

فاعلية فرق العمل التربوي في تطوير الاداء المؤسسي بالمدارس

حمد علي حسن

الجامعة الاسلامية في لبنان / كلية الآداب والعلوم الانسانية - قسم علم النفس

مستخلص:

يسعى البحث الحالي إلى التعرف على مستوى فاعلية فرق العمل في تطوير الاداء المؤسسي في المدارس والتعرف على الفروق في فاعلية فرق العمل وعلاقته بتطوير الاداء المؤسسي تبعاً لمتغير « التحصيل الدراسي - سنوات الخدمة - الجنس ذكور - أناث » وتكونت عينة البحث من (180) معلماً ومعلمة، موزعين على المدارس الحكومية في التربية العامة لتربية كركوك / قسم تربية الحويجة، فقد قام الباحث بأعداد مقياس لفاعلية فرق العمل والتي تكون من « 56 » فقرة، ومقياس الاداء المؤسسي تكون من « 34 » فقرة، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري والبناء لأداة البحث التي تم عرضة على الخبراء وتم احتساب القوة التمييزية له وتم احتساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار وتم معالجة البيانات احصائياً في استخدام الحقيبة الاحصائية «SPSS» وتم استخدام عدد وتوصل الباحث الى النتائج التالية:

يتمتع المعلمون والمعلمات في مستوى جيد من فاعلية فرق العمل وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث، في فاعلية فرق العمل لصالح الذكور ومستوى الاداء المؤسسي للإناث، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين سنوات الخدمة في مستوى الاداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: فرق العمل التربوي - الاداء المؤسسي - التطوير التنظيمي .

The effectiveness of educational work teams in developing institutional performance in schools

Hamad Ali Hassan

Abstract :

The current research aims to identify the effective level of work teams in developing local performance in schools and to identify excellence in work teams and its relationship, including local performance, according to the variable of academic achievement - years of service - gender (males - females) in different colors for research from (180) male and female teachers distributed across schools. Government in General Education for Kirkuk Education / Hawija Education Department, the researcher prepared a scale for the effectiveness of work teams, which consisted of 56 paragraphs, and the scale for institutional performance consisted of 34 paragraphs. The apparent and construct validity of the research tool, which was presented to experts, was verified, and its discriminating power was calculated, and reliability was calculated by the test-retest method. The data were processed statistically using the statistical package "SPSS" and a number of methods were use, The researcher reached the following results:

Male and female teachers enjoy a good level of team effectiveness. There are statistically significant differences between males and females in team effectiveness in favor of males and in the level of institutional performance for females. There are no statistically significant differences between years of service in the level of institutional performance.

Keywords: Educational work teams - Institutional performance - Organizational development.

الفصل الاول

اولاً : مشكلة البحث

تُعد المؤسسات التعليمية من أبرز مكونات البنية التحتية لأي مجتمع يسعى للتقدم والرقي فهي المسؤولة عن إعداد الأجيال وتنمية الكفاءات البشرية التي تُشكل المورد الأهم للتنمية الشاملة، ومع تزايد التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية أصبح من الضروري تطوير أنماط وأساليب العمل الإداري والتربوي داخل المدارس لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية وفي هذا السياق يبرز مفهوم فرق العمل التربوي كمنهج تنظيمي يُسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز مبدأ المشاركة الفعالة في صنع القرار وتحقيق الأهداف المشتركة وقد أدى توسع المعرفة التربوية وتطور المفاهيم الإدارية الحديثة إلى تزايد الدعاوات إلى التخلي عن المركزية والقيادة الفردية في العمل التربوي، والتوجه نحو تكوين فرق عمل متكاملة من المعلمين والقيادات التربوية، (عبد الله، 2021: 112).

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، برزت الحاجة الملحة إلى تطوير المنظومات التعليمية بما يتلاءم مع متطلبات الجودة الشاملة والمعايير العالمية في الأداء المؤسسي، إذ لم تعد المدرسة مجرد مؤسسة تقدم محتوى معرفياً، بل أصبحت بيئة ديناميكية تعتمد على التفاعل والتكامل بين مختلف عناصرها من قيادة ومعلمين وإداريين وطلبة ومجتمع محلي ويُعد العمل الجماعي أحد المداخل الإدارية الفاعلة التي تُسهم في تحسين كفاءة المؤسسات التعليمية حيث أثبتت العديد من الأدبيات التربوية أن فرق العمل التربوي تلعب

دورًا محوريًا في تفعيل المبادرات وتحقيق التعاون وتعزيز الالتزام بالأهداف المشتركة (عبد الله، 2021: 34).

من خلال تسليط الضوء على واقع تفعيلها والمعوقات التي تواجهها وأثرها في تعزيز الكفاءة الإدارية والتعليمية داخل المدرسة، وانطلاقاً مما سبق تتمثل مشكلة البحث الحالي في محاولة استكشاف فاعلية فرق العمل التربوي كأداة تطويرية في المؤسسات المدرسية.

ثانياً : أهمية البحث

يعتبر الموضوع الحالي محل اهتمام واسع في الوقت الحاضر في بيئة التعليم المعاصرة خاصة فاعلية فرق العمل التربوي ودورها في تحسين الاداء المؤسسي في المدارس وهناك حاجة متزايدة إلى تبني أساليب العمل الجماعي المنظم داخل المدارس، لا سيما في ظل تطور المفاهيم الإدارية داخل المؤسسات التعليمية والتي تدعو إلى إشراك جميع العاملين في صنع القرار وتحقيق الأهداف المشتركة، تُسهم فرق العمل التربوي في خلق بيئة داعمة وتشاركية تُعزز ثقة المعلمين بأنفسهم وزملائهم وتضمن اندماجهم الفعال في أنشطة تحسين الأداء وتطوير الممارسات التدريسية والإدارية، لذا يُعدّ تفعيل فرق العمل داخل المدارس أحد الركائز الأساسية لتعزيز روح التعاون والتفكير الجماعي البناء، (الجبير، 2020: 102).

ويزداد هذا الأمر أهمية في ظل استمرار إدارة العديد من المدارس بأساليب تقليدية تُغيّب مفهوم العمل الجماعي وتُركّز على العمل الفردي مما يحدّ من قدرتها على الاستجابة للمتغيرات التربوية، يُسهم وجود فرق عمل تربوية فعّالة داخل المدارس في ضمان التنسيق بين الإدارات وتكامل الأدوار وتحقيق

بالمدرسة ككيان مؤسسي، (العنزي، 2020: 57).

ثالثاً: أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على :

1. اكتشاف دور فرق العمل التربوي في تحسين الأداء المؤسسي داخل البيئة المدرسية.

2. تحليل العلاقة بين تفعيل فرق العمل التربوي وجودة القرارات المدرسية.

3. تحليل فعالية فرق العمل التربوي في تحقيق التميز المؤسسي داخل المدارس من خلال فهم طبيعة تكوينها وآليات عملها ونتائج تفعيلها داخل البيئة التعليمية.

4. تحقيق نقلة نوعية في الأداء المؤسسي بما يخدم أهداف التعليم الشامل والحديث.

5. تحديد أبرز المعوقات التي تحد من فعاليتها سواء على المستوى الإداري أو التنظيمي أو الثقافي.

رابعاً : حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بفرق العمل التربوي في المدارس الحكومية الصباحية في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك / قسم تربية الحويجة للعام الدراسي (2024 - 2025).

خامساً : مصطلحات البحث

أولاً : تعريف فاعلية فرق العمل التربوي

تُعرّف الفرق التعليمية بأنها «مجموعات مهنية من المعلمين أو الكوادر التعليمية تتعاون بشكل منهجي لتحقيق أهداف تعليمية محددة من خلال تقاسم المهام وتبادل المعرفة واتخاذ قرارات جماعية لتحسين مخرجات التعلم» (Johnson & Johnson, 2019: p89).

ثانياً : التعريف الاجرائي فاعلية فرق العمل التربوي

الدرجة التي حصل عليها فريق المؤسسة (عينة

التميز المؤسسي المنشود وعليه تسعى هذه الدراسة إلى سدّ فجوة واضحة في المجال التربوي تتعلق بكيفية تفعيل العمل التعاوني المنظم في المدارس، (الزهراني، 2021: 118)، من جهة أخرى ترتبط أهمية هذا البحث بتوقيت صدوره، إذ يأتي في وقت تتزايد فيه الدعوات المحلية والدولية لتحديث التعليم، بما في ذلك تحسين البيئة الإدارية داخل المدارس وتفعيل الشراكات بين المعلمين والإدارة المدرسية ومن ثم تمكّن نتائج هذه الدراسة صانعي القرار التربوي من تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تأهيل فرق العمل وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية في العمل الجماعي مما سيؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي للمدارس، (القرني، 2019: 75).

