاجة إليها
٠,٥٩٨	تتحمل مسؤولية أعمالها وقراراتها ولا تلقي اللوم على الآخرين
٣٠,٥٣٧	تعزيز الهدوء وعدم الانفعال في داخل الصف
٠٠,٤٦٢	تشجيع المشاركة في القيام بأنشطة تعاونية
٠٠,٧٧٦	تعزيز المهارات الخاصة بالتدريس
٠,٧٠٠	تسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج قسمها
٠,٧٠٥	يمكن الاعتماد عليها وتنفيذ مهامها في وقتها بمستوى عال من الجودة
٠,٧٤٤	مبادرة وتعمل بدون توجيه من رئيسها عند تنفيذ مهامها
0.898	تنتزع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.
0.738	توفر المناخ المناسب للإبداع وروح الابتكار

**دالة احصائيا عند $0,05$ ، **دالة احصائيا عند $0,1$

ج- الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين الجدول أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $0,05$ ، وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه .

جدول (٨) معامل ارتباط بيرسون لكل محور مع الدرجة الكلية

معامل ارتباط	المحور
**٠.٦٧٣	الكفايات المعرفية

**٠.٧٤٥	الكفايات المهارية
**٠.٧٦٣	الكفايات السلوكية

**دالة احصائيا عند ٠,٠٥ ** دالة احصائيا عند ٠,٠١

ثبات أداة الدراسة: تم تقدير ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام طريقي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

١ - طريقة ألفا كرونباخ : تم استخدام طريقة أخرى الحساب الثبات، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٩) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل الفا	المحور
**٠.٨٤٩	الكفايات المعرفية
**٠.٨٣٩	الكفايات المهارية
**٠.٨٢٣	الكفايات السلوكية

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (١٠) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت عالية لكل مجال من مجالات الاستبانة كما كانت قيمة معامل أنها جميع فقرات الاستبانة كانت (٠.٨٢٣) ، وهذا يعني أن معامل الثبات ممتاز، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية، وبذلك تكون قد تأكدت من مدال صدق وثبات الاستبانة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها التحليل النتائج بالإجابة على أسئلة الدراسة

إجراءات تطبيق الدراسة

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

١. توزيع الاستبانة إلكترونياً.
٢. مراجعة الاستبانات، والتأكد من صلاحيتها، وملاءمتها للتحليل

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم قياس عبارات أداة الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وقد تم حساب المتوسطات، ثم لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام الكثير من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها احتمال بالرمز (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية الآتية:

- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي محاور الاستبانة والارتباط بين درجة محور والدرجة الكلية.

- الحساب ثبات عبارات الاستبانة تم استخدام معامل ألفا لكرونباخ. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة الشخصية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة. (One-Sample T. Test) اختبار "" للعينات المنفردة
- اختبار (Independent sample Test) للعينات المستقلة.
- تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA).
- اختبار (scheffe) للمقارنات البعدية على الكفايات المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج وفق ما يتم التوصل إليه، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية المهنية، السلوكية للمعلمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الكفايات المعرفية المهنية، السلوكية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض، والمتوسط العام للأداة ككل، كما تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المنفردة (One-Sample Test) على المتوسط العام للفقرات التي تقيس دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكتابات المعرفية المهنية، السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات

أ. الكفايات المعرفية: تبين أن المتوسطات الحسابية التي تقيس الكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات تراوحت بين (٣,٠٩-٣,٧٧)، وكان أبرزها فقرة إعداد الوسائل التعليمية بما يتناسب مع طبيعة الدروس"، ثم جاء بعدها فقرة تعرض الدرس بطريقة تراعي مستويات التلاميذ بمتوسط حسابي (٣,٦٤) وبدرجة موافق، ثم جاء بعدها الفقرات تنظم السبورة بشكل جيد أثناء الدرس"، "تقوم بإعداد الوسائل التعليمية بما يتناسب مع طبيعة الدرس على التوالي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٧)، وجاء أقل المتوسطات الحسابية لفقرة تربط بين الخبرات السابقة والخبرات الجديدة للدرس بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٩) بدرجة غير موافق. كما بلغ المتوسط العام للكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في

