

متطلبات تحسين الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء مفاهيم وأبعاد الأمن الوظيفي

إعداد

بشائر عايض حمود المطيري

باحثة ماجستير _ قسم أصول التربية _ كلية التربية جامعة المنصورة

إشراف

أ.د. / علا عاصم إسماعيل

استاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة المنصورة

أ.د. / صلاح الدين إبراهيم معوض

استاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة المنصورة

متطلبات تحسين الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء مفاهيم وأبعاد الأمن الوظيفي

إعداد

بشائر عايض حمود المطيري

باحثة ماجستير _ قسم أصول التربية _ كلية التربية جامعة المنصورة

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة الى وضع التصور المقترح الذي يمكن من خلاله تحسين مستوى الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء مفاهيم وأبعاد الامن الوظيفي بمحافظة الأحمدى بدولة الكويت ، وأعدمت الدراسة على المنهج الوصفي من أجل استخدامه في وصف الظاهرة المبحوثة، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، وتوضيح مشكلة البحث، ومراجعة الأدبيات وفي تحليل المعلومات وتفسيرها، وسرد النتائج والتوصيات إعتقاد نظام لتحفيز المعلمون بإنتظام سواء ماديا أو معنويا ، وتوصلت وأوصت بوجود علاقة تناسبية بين الأجور وأنواع الوظائف والظروف الاقتصادية المحيطة ، مع مراعاة تكلفة المعيشة ، وتوضيح شروط العقد التي تحمي حقوق المعلمون ، وتقديم المساعدة للمعلمون عندما يواجهون مشاكل إجتماعية والانضمام إلى التأمينات الاجتماعية ، ووضع سياسات واضحة لنوع العمل الذي يشارك فيه المعلمون .

Abstract

The study aimed to develop the proposed perception through which the level of performance competencies of secondary school teachers can be improved in the light of the concepts and dimensions of job security in Ahmadi Governorate in the State of Kuwait, and the study relied on the descriptive approach in order to use it in describing the phenomenon studied, in terms of its nature and degree of existence, and clarify the research problem, and review the literature and in the analysis and interpretation of information, and list the results and recommendations Adopting a system to motivate teachers regularly, whether materially or morally, and reached and recommended a proportional relationship between wages and types of Jobs and surrounding economic conditions, taking into account the cost of living, clarifying contract terms that protect teachers' rights, providing assistance to teachers when they face social problems and joining social insurance, and establishing clear policies for the .type of work in which teachers participate

مقدمة

إن للمعلم حقوق وواجبات، فمن واجباته أن يؤدي العمل الذي يكلف به، ويبدل في ذلك قصاري جهده، ومن حقوقه أن يعامل معاملة حسنة تليق به، وأن يتقاضى الأجر الذي يستحقه، ومن حقوقه أيضا أن يشعر بالأمان على وظيفته (محمد الرئيس العامري ، ٢٠١٩ ، ص ١٤)

وفي هذا الإطار يلاحظ أن جودة أي منظومة تعليمية ترجع إلى حد كبير إلى فعالية معلميهها، فالمعلم بصفة عامة ومعلم التعليم الثانوي بصفة خاصة يعد أحد العناصر الرئيسية في العملية التعليمية وعليه يتوقف نجاح العملية التعليمية أو إحفاقها في تحقيق أهدافها فأحيانا يكون المنهج التعليمي على درجة عالية من الجودة، وتتوافر له كل عوامل النجاح ولكنه يفتقد عنصراً واحداً وهو المعلم المعد إعداداً جيداً والذي يمتلك الكفايات التي تمكنه من تدريس هذا المنهج، ولذا لا ينجح هذا المنهج في تحقيق أهدافه بصورة تتناسب وطبيعة عمله، وعلى العكس قد لا يكون المنهج التعليمي على درجة عالية من الكفاءة ولكن إذا وجد المعلم الذي يمتلك الكفايات والمهارات التدريسية ولديه اتجاهات موجبة نحو مهنته فقد يؤدي هذا إلى تحقيق أهداف هذا المنهج بصورة تفوق المتوقع منه (راشد الروقي ، ٢٠١٨ ، ص ١٠٧).

و اتجهت أنظار القائمين على ميدان التربية إلى معلمي التعليم الثانوي من حيث مسألة أداء المعلم والعمليات التي يمارسها أثناء تدريسه، وضرورة امتلاكه لمجموعة من المهارات والفنيات التي تؤهله للعمل مع هذه الفئة، أو النواتج التي تترتب على ممارسته المهنية من أجل الوقوف على المستوى الحقيقي لمهارته وكفاءته المهنية وتحسينها وتطويرها، لمواجهة التغيرات المستمرة والتجديدات في العمليات والمدخلات لهذه المهنة الأمر الذي يتطلب التقويم المستمر لأفرادها والكفايات الأساسية والتخصصية اللازمة لممارسة أدواره المهنية التي يقتضيها ميدان التعليم الثانوي (حسين طه عطا سالم ، ٢٠٢٠ ، ص ١ - ٢١)

إن معلمي التعليم الثانوي يتعاملون مع طلبة تتفاوت قدراتهم وتتباين احتياجاتهم وتتمايز خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، وفي أغلب الأحيان يتم تدريب المعلم على مهارات معينة لتمكينه من التعامل مع مشكلة واحدة محددة بينما يتطلب الأمر التعامل مع الكثير من المشكلات الناجمة عن اليوم الدراسي(رجاء سامي رشدي سامي ٢٠٢١ ، ص ٨٧)

وتعد الكفاءات الأدائية في مجال الإدارة التربوية من أهم الجوانب الرئيسية لتقويم الأداء المهني للمعلمين ومدى توافرها لديهم وإلمامهم بها يوضح مؤشرات إمكانية تقويم غير مباشر لبرامج إعدادهم وتأهيلهم.

وقد عجزت البرامج والنظم التعليمية التقليدية عن تحقيق جميع الأهداف والطموحات المنشودة في شتى المجالات، حيث أنها تعد المعلم الذي يمتلك قدراً كبيراً من المعلومات والحقائق ولا يعرف إلا الشيء

القليل عما يستطيع القيام به عند أدائه لأدواره المهنية خلال عملية التعليم والتعلم.

لذا بدأت عدة محاولات لتحسين نوع التربية ، فكان الاهتمام بتحسين المناهج، وبطرق التدريس وبالاختبارات، وبالكتاب المدرسي، وبالبناء المدرسي وغيرها من المحاولات الجادة لتحسين نوعية التربية على أسس تربوية ونفسية جديدة تجمعها حركة شاملة تسمى حركة التربية القائمة على الكفاءة ، وهي أكثر شمولاً لأنها تعتمد على معايير لتقدير الأداء والسلوك التعليمي وتقويمه ، ومعايير لتقدير نتائج التعلم وتقويمه، وهي بذلك أكثر شمولاً لاعتمادها أيضاً على الأداء بدلا من المعرفة، وأن الأهداف فيها في شكل نتائج تعليمية شاملة للنواحي الإدراكية والانفعالية والأدائية وقابلة للقياس والملاحظة وقابلة للتحقيق. وأن الأهداف السلوكية هي حجر الزاوية للتربية القائمة على الكفايات لارتباطها بتحقيق الأهداف أكثر من ارتباطها بمصادر التعلم اللازم لتحقيق الأهداف (خالد العدواني ، عبد الرازق الاشول ، ٢٠٢٠ ، ص ٦٠)

إن المنهج الجيد من حيث أهدافه ومحتواه ومستواه وتنظيمه لا يعني شي بدون توفر المعلم الجيد والتمكن في مهنته والمقصود بالتمكن مدى وعيه بالكفايات المطلوبة في هذا المجال معرفة وسلوكا، فالمعلم هو قائد الموقف التعليمي ومديره، فهو الذي يخطط للدرس وهو الذي يجرى التفاعلات اللفظية، وغير اللفظية وهو الذي يصحح المفاهيم وينمي الاتجاهات والقيم، ولقد أدى ذلك إلى ظهور اتجاه جديد في مجال إعداد المعلم، استهدف من ذلك تطوير أدائه في التدريس وهذا الاتجاه يعتمد على فكرة كفاءات المعلم (عزت جودت عطوى ، ٢٠١٩ ، ص ٨٧)

وتمشياً مع متطلبات العصر والتقدم فقد أضاف التطور العلمي الكثير من الأساليب التي يمكن الاستفادة بها في برامج إعداد معلم التعليم الثانوي قبل الخدمة ومنها تدريس الفريق - التدريس التعاوني - التدريس المصغر - الكفاءات الأدائية (حمزة العوامرة ٣٣ ، ٢٠٢٠ ، ص ص ٦٨١ - ٧٠٨)

وتعتبر الكفاءات التعليمية الأدائية أحد الأساليب التي أسهمت بنصيب وافر في عملية إعداد المعلم وتدريبه على المهارات والقدرات التي يحتاجها المعلم أثناء الموقف التعليمي، كما تساعد في إنجاز ما يريد أن يكسبه لطلابه ، فالمعلم الذي يمتلك الكفاءة الأدائية هو الذي يستطيع تحقيق الأهداف التربوية المنشودة من خلال إعداد وتخطيط وتنفيذ المواقف التعليمية (أماني خالد الفناطسة ، ٢٠١٩ ، ص ص ٣٤ ٣٥)

واتجاه الكفاءات والأداءات أصبح يحظى باهتمام كبير من المؤسسات التربوية في العالم كله ، مما يدل على أن هذا الاتجاه هو من أفضل الحلول لإعداد المعلمين بشكل واقعي (حمد بن مرضي الكلثم ، ٢٠١٩ ، ص ص ٢٤ - ٥٩)

وتقوم فكرة تنمية المعلم من خلال تحسين مستوى الكفاءة التعليمية الأدائية له على افتراض أساسي

في أن اكتساب تلك الكفاءة يمر بمراحل تتابعية هي مرحلة البعد المعرفي - مرحلة البعد العلمي - مرحلة التغذية الراجعة وهذه الخطوات السابقة تتبعية بمعنى أنه لا يجوز أن نقدم خطوة عن الأخرى (طارق محمد عبدالرحيم مهنا ، ٢٠١٨ ، ص ٢٧)

ويركز الاتجاه القائم على الكفاءات على بلوغ المعلم مستوى تم تحديده من السلوك الأدائي الذي يجب أن يصل إليه المعلم كشرط أساسي لممارسة المهنة خلال جميع أدواره المهنية ، وهذا ما أكدته وأوصت به في الآونة الأخيرة المؤتمرات والندوات العلمية العالمية والمحلية لبحث الموضوعات والمشكلات المتعلقة بالمعلم من حيث تطوير كفاياته الأذانية والتدريسية ، ولعل من أهم تلك المؤتمرات المؤتمر الدولي للتعليم العام الذي يعقد كل عامين بجنيف ومؤتمرات الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس والتي من أهم أهدافها الرئيسية تقديم نماذج لتطوير كفاءات المعلمين الأدائية (التدريسية) . وتقويم أداء المعلم في ضوء مفهوم الأداء (خالد مؤنس ، ٢٠١٩ ، ص ص ٩٣٣ - ٩٦٢)

وفي ظل المنافسة والتقدم التكنولوجي والمعرفي في العصر الحديث تسعى منظمات الأعمال على المستوي العالمي والمحلي لتحقيق البقاء والنجاح والتميز ويمثل العنصر البشري محركاً رئيساً وعاملاً مؤثراً في ذلك، الأمر الذي دفع بهذه المنظمات لانتهاج سياسات تنظيمية تهدف إلى حماية ورعاية مواردها البشرية، وتحقيق الرعاية الكاملة لهم، لا سيما فيما يرتبط بحاجة مهمة للنفس البشرية، وهي الحاجة إلى الأمن وتوافره والذي يعد من أهم ما يحقق استقرار الموظف، وشعوره بالطمأنينة في وظيفته وهذا ما يعرف بالأمن الوظيفي .