ويمكن تحديد أهمية البحث الحالي في النقاط التالية :

1. تطوير برامج التدريب والتأهيل الهادفة إلى بناء فرق عمل فعالة قادرة على العمل بروح الفريق الواحد.

2. تحقيق نقلة نوعية في الأداء المؤسسي بما يخدم أهداف التعليم الشامل والحديث

وأخيراً لا تقتصر أهمية هذا البحث على الجانب التربوي فحسب بل تمتد إلى الأبعاد الإدارية والتنظيمية، إذ يتناول الأداء المؤسسي كمفهوم شامل يعكس كفاءة المدرسة كنظام ويرتبط ارتباطاً مباشراً بمستوى الإنجاز ودرجة التفاعل وجودة القرارات التي تتخذها فرق عمل مدرسية واعية وفعّالة ويسهم التركيز على هذا المنظور في تعزيز ممارسات القيادة التربوية التحويلية التي تعتمد على بناء فرق ذات رؤية مشتركة وطموح جماعي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للنهوض

شهد مفهوم فرق العمل تطوراً ملحوظاً على مر العقود فلم يعد العمل الجماعي مجرد تجمع لأفراد يؤدون مهام مشتركة بل أصبح إطاراً منهجياً تتفاعل فيه مهارات الأفراد وخبراتهم لتحقيق أهداف محددة بفاعلية وكفاءة وفي ظل الانفجار المعرفي والتحولات الإدارية التي شهدها العصر الحديث ازدادت أهمية فرق العمل في بيئات العمل التعليمية والإدارية، (السالمي، 2023: 130).

أهم الاشكالات التي تتخذها فرق العمل التربوي

1. فرق القيادة المدرسية.
2. فرق التطوير المهني.
3. فرق مؤقتة تُشكل لإنجاز مهمة محددة مثل إعداد خطة مدرسية.
4. تعزيز انسجام الفرق من خلال الحوار والتواصل المستمر وتوزيع المهام بوضوح، (الزبد، 2022: 94).

أهم المبادئ التي تُبنى عليها فرق العمل التربوي

1. تعتمد على التبادل المفتوح للمعلومات وعدم احتكار المعرفة.
2. التفاعل المستمر بين أعضائها على مبدأ تكامل الأدوار.
3. تُوزع المهام حسب الكفاءات والقدرات المطلوبة، (الهويمل، 2020: 189).

● أهداف فاعلية فرق العمل :

- 1- تحقيق تكامل المهام والوظائف : يهدف فاعلية فرق العمل إلى جمع ذوي الخبرات المختلفة ضمن فريق واحد.
- 2- تشجيع العمل الجماعي والتعاون : من أبرز أهداف فرق العمل تنمية روح التعاون بين الأفراد وتفعيل مبدأ العمل.
- 3- اتخاذ قرارات أكثر فاعلية : عندما تتنوع

البحث) عند اجابتهم على فقرات مقياس فاعلية فريق العمل التربوي.

ثانياً : الأداء المؤسسي

اولاً : تعريف الأداء المؤسسي

يُعرّف أداء المؤسسة بأنه «النتائج التي تحققها المؤسسة مقارنةً بأهدافها المحددة مسبقاً والتي تُقاس بمؤشرات الكفاءة والفاعلية والقدرة على التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية»، (Sarmad et al., 2021: 77).

ثانياً : التعريف الاجرائي

الدرجة التي حصل عليها فريق المؤسسة (عينة البحث) عند اجابتهم على فقرات مقياس الاداء المؤسسي.

الفصل الثاني

الاطار النظري

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإطار النظري لتغيرات البحث في محورين يُخصص المحور الأول فاعلية فرق العمل التربوي بينما يتناول المحور الثاني الأداء المؤسسي وذلك على النحو التالي:
اولاً : الاطار النظري الذي تناول فرق العمل التربوي

مصطلح فرق العمل التربوي : يعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات التربوية المعاصرة لتحقيق أهدافها والارتقاء بالأداء المؤسسي وتحسين جودة التعليم وقد أصبح العمل الجماعي من أهم أساليب الإدارة التي تُسهم في تنمية مهارات القيادة وبناء ثقافة مدرسية قائمة على التعاون والمشاركة الفعالة بين جميع الأطراف المعنية بالتربية والتعليم سواءً إداريين أو معلمين، (الحري، 2021: 154).

والقياس الدوري لمؤشرات الأداء كما تُعدّ البيئة التنظيمية المرنة.

3. الانفتاح على التغيير وتبني ثقافة التعلم المستمر، (القمي 2021: 174).

• أهم محاور الاداء المؤسسي

1. الأداء الإداري

2. الأداء الأكاديمي

3. الأداء التنظيمي

4. الأداء المهني

5. أداء الموظفين، (الغامدي، 2020: 87).

• النظريات التي تناولت فاعلية فرق العمل

التربوي

: النظرية السلوكية

ويرى الاتجاه السلوكي عند «سكنر» أن السلوك من وجهة نظره هو أن هناك تفاعل بين العامل البيئي والوراثة في الإبداع وأنه مدعوم بالعناصر وإذا توفرت التعزيزات المناسبة لهذه الفرص لظهور الإبداع لأن العمل والأفعال تحكمها نتائجها، فإن فاعلية السلوك الإبداعي سوف ينقرض منذ ولادته.

فسر أصحاب النظرية السلوكية ان التفاعل الابداعي ومن المفترض أن يكون لديهم تفسيرات سلوكية للظاهرة الشخصية وفق المسلمات الرئيسية لتوجهاتهم حيث أن سلوكهم هو في الأساس أعضاء في تكوين العلاقات المهمة بين الجماعة وقد برزت في ضمن المنحني السلوكي التي ترى أن الأشخاص المبدعين قادرون على صياغة أفكار قديمة بأشكال جديدة، كلما تباعدت العناصر الداخلية الجديدة في التركيبة عن بعضها كان الحل أكثر إبداعاً للتقييم القياسي في هذه التركيبة هو الأصالة والتكرار الإحصائي للروابط، (السرور، 2002: 82).

وجهات النظر والخبرات داخل الفريق، تحسن جودة القرارات المتخذة.

4- حل المشكلات بطريقة مبتكرة : من خلال تبادل الآراء والخبرات، توفر للفرق بيئة خصبة للابتكار.

5- زيادة مستويات الانتماء والرضا الوظيفي: عندما يشارك الموظفون في صنع القرار ووضع الخطط وتنفيذها.

6- تحسين الأداء المؤسسي : الهدف الاستراتيجي لبناء الفريق هو تحسين الأداء المؤسسي (الحربي، 2020: 54).

ثانياً: الأداء المؤسسي

مصطلح الأداء المؤسسي بأنه «مجموع العمليات والممارسات التنظيمية والإدارية التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية وتعكس قدرتها على تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة تُلبّي احتياجات المجتمع»، (الهاشمي، 2022: 66).

يُعدّ الأداء المؤسسي من المفاهيم الأساسية التي تركز عليها النظم التعليمية والإدارية الحديثة، إذ يعكس مدى فعالية وكفاءة المؤسسات في تحقيق أهدافها وفي السياق التعليمي ويُقاس الأداء المؤسسي بجودة الخدمات التعليمية والتزام المدرسة أو المؤسسة التعليمية بمعايير التميز والجودة وقدرتها على الاستجابة لمتطلبات التغيير والتطوير ومع تطور مفاهيم الإدارة في المؤسسات التعليمية، (السرّحان، 2021: 113).

• أهم العوامل التي تحسّن من الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية

1. وضوح الأهداف ووجود نظام فعال للتقييم والتغذية الراجعة ودعم القيادة.

2. إشراك الموظفين في التخطيط والتنفيذ

ثانياً : نظرية الاتجاه الانساني

يعتقد اصحاب النظريات الإنسانية أن الإبداع هو عملية ابتكار بين الأفراد المبدعين وتوفير البيئة المناسبة والمشجعة لظهورهم، يُعد الإبداع وسيلة لاكتشاف الذات الحقيقية والتعبير عنها وتطويرها أي أنها الوسيلة الأساسية لتحقيق النجاح وقد وُضعت أسس هذا بوضوح في عصرنا الحديث بالجوانب بالإيجابية للإنسان.

يرى «ماسلو» نظرياً أن تحقيق الفرد لذاته هو ما يؤثر على قدرته هنا ربط «ماسلو» بين مفهومي الصحة والقدرة الإنتاجية كمرادفين وأن تحقيق فاعلية الذات الإبداعية ينبع من الشخصية وينتهي بشكل أعم في أمور الحياة العادية وهذا يؤدي إلى الشخصية وبالتالي إلى التوسع في الأمور التفاعلية المشترك والتي تحتاج إلى عبقرية وموهبة وإتقان وإبداع لإبداعها، وأخيراً ما هو أساس التفاعل حتى نتمكن من تحقيق التفاعل التربوي الذي تنبع منه الشخصية، (السورور، 2002: 92).