مدارس شمال مدينة الرياض (٣,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٧٧٤) كما يتبين أن الجميع أفراد عينة الدراسة محايد على عبارات في هذا المحور ويعزى ذلك إلى انصاف المعلمات بالكتابات الخاصة بمهنة التدريس من خلال توافر المهارات التدريسية لديهن، وكذلك مما يؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية لديهن، وهذا يظهر بشكل واضح في أدائهن الصفي فيما يتعلق بإعداد الوسائل التعليمية، والتعليم السورة والربط ما بين الخبرات السابقة والخبرات الجديدة للدرس، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الريكي (٢٠١٠)، عبد المنعم ودخلات (٢٠١٦) العجمي والدوسري (٢٠١٦) نوري (٢٠١٦) Yun حيث أكدت أهمية كتابات المادة الدراسية، وطرق التدريس، والكفايات الإنسانية، والتجديد المعرفي، مع ضرورة وجود معايير خاصة عند إعداد المعلمين وتأهيلهم للتدريس وفق كفايات للمهنة، وأن هذه الكفايات تسهم في بناء بيئة تعليمية صافية ذات فعالية وكفاءة، وتشجع الطلاب على التعلم، وذلك بما يحقق أهداف العملية التعليمية بفاعلية وكفاءة.

كما تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المنفردة (One-Sample Test) على المتوسط العام للفقرات التي تقيس دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض.

تبين أن قيمة (ت) بلغت (٧٥,٥٧٦) وبدلالة إحصائية (٠,٠٠٠)، وهي قيمة دالة إحصائي عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على وجود دور محايد لبرنامج المدرات الوظيفية في تحسين الكتابات المعرفية للمعلمة في مدارس شمال مدينة الرياض من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات. ويعزى ذلك إلى أهمية الإدارات الوظيفية في التحسين الكفايات للعربية للمعلمات بناءً على الاستنتاج السابق، وذلك من حيث استجابة المعلمات للكفايات المعرفية المهنة التدريس، مما يسهم في تعزيز الإدارات الوظيفية التنمية الكفايات المعرفية لديهن، وتبدو هذه النتيجة قريبة مما توصلت إليه دراسة عبد المعطي (٢٠١٤) لومالا (٢٠١١) Isomala والتي ثبت أن المدرات الوظيفية تتضمن معارف خاصة بالمهنة وذلك بما يسهم في تنمية الكفايات المعرفية

ب. **الكفايات المهارية:** تبين أن المتوسطات الحسابية التي تقيس الكفايات المهارية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات تراوحت بين (٤,١١-٣,٤٠)، وكان أبرزها للفقرة رقم (١٥) تعزز من التزام للمعلم بالأخلاق الحميدة المنبثقة من العقيدة والثقافة المجتمعية"، ثم جاء بعدها الفقرة رقم (١٤) تساعد في تنظيم الوقت في العملية التعليمية بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم

(١٧) توفر وتدعم فرص تطوير المرؤوسين " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٠). كما بلغ المتوسط العام للكفايات المهنية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض (٣,٦٣) وانحراف معياري (٠,٧٦٧)، كما تبين أن معظم أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات هذا المحور. ويعزى ذلك إلى توافر السمات الشخصية لدى المعلمات، وكذلك إدراك المعلمة أهمية توافر المبادئ التي تكسب الاحترام والثقة مع الطالبات من ناحية، ومع أعضاء العملية التعليمية من ناحية أخرى، وذلك مما يكسب التقدير والاحترام المتبادل، وهذا ما كشفته نتائج دراسة، باو (٢٠١٦) Yaw حيث أكدت نتائج الدراسة إلى أن هناك متغيرات عدة تتعلق بالكفايات المهنية للمعلمات، والتي من بينها الحرة التربوية، والخبرة غير التربوية لدى المعلمات كما تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المنفردة (One Sample Test) على المتوسط العام للفقرات التي تقيس دور برنامج الجدارات الوظيفية في التحسين الكتابات المهنية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض.

