



تقييم الاداء الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية باستخدام تقنية 360°

ا.م.د. لمياء عبد الستار

اسيل حميد عبيد

aseelhameed@yahoo.com

ملخص البحث

تهدف الدراسة الحالية إلى تقييم الأداء الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية في ثانويات البنات في محافظة بغداد باستخدام تقنية التقييم المتعدد الأطراف (تقنية التغذية العكسية 360°)، وتمثل مشكلة البحث في اعتبار اعتماد المدخل التقليدي في تقييم الأداء الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية في المديریات العامة للتربية في محافظة بغداد والذي يستند إلى رأي المسؤول المباشر والذي لا يحقق النتائج المرجوة منه لاعتماده على مصدر واحد للتغذية العكسية للمعلومات المتعلقة بعملية تقييم الأداء الوظيفي وتبرز أهمية البحث في حاجة المؤسسات التربوية في العراق إلى تطبيق أسلوب إداري جديد في عملية تقييم الأداء الوظيفي لان التطور السريع في التكنولوجيا دفع دول العالم إلى إن تبدأ بخطوات جادة في إعادة النظر بمؤسساتها المختلفة من حيث هيكلتها وأهدافها ووظائفها. واعتمدت هذه الدراسة على استبانة تم اعدادها من قبل الباحثة ذات مقياس خماسي، ووزعت سبعة استمارات في ثانوية القديس توما للبنات وبواقع استمارة واحدة لكل من مدرسة التربية الرياضية مفرد بؤري والمشرفة الاختصاصية ومدير الثانوية واثنان من الزميلات المدرسات وطالبتان كطرف ثاني للتقييم وبنسبة استجابة 100%، وبعد تحليل النتائج باعتماد المتوسط الحسابي ومتوسط المتوسطات الحسابية والفروقات، توصلت هذه الدراسة الى وجود فجوة سالبة مقدارها (1.182) بين استجابات طرفي عملية التقييم مما يظهر مبالغة الفرد البؤري في تواجد معايير التقييم فيه، وان التقييم النهائي الذي حصلت عليه مدرسة التربية الرياضية في ثانوية القديس توما للبنات هو يتخطى المتطلبات، اذ كان المعدل النهائي لدرجة التقييم تبلغ (3.783) من مجموع خمسة درجات، انتهت الدراسة الى التوصية وتوجيه أنظار متخذي القرار في المديریات العامة للتربية نحو اعتماد هذه التقنية في تقييم الاداء الوظيفي لاسيما اعتمادها على مصادر متعددة في عملية التقييم بعيدا عن المحاباة والتحيز.

الكلمات المفتاحية: الاداء الوظيفي، تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°.



Evaluation of the Functional Performance of the Teachers of Physical Education Using Technique 360°

Assist. Prof.
Dr. Lamyia Abdul Sattar

M.Sc. Student
Aseel Hameed Obed

Abstract

The objective of this study is to develop the evaluation of the performance of physical education teachers in girls' secondary schools in Baghdad governorate using the multi-lateral evaluation technique (360 ° feedback technology). The problem of the research is to adopt the traditional approach to evaluating the performance of physical education teachers in the general directorates of education In the province of Baghdad, which is based on the opinion of the direct official, which does not achieve the desired results of the adoption of a single source of feedback feedback on the process of evaluating the performance of the function and highlights the importance of research in the need of educational institutions in Iraq to The application of a new management style in the process of evaluating job performance because the rapid development of technology in pushing the world to begin the serious steps to review its various institutions in terms of structure, objectives and functions. The study was based on a questionnaire prepared by the researcher with a five-point scale. Seven forms were distributed at the St. Thomas Secondary School for Girls, with one form for each of the physical education school, one specialist, the secondary supervisor and two female teachers. Analysis of the results Using the mean of arithmetic mean, average mean and variance, this study found a negative gap of (1.182) between the responses of the two parties to the evaluation process, which shows an exaggerated individual in the presence of evaluation criteria, The school of Physical Education at the St.



Thomas High School for Girls is exceeding the requirements. The final rate of the assessment was 3,783 out of five. The study ended with the recommendation and directing the attention of the decision makers in the directorates of education towards the adoption of this technique in the evaluation of the job performance. Their reliance on multiple sources in the evaluation process is far from favoritism and bias.

Keywords: Functionality, Evaluation, Multivariate Assessment Technique 360

1 التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعتبر عملية تقييم الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في المؤسسات التربوية والتعليمية ذات أهمية كبرى، إذ يشكل كل من التدريسي والطالب جزءاً منها والتي تظهر أثاره على تعديل مهامهم ومهاراتهم وحتى اتجاهاتهم، مما يؤدي الى فرض مهام ومسؤوليات جديدة تقع على عاتق المؤسسات التربوية والتعليمية والتي تسعى لتحسين أداء المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية مما يزيد من إنتاجيتهم وتحسين مخرجاتهم المتمثلة بالطلبة من خلال تزويدهم بمهارات تمكنهم من اختيار طرائق التدريس المناسبة.

من الجدير بالذكر ان منظمة اليونسكو (المنظمة العالمية للتربية والثقافة والعلوم) اشارت في عام 2013م في تقريرها السنوي الذي قدم في باريس والخاص بقضية التعليم في العراق، اذ كان مفاده ان الواقع التربوي والتعليمي في العراق يعاني من نقص الموارد واضطراب اليوم المدرسي والهجرة والنزوح الداخلي للكوادر الإدارية والتدريسية والطلبة والتهديدات الأمنية والفساد الإداري والجهل والأمية، وفق تحليل المنظمة، وان تسلسل العراق بين الدول العربية من حيث جودة التعليم يأتي بالمرتبة الثالثة عشر بعد ان كان في السبعينات القرن الماضي يأتي في المرتبة الثالثة [1: 65]

لاحظت الباحثة ومن خلال عملها كمشرفة اختصاص لمادة التربية الرياضية وتجربتها السابقة كمدرسة تربية رياضية، أن نظام تقييم الأداء الوظيفي المتبع حالياً في مديريات التربية العامة في محافظة بغداد، يعتمد بصورة أساسية على رأي المسئول المباشر في عملية تقييم أداء مدرسي التربية الرياضية، وما يصاحب هذه العملية من غبن وتحيز وانعدام الموضوعية في تشخيص مواطن الضعف والقوة في عملية تقييم الأداء الوظيفي، لذلك وجدت الباحثة الحاجة الماسة لأجراء دراسة علمية لتقييم الأداء الوظيفي باستخدام التقنيات الحديثة. وتبرز أهمية البحث بما يأتي:

(1) تحتاج المؤسسات التربوية والتعليمية في العراق إلى تطبيق أسلوب إداري جديد ومبتكر في عملية تقييم الأداء الوظيفي لان التطور السريع في التكنولوجيا دفع دول العالم إلى إن تبدأ بخطوات جادة في إعادة النظر بمؤسساتها المختلفة من حيث هيكلتها وأهدافها ووظائفها.

