

# تشخيص اهم العوامل الديموغرافية المؤثرة في تبني معايير التقييم الذاتي المدرسي : من وجهة نظر عينة من الكوادر التدريسية والادارية في عدد من المدارس الحكومية في مدينة كركوك

يوسف عبيد حمه امين

قسم ادارة الاعمال، كلية الإدارة والأقتصاد، جامعة التنمية البشرية، السلجانية، كوردستان، العراق

اداراتالمدارس (عينة البحث) ان تعيد النظر في الاسباب المؤدية الى عدم الاستفادة من سنوات الخبرة والدورات التدريبية في مجالات تحسين الاداء. ومن ثم وضع اليات تضمن ان تكون الخبرة المكتسبة والدورات أكثر تأثيراً في الاداء.

**الكلمات الدالة-** العوامل الديموغرافية ، معايير التقييم الذاتي، الكوادر التدريسية، المدارس الحكومية في مدينة كركوك

## 1. المقدمة

تحرص النظم التعليمية المعاصرة على عملية التقييم بصورة شاملة ومستمرة للتأكد من جودة خدمات العملية التعليمية الموجودة بالمدارس، والتعرف على ما بها من جوانب القوة فيتم تدعيمها، وما بها من جوانب قصور وضعف فيتم علاجها عبر برامج تحسين وتطوير مخطط لها وتنفيذ بصورة منظمة وفق أولويات محددة. ونظراً لقصور مدخل التفتيش والمراقبة الخارجية كأحد أهم مداخل تقييم الأداء، فقد ازدادت أهمية التقييم الذاتي كأحد مداخل تقييم وتطوير الأداء المدرسي حيث برزت على السطح مؤخراً الأهمية الكبرى لعمليات وأنشطة التقييم الذاتي، وضرورة الاستفادة منها في تقويم جودة وتميز الأداء المدرسي. ويمكن النظر في معايير التقييم الذاتي للمدرسة بوصفه أحد مداخل تقويم الاداء الذي يركز على معايير محددة تركز على عمليات تعلم وتعلم الطلبة، ويتم اعتماد أدوات متنوعة مثل الاستبانة والمقابلات والملاحظة وتحليل الوثائق وتقارير الاداء وغيرها من مصادر جمع البيانات التي يشارك فيها كافة المهتمين بالعملية التعليمية من إدارة مدرسية ومعلمين وطلبة وأولياء أمور وأعضاء من المجتمع المحلي في ضوء الخطة الاستراتيجية للمدرسة.

ولإنجاح مبادرات تطبيق معايير التقييم الذاتي المدرسي فإن الدول تقوم ببناء الأداة وأطر العمل وتأهيل العاملين في المدارس على تطبيق معايير التقييم الذاتي للمدرسة، وتؤكد العديد من الدراسات على وجود مشكلة في عدم امتلاك فريق عمل تطبيق

**المستخلص-** يهدف البحث إلى تشخيص أهم المتغيرات الديموغرافية للكوادر التدريسية التي تسهم على نحو كبير في تبني معايير التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية في وزارة التربية العراقية.. وقد أسست المنطلقات الفكرية والميدانية للبحث الحالي على منظور فلسفي جديد يُحاكي مضامين الخصائص الشخصية للكوادر التدريسية، ومُجسداً إمكانية اعتمادها في تحسين مستوى جودة العملية التربوية والتعليمية. وتم إجراء البحث في عدد من المدارس الحكومية في مدينة كركوك/العراق باعتماد استطلاع آراء عينة من المدرسين والاداريين في المدارس المبحوثة في مدينة كركوك، فيما يخص مجتمع وعينة البحث. تكون مجتمع البحث من الكوادر التدريسية في المدارس الابتدائية في مدينة كركوك، ومن ثم اختيار عينة عشوائية للبحث والبالغة عددها 100 مبحوثاً من الكوادر التدريسية في المدارس الابتدائية والتابعة لمديرية تربية كركوك.

جسدت مضامين التقييم الذاتي للمؤسسات التربوية ، بهدف التعرف على أهم المتغيرات الديموغرافية التي تتفق وراء التبنى والتطبيق الناجح لمعايير التقييم الذاتي . وقد صيغ مخطط فرضي يعكس العلاقات التوافقية بين أبعاد الدراسة وهي المتغيرات الديموغرافية بوصفها متغيراً مستقلاً ( مفسراً) ومعايير التقييم الذاتي بوصفها متغيراً تابعاً (مُعتمداً) ، فنجم عنه الفرضية الرئيسة وهي فرضية (عدم) والتي مفادها : لا تؤثر العوامل الديموغرافية في تبني معايير التقييم الذاتي في المنظمات المبحوثة . اختبرت باستخدام عدد من الوسائل الإحصائية باستخدام برنامج SPSS-10 For Windows اذ تم اجراء اختبارT(t-test)وكذلك اختبار التباين الأحادي Anova بهدف تفسير العوامل المستخلصة بوصفها المعرة عن واقع وطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، وأكدت نتائجها دعماً لفرضيات البحث وإيجابية أهدافه وسريان مخططة .

توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، كان أهمها انه ليس هناك تأثير معنوي لكل من الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتحصيل الدراسي والدورات التدريبية في الاداء المعرفي والمهارات والقيم والاتجاهات باستثناء الفئات العمرية التي لها تأثير في محاور الاداء، واستناداً لذلك تمت الإشارة إلى بعض المقترحات أهمها : على

2. تشخيص أهم العوامل الديموغرافية المؤثرة في تبني معايير التقييم الذاتي في المدارس على وفق معايير الجودة وتوضيحها إذ لم يسبق لدراسة سابقة مناقشة هذه المضامين في البيئة العراقية والعربية بعامة وفي القطاع المبحوث خاصة (في حدود إطلاع الباحث).

3. المساهمة العلمية عبر توفير الإجابات عن النواحي المشار إليها من خلال الاختبار الميداني ، بما قد يوفر للمنظمات المبحوثة القناعة المناسبة لتعزيز العوامل المؤثرة في ظل "منظور جودة العملية التربوية والتعليمية".

### ثالثاً. أهداف البحث

تتمثل الأهداف الأساسية للبحث في:

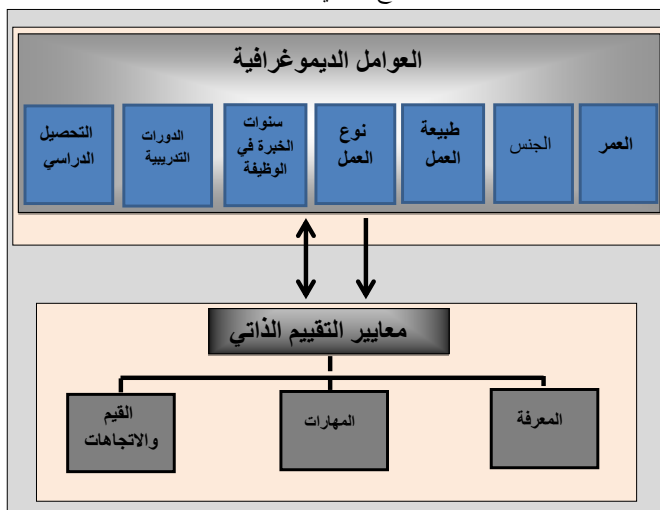
1. وضع نموذج فكري يُشخص أهم العوامل الديموغرافية ( الخصائص الشخصية ) استناداً إلى الجهود البحثية السابقة، ووفقاً لآراء المبحوثين.
2. قياس مستوى تأثير كل من العوامل الديموغرافية في المنظمات المبحوثة، وما تتضمنه من أهمية.
3. تقديم مقترحات يُمكن أن تُسهم في خدمة المنظمات المبحوثة في ضوء الاستنتاجات التي سيتوصل إليها الباحث.
4. معرفة وتشخيص طبيعة العلاقة بين العوامل الديموغرافية وبين معايير التقييم الذاتي.

