



تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة

المدرس الدكتور حسام سلام جابر
كلية التربية المفتوحة /مركز واسط

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي الى التعرف على: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة. وكذلك تحديد المهارة الأكثر توافراً لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية المفتوحة. اعتمد الباحث المنهج الوصفي في الدراسة الحالية، وقد تألف مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة مركز واسط، والبالغ عددهم (96) تدريسي وتدرسية للعام (2023-2024)، ولغرض تحقيق هدف البحث وتوفير أداة خاصة بهذا المجال قام الباحث بالاطلاع على البحوث والدراسات الأكاديمية الخاصة بهذا الشأن، وتوصل الباحث من خلال ذلك الى وجود خمس مهارات للمهنة والحياة وبما انه لا بد من توفر مؤشرات تمثل كل مهارة من هذه المهارات قام الباحث بصياغة (52) مؤشر موزعة على كل مهارة من هذه المهارات وكما يأتي:

- المهارة الاولى (المرونة والتكيف): تألفت هذه المهارة من (13) مؤشر.
- المهارة الثانية (المبادرة والتوجه الذاتي): تألفت هذه المهارة من (12) مؤشر.
- المهارة الثالثة (التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات): تألفت هذه المهارة من (8) مؤشرات.
- المهارة الرابعة (القيادة والمسؤولية): تألفت هذه المهارة من (11) مؤشر.
- المهارة الخامسة (الانتاجية والمسائلة): تألفت هذه المهارة من (8) مؤشرات.

وأخضعت الاداة إلى إجراءات التحليل الاحصائي، وتم حساب صدقه وثباته، وتمت معالجه البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS). أما أهم النتائج التي توصل إليها البحث فكانت الهدف الاول: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة وللتحقق من هذا الهدف تم تطبيق الاستبانة على (50) تدريسي وتدرسية، وتم استخراج اجاباتهم على كل مهارة من مهارات الاستبانة التي بلغت (5) مهارات. الهدف الثاني: تحديد المهارة الأكثر توافراً لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية المفتوحة وبعد ان تم تحليل مؤشرات الاستبانة ولكل مهارة على حدة تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مهارة للتعرف على المهارة الأكثر توافراً لدى عينة البحث وفي ضوء النتائج المتحققة توصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات،التوصيات،المقترحات

الكلمات المفتاحية: تقويم، الأداء التدريسي، كلية التربية المفتوحة، مهارات المهنة والحياة

Evaluation of the teaching performance of faculty members at the College of Open Education in light of the skills of profession and life skills

Lecturer Dr. Hossam Salam Jaber

College of Open Education /Wasit Center

Abstract

The present research aims to: Evaluate the teaching performance of faculty members at the Open Education College in light of professional and life skills. Identify the most prevalent skill among teaching faculty members at the Open Education College. The researcher adopted a descriptive methodology for the current study. The research population consisted of faculty members at the Open Education College, Wasit Center, totaling 96 members for the academic year 2023-2024. To achieve the research objectives and develop a specialized tool, the researcher reviewed relevant academic studies and identified five key professional and life skills. To measure these skills, 52 indicators were formulated and distributed as follows:



- Skill 1: Flexibility and Adaptability (13 indicators)
- Skill 2: Initiative and Self-Direction (12 indicators)
- Skill 3: Social and Cross-Cultural Interaction (8 indicators)
- Skill 4: Leadership and Responsibility (11 indicators)
- Skill 5: Productivity and Accountability (8 indicators)

The tool was subjected to statistical analysis to ensure its validity and reliability, with data processed using the SPSS software. **Objective 1:** Evaluate the teaching performance of faculty members at the Open Education College in light of professional and life skills. To achieve this objective, a questionnaire was administered to 50 faculty members. Responses were collected for each of the five skills. **Objective 2:** Identify the most prevalent skill among faculty members at the Open Education College. After analyzing the questionnaire indicators for each skill, the mean and standard deviation were calculated to identify the most prevalent skill among the sample. Based on the findings, the researcher reached several conclusions, recommendations, and proposals.

Keywords: Calendar, Teaching Performance, College of Open Education, Profession and Life Skills

الفصل الاول

أولاً: مشكلة البحث

في ظل الظروف الحالية، أصبحت الحاجة إلى تطوير التعليم العالي ملحة أكثر من أي وقت مضى، يتطلب هذا التطوير استثماراً كاملاً في القدرات البشرية بهدف تحسين الأداء والمهارات بما يتوافق مع متطلبات مؤسسات التعليم العالي. يُركز هذا النهج على تحقيق رضا المستفيدين من النظام التعليمي من خلال تنفيذ تقييم ذاتي مستمر وفعال لجميع الممارسات التعليمية والتربوية والمهنية. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب الأمر تطوير مقاييس أداء العاملين وتحسين جميع العمليات التربوية بهدف رفع الكفاءة التعليمية والارتقاء بمخرجات التعليم إلى مستويات أعلى وبجودة أفضل. (شاهين، 2004: 3).

يتطلب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعيين أداة تقييم تتميز بالدقة والموضوعية والمصادقية والشمولية، بحيث تغطي جميع جوانب أداء أعضاء هيئة التدريس. ومن خلال مراجعة الباحث لمجموعة من استمارات تقييم الأداء في كلية التربية المفتوحة، تبين أن هذه الاستمارات لا تعتمد على مهارات القرن الحادي والعشرين ولا تشمل جميع جوانب الأداء الأكاديمي، بالإضافة إلى إغفالها لبعض المؤشرات الهامة المتعلقة بعملية التقييم. (المقطري، 2014، 77).

نظراً لتطور الوضع التعليمي الحديث واستمرار نمو المعرفة، يواجه طلاب الجامعات في القرن الحادي والعشرين تحديات التكنولوجيا الرقمية وزيادة المعلومات. نشأ هؤلاء الطلاب في بيئة مليئة بالإنترنت والهواتف الذكية والوصول اللامحدود إلى المعلومات ووسائل التواصل الاجتماعي، مما يتطلب تجهيزهم بمهارات الحياة المهنية التي تعتبر من متطلبات القرن الحادي والعشرين. (الشيخ، 2020، 242) ولتحديد مشكلة البحث، قام الباحث بدراسة استطلاعية باستخدام استبيان موجه لعينة من الأساتذة في كلية التربية المفتوحة، واحتوى الاستبيان على سؤالين:

أ. ما هو الأداء التدريسي؟

ب. ما هي مهارات المهنة والحياة في القرن الحادي والعشرين؟

وقد أظهرت النتائج أن 80% من الأساتذة يعانون من ضعف المعرفة بالأداء التدريسي، بينما 90% منهم يفتقرون إلى معرفة مهارات المهنة والحياة المطلوبة في هذا القرن.



ثانياً: أهمية البحث

تتزايد الرغبة في تحسين مستوى التعليم مع تقدم المجتمعات وتطورها، حيث يبقى هذا الطموح الدافع المستمر لتعزيز التفكير والعمل. الهدف هو إعداد الكفاءات البشرية لمواجهة المتغيرات العالمية ومتابعة التحولات في المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، والتكنولوجية.

يُعد التعليم أولوية قصوى في سياسات وبرامج الدول، سواء المتقدمة أو النامية. في الواقع، جوهر التنافس العالمي المستقبلي يكمن في السباق التعليمي. لقد كان التعليم المحرك الأساسي لمجتمع المعرفة والعامل الأهم في تشكيله، مما دفع العديد من الدول لإعادة تقييم نظمها التعليمية وإجراء مراجعات دقيقة لمستوى المدخلات والمخرجات التعليمية. (النبي، 2013: 31)

أصبح من الضروري أن يركز التعليم العالي في الوقت الحالي على استغلال الموارد البشرية بأقصى كفاءة، وذلك عبر إحداث تحسينات نوعية في الأداء والمهارات لتتوافق مع عمليات مؤسسات التعليم العالي. يتمثل ذلك في تلبية احتياجات المستفيدين من النظام التعليمي من خلال تنفيذ تقييم ذاتي مستمر وشامل لكافة الممارسات التربوية والتعليمية والمهنية. الهدف هو تطوير مقاييس الأداء للعاملين وتحسين جميع العمليات التربوية لرفع مستوى الكفاءة التعليمية وتحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة. (شاهين، 2004: 3)

