

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

دراسة تقييمية في فترة تطبيق

النظام الجديد للكفاءة

- الاستبانة الخاصة باستطلاع رأى العاملين بالميدان (المدارس) حول نظام تقييم الكفاءة.
- نتائج استطلاع الرأى.

obeikandi.com

أولا : الاستبانة الخاصة باستطلاع رأى العاملين بالميدان :

الزميل الفاضل / الزميلة الفاضله

تهدف وزارة التربية إلى وضع نظام يحقق العدالة والموضوعية والدقة في تقييم العاملين بها ومن أجل هذا طورت نظام تقييم العاملين واستحدثت نماذج للمتابعة والتقييم تم تجربتها على فئات مختلفة من العاملين بالوزارة . ورغبة من وزارة التربية في التعرف على آراء العاملين ممن طبق عليهم نظام تقييم الكفاءة الجديد للتعرف على مشاكل التطبيق وتلاقي السلبيات ، فانها تقدم لكم استطلاع الرأى المرفق للتعرف على آرائكم حول نظام تقييم الكفاءة والنماذج المستخدمة فيه .

الرجاء قراءة بنود استطلاع الرأى بامعان والاجابة عليها بدقة وموضوعية حتى تتمكن الوزارة من الوصول بنظام تقييم الكفاءة إلى المستوى المنشود .

والله ولى التوفيق ،،،

رئيس لجنة متابعة تقييم

نظام تقييم الكفاءة

فبراير 1994

معلومات أولية

رقم مسلسل

خاص بالحاسب الآلي

- | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | الإحدى | <input type="checkbox"/> | الفروانية | <input type="checkbox"/> | حولي | <input type="checkbox"/> | العاصمة | <input type="checkbox"/> | المنطقة التعليمية : |
| <input type="checkbox"/> | رياض أطفال | <input type="checkbox"/> | ابتدائي | <input type="checkbox"/> | متوسط | <input type="checkbox"/> | ثانوي | <input type="checkbox"/> | المرحلة الدراسية : |
| <input type="checkbox"/> | موجه أول | <input type="checkbox"/> | ناظر | <input type="checkbox"/> | مدرس أول | <input type="checkbox"/> | مدرس | <input type="checkbox"/> | الوظيفة الحالية : |
| <input type="checkbox"/> | تخصص آخر | <input type="checkbox"/> | تخصص آخر | <input type="checkbox"/> | أدبي | <input type="checkbox"/> | علمي | <input type="checkbox"/> | التخصص : |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من عشر سنوات | <input type="checkbox"/> | من خمس إلى عشر سنوات | <input type="checkbox"/> | أقل من خمس سنوات | <input type="checkbox"/> | أقل من خمس سنوات | <input type="checkbox"/> | سنوات الخبرة : |

ثانيا : نتائج استطلاع الرأي⁽¹⁾:

التحليل الاحصائي لأراء عينة الدراسة حول نظام تقويم الكفاءة الجديد..
ثم دور استطلاع رأى أعضاء الهيئة التعليمية (نظار المدارس - الموجهين -
المدرسين) باستخدام استبانة مقننة (التقرير الختامى للجنة وضع أداة استطلاع
آراء الهيئة التعليمية حول نظام تقويم الكفاءة الجديد) .. وقد تم توزيع
(1300) استبانة بواقع (1000) للمدرسين و (200) لنظار المدارس و (100)
للموجهين وقد تم استعادة (1115) استبانة وذلك بنسبة (84,6%) من اجمالى
العدد الذى تم توزيعه .

توصيف عينة الدراسة فى ضوء المرحلة التعليمية :

توضح النتائج الواردة فى جدول (1) توزيع عينة الدراسة فى ضوء
المرحلة التعليمية حيث تضمنت العينة (425) فردا من المرحلة الثانوية بنسبة
(38.8%) و (226) فردا بنسبة (20.6%) من المرحلة المتوسطة و (221)
فردا من المرحلة الابتدائية بنسبة (20.3%) وأخيرا (222) فردا من رياض
الأطفال.

توصيف العينة فى ضوء المنطقة التعليمية :

توضح النتائج الواردة فى جدول (1) توزيع عينة الدراسة فى ضوء المنطقة
التعليمية حيث تفيد النتائج بأن العينة قد احتوت على (254) فردا من منطقة
العاصمة بنسبة (32.2%) و (132) فردا من منطقة حولى بنسبة (12.1%) و
(229) فردا من منطقة الفروانية بنسبة (20.9%) و (226) فردا من منطقة
الجهراء بنسبة (20.7%) و (253) فردا من منطقة الاحمدى بنسبة (23,1%)

(1) كلف فريق عمل لاستخراج نتائج الاستبانة عن طريق الحاسوب الآلى بمركز البحوث
التربوية والمناهج يونيو 1994م .

جدول (1) يوضح توزيع العينة في ضوء المنطقة والمرحلة

الاجمالي		الاحمدى		الجبراء		الفروانية		حولى		العاصمة		المنطقة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المرحلة
38.8	425	25.4	108	17.9	76	24.2	103	6.6	28	25.9	110	ثانوية
20.6	226	22.6	51	23.5	53	16.8	38	15.7	34	22.1	50	متوسطة
20.2	221	20.4	45	23.1	51	22.6	50	12.7	28	21.3	47	ابتدائية
20.3	222	22.1	49	20.7	46	17.1	38	18.9	42	21.2	47	رياض اطفال
100	1094	23.1	253	20.7	226	20.9	229	12.1	132	23.2	254	الاجمالي

جدول (2) يوضح توزيع العينة في ضوء الوظيفة والمرحلة

الاجمالي		موجه أول		موجه		ناظر		مدرس أول		مدرس		الوظيفة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المرحلة
39.2	427	2.6	11	11.9	51	14.8	63	29.3	125	41.5	177	ثانوية
20.3	221	.5	1	6.8	15	22.6	50	30.8	68	39.4	87	متوسطة
20.2	220	-	-	3.6	8	25.5	56	8.2	18	62.8	138	ابتدائية
20.2	220	-	-	-	-	24.5	54	4.1	9	71.4	157	رياض اطفال
100	1088	101	12	6.8	74	20.5	223	20.2	220	51.4	559	الاجمالي

توزيع العينة في ضوء الوظيفة :

توضح النتائج الواردة في جدول (2) توزيع الدراسة في ضوء الوظيفة حيث تدل النتائج على أن العينة قد احتوت على (559) مدرسا بنسبة (51.4%) و (220) مدرس أول بنسبة (20.2%) ، و (223) ناظر بنسبة (20.5%) موجه بنسبة (6.8%) و (12) موجه أول بنسبة (1.1%).