### رابعاً. مخطط البحث وفرضياته

للايفاء بمتطلبات المعالجة المنهجية لمشكلة البحث وتساؤلاته، وفي ضوء اطاره النظري ، تم اعتماد نموذج افتراضي يعكس المتغيرات الرئيسة للبحث، التي تشير الى وجود علاقات افتراضية بين العوامل الديموغرافية وتبني معايير التقييم الذاتي في المنظمات المبحوثة، وتوافقاً مع فرضيات البحث ومتطلبات اختبارها ، فقد تم تبني النموذج المبين في الشكل (1) ، ويتضمن متغيرين رئيسيين يمثل الأول بالمتغيرات الديموغرافية بوصفه (متغيراً مستقلاً " مفسراً " ) ، في حين يشمل الثاني معايير التقييم الذاتي وهو (المتغير المعتمد " مستجيباً ").

الشكل (1)

النموذج الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحث

معايير التقييم الذاتي للمدرسة من المهارات اللازمة لتطبيق معايير التقييم، وبالتالي ظهور ضعف في جهود تطبيق معايير التقييم الذاتي للمدرسة، ولذا فإن تمكين العاملين في المدارس من معلمين وإداريين من تبني وتطبيق معايير التقييم الذاتي على نحو فعال هو مهمة معقدة، قد تتطلب التشخيص الدقيق للخصائص الديموغرافية اللازمة للكودار التدريسية المختصة بتطبيق معايير التقييم الذاتي المدرسي، وأهمية تلك الخصائص لفرق العمل بشكل واقعي يمثل حجر الأساس الذي يمكن من سد الفجوة وبالتالي الوصول الى رؤية شاملة ومتكاملة لخصائص الكودار التدريسية الديموغرافية المطلوبة لتطبيق معايير التقييم الذاتي على نحو فعال .

وعلى هذا الأساس جاءت توجهات البحث لتشخيص أهم العوامل الديموغرافية المؤثرة في تطبيق معايير التقييم الذاتي في المدارس العراقية وبغية تحقيق اهداف البحث وتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث على نحو وافي ، اتجه البحث إلى معالجة ذلك ضمن أربعة محاور اتجه المحور الأول : باستعراض الإطار العام للبحث ومنهجه، أما المحور الثاني فيلخص الجانب النظري والدراسات السابقة ضمن المتاح والمتيسر من المصادر العربية الاقرب لمجتمع البحث وعينته، وأما الثالث: فينصرف إلى الإلمام بالجانب الميداني ضمن مسار حددته منهجية البحث ، واخيراً المحور الرابع اختص باستعراض نتائج البحث وتوصياته.

### المحور الاول

#### الإطار العام للبحث ومنهجه

#### أولاً. مشكلة البحث

يتبنى البحث الحالي اعتقاداً بضرورة التمييز الواضح لأهم العوامل الديموغرافية والتشخيص الدقيق لأكثرها أهمية في تبني وتطبيق معايير التقييم الذاتي المعتمدة، ومن ثم دراستها ضمن إطار واحد ووفق منهج تسلسلي وتتابعي للوصول إلى رؤية شاملة وواضحة للمضامين (العوامل الديموغرافية الأكثر أهمية في تطبيق معايير التقييم الذاتي)، والمدارس التي تتمكن من فهم طبيعة هذه العوامل والتركيز عليها غالباً ما تكون أكثر قدرة على القيام بتغيرات إستراتيجية أفضل تمكها من تبني الأسلوب المناسب للوصول إلى تحسين مستويات جودة العملية التربوية والتعليمية. وبموجب ذلك، يمكن تلخيص مشكلة البحث عبر محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أهم العوامل الديموغرافية المؤثرة في تبني معايير التقييم الذاتي في المدارس الحكومية في مدينة كركوك ؟ ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما طبيعة العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية للكودار التدريسية ومعايير التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية المبحوثة؟
- ما تسلسل الأهمية النسبية للمتغيرات الديموغرافية للكودار التدريسية في تبني معايير التقييم الذاتي في المؤسسات التعليمية المبحوثة ؟

#### ثانياً. أهمية البحث

تأتي أهمية البحث على مستوى كل من الجوانب الآتية:

1. يُعدّ البحث تجربة جديدة ومحاولة لمناقشة مضامين موضوعات حديثة في ميدان إدارة الأعمال بصفة عامة وفي ميدان السلوك التنظيمي على نحو خاص، في إطار محاولة تفسير السلوك الإنساني على وفق الخصائص الشخصية ( الديموغرافية).

هذا المصطلح تم دراسته في قطاعات مختلفة ومجالات متنوعة والتي قد تبدأ بالقطاع الصحي عبر دراسة تأثير العوامل الديموغرافية في وفيات الأطفال كما هو الحال في دراسة ( زيد ، 2014) وكذلك دراسة أثر مجموعة مختارة من العوامل الديموغرافية في الأوضاع الصحية للمرأة العاملة كما هو الحال في دراسة ( بريك ، 2010) فضلاً عن دراسة أثر بعض من العوامل الديموغرافية في انتشار وانتقال الجرب كما في دراسة ( الدليبي و الشاه ، 2015) ، ومروراً بدراسة المتغيرات الديموغرافية في المجالات الادارية والتسويقية كما في دراسة ( بوروق و كروش ، 2015) التي أهتمت بدراسة أثر العوامل الديموغرافية على ولاء المستهلك لعلامات الملابس الرياضية، والتي لخصت مجموعة متغيرات ديموغرافية تمثلت بكل من ( العمر والجنس والدخل وحجم العائلة) بوصفها المتغيرات الديموغرافية الأكثر أهمية في اتخاذ القرار الشرائي، وكذلك دراسة ( غازي والمصري، 2006) التي ناقشت العوامل الديموغرافية المؤثرة في نجاح التسويق الشخصي، في إطار الاهتمام بالخصائص الشخصية للأفراد بوصفها التنظيم المتكامل والديناميكي للخصائص الفسيولوجية والعقلية والاجتماعية للفرد، وهي تشمل الخصائص الطبيعية والمكتسبة من الدوافع والبيول والعواطف والمعتقدات والآراء لتعكس سلوك الفرد داخل الوسط الاجتماعي. ( غازي والمصري، 2006، 30). ووصولاً الى دراسة العوامل الديموغرافية ضمن مجتمع المؤسسات التعليمية مثل دراسة العوامل الديموغرافية المتنبئة بمستوى استخدام طلبة الجامعة لمواقع التواصل الاجتماعي ( الفيسبوك) كما في دراسة ( الشقران والمومني، 2019) ، وكذلك دراسة ( المؤمني ، 2012) التي أهتمت بتشخيص العوامل الديموغرافية المؤثرة في تبنى المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة الجامعيين. وما بين هذا القطاع وذاك يمكن تأشير الاهتمام الواسع والمنظور الشمولي لدراسة مصطلح العوامل الديموغرافية في مختلف القطاعات، ولعل مثل هذه الدراسات وغيرها الكثير من مساهمات الباحثين والمهتمين لا يتسنى المجال لذكرها أسهمت جميعها في تأطير وتوضيح مختلف الجوانب المرتبطة بمضامين ومسميات العوامل الديموغرافية غير أنها لم تُحَاك منظور العوامل الديموغرافية في إطار تطبيق معايير التقييم الذاتي، ولعل المستعرض لمهام وواجبات الكوادر التدريسية المهمة بتطبيق معايير التقييم الذاتي المدرسي في التجربة المطبقة حالياً في المدارس يمكنه رصد عدد كبير من الخصائص والمهارات التي ينبغي توافرها في فريق عمل تطبيق معايير التقييم الذاتي في المدرسة للوصول الى تطبيق يتبع بالصدق والموضوعية، عن طريق فهم نماذج التقييم الذاتي وأدواته، وجمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها، وإعداد التقارير النهائية للتقييم الذاتي، والاستفادة من نتائج التقييم في إعداد الخطط التطويرية المدرسية. و على وفق ما تقدم يتبنى البحث سبعة متغيرات ديموغرافية التي يُمكن ان تكون مناسبة لتطبيق معايير التقييم الذاتي بناءً على ما قدمته الجهود البحثية السابقة ورأي الباحث وتمثلت العوامل الديموغرافية المُعتمَدة بكل من ( الجنس، العمر، طبيعة العمل، نوع العمل، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، التحصيل الدراسي) .