تُعد مهارات الحياة والمهارات المهنية من الركائز الأساسية لمهارات القرن الحادي والعشرين، حيث تمثل مجموعة من القدرات التي تمكن الأفراد من تحسين حياتهم وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. تتضمن هذه المهارات القدرة على التواصل الفعال، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعلم المستمر، بالإضافة إلى مهارات القيادة، وتحمل المسؤولية، وإدارة الذات، والعمل الجماعي. تُعتبر هذه المهارات ضرورية لنجاح الأفراد في حياتهم الشخصية والمهنية، كما تُسهم في قدرتهم على التكيف مع التحولات والتغيرات السريعة في المجتمعات والاقتصادات المعاصرة. لذلك، يُعتبر تطوير مهارات الحياة هدفاً رئيسياً للتعليم في القرن الحادي والعشرين، حيث يسعى إلى تجهيز الطلاب بالمهارات الأساسية التي تعزز من فرصهم في التفوق والنجاح في مختلف جوانب حياتهم. (مراد، 2020، 551)

تولي العديد من الدول والمؤسسات اهتماماً كبيراً في إعداد كوادرها عبر تطوير مهارات الحياة، حيث يُعتبر برنامج المهارات الحياتية تدخلاً شاملاً يهدف إلى تغيير السلوك وتعزيز المهارات التي يحتاجها الطلاب في حياتهم اليومية، مثل التواصل واتخاذ القرار والتفكير النقدي. يتميز هذا البرنامج بتفاعليته واعتماده على أساليب مثل لعب الأدوار والألعاب والنقاشات المتعددة، مما يعزز التفاعل والمشاركة. انطلاقاً من هذا الأساس، فإن إعداد برامج تدريبية في المهارات الحياتية ودراسة فاعليتها يسهم في تقليل الضغوط التي يواجهها الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة. تُعد المهارات الحياتية ذات أهمية كبيرة سواء للطلاب أو للأفراد بشكل عام، وقد حظيت باهتمام العديد من الدول والمؤسسات نظراً لتزايد الضغوط والتحديات التي تتطلب توافر هذه المهارات لديهم.

(قمر، 2017، 3)

إن المهارات الحياتية تساعد على تعزيز التعلم مدى الحياة واتخاذ قرارات مناسبة تجاه القضايا أو المواقف الحقيقية فهي تشجع الطلبة على الحوار وابداء الرأي وجعل الطلبة محور العملية التعليمية. (بوريني، 2010، 88)

ويرى الباحث أن تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة يمثل أداة جوهرية لضمان جودة التعليم وتحقيق التنمية المستدامة في المجال التعليمي. هذا التقييم يمكن من التعرف على نقاط القوة والضعف في العملية التدريسية والعمل على تحسينها لتعزيز جودة التعليم المقدم للطلبة. إضافة إلى ذلك، يسهم التقييم في تحقيق الأهداف الأكاديمية للمؤسسة التعليمية من خلال التأكد من توافق الأداء التدريسي مع المعايير الأكاديمية المعتمدة.

تُكمن أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

1. تُعد مهارات المهنة والحياة ضرورة لا غنى عنها لجميع أعضاء هيئة التدريس، إذ تمثل متطلبات أساسية تساعد الطالب في التكيف مع ذاته ومجتمعه.



2. على حد علم الباحث، هناك نقص في الدراسات الحديثة في العراق التي تتناول موضوع مهارات المهنة والحياة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة.
 3. يمكن أن يسهم هذا البحث في تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة.
 4. من خلال النتائج والتوصيات المقدمة، يمكن أن يساعد هذا البحث في التركيز على مهارات المهنة والحياة وتعزيز الأداء التدريسي.
 5. تزويد الميدان التربوي ببطاقة ملاحظة للأداء التدريسي مبنية على مهارات المهنة في كلية التربية المفتوحة.
 6. يؤكد البحث على أهمية التقييم في العملية التعليمية، بهدف الكشف عن نقاط الضعف ومعالجتها وتعزيز نقاط القوة في الأداء التعليمي.
 7. أهمية كلية التربية المفتوحة التي تعد حجر الأساس في إعداد المعلم الجامعي في وزارة التربية .
- ثالثاً: أهداف البحث**
- يهدف البحث الحالي الى:
- تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة.
 - تحديد المهارة الأكثر توافراً لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية المفتوحة .

رابعاً: حدود البحث:

1. كلية التربية المفتوحة مركز واسط.

2. الملاك التدريسي للعام الدراسي 2023-2024

3. مهارات الحياة والمهنة.

خامساً: مصطلحات البحث

1. تقويم الاداء

اصطلاحاً: عرفه كل من:-

- (منصور، 1975)

" الحصول على حقائق وبيانات محدده من شأنها ان تساعد على تحليل أداء الفرد وفهمه لعمله لمدة محدودة وتقدير مدى ثقافته الفنية والعملية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بالعمل الحاضر والمستقبل ". (منصور، 1975: 125)

- (الحداني، 2005)

" عملية قياس مستوى أداء التدريسيين ومقارنة ادائهم في ضوء محكات معدة على وفق أسس علمية سليمة ". (الحداني، 2005: 27)

التعريف الاجرائي:

هو الدرجة التي يحصل عليها تدريسيو كلية التربية المفتوحة (عينة البحث) من خلال استمارة الملاحظة أداة البحث.

2. الأداء التدريسي : عرفة

- (الجنابي ، 2011) أنه :-

" هو الأداء اليومي للمدرس بجميع تحركاته داخل الصف لتحقيق التفاعل مع طلبته لإكسابهم المعرفة والمهارات والتمكن منها للوصول إلى الأهداف المرجوة من التعليم " (الجنابي 2011: 10)

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (الجنابي، 2011)



الأداء التدريسي اجرائيا: هي عملية قياس كمي لتحديد درجه اداء طلبة المرحلة الرابعة (المطبقين) في كلية التربية للعلوم الإنسانية في الموقف الصفّي التعليمي من خلال بطاقة الملاحظة التي تضم مجالات الاداء التدريسي وهي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) للدرس والمعدة من قبل الباحثة.

3.مهارات المهنة
عرفها كلا من:

- (بوريني، 2010) **بانها:**
"وهي الانواع المختلفة من القدرات اللازمة لتطبيق المعرفة المهنية والقيم والاخلاق والمواقف المهنية بشكل ملائم وفعال في البيئة المهنية" (بوريني ، 2010 : 11)

4.المهارات الحياة Life Skills
عرفها

- (إبراهيم، 2010) **بانها:**
"المهارات الحياتية هي مجموعه من الأنشطة والقدرات والسلوكيات والوسائل والطرق والكفاءات التي يمتلكها الفرد والتي تساعد على التفاعل الايجابي والتكيف والتعب تفاعليه مع متطلبات وتحديات الحياة".

(إبراهيم، 2010: 20)

المهارات الحياتية اجرائيا: مجموعه من المهارات التي تساعد التدريسيين في كلية التربية المفتوحة على التفاعل والنجاح للعمل مع المواقف الحياتية المختلفة والتي تضم عدد من المهارات.

الفصل الثاني

تناول الباحث في هذا الفصل محورين الاول جوانب نظرية والثاني دراسات سابقة

المحور الاول جوانب نظرية

اولا: أهمية تقويم اداء التدريسيين

يعتبر تقويم الأداء هدفاً جوهرياً تسعى المؤسسات التعليمية لتحقيقه بفاعلية، إذ يقدم نتائج موضوعية ودقيقة حول مستوى أداء العاملين. وتقول إحدى العبارات الشهيرة إن ما تم قياسه قد تم تحقيقه، وإن ما تم إدارته قد أنجز بشكل أفضل، وما تم تكريمه قد أنجز بشكل أسرع.

