تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة راپهرين اقليم كردستان /العراق

محمد محي الدين صادق

ههژار قادر ابراهيم

جامعة صلاح الدين/الكلية التربيه

جامعة راپهرين / الكلية التربيه الاساسية

hazhar.qadr@raparinuni.org

ملخص البحث

هدف البحث الى تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة راپهرين اقليم كردستان العراق، والتعرف على الفروق الاحصائية وفقاً لمتغير التخصص و اللقب العلمي، من خلال تطبيق مقياس تقويم الاداء والذي تم اعداده من قبل الباحثين التي يتالف من عشرة مجالات وهي (تدريس، اشراف على البحث، تأليف الكتب، نشر البحث، نشاطات العلمية، نشاطات الادارية، تقييم البحوث العلمية، مناقشات البحوث دراسات عليا، الحضور في نشاطات خارجية، اشغال منصب الاداري)، وقد استخرج الخصائص السيكمترية للمقياس، حيث تحقق الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على (16) خبيراً ومحكماً وكذلك استخرج ثبات (0.81)، وقد طبق المقياس على الأفراد عينة مؤلفة من (60) تدريسي في جامعة راپهرين موزعين على (4) كليات بصورة عشوائية وأثبتت المعالجات الاحصائية ما يلي:

1. مستوى الاداء التدريسي للعينة ككل ضعيفة.

2. توجد فروق في الاداء وفقاً لمتغير (اللقب العلمي)، لصالح التدريسي ذو اللقب العلمية العالية، لا توجد فروق في الاداء وفقاً لمتغير (الاختصاص).

الكلمات الدالة: التقويم ، الاداء ، الاداء التدريسي

مشكلة البحث

بعد أداء أعضاء هيئة التدريس عنصراً مهماً في المنظومة الأكاديمية، ولهذا فإن القصور في هذا الأداء يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات، حيث أشارت العديد من الدراسات التي تناولت تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى وجود قصور في مجالات الأداء المختلفة (التعليم – البحث العلمي – خدمة المجتمع – الجوانب الإدارية و التنمية المهنية) (موسى و العتيبي، 2011، ص3)، وكما أن أعضاء هيئة التدريس هم الذين يترجمون الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع ينعكس في أداء خريجهم مستقبلاً، وما يبني على هذا من سمعة للخريجين و المؤسسة أو الجامعة التي تخرجوا منها (أبو الرب و قدامة، 2008، ص73)، و ذلك أدت إلى أن تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات أمراً مألوفاً في جميع دول العالم المتقدمة و ضرورية في جميع المؤسسات التربوية خاصة الجامعة، لان الجامعة هي اقدم و أرقى مؤسسة التعليم، ولكن من الملحوظ في جامعات كوردستان يتم تقييم التدريسين فقط في مناسبات الترفيات أو في بعض الاحيان في ضمان الجودة ولكن هذا التقييم لا يعقبه متابعة لكي يتم تحديد نقاط الضعف و القوة، و اتخاذ الاجراءات اللازمة مع التدريسي، وهذا يأتي من اعتقاد بأن أعضاء التدريسين ينبغي ألا يتعرضوا للتقييم، و أعطاء الحرية المطلقة لهم أن يقوموا بمهنة التدريس بالطريقة التي يرونها مناسبة، معظم هذه الطرائق في كوردستان تقليدية، مما جعلت الجامعات في حالة من عدم التطور و حصولها على مرتبة منخفضة في تصنيف الجامعات الداخلية و الدولية.

و لذا تتخلص مشكلة البحث الحالي في التعرف على تقييم اداء عضو الهيئة التدريسية في جامعة راتهرين بأقليم كوردستان / العراق.....

أهمية البحث

ان تزايد عدد سكان العالم بشكل ملحوظ في الوقت الحالي أدى الى المطالبة و البحث عن العلم بصورة واسعة بين الأجيال في القرن الحالي، وأنعكس ذلك في زيادة عدد الطلبة في الجامعة تحت ضغوط شديدة، مما أحدث انخفاضاً ملحوظاً في بعض الأحيان في مستويات التعليم الجامعي نتيجة ارتفاع نصيب عضو هيئة التدريس، كما تعددت أنماط أساتذة الجامعات و مصادر إعدادهم، و رغم ذلك قد لا تكون لديهم الكفاءات التدريسية المناسبة لتوصل ما لديهم من معلومات لطلابهم، و للوصول إلى أهداف المطلوبة في التعليم العالي لابد من اجراء التقييم الدوري و المستمر لأداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي (الهويد، 2015، ص2).

ان عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تنتظر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً الى التمييز و جودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في هذا الوقت، الذي يشهد ثورة معرفية و تكنولوجية هائلة، وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات، لذلك أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقييم و التحسين و التطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على المؤسسة التعليمية و مخرجاتها (أبو الرب و قدامة، 2008، ص70).

و يعد عضو هيئة التدريس أحد المكونات الرئيسة لمنظومة التعليم العالي لتفعيل هذا الدور، و أنه بناء على مدى تأهيله وقدراته العلمية و المهنية في أدائه للوظائف الأساسية في هذه المنظومة من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع تتوقف المكانة و السمعة الأكاديمية للمؤسسة الأكاديمية التي ينتمي لها (السبيعي، 2003، ص2).

