فاعلية سجل أداء المعلمين السنوي من وجهة نظرهم في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الكرك

حسن الطعاني*

رياض أحمد الضمور

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف فاعلية سجل أداء المعلمين السنوي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في فاعلية أداء المعلمين التي تعزى إلى متغيرات الجنس و المؤهل العلمي والخبرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك والبالغ عددهم (2466) معلما. وتم تطوير استبانة اشتملت على خمسة مجالات (النتاجات، والكفايات المعرفية، وأهداف سجل الأداء السنوي للمعلمين، ومعايير التقييم، وعناصر التميز)، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، تم توزيعها على عينة مكونة من (493) معلما، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: إن درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين على جميع المجالات جاءت بدرجة متوسطة .وقد جاء مجال النتاجات بالمرتبة الأولى وبتقدير متوسط، وجاء مجال عناصر التميز الوظيفي بالمرتبة الأخيرة وبتقدير متوسط أيضا. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر المعلمين في جميع مجالاته تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي، والخبرة.وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر المعلمين وفي جميع مجالاته تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في الأهمية النسبية للعلامات المخصصة لكل مجال من مجالات سجل الأداء بما يتناسب وأهمية المجال .وكذلك إعادة توزيع أوزان المعايير بحيث تتفق علامة المعيار مع أهمية الأداء الوظيفي وعمل دورات تدريبية سنوية لمديري المدارس والمعلمين لغرض تقييم الأداء وتعريفهم بأهميته.

* كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة.

تاريخ تقديم البحث: 2013/7/14م. تاريخ قبول البحث: 2014/10/1م.

Effectiveness of Teachers' Performance Annual Record as they perceive it In the Public Secondary Schools at Karak

Abstract

This study aimed at recognizing the effectiveness of teachers' performance annual record in the public secondary schools of Karak Governerate as they perceive it. The study also aimed at determining the differences of the effectiveness attributed to gender, qualifications and expertise. The population of the study consisted of 2466 female and male teachers. The researcher developed a questionnaire consisting of five dimensions(Outputs, Knowledge Competencies, Objectives of the annual record, Criteria of Assessment and Elements of Distinction). After verifying the confidence and stability of the instrument the researcher distributed it over a sample of 493 teachers. The study indicated that the level of the effectiveness of performance annual record was medium where output dimension obtained the first rank with medium score, while the elements of distinction dimension obtained the last rank with medium score too. The study indicated no statistically significant differencies at($\alpha \leq 0.05$) in the viewpoints of teachers for all dimensions attributed to qualifications and expertise while there were statistically significant differencies in the viewpoints attributed to gender and to the favor of male teachers. The study recommended the necessity to review the relative importance of scores assigned to the dimensions to fit the importance of each dimension. It also stressed the redistribution of criteria weights in that each score matches the importance of each of job performance. It recommended the conducting of annual training programs for principals and teachers of public secondary schools in Karak Governerate to assess their performance and to inform them its importance.

مقدمة

تعد الموارد البشرية هي الثروة المتجددة وهي العقل المفكر واليد العاملة التي لا يمكن بدونها استثمار الطاقات الطبيعية والمادية الأخرى أو الاستفادة منها مهما كثرت وتنوعت في أي مجتمع من المجتمعات. وإن من أهم مكونات إدارة الموارد البشرية هي عملية تقييم الأداء وإدارتها؛ لأن عملية التقييم أحد المدخلات التي تستند إليها إدارة الدائرة في وضع البرامج اللازمة لتخطيط الموارد البشرية وتنميتها إضافة إلى أنها تحدد نقاط القوة والضعف على مستويي الأداء الفردي للموظف وللوحدة التنظيمية التي يعمل بها.

وتكتسب عملية تقييم الأداء في الجهاز الحكومي أهمية خاصة انطلاقاً من كون الوظيفة العامة تلعب دوراً هاما وحيوياً في تقديم الخدمات المتعددة والضرورية لكل أفراد المجتمع ،وهذا يعني أن أي عجز أو قصور في تأدية الواجبات سيؤدي حتماً إلى عدم رضا المجتمع من أداء الحكومة مما يؤدي تنامي السخط والتذمر والذي يعد مؤشراً على عدم كفاءة الإدارة العامة بشكل عام ، وكذلك يعتبر التقييم وسيلة تساعد الإدارة العليا على تسليط الضوء على مدى فاعلية عمليات التخطيط والتنظيم والتدريب، وعلى مدى كفاءة العديد من البرامج الخاصة بشؤون الموظفين مثل الاختيار والتعيين والترقية والتدريب (طناش واللوزي، 1994).

ويعد النظام التربوي التعليمي من أكثر الأنظمة أهمية وحساسية في المجتمع، لأنه المسئول عن تنشئة وبناء الأجيال، وهو النظام المسئول عن السياسية التعليمية وتنظيمها وإدارتها وتنفيذ إجراءتها وتطويرها فنجاح أو فشل هذا النظام يعني بالضرورة النجاح أو الإخفاق لكافة مؤسسات المجتمع؛ لذا يجب أن يكون النظام التربوي محط اهتمام ومتابعة مستمرة لاستباق المشكلات والشعور بها قبل أن تتحول إلى ظواهر مزمنة يصعب حلها (اخو ارشيدة، 2006).

وتعد عملية التقييم جزءا مكونًا من النظام التربوي وهذا يدل على أن النظام منفتح وراغب في التجاوب مع بيئته ،فهي تشكل بعدا هاما من أبعاد ممارساته نظرا لما تفيده في الوصول إلى قرارات سليمة تخص العاملين من حيث تحديد احتياجاتهم من التدريب والتطوير وإبراز مهاراتهم وكفاياتهم (الطويل، 2006)، ويعتبر تقييم الأداء المدرسي بكامل جوانبه عملية فنية وإدارية في آن واحد، ولابد أن تجري تلك العملية على أساس من التقدير الموضوعي باستخدام أساليب قياس

فعالة بصورة صادقة ومستمرة وموضوعية تبين الإيجابيات لتعزيزها والسلبيات لتعديلها (عابدين، 2005).

وتعد المدرسة المؤسسة التربوية الأساسية التي مهمتها تنمية شخصية المتعلمين ومساعدتهم على فهم أنفسهم وتنمية طاقاتهم ورعاية إبداعاتهم وحتى تحقق المدرسة أهدافها لابد من وجود متابعة وتقييم مستمر لجميع العناصر من أجل الاستمرار في تأدية رسالتها (المساعيد، 2009). وتتم عمليات المتابعة والتقييم من قبل مدير المدرسة (الرئيس المباشر) الذي يمثل القائد التربوي في مدرسته، لأن مدير المدرسة أكثر التصاقا بالمعلم من خلال المتابعة اليومية والزيارات الصفية المتكررة للمعلمين وحضور المواقف الصفية بصفته مشرف مقيم في مدرسته،) المادة 6 من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة (2007) . إلا إنه يتم الاستعانة برأي المشرف التربوي في الأمور الفنية من خلال تقارير الزيارات الصفية ،إلا إن تزايد أعداد المعلمين المتابعين من قبل المشرف الواحد الذي لا يسمح للمشرف إلا بزيارة أو زيارتين في السنة الدراسية مما جعل مدير المدرسة أكثر التصاقا بالمعلم .

وبما أن المعلم هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين وباعتباره من أهم مدخلات النظام التربوي وكذلك يشكل المعلمون شريحة كبيرة من المجتمع التربوي، - ونظرا للدور المهم الذي يقوم به المعلم -فإن تقييم أدائه ومتابعته والحرص على تنمية مهاراته وتوجيهه باستمرار يعد مطلبا أساسيا لنجاح العملية التعليمية التعلمية وجزءا لا يتجزأ منها،فالمعلم يعد من أهم الموارد البشرية للنظام التربوي لما يتحمله من مسؤولية في ترجمة أهداف النظام التعليمي إلى واقع ملموس، وفي الآونة الأخيرة أصبح ينظر للمعلم على أنه مركز مشكلات التربية وحلولها في الوقت نفسه، وأصبح التحدي الذي يواجه القيادات التربوية والباحثين هو تحفيز دافعية المعلم من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء (بيل، 2001)، بالإضافة إلى أن للمعلم وظائف تختلف في جوهرها عن وظائف موظفي الحكومة الأخرى؛ من هنا تم العمل على متابعة أداء المعلم من خلال نموذج سجل الأداء السنوي للمعلم الذي تكمن أهميته في إدخال مفهوم الإدارة بالأهداف والنتائج وربط الأداء الفردي بالأداء المؤسسي وذلك بتحديد دقيق لمعايير الأداء تكون قابلة للقياس ويعتبر المرجع الأساسي المعتمد لتعبئة التقارير السنوية للمعلمين وقد تم تفعيله مع بداية عام 2007م. ولسجل الأداء السنوي

