

## مدى استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقويم البديل وعلاقته بالتمكين الإداري

ا.د. امل مهدي جبر<sup>1</sup> ، ا.م.د. ناهده عبد الزهرة بدر<sup>2</sup>

### انتساب الباحثين

<sup>1,2</sup> كلية التربية للبنات، جامعة

البصرة، العراق، البصرة، 61004

<sup>1</sup> amal.mahdi@uobasrah.edu

<sup>2</sup> na7idah99@gmail.com

### المؤلف المراسل

### معلومات البحث

تأريخ النشر : آذار 2025

### Affiliation of Authors

<sup>1,2</sup> College Education for girls Basra, University of Basra, Iraq, Basra, 61004

<sup>1</sup> amal.mahdi@uobasrah.edu

<sup>2</sup> na7idah99@gmail.com

### <sup>1</sup> Corresponding Author

### Paper Info.

Published: Mar. 2025

### المستخلص

يهدف البحث الحالي التعرف

1- على مدى استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقويم البديل.

2- التمكين الإداري لدى أساتذة جامعة البصرة.

3- الفروق في مدى استخدام أساليب التقويم البديل حسب متغير الجنس -التخصص -الشهادة -اللقب العلمي.

4- الفروق في التمكين الإداري حسب متغير الجنس-التخصص -الشهادة -اللقب العلمي.

5- العلاقة بين مدى استخدام أساليب التقويم البديل والتمكين الإداري.

ولتحقيق هذه الأهداف بنت الباحثتان اداتين للبحث الاول لقياس مدى استخدام أساليب التقويم البديل والذي تكون من 15 فقرة بسلم تقدير خماسي اما الأداة الثانية التمكين الإداري والذي تكون من 14 فقرة بسلم تقدير خماسي وبعد استخراج الخصائص السايكومترية للمقياسين

تم تطبيق المقياسين على عينة قوامها ( 202 ) بواقع 91 ذكر 110 انثى موزعين على ثمان كليات علمية وإنسانية وبعد تحليل النتائج باستخدام الحقيبة الإحصائية اسفرت النتائج عن

1- وجود ضعف في استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقويم البديل

2- أساتذة جامعة البصرة لديهم تمكين اداري جيد

3- لا توجد فروق في مدى استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقويم البديل حسب متغير الجنس والتخصص والشهادة لكن هناك فروق في اللقب العلمي لصالح لقب أستاذ

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين الإداري لدى أساتذة جامعة البصرة حسب متغير الجنس والشهادة واللقب في حين لا توجد فروق حسب متغير التخصص .

الكلمات المفتاحية: أساليب التقويم البديل، التمكين الإداري، أساتذة الجامعة

### The Extent to which Professors of the University of Basra use Alternative Evaluation Methods and its Relationship to Administrative Empowerment

Prof. Dr. Amal Mahdi Jabr<sup>1</sup> , Prof. Nahida Abdel Zahra Badr<sup>2</sup>

### Abstract

The current research aims to identify

1- On the extent to which professors of the University of Basra use alternative evaluation methods

2- Administrative empowerment among professors of Al-Basra University

3- Differences in the extent of use of alternative evaluation methods according to the variable of gender - specialization - certificate - scientific title

4- Differences in administrative empowerment according to gender variable - specialization - certificate - scientific title

5- The relationship between the extent of the use of alternative assessment methods and administrative empowerment

To achieve these goals, the researchers built two tools for the first research to measure the extent of the use of alternative evaluation methods, which consists of 15 items with a five-point assessment scale, while the second tool is administrative empowerment, which consists of 14 items with a five-point assessment scale and after extracting the psychometric properties of the two scales.

The two scales were applied to a sample of (202) by 91 males and 110 females distributed over eight scientific and humanitarian faculties and after analyzing the results using the statistical bag, the results resulted in:

- 1- There is a weakness in the use of alternative evaluation methods by professors of the University of Basra
- 2- Basra University professors have good administrative empowerment
- 3- There are no differences in the extent to which Basra University professors use alternative evaluation methods according to the variable of gender, specialization and certificate, but there are differences in the scientific title in favor of the title of professor
- 4- There are statistically significant differences in administrative empowerment among professors of the University of Basra according to the variable of gender, certificate and title, while there are no differences according to the variable of specialization.

**Keywords:** Alternative evaluation methods, administrative empowerment, university professors.

## المقدمة

المختلفة من جميع جوانبها الا ان قرارات التطور المختلفة وكذلك القرارات الهامة في مجال التربية والتعليم لا يمكن ان تتم بمعزل عن نتائج التقويم  
وإذا كنا سوف نأخذ بالتقويم البديل ليساعدنا في اصدار الاحكام التربوية الهامة فنحن بحاجة لنعرف مدى استخدام الأساتذة في الجامعة لأساليب التقويم البديل في تقويم العملية التعليمية بالتعليم والتمكين الإداري لهم .

## أسئلة البحث

السؤال الرئيس لهذا البحث هو  
- ما درجة استخدام الأساتذة في الجامعة لأساليب التقويم البديل في تقويم العملية التعليمية ومدى تمكنهم الإداري ؟

ومن هذا السؤال يتفرع الأسئلة التالية

السؤال الأول / مدى استخدام الأساتذة لأساليب التقويم البديل في تقويم العملية التعليمية في الجامعة .

السؤال الثاني / ما نوع العلاقة بين استخدام الأساتذة للتقويم البديل والتمكين الإداري .

السؤال الثالث / هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأساتذة للتقويم البديل والتمكين الإداري لهم .

## أهمية البحث

تلعب التربية والتعليم دورا مهما في اعداد الطلبة وهم افراد المجتمع ومستقبل البلد لذلك فان اهداف التعليم قد تطورت بشكل كبير جدا لتعد المتعلم للحياة بمختلف جوانبها فلم يعد هدف التعليم مجرد استظهار المتعلم لمعلومات المادة ومن ثم إعادة سردها وعملية التقويم هي الوسيلة التي نتيج لنا لنعرف مدى تحقق الأهداف لذا يجب ان تتطور أساليب تقويم تساعد في قياس هذه الأهداف الأكثر تطورا .

شهدت المؤسسات التعليمية في السنوات الأخيرة توجهاً متزايداً نحو تطوير أساليب التقويم والممارسات الأكاديمية بهدف تحسين جودة التعليم وتحقيق الاعتماد الأكاديمي. يُعتبر التقويم البديل أحد أبرز الأساليب الحديثة، حيث يركز على تنمية المهارات الإبداعية والعملية للمتعلمين وتعزيز قدراتهم في التفكير النقدي وحل المشكلات واتخاذ القرارات، مما ينسجم مع متطلبات التعليم الحديث.

وفي الوقت نفسه، يُعد التمكين الإداري للأستاذ الجامعي عنصراً أساسياً في تحقيق هذه الأهداف، حيث يمنحه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، تطبيق أساليب تعليمية مبتكرة، وإدارة العملية التعليمية بكفاءة. لذا، تسلط الدراسة الحالية الضوء على مدى اعتماد أساتذة الجامعات لأساليب التقويم البديل في تقييم العملية التعليمية، وتبحث في العلاقة بين هذا الاستخدام ومستوى تمكينهم الإداري، لما لذلك من دور محوري في تحقيق جودة التعليم وتحسين مخرجاته.

## الفصل الأول

### مشكلة البحث

لقد تنامت في السنوات المنصرمة الدعوات الى اجراء تعديلات أساسية في التقويم وفي الممارسات الصفية ولهذه التوجهات الجديدة اهداف ابرزها هو حرص الكثير من المؤسسات التعليمية الحصول على الاعتماد الاكاديمي وتحقيق الجودة التعليمية والتركيز على الأهداف التربوية التي تعتمد المعايير عالية المستوى تتضمن الكفايات المهنية للحياة مثل التفكير الإبداعي واتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم المستقل .

