

العلاقة بين رضا مدرسات اللغة العربية عن تقييم ادائهن واتجاههن نحو طرائق تدريس اللغة العربية (معهد فنون الجميلة نموذجاً)

م.م. نسرين فاضل مطلوب

المستخلص

هدف البحث الحالي الى الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين الرضا عن تقييم ادائهن واتجاههن نحو طرائق التدريس ولتحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته استخدمت الباحثة مقياس الرضا عن تقييم الاداء (سامي، 2020) بعد تعيل بعض فقراته وتحقق من صدقه البنائي وتقدير ثباته وايضا مقياس (بن زرفة و Junad، 2016) لقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس وتحقق من صدقه البنائي وتقدير ثباته واعتمدت درجات التقييم السنوي لأفراد العينة والمعتمد على استمارة تقييم الاداء الرسمية وطبقت هذه الأدوات على عينة قصدية من مدرسين اللغة العربية من مجتمع البحث وتصحيحها واستخراج الدرجات الكلية وتوصلت الى النتائج الاتية :

- 1- الاحصاءات الوصفية: بلغت المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية (61 و 87 مستوى الاداء التدريسي – 36 و 26 الاتجاه نحو طرائق التدريس - 72 و 36 الرضا عن تقييم الاداء) والانحرافات المعيارية (6 و 5 - 34 و 3 - 37 و 6) على التوالي وجميع المتوسطات هي اكبر من الوسط الفرضي للمقياس بمعنى توافر هذه المتغيرات بمستوى متوسط لدى افراد العينة
 - 2- معاملات الارتباط : ان قوة واتجاه العلاقات كانت متوسطة وضعيفة ولكنها طردية ومعنوية والقيم (55 و 0 بين الاداء التدريسي والرضا عن التقييم – 301 و 0 بين الاداء التدريسي والاتجاه نحو طرائق التدريس – 211 و 0 بين الاتجاه ومستوى الرضا)
 - 3- نتائج اختبار الفرضيات رفض الفرضيات الصفرية بما يتعلق بمعنوية العلاقات الارتباطية بين المتغيرات
 - 4- قبول الفرضيات بما يتعلق بالفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات على المقياس تبعاً لمتغير النوع (ذكور – اناث)
- وخلصت الى بعض الاستنتاجات منها ضعف مفهوم الرضا عن تقييم الاداء واوصت ببعض التوصيات منها ورش تدريبية عن مفهوم تقييم الاداء واقرحت بعض الدراسات منها دراسات ارتباطية بين متغيرات البحث الحالي ومتغيرات اخرى وعلى تخصصات اخرى.
- الكلمات المفتاحية:** الرضا- تقييم الاداء – الاتجاه نحو طرائق التدريس – طرائق التدريس

The coefficient between Satisfaction for Arabic Language Teachers about their Performance Assessment & their Attitude towards Arabic Language teaching methods ART Institute

Nsreen Fadhel Matlob

Summary

The aim of the current induction is to reveal the strength and direction of the relationship between satisfaction with an evaluation of two teachers of the Institutes of Fine Arts in Baghdad and their attitudes towards teaching methods. Its stability and also a scale (Bin Zerfa and Junad, 2016) to measure the trend towards teaching methods and verified its constructivist sincerity and assessment of its



stability. The annual evaluation degrees of the sample members were adopted and based on the official performance evaluation form. These tools were applied to an intentional sample of those studying Arabic from the research community, correcting them and extracting total grades It reached the following results:

1- Descriptive statistics: The arithmetic averages of college degrees (61 and 87, the level of teaching performance - 36 and 26, the trend towards teaching methods - 72 and 36, satisfaction with performance evaluation) and standard deviations (6, 5 - 34, 3 - 37 and 6), respectively, and all the averages are greater than the hypothetical mean of the scale in the sense of the availability of these Variables at an average level among the sample members

2- Correlation coefficients: the strength and direction of the relationships were medium and weak, but positive and significant, and the values were (0,555) between teaching performance and satisfaction with evaluation - 0,301 between teaching performance and the trend towards teaching methods - 0,211 between the trend and the level of satisfaction)

3- The results of hypothesis testing: rejecting the null hypotheses regarding the significance of the correlations between the variables

4- Acceptance of hypotheses regarding the differences between the arithmetic averages of scores on the scales according to the gender variable (males - females). It concluded with some conclusions, including the weakness of the concept of satisfaction with performance evaluation, and recommended some recommendations, including training workshops on the concept of performance evaluation, and suggested some studies, including correlational studies between the variables of the current research and other variables and on other disciplines.

Keywords: Satisfaction- Performance Assessment – Attitudes toward Arabic language Teaching Methods- Teaching Methods

الفصل الاول :

تعريف بالبحث

مقدمة : جودة التعليم تعد مدخل الى الحديث ابعاد ومكونات الاداء Performance عند الحديث عن جودة الاعتماد في التعليم بمختلف يتبادر الى الذهن المهام التي تقع على عاتق المدرسين او المدرسات بمختلف مجالات الاداء من نشاط تربوي وتعليمي ونشاط بحثي علمي ونشاطه في تحقيق اهداف المجتمع من المؤسسات التعليمية ولا سيما ما قبل الجامعية ، وكل هذه الانشطة ولغرض تطويرها وتحسينها الى عملية تقييم من قبل اصحاب القرار ، وترى الباحثة حتى تكتمل فعاليتها تحتاج الى نوع من الاطمئنان من قبل التدريسين وكسب رضاهم ، لذا تحاول الباحثة الكشف عن مستوى رضاهم عن تقييمهم ومستوى تأثيره ببعض المتغيرات النفسية او المعرفية .

مشكلة البحث : لقد تبلورت فكرة مشكلة البحث من خلال تفاعلها المهني كمدرسة للغة العربية ومنطقيا انها تخضع هي وكل المدرسين والمدرسات وحتى الادارة الى تقييم ادائهم سنويا بغض النظر عن مستوى رضاهم



او قناعتهم بدرجة التقييم وتعتقد انه قد ينعكس سلبيا على دافعتهم نحو العمل او اتجاههم النفسي نحو مجالات تدريس اللغة العربية ومنها طرائق التدريس.

ان استقصاء رضا The Satisfaction كبعد نفسي ومستوى ارتباطه الوظيفي بالاتجاهات النفسية Attitude وان رضا التدريسين هي طريقة فعالة للأصحاب القرار لتعرف على الحالة الشعورية وتفيد معلومات مفيدة لأداره بيئة العمل بإيجابية ضمن نطاق التفاعل بين العلاقات الانسانية بين افراد بيئة العمل وان تحسين العمل يتوقف عليها تطوير المؤسسة وتحسين اداء عناصرها ، وخلصت الى ضرورة الوقوف على مستوى رضا التدريسين عن اليات ونتائج تقييم ادائهم ، ويحاول البحث الحالي الاجابة عن التساؤلات الاتية:

1. ما هي اجراءات تقييم الاداء في مؤسسات التربية؟
 2. هل توجد معرفة لدى التدريسين عن اليات تقييم ادائهم ؟
 3. ما دور التدريسي في عملية تقييم الاداء؟
 4. هل هناك تفعيل للتغذية الراجعة feed-back من تحليل نتائج تقييم الاداء؟
 5. هل هناك رضا ذو معنى لدى التدريسين عن تقييم ادائهم ؟
 6. هل كسبت اليات تقييم الاداء رضا التدريسين؟
 7. هل هناك تطابق ما بين مستوى الرضا لدى التدريسي ودرجة تقييم ادائه؟
 8. ما مستوى اتجاههم نحو طرائق التدريس للغة العربية؟
- الاهمية النظرية :**

ويعد الرضا Satisfaction كبعد نفسي من اكثر المكونات النفسية ضمن علم النفس التنظيمي Organizational Psychology ويبدو هناك صعوبة في تحديده بسبب تداخل المتغيرات النفسية فيها ضمن العلاقات الوظيفية وبالرغم من ذلك وردت تعاريف لمصطلح الرضا ومنها هو صفة ايجابية او غير ايجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون (سالم، 2001: 245) ، ومنها التصق مصطلح الرضا بالوظيفة ويطلق عليه الرضا الوظيفي Job Satisfaction وهذا كثيرا ما نجده في عناوين الابحاث النفسية والتربوية والادارية . واخضع الرضا الوظيفي كمتغير بدراسات مختلفة المناهج البحثية من قياسه والكشف عن قوة علاقته الارتباطية بمتغيرات معرفية ونفسية ومنها ما توصل ان الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية يرتبط بعلاقة طردية ومعنوية مع السمات الابتكارية (القحطاني، 2017: 422). واذا ما اعتبرنا ان عملية الاداء هي من الوظائف المهمة والرئيسة لأي مؤسسة تعليمية بمختلف مستوياتها ما قبل الجامعية او الجامعية نجد ان الرضا عن التقييم يسهم في زيادة فرص الرقي والتقدم والنجاح في العمل كما اشار Stone يتكامل الفرد مع عمله ورغبته في التطور وتحقيق اهدافه الاجتماعية (السلطان، 2004: 195).

ويلعب تقييم الاداء Performance Assessment دورا فعالا في ضوء مفهومه والذي يقوم على جمع المعلومات حول الاداء وتقدير قيمة له يستنتج عليها اتخاذ قرار ما ، وهو عملية ادارية تهدف الى تحديد نقاط قوة وضعف حول الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق اهداف المؤسسة (مجيد، 2012) ومنها يحقق الفوائد معينة منها اشعار العاملين بمسؤولياتهم ووضع خطط تطويرية وتطوير اداء العاملين في ضوء التغذية الراجعة feed-back (المغربي، 2007: 167) ، فضلا عن كونه اسلوب علمي

موضوعي في تقدير الاداء لغرض تطويره وبالتالي تطوير المؤسسة التعليمية ولغرض تحقيق هذا التطور او التحسين يتطلب عملية قياس وكما عرفها (Stenven 1976) هي عملية منظمة تقوم على اعطاء ارقام او رموز لتكميم الاشياء وفق قواعد محددة (العبيدي، 2019: 15) وتقوم عملية قياس الاداء على استخدام