كما تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المنفردة (One-Sample Test) على المتوسط العام للفقرات التي تقيس دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض تبين أن قيمة (ت) بلغت (٠,٧٨,٨٢) وبدلالة إحصائية (٠,٠٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على وجود دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة في مدارس شمال مدينة الرياض من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات. ويُعزى ذلك إلى أهمية الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمات، حيث تسهم الجدارات الوظيفية في تحسين الثقافة المجتمعية للمعلمات وتنظيم الأداءات التعليمية في العملية التعليمية، والتي من بينها تنظيم الأداءات التعليمية بما يرتبط بتنظيم الوقت، وهذا ما كشفته نتائج بريرا (Perera, 2003) حيث أكدت على أهمية تحديد الاحتياجات التعليمية للمعلمات، مما يؤدي إلى مزيج من التطوير المهني وهياكل التعلم التي تجمع بين المشاركة والتعاون والتفكير لتعزيز القدرات القيادية لديهم، وكذلك دراسة زيني (٢٠١٠) Sebeni أن الجدارات الوظيفية تسهم في فهم أكبر المعتقدات المعلمين حول الكفايات وتحديد الاحتياجات التدريب المعلمين قبل الخدمة، وذلك بما ينعكس على أداء المعلمات في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية.

ت. الكفايات السلوكية: أن المتوسطات الحسابية التي تقيس الكتابات السلوكية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات تراوحت بين (٣,٩٣-٣,٠١٦)، وكان

أبرزها عبارة التحرير القديم وعدم الانفعال في داخل الصف، ثم جاء بعدها الفقرة رقم (١) تزيد رغبة المعلمة في التطوير والتدريبية بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وبدرجة موافق بشدة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية لفقرة التحمل مسؤولية أعمالها وقراراتها ولا تلقي اللوم على الآخرين" بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٦) بدرجة موافق كما بلغ المتوسط العام للكتابات السلوكية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في مدارس الشمال مدينة الرياض (٣,٥٨) والحراف معياري (٠,٦٤٤)، كما يدل أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات هذا المحور. ويعزى ذلك إلى الصاف المعلمات بالسمات الشخصية وأخلاقيات المعلمات، وذلك بما يسهم في تطوير الكفايات السلوكية لدى المعلمات، حيث أكدت النتائج توافر مهارات تحمل المسؤولية، وتحمل الرغبة في التطوير والتدريب الفعال بما يتوافق مع الاتجاهات التربوية الحديثة، والتقدم العلمي التكنولوجي كما يمكن تفسير ذلك بتوافر علاقات إيجابية لدى المعلمات لجو المهنة في يساعدهم في تحمل هذه المسؤولية، وحل المشكلات التي تواجههم، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة روام (٢٠١٤)، والى أكدت على أهمية توافر الاتجاهات الإيجابية، والكتابات السلوكية لدى المعلمات في تعزيز التعلم لدى الطلابية وتحسين النتائج الأكاديمية لديهم، مما يجعل له بالغ الأثر في تحقيق المرونة في أهداف المؤسسات التعليمية، وكذلك العزيمة والمحتشبه (٢٠١٤)، وكذلك دراسة جنيفير (٢٠١٤) Jennifer أنه توجد علاقة ارتباطية بين جميع مجالات الرضا عن الأداء المهني والدرجة الكلية للكفايات الإرشادية لدى المرشدين والمرشدات.

كما تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المنفردة (One Sample Test) على المتوسط العام لل فقرات التي تقيس دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات السلوكية للمعلمة من وجهة القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض.