توزيع العينة في ضوء التخصص :

توضح النتائج الواردة في جدول (3) توزيع عينة الدراسة في ضوء التخصص حيث احتوت العينة على (311) فردا من ذوى التخصصات العلمية و (607) فردا من ذوى التخصصات الأدبية و (158) فردا من تخصصات مغايرة

توزيع عينة الدراسة فى ضوء الخبرة :

توضح النتائج الواردة فى جدول (4) أن عينة الدراسة قد احتوت على (181) عضوا نقل خبرتهم عن خمس سنوات و (224) فردا تتراوح خبراتهم من 5 إلى أقل من عشر سنوات و (684) فردا تزيد خبرتهم عن عشر سنوات أو أكثر .

ويعزى التفاوت بين اجمالى العينة ومجموع فئات العينة الى عدم استيفاء بعض أفراد العينة لبيانات الاستبانة وبالذات من يعملون فى التوجيه الفنى، وتدل النتائج على أن العينة احتوت على شرائح العاملين فى المجال التعليمى أى أن رأيهم يعتبر ممثلا لمجتمع الدراسة .

عرض استجابات عينة الدراسة :

تم استطلاع رأى عينة الدراسة بواسطة استبانة مقننة تحتوى على (40) عبارة لاستطلاع رأى العينة حول مناسبة نظام تقويم الكفاءة مقسمة الى سبعة مجالات هى :

- | | | |
|--|---|---------------|
| الموافق على نظام الكفاءه الجديد . | : | المجال الأول |
| التعريف بنظام الكفاءه الجديد . | : | المجال الثانى |
| كفاءة نظام تقويم الكفاءه الجديد . | : | المجال الثالث |
| الآثار النفسية والاجتماعية لتطبيق النظام الجديد. | : | المجال الرابع |
| عدالة نظام تقويم الكفاءه الجديد . | : | المجال الخامس |
| مناسبة أداء تقويم الكفاءه الجديد . | : | المجال السادس |
| تعديل أداء تقويم الكفاءه الجديد . | : | المجال السابع |

جدول (3)

الاجمالي		آخر		أدبي		علمي		الوظيفة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المرحلة
39.1	421	10.7	45	54.9	231	34.4	12	ثانوية
20.8	224	11.6	26	57.6	129	30.8	69	متوسطة
20.4	219	19.2	42	48.4	106	32.4	71	ابتدائية
19.7	212	21.2	45	66.5	141	12.3	26	رياض أطفال
100	1076	14.7	158	56.4	607	28.9	311	الاجمالي

جدول (3) يوضح توزيع العينة في ضوء المرحلة والتخصص

جدول رقم (4)

الاجمالي		10 سنوات		5 إلى أقل من 10 سنوات		1 إلى أقل من 5 سنوات		الوظيفة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المرحلة
39.1	426	68.3	291	17.4	74	14.3	61	ثانوية
20.7	225	71.1	160	18.7	42	10.2	23	متوسطة
20.3	221	63.8	141	18.6	41	17.6	39	ابتدائية
19.9	217	42.4	92	30.9	67	26.7	58	رياض أطفال
100	1089	62.8	684	20.6	224	16.6	181	الاجمالي

جدول (4) يوضح توزيع العينة في ضوء المرحلة والخبره

بالإضافة إلى (14) عبارة تشمل مقترحات لتطوير النظام كما اتبحت الفرصه لأفراد العينة لعرض آرائهم فى المجالات التى لم تتعرض لها الدراسة.. وفيما يلي عرضاً لآراء عينة الدراسة .

أولاً : فى مجال الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد :

توضح النتائج الواردة فى جدول (1-1) استجابة عينة الدراسة حول بنود المجال ويلاحظ أن العينة قد أفادت بمتوسط بنين (76.4%) بأن نظام تقويم الكفاءة الجديد هو نظام صالح فى حين أفادت العينة بمتوسط بنين (64.7%) بأن النظام القديم لايقوم كفاءه الموظف ، وكلا الاستجابتين فى مستوى موافق ويلاحظ النتائج الواردة فى جداول (2-1) إلى (9-1) بأن فئات العينة متفقه على هذا الرأى ويؤكد هذا نتائج تطبيق اختبارات الدلالة الاحصائية التى تفيد بأن الفروق بين متوسطات الاستجابات ليس لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05).

هذا، وقد أفاد بعض أفراد العينة بأن النظام الجديد قد لا يصلح لتقويم كفاءة العاملين للنقاط التاليه:

- 1- تجزئ تقويم الأداء الى جزئيات صغيرة
بتكرار 18 ونسبة 1.6%
- 2- وجود مستويات أداء عاليه ومثاليه
لايستطيع أن يصل اليها الموظف
بتكرار 14 ونسبة 1.3%
- 3- وجود تداخل بين مستويات الأداء بحيث
لايستطيع أن يفصل بينها المفهوم
بتكرار 12 بنسبة 1.1%

م	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	نظام التقويم القديم لايقوم كفاءة الموظف بطريقة شاملة	64.7	27.2	موافق
2	نظام تقويم الكفاءة الجديد صالح لتقويم الموظف بطريقة شاملة	71.5	27.2	موافق
	الإجمالي	67.4	27.2	موافق

جدول (1-1) يوضح استجابة العينة على أسئلة مجال الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة المنطقة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	العاصمة	72.433	59.194	,8376	,5013
2	حولى	79.628	62.720		
3	الفروانية	76.168	74.796		
4	الجهراء	82.967	80.029		
5	الاحمدى	73.945	56.407		
	الإجمالي	76.642	67.287		

جدول (1-1) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المرحلة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	الثانوية	81.389	79.807	1.7823	,1488
2	المتوسطة	78.456	67.466		
3	الابتدائية	73.713	60.073		
4	رياض الأطفال	68.561	42.331		
	الإجمالي	76.700	67.431		

