

دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم

سلطان بن سليم سالم الثبيتي*

عبدالله بن علي إبراهيم عسيري*

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية. وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين عينات الاستجابة التي تعزى لمتغيرات: (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل، نوع العلاقة بجوائز التميز، وعدد مرات المشاركة). وقد حددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم؟. ويتفرع من السؤال الرئيس السابق ثلاثة أسئلة فرعية تمت الإجابة عليها باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقق من ذلك تم إعداد استبانة لمعرفة استجابات التربويين، وتكونت هذه الاستبانة من جزئين، الأول احتوى على معلومات التربويين من ناحية (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل، نوع العلاقة بجوائز التميز، وعدد مرات المشاركة)، وتلى ذلك، ثلاثة محاور، حيث تناول المحور الأول مدى دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم في النواحي الإدارية وذلك من خلال (9) عبارات، بينما احتوى المحور الثاني والذي يتعلق بدور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم في النواحي الفنية على (8) عبارات. كما احتوى المحور الثالث والذي يتعلق بدور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم في النواحي الاجتماعية على (5) عبارات. وتم التحقق من صدق الأداة بناءً على صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي وثباتها باستخدام معامل الثبات (كرونباخ ألفا) الذي بلغ (0.93). وقد تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (50) تربوياً تم اختيارهم بشكل قصدي حيث لهم علاقة مختلفة بجوائز التميز. وتمت عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) باستخدام اختبار (ONE WAY ANOVA) لتحديد الفروق بين المجموعات ذات الثلاث مستويات فأكثر. واختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent-Samples T-Test) لتحديد الفروق بين مجموعتين مستقلتين. بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب فقرات الاستبيان. وقد ظهرت نتائج الدراسة كالتالي: أن استجابة أفراد عينة الدراسة في المحور الأول النواحي الإدارية بلغ متوسطها الحسابي العام (3.61) بدرجة عالية جداً، وبلغ أعلى متوسط (3.82) بدرجة عالية جداً، وأن استجابة أفراد عينة الدراسة في المحور الثاني النواحي الفنية بلغ متوسطها الحسابي العام (3.53) بدرجة عالية جداً، وبلغ أعلى متوسط (3.72) بدرجة عالية جداً. كما كانت استجابة أفراد عينة الدراسة في المحور الثالث النواحي الاجتماعية بلغ متوسطها الحسابي العام (3.46) بدرجة عالية جداً، وبلغ أعلى متوسط (3.54) بدرجة عالية جداً. ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وطبيعة العمل، نوع العلاقة بجوائز التميز، وعدد مرات المشاركة) في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية. وأوصت الدراسة بأن تقوم الجهات القائمة على جوائز التميز بعمل دراسات مع الفائزين بها والمتقدمين لها حول أثرها على أدائهم، وتبني الإدارات العامة للتعليم في عموم المملكة لجوائز تميز تشجع التربويين على تجويد أعمالهم وتطوير ممارساتهم، والاستفادة من القنوات التقنية في تحفيز التربويين على التقديم لجوائز التميز.

الكلمات المفتاحية: جوائز التميز، التحفيز، تجويد العمل.

دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم

1. المقدمة

يعتبر المجال التربوي والتعليمي الرافد الأساس لكل المجالات الحياتية الأخرى، وطالما كان التعليم هو أساس التكوين المجتمعي أصبح من المهم تحفيز منسوبيه على تقديم أقصى مجهوداتهم لإفادة المتعلمين؛ من حيث استخدام أساليب، طرق، وسائل، وأدوات تدريبية بالإضافة إلى مبادرات ومشاريع تساهم في إيصال المعرفة وتحقيق المنفعة للمتعلمين. ويشكل التحفيز أحد العوامل المهمة لرفع دافعية الفرد لتقديم أفضل ما لديه من إنتاجية. والرغبة في العمل والإنتاجية تتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه حمدان والساكت [1]، وتختلف المحفزات باختلاف الظروف المحيطة بأفراد المؤسسة التربوية بين المادي والمعنوي ولكن يظل التأثير متفق عليه دون أدنى شك.

وتعد جوائز التميز بشق أنواعها من أفضل المحفزات، حيث أنها تمثل خارطة الطريق لمن أراد التميز، فهي تشكل قوالب تنظم عمل المتميز ومن خلالها يصل إلى التحفيز المادي والمعنوي. وحيث أن الجوائز من أبرز أساليب التحفيز على جميع الأصعدة والمجالات تؤكد هنا منظمة اليونيسكو [2] في تقريرها حول "جوائز للإبداع" بأن الجوائز انتشرت في مجالات عدة مثل: الزراعة، الفنون، الطيران، الفضاء الخارجي، التجارة، التعليم، والعديد من المجالات الأخرى.

ويشير تقرير ماكيزي إلى أن "مجال ومدى الجوائز قد أصبح أضخم من قبل وذلك من ناحية أعداد الجوائز، حجمها، والاختلاف في مجالاتها. وهذا ما يجعل من الصعوبة أو الاستحالة تقديم رؤية شاملة عن أعداد الجوائز الفعلية وقيمتها الإجمالية [3]. كما أن استخدام الجوائز لتحفيز الابتكار في التعليم تزايد بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة ولكن حتى الآن لم تحاول أي منظمة أن تحلل وتنتقد أثر هذه الجوائز على التعليم [2]. وتعتبر الجوائز من أقدم الوسائل المستخدمة لتعريف النجاح، لشحن الهمم وللتعريف بالموهب الواعدة القادرة على إنجاز مهمات صعبة [4].

وتهتم جوائز التميز في المجال التعليمي على إبراز الممارسات التعليمية الناجحة، وتشجيع المميزين من التربويين في مختلف المهام الوظيفية لتشمل مدراء الإدارات التعليمية، المشرفين التربويين، قادة المدارس، المرشدين الطلابيين، المعلمين، والطلاب.