والأمن الوظيفي هو الذي يشعر الموظف بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي ويوفر له التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه وإن من أكثر ما يخشاه العامل هو فصله من الخدمة وحرمانه من مصدر رزقه الذي يعيش عليه.

وإن المنظمات سواء كانت تعليمية أو غير تعليمية ومع حرصها على توفير الاستقرار النفسي للموظف، فإنها تحرص أيضاً وبشدة على أن يكون مؤدياً لعمله، وقائماً بواجبه، غير مقصر، ولا متهاون (طارق فرجع عركوك ، ٢٠٠٧ ، ص ٦٧)

وقد شهد العالم خلال العقدين الماضيين اهتماماً متزايداً من الأكاديميين والممارسين بدراسة نتائج انخفاض الأمن الوظيفي ووصفها بأنها واحدة من الضغوطات الأكثر أهمية في الحياة العملية المعاصرة . وشعور الفرد بعدم تحقيق الأمن الوظيفي سيؤدي إلى انشغاله فكرياً ونفسياً في السعي لإشباع هذه الحاجة مما يؤثر على أدائه، أما إذا تحققت هذه الحاجة فإن الفرد يشعر بالاستقرار والرضا (الجوهرة بنت عبد الرحمن إبراهيم المنبع ، ٢٠١٣ ، ص ١١٦)

وفي ظل الأمن الوظيفي يؤدي كل فرد واجبه على أحسن وجه، وتؤدي كل جماعة واجبها بأحسن صورة، وفي الجو الأمن تنطلق الكلمة المعبرة والفكر المبدع، والعمل المتقن ويؤدون واجباتهم في هدوء واستقرار (هشام حسين هشام ، ٢٠٢١، ص ص ١٩ - ٦٦)

وكذلك هو الحال في الأمن الوظيفي للمعلم الذي يعتبر أحد المقومات الأساسية للعملية التربوية، إذ تؤثر درجة الأمن الوظيفي في سلوك المعلم إيجابا وسلبا، ومهنة التعليم من أكثر المهن التي ترتبط بمستوي عالي من ضغوط الموقع ، وهذا يؤثر بدن في درجة الأمن الوظيفي للمعلم (محمد رسمى ومها المطيري ، ٢٠١٩ ، ص ص ١٩٦ - ٢٠١٤)

مشكلة الدراسة

إن حركة التعليم المبني على الكفاءات التدريسية قد اكتسبت قوة دافعة خلال السنوات العشر الماضية في دول العالم المتقدم إلى أن أصبح لها قوة فعالة في تسيير ودفع عجلة التعليم ككل حتى تمكنت من توجيه عملية تدريب المعلمين في الأونة الأخيرة. (Han, J & Kim, D, 2020, 12. 1-14)

إن امتلاك المعلم للكفاءات التدريسية من المقومات الضرورية للمعلم الكفاء الذي يحرص على تهيئة الأسباب اللازمة لتوفير البيئة الصالحة للطالب داخل الفصل وخارجه دون ضياع للوقت والجهد (R.Srinivasan , N.Pugalthi, 2020, pp44- 48)

على أن تقويم الكفاءات التدريسية للمعلمين باستمرار وفق دراسة عملية يعتبر أحد العناصر الهامة التي تحدد أهم الأسباب التي تؤدي إلى قصور في كفاءة المعلمين مما يساعد على إعادة تدريب المعلمين بغرض تطوير الكفاءات التدريسية ذات الجانب الضعيف.

ويتفق معظم المهتمين بالمجال التربوي على أن المعلم الكفاء هو الذي يحدث التغيرات المطلوبة في إطار الأهداف التربوية في سلوك الطلاب، ومن ثم فإنه لا تتحقق الكفاءة للمعلم إلا بقدر ما يحدث من تغيرات في سلوك طلابه وهذا لا يأتي إلا من خلال تمتع المعلم بمجموعة من الكفاءات الأدائية الجيدة التي تعين المدرس على القيام بأدواره المهنية، ومن ثم يتضح لنا أهمية اكتساب المعلم لمجموعة الكفاءات والمهارات التي تساعده على ممارسة عمله جيدا (McCarty, K. A. 2013, p54).

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على زيادة ثقة المعلم بمستقبل المهنة وإنهاء كل أشكال الخوف على هذا المستقبل مما ينتج عنه حقيقة أن العمل الاحترافي يستحوذ على الطاقة الفكرية الكاملة للمعلم (على توفيق الشهرى ، ٢٠١٩ ، ص ٦٤) ، ويوفر الأمن الوظيفي أيضاً للمعلمين شعور بالإستقرار في عملهم وتمكينهم من النمو والتطور، وتحسين أدائهم، حيث أن من أكثر الأسباب التي تقلقهم هي الاستقالة ، لأن

هذا هو مصدر رزقهم .

وترغب العديد من المؤسسات التعليمية في إمداد المعلم بشعور الاستقرار، لكن الأمن الوظيفي أقل بقليل من الرضا الوظيفي حيث أن الأمن حماية ضد ما يخافه الشخص أما الرضا هو متعة الحصول على ما هو مطلوب والتتعم به وهي عبارة عن عدد من الضمانات والمزايا الوظيفية التي يقدمها المعلمون ، على سبيل المثال، الأمن ضد فقدان الوظيفة دون أسباب مشروعة، والأمن من الإجراءات الإدارية التعسفية التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي والروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء (إيمان جبريل توفيق ، ٢٠٢٢ ، ص ١٣).

في ضوء العرض السابق فإن مشكلة الدراسة تتبلور في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١- ما الأسس النظرية للكفاءات الأدائية ومستوى أداء المعلم ؟
- ٢- ما الاطار المفاهيمي للأمن الوظيفي ؟
- ٣- ما التصور المقترح الذي يمكن من خلاله تحسين مستوى الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء مفاهيم وأبعاد الامن الوظيفي بمحافظة الأحمدى بدولة الكويت ؟

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الى وضع التصور المقترح الذي يمكن من خلاله تحسين مستوى الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء مفاهيم وأبعاد الامن الوظيفي بمحافظة الأحمدى بدولة الكويت .

أهمية الدراسة

- (١) لتفعيل الامن الوظيفي دور كبير في زيادة مستوى الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية ، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية لتوظيفه من اجل تحسين مستوى أداء معلمي المدارس الثانوية في محافظة الأحمدى بدولة الكويت لذلك تتأتي أهمية الدراسة من أهمية تلك الفائدة.
- (٢) تسعى هذه الدراسة على تبصير المسؤولين بأهمية الامن الوظيفي و دوره في إشعار العاملين في الحقل التربوي بالطمأنينة وبالتالي ينعكس هذا على مستوى أدائهم للاعمال المنوطين القيام بها .
- (٣) حيث أن الإتجاه السائد حالياً في المؤسسات التعليمية هو التوجه نحو تطوير وتنمية مهارات العاملين والمدرسين ، لذا تأتي الدراسة الحالية التي تمهد لإحداث تنمية للسادة معلمو المدارس الثانوية عن طريق زيادة مستوى الاداء لهم .
- (٤) ترتبط هذه الدراسة بحاجة مهمة من حاجات النفس البشرية، الآ وهي الأمن الوظيفي الذي يرتبط بأمن المعلم على مصدر رزقه، فالأمن نعمة عظيمة من نعم الله عز وجل إذ أن غيابه قد يكون سببا في

القلق والتوتر للمعلم مما يؤدي بدوره إلى ضعف أداء المعلم، أو محاولته للتخلص من هذه الوظيفة للحصول على وظيفة أكثر أمناً.

(٥) توافق البحث مع الاهتمامات المختلفة بجودة الأداء للرقمي بالمؤسسات المختلفة ذات العلاقة بالعمل التعليمي والتربوي في المجتمع الكويتي .

(٦) تتناول هذه الدراسة قطاعاً حيوياً للتنمية في المجتمع الكويتي وهو المؤسسات التعليمية المتمثلة في المدارس الثانوية بالكويت .

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية المنهج الوصفي من أجل استخدامه في وصف الظاهرة المبحوثة، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، وتوضيح مشكلة البحث، ومراجعة الأدبيات وفي تحليل المعلومات وتفسيرها، وسرد النتائج والتوصيات (صالح محمد العساف ، ٢٠٢٠ ، ص ٤٥)

المحور الأول : الأسس النظرية للكفاءة الأدائية وتحسين مستوى أداء المعلم

حيث أن الكفاءة الأدائية لمعلم المدرسة الثانوية هي محصلة ما اكتسبه من قدرات ومهارات ومعلومات و اتجاهات ويتوقف عليها التحصيل لدى المتعلم وذلك لأن مستوى تحصيل المتعلم يعتبر منتج وحصيلة دالة على مستوى كفاءة الأداء للمعلم، حيث إنه بينهما علاقة طردية علاوة على كونه مؤشراً لنجاح جميع الإجراءات التربوية خلال جميع مراحل العملية التعليمية ومدى تحقيقه الأهداف والخطط طارق فرجع عركوك ، ٢٠١٧ ، ص ٦٨) ، وفي هذا المحور تتناول الباحثة الكفاءات الأدائية (الأداء الوظيفي والتدريسي) لمعلمي المدارس الثانوية .

