

تقويم اداء مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم من وجهة نظر معاونيهم

ا.م.د. جلال رسم يونس الزبيدي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

jalalzaidi@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث:

يرمي البحث الحالي التعرف على (مستوى اداء مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم من وجهة نظر معاونيهم) وبناءً على ذلك صاغ هدفاً للتعرف على : تقويم اداء مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم من وجهة نظر معاونيهم، ومعرفة الفروق الإحصائية من ناحية النوع ، ولتحقيق هدفاً للبحث أعد الباحث اداة الكفايات لتقويم الاداء اذ تكونت من (49) فقرة بصيغتها النهائية، موزعة على سبعة مجالات ، وبعد ذلك طبق الباحث اداة البحث على افراد العينة البالغ (229) فرداً من معاوني المدارس الابتدائية في تربية الرصافة الثالثة ، بواقع (128) ذكراً ، و(101) انثى، اختيروا من عينة البحث الاساسية البالغ (563) فرداً بنسبة (41%) ، وبعد الانتهاء من تطبيق اداة البحث على العينة تم تفريغ البيانات وتحليلها بواسطة برنامج الحاسوب (SPSS) واستعملت الوسائل الاحصائية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الوسط الفرضي ، الفاكرونباخ ، الاختبار التائي لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، القيمة التائية) وتوصل البحث إلى النتائج الاتية : ان مديري المدارس الابتدائية لديهم كفايات في اداء الاعمال.

الكلمات المفتاحية: تقويم الاداء – مديرو المدارس – الكفايات.

الفصل الاول

مشكلة البحث : Research Problem

تبرز مشكلة البحث من كون أن للإدارة المدرسية دوراً بارزاً في نجاح العملية التربوية وفي تحقيق أهدافها ، إذ إن من مهام الادارة المدرسية توجيه الافراد العاملين في كيفية انجاز اعمالهم بكفاءة وفاعلية ، وتشجيعهم وتحفيزهم على رفع مستواهم العلمي والمهني ، وتوفير المستلزمات الضرورية التي يحتاجونها. ويرى الباحث ان الإدارة المدرسية تواجه تحديات متزايدة تتعلق بضعف كفاياتهم، وقلة خبرتهم الادارية ، وهذا يؤدي إلى مشكلات متعددة، مثل ضعف القدرة على التخطيط الفعال، وعدم كفاية التواصل مع اعضاء الهيئة التعليمية وأولياء الأمور، فضلاً عن التحديات في إدارة الموارد المدرسية بشكل أمثل. نتيجة لذلك، تتأثر جودة التعليم ومستوى التحفيز بين اعضاء الهيئة التعليمية على حد سواء، لذا تبرز الحاجة إلى تطوير الادارة المدرسية من طريق برامج تدريبية شاملة تتضمن مهارات الإدارة، التخطيط، والتواصل الفعال، لضمان بيئة تعليمية تحقق أهداف المدرسة بفعالية. وجاءت توصيات المؤتمر العلمي الدولي الأول للدراسات الصرفة والإنسانية الذي انعقد في جامعة الحمدانية من المدة (20 – 11/ 21 / لسنة 2019) وتحت شعار (أطيافنا طريقنا إلى الرقي) إلى ضرورة تقويم المهارات والكفايات الادارية والتعليمية والتدريسية في المراحل الدراسية كافة؛ من طريق عقد الندوات وورش العمل لتطوير الادارة المدرسية ومدى فاعليتهم في تحقيق الاهداف (حمدان، 2007: 113). ويرى الباحث أن النظام التربوي الحالي في العراق يمر بظروف صعبة بسبب الاعداد السيئ لتقييم الاداء، وكثرة المجاملات والمحسوبية ، فضلاً عن افتقار الموضوعية والدقة عند عملية التقويم ، مما ينعكس سلباً على جهد الادارة المدرسية واندفاعها في تحقيق الاهداف وبالتالي ينعكس على الاداء الفعلي للإدارة المدرسية. وتكمن مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن التساؤل الاتي:

ما مستوى اداء مديري المدارس الابتدائية وفق كفاياتهم من وجهة نظر معاونيهم؟

اهمية البحث : Research Important

تعد عملية تقويم الاداء من الامور المساهمة في تطوير الادارة المدرسية وتميزها ،اذ تؤدي الى تحسين جودة التعليم ، وتساعد على اكتشاف مناطق القوة والضعف لدى المديرين، مما يمكنهم من تعزيز نقاط القوة ودعمها، ومعالجة جوانب القصور، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة العمل الاداري ، وكذلك يساهم في تمكينهم من فهم جوانب مهاراتهم القيادية والإدارية، مثل التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات، فضلاً عن تعزيز كفاياتهم في إدارة المدرسة (دحدي والوناس، 2017: 102). وتعد عملية تقويم الاداء الوسيلة لتحسين بيئة العمل المدرسية من طريق تعزيز العلاقات بين الادارة المدرسية واعضاء الهيئة التعليمية وأولياء الامور ، مما يزيد من رضاهم ويعزز من انتمائهم للعمل داخل المدرسة ، ويعمل على تحقيق الاهداف التعليمية بنحو افضل (وصوص، 2015: 123).. ويوفر تقويم الاداء معلومات دقيقة عن الجوانب التي يحتاج فيها المديرون إلى تدريب إضافي، مما يساهم في توفير برامج تدريبية مستهدفة لتحسين أدائهم باستمرار، ويعزز مسؤولياتهم، مما يضمن أن يكون العمل الإداري ضمن نطاق المعايير المطلوبة ، ويحفزهم على تحسين أدائهم والسعي لتحقيق إنجازات أعلى في وظائفهم (همدر، 2011: 43). وتبرز أهمية البحث استناداً على ما تقدم على النحو الآتي :

1. أهمية تقويم الاداء بوصفها الاداة التي تؤثر على سلوك الادارة ورفع مستواهم الاداري والمهارى .
2. اعداد مديري المدارس وجعلهم يندفعون بجدية اكثر في اداء الاعمال.
3. بث روح الحماس والابتكار في نفوسهم.
4. خلق بيئة عمل مناسبة.
5. تحديد الاحتياجات الضرورية التي تحتاج اليها الادارة المدرسية(الباحث).