جدول (3-1) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة الوظيفية	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	مدرس	72.435	68.908	1.2931	,2708
2	مدرس أول	79.875	59.317		
3	ناظر	81.085	57.530		
4	موجه	86.736	96.572		
5	موجه أول	67.500	17.255		
	الإجمالي	76.732	67.453		

جدول (1-4) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة
لمجال الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	74.594	58.866	,1988	,8197
2	أدبي	77.621	74.039		
3	تخصص آخر	77.552	58.920		
	الإجمالي	76.743	67.839		

جدول (1-5) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة
لمجال الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة فئة الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من خمس سنوات	72.235	65.773	,4467	,6398
2	من خمس سنوات إلى عشر سنوات	77.921	76.966		
3	أكثر من عشر سنوات	77.476	64.606		
	الإجمالي	67.675	67.435		

جدول (1-6) يوضح تأثير سنوات الخبرة على الاستجابة لمجال
الموافقة على نظام تقويم الكفاءة الجديد

المجال الثانى : التعريف بنظام تقويم الكفاءة الجديد :

توضح النتائج الواردة فى جدول (2-1) أن قرار العينة قد أفادوا بأنه قد تم تعريفهم بنظام تقويم الكفاءة الجديد بمتوسط بنين (90.8) وأن فلسفة وأهداف نظام التقويم الجديد واضحة لديهم بمتوسط (90.9) وكلا الاستجابتين فى مستوى موافق جدا .

وتدل النتائج الواردة فى جداول (2-2) إلى (2-6) بأن هناك اتفاق بين فئات عينة الدراسة حول هذه الاستجابة وأن الفروق بين متوسطات الاستجابات ليس لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05) كما يؤكد هذا نتائج اختبارات تحليل التباين، أى أن الاستجابة سائدة بين فئات العينة .

هذا ، وقد أفاد بعض أفراد العينة بما يلى :

- 1- وجود غموض فى بعض عبارات أدوات التقويم بتكرار 9 وبنسبة 0.8
- 2- تطبيق النظام يحتاج إلى دورات تدريبية للمسؤولين بتكرار 8 وبنسبة 0.7 عن التقويم
- 3- يجب تعميم كتيب يعرف الموظفين والمسؤولين بتكرار 7 وبنسبة 0.6 بأهداف التقويم وكيفية استيفاء بياناته.

م	البند	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	تم تعريفى بمزايا نظام تقويم الكفاءة		90.8	36.1	موافق جدا
2	فلسفه وأهداف نظام تقويم الكفاءة الجديد واضحة لدى		90.9	46.1	موافق جدا
	الاجمالي		90.8	41.2	

جدول (2-1) يوضح استجابة عينة الدراسة على أسئلة مجال المعرفة بنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المنطقة	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	العاصمة		91.250	88.479	,2212	,9266
2	حولى		91.818	61.988		
3	الفروانية		87.407	78.623		
4	الجهراء		89.498	73.368		
5	الاحمدى		94.367	95.162		
	الاجمالي		90.871	82.215		

جدول (2-2) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال التعريف بنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المرحلة	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	الثانوية		88.396	79.642	,2352	,8719
2	المتوسطة		90.882	73.271		
3	الابتدائية		94.282	91.910		
4	رياض الأطفال		90.480	81.279		
	الاجمالي		90.505	81.277		

جدول (3-2) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة لمجال التعريف بنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الوظيفة	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	مدرس		87.982	87.206	,3248	,1214
2	مدرس أول		91.225	80.131		
3	ناظر		95.142	70.824		
4	موجه		88.681	56.811		
5	موجه أول		85.000	24.121		
	الاجمالي		90.165	80.066		

جدول (4-2) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة لمجال التعريف بنظام تقويم الكفاءة

م	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	89.770	78.440	1.1739	,3096
2	أدبي	88.479	80.261		
3	تخصص آخر	100.069	93.305		
	الإجمالي	90.552	81.809		

جدول (2-5) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة
لمجال التعريف بنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 5 سنوات	84.294	82.378	1.139 3	,3205
2	من 5 إلى 10 سنوات	86.559	81.349		
3	أكثر من 10 سنوات	93.427	80.952		
	الإجمالي	90.485	81.287		

جدول (2-6) يوضح تأثير سنوات خبره على الاستجابة لمجال
التعريف بنظام تقويم الكفاءة الجديد

ثالثاً : كفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد :

توضح النتائج الواردة في جدول (3-1) استجابة عينة الدراسة بالنسبة لبنود مجال كفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد حيث وافقت عينة الدراسة على كل بنود المجال بمتوسط نسبي (73.9) وهي استجابة في مستوى موافق .

وتدل النتائج الواردة في جداول (3-2) الى (3-1) بأن فئات العينة موافقة على هذه الاستجابة وأن الفروق بين متوسطات الاستجابات ليس لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05) كما تدل على هذا نتائج اختبارات تحليل التباين لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات أي أن هناك موافقة على الاستجابة .

هذا ، وقد أشار بعض أفراد العينة إلى مايلي :

- 1- نظام التقييم الجديد لا يصلح لاحتوائه على بنود كثيرة يصعب تحقيقها .
- 2- بعض مستويات الأداء مثالية ولا يمكن تحقيقها
- 3- بعض بنود التقييم لا يمكن قياسها مثل أخلاقيات المهنة وتحقيق الأهداف .

