



تقويم أداء المحاضرين من وجهة نظر مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار

د. منذر عبد عباس

العراق. وزارة التربية. المديرية العامة لتربية الانبار

bdmndhr67@gmail.com.

٠٧٨٠٩٨٩٧٩٤٣

الملخص

هدف البحث الى معرفة مستوى أداء المحاضرين في مدارس المتوسطة في محافظة الانبار ، ودلالة الفروق بين المحاضرين من وجهة نظر مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار بحسب متغير الجنس وسنوات الخدمة. تحدد البحث الحالي على جميع مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار للعام الدراسي 2023/2022 م ، تكون مجتمع البحث من جميع مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار والبالغ عددهم (289) مدير ومديرة بواقع (202) مدير و(87) مديرة ومقسمة حسب الاقضية في محافظة الانبار . تمكن الباحث من التوصل الى عينه بطريقة عشوائية مكونه من (70) مدير ومديرة وهي تمثل نسبة (24%) من مجتمع الكلي للبحث بواقع (50) مدير و(20) مديرة موزعين على اقضية المحافظة. قام الباحث بعدة اطلاعه على أدبيات ودراسات ببناء أداة للبحث تنسجم مع واقعة وتؤدي الغرض الذي وضعت من أجله وعمل له صدق وثبات وأصبح المقياس جاهزا لقياس ما وضع من أجله واحتوى المقياس على(3) مجالات واحتوي على (10) فقرات. ومن النتائج التي توصل لها البحث أن أداء المحاضرين وحسب المقياس المعد لهذا الغرض كانت جيدة في بعض الفقرات ومتوسطة في فقرات أخرى وضعيفة في قسم من الفقرات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمديرات للمحاضرين. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغير سنوات الخدمة .

كلمات مفتاحية : تقويم الأداء، المحاضرين، مديري المدارس.

Evaluating the performance of lecturers from the view of middle school principals in Anbar Governorate

Dr.Munther A. Abbas

Iraq. Ministry of Education. General Directorate of Anbar Education

bdmndhr67@gmail.com.

07809897943

Abstract

The research aimed to know the level of performance of lecturers in middle schools in Anbar Governorate, and the significance of the differences between lecturers from the point of view of middle school principals in Anbar Governorate according to the variables of gender and years of service. The current research was limited to all middle school principals in Anbar Governorate for the academic year 2022/2023 AD. The research community consisted of all middle school principals in Anbar Governorate, who numbered (289) male and female principals, with (202) principals and (87) female principals, divided according to the districts in the governorate. Anbar. The researcher was able to reach a random sample consisting of (70) male and female directors, which represents (24%) of the total population for research, with (50) male and female directors distributed among the districts of the governorate. The researcher, through his review of literature and studies, built a research tool that is consistent with the incident and fulfills the purpose for



which it was developed. It has validity and stability, and the scale is now ready to measure what it was developed for. The scale contains (3) areas and contains (10) items. Among the results of the research was that the performance of lecturers, according to the scale prepared for this purpose, was good in some paragraphs, average in others, and weak in some paragraphs. There are no statistically significant differences between male and female male and female lecturers. There are statistically significant differences according to the years of service variable.

Keywords: performance evaluation, lecturers, school principals.

الفصل الأول

مشكلة البحث:

بالرغم من المحاولات والجهود التي تبذل في عملية تقويم الأداء وتطوير برامج أعداد العاملين في المؤسسات التعليمية من مدرسين والمحاضرين إلا أن الدراسات والبحوث لا زالت تدل على أنها واقعة ضمن إطار البرامج التقليدية والتي تعد الخبرة أساس لها في بناءها من هنا وجه التربويون والذين يهتمون بقطاع التربية الى مشكلة جوهرية هي التي تتعلق المدرسين والمحاضرين، وكيف ممارسة مهامهم بالطريقة الصحيحة عند دخولهم الصف وخارج الصف.

أن عملية تقويم الأداء تسير بصورة متلازمة الى عملية التعلم وان عملية تقويم الأداء يشترك فيها كل من له شأن في العملية التربوية من مدرسين وطلاب ومن يهتم بالتربية من أبناء المجتمع المحلي وهي تحتوي جميع أبعاد النمو الجسمي والاجتماعي والعقلي والمعرفي لذلك يعد تقويم الأداء أمر حيوي وركن مهم من أركان العملية التربوية وكذلك يعد ضروري ومهم لمديري المدارس والمشرفين لتحقيق الأهداف التربوية وتشخيص المعوقات التي تعترضهم. (الدليمي، المهداوي، 2005: 17)

أن الخطوات التي يجب أن نتبعها في عملية تقويم الأداء واحده مهما كان البرنامج المقوم أو الخاصة وان هذه الممارسات قديمه قدم الإنسان وهي قريبه من في كل الأعمال ولكن مصطلح تقويم الأداء تطور مع تطور الإنسان وحياته بسبب تعدد وتعقد الحياة ومرافقها وان تقويم الأداء وجهت ولا زالت توجه حياة الإنسان (عودة، 2002: 5)

وكذلك يؤكد السامرائي في دراسته أن تقويم الأداء يعد من العمليات الأساسية للعمل الجماعي ويتم من خلال تقويم الأداء معرفة جوانب القوة والضعف في أداء العاملين في المؤسسة التربوية (السامرائي، 2000: 3)

أهمية البحث:

أن عملية التقويم وأهميتها تكمن في الشيء الذي نعمل على تقويمه وان مصطلح الأداء يكون متلازم لعملية التقويم وتعد عملية الأداء عملية تأثير متبادلة تعمل على توجيه النشاط الإنساني من اجل هدف مشترك والقدرة على توحيد وتوجيه سلوك جماعي نحو هدف معين ومحدد (مطواع، حسن، 1980: 218) يعد قياس أدائهم في كفاءتهم لعلمهم والحكم على تصرفاتهم وسلوكهم خلال أدائهم لعلمهم من اجل تجاوز الإخفاقات والعقبات التي تعترضهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية. لذلك تعد عملية تقويم الأداء من النشاطات المهمة.

تعد عملية تقويم الأداء من بين الإجراءات المهمة التي تعمل على تحقيق الأهداف الإدارية والتطويرية في المؤسسة التعليمية وكشف وتحديد أوجه القوة والضعف في أداء المدرسين أو المحاضرين واطلاع ومعرفة أمكانية المؤسسة التعليمية في استثمار إمكانيات الطاقات البشرية الكامنة والفعلية من اجل تحقيق الفاعلية والكفاءة (عباس، 2003: 160) تعد إجراءات تقويم الأداء من الجوانب الأساسية لتحديد المهام وتوظيف العمل لأنها الطريقة التي تدفع المحاضرين على أداء المهام الموكلة إليهم بفاعلية وكفاءة أن عملية تقويم الأداء تساعد في الحصول على المعلومات والبيانات النوعية والكمية عن أداء المحاضرين



للمهام والواجبات المنوطة بهم (الشامي، 1996: 28) "أن تقويم الأداء هي عملية مهمة لأنها على ضوء نتائج التقويم يتم تقديم المساعدة للذين تبين من خلال عملية التقويم لأنهم بحاجة الى مساعدة في اي مجال من المجالات العملية التعليمية وبصورة تجعلها تلبي احتياجات الفرد ومتطلبات الإدارة" (Robbins, 1979, p.112).