هدف البحث : Research Objective:

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

- 1- مستوى اداء مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم من وجهة نظر معاونيهم.
- 2- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الاحصائية في أداء مديري المدارس الابتدائية في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الرصافة الثالثة من وجهة نظر معاونيهم تبعاً لمتغير النوع.

حدود البحث: Research Limits:

يتحدد البحث الحالي بمعاوني المدارس الابتدائية في مديرية التربية الرصافة الثالثة / بغداد للعام الدراسي (2024 / 2025).

تحديد المصطلحات: Definition of Terms:

اولاً / تقويم الاداء Performance evaluation: عرفه كل من:

-القحطاني (2015)

ويقصد به تحليل اداء الافراد وقياس مدى كفاءتهم في تحقيق الاهداف (القحطاني ، 2015 : 152).

-الغرباوي (2020)

بانه قياس اداء سلوك الافراد اثناء عملهم من طريق المراقبة والملاحظة خلال فترات زمنية محددة يجري بعدها تقدير جهودهم ونشاطهم وسلوكهم المراد تقويمه (الغرباوي ، 2020 : 301).

-التعريف النظري : هو وسيلة لتحسين اداء مديري المدارس وتطوير قدراتهم من طريق فهم وتحليل الاداء الحالي وتقديم توصيات مستقبلية لتحسينه .

ثانيا : الكفايات Competencies : عرفها كل من :

- شوشليم (1993)
بأنها توفير ما يعطي المهمة حقها في الاداء من امتلاك المهارات والمعارف اللازمة لتحقيق الاهداف (شوشليم، 1993: 85)
-السردية (2017)
مجموعة من المعارف، والمهارات، والقدرات، والاتجاهات التي يمتلكها الفرد وتُمكنه من أداء المهام والأنشطة المطلوبة بكفاءة وفعالية (السردية، 2017: 79).
- التعريف النظري : هي مجموعة المهارات والمعارف التي يمتلكها مديرو المدارس الابتدائية مما تساعدهم على ابتكار طرائق واساليب حديثة تنقل المدرسة نقلة حضارية نوعية تميزها عن المدارس الأخرى .
- التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي سيحصل عليها الباحث من طريق استجابات افراد العينة على اداة الكفايات المعدة لهذا البحث.

الفصل الثاني

اولا -تقويم الأداء :Performance Evaluation:

تُعد عملية تقويم الأداء من الوظائف المهمة التي يمارسها رجل الادارة، واكثر الوظائف في تشخيص مدى كفاءة الافراد وفعاليتهم في اداء الواجبات ومعرفة جميع ايجابيات وسلبيات العمل، وظهر مفهوم تقويم الاداء في القرن العشرين الماضي في مجال ادارة الموارد البشرية، إذ لم يُعد استعمال تقويم الاداء مقتصرًا على قياس أداء الفرد وتحديد جوانب الضعف في أدائه، بل أصبحت اليوم أداة حيوية لتحفيز وتنمية الافراد، ووسيلة هامة تستعمل نتائجها في جوانب عدة في العمل، كالمكافأة، والترقية، والتدريب وغيرها (صالح والسالم، 2006: 101).

ويسهم تقويم الأداء بتعريف الافراد بإمكانياتهم في كيفية ادائهم لوظائفهم، ويؤثر في مستوى الفرد وجهده واتجاهات ومهامه المستقبلية، أي أنه يقوم بتحليل اداء الافراد بكل ما يتعلق بالصفات النفسية والبدنية والمهارات الفكرية والسلوكية والفنية، فضلاً عن تشخيص نقاط القوة والضعف (اللبيدي، 2015: 28).

وإنَّ نجاح العمل الاداري يكون نتيجة عوامل عدة، إلا أنَّ وجود مدير كفء يعد العامل الاساس والاهم لهذا النجاح، فأفضل الاساليب والطرائق المتبعة في العمل لا تحقق الأهداف المنشودة ما لم يكن المدير القائم بعملية الادارة على دراية تامة بعلم الادارة فضلاً عن الكفايات التي يتمتع بها (النسور، 2021: 7).

عناصر تقويم الاداء :Elements of performance Assessment:

- لعملية تقويم الاداء عناصر عدة تتمركز حول ثلاث ركائز اساسية وهي كالآتي :
- 1- الشخصية : ويقصد بها جميع الصفات المتعلقة بالفرد (كالولاء ، والانتماء والخبرة ، والعدالة ،والخ ...) وما إلى ذلك من الأمور التي تمكنهم من إتمام عملهم بكفاءة في تقويم أداء الفرد
 - 2- السلوك: ويقصد به جميع الجوانب السلوكية الصادرة من الأفراد عند تقويم الافراد العاملين ومن أمثلتها (كالالتزام في الحضور او الالتزام في انجاز الاعمال بأوقاتها المحددة او طريقة التعامل مع الآخرين).
 - 3- النتائج: وهي المحصلة النهائية للأداء والمطلوب تحقيقه من قِبَل الأفراد العاملين من إنجازات مقارنةً مع ما هو محدد (العواسا والساعاتي ، 2020: 150-151).

اهداف تقويم الاداء Aims of Assessment performance:

- تهدف عملية التقييم إلى الوقوف على كيفية أداء الإدارة المدرسية أثناء ممارستها العمل الإداري داخل المدرسة للوقوف على مجريات العمل وتحديد جوانب القوة والضعف ومن هذه الاهداف ما يأتي:
- 1- التعرف على الاساليب والطرائق المتبعة التي تحقق الاهداف باقل وقت وجهد .
 - 2- تحديد كفايات الإدارة المدرسية ومدى قدرتهم في انجاز الاعمال المدرسية.
 - 3- تحديد جميع المهارات والقدرات التي تمتلكها الإدارة المدرسية.
 - 4- التعرف على مدى استخدام الإدارة المدرسية لتقنيات التكنولوجيا الحديثة في اداء الاعمال .
 - 5- متابعة اداء الإدارة المدرسية (السعيد ، 2011 : 231).