(2) تساهم الدراسة من خلال اهتمامها بالاتجاهات الحديثة في تقييم الأداء الوظيفي وبعد تجنبها الخوض في غمار مداخل تقييم الأداء التقليدية، في زيادة الإثراء النظري والعملية لأحد موضوعات تقييم الأداء الحديثة إلا وهو تقنية التغذية العكسية 360.

يعتبر اعتماد المدخل التقليدي في تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية وخاصة مدرسات التربية الرياضية في المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد والذي يستند إلى رأي المسئول المباشر



لا يحقق النتائج المرجوة منه لاعتماده على مصدر واحد للتغذية العكسية للمعلومات المتعلقة بعملية تقييم الأداء الوظيفي، ويمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال التالي: هل يمكن اعتماد تقنية التقييم متعدد الاطراف 360° كاتجاه حديث وبديل ناجح عن وسائل تقييم الأداء الوظيفي التقليدية؟

2-1 أهداف البحث.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تقييم الأداء الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية باستخدام تقنية التقييم المتعدد الأطراف (تقنية التغذية العكسية 360).

3-1 مجالات البحث.

تتمثل مجالات البحث بالمجال البشري بمشرفات الاختصاص ومديرات المدارس ومدرسات التربية الرياضية والطالبات في المدارس الثانوية للبنات في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد. وبالمجال الزمني للفترة الممتدة من (2019/1/10) ولغاية (2019/4/2). واخيراً بالمجال المكاني المتمثل بثانوية القديس توما للبنات في محافظة بغداد.

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية

يعد اختيار المنهج الملائم للبحث من أهم الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث، لذا سوف تستخدم الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي وذلك لملائمة لطبيعة المشكلة وأهداف البحث. إذ ان المنهج الوصفي انما هو تصور دقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع وعينته، ويعطي للبحث صورة للواقع الحياتي، مع القدرة على التنبؤ بالمستقبل. [2: 117]

1-2 مجتمع البحث وعينته.

تم تحديد مجتمع البحث في هذه الدراسة عمدياً في المديرية العامة للتربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد، اما عدد الذين شملهم المجتمع من (مشرفات الاختصاص، ومديرات المدارس، ومدرسات التربية الرياضية) فهو (394) فرداً، وان هذا العدد يمثل مجتمع البحث للعام الدراسي 2018-2019. وبغية تحقيق الهدف من هذا البحث، فقد وجدت الباحثة ان استخدام العينة الطبقية المتساوية، سيساهم بشكل فعال في تحقيق الغاية من هذه الدراسة وبدقة متناهية، وذلك بسبب الطبيعة التخصصية لتطبيق تقنية التقييم متعدد الاطراف 360، وكما مبين في الجدول (1)

جدول (1) جدول مجتمع البحث والعينة الطبقية المتساوية

ت	المديرية العامة لتربية الرصافة 2	عدد المشرفات الاختصاص	عدد المديرات	عدد مدرسات التربية الرياضية	حجم العينة الطبقية المتساوية	عينة التجربة الاستطلاعية
5	المجتمع	4	186	204	2	1
	العينة	2	32	35		

2-2 الأدوات والأجهزة والوسائل المستعملة في البحث:

2-2-1 وسائل جمع البيانات:

استخدمت الباحثة الوسائل الآتية: -

أولاً: -المراجع والمصادر العلمية.

اذ تضمنت الدراسة النظرية مراجعة المراجع والمصادر العلمية العربية والأجنبية من الكتب، ورسائل الماجستير واطاريج الدكتوراه، ووقائع المؤتمرات العلمية الخاصة بعلوم الرياضة، والمخطوطات



المنشورة في المجلات المحلية والدولية داخل وخارج العراق حول موضوع البحث (تقييم الأداء الوظيفي) وعلاقته بالإدارة الرياضية.

ثانياً: -المواقع الالكترونية الرصينة.

تمت الاستعانة بعدد من المواقع الالكترونية الرصينة في الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، ومن أهمها موقع المجلات الأكاديمية العلمية العراقية: يعتبر هذا الموقع من اهم المشاريع الاستراتيجية الكبرى التي تبنتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية بنشر وفهرسة المجلات العراقية الصادرة من الجامعات والهيئات العراقية كافة، اذ ان جميع المجلات المتوفرة على هذا الموقع هي مجلات محكمة ومتوفرة بالمجان منذ عام 2005 ولغاية الان وتتحدث دورياً.

2-2-2 الأدوات البحث:

استخدمت الباحثة الأدوات الآتية: -

أولاً:- الاستبيان المغلق

يعتبر الاستبيان المغلق أحد الاساليب المعتمدة في البحث العلمي لتشخيص مشكلة ما. ان الاستبيان يمثل بديلاً اقل كلفة بالجهد والوقت من المقابلة الشخصية، ويعالج الكثير من مساوئها كالخوف من الافصاح عن الراي بصراحة وعدم اظهار النواحي السلبية بالعمل وغيرها. ولكن مما يعاب على اسلوب الاستبيان المغلق هو تأخر وصول الاجابات اضافة الى صعوبة توضيح الغموض في بعض اسئلة الاستبيان ان وجدت مما يؤدي الى اجابات لا علاقة لها بموضوع البحث. وللتخلص من هذه الاخطاء قام الباحث بتوزيع استمارات تجريبية لفحص وضوح الاسئلة ومدى استجابة الشريحة التي شملها البحث للأسئلة تمهيداً لوضع الصيغة النهائية لاستمارة الاستبيان قيد البحث. [3: 39]

قامت الباحثة بإعداد استمارة الاستبيان المغلق التي تخص موضوع تقييم الأداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°، وبعدها قامت الباحثة بعرض الاستبيان على الخبراء والمختصين لغرض بيان الصدق الظاهري للاستبيان.

