

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية

من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني

في مديريات شمال الضفة الغربية

إعداد

لينا محمد عبد اللطيف أبو حمد

إشراف

أ. د. عبد محمد عساف

د. اشرف منذر الصايغ

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2020

الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من
وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني
في مديريات شمال الضفة الغربية

إعداد

لينا محمد عبد اللطيف أبو حمد

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 27 / 2 / 2020م، وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

1. أ.د. عبد محمد عساف / مشرفاً ورئيساً
.....
2. د. اشرف منذر الصايغ / مشرفاً ثانياً
.....
3. د. فخري دويكات / ممتحناً خارجياً
.....
4. د. فاخر الخليلي / ممتحناً داخلياً
.....

الإهداء

إلى هادي البشر وقائدهم ومعلمهم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
إلى أعز ما املك في الوجود وابر الناس بصحبتى.. إلى الذين تعجز الكلمات عن
الوفاء بحقهما والذي حفظهما الله
إلى أحق الناس بصحبتى وحبى..
إلى من كانوا سندي ولا زالوا... إخوتي حفظهم الله
إلى كل من علمني حرفاً
إلى كل من تمنى لي التوفيق

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي المنّ والفضل والإحسان، حمداً يليق بجلاله وعظمته، وصل اللهم على خاتم الرسل، من لا نبي بعده، صلاة تقضي لنا بها الحاجات، وترفعنا بها أعلى الدرجات.

الشكر لله أولاً وأخيراً، فهو الذي أعانني على إكمال هذا الجهد المتواضع، وإنطلاقاً من هدي النبي صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فيسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان إلى كل من له فضل علي بعد الله في إنجاز هذه الرسالة، وأخص بالذكر مشرفي على رسالة الماجستير الأستاذ الدكتور عبد عساف والدكتور اشرف الصايغ على دعمهما المتواصل لي، فقد كانا عوناً لي طيلة كتابتي للرسالة ولم يتوانيا لحظة عن تقديم النصح والإرشاد، فلهما جزيل الشكر والامتنان والتقدير.

كما وأتوجه بالشكر والتقدير الى أعضاء اللجنة الممتحنة ممثلة بكل من الدكتور فخري دويكات ممتحناً خارجياً والدكتور فاخر الخليلي ممتحناً داخلياً لتفضلهما بقبول مناقشة رسالتي. فكلي ثقة بالله أولاً ثم بهما، بأن ملاحظتهما السديدة سيكون لها بالغ الأثر في إثرائها، وإخراجها في أفضل صورة، فجزاهما الله عني خير الجزاء.

وشكري الموصول لجامعة النجاح هذا الصرح العريق الذي أتشرف بالإنسحاب إليه الذي جعلها الله دائماً رمزاً ومنازة للعلم والعلماء.

الإقرار

أنا الموقع أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من

وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة

الغربية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، بإستثناء ما تمت الإشارة إليه كاملة، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student name: اسم الطالبة: لينا محمد عبد اللطيف أبو حمد

Singnature: التوقيع:

Date: التاريخ:

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
ب	قرار لجنة المناقشة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ك	فهرس الملحقات
ل	الملخص باللغة العربية
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
5	مشكلة الدراسة
6	أسئلة الدراسة
7	فرضيات الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	حدود الدراسة
10	مصطلحات الدراسة
11	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
12	الأدب النظري
45	الدراسات العربية
54	الدراسات الأجنبية
62	التعقيب على الدراسات السابقة
66	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
67	منهج الدراسة

67	مجتمع الدراسة
67	عينة الدراسة
69	أداتا الدراسة
71	صدق الدراسة
71	ثبات الدراسة
74	متغيرات الدراسة
75	إجراءات الدراسة
76	المعالجات الإحصائية
77	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
78	النتائج الكمية
123	النتائج النوعية
130	الفصل الخامس: مناقشة النتائج
131	مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب الكمي
150	مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب النوعي
154	التوصيات
155	المصادر والمراجع
169	الملحقات
b	الملخص باللغة الانجليزية

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الجدول	الرقم
68	توزيع عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات وفقا لمتغيرات الدراسة	(1)
70	توزيع مجالات الاستبانة وعدد الفقرات	(2)
72	ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (كرونباخ الفا) لمحور الكفايات التعليمية	(3)
72	ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (كرونباخ الفا) لمحور الأداء الوظيفي	(4)
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات والمجال الكلي للمحور	(5)
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	(6)
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	(7)
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	(8)
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	(9)
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	(10)
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية	(11)
86	متوسطات الاستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية	(12)
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مهنية الأداء الوظيفي	(13)
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مسؤولية الأداء الوظيفي	(14)
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإنتاجية والتطوير	(15)
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال النمو المهني	(16)

90	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس	(17)
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير المؤهل العلمي	(18)
93	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(19)
94	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(20)
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير سنوات الخدمة	(21)
96	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	(22)
98	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(23)
99	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	(24)
100	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	(25)
102	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(26)
103	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير المديرية	(27)
105	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المديرية	(28)
106	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(29)
108	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس	(30)
109	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير المؤهل العلمي	(31)
110	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(32)
111	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(33)
112	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير سنوات الخدمة	(34)

113	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير سنوات الخدمة	(35)
114	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(36)
115	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	(37)
116	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	(38)
117	اختبار LSD للمقارنة البعدية	(39)
118	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير المديرية	(40)
119	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير المديرية	(41)
120	إختبار LSD للمقارنة البعدية	(42)
123	نتائج إختبار معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظرهم	(43)
124	إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الأول مع التكرار	(44)
125	إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الثاني مع التكرار	(45)
126	إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الثالث مع التكرار	(46)
127	إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الرابع مع التكرار	(47)
128	إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الخامس الفرع الأول مع التكرار	(48)
129	إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الخامس الفرع الثاني مع التكرار	(49)

فهرس الملحقات

الصفحة	الملحقات	رقم الملحق
170	التخصصات المهنية المتوفرة ومواقع تواجدها في المدارس المهنية في شمال الضفة الغربية للعام الدراسي 2019	(1)
173	أسماء لجنة التحكيم	(2)
174	الاستبانة بالصورة الأولية	(3)
180	الاستبانة بالصورة النهائية	(4)
186	كتاب تسهيل المهمة	(5)
187	أسئلة مقابلة مسؤولي التعليم المهني	(6)

الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر

المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية

إعداد

لينا محمد عبد اللطيف

إشراف

أ.د. عبد عساف

د. اشرف الصايغ

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية، والتعرف إلى الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية، والتعرف إلى الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية، إضافة إلى بحث أثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية) في إستجابة المعلمين على الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي، كما هدفت الدراسة التعرف إلى الكفايات التعليمية التي تميز معلمي المدارس المهنية عن معلمي المدارس الأخرى، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال أداتين المقابلة والاستبانة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (261) من معلمي المدارس المهنية حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2018-2019)، و(7) من مسؤولي التعليم المهني، وبلغ حجم العينة (156) معلماً ومعلمة، وتم تحليل بيانات الاستبانة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد أظهرت نتائج أداة الدراسة الاستبانة بعد تحليل البيانات وتفسيرها:

1. الدرجة الكلية لمجالات الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية جاءت بمتوسط حسابي مقداره (3.54) وإنحراف معياري مقداره (0.46)، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها (70.8%)، وهذا يشير إلى درجة كبيرة للكفايات التعليمية.

2. الدرجة الكلية لمجالات الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية جاءت بمتوسط حسابي مقداره (3.52) وانحراف معياري مقداره (0.49)، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها (70.4%)، وهذا يشير إلى درجة كبيرة للأداء الوظيفي.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية)، حيث كانت الفروق لصالح المعلّمين (ذكور)، ولصالح الدبلوم، والباكالوريوس، ولصالح من خدمتهم أقل من 5 سنوات، ومن خدمتهم من 5-10 سنوات، ولصالح الكلية العلمية والإنسانية، ولصالح مديريةية (نابلس، جنين، قباطية، سلفيت، قلقيلية، طولكرم).

4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية) لصالح المعلّمين (الذكور)، ولصالح الدبلوم، والباكالوريوس، لصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات، ولصالح الكلية الإنسانية، ولصالح مديريةية (نابلس، جنين، قباطية، سلفيت، قلقيلية، طولكرم).

5. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الإستجابات على الكفايات التعليمية والإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية بمعامل ارتباط مقداره (0.710).

وقد أظهرت النتائج النوعية (المقابلة)، أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق بالكفايات التعليمية التي يتميز بها معلّمي المدارس المهنية كانت فيما يتعلق أنّ المعلّمين لديهم الكفايات العملية في التخصص، كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق بتقويم الأداء الوظيفي للمعلّم في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات كانت فيما يتعلق بإيجاد شركات مع سوق العمل.

- ووفقاً لنتائج الدراسة التي توصلت لها الباحثة أشارت بمجموعة من التوصيات أهمها:
- 1- زيادة نسبة المعلمّات في المدارس المهنية نظراً لقلّة أعدادهن مقارنة بعدد المعلمّين.
 - 2- تقديم الدعم اللازم للمدارس المهنية لشراء الأدوات والوسائل والمعدات المهنية اللازمة.
 - 3- زيادة عدد مسؤولي التعليم المهني في المدارس المهنية لمتابعة أداء المعلمّين وسبل تطويرهم.
 - 4- العمل على زيادة نسبة عدد الطلبة في المدارس المهنية من قبل وزارة التربية والتعليم بحيث تزيد هذه النسبة عن 10%.

الكلمات المفتاحية:

الكفايات التعليمية، الأداء الوظيفي، المدارس المهنية.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

يؤدي الإهتمام بالتعليم إلى تحسين الموارد البشرية وتطورها ورفع كفاءتها الإنتاجية لتخريج أجيال قادرة على مواكبة متغيرات العصر، لذا يُعد المعلم هو العنصر الأساسي في أي عملية تربوية لأنه أساس مدخلات العملية التربوية بعد الطلبة في المدارس المهنية، ومكانة المعلم في النظام التعليمي تحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيس في تحديد نوعية التعليم واتجاهه، وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة، وتضفي التغيرات العالمية المتسارعة في طبيعة الحياة المعاصرة، وفي المناهج الدراسية والتربوية أهمية متزايدة وشأن أكبر لدور المعلم في العملية التعليمية، وهو الذي يعمل على تنمية قدرات الطلبة ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية، وضبط مسارها التفاعلي، ومعرفة حاجات الطلبة وقدراتهم واتجاهاتهم، وطرائق تفكيرهم وتعليمهم وهو مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعليم الذاتي التي تمكنهم من متابعة تعليمهم وتجديد معارفهم دائماً.

وقد أصبح من الأهداف العامة للتعليم إعداد معلمين يمتلكون كفايات تعليمية عالية المستوى، وذوي كفاءات متخصصة يسهمون في جودة التعليم في مختلف مجالات الحياة وتعد كفايات وقدرات المعلم أحد معايير جودة التعليم الرئيسية، لهذا يحتل المعلم مكانة لها أهمية بالغة في العملية التعليمية التعليمية، سواء في النظم التربوية التقليدية أم الحديثة، وفي كل المجتمعات النامية منها والمتقدمة، وما زال المعلم يُعد الركيزة الأساسية في العملية التعليمية فالمعلم الكفء بإمكانه أن يتغلب على ثغرات المنهاج، وأن يعدل بما يتناسب مع الطلبة (أبو صواوين، 2010).

يتفق معظم المربين على ضرورة أن يكون هذا الإعداد مرتبطاً بما ينبغي على المعلم عمله بعد تخرجه، وما تتطلبه مهنته من كفايات وسمات معينة كي يستطيع أن يؤدي أدواره التي سيوكل إليه تنفيذها في مهنته، وتُعد حركة التربية القائمة على الكفايات من ملامح التربية الحديثة وأكثرها انتشاراً في المؤسسات التعليمية المعنية بإعداد المعلمين وتدريبهم، إذ طرأت على برامج إعداد

المعلمين وتدريبهم في السنوات الأخيرة تطورات من أبرزها توجه هذه البرامج نحو اعتماد مبدأ المهارة والكفاية عند تصميم تلك البرامج وإعدادها (المقطن، 2009).

فنجاح أو فشل أي مؤسسة تعليمية يتوقف على نوعية المعلمين الذين يتولون مهمة التدريس فيها، ولهذا يحتاج المعلم كي يحقق النجاح في أداء المهمات المكلف بها بدقة وإتقان، إلى إكتساب مجموعة من الكفايات الإنسانية التي تمكنه من التعامل بنجاح مع الطلبة والهيئة الإدارية بالمدرسة، والكفايات الفنية التي تمكنه من ممارسته لدوره القيادي، لأن المعلم يتعامل مع العديد من المواقف، وعوامل ومتغيرات ذات طبيعة تأثيرية واضحة ولكي يكون مؤهل للتعامل معها يجب أن يتمتع بكفايات تميز عمل القادة التربويين، وتمكنهم من إحداث تغييرات حقيقية في قدراتهم واتجاهاتهم وقيمهم ومعارفهم، حيث يصبح المعلم بهذه الكفايات وبخاصة الكفايات التعليمية مؤمناً بمهاراته الفكرية، مبتكراً للأفكار، ذو إحساس عال بالمشكلات ومتقناً في إيجاد الحلول لها (حامد، 2009).

وبالتالي فإن معرفة الكفايات التعليمية ومكوناتها من حيث التخطيط والتنفيذ والتوجيه والتقييم يعطي فوائد كثيرة للمعلم في المدرسة المهنية، إذ تساعده على تكوين مستوى تعليمي رفيع، وتساعده في الحصول على إنتاجية عالية من الأداء وإنجاز دقيق للأعمال بكفاءة مرتفعة على إتمام كثير من المهمات التعليمية، ومما لا شك فيه أن الإهتمام بإعداد المعلمين إعداداً علمياً وتربوياً سوف يؤدي إلى إنعكاساته على العملية التعليمية بإخراج جيل قادر على النجاح والتفوق.

علاوة على ذلك تُعد الكفايات التعليمية من المهمات الأساسية للمعلم التي ينبغي تطويرها وتنميتها والإهتمام بها وإكسابها للمعلمين حيث أنه يرتبط رفع كفاءة المعلم وفاعليته وأدائه الوظيفي بعدة عوامل من أهمها رضا المعلم، وقبوله بالتعليم مهنة وعملاً، وأن يكون لهذه المهنة تقدير وإحترام إجتماعي وواقع إقتصادي يؤمن له دخلاً يتناسب مع قيمة عمله وأهميته، وأن يسهم المدير في رفع حماس المعلم في المدرسة وداخل الغرفة الصفية (رسمي، 2004).

لذلك كان لزاماً أن يتواكب ذلك مع تقويم أداء المعلم في ضوء العديد من المداخل والمعايير التي تهدف إلى تطوير أداء المعلم حيث يعد تقييم الأداء من الأمور المهمة لمتابعة تنفيذ المهمات، التي تُحد من الأخطاء في العمل أو الإنحراف عن آلية تنفيذ الأعمال والوظائف المختلفة، وهي ليست فقط لمخرجات العمل وإنما تشمل كل شيء في المدرسة من البداية إلى النهاية، وعملية تقييم

أداء المعلم من أهم الأسس التي تحدد الكفايات والمهارات اللازم أن يكتسبها المعلم لتمكينه مهنيًا (عودة، 2016)، كما يرى يونغ (Young, 2007) أن إجراءات تقويم أداء المعلم مسؤولية هامة لمديري المدارس نظراً لما يقدمه التقويم من بيانات يترتب عليها تحديد كفاءة المعلمين. إلى جانب ذلك يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة تعليمية كانت بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة التعليمية والدولة، ذلك أن المؤسسة التعليمية تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء المعلمين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بأن الأداء الوظيفي محصلة التفاعل بين عوامل ثلاثة الدافعية الفردية، وبيئة العمل، والمقدرة على إنجاز العمل، ويتأثر الأداء الوظيفي بإتجاهات الأفراد نحو العمل، فالفرد الذي يحب عمله يرغب في الإستمرار، ويتحسن أدائه وتزداد خبرته وحبه للعمل يوماً بعد يوم (الحراشنة، 2010).

فأداء المعلمين في العملية التعليمية له أهمية، فهو وسيلة وغاية تدفعه للعمل بنشاط وحيوية، حيث تجعل مديري المدارس يتابع أعمال ومسؤوليات المعلمين بشكل دائم، وتدفعهم للتدريس بفعالية، وتظهر أهمية أداء المعلمين عند النظر إلى نتائج تقويم الأداء ومن أهمها تحسين أداء المعلم وتطويره، وهذا التحسين وسيلة لتحديد العلاوات وتعتبر وسيلة للكشف عن الإحتياجات التدريبية، والحكم على صحة الإختيار والتعيين (أبو شيخة، 2010).

ويشكل الأداء الوظيفي سلوك المعلمين في المدرسة لتحقيق أهدافها، وبالتالي من المهم تحديد الواجبات والمسؤوليات كي يتسنى للمعلم معرفة واجباته وحقوقه، ومن ثم ممارسة الصلاحيات والإختصاصات المحددة لتخصصه، وتحمل المسؤولية الناجمة عنها (حسن، 2015)، وتبين مشكلة الأداء أن معدل نشاط المعلم في العملية التعليمية ينخفض في المتوسط عن معدل الأداء المطلوب، إذ توجد لدى المعلم مجموعة من المعايير المرتبطة بسلوك أدائهم الوظيفي، وهذه المعايير أو القواعد تتكون من توقعات المدير، وسبب مشكلات الأداء يرجع إلى تصرفات المعلم الشخصية، مثل: إثارة المتاعب، العراك، عدم التعاون، التأخر عن الدوام والغياب المتكرر، عدم المصداقية، أو ترجع إلى الأداء الوظيفي، مثل عدم الكفاءة، والتمرد، وعدم إتباع تعليمات المدير (فليه وعبد المجيد، 2014).

ونظراً لأهمية المدرسة في المجتمع ودورها في صناعة الأجيال، فذلك يتطلب معلّمين ذوي كفاءة عالية لإدارتها وتطويرها وتحقيق أهدافها. كما يحتاج المعلّم أن يتوفر فيه مهارات للقيام بعمله بشكل أفضل ويحسن من أدائه ورفع مستواه في المهارات الذاتية والتي تتضمن السمات الشخصية والعقلية والمبادأة والإبتكار، والمهارات الفنية وتتضمن إمتلاك المعارف والخبرة المكتسبة في مجال تخصصه، والمهارات الإنسانية وتتضمن مدى الكفاءة في التعرف إلى متطلبات العمل مع الأفراد، وحسن التعامل وكسب ثقتهم ورفع روحهم المعنوية، والمهارات التفاعلية الفكرية والتي تتمثل في مقدرة المعلّم على التخطيط والتفكير والتنبؤ بإمكانية إسهام كل قسم في المدرسة واعتمادها على بعضها في تحقيق التوافق بين متطلبات المدرسة واحتياجات بيئتها (المشاقبة، 2014).

تختلف المدارس المهنية في فلسطين من حيث مكوناتها عن المدارس الأكاديمية، فالمدارس الأكاديمية تقدم التعليم لطلابها بشكل أساسي، وتركز على المعلومات والمفاهيم والاتجاهات أكثر من تركيزها على المهارات الأدائية، أما المدارس المهنية فهي تجمع بين التعليم والتدريب، تمنح طلابها المعرفة النظرية وتهتم بإتجاهاتهم لكنها تركز بشكل أساسي على إكتسابهم المهارات الأدائية والممارسات العملية في مجال مهنتهم، لذا نستطيع القول أنّ المدارس المهنية تسعى إلى تحقيق التعليم المهني من خلال تطبيق المعرفة المكتسبة، هدفها تخريج طلبة مهنيين قادرين على العمل في مجال تخصصهم، وفي نفس الوقت توفر لهم فرصة الالتحاق بالجامعات والمعاهد والكليات (الإدارة العامة للكليات والتعليم المهني والتقني، 2017).

ولأهمية الدور المناط بالمعلم في المدرسة المهنية في المرحلة الراهنة، ظهرت الحاجة لإجراء هذه الدراسة لمحاولة التعرف إلى الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية.

مشكلة الدراسة

تعتبر الكفايات التعليمية من أهم ما يجب أن يتميز به معلّمو المدارس المهنية، فعلى مقدار توفر الكفايات التعليمية لديهم يكون عطاؤهم، وكلما كان معلّمو المدارس المهنية يمتلكون الكفايات المختلفة كان تأثيرهم إيجابياً أكثر في سلوك الطلبة.

ونظراً للأهمية البالغة لتحسين مستوى العملية التعليمية في المدارس المهنية والإرتقاء بها، فقد وجب تسليط الضوء على كيفية تعامل معلّمي المدارس المهنية داخل مؤسساتهم التعليمية من أجل العمل على تطويرها والتي تعتمد بشكل على المعلّمين فهم العنصر الأول في تقدمها، ودفعها لتواكب تكنولوجيا العصر الحديث.

لذا تتمحور مشكلة الدراسة حول نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني مما جعل أكثر الملتحقين بالتعليم المهني هم الطلبة ذو التحصيل المتدني، هذا من جهة ومن جهة ثانية نسبة الطلبة الملتحقين بالمدارس المهنية متدنية والتي تقدر حسب وزارة التربية والتعليم 2.5%، وسعى الاحتلال جاهداً لتدمير المؤسسات المهنية والقضاء على كوادره واستهداف القطاعات الفلسطينية والإنتاجية، وعدم توافر الدراسات البحثية وبالأخص الفلسطينية التي تناولت الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية في فلسطين، في حين أشارت دراسة النورابي (2010) إلى الكفايات التعليمية اللازمة للمعلم المهني والتي هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق المعلمين المهنيين الكفايات اللازمة بالمرحلة الثانوية المهنية، ودراسة مسيحة (2013) والتي هدفت إلى تحديد الواقع الفعلي لأداء معلّمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية، وهذه الدراسات أوصت بالتركيز على كفايات المعلمين وأدائهم الوظيفي في المدارس المهنية، وأن الكفايات التعليمية مهمة وضرورية للمعلم المهني في المرحلة الثانوية، مما جعلني كباحثة أن أسلط الضوء على التعليم المهني وهو من أساسيات تطوير المجتمع وتقدمه، وتحديد الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية.

أسئلة الدراسة

تتمحور الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما درجة الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

2- ما درجة الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

3- ما العلاقة بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

4- هل تختلف تقديرات معلّمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية نحو الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي باختلاف متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية)؟

فرضيات الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى فحص الفرضيات الصفرية الآتية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية).

3- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية ومتوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية.
- 2- التعرف على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية.
- 3- التعرف على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية).
- 4- التعرف على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية).
- 5- التعرف على الكفايات التعليمية التي تميز معلّمي المدارس المهنية عن معلّمي المدارس الأخرى.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من حيث:

الأهمية النظرية:

- 1- قد تساعد عبر الإطار النظري هذه الدراسة المعلّمين على معرفة الكفايات التعليمية اللازمة لقيامهم بأدائهم الوظيفي، حيث تُطلع هذه الدراسة المعلّمين على حقيقة موقفهم من الكفايات التعليمية من حيث أهميتها بالنسبة لهم واستخدامهم لها.
- 2- كونها تتعلق بمعلّمي المدارس المهنية وهؤلاء المعلّمين سوف تنعكس كفايتهم وأدائهم على الطلبة وبالتالي على مستوى الخريجين مما يساعدهم في تحسين أدائهم ليتوافق مع إحتياجات سوق العمل.

3- كما يؤمل من الدراسة أن تكشف جوانب القوة في الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى المعلمين لتعزيزها ومعرفة جوانب القصور لمعالجتها.

الأهمية التطبيقية:

1- قد تسهم الدراسة في تنوير الجهات المعنية بموضوع الدراسة كوزارة التربية والتعليم ووزارة العمل ومؤسسات القطاع الخاص، لتضعها في إعتبارها من خلال رسم السياسات المتعلقة بالتعليم بالمدارس المهنية وتمكين المعلمين من ممارسة عملهم في العملية التعليمية بفاعلية وكفاءة، الأمر الذي يساعد على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ويعود بالفائدة على جميع عناصر العملية التربوية التعليمية بالمدرسة المهنية.

2- قد تسهم الدراسة في تحفيز الباحثين على إجراء دراسات مشابهة لسد النقص في هذا المجال.
3- يؤمل من الدراسة أن تسهم في توجيه الدراسات المستقبلية بالتركيز على مجال الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

حدود الدراسة

إقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- 1- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
- 2- الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية (نابلس، جنين، قباطية، سلفيت، قلقيلية، طولكرم، جنوب نابلس).
- 3- الحدود البشرية: المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في المدارس المهنية.
- 4- الحد الزمني: تم تطبيق الجانب الميداني لهذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام

2020/2019

- 5- الحدود الإجرائية: تحددت نتائج هذه الدراسة من خلال أداتي الدراسة المستخدمة وخصائصها السيكمترية صدقها وثباتها في جمع البيانات، وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

مصطلحات الدراسة

الكفايات التعليمية: "هي القدرات والمهارات التي يمتلكها المعلمين في مجال تصميم العملية التعليمية وتنفيذها وتقويمها لتحقيق تعلم أكثر فاعلية" (بركات وحسن، 2011، ص37).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها معلمي المدارس المهنية والتي تمكنه من أداء مهماته ومسؤولياته بكفاءة وبفعالية وإتقان، وتقاس بالدرجة التي حصل عليها المعلم من خلال الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض.

الأداء الوظيفي: "هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام، والمسؤوليات الموكلة له، والذي يشير إلى درجة إنجاز المهام الوظيفية" (رضواني، 2012، ص6).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: نقصد به تلك الأنشطة التعليمية والتربوية التي يقوم بها معلمي المدارس المهنية داخل الفصل الدراسي.

المدارس المهنية الثانوية: "هي مؤسسات نظامية ومدارس تابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعد الطلبة تربوياً وتوجههم سلوكياً، وتكسبهم مهارات وقدرات مهنية في أحد برامج التعليم المهني الصناعي أو الزراعي، بعد إنهاء الصف العاشر بنجاح" (الإدارة العامة للكليات والتعليم المهني والتقني، 2017).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وذلك لتكوين خلفية علمية، ومعرفية جيدة عن موضوع الدراسة والإستفادة من تجارب الباحثين السابقين لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يشمل الأدب النظري على ثلاث محاور، وهي الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي والمدارس المهنية.

أولاً: الأدب النظري المتعلق بالكفايات التعليمية

تعد الكفايات التعليمية من أبرز الإتجاهات السائدة حالياً في برامج إعداد المعلمين في المدارس المهنية، لأنه مهما توافرت المباني الحديثة والمناهج المتطورة، وأساليب الإشراف والتوجيه، فإنها لن تتمكن وحدها من أحداث التطور المطلوب من غير معلم كفاء قادر على إحداث التكامل، والربط بين كل ذلك، وترجمته إلى مواقف تعليمية وأنماط سلوكية ناجعة ومؤثرة.

ولتحقيق ذلك لا بد من إيجاد معلم مؤهل قادر على حمل رسالة التغيير والتطوير، لما يشهده عالم اليوم من تحديات كبيرة في مجالات الحياة جميعها، الأمر الذي دفع القائمين على النظم التربوية إلى التفكير الجدي بتقويم سياساتها التعليمية بطريقة علمية، لمواكبة معطيات العصر، والتفاعل معه بإيجابية (أبو عواد وآخرون، 2010)، ولأن أية جهود أو محاولات تبذل لتطوير العملية التعليمية التعلمية لن تحقق أهدافها، وسيكون مصيرها الفشل، إذا لم تأخذ بالحسبان في المقام الأول تطوير كفايات المعلم التعليمية، ولهذا لا بد من إعداد المعلمين وتميئهم لكي يكونوا قادرين على القيام بأدوارهم في ظل ما يشهده العصر (السكاف، 2010).

وظهرت حركة التربية القائمة على الكفايات في إعداد المعلم كرد فعل للإتجاه التقليدي الذي يقوم برنامج إعداده للمعلم على إكساب الطلبة المعلومات والمعارف النظرية اللازمة دون التركيز على الكفايات التي يجب أن يتقنها المعلم، والمرتبطة بدوره في الموقف التعليمي، وعدم قدرة البرنامج التقليدي على إحداث تغيير كبير في أداء الخريجين، وضعف الربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي (الفراء، 2007).

فالمأمول من برامج إعداد المعلمين إكسابهم الكفايات التعليمية والمهنية المختلفة، ككفايات إدارة الصف واستخدام مصادر التعلم وتوظيفها وإثارة دافعية المتعلمين واستخدام الأنشطة الصفية وغير الصفية وتوظيف أساليب التدريس المتنوعة وبناء الإختبارات التحصيلية وغيرها من الكفايات التعليمية المختلفة (أبو عواد وآخرون، 2010).

مفهوم الكفايات التعليمية

الكفايات جمع كفاية، تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الكفاية، ولذا تقاربت معظمها في نظرتها للكفاية.

الكفاية: المعنى اللغوي مأخوذ من الفعل (كفى) يكفي كفاية، إذا قام بالأمر. وكفى الرجل كفاية، فهو كاف. (ابن منظور، 1408هـ).

عرف سميث (2002، ص20) الكفاية "بأنها القدرة على عمل شيء معين بفاعلية وإتقان وبأقل جهد ووقت وكلفة".

الكفايات التعليمية " هي المعارف، والمهارات، والاتجاهات التي تمكّن المعلم من القيام بأعماله وتأدية مهامه التعليمية بكفاءة وفاعلية" (القرارعة، 2014، ص9)، وترى الفتلاوي (2004، ص22) أن الكفايات التعليمية هي "القدرات التي تُعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل في مجملها جوانب تكوين الأداء المهني المتوقع من المعلم إنجازه بمستوى معين مرض من ناحية الفاعلية والتي يمكن ملاحظتها وتقييمها بوسائل الملاحظة المختلفة".

وتعرفها عيد (2004، ص45) " بأنها القدرة على تنفيذ النشاط التعليمي، التي تستند إلى مجموعة الحقائق والمفاهيم والتعميمات والمبادئ، وتتضح من خلال السلوك التعليمي الذي يصل إلى درجة المهارة".

ويعرفها السيد (2006، ص55) " بأنها مجموعة من المعارف، والمفاهيم، والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، وتساعد في أداء عمله داخل حجرة الدراسة وخارجها بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها".

الكفايات التعليمية كما عرفها قطيط(2011، ص37) بأنها" أعلى مستوى يمكن أن يمتلكه المعلم من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تجعله قادراً على أداء مهامه التعليمية بأعلى مستوى من الإتقان يمكن الوصول إليه، وملاحظته وقياسه، ويؤدي إلى نمو سلوك التلاميذ".

نشأة الكفايات

يعد مفهوم الكفايات والتربية القائمة عليها، من أبرز الإتجاهات السائدة حالياً في مجال التربية بوجه عام، حيث تم إستخدامه لأول مرة في الخمسينات الميلادية عندما بدأ التربويون في الولايات المتحدة الأمريكية يركزون على الصفات والمعارف والمهارات والاتجاهات كأساس لأداء المديرين والمعلمين في أعمالهم التربوية، ومن هنا ظهر في أدبيات التربية ما يعرف بكفايات المعلمين وغيرها من كفايات الفئات التربوية المختلفة العاملة في الحقل التربوي، ومن هنا يعتبر مدخل الكفايات التعليمية إتجهاً حديثاً في تصميم الأداء وتحديد مستوى النجاح المطلوب في العمل(المدني، 2012).

علاوةً على ذلك فالكفايات كمصطلح من المصطلحات الحديثة التي استحوذت إهتماماً كبيراً في مجال التربية بشكل عام، إذ يرجع استخدامه إلى القرن العشرين لمعرفة الصفات والمهارات والخصائص الضرورية لأداء العمل، وتطور نتيجة المتغيرات المتمثلة بالتقدم التكنولوجي، وأبحاث التربويين الإبداعية، ثم إنَّ هذه الحركة لم تنشأ من فراغ بل ارتبطت بحركة عالمية أكدت على فكرة المسؤولية والحاجة لتحديد الكفايات التي يحتاجها العامل في التربية نتيجة عوامل كثيرة أهمها بحسب (قطيشات، 2004):

1- تكنولوجيا التعليم: أن التطور في التكنولوجيا وتوفرها عمل على زيادة سرعة تنفيذ منهج الحركة في عملية التعليم والتعلم وأن هذه التغيرات والتطورات العلمية والمهنية أدت إلى تصميم البرامج التي تقوم على تربية المعلمين وإعدادهم وفق مبدأ الكفاية.

2- مبدأ المحاسبة وحركة المسؤولية ومنح الشهادات القائمة على الكفايات: وفي ظل هذه الحركة يتحمل المعلم مسؤولية تعلمه المعارف والمهارات التي تعمل على تغيير سلوكه وأن يعمل جاهداً

ليمنح الشهادة التربوية، وفي ظل هذه الحركة فإن تقدم المعلم في البرنامج التدريبي يعتمد على سرعة تعلمه للمعارف والمهارات التي توافقت قدرته التعليمية.

دواعي ظهور الكفايات وتطورها:

1. التقدم الكبير في مجال العلوم التربوية والنفسية.
2. البحث عن وسائل جديدة لرفع مستوى أداء المعلمين.
3. ضعف القناعة في قدرة المعلمين المؤدين بالأساليب التقليدية.
4. تطور تكنولوجيا التربية، وهي وضع العلم موضوع التطبيق في مجال العمل.
5. إنتشار حركة التجريب.
6. حركة التربية القائمة على العمل الميداني (حاج عمر، 2012).

فرضيات تبني عليها برامج إعداد معلمي المدارس المهنية على أساس الكفايات التعليمية

وترى الفتلاوي (2003) أن هناك عدة فرضيات تبني عليها مثل تلك البرامج منها:

- 1- إن المقررات الدراسية سواء المواد المتخصصة، أو التربوية لا تكفي لوحدها لإكساب المعلم الكفايات التعليمية وإتقان مهارته.
 - 2- إن أهداف البرنامج القائم على الكفايات التعليمية يمكن تحليلها وتصنيفها، وتحديد الخبرات والنشاطات التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف، وتعلم إتقان هذه الكفايات.
 - 3- يصبح التعليم، والتعلم أكثر فعالية عندما يفهم الطلبة ما هو متوقع ومطلوب منهم.
 - 4- يصبح التعليم والتعلم أكثر فعالية عند مراعاة الفوارق الفردية بين الطلبة.
 - 5- اشتراك الطلبة بنشاط في الخبرات التعليمية تجعل التعلم أكثر فعالية.
 - 6- إن التدعيم المباشر لاستجابة الطالب بعد أن يقوم بالأداء، تجعل التعلم أكثر فعالية.
- وجدير بالذكر أن إعداد المعلم من الأولويات التي تهتم بها الأمم لما له من تأثير في مستقبل أجيالها، فقد شغلت قضية إعداد المعلمين وإكسابهم الكفايات التعليمية اللازمة في مجال التدريس مكاناً في أولويات الفكر التربوي المعاصر لمواجهة التحديات المحلية والعالمية (عياد وعوض،

(2006)، وتقوم فكرة إعداد المعلم على أساس الكفايات التعليمية، وتشمل تحليل الوظائف والمهام المطلوبة من المعلم بعد تخرجه، إلى مجموعة الكفايات يجب على الطلاب المعلمين إتقانها قبل التخرج (زين الدين، 2011)، كما يتضمن منحى الكفايات في برامج إعداد المعلمين بعدين أساسيين، هما البعد السلوكي والذي يتمثل في تخطيط البرامج التدريسية، وتضمينها الأهداف السلوكية التي يرغب تحقيقها، وأيضاً البعد الأدائي الذي يصف معايير الأداء لكيفية بلوغ الأهداف السلوكية المحددة في البعد الأول (Zoubi & Al shabatat, 2009).

ويعد المعلم حجر الزاوية فالمعلم الجيد حتى مع المناهج المختلفة يمكن أن يحدث أثراً طيباً في طلاب في حين المعلم السيئ حتى مع المناهج الجيدة لا يمكنه أن يقدم شيئاً لطلابه. حيث يعتبر المعلم نقطة إنطلاق أي تجديد تربوي وهو المشارك الأول في تجديد نوعية التعليم، وإتجاهاته فضلاً عن كونه الموجه الأول في تجديد مستقبل الأجيال وحياة الأمة، كما وسئل سياسي عن مستقبل الأطفال قال أرى معلمهم فأحكم على مستقبلهم (الجشمعي، وشذى، 2009). وهذا الإعداد يهدف إلى أن يكون المعلم المهني مثالياً ويعرف المعلم المثالي بالمعلم الملتزم بمسؤوليات مهنته وأخلاقياتها ومعاييرها على وفق المتفق عليه من الأفكار التربوية التي تجمع بين الأصالة المتمثلة بالفكر الإسلامي والمعاصرة المتمثلة بالأفكار التربوية بالعصر الحاضر (أبو شعيرة، 2013).

تأهيل المعلم في المدارس المهنية

ومن أجل تحسين نوعية التعليم فقد كان هناك حاجة ضرورية واضحة لتأهيل المعلمين من أجل التطوير المستمر، ولذلك فإنّ هناك بعض الدلالات المهمة تتصل بمستويات التأهيل منها:

- 1- المعلمون المعدون والمؤهلون يتمكنون من تحقيق أثر أكبر على المكتسبات في تعلم الطلبة بالمقارنة مع المعلمين غير المؤهلين وخاصة في المواقع الحضرية والريفية.
- 2- إنّ تأهيل المعلم وتعليمه لموضوع معين يرتبطان بشكل إيجابي مع النتائج التي يحققها الطلبة.

3- المعلمون الذين لديهم تأهيل تربوي يحققون تحصيل أعلى للطلبة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً.

4- المعلمون المؤهلون في مادة إختصاصهم يحققون معدلات تحصيلية أعلى للطلبة، أكثر من المعلمين الذين لا يُعلّمون في إختصاصاتهم. (خطاب، 2007).

وخلصت الباحثة أنّ المعلمين الذين لديهم التأهيل العلمي والتربوي أقدر على تفهم حاجات الطلبة وإشباعها من المعلمين غير المؤهلين، وأقدر على البحث وتقصي الأسباب التي تسبب مشكلات داخل الصف، والعمل على حلها بالأساليب التربوية الصحيحة.

كفايات المعلم في المدارس المهنية

يعد المعلم الكفاء محور العملية التعليمية، وحجر الزاوية في أي نشاط تربوي فإذا أحسن تدريبه وبخاصة على الكفايات التعليمية فبالتالي ينعكس ذلك على الطلبة وعلى العملية التعليمية وعلى حياة ومستقبل الأمة إلى درجة كبيرة، ولكي يكون المعلم في المدرسة المهنية كفوئاً قادراً على توجيهه وقيادة العملية التربوية لا بد من أن يكون مُتمكناً من مجموعة الكفايات الهامة اللازمة لقيامه بمهمته التعليمية، بالإضافة إلى معرفته للسبل التي تساعد على زيادة كفايته.

تنقسم كفايات المعلم في المدرسة المهنية إلى كفايات علمية ومهنية وأخلاقية وجسدية وشخصية:

أولاً: الكفايات العلمية يقصد بها إلمام المعلم بتخصصه العلمي ومادته التدريسية، فإذا تم له الإلمام بمادته من حيث محتواها من تفاصيل وفروع مستوعباً لها متفهماً لأموها يمكنه ممارسة مهنة التعليم.

ثانياً: الكفايات المهنية: يقصد بها مهارات التدريس التي يجب توافرها في المعلم لكي يستطيع أن يؤدي عمله على أكمل وجه لتحقيق أهدافه التربوية، ومن هذه الكفايات: إستشارة الدافعية عند الطلبة ووجودها عنده، مراعاة الفروق المهنية، طريقة التدريس، إدارة الصف، الثواب والعقاب.

ثالثاً: الكفايات الأخلاقية: ومن الكفايات الأخلاقية التي يجب توفرها في المعلم: القدوة، الزهد والتواضع، الوقار والهيبة.

رابعاً: الكفايات الجسدية: يجب على المعلم أن يكون دائماً بالمظهر المناسب من حيث نظافته ونظافة ثيابه.