م	البند	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
5	نظام تقييم الكفاءة الجديد يساعد في رفع كفاءة الموظف	70.5	28.1	موافق	
6	نظام التقييم الجديد يهتم بجزئيات تساعد في قياس أداء الموظف	73.2	26.5	موافق	
7	نظام التقييم الجديد يتيح للرئيس تقييم الأداء الإداري للموظف	76.0	25.6	موافق	
8	نظام التقييم الجديد يتيح للرئيس تقييم الأداء الفني للموظف	71.9	27.2	موافق	
9	متابعة الرئيس للعاملين معه كافيته لتقييم مستوى أدائهم في النظام الجديد	73.4	26.2	موافق	
10	يعطى النظام الجديد الفرصة الكافية للرئيس لمتابعة العاملين لتقييم أدائهم	72.6	25.3	موافق	
11	نظام التقييم الجديد يهتم بتقييم جميع جوانب الأداء لدى الموظف	75.1	25.2	موافق	
12	النظام الجديد للتقييم يمكن الرئيس من تقييم أداء كل العاملين تحت إشرافه	72.9	25.7	موافق	
	الإجمالي	73.9	36.4	موافق	

جدول (1-3)

م	المنطقة الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	العاصمة	76.536	42.469	,5869	,6722
2	حولي	74.331	35.016		
3	الفروانية	72.527	43.471		
4	الجهراء	71.996	47.449		
5	الاحمدى	72.755	51.59		
	الاجمالي	73.990	45.222		

جدول (2-3) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال كفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المرحلة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	الثانوية	77.53	54.732	,6294	,5961
2	المتوسطة	74.11	34.612		
3	الابتدائية	71.13	37.291		
4	رياض الأطفال	70.12	32.283		
	الاجمالي	73.86	43.781		

جدول (3-3) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال كفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الوظيفة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	مدرس	74.31	51.010	1.2268	,2977
2	مدرس أول	77.21	38.168		
3	ناظر	72.31	35.604		
4	موجه	71.33	39.815		
5	موجه أول	74.15	15.792		
	الاجمالي	73.64	44.639		

جدول (4-3) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة لمجال كفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	75.41	39.864	1.0944	.3351
2	أدبي	73.21	48.530		
3	تخصص آخر	71.11	36.230		
	الإجمالي	73.84	44.536		

جدول (3-5) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة
لمجال كفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة فئة الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 5 سنوات	73.31	48.041	.6671	.5134
2	من 5 إلى 10 سنوات	74.11	56.574		
3	أكثر من 10 سنوات	75.21	38.404		
	الإجمالي	73.302	44.302		

جدول (3-6) يوضح تأثير سنوات الخبرة على الاستجابة لمجال
التعريف بكفاءة نظام تقويم الكفاءة الجديد

المجال الرابع : الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد :

توضح النتائج الواردة في جدول (4-1) استجابة عينة الدراسة لبنود
مجال الآثار النفسية والاجتماعية لتطبيق نظام تقويم الكفاءة الجديد ، ويلاحظ
الاستجابات أن عينة الدراسة قد استجابت بمتوسط بنين (56.7) بالنسبة
لإجمالي بنود المجال وهذه استجابة متحفظة في حين استجابت العينة بمتوسط
(62.3) بالنسبة لموضوعية معايير تقويم الكفاءة وعدم خضوعها للعوامل
الشخصية وهذه استجابة في مستوى موافق ، في حين استجابت العينة بالنسبة
لباقى بنود المجال الخاصة بأثر النظام الجديد على توفير الاستقرار النفسى فى
العمل ومراعاة الظروف الانسانية وأن العلنية فى النظام الجديد توطد العلاقة
بين الرئيس والمرؤسين وكذلك العلاقة بين الزملاء بمستوى (لا أدري) وهى
تعتبر استجابة متحفظة تسير إلى تخوف عينة الدراسة من الآثار النفسية
والاجتماعية لتطبيق النظام .

هذا ، وتدل النتائج الواردة فى جداول (4-2) إلى (4-6) على اتفاق العينة على هذا التحفظ ويؤكد هذا نتائج اختبارات تحليل التباين التى تدل على أن الفروق بين متوسطات استجابات فئات عينة الدراسة ليس لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05) .

هذا ، وقد أشار بعض أفراد العينة إلى مايلى :

- 1- العننية فى النظام قد تسمى للعلاقة بين الرئيس والمرؤسين بتكرار 18 وبنسبة 1.6
- 2- العننية فى النظام قد تسمى للعلاقة بين الزملاء بتكرار 11 وبنسبة 0.1

م	البند	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعيارى	مستوى الموافقة
13	نظام تقويم الكفاءة الجديد يوفر الاستقرار النفسى فى العمل	53.3	30.3	لا أدرى	
14	نظام تقويم الكفاءة الجديد يراعى الظروف الانسانية للموظف	45.6	29.6	لا أدرى	
15	العننية فى النظام الجديد توطد العلاقة بين الرئيس والمرؤسين	49.4	32,4	لا أدرى	
16	العننية فى النظام الجديد توطد العلاقة بين الزملاء	45.0	30.6	لا أدرى	
17	معايير التقويم موضوعية ولا تتيح الفرصه لتدخل العوامل الشخصية	59.7	31.2	موافق	
	الاجمالى	59.7	31.2	لا أدرى	

جدول (4 - 1) يوضح استجابة العينة على بنود مجال الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المنطقة الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	العاصمة	60.196	59.117	,2495	,9100
2	حولى	61.124	42.544		
3	الفروانية	56.916	47.999		
4	الجهراء	59.598	44.165		
5	الاحمدى	61.257	52.263		
	الاجمالي	59.735	50.324		

جدول (2-4) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المرحلة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	الثانوية	62.096	59.882	1.8471	,1369
2	المتوسطة	56.529	37.653		
3	الابتدائية	61.970	46.262		
4	رياض الأطفال	53.192	38.183		
	الاجمالي	59.172	49.371		

جدول (3-4) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الوظيفة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	مدرس	61.515	57.947	1.7096	,1456
2	مدرس أول	60.140	46.721		
3	ناظر	58.623	34.938		
4	موجه	45.917	31.052		
5	موجه أول	71.000	64.788		
	الاجمالي	59.616	50.144		

جدول (4-4) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة لمجال الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	56.304	44.997	1.1154	.3282
2	أدبي	59.535	52.576		
3	تخصص آخر	63.862	49.346		
	الإجمالي	59.244	50.047		

جدول (4-5) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة
لمجال الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة فئة الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 5 سنوات	61.624	50.035	2.0104	.1345
2	من 5 إلى 10 سنوات	64.436	69.044		
3	أكثر من 10 سنوات	56.866	41.646		
	الإجمالي	59.204	49.811		

جدول (4-6) يوضح تأثير سنوات الخبرة على الاستجابة لمجال
الآثار النفسية والاجتماعية لنظام تقويم الكفاءة الجديد

المجال الخامس : عدالة نظام تقويم الكفاءة الجديد :

توضح النتائج الواردة في جدول (5-1) استجابة عينة الدراسة لبنود
مجال عدالة نظام تقويم الكفاءة الجديد وتفيد النتائج إلى أن متوسط استجابة
العينة لاجمالي بنود المجال قد جاءت بمتوسط (77.8) هي استجابة في مستوى
موافق ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن النظام الجديد يوفر العدالة في
تقويم الموظف ، وان كانت العينة ترى أن اشراك المسئول المباشر عن
الموظف (المدرس الأول مثلا) في عملية التقويم تزيد من عدالة التقويم .