ادوات مختلفة باختلاف طبيعة سلوكيات المتغير المقاس منها مقاييس تقدير Rating Scales منها لفظية او عددية وقوائم شطب Check List وبطاقات ملاحظة وغير ذلك (عودة، 1998: 398) وتقييم الاداء هو عملية منظمة تستهدف تحديد مستوى الاداء الفعلي ومقارنته بالاداء المستهدف ويقوم على تحديد نقاط القوة والضعف (ابو قحف، 2002: 483). في هذا التعريف وتعريف اخرى يعد من الجوانب الضروري وهناك حاجة ملحة للبحث فيه لان الفائدة الرئيسة وذات اهمية عملية هي تحسن الاداء في ضوء نتائج التقييم فضلا عن ذلك يساعد في ديمومة المنظمة او المؤسسة التعليمية او الاقتصادية وتحقيق اهدافها الاستراتيجية (الغالي وادريس، 2009: 380). وتتضح اهمية تقييم الاداء التدريسي Teaching Performance Assessment من خلال الوصف الكمي لحجم تأثير التدريس الجيد والذي يقوم على مستوى عالي من توافر مهاراته التي تتوقع الباحثة لدى عينة البحث الحالي حيث ان الموقف التعليمي يتكون من ثلاث عناصر رئيسة بينها تفاعل متبادل في صورة تأثير وتأثر والتي تشكل عناصر العملية التعليمية هي المعلم والمتعلم والمنهج الدراسي وكلنا ارتفع مستوى اداء المعلم ارتفع مستوى تحصيل المتعلم (الربيعي، 2014: 38)

وتنطلق الباحثة من الفكرة ان التدريسي يعد الركيزة الاساسية التي يعتمد عليها تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية فهذا يعني ان الجوانب النفسية للتدريس ككل الاتجاهات النفسية نحو تدريس اللغة العربية وطرائقها على سبيل المقال اذا ما كانت ايجابية وبشعوره بالرضا يزيد من دافعية انجازه في المجال التربوي والنشاط العلمي ومسؤوليته المجتمعية ، لذا يمكن القول ان كسب رضا التدريسي في تقييم ادائه بموضوعية يقابل جهد علمي كبير تتطور المؤسسة التعليمية من خلاله يلعب الرضا عن تقييم الاداء في معالجة العوامل المؤثرة على الاداء والمرتبطة ببيئة العمل ومنها تغير اتجاهاته السلبية الى اتجاهات ايجابية ، لان الاتجاهات تلعب دورا مهما في الاداء بمختلف انواعه وتساعد معرفة الاتجاه في تفسير المواقف والخبرات التي يمر بها الشخص، وعلى إعطائها معنى ودلالة (وحيد، 2000، ص77).

لأن التعرف على اتجاهات الأفراد من المسائل الضرورية وذلك لما للاتجاه من دور حاسم في حياة الفرد في تحديد درجة توافقية مع مهنته من خلال ما تؤديه من دور في توجيه السلوك في مواقف الحياة، كما أنها تساعد على التنبؤ بالسلوك في المواقف اللاحقة (زهران، 1977، ص137).

وتؤكد الشواهد التجريبية وخبرات التدريسيين الحقيقة التي تقول إنَّ الاتجاه الإيجابي نحو المادة مهم للتحصيل المتعلمين ومستوى اداء تقييم التدريسيين فيها وإنَّ اتجاهات الطلبة تسهل عملية التنبؤ بالتحصيل (نشوان، 1984، ص 7). ويبين بعض التربويون (قطامي، 1998) و (التل، 1991) اهمية الاتجاهات ومعرفة تطبيقها في العملية التعليمية وذلك من خلال الربط ما بين الجوانب الانفعالية السلبية للمتعلمين ومستوى تحصيلهم الاكاديمي ومحاولة علاج اثرها فضلا عن لها القدرة التنبؤية بسلوكيات المتعلم النفسية والمعرفية (السعيدة والزيود، 2009: 159)

ولذا يرى كثير من التربويين أن اتجاه التدريسيين او الطلبة نحو مجالات بعض المناهج الدراسية ومنها طرائق تدريسها التي يتفاعل معها تؤثر في تحصيل المتعلمين الدراسي ومستوى اداء المدرسين. (الجعافرة، 2011، ص275).

ويلعب عضو الهيئة التدريسية الفعال دورا في بناء مخرجات العملية التعليمية في مستوى الجودة المطلوبة ولتحقيق اهداف المؤسسة التعليمية بمختلف مستوياتها والقيام بوظائفها المختلفة ووضع اسس الارتقاء بمستواهم ويشترك مع الطلبة اذا ما احسن اختيارهم في ضوء

شروط علمية والاداريون ذوي الكفاءة الادارية عالية تكون اطرا مرجعيا لجودة الاداء غير التقليدي ويهدف التطوير والتجديد وتغيير افكار المتعلمين من تقليدية الى افكار مبدعة ابتكارية ويرتفع الى اعلى هرم مستوى طموحه ويمتد اثر التدريسي الفعال الى يكون وسيط ما بين الطلبة وسوق العمل بعد التخرج .



ويعد معهد الفنون الجميلة من المؤسسات العلمية وتتميز مخرجاته بالنزعة الانسانية الفنية والتذوق الجمالي يلامس الشعور بالسعادة والفرح ويحتاجها المجتمع في مجالات الاجتماعية، ومن هنا يأتي دور جودة تعليمهم والتي تستند على جودة تقييمهم، وترى الباحثة ان الجودة Quality كاستراتيجية تقوم على ادراك الفرد (الزبون) دون التفكير بالتوقعات المستقبلية للأداء واصبحت ميزة تنافسية بين منهجيات الحوث العلمية ولا سيما اذا ما اقترنت بعناصر العملية التعليمية (الطالب والمنهج والتدريسي) فضلا عن طرائق التدريس والتي تعد جودتها من مؤشرات التقدم والتطور للمجتمع (العبيدي، 2019: 3).

الاهمية العملية: من النتائج المتوقعة للبحث الحالي تبرز الاهمية العملية في ما يلي :

- تعزيز البحوث في مجال تقييم الاداء من حيث اكتساب الرضا عنها .
 - تحليل اليات تقييم الاداء من وجهة نظر المستفيدين منها.
 - التحقق من امكانية الاستفادة من النتائج في وضع خطط تطويرية لتطوير اليات التقييم واكساب اصحاب القرار والقائمين على تقييم الاداء (المدرء او المشرفين التخصصيين).
 - ابراز اهمية تطبيق نظام يستند على اتجاهات ايجابية لدى الهيئة التدريسية بمختلف مستوياتها
 - الوصول الى نظام تقييم فعال وسليم وقادر على الحصول على تقدير واقعي وحقيقي لمستوى الاداء.
- اهداف البحث :** يهدف البحث الحالي الى ما يلي:-

- 1- قياس الرضا عن تقييم الاداء لدى افراد العينة حسب مقياس الرضا عن تقييم الاداء
 - 2- قياس اتجاهات افراد العينة الرئيسية نحو طرائق التدريس حسب مقياس الاتجاهات
 - 3- قياس مستوى تقييم الاداء التدريسي لدى افراد العينة استمارة تقييم الاداء التدريسي
 - 4- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين الرضا عن تقييم الاداء والاتجاه نحو طرائق التدريس
 - 5- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين الرضا عن تقييم الاداء ومستوى الاداء التدريسي
 - 6- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين الاتجاه نحو طرائق التدريس والاداء التدريسي
- الفرضية الصفريّة 1 :** لا توجد علاقة معنوية بين الرضا عن تقييم الاداء (متغير مستقل) والاتجاه نحو طرائق التدريس (متغير تابع) تبعا لمتغير النوع (ذكور –اناث)
- الفرضية الصفريّة 2:** لا توجد علاقة معنوية بين الرضا عن تقييم الاداء (متغير مستقل) ومستوى الاداء التدريسي (متغير تابع) تبعا لمتغير النوع
- الفرضية الصفريّة 3 :** لا توجد علاقة معنوية بين الاتجاه نحو طرائق التدريس والاداء التدريسي تبعا لمتغير النوع
- الفرضية الصفريّة 4:** لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية على مقياس الرضا عن تقييم الاداء ومقياس تقييم الاداء التدريسي تبعا لمتغير النوع
- الفرضية 5 ؛** لا توجد فروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية بين الرضا عن التقييم والاتجاه نحو طرائق التدريس تبعا لمتغير النوع
- الفرضية 6 :** لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية بين الاتجاه نحو طرائق التدريس والاداء التدريسي تبعا لمتغير النوع

حدود البحث

الحد الموضوعي هو درجة تقييم اداء مدرسات اللغة العربية حسب استمارة تقييم الاداء الرسمية والاتجاه نحو طرائق التدريس

الحد البشري : مدرسات ومدرسين اللغة العربية في معهد فنون الجميلة

الحد الزمني : العام الدراسي 2021 - 2022



تحديد المصطلحات

الاتجاه Attitudes

تعريف Guliford1978

- بأنه: "ميل أو مزاج يكتسبه الافراد بدرجات متفاوتة يجعلهم يستجيبون للأشياء والمواقف بطرائق قد تكون ضدها، أو معها". (Guilford:1978.P.456)

- عرفه (الحيلة و مرعي ، 2005) بأنه: "شعور الفرد ايجابياً أو سلبياً نحو أمر ما، أو موضوع ما، وبالتالي يعبر عن الموقف النسبي للفرد المتعلم من قيمة ما، كأن يؤمن بالصدق، ويوافق عليه بشدة"(مرعي، 2000، ص238).

1- التعريف الاجرائي هو شعور نفسي وسلوكي نحو موقف مهني او اجتماعي مكتسب والمعبر عنه بالدرجة الكلية على مقياس الاتجاه نحو طرائق تدريس اللغة العربية.

2- الرضا Satisfaction :

- لغوياً :هو ضد السخط، وارتضاه : رآه اهلا ورضي عنه ،احبه واقبل عليه (ابن منظور، 2005: 168).

- تعريف (Haward & Sheth) :هو الحالة العقلية للفرد التي يشعر بها عندما يحصل على ثواب كافي مقابل الجهد المبذول وهو حكم وادراك الفرد اتجاه متغيرات وظروف معينة في عمله(السالم، 2001: 354).

التعريف الاجرائي : هو الحالة الشخصية للتدريسي والتي تعبر عن قبوله العام المستوى تقييم ادائه ، والمعبر عنه بالدرجة الكلية على مقياس الرضا عن تقييم الاداء.

3- الاداء Performance :

- قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منه عمله ويتكون من الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الاداء (عاشور، 2005: 25).

- قدرة الادارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم الى عدد من المخرجات بمواصفات محددة(حمادوي، 2000: 244).

4- تقييم الاداء: Performance Assessment هو عملية قياس الاداء ومقارنة النتائج المتحققة بالنتائج المستهدفة ومدى تحقيق الاهداف وتنفيذ الخطط واتخاذ القرار لتحسين الاداء (الطشان، 2018: 210).

- التعريف الاجرائي :هو تقدير مستوى ما قدمه التدريسي من مهامه المحددة في ضوء معايير الاداء ومعبر عنه بالدرجة الكلية على استمارة التقييم (نموذج) المعتمدة رسمياً.