مع وفرة الدراسات التي تناولت تقويم الأداء من جوانب عدة الى أنها لم تنطرق الى تقويم أداء المحاضرين من وجهة نظر مديري المدارس. لذا أراد الباحث ومن خلال دراسته أن يتوصل الى تشخيص علمي دقيق لأداء المحاضرين الجدد
أهداف البحث :
يهدف البحث الحالي الى :-

- ما مستوى أداء المحاضرين في مدارس المتوسطة في محافظة الانبار.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المحاضرين من وجهة نظر مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار حسب متغير الجنس وسنوات الخدمة.

حدود البحث :

أن البحث الحالي يقتصر على جميع مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار للعام الدراسي 2023/2022م
تحديد المصطلحات :
تقويم الأداء :-

- "هو عملية توجيه مسارات الأنشطة داخل المديرية في الاتجاهات المحققة للأهداف أو تصحيح هذه المسارات في حالة انحرافها لذا فإن عملية التقويم هي حالة حركية مستمرة غير ثابتة" (جاسم، 1984، ص22).
- "هو قياس كفاية الأداء الوظيفي لفرد ما والحكم على قدرته واستعداده للتقدم" (عبد الوهاب، 1984، ص5).
- "هو تحليل وتقويم أداء العاملين ومسلوكهم فيه وقياس مدى صلاحيتهم وكفائتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم المسؤوليات وإمكانيات تقلدهم المناصب ذات مستوى أعلى" (هاشم، 1989، ص191).

المحاضرين :-

وهم فئة من المجتمع من الذكور والإناث حاصلين على شهادة البكالوريوس في التربية أو احدي الكليات الساندة لهذا الاختصاص والذين عملوا في مؤسسات وزارة التربية (المدارس) لسد النقص الحاصل في ملاكات هذه المدارس وعملوا لفترة طويلة قد تصل للبعض منهم ثلاث سنوات اقل أو أكثر وبدون اجر وقد أصدرت رئاسة الوزراء لعديد من القرارات التي عملت على تشبيتهم على الملاك الدائم منها القرار (315 لسنة 2019) و (130 لسنة 2021).

المديرين:-

"هو احد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة ويفضل أن يكون له مدة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس ليكشف فيها عن الكفاءة العلمية والتربوية وعن قابليته للإدارة والتنظيم ويفضل من عمل معاوناً" (وزارة التربية، 1982، 90)

" انه قائد تربوي ومشرف يتولى إدارة المدرسة تنظيماً وتوفير التسهيلات والإمكانيات الكفيلة بتحقيق أهداف المدرسة المنبثقة من فلسفة التربية وأهدافها في المجتمع" (العمرى، 1992: 28)

الفصل الثاني

الخلفية النظري والدراسات السابقة :



أن التقييم يعد من الجوانب المهمة في العملية التعليمية أن التقييم مر بتطورات سريعة منذ الخمسينيات من هذا العصر والى يومنا هذا فتعددت أنواعه فتعددت إجراءاته وكان على شكل مجموعة إجراءات أو نماذج ولهذا يعد التقييم من الأعمدة الأساسية في الأنظمة التربوية وبناءها فقد شهدت مرحلة الستينيات من هذا القرن نقلة كبيرة في مجال التقييم وبرز العديد من التربويين الذين اهتموا بالتقييم ومجالاته (الصائغ، 1981: 25)

أن التقييم عملية مهمة تستمد أهميتها من الدور الذي تؤديه وتقوم به في توجيه العملية التعليمية وخطورتها في اتخاذ القرارات الخاطئة على الفرد والمجتمع وكذلك تكون أهميتها في استمراريتها التي تتلخص في خصائصها ومن هنا قد يكون أنتهاء التقييم بمثابة بداية لعملية تقييم أخرى لهذا تعد الامتحانات المتكررة وإجابة الطالب والزمن الذي يقضيه فيها للإجابة على هذه الأسئلة خلال فترة المراحل الدراسية دليل واضح على ذلك (عوده، 2002: 6) من هنا تعتبر عملية التقييم ليس عملية عابرة او سهله تعد عملية معقدة أولها صياغة الأهداف وتشخيص الوسائل الحصول على أدله وشواهد لتحقيق الأهداف ومعرفة أماكن الضعف الأمر الذي يجعلنا نتخذ قرارات تتصل بالتحسينات والتغيرات التي نرغب في الحصول عليها في المادة الدراسية وطرائق تدريسها والمنهج بصورة عامة وكذلك في عملية أرشاد الطلبة وتوجيههم لهذا يعرفون بعض العلماء التقييم بأنه عملية وقائية تشخيصية علاجية وهي مستمرة ومرتبطة بالعملية التعليمية ومن خلال ما تقدم فان نستنتج بان التقييم :

- التقييم يهدف الى تقدير الانجاز وقياسه والحكم عليه وفق معيار محدد.
- أن التقييم مرتبط بالعملية التعليمية من الأهداف والتخطيط لها الى التنفيذ.
- أن من أهداف التقييم هو تطوير وتحسين العملية التعليمية. (محمد، 1991: 258)

أن للتقييم أهمية أساسية في عملية الحكم على إمكانية تحسين النتائج وتحقيق الأهداف وملائمة وجوده الوسائل التعليمية المستعملة ومدى تقبل الطلبة لاكتساب المهارات والمعرفة وكذلك تعمل على الكشف عن نواحي النقص في العملية التعليمية خلال سيرها ومعرفة المعالجات المناسبة لها.

أن تقييم التعليم يعد جزء مهم من العملية التعليمية من خلال تحديد مقدار ما يتحقق من الأهداف التعليمية والغايات التربوية التي ينتظر منها أن تنعكس ايجابياً على المتعلم لهذا يعد تقييم (أداء) المعلم ركيزة مهمة في العملية التعليمية ولها تأثير مباشر وقوي في ممارساته التعليمية وأدائه التربوي من جانب وفي المتعلم ووجدانه وفكره من جانب آخر (حيلة، 2007: 345) أن التقييم يمثل نشاطاً يتم تنفيذه قبل الدرس وأثنائه وبعد الدرس وفي جميع المراحل ويؤدي مهام مختلفة ولهذا عملت المؤسسات التربوية على الاهتمام بالتقييم اهتمام كبير باعتباره أداة مهمة في معرفة مدى إمكانية تحقيق الأهداف ولهذا يكون هناك ارتباط كبير بين الأهداف التعليمية والتقييم وأساليبه (الأحمد، يوسف، 2001: 47).