النظريات التي تناولت الاداء المؤسسي اولاً: النظرية الاجتماعية

ويؤكد «بأندورا» أن التحديات التي تواجه الشخصية الفعالة يمكن الحكم عليها من خلال وسائل مختلفة أهمها: مستوى الإتقان ومستوى التكامل ومستوى الدقة ومستوى التكامل ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب ومن خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز، أي عمل بالصدفة بل إن استقلال الفرد هو الذي يدفعه إلى إنجاز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة الحالات والابتعاد عن العمل غير المنظم، (مصري، 2011: 78).

ثانياً : نظرية العزو السببي

حيث أنه من الضروري اللجوء إلى سبب فشلهم في البحث عن غيرهم أو أن الظروف المكانية غير مناسبة، أما الأشخاص ذوي القدرات المنخفضة فيجب عليهم تحديد سبب فشلهم في تعديل قدراتهم ومهاراتهم في العمل وفي ضوء النظرية المتوقعة فإنها تعمل على تنظيم الدوافع من خلال رقابة محددة تعطي نتيجة محددة مع وجود خصائص معينة، هناك العديد من الخيارات التي وصلت إلى النتيجة النهائية ولكن الناس أقل التزاماً بعدم حضورها لأنهم لا يريدون الإنتاج للتنفيذ والقدرات المهنية، (نصر، 2015: 60).

• دراسات سابقة :

دراسات عربية التي تناولت فاعلية فرق العمل التربوي في المدارس
(اكتشاف الذات وعلاقته بالتفاعل التربوي لدى المعلمين في المملكة العربية في ضوء المتغيرات الديموغرافية)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التفاعل والاداء التربوي وكذلك البعد عن الفروق النسبية البعيدة وتم تحسين البحث من (147) معلماً ومعلمة، منهم (93 أنثى و54 ذكراً)، من المعلمين في عدة مناطق متتالية في المملكة العربية السعودية، فقد كانت اعمارهم تتراوح في ما بين (47-27) سنة وحاول الباحث قياس اكتشاف الذات وقياس التفاعل التربوي للمعلمين والمعلمات كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي انخفاض مستوى اكتشاف الذات ومستوى متوسط التفاعل التربوي لدى مجموعة من افراد العينة وقد استخدم الباحث الاساليب الابخصائية التالية: الانحراف المعياري والمتوسط واختبار (test) وتحليل التباين الثنائي

إلى وجود فروق دالة إحصائية في كفاءة المعلمين وسنوات الخبرة، كما أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق في الاداء المؤسسي لدى المعلم وكانت لصالح الاناث، كما اظهرت الدراسة أن هناك حاجة إلى برامج جديدة للفرق التربوية بين المعلمين، (chao 2010: p 252 - 262).

الفصل الثالث

منهجية و إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهج المتبع في البحث وإجراءاته التي اتبعها الباحث لتحقيق أهداف البحث الحالي وكما يأتي: وكذلك تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية وتحليل البيانات ومعالجتها على النحو التالي.

أولاً منهج البحث :

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي لملائمة هدف البحث الحالي في معرفة فاعلية فرق العمل التربوي على الاداء المؤسسي ومعرفة الظاهرة المدروسة وتشخيصها وجمع البيانات اللازمة عنها والوصول الى طبيعة الدراسة.

ثانياً مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث الحالي من فرق العمل التربوي في المدارس الحكومية الصباحية في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك / قسم تربية الحويجة والبالغ عددهم الكلي (300)، معلم ومعلمة موزعين بحسب الجنس بواقع (160) معلم و(140) معلمة.

ثالثاً: عينة البحث :

عينة التحليل الاحصائي :

لكي يتمكن الباحث من العمل على اختيار عينة من فرق العمل التربوي في المدارس الحكومية

ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين البسيط، كما خلصت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباط متغير بين الأفراد، (أرنوط والوليد، 2017: 2).

• دراسة ابو عقيل (2019)

(الاداء المؤسسي وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين في المدارس عرب النقب)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاداء المؤسسي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المعلمين في مدارس والتي استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة البحث من (125) من جميع المعلمين التربويين في المدارس، استخدم الباحث مقياساً للاداء المؤسسي ومقياساً للكفاءة المهنية وتم التحقق من صدقهما الظاهري وبنائهما وثباتهما باستخدام اعادة الاختبار الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)، وقد أظهرت نتائج البحث وجود علاقة مؤقتة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الاداء المؤسسي والكفاءة المهنية والتي حصل فيها الاداء المؤسسي على درجة عالية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الاداء المؤسسي وفقاً للتخصص (المؤهل العلمي - الجنس)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الاداء المؤسسي وفقاً لتباين سنوات العلاقة (10) سنوات وأكثر، (أبو عقيل، 2019: ت).

• دراسات اجنبية :

دراسة شاو (Chao , 2010)

(الاداء المؤسسي لدى المعلم في مدارس اثينا)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاداء المؤسسي للمعلمين في مدارس اثينا وتحديدًا تبعاً لمتغيري، (الجنس - العمر)، وقد أجريت الدراسة على عينة من (336)، معلماً واستخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات وقد أشارت نتائج الدراسة

التربوي وكتابة الأدبيات والدراسات السابقة، قام الباحث بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات المذكورة وبناءً عليه، جدول التحليل (58) فقرة، بصورتها الأولية ووزعت هذه الفقرات على أربعة مجالات.

• التحليل المنطقي للفقرات (الصدق الظاهري للمقياس)

وعلى هذا الأساس الباحث التحقق من الصدق الظاهري لمقياس فاعلية فرق العمل التربوي وذلك من خلال عرض فقرات المقياس (58) فقرة، مع تحديد المجالات الأربعة على (15) محكماً، من المختصين وطلب منهم البدء في حكمهم على صدق الفقرات من حيث وضوحها ومفهومها وملاءمتها لمقياس التي أعدت من أجلها مع بذل الجهود لتعزيز الجهد وملاءمة عدد فقرات للمجالات التابعة لها، بالإضافة إلى إبداء آرائهم حول ملائمة البدائل في المقياس الخماسي تجاه الفقرات.

التطبيق الاستطلاعي لمقياس فاعلية فرق العمل التربوي

تم تطبيق مقياس على (10) معلمين ومعلمات في المدارس الحكومية الصباحية التابعة لمديرية تربية محافظة كركوك / قسم تربية الحويجة واسفرت نتائج التطبيق إلى معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته، أما الوقت المستغرق للإجابة فقد تراوح بين (15 - 25) دقيقة.

تصحيح المقياس

بعد اطلاع الباحث على طرق التصحيح المقاييس في الدراسات والاختبارات السابقة، اعتمد الباحث الطريقة المعتمدة في التصحيح من قبل الباحثين السابقون، التي استخدم فيها تصحيح مقياس فاعلية فرق العمل التربوي في البحث

في المديرية العامة لتربية كركوك/ قسم تربية الحويجة ومن كلا الجنسين، تم سحب عينة عشوائية قوامها (190) معلماً ومعلمة، بواقع (110) معلماً و(80) معلمة، وفقاً لمتغير الجنس ويمثل حجم العينة (63%)، من التربويين.

عينة التطبيق النهائي :

تكونت العينة التي طبقت عليها معايير المقاييس البحث الحالي بصورتها النهائية من (180) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم من (10) مدارس، وهي (مدرسة الخان للبنات ومدرسة الخان للبنين ومدرسة الخاشعات للبنات ومدرسة شمالان ومدرسة المنزلة ومدرسة الحلاوة ومدرسة الزيدان ومدرسة الماحوز ومدرسة العاكولة ومدرسة ومدرسة الخان العالي للبنات)، بواقع (100) معلماً و(80) معلمة.

رابعاً : أداتا البحث :

الأداة الأولى : مقياس فاعلية فرق العمل التربوي

الأداة الثانية : مقياس الاداء المؤسسي

الأداة الأولى : مقياس فاعلية فرق العمل التربوي

أ- تحديد مجالات المقياس

1 . توزيع الادوار داخل الفرق

2 . التحديات التي تواجه فرق العمل

3 . تعزيز فاعلية فرق العمل

4- تشكيل فرق العمل التربوي

لمعرفة مدى تمثيل المجالات للمقياس المطلوب، تم عرض المجالات وتعريفها وتحديدتها من قبل (15)، محكماً متخصصاً وبناءً على آراء (85%) من المحكمين، ابقى جميع المجالات كما هي في صياغتها الأولية.