ومع تميز هذا العصر بالتطورات المتسارعة في المجالات المختلفة ، والتعليم مطالب بالتفاعل مع هذه التطورات والاسهام فيها بشكل كبير ويتم ذلك من خلال العمل على تطوير البرامج التعليمية

- 3- الفروق بين درجة استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقويم البديل تبعاً لمتغير الجنس، التخصص، الشاهد، اللقب
- 4- الفروق بين التمكين الإداري لأساتذة جامعة البصرة تبعاً لمتغير الجنس، التخصص، الشاهد، اللقب
- 5- العلاقة بين مدى استخدام أساليب التقويم البديل والتمكين الإداري للأساتذة في الجامعة .

#### حدود البحث

أساتذة جامعة البصرة لعام 2022\_2023

#### مصطلحات البحث

التقويم البديل : هو نمط من أنماط التقويم يجعل الطالب يغمس في مهام وأنشطة مختلفة ذات معنى له ، وترتبط بحياته اليومية ومسؤولياته في العالم الحقيقي الواقعي والذي سوف يواجهه أثناء وبعد دراسته وذلك بغرض الحصول على معلومات عن قدرة الطالب على تطبيق ما تعلمه من معارف ومهارات في مواقف جديدة ومتنوعة . عزة

التمكين الإداري : يرى ( Argenti ) ان التمكين هو احد اهم مخرجات المشاركة في العمليات والقرارات والإجراءات بين العاملين التي تعزز من دافعيتهم الجوهرية نحو هذه النشاطات ، ويزيد التمكين من ادراكهم لأهمية العمل الذي يمارسونه بحيث يكون ذا معنى وتحد مع امتلاك القدرة والمسؤولية في بيئة العمل . سماح

- 1- عزة محمد عبد السميع .فاعلية برنامج مقترح في تنمية فهم واستخدام بعض أساليب التقويم البديل الواقعي لدى طلاب التربية (شعبة الرياضيات ) .المجلد2،مصر المؤتمر العلمي السابع .2007 .
- 2- سماح مؤيد محمود واسيل هادي محمود .مجلة الإدارة والاقتصاد . اثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير .

#### الاطار النظري

##### اهداف التقويم التربوي البديل

اذا الهدف الرئيس من عملية التقويم هو تحسين عملية تعليم الطالب بما يحقق اهداف البرنامج ورسالة المؤسسة التعليمية ، فان هناك اهداف أخرى تستخدم لتحقيق جملة اهداف أخرى تختلف باختلاف الجهة التي تحتاج الى نتائج التقويم ، مثل أصحاب القرار والمعلمين

والتقويم البديل هو تقويم متعدد الابعاد لا يقتصر على اختبارات الورقة والقلم وانما يشمل أيضا أساليب أخرى متنوعة مثل أداء المتعلم، الملاحظة، المقابلات وملفات الإنجاز والتقويم البديل يتطلب من المتعلم القيام بأنشطة تبين تمكنه من مهارات ادائية معينة او قدرته على ابتكار تحقيق مستويات جودة معينة يساعده على انجاز مهمات لها معنى ويحتاجها في حياته اليومية وحل المشكلات التي تواجهه ويلعب التدريسي دورا مهما في عملية التعليم بصفة عامة والتقويم البديل بصفة خاصة ، لذلك فان مدى استخدام المدرسين لأساليب التقويم البديل ومعرفتهم لها تؤثر في إمكانية استخدامها ،(ستنجر.2001. 89)

وأكدت الدراسات ومنها دراسة (عبود .2016) يعتبر التقويم البديل احد الاتجاهات المعاصرة ويمثل توجهها حديثا في الفكر التربوي الحديث وتحولا جوهريا عن الممارسات التقليدية القديمة نحو استخدام استراتيجيات أكثر تنوعا وصله بحياة الطالب مما يزيد من فاعليته وثقته بنفسه وتحسين تحصيله الاكاديمي كما يمكن ان يثري المناهج وبخاصة في الجوانب الوجدانية ويبسر التعلم في المستقبل (عبود .2016. 8)

حدث التقويم البديل تحولات جذرية ساعدت التدريسي في التنوع وجذب انتباه الطلبة واختبار قدراتهم المعرفية وتنمية روح التفاعل لدى التدريسي مع طلابه وبيئته التعليمية بكل جوانبها لذا سوف يكون لديه تمكين واستغلال قدراته الى اقصى حد .

#### الأهمية النظرية للبحث

- 1- تركز على متغيرات غايه في الأهمية تساعد على تطور التعليم ومواكبته للانفجار المعرفي
- 2- أهمية أساليب التقويم البديل باعتباره عامل مهما يجب التركيز عليه لمساعدة الطلبة في زيادة التحصيل
- 3- تركز على متغير التمكين الإداري احد مؤشرات الرضا عن العمل

#### الأهمية التطبيقية

- 1- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لأجراء دراسات أخرى
- 2- توفير مقاييس تتمتع بخصائص سيكو مترية مناسبة للبيئة العراقية .

#### اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى التعرف على

- 1- درجة استخدام الأساتذة لأساليب التقويم البديل في العملية التعليمية .
- 2- التمكين الإداري لأساتذة الجامعة .

- والطلاب واولياء امورهم ومن بين هذه الأهداف ما يلي ( فخري خضر. 2005 )
- 1- صياغة السياسات.
  - 2- المكافآت والجزاءات والممارسات المختلفة.
  - 3- توجيه الموارد بما في ذلك الافراد والأموال. 4
  - 4- تحديد الأولوية ونقاط القوة والضعف في البرنامج.
  - 5- تخطيط وتحسين البرنامج.
  - 6- الحصول على الاعتماد.
  - 7- التشخيص وتحديد اهداف الفرد ورصد تقدمه ومنح الدرجات.
  - 8- تحفيز الطلاب.
  - 9- تحديد مسؤولية المؤسسة التعليمية.
  - 10- اتخاذ القرارات التعليمية والمهنية .
- 4- الاستناد الى عينات مختلفة من الأداء عبر الزمن ، فالتقويم التقليدي يعتمد في معظمه على الدرجات الكلية في الاختبارات المدرسية المألوفة التي تطبق في نهاية مدة دراسية معينة ، اما التقويم البديل الشامل فانه يجري ويطبق عبر الزمن ، وذلك لأنه يهتم بفحص أنماط اعمال الطالب واتساقها من اجل تحديد تقدم الطالب ونموه ويتمثل في ملفات اعمال الطالب على سبيل المثال المعروف بالبورتلغ .
- 5- الاستناد الى نظام التقويم القائم على المستويات المعيارية حيث يركز التقويم البديل على التوصل الى مؤشرات تعطي صورة واضحة عن أداء الطالب دون مقارنته بأداء اقرانه او أداء غيره ممثلة لهؤلاء الاقران . ( فاروق عبد السلام 1994م )

### خصائص التقويم البديل

يتميز التقويم البديل بعدة خصائص تميزه عن التقويم التقليدي تتمثل في الاتي :

- 1- الاعتماد على معايير تربوية او توقعات مرجوة من المقررات الدراسية حيث يهدف التقويم البديل الى تحقيق مستويات معيارية متميزة او نواتج تعليمية محدودة متسعة النطاق تتطلب ابراز مهارات الطالب المتنوعة وانعكاساته ونتاجاته التي تنسم بالواقعية .
- 2- التركيز على المهام الادائية الواقعية التي تتطلب انشاء استجابات ، فالتقويم التقليدي يركز في غالب الأحيان على أنواع من المفردات الاختيارية التي تتطلب الاختيار من بدائل معطاة تتعلق بمعلومات بسيطة مستسفاة من الكتب المدرسية اما الامر في التقويم البديل فيتطلب استجابات تتماثل بقدر كبير مع العمليات العقلية التي يستخدمها الطالب في حل المشكلات الواقعية ، فمعظم مهام الأداء تحتاج من الطالب الى بذل الجهد في التوصل الى احكام معقدة تتطلب تحليل المشكلة ومعرفة مختلف بدائل حلها ومهارة كتابة أسلوب الحل الذي يراه مناسباً او عرض الحل شفويا ، او باي صيغة أخرى مبرراً ومفسراً هذا الحل .
- 3- الاستناد الى التقويم المباشر للسلوك او الأداء المراد . حيث يحاول التقويم البديل تقويم سلوك الطالب وادائه المرجو بطريقة مباشرة ، أي من السياق الذي استخدم فيه الأداء ، لذا فان المهام التي تستخدم في المفردات الاختيارية ينبغي ان تكون بمنزلة عينه ممثلة للمهارات والفهم المطلوب .

