

التقييم المهني والادائي لدى الخريجين المعينين من قسم العلوم التربوية والنفسية (دراسة تحليلية)

م.م نور الدين مهدي احمد Nooruldeen.m.ahmad@aliraqia.edu.iq

م.م خالد حامد جاسم khalid.h.jasim@aliraqia.edu.iq

م.م عذراء رشيد محمود athraa.r.mhmood@aliraqia.edu.iq

كلية التربية / الجامعة العراقية

مستخلص:

يستهدف البحث الحالي التعرف الى:

التقييم المهني والادائي لدى الخريجين المعينين من قسم العلوم التربوية والنفسية ودلالة الفروق للتقييم الادائي والمهني تبعا لمتغير الجنس.

وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي، تبنى الباحثون مقياس (عقون ، 2023) للأداء المهني الذي يحتوي على (46) فقرة، ولكل فقرة خمسة بدائل هي (كبير جداً، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً) واعطيت الاوزان (5، 4، 3، 2، 1) لل فقرات، وتم اجراء بعض التعديلات ليناسب الفئة المستهدفة والبيئة العراقية. وتم استخراج الخصائص السايكومترية من صدق وثبات، وبلغ حجم أفراد العينة (64) مدرس ومدرسة، وتم معالجة البيانات المستحصلة من العينة إحصائياً، والتوصل إلى النتائج الآتية:

- 1 - ان المتخرجون من قسم العلوم التربوية والنفسية المتعينون يتمتعون بمستوى اداء مهني عالي.
 - 2 - ان المتخرجون لديهم قدرة عالية في الاداء الوظيفي .
 - 3 - لا توجد فروق بين المتعينين الذكور والإناث في الأداء الوظيفي.
- كلمات المفتاحية: التقييم المهني والادائي.

Abstract:

The current research aims to identify:

Professional and performance evaluation among graduates appointed from the Department of Educational and Psychological Sciences and the significance of differences in performance and professional evaluation according to the gender variable.

To achieve the objectives of the current research, the researcher adopted the (Aqoun, 2023) scale for professional performance consisting of (46) paragraphs, and each paragraph has five alternatives (very large, large, medium, small, very small) and the weights were given (5, 4, 3, 2, 1) to the paragraphs, and some modifications were made to suit the target group and the Iraqi environment. The psychometric characteristics of validity and reliability were extracted, and the sample size was (64) male and female teachers, and the data obtained from the sample were processed statistically, and the following results were reached:

- 1- The graduates of the Department of Educational and Psychological Sciences who were appointed enjoy a high level of professional performance.
- 2- The graduates of the Department of Educational and Psychological Sciences who were appointed have a high ability in job performance.
- 3- There are no differences between male and female appointees in job performance.

Keywords: Professional and performance assessment.

(مبارك وآخرون، 2020: 415).

وعليه يمكن القول بأن هذا الموضوع يستحق التأمل والوقوف عليه من أجل تحديد جذوره وعمله، وبعبارة أكثر دقة نحن بأمس الحاجة لتقييم الأداء الوظيفي، ليس بسبب ما تضيفه لنا أهمية تقييم الأداء الوظيفي كموضوع وحسب، بل كذلك بحكم ما تتمتع به المؤسسات التربوية من أهمية بالغة في بناء المجتمعات. وأن عملية التقييم يؤخذ على أساس أنه واجب لا بد من أدائه، وبالتالي لا يحقق الأهداف التي وضعت من أجلها، وأن هناك فجوة بين ما يقرره النظام وما يحدث فعلاً. (مبارك وآخرون، 2020: 415)

وان قلة الاكتراث بالجانب الانساني والنفسي والاجتماعي في غالبية المؤسسات وتسيّد الاسلوب الكمي والمنهج العملي في مجال العمل الإداري واحدة من المحددات التي تؤثر على الاداء الوظيفي وليس بالإمكان تحسين الأداء ذلك إلا عن طريق إجراء المزيد من الأبحاث حول علاقة الموظف والمنظمة والتأثير المتبادل فيما بينهما وتحدد العمليات التي تعمل على تعزيز التأثيرات المرغوبة والتجنب من التأثيرات التي لا يرغب فيها (حسين، 2013: 210).

ويعد تقييم الأداء الوظيفي مشكلة حقيقية ذات آثار بعيدة المدى على الأسواق؛ لكونه يخرق القانون؛ لذلك لا بد من فهمه وادراكه ومحاولة البحث في أسبابه ونتائجه وأهم الموضوعات المتعلقة به، وتسلط الضوء على أهم أخطاره وآثاره (مبارك وآخرون، 2020: 415).

وانطلاقاً مما سبق وبناءً على الآراء الفكرية والعملية لبعض القيادات التعليمية لمجتمع البحث المتمثلة في المؤسسات التربوية إلى الإسهام في حل

مشكلة البحث

تعد عملية تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية ضرورية في وقتنا الحاضر لما لها من أهمية كبيرة، حيث تزود المؤسسة التعليمية واصحاب القرارات بمعلومات صادقة عن مدى ملاءمة العملية التعليمية وفعاليتها في تحقيق الأهداف المختلفة التي وضعت من أجلها عملية تقييم الأداء الوظيفي. كما أن عملية التقييم المستمرة تؤدي إلى اكتشاف جوانب الضعف في المؤسسات التربوية في الوقت المناسب؛ فيسعى متخذو القرار والمسؤولون عن العملية التعليمية لإجراء التعديل المناسب وتحسينها وتطويرها (Al-Khatib, 1993).

