المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
إدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة
شؤون تعليم البنات
الإشراف التربوي

دراسة ميدانية على

استخدام نظام نور في تقييم الأداء الوظيفي

لشاغلات الوظائف التعليمية والتنفيذية

إعداد

مضاوي علي محمد السبيل

رئيسة شعبة الإدارة المدرسية

١٤٣٤هـ/١٤٣٥هـ

٢٠١٣م/٢٠١٤م

بسم الله الرحمن الرحيم

المحتويات

الموضوع	الصفحة
مقدمة :	٤
مشكلة الدراسة :	٤
أهداف الدراسة :	٥
أهمية الدراسة :	٥
عينة الدراسة :	٥
حدود الدراسة :	٦
منهج الدراسة، وأدوات جمع المعلومات :	٦
الدراسات السابقة :	٦
محتويات الدراسة :	٧-٢٥
التعريف بنظام نور:	٨
١. استخدام نور من قبل المشرفات ومديرات المدارس في تقييم الأداء الوظيفي	١١
٢.نظام "نور" وقياس المستوى الفني الحقيقي للمعلمة:	١٣
٣. نظام "نور" ودور المشرفة في تطوير أداء المعلمة:	١٥
٤.تقييم الأداء بالنظام الإلكتروني "نور" بالطريقة البنائية:	١٧
٥. دخول المشرفة للنظام قبل أرشفة التقرير وإسهامه في التقييم:	١٩
٦. اعتماد التقرير في النظام وسرعة الإنجاز:	٢١
٧. التظلم من التقييم:	٢٣
٨. تعديل الدرجة بعد الأرشفة:	٢٥
النتائج والتوصيات :	٢٦
المراجع	٢٩
ملحق	٣٠

مقدمة:

استطاعت وزارة التربية والتعليم في غضون سنتين أن تختصر الزمان والمكان، من خلال نظام "نور" الآلي الذي صمّم على أحدث التقنيات المستخدمة في مجال التعليم بدول العالم المتقدمة، حيث يرتبط بكل مدارس ومديريات التعليم المنتشرة في أنحاء المملكة عبر شبكة معلومات مركزية تنظم انسياب العمل بين تلك الجهات التابعة لها والجهات الأخرى خارج نطاقها مع الجودة والكفاءة في النتائج، الأمر الذي لفت أنظار العالم في قمة مجتمع المعلومات بجنيف، فمُنحت المملكة على أثره جائزة القمة العالمية لمجتمع المعلومات.

وتعد هذه الجهود ثمرة الرؤية الحكيمة لخادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود - حفظه الله - في العمل على تحويل المملكة إلى مجتمع قائم على المعرفة، وإلى تطبيق نظام التعاملات الإلكترونية الحكومية في كافة الجهات العامة والخاصة بالمملكة، لما تقدمه هذه الأنظمة التقنيّة الحديثة من تعاملات تنعكس إيجاباً على النهوض بمستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطن من جهة، وتدعم حركة الاقتصاد الوطني من جهة أخرى [١].

مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية استخدام التقنية في مجال التعليم، ولسهولة التواصل بين كافة الكوادر التعليمية، الذي من شأنه مواكبة أحدث التطورات التكنولوجية في الارتقاء بمستوى العملية التعليمية، ونظراً لحداثة استخدام نظام نور في العملية التعليمية، وخاصة في نظام تقييم الأداء الذي من شأنه الارتقاء بمستوى أداء الكوادر التعليمية، ولعدم وجود دراسة للتعرف على واقع استخدام النظام في تقيم الأداء، فقد رأيت أنه من الضروري إجراء هذه الدراسة على مجموعة من المشرفات ومديرات المدارس.

---

[١] العويس، قاسم. " نور" يختصر الزمان والمكان ويمنح المملكة جائزة مجتمع المعلومات العالمية شؤون المعلمين والمعلمات في محافظة الزلفي [http://www.m-ze.gov.sa/news-action-show-id-346.htm] [الإتاحة: ربيع أول ١٤٣٥هـ]

أهداف الدراسة:

١.التعرف على واقع استخدام المشرفات ومديرات المدارس لنظام نور الإلكتـــروني في تقييم الأداء.

٢.التعرف على المعوقات التي تحول دون استخدام المشرفات ومديرات المدارس لنظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء.

٣.تقديم رؤية مستقبلية من شأنها الارتقاء بمستوى النظام الإلكتروني نور في تقييم الأداء الوظيفي.

٤.تقديم البرامج والأنشطة التي تشجع المشرفات ومديرات المدارس على استخدام نظام نور الإلكتروني.

أهمية الدراسة:

١. تعد هذه الدراسة بمثابة برنامج تحفيزي على استخدام نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء الوظيفي.

٢. تعد هذه الدراسة بمثابة دليل استرشادي للمسؤولين عن نظام نـــور الإلكتـــروني للسعي لتطويره بما يتواكب مع احتياجات العملية التعليمية.

٣. تنقل هذه الدراسة الصورة الحقيقية لانطباع المشرفات ومديرات المـــدارس عـــن استخدام نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء الوظيفي.

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عمدية حيث تم توزيع الاستبيان الـــذي صـــمم لهـــذه الدراسة على رئيسات الإشراف التربوي على مستوى المملكة، اللاتي حضرن اللقاء الـــسابع

عشر للإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية، المنعقد في نجران خـــلال الفتـــرة (١٤-١٤٣٥/١/١٧هـــ)، والمشرفات المرشحات من مناطق مختلفة في المملكة للحـــضور ورشـــة العمل التقويمية للجنة تحسين تقويم التعليم في مشروع تطوير النظام السنوي للتعليم الثـــانوي المنفذة في محافظة عنيزة خلال الفترة (٦-١٤٣٥/٢/٨هـــ) وكذا عدد من مديرات المدارس. وقد بلغ عدد أفراد العينة اللاتي أجبن على الاستبيان (٨٠) منهن (٤٠) ما بين رئيسة إشراف ومشرفة من أنحاء المملكة (٤٠) من مديرات المدارس بمحافظة عنيزة.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: جميع مناطق المملكة.

الحدود الزمانية: ١٤٣٤/١٤٣٥هـــ

منهج الدراسة، وأدوات جمع المعلومات:

استخدمت الدراسة الحالية منهج البحث الميداني القائم على الوصفي التحليلي والذي يعتمد على رصد الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها داخل إطارها المجتمعي ومحاولة تقديم الحلول والبدائل بشأنها ثم اختيار أفضل الحلول أو البدائل في شكل تصور مقترح.