فالاساتذة ذوي الخبرة وحدهم من يمتلكون القدرة على معالجة المواقف المعقدة داخل الفصل (أحمد، 2012، ص759)، كما يحظي الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المنظمات التربوية بأهتمام كبير من قبل واضعي السياسات التربوية و الانظمة السياسية في معظم الدول العالم في عصرنا الحالي، وذلك نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، لذا تحرص الجامعات على أن تتوافر في أساتذتها الكفايات المألوفة للقيام بهذا الدور، فهي تتوقع من عضو هيئة التدريس فيها أن يكون ذا قدرات، وخصائص متميزة أكاديميا و مهنيا، ماهرا في التدريس، باحثا متابعيا لما يستجد في عالم المعرفة، مثابرا متحمسا غيورا على مهنته، عاملا و مشاركا في حل مشكلات مجتمعه، إلى جانب ما يتمتع به من صفات إنسانية راقية، وكذلك يتمتع عضو هيئة التدريس الفاعل برؤى تطويرية يؤكد فيها ذاته، ويشجع طلبته على تأكيد ذاتهم عبر ممارسة التأمل في التعليم، و تعزيز التفاعل بهدف إيجاد تحول نوعي في تعلمهم (تيم، 2008، ص3)، و أن تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات و أكثر فاعلية في اعداد الطلبة للحياة المستقبلية حيث تزودهم بالمعارف التخصصية و الاتجاهات السلوكية الايجابية و القيمة و كل المهارات، لذلك تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مهمة في تحقيق أهداف الجامعة و تحديدا عملية إعداد و بناء مخرجات مؤهلة كفوءة تلبي حاجات المجتمع و متطلباته المختلفة (أحمد، 2012، ص759).

و يعد التقويم ضرورة علمية في الوقت الراهن، يبنى على أسس علمية كجزء عضوي من نسيج العملية التعليمية التعليمية، يتم من خلال الوقوف على ما تحقق من أهدافها، و من خلالها يمكن معرفة مدى و مستوى نجاح أو فشل العملية التعليمية، و ذلك بهدف إصلاح التعليم و تحسين منتجه و العمل على تطويره (علوي و آخرون، 2000، ص5)، و تعد عمليات تقويم الأداء من العمليات الهامة لما تتوصل إليه من معلومات و بيانات عن أداء المؤسسة بكاملها، و هذا يتيح لها فرصة تلمس نقاط القوة والضعف في أي عمل و يمكنها من إعادة النظر في برامجها و سياساتها (النعيمي، 2005، ص10)

ولعل تقويم أداء عضو هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء و زيادة فاعليته، و في تطوير المادة العلمية و محتوياتها و مضامينها و الأساليب المعتمدة في تدريسها، و هو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه (الهويد، 2015، ص2)، كما يسهم تقويم الأداء التدريسي في تحسين أدائه الفردي و تطويره، زيادة فاعليتها، و التنبيه بمستوى العمل الذي يمكن أن يؤديه في المستقبل (عبدالكبير و الآخرون، 2011، ص24)، و كذلك يرى (ميللر، 1987) أن عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي تعد من أهم المجالات، التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء، و زيادة فاعليته، و في تطوير المادة العلمية و محتواها و مضمونها (محمد و حسين، 2014، ص136)، و يجب أن تكون هذه العملية شاملة و مستمرة لتكشف عن نقاط القوة، فيتم تعزيزها، و نقاط الضعف فيتم تقويمها، و التقويم ليس غاية بحد ذاته، و إنما هو وسيلة لتحقيق حسن الأداء، و لا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا خضع الأداء الى عمليتي التقويم و التطوير المستمرتين (الصرايرة، 2011، ص602-603)، و يشير الادبيات بأن التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس الغايته الاساسية على التطوير الذاتي المستمر للوصول إلى أعلى المستويات في أداء مهامهم في التدريس و البحث العلمي و خدمة الجامعة او المجتمع، فالتقويم السنوي يعمل على تزويد عضو هيئة التدريس بمعلومات عن مستوى إنجاز في ضوء المهام الموكولة إليه و الأهداف المطلوب تحقيقها (الصرايرة، 2011، ص610).

و أشارت (الجنابي، 2009) الى أن تقويم الأداء لعضوء هيئة التدريس الجامعي يفيد في تطوير مستوى التدريس و رفع كفاءته في الجامعة و الاعتراف بالتميز في التدريس و التقدير الايجابي للتميزين من الأساتذة و تعزيز التدريس رفيع المستوى و الارتقاء به و إظهار التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة و خارجها، و تشجيع الربط بين مهمة التدريس و المهام الأخرى في البحث العلمي و

خدمة المجتمع، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقويم في تصميم برامج التعليم المختلفة و في أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالحوافز و الترفيات العلمية(الجنابي، 2009، ص2).

و يرى (عزيز، 2012) أن تقويم في الجامعة في الوقت الحالي أصبح ضرورة حتمية اليوم و الذي بدوره يعتمد على تقويم كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع و تساهم فيها بشكل فعال، ومن أهم المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي هو لأداء التدريسي الذي يقوم به(عزيز، 2012، ص105).

إن تحقيق الأداء التدريسي المميز يعتمد على فاعلية أداء التدريسي في التخطيط و تنفيذ، و في هذا الخصوص، أكد كل من (بوراسي و دريفر) أن الاداء التدريسي المميز للتدريسي يتطلب منه التخطيط الفعّال للتدريس، الامر الذي يسهم في اعداد الطلبة الجيد ليصبحوا خريجين متمكنين في مجتمعاتهم(الجغيمان، 2012، ص6).

أهداف البحث

1. تقويم مستوى الاداء لعضو الهيئة التدريسية في جامعة راتنرين أقليم كوردستان/ العراق
2. معرفة الفروق الاحصائية في تقويم الاداء وفقاً لمتغير: (الاختصاص، لقب العلمي)

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على تدريسيي جامعة راتنرين الحكومية في أقليم كوردستان – العراق (الدراسات الصباحية) و المستمرين في الدوام للسنة 2016-2017.