خامساً: الكفايات الشخصية للمعلم: الإخلاص والتقوى، قوة الشخصية، الذكاء، الحماس، الحلم والحزم، حسن المظهر، الصدق في القول والعمل. (العامري، 2009)

الكفايات التعليمية الواجب توافرها لدى معلمي المدارس المهنية:

أولاً: الكفايات الأكاديمية والنمو المهني وتشمل: إتقان مادة التخصص، إكتساب حصيلة ثقافية، متابعة ما يستجد في المجالات التربوية.

ثانياً: كفايات تخطيط الدرس وهي صياغة أهداف الدرس بطريقة إجرائية سلوكية، تصنيف أهداف الدرس في المجال المعرفي والوجداني والحس الحركي (المهاري)، تحديد الخبرات اللازمة لتحقيق أهداف الدرس، تحديد طرق التدريس المناسبة لتحقيق أهداف الدرس، تحديد الوسائل التعليمية المرتبطة بالدرس، تصميم بعض الوسائل المستقاة من مصادر البيئة المحلية، إختيار الأنشطة التعليمية المرتبطة بالدرس، إختيار وسائل التقويم المناسبة لتحقيق أهداف الدرس، كتابة خطة الدرس في تسلسل منطقي يتضمن أهم عناصر الخطة الجديدة.

ثالثاً: كفايات تنفيذ الدرس: وتشمل إثارة إهتمام الطلبة بموضوع الدرس، ربط موضوع الدرس بالبيئة والحياة العلمية، ربط موضوع الدرس بخبرات الطلبة السابقة، تنوع أساليب الدرس، تنوع أوجه النشاط داخل الفصل، إستخدام الوسائل التعليمية بشكل جيد، إشارك الطلبة في عملية التعليم، مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، صياغة وتوجيه الأسئلة المرتبطة بالدرس، إستخدام أدوات وأساليب التقويم المناسبة للدرس.

رابعاً: كفايات ضبط الفصل: وتشمل جذب إنتباه الطلبة وتحفيزهم طوال الحصة، تنمية الشعور بالمسئولية لدى الطلبة، إستخدام أساليب التعزيز المناسبة لسلوك الطلبة، الإهتمام باحتياجات وإهتمامات الطلبة ومشكلاتهم، بث جو الود والألفة في الصف، توزيع الإهتمام على كل الطلبة في الصف، التعامل بحكمة مع المشكلات التي تنشأ أثناء الدرس.

خامساً: كفايات التقويم وتشمل: إعداد إختبارات تشخيصية للطلبة، إعداد إختبارات تحصيلية مرتبطة بالأهداف، تصميم الإختبارات الموضوعية، إستخدام التقويم الدوري المستمر للطلبة، تحليل وتفسير نتائج الإختبارات، متابعة التقدم المستمر للطلبة أثناء العام الدراسي.

سادساً: الكفايات الإدارية: وتشمل التعاون مع الإدارة في إنجاز الأعمال، المشاركة في تسيير الإختبارات المدرسية، المشاركة مع الإدارة المدرسية على مشكلات الطلبة، التعاون في الإعداد للمجالس المدرسية، تقديم الآراء والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير العمل في المدرسة.

سابعاً: كفايات التواصل الإنساني: وتشمل تكوين علاقات حسنة مع الطلبة، تكوين علاقات حسن مع زملائه، تشكيل علاقات جيدة مع الآباء، تعريف الطلبة على آداب المناقشة والحديث. (قطيط، 2011).

وخلصت الباحثة أنّ المعلم اليوم هو المخطط لعملية التدريس، ومن يقوم بإدارتها وتوجيهها، بمشاركة الطلبة والتفاعل معهم ومساعدتهم، وليس كالمعلم التقليدي الذي يهتم بنقل المعلومات وتلقينها للطلبة.

ويؤكد لبد(2010) أنّ عمليات تقويم الكفايات للمعلم جاءت لتساعد المؤسسات التعليمية في تحقيق مجموعة من الأهداف، من بينها قياس مدى تقدمه أو تأخره في عمله، وفق معايير موضوعية، والحكم على المواثمة بين متطلبات مهنة التدريس ومؤهلات المعلمين، وخصائصهم النفسية والمعرفية والاجتماعية، بالإضافة للكشف عن جوانب القوة والضعف في أداء المعلم، مما يمكن المؤسسة التعليمية من إتخاذ الإجراءات التي تكفل تطوير مستوى أدائه وتعزيزه.

برامج إعداد وتدريب معلمي المدارس المهنية القائمة على أساس الكفايات:

إنّ توفر المعلم الجيد يعد التزاماً نحو الناشئين، ونحو مستوى مهنة التعليم، يضاف إلى هذا ظهور مهارات مستجدة للتدريس مرتبطة بإستعمال التقنيات التربوية يدفعنا إلى إعادة النظر في برامج إعداد المعلم بين الحين والآخر لتمكين المعلمين على إتقان تلك المهارات التي أصبح أمر إستعمالها ضرورياً لأنها تساعدهم على تقديم إيضاحات مهمة للطلبة وعلى إثارتهم للتعلم، كما أنّ الدور المتغير للمعلم الذي عبر الحدود التقليدية يتطلب أنّ تكون برامج إعداده قبل الخدمة وأثناءها

برامج تقدم الخبرات والأساليب التعليمية، وكل ما يكسب المعلم كفايات عامة، وأخرى نوعية خاصة تتناسب مع هذا الدور، ومع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم، ومحتواة وأساليبه ومصادره(فتحية، 2012).

وكما نعلم أنّ روح التربية والتعليم مرتبطة بالمعلم الذي يعد قلبها النابض ودماعها، فهو المُحرك الرئيس لكافة عناصر النظام التربوي والتعليمي وعملياتها. فمهما تعددت وتنوعت مصادر المعلومات والمعرفة يبقى المعلم مسؤولاً عن مختلف الخبرات التي يكسبها وينميها للطلبة في مختلف المراحل الدراسية، لذا فإن تنمية المعلم وتطوير أساليبه التعليمية يعتمد إلى حد كبير على عملية إعداده بشكل مناسب(الأسدي وآخران، 2015).

وإذا كان من الضروري وعي جميع المعلمين بمختلف تخصصاتهم، بمستحدثات تكنولوجيا التعليم وإلمامهم بثقافة الحاسوب، فإنّ معلّم التعليم الثانوي في المدارس المهنية بصفة خاصة يجب أن يواكبوا هذه المستحدثات، إذ يقع على عاتقهم عبء إعداد الطلبة المهرة بمختلف تخصصاتهم(خليفة، 2011).

ويرى مصطفى، وسهير(2005) أنّ برامج إعداد معلّمي المدارس المهنية القائمة على الكفايات التعليمية تركز على أربعة عناصر:

- 1- تحديد الكفايات المطلوبة من المعلمين في برنامج الإعداد بشكل واضح حتى نضمن تحقق المعلمين منها.
- 2- تدريب المعلمين على الأداء والممارسة وليس على أساس المعارف النظرية.
- 3- تزويد برنامج الإعداد بخبرات تعليمية في شكل كفايات محددة تساعد المعلمين على أداء أدوارهم التعليمية الجديدة.
- 4- تزويد برنامج الإعداد بالمعيار الذي سيتم بموجبه تقييم كفايات المعلمين.

المهارات الواجب توافرها لدى معلّمي المدارس المهنية

- 1- القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم.
- 2- التمتع بقدرات عقلية عالية.

- 3- التمكن من تصميم ونشر الصفحات التعليمية على الإنترنت.
- 4- القدرة على تصفح الموضوعات ذات الصلة بخصائصه من خلال شبكة المعلومات.
- 5- أن يكون المعلم قادراً ويمتلك أساليب التعامل مع الطلبة والمجموعات، أن يكون قادراً على إشغال الطلبة بالمهام التعليمية.
- 6- أن يكون قادراً على التخطيط المسبق وإعداد المواد التعليمية اللازمة وإدارة الوقت.
- 7- أن يكون المعلم قادراً إدارة العملية التعليمية الفعالة والمتفاعلة مع البيئة التكنولوجية(عثمان، 2013).

وإذا كان المعلم مهماً وضرورياً في التعليم العام فإنه أكثر ضرورة في التعليم في المدارس المهنية، حيث تتبع مواصفات معلم المدارس المهنية من طبيعة أهدافه وإحتياجات مناهجه ونوعية الكفايات التي يتطلع إلى إكسابها لطلبة، وخاصة أن التعليم المهني في المدارس المهنية تعليم تطبيقي يسعى إلى ربط الجوانب النظرية بالجوانب التطبيقية(بركات، 2001).

وينقسم معلمو المدارس المهنية إلى نوعين:

1- معلمو المواد الثقافية: وهم المعلمون الذين يقومون بتدريس المواد الثقافية المقررة بالمدارس المهنية(التربية الإسلامية، اللغة العربية، اللغة الانجليزية، الرياضيات، الفيزياء)، وهم معظمهم معلمون من خريجي كليات التربية والآداب أو العلوم كل حسب تخصصه، ومنهم المعد تربوياً بالنظام التكاملي في كليات التربية، والمعد بالنظام التتابعي من خريجي الكليات الأخرى غير كلية التربية، ويتم إعدادهم في المدارس الإعدادية والثانوية العامة، وبالتالي ليست لديهم دراية كافية بأهداف التعليم في المدارس المهنية(عبد ربه، 2011).

2- معلمو التدريبات العملية(معلمو الورش): وهم المعلمون الذين يقومون بتدريس الجانب العملي داخل الورش والتطبيقات العملية مثل التدريب العملي والرسم الصناعي ولكل جانب من الجوانب معلم مختلف وتختلف هذه المواد من تخصص لآخر، وهذه الفئة من المعلمين يتم إختيارهم من خريجي كليات الهندسة(فرغلي، 2005).

ويشير الواقع إلى وجود العديد من المشكلات التي يعاني منها معلمي المدارس المهنية والتي تؤثر على الكفايات التعليمية للمعلم وعلى كفاءة العملية التعليمية، وجودة المخرج النهائي لها والذي يتمثل في طلبة المدرسة المهنية وعدم موائمتهم لمتطلبات سوق العمل، ومن أهم هذه المشكلات:

1- عدم التأهيل التربوي لكثير من هؤلاء المعلمين، أضف إلى ذلك تعدد مصادر إعداد معلم المدرسة المهنية، مما يسبب ضعف تجانسهم واختلاف مستوياتهم العلمية والتربوية.

2- ضعف الشعور بالرضا لدى المعلمين عن العمل بالتدريس في المدارس المهنية وضغوطه الوظيفية المتعددة.

3- ضعف البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة وعدم تلبيتها لإحتياجاتهم وغلبة الطابع النظري عليها.

4- قلة فرص التدريب الخاصة بإعداد كفايات معلمي الورش في المدارس المهنية، ومن يقوموا بتدريس مواد لم يمارسوا كيفية تنفيذها في مواقع العمل الحقيقية.

5- العجز الشديد في إعداد معلمي التعليم الثانوي المهني حاملي المؤهلات العليا في بعض التخصصات، وقد يرجع ذلك إلى عدم إقبال خريجي كليات الهندسة والكليات التكنولوجية على العمل بهذا النوع من التعليم، وذلك لأنّ السبل مفتوحة أمامهم للعمل في قطاعات أخرى.

6- عدم دراية معلمي المواد الثقافية أو النظرية والذين يتم إعدادهم في الأساس للتدريس في الثانوي العام بأهداف التعليم المهني في المدارس المهنية ولا مقرراته عند الإلتحاق والتدريس به، مما يجعلهم يستخدمون أساليب تدريس ليست موجهة توجيهاً وظيفياً فيما يتعلق بالتعليم المهني بسبب ضعف مردودات هذا النوع من التعليم بالنسبة لهم. (البندي، 2014)

ويتضح للباحثة مما سبق أنّ تطوير العملية التعليمية في المدارس المهنية يتوقف إلى حد كبير على الكفايات التعليمية للمعلم، فكلما زادت خبرته ومعارفه وتأهيله وتعمقت مفاهيمه في مجال تخصصه كلما أثرى العملية التعليمية وأدى إلى رفع مستوى خريجي هذا النوع من التعليم وتلبية الإحتياجات المجتمعية المتوقعة منهم كما وكيفا.

تعددت أنواع الكفايات التعليمية نتيجة للإهتمام بهذا الإتجاه في إعداد معلّمي المدارس المهنية وتقويمهم على رأس العمل فقد قدم المخلافي(2008) قوائم متعددة إشتملت على أنواع مختلفة للكفايات التعليمية التي يجب أن تتوفر منها:

1- قائمة جامعة ولاية فلوريدا التي حددت الكفايات الرئيسية لإعداد معلّمي المرحلة الثانوية وتتضمن (كفايات التخطيط، كفايات إختيار المادة الدراسية، كفايات إستخدام الإستراتيجيات التدريسية المناسبة، كفايات تقويم الطلبة، وكفايات تحمل المسؤولية الإجتماعية).

2- قائمة جامعة أستانفورد التي تكونت من الكفايات التعليمية الرئيسية التالية (التخطيط، التهيئة الحافزة، تنوع المثيرات، التعزيز، الطلاقة في طرح الأسئلة)

3- قائمة توليدو بولاية أوهايو الأمريكية التي تضم خمسة مجالات لكفايات المعلّم وهي: تنظيم التعليم، التكنولوجيا التربوية، العملية التعليمية المستمرة، العوامل الإجتماعية والبحث.

4- قائمة الخطيب (1977م) وهي من أول القوائم العربية وتكونت من (87) كفاية موزعة على سبعة مجالات هي: التخطيط، الدافعية، العرض والتواصل، توجيه الأسئلة، تفريد التعليم، إستشارة التفكير، والتقويم.

كما حدد الناقه (2008) أربعة أنواع من الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية كما يلي:

أولاً: الكفايات المعرفية: تتمثل في مدى قدرة المعلّمين على تحقيق الأهداف المعرفية للمؤسسة التربوية بعناصرها التعليمية المختلفة (المناهج التربوية والسياسات التربوية والخطط التربوية)، والتي تتمثل بتزويد الطلبة بالمعلومات والمعارف بأساليب تعليمية حديثة وتقنيات تربوية جديدة تكفل الإعداد المعرفي الكافي للطلبة ليكونوا أفراداً جيدين في المجتمع، ويتكيفوا مع متطلبات المستقبل.

ثانياً: الكفايات الأدائية: تتمثل في قدرات ومهارات المعلّمين في الربط بين الجانب المعرفي لمعلوماتهم وبين الجانب التطبيقي في أثناء ممارساتهم التعليمية داخل الصف وخارجه.

ثالثاً: الكفايات الوجدانية: تتمثل في مجموعة القيم والميول الإيجابية التي يتحلّى بها المعلّم ويمارسها في أثناء ممارسته مع الطلبة بهدف بناء المنظومة القيمية السليمة لدى الطلبة بما يؤثر بشكل إيجابي وجيد على الطلبة كفرد في مجتمع متعدد القيم والإتجاهات.

رابعاً: الكفايات الإنتاجية: اثر كفايات المعلم في الطلبة، ومدى تكيفهم في تعلمهم المستقبلي. حيث أن المعرفة اليوم أصبحت عالمية، وفي متناول الجميع في عصر المعلومات، والقنوات الفضائية(والشبكة العنكبوتية)، التي كشفت خبايا وأسرار العلم والمعرفة، التي كان المعلم يحتفظ بها لنفسه، لأنه كان يُعتبر هو المرجع الوحيد الذي يمتلكها، وكان يركز عليها في العملية التعليمية، متجاهلاً بذلك ذات الطالب، الذي كان خاضعاً لأوامر معلمه، ويتقبل منه كل ما يقوله، أو يمليه عليه دون معارضة، لأنه كان ملزماً بإعادة المعلومات كما استقبلها على صيغتها الأولية، دون تغيير أو تحريف، أما في مقارنة الكفايات فإن العمليات التي يقوم بها المعلم تعتبر العنصر الرئيسي الذي يمكنه من اكتساب استقلاليته، وإثبات الحل الذي قدمه، والذي يتجلى في تحديد المشكلة المطروحة، وتقديم إقتراحات، وعمليات إجرائية لتجاوزها وإخضاعها للتجريب (أجباراً، 2009).

وخلصت الباحثة أن إمتلاك المعلمين للكفايات التعليمية تُعد من العوامل الهامة التي لها تأثير كبير في نجاح العملية التعليمية والأنشطة المختلفة، لذا فإن إلمام المعلمين الجيد بالكفايات التعليمية تعتبر من العوامل الأساسية والضرورية في نجاح العملية التعليمية، وينعكس ذلك كله على الطلبة وشخصيتهم وقدرتهم على الإستيعاب.

الأداء الوظيفي

حظي موضوع الأداء الوظيفي بإهتمام من قبل الدارسين والباحثين فأجمع الباحثين على الإهتمام بأداء المعلم في المدرسة المهنية وإعطائه العناية اللازمة حتى يصل بالمدرسة إلى أسمى أهدافها، وهو يعتبر من أهم الموارد بالمدرسة المهنية، فالمعلم هو الذي يخطط وينظم ويتخذ القرارات ويتابع سير العمل من أجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المدرسة المهنية من خلال نشاطها، وبالتالي الأداء الوظيفي للمعلم هو الذي يعطي المدرسة المهنية مكانتها بين المدارس من خلال أدائه الوظيفي، ومن خلاله سنتطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأنواعه وعناصره ومن ثم محدداته والعوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي ومظاهر ضعف الأداء الوظيفي ومكوناته وتقويم الأداء الوظيفي وأهدافه وخصائص تقويمه ومن ثم الجهات المسؤولة عن تقويم الأداء الوظيفي.

ويشهد العالم اليوم العديد من التطورات والمتغيرات المتسارعة، وفي ظل هذه التحديات، تواجه المؤسسات التعليمية التغيرات التي تدفعها إلى البحث عن الأساليب الجديدة والفعالة للإرتقاء بمستوى أدائها وخدماتها، بما يحقق لها قدرات تنافسية تتميز بها عن الآخرين، مما جعل التطور والارتقاء بالتربية والتعليم أمراً ضرورياً للبقاء (أبو كشك، 2012).

مفهوم الأداء الوظيفي

يشكل الأداء الوظيفي السلوك الوظيفي للمعلمين في المدارس المهنية لتحقيق أهدافها، وبالتالي تبرز أهمية تحديد واجبات ومسؤوليات التدريس لكي يتسنى للمعلم معرفة واجباته وحقوقه، ومن ثم ممارسة الصلاحيات والإختصاصات المحددة للتدريس، وتحمل المسؤولية الناجمة عنها. وعلى ذلك تعددت تعريفات الأداء الوظيفي عند كثير من الباحثين وللتعرف إلى مفهوم الأداء الوظيفي وتعريفه نورد منها ما يأتي:

الأداء لغة: أذى تأدية، أوصله وقضاه، وتأديت له من حقه: أي قضيته (الفيروز آبادي، 1987، ص38).

ويعرف المحاسنة (2013، ص113) الأداء الوظيفي هو "درجة إنجاز المهام والواجبات المتنوعة المكونة للوظيفة التي يشغلها الفرد، وبما يحقق أهداف المؤسسة، ذلك من خلال تحسين الأداء من حيث النوعية والجودة عن طريق التدريب المستمر للأفراد".

ويعرف بأنه "تحليل أداء معلمي المدارس للمهام الإدارية لتحديد مستوى أدائهم الفعلي وتشخيص نقاط القوة في هذا الأداء ومواطن الضعف فيه، من أجل تعزيز الأولى ومعالجة الثانية، بما يسهم في تحقيق أهداف النظام التربوي" (الخالدي، 2008، ص38).

وأيضاً الشوبكي (2006، ص17) عرف الأداء الوظيفي بأنه "الدرجة التي يصل إليها النشاط الإنمائي أو الشريك الإنمائي في العمل وفقاً لمعايير، مواصفات، مبادئ معينة أو في تحقيق النتائج وفقاً للأهداف والخطط المعلنة"، وعرفه الحراشنة (2010، ص93) بأنه: "مجموعة من أنماط السلوك الأدائي ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهماته وتحمل مسؤولياته".

وعرفه بحر وأبو سلطان بأنه "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالمقدرات وإدراك الأدوار أو المهمات، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهمات الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد، ويعرف أيضاً بأنه السلوك الإداري الذي من خلاله يقوم الموظف بتنفيذ المهمات الموكلة إليه لتحقيق الهدف المخطط له" (بحر وأبو سلطان، 2013، ص57).

وقد عرفه سرحان (2014، ص64) بأنه "القيام بأعباء الوظيفة وواجباتها وفقاً لمعدل مفروض، أو درجة الأهداف التي وضعت للعامل / الفريق / المدرسة ومطلوب تحقيقها".

وتطرق الصرايرة إلى الأداء الوظيفي وبين أنه "سلوكات إدارية معبرة عن قيام الموظف بأداء عمله، فالرغبة والمقدرة في العمل يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء، ومن الضروري أن يتضمن الجودة في الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الإتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والإلتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص" (الصرايرة، 2011، ص65)، وهناك من يرى أن الأداء الوظيفي هو "الأثر لجهود الأفراد التي تبدأ بالمقدرات وإدراك الدور والمهام، وهو السلوك الذي يؤديه الفرد أو مجموعة من الأفراد أو مؤسسة لتحقيق هدف معين، ويظهر هذا السلوك في أعمال الأفراد وتصرفاتهم وحركاتهم" (المليجي، 2011، ص53).

أنواع الأداء

أنواع الأداء كما أوردها أبو شرح (2010) وهي كالتالي:

1- أداء المهام: هي السلوكيات التي تسهم في إنجاز أعمال المؤسسة التعليمية، وكل أداء سواء كان مباشراً، أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المؤسسة التعليمية، فمثلاً في الوظائف التربوية يمكن أن يشمل هذا الأداء إلى الحاجة إلى إحداث بين الأفراد جو تنافسي بدل الصراع الذي يكون بينهم، وكذلك يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لإيجاد مثل هذا الجو.

2- الأداء الظرفي: هي السلوكيات التي لها دور قد يكون غير مباشر في تحويل العمليات في المؤسسة التعليمية والعمل على معالجتها، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل مناخ تنظيمي مناسب للعمل، والأداء هنا ليس دوراً إضافياً في طبيعته، وإنما يكون خارج نطاق المهام الوظيفية

الأساسية ويعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات، مثلاً ممكن أن يكون موجه نحو الزملاء أو نحو المؤسسة التعليمية ككل من خلال الحرص واستمرارية الحماس وبذل مجهود إضافي في العمل، أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة، وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية والإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد.

3- الأداء المعاكس أو المجابهة: يتميز بسلوك سلبي في أداء العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب ويشمل بعض السلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة.

وخلصت الباحثة من خلال تطرقنا لمفهوم الأداء الوظيفي وتعرفنا لأهم المفاهيم المرتبطة به تبين أن للأداء الوظيفي عناصر يتضمنها ومحددات، حيث أن هذه المحددات هي التي تعمل على إثبات أن الأداء الوظيفي جيد، متوسط، متدني، فعال وغير فعال، مرض أو غير مرض وقبل تطرقنا للمحددات يمكن التعرف على أهم عناصر الأداء الوظيفي.

عناصر الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية

هناك عناصر للأداء الوظيفي بدونها لا يُمكن التحدث عن وجود أداء فعال في المدرسة المهنية، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين وهي:

- 1- المعلم: بما لديه من معرفة ومهارة وقيم وإتجاهات ودوافع خاصة للتدريس.
- 2- الوظيفة: من ناحية متطلباتها وتحدياتها.
- 3- الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التعليمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي. (المشاقبة، 2014)

محددات الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية

- 1- الدافعية: حيث تعرف الدافعية رغبة المعلم في بذل الجهود لتحقيق الأهداف التعليمية، والمشروطة بمدى إمكانية إشباع بعض الحاجات الشخصية، نتيجة لهذا الجهد المبذول.
- 2- مناخ أو بيئة العمل: معلوم أن مكان العمل يسهل الأداء الوظيفي للمعلمين، حيث يجب تهيئته بما يتناسب وحاجات المعلمين حتى يشعر بالإرتياح والرضا، وذلك من حيث تجهيزه من الأدوات

والإضاءة والحرارة، بمعنى تهيئة بيئة العمل الداخلية الملائمة بإعتبار بيئة العمل من العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

3- المقدرة على أداء عمل معين: أن يكون لدى المعلم المقدرة على أداء عمله المحدد له، وهي من الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير خلال فترة زمنية قصيرة، وتتألف من محصلة من المعرفة والمهارة، فيجب أن تتوفر لدى المعلم القدرة على أداء العمل المحدد له، والخبرات السابقة التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول ويشمل التعليم والتدريب والخبرات. (أسامة، 2014).

وخلصت الباحثة ومن خلال ما سبق من إختلافات في محددات الأداء الوظيفي بأن محددات الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد والرغبة والدافعية التي تكون لدى المعلم وتفاعلها مع ما يمتلكه من قدرات ومهارات ومعارف تساعده على أداء وظيفته، وتفاعلها أيضا مع إدراك المعلم لمهامه ودوره في بيئة عمل جيدة، ويتفاعل كل هذه العناصر تساهم في رفع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية.

كما يرى المساعد (2015) بأن الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية يتأثر بجملة من العوامل الداخلية والخارجية التي من الممكن إجمالها بالعوامل الآتية:

1- العوامل الفنية وتشمل التكنولوجيا، المواد الخام، الهيكل التنظيمي للعمل، وطرق وأساليب العمل، إنَّ الجوانب الفنية تؤثر بشكل واضح ومباشر على كفاءة المدرسة والمعلم، فنوعية الأجهزة وكميتها والطرق والأساليب العملية المستخدمة في التدريس جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية والأداء بشكل عام.

2- العوامل الإنسانية، وتشمل: القدرة على الأداء الفعلي للعمل، وتتضمن: المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل والتي تحدد من خلال ظروف العمل المادية، وظروف العمل الإجتماعية وحاجات ورغبات المعلمين.

3- مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، فكلما زاد الرضا إزداد الأداء بالنسبة للمعلمين.

4- التسبب الإداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء المعلمين، وقد يكون ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المدرسة.

ويتأثر الأداء الوظيفي للمعلم بعدة عوامل داخلية تتعلق بالجانب النفسي للمعلم، وهناك عوامل خارجية كالبيئة التي يعمل المعلم ضمنها من حيث الجوانب المادية والإدارية المحيطة به. (بظاظو، 2010).

وخلصت الباحثة بما أن الأداء الوظيفي للمعلمين يتأثر بكل مكونات المدرسة المهنية وكذلك يتأثر بالدوافع الفكرية والنفسية التي يمتلكها المعلمون تجاه المدرسة المهنية، ويتأثر بالوضع الإقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه البيئة المحيطة، لذلك يُصعب تحديد العوامل المؤثرة بالأداء الوظيفي تحديداً دقيقاً، ويتضح مما سبق التحدي الكبير الذي يواجه المعلمين في المدارس المهنية والذي يعتمد بصورة كبيرة على الدافعية من أجل تحقيق مستوى عال من الأداء الوظيفي لديهم، ويبدو أن الدافعية تزداد بالمكافآت الداخلية المعنوية، مثل إحترام الذات والشعور بالمسؤولية والإنجاز والتقدير.

مظاهر ضعف الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية:

- 1- الإنتاجية الضعيفة وغير الجيدة في مواصفاتها، وبطء في إنهاء الأعمال في الوقت المحدد.
- 2- الصدام المستمر بين الإدارة والمعلمين وخاصة الجدد.
- 3- عدم الانسجام مع ثقافة المدرسة السائدة، وفقدان الحافزية، وإزدياد حالة اللامبالاة لدى المعلمين.
- 4- ضعف في المعرفة والمهارات، وفقدان روح المخاطرة، والتأخير في إتخاذ القرارات.
- 5- عدم وجود الرغبة في النمو والتطور الوظيفي.
- 6- ضعف الإلتزام الوظيفي لدى المعلمين.
- 7- عدم وجود الرضا الوظيفي مثل التأخر عن الدوام الرسمي، والغياب المتكرر عن المدرسة.
- 8- عدم رصد الميزانيات اللازمة لتحفيز المعلم المتميز. (قرموط، 2014)

الخطوات التي يمر من خلالها الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية

1. التوقعات، يقوم بوضع توقعات المدير وذلك من خلال التعاون مع المعلّمين للأداء المتوقع إنجازه، لذا يجب أن يكون هناك وصفاً للمهام المطلوبة والنتائج المرجوة، ولهذا يعد التوقع دافعاً للإنجاز ووسيلة للرقابة وأساس للتقييم وتحديد للكفاءة.
2. الرقابة، وتعتبر هذه الخطوة بمثابة عملية تقييم كل من طرق العمل وأداء المعلّمين وحتى يكون هناك فاعلية للرقابة لا بد من توافر قاعدة جيدة من المعلومات اللازمة لفاعلية الرقابة وحسن الأداء.
3. تقويم الأداء الفردي للمعلّم، من المهم أن يُقوم أداء المعلم من أجل إعداد المعلومات التي تحتاج إليها الإدارة لتقوم بتقديم التوصية المناسبة لمناقشة ذلك مع المعلّمين.
4. إتخاذ القرارات الإدارية من أهم الخطوات لتحقيق فاعلية الأداء الوظيفي، إذ يشارك المدير في إتخاذ القرارات الإدارية المناسبة والتي قد تتناول أمور منها النقل، والترقية وغيره.
5. وحتى يتحقق الأداء الوظيفي من الضروري وضع خطط تطوير، أي وضع خطط لتحسين الأداء مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا التحسين يشمل عناصر الأداء المختلفة وهي تحسين المعلّم، وتحسين ظروف المدرسة. (الحلاق، 2008)

مكونات الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية

يتكون الأداء الوظيفي من مكونين أساسيين الأول الفعالية والثاني الكفاءة، وهما كما يوضحها قرموط (2014) على النحو التالي:

- 1- الفعالية: أداة من أدوات مراقبة الأداء في المدرسة، إنطلاقاً من أن الفعالية تمثل معياراً يعكس درجة تحقيق الأهداف الموضوعية. فقد إعتبر المفكرون التقليديون أن الفعالية تتمثل بتحقيق أهداف العملية التعليمية، وبهذا فإنّ فعالية المدرسة تقاس بالتوصل إلى النتيجة المرجوة (المخرجات)، أو القدرة على تحقيق النشاط.

2- الكفاءة: أن كفاءة الأداء الوظيفي للإدارة المدرسية هو بذل أقل الجهد في إدارة المدخلات مثل المعلمين، الطلبة، المنهج، الإمكانيات المتاحة للحصول على أفضل النتائج المحققة لأهداف المدرسة.

وخلصت الباحثة أن المعلم من خلال فعاليته وكفاءته يستطيع أداء وظيفته التعليمية بشكل كبير وسريع يختصر في الوقت ويصل إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهذا بإنجاز أعماله الموكلة له وأدواره بكل دقة واحترافية تامة.

واقترح صوالحة(2012) تصوراً يتضمن ستة مجالات والتي يمكن من خلالها الحكم على الممارسات المهنية وما تتضمنه من كفايات معرفية وأدائية، والعناصر والقدرات والقيم الفردية والجماعية والتنظيمية اللازمة لفاعلية الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية وهي:

1- التخطيط للتدريس ويتضمن واقع تخطيط المعلم للمادة الدراسية واستخدام المعلم للوسائل التعليمية وممارسته للدور القيادي وإملاكه للكفايات اللازمة لأداء عمله.

2- الكفايات المعرفية ويتضمن واقع إمتلاك المعلم للكفايات المعرفية اللازمة لأداء عمله والكشف عن متابعة المعلم للمستجدات المعرفية وإدراكه لطبيعة العلاقات التي تخدم العملية التعليمية، ومدى إستمراريته لتطوير أفكاره بشكل مستمر تجاه العمل التربوي، وإملاكه للمبادرة في تطوير معارفه وخبراته وذلك لتطوير المدرسة.

3- الكفايات الشخصية ويتضمن إمتلاك المعلم الخصال الشخصية العامة المرتبطة بدوره كمعلم، وإنتمائه للمدرسة والتعامل مع الطلبة بتسامح ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة والتزامه باستخدام الألفاظ التربوية الملائمة وتحمله للمسؤولية والإلتزام بالسلوك المتزن.

4- الكفايات المهنية ويتضمن وضعه لخطة يومية يحدد فيها أهدافاً قابلة للقياس وإظهار مقدراته في ممارسة مهارات التعليم، وتواصله مع المجتمع المحلي، وممارسته لإستراتيجيات التدريس الحديث، وتوظيف أساليب التفكير العلمي.

5- الكفايات الإنتاجية، ويكشف عن واقع إمتلاك المعلم للكفايات الإنتاجية، بحيث يستخدم التكنولوجيا في التعليم، والتقويم الواقعي في تقييمه وتصميمه للخطط العلاجية، وتطوير قدرات الطلبة المعرفية.

6- الكفايات الإدارية، والتي تضمنت الإختبارات التحصيلية وممارسة مهام المناوبة والإلتزام بأوقات ومواعيد الدوام الرسمي وغيرها.

وتعد العوامل التالية مهمة في بيان أهمية الأداء الوظيفي لمتخذي القرارات في المدارس المهنية كما أوردها ماضي(2014) في النقاط التالية:

1- يسهم الأداء الوظيفي في إمكانية المدرسة بإستثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى المعلمين.

2- يفيد الأداء الفعال إلى خلق ميزة تنافسية في المدرسة وذلك من خلال الإبتكار والإبداع في العمل وتخفيض التكاليف وترشيد الموارد بأنواعها.

3- يعمل على حفز ودفع المعلم للعمل من خلال الدعم المعنوي والتشجيع المادي المتواصل مما يعود بالنفع على واقع العملية التعليمية.

4- يؤدي إلى معرفة واقع الممارسات الأدائية للمعلمين بصورة فعلية عملية.

5- يساعد المعلم على معرفة مواطن القوة لديه من أجل تطويرها، وتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها بإستخدام الإستراتيجيات المناسبة.

تقويم الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية

يُعرف تقويم الأداء بأنه عملية منظمة تتضمن جمع المعلومات عن أداء المعلمين في المدارس وتحليلها في ضوء معايير محددة مسبقاً، بهدف وصف أداء المعلم وتحديد كفاءته بصورة تساعد على تحسين الأداء وتطوير الإمكانيات، وإيجاد قاعدة قوية للقرارات الإدارية (عطير، 2009).

يرى يونج(young, 2007) تقويم المدير للأداء الوظيفي للمعلم عملية هادفة من حيث أنها تساعد المعلمين المبتدئين الذين لا يصلحون للعمل التربوي، إضافة إلى أنها تساعد في تحديد الموقف من المعلمين القدامى، ومن يحتاجون إلى تطوير كما أنها تمكن من تعزيز النمو المهني للمعلمين ذوي الخبرة الكبيرة.

يُعد تقويم الأداء الوظيفي للمعلم من ميادين التقويم التربوية الهامة، كما أن مسألة تقويم أداء المعلم ليست مسألة للتقليل من شأنه أو للتمييز بين المعلم المتميز والمعلم غير المتميز أو

الضعيف، لكنها عملية تشخيص وعلاج تهدف إلى تطوير النمو المهني للمعلم، إضافة إلى تهيئة الظروف لتعلم جيد وممتع للطلبة، ولا سيما أنّ عملية التقويم هي طرف هام من أطراف العملية التربوية، يكمل عملية التعليم ويدعم مسيرتها ويمكنها من تحقيق الأهداف المرجوة (الحريري، 2011).

وتهدف عملية التقويم إلى توفير المعلومات عن الطريقة التي تؤدي بها الأعمال، من أجل تطوير أداء المعلمين وتحسينه، وتزويد مدير المدرسة بالأداء العام. وهي بمثابة مرجع للإدارة في حال تظلم أحد المعلمين من قرار يطل ترقيته أو إنهاء خدماته، وكذلك تساعد المعلمين في معرفة نقاط ضعفهم ومعالجتها وتداركها، ومعرفة نقاط قوتهم والسعي إلى تنميتها والمحافظة عليها، من أجل الحصول على الترقية، وكما تساعد في رفع الروح المعنوية للمعلمين، وتساعد في معرفة الإحتياجات التدريبية لهم وتحديد البرامج المناسبة لتدريبهم وتطويرهم (المرازيق، 2015).

وخلصت الباحثة أنّ الغاية الأساسية من تقويم الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية تكمن في إعانتهم على التطوير الذاتي المستمر للوصول إلى أعلى المستويات في أداء مهامهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المدرسة المهنية والمجتمع، فالتقويم السنوي يعمل على تزويد المعلم بمعلومات عن مستوى إنجازه في ضوء المهام الموكلة إليه والأهداف المطلوب تحقيقها.

ترمي عملية تقويم الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية إلى تحقيق أهداف عدة وتشمل:

- 1- تأمين قاعدة أساسية لإتخاذ القرارات الإدارية الخاصة بالمعلمين، كالنقل والترقية وغيرها.
- 2- مساعدة المعلم والمشرف على تطوير وتعزيز التطبيقات التعليمية والتدريسية.
- 3- توفير المعلومات اللازمة لتطوير برامج إعداد المعلم.
- 4- تحديد مدى كفاءة المعلم في قيامه بدوره ومهامه.
- 5- وضع البرامج التدريبية لتطوير المعلم مهنيًا. (اليافي، 2010)

حيث تعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي ما هي إلا إتخاذ قرارات بناء على معلومات رقابية لإعادة توجيه مسارات الأنشطة بالمدرسة بما يحقق أهداف محددة مسبقا وهي:

- التقرب للمعلمين من أجل تطوير العلاقات والتعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجههم في التدريس.
- معيار الأداء الوظيفي مهم حيثُ يشجع المعلمين إلى العمل التدريسي بجدية وإخلاص وبالنتيجة الحصول على إحترام وتقدير من المدير.
- يشعر المعلمين بالعدالة وأنَّ جهودهم التي يبذلونها تؤخذ بعين الإعتبار.
- يزود تقييم الأداء الوظيفي الإدارة بمعلومات صحيحة عن أداء وسلوك المعلمين في المدرسة ومدى إحتياج المعلم لبرامج التدريب.(حسونة، 2008)

خصائص تقويم الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية

يمكن تحديد خصائص تقويم الأداء الوظيفي على النحو الآتي:

- 1- الموضوعية: وتعني أنَّ تكون جميع خطوات تقويم الأداء قد تم تنفيذها بطريقة موضوعية وليس بشكل شخصي و متحيز.
- 2- الشمول: أنَّ تكون عملية تقويم الأداء شاملة لكل جوانب العمل المراد تقويمه وأنَّ تشمل جميع العناصر التي تسعى العملية الإدارية إلى تحقيقه.
- 3- التكامل: وتعني أنَّ تترابط فيها الأنشطة والمتغيرات سواء كان ذلك على المستوى التنظيمي أو المستوى المكاني أو مستوى الإعداد والتنفيذ.
- 4- الثبات: أنَّ تؤدي عملية التقويم إلى إعطاء النتائج نفسها أو نتائج قريبة منها إذا ما أعيد تحليل النتائج أو تكرار تطبيق أدوات القياس والتقويم(الخرابشة، 2007).

ويرى نوفل(2015) أنَّ هناك ثلاثة أنواع من معايير تقويم الأداء للمعلمين في المدرسة المهنية وهي:

- 1- معايير كمية: من خلاله يتم تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج التي يجب أن تنتج خلال فترة زمنية محددة، وهو ما يعرف بالمعدل الزمني للإنتاج.

- 2- معايير نوعية: وصول الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان، وغالباً ما تحدد نسبة معينة من الأخطاء يجب أن لا يتجاوزها الفرد، وهو ما يسمى بالمعدل النوعي للأداء .
- 3- معايير كمية ونوعية: أن يصل إنتاج الفرد إلى عدد معين من الإنتاج خلال فترة معينة من الزمن وبمستوى معين من الجودة والإتقان.

