

مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات

متعب عوده فلاح المشاقبة

وزارة التربية والتعليم || المملكة الأردنية الهاشمية

الملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث ببناء استبانة، وتم توزيعها على عينة عشوائية، من (168) مديرًا ومديرة، وقد خلصت الدراسة إلى أن مدى معرفة المدراء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي، جاء بتقدير (عالٍ)، بمتوسط حسابي (3.67 من 5)، وفيما يتعلق بأبعاد الدراسة وهي على الترتيب الآتي المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي، بمتوسط (3.86). ثم المعايير المتعلقة بالمديرية بمتوسط (3.68)، ثم المعايير المتعلقة بالوزارة بمتوسط (3.48) وجميعها بتقدير (عالٍ)، وبينت النتائج أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى: الدلالة $\alpha = 0.05$ بين مدى معرفة المدراء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي، تعزى لمتغير الجنس، وعدد سنوات الخبرة. وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لرفع مستوى معرفة المدراء بمعايير الأداء المرجعي في التقييم التربوي.

الكلمات المفتاحية: معايير الأداء المرجعي، التقييم التربوي، المدراء.

المقدمة

يعد ميدان الإدارة التربوية من الميادين الحديثة والمهمة التي ولدت في بداية القرن العشرين، وتزداد أهمية الإدارة بزيادة مجال النشاطات البشرية، والتفاعل والخوض في متطلبات العصر الجديد، لارتباط تقدم وإصلاح المجتمع بتقدم العملية التربوية فيه.

وبالنظر إلى مهام المدير فإن التقويم يشكل مكونًا متصلًا للأبعاد الأربعة الرئيسية من مجمل المهام والعمليات الإدارية وهي: التخطيط والتنظيم والقيادة والتحكم، فالتخطيط يتعلق بتحديد ما يجب القيام به ويتعلق التنظيم بالوسائل لتحقيق ما أفرزته مرحلة التخطيط، أما المديرون فإنهم يتولون القيادة بما تتضمنه من تحفيز وتفاوض وتواصل وغير ذلك وتشمل آلية التحكم على ثلاثة عناصر أساسية هي: معايير الأداء المرجعي التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ونظام معلومات يساعد المؤسسة على تحديد المعايير إضافة إلى وجود إجراءات تصحيحية إذا ما انحرفت النتائج عن المعايير، فآلية التحكم في المدرسة تعتمد بشكل رئيس على نظام التقييم التربوي لمعايير الأداء المرجعي. (المنيف، 2002).

ويعد التقويم ضرورة تربوية حديثة- في الوقت الراهن-، يبنى على أسس علمية كجزء عضوي من نسيج العملية التعليمية التعلمية، يتم من خلاله الوقوف على ما تحقق من أهدافها، وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا كبيرًا بعملية التقويم، وذلك استجابة للمتغيرات الحياتية التي تحيط بالإنسان في عالم متغير يتدفق بالمعارف الجديدة والمعلومات باستمرار، ومن هنا يظهر التقويم بوصفه عملية مصاحبة للعملية التعليمية ووسيلة لتحسينها وأداة لتحقيق أهدافها في إعداد الفرد، فعملية التقويم جزء متكامل من عمليات التعلم والتعليم، ومن خلالها يمكن معرفة مدى ومستوى نجاح أو فشل العملية التعليمية، وذلك بهدف إصلاح التعليم وتحسين منتجه والعمل على تطويره (خوري، 2008).

تشكل عملية التقييم أحد المرتكزات الأساسية في العملية التربوية لما يتضمنه من أدوات وأساليب تستخدم في تحديد مستوى الأداء المدرسي وقدرتها على تحقيق أهدافها وتحسين أداؤها وتطويره، كما أن تقييم الأداء المدرسي تعد من العمليات التقييمية الإجرائية التي تهدف تحسين الممارسات التربوية التي ترتبط بالعناصر الأساسية للأداء المدرسي وتطويرها. والمتمثلة بعمليات التعلم والتعليم والإدارة المدرسية. إذ يشير أبو لبد (2011) إلى أن التقييم في مجال التربية والتعليم يعد الأكثر أهمية، إذ لا غنى عنه في مجمل عناصر تلك العملية فهو مرآة للمتعلمين عن طريقه يتم الكشف عن مستوى تقدمهم ومدى اكتسابهم للمعلومات والمهارات التي يقومون بأدائها. وهو في المقابل مصدر معين للتعرف على كفاية العملية التعليمية بعناصرها المختلفة. يتم به وعن طريقه التعرف إلى جوانب القوة لتعزيزها وجوانب القصور لمعالجتها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتميز عملية تقييم الأداء بأنها عملية ذات أبعاد متداخلة، وكثيرا ما تغيب عن أذهان المدراء، وقد زاد غياب الوعي المدرك لتلك الأبعاد للعملية التنفيذية وبالتالي كان من الصعب تحقيق الأهداف المرجوة (أبو لبد، 2011). ومن هنا جاء البحث عن مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، وكما توصلت دراسة (صوالحة، 2017) إلى أن درجة وعي مدراء المدارس الأساسية بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوية منخفضة، وأوصت دراسة (Loucks, 2016) بعقد دورات تدريبية للمديرين تعزز وعيهم بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي، ومن خلال تجربة الباحث في مجال الإدارة، كان الشعور بمشكلة في قدرة وفهم معايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي.

لذا ومن هذا المنطلق، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

- 1- التعرف على مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي.
- 2- التعرف على الفروق في مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

وبشكل أوضح تظهر أهمية الدراسة في:

- 1- قد يوفر البحث المعلومات الأساسية التي تتعلق بمدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات.
- 2- قد تفيد نتائج الدراسة المدراء بتعريفهم معايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي، من أجل رفع مستوى أدائهم ومعالجة المشاكل الناتجة عن عملية التقييم.

- 3- قد يسهم البحث في إثراء الأدب التربوي، لاسيما المحلي منه في ميدان معايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي.
- 4- قد تفيد نتائج الدراسة القيادات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في تطوير عملية تقييم أداء مديري المدارس، لما لها من آثار إيجابية تنعكس على جودة الأداء في المدارس.
- 5- تنبع أهمية الدراسة من أهمية المعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي لتحسين وتطوير أداء مديري المدارس فنيا وإداريا لتحسين مستوى التعليم ومخرجاته.