عملية التقييم والأهداف التعليمية :-

أن عملية التقييم تهدف الى تحديد ما تحقق من الأهداف أثناء عرض الخبرات التعليمية وطرق إيصال هذه الخبرات الى الطلاب ومن هنا تكون الأهداف التعليمية المحك الذي يتم من خلاله تخطيط وتنظيم إجراءات التقييم واعداد اختبار وسائل مختلفة (الأمم وآخرون 1990: 135) أن المتابع لعملية التقييم في مؤسساتنا التربوية تكون ملاحظاته بصورة تقليديه وان التقييم يعد وسيلة لتصنيف الطلبة ضعيف ومتوسط ومتفوق وان التقييم التقليدي نابع من المناهج الدراسية ذات المحتوى الكمي الثابت وبصورة عامة فان أعمال التقييم التربوي لا زالت بحاجة الى منهجية علمية تركز الى قواعد ثابتة في أساليب البحث العلمي ومن هنا يجب الإشارة الى التقييم الذي يعمل على تطوير العملية التعليمية بما يلي :-

- أن يشترك فيه كل من له علاقة بالعملية التعليمية ويكون للطلبة دور في هذه المشاركة.
- أن يبنى على معايير وأهداف واضحة يمكن التحقق تتصف بالواقعية.
- أن تستخدم فيه أدوات التقييم والقياس التي تتصف بالصدق والثبات والموضوعية وبسيطة الاستخدام.



- أن يتصف بالشمولية ويعمل على جميع المتغيرات التي لها علاقة بالعملية التعليمية.
- أن يكون مستمر ويوفر البيانات المهمة لاستخدامها في التغذية الراجعة. (أبو جادو، 2000: 448)

التقويم لغرض الإرشاد والتوجيه التربوي :-

يستخدم المدرس المقاييس والاختبارات في التدريس وهو الذي يعدها وأحياناً يجهل فن تأليفها وأحياناً الاختبارات تتصف بالذاتية وتفتقر للثبات والصدق والموضوعية أما المرشد التربوي يستعمل اختبارات يكون الطالب نفسه مادتها أن المرشد بواسطتها يدرس شخصية الطالب واستعداداته وقابلياته وميول وذكاء وقدراته وبما أن الأحكام التي يصدرها المرشد بناءً على هذه الاختبارات أحكام مصيريه يجب أن يكون المرشد مدرب على أعدادها وتفسيرها وتصحيح نتائجها. (سلمان وآخرون، 2008: 89)

الفلسفة التربوية والتقويم :-

أن للتقويم أهمية كبيرة من أجل الحكم على سمة معينه كالذكاء أن التربية الحديثة تؤكد على التقويم العادل ودوره في الاهتمام الجانب النفسي والاجتماعي والانفعالي للمتعلم أن التقويم ليس وسيلة للعقاب ولكن أصبحت من وسائل التعليم ومن خلال هذا اختلقت الامتحانات من ناحية أشكالها وأغراضها لذلك لا بد أن تكون عملية التقويم منسجمة مع المجتمع وفلسفته وأهدافه لذلك أصبح لكل مؤسسة تربوية أهدافها لهذا نجد أن من أهداف المدرسة تنفيذ فلسفة المجتمع التربوية وتحقيق أهدافه العامة وتحقيق هذه الأهداف يتم من خلال تنفيذ المنهاج الدراسي ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة والعمل على تعليمهم وتنقيفهم ونقلهم إلى مرحلة دراسية أخرى وهذى يكون من خلال عمل اختبارات بمواصفات عديدة :-

- أن يحقق الاختبار الأهداف التربوية التي وضع من أجلها وان يكون من المادة الدراسية المراد قياسها.

- تحديد الغرض من التقويم مثلاً القياس سمة نفسية ما.

- يجب مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة تكون درجة المقياس فيها نوع من العدالة.

ومن خلال ما تقدم نلاحظ أن هناك ارتباط قوي بين التقويم وفلسفة التربية لهذا يجب على التقويم أن يقيس الأهداف التعليمية التي تعكس هذه الفلسفة من خلال المناهج التربوية. (عبد الهادي، 2001: 77)

أن هناك الخطوات عديد يجب العمل بها في عملية التقويم التربوي وعمما يأتي :-

- اختيار المواقف :- وهي المواقف التي تتيح للطلبة التعبير عن السلوك الذي تضمنته الأهداف التعليمية.

- معرفة الأهداف :- أن عملية التقويم تعمل على مدى إمكانية تحقيق الأهداف التربوية المطلوبة.

- وضع وسائل التقويم واختبارها :- بعد تحديد المواقف وتحديد الأهداف للطلبة يعمل المدرس على اختيار الوسائل المناسبة للتقويم.

- عمل سجل لسلوك الطلبة أثناء التعلم. (الأحمد، يوسف، 2001: 47)

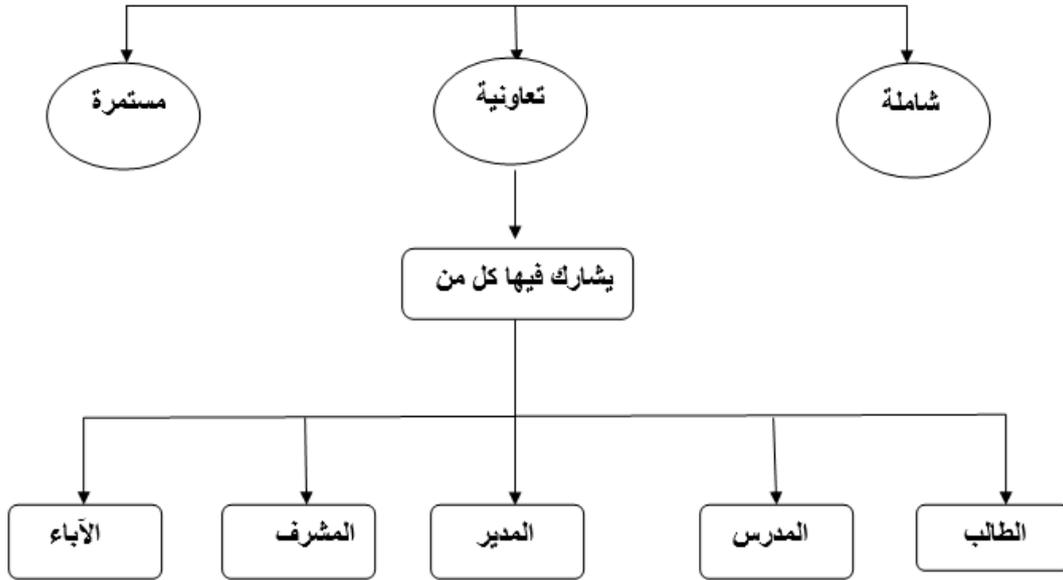
خصائص عملية التقويم

- أن التقويم عملية شاملة حيث تشمل عملية التقويم جميع مراحل النمو الجسمي والاجتماعي والمعرفي والعقلي للطلبة وكذلك تشمل جميع من له علاقة بالعملية التعليمية .

- أن التقويم عملية تعاونية يشارك في عملية التقويم كل من له علاقة بالعملية التعليمية من طلبة وتدرسين ومديرين ومشرفين وأولياء أمور الطلبة.

- أن التقويم عملية مستمرة أن عملية التقويم تسير بشكل متوازي مع العملية التعليمية من بداية العام الدراسي الى نهايته وكذلك من المرحلة الدراسية الأولى الى المراحل الدراسية العليا.