وان تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية، والتي تهتم بعمليات التعيين والتدريب وتحديد مستوى الأجور وإنهاء الخدمة وغيرها، وكل هذه العمليات وغيرها تعتمد بشكل كبير على عملية تقويم الأداء الوظيفي وتقدير مستوى أداء العاملين بمؤسسات التربوية. (Al-Dula'an, 1995:165)

وترتبط إدارة شؤون الموظفين بالحياة العملية والوظيفية لكل فرد، وذلك من خلال استخدام وتطبيق الاستراتيجيات والممارسات المختلفة لدعم روح الولاء والالتزام نحو العمل وتحسين مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية. وعملية تقييم الأداء الوظيفي في هذه المؤسسات عملية ذات أبعاد متداخلة معقدة وكثيرا ما تغيب عن أذهان الكثير من الممارسين والأكاديميين على حد سواء، وغياب الوعي بتلك الأبعاد المتداخلة لعملية لتقييم الأداء الوظيفي يزيد من تعقيدها، كما يؤثر سلباً في قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة من تطبيقها

ودافعيتهم للعمل، كما أنه يوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ الكثير من القرارات المتعلقة بالعاملين مثل: (العلاوات، الترقيات، التدريب، النقل) وغيرها. إضافة إلى أهمية تقييم الأداء في تقييم مدى تقدم العاملين نحو تحقيق متطلبات وظائفهم، ويساعد المقيمين في تحسين معايير الأداء وتطويرها ويعطي العاملين الفرصة لقياس نموهم وإنجازاتهم. (الحجاج، 2019: 119)

ويعد الاداء الوظيفي القوة الدافعة والمحركة للمؤسسات لتحقيق أهدافها من خلال موظفيها، إذ يشير الأداء الوظيفي الى مجموعة السلوكيات الإدارية التي تعبر عن أداء الموظف لعمله، وتشمل جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرات الفنية التي تطلب في الوظيفة بالإضافة الى التفاعل والتواصل مع أعضاء المنظمة، ومراعاة أنظمة وتعليمات تنظيم العمل، والسعي بكل حرص نحو الاستجابة لها (الصرايرة والقضاة، 2009: 236).

وتقوم المؤسسات التربوية بتنفيذ مجموعة من السياسات والأهداف بواسطة ما يتوافر لها من الموارد البشرية والمادية، ولكي تحقق أهدافها لا بد من القيام بعملية تقويم الأداء الوظيفي للعاملين بمختلف مؤسساتها لمعرفة قدراتهم وبالتالي القيام بوضع البرامج التدريبية المناسبة التي تمكنهم من مواكبة ما يحدث من تغيرات في مختلف الجوانب التعليمية. ويُعدّ تقييم الأداء الوظيفي للعاملين الجدد عنصراً رئيساً من عناصر الإصلاح والتطوير والتحسين وأسلوباً مهماً لتحقيق الجودة والتميز في المؤسسات التربوية، ويؤدي لزيادة أداء الأعمال ويعطي العاملين المزيد من السلطات والمسؤوليات للقيام بها بفاعلية وكفاءة عالية ويجفّزهم على النهوض بمستوى أدائهم بشكل مستمر، وتدعيم

جزء من المشكلة عن طريق تحديد أبرز الصعوبات والمشكلات التي تعيق عملية تقييم الأداء الوظيفي من تحقيق أهدافها بفاعلية.

وتكمن مشكلة البحث بالجواب عن السؤال الاتي: (ما التقييم الأدائي والمهني للخريجين المعينين من قسم العلوم التربوية والنفسية؟).

أهمية البحث

تأتي أهمية الأداء المهني والوظيفي في تحديد واجبات ومسؤوليات موظفي المؤسسة لغرض معرفة حقوقهم الملقاة على عاتقهم ومن ثم ممارسة الصلاحيات والاختصاصات المحددة للوظيفة على وفق مجال أداء العمل وتحمل المسؤولية الناجمة عنها، وأن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف وأدراكه للعمليات المختلفة التي يمر بها حتى يتم تحقيق الانجاز المطلوب، ومن ثم يكون من الضروري التركيز على النتائج التي يتوصل اليها الموظف عن طريق قيامه بالعمل طالما أن الأداء مرتبط بالسلوك الإنساني والإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو الإنجازات المطلوبة (الشحري، 2013: 33-34).

ما زال موضوع تقييم الأداء الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، وقد نال هذا الموضوع اهتماماً كبيراً في الأدبيات الغربية بشكل خاص، ويرجع هذا إلى أهمية تقييم الأداء الوظيفي هو أن تقييم الأداء مهم لضمان استمرار نجاح المؤسسة، إذ إن نتائجه تمكن المؤسسات التربوية من المحافظة على ذوي الأداء المتميز ومكافئتهم، وإرشاد ذوي الأداء الضعيف إلى كيفية تحسين أدائهم. بالإضافة إلى أن تقويم الأداء له تأثير واضح في تنمية العاملين ورضاهم الوظيفي

ويعد الاداء الوظيفي المكون الرئيس للعملية الادارية والتنظيمية للمنظمة كونها الجزء الحي منها لأنها مرتبطة بالإنسان الذي يدير العملية الانتاجية ويحوله الى مواد جاهزة للاستهلاك، كما أن أهمية الاداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المؤسسة بل تتعدى ذلك الى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، والاداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر منها ما هو مرتبط بالمعرفة بالوظيفة ومنها ما هو مرتبط بنوعية العمل وكميته والثابرة والوثوق والوقت المستغرق والتكلفة (أرفيس، 2018: 477).

ويحتل الاداء الوظيفي مكانه مهمة داخل اي مؤسسة بسبب عده المعبر المادي عن الناتج النهائي لمحصلة جميع الانشطة التي تقوم بها تلك المؤسسة، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، ذلك لاعتبار أن المؤسسات تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء عندما يكون أداء العاملين أداء متميز، وترجع أهمية الاداء الوظيفي من وجهة نظر المؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة والتي هي: (مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التمييز ثم مرحلة الريادة (ابتسام، 2017: 46).

ويعد تقييم اداء المدرس بصورة عامة من وسائل الارتقاء بالعملية التعليمية وذلك لما له من دور في تعريف المدرس بجوانب مهمة في التعليم وتطوير جوانبه المختلفة، إذ إن المعايير الواضحة والمعدة بشكل جيد ومدروس لها فاعلية في تطوير مهارات الخريجين الجدد وتوجيههم بشكل جيد نحو بيئة تربوية صحيحة (الدوسري، 2009: 26). وتظهر أهمية البحث الحالي والحاجة اليه من أهمية كل متغير من هذه المتغيرات من جهة،

أنظمة المحاسبة والمساءلة التعليمية، ويمكن للمؤسسات التربوية استخدامه في تحسين مستوى الأجور، ومنح الحوافز والمكافأة والترقيات للمناصب العليا (محمد، 2016: 35)

ويعد تقييم الاداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التربوية عملية يمكن من خلالها الحكم على أدائهم وممارساتهم وسلوكياتهم وما بها من مواطن قوة وتدعيمها والاستزادة بها ومواطن ضعف وعلاجها وتداركها، ويعتمد تقييم الاداء الوظيفي على المعايير المهنية ومعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، فضلاً عن تقديم الدعم والنصح والإرشاد لهم من خلال البرامج التدريبية المستمرة (Forrester, 2011: 7-8).