2 - 3 إجراءات البحث الميدانية:

تتضمن إجراءات البحث الميدانية تطبيق إحدى التقنيات الحديثة والمبتكرة في تقييم الأداء الوظيفي لمواكبة التطور التكنولوجي في العالم المتقدم، وهي تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°. وقامت الباحثة باتباع المنهجية العملية التالية:

(1) **تحديد الغرض من الاستبيان:** "إن الحاجة المبكرة لتحديد الغرض من الاختبار عند العزم على بنائه تنبع من الفرضية القائلة بان شكل الاختبار وبعض خصائصه تختلف باختلاف الغرض من ذلك الاختبار" [4: 22]. وعلى ذلك ترتب أن تقوم الباحثة بالتعرف على ماهية عملية تقييم الاداء الوظيفي، ومن ثم أعداد استبانة تتصف بالشمولية والدقة والحدثة في تقييم الاداء الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية للبنات في بغداد.

(2) **تصميم وتنظيم استمارة الاستبيان:** اعتمدت الصيغة الاولى لتصميم وتنظيم استمارة الاستبيان المغلق على المقابلات الشخصية مع السادة الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية ومجال ادارة الاداء الوظيفي، وذلك من اجل الحصول على المعلومات الضرورية التي تساعد الباحثة في صياغة محاور وفقرات الاستبيان، وقد بذلت الباحثة جهوداً كبيراً في تبسيط وتوضيح فقرات استمارة الاستبيان من اجل ضمان دقة اجابات افراد عينة البحث وعدم الاختلاف في تفسيرها. احتوت استمارة الاستبيان المغلق التي تخص موضوع تقييم الأداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°، على مقدمة توضح طبيعة البحث واهدافه. هذا وتضم استمارة الاستبيان في محورها الاول على الاسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية للمشاركين في الاستبيان وهي (الاسم الثلاثي والجنس والعمر والتحصيل الدراسي والتخصص وعدد سنوات الخبرة ومكان العمل). اما المحور الثاني من الاستمارة فهو يتضمن عشرة أسئلة خاصة و موجهة



للطالبات في المرحلة الثانوية والتي تتعلق بمعايير تقييم الاداء الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية للبنات، بينما احتوى المحور الثالث على واحد وثلاثون سؤالاً موزعه على خمسة اقسام رئيسية وهي (القسم الاول: الانشطة المدرسية والمشاركات الخارجية، والقسم الثاني: القيادة وشخصية المدرسة، والقسم الثالث: درس التربية الرياضية، والقسم الرابع: الادارة والتنظيم، والقسم الخامس: اخلاقيات العمل)، حاولت الباحثة ان تتضمن هذه الاسئلة جميع معايير تقييم الاداء الوظيفي.

3) تحكيم الاستبيان: بعد اكمال تصميم وتنظيم استمارة الاستبيان المغلق التي تخص موضوع تقييم الاداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° لمدرسات التربية الرياضية، قامت الباحثة بما يلي:
أولاً: تم عرض استمارتي الاستبيان على مختص في اللغة العربية لغرض التأكد من صحة صياغة العبارات وتقويمها لغوياً.

ثانياً: وبعد إجراء التعديلات اللغوية تم عرض استمارتي الاستبيان بصيغتهما الأولى على نخبة مختارة من المحكمين ذوي الخبرة والكفاءة والاختصاص في حقل العلوم الرياضية والإدارية والاختبار والقياس، "إذ أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية العبارات قيام عدد من الخبراء بتقدير صلاحيتها لقياس الصفة التي وُضعت من أجلها" [5: 86]، وان الغرض من تحكيم الاستبيان هو بيان الصدق الظاهري للاستبيان وتشخيص صلاحية محاور فقرات الاستبيان ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له، بالإضافة الى تعديل فقرات الاستبيان وتقويمها من حيث الصياغة والدقة في المحتوى والمضمون، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول استمارات الاستبيان بشكل عام، اذ تتم عملية إجابة المحكمين بوضع علامة (√) في حقل العبارة نفسها ليحدد بموجبها صلاحية الفقرة من عدمها.

ثالثاً: حللت نتائج اجابات المحكمين باستخدام النسبة المئوية واختبار مربع كاي (كا²) كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات الاستبيان، اذ تم قبول الفقرات التي يتفق عليها (80%) فأكثر من المحكمين وتعد هذه النسبة مقبولة في دراسات العلوم الرياضية وهذا ما اشار اليه (بلوم Bloom) "إن حصول العبارة (الفقرة) على نسبة اتفاق بين الخبراء والمحكمين مقدارها (80%) فأكثر، حتى يمكن عدّها عبارة او فقرة او معياراً صالحاً لتحقيق صدق المحتوى" [6: 126].

رابعاً: بعد استرجاع استمارات الاستبيان من السادة الخبراء والمحكمين، قامت الباحثة بجمع البيانات وتحليلها، اذ حصلت العبارات الصالحة على نسبة قبول (80%) فأكثر، علماً ان قيمة مربع كاي المحسوبة عند مستوى احتمالي (0.05) ودرجة حرية (1) تساوي (4.26) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه النسبة وهي تمثل اثنا عشر خبيراً من أصل خمسة عشر خبيراً. وقد أظهرت النتائج صلاحية ثلاثون سؤالاً (عبارة) في استمارة الاستبيان المغلق التي تخص موضوع تقييم الاداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360، وموزعه بواقع (خمسة عبارات للمحور الاول (استمارة الطالبة) وخمس وعشرون عبارة للمحور الثاني (استمارة المشرفة الاختصاصية والمديرة والمدرسة) وبواقع خمسة عبارات لكل قسم من الاقسام الخمسة، والجدول (2) يبين صلاحية العبارات. اذ تم دمج بعض الفقرات لكونها متشابهة في المعنى فضلاً عن إعادة صياغة بعض الفقرات التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها، كذلك أخذت الباحثة بجميع التعديلات اللغوية والمنهجية التي اقترحتها السادة الخبراء والمختصون.