أدناه مخطط يوضح خصائص عملية التقييم



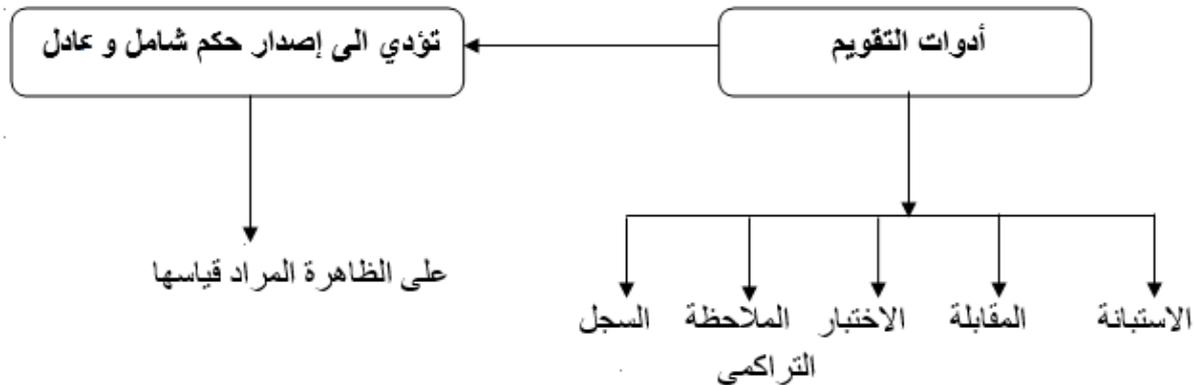
أدوات التقييم التربوي

أن للتقييم أدوات متنوعة ومتعددة بسبب اختلاف الظروف والظواهر المراد دراستها فمنها لدراسة التحصيل والحكم عليه ومنها لدراسة الذكاء عند الطلبة ومعرفة الفوارق بينهم وهناك أدوات أخرى لدراسة ظواهر أخرى سوف نتطرق لوصف أدوات التقييم :-

- الاختبارات المدرسية وقوائم التقدير والسجلات القصصية وكذلك الاختبارات السايكومترية والاسقاطية مهمة كأدوات تعمل في تقييم الطلبة بشكل دقيق وموضوعي.
- الاختبارات النفسية (الروائز) :- تمثل هذه اختبارات الذكاء التي تقيس العمليات العقلية ومن هذه الاختبارات نعمل على تصنيف الطلبة وهذا يسهل لنا التعرف على القدرات العقلية للطلبة وإمكانياتهم المعرفية.
- القوائم الشخصية :- ومن خلال هذه القوائم يتم كشف عن الطلبة وأنماط شخصياتهم وتتكون القوائم هذه من (200) سؤال يجيب أطلبه عليها ويتم من خلال إجاباتهم تحديد نمط شخصيات الطلبة كالمهارات الاجتماعية الانطواء الانبساط.
- قوائم الميول :- ويكون ذلك من خلال قائمة سترونج للميول المهنية حيث يكلف الطالب ما لا يجب وما يجب أو يبين ميوله اتجاه دراسة أو مهنة معينة أما فيما يخص التقييم يتم من خلال دراسة ميول الطلبة الأدبية والعلمية ثم نحكم على فاعلية وجودة البرنامج الأكاديمي بصورة عامة.
- الاستبانة :- وهي مجموعة من الفقرات يتم طباعتها تدور حول مشكلة أو قضية معينة أكاديمية أو اجتماعية أو سياسية ويقوم أفراد العينة بالإجابة على فقرات الاستبانة ويجب أن تكون فقرات الاستبانة محكمة ونعمل على تحليل الإجابات بهذا نقيس الظاهرة المراد قياسها.
- المقابلات :- يستخدم الباحث أحيانا هذه الأداة إذا كان أفراد العينة قليلين من خلال أمقابلة نحصل على المعلومات اللازمة عن العينة بشكل موضوعي ودقيق.
- سجل الطالب التراكمي :- والمقصود به ملف الطالب وما دون به من معلومات عن سيرة الطالب الشخصية وحالة الصحية ومستوى تحصيله الدراسي وحالته الاجتماعية وميوله وهواياته وهذا يعد تقييم شامل يمكن الاستعانة به لدراسة حياة الطالب بصورة عامة.



ومن خلال ما اطلعنا عليه من أدوات التقييم التي تعد بمثابة وسائل مهمة في جمع المعلومات وهي جزء من عملية القياس والتقييم ومن خلال هذه الأدوات تستطيع أن تصدر حكماً عن مدى تنفيذ الطالب والمؤسسات التربوية للأهداف التعليمية وكما في الشكل الآتي :-



(عبد الهادي، 2001: 83)

أن عملية التقييم تواجهها صعوبات عدة من بينها اختلاف سياسات المؤسسات التربوية واختلاف الباحثين وأرائهم في هذا المجال لا وجود لسياسة واضحة المعالم لعملية التقييم ويمكن حصر هذا الصعوبات بالنقاط الآتية:-

- لا يوجد اختصاص في مجال القياس والتقييم وبصورة خاصة في مجال بناء الاختبارات و تصحيحها وهذا يؤثر على عملية التقييم ويؤثر سلباً في تحصيل الطلبة.
- بعض المدرسين لم يكونوا قد أهلوا تأهيلاً وافياً وهذا يؤثر على دافعية الطلبة للتعلم وكذلك يؤثر على عملية التقييم التي يتبعونها وتصبح غير موضوعية.
- أن الظروف المحيطة بالطلبة تؤثر سلباً على أدائه التعليمي مثلاً حياته الأسرية وضعة الصحي كل هذه الظروف تؤثر سلباً في عملية التقييم.
- أن عدم معرفة الأهداف والوسائل والخط بينهما يؤثر سلباً في عملية التقييم مثلاً غياب سياسة واضحة لبعض البرامج التعليمية التي تعمل عليها بعض الوزارات في بعض الدول وهذا بدوره يؤثر سلباً في عملية التقييم.
- عدم وجود سياسة تربوية واضحة فبعض البلدان تختلف المراحل الدراسية فيها عن الأخرى وهذا يؤثر سلباً على عملية التقييم .
- لا توجد أهداف واضحة المعالم في المؤسسات التربوية تعمل على تحقيقها وإذا وجدت هذه الأهداف توجد هناك فجوة بين ما هو مكتوب وما يتم تطبيقه.
- أن وجود هذه المعوقات يؤثر سلباً على عملية التقييم ومن أجل تجاوز هذه المعوقات يجب أن نأخذ بعين الاعتبار هذه النقاط حتى تكون عملية التقييم موضوعية ودقيقة بشكل أفضل.