صياغة فقرات المقياس

بعد تحديد مجالات مقياس فاعلية فرق العمل

الحالي بواقع (خمس) بدائل لكل فقرة، (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، يمكن تصحيح المقياس في ضوء الدرجات للبدائل (1، 2، 3، 4، 5) على ترتيب الفقرات الإيجابية، حيث تعطي لكل فقرة درجة، فقد بلغ عدد فقرات المقياس (58) درجة، وقد بلغت الحدود الدنيا بلغت (2.272-3.328) درجة، أما الحدود العليا بلغت (4.231-4.396) درجة. التي تميزت بها ما عدا الفقرتين (11، 21) من الجدول (1).

• التحليل الاحصائي للفقرات

• اسلوب المجموعتين المتطرفتين

بلغ عدد كل مجموعة (52) استبانة، وبلغت

جدول رقم (1)

نتائج تمييز الفقرات لمقياس فاعلية فرق العمل التربوي في استخدام المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة t	الدلالة 0.05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
1	4.5091	71680.	3.8078	1.16110	3.854	دال
2	4.3273	96330.	3.5091	97890.	4.418	دال
3	4.5636	85556.	3.7818	1.37020	3.589	دال
4	4.2060	1.04350	3.6182	1.20939	2.701	دال
5	4.4182	1.08339	3.3273	1.18719	5.034	دال
6	4.4364	97684.	3.7636	1.27604	3.105	دال
7	4.1728	1.10601	3.4531	1.18345	3.326	دال
8	4.4909	90006.	3.5455	1.31682	4.396	دال
9	4.4532	83485.	3.4545	1.22955	4.990	دال
10	4.3273	1.20269	3.6081	1.19567	3.180	دال
11	4.0545	1.28262	3.9636	298062	30418	غير دال
12	4.2182	1.21245	3.4727	1.38584	3.002	دال
13	4.1455	1.32523	3.4545	1.28838	2.772	دال
14	4.3435	1.15819	3.6090	1.24127	3.256	دال
15	4.4909	90006.	3.6045	1.08184	4.695	دال
16	4.1273	1.24803	3.5818	1.14973	2.384	دال
17	4.4364	89781.	3.7091	1.16544	3.666	دال
18	4.3273	1.10645	3.6364	1.07778	3.317	دال

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة t	الدلالة 0.05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
19	4.4364	83364.	3.0727	1.34515	6.390	دال
20	4.4182	95628.	3.3818	1.02724	5.476	دال
21	4.3091	1.18435	3.9727	1.23310	1.793	غير دال
22	4.4722	97856.	3.7455	1.17407	3.529	دال
23	4.2969	1.06585	3.2727	1.58061	3.961	دال
24	4.2909	1.24235	3.5273	1.03377	3.504	دال
25	4.3271	1.05505	3.2545	1.26518	4.829	دال
26	4.2909	1.10005	3.7273	1.23909	2.523	دال
27	4.3636	1.07778	3.5818	1.28655	3.455	دال
28	4.2545	1.20521	3.2727	1.31169	4.088	دال
29	4.4362	95769.	3.7818	1.22763	3.118	دال
30	4.2364	1.21661	3.3636	1.28183	3.662	دال
31	4.3636	1.00671	3.8000	1.20800	2.658	دال
32	4.3818	1.02724	3.8545	1.11252	2.582	دال
33	4.6021	70972.	3.7091	1.21217	4.704	دال
34	4.2799	1.04447	3.4727	1.33131	3.506	دال
35	4.4182	1.08339	3.4727	1.27446	4.192	دال
36	4.4182	85399.	3.3273	1.49139	4.708	دال
37	4.1636	1.16688	3.2545	1.30835	3.846	دال
38	4.5091	97890.	3.2727	1.25395	5.764	دال
39	4.2182	1.11705	3.4909	1.23037	3.246	دال
40	4.3455	1.07528	3.3273	1.27736	4.522	دال
41	4.2182	1.21245	3.3818	1.14651	3.717	دال
42	4.2966	1.18122	3.4364	1.06742	3.981	دال
43	4.2909	1.10005	3.6545	1.18265	3.924	دال
44	4.4727	85753.	3.2545	1.17407	4.173	دال
45	4.5455	87809.	3.7818	1.29412	6.122	دال
46	4.2002	1.04350	3.3091	1.06616	2.079	دال
47	4.3455	1.20521	3.4000	1.35909	4.231	دال
48	4.5273	85753.	3.3455	1.29957	5.369	دال
49	4.4182	99426.	3.5091	1.26518	4.944	دال
50	4.0909	1.20605	3.7818	1.23037	2.504	دال
51	4.4387	95769.	3.2364	1.14973	3.244	دال
52	4.2545	1.09237	3.6727	99933.	5.100	دال
53	4.4364	1.01404	3.6182	1.13944	3.713	دال

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة t	الدلالة 0.05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
54	4.3091	1.06931	3.4545	1.14651	3.268	دال
55	4.1818	1.10706	3.3818	1.18350	3.328	دال
56	4.6052	80737.	3.3818	1.14651	6.443	دال
57	4.3818	1.00905	3.3273	1.20269	4.982	دال
58	4.3091	95980.	3.3273	1.20269	4.732	دال

● اسلوب علاقة درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس

يمكن التأكد من ان مقياس فاعلية فرق العمل التربوي يتطلب استخراج العلاقة الارتباطية بين العلاقة وبين كل فقرة والمجموعة الكلية للمقياس

وبعد تحليل العينة وفق معادلة «بيرسون»، أظهرت النتائج التي تشير ان النتائج تتفاعل مع ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية وهي تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية (0.497)، تبين أن جميع الفروق مترابطة كما موضح في جدول (2).

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس فاعلية فرق العمل التربوي

الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط
1	0.389	21	0.264	41	0.309
2	0.224	22	0.352	42	0.421
3	0.303	23	0.398	43	0.408
4	0.338	24	0.394	44	0.363
5	0.352	25	0.320	45	0.334
6	0.273	26	0.360	46	0.407
7	0.306	27	0.319	47	0.315
8	0.255	28	0.416	48	0.467
9	0.327	29	0.327	49	0.402
10	0.297	30	0.448	50	0.357
11	0.339	31	0.462	51	0.369
12	0.145	32	0.389	52	0.450
13	0.288	33	0.286	53	0.417
14	0.317	34	0.379	54	0.497
15	0.350	35	0.346	55	0.361
16	0.361	36	0.330	56	0.348
17	0.377	37	0.349	57	0.428
18	0.437	38	0.288	58	0.328
19	0.117	39	0.373		
20	0.337	40	0.456		

• الصيغة النهائية للمقياس

وبعد تحليل فقرات اختبار فاعلية فرق العمل التربوي والقوة التمييزية لكل فقرة وإيجاد العلاقة الارتباطية وبين كل فقرة والدرجة الكلية للاختبار كما في الجداول (4، 5)، اتضح لنا ان جميع الفقرات جيدة ما عدا فقرات (12، 19)، تم حذفهم من المقياس وذلك لأن قيمة «t» المحسوبة أقل من القيمة الجدولية لتصبح غير دلالة إحصائية وبذلك أصبح المقياس في صورته في صورته النهائية (56) فقرة.

• الصيغة النهائية للمقياس

فقد أصبح مقياس فاعلية فرق العمل التربوي بصورته النهائية تكون من (56) فقرة موزعة على أربعة مجالات (توزيع الادوار داخل الفرق - التنظيم داخل الفرق - تعزيز فاعلية فرق العمل - تشكيل فرق العمل التربوي) مستجيباً للأدلة التربوية على (خمس) بدائل ولهذا فإن المدى النظري لدرجات فاعلية فرق العمل التربوي هو (0.280) درجة للأعلى و(56) درجة للأدنى وبمتوسط افتراضي قدره (168).

• الأداة الثانية : مقياس الاداء المؤسسي

• تحديد مجالات المقياس

1. كفاءة الاداء المؤسسي .
2. تحسين الاداء المؤسسي .
3. تطوير الاداء المؤسسي .

لمعرفة مدى تمثيل المجالات للمقياس المطلوب عُرضت مجالات مقياس الاداء المؤسسي على (15) محكماً، وبناءً على آراء (80%) من المحكمين، تم الاحتفاظ بجميع المجالات كما هي في صيغتها الأولية.

• صياغة فقرات المقياس

بعد اختيار المجالات المحددة وبعد كتابة المقالات في الأدبيات والدراسات السابقة، قام الباحث بصياغة فقرات لكل مجال من مجالات

المقياس حيث أعد (36) فقرة، بالصيغة الأولية.

أعداد تعليمات المقياس

لمعرفة ملائمة المقياس تم اعداد تعليمات خاصة بكيفية الاجابة على فقرات القياس وذلك بوضع علامة (صح) أمام الفقرة التي يجيب عليها وأمام البديل الذي يمثل الإجابة على مقياس متدرج من (5) بدائل، هي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)، وبالتالي تحصل على ورقة تعليمات عامة «الجنس - سنوات الخدمة - التحصيل الدراسي».