أولاً : مفهوم الكفاءة الأدائية للمعلم

تتعدد التعريفات الخاصة بالكفاءة الأدائية للمعلم ومنها ما يلي :

" مسألة أداء المعلم للعمليات التي يمارسها أثناء تدريسه، وضرورة امتلاكه لمجموعة من المهارات والفنيات التي تؤهله للعمل مع هذه الفئة، أو النواتج التي تترتب على ممارسته المهنية من أجل الوقوف على المستوى الحقيقي لمهارته وكفاءته المهنية وتحسينها وتطويرها، لمواجهة التغيرات المستمرة والتجديدات في العمليات والمدخلات لهذه المهنة الأمر الذي يتطلب التقويم المستمر لأفرادها والكفايات الأساسية والتخصصية اللازمة لممارسة أدواره المهنية التي يقتضيها ميدان صعوبات التعلم " (علي أحمد نحيلي ، ٢٠٢١ ، ص ١٣٩)

" تعد من أهم الجوانب الرئيسة لتقويم الأداء المهني للمعلمين ومدى توافرها لديهم وإلمامهم بها ويوضح لنا مؤشرات إمكانية تقويم غير مباشر لبرامج إعدادهم وتأهيلهم " (صلاح احمد الناقا ، ٢٠٢٠ ،

(ص ٣٤٩)

" تمثل المعلم الذي يمتلك قدرا كبيرا من المعلومات والحقائق ولا يعرف إلا الشيء القليل عما يستطيع القيام به عند أدائه لأدواره المهنية خلال عملية التعليم والتعلم " (طارق محمد عبد الرحيم مهنا ، ٢٠١٨ ، ص ١٢٣)

" أكثر شمولاً لأنها تعتمد على معايير لتقدير الأداء والسلوك التعليمي وتقويمه ، ومعايير لتقدير نتائج التعلم وتقويمه ، ولإعتمادها أيضا على الأداء بدلا من المعرفة، وأن الأهداف فيها في شكل نتائج تعليمية شاملة للنواحي الإدراكية والانفعالية والأدائية وقابلة للقياس والملاحظة وقابلة للتحقيق. وأن الأهداف السلوكية هي حجر الزاوية للتربية القائمة على الكفايات لارتباطها بتحقيق الأهداف أكثر من ارتباطها بمصادر التعلم اللازم لتحقيق الأهداف " (حمد بن مرضي الكلثم ، ٢٠١٩ ، ص ٢٤)

" المعلم هو قائد الموقف التعليمي ومديره، فهو الذي يخطط للدرس وهو الذي يجرى التفاعلات اللفظية، وغير اللفظية وهو الذي يصحح المفاهيم وينمي الاتجاهات والقيم، ولقد أدى ذلك إلى ظهور اتجاه جديد في مجال إعداد المعلم، استهدف من ذلك تطوير أدائه في التدريس وهذا الاتجاه يعتمد على فكرة كفاءات المعلم " (مصطفى محمد الفقية ، ٢٠١٩ ، ص ٦٢٠)

" أحد الأساليب التكنولوجية التي أسهمت بنصيب وافر في عملية إعداد المعلم وتدريبه على المهارات والقدرات التي يحتاجها المعلم أثناء الموقف التعليمي، كما تساعده في إنجاز ما يريد أن يكسبه لطلابه ، فالمعلم الذي يمتلك الكفاءة الأدائية هو الذي يستطيع تحقيق الأهداف التربوية المنشودة من خلال إعداد وتخطيط وتنفيذ المواقف التعليمية " (ريم بنت عبدالعزيز العلي ، ٢٠١٧ ، ص ٩٨)

" اتجاه يحظى باهتمام كبير من المؤسسات التربوية في العالم كله ، مما يدل على أن هذا الاتجاه هو من أفضل الحلول لإعداد المعلمين بشكل واقعي " (صلاح الدين علام ، ٢٠٢٠ ، ص ٥٨)

" يركز الاتجاه القائم على الكفاءات على بلوغ المعلم مستوى تم تحديده من السلوك الأدائي الذي يجب أن يصل إليه المعلم كشرط أساسي لممارسة المهنة خلال جميع أدواره المهنية " (جودت عزت عطوى ، ٢٠٢٠ ، ص ٥١)

" أنها حركة كبرى في مجال التربية بالعالم ظهرت وتطورت نتيجة الشكوى المستمرة من أن البرامج السائدة من التعليم غير قادرة على الارتباط بحاجات الإنسان المعاصرة ومساعدته في مجابهة واقع العصر وأحداثه، وأن هذه الحركة ظهرت كرد فعل لفشل التربية التقليدية في تحقيق أهدافها بشكل سلوكي ، ولذا فقد تبنت المدرسة السلوكية هذه الفكرة ورأت ضرورة تحديد الأهداف والبرامج والأساليب المؤدية إلى السلوك وقياسه " (حسين طه عطا سالم ، ٢٠٢٢ ، ص ٥)

" حركة التعليم المبني على الكفاءات التدريسية قد اكتسبت قوة دافعة خلال السنوات العشر الماضية في دول العالم المتقدم إلى أن أصبح لها قوة فعالة في تسيير ودفع عجلة التعليم ككل حتى تمكنت من توجيه عملية تدريب المعلمين في الأونة الأخيرة " (محمد رسمى المطيري ، ٢٠١٩ ، ص ص ١٩٦ - ٢٠١٤)

" امتلاك المعلم للكفاءات التدريسية من المقومات الضرورية للمعلم الكفء الذي يحرص على تهيئة الأسباب اللازمة لتوفير البيئة الصالحة للتعلم داخل الفصل وخارجه دون ضياع للوقت والجهد " (أحمد رداح الخطيب ، ٢٠٢٢ ، ص ٧٧)

" أحد العناصر الهامة التي تحدد أهم الأسباب التي تؤدي إلى قصور في كفاءة المعلمين مما يساعد على إعادة تدريب المعلمين بغرض تطوير الكفاءات التدريسية ذات الجانب الضعيف " (عواد ناصر التميمي ، ٢٠٢٣ ، ص ١٣٦)

" أن المعلم الكفء هو الذي يحدث التغييرات المطلوبة في إطار الأهداف التربوية في سلوك الطلاب، ومن ثم فإنه لا تتحقق الكفاءة للمعلم إلا بقدر ما يحدث من تغييرات في سلوك طلابه وهذا لا يأتي إلا من خلال تمتع المدرس بمجموعة من الكفاءات الأدائية الجيدة التي تعين المدرس على القيام بأدواره المهنية، ومن ثم يتضح لنا أهمية اكتساب المعلم لمجموعة الكفاءات والمهارات التي تساعده على ممارسة عمله جيدا " (عبدالعزيز بن ابراهيم عبدالعزيز البدر ، ٢٠١٩ ، ص ٩٨)

" استغلال كل الإمكانيات البشرية لتحقيق النتائج التعليمية، علاوة على استخدام المواد التعليمية المتطورة والتقدم التكنولوجي وتبني اشتراك المعلمين في عملية صنع القرارات التي تتعلق بعملهم، وتوفير الدافعية الداخلية أكثر من الخارجية واعتمادها على الثقة بالنفس والنجاح، وتشخيص ومعالجة الامور حتى يمتلك المعلم الكفاءة المرغوبة وتوفر التغذية الراجعة المستمرة " (يوسف صادق ابو علوش ، ٢٠٢٠ ، ص ٥٥)

" قدرة المعلم على أداء العمل بكفاءة وفعالية الأداء للمهام التعليمية المتوقع تنفيذها في أثناء العمل " .

" مجموعة من الكفاءات الخاصة بعمل المعلم تكون مرشدا ودليلا له في أداء عمله وفي نموه المهني وتعيينه على بلوغ أهدافه " (عبد الرحمن السفاسفه ابراهيم ، ٢٠٢١ ، ص ٥٦)

ثانيا : السمات المميزة للكفاءات الأدائية للمعلم

إن المدافعين عن حركة الكفايات يعتقدون أنها تصلح لكل المراحل والمواد التعليمية، وأنها نشطة وبسيطة وواضحة وموضوعية، ومنطقية وعلمية ووظيفية، وبالتالي تجعل المعلمين أكثر فعالية وإبداعاً وتتميز بالصفات التالية :

(١) السمات المتعلقة بالأهداف التعليمية

- أ- الأهداف محددة سلفا بشكل واضح ومعرفة بلغة تقويم الأداء .
 ب- اشتقاق الكفاءات من الأدوار المختلفة للمعلم أساس يتم بموجبه.
 ج- من المتوقع من كل معلم امتلاك الكفاءات وتطبيقها بمستوى الأداء المحدد.
 د- يشترك المعلم في تحديد الأهداف (طارق فرجع عركوك ، ٢٠١٧ ، ص ٨٤)

(٢) السمات المتعلقة بأساليب الإعداد

- ذ- يلزم توفير فرص التدريب الميداني لاكتساب الكفاءات المخططة.
 ر- يتعلم المعلمون بالطريقة التي يتوقع أن يعملوا بموجبها.
 ج- تكامل المجال النظري والتطبيقي والفكر والممارسة وتوثق صلة الفرد بالمجتمع وتطور حياة الفرد والمجتمع .
 د- يرتبط التعليم بالأهداف الواجب تحقيقها مباشرة أكثر من الارتباط بمصادر التعلم والاستراتيجيات والوسائل المستخدمة لتحقيق الأهداف.
 هـ- تراعى حركة الكفاءات الفروق الفردية واحتياجاتهم واهتماماتهم.
 و- ترتبط الحركة بالمبادئ الديمقراطية في التربية باشتراك المعلم والمتعلم في تحديد الكفاءات وتنفيذها. يتم الإعداد في حالة التمكن من الأداء والوقت ليس عامل هام كل حسب سرعته (راشد الروقي ، ٢٠١٧ ، ص ١٢١)

(٣) السمات المتعلقة بالدور الفعال للمعلم والمتعلم

- تدور حركة الكفاءات حول المتعلم وتؤكد على تعدد طرق التعلم مع الحرص على تنمية مهارات التعلم الذاتي واستثمارها وممارستها، وممارسة التعلم الذاتي، والتعلم المتبادل، والتعلم بالمشاركة وفيها يتغير دور المعلم من الموصل إلى الميسر والمنسق لمصادر التعلم والمنشط والموجه للتعلم (محمد الرئيس العامري ، ٢٠١٩ ، ص ١٤)

- وتدور الكفاءات حول بيئة التعلم واستغلال كل الإمكانيات البشرية لتحقيق النتائج التعليمية، علاوة على استخدام المواد التعليمية المتطورة والتقدم التكنولوجي وتتبنى اشتراك المعلمين في عملية صنع القرارات التي تتعلق بتعليمهم، وتوفر الدافعية الداخلية أكثر من الخارجية وتقوم على الثقة بالنفس والنجاح، وتشخص وتعالج حتى يمتلك المعلم الكفاءة المجندة وتوفر التغذية الراجعة المستمرة (طارق فرجع عركوك ، ٢٠١٨ ، ص ٨٥)

(٤) السمات المتعلقة بالتقويم

إن حركة الكفاءة تتميز عن التربية التقليدية بما يلي (محمد رسمي و مها المطيري ، ٢٠١٩ ، ص ٢١٢) :

- أ- قدرة المعلم على أداء العمل بكفاءة وفعالية هي مؤشر النجاح وليس بعدى المعرفة بالموضوعات والقدرة على الوصف والنتائج للامتحانات النظرية.
- ب- الأداء للمهام التعليمية المتوقع تنفيذها في مدة التدريب.
- ج- تتفح حركة الكفاءات على التنافس مع الذات وهذا يؤدي للعمل في اتجاه تحقيق النجاح الذي يكون في المتناول دائماً .
- د- توظيف حركة الكفاءات لمهارة التقويم الذاتي وتنميتها وتتيح للمعلم تحديد حاجاته التعليمية، وتقويم نتائج جهوده لتلبية تلك الحاجات.