الجهات المسؤولة عن تقييم الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية

توصف عملية تقييم الأداء الوظيفي للمعلم بأنها عملية تعاونية وتشاركية، ففي معظم المدارس المهنية يشارك في تقييم أداء المعلم مدير المدرسة والمسؤول المهني والمعلم نفسه ومن الممكن أن تتعدى عملية التقييم هذه الجهات لتشمل الطلبة وأولياء الأمور والزملاء، لضمان موضوعية ومصداقية عملية التقييم. وتشير الأدبيات إلى الجهات المسؤولة عن تقييم الأداء الوظيفي للمعلم على النحو الآتي:

مدير المدرسة: يعتبر مدير المدرسة المسؤول الأول والمباشر فهو يضع خطة واضحة من بداية العام الدراسي لتقييم الأداء الوظيفي للمعلم تتضمن التقييم التكويني والنهائي، وتشمل الملاحظة الصفية وملاحظة أداء المعلم في المهام المستندة إليه خارج الفصل، وتنتهي عملية التقييم بإصدار الحكم على أدائه وكتابة تقرير الكفاية. ويعتبر تقييم مدير المدرسة أكثر موضوعية من الجهات الأخرى لأنه يطلع على أداء المعلم داخل وخارج الفصل (الحريري، 2011).

مشرف التعليم المهني: يركز على الجانب الفني للأداء الوظيفي للمعلم، ويعتمد على الزيارات الصفية التقييمية لملاحظة سلوك المعلم، وأدائه داخل الصف، ويتضمن الجوانب المختلفة لعمله التعليمي، بحيث يكون موضوعياً وشاملاً وفق معايير محددة في تقرير الزيارة الإشرافية. إلا أن تقييم أداء المعلمين عن طريق الزيارة الصفية قد يتأثر بالعلاقة الإجتماعية بين المشرف والمعلم، والذاتية وعدم المصداقية في بعض الأحيان (الشقيري، 2008).

المعلم نفسه: لمشاركة المعلم في تقييم أدائه ذاتياً أهمية كبيرة؛ حيث يساعده على الوقوف على جوانب القوة والضعف في أدائه، ويتمكن من وضع خطط تطوير مهنية لأدائه بالتعاون مع المعنيين، كما يؤدي إلى التقليل من التظلم والتشكيك في تقييم أدائه (اليافعي، 2010).

وخلصت الباحثة أن يكون هناك إتفاق مسبق من المدير والمسؤول المهني على آلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية، وأن يتعاون كل من المسؤول المهني والمعلم على وضع خطة لتنفيذ المناهج والأساليب التدريسية، بالإضافة إلى تعريف المعلمين بالأسس التي في ضوئها يتم تقويم أدائهم ونتائج الطلبة وجهودهم مع الطلبة والمجتمع المحلي بحيث يشمل التقويم كل جوانب عمل المعلم.

العلاقة بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي

إنَّ إمتلاك المعلم للكفايات التعليمية المتمثلة بالقدرة المهنية له، وذلك من حيث إعداد الخطط التدريسية، وتوظيف طرائق التدريس المناسبة، وإستخدام أساليب التقويم، والوسائل التعليمية المختلفة والشخصية القيادية، تزيد من حرصه على تطوير نفسه، وأدائه الوظيفي نحو الأفضل بإستمرار ولذلك فحرص وزارة التربية والتعليم من جهة، وإهتمام المعلم بورشات التعلم، والإلتحاق بالدورات التدريبية المختلفة في مجال تخصصه والتكنولوجيا، ومواكبته للمستجدات العلمية من جهة أخرى، تجعل العلاقة بين الكفايات التعليمية للمعلم وأدائه الوظيفي علاقة طردية فكما كانت الكفايات التعليمية للمعلم عالية كلما كان أدائه الوظيفي نحو التميز.

المدارس المهنية

نظام التعليم المهني حديث العهد مقارنة بأنظمة التربية والتعليم الأخرى، فقد كانت غالبية الدول العربية بما فيها فلسطين تولي التعليم العام جل إهتمامها وعنايتها على حساب نظام التعليم المهني، وبدأ تطوير أنظمة الإعداد المهني في بداية السبعينات من حيث السياسات والأهداف والهيكلية والبرامج والأنماط والمستويات بهدف توسيع أفاقها وتحسين نوعية مخرجاتها لتصبح أكثر مواكبة وتلبية لإحتياجات ميادين العمل والتنمية ومتطلباتها. (مصطفى، 2001)

مفهوم المدارس المهنية

وهو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد طلبة

ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية، ولهم القدرة على التنفيذ والإنتاج (الزوبعي والجنابي، 2003).

ويعرف التعليم المهني هو التعليم الذي يكون محتواه التعليمي قادراً على تهيئة الطلبة لأن يكونوا ناجحين في مهنتهم الحياتية، ويهدف إلى إكسابهم مهارات وقدرات ومعارف وإتجاهات وعادات في مجال العمل على المستوى الدراسي في قطاعات الصناعة والزراعة وغيرها. (أبو شعيرة، 2013).

وعرف رفاعي (2013) التعليم المهني هو نوع من التعليم النظامي في مستوى التعليم الثانوي الصناعي والزراعي ومدة الدراسة به سنتين، ويتضمن أعداداً تربوياً، وإكساب الطلبة المعارف والمهارات، والقدرات المهنية لتخريج طلبة مهرة، وفنيين متخصصين في المجالات الفنية المتخصصة.

والتعليم المهني يزود المجتمع بالقوى العاملة الماهرة، والفنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، في قطاعات الصناعة والزراعة وغيرها، لذلك فإن نظام التعليم المهني والتقني يكتسب أهمية أكبر مما كان عليه من قبل، لأن غاياته أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عاملاً أساسياً في التنمية، في ضوء المتغيرات والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات وما يتبعها من المتغيرات في نمط وسائل وفنون الإنتاج من تغير سريع في المهن وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة ومهارات ومعارف متعددة. (العاجز، 2008).

ولقد عانى التعليم المهني خلال تاريخه الطويل من آثار النظرة الإجتماعية المتدنية وانعكست هذه النظرة على المدارس المهنية، فأصبح يلتحق بها من لم تتح لهم فرصة التعليم الأكاديمي أو من لم يستطع إكمال دراسته الأكاديمية بسبب ضعفه التحصيلي، حيث أصبح يُنظر لهذا النوع من التعليم بإعتباره نوع من التعليم الذي لا يحتاج مستوى عالي من الذكاء، ولا لقدرة عالية من التحصيل الدراسي، وزاد من هذه النظرة وأكدها تزايد الطلب على التعليم الأكاديمي، بحيث أصبح إعداد الطلبة الملتحقين بالتعلم الأكاديمي عبئاً على الدولة. (بدر خان، 2014).

أسس التعليم في المدارس المهنية

يمكن تحديد الأسس التي يعتمد عليها التعليم في المدارس المهنية:

1. تزويد الطلبة بالمعلومات والمعارف الأساسية العلمية والمهنية التي تساعدهم على إستيعاب طرق وأساليب العمل والتكنولوجيا المتطورة.
2. الجمع بين النواحي النظرية والعملية والتكامل بينهما.
3. إحترام قيم العمل، والإلتزام بأخلاقياته المهنية في مجالاته المختلفة.
4. تنمية قدرات الطلبة بإتاحة فرص العمل الفني والمهني.(رفاعي، 2013)

للتعليم المهني في المدارس المهنية دور هام في بناء المجتمعات لما يوفره من قوى بشرية لازمة لمسايرة التقدم العلمي، ومواكبة البلدان المتقدمة لذلك نجد أنّ هناك أهمية للتعليم المهني:

- 1- توسيع أفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل، وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد والأساليب المهنية وعملية الإنتاج والتوزيع، وإدارة المنشآت في مجموعها، وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية.
- 2- توجيه الدارسين من المهتمين بالتعليم المهني والقادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة.
- 3- مساعدة أولئك الذين يسعون إلى ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحلها دون أن تتوافر لديهم النية والصلاحية لمزاولة مهنة بعينها على إكتساب الإتجاهات وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكاناتهم، وتسهيل إختيارهم لمهنة وتمكينهم من مواصلة تعليمهم المهني وتعلمهم الشخصي(صالحة، 2008).

نظام التعليم في المدارس المهنية

يوجد مساران للتعليم في المدارس الثانوية الصناعية وهما:

المسار المهني: حيث يتم إعداد الطالب ليكون قادراً على مواصلة تعليمه الجامعي حسب الخطة الدراسية بعد إجتياز امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة بنجاح والتي تشمل مباحث الفيزياء،

الرياضيات، اللغة الانجليزية، اللغة العربية، الثقافة الإسلامية والتكنولوجيا بالإضافة لمواد التخصص (علم الصناعة والرسم الصناعي والتدريب العملي، والإنتاج النباتي، والإنتاج الحيواني).
المسار التطبيقي: يتم إعداد الطلبة في هذا المسار بشكل أساسي للإنخراط مباشرة في سوق العمل والإلتحاق ببعض برامج الدبلوم المهني المتخصصة في الكليات التقنية بعد اجتياز الامتحان التطبيقي الشامل للمدارس المهنية في مواد التخصص (التدريب العملي) ويمكن للطالب التقدم مستقبلاً للحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة في المباحث الأكاديمية والتي تؤهله لمواصلة تعليمه الجامعي. (اليونيسف، 2010).

تتولى وزارة التربية والتعليم مسئولية هذا النوع من التعليم في المدارس المهنية، ويتقدم الخريجون لإمتحان شهادة الدراسة المهنية في الفرع والتخصص الذي يتخرجون منه، ويضم هذا المسار فروعاً عديدة منها الفرع الصناعي والفرع الزراعي والفرع الفندقية والفرع التمريضي وغيرها، وتتألف الخطة الدراسية للتعليم المهني من المكونات الرئيسة الآتية:

1- قاعدة ثقافة عامة مشتركة مؤلفة من مواد دراسية إجبارية لجميع الطلبة في جميع فروع التعليم المهني.

2- متطلبات العلوم المهنية ويراعي تضمينها مبادئ السلامة المهنية وأخلاقيات المهنة.

3- التدريب العملي. (جابر، 2001)

المدارس المهنية في شمال الضفة الغربية

مدرسة جنين الثانوية الصناعية

تأسست مدرسة جنين الثانوية الصناعية سنة 2004، وتضم أربعة تخصصات، وفي عام 2009 تم إنشاء مبنى جديد يضم خمسة تخصصات جديدة، بحيث أصبح إجمالي التخصصات في المدرسة تسع تخصصات.

التخصصات المتاحة في المدرسة:

ذكور: صيانة أجهزة الحاسوب، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الآلات المكتبية، كهرباء إستعمال، كهرباء سيارات، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات.

مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية

تأسست مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية سنة 1976، وأعيد بناؤها سنة 2007، فيها مبان ومشاغل حديثة ومتطورة بعد أن دمرها الاحتلال سنة 2001. تدرس المدرسة عشرة تخصصات للذكور وتخصصين للإناث.

التخصصات المتاحة في المدرسة:

إناث: صيانة أجهزة الحاسوب، الإتصالات.

ذكور: صيانة أجهزة الحاسوب، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الآلات المكتبية، كهرباء استعمال، كهرباء سيارات، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات، اللحام وتشكيل المعادن، المساحة والبناء، النجارة والديكور.

مدرسة سيلة الظهر الثانوية الصناعية

تأسست مدرسة سيلة الظهر الثانوية الصناعية في عام 1992م وتضم ثماني تخصصات للذكور هي: صيانة أجهزة الحاسوب، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، كهرباء استعمال، كهرباء سيارات، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات، النجارة.

مدرسة نابلس الثانوية الصناعية المختلطة

تأسست مدرسة نابلس الثانوية الصناعية سنة 1961م، بالتعاون بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، وحكومة الولايات المتحدة الأمريكية. ضمت المدرسة عند تأسيسها سبعة مشاغل، وفي عام 1984م تم إفتتاح مشغلين آخرين هما: الراديو والتلفزيون، والتنجيد الفني والديكور. وفي عام 1986م تم إفتتاح مشغل التبريد والتكييف، ليرتفع بذلك عدد التخصصات الموجودة في المدرسة إلى عشرة تخصصات. وفي عام 1988م تم إضافة تخصصين جديدين هما الإلكترونيات وصيانة أجهزة الحاسوب الشخصية. وفي عام 2001م تم إضافة مشغل آخر وهو الإتصالات.

تشتمل المدرسة حالياً على ثلاثة عشر تخصصاً هي:

الراديو والتلفزيون، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، كهرباء استعمال، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات، اللحام وتشكيل المعادن، المساحة والبناء، النجارة، التجيد الفني والديكور، الخراطة والتسوية، صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية. وقد تم إضافة قسم الإناث للتعليم المهني في المدرسة بتاريخ 2013/3/23م.

مدرسة قفيلية الثانوية الصناعية

تأسست مدرسة قفيلية الثانوية الصناعية سنة 2005م، حيث تم إستيعاب 60 طالباً في السنة الأولى، بينما حالياً تتسع المدرسة لـ 150 طالباً موزعين على خمسة تخصصات رئيسية.

تعتبر مدرسة قفيلية الثانوية الصناعية أول مؤسسة تقدم التعليم المهني الصناعي في محافظة قفيلية والوحيدة، علماً بأن المحافظة تفتقر لمثل هذا النوع من المدارس المهنية. وجد في المدرسة خمس تخصصات رئيسية هي صيانة الحاسوب الشخصي، وصيانة الآلات المكتبية، والإتصالات، وكهرباء الاستعمال، والإلكترونيات الصناعية، بالإضافة إلى إستحداث قسم للإناث أيضاً.

حرصاً من وزارة التربية والتعليم على تطوير التعليم المهني والتقني في فلسطين، فإنه قد تم تبني إستراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، بحيث يكون هذا النظام كفؤاً وفعالاً ومرناً ومرتبئاً باحتياجات سوق العمل الفلسطينية حيث يجري العمل على أربعة محاور رئيسية هي تطوير الأنظمة، وتطوير المنهاج، وتطوير الموارد البشرية والمادية.

تكون الدراسة في المدرسة سنتان، ويكون الدوام 50% نظري و50% عملي ويشترط في المتقدمين للدراسة أن يكون الطالب ناجحاً في الصف العاشر ولا يزيد عمره في أول سنة دراسية عن عشرين عاماً وأن يجتاز فحص القبول في المدرسة. يتقدم الطالب في نهاية السنة الدراسية الثانية لإمتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة الفرع الصناعي، ويحق للطالب الإلتحاق بالجامعات والكليات أو مزاولة مهنة في سوق العمل.

وتقدم المدرسة التخصصات التالية:

صيانة الحاسوب، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الآلات المكتبية، كهرباء استعمال.

مدرسة سلفيت الثانوية الصناعية

تأسست مدرست سلفيت الثانوية الصناعية سنة 2004م، وتتبع الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم وهي المدرسة الوحيدة في محافظة سلفيت التي تقدم التعليم المهني للمرحلة الثانوية في أربعة تخصصات. وتمتلك المدرسة تجهيزات متطورة وحديثة لجميع المشاغل ويشرف على التدريب فيها مهندسون متخصصون.

وتقدم مدرسة سلفيت الثانوية الصناعية التخصصات التالية: الإلكترونيات الصناعية، كهرباء إستعمال، الإتصالات، صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية. (الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، وزارة التربية والتعليم، 2017).

التعليم الثانوي الزراعي

يُقبل الطلبة الناجحون في الصف العاشر إلى التعليم الثانوي الزراعي، ويدرس الطلبة سنتين دراسيتين يتقدم بعدها الطلبة لإمتحان إتمام شهادة الدراسة الثانوية العامة في الفرع الزراعي، وبعد نجاح الطلبة في الإمتحان يمكنهم أن يلتحقوا بإحدى التخصصات الجامعية في الحقل الزراعي، أو يلتحقوا بالعمل في إحدى المؤسسات الزراعية.

المقررات الدراسية في المدارس الثانوية الزراعية:

دراسات نظرية: تمثل (40%) من مجموع الحصص الأسبوعية.

دراسات عملية: وتمثل (60%) من مجموع الحصص الأسبوعية حيث يتم تدريب الطلبة تدريباً عملياً في مزرعة المدرسة تحت إشراف مهندسين زراعيين يكتسب الطلبة خلالها مهارات عالية وخبرة عملية في المجال الزراعي كما يقوم الطلبة بالتدريب في مزارع حيث يكتسب الخبرة ويتم تعريف السوق على الطلبة ومدى مهاراتهم مما يؤدي إلى زيادة الطلب على خريجي المدرسة الزراعية وتوفير العمل للخريجين (أبو حامد، 2004).

خصائص التعليم في المدارس المهنية

تتميز برامج التعليم في المدارس المهنية بعدد من الخصائص التي لا بد من توافرها لضمان الفاعلية والكفاءة، ومن أهم هذه الخصائص:

1. أن تكون وثيقة الصلة بالأهداف التعليمية والتربوية من ناحية وبالعالم العمل والإنتاج من ناحية أخرى.
2. أن تتسجم مع العملية التربوية بإطارها الواسع وهيكلها الشامل، فتشكل عنصر من عناصر التنمية المتوازنة لقدرات الطلبة.
3. الإستمرارية في التحديث والتطوير في الوسائل والأساليب ومواكبة التطورات التكنولوجية.
4. التكامل والتفاعل بين المهارات الأدائية والتطبيقات العلمية من جهة، وبين المعلومات النظرية الفنية والأسس العلمية التي تُعد هذه المهارات وتشكل قاعدة لها من جهة أخرى.
5. التعليم المهني الناجح يكون في التخطيط له، وتصميمه وتنفيذه منسجماً مع البيئة ويحافظ عليها، ويوفر السلامة والأمن. (الدوماني، 2014)

مشكلات تواجه التعليم في المدارس المهنية

على الرغم من جميع الجهود المبذولة للرفعي بمستوى التعليم المهني في فلسطين إلا أنه لم يحقق التقدم الذي شهده التعليم الأكاديمي، فلم يلق إقبالا جيداً بين الطلبة، لما يتصف به الواقع الفلسطيني بطبيعة خاصة، حيث أنه يعاني من تراكمات الإحتلال الإسرائيلي لعشرات السنين، سعى الإحتلال جاهداً لتدميره والقضاء على كوادره وتدمير المؤسسات المهنية، وإحالة أية أموال تصل إليه من الخارج كنوع من المساعدات أو المنح. (العاجز، 2008)

لقد عانى نظام التعليم المهني مثل غيره من النظم على يد الإحتلال الإسرائيلي نتيجة حرب 1967، ولا زال هذا النظام يعاني إلى الآن، إذ يفتقر إلى الإدارة الموحدة والتشريعات الفعالة، ولا زال يحمل سمات الماضي، إضافة إلى الإهمال المتعمد خلال فترة الإحتلال، وتوجيهه لخدمة الاقتصاد الإسرائيلي عن طريق إنشاء مراكز تدريب مهنية تقليدية تنظم دورات تدريبية قصيرة من (3) إلى (8) أشهر، غالباً في مجال الإنشاءات مثل البناء والطوبار، والتبليط والقصارة والخرائطة والحدادة والنجارة والخيطة والدهان وتجليس السيارات ليعمل الخريجون في إسرائيل كعمال محدودي، وبأجور منخفضة، وبذلك يتم استنزاف المواد البشرية الفلسطينية، وبأقل مردود للاقتصاد الفلسطيني (حشوة وآخرون، 1997).

وأنشأت السلطات الإسرائيلية ثلاث مدارس صناعية ثانوية، ففي عام 1973 أقامت سلطات الحكم العسكري مدرسة دير دبوان الثانوية الصناعية في رام الله، وفي نفس الفترة أقامت بلدية القدس بالتعاون مع وزارة العمل الإسرائيلية ومؤسسة أورط للتعليم الصناعي مدرسة عبد الله بن الحسين الثانوية الصناعية في رام الله، وأخيراً أقامت السلطات الإسرائيلية المدرسة الصناعية الثانوية في طولكرم وهكذا. كما تم تحويل المشروع الإنشائي العربي في أريحا إلى مدرسة صناعية ثانوية عام 1985 (معياري، 1991).

ومن أهم المشكلات التي يعاني منها التعليم في المدارس المهنية:

- 1- تزايد معدلات التسرب من المراحل التعليمية خاصة من مرحلة التعليم الثانوي.
- 2- تدني المستويات الأكاديمية للطلبة الملتحقين بالمدارس الصناعية والمهنية.
- 3- دخول نسب عالية من خريجي المرحلة الثانوية إلى عالم العمل دون الحصول على خبرة مهنية أو حرفية.
- 4- ضعف الارتباط بين مسارات التعليم المهني وبين مسارات التعليم الأكاديمي.
- 5- قلة وضعف الكادر التعليمي المؤهل تقنياً، أضعف من قدرات وكفاءة خريجي الكليات المهنية أمام متطلبات سوق العمل.
- 6- عدم وجود رابط بين مؤسسات التعليم التقني وقطاع العمل خاصة القطاع الخاص. (الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 2017)

يهدف التعليم المهني الذي توفره المدارس المهنية في المرحلة الثانوية إلى ما يلي:

- 1- المساهمة في إعداد العمالة الماهرة من الموارد البشرية في مجالات الصناعة والزراعة والتجارة.
- 2- توفير الظروف والإمكانات التي تساعد على نمو الطلبة بشكل متوازن ومتكامل، عقلياً وجسدياً وروحياً وإجتماعياً ونفسياً.
- 3- توجيه المتعلم ومساعدته في إختيار الخبرات التي تساعد على نموه الشخصي، وتؤدي إلى نفعه، مع الأخذ بالإعتبار أهمية المتعلم كفرد، وأهمية الفروق الفردية والإستعدادات والقدرات الخاصة، ومساعدته في حل مشكلاته وإعداده لمسؤولياته.

4- المساهمة في دراسة المجتمع، وحل مشكلاته وتحقيق أهدافه (عطوان، 2001).

وظائف المدارس المهنية:

1- تعتبر المدرسة المهنية أنّ المتعلم هو محور العملية التعليمية وتزويده بخبرات يستطيع من خلالها مجابهة المشكلات التي تواجهه.

2- دراسة المجتمع ومشكلاته، والعمل على حلها وتحقيق أهداف المجتمع وأماله وطموحاته.

3- تهيئة الظروف وتقديم الخبرات التي تساعد على تربية الطلبة وتعليمهم من أجل تحقيق النمو الشامل والمتكامل.

4- الإرتقاء بمستوى المعلمين وتمييزهم مهنيًا وإطلاعهم على ما يستجد في طرائق التدريس وعقد الندوات والدورات التدريبية. (العميرة، 2002)

وخلصت الباحثة أنّ هذه الوظائف لا يُمكن أنّ تتحقق في المدارس المهنية إلا من خلال مديريين ومعلمين على مستوى عالٍ من الكفاءة الإدارية والفنية، حتى تتحقق وظيفة المدرسة بشكل فعال، وأنّ تكون الإدارة المدرسية حريصة عند إختيار معلّمي المدارس المهنية وفق شروط معينة بالإضافة إلى تدريبهم قبل الخدمة وفي أثنائها وتزويدهم بكل جديد حتى تؤدي المدرسة دورها بشكل إيجابي، ويتم تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

تقسم الدراسات السابقة إلى قسمين: الدراسات العربية والدراسات الأجنبية، وقد سعت الباحثة إلى الحصول على أحدث الدراسات فيما يتعلق بموضوع البحث وراعت ضرورة التنوع بين الدراسات فيما يتعلق: بمنهج البحث وأداة جمع البيانات ومكان الدراسة في حين أنّ الدراسات التي تناولت موضوع الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية قليلة.

الدراسات العربية المتعلقة بالكفايات التعليمية

دراسة الباحثان صبري، وغانم (2017) بعنوان "مشكلات التدريب العملي في مدارس محافظة بغداد الصناعية من وجهة نظر المعلمين"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي

تواجه التدريب العملي في مدارس محافظة بغداد الصناعية من وجهة نظر معلّمي مادة التدريب العملي، تكون مجتمع الدراسة من المعلّمين المكلفين بمادة التدريب والبالغ عددهم (725) معلّماً، وتم إختيار ثلاثة عشر إختصاصاً بشكل عشوائي من مجموع (33) إختصاصاً تتولى مدارسنا تدريب الطلبة عليها، وتكونت عينة الدراسة من (173) معلماً، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك حاجة ماسة إلى ضرورة زيادة التخصيصات المالية لشراء مواد التدريب، هناك ضعف في توفير مستلزمات تدريب الطلبة في وقت مبكر من السنة الدراسية، وأنّ الأجهزة في ورش التدريب العملي قديمة ولا تواكب التطور، وهناك مشكلة خاصة بالإجراءات المتبعة في سياقات تجهيز المستلزمات وهي أنّ الآلية المتبعة في الحصول على السلف وتسديدها معقدة، وهناك مشكلة خاصة بالمعلّمين بحاجة إلى دورات مستمرة في مجال إختصاصهم وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحثان توصية بضرورة زيادة المبالغ المخصصة لشراء مواد التدريب العملي بما يتناسب مع حاجة المدرسة وعدد طلبتها، تنظيم دورات تطويرية مكثفة للمعلمين المسؤولين على التدريب العملي في المدارس المهنية وفي مجال إختصاصهم.

دراسة الخولى (2014) بعنوان "مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات معلّم التعليم الصناعي تخصص التبريد والتكييف في ضوء المعايير المهنية المعاصرة"، هدفت الدراسة إلى تحديد مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات معلّم التعليم الصناعي تخصص التبريد والتكييف في ضوء المعايير المهنية المعاصرة، واستخدم الباحث المنهج التجريبي ذا المجموعة الواحدة، والقياس القبلي والبعدي لأداء المعلمين، وتكونت الدراسة من (20) معلماً من معلّمي التعليم الصناعي في محافظة المنوفية، واستخدم الباحث أسلوب المودبولات التعليمية في تدريب المعلمين، ويتضمن البرنامج التدريبي عشرة مودبولات تعليمية لتنمية كفايات معلّم التبريد والتكييف في الكفايات التربوية والتخصصية، ولقد قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة، والإختبار التحصيلي، على مجموعة الدراسة قبلها وبعدياً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطي درجات مجموعة معلّمي التعليم الصناعي تخصص التبريد والتكييف في التطبيق القبلي والبعدي للإختبار التحصيلي، لصالح

التطبيق البعدي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطي درجات مجموعة معلمي التعليم الصناعي تخصص التبريد والتكييف في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة، لصالح التطبيق البعدي.

دراسة خليل (2013) بعنوان "الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح من وجهة نظر طلبة المدارس المهنية في محافظتي دمشق وريف دمشق"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح من وجهة نظر الطلبة في المدارس المهنية، تعرف دلالة الفروق في الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح من وجهة نظر الطلبة في المدارس المهنية تبعاً لمتغير الجنس، التعرف إلى دلالة الفروق في الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح من وجهة نظر الطلبة في المدارس المهنية تبعاً لمتغير التخصص المهني، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة ككل (504) طالباً وطالبة، من طلاب الصف الثاني الثانوي المهني في محافظتي دمشق وريف دمشق ممن تتراوح أعمارهم بين (15-17) سنة، وقد تم سحب العينة بنسبة (5%) بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها: احتل البعد المهني المرتبة الأولى من بين إبعاد الاستبانة بالنسبة لرأي الطلبة في خصائص المدرس الناجح، بالنسبة لمتغير الجنس تبين أن هناك إختلافاً في آراء الطلبة في المدارس المهنية حول أهمية الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح، بالنسبة لمتغير التخصص المهني حول أهمية الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح تبين إختلاف طلبة التخصص الصناعي في بعد العلاقة مع الطلبة، بالنسبة لمتغير مكان الإقامة حول أهم خصائص المدرس الناجح تبين أن طلبة الريف والمدينة إتفقوا على خاصية النظافة الشخصية في بعد السمات الشخصية وخاصية جذب إنتباه الطلبة للتعلم في بعد الإدارة الصفية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الطلبة في الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح في المدارس المهنية ولصالح الإناث.

دراسة خليفة(2011) بعنوان " مستوى ثقافة الحاسوب لدى معلّمي التعليم الثانوي الصناعي واتجاهاتهم نحو استخدامه في التدريس، وعلاقة ذلك بعامل الخبرة والموقع الجغرافي لديهم"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ثقافة الحاسوب لدى معلّمي التعليم الثانوي الصناعي واتجاهاتهم نحو استخدامه في التدريس، وعلاقة ذلك بعامل الخبرة والموقع الجغرافي لديهم. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث إختباراً لقياس مستوى ثقافة الحاسوب لدى المعلّمين، ومقياساً لقياس إتجاهاتهم نحو استخدام الحاسوب في التدريس. وطبقت أداتا الدراسة الاستبانة على مجموعه من معلّمي التعليم الثانوي الصناعي بعدد من المدارس بمحافظة اسيوط وقنا بلغ عددهم(290) معلماً وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى انخفاض مستوى ثقافة الحاسوب لدى مجموعة الدراسة بشكل عام، كما أنّ هناك فروقا في مستوى ثقافة الحاسوب لدى المعلمين نتيجة لعامل الخبرة لصالح المعلمين الأحدث، كما أنّ اتجاهات المعلمين نحو استخدام الحاسوب في التدريس جاءت إيجابية، مع فروق في هذه الإتجاهات نتيجة لعامل الخبرة لصالح المعلمين الأحدث، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ثقافة الحاسوب لدى مجموعة الدراسة وبين اتجاهاتهم نحو استخدامه في التدريس. وتوصي الدراسة تدريب معلّمي التعليم الثانوي الصناعي في أثناء الخدمة لتزويدهم بثقافة الحاسوب، وكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم، تزويد مدارس التعليم الثانوي الصناعي بعدد كاف من معامل الحاسوب وربطها بالإنترنت حتى يمكن الإرتقاء بهذا النوع من التعليم ومسايرة روح العصر وتحقيق نواتج تعليمية أفضل، تزويد مدارس التعليم الثانوي الصناعي ببرامج الحاسوب، العمل على تحفيز المعلمين وتشجيعهم على اكتساب ثقافة الحاسوب مما يساعد على تنمية اتجاهاتهم نحو استخدامه في التدريس.

دراسة النورابي(2010) بعنوان " الكفايات التعليمية اللازمة للمعلّم المهني بالمرحلة الثانوية المهنية"، هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تطبيق المعلمين المهنيين الكفايات اللازمة للمعلم المهني بالمرحلة الثانوية المهنية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث كانت عينة الدراسة (31) من خبراء التعليم المهني ومعلمي المرحلة الثانوية المهنية، وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة

اتفاق خبراء التعليم المهني ومعلمو التعليم المهني الثانوي على أن الكفايات التعليمية المتضمنة في هذه الدراسة بشكل عام مهمة وضرورية للمعلم المهني في المرحلة الثانوية، وإنَّ أهمية كل مجال من مجالات الكفايات التعليمية اللازمة للمعلم المهني للمرحلة الثانوية كانت مستقلة غير متأثرة بتصنيف كل من خبير التعليم المهني والمعلم المهني في مجال التخطيط للدرس وإدارة الصف والعلاقات الإنسانية، بينما كانت محايدة في مجال التقييم.

دراسة البيطار(2009) بعنوان " فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض الكفايات التعليمية لدى معلّمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية"، هدفت الدراسة للتعرف إلى فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض الكفايات التعليمية لدى معلّمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية، واستخدم الباحث المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (25) معلماً بمدرستي أسيوط الثانوية الصناعية الميكانيكية ومدرسة بدر الثانوية الصناعية بمحافظة أسيوط، وقام الباحث بإعداد استبانته للكفايات التعليمية اللازمة لمعلّمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة من الكفايات التعليمية، وبطاقة فحص لكراسات التحضير لقياس أداء المعلمين في الكفايات التعليمية على مستوى التخطيط للدرس، ومستوى تنفيذ الدروس، ومستوى تقييم الدروس، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض الكفايات التعليمية على مستوى (تخطيط الدروس، تنفيذ الدروس، تقييم الدروس) لدى معلّمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.

دراسة العارضي(2008) بعنوان "تقويم مدرس المدارس المهنية من وجهة نظر المدرسين أنفسهم في ضوء الكفايات التعليمية في محافظة بغداد"، هدفت الدراسة التعرف إلى تقويم مدرس المدارس المهنية من وجهة نظر المدرسين أنفسهم في ضوء الكفايات التعليمية في محافظة بغداد، وتكونت عينة الدراسة من (200) مدرس ومدرسة من مدرسي ومدرسات المدارس المهنية في العراق، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم التوصل إلى تحديد (91) كفاية أعدت على شكل استبانة وموزعة على عدة مجالات: كفايات تخطيط الدرس، كفايات تنفيذ الدرس،

كفايات إعداد الوسائل والتقنيات واستخدامها، كفايات تعلم المهارات، كفايات استشارة الدافعية، كفايات التدريب العملي، كفايات التقويم، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها يعد معظم المدرسين عملية التقويم غاية بحد ذاتها وليست وسيلة للكشف عن نواحي الضعف والقوة عند الطلاب، هناك إهمال واضح فيما يتعلق بتوزيع الوقت على جوانب الدرس بشكل متوازن، هناك إهمال واضح في متابعة وتنفيذ الواجب البيتي، افتقار المدارس المهنية إلى توفير المستلزمات اللازمة في إعداد الوسائل التعليمية، عدم إلمام المدرسين بمعلومات إضافية بينما يتم الاعتماد على المعلومات المتوفرة لديهم رغم التطور والتقدم الحاصل في العلم والمعرفة.

دراسة ملكاوي(2005) بعنوان "مدى امتلاك وممارسة الكفايات التعليمية من قبل معلمي التعليم المهني الصناعي في منطقة اربد"، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى امتلاك وممارسة الكفايات التعليمية من قبل معلمي التعليم المهني الصناعي في منطقة اربد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأخذت عينة بطريقة عشوائية طبقية، تكونت عينة الدراسة من (93) معلما صناعيا، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على ثلاث مجالات هي: التخطيط للتعليم، والأنشطة ووسائل الاتصال، والتقويم. وأظهرت النتائج أن معلمي التعليم الصناعي يمتلكون كفايات تعليمية بدرجة عالية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في امتلاك الكفايات التعليمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة التعليمية. بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي وموجب بين امتلاك الكفايات التعليمية لدى معلمي التعليم المهني الصناعي وممارستهم لها.

دراسة سرايا(2004) بعنوان "اثر برنامج تدريبي في تنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم لمعلمي التعليم الثانوي الزراعي"، هدفت الدراسة إلى معرفة اثر برنامج تدريبي في تنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم لمعلمي التعليم الثانوي الزراعي، وقد استخدم الباحث المنهج التجريبي، واقتصرت الدراسة على مجموعة من معلمي التعليم الزراعي، وكانت العينة التي طبق عليها البرنامج (22) معلما، وأخذت العينة بالطريقة القصدية، وقام الباحث بإعداد أدوات الدراسة وهي بطاقة ملاحظة لأداء المعلمين المتدربين، واختبار التمكين من كفايات تكنولوجيا التعليم. وأظهرت النتائج أن هناك فاعلية للبرنامج التدريبي المستخدم في تنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم اللازمة لمعلمي التعليم الثانوي الزراعي.

الدراسات العربية المتعلقة بالأداء الوظيفي

دراسة مسيحة (2013) بعنوان "تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الواقع الفعلي لأداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية وتحديد العوامل الشخصية المؤثرة في أداء معلمي التدريبات والارتقاء بمستوى أداء معلمي التدريبات المهنية من خلال تدعيم عناصر التميز وإضعاف عناصر الضعف في أداء المعلم. وقد استخدمت هذه الدراسة منهج تكاملي من المنهجين التقويمي والوصفي، وأخذت عينة بطريقة عشوائية طبقية، تكونت عينة الدراسة من (145) معلما من معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والمقترحات التي تعالج ضعف أداء معلمي التدريبات، العوامل الشخصية، التدريب، ومقترحات تتعلق بتطوير أداء معلمي التدريبات المهنية.

دراسة المنشاوي (2011) بعنوان "اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر"، هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر، وأخذت عينة بطريقة عشوائية طبقية، تكونت عينة الدراسة من (165) معلما من معلمي التعليم الثانوي الصناعي بمحافظة القاهرة، استخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن المفهوم من التدريب أثناء الخدمة انتقل إلى التنمية المهنية، كما انتقل المفهوم من التقنية إلى المهنية والتي تتميز بأنها منفتحة وممتدة وواعية ومركبة، واتجهت التنمية المهنية للمعلمين في اتجاه جديد هو اتجاه الدمج بين الإستراتيجيتين لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي، وضرورة الاعتماد على اتجاه جديد لدعم التكامل بين مدخل الممارسة الواعية، والاعتماد على الاتجاه الجديد وهو أسلوب التدريب من بعد والذي يطلق عليه التنمية المهنية الالكترونية وصولا إلى الارتقاء بمستوى أداء المدرس التدريسي، وضرورة وجود شراكة بين المدارس والجامعات والمراكز البحثية من جهة ومؤسسات العمل من جهة أخرى.

دراسة حثناوي(2009)، بعنوان" دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين"، هدفت الدراسة التعرف إلى دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين في المدارس الصناعية، وتحديد اثر متغيرات:(الجنس، الوظيفة، المؤهل، التخصص، سنوات الخدمة) على تقييم دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني. وكذلك التعرف إلى أهم المشكلات التي تحد من توظيف المعلوماتية. ولتحقيق هذه الأهداف اتبع الباحث المنهج الوصفي حيث تكونت عينة الدراسة من (188) مديرا ومعلما، وطبقت الأداة وهي استبانة مكونه من(44) فقرة موزعة على ثلاث مجالات(المواد المعرفية-البرمجيات-الأجهزة والعتاد)، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لدور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين كانت كبيرة بوزن نسبي (83.2%) وكان مجال الأجهزة في المرتبة الأولى بوزن نسبي(83.5%) والبرمجيات في المرتبة الثانية بوزن نسبي(83.3%) ثم الموارد المعرفية بنسبة(82.7%)، وأن أكثر المشكلات التي تحد من توظيف المعلوماتية في المدارس الثانوية الصناعية هي ندرة الدورات الفنية المتخصصة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين تعزى لجميع المتغيرات الدراسية ما عدا متغير المؤهل العلمي لصالح الماجستير وسنوات الخدمة لصالح من خبراتهم اقل من (5) سنوات، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على توظيف المعلومات والاتصالات في جميع الأنشطة التعليمية الإدارية والتربوية والتعليمية والتدريبية، والعمل على تحقيق التكامل والتوازن بين التنمية المهنية للمعلمين المهنيين من جهة، وبين تطوير وتحديث الأجهزة والوسائل والأساليب التعليمية والتدريبية من جهة أخرى، ضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية العاملة في المدارس الثانوية الصناعية لتتمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة ومواجهة الانفجار المعرفي.

دراسة خليف(2007) بعنوان"بناء أنموذج لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات العربية المتحدة"، هدفت الدراسة إلى معرفة بناء أنموذج لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات العربية المتحدة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث قام الباحث ببناء أداة الاستبانة لقياس الأداء

الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات، تكونت من (157) فقرة موزعة على خمس مجالات تشكل المهام الوظيفية لمعلمي التعليم الثانوي المهني، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من جميع مديري مدارس التعليم الأساسي والبالغ عددهم (118) مدير ومديرة. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة معلمي التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات العربية المتحدة لمهامهم الوظيفية منخفضة من وجهة نظر مديريهم، كما تم تحديد قائمة بمعايير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات مكونة من (37) معياراً وظيفياً موزعة على خمس مجالات، هي: مجال التخطيط، والمجال المعرفي، والمجال المهني، والمجال الشخصي، ومجال التنمية المهنية. وتم بناء نموذج لتطوير الأداء الوظيفي مكون من خمسة أجزاء هي العوامل البيئية، المهام الوظيفية للمعلم في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، واستراتيجيات تحسين الأداء الوظيفي، وعوامل نتاج الأداء، والتغذية المرتدة. وأوصت الدراسة بأهمية تبني الأنموذج المقترح لتطوير الأداء لمعلمي مدارس التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومراجعة معايير الأداء للمعلمين في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة وتحقيق التوافق بين معايير الأداء الوظيفي ومهام الأداء الوظيفي.

دراسة السيد (2006) بعنوان "الواقع الفعلي لأداء معلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء المعايير المهنية المعاصرة"، هدفت الدراسة تحديد الواقع الفعلي لأداء معلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء المعايير المهنية المعاصرة ووضع تصور مقترح في ضوء هذه المعايير، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وأخذت عينة بطريقة عشوائية طبقية تكونت عينة الدراسة من (70) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الصناعي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء المعلمين في مجال التخطيط للتدريس جيداً ومستوى أدائهم في مجال استراتيجيات التعلم وإدارة الصف مقبولاً وفي مجال التمكن من المادة العلمية جيداً وأدائهم في مستوى التقويم ضعيفاً وفي مجال النمو المهني جيداً.