حدود الدراسة:

1. حدود موضوعية: تناولت هذه الدراسة مدى معرفة مدراء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات.
2. حدود بشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على مدراء المدارس في محافظة الزرقاء.
3. حدود مكانية: في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة الزرقاء.
4. حدود زمنية: تم إجراء هذه الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي 2017/2018 الفصل الثاني.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

المعرفة لغة " هي من العُرف مضاد النكر، وتعني العلم بالأمر والسكون له، واستخدمت كلمة المعرفة للدلالة على الشيء العالي والطيب، كان يقال هذا الإنسان غرُّ المعرفة أي تطيب معرفته، والمعرفة تحصل بعد العدم، ويكون العدم بسبب الجهل بالأمر". (مصطفى وآخرون، 1985: 437)

المعرفة اصطلاحاً: "هي العلم بذات الشيء وتفصيله عما سواه، والمعرفة تستخدم للدلالة عما تم الوصول إليه بتدبير وتفكير". (صوالحة، 2017: 36)

المعرفة إجرائياً: هي الخبرة والمهارات التي يكتسبها المدير من خلال الخبرة والتعليم، والفهم العملي والنظري لموضوع معايير الأداء المرجعي.

التقييم لغة "نجد أن معنى كلمة تقييم ورد اجتهاداً ليدل على قيمة الشيء. ومرادف كلمة التقييم هو التقدير فيقال: قدر فلان الشيء تقديراً، بمعنى بيّن مقداره. وقد أجاز مجمع اللغة العربية استخدام هذه الكلمة بمعنى التثمين، أو تحديد قيمة الأشياء." (مصطفى وآخرون، 1985: 437)

التقييم اصطلاحاً: "وضع حكم معين أو قيمة معينة على الشيء نتيجة لمقارنة شواهد معينة مع معايير موضوعية للوصول إلى عملية التقييم" (Loucks, 2016)

التقييم إجرائياً: تقدير قيمة أي عنصر من عناصر المنظومة التربوية، وإصدار الحكم على جودة هذه المنظومة.

التربوي لغة: "رَبّه يُرَبّه: أي تحفظها وتراعها، وتربها كما يربي الرجل ولده، يقال: رب فلان ولده يربه". (مصطفى وآخرون، 1985: 493)

التربوي اصطلاحاً: "تطبيق مفاهيم علم النفس في ميدان التربية وعلى عمليات التعلم" (منسي، 2002)

المعيار اصطلاحاً: "وثيقة معترف بها من جسم شرعي، أنشئت بالتوافق من أجل استخدام مشترك ومستمر للقواعد والمبادئ التوجيهية أو خصائص الأنشطة ونتائجها، بهدف تحقيق الدرجة المثلى من النظام في سياق معين. وتعني معايير الاداء بتحديد مستوى العوائد لمنتج أو عملية (ويحتوي على مجموعة من المعايير الكمية لقياس العوائد مقابل عوائد قياسية معينة)" (Lower. 2006: 42)

المعايير إجرائياً: هي منظومة الاهداف القياسية المتوخاة التي يستند اليها وصف اداء المدير بناء على مؤشرات كمية.

معايير الأداء المرجعي اصطلاحاً: "هو نظام يستخدم لقياس الأداء الوظيفي للمدراء حيث يتم تحديد مدى كفاءة أداء المدراء وأعمالهم من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمقاييس والمعايير المحددة مسبقاً، وذلك لتحديد الانحرافات عن الأهداف السابق تحديدها" (العمرات، 2010: 73).

معايير الأداء المرجعي إجرائياً: بأنها العملية الإدارية والفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات واستنباط المعلومات الوصفية والكمية التي تدلل على مستويات الأداء المتحقق فعلاً للعاملين وفق معايير تسمح بالمقارنة.

تقييم الأداء اصطلاحاً: "نظام رسمي لقياس خصائص الفرد الأدائية والسلوكية وتقويمها ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع." (أبو الكشك، 2006: 252)

تقييم الأداء إجرائياً: هو "العملية الإدارية التي يمكن من خلالها قياس الأداء وفق معايير ذات مؤشرات إجرائية قابلة للقياس في مجالات المعارف الإدارية والمهارات الإدارية ومنظومة القيم والاتجاهات بغاية تطوير إدارة الموارد البشرية".

المدير: "الشخص الأول المسؤول عن الأعمال الإدارية والفنية في مدرسته، بغرض تطوير جميع عناصر البيئة التعليمية ورفع مستواها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات البشرية والمادية المتاحة وإعداد الأنشطة والمشروعات والبرامج." (عابدين، 2010: 174)

محافظة الزرقاء: "هي محافظة تقع إلى الشرق من العاصمة الأردنية عمان، وتبعد عنها حوالي 45 كم، وتعد ثالث أكبر محافظات الأردن من حيث عدد السكان، وتتميز محافظة الزرقاء بتوسعها العمراني ونشاطها التجاري والصناعي." (الموقع الإلكتروني لمحافظة الزرقاء. محافظة الزرقاء (<https://ar.m.wikipedia.org/wiki/>)).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإدارة نشاط قديم وجدت منذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض، فحيثما يتطلب إنجاز عمل ما تضافر عدة أفراد، تظهر وظيفة الإدارة كعامل منسق لتلك الجهود. تأخذ الإدارة المدرسية مكانة متميزة ضمن المستوى الإجرائي للتنظيم الهرمي للمستويات التربوية الثلاث وهي: الإدارة التربوية، الإدارة التعليمية، الإدارة المدرسية. حيث تعتبر الإدارة المدرسية جزءاً من الإدارة التعليمية، وقد فرضت نفسها في علوم التربية كعلم وفن، وليس مجرد ممارسة وتقليد ويمكن أن يوكل أمرها لأي فرد كان. وبناء على ذلك، فالتعامل مع الإدارة المدرسية يتم على أساس أنها تتألف من مهام يقوم بها ويؤديها الإداري وتشمل: التخطيط، التنظيم، التوجيه، والإشراف والتقييم. (حسان والعجبي، 2011)