تبين أن قيمة (ت) بلغت (٩٦,٣٥٥) وبدلالة إحصائية (٠,٠٠)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (...). وهذا يدل على وجود دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات السلوكية للمعلمة في مدارس شمال مدينة الرياض من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات. ويعزى ذلك إلى أهمية الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات السلوكية للمعلمات، حيث تسهم الجدارات الوظيفية في توافر المناخ الإبداعي والابتكاري في بيئة التعلم لدى المعلمات، وتحسين ظروف البيئة الفيزيائية الخاصة بعملية التعلم، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة الزهراني (٢٠١٢) في تحسين الكفايات السلوكية من خلال توظيف الجدارات الوظيفية لدى المعلمات،

وذلك من خلال توافر الكثير من المتغيرات والتي من بينها الرغبة في التدريب وتحمل المسؤولية في تحسين رؤية ورسالة المؤسسات التربوية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول محاورها والتي تعود إلى متغيرات ذات علاقة بأفراد العينة المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية للإجابة عن هذا السؤال ثم استخدام اختبار " " للعينات المستقلة (Independent - Sample T Test) للكشف عن دور برنامج الجدارات الوظيفية في التحسين الكفايات المعرفية، المهارية، والسلوكية للمعلمة في مدارس شمال مدينة الرياض من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعا للمتغير المسمى الوظيفي تبين ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات ككل من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعا لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (1) (0,664)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,007).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعا لمتغير المسمى الوظيفي، حيث لم تصل قيمة (1) إلى مستوى الدلالة الإحصائية (0,005).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهارية من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعا لمتغير المسمى الوظيفي، حيث لم تصل قيمة (1) إلى مستوى الدلالة الإحصائية (0,005).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية البرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات السلوكية من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعا لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (2) (1,007)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,315) وهذا يتفق مع دراسة شويطة (2014) حيث هدفت إلى دراسة الكفايات التعليمية الأساسية التي يجب أن يمتلكها المعلم من أجل توفير تعليم كفاء وفعال، بحيث يمكن الاهتمام بهذه العوامل من أجل تحسين الإنتاجية في عملية تعلم التدريس، ودراسة تأثير العوامل المختلفة مثل العوامل الشخصية والتنظيمية، والعملية ذات الصلة بالوظيفة، التي تؤثر على كفايات التدريس، وكذلك دراسة الدوايدة (2014) حيث أكدت أهمية جميع الكفايات المهنية للمعلمين بدرجة مرتفعة كما أن درجة تأثير متغيرات الدراسة على أهمية الكفايات كانت دالة إحصائيا لصالح الإناث، والتدريب، وغير دالة إحصائيا لأثر يتعلق بدرجة الامتلاك، فقد بينت النتائج درجة امتلاك

متوسطة على الكفايات ككل. كما تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للأداة ككل للكشف عن أثر الإجابات القائدت والمشرفات تبعاً لمتغيري سنوات الخدمة، والدورات التدريبية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج المدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية المهارية، والسلوكية ككل من وجهة نظر القائدت والمشرفات تبعاً للمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (١) (١,٨٤٩)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,١٥٩).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج المدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية من وجهة نظر القائدت والمشرفات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث لم تصل قيمة (١) إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٥).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهارية من وجهة نظر القائدت والمشرفات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (١) (٤,٣٢١)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١٤)، ولصالح (من ٥-١٠) سنوات بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٧٧) بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة (أقل من ٥ سنوات)، (١٠) سنوات فأكثر (٣,٤٩)، (٣,٥٤) على التوالي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية البرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات السلوكية من وجهة نظر القائدت والمشرفات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث لم تصل قيمة (١) إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٥). والمعرفة مواقع هذه الفروق، ثم تطبيق اختبار (ochette) للمقارنات البعدية على مقياس الكفايات المهارية من وجهة نظر القائدت والمشرفات التي وجد فيها فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