### وظائف التقويم البديل

تتمثل وظائف التقويم البديل في الاتي :

- 1- مراقبة وتوثيق تقدم المتعلمين نحو تحقيق مستويات معيارية اكااديمية .
- 2- تقديم بيانات ومعلومات عن أداء المتعلمين تؤثر في عملية التعليم والمناهج .
- 3- المحاسبة التربوية للمعلمين والإدارة التربوية حول أداء الطلاب .
- 4- منح المتعلمين شهادات تخرج توثق تحصيلهم ومهاراتهم .
- 5- الاعتماد الاكاديمي للمؤسسات التربوية .
- 6- التقويم على نطاق واسع ضمن العملية التعليمية . ( صلاح الدين : 2000 )

### أسس التقويم التربوي البديل

استند التقويم التربوي البديل في هذا التحول النوعي الكبير الى أسس وركائز أساسية تتعلق بالتطورات المعاصرة التي حدثت في عدة مجالات تتصل بكل من علم النفس المعرفي ، وتقنيات المعلومات ، وما أدت من تصورات فكرية جديدة لنظريات التعلم الإنساني ، ومفهومي الذكاء والتحصيل ، وما أسهمت به من تغيير وجهات نظر حول المستويات التربوية والمناهج الدراسية ، الأساليب التدريسية ، والبيئة الصفية . ( عبد المجيد منصور 1417هـ )

## استراتيجيات التقويم التربوي البديل

1- استراتيجية التقويم المعتمد على الأداء ::حيث تتيح هذه الاستراتيجية للطلاب توظيف المهارات التي تعلموها في مواقف حياتية تحاكي الواقع ، موضحة مدى اتقانهم لما تعلموه في ضوء النتائج التعليمية المراد إنجازها ، ان هذه الاستراتيجية بما تقدمه من تقويم متكامل ومباشر نتيج للطلاب لعب دور إيجابي في تقديم المهارات المعرفية والادائية والوجدانية التي يمتلكها ، ومشاركة المعلم بوضع معايير تقويم الأداء ومستوياته فضلا على إعطاء كل من المعلم والمتعلم فرصة تعديل إجراءات ومهام التقويم بناء على التغذية الراجعة .

2- استراتيجية التقويم بالورقة والقلم .

تعد الاختبارات بأنواعها المختلفة عماد هذه الاستراتيجية وركزتها بما تقدمه من أدوات تمكن المعلم من قياس قدرات الطلاب ومهاراتهم في مجالات محددة تظهر مستوى امتلاكهم للمهارات الادائية والعقلية المتضمنة في النتائج التعليمية لمحتوى دراسي تعلموه ، وتكمن أهمية هذه الاستراتيجية فيما تقدمه للمعلم من معرفة بمواطن الضعف في أداء الطلاب وقياس مستوى تحصيلهم ومدى تقدمهم فيه مما يزود المعلم وولي الامر بالتغذية الراجعة حول أدائهم .

3- استراتيجية الملاحظة .

تعد استراتيجية التقويم المعتمد على الملاحظة ضمن أنواع التقويم النوعي الذي يدون فيه سلوك الطلاب بهدف التعرف على اهتماماتهم وميولهم واتجاهاتهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض ، بقصد الحصول على معلومات تفيد في الحكم على آرائهم وفي تقويم مهاراتهم وقيمتهم واخلاقياتهم وطريقة تفكيرهم التي ينتهجونها ، ويمكن تقسيم الملاحظة الى نوعين اساسين هما :- \*الملاحظة التلقائية \* وتتمثل في مشاهدة سلوك المتعلم وفعاله في المواقف الحياتية الحقيقية \* الملاحظة المنظمة \* وتتمثل في مشاهدة سلوك المتعلم بشكل مخطط له مسبقا اخذين بنظر الاعتبار تحديد ظروف الملاحظة من حيث الزمان والمكان والمعايير الخاصة بكل ملاحظة ، ان وعي المعلمين بهذه الاستراتيجية تساعدهم في الحصول على كم من المعلومات النوعية تدهم بدرجة عالية من الثقة عند اتخاذ القرار والشمولية في تقويم نتائج المتعلم ، فضلا على ما تتمتع به هذه الاستراتيجية من مرونة عالية تمكن كل المعلمين من تكيفها وتصميمها بما يتناسب من النتائج التعليمية المختلفة .

## 4- استراتيجية التقويم بالتواصل .

تقوم هذه الاستراتيجية على تحويل التعلم السابق الى تعلم جديد وذلك بتقييم ما تعلمه الطالب من خلا تأمله الخبرة السابقة وتحديد نقاط القوة والنقاط التي بحاجة الى تحسين تحديد ما سيتم تعلمه لاحقا ، لذا تعد هذه الاستراتيجية مكونا أساسيا للتعلم الذاتي بما تقدمه للمتعلم من فرصة حقيقية للتعرف على مهاراته المتعددة والمتمثلة في مهارات التفكير الناقد ومهارات التفكير العليا وحل المشكلات مما يمكن المتعلم من تشخيص نقاط القوة في اداءه . ( رمزية الغريب ) .

## الشروط الواجب توفرها عند تطبيق التقويم التربوي البديل .

حيث يوجد مجموعة من الشروط والمبادئ والقواعد يجب توفرها عند تطبيق التقويم البديل في تقويم تعلم الطلاب من ابرزها .

- 1- نشر ثقافة التقويم البديل بين الطلاب والمعلمين واولياء الأمور قبل البدء في تطبيقه مع التدرج في تطبيقه .
  - 2- ان يتم التقويم البديل في سياق عمليتي التعليم والتعلم وليست كجزء منفصل عنهما بحيث تبدو مهام التقويم البديل للطلاب وكأنها مهام تعلم وليست مواقف اختبارية .
  - 3- ان تتوفر في مهام التقويم البديل عدد من المحقات تتمثل في الاتي :- \*ان تكون أساسية حقيفة ثرية محفزة \* ان تكون منشطة للاتصال الإنساني \* ان تكون ملائمة او معقولة \* ان تكون مفتوحة النهاية .
  - 4- ان تتعدد أساليب تقدير أداء الطلاب في انجاز المهام فلا تقتصر على اختبارات الأداء فقط بل تمتد لتشمل أساليب أخرى مثل \* حقائب الإنجاز \* ومشروعات الطلاب وغيرها .
  - 5- يتطلب التقويم البديل بعض اشكال التعاون بين الطلاب من خلال العمل الجماعي ومجموعات التعليم التعاوني .
  - 6- يجب تجنب مقارنة أداء الطالب في انجاز المهام بأداء زملائه في الصف .
  - 7- يجب ان يشارك الطالب تقييم ذاته في أداء المهام .
  - 8- يجب توافر قاعدة بيانات تسهل تسجيل أداء الطلاب واستدعاء هذه البيانات ببسر وسهولة . ( كما الدين واخرون : 2011 )
- التحولات التي أحدثها التقويم التربوي البديل في العملية التعليمية .  
حيث ان اهم التحولات التي أحدثها التقويم البديل في مجال تحصيل الطلاب وادائهم تتمثل في

في محتوى معين تعليمي مشترك او موحد ، فالأداء المطلق في الحالة الأولى يصعب تفسيره تفسيراً كاملاً دون الاستناد الى المعلومات المتعلقة بالأداء النسبي في الحالة الثانية .