جدول (2) يبين صلاحية عبارات استمارة الاستبيان المغلق (تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360) استمارة الطالبة

ت	العبارات	عدد الخبراء		النسبة المئوية للعبارة الصالحة	قيمة كا ² المحسوبة	نوع الدلالة
		لا يصلح	يصلح			



		%			
1	يقوم المدرس بعرض موضوع الدرس بدقة ووضوح	0	0	0	تدمج مع 2
2	يستخدم المدرس طرائق وأساليب حديثة في التدريس هم	80	3	12	معنوي
3	يشجع الطلاب على المشاركة في الأنشطة المدرسية.	80	3	12	معنوي
4	يبنى علاقات ايجابية مع الطلبة وأولياء أمورهم.	93	1	14	معنوي
5	يتواصل مع الطلبة بشكل فعال .	20	12	3	غير معنوي
6	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة .	20	12	3	غير معنوي
7	يقوم المدرس بترسيخ القيم الوطنية والأخلاقية وغرسها في نفوس الطلبة .	20	12	3	غير معنوي
8	يهتم بسلامة الطلبة من الإصابات الرياضية .	20	12	3	غير معنوي
9	يتمتع بلياقة البدنية تمكنه من أداء المهارات الحركية في مختلف الفعاليات الرياضية .	93	1	14	معنوي
10	يهتم بقيافته ويمتلك شخصية مؤثرة في نفوس الطلبة	87	2	13	معنوي

جدول (2) يبين صلاحية عبارات استمارة الاستبيان المغلق (تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360) استمارة المشرفة الاختصاصية والمديرة والزميلات والمدرسة

ت	العبارات	عدد الخبراء		النسبة المئوية للنسبة المئوية للعبارة الصالحة %	قيمة (ك) المحسوبة	نوع الدلالة
		لا يصلح	يصلح			
القسم الاول: الأنشطة المدرسية والمشاركات الخارجية						
1	أداء مراسم رفع العلم وأنشطة يوم الخميس .	3	12	80	21.46	معنوي
2	يشارك في المهرجانات الرياضية داخل وخارج المدرسة .	1	14	93	17.86	معنوي
3	المساهمة في إعداد النشرات الرياضية والصحية	2	13	87	21.11	معنوي
4	الاهتمام بالبيئة وتوجيه الطلبة بالمحافظة على نظافة المدرسة والعناية بالحديقة المدرسية .	12	3	20	2.26	غير معنوي
5	يشارك بالمسابقات لمختلف الألعاب الرياضية التي تنظم من قبل النشاط الرياضي والمدرسي .	12	3	20	2.26	تعديل



6	يهتم بالأنشطة الكشفية والمخيمات وقيم اجتماعات دورية للفرقة الكشفية .	12	3	80	27.46	معنوي
7	يشارك بالوحدات التدريبية التي تساهم في تطوير مهاراته الرياضية.	14	1	93	17.86	معنوي
القسم الثاني: صفة القيادة وشخصية المدرس						
1	يمتلك القدرة على تحديد المشاكل الرئيسية ووضع الحلول المناسبة لها	3	12	20	2.98	غير معنوي
2	يتمتع بثقافة الاهتمام بالتفاصيل.	12	3	80	20.98	غير معنوي
3	علاقته مع الإدارة والزملاء والطلبة علاقة ايجابية ومهنية.	14	1	93	17.66	معنوي
4	مطلع ومتابع لكل ما هو جديد في درس التربية الرياضية	13	2	87	23.11	معنوي
5	يهتم بتوزيع الأدوار وتحديد المسؤوليات والواجبات .	12	3	80	24.03	معنوي
6	يهتم بوضع الأهداف وتحقيقها في الوقت المناسب وحسب الأولوية .	12	3	80	24.03	معنوي
7	يتعامل بمرونة مع الطلبة ويهتم بأرائهم وأفكارهم.	14	1	93	15.11	معنوي
القسم الثالث: درس التربية الرياضية						
1	وضع خطة درس التربية الرياضية وفقا لمنهاج المعد من قبل وزارة التربية.	12	3	80	17.46	معنوي
2	مراعاة المرحلة العمرية والجنس والقابليات والإمكانات عند وضع خطة الدرس .	14	1	93	18.86	معنوي
3	يطبق أقسام درس التربية الرياضية بدقة وفعالية بما يخدم الهدف التربوي والتعليمي .	13	2	87	21.11	معنوي
4	يستخدم الطرائق الحديثة في التدريس ويهتم بالوسائل التعليمية	12	3	80	24.03	معنوي
5	إدارة وإخراج الدرس في ضوء الإمكانيات المتوفرة في المدرسة .	12	3	80	24.03	معنوي
القسم الرابع: الادارة والتنظيم						
1	يحرص على عمل السجلات الخاصة بدرس التربية الرياضية والكشفية	12	3	80	24.03	معنوي
2	قادر على تنظيم وإدارة الدرس لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية .	12	3	80	24.03	معنوي
3	لديه برنامج زمني لتحقيق أهداف درس	14	1	93	15.11	معنوي



التربية الرياضية						
4	اهتمامه بتنظيم وإدامة الملاعب المدرسية .	12	3	80	24.03	معنوي
5	التواصل مع المشرف الاختصاص والمشرف الفني والعمل بتوجيهاتهم توصياتهم.	12	3	80	24.03	معنوي
القسم الخامس: أخلاقيات العمل						
1	بث الروح الرياضية بين الطلبة وحب التعاون .	14	1	93	15.11	معنوي
2	محباً لمهنته ولديه الرغبة في التطوير والاستفادة من خبرات الآخرين	14	1	93	18.26	معنوي
3	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي (الحضور، الانصراف في الوقت المحدد)	14	1	93	15.11	معنوي
4	يتقبل التوجيهات أبنائه ويحرص على تنفيذها	14	1	93	18.26	معنوي
5	يتمتع بالعلاقات الايجابية مع الزملاء ولديه القدرة على توظيفها لخدمة العمل	3	12	20	2.66	غير معنوي
6	يتعامل بموضوعية وحكمة مع المواقف الحرجة .	14	1	93	15.11	معنوي
7	علاقاته مع الطلبة يسودها الاحترام المتبادل .	3	12	20	2.66	غير معنوي

4) اعداد الاستبيان بصيغته النهائية: بعد أن تم استبعاد العبارات غير المقبولة من قبل السادة الخبراء والمختصين، أعيد تعديل بعض الفقرات ومن ثم توزيع فقرات الاستبيان وتنظيمها، إذ تم أعداد استمارة استبيان تقييم الأداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد 360 وبخمس بدائل للإجابة (غير مرضي وهامشي ويلبي المتطلبات ويتخطى المتطلبات واستثنائي)، وبالتالي أصبح جاهزاً بصورته النهائية. وبلغت عدد عبارات استبيان تقييم الأداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° فأصبح عدد عبارات الاستبيان ثلاثون عبارة بصورته النهائية، وبهذا أصبح الاستبيان جاهزاً للتطبيق.