• صلاحية الفقرات الصدق الظاهري

وعلى هذا الأساس قام الباحث من التحقيق من الصدق الظاهري لقياس الاداء المؤسسي، فقد تم عرض فقرات المقياس على (36) فقرة، ملحق رقم (3) من المختصين، ملحق رقم (4) وطلب منهم إلى أبداء الحكم على صحة الفقرات من حيث وضوحها ومفهومها وصحة خطوات لقياس ما اعده من اجل اجراء التعديلات المناسبة إن وجد.

• التطبيق الاستطلاعي لمقياس مستوى الاداء

المؤسسي

• التحليل الاحصائي للفقرات

تم التحقق من خصائص فقرات مستوى الاداء المؤسسي من خلال التحليل الإحصائي لها وتم تحديد آلية حساب القوة التمييزية للفقرات على النحو التالي:

• اسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية التي ترمز لها باختصار (SPSS)، مع ملاحظة أن قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (102) تساوي (1.96)، وقد وجد أن جميع الفقرات متميزة ما عدا الفقرات (2-25) والجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج تمييز الفقرات الاداء الموسي باستخدام المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة (t)	الدلالة 0.05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
1	4.6021	62657.	3.8909	1.18122	3.933	دالة
2	4.0909	1.07622	3.2364	1.18577	3.958	دالة
3	4.02909	99392.	3.3818	1.31221	4.096	دالة
4	4.00545	1.12905	3.2727	1.45875	3.143	دالة
5	4.2182	1.16573	3.5818	1.37020	2.623	دالة
6	4.3273	1.18719	3.7091	1.25717	2.651	دالة
7	4.0909	1.35289	3.6545	1.43008	10753	غير دالة
8	4.4000	95452.	3.5273	1.38584	3.846	دالة
9	4.1091	1.25717	3.3287	1.41493	3.063	دالة
10	4.2909	1.10005	3.5273	1.18407	3.504	دالة
11	4.1091	1.23174	3.3455	1.27973	2.885	دالة
12	4.0364	1.38097	3.3489	1.23556	2.692	دالة
13	4.0182	1.13351	3.2909	1.40992	3.801	دالة
14	4.2182	88952.	3.7636	1.30474	2.818	دالة
15	4.3636	1.16544	3.1636	1.28760	4.037	دالة
16	4.1091	1.10341	3.6011	1.40897	2.938	دالة
17	4.3091	1.08463	3.4545	1.30268	3.102	دالة
18	4.1636	1.06616	3.7273	1.02658	2.460	دالة
19	4.2182	89217.	3.6182	1.36749	3.468	دالة
20	4.3818	1.04350	3.5455	1.22955	2.984	دالة
21	4.2000	97511.	3.6727	1.18719	3.785	دالة
22	4.2909	1.10493	3.2909	1.48664	5.464	دالة
23	4.2364	92733.	3.1455	1.48664	2.879	دالة
24	4.3455	1.07934	3.6000	1.33913	2.901	دالة
25	4.2727	1.07309	3.6000	1.35537	2.879	دالة
26	4.3273	94388.	3.3273	1.38850	4.417	دالة
27	4.1636	1.18265	3.8364	1.22872	1.423	غير دالة
28	4.1818	1.12307	3.6182	1.20939	2.585	دالة
29	4.3273	1.12307	3.4545	1.24452	3.861	دالة
30	4.1273	1.02658	3.4545	1.30268	4.134	دالة
31	4.2727	87116.	3.3636	1.26730	2.643	دالة
33	4.6182	99053.	2.4727	1.41374	5.177	دالة
34	4.1455	1.21495	2.8909	1.22735	7.010	دالة
35	4.3818	1.14973	3.2727	1.24506	6.201	دالة
36	3.9273	1.14973	3.0909	1.48165	4.458	دالة

• اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

تحليل العينة باستخدام صيغة «بيرسون»، أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين الفقرات للدرجة الإجمالية تراوحت بين (0.322 - 0.353) وهو ما يعتبر ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، جميع الفقرات تعتبر جيدة باستثناء الفقرتين (7 - 27) موضح في الجدول رقم (4).

يمكن التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس أداء المؤسسة من خلال استخراج معامل الارتباط بين عينة البحث لتحديد الفروقات التي تمثلها كل فقرة وجميع الفقرات الإجمالية على المقياس، بعد

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاداء المؤسسي

الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط
1	0,316	13	0,371	25	0,419
2	0,490	14	0,359	26	0,320
3	0,389	15	0,289	27	0,142
4	0,410	16	0,388	28	0,483
5	0,297	17	0,382	29	0,484
6	0,434	18	0,463	30	0,316
7	0,110	19	0,324	31	0,479
8	0,308	20	0,303	32	0,379
9	0,322	21	0,427	33	0,484
10	0,336	22	0,462	34	0,405
11	0,499	23	0,476	35	0,296
12	0,474	24	0,418	36	0,353

• الصيغة النهائية للمقياس

وبعد تحليل فقرات مقياس مستوى الاداء المؤسسي واستخراج التميز لكل فقرة منها وبين كل فقراتها والدرجة الكلية للمقياس اتضح أن جميع الفقرات معامل الارتباط جيدة ما عدا (7 - 27) وتم حذفها بالتمييز لأن قيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية وتصبح غير دلالة إحصائية وبالتالي يكون المقياس في صورته النهائية (34) فقرة، موزعة على ثلاث فقرات وهي، (كفاءة الاداء

المؤسسي - تحسين الاداء المؤسسي - تطوير الاداء المؤسسي).

• ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

طبق مقياس الاداء المؤسسي على عينة من (60) معلماً ومعلمة، في نفس الوقت بعد جمع استمارات المقياس صُحِّح المقياس وقُسم فقراته إلى قسمين بحيث يحتوي القسم الأول على فقرات فردية (1)، 3، 5، 7.... إلخ) ويحتوي القسم الثاني على فقرات زوجية (2، 4، 6، 8.... إلخ) وتم استخراج معامل

فاعلية فرق العمل التربوي بلغ (0.9789) لأعلى درجة، (4.6052) لأدنى درجة وبمتوسط فرضي (168)، أما مقياس الاداء المؤسسي فيتكون من (34) فقرة موزعة على ثلاث فترات وهي، (كفاءة الاداء المؤسسي - تحسين الاداء المؤسسي - تطوير الاداء المؤسسي)، حيث يجيب المعلمون والمعلمات على خمس بدائل، يتراوح المدى النظرية للأداء المؤسسي (0.498) أعلى درجة، (0.108) أقل درجة بمتوسط افتراضي (102).

الفصل الرابع

أولاً: التعرف على مستوى فاعلية فرق العمل التربوي في المدارس

بلغ المتوسط الحسابي لعينة من المعلمين والمعلمات على مقياس فاعلية فرق العمل التربوي (205.71)، بانحراف معياري واضح مقداره (8.1887) وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي للمقياس والذي بلغ (165) التي تبين ان هناك فرق واضح بين المتوسطين لصالح المتوسط الحسابي مما يدل على أن عينة التي يتمتع بمستوى عالي من فاعلية فرق العمل التربوي، كما موضح في جدول رقم (5).

الارتباط بين الدرجات الفردية والزوجية للمقياس باستخدام معادلة «بيرسون» وللوصول إلى الثبات تم الحصول على المعامل الارتباطي بين النصفين (0.75) وتم تصحيحه بمعادلة «سبيرمان - براون» وكان الثبات (0.825)، هو معادلة ثبات عالي وبالتالي يكون المقياس قد اختصر التمييز والصدق وصلاحيته فقراته.

التطبيق النهائي لأداتي البحث

بعد أن أكمل الباحث الإجراءات اللازمة لبناء أدوات البحث والتحقق من سلامتها وصدقها وتحديد عينة البحث، قام الباحث بتطبيقها على عينة قوامها (180) معلماً ومعلمة، وضمن أفراد العينة المختارة وبعد توضيح هدف البحث وأهميته لأفراد العينة وضرورة الالتزام التام بالتعليمات المرفقة بالأدوات، تم إجراؤه خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2024 - 2025).

الصيغة النهائية لأداتي البحث

وقد أصبح مقياس فرق العمل التربوي النهائي يتكون من (56) فقرة، موزعة على أربعة أقسام وهي (توزيع الادوار داخل الفرق - التنظيم داخل الفرق - تعزيز فاعلية فرق العمل - تشكيل فرق العمل التربوي) ويستجيب المعلمون والمعلمات على خمسة بدائل، والتي يتراوح المدى النظري لدرجات

جدول رقم (5)

الاختبار (t) لعينة واحدة فاعلية فرق العمل التربوي

العينة	عدد الافراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	درجة الحرية	قيمة المحسوبة	(t)	مستوى الدلالة 0.05
							الجدولية	
الكلية	180	205.71	8.1887	165	178	61.785	1.961	دال

الفرد ينشط استبدال المزيد من الوقت بما يرضي الآخرين.