وتهدف هذه الجوائز حسب ما يشير إليه دليل جائزة التعليم للتميز (1436) إلى تشجيع وإبراز الممارسات التربوية المتميزة في كافة القطاعات على مستوى الميدان، كما تسعى إلى تحقيق أهداف فرعية من ضمنها: تشجيع التميز في التعليم العام، تقدير المعلم، المرشد الطلابي، والإدارة والمدرسة المتميزة، كما تركز على نشر ثقافة التميز، الإبداع، الجودة، الالتزام، والإتقان. وتسعى لإبراز دور الإدارة والمدرسة المتميزة وأهميتها ومكانتها في المجتمع، والعمل على إذكاء روح التنافس الشريف بين التربويين وبين التربويات لتقديم أفضل ما لديهم من ممارسات، وتطوير تلك الممارسات التربوية والإدارية، والارتقاء بمستوى الأداء.

2. مشكلة الدراسة

تتعدد جوائز التميز التي تهتم بالمجال التعليمي ومنسوبيه، والساعية إلى تكريم المتميزين منهم، وتطوير ممارساتهم التعليمية لتحقيق أقصى الاستفادة منها للمتعلمين. وبالنظر إلى المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي، نجد أن هناك ما يقارب عشرة جوائز تعتبر الأبرز حسب ما يعرفه الباحثين. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت جوائز التميز مثل دراسة الزائدي [5] ودراسة القحطاني [6] ودراسة خلفان [7] ودراسة العنزي [8]، وجد الباحثان أن الدراسات لم تبحث عن دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم بنظرة شمولية، ورأى الباحثان أهمية دراسة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم بحكم عملهم الإشرافي في مجال الجودة الشاملة، وعملهم في التنسيق لجوائز التميز المتعددة لسنوات.

وتتضح مشكلة الدراسة في معرفة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم.

أ. أسئلة الدراسة

يتمثل سؤال الدراسة الرئيس في السؤال التالي:

- ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم؟

ويتفرع من هذا السؤال، ثلاثة أسئلة فرعية هي:

- ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الإدارية؟

- ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الفنية؟

- ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الاجتماعية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول دور جوائز التميز تعزى لمتغيرات: (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل، نوع العلاقة بجوائز التميز، عدد مرات المشاركة)؟

ب. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم. كما تتمثل الأهداف في النقاط التالية:

1. التعرف على دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الإدارية.

2. التعرف على دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الفنية.

3. التعرف على دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الاجتماعية.

4. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين عينات الاستجابة التي تعزى لمتغيرات: (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل، نوع العلاقة بجوائز التميز، عدد مرات المشاركة).

ج. أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- تساعد القائمين على جوائز التميز في معرفة دورها في تحفيز التربويين على

وتتنوع الفئات التي تركز عليها الجوائز. وهذه هي الجوائز التعليمية الأبرز على المستوى الخليجي حسب علم الباحثين:

1. جائزة التعليم للتميز.
2. جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز.
3. جائزة خليفة التربوية.
4. جائزة محمد بن زايد لأفضل معلم خليجي.
5. جائزة جدة للمعلم المتميز.
6. جائزة اليونسكو - حمد بن عيسى آل خليفة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم.

الحوافز والتميز:

ترتبط جوائز التميز بكونها من ضمن الحوافز التي تقدمها المنظمات للتربويين، والحوافز كما يعرفها فليبه وعبدالمجيد [13] هي: "النظام الذي تتبعه الإدارة العليا والرؤساء بشكل عام في تقديم المكافآت والتشجيع للعاملين بهدف تحفيزهم نحو تفعيل أدائهم والوصول إلى أقصى إنتاجية ممكنة.

وكما يؤكد كوبر [14] بأن "الحوافز نوع خاص من المنح، فهي تستثيرنا كي نصل إلى مواطن أعمق، وننظر أبعد للأمام، ونبحث بشكل أكثر جدية ونكتشف مزيداً من الوسائل كي نجعل لكل لحظة فائدة".

ويشير القزلان [15] بأنه "نشأت جوائز التميز والجودة لرفع درجة وعي المنظمات بالجودة وتحفيزها نحو الوصول للتميز في الأداء، ثم تحولت بعد ذلك لتقييم جهود هذه المنظمات من حيث تحقيق إدارة الجودة الشاملة فيها الجبوري[16]، وبذلك تمثل هذه الجوائز تقدير ومكافئة للمنظمة على جهودها في الالتزام بالجودة، وهو ما أشارت إليه مرفت ناصف، وهلة هاشم[17] بأن هذه الجوائز أكدت على أن التميز في المنظمات يتحقق عن طريق تنفيذ ممارسات الجودة". كما يؤكد القزلان [15] على أن هذه الجوائز "تقوم على مبدأ الحوافز وتأثيرها على أداء وإنتاجية الأفراد".

تجويد الأعمال:

في زمن المعرفة ما هو المطلوب من المعلم ومنسوبي التربية والتعليم؟ هل هو العمل التقليدي البسيط الذي كان يتمثل في تلقين الطلاب المعارف والأعمال الإدارية البسيطة؟ تذكر منظمة اليونسكو في كتابها "إعادة التفكير في التربية والتعليم – نحو صالح مشترك عالمي؟" ضمن منشورات اليونسكو [18] بأنه "يتوجب علينا أن نعيد النظر في مضمون وأهداف إعداد المعلمين وتدريبهم. إذ إن المعلمين يحتاجون إلى تدريب لكي يسهلوا التعلم، ويفهموا التنوع، ويرحبوا بالشمول في التعليم، وينموا كفاءات العيش المشترك، وحماية البيئة وتحسينها. وعلمهم أن يعززوا بيئات لقاعات التدريس يسودها الاحترام والأمان، ويشجعوا احترام الذات والاستقلال الذاتي، ويطبّقوا استراتيجيات شتى بيداغوجية وتعليمية. وعلى المعلمين أيضاً أن يقيموا علاقات منتجة مع الآباء والجماعات. ويلزمهم أن يعملوا عمل أفرقة مع المعلمين الآخرين، لفائدة المدرسة جملةً. وينبغي أن يعرف المعلمون طلبتهم وأسر طلبتهم، وأن يكونوا قادرين على الربط بين التعليم وأسبقته الخاصة. وينبغي أن يكونوا قادرين على اختيار المضامين الملائمة، وعلى استعمالها استعمالاً منتجاً في تنمية الكفاءات. وينبغي أن يستطيعوا استعمال التكنولوجيا، إلى جانب وسائل أخرى، أدوات للتعلم. وينبغي تشجيع المعلمين على الاستمرار في التعلم والتطور المهني. ويتوجب علينا أن نقدم للمعلمين شروط عمل وظروف معيشة أكثر جاذبية، وتحفيزاً، واستقراراً، بما في ذلك

تجويد أعمالهم وفقاً لمعايير كل جائزة.

- تسهم في دراسة متغيرات جديدة، وهي "نوع العلاقة بجوائز التميز" و "عدد المشاركات في جوائز التميز"، وهي متغيرات لم تتناولها الدراسات السابقة حسب علم الباحثين.

- استجابة لتقرير منظمة اليونسكو [2] الذي يطالب المنظمات والجهات بدراسة أثر جوائز التميز في التعليم.

- تتماشى مع إنشاء مراكز التميز في إدارات التعليم التابعة لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

- تدرس دور الجوائز في تحفيز التربويين، وتجويد العمل مع فئات تربوية متعددة (مشرف تربوي، قائد مدرسة، مرشد طلابي، ومعلم).

ج. حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: يقتصر الموضوع على دراسة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم.

الحدود البشرية: تطبق هذه الدراسة على التربويين الذين لهم ارتباط ومعرفة بجوائز التميز دون غيرهم.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام 1438 – 1439 هـ الموافق للعام 2017 – 2018 م.

3. الإطار النظري

جوائز التميز:

تعرفها شبكة ويكيبيديا [9] على أنها: منحة مادية أو عينية أو الأثنان معا، تمنح مقابل عمل قام به فرد أو مجموعة في شتى المجالات".

ويمكن تصنيف الجوائز إلى نوعين أساسيين، هما: جوائز تحفيزية، وجوائز تقديرية [10].

ويمكن القول بأن الجوائز التحفيزية هي التي تصمم من أجل تشجيع الإبداعات غير الموجودة بعد، وغير المتوفرة في الواقع، أو من أجل إحداث تحسينات وتطويرات للتكنولوجيا القائمة. بينما الجوائز التقديرية من أجل الإنجازات الماضية [2].

ويرى الباحثان بأنها نوع من أنواع الحوافز التي يتم منحها للعاملين في المجال التعليمي مقابل تجويدهم لأعمالهم وممارساتهم مما يحفزهم على الاستمرار في العطاء والإنتاجية.

أهمية جوائز التميز:

تضطلع جوائز التميز بأهمية بالغة حيث أنها المحرض الأبرز لمزيد من الإنتاجية في القطاع. وتتكسر أهميتها من خلال أن هذه الأهمية ترتبط بمن هي مخصصة لهم، وبشكل عام سعى كل من مرعي [11] وأبو النصر [12] إلى وضع بعض النقاط التي تبرز أهمية جوائز التميز، ومنها:

- تشجيع التنافس بين الأشخاص العاملين في المؤسسة.

- رفع مستوى فاعلية الأشخاص ذوي الأداء المتوسط.

- توليد مستمر لدوافع الانتماء والولاء للمؤسسة.

- دافعاً نحو رفع معدلات الإنتاجية.

- مشبعة للحاجات الإنسانية والاجتماعية وال نفسية.

- الشعور باحترام الذات وتقديرها.

أشهر جوائز التميز في المملكة والخليج:

تتعدد جوائز التميز الخاصة بالمجال التعليمي في المملكة العربية السعودية وفي دول الخليج العربي، وتختلف دائرة اهتمامات كل جائزة عن الأخرى،

دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم

الأجور المناسبة وأفق مفتوح للمسار المهني. وهذه الأمور أساسية، إذا أردنا تجنب خطر فقدانهم الاهتمام، وبالتالي إضعاف ما نعتبره أهم مهنة تأسيسية في العالم".

ونجد أن كثير مما تضمنه النص السابق لليونيسكو هو من ضمن ما تشتمل عليه معايير الجوائز التعليمية، فهي تهتم باستخدام التقنية في المجال التعليمي، التفاعل مع الأسرة والمجتمع، تقديم المبادرات والمشاريع التطوعية، التنمية المهنية، تخطيط العمل وإدارته، ومهارات أخرى متنوعة؛ وجميع هذه المكونات العملية هي ما تحقق جودة العمل في المجال التعليمي الذي يهتم بالتخطيط، التنظيم، التنفيذ، التقويم، والتحسين المستمر، أو بالاستفادة من دائرة PDCA لعالم الجودة الأمريكي ديمينج.

4. الدراسات السابقة

دراسة خلفان [7]: جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "التميز والإبداع الإداري بمدارس دول مجلس التعاون الخليجي الحاصلة على جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز". وهدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على إدارة التميز كأحد أنماط الإدارة الحديثة في مجال التربية، وإبراز أهمية الإدارة بالتميز كوسيلة للارتقاء بالأداء التعليمي في مدارس التعليم العام بدول مجلس التعاون الخليجي، والتعرف على أثر جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم في تطبيق مفهوم الإدارة بالتميز بمدارس التعليم العام بدول مجلس التعاون. وتوصلت الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لأثر جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز في تطبيق مفهوم الإدارة بالتميز جاءت بدرجة عالية وعالية جداً حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (4.13 - 4.67). وأوصت الدراسة بتوفير الحوافز لتعزيز السلوك المهني، والالتزام بأسس محددة لمنح المكافآت من أجل الحصول على التميز، وأن تتبنى وزارات التربية والتعليم بدول مجلس التعاون الخليجي توضيح مفهوم إدارة التميز وعملياً الإبداع الإداري وتطبيقهما في المجال التربوي التعليمي.