ثالثاً : العوامل المؤثرة في الكفاءات الأدائية للمعلم

الأداء الكفاء للمعلم ليس نتيجة جهد ذاتي فقط، بل هو حصيلة عوامل مختلفة داخلية وخارجية مثل، دافعية المعلم والبنية التحتية التعليمية والتواصل، ومن أجل الوصول إلى أفضل أداء ممكن ينبغي العناية بهذه العوامل مجتمعة ، وتشمل العوامل الأكثر تأثيراً في الكفاءات الأدائية للمعلم ما يلي (جابر عبد الحميد جابر ، ٢٠١٧ ، ص ٣٦) :

(١) الإدارة المدرسية

تؤثر الإدارة المدرسية في أداء المعلمين مما يعني أن المدير الناجح في المدرسة يساعد المعلمين على الالتزام الوظيفي والشعور بالرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلمين، إذ يشجع القائد الفعال رؤوسيه في تحفيزهم على اكتساب المهارات اللازمة لأداء وظيفي كفاء، وينقل لهم معرفته ومهاراته وقيمه وأفكاره، كما أن استخدام المدير لأسلوب الشورى وإشراك المعلمين في تحقيق أهداف مدرسية رفيعة المستوى والعثور على طرق للنجاح هو أحد الدوافع الإيجابية لأداء المعلمين .

(٢) الثقافة المدرسية

الثقافة المدرسية هي نمط الحياة في المدرسة الذي يرسم مفهوم المعلمين حول أنفسهم ووظيفتهم وبالتالي تؤثر على أداء المعلمين، إذ تستطيع المدرسة بناء مجتمع يدعم بيئة التدريس في سياق تحفيزي، كما أن الثقافة التنظيمية تهدف في الأساس إلى تسهيل وتحسين أداء المعلمين على المديين القصير والطويل، وتطرح برامج جودة تعزز الأداء والالتزام فضلاً عما سبق، لا يتحقق الأداء عالي المستوى إلا في ظل ثقافة عمل مواتية ومرنة تشجع الإنتاجية، يشعر فيها المعلم بالراحة وتتحرر فيها الضغوط

ويتجذر ارتباط المعلم بالمدرسة والطلاب .

(٣) كفاءة المعلم

يعتمد الأداء الوظيفي للمعلم بالدرجة الأولى على مستوى كفاءته، وتعتمد الكفاءة على تحلي المعلم بسمات متنوعة، مثل التركيز على الإنجاز، والتفكير التحليلي، والتفكير المفاهيمي، والاهتمام بمساعدة الطلاب، والقدرة على التوجيه، والبحث عن المعلومات، بالإضافة إلى كونه مبادرا ونزيها وقائدا، ذكي عاطفيا وذا مهارات اجتماعية، يفهم الآخرين وعلى درجة عالية من الوعي والالتزام التنظيمي، واثق من نفسه وقادر على العمل الجماعي .

(٤) الترقية الوظيفية

تؤثر رغبة المعلم بالترقية الوظيفية وارتقاء سلم المناصب الأعلى في تحفيزه على تقديم أداء رائع، بحيث إذا أراد التقدم في الهيكل الإداري فعليه أن يثبت بأدائه العالي قدرته على تحمل المزيد من المسؤوليات، وعندما يشعر المعلم بأن عملية الترقية نزيهة بما يكفي، يحفز ذلك على المزيد من الاجتهاد والتحسين في أدائه .

إن معلمي المدرسة الثانوية يتعاملون مع طلبة تتفاوت قدراتهم وتتباين احتياجاتهم وتتمايز خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وفي أغلب الأحيان يتم تدريب المعلم على مهارات معينة لتمكينه من التعامل مع مشكلة واحدة محددة بينما يضم الفصل في العادة طلاب ذوي احتياجات أخرى، وفي هذه الحالة ينتاب المعلم شعور بالعجز داخل الفصل وذلك لعدم قدرته على تلبية احتياجات طلابه. كما أن التدريب غير الملائم والإعداد غير الكافي (قبل وأثناء الخدمة) هو العامل الرئيسي الذي قاد معلمي المدرسة الثانوية إلى الشعور بالعجز و يشكل ذلك أحد مصادر الاحتراق النفسي لديهم(محمد رسمى و مها المطيري ، ٢٠١٩ ، ص ١٩٦)

ويفترض في معلمي المدرسة الثانوية أن يمتلكوا مهارات التدريس، وأن يتمتعوا بالكفاءة المهنية اللازمة عند تدريس تلاميذهم من خلال المهام الأساسية التي يتم تحديدها من قبل المخططين التربويين (طارق فرجع عركوك ، ٢٠١٧ ، ص ٧٠)

وتعد أولى المهام الأساسية لمعلمي المدرسة الثانوية هي تسهيل عملية تعلم تلاميذهم وطلابهم ، كما يقوم بأدوار عديدة منها دوره كاختصاصي التشخيص ودوره الاستشاري التربوي، لذا ينبغي أن يكون معلم هؤلاء التلاميذ من المختصين في المجال وأن تكون لديه مهارات عالية في مجالات التشخيص التربوي، إعداد الخطة التربوية الفردية، واختيار استراتيجيات التدريس الملائمة للتعامل مع هذه الفئة من التلاميذ، ومن ضمن مهام معلمي المدرسة الثانوية ما يلي (محمد الرئيس العامري ، ٢٠١٩ ، ص ١٦) :

- المشاركة في عمليات التشخيص والتقويم لتحديد صعوبة التعلم لدى كل تلميذ.
- المشاركة مع الفريق في وضع خطة للقيام بالمسح الأولي لمن يتوقع أن يكون لديهم صعوبات تعلم مع بداية كل عام دراسي.
- الاشتراك في إعداد البرامج التربوية الفردية التي تتواءم مع خصائص واحتياجات كل تلميذ بالتنسيق مع لجنة التعلم بالمدرسة.
- تقديم الخدمات التربوية الخاصة بالتلاميذ حسب طبيعة واحتياجاتهم من خلال البرنامج.
- تبني قضايا التلاميذ وتمثيلهم في المدرسة.
- التشاور مع المعلمين الزملاء في الأمور التي تخص التلاميذ والطلاب كطرق التدريس، وأساليب التعامل مع التلاميذ ، وطرق التقويم المناسبة لهم، وسير التلاميذ في البرنامج.
- التعاون والتنسيق مع المعلمين في إعداد الجداول الدراسية الخاصة بالصفوف المختلفة.
- التنسيق مع الموجه الطلابي بشأن التعاون مع أولياء الأمور من أجل تذليل الصعوبات التي يعاني منها أبنائهم .

رابعاً : أساليب تحديد الكفاءات الأدائية للمعلم

وتتنوع المصادر والوسائل والأساليب الفنية لتحديد الكفاءات الأدائية للمعلم ومنها ما يلي (محمد الرئيس العامري ، ٢٠١٩ ص ٢٣) :

- ١- القوائم الجاهزة الموجودة في ميدان التعليم القائم على الكفاءات للأدوار والأعمال المتعددة.
- ٢- ترجمة المقررات ودراسة البرنامج لكل مرحلة وتحليلها وصياغتها في شكل أغراض تحدد بها الكفاءات النوعية ثم الأهداف السلوكية والمهارات.
- ٣- آراء الخبراء والممارسون للمهنة لتحديد المعلومات عن نوع الأهداف والكفاءات التي يتطلبها العمل وحاجات الممارسة الفعلية الفنية ومتطلبات احتمالات المستقبل.
- ٤- المعلمون عقب تخرجهم ومواجهتهم مشاكل العمل الميداني.
- ٥- الطلاب المعلمون من خلال الممارسة لمشروعات التدريس والتربية العلمية.
- ٦- البرامج الأخرى والدراسات والبحوث للقطاعات والكليات المشابهة بالتحليل العلمي المنظم لتحديد المهارات والاتجاهات والمعلومات الضرورية.
- ٧- التخمين والاستقراء بالتبوء الاحتمالات المستقبل ومتطلباته.
- ٨- رصد وتحليل الأداء النموذجي.
- ٩- حاجة ميدان العمل في ضوء طبيعة وحاجات قياداته وخبرائه القائمين على التخطيط.

ومن المهم جدا في العملية التربوية الوصول إلى مجموعة من الكفاءات الخاصة بعمل المعلم تكون مرشدا ودليلا له في أداء عمله وفي نموه المهني وتعيينه على بلوغ أهدافه وتستعمل ثلاث معايير لتحقيق مستوى المعلم في تحقيق هذه الكفاءات وتقويمها (محمد رسمى و مها المطيرى ، ٢٠١٩ ، ص ٢١٠):

- ١- معايير خاصة بالمعرفة وتستعمل لتقويم المفاهيم الإدراكية لدى الطالب.
- ٢- معايير خاصة بالأداء وتستخدم لتقويم نوع السلوك التعليمي لدى الطالب الذي يستخدمها في التدريس.
- ٣- معايير خاصة بالتنمية والنتائج وتستعمل لتقويم فعالية النمو العقلي والعاطفي للطلاب عن طريق التعرف على مدى حبهم لهذا.