إن الإدارة المدرسية ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتحقيق أهداف العملية التربوية، وتهدف إلى تنظيم وتوجيه حركة العمل بها على أسس علمية تمكنها من تحقيق أهدافها. وتعتبر الإدارة المدرسية الناجحة هي حجر الزاوية في العملية التعليمية والتربوية فهي التي تحدد المعالم وترسم الطريق وتبشر السبيل أمام العاملين في الميدان للوصول إلى هدف مشترك في زمن محدد، وهي التي ترسم الوسائل الكفيلة بمراجعة الأعمال ومتابعة النتائج متابعة هادفة مما يساعد على إعادة النظر في أساليب التنفيذ التي يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف المنشودة. (الخطيب، 2015)

مهام ومسؤوليات مدير المدرسة:

يمثل المدير السلطة التنفيذية في المدرسة في نطاق اختصاصه، وكونه الإداري الأول في المدرسة فهو المسؤول أمام مديرية التربية والتعليم عن حسن سير العملية التعليمية في المدرسة، واتباع الخطط والمناهج التعليمية والقوانين والتعليمات التي تنشرها وزارة التربية والتعليم. (الرحاحلة، 2015)

حددت بطاقة الوصف الوظيفي الصادرة عن وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية في العام 2007، ستة عشر مجالاً يندرج تحت كل مجال منها مجموعة من المهام والمسؤوليات التي يطلب من مدير المدرسة أن يكون لديه الكفاءة في ممارستها ليكون قادراً على إدارة المدرسة فنيا وإداريا بما يحقق رسالة المدرسة التربوية وفقاً للمناهج والسياسات التربوية وبما يخدم العملية التعليمية التعلمية في ضوء الموارد والإمكانات المتاحة وهذه المجالات. وكما ورد في تعليمات نظام الخدمة المدنية (2013) نوجز بعض المهام والمسؤوليات الإدارية:

أ- مجال المالية: ويندرج تحته المهام والمسؤوليات التالية:

1. قبض الأموال وإيداعها وإنفاقها وفقاً للأنظمة والتعليمات المالية المعمول بها.
2. الإشراف على إعداد قوائم الإعفاء من التبرعات المدرسية واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها مع أعضاء اللجنة المالية.
3. الاحتفاظ بالقوائم الخاصة بالتبرعات المدرسية.
4. إعداد موازنة المدرسة ومناقشتها من خلال الهيئة الإدارية والتدريسية في المدرسة وبحسب حاجات وأولويات المدرسة.
5. الإشراف على أعمال وأموال المقاصف والهلال الأحمر وأي إيرادات أخرى.

ب- مجال التخطيط: ويندرج تحته المهام والمسؤوليات التالية:

1. إعداد خطة سنوية تنطلق من واقع المدرسة وتشمل مجالات العمل كافة داخل المدرسة.
2. وضع خطة طوارئ وأزمة للمدرسة.

ج- مجال التنظيم: ويندرج تحته المهام والمسؤوليات التالية:

1. مناقشة خطة التشكيلات المدرسية السنوية مع قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم وتشمل: قبول الطلبة، وتشعيب الصفوف، وتحديد المراكز التعليمية والمراكز الإدارية اللازمة لإنجاز العملية التربوية.
2. توزيع المباحث المقررة على المعلمين في ضوء تخصصاتهم وإمكاناتهم وحاجات البرنامج التعليمي في المدرسة.
3. توفير المتطلبات والمستلزمات المدرسية التي تساعد المدرسة على القيام بواجباتها التربوية على أفضل وجه.
4. الإشراف على توفير الكتب والمناهج المدرسية وأدلة المعلمين ذات الطبعات الحديثة والمعتمدة والتأكد من وصولها إلى جميع المستفيدين منها في المدرسة.
5. عقد الاجتماعات للهيئة الإدارية والتعليمية في المدرسة لاطلاعهم على المستجدات والتوجهات والتعليمات الصادرة من قبل وزارة التربية والتعليم.
6. توزيع الأعمال بين الأذن والحراس والتأكد من قيامهم بواجباتهم أثناء وقت الدوام الرسمي وخارجه.

د- مجال الطلبة: ويندرج تحته المهام والمسئوليات التالية: (الخدمة المدنية، 2013)

- 1- قبول الطلبة في المراحل التعليمية المختلفة في المدرسة، والعمل على نقلهم وفق أسس قبول وانتقال الطلبة المعمول بها.
 - 2- الإشراف على التزام الطلبة وانتظامهم بالدوام الرسمي.
 - 3- العناية بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وتكليف المعلمين بالتعاون مع المرشد التربوي لوضع الخطط والبرامج العلاجية التي تساعد على تحسين مستواهم التحصيلي.
 - 4- العناية بالطلبة الموهوبين والعمل على توفير برامج خاصة تناسب مع حاجاتهم وقدراتهم.
 - 5- تطبيق تعليمات الانضباط المدرسي على الطلبة المخالفين، والتعاون مع المرشد التربوي في توفير إجراءات محددة للتعامل مع السلوك غير المرغوب فيه للطلبة.
- ونظرا لتعدد أدوار مدير المدرسة ومهامه فقد بُذلت محاولات وما زالت تُبذل لابتكار أدوات قياس مناسبة يمكن الاعتماد عليها في تقييم أداءهم الوظيفي بدرجة معقولة من الاتساق والصدق، ويعتبر الهدف الرئيس من عملية التقييم التربوي هو إعطاء المدرء تغذية راجعة عن مدى كفاءتهم في القيام بواجباتهم الوظيفية وكذلك توجيههم في تطوير أدائهم مستقبلا، ومن هنا تتضح أهمية تقييم أداء المدرء من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية، وحث العاملين على بذل أقصى جهودهم من أجل أن يحققوا المعايير المطلوبة للأداء الجيد، ومن ثم تثبت أحييتهم في المكافآت والترقية لذا تقوم الوزارة باستخدام معايير الأداء المرجعي لتقييم أداء العاملين، كي توفر معلومات مفيدة لها يمكن أن تستخدم لعدة أغراض كما بينها (الكبيسي، 2007) أهمها:

1. تحفيز العاملين لتحسين أدائهم.
 2. تزويد الوزارة بالأدوات التي تقيّم نقاط القوة والضعف لدى الموظفين.
 3. توزيع المكافآت والحوافز وتحديد إمكانية الترقية.
 4. تبرير العقوبات التأديبية.
 5. التعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المنظمة إلى الفرد عند الضرورة.
 6. تقديم معلومات للعاملين انفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم للأعمال.
- فالمعيار بوصفه مرجعا للقياس في عملية التقييم تضعه عادة وزارة التربية والتعليم ويهدف إلى معرفة درجة تحقيق الهدف المنشود من الجودة والتميز و يتيح الحكم للمقيم على الاتجاه الذي تسير عليه المؤسسة فالحكم بوجود معيار يبعد المقيم عن الانطباع الشخصي ويضع التقييم في إطار علمي منظم يحظى بالمصداقية والموضوعية واتخاذ القرار الأنسب من بين تطوير الإدارات الجديدة والمستقبلية ويكسبها الثقة بالنفس ولا سيما القيادات التحويلية. (بني خالد، 2012)

وتشكل المعايير قوة أساسية دافعة في أي نظام تقويي جيد فعدم دقة المعايير أو عدم فهمها أو تجاوزها لأسباب تتعلق بالمقوم مثل الميل نحو الوسطية أو التميز أو التشدد أو التأثر بحادثة محددة هي في مجملها عوائق حقيقية تفرغ التقييم من محتواه وتبعده عن تحقيق غاياته (حجازي، 2007)

إن اختبار معايير تقييم الأداء ومؤشراتها يمثل واحدا من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات في سعيها لتطوير نظام قياس فعال يسمح باتخاذ القرارات السليمة بالاعتماد على معايير تشتق منها هذه المؤشرات لعل اختيار مؤشرات الأداء بناء على تحليل شبكة العمليات في النظام يمد جوهر نظام تقييم الأداء في المؤسسة مع الإشارة إلى صعوبة إيجاد مؤشرات كمية يمكن قياسها لمختلف الأداء في النظام، ففوق أي أنموذج يعتمد على مؤشرات الأداء تكمن في إمكانية تطبيقه بما يتلاءم مع المعايير المعتمدة في المؤسسة، وإن نظام تقييم الأداء المبني على مؤشرات

قياسية يمنع هدر المعلومات ويجنب الفوضى ويعطي صورة واضحة لعوامل التنافس في المؤسسة ويسهل عمليات القياس بمجمليها (Carlucco,2010).

تعريف نظام تقييم الأداء: يعرفه (Tim, 2010: 9) بأنه: "عملية تحديد فعالية أداء الموظفين المعتمدة في التدريس والتعلم أو تحديد وضع القيادة والإدارة، استناداً إلى معايير محددة مسبقاً، من خلال المراقبة الدورية وغيرها من الوثائق". كما عرفه (Johnson,2005: 21) بأنه: "عملية نظامية لجمع المعلومات وتحليلها لتحديد ما إذا كانت تحقق أهدافها".

أهمية نظام تقييم الأداء المرجعي:

تقييم أداء العاملين له أهمية كبرى في العملية الإدارية، فهو وسيلة للعمل بحيوية ونشاط، تدفع الرؤساء لمتابعة واجبات ومسؤوليات مرؤوسهم باستمرار، وتحفز المرؤوسين للعمل بفعالية، وتظهر هذه الأهمية من خلال مجالات استخدام نتائج تقييم الأداء والتي أشار لها (أبو الروس وأبو ماضي، 2011).

1. الحكم على مدى سلامة الاختيار والتعيين.
2. الاسترشاد بها عند النقل والترقية.
3. فاعلية الرقابة والأشراف وتحسين مستوى المشرفين.
4. النهوض بمستوى أداء الوظيفي.

أهداف نظام تقييم الأداء:

ذكر (العوائد، 2013) عدة أهداف لنظام تقييم الأداء نوجزها فيما يلي:

1. تحديد مستوى أداء الموظف مقارناً بالمعايير المحددة سلفاً.
2. بث المنافسة الشريفة بين العاملين، وتحسين سلوكيات وعلاقات العمل.
3. بث روح الإبداع والتطوير من خلال سياسة فعالة لنظم الحوافز الإيجابية.

ثانياً/ الدراسات السابقة:

أجرى صوالحة (2017) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى مديري المدارس الأساسية بمعايير الأداء المرجعي في محافظة الزرقاء، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (433) مديراً ومديرة، استخدم استبيان مكون من (35) فقرة، وأظهرت النتائج مستوى معرفة مدراس المدارس الأساسية في معايير الأداء المرجعي منخفضة، وأيضاً أظهرت النتائج وجود فروق عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

أجرى العميرات (2017) دراسة هدفت إلى معرفة فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية تربية البتراء من وجهة نظر المعلمين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (236) معلماً ومعلمة، طبق استبيان مكون من 50 فقرة، وأظهرت النتائج درجة فاعلية أداء مديري المدارس عالية، وأيضاً أظهرت النتائج عدم وجود فروق عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أجرى المومني (2016) دراسة هدفت إلى تقييم الأداء الوظيفي لمديري المدارس الابتدائية في ضوء معايير الأداء المرجعي في محافظة عجلون، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (357) مديراً ومديرة، طبق استبيان مكون من 30 فقرة، وأظهرت النتائج مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الابتدائية

عالية، وأيضاً أظهرت النتائج عدم وجود فروق عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

أجرى كاتانو وسترونج (Catano & Strong, 2016) دراسة هدفت إلى تقييم التطابق بين تقييم المدير ومعايير الأداء، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (158) مديراً ومديرة في ولاية فيرجينيا، طبق استبيان مكون من 50 فقرة، وأظهرت النتائج مدى تطابق أدوات التقييم للمديرين مع كل من المعايير المستخدمة في الولاية والمعايير المهنية العالية، حتى يسهل الاتصال والتواصل بشكل أوضح لدى المديرين.

أجرت العجمي (2013) دراسة هدفت إلى تقييم أداء مديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان: دراسة تحليلية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بإعداد استبانة تكونت من (56) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (257) مديراً ومديرة، وأظهرت النتائج بأن تقديرات أفراد عينة الدراسة على المحاور السبعة لنظام تقييم 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، وأيضاً أظهرت النتائج وجود فروق عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لكل من متغير النوع والموقع في نظام التقييم.