دراسة عيادات (2005) بعنوان "بناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات الأدائية لدى معلمي التعليم الصناعي في الأردن في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة"، هدفت الدراسة بناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات الأدائية لدى معلمي التعليم الصناعي في الأردن في ضوء التوجه نحو اقتصاد

المعرفة وبيان أثره في تنمية تلك المهارات، استخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وأخذت عينة بطريقة عشوائية، تكونت عينة الدراسة من (56) معلماً من معلمي التعليم الصناعي، وتم بناء البرنامج التدريبي في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين، باستخدام الاستبانة وبطاقة الملاحظة، توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أداء معلمي التعليم الصناعي للمهارات الأدائية التي يتطلبها الاقتصاد المعرفي جاءت في المستوى الجيد، مع عدم وجود فروق لمتغير المؤهل العلمي والخبرة في التدريس، وظهرت فروق دالة إحصائية في أداء المهارات الأدائية لدى معلمي التعليم لأثر البرنامج المقترح.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالكفايات التعليمية:

دراسة المومني (Al-Momani,2018) بعنوان "درجة فعالية برنامج التدريب والتطوير القائم على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً لدى معلمي التعليم الثانوي المهني"، هدفت الدراسة التعرف إلى درجة فعالية برنامج التدريب والتطوير القائم على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً لدى معلمي التعليم الثانوي المهني. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً والمكونة من (المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقييم تعلم الطلبة، التطوير الذاتي وأخلاقيات مهنة التعليم)، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأخذت عينة بطريقة عشوائية طبقية، تكونت عينة الدراسة من (67) معلماً ومعلمة يدرسون في مرحلة التعليم الثانوي المهنية في مدارس مديرية تربية وتعليم اربد الأولى، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة فعالية برنامج التدريب والتطوير القائم على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً لدى معلمي التعليم الثانوي المهني كانت متوسطة، وفي جميع المجالات باستثناء كل من مجال المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة فقد كانت درجة الفعالية قليلة.

دراسة بون (Boon,2018) بعنوان " دور مدير المدرسة في تحسين الكفايات التعليمية للمعلمين في المدارس الثانوية المهنية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مدير المدرسة في

تحسين الكفايات التعليمية للمعلمين في المدارس الثانوية المهنية في بادانج باندونيسيا، استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وتكونت العينة من (395) من المعلمين اختيروا بالطريقة العشوائية التطبيقية، واستخدمت أداة الاستبانة على المعلمين والمقابلة على المديرين كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن معلمي المدارس المهنية يمتلكون كفايات اجتماعية حيث أن مشاركة المعلمين في الأنشطة الاجتماعية التي يمكن أن تسهم في زيادة الكفايات التعليمية لدى المعلمين، ويمتلكون كفايات شخصية بدرجة عالية، المعلمين لديهم درجة عالية من الكفايات في الجانب التربوي، كما وجد أن دور مدير المدرسة الثانوية المهنية المبتكر والحافز بدرجة متوسطة، أن المدير يجب أن يكون قادرا على أن يكون مربيا ومديرا ومسؤولا ومشرفا وقائدا ومبدعا ومحفزا للمعلمين في المدرسة، على الرغم من أن دور المديرين بسيط، إلا أن المعلمين بحاجة إليه بشدة، يؤثر دور المدير بشكل كبير على الكفايات التعليمية للمعلم، في المستقبل يجب أن يكون المدير قادرا على إتقان كل مشكلة موجودة في المدرسة الثانوية المهنية.

دراسة (Abdul Jabbar, Murtini, Susilowati, 2014) بعنوان " اثر الكفايات التعليمية للمعلمين والمرافق العملية على مهارات الطلبة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر الكفايات التعليمية للمعلمين والمرافق العملية على مهارات الطلبة في المدارس المهنية في ويكاريا كارانجانيار، واستخدم المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (54) طالبا اختيروا بالطريقة العشوائية، وأظهرت النتائج كان هناك تأثير الكفايات التعليمية للمعلمين نحو مهارة الطلبة، وكان هناك تأثير للمرافق العملية على مهارة الطلبة، وهناك تأثير للكفايات التعليمية للمعلمين والمرافق العملية على مهارات الطلبة بدرجة عالية، وتوصي الدراسة التأكيد على المعلم أن يكون أكثر إبداعا في التدريس ليس فقط عن طريق التدريس في الصف ولكن أيضا توفير مجموعة متنوعة من أساليب التدريس والتي يمكن أن تثير الاهتمام للطلبة للتركيز ومتابعة أنشطة التعلم، وإدارة المرافق العملية وإدارتها جيدا تشمل التخطيط، الترتيب، إجراء الصيانة، الإشراف، يجب أن يكون إضافة للمعمل أدوات عملية، يجب على المعلم فهم خصائص كل طالب، يجب على المعلم تنفيذ الأنشطة والتعلم الإبداعي لزيادة تحسين انتباه الطلبة، يجب أن يكون الطلبة قادرين على الاستفادة من المرافق العملية.

دراسة هورسين (Hursen,2011) بعنوان "تقييم تصورات الكفايات التكنولوجية للمعلمين في المدارس الثانوية المهنية" هدفت الدراسة تقييم تصورات الكفايات التكنولوجية للمعلمين في المدارس الثانوية المهنية في ضوء متغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية). واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وأخذت عينة بطريقة عشوائية طبقية تكونت من (197) معلما من معلمي المدارس الثانوية المهنية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج تقييم تصورات الكفايات التكنولوجية كانت بمستوى متوسط، بالإضافة إلى ذلك المعلمون في المدارس المهنية حسب الخدمة والأقدمية المهنية فرقا كبيرا بين تصورات الكفايات التكنولوجية.

دراسة ساس (sass.H.B,2011) بعنوان "النهوض بالتعليم المهني عبر اعداد المعلم"، هدفت هذه الدراسة إلى اختيار أفضل الطرق لتطوير التعليم المهني من خلال إعداد مهني إعدادا جيدا، تنمية قدرة المعلمين على بناء علاقة ايجابية بينهم وبين طلبتهم. واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وتكونت العينة من (92) من المعلمين اختيروا بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية أن أفضل وسيلة لتطوير التعليم المهني هي تحسين الكفايات التعليمية لدى معلمي التعليم المهني في المجالات التالية: تخطيط الدروس، إستراتيجية التدريس، إدارة الصف، التقويم الصفي. ويهدف البرنامج إلى تنمية المعلمين على بناء علاقة ايجابية بينهم وبين طلبتهم، دمج المتعلمين بفعالية في مختلف البيئات التعليمية، ربط المتعلمين بالمستقبل.

دراسة وزجن (Ozgen,2010) بعنوان "مستوى استخدام معلمي التعليم المهني للمواد التعليمية القائمة على الحاسوب والانترنت في تدريسهم"، هدفت الدراسة تحديد مستوى استخدام معلمي التعليم المهني للمواد التعليمية القائمة على الحاسوب والانترنت في تدريسهم، تم استخدام تصميم البحث النوعي في هذه الدراسة والمرشحون من أربع مدارس مهنية مختلفة التي تشكل مجموعة مكونة من (49) معلما من معلمي التعليم المهني الذين يدرسون في المدرس المهنية بمدينة كيرشهير في تركيا. وجه للمعلمين أربعة أسئلة مفتوحة عن مستوى استخدام المواد التعليمية الحاسوبية والانترنت في التدريس وعن وجهات النظر من خلال استمارة مقابلة وأظهرت النتائج أن

الغالبية من المعلمين أعربوا عن أنهم يستخدمون المواد التعليمية القائمة على الحاسوب والانترنت في التدريس ولكن مستوى الاستخدام ليس كافيا.

دراسة كوترليك وآخرون (kotrlík, Harrison & Redmann, 2005) بعنوان "درجة وعي معلمي التعليم المهني بمصادر تكنولوجيا المعلومات ومهاراتهم في استخدامها"، هدفت الدراسة التعرف درجة وعي معلمي التعليم المهني بمصادر تكنولوجيا المعلومات ومهاراتهم في استخدامها، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى انخفاض وعي معلمي التعليم المهني بمصادر تكنولوجيا المعلومات وانخفاض مهاراتهم في استخدامها، إذ يفتقد معظم المعلمين إلى المعرفة والمهارات الأساسية للاتصال بالانترنت باعتباره وسيلة ومصدرا مهما من مصادر تكنولوجيا المعلومات، وأنه في الوقت الذي يجب أن يستخدموا فيه معلومو التعليم الثانوي الصناعي الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في كل من تدعيم طرق التدريس، وإعداد الطلاب لسوق العمل، نجد أن مستوى وعيهم بتكنولوجيا المعلومات منخفض بشكل واضح، وأنهم لا يملكون المهارات الكافية لاستخدام الحاسوب في التدريس كما أن معرفتهم ببرامج الحاسوب اقتصرت على البرامج التقليدية مثل الكتابة ومعالجة الكلمات، وبرامج قواعد البيانات، في حين انخفض وعيهم بشكل واضح بالبرامج الحديثة مثل برامج الانترنت، والوسائط المتعددة.

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالأداء الوظيفي:

دراسة سوتيانو (Suyatno, 2018) بعنوان "تأثير أداء المديرين وثقافة المدرسة على أداء معلمي المدارس الثانوية المهنية"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير أداء المدير وثقافة المدرسة على أداء المعلم في المدرسة المهنية في ماجيلانج وسط جاوة اندونيسيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (327) من المعلمين اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكشفت النتائج أن أداء المدير أعطى تأثيرا ايجابيا على أداء المعلم في المدرسة الثانوية المهنية في ماجيلانج، وقد أعطت الثقافة المدرسية تأثيرا ايجابيا كبيرا على أداء المعلم في المدرسة الثانوية المهنية في ماجيلانج، أداء مدير المدرسة وثقافتها معا يمنحان تأثيرا كبيرا على أداء المعلم في المدرسة الثانوية المهنية في ماجيلانج. وأوصت الدراسة أن مديري

المدرسة ينبغي إعطاء المزيد من الاهتمام لتحسين وتمكين أداء المعلم لزيادة جودة عملية التدريس، يجب أيضا تحسين والحفاظ على ثقافة المدرسة لتحسين جو مؤهل للمعلمين لزيادة أدائهم.

دراسة (Azis, Bakri,2018) بعنوان " تأثير المؤهلات العلمية وفترات العمل والمناخ المدرسي على أداء المعلمين في المدارس المهنية في مدينة ماكاسار"، هدفت الدراسة إلى تحديد اثر المؤهلات العلمية وسنوات الخدمة والمناخ المدرسي على أداء المعلمين في المدارس المهنية في مدينة ماكاسار، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (70) معلما من معلمي المدارس المهنية اختيروا بالطريقة العشوائية طبقية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، أظهرت النتائج تأثير مباشر لمناخ المدرسة على أداء المعلمين، هناك تأثير مباشر للمؤهل العلمي على أداء المعلمين، هناك تأثير مباشر لفترة العمل على أداء معلمي المدرسة المهنية، أي أن هناك تأثير مباشر مهما للبيئة المدرسة على تحفيز التعلم، وتوصي الدراسة خلق مناخ مدرسي مليء بالتواصل بين معلمي المدرسة المهنية في مدينة ماكاسار.

دراسة كونكورو والدرديري (Kuncoro, Dardiri,2017) بعنوان " أداء المعلم وبيئة العمل في العملية التعليمية في المدرسة المهنية في مالانج"، هدفت الدراسة وصف أداء معلمي المدارس المهنية، التعرف على العلاقة بين أداء معلمي المدارس المهنية وبيئة العمل، والتعرف فيما إذا كانت تؤثر بيئة العمل على أداء المعلم، والتعرف على أداء المعلم وبيئة العمل من حيث الكفايات التعليمية استخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وأخذت عينة عشوائية بسيطة، تكونت عينة الدراسة من (32) معلما، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها كان أداء معلمي المدارس الثانوية المهنية من حيث الكفايات التعليمية جيدا، عدد قليل من المعلمين ما زالوا يواجهون صعوبة في تطوير المنهج وفقا لأهداف التعلم، كان أداء المعلم من حيث معايير الكفايات التعليمية جيدا، ضعف قدرة المعلمين على إتقان المواد والهياكل والمفاهيم الخاصة بالمواد التي يتم تدريسها، لم يكن هناك ارتباط كبير بين بيئة العمل وأداء المعلم وهذا يعني أن بيئة العمل (ظروف بيئة العمل المادية، بيئة العمل النفسية، وبيئة العمل غير المادية) لا تدعم بشكل ايجابي أداء المعلمين في المدارس المهنية.

دراسة همكا (Hamka,2015) بعنوان " اثر أداء المعلم على الكفايات الإنتاجية للطالب في المدرسة الثانوية المهنية في ولاية بادانج"، هدفت الدراسة إلى معرفة اثر أداء المعلم على الكفايات الإنتاجية لطلبة المدارس المهنية، واستخدم المنهج الوصفي، وأخذت عينة عشوائية طبقية، تكونت عينة الدراسة من (160) طالبا، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج كان أداء المعلم للمدرسة المهنية في حالة جيدة، كان هناك تأثير ايجابي كبير لأداء المعلم على الكفايات الإنتاجية للطلبة وهذا يعني أنه إذا كان أداء المعلم في حالة جيدة الكفايات الإنتاجية للطلبة سوف تزيد. وأوصت الدراسة يجب على المدير مراقبة أداء المعلمين من خلال الزيارة الصفية وورش العمل، وجمع المعلومات من الطلبة حول تنفيذ التعلم، يجب أن يكون لدى المشرف القدرة على مساعدة المعلمين في الفصول الدراسية لحل المشكلة، ينبغي القيام به في اجتماعات منتظمة بين مديري المدارس المهنية والمشرفين مناقشة تحقيق أداء المعلمين وكيفية تحسينه.

دراسة كوسومانتيانيا (Kusumaningtyas,2015) بعنوان "أداء معلمي المدارس الثانوية المهنية الحكومية في سورابايا"، هدفت الدراسة الكشف عن أداء المعلم في المدرسة المهنية الحكومية في سورابايا، والكشف عن أداء المعلم من خلال الكفاءة والرضا الوظيفي في ضوء متغيرات المؤهل العلمي والخبرة، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وأخذت عينة عشوائية بسيطة، تكونت عينة الدراسة من (92) معلما، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكشفت النتائج أن الكفاءة والرضا الوظيفي مؤثر بشكل كبير على أداء معلمي المدارس المهنية الحكومية في سورابايا.

دراسة شامكي (Shamaki,2015) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أسلوب القيادة المناسب التي يمكن أن تجعل المعلمين أكثر فاعلية من حيث الإنتاجية والأداء الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وأخذت عينة عشوائية، وتكونت عينة الدراسة من (165) معلما. تم اختيارهم من المدارس الثانوية المهنية في ولاية تارابا، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن أسلوب القيادة الديمقراطية يسهم بشكل أكثر في زيادة إنتاجية المعلمين من الأسلوب التسلطي إذ أن هناك دوراً بارزاً وهاماً لمديري المدارس الثانوية في التأثير في الأداء الوظيفي للمعلمين.

دراسة (Ermassari,2014) بعنوان "تأثير التزام العمل على أداء المعلمين المنتجين في المدرسة المهنية في مدينة باندونغ"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير التزام العمل على أداء المعلمين المنتجين في المدرسة المهنية في مدينة باندونغ، واستخدم المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (58) معلماً، وكشفت النتائج إن التزام العمل له تأثير قوي وهام على أداء المعلمين المنتجين في المدرسة المهنية في مدينة باندونغ، وتوصي الدراسة ينبغي للمعلمين تحسين أدائهم بشكل أكبر في تقييم التعلم.

دراسة جيني بوتم واخرين (Genebottom and. et. al,2013) بعنوان "تحسين نوعية الحياة المهنية وإعداد المعلم البديل"، إن العديد من معلمي التعليم المهني يأتون تخصصات بديلة متنوعة، ذلك لنقص أعداد المعلمين المتخصصين، وهذا بدوره يتطلب إعادة تأهيل وتدريب لهؤلاء المعلمين من خلال النمو المهني المستمر والدعم والتأييد المتواصل من المؤسسات التعليمية من أجل الارتقاء بمستوى أداء هؤلاء المعلمين، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة لتطوير نموذج للنمو المهني والدعم يناسب هؤلاء المعلمين، وقد مر تطوير النموذج بثلاث مراحل، وتم الاعتماد على آراء الخبراء والمتخصصين لتطوير هذا النموذج الذي يجمع بين النمو المهني المستمر والدعم والمساندة من المؤسسات التعليمية من أجل الارتقاء بمستوى أداء معلمي التعليم المهني.

دراسة خورشيد وقاسمي واشرف (khurshid, Qasmi and Ashraf, 2012) بعنوان "العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين وتصورهم لأدائهم الوظيفي"، هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين ونظرتهم لأدائهم الوظيفي، من خلال المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم قياس فاعلية المعلم الذاتية عن طريق مقياس من استبانتين، وتكونت عينة الدراسة من (225) طالب و(75) معلم تم سحبهم عشوائياً من المجتمع الأصلي والمتمثل بطلبة ومعلمي المدارس المهنية في روالبندي وإسلام آباد بباكستان، ومن أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية المعلمين الذاتية وأدائهم الوظيفي، اختلفت تقديرات أفراد العينة للفاعلية الذاتية للمعلمين حسب المنطقة التعليمية، المعلمون ذوو سنوات الخدمة الأكثر والحاصلين على مؤهل علمي أعلى كانت تقديراتهم الذاتية أعلى. وأوصت الدراسة بتقديم الدورات التدريبية للمعلمين لأنه

من شأنه زيادة فعالية المعلم والأخذ برأي الطلبة في الحكم على كفاءة وفعالية المعلم وتجعل المعلم يسعى باستمرار على تحسين التعليم، والعمل الجيد أمام الطلبة.

دراسة ممكو وأسلو (Mumcu&Uslue,2010) المشار إليهم في دراسة صوالحة(2012) بعنوان "تقويم أداء معلمي المدارس المهنية والتكنولوجية"، هدفت الدراسة إلى تقويم أداء معلمي المدارس المهنية والتكنولوجية في المجالات الإدارية، والتعليمية، ومجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. واستخدم المنهج الوصفي، وأخذت عينة عشوائية طبقية، وتكونت عينة الدراسة من (460) معلم من معلمي المدارس المهنية والتكنولوجية في تركيا. واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اختلافات بين المعلمين في استخدام التكنولوجيا والاتصالات على أساس العمر ومستوى التعليم، وفرصة الوصول إلى أجهزة الحاسوب، وطرق التعلم على استخدام الحاسوب، وأن لتقويم أداء المعلمين إداريا من قبل المدير في الأغراض التعليمية والمهنية دورا مهما في التأثير على مستوى أداء الطلبة من خلال الحصص الصفية بشكل سلبي أو ايجابي.

دراسة جوزيف (Joseph,2004) بعنوان "مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ودرجة الرضا الوظيفي في ظل الظروف الوظيفية التي يعملون فيها"، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ودرجة الرضا الوظيفي في ظل الظروف الوظيفية التي يعملون فيها، وتحديد المجالات الوظيفية التي تعمل على خفض الرضا الوظيفي لديهم بهدف التحقيق بها والسعي إلى الكشف عن مناطق الضعف فيها، والعمل على تطويرها وتعزيزها. استخدم المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (120) معلما ومعلمة اختيروا بشكل عشوائي من (10) مدارس مهنية في الهند. وبعد تحليل للمعلومات التي جمعت باستخدام استبانته، أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين أشاروا إلى وجود علاقة بين النمط الإداري المتبع في هذه المدارس والعلاقة مع الزملاء، وعبء العمل، وظروف العمل مع الأداء الوظيفي للمعلمين.

التعقيب على الدراسات السابقة

أولاً: التعقيب على دراسات محور الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية

• أهداف وأغراض الدراسات السابقة:

إنفتحت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية مثل دراسة الخولي(2014)، ودراسة النورابي(2010)، ودراسة البيطار(2009)، ودراسة العارضي(2008)، ودراسة ملكاوي(2005)، ودراسة سرايا(2004)، ودراسة(Boon,2018)، ودراسة(Abdul Jabbar, Murtini, Susilowati,2014)، ودراسة(Hursen,2011).

• من حيث المنهج المستخدم في الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث اختلفت مع معظم الدراسات، نذكر منها دراسة خليل(2013)، ودراسة خليفة(2011)، ودراسة النورابي(2010)، ودراسة العارضي(2008)، ودراسة ملكاوي(2005)، ودراسة(Al-Momani,2018)، ودراسة(Boon,2018)، ودراسة(Abdul Jabbar, Murtini, Susilowati,2014)، ودراسة(Hursen,2011) ودراسة (sass.H.B,2011)، ودراسة (Kotrlik, Harrison& Redmann,2005). أما دراسة الخولي(2014)، ودراسة البيطار(2009)، ودراسة سرايا(2004) فاستخدموا المنهج التجريبي، ودراسة(Ozgen,2010) استخدم المنهج النوعي.

• من حيث الأداة المستخدمة في الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة أداة الاستبانة، حيث اختلفت مع معظم الدراسات، نذكر منها دراسة خليل(2013)، ودراسة خليفة(2011)، ودراسة نورابي(2010)، ودراسة البيطار(2009)، ودراسة العارضي(2008)، ودراسة ملكاوي(2005)، ودراسة(Al-Momani,2018)، ودراسة(Boon,2018)، ودراسة(Abdul Jabbar, Murtini, Susilowati,2014)، ودراسة هورسين(Hursen,2011)، ودراسة (sass.H.B,2011)، ودراسة (Kotrlik, Harrison& Redmann,2005). واختلفت دراسة الخولي(2014)، ودراسة سرايا(2004) استخدموا أداة الملاحظة والاختبار.

وتميزت هذه الدراسة باستخدام أداة المقابلة، حيث إتفقت مع دراسة (Boon,2018)، ودراسة (Ozgen,2010).

- **من حيث العينة المستخدمة في الدراسة:**

إختارت هذه الدراسة العينة الطبقية العشوائية، واتفقت مع الدراسات التالية: دراسة خليل (2013)، ودراسة خليفة (2011)، ودراسة العارضي (2008)، ودراسة ملكاوي (2005)، ودراسة (Boon,2018)، ودراسة (Hursen,2011)، في حين إختلفت دراسة نورابي (2010)، ودراسة (Al-Momani,2018)، ودراسة (Abdul Jabbar, Murtini, Susilowati,2014)، ودراسة (sass.H.B,2011) بإختيار العينة بالطريقة العشوائية، وأما دراسة الخولي (2014)، ودراسة البيطار (2009)، ودراسة سرايا (2004) بإختيار العينة القصدية.

ثانياً: التعقيب على دراسات محور الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية

- **أهداف وأغراض الدراسات السابقة:**

إتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية مثل دراسة مسيحة (2013)، ودراسة خليف (2007)، ودراسة السيد (2006)، ودراسة عيادات (2005)، ودراسة سوتيانو (Suyatno,2018)، ودراسة (Azis, Bakri,2018)، ودراسة كونكورو والدريديري (Kuncoro, Dardiri,2017)، ودراسة همكا (Hamka,2015)، ودراسة كوسوماننننياس (kusumaningtyas,2015)، ودراسة شاماكي (Shamaki,2015)، ودراسة خورشيد وقاسمي واشرف (Khurshid, Qasmi and Ashraf,2012)، ودراسة ممكو واسلو (Mumcu& Uslue,2010)، ودراسة جوزيف (Joseph,2004).

- **من حيث المنهج المستخدم في الدراسة:**

إستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث اختلفت مع معظم الدراسات نذكر منها دراسة مسيحة (2013)، ودراسة المنشاوي (2011)، ودراسة حتاوي (2009)، ودراسة خليف (2007)، ودراسة السيد (2006)، ودراسة عيادات (2005)، ودراسة سوتيانو (Suyatno,2018)، ودراسة (Azis, Bakri,2018)، ودراسة كونكورو

والدرديري(Kuncoro, Dardiri,2017)، ودراسة همكا(Hamka,2015)، ودراسة
كوسوماننينياس(kusumaningtyas,2015)، ودراسة شاماكي(Shamaki,2015)،
ودراسة(Ermassari,2014)، ودراسة خورشيد وقاسمي واشرف (Khurshid, Qasmi and
(Ashraf,2012)، ودراسة ممكو واسلو(Mumcu& Uslue,2010)، ودراسة
جوزيف(Joseph,2004).

• من حيث الأداة المستخدمة في الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة أداة الاستبانة، حيث اتفقت مع معظم الدراسات، نذكر منها دراسة
مسيحة(2013)، ودراسة المنشاوي(2011)، ودراسة حثاوي(2009)، ودراسة خليف(2007)،
ودراسة السيد(2006)، ودراسة عيادات(2005)، ودراسة سوتيانو(Suyatno,2018)،
ودراسة(Azis, Bakri,2018)، ودراسة كونكورو والدرديري(Kuncoro, Dardiri,2017)، ودراسة
همكا(Hamka,2015)، ودراسة كوسوماننينياس(kusumaningtyas,2015)، ودراسة
شاماكي(Shamaki,2015)، ودراسة(Ermassari,2014)، ودراسة خورشيد وقاسمي
واشرف(Khurshid, Qasmi and Ashraf,2012)، ودراسة ممكو واسلو (Mumcu&
(Uslue,2010)، ودراسة جوزيف(Joseph,2004). ولكنها تميزت هذه الدراسة باستخدام أداة
المقابلة، واختلفت مع جميع الدراسات السابقة.

• من حيث العينة المستخدمة في الدراسة:

إختارت هذه الدراسة العينة الطبقية العشوائية، واتفقت مع دراسة مسيحة(2013)، ودراسة
المنشاوي(2011)، ودراسة خليف(2007)، ودراسة السيد(2006)، ودراسة
سوتيانو(Suyatno,2018)، ودراسة همكا(Hamka,2015)، ودراسة ممكو واسلو (Mumcu&
(Uslue,2010) وأما دراسة حثاوي(2009) فاخترت جميع مجتمع الدراسة.
في حين اختلفت دراسة عيادات(2005)، ودراسة شاماكي(Shamaki,2015)،
ودراسة(Ermassari,2014)، ودراسة خورشيد وقاسمي واشرف (Khurshid, Qasmi and
(Ashraf,2012) بإختيار العينة بالطريقة العشوائية.

واختلفت دراسة (Azis,Bakri,2018)، ودراسة كونكورو والدرديري (Kuncoro, Dardiri,2017) ودراسة كوسوماننتينياس (kusumaningtyas,2015) في إختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة.

- **المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة**

جاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليفة(2011)، ودراسة سوتيانو(Suyatno,2018)، ودراسة همكا(Hamka,2015)، ودراسة(Ermassari,2014)، ودراسة ملكاوي(2005)، ودراسة جوزيف(2004) والتي قد أظهرت وجود علاقة ارتباطية، واختلفت مع نتائج دراسة كونكورو والدرديري(Kuncoro, Dardiri,2017).

- **ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**

تتميز الدراسة حسب إعتقاد الباحثة بأنها من أوائل الدراسات التي ربطت الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية بالأداء الوظيفي.
أنها جمعت بين المنهج الوصفي الارتباطي والنوعي، واستخدمت أداتين للدراسة كمية(الاستبانة)، ونوعية(المقابلة).

الفصل الثالث

المنهج والإجراءات

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أدوات الدراسة

صدق الأداة

ثبات الأداة

إجراءات الدراسة

المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث وأدواته، وطرق جمع البيانات التي إتبعها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وبناء أدواتها والتحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة وتصميمها والمعالجات الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

من أجل التعرف على الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لجمع البيانات، لملائمته مع طبيعة الدراسة، لأنّ المنهج الوصفي الارتباطي هو الأنسب لوصف الظاهرة من جميع جوانبها، ويصفها بشكل دقيق كما (Quantitative)، أو نوعياً (Qualitative)، فالكيفي يصف لنا الظاهرة وخصائصها، والكمي يعطينا وصفاً رقمياً لتلك الظاهرة (إبراهيم، 2002).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الذي طبقت عليه أداة الدراسة الاستبانة من جميع معلّمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية، البالغ عددهم (261) معلماً و(7) من مسؤولي التعليم المهني فقط تم إجراء المقابلة معهم، وذلك حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم (2018-2019).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية قوامها (156) من المعلمين، بناءً على الجنس والمديرية، وتم توزيع (180) استبانة، وتم استرجاع (153) استبانة من المعلمين صالحة للتحليل، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات الدراسة:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	123	80.4
	أنثى	30	19.6
	المجموع	153	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم	12	7.8
	بكالوريوس	120	78.4
	ماجستير فأعلى	21	13.7
	المجموع	153	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	43	28.1
	من 5 - 10 سنوات	54	35.3
	أكثر من 10 سنوات	56	36.6
	المجموع	153	100.0
الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	علمية	94	61.4
	إنسانية	28	18.3
	مهنية	31	20.3
	المجموع	153	100.0
المديرية	نابلس	52	34.0
	جنين	16	10.5
	قباطية	27	17.6
	سلفيت	11	7.2
	قلقيلية	14	9.2
	طولكرم	27	17.6
	جنوب نابلس	6	3.9
	المجموع	153	100.0

طريقة حساب حجم العينة

تم استخدام برنامج (Sample Size Caculate)، وتم احتساب عينة الدراسة بناء على

المعادلة التالية: معادلة ريتشارد جيجر

حجم المجتمع N حجم العينة n

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \times \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 95، وتساوي 1,96 z

نسبة الخطأ d

$$156 = \frac{\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{261} \times \left[\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

أداتا الدراسة

قامت الباحثة باستخدام الأدوات التالية:

أولاً: استبانة

الاستبانة: وهي مجموعة من الأسئلة المكتوبة والمزودة بإجاباتها ويتطلب من المستجيب الإشارة إلى ما ينطبق عليه منها، كما تُعد بهدف الحصول على بيانات، ومعلومات حول قضية أو مشكلة محددة، يسعى الباحث الحصول عليها (الخرابشة، 2012)، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات الكمية في هذه الدراسة حيث قامت الباحثة بالإطلاع على دراسات سابقة ذات صلة بموضوع الدراسة مثل دراسة النورابي (2010) ودراسة السيد (2006) وقامت الباحثة بتطوير الاستبانة، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين: ملحق (4)

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن معلّمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية الذين سيقومون بتعبئة الاستبانة وهي بيانات ديمغرافية عامة وهي: الجنس، والمؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، والمديرية.

الجزء الثاني: واشتمل على محورين، المحور الأول اشتمل على (36) فقرة موزعة على ستة مجالات، فيما يتعلق بالكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية وهي الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة

الصف، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية والمحور الثاني إشتهل على(27) فقرة موزعة على أربعة مجالات فيما يتعلق بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية وهي مهنية الأداء الوظيفي، مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، النمو المهني، وهذه المجالات موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(2) توزيع مجالات الاستبانة وعدد الفقرات

رقم المجال	الفقرة	عدد الفقرات
المحور الأول: الكفايات التعليمية		
الأول	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	7
الثاني	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	7
الثالث	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	7
الرابع	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	5
الخامس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	6
السادس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية	4
المجموع		36
المحور الثاني: الأداء الوظيفي		
الأول	مهنية الأداء الوظيفي	9
الثاني	مسؤولية الأداء الوظيفي	5
الثالث	الإنتاجية والتطوير	6
الرابع	النمو المهني	7
المجموع		27

تم الإستجابة عن هذه المجالات من خلال مقياس ليكرت الخماسي، حيث يبدأ بقليلة جدا وتعطي درجة واحدة فقط، ثم قليلة وتعطي درجتين، متوسطة وتعطي (3) درجات، كبيرة وتعطي (4) درجات، كبيرة جدا وتعطي (5) درجات.

واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المقياس الآتي وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي للفقرة حسب ما ذكرته البسطامي(2013):

اقل من 1.81	36.2%	قليلة جداً
1.81-2.6	36.2% - 52%	قليلة
2.61-3.4	52.2% - 68%	متوسطة
3.41-4.2	68.2% - 84%	كبيرة
4.21-5	84.2% - 100%	كبيرة جداً

صدق الأداة

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة من خلال:

الأخذ بأراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستبانة وبلغ عددهم (11) محكماً من أساتذة الجامعات المتخصصين في التربية والإدارة التربوية وأساليب التدريس والمناهج كما هو مبين في الملحق رقم (2)، وإجراء التعديل المطلوب عليها، بعد عرضها عليهم، وإبداء رأيهم في الفقرات من حيث صياغتها ومناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها، أو تعديل صياغتها، أو حذف بعض الفقرات، أو عدم أهميتها، فتم تصحيح صياغة بعض الفقرات وحذف فقرة وإضافة فقرة، لتصبح في صورتها النهائية ملحق(4).

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الأداة الاستبانة بإستخدام معامل كرونباخ ألفا، وقد كان مستوى الثبات على النحو التالي، جدول رقم: (3) يبين الجدول معامل الثبات لمجالات الاستبانة والمجال الكلي.

جدول (3) ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (كرونباخ الفا) لمحور الكفايات التعليمية

معامل الثبات	المجال	رقم المجال
المحور الأول: الكفايات التعليمية		
0.737	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	الأول
0.606	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	الثاني
0.781	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	الثالث
0.529	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	الرابع
0.602	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	الخامس
0.726	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية	السادس
0.846	معامل الثبات الكلي لمحور الاستبانة الأول	

يتضح من الجدول (3) أنّ معاملات الثبات لمجالات الاستبانة لمحور الكفايات التعليمية تراوحت بين (0.529-0.781)، ومعامل الثبات الكلي للاستبانة (0.846) وجميعها معاملات ثبات عالية تفي بأغراض الدراسة.

جدول (4) ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (كرونباخ الفا) لمحور الأداء الوظيفي

معامل الثبات	المجال	رقم المجال
المحور الثاني: الأداء الوظيفي		
0.676	مهنية الأداء الوظيفي	الأول
0.812	مسؤولية الأداء الوظيفي	الثاني
0.682	الإنتاجية والتطوير	الثالث
0.845	النمو المهني	الرابع
0.872	معامل الثبات الكلي لمحور الاستبانة الثاني	

يتضح من الجدول (4) أنّ معاملات الثبات لمجالات الاستبانة لمحور الأداء الوظيفي تراوحت بين (0.676-0.845)، ومعامل الثبات الكلي للاستبانة (0.872) وجميعها معاملات ثبات عالية تفي بأغراض الدراسة.

ثانياً: المقابلة الفردية المقننة:

استخدمت الباحثة المقابلات المقننة من خلال طرح الأسئلة المفتوحة، وفي هذا النوع من المقابلات يتم تحديد الأسئلة بشكل مسبق، وصياغتها وترتيبها بما يخدم أغراض الدراسة، ولا يسمح للباحث بالخروج عن حدود هذه الأسئلة، ويتم توجيه الأسئلة للمبحوثين بنفس الصياغة وبنفس الترتيب (أبو سمرة والطيطي، 2019)، وقد قامت الباحثة بصياغة خمسة أسئلة مقننة بنهاية مفتوحة موجّهة لمسؤولي التعليم المهني وعددهم (7)، نص الإجابة على أسئلة المقابلة ملحق (6)، وتضمنت المقابلات سؤال عن الكفايات التعليمية التي تميز معلمي المدارس المهنية عن معلمي المدارس الأخرى، وسؤالان منها تعلقا بكيفية تقويم الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية وسبل تطوير الأداء، وسؤال تعلق بشروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية، وأيضا سؤال تعلق بالعقبات التي يواجهها معلمي المدارس المهنية، وكان نص هذه الأسئلة:

- 1- ما الكفايات التعليمية التي تميز معلمي المدارس المهنية عن معلمي المدارس الأخرى من وجهة نظر مسؤولي التعليم المهني؟
- 2- في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات والأدوات اللازمة، كيف يمكن تقويم الأداء الوظيفي للمعلم؟
- 3- هل تعتقد أنّ على الوزارة أنّ تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية؟
- 4- بحكم خبرتك ماهية العقبات التي يواجهها معلمي المدارس المهنية؟
- 5- كيف تقيم واقع الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية؟ وما سبل تطوير هذا الأداء برأيك؟

صدق المقابلة:

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة من خلال عرض أسئلة المقابلة على بعض محكمي الاستبانة من هيئة أعضاء التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتعديل صياغة بعض الاسئلة بناء على ارائهم، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري لأداة المقابلة.

ثبات المقابلة:

للتوصل إلى ثبات المقابلة لجأت الباحثة إلى طريقتين للتحقق من ثبات المقابلة هما، الثبات عبر الأشخاص والثبات عبر الزمن، وفي طريقة الثبات عبر الأشخاص قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد عينة البحث النوعي، وطلبت من إحدى زميلاتها في برنامج الإدارة التربوية تحليل استجابات أفراد العينة، ثم قامت الباحثة باستخدام معادلة هولستي للتحقق من ثبات تحليل محتوى المقابلات، وتتص المعادلة على الآتي:

معادلة هولستي = $(2 * \text{عدد الأفكار المتضمنة في التحليل والمتفق عليها بين المحللين}) / \text{مجموع الأفكار المتضمنة في التحليل في مرتي التحليل}$.

وبلغ عدد الأفكار المتضمنة في التحليل والمتفق عليها بين المحللين لإجابات جميع الأسئلة = 22 وكان مجموع الأفكار المتضمنة في التحليل في مرتي التحليل لإجابات جميع الأسئلة = $(35+32)$ ، وعليه كان معامل الثبات باستخدام هذه المعادلة هو (0.65) ، وفي طريقة احتساب ثبات المقابلة عبر الزمن، قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد العينة، وبعد مضي أسبوع أعادت التحليل مرة أخرى وباستخدام معادلة هولستي بلغ معامل الثبات (0.70) .

متغيرات الدراسة

ستعتمد الدراسة في فرضياتها على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

- متغير الجنس: وله مستويان (ذكر، أنثى)
- متغير المؤهل العلمي: وله ثلاث مستويات (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى)
- متغير سنوات الخدمة: وله ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع: وله ثلاث مستويات (علمية، إنسانية، مهنية).
- المديرية: ولها سبع مستويات (نابلس، جنين، قباطية، سلفيت، قلقيلية، طولكرم، جنوب نابلس).

ثانياً: المتغيرات التابعة

استجابة أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية على فقرات أداة الدراسة التي تتعلق بالكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية، أما بالنسبة لأداة الدراسة الثانية (المقابلة) استجابة مسؤولي التعليم المهني على أسئلة المقابلة.

إجراءات الدراسة

1. بعد الإطلاع على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بعنوان دراستي تم تحديد عنوان الدراسة حول الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية، والموافقة عليه من قبل عمادة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، تم إعداد الاستبانة وأسئلة المقابلة.
2. إعداد الاستبانة بصورتها الأولية، من خلال كتابة فقرات كل مجال من مجالات الدراسة.
3. الأخذ بأراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستبانة.
4. إستلام كتاب تسهيل مهمة من عمادة كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية.
5. تم توجيه كتاب من عميد كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية إلى وزارة التربية والتعليم العالي في رام الله بهدف تسهيل المهمة، وتم الحصول على الموافقة بتوزيع الاستبانات وإجراء المقابلات البحثية ملحق (6).
6. تحديد مجتمع الدراسة من معلمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة والبالغ عددهم (261) حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2018-2019.
7. قامت الباحثة بتوزيع (180) استبانة على معلمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية خلال الفصل الدراسي الأول (2018-2019)، وتم استرجاع (153) استبانة.
8. ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

9. استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ودمجها مع نتائج المقابلة، واقتراح التوصيات المناسبة.

المعالجات الإحصائية

قامت الباحثة باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- اختبار معامل الثبات ألفا.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار المقارنة بين متوسطين لعينتين مستقلتين (Independent Samples t- Test) لفحص الفرضيات المتعلقة بالجنس.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفرضيات المتعلقة بالمؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية.
- اختبار LSD للمقارنات البعدية لمعرفة الفروق في الفرضيات التي رفضت بعد إجراء التحليل.
- اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).