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى ما يلي :-

الفصل الثاني

الخلفية النظرية ودراسات سابقة

مقدمة: تتضمن فكرة العرض متغيرين رئيسيين هما الرضا Satisfaction عن تقييم الاداء Performance Assessment والعلاقة الوظيفية بينهما الاتجاه النفسي نحو طرائق تدريس اللغة العربية، واذا ما تحدثنا عن انواع المتغيرات نجد ان دقة تقييم الاداء وموضعيته هو متغير مستقل الذي يؤثر في رفع مستوى الرضا كمتغير وسيط والذي يقوم على الاتجاه النفسي من حيث النوع والكم (كمتغير تابع)

1-الرضا : Satisfaction

مصطلح الرضا كما عرّف سابقا من حيث اللغة هو ضد السخط والرضا كمفردة تستخدم في حياتنا اليومية في مجالات متعددة منها الدينية من خلال العلاقة بين الخالق الله سبحانه وتعالى والمخلوق والذي يحرص على كسب رضا الله عنه والاجتماعية ما بين رضا الوالدين عن سلوكيات ابنائهم وعن صاحب العمل عن اداء



عماله وعن اصحاب القرار في المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها عن اداء التدريسين والموظفين الاداريين ، نخلص ان مصطلح الرضا ارتبط منطقيا ووظيفيا بالعمل او الوظيفة وشائع استخدامه بالرضا الوظيفي Job Satisfaction وهذا لا يختلف عن المتغير الرئيسي وهو الرضا عن تقييم الاداء Performance Assessment Satisfaction باعتبار ان عملية التقييم هي وظيفة اساسية لاداره المؤسسة التعليمية الجامعية .

وعند الاطلاع على تعاريف متعددة عن الرضا الوظيفي من الممكن ان تتبلور لدى الباحثة فكرة عن مفهوم الرضا الوظيفي ويعرف Stone1969 هو حال من التكامل بين الفرد وعمله من خلال التفاعل مع بيئة العمل ورغبته بالتطور والنمو(السلطان، 2004: 196) . ويرى (Louler1975) هو الشعور بالارتياح والسعادة اتجاه العمل بذاته وبيئة العمل (عاشور، 1989: 53) ، وفي ضوء ما تقدم تحدد الباحثة ان مفهوم الرضا الوظيفي يقوم على قوة ارتباطه بجودة الحياة الداخلية للعمل وردة الفعل الايجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لا هداف الفرد وشعوره بالسعادة واشباع حاجاته النفسية والاجتماعية نتيجة تطابق بين ما اداه من عمل والحصول على ما توقعه من مكافأة او تقييم موضوعي او ترقية او تطوير مهاراته الاجتماعية والادائية. اما بالنسبة لأهميته تكون باتجاهين اولهما اهميته بالنسبة للفرد لان الفرد يقضي الكثير من وقته في العمل وهذا يعني ان العمل مهم بالنسبة اليه يعتمد ذلك على مستوى الرضا لديه وهذا ما اشار اليه (ليكرت Likert) ان زيادة في مستوى الرضا تصاحبها زيادة في الانتاجية (الصبيحي، 2012: 9). اما اهميته بالنسبة للمؤسسة تنعكس في تحسين وارتفاع الانتاج وتحقيق اهدافها وتطوير وتحسين ادائها وهذا ام ينعكس ايضا على المجتمع في تحسين المعيشة (شوقي، 2005: 19).

وينقسم الرضا الى نوعين حسب نطاق مكوناته فهناك الرضا الخاص او النوعي عن احدى مكونات الرضا متعددة مثلا الاجور او الرواتب ونمط القيادة والتقييم والحوافز المادية والمعنوية والترقية وغيرها فقدر يكون راضيا عن القيادة وليس راضيا عن الاجور اما الرضا العام فيكون اما راض او غير راض بصورة عامة (شوقي، 2000: 221). وتلخص (الصبيحي، 2012) خصائصه والعوامل المؤثرة فيه ويتصف الرضا الوظيفي انه يخص الفرد من حيث دوافعه واتجاهاته وحاجاته وانه متداخل مع متغيرات نفسية مثل الثقة بالنفس والدافعية والضغوط النفسية وثقافته المهنية ويرتبط بمنظومة العمل فضلا عن انه حالة State وليس سمة Trait مستقلة، اما العوامل المؤثرة فيه منها عوامل داخلية تخص الفرد من مهارات معرفية وتأهيل العلمي والخبرة الميدانية وعوامل خارجية تخص محتوى العمل وتنظيمية خاصة بالأداء والانجاز(الصبيحي، 2012: 11)

وستعتمد الباحثة افتراضاتها ومداخلها التفسيرية يتفقون على ان الرضا الوظيفي هو حالة State بمعنى غير ثابتة مطلقا وترتبط بالمتغير بقوته ومن هذه المثيرات العوامل المتعلقة بالأداء (نظرية Herzberg1954) واشباع حاجاته الاساسية والثانوية (نظرية Maslow1959) والخلاصة النهائية ان العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الاداء علاقة ارتباطية طردية بلغة الاحصاء ، بمعنى كلما ارتفع مستوى الرضا العام او الخاص ارتفع مستوى الاداء ويرتفع معه تطوير العمل والمؤسسة واهدافها ، وعندما نعود الى المتغير الرئيسي وهو الرضا عن التقييم الاداء نفكر بمستوى اداء التدريسي ونفكر بخصائص التقييم الجيد وادوات قياسه محصلة النهائية جودة العملية التعليمية وهذا ما ستعمل عليه الباحثة في اجراءات البحث في الفصل الثالث.

2- تقييم الاداء Performance Assessment :



المتغير الرئيسي الثاني هو تقييم الاداء الجامعي وهو مصطلح مركب من التقييم Assessment والاداء Performance ،وقد وردت تعاريف للتقييم رغم تداخله مع مصطلح التقييم Evaluation فهو عملية منظمة لتقدير شيئاً ما تقديراً كمياً ونوعياً وفق معايير محددة مسبقاً ترتبط بالوصف الوظيفي لمهنة الاداء (العبيدي، 2018: 4) ، وهناك ما يربطه بإصدار حكم حول ما يقوم به الفرد من ممارسات او أنشطة بغية اتخاذ القرارات المناسبة (الشافعي، 2006: 252) ، ويوجد من يعرفه من خلال عملية قياس الاداء هي عملية منظمة تهتم بجمع المعلومات وتحليلها لغرض تحديد مستوى تحقق الاهداف (العبيدي والطائي، 2011: 382) ومن ما تقدم من تعاريف وتعريف اخرى ان عملية التقييم عملية منظمة (عملية قياس) مخططة لها وتستند على معايير او محكات تشتق من الاطار النظرية للاداء ،

اما الاداء فهو الشيء او الظاهرة التي تورد في كثير من تعاريف التقييم او التقييم والذي سنورد تفاصيله وفي ضوء حدود البحث الحالي هو الاداء الجامعي او الاكاديمي Academic Performance ويقصد به هو ما يقوم به من أنشطة تربوية وتدرسية وأنشطة بحثية علمية وخدمة مجتمع وكل ما يتعلق بعمله لتحقيق اهداف العملية التعليمية (بصفر وآخرون، 2011: 85) ويعد التعليم بأنواع مستوياته المختلفة اساس تقدم الانسانية ومصدر التنمية الشاملة ، من هذه الاهمية واهمية التدريس باعتباره اداة تنفيذ الاهمية وهذا التنفيذ يستند على الية تقييم الاداء العلمية والموضوعية والشاملة ويحتاج الى اساليب تقييم متنوعة منها نوعية وكمية (عودة، 1998: 395) . اذا كان هدف تقييم الاداء الوصول الى جودة الاداء فلا بد من التأكد من توافر الكفايات التدريسية والتخطيط للتدريس والعلاقات الانسانية مع الطلبة والزلاء والادارة المدرسية ومهارات تقييم المتعلمين (العمراني وآخرون، 2011: 883) ويتفق معهم (Thompson, 2000: 61) اما قياس تلك المؤشرات لها ادوات قياس محددة منا يسمى مقاييس Scales والتي تلائم المتغيرات النفسية مثل الرضا الوظيفي ومنها يسمى الاختبارات Tests وتستخدم لقياس المتغيرات المعرفية والعقلية مثل الذكاء والتفكير والتحصيل والنوع الثالث يسمى مقاييس التقدير Rating Scales لقياس المهارات العملية التي تقوم على الاداء منها استمارة تقييم الاداء الجامعي او المعلمين وغير ذلك (Kelinger, 1973: 353) . ولكي نحصل على تقييم الاداء يمكن الركون الى نتائجه ويمكن تعميمها واتخاذ القرارات في ضوء احكام التقييم ، فمن الضرورة العلمية ان نتصف بالخصائص الاتية

- 1- الصلاحية او الصدق Validity وهي قدرة اداة القياس على قياس سلوكيات الاداء والمحدد ضمن محتوى الوصف الوظيفي لنوع الاداء فشلا عن شمولية جميع جوانب الاداء .
- 2- الثبات او الاستقرار النتائج Reliability وهي قدرة الاداة على اعطاء نتائج مستقرة ومتسقة في كل مرة تطبيق باختلاف العينة او اختلاف المقوم .
- 3- التمييز Discrimination قدرة الاداة على التفريق ما بين مستويات الاداء العليا او المتوسطة لغرض اصدار الحكم (عباس، 2003: 143) .

وستقوم الباحثة بالتحقق من هذه الشروط لأداة القياس وهو مقياس الرضا عن تقييم الاداء فضلا عن مقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس واستمارة تقييم الاداء التدريسي الرسمية لدى عينة البحث ان تقييم الاداء وفق ما عرض سابقا من افكار ورغبة الباحثة من باب الضرورة العلمية ان نفصل تقييم الاداء التدريسي ايضا وعلى النحو الاتي

يعرف الاداء التدريسي Teaching Performance Assessment هو ما يقوم به التدريسي اثناء الخدمة لمجموعة من الاعمال العملية السلوكية المحددة بسهولة ودقة في الموقف التعليمي لتحقيق الاهداف المحددة



للمنهج الدراسي (اللغة العربية) مثلاً ويقاس من خلال مقياس الاداء الرسمي (استمارة تقييم الاداء) المعتمدة في النام التعليمي (الربيعي، 2014: 26)

اسس التدريس الجيد:

عند الحديث عن الاسس التي يستند عليها التدريس الجيد هدفها العم هو تحقيق الاهداف التعليمية المتعددة والتي من خلالها يعكس مهارة المعلم في عرض المادة الدراسية واقامة علاقات انسانية مع المتعلمين وخلق مثيرات عقلية ومعرفية ونفسية يستجيب لها المتعلم بنتائج يتسم بالأبداع واتزان انفعالي يشعر به المتعلم السعيد وزيادة دافعيته (شحاتة وابو عميرة، 1994: 7 في الربيعي، 2014: 39) وقد خلصت الدراسات الى عدة اهداف من تقييم الاداء منها تزويد اصحاب القرار بتغذية راجعة عن مستوى توافر الكفايات التعليمية لدى التدريسين واتخاذ القرارات الادارية اللازمة فضلاً عن تغذية راجعة للتدريسين تكشف عن نقاط قوتهم لتعزيزها ونقاط ضعفهم لتقويتها والتعرف على مستويات المتعلمين في حدود الاهداف التعليمية (زيتون، 2004: 33).