دراسة القزلان [15]: وكانت الدراسة تحت عنوان: مدى تحقيق معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في مدينة الرس لجودة الأداء التدريسي وفقاً لمعايير جائزة التربية والتعليم للتميز. وهدفت الجائزة إلى معرفة مدى تطبيق معلمي العلوم لبعض معايير جائزة التربية والتعليم للتميز. واستخدمت الدراسة بطاقة ملاحظة، وبطاقة مقابلة شخصية لقياس جودة الأداء التدريسي وفقاً لمعايير الجائزة. وتوصلت الدراسة إلى أنه لم يحقق أي معيار مستوى أداء (متميز أو مقبول) وفق المتوسطات الحسابية. وحقق معيار واحد فقط مستوى أداء (جيد) وهو معيار لتحديد الفلسفة الشخصية والقيم الأساسية التي تحكمها العملية التدريسية. وحققت جميع معايير الدراسة الأخرى مستوى أداء (جيد جداً) وفق المتوسطات الحسابية. وأوصت الدراسة بتشجيع معلمي العلوم على الدخول والمشاركة في فئة المعلم المتميز في جائزة التربية والتعليم للتميز لما لها من دور كبير في تحقيق جودة الأداء التدريسي لهم.

دراسة العنزي [8]: أتت هذه الدراسة بعنوان: دور جائزة وزارة التعليم للتميز في تحفيز قائدات المدارس على التطوير المهني. وهدفت إلى التعرف على دور جائزة وزارة التعليم للتميز في تحفيز القيادات المدرسية على التطوير المهني الذاتي من وجهة نظر قائدات المدارس الفائزات بالجائزة في المملكة العربية السعودية، والكشف عن الفروق في وجهات نظر قائدات المدارس في استخدام التطوير المهني الذاتي كحافز للحصول على الجائزة وفقاً لسنوات

سلطان الشبتي وعبدالله عسيري

الخدمة والمؤهل العلمي، والكشف عن وجود علاقة بين أساليب التطوير المهني الذاتي المستخدمة من قبل القائدات الفائزات وبين تحقيق متطلبات الحصول على الجائزة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة طبقت على 98 قائدة مدرسية فائزة بالجائزة. وتوصلت الدراسة إلى أن متطلبات الحصول على الجائزة ككل لدى قائدات المدارس الفائزات بالجائزة جاءت بدرجة استجابة كبيرة جداً، وأن أساليب التطوير المهني الذاتي التي تستخدمها القائدات كحافز للحصول على الجائزة من وجهة نظر قائدات المدارس ككل جاءت بدرجة استجابة كبيرة. وأوصت الدراسة على تركيز المسؤولين في الإدارة العامة للتخطيط والمعلومات بوزارة التعليم على التطوير المهني الذاتي ضمن السياسات المعتمدة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم. واقترحت الدراسة إجراء مزيد من الدراسات حول جائزة وزارة التعليم للتميز وأثرها على أداء القيادات المدرسية بعد الحصول عليها.

دراسة القحطاني [6]: وجاءت هذه الدراسة بعنوان: تحقيق معايير جائزة التعليم للتميز لدى معلمات الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في مدينة الرياض. وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تحقيق معايير جائزة التعليم للتميز في مجال التمكين التعليمي والتنمية المهنية ومجال قيادة التعليم والتعلم لدى معلمات الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في مدينة الرياض، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت العينة (33) معلمة دراسات اجتماعية. ومن أبرز نتائج الدراسة أن معايير جائزة التعليم للتميز في المجال الأول التمكين العلمي والتنمية المهنية لدى المعلمات. وأوصت الدراسة بتكثيف جهود الهيئات الحكومية والخاصة بإقامة الحملات والبرامج الخاصة للتوعية بأهمية الجودة الشاملة وبأهمية الالتحاق بجائزة التربية والتعليم للتميز. واقترحت الدراسة إجراء دراسات تتعلق بالفئات المختلفة لجائزة التعليم للتميز وهي فئة التميز الإداري على مستوى إدارة التعليم وإدارة العموم بالوزارة، وفئة الإدارة والمدرسة، فئة المعلم، فئة المرشد الطلابي، فئة المشرف التربوي، وكذلك فئة الطالب.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في اهتمامها بأثر الجائزة والحافز على الأداء، لكنها أكثر شمولاً في تناولها للجوائز على المستوى الخليجي في حين كانت دراسة القزلان [15] ودراسة العنزي [8] ودراسة القحطاني [6] تركز على جائزة التعليم للتميز في المملكة العربية السعودية، ودراسة خلفان [7] تركز على جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز. كما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع الحاصلين على جوائز التميز التعليمية في دول مجلس التعاون الخليجي دون التركيز على القادة كما في دراسة العنزي [8] أو معلمي ومعلمات أحد التخصصات الدراسية كما هو في دراسة القحطاني [6] والقزلان [15].

وتتميز هذه الدراسة بكونها تدرس دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم بنظرة شمولية.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه الأكثر مناسبة لأسئلة وأهداف الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.

تم اختيار عينة الدراسة بشكل قصدي من قبل الباحثين، وذلك من خلال معرفتهم الشخصية بالمشاركين في عدة جوائز تعليمية في المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي، وذلك من عدة مدن سعودية.