تتجلى أهمية تقويم أداء التدريسيين في النقاط التالية:

1. يوفر تقويم أداء التدريسيين معلومات هامة حول مستوى أدائهم، ما يساهم في اتخاذ قرارات متعلقة بالترقية والنقل والتطوير.
 2. يساهم في تحديد نقاط الضعف في أداء التدريسيين، مما يتيح معالجتها وتطويرها.
 3. يقدم تقويم الأداء تغذية راجعة للتدريسيين، تساعد على فهم تقييم القائمين على العملية التقويمية لأدائهم. (مراد، 2020، 552)
 4. يساهم في اكتشاف إيجابيات البرامج التعليمية والاستفادة منها في سياقات أخرى.
 5. يعزز تقويم الأداء تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بشكل فعال.
- ومن هنا، يتضح أن تقويم أداء التدريسيين في الجامعات يهدف إلى تحسين وتطوير ليس فقط أداء التدريسيين أنفسهم، بل العملية التعليمية بأكملها. (تمام، 2009: 29-30)

- أهداف تقويم أداء التدريسيين

من العمليات المهمة في التعليم العالي هي تقويم أداء التدريسيين "من بين العمليات الحيوية في مجال التعليم العالي يأتي تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، والذي يمثل استجابة من المؤسسات التعليمية لضرورة تحسين جودة خدماتها في ظل الضغوط العالمية المتزايدة، إذ يهدف التقويم ليس فقط إلى القياس والمقارنة بمعايير محددة مسبقاً، بل يتجاوز ذلك ليشمل التطوير والتحسين، مما يساهم في تحسين عمليات التعليم



وتعزيز الفعالية التعليمية. يمكن تحقيق هذه الأهداف عبر تحديد معايير واضحة لأداء الأعضاء في هيئة التدريس، مما يمكن الجامعات من تحقيق أهدافها التعليمية بشكل أفضل لغرض الحصول على معلومات عن مستوى أداء عضو هيئة التدريس في المؤسسة الجامعية. (أحمد، 2001: 289)

- أساليب تقويم أداء التدريسي

من الضروري الاهتمام بتقييم أداء التدريسي الجامعي بأساليب متعددة ومتنوعة، حيث أظهرت الدراسات أهمية استخدام مجموعة متنوعة من أساليب التقويم للحصول على بيانات دقيقة وموضوعية. على سبيل المثال، أوضحت دراسة Haskell أنه لا يمكن الاعتماد فقط على تقييم الطلاب، بل ينبغي استخدام أساليب تقويم أخرى أيضاً. وأكدت دراسة الغامدي (2010) ضرورة تشمل جميع أطراف الجامعة، بما في ذلك رؤساء الأقسام وزملاء التدريسي والطلاب، في عمليات التقييم. وأشارت الهويد (2013) إلى أن استخدام مصادر متعددة في التقييم يساعد على الحصول على معلومات شاملة ومتوازنة لتقييم أداء التدريسي الجامعي. لذا، يتعين ذكر الأساليب والطرق المتنوعة المستخدمة في تقييم أداء التدريسي الجامعي والتركيز على خصائص كل منها. (الهويد، 2013: 29)

- خصائص تقويم الاداء:

إن عملية تقويم الأداء متعددة ومتنوعة بين المجالات المختلفة، حيث تختلف الأساليب والأهداف من مجال إلى آخر. لا يمكن تطبيق نموذج قياسي واحد في كافة المجالات، ومع ذلك، هناك خصائص عامة يجب توافرها في كل نموذج قياسي لتقييم الأداء هي كما يلي:-

الشمولية: يهدف إلى أن يكون تقويم أداء التدريسي الجامعي شاملاً لمجالات أداء التدريسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وأدائه التربوي وتحقيق أهداف الجامعة، مما يشمل كل الجوانب التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها لتطوير أدائها. (البسام، 1978: 140)

الوضوح: وجود معايير واضحة تمثل مستوى أداء التدريسي الجامعي المطلوب يساهم في تحقيق عملية تقويم الأداء بشكل صحيح، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وتطويره ورفع كفاءته وتحقيق الأهداف المرجوة. (خليفة، 2015: 24)

الموضوعية: تضمن عملية تقويم أداء التدريسي الجامعي دقة وموضوعية للنتائج، بعيداً عن التحيزات الشخصية، لضمان قياس الأداء بشكل دقيق وتحقيق نتائج موضوعية.

الثبات: يتعلق بثبات النتائج عند إعادة تحليلها أو تكرار تطبيق أدوات القياس، مما يساهم في التأكد من دقة التقويم وصدقه. (البسام، 1978: 140)

الاستمرارية: تطبيق نظام تقويم مستمر يصاحب الأداء التدريسي الجامعي لضمان رصد تطور الأداء وتحديد العقبات والصعوبات لمعالجتها، وعادةً ما يتم تقييم أداء التدريسي الجامعي بشكل سنوي. (عبد الخالق، 2010: 24)

ثانياً: مهارات المهنة والحياة (Life and Career Skills)

إن تقدم الذكاء الاصطناعي في القرن الحادي والعشرين قد شهد تطورات كبيرة في مختلف المجالات، مع تأثير واضح على مهارات القرن الحادي والعشرين كما تعرفها منظمة الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين. تأسست هذه المنظمة عام 2002 كجزء من شراكة مع وزارة التعليم الأمريكية وعدد من المنظمات في القطاعين العام والخاص، وهي قامت بتقسيم هذه المهارات إلى ثلاث مجموعات مختلفة: "مجموعة المهارات اللازمة للنجاح والعمل في القرن الحادي والعشرين مثل مهارات التعلم والابتكار، والثقافة المعلوماتية والإعلامية والتكنولوجية، ومهارات المهنة والحياة (ابو الاسرار، 2011، 58).

تعرض الوتيرة السريعة للتغير التكنولوجي والنمو الاقتصادي والتمازج الثقافي لضرورة التكيف السريع مع الطرق الجديدة للتواصل والتعلم والعمل والعيش في عصرنا. يشهد سوق العمل تغيرات مستمرة وظهور أشكال جديدة من الأعمال والابتكارات في عدة مجالات، مما يجعل التعلم مدى الحياة ضرورياً.



هذا يستدعي اكتساب مهارات أساسية مثل المرونة والقدرة على التكيف لمواكبة هذه التحولات بنجاح.. (تريلينج وشارليز ، 2020 : 22)

تكتسب مهارات الحياة والمهنة أهمية بالغة في حياة المعلم والمتعلم، إذ تساهم في تحقيق تكامل فعال بين البيئة التعليمية والعالم العملي. تمكن هذه المهارات المعلم من إدارة حياته بمرونة وكفاءة، وتعزز قدرته على الاعتماد على الذات والتكيف الإيجابي مع التغيرات ومواجهة الضغوط اليومية. تُعتبر هذه المهارات جزءاً جوهرياً من متطلبات القرن الحادي والعشرين، وتشمل مهارات التواصل الفعال، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتعلم المستمر، فضلاً عن مهارات القيادة، والمسؤولية، وإدارة الذات، والعمل الجماعي. هذه المهارات لا تُعد مجرد أدوات لتحقيق النجاح الشخصي والمهني، بل هي أساسية لتكيف الفرد مع التحولات السريعة في المجتمعات والاقتصادات الحديثة. هذا الأمر يستوجب أن يمتلك الأفراد مهارات تمكنهم من الحياة والعمل في مجتمع يعتمد على المعرفة، مما يضع على عاتق التربية مسؤولية كبيرة في إعداد أفراد ناجحين وقادرين على مواجهة تحديات العصر. (العبدلي، 2024، 84)

ان عدم وجود تصنيف واحد محدد بسبب اختلاف مجال كل باحث وهدف كل مؤسسه تقوم بدراسة المهارات الحياتية ومن بين هذه التصنيفات ، تصنيف منظمة الصحة العالمية World Health Organization ، أذ صنف المهارات الحياتية الى خمس مهارات اساسيه وهي كالآتي: "مهارات حل المشكلة واتخاذ القرار، مهاره الوعي الذاتي والتعاطف، مهاره التفكير الابداعي والتفكير الناقد، مهاره اداره المشاعر ومواجهه الضغوط، مهارات التواصل مع الاخرين". (WHO,1999: 1-3)

مهارات الحياة والعمل (Life and work skills):

تتنوع مهارات المهنة والحياة والتي هي جزء من مهارات القرن الواحد والعشرين كما ذكرها كلا من (خميس، 2018) و(ترلينج، 2013) والتي يجب اكتسابها لتحقيق النجاح في الحياة المهنية والشخصية ، وبذلك اعتمدت على المجموعة من المهارات الرئيسة ، ويرى (Kivunja, 2015) ، "ان مهارات المهنة والحياة هي تنمية مهارات المعلم والمتعلم ليصبح موجهاً ذاتياً، ومستقلاً وقادراً على التكيف مع التغير، وإدارة المشروعات، وتحمل المسؤولية، وقيادة الآخرين للوصول إلى النتائج". وتتكون هذه المجموعة من المهارات الرئيسة الآتية:

1.مهارات المرونة والقدرة على التكيف

تعتبر مهارات المرونة والقدرة على التكيف من الصفات المهمة، إذ تشمل القدرة على التعامل مع المستجدات والتغيرات السريعة في الحياة المهنية والشخصية. وتتضمن هذه المهارات الاستجابة الفعالة للطوارئ والمواقف الحرجة، وإدارة الضغوط، والتعامل بفعالية مع مختلف الشخصيات وأنماط التواصل والثقافات، بالإضافة إلى التكيف مع بيئات العمل المتنوعة والمتغيرة. (Kivunja, 2015: 30).