وتفيد النتائج الواردة في الجداول (5-2) إلى (5-6) تأثير متغيرات
الدراسة على الاستجابة وتدل النتائج على أن هناك تقاربا في قيم المتوسطات
بالنسبة لفئات العينة موزعة في ضوء المنطقة التعليمية والمرحلة الدراسية ،
والتخصص والخبرة ويؤكد هذا نتائج اختبارات الدلالة الاحصائية التي تشير إلى
عدم وجود دلالة للفروق بين متوسطات الاستجابات عند مستوى (0.05)

ويخرج عن هذا الاتجاه استجابات المدرسين والمدرسين الأوائل التي جاءت بمتوسط أعلى متوسط من استجابة النظار والموجهين ويلاحظ أن الفروق بين متوسطات الاستجابات لها دلالة عند مستوى (0.05) .. أى أن المدرسين والمدرسين الأوائل يرون كفاءة النظام الجديد بمستوى أعلى من باقى فئات العينة موزعة فى ضوء الوظيفة .

م	الاستجابة البند	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
18	مصارحة الموظف بسلبياته تتيح له الفرصة لتحسين أدائه	77.4	24.1	موافق
19	المصارحة بين الرئيس المرؤسين من ايجابيات النظام	77.2	26.6	موافق
20	المصارحة بين الرئيس والمرؤسين تضمن عدالة تقويم أداء الموظف	76.4	25.0	موافق
21	خبرة الرئيس تمكنه من تقويم أداء العاملين فى مختلف التخصصات	76.2	27.4	موافق
22	اشترك المسؤول المباشر (المدرس الأول مثلا) فى عملية التقويم يوفر العدالة فيها	84.5	21.2	موافق تماما
23	اطلاع الموظف على نموذج الملحوظات يتيح له تحسين أدائه	82.3	21.3	موافق تماما
24	جوانب التقويم الذاتى للموظف تسهم فى عدالة التقويم	70.4	28.3	موافق
	الإجمالي	77.8	25.2	موافق

جدول (5 - 1) يوضح استجابة عينة الدراسة على مجال نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المنطقة الاستجابية	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	العاصمة	77.6	48.135	,3804	,8227
2	حولى	77.5	33.466		
3	الفروانية	78.4	36.101		
4	الجهراء	76.9	33.452		
5	الاحمدى	75.8	34.735		
	الاجمالي	77.84	37.983		

جدول (5- 2) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	المرحلة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	الثانوية	78.4	44,354	,6438	,5870
2	المتوسطة	77.6	26.544		
3	الابتدائية	76.4	34.064		
4	رياض الأطفال	77.5	29.288		
	الاجمالي	77.81	36.417		

جدول (5- 3) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال عدالة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الوظيفة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفئوية	الدلالة الاحصائية
1	مدرس	77.9	41.938	2.9990	,0178
2	مدرس أول	77.8	33.148		
3	ناظر	76.8	34.197		
4	موجه	78.1	29.398		
5	موجه أول	76.9	16.231		
	الاجمالي	77.8	37.849		

جدول (5- 4) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة لمجال عدالة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	الاستجابة التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	78.7	46.184	1.2249	,2942
2	أدبي	76.8	34.257		
3	تخصص آخر	77.6	20.502		
الإجمالي			36.591		

جدول (5-5) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة لمجال عدالة نظام تقويم الكفاءة الجديد

م	فئة الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 5 سنوات	76.6	51.896	,3296	,7193
2	من 5 إلى 10 سنوات	77.6	29.973		
3	أكثر من 10 سنوات	79.3	33.163		
الإجمالي			36.435		

جدول (5-6) يوضح تأثير سنوات خبره على الاستجابة لمجال عدالة نظام تقويم الكفاءة الجديد

المجال السادس : مناسبة أداة التقويم :

توضح النتائج الواردة في جدول (6-1) استجابة عينة الدراسة لبنود مجال مناسبة أداة التقويم وتفيد النتائج بأن عينة الدراسة قد استجابت على اجمالي بنود المجال بمتوسط يبلغ قيمته (71.3) ، وهي استجابة في مستوى موافق ، مما يدل على موافقة عينة الدراسة على مناسبة أداة التقويم وبالرغم من موافقة عينة الدراسة على بنود المجال إلا أن هناك بعض الاستجابات المنخفضة التي قد تشير إلى تحفظ العينة حول هذه البنود وهي :

- 1- مناسبة مستويات التقرير المستخدمة (بند 26)
(ممتاز / جيد / ضعيف)
بمتوسط نسبي 62.5

2- منطقية عبارات توصيف الأداء وقابليتها للتحقق بمتوسط نسبي - 64.

3- استخدام مستويات التقرير المناسبة بمتوسط نسبي 66.1

وتفيد النتائج الواردة في الجداول (6-2) إلى (6-6) بأن هناك تقاربا في وجهات نظر فئات عينة الدراسة موزعة في ضوء المنطقة والمرحلة والوظيفة والتخصص حيث جاءت متوسطات استجاباتهم بقيم متقاربة ، ويؤكد هذا نتائج اختبارات تحليل التباين لتحديد الدلالة الاحصائية للفروق بين المتوسطات التي تدل على أن الفروق بين متوسطات الاستجابات بالنسبة لهذه الفئات ليس لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05) ويخرج عن هذا الاتجاه تأثير خبره على الاستجابة حيث توافق فئات العينة ذوى خبره الاكثر من عشر سنوات بمتوسط (74.1) في حين يوافق من لديهم خبره تتراوح من (5-10) سنوات بمتوسط (69.1) وأقل الفئات موافقة كانت من قبل فئة العينة التي نقل خبرتها عن خمس سنوات حيث استجابت بمتوسط (68.4) ويؤكد هذا الاتجاه قيمة اختبار تحليل التباين التي تؤكد على أن هذه الفروق لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05) أى أن العاملين القدامى يرون مناسبة أداة التقييم بمستوى أعلى من العاملين الجدد .