تحديد المصطلحات

1- تقويم

- عرفه بلوم و آخرون (Bloom, et al,1972) إصدار حكم لغرض ما، على قيمة الأفكار و الموضوعات و الأعمال و الطريق و يتضمن استخدام محكات و معايير كمية(جرادات، 2004، ص11).
- عرفه علام (2000) بأنه عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات قياس متنوعة في ضوء أهداف محددة بغرض التوصل الى تقديرات وقرارات مناسبة(علام، 2000، ص30)
- عرفه خوالدة (2012) الأسلوب العلمي الذي يتم خلاله تلخيص دقيق للعملية التعليمية و تعديل مسارها(خوالدة، 2012، ص25).

2- الاداء

- عرفه هندرسون (Henderson, 1984) بأنه الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل حسب قدرته واستطاعته (النعمي، 2005، ص19).

- عرفه اللقاني و الجمل (1999) أنه كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما (اللقاني و الجمل، 1999، ص29).
- عرفه القيسي (2006) أنه الطريقة أو الآلية التي يعمل بها الفرد لإنجاز شيء ما (القيسي، 2006، ص46).
- عرفه الحباشنة (2013) إنجاز الفرد للمهام الموكولة إليه، ويرتبط هذا الإنجاز، أو الأداء بمدى اكتساب الفرد للمهارات المختلفة التي تلزم لتحقيق هذا الإنجاز (الحباشنة، 2013، ص8).

3- تقويم الاداء

- عرفه (العجيلي 2001) العملية التي يتم من خلالها تحديد كفايات التدريسي، و مدى إسهامهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم (العجيلي، 2001، ص85)
- عرفه عيد (2005) يقصد به إصدار الحكم على سلوكيات المعلم وما يقوم به داخل الفصل من حيث إدارته للفصل واستخدامه لأساليب التقويم وكفايات الشرح والتدريس المتوفرة فيه، وقدرته على طرح الاسئلة والمناقشة داخل الفصل. (عيد، 2005 ص87).
- عرفه الهويد (2013) العملية المنظمة التي تقارن الأداء الفعلي للفرد بالأداء المستهدف، وتحدد نواحي الضعف والقوة في الأداء، وتبين أسبابها ثم التغذية المرتدة لتنمية التقويم لكل من الفرد وإدارة الموارد البشرية، وذلك للتأكد من مدى مساهمة إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة (الهويد، 2013، ص9).

التعريف النظري: عبارة عن قياس السلوك التدريسي، وهذا الأسلوب يركز على ما يفعله في الواقع محدداً نواحي الضعف والقوة، أو أي فعالية وأنشطة مساعدة تستخدمه في أداء العملية التعليمية.

التعريف الاجرائي: أنها الدرجة التي يحصل عليها تدريسي الجامعة عند اجابتهم على المقياس المعد لذلك.

- 4- **عضو هيئة التدريس:** ذلك الشخص الذي يمارس مهنة التدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة (محمد و حسين، 2014، ص136).

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الاطار النظري

1- تقويم الاداء

يمثل الإنسان حتى نهاية حياته دورة دائمة من النشاط التصاعدي و التنازلي المتقلب، إذا أنه يؤثر و يتأثر و يعمل و يدرس و يلعب و يقرأ و يتصل بالآخرين..... الخ، أي بعبارة أخرى: يتجلى في الحياة الإنسان نوعان من الأداء: الأداء الخارجي (كحركات و عمليات و نشاط تفكير)، و الأداء الداخلي (كالنشاط النفسي مثل التفكير و الذاكرة و التخيل..... الخ)، بمعنى لآخر أن الاداء كل الانسان له جانبان: جانب قابل للملاحظة المباشرة، و آخر قابل للملاحظة غير المباشر، ومع هذا فإن هذا التقسيم للأداء إلى خارجي و داخلي هو تقسيم

افتراضي، فأى أداء يقوم به الإنسان سواء كان داخلياً أو خارجياً، ير تبط دائماً بتعبيرات خارجية له (إيماءات)، يمكن تعريف الأداء إجرائياً عبارة عن نشاط الإنسان الهادف لإنجاز الأهداف المنشودة عن وعي منه لإشباع حاجاته و اهتماماته الخاصة به و المتعلقة بمحيط الاجتماعي به، لذا، بدون الأداء، من غير الممكن وجود حياة بشرية (يونس، 2004، ص430-431).

و الاداء التدريس هو سلوك الذي يقوم به المدرس أثناء مواقف للتدريس سواء دخل المحاضرة أو خارجه، و يلاحظ أن هذا الأداء هو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المدرس من أفعال أو استراتيجية في التدريس أو في إدارته للفصل أو مساهمته في الأنشطة الجامعية أو غيرها من أعمال أو الأفعال، التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم في تعلم الطلاب (شحاتة و لآخرون، 2003، ص29) و التقويم الأداء القائم على الأداء المعقد، و هو نوع من التقويم الدينامي أو النمائي لأداء المتعلم مع الوقت، وهو أيضاً ينتمي الى التقويم الواقعي: حيث يعتمد هذا النوع من التقويم على أنواع خاصة من الاختبارات، مثل اختبارات: مهام الأداء الأكاديمي Academic performance tasks و المهام المرتبطة بالواقع Authentic tasks، وخلال السنوات الأخيرة زادت المطالبة بضرورة تجريب وسائل وأساليب التقويم القائم على الأداء كنوع من التقويم الواقعي (الحقيقي)، وجاء الاهتمام بتقويم الأداء كرد فعل مباشر للانتقادات الحادة التي وجهت إلى الاختبارات الاخرى التقليدية المعتادة، والتي لاتقيس في الغالب سوى العمليات العقلية بأدنى مستوياتها(شحاتة و لآخرون، 2003، ص121).