2- 4 التجربة الاستطلاعية

من اجل تطبيق تقنية تقييم الأداء التغذية العكسية 360°، عمدت الباحثة الى اجراء التجربة الاستطلاعية والتي تعتبر تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من مجتمع البحث نفسه تجرى تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية [77: 7]، واجريت هذه التجربة الاستطلاعية في يومي الاربعاء والخميس الموافق 20 و 21 / شباط / 2019، في ثانوية سومر للبنات، وكان الغرض من تطبيق التجربة الاستطلاعية هو بيان اهمية وكيفية تطبيق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°، واستكشاف الصعاب والمعوقات التي قد تواجه الباحثة عند اجراء التطبيق العملي الرئيسي لتقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°. قامت الباحثة بإيضاح طريقة الإجابة عن فقرات الاستبيان لإفراد عينة البحث، وإعطاء الفرصة الكافية للاستفسار والنقاش، وبينت ان البيانات والمعلومات المستحصلة من التجربة الاستطلاعية هي



لأغراض البحث العلمي الأكاديمي حصراً، وليست مخصصة لتقييم أداء المدرسات في مدارسهن أو مديرياتهن، وذلك من أجل اشاعة عامل الاطمئنان والامان، وبالتالي ضمان الحصول على الصدق والدقة في الاجابة على عبارات اسئلة الاستبيان، وبالتالي فقد حققت الباحثة الغاية من التجربة الاستطلاعية وهي:

- 1) التحقق والتأكد من صحة محاور الاستبيان وعباراته، وضمان عدم وجود الاخطاء فيها.
- 2) تشخيص السلبيات التي قد تظهر عند التطبيق العملي.
- 3) التعرف على الوقت اللازم للإجابة.
- 4) تهيئة اسباب النجاح لتطبيق التجربة الرئيسية على عينة البحث
- 5) التأكد من فهم افراد عينة البحث لفقرات الاستبيان
- 6) تجنب الاخطاء والصعوبات والمعوقات عند التطبيق
- 7) تحليل فقرات الاستبيان احصائياً

2- 5 الأسس العلمية للاستبيان

الأسلوب الاهم في تحليل الفقرات الاستبيان هو معامل الاتساق الداخلي، ويقصد به ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، إذ تعد هذه الطريقة من أدق الوسائل المعروفة لحساب الاتساق الداخلي للفقرات في قياس المفهوم، وتعني أن كل فقرة من الفقرات تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل. [8: 96]

استخدمت الباحثة برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لإيجاد معامل الاتساق الداخلي متمثلاً بمعامل الارتباط (بيرسون) (Person). ولمعرفة الدلالة الاحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.23) عند درجة حرية (68) وبمستوى دلالة (0.05) وعليه تحذف الفقرة التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطناً باعتبار ان الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار بأكمله، وبعد إتمام التحليل الإحصائي تبين أن قيمة معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للأداة هي دالة إحصائية، وبذلك كانت جميع فقرات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه، وكما في الجدول (3) والجدول (4).

جدول (3) معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات استمارة الطالبة (تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360) مع الدرجة الكلية

ت	الفقرات	معامل الارتباط	نوع الدلالة
1	يستخدم المدرس طرائق وأساليب حديثة في التدريس	0.442	معنوي
2	يشجع الطلاب على المشاركة في الأنشطة المدرسية	0.454	معنوي
3	يبنى علاقات ايجابية مع الطلبة وأولياء أمورهم .	0.433	معنوي
4	يتمتع بلياقة البدنية تمكنه من أداء المهارات الحركية في مختلف الفعاليات الرياضية .	0.467	معنوي
5	يهتم بقيافته ويمتلك شخصية مؤثرة في نفوس الطلبة	0.499	معنوي



جدول (4) معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات استمارة المشرفة الاختصاصية والمديرة والزميلات والمدرسة (تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360) مع الدرجة الكلية

ت	الفقرات	معامل الارتباط	نوع الدلالة
القسم الاول: الأنشطة المدرسية والمشاركات الخارجية			
1	أداء مراسيم رفع العلم وأنشطة يوم الخميس .	0.546	معنوي
2	يشترك في المهرجانات الرياضية داخل وخارج المدرسة .	0.555	معنوي
3	المساهمة في إعداد النشرات الرياضية والصحية	0.543	معنوي
4	يهتم بالأنشطة الكشفية والمخيمات وبيوم اجتماعات دورية للفرقة الكشفية .	0.546	معنوي
5	يشترك بالوحدات التدريبية التي تساهم في تطوير مهاراته الرياضية.	0.542	معنوي
القسم الثاني: صفة القيادة وشخصية المدرس			
1	علاقته مع الإدارة والزملاء والطلبة علاقة ايجابية ومهنية.	0.501	معنوي
2	مطلع ومتابع لكل ما هو جديد في درس التربية الرياضية	0.512	معنوي
3	يهتم بتوزيع الأدوار وتحديد المسؤوليات والواجبات .	0.522	معنوي
4	يهتم بوضع الأهداف وتحقيقها في الوقت المناسب وحسب الأولوية .	0.523	معنوي
5	يتعامل بمرونة مع الطلبة ويهتم بأرائهم وأفكارهم.	0.533	معنوي
القسم الثالث: درس التربية الرياضية			
1	وضع خطة درس التربية الرياضية وفقا لمنهاج المعد من قبل وزارة التربية.	0.440	معنوي
2	مراعاة المرحلة العمرية والجنس والقابليات والإمكانات عند وضع خطة الدرس .	0.495	معنوي
3	يطبق أقسام درس التربية الرياضية بدقة وفعالية بما يخدم الهدف التربوي والتعليمي .	0.479	معنوي
4	يستخدم الطرائق الحديثة في التدريس ويهتم بالوسائل التعليمية	0.493	معنوي
5	إدارة وإخراج الدرس في ضوء الإمكانيات المتوفرة في المدرسة .	0.485	معنوي
القسم الرابع: الإدارة والتنظيم			
1	يحرص على عمل السجلات الخاصة بدرس التربية الرياضية والكشفية	0.491	معنوي
2	قادر على تنظيم وإدارة الدرس لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية .	0.498	معنوي