هذا، وأشار بعض أفراد العينة إلى بعض المقترحات وهي :-

- 1- الاداء تحتوى على جزئيات متعددة ، ودقيقه يصعب على الموظف تحقيقها ب تكرار 36 وبنسبة 3.2
- 2- الاداء تحتوى على مستويات مثاليه يصعب تحقيقها ب تكرار 34 وبنسبة - 3.
- 3- الاداء تحتوى على بنود متداخله مثل (6،2)، (3،1)، (16،20)، (14، 16). ب تكرار 25 وبنسبة 2.2
- 4- عدم مناسبة القياس الخماسى فى التقدير حيث يصعب تحقيق الامتياز ب تكرار 19 وبنسبة 1.7

م	الاستجابة البند	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
24	استخدام مستويات التقدير على نظام الدرجات الخماسي يتيح تقيما عادلا للموظف	66.1	29.8	موافق
25	العبارات التي توصف الأداء في مستويات التقدير ذات الخمس نقاط منطقية وقابلة للتحقيق	64.1	29.3	موافق
26	مستويات التقدير : 100 - 90 ممتاز 89 - 60 جيد 59 - صفر ضعيف مناسبة لتقويم أداء الموظف	62.5	33.-	موافق
27	عناصر التقويم في الأدوات واضحة (اذكر العناصر غير الواضحة في صفحة المقترحات)	72.8	24.4	موافق
28	تسجيل (الاجازات والغياب والاستئذان في بطاقة المتابعة يحقق الانضباط	73.1	30.8	موافق
29	العبارات التي توصف الاداء مقابل كل عنصر محدد ولايوجد تداخل بينها	69.6	25.2	موافق
30	تقسيم جوانب الأداء إلى عناصر متعددة يتيح تقويما شاملا للموظف	77.3	22.6	موافق
31	يمكن للموظف تحقيق كل جوانب الأداء الواردة في نظام تقويم الكفاءة الجديد	67.2	27.9	موافق
32	تدرج مستويات الاداء وتوصيفه في كل مستوى يوفر تقويما شاملا للموظف	73.5	24.5	موافق
33	نماذج تقويم الكفاءة تعطى صورة شاملة عن أداء الموظف	72.8	26.9	موافق
34	تحديد الجوانب الايجابية والسلبية للموظف ومناقشتها من ايجابيات نظام تقويم الكفاءة الجديد	78.0	24.5	موافق
35	المقترحات الواردة في بطاقة التقويم (في الجزء الرابع) الخاصة بمكافأة الموظف أو تطويره تحقق أهداف النظام	79.1	24.4	موافق
36	يمكن للرئيس استيفاء عناصر بطاقات التقويم والمتابعة والملاحظات لكل الموظفين بموضوعية	71.2	26.8	موافق
	الإجمالي	71.3	26.4	موافق

جدول (6-1) يوضح استجابة عينة الدراسة على بنود مجال مناسبة أداء التقويم

الدالة الاحصائية	القيمة الفائية	الانحراف المعياري	المتوسط	الاستجابة المنطقة	م
,1373	1.5592	25.3	73.14	العاصمة	1
		27.8	72.15	حولى	2
		26.6	69.85	الفروانية	3
		24.7	70.17	الجهراء	4
		26.1	71.21	الاحمدى	5
		26.7	71.37	الاجمالي	

جدول (6-2) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال مناسبة أداة التقويم

الدالة الاحصائية	القيمة الفائية	الانحراف المعياري	المتوسط	الاستجابة المرحلة	م
,3159	1.1807	24.3	72.6	الثانوية	1
		27.1	72.1	المتوسطة	2
		26.3	71.9	الابتدائية	3
		26.8	69.3	رياض الأطفال	4
		26.6	71.2	الاجمالي	

جدول (6-3) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال مناسبة أداة التقويم

الدالة الاحصائية	القيمة الفائية	الانحراف المعياري	المتوسط	الاستجابة الوظيفة	م
,4240	96.81	26.3	72.9	مدرس	1
		25.9	71.8	مدرس أول	2
		25.1	70.3	ناظر	3
		26.9	69.9	موجه	4
		27.1	71.1	موجه أول	5
		27.1	71.3	الاجمالي	

جدول (6-4) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة لمجال مناسبة أداة التقويم

م	الاستجابة التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة القائية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	72.4	27.5	1.1525	3163
2	أدبي	70.1	26.6		
3	تخصص آخر	71.3	25.4		
	الإجمالي	71.3	26.6		

جدول (5-6) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة
لمجال مناسبة أداة التقييم

م	الاستجابة فئة الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة القائية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 5 سنوات	68.4	26.9	4.2991	0138
2	من 5 إلى 10 سنوات	69.1	25.3		
3	أكثر من 10 سنوات	74.1	26.7		
	الإجمالي	71.4	26.3		

جدول (6-6) يوضح تأثير سنوات خبره على الاستجابة لمجال
مناسبة أداة التقييم

المجال السابع : تعديل الأداة :

تفيد النتائج الواردة في جدول (7-1) باستجابة العينة بالنسبة لبنود مجال تعديل أداة الدراسة ، ويلاحظ من الاستجابات أن قيمة متوسط استجابة العينة على اجمالي بنود المجال (51.3) وهذه استجابة في مستوى لا أدري مما يدل على عدم تحبيذ تعديل الأداة ، وتفيد النتائج الواردة في الجداول (7-2) إلى (7-6) باتفاق فئات العينة على هذا الرأي حيث تدل نتائج اختبارات تحليل التباين على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات فئات العينة .