- أن مواقع الفروق في استبانة الكفايات المهارية من وجهة نظر القائدت والمشرفات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كانت بين سنوات الخدمة أقل من ٥ سنوات) وسنوات الخدمة (١٠) سنوات وأكثر، ولصالح عمر (١٠) سنوات وأكثر حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٤)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لعمر أقل من ٥ سنوات (٣,٤٨)، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً بين الفئات الأخرى. وهذا يتفق مع دراسة جويس (٢٠٠٩) José حيث تشير نتائج البحث إلى تنوع درجة استقلالية عمل المعلمين الملموسة ودرجة الكفايات المهنية للمعلمين، طبقاً للخبرة التدريسية على الرغم من أن الفروق لم تكن ذات دلالة إحصائية، ودراسة الدايدة (٢٠١٤) حيث

أكدت أن درجة تأثير متغيرات الدراسة على أهمية الكفايات كانت دالة إحصائياً لصالح الإناث والتدريب ومعلمي اضطراب التوحد، وغير دالة إحصائياً لأثر عدد سنوات الخبرة، وكذلك هدفت دراسة الصمادي (٢٠١٧) إلى التعرف على الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء مرتكزات الاقتصاد المعرفي، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة لدى المعلمات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية والمهارية والسلوكية ككل ومجالاته عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في إجابات القائدات والمشرفات تبعا للمتغير الدورات التدريبية، حيث لم تصل قيمة "" إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) هذا يتفق مع دراسة الدوايدة (٢٠١٤) حيث هدفت إلى تحديد العلاقة بين تقدير المعلمين لأهمية تلك الكفايات، ومدى امتلاكهم لها مع كل من متغيرات الدراسة، كما أن درجة تأثير متغيرات الدراسة على امتلاك الكفايات كانت غير دالة إحصائياً لأثر التدريب، والحصول على الدورات التدريبية. بينما أكدت الدراسات الآتية على الاختلاف فيما يتعلق بالمؤهل الدراسي لدى المعلمات: منها دراسة رويم (٢٠١٤) حيث هدفت إلى تحديد العلاقة القائمة بين الكفاية المهنية للأساتذة، والدافع نحو التعلم لدى التلاميذ، تم التوصل إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرين، كما لا يتأثر ذلك بمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، وموسى (٢٠١٧) تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف على مستوى الكفايات التدريسية لمعلمي التربية الخاصة، والتعرف على الفروق بين العينات المختلفة (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص)، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات التدريسية تعزى للمؤهل العلمي، وكذلك هدفت دراسة الصمادي (٢٠١٧) إلى التعرف على الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء مرتكزات الاقتصاد المعرفي، أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها تعزى إلى المؤهل العلمي).

خلاصة نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة أن هناك دورا البرنامج الإدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية، المهارية، السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض في السعودية، تم تلخيص النتائج على النحو الآتي:

١. تمثلت النتيجة حول السؤال الأول بما يلي: أن المتوسط العام للكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض بلغ (٣,٣٨) وبدرجة متوسطة (أحياناً)، وهذا يدل على أن جميع أفراد عينة الدراسة محايدون حول عبارات هذا المحور.

- أهم الكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات
- يساعد برنامج الجدارات الوظيفية في إعداد الوسائل التعليمية ليتناسب مع طبيعة الدروس.
- عرض الدرس بطريقة تراعي مستويات التلاميذ.
- تنظيم السبورة بشكل جيد أثناء الدرس.
- تقوم بإعداد الوسائل التعليمية بما يتناسب مع طبيعة الدرس.
- يساعد برنامج الجدارات الوظيفية في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس حسب المنهج..
- أظهرت النتائج أن المتوسط العام للكفايات المعرفية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض بلغ (٣,٦٣) وبدرجة مرتفعة (موافق)، وهذا يدل على أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات هذا المحور.
- أهم الكفايات المهارية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات:
- مبادرة وتعمل بدون توجيه من رئيسها عند تنفيذ مهامها. . يساعد برنامج الجدارات الوظيفية في تنظيم الوقت في العملية التعليمية. يعزز من التزام المعلم بالأخلاق الحميدة المنبثقة من العقيدة والثقافة المجتمعية.
- لديها الاستعداد لمواجهة تحديات العمل.
- نجد أن المتوسط العام للكفايات السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات في مدارس شمال مدينة الرياض بلغ (٣,٥٨) وبدرجة مرتفعة (موافق)، وهذا يدل على أن جميع أفراد عينة الدراسة موافقون حول عبارات هذا المحور.
- **أهم الكفايات السلوكية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات**
- عدم تشجيع الاحترام المتبادل بين المعلمين أنفسهم وبين المتعلمين.
- يساعد برنامج الجدارات الوظيفية في تعزيز الهدوء وعدم الانفعال في داخل الصف.
- عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة دور البرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية، المهارية، والسلوكية ككل من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعاً للمتغيرات (المسمى تزيد رغبة المعلمة في التطوير والتدريب.