2- أنماط التقويم :

يصنف التقويم وفق الغرض الذي يسعى لتحقيقه وفق الأنماط التالية :

- أ- التقويم المبدئي (التشخيصي): يستخدم في بداية سنة الدراسية أو برنامج محدد و ذلك بهدف التعرف على الخبرات السابقة التي يمتلكها المتعلم و نحتاجها للبناء عليها و كذلك تحديد فاعلية عملية التعليم و التعلم في ضوء مقارنة الأداء القبلي و البعدي.
- ب- التقويم التكويني: وهي العملية المصاحبة لعملية التعليم و التعلم و تهدف لتزويد المتعلم بتغذية راجعة تحسينية و مستمرة تصوب المسار أو لا بأول.
- ت- التقويم الختامي: يستخدم في نهاية مقرر أو نهاية وحدة تدريسية بهدف التأكد من مدى تحقق الأهداف و قياس نواتج التعلم.
- ث- التقويم التبعي: ويجري هذا التقويم بعد الانتهاء من تنفيذ المنهاج أو البرنامج و بعد فترة من التقويم النهائي من أجل معرفة الآثار البعدية له (سلامة، 2013، ص37).

3- خصائص تقويم الاداء :

يتميز التقويم الاداء عن التقويم التقليدي بعدة خصائص (الدوسري، 2004) ومن أهم هذه الخصائص:

- أ. التقويم الأداء مباشر في طبيعته، يقيم المهام المعرفية و الفكرية المعقدة (Complex Cognitive tasks) كما هي في واقع الحياة، أو يحاكيها simulation كما هي في الواقع، و ذلك خلافا للتقويم التقليدي.
- ب. يركز التقويم الأداء على العملية و الناتج Process and Product وليس على النتائج فقط.
- ت. يتميز التقويم الأداء بالتكامل و الفهم من جهة و التطبيق من جهة أخرى.
- ث. يقوم الفرد في التقويم الأداء بعملية التقويم الذاتي للمشروع أو العمل أو المهمة التي أنجزها.

ج. يستمد التقويم الأداء مصداقيته Credibility و صدقه validity من طبيعة الأداء الأصيل authentic للمهمة التي ينفذها الفرد و ارتباطها بواقع الحياة وما تتضمنه من أعمال فكرية و الأداء و إنتاج يرتبط بسلامة الحكم و صدق عواقب(نتائج) التقويم.

ح. يعتمد التقويم الأداء على التقدير الكيفي Qualitative و بناءً على سلالمة تقدير rating scales و صفية الأداء.(الدوسري، 2004، ص45-47).

4- طرق تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

ويهدف تقويم الأداء التدريسي إلى تحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس بصفة مستمرة، وتطوير كل ما يرتبط بالعملية التدريسية سواء داخل حجرات الدراسة أو خارجها باستخدام عدة طرق للتقويم وهي:

أ. التقويم عن طريق الطلبة: يقوم الطلبة بتقويم أداء عضو هيئة التدريس، ويستخدم لهذا الغرض بطاقات أو نماذج خاصة لمعرفة آراء الطلبة في الممارسات التدريسية، والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس واستخدام هذا الأسلوب في كثير من الممارسات الأكاديمية(المحبوب، 2000، ص247).
ولكن لهذه الطريقة عيوب ويمكن تلخيصها فيما يلي :
أشارت بعض الدراسات بأن الطلبة الذين يعطون درجات مرتفعة لأعضاء هيئة التدريس هم الذين يحصلون على درجات مرتفعة منهم (Theal & Franklin, 1990, p291).

إن طلبة الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي فعند تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس يركزون على الصفات والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.
يرى بعض الباحثين أمثال راسكن(Raskin) أن تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة في عضو هيئة التدريس والتقليل من مكانته في الجامعة (Raskin, 1979, p382). كما يؤكد سيلدن، بأن طلبة الجامعة ليسوا مؤهلين للحكم على المستوى العلمي لعضو هيئة التدريس، وأنه من الخطأ الاعتماد على الطلبة عند تقويم هذه الجوانب في عضو هيئة التدريس (Selden, 1988, p217).

بينما يرى المؤيدون لهذه الطريقة، بأنها يتوافر فيها الصدق والثبات لأن الطلبة أكثر قرباً لأساتذتهم، ولقد أوضحت دراسة موراي وآخرون (Murray & Other, 1996)، أن تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يؤثر إيجابياً في تحسين الفعاليات التدريسية، كما أشارت دراسة (Schmelkin) إلى قلة معارضة أعضاء هيئة التدريس لطريقة تقويم الطلبة لهم (Schmelkin and others, 1997, p584).

ب. التقويم الذاتي: يعتبر التقويم الذاتي أسلوب من أساليب التقويم التي تتبعها كثير من الجامعات، ويقصد به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقويم فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات والأسس التي يعتمد عليها عند استخدام هذه الطريقة(النبيتي، 1996، ص28)، إذ يقوم عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه وقد يصمم التدريسي أنموذجاً (استمارة) موجهاً لهذا الغرض يتضمن عدد من المجالات والعناصر الرئيسة توضع في الاعتبار عند

إجراء عملية التقويم الذاتي لأدائه (Haskell, 1997, p286). ولقد وجد سيلدن (Selden, 1988) أن هناك تزايد في استخدام هذا الأسلوب، حيث ارتفعت نسبة عمداء الكليات الذين طبقوا هذا النظام من (36% عام (1979) إلى (42% عام (1984). أما عن مميزات التقويم الذاتي، فيرى (شحاته والمزروع) أن التقويم الذاتي يسهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس تنمية شاملة ليس من النواحي المهنية والأكاديمية والمهارات فحسب بل ينمي جوانب أخرى منها الأحساس بالمسؤولية، الشخصية وتعميق القيم الروحية، والتفكير الناقد والابداعي، والحساسية الاجتماعية (شحاته والمزروع، 2002، ص179).