وقد استخدمت الأدوات التالية لجمع المعلومات:

- رصد وتحليل الاستبيان الخاص بجمع المعلومات، التي تم توزيعها على مشرفات التعليم في أنحاء المملكة، ومديرات المدارس في إدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة.

الدراسات السابقة:

لا توجد دراسة حول هذا الموضوع ولكن يوجـــد بعـــض التقـــارير، وورش العمـــل والدراسات القريبة منها، وهي:

١. دليل المـــستخدم الخـــاص بمـــشرف ومكتـــب تربيـــة وتعلـــيم علـــى منظومـــة Edu Wve v2.7(EMIS Edition)، نسخة ١,٠ - السعودية: وزارة التربية والتعلـــيم،

٢٠١٢م.

٢. نشرة توضيحية للمشرفة التربوية لمعرفة كيفية إسناد المعلمات، الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة ، ١٤٣٣هـ.

٣. الصلال، هدى رجاء. تبليغ داخلي بشأن برنامج نور، قسم الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة، ١٤٣٤/٢/١٧هـ.

٤. الصلال، هدى رجاء. اجتماع بشأن مناقشة برنامج نور، قسم الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة، ١٤٣٤/٣/٢٨هـ.

محتويات الدراسة:

تحتوي الدراسة على تعريف بنظام نور ثم المحاور الثمانية للاستبيان، والخاتمة التي تتضمن النتائج والتوصيات، على النحو التالي:

١. مدى استخدام نور من قبل المشرفات ومديرات المدارس في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.

٢. نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني "نور" وقياس المستوى الفني الحقيقي للمعلمة.

٣. نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني "نور" ودور المشرفة في تطوير أداء المعلمة.

٤. تقييم الأداء بالنظام الإلكتروني "نور" بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي.

٥. إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل أرشفة التقرير وإسهامه في التقييم الحقيقي.

٦. اعتماد التقرير في النظام وسرعة الإنجاز.

٧. التظلم من التقييم.

٨. تعديل الدرجة بعد الأرشفة.

خاتمة: تضمنت النتائج والتوصيات

التعريف بنظام نور:

استهدف نظام " نور" الذي بدأت وزارة التربية والتعليم في تطويره رسمياً في شهر صفر ١٤٣٢ هـ بالشراكة مع برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية "يسر"، أحدث الأساليب في هندسة البرمجيات، ليصل إلى جميع مدارس التعليم العام التي تربو على ٣٣ ألف مدرسة، ويقدم خدماته الإلكترونية مباشرة إلى أكثر من خمسة ملايين طالب وطالبة، ونحو ٥٠٠ ألف معلم ومعلمة، وأولياء أمور الطلبة، علاوة على الجهات المشرفة والمساندة للعملية التعليمية في المدرسة، وإدارات التربية والتعليم، وجهاز الوزارة.

وتقول المؤشرات أن عدد مستخدمي نظام "نور" سيزيد خلال الأشهر المقبلة عن عشرة ملايين مستخدم، حيث يهتم النظام بتحسين الخدمات المقدمة لمنسوبي قطاع التعليم في المملكة بمن فيهم الطلاب وأولياء الأمور، وفق خطة استراتيجية تعمل على اتخاذ القرارات المناسبة للتعليم بطريقة أفضل، مع السرعة في الإنجاز.

وفي أول عرض له خارج حدود الوطن، تمكن نظام "نور" الآلي من منح المملكة جائزة القمة العالمية لمجتمع المعلومات لعام ٢٠١٢م، وذلك في حفل أقيم مؤخراً في جنيف، ضمن فعاليات القمة العالمية لمجتمع المعلومات التي تعد النشاط الرئيس للاتحاد الدولي للاتصالات التابع للأمم المتحدة من أجل تشجيع تحول الدول لمجتمع المعلومات ونشر المعلوماتية واستخداماتها وثقافتها في العالم.

ويأتي النظام كجزء من منظومة متكاملة للتحول الإلكتروني تشمل أنظمة متعددة مثل: نظام "فارس" لأتمتة الشؤون المالية والبشرية والإدارية ونظام "إنجاز" لأتمتة الأعمال المكتبية والأرشفة وتدفق المعاملات ونظام "الخارطة التعليمية" لأتمتة العمليات المكانية والجغرافية والربط الشبكي الواسع الذي يغطي جميع المدارس بشبكة الإنترنت ونظام "لقاء" للاجتماعات المرئية عبر المملكة. وقد تم البدء بدراسة متطلبات هذا النظام من قِبل خبراء أكاديميين من قسم علوم الحاسب بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن بينما تم تنفيذ المشروع بواسطة شركة مجموعة التقنيات المتكاملة وهي شركة متخصصة في تقنية المعلومات، وقامت بتصميم البرنامج،

لتتولى شركة ديلويت **Deloitte** مشروع ضبط وتأكيد جودة مخرجات النظام.

وشارك في إكمال عقد هذا النظام المتقدم وتسميته باسم "نور" واختيار شعاره، عدد من منسوبي الوزارة، عملوا على تحديد الاحتياجات الحقيقية من الخدمات الالكترونية، عبر استطلاع آراء أجرته وزارة التربية والتعليم على نطاق واسع مع الجهات المستفيدة من المشروع بشكل مباشر أو غير مباشر في أهم مديريات التعليم والمدارس لضمان التأكد من تحقيق أقصى درجات الرضا عن العملية التعليمية.

ويتضمن نظام "نور" ميزات عديدة يستفيد منها كل أطراف العملية التعليمية، حيث هنالك خدمات الكترونية تشتمل على نحو ٢٧٠٠ وظيفة يؤديها النظام لتخدم الأطراف المختلفة من الطلاب والمدرسين وأولياء أمور الطلاب بالإضافة إلى مديريات التعليم والإداريين في الوزارة بمختلف مستوياتهم، حتى تمكنهم من اتخاذ القرارات بطريقة متطورة متقدمة بما يكفل تحقيق العدالة والجودة والفاعلية لمصلحة الطلاب و للنظام التعليمي.

وتم تركيب النظام في مركز البيانات الرئيس للوزارة، ليخدم كل فئات المستفيدين من النظام من خلال الانترنت، بسرعة فائقة وصل استهلاكها العام الماضي إلى ٤٢٠ ميقابت في الثانية، علماً بأن هنالك ترتيبات خاصة لضم بعض المدارس القليلة التي لم يتم ربطها بالنظام، من خلال نظام خاص لا يرتبط بشبكة الانترنت مع إجراءات واضحة لضمان تضمين البيانات مثل إرسال سجلات الطلاب وتفاصيل الشهادات لإدخالها في موقع تتوفر فيه خدمات الانترنت دون فقدان أي بيانات.