ثانياً: التعرف على مستوى فاعلية فرق العمل التربوي في المدارس وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) أشارت نتائج تحليلات المعالجة المركزية استجابة لعدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في مستوى فاعلية فرق العمل التربوي، بعد أن بلغ متوسط درجة للذكور في عينة البحث عن مستوى فاعلية فرق العمل التربوي (207.3250)، ودرجة انحراف (7.65353) درجة، فقد بلغ متوسط درجات للإناث في العينة (204.4200) درجة، وانحراف معياري (8.40897) درجة، كما موضح في الجدول رقم (6).

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (t) المحسوبة (61.785)، أكبر من قيمة (t) الجدولية (1.961)، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (178) وعليه يرى المعلمين والمعلمات حضوراً جيداً في التفاعل التربوي مما أتاح لهم فرصة التعارف والاندماج والمثابرة والتنافس مع الآخرين، مما يدفعهم في كثير من الأحيان إلى تطوير أنفسهم من خلال التفاعل والجهد وكذلك ما اكتسبه المعلمين والمعلمات خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر وغير المباشر للتحصيل الدراسي الذي حصل عليه المعلمين والمعلمات، مما اكتسبه من أدوات الحب والخبرة وتطبيق الأدوات للمشكلات والمعوقات التي تقف عائق لهم، إذ إن توافر حالة الإبداع لدى

جدول رقم (6)

نتائج الاختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمين والمعلمات لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

العينة	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	100	207.3250	7.65353				0.05
إناث	80	204.4200	8.40897	179	2.395	1.962	دال

على المبادرات الإيجابية وحل المشكلات ورغبتها في النجاح بالإضافة إلى افتقار البيئة المدرسية لفرص الاختلاف (الذكور - الإناث)، في المستوى التحصيل فضلاً عن الاختلاف في امكانياتهم المعرفية وعدم اتباع منهج فكري يشجع على عمليات النقد وحل المشكلات وكذلك ما وفرته البيئة المدرسية من فرص متساوية للجنسين (الذكور - الإناث).

ثالثاً: التعرف على مستوى فاعلية العمل فرق التربوي في المدارس تبعاً لمتغير سنوات الخدمة أشارت نتائج تحليلات المعالجة الإحصائية إلى

ومن خلال الجدول السابق إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، إذ إن قيمة (t) المحسوبة (2.395)، أكبر من قيمة (t) الجدولية (1.962)، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179)، وهذا يعني أن فاعلية فرق العمل التربوي في المدارس يتأثر بمتغير الجنس (ذكور، إناث) وفقاً لصالح الذكور، لأنهم يحبون التواصل مع الآخرين، وربما يختلف الجنسان في مستوى التحصيل الدراسي والعقلي من حيث إمكانيتهما الإبداعية وافتقارهما إلى نهج فكري يشجع

وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطات سنوات الخدمة في مستوى فاعلية فرق العمل التربوي، إذ بلغ متوسط سنوات الخدمة من (1 - 10) سنوات، (205.5375) درجة وبانحراف مقداره (8.99722)، بينما بلغ متوسط المعلمين والمعلمات ذوي الخدمة من (20 - 10) سنة، في عينة البحث (206.1600) درجة. وبانحراف مقداره (5.61834)، كما موضح في جدول رقم (7).

جدول رقم (7)

نتائج الاختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجة مقياس فاعلية فرق العمل التربوي تبعا لسنوات الخدمة

مستوى الدلالة 0.05	قيمة (t)		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
				8.99722	205.5375	130	1 - 10
غير دال	1.962	0.455-	178	5.61834	206.1600	50	20 - 10

كالتنقد والتحليل والأمل وتركيب الأفكار من أجل الوصول إلى ما هو مقرر.

رابعاً: التعرف على مستوى الاداء المؤسسي لدى المعلمين والمعلمات:

بلغ المتوسط العام لعينة المعلمين والمعلمات على مقياس الاداء المؤسسي (123.144) وبانحراف معياري واضح بلغ (6.5289) وبلغ متوسط المقارنة مع المتوسط الفرضي للمقياس (103)، لذلك اعتبر أن هناك فرق بين المتوسطات لصالح المتوسط الحسابي مما يشير أن عينة البحث أظهر عموماً تتمتع بمستوى عال من الاداء المؤسسي، كما موضح في جدول رقم (8).

يتضح من الجدول السابقة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة، حيث تظهر القيمة المحسوبة (-0.455) وهي أقل من القيمة الجدولية (1.962)، عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني أن المعلمين والمعلمات من سنوات الخدمة (1 - 10) ومن (20 - 10)، لم يجدوا أي فروق في فاعلية فرق العمل التربوي وتفسير ذلك أن فاعلية فرق العمل تتطلب أساساً في الشخصية العلمية بالنسبة للمعلمين والمعلمات، من الضروري أن يتميز المعلم والمعلمة في هذه المرحلة بالقدرة على توليد الأفكار وتحفيز على الإبداع والابتكار والمرونة واستخدام العمليات التنفيذية العليا

جدول رقم (8) الاختبار (t) لعينة الاداء المؤسسي

مستوى الدلالة 0.05	قيمة (t)		درجة الحرية	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الافراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
دال	1.961	43.450	178	103	6.5289	123.144	180	الكلية

خامساً : التعرف على مستوى الاداء المؤسسي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وأشارت النتائج البيانات الاحصائية إلى وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور وبين الإناث في مستوى الاداء المؤسسي بعد أن ارتفع متوسط الذكور في مستوى الاداء المؤسسي (122.3375) ودرجة الانحراف (6.65981)، أصبح متوسط الإناث في مستوى الاداء المؤسسي (123.7900)، درجة في الانحراف المعياري (6.38226)، كما موضح في جدول رقم (9).

ويتضح من الجدول اعلاه أن قيمة (t) المحسوبة (43.450)، اكبر من قيمة (t) الجدولية التي تبلغ (1.961)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة الحرية (178) وعليه فإن المعلمون والمعلمات يتمتعون في مستوى جيد من الاداء المؤسسي لكي تتم اتاحة الفرصة والاندماج والمثابرة والتنافس مع الآخرين، مما يدفع معظمهم نحو تطوير أنفسهم بالاجتهاد المعلمون والمعلمات خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر او الغير مباشر للتحصيل الدراسي التي حصل عليها المعلم او المعلمة.

جدول رقم (9)

نتائج الاختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجة المعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة 0.05	القيمة (t)		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
				6.65981	122.3375	100	ذكور
غير دال	1.963	1.481-	179	6.38226	123.7900	80	إناث

سادساً : التعرف على مستوى الاداء المؤسسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة وأشارت نتائج البيانات الاحصائية إلى وجود فرق دال إحصائياً بين سنوات الخدمة في مستوى الاداء المؤسسي إذ بلغ متوسط سنوات الخدمة (10 - 10) سنة، (123.7923) درجة وانحراف كمي قدره (6.37910)، بينما بلغ متوسط المعلمين والمعلمات ذوي سنوات الخدمة (20-10) سنة، في العينة (121.4600)، درجة وانحراف كمي قدره (6.67683) كما موضح في جدول رقم (10).

يتضح من الجدول أعلاه وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، حيث إن قيمة (t) المحسوبة (-1.481)، أقل من قيمة (t) الجدولية (1.963)، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179) وهذا يعني أن الاداء المؤسسي يتأثرون بمتغير الجنس (ذكور - إناث) وقد حددت لصالح الإناث حيث يقدرن على وحب الاكتشاف والتطلع والتواصل مع الآخرين في مستوى التحصيل والعقل واختلاف الامكانيات وحل المشكلات ورغبتهم في النجاح.

جدول رقم (10)

نتائج الاختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجة مقياس الاداء المؤسسي تبعا لسنوات الخدمة

مستوى الدلالة 0.05	القيمة (t)		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
				6.37910	123.7923	130	1 - 10
دال	1.961	2.135	178	6.67683	121.4600	50	20 - 10

الحضور على الإبداع والمرونة واستخدام العمليات التكنولوجية.

سابعاً: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين فاعلية فرق العمل وبين الاداء المؤسسي.

ولتحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث بحساب معامل الارتباط للمتغيرين، من خلال تطبيق معامل «بيرسون» والنموذج الإحصائي كما موضح في الجدول رقم (11).