للمعلمين أهدافاً عديدة تعود بالنفع على المعلم وبالتالي على مخرجات العملية التربوية ككل، وهي تنسجم وتتفق مع أهداف التقييم ومنها تحسين وتطوير أداء المعلمين كهدف نهائي لعملية التقييم . ويساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية وفق منهجية علمية وموضوعية (الدليل الإجرائي، 2007) ويساعد في اكتشاف المعلمين المؤهلين لشغل وظائف قيادية (كورتل، 2011) وكذلك يعتمد سجل الأداء كمرجع لغايات تقييم أداء المعلم تحت التجربة ويتم تقييمه أدائه وسلوكه على ثلاث مراحل وخلال سنة التجربة، على أن يتم لفت نظره بعد كل فترة لمظاهر القوة في أدائه وسلوكه، وإذا استمر أداء المعلم دون المستوى المطلوب رغم الإجراءات المتخذة من مدير مدرسته والمدير المعني واستمر لنهاية فترة التجريب بتقدير متوسط أو ضعيف عنده يتم إنهاء خدمات ذلك المعلم (نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007)، ويتضمن سجل الأداء السنوي للمعلمين في الجزء الأول منه على معلومات عامة عن المعلم، وفي الجزء الثاني النتائج/ مخرجات الأعمال المطلوب من المعلم تحقيقها وفقا للأهداف، ويخصص لهذا الجزء نسبة 25% من العلامة الكلية، أما الجزء الثالث الذي يشتمل على أهم الوقائع الخاصة بعناصر التقييم خلال فترات المراجعات الدورية، ويخصص له 60% من العلامة الكلية، وفي الجزء الرابع عناصر التميز الوظيفي ويخصص لها 15%من العلامة الكلية، أما الجزء الخامس فيتضمن توصيات الرئيس المباشر بخصوص معلميه، والجزء السادس والأخير يحتوي على إرشادات عامة. (نظام الخدمة المدنية، (2007) .وجاء سجل الأداء السنوي للمعلم منسجما مع الاتجاهات الحديثة لتقييم الأداء التي من ضمنها الإدارة بالأهداف بالإضافة إلى علانية التقييم والمقابلة التقييمية .وتعرف عملية الإدارة بالأهداف على أنها نظام إداري يتم من خلاله تخطيط النشاطات وتقيميها وتخصيص الموارد اللازمة لهذه الأنشطة وذلك حسب مساهمة كل نشاط منها في تحقيق النتائج المرجوة (عبوي، 2006)، اما علانية التقييم فهو إعلان نتائج التقييم على الموظف واطلاعه عليها لما لها من أهمية مستقبلا على الفرد وعلى المنظمة أما السرية فيقصد بها عدم أشعار الموظف بنتيجة تقييم أدائه .(درة وآخرون، 2010). وبالنسبة لتقييم الأداء للمعلمين فتتم من خلال المزج ما بين (السرية والعلنية) كخطوة نحو الشفافية في التقييم، فالمعلم يطلع على سجل الأداء الخاص فيه ويوقع على اطلاعه على الملاحظات المدونة في السجل خلال فترات المراجعة الدورية، وكذلك يمكن للمعلم الاطلاع على نتيجة تقريره النهائي بعد مضي شهر من تاريخ إيداعه في الديوان من خلال ملف الموظف الاليكتروني الموجود على موقع ديوان الخدمة المدنية أو

موقع وزارة التربية والتعليم الأردنية.أما المقابلة التقييمية فهي عبارة عن لقاء مخطط له يتم بين الرئيس المقيم ومرؤوسه الذي قام بتقييم أدائه يتم من خلالها مناقشة المرؤوس بنواحي الضعف والقصور في أدائه ووضع الحلول والوسائل لعلاجها وتطوير أدائه مستقبلا.بالإضافة إلى تدعيم نقاط القوة للاستفادة منها مستقبلا (درة وآخرون، 2010). وبالنظر لسجل الأداء السنوي للمعلمين فيتم لقاء بين المعلم ومدير المدرسة من خلاله يطلع المعلم على كافة الملاحظات السلبية والإيجابية التي سجلها المدير في السجل ويتم فيها مناقشة الملاحظات المدونة من قبل المدير ويتم أخذ توقيع المعلم سواء أكان ذلك بالموافقة أم عدمها على الملاحظات. وتمر عملية تقييم الأداء بست مراحل رئيسية وهي المرحلة التحضيرية وتعتبر المرحلة الأهم والمرتكز الأساسي لضمان نجاح عملية التقييم بشكل عام، لأنه يتم فيها إبرام اتفاقيات الأداء التي تعتبر الأساس لعملية التقييم، ويرافق هذه المرحلة عملية شرح وتدريب لكافة المعلمين لمفردات الخطة العامة وبشكل مستمر وهنا يبرز دور المديرين والرؤساء المباشرين في توضيح الرؤية والأهداف والنتائج والاتفاق مع المعلمين على التنفيذ وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنفيذ الخطة بشكل واقعي. والمرحلة الثانية تسمى مرحلة المراجعة الدورية الأولى وهنا لابد من الإشارة إلى أن عملية المراجعة وتقييم الأداء هي عملية مستمرة طيلة العام ومرتبطة بأداء وسلوك المعلم اليومي والمتابعة الحثيثة له من قبل المدير ويجب النظر إليها على أنها وسيلة تقييميه تهدف إلى تطوير وتحسين الأداء وتكون من بداية الفصل الدراسي الأول إلى أخر أسبوع قبل بداية الامتحانات النهائية للفصل الدراسي الأول ويتم في هذه المراجعة عقد جلسة مابين المدير والمعلم يتم فيها تحليل وتحديد مستوى أداء المعلم ومدى تحقيقه للنتائج\مخرجات الأعمال المتفق عليها وتحديد نسبة الإنجاز في كل نشاط من خلال مقارنة الواقع مع ما هو متفق عليه ثم يتم حصر الأنشطة التي لها مستوى إنجاز متدني والعمل على تحديد المشاكل والصعوبات التي واجهت المعلم وحالت دون تطبيق النشاط بشكل كامل واقتراح الحلول لتفاديها مستقبلا بالإضافة إلى توقيع المعلم بالموافقة أو عدم الموافقة على الملاحظات المدونة من قبل مدير المدرسة.مع ملاحظة أن نقاط القوة والضعف المحددة في سجل الأداء جزء أساسي من التغذية الراجعة المستمرة التي يحصل عليها المعلم من رئيسه المباشر، لمساعدته على تطوير وتنمية أدائه الوظيفي، أما المرحلة الثالثة وهي مرحلة المراجعة الدورية الثانية وتتم هذه المرحلة من بداية الفصل الدراسي الثاني إلى آخر أسبوع قبل الامتحانات النهائية للفصل الثاني، وتكون بنفس إجراءات المرحلة الأولى مع التأكيد على أخذ

توقيع المعلم سواء أكان بالموافقة أم عدم الموافقة على ملاحظات الرئيس المباشر (مدير المدرسة) المدونة في السجل. وفي حالة عدم موافقة المعلم على ملاحظات الرئيس المباشر في مرحلة المراجعة الأولى أو المراجعة الثانية ترفق أسباب عدم الموافقة وتصبح جزءا من سجل الأداء، وعلى الرئيس اطلاع المدير المعني عليها لاتخاذ ما يراه مناسبا بشأنها. ومما سبق نلاحظ أن مرحلة المراجعة الأولى والثانية هي بمثابة المقابلة التقييمية التي تتم بين المدير والمعلم حيث يطلع المعلم على كافة الجوانب في أدائه سواء أكانت الإيجابية أم السلبية ويناقش المدير في الملاحظات المدونة، وهذا يعزز مبدأ الشفافية والتشاركية مما يعزز الثقة لدى المعلمين ثم تأتي مرحلة إعداد وتنظيم تقرير الأداء السنوي. وتتم هذه المرحلة في الفترة الواقعة مابين قبل بدء الامتحانات النهائية للفصل الدراسي الثاني بثلاثة أسابيع إلى ما قبل بدء الامتحانات النهائية بأسبوع على الأقل من نفس العام وبعدها مرحلة الاعتراضات ويتم فيها استلام طلبات الاعتراض إن وجدت ويتم إصدار قرارات نهائية من قبل لجان متخصصة بذلك. وأخيرا مرحلة تنفيذ النتائج المترتبة على التقييم. ويتم في هذه المرحلة اتخاذ القرارات الإدارية المترتبة على التقرير السنوي ويعتبر مدير المدرسة هو المسؤول عن متابعة وتقييم أداء العاملين فيها، وتتم باستخدام سجل الأداء السنوي المخصص لهم والذي يعتبر المرجع الرئيس لتعبئة تقرير الأداء السنوي لهم. (تعليمات وصف وتصنيف الوظائف للمدارس الحكومية رقم (5) لسنة (2007) ونظراً لحداثة تطبيق سجل الأداء السنوي للمعلمين، جاءت ضرورة إجراء مثل هذه الدراسة من أجل التعرف على مدى تحقيق الأهداف التي وضع لها السجل وكذلك فاعلية هذا السجل.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة تعرف درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم و ذلك بسب حداثة سجل الأداء حيث تم تطبيقه منذ عام 2007 وفقاً للنص الحادي عشر من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة (2007) المتعلق بإدارة وتقييم الأداء، وأهميته بالنسبة للمعلمين بشكل خاص وللنظام التعليمي بشكل عام؛ وكذلك لأن سجل الأداء والوثائق الخاصة به تعتبر إحدى المرجعيات الرئيسية لتعبئة تقرير الأداء السنوي للمعلم. وتتعرض الدراسة للواقع الفعلي للسجل ومدى فاعليته في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وكذلك مدى كفاية العناصر التي احتواها السجل، والمعايير والعناصر التي تم الاعتماد عليها

للوصول لمخرجات تضع أصحاب القرار أمام تصور واضح يمكنهم من اتخاذ قرارات ورسم سياسات سليمة. ونظرا لتلك الأسباب فأن معرفة فاعلية سجل الأداء من خلال وجهة نظر أصحاب العلاقة (المعلمين)، تشكل نقطة جوهرية في العمل الإداري. باعتبار السجل عنصرا أساسيا في عملية التقييم التي ترتكز عليها عمليات التطوير والتحسين لأداء المعلمين.

أسئلة الدراسة:

وتتحدد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية .

- ما درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05\geq\alpha$) في وجهات نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تعرف فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين.
2. تعرف أثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) على فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في:

- تناولها لموضوع سجل الأداء السنوي للمعلمين حيث يمثل المعلمون عصب العملية التربوية.
- حداثة تفعيل نموذج سجل الأداء وتطبيقه في وزارة التربية والتعليم.
- توفير تغذية راجعة لتطوير وتحسين سجل الأداء .

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة الكرك وطبقت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2013/ 2012).

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

الفاعلية: هي المدى الذي يستطيع فيه أي برنامج معين الوصول إلى أهدافه المحددة ويعتبر بشكل عام مقياسا لنتائج الخدمات العامة بولاند،.(1999 وعرفها (عبوي، 2006) على أنها "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. "وتعرف إجرائيا من خلال قدرة سجل الأداء السنوي على تحقيق الفوائد والأهداف المرجوة من تطبيقه في وزارة التربية والتعليم وتقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لهذا الغرض.

سجل الأداء السنوي للمعلمين: هو سجل لتقييم أداء المعلم وذلك من خلال إدخال مفهوم الإدارة بالأهداف والنتائج وربط الأداء الفردي بالأداء المؤسسي وذلك بتحديد دقيق لمعايير الأداء لتكون قابلة للقياس ويعتبر المرجع الأساسي المعتمد لتعبئة التقارير السنوية للمعلمين وقد بدأ العـمل به عام 2007 . (الدليل الإجرائي، 2007) .

الدليل الإجرائي: هو كتيب يتضمن وصفا لخطوات ومراحل الإجـراءات، والـدليل يوضـح خطوات الإجراءات بشكل تفصيلي ويتضمن عينات وصـور للنمـاذج المـستخدمة فـي تلـك الإجراءات ووصفا لكيفية تعبئة تلك النماذج ونظرا لاختلاف طبيعة الوظـائف وتعـدد مهامهـا وتدرج مسؤولياتها ومستوياتها .فقد تم تقسيم الوظائف على عدة نماذج تراعي خصوصية كل منها ،للوصول إلى إدارة وتقييم أداء أكثر موضوعية وعدالة وواقعية .وقد تضمن الـدليل الإجرائـي وظيفة المعلم وكيفية متابعته من خلال سجل الأداء السنوي (الدليل الإجرائي، ص 34). ويعتبـر الرئيس المباشر (مدير المدرسة هو المسؤول عن تعبئة سجل الأداء السنوي .(كما ورد في الدليل الاجرائي.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع أنظمة تقييم الأداء، ومدى فاعلية تلك النظم على الأفراد المطبقة عليهم، ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات العربية والأجنبية تم اختيار الدراسات المرتبطة بالدراسة الحالية، ومن هذه الدراسات:

أجرى طناش واللوزي، 1994) دراسة بعنوان": تقييم نموذج الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الأردنية "هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية بنموذج التقرير السنوي المعمول به لتقييم الأداء الوظيفي لهم، وتكون مجتمع الدراسة من (65) مؤسسة حكومية يعمل بها (111951) موظف وشملت عينة الدراسة (8) مؤسسات حكومية ويعمل بها (642) موظفاً حكومياً. وتوصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:كانت آراء العاملين في المؤسسات الحكومية بنموذج التقرير السنوي المعمول به لتقييم أدائهم الوظيفي سلبية بشكل عام. ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء العاملين في المؤسسات الحكومية تعزى للمؤهل العلمي ولصالح الذين مؤهلاتهم "كلية مجتمع فما دون".

وأجرى (بني خلف، 2007) دراسة بعنوان": معايير تقويم أداء المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين "هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير تقويم أداء معلمي المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، واستطلاع آرائهم حول المعايير التي يطلبونها، ويرضون بوجودها، ويرفضون وجودها في تقويم أدائهم، كما هدفت الدراسة إلى تقصي متغيرات الدراسة في موقف المعلمين تجاه تلك المعايير، وشملت المتغيرات جنس المعلم، ومستوى مدرسته، وخبرته، ومجال تخصصه وتكون مجتمع الدراسة من (3750) معلما ومعلمة وتكونت العينة من (750) معلما ومعلمة واشتملت أداة الدراسة على (50) معيارا وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين تجاه المعايير التي يرضون بوجودها تبعا لجنس المعلم ومستوى مدرسته، وكانت الفروق لصالح المعلمات الإناث والمدارس الأساسية.

وفي دراسة العاصم (AlAsem, 2003) هدفت تعـرف اتجاهـات المـشرفين التربـويين والمعلمين حول بطاقة تقويم الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، اشتملت العينـة علـى (110) من معلمي الاجتماعيات في المرحلة الثانوية و (25) مشرفًاتربويا للمواد الاجتماعية، وقد توصلت الدراسة إلى أن المشرفين الذين يقومونبعملية تقويم المعلمين ليسوا راضين عن كثير من معايير القياس التي يقوم عليها نظام تقويم أداء المعلمين بالمملكة، وأيضا أن كلاً مـن المعلمـين والمشرفين التربويين لا يعتقدون أن نظام تقويم المعلمين لا يعكس الـصورة الحقيقـة لقـدرات المعلمين.

وأجرت (العجمي، 2003) دراسة بعنوان " : نظام تقويم أداء مديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان -دراسة تحليلية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع نظام تقويم أداء مديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان وتكونت عينة الدراسة من (257) مديراً ومديرة مدرسة بالتعليم العام و (99) قائما على تقويم أدائهم في جميع المناطق التعليمية في سلطنة عمان .تم جمع البيانات باستخدام استبانة مكونة من (57) فقرة وموزعة على سبعة محاور ممثلة لمكونات نظام تقويم أداء مديري المدارس، وهي (الأهداف، المعايير، وشروط ومواصفات المعايير، والنماذج، والأساليب، والجهات، ومجالات الاستفادة من عملية التقويم). ومن نتائج الدراسة:ان تقديرات أفراد عينة الدراسة على المحاور السبعة لدرجة توفر مكونات نظام تقويم أداء مديري مدارس التعليم العام تراوحت بين المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة، حيث حصل محور المعايير على تقدير مرتفع، بينما حصل محور النماذج على تقدير متوسط، أما المحاور الأخرى من مكونات النظام فقد حصلت على تقديرات منخفضة. وفيما يتعلق بأثر متغيرات الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلى أنه: لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($0.05\geq\alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في العمل الإداري. وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($0.05\geq\alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

وأجرى (عبد الله، 2002) دراسة بعنوان ": اتجاهات موظفي دولة الإمارات العربية المتحدة في المستويين الاتحادي والمحلي نحو نظم تقويم الأداء "هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية نظام تقييم أداء العاملين على المستويين الاتحادي والمحلي في دولة الإمارات العربية المتحدة ومدى

تحقيقه للأهداف المرجوة منه، وتكونت عينة الدراسة من 900 من موظفي الحكومة الاتحادية والمحلية. وكان من النتائج التي توصلت لها الدراسة عدم فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة في تحقيق الأهداف المرجوة منه. واستناد نظام تقييم الأداء المستخدم في المنظمات المطبق عليها الدراسة إلى معايير تقييم غير واضحة.

وأجرى (الرشيدي، 2010) دراسة هدفت تعرف درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات التعليمية بمعايير تقويم الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المعلمين ومعرفة إذا ما كان هناك اختلاف في درجة التزام مديري مدارس محافظة القريات التعليمية بمعايير تقويم الأداء الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة .تكونت عينة الدراسة من (150) مديرا ومديرة و(900) معلما ومعلمة وأظهرت النتائج أن جميع مجالات الدراسة كان تقديرها مرتفعا، كما وبينت النتائج فروقًا دالة إحصائيا في درجة التزام مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين تعزى للنوع الاجتماعي على جميع مجالات الدراسة لصالح الإناث، ولمستوى المدرسة على مجالي الأداء الوظيفي والصفات الشخصية والكلي ولصالح مستوى المدرسة الثانوي، وكشفت الدراسة عن فروق ذات دلاله إحصائية في درجة التزام مديري المدارس تعزى لمتغير الوظيفة ولصالح المديرين. ولم تظهر النتائج فروقًا ذات دلاله إحصائية في درجة التزام المديرين من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والمستوى التعليمي، وكذلك لم تظهر فروقًا في درجة التزام المديرين من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وأجرى أبو رزق، (2012) دراسة بعنوان": نظام تقييم أداء مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"، وهدفت الدراسة التعرف إلى نظام تقييم أداء مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويره"، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد العينة الميدانية (200) مديراً ومديرة.وتم إعداد استبانة، تكونت من أربعة مجالات، اشتملت على (52) فقرة موزعة على أربعة مجالات (أهداف نظام تقييم أداء مديري المدارس، الفريق الاستشاري وفريق التقييم، أدوات جمع البيانات، نتائج التقييم) ومن نتائج الدراسة:

إن انخفاض تقدير مديري ومديرات المدارس لنظام تقييم الأداء، (دون المتوقع متدنية. وكان تقدير مديري ومديرات المدارس لمحور أهداف نظام تقييم (دون المتوقع متدنية) . كما وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطي درجات مجموعتي المديرين والمديرات في جميع مجالات الاستبانة، تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور. أظهرت الدراسة أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات الدرجات لدى أفراد عينة الدراسة، تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي –سنوات الخدمة في الإدارة المدرسية –المنطقة التعليمية .

وأجرى تمبرلي (Timperley, 1998)، دراسة بعنوان "هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية نظام تقييم الأداء، وتكونت عينة الدراسة من جميع المديرين الذين ينتمون إلى لجمعية مديري المدارس الثانوية في نيوزلندا، وكان عددهم (310)، ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة:أكد معظم المديرين على ضرورة وجود نظام لتقيم أداء المدرسين. وعدم الالتزام وعدم التطبيق التام لنظام تقييم الأداء من قبل المدرسين. كما وأظهرت أن أفراد عينة الدراسة يؤيدون التقييم إذا كانت أهدافه تطويرية. ومن أهم توصيات الدراسة، نشر التوعية عند الموظفين بأهمية التقييم وإيجاد نظام حوافز لتشجيع المعلمين.