يهدف نظام " نور" في المقام الأول إلى رصد درجات الطلبة بدقة متناهية وجودة عالية، إضافة إلى عدم التأخر في رفعها إلى الموقع، حيث اختصر النظام الخمسة أسابيع التي كان ينتظرها الطالب من أجل رصد درجاته ليصل إلى ستة أيام فقط، كما أتاح للمدارس إدخال درجات الطلاب والطالبات وتدقيقها إلكترونياً من مختلف مناطق ومحافظات المملكة، إضافةً إلى المدارس السعودية بالخارج.

ومكّن النظام، المعلم والمعلمة التأكد مباشرة من تدوين الدرجة الصحيحة للطالب والطالبة واعتمادها شخصياً، دون الاعتماد على المدخلين للنتائج كما في النظام التقليدي السابق، إضافة إلى أن النظام يقوم بعدد من الإجراءات التي تضمن خفض نسبة الخطأ أو انعدامها، ومنع الثغرات المتوقعة.

ومن أهم إنجازات نظام نور، تأسيس وتشغيل نظام المرحلة الثانوية، وتأسيس وتشغيل نظام المرحلة المتوسطة، وتأسيس وتشغيل نظام المقررات، وتأسيس البناء المعلوماتي، وتأسيس وتشغيل نظام المرحلة الابتدائية، وقبول ونقل وتوزيع الطلاب آليا على النظام. و إتاحة خدمات الإشراف التربوي والإرشاد الطلابي إلى جميع المدارس والإدارات التعليمية. ويقدم نظام نور عشرات الخدمات، لكل من: الطالب، والمعلم، وولي الأمر، وإدارة المدرسة، والإرشاد والتوجيه، والإشراف التربوي، وإدارة التعليم، وديوان وزارة التربية والتعليم[1].

وقد تم ربط المشرف بالمعلمين من خلال النظام، حيث يتم ربط ملف المشرف بالمعلمين ليقوم بمتابعتهم وتقييم أدائهم، ويخدم جميع المستفيدين من عملية التعليم من مدراء ومديرات، ومدارس ومعلمين ومشرفين وطلاب، وإداريين وغيرهم من المستخدمين كل حسب دوره والعمليات الموكلة إليه، ليؤديها بطريقة سهلة ومباشرة[2].

---

(1) العويس، قاسم . المرجع السابق.

(٢) دليل المستخدم الخاص بمشرف ومكتب تربية وتعليم على منظومة (Edu Wve v2.7(EMIS Edition)، نسخة ١,٠.- السعودية: وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢م.

١. مدى استخدام نور من قبل المشرفات ومديرات المدارس في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات:

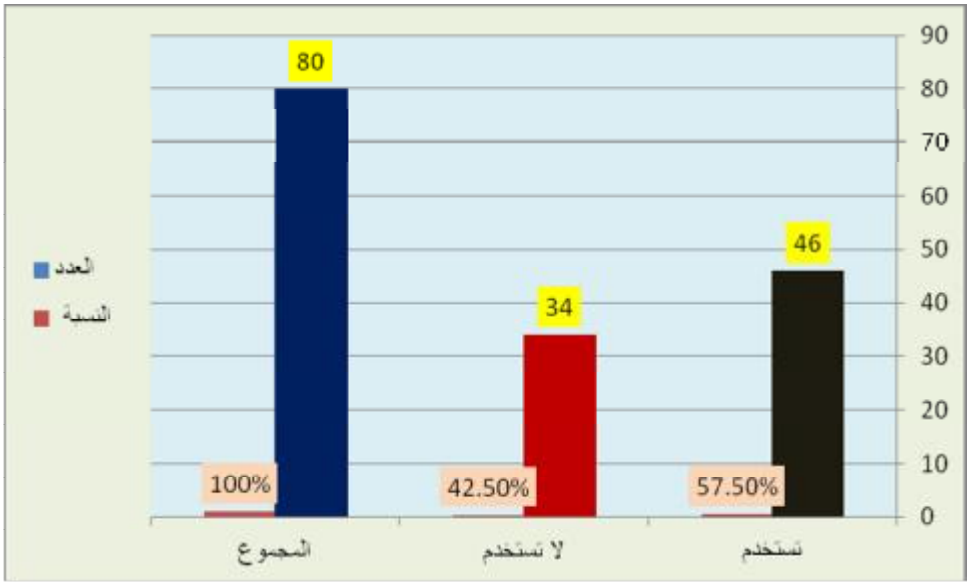
يوضح الجدول رقم (١) مدى استخدام عينة الدراسة لنظام نور في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.

جدول رقم (١)

الموقف	تستخدم	لا تستخدم	المجموع
العدد	٤٦	٣٤	٨٠
النسبة	%٥٧,٥	%٤٢,٥	%١٠٠

تبين من الجدول السابق أن رئيسات الإشراف التربوي، والمشرفات ومديرات المدارس اللاتي يستخدمن نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء الوظيفي جاء ترتيبهن الأول حيث بلغ عددهن (٤٦) مشرفة ومديرة بنسبة مئوية قدرها (٥٧,٥%) ، وجاء في الترتيب الثاني المشرفات ومديرات المدارس اللاتي لا يستخدمن نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء الوظيفي، حيث بلغ عددهن (٣٤) مشرفة ومديرة بنسبة مئوية قدرها (٤٢,٥%) من مجموع أفراد العينة والبالغ عددهن (٨٠) مشرفة ومديرة.

شكل رقم (١)



يوضح الشكل رقم (١) مدى استخدام عينة الدراسة لنظام نور في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.

١/١- مبررات عدم استخدام نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء:

أما عن المبررات التي دعت بعض رئيسات الإشراف التربوي، والمشرفات التربويات ومديرات المدارس إلى عدم استخدام نظام نور في تقييم أداء الموظفات تتمثل فيما يلي:

- عدم الرغبة في التغيير
- عدم القناعة في النظام الإلكتروني
- صعوبة استخدام النظام الإلكتروني
- الصلاحيات المتاحة في النظام لا تلبي كافة الاحتياجات
- يضيع الوقت والجهد
- لا يعطي صورة حقيقية لأداء الموظف
- الأجهزة الإلكترونية كثيرة الأعطال
- لم نمنح الصلاحية لاستخدامه.
- لم يدرج ضمن الفئات المستهدفة المديرات والمشرفات عند تطبيقه.
- لم يتم حفظ التقييم أو الخطة مما يؤدي إلى إعادة التقييم من جديد.