المعالجات النوعية للأداة الكيفية (المقابلة)

بعد إجراء المقابلات مع مسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية، وتفرغ إجاباتهم، تم تحليلها وذلك ب:

- حساب التكرارات في الجمل النصية لإجابات مسؤولي التعليم المهني وبيان النسبة المئوية لها.
- ترتيبها حسب الأعلى تكراراً.
- مناقشة النتائج.
- بيان أوجه الإتفاق والإختلاف بين نتائج الاستبانة (الكمية) والمقابلة (الكيفية).
- اقتراح التوصيات بناءً على النتائج.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

النتائج الكمية

النتائج النوعية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

يتضمن هذا الفصل تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة الكمية والكيفية، حيث سيتم الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار تأثير خصائص عينة المبحوثين على إجاباتهم، حيث أنها بعدما تمت عملية جمع البيانات وترتيبها قامت الباحثة بمعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك للحصول على قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل الأسئلة المتعلقة بالمقابلة حيث سيتم عرض نتائج مقابلة مسؤولي التعليم المهني وعددهم (7).

وفيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

النتائج الكمية

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما درجة الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الدراسة (الكفايات التعليمية)، وجميع مجالاتها الواردة في الاستبانة، والجدول رقم (5) يبين النتائج:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات والمجال الكلي

للمحور

المعلمون				المجال	رقم المجال
النسبة المئوية	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
75%	كبيرة	0.54	3.75	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	1
72.4%	كبيرة	0.69	3.62	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	2
73%	كبيرة	0.58	3.65	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	3
71%	كبيرة	0.82	3.55	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	4
63%	متوسطة	0.86	3.15	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	5
70.6%	كبيرة	0.66	3.53	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية	6
70.8%	كبيرة	0.46	3.54	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (5) أنَّ المتوسطات الحسابية لمجالات المحور الأول (الكفايات التعليمية) تراوحت ما بين (3.15-3.75) إذ كانت النسبة المئوية للاستجابة لها تتراوح ما بين (63%-75%)، وقد أتى المجال الأول في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي مقداره (3.75) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثانية المجال الثالث وبمتوسط حسابي مقداره (3.65) وبدرجة كبيرة، وجاء المجال الثاني بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي مقداره (3.62) وبدرجة كبيرة، وبالمرتبة الرابعة جاء المجال الرابع وبمتوسط حسابي مقداره (3.55) وبدرجة كبيرة، وقد أتى المجال السادس في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي مقداره (3.53) وبدرجة كبيرة، وجاء المجال الخامس في المرتبة السادسة وبمتوسط حسابي مقداره (3.15) وبدرجة متوسطة، أما الدرجة الكلية فقد حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.54) بدرجة كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة لها الى (70.8%).

المجال الاول: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة

بالتخطيط للدرس

رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أعد خطة شاملة تغطي المنهاج الدراسي	4.21	0.74	كبيرة جدا
2	أراعي التوقيت الزمني في إعدادي للخطة الدراسية	4.00	0.79	كبيرة
3	أصيغ أهدافاً سلوكية قابلة للقياس للمحتوى التعليمي	3.67	0.92	كبيرة
4	أضع خطة تعليمية طارئة تحسباً لظروف مفاجئة	3.26	0.94	متوسطة
5	أخطط للأنشطة التعليمية بما يتناسب مع المحتوى التعليمي	3.62	0.96	كبيرة
6	أراعي في خطتي اليومية والسنوية الفروق الفردية بين الطلبة	3.72	0.83	كبيرة
7	أحدد الأساليب والوسائل التعليمية المناسبة	3.80	0.82	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال الأول				
		3.75	0.54	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (6) أن الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس كانت كبيرة، وفي ما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال بلغت (3.75) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (1) والتي نصها "أعد خطة شاملة تغطي المنهاج الدراسي" على أعلى متوسط ومقداره (4.21) وهي درجة كبيرة جداً، في حين حازت الفقرة رقم (4) والتي نصها "أضع خطة تعليمية طارئة تحسباً لظروف مفاجئة" على أقل متوسط ومقداره (3.26) وهي درجة متوسطة.

المجال الثاني: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات

التعليمية المتعلقة بالتدريس

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم المجال
كبيرة	0.97	3.64	أعمل على استثارة الطلبة للتعلم والتفاعل مع الموقف التعليمي بأساليب مختلفة	1
كبيرة	0.82	3.71	أوظف الأنشطة التعليمية المناسبة لتنمية قدرات الطلبة	2
كبيرة	0.82	3.54	أوظف مبادئ التعلم النشط في تنوع طرائق التدريس المناسبة والملائمة لمحتوى الدرس	3
كبيرة	2.51	3.90	أعزز لدى الطلبة مهارات التعلم الذاتي	4
كبيرة	0.89	3.62	أعزز لدى الطلبة مهارات التعلم التعاوني	5
كبيرة	0.96	3.42	أربط بين محتوى الدرس وخبرات الطلبة السابقة	6
كبيرة	0.90	3.48	أنمي مهارات التفكير العليا للطلبة من خلال الموقف التعليمي	7
كبيرة	0.69	3.62	الدرجة الكلية للمجال الثاني	

يتضح من نتائج الجدول رقم (7) أنّ الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لقرات مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس كانت كبيرة، حيث أنّ الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.62) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (4) والتي نصها " أعزز لدى الطلبة مهارات التعلم الذاتي" على أعلى متوسط ومقداره (3.90) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (6) والتي نصها " أربط بين محتوى الدرس وخبرات الطلبة السابقة " على أقل متوسط ومقداره (3.42) وهي درجة كبيرة.

المجال الثالث: الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة

بإدارة الصف

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم المجال
كبيرة	0.97	3.41	أوظف مهارة تنظيم الصف لتحقيق التعلم الفعال	1
كبيرة	0.81	3.80	أخطط مسبقاً للدرس بحيث أجهز أدواته قبل الدخول إلى الغرفة الصفية	2
كبيرة	0.87	3.48	أنظم البيئة المادية للصف بما يتناسب مع عدد الطلبة	3
كبيرة	0.92	3.59	أقف عند السلوكيات الخاطئة للطلبة وأعدلها دون وضع الطلبة في موقف محرج	4
كبيرة	0.94	3.52	أستثمر وقت الحصة الدراسية للتعلم والأنشطة الصفية	5
كبيرة	0.79	3.77	أوفر لطلبتي المناخ التعليمي المناسب والأمن	6
كبيرة	0.82	4.01	أحرص على أن أكون القدوة الحسنة لطلبتي في سلوكي	7
كبيرة	0.58	3.65	الدرجة الكلية للمجال الثالث	

يتضح من نتائج الجدول رقم (8) أن الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف كانت كبيرة، حيث أن الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.65) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (7) والتي نصها " أحرص على أن أكون القدوة الحسنة لطلبتي في سلوكي " على أعلى متوسط ومقداره (4.01) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (1) والتي نصها " أوظف مهارة تنظيم الصف لتحقيق التعلم الفعال " على أقل متوسط ومقداره (3.41) وهي درجة كبيرة.

المجال الرابع: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات

التعليمية المتعلقة بالتقويم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أنواع أساليب التقويم (الملاحظة، الاختبار، النشاط، البحث، المشاركة وغيرها) لضمان العدالة	3.71	2.55	كبيرة
2	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند التقويم	3.63	0.82	كبيرة
3	أعزز مهارة التقويم الذاتي عند الطلبة	3.42	0.80	كبيرة
4	أطلع الطلبة على نتائج تحصيلهم ومناقشتها معهم	3.39	1.03	متوسطة
5	أقدم التغذية الراجعة لطلبتي لمعرفة مواطن إخفاقهم لتلافيها	3.59	0.91	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الرابع	3.55	0.82	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول رقم (9) أنّ الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم كانت كبيرة، حيث أنّ الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.55) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (1) والتي نصها "أنواع أساليب التقويم (الملاحظة، الاختبار، النشاط، البحث، المشاركة... وغيرها)" على أعلى متوسط ومقداره (3.71) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (4) والتي نصها "أطلع الطلبة على نتائج تحصيلهم ومناقشتها معهم" على أقل متوسط ومقداره (3.39) وهي درجة متوسطة.

المجال الخامس: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية

المتعلقة بالتكنولوجيا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أمتلك ملف إنجاز الكتروني خاص بي	2.72	2.74	متوسطة
2	أوظف الوسائط التعليمية في التدريس	3.67	0.86	كبيرة
3	أتبع إستراتيجية التعلم عن بعد مرة أو مرات عديدة	2.86	0.97	متوسطة
4	أوظف أنشطة تعليمية عبر الصفحات الإلكترونية	3.08	1.15	متوسطة
5	أحفز طلبتي على إعداد مشاريع الكترونية	3.15	1.12	متوسطة
6	أوظف أجهزة الحاسوب في تعزيز مهارات طلبتي الإلكترونية	3.39	1.23	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال الخامس		3.15	0.86	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أنّ الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا كانت متوسطة، حيث أن الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.15) وهي درجة متوسطة، في حين حازت الفقرة رقم (2) والتي نصها " أوظف الوسائط التعليمية في التدريس " على أعلى متوسط ومقداره (3.67) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (1) والتي نصها " أمتلك ملف إنجاز الكتروني خاص بي " على أقل متوسط ومقداره (2.72) وهي درجة متوسطة.

المجال السادس: الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
كبيرة	0.70	4.12	أقيم علاقة ودية مع مسؤولي التعليم المهني وزملائي	1
متوسطة	0.89	3.26	أتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي	2
متوسطة	1.01	3.15	أشارك في اللقاءات التربوية محليا وإلكترونيا	3
كبيرة	0.93	3.59	أحرص على الإتصال والتواصل مع الزملاء ومسؤولي التعليم المهني	4
كبيرة	0.66	3.53	الدرجة الكلية للمجال السادس	

يتضح من نتائج الجدول رقم (11) أن الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية كانت كبيرة، حيث أنّ الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.53) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (1) والتي نصها " أقيم علاقة ودية مع مسؤولي التعليم المهني وزملائي " على أعلى متوسط ومقداره (4.12) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (3) والتي نصها "أشارك في اللقاءات التربوية محليا وإلكترونيا" على اقل متوسط مقداره (3.15) وهي درجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

ما درجة الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الدراسة (الأداء الوظيفي)، وجميع مجالاتها الواردة في الاستبانة، وجدول رقم (12) تبين هذه النتائج.

جدول رقم (12) متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من

وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية

رقم المجال	المجالات (الأداء الوظيفي)	المعلمون		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة النسبية المئوية
1	مهنية الأداء الوظيفي	3.68	0.61	كبيره 73.6%
2	مسؤولية الأداء الوظيفي	3.70	0.60	كبيره 74%
3	الإنتاجية والتطوير	3.44	0.56	كبيره 68.8%
4	النمو المهني	3.27	0.78	متوسطة 65.4%
	الدرجة الكلية	3.52	0.49	كبيره 70.4%

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) أنّ المتوسطات الحسابية لمجالات المحور الثاني (الأداء الوظيفي) تراوحت ما بين (3.27-3.70)، إذ كانت النسبة المئوية للاستجابة لها تتراوح ما بين (65.4%-74%)، وقد أتى المجال الثاني في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي مقداره (3.70) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثانية جاء المجال الأول وبمتوسط حسابي مقداره (3.68) وبدرجة كبيرة، وجاء المجال الثالث بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي مقداره (3.44) وبدرجة كبيرة، وبالمرتبة الرابعة المجال الرابع وبمتوسط حسابي مقداره (3.27) وبدرجة متوسطة، أما الدرجة الكلية فقد حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.52) بدرجة كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة لها الى (70.4%).

المجال الأول: مهنية الأداء الوظيفي

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مهنية الأداء الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	التزم بمواعيد الحضور والانصراف من المدرسة	4.25	0.71	كبيره جدا
2	التزم بحضور الاجتماعات الدورية للمدرسة	3.96	0.77	كبيره
3	أحسن التصرف في المواقف المفاجئة	3.65	0.75	كبيره
4	أنفذ المهام والمسؤوليات الموكلة إلي	3.93	2.52	كبيره

كبيرة	0.91	3.56	أنجز أعماله في أوقاتها المحددة	5
كبيرة	0.87	3.48	أستثمر أوقات الدوام الرسمي في ما هو مفيد	6
متوسطة	1.04	3.37	أوظف استراتيجيات التدريس بما يتناسب مع الأهداف والمواقف التعليمية	7
متوسطة	0.89	3.32	أستفيد من تحليل الإختبارات في تحسين أداء الطلبة	8
كبيرة	0.80	3.55	إستخدامي التقنيات الحديثة في التدريس أسهم في تحسين أدائي الوظيفي	9
كبيرة	0.61	3.68	الدرجة الكلية للمجال الأول	

يتضح من نتائج الجدول رقم(13) أنّ الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال مهنية الأداء الوظيفي كانت كبيرة، حيث أنّ الدرجة الكلية على المجال بلغت(3.68) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم(1) والتي نصها" التزم بمواعيد الحضور والانصراف من المدرسة " على أعلى متوسط ومقداره (4.25) وهي درجة كبيرة جدا، في حين حازت الفقرة رقم(8) والتي نصها" أستفيد من تحليل الإختبارات في تحسين أداء الطلبة " على أقل متوسط ومقداره(3.32) وهي درجة متوسطة.

المجال الثاني: مسؤولية الأداء الوظيفي

جدول (14) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجال مسؤولية الأداء الوظيفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
كبيرة	0.74	4.29	أحرص على أداء عملي بأمانة	1
كبيرة	0.77	3.67	أقدم أفكارا جديدة لتطوير العمل	2
كبيرة	0.84	3.54	أؤدي الواجبات الموكلة إلي في الوقت المحدد	3
كبيرة	0.84	3.48	أتحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقي برضا	4
كبيرة	0.79	3.52	أتحمل المساءلة عن الأعمال الخطأ التي قد أقع فيها	5
كبيرة	0.60	3.70	الدرجة الكلية للمجال الثاني	

يتضح من نتائج الجدول رقم(14) أنّ الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال مسؤولية الأداء الوظيفي كانت

كبيرة، حيث أن الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.70) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم(1) والتي نصها" أحرص على أداء عملي بأمانة " على أعلى متوسط ومقداره(4.29) وهي درجة كبيرة جدا، في حين حازت الفقرة رقم(4) والتي نصها" أتحمّل المسؤوليات الملقاة على عاتقي برضا" على أقل متوسط ومقداره(3.48) وهي درجة كبيرة.

المجال الثالث: الإنتاجية والتطوير

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإنتاجية والتطوير

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
متوسطة	0.95	3.12	أهتم بالأنشطة المدرسية المنهجية	1
كبيرة	0.71	3.81	أطور مهاراتي في إدارة الصف	2
كبيرة	0.79	3.79	أحرص على إيصال المادة المطلوبة للطلبة	3
كبيرة	0.88	3.41	أقوم بتوزيع الدرس بمهارة حسب الوقت المحدد	4
متوسطة	1.09	2.84	أعمل خارج أوقات العمل الرسمي لإنجاز الأداء الوظيفي	5
كبيرة	0.95	3.66	أوظف التكنولوجيا في التعليم	6
كبيرة	0.56	3.44	الدرجة الكلية للمجال الثالث	

يتضح من نتائج الجدول رقم(15) أن الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية ل فقرات مجال الإنتاجية والتطوير كانت كبيرة، حيث أن الدرجة الكلية على المجال بلغت(3.44) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم(2) والتي نصها" أطور مهاراتي في إدارة الصف" على أعلى متوسط ومقداره(3.81) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم(5) والتي نصها" أعمل خارج أوقات العمل الرسمي لإنجاز الأداء الوظيفي المطلوب " على أقل متوسط ومقداره(2.84) وهي درجة متوسطة.

المجال الرابع: النمو المهني

جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال النمو المهني

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
كبيرة	1.08	3.61	أشارك في الدورات والمؤتمرات والورشات التعليمية	1
كبيرة	1.10	3.44	أواكب المستجدات العلمية للاستفادة منها	2
متوسطة	1.17	2.99	أحرص على تبادل الزيارات الصفية مع زملائي	3
كبيرة	0.97	3.75	أقبل النقد البناء من مسؤول التعليم المهني أو المدير لتطوير نفسي	4
متوسطة	1.04	3.11	أقدم مبادرات تعليمية على مستوى المدرسة والمديرية	5
متوسطة	1.08	3.25	أوظف الرحلات التعليمية للطلبة كأنشطة لامنهجية	6
متوسطة	1.18	2.76	أشارك في إعداد البحوث العلمية وأنشرها	7
متوسطة	0.78	3.27	الدرجة الكلية للمجال الرابع	

يتضح من نتائج الجدول رقم (16) أنّ الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية لفقرات مجال النمو المهني كانت متوسطة، حيث أنّ الدرجة الكلية على المجال بلغت (3.27) وهي درجة متوسطة، في حين حازت الفقرة رقم (4) والتي نصّها "أقبل النقد البناء من مسؤول التعليم المهني أو المدير لتطوير نفسي" على أعلى متوسط ومقداره (3.75) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (7) والتي نصّها "أشارك في إعداد البحوث العلمية وأنشرها" على أقل متوسط ومقداره (2.76) وهي درجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصّه:

ما العلاقة بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول رقم (43) حيث بلغ (0.710)، أي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية،

بحيث كلما زادت الكفايات التعليمية زاد الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه:

هل تختلف تقديرات معلمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية نحو الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي باختلاف متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضيات التالية:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص هذه الفرضية فقد استخدمت الباحثة اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) ونتائج الجدول (17) تبين ذلك.

الجدول (17) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق

تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة	قيمة (ت)	أنثى (ن = 30)		ذكر (ن = 123)		المجال
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.206	1.281	0.43	3.66	0.56	3.78	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس
0.110	1.629	0.60	3.45	0.70	3.66	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس
0.085	1.756	0.52	3.50	0.59	3.69	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف
0.096	1.688	0.58	3.37	0.86	3.59	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم
*0.033	2.176	0.63	2.90	0.90	3.21	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا
*0.047	2.042	0.67	3.31	0.64	3.59	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية
*0.005	2.884	0.35	3.36	0.48	3.58	الدرجة الكلية

يتضح من نتائج جدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، والكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، والكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف والكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجاباتهم في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، والدرجة الكلية لمجالات الكفايات التعليمية لصالح المعلمين (الذكور).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (19) تبين ذلك:

الجدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة

نظر معلّمي المدارس المهنية لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس		دبلوم	12	3.31	0.25
		بكالوريوس	120	3.77	0.52
		ماجستير فأعلى	21	3.89	0.62
		المجموع	153	3.75	0.54
الكفايات التعليمية المتعلقة		دبلوم	12	3.27	0.51
		بكالوريوس	120	3.65	0.69

0.71	3.62	21	ماجستير فأعلى	بالتدريس	الكفايات التعليمية
0.69	3.62	153	المجموع		
0.46	3.26	12	دبلوم	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	
0.58	3.65	120	بكالوريوس		
0.53	3.90	21	ماجستير فأعلى		
0.58	3.65	153	المجموع		
0.59	3.35	12	دبلوم	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	
0.86	3.53	120	بكالوريوس		
0.69	3.76	21	ماجستير فأعلى		
0.82	3.55	153	المجموع		
1.62	3.57	12	دبلوم	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	
0.73	3.05	120	بكالوريوس		
0.84	3.47	21	ماجستير فأعلى		
0.86	3.15	153	المجموع		
0.75	3.48	12	دبلوم	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية	
0.65	3.51	120	بكالوريوس		
0.66	3.65	21	ماجستير فأعلى		
0.66	3.53	153	المجموع		
0.42	3.37	12	دبلوم	الدرجة الكلية	
0.45	3.53	120	بكالوريوس		
0.50	3.72	21	ماجستير فأعلى		
0.46	3.54	153	المجموع		

الجدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
*0.007	5.141	1.406	2	2.813	بين المجموعات	الكفايات المتعلقة بالتخطيط للتدريس
		0.274	150	41.034	داخل المجموعات	
			152	43.846	المجموع	
0.193	1.664	0.777	2	1.554	بين المجموعات	الكفايات المتعلقة بالتدريس
		0.467	150	70.024	داخل المجموعات	
			152	71.578	المجموع	
*0.008	5.006	1.584	2	3.169	بين المجموعات	الكفايات المتعلقة بإدارة الصف
		0.316	150	47.472	داخل المجموعات	
			152	50.641	المجموع	
0.333	1.108	0.742	2	1.485	بين المجموعات	الكفايات المتعلقة بالتقويم
		0.670	150	100.534	داخل المجموعات	
			152	102.019	المجموع	
*0.023	3.861	2.752	2	5.503	بين المجموعات	الكفايات المتعلقة بالتكنولوجيا
		0.713	150	106.903	داخل المجموعات	
			152	112.407	المجموع	
0.642	0.445	0.193	2	0.386	بين المجموعات	الكفايات المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية
		0.434	150	65.154	داخل المجموعات	
			152	65.540	المجموع	
0.093	2.417	0.503	2	1.006	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.208	150	31.220	داخل المجموعات	
			152	32.226	المجموع	

يتضح من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجالات الكفايات

التعليمية المتعلقة بالتدريس، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، والدرجة الكلية لمجالات الكفايات التعليمية، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة باستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (20) يبين هذه الفروق.

الجدول (20) إختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	دبلوم		*0.4629	*0.58163
	بكالوريوس			-0.11735-
	ماجستير فأعلى			
الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	دبلوم		*0.38690	*0.64286
	بكالوريوس			-0.25595-
	ماجستير فأعلى			
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	دبلوم		*0.52222	0.10119
	بكالوريوس			*0.42103
	ماجستير فأعلى			

يشير الجدول (20) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، كذلك بين دبلوم وماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف، بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، كذلك بين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، كذلك بين البكالوريوس والماجستير فأعلى ولصالح البكالوريوس.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (22) تبين ذلك:

الجدول (21) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة

نظر معلّمي المدارس المهنية لمتغير سنوات الخدمة

المحور	المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفايات التعليمية	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	اقل من 5سنوات	43	3.70	0.51
		من 5-10سنوات	54	3.66	0.52
		أكثر من 10سنوات	56	3.88	0.56
		المجموع	153	3.75	0.54
	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	اقل من 5سنوات	43	3.49	0.62
		من 5-10سنوات	54	3.60	0.74
		أكثر من 10سنوات	56	3.74	0.67
		المجموع	153	3.62	0.69
	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	اقل من 5سنوات	43	3.56	0.57
		من 5-10سنوات	54	3.59	0.52
		أكثر من 10سنوات	56	3.78	0.62
		المجموع	153	3.65	0.58
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	اقل من 5سنوات	43	3.45	0.69	
	من 5-10سنوات	54	3.40	0.97	
	أكثر من 10سنوات	56	3.76	0.71	
	المجموع	153	3.55	0.82	

1.10	3.27	43	أقل من 5 سنوات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	
0.72	3.04	54	من 5-10 سنوات		
0.78	3.15	56	أكثر من 10 سنوات		
0.86	3.15	153	المجموع		
0.70	3.41	43	أقل من 5 سنوات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية	
0.63	3.42	54	من 5-10 سنوات		
0.61	3.73	56	أكثر من 10 سنوات		
0.66	3.53	153	المجموع		
0.46	3.48	43	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية	
0.46	3.45	54	من 5-10 سنوات		
0.44	3.67	56	أكثر من 10 سنوات		
0.46	3.54	153	المجموع		

الجدول (22) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير سنوات الخدمة

الدالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.072	2.677	0.755	2	1.511	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس
		0.282	150	42.335	داخل المجموعات	
			152	43.846	المجموع	
0.194	1.656	0.773	2	1.547	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس
		0.467	150	70.031	داخل المجموعات	
			152	71.578	المجموع	
0.114	2.201	0.722	2	1.444	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف
		0.328	150	49.197	داخل المجموعات	
			152	50.641	المجموع	
*0.039	3.304	2.152	2	4.304	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم
		0.651	150	97.715	داخل المجموعات	

			152	102.019	المجموع	
0.434	0.839	0.622	2	1.244	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا
		0.741	150	111.163	داخل المجموعات	
			152	112.407	المجموع	
*0.018	4.125	1.708	2	3.417	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية
		0.414	150	62.123	داخل المجموعات	
			152	65.540	المجموع	
*0.022	3.902	0.797	2	1.594	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.204	150	30.632	داخل المجموعات	
			152	32.226	المجموع	

يتضح من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية، والدرجة الكلية لمحور الكفايات التعليمية، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة بإستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (23) يبين هذه الفروق.

الجدول (23) إختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	سنوات الخدمة	اقل من 5سنوات	من 5-10سنوات	أكثر من 10سنوات
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	اقل من 5سنوات		0.05022	-0.31777-
	من 5-10سنوات			*0.36799
	أكثر من 10سنوات			
الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية	اقل من 5سنوات		-0.00851-	*0.31489
	من 5-10سنوات			*0.30638
	أكثر من 10سنوات			
الدرجة الكلية للكفايات التعليمية	أقل من 5سنوات		0.02900	*0.19439
	من 5-10سنوات			*0.22339
	أكثر من 10سنوات			

يشير الجدول (23) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة من 5-10سنوات، وأكثر من 10سنوات، ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة من 5-10سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة أقل من 5سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10سنوات ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 5سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للكفايات التعليمية، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة أقل من 5سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10سنوات ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 5سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10سنوات.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع. ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (25) تبين ذلك:

الجدول (24) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة

نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال	المحور
0.55	3.77	94	علمية	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	الكفايات التعليمية
0.46	3.79	28	إنسانية		
0.58	3.69	31	مهنية		
0.54	3.75	153	المجموع		
0.70	3.52	94	علمية	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	
0.64	3.90	28	إنسانية		
0.62	3.65	31	مهنية		
0.69	3.62	153	المجموع		
0.55	3.64	94	علمية	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	
0.59	3.78	28	إنسانية		
0.64	3.57	31	مهنية		
0.58	3.65	153	المجموع		
0.89	3.57	94	علمية	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم	
0.66	3.69	28	إنسانية		
0.72	3.35	31	مهنية		
0.82	3.55	153	المجموع		
0.86	3.32	94	علمية		

0.72	2.41	28	إنسانية	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا
0.60	3.29	31	مهنية	
0.86	3.15	153	المجموع	
0.64	3.49	94	علمية	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية
0.71	3.62	28	إنسانية	
0.68	3.56	31	مهنية	
0.66	3.53	153	المجموع	
0.48	3.55	94	علمية	الدرجة الكلية
0.34	3.53	28	إنسانية	
0.50	3.52	31	مهنية	
0.46	3.54	153	المجموع	

الجدول (25) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير الكلية التي تخرجت

منها حسب الفرع

الدالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.732	0.313	0.091	2	0.182	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس
		0.291	150	43.664	داخل المجموعات	
			152	43.846	المجموع	
*0.034	3.453	1.575	2	3.150	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس
		0.456	150	68.428	داخل المجموعات	
			152	71.578	المجموع	
0.367	1.008	0.336	2	0.672	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف
		0.333	150	49.969	داخل المجموعات	
			152	50.641	المجموع	
0.280	1.284	0.858	2	1.717	بين المجموعات	الكفايات التعليمية
		0.669	150	100.302	داخل المجموعات	

			152	102.019	المجموع	المتعلقة بالتقويم
*0.000	14.818	9.272	2	18.545	بين المجموعات	الكفايات
		0.626	150	93.862	داخل المجموعات	التعليمية
			152	112.407	المجموع	المتعلقة بالتكنولوجيا
0.660	0.416	0.181	2	0.361	بين المجموعات	الكفايات
		0.435	150	65.179	داخل المجموعات	التعليمية
			152	65.540	المجموع	المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية
0.935	0.068	0.015	2	0.029	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.215	150	32.197	داخل المجموعات	
			152	32.226	المجموع	

يتضح من الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، والدرجة الكلية لمحور الكفايات التعليمية، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة بإستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (26) يبين هذه الفروق.

الجدول (26) إختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	علمية	إنسانية	مهنية
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	علمية		*0.38026	-0.12236-
	إنسانية			0.25790
	مهنية			
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	علمية		*0.90666	0.02705
	إنسانية			*0.87961
	مهنية			

يشير الجدول (26) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، بين فئتي الكلية التي تخرج منها حسب الفرع (علمية)، و(إنسانية)، ولصالح (علمية)، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، بين الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع (علمية)، و(إنسانية)، ولصالح (علمية)، وكذلك بين الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع (إنسانية) و(المهنية) ولصالح (إنسانية).

النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (28) تبين ذلك:

الجدول (27) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الكفايات التعليمية من وجهة

نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المجال	المحور
0.64	3.76	52	نابلس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس	الكفايات التعليمية
0.64	3.98	16	جنين		
0.44	3.74	27	قباطية		
0.34	3.68	11	سلفيت		
0.56	3.65	14	قليلية		
0.44	3.65	27	طولكرم		
0.20	3.95	6	جنوب نابلس		
0.54	3.75	153	المجموع		
0.71	3.70	52	نابلس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	
0.92	3.83	16	جنين		
0.67	3.37	27	قباطية		
0.43	3.34	11	سلفيت		
0.60	3.48	14	قليلية		
0.53	3.61	27	طولكرم		
0.38	4.31	6	جنوب نابلس		
0.69	3.62	153	المجموع		
0.68	3.76	52	نابلس	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف	
0.66	3.51	16	جنين		
0.48	3.59	27	قباطية		
0.31	3.53	11	سلفيت		
0.51	3.44	14	قليلية		
0.54	3.69	27	طولكرم		

0.31	3.98	6	جنوب نابلس				
0.58	3.65	153	المجموع				
0.89	3.64	52	نابلس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم			
1.54	3.75	16	جنين				
0.46	3.36	27	قباطية				
0.60	3.24	11	سلفيت				
0.42	3.39	14	قليلية				
0.58	3.55	27	طولكرم				
0.56	3.97	6	جنوب نابلس				
0.82	3.55	153	المجموع				
0.85	3.35	52	نابلس			الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا	
0.85	3.07	16	جنين				
0.67	3.10	27	قباطية				
0.75	2.73	11	سلفيت				
1.56	3.39	14	قليلية				
0.51	2.94	27	طولكرم				
0.72	2.89	6	جنوب نابلس				
0.86	3.15	153	المجموع				
0.72	3.65	52	نابلس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية			
0.68	3.34	16	جنين				
0.67	3.60	27	قباطية				
0.66	3.39	11	سلفيت				
0.59	3.50	14	قليلية				
0.39	3.27	27	طولكرم				
0.43	4.21	6	جنوب نابلس				
0.66	3.53	153	المجموع				

0.59	3.64	52	نابلس	الدرجة الكلية	
0.47	3.58	16	جنين		
0.34	3.46	27	قباطية		
0.32	3.32	11	سلفيت		
0.43	3.48	14	قليلية		
0.29	3.45	27	طولكرم		
0.18	3.88	6	جنوب نابلس		
0.46	3.54	153	المجموع		

الجدول (28) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير المديرية

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.491	0.908	0.263	6	1.577	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس
		0.290	146	42.269	داخل المجموعات	
			152	43.846	المجموع	
*0.022	2.557	1.134	6	6.805	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس
		0.444	146	64.772	داخل المجموعات	
			152	71.578	المجموع	
0.273	1.273	0.419	6	2.517	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف
		0.330	146	48.124	داخل المجموعات	
			152	50.641	المجموع	
0.342	1.140	0.761	6	4.566	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم
		0.667	146	97.453	داخل المجموعات	
			152	102.019	المجموع	
0.174	1.524	1.104	6	6.625	بين المجموعات	الكفايات التعليمية
		0.725	146	105.782	داخل المجموعات	

			152	112.407	المجموع	المتعلقة بالتكنولوجيا
*0.021	2.578	1.046	6	6.278	بين المجموعات	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية
		0.406	146	59.263	داخل المجموعات	
			152	65.540	المجموع	
0.090	1.866	0.383	6	2.295	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.205	146	29.930	داخل المجموعات	
			152	32.226	المجموع	

يتضح من الجدول (28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية، في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، والدرجة الكلية لمحور الكفايات التعليمية، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجاباتهم في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة باستخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (29) يبين هذه الفروق.

الجدول (29) اختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	المديرية	نابلس	جنين	قباطية	سلفيت	قليلية	طولكرم	جنوب نابلس
الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس	نابلس		-0.12981	*0.33547	0.36289	0.22096	0.08679	*0.60897
	جنين			*0.46528	0.49269	0.35077	0.21660	0.47917
	قباطية				0.02742	-0.11451	-0.24868	*0.94444
	سلفيت					-0.14193	-0.27609	*0.97186
	قليلية						-0.13416	*0.82993
	طولكرم							*0.69577

							جنوب نابلس	
*0.55929	*0.38052	0.14904	0.26267	0.04719	0.30529		نابلس	الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية
*0.86458	0.07523	-0.15625	-0.04261	0.25810			جنين	
*0.60648	0.33333	0.10185	0.21549				قباطية	
*0.82197	0.11785	-0.11364					سلفيت	
*0.70833	0.23148						قلقيلية	
*0.93981							طولكرم	
							جنوب نابلس	

يشير الجدول (29) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، بين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية جنين ومديرية قباطية ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، بين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنوب نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية قباطية ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم.

النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص هذه الفرضية فقد استخدمت الباحثة اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) ونتائج الجدول (30) تبين ذلك.

الجدول (30) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير

الجنس

الدلالة	قيمة (ت)	أنثى (ن = 30)		ذكر (ن = 123)		المجال
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.273	1.109	0.57	3.57	0.62	3.70	مهنية الأداء الوظيفي
0.567	0.577	0.58	3.65	0.61	3.72	مسؤولية الأداء الوظيفي
0.816	0.234	0.55	3.42	0.57	3.44	الإنتاجية والتطوير
*0.006	2.889	0.68	2.94	0.79	3.36	النمو المهني
0.092	1.719	0.45	3.39	0.50	3.55	الدرجة الكلية

يتضح من نتائج جدول (30) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، والدرجة الكلية لمحور الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهة نظر المعلّمين نحو الأداء الوظيفي في مجال النمو المهني ولصالح المعلمين (الذكور).

النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (32) تبين ذلك:

الجدول (31) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة

نظر معلّمي المدارس المهنية لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأداء الوظيفي	مهنية الأداء الوظيفي	دبلوم	12	3.32	0.31
		بكالوريوس	120	3.69	0.63
		ماجستير فأعلى	21	3.81	0.61
		المجموع	153	3.68	0.61
	مسؤولية الأداء الوظيفي	دبلوم	12	3.62	0.36
		بكالوريوس	120	3.68	0.61
		ماجستير فأعلى	21	3.86	0.70
		المجموع	153	3.70	0.60
	الإنتاجية والتطوير	دبلوم	12	3.18	0.47
		بكالوريوس	120	3.42	0.53
		ماجستير فأعلى	21	3.70	0.68
		المجموع	153	3.44	0.56
النمو المهني	دبلوم	12	2.77	0.78	
	بكالوريوس	120	3.29	0.76	

0.85	3.45	21	ماجستير فأعلى	الدرجة الكلية
0.78	3.27	153	المجموع	
0.29	3.22	12	دبلوم	
0.47	3.52	120	بكالوريوس	
0.63	3.70	21	ماجستير فأعلى	
0.49	3.52	153	المجموع	

الجدول (32) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.081	2.551	0.938	2	1.875	بين المجموعات	مهنية الأداء الوظيفي
		0.368	150	55.126	داخل المجموعات	
			152	57.001	المجموع	
0.421	0.871	0.317	2	0.635	بين المجموعات	مسؤولية الأداء الوظيفي
		0.364	150	54.655	داخل المجموعات	
			152	55.289	المجموع	
*0.026	3.723	1.134	2	2.267	بين المجموعات	الإنتاجية والتطوير
		0.304	150	45.671	داخل المجموعات	
			152	47.938	المجموع	
*0.049	3.083	1.847	2	3.693	بين المجموعات	النمو المهني
		0.599	150	89.838	داخل المجموعات	
			152	93.532	المجموع	
*0.024	3.803	0.880	2	1.759	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.231	150	34.700	داخل المجموعات	
			152	36.460	المجموع	

يتضح من الجدول (32) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، ومسؤولية الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم في مجالات الإنتاجية والتطوير، النمو المهني، والدرجة الكلية لمجالات الأداء الوظيفي، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة بإستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (33) يبين هذه الفروق.

الجدول (33) إختبار LSD للمقارنة البعدية

المدارس المهنية	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الإنتاجية	دبلوم		-0.23750-	*0.51786
والتطوير	بكالوريوس			*0.28036
	ماجستير فأعلى			
النمو المهني	دبلوم		*0.52024	*0.67517
	بكالوريوس			-0.15493-
	ماجستير فأعلى			
الدرجة الكلية	دبلوم		*0.29684	*0.47974
	بكالوريوس			-0.18290-
	ماجستير فأعلى			

يشير الجدول (33) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الإنتاجية والتطوير بين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم، وكذلك بين البكالوريوس والماجستير فأعلى ولصالح البكالوريوس، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، وبين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للمجالات بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، وبين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (35) تبين ذلك:

الجدول (34) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة

نظر معلّمي المدارس المهنية لمتغير سنوات الخدمة

المحور	المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	مهنية الأداء الوظيفي	اقل من 5 سنوات	43	3.67	0.55
		من 5-10 سنوات	54	3.56	0.63
		أكثر من 10 سنوات	56	3.79	0.63
		المجموع	153	3.68	0.61
	مسؤولية الأداء الوظيفي	اقل من 5 سنوات	43	3.65	0.59
		من 5-10 سنوات	54	3.59	0.59
		أكثر من 10 سنوات	56	3.86	0.61
		المجموع	153	3.70	0.60
الأداء الوظيفي	الإنتاجية والتطوير	اقل من 5 سنوات	43	3.51	0.53
		من 5-10 سنوات	54	3.36	0.51
		أكثر من 10 سنوات	56	3.46	0.63
		المجموع	153	3.44	0.56
	النمو المهني	اقل من 5 سنوات	43	3.14	0.81
		من 5-10 سنوات	54	3.13	0.76
		أكثر من 10 سنوات	56	3.52	0.73
		المجموع	153	3.27	0.78

0.50	3.49	43	اقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.43	3.41	54	من 5-10 سنوات	
0.51	3.66	56	أكثر من 10 سنوات	
0.49	3.52	153	المجموع	

الجدول (35) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير سنوات الخدمة

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.165	1.826	0.677	2	1.355	بين المجموعات	مهنية الأداء الوظيفي
		0.371	150	55.646	داخل المجموعات	
			152	57.001	المجموع	
*0.046	3.133	1.109	2	2.217	بين المجموعات	مسؤولية الأداء الوظيفي
		0.354	150	53.072	داخل المجموعات	
			152	55.289	المجموع	
0.388	0.953	0.301	2	0.602	بين المجموعات	الإنتاجية والتطوير
		0.316	150	47.336	داخل المجموعات	
			152	47.938	المجموع	
*0.012	4.546	2.672	2	5.345	بين المجموعات	النمو المهني
		0.588	150	88.187	داخل المجموعات	
			152	93.532	المجموع	
*0.026	3.736	0.865	2	1.730	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.232	150	34.730	داخل المجموعات	
			152	36.460	المجموع	

يتضح من الجدول (35) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، في مجالات مهنية الأداء

الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم في مجالات مسؤولية الأداء الوظيفي، النمو المهني، والدرجة الكلية لمجالات الأداء الوظيفي، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة بإستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول(36) يبين هذه الفروق.

الجدول(36) اختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	من 5-10سنوات	أكثر من10سنوات
مسؤولية الأداء الوظيفي	اقل من 5 سنوات		0.06133	-0.21063-
	من 5-10سنوات			*0.27196
	أكثر من10سنوات			
النمو المهني	اقل من 5 سنوات		0.01255	*0.38087
	من 5-10سنوات			*0.39342
	أكثر من10سنوات			
الدرجة الكلية للمجالات	اقل من 5 سنوات		0.083388	-0.16302-
	من 5-10سنوات			*0.24690
	أكثر من10سنوات			

يشير الجدول(36) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال مسؤولية الأداء الوظيفي، بين من خدمتهم من 5-10سنوات ومن خدمتهم أكثر من10سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10سنوات، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني بين من خدمتهم أقل من5سنوات ومن خدمتهم أكثر من10سنوات ولصالح من خدمتهم أقل من5سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10سنوات ومن خدمتهم أكثر من10سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10سنوات، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للمجالات بين من خدمتهم من 5-10سنوات ومن خدمتهم أكثر من10سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10سنوات.

النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج الجدول (38) تبين ذلك:

الجدول (37) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة

نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال	المحور
0.60	3.65	94	علمية	مهنية الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي
0.52	3.71	28	إنسانية		
0.73	3.73	31	مهنية		
0.61	3.68	153	المجموع		
0.60	3.70	94	علمية	مسؤولية الأداء الوظيفي	
0.57	3.74	28	إنسانية		
0.65	3.69	31	مهنية		
0.60	3.70	153	المجموع		
0.57	3.47	94	علمية	الإنتاجية والتطوير	
0.46	3.29	28	إنسانية		
0.62	3.46	31	مهنية		
0.56	3.44	153	المجموع		
0.80	3.28	94	علمية	النمو المهني	
0.71	2.97	28	إنسانية		
0.71	3.53	31	مهنية		
0.78	3.27	153	المجموع		

0.51	3.52	94	علمية	الدرجة الكلية	
0.40	3.43	28	إنسانية		
0.50	3.60	31	مهنية		
0.49	3.52	153	المجموع		

الجدول (38) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير الكلية التي تخرجت

منها حسب الفرع

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.778	0.251	0.095	2	0.190	بين المجموعات	مهنية الأداء الوظيفي
		0.379	150	56.810	داخل المجموعات	
			152	57.001	الكلية	
0.948	0.054	0.020	2	0.040	بين المجموعات	مسؤولية الأداء الوظيفي
		0.368	150	55.250	داخل المجموعات	
			152	55.289	الكلية	
0.313	1.169	0.368	2	0.736	بين المجموعات	الإنتاجية والتطوير
		0.315	150	47.202	داخل المجموعات	
			152	47.938	الكلية	
*0.022	3.909	2.317	2	4.634	بين المجموعات	النمو المهني
		0.593	150	88.898	داخل المجموعات	
			152	93.532	الكلية	
0.389	0.949	0.228	2	0.456	بين المجموعات	كافة المجالات
		0.240	150	36.004	داخل المجموعات	
			152	36.460	الكلية	

يتضح من الجدول (38) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر

المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، والدرجة الكلية لمجالات الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم محور في مجال النمو المهني، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة باستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (39) يبين هذه الفروق.

الجدول (39) إختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع	علمية	إنسانية	مهنية
النمو المهني	علمية		0.31177	0.24880-
	إنسانية			*0.56057
	مهنية			

يشير الجدول (39) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو

المهني، بين فئتي الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع (إنسانية)، (مهنية)، ولصالح (إنسانية).

النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات

على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال

الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج

الجدول (41) تبين ذلك:

الجدول(40) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي من وجهة

نظر معلمي المدارس المهنية لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المجال	المحور
0.67	3.79	52	نابلس	مهنية الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي
0.93	3.83	16	جنين		
0.38	3.51	27	قباطية		
0.56	3.46	11	سلفيت		
0.41	3.46	14	قلقيلية		
0.53	3.61	27	طولكرم		
0.20	4.17	6	جنوب نابلس		
0.61	3.68	153	المجموع		
0.68	3.86	52	نابلس		
0.64	3.53	16	جنين		
0.50	3.52	27	قباطية		
0.48	3.71	11	سلفيت		
0.42	3.61	14	قلقيلية		
0.53	3.59	27	طولكرم		
0.46	4.37	6	جنوب نابلس		
0.60	3.70	153	المجموع		
0.67	3.69	52	نابلس	الإنتاجية والتطوير	
0.50	3.11	16	جنين		
0.44	3.33	27	قباطية		
0.35	3.30	11	سلفيت		
0.34	3.17	14	قلقيلية		
0.41	3.35	27	طولكرم		
0.46	3.92	6	جنوب نابلس		

0.56	3.44	153	المجموع		
0.90	3.55	52	نابلس	النمو المهني	
0.76	3.21	16	جنين		
0.63	3.37	27	قباطية		
0.74	2.84	11	سلفيت		
0.66	3.01	14	قلقيلية		
0.61	2.92	27	طولكرم		
0.28	3.69	6	جنوب نابلس		
0.78	3.27	153	المجموع		
0.62	3.72	52	نابلس		الدرجة الكلية
0.40	3.42	16	جنين		
0.36	3.43	27	قباطية		
0.37	3.33	11	سلفيت		
0.31	3.31	14	قلقيلية		
0.31	3.36	27	طولكرم		
0.25	4.04	6	جنوب نابلس		
0.49	3.52	153	المجموع		

الجدول (41) نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير المديرية

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.054	2.125	0.763	6	4.577	بين المجموعات	مهنية الأداء
		0.359	146	52.424	داخل المجموعات	الوظيفي
			152	57.001	المجموع	
*0.012	2.851	0.966	6	5.798	بين المجموعات	مسؤولية الأداء
		0.339	146	49.491	داخل المجموعات	الوظيفي
			152	55.289	المجموع	
*0.000	4.875	1.333	6	8.001	بين المجموعات	الإنتاجية

		0.274	146	39.937	داخل المجموعات	والتطوير
			152	47.938	المجموع	
*0.003	3.501	1.961	6	11.765	بين المجموعات	النمو المهني
		0.560	146	81.767	داخل المجموعات	
			152	93.532	المجموع	
*0.000	4.532	0.954	6	5.724	بين المجموعات	كافة المجالات
		0.211	146	30.735	داخل المجموعات	
			152	36.460	المجموع	

يتضح من الجدول (41) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية، في مجال مهنية الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابتهم في مجالات مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، النمو المهني، والدرجة الكلية لمجالات الأداء الوظيفي، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق قامت الباحثة بإستخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية والجدول (42) يبين هذه الفروق.

الجدول (42) إختبار LSD للمقارنة البعدية

المجال	المديرية	نابلس	جنين	قباطية	سلفيت	قلقيلية	طولكرم	جنوب نابلس
مسؤولية الأداء الوظيفي	نابلس		*0.33269	*0.33917	0.14860	0.24341	0.27251	*0.50897
	جنين			0.00648	-0.18409	-0.08929	-0.06019	*0.84167
	قباطية				-0.19057	-0.09577	-0.6667	*0.84815
	سلفيت					0.09481	0.12391	*0.65758
	قلقيلية						0.02910	*0.75238
	طولكرم							*0.78148
	جنوب نابلس							

-0.23077	*0.34022	*0.51923	*0.38287	*0.35256	*0.57131		نابلس	الإنتاجية والتطوير
*0.80208	-0.23110	-0.05208	-0.18845	-0.21875			جنين	
*0.58333	0.01235	0.16667	0.03030				قباطية	
*0.61364	-0.04265	0.13636					سلفيت	
*0.75000	-0.17901						قلقيلية	
*0.57099							طولكرم	
							جنوب نابلس	
-0.14103	*0.63411	*0.53925	*0.70529	0.18437	0.34409		نابلس	النمو المهني
-0.48512	0.29001	0.19515	0.36120	-0.15972			جنين	
-0.32540	*0.44974	0.35488	0.52092				قباطية	
*0.84632	-0.07119	-0.16605					سلفيت	
-0.68027	0.09486						قلقيلية	
*0.77513							طولكرم	
							جنوب نابلس	
-0.31368	*0.35660	*0.40858	*0.39121	*0.29067	*0.30188		نابلس	الدرجة الكافية
*0.61555	0.05472	0.10670	0.08934	-0.01121			جنين	
*0.60434	0.06593	0.11791	0.10055				قباطية	
*0.70489	-0.03461	0.01736					سلفيت	
*0.72225	-0.05198						قلقيلية	
*0.67027							طولكرم	
							جنوب نابلس	

يشير الجدول (42) إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال مسؤولية الأداء الوظيفي بين مديرية نابلس ومديرية جنين ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس

ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الإنتاجية والتطوير بين مديرية نابلس ومديرية جنين ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس، وبين مديرية قلقيلية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية. ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني بين مديرية نابلس ومديرية سلفيت ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قلقيلية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية قباطية ومديرية طولكرم ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للمجالات بين مديرية نابلس ومديرية جنين ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية سلفيت ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية قلقيلية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم.

النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر والتي نصها:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية ومتوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية. ولفحص الفرضية، استخدمت الباحثة إختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، ونتائج الجدول (43) تبين ذلك:

الجدول (43): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظرهم

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الأداء الوظيفي		الكفايات التعليمية	
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
0.000	0.710**	0.49	3.52	0.46	3.54

ويتضح من الجدول (43) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية ومتوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية بمعامل ارتباط مقداره (0.710).

النتائج النوعية:

نتائج مقابلة مسؤولي التعليم المهني:

السؤال الأول: بين ي/ي الكفايات التعليمية التي ترى أنها تميز معلمي المدارس المهنية عن معلمي المدارس الأخرى من وجهة نظرك؟

إتفق مسؤولي التعليم المهني في كافة المديريات على وجود الكفايات العملية لدى معلمي المدارس المهنية، في حين أكد مسؤولي التعليم المهني في مديرية (سلفيت، قلقيلية، طولكرم) على وجود كفايات معرفية ونظرية لدى معلمي المدارس المهنية، وأشار مسؤولي التعليم المهني في مديرية (نابلس، قباطية، سلفيت) على وجود كفايات ربط الجانب النظري بالعمل لدى معلمي المدارس المهنية، وأكد مسؤولي التعليم المهني في مديرية (سلفيت، قلقيلية) على وجود كفايات

ومهارات في استخدام المعدات وكيفية التعامل معها لدى معلمي المدارس المهنية، بينما مسؤولي التعليم المهني في مديرية (جنين، سلفيت) اتقوا على وجود كفايات إدارة المشاغل لدى معلمي المدارس المهنية، بينما رأى مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت أن المعلمين في المدارس المهنية لديهم كفاية إدارة الوقت، وأكد مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين أن المعلمين في المدارس المهنية لديهم كفايات ومهارات التشبيك مع سوق العمل، وأشار مسؤول التعليم المهني في مديرية قلقيلية أن المعلمين في المدارس المهنية لديهم كفاية تحمل ضغوط العمل.

الجدول(44)استجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الأول مع التكرار (ن=7)

الرقم	النص	التكرار	النسبة
1	كفايات عملية في التخصص	7	100%
2	كفايات معرفية ونظرية	3	43%
3	كفايات ربط الجانب النظري بالعمل	3	43%
4	كفايات ومهارات في استخدام المعدات وكيفية التعامل معها	2	29%
5	كفايات إدارة المشاغل	2	29%
6	كفايات إدارة الوقت	1	14%
7	كفايات ومهارات التشبيك مع سوق العمل	1	14%
8	كفاية تحمل ضغوط العمل	1	14%

تشير النتائج أن أعلى نسبة فيما يتعلق بالكفايات التعليمية التي يتميز بها معلمي المدارس المهنية كانت فيما يتعلق أن المعلمين لديهم الكفايات العملية في التخصص بنسبة(100%) يليها الكفايات المعرفية لدى معلمي المدارس المهنية ما يؤهله للتعامل مع أقصى الظروف التعليمية بنسبة(43%)، وأيضاً يمتلك المعلم في المدرسة المهنية كفايات ربط الجانب النظري بالعمل بنسبة(43%)، يليها قدرة وكفايات ومهارات المعلمين في المدارس المهنية في استخدام المعدات وكيفية التعامل معها بنسبة(29%)، وأيضاً كفايات إدارة المشاغل ما يتميز بها معلمي المدارس المهنية بنسبة(29%)، ويليهما كفايات إدارة الوقت لأن الطلبة يمكثون ساعات طويلة داخل المشغل من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة الثانية ظهراً بنسبة(14%)، وكفايات ومهارات التشبيك مع

سوق العمل ما يتميز بها معلمي المدارس المهنية بنسبة (14%)، وكفاية تحمل ضغوط العمل بنسبة (14%).

السؤال الثاني: في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات والأدوات اللازمة، كيف يمكن تقويم الأداء الوظيفي للمعلم؟

اتفق مسؤولي التعليم المهني في جميع مديريات شمال الضفة الغربية يمكن تقويم الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية بإيجاد شراكات مع سوق العمل وبناء على الورشات التي يزورها مما يزيد الطالب المهارات العملية المطلوبة، في حين أكد مسؤولي التعليم المهني في مديرية (قباطية، طولكرم) أنه يتم تقويم الأداء الوظيفي للمعلم في غياب التغطية المادية بإيجاد البدائل لتوفير التدريب اللازم للطلبة، بينما رأى مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين تصميم الوسائل بأقل التكاليف يوفر هذا على المدرسة المهنية.

الجدول (45) استجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الثاني مع التكرار (ن=7)

الرقم	النص	التكرار	النسبة
1	إيجاد شراكات مع سوق العمل	7	100%
2	إيجاد البدائل لتوفير التدريب اللازم للطلبة	2	29%
3	تصميم الوسائل بأقل التكاليف	1	14%

تشير النتائج أن أعلى نسبة فيما يتعلق بتقويم الأداء الوظيفي للمعلم في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات كانت فيما يتعلق بإيجاد شراكات مع سوق العمل بنسبة (100%)، يليها إيجاد البدائل لتوفير التدريب اللازم للطلبة بنسبة (29%)، يتم تقويم الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية توظيف المعلم قدرته على تصميم الوسائل بأقل التكاليف مثل بناء نموذج بإمكانيات بسيطة وبتكاليف قليلة يوفر هذا على المدرسة المهنية بنسبة (14%).

السؤال الثالث: هل تعتقد أن على الوزارة أن تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية؟

اتفق مسؤولي التعليم المهني في مديرية (نابلس، جنين، قباطية، سلفيت، قلقيلية، جنوب نابلس) على الوزارة أن تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية، مع العلم أن مسؤول

التعليم المهني في مديرية طولكرم كان قد أكد أنّ شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية تستوفي الشروط الأساسية الواجب توافرها بالمعلم.

الجدول(46) إستجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الثالث مع التكرار (ن=7)

الرقم	النص	التكرار	النسبة
1	على الوزارة أن تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية	6	86%
2	خضوع المعلم لإمتحان نظري وعملي	6	86%
3	شروط توظيف المعلم تستوفي الشروط الأساسية الواجب توافرها بالمعلم	1	14%

تشير النتائج أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق أنّ على الوزارة أنّ تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية بنسبة(86%) لأنّ شروط التعيين سابقاً كانت أفضل وأكثر فاعلية، يليها خضوع المعلم لإمتحان نظري وعملي بنسبة(86%)، يليها شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية تستوفي الشروط الأساسية الواجب توافرها بالمعلم بنسبة(14%).

السؤال الرابع: بحكم خبرتك ماهية العقبات التي يواجهها معلمي المدارس المهنية؟

إنفق مسؤولي التعليم المهني في مديرية(نابلس، قباطية، سلفيت، قلقيلية، جنوب نابلس) على وجود عقبات تتعلق بنقص بالتجهيزات والمعدات والأجهزة والأدوات، في حين أكد مسؤولي التعليم المهني في مديرية(نابلس، سلفيت، قلقيلية، طولكرم) على وجود عقبات تتعلق بالطلبة وأن أكثر الملتحقين بالتعليم في المدارس المهنية هم الطلبة ذو التحصيل الأكاديمي المنخفض، وأشار مسؤولي التعليم المهني في مديرية(قباطية، قلقيلية، طولكرم) على وجود عقبات تتعلق بنظرة المجتمع الدونية للتعليم في المدارس المهنية، وأكد مسؤولي التعليم المهني في مديرية(قباطية، طولكرم) على وجود عقبات تتعلق بالمعلم ودورات تخصصية، بينما رأى مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين على وجود عقبات تتعلق بالتطور والنمو المهني، في حين ذكر مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت على وجود عقبات تتعلق بالمنهج في بعض التخصصات، وأكد مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين على وجود عقبات تتعلق في طرائق التدريس وإدارة الصف، بينما أشار مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية أن نسبة عددالطلبة في المدارس المهنية 2.5%.

الجدول(47)استجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الرابع مع التكرار (ن=7)

الرقم	النص	التكرار	النسبة
1.	عقبات تتعلق بالتجهيزات والمعدات والأجهزة والأدوات	5	71%
2.	عقبات تتعلق بالطلبة ذو التحصيل الأكاديمي المنخفض	4	57%
3.	عقبات تتعلق بنظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني	3	43%
4.	عقبات تتعلق بالمعلم ودورات تخصصية	2	29%
5.	عقبات تتعلق بالتطور والنمو المهني	1	14%
6.	عقبات تتعلق بالمناهج في بعض التخصصات	1	14%
7.	عقبات تتعلق في طرائق التدريس والتعاون مع الطلاب وإدارة الصف	1	14%
8.	عقبات تتعلق بعدد الطلبة يتراوح نسبة 2.5%	1	14%

تشير النتائج أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق بالتجهيزات والمعدات والأجهزة والأدوات بنسبة(71%) أي أنّ هناك عجز مادي في توفير الأجهزة والمعدات اللازمة لتغطية المنهاج بحيث يجب تحديث المعدات بشكل دوري، يليها عقبات تتعلق بالطلبة ذو التحصيل الأكاديمي المنخفض بنسبة(57%) نسب عالية من الملتحقين بالمدارس المهنية مستواهم متوسط وضعيف علماً أنّ الطالب في المدرسة المهنية يجب أن يكون مستوى تحصيله عالي وأن يكون نبيه حيث أنّه يفهم ويطبق عملي ما يتم شرحه له فإذا ما كانت قدراته جيدة لا يستطيع أن يطبق الجانب العملي، يليها عقبات تتعلق بنظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني بنسبة(43%)، يليها عقبات تتعلق بالمعلم ودورات تخصصية بنسبة(29%) ضرورة إعطاء المعلم في المدرسة المهنية دورات تخصصية بشكل مستمر لإطلاعهم على مستجدات التطور في المهنة، يليها عقبات تتعلق بالتطور والنمو المهني بنسبة(14%) بحاجة المعلم أن يواكب التطورات في سوق العمل، وعلى المعلم أن يطور نفسه عملياً، وأيضاً عقبات تتعلق بالمناهج في بعض التخصصات بنسبة(14%) من المهم تطوير المناهج باستمرار في بعض التخصصات لمواكبة إحتياجات سوق العمل، وعقبات تتعلق في طرائق التدريس وإدارة الصف بنسبة(14%) لأنّ المعلم الجديد يواجه صعوبة في طرائق التدريس والتعاون مع الطلاب وكيفية إدارة الصف، يليها عقبات تتعلق بالطلبة بعدد الطلبة الملتحقين بالمدارس المهنية بنسبة(14%).

السؤال الخامس: كيف تقيم واقع الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية؟ وما سبل تطوير هذا الأداء برأيك؟

إتفق مسؤولي التعليم المهني في مديرية (نابلس، طولكرم، قلقيلية، سلفيت) يقيم الأداء الوظيفي للمعلمين من جيد الى جيد جدا، بينما مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين يقيم الأداء الوظيفي للمعلمين ممتاز، بينما يرى مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية بأن التقييم مرضي جدا ومناسب، أما مسؤول التعليم المهني في مديرية جنوب نابلس يقيم الأداء الوظيفي للمعلمين شكرهم لأنهم بدؤوا من الصفر وينتمون إلى المشروع انتماء حقيقيا ويعملون بكل جهد وجد وانتماء، وهم بحاجة إلى تطوير في أدائهم بحكم أنهم خريجين جدد.

الجدول (48) استجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الخامس الفرع الأول

مع التكرار (ن=7)

الرقم	النص	التكرار	النسبة
1.	التقييم: من جيد إلى جيد جدا	4	57%
2.	التقييم: ممتاز	1	14%
3.	التقييم: مرضي جدا ومناسب	1	14%
4.	التقييم: المعلمين بحاجة إلى تطوير في أدائهم	1	14%

تشير النتائج أن أعلى نسبة فيما يتعلق بتقييم الأداء الوظيفي للمعلمين تتراوح من جيد إلى جيد جدا بنسبة (57%)، يليها التقييم ممتاز بنسبة (14%)، ويلها التقييم مرضي جدا ومناسب بنسبة (14%)، وأيضا تقييم المعلمين بحاجة إلى تطوير في أدائهم بحكم أنهم خريجين جدد بنسبة (14%).

السؤال الخامس الفرع الثاني: ما سبل تطوير الأداء برأيك؟

إتفق مسؤولي التعليم المهني في مديرية (نابلس، قباطية، سلفيت، قلقيلية، طولكرم، جنوب نابلس) يتم تطوير الأداء من خلال عقد دورات تخصصية، في حين أشار مسؤولي التعليم المهني في مديرية (نابلس، قلقيلية) سبل تطوير الأداء من خلال اللقاءات بين المعلمين من أجل تبادل الخبرات وتطوير الذات، وأكد مسؤولي التعليم المهني في مديرية (قباطية، طولكرم) تطوير الأداء

من خلال زيادة المحفزات والترقيات والعلاوات، بينما مسؤول التعليم المهني في مديرية نابلس ذكر سبل تطوير الأداء من خلال عقد ورشات عمل دورية، في حين يرى مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين يطور معلمي المدارس المهنية أنفسهم ذاتيا، وأنَّ المعلمين حصلوا على دورات فنية.

الجدول(49) استجابات مسؤولي التعليم المهني على السؤال الخامس

الفرع الثاني مع التكرار (ن=7)

الرقم	النص	التكرار	النسبة
1.	بعقد دورات تخصصية	6	%86
2.	اللقاءات بين المعلمين من أجل تبادل الخبرات وتطوير الذات	2	%29
3.	زيادة المحفزات والترقيات والعلاوات	2	%29
4.	عقد ورشات عمل دورية	1	%14
5.	يطور معلمي المدارس المهنية أنفسهم ذاتيا	1	%14
6.	حصلوا على دورات فنية	1	%14

تشير النتائج أنَّ أعلى نسبة تكرار فيما يتعلق بسبل تطوير الأداء للمعلمين في المدارس المهنية بعقد دورات تخصصية بنسبة(86%)، يليها اللقاءات بين المعلمين من أجل تبادل الخبرات وتطوير الذات بنسبة(29%)، يليها زيادة المحفزات والترقيات والعلاوات بنسبة(29%)، يليها عقد ورشات عمل دورية وتواصل مع الخارج عن طريق السكايب والفيديو كونفرنس في حال تعذر إبتعائهم للخارج مما يجعل المعلم على تواصل دائما بما هو جديد بنسبة(14%)، في حين يطور المعلمين أنفسهم ذاتيا بنسبة(14%)، ومن هم من حصل على دورات فنية بنسبة(14%).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب الكمي

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب النوعي

ثالثاً: التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة وفرضياتها، حيثُ ستقوم الباحثة بإستعراض نتائج الدراسة الكمية المتعلقة بالاستبانة، ونتائج الدراسة النوعية المتعلقة بالمقابلة، وعقد مقارنة بينهما، وتفسير النتائج للوصول للتوصيات. وقد إشمطت الدراسة على مجموعة من التساؤلات، وستحاول الباحثة مناقشة هذه النتائج لإبراز أهم النتائج، والتي ستبنى عليها التوصيات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب الكمي

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما درجة الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

أشارت نتائج السؤال الأول إلى أنّ الدرجة الكلية للكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية كانت كبيرة ومقدارها (3.54)، وقد جاء مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي مقداره (3.75) وبالمرتبة الثانية جاء مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف وبمتوسط حسابي مقداره (3.65)، ومجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي مقداره (3.62)، كما جاء مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي مقداره (3.55)، ومجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي مقداره (3.53)، أما مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا فقد جاء في المرتبة السادسة وبمتوسط حسابي مقداره (3.15).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليل(2013)، ودراسة النورابي(2010)، ودراسة البيطار(2009)، ودراسة سرايا(2004)، ودراسة (Boon,2018)، ودراسة (Abdul Jabbar, 2014) (Murtini, Susilowati,2014)، واختلفت مع دراسة خليفة(2011)، ودراسة العارضي(2008) ودراسة هورسين(2011) (Hursen,2011)، ودراسة(Kotrlik, Harrison& Redmann,2005).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ من أهم الكفايات التعليمية التي يجب أنّ يمتلكها معلّم المدرسة المهنية هو قدرتهم على التخطيط للدرس سواء فيما يتعلق بإعداد الخطة الفصلية للمقرر التعليمي أو السنوية، لأنّ التخطيط للدرس يساعد المعلّمين في تحقيق أهداف المنهاج وتغطيته، وتجاوز المشكلات المتعلقة به، والمشكلات المتعلقة بالموقف التعليمي، كما يساعدهم في إعداد الوسائل والأساليب التعليمية، وتجهيز الأنشطة اللازمة للمحتوى التعليمي، وتوزيع المدة الزمنية لتغطية الدروس المتعلقة بالمنهاج، مما يحرّهم من الحرج، ويمكنهم من بناء رؤية مستقبلية تتمثل بمشاريع ومبادرات تربوية.

كما تعزو الباحثة المرتبة الثانية للكفايات المتعلقة بإدارة الصف لإرتباطها بكفايات التخطيط للدرس، فقدره المعلّمين على التخطيط للدرس، يمكنهم من إدارة الصف والموقف التعليمي، فمن يعجز عن التخطيط للدرس، سيكون عاجزاً على إدارة الصف، وتوجيه أنظار الطلبة نحو الموقف التعليمي، ولعل إدارة الصف تنبع من شخصية المعلمين وحضورهم، وتمكنهم من التخطيط للدرس أولاً، وقيادة الصف ثانياً، وفي المرتبة الثالثة تأتي الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس.

وتعزو الباحثة المرتبة الثالثة للكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس إلى المعلّم هو سيد الموقف التعليمي ويتجلى ذلك من خلال قدرته على التدريس بطرائق مختلفة ومتنوعة، ومناسبة للموقف التعليمي، ويراعي مهارات القرن الواحد والعشرين، من خلال إشراك الطلبة في الموقف التعليمي، وإكسابهم مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات والتعلم الذاتي، ومن لا يملك القدرة على التدريس فلن ينجح في تقييم الطلبة وتطوير نفسه وفاقد الشيء لا يعطيه، والمعلّم يكون أكثر إبداعاً ليس فقط بالتدريس في الصف ولكن أيضاً في توفير مجموعة متنوعة من أساليب التدريس والتي يمكن أنّ تثير الإهتمام للطلبة للتركيز ومتابعة أنشطة التعلم.

أما المرتبة الرابعة، فجاءت الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ المعلّمين إذا تمكنوا من التخطيط للدرس وإدارة الصف ونجاحهم في إتباع إستراتيجيات متنوعة ومناسبة للموقف التعليمي، فإنّهم سينجحون في تقويم أداء الطلبة من خلال الإختبارات اليومية والفصلية، وبالتالي يتمكن المعلّمين من إصدار حكم على تحصيل الطلبة، وسلوكهم داخل وخارج الغرفة الصفية، مما يساعدهم في تقديم التغذية الراجعة لهم، وبالتالي يتمكن المعلّمين من تقييم أدائهم.

وتأتي العلاقات الإجتماعية في المرتبة الخامسة وتعزو الباحثة ذلك من خلال إكتساب المعلّمين الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس وإدارة الصف والقدرة على التدريس والتقويم، الأمر الذي من شأنه يدفع بالمعلّمين إلى الإستفادة من تجارب وخبرات زملائهم ومسؤولي التعليم المهني، وتكوين علاقة طيبة مع مدير المدرسة المهنية والمجتمع المحلي، ورضا أولياء الأمور عن أدائهم وشعورهم بالطمأنينة، لكفاياته التعليمية في تدريس أبنائهم، وحرص المعلّمين على اكتساب محبة الطلبة من خلال قدرتهم التعليمية، وتمكينهم من التعلم، والوصول بهم إلى مستوى عالٍ من التحصيل الدراسي.

أما في المرتبة الأخيرة فجاءت الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ الكفايات التعليمية السابقة هي من أهم شروط التميز والثبات الوظيفي للمعلّمين، فالمعلّم يُمكن أنّ يحقق أهداف العملية التعليمية، والإرتقاء بالطلبة بإستراتيجيات مختلفة، وعدم تمكنهم من توظيف التكنولوجيا وليس بالضرورة أنّ تكون لديه كفايات عالية في مجال التكنولوجيا، والدليل على ذلك أنّ كثير من المعلّمين من تجاوزت سنوات خدمتهم أكثر من عشر سنوات يشهد لهم بالكفايات التعليمية، ويشهد لهم طلابهم بذلك رغم عدم تمكنهم من توظيف التكنولوجيا، ولكن خبرتهم التعليمية كفيلة بتمييزهم.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي نصه:

ما درجة الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

أشارت نتائج السؤال الثاني إلى أن الدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية كانت كبيرة ومقدارها (3.52)، وقد جاء مجال مسؤولية الأداء الوظيفي في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي مقداره (3.70)، ثم بالمرتبة الثانية مجال مهنية الأداء الوظيفي وبمتوسط حسابي مقداره (3.68)، وبالمرتبة الثالثة جاء مجال الإنتاجية والتطوير وبمتوسط حسابي مقداره (3.44)، أما مجال النمو المهني جاء بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي مقداره (3.27).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة حتناوي (2009)، ودراسة كوسومانتيانياس (kusumaningtyas, 2015)، ودراسة شاماكي (Shamaki, 2015)، وقد اختلفت مع نتائج دراسة خليف (2007)، ودراسة عيادات (2005)، ودراسة كونكورو والدرديري (Kuncoro, 2017)، ودراسة همكا (Hamka, 2015).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مهنة التعليم هي مهنة عظيمة تترسخ فيها قيم الإخلاص، والإتقان في العمل، ولذلك جاء في المرتبة الأولى مسؤولية الأداء الوظيفي، فالمعلم مسؤول عن عمله أمام نفسه ومهنته وطلابه، والمسؤولية يترتب عليها نجاح العملية التعليمية من تحقيق للأهداف، والإرتقاء بالطلبة محور العملية التعليمية، والسعي نحو النمو المهني، وتحقيق الإنجاز، وجاءت مهنية الأداء الوظيفي في المرتبة الثانية لأن مسؤولية التعليم يتبعها المساءلة المهنية والتعليم مهنة مقدسة، يرفع الله شأن من يسعى إلى رفع شأن التعليم، وبالتالي مهنية الأداء الوظيفي للمعلم تركز على العمل بشرف المهنة والإلتزام بالقواعد المهنية للتعليم، وفي المرتبة الثالثة مجال الإنتاجية والتطوير، فمسؤولية الأداء الوظيفي، والإلتزام بمهنة التعليم يتبعها نجاح في العمل المهني، وكفاءة في التدريس، مما ينعكس ذلك إيجابياً على أداء المعلم فيحقق لنفسه الإنتاجية الحقيقية في مجال عمله من خلال مبادراته، ومشاركته في المشاريع، والدورات التدريبية، وتحصيل الطلبة، وتعديل سلوكهم، مما يساهم ذلك كله في تطوير العملية التعليمية من جهة، وتطوير أداء

المعلم من جهة أخرى، أما في المرتبة الرابعة، فجاء مجال النمو المهني الذي لا يمكن أن يتحقق إن لم يشعر المعلم بحجم المسؤولية تجاه العملية التعليمية، وتجاه الطلبة، ويلتزم بمهنة التعليم، من خلال سلوكياته وأدائه وتدريبه، وبالتالي يجني ثمار عمله، فيحقق الإنتاجية في التعليم مما يسهم في تحقيق النمو المهني له، الأمر الذي يحفظ له التميز كمعلم متميز.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه:

ما الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية؟

أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط جاءت (0.710) وهي قيمة أكبر من ($\alpha=0.05$)، وبذلك يتبين أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إستجابات معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية حول محوري أداة الدراسة المتمثلين بالكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن تمكن المعلمين مهنيًا يعود إلى الكفايات التعليمية التي يملكونها من إدارة الصف، والتخطيط للدرس، وتوظيف إستراتيجيات تدريس مناسبة للموقف التعليمي، ومواكبة للمستجدات العلمية الحديثة في تبني طرائق تدريس جديدة مثل توظيف التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، ومهارات الإتصال والتواصل فقرة المعلم في التواصل مع زملائه، ومسؤولي التعليم المهني والطلبة مما يزيد من قدرته على نجاح العملية التعليمية، وبالإضافة لشخصية المعلمين وإسلوبهم وسلوكياتهم، والقدرة على تقييم الموقف التعليمي ومتابعة الطلبة، وتقييم تحصيلهم وتقديم التغذية الراجعة لهم، جميع هذه الكفايات التعليمية يكتسبها المعلم بالخبرة، وسنوات الخدمة والإجتهاد والتدريب المستمر والحرص على تطوير نفسه، ومواكبة المستجدات العلمية مما يزيده شعوراً بالرضا عن نفسه أولاً، وعن أدائه الوظيفي ثانياً، الأمر الذي يجعل العلاقة بين الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي علاقة إرتباطية، فكما كانت الكفايات التعليمية للمعلم مرتفعة ومتنوعة، كان الأداء الوظيفي عالٍ ومرتفع.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه:

هل تختلف تقديرات معلمي المدارس المهنية في مديريات شمال الضفة الغربية نحو الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي باختلاف متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية)؟

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة (بالتخطيط للدرس، بالتدريس، بإدارة الصف، بالتقويم) بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المعلمين نحو الكفايات التعليمية في مجالي الكفايات التعليمية المتعلقة (بالتكنولوجيا، بالعلاقات الاجتماعية، والدرجة الكلية) لصالح المعلمين (الذكور).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليل (2013)، ودراسة خليفة (2011) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة أنه من الطبيعي جداً أن لا يكون هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات إستجابات المعلمين في مجالات: (التخطيط للدرس، والتدريس، وإدارة الصف، والتقويم)، فجميعها عناصر أساسية في التوظيف المهني للمعلمين بغض النظر معلمين كانوا أو معلمات، ومتطلبات ضرورية لنجاح المعلم، واستمراره في مجال مهنته، ويتم متابعته إشرافياً سواء كان من قبل مسؤول التعليم المهني، أو مدير المدرسة المهنية، ويتم إصدار حكم عليه، والتقويم السنوي لأداء المعلم يتمحور حول هذه العناصر الأساسية في مهنة التعليم، والمعلم الجديد يخضع للمتابعة والزيارات الإشرافية بما لا يقل عن ثلاث زيارات خلال السنة الدراسية لمعرفة مدى قدرته على

التخطيط للدرس، وإدارة الصف، والتدريس، والتقييم، ويتم إخضاعه لدورات تأهيله ليعالج القصور في هذه المجالات.

وتعزو الباحثة وجود الفروق الإحصائية في مجالي التكنولوجيا، والعلاقات الاجتماعية، ولصالح المعلمين (الذكور)، إلى أن هذين المجالين يركزان على المهارات الشخصية، والممارسات اليومية فالقدرة على التعامل مع التكنولوجيا وتوظيفها، يحتاج إلى ممارسة يومية، وتعامل مع الأجهزة، بغض النظر عن الكفايات التعليمية بعناصرها الأساسية، وأما بالنسبة للعلاقات الاجتماعية فتعود إلى طبيعة المعلم نفسه، والذكاء الاجتماعي لديه، والقدرة على الإتصال والتواصل، وبالنسبة للمدارس المهنية نجد أن نسبة المعلمين المهنيين في المدارس المهنية يفوق عدد المعلمين، مما يجعل هناك حاجزاً في تطوير العلاقات الاجتماعية، وكذلك الأمر بالنسبة للتكنولوجيا فقلة المعلمين في المدارس المهنية يجعل المعلمين يتفوقون عليهن في مجال التكنولوجيا.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة (بالتدريس، بالتقييم، بالعلاقات الاجتماعية، والدرجة الكلية)، بينما يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، بين الدبلوم والباكالوريوس ولصالح الدبلوم، كذلك بين دبلوم وماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف، بين الدبلوم والباكالوريوس ولصالح الدبلوم، كذلك بين الدبلوم والماجستير

فأعلى ولصالح الدبلوم. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، بين الدبلوم والباكالوريوس ولصالح الدبلوم، كذلك بين البكالوريوس والماجستير فأعلى ولصالح البكالوريوس.

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة ملكاوي (2005) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مجالات (التدريس، والتقييم، والعلاقات الاجتماعية) هي متطلبات مهنية تقع على عاتق المعلمين والمعلمات في المدارس المهنية، فهم جميعاً ملزمين بالتدريس وإتباع الإستراتيجيات الحديثة، وكذلك التقييم فهم يمارسونه يومياً، ويتم متابعة سجلاتهم من قبل مديري المدارس المهنية ومسؤولي التعليم المهني لمتابعة كيفية تقويم الطلبة بالوسائل المختلفة من اختبارات يومية وشهرية، ومشاريع تعلم، وكذلك الأمر بالنسبة للعلاقات الاجتماعية فالمعلمين مكلفين بتبادل المعارف والخبرات بينهم، وتسجيل الزيارات التبادلية بينهم، وتوثيق العلاقات الودية المبنية على الإحترام المتبادل بينهم وبين مسؤولي التعليم المهني، والمديرين، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي.

أما بالنسبة لوجود فروق دالة إحصائية في مجالي: (التخطيط للدرس، وإدارة الصف) ولصالح الدبلوم، ومجال (التكنولوجيا)، ولصالح الدبلوم والباكالوريوس، فتعزو الباحثة ذلك أن المعلم الذي يحمل شهادة الدبلوم يحاول أن يثبت نفسه على المعلمين الذين يحملون مؤهل علمي أعلى. لذا إما أن يكون دافع نفسي أو تخصصي.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر

المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة (بالتخطيط للدرس، بالتدريس، بإدارة الصف، بالتكنولوجيا)، بينما يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة من 5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات، ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة من 5-10 سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للكفايات التعليمية، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للكفايات التعليمية، بين فئتي المعلمين الذين لديهم سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات.

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليفة(2011)، ودراسة(Hursen,2011) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، واختلفت مع دراسة ملكاوي(2005) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى العناصر الأساسية لمهنة التعليم والواجب توافرها ككفايات تعليمية أساسية في المعلمين وهي: (التخطيط للدرس، والتدريس، وإدارة الصف) بغض النظر إلى سنوات الخدمة للمعلمين فهم مكلفين بالتخطيط للدرس والتدريس بالطريقة الصحيحة وتوظيف الوسائل والأساليب المتنوعة، ومكلفين بإدارة الصف حتى يتمكنوا من تحقيق أهداف الدرس وضبط النظام في الغرف الصفية سواء كانوا معلمين ذو خدمة طويلة، أو معلمين جدد، وبالنسبة للتكنولوجيا فهي ممارسة وقدرة على التعامل مع الأجهزة وليس لسنوات الخدمة أي تأثير.

وبالنسبة لوجود فروق دالة إحصائية في مجالي (التقويم، والعلاقات الإجتماعية)، والدرجة الكلية فتعزو الباحثة هذه النتائج أن المعلمين الذين لم تزد سنوات خدمتهم عن 10 سنوات إكتسبوا

مهارات متنوعة في تقييم الطلبة باعتبارهم مواكبين للحدثة والتقنيات ولديهم القدرة على توظيف أساليب تقييم جديدة تتناسب مع الأساليب الحديثة المتعلقة بالتعلم النشط والتكنولوجيا، والمشاريع التعليمية، وملف الإنجاز، والمشاركة في إعداد الدروس بينما نجد المعلمين الذين تجاوزت خدمتهم أكثر من 10 سنوات فيميل أغلبهم إلى الإجراءات الروتينية في التقييم.