وأجرى ماني (Mani, 2002)، دراسة هدفت إلى معرفة مدى تحقيق نظام تقييم الأداء للأهداف التي وضع من أجلها، والتي كان من أهمها التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، بالإضافة إلى تحديد الذين يؤدون وظائفهم بالصورة المطلوبة لمنحهم الحوافز والترقيات لما لها من أهمية بالتأثير على الروح المعنوية، ودافعية وإنتاجية الموظف. وتكونت العينة من موظفين يعملون في جامعة تقع في جنوب ولاية كارولينا. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة :عدم رضى نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة عن فاعلية نظام تقييم الأداء المستخدم. ويرى نسبة قليلة من أفراد وحدة المعاينة أن نظام تقييم الأداء يمتاز بالعدالة. ولم يكن للخصائص الشخصية للمرؤوسين ولمتمثلة بالعرق والجنس تأثير على إمكانية خلق تحيز في التقديرات التي تعطى عن أدائهم .

وأجرى ودفورد وجين (Woodford and Jeanne, 2002)، دراسة هدفت إلى تسليط الضوء على أهمـية استخدام التقييم ليس فقط في وظيفته التقليدية بل باعتباره أداة لتحفيز الموظفين ووسـيلة قانونية للدفاع عن أسس اختيارهم، أشارت الدراسة إلى أهمية تقييم الأداء في المنظمات العالمـية ودور التقييم في رسم الخطط الإستراتيجية لهذه المنظمات لتجاوز التحديات التي فرضتها العولمة ضمن بيئة تنافسية غير مسـتقرة أمـا أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فهي: إن الإدارات العلـيا ملزمة بتوضيح الخطط الإستراتيجية كافة والأهداف التي تصـبو المنظمة إلى تحقيقها حتى يتسـنى للمقيمين إجراء عملية تقييم شاملة . وتبسـيط عملـية التقييم قدر المستطاع وتدريب المقيمين ضمن برامج تقييم تحددها الإدارة العليا على طرق تقييم تلائـم أهـداف المنظـمة إضافة إلى معرفة شاملة بمعايير التقييم. ومراعـاة المقـيم لاختلافات ثقافات وعادات ذوي الجنسـيات المختلفة. وأن أهمـية إدراك المقيم أن عـدم التحـيز في عملـية التقييم له دور إيجابـي في نجاح المنظمة. وأجرى كيرياكيدس وآخـرون (kyriakides and Demetriou, 2007, Charalambous) دراسة هدفت إلى وضع معايير قابلة للقياس من أجل تقييم أدوار المعلمين اعتماداً على الأبحاث المتعلقة بفعالية وكفاءة المعلمين واستخدمت عينة من 355معلم للدراسة الابتدائية في اليونان وطورت الدراسة 42 معياراً لتقييم أداء المعلمين وتوصلت إلى أن أبحاث فعالية المعلمين تعتبر مصدراً أساسياً لوضع معايير لتقييم أداء المعلمين. وكذلك إن المعايير المتعلقة بالعمل أكثر ملائمة في تقييم أداء المعلمين من وجهة نظرهم، ويجب على المعلمين المشاركة في وضع المعايير حتى تكون فعالة لقياس أدائهم .

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أنها تحدثت عن مفهوم تقييم الأداء باعتباره موضوعا على درجة عالية من الأهمية لما يترتب على نتائجه من عمليات تطوير وتدريب وتحسين لأداء الأفراد الذي ينعكس بدور على أداء المنظمات بصورة عامة، والشيء المشترك بين كل الدراسات أنها تحاول توضيح كافة الجوانب المتعلقة بنظام تقييم الأداء ومن أهم هذه الجوانب معايير الأداء. واتفقت دراسات كل من :(طناش واللوزي، 1994؛ عباله، 2002 Timperley، 1998 ؛ AlAsem،2003 العجمي، 2003؛الرشيدي ، 2010، ابو رزق،

2012) مع الدراسة الحالية من حيث هدفها في التعرف على واقع نظام تقييم الأداء المطبق على أفراد عينات الدراسات في أماكن عملهم التي تنوعت بين مؤسسات حكومية وخاصة.

سعت بعض الدراسات على التعرف على المعيقات التي تواجهه أنظمة تقييم الأداء المطبقة على أفراد عينات الدراسات كدراسة؛ (Mani, 2002)، وتم استخدام تقرير الأداء السنوي للتعرف على فاعلية نظام تقييم الأداء في دراسات كل من (طناش واللوزي، 1994) بينما تميزت الدراسة الحالية باستخدام سجل الأداء السنوي للمعلمين الذي يعتبر المرجع الرئيس لتعبئة تقرير الأداء السنوي.

عينات الدراسة المستخدمة في الدراسات السابقة اشتملت على عاملين وموظفين ومديري مدارس في أماكن عمل مختلفة باستثناء دراسة (بني خلف، 2007، Woodford and Jeane ، AlAsem،2002، kyriakides and lambez،2003، 2006، الرشيدي 2010) التي اتفقت معهم الدراسة الحالية بأخذ المعلمين كعينة للدراسة.

لقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بما احتوته من الأدب النظري وكذلك في بناء الاستبانة وتميزت عن سابقاتها من حيث تناولها لسجل أداء السنوي للمعلمين الذي تم العمل به منذ عام 2007 ولم يحظ بأي دراسة في حدود علم الباحث، وبالتالي تعد الدراسة إضافة جديدة للمكتبات العربية بالإضافة إلى أهميتها لدى متخذي القرار لتحسين وتطوير وتحديث سجل الأداء السنوي للمعلمين،نظرا لأهمية المعلم ودوره المميز في إعداد جيل يخدم الوطن والأمة.

المنهجية:

يتضمن هذا الفصل وصفا لمنهج مجتمع الدراسة والعينة المختارة ووصفا لأداة الدراسة وكيفية التحقق من صدق الأداة وثباتها، كما يبين إجراءات الدراسة والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية لاستخلاص النتائج.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي كأسلوب لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، وتـم وصف الأداة المستخدمة لجمع البيانات، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، ووصـفا لإجـراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها خلال هذه الدراسة .

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس محافظة الكرك والبـالغ عددهم (1088) معلما و (1378) معلمة للعام الدراسي 2013\2012، حيث تم حصر العدد من خلال أقسام التخطيط في المديريات الأربع) مديرية تربية قصبة الكرك، مديرية تربيـة المـزار الجنوبي، مديرية تربية الأغوار الجنوبية، مديرية تربية القصر .

عينة الدراسة:تم اختيار (500) معلم ومعلمة بطريقة العينة الطبقية العنقودية العـشوائية وتـم توزيع الاستبانات عليهم ، أي ما نسبته (20%) من مجتمع الدراسة تقريبا، وتم استرجاع (494) استبانة، وتم استبعاد استبانة واحدة لأنها لم تكن صالحة للتحليل، وتم إدخال (493) استبانة فـي التحليل الإحصائي، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	الكلي
الجنس	ذكر	223	493
	أنثى	270	
المؤهل	بكالوريوس	307	493
	بكالوريوس +دبلوم	140	
	دراسات عليا	46	
الخبرة	1-5أقل من سنوات	109	493
	5-أقل من 10	144	
	10فأكثر	240	

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة تكونت من جزأين، اشتمل الجزء الأول على المتغيرات الشخصية للمستجيبين الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، وتكون الجزء الثاني من الفقرات التي تقيس فاعلية سجل الأداء السـنوي للمعلمـين، واستفادت من دراسـة كـل من طعامنـة، (1994)

وكراسنة، (2003) وبلغ عدد الفقرات (48) فقرة، تتم الاستجابة على هذه الفقرات وفق سلم ليكرت الخماسي، وتم توزيع هذه الفقرات على خمسة مجالات هي:

مجال النتاجات/ مخرجات الأعمال :تناول هذا المجال مساهمة سجل الأداء السنوي للمعلم في التخطيط المسبق للنتاجات وتحديدها وكيفية الوصول إليها من خلال جدول زمني معد مسبقا بالإضافة إلى اعتماد اتفاقيات الأداء والتركيز على التشاركية بين مدير المدرسة والمعلم

مجال أهداف سجل الأداء :تناول هذا المجال الأهداف التي من أجلها وضع سجل الأداء وتشمل ترسيخ مبدأ العدالة والتعرف على السمات القيادية وتفعيل مبدأ التنافسية وتعزيز الثقة والتواصل بين المدير والمعلم

مجال معايير التقييم :تناول هذا المجال العناصر التي ستستخدم كركائز أساسية لعملية التقييم من حيث وضوحها ومنطقيتها وانسجامهما مع مهام المعلم ويقصد بمعايير تقييم الأداء المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيدا ومرضيا، وتحديد المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقييم الأداء لأنها تساعد العاملين على معرفة ما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المؤسسة ومساعدة الرؤساء المباشرين على إنجاز التقييم الموضوعي بعيدا عن المحاباة والمزاجية والتخبط. وإرشاد الرؤساء إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء (الهيتي، 2003) .

مجال الكفايات المعرفية: تناول هذا المجال فهم المعلم للنظام التربوي وفلسفته وكذلك معرفته بأهداف المدرسة ورسالتها .