وتتوقف عملية نجاح مؤسسات التعليم على كفاءة العاملين فيها، بوصفهم الوسيلة الخلاقة لتطوير المؤسسات التعليمية؛ لذا تحرص مؤسسات التعليم على الاهتمام بالعاملين وتقوم بتقييم أدائهم بشكل مستمر، لكي تتعرف من خلالها على أوجه القوة ونقاط الضعف من أجل علاجها وتنميتها، وحتى تحقق عملية تقييم الاداء الوظيفي الأهداف المرجوة منها فإنها تركز على جوانب الدقة والموضوعية والعدالة والفاعلية باعتبارها من المرتكزات الأساسية لنجاح عملية تقييم الاداء الوظيفي للمؤسسات التعليمية اذ اننا نعيش اليوم في عصر الانفجار المعرفي ووفرة البيانات والمعلومات مما يحتم على مؤسسات التعليم وقياداتها الأكاديمية أن يحولوا مؤسساتهم إلى منظمات متعلمة ويارسوا أعمالهم في تلك المؤسسات كمتعلمين وكمُنظمين للمعرفة، فلم يعد الأكاديمي ناقلاً للمعرفة إنما يمتد عمله لتنمية وإثراء تلك المعرفة (مبارك وآخرون ، 2020: 415).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي على الخريجين المعينين من قسم العلوم التربوية والنفسية في الجامعة العراقية كلية التربية من (للعام الدراسي 2015م-2023م).

تحديد المصطلحات**أولاً: التقييم:**

عرف التقييم هو الحكم الموضوعي على أي عمل مثل معرفة نجاح المؤسسة أو فشلها في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها. Shuala, (2000: 23)).

ثانياً: الأداء:

يشير الأداء إلى درجة تحقيق واطماف المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء قياس على أساس النتائج التي حققها الفرد (توما، 2010: 12).

ثالثاً: الأداء المهني

غربي ويحيايوي (2014): «درجة إدراك الموظف لدوره في المنظمة والقدرات والانجازات التي يقوم بها لأجل انهاء المهام التي مكلف بها في المنظمة» (غربي ويحيايوي، 2014: 28).

رابعاً: التقييم المهني والأدائي:

- عرفه كل من
- عملية يتم من خلالها جمع البيانات والمعلومات عن مواطن القوة والضعف في أداء العاملين، والحكم عليه في ضوء معايير محددة سلفاً، واتخاذ القرارات المناسبة لدعم الأداء أو تعديله (البلوي، 2008: 15).

- (Al-Shammari, 2007): محاولة الوصول إلى

وعلاقة بعضها البعض الآخر من جهة أخرى والتي يمكن اجمالها على النحو الآتي:

1. أهمية التقييم المهني والأدائي لدى الخريجين في كون المدرس أحد الأركان الأساسية في العملية التعليمية والذي يمارس مهنة تقدم خدمات تعليمية وإنسانية، وكونها تعنى بالفرد من جميع جوانبه النفسية والاجتماعية والعقلية.

2. أهمية التقييم المهني والأدائي والتي تعد من الجوانب الهامة لدفع وتحسن مستوى التعلم وزيادة القدرة على الأداء والإنجاز.

3. أهمية الأداء الوظيفي باعتبارها من اهم السمات الأساسية التي يعتمد عليها الأداء والتميز في البيئة التعليمية.

4. يساعد البحث الحالي العاملين في مجال الارشاد النفسي والتوجيه التربوي لتقديم برامج ارشادية وتدريبية تساعد على تجنب الآثار السلبية للأداء الوظيفي.

5. يقدم البحث الحالي توصيات ومقترحات يمكن لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتشكيلاتها من الجامعات والمؤسسات التربوية المتمثلة لوزارة التربية ومديراتها ذات العلاقة الاستفادة منها (النبهانية، 2015، 63).

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:

1. التعرف على التقييم المهني والأدائي لدى الخريجين المعينين من قسم العلوم التربوية والنفسية.

2. التعرف على دلالة الفروق في التقييم المهني والأدائي لدى الخريجين المعينين من قسم العلوم التربوية والنفسية في الجامعة العراقية / كلية التربية بحسب متغير الجنس (ذكور، إناث).

على مجالات التطوير والتنمية المختلفة داخل أي مؤسسة، وبما أن الفرد هو المحور الأساس في عملية التقييم من خلال إسناد الوظائف إلى الأكفاء من العاملين القادرين على تحمل المسؤولية والنهوض بأعباء الوظائف؛ لذا كان من الطبيعي وجود معايير ومسؤوليات محددة لتقويم أداء العاملين والتأكد من صلاحيتهم للأعمال المناطة بهم (Al-Ghamdi, 2006:18).

ويرى (Al-Dosari, 2010) أن الهدف من عملية تقويم الأداء الوظيفي هو الرفع من مستوى أداء المتعلم، فالمتعلم يمثل حجر الأساس في العملية التعليمية؛ ومن هذا الهدف يمكن صياغة أهداف أخرى مثل:

1. الحصول على معلومات يمكن الاستفادة منها في تحسين أداء المتعلم.
 2. التعرف على أفضل الأساليب التي يمكن من خلالها تحسين العملية التعليمية.
 3. تقرير الأحقية للالتحاق ببرامج الدراسات العليا وغيرها من الوظائف المتخصصة.
- أهمية تقويم الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية:

حدد قسم التعليم بولاية مأنوستا في الولايات المتحدة الأمريكية مجموعة من جوانب الأهمية تتمثل فيما يلي :

1. مساعدة المدرسين على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي للمدرسين من خلال خطط للنمو المهني والتنمية المهنية المستمرة.
2. توثيق جوانب التواصل بين المدرسين.
3. مساعدة المدرسين على تحقيق أهداف تعلم الطلبة، ودعم تقدمهم وإنجازهم الأكاديمي.
4. تسهيل عمليات التقييم الذاتي للمدرسين،

تقييم مدى مساهمة العامل في إنجاز الأعمال الموكلة إليه، وكذلك سلوكه وتصرفاته في علاقاته بزملائه ورؤسائه والمتعاملين معه، وأيضاً قدرته وإمكانياته الشخصية في خلال فترة زمنية محددة (Al-Sham-mari, 2007: 35).

إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: إطار نظري

التقييم المهني والادائي

Performance professional evaluation

ويعد الاداء الوظيفي مفهوماً جوهرياً هاماً بالنسبة للمؤسسات التربوية بصورة عامة، إذ إن المؤسسة يتمحور حولها وجودها من عدمه، وتختلف مجالات الأداء وتتنوع في منظمات الاعمال تبعاً لتنوع أعمالها وطبيعة أنشطتها، وحسب درجات تأكيدها على تلك المجالات التي يعتقد ان تحقق الاهداف عن طريقها يتضمن أولوية، لذلك تحاول المؤسسات الى صياغة منطلقات لكي تقيس أدائها وصولاً الى طريق عمل متكامل يبين مستوى الاداء بشكل شامل فيها (الفقعاوي 2017: 33).

ويرى (سلطان، 2004) ان الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (سلطان، 2004: 47).

أهداف تقويم الأداء المهني والوظيفي في المؤسسات التربوية:

يعد الهدف الأساس من تقويم الأداء هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء داخل المؤسسات التعليمية والتربوية وبمستوى من الكفاءة والفاعلية؛ حيث يعد التقويم من الركائز الأساسية المؤثرة

والوظيفي، وهذا ينطوي على عدد من الأخطاء التي تؤثر على فاعلية تقييم الأداء المهني والوظيفي وأهمها مايلي:

1. التساهل أو التشدد من جانب الرؤساء: بعض المدرء يعتمدون على أسلوب التساهل في عملية تقييم الأداء الوظيفي بهدف تجنب المشاكل ولكي يكسب مودة العاملين وبيتعد عن معاداتهم ظناً منه بأن التقييم عشوائي وعديم الفائدة. وبالمقابل نجد آخرين يعتمدون على أسلوب التشدد، وقد يرجع ذلك لصفات المشرف الشخصية من خشونة أو صرامة أو جدية مفرطة.

2. التحيز الشخصي للمدرء: بعض المديرين يتحيزون لبعض العاملين فيعطونهم تقديرًا مرتفعًا لا يتناسب مع حقيقة مستوى الأداء الوظيفي لهم، وهذا التمييز قد يكون نابغًا من العلاقات الشخصية، أو بسبب المستوى الثقافي أو أي سبب آخر بعيد كل البعد عن مستويات الأداء الموضوعي.

3. التأثير بسلوك العاملين في الفترة التي تسبق عملية تقييم الأداء الوظيفي: يتأثر المديرون بمستوى الأداء الذي يقدمه العامل، كذلك بسلوكه خلال الفترة الأخيرة التي تسبق عملية التقييم؛ فإذا كان العامل في التقييم السابق جيدًا يُعدّ حاليًا جيدًا حتى لو انخفض مستوى أدائه ويبقى المدرء الضعيف في أدائه على التقييم السابق نفسه حتى ولو زاد مستوى أدائه وتحسنت قدراته وكفاءته.

4. الانحياز نحو إعطاء تقديرات متوسطة: يميل المدرء لإعطاء تقديرات متوسطة لجميع المدرسين بسبب الوقت الكافي لهم للقيام بعملية تقييم

وتلخيص عملية مراجعة أداء المدرسين وتوثيق ملخصات توضح الأداء.

5. تقديم التغذية الراجعة الفعالة كجزء من التقييم الختامي للمدرسين. (Minnesota De- partmentofEducation, 2013: 23-24)

الاعتبارات التي تجب مراعاتها في تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية:

1. معرفة طبيعة العمل المراد قياس الأداء الوظيفي للمدرسين فيه.

2. تحديد الأسس والمعايير العلمية لعملية التقييم، وإعلام المقيمين بها، ولا بد أن تكون هذه المعايير والأسس واضحة كمًا ونوعًا للمدرسين والمشرفين. وتنقسم عناصر تقييم الأداء الوظيفي لنوعين هما:

أ. العناصر الملموسة: ويمكن قياسها بسهولة لدى المدرسين مثل المواظبة على العمل والدقة فيه.

ب. العناصر غير الملموسة: وتشمل الصفات غير الملموسة والتي يجد المقوم صعوبة في قياسها؛ مثل: الصفات الشخصية لدى المدرسين، وهذه تتطلب ملاحظة مستمرة؛ مثل: الأمانة والذكاء والتعاون. (Al-Qaryouti, 1990: 83).

صعوبات التقييم المهني والأدائي في المؤسسات التربوية. (أخطاء عملية التقييم المهني والأدائي):

إن تفاوت طبيعة ومحتوى الأعمال المختلفة في المؤسسات التربوية يجعل من غير الممكن تقييم الأداء الوظيفي للمدرسين جميعًا على أسس كمية تستند إلى الأسس التي تعتمد على الكم المحدد؛ وبناءً على ذلك نجد الإدارة نفسها مضطرة لاتباع أسلوب التقدير الشخصي لتقييم الأداء المهني

المتميز. (Maher, 1996: 285، Al-Qahtani, 2006، p.49-50).

ثانياً: مشاكل متعلقة بالإدارة العليا المشرفة على

التقييم

أ- عدم وضوح أهداف تقييم الأداء وتحديد أهدافها بدقة.

ب- ضعف الجانب التوعوي من خلال نقص النشرات التثقيفية، وقلة أو انعدام المنشورات الدورية التدريبية في مجال تقييم الأداء الوظيفي.

ج- عدم الاهتمام والجدية، وعدم تحري الإدارة العليا لموضوعية التقييم الذي قام به الرئيس المباشر.

د- اعتماد مبدأ السرية المطلقة على نتائج عملية تقييم الأداء؛ مما يؤثر على التغذية المرتدة المفيدة للموظف (Al-Shammari, 2007: 83).

النظريات المفسرة للأداء المهني والوظيفي:

نظرية العاملين لـ (هيرزبرج) (Herzberg, 1957):

يعتقد هيرزبرج (Herzberg) أن المجتمعات المتقدمة في الغالب قد أشبعت المستوى الأول من هرم ماسلو، لذلك فإن الحاجات في هذا المستوى لم تعد ملحة كما هو الحال في المجتمعات النامية، وأن أغلب أعضاء المنظمة يبحثون عن إشباع الحاجات في المستويات العليا (البلوي، 2008: 65).