يتضح من الجدول اعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة، حيث ظهرت القيمة (t) المحسوبة (2.135) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.961)، عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن المعلمين والمعلمات من سن (10 - 1) ومن (20 - 10) وهذا يعني التقارب في الدرجة على الاداء المؤسسي والقدرة العلمية للمعلمين والمعلمات التربويين، إذ يعد المعلم في هذه المرحلة متميزاً بقدرته على توليد الأفكار وتخفيز

جدول رقم (11) معامل ارتباط بين فاعلية فرق العمل وبين الاداء المؤسسي

معامل ارتباط بيرسون		المتغيرات
الاداء المؤسسي	فاعلية فرق العمل	
0.828	1	فاعلية فرق العمل
1	-	الأداء المؤسسي

الاستنتاجات :

1. يتمتع المعلمون والمعلمات في مستوى جيد من فاعلية فرق العمل
2. وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في فاعلية فرق العمل لصالح الذكور
3. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين سنوات الخدمة في مستوى الاداء المؤسسي.

توجد علاقة إيجابية دالة إحصائية بين فاعلية فرق العمل التربوي وبين مستوى الاداء المؤسسي حيث بلغ معامل الارتباط (0.828)، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين متغير فاعلية فرق العمل والمستوى المؤسسي حيث بلغ معامل الارتباط (0.802) ويرى الباحث أن هذه النتائج حقيقية لفاعلية فرق العمل و الاداء المؤسسي.

المصادر العربية :

1. أبو عقيل، إبراهيم (2019)، مستوى المعتقدات المعرفية لأساتذة كليات التربية وعلاقتها بأدائهم التدريسي للطلبة في فلسطين
2. أرنوط الوليدي (2017)، «نهج جديد لتعزيز رفاهية الفرد والمجتمعات» دراسة نوعية: مجلة الدراسات العربية في علم النفس، ع 2.
3. الشهري، سعيد علي (2019)، تحديات العمل الجماعي في البيئة التعليمية: رؤية تحليلية، الدمام: دار المعرفة التربوية.
4. النعيمي، فهد عبد الرحمن (2023)، نحو بيئة تعليمية فاعلة: أثر فرق العمل على جودة التعليم المدرسي، دبي: مركز الإمارات للدراسات التربوية.
5. المطيري، عبد العزيز سالم (2022)، استراتيجيات التحسين المؤسسي في المدارس العربية: عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
6. السرحان، عبد العزيز محمد (2021)، أثر القيادة التربوية في تحسين الأداء المؤسسي في المدارس الثانوية، الرياض: مكتبة الرشد.
7. الغامدي، فهد سعيد (2020)، الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العام: مفاهيم وتطبيقات، جدة: دار الزهراء.
8. البقمي، سلطان عبد الرحمن (2021)، إدارة فرق العمل التربوية ودورها في تطوير الأداء المؤسسي، المجلة التربوية السعودية، 14(2)، 180-161.
9. الزهري، فاطمة (2022)، التطوير التنظيمي في المؤسسات التعليمية: أبعاد وتطبيقات، القاهرة: دار الكتب العلمية.
10. الشمري، ناصر (2020)، التطوير التنظيمي في المدارس الحكومية والخاصة: التحديات والحلول،

4. يتمتع المعلمين والمعلمات بمستوى عالي من الاداء المؤسسي .
 5. وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الاداء المؤسسي لصالح الاناث.
 6. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين سنوات الخدمة في مستوى الاداء المؤسسي.
- التوصيات :
1. تطوير آليات التنسيق بين أعضاء فرق العمل التربوي وتحفيزهم على التعاون الفعال من خلال تعزيز ثقافة العمل الجماعي.
 2. تدريب المعلمين على مهارات العمل الجماعي والقيادة الفعالة داخل فرق العمل وتحسين فاعلية الأداء المؤسسي.
 3. زيادة التحفيز وتقديم الجهود التي يبذلها المعلمون في فرق العمل يمكن أن تشمل هذه الحوافز مكافآت مالية أو معنوية.
 4. زيادة الصلاحيات في اتخاذ القرارات التطويرية داخل المدارس ويسهم في تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي.
 5. ضرورة العمل على تقليل العبء الوظيفي على المعلمين بما يسمح لهم بالتفرغ بشكل أكبر للعمل.
- المقترحات :
1. اجراء دراسة تتناول فاعلية فرق العمل التربوي في تطوير المؤسسات التعليمية لدى المعلمين والمعلمات في المدارس.
 2. اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الصباحية.
 3. اجراء دراسة لتعرف أثر البرنامج لفاعلية فرق العمل التربوي في نفس المتغير أو متغيرات اخرى.

الرياض: مكتبة الرشد.

21. العنزي، فهد سالم (2020)، **فعالية فرق العمل وأثرها على جودة التعليم**، عمان: دار وائل.
22. عبد الله، سامي أحمد (2021)، **الإدارة المدرسية الحديثة: مدخل معاصر في تطوير الأداء التربوي**، عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
23. مصري، (2011)، **النظرية الاجتماعية بين العلم والفلسفة**، المجلة التربوية في مصر، العدد 1.
24. نصر، (2015)، **الغزو السببي التحصيل، لدى مرتفعي ومنخفضي الفاعلية الذاتية، دراسة مقارنة في ضوء متغير التحصيل**.

المصادر الاجنبية *

25. Ouchi, W. G. (1981). **Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Addison-Wesley.
26. Burnes, B., & Cooke, B. (2019). **The past, present and future of organizational development: Taking the long view**. Human Relations, 72(1), 32-57.
27. Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2020). **Organization Development and Change (11th ed.)**. Cengage Learning.
28. Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2019). **Cooperation and the use of teams in education**. International Journal of Educational Research, 94, 87-98.
29. Sarmad, M., Ajmal, M. M., & Irfan, S. M. (2021). **Institutional performance: A framework for educational leaders**. Education and Society, 39(1), 70-82.
30. Chao and Kramon (2010) **extended the scope of Hill numbers and related similarity criteria to include phylogeny**.

مجلة العلوم التربوية، 25(4)، 142-157.

11. الحربي، عبد الله محمد (2020)، **فرق العمل التربوي كمدخل لتحسين البيئة المدرسية**، الرياض: مكتبة العبيكان.
12. السالمي، منى يوسف (2023)، **فرق العمل ودورها في تعزيز كفاءة الأداء التربوي: دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام**. المجلة التربوية العربية، 25(1)، 120-145.
13. القرني، عبد الله بن محمد (2019)، **القيادة التربوية الفعالة في المؤسسات التعليمية**، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
14. السرور، ناديا هائل (2002)، **«مقدمة في الابداع»**، ط 1، دار وائل للطباعة.
15. الزيد، عبد الله محمد (2022) **فرق العمل وبناء القدرات في المؤسسات التعليمية**، جدة: دار الزهراء.
16. الهويمل، ناصر عبد الله (2020)، **تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التربوية**، الرياض: دار كنوز المعرفة.
17. البقمي، سلطان عبد الرحمن (2021)، **إدارة فرق العمل التربوية ودورها في تطوير الأداء المؤسسي**، المجلة التربوية السعودية، 14(2)، 161-180.
18. الجبير، نواف عبد الله (2020)، **فرق العمل التربوية: أسس التكوين وآليات التفعيل في المدارس السعودية**، جدة: دار الحضارة للنشر.
19. الهاشمي، ناصر عبد الله (2022)، **جودة الأداء المؤسسي في المدارس: مدخل إداري معاصر**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
20. الزهراني، حسن عبد الله (2021)، **تحسين الأداء المؤسسي في التعليم العام: مدخل استراتيجي**،

(الملاحق)

بسم الله الرحمن الرحيم
م / مقياس فاعلية فرق العمل التربوي بصورته النهائية

عزيزي المعلم / ة المحترم / ة :
تحية طيبة ..

بما أن هذا الموضوع يتعلق بك بشكل مباشر، ونظرًا لثقتنا الكبيرة في تعاونك، فإننا نقدر ونثمن مشاركتك في الإجابة على أسئلة الاستبيان. يرجى إبداء رأيك من خلال وضع علامة ✓ بجوار الخيار المناسب من بين الخيارات الخمسة لكل سؤال وفقًا للمقياس الذي ينطبق عليك. من المهم عدم ترك أي سؤال دون إجابة، حيث إن ذلك يؤثر على دقة النتائج. ستستخدم الإجابات المقدمة لأغراض البحث العلمي فقط، لذا ليس هناك حاجة لكتابة اسمك. الباحث متاح دائمًا للإجابة على أي استفسارات قد تكون لديك بشأن الاستبيان، وسيكون موجودًا أو يتجول في المنطقة.

شكرًا لكم ...