أما عن عيوب طريقة التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس فأنهم يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلبة (عبدالرزاق، 2007)، وكذلك لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم في ترقية أعضاء هيئة التدريس (Centra, 1980, p47-49).

ج. تقويم الزملاء: وفيه يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقويم زملائهم بشكل فردي أو عن طريق تشكيل لجان، وفي كثير من الجامعات في العالم العربي نجد أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة يقومون أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال البحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، وذلك من خلال لجان الترقيات التي يتشكلها الجامعات حيث تقوم هذه اللجان بتقويم الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث أعضاء هيئة التدريس ونشاطه العلمي، كذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع (عبدالرزاق، 2007، ص207).

ويرى المؤيدون لهذه الطريقة أمثال (Seldon, 1980)، إن زملاء العمل لكونهم متخصصين في نفس المهنة فهم اقدر على تقويم زملائهم من أعضاء هيئة التدريس في عدة جوانبها وهي: المعرفة العلمية في مجال الحقيقي، مدى ملائمة أهداف ومحتوى المقرر لأهداف البرنامج والقسم، طريقة تنظيم الموضوعات، الطرق المستخدمة في تقويم التلاميذ (Selden, 1988, p195) ويرى مؤيدوا هذا الأسلوب أن أفضل من يقوم بهذه المهمة هم زملاء المهنة بحكم معرفتهم بالمادة العلمية وإحاقهم بالأهداف والقراءات وطرائق التدريس المناسبة للموضوع (الثبتي والقرني، 1993، ص443)، ولكن يعاب على طريقة تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس وخاصة أسلوب الزيارات بأن نتائجها غير موضوعية وتتأثر بالمجاملة والصدقات الشخصية (Cole, 1982, p21).

د. تقويم الإداريين أو رئيس القسم: يستخدم هذا التقويم عادة في اتخاذ القرارات الإدارية مثل الترقية والتثبيت والعلاوات (Cole, 1982). ويرى الثبتي بأنه يستخدم في الترقية والتثبيت الوظيفي وتجديد عقود العمل (الثبتي، 1996، ص34) ويرى كل من سيلدن وشميلكين (Schmelkin & others, 1997, selden, 1988) بأن تقويم رئيس القسم يأتي في المرتبة الأولى من بين أساليب التقويم. ومن المعروف أن رؤساء الأقسام يلعبون دوراً هاماً في عملية تقويم التدريس الأكاديمي، وذلك من خلال اطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في القسم وتوصيف المقررات الدراسية، واعداد الطلبة في الشعب، كل هذا فضلاً إلى ما ينقل إليهم من معلومات عن طريق الطلبة وما يدور داخل الأقسام من أحاديث غير رسمية بين أعضاء هيئة التدريس عن بعضهم البعض وكذلك يعتمد رؤساء الأقسام عند تقويمهم للأداء التدريسي إلى مصادر أخرى مثل تقويم الطلبة وتقويم الزملاء والتقويم الذاتي، وكلها مصادر توفر لهم من المعلومات مما يمكنهم من تقويم الفعاليات التدريسية في القسم بشكل جيد (عبد الرزاق، 2007، ص247).

ثانياً : الدراسات السابقة

- دراسة الكندري و ابراهيم 1990: هدف البحث الى تفسير بيانات و مؤشرات مهمة عن مستويات النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، و مقارنة هذا النشاط بين المجموعات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس ، وتحديد الأنشطة المهمة لهم، ومدى تباين هذه الأنشطة بالنسبة لهم و درجة أفضليتها و اهتمامهم بها ، تم بناء استبانة اشتملت على بيانات أولية و أسئلة لتقدير الوقت المخصص للأنشطة المتعلقة بالعبء التدريسي وأسئلة لتقدير الوقت المخصص لأنشطة البحث العلمي و أسئلة لتقدير الوقت المنصرف في خدمة الجامعة و المجتمع و نشاطات أخرى، وتم تطبيق الاستبانة على (204) أعضاء هيئة التدريس، و توصلت نتائج الى ان النشاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الكويت ينحصر في (التدريس و البحث العلمي و خدمة الجامعة و المجتمع).
- دراسة محمد و حسين 2014: هدف البحث الى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، و ذلك بتطبيق استبيان على عينة مكونة من (184) طالباً و طالبة، و تم استخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، و ظهرت النتائج أن مستوى الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس عالٍ، و تبين وجود فروق دالة في الاداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة يعزى لمتغيرات العمر و الصف و الخلفية الدراسية، و لم تظهر فروق دالة تبعاً لمتغير الجنس.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: في ضوء طبيعة الدراسة و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي، حتى يتمكن من خلاله التعرف على تقويم أداء عضو هيئة التدريس لدى التدريسيين الجامعة، و هو أحد أشكال البحوث الشائعة التي اشتغل بها العديد من الباحثين و يعد الأسلوب الوحيد الممكن في نظر العديد من الباحثين لدراسة الكثير من المجالات الإنسانية (ملحم، 2007، ص369).