ويتحدد الرضا عن تقييم الاداء كما تحدده الباحثة والمستخلصة من ما ورد اعلاه بما يلي:

- 1- ان تتوافر لدى المقيمين للأداء ثقافة التقييم الموضوعي.
 - 2- ان تتوافر في استمارة تقييم الاداء المعتمدة رسمياً الشروط سابقة الذكر .
 - 3- ان يوظف مستوى الاداء من مخرجات قياس الاداء في تطوير التدريسي وتطوير المؤسسة التعليمية.
 - 4- التفكير جدياً بتأسيس وحدة تقييم الاداء
 - 5- الاستفادة من عملية التغذية الراجعة feed-back في معالجة نقاط الضعف وتقوية نقاط القوة .
- والتي ستعتمده في تفسير النتائج واشتقاق التوصيات والمقترحات.

الاتجاهات Attitude

يشير Pennington, et al, 1999 ان مفهوم الاتجاهات من مفاهيم علم النفس الاجتماعي المهمة لنهل تقوم تحديد سلوكنا ومعرفتنا ومهاراتنا المختلفة على نوع ومستوى الاتجاه (محمد، 2019: 1)، ويعد (البورت 1956) من اشهر الذين عرفوا الاتجاه النفسي والذي ما زال يعتمد في كثير من الدراسات والادبيات ولا سيما اعتماده في بناء مقاييس الاتجاهات (O Keefe, 2002: 6 في محمد، 2010: 1)

تعد الاتجاهات نمطاً ثابتاً ونسبياً وهي استجابة لمنبه او شيء او شخص او امر محدد وكلما كان المنبه او الشيء او الشخص او الامر قيماً يكون الاتجاه اقوى ونستدل على الاتجاه من خلال السلوك الظاهر، (الحيلة ومرعي، 2005، ص288)

فالالاتجاهات مدخل ضروري الى فهم عدد كبير من الموضوعات، كالرأي العام، ومفهوم القيم، والشخصية، والحدائق، وغير ذلك من الموضوعات المرتبطة بسلوك الافراد في علاقاتهم ببعضهم وبمنظم المجتمع واعرافه وتقاليده ومثله العليا (ادم، 1981، ص7).

ويمكن تحديد طبيعة الاتجاهات بثلاثة ابعاد رئيسية:

- التطرف: ويقصد به قرب الاتجاه وبعده عن السلبية، ويصبح تطرف الاتجاه هو موقع الاتجاه بين قطبين مضادين التأييد المطلق والمعارضة المطلقة.
- وضوح الاتجاه: تتفاوت الاتجاهات في درجة وضوحها، فمنها ما هو واضح المعالم، في حين اننا نجد من الاتجاهات ما هو ناقص، كأن يؤيد الفرد فكرة ما دون ان يكون لديه أي فكرة عنها.



- الانعزال: تختلف الاتجاهات كذلك من حيث درجة ترابطها ومقدار التكامل بين بعضها البعض، ودرجة انعزال بعضها عن بعض. (أحمد، 1970، ص 103).

* مراحل تكوين الاتجاه

يمر الاتجاه في اثناء تكوينه بالمراحل الآتية:

- المرحلة الإدراكية المعرفية: وفيها يدرك الفرد مثيرات البيئة ويتصرف بموجبها فيكتسب خبرات ومعلومات تكون بمثابة اطار معرفي له.

- المرحلة التقويمية: وفيها يتفاعل الفرد مع المثيرات على وفق الاطار المعرفي الذي كونه عنها، فضلا عن هذا الكثير من احساسه ومشاعره التي تتصل بها

- المرحلة التقديرية: وفيها يصدر الفرد القرار الخاص بنوعية علاقته بهذه المثيرات وعناصرها، فاذا كان القرار موجبا فان الفرد كَوّن اتجاها ايجابياً نحو ذلك الموضوع، اما اذا كان القرار سلبيا فيعني انه كَوّن اتجاهاً سلبياً نحو الموضوع (وحيد، 2001، ص 66).

ولذا فان الاتجاه يتكون من ثلاثة مكونات اساسية وهي

- المعرفي ويمثل مجموعة اراء ومعلومات يحملها الفرد

- الانفعالي ويمثل مجموعة المشاعر والانفعالات التي يحملها الفرد داخله تجاه الموضوع كالحب والكرهية.

- السلوكي وهو نزهة الفرد للتصرف نحو موضوع ما وفق طريقة معينة وذلك على اعتبار ان الاتجاهات تعمل بوصفها موجبات للسلوك.. (الجعفر، 2011، ص 277)

* وظائف الاتجاهات:

1- الوظيفة النفعية (التكيفية):

تحقق الاتجاهات الكثير من الاهداف التي يسعى الفرد الى تحقيقها وتزوده تلك الاهداف بالقدرة على التكيف مع المواقف المختلفة التي تواجهه في حياته فهي تسعى الى اشباع دوافعه في ضوء النظام الاجتماعي ومعاييره ومعتقداته السائدة فيها.

2- الوظيفة التنظيمية:

تنظم الاتجاهات في نسق نفسي يساعد الفرد في اتساق صور سلوكه وثبات استجاباته نسبيا في المواقف العديدة وهي تساعد الفرد في الابتعاد عن الارتجالية عبر تنظيم خبراته ومعلوماته في فهم العالم المحيط به.

3- الوظيفة الدفاعية:

ان العديد من اتجاهات الفرد ترتبط بحاجاته الشخصية ودوافعه الفردية اكثر من ارتباطها بالخصائص الموضوعية لموضوع الاتجاه، لهذا يقوم الفرد احيانا بتكوين بعض الاتجاهات لتبرير فشله أو عدم قدرته على تحقيق اهدافه.

4- وظيفة تحقيق الذات:

تعد هذه الوظيفة من اهم الوظائف كونها تساعد الفرد في التعبير عن اشباع حاجاته في المجتمع الذي يعيش فيه (ابو جادو، 1998، ص 217-219). وبالرغم من هذه الوظائف الا هناك ثمة عوامل اذا ما توافرت في العملية التعليمية تؤدي الى الاتجاهات السلبية منها الاجراءات الادارية للمؤسسة التعليمية ومتوى المناهج الدراسية وخصائص التدريسين وسلوكيات المتعلمين والبيئة التعليمية (السعيدة والزيود، 2009: 165)

* طرائق قياس الاتجاهات: تشير (محمد، 2010) ان هناك طريقتان لقياس الاتجاهات والمشار اليهما في

(Bohenr&Wanke, 2002: 19-20) هما

1- الطريقة المباشرة وتقوم اعداد مقياس Scale يتضمن فقرات تصاغ بعبارات تقريرية او مواقف قد يتفاعل معها المستجيب وكل فقرة تقوم فكرة تشتق من سلوكيات مكونات الاتجاه وهي (المعرفية – السلوكية – الادائية) (وما كل فقرة سلم بدائل اجابات يتبع نظام مثل طريقة (ليكرت Likart) وهو خماسي متدرج حسب شدة الموافقة (موافق جدا – موافق – حيادي – غير موافق – غير موافق مطلقا) وتعطى درجات من 5 – 4 – 3 – 2 –



- 1 (إذا كانت الفقرات مصاغة بالاتجاه الايجابي وتعكس الدرجات اذا ما صيغت بالاتجاه السلبي ومن انواعها الاخرى طريقة (بوجارس) وطريقة (جتمان)
- 2- الطريقة غير المباشرة وتقوم على اثاره اسئلة تحليل الاجابة عنها وتستنتج اتجاهات لا يكون الشخص على وعي بها وتسمى الاتجاهات الضمنية ولها اساليب هي
 - المقابلة الاكلينيكية
 - توارخ الحياة
 - التكنيك الاسقاطي
 - دراسة السلوك في مواقف واقعية

ولا تقف طرق قياس الاتجاه النفسي على الاساليب المذكورة اعلاه بل هناك طرق منها التعبير اللفظي- التعبير الانفعالي – الملاحظة او المراقبة البصرية (محمد، 2010: 4-5)
وستعتمد الباحثة الطريقة المباشرة من خلال استخدام مقياس اتجاه نحو طرائق التدريس.

طريقة التدريس: Teaching Method

عرفها والي 1998: بأنها أسلوب المعلم في معالجة النشاط التعليمي مع تلاميذه ليحقق معهم اكبر قدر من الفائدة من وراء العملية التعليمية (والى 1998: ص82) . هذا المصطلح مركب من مصطلحين الاول طرائق وتعرف لغويا هي المذهب والسيره والمسلك المتبع (عطية، 2006: 57) وتعرف اصطلاحا هي الكيفية التي تحقق الاهداف التعليمية المطلوبة وتحدث التغير المطلوب (عبد الله، 2013: 16) وتمثل طريقة التدريس حجر الزاوية لعناصر المنهج الأخرى التي هي الكتاب والمدرس والطالب، فالطريقة الجيدة في التدريس هي التي تؤدي إلى نجاح المدرس في عملية تعليم الطلبة ولا يتحقق ذلك من دون ان نزودهم بالمعلومات والخبرات والأنشطة وتساعد على تبادل الآراء والأفكار بين المدرس والطلبة. (الحيلة ومرعي، 2005: 76)

ولما كانت مادة طرائق التدريس فرعاً من فروع العلوم الإنسانية التي تحاول دراسة الظاهرة التربوية، وهي الظاهرة الخاصة بنمو وتنشئة الإنسان وتحصيله ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، فإنه لا يمكن ان نعتبرها علماً خالصاً وإنما هي مزيج من العلم والفن أو هي فن يعتمد على جانب كبير من المعرفة العلمية. (عطا، 2006: ص33) لغرض بناء المتعلم في عصر المعلومات الذي يمتلك المهارات والقدرات ويوظف المعرفة الإنسانية لغرض التفكير العلمي والتطبيق المحلي فان من الضروري القيام بدراسة عملية التدريس والتقويم في مؤسسات التعليم العالي. (عبد الله، 2013: 16) إن مادة طرائق التدريس بما تقدمه من أساليب ووسائل لاتضع قيوداً على المعلم في ان يعطي من عنده ما اكتسبه من خبرات كلما امتد به الزمن في العملية التربوية وزيادة خبراته منها، وذلك من منطلق ان العملية التربوية والتعليمية التي تتعلق بالبشر لا يمكن ان نخضعها لقانون ممثلاً في طرق تنفذ بحذافيرها، ومن يخرج عنها فقد خالف هذا القانون، ولكن ما يقدمه هذا العلم عبارة عن خبرات ثبتت صلاحيتها وفعاليتها في المواقف التعليمية، واستند في ذلك على أسس نفسية وعملية فزاد رصيدها من الفاعلية والاستمرار

فالتدريس عملية كلية ينبغي أن تشمل الإنسان من مختلف جوانب شخصيته الجسمية والعقلية والنفسية، وتقوم على تفعيل دور المتعلم ليصبح متعلماً نشطاً في تعامل يشبع حاجاته، ويكسبه الخبرات التي تشكل حصيلة سيستخدمها مستقبلاً بعد إعادة تنظيمها لحل مشكلاته، وتحقيق احتياجاته وطموحاته



ونظرا لما كان يتمتع به أسلوب التدريس من أهمية كبيرة في التعليم واستيعاب الطلبة للمادة، إذ يتمكن المدرس من نقل محتويات المنهج وأهدافه إلى الطلبة لتحقيق ما يرمي إليه في إحداث تغيير في سلوك الطلبة.