مجال عناصر التميز الوظيفي: تناول هذا المجال مشاركة المعلم في الأعمال التي تؤدي إلى تطوير عمل المدرسة وتشجيعه للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي وقيامه بمبادرات تسهم بإحداث تغيرات إيجابية للمدرسة والمجتمع، والتميز بشكل عام هو أن يصل الشخص في إتقان شيء ما لأعلى مستوى من الأداء والدرجة والنوعية أو امتلاك قدرات خارجة عن المألوف في مجال معين، أو الانفراد بطريقة مختلفة لإنجاز مهمة ما مقارنة بنظرائه، أو تأدية شيء ما بصورة أفضل مما هو قائم سواء من جراء التدريب أم الخبرة في مجال معين.

وهناك محددات لعناصر التميز للمعلم انها غير واردة في بطاقة الوصف الوظيفي. وتحقيقها غير مقرون بمكافأة مالية.بالإضافة إلى تحقيق عنصر التميز خلال سنة التقييم.

صدق الأداة:

للتحقق من أداة الدراسة تم عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص من تخصصات الإدارة التربوية والإدارة العامة وإدارة الأعمال في جامعة مؤتة والجامعة الأردنية وجامعة الطفيلة التقنية وخبراء من وزارة التربية والتعليم وبلغ عددهم (20) محكما من أجل إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صحة هذه الفقرات ومناسبتها، ومدى ملاءمة الفقرات وانتمائها لمجالات الاستبانة، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (48) فقرة وتم إعادة صياغة بعض الفقرات ووضعها في صورتها النهائية وبقي عددها (48)فقرة .

ثبات الأداة:

تم تطبيق أداة الدراسة على (30) فرد من مجتمع الدراسة، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا، والجدول (2) يبين قيم معاملات الثبات.

جدول (2) قيم معاملات الثبات باستخدام كرونباخ ألفا

المجال	معامل الثبات
النتاجات /مخرجات الأعمال	0.880
أهداف سجل الأداء	0.924
معايير التقييم	0.909
الكفايات المعرفية	0.905
عناصر التميز الوظيفي	0.870
الكلي	0.966

يتضح من الجدول أن قيم الثبات للمجالات تراوحت بين (0.87-0.91) وأن معامل الثبات الكلي هو (0.96) وهو معامل ثبات قوي جدا، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

متغيرات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات المستقلة التالية الجنس وله فئتين (ذكر، أنثى) والمؤهـل العلمي وله ثلاثة مستويات (بكالوريوس، بكالوريوس+دبلوم، ماجستير فأعلى) والخبرة ولها ثلاثة مستويات (أقل من 5سنوات، من 5إلى أقل من 10سنوات، 10 سنوات فأكثر).

والمتغير التـابع: يتمثل بدرجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين من وجهة نظـرهم فـي المدارس الثانوية في محافظة الكرك.

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه : ما درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل مجال ولكل فقرة، والجداول (3،4،5،6،7،8) تبين نتائج ذلك، وعلى النحو التالي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات سجل الأداء للمعلمين

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
النتاجات \مخرجات الأعمال	3.46	0.83	1	متوسط
أهداف سجل الأداء	3.36	0.93	3	متوسط
معايير التقييم	3.34	0.86	4	متوسط
الكفايات المعرفية	3.45	0.88	2	متوسط
عناصر التميز الوظيفي	3.30	0.92	5	متوسط
الكلي	3.38	0.80		متوسط

أشارت نتائج الدراسة إلى أن فاعلية سجل أداء المعلمين السنوي في المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظرهم في محافظة الكرك وفي جميع المجالات (معايير التقييم، وأهداف سجل الأداء، والكفايات المعرفية، والنتاجات\ مخرجات الأعمال، وعناصر التميز) جاءت بدرجة متوسطة حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للمجالات بين (3.30) و (3.46) ، وربما يعزى ذلك إلى تنوع مجالات سجل الأداء واحتواء هذه المجالات على عدد كبير نسبياً من المعايير تتناسب والمهام المتنوعة التي يقوم بها المعلمون، وكذلك يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أثر إدخال مفاهيم الاتجاهات الحديثة في تقييم الأداء، والتي تتمثل في المشاركة والاتفاق على الأهداف و المرونة في اختيار الأنشطة المناسبة التي تتفق مع قدرات المعلم والإمكانيات المتاح، والتي تسهل على المدير متابعتها بسهولة، علاوة على أن اطلاع المعلم على الملاحظات التي يدونها مدير المدرسة خلال المراجعات الدورية للسجل ومناقشتها لإبداء الموافقة أو عدم الموافقة مع إبداء الأسباب لعدم الموافقة، يعزز لدى المعلم الرقابة الذاتية، ويحفزه على اقتراح الحلول للمشكلات التعليمية. بالإضافة إلى أن السجل جاء عونا للمعلم فلم تكن غايته النهائية إصدار حكم عليه وإنما تعزيز ثقته بنفسه وتطويره وتشجيعه وتعزيزه، فضلا على أنه جمع ما بين السرية والعلنية في التقييم، وهذه التشاركية والشفافية المتبعة خلال المراحل التنفيذية لتعبئة السجل وتنوع المجالات أدت إلى مثل تلك النتيجة ولم تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (طناش واللوزي، 1995)، ودراسةMani) ، (2002ودراسة (أبو رزق، 2012) ودراسة (عبدالله، 2002)، والتي أشارت إلى أن استجابات أفراد العينة بالنموذج المعتمد لتقييم أدائهم جاءت متدنية ودون المتوسط. وعدم فاعلية نموذج التقييم المعتمد ،واختلفت كذلك مع دراسة (الرشيدي، 2010) ، والتي جاءت مرتفعة . وربما يعزى ذلك الاختلاف إلى اختلاف العينة والبيئة .

ومن خلال تلك النتائج فقد تبين أن" مجال النتاجات\ مخرجات الأعمال "حصل على أعلى تقدير، بلغ المتوسط الحسابي له (3.46) ، وبتقدير متوسط، وربما يعزى ذلك إلى مشاركة المعلم في وضع الأهداف وتحديد الأنشطة المناسبة لتحقيق النتاجات بما يتناسب مع قدراته والإمكانيات المتاحة له بالإضافة إلى معرفة المعلم بالمهام المطلوبة منه مسبقا، وهذا يجعل المعلم يبذل قصارى جهده لتحقيق ما تم الاتفاق عليه بينه وبين مدير مدرسته. وأقل تقدير كان لمجال" عناصر التميز الوظيفي "حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.30)وبتقدير متوسط، حيث تراوحت المتوسطات للفقرات في هذا

المجال (3.59 - 3.21)، وربما يعزى ذلك إلى أن عناصر التميز غير واردة في بطاقـة الوصـف الوظيفي وعدم ارتباطه بمكافآت ماليـة، بالإضافة إلى كثرة المهام الوظيفـية للمعلـم في المـدارس الثانوية، وهذا قد يعجزه عن تحقيق معايير مجـال عناصر التميز، مما أدى إلى مثل تلك النتيجة .

أولاً: مجال النتاجات/مخرجات الأعمال: تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال مجال النتاجات /مخرجات الأعمال وجاءت النتائج كما هو في الجدول (4).

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال النتاجات /مخرجات الأعمال

رقم الفقرة	نص الفقرة:ساهم سجل الأداء السنوي للمعلم في	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	تحقيق التكامل بين أهداف المدرسة وأهداف المعلم.	3.59	1.022	1	متوسط
5	تنفيذ الأنشطة التعليمية حسب الجدول الزمني المعد مسبقاً.	3.57	0.97	2	متوسط
4	التخطيط المسبق لكيفية للوصول للنتائج من خلال الأنشطة التعليمية.	3.54	1.02	3	متوسط
8	زيادة درجة رضا المعلم نحو نتاجاته.	3.52	1.10	4	متوسط
6	مساعدة المعلم في تنمية الرقابة الذاتية.	3.52	1.04	5	متوسط
7	تحفيز المعلم على وضع الخطط العلاجية للمشكلات التعليمية.	3.51	1.06	6	متوسط
9	مساعدة المعلم في مقارنة نتائج عمله مع المعايير المتفق عليها.	3.48	1.00	7	متوسط
10	مساعدة المدير على التعرف على مهارات المعلم.	3.45	1.13	8	متوسط
3	التشاركية بين مدير المدرسة و المعلم في التحديد المسبق للنتائج \مخرجات الأعمال.	3.45	1.06	9	متوسط
2	تحسين العلاقة بين المعلم و مدير المدرسة.	3.36	1.18	10	متوسط
12	زيادة دافعية المعلم للعمل	3.31	1.17	11	متوسط
11	زيادة رضا المعلم عن سجلات الأداء من خلال رضاه عن نسبة العلامات المخصصة لمجال النتاجات /مخرجات الأعمال	3.21	1.12	12	متوسط
الكلي		3.46	0.83		متوسط

جاءت نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال النتاجات\ مخرجات الأعمال بالترتيب الأول وبتقدير متوسط حيث حصلت الفقرة التي تنص على" مساهمة سجل الأداء في تحقيق التكامل بين أهداف المدرسة وأهداف المعلم" على أعلى متوسط حسابي مقارنة بجميع فقرات الاستبانة وبتقدير متوسط، وربما يعزى إلى اعتماد السجل على مبدأ التشاركية والشفافية وليس الفردية، حيث لا ينفرد المعلم بوضع الأهداف وإنما يتم من خلال جلسات حوارية بين المعلم والمدير تعقد في بداية العام وهذا من شأنه أن يجعل أهداف المعلم منبثقة من أهداف المدرسة ومكملة لها، فيشعر المعلم بوجوده وأهميته كعضو فاعل وناشط داخل المدرسة، التي توفر له الإمكانيات المناسبة لتحقيق أهدافه أي أن المعلم يعمل لتحقيق أهدافه وفي الوقت نفسه يحقق أهداف المدرسة، أما حصول الفقرة التي تنص على) زيادة رضا المعلم عن سجلات الأداء من خلال رضاه عن نسبة العلامات المخصصة لمجال النتاجات (على اقل متوسط حسابي وبتقدير متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن العلامة المخصصة لهذا المجال لا تتناسب وما يتضمنه هذا المجال من أنشطة ومهام يقوم بها المعلم، وقد يدل ذلك أيضا على عدم رضا المعلم عن العلامات المخصصة للمجال.