وأجرى أبو لبدة (2011) دراسة هدفت إلى تحديد درجة فاعلية برنامج تقييم مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة " استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (204) مديراً ومديرة، طبق أداتين للدراسة وهما: استبانة موجهة لمجتمع الدراسة، ومقابلة شخصية موجهة لثلاثة من المسؤولين عن بناء البرنامج وتطبيقه، وتكونت الاستبانة من (57) فقرة، وزعت على (7) مجالات، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج كانت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

أجرى أبو الروس وأبو ماضي (2011) دراسة هدفت إلى قياس درجة وعي أساتذة الجامعات في قطاع غزة بمتطلبات تقييم أداء العاملين"، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبق استبانة على عينة الدراسة المكونة من (246) أستاذاً وأستاذة، وأشارت النتائج أن مستوى وعي أساتذة الجامعات لمتطلبات تقييم أداء العاملين عالية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والعمر وسنوات الخبرة، وقد أوصت الدراسة بتطوير معايير التقييم، والعمل على تفعيل نظام المكافأة وتحسينها، وربطها بعملية تقييم الأداء في الجامعات.

أجرى كيليان (Killian, 2010) دراسة هدفت إلى قياس فاعلية نموذج ميزوري لتقييم الأداء من منظور المديرين في ولاية فلوريدا" استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدام استبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (342) مديراً ومديرة، بينت الدراسة وجود تباين بين أنموذج التقييم الثانوي والأنموذج المستند إلى معايير وفق آراء المديرين، وبالاعتماد على هذه الدراسة التي تقترح تقييماً مستنداً إلى معايير فان مدارس مقاطعة ميزوري يمكنها الاستفادة من المشاركة في الاتصال والممارسات القيادية المثلى لزيادة تحصيل الطلبة.

أجرى كمبل وآخرون (Kimball et al. 2009) دراسة هدفت إلى تقييم أداء المديرين على أساس المعايير " بدولة سانت لويس الأمريكية استخدمت الدراسة منهج الاستقصاء والمقابلات، واستخدمت استبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (623) مديراً ومديرة، وبينت الدراسة أن التقييم المبني على المعايير أكثر وضوحاً وإنصافاً وارتباطاً من قبل المدير، ويعطي أداء أفضل وتغذية راجعة مناسبة، وكما كشفت الدراسة أن التقييم المبني على المعايير يوفر فرصاً أفضل للمنافسة.

أجرت جينماري (Jeanmarie, 2008) دراسة هدفت إلى قياس العلاقة بين تصورات مديري المدارس لتقييم الأداء ومستوى الرضا الوظيفي" في إحدى مقاطعات ميتشيغان الأمريكية استخدمت الباحثة المنهج الارتباطي المسحي،

واستخدمت ثلاث أدوات لجمع البيانات وهي: مؤشر الوصف الوظيفي، وتصورات تقييم الأداء، واستمارة ديموغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (372) مديرا ومديرة من المدارس الأساسية والثانوية في إحدى مقاطعات ميشيغان الأمريكية، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي للمديرين وبين تصوراتهم لتقييم الأداء، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المدرء لتقييم الأداء تعزى للجنس وللسنوات الخبرة.

التعقيب على الدراسات:

يلاحظ أن الدراسات السابقة كانت تهدف إلى تقييم درجة معرفة المدرء بمعايير الأداء بشكل عام، وبيان أثرها مستوى الرضا الوظيفي، والفاعلية برنامج تقييم الأداء، لكنها اختلفت في تناول المتغيرات التابعة، فبعضها تناول فاعلية برنامج تقييم الأداء، أو تقييم الأداء على أساس المعايير، واختلفت في المراحل المدارس، وفي أداة جمع البيانات، وفي مكان إجراء الدراسة وزمانها، وتفاوتت عينات الدراسة من ناحية الكم نتيجة أهداف تلك الدراسات وإجراءاتها. وقد استفاد الباحث من تلك الدراسات في إثراء الإطار النظري، والإجراءات المنهجية، وصياغة أسئلة الدراسة، وتطوير أدواتها، واختيار مجتمع الدراسة، والعينة، وتفسير النتائج، واختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، وعينتها، ونتائجها، وحسب علم الباحث فإن القليل من تلك الدراسات وخاصة في الأردن التي تناولت موضوع مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، حيث إن معظم الدراسات الأخرى قد تناولت تقييم أداء المدرء بشكل عام. لذا تأتي هذه الدراسة استكمالاً لجهود الباحثين في هذا المجال ولسد النقص في هذا الحقل الدراسي إذ ستحاول الربط بين تقييم الأداء ومعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي.

3- منهجية وإجراءات الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة، لتناسبه مع طبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرء المدارس الحكومية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية الزرقاء في الفصل الثاني من العام الدراسي 2017/2018، وقد بلغ عددهم (496) مديرا ومديرة ومعلمة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتكونت عينة الدراسة من (168) مديرا ومديرة.

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة (المدرء) حسب متغيراتها

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
1. الجنس:	ذكر	53	5.31
	أنثى	115	4.68
	المجموع	168	100
2. الخبرة:	10 سنوات فأقل	15	8.9
	أكثر من 10 سنوات	153	91
	المجموع	681	100

أداة الدراسة:

تكونت الأداة من (20) فقرة تهتم بمعرفة مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، وكانت الفقرات من (1- 6) تقيس المعايير المتعلقة بالوزارة، في حين كانت الفقرات من (7- 12) تقيس المعايير المتعلقة بالمديرية، ومن (13- 20) تقيس المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي.

صدق أداة الدراسة:

تم عرض الأداة على (13) محكمًا من ذوي الخبرة والتخصص لمعرفة آرائهم حول مدى انسجام الاستبانة ووضوحها وشموليتها، حيث شمل ذلك انتماء الفقرات للمقياس ككل وانتماء الفقرات للمحاور، وقد تم تعديل وصياغة الأسئلة بناءً على توصية المحكمين، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من مقترحات للتعديل، تم القيام بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون، وفي ضوء ذلك تم تعديل وحذف عدد منها، بالإضافة إلى إعادة صياغة بعض الفقرات لتشير بشكل مباشر ومختصر لما تهدف له الفقرة، مما حقق الصدق الظاهري لها.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، تم تقييم تماسك المقياس بحساب كرونباخ الفا، كما يبين ذلك الجدول (2).