ب. مجتمع الدراسة
تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشاركين السعوديين في جوائز التميز التعليمية على مستوى المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي.
ج. عينة الدراسة

جدول 1

وصف عينة الدراسة تبعاً للعمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
0%	0	30 سنة فأقل
58%	29	من 31 إلى 40 سنة
42%	21	41 سنة فأكثر
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق (1) أن أفراد عينة الدراسة الذين هم من (31 إلى 40 سنة) هم النسبة الأكبر، حيث بلغت نسبتهم المئوية ضمن العينة 58 %، ويتضح عدم وجود مشاركين في الجوائز أو متقدمين لها في فئة (30 سنة فأقل) وقد يعود هذا لعدة أسباب منها التأخر في التعيين، واشتراط بعض الجوائز عدد سنوات خبرة لا يمتلكها من هم في عمر الثلاثين فأقل.

جدول 2

وصف عينة الدراسة تبعاً للجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
66%	33	ذكر
34%	17	أنثى
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق (2) أن أفراد عينة الدراسة الذكور هم النسبة الأكبر، حيث بلغت نسبتهم المئوية ضمن العينة 66%.

جدول 3

وصف عينة الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
44%	20	بكالوريوس
56%	28	دراسات عليا
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق (3) أن أفراد عينة الدراسة الحاصلين على الدراسات العليا هم النسبة الأكبر، حيث بلغت نسبتهم المئوية ضمن العينة 56%.

جدول 4

وصف عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
34%	17	مشرف تربوي
4%	2	قائد مدرسة
14%	7	مرشد طلابي
48%	24	معلم
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق (4) أن أفراد عينة الدراسة المعلمين هم النسبة الأكبر، حيث بلغت نسبتهم المئوية ضمن العينة 48% وقد تعزى هذه النسبة لاهتمام الجوائز التعليمية بالمعلمين بالدرجة الأولى، ومن ثم لكون المعلمين هم الأكثر عدداً في المجال التعليمي.

جدول 5

وصف عينة الدراسة تبعاً لعلاقته بجوائز التميز

النسبة المئوية	التكرار	نوع العلاقة بجوائز التميز
24%	12	منسق لجائزة
12%	6	تقدمت لجائزة
20%	10	ترشحت لجائزة

فزت بجائزة	12	%24
أخرى	10	%20
المجموع	50	% 100

والرابع يختص بمعرفة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الاجتماعية، ويشتمل على (5) عبارات. صدق الأداة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة وهي الاستبانة، تم عرضها على عدد من المحكمين ذوي الاختصاص في القياس والتقويم، المناهج وطرق التدريس، الإدارة التربوية، لمعرفة وضوحها وارتباطها بالمحور ومجال الدراسة، ومختص في اللغة العربية لمعرفة سلامة صياغة العبارات. وبناء على ما ورد من المحكمين أجريت بعض التعديلات، تمثل في تعديل صياغة لبعض الفقرات، وتقسيم بعض العبارات، وإضافة عبارات. صدق الاتساق الداخلي:

تم قياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال معامل ارتباط بيرسون، ويظهر في الجدول التالي:

جدول 6

قيم معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (ن=50)

النواحي الاجتماعية		النواحي الفنية		النواحي الإدارية	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
**0.76	1	**0.72	1	**0.57	1
**0.80	2	**0.78	2	**0.72	2
**0.78	3	**0.69	3	**0.64	3
**0.88	4	**0.67	4	**0.74	4
**0.79	5	**0.66	5	**0.70	5
		**0.75	6	**0.73	6
		**0.79	7	**0.53	7
		**0.71	8	**0.64	8
				**0.75	9
**0.86	الكلية	**0.89	الكلية	**0.91	الكلية

** الارتباط دال عند مستوى (0,01). (0,91) و(0,89) و(0,86) على التوالي؛ وهي قيم عالية تؤكد على صدق الأداة

والوثوق بها في جمع البيانات.

ثبات الأداة:

لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، كما يظهر في الجدول التالي:

جدول 7

قيم معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	المحاور
0.84	9	النواحي الإدارية
0.86	8	النواحي الفنية
0.86	5	النواحي الاجتماعية
0.93	22	مجموع المحاور

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.

يتضح من الجدول السابق (5) أن أفراد عينة الدراسة الذين لهم صفة "منسق لجائزة" والذين "فازوا بجائزة" هم النسبة الأكبر، حيث بلغت نسبتهم المئوية ضمن العينة 24% لكل منهم.

د. أداة الدراسة

استخدمت الدراسة أداة الاستبانة بوصفها الأداة المناسبة في جمع البيانات لهذه الدراسة. وكانت على ثلاثة أجزاء: الأول لتحديد بيانات المستجيب الأولية من ناحية (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل، نوع العلاقة بجوائز التميز، وعدد مرات المشاركة).

الجزء الثاني، يختص بمعرفة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الإدارية، ويشتمل على (9) عبارات.

والثالث يختص بمعرفة دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الفنية، ويشتمل على (8) عبارات.

يتضح من الجدول (6) أن قيم معامل ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه تراوحت بين (0,53) و(0,88)؛ وهي قيم دالة إحصائياً عند (0,01)، مما يدل على ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه. كما بلغت قيم معامل الارتباط بين كل محور والأداة ككل

عند مستوى (0,01). (0,91) و(0,89) و(0,86) على التوالي؛ وهي قيم عالية تؤكد على صدق الأداة

والوثوق بها في جمع البيانات. ثبات الأداة:

لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، كما يظهر في الجدول التالي:

قيم معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	المحاور
0.84	9	النواحي الإدارية
0.86	8	النواحي الفنية
0.86	5	النواحي الاجتماعية
0.93	22	مجموع المحاور

يتضح من الجدول (7) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات لمحاور

الاستبانة بلغت (0,84) و(0,86) و(0,86) على التوالي، بينما بلغ الثبات الكلي

لأداة الدراسة (0,93)؛ مما يدل على تمتع أداة الدراسة بثبات

عالي يؤكد صلاحيتها لجمع بيانات الدراسة.