وكذلك يجدر بالمعلم التربوي ان يلم بمعنى مادة طرق التدريس ليكون على وعي تام بما تقدمه في مجال التعليم، وما يمكن ان يضيفه أي معلم ليكون بعد احتكاكه بالمواقف التعليمية وزيادة خبراته في هذا المجال. (عطا 2006: ص31)

واذا ما دمنا التعريفيين نخلص الى تعريف (ابو صلاح، 1991) والذي يعدها الوسيلة الناقلة للعلم والمعرفة والمهارة المنسجمة مع خصائص المتعلم النفسية والعقلية لتحقيق اهداف تعليمية محددة مسبقا (ابو صلاح، 1993: 16) وضمن رؤية الباحثة كتدريسية للغة العربية ترى ان طريقة التدريس هي سلسلة منظمة من الاجراءات العملية وفق مدخل محدد يقوم بها المعلم داخل او خارج غرفة الصف لأحداث تغيير مطلوب في سلوك المتعلم مستند على كم ومستوى الاهداف المعرفية.

معايير طريقة التدريس Standards Teaching Method يقصد بها خصائص جيدة ومطلوبة يفترض على الباحث او المعلم ان يتحقق من توافرها بمستويات مقبولة تحقق الفائدة العملية لها وتتنحصر في ما يلي

- 1- فاعلة في اثارة دافع التعلم للمتعلم
- 2- تراعي الفروق الفردية للمتعلمين من حيث قدراتهم العقلية ومستويات تفكيرهم
- 3- تتسق مع الاهداف التعليمية بمختلف مستوياتها ولاسيما اهداف المنهج الدراسي
- 4- تساعد في اكتساب المتعلمين بعض الخصائص المعرفية مثل اساليب التعلم او اساليب او مهارات الاستدكار
- 5- مرنة الاستخدام في اكثر من موقف تعليمي
- 6- لها دليل عملي يساعد المعلم في تطبيقها (عطية، 2006: 63)

الاسس الموضوعية في اختيار طريقة التدريس Foundations of Selecting the Teaching Method

اجمعت ادبيات المناهج الدراسية وطرائق التدريس ان الاساس المركزي لتصنيف طرائق التدريس هم المحور الي تدور حوله الطريقة وفي ضوء ذلك تنقسم طرائق التدريس الى صنفين هما الطرائق التي تدور حول المتعلم والثاني طرائق التي تدور حول المتعلم وهناك اسس ثانوية اخرى منها حول النشاط نوع التنفيذ او عدد المتعلمين وغيرها (هنداوي، 2005: 13-16) وتلخص الباحثة الاسس الموضوعية في اختيار طريقة التدريس وهي:

- 1- الاهداف التعليمية Instructional Objectives
- 2- قدرة المعلم المهنية Teachers Ability .
- 3- اعمار المتعلمين The Age of Learners .
- 4- الحاجات النفسية Psychological Needs
- 5- حجم الصف The Size of Class .
- 6- أساليب تعلم المتعلمين Student Learning Style (شاهين، 2015: 354-357)

وستعتمد الباحثة هذه الاسس في تفسير النتائج ومستوى اثرها في تغيير نوع الاتجاه لدى التدريسيين الدراسات السابقة:

راجعت الباحثة ادبيات والدراسات التي بحثت متغيرات البحث الحالي خلصت الى عدة دراسات استقصت متغير الاتجاه النفسي نحو طرائق تدريس اللغة العربية ونحو مهنة التعليم ونحو اللغة العربية فضلا عن



علاقة الاتجاهات بالتحليل الاكاديمي وهناك ندرة في الدراسات هدفت الى الكشف عن مستوى الرضا عن تقييم اداء مدرسي المرحلة ما قبل الجامعية في العراق التي هدفت الى الكشف عن مستوى الرضا عن تقييم الاداء على مستوى الجامعة والتي تبنت الباحثة اداتها في قياس مستوى الرضا عن تقييم الاداء وان هذه الندرة يقترب البحث الحالي من مستوى الاصاله واختارت الباحثة بعض الدراسات التي تتماثل من حيث المتغيرات (الاتجاه النفسي وطرائق التدريس) وعلى النحو الاتي:-

1- دراسة (خليفة، 2010) اتجاهات معلمي الفيزياء في الاردن نحو استراتيجيات التدريس والتقويم المتضمنة في مناهج العلوم : هدفت الى الكشف عن نوع ومستوى الاتجاهات النفسية نحو طرائق تدريس العلوم لدى مدرسي الفيزياء ولتحقيق اهداف اعد الباحث مقياس الاتجاهات نحو الفيزياء يتألف من 50 فقرة وطبق على عينة حجمها 304 واعتمد الباحث متوسطات الفقرات وليس متوسط الدرجة الكلية على المقياس في تحديد نسبة ذوي الاتجاه الموجب او ذوي الاتجاه السالب وخلص الى هناك ما يقارب نسبة 34% من العينة ذي الاتجاه الموجب نحو بعض استراتيجيات تدريس الفيزياء تقابله ما يقارب 33% ذي الاتجاه السلبي و34% نسبة الحياد فضلا عن عدم وجود فرق معنوي بين انواع الاتجاهات تبعا لمتغير النوع والمؤهل العلمي عكس المتغيرات الخبرة التدريسية كان الفرق معنوي (خليفة، 2010: 529- 530)

2- دراسة (شاهين، 2015) اتجاهات طلبة الجامعة الاسلامية نحو مقرر طرائق التدريس والتربية العملية ومهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات، السعودية اعتمد الباحث منهجية البحث الوصفي التحليلي في تحقيق الهدف وهو الكشف عن مستوى انواع الاتجاه النفسي نحو مقرر طرائق التدريس ومهنة التعليم واعد لذلك مقياس الاتجاهات نحو طرائق التدريس يتألف من 26 فقرة من العبارات التقريرية ومقياس الاتجاه نحو مهنة التعليم من 15 فقرة وطبق اداتي البحث على عينة حجمها 71 من طلبة الجامعة واعتمد متوسط الفقرة كمحك لتحديد نوع الاتجاه (ايجابي - سلبي - محايد) واستخدم النسبة المئوية كوصف كمي وخلص الى ان نسبة ذوي الاتجاه الموجب نحو طرائق التدريس بلغت 80% تقريبا تقابلها نسبة 90% من العينة ذوي الاتجاه الموجب نحو مهنة التعليم وتوزعت بقية النسب ما بين الاتجاه السلبي والمحايد (شاهين، 2016: 384)

3- دراسة (بن زرفة وجناد، 2016) اتجاهات اساتذة المدرسة الابتدائية نحو طرق التدريس وعلاقتهم بالتحصيل، الجزائر : هدف الدراسة الى الكشف عن انواع الاتجاهات نحو طرائق التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية وطبقت الباحثان مقياس الاتجاه يتكون من 25 فقرة على عينة عشوائية حجمها 22 واستخدم المتوسط الحسابي لدرجة الكلية على المقياس واعتمدا الوسط الفرضي للمقياس وهو (24) كنقطة قطع لتحديد نوع الاتجاه بالمقارنة مع الوسط الحسابي والذي بلغ (25) ويعني ذلك ان اتجاه عينة البحث كان ايجابيا وارتبط الاتجاه بالتحصيل الدراسي 30 و0 وهي علاقة طردية معنوية عند مستوى دلالة 05 و0 (بن زرفة وجناد، 2016: 99-101)

هذا القسم الاول من الدراسات والتي تخص متغير الاتجاه وفي ضوء مناقشة تلك الدراسات خلصت الباحثة وبالرغم من اختلاف الدراسات من حيث حجم العينات وادوات القياس الاتجاه الا انها اتفقت بينها ان هناك اتجاه ايجابي نحو طرائق التدريس بصورة عامة دون تحديد نوع الطريقة او الاستراتيجية التعليمية وتراه الباحثة نوع من التخصص ويميل الى العمومية وهذه نتيجة طبيعية تفرضها متطلبات عملية التدريس من لا تلزم الي تدريسية باختيار طريقة ما دون غيرها الا نوع اتجاهه نحو مهنة التعليم كما في دراسة (شاهين، 2015) ومدت دراسة (بن زرفة وجناد، 2016) الى التحصيل الدراسي فضلا عن اعتماد دراسة (خليفة، 2010) ودراسة (شاهين، 2016) متوسط الحسابي للفقرة كمحك لتحديد نوع الاتجاه وهذه نقطة اختلاف مع منهجية الوصف الكمي للبحث الحالي والذي سيعتمد الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه كمؤشر احصائية، اما القسم الثاني من الدراسات والتي تخص متغير الرضا عن تقييم الاداء ومن خلال بحثها عن دراسات خلصت ان اغلب الدراسات تتعلق في مستوى الجامعات وهذا اختلاف واضح بين حدود البحث الحالي والذي تحدد



بالمرحلة الثانوية على اعتبار ان معهد الفنون الجميلة يقع ضمن مدى المرحلة الثانوية ومن هذه الدراسات منها دراسة (الطوسي وسمارة، 2014) وهدفت الى الكشف عن اتجاهات التدريسين في جامعة مؤتة نحو نحو مستوى تقييم ادائهم من قبل الطلبة ويمكن ان يعد الاتجاه الموجب نوع من الرضا عن تقييم الاداء وخلصت الدراسة هناك اتجاه ايجابي لعينة نحو مستوى تقييمهم من قبل الطلبة (الطوسي وسمارة، 2014: 143-145) وبنفس الاتجاه هدفت دراسة (عبد الغني، 2017) في العراق الى الكشف عن الرضا عن تقييم اداء التدريسين في جامعة ديالى من قبل الطلبة اذا طبق الباحث مقياس الرضا الوظيفي ويتكون من 20 فقرة على عينة عشوائية حجمها 120 وخلص الى مستوى الرضا عن تقييم الاداء متوسط لدى عينة البحث (عبد الغني، 2017: 542-544) وخلصت الباحثة من خلال المناقشة ان هذه النتائج طبيعية وتعد السبب يعزى الى ان الطلبة هم الذين يقيمون الاداء وترى ان خبرة الطلبة في تقييم الاداء ضعيفة الى حد ما وقد تتأثر ببعض العوامل الذاتية وان كان هناك ضرورة علمية وعملية في اعتماد الطلبة في تقييم الاداء وهذه هي نقطة اختلاف بين الدراستين اعلاه والبحث الحالي.