لكي يتمكن الأفراد من التكيف مع الأدوار والمسؤوليات المختلفة، وكذلك السياسات والجدول المتنوعة، يجب أن تكون لديهم القدرة على العمل بفعالية في بيئات غامضة مع تغير الأولويات. كما يتعين عليهم أن يكونوا مرنين للاستفادة من التغذية الراجعة بفاعلية، ويتعاملوا بشكل إيجابي مع الثناء والمعوقات والنقد. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكونوا قادرين على فهم وجهات النظر المختلفة والاعتقادات المتنوعة والتفاوض بشأنها وتقييمها بهدف الوصول إلى حلول عملية، خاصة في البيئات متعددة الثقافات. (العتيبي، 2020، 83)

من مهارات المرونة والتكيف أن يكون قادرين على أن:

- يتكيفوا على التغيير:
- يتصفوا بالمرونة: (تريلينج وشارليز ، 2013 : 77)

2مهارات المبادرة والتوجه الذاتي



تشير إلى القدرة على تحديد أهداف التعلم، والتخطيط لتحقيق هذه الأهداف، وإدارة الوقت والجهد بشكل مستقل، بالإضافة إلى تقييم جودة التعلم. تشمل مهارات المبادرة والتوجه الذاتي العديد من المهارات الفرعية مثل إدارة الأهداف والوقت، والعمل بشكل مستقل. (Kivunja, 2015: 30)

تشجع هذه المهارات على الاستقلالية في التعلم والابتكار في العمل، وتتطلب قدرًا مناسبًا من الحرية لكل متعلم لممارسة التوجيه الذاتي والمبادرة وقيادة تعلمه الفردي. ينبغي أن تكون إدارة الوقت والأهداف وخطط المشاريع وعبء العمل كلها تحت إدارة ذاتية وتوجيه ذاتي. (تريلينج وشارليز ، 2020 : 23) من مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي أن يكون الطلاب قادرين على:

- إدارة الأهداف والوقت

- العمل باستقلالية (تريلينج وشارليز ، 2013 : 79-80)

3. مهارات التفاعل الاجتماعي والثقافي

من المهارات الاجتماعية ومهارات فهم الثقافات المتعددة أن يكون قادرين على أن:

- يتفاعلوا مع الآخرين بفاعلية:
- يعملوا بفاعلية في فرق متنوعة: (تريلينج وشارليز ، 2013 : 82)

4. مهارات الإنتاجية والمساءلة

تُعد مهارات الإنتاجية والمساءلة من القدرات الأساسية التي تمكن الفرد من تحقيق الأهداف وإنجاز المهام ضمن الإطار الزمني المقررة، بالإضافة إلى مقارنة النتائج بالمعايير المحددة. تتضمن هذه المهارات القدرة على إنتاج معرفة ثقافية أو مادية تدعم الأهداف، والالتزام بالتعلم المستمر لتحقيق النجاح المهني مدى الحياة. (العنبي ، 2019 : 7).

من مهارات الإنتاجية والمساءلة أن يكون الطلاب قادرين على أن:

- يديروا المشاريع:
- يبرزوا النتائج: (تريلينج وشارليز ، 2013 : 84)

5. مهارات القيادة والمسؤولية

ان تحديد الاهداف وتحقيقها وتحديد اولويات العمل وتدبير الوقت بشكل جيد وتقييم النتائج وتدارك الثغرات والاطفاء وتصحيحها كلها مهارات تدعم العمل والتعلم بشكل جيد. (تريلينج وشارليز ، 2020 : 23)

يجب عليهم أن يكونوا قادرين على أن:

- يقودوا ويوجهوا الآخرين:
- يتحملوا المسؤولية تجاه الآخرين: (تريلينج وشارليز ، 2013 : 86).

يعتقد الباحث أن مهارة الحياة والمهنة تلعب دورًا حيويًا في حياة المعلم والطالب. فهي تمكنهم من اكتساب القدرة على التكيف والمرونة من خلال التعامل مع المتغيرات والمستجدات. كما تمنحهم القدرة على المبادرة والتوجيه الذاتي عبر وضع أهداف تعليمية والتخطيط لتحقيقها. إلى جانب ذلك، تُنمّي هذه المهارات الجانب الاجتماعي من خلال تعزيز التواصل مع الآخرين، وتطوير مهارات القيادة والمسؤولية عبر توجيه الآخرين، بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج والابتكار.

المحور الثاني : دراسات سابقة

دراسة (الحطبي 2018)

تهدف إلى "تقييم أداء تدريس معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة على ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين". تم إعداد أداتي البحث، وهما قائمة بمهارات القرن الحادي والعشرين واستبانة تتضمن



"مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمي العلوم" التي شملت 65 مفردة مقسمة إلى خمس استجابات: (مهمة بدرجة شديدة جداً، مهمة بدرجة شديدة، متوسطة الأهمية، منخفضة الأهمية، منخفضة الأهمية جداً). وتضمنت الاستبانة مهارات القرن الحادي والعشرين المختلفة. أظهرت النتائج ضرورة تحسين أداء تدريس معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة بما يتوافق مع مهارات القرن الحادي والعشرين

كما هدفت الدراسة إلى تحديد مهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة لمعلمات الرياضيات، وتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات الرياضيات في المرحلة الابتدائية وفقاً لهذه المهارات، مثل مهارات التعلم والإبداع، مهارات المعلومات والإعلام والتقنية، ومهارات الحياة والمهنة. كما قدمت تصوراً لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض من هذه المهارات لدى المعلمات. وخلصت الدراسة إلى أن المتوسط العام بلغ 22.0 من 2، وكانت المجالات مرتبة تنازلياً كالتالي: مهارات الحياة والمهنة، ثم مهارات التعلم والإبداع، ثم مهارات المعلومات والإعلام والتقنية. وأظهرت الدراسة ضعفاً في بعض المهارات لدى المعلمات، مما يدل على حاجتهن للتدريب لاكتسابها.

(العتيبي، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في التعليم من منظور المعلمات. وخلصت الدراسة إلى العديد من العوامل التي دفعت التعليم نحو تطبيق هذه المهارات. من بين هذه العوامل: التطورات العالمية والانفجار المعلوماتي والتقني، مما يفرض على السياسات التعليمية ضرورة التطور والتغيير، وكذلك الارتقاء بمهارات الطلاب وتفعيل دورهم في العملية التعليمية. بالإضافة إلى تحسين جودة مخرجات التعليم وتوافقها مع متطلبات سوق العمل، ومواكبة التنافس الاقتصادي بين الدول.

ومن بين التحديات التي تم التعرف عليها: ضعف الكوادر المؤهلة، غياب الجهات الداعمة لتدريب المعلمين، نقص التدريب اللازم لإتقان المهارات المطلوبة، وعدم اقتناع بعض المعلمين بأهمية هذه المهارات واستمرارهم في اتباع الأساليب التقليدية موازنة الدراسات السابقة التي تناولت في أهدافها البحث في مهارات القرن الحادي والعشرين وكانت ضمن أهدافها الفرعية البحث في مهارة الحياة والمهنة موضوع الدراسة الحالية وقد اتفقت في بعض نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته:

يتناول هذا الجزء من البحث وصفاً لمنهجية البحث ، والإجراءات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف البحث ، وشملت الخطوات وصفاً لمجتمع البحث والعينة المختارة ، والأداة التي استعملت وكيفية إعدادها ، وأسلوب تطبيقها في جمع البيانات ، والوسائل الإحصائية التي اعتمد عليها الباحث في عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها .

أولاً : منهجية البحث :

لما كان البحث الحالي يهدف الى الكشف عن (قويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة) ، فان اختيار المنهج المناسب لتحقيق ذلك هو المنهج الوصفي التحليلي اذ يعد هذا المنهج أسلوب علمي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، من حيث وصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، أو التعبير عنها تعبيراً كمياً من حيث إعطاء وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة، وتحليل هذه النتائج والوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساهم في تطوير وفهم الواقع (عبيدات وآخرون، 2000، 247). لذا فإن هذا المنهج ملائم لهذه الدراسة.