جدول (2) معامل ثبات الاتساق الداخلي لاستبانة مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم (كرونباخ الفا)

رقم المجال	المجال	معامل الثبات (كرونباخ الفا)
1	المعايير المتعلقة بالوزارة	0.92
2	المعايير المتعلقة بالمديرية	0.94
3	المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي	0.93
5	الأداة ككل	0.95

وتدل معاملات الثبات هذه على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات مناسب، على قدرته على تحقيق أغراض الدراسة، إذ يتضح من الجدول (2) أن معامل الثبات لاستبانة مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي بلغ (0.95) وتعتبر درجة الثبات مقبولة لهذه الدراسة.

الوزن النسبي:

جدول (3) الوزن النسبي لتفسير تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الأداة.

المستوى	المتوسط الحسابي
منخفض جدًا	من 1.00 - أقل من 1.80
منخفض	من 1.80 - أقل من 2.60
مقبول	من 2.60 - أقل من 3.40
مرتفع	من 3.40 - أقل من 4.20
مرتفع جدًا	من 4.20 - 5.00

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية في تحليل البيانات التي تتطلبها الإجابة عن أسئلة الدراسة: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار (T-Test).

4- عرض النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول ونصه: "ما مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الاداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي للأداة ككل، والجدول رقم (4) يبين ذلك، بحيث رتبت الاوساط الحسابية ترتيبا تنازليا.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحراف المعيارية لاتجاهات العاملين في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء نحو نظام البصمة على فقرات الأداة ككل

الرقم	معايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي	3.86	1.03	عال
2	المعايير المتعلقة بالمديرية	3.68	0.79	عال
1	المعايير المتعلقة بالوزارة	3.48	1.03	عال
	الأداة ككل	3.67	0.22	عال

يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تراوحت بين (3.48- 3.86) بدرجة تقييم عال للمعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي بمتوسط حسابي (3.86) والمعايير المتعلقة بالمديرية بمتوسط حسابي (3.68)، فيما جاء المعايير المتعلقة بالوزارة بدرجة عال بمتوسط (3.48)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.67) بدرجة تقييم عال. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات كل معيار من معايير الدراسة على حدة، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال المعايير المتعلقة بالوزارة.

الرقم	فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الرتبة
4	المجال الأول: المعايير المتعلقة بالوزارة	4.00	1.043	عال	1
2	تهتم الوزارة بتقييم الجوانب الأساسية للتعليم كالمناهج والمعلم والطالب.	3.90	1.123	عال	2
1	تتصف عملية تقييم الأداء المتبعة من قبل الوزارة بأنها مهيكلت تقوم على خطوات منظمة.	3.84	.917	عال	3
	يركز تقييم الأداء المتبع من قبل الوزارة على العمليات والممارسات.				

الرقم	فقرات المجال الأول: المعايير المتعلقة بالوزارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الرتبة
5	تتبع الوزارة اطار السياسات الخاصة في تحديد مؤشرات الأداء المدرسي	3.75	1.122	عال	4
3	تهدف عملية تقييم الأداء في الوزارة إلى إحداث التحسين وليس مجرد التقييم.	3.74	1.053	عال	5
6	تسهم الرؤية المستقبلية المتبعة في الوزارة باستثمار طاقات الأفراد الفكرية والإبداعية.	3.51	1.129	عال	6
	جميع فقرات المجال معاً	3.48	1.025	عال	

يتبين من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة لدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي للفقرات لمجال المعايير المتعلقة بالوزارة جاء بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي (3.48)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.00) و(3.51)، حيث كان أعلاها للفقرة " تهتم الوزارة بتقييم الجوانب الأساسية للتعليم كالمناهج والمعلم والطالب"، وبمتوسط حسابي (4.00)، وانحراف معياري (1.043)، في حين أن الفقرة " تسهم الرؤية المستقبلية المتبعة في الوزارة باستثمار طاقات الأفراد الفكرية والإبداعية"، حصلت على أدنى متوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.129)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الروس وأبو ماضي (2011) ودراسة (العجبي، 2013).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارة تعتمد على اكتساب افضل الممارسات لاستنباط فرص افضل، حيث تتبع الوزارة اطار السياسات الخاصة في تحديد مؤشرات الأداء المدرسي، وأيضا تعتمد على عوامل النجاح الخاصة بتقديم الخدمات التعليمية في المدارس، حيث تعتمد الوزارة بعملية تقييم الأداء على خطوات منظمة ومهيكلية. جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة المعايير المتعلقة بالمديرية.

الرقم	فقرات المجال الأول: المعايير المتعلقة بالمديرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الرتبة
6	تقويم الأداء المطبق حاليا يستهدف النتائج مع التركيز على التحسين لمخطط وتطوير الأداء.	4.02	0.88	عال	1
5	تعكس مؤشرات الأداء المتبعة حاليا أداء العملية التعليمية.	3.98	0.80	عال	2
3	تتم عملية تقييم الأداء من خلال التركيز على المقارنة بين المدارس	3.89	0.77	عال	3
4	تتم المقارنة بين العمليات في الدوائر والأقسام التابعة للمديرية.	3.86	0.86	عال	4
1	يظهر برنامج القياس المرجعي سهولة في نقل المعرفة	3.82	0.83	عال	5
2	يظهر برنامج القياس المرجعي سهولة في التكيف مع الكفاءات المطلوبة لتنفيذ هذه الأنشطة بنفس الأداء.	3.70	0.79	عال	6
	جميع فقرات المجال معاً	3.68	0.79	عال	

يتبين من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة لدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي للفقرات لمجال المعايير المتعلقة بالمديرية جاء بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي (3.68)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.02) و(3.70)، حيث كان أعلاها للفقرة " تقويم الأداء المطبق حالياً يستهدف النتائج مع التركيز على التحسين لمخطط وتطوير الأداء."، وبمتوسط حسابي (4.02)، وانحراف معياري (0.88)، في حين أن الفقرة " يظهر برنامج القياس المرجعي سهولة في التكيف مع الكفاءات المطلوبة لتنفيذ هذه الأنشطة بنفس الأداء."، حصلت على أدنى متوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.79)، وكانت الدرجة الكلية للفقرات بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي (3.68)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العجمي (2013) ودراسة أبو ليدة (2011)، كميل وآخرون (Kimball et al.2009).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن معايير الأداء المرجعي الخاصة بالمديرية تعكس مؤشرات المتبعة في العملية التعليمية، وتركز على التحسين لمخطط وتطوير الأداء، ويؤدي إلى سهولة في نقل المعرفة من خلال المقارنة بين العمليات في الدوائر والأقسام التابعة للمديرية.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي.