مبادئ تقويم الاداء Principles of performance Assessment:

- لنجاح عملية تقويم الاداء لا بد من بعض المبادئ لضمان نجاحها وهي كالآتي :
- 1- الموضوعية : من المبادئ المهمة في عملية التقييم هو ابتعاد المقيم عن العواطف والمحسوبة وشخصنة الامور، بل ان يعتمد على الاسس العلمية ومدى كفاءة الفرد في اتمام الاعمال .
 - 2- الشمولية : ويقصد بالشمولية هو ان يشمل التقييم جميع الجوانب الادارية وكيفية تحقيق الاهداف(البوهي وآخرون ، 2019 : 154) ..
 - 3- الاستمرارية: من العوامل التي تسهم في انجاح عملية التقييم هو الاستمرار بعملية التقييم طوال فترة العمل الإداري، لضمان فاعلية التقييم.
 - 4- تحديد معايير ومفاهيم موضوعية واضحة يتم من طريقها تقييم الاداء.
 - 5- الغرض من التقييم هو التعرف على مدى انجاز الاعمال وما جوانب القوة والضعف في الاداء (القحطاني ، 2015 : 163).

المشكلات التي تواجه تقويم الأداء:

- من المشكلات التي قد يقع بها الافراد أثناء عملية تقويم الأداء ما يأتي:
- 1- بناء معايير خاطئة غير واضحة : ان بناء معايير خاطئة يسهم في الحصول على نتائج غير صحيحة، ففي ظل عدم وجود معايير واضحة وخاطئة تصبح عملية التقييم عملية عشوائية غير هادفة.
 - 2- ميل الافراد إلى التعميم: وهو أن يتأثر بصفة وحيدة في عملية تقويم الاداء، تجعله يعممها على باقي صفات الأداء،
 - 3- المزاجية في عملية التقييم: يميل بعض الافراد إلى إعطاء تقديرات عالية، أو منخفضة ،او متوسطة أثناء عملية التقييم .
 - 4- التحيز الشخصي: ويقصد به الميل الى بعض الافراد التي تربطهم بهم علاقة او صلة قرابة أثناء عملية التقييم (القيوتي، 2010: 210).

ثانيا -الكفايات Competencies

- تعد الكفايات العنصر الأساسي في الاعمال الادارية والتعليمية ؛لأنها تمثل مجموعة المهارات والمعارف والسلوكيات التي يحتاجها الفرد ليكون قادراً على الأداء بكفاءة وفاعلية ، وتكمن اهميتها في النقاط الاتية :
- تحسين الأداء: ويقصد بها قدرة الفرد على اداء الاعمال بكفاءة ودقة مما ينعكس على تحقيق الاهداف المنشودة (مدبر ورشيد ، 2024 : 189).
 - تطوير القدرات الشخصية: تعمل الكفايات على تعزيز قدرة الفرد وتمكنه من اداء الاعمال بكل بساطة وسلاسة ، فضلا عن مواجهة جميع الصعاب والتحديات التي قد تواجهه في العمل.

- تحفيز الافراد على التعلم المستمر: ويتم هذا من طريق التركيز على اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات مما يؤدي الى تطوير انفسهم مما يولد لديهم الابداع والنمو المهني(خزعل ، 2023: 334).
- القدرة على التنافس: فالأفراد الذين يمتلكون كفايات عالية يكونون أكثر قدرة على المنافسة ، اذ تكون لديهم القدرة على التكيف مع مجريات العمل ومتطلباته.
- جودة العمل: التركيز على تطوير الكفايات يسهم في تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية، لأن الأفراد يصبحون أكثر تمكناً من أدواتهم ومسؤولياتهم.
- التكامل بين النظرية والتطبيق: تسهم الكفاية في الربط بين المجال النظري والتطبيقي مما يجعل الفرد قادراً على تطبيق كل ما يتعلمونه بنحو فعال(Steven, 2014: 432).
- تنمية المهارات العملية: تعزيز قدرة الأفراد على أداء مهام معينة بشكل فعال وبجودة عالية.
- تحفيز التفكير النقدي وحل المشكلات: مساعدة الأفراد على التفكير بطرائق منهجية وتحليلية لحل التحديات التي تواجههم.
- تعزيز التعلم الذاتي والتطوير المستمر: تشجيع الأفراد على تحسين أنفسهم وتعلم أشياء جديدة بشكل مستمر.
- بناء الثقة بالنفس والقدرة على التكيف: تهيئة الأفراد لمواجهة التغيرات والتعامل مع الظروف الجديدة بمرونة وثقة عالية بالنفس.
- تشجيع العمل الجماعي والتواصل الفعال: تعزيز قدرة الأفراد على التعاون مع الآخرين وإيجاد حلول مشتركة والتواصل بشكل فعال.
- التكيف مع بيئات العمل المختلفة: تحضير الأفراد ليكونوا قادرين على التكيف مع المتغيرات والمهام المتنوعة في أماكن العمل المتعددة(الخرابشة، 2001: 80).
- الاسس او المبادئ التي تقوم عليها الكفايات**
1. التركيز على النتائج: تعتمد الكفايات على تحقيق نتائج محددة من خلال تحسين أداء الفرد في مواقف حقيقية ملموسة.
 2. التكامل بين المعرفة والمهارات والقيم: تقوم الكفايات على مزيج متكامل من المعارف النظرية، والمهارات العملية، والقيم الأخلاقية، مما يسهم في تحقيق كفاءة شاملة.
 3. التعلم الذاتي والمستمر: تشجع الكفايات الأفراد على التعلم المستمر وتطوير ذواتهم بشكل مستقل، بما يواكب تطورات بيئتهم (Bruce, 2012: 66).
 4. التطبيق العملي: تُبنى الكفايات على القدرة على نقل المعرفة من النظري إلى العملي، حيث يصبح الفرد قادراً على توظيف المعارف والمهارات في سياقات مختلفة.
 5. التقييم الذاتي والتطوير الشخصي: تعتمد الكفايات على أن يكون الفرد قادراً على تقييم أدائه بموضوعية، مما يساعده في تحديد نقاط قوته وفرص التحسين (همدر ، 2011: 96).
- انواع الكفايات Competencies Types**
- تتنوع الكفايات حسب المجالات والمهارات المطلوبة، وسنتكلم في هذا البحث عن اهم الكفايات وهي كالآتي :

1. الكفايات الشخصية: personal Competencies

تتعلق بمهارات الفرد في التعامل مع ذاته، مثل إدارة الوقت، وتنظيم العمل، والثقة بالنفس، وتطوير الذات، والقدرة على التكيف مع التغيرات. الكفايات الشخصية هي مجموعة من القدرات والصفات التي يتمتع بها الفرد وتمكنه من التطور الذاتي والتكيف مع مواقف الحياة المختلفة. وهذه الكفايات تركز على سمات الفرد الداخلية وكيفية إدارتها لتحقيق النجاح في الحياة الشخصية والمهنية (srinvasan,2016:3)..