#### ثانياً: التقييم الذاتي (Self Assessment)

يُمكن النظر في عملية التقييم الذاتي (Self Assessment) بوصفها العملية التي لا مناص عنها في عملية ضمان الجودة للمؤسسات التعليمية وتحسينها، ( الدليبي والحياوي، 2012، 226)، وتسعى المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة للحفاظ على صدارتها عن طريق إيجاد آليات موضوعية للقياس والتقييم لجوانب الأداء جميعها الفردية

وعلى وفق ما تقدم أقتصرت فرضيات البحث على فرضيتين رئيسيتين على نحو الآتي:

1. لا توجد فروقات معنوية ذات دلالة احصائية لدى عينة المدارس الحكومية تجاه التقييم الذاتي تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية.
2. توجد فروقات معنوية ذات دلالة احصائية لدى عينة المدارس الحكومية تجاه التقييم الذاتي تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية.

#### خامساً: حدود الدراسة:

الحدود الزمنية : أعد الإطار النظري للدراسة في عام 2018 ، في حين شرع الباحث بالبحث الميدانية في 2019/1/10 ، ووزعت استمارة الاستبيان في 2018/1/27 ، وُجمعت لغاية 2018/2/12. الحدود المكانية : تمت الدراسة في عدد من المدارس في مدينة كركوك التابعة لوزارة التربية العراقية. الحدود البشرية: تم اختيار الكوادر التدريسية والادارية بوصفهم عينة للبحث على افتراض امتلاك الفئة المستهدفة المعرفة الكافية بمتغيرات الدراسة وابعادها .

#### سادساً: منهج البحث وتقنياته.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ، فضلاً عن اعتماد تقانات هذا المنهج في تحصيل مستلزمات البحث من البيانات، والتي تم تحصيلها بالإفادة من استمارة استبيانية مناسبة، تم تصميمها على وفق السياقات العلمية في إعداد استمارات الاستبيانات، واشتملت على محورين هي: الأول: اخصت بتحصيل البيانات الشخصية للمستبينة ارائهم، واشتملت على بيانات (الجنس، العمر، نوع العمل ، طبيعة العمل ، سنوات الخبرة في الوظيفة ، الدورات التدريبية ، التحصيل الدراسي). الثاني: اخصت بالمتغيرات التي تقيس بُعد معايير التقييم الذاتي ، وعددها ( 3 ) متغيرات رئيسية تشمل كل من ( المعرفة ، المهارات، القيم والاتجاهات ) ، واشتملت المتغيرات الرئيسية على ( 18 ) متغيراً فرعياً تعبر عن مؤشرات معايير التقييم الذاتي.

### المحور الثاني

#### الإطار النظري والدراسات السابقة

##### أولاً: العوامل الديموغرافية Demographic Factors

يقصد بالعوامل الديموغرافية العمل على تقسيم المجتمع إلى مجموعات أو قطاعات متجانسة اعتماداً على : العمر ، الجنس، مستوى الدخل ، المهنة ، المستوى التعليمي ، حجم الأسرة ، الديانة ، الجنسية ، ويشار إلى هذا النوع من التجزئة " بالتجزئة الاجتماعية. وتمثل المتغيرات الديموغرافية أهم الأسس المتداولة لتمييز المجموعات وذلك لسببين :

السبب الأول : هو أن قدرات ومهارات وخبرات المجتمعات والمجموعات مرتبطة بشكل كبير بالمتغيرات الديموغرافية .

السبب الثاني : هو أن المتغيرات الديموغرافية سهلة القياس مقارنة بالمتغيرات الأخرى.

ومن خلال مراجعة دراسات سابقة حول موضوع المتغيرات الديموغرافية يتضح أن

التربوية بجرية، بحيث يقف على نواحي القوة والضعف فيعزز الإيجابيات ويعدل السلبيات، ( عياش، 2015، 15). و بالتالي فقد يكون الهدف الرئيس من وجود معايير التقييم الذاتي للمدرسة مُساعدة المسؤولين في الوقوف على نقاط الضعف في برامج المؤسسات التعليمية ومختلف الممارسات ذات الصلة بالعملية التعليمية كما تهدف الى مُساعدتهم في تقييم أنفسهم بأنفسهم، (معتوق، 2010، 291).

وقد تم التعبير عن مضامين مفهوم التقييم الذاتي للمدرسة عبر وجهات نظر مختلفة ومتنوعة، حيث يشير ( ابراهيم والمرزوقي، 2017، 40) الى التقييم الذاتي للمدرسة بوصفه " تقييم داخلي يقوم به فريق من داخل المدرسة وفق معايير حُدثت مُسبقاً " في حين يرى ( عياش، 2015، 15) أن عملية التقييم الذاتي للمدرسة تعني " التعرف على مواطن القوة ونقاط الضعف عن طريق تقييم جوانب الأداء في المدرسة جميعها". أما ( المرزوقي، 2018، 14) فقد عبر عن التقييم الذاتي للمدرسة بوصفه " آلية عمل مُستمرة ذات أهداف مُحددة، تعتمد أدوات علمية وفق إجراءات ومعايير وضوابط تستهدف الكشف الدقيق والموضوعي، وإصدار تقرير مُتكامل حول مستوى أداء المدرسة بكامل عناصرها ومن ثم رصد الإيجابيات والسلبيات."

#### • أهمية التقييم الذاتي للمدرسة.

1. تظهر أهمية التقييم الذاتي المدرسي عبر التعرف على مدى وضوح أهداف المؤسسة أو البرامج ومدى مواءمة طرق التدريس والتعلم القائمة مع متطلبات التعليم الحديثة، وما إذا كان الطلبة يتعلمون فعلياً، وهل تعكس الأنشطة والفعاليات طموحات سوق العمل، ( عياش، 2015، 16)، وقد حدد ( ابراهيم و المرزوقي) مجموعة من الجوانب الرئيسة التي توضح أهمية التقييم الذاتي المدرسي في المجالات الآتية: ( ابراهيم و المرزوقي، 2017، 56)
2. تحسين جودة عمليات التعليم والتعلم التي تقدم للطلبة
3. دعم عمليات التحسين والتطوير المدرسي
4. بناء وتثبيت إطار سليم للعمل المدرسي.
5. تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتحديد الخطوات والإجراءات العملية لذلك
6. دعم الشراكة المجتمعية بين المدرسة والمجتمع المحلي
7. دعم وتحسين وتطوير عمليات التخطيط المدرسي
8. دعم عمليات التنمية المهنية للمعلمين وغيرهم من هيئة العاملين بالمدرسة.
9. دعم وتشجيع ثقافة العمل التعاوني بين كافة المهتمين بالعملية التعليمية
10. دعم تنفيذ الاستراتيجيات والمبادرات والمشروعات والبرامج القومية لتطوير التعليم.