وتعزو الباحثة وجود فروق دالة إحصائياً في العلاقات الاجتماعية، ولصالح المعلمين الذين لم تزد سنوات خدمتهم عن 5 سنوات، والمعلمين ما بين 5-10 سنوات، إلى أن هؤلاء الفئتين من المعلمين لديهم القدرة على الإتصال والتواصل بصورة أكبر مع أقرانهم ومع ومسؤولي التعليم المهني والطلبة بحكم مواكبتهم للتكنولوجيا وتفعيل قنوات التواصل الاجتماعي الإلكتروني، وانفتاحهم بصورة أكبر في تكوين علاقات مع المجتمع المحلي بحكم متطلبات العصر الذي يفرض عليهم توظيف مهارات القرن الواحد والعشرين، ومن أهمها الإتصال والتواصل، ومن ناحية أخرى المستجدات التعليمية في الساحة التربوية تفرض عليهم ذلك لاكتساب الخبرة من زملائهم.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة (بالتخطيط للدرس، بإدارة الصف، بالتقييم، بالعلاقات الاجتماعية، والدرجة الكلية)، بينما يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، بين فئتي الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع (علمية)، و(إنسانية)، ولصالح (علمية)، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا، بين الكلية التي تخرجت منها حسب

الفرع (علمية)، و(إنسانية)، ولصالح(علمية)، وكذلك بين الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع (إنسانية) (والمهنية) ولصالح (إنسانية).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليل(2013) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، وقد اختلفت مع نتائج دراسة ملكاوي(2005) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مجالات (التخطيط للدرس، وإدارة الصف، والتقويم، العلاقات الاجتماعية، والدرجة الكلية) إلى أن هذه المهارات تعود إلى شخص المعلم وتمكنه إدارياً، وقيادياً، ولديه كفايات تعليمية في التخطيط للدرس والتقويم والقدرة على الإتصال والتواصل وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في مجال التدريس، ولصالح الفرع العلمي، فتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة التخصصات العملية في المدارس المهنية القائمة على التدريس بإستراتيجيات الواقع المهني من توظيف نشاطات عملية وتقنية، أما بالنسبة للمعلمين تخصص فرع إنساني ففي الغالب يتبعون إستراتيجية التدريس ذو طابع المحاضرة والتلقين، كما تعزو الباحثة وجود فروق دالة إحصائياً بين الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، ولصالح الكليات الإنسانية إلى أنها ترسخ لدى المعلمين المادة العلمية لديهم، وتثبت لديهم المعارف والنظريات التعليمية المتعلقة بالتدريس المهني فيكتسبون أصول المعرفة والعلم.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية، في مجالات الكفايات التعليمية

المتعلقة (بالتخطيط للدرس، بإدارة الصف، بالتقويم، بالتكنولوجيا، والدرجة الكلية)، بينما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس، بين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية جنين ومديرية قباطية ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية، بين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنوب نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليل(2013)، ودراسة خليفة(2011) والتي أظهرت وجود فروقا دالة إحصائية تعزى لمتغير المديرية.

وتعزو الباحثة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مجالات الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس، وإدارة الصف، والتقويم، والتكنولوجيا تعزى إلى متغير المديرية إلى أن هذه الإستراتيجيات متفق عليها وشرط من شروط التوظيف للمعلمين في كافة المديريات وعلى كل معلم أن يملكها ويكون قادراً على تطبيقها وإلا يتعرض للمساءلة.

وتعزو الباحثة وجود فروق دالة إحصائية في مجالي التدريس، والعلاقات الاجتماعية ولصالح مديريات (نابلس، وجنين، قباطية، وسلفيت، وقلقيلية، وطولكرم) إلى أن المدارس المهنية أصلاً متواجدة في هذه المديريات وبعضها يوجد فيها تخصصات للذكور والإناث كمديرية نابلس، ومديرية طولكرم، وبالتالي فإنّ هذه المديريات تتوفر فيها تخصصات مختلفة ويتواجد فيها عدد كبير من المعلمين من كافة الفروع (المهنية، والعلمية، والإنسانية) الأمر الذي يزيد من إستراتيجيات التدريس

المتنوعة في هذه المديریات، أما مديرية جنوب نابلس لا يوجد مدارس مهنية في هذه المديرية وإنما يوجد فرع زراعي تابع لمدرسة أكاديمية ويدرس مواد التخصص مهندس زراعي ومهندسة زراعية.

مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، والدرجة الكلية لمحور الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر المعلمين نحو الأداء الوظيفي في مجال النمو المهني ولصالح المعلمين (الذكور).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة حثاوي (2009) والتي أظهرت وجود فروقا دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ مهنية الأداء الوظيفي ومسؤولية الأداء الوظيفي والإنتاجية والتطوير هي مجالات يتم متابعة المعلمين في تحقيقها من قبل مسؤولي التعليم المهني ومديري المدارس المهنية ومكلفين بالإلتزام بمهنة التعليم، والأداء الوظيفي حسب شروط مهنة التعليم ويتعرضون للمساءلة المهنية حول الأداء الوظيفي ومكلفين بتحقيق الإنتاجية في التعليم والتطوير من خلال متابعة تحصيل الطلبة وسجلات المعلمين بغض النظر كانوا ذكوراً أو إناثاً، بينما توجد فروق دالة إحصائياً تعزى إلى مجال النمو المهني، ولصالح المعلم، فتعزو الباحثة ذلك إلى قلة أعداد المعلمات في المدارس المهنية مقارنة بأعداد المعلمين، كما أن نسبة التخصصات المهنية المتاحة في المدارس المهنية لصالح المعلمين، ونسبة الطلبة الذكور أعلى من نسبة الطالبات الأمر الذي يضع حاجزاً أمام تميز المعلمات وتحقيق النمو المهني في المدارس المهنية بصورة أكبر.

مناقشة نتائج الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، ومسؤولية الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الإنتاجية والتطوير بين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم، وكذلك بين بكالوريوس والماجستير فأعلى ولصالح البكالوريوس، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، وبين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للمجالات بين الدبلوم والبكالوريوس ولصالح الدبلوم، وبين الدبلوم والماجستير فأعلى ولصالح الدبلوم.

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة حثاوي(2009)، ودراسة (Azis, Bakri,2018)، ودراسة خورشيد وقاسمي واشرف(Khurshid, Qasmi and Ashraf,2012)، ودراسة (Mumcu& Uslue,2010) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد اختلفت مع نتائج دراسة عيادات(2005) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أما بالنسبة لوجود فروق دالة إحصائية في مجال (الانتاجية والتطوير)، لصالح الدبلوم والبكالوريوس، ومجال (النمو المهني)، لصالح الدبلوم، فتعزو الباحثة هذه النتيجة أنّ المعلم الذي يحمل شهادة الدبلوم يحاول أنّ يثبت نفسه على المعلمين الذين يحملون مؤهل علمي أعلى فنجدهم يبدعون في توظيف مهاراتهم المهنية في التعليم، أي يكون لديهم دافع نفسي أو تخصصي.

مناقشة نتائج الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، بينما يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال مسؤولية الأداء الوظيفي، بين من خدمتهم من 5-10 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني بين من خدمتهم أقل من 5 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم أقل من 5 سنوات، وكذلك بين من خدمتهم من 5-10 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للمجالات بين من خدمتهم من 5-10 سنوات ومن خدمتهم أكثر من 10 سنوات ولصالح من خدمتهم من 5-10 سنوات.

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة حثناوي (2009)، ودراسة (Azis, Bakri, 2018)، ودراسة (Khurshid, Qasmi and Ashraf, 2012) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وقد اختلفت مع نتائج دراسة عيادات (2005) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التزام المعلّمين بمهنية الأداء الوظيفي في المدارس المهنية ومكافئين بتحقيق الإنتاجية والتطوير بغض النظر عن سنوات الخدمة لديهم، بينما يوجد فروق دالة إحصائية في مجالي مسؤولية الأداء المهني، والنمو المهني، ولصالح من خدمتهم من 5 - 10 سنوات ولصالح من خدمتهم أقل من 5 سنوات من المعلمين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هؤلاء المعلّمين يشعرون بحجم المسؤولية تجاه الأداء الوظيفي بإعتبارهم لم يتجاوزوا مدة تزيد عن

10سنوات، فخيرتهم ليست بمستوى المعلمين القدامى، ولذلك هم يحرصون أكثر على إظهار أنفسهم والعمل على تطوير أدائهم في سبيل تحقيق النمو المهني لديهم.

مناقشة نتائج الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، في مجالات مهنية الأداء الوظيفي، مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، والدرجة الكلية لمجالات الأداء الوظيفي، بينما يوجد وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني، بين فئتي الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع (إنسانية)، (مهنية)، ولصالح (إنسانية).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة حثاوي (2009) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الالتزام بمهنية الأداء الوظيفي والإحساس بالمسؤولية تجاه المهنة، والحاجة إلى تحقيق الإنتاجية والتطوير في التعليم هي أساسيات يسعى إليها المعلمين جميعهم بغض النظر عن طبيعة الكلية التي تخرج منها حسب الفرع (مهنية، أو إنسانية)، بينما يوجد فروق دالة إحصائياً في مجال النمو المهني، ولصالح الإنسانية، وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة الفرع حيث يركز على تمكين المعلمين تربوياً وتعليمياً، من خلال المساقات التعليمية التي يدرسها طلبة الفرع الإنساني، ومنها مساقات التربية العملية وسبل توظيف ذلك لاحقاً عند الالتحاق بمهنة التعليم، بينما الفرع المهني غالبية المساقات التعليمية هي مساقات عملية أكثر، كما أن معلمي الفروع المهنية طرائق تدريسهم تختلف عن معلمي المدارس المهنية من الفروع الإنسانية ومجالات تقييمهم تختلف، ولذلك نجد المعلمين من الفرع الإنساني يحرصون على النمو المهني في سبيل إحداث التغيير النوعي لأدائهم من خلال طرائق التدريس، وتحصيل الطلبة.

مناقشة نتائج الفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المديرية، في مجال مهنية الأداء الوظيفي، بينما يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال مسؤولية الأداء الوظيفي بين مديرية نابلس ومديرية جنين ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال الإنتاجية والتطوير بين مديرية نابلس ومديرية جنين ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية سلفيت ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قلقيلية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال النمو المهني بين مديرية نابلس ومديرية سلفيت ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قلقيلية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وكذلك بين مديرية قباطية ومديرية

طولكرم ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم. ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للمجالات بين مديرية نابلس ومديرية جنين ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قباطية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية سلفيت ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية قلقيلية ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية نابلس ومديرية طولكرم ولصالح مديرية نابلس، وبين مديرية جنين ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية جنين، وبين مديرية قباطية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قباطية، وبين مديرية سلفيت ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية سلفيت، وبين مديرية قلقيلية ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية قلقيلية، وبين مديرية طولكرم ومديرية جنوب نابلس ولصالح مديرية طولكرم.

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة حثاوي (2009) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المديرية.

وتعزو الباحثة وجود فروق دالة إحصائياً في مجال (مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير، النمو المهني) إلى أنّ المدارس المهنية أساساً متواجدة في هذه المديريات وبعضها يوجد في المدرسة المهنية تخصصات للذكور والإناث كمديرية نابلس، ومديرية طولكرم، وبالتالي فإنّ هذه المديريات تتوفر فيها تخصصات مختلفة ويتواجد فيها عدد كبير من المعلمين من كافة الفروع (المهنية، والعلمية، والإنسانية) الأمر الذي يزيد من حرص معلّمي المدارس المهنية في هذه المديريات على تحقيق مسؤولية الأداء الوظيفي والإنتاجية والتطوير والنمو المهني لهم من خلال الحرص على مواكبة المستجدات العلمية، وتوظيف التكنولوجيا وإتباع طرائق التدريس المناسبة للمناهج المهنية في المدارس المهنية مما يجعلهم يتميزون، أما مديرية جنوب نابلس لا يوجد مدارس مهنية في هذه المديرية وإنما يوجد فرع زراعي تابع لمدرسة أكاديمية ويدرس مواد التخصص مهندس زراعي ومهندسة زراعية.

مناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية ومتوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الإستجابات على الكفايات التعليمية ومتوسطات الإستجابات على الأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلّمين في مديريات شمال الضفة الغربية بمعامل ارتباط مقداره (0.710).

وجاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج دراسة خليفة (2011)، ودراسة سوتيانو (Suyatno, 2018)، ودراسة همكا (Hamka, 2015)، ودراسة (Ermassari, 2014)، ودراسة ملكاوي (2005)، ودراسة جوزيف (2004) والتي قد أظهرت وجود علاقة ارتباطية، واختلفت مع نتائج دراسة ودراسة كونكورو والدرديري (Kuncoro, Dardiri, 2017).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّه من الطبيعي جداً أنه كلما زاد إمتلاك المعلم للكفايات التعليمية التي تؤهله للتعليم، بل وتجعله في المقدمة، زاد الأداء الوظيفي لديه مما يحقق نموه المهني وتطور العملية التعليمية، من خلال إرتقاء معلّمي المدرسة المهنية في طرائق تدريس، والأساليب التعليمية، وقدرتهم على التخطيط للدرس والتقويم، وإدارة الصف، وإتباع أساليب التقويم المختلفة، مما يجعلهم معلّمين يحرصون كل الحرص على نموهم المهني، ويسعون إلى تحقيق أعلى المستويات في الإنتاجية التعليمية وتطويرها، ويزيد شعورهم بالمسؤولية، وبالتالي يتم تقييم أدائهم بناء على هذه الكفايات التعليمية، ويستحقون التميز والتقدير.

مناقشة النتائج المتعلقة بالجانب النوعي:

مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة مسؤولي التعليم المهني:

السؤال الأول: ما الكفايات التعليمية التي تميز معلمي المدارس المهنية عن معلمي المدارس الأخرى من وجهة نظر مسؤولي التعليم المهني؟

أظهرت النتائج أن أعلى نسبة فيما يتعلق بالكفايات التعليمية التي يتميز بها معلمي المدارس المهنية كانت فيما يتعلق أن المعلمين لديهم الكفايات العملية في التخصص بنسبة (100%) يليها الكفايات المعرفية لدى معلمي المدارس المهنية ما يؤهله للتعامل مع أقصى الظروف التعليمية بنسبة (43%)، وأيضاً يمتلك المعلم في المدرسة المهنية كفايات ربط الجانب النظري بالعمل بنسبة (43%)، يليها قدرة وكفايات ومهارات المعلمين في المدارس المهنية في استخدام المعدات وكيفية التعامل معها بنسبة (29%)، وأيضاً كفايات إدارة المشاغل ما يتميز بها معلمي المدارس المهنية بنسبة (29%)، ويليها كفايات إدارة الوقت لأن الطلبة يمكثون ساعات طويلة داخل المشغل من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة الثانية ظهراً بنسبة (14%)، وكفايات ومهارات التشبيك مع سوق العمل ما يتميز بها معلمي المدارس المهنية بنسبة (14%)، وكفاية تحمل ضغوط العمل بنسبة (14%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة التعليم في المدارس المهنية والتخصصات المهنية المتوفرة فيها، الأمر الذي يجعل في المرتبة الأولى تتعلق بالكفايات العملية وذلك لأن طرائق التدريس في المشاغل المهنية التابعة للمدارس المهنية تحتاج إلى توظيف المهارات والكفايات العملية حتى يتقن الطلبة المهارات المختلفة عملياً، وفي المرتبة الثانية الكفايات المعرفية، إذ يتوجب على المعلمين أن يكونوا مواكبين للمستجدات العلمية والمعرفية، ولديهم القدرة على تغطية المناهج التعليمية وتمكين منها.

السؤال الثاني: في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات والأدوات اللازمة، كيف يمكن تقويم الأداء الوظيفي للمعلم؟

أظهرت النتائج أن أعلى نسبة فيما يتعلق بتقويم الأداء الوظيفي للمعلم في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات كانت فيما يتعلق بإيجاد شركات مع سوق

العمل بنسبة (100%)، يليها إيجاد البدائل لتوفير التدريب اللازم للطلبة بنسبة (29%)، يتم تقييم الأداء الوظيفي للمعلم في المدرسة المهنية من خلال توظيف المعلم قدرته على تصميم الوسائل بأقل التكاليف مثل بناء نموذج بإمكانيات بسيطة وبتكاليف قليلة يوفر هذا على المدرسة المهنية بنسبة (14%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة قلة الدعم المادي يعود إلى طبيعة الوسائل التعليمية المكلفة، وغياب دعم القطاع الأهلي، والمؤسسات والوزارة بتزويد هذه المدارس بالوسائل التعليمية، والأجهزة والمعدات اللازمة، يمكن تغطية العجز المادي بإيجاد شراكات مع سوق العمل عن طريق النقابات ومجالس التشغيل والغرفة التجارية ما يمكن المعلمين من تدريب الطلبة في الورش الموجودة بسوق العمل وإكساب الطلبة المهارات العملية المطلوبة.

السؤال الثالث: هل تعتقد أنّ على الوزارة أنّ تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية؟

أظهرت النتائج أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق أنّ على الوزارة أنّ تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية بنسبة (86%) لأنّ شروط التعيين سابقاً كانت أفضل وأكثر فاعلية، يليها خضوع المعلم لإمتحان نظري وعملي بنسبة (86%)، يليها شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية تستوفي الشروط الأساسية الواجب توافرها بالمعلم بنسبة (14%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ التعليم المهني ليس كباقي التخصصات، فهو تعليم يركز إلى كفايات عملية في مجال إكساب الطلبة المهارة المهنية، والمعلومة النظرية، ولذلك فإنّ إختيار المعلمين المهنيين يجب أنّ يكون وفق معايير دقيقة وعالية جداً، ولذلك سعت الوزارة ومنذ عام 2017 على وضع هذه المعايير، فمن تنطبق عليه يخضع للامتحان النظري والعملي.

السؤال الرابع: بحكم خبرتك ماهية العقبات التي يواجهها معلمي المدارس المهنية؟

أظهرت النتائج أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق بالتجهيزات والمعدات والأجهزة والأدوات بنسبة (71%) وأنّ هناك عجز مادي في توفير الأجهزة والمعدات اللازمة لتغطية المنهاج بحيث يجب تحديث المعدات بشكل دوري، يليها عقبات تتعلق بالطلبة ذو التحصيل الأكاديمي المنخفض

بنسبة (57%) نسب عالية من الملحقين بالمدارس المهنية مستواهم متوسط وضعيف علماً أنّ الطالب في المدرسة المهنية يجب أن يكون مستوى تحصيله عالي وأن يكون نبه حيث أنّه يفهم ويطبق عملي ما يتم شرحه له فإذا ما كانت قدراته جيدة لا يستطيع أن يطبق الجانب العملي، يليها عقبات تتعلق بنظرة المجتمع الدولية للتعليم المهني بنسبة (43%)، يليها عقبات تتعلق بالمعلم ودورات تخصصية بنسبة (29%) ضرورة إعطاء المعلم في المدرسة المهنية دورات تخصصية بشكل مستمر لإطلاعهم على مستجدات التطور في المهنة، يليها عقبات تتعلق بالتطور والنمو المهني بنسبة (14%) بحاجة المعلم أن يواكب التطورات في سوق العمل، وعلى المعلم أن يطور نفسه عملياً، وأيضاً عقبات تتعلق بالمناهج في بعض التخصصات بنسبة (14%) من المهم تطوير المناهج باستمرار في بعض التخصصات لمواكبة إحتياجات سوق العمل، وعقبات تتعلق في طرائق التدريس وإدارة الصف بنسبة (14%)، يليها عقبات تتعلق بعدد الطلبة الملحقين بالمدارس المهنية على الوزارة ان تسعى لزيادة نسبة الطلبة من 2.5% الى ان تصل 10%.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الورش والمشاغل المهنية حقيقة تحتاج إلى أجهزة ومعدات مختلفة بحكم التخصصات المهنية وغالبيتها تخصصات عملية تحتاج إلى معدات وأجهزة، وتحديث الأجهزة القديمة، وتأتي المرتبة الثانية ضعف التحصيل الأكاديمي لدى الطلبة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ أولياء الأمور يبعثون أبناءهم إلى المدارس المهنية من ذوي التحصيل الضعيف، وهذا يدل على النظرة السلبية التي ما زالت قائمة لدى المجتمع الفلسطيني تجاه التعليم المهني، وغياب الدور الإعلامي في تسليط الضوء على المدارس المهنية لتحسين نظرة المجتمع للمدارس المهنية، والمعلم الجديد يواجه صعوبة في طرائق التدريس والتعاون مع الطلاب وكيفية إدارة الصف.

السؤال الخامس: كيف تقيم واقع الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية؟ وما سبل تطوير هذا الأداء برأيك؟

أظهرت النتائج أنّ أعلى نسبة فيما يتعلق بتقييم الأداء الوظيفي للمعلمين تتراوح من جيد إلى جيد جداً بنسبة (57%)، يليها التقييم ممتاز بنسبة (14%)، ويليهما التقييم مرضي جداً ومناسب بنسبة (14%)، وأيضاً تقييم المعلمين بحاجة إلى تطوير في أدائهم بحكم أنّهم خريجين جدد

بنسبة (14%). وأن أعلى نسبة تكرر فيما يتعلق بسبل تطوير الأداء للمعلمين في المدارس المهنية بعقد دورات تخصصية بنسبة (86%)، يليها اللقاءات بين المعلمين من أجل تبادل الخبرات وتطوير الذات بنسبة (29%)، يليها زيادة المحفزات والترقيات والعلاوات بنسبة (29%)، يليها عقد ورشات عمل دورية وتواصل مع الخارج عن طريق السكايب والفيديو كونفرنس في حال تعذر إبتعائهم للخارج مما يجعل المعلم على تواصل دائماً بما هو جديد بنسبة (14%)، في حين يطور المعلمين أنفسهم ذاتياً بنسبة (14%)، ومن هم من حصل على دورات فنية بنسبة (14%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى قلة عدد مسؤولي التعليم المهني على المدارس المهنية من ناحية، وقلة عدد التخصصات الأكاديمية في المدارس المهنية، والتالي فإن أعلى مرتبة لتقييم أدائهم كانت تتراوح من جيد إلى جيد جداً، وبالنسبة لسبل التطوير فكانت أعلى مرتبة من خلال الورش التدريبية فيما يتعلق بالتخصصات المهنية، وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة التعليم المهني القائم على إتقان المهارات المهنية، والتعامل مع الأجهزة والتقنيات والمعدات التكنولوجية والمهنية، وبالتالي هم بحاجة إلى دورات تدريبية في كيفية إدارة الورش، والمشاكل المهنية، وبالتالي يمكن إكساب المعلمين خبرة واسعة، والإطلاع على أحدث التكنولوجيا الموجودة في العالم وذلك من خلال دورات وإبتعائ المعلمين خارج الوطن من أجل تبادل الخبرات وتطوير الذات والأداء، أو من خلال عقد ورشات عمل دورية وتواصل مع الخارج عن طريق السكايب في حال تعذر إبتعائهم للخارج مما يجعل المعلمين على تواصل دائماً بما هو جديد، كما يمكن أن تلعب الحوافز دورها في تطوير أداء معلمي المدارس المهنية.

ووجدت الباحثة أن هناك تشابه بين الإستجابات لدى العينة التي استخدمت أداة الاستبانة وبين العينة التي استخدمت أداة المقابلة والمتعلقة بزيادة نسبة المعلمات في المدارس المهنية، اللقاءات بين المعلمين من أجل تبادل الخبرات وتطوير الذات، يتم متابعة أداء معلمي المدارس المهنية حسب شروط مهنة التعليم، عقد دورات تخصصية. أما الإختلاف بين إستجابات العينة التي استخدمت أداة المقابلة أن المعلم الجديد يواجه عقبات تتعلق بطرائق التدريس وإدارة الصف، وأن المعلمين في حاجة إلى تطوير في أدائهم بحكم أنهم خريجين جدد.

ثالثاً: التوصيات

توصيات في ضوء نتائج الدراسة:

- 1- عقد الورش التدريبية لمعلمي المدارس المهنية في مجال الإتصال والتواصل، والتخصصات المهنية.
- 2- تقديم الدعم اللازم للمدارس المهنية لشراء الأدوات والوسائل والمعدات المهنية اللازمة.
- 3- توظيف الإعلام التربوي في دعم التعليم المهني، وزيادة جذب الإهتمام به من قبل المؤسسات والمجتمع المحلي.
- 4- زيادة نسبة المعلمّات في المدارس المهنية نظراً لقلّة أعدادهن مقارنة بعدد المعلمّين.
- 5- تعيين معلّمي المدارس المهنية وفق شروط مهنية وتعليمية خاصة كمعايير مهنية تميزهم عن غيرهم من معلّمي المدارس الأخرى.
- 6- زيادة عدد مسؤولي التعليم المهني في المدارس المهنية لمتابعة أداء المعلمين وسبل تطويرهم.
- 7- العمل على زيادة نسبة عدد الطلبة في المدارس المهنية من قبل وزارة التربية والتعليم بحيث تزيد هذه النسبة عن 10%.
- 8- دعوة رجال الأعمال والمؤسسات إلى تقديم الدعم المالي لزيادة عدد المدارس المهنية في فلسطين.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، مروان(2002). الإحصاء الوصفي الإستدلالي. ط1، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
- إبن منظور(1408هـ). لسان العرب. المجلد الثاني عشر، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- أبو حامد، محمود(2004). واقع التدريب في وزارة الزراعة الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو سمرة، محمود احمد، الطيطي، محمد عبد الاله(2019). مناهج البحث العلمي من التبيين الى التمكين. ط1، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، الاردن.
- أبو شرح، نادر(2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الإتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أبو شعيرة، خالد محمد(2013). دراسات تربوية في القرن العشرين. ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن.
- أبو شيخة، نادر أحمد(2010). إدارة الموارد البشرية. ط1، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- أبو صواوين، راشد(2010). الكفايات التعليمية اللازمة للطلبة المعلمين تخصص معلم صف في كلية التربية بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص 359 - 398.
- أبو عواد، فريال محمد والشلبي، الهام محمد وعبد، إيمان رسمي عبد وعشا، انتصار(2010) التربية العملية: رؤى مستقبلية. ط1، عمان: مكتبة المجتمع للنشر والتوزيع.
- أبو كشك، محمد(2012). درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في مدينة سكاكا في المملكة العربية السعودية، جامعة بورسعيد، مجلة كلية التربية، العدد 2.

أجبارة، حمد الله(2009). مؤشرات كفايات المدرس من صياغة الكفايات إلى وضعية المطابقة. ط1، الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة، المغرب.

الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني(2017). منشورات وزارة التربية والتعليم العالي، رام الله، فلسطين.

أسامة، محجوبي(2014). اثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة قاصد، مرياح، ورقلة، الجزائر.

الأسدي، سعيد والمسعودي، محمد والتميمي، هناء(2015). التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية(المعلم - المدير - المشرف). ط1، دار المنهجية.

بحر، يوسف عبد عطية وأبو سلطان، مياسة سعيد محمد(2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، فلسطين.

بدر خان، سوسن (2014). اتجاهات طلبة الصف العاشر الأساسي في الأردن نحو الالتحاق بمجالات التعليم المهني بعد نهاية مرحلة التعليم الأساسي. مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد 12، عدد2، غزة.

بركات، زياد وكفاح، حسن(2011). الكفايات التعليمية لدى المعلمين ومستوى ممارستهم لها وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة جامعة القدس المفتوحة، فلسطين. مجلد 1، ع 24، جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات.

بركات، علي عطوة(2001). دراسة مقارنة بين مدارس مشروع مبارك كول لتطوير التعليم الصناعي والمدارس الثانوية الصناعية في مصر. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة المنصورة.

البسطامي، سلام(2013). مستوى إدارة استراتيجيات التكيف للضغوط النفسية لدى أبناء وأمهات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

بظاظو، عزمي محمد(2010). اثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للانروا. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

البندي، عاصم عبد النبي احمد(2014). مخرجات التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل في مصر، المؤسسات المستفيدة نموذجا. رسالة ماجستير. كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك.

البيطار، حمدي محمد(2009). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض الكفايات التعليمية لدى معلّمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة وفقا لإحتياجاتهم التدريبية. مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد105. القاهرة، مصر.

جابر، سميح(2001). تدريب وأعداد مدربي التدريب المهني. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، القاهرة، مصر.

الجشعمي، مثنى علوان وشذى، مثنى علوان(2009). التدريس فن وعلم وأخلاق. كلية التربية، جامعة ديالى، العراق.

حاج عمر، اسيا مصطفى(2012). ورقة عمل حول كفايات معلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية. وزارة التربية والتعليم العام، الخرطوم، السودان.

حامد، سليمان(2009). الإدارة التربوية المعاصرة. عمان: دار أسامة للنشر.

حشاوي، واثق نجيب محمود(2009). دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الحراشنة، حسن محمد(2010). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان.

الحريري، رافده عمر(2011). التقويم التربوي الشامل للمؤسسة المدرسية. ط1، عمان: دار الفكر.

حسن، نور(2015). درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية للمساءلة الإدارية من وجهة نظر موظفيها الأكاديميين والإداريين وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

حسونة، فيصل(2008). إدارة الموارد البشرية، ط1، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.

حشوة، مازن وآخرون(1997). في ملاقاتة التحدي (التدريب المهني الوضع الحالي والرؤى المستقبلية). طاقم الخبراء في التدريب المهني. وزارة العمل، رام الله، فلسطين.

الحلاق، توفيق(2008). أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الخالدي، مشعل خالد(2008). مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

خطاب، محمد صالح(2007). صفات المعلمين الفاعلين(دليل للتأهيل والتدريب والتطوير). ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

خليف، نبيل أمين(2007). أنموذج مقترح لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي المهني في دولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

خليفة، حسن محمد(2011). ثقافة الحاسوب لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي واتجاهاتهم نحو استخدامه في التدريس. مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد12، العدد3. كلية إعداد المعلمين، جامعة قار يونس، ليبيا.

خليل، ندى علي(2013). الخصائص الشخصية والمهنية للمدرس الناجح من وجهة نظر طلبة المدارس المهنية في محافظتي دمشق وريف دمشق. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة دمشق.

- الخولى، مصطفى احمد محمود(2014). فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات معلم التعليم الصناعي تخصص التبريد والتكييف في ضوء المعايير المهنية المعاصرة. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة المنوفية.
- الدوماني، محمد (2014). دور التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة في المجتمع. مجلة كلية التربية، مج25، عدد97، مصر.
- رسمي، محمد حسن(2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية. الاسكندرية: دار الوفا لنديا الطباعة والنشر.
- رضواني، نسرین(2012). العوامل المؤثرة على أداء المعلم. مذكرة ليسانس في علم النفس العيادي، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر.
- رفاعي، عقيل(2013). تطوير التعليم المهني في مصر: رؤية مقترحة في ضوء خيارات بعض الدول، مستقبل التربية العربية. مجلة كلية التربية، مج20، عدد85، مصر.
- الزوبعي، عبيد والجناي، عماد(2003). تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني. المركز العربي لتنمية الموارد البشرية. ط1، ليبيا: دار الكتب الوطنية.
- زين الدين، محمد محمود(2011). كفايات التعلم الالكتروني. ط2، جدة: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- سرايا، عادل(2004). أثر برنامج تدريبي في تنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم اللازمة لمعلمي التعليم الثانوي الزراعي. مجلة تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، المجلد الحادي عشر، الكتاب الأول.
- سرحان، ياسر(2014). المعجم الأساسي في المصطلحات الإدارية العربية القديمة والمعاصرة. مجلد1، الرياض: معهد الإدارة العام.
- السكاف، سوسن عبد الصمد(2010). نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل في العالم العربي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين بين الواقع والرؤى. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. مجلد8، عدد3.

- السيد، عماد أبو سريع(2006). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التعليم الصناعي في ضوء معايير المهنية المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة المنوفية.
- السيد، يسرى(2006). تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية أعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات. الإمارات العربية: في مركز الانتساب الموجة الوطني. كلية التربية.
- الشقيري، محمد علي يوسف(2008). العلاقة بين تقويم كل من المشرف التربوي ومدير المدرسة لأداء المعلم الصفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الشوبكي، سمير(2006). المعجم الإداري. ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي.
- صالحه، نبيل(2008). فاعلية برنامج مقترح لاكتساب مهارات الرسم الصناعي لدى طلبة دبلوم تبريد وتكييف الهواء في كلية تدريب غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- صبري، علاء حسين وغانم، ثائر مزهر(2017). مشكلات التدريب العملي في مدارس محافظة بغداد الصناعية من وجهة نظر المعلمين. دراسات تربوية. مجلد(10)، عدد(40)، بغداد، العراق.
- الصرايرة، خالد احمد(2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق. مجلد27، عدد1. صوالحة، فتحي محمد مصطفى(2012). بناء أداة تقويم إدارية لأداء معلم مرحلة الثانوية في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العاجز، فؤاد(2008). مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل للعلوم التطبيقية. غزة، فلسطين.
- العارضي، نسرین جواد شرقي(2008). تقويم مدرس المدارس المهنية في ضوء الكفايات التعليمية. مجلة الأستاذ، عدد(76). العراق.

العامري، عبد الله (2009). **المعلم الناجح**. ط1، عمان: دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

عبد ربه، كامل السيد عبد الرشيد (2011). **تصور مقترح لتطوير نظام إعداد معلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء المتغيرات المجتمعية والعالمية المعاصرة**. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة بنها.

عثمان، عبد الهادي (2013). **التكنولوجيا ومدرسة المستقبل: الواقع والمأمول**. بحث مقدم إلى ندوة مدرسة المستقبل، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عطوان، احمد (2001). **مدخل إلى التدريب المهني**. معهد تدريب المتدربين. رام الله: فلسطين. عطير، نهى إسماعيل عبد الله (2009). **تطوير نظام لتقويم أداء مديري المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

العمامرة، محمد (2002). **مبادئ الإدارة المدرسية**. ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع الأردن. عودة، سعيد علي (2016). **تطوير أسس تربوية لتقييم أداء مديري المدارس داخل الخط الأخضر في فلسطين 48 بناء على معايير التمكين المهني**. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

عودة، سعيد علي (2016). **تطوير أسس تربوية لتقييم أداء مديري المدارس داخل الخط الأخضر في فلسطين 48 بناء على معايير التمكين المهني**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

عياد، فؤاد وعوض منير (2006). **أساليب تدريس التكنولوجيا**. غزة: مطبعة الوراق، فلسطين. عيادات، هيثم (2005). **بناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات الأدائية لدى معلمي التعليم الصناعي في الأردن في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة وبيان أثره في تنمية تلك المهارات**. رسالة دكتوراه. جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

عيد، غادة خالد(2004). قياس الكفايات المعرفية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت، دراسة تشخيصية باستخدام اختبار تكسيس. مجلة العلوم النفسية والتربوية. المجلد5، العدد3. جامعة البحرين.

فتحية، مهدي بلعسة(2012). تكوين المعلمين بالكفايات: ماذا عن البرامج التدريبية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة تيزى وزو، الجزائر.

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم(2003). الكفايات التدريسية(المفهوم-التدريب-الأداء). ط1، عمان: دار الشروق، الأردن.

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم(2004). تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم (أنموذج في القياس والتقييم التربوي). ط1، القاهرة: دار الشروق للنشر، جمهورية مصر العربية.

الفراء، عبد الله عمر(2007). المرشد الحديث في التربية العملية والتدريس المصغر. ط3، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

فرغلي، جميل السيد احمد(2005). تطوير التعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء بعض الاتفاقيات الدولية. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة أسيوط.

فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد(2014). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الفيروز أبادي، مجد الدين محمد(1987). القاموس المحيط. ط2، بيروت: مؤسسة الرسالة.

القرارة، احمد عودة(2014). الكفايات التعليمية لدى طلبة معلم الصف بجامعة الطفيلة التقنية وتقويمها للخطة الدراسية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. مجلد3، عدد2، مصر.

قرموط، عماد(2014). درجة ممارسة الجودة الإدارية وعلاقتها بفاعلية الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

قطيشات، ليلي عبد الحليم(2004). الكفايات المهنية لمديري ومديرات المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمونها من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان للدراسات العليا، عمان، الأردن.

قطيط، غسان يوسف(2011). حوسبة التدريس. ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

لبد، عبد الكريم(2010). الكفايات الأساسية لدى معلمي التربية الفنية وعلاقتها بالتذوق الفني في ضوء بعض المتغيرات. سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلد8، عدد1، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

ماضي، خليل(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.

المحاسنة، إبراهيم(2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. ط1. الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.

المخلافي، عبد السلام خالد (٢٠٠٨). الكفايات التدريسية لدى معلمي الرياضيات لمرحلة التعليم الأساسي في محافظة تعز: دراسة تقييمية. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد7، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس.

المدني، خالد محمد(2012). مقترح لبرنامج تدريبي للقيادات الإدارية التربوية وفق القيادة الكفايات اللازمة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

المرازيق، علي جمال(2015). كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية لمحافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة جرش، جرش، الأردن.

المساعد، لطفي منيزل(2015). درجة الالتزام الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة آل البيت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

مسيحة، مجدي ماهر(2013). تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية. دراسة ميدانية. المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة.

المشاقبة، زينب احمد حمدان(2014). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء الرصيفة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

مصطفى، احمد(2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.

مصطفى، عبد السميع محمد، وسهير حوالة(2005). إعداد المعلم وتنميته وتدريبه. عمان: دار الفكر، الأردن.

معياري، محمود(1991). التعليم المهني في الأراضي المحتلة، مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني. جامعة بيرزيت، فلسطين.

المقطرن، سوزان(2009). حركة إعداد المعلمين على أساس الكفايات. مجلة المعلم العربي. ملكاوي، محمد(2005). مدى امتلاك معلمي التعليم المهني الصناعي في محافظة إربد للكفايات التعليمية وممارستهم لها. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

المليجي، رضا إبراهيم(2011). معجم المصطلحات في الإدارة التربوية والمدرسية. ط1، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

المنشاوي، عيشة عبد السلام(2011). اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر. رسالة دكتوراه أصول التربية. جامعة القاهرة، مصر.

الناقة، محمود كامل(٢٠٠٨). البرنامج التعليمي القائم علي الكفاءات أسسه وإجراءاته. القاهرة: مطبعة الطوبجي.

النورابي، سعيد محمد احمد(2010). الكفايات التعليمية اللازمة للمعلم المهني الثانوي. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

نوفل، كمال(2015). أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم (2017). الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. رام الله، فلسطين.

اليافعي، شريفة بنت عبد الله (2010). أنموذج مقترح لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم في سلطنة عمان في ضوء بعض النماذج العالمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

اليونيسف (2010). خلاصة ابحاث الطلائع في نظرة الطلائع في فلسطين للتعليم المهني والصناعي، مؤسسة النيزك.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Abdul Jabbar, Wiedy Murtini, Tutik Susilowati (2014). **Effect of Teacher Pedagogical Competence and Laboratory Facilities on Student Skills**. Faculty of Teacher Training and Education, Sebelas Maret University, Surakarta.

Al- Momani, Mufadi (2018). **The Effective of Training Program for the Development of Knowledge about the National Professional Standards among the Teachers of Secondary Vocational Education in Jordan**. International Education Studies, 11 (8), 110 – 118.

Boon, Yusof (2018). **The role of headmaster to improve pedagogic competence of teachers in Vocational high school**. Campus State University of Padang (UNP), Faculty of Education, province of West Sumatra, Indonesia.

Ermassari, Fitri (2014). **Effect of Work Commitment on Teaching Performance of Productive Teachers in Vocational High**

Schools in Bandung City. Faculty of Education, Indonesian University of Education.

Gene Bottom, et al. (2013). **Improving The Quality of Career and Technical Alternative Teacher Preparation: An education Model of Professional Development and Support.** National Research Center for Career and Technical Education.

Hamka (2015). **The Effect of Teacher Performance on Student's Productive Competencies in Vocational High School.** The 3rd International Conference on Technical and Vocational Education and Training. Faculty of Engineering, State University of Padang, Indonesia.

Hursen, Cigdem (2011). **Technological proficiency perception assessment of teachers in vocational high schools.** Near East University, Cyprus.

Joseph, K (2004). **The Relationship among working Condition, Job Satisfaction and Teachers Performance in vocational schools under Kerala, India.** Educational Administration Quarterly, Vol.29, No.3, p.32- 51.

Khurshid, F, Qasmi, F. and Ashraf, N (2012). **The relationship between teachers self-efficacy and their perceived job performance.** Interdisciplinary journal of contemporary research in business.

Kotrlik, J, Harrison, B. & Redmann, D. (2005). **A comparison of information technology training sources, value,**

knowledge, and Skills for Louisiana's secondary vocational teachersr. Journal of Vocational Education Research.