ثانياً : مجتمع البحث :

يعد تحديد مجتمع البحث من الخطوات المنهجية الأساسية في البحوث التربوية والنفسية ، وهي خطوة تتطلب دقة بالغة اذ يتوقف عليها اجراءات البحث وكفاءة نتائجه ، ويقصد بمجتمع البحث جميع مفردات



الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث وإن تحديد مجتمع البحث هو الاطار المرجعي للباحث في اختيار عينة البحث، وقد يكون هذا الإطار مجتمعاً كبيراً، أو صغيراً (ملحم، 2015: 269). وقد تألف مجتمع البحث الحالي من اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة ، وقد بلغ عددهم (96) تدريسي وتدرسية.

ثالثاً : عينة البحث :

تعرف عينة البحث بانها مجموعة من الافراد تمثل انموذجاً يشمل جانباً او جزءاً من وحدات المجتمع الاصيلي المعني بالبحث وتكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة ، وهذا الانموذج او الجزء يغني البحث عن دراسة كل وحدات المجتمع الاصيلي ومفرداتها (قنديلجي والسامرائي، 2009: 255) . وبعد أن حدد الباحث مجتمع البحث ، اختار الباحث عينة عشوائية من هذا المجتمع بلغ عددها (50) تدريسي وتدرسية .

رابعاً : أداة البحث :

لما كان البحث يرمي الى الكشف عن (تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة) ، ارتأى الباحث أن تكون الاستبانة الوسيلة المناسبة لتحقيق هدف البحث بسبب طبيعة البحث ومشكلته ، وانتشار عينة البحث في مدى واسع ، ولأنها تتيح فرصة أكثر للمستفتي في الإجابة عن المؤشرات الواردة فيها ، وفي ظروف يختارها هو لنفسه ، وهذا أسلوب متعارف عليه في الدراسات والبحوث ، إذ تستعمل الاستبانة وسيلة لجمع البيانات (فان دالين، 1985: 431) . ولغرض توفير أداة خاصة بهذا المجال قام الباحث بالاطلاع على البحوث والدراسات الأكاديمية الخاصة بهذا الشأن، وتوصل الباحث من خلال ذلك الى وجود خمس مهارات للمهنة والحياة وبما انه لا بد من توفر مؤشرات تمثل كل مهارة من هذه المهارات قام الباحث بصياغة (52) مؤشر موزعة على كل مهارة من هذه المهارات وكما يأتي :

المهارة الاولى (المرونة والتكيف): تألفت هذه المهارة من (13) مؤشر .

المهارة الثانية (المبادرة والتوجه الذاتي): تألفت هذه المهارة من (12) مؤشر .

المهارة الثالثة (التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات): تألفت هذه المهارة من (8) مؤشرات .

المهارة الرابعة (القيادة والمسؤولية): تألفت هذه المهارة من (11) مؤشر .

المهارة الخامسة (الانتاجية والمسائلة): تألفت هذه المهارة من (8) مؤشرات .

وضع تدرج لمؤشرات الاستبانة وطريقة تصحيحها:

قام الباحث بوضع تدرج خماسي لمؤشرات كل مهارة في الاستبانة وكما يأتي :

1. متوافر بدرجة كبيرة ويعطى هذا البديل (5) درجات .

2. متوافر ويعطى هذا البديل (4) درجات .

3. متوافر بدرجة متوسطة ويعطى هذا البديل (3) درجات .

4. متوافر بدرجة قليلة ويعطى هذا البديل (2) درجة .

5. غير متوافر ويعطى هذا البديل (1) درجة .

صدق الاستبانة :

يقصد به: ان تقيس الاداة ما وضعت لأجله أي ان تقيس الهدف الذي صممت من اجله. ويعد الصدق أمراً أساسياً لمعرفة قدرة أداة البحث على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً ويعد الصدق من الشروط المهمة والخطوات الأساسية لأعداد الاستبانة واستخدامها. واتخاذ القرارات الملائمة لغرض معين. (علام، 2000: 231). ولتحقيق صدق الاداة استخدم الباحث الصدق الظاهري وكما يأتي:

الصدق الظاهري :

إذ يقوم هذا النوع من الصدق على مدى مناسبة الاداة لما تقوم بقياسه ومدى مناسبتها للعينة التي تطبق عليها ويتضح مثل هذا النوع من الصدق في وضوح المؤشرات ومدى ملائمتها للمهارة الذي تنتمي اليه وللخاصية أو السمة المراد قياسها وكذلك مدى ملائمة بدائل الإجابة، وغالباً ما يقرر ذلك مجموعة من المختصين في المجال الذي يفترض أن تنتمي إليه هذه الاداة (ربيع ، 1994 : 962). وقد تحقق الباحث



من هذا النوع من الصدق من خلال عرض الاداة بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين بالعلوم التربوية والنفسية ، وطرائق التدريس بلغ عددهم (10) متخصصين ، لأبداء آراءهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم على مهارات ومؤشرات الاداة ، وبعد جمع اراء المتخصصين اتضح انهم اتفقوا على صلاحية الاداة من حيث مهاراتها ومؤشراتها بنسبة (100%) .

ثبات الاستبانة :

يعد الثبات من سمات الاداة الجيدة، ويقصد بالثبات بأنه الاتساق في النتائج أي أن نحصل على نفس النتائج عند إعادة تطبيق الاداة على نفس الأفراد وفي ظل نفس الظروف، وتعتمد صحة المقاييس على مدى ثبات نتائجها وصدقها، ويؤكد جلفورد ضرورة حساب ثبات الادوات لتحديد الدرجة الحقيقية أو التباين الحقيقي ، لأن معامل الثبات يوضح نسبة التباين الحقيقي في الدرجة المحسوبة على الاداة (الزوبعي وآخرون، 1981: 3) ، وقد اعتمد الباحث على طريقة إعادة الاختبار في استخراج الثبات لأداة الدراسة الحالية وكما يأتي:

طريقة الاختبار – إعادة الاختبار Test-Retest :

طريقة إعادة التطبيق تعني أن تطبق الاداة مرتين لنفس المفحوصين ويكون في المرتين فاصلاً زمنياً قد يكون طويلاً أو قصيراً حسب الظروف التي تواجه عملية القياس أو تتطلبها الحالة . أي استقرار الأداء عبر الزمن ، فإذا ظهر أن معامل الارتباط كان عالياً دل على أن أداء الأفراد في المرة الثانية غير مختلف عن أدائهم في المرة الأولى ، أما إذا كان الارتباط ضعيفاً فيعني أن أداء الأفراد في المرتين مختلفاً مما يشير إلى أن الاداة غير ثابتة ولا يمكن الاعتماد عليها (ابو جادو، 2000: 442). ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق الاداة على عينة الثبات التي تكونت من (10) تدريسيين وبفاصل زمني بلغ (14) يوماً من التطبيق الأول، إذ ان إعادة تطبيق الاداة لغرض التعرف على ثباتها يجب أن لا يتجاوز الأسبوعين من التطبيق الأول ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغت معاملات ثبات المهارات كما مبينة بالجدول (1):

جدول (1) معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمهارات

المهارات	معامل الثبات
المرونة والتكيف	0,85
المبادرة والتوجه الذاتي	0,82
التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات	0,86
القيادة والمسؤولية	0,88
الانتاجية والمسائلة	0,80
الاستبانة ككل	0,84

خامساً : تطبيق الاستبانة :

بعد ان اكمل الباحث اجراءات البحث واعداد اداة الدراسة واستخراج الصدق والثبات لها طبق الباحث اداة البحث بصيغتها النهائية في المدة الزمنية الواقعة من يوم السبت الموافق (2023/11/4) الى السبت الموافق (2021/5/4) على العينة الأساسية المشمولة بالدراسة البالغة (50) تدريسي وتدرسية لغرض استخراج النتائج النهائية ، وقد حرص الباحث على توضيح أهداف الدراسة وطريقة الإجابة عن مؤشرات الاداة ، والاجابة عن جميع أسئلة واستفسارات عينة البحث ، وعن الكيفية التي يستعملون فيها البدائل عن الإجابة من دون التأثير في دافعتهم في الإجابة ، وبما لا يلبي حاجة الباحث أو يطابق رأيه لكي لا يكون



للباحث رأي مؤثر في المجيب ، ثم عمد الباحث إلى تفريغ الإجابات في استمارات خاصة أعدت لهذا الغرض .