٢/١- مبررات استخدام نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء:

أما عن مبررات استخدام نظام نور الإلكتروني في تقييم الأداء من قبل المشرفات التربويات ومديرات المدارس فهي على النحو التالي:

- سهل الاستخدام
- اختصر الوقت والجهد
- يعطي صورة حقيقية لأداء الموظفة
- يتيح تقييم الموظفة بكل حرية ودون مجاملة
- سهل التواصل مع جهات الاختصاص
- يسهم في تحسن أداء الموظفة.

٢. نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني "نور" وقياس المستوى الفني الحقيقي للمعلمة:

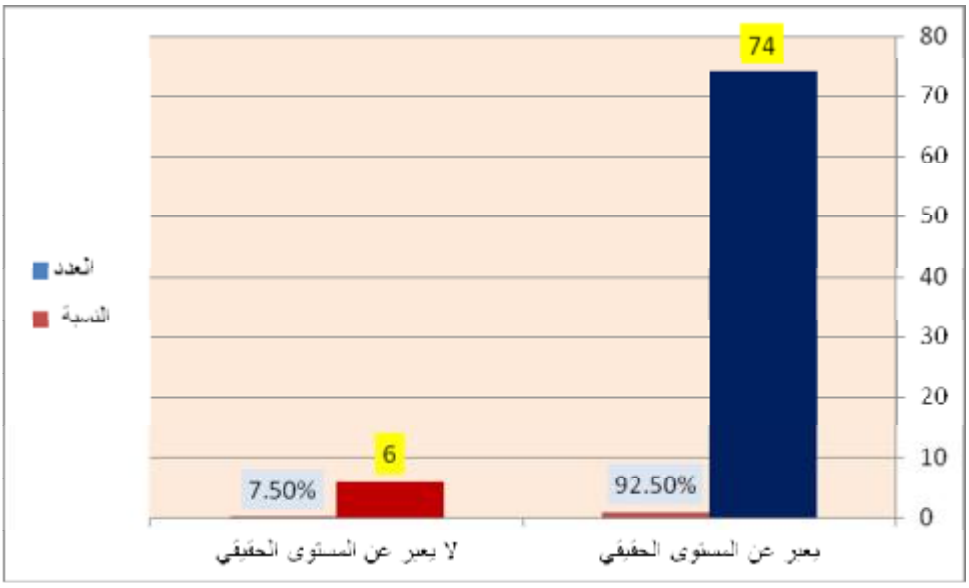
يوضح الجدول رقم (٢) نظام الأداء الوظيفي نور وقياس المستوى الفني الحقيقي للمعلمة.

الجدول رقم (٢)

الموقف	يعبر عن المستوى الحقيقي	لا يعبر عن المستوى الحقيقي	المجموع
العدد	٧٤	٦	٨٠
النسبة	%٩٢,٥	%٧,٥	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة من رئيسات الإشراف التربوي، والمشرفات ومديرات المدارس حول أن نظام نور الإلكتروني يعبر عن المستوى الفني الحقيقي للمعلمة جاء بالإيجاب بعدد (٧٤) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٩٢,٥%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي يرين أن النظام لا يعبر عن المستوى الفني الحقيقي للمعلمة، (٦) مشرفات، بنسبة مئوية قدرها (٧,٥%). وهذا يؤكد على جودة النظام في تقييم الأداء الوظيفي بصورة تمثل المستوى الحقيقي للمعلمة.

الشكل رقم (٢)



يوضح الشكل رقم (٢) نظام الأداء الوظيفي نور وقياس المستوى الفني الحقيقي للمعلمة.

١/٢. نظام نور الإلكتروني وعدم تعبيره عن المستوى الفني الحقيقي للمعلمة :

جاءت آراء الذين أجابوا بأن النظام لا يعبر عن المستوى الفني الحقيقي لأداء المعلمة على النحو التالي:

- لا يتيح النظام المتابعة الدورية (يومية، أسبوعية، شهرية.
- متابعة المعلمة عن طريق النظام مرهقة وغير مجدية.
- غير دقيق.
- لا يقدم صورة حقيقية للأداء الفني للمعلمة.

٢/٢. نظام نور الإلكتروني و تعبيره عن المستوى الفني الحقيقي للمعلمة :

أما آراء الذين أجابوا بأن النظام يعبر عن المستوى الحقيقي لأداء المعلمة جاءت للأسباب التالية:

- دقيق جداً
- يقدم صورة حقيقية للأداء الفني للمعلمة
- يُسهم في تطوير أداء المعلمة.
- البنود التفصيلية فيه وافيه تمكن المديرة من استيفاء حق الموظفة عند وضع درجاتها بعد الزيارة أو المتابعة.

٣. نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني "نور" ودور المشرفة في تطوير أداء المعلمة :

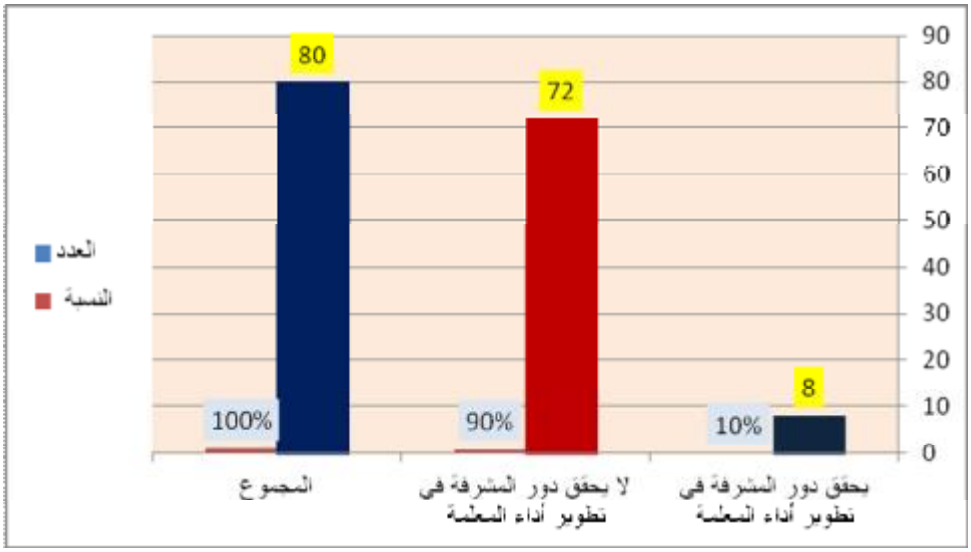
يوضح الجدول رقم (٣) نظام الأداء الوظيفي نور ودوره في تحقيق دور المشرفة في تطوير أداء المعلمة:

الجدول رقم (٣)

الموقف	يحقق دور المشرفة في تطوير أداء المعلمة	لا يحقق دور المشرفة في تطوير أداء المعلمة	المجموع
العدد	٨	٧٢	٨٠
النسبة	%١٠	%٩٠	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة من المستهدفات المشرفات ومديرات المدارس حول أن نظام نور الإلكتروني يحقق دور المشرفة في تطوير أداء المعلمة جاء بالسلب بعدد (٧٢) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٩٠%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي يرين أن النظام يحقق دور المشرفة في تطوير أداء المعلمة، (٨) مشرفات، بنسبة مئوية قدرها (١٠%). وهذا يؤكد على أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يرون أن النظام لا يحقق دور المشرفة.