معنوي	0.484	لديه برنامج زمني لتحقيق أهداف درس التربية الرياضية	3
معنوي	0.480	اهتمامه بتنظيم وإدامة الملاعب المدرسية .	4
معنوي	0.488	التواصل مع المشرف الاختصاص والمشرف الفني والعمل بتوجيهاتهم توصياتهم.	5
القسم الخامس: أخلاقيات العمل			
معنوي	0.503	بث الروح الرياضية بين الطلبة وحب التعاون .	1
معنوي	0.522	محبا لمهنته ولديه الرغبة في التطوير والاستفادة من خبرات الآخرين	2
معنوي	0.545	الالتزام بأوقات الدوام الرسمي (الحضور، الانصراف في الوقت المحدد)	3
معنوي	0.587	يتقبل التوجيهات ألبنائها ويحرص على تنفيذها	4
معنوي	0.588	يتعامل بموضوعية وحكمة مع المواقف الحرجة .	5

يقصد بثبات الاستبتيان هو الاستقرار، ويعني ايضا "مدى الدقة أو الإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من أجلها"، وعليه فان ثبات الاختبار يشير الى ثبات الدرجات التي تحصل عليها الباحثة عند اعادة الاجابة عن اسئلة الاستبتيان لمرات متعددة من قبل افراد عينة البحث، لهذا يجب أن يكون الثبات على درجة عالية من الدقة والمثالية في بناء اسئلة الاستبتيان، ولأجل استخراج قيم الثبات، فإن الباحثة اعتمدت على اسلوب معامل الفا كرونباخ. يعتبر معامل الفا كرونباخ من اهم الادوات الاحصائية، والذي يستعمل لحساب وقياس مدى ثبات فقرات الاستبتيان من ناحية الاتساق الداخلي، اذ يعتبر الكثير من الباحثين ان معامل الفا كرونباخ الذي يتجاوز قيمته (0.80) كفيلاً بالميل حيال ثبات اداة الاستبتيان [9: 46] ، وبالتالي فإن الباحثة استعملت معادلة معامل الفا كرونباخ باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لكون اسئلة الاستبتيان في هذه الدراسة تتصف بالموضوعية. يبين الجدول (13) والجدول (5) قيم معامل الفا كرونباخ، وهذه القيم تعتبر ذات مؤشر ثبات عال وتعتبر من القيم التي يمكن الوثوق بها لتقدير ثبات فقرات الاستبتيان.

جدول (5) يبين معامل ألفا كرونباخ لاستمارة الأداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°

ت	محاور استمارة الأداء الوظيفي وفق تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
1	المحور الاول: تقييم الاداء من قبل المرؤوسين (الطالبة)	0.873	5
2	المحور الثاني: تقييم الاداء من قبل المشرفات الاختصاص والمديرات والزلاء والمدرسة.	0.910	25

2 - 6 التطبيق العملي لتقنية التقييم المتعدد الاطراف 360°

قامت الباحثة بأجراء التطبيق العملي لتقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° على العينة التطبيقية المتساوية، اذ اختارت الباحثة ثانوية القديس توما للبنات من المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الثانية، وللفترة الممتدة من 19/ شباط / 2019 ولغاية 4/ اذار / 2019.



تم توزيع استمارات تقييم الاداء الخاصة بتقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° بصيغتها النهائية وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات بالإجابة عليها، نظمت الباحثة البيانات الخاصة بعينة البحث بعد جمعها وتبويبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

2 - 7 الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث.

قامت الباحثة باستخدام البرامج الإحصائية المبينة في أدناه، في عملية التحليل الإحصائي للبيانات، لاستخراج النتائج بصورة مباشرة معززا بالأشكال التوضيحية مثل (المدرج التكراري والقطاع الدائري ومخطط الرادار) مما يغني البحث دقة في عرض النتائج.

(1) برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، الاصدار (V26) (SPSS) (Statistical Package for the Social Sciences)

(2) برنامج الجداول الالكترونية (Microsoft Excel 2016)

وتم التركيز على بعض المقاييس الإحصائية في إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة، ومن هذه المقاييس: مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت ومعامل ألفا كرونباخ والنسبة المئوية.

3 - عرض نتائج تقييم الاداء الوظيفي باستخدام تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° في ثانوية القديس توما للبنات

تعد ثانوية القديس توما للبنات من المدارس القديمة في بغداد تأسست عام 1964. ككنيسة بطراز مميز تفتح أذرعها لطالبات من الأديان كافة ضمن إطار التعليم النموذجي ناشرين الحب والسلام والتعاون بين طالباتهم، عرفت المدرسة في مرحلة سابقة بعد مجانية التعليم باسم ثانوية دجلة، وبعد عام 2003 عاد اسمها الذي عرفت به منذ التأسيس بالقديس توما، وهي إحدى المدراس المنضوية لتربية الرصافة الثانية.