الرقم	المجال الأول: المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الرتبة
7	تتبع المدرسة نظاماً لجمع البيانات لتوفير المؤشرات لجميع أبعاد الاطار المرجعي.	4.87	.66	عال جدا	1
1	تطبق المدرسة مقاييس للموارد المالية لغرض الوصول إلى المخرجات والنتائج المطلوبة.	4.84	0.82	عال جدا	2
2	تطبق المدرسة مقاييس لتقييم النواتج المتوقع تحقيقها في المستقبل.	3.88	0.86	عال	3
5	تتسق أهداف المدرسة مع التطلعات الخاصة بالتنمية المستدامة للوزارة.	3.80	0.98	عال	4
4	تهتم إدارة المدرسة بتحديد نطاق النظام المرجعي والغرض منه بوضوح.	3.76	1.15	عال	5
8	تعتمد المدرسة نقطة مرجعية لكل مؤشر من مؤشرات الأداء.	3.67	.82	عال	6
3	تهتم إدارة المدرسة بتقويم أداؤها من جوانب مالية وغير مالية.	3.62	.95	عال	7
6	تتبع المدرسة آلية واضحة للإبلاغ عن نتائج الأداء المرجعي.	3.54	1.08	عال	8
	جميع فقرات المجال معاً	3.86	1.03	عال	

يتبين من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة لدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي للفقرات لمجال المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي جاء بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي (3.86)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.87) و(3.54)، حيث كان أعلاها للفقرة " تتبع المدرسة نظاماً لجمع البيانات لتوفير المؤشرات لجميع أبعاد الاطار المرجعي."، وبمتوسط حسابي (4.87)، وانحراف معياري (0.66)، في حين أن الفقرة " تتبع المدرسة آلية واضحة للإبلاغ عن نتائج الأداء المرجعي."، حصلت

على أدنى متوسط حسابي (3.54) وبانحراف معياري (1.08)، وكانت الدرجة الكلية للفقرات بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي (3.86)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الروس وأبو ماضي (2011) ودراسة العجمي (2013) ودراسة أبو لبدة (2011).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي تتطابق بمقاييس النواتج المتوقع تحقيقها في المستقبل، حيث يكون المدير على وعي بهذه المعايير للوصول إلى المخرجات والنتائج المطلوبة، تهدف الإدارة المدرسية إلى قياس المخاطر الكامنة ونقد القياس المرجعي فيها.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)؟

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت. تست) لدلالة الفروق في مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تعزى تبعاً لمتغير الجنس.

المعيار	المستويات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المعايير المتعلقة بالوزارة	ذكر	4.03	0.79	0.884	0.716
	أنثى	3.96	0.79		
المعايير المتعلقة بالمديرية	ذكر	3.83	0.80	0.862	0.306
	أنثى	3.76	0.82		
المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي	ذكر	3.95	0.79	1.795	0.726
	أنثى	3.79	0.88		
الأداة ككل	ذكر	3.90	0.75	1.063	0.288
	أنثى	3.81	0.80		

*: عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

تشير نتائج اختبار (ت) حسب الجدول (8)، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (1.063) وبمستوى دلالة (0.288). وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيم ت المحسوبة، وبمستوى دلالة أكبر من 0.05 لجميعها. ويعزو الباحث هذه النتيجة أنه تطبق معايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي على جميع المدرء بغض النظر عن النوع، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة أبو الروس وأبو ماضي (2011) ودراسة جينماري (Jeanmarie, 2008).

أما فيما يتعلق بمتغير (عدد سنوات الخبرة):

للإجابة على السؤال الثاني فيما يتعلق بمتغير الخبرة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك كما هو مبين في الجدول (9).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المعيار	المستويات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المعايير المتعلقة بالوزارة	10 سنوات فأقل	3.68	0.83	6.221	0.618
	أكثر من 10 سنوات	3.79	0.61		
المعايير المتعلقة بالمديرية	10 سنوات فأقل	3.62	0.72	5.616	.666
	أكثر من 10 سنوات	3.61	0.71		
المعايير المتعلقة بالتقييم المدرسي	10 سنوات فأقل	4.23	0.81	4.542	.651
	أكثر من 10 سنوات	4.06	0.74		
الأداة ككل	10 سنوات فأقل	3.67	0.84	5.390	0.723
	أكثر من 10 سنوات	4.07	0.65		

تشير نتائج الجدول (9)، اختبار (ت) إلى عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مدى معرفة مدرء المدارس في محافظة الزرقاء بمعايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (5.390) وبمستوى دلالة (0.723). وكذلك عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، استناداً إلى قيم ت المحسوبة، وبمستوى دلالة أكبر من 0.05 لجميعها. ويعزو الباحث هذه النتيجة أنه تطبق معايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي على جميع المدرء بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة حيث تستخدم الوزارة معايير موحدة في قياس الأداء، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة أبو الروس وأبو ماضي (2011) ودراسة جينماري (2008, Jeanmarie).

التوصيات والمقترحات:

- 1- في ضوء النتائج والتي بينت درجة معرفة المدرء بمعايير الأداء المرجعي كانت بمستوى عالٍ، فإنه لا بد من اعتماد المعايير الأداء المرجعي في التقييم لدى كافة الوزارة.
- 2- أخذ هذه المعايير في العمل الإداري بما في ذلك المعارف الإدارية والمهارات الإدارية، والقيم والاتجاهات في نظم تقييم الأداء دون اختزال معايير تقييم الأداء في قياس النواتج والإنجازات فقط.
- 3- أن يتم دمج أدوات التقييم للمدرء مع المعايير المهنية، مما يسهل الاتصال والتواصل بشكل أوضح لدى المدرء اتجاه توقعاتهم ومسؤولياتهم وأدائهم.
- 4- عمل ورشات عمل ودورات تدريبية لجميع المدرء في المدارس الحكومية للتعرف على معايير الأداء المرجعي المتبعة في التقييم التربوي وأهميتها.
- 5- إعادة صياغة الأهداف وإعادة هيكلة العمليات الإدارية في إدارات التربية والتعليم.