الشكل رقم (٣)



يوضح الشكل رقم (٣) نظام الأداء الوظيفي نور ودوره في تحقيق دور المشرفة في تطوير أداء المعلمة:

١/٣. نظام نور لا يحقق دور المشرفة الفاعل في تطوير أداء المعلمة :

جاءت آراء الذين أجابوا بأن نظام نور لا يحقق دور المشرفة الفاعـــل في تطـــوير أداء المعلمة على النحو التالي:

- زيارات المشرفة متباعدة، لا يمكنها وضع صورة حقيقية عن الأداء خاصة بعد تطبيق الوزارة التشكيلات الإشرافية.

- النظام لا يمكن المشرفة من التعرف الحقيقي على مستوى الأداء

- عدم استئناس المديرة بمرئيات المشرفة.

- يتعذر على المشرفة الاطلاع على الأداء إلا بعد الأرشفة الإلكترونية.

٢/٣. نظام نور يحقق دور المشرفة الفاعل في تطوير أداء المعلمة :

أما آراء الذين أجابوا بأن نظام نور يحقق دور المشرفة الفاعل في تطوير أداء المعلمـــة فقد جاءت على النحو التالي:

- زيارات المشرفة بصفة مستمرة يمكنها من التصور الحقيقي للأداء.

- اتفاق المشرفة مع المديرة في وضع الأداء أثناء الزيارة يعطي الموظفة درجاتها المستحقة لكل بند حسب مستوى أدائها.

- النظام يمكن المشرفة من التعرف الحقيقي على مستوى الأداء.

٤. تقييم الأداء بالنظام الإلكتروني "نور" بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي:

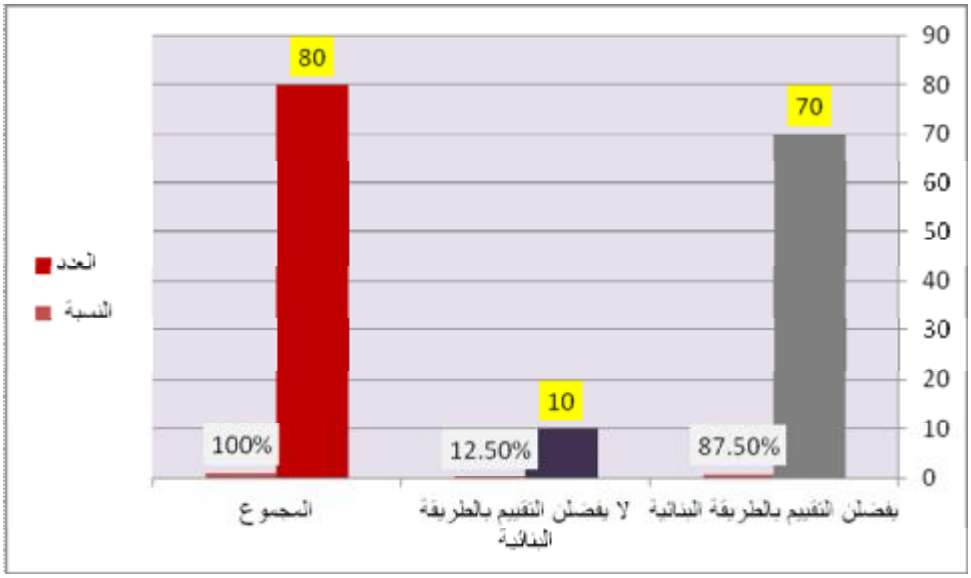
يوضح الجدول رقم (٤) الآراء نحو تقييم الأداء بالنظام الإلكتروني نور بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي.

الجدول رقم (٤)

الموقف	يفضلن التقييم بالطريقة البنائية	لا يفضلن التقييم بالطريقة البنائية	المجموع
العدد	٧٠	١٠	٨٠
النسبة	%٨٧,٥	%١٢,٥	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة من المشرفات ومديرات المدارس اللاتي يفضلن التقييم بنظام نور الإلكتروني بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام، جاء عددهن (٧٠) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٨٧,٥%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي لا يفضلن التقييم بنظام نور الإلكتروني بالطريقة البنائية من بداية العام، (١٠) مشرفات، بنسبة مئوية قدرها (١٢,٥%). وهذا يؤكد على أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يفضلن التقييم بالطريقة البنائية من بداية العام.

الجدول رقم (٤)



يوضح الشكل رقم (٤) الآراء نحو تقييم الأداء بالنظام الإلكتروني نور بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي.

١/٤. رفض التقييم بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي:

جاءت آراء اللاتي لا يفضلن التقييم بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي للأسباب التالية:

- التقييم البنائي على فترات مرهق وغير محقق للأهداف.

- التقييم البنائي لا يعطي صورة حقيقة لأداء المعلمة.

- المستجدات الإشرافية أضافت أعباءً إشرافية من حيث المتابعة للمشاريع الوزارية، وأهمية التدريب على الاستراتيجيات الجديدة وتفعيلها في الميدان، وما يتطلبه ذلك من جودة عالية تعيق التغذية الراجعة على الوجه الأكمل، والتقييم البنائي يتطلب ذلك.

٢/٤. تأييد التقييم بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي:

أما آراء اللاتي يفضلن التقييم بالطريقة البنائية على فترات من بداية العام الدراسي فقد جاءت للأسباب التالية:

- التقييم البنائي يعطي صورة حقيقية واضحة لأداء المعلمة

- التقييم البنائي يسهم في التطوير المستمر للأداء

- يساعد المديرة على التركيز على النقاط التي تحتاج إلى دعم من قبلها لتركز عليها المعلمة.

- يمنح الموظفة العمل بالتغذية الراجعة، وتلافي ما لديها من إخفاقات.