2- الكفايات الاجتماعية: Social Competencies

تشمل مهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين، مثل العمل الجماعي، والقدرة على حل النزاعات والتعاون وتقبل الآراء المختلفة، ومراعاة الظروف الشخصية التي يتعرض لها الأفراد والفوارق الفردية، وخلق روح الحوار والمنافسة بين أفراد العمل الواحد، وخلق جو مناسب للعمل بعيداً عن التوتر والقلق. والقدرة على إقامة علاقات إنسانية مع المعلمين، واحترامهم والاعتزاز بهم (Saenko&Lavrysh, 2020: 1466)..

3- الكفايات المهنية: professional Competencies

تتعلق بالمعارف والمهارات المطلوبة لأداء مهام العمل بكفاءة، وتشمل مهارات فنية وتقنية وإدارية متخصصة في مجال العمل (المرسومي، 2013: 49).

4- الكفايات التكنولوجية: Technological Competencies

ترتبط بمهارات التعامل مع التكنولوجيا والأنظمة الرقمية الحديثة، وتشمل استخدام الحاسوب، إدارة البيانات، وتطبيقات البرمجة (جعو، 2018: 87).

5- كفايات الاتصال الفعال: Effective communication Competencies

يعد مفهوم التواصل من المفاهيم المهمة في العملية التربوية وهو حالة من الفهم المتبادل بين طرفين الأول المرسل (المدير) والثاني المستقبل (المعلم) ويقصد بالتواصل هو الاقتران والاتصال المتبادل بين جهتين أو طرفين، ويعرف بأنه عملية نقل الأفكار والمعلومات من فرد إلى آخر أو من فرد إلى مجموعة وبالعكس، ويكون على أشكال ثلاثة وهي كالآتي:

1- الاتصال الراسي الهابط: وهي جميع الأوامر والمعلومات التي تنطلق من الإدارة العليا إلى هم من أقل سلطة

2- الاتصال الصاعد: وهي جميع الاستفسارات التي يتقدم بها الأفراد العاملون إلى الإدارة العليا لحل مشكلة معينة.

3- الاتصال الأفقي: وهو الاتصال الذي يحدث بين زملاء العمل في المنظمة الواحدة

(علي، 2006: 40).

6- كفايات التكيف البيئي: Environmental Adaptation Competencies

ويقصد بها القدرة على التكيف مع تغيرات في البيئة المحيطة: وهي قدرة المدرسة على الاستجابة لمتطلبات المحيط الاجتماعي، التي أصبحت عرضة للتغيير تبعاً لروح هذا العصر، وفي الواقع فإن المدرسة المدارة بأسلوب تقليدي يصعب عليها الاستجابة لهذه المتغيرات، نظراً لمحدودية قدرة الإدارة الأوتوقراطية على تلمس تلك المتطلبات المتغيرة والاستجابة لها والتكيف معها. وعلى العكس، فإن المدرسة ذات النمط التعاوني في الإدارة تمتلك قنوات الاتصال، وتعدد الطاقات الفكرية المتوفرة، بحيث تستطيع تلمس تلك المتطلبات والاستجابة لها بسهولة ويسر (همدر، 2011: 141)

7- كفايات التقويم: Assessment Competencies

وهو عملية تشخيص الأخطاء ومعالجتها، ويتطلب ذلك الحصول على المعلومات ثم إصدار أحكام تفيد في اتخاذ القرارات ويبنى التقويم على أساسين مهمين هما جمع البيانات والمعلومات من طريق

القياس ، واصدار احكام في ضوء ذلك ، ويُعد عملية ضرورية تقتضيها طبيعة أي عمل بنحو عام، والعمل التربوي بنحو خاص (الخرابشة، 2001 :93).
دراسة السابقة: سيتطرق الباحث الى دراسة سابقة وهي كالآتي:
دراسة (احمد ، 2016)

تقويم اداء مديري المدارس الثانوية في ادارة الامتحانات من وجهة نظر المدرسين
هدفت الدراسة الى (تقويم اداء مديري المدارس الثانوية في ادارة الامتحانات من وجهة نظر المدرسين) واعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وبناءً على ذلك صاغت هدفا للتعرف على مستوى اداء مديري المدارس الثانوية في محافظة بغداد من وجهة نظر المدرسين ، ومعرفة الفروق الإحصائية من ناحية النوع (ذكور ، واثان) ، ولتحقيق هدف البحث اعدت الباحثة اداة تقويم الاداء اذ تكونت من (60) فقرة بصيغتها النهائية، موزعة على ثمانية مجالات ، وبعد ذلك طبقت الباحثة اداة البحث على افراد العينة البالغ (274) مدرسا من مديرية الرصافة الاولى ، ومديرية الكرخ الاولى، اختيروا من مجتمع البحث البالغ (3981) فردا بنسبة (6%) ، وبعد الانتهاء من تطبيق اداة البحث على العينة تم تفريغ البيانات وتحليلها بواسطة برنامج الحاسوب (SPSS) واستعملت الوسائل الاحصائية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الوسط الفرضي ، الفاكرونباخ ، الاختبار التائي لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، القيمة التائية) وتوصل البحث إلى النتائج الآتية : ان مستوى مديري المدارس الثانوية في ادارة الامتحانات كان مرتفعا بنحو عام (احمد ، 2016:ملخص البحث)

الفصل الثالث

أولاً/ منهجية البحث: The research

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملاءمته أغراض البحث.

ثانياً/ مجتمع البحث: Population of The research

تكون مجتمع البحث من معاوني مديري المدارس الابتدائية في مديرية التربية الرصافة الثالثة للعام الدراسي (2024-2025)، والبالغ عددهم (563) معاوناً ومعاونة ، بواقع (315) ذكورا و(248) اناثا. وذلك بحسب البيانات التي تم الحصول عليها من قسم التخطيط التربوي/شعبة الإحصاء.

ثالثاً/ عينة البحث: Sample of The Research

تكونت عينة البحث من (229) معاوناً بواقع (128) ذكورا و(101) اناثا تمثل ما نسبته (41%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث.