وافترض بأن للفرد حاجات فطرية ينبغي إشباعها، وتصنف الى مجموعتين: حاجات صحية، وحاجات دافعة، وطرح Herzberg فكرة الإثراء الوظيفي، من خلال إعادة تصميم الوظيفة بما يسمح للعوامل الدافعة ان تمثل في محتويات ومكونات العمل (الفقعاوي، 2017: 43).. وتدعو هذه النظرية الى العمل باتجاه رفع الفرد في

الأداء الوظيفي للمدرسين، أو لشعور المدرء بأن جميع العاملين يتمتعون بمستويات تدور حول المتوسط.

5. الحكم على الأداء وفق الوظيفة أو المركز. فكلما ارتفع المنصب الوظيفي الذي يشغله الموظف كان التقييم عالياً؛ وكأنما التقييم يعطى للوظيفة أو المركز وليس للشخص الذي يشغل تلك الوظيفة، والعكس يصح كذلك، فالتركيز هنا على اسم الوظيفة ولا يكثرث بالأداء الواقعي لشاغل تلك الوظيفة.

6. التأثير بهدف التقييم: فإذا كان هدف التقييم ترقية الموظفين فيعطى تقييمات جيدة لكي يتمكنوا من فرصة الترقى، وإذا كان القصد من التقييم إخضاع المدرسين المقصرين لدورات تدريبية لرفع كفاءتهم فيعطى تقديرات ضعيفة للعاملين حتى يظهروا للإدارة حاجة هؤلاء للتدريب. (Seddik, 2012: 240-243).

مشكلات تقييم الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي:

هناك الكثير من المشكلات والمعوقات لعملية تقييم الأداء الوظيفي، تندرج تحت ثلاثة محاور أساسية هي:

أولاً: مشاكل متعلقة بأنظمة التقييم ().

أ- عدم دقة معايير تقييم الأداء المهني والوظيفي.
ب- عدم وجود تعليمات سليمة وكافية لتطبيق نظام تقييم الأداء.

ج- عدم دقة درجات التقييم في التمييز بين الموظفين بصورة تؤثر على الموضوعية.

د- عدم التوصيف الدقيق للوظائف والأعمال بصورة دقيقة، وعدم وجود حوافز لأصحاب الأداء

الرؤساء وذلك لمعرفة مستوى أدائهم؛ لما له من أثر إيجابي على خاصية العدالة والموضوعية وبالتالي على نظام التقويم نفسه وأداء العاملين.

2. دراسة (Al-Naeem, 2011) وقد كانت

بعنوان: اتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية نحو كفاءة ودقة وعدالة نظام تقويم الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الأجهزة الحكومية في محافظة الأحساء بالملكة العربية السعودية، وهدفت الدراسة لمعرفة اتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية السعودية نحو كفاءة ودقة وعدالة نظام تقويم الأداء الوظيفي، واستخدمت الأسلوب الوصفي التحليلي المبني على الدراسة الميدانية، وقد طبقت على عينة من (437)، وتوصلت الدراسة إلى تدني مستوى اتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية نحو نظام تقويم الأداء الوظيفي بدرجة أقل من الوسط بقليل، وأن عنصري الكفاءة والدقة يتفوقان نسبياً على عنصر العدالة، وقد أوصت الدراسة بتعزيز اتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية نحو كفاءة ودقة وعدالة نظام تقويم الأداء الوظيفي.

3. دراسة (العزاوي، 2012) المعرفة الضمنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارات الدولة العراقية: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المعرفة الضمنية والأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين في وزارات الدولة العراقية، فضلاً عن تعرف الفروق في المعرفة والأداء الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس وعدد سنوات الخدمة، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، تكونت عينة الدراسة من (400) موظفاً وموظفة اختيروا بالطريقة العشوائية من الوزارات التابعة للدولة العراقية، وقام الباحث ببناء مقياس المعرفة الضمنية وفقاً لنظرية ستيرنبرغ، وتكونت من (56) فقرة،

الملى الاول الى المستوى الثاني بغية تحقيق دافع ذاتي لديه يحفز به نحو العمل تلقائياً، دون متابعة مستمرة من قبل المشرفين والإداريين (الطارق، 2013: 211).

ونظرية هرزبرج تعتمد بالأساس بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل إذ يحدد (هرزبرج) من العوامل مجموعتين هي:

- المجموعة الأولى: ويطلق عليها (هيرزبرج) بالعوامل الصحية (الأساسية)، وتشمل استقرار وظيفي والعدالة في أنظمة المؤسسات ومنزلة مناسبة ودخل مادي كافٍ والأشرف والذاتية وعلاقات اجتماعية جيدة في أماكن العمل وظروف العمل - المجموعة الثانية: ويطلق عليها (هيرزبرج) مجموعة الحوافز وتتضمن العمل المثير والتقدير وفرص النمو وتحمل المسؤوليات والإنجازات.

دراسات سابقة

دراسات تناولت الأداء المهني والوظيفي:

1. دراسة (Hawamdeh, 2004) وقد كانت بعنوان: العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية. وهدفت الدراسة إلى تحليل تلك العلاقة، واستخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي إلى جانب البحث الميداني، وطبقت على عينة بلغت (975)، وجاء من أهم نتائجها: مساهمة نظام تقويم الأداء في تحسين علاقة الموظف مع زملائه في العمل، وأن أكثر عناصر عدالة نظام لتقويم الأداء أهمية هو معرفة الموظف بمعايير تقويم الأداء المطبق عليه. كما توصلت الدراسة بضرورة تشجيع مشاركة الرؤوسين في تقويم أدائهم من قبل

منهج البحث واجراءاته

منهج البحث:

اعتمد الباحثون في هذا البحث على المنهج الوصفي لملائمته لإجراءات البحث وهو أكثر المناهج استخداماً في البحوث النفسية والاجتماعية فهو يقوم بجمع المعلومات وتبويبها وقياسها ودراسة العلاقات التي تقوم بين الظواهر المتعددة.

مجتمع البحث:

وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة البحث التي يسعى الباحثون الى أن يعمم عليها نتائج الدراسة، ويتمثل مجتمع البحث بالمدرسين المعينين بالمؤسسات التربوية والمتخرجين من كلية التربية / الطارمية - الجامعة العراقية قسم العلوم التربوية والنفسية للأعوام من 2015 الى 2023 إذ بلغ حجم المجتمع الكلي (64) مدرس ومدرسة، إذ بلغ عدد الذكور في مجموع الأقسام (36) وعدد الإناث (28).