مجتمع البحث: يقصد به كامل أفراد أو أحداث أو مشاهدات موضوع البحث (عبيدات و آخرون، 2004، ص84)، و يتكون مجتمع البحث الحالي من التدريسيين الجامعة راثرين للعام 2017-2018 وقد استطاع الباحث من الحصول على افراد المجتمع من خلال مراجعته بكتاب رسمي لقسم الاحصاء و التخطيط في الجامعة راثرين، و كان عدد التدريسين (235) تدريسياً منهم (131) مدرس مساعد و (80) مدرس و (22) استاذ مساعد و (2) استاذ.

عينة البحث: هي عبارة عن المجموعة الجزئية من مجتمع البحث يتم اختيارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (عبيدات و آخرون، 2004، ص84)، و اختيار العينة يعتبر من الخطوات و المراحل المهمة للبحث، وقد بلغ عدد التدريسيين في جامعة راثرين (235) تدريسي و بغية اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث قام الباحثان بإختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة بلغ (60) تدريسي موزعين على (4) كليات، وهذه تشكل بنسبة (0.25) من المجتمع.

أداة البحث: لغرض قياس متغير البحث و هو (التقويم الاداء التدريسي)، قاما الباحثان بأعداد الاداة لقياس التقويم الاداء.

مقياس التقويم الاداء التدريسي: من أجل اعداد مقياس (التقويم الاداء التدريسي) أطلع الباحثان على الأدبيات و الدراسات السابقة التي تتعلق التقويم الاداء كدراسة (الصباطي و محمد، 2007 و تيم، 2008 و الجنابي، 2009 و الشوك و العجيل، 2010 و الصرايرة، 2011 و عزيز، 2012 و الهويد، 2013 و محمد و حسين، 2014) و بعض الدراسات الاجنبية (Fisicaro, 2010 & Alga, 2013) و مقابلة بعض من خبراء من مجال التقويم، لم يستطيع الباحثان الحصول على مقياس يلائم مجتمع البحث (Hidlebaugh, 1973 &

لتقويم الاداء التدريسي من وجهة نظرهم، ولكن هناك مقاييس يقيس الاداء من قبل الطلاب أو رؤساء الاقسام او عمداء الكلية أو الزملاء، لذلك قاما الباحثان باعداد المقياس، و استعانا ببعض المقاييس في تحديد مجالات البحث حيث وضع (10) مجالات، و من أجل اعطاء درجات لهذه المجالات أستعانا برأي مجموعة من خبراء (الملحق2) و بذلك أصبح المقياس جاهزاً بصورته الأولية لحساب الخصائص السايكومترية (ملحق 1).

أ. صدق الاداة :

الصدق الظاهري: يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الأهتمام بها عند إجراء البحث و من العوامل المهمة التي يجب ان يتأكد منها الباحث عند وضع أو تصميم استبانة بحثه، و أن أداة البحث تعتبر صادقة عندما تقيس ما افترض ان تقيسه (ابراهيم، 2000، ص43)، و لغرض التأكد من صدق المقياس قاما الباحثان بعرض فقرات المقياس بصيغتها الأولية و المكونة من (10) مجالات (الملحق1)، على مجموعة من المحكمين المختصين في التربية و علم النفس (الملحق2) و ذلك للتأكد من صلاحية مجالات لتقويم الاداء التدريسي، بعد جمع استبيانات لم يتم أي تغيير في مجالات مقياس.

ب. ثبات الاداة: يعرف الثبات بأنه الاتساق في النتائج (ابراهيم، 2000، ص42) و يتصف الاختبار الجيد بالثبات و الاختبار الثابت هو الاختبار الذي يعطي نتائج متقاربة أو النتائج نفسها اذا طبق اكثر من مرة في ظروف متماثلة (عبيدات و آخرون، 2004، ص169)، لهذا الغرض قام الباحثان بتوزيع المقياس على عينة من التدريسي بلغ عددها (30) التدريس في جامعة راتهرين و بصورة عشوائية، و تم استخراج معامل الاتساق الداخلي باستخدام معامل الفا- كرونباخ وقد بلغ معامل ثبات الفا- كرونباخ لمقياس (0.81).

تطبيق أداة البحث: طبق مقياس البحث (التقويم الاداء) على عينة من التدريسيين، وعند توزيع المقياس على أفراد العينة قام الباحثان بتوضيح التعليمات العامة عن البحث فيما يتعلق بأهمية البحث و ضرورة الاجابة عن كل مجال من مجالات المقياس بشكل صريح و دقيق كضرورة علمية و لاتوجد اجابات صحيحة أو خاطئة مع الاشارة الى سرية المعلومات و استخدم اجاباتهم للغرض العلمي فقط، و بعد الانتهاء من التطبيق تم تفرغ البيانات و استغرقت عملية التطبيق مايقارب اسبوعين.

الوسائل الإحصائية: تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج المؤشرات الإحصائية و تحليل البيانات للمقاييس المستخدمة في البحث الحالي و الوسائل الإحصائية المستخدمة هي :

1- النسبة المئوية.

2- معادلة الفا كرونباخ.

3- مربع كاي

عرض النتائج ومناقشتها

بعد تحليل البيانات على وفق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و تبعاً لأهداف البحث، سيتم عرض النتائج و

تفسيرها:

الهدف الأول : تقويم مستوى الاداء لعضو الهيئة التدريسية في جامعة راپهرين إقليم كوردستان.