سادسا : الوسائل الإحصائية :

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) لاستخراج الوسائل الإحصائية الآتية :

1. معامل ارتباط بيرسون : لاستخراج ثبات المهارات والاستبانة ككل.
2. الوسط الحسابي والانحراف المعياري : لتقويم الاداء في كل مهارة في الاستبانة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها:

سيتم عرض للنتائج التي تم التوصل اليها في ضوء اهداف البحث المعتمدة من خلال اتباع سلسلة من الخطوات تتمثل بالاتي :

- 1- حساب الدرجات لكل مؤشر من مؤشرات الاستبانة وفقا للبدائل المعتمدة.
- 2- اعتماد الوسط الحسابي والانحراف المعياري وسائل احصائية لتحديد المؤشرات المتوافرة في كل مهارة من مهارات الاستبانة وكما يأتي:
- أ. تم إعطاء البديل الأول (متوافر بدرجة كبيرة) خمس درجات ، والبديل الثاني (متوافر) اربع درجات ، والبديل الثالث (متوافر بدرجة متوسطة) ثلاث درجات، والبديل الرابع (متوافر بدرجة قليلة) درجتين ، والبديل الخامس (غير متوافر) درجة واحدة .
- ب . احتساب متوسط المؤشر الذي هو (3) محكا للفصل بين درجة التوافر وعدم التوافر ، اذ يعد المؤشر الذي يحصل على وسط حسابي (3) فما فوق متوافر بالنسبة للعينة في حين يعد المؤشر الذي يحصل على وسط حسابي يقل عن (3) غير متوافر بالنسبة للعينة .
- 3- ترتيب مؤشرات الاستبانة ضمن كل مهارة ترتيبا تنازليا من أعلى وسط حسابي الى أقل وسط حسابي.
- 4- بعد أن يتم تحديد المؤشرات المتوافرة والمؤشرات غير المتوافرة في الاستبانة ، ستناقش 33% من تلك النتائج على وفق الاهداف المعتمد وكما يأتي:

الهدف الاول : تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المفتوحة في ضوء مهارات المهنة والحياة

للتحقق من هذا الهدف تم تطبيق الاستبانة على (50) تدريسي وتدرسية، وتم استخراج اجاباتهم على كل مهارة من مهارات الاستبانة التي بلغت (5) مهارات وكما يأتي:

المهارة الاولى : المرونة والتكيف

تتضمن هذه المهارة (13) مؤشر ، وعند اخذ تقويم اداء العينة على هذه المهارة والتعامل معها احصائيا تبين أن جميع مؤشرات هذه المهارة متوافرة لدى العينة والجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2)

نتائج مؤشرات مهارة المرونة والتكيف

ت	تسلسل المؤشر في المهارة	المؤشرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
1	2	تعديل الخطط الدراسية وفقاً لاحتياجات الطلبة المختلفة	3.90	0.621	الأولى
2	1	استخدام مجموعة متنوعة من استراتيجيات التدريس	3.80	0.902	الثانية
3	5	استقبال ملاحظات الطلبة والزملاء بصدق رحب	3.68	0.970	الثالثة
4	8	تعديل الأساليب التدريسية بناءً على التغذية الراجعة لتحسين الأداء	3.65	0.946	الرابعة



الخامسة	0.870	3.55	إجراء تقييمات مستمرة لتحديد مدى فهم الطلبة واستيعابهم للمادة	12	5
السادسة	0.957	3.47	التكيف مع مستويات الطلبة المختلفة	6	6
السابعة	0.911	3.43	إيجاد حلول مبتكرة وسريعة للمشكلات الطارئة	13	7
الثامنة	1.002	3.28	التكيف مع الأنظمة التعليمية الإلكترونية والمنصات التعليمية عبر الإنترنت	11	8
التاسعة	1.075	3.25	التكيف مع الوقت المتاح لتحقيق الأهداف التعليمية	7	9
العاشر	1.135	3.21	القدرة على التكيف مع الصعوبات التقنية أو اللوجستية	9	10
الحادية عشر	1.022	3.16	المرونة في تعديل مواعيد الاختبارات والمهام بناءً على الظروف غير المتوقعة	10	11
الثانية عشر	1.045	3.12	استجابة سريعة للتغيرات غير المتوقعة في بيئة التعلم	3	12
الثالثة عشر	1.114	3.05	تقديم المادة بأساليب مختلفة لتلبية احتياجات الطلبة المتنوعة	4	13
	0.967	3.43	المهارة ككل		

يوضح الجدول (2) أن الفقرة (تعديل الخطط الدراسية وفقاً لاحتياجات الطلبة المختلفة) أحتلت المرتبة الاولى إذ بلغت الوسط الحسابي (3.90) وبأنحراف معياري (0.621) إذ يرى التدريسيون أن تعديل الخطط الدراسية وفقاً لاحتياجات الطلبة يساعد في إيصال مادتهم العلمية للطلبة إذ تعطي المهنة حقها في تحقيق أقصى نفع وفائدة للطلبة وهذه الصفة تعبر أداء مهامهم بأفضل صورة للارتقاء بجودة العملية التعليمية في كلية التربية المفتوحة.

أما الفقرة (استخدام مجموعة متنوعة من استراتيجيات التدريس) أحتلت المرتبة الثانية بوسط حسابي (3.80) وأنحراف معياري (0.902) ويعود ذلك الى أدراك التدريسي أهمية استخدام مجموعة متنوعة من استراتيجيات التدريس ، إذ يعد من أهم عوامل النجاح في التدريس وتحقيق النجاح والتفوق مما يؤدي بالتالي في تحسين العملية التعليمية.

وكما أحتلت (استقبال ملاحظات الطلبة والزلاء بصدر رحب) المرتبة الثالثة بوسط حسابي (3.68) وأنحراف معياري (0.970) يمكن أ يعود سبب ذلك الى تمتع التدريسي بعلاقات اجتماعية طيبة مع عينة البحث بسبب اعمارهم المتقاربة كونهم معلمين مجازين دراسياً .

وقد أوضحت النتائج أن المؤشر (تعديل الأساليب التدريسية بناءً على التغذية الراجعة لتحسين الأداء) أحتل المرتبة الرابعة في هذا المهارة إذ بلغ التوسط الحسابي (3.65) وأنحراف معياري (0.946)، وهذا دليل أهتمام التدريسي في الاستجابة والاهتمام بالمتعلمين.

المهارة الثانية : المبادرة والتوجه الذاتي

تتضمن هذه المهارة (12) مؤشر ، وعند اخذ تقويم اداء العينة على هذه المهارة والتعامل معها احصائياً تبين أن جميع مؤشرات هذه المهارة متوافرة لدى العينة والجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3)

نتائج مؤشرات مهارة المبادرة والتوجه الذاتي

ت	تسلسل المؤشر في المهارة	المؤشرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
---	-------------------------	----------	---------------	-------------------	---------



الأولى	0.687	3.70	قدرة التدريسي على تشجيع الطلبة وتحفيزهم على التعلم الذاتي	2	1
الثانية	0.861	3.68	قدرة التدريسي على تحديد المشكلات المحتملة في الصف وحلها بفعالية	3	2
الثالثة	0.890	3.57	تطبيق المعرفة الجديدة والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية	1	3
الرابعة	0.937	3.53	تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تحسينها	6	4
الخامسة	1.113	3.51	تطبيق أساليب تدريس تفاعلية لتعزيز المشاركة	8	5
السادسة	1.031	3.50	القدرة على إدارة الوقت بكفاءة لتنفيذ المهام التدريسية	9	6
السابعة	1.050	3.38	البحث عن فرص تعليمية مستمرة لتطوير المعرفة والمهارات	4	7
الثامنة	1.041	3.30	إجراء تقييمات ذاتية منتظمة للأداء التدريسي	5	8
التاسعة	1.044	3.20	استقبال التغذية الراجعة من الآخرين بشكل إيجابي والعمل على تحسين الأداء بناءً على ذلك	12	9
العاشر	1.090	3.18	اتخاذ قرارات تعليمية مستقلة مبنية على تحليل المعلومات والبيانات	10	10
الحادية عشر	1.157	3.10	القدرة على التعامل مع التحديات والمواقف الصعبة بشكل مستقل	11	11
الثانية عشر	1.066	3.04	تطوير واستخدام استراتيجيات تعليمية مبتكرة لتحفيز الطلبة	7	12
	0.997	3.39	المهارة ككل		

وقد اوضحت النتائج ان المؤشر (قدرة التدريسي على تشجيع الطلبة وتحفيزهم على التعلم الذاتي) أحتل المرتبة الاولى في هذه المهارة إذ بلغت بوسط حسابي (3.70) وأنحراف معياري (0.687) وهذا دليل على اهتمام التدريسي الطلبة وتحفيزهم على التعلم الذاتي من خلال المعاملة الطيبة ورعاية مواهبهم واعطائهم المساحة الكافية للتعبير عن مشاعرهم

اما المؤشر (قدرة التدريسي على تحديد المشكلات المحتملة في الصف وحلها بفعالية) أحتل المرتبة الثانية في هذه المهارة إذ بلغت بوسط حسابي (3.68) وأنحراف معياري (0.861) وهذا دليل على قدرة التدريسي على تحديد المشكلات المحتملة في الصف وحلها بفعالية في دعم الطلبة وتشجيعهم ومنحهم ثقة عالية والمساعدة في حل مشكلاتهم .