لغرض تقييم مدرسة التربية الرياضية ومن أجل الوقوف على درجة توافر معايير التقييم، يجب تحديد الفجوة بين استجابات أطراف عملية التقييم، وهم كل من:

(1) الطرف الأول: السيدة مدرسة التربية الرياضية
(2) الطرف الثاني: ويضم السيدات المدرجة صافتهن المعنوية ادناه:

أ- السيدة المشرفة الاختصاص

ب- السيدة مديرة الثانوية

ت- السيدات التدريسيات الزميلات

ث- الطالبات

يبين الجدول (6) المتوسط الحسابي لإجاباتك الطرف الأول وهي السيدة مدرسة التربية الرياضية .
الجدول (6) المتوسط الحسابي لمعايير التقييم للطرف الأول (السيدة مدرسة التربية الرياضية)

ت	اقسم معايير الاداء	المتوسط الحسابي
1	القسم الأول: الأنشطة المدرسية والمشاركات الخارجية	4.2
2	القسم الثاني: صفة القيادة وشخصية المدرس	4
3	القسم الثالث: درس التربية الرياضية	5
4	القسم الرابع: الإدارة والتنظيم	4.2
5	القسم الخامس: أخلاقيات العمل	4.6
	متوسط المتوسطات الحسابية	4.4

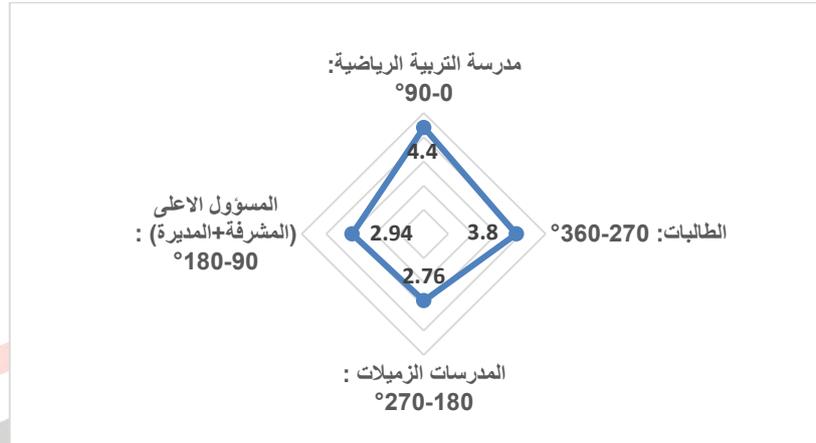


يبين الجدول (7) المتوسط الحسابي للأقسام الخمسة لمعايير تقييم الاداء الوظيفي ولجميع الافراد المنتمين للطرف الثاني وهم المسؤول الاعلى ويتألف من المشرفة الاختصاصية ومديرة الثانوية، والمدرسات الزميلات ويتألف من مدرستين تم اختبارهن بطريقه عشوائية منعا للتحيز، والمرؤوسين وهم الطالبات وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ايضاً. ونلاحظ هنا ان الطرف الثاني قد منح الطرف الاول تقييماً يتراوح ما بين 2.2 كحد أدنى الى 5 كحد اعلى للتقييم، وكان متوسط المتوسطات الحسابية يبلغ 3.167 وكما مبين في الجدول (7).

جدول (7) المتوسط الحسابي ومتوسط المتوسطات الحسابية للطرف الثاني

متوسط المتوسطات الحسابية	المتوسط الحسابي						معايير تقييم الاداء الوظيفي	القسم
	المرؤوسين الطالبات		التدريسيات الزميلات		المسؤول الاعلى			
	الثانية	الاولى	الثانية	الاولى	مديرة الثانوية	المشرفة الاختصاصية		
3.6	5	4	2.8	3.8	2.6	3.4	الأنشطة المدرسية والمشاركات خارجية	الاول
3.33	5	3	2.6	3.2	2.8	3.4	صفة القيادة وشخصية المدرس	الثاني
3.3	4	3	2.6	3.0	3.2	4	درس التربية الرياضية	الثالث
2.67	4	2	2.6	2.6	2.2	2.6	الإدارة والتنظيم	الرابع
2.93	5	3	2.2	2.2	2.6	2.6	أخلاقيات العمل	الخامس
3.167	4.6	3	2.56	2.96	2.68	3.2	المتوسطات الحسابية	متوسط الحسابية
	3.8		2.76		2.94			

يوضح الشكل (1) مخطط الرادار الذي يبين متوسط المتوسطات الحسابية لأطراف عملية تقييم الاداء الوظيفي، اذ بلغ متوسط المتوسطات الحسابية للطرف الاول (مدرسة التربية الرياضية) 4.4، وبلغ متوسط المتوسطات الحسابية للطرف الثاني وهم كل من المسؤول الاعلى 2.94، والمدرسات الزميلات 2.76، والطالبات 3.8.



الشكل (1) مخطط الرادار لمتوسط المتوسطات الحسابية لأطراف عملية تقييم الاداء الوظيفي

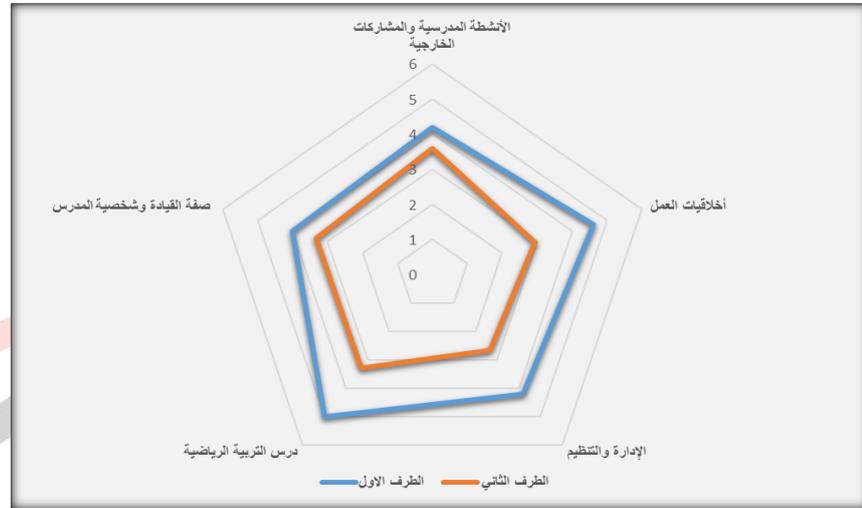
جدول (8) المتوسط الحسابي لاستجابات افراد عينة ثانوية القديس توما للبنات