Kuncoro, Tri& Dardiri, Ahmad(2017). **Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school.** Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering, State University of Malang, Malang, Indonesia.

Kusumaningtyas, Amiartuti(2015). **Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya.** Faculty of Economics, Universitas Kartini, Surabaya, Indonesia.

Muhammad Azis, Anismawardani Bakri,(2018). **The Influence of Educational Qualifications, Work Periods, and School Climate on the Performance of Teachers in Vocational Schools in Makassar City. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik.** Volume9, Number1, Universitas Negeri Makassar.

Ozgen, Kormaz(2010). **"opinions of Teachers " Employed in vocational and technical education Institution About computer and internet Based teaching Materials Visage. journal of kirsehir education faculty ISSN :13025007 .2010 volume :11Issue:3 pages: 263-276**

Sass(2011). **Advancement vocational of education via teacher preparation.** 86(4), 24-27

- Shamaki E.(2015).**Influence of leadership style on teachers job productivity in public secondary schools in taraba state Nigeria. Journal of Education and Practice.6.(10),211-241.**
- Smith, M(2002). **Competence and competency**, Retrieved 10/04/2012 from www.infed.org.
- Suyatno, Sukris(2018). **The Influence of Principals and School Culture on Teachers Performance of Vocational High School.** Lecturer of Stmik Bina Patria, Central-Java, Indonesia.
- Young, B.L(2007). **Teacher evaluation: Is it an effective practice? A survey of all junior high/middle school principals in the state of Illinois.** Unpublished doctoral dissertation. Loyola University Chicago,Illinois,United States.
- Zoubi, S. Rahman, M. & Al shabatat, A.(2009). **Competency Based Teacher Education(CBTE): A Training modules for Improving Knowledge competences for Resource Room Teachers in Jordan.** European Journal of social science,10(2).166-178.

الملحقات

- التخصصات المهنية المتوفرة ومواقع تواجدها في المدارس المهنية في شمال الضفة الغربية للعام الدراسي 2019
- أسماء لجنة التحكيم
- الاستبانة بالصورة الأولية
- الاستبانة بالصورة النهائية
- كتاب تسهيل المهمة
- اسئلة مقابلة مسؤولي التعليم المهني

ملحق (1)

التخصصات المهنية المتوفرة ومواقع تواجدها في المدارس المهنية في شمال الضفة الغربية

للعام الدراسي 2019

التخصصات المتوفرة	المدرسة
صيانة أجهزة الحاسوب، الاتصالات، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الآلات المكتبية، كهرباء استعمال، كهرباء سيارات، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات	جنين الثانوية الصناعية
الراديو والتلفزيون، الاتصالات، الإلكترونيات الصناعية، كهرباء استعمال، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات، اللحام وتشكيل المعادن، المساحة والبناء، النجارة، التنجيد الفني والديكور، الخراطة والتسوية، صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية	نابلس الثانوية الصناعية
الإلكترونيات الصناعية، كهرباء استعمال، الإتصالات، صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية	سلفيت الثانوية الصناعية
صيانة أجهزة الحاسوب، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الآلات المكتبية، كهرباء استعمال، كهرباء سيارات، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات، اللحام وتشكيل المعادن، المساحة والبناء، النجارة والديكور	طولكرم الثانوية الصناعية
صيانة الحاسوب، الإتصالات، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الآلات المكتبية، كهرباء استعمال.	قلقيلية الثانوية الصناعية
صيانة أجهزة الحاسوب، الاتصالات، الإلكترونيات الصناعية، كهرباء استعمال، كهرباء سيارات، التكييف والتبريد، ميكانيك سيارات، النجارة	سيلة الظهر الثانوية الصناعية
إنتاج نباتي، إنتاج حيواني، التدريب العملي	بورين الثانوية المختلطة (فرع الزراعة)

توزيع أعداد المديرين والمعلمين والطلبة حسب النوع والمديرية لعام 2019

عدد	النوع	مديريات شمال الضفة الغربية
1	مدير	جنين
0	مديرة	
30	معلم	
0	معلمة	
275	طالب	
0	طالبة	
1	مدير	نابلس
0	مديرة	
70	معلم	
19	معلمة	
653	طالب	
181	طالبة	
1	مدير	سلفيت
0	مديرة	
19	معلم	
1	معلمة	
154	طالب	
0	طالبة	
1	مدير	طولكرم
0	مديرة	
40	معلم	
11	معلمة	
322	طالب	
109	طالبة	

1	مدير	قليلية
0	مديرة	
22	معلم	
0	معلمة	
145	طالب	
0	طالبة	
1	مدير	قباطية
0	مديرة	
30	معلم	
12	معلمة	
191	طالب	
73	طالبة	
1	مدير	جنوب نابلس
0	مديرة	
6	معلم	
1	معلمة	

(وزارة التربية والتعليم، دائرة التعليم المهني قسم الإحصاء 2018-2019)

ملحق رقم(2)

أسماء لجنة التحكيم

الرقم	اسم المحكم	اسم الجامعة
1	د. حسن تيم	جامعة النجاح الوطنية- نابلس
2	د. سائد ربايعة	جامعة القدس المفتوحة- جنين
3	د. سهيل صالحه	جامعة النجاح الوطنية- نابلس
4	د. عامر علاونة	جامعة القدس المفتوحة- نابلس
5	د. فاخر الخليلي	جامعة النجاح الوطنية- نابلس
6	د. فواز عقل	جامعة النجاح الوطنية- نابلس
7	د. مازن ربايعة	جامعة القدس المفتوحة- جنين
8	د. مجدي الجبوسي	جامعة فلسطين التقنية خضوري- طولكرم
9	د. محمد دبوس	جامعة الاستقلال- أريحا
10	د. نهى عطير	جامعة فلسطين التقنية خضوري- طولكرم
11	د. هشام شناعة	جامعة فلسطين التقنية خضوري- طولكرم

ملحق رقم (3)

الاستبانة بصورتها الاولى



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإدارة التربوية

حضرة المعلم (ة) في مدرسة.....

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها "الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية"، وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بإعداد هذا الاستبيان كأداة بحثية، لذا يُرجى التكرم وتعبئة الاستبيان والإجابة على الفقرات المطروحة حسب الحالة التي تنطبق عليك، وما يتوافق مع رأيك، علماً بأن البيانات الواردة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حُسن تعاونكم

الباحثة: لينا محمد عبد اللطيف أبو حمد

القسم الأول:

أولاً : البيانات الشخصية

(1) الجنس:

ذكر أنثى

(2) المؤهل العلمي:

دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى

(3) سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

(4) الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع:

علمية إنسانية مهنية

(5) المديرية:

نابلس جنين قباطية

سلفيت قلقيلية طولكرم

جنوب نابلس

القسم الثاني - يحتوي هذا القسم على محورين هما:

المحور الأول: الكفايات التعليمية للمعلم: يرجى وضع إشارة (v) في المكان المناسب من وجهة

نظرك

درجة التطبيق					الفقرة	الرقم
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
المجال الأول: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس						
					1. أعد خطة تغطي المنهاج الدراسي وقابلة للتعديل	
					2. أراعي التوقيت الزمني في إعدادي للخطة الدراسية	
					3. أصيغ أهدافاً عامة للمحتوى التعليمي	
					4. أضع خطة تعليمية طارئة تحسباً لظروف مفاجئة	
					5. أخطط للأنشطة التعليمية بما يتناسب مع المحتوى التعليمي	
					6. أراعي في خطتي اليومية والسنوية الفروق الفردية بين الطلبة	
					7. أحدد الأساليب والوسائل التعليمية المناسبة والمتاحة	
المجال الثاني: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس						
					8. أستثير الطلبة للتعلم والموقف التعليمي	
					9. أوظف الأنشطة التعليمية المناسبة لتنمية قدرات الطلبة	
					10. أوظف مبادئ التعلم النشط في تنويع طرائق التدريس المناسبة والملائمة لمحتوى الدرس	
					11. أعزز لدى الطلبة مهارات التعلم الذاتي والتعاوني	
					12. أربط بين محتوى الدرس وخبرات الطلبة السابقة	
					13. أنمي مهارات التفكير العليا للطلبة من خلال الموقف التعليمي	
المجال الثالث: الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف						
					14. أوظف مهارة تنظيم الصف لتحقيق التعلم الفعال	
					15. أخطط مسبقاً للدرس بحيث أجهز أدواته قبل الدخول إلى الغرفة الصفية	

درجة التطبيق					الفقرة	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					أنظم خبرات التعلم لدى الطلبة داخل الصف وخارجه	.16
					أنظم البيئة المادية للصف بما يتناسب مع عدد الطلبة	.17
					أقف عند السلوكيات الخاطئة للطلبة وأعدلها دون وضع الطلبة في موقف محرج.	.18
					أستثمر وقت الحصة الدراسية للتعلم والأنشطة الصفية	.19
					أوفر لطلبتي المناخ التعليمي المناسب والآمن	.20
					أحرص على أن أكون القدوة الحسنة لطلبتي في سلوكي	.21
المجال الرابع: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم						
					أنوع أساليب التقويم (الملاحظة، الاختبار، النشاط، البحث، المشاركة.... وغيرها) لضمان العدالة	.22
					أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند التقويم	.23
					أعزز مهارة التقويم الذاتي عند الطلبة	.24
					أطلع الطلبة على نتائج تحصيلهم ومناقشتها معهم	.25
					أقدم التغذية الراجعة لطلبتي لمعرفة مواطن إخفاقهم لتلافيها.	.26
المجال الخامس: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا						
					أمتلك ملف انجاز الكتروني خاص بي	.27
					أوظف الوسائط التعليمية في التدريس	.28
					أتبع إستراتيجية التعلم عن بعد مرة أو مرات عديدة	.29
					أوظف أنشطة تعليمية عبر الصفحات الإلكترونية	.30
					أحفز لطلبتي على إعداد مشاريع إلكترونية.	.31
					أوظف أجهزة الحاسوب في تعزيز مهارات لطلبتي	.32
المجال السادس: الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية						
					أقيم علاقة ودية مع المشرفين وزملائي	.33
					أتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	.34

درجة التطبيق					الفقرة	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					أشارك في اللقاءات التربوية محليا وإلكترونيا	35.
					أحرص على الاتصال والتواصل مع الزملاء والمشرفين.	36.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي/ يرجى وضع إشارة (v) في المكان المناسب من وجهة نظرك

درجة التطبيق					الفقرة	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
المجال الأول: مهنية الأداء الوظيفي						
					التزم بمواعيد الحضور والانصراف من المدرسة	1.
					التزم بحضور الاجتماعات الدورية للمدرسة	2.
					أحسن التصرف في المواقف المفاجئة	3.
					أنفذ المهام والمسؤوليات الموكلة إلي	4.
					أنجز أعمالي في أوقاتها المحددة	5.
					استثمر أوقات الدوام الرسمي في ما هو مفيد	6.
					أوظف استراتيجيات التدريس بما يتناسب مع الأهداف والمواقف التعليمية	7.
					استفيد من تحليل الاختبارات في تحسين أداء الطلبة	8.
					استخدامي التقنيات الحديثة في التدريس أسهم في تحسين أدائي الوظيفي	9.
المجال الثاني: مسؤولية الأداء الوظيفي						
					أحرص على أداء عملي بأمانة	10.
					أقدم أفكارا جديدة لتطوير العمل	11.
					أؤدي الواجبات الموكلة إلي في الوقت المحدد	12.
					أتحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقي برضا	13.

درجة التطبيق					الفقرة	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					أتحمل المساءلة عن الأعمال الخطأ التي قد أقع فيها	14.
المجال الثالث: الإنتاجية والتطوير						
					أهتم بالأنشطة المدرسية المنهجية	15.
					أطور مهاراتي في إدارة الصف	16.
					أحرص على إيصال المادة المطلوبة للطلبة	17.
					أقوم بتوزيع الدرس بمهارة حسب الوقت المحدد	18.
					أعمل خارج أوقات العمل الرسمي لانجاز الأداء الوظيفي المطلوب	19.
					أوظف التكنولوجيا في التعليم	20.
المجال الرابع: النمو المهني						
					أشارك في الدورات والمؤتمرات والورشات التعليمية	21.
					أواكب المستجدات العلمية للاستفادة منها	22.
					أحرص على تبادل الزيارات الصفية مع زملائي	23.
					أقبل النقد البناء من مسؤول التعليم المهني أو المدير لتطوير نفسي	24.
					أقدم مبادرات تعليمية على مستوى المدرسة والمديرية	25.
					أوظف الرحلات التعليمية للطلبة كأنشطة لامنهجية	26.
					أشارك في إعداد البحوث العلمية وأنشرها	27.

ملحق رقم(4)

الاستبانة بالصورة النهائية



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا/ برنامج ماجستير الإدارة التربوية

الاستبيان

حضرة المعلم المحترم/ المعلمة المحترمة

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها "الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية"، وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بإعداد هذا الاستبيان كأداة بحثية، لذا يُرجى التكرم وتعبئة الاستبيان والإجابة على الفقرات المطروحة حسب الحالة التي تنطبق عليك، وما يتوافق مع رأيك، علماً بأن البيانات الواردة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حُسن تعاونكم

الباحثة: لينا محمد عبد اللطيف أبو حمد

القسم الأول:

أولاً : البيانات الشخصية

(1) الجنس:

ذكر أنثى

(2) المؤهل العلمي :

دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى

(3) سنوات الخدمة :

أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

(4) الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع:

علمية إنسانية مهنية

(5) المديرية:

نابلس جنين قباطية

سلفيت قلقيلية طولكرم

جنوب نابلس

القسم الثاني - يحتوي هذا القسم على محورين هما:

المحور الأول: الكفايات التعليمية للمعلم يرجى وضع إشارة (v) في المكان المناسب من وجهة

نظرك

الرقم	الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
المجال الأول: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتخطيط للدرس						
1.	أعد خطة شاملة تغطي المنهاج الدراسي					
2.	أراعي التوقيت الزمني في إعدادي للخطة الدراسية					
3.	أصيغ أهدافاً سلوكية قابلة للقياس للمحتوى التعليمي					
4.	أضع خطة تعليمية طارئة تحسباً لظروف مفاجئة					
5.	أخطط للأنشطة التعليمية بما يتناسب مع المحتوى التعليمي					
6.	أراعي في خطتي اليومية والسنوية الفروق الفردية بين الطلبة					
7.	أحدد الأساليب والوسائل التعليمية المناسبة					
المجال الثاني: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتدريس						
8.	أعمل على استثارة الطلبة للتعلم والتفاعل مع الموقف التعليمي بأساليب مختلفة					
9.	أوظف الأنشطة التعليمية المناسبة لتنمية قدرات الطلبة					
10.	أوظف مبادئ التعلم النشط في تنويع طرائق التدريس المناسبة والملائمة لمحتوى الدرس					
11.	أعزز لدى الطلبة مهارات التعلم الذاتي					
12.	أعزز لدى الطلبة مهارات التعلم التعاوني					
13.	أربط بين محتوى الدرس وخبرات الطلبة السابقة					
14.	أنمي مهارات التفكير العليا للطلبة من خلال الموقف التعليمي					
المجال الثالث: الكفايات التعليمية المتعلقة بإدارة الصف						
15.	أوظف مهارة تنظيم الصف لتحقيق التعلم الفعال					

الرقم	الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
16.	أخطط مسبقا للدرس بحيث أجهز أدواته قبل الدخول إلى الغرفة الصفية					
17.	أنظم البيئة المادية للصف بما يتناسب مع عدد الطلبة					
18.	أقف عند السلوكيات الخاطئة للطلبة وأعدلها دون وضع الطلبة في موقف محرج					
19.	أستثمر وقت الحصة الدراسية للتعلم والأنشطة الصفية					
20.	أوفر لطلبتي المناخ التعليمي المناسب والآمن					
21.	أحرص على أن أكون القدوة الحسنة لطلبتي في سلوكي					
المجال الرابع: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتقويم						
22.	أنوع أساليب التقويم(الملاحظة، الاختبار، النشاط، البحث، المشاركة... وغيرها) لضمان العدالة					
23.	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند التقويم					
24.	أعزز مهارة التقويم الذاتي عند الطلبة					
25.	أطلع الطلبة على نتائج تحصيلهم ومناقشتها معهم					
26.	أقدم التغذية الراجعة لطلبتي لمعرفة مواطن إخفاقهم لتلافيها					
المجال الخامس: الكفايات التعليمية المتعلقة بالتكنولوجيا						
27.	أمتلك ملف انجاز الكتروني خاص بي					
28.	أوظف الوسائط التعليمية في التدريس					
29.	أتبع إستراتيجية التعلم عن بعد مرة أو مرات عديدة					
30.	أوظف أنشطة تعليمية عبر الصفحات الالكترونية					
31.	أحفز لطلبتي على إعداد مشاريع الكترونية					
32.	أوظف أجهزة الحاسوب في تعزيز مهارات لطلبتي الالكترونية					
المجال السادس: الكفايات التعليمية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية						
33.	أقيم علاقة ودية مع مسؤولي التعليم المهني وزملائي					
34.	أتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي					

الرقم	الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
35.	أشارك في اللقاءات التربوية محلياً وإلكترونياً					
36.	أحرص على الإتصال والتواصل مع الزملاء ومسؤولي التعليم المهني					

المحور الثاني: الأداء الوظيفي/ يرجى وضع إشارة (V) في المكان المناسب من وجهة نظرك

الرقم	الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: مهنية الأداء الوظيفي						
1.	التزم بمواعيد الحضور والانصراف من المدرسة					
2.	التزم بحضور الإجتماعات الدورية للمدرسة					
3.	أحسن التصرف في المواقف المفاجئة					
4.	أنفذ المهام والمسؤوليات الموكلة إلي					
5.	أنجز أعمالي في أوقاتها المحددة					
6.	أستثمر أوقات الدوام الرسمي في ما هو مفيد					
7.	أوظف استراتيجيات التدريس بما يتناسب مع الأهداف والمواقف التعليمية					
8.	أستفيد من تحليل الاختبارات في تحسين أداء الطلبة					
9.	إستخدامي التقنيات الحديثة في التدريس أسهم في تحسين أدائي الوظيفي					
المجال الثاني: مسؤولية الأداء الوظيفي						
10.	أحرص على أداء عملي بأمانة					
11.	أقدم أفكاراً جديدة لتطوير العمل					
12.	أؤدي الواجبات الموكلة إلي في الوقت المحدد					
13.	أتحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقي برضا					

درجة التطبيق					الفقرة	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					أتحمل المساءلة عن الأعمال الخطأ التي قد أقع فيها	.14
المجال الثالث: الإنتاجية والتطوير						
					أهتم بالأنشطة المدرسية المنهجية	.15
					أطور مهاراتي في إدارة الصف	.16
					أحرص على إيصال المادة المطلوبة للطلبة	.17
					أقوم بتوزيع الدرس بمهارة حسب الوقت المحدد	.18
					أعمل خارج أوقات العمل الرسمي لانجاز الأداء الوظيفي المطلوب	.19
					أوظف التكنولوجيا في التعليم	.20
المجال الرابع: النمو المهني						
					أشارك في الدورات والمؤتمرات والورشات التعليمية	.21
					أواكب المستجدات العلمية للاستفادة منها	.22
					أحرص على تبادل الزيارات الصفية مع زملائي	.23
					أقبل النقد البناء من مسؤول التعليم المهني أو المدير لتطوير نفسي	.24
					أقدم مبادرات تعليمية على مستوى المدرسة والمديرية	.25
					أوظف الرحلات التعليمية للطلبة كأنشطة لامنهجية	.26
					أشارك في إعداد البحوث العلمية وأنشرها	.27

ملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State of Palestine
Ministry of Education
Educational Research & Development Center



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم
مركز البحث والتطوير التربوي



الرقم: 28633 / 46 / 4 / 5

التاريخ: 2019 / 9 / 19

الموافق: 1441 / 1 / 25 هـ

السادة مديري التربية والتعليم المحترمين
جنين، طوباس، قباطية، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، نابلس، جنوب نابلس
تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

الطالبة: لينا أبو حمد

نهديكم أطيب التحيات، ونرجو التكرم التعاون مع الطالبة: لينا محمد عبد اللطيف أبو حمد، للحصول على شهادة الماجستير من جامعة النجاح الوطنية، وتمكينها من تنفيذ بحث بعنوان: " الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية". حيث ستقوم الباحثة بتوزيع استبانة على المعلمين واجراء مقابلات مع مسؤولي التعليم المهني في المدارس المهنية في مديريتك، وبما لا يتعارض مع سير العمل.

مع الإحترام والتقدير،،

د. إيهاب شكري

إيهاب شكري
مدير مركز البحث والتطوير التربوي



نسخة :

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

عطوفة السيد وكيل الوزارة المحترم

الباحثة المحترمة lina.rabaya11@yahoo.com

ملحق (6)

أسئلة مقابلة مسؤولي التعليم المهني

السؤال الاول: ما الكفايات التعليمية التي تميز معلمي المدارس المهنية عن معلمي المدارس

الأخرى من وجهة نظر مسؤولي التعليم المهني؟

إجابة مسؤول التعليم المهني في مديرية نابلس: لدى المعلم المهني من الكفايات والخبرة العملية ما يمكنه من إيصال خبرته لطلبته ما يمكنهم من الانخراط بسوق العمل، ولديه قدرة عالية على ربط المعلومات النظرية بالواقع العملي مما يجعل التعليم غير مقتصر على التلقين وحفظ المعلومة. مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين: بعض المهارات يجب أن تكون لديهم لازمة وضرورية مهارات اللغة الانجليزية، كفاية إدارة المشاغل وإدارة الموارد البشرية داخل المشاغل، كفايات عملية في التخصص، معظم الحصص 16 حصة عملي، 4 نظري 4 رسم، كفايات ومهارات فنية وعملية، مهارات التشبيك مع سوق العمل كيف يتواصل مع سوق العمل من خلال تدريب الطلاب، كفاية أو مهارة التدريب ومهارة التدريب تختلف عن التدريس.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية: المعلم المهني يمتلك المهارات وربط الجانب النظري بالجانب العملي للتخصصات المختلفة، إتقان الكفايات والمهارات العملية، هي ما تميز المعلم المهني عن غيره.

مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت: المعلم المهني يجب أن يكون يمتلك المهارات العملية والمعلومات النظرية في مجال تخصصه، يجب أن يكون عنده القدرة والجرأة على استخدام التجهيزات الموجودة في المشاغل، يجب أن يكون عنده القدرة على إدارة المشغل وإدارة الوقت لان الطلبة يمكثون يومين كاملات مع المهندس المختص داخل المشغل من الساعة الثامنة صباحا حتى الثانية ظهرا.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قلقيلية: إن ما يميز معلم التعليم المهني هو تخصصه فهو مهندس ولديه من الكفايات العملية ما يؤهله للتعامل مع أقصى الظروف التعليمية والقدرات الإبداعية على تطوير الذات، لان التعليم العملي مبني على التطور وليس على التقليد، ولديه القدرة على التعامل مع مستويات منخفضة لدى الطلبة وبناء قدراتهم وشخصياتهم من خلال التدريب

العملي والأسئلة المبنية على المناقشة العملية والتدريبية، لديه المهارات في استخدام المعدات وكيفية التعامل معها، وكيفية الاستفادة القصوى من الموارد المتوفرة في المشغل، لديه معلومات كافية عن الصحة والسلامة والاستخدام الآمن للمعدات. والمعلم المهني يستحمل الضغط أكثر لأن ساعات دوامه تختلف عن المعلم العادي.

مسؤول التعليم المهني في مديرية طولكرم: المعلم في المدارس المهنية يمتلك كفايات حرفية عملية حسب المهنة التي يعلمها، بالإضافة إلى المعارف النظرية، حيث المعارف النظرية يمتلكها معلمي المدارس الأخرى.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنوب نابلس: معلمو المدارس المهنية عندهم كفاءات وقدرات وخبرات وتخصص يفتقر إليه بقية المعلمين، فهم يحملون بكالوريوس في الهندسة تخصص في الإنتاج النباتي والبعض الآخر شهادة الهندسة الإنتاج الحيواني ومساهمهم الوظيفي المهندس في المدارس.

السؤال الثاني: في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات والأدوات اللازمة، كيف يمكن تقويم الأداء الوظيفي للمعلم؟

إجابة مسؤول التعليم المهني في مديرية نابلس: يمكن تغطية العجز المادي بإيجاد شراكات مع سوق العمل عن طريق النقابات ومجالس التشغيل والغرفة التجارية ما يمكن المعلم من تدريب الطلبة في الورش الموجودة بسوق العمل وإكساب الطالب المهارات العملية المطلوبة.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين: من خلال تقويم علاقته مع سوق العمل أي في ضوء علاقته مع سوق العمل وكيف يوظف العلاقة مع الطلاب وفي تدريب الطلاب، بأسلوب المحاكاة، توظيف المعلم المهني قدرته على تصميم الوسائل بأقل التكاليف مثلاً: بناء نموذج بإمكانيات بسيطة وبتكاليف قليلة يوفر هذا على المدرسة.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية: المعلم المهني المميز بإمكانه أن يؤدي التمارين المختلفة حتى بأدوات بسيطة أو بزيارة لسوق العمل، ويصبح المعلم المهني متميزاً عن غيره وذلك بقدرته على إيجاد البدائل لتوفير التدريس اللازم لطلابه.

مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت: يمكن تقويم الأداء الوظيفي للمعلم بمقدار ما يمتلك من معلومات نظرية في مجال التخصص وقدرته على التشبيك مع مؤسسات القطاع الخاص في نفس مجال التخصص ويمكن للمعلم تدريب الطلبة ومتابعته في مؤسسات سوق العمل.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قلقيلية: يتأثر التعليم المهني كثيرا عند غياب الشراء من المعدات والأدوات ولكن يستطيع المعلم المهني من خلال السوق المحلي والتدريب الميداني أن يعوض ما ينقصه من العدد التدريبي، فيتم تقويم المعلم بناء على الورشات التي يزورها والمعلومات التي يقدمها من خلال التشبيك مع السوق المحلي.

مسؤول التعليم المهني في مديرية طولكرم: في حال عدم قدرة الجهات المختصة على توفير التغطية المادية، يمكن تقويم المعلم بقدرته على إيجاد البدائل لتوفير التدريب اللازم للطلبة مثل تدريب الطلبة في مؤسسة ما للمهنة التي يعلمها.. الخ.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنوب نابلس: لم تقم وزارة التربية والتعليم بتعيين هؤلاء المهندسين في المدارس المهنية إلا بعد توفير ولو جزء من البنية التحتية التي تمكنهم من العمل داخل المدارس، في مدرسة بورين الثانوية المختلطة فتحنا المشروع الزراعي بدعم وبتبرع من أهالي القرية في الداخل والخارج، واستطعنا من خلال هذه التبرعات من بناء دفيئة زراعية يقوم الطلبة وبإشراف المهندسين الزراعيين بزراعتها والإشراف عليها وتسويق إنتاجها.

السؤال الثالث: هل تعتقد أنّ على الوزارة أنّ تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية؟

مسؤول التعليم المهني في مديرية نابلس: اتبعت الوزارة في الاونه الأخيرة نفس الآلية المتبعة في تعيين المعلم الأكاديمي برأي إنها آلية غير مناسبة حيث تقتصر على قياس المعلومات النظرية غاضة النظر عن أهمية الخبرة والكفاءة العملية للمعلم المهني التي هي أساس التعليم المهني.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين: يجب على الوزارة أن تراجع شروط توظيف المعلم المهني، لأنه من سنتين أو ثلاث سنوات اختلف بحيث أصبح المعلم المهني يخضع لامتحان نظري في التخصص ومقابلة شخصية.(حالياً) نطلب الرجوع للشروط السابقة: يخضع المعلم لامتحان نظري، وامتحان عملي في المشغل، إضافة لامتحان مهارات حاسوب بالإضافة للمقابلة الشخصية. لذلك من الضروري على الوزارة أن تراجع شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية

بالرجوع للشروط السابقة التي ذكرناها. لأنه (كيف نعرف نختبر مهاراتهم العملية) لذلك فشرط التعيين سابقاً كان أفضل وفاعلية أكثر.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية: تقييم المقابلات يجب أن يركز على الجانب العملي والسمات والشخصية أكثر من الجانب النظري.

مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت: نعم وبشدة، لان آلية تعيين المعلمين المهنيين سابقاً كانت أفضل وأوضح، حيث كان التركيز على الناحية الفنية والعملية للمعلم ومدى امتلاكه للمهارات العملية، ولكن منذ سنتين أصبح المعلم المهني يقدم امتحان نظري في مجال تخصصه كبقية المعلمين التي يتقدمون للامتحان الوظائف التعليمية في مديريات التربية والتعليم.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قلقيلية: نعم على الوزارة أن تراجع شروط توظيف المعلم المهني لأنه من الضروري أن يكون هناك امتحان عملي للمهندسين المتقدمين للتوظيف حيث مقياس قدرة المعلم هو الجانب العملي وليس تغطية المادة النظرية فقط، فالتركيز على الجانب العملي التخصصي أهم من الأساليب التقليدية.

مسؤول التعليم المهني في مديرية طولكرم: شروط توظيف المعلم في المدرسة المهنية تستوفي الشروط الأساسية الواجب توفرها في المعلم.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنوب نابلس: نعم، لان المدارس المهنية بحاجة إلى موظفين من نوع آخر خاصة وأن التخصصات المهنية متعددة ومتنوعة فهناك الإنتاج الزراعي وهناك مثلاً ملابس الأزياء وتخصص فن التجميل وكهرباء المنازل والتكيف والتبريد وغيرها من التخصصات الأخرى، وهي بحاجة إلى خبراء ومتخصصين.

السؤال الرابع: بحكم خبرتك ماهية العقبات التي يواجهها معلّمي المدارس المهنية؟

مسؤول التعليم المهني في مديرية نابلس: يواجه المعلم المهني العديد من العقبات منها نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني مما يجعل أكثر الملتحقين بالتعليم المهني هم الطلبة ذو التحصيل الأكاديمي المنخفض، العجز المادي في بعض الأحيان في توفير المواد المستهلكة أو حتى الأجهزة والمعدات اللازمة لتغطية المنهاج، وعدم توفير بعض المعدات اللازمة لبعض التخصصات.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين: قضية التطور المهني والنمو المهني، بحيث يكون التركيز على أساليب التدريس، لا يوجد دورات، التطور في سوق العمل سريع، أن يطور المعلم نفسه من خلال تدريب تخصصي فني(مثلا في الالكترونيات)، (أن يكون هناك دورات في أساليب التدريس والتقويم)، فمن العقبات التي يواجهونها التركيز على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي، بحاجة المعلم أن يواكب التطورات في سوق العمل، على المعلم أن يطور نفسه عمليا، ومن العقبات أيضا، أن المعلم الجديد أو المهندس الجديد يواجه صعوبة في طرائق التدريس والتعاون مع الطلاب وكيفية إدارة الصف، المعلم القديم أو المهندس القديم يجب أن يلاحق التطور المهني والفني.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية: دورات مهنية مختصة بشكل دوري، عدد الطلاب يتراوح 2.5% يسعون أن يزيد عدد الطلاب 10%، بحاجة إلى توفير الأدوات والمعدات، نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني، ضعف الإقبال على الالتحاق بالتعليم المهني من الطلبة المميزين.

مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت: نسب عالية من الملتحقين بالمدارس المهنية مستواهم متوسط وضعيف، علماً أن الطالب المهني يجب أن يكون مستوى تحصيله عالي وأن يكون نبيه حيث أنه يفهم ويطبق عملي ما يتم شرحه له فإذا ما كانت قدراته جيدة لا يستطيع أن يطبق الجانب العملي، التعامل مع الطلبة واستيعابهم، حيث أن الطلبة في داخل المشغل يكونوا من عدة تجمعات سكانية، المنهاج الجديد وآلية عرضة وتسلسله وترابط المواضيع في نفس مجال التخصص، نقص التجهيزات خاصة بعد وضع المنهاج الجديد، تطوير المناهج باستمرار في بعض التخصصات لمواكبة احتياجات سوق العمل.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قلقيلية: إن من أهم العقبات التي يواجهها هي نظرة المجتمع للتعليم المهني، فهذا يؤدي إلى تحويل الطلبة ذو المستوى المتدني إلى التعليم المهني وهنا تكمن المشكلة فأهم الحاجات أن يكون الطلبة بمستويات أفضل من ما هو موجود، وكذلك العقبة الأخرى هي التحديث المباشر إلى المعدات بحيث يجب تحديث المعدات بشكل دوري.

مسؤول التعليم المهني في مديرية طولكرم: التحاق عدد من الطلبة ذوي التحصيل الأكاديمي المتدني، والنظرة الدونية للتعليم المهني، عدم توفر معدات وأجهزة في بعض الأحيان، عدم إعطاء

المعلم في المدرسة المهنية دورات تخصصية بشكل مستمر لاطلاعه على مستجدات التطور في المهنة.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنوب نابلس: المشاكل كثيرة وأنا أريد القياس على مدرسة بورين الثانوية المختلطة خاصة أن المشروع الزراعي يتطلب الكثير من الاحتياجات التي لا تتوفر حتى الآن في المدرسة مثل حظائر الأغنام والأبقار والدواجن وهي كلها مهمة وبحاجة ماسة كي يطبق طلبة الثاني ثانوي ما يدرسوا بالمنهاج عمليا في هذه الحظائر ونحن نتغلب على هذه المشكلة من خلال إرسال الطلبة في رحلات علمية إلى جامعة خضوري مثلا إلى المزارع الموجودة في القرية والقرى المجاورة إلى مدرسة العروب الزراعية وهكذا.

السؤال الخامس: كيف تقيم واقع الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية؟ وما سبل تطوير هذا الأداء برأيك؟

مسؤول التعليم المهني في مديرية نابلس: يقيم الأداء الوظيفي للمعلمين المهنيين جيد جدا ويمكن إيصال هذا الأداء إلى الممتاز عن طريق إكساب المعلمين خبرة واسعة ، والاطلاع على أحدث التكنولوجيا الموجودة في العالم وذلك من خلال دورات وابتعاث المعلمين خارج الوطن من اجل تبادل الخبرات وتطوير الذات والأداء، أو من خلال عقد ورشات عمل دورية وتواصل مع الخارج عن طريق السكايب والفيديو كونفرنس في حال تعذر إبتعاثهم للخارج مما يجعل المعلم على تواصل دائما بما هو جديد.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنين: أدائهم متميز، ومنهم من يطور نفسه، التقييم ممتاز، السبب يطور معلمي المدارس المهنية أنفسهم ذاتيا، حصلوا على دورات فنية.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قباطية: الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس المهنية مرضي جدا ومناسب، وبحاجة إلى تطوير دوري بدورات مهنية مختصة لمواكبة التطور العلمي بكافة المجالات، وتطويره أيضا بزيادة المحفزات والترقيات والعلوات.

مسؤول التعليم المهني في مديرية سلفيت: الأداء الوظيفي للمعلمين المهنيين جيد ويمكن تطوير الأداء بعقد دورات متخصصة وتواكب وتحاكي احتياجات سوق العمل في المجالات المختلفة.

مسؤول التعليم المهني في مديرية قلقيلية: واقع الأداء من جيد إلى جيد جدا. أما بالنسبة إلى سبل تطوير الأداء هو تكثيف الدورات العملية التطويرية التخصصية كلا في مجاله، كثرة اللقاءات بين المهندسين وذلك من اجل تبادل الخبرات ونقل التجارب العملية الناجحة.

مسؤول التعليم المهني في مديرية طولكرم: الأداء الوظيفي بشكل عام جيد جدا، سبل تطويره: إعطاء دورات تخصصية بشكل مستمر، زيادة الترقيات والعلاوات.

مسؤول التعليم المهني في مديرية جنوب نابلس: أنا أريد القياس على المعلمين في مدرستي وأنا اشكرهم شكرا كبيرا لأنهم بدؤوا من الصفر وينتمون إلى المشروع انتماء حقيقيا ويعملون بكل جهد وجد وانتماء، وهم بحاجة إلى تطوير في أدائهم بحكم أنهم خريجين جدد وهذا ما تقوم به وزارة التربية والتعليم العالي حيث أنها ألحقتهم بالعديد من الدورات التي تهدف إلى تطوير أدائهم.

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**Educational Competencies and Their Relationship to
Job Performance among Vocational School Teachers
from the Viewpoint of Teachers and Vocational
Education Officials in the Directorates
of the Northern West Bank**

By

Lina Mohammad Abdel Latif Abu Hamad

Asupervisor

Prof. Abd Assaf

Dr. Ashraf Al-Sayegh

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Educational Administration, Faculty of
Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine
2020**

**Educational Competencies and Their Relationship to Job Performance
among Vocational School Teachers from the Viewpoint of Teachers
and Vocational Education Officials in the Directorates**

of the Northern West Bank

By

Lina Mohammad Abdel Latif

Supervised by

Prof. Abed Assaf

Dr. Ashraf Al-Sayegh

Abstract

This study aims to identify the educational competencies of vocational school teachers from the viewpoint of teachers and vocational education officials in the northern West Bank directorates, identify the job performance of vocational school teachers and educational competencies and their relationship to the job performance of vocational school teachers, also to check the research impact Variables (gender, educational qualification, years of service, college and the section, directorate). The study is also aimed to identify educational competencies that distinguish vocational school teachers from other school teachers, to identify the absence of fundings to set up workshops and buy the necessary equipment and tools, how can the teacher performance be evaluated, and to achieve the goals of the study, the researcher used the descriptive correlative approach through two interview and questionnaire tools, where the study consisted of (261) of professional school teachers according to the statistics of the Palestinian Ministry of Education (2018-2019), and (7) vocational education officials, and the sample size reached (156) male and female teachers, and the questionnaire data was analyzed

using the Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) program, after analyzing and interpreting the data here is the results of the questionnaire study:

1. The total score for the fields of educational competencies among teachers of vocational schools from the viewpoint of teachers in the directorates of the northern West Bank came with an average mean of (3.54) and a standard deviation of (0.46), and this indicates a large degree of educational competencies.
2. The total score for the areas of job performance for vocational school teachers from the viewpoint of teachers in the directorates of the northern West Bank came with an average of (3.52) and a standard deviation of (0.49), and this indicates a large degree of job performance.
3. There are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha=0.05$) between the average responses to educational competencies among teachers of vocational schools from the teachers' point of view in the northern West Bank districts, attributed to the variable (gender, educational qualification, years of service, college and the section, the directorate), where the differences were in favor of the teachers (males), in favor of the diploma and bachelor, and in favor of those who have served less than 5 years, and ones who has a service from 5-10 years, and in favor of the scientific and humanitarian college, and in favor of the directorate (Nablus, Jenin, Qabatiya, Salfit, Qalqilya, Tulkarm).
4. There are statistically significant differences at the level of significance

($\alpha=0.05$) between the mean responses to the job performance of vocational school teachers from the point of view of teachers in the northern West Bank directorates due to the variable (gender, educational qualification, years of service, college and the section, the directorate) for the benefit of the teachers (males), for the benefit of the diploma, and for the bachelors, for the benefit of those who served them from 5-10 years, in favor of the humanitarian college, and for the authority of (Nablus, Jenin, Qabatiya, Salfit, Qalqilya, Tulkarm).

5. There is a statistically significant correlation relationship at the level of significance ($\alpha=0.05$) between the averages of responses to educational competencies and the mean of responses to job performance among vocational school teachers from the point of view of teachers in the northern West Bank directorates with a correlation coefficient of (0.710).

The results of the study tool (the interview) showed that the highest percentage, in regard to the educational competencies that are characterized by vocational school teachers, was with respect to the fact that teachers have practical competencies in specialization, and the results of the study showed that the highest percentage with regard to evaluating the teacher's job performance in the absence of funding for vocational schools to set up workshops and purchase equipment, was about creating partnerships with the labor market.

According to the results of the study reached by the researcher, she indicated a set of recommendations, the most important of which are:

1- Increasing the percentage of female teachers in vocational schools due to

their low numbers compared to the number of teachers.

2- Providing the necessary support for vocational schools to purchase the necessary professional tools, methods and equipment.

3- Increasing the number of vocational education officials in vocational schools to follow the performance of teachers and ways of developing them.

4- Working to increase the percentage of students in vocational schools by the Ministry of Education so that this percentage exceeds 10%.

Keywords:

Educational Competencies, Job Performance, Vocational school.