ونستنتج من ذلك ، ان تعدد اهداف التقويم التربوي البديل يستدعي بالضرورة تعدد الأساليب والأدوات ، وعدم الاقتصار على اختبارات الورقة والقلم وحدها ، ومن ثم يصبح النظرة الحديثة للتقويم اكثر مناسبة ، لأنه يؤدي الى جمع معلومات اكثر عن المتعلم ، باستخدام مقاييس متعددة تعطي صورة اكثر تكاملاً و ثراء عن تعلم هذا المتعلم. الى ذلك نؤكد ان التقويم المتعدد يقدي به

1- التحول من الاختبارات الجزئية المنفصلة عن السياق كالمزاوجة والتكملة والاختيار من متعدد \* الى المهام ذات السياق كالأدوات والنتائج .

2- التحول من مقياس واحد لتقويم الطالب الى مقاييس متعددة .

3- التحول من تقويم ابعاد قليلة للذكاء الى تقويم عدد كبير من الابعاد ، وبذلك يؤكد التقويم متعدد الابعاد تنوع التعلم النشط و ثراءه ، ويستخدم مصادر متعددة للمعلومات يستند اليها المعلمين في اتخاذ القرارات التربوية وتساعد الطلاب في ان يصبحوا اكثر كفاءة على تقييم انفسهم .

\*ج\* التحول من التقويم المنفصل الى التقويم المتكامل :

فالتحول من التقويم احادي البعد المتمثل في تطبيق اختبار واحد في نهاية مدة دراسية معينة لقياس تحصيل الطالب، الى تقويم متعدد الابعاد ، يسهم في إمكانية تكامل التقويم مع العملية التعليمية داخل الفصل .

ولهذا ينبغي ان يساعد التقويم في قدرة الطلاب على التعلم الفاعل ، واكتساب المعلومات المفيدة ، وتحديد التوقعات الاكاديمية الشخصية ، وتمثل المعارف والمهارات .

والتقويم بما يقدمه من تغذية راجعة يساعد المعلمين في تكييف العملية التعليمية وفقاً لاحتياجات الطلاب ، وتوصيل التوقعات والمستويات المتعلقة بالأداء لهم .

وإذا كان من الضروري ربط التوقعات والمستويات بعملية التقويم ، فإنه يكون من المناسب أيضاً ان يوجه المعلم تدريسه نحو التقويم ، بشرط ان يكون التقويم واقعيًا فيدون وضوح العلاقة بين عمليتي التعليم والتقويم ، لا يستطيع الطلاب او المعلمون الاستفادة من المعلومات المستمدة من التقويم في اثراء التعلم وتحسينه .

والخلاصة ان نظام التقويم البديل يتطلب احداث تحولات في المنظومة التعليمية ، والممارسات التربوية التقليدية ، والبحث التربوي ولنخصها في :

\*أ\* التحول من ثقافة الامتحانات الى ثقافة التقويم :

تعتمد الممارسات التقليدية للامتحانات على تطبيق اختبار واحد لمادة معينة في نهاية مدة دراسية ، ويشتمل الاختبار عادة على عدد محدود من الأسئلة او المفردات التي تتطلب في معظم الأحيان استدعاء المعلومات التي تم تخزينها اثناء هذه المدة .

وقد أدى هذا النظام التقويمي الذي يطلق عليه ثقافة الامتحانات الى اعتبار ان عمليتي التعليم والتقويم منفصلتان ، تقع مسؤولية العملية الأولى على المعلم ، ومسؤولية الثانية على خبراء القياس والتقويم ، مما جعل صدق هذه الامتحانات موضع شك ، حيث انها ربما لا تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاهداف التعليمية المعلنة ، او بسياق حياة الطلاب .

اما التقويم البديل يؤكد تكامل عمليتي التقويم والتعليم ، وتتخذ عملية التقويم اشكالا متعددة ، لذلك يطلق على هذا النظام الجديد ( ثقافة التقويم ) حيث حل مفهوم ( التقويم ) محل ( مفهوم الاختبار ) وعليه تكون مهام التقويم البديل متنوعة ، ومثيرة لاهتمام الطالب ، وواقعية ، تتطلب توظيف مهارات التفكير ، والاستدلال ، وحل المشكلات . وتقدر الدرجات لكل من العمليات والنتائج استناداً الى محقات يشارك الطلاب في اعدادها . ويكون تقرير النتائج على شكل بروفييل وصفي يعطي صورة تفصيلية عن أداء الطالب .

\*ب\* التحول من التقويم التقليدي الى التقويم المتعدد .

ان النظرة الحديثة للتعلم ، والتحصيل ، ومفهوم الذكاء المتعدد ، وتوسيع نطاق النتائج التعليمية المهمة التي اشارت اليها المستويات التربوية تتطلب بالضرورة توسيع نطاق أساليب التقويم وادواته لقياس هذه النتائج ، فالتقويم التقليدي يركز غالباً على قياس قدرة الطالب على اظهار ما اكتسبه من معارف باستخدام اختبارات تعتمد على الورقة والقلم ، اما التقويم البديل بالمنظور الحديث ، فإنه يركز على أداء الطالب ومهاراته ، وفهمه ، وتنظيمه لبنينه المعرفية ، مما يتطلب أساليب وأدوات تقويم متعددة ومتنوعة ، مثل : ملاحظة أداء الطالب ، ونقده لمشروعاته ونتائجته وعروضه ، و ملف اعماله ، وتقديره لقضايا معينة على موازين متدرجة وغير ذلك . وبذلك يتسع نطاق المعلومات التي يتم جمعها عن الطلاب ، وتوظيف هذه المعلومات في تقويم أساليب تفكيرهم ، ونمط أدائهم وتوثيق تعلمهم ، وتعرف جوانب قوتهم وضعفهم .

كمال الدين واخرون : ( 2011 )

غير ان هذه الأساليب الجديدة لن تحل كلية محل التقويم التقليدي ، فملفات الاعمال - عل سبيل المثال - تستخدم في تقويم النمو الفردي للطلاب عبر الزمن بالنسبة لأهدافه الخاصة ، اما اختبارات التحصيل المقننة فتزودنا بقياسات لتحصيل الطالب بالنسبة لأقرانه

خامسا:: التكلفة من الناحية المادية في اغلب الأحيان .( أسماء شاكر. 2020 )

#### سلبيات عملية التقييم بصورة عامة :

- 1- ضعف توثيق وكتابة التقييم من قبل المدرسين واعتمادهم على الذاكرة .
- 2- ترك أو الابتعاد عن أساليب التقييم المتعدد وتركيزهم على أسلوب مريح لهم " الملاحظة "
- 3- اهمال وعدم لجوء المعلم الى استخدام وسائل التعليم وعدم الانتباه الى اثرها في تعزيز التعلم .
- 4- عدم ادراك أو الانتباه الى الأساليب العلاجية وان استخدمت جميعها فهي لا تلبى حاجة الطالب الضعيف ، بل يقتصر دور المدرس الى اشعار أو تنبيه ولي امر الطالب أو استخدام كلمة نركز عليه .
- 5- اكتفاء المعلمين على بعض كلمات التعزيز عند إعطاء النتائج.
- 6- الخط بين الأرقام المحددة لمستويات الطلاب .
- 7- التركيز في التدريس والمعالجة على المهارات الظاهرة أو مهارات الحد الأدنى ، واهمال المهارات الأخرى على انها لا تؤثر في تحصيل الطالب .
- 8- عدم استخدام السجل المساند وهو عبارة عن سجل المتابعة الخاص بالمدرس ، لأنه له أهمية كبيرة في متابعة المهارات والتطورات المستمرة وكتابة الملاحظات .
- 9- عدم استخدام الاختبارات كأداة أساسية في التقييم .
- 10- عدم الانتباه الى استخدام الأنشطة الكتابية الورقية البعيدة عن كتب الطلاب ودفاترهم .
- 11- عدم عمل سجل لطلاب الصف لحفظ وجمع كل ما يعطى لهم من جهود واعمال ،وأنه من غير الصحيح اكتفاء المعلم بحصرها على الطلاب المحتاجين الى المتابعة " الضعفاء " .
- 12- عدم استخدام أو لجوء المعلم الى طرائق تدريسية متنوعة ، والتقييم يقبل المتطور والحديث فيها.