المحور الثانى : الاطار المفاهيمي للامن الوظيفي

أولا : مفهوم الأمن الوظيفي

إن استخدام كلمة الأمن في اللغة العربية يعني الطمأنينة وليس الخوف (المعجم الوسيط ، ٢٠٢٠ ، ص ١٢٣) "يعرف الأمن أن هذا شعور شخصي داخل الإنسان يشعره بأنه محبوب ومقبول من قبل الآخرين، وله مكان بين بعضهم البعض، ويدرك أن بينته صديقة وودودة ليست بها صعوبات ولا يعاني من التهديدات والقلق." (آيه عبد القادر ابراهيم صرصو ، ٢٠٢١ ، ص ٩)

ولقد ورد لفظ كلمة الأمن في اللغة: الأمن ضد الخوف والأمانة ضد الخيانة قال الله تعالى في كتابه الكريم :

بسم الله الرحمن الرحيم " الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَعَآمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ " من الآيات التي تشبه هذه الآية قوله - تعالى: "أولم يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا حَرَمًا آمِنًا وَيَتَخَطَفُ النَّاسُ مِنْ حَوْلِهِمْ " ... وقوله - سبحانه: "أولم تُمَكِّنْ لَهُمْ حَرَمًا آمِنًا يُجَبِّي إِلَيْهِ نَمْرَاتٌ كُلَّ شَيْءٍ رَزَقًا" صدق الله العظيم. سورة قريش آية ٤ - سورة العنكبوت آية ٦٧ - سورة القصص آية ٥٧.

عندما يتعلق الأمر بالأمن الوظيفي ، فهو الشعور بالإطمئنان للموظف في مصدر دخله واستقراره في العمل وعدم تعرضه للسرعة والضغط التنظيمية والشخصية في العمل، أو كما هو معروف ومختلف شعور الموظف بالأمن في العمل بعد تعيينه وتأكيد تثبيته في العمل و عدم فصله (أمال حسن بن سالم ، ٢٠٢٢ ، ص ٩)

ومن المعروف أيضا أنه بالإضافة إلى القواعد والأنظمة الواضحة والمعروفة ، يشعر الموظفون بالأمن في العمل بعد التعيين في عملهم، وعدم إنهاء خدمتهم إلا وفق قوانين وأنظمة وقواعد واضحة ومعروفة (خالد رمضان العتيبي ، ٢٠٢١ ، ص ١٠٨)

اختلفت مفاهيم الأمن الوظيفي وفقا لاتجاهات مختلفة وذلك بناءً على التسلسل الهرمي لأولويات العمل ومستويات الطلب للعمال الذين يرغبون في أن تلبي وظائفهم احتياجاتهم المادية، معبرا عن سلامة العمل من منظور اقتصادي بحت أما بالنسبة للعاملين الذين يفكرون أولا في القدرة على الحصول على منصب لائق في العمل دون أن يتأثروا بعوامل الريح والخسارة ، فإنهم يعبرون عن شعورهم بالأمن الوظيفي من منظور اجتماعي(عبد العزيز محمد عبد العزيز الفاضل ، ٢٠٢٠ ، ص ٤٧) ، وهذه هي السياسة التنظيمية ، والعلاقة المتبادلة مع الرؤساء والأقران والمرؤوسين، والشعور بالأمن لدى الموظفين والاستقرار الوظيفي والمساواة في الأجور (كامل انور المغربي ، ٢٠٢١ ، ص ١٢٧)

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على زيادة ثقة المعلم بمستقبل المهنة وإنهاء كل أشكال الخوف على هذا المستقبل مما ينتج عنه حقيقة أن العمل الاحترافي يستحوذ على الطاقة الفكرية الكاملة للمعلم (على توفيق الشهري ، ٢٠١٩ ، ص. ٦٤) ، ويوفر الأمن الوظيفي أيضاً شعور المعلم بالإستقرار في عمله ، وتمكنه من النمو والتطور، وتحسين أدائه ، حيث أن من أكثر الأسباب التي تقلقه هي الاستقالة ، لأن هذا هو مصدر رزقه ومصدر حياته .

ترغب العديد من المؤسسات التعليمية في إمداد المعلم بشعور الاستقرار، لكن الأمن الوظيفي أقل بقليل من الرضا الوظيفي حيث أن الأمن حماية ضد ما يخافه الشخص أما الرضا هو متعة الحصول على ما هو مطلوب والتتعم به وهي عبارة عن عدد من الضمانات والمزايا الوظيفية التي يتم تقديمها للمعلمون ، على سبيل المثال، الأمن ضد فقدان الوظيفة دون أسباب مشروعة، والأمن من الإجراءات الإدارية التعسفية التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي والروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء (إيمان جبريل توفيق ، ٢٠٢١ ، ص. ١٣)

إن للأمن الوظيفي تأثير كبير بشكل عام على أداء الفريق وعلى أداء المؤسسات التعليمية، ولقد تبين أن انخفاض الأمن الوظيفي للعاملين في المؤسسة التعليمية يؤدي إلى فقدانهم الثقة في مستقبلهم وبالتالي يؤثر على الأداء ، لذلك فإن المعلم الذي يتمتع بأمان وظيفي أعلى هو الأكثر احتمالا لأداء وظيفته بشكل جيد ينعكس هذا في الأداء العام للمؤسسة التعليمية . (James, G, 2012, 27,2020)

(13:30)

لقد تحول مفهوم الأمن الوظيفي من عامل الحفاظ على الأمن الوظيفي في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي إلى إنعدام الأمن الوظيفي في الثمانينيات، وفي أوائل الثمانينيات ، تم وضع انعدام الأمن في العمل في إطار مفاهيمي أكبر ، حيث كان تعريف انعدام الأمن في العمل على النحو التالي : هو شعورا بالعجز وكان من الصعب الحفاظ على استمرارية العمل المؤدى وذلك نظرا لوجود سياسات وتدابير رقابية يمكن أن تمنع الإنهاء غير العادل للخدمات وتقليل فقدان فرص العمل ، لذا فإن الأمن الوظيفي هو أيضا شعور المعلم بالاستقرار والاستمرارية في العمل ، بالإضافة إلى تقديم التعويض المالي

اللازم لضمان الشعور بالأمن وفرص الترقية والمكاسب بالإضافة إلى حقوق المعلمين المهمة بالمؤسسة التي يعملون فيها ، لذلك من الصعب الاستغناء عن الشعور بالأمن الوظيفي (James, G, 2011) (Opeit.p.446)

ثانيا : المصطلحات ذات الصلة بالأمن الوظيفي

(١) الأداء الوظيفي

التعريف اللغوي : يعرف الأداء في المعاجم والقواميس العربية بأنه مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أي أوصله أدى الأمانة وأدى الشيء الذي قام به" (إبتسام احمد فرحى ، ٢٠٢٢، ص ١٦) والأداء الوظيفي هو فريق من السلوكيات الإدارية التي تعبر عن أداء واجبات الموظف ، وحمل المسؤولية والمشاركة في الجوانب الإدارية للعمل ، وتحويل الإستجابة لها بحرص وكفاءة (ضرار حمد العتيبي ، ٢٠١٩، ٩٣، ص ١٣٤) وهو أيضا أداء الموظف لعمله ومسؤولياته التي تقدمها المؤسسة التعليمية أو الجهة التي يرتبط عمله بها، وغالبا ما يكون هناك ارتباط وتداخل بين الأداء والجهد، حيث يشير الجهد إلى العلاقة المستثمرة ، ويتم قياس الأداء بناء على النتائج التي حققها الشخص، على سبيل المثال قد يبذل الطالب الكثير من الجهد في التحضير للإختبار لكنه يحصل على درجات منخفضة ، وفي هذه الحالة يكون الجهد المبذول مرتفعا بينما يكون الأداء منخفضا(أسعد أحمد عكاشة ، ٢٠٢٢، ص ٣٣)

(٢) الرضا الوظيفي

هو مجموعة المشاعر الخاصة بالعمل والفوائد المادية والنفسية والاجتماعية التي يتم توفرها للموظفين ، وكذلك الإتجاهات المختلفة في عناصر العمل مثل الإدارة والإشراف والتواصل والعلاقات الإجتماعية والرواتب والمكافآت المادية والمعنوية التي تؤثر على مستوى الكفاءة وعامل الإنتاجية. (مديرة الشрман، ٢٠١٨، ص ٤١٧) " كما يمكن تعريفه بأنه درجة إشباع الفرد التي تجعله راضيا عن عمله مقبلا عليه، ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع"(سناء محمد عبد السلام، ٢٠٢٠، ص ١٢)

بناء على ما سبق ، يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو الشعور الداخلي للفرد ، معبرا عنه في إحساسه بالسعادة والرضا نتيجة إشباع احتياجاته ورغباته من خلال أداء مهنتهم (مديرة الشрман، ٢٠١٨، ص ٤١٧) .

كما يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه هذه ظاهرة معقدة سببها تقييم المعلمين لعملهم كأداة لتلبية احتياجاتهم المختلفة و إنه هو الذي يعبر عن السلوك الشخصي العام للمعلمين تجاه العمل فالمعلمون ذو الرضا الوظيفي العالي يعطون سلوكيات إيجابية للعمل ، وعندما يكون المعلمون غير راضين عن العمل فإنهم يعطونه سلوكيات سلبية" (يونس زنود محمد العافر، ٢٠٢٢، ص ٤٥)

" الرضا الوظيفي = الرضا بالراتب + الرضا عن مضمون الوظيفة + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن العمل الجماعي + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل " (رقيقة على بن منصور ، ٢٠٢١ ، ص ٦٧)

(٣) الاستقرار الوظيفي

التعريف اللغوي : يشير الاستقرار إلى الصلابة والإستقرار والمتانة، يستقر في هذا المكان أي مكث فيه والإستقرار هو السكن والطمأنينة (المعجم الوسيط ، ٢٠٢١ ، ص ص ١٩-٦٦)

يعني الاستقرار الوظيفي دائما تنبيه الموظف إلى سلامة وأمن وظيفته والسعي إلى تحرره من الخوف ، طالما أن الإجراءات المتخذة سليمة الخطوات وإنتاجه ليست مدعاة للقلق. لذلك يجب على المسؤولين إغتنام الفرص لإخطار الموظف بالأمن والراحة ، وتوفير الاستقرار، وتحفيزه وحرية النقابية وسلامته في مكان العمل وتحديثه، علاوة على ذلك، يعرف الإستقرار الوظيفي أيضا على أنه استقرار الموظفين في العمل ، ويظهر من معدل الاستبقاء في العمل، تحسب المؤسسة التعليمية مستوى العمل لموظفيها لتحديد مؤشرات إستقرار التوظيف والوظيفة التي ستكرسها له ويرتبط الإستقرار بمستوى الرضا المهني للمعلم ، لذلك فإن المعلمون الذين لا يشعرون بالرضا والراحة في عملهم يحاولون دائما تغييره، ويعتبر الغياب عن العمل من أعراض عدم الإستقرار المهني (الإستقرار الوظيفي)، و يعتبر إستقرار المعلمون أحد المبادئ العامة للإدارة، ولا يزال المعلمون يعملون بدلاً من الإنتقال من وظيفة إلى أخرى ويؤدي تقليل إنتقال العمال من وظيفة إلى أخرى إلى كفاءة أكبر وتكاليف أقل (رقيقة على بن منصور ، ٢٠٢١ ، ص ١٠٧-١٠٨)