رابعاً/ أداة البحث: Tool of The Research

قام الباحث بإعداد مقياس لتقويم أداء مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم ، وتكون المقياس من (49) فقرة موزعة على سبعة مجالات اذ تكون المجال الاول (كفايات شخصية) من 7 فقرات ، اما المجال الثاني (كفايات اجتماعية) فقد تكون من 7 فقرات ، وفيما يتعلق بالمجال الثالث (كفايات مهنية) تكون من 7 فقرات ، والمجال الرابع (كفايات تكنولوجية) 7 فقرات، والمجال الخامس (كفايات الاتصال الفعال) 7 فقرات ، والمجال السادس (كفايات التكيف) 7 فقرات، والمجال السابع (كفايات التقويم) 7 فقرات.

خامساً/ الصدق الظاهري: Face validity

عُرض مقياس تقويم الاداء على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجالي الإدارة التربوية والقياس والتقويم بلغ عددهم (12) محكماً ، لبيان رأيهم وملحوظاتهم في مجالات وفقرات المقياس، واعتمد الباحث على نسبة اتفاق (80%) فأكثر من المحكمين معياراً لقبول الفقرة،

وبعد الانتهاء من تطبيق الصدق الظاهري والاختبار بأراء وملاحظات ومقترحات الخبراء في تصويب بعض الفقرات ، تكون من (49) فقرة بصيغته النهائية.

سادساً/ عينة التحليل الإحصائي:

لغرض حساب الخصائص السايكومترية لمقياس البحث، قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (100) معاون مدير مدرسة ابتدائية في مديرية تربية الرصافة الثالثة.

- القوة التمييزية للفقرات:

حسبت القوة التمييزية لفقرات مقياس تقويم الاداء من طريق ترتيب درجات افراد العينة ، والتي بلغت (100) فردا مرتبة ترتيبا تنازليا من الدرجة العليا الى الدرجة الدنيا ، اذ تكونت المجموعة العليا من (27%) والمجموعة الدنيا من (27%) ، أي ما يساوي (27) فردا لكل مجموعة. ثم حسبت قيمة اختبار التائي لعينتين مستقلتين بين متوسطي درجات المجموعتين لكل فقرة من الفقرات، وعند مقارنة القيم المستخرجة بقيمة التائية الجدولية البالغة (1.99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (52) تبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً.

- صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون ، اذ تلغى الفقرة التي يصبح معامل ارتباطها منخفضاً بالمقياس، وقد اوضحت معاملات الارتباط أن جميع فقرات مقياس تقويم الاداء دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (98)، إذ جاءت القيم المحسوبة لمعامل الارتباط أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.172)، وهذا يعني أن مقياس البحث يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

سابعا/ ثبات المقياس

ثبات الاداة: Reliability تم التحقق من الثبات من طريقة المؤشرين الآتين:

1- طريقة إعادة الاختبار: Test –Re Test

وُزع مقياس البحث على عينة عشوائية قوامها (30) معاون مدير مدرسة ابتدائية في مديرية تربية الرصافة الثالثة، وتم إعادة تطبيق المقياس عليهم بعد مرور مدة زمنية (14) يوماً، وحُسبت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مجموع الدرجات التي تم الحصول عليها في مرتي التطبيق، وبلغت قيمة الثبات المحسوب لمقياس تقويم الاداء (0,87). وهي قيمة مرتفعة تدل على استقرار إجابات الأفراد على مقياس البحث.

2- طريقة معادلة ألفا كرونباخ: Alpha-Cronbach

حسب معامل الاتساق الداخلي للثبات باستعمال معادلة ألفا-كرونباخ. وبلغت قيمة الثبات المستخرجة للمقياس (0.81). وهو معامل ثبات مقبول يمكن الاعتماد عليه للتأكد من ثبات مقياس البحث.

التطبيق النهائي:

اعتمد الباحث التدرج الخماسي في إعداد بدائل الإجابة على فقرات المقياس (متوافرة بدرجة كبيرة جداً ، متوافرة بدرجة كبيرة ، متوافرة بدرجة متوسطة ، متوافرة بدرجة قليلة ، غير متوافرة)، تم تصحيحها بالدرجات (1،2،3،4،5) على التوالي وبعد التأكد من صدق وثبات اداة البحث طُبِّقَت بصيغته النهائية في المدة الواقعة من يوم الاحد الموافق 22 / 9 / 2024 الى يوم الاحد 29 / 9 / 2024 على العينة الأساسية المشمولة بالبحث، وبعد الانتهاء من التطبيق تم تفرغ البيانات.

المعالجة الإحصائية للبيانات: Statistical Tools

تم إدخال ومن ثم ترميزها بواسطة الحاسوب عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS)، وأُستعملت الوسائل الإحصائية الآتية:

1- اختبار تائي لعينتين مستقلتين.

2- معادلة ألفا- كرونباخ.

3- اختبار تائي لدلالة معامل الارتباط لعينة واحدة.

4- معامل ارتباط بيرسون.

5- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها:

الهدف الأول : التعرف إلى مستوى تقويم الاداء لدى مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم من وجهة نظر معاونيهم.

ولتحقيق هدف البحث استخرج المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس تقويم الاداء فبلغ (154,52) وانحراف معياري مقدراه (3,56) وبلغ المتوسط الفرضي (147) درجة، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (29,61)، واتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، ويتضح من ذلك ان الوسط الحسابي لمقياس الكفايات اعلى من الوسط الفرضي. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (احمد، 2016).