#### التمكين الإداري :

تزايد الاهتمام بالتمكين الإداري منذ نهايات القرن الماضي واعتبر احد الفلسفات الإدارية الحديثة التي تعتمد في تطبيق الإدارة المعاصرة التي تهتم بتعزيز قدرات العاملين ، وضمن هذا السياق ظهرت العديد من الفلسفات الجديدة مثل التمكين الإداري والإدارة الاستراتيجية ، وجاهزية راس المال الفكري وغيرها من الفلسفات

- 1- التحول من الاسناد الى مبادئ النظرية السلوكية في التعلم الى النظريات البنائية والعمليات المعرفية الإنمائية .
- 2- التحول من الممارسات الصفية التي تشجع الدور السلبي للطلاب الى الممارسات التي تؤكد ان الطالب كائن حي نشط ، مفكر ، مبدع ، ويبني معارفه من مهام متنوعة ذات مغزى يقوم بتنفيذها .
- 3- التحول من دور المعلم كناقل للمعرفة وسلطة ضاغطة الى ميسر ، ومحكم ، وموجه وناصح مخلص .
- 4- التحول من المناهج التقليدية ، وعملية التعليم الاستراتيجية لمواد دراسية وحقائق منفصلة الى التوجه نحو البحث ومسؤولية الطالب تجاه تعلمه ،وتكامل المعرفة ، والتعلم الجماعي التعاوني .
- 5- التحول من الاختبارات التقليدية التي تقيس التعلم السطحي الى انجاز مهام اصيلة تقيس التعلم المتعمق .
- 6- التحول من التنظيم المدرسي الجامد والمركزية الصارمة الى الإدارة المدرسية ، والتنظيم القائم على الموقع ، واللامركزية ، ومسؤوليات مهنية واسعة للمعلمين .
- 7- التحول من البحث التربوي الكمي الصارم لعوامل منفصلة الى البحث التربوي الموجه نحو الفهم الكيفي لظاهرة معقدة . ( تاج السر. 2005 ) .

وهكذا يتضح لنا ان التقييم التربوي البديل يتطلب أدوارا جديدة للمعلمين والطلاب في عملية التقييم ، كما يتطلب جهدا وفكرا وتخطيطا منهجيا جديدا، وتنظيما مدرسيا مرنا ،في ظل أساليب تقييمية بالية لا تعكس الواقع الفعلي لمستوى التعليم ولا مستوى المتعلمين .

ماهي معوقات استخدام التقييم البديل في عملية التعليم :

يتعرض المعلم التربوي الى مجموعة عديدة من المعوقات عند القيام على تطبيق أدوات التقييم البديل وتتمثل هذه المعوقات من خلال ما يلي :-

أولا :: عدد الأشخاص المتعلمين داخل البيئة الصفية الواحدة .

ثانيا :: المدة الزمنية المتاحة لتطبيق وتنفيذ أنشطة التقييم البديل المتعددة .

ثالثا :: عدم الاهتمام بمراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص المتعلمين بصورة كافية ومناسبة .

رابعا:: بذل الجهد الكبير الذي يحتاج اليه عند القيام على تحضير التقييم وتجهيزه .

- 3- ارتفاع مستويات الثقة بالنفس .
- 4- خلق الدافعية لدى العاملين .
- 5- العمل على تخفيض تكلفة العمل .
- 6- زيادة القدرات الإبداعية والابتكارية .
- 7- تحسين جودة الإنتاج والخدمات .

### أهمية التمكين

يمكن تحديد مجموعة من الأسباب التي من خلالها تكمن أهمية التمكين فقد حدد ( افندي، 2003، 25 ) الأسباب كالآتي

- 1- عدم انشغال الإدارة العليا بالأمر اليومية وتركيزها على القضايا الاستراتيجية طويلة الأمد .
- 2- الاستثمار الأمثل لجميع الموارد المتاحة ، وبالأخص الموارد البشرية للمحافظة على تطوير المنافسة .
- 3- الإسراع باتخاذ القرارات الإدارية ، وإطلاق القدرات الإبداعية للأفراد .
- 4- توفير المزيد من الرضا الإداري والتحفيز .
- 5- الحد من تكاليف التشغيل بالتقليل من عدد المستويات الإدارية غير الضرورية .
- 6- إعطاء الأفراد مسؤولية أكبر ، وتمكينهم من اكتساب إحساس أكبر في انجاز عملهم .
- 7- حاجة المنظمات الى ان تكون أكثر استجابة للمستجدات .

اما ( الدوري صالح، 2009 ) فقد قسم أهمية التمكين الى ثلاثة مستويات هي :-

- 1- يحقق التمكين نتائج في غالبيتها إيجابية للموظف المناسب وهناك عدد من المزايا والتبعات التي تنجم عن تمكين العاملين من أهمها تحقيق الانتماء الداخلي بالنسبة للموظف ، والمشاركة الفاعلة من خلال تمكين العاملين والذي يسهم في رفع مستوى مشاركتهم الإيجابية التي تنبع من واقع انتماء الفرد ، وشعوره بالمسؤولية تجاه اهداف المنظمة وغاياتها ، فضلا عن اكتساب المعرفة والمهارة من خلال نجاح برنامج التمكين .
- 2- نتائج خاصة بالمنظمة من خلال ما تقدمه المنظمة من معلومات ومعارف ومهارات وتدريب وحوافز من اجل رفع قدرة الأفراد العاملين ، وبالتالي ينعكس ذلك على المنظمة من خلال العمل الجاد الذي يحقق للمنظمة نتائج إيجابية تسهم في تحقيق أهدافها على المدى البعيد والقريب .

المعاصرة ، والتي تمثل بداية التحول الجديد في الإدارة التي تصب في تحقيق اهداف المنظمة ضمن اطار من الشفافية والوضوح وصولا الى تحقق الرفاهية في مختلف المجالات الاقتصادية والفكرية والاجتماعية التي تنشدها .

وأوضح ( Anderson & Saudmann, 2009-6 ) ان مراحل تطور الفكر الإداري الحديث يتجه نحو إدارة العنصر البشري تجاه مرحلة جديدة م التعاون والمشاركة وروح الفريق الواحد وبالتالي نحو تمكين العاملين وتوزيع الحق في المشاركة بين مختلف المستويات الإدارية وخاصة المستويات الدنيا في المنظمة ، والجهود الجماعي ، والتنظيم الجيد الذي يشكل المناخ المناسب ليترعرع فيه تمكين العاملين وحرية التصرف لديهم .

### مفهوم التمكين

يمثل تمكين العاملين تلك العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة بالمعلومات ، والتدريب والتنمية ، والتخطيط ، والرقابة على مهام وظائفهم بغرض الوصول الى نتائج إيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية ، ويعد مدخل التمكين احد المداخل الحاكمة لتحسين جودة الخدمة . وتحقيق رضا الزبائن وزيادة الإنتاجية ، والرضا الوظيفي لدى العاملين ، (السكرانة 2010: 300).

### فوائد التمكين

يسهم التمكين الإداري في تحقيق مجموعة الفوائد التي تسهل عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه الافراد العاملين عند أدائهم لأعمالهم ويمكن تحديد اهم فوائد التمكين من خلال الآتي ( عبد الحسين. 2012. 85 ) .

- 1- تسريع عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال استثمار الوقت وتقليله .
- 2- تتيح مجال اكبر للقابليات الإبداعية والابتكار .
- 3- تحقيق الرضا الإداري والدافعية والالتزام التنظيمي .
- 4- يسهم في مساعدة العاملين في الحصول على تصور اكبر بالإنجاز لأعمالهم .

فيما أشار ( اندراوس ومعاينة ، 2008 ، 152 ) الى العديد من الفوائد الناتجة من تطبيق التمكين في المنظمات المختلفة ويمكن تلخيصها بالآتي .

- 1- مساهمة التمكين في تقليل الأخطاء الناتجة عن العمل .
- 2- تعزيز سرعة الاستجابة لحاجات المستفيدين من خدمات المنظمة .