٥. إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل أرشفة التقرير وإسهامه في التقييم الحقيقي:

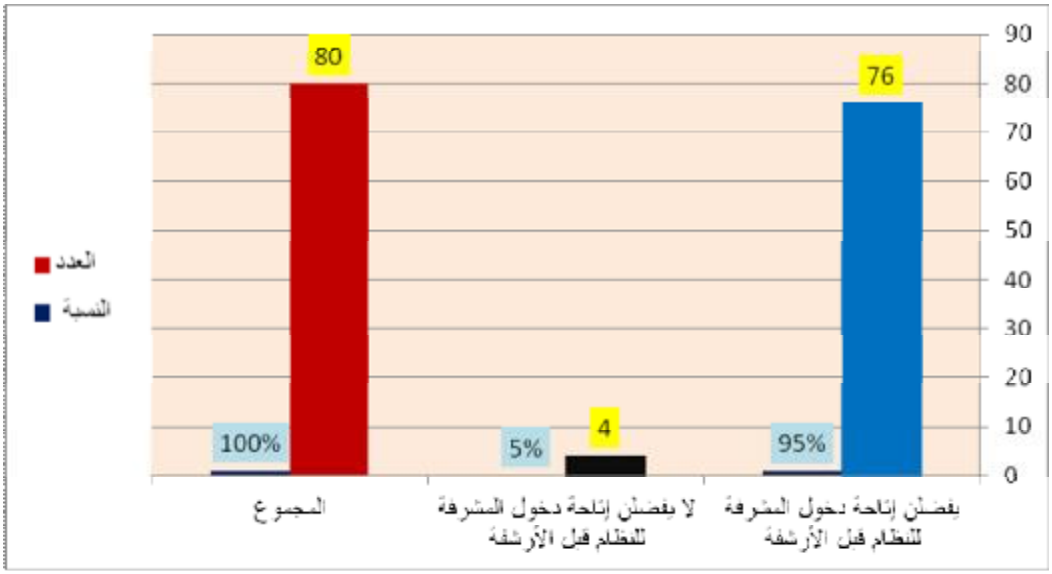
يوضح الجدول رقم (٥) الآراء نحو إسهام إتاحة دخول المشرفة على النظام الإلكتروني نور في التقييم الحقيقي للمعلمة.

الجدول رقم (٥)

الموقف	يفضلن إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة	لا يفضلن إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة	المجموع
العدد	٧٦	٤	٨٠
النسبة	%٩٥	%٥	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة من المشرفات ومديرات المدارس اللاتي يفضلن إتاحة دخول المشرفة لنظام نور قبل الأرشفة، جاء عددهن (٧٦) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٩٥%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي لا يفضلن إتاحة دخول المشرفة لنظام نور قبل الأرشفة، (٤) مشرفات، بنسبة مئوية قدرها (٥%). وهذا يؤكد على أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يفضلن التقييم إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة.

الشكل رقم (٥)



يوضح الشكل رقم (٥) الآراء نحو إسهام إتاحة دخول المشرفة على النظام الإلكتروني نور في التقييم الحقيقي للمعلمة.

١/٥. عدم إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة:

آراء اللائي لا يؤيدن إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة جاءت من وجهة نظرهن للأسباب التالية:

- لأن المشرفة قد اطلعت على التقرير مسبقاً.
- يزيد الأعباء على المشرفة.

٢/٥. إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة:

أما آراء اللائي يؤيدن إتاحة دخول المشرفة للنظام قبل الأرشفة جاءت للأسباب التالية:

- فرصة لمراجعة التقييم ليخرج بصورة حقيقية.
- لتكون الصورة مكتملة لدى المشرفة عن التقييم.
- لتسهيل عملية اعتماده من جهة الاختصاص.

٦. اعتماد التقرير في النظام وسرعة الإنجاز :

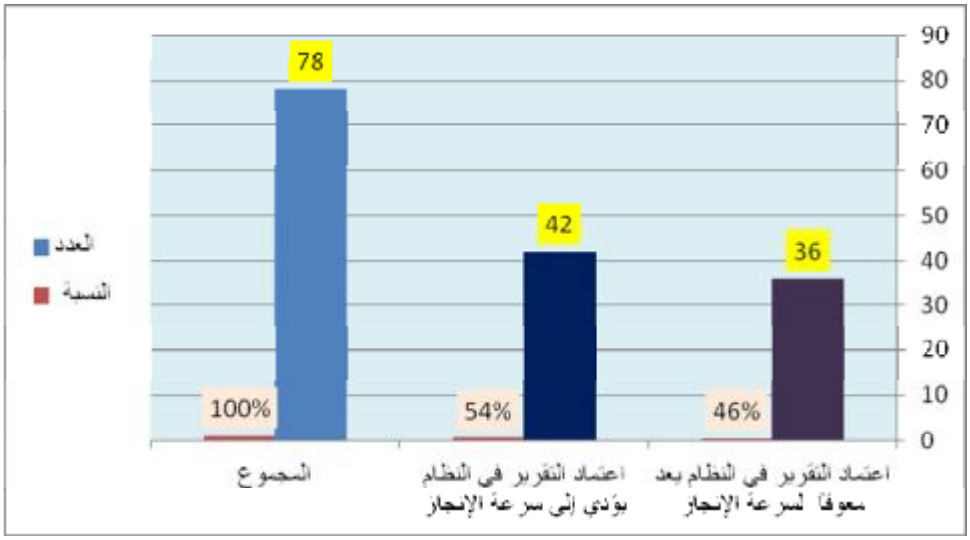
يوضح الجدول رقم (٦) الآراء نحو اعتماد التقرير في النظام الإلكتروني نور وعلاقته بسرعة الإنجاز.

الجدول رقم (٦)

الموقف	اعتماد التقرير في النظام يعد معوقاً لسرعة الإنجاز	اعتماد التقرير في النظام يؤدي إلى سرعة الإنجاز	المجموع
العدد	٣٦	٤٢	٧٨
النسبة	%٤٦	%٥٤	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة اللاتي يعتبرن أن اعتماد التقرير في النظام الإلكتروني نور يؤدي إلى سرعة الإنجاز، جاء في الترتيب الأول بعدد (٤٢) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٥٤%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي يعتبرن أن اعتماد التقرير في النظام الإلكتروني نور يعد معوقاً لسرعة الإنجاز، جاء في الترتيب الثاني بعدد (٣٦) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٤٦%)،. من إجمالي عينة الدراسة اللائي أجبن على هذا السؤال من الاستبيان والبالغ عددهن (٧٨)، ومن ذلك نلحظ تقارباً في الآراء حول هذا الموضوع، حيث أن الفرق بينهما لا يتجاوز (٩%) من نسبة عينة الدراسة.

الجدول رقم (٦)



يوضح الشكل رقم (٦) الآراء نحو اعتماد التقرير في النظام الإلكتروني نور وعلاقته بسرعة الإنجاز.