هذا وقد أشار بعض أفراد العينة إلى بعض المقترحات هي :

- 1- دمج البنود (14 ، 16) تحت مجال " القدرة على إدارة الفصل "
- 2- دمج البنود (16 ، 20) تحت مجال " التعامل مع الطلبة ."
- 3- دمج البنود (1،2) تحت مجال " تحمل المسؤولية "
- 4- دمج البنود (11 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16) تحت مجال " أداء المدرس فى الفصل ."
- 5- دمج البنود (3 ، 4 ، 5) تحت مجال " الالتزام الادارى "
- 6- دمج البنود (1 ، 6) تحت مجال " الالتزام وأخلاقيات المهنة "
- بتكرار 34 بنسبة 3.0
- بتكرار 25 بنسبة 2.2
- بتكرار 17 وبنسبة 1.65
- بتكرار 15 وبنسبة 1.3
- بتكرار 12 وبنسبة 1.1
- بتكرار 12 وبنسبة 1.1

م	البند	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
37	هل ترى دمج بعض عناصر التقويم (اذكر العناصر) التي ترى دمجها في صفحة المقترحات)	54.8	31.7	لا أدرى	
38	هل ترى اضافة بعض عناصر التقويم (اذكر العناصر التي تريد اضافتها في صفحة المقترحات)	46.1	33.1	لا أدرى	
39	هل ترى الغاء بعض عناصر التقويم (اذكر العناصر التي تريد الغاؤها في صفحة المقترحات)	52.2	33.5	لا أدرى	
	الإجمالي	51.3	32.8	لا أدرى	

جدول (7-1) يوضح استجابة عينة الدراسة على بنود مجال تعديل أداة الدراسة.

م	المنطقة الاستجابية	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفغائية	الدلالة الاحصائية
1	العاصمة	52.4	29.6	1.7824	,1301
2	حولى	51.64	31.4		
3	الفروانية	50.99	28.8		
4	الجهراء	51.41	34.7		
5	الاحمدى	51.06	33.6		
الاجمالي			51.3		

جدول (7-2) يوضح تأثير المنطقة التعليمية على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال تعديل أداة الدراسة

م	المرحلة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفغائية	الدلالة الاحصائية
1	الثانوية	52.6	28.7	,8798	,4510
2	المتوسطة	51.4	34.1		
3	الابتدائية	50.1	31.6		
4	رياض الأطفال	51.9	30.7		
الاجمالي			51.4		

جدول (7-3) يوضح تأثير المرحلة على استجابة فئات العينة بالنسبة لمجال مناسبة أداة الدراسة

م	الوظيفة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفغائية	الدلالة الاحصائية
1	مدرس	52.6	29.7	1.1200	,3456
2	مدرس أول	53.4	33.6		
3	ناظر	51.8	32.4		
4	موجه	50.9	32.5		
5	موجه أول	51.6	32.8		
الاجمالي			51.4		

جدول (7-4) يوضح تأثير الوظيفة على استجابة فئات العينة لمجال مناسبة أداة الدراسة

م	التخصص	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	علمي	51.9	29.4	1.2547	2856	
2	أدبي	51.6	33.1			
3	تخصص آخر	50.8	32.5			
	الإجمالي	51.4	32.6			

جدول (7-5) يوضح تأثير التخصص على استجابة فئات العينة لمجال مناسبة أداة الدراسة

م	فئة الخبرة	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الفائية	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 5 سنوات	51.9	32.1	,04668	,06271	
2	من 5 إلى 10 سنوات	51.3	33.2			
3	أكثر من 10 سنوات	51.6	31.6			
	الإجمالي	51.8	32.5			

جدول (7-6) يوضح تأثير سنوات خبره على الاستجابة لمجال مناسبة أداة الدراسة

هذا ، وقد أشار بعض أفراد العينة إلى رغبتهم في الغاء بعض البنود وهي :

البند رقم	9	بتكرار	17	ونسبة	1.5
البند رقم	6	“	16	“	1.4
البند رقم	15	“	16	“	1.4
البند رقم	20	“	15	“	1.3
البند رقم	8	“	12	“	1.1
البند رقم	19	“	12	“	1.1

- الغاء البطاقة الصفراء

كما أشار بعض أفراد العينة إلى عدم وضوح بعض البنود وهي :

5.7	ونسبة	64	بتكرار	1- حسن التصرف
5.5	،	61	،	2- الالتزام بأخلاقيات المهنة
4.8	،	54	،	3- تحقيق الأهداف التربوية
4.0	،	45	،	4- المحافظة على الممتلكات العامة

كما أشار بعض أفراد العينة إلى أن بعض البنود يصعب ملاحظتها وقياسها وهي :

5.3	ونسبة	59	بتكرار	1- تحقيق الأهداف التربوية
4.2	،	47	،	2- القدرة على التكيف مع المستجدات التربوية .

مقترحات التطوير :

توضح النتائج الواردة في جدول (8) استجابة عينة الدراسة لمقترحات التطوير التي عرضتها الاداة ويلاحظ أن أهم المقترحات التي وافقت عليها عينة الدراسة هي :

- 1- مراعاة الظروف الانسانية للموظف عند وضع التقرير بمتوسط نسبي 87.5
- 2- تقييم الأعمال الاضافية التي يقوم بها الموظف بطاقة التقييم بمتوسط نسبي 86.5
- 3- تبني مقياس خماسي لتقويم الموظف بمتوسط نسبي 84.5
- 4- الاعتماد على رأى المسئول المباشر بمتوسط نسبي 73.6
- 5- زيادة عدد زيارات المسئول عن التقويم بمتوسط نسبي 70.4

جدول (8-1) يوضح استجابة عينة الدراسة لمقترحات التطوير.