## أنواع التمكين الإداري

- 1- التمكين الظاهري : ويشير الى قدرة الفرد على ابداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الاعمال والنشاطات التي يقوم بها ، وتعد المشاركة في اتخاذ القرار هي المكون الجوهرى لعملية التمكين الظاهري .
- 2- التمكين السلوكي : ويشير الى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من اجل حل المشكلات وتعريفها وتحديدها ، وكذلك تجميع البيانات عن مشكلات العمل ومقترحات حلها ومن ثم تعليم الفرد مهارات جديدة يمكن ان تستخدم في أداء العمل .
- 3- تمكين العمل المتعلق بالنتائج : ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها ، وكذلك قدرته على اجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي الى زيادة فعالية المنظمة ( ياسر المهدي ، 2007 ، 16 )

## - منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي المسحي لمناسبة لأهداف الدراسة والذي يصف طبيعة الظاهرة موضع البحث، ويعمل على تفسير الظواهر التربوية الموجودة، كما يفسر العلاقة بين هذه الظواهر، ويساعد على الحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات حولها استناداً الى حقائق الواقع (عباس، 2007، ص162).

## - مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من أساتذة جامعة البصرة والبالغ عددهم (2527) كما تم الحصول عليه.

**عينة البحث:** تكونت عينة البحث من (202) أستاذ واستاذة في جامعة البصرة كما موضح في جدول (1) .

3- نتائج خاصة بالمعاملين مع المنظمات الممكن افرادها ، فالزبائن الذين كانوا يتعاملون مع العاملين يتمتعون بمستويات عالية من التمكين كانوا يعبرون عن مستويات عالية من الرضا ، فهذا يدل على علاقة طردية بين رضا الزبائن وتمكين العاملين .

## خطوات تحقيق التمكين الإداري

يتطلب من المنظمات التي تعتمد أسلوب التمكين الإداري توفير الظروف البيئية المناسبة ، والقناعة بأهمية تطبيق هذا المفهوم ، ويمكن تحديد اهم هذه الخطوات بالاتي ( عبد الحسين ، 2012 ، 85 )

- 1- إزالة الظروف التي تمنع من منح الصلاحية : فمن خلال التدريب والممارسة واكتساب الخبرة وإجراءات التغييرات في التنظيم ، وأسلوب القيادة ، ونظام الحوافز ، والمستوى الإداري .
- 2- رفع شأن الوظيفة المرتبطة بالقدرة الذاتية : اقناع الافراد ومساعدتهم على رفع من شأن وقيمة الوظائف والاعمال التي يمارسونها من خلال الدعم ومنح الحرية في أداء الدور الذي يمارسونه .
- 3- ادراك العاملين للتمكين : الخطوات أعلاه ستقود الى ادراك وممارسة التمكين من خلال العاملين .
- 4- الأداء : اقناع الأفراد العاملين انهم يستخدمون ما لديهم من صلاحيات لاتخاذ القرارات التي تؤثر إيجابيا على أدائهم وهذا يساهم في رفع الكفاءة والإنتاجية .

جدول (1) يبين عينة البحث

	Value Label	N
	0	1
الجنس	1	91
	2	109
الشهادة	1	119
	2	82
التخصص	1	114
	2	87

المقرب	1	مدرس مساعد	51
	2	مدرس	59
	3	استاذ مساعد	44
	4	أستاذ	47

- بدرجة قليلة جدا ) وقد اعطيت لكل بديل وزن (1-2-3-4-5). اما مقياس التمكين الاداري فكانت البدائل (بدرجة عالية جدا، بدرجة عالية ، بدرجة متوسطة ، بدرجة منخفضة ، بدرجة منخفضة جدا) لكل بديل وزن (1-2-3-4-5)
- 4- مؤشرات صدق المقياسين: وللتحقق من صدق المقياسين تم استخراج ما يأتي:
- أ- الصدق الظاهري: وتم التحقق من هذا الصدق من خلال عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والمحكمين ضمن اختصاص علم النفس وطرائق التدريس في جامعة البصرة، وتم الاعتماد على نسبة (80%) كمؤشر لقبول الفقرات، مع بعض الملاحظات والتعديلات البسيطة، وتم قبول جميع فقرات المقياسين
- ب- الصدق التمييزي لفقرات المقياسين:
- لغرض حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس أساليب التقييم البديل والتمكين الاداري تم اتباع اسلوب المجموعتين المتطرفتين من خلال الخطوات التالية:
- 1- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات والبالغ عددها (200).
  - 2- ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى ادنى درجة.
  - 3- تعيين نسبة (27%) من الحاصلين على اعلى درجة و (27%) من الحاصلين على ادنى درجة والبالغ عددهم (54).
  - 4- استخدام الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة بدرجة حرية (198)، ومستوى معنوية (0.05). والجدول (2) و (3) يوضحان ذلك.

- اداتا البحث: لتحقيق اهداف البحث قامت الباحثتان بأعداد مقياس مدى استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقييم البديل ومقياس التمكين الاداري من خلال الخطوات التالية:
- 1- تحديد أساليب التقييم البديل والتمكين الاداري من خلال الاطلاع على الادبيات والاطر النظرية والدراسات السابقة.
  - 2- صياغة الفقرات: تم عمل دراسة استطلاعية الى عينة من الأساتذة في جامعة البصرة مكونة من (30) تدريسي وتربسية وتقديم سؤال استطلاعي للمزاوجة بين الأدبيات ومجتمع الدراسة من اجل الحصول على مجموعة من الفقرات ومن ثم تم تحليل الاستجابات التي حصلوا عليها من الدراسة الاستطلاعية متبعين منها تحليل محتوى استجابات أفراد العينة على المقياسين، وفي ضوء تحليل استجابات العينة أمكن صياغة (7) فقرات تمثل كل منها فقرة من فقرات مقياس أساليب التقييم البديل بشكله الأولي وأضيفت (8) فقرة تم الحصول عليها من الأدبيات ذات العلاقة، ودمجت العبارات التي تم الحصول عليها عن طريق الاستبيان الاستطلاعي مع العبارات التي تم الحصول عليها من الأدبيات ذات العلاقة وبذلك بلغ عددها (15) فقرة لمقياس أساليب التقييم البديل، اما مقياس التوجه نحو الحياة فقد صيغ (5) فقرات من الدراسة الاستطلاعية واطرف لها (10) فقرات من الدراسات والادبيات وبذلك اصبح عددها (15) فقرة لمقياس التمكين الاداري
  - 3- مقياس التصحيح: ويقصد به وضع الدرجات على استجابة افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياسين في ضوء البدائل، وقد كانت البدائل لمقياس أساليب التقييم البديل (استخدمها بدرجة كبيرة جدا ، استخدمها بدرجة كبيرة ، استخدمها بدرجة متوسطة ، استخدمها بدرجة قليلة ، استخدمها

جدول رقم (2) معاملات تمييز الفقرات لمقياس أساليب التقييم البديل

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
4.604	.9857	3.16	.8560	4.38	1

4.604	.9509	4.0370	.8990	3.61	2
3.028	1.0094	3.66	.99	4.38	3
3.028	.9613	4.0185	.9060	3.83	4
2.691	1.1965	3.7593	.8777	4.27	5
2.691	1.1723	3.7222	.9786	3.79	6
2.131	1.26	0.993	1.2946	2723.	7
2.231	.9326	0.994	1.0757	3.011	8
2.518	1.1427	3.57	1.14	4.03	9
2.518	1.2650	3.8519	.9856	3.51	10
2.014	1.1265	3.2963	1.01	4.14	11
2.014	.8410	4.4815	.98	3.75	12
691.9	.9706	4.0370	.9060	4.1667	13
2.669	.8131	4.4074	.9531	3.1843	14
3.55	0.810	4.35	0.972	4.12	15

• كل الفقرات دالة عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (198) وقيمتها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية (1.98).