ت	اقسام معايير تقييم الاداء الوظيفي	المتوسط الحسابي		الفجوة
		الطرف الثاني	الطرف الاول	
1	الأنشطة المدرسية والمشاركات الخارجية	3.6	4.2	فجوة سالبة 0.6
2	صفة القيادة وشخصية المدرس	3.33	4	فجوة سالبة 0.67
3	درس التربية الرياضية	3.3	5	فجوة سالبة 1.7
4	الإدارة والتنظيم	2.67	4.2	فجوة سالبة 1.27
5	أخلاقيات العمل	2.93	4.6	فجوة سالبة 1.67
متوسط الحسابية		3.167	4.4	معدل الفجوة
				فجوة سالبة 1.182

يلاحظ من الجدول (8) اتفاق أطراف عملية التقييم بشأن عدم وجود نقاط ضعف في أي من اقسام معايير تقييم الاداء الوظيفي وذلك لتجاوزها نصف مسافة مقياس الدراسة المبين في الجدول (9)، ويستنتج من الجدول (8) وجود فروقات (فجوة) بين استجابات أطراف عملية التقييم منفردة او مجتمعة، اذ ان معظم الفروقات (نوع الفجوة) في اقسام معايير تقييم الاداء الوظيفي جاءت سلبية، بمعنى ان الطرف الاول قد اعطى لنفسه درجة تقييم يرى الطرف الثاني انها اعلى مما هي عليه في ميدان الواقع من وجهة نظرهم. وكما مبين في الشكل (2)، وكمحصلة نهائية جاءت اجمالي الفروقات لجميع اقسام معايير التقييم سلبية ايضا وبنسبة تبلغ (1.182). حددت الباحثة المقياس الخماسي المبين في الجدول (9) لغرض قياس الاداء الوظيفي كمياً، وعلية فان الدرجة الدنيا ليكون تقييم الاداء للطرف الاول مقبولاً كحد ادنى، يجب ان لا تقل عن (2.5) لكي يلبي المتطلبات.

جدول (9) درجات التقييم وفق المقياس الخماسي

المقياس	1	2	3	4	5
متوسط الفترة	1.5-0.5	2.5-1.5	3.5-2.5	4.5-3.5	5.5-4.5
درجة التقييم	غير مرضي	هامشي	يلبي المتطلبات	يتخطى المتطلبات	استثنائي



الشكل (2) فروقات التقييم بين الطرفين الاول والثاني للأقسام الخمسة لمعايير التقييم الاداء الوظيفي

ومن اجل معرفة درجة التقييم النهائية التي يستحقها لطرف الاول (مدرسة التربية الرياضية) في ثانوية القديس توما للبنات، فان تقنية التقييم المتعدد الاطراف تستوجب استخدام معدل المتوسط الحسابي لطرفي عملية تقييم الاداء الوظيفي وكما مبين في الجدول (10).

جدول (10) درجات تقييم الاداء الوظيفي كماً ونوعاً لمدرسة التربية الرياضية في ثانوية القديس توما للبنات

معايير تقييم الاداء الوظيفي	المتوسط الحسابي		مقدار الفجوة	درجة التقييم (كمياً)	درجة التقييم (نوعياً)
	الطرف الاول	الطرف الثاني			
الأنشطة المدرسية والمشاركات الخارجية	4.2	3.6	0.6	3.9	يتخطى المتطلبات
صفة القيادة وشخصية المدرس	4	3.33	0.67	3.665	يتخطى المتطلبات
درس التربية الرياضية	5	3.3	1.7	4.15	يتخطى المتطلبات
الإدارة والتنظيم	4.2	2.67	1.27	3.435	يلبي المتطلبات
أخلاقيات العمل	4.6	2.93	1.67	3.765	يتخطى المتطلبات
الدرجة النهائية	3.783				يتخطى المتطلبات

واخيراً، فان التقييم النهائي الذي حصلت عليه مدرسة التربية الرياضية في ثانوية القديس توما للبنات هو يتخطى المتطلبات، اذ كان المعدل النهائي لدرجة التقييم تبلغ (3.783) من مجموع خمسة درجات وهو المقياس المعتمد في تقنية التقييم المتعدد الاطراف (360°)



4 – الخاتمة

توصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات المهمة، إذ اثبتت نتائج الدراسة الحالية بشكل قاطع امكانية استخدام تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° في تقييم الكوادر التدريسية في المديرية العامة للتربية في بغداد، وبينت الدراسة وجود فجوة بين استجابات الفرد البؤري (مدرسة التربية الرياضية) وبين استجابات الطرف الثاني (المشرفة الاختصاص ومديرية الثانوية والزميلات والطالبات)، إذ اعطى الطرف الاول لنفسه تقييما اعلى من تقييم الطرف الثاني.

وتوصي الباحثة في هذه الدراسة بضرورة اعتماد تقنية التقييم المتعدد الاطراف 360° في عملية تقييم الاداء الوظيفي لجميع منتسبي المديرية العامة للتربية في العراق وتوجيه أنظار متخذي القرار في وزارة التربية نحو اعتماد هذه التقنية في تقييم الاداء الوظيفي لاسيما اعتمادها على مصادر متعددة في عملية التقييم بعيدا عن المحاباة والتحيز.

المصادر

- [1] ظافر هاشم الكاظمي، التطبيقات العلمية لكتابة الرسائل والاطاريج التربوية والنفسية. العراق، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2012.
- [2] فائق محمد سرحان وآخرون، التقييم الاحصائي للعوامل المؤثرة في عملية اعداد البرامج الزمنية للمشاريع الانشائية في العراق. مجلة الهندسة والتنمية المستدامة، الجامعة المستنصرية، المجلد (17)، العدد (1)، 2013.
- [3] عبد الله الصمادي وماهر الدرايع : القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2004 .
- [4] بلوم بنيامين (وآخرون) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي (وآخرون) : مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة ، 1983.
- [5] حيدر عبد الرضا : الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية ، ط1، بابل، 2014.
- [6] باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي : بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب , المجلة العربية للبحوث التربوية , العدد 7 , 1998.
- [7] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), "UNESCO 2013", France, 2014
- [8] Carmine G. , Zeller A., "Reliability and Validity Assessment", 6th edition, USA, 2009,
- [9] Hill, T. & R. Westbrook ;"SWOT Analysis: It's Time for a Product Recall". Long Range Planning,2000,p86.