الباحث
حمد علي حسن

ت	الفقرات	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدا
1	يتم اختيار أعضاء فرق العمل بناءً على الكفاءة والخبرة.					
2	تُراعى التخصصات المختلفة عند تشكيل فرق العمل التربوي.					
3	يتم إشراك المعلمين في اتخاذ قرار تشكيل فرق العمل.					
4	يتم توزيع الأدوار داخل فرق العمل بشكل واضح ومنظم.					
5	يتم توزيع الأدوار داخل فرق العمل بشكل واضح ومنظم.					
6	يتم احترام آراء أعضاء الفريق عند مناقشة المشكلات المدرسية.					
7	يتم اتخاذ القرارات بطريقة جماعية داخل فرق العمل.					
8	تساهم فرق العمل في اتخاذ قرارات إدارية مهمة داخل المدرسة.					
9	تعتمد إدارة المدرسة على فرق العمل في اقتراح الحلول التطويرية.					
10	تساهم فرق العمل التربوي في تحسين جودة التعليم داخل المدرسة.					

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
11	تعمل فرق العمل على تعزيز التعاون بين أعضاء الهيئة التعليمية.					
12	تساعد فرق العمل في تطوير الأداء المهني للمعلمين.					
13	أسهمت فرق العمل في تحسين نتائج المدرسة على مستوى التقييم المؤسسي.					
14	يتم تعزيز الرضا بالنفس للموظفين.					
15	ضعف التنسيق بين أعضاء الفريق يؤثر على فعالية العمل الجماعي.					
16	قلة التحفيز والدعم من الإدارة تؤثر على دافعية الفرق.					
17	وجود خلافات شخصية يضعف من أداء الفريق.					
18	ضيق الوقت والعبء الوظيفي يقلل من فاعلية فرق العمل.					
19	إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجه فرق العمل.					
20	إهمال المطالب التي تتطلب مرونة وسرعة في الاستجابة.					
21	قلة التبادل والدعم من قبل الإدارة مما يؤثر على الفريق.					
22	قلة وجهات النظر والخبرات داخل الفريق.					
23	اتخاذ القرارات الفردية تسهم في عدم اتخاذ القرار الصحيحة.					
24	عدم مناقشة القضايا من وجهات نظر واحدة.					
25	تقليل الأخطاء من فاعلية الحلول المقترحة.					
26	وجود فجوة بين التوجيهات النظرية والعملية لفرق العمل.					
27	سوء اليات التشكيل أو التوزيع في المهام.					
28	ضغط العمل المستمر على فرق العمل التربوي.					
29	تدريب المعلمين على مهارات العمل الجماعي يعزز من أداء الفريق.					
30	من الضروري وجود حوافز ملموسة لأعضاء فرق العمل.					
31	يجب أن تُمنح فرق العمل صلاحيات أكبر لاتخاذ قرارات تطويرية.					
32	من المفيد تقييم أداء فرق العمل بشكل دوري وتحسين جوانب الضعف.					
33	يجب تحسين جودة التعليم داخل المدرسة.					
34	تشجيع الفرق التعليمية للانتماء المؤسسي.					

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
35	يجب ان يكون هناك تبادل الخبرات التربوية.					
36	يجب التخطيط الجماعي للدروس والحصص.					
37	يجب خلق شعور داخلي لدى العاملين.					
38	خلق تبادل العلاقة بين اعضاء الفريق.					
39	يجب توزيع الادوار حسب الكفاءة والقدرة التنظيمية.					
40	يضمن التفاعل المستمر بين الاعضاء.					
41	تحسين التخطيط المدرسي وتطوير الاداء الاداري.					
42	تبني روح الشفافية بين فرق العمل التربوي.					
43	يتم اختيار أعضاء فرق العمل بناءً على الكفاءة والخبرة.					
44	تُراعى التخصصات المختلفة عند تشكيل فرق العمل التربوي.					
45	يتم إشراك المعلمين في اتخاذ قرار تشكيل فرق العمل.					
46	يتم عن طريق مبدا المشاركة الفعالة في صنع القرار عند تشكيل فرق العمل.					
47	تحسين المنهج التنظيمي في تحسين الاداء لفرق العمل التربوي.					
48	يتم عن طريق تحقيق الاهداف المشتركة لفرق العمل التربوي.					
49	تطوير المفاهيم الادارية الحديثة في توسيع المعرفة التربوية.					
50	التخلي عن القيادة الفردية في العمل التربوي.					
51	تكوين فرق عمل متكامل من المعلمين والقيادات التربوي.					
52	يتم تنظيم قوائم على هيكل الشراكة واللامركزية.					
53	يتم عن طريق فرصا متساوية للتعبير عن آراءهم.					
54	يتم صياغة الخطط وتنفيذ السياق عند الفريق التربوي.					
55	يتم عن طريق تبني الاساليب الادارية التي تتسم بالحيوية والتجدد.					
56	يتم عن طريق تبادل المسؤولية والتقدير بين فرق العمل التربوي.					

(الملاحق 2)

بسم الله الرحمن الرحيم
م/ مقياس الاداء المؤسسي بصورته النهائية

عزيزي المعلم/ة المحترم/ة :
تحية طيبة ..

بما أن هذا الموضوع يتعلق بك بشكل مباشر، ونظرًا لثقتنا الكبيرة في تعاونك، فإننا نقدر ونشكر مشاركتك في الإجابة على أسئلة الاستبيان يرجى إبداء رأيك من خلال وضع علامة ✓ بجوار الخيار المناسب من بين الخيارات الخمسة لكل سؤال وفقًا للمقياس الذي ينطبق عليك من المهم عدم ترك أي سؤال دون إجابة، حيث إن ذلك يؤثر على دقة النتائج ستستخدم الإجابات المقدمة لأغراض البحث العلمي فقط، لذا ليس هناك حاجة لكتابة اسمك الباحث متاح دائمًا للإجابة على أي استفسارات قد تكون لديك بشأن الاستبيان وسيكون موجودًا أو يتجول في المنطقة.

شكرًا لكم ...

الباحث

حمد علي حسن

ت	الفقرات	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدا
1	تحسين جودة الرؤية في المؤسسات العلمية.					
2	الاداء المؤسسي تبني نهجا تشاركيا في صنع القرار.					
3	يتم تقديم برامج تدريبية مستمرة للعاملين فيها.					
4	يتم بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار.					
5	هل تقدر الجهود الفردية والجماعية.					
6	تعزيز روح الشفافية والمساءلة بين اعضاء الفريق.					
7	القيادة التربوية تمتلك المهارات اللازمة لإدارة التغيير.					
8	تعدد اساليب التنظيم والتخطيط في العمليات التربوية.					
9	تطوير مفاهيم الادارة في المؤسسات التعليمية.					
10	يتميز المدرسة او المؤسسة التعليمية بمعايير الجودة.					

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
11	يعد من المفاهيم الاساسية التي يركز عليها انظم التعليمية الحديثة.					
12	يعكس مدى فعالية وكفاءة المؤسسات التعليمية في تحقيق اهدافها.					
13	اشراك الموظفين في التخطيط والتنفيذ للمؤثرات التعليمية.					
14	تبني ثقافة تعليمية مستمرة في تحسي الاداء المؤسسي.					
15	دعم القيادة للنظام الفعال للتقييم والتغذية الراجعة.					
16	يمثل الاداء المؤسسي اداة حيوية لضبط جودة التعليم.					
17	ضمان فعالية الادارة التربوية في تحقيق الاهداف العلمية.					
18	تحقيق مستويات متقدمة في الاداء المؤسسي لتفعيل ثقافة العمل الجماعي.					
19	تطوير نظام البناء الرقابي الداخلية المتكاملة.					
20	يجب اشراك المجتمع المحلي كطرف داعم للعملية التعليمية.					
21	يجب تنسيق الجهود لتحقيق التناغم الوظيفي وتفعيله.					
22	تلبية تقديم الخدمات التعليمية وتهيئة بيئة مدرسية محفزة.					
23	اشراك اولياء الامور في مستوى التعاون بين اعضاء المؤسسة.					
24	يُساهم في استجابة المدارس للتحديات المعاصرة.					
25	يُساهم في تهيئة بيئة تعليمية تُشجع على الإبداع.					
26	زيادة التفاعل بين المعلمين والإدارة من خلال تحسين فاعلية المعلمين.					
27	تحسين فاعلية المعلمين من خلال التدريب المستمر.					
28	زيادة شعورهم بالانتماء للمؤسسة التربوية.					
29	تعزيز الرضا النفسي والمهني لدى للموظفين.					
30	مشاركة الموظفين في صنع القرار في تنفيذ الخطط.					
31	ايجاد الحلول للمشكلات التي تواجه المؤسسات التربوية.					
32	تتطلب مرونة عالية وسرعة في الاستجابة للمتغيرات.					
33	قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية عالية.					
34	يرفع من مستوى التخطيط والتنظيم داخل المؤسسة.					