- تفصح عما تواجهه من تحديات بشفافية.

- تنصت للآخرين بعناية.

تمثلت النتيجة حول السؤال الثاني بما يلي:

عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة دور البرنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المعرفية والمهارية والسلوكية ككل من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعاً للمتغيرات (المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الدورات التدريبية)، حيث لم تصل قيم إلى مستوى الدلالة الإحصائية. وجود فروق ظاهرية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة دور البرنامج الجدارات الوظيفية في المحسن الكفايات المهارية من وجهة نظر القائدات والمشرفات تبعاً للمتعدد سنوات الخدمة الصالح المشرفات التربويات عند مستوى الدلالة (0.05).

توصيات الدراسة:

- وضع سلم لرتب المعلمات على أن تكون معايير الجودة من ضمن الشروط اللازمة لترقية المعلم من رتبة الأخرى.

- تحسين دافعية المعلمات نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز البعدية، وتحديد محتوى البرامج التدريبية، وتطوير أساليب تنفيذها.

- عمل دورات تدريبية مستمرة للمشرفين التربويين لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداء المعلم بشكل مستمر.

- التحول من مفهوم تدريب المعلمات أثناء الخدمة كإطار محدود إلى مفهوم التنمية المهنية كإطار عام يشمل جميع العاملين بقطاع التعليم من جهة، وتتعدد فيه المؤسسات والجهات المسؤولة عن التنمية المهنية من جهة أخرى.

- العمل على توفير الإمكانيات والتجهيزات داخل قاعات التدريس، بما يعين المعلم على

- استخدام أحدث الطرق وأساليب المنظومة التعليمية في التدريس التربوي.

- الاستفادة من الخبرات الدولية في مجال تطوير أداء المعلم حول طرق وأساليب التدريس والتقويم، والتمكن من الكفايات المهنية.

- وضع الأنظمة والقوانين التي تجعل من التنمية المهنية في أثناء الخدمة مطلباً للاستمرار في مهنة التعليم والتقدم فيها.

- عقد دورات تدريبية وحلقات بحثية ونقاشية حول الكفايات المهنية الضرورية، والتي يجب على المعلم أن يمتلكها.

- تهيئة الجو العام في المدرسة وخارجها على تقبل وانتشار الجودة في التعليم. مقترحات للدراسات المستقبلية:
- بناء برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- مدى جدارة وجدية برنامج الجدارات الوظيفية في النهوض بمستوى الموظف العام.
- مدى مناسبة برامج الكفايات المهنية للارتقاء بالمستوى الوظيفي.