م	الاستجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	تبنى مقياس خماسي لتقويم الموظف (ممتاز / جيد جدا / جيد / مقبول / ضعيف)	84.5	23.6	موافق تماما
2	استخدام التقدير اللفظي (ممتاز / جيد / ضعيف) بدلا من التقدير الرقمي	65.8	34.1	موافق
3	زيادة مدى تقدير الامتياز إلى (85-100)	62.4	36.5	موافق
4	الاعتماد على رأى الرئيس المباشر (المدرس الأول مثلا) عند التقويم	73.6	28.6	موافق
5	تقليل عدد عناصر بطاقات تقويم الكفاءة (اذكر العناصر التي ترغب فى الغائها فى صفحة المقترحات)	58.6	32.6	لا أدرى
6	عدم استخدام عبارات تدل على مستوى لايمكن الوصول إليه (متميز مثلا)	72.-	30.1	موافق
7	تضمين الأعمال الإضافية التي يقوم بها الموظف ببطاقة التقويم	86.3	21.5	موافق تماما
8	زيادة عدد زيارات المسؤول عن التقويم للموظف	70.4	29.0	موافق
9	تقليل عدد الموظفين الخاضعين للتقويم من قبل المسؤول	65.6	30.7	موافق
10	استخدام مقياس منوى للتقويم بدلا من المقياس الخماسي : 5 تعادل 80 - 100 4 تعادل 60 - 79 3 تعادل 40 - 59 2 تعادل 20 - 39 1 تعادل صفر - 19	50.9	34.7	لا أدرى
11	مراعاة الظروف الإنسانية للموظف عند وضع التقرير	87.5	20.6	موافق تماما
12	عدم مصارحة الموظف بتقديره لما يسببه ذلك من مشاكل	54.3	36.5	لا أدرى
13	الغاء البطاقة الصفراء	61.7	35.1	لا أدرى
14	أرى عدم تسجيل تواريخ الاستئذان والاكنتفاء بتقديره (كثير الغياب / يتغيب بطريقة مقبولة / قليل الغياب)	64.6	37.1	موافق
	الإجمالي			

هذا وقد أفاد بعض أفراد العينة بما يلى :

- 1- اشراك المسئول المباشر (المدرس الأول مثلا) بتكرار 75 ونسبة 6.7
- 2- أن يكون التقويم مرة واحدة آخر العام “ 64 “ 5.7
- 3- أن يكون التقرير سرىا “ 55 “ 4.9
- 4- أن يكون التقدير لفظيا بدون تحديد الدرجة “ 55 “ 4.9
- 5- الغاء البطاقة الصفراء “ 49 “ 4.4
- 6- الغاء بطاقة المتابعة “ 45 “ 40
- 7- الغاء التقويم الذاتى للموظف “ 41 “ 3.7
- 8- أن يقوم الموظف بتقويم المسئول “ 35 “ 3.1
- 9- الغاء بند الغياب والاستئذان “ 35 “ 3.1
- 10- التخفيف من المستويات المثالية فى الأداء “ 32 “ 2.9
- 11- تخفيض بنود التقويم الى عشرة بنود “ 25 “ 2.2
- 12- يختص الناظر بتقويم الجانب الادارى فى حين يقوم المدرس الأول والموجه بتقويم الجانب الفنى للأداء “ 32 “ 2.1

نتائج الدراسة

من استعراض تحليل رأى عينة الدراسة يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي :

- 1- توافق العينة على نظام تقويم الكفاءة الجديد بمتوسط نسبة (76.4) هذا، وقد اجمعت كل فئات العينة على الموافقة ، هذا ويرى بعض أفراد العينة أن الاداة قد قسمت الى جزئيات صغيرة قد لا يلاحظها المقوم أو لا يودها الموظف ، كما أن هناك مستويات أداء مثاليه قد لا يصل اليها الموظف وأن هناك تداخلا في بعض مستويات الأداء لا يستطيع المقوم أن يفصل بينها .
- 2- أفادت العينة بأنه قد تم تعريفها بالنظام الجديد بمتوسط نسبي (90.8) وقد اجمعت كل فئات العينة على هذا الرأى ، هذا وقد أفاد بعض أفراد العينة بضرورة عقد دورات تدريبية للمسئولين وضرورة توزيع دليل للنظام على كل أعضاء الهيئة التعليمية .
- 3- أفادت عينة الدراسة بأن النظام الجديد على درجة مقبولة من الكفاءة بمتوسط نسبة (73.9) ، هذا وقد أجمعت كل فئات العينة على هذا الرأى ، وان كانت هناك بعض البنود يصعب ملاحظتها وتقييمها مثل تحقيق الأهداف التربوية وأخلاق المهنة .
- 4- أفادت العينة بأن أدوات التقويم موضوعية ولا تتأثر بالعوامل الشخصية وذلك بمتوسط نسبي (62.3) وان كان هناك خوفا من تأثير العلنية فى النظام على العلاقات بين الرئيس والمرؤسين والزملاء وبعضهم كما تخوفت العينة من الآثار النفسية السلبية لهذا النظام حيث استجابت العينة بمتوسط (59.7) ، وهى استجابة متحفظة ، هذا وقد اجمعت كل فئات العينة على هذا التحفظ .
- 5- اشارت العينة إلى أن نظام تقويم الكفاءة الجديد يوفر العدالة فى تقويم العاملين بمتوسط نسبي (77.8) ، هذا وقد اشارت العينة إلى أن اشراك المسئول المباشر (المدرس الأول مثلا) فى تقويم الموظفين يوفر درجة أعلى من العدالة ، هذا وقد اتفقت فئات العينة على هذا الرأى وان كانت موافقة المدرسين والمدرسين الأوائل جاءت بمستوى أعلى من باقى الفئات.

6- وافقت العينة بمستوى متوسط (71.3) على مناسبة أداء التقييم وان كان بعض أفراد العينة يفضلون أن يكون التقييم فى ضوء مقياس خماسى (ممتاز / جيد جدا / جيد / مقبول / ضعيف) بدلا من المقياس الثلاثى المستخدم حاليا .

كما أفاد بعض أفراد العينة إلى أن هناك غموض بالنسبة لبعض العبارات مثل اخلاقيات المهنة وتحقيق الأهداف التربوية والمحافظة على الممتلكات العامة أو أن بعض مستويات الأداء مثاليه ويصعب ملاحظتها أو تحقيقها .

7. تدل استجابة العينة بالنسبة لبنود تعديل الأداة أن العينة لاتوافق على تعديل الاداه تعديلا جذريا حيث استجابت بمتوسط (51.3) وانما يتم التعديل بالنسبه لبعض البنود ، دمجا أو الغاء أو تعديلا كما هو وارد فى تحليل استجابات العينة .

8. وافقت عينة الدراسة بمستويات عاليه على اجراء التعديلات التاليه فى أداة الدراسة:

(أ) تبنى مقياس خماسى لتقدير أداء الموظف .

(ب) تضمين الأعمال الاضافية بطاقة التقييم .

كما أكدت عينة الدراسة على ضرورة مراعاة الظروف الانسانية للعاملين عند تطبيق الادوات وتقييم الموظف .