#### جدول رقم (3) معاملات تمييز الفقرات لمقياس التمكين الاداري

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
4.114	1.0087	3.0370	1.0401	4.1111	1
2.804	.8935	3.3519	.9635	4.4259	2
3.294	1.0108	4.1852	1.1615	3.5000	3
2.878	.9235	3.4259	1.1148	3.1407	4
2.772	.5116	4.7593	1.0449	4.2407	5
2.820	.9893	3.7593	.9648	3.4444	6
3.736	.8847	3.4815	1.1536	3.0926	7
4.075	.9914	4.1296	1.1021	3.7407	8
6.598	.9850	4.5370	1.1186	3.1519	9
2.115	.4506	4.7963	1.0293	4.1852	10
3.116	1.0328	3.9074	1.0231	3.5185	11
3.106	.895	3.242	.7181	4.5556	12
5.797	1.0526	4.243	1.0171	3.7222	13
3.425	.9670	3.121	.9872	4.3148	14
3.800	1.1600	3.055	0.885	3.48	15

• جميع الفقرات دالة حيث ان قيمتها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (198).

- الحقيبة الاحصائية للعلوم التربوية والنفسية (25SPSS).

5- مؤشرات الثبات: تم التحقق من ثبات مقياس الصمود النفسي والتوجه نحو الحياة من خلال المؤشرات التالية:

أ- الاتساق الخارجي (طريقة اعادة الاختبار):

تعد طريقة تطبيق الاختبار واعداد تطبيقه مرة اخرى من افضل طرق الثبات، وتقوم هذه الطريقة من خلال تطبيق الاختبار على مجموعة من الافراد ثم اعادة التطبيق بعد فترة زمنية محددة على نفس الافراد (السيد، 1979، ص520)، حيث تم تطبيق الاختبار على عينة الثبات البالغة (30)، وقد بلغ ثبات مقياس أساليب التقويم (0.88)، بينما بلغ معامل ثبات مقياس التمكين الاداري (8.9)، وهما قيمتان تجعل المقياسين ثابتين.

ب- الاتساق الداخلي (علاقة الفقرة بالمجموع الكلي): تم استعمال معادلة الفا كرو نباخ على عينة الثبات للمقياسين وقد كانت قيمة معامل ثبات أساليب التقويم البديل (0.86)، وقيمة ثبات مقياس التمكين الاداري الحياة (0.78)، وهذه القيمة تعني ان المقياسين حققا مؤشر الثبات.

6- الوسائل الاحصائية: تم استعمال الوسائل الاحصائية الاتية:

- النسبة المئوية: لحساب نسبة اتفاق الخبراء على اداتا البحث.

- الاختبار التائي لعينة واحدة: لمعرفة مستوى أساليب التقويم البديل ومقياس التمكين الاداري لدى افراد العينة.

#### الفصل الرابع

##### عرض النتائج وتفسيرها

يتم في هذه الفصل عرض للنتائج التي تم التوصل اليها وفق لأهداف البحث وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بحسب الاطار النظري والدراسات السابقة، وتبلور عن ذلك مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التي وصت بهما الباحثان.

اولاً: الهدف الاول: التعرف على مدى استخدام أساتذة جامعة البصرة لأساليب التقويم البديل

بعد تطبيق مقياس أساليب التقويم البديل على عينة البحث البالغة (202)، أظهرت نتائج البحث ان العينة تتمتع بمتوسط حسابي (34.09) وبانحراف معياري (10.388)، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (45). وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (14.921) اعلى من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى معنوية (0.05)، ودرجة حرية (201)، وكما مبين في الجدول (4):

جدول (4) الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس أساليب التقويم البديل

الدالة الاحصائية عند مستوى (0.05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
	1.96	14.921	201	10.388	34.09	45	202

والشهادة واللقب لغرض التحقق من هذا الهدف قامت الباحثان بأخذ استجابات عينة التطبيق البالغة (202) تدريسي وتدرسية على مقياس مدى استخدام أساليب التقويم البديل وبعد معالجة البيانات والتأكد من الفروق باستخدام تحليل التباين بالتفاعل وكانت النتائج كما موضحة بالجدول (5)

من خلال الجدول اعلاه ومقارنة القيمة التائية يتبين ان العينة تعاني من ضعف باستعمال أساليب التقويم البديل وتفسر الباحثان الى ان السبب في ذلك الى ان التدريسي الجامعي معتمد على أساليب التقويم التقليدية القائمة على الامتحانات

ثانيا الهدف الثاني: التعرف على الفروق بين مدى استعمال أساتذة الجامعة لأساليب التقويم البديل تبعا متغير الجنس والتخصص

جدول (5) الفروق في أساليب التقويم البديل تبعا لمتغيرات البحث

الدالة (0,05)	نسبة الفائية	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
.303	1.139	120.893	26	3143.220 <sup>a</sup>	Corrected Model

Intercept	32054.852	1	32054.852	302.007	.000
الجنس	226.458	2	113.229	1.067	.346
الشهادة	65.925	1	65.925	.621	.432
التخصص	224.230	1	224.230	2.113	.148
اللقب	263.562	3	87.854	.828	.480
الشهادة * الجنس	187.972	1	187.972	1.771	.185
التخصص * الجنس	82.735	1	82.735	.779	.379
اللقب * الجنس	511.454	3	170.485	1.606	.190
التخصص * الشهادة	364.078	1	364.078	3.430	.066
اللقب * الشهادة	922.604	3	307.535	2.897	.037
اللقب * التخصص	232.854	3	77.618	.731	.535
التخصص * الشهادة * الجنس	3.835	1	3.835	.036	.849
اللقب * الشهادة * الجنس	240.746	2	120.373	1.134	.324
اللقب * التخصص * الجنس	318.863	3	106.288	1.001	.394
اللقب * التخصص * الشهادة	30.379	1	30.379	.286	.593
التخصص * الشهادة * الجنس * اللقب	.000	0	.	.	.
Error	18468.283	174	106.140		
Total	254648.000	201			
Corrected Total	21611.502	200			

ثالثا: الهدف الثالث :- قياس التمكين الإداري لدى أساتذة جامعة البصرة:

من أجل تحقيق الهدف الثاني تم تطبيق مقياس التمكين الإداري على عينة البحث البالغة (202) تدريسي وتدرسية، وظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي للعينة بلغ (50.69) بانحراف معياري (9.710)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (45)، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحد ظهر ان القيمة التائية المحسوبة ( ) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (8.333) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (201)، والجدول (6) يبين ذلك:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع متغيرات الدراسة وتفسر الباحثان ذلك الى ان استعمال أساليب التقويم البديل يعود الى خصائص شخصية ومهنية تعود الى حب التطور ومواكبة التجدد والتميز بالعمل بعيد عن الجنس او التخصص واللقب والشهادة وهكذا يتضح لنا ان التقويم التربوي البديل يتطلب أدوارا جديدة من التدريسي في عملية التقويم ، كما يتطلب جهدا وفكرا وتخطيطا منهجيا جديدا، وتنظيما مرنا، في ظل أساليب تقويمية بالية لا تعكس الواقع الفعلي لمستوى التعليم ولا مستوى المتعلمين

جدول (6) الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس التمكين الأدرج

الدالة ال احصائية عند مستوى (0.05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1.96	8.333	201	9.710	50.69	45	202

رابعاً :- الهدف الرابع التعرف على الفروق في التمكين الإداري لدى أساتذة الجامعة تبعاً لمتغيرات الجنس. التخصص. الشهادة اللقب.  
لغرض التحقق من هذا الهدف قامت الباحثتان بأخذ استجابات عينة التطبيق البالغة (202) تدرسي وتدرسية على مقياس التمكين الإداري وبعد معالجة البيانات والتأكد من الفروق باستخدام تحليل التباين بالتفاعل وكانت النتائج كما موضحة بالجدول (7)