جدول (1)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى كفايات مدير المدرسة

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	كفايات مدير المدرسة
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	29,61	3,56	147	154,52	228	229	

مجالات كفايات مديري المدرسة:

ولمعرفة مجالات كفايات مدير المدرسة استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة والاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة المجالات المتحققة وغير المتحققة ، فيعد المجال اذا كان المتوسط الحسابي اعلى من المتوسط الفرضي ، وغير متحقق إذا كان المتوسط الحسابي اقل من المتوسط الفرضي وكانت نتائج المجالات كالآتي :

المجال الاول: الكفايات الشخصية :

للتأكد من تحقق الهدف حسب الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة مجال الكفايات الشخصية فبلغت (21,86) وبانحراف معياري مقدراه (3,40) و بلغ المتوسط الفرضي (21) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (3,58) اتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، ويتضح من ذلك ان درجة المتوسط الحسابي لمجال الكفايات الشخصية لدى مديري المدارس الابتدائية أعلى من المتوسط الفرضي ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود كفايات شخصية لديهم، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول(2) الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى الكفايات الشخصية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	الكفايات الشخصية
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	3.58	3,40	21	21,86	228	229	

المجال الثاني : الكفايات الاجتماعية:

للتأكد من تحقق الهدف حسب المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة مجال الكفايات الاجتماعية فبلغت (22,21) وانحراف معياري مقدراه (3,10) و بلغ المتوسط الفرضي (21) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,77) اتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، ويتضح من ذلك إن درجة المتوسط الحسابي لمجال الكفايات الاجتماعية لدى مديري المدارس الابتدائية أعلى من الوسط الفرضي ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود كفايات اجتماعية لديهم ، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول (3)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى الكفايات الاجتماعية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	الكفايات الاجتماعية
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	4,77	3,10	21	22,21	228	229	

المجال الثالث : الكفايات المهنية :

للتأكد من تحقق الهدف حساب الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة مجال الكفايات المهنية فبلغت (22,01) وبانحراف معياري مقدراه (3,20) و بلغ المتوسط الفرضي (21) درجة، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,42) اتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود كفايات مهنية لديهم ، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول (4)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى الكفايات المهنية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	الكفايات المهنية
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	4,42	3,20	21	22,01	228	229	

المجال الرابع: الكفايات التكنولوجية :

للتأكد من تحقق الهدف حسب المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة مجال الكفايات التكنولوجية فبلغت (19,11) وبانحراف معياري مقدراه (5,40) و بلغ المتوسط الفرضي (21) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة والذي بلغت القيمة التائية المحسوبة (1,47) اتضح إنها أقل من

القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، وتشير هذه النتيجة إلى ان مديري المدارس الابتدائية يفتقرون الى الكفايات التكنولوجية ، ويعزى ذلك الى ضعف مواكبتهم للتطورات الحاصلة في جانب التقدم التكنولوجي، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول (5) الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى الكفايات التكنولوجية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	الكفايات التكنولوجية
	الجدولية	المحسوبة						
غير دالة احصائياً	1,96	1,47	5,40	21	19,11	228	229	

المجال الخامس : الكفايات الاتصال الفعال:

للتأكد من تحقق الهدف حسب المتوسط الحسابي لدرجات افرادعينة مجال كفايات الاتصال الفعال بلغت (23,15) وبانحراف معياري مقدراه (4,21) وبلغ المتوسط الفرضي (21) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,88) اتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود كفايات اتصال فعال لديهم ، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول (6)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى كفايات الاتصال الفعال

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	كفايات الاتصال الفعال
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	4,88	4,21	21	23,15	228	229	

المجال السادس :كفايات التكيف البيئي :

للتأكد من تحقق الهدف حسب المتوسط الحسابي لدرجات افرادعينة مجال كفايات التكيف البيئي فبلغت (24,06) وانحراف معياري مقدراه (2,23) وبلغ المتوسط الفرضي (21) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (5,97) اتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود كفايات التكيف البيئي لديهم ، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول (7)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى كفايات التكيف البيئي

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	كفايات التكيف البيئي
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	5,97	2,23	21	24,06	228	229	

المجال السابع: كفايات التقويم :

للتأكد من تحقق الهدف حساب المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة مجال الكفايات التقويم فبلغت (22,12) وانحراف معياري مقدراه (3,40) وبلغ المتوسط الفرضي (21) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,52) اتضح إنها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (228) ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود كفايات التقويم لديهم ، والجدول الاتي يوضح ذلك جدول (8)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى كفايات التقويم

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	كفايات التقويم
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1,96	4,52	3,40	21	22,12	228	229	

وعند احتساب المعدل العام لكل مجال من مجالات كفايات مديري المدارس الابتدائية ، وترتيبها بحسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري جاء مجال الكفايات التكيف البيئي بالمرتبة الاولى اذ بلغ الوسط الحسابي (24,06) بانحراف معياري (2,23) ، وجاء مجال كفايات الاتصال الفعال بالمرتبة الثانية اذ بلغ المتوسط الحسابي (23,15) بانحراف معياري (4,21) ، وجاء مجال الكفايات الاجتماعية بالمرتبة الثالثة اذ بلغ المتوسط الحسابي (22,21) بانحراف معياري (3,10) ، وجاء مجال كفايات التقويم بالمرتبة الرابعة اذ بلغ المتوسط الحسابي (22,12) بانحراف معياري (3,40) وجاء مجال الكفايات المهنية بالمرتبة الخامسة اذ بلغ المتوسط الحسابي (22,01) بانحراف معياري (3,20) وجاء مجال الكفايات الشخصية بالمرتبة السادسة اذ بلغ المتوسط الحسابي (21,86) بانحراف معياري (3,40) وجاء مجال الكفايات التكنولوجية بالمرتبة السابعة والاخيرة اذ بلغ المتوسط الحسابي (19,10) بانحراف معياري (5,40) ، ويعزى ذلك الى ان مديري المدارس الابتدائية لا يركزون على الكفايات التكنولوجية بنحو كبير في ادارة المدرسة مثلما يركزون على الكفايات الاخرى . والجدول الاتي يوضح ذلك (9)

المرتبة	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرتبة الاولى	مجال كفايات التكيف البيئي	24,06	2,23
المرتبة الثانية	مجال كفايات الاتصال الفعال	23,15	4,21
المرتبة الثالثة	مجال الكفايات الاجتماعية	22,21	3,10
المرتبة الرابعة	مجال كفايات التقويم	22,12	3,40
المرتبة الخامسة	مجال الكفايات المهنية	22,01	3,20
المرتبة السادسة	مجال الكفايات الشخصية	21,86	3,40
المرتبة السابعة	مجال كفايات التكنولوجية	19,11	5,40

الهدف الثاني:

(التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الاحصائية في تقويم أداء مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم تبعاً لمتغير النوع).
لتحقيق هذا الهدف حللت استجابات افراد عينة البحث البالغة (229) معاوناً ومعاونة في مديرية الرصافة الثالثة باستعمال اختبار تائي (لعينتين مستقلتين). والجدول (10) يوضح ذلك.