المراجع

- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٨). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن كرم (٢٠٠٣) معجم لسان العرب. بيروت: دار صادر.
- أبو كشك، رغد فائق محمود (٢٠١٣) الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم. ماجستير في أساليب التدريس، نابلس، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.
- الأسدي، سعيد وآخرون (٢٠١٥) التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية. الأردن: الدار المنهجية للنشر.
- البديري، طارق عبد الحميد (٢٠٠٥) - الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة المدرسية، عمان: دار الثقافة للنشر
- بواب، رضوان (٢٠١٤) الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة طلبة جامعة جيجل أنموذجاً - دكتوراه العلوم جامعة سطيف: ليبيا.
- بي شويطة، بلقاسم (٢٠١٤) الكفايات التعليمية وفق معايير جودة التدريس وعلاقتها بمفهوم الذات الأكاديمية - دراسة ميدانية لخريجي نظام ل.م.د. بمعهد التربية البدنية والرياضية لولاية الشلف رسالة ماجستير جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف الجزائر
- حمير، حمودي (٢٠١٧). أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة لمنظمات دراسة حالة
- الخير، درار سهم حمزة (٢٠١٥). الكفايات التدريسية اللازم توافرها لمعلمي اللغة الإنجليزية بمرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية من وجهة نظر معلمي اللغة الإنجليزية بمحلية الخرطوم. رسالة دكتوراه مناهج وطرق تدريس كلية التربية جامعة السودان: الخرطوم.
- دحلان، إيمان أحمد سعيد (٢٠١٦) فاعلية برنامج مقترح في ضوء المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني الجديد (PSNT) لإكساب الكفايات التدريسية للطلقات المعلمات التعليم
- دهام، رقية (٢٠١٦) تنمية الكفاءات وأثرها على الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية: المؤسسة الوطنية الاستغلال الفوسفات SOMIPHOS رسالة ماجستير. الجزائر: جامعة العربي التبسي - نيسة.

- الداويدة، أحمد موسى (٢٠١٤) درجة أهمية وامتلاك معلمي التربية الخاصة للكفايات المهنية المتعلقة بالتكنولوجيا المساندة وعلاقتها ببعض المتغيرات رسالة ماجستير قسم التربية الخاصة كلية التربية جامعة الملك عبد العزيز السعودية.
- الدوسري - سعيد (٢٠١٥) تطوير أداء قيادات إدارات شؤون المعلمين بوزارة التعليم في ضوء كفايات القيادة التحويلية (برنامج تدريبي مقترح) رسالة ماجستير المملكة العربية السعودية . جامعة الملك سعود
- الربيكي، محمد صالح محمد محمد (٢٠١٠). الكفايات المهنية لمعلم التعليم المتوسط في ضوء الجودة الشاملة ومتطلبات العولمة - دراسة نظرية تطبيقية لمدينة طرابلس الليبية رسالة دكتوراه جامعة العلوم الإسلامية الماليزية: ليبيا.
- رضوان نواب (٢٠١٤) الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة - طلبة جامعة جيجل أنموذجاً. رسالة دكتوراه الجزائر: جامعة سطيف.
- رمو لمى (٢٠١٢) فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في إتقان أداء معلمات رياض الأطفال لأدوارهن التربوية ماجستير. جامعة دمشق: سوريا.
- الرويلي، عبده منبزل حريث (٢٠١٥) تقييم معلمات رياض الأطفال في محافظة القريات المملكة العربية السعودية لمدى تمكنهن من الكفايات المهنية ومهارات التفكير الإبداعي. المجلة العربية للتطوير التفوق المجلد السادس، العدد ١١،
- رويم، فايزة (٢٠١٤) الكفاية المهنية للأساتذة وعلاقتها بالدافع نحو التعلم لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ١٦
- الزهراني ، تزايد أحمد (٢٠١٤) برنامج تدريبي عن بعد لتنمية كفايات معلمي الرياضيات في التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم . رسالة ماجستير المملكة العربية السعودية : جامعة الباحة
- الزهراني، سهام حاتم مبارك (٢٠١٢) الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم
- سامعي، توفيق (٢٠١٤) الكفايات المهنية والتعليمية المفهوم والأبعاد. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ١٩،
- السعدية، حمدة حمد (٢٠١٤). تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. مجلة جامعة الشارقة، المجلد ١١، العدد ٢،
- سيفين ، عماد (٢٠١٨) كفايات معلم الكفاءات في عصر التكنولوجيا والمعلومات. القاهرة : عالم الكتب . السيوني ، أمل (٢٠١٤) . أثر برنامج تدريبي على الكفايات