ويمكن الإشارة إلى أن سبب إستناد الحاجة إلى الأمن الوظيفي في العمل إلى منطلق أن الشخص يحتاج إلى أن يعيش بسلام وحرية ، وخال من التهديدات وجذور التوتر والقلق ، والرغبة في أن يحظى بالحب والتقدير من قبل الزملاء والرؤساء في العمل، وهذا من الأسباب التي تساهم في تحقيق الأمن والإستقرار الوظيفي مما يجلب الإبداع والابتكار في كافة مجالات العمل ، و أيضا يحتاج الموظف المجيد والمخلص لمن يشكره في العمل ويشكره على عمله الجاد وإخلاصه ، ويشجعه على الإستمرار في فعل الأشياء التي تجعله يشعر بالتفاؤل ومن ناحية أخرى، فإن المعلم الذي يعيش في عزلة عن المجتمع أو مرفوض من قبل الزملاء والرؤساء غير متوافق عقليا وبالتالي يؤثر سلبًا على أدائه في العمل ، مما يجعله يشعر بالتشاؤم و لذلك فإن كل من الأداء والجهد والرضا والإستقرار الوظيفي مكملين لمفهوم الأمن الوظيفي، فالأداء الوظيفي هو السلوك الذي يعبر عن أداء وجبات المعلمون فإذا شعر المعلم بالأمن الوظيفي سيؤدي ذلك إلى تحقيق أداء جيد من المعلم للمؤسسة التعليمية من حيث الرضا الوظيفي فهو الشعور الداخلي الذي يعبر عن رضا المعلم نتيجة إشباع احتياجاته ورغباته، إذا تحققت طموحاته وميول

المهنية وفوائده المادية والنفسية والاجتماعية سيكون الموظف راضي عن أداء عمله ويعطي سلوكا وموقفا ايجابيا وأداء جيد للعمل.

اخيرا فيما يتعلق بالاستقرار الوظيفي فإن ذلك يعتمد على إستقرار المعلم في عمله نتيجة شعوره بالأمن والرضا في وظيفته . فكلما زاد رضا الفرد من عمله ازاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل وقل إحتمال تركه العمل بطريقه اختيارية، ولذلك يتوافق كل مصطلح من هذه المصطلحات الموضحة أعلاء مع بعضها البعض من حيث المعنى والمحتوى ، وهو مكمل لمفهوم الأمن الوظيفي .

ثالثا : أهمية الأمن الوظيفي

يأخذ الأمن الوظيفي أهميته من كونه من الحاجات الإنسانية المهمة ، لأنه مرتبط بأمن العامل للاستمرار في وظيفته وعدم فقدان مصدر دخله. وعن عبيد الله بن مخصن الأنصاري الخطمي رضى الله عنه قال: قال رَسُولُ اللَّهِ : مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرِّهِ، تَعَاثَى فِي جَسَدِهِ، عِنْدَهُ قُوَّةٌ يَوْمَهُ، فَكَأَنَّمَا حَيَّزَتْ لَهُ الدُّنْيَا بِحِذَائِهَا رَوَاهُ التِّرْمِذِيُّ وَقَالَ: حَدِيثٌ حَسَنٌ.

ترجع أهمية الأمن الوظيفي إلى دوره المهم في خلق بيئة مناسبة للإبداع والابتكار، وتحسين قدرة العاملين على اكتشاف الحلول المبتكرة التي يمكن أن توفر الوقت والجهد والتكاليف (ايمان جبريل توفيق ، ٢٠٢١، ص ١٤) ، وبالتالي معالجتها بطرق مبتكرة للمشاكلات التي تحدث في العمل أيضاً.

الأمن الوظيفي يساعد العاملين على تحمل عبء العمل ومواجهة المشاكل بشكل فعا، كما يساعد الأمن الوظيفي أيضاً المعلمون على تحقيق أنفسهم بفضل حبهم للعمل والسعى إليه مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية، وكذلك القضاء على الخوف من المجهول و اليقين بشأن المستقبل بين الموظفين مما يقلل من حدوث الأخطاء. (عبد العزيز محمد عبد العزيز الفاضل ، ٢٠٢٢، ص ٤٢)

المعلم الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة لإنعدام الأمن الوظيفي، يكون أقل قدرة على تحقيق نتائج جديدة أو يواجه مشاكل معاصرة تتطلب أساليب وحلول مبتكرة(امير الكلابي وآخرون ، ٢٠١٨ ، ص ١٩٧)

كما يشير بعض علماء النفس إلى أن عدم الأمن في العمل وعدم الرضا عن الإجهاد يؤديان إلى زعزعة الاستقرار النفسي للفرد و بعد ذلك ، تبدأ الرحلة بالتفكير في كيفية ضمان حياة رغبة مستمرة للفرد أو لأفراد الأسرة ، أو كيفية سداد القروض التي تمثل عبئا ثقيلًا ، بالإضافة إلى الشعور بالأمن والطرق المبتكرة لجعل العمل مريحاً(عمشى بنت خليف الشمري ، ٢٠١٩ ، ص ٣٩)

يعتبر الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي شركة ، لذلك لا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية عالية ما لم يتحقق الأمن الوظيفي ويتمتع به جميع موظفيها، حيث أن الفشل في تحقيق الأمن

الوظيفي وانخفاض الدرجة في المؤسسة التعليمية يعكس دائما الإنتاجية ونجاح هذه المؤسسة التعليمية حتى لو كانت تغطي كفاءات عالية ومتخصصة في مجال عملها. (زكي رضا هاشم ، ص. ١١٧) من أول تمكين العاملين من إتمام عملهم بأفضل طريقة يجب تهيئة الظروف المناسبة لتمكينهم من التمتع بحياة طيبة، والتطلع بالحرية . والأمن، والشعور بالأمن هو أساس النجاح والإبداع والابتكار في العمل. (Michailidis, M, & Asimenos, A, 2002.2. p. 140)

لذلك فإن الأمن في العمل سيؤثر على موقف المعلم في العمل ، لأن استقرار المعلم سيؤثر على أسلوب عمله ورضاه الوظيفي فإذا تم تحقيق الأمن في العمل ، فسيكون هناك شعور عميق و فعال بالمعلمون ، الذين يمثل محورهم جزء من المؤسسة التعليمية يتأثرون بها ويؤثرون فيها ، وهذا من أهم العوامل التي تساعد على زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء وزيادة الولاء والانتماء إلى مؤسستهم . هناك أيضا ارتباط قوي بين نجاح أي مؤسسة وتحقيق الأمن في العمل ، فالمعلمون عندما يشعرون بعدم الأمن حتى لو كانت المؤسسة التعليمية لديها مهارات وقدرات عالية المستوى وخبرة ذات كفاءة للعاملين ، ستخضع إنتاجية المؤسسة التعليمية أيضا ويهدد نجاحها في المجتمع و العكس صحيح(جاسم عذارى ، مجبل إسماعيل ، ٢٠١٨ ، ص ١٤٣) .

من ناحية أخرى ، يرتبط الشعور بعدم الأمن الوظيفي للعاملين بحقيقة أن حياتهم المهنية في المستقبل معرضة للخطر وهم معرضون للخطر الفصل أو التوظيف المبكر أو الإجازة المفتوحة طويلة الأجل وغيرها من الطرق لتقليل عدد الموظفين. إن شعور المعلمون بعدم الأمن له تأثيرات سلبية تضر بأي مؤسسة تعليمية مهما كان مجال عملها (محمد خشان ، ٢٠٢٠ ، ص ٦٥) على سبيل المثال ، الركود الوظيفي والتأخير ، وارتفاع معدل دوران المعلمون ، ومقاومة التغيير ، وفقدان الثقة بين الإدارة والعاملين ، وضعف ولاء الموظف والتزامه تجاه المؤسسة التعليمية ، وانخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية بسبب عدم الرغبة والقلق والإحباط الناتج عن ذلك ، وكذلك ردود أفعالهم السلبية وتدهور مستوى الأداء يؤثر فقط على متاعب العمال الناجمة عن العمل المنوط بهم، بل يؤثر أيضا على كفاءة عمل المؤسسة التعليمية ، مما يؤثر على زيادة معدل اخطاء العمل وعدم الاهتمام الكافي بحل المشاكل وزيادة الخلافات والمشاكل بين العاملين داخل المؤسسة التعليمية (Nyaberi, D, and Kiriago, A,2013,p.18-19)

رابعا : أهمية الأمن الوظيفي للأفراد والمؤسسات

(١) بالنسبة للأفراد

إن أهمية الأمن الوظيفي يعتبر موضوع في غاية الأهمية لجميع أفراد المجتمع، فالمشكلة التي تواجه بعض المعلمون هي الافتقار إلى تحقيق الأمن الوظيفي في مكان العمل لأن معظم المؤسسات

التعليمية تسعى لتحقيق أكبر ربح لصالح مالكيها أو مديريها أو فئة معينة من المؤسسات التعليمية حتى وإن كانت على حساب المعلمون بالنظر إلى أن المؤسسة التعليمية التي تعامل المعلم على أنه ابن وفردا من رعاياها، وتشعره بالمسؤولية الكاملة فضلا عن توجيهه فذلك يزيد من ولاء المعلم و تمسكه بالمؤسسة التعليمية، وإن المعلم غير أمن في عمله يشعر أنه مجرد طاقة يتم امتصاصه دون وجهة نظر إنسانية أو اجتماعية، كما أنه يفتقر إلى الأمن الوظيفي بعد وفاته أو انتهاء خدمته أو فصله .