مقياس كفايات مديري المدارس	الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت		درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
					المحسوبة	الجدولية			
مدير المدارس	ذكور	128	87.30	6.45	0.921	1.97	227	0.05	غير دالة إحصائياً
	إناث	101	86.33	8.21					

من طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبارات لاستجابات عينة البحث يتضح من الجدول (10) أن قيمة اختبار تائي المحسوبة لمقياس الكفايات بحسب متغير النوع أصغر من القيمة الجدولية والبالغة (1.97) عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (227). بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث على مقياس تقويم الأداء على وفق كفاياتهم تبعاً لمتغير الجنس.

وتشير هذه النتائج إلى أن استجابات عينة البحث (معاونو مديري المدارس الابتدائية) على مقياس تقويم أداء مديري المدارس الابتدائية على وفق كفاياتهم لم تتأثر بنوعهم (ذكر ، انثى). ويرى الباحث أن عدم التأثير هذا، ناتج عن النضج الوظيفي لمعاوني المدارس الابتدائية، والدقة والموضوعية في الحكم الصائب على الأمور من طريق جمع المعلومات ودراساتها ومن ثم تحليلها.

في ضوء نتائج البحث واستكمالاً له توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية:

الاستنتاجات : Conclusions

- 1- يؤدي مديرو المدارس الابتدائية مهامهم وواجباتهم على وفق كفاياتهم من طريق التقويم والتخطيط والاتصال الفعال
- 2- لم تتأثر استجابات معاوني المدارس الابتدائية اثناء عملية التقويم اداء مديري المدارس الابتدائية من ناحية النوع (ذكر ، انثى).
- 3- من يمارس الاتصال الفعال ويستخدم مهارته في العمل يبذل ويبتكر وبالتالي ينعكس جلياً على تميز الادارة المدرسية وتقدمها
- 4- من يكيف نفسه مع المحيط الداخلي والخارجي للمدرسة يسهم في تخطي العقبات وحل المشاكل التي قد تواجه المدرسة مستقبلاً

التوصيات: Recommendations

- 1- ينبغي على الادارة المدرسية (الابتدائية) ان يركزوا على الجانب التكنولوجي في العمل الاداري والتعليمي لما له من دور بارز في اتمام الاعمال بكفاءة وفاعلية .ان يكونوا على المام كامل بالعمل الاداري لما له من دور في انجاز الاعمال الادارية بكفاءة وفاعلية.
- 2- على مديري المدارس الابتدائية ان يطوروا من انفسهم ويتماشوا مع التقدم الحاصل في الجانب التربوي.

3- ادخال الادارات المدرسية في دورات القيادة والادارة وطرائق التدريس.

المقترحات: Suggestions

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية:

1- اجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة على مستوى ادارات المدارس الاعدادية والثانوية.

2- ربط متغير الكفايات بمتغير القيادة الفعالة

المصادر: References

- 1- احمد ، مي فيصل(2017) تقويم اداء مديري المدارس الثانوية في ادارة الامتحانات من وجهة نظر المدرسين ، كلية التربية للعلوم الصرفة ، ابن الهيثم ، مجلة الاستاذ ، المجلد الثاني ، العدد 221، بغداد ، العراق.
- 2- البوهي، رأفت عبد العزيز والمصري، إبراهيم جابر وماجد، أحمد محمد و عبد الرحيم منى أحمد (2019) : أصول التربية المعاصرة ، دار العلم والإيمان ، مصر.
- 3- جعو ، محمد عبد الكريم (2018) ادارة الوقت وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية ، بحث منشور في مجلة كلية التربية الأساسية ،الجامعة المستنصرية ، المجلد 24، العدد 100، بغداد ، العراق.
- 4- حمدان، محمد. (2007): مشاكل الإدارة المدرسية وطرق معالجتها، دار كنوز المعرفة، عمان.
- 5- الخرابشة، عمر محمد عبد الله (2001)، بناء برنامج تدريبي لتطوير عملية الاتصال الإداري للعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء كفاياتهم الإدارية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد- كلية التربية/ابن رشد، بغداد.
- 6- خزل ، ميادة عبدالله (2023) دور الادارة المدرسية في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي في المرحلة الابتدائية ، بحث منشور في كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، المجلد 29 العدد 122، بغداد ، العراق.
- 7- دحدي، اسماعيل والناس، مزياني (2017): التقويم التربوي مفهومه، أهميته ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 31 ديسمبر .
- 8- السردية ، هيا (2017) تقويم كفايات تدريس ذوي الاحتياجات الخاصة في جامعة حائل وفق معايير الجودة العالمية من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة ، مجلة المعرفة ، السعودية.
- 9- السعيد، هلا(2011): الدمج بين جدية التطبيق والواقع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 10- شوشليم، مارغريت وايلي (1993)، العاملون في التقنيات التربوية، ترجمة: أمين فارس، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت.
- 11- صالح، عادل حرحوش والسالم، مؤيد سعيد. (2006) إدارة الموارد البشرية-مدخل إستراتيجي، جدارا للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث، الأردن.
- 12- علي ، كريم ناصر (2006) الادارة والاشراف التربوي ، المكتبة الوطنية للنشر ، بغداد.
- 13- العواسا، صالح ابراهيم سليمان والساعاتي، شوقي ناجي جواد(2020): إدارة الموارد البشرية استراتيجياً في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، دار اليازوري، عمان.
- 14- الغرباوي، شهدان عادل (2020): القيادة الإدارية كوسيلة لتحسين أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية.