عينة البحث:

تألفت عينة البحث الحالي من المدرسين والمدرسات المعينين بالمؤسسات التربوية والمتخرجين من كلية التربية / الطارمية - الجامعة العراقية قسم العلوم التربوية والنفسية، حيث بلغ حجم العينة الكلي (64) مدرس ومدرسة، وبذلك تكون العينة هي نفسها مجتمع البحث كاملاً.

أداة البحث:

مقياس الأداء المهني:

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي اعتمد الباحثون على أداة لقياس متغير البحث (الأداء المهني) لدى مدرسي خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية المتعينين؛ وفيما يأتي عرض لخطوات التي

وأما مقياس الأداء الوظيفي فقد قام الباحث ببناء المقياس حسب نظرية هيزبيرج والتي كانت معتمدة على نظرية ماسلو وتكونت من (50) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة بأن عينة البحث تتمتع بمعرفة ضمنية عالية، كذلك تتمتع بأداء وظيفي عالي، ولا يوجد فروق في المعرفة الضمنية والأداء الوظيفي تعزى للجنس (ذكور - إناث)، ووجود فروق في المعرفة الضمنية حسب سنوات الخدمة ولصالح ذوي الخدمة (16 سنة فما فوق)، ووجود فروق في الأداء الوظيفي حسب سنوات الخدمة ولصالح ذوي الخدمة (16 سنة فما فوق)، كما ظهرت ان هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين المعرفة الضمنية والأداء الوظيفي .

4. دراسة (Ibrahim et al. 2018) بعنوان: تقويم الزميل كمدخل لتطوير تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في جمهورية مصر العربية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم الزميل كمدخل لتطوير الأداء الوظيفي للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدم اهتمام نظام تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمصر بتقويم الزميل، وأن مديري المدارس هم الذين يقومون بالتقويم وحدهم من خلال ما يُعرف بتقارير الكفاءة السنوية وأوصت الدراسة بمشاركة المعلم الذي يخضع للتقويم في كافة خطوات وإجراءات التقويم وذلك اطلاعاً على التقارير المرحلية الخاصة بالتقويم، وإقراره بها حتى يتمكن من تعديل جوانب القصور والضعف في ممارساته التعليمية وفق أسس علمية سليمة.

اتبعها الباحثون في تبني المقياس وجعله صالحاً
لمتغيرات البحث الحالي:

1. مقياس الأداء المهني: لغرض قياس (الأداء المهني) لدى خريجي قسم العلوم التربوية والنفسية تبني الباحثون مقياس (عقون، 2023) للأداء المهني المكون من (46) فقرة، ولكل فقرة خمسة بدائل هي (كبير جداً، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً) وأعطيت الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) لل فقرات، وتم إجراء بعض التعديلات ليناسب الفئة المستهدفة والبيئة العراقية وتم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة على اساس مجموع أوزان الإجابات و اقل

درجة (46) وأكبر درجة (230) والمتوسط الفرضي (138).
2. صدق المقياس: لبيان صلاحية كل فقرة في فقرات المقياس استخرج الباحثون الصدق البنائي وذلك من خلال استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، إذ تعد قوة العلاقة بين اجابات افراد العينة على الفقرة واجاباتهم على المقياس مؤشراً لصدق الفقرة، حيث أظهرت النتائج باستخراج معامل (بوينت بايسيرال) أن كل فقرات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1) قيم معامل بوينت بايسيرال لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية

ت	معامل بوينت بايسيرال	ت	معامل بوينت بايسيرال	ت	معامل بوينت بايسيرال
1	0.389	16	0.611	31	0.427
2	0.497	17	0.455	32	0.497
3	0.377	18	0.385	33	0.366
4	0.533	19	0.532	34	0.423
5	0.423	20	0.450	35	0.497
6	0.497	21	0.450	36	0.536
7	0.427	22	0.211	37	0.433
8	0.235	23	0.543	38	0.543
9	0.290	24	0.434	39	0.211
10	0.536	25	0.433	40	0.377
11	0.534	26	0.543	41	0.211
12	0.516	27	0.345	42	0.427
13	0.520	28	0.226	43	0.497
14	0.536	29	0.237	44	0.536
15	0.377	30	0.439	45	0.226
				46	0.543

2. الاختبار التائي لعينة واحدة: وذلك لإيجاد الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الحسابي الفرضي للمقياس.

3. الاختبار التائي لعيتين مستقلتين: لاختبار دلالة الفروق بين درجات عيتين مستقلتين.

عرض النتائج وتفسيرها:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها، ومناقشة النتائج التي توصل إليها الباحثون على وفق أهداف البحث، فضلاً عن عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، وذلك على النحو الآتي:

نتائج البحث:

الهدف الأول: التعرف على الأداء المهني لدى المتخرجين المعينين:

وقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق الاستبانة على عينة البحث أن متوسط درجات المدرسين من كلا الجنسين والمشمولين بالبحث هو (182.05) درجة وبانحراف معياري مقداره (11.50) درجة وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس* والبالغ (138)) يلاحظ أنه أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس. وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة (10.62) وقد تبين أنه ذو دلالة معنوية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (63). وذلك

أما الصدق الظاهري فقد عرض الباحثون المقياس على مجموعة من المختصون بعلم النفس وطرائق التدريس وعددهم (8) مختصين، وتم التحقق من أن جميع الفقرات صالحة وبذلك أصبح المقياس جاهزاً في ملحق (1).

3. ثبات المقياس: وهذا يعني أنه كلما أعيد الاختبار فأننا نحصل على النتائج نفسها. (الفائدي 1994: 153)، ولغرض الحصول على الثبات فقد استخرج

طريقة معامل الفا-كرونباخ للاتساق الداخلي: وهذه الطريقة تعتمد على اتساق اداء الفروق من فقرة الى اخرى وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس كله (الكناني 1995: 162)، وبهذه الطريقة تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجة المقياس وعندما تكون قيمة الفا-كرونباخ مرتفعة فهذا يدل على ثبات المقياس وقد تمتع المقياس بدرجة (0.85) لمعامل الفا-كرونباخ، وهذا يدل على أن المقياس ثابت وجيد ويمكن الاعتماد عليه في البحث العلمي.