#### • مراحل عملية التقييم الذاتي

- يُشير ( ابو دقة واخرون ، 2012) الى أن مراحل عملية التقييم الذاتي يُمكن تلخيصها عبر ثلاث مراحل رئيسة هي: ( ابو دقة واخرون ، 2012، 162)
1. مرحلة التحضير والتهيئة.
  2. مرحلة التنفيذ.
  3. مرحلة صياغة وعرض التقرير النهائي لعملية التقييم.

والمنظمية على أن يشمل ذلك كافة قطاعات ووحدات المؤسسة التعليمية ( إدارية، فنية، تعليمية، بحثية) وتحرص المؤسسات التعليمية على تطبيق مفاهيم وأساليب الجودة الشاملة لضمان تحقيق الجودة على أساس المعايير العالمية، ( معتوق، 2010، 279)، وعلى نحو عام يُمكن التعبير عن مضامين عملية التقييم بوصفها عملية تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة الى معايير محددة، وبالتالي فهي عملية التأكد أو الحكم على قيمة بعض الأشياء أو مقدارها باستعمال معيار أو محك خارجي (العجروش، 2012، 141) في الوقت الذي يمكن النظر الى التقييم الذاتي بوصفه العملية التي يتم من خلالها تزويد المشاركين بالمعلومات لتمكينها عبرها من تقييم واضح للواقع وصولاً لفهم مضمون الجودة مجال عمل المؤسسة لغرض تحديد المناطق والقطاعات المطلوب تطويرها ( عياش، 2015، 14). وهي عملية مُهمة تساعد في التحسين المستمر داخل المنظمة بوصفها مكون أساسي من مكونات العمل التربوي الهادف ونظاماً للتغذية الراجعة في صنع القرارات المختلفة من أجل تطوير الأداء، ( ابو دقة واخرون، 2012، 161). وتهدف المؤسسة التعليمية من جراء عملية التقييم الذاتي لأدائها إلى تحقيق جملة من الاهداف لها فائدة كبيرة لجميع منسوبيها (طلبة، أعضاء هيئة التدريس، موظفون، إدارة) ومنها الاتي: (الدليبي و الحياوي، 2012، 226)

1. تحقيق درجة التوافق بين الممارسات الفعلية للجامعة وبين معايير ضمان الجودة المحددة لمجالات عمل الجامعة.
2. تعزيز الالتزام بالمعايير القياسية في كليات الجامعة ومراكزها وأقسامها.
3. تأسيس بيئة جامعية تساند بفاعلية متطلبات تنفيذ نظام ضمان الجودة.
4. تزويد الطلبة والهيئات الأكاديمية والوظيفية بالمهارات والخبرات الضرورية للعمل في المجتمعات سريعة التغيير.
5. صياغة خطط وتنفيذ خطة التحسين المتدرج الهادفة إلى تحقيق الاستجابة الكاملة لمتطلبات الاعتماد ومنح الشهادة.
6. ترسيخ ثقافة العدالة والتعاون وأداء الواجب في المجتمع الجامعي.

ومن بين أهم فوائد التقييم الذاتي هو انه خالٍ من ضغوط المتابعة والتقييم الخارجي، وإن أمكن استخدامه في التقييم كعامل مُساعد للتقييم الخارجي، ( عياش، 2015، 14). كما يهدف التقييم الذاتي الى التعرف على درجة التوافق بين الممارسات السائدة في المؤسسة التعليمية وبين المعايير في مجالاتها المختلفة للوصول الى معايير ضمان الجودة والاعتماد، (الدليبي و الحياوي، 2012، 226)

#### • التقييم الذاتي للمدرسة.

سعى معايير التقييم الذاتي الى مُساعدة الجهات الإدارية والأكاديمية في المؤسسات التعليمية في مجال التخطيط ومراجعة الذات وسياسات تحسين الجودة، ويعتمد تقييم الجودة في المؤسسات التعليمية على مجموعة من المعايير المتعارف عليها لتحقيق الممارسات الجيدة، وتختلف هذه المعايير في مستوى العدد والمسميات من دولة الى اخرى ومن مؤسسة الى اخرى غير انها غالباً ما تركز على جوانب مُشتركة تكون شاملة لجمال أنشطة وممارسات العملية التعليمية، (معتوق، 2010، 291)، وينطلق التقييم الذاتي المدرسي من حقيقة مفادها أن المدرسة من بين أهم المؤسسات التربوية التي ينبغي الاهتمام بها ومتابعة تحقيق أهدافها، والكشف عن نقاط الضعف فيها ومعالجتها باستمرار للحصول على نواتج التعلم ذات الجودة المطلوبة، ( المرزوقي، 2018، 14)، كما تقدم معايير التقييم الذاتي فرصة موضوعية لمدير المدرسة لمراجعة جميع نشاطاته وممارساته

بالامتحانات الوزارية التي تكون غالباً في شهر حزيران.

### ثانياً: نتائج تحليل الإجابات المستحصلة من المستبائين

من أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي بطريقة (تحليل التباين الأحادي ANOVA) وباستخدام برنامج (SPSS.V10) الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع البحث، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين المتغيرين (المستقل والتابع) وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات. أولاً: اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تمثل في الكتب والمراجع ذات العلاقة. ثانياً: معالجة الجانب التطبيقي لموضوع البحث: اتجه الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

### 1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول رقم (1)

تكرارات والنسبة المئوية للجنس

| النسبة المئوية % | التكرارات |               |
|------------------|-----------|---------------|
| 24%              | 24        | ذكر           |
| 76%              | 76        | أنثى          |
| 100%             | 100       | المجموع الكلي |

يتبين من جدول رقم (1) إن معظم عينة البحث هم من الإناث ونسبتهم 76%، وإن 24% هم من الذكور. مما يشير إلى أن الكوادر التدريسية في المدارس الابتدائية هم من الإناث.

### 2- توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (2)

التكرارات والنسبة المئوية للعمر

| النسبة المئوية % | التكرارات |               |
|------------------|-----------|---------------|
| 2%               | 2         | أقل من 20     |
| 35%              | 35        | من 21 - 30    |
| 35%              | 35        | من 31 - 40    |
| 19%              | 19        | من 41 - 50    |
| 9%               | 9         | أكثر من 51    |
| 100%             | 100       | المجموع الكلي |

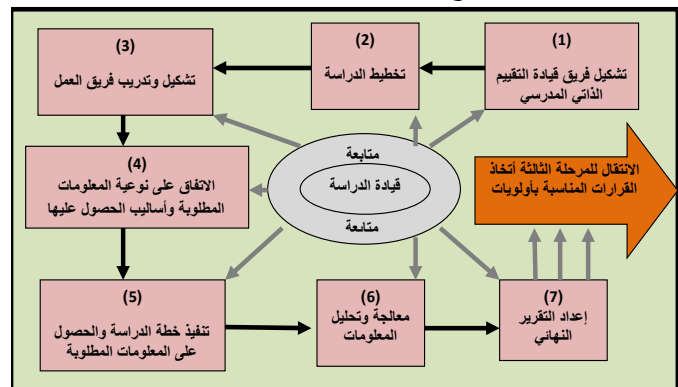
يتضح من جدول رقم (2) أن معظم عينة البحث هم من الأشخاص تتراوح أعمارهم ما بين 21 - 30 و من 30 إلى 40 سنة ونسبتهم 35% على التوالي، وأن 19% هم من الأشخاص أعمارهم من 41 - 50 سنة، وأن 9% هم من الأشخاص أعمارهم أكثر من 51 سنة، وأن 2% هم من الأشخاص أعمارهم أقل من 20 سنة.