من خلال ملاحظة الجدول اعلاه يظهر ان افراد عينة البحث يتمتعون بمستوى جيد التمكين الإداري وتفسر الباحثتان ذلك يعود الى تمتع اغلب الأساتذة الجامعين بخصائص شخصية ومهارات وظيفية تجعلهم قادرين على تحديد أسباب المشكلات وحلها ، وكذلك قدرته على اجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي الى زيادة فعالية المنظمة ( ياسر المهدي ، 2007 ، 16 )

جدول (7) نتائج تحليل التباين لمتغيرات البحث

الدلالة (0,05)	النسبة الفائية	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
.000	2.505	197.926	26	5146.085 <sup>a</sup>	Corrected Model
.000	1073.474	84813.099	1	84813.099	Intercept
.193	1.662	131.285	2	262.570	الجنس
.579	.309	24.411	1	24.411	الشهادة
.610	.261	20.584	1	20.584	التخصص
.122	1.962	154.987	3	464.961	اللقب
.583	.302	23.889	1	23.889	الشهادة * الجنس
.138	2.215	175.019	1	175.019	التخصص * الجنس
.610	.610	48.159	3	144.476	اللقب * الجنس
.481	.500	39.482	1	39.482	التخصص * الشهادة
.554	.699	55.248	3	165.745	اللقب * الشهادة
.476	.835	65.965	3	197.896	اللقب * التخصص
.956	.003	.241	1	.241	التخصص * الشهادة * الجنس
.178	1.742	137.625	2	275.250	اللقب * الشهادة * الجنس
.251	1.379	108.917	3	326.752	اللقب * التخصص * الجنس
.277	1.187	93.783	1	93.783	اللقب * التخصص * الشهادة
.	.	.	0	.000	التخصص * الشهادة * الجنس * اللقب
		79.008	174	13747.407	Error
			201	536201.000	Total
			200	18893.493	Corrected Total

ثالثاً: التعرف على العلاقة بين مدى استخدام أساتذة الجامعة لأساليب التقويم البديل وعلاقتها بالتمكين الإداري:  
من أجل تحقيق هذا الهدف تم تطبيق معادلة بيرسون لمعرفة فيما اذا كان هنالك علاقة بين هذين المتغيرين ونوعية هذه العلاقة، والجدول (8) يبين ذلك:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع متغيرات الدراسة وتفسر الباحثتان ذلك الى ان التمكين الإداري يتحقق في حال توافر عدد كبير من العوامل منها تتعلق بمكان العمل ومدى رضا التدريسي عنه وعوامل تتعلق بقدرات يمتلكها التدريسي نفسه .

## جدول (8) معامل ارتباط بيرسون بين متغير مدى استخدام أساتذة الجامعة لأساليب التقويم البديل وعلاقتها بالتمكين الإداري

العينة	المتغيرين	الارتباط	المعنوية
150	أساليب التقويم البديل	0.683	دال عند مستوى (0.05)
	التمكين الإداري		

من خلال الجدول اعلاه هذا يدل على وجود علاقة دالة ارتباطية متوسطة بين المتغيرين لدى افراد عينة البحث اي كلما زادت القدرة على أساليب استخدام التقويم البديل زادت القدرة على التمكين الإداري والعكس صحيح، وتفسر الباحثان سبب ذلك الى ان التدريسي الذي يتمتع بالقدرة على التطور والتجديد ومواكبة التقدم في أساليب التدريس والتقويم قادر ان يتمتع بتمين وظيفي

## المقترحات

- 1- اجراء دراسة عن مدى استعمال أساليب التقويم البديل للمدرسين والمدرسات بالمدارس الثانوية
- 2- قياس التمكين الإداري وعلاقته بالانحياز الانفعالي لدى رؤساء الأقسام بالجامعات العراقية

## المصادر

- أسماء شاكر .سليبات عملية التقويم المدرسي . شبكة النت .8/ يونيو / 2020 .
- أسماء شاكر .معوقات استخدام التقويم البديل .شبكة النت .22/سبتمبر/2020 .
- اندراسن ،رامي ومايعة ، عادل ، الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات ، اربد ، الأردن ،عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ،2008 ص 152 .
- بلال خلف السكارنة ، القيادة الإدارية الفعالة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان ، الأردن ،ط1 ،ص300 ،2010 .
- تاج السر عبد الله الشيخ واخرون ،القياس والتقويم التربوي ، الرياض ، مكتبة الرشيد ، 2005 .
- رمزية الغريب .التقويم والقياس النفسي والتربوي . القاهرة . مكتبة الانجلو المصرية . 1996 .
- سماح مؤيد محمود واسيل هادي محمود .مجلة الإدارة والاقتصاد ، اثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير .
- صالح بن حمد العساف .المدخل الى البحث في العلوم السلوكية .الرياض . دار الزهراء . 2012 .ص191 .
- صفاء جواد عبد الحسين .اثر التمكين الإداري على الرضا الاداري لدى العاملين في هيئة التعليم التقني .مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة .العدد الثاني والثلاثون .2012.ص85 .
- صلاح الدين محمود علام .التقويم التربوي البديل .القاهرة .دار الفكر العربي .2004 .

## الاستنتاجات

- 1- أظهرت الدراسة ضعفاً في استخدام أساليب التقويم البديل بين أساتذة جامعة البصرة، مع الاعتماد الأكبر على الأساليب التقليدية.
- 2- لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام أساليب التقويم البديل بناءً على الجنس، التخصص، الشهادة، أو اللقب الأكاديمي.
- 3- يتمتع أساتذة الجامعة بمستوى جيد من التمكين الإداري، مما يعكس قدرتهم على التكيف مع تحديات العمل وتحقيق الكفاءة والفعالية.
- 4- لم تُظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين الإداري بناءً على المتغيرات الديموغرافية.
- 5- توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين استخدام أساليب التقويم البديل ومستوى التمكين الإداري.
- 6- الأساتذة الذين يعتمدون على أساليب حديثة في التقويم يتمتعون بتمكين إداري أعلى.
- 7- تعزيز التمكين الإداري واستخدام أساليب التقويم البديل يتطلب بيئة تعليمية داعمة وتوفير فرص للتطوير المهني.

## التوصيات:

- 1- توجيه اهتمام التدريسيين والتدريسيات باستعمال أساليب التقويم البديل
- 2- توجيه اهتمام المسؤولين بالجامعة بضرورة القيام بدورات تدريبية لتعريف الأساتذة بأساليب التقويم البديل
- 3- التركيز من جانب المسؤولين على جانب التحفيز الذاتي وتشجيع السلوك الإبداعي من قبل التدريسيين

- عبد المجيد منصور واخرون. التقويم التربوي الأ سس والتطبيقات. القاهرة. دار الأمين. 1997 .
- عبود يسري زكي (2016) التقويم البديل كاتجاه حديث في تقويم أداة الطلاب. المجلة العلمية . كلية التربية جامعة الملك خالد المملكة العربية السعودية المؤتمر الدولي .المعلم وعصر المعرفة
- عزة محمد عبد السميع.فاعلية برنامج مقترح في تنمية فهم واستخدام بعض أساليب التقويم البديل الواقعي لدى طلاب التربية (شعبة الرياضيات ) .المجلد2.مصر .المؤتمر العلمي السابع. 2007 .
- عطية حسين افندي .تمكين العاملين مدخل للتحسين المستمر والتطوير المستمر .المنظمة العربية للتنمية الإدارية .مصر .2003.ص25 .
- فاروق عبد السلام .مدخل الى القياس التربوي والنفسي . مكة المكرمة .دار البشائر الإسلامية .2008 .
- فخري رشيد خضر .التقويم التربوي . دار القلم للنشر والتوزيع .2010 .
- كمال الدين محمد وحسن جعفر التقويم التربوي مفهومه واساليبه ومجالاته .مكتبة الرشد .ط3 ..الرياض .السعودية .2011 .
- Anderson kimberis & Saudmann, Lorillee,(2009)Tow and A Model of Empowering practices inyolth –Adult partnerships,journal,of Extension,vol,47,No.2 .
- stiggins.B(2001):student –Involved Classroom Assessment .New Jersey.