من جل تحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتحليل الاجابات و بجمع الدرجات التي حصل عليها المستجيبين على المقياس و مقارنتها بمستويات التي حدد في المقياس و استخراج نسبة المؤية لتدريسين وقد تبين أن نسبة (73.3%) من التدريسين كانت درجاتهم تحت (65) درجة ضمن المقياس بمعنى آخر كانت أدائهم ضعيفة و نسبة (26.7%) منهم كانت درجاتهم تراوحت بين (66 - 131)، و عند مقارنته بمعيار المقياس كان ادائهم متوسطا، و لا يوجد أي من تدريسين يكون درجاته أعلى من (131)، و الجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)

نتائج نسبة مؤية للأداء التدريس

مستويات	عدد التدريسي	نسبة من مجموع الكلي
ضعيف (0 - 65)	44	73.3%
متوسط (66 - 130)	16	26.7%
عالي (131 - فاكثر)	0	0%

و تبين في الجدول أعلاه أن أداء التدريسين على اغلب كان ضعيفاً، و يعتقد الباحثان بأن هذه النتيجة تتلائم مع واقع الحياة لأن التغييرات التي حدثت في إقليم كردستان - العراق أدت الى عدم الاستقرار الأمني و الاقتصادي و كذلك عدم توفر الدورات التطويرية الكافية للتدريسين وضعف حالات التشجيع و صرف المكافآت لهم في انجاز البحوث و تأليف الكتب مما أدى الى تراجع الأداء التدريسي في الجامعة.

الهدف الثاني: معرفة الفروق الاحصائية في تقويم الاداء وفقاً لمتغير: (الاختصاص، لقب العلمي).

أ. الاختصاص (العلمي، الانساني): و من أجل التحقق من هذا الهدف و حساب الفروق بحسب الاختصاص في الاداء، استخدم الباحثان نسبة المؤية في الاداء لكلا الاختصاص، بما أن عدد المدرسين من الاختصاص العلمي كانت عددهم (19)، و عدد الانساني (41)، ظهرت نتائج أن نسبة (31.7%) من التدريسي الاختصاص الانساني أدائهم ضعيفة و نسبة (68.3%) ادائهم متوسطة أما بنسبة الاختصاص العلمي نسبة (15.8%) كانت الادائهم ضعيفة و نسبة (84.2%) منهم الادائهم متوسط من مجتمع التدريسي الاختصاص العلمي، و جدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

عرض فروق في الاداء بحسب الاختصاص

المجموعة	عدد	مستويات		
		ضعيف	متوسط	عالي
		65 – 0	– 66	131 - فاكثر

	130			
العلمي	19	%15.8	%84.2	%0
الانساني	41	%31.7	%68.3	%0

و لأجل استخراج الفروق الاحصائية بين التدريسيين وفقا لمتغير الاختصاص تم استخدام مربع كاي ظهر بأن القيمة مربع كاي المحسوبة (2.155) بدرجة حرية (1)، وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) مما يشير لايوجد فرق في اداء وفقا لمتغير الاختصاص.

ب. **اللقب العلمي:** و من أجل التحقق من هذا الهدف و حساب الفروق وفقا الي اللقب العلمي، استخدم الباحثان نسبة مئوية في الاداء بتدرج لقب العلمي، بما أن عدد المدرسيين ذو لقب (مساعد مدرس) كان عددهم (30)، و عدد (مدرسين) كان (24)، و عدد (استاذ المساعد) كانت (6)، و عدد (استاذ) كان (0) بمعنى الآخر لا يوجد اي مستجيبين من ذو اللقب استاذ، ظهرت نتائج أن نسبة (90%) من التدريسي اللقب مساعد المدرس أدائهم ضعيفة و نسبة (10%) ادائهم متوسطة، أما بنسبة اللقب مدرس نسبة (58.34%) كانت الادائهم ضعيفة و نسبة (41.66%) منهم الادائهم متوسط، و نسبة (33.34%) من التدريسي اللقب استاذ مساعد أدائهم ضعيفة و نسبة (66.66%) ادائهم متوسطة، و جدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

عرض فروق في الاداء بحسب اللقب العلمية

مستويات			عدد	المجموعة
عالي	متوسط	ضعيف		
131 - فاكثر	130 – 66	65 – 0		
0	%10	%90	30	المساعد مدرس
0	%41.66	%58.34	24	مدرس
0	%66,66	%33.34	6	استاذ المساعد

لا يوجد تدريسي يحمل لقب أستاذ ضمن العينة في جامعة لكونها حديثة

و لأجل استخراج الفروق الاحصائية بين التدريسيين وفقا لمتغير اللقب تم استخدام مربع كاي ظهر بأن القيمة مربع كاي المحسوبة (11.409) بدرجة حرية (2)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) مما يشير أن التدريسي ذو اللقب العلمية استاذ المساعد اكثر نشاطا و ادائهم مرتفعا من التدريسي الذين اللقبهم ادنى منهم.

و يعتقد الباحثان بأن هذه النتيجة التي تشير الى أن التدريسيين كلما يرتفع ألقابهم يكونون اكثر نشاطا، و حيوية و يسعون الى بذل المزيد من الجهد من اجل الحصول على مستويات عالية في الاداء و الحفاظ على سمعتهم العلمية بما يتناسب مع ألقابهم العلمية و ذلك ادت الى ارتفاعهم في اللقبهم العلمية.

التوصيات

على وفق نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي :

- 1- أن تهتم الجامعات بمتابعة التدريسي و اعطاء المكافآت و الثواب للذين يكون الاداءهم عالي.
- 2- ان تهتم ادارة الجامعات بعقد الندوات و المؤتمرات و السمينارات و لاسيما للتدريسيين الذين مستويات اداءهم ضعيفة.
- 3- إيفاد وزارة التعليم العالي للتدريسيين الذين الادائهم عالي الى دورات خارج الوطن.
- 4- توفير وزارة التعليم العالي فرص منح دراسية في الجامعات العالمية للتدريسين الذين الادائهم ممتاز.
- 5- أن تراعي الدولة الظروف الحياتية و المعاشية للتدريسيين من أجل رفع مستوياتهم العلمية و الوصول بهم الى رضا العمل و المهنة.