بعد إجراء الدراسة، تم التوصل إلى النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتم عرض النتائج مرتبة وفق تسلسل أسئلة الدراسة.

2. معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
3. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات أداة الدراسة.
4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب فقرات الاستبيان.
5. اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent-Samples T-Test) لتحديد الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق بين المجموعات ذات الثلاث مستويات فأكثر.

طريقة التفسير:

لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الرباعي تم حساب المدى (4-3) وتقسيمه على عدد الخلايا للحصول على طول الخلية (3=4÷0,75)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (الصفير) وأصبحت أطوال الخلايا كما يلي:

5. النتائج

جدول 8

معايير الاستجابة في أسئلة الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	معايير الاستجابة
من 1 إلى أقل من 1,75	منخفضة جداً
من 1,75 إلى أقل من 2,50	منخفضة
من 2,50 إلى أقل من 3,25	عالية
من 3,25 إلى 4	عالية جداً

عبارات. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول وترتيبها تنازلياً، كما في جدول (9).

إجابة السؤال الأول:
للإجابة عن سؤال الدراسة الأول ونصه: "ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الإدارية؟"، ويشتمل على (9)

جدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الإدارية

م	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	توثيقي للأعمال.	3.82	0.388	عالية جداً
2	3	تحديد رؤية أكثر وضوحاً للعمل.	3.77	0.48	عالية جداً
3	4	تحديد رسالة أكثر وضوحاً للعمل.	3.66	0.52	عالية جداً
4	5	رسم أهداف قابلة للتحقق في العمل.	3.60	0.53	عالية جداً
5	6	صناعة خطة عمل واضحة متماشية مع الرؤية.	3.60	0.53	عالية جداً
6	7	تقويم أعماله باستمرار.	3.58	0.538	عالية جداً
7	2	تكوين فرق العمل.	3.52	0.61	عالية جداً
8	8	تحليل بيئة عملي.	3.46	0.542	عالية جداً
9	9	الاستفادة من نتائج التقويم في التحسين المستمر للعمل.	3.44	0.611	عالية جداً
		المتوسط العام	3.61	0.53	عالية جداً

وقد تتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني [6] في التقويم الذاتي حيث أن هذه العملية جزء من الفلسفة التعليمية الحديثة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة الزاندي [5] فيما يخص تقويم الأعمال.

إجابة السؤال الثاني:
للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني ونصه: "ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الفنية؟"، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني وترتيبها تنازلياً، كما في جدول (10).

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الإدارية بلغ (3.61) بدرجة عالية جداً، وبلغ أعلى متوسط (3.82) بدرجة عالية جداً لعبارة "توثيقي للأعمال"، وبلغ أقل متوسط (3.44) بدرجة عالية جداً لعبارة "الاستفادة من نتائج التقويم في التحسين المستمر للعمل". وتراوح متوسط الفقرات بين (3,82) و (3,44) وكانت جميعها (9) عبارات بدرجة عالية جداً.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن جميع جوائز التميز في المجال التعليمي تعتمد على التوثيق بالدرجة الأولى وذلك من خلال تقديم الشواهد التي تثبت المنجزات، والممارسات أثناء الترشح للجائزة.

جدول 10

م	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
ساعدتي جوائز التميز في					
1	2	الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي.	3.72	0.45	عالية جدا
2	1	استخدامي للتقنيات الحديثة بشكل أفضل.	3.64	0.53	عالية جدا
3	4	تشجيعي على حضور الدورات التدريبية	3.64	0.56	عالية جدا
4	3	متابعة المستجدات في تخصصي.	3.58	0.57	عالية جدا
5	7	تقديم مبادرات ميدانية.	3.58	0.53	عالية جدا
6	6	تحديد احتياجاتي التدريبية.	3.54	0.57	عالية جدا
7	8	إطلاق مشاريع تطوعية.	3.34	0.62	عالية جدا
8	5	إعدادي للبحوث الاجرائية.	3.18	0.69	عالية
المتوسط العام					

يتضح من الجدول (10) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الفنية بلغ (3.53) بدرجة عالية جداً، وبلغ أعلى متوسط (3.72) بدرجة عالية جداً لعبارة " الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي"، وبلغ أقل متوسط (3.18) بدرجة عالية لعبارة " إعدادي للبحوث الإجرائية". وتراوح متوسط الفقرات بين (3.72) و (3.18) وكانت جميعها بدرجة عالية جداً وعالية، حيث كانت (7) عبارات بدرجة عالية جداً، وعبارة واحدة بدرجة عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القزلان [15] في استخدام الانترنت في ضوء الأهداف التعليمية، وتوظيف التقنية والبرمجيات للمصلحة التعليمية. ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن التقنية أصبحت أحد الوسائل التي يستفيد منها التربويين في أعمالهم سواءً التعليمية من ناحية المصادر والبرامج والمواقع، أو من نواحي تنظيم العمل الإداري والقوالب

والنماذج.

كما تتفق مع دراسة العنزي [8] في متابعة المستجدات التربوية الحديثة، ولعل هذا مرتبط بما سهلته التقنية من إمكانية الاطلاع على آخر النظريات، الاستراتيجيات، والمؤلفات في التخصصات المختلفة مع وجود محاضرات مرئية ومسموعة حول كثير من القضايا التعليمية. وتتفق أيضاً هذه النتيجة مع دراسة الفحطاني [6] في إعداد البحوث الإجرائية ونشر البحوث والمجالات حيث أنه لا يدخل ضمن عمليات تقييم التربويين.

إجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث ونصه: "ما دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الاجتماعية؟"، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني وترتيبها تنازلياً، كما في جدول (11).