(عبد الهادي، 2001: 79)

الدراسات السابقة :-

- دراسة عزازي (2016) أن الدراسة الحالية هدفت الى العمل على تطوير منظومة تقييم أداء المعلمين والتعرف على التوجهات العالمية في مجال المعلمين وتقييم أدائهم يتطرق البحث الحالي عن واقع تقييم المعلمين والسيناريوهات المقترحة لتطوير منظومة تقييم المعلمين استعملت الدراسة الحالية المهج الوصفي لمعرفة واقع تقييم المعلمين والتوجهات العالمية في هذا المجال واستعملت الباحثة أسلوب السيناريوهات من أجل تطوير منظومة تقييم أداء المعلمين لكي تصل الباحثة الى أفضل التصورات المستقبلية عن لإصلاح الوضع الحالي أما بخصوص عينة الدراسة أخذت الباحثة عينه عشوائية من جميع المحافظات وبلغت العينة (452) معلماً ومعلمة .وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها : هناك



رغبة عند المعلمين بان يكون الهدف من التقييم تطوير الأداء وليس استبعاد المعلمين. وان يكون التقييم مرة واحدة في كل فصل. وان تنتهي الدورات التدريبية باختبار وليس اجتياز. (عزاري، 2019)

- دراسة حواس (2017) أن الهدف من الدراسة التعرف على أهمية نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية وكذلك نتعرف على وجهة نظر المديرين نحو ايجابيات تقييم الأداء للمعلمين، أن الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وان مجتمع الدراسة تكون من جميع مديري المدارس بمدينة الرياض وقد بلغت العينة (104) وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج من بينها لتوجد دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) حول أهمية تقييم الأداء الوظيفي عند المعلمين. (حواس، 2017)

- دراسة عمران (2008) أن الهدف من الدراسة التعرف على تقييم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية في ضوء معايير ألوده الشاملة وتحقيق هدف الدراسة استعمال الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي وكذلك استعمال الباحث الاستبانة لمعرفة مدى وجود معايير الجودة في أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالإضافة الى بطاقة الملاحظات الأداء معلمي الدراسات الاجتماعية داخل الصف في ضوء معايير الجودة. وبلغت العينة البحث (50) معلماً ومعلمة بالمرحلة الإعدادية في محافظة سوهاج وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج من بينها وجود ضعف في الأداء والنمو المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية في ضوء معايير الجودة. (عمران، 2008)

- دراسة Khuanwnag (2016) أن الدراسة الحالية هدفت الى تطوير مؤشرات ومعايير تقييم المعلمين ومن اجل تحقيق هدف الدراسة استعمال الباحث أسلوب المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (300) معلم في المرحلة الثانوية بمدارس اليابان وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من كانت مجالات التقييم ثلاث مجالات هي الكفاءة التدريسية وكفاءة البحوث الإجرائية والتنمية الذاتية للمعلم. وكذلك توصلت الدراسة الى عدم ارتياح المعلمين من عملية التقييم بسبب شعورهم بأنها لا تهدف الى تطوير تقييم الأداء ولكنها تهدف الى تشخيص الأخطاء. (Khuanwnag، 2016)

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أن هذا الفصل من الدراسة يتضمن التعرف على منهج البحث وكذلك عرض الإجراءات التي قام بها الباحث من وصف لمجتمع البحث واختيار العينة والإجراءات المتبعة في أعداد أداة البحث وكذلك التحقق من صدق وثبات الأداة وكذلك اختيار الوسائل الإحصائية الملائمة لمعالجة البيانات التي سوف يتوصل إليها الباحث بما يتلاءم مع أهداف البحث.

أولاً: منهج البحث

يعتمد الباحث في دراسته الحالية، المنهج الوصفي ويعرف هذا المنهج بأنه " استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها وبينها وبين ظواهر تعليمية واجتماعية أخرى" (فان دالين، 1998: 303) لملائمة منهج البحث مع إجراءات البحث ومتطلباته. لهذا على الباحث أن يعمل على وصف مجتمع البحث وصفاً دقيقاً والذي تستمد منه عينة البحث والعمل على بناء أداة البحث وكيفية اختيارها واستعمال الوسائل الإحصائية وكيفية أعدادها من اجل التعامل مع النتائج وتحليلها ومناقشتها.

ثانياً: مجتمع البحث

مجتمع البحث يمكن تعريفه بأنه " جميع الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة في متناول البحث" وكذلك يمكن القول أن مجتمع البحث هو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على بيانات تخص الظاهرة المراد دراستها ومن اجل تحقيق الأهداف المطلوبة في البحث يجب أن يوصف مجتمع البحث وصفاً دقيقاً. (الفنديلجي، 1993: 85)

تكون مجتمع البحث من جميع مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار والبالغ عددهم (289) مدير ومديرة بواقع (202) مدير و(87) مديرة ومقسمة حسب الاقضية في محافظة الانبار .
جدول رقم (1)



ت	القضاء	مدير	مديرة
1	الرمادي	50	16
2	الفلوجة	48	27
3	الجبائية	15	4
4	الكرمة	16	5
5	العامرية	11	5
6	القائم	13	6
7	الربطية	2	2
8	حديثة	16	7
9	هيت	22	14
10	عنه راوة	9	1
	المجموع	202	87

عدد المحاضرين في المدارس المتوسطة في محافظة الانبار

جدول (2)

ت	القضاء	عدد المحاضرين	
		ذكور	إناث
1	الرمادي	328	157
2	الفلوجة	245	111
3	الجبائية	130	97
4	الكرمة	170	89
5	العامرية	105	81
6	القائم	126	72
7	الربطية	127	52
8	حديثة	138	79
9	هيت	108	87
10	عنه راوة	92	65
	المجموع	1569	890

ثالثاً : عينة البحث

تمثل العينة ذلك الجزء الممثل لمجتمع البحث الذي تقوم عليه الدراسة والذي يمكن استعماله من اجل الحكم على الكل (مجتمع البحث) ولأجل أن تكون عينة البحث ممثلة لمجتمع البحث يجب اعتماد الأساليب والطرق الصحيحة في عملية اختيارها. (البياتي، 1977: 235)

أن المواصفات المتعددة التي يتكون منها مجتمع البحث لا بد أن تكون العينة ممثلة لهذه مواصفات ذلك المجتمع وان هذه المواصفات تمثل طبقة من طبقات المجتمع وان الأسلوب الأفضل لمثل هذه الحالة هي العينة العشوائية وتعد خير وسيلة يمكن أن تستعمل في مثل هذا النوع من المجتمعات (Babbie, 1986, p106)

تمكن الباحث من التوصل الى عينة بطريقة عشوائية مكونه من (70) مدير ومديرة وهي تمثل نسبة (24%) من مجتمع الكلي للبحث بواقع (50) مدير و(20) مديرة موزعين على اقصية المحافظة.

رابعاً : أداة البحث

أن الهدف من البحث الحالي تقويم أداء المحاضرين (المتعيينين الجدد) من وجهة نظر مديري المدارس بات من الضروري بناء أداة للبحث أن بناء أداة البحث تم من خلال الاستعانة بعدة مصادر منها : دراسة



(محمود، 2011) ودراسة (التمران 2020) والاستفادة من الدراسات والأدبيات التي لها علاقة بموضوع البحث الحالي تمكن الباحث من الحصول على (3) مجالات هي (التمكن من المادة العلمية) و(التخطيط للدرس) و(تنفيذ الدرس وإدارة الصف) وحصل على مجموعة فقرات حيث كان عدد الفقرات في مجال التمكن من المادة العلمية (5) فقرات والتخطيط للدرس (5) فقرات وتنفيذ الدرس وإدارة الصف (10) فقرات من خلال ثلاث مستويات (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة) وبهذا أصبحت الأداة جاهزة بصورتها الأولية .