- 15- القحطاني، محمد بن دليم (2015): إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، ط4، العبيكان، المملكة العربية السعودية.
- 16- القريوتي، محمد قاسم (2010) السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 17- اللبدي، نزار عوني (2015): تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة، عمان.
- 18- مدبر، ساهر اسماعيل ورشيد، سلام حنتوش (2024) الكفاءات القيادية لرؤساء الاتحادات الرياضية الاولمبية الوطنية من وجهة نظر اعضائها، بحث منشور في كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، المجلد 30 العدد 123، بغداد، العراق.
- 19- المرسومي، خالد كاظم ابراهيم (2013) معايير جودة الاداء التربوي، دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر، بغداد.
- 20- النسور، زياد عبد الكريم (2021): المعلم الذي نريد معلم الألفية الثالثة، دار الأكاديميون، عمان.
- 21- همد، حسان (2011) دور المدراء والمشرفين في تحسين اداء العاملين التربويين، بيروت لبنان.
- 22- وصوص، ديمة محمد (2015): واقع تطبيق الهندرة في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة أبهة من وجهة نظر مديرات المدارس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 16، العدد 1، السعودية.
- 1-Al-Buhi, Raafat Abdel Aziz and Al-Masry, Ibrahim Jaber and Majed, Ahmed Mohamed and Abdel Rahim Mona Ahmed (2019): Foundations of Contemporary Education, Dar Al-Ilm Wal-Iman, Egypt.
- 2-Jaou, Mohamed Abdel Karim (2018) Time Management and Its Relationship to Self-Efficacy among Heads of Scientific Departments at Al-Mustansiriya University, a research published in the Journal of the College of Basic Education, Al-Mustansiriya University, Volume 24, Issue 100, Baghdad, Iraq.
- 3-Hamdan, Mohamed. (2007): Problems of School Administration and Ways to Address Them, Dar Kunuz Al-Ma'rifa, Amman.
- 4-Al-Halfi, Mohamed Eidan (2010) Competencies of Secondary School Principals from the Point of View of Teaching Staff, Nasq Magazine, Iraq.
- 5-Al-Kharabsheh, Omar Muhammad Abdullah (2001), Building a training program to develop the administrative communication process for employees in official Jordanian universities in light of their administrative competencies, unpublished doctoral thesis, University of Baghdad - College of Education / Ibn Rushd, Baghdad.
- 6-Khazal, Mayada Abdullah (2023) The role of school administration in reducing the phenomenon of school dropout in the primary stage, a research published in the College of Basic Education, Al-Mustansiriya University, Volume 29, Issue 122, Baghdad, Iraq.

- 7Dahdi, Ismail and Al-Wanas, Miziani (2017): Educational evaluation, its concept and importance, Journal of Humanities and Social Sciences, Issue 31, December.
- 8Al-Sardiya, Haya (2017) Evaluation of the competencies of teaching people with special needs at Hail University according to international quality standards from the point of view of special education teachers, Al-Ma'rifah Magazine, Saudi Arabia.
- 9Al-Saeed, Hala (2011): Integrating the Seriousness of Application and Reality, Anglo-Egyptian Library, Cairo.
- 10Shuslim, Margaret Wiley (1993), Workers in Educational Technology, translated by: Amin Fares, Arab Center for Educational Technology, Kuwait.
- 11Saleh, Adel Harhoush and Salem, Mu'ayyad Saeed. (2006) Human Resources Management - A Strategic Approach, Jadara for the World Book and the Modern World of Books, Jordan.
- 12Ali, Karim Nasser (2006) Educational Administration and Supervision, National Library for Publishing, Baghdad.
- 13Al-Awassa, Saleh Ibrahim Suleiman and Al-Saati, Shawqi Naji Jawad (2020): Strategic Human Resources Management in Light of Contemporary Global Trends, Dar Al-Yazouri, Amman.
- 14Al-Gharbawi, Shahd Adel (2020): Administrative Leadership as a Means to Improve the Performance of Workers in Economic Institutions, Dar Al-Fikr Al-Jami'i, Alexandria.
- 15Al-Qahtani, Muhammad bin Dalim (2015): Human Resources Management Towards an Integrated Strategic Approach, 4th ed., Al-Ubaikan, Kingdom of Saudi Arabia.
- 16Al-Qaryouti, Muhammad Qasim (2010) Organizational Behavior: Studying Individual and Collective Human Behavior in Different Organizations, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman.
- 17Al-Labadi, Nizar Awni (2015): Developing Functional and Administrative Performance, Dar Dijlah, Amman.
- 18Madabir, Saher Ismail and Rashid, Salam Hantoush (2024) Leadership Competencies of Heads of National Olympic Sports Federations from the Point of View of Their Members, a Research Published in the College of Basic Education, Al-Mustansiriya University, Volume 30, Issue 123, Baghdad, Iraq.
- 19Al-Marsoumi, Khalid Kazim Ibrahim (2013) Quality Standards of Educational Performance, Adnan House and Library for Printing and Publishing, Baghdad.

-20Al-Nusour, Ziad Abdul Karim (2021): The teacher we want is the teacher of the third millennium, Dar Al-Akademoon, Amman.

-21Hamdar, Hassan (2011) The role of managers and supervisors in improving the performance of educational workers, Beirut, Lebanon.

-22Wasous, Dima Muhammad. (2015): The reality of applying Indianization in public education schools for girls in the city of Abha from the point of view of school principals, Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume 16, Issue 1. Saudi Arabia.

References

23-Bruce, J Smith. (2012): Educational management-Theories and Practices, Prentice-Hall , New Jersey.

24- Saienko, N.,&Lavrysh, Y. (2020) .Mobile Assisted Learning for Self – Direted Learning Development at TechncaI University: SWOT Analysis, Universal gournal of Educational Research, 8 (4) , 1466-1474 DOI: 10.13189/UJER.2020.080440.

25- Srinivasan,P (2016). Evolution in Education – Educational Evalution.Laxmi book publication. India.

26-Steven, William. (2014): business process reengineering, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 4(12), 431- 436.

Evaluating the performance of primary school principals according to their competencies from the point of view of their assistants.

Dr. Jalal Rasim Younis Al-Zaidi

Ministry of Higher Education / Al-Mustansiriya University /
College of Basic Education

jalalzaidi@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

The current research aims to identify (evaluating the performance of primary school principals according to their competencies from the point of view of their assistants) and based on that, a goal was formulated to identify: evaluating the performance of primary school principals according to their competencies from the point of view of their assistants, and knowing individual differences in terms of gender, and to achieve the research objectives. The researcher prepared the competencies tool to evaluate performance, as it consisted of (49) items in the form The final analysis was divided into seven areas. After that, the researcher applied the research tool to the sample of (229) primary school assistants in Rusafa Third Education, with (128) males and (101) females, chosen from the basic research sample of (563). (41%) individuals. After completing the application of the research tool on the sample, the data was transcribed and analyzed using a program. Computer (SPSS) and statistical methods were used (arithmetic mean, standard deviation, hypothetical mean, Cronbach, one-sample t-test, Pearson correlation coefficient, t-value) and the research reached the following results that primary school principals have competencies in performing work.

Keywords / Performance evaluation - School principals - Competencies