بالنسبة للمؤسسة التعليمية

يؤثر الأمن الوظيفي على سلوك المعلم داخل عمله وعلى المدى الطويل سيؤثر أيضاً على حيويته و مواقفه داخل العمل (Blackmore, Caroline,2011,P,5)

خامسا : أبعاد الأمن الوظيفي

يعتبر الأمن الوظيفي متغيراً مهما فإنها تؤثر أيضا بشكل مباشر على فقدان الوظيفة في المؤسسة التعليمية. إذا كان الموظف مقتنعاً بأن عقد المؤسسة التعليمية لن ينتهي في أي وقت، فسيكون بالتأكيد أكثر نشاطا ويعمل بجد ، لذلك يستغرق وقتا في الواقع ويتم إضافة قوة بشرية إضافية خارج النطاق الزمني الرسمي، مما يزيد من رضا الموظفين و يوجد صور و أشكال مختلفة من أنواع الإدارة خاطئة. وتشمل هذه القاعدة بأنه قام أحد المتخصصين بإقالة %١٠ من الموظفين ذوي الأداء الضعيف. وهي تمثل استراتيجية تتبناها بعض المؤسسات التعليمية في المجال القانوني والاستشاري والتي تتطلب استبعاد الموظفين ذوي الأداء الضعيف لا يمكن ترقيةهم أو ترفيتهم ، ولم يصعدوا السلم الوظيفي (Shagholi, R. & Hussin, S,2009, P,1940-1941) ، هذا من أهم أبعاد الأمن الوظيفي ما يلي :

البعد الإنساني

الأمن الوظيفي هو المطلب الأساسي للعاملين في أي شركة مرتبطة بمفهوم العيش الكريم ، وهي ترتكز على ثلاث ركاز أهمها : (أسامة الأطرقي و آخرون ، ٢٠٢١، ص ٢٨٧)^(١)

الركيزة الأولى : قدرة الموظفين على تلبية احتياجاتهم الأساسية والغذاء والدواء والسكن والتعليم والتحرر - من تقييد حقوقهم الشخصية والمادية والمعنوية بشكل غير قانوني.

الركيزة الثانية: فإن المؤسسة التعليمية التي يتمتع موظفوها بأمان وظيفي مناسب يمكن أن تقلل من العقبات التي تعترض تحقيق أهدافها.

الركيزة الثالثة : تشمل للموظفين الحق في التحكم في طاقتهم وخطواتهم لتحقيق المتطلبات الأساسية والاحتياجات الخاصة به.

البعد الأخلاقي

ترى المؤسسة التعليمية أن العلاقة بين الأخلاق والأمن الوظيفي علاقة سببية وهذا سبب لأنها تلعب دورا في استقرار أو عدم استقرار الأمن في المؤسسة التعليمية (Shagholi, R. & Hussin, S,2009,p,1940-1941)

البعد السياسي

يشير هذا البعد إلى سياسات أو قوانين الدولة التي تحدد إطار العمل ، سواء في القطاع العام أو الخاص ، فإذا كان النظام الحالي يعزز الانفتاح ويعمل في اقتصاد السوق الحر فإنه يؤدي إلى ارتفاع معدلات الأمن الوظيفي أما الخوف من التجديد فهذا يؤدي إلى انخفاض معدلات الأمن الوظيفي، فإن المستوى السياسي يشمل أيضا دور القادة السياسيين وطموحاتهم وخططهم الإصلاحية، ومدى تشجيعهم للحوار الوطني والمشاركة العامة في الخطة ، وترسيخ أمن الأنظمة الإدارية المحلية والحياة السياسية لمكافحة الانحراف والفساد الإداري (أسامة الأطرقيجي و آخرون، ٢٠٢١، ص ٢٨٨)

البعد الاجتماعي

إنشاء نظام عمل قائم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لسد الفروق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة ، مما سيعزز الأمن في العمل ويزيد من دافعية العمل، ويؤدي الظلم الاجتماعي إلى ظلم طبقات معينة ، سواء من خلال إعطائهم القليل من الحوافز ووضعهم في وظائف منخفضة المستوى ، و سيؤدي ذلك إلى عدم الشعور بالأمن الوظيفي (أسامة الأطرقيجي و آخرون، ٢٠٢١، ص ٢٨٩)

البعد الأيديولوجي

يعني أن الثقافة التنظيمية والقيم التنظيمية الفعالة الموجودة في المؤسسة التعليمية تساعد في إنشاء ودعم قواعد السلوك التي تتطلب من الموظفين الحافظ على الاستقرار، ومنحهم درجة معينة من حرية التصرف تحديد القيم السلوكية المناسبة وغير المناسبة التي تشكل وتؤثر على سلوك أعضاء المؤسسة التعليمية، ومن الضروري عمل العصف الذهني قبل اتخاذ قرارات مهمة ومناسبة لوضع قواعد الإعداد الاجتماعي اللازمة للمنظمة. وتصف هذه القواعد كيفية عمل الأفراد من خلال دمج الأفراد لتعلم الثقافة التنظيمية وتعليمهم قواعد وقيم السلوك المتعلقة بالثقافة التنظيمية ، حتى يصبحوا مشاركين فاعلين على تحسين مستوى الأمن الوظيفي (Shagholi, R. & Hussin, S. (2009, P,1940-1941)

البعد الاقتصادي

يتعلق بدرجة الأنشطة الاقتصادية للمنظمة وقدرتها على تلبية احتياجات أفراد المجتمع من خلال تبنى أساليب للتعامل مع الظروف الاقتصادية العاجلة وتكاليف المعيشة والأجور المنخفضة (عمشي بنت خليف الشمري ، ٢٠٢١ ، ص٤٧)

البعد الجغرافي

يعني أن حجم المؤسسة التعليمية وفروعها منتشرة في جميع أنحاء البلاد المؤسسة التعليمية كبيرة ولديها العديد من الفروع، وتوفر سكوناً مجهزة جيداً للعاملين في الفروع الثانية لتوفير إحساس أعلى بالأمن في العمل وجعل العاملين يشعرون بالفخر والسعادة للانتماء إلى المؤسسة التعليمية، واستقرار نظام الحوافز، وتشمل المزايا التي تقدمها المؤسسات التعليمية السياحية الكبيرة أيضاً ، أما المؤسسات التعليمية الصغيرة بسبب صغر حجمها واحتمال عدم استمراريتها وضعف قدرتها على المنافسة والصمود في وجه المؤسسات التعليمية الكبيرة التي تعرض بقاءها للخطر يؤدي ذلك إلى خوفها على حياتهم المهنية(إيمان جبريل توفيق ، ٢٠٢١ ، ص١٧)

المحور الثالث : نتائج الدراسة وتصورها المقترح**أولاً : نتائج الدراسة**

هناك تأثيرات إيجابية للأمن الوظيفي ومن أبرز المزايا التي يمكن أن تحققها مفاهيم وأبعاد الأمن الوظيفي بالمؤسسة التعليمية للمعلمين وتتبع على تحسين مستوى الكفاءات الأدائية لهم ما يلي :

- ١- الأمن الوظيفي يساعد على تحسين الرضا الوظيفي للمعلم مما ينعكس هذا في عمله ورفع معنوياته وتركيزه على جودة أداء العمل وإنجاز المهام مما يحسن كفاءته ولا يضيع الوقت لتقديم شكوى أو العثور على وظيفة جديدة.
- ٢- يتطور ارتباط المعلمون بالمؤسسة التعليمية التي يعملون بها بمرور الوقت، مما يظهر درجة عالية من الالتزام والرضا والله والفخر بالمؤسسة التعليمية ، ولكن هذه المشاعر مهددة بإنعدام الأمن في العمل.
- ٣- تحسين أداء المعلمين في القيام بالمهام المنوطة بها .
- ٤- انخفاض معدل دوران العمالة .
- ٥- تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة التعليمية .
- ٦- رفع الروح المعنوية لدى المعلم لإطمئنانه على مستقبل مهنته (Bosam, J.,

Buitendach, 2005,P33)

- ٧- المؤسسات التعليمية التي تحافظ على سلامة معلمها بتدشين مفاهيم وأبعاد الأمن الوظيفي في العمل تخلق لهم الصحة المناسبة للتغيير والتطوير.
- ٨- يرتبط الأمن الوظيفي ارتباطا وثيقا بالإنتاجية، لأن المؤسسات التعليمية التي تدعم ثقافتها مبدأ التزامات الأمن الوظيفي تركز على ولاء المعلمون ، وأي عيوب في الاتفاقية ستدمر هذه العلاقة ، والتي بدورها ستترجم في نقص إنتاجيتها (مرح منصور شكرى ، ٢٠٢٢، ص.٤٢)
- ٩- زيادة الإنتاجية وحسن أداء العاملين إلى حد كبير (Lucky, E, Minai, M,2013, p,68)

ثانيا : التصور المقترح الذي يمكن من خلاله تحسين مستوى الكفاءات الأدائية لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء مفاهيم وأبعاد الامن الوظيفي

- (١) اعتماد نظام لتحفيز المعلمون بإنظام سواء ماديا أو معنويا .
- (٢) وجود علاقة تناسبية بين الأجور وأنواع الوظائف والظروف الاقتصادية المحيطة ، مع مراعاة تكلفة المعيشة.
- (٣) توضيح شروط العقد التي تحمي حقوق المعلمون.
- (٤) تقديم المساعدة للمعلمون عندما يواجهون مشاكل إجتماعية والانضمام إلى التأمينات الاجتماعية.
- (٥) وضع سياسات واضحة لنوع العمل الذي يشارك فيه المعلمون .
- (٦) إجراء إشراف عادل وتقييم موضوعي وإبلاغ المعلمون بإنظام بنتائج التقييم.
- (٧) تجنب الإشراف المباشر وأتباع طرق الإشراف غير المباشر .
- (٨) تزويد المعلمون بفرص لإبراز مهاراتهم وقدراتهم.
- (٩) فتح الباب أمام الإبتكار والمبادرة للمعلمون.
- (١٠) توفير بيئة تأهيل وتدريب مناسبة لمعلمي المؤسسة التعليمية.
- (١١) المشاركة الإجتماعية للمعلمون في بيئة العمل.
- (١٢) توفير وسائل النقل المناسبة للمعلمون المحتاجين وخاصة المعلمون ذوي الإحتياجات الخاصة أو المقيمين في المناطق النائية.
- (١٣) توفير بيئة مناسبة للإبداع والتجديد.
- (١٤) غرس الثقة بين الإدارة والمعلمون.
- (١٥) تحسين الرضا الوظيفي والروح المعنوية.
- (١٦) الرغبة في المساهمة في تطوير المؤسسة التعليمية والعمل بجد.
- (١٧) تزويد إتصال المعلمون مع المؤسسة التعليمية .