- 6- إسناد تقويم أداء المدارس في التعليم العام إلى هيئة مستقلة محايدة وذلك يؤدي إلى الموضوعية والشمولية في الحكم على أدائها، ويمكن استقطاب الخبرات من الميدان التربوي وأساتذة كليات التربية والمتقاعدين التربويين في العمل بها.
- 7- عمل دراسة بعنوان: أثر معايير الأداء المرجعي على الرضا الوظيفي لدى المدراء، وكذلك دراسة العلاقة بين معايير الأداء المرجعي وأداء المدراء.

قائمة المراجع:

- 1- أبو الروس، سامي؛ أبو ماضي، خالد (2011). مدى اهتمام الجامعات الفلسطينية بمتطلبات رفع كفاءة عملية تقييم أداء العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد (12) العدد (1)، 1112-1172.
- 2- أبو الكشك، محمد نايف (2006). الإدارة المدرسية المعاصرة، المملكة العربية السعودية، دار جريد للنشر والتوزيع.
- 3- أبو لبدة، سناء يونس (2011). درجة فاعلية برنامج تقويم مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 4- بني خالد، علي (2012). المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المديرين والمشرفين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- 5- حجازي، فاطمة عيسى (2007). درجة تطبيق معايير الأداء في مدارس محافظة نابلس من وجهة نظر المديرين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 6- حسان، حسن؛ العجبي، محمد (2011). الإدارة التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- الخطيب، أمل (2015). الإدارة المدرسية، فلسفتها، أهدافها، تطبيقاتها، دار قنديل للنشر، عمان.
- 8- خوري، توما جورج (2008). القياس والتقويم في التربية والتعليم، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.
- 9- الرحالة، سامي (2015). أنموذج مقترح لتطوير أداء مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان للدراسات التربوية.
- 10- صوالحة، فتحي محمد (2017) مدى معرفة مديري المدارس الأساسية بمعايير الأداء المرجعي في محافظة الزرقاء، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 11- عابدين، محمد عبد القادر (2011). الإدارة المدرسية الحديثة، عمان: دار الشروق.
- 12- العجبي، ميمونة درويش (2013). نظام تقويم أداء مديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- 13- العمرات، محمد (2010). درجة فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية تربية البتراء من وجهة نظر المعلمين فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (6)، العدد (4)، 349-359.
- 14- العمرات، محمد (2017). فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية تربية البتراء من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- 15- العوائد، مسعود (2013). تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهمات الموكلة لهم كما يراها العاملون في تلك المديريات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- 16- الكبيسي، عبد الواحد (2007). القياس والتقويم، المملكة العربية السعودية، دار جريد للنشر والتوزيع.

- 17- مصطفى، إبراهيم؛ والزيات، أحمد؛ وعبدالقادر، حامد؛ والنجار، محمد (1985). المعجم الوسيط. الجزء 1، الطبعة الثالثة، دارعمران، الأردن.
- 18- منسي، حسن (2002). التقويم التربوي، دارالكندي، عمان، الأردن.
- 19- المنيف، محمد صالح (2002). المهارات الأساسية لمدير الإدارة المدرسية، الرياض، فهرسة الملك الوطنية.
- 20- المومني، محمد حسن (2016) دراسة هدفت إلى تقييم الأداء الوظيفي لمديري المدارس الابتدائية في ضوء معايير الأداء المرجعي في محافظة عجلون، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 21- وزارة الخدمة المدنية بالأردن (2013). تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية صادرة بمقتضى المادة (14/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاتها.
- 22- ويكيبيديا (2018). محافظة الزرقاء (المدينة)، تاريخ الدخول 27-7-2018 <https://ar.m.wikipedia.org/wiki/2018>

ثانياً/ المراجع باللغة الإنجليزية:

- 23- Carlucco, Daniela (2010), Evaluating and selecting key performance indicators: an ANP- based model. Measuring business Excellence, 14 (2), 66- 76
- 24- Catano, Nancy & strong , James (2016). What do we expect of school principals? Congruence between principal evaluation and performance standards .international journal of leadership in education, vol.10, No ,4, 379- 399.
- 25- Jeanmarie , Tom (2008). The relationship between principals, perceptions of performance appraisal and level of job satisfaction. Unpublished doctoral dissertation , university of Wayne state. U. S. A.
- 26- Johnson , Rhonda (2005). Principal Evaluation: a different perspective ,Unpublished doctor degree, Wichita state university.
- 27- Killian , Russo (2010). Administrators and teachers perceptions of the efficacy of the Missouri performance – based teacher evaluation model. Unpublished doctoral dissertation , university of saint Louis. USA.
- 28- Kimball , Shalom ; Malinowski ,Anacin ; McKinney ,Searle (2009). Assessing the Promise of standards- sassed performance evaluation for principals. Leadership and policy in schools, 8 (2) , 233- 263.
- 29- Loucks , Sami (2016). High school principals' perception of usefulness of manager evaluation for school improvement, unpublished doctoral district, university of pacific, California, United States.
- 30- Lower , Usly (2006). Management Standards. Pearson education , USA
- 31- Tim , Murley (2010). performance evaluation for teachers and administrators, Nichols publishing company, New york.

The Extent of Knowledge of School Managements In the Zarqa of the Benchmark Performance Criteria used in the Evaluation of Education from their Point of view in the light of some variables

Abstract: The study aimed at revealing the extent of knowledge of school managements in Zarqa Governorate in terms of the reference performance used in the educational evaluation from their point of view in the light of some variables. The researcher used the descriptive approach. To achieve the goal of the study. A random sample was chosen from) 168 (managers and managers. Estimate (high) , an arithmetic mean (3. 67 out of 5) , with regard to the dimensions of the study, which is the following order criteria for the evaluation of the school, with an average (3. 86).) , then the standards related to the ministry at an average of administration (3. 68) , then the standards related to the ministry at an average of (3. 48). All of them were rated (high). The results also showed that there is no statistically significant difference at the level of: the significance between the extents to which managers know the benchmark performance criteria used in educational evaluation due to the variable years of experience and Gender. In the light of the results, a number of recommendations and proposals were presented to raise the level of managers' knowledge of the benchmark performance criteria in the educational evaluation

Keywords: Reference Performance Standards, Educational Assessment, Managers.