والمؤشر (تطبيق المعرفة الجديدة والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية) جاء بالمرتبة الثالثة في مهارة المهنة والحياة اذ بلغ الوسط الحسابي (3.57) وأنحراف معياري (0.890) وهذا دليل على مسايرة التدريسيين والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية .

المهارة الثالثة : التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات

تتضمن هذه المهارة (8) مؤشرات ، وعند اخذ تقويم اداء العينة على هذه المهارة والتعامل معها احصائيا تبين أن جميع مؤشرات هذه المهارة متوافرة لدى العينة والجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4)

نتائج مؤشرات مهارة التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات

ت	تسلسل	المؤشرات	الوسط	الانحراف	الرتبة
---	-------	----------	-------	----------	--------



المؤشر في المهارة	الحسابي	المعياري	
1	3.63	0.851	الأولى
2	3.58	0.857	الثانية
3	3.56	0.844	الثالثة
4	3.43	0.856	الرابعة
5	3.40	0.845	الخامسة
6	3.36	0.987	السادسة
7	3.08	0.990	السابعة
8	3.04	1.021	الثامنة
	3.38	0.906	المهارة ككل

بينت النتائج ان المؤشر (تضمن مواد دراسية تعكس تنوع الثقافات المختلفة) جاء المرتبة الاولى في مهارة التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات إذ بلغت الوسط الحسابي (3.63) والانحراف المعياري (0.851) وهذا دليل على الاهتمام تنوع الثقافات المختلفة .

اما المؤشر (القدرة على الاستماع وفهم الفروق الثقافية في تفاعل الطلبة) احتل المرتبة الثانية في هذه المهارة إذ بلغت بوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.857) وهذا دليل على قدرة التدريسي مراعات الفروق الثقافية بين الطلبة وعدم التفريق بينهما على اي اساس كان.

والمؤشر (التعامل بحساسية مع الاختلافات الثقافية والعادات والتقاليد) جاء بالمرتبة الثالثة في مهارة المهنة والحياة اذ بلغ الوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.844) ان التعامل بحساسية مع الاختلافات الثقافية والعادات والتقاليد يبعد الطلبة للتدريسيين من الوقوع في المشكلات .

المهارة الرابعة : القيادة والمسؤولية

تتضمن هذه المهارة (8) مؤشرات ، وعند اخذ تقويم اداء العينة على هذه المهارة والتعامل معها احصائيا تبين أن جميع مؤشرات هذه المهارة متوافرة لدى العينة والجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5)

نتائج مؤشرات مهارة القيادة والمسؤولية

ت	تسلسل المؤشر في المهارة	المؤشرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	1	قدرة التدريسي على وضع رؤية واضحة وخطط استراتيجية لتحقيق أهداف التدريس	4.10	0.747	الأولى
2	3	استخدام القرارات لتحسين بيئة التعلم وتعزيز الأداء الأكاديمي للطلاب	3.88	0.871	الثانية
3	4	توزيع الوقت بفعالية بين الأنشطة المختلفة	3.85	0.966	الثالثة
4	2	قدرة التدريسي على اتخاذ قرارات مبنية على	3.82	0.986	الرابعة



البيان	البيانات والمعلومات المتاحة	البيان	البيانات والمعلومات المتاحة
5	غرس قيم المواطنة والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة	10	3.78
6	استخدام استراتيجيات حل المشكلات لتعزيز بيئة تعلم إيجابية	9	3.75
7	القدرة على التعامل مع النزاعات داخل الصف وإيجاد حلول فعالة	8	3.68
8	بناء علاقات إيجابية مع الطلبة وزملاء العمل	7	3.65
9	تقديم أنشطة تعليمية تشجع الابتكار والإبداع	6	3.55
10	تشجيع الطلبة على التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق مبتكرة	5	3.50
11	تشجيع الطلبة على المشاركة في الأنشطة المجتمعية والعمل التطوعي	11	3.44
	المهارة ككل		3.73

وقد اوضحت النتائج ان المؤشر (قدرة التدريسي على وضع رؤية واضحة وخطط استراتيجية لتحقيق أهداف التدريس) أحتل المرتبة الاولى في مهارة القيادة والمسؤولية إذ بلغت الوسط الحسابي لها (4.10) وأنحراف معياري (0.747) ويتضح من ذلك قدرة التدريسيين قدرة التدريسي على وضع خطط استراتيجية في اثناء عملية التدريس .

اما المؤشر (استخدام القرارات لتحسين بيئة التعلم وتعزيز الأداء الأكاديمي للطلبة) أحتل المرتبة الثانية في هذه المهارة إذ بلغ وسطها الحسابي (3.88) وأنحراف معياري (0.871) وهذا دليل على قدرة التدريسي على اخذ القرارات لتحسين بيئة التعلم والمساعدة في حل مشكلاتهم .

والمؤشر (توزيع الوقت بفعالية بين الأنشطة المختلفة) جاء بالمرتبة الثالثة في مهارة القيادة والمسؤولية إذ بلغ الوسط الحسابي (3.85) وأنحراف معياري (0.966) وهذا دليل على اهتمام التدريسيين في توزيع الوقت بفعالية بين الأنشطة المختلفة وبعرض مادته بشكل واضح مما يسهل على الطلبة أستيعاب المادة الدراسية.

المهارة الخامسة : الانتاجية والمسائلة

تتضمن هذه المهارة (8) مؤشرات ، وعند اخذ تقويم اداء العينة على هذه المهارة والتعامل معها احصائيا تبين أن جميع مؤشرات هذه المهارة متوافرة لدى العينة والجدول (6) يوضح ذلك

جدول (6)

نتائج مؤشرات مهارة الانتاجية والمسائلة

البيان	البيانات والمعلومات المتاحة	البيان	البيانات والمعلومات المتاحة
الترتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المؤشرات
1	0.849	3.44	مدى تحقيق الأهداف السلوكية المحددة في نهاية الدرس
2	0.855	3.40	تقييم جودة المواد التعليمية المقدمة من حيث الدقة والشمولية والابتكار
3	0.933	3.34	مدى استخدام الأدوات التكنولوجية في التعليم لتعزيز العملية التعليمية
4	0.960	3.30	تقييم الزملاء لمستوى التعاون والمشاركة مع فريق العمل



5	6	مدى التزام التدريسي بأوقات الدوام وجدول الحصص	3.18	0.915	الخامسة
6	8	فعالية التدريسي في التعامل مع المشاكل الأكاديمية والسلوكية للطلبة	3.12	1.021	السادسة
7	3	قياس تقدم الطلبة الأكاديمي من خلال الاختبارات الشهرية والفصلية	3.06	1.034	السابعة
8	5	عدد الدورات التدريبية وورش العمل التي شارك فيها التدريسي لتطوير مهاراته التعليمية	3.02	1.042	الثامنة
		المهارة ككل	3.23	0.951	

أوضحت نتائج مهارة الانتاجية والمسائلة ان المؤشر (مدى تحقيق الأهداف السلوكية المحددة في نهاية الدرس) حصلت على المرتبة الاولى في إذ بلغ الوسط الحسابي (3.44) والانحراف المعياري (0.849) ويرى الباحث ان عد هذا المؤشر متحقق بالمرتبة الاولى هو تحقق الاهداف السلوكية في الدرس بشكل متكامل.