ثانيا: مجال أهداف سجل الأداء تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال أهداف سجل الأداء وجاءت النتائج كما هو في الجدول رقم (5)

جدول(5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال أهداف سجل الأداء

رقم الفقرة	نص الفقرة:يحقق سجل الأداء السنوي للمعلمين الأهداف التالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
18	التعرف على السمات القيادية لدى المعلم للإفادة منها في تفويض الصلاحيات والمسؤوليات	3.51	0.99	1	متوسط
24	الحصول على مستوى أداء أفضل لتحقيق أهداف المدرسة	3.46	1.11	2	متوسط
20	التأثير الإيجابي على أهداف المعلم و أهداف المدرسة	3.43	1.07	3	متوسط

رقم الفقرة	نص الفقرة:يحقق سجل الأداء السنوي للمعلمين الأهداف التالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
19	وضع المعلم في المكان المناسب وفقاً لمؤهلاته و قدراته.	3.40	1.18	4	متوسط
23	تفعيل مبدأ التنافسية من خلال تشجيع المعلمين ودعمهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم	3.34	1.12	5	متوسط
22	تعزز وتشجيع التواصل والحوار بين المدير والمعلم.	3.33	1.14	6	متوسط
15	المقدرة على إبراز الفروق الفردية بين المعلمين في الأداء	3.33	1.11	7	متوسط
17	البحث في كيفية تحسين ورفع مستوى أداء المعلم في المستقبل.	3.33	1.15	8	متوسط
14	اكتشاف نواحي القوة والضعف في أدائهم ذاتياً.	3.32	1.11	9	متوسط
16	تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للمعلمين وفق منهجية علمية وموضوعية.	3.30	1.08	10	متوسط
21	زيادة ثقة المعلمين بمديرهم من خلال الاستخدام الفعال لسجل الأداء.	3.30	1.18	11	متوسط
13	ترسيخ مبدأ العدالة بين المعلمين.	3.29	1.27	12	متوسط
الكلي		3.36	0.93		متوسط

جاءت نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال أهداف سجل الأداء بالمرتبة الثالثة وبتقدير متوسط، حيث حصلت الفقرة التي تنص على أن سجل الأداء السنوي للمعلمين "ساهم في التعرف على السمات القيادية لدى المعلم للإفادة في تفويض الصلاحيات والمسؤوليات "على أعلى متوسط حسابي وبتقدير متوسط وقد يعود ذلك إلى المرونة التي يتمتع بها سجل الأداء بالسماح للمعلم باختيار الأنشطة التي تناسبه لتحقيق الأهداف والتي من خلالها يستطيع المعلم أظهار قدراته القيادية وقدرته على تحمل المسؤوليات مما يسهل على مدير المدرسة ملاحظتها وبالتالي التعرف عليها. وكذلك وجود المراجعة الدورية التي تتم بين المعلم والمدير والتي من خلالها يستطيع

المدير التعرف على السمات القيادية من خلال ملاحظة سلوك وتصرفات المعلمين وردود أفعالهم أثناء مناقشة الملاحظات المدونة من قبل المدير معهم، وهذا يتفق تماما مع هدف سجل الأداء بخصوص اكتشاف المعلمين المؤهلين لشغل وظائف قيادية، أما حصول الفقرة التي تنص على (ترسيخ مبدأ العدالة بين المعلمين) على أقل تقدير، إلا أنها لم تحظ باهتمام المعلمين كما حظيت به الفقرات الأخرى، وربما يعزى إلى اختلاف تصورات الأفراد حول مبدأ العدالة، فهناك من يتشدد في مفهوم العدالة وهناك من يضيق مفهوم العدالة ويقتصرها على عناصر محددة .ومفهوم العدالة يختلف باختلاف طبيعة استخدامها في السياسة والمجتمع والدين .وقد يعود إلى عدم الموضوعية في الحكم على أداء المعلمين نتيجة الأخطاء التي يقع فيها المدير أثناء تعبئة سجل الأداء كالتحيز وأثر الهالة والتأثر بالعوامل الشخصية وقلة اعتماد المدير على معلومات دقيقة ووافية لأدائهم مما يؤدي إلى شعور المعلمين بالظلم وزيادة النزاعات والخلافات وروح العداء و الكراهية فيما بينهم وبين المدير، وهذا بدورة يؤدي شعورهم بعدم مساهمة سجل الأداء بالعدالة فيما بينهم .وقد اختلفت نتيجة هذا المجال مع دراسة كل من عبد الله، (2002، Mani)،(2002،) العجمي، (2003،) أبو رزق، (2012) التي أشارت إلى أن نظام تقيم الأداء لا يحقق الأهداف التي وضع من أجلها بفاعلية .

ثالثاً: مجال معايير التقييم :تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال معايير التقييم وجاءت النتائج كما هو في الجدول رقم (6)

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال معايير التقييم

رقم الفقرة	نص الفقرة:ما هو مستوى تأييدك للفقرة حسب ما هو معمول به في مدرستك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
25	يتضمن سجل الأداء السنوي للمعلمين معايير تقييم محددة.	3.57	1.01	1	متوسط
33	الوقائع الإيجابية التي يسجلها المدير في المراجعة تزيد من دافعية المعلم للعمل.	3.45	1.07	2	متوسط
34	الوقائع السلبية التي يسجلها المدير في المراجعة الدورية للسجل تنبه المعلم لتلافيها مستقبلا.	3.36	1.05	3	متوسط

رقم الفقرة	نص الفقرة:ما هو مستوى تأييدك للفقرة حسب ما هو معمول به في مدرستك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
26	المعايير المستخدمة في سجل الأداء السنوي للمعلمين واضحة و لا غموض فيها.	3.36	1.08	4	متوسط
29	المعايير معقولة ويمكن لمعظم المعلمين الوصول إليها	3.34	1.07	5	متوسط
27	المعايير تقيس النشاط الذي له علاقة بإنجاز عمل المعلم بشكل فعال.	3.31	1.06	6	متوسط
31	معايير سجل الأداء تشكل حافزاً قوياً لمضاعفة الجهد نحو تحقيق الأهداف	3.31	1.10	7	متوسط
32	معايير التقييم المستخدمة في سجل الأداء تنسجم مع المهام التي يقوم بها المعلم.	3.29	1.10	8	متوسط
30	المعايير تشجع على التشاركية بين مدير المدرسة والمعلم	3.27	1.10	9	متوسط
28	المعايير واقعية وترتبط مباشرة بأهداف المدرسة.	3.25	1.07	11	متوسط
35	زيادة رضا المعلم عن سجل الأداء من خلال رضاه عن العلامات المخصصة لمجال عناصر التقييم	3.21	1.06	11	متوسط
الكلي		3.34	0.86		متوسط

جاءت نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال "معايير التقييم" بالترتيب الرابع وبتقدير متوسط، ومجيء التقديرات بتقدير متوسط يدلل أن سجل الأداء السنوي للمعلمين يتضمن معايير تقييم واضحة ومحددة لا غموض فيها، حيث توجه المعلم إلى جوانب القصور لديه، ومعرفتها من قبل المعلم تجعله يتعامل معها بشكل إيجابي كونها تستهدف تحسين ادائه وسلوكه بشكل يحفزه على التطوير والتحسين مستقبلا، وما الوقائع الايجابية التي يسجلها المدير خلال المراجعات الدورية إلا وسائل من شأنها أن تزيد من دافعية المعلم، وربما يعزى ذلك إلى شعور المعلم بالتغير الذي طرأ على مدير المدرسة، حيث تغير من مصدر للإحكام إلى معاون ومرشد وميسر للمعلم، والتغير في دور المعلم من معلم يقدم المبررات والأعذار ويدافع عن نفسه إلى معلم مشارك في التقييم، وحصلت الفقرة المتعلقة" بوجود معايير محددة "على أعلى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين يتفقون على أن سجل الأداء السنوي لهم يتضمن معايير قياس أداء ذات مستويات محددة وموضوعية تنسجم مع خصائص المعايير الجيدة مما قلل من العشوائية والارتجال في تقييم أدائهم. بينما حصلت الفقرة

(زيادة رضا المعلم عن سجل الأداء من خلال رضاه عن العلامات المخصصة لمجال عناصر التقييم) على أقل متوسط حسابي وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية لديهم عدم رضا عن توزيع العلامات المخصصة لمجال المعايير الذي يشكل ما نسبته60% من العلامة الكلية في تقرير الأداء السنوي وكذلك لوجود معايير لها أهمية متساوية من حيث العلامة المخصصة لها ويبلغ عددها ثمانية، أي عدم ملاءمة المعيار للأهمية النسبية المخصصة له.ولم تتفق نتيجة هذا المجال مع دراسة (عبد ال، 2002) التي أشارت إلى أن معايير التقييم لا تتصف بالموضوعية والعدالة وأنها تتحقق بتقدير دون الوسط، واختلفت كذلك مع دراسة، (العجمي، 2003) التي أشارت إلى أن كفاية المعايير كانت ذات فاعلية عالية.

رابعاً : مجال الكفايات المعرفية

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الكفايات المعرفية وجاءت النتائج كما هو في الجدول (8).