١/٦. اعتماد التقرير معوقاً لسرعة الإنجاز:

آراء اللائي يعتبرن اعتماد التقرير معوقاً لسرعة الإنجاز جاءت على النحو التالي:

- يستغرق وقتاً وجهداً

- لا يمكنها الاعتماد لعدم إتاحة النظام وحاجته للتحديث

- يؤثر سلباً على سلطة المديرة أو المشرفة

٢/٦. اعتماد التقرير يؤدي إلى سرعة الإنجاز:

جاءت آراء اللائي يعتبرن اعتماد التقرير يؤدي إلى سرعة الإنجاز على النحو التالي:

- الاعتماد لا يستغرق وقتاً يذكر

- الاعتماد غير المباشر يسهم في سرعة الإنجاز

- لا يتطلب إرساله التعقيب بالبريد، حيث نضمن وصوله في زمن أرشفته بدون تأخير فيقيس للمعتمد سرعة إنجاز القائدة.

٧. التظلم من التقييم:

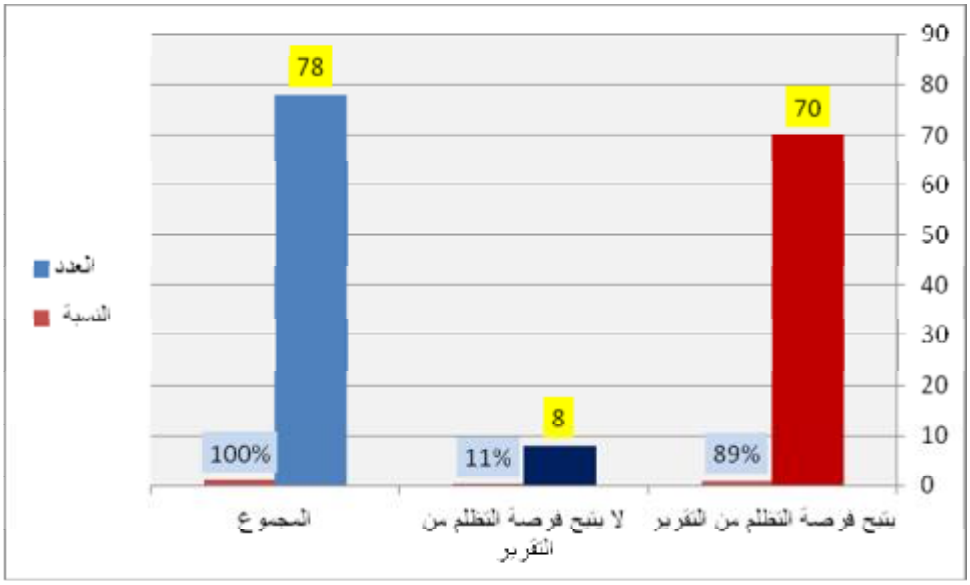
يوضح الجدول رقم (٧) مدى إتاحة نظام نور الإلكتروني فرصة التظلم من التقرير.

الجدول رقم (٧)

الموقف	يتيح فرصة التظلم من التقرير	لا يتيح فرصة التظلم من التقرير	المجموع
العدد	٧٠	٨	٧٨
النسبة	%٨٩	%١١	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة اللاتي يعتبرن أن النظام الإلكتروني نور يعطي فرصة للتظلم من التقرير، جاء في الترتيب الأول بعدد (٧٠) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٨٩%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي يعتبرن أن النظام الإلكتروني نور لا يتيح فرصة التظلم من التقرير، جاء في الترتيب الثاني بعدد (٨) مشرفات، بنسبة مئوية قدرها (٤%)،. من إجمالي عينة الدراسة اللائي أجبن على هذا السؤال من الاستبيان والبالغ عددهن (٧٨)، ومن ذلك نلحظ تبايناً واضحاً في الرأيين، حيث أن الغالبية تؤيد أن النظام يتيح فرصة التظلم من التقرير.

الجدول رقم (٧)



يوضح الشكل رقم (٧) مدى إتاحة نظام نور الإلكتروني فرصة التظلم من التقرير.

١/٧. عدم إتاحة التظلم من التقييم:

جاءت إجابات اللاتي يرين عدم إتاحة نظام نور الإلكتروني فرصة التظلم من التقرير بناءً على ما يلي:

- يستغرق إجراءات إدارية عديدة ووقتاً طويلاً

- يزيد من الاعتراض على التقييم لاطلاع الموظفة على ما منحت من درجات على جزئيات بنود الأداء.

٢/٧. عدم إتاحة التظلم من التقييم:

وجاءت إجابات اللاتي يرين إتاحة نظام نور الإلكتروني فرصة التظلم من التقرير بناءً على ما يلي:

- سهولة الإجراءات.

- وضوح البنود والشروحات، وتوزيع الدرجات.

- لترسيخ القناعة لدى الموظفة بالمصداقية في التقييم.

٨. تعديل الدرجة بعد الأرشفة :

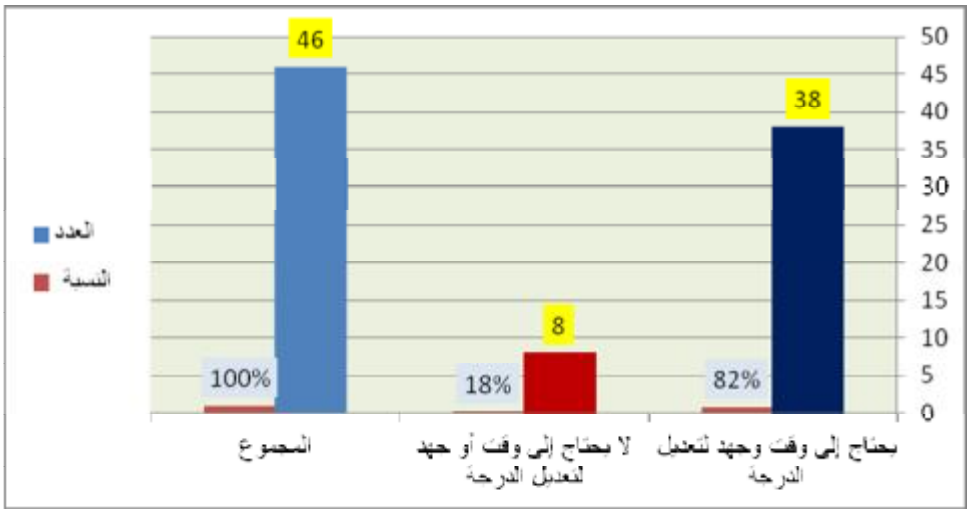
يوضح الجدول رقم (٨) الجهد والوقت الذي يستغرق لتعديل الدرجة بعد الأرشفة في نظام نور الإلكتروني.