الفصل الثالث

اجراءات ومنهجية البحث

اجراءات البحث : يتضمن الفصل عرض الاجراءات المطلوبة لتحقيق اهداف البحث من تحديد المنهجية Methodology والمجتمع الحث واختيار العينة وحجمها فضلا عن تحديد ادوات البحث ،وقد اعتمدت الباحثة منهجية البحث الوصفي الارتباطي الذي يقوم على الكشف عن قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرات والوصف الكمي والنوعي لمخرجات قياس المتغيرات (عبد الحفيظ، 2002: 110) .

مجتمع البحث: يتحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي معاهد فنون الجميلة في بغداد وبلغ حجمه (560)مدرس ومدرسة موزعين على خمسة معاهد لدراستين الصباحي والمسائي

عينة البحث : ان عينة البحث تعد عينة عمدية وهي كل مدرسي ومدرسات اللغة العربية في المعاهد وبلغ حجمها (70) مدرس ومدرسة موزعين على المعاهد الخمسة

ادوات الحث :

أ. مقياس الرضا عن تقييم الاداء (S.S.P.A) Satisfaction Scale for Performance Assessment اعتمد البحتة مقياس الرضا عن تقييم الاداء الذي اعتمدته (سامي، 2020) والمعد على تقييم الاداء الجامعي واجريت بعض التعديلات على الفقرات لكي يلائم خصائص عينة البحث وهم مدرسي اللغة العربية في معاهد فنون الجميلة ويتألف المقياس من 16 فقرة تغطي سلوكيات السمة اجمالا بصيغة العبارات التقريرية واخذت بنظر الاعتبار الاسس الفنية في صياغتها وتلت كل فقرة سلم بدائل اجابة ثلاثي يوصف مستوى الرضا (عالي- متوسط - منخفض) وازدافت فقرة ثنائية الاجابة (نعم - لا) توصف الرضا العام الفعلي وفقرة تطلب تقدير التقييم السنوي وصف نوعي وكمي لإفادة منها في اجراءات البحث لاحقا ونظمت بقائمة هي الصورة الاولى للمقياس (ملحق 1) وان الخصائص السيكو مترية للمقياس من حيث الصدق البنائي والمحسوب وفق مؤشر الاتساق الداخلي وباستخدام معامل الارتباط ما بين درجة الفقرة والدرجة الكلية وتراوح مدى قيم الارتباط ما بين 0.234 الى 0.678 وهي علاقات معنوية وتدل على الصدق البنائي وقدر الثبات بمعادلة الفا - كرونباخ وبلغ 0.873 وجدول (1) يبين الفقرات التي اجريت عليها التعديل



جدول (1) يبين التعديلات التي اجريت على بعض الفقرات

رقم الفقرة	قبل التعديل	بعد التعديل
4	تعدد جهات التقييم (عميد - معاون - رئيس القسم	تعدد جهات التقييم (المشرف التربوي - مدير المعهد
8	ان الاوزان النسبية لمحاور التقييم موضوعية في: تدريسي للطلبة - نتائج تقييم بحوث العلمي وبراءة الاختراع - نشاطي العلمي في المشاركة في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية تحمل مسؤولية الخدمة المجتمعية	ان الاوزان النسبية لمحاور التقييم موضوعية التقييم موضوعية
14	مراجعة رؤية ورسالة واهداف الكلية	مراجعة رؤية ورسالة واهداف معهد فنون الجميلة

وبالرغم من حداثة المقياس ودقة خصائصه السيكو مترية من صدق وثبات ومن الضرورة العلمية طبقت الباحثة على عينة استطلاعية تجريبية حجمها (35) مرس ومدرسة اختيروا عشوائيا من مجتمع الحث وخارج العينة الرئيسية لتحقق من الصدق البنائي بعد تعديل بعض الفقرات واعتمد معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وقد تراوحت ما بين 0.45 و 0.679 وكانت معنوية مما يدل على توافر مؤشر الصدق البنائي لها ام الثبات فقدر بمعادلة الفا كرونباخ وبلغ 0.785 فضلا عن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس ككل والذي يقوم على حساب القوة التمييزية للمقياس حسب الدرجة الكلية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين (عبد الرحمن، 1998: 191) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وبعد حساب القيمة التائية وكما مبينة في جدول (2) وهي (0.14) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية عند درجة حرية 52 وهي (2) نجد ان القيمة المحسوبة اكبر من الجدولية مما يعطي مؤشر ان المقياس له قدرة تمييزية بين مجموعتين متطرفتين وهذا دليل تجريبي على صدق المقياس في قياسه لرضا عن تقييم الاداء.

جدول (2) القوة التمييزية لمقياس الرضا عن تقييم الاداء (ن-27 لكل مجموعة)

المجموعة	س-	ع	القيمة التائية
العليا	43 و 53	1 و 80	14 و 09
الدنيا	28 و 70	5 و 16	

ويعد مقبول لأغراض البحث العلمي وبهذه الاجراءات اصبح المقياس جاهزا للتطبيق على العينة الرئيسية.

تصحيح المقياس Scale Scoring

يصحح المقياس على النحو الاتي:

- تعطى درجة 3 للبديل العالي
- تعطى درجة 2 للبديل متوسط

- تعطى درجة 1 للبديل المنخفض

وتحسب الدرجة الكلية بالجمع الجبري لدرجات الفقرات يكون مدى الدرجات الكلية (16-48) وبوسط فرضي 32 ولتحديد مستوى الرضا في ضوء قيمة الوسط الحسابي للفقرة وكما مبين ادناه:

1-66 و1 الرضا منخفض

67 و1 – 33 و2 الرضا متوسط

34 و2 – 00 و3 الرضا عالي

وتتألف الصورة النهائية من مقدمة ومثال عن كيفية الاجابة وتكون الاجابة على نفس المقياس (ملحق 1).

2- مقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس (A.S.T.M) Attitude Scale for Teaching Methods

تبنت الباحثة مقياس اتجاه التدريسين نحو طرائق التدريس الذي اعداه كل من (بن زرفة وجناد، 2016) وتضمن 12 فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي

1- المعارف والمدرجات تقيسها الفقرات (1-4-7-10)

2- المواقف التعليمية (2-5-9-12)

3- مشاركة المتعلم في العملية التعليمية (2-3-6-11)

وقد اجرت الباحثة بعض التعديلات تبديل مجال الوضعيات الى مواقف تعليمية لكي تلائم وخصائص افراد عينة البحث الحالي من حيث ترتيب الفقرات ووضع مقدمة كاسا للإجابة (ملحق 2) عن الفقرات ويلى كل فقرة سلم بدائل اجابة ثلاثي مترج حسب شدة الميل لاستخدام الطريقة ومن الضرورة العلمية تحققت الباحثة من الصدق البنائي من خلال مؤشر الاتساق الداخلي والمعبر عنه بقيمة ومعنوية معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية والصدق التمييزي للمقياس ككل علما بان الدراسة السابقة تحققت من الصدق التمييزية للمقياس ككل باستخدام الاختبار التائي بأسلوب العينتين المتطرفتين وكان المقياس صادق وهذه نقطة اتفاق بين الدراسة السابقة والبحث الحالي وعلى النحو الاتي :-

الصدق البنائي Construction Validity استخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب قوة العلاقة بين الدرجة الكلية ودرجة الفقرة تراوح مدى معاملات الارتباط ما بين (0.285 و0.350) ولغرض صدق الفقرة يلزم الكشف عن القيمة الجدولية لمعاملات الارتباط عند درجة حرية (ن-2) وبالرجوع الى الجداول الاحصائية نجد القيمة الجدولية عند درجة حرية 48 هي (0.273) وعند المقارنة نجد القيمة اكبر من القيمة الجدولية وهذا دليل على تمتع الفقرات بالصدق البنائي ولم تستبعد اية فقرة

الصدق التمييزي Discrimination Validity of scale للمقياس

وكما تحققنا بالنسبة لمقياس الرضا عن تقييم الاداء وبنفس الاجراءات وبنفس المفهوم استخدم الاختبار التائي للكشف عن اتجاه الفرق بين المتوسطات الحسابية وكما مبين في جدول (3) نجد ان القيمة التائية المحسوبة لمقياس الاتجاهات (80 و25) وهي اكبر من القيمة الجدولية (2) عند درجة حرية 52 مما يعطي دليل للصدق التمييزي لمقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس

جدول (3) القوة التمييزية لمقياس الرضا عن تقييم الاداء (ن-27 لكل مجموعة)

المجموعة	س-	ع	القيمة التائية
العليا	37 و30	29 و60	80 و25
الدنيا	51 و22	46 و1	



وتحققت الباحثتان ايضا من خاصية الثبات باستخدام معادلة الفا-كرونباخ وبلغ 0.73 واما البحث الحالي استخدم نفس المعادلة وبلغ 0.81 ويعد مقبول للبحث الحالي

تصحيح المقياس : يصحح على النحو الاتي :

تعطى درجة 3 للبديل دائما تعطى درجة 2 للبديل متوسط وتعطى درجة 1 للبديل ضعيف وبذلك يكون مدى الدرجة الكلية (12-36) بوسط فرضي 24 ويستخدم نقطة الفصل لتحديد نوع الاتجاه اذا كان اكبر من 24 يكون الاتجاه ايجابيا واقل من 24 يكون الاتجاه سلبيا و24 الاتجاه محايد

4- استمارة تقييم الاداء الرسمية :

وهي عبارة عن قائمة منظمة صادرة من شعبة ضمان الجودة الشاملة تتألف من قسمين الاول يخص البيانات العامة حول التدريسي من حيث الاسم وسنوات الخبرة واسم المدرسة والاختصاص والتحصيل الدراسي والقسم الثاني تضمن فقرات تقيس الاداء حسب المعايير عددها 20 فقرة موزعة على ثلاث مجالات وعلى النحو الاتي:

1-المجال المعرفي ويتضمن 6 فقرات

2-المجال المهاري ويتضمن 8 فقرات

3-مجال القيم والاتجاهات ويتضمن 6 فقرات

وتعطى درجة من 1-5 لكل فقرة وحسب مستوى ادائه من قبل المشرف التربوي والمدير وتكون الدرجة النهائية 100 درجة

وفي ضوء درجة التقييم قد يوصي المقيم بعض توصيات التطوير

اما بالنسبة لتوافر الخصائص السيكو مترية لاستمارة تقييم الاداء التدريسي لا تتوافر حسب علم الباحثة لأنها استمارة رسمية ولضرورة العلمية وبقدر ما حصلت عليه الباحثة من بيانات كمية تحققت من الصدق التمييزي لاستمارة وعلى النحو الاتي:

الصدق التمييزي لاستمارة تقييم الاداء التدريسي Discrimination Validity of scale

وكما تحققنا بالنسبة لمقياس الرضا عن تقييم الاداء وبنفس الاجراءات وبنفس المفهوم استخدم الاختبار التائي للكشف عن اتجاه الفرق بين المتوسطات الحسابية وكما مبين في جدول (4) نجد ان القيمة التائية المحسوبة لمقياس الاتجاهات (25 و14) وهي اكبر من القيمة الجدولية (2) عند درجة حرية 52 مما يعطي دليل للصدق التمييزي لمقياس لاستمارة تقييم الاداء التدريسي

جدول (4)

القوة التمييزية لمقياس استمارة تقييم الاداء التدريسي (ن-27 لكل مجموعة)

المجموعة	س-	ع	القيمة التائية
العليا	94 و 04	4 و 63	14 و 25
الدنيا	80 و 88	1 و 22	

وستعتمد الباحثة درجات تقييم اداء افراد عينة البحث من سجلات المعاهد وفق التعليمات .
ولهذه الاجراءات اصبحت ادوات البحث الحالي جاهزة للتطبيق على افراد العينة الرئيسة

الوسائل الاحصائية: استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية في اجراءات الباحث وتحليل النتائج وهي:

1- الاحصاءات الوصفية (متوسط وانحراف معياري



- 2- معامل ارتباط بيرسون
 - 3- الاختبار التائي لكشف عن الصدق التميزي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين
 - 4- تحليل التباين الاحادي
- وتستخدم البرنامج الاحصائي SPSS لاستخراج المؤشرات الاحصائية

الفصل الرابع عرض وتفسير النتائج

بعد تطبيق اداتي البحث على العينة الرئيسة لمتغيري الرضا عن التقييم والاتجاه نحو طرائق التدريس واعتمدت الباحثة درجات التقييم السنوي وفق استمارة التقييم الرسمية والمعتمدة وللسنة الدراسية 2021 - 2022 لإفراد العينة وسوف تفسر الباحثة على الافتراضات الآتية :-

- 1- كلما ارتفع مستوى تقييم الاداء يرتفع مستوى الرضا عنه
- 2- ارتفاع مستوى الرضا عن التقييم يكون اتجاه التدريس موجب نحو طرائق التدريس وستعرض الاحصاءات الوصفية الكمية لمتغيرات البحث وحسب اهداف البحث على النحو الآتي:

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى ما يلي:-

الهدف الاول- قياس الرضا عن تقييم الاداء لدى افراد العينة حسب استمارة التقييم الاداء الرسمية استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات تقييم افراد العينة ال
يتضح من الجدول هناك تقارب بين المتوسطات الحسابية لدرجات مقياس الرضا عن تقييم الاداء التدريسي حسب المتغير النوع (ذكور – اناث) واذا افترضنا ان الوسط الفرضي (32) نجد هناك رضا عن التقييم فوق المتوسط مما يدل على

جدول (5)

الاحصاءات الوصفية لدرجات على مقياس الرضا عن التقييم

المتغير	س-	ع	العينة
الذكور	36و47	6و53	32
الاناث	36و92	6و29	38
المقياس ككل	36و72	6و36	60

افراد العينة قناعتهم عن التقييم ليست مقنعة الى حدما وتعزو الباحثة الى تأثرهم بذاتية التقدير وتتفق هذه النتيجة ما خلصت اليه دراسة (الطوسي وسمارة، 2014) ودراسة (عبد الغني، 2017) .

الهدف الثاني:

قياس اتجاهات افراد العينة الرئيسية نحو طرائق التدريس

بنفس الاجراءات والخطوات وبنفس المفهوم استخرجت الاحصاءات الوصفية لدرجات الكلية على مقياس الاتجاه وكما مبين في جدول (6) ويتضح من الجدول نجد هناك اتجاه ايجابي لإفراد العينة لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي (24) ونلاحظ ايضا هناك تقارب بين المتوسطات الحسابية تبعا لمتغير النوع والوسط الحسابي للمقياس ككل وتتفق هذه النتيجة ما توصلت اليه دراسة (بن زرفة وجناد، 2016) وكذلك دراسة (شاهين، 2015) ودراسة (خليفة، 2010) بما يتعلق بالاتجاه نحو طرائق التدريس والاتجاه نحو التعليم بصورة عامة

جدول (6)

الاحصاءات الوصفية لدرجات على مقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس

المتغير	س-	ع	العينة
الذكور	26 و 63	3 و 39	32
الاناث	26 و 130	3 و 34	38
المقياس ككل	26 و 36	3 و 34	60

الهدف الثالث: 3- قياس مستوى تقييم الاداء التدريسي لدى افراد العينة استمارة تقييم الاداء التدريسي جدول (7) يبين الاحصاءات الوصفية لدرجات الكلية لتقييم اداء التدريسي في معاهد الفنون الجميلة وحسب استمارة التقييم الرسمية ودرجتها القصوى (100) جدول (7)

الاحصاءات الوصفية لدرجات على استمارة تقييم اداء التدريسي

المتغير	س-	ع	العينة
الذكور	87 و 83	6 و 23	32
الاناث	87 و 43	5 و 13	38
المقياس ككل	87 و 61	5 و 60	60

اذا بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الكلية 87 و 61 وانحراف معياري (5 و 60) وهو اكبر من الوسط الفرضي لاستمارة التقييم وهو (50) ويعد المستوى عالي وتغزو ارتفاع مستوى التقييم الى اسهام ذاتية المقيم والمجاملة بنسبة ليست قليلة ولكن لا يخفى الاداء الفعلي للتدريسين من رفع مستوى الاداء ولاسيما من ذوي الشهادات العليا ونلاحظ ايضا من الجدول هناك تقارب بين المؤشرات الكمية للدرجات .

التحقق من افتراضات البحث:

الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين الرضا عن تقييم الاداء والاتجاه نحو طرائق التدريسي
الكشف عن قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الرضا عن التقييم ومستوى الاداء والتدريسي
الكشف عن قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين مستوى الاداء المهني

لتحقق من الافتراضات البحث النظرية والتي تعتقد الباحثة لها ضرورة علمية وعملية لتعزيز نتائج البحث وبكلام اخر هو عرض تحقيق اهداف البحث باطار جديد ،استخرجت الباحثة مصفوفة معاملات الارتباط الداخلية بين متغيرات البحث وكما مبين في جدول (8) ويتضح هناك علاقات طردية ومعنوية مما يشير الى تحقيق الافتراضات وان هذا الاجراء يعد مؤشر لصدق ادوات قياس البحث الحالي (علام ،، 2000: 219) وتوضح من الجدول ان العلاقة ما بين مستوى الاداء التدريسي ومقياس الاداء اقوى من بقية علاقاته وتعتد الباحثة هذه النتيجة منطقية وعملية ومعنوية عند مستوى دلالة 0 و 01 اما بقية العلاقات اقل منها ودالة عند مستوى 0 و 05

جدول (8)

مصفوفة معاملات الارتباط الداخلية بين متغيرات البحث

المتغيرات	مستوى الاداء	الاتجاه نحو طرائق	الرضا عن التقييم
مستوى الاداء	-	0 و 321 **	0 و 505 **
الاتجاه نحو طرائق	0 و 321 **	-	0 و 211 *
الرضا عن تقييم	0 و 505 **	0 و 211 *	-

** دالة عند 0 و 01 (0 و 3017)

• دالة عند 0 و 05 (0 و 1954)



وتحدد معنوية العلاقة عندما تكون القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية عند درجة حرية (ن-2) والقيم الجدولية تحت جدول (8) هي اقل من القيم المحسوبة.

ويمكن اعتماد بيانات جدول (8) لاتخاذ قرار حول الفرضيات الصفرية (1 و2 و3) برفضها لان العلاقة كانت معنوية بين المتغيرات الرئيسية.

الفرضية الصفرية 4: لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية على مقياس الرضا عن تقييم الاداء ومقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس تبعا لمتغير الجنس
الفرضية الصفرية 5: لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية على مقياس الرضا عن تقييم الاداء واستمارة تقييم الاداء التدريسي تبعا لمتغير الجنس
الفرضية الصفرية 6: لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الكلية على مقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس واستمارة تقييم الاداء التدريسي تبعا لمتغير الجنس
لاختبار الفرضيات (4 و5 و6) استخدمت البحاثة تحليل التباين الاحادي One Way-ANOVA تباع لمتغير النوع (ذكور – اناث) وكما مبين في جدول (9)
يتضح ان جميع القيم الفائية المحسوبة لمتغيرات البحث جدول (9)
جدول (9)

نتائج تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية (استمارة تقييم الاداء) تبعا لمتغير النوع

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدالة
بين المجموعات	3 و978	1	3 و978	0 و100	غير دالة
داخل المجموعات	3139 و812	68	46 و50		
التباين الكلي	3143 و79	69			

عند مقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة الجدولية عند درجة حرية (1 و68) والمستخرجة من الجداول الاحصائية الخاصة بالتوزيع الفائي (92 و3) اكبر من المحسوبة (100 و0) الفرق غير معنوي وراجع للصدفة لذا تقبل الفرضية الصفرية (4) وبمعنى ان النوع لا يؤثر على تقييم الاداء التدريسي وبنفس الخطوات ونفس الاختبار الاحصائي لاختبار الفرضية (5) وكما مبين في جدول (10) ادناه

جدول (10) نتائج تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية (مقياس الاتجاه نحو طرائق التدريس تبعا لمتغير النوع

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدالة
بين المجموعات	6 و230	1	6 و230	0 و385	غير دالة



			16 و 176	68	1100 و 810	داخل المجموعات
				69	1107 و 810	التباين الكلي

في جدول (10) ان القيمة الفائية المحسوبة (385 و 0) وهي اقل من الجدولية لذا الفرق غير معنوي وهو راجع الى الصدفة لذا تقبل الفرضية الصفرية (5)

اما ما يتعلق بالفرضية (6) وكما مبين ببيانات اختبارها في جدول (11) التفسير والخطوات لا يختلف عن بقية نتائج اختبار الفرضيات السابقة هو قبول الفرضية الصفرية وان النوع (ذكر - انثى) لا يؤثر تباين مستوى الرضا عن التقييم بين افراد العينة.