رابعاً: الوسائل الإحصائية:

لمعالجة بيانات البحث الحالي فقد استعمل الباحثون برنامج (spss) لمعالجة البيانات، وفيما يلي الوسائل الإحصائية التي جرى استعمالها:

1. معامل الفا-كرونباخ: لحساب ثبات الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (3) الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات الكلية على مقياس الاداء المهني

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	متوسط العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.99	10.62	63	138	11.50	182.05	64

أشارت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات إلى وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في مقياس الأداء المهني، حيث بلغ متوسط درجات الذكور في الاستبانة (183.75) درجة بانحراف معياري قدره (11.29)، في حين بلغ متوسط درجات الإناث في استبانة الأداء المهني (179.86) درجة بانحراف معياري قدره (11.60)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد انه غير دالة عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (62) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (1.35) والجدول (4) يوضح ذلك:

على النحو الموضح في الجدول (3). يتضح من الجدول أن متوسط درجات مقياس الاداء المهني والمشمولين بالبحث هو أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بمستوى عالٍ في الاداء المهني ويعزى ذلك الى ان مخرجات قسم العلوم التربوية والنفسية تلقوا برامج تعليمية جيدة ووفق معايير عالية ادت الى هذه النتائج وهذه البرامج خاصة بالجانب العلمي وكذلك الجانب التأهيلي للوظيفة التربوية. الهدف الثاني: تعرف الفروق في استبانة الأداء المهني لدى المتخرجين المعينين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث):

جدول (4) نتائج الاختبار التائي لعينتين لدلالة الفرق في استبانة الأداء المهني لدى المتخرجين المعينين تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	28	183.86	11.29	1.35	1.99	غير دالة
اناث	36	179.86	11.60			

3. لا توجد فروق بين المتعينين الذكور والإناث في الأداء الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحثون يوصي الباحثون بما يلي:

1. التأكيد على الاستمرار في تطبيق مبادئ ودروس واستراتيجيات وطرائق التدريس.

2. التأكيد على الاستمرار في استخدام الوسائل التعليمية بحسب طبيعة المادة وامكانية استيعاب الطلاب اليها.

3. الاستمرار في تدريس المواد الخاصة بتأهيل المدرس وظيفيا.

مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستبانة بين الطلبة (ذكور، إناث)، ويعزى ذلك لكون عينة البحث تلقوا نفس البرامج الدراسية الجامعية التي اهلتهم للمهنة وبنفس الظروف لكلا الجنسين.

الاستنتاجات:

توصل الباحثون الى استنتاجات عديدة وهي:

1. ان المتخرجون من قسم العلوم التربوية والنفسية المتعينون يتمتعون بمستوى أداء مهني عالي.

2. ان المتخرجون من قسم العلوم التربوية والنفسية المتعينون لديهم قدرة عالية في الأداء الوظيفي.

6. حسين، سحراء انور. (2013): قياس تأثير

ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السادس والثلاثون.

7. الدوسري، راشد (2009): تقويم المعلم مقاربات جديدة أساليب حديثة، دار كيوان، دمشق.

8. رهياف، علي حداد والبيدي (1998): اقتصاديات التعليم وطرائقه التفتيشية، دار المنار للطباعة والنشر، بغداد.

9. سلطان، محمد سعيد انور (2004): السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر.

10. الشحري، أمنية بنت مستهيل بن سعيد. (2013): الامن النفسي وعلاقته بكفاءة الاداء لدى اخصائي قواعد البيانات في مدارس

محافضة ظفار، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.

11. الصرايرة، خالد ومحمد القضاة. (2009). القيم

البيروقراطية لدى الموظفين الاداريين العاملين في جامعة مؤتة وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها.

12. الطارق، علي سعيد (2013): علم السلوكيات، ط1، جامعة صنعاء.

13. العزاوي، احمد كامل إسماعيل (2012):

المعرفة الضمنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارت الدولة العراقية، كلية الآداب، قسم علم النفس، جامعة بغداد. (رسالة ماجستير غير منشورة).

المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحثون ما يلي:

1. اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية لتقييم اداء الخريجون المتعينين في الأقسام العلمية الأخرى.
2. اجراء دراسة لتقييم الجانب العلمي للمتخرجين المتعينين من وجهة نظر الطالب.

المصادر:

1. ابتسام، فرحي. (2017): التمكين الاداري وتأثيره على الأداء الوظيفي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. (رسالة ماجستير غير منشورة)
2. أرفيس، مريم (2018): الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي، العدد السادس، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
3. البلوي، محمد سلمان (2008): التمكين الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا. (رسالة ماجستير غير منشورة)
4. توما، فائزة كوركيس (2010): التخصص الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد، جامعة بغداد- كلية التربية للبنات. (رسالة ماجستير غير منشورة)
5. الحجاج، ريم محمد وحسونة وأسامة عادل. (2019): مستوى التمكين الاداري لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلميهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مجلد (27)، العدد (3).

- 492.
21. Al-Dula'an, Ali (1995), opinions and attitudes of heads and subordinates on the system of job performance evaluation in the Kingdom of Saudi Arabia, Riyadh, Institute of Public Administration.
 22. Al-Ghamdi, Abdullah Darwish (2006) Evaluation of reception staff job performance in military hospitals, applied study on military hospital in Riyadh, an unpublished master thesis, Naif Academy for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
 23. Al-Khatib, Farid Hasan (1993) Educational Measurement and Evaluation at the School, Tishreen Foundation, Amman, Jordan.
 24. Al-Khatib, Farid Hasan (1993) Educational Measurement and Evaluation at the School, Tishreen Foundation, Amman, Jordan.
 25. Al-Naeem, Abd Al-Latif Bin Saleh (2011) Perspectives of governmental employees towards the efficiency, accuracy, and fairness of the job performance evaluation system: an applied study on government organizations in Al-Ahsa Governorate, Saudi Arabia, King Faisal University journal of Humanities and Administrative Sciences, Volume 12, pp. 453- 490.
 26. Al-Qahtani, Abdullah Saeed (2006) The extent of applying performance evaluation methods to employees of safety and civil protection patrols in the Saudi civil defense, an unpublished master's thesis, Naif Academy for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
 14. غربي، عبد الرحمن ويحيى وعبد الحميد (2014): السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية دراسة ميدانية بثانويات ولاية ورقلة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)
 15. الفقعراوي، ميسون إسماعيل. (2017). استراتيجية ادارة الصراع وأثرها على الاداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في فلسطين، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
 16. مبارك، عبودي، ومبروك، عاطف، أبو صالح، محمد، سليمان، محمد (2020): تقويم الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة، مجلد (10)، (3).
 17. محمد، سعدون ثائر (2016) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ط1، عمان-الأردن.
 18. محمد، داود ماهر، مجيد مهدي محمد (1991). أساسيات في طرائق التدريس العامة، ط1، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، كلية التربية، الموصل، العراق.
 19. النبهاني، شيخة بنت سالم (2015): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، غير منشورة.
 20. Al-Dosari, Ibrahim Mubarak (2010), the frame of reference for the educational evaluation, 2nd edition, Arab Bureau of Education for the Gulf States, Riyadh, p.