- المهنية لمعلمات التربية الفنية لنظام المقررات بالمرحلة الثانوية بمحافظة جدة رسالة ماجستير المملكة العربية السعودية : جامعة أم القرى .
- الشريفي، عباس، الطراونة، روان (٢٠١٧) درجة توافر الكفايات الإشرافية لدى المشرفين التربويين في المواد العلمية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير قسم الإدارة والمناهج كلية التربية جامعة الشرق الأوسط: عمان.
- الشهري، عوض أحمد عوض (٢٠٠٨) واقع الكفايات المهنية لمشرفي الإدارة المدرسية رسالة ماجستير المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
- الصمادي، هشام محمد (٢٠١٧) الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء مرتكزات الاقتصاد المعرفي رسالة ماجستير قسم العلوم الإدارية والمالية كلية عجلون جامعة البلقاء التطبيقية: الأردن.
- الطراونة، محمد حسن (٢٠١٥) الكفايات التدريسية التي يمتلكها الطلبة المعلمون المتدربون في المدارس المتعاونة من وجهة نظر المعلمين المتعاونين دراسات العلوم التربوية، المجلد ٤٢ ، العدد ٣،
- العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة دراسة ميدانية من وجهة نظر المعلمات والموجهات الإداريات). رسالة ماجستير. جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.
- العجرمي، باسم صباح مصطفى (٢٠٠١) فعالية برنامج التدريبي مقترح التطوير الكتابية المهنية للطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر - قرة في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين (٢٠٠٨) رسالة ماجستير. جامعة الأزهر - فلسطين.
- العجمي، ناصر سعد الدوسري عبد الهادي محمد (٢٠١٦). التحقق من واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظرهم بمدينة الرياض. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، المجلد ٣٩
- عنافرة، حازم جراح زياد (٢٠١٥) عادات العقل وعلاقتها بالذكاءات المتعددة لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة طيبة في المملكة العربية السعودية مجلة المنارة (٢١)،(٤).
- عيشي، عمار (٢٠١٢) اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الغزو، فاتن (٢٠١٠). القيادة والإشراف الإداري الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة. (٢٠١٤). التعلم والتعليم - حقيبة المدرب - حقيبة تدريبيية ضمن مشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة المملكة

- العربية السعودية: وزارة التربية والتعليم. الليث التعليمية من وجهة نظر المشرفين التربويين ومدراء المدارس. رسالة ماجستير.
- القضاة، بسام محمد حامد (٢٠١١) تحديد درجة معرفة الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي مبحث التاريخ في المرحلة الثانوية ومدى ممارستهم لها. دراسات العلوم التربوية، المجلد ٣٨، العدد ١،
- المالكي، نور مسعود سعد (٢٠١١) . المشكلات الإدارية والتعليمية في المدارس المشتركة بمحافظة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
- مشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة (٢٠١٦) للمملكة العربية السعودية: تعليم الليث. (m.alsharq.net.sa)
- Ikonen, j.(2012) The utilization of employee competencies a comparison between vamp and wärtsilä. Degree programme in international business. Vaasan ammattikorkeakoulu university of applied sciences
- Ennis, m. (2008)Competency models: the role of the employment and training administration (eta). Master thesis. Employment and training administration
- Nair ms. Preeti(2017). A study on identifying teaching competencies and factors affecting teaching competencies with special reference to mba institutes in gujarat. Doctor of philosophy. Management. Philosophy. Gujarat technological university: Ahmedabad
- Yaw owusu.(2017). Teacher education curriculum pre-service teachers' preparation for inclusive education in ghana. Master. Department of special needs education. Faculty of educational sciences. University of oslo. Norway.
- Szebeni rita.(2010). Teacher personality background of competence based educarion. Doctoral school of humanities. Psychology. Faculty of art. University of debrecen: debrecen