الجدول رقم (٨)

الموقف	يحتاج إلى وقت وجهد لتعديل الدرجة	لا يحتاج إلى وقت أو جهد لتعديل الدرجة	المجموع
العدد	٣٨	٨	٤٦
النسبة	%٨٢	%١٨	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة اللاتي يعتبرن أن تعديل الدرجة بعد الأرشفة في النظام الإلكتروني نور يحتاج إلى وقت أو جهد، جاء في الترتيب الأول بعدد (٣٨) مشرفة ومديرة، بنسبة مئوية قدرها (٨٢%)، وجاء عدد المشرفات والمديرات اللاتي يعتبرن أن تعديل الدرجة بعد الأرشفة في النظام الإلكتروني نور لا يحتاج إلى وقت أو جهد، جاء في الترتيب الثاني بعدد (٨) مشرفات، بنسبة مئوية قدرها (١٨%)،. من إجمالي عينة الدراسة اللائي أجبن على هذا السؤال من الاستبيان والبالغ عددهن (٤٦) مشرفة، ومن ذلك نلحظ تبايناً واضحاً في الرأيين، حيث أن الغالبية تؤيد أن النظام يحتاج إلى وقت وجهد لتعديل الدرجة.

الجدول رقم (٨)



يوضح الشكل رقم (٨) الجهد والوقت الذي يستغرق لتعديل الدرجة بعد الأرشفة في نظام نور الإلكتروني.

النتائج والتوصيات:

أولاً- النتائج:

تبين من خلال تلك الدراسة أن هناك مجموعة من المميزات للنظام أهمها:

٢. السهولة في التعامل مع النظام.

٣. تكامل الأدوار بين المشرفة والمديرة.

٤. حفظه الكترونياً وسهولة الاطلاع عليه.

٥. ارتباطه باستمارات الزيارات الصفية.

٦. توفر مساحة للتعبير عن رأي المديرة بكل بنوده.

٧. تنظيم العمل وسهولة الحصول عليه من قبل الجميع سواء مشرفات أو رئيسة إشراف أو معلمة.

٨. وجود مساحة للتعبير عن رأي مديرة المدرسة بكل بنوده وهذا يعطي صورة واضحة للموظفة عند الاطلاع على مستوى تقييمها، ونقاط قوتها وضعفها.

٩. توافق المديرة واستئناسها برأي المشرفة عند الإعداد فإذا تم ذلك حقق التوافق بين رؤية المديرة والمشرفة.

كما تبين أن هناك مجموعة من السلبيات أهمها:

١. ضرورة سحب التقرير ورقياً لدى المديرة لعدم احتفاظ جهاز إدارة المدرسة بعد الأرشفة بالتقييم.

٢. عدم إمكانية تعديل الدرجات المستحقة بعد الأرشفة.

٣. لا يتيح للأقسام المشرفة على بعض الموظفات مثل (التوجيه والإرشـــاد، مـــصادر التعلم، التربية الخاصة، النشاط،..الخ) اعتماده فيتم الاعتماد من رئيسة قسم الإشراف فقط.

٤. لا توجد إحصائيات للمدرسة نتيجة التجميع لدرجات الأداء الوظيفي.

٥. عدم وجود خطة إجرائية لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

٦. الأرشفة لا تسمح بالعودة للبيانات.

٧. يحتاج إضافة بيانات أكثر للمشرفة عن ما هو موجود الآن.

٨. لا يساعد في الحصول على تقارير دورية أو فصلية للمدرسة (المعلمة-المشرفة)

٩. اعتماد كل موظفة على حده وهذا يستغرق وقتاً وجهداً، ويفضل اعتمـــاد كـــل مدرسة بشكل كامل مرة واحدة.

التوصيات:

هناك مجموعة من التوصيات أهمها:

١. تحديث النظام وإيجاد طريقة لحفظ التقييم حسب السنوات المحددة لحفظه، بحيـــث تعتمد عليه المديرة كمرجع، أو إيجاد وسيلة للحفظ في ملف الكمبيوتر الخاص بالمديرة.

٢. يجب تنسيق أوراق التقييم لتصبح صفحة واحدة بدلاً من ثلاث أوراق.

٣. سرعة التحديث بحيث يواكب المتطلبات ويعالج معوقات الإنجاز بدقة.

٤. إتاحة تحليل الأداء ودراسته فعلى ضوء ذلك يتم تحديد الاحتياجات مـــن بـــرامج إثرائية وعلاجية.

٥. إعطاء صلاحية الدخول للنظام من قبل الجهات الإشرافية، والجهـــات المختـــصة، للاعتماد.

٦. إيجاد أيقونة لدراسة الأداء الوظيفي وتحليله، والخطوات الإجرائية لتحسينه.

٧. ظهور الدرجات للمشرفة التربوية قبل الأرشفة حتى يتسنى إبداء المرئيات والاتفاق على الدرجة مع المديرة، في حالة تعذر استئناس المديرة برأي المشرفة عند زيارتها الفنية للموظفة.

٨. إتاحة التعديل بعد الأرشفة من قبل المديرة برقم سري خاص.

المراجع:

١. دليل المستخدم الخاص بمشرف ومكتب تربية وتعليم على منظومة Edu Wve v2.7(EMIS Edition)، نسخة ١,٠.- السعودية: وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢م.

٢. الرميح، يوسف بن عبدالله. تعميم بشأن اعتماد رصد الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في نظام نور. رقم ٣٤١١٥٠١٤٨، وتاريخ ١٤٣٤/٦/٢٥هـ.

٣. الصلال، هدى رجاء. تبليغ داخلي، (١٠٤) بأن برنامج نور، قسم الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة، ١٤٣٤/٢/١٧هـ.

٤. الصلال، هدى رجاء. اجتماع بشأن مناقشة برنامج نور، قسم الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة، ١٤٣٤/٣/٢٨هـ.

٥. العويس، قاسم. " نور" يختصر الزمان والمكان ويمنح المملكة جائزة مجتمع المعلومات العالمية شؤون المعلمين والمعلمات في محافظة الزلفي [-http://www.m ze.gov.sa/news-action-show-id-346.htm] [الإتاحة: ربيع أول ١٤٣٥هـ]

٦. نشرة توضيحية للمشرفة التربوية لمعرفة كيفية إسناد المعلمات، الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم في محافظة عنيزة، ١٤٣٣هـ.

ملحق

استبانة تقييم نظام الأداء الوظيفي الإلكتروني نور