المراجع

- إبتسام احمد فرحى : " التمكين الإدارى و تأثيره على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالصدوق الوطني للتأمين عن البطالة " ، اطروحة دكتوراة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، ٢٠٢٢ .
- أحمد رداح الخطيب : الإدارة والإشراف التربوي ، اتجاهات حديثة، عمان ، دار الأمل للنشر والتوزيع ، ٢٠٢٢ .
- أسامة الأطرقيجي و آخرون : " الأمن الوظيفي و دوره فى خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية - دراسة حالة في الجامعات الأهلية - أربيل " ، مجلة جامعة جيهان ، المجلد (١) ، العدد (٢) ، الجزء (١٣) ، ٢٠٢١ .
- أسعد أحمد عكاشة : " أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات " Pattel في فلسطين" ، جامعة غزة ، كلية التجارة ، ٢٠٢١ .
- أمال حسن بن سالم : " تحليل دور المستقبل الوظيفي" فى تخفيض معدل البطالة " ، الجزائر ، ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، ٢٠٢٢ .
- أماني خالد الفناطسة : " كفاءة مديري مراكز المنار للتنمية الفكرية في الأردن وعلاقتها بأداء المعلمين لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم " ، رسالة ماجستير ، جامعة جريش ، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا ، الأردن ، ٢٠١٩ .
- أمير الكلابي وآخرون : " تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي - دراسة تطبيقية في كلية الإدارة و الاقتصاد جامعة الكوفة " ، " مجلة مركز دراسات الكوفة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة العراق ، مجلد ١ ، عدد ٤٨ ، ٢٠١٨ .
- إيمان جبريل توفيق : " الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة " غزة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، ٢٠٢١ .
- آيه عبد القادر ابراهيم صرصو : " دور الأمن الوظيفي فى تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى " ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، ٢٠٢١ .
- جابر عبد الحميد جابر : اتجاهات وتجارب معاصرة في تقويم أداء التلميذ والمدرس ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠١٧ .

- جاسم عذارى ، مجبل إسماعيل : " اثر الاستقرار الوظيفي فى الأداء التظيمى للوحدات المالية فى المؤسسات التعليمية " ، مجلة المعهد التقني فى العمارة، العلوم الاقتصادية، عمان ، مجلد ٩ عدد ٣٣ ، ٢٠١٨ .
- جودت عزت عطوى : الإدارة المدرسية الحديثة - مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٢٠ .
- الجوهرة بنت عبد الرحمن إبراهيم المنبع : " أثر الأمن الوظيفي على إنتاج موظفي القطاع العام فى المملكة العربية السعودية " ، مجلة أعلام التربية، المجلد (٢٦) العدد (١) ، ٢٠١٣ .
- حسين طه عطا سالم : " التقويم والمعتقدات المهنية للمعلمين: دراسة فى المفاهيم والممارسات " ، المجلة التربوية كلية التربية، جامعة سوهاج، ج٩٤ ، ٢٠٢٠ .
- حمد بن مرضي الكلثم : " تقويم أداء معلم التربية الإسلامية فى المرحلة المتوسطة فى ضوء نموذج أبعاد التعليم " ، المجلة الدولية لأبحاث التربية، كلية التربية، جامعة الإمارات، عدد ٣٤ ، ٢٠١٩ .
- حمزة العوامرة : " العلاقة بين الحاجات النفسية والأداء التدريسي لدى معلمي صعوبات التعلم " ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٣٣(٤) ، ٢٠٢٠ .
- خالد العدوانى ، عبد الرازق الاشول : الكفايات المهنية للمعلم، صنعاء ، منشورات وزارة التربية ، ٢٠٢٠ ..
- خالد رمضان العتيبي : " تخطيط الموارد البشرية و علاقتها بالأمن الوظيفي فى الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الرياض " ، الرياض ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٢١ .
- خالد مؤنس : " تقدير الذات وعلاقته بالابتكار الانفعالي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى فى قطاع غزة " ، مجلة جامعة النجاح، العلوم الإنسانية، م ٣٣ ، ٦٤ ، ٢٠١٩ .
- راشد الروقى : " برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية فى ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ " ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، ٩(٢) ، ٢٠١٨ .
- رجاء سامي رشدي سامى : " الإنهاك النفسى وعلاقته بالمساندة الاجتماعية وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الإعدادية فى شمال غزة " ، رسالة ماجستير، كلية التربية قسم الصحة النفسية المجتمعية، غزة ، ٢٠٢١ .

- رفيقة على بن منصور : " الاستقرار الوظيفي و علاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف " ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر بائنة ، الجزائر ، ٢٠٢١ .
- ريم بنت عبدالعزيز العلى : " تقويم معلمات العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المقترحة لجودة الأداء التدريسي " ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض ، ٢٠١٧ .
- زكي رضا هاشم : إدارة الموارد البشرية، الكويت ، منشورات ذات سلاسل ، ٢٠٢١ .
- سناء محمد عبد السلام : " العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة : دراسة ميدانية على كليات التربية " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠٢٠ .
- صالح محمد العساف : المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، الرياض ، دار الزهراء ، ٢٠٢٠ .
- صلاح احمد الناقا : " تقويم الأداء التدريسي للطلبة المعلمين بكلية التربية في الجامعة الإسلامية، بمحافظة جنوب غزة " ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية، مج٢٧، ع١٣، ٢٠٢٠ .
- صلاح الدين علام : القياس والتقويم التربوي في العملية التدريسية، ط٤، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٢٠ .
- ضرار حمد العتيبي : " دراسة و تحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد " ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر ، العدد ٩٣ ، ٢٠١٨ .
- طارق فرجع عركوك : " الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرية ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة " ، رسالة ماجستير ، غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، ٢٠١٧ .
- طارق محمد عبدالرحيم مهنا : " توظيف استراتيجيات التعليم الجامع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقته برفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين " ، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة ، ٢٠١٨ .
- عبد الرحمن السفسافه ابراهيم : إدارة التعليم والتعلم الصفي، عمان ، دار يزيد للنشر والتوزيع ، ٢٠٢١ .

- عبد العزيز محمد عبد العزيز الفاضل : " تخطيط وتنمية المسار الوظيفي و انعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم " ، الرياض ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٢٠ .
- عبدالعزيز بن ابراهيم عبدالعزيز البدر : " المعايير المهنية اللازمة لمعلمي ذوي صعوبات التعلم " ، رسالة ماجستير في التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض ، ٢٠١٩ ، ص ٩٨ .
- عزت جودت عطوى : الإدارة المدرسية الحديثة-مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع ٢٠١٩ .
- على توفيق الشهري : " الرضا الوظيفي و علاقته بالإنتاجية - دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض " ، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، ٢٠١٩ .
- علي أحمد نحيلي : " دور مدير المدارس في رفع كفاية المعلمين "، مجلة جامعة دمشق، مج٢٦، ٢٤، ٢٠٢١ .
- عمشى بنت خليف الشمري : " دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الأمن الوظيفي من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم " ، الرياض ، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ٢٠١٩ .
- عواد ناصر التميمي : " الحقيبة التعليمية تقنية للتعليم الذاتي ودعم للمناهج الدراسية "، مجلة كلية المعلمين، الجامعة المستنصرية ، ع٢٢، ٢٠٢٣ .
- كامل انور المغربي : مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم ، الرياض ، دار الفكر للنشر ، ٢٠٢١ .
- محمد الرئيس العامري : " نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الدوائر المحلية في أبو ظبي " ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩ .
- محمد خشان : " توسيط عدم الأمن الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة " ، رسالة ماجستير كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠٢٠ .
- محمد رسمى المطيري : " دور الإدارة المدرسية في تحقيق فعالية أداء المعلم، دراسة تحليلية " ، مجلة المعرفة التربوية ، الجمعية المصرية لأصول التربية، ٧(١٤)، ٢٠١٩ .

- مديرة الشрман، صفاء جعافرة : " درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي " ، مجلة كلية التربية جامعة اليرموك ، المجلد (٢٠) ، العدد (١) / (ب) ، ٢٠١٨ .
- مرشح منصور شكري : " الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم " ، فلسطين، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٢٢ .
- مصطفى محمد الفقية : " تقويم كفايات معلمي ذوي صعوبات التعلم في ضوء معايير مجلس الأطفال غير العاديين (CEC) من وجه نظر المشرفين التربويين بالمملكة العربية السعودية " ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٦٦ (٢) ، ٢٠١٩ .
- المعجم الوسيط : مجمع اللغة العربية ، ج ١ ، القاهرة ، دار الدعوة للنشر، ٢٠٢٠ .
- هشام حسين هشام : " الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية، دراسة تحليلية " ، مجلة تربويات الرياضيات ، مج ١٩ ، ع ١٢ ، ٢٠٢١ ، ٦٦ .
- يوسف صادق ابو علوش : " دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدار في لواء بني كنانة " ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٩ (٣٠) ، ٢٠٢٠ .
- يونس زنود محمد العافر : " أثر النمط القيادي على الرضا الوظيفي دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية بومرداس" الجزائر، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ٢٠٢١ .

- Blackmore, Caroline. (2021) "Job insecurity and its antecedents". Master thesis. University of Canterbury. New Zealand.
 - Bosam, J., Buitendach, J., Laba, K. (2015). "Job security, burnout and organizational commitment among employees of financial institution in Gauteng ". SA Journal of Industrial Psychology, Vol.31, No.4,
 - Han, J & Kim, D. (2020). Longitudinal relationship study of debression and self-esteem in postnatal Korean women using autoregressive cross-Laggd modeling. International Journal of Environmental Research &public Health,.
 - James, G. (2022) "How to achieve true job security". Available in: <https://www.inc.com/geoffrey-james-how-to-achieve-true-job-security.html>, access date: February 27,2022.
 - Lucky, E.; Minai, M. and Abdul Rahman, H. (2023) "Impact of job security on the organizational performance in a multiethnic environment". Research Journal of Business Management, Vol. 7, no. 1
 - McCarty, K. A. (2023). The Relationship Between Special Education Teacher's Sense of Teacher Efficacy and their Intent to Leave. Doctoral dissertation, Azusa Pacific University, Azusa, CA.
 - Michailidis, M. & Asimenos, A. (2022) "Occupational stress as in relates to higher education, individuals and organizations". Vol. 19, No.2
 - Nyaberi, D. and Kiriago, A. (2023) "Effects of retrenchment on the morale and job security of surviving employees of telkom kenya limited", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.3, no.9.
 - R.Srinivasan , N.Pugalenthi.(2020). A Relationship Between Self- Esteem and Teaching Competency of Prospective Teachers. International Journal of Arts, Science and Humanities. (7)3.
 - Shagholi, R. & Hussin, S. (2019) "Participatory management: an opportunity for human resources in education "Procedia - Social and Behavioral Sciences, University of Malaya 50603 Kuala Lumpur, Mala
-