اما المؤشر (تقييم جودة المواد التعليمية المقدمة من حيث الدقة والشمولية والابتكار) أحتل المرتبة الثانية في هذه المهارة إذ بلغ الوسط الحسابي (3.40) وانحراف معياري (0.861) وهذا دليل على ان المواد التعليمية المقدمة ذات جودة عالية من حيث الدقة والشمولية والابتكار.

والمؤشر (مدى استخدام الأدوات التكنولوجية في التعليم لتعزيز العملية التعليمية) جاء بالمرتبة الثالثة في مهارة المهارة اذ بلغ الوسط الحسابي (3.34) وانحراف معياري (0.933) ويرى الباحث ان ما يتسم به العصر القائم من ازدهار فكري، وتطور علمي وتكنولوجي في مجالات الحياة المختلفة، بما في ذلك التعليم ومؤسساته، وما تمر به حركة التربية والتعليم من تيارات التجديد والتحديث لتساير النمو المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي، والأدوات التكنولوجية في التعليم كلها تقتضي من المعنيين بشؤون التربية والتعليم أن ينظروا إلى موضوع يتصل في استخدام الأدوات التكنولوجية في التعليم لتعزيز العملية التعليمية.

الهدف الثاني: تحديد المهارة الأكثر توافرا لدى أعضاء الهيئة التدريسي في كلية التربية المفتوحة
بعد ان تم تحليل مؤشرات الاستبانة ولكل مهارة على حدة تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مهارة للتعرف على المهارة الأكثر توافرا لدى عينة البحث وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (7).

جدول (7)
نتائج مهارات الاستبانة

ت	تسلسل المهارة في الاستبانة	المهارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	4	القيادة والمسؤولية	3.73	0.936	الأولى
2	1	المرونة والتكيف	3.43	0.967	الثانية
3	2	المبادرة والتوجه الذاتي	3.39	0.997	الثالثة
4	3	التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات	3.38	0.906	الرابعة
5	5	الانتاجية والمسائلة	3.23	0.951	الخامسة

يتبين من الجدول اعلاه الاتي :

1. ان المهارة الرابعة في الاستبانة جاءت بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي (3,73) وانحراف معياري (0,936).



2. ان المهارة الاولى في الاستبانة جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,43) وانحراف معياري (0,967)
3. ان المهارة الثانية في الاستبانة جاء بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,39) وانحراف معياري (0,997).
4. ان المهارة الثالثة في الاستبانة جاء بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,38) وانحراف معياري (0,906).
5. ان المهارة الخامسة في الاستبانة جاء بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3,23) وانحراف معياري (0,951).

الاستنتاجات:

1. اهتمام التدريسيين في كلية التربية المفتوحة في مهارات المهنة والحياة والتي ساهمت في تعلم كيفية تحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين والتطوير، وتوفير الوقت والجهد لتعلم مهارات جديدة.
2. ان مهارات المهنة والحياة في التدريس تكشف عن التعلم الذاتي وتعلم الأشياء الجديدة وتطوير مهارات طلبة.

التوصيات:

وصي الباحث ما يلي:

- 1- الاستفادة من مهارات المهنة والحياة وتوفيره دورات تدريبية عليها للاستفادة منها في رفع مستوى ادائهم التدريسي.
- 2- توجيه المسؤولين في كليات التربية المفتوحة نحو الاهتمام بمهارات القرن الحادي والعشرين.
- 3- إقامة دورات تدريبية بأشراف وزارة التربية للتدريب على مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

المقترحات:

يقترح الباحث اجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

1. اجراء دراسة مماثلة حول مهارات المهنة والحياة في مواد دراسية مختلفة.
2. اجراء دراسة للتعرف على فاعلية مهارات المهنة والحياة في كليات اخرى .
3. اجراء دراسات اخرى لمعرفة مهارات المهنة والحياة في متغيرات أخرى.

المصادر:

- ابراهيم، محمد عبد الرزاق، 2010، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، ط2، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
- ابو الاسرار، فاطمة عبد الرحمن، 2011، تقويم اداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء على وفق معايير الجودة، مجلة التربية العلمية، 14(14) 58
- أبو جادو ، صالح محمد علي (2000): علم النفس التربوي ، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
- احمد، ماهر ، 2001، ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر، القاهرة.
- البسام، عبد العزيز ، 1978، الأهداف التربوية بين التصوير والتطبيق، محاضرة (غير منشورة)، الجامعة الأردنية.
- بوريني ، محمود عثمان، 2010، المهارات المهنية لدى مقتدري ضريبة الدخل والمبيعات في الاردن وطرق تطويرها ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك ، اربد - الاردن . (رسالة ماجستير غير منشورة)



- ترلينج ، بروتتي ، وتشيرلي فادل ، 2013، مهارات القرن الحادي والعشرين التعلم للحيات في زماننا، ترجمة بدر عبدالله صالح ، مكتبة فهد الوطنية الرياض.
- تمام، شادية عبد الحليم، 2009، تقويم الاداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.
- الجنابي، عمار هادي محمد (2011) : "فاعلية تدريب الطلبة المطبقين على استراتيجيات ماوراء المعرفة في ادائهم التدريسي، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية /ابن الهيثم، جامعة بغداد
- الحرداني، محمد رحيم كريم . تقويم أداء معلمات اللغة العربية في ضوء الكفايات التعليمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، 2005.
- الحطبي، دينا عبد الحميد ، 2018، تقويم اداء تدريس معلم العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية المجلد 1 العدد 4 ص 261.
- خميس ، سامان فؤاد عباس ، 2018، مهارات القرن ل 21: أطار عمل للتعليم من اجل المستقبل، مجلة الطفولة والتنمية، مج 9 ع 31.
- ربيع، محمد شحاتة (1994) : قياس الشخصية، دار المعرفة ، القاهرة.
- الزوبعي ، عبد الجليل واخرون . (1981). الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، كلية التربية .
- شاهين، محمد عبد الفتاح، 2004، التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله.
- الشيخ ، بسيوني اسماعيل ، الفهيد، خالد عبد الرحمن ، 2020، تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي ، مجلة كلية التربية بنها 4، (212) 242.
- عبد الخالق، وقار يوسف، 2010، تقويم أداء المشرفين التربويين الإداريين في المدارس الابتدائية من وجهة نظر المديرين، رسالة ماجستير (غير منشورة) في كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- العبدلي، حمود علي عبده ، 2024، تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الحديدة، مجلة التعلم التربوية والدراسات الانسانية.
- عبيدات، ذوقان. عدس، عبد الرحمن. عبد الحق، كايد (2000). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- العتيبي ، ريم حمود، 2020، واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في التعليم من وجهة نظر المعلمات ، الجمعية المصرية للقراء والمعرفة.
- العتيبي، عمار بن مرزوق، 2011، التقويم المستمر، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- علام، صلاح الدين محمود (2000) : القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، دار الفكر العربي.
- فان دالين، ديوبولد (1985): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل، ط3، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- قمر مجلوب ، محمد، محجوب ، وحامد ، وداود ، محمد ، 2017، الأداء الاكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعتي دنقلا والقضارف، المجلة العربية لضمان جودة التعليم 10 (29) 3.
- قنديلجي ، عامر ابراهيم والسامرائي ، ايمان فاضل (2009): البحث العلمي الكمي والنوعي ، دار اليازوري للنشر والتوزيع .



- مراد، عودة سليمان ،ومحاسنة عمر موسى ،2020، تقويم جودة الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية 28، (2) 551.
- المقطري، فيصل صيفان، 2014، تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في ضوء معايير جودة التدريس، مجلة ابحاث 2 (2) 57.
- ملحم، سامي محمد (2015): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط 7، دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، عمان الاردن.
- منصور، منصور احمد، 1975، القوة العاملة- تخطيط وظائفها وتقويم أدائها، وكالة المطبوعات، الكويت.
- النبوي، أمين محمد، 2013، الاعتماد الاكاديمي وادارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، دار المصرية اللبنانية، مصر، القاهرة.
- الهويد، ندى علي سالم، 2013، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، دراسة ماجستير (غير منشورة) في جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- World Health Organization) WHO((1999): Partners In Life Skills Education, Conclusions From A United Nations InterAgency Meeting Department Of Mental Health ,Geneva
- Kivunja, C.(2015). Teaching Students to Learn and to Work Well With 21st Century Skills: Unpacking the Career and life Skills Domain of the New Learning Paradigm.