جدول 11

م	رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
ساعدتي جوائز التميز في					
1	5	التعاون بشكل أكثر مع الجهات ذات العلاقة.	3.54	0.58	عالية جدا
2	4	تبادل الزيارات مع التربويين بما يحقق المنفعة.	3.48	0.64	عالية جدا
3	2	نقل المعارف والخبرات لزملائي.	3.44	0.58	عالية جدا
4	1	تعزير ثقافة الإبداع لدى زملائي.	3.42	0.64	عالية جدا
5	3	تكوين علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل.	3.42	0.57	عالية جدا
المتوسط العام					

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم من النواحي الاجتماعية بلغ (3.46) بدرجة عالية جداً، وبلغ أعلى متوسط (3.54) بدرجة عالية جداً لعبارة " التعاون بشكل أكثر مع الجهات ذات العلاقة"، وبلغ أقل متوسط (3.42) بدرجة عالية جداً لعبارة " تكوين علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل". وتراوح متوسط الفقرات بين (3.54) و (3.42) وكانت جميعها بدرجة عالية جداً.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي [8] في تفعيل الشراكة مع أولياء الأمور والأمهات والمجتمع المحلي، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن تطوير التعليم عمل تشاركي مرتبط بالأسرة والمجتمع وليس المدرسة فقط، وهذا ما يتطلب تعاون بين الجهات وبين التربويين بما يحقق المنفعة.

إجابة السؤال الرابع:

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول دور جوائز التميز تعزير لمتغيرات: (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل، نوع العلاقة

المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (8)، العدد (5) – ايار 2019

بجوائز التميز، عدد مرات المشاركة)؟، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لمتغيرات الجنس وعدد المقررات الملتحق بها في رواق، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للعمر والمستوى التعليمي وطبيعة العمل كما في الجداول التالية:

جدول 12

نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للعمر

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النواحي الإدارية	بين المجموعات	0.001	1	0.001	0.004	0.94
	داخل المجموعات	6.3	48	0.131		غير دالة
	المجموع	6.31	49			
النواحي الفنية	بين المجموعات	0.009	1	0.009	0.051	0.822
	داخل المجموعات	8.25	48	0.172		غير دالة
	المجموع	8.259	49			
النواحي الاجتماعية	بين المجموعات	0.130	1	0.130	0.545	0.464
	داخل المجموعات	11.490	48	0.239		غير دالة
	المجموع	11.620	49			

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للعمر في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0,94)، و(0,822)، و(0,464) على التوالي؛ وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وغير دالة إحصائياً. ويظهر أن متغير العمر لا يلعب أي دوراً مهماً في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم.

جدول 13

نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
النواحي الإدارية	ذكر	33	3.55	1.45-	0.127
	أنثى	17	3.7		غير دالة
النواحي الفنية	ذكر	33	3.46	1.59-	0.318
	أنثى	17	3.65		غير دالة
النواحي الاجتماعية	ذكر	33	3.43	0.597-	0.415
	أنثى	17	3.52		غير دالة

يتضح من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0,127)، و(0,318)، و(0,415) على التوالي؛ وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وتفوق عنصر على الآخر.

جدول 14

نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النواحي الإدارية	بين المجموعات	0.019	1	0.019	0.143	0.707
	داخل المجموعات	6.282	48	0.131		غير دالة
	المجموع	6.3	49			
النواحي الفنية	بين المجموعات	0.048	1	0.048	0.281	0.598
	داخل المجموعات	8.211	48	0.171		غير دالة
	المجموع	8.259	49			
النواحي الاجتماعية	بين المجموعات	0.001	1	0.001	0.002	0.963
	داخل المجموعات	11.619	48	0.242		غير دالة
	المجموع	11.620	49			

يتضح من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي في النواحي

دور جوائز التميز في تحفيز التربويين على تجويد أعمالهم

الإدارية، الفنية، والاجتماعية؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0,707)، (0,598)، و(0,963) على التوالي؛ وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وغير دالة إحصائياً.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العززي [8] التي وجدت فروقاً في متغير

سلطان الشبتي وعبدالله عسيري

المؤهل التعليمي لصالح الدراسات العليا، وقد تعزى هذه النتيجة حسب رأي الباحثين إلى أن دور الجوائز غير مرتبط بالمؤهل الدراسي بقدر ما هو يهتم بالممارسات الفعلية التي تتم داخل المنشأة التعليمية. لكن هذه النتيجة تتفق مع دراسة الزائدي [5] في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

جدول 15

لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النواحي الإدارية	بين المجموعات	0.449	3	0.150	1.178	0.329
	داخل المجموعات	5.851	46	0.127		غير دالة
	المجموع	6.3	49			
النواحي الفنية	بين المجموعات	0.327	3	0.109	0.632	0.598
	داخل المجموعات	7.932	46	0.172		غير دالة
	المجموع	8.259	49			
النواحي الاجتماعية	بين المجموعات	0.558	3	0.186	0.774	0.515
	داخل المجموعات	11.062	46	0.24		غير دالة
	المجموع	11.62	49			

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0,329)، (0,598)، و(0,515) على التوالي؛ وهي قيم أكبر من مستوى

جدول 16

نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لعلاقته بالجائزة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النواحي الإدارية	بين المجموعات	0.439	4	0.110	0.842	0.506
	داخل المجموعات	5.861	45	0.130		غير دالة
	المجموع	6.3	49			
النواحي الفنية	بين المجموعات	0.577	4	0.144	0.854	0.504
	داخل المجموعات	7.682	45	0.171		غير دالة
	المجموع	8.259	49			
النواحي الاجتماعية	بين المجموعات	1.068	4	0.267	1.139	0.397
	داخل المجموعات	10.552	45	0.234		غير دالة
	المجموع	11.620	49			

يتضح من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لعلاقته بالجائزة في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0,506)، (0,504)، و(0,397) على التوالي؛ وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وغير دالة إحصائياً.