32. Minnesota Department of Education (2013) the Teacher Development, Evaluation, and Peer Support Model Implementation Handbook, 2, p.23-24.
33. Seddik, Hussein (2012) Performance Evaluation in Social Institutions, Damascus Magazine, Volume 28, First Issue, pp. 240-243.
34. Shuala, Jamil Muhammad (2000) Educational Evaluation of the Educational System: Trends and aspirations, 1st edition, Amman, Dar Al-Fikr Educational, p. 23.
27. Al-Qaryouti, Muhammad Qasim (2010) Al-Wajeez in Human Resources Management, First Edition, Wael Publishing House, Amman, Jordan.
28. Al-Shammari, Muhammad bin Al-Hamidi (2007). Evaluating the job performance of women workers in the security services: an applied study on passport management in the city of Riyadh, an unpublished Master Thesis, Naif Academy for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia, pp. 35-54
29. Forrester, Gillian, (2011) Performance Management in Education: Milestone or Millstone? Management in Education, 25 (1), P.5-9.
30. Hawamdeh, Nida Saleh (2004) The relationship between the level of awareness of the effectiveness and fairness of the performance appraisal system and each of the job performance, job satisfaction, organizational loyalty and organizational confidence in Jordanian service ministries: field study, Journal of Administrative Sciences of King Saud University, Volume 16, No. 1.
31. Ibrahim, Hossam El-Din El-Sayed Mohamed, El-Watry, Hassan Soliman Saeed, Shahoumy, Saeed Ibn Rashid Ali (2018). Evaluating the colleague as an introduction to developing the job performance of teachers in the Arab Republic of Egypt, Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology, No. 31 Emirates College for Educational Sciences.

ملحق (1)

مقياس الاداء المهني والوظيفي لقسم العلوم التربوية والنفسية بصورته النهائية

ت	الفقرات	كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا
1	ينوع في أهدافه السلوكية وأنشطته وفي أساليب التقويم					
2	يقدم مادة علمية صحيحة ومتراطة ويثرها أحيانا بخبرات مناسبة.					
3	يصوب الأخطاء العلمية في الكتاب المدرسي.					
4	يلم بالأهداف والأساليب والمصطلحات التربوية إلماماً كافياً					
5	يحرص على أخلاقيات مهنة التعليم بدرجة كبيرة.					
6	يواظب على الدوام ونادراً ما يتغيب.					
7	يتصرف في المواقف الطارئة تصرفاً فيه كثير من الاتزان.					
8	يهتم بمظهره في معظم الأحيان					
9	يتعاون مع زملائه عند الحاجة					
10	يحرص على العمل بروح الفريق					
1	يتفاعل تفاعلاً حسناً مع المدرسة والمجتمع المحلي					
12	يتفهم ويتقبل التوجيهات في معظم الأحيان					
13	يقدم تهيئة حافزة مناسبة لزمن الحصة وجاذبة لانتباه التلاميذ غالباً.					
14	أثر التهيئة على معظم الطلاب واضح					
15	يعرض مادته بوضوح وأساليب التعليم متنوعة غالباً.					
16	يوظف المفاهيم في حياة الطلاب في كثير من الأحيان					
17	يحرص على استخدام لغة مناسبة في معظم الأحيان ويشوبها بعض المفردات العامية قليلاً.					
18	يطرح أسئلة هادفة ومتنوعة وكافية					
19	يستخدم تقنيات تربوية متنوعة غالباً وبكفاءة					
20	ينوع في الوسائط التعليمية وهي شائعة وهادفة					
21	يقدم أنشطة إثرائية للمتفوقين قليلاً وأنشطة تعزيزية للتلاميذ العاديين كثيراً					
22	المدرس يظهر احتراماً كافياً للطلاب					
23	يعزز التعلم تعزيزاً مادياً ومعنوياً غالباً					

ت	الفقرات	كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا
24	الطلاب يتفاعلون مع بعضهم غالباً					
25	يظهر الطلاب اهتماماً واضحاً بالتعليم والتعلم					
26	يستخدم التعزيز المعنوي والمادي في حالات متكررة					
27	قيادة المدرس تمتاز بالبعد الإنساني					
28	يحسن إدارة الوقت غالباً					
29	الطلاب يتفاعلون مع بعضهم في كثير من الأحيان					
30	يهتم بالبيئة الصفية المادية غالباً					
31	يركز على التعليمات الشفوية في الانضباط					
32	يراعي استمرارية التقويم وشموليته غالباً					
33	يوظف نتائج التقويم في تحسين اداء الطلاب غالباً					
34	ينجز أعمال التقويم بسرعة ودقة					
35	يظهر اهتماماً مقبولاً بملفات إنجاز الطلاب					
36	يحرص على حضور البرامج التدريبية على مستوى المدرسة والمنطقة مستهدفاً دائماً ومدرّباً أحياناً قليلة					
37	يعمل على تنمية ذاته بالقراءة والاطلاع					
38	يجري بعض البحوث التربوية عند ما يطلب منه					
39	اتجاهاته نحو التعلم الذاتي والتربية المستدامة إيجابية إلى حد ما					
40	يكسب كثيراً من الطلاب مهارات أدائية وعقلية متنوعة غالباً					
41	ينمي لدى كثير من الطلاب كثيراً من الأنماط السلوكية المرغوب فيها.					
42	مستوى التحصيل الدراسي للطلاب عال من (75 ٪ - 85 ٪)					
43	يشارك في الأنشطة الصفية بفاعلية					
45	أنشطة الطلاب اللاصفية متابعة غالباً					
46	يبادر ويسهم في أكثر الأحيان في تقديم أفكار تطويرية للعمل					