أما (عياش، 2015) فقد أشار إلى مراحل عملية التقييم الذاتي للمدرسة ضمن سبع خطوات أكثر تفصيلاً للتعبير عن مجموعة الخطوات الإجرائية التي يقوم بها أفراد المجتمع المدرسي لتقييم مدرستهم بأنفسهم استناداً إلى مرجعية المعايير المعتمدة وتتضمن المراحل ما يلي: (عياش، 2015، 26-27)

1. تشكيل فريق قيادة التقييم الذاتي للمؤسسة.
2. إعداد خطة التقييم الذاتي.
3. التهيئة والإعلان عن دراسة التقييم الذاتي.
4. تشكيل وتدريب فريق العمل اللازمة للقيام بدراسة التقييم الذاتي.
5. الاتفاق على نوعية البيانات اللازمة الكمية والكيفية وأساليب الحصول عليها.
6. تحليل البيانات.
7. كتابة التقرير النهائي لدراسة التقييم الذاتي.

الشكل (2)

يوضح مراحل عملية التقييم الذاتي المدرسي.



المصدر: عياش، دينا خليل عيسى (2015) درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للتقييم الذاتي وعلاقته بالتخطيط الاستراتيجي المدرسي، رسالة ماجستير (منشورة) في الإدارة التربوية، كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 27.

### المحور الثالث

#### الجانب العملي (الميداني)

#### أولاً: تعريف مجتمع البحث

فيما يخص مجتمع وعينة البحث. تكون مجتمع البحث من الكوادر التدريسية في المدارس الابتدائية في مدينة كركوك، ومن ثم اختيار عينة عشوائية للبحث وباللغة عددها 100 مبحوثاً من الكوادر التدريسية في المدارس الابتدائية والتابعة لمديرية تربية كركوك.

المرحلة الابتدائية تتكون من ستة صفوف من الأول حتى السادس ويتم تسجيل الطفل بعمر 6 سنوات. والدرجات من الصف الأول الابتدائي إلى الرابع الابتدائي لا تزيد عن 10 درجات، امتحانات نصف السنة ونهايتها للصفوف من الأول حتى الثالث امتحانات شفوية. أما من الصف الرابع إلى السادس فالامتحانات تحريرية. أغلب المدارس كانت حكومية لكن بعد عام 2003 انتشرت المدارس الخاصة (الأهلية) بكثرة في جميع المحافظات العراقية. وأيضاً يبدأ الدوام الرسمي في نهاية شهر أيلول وينتهي في بداية آيار، أما بالنسبة للصف السادس الابتدائي فينتهي

يبين جدول رقم ( 5 ) إن ما نسبته 68% من عينة البحث من وظيفة معلم , إن ما نسبته 20% من عينة البحث من وظيفة مدرس , إن ما نسبته 8% من عينة البحث من وظيفة معاون , إن ما نسبته 4% من عينة البحث من وظيفة مدير.

#### 6- توزيع أفراد العينة حسب المشاركة في الدورات:

جدول (6)

التكرارات والنسبة المئوية للدورات التدريبية

| النسبة المئوية % | التكرارات |               |
|------------------|-----------|---------------|
| 64%              | 64        | أقل من 5      |
| 24%              | 24        | من 6 - 10     |
| 10%              | 10        | من 11 - 15    |
| 2%               | 2         | أكثر من 16    |
| 100%             | 100       | المجموع الكلي |

يتبين من جدول رقم ( 6 ) إن ما نسبته 64% من عينة البحث حسب مشاركة في دورات التدريبية أقل من 5 دورات ، و 24% من عينة البحث حسب المشاركة في الدورات التدريبية من 6 - 10 دورات ، و 10% من عينة البحث حسب المشاركة في الدورات التدريبية من 11 - 15 دورات ، و 2% من عينة البحث حسب المشاركة في الدورات التدريبية أكثر من 16 دورات.

#### ثالثاً: نتائج اختبار الفروقات المعنوية بين المتغيرات

#### 1- نتائج اختبار t الاستقلالية بين المحاور والجنس

الجدول ( 7 )

نتائج اختبار t الاستقلالية بين المحاور والجنس

|                            | t اختبار | درجة الحرية | Sig. (2-tailed) |
|----------------------------|----------|-------------|-----------------|
| مجال أداء المعرفة          | .1720    | 98          | .864            |
| مجال أداء المهارات         | .0710    | 98          | .944            |
| مجال أداء القيم والاتجاهات | .2630    | 98          | .793            |

من خلال الجدول رقم (7) يتبين ان قيمة اختبار t تساوي (0.172 , 0.710 , 0.263) على التوالي للمحاور مقارنة مع الجنس التي تعني نسبة الاختلاف المشاهد بين متوسطات العينة (الجنس).

ان القيمة الاحتمالية المصاحبة لقيمة t تساوي (0.864 , 0.944 , 0.703) على التوالي للمحاور وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) بمعنى لا توجد دلالة إحصائية كافية على وجود فروق بين متوسط الذكور و متوسط الاناث في المحاور الثلاثة كما مبين في الجدول الاعلاه.

#### 3- توزيع أفراد العينة حسب التحصيل الدراسي

جدول ( 3 )

التكرارات والنسبة المئوية للتحصيل الدراسي

| النسبة المئوية % | التكرارات |                 |
|------------------|-----------|-----------------|
| 4%               | 4         | السادس الاعدادي |
| 49%              | 49        | دبلوم           |
| 46%              | 46        | بكالوريوس       |
| 1%               | 1         | ماجستير فما فوق |
| 100%             | 100       | المجموع الكلي   |

يتضح من جدول رقم ( 3 ) إن معظم عينة الدراسة من التحصيل الدراسي دبلوم ونسبتهم 49% ، وان 46% هم من التحصيل الدراسي بكالوريوس ، وأن 4% هم من التحصيل الدراسي السادس الاعدادي. وإن 1% هم من التحصيل الدراسي ماجستير فما فوق.

#### 4- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم ( 4 )

يبين سنوات الخبرة

| النسبة المئوية % | التكرارات |                 |
|------------------|-----------|-----------------|
| 25%              | 25        | أقل من 5 سنوات  |
| 17%              | 17        | من 6 - 10 سنوات |
| 32%              | 32        | من 11 - 15 سنة  |
| 14%              | 14        | من 16 - 20 سنة  |
| 12%              | 12        | أكثر من 21 سنة  |
| 100%             | 100       | الكلي المجموع   |

يتبين من جدول رقم ( 4 ) إن ما نسبته 32% من عينة البحث حسب سنوات الخبرة من 11 - 15 سنوات ، و 25% من عينة البحث حسب سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات ، و 17% من عينة البحث حسب سنوات الخبرة من 6 - 10 سنوات ، و 12% من عينة البحث حسب سنوات الخبرة أكثر من 21 سنة.