- الصدق الظاهري للأداة :-

لقد أشار العديد من العلماء والباحثين في هذا المجال انه يجب عمل الصدق الظاهري للأداة لمعرفة مدى تحقيق الصفة المراد قياسها منهم العالم أيبيل (Ebel) "أن أحسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري هو قيام عدد من المختصين بتقدير مدى تحقيق الصفة المراد قياسها " (Ebel, 1972, p555) وأشار العالم (Mehrens) "يمكن تقويم درجة الصدق الظاهري من خلال التوافق بين تعديلات المحكمين" (Mehrens, 1984, p24)

ومن خلال ما تقدم عرضة الأداة بصورتها الأولية سوى كانت المجالات او الفقرات على مجموعة من المحكمين والخبراء وذلك الإبداء رأيهم حول صحتها ودقتها من الجانب الغوي والظاهري ومدى تحقيقها للشيء الذي وضعت من اجله ومدى توافقها وكانت النسبة المعتمدة هي 80% فما فوق من رأي المحكمين والخبراء على المجال أو الفقرة وتعديل المجال أو الفقرة أو تحذف التي لا تتمكن من تحقيق هذه النسبة وكذلك طلبنا من الخبراء والمحكمين تعديل المجال أو الفقرة التي يرون أنها تستحق تعديل بما يرونه مناسباً وزعنا الأداة على (16) محكم وخبير أن المجال أو ألفقره التي تتال موافقة (13) خبير وتكون بنسبة 80% فأكثر يتم البقاء عليها وإهمال المجال أو الفقرة التي لا تستطيع تحقيق هذه النسبة وبعد تطبيق معادلة سكوت على الأداة تم تغيير مجال واحد فقد من (التمكن من المادة العلمية) الى (شخصية المحاضر) وكذلك تعديل فقرتين في المقياس فقط . جدول (3) أسماء المحكمين

ت	اسماء المحكمين	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. حسام طه محمد	علم النفس النمو	جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
2	أ.د. حسن حمود أفلأحي	الشخصية	جامعة الانبار/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
3	أ.د. صبري بردان الحياني	أرشاد تربوي	جامعة الانبار/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
4	أ.د طارق هاشم خميس	فلسفة تربية	جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
5	أ.د طارق عبد احمد	أدارة تربوية	جامعة الفلوجة/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
6	أ.د نضال مزاحم رشيد	طرائق تدريس اللغة العربية	جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
7	أ.د زكريا أحمد عبد أحمد	علم النفس التربوي	جامعة تكريت/ كلية التربية للبنات
8	أ.د إسماعيل حسين علي	طرائق تدريس تاريخ	جامعة الانبار/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
9	أ.م.د قصي حميد حامد	علم النفس التربوي	جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية
10	أ.م.د قاسم محمد ندا	علم النفس النمو	الجامعة العراقية/ كلية التربية للبنات

- ثبات الأداة :-



يعد الثبات من الجوانب المهمة التي يجب توفرها في الاختبارات والمقاييس وهو يعد الشرط الثاني بعد الصدق التي يجب أن تتصف بها الأداة أن الثبات هو الذي يشير الى مدى تحقق اتساق الفقرات ودقتها فيما يمكن قياسه ويشير الثبات الى مدى اتساق الأداة والاستقرار بين أجزائها.

(أن الثبات يشير الى الموضوعية التي يراد بيها الحصول على نفس النتائج أو قريبه منها والتي يجب أن يحققه المقياس إذا تم تطبيقه بعد فترة زمنية معينة) (Bergman,1974,p155)

حيث أن الباحث اخذ طريقة الاختبار وإعادة الاختبار طريقة (t.test) وتم تطبيقها على عينه مكونه من (20) مدير ومديرة بواقع (15) مدير و(5) مديرات وكانت هناك فترة فاصلة بين التطبيقين (14) يوم وبعد ترتيب إجابات الأداة واستخدام معامل ارتباط بيرسون كان معامل الثبات بالنسبة الأداة تقويم أداء المحاضرين (0.80) وهذا يعد معاملأ عالياً ويشير الى استقرار جدول رقم (5) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

ت	المجال	معامل الارتباط	المجال	معامل الارتباط	المجال	معامل الارتباط
1	المجال التخطيط للدرس	0.753	المجال	0.853	المجال	0.514
2		0.512		0.978		0.832
3		0.692		0.642		0.637
4		0.948		0.594		0.946
5		0.635		0.986		0.714
6				0.578		
7				0.974		
8				0.712		
9				0.689		
10				0.896		

الأداة وثباتها بعد الانتهاء من عمليتي صدق الظاهري للأداة والثبات والتأكد من أنها تتصف بهاتين الصفتين تعد الأداة جاهزة للتطبيق على عينة البحث.

- الوسائل الإحصائية :-

من اجل تطبيق البحث وتحقيق أهدافه استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية :-

- استخدام معادلة سكوت (scott) لإيجاد نسبة التوافق بين الخبراء حول الفقرات وصلاحياتها.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون (person) لمعرفة ثبات الأداة.
- استخدم الباحث اختبار (t.test)

الفصل الرابع

عرض النتائج

في هذا الفصل نتكلم عن الأهداف الرئيسية لبحث (تقويم أداء المحاضرين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس) وحسب متغير الجنس وسنوات الخدمة.

- من اجل التعرف على مستوى أداء المحاضرين في مدارس المتوسطة في محافظة الانبار والإجابة على أهداف البحث الحالي عمل الباحث على تطبيق المقياس على عينة البحث وقام بتحليل البيانات



الإحصائية حيث قام الباحث باستخدام الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية من خلال استجابات أفراد عينه البحث على المقياس و فقراته.

جدول (6)
الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لعينه البحث

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
18	متعاون مع الآخرين	4.52	0.53
8	ضبط الصف	4.50	0.72
11	تصحيح الأخطاء بعد اكتشافها	4.48	0.76
1	الاهتمام بالدرس ووضوح أهدافه	4.37	0.92
20	مظهره العام لائق	4.25	0.63
9	مراعاة الطلبة وسلامتهم	4.16	0.59
17	تنفيذ التوجيهات وتقبلها	4.5	0.65
2	ترابط محتوى الدرس بالدرس السابق	3.96	0.63
6	يهتم بالمادة وطريقة عرضها	3.87	0.58
13	الاهتمام بالفروق الفردية بين الطلبة ومراعاتها	3.76	0.67
16	المواظبة على الدوام	3.67	0.53
3	تحقيق أهداف الدرس وتقويمها	3.58	0.82
4	استخدام الوسائل التعليمية المناسبة	3.48	0.63
7	الالتزام بخطة الدرس والتحضير لها	3.31	0.78
15	يربط بين محتوى المادة وواقع الطلبة	3.24	0.63
12	استثمار الوقت المخصص للدرس	3.15	0.61
14	مهارات الدرس والتدرج في تعليمها	3.11	0.59
10	تحفيز الطلبة والتفاعل معهم	2.89	0.38
5	يستعمل استراتيجيات متنوعة	2.78	0.71
19	الابتكار وحسن التصرف	2.64	0.68
	الدرجة الكلية	3.11	0.65