جدول(8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الكفايات المعرفية

رقم الفقرة	نص الفقرة :ما هو مستوى تأييدك فقرة حسب ما هو معمول به في مدرستك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
37	فهم المعلم لأهداف المدرسة ورسالتها.	3.55	0.98	1	متوسط
41	تعرف المعلمين على أخلاقيات مهنة التدريس	3.51	1.03	2	متوسط
38	حرص المعلم على استثمار وقت الدوام الرسمي لعمل منتج.	3.48	1.03	3	متوسط
39	حرص المعلمين على العمل بروح الفريق الواحد.	3.48	1.06	4	متوسط
40	فهم المعلمين للنظام التربوي و فلسفته.	3.37	1.01	5	متوسط
36	يساعد المعلم على الإحاطة بالتشريعات التربوية	3.34	0.98	6	متوسط
	الكلـــي	3.45	0.88		متوسط

وأظهرت نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الكفايات المعرفية حصول المجال على الترتيب الثاني بتقدير متوسط، ومجيء التقديرات لمجال الكفايات المعرفية بدرجة متوسطة يدلل على وعي المعلمين بفلسفة النظام التربوي والتشريعات الناظمة له فضلا عن وعيهم بأخلاقيات مهنة التدريس والالتزام بها، وربما يعزى ذلك إلى الثورة المعرفية ووسائل الاتصالات الحديثة ،وحرص وزارة التربية والتعليم على مسايرتها ومواكبتها، وذلك من خلال ربط المدارس بشبكة الإنترنت وعقد الدورات المختلفة للمعلمين لتأهيلهم، ومنها دورة(ICDL) ، والإنتل وربط الحصول عليها برتب المعلمين. وحصلت الفقرة التي تنص على) فهم المعلم لأهداف المدرسة ورسالتها (على أعلى متوسط)، وقد يعزى ذلك إلى أهمية الفقرة وتأثيرها على عمل وأداء المعلم ففهم الأهداف تعتبر نقطة انطلاق لجميع مهامه التي يقوم بها، وفهم الأهداف يؤدي إلى أن تكون أعماله متوافقة ومنسجمة وتسير بنفس الاتجاه مع أهداف المدرسة وتطلعاتها. وربما يعزى كذلك للدور الذي يوليه مدير المدرسة في بداية العام الدراسي إذ تمر مرحلة إدارة وتقييم الأداء بمراحل وتشكل المرحلة الأولى –يطلق عليها المرحلة التحضيرية – الأهم والمرتكز الأساسي لضمان نجاح عملية التقييم بشكل عام، ويرافق هذه المرحلة عملية شرح لكافة العاملين ومنهم المعلمين لمفردات الخطة العامة وبشكل مستمر وهنا يبرز دور المديرين والرؤساء المباشرين في توضيح الرؤية والأهداف والنتائج والاتفاق مع المعلمين على التنفيذ وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنفيذ الخطة بشكل واقعي . حيث يتم تحديد أهداف الوحدة التنظيمية (المدرسة) التي يساهم المعلم الخاضع لعملية التقييم في تحقيقها .بينما كان أدنى تقدير للفقرة التي تنص على (يساعد المعلم على الإحاطة بالتشريعات التربوية) وبتقدير متوسط، وقد يعزى ذلك لعدم توفر تلك التشريعات التربوية بين يدي المعلم مباشرة للاطلاع عليها، وقلة توفر الوقت المناسب للمعلم بسب المهام الوظيفية المتعددة لديه وخاصة في المدارس الثانوية .

خامساً : مجال عناصر التميز الوظيفي

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التميز الوظيفي وجاءت النتائج كما هو في الجدول رقم (8)

جدول(8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال عناصر التميز الوظيفي

رقم الفقرة	نص الفقرة :يحقق سجل الأداء السنوي للمعلمين الأهداف التالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
42	مشاركة المعلم في تقديم أفكار تتصل بتطوير عمل المدرسة من خلال الدراسات بشكل مستمر	3.44	1.09	1	متوسط
47	قيام المعلم بمبادرات في مجال الأنشطة التطوعية تساهم في إحداث تغيرات إيجابية في البيئتين المدرسية والمجتمعية	3.39	1.04	2	متوسط
46	تشجيع المعلم على القيام بنقل المعرفة و الخبرة لزملائهم	3.38	1.05	3	متوسط
43	تشجيع المعلم على القيام بجهود استثنائية في الظروف غير العادية	3.31	1.08	4	متوسط
45	تشجيع المعلم على المشاركة بتميز في فرق العمل لتنفيذ الأنشطة المدرسية.	3.25	1.08	5	متوسط
48	زيادة رضا المعلم عن سجل الأداء من خلال رضاه بالأهمية النسبية للعلامات المخصصة لمجال التميز	3.25	1.15	6	متوسط
44	تشجيع المعلم على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي	3.05	1.17	7	متوسط
الكلي		3.30	0.92		متوسط

أظهرت نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال عناصر التميز الوظيفي حصول هذا المجال على أقل متوسط حسابي وبالترتيب الأخير وبتقدير متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن هذا المجال يحتاج من المعلم إلى جهود إضافية مما يرتب على المعلم أعباء ومهام تضاف إلى المهام التي تتطلبها وظيفته، وكذلك عدم ورود عنصر التميز في بطاقة الوصف الوظيفي وربما أن تحقيق عنصر التميز خلال سنة التقييم ليس بالسهولة للمعلم بالإضافة إلى عدم وجود حوافز مادية تقترن بعناصر التميز، وحصلت الفقرة التي تنص (مشاركة المعلم في تقديم أفكار تتصل بتطوير عمل المدرسة من خلال الدراسات بشكل مستمر) على أعلى متوسط حسابي وبتقدير متوسط وقد يعزى

ذلك إلى خبرات المعلمين وقدراتهم بالمدارس الثانوية على تقديم اقتراحات، تساهم في تطوير عمل المدرسة، بالإضافة إلى وجود معلمين من ذوي المؤهلات العلمية العليا لديهم القدرة على إجراء دراسات تساهم في حل المشكلات التي تواجه المدرسة. أما فقرة مساهمة سجل الأداء بتشجيع المعلم على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي (فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي وكانت الأقل على مستوى فقرات الاستبانة ككل، وبتقدير متوسط وقد يعزى ذلك إلى قلة أوقات الفراغ عند المعلم نظرا لأن المهام التي يقوم بها المعلم لا تنتهي مع خروجه من المدرسة بل تستمر معه خارج أوقات الدوام من تصحيح أوراق وتحضير دروس ورصد للعلامات.

السؤال الثاني :هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة) من وجهة نظر المعلمين ؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية استجابات أفراد العينة لكل مجال من مجالات فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

جدول(9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لكل مجال من مجالات فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	المستوى	الإحصائي	المجال					
			النتاجات \ مخرجات الأعمال	أهداف سجل الأداء	معايير التقييم	الكفايات المعرفية	عناصر التميز الوظيفي	الكلي
الجنس	ذكر	الوسط	3.64	3.59	3.55	3.57	3.42	3.56
		الانحراف	0.76	0.83	0.73	0.81	0.89	.701
	أنثى	الوسط	3.31	3.17	3.16	3.35	3.19	3.23
		الانحراف	0.87	0.97	0.92	0.98	0.94	0.84
	الكلي	الوسط	3.46	3.36	3.34	3.45	3.30	3.38
		الانحراف	0.83	0.93	0.86	0.83	0.92	0.80

المؤهل	بكالوريوس	الوسط	3.47	3.36	3.30	3.46	3.32	3.38
		الانحراف	.830	.960	.890	.910	.930	.820
	بكالوريوس + دبلوم	الوسط	3.49	3.41	3.42	3.47	3.32	3.43
		الانحراف	.830	.840	.770	.790	.900	.730
	دراسات عليا	الوسط	3.32	3.21	3.33	3.35	3.09	3.26
		الانحراف	.880	1.02	.910	.930	.960	.870
	الكلي	الوسط	3.46	3.36	3.34	3.45	3.30	3.38
		الانحراف	0.83	0.93	0.86	0.83	0.92	0.80
الخبرة	أقل من 5 سنوات	الوسط	3.70	3.63	3.57	3.63	3.47	3.61
		الانحراف	0.77	0.88	0.80	0.85	0.90	0.75
	5- 10 سنوات	الوسط	3.46	3.40	3.36	3.46	3.33	3.40
		الانحراف	0.82	0.92	0.83	0.87	0.91	0.78
	أكثر من 10سنوات	الوسط	3.35	3.22	3.22	3.37	3.20	3.27
		الانحراف	0.85	0.94	0.88	0.89	0.93	0.81
	الكلي	الوسط	3.4	3.36	3.34	3.45	3.30	3.38
		الانحراف	0.83	0.93	0.86	0.83	0.92	0.80

يتبين من الجدول (9) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الثلاثي المتعدد، والجدول (10) يبين نتائج ذلك.

جدول(10) نتائج تحليل التباين الثلاثي المتعدد لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتفاعل بينهما على فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين

مصدر التباين	قيمة هوتلنج	قيمة ويلكس لامدا	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	0.027		2.581a	0.026
المؤهل العلمي		0.977	1.124a	0.341
الخبرة		0.988	0.576a	0.834
الجنس *المؤهل العلمي		0.988	0.556a	0.851
الجنس *الخبرة		0.975	1.187a	0.296
المؤهل العلمي *الخبرة		0.969	0.751	0.774
الجنس *المؤهل العلمي*الخبرة		0.955	1.088	0.355

يتبين من الجدول (10) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة وللتفاعلات الثنائية والتفاعلات الثلاثية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين تعزى لمتغير الجنس، ولمعرفة على أي مجال كانت الفروق تم إجراء تحليل التباين الأحادي لأثر الجنس على كل مجال من مجالات فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، والجدول (11) يبين نتائج ذلك.