#### 5- توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

جدول (5)

التكرارات والنسبة المئوية للوظيفة

| النسبة المئوية % | التكرارات |               |
|------------------|-----------|---------------|
| 4%               | 4         | مدير          |
| 8%               | 8         | معاون         |
| 68%              | 68        | معلم          |
| 20%              | 20        | مدرس          |
| 100 %            | 100       | المجموع الكلي |

## 2- نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) بين المحاور والعمر

الجدول ( 8 )

نتائج اختبار التباين الأحادي بين المحاور والعمر

| p-value | اختبار F | متوسط الدرجات | درجات الحرية | مجموع الدرجات | مجال أداء المعرفة |                            |
|---------|----------|---------------|--------------|---------------|-------------------|----------------------------|
|         |          |               |              |               | بين مجموعات       | داخل مجموعات               |
| .0490   | 2.480    | 1.022         | 4            | 4.086         | بين مجموعات       | مجال أداء المعرفة          |
|         |          | .4120         | 95           | 39.139        | داخل مجموعات      |                            |
|         |          |               | 99           | 43.225        | الإجمالي          |                            |
| .0360   | 2.679    | .8780         | 4            | 3.512         | بين مجموعات       | مجال أداء المهارات         |
|         |          | .3280         | 95           | 31.135        | داخل مجموعات      |                            |
|         |          |               | 99           | 34.647        | الإجمالي          |                            |
| .0190   | 3.116    | 1.221         | 4            | 4.882         | بين مجموعات       | مجال أداء القيم والاتجاهات |
|         |          | .3920         | 95           | 37.218        | داخل مجموعات      |                            |
|         |          |               | 99           | 42.100        | الإجمالي          |                            |

يتضح من الجدول (8): ان قيمة p-value تساوي (0.019, 0.036, 0.049) وهي أقل من المستوى المعنوي 5% , وبالتالي نرفض فرضية العدم (كل متوسطات العمر متساوية بمعنى أن لها نفس التأثير (ليس هناك فروقات معنوية)), ونقبل الفرضية البديلة (على الأقل اثنين من متوسطات العمر غير متساوية بمعنى ان هناك فروقات معنوية (تختلف تأثيراتهم)), , وأبأن هناك إثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية, بمعنى أن هناك فئتين من الفئات العمرية على الأقل تكون غير متساوية.

جدول رقم ( 9 )

| مجال أداء المعرفة |            |                      |                      |                      |
|-------------------|------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                   | من 30 - 21 | من 40 - 31           | من 50 - 41           | أكثر من 51           |
| اقل من 20         | 0.421      | 0.726                | 0.794                | 0.954                |
| p-value           | 0.369      | 0.123                | 0.099                | 0.060                |
| من 30 - 21        |            | 0.30476 <sup>*</sup> | 0.37243 <sup>*</sup> | 0.53228 <sup>*</sup> |
| p-value           |            | 0.050                | 0.045                | 0.029                |
| من 40 - 31        |            |                      | 0.068                | 0.228                |

مصدر الاختلاف بين الفئات العمرية حسب المحاور ولتحديد مصدر الاختلاف هناك اختبار بعد (اقل فروقات معنوي) LSD كما مبين في جدول (8): في محور مجال أداء المعرفة مصدر الاختلاف العمر من الفئات (من 21 - 30 سنة) تختلف مع الفئات العمرية (من 31 - 40 سنة, من 41 - 50 سنة و أكثر من 51 سنة). وفي محور مجال أداء المهارات مصدر الاختلاف هي (أكثر من 51 سنة) تختلف مع الفئات العمرية (أقل من 20 سنة و من 21 - 30 سنة) وفي محور مجال أداء القيم والاتجاهات مصدر الاختلاف هي من (41 - 50 سنة مع فئة من 21 - 30 سنة).

## 3- يبين اختبار التباين الأحادي (ANOVA) بين المحاور والتحصيل الدراسي

بمعنى ان هناك فروقات معنوية (تختلف تأثيراتهم)).

## 5- يبين اختبار التباين الأحادي (ANOVA) بين المحاور والمستوى الوظيفي

جدول رقم (10)

تحليل التباين الأحادي حسب للتحصيل الدراسي

| p-value | F اختبار | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات |                |                            |
|---------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------------------|
| .114    | 2.036    | .862           | 3            | 2.585          | بين المجموعات  | مجال أداء المعرفة          |
|         |          | .423           | 96           | 40.640         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 43.225         | الإجمالي       |                            |
| .283    | 1.287    | .447           | 3            | 1.340          | بين المجموعات  | مجال أداء المهارات         |
|         |          | .347           | 96           | 33.307         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 34.647         | الإجمالي       |                            |
| .133    | 1.910    | .791           | 3            | 2.372          | بين المجموعات  | مجال أداء القيم والاتجاهات |
|         |          | .414           | 96           | 39.729         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 42.100         | الإجمالي       |                            |

جدول رقم (12)

تحليل التباين الأحادي حسب المستوى الوظيفي

| p-value | F اختبار | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات |                |                            |
|---------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------------------|
| .313    | 1.202    | .522           | 3            | 1.565          | بين المجموعات  | مجال أداء المعرفة          |
|         |          | .434           | 96           | 41.661         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 43.225         | الإجمالي       |                            |
| .344    | 1.122    | .391           | 3            | 1.174          | بين المجموعات  | مجال أداء المهارات         |
|         |          | .349           | 96           | 33.473         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 34.647         | الإجمالي       |                            |
| .973    | .075     | .033           | 3            | .098           | بين المجموعات  | مجال أداء القيم والاتجاهات |
|         |          | .438           | 96           | 42.002         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 42.100         | الإجمالي       |                            |

يتضح من الجدول (12): ان قيمة p-value لمتغير مجال اداء المعرفة كانت (0.313) ولتغير مجال اداء المهارات كانت (0.344)، اما لمتغير مجال اداء القيم والاتجاهات فكانت (0.173) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% , وبالتالي تقبل فرضية العدم (كل المتوسطات متساوية بمعنى ان لها نفس التأثير (ليس هناك فروقات معنوية)). ونرفض الفرضية البديلة (على الاقل اثنين من المتوسطات غير متساوية بمعنى ان هناك فروقات معنوية (تختلف تأثيراتهم)).

يتضح من الجدول (10): ان قيمة p-value لمتغير مجال اداء المعرفة كانت (0.114) ولتغير مجال اداء المهارات كانت (0.283)، اما لمتغير مجال اداء القيم والاتجاهات فكانت (0.133) وهي أكبر من مستوى المعنوي 5% , وبالتالي تقبل فرضية العدم (كل المتوسطات متساوية بمعنى أن لها نفس التأثير (ليس هناك فروقات معنوية)). ونرفض الفرضية البديلة (على الاقل اثنين من المتوسطات غير متساوية بمعنى ان هناك فروقات معنوية (تختلف تأثيراتهم)).