من خلال اطلاعنا على الجدول (6) أن الوسط الحسابي الكلي للدرجات (3.11) والانحراف المعياري الكلي للدرجات (0.65) وهذا يدل على جميع أفراد العينة كان رأيهم اتجاه فقرات المقياس بدرجة متوسطة وأكد النتائج أن هناك (7) فقرات بدرجة كبيرة جداً و(10) فقرات بدرجة متوسطة و(3) فقرات بدرجة قليلة ويمكننا نتأكد من نتائج المتوسطات والاستجابات للمقياس وفقراته حسب درجاتها :-

- فقرات كانت بدرجة كبيرة جداً :- وهي الفقرات التي حصلت على استجابات كبيرة جداً وهي (17,9,20,1,11,8,18) تؤكد على هذه الفقرات على استجابات مديري المدرس المتوسطة للمحاضرين الجدد أن فقرت (متعاون مع الآخرين) حصلت على المرتبة الأولى وهذا يشير الى مدى تعاون المحاضرين مع إدارة المدرسة والمدرسين وكذلك الطلبة وإبداء المساعدة لإدارة المدرسة والمدرسين في جميع المجالات. وحصلت الفقرة (ضبط الصف) على المرتبة الثانية وتشير هذه الى استطاعت المحاضرين من السيطرة على زمام الأمور في الصف وجعل كل طالب يؤدي دورة بالشكل المطلوب. وحصلت الفقرة (تصحيح الأخطاء بعد اكتشافها) على المرتبة الثالثة وهذا يشير الى أن المحاضرين يستطيعون أن يشخصوا الأخطاء الموجودة داخل غرفة الصف وعند الطلبة وكذلك يعملون على أصلحها بالطرق المتاحة. وحصلت الفقرة (الاهتمام بالدرس ووضوح أهدافه) على المرتبة الرابعة من بين الفقرات الموجودة في المقياس وهذا يشير الى مدى اهتمام المحاضرين بالدروس التي يقدمونها الى الطلبة وكذلك الى عملية جعل الأهداف واضحة ومقبولة من قبل الطلبة. وحصلت الفقرة (مظهره العام لائق) على المرتبة الخامسة بين فقرات المقياس وهذا يدل على أن اغلب المحاضرين يتميزون بهندام لائق أمام



الإدارة والطلبة. حصلت الفقرة (مراعاة الطلبة وسلامتهم) المرتبة السادسة ضمن فقرات المقياس وهذا يدل على مدى اهتمام المحاضرين بسلامة الطلبة والاهتمام بالجانب الصحي لهم. حصلت الفقرة (تنفيذ التوجيهات وتقبلها) على المرتبة السابعة ضمن فقرات المقياس وهذا يشير الى أن المحاضرين منسجمين مع إدارة المدارس ويعملون حسب توجيهاتهم.

- فقرات كانت بدرجة متوسطة :- وهي الفقرات التي حصلت على استجابات متوسطة حسب رأي مديري المدارس وهي (2,6,13,16,3,4,7,15,12,14) وتؤكد هذه الفقرات استجابات مديري المدارس المتوسطة وانطباعهم عن المحاضرين الجدد في مدارسهم كانت بنسب متوسطة في هذه الفقرات حيث حصلت فقرت (ترابط محتوى الدرس بالدرس السابق) على المرتبة الثامنة ضمن فقرات المقياس يدل على أن اغلب المحاضرين لديهم ضعف في عملية الربط ما بين الدرس ومحتوياته. وحصلت الفقرة (يهتم بالمادة وطريقة عرضها) على المرتبة التاسعة وهذا يشير الى أن المحاضرين لديهم اهتمام بالمادة العلمية وكذلك الى طريقة عرض تلك المادة بنسبة مقبولة من قبل مديري المدارس. وحصلت الفقرة (الاهتمام بالفروق الفردية بين الطلبة ومراعاتها) على المرتبة العاشرة من بين فقرات المقياس. وحصلت الفقرة (المواظبة على الدوام) على المرتبة الحادي عشر وهذا يشير الى أن المحاضرين كانوا ملتزمين الى حد ما بالدوام الرسمي في المدارس. وحصلت الفقرة (تحقيق أهداف الدرس وتقويمها) على المرتبة الثانية عشر وهذا يشير الى أن اغلب المحاضرين كانوا يعملون على تحقيق الهدف من الدرس وكذلك يعملون على تقويم الدرس بالطرق المتبعة في العملية التعليمية. وحصلت الفقرة (استخدام الوسائل التعليمية المناسبة) على المرتبة الثالثة عشر ضمن فقرات المقياس وبهذا فان المحاضرين يستخدمون الوسائل التعليمية الى حد ما في أثناء الدرس. وحصلت الفقرة (الالتزام بخطة الدرس والتحضير لها) على المرتبة الرابعة عشر ضمن فقرات المقياس وهذا يشير الى أن المحاضرين لديهم التزام بخطة الدرس وكذلك يحضرون لها قبل الدخول الى غرفة الدرس. وحصلت الفقرة (يربط بين محتوى المادة وواقع الطلبة) على المرتبة الخامسة عشر ضمن فقرات المقياس وهذا يشير الى أن المحاضرين يعملون على ربط المادة التعليمية داخل الدرس مع الأشياء الواقعية في بيئة الطلبة. وحصلت الفقرة (استثمار الوقت المخصص للدرس) على المرتبة السادسة عشر ضمن فقرات المقياس وهذا يشير الى اغلب المحاضرين يعملون على استثمار الوقت المخصص للدرس بالطرق صحيحة. وحصلت الفقرة (مهارات الدرس والتدرج في تعليمها) على المرتبة السابعة عشر ضمن فقرات وهذا يشير الى أن المحاضرين يستخدمون مهاراتهم في الدرس ويعملون على التدرج في هذه المهارات بما يخدم الطلبة وعملية الفهم لديهم.

- فقرات كانت بدرجة قليلة :- وهي الفقرات التي حصلت على استجابات ضعيفة أثناء تطبيق المقياس وحسب رأي مديري المدارس وهي الفقرة (10,5,19) وتأكد هذه الفقرات على استجابات مديري المدارس وكانت بنسب ضعيفة حيث حصلت الفقرة (تحفيز الطلبة والتفاعل معهم) على المرتبة الثامن عشر ضمن فقرات المقياس وهذا يشير الى أن المحاضرين ليس لديهم إمام بعملية تحفيز الطلبة والتفاعل معهم داخل غرفة الصف. وحصلت الفقرة (يستعمل استراتيجيات متنوعة) على المرتبة التاسع عشر ضمن فقرات المقياس وهذا يشير الى أن اغلب المحاضرين ليس لديهم إمام في استخدام الاستراتيجيات في الصف وكيفية تنوعها. وحصلت الفقرة (الابتكار وحسن التصرف) على المرتبة العشرون من بين فقرات المقياس حسب رأي أفراد عينة البحث وهذا يشير الى أن المحاضرين ليس لديهم علم بالجانب الأبتكاري وكيفية تعويد الطلبة على روح الابتكار والتجديد.