جدول 17

نتيجة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لعدد المشاركات

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النواحي الإدارية	بين المجموعات	0.888	5	0.178	1.445	0.227
	داخل المجموعات	5.41	44	0.123		غير دالة

			49	6.3	المجموع	
0.058	2.330	0.346	5	1.729	بين المجموعات	النواحي الفنية
غير دالة		0.148	44	6.530	داخل المجموعات	
			49	8.529	المجموع	
0.711	0.585	0.145	5	0.724	بين المجموعات	النواحي الاجتماعية
غير دالة		0.248	44	10.896	داخل المجموعات	
			49	11.62	المجموع	

[9] ويكيبيديا. (2018). جائزة. تمت استعادتها يوم السبت 26 أغسطس 2018، الساعة 11:26 م، على الرابط التالي:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%A7%D8%A6%D8%A9%D8%A9>

[11] مرعي، محمد مرعي (2000). دليل التحفيز في المؤسسات والإدارات. دمشق. دار الرضا للنشر.

[12] أبو النصر، مدحت محمد (2014). الإدارة بالحوافز. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

[13] فليبه، فاروق عبده، وعبدالمجيد، السيد محمد (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة، عمان، الأردن.

[14] كوبر، روبرت (2008). التسعون الأخرى، إصدارات مكتبة جرير، الرياض.

[15] القزنان، علي عبدالرحمن (1433). مدى تحقيق معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في مدينة الرس لجودة الأداء التدريسي وفقاً لمعايير جائزة التربية والتعليم للتميز. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

[18] منشورات اليونيسكو (2015). إعادة التفكير في التربية والتعليم، نحو صالح مشترك عالمي. اليونيسكو. فرنسا.

ب. المراجع الأجنبية

[2] UNESCO REPORT (2016). Prizes for Innovation. Impact analysis in the ICT for education sector. Retrieved from https://www.academia.edu/28604560/UN_Report_Prizes_for_Innovation_-_Impact_analysis_in_the_ICT_for_education_sector.

[3] McKinsey & Company (2009). "And the winner is...": Capturing the promise of philanthropic prizes. Retrieved from <http://mckinseysociety.com/capturing-the-promise-of-philanthropic-prizes/>

[4] Masters, William and Delbecq, Benoit (2008). Accelerating Innovation with Prize Rewards. Retrieved from https://www.academia.edu/27341301/Accelerating_innovation_with_prize_rewards.

يتضح من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لعدد المشاركات في النواحي الإدارية، الفنية، والاجتماعية؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0,227)، (0,058)، و (0,711) على التوالي؛ وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وغير دالة إحصائياً. ويمكن القول هنا بأن المشاركة هي التي لها دور في تجويد العمل دون النظر إلى عدد مرات المشاركة.

5. التوصيات

بعد استكمال هذه الدراسة، يوصي الباحثين بما يلي:

- أن تقوم الجهات القائمة على جوائز التميز بعمل دراسات نوعية مع الفائزين بها والمتقدمين لها حول أثرها على أداؤهم.
- تبني الإدارات العامة للتعليم في عموم المملكة لجوائز تميز تشجع التربويين على تجويد أعمالهم وتطوير ممارساتهم.
- الاستفادة من القنوات التقنية في تحفيز التربويين على التقديم لجوائز التميز.

مقترحات الدراسة:

تقترح هذه الدراسة عمل عدد من الدراسات حول:

- مدى استفادة التربويين من جوائز التميز في نموهم المهني.
- العلاقة بين جوائز التميز والدافعية في العمل التعليمي.

المراجع

أ. المراجع العربية

- [5] الزائدي، طارق عوض (2014). مدى إسهام جائزة وزارة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء الإداري لمديري المدارس في محافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى.
- [6] القحطاني، زينة حمد (2015). تحقيق معايير جائزة التعليم للتميز لدى معلمات الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود.
- [7] الخلفان، يوسف (2015). التميز والإبداع الإداري بمدارس دول مجلس التعاون الخليجي الحاصلة على جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الخليجية. البحرين.
- [8] العنزي، نوف بنت عطاءالله (2016). دور جائزة وزارة التعليم للتميز في تحفيز قائدات المدارس على التطوير المهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك عبدالعزيز.

THE ROLE OF EDUCATIONAL PRIZES IN MOTIVATING EDUCATORS FOR IMPROVING THE QUALITY OF THEIR WORKS

SULTAN BIN SALEEM AL-THUBAITY ABDULLAH BIN ALI IBRAHIM ASERI

Taif Educational Directory, Ministry of education, Saudi Arabia

ABSTRACT_ *This study aimed to examine how effective the educational prizes are in motivating educators, how such prizes affect the quality of their works, and how a several of factors, such as age, gender, education level, occupation, relevance to the educational prizes, and times of participating in the educational prizes, can influence this effect, if there is any. In particular, this study sought to answer the following question: To what extent the use of educational prizes can motivate educators to improve the quality of their works?. A number of educators (n = 50) selected to be the sample of this study. Two sets of questionnaire were distributed to the educators. The first set was designed to obtain some demographic information from the participants (age, gender, education level, occupation, the relevance to the educational prizes, and times of participating in the educational prizes). The second set contained 22 items designed to examine whether the educators benefited from those educational prizes in terms of administrative, technical, and social facets. The results indicate that the educational prizes were effective in increasing the quality of educators' works in terms of: administrative, technical, social facets. Several factors including: age, gender, education level, occupation, relevance to the educational prizes, and times of participating in the educational prizes were found not to have any effect on the results. The study recommends the following: 1) Encouraging prizes organizations to make studies with both those who won the prize, and those who applied to it to know more about the impact of the prizes on their works. 2) Asking the general managements of education in different Saudi Arabian regions to adopt an educational prize for the purpose of developing the educators' practices. 3) To use the social media efficiently to motivate educators for applying to the educational prizes.*

KEYWORDS: *Educational prizes, Motivation, Qualifying work.*