## 6- يبين اختبار التباين الأحادي (ANOVA) بين المحاور والمشاركة في الدورات التدريبية

جدول رقم (13)

تحليل التباين الاحادي حسب المشاركة في الدورات التدريبية

| p-value | F اختبار | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات |                |                            |
|---------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------------------|
| .825    | .301     | .134           | 3            | .403           | بين المجموعات  | مجال أداء المعرفة          |
|         |          | .446           | 96           | 42.822         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 43.225         | الإجمالي       |                            |
| .740    | .418     | .149           | 3            | .447           | بين المجموعات  | مجال أداء المهارات         |
|         |          | .356           | 96           | 34.200         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 34.647         | الإجمالي       |                            |
| .066    | 2.475    | 1.007          | 3            | 3.022          | بين المجموعات  | مجال أداء القيم والاتجاهات |
|         |          | .407           | 96           | 39.079         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 42.100         | الإجمالي       |                            |

يتضح من الجدول (13): ان قيمة p-value لمتغير مجال اداء المعرفة كانت (0.825) ولتغير مجال اداء المهارات كانت (0.740)، اما لمتغير مجال اداء القيم والاتجاهات فكانت (0.066) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% , وبالتالي تقبل فرضية العدم (كل المتوسطات متساوية بمعنى ان لها نفس التأثير (ليس هناك فروقات معنوية)). ونرفض الفرضية البديلة (على الاقل اثنين من المتوسطات غير متساوية

## 4- يبين اختبار التباين الأحادي (ANOVA) بين المحاور وسنوات الخبرة

جدول رقم (11)

تحليل التباين الاحادي سنوات الخبرة

| p-value | F اختبار | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات |                |                            |
|---------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------------------|
| .155    | 1.708    | .725           | 4            | 2.900          | بين المجموعات  | مجال أداء المعرفة          |
|         |          | .424           | 95           | 40.325         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 43.225         | الإجمالي       |                            |
| .106    | 1.968    | .663           | 4            | 2.651          | بين المجموعات  | مجال أداء المهارات         |
|         |          | .337           | 95           | 31.995         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 34.647         | الإجمالي       |                            |
| .133    | 1.812    | .746           | 4            | 2.985          | بين المجموعات  | مجال أداء القيم والاتجاهات |
|         |          | .412           | 95           | 39.116         | داخل المجموعات |                            |
|         |          |                | 99           | 42.100         | الإجمالي       |                            |

يتضح من الجدول (11): ان قيمة p-value لمتغير مجال اداء المعرفة كانت (0.155) ولتغير مجال اداء المهارات كانت (0.106)، اما لمتغير مجال اداء القيم والاتجاهات فكانت (0.133) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% , وبالتالي تقبل فرضية العدم (كل المتوسطات متساوية بمعنى ان لها نفس التأثير (ليس هناك فروقات معنوية)). ونرفض الفرضية البديلة (على الاقل اثنين من المتوسطات غير متساوية



3. على إدارات المدارس (عينة البحث) ان تعيد النظر في الاسباب المؤدية الى عدم الاستفادة من سنوات الخبرة - ومن ثم وضع آليات تضمن ان تكون الخبرة المكتسبة أكثر تأثيراً في الاداء.
4. ينبغي العمل على وضع معايير التقييم تختلف باختلاف المستوى الوظيفي.
5. على إدارات المدارس عينة البحث ان تعيد النظر في الاسباب المؤدية الى عدم الاستفادة من الدورات التدريبية - ومن ثم العمل على وضع آليات تضمن أن تكون الدورات التدريبية أكثر فاعلية لضمان نجاح نتائجها ولتكون أكثر تأثيراً في مجالات الأداء المختلفة.

### قائمة المصادر

- ابراهيم، حسام الدين السيد و المرزوقي ، احمد بن سعيد بن عبدالله (2017) التقييم الذاتي المدرسي في ايرلندا الجنوبية وامكانية الافادة منه في سلطنة عُمان. ا الدراسات التربوية والنفسية، المجلد (2)، العدد (1)، 2017.
- ابو دقة، سناء ابراهيم و الدجني، ايد علي و العايدي، حاتم علي (2012) تجربة تطوير معايير التقييم المؤسسي الذاتي واستخدامها في الجامعات الفلسطينية " الجامعة الاسلامية بغزة كدراسة حالة " بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية الجودة في التعليم " اليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في التعليم، 2-3 ايلول 2012، القاهرة ، مصر.
- بريك وسام درويش (2010) أثر مجموعة مختارة من العوامل الديموغرافية في الاوضاع الصحية للمرأة العاملة. م مؤته للبحوث والدراسات سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (25)، العدد (3)، 2010.
- بورقة فاطمة و كروش محمد (2015) تأثير العوامل الديموغرافية على ولاء المستهلك لعلامات الملابس الرياضية، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتبشير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر. المجلد (1)، العدد (15)، 2015.
- الدلمي، خليل ابراهيم و المحيوي، قاسم نايف (2012) التقييم الذاتي لضمان جودة الجامعات العراقية " دراسة تجرية جامعة الانبار كموذج. بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية الجودة في التعليم " اليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في التعليم، 2-3 ايلول 2012، القاهرة ، مصر .
- الدلمي، صباح ابراهيم و الشاه، وجدان ربيع (2015) تأثير بعض العوامل الديموغرافية في انتشار وانتقال عدوى الجرب في سكان محافظة الانبار. م جلة جامعة الانبار للعلوم الصرفة، المجلد (9)، العدد (2)، 2015.
- زيد، افنان محمد محمود (2014) أثر العوامل الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية في وفيات الاطفال الرضع في الاراضي الفلسطينية من واقع بيانات مسح الاسرة الفلسطينية 2010، رسالة ماجستير (منشورة) في الجغرافيا بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الشقران، حنان و المومني أساء (2019) العوامل الديموغرافية والاكاديمية المتنبئة بمستوى استخدام طلبة جامعة اليرموك للفيسبوك من وجهة نظرهم، مجلة دراسات للعلوم التربوية، المجلد (46)، العدد (1) ملحق (2)، 2019.
- العجروش، حيدر حاتم فالخ (2012) تصور مقترح لتحسين واقع التقييم في الجامعات العربية كوسيلة لضمان جودتها، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية الجودة في التعليم " اليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في التعليم، 2-3 ايلول 2012، القاهرة ، مصر.
- عياش، دينا خليل عيسى (2015) درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات

بمعنى ان هناك فروقات معنوية (تختلف تأثيراتها)).

### المحور الرابع

#### الاستنتاجات

1. يتبين من النتائج انه فيما يخص الجنس فإنه ليس هناك فروقات معنوية بين المتوسطات في المحاور الثلاثة، وهذه إشارة إلى أن الجنس ليس له تأثير معنوي في الأداء المعرفي والمهارات والقيم والاتجاهات ، فالذكور والامات لا يختلفون في مجالات الأداء.
2. بالنسبة للفئات العمرية يظهر من النتائج ان الفئة العمرية (21-30 سنة)تختلف مع باقي الفئات العمرية الأخرى.فما يخص أداء المعرفة. باستثناء الفئة العمرية (اقل من 20سنة) فلا تختلف معها.
3. يظهر من النتائج ان الفئة العمرية (51 سنة فأكثر)تختلف مع الفئات العمرية (اقل من 20سنة) و(21-30سنة)ولا تختلف مع الفئات (31-40سنة)و(41-50سنة). فيما يخص اداء المهارات.
4. يتبين من النتائج ان الفئة العمرية (41-50سنة)تختلف مع الفئات العمرية (21-30سنة) ولا تختلف مع الفئات العمرية الأخرى.فما يخص اداء القيم والاتجاهات.
5. يتبين من النتائج انه فيما يخص الفئات المختلفة التحصيل الدراسي فإنه ليس هناك فروقات معنوية بين المتوسطات في المحاور الثلاثة، وهذه إشارة إلى أن المؤهلات الدراسية ليس لها تأثير معنوي في الاداء المعرفي والمهارات والقيم والاتجاهات.
6. يتبين من النتائج انه فيما يخص سنوات الخبرة فانه ليس هناك فروقات معنوية بين المتوسطات في المحاور الثلاثة، وهذه اشارة الى ان سنوات الخبرة ليس لها تأثير معنوي في الاداء المعرفي والمهارات والقيم والاتجاهات.
7. يتبين من النتائج انه فيما يخص المستوى الوظيفي فانه ليس هناك فروقات معنوية بين المتوسطات في المحاور الثلاثة، وهذه اشارة الى ان المستوى الوظيفي ليس لها تأثير معنوي في الاداء المعرفي والمهارات والقيم والاتجاهات.
8. يتبين من النتائج انه فيما يخص المشاركة في الدورات التدريبية فانه ليس هناك فروقات معنوية بين المتوسطات في المحاور الثلاثة، وهذه إشارة إلى أن المشاركة في الدورات التدريبية ليس لها تأثير معنوي في الاداء المعرفي والمهارات والقيم والاتجاهات.