جدول (11) نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأثر الجنس على كل مجال من مجالات فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	النتاجات\مخرجات الأعمال	12.991	1	12.991	19.163	0.000
	أهداف سجل الأداء	20.542	1	20.542	24.501	0.000
	معايير التقييم	18.089	1	18.089	25.437	0.000
	الكفايات المعرفية	5.599	1	5.599	7.260	0.007
	عناصر التميز الوظيفي	6.476	1	6.476	7.588	0.006
	الكلي	13.511	1	13.511	21.874	0.000
الخطأ	النتاجات\مخرجات الأعمال	332.874	491	0.678		
	أهداف سجل الأداء	411.658	491	0.838		
	معايير التقييم	349.153	491	0.711		
	الكفايات المعرفية	378.644	491	0.771		
	عناصر التميز الوظيفي	419.049	491	0.853		
	الكلي	303.273	491	0.618		
المجموع	النتاجات \مخرجات الأعمال	345.865	492			
	أهداف سجل الأداء	432.200	492			
	معايير التقييم	367.241	492			
	الكفايات المعرفية	384.244	492			
	عناصر التميز الوظيفي	425.524	492			
	الكلي	316.784	492			

يتبين من الجدول (11) أن الفروق في درجة فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين كانت على جميع المجالات والمجال الكلي، وكانت الفروق لصالح المعلمين (الذكور) كما تبين قيم المتوسطات الحسابية في الجدول(9) .

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة الكرك في جميع مجالاته تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ويمكن تفسير النتيجة إلى تشابه المهام الوظيفية لجميع المعلمين بغض

النظر عن المؤهل العلمي وذلك حسب بطاقة الوصف الوظيفي للمعلم إضافة إلى أنهم يعملون في مدارس ثانوية تتمتع بمناخ تنظيمي متشابهة، فالمعلمون يشتركون بنفس الواجبات ولهم نفس الحقوق، وربما يعود إلى اشتراك أكثر من60% من أفراد عينة الدراسة بنفس مستوى المؤهل العلمي. وقد اختلفت نتيجة المجال مع دراسة طناش واللوزي، (1993) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء العاملين في المؤسسات الحكومية بنموذج التقرير السنوي المعمول به لتقييم أدائهم الوظيفي تعزى لمؤهلهم العلمي ولصالح العاملين من ذوي المؤهلات العلمية كلية مجتمع فما دون.واتفقت مع دراسة أبو (رزق، 2012) (العجمي، 2003) واللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات الدرجات لدى أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثانيا : بالنسبة لمتغير الخبرة:

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة الكرك في جميع مجالاته تعزى إلى متغير الخبرة، ربما يعزى إلى أن نسبة 77% من عينة الدراسة خبراتهم تزيد عن خمس سنوات، فخبراتهم بخصوص سجل الأداء متشابهة ومتقاربة نظرا لحداثة تطبيق وتفعيل سجل الأداء منذ عام2007 ، أما استجابات المعلمين الذين خبراتهم تقل عن خمس سنوات وبالرجوع إلى جدول رقم (9) فحصلت على متوسط كلي (3.61) وكان أعلى متوسط وربما يعزى لأن المعلم الذي يعين في وزارة التربية والتعليم يكون تحت التجربة، وعملية التثبيت والاستمرار في الوظيفة تعتمد على التقرير السنوي الذي يرتكز على سجل الأداء، فيكون اهتمام هذه الفئة أكثر من الفئات الأخرى بالاطلاع الدقيق على كل ما يحتويه سجل الأداء لتفادي إنهاء خدماتهم والفصل من الوظيفة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (طناش واللوزي)، (1993) العجمي، (2003) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء العاملين في المؤسسات الحكومية بنموذج التقرير السنوي المعمول به لتقييم أدائهم الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة .

ثالثا : بالنسبة لمتغير الجنس

أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) في فاعلية سجل الأداء السنوي للمعلمين في المدارس الثانوية بمحافظة الكرك في جميع مجالاته تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور وربما يعزى ذلك إلى أن الذكور لديهم القدرة على مناقشة مديري مدارسهم أثناء الخطوات التنفيذية لتعبئة سجل الأداء أكثر من الإناث نظرا لأن مساحة الحريات الاجتماعية والجرأة عند المعلمين الذكور تزيد عما تمتلكه المعلمات، وكذلك قد يعود إلى أن المعلمين الذكور لديهم طموح للنمو المهني والترقية الوظيفية أكثر من الإناث وذلك من أجل الانتقال إلى وظائف إدارية (مساعد مدير، مدير). وقد اتفقت الدراسة مع دراسة أبو رزق، (2012) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال أهداف الدراسة ولصالح الذكور.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنها توصي بما يلي:

1. اطلاع المعلمين على التشريعات التربوية قبل المباشرة بالعمل.
2. عمل دورات تدريبية لمديري المدارس والمعلمين وخاصة قبل بداية كل عام دراسي بخصوص تقييم الأداء وتعريفهم بأهميته.
3. إعادة النظر في الأهمية النسبية للعلامات المخصصة لكل مجال من مجالات سجل الأداء بما يتناسب وأهمية المجا. لوكذلك إعادة توزيع أوزان المعايير بحيث تتفق علامة المعيار مع أهمية الأداء الوظيفي.
4. تزويد المعلمين بدليل إجرائي يختص فقط بتقييم أدائهم يوضح فيه كافة الجوانب المتعلقة بسجل الأداء السنوي للمعلمين وتقارير الأداء.

المراجع

أبو رزق، علي، صلاح الدين (2012)، نظام تقييم أداء مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظره وسبل تطويرها، رسالة ماجستير،جامعة الازهر بغزة، فلسطين.

أخو ارشيدة، عالية خلف (2006)، المسائلة والفاعلية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر.

بني خلف، محمود حسن مصطفى (2007)، معايير تقويم أداء معلمي المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد 133 الجزء الأول.

بولاند، توني، وسيلبرغ، ديفيد، (1996)، إدارة الجودة الشاملة: آثار مبادرات إدارة الجودة على الهيكل الإداري وإدارة الموارد في مؤسسات القطاع العام، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، م1، ع3، ابوظبي.ص 99

بيل، آرثر، ت .(2001) مرشد الأذكياء الكامل: إدارة الأفراد . ترجمة العامري، خالد و عبد العاطي، عبد الحميد وعبد الرؤوف، ضحى، القاهرة : دار الفاروق للنشر.

درة، عبد الباري، الصباغ، زهير، احمد، مروة، العدوان، ياسر(2010)، إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

الدليل الإجرائي لإدارة و تقييم الأداء في الخدمة المدنية، .2007 المملكة الاردنية الهاشمية .

طناش، سلامة، اللوزي، موسى، (1994)، تقييم نموذج الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الاردنية، دراسات العلوم الإنسانية ، المجلد 22أ، العدد 6، .1195.

الطويل، هاني، (2006)، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر ، ط4، عمان، الأردن .

عابدين، محمد،(2005) ، الإدارة المدرسية الحديثة، دار الشروق عمان الأردن.

عبد الله،محمد حسين . (2002) اتجاهات موظفي دولة الإمارات العربية المتحدة في المستويين الاتحادي والمحلي نحو تقويم الأداء، مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الإدارية، المجلد 14، العدد الأول، ص 78-47.

عبوي ، زيد منير(2006)، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته ، عمان دار أسامة.

العجمي، ميمونة بنت يوسف(2003)، نظام تقويم أداء مديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان دراسة تحليلية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة السلطان قابوس، عمان.

كورتل، فريد، نوري منير،(2011)، إدارة الموارد البشرية، عمان مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

المساعيد ، مفضي (2009)، فعالية الأداء المؤسسي للمدارس الثانوية ، دار جلـيس الزمـان للنشر والتوزيع، عمان الأردن .

نظام الخدمة المدنية في المملكة الاردنية الهاشمية لعام 2007 وتعديلاته رقم 30 لسنة 2007 المنشور على الصفحة رقم 2085 من عـدد الجريـدة الرسـمية رقـم 4818 بتـاريخ 1\4\2007

الهيتي، خالد عبدالرحيم،(2003)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان

الرشيدي، كاتب فهد (2010). درجة التزام مديري مدارس محافظة الفريات بمعـايير تقـويم الأداء، الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

العزواي، نجم عبدا لله، (2010) الوظائف الإسـتراتيجية فـي إدارة المـوارد البـشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

محمد، احمد أبو السعود، (2004)، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقيـيم أداء المـوظفين، الناشـر منشاة المعارف الإسكندرية، مصر

AlAsim, M., (2003), Attitudes of Social Studies Supervisors and Teachers Toward Teachers, Evaluation System in Saudi Arabia, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Arkansas.

Kelly, Woodford and, Jeanne D Mase, (2002), Employee performance Evaluations: Administrating and Writing them Correctly in The Multi – National Setting "Equal Opportunities International, Vol.21, No.7, pp1-8.

Kyriakides L. Demetriou. D and Charalambous, c. (2007). Generating criteria for evaluating teachers through teacher effectiveness research.educational Research Vol.48, No.1 2006, Pp 1-20.

Mani,B,G.(2002,Sum).Performanc Appraisal Systems,Productivity,and Motivation:A Case Study. Public Personnel Management.On –line Available:Htt://Search Epnet. Com

Timperley, Helen, "Performance appraisal: Principals perspectives and some implications", Journal of educational administration, vol. 36, No. 1, PP 44-58, (1998).