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية (مقياس الرضا عن التقييم الاداء) تبعا لمتغير النوع

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدلالة
بين المجموعات	4 و 978	1	4 و 978	0 و 8	غير دالة
داخل المجموعات	4015 و 182	68	59 و 05		
التباين الكلي	4020 و 160	69			

الاستنتاجات : - في ضوء نتائج البحث خلصت الباحثة الى استنتاجات الاتية

- 1- ان ثقافة الرضا عن التقييم ضعيفة لدى افراد العينة والسبب وحسب الاستنتاج لا تناقش نتيجة التقييم مع التدريسين
- 2- بالرغم ضيق نطاق السلوكي لاتجاهات نحو طرائق التدريس فقد كانت ايجابية وعلى ما يبدو ان اختيار طريقة التدريس تعزو الى الاتجاه الايجابي نحوها
- 3- تأثر نتائج تقييم الاداء التدريسي بعامل ذاتية صاحب قرار التقييم يبدو واضحا

التوصيات : توصي الباحثة بما يلي

- 1- تثقيف التدريسين بمفهوم الرضا عن تقييم ادائهم من خلال مناقشتهم بنتائج التقييم
 - 2- اقامة ورشة تدريبية للمشرفين ومدراء المعاهد بتقييم الاداء
 - 3- اصدار توجيهات دورية حول كيفية اختيار طرائق التدريس
 - 4- العمل على متابعة متطلبات ضمان جودة التعليم
- المقترحات : تقترح الباحثة بعض عناوين لبحوث مكملة او مطورة للبحث الحالي مستقبلية ومنها
- 1- دراسة ارتباطية ما بين الكفايات التعليمية المهنية والرضا عن تقييم الاداء
 - 2- اسهام مستوى الاداء التدريسي في مستوى الكفايات المهنية
 - 3- دراسة تقييمية لاداء تدريسين لتخصصات اخرى
 - 4- دراسة تحليلية عن فعالية استمارة تقييم الاداء التدريسي لسنوات سابقة.

المصادر:

علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي واساسياته وتطبيقاته واتجاهاته المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر



الطوسي، احمد و سمارة ،نواف ،(2014): اتجاه اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم ادائهم من قبل الطلبة ،الاردن .مجلة جامعة النجاح للأبحاث مجلد 28 ، عدد 1 ، ص. ص 125-166
عبد العني ،وسام عماد(2017): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى نحو تقييم الطلبة لهم ،مجلة ديالى ،العدد 74 ، ص. ص 526-553
عبد الحفيظ ،مقدم ،(2002): الاحصاء والقياس النفسي والتربوي ،الجزائر ،ديوان المطبوعات
خليفات .سالم (2010): اتجاهات معلمي الفيزياء في الاردن نحو استراتيجيات التدريس والتقييم المتضمنة في مناهج العلوم ،مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) مجلد25 ، عدد3 ، ص. ص 509- 553
العمrani ،عبد الكريم جاسم واخرون (2011): التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في ضوء نظام جودة التعليم العالي .المؤتمر العلمي الدولي الثالث، الاردن.

سامي نعيم ،عفاف(2020) مستوى رضا لدى التدريسين عن تقييم ادائهم الجامعي (كلية الطب جامعة بغداد

عبد الرحمن ،سعد(1998) القياس النفسي (النظرية والتطبيق) ،القاهرة ،دار الفكر العربي للنشر

-بصفر ،حسان بن عمر واخرون(2011): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي ، ط1 ، القاهرة ، مؤسسة طبية. مستوى رضا لدى التدريسين عن

عباس ،سهيلة محمد (2003): إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، عمان ، دار وائل للنشر.

Kerlinger,F.B(1973):Foundation of Behavioral of Research ,New Yourk .McGraw-Hill .Inc

Thompson.H .R (2000):Staff – Self Evaluation ,At Universities Higher Education Research and Development,Vol.11 ,No.3 ,pp61.

بن زرفة، سهام وجناد ،انصاف(2016): اتجاهات اساتذة المدرسة الابتدائية نحو طرق التدريس وعلاقتهم بالتحصيل الدراسي ،مذكرة رسالة ماجستير ،جامعة زيان عاشور ،الجزائر

عودة ،احمد سليمان والخليل ،خليل (1988):الاحصاء للباحث في العلوم الانسانية، عمان ،دار الكتب

شاهين ،عبد الرحمن يوسف(2015): اتجاهات طلبة الجامعة الاسلامية نحو مقرر طرق التدريس والتربية العملية ومهنة التعليم ،مجلة العلوم التربوية ، عدد4 ، ج2 ، ص. ص 350-400

محمد ،سهام ابراهيم (2010): مفهوم الاتجاه ،مقالة مؤمنة علة موقع اطفال الخليج www.gulfkid.com الاطلاع 2022/8/15

السعيدة ،منعم عبد الكريم و الزبود .محمد صايل ،(2009): العوامل المؤدية للاتجاهات السلبية نحو المواد الدراسية لدى طلبة الجامعة الاردنية ،مجلة دراسات للعلوم التربوية مجلد36 ، ص. ص 159- 173

الجبوري، مجهول حسين عبود(2006): ، أثر التدريس باستعمال الحاسوب في التحصيل وتنمية الميل لدى الصف الأول المتوسط في مادة الجغرافية، جامعة بابل، كلية التربية الأساسية، ، (رسالة ماجستير غير

منشورة)

عطا ،محمد ابراهيم (2006): المرجع في تدريس اللغة العربية، ط2 ، القاهرة ،دار الكتاب للنشر

زيتون ،كمال (2004): تدريس العلوم للفهم رؤية بنائي ، ط2 ، القاهرة ،عالم الكتب

الحيلة محمد محمود، وتوفيق احمد مرعي(2005): طرائق التدريس العامة، ط2، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.



ابو جادو، صالح محمد علي (1998): سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (4)، السنة (8)، الكويت

احمد، محمد عبد القادر. طرق تعليم اللغة العربية، ط5، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1986.
ابن منظور (2005): لسان العرب، ط4، مجلد 5، بيروت، دار الصياد
عاشور، احمد صقر (2005): السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية
الربيعي. محمد عبد العزيز (2014): العلاقة بين اتجاهات معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة نحو مهنة
التدريس وادائهم التدريسي بمنطقة القصيم، مجلة العلوم التربوية، عدد 3، ص. ص. 71-19
الجعافرة، عبد السلام يوسف، (2011): مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها بين النظرية والتطبيق، عمان،
مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع..

وحيد، احمد عبد اللطيف (2001). علم النفس الاجتماعي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع،
الحمداوي، وسيلة (2004): إدارة الموارد البشرية، الجزائر، جامعة قاحلة.
الطشان، العنود محمد (2018): تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جامعة الملك سعود، مجلة كلية
التربية للبحوث التربوية والنفسية، العدد 178 جامعة الازهر، غزة

زهران، حامد عبد السلام. (1977): علم النفس الاجتماعي، ط2، القاهرة، عالم الكتب.
نشوان، يعقوب حسين (1984): اتجاهات معاصرة في منهج واساليب طرق تدريس العلوم، بيروت، مؤسسة
الرسالة

العبيدي، عبد الله احمد خلف (2019) حجم الاثر وتطبيقاته في منهجية البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية
والطبية، عمان، دار وائل للنشر

ابو قحف، عبد السلام، (2002): اساسيات التنظيم والادارة، الاسكندرية، الدار الجامعية
العبيدي، عبد الله احمد خلف (2019): العقلية البحثية مدخل الى جودة البحث العلمي: دراسة تحليلية، وقائع
المؤتمر العلمي الدولي لأكاديمية شمال اوربا للعلوم والبحث، اسطنبول ص ص 1-25

عودة، احمد سليمان والخليلي، خليل (1988): الاحصاء للباحث في العلوم الانسانية، عمان، دار الكتب
المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2009): قياس الاداء المتوازن، المدخل المعاصر لقياس الاداء الاستراتيجي،
مؤمن على موقع www.elmaghrby.com تاريخ الاطلاع 2020/7/8

الغالي، طاهر محسن وادريس، وائل محمد (2009): اساسيات الاداء وبطاقة التقييم المتوازن، ط1، عمان، دار
وائل للنشر

سلطان، محمود (2004): السلوك التنظيمي، القاهرة، ادارة الجامعة الجديدة
الصاوي، مبارك محمد (1992): البحث العلمي، اسسه وطريقة كتاباته، القاهرة، المكتبة الاكاديمية

العبيدي، عبد الله احمد (2018): الثقافة السيكو مترية، ورقة مفهوم قدمت الى مركز البحوث التربوية والنفسية،
جامعة بغداد، مؤمن على موقع www.newedu.net الاطلاع 2020/10/28 عاشور، احمد
صقر (2005): السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية

عاشور، احمد صقر (2005): السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية
الصبحي، فوزية بنت سعد (2012): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى عضوات هيئة التدريس في جامعة
طبية، مؤمن على موقع www.tab.u.com الاطلاع 2020/ 10/25

شوقي، فرج لطيف (2000): السلوك القيادي والفعالية الادارية، عمان، دار الوائل للنشر



سالم ، مؤيد سعيد(2001): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، ط1، المنصورة ، المكتبة العصرية. القحطاني ، محم دبن مترك(2017): السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيف لدى المعلمين ، الرياض ، مجلة العلوم التربوية ، مجلد5 عدد 21، ص ص 367 – 444 ، مؤمنة على موقع www.imaumy.edu الاطلاع 23م10م2020

مجيد ، سوسن شاكر (2012): اهمية تقييم الاداء ، مجالاته واستخدامه ، مجلة الحوار المتمدن العدد 3754 مؤمن على موقع www.ahewar.org الاطلاع 2020/10/23

والي ، فاضل فتحي محمد.(1998): تدريس اللغة العربية في المرحلة الابتدائية ، ، السعودية ، الحائل ، دار الاندلس ، عطية ، محسن علي(2006): الكافي في اساليب تدريس اللغة العربية ، ط1 ، عمان ، دار الشروق ابو صلاح ، محي الدين(1993): اساسيات في طرق التدريس العامة ، الرياض ، دار الهدى للنشر هنداوي ، صفوت توفيق(2005): استراتيجيات التدريس ، قسم المناهج وطرق التدريس ، جامعة دمنهور ، كلية التربية

عبد الله ، محمد محمود(2013): اساسيات التدريس ، مفاهيم تربوية ، عمان ، دار غيداء للنشر