### التوصيات

1. على إدارات المدارس (عينة البحث) ان تراعي الاهتمام باختلاف الفئات العمرية. لتسنى لها الاستفادة من هذا الاختلاف كون كل فئة من هذه الفئات لها خصائصها المميزة.
2. بما ان المؤهلات العلمية لم تكن لها تأثير في مستوى اداء في مدارس (عينة البحث)، فعلى الإدارات ان تعيد النظر في أوجه القصور فيما يخص مستوى المؤهلات العلمية العاملة .

|            |  |       |
|------------|--|-------|
| 10-6       | 4. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات            | معاون |
| أكثر من 21 | 11-15                                      | مدير  |
|            | 16- 20                                     | معلم  |
|            |  | مدرس  |
| 10-6       | 6. المشاركة في الدورات التدريبية: أقل من 5 |       |
|            | 11- 15                                     |       |
|            | أكثر من 16                                 |       |

### الجزء الثاني :

#### 1. مجال اداء المعرفة

| ت | سؤال التقييم  | ضعيف (1) | مقبول (2) | جيد (3) | جيد جدا (4) | بممتاز (5) | أي ملاحظة أو مجال لتحسين الفقرة (السؤال) |
|---|---|----------|-----------|---------|-------------|------------|--|
| 1 | يعرف المعلم المواضيع التي يدرسها                            |          |           |         |             |            |  |
| 2 | يعرف المعلم ويفهم متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه |          |           |         |             |            |  |
| 3 | يعرف المعلم ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للطلاب              |          |           |         |             |            |  |
| 4 | يعرف المعلم ويفهم كيف يتعلم ويتطور الطلاب                   |          |           |         |             |            |  |
| 5 | يعرف المعلم ويفهم علم طرائق التدريس الحديثة                 |          |           |         |             |            |  |

غزة للتقيم الذاتي وعلاقته بالتخطيط الاستراتيجي المدرسي، رسالة ماجستير (منشورة) في الادارة التربوية، كلية التربية الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.  
غازي، احلام احمد و المصري محمد (2006) العوامل المؤثرة في نجاح التسويق الشخصي " دراسة وصفية"، رسالة ماجستير ( منشورة) في ادارة الاعمال، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، عمان الاردن.

المرزوقي ، احمد بن سعيد بن عبدالله ( 2018 ) دور فرق التقييم الذاتي في دعم نظام تطوير الاداء المدرسي في مرحلة التعليم ما بعد الاساسي بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير (منشورة) في التربية تخصص ادارة تعليمية، كلية العلوم والاداب ، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

معتوق، خالد بن سليمان ( 2010 ) التقييم الذاتي لمؤسسات المعلومات الجامعية " دراسة تطبيقية على مكتبي جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الملك سعود، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد (16) ، العدد (1) ، 2010.

المومني فواز ايوب ( 2012 ) العوامل الديموغرافية والبيئية المؤثرة في المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة الجامعيين. مجلة الادارة والعلوم الاجتماعية ، جامعة السلطان قابوس، المجلد (21)، العدد (4)، 2012

### الملحق

#### الموضوع/ استشارة استبيان

#### السادة المستيبنة آراؤهم المحترمون

#### السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تعد الاستشارة التي بين أيديكم جزءاً من مشروع بحث في إدارة الأعمال والموسوم تشخيص اهم العوامل الديموغرافية المؤثرة في تبني معايير التقييم الذاتي : من وجهة نظر عينة من الكوادر التدريسية في مدينة كركوك ويعدّ الباحث هذه الاستشارة مقياساً سيعتمد عليه لأغراض البحث العلمي، وإن مشاركتكم ستعكس آثاراً إيجابية في إظهار هذه الدراسة بالمستوى الذي يطمح إليه الباحث .

لنا يرجى تفضلكم مشكورون باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال، علماً أن الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً فلا داعي لذكر الاسم، ونعتذر بأننا نوه لحضراتكم مشكرين بأن إهمال أي سؤال في الإجابة سيجعل هذا المقياس غير مكتمل، نشكر لكم حسن استجابكم.. والله الموفق

شاكرين لكم تعاونكم

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

#### الجزء الاول : البيانات الشخصية

1.الجنس:

ذكر

أنث

2.العمر: أقل من 20

20-30

30-40

41-50

أكثر من 51

3. التحصيل الدراسي: السادس الاعدادي

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير فما فوق

|  |  |  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  |  |  | وتطوير المهارات التعلم بشكل فعال  |   |
|  |  |  |  |  |  | يستطيع المعلم تقويم اداء الطلاب بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز الطلبة   | 7 |
|  |  |  |  |  |  | يستطيع المعلم ان يمكن الطلاب من التعلم بشكل فعال اخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية | 8 |

بمجال اداء القيم والاتجاهات

| ت | سؤال التقييم   | ضعيف (1) | مقبول (2) | جيد (3) | جيد جدا (4) | ممتاز (5) | أي ملاحظة أو مجال لتحسين الفقرة (السؤال) |
|---|--|----------|-----------|---------|-------------|-----------|--|
| 1 | يلتزم المعلم باداء محنة التعلم ويعزز تعلم الطلبة لتمكينهم من تحقيق مستوى على من الاداء الجيد |          |           |         |             |           |  |
| 2 | يلتزم المعلم بترسيخ وغرس القيم الوطنية والاخلاقية في نفوس الطلبة                             |          |           |         |             |           |  |
| 3 | يلتزم المعلم بعلاقات ايجابية مع الطلاب وزملائه في العمل والاسر والمجتمع                      |          |           |         |             |           |  |
| 4 | يلتزم المعلم بالمشاركة في الانشطة المدرسية   |          |           |         |             |           |  |
| 5 | يلتزم المعلم بالتقييم الذاتي لاداء وظيفته وتحسن اداء من خلال التنمية المهنية                 |          |           |         |             |           |  |

|  |  |  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  |  |  | يعرف المعلم ويفهم اساليب التقييم والاختبار والتقويم | 6 |
|--|--|--|--|--|--|---|---|

2. مجال اداء المهارات

| ت | سؤال التقييم  | ضعيف (1) | مقبول (2) | جيد (3) | جيد جدا (4) | ممتاز (5) | أي ملاحظة أو مجال لتحسين الفقرة (السؤال) |
|---|---|----------|-----------|---------|-------------|-----------|--|
| 1 | يستطيع المعلم ان يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعا للطلاب           |          |           |         |             |           |  |
| 2 | يستطيع المعلم ان يضع خطة مناسبة لانشطة التعلم للطلبة                  |          |           |         |             |           |  |
| 3 | يستطيع المعلم ان يتواصل ويتفاعل وبشكل فعال مع الطلاب                  |          |           |         |             |           |  |
| 4 | يستطيع المعلم ان يحفز الطلاب على التعلم                               |          |           |         |             |           |  |
| 5 | يستطيع المعلم ادارة الصف الدراسي بشكل فعال                            |          |           |         |             |           |  |
| 6 | يستطيع المعلم ان يستخدم طرائق التدريس الحديثة تمكن الطلاب من المشاركة |          |           |         |             |           |  |