جدول (7)

يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين وحسب متغير الجنس

الجنس	ن	م	ع	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	50	232.68	35.85	0.92	68	0.05



			32.83	231.96	20	الإناث
--	--	--	-------	--------	----	--------

- الهدف الثاني من البحث الحالي ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المحاضرين من وجهة نظر مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار حسب متغير الجنس. الجدول (7) يبين أن (ت) كانت (0.92) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث أي مديرو ومديرات ومن خلال استجابات المديرين والمديرات للمحاضرين سوى كانوا محاضرين أو محاضرات كانت الاستجابات متقاربة.

جدول (8)

يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين في عدد سنوات الخدمة.

سنوات الخدمة	ن	م	ع	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أكثر من 10 سنوات	43	258.96	37.58	6.64	68	0.05
أقل من 10 سنوات	27	168.56	14.87			

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المحاضرين من وجهة نظر مديري المدارس المتوسطة في محافظة الانبار حسب متغير وسنوات الخدمة.

في الجدول (8) كانت قيمة (ت) هي (6.64) وهب قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المديرين بين من هم اقل من (10) سنوات وبين من هم أكثر من (10) سنوات زان الباحث يعزو هذه الفروق الى ان المديرين الذين لديهم خدمة أكثر لديهم خبرة ونظرة تختلف عن من هم اقل منهم خدمة وخبرة ويجب على المحاضرين الاستفادة من خبرتهم واستثمارها بالشكل الصحيح.

الفصل الخامس

الاستنتاجات :-

- أن أداء المحاضرين وحسب المقياس المعد لهذا الغرض كانت جيدة في بعض الفقرات ومتوسطة في فقرات أخرى وضعيفة في قسم من الفقرات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمديرات للمحاضرين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية وحسب متغير سنوات الخدمة .

التوصيات :-

- الاستفادة من المقياس الذي أعده الباحث عند تقويمه أداء المحاضرين.
- إقامة دورات تدريبية للمحاضرين لينعكس على مستوى تحسين أدائهم.
- التقويم المستمر لخطوات المحاضرين وذلك لرفع من أدائهم .
- تهيئة المستلزمات والوسائل التعليمية الضرورية للمحاضرين.

المقترحات :-

- تقويم أداء المحاضرين وربطها بمتغيرات أخرى.
- تقويم أداء المحاضرين من وجهة نظر المشرفين أو المدرسين أو أنفسهم.

المصادر :-



- 1- أبو جادو، صالح محمد علي، 2000، علم النفس التربوي، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- 2- ألبياتي، عبد الجبار توفيق، زكريا اثنا سيوس، 1977، الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، الجامعة المستنصرية.
- 3- الأحمد، ردينه عثمان، يوسف، حذام عثمان، 2001، طرائق التدريس منهج أسلوب وسيله، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع الأردن.
- 4- الأمام، مصطفى محمود وآخرون، 1987، التقويم والقياس الجزء الأول، بغداد.
- 5- جاسم، علي صاحب، (1984)، تقويم أداء في الشركة العامة لمقاولات المباني رسالة دبلوم عالي (غير منشورة) كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد.
- 6- حواس، حمد خالد، 2017، نموذج تقويم الاداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في مدينة الرياض، المجلة العلمية كلية التربية جامعة اسيوط، مجلد33 العدد6.
- 7- حيلة، محمد محمود، 2007، مهارات التدريس الصفي، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، الأردن.
- 8- الدليمي، إحسان عليوي، المهداوي عدنان حمود (2005)، القياس والتقويم في العملية التعليمية، ط2، مكتبة احمد الدباغ للطباعة والاستنساخ، بغداد.
- 9- السامرائي، بلسم احمد علي (2000) تقويم أداء الأقسام العلمية في الكليات الأهلية. رسالة ماجستير كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- 10- سلمان، يحيى داود، وآخرون، 2008، دليل المرشد التربوي، وزارة التربية، مديرية الإرشاد التربوي، الشركة العامة الإنتاج المستلزمات التربوية، بغداد.
- 11- الشامي، كاظم هاتف (1996) تقويم أداء المديرين العامين للتربية في العراق وتطويره، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
- 12- الصائغ، محمد عبد الله وآخرون، 1981، تقويم البرامج التربوية في الوطن العربي المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي، الكويت.
- 13- عباس ، سهيلة محمد (2003)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ط1 دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- 14- عبد الهادي، نبيل، 2001، القياس والتقويم التربوي واستخدامه في التدريس الصفي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن.
- 15- عبد الوهاب، عبد ربه (1984) الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة التربوية، مكتب التربية لدول الخليج العربي، الرياض.
- 16- عزازي، فانتن عبد المنعم، 2016، تطوير تقويم أداء المعلمين في مصر دراسة استشرافية، مجلة المستقبل للتربية العربية، مجلد23، العدد105، مصر.
- 17- عمران، خالد عبد اللطيف، 2008، تقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالحلقة الإعدادية في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي الأول (تربية المواطنة ومناهج الدراسات الاجتماعية) مجلد 2، ص 444-585 مصر.
- 18- العمري، خالد، 1992، السلوك القيادي لمديري المدرسة وعلاقته بثقة المعلم وبفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع(8)، ج(3)، ص(28)، عمان الأردن،
- 19- عودة، احمد سليمان (2002) القياس والتقويم في العملية التدريسية دار الأمل للتوزيع والنشر، الأردن.
- 20- فان دالين، ديوبولدب، 1984، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل وآخرون، ط3، مكتبة انجلوا المصرية، القاهرة.



- 21- القنديلجي، عامر إبراهيم، 1993، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- 22- محمد، داود ماهر، محمد، مجيد مهدي، 1991، أساسيات في طرائق التدريس العامة، كلية التربية، جامعة الموصل.
- 23- مطاوع، إبراهيم عصمت، حسن، أمينة احمد (1980) الأصول الإدارية للتربية، ط1 دار المعارف،
- 24- هاشم، زكي محمود (1989) إدارة الموارد البشرية ط1 ذات السلاسل للطباعة والنشر، الكويت.
- 25- وزارة التربية، 1982، نظام المدارس الثانوية، المديرية العامة للتعليم الثانوي، رقم (2) بغداد، العراق.
- Babbie, Earl, 1986, The Practice of Social Research, 4th ed., Wadsworth Belmont, Calif.
- Bergman, Jerry, (1974) understanding Educational measurement and evaluation.
- Ebel, R.L (1972) Essentials of Educational measurement print ice hall New Jersey.
- Khuanwnag, L, S (2016) ,Development of evaluation standards for professional experiential training of student teachers .Procedia – social and behavioral sciences, 217.
- Mehrens, w.A and Lehmann L (1984) measurement and Evaluation in educational and psychology New York Holt Rinehart and Winston.
- Robbins Stephan, P. (1979) the administrative process interlacing theory and practice Englewood cliffs. N.j: princes, Hill INC.