المقترحات

على وفق النتائج ، يقترح الباحثان إجراء الدراسات الاتية من قبل الباحثين مستقبلاً و كما يأتي :

- 1- إجراء دراسة عن العلاقة بين الاداء التدريسي وبعض المتغيرات (سنوات الخدمة و اللقب).
- 2- إجراء دراسة مقارنة تقويم الاداء التدريسي لدى رؤساء الاقسام و التدريسيين أنفسهم.
- 3- إجراء دراسة عن لاداء التدريسي و علاقته بالرضا عن العمل و جودة الحياة.

المصادر

1. ابراهيم، مروان عبدالمجيد(2000) أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان.
2. أبو الرب، عماد و قدامة، عيسى(2008) تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد (1) 2008.
3. أحمد، أحمد ابراهيم(2012) دراسة تقويمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي: المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي.
4. تيم، حسن(2008) آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية.
5. الثبيتي، مليحان والقرني، علي(1993) طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية، 5 (2).
6. جرادات، عدنان محمد مصطفى(2004) تقويم أسلوب الاستقصاء والتقويم التشخيصي وأثرهما في التفكير الابداعي والتحصيل لدى طلبة التعليم الأساسي في الاردن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.

7. الجنابي، عبدالرزاق شنين(2009) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة في الجامعة الكوفة 2009.
8. الجيغمان، عبدالله بن محمد(2012) الأداء التدريسي لمعلمي تربية الموهوبين في تنفيذ الأنموذج الإثرائي في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية و الدراسات الاسلامية 2012.
9. الحباشنة، عدنان خلف(2013) مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات للصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط .
10. خوالدة، اكرم صالح محمود(2012) التقويم اللغوي في الكتابة والتفكير التأملي، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
11. الدوسري، راشد حماد(2004) القياس و التقويم التربوي الحديث مبادئ وتطبيقات وقضايا معاصرة، ط1، دار فكر، عمان – الاردن.
12. السبيعي، خالد بن صالح المرزم(2003) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة أساليب التدريس الفعالة ومتطلبات استخدامها في جامعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، مجلة رسالة الخليج العربي العدد (113).
13. سلامة، جهاد حسن محمود(2013) دور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظر المديرين وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر.
14. شحاته، حسن و المزروع، هيا(2002) التقويم الذاتي لأعضاء قيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية، مدخل لتطوير الأداء الجامعي، بحث قدم في ندوة تطوير عضو هيئة التدريس، جامعة الملك سعود، مركز الدراسات الجامعية للبنات الأقسام النسائية.
15. شحاته، حسن و الآخرون(2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
16. الصرايرة، خالد أحمد(2011) الاداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق – المجلد 27-العدد الاول +الثاني-2011.
17. عبدالرزاق، وفاء(2007) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أداائهم، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، اللقاء السنوي الثالث.
18. عبدالكبير، صالح عبدالله والآخرون(2011) نظام تقويم الأداء المدرسي في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية، مركز البحوث و التطوير التربوي /فرع عدن، الجمهورية اليمنية.
19. عبيدات، ذوقان وآخرون (2004) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط8، دار فكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
20. العجيلي، صباح حسين و آخرون(2001) مبادئ القياس والتقويم التربوي، بغداد، مكتب حمدان الدباغ للطباعة.
21. عزيز، حاتم جاسم(2012) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، مجلة الفتح، العدد الخمسون، أب 2012.
22. علام، صلاح الدين محمود(2000) القياس والتقويم التربوي والنفسي، اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
23. علوي، أحمد صالح وآخرون(2011) نظام تقويم الأداء المدرسي في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية(دراسة ميدانية)، مركز البحوث و التطوير التربوي، فرع عدن، الجمهورية اليمنية.

24. عيد، غاده خالد(2005) تقويم اداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت "دراسة مقارنة للتقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم العلمي"، المجلة التربوية، مجلد 19 العدد77، الكويت.
25. القيسي، نايف نزار(2006) المعجم التربوي وعلم النفس، عمان، دار أسامة.
26. اللقاني، أحمد حسين والجمال، على أحمد(1999) معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
27. المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم(2000) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 12 (2).
28. محمد، احمد قاسم وحسين، جميل أحمد(2014) الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في سكول التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك، مجلة جامعة للعلوم الانسانية، مجلد18، العدد 5، سنة 2014.
29. موسى، فتحي على والعتيبي، منصور بن نايف(2011) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة و الاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد145، مارس 2011.
30. ملحم، سامي محمد(2007) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
31. النعيمي، شهرزاد محمد شهاب موسى(2005) بناء برنامج تطويري لمديري المدارس الابتدائية في محافظة نينوى في ضوء تقويم أدائهم لمهارات القيادة الإدارية والتربوية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل.
32. الهويد، ندى على سالم(2013) مساهمة تقويم اداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
33. يونس، محمد نبي(2004) مبادئ علم النفس، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان – الاردن.

34. Centra, Jonna, A.(1980) Determining faculty effectiveness, san Francisco, jossey – Bass publishers.
35. Cole, C. (1982) Improving Instruction: Issues and Alternatives for Higher Education, AA HE/ Eric, Education Research Report No.4.
36. Hidlebaugh, Everett James(1973) A model for developing a teacher performance evaluation system: a multiple-appraiser approach, lib.dr.iastate.edu/rtd.
37. Haskell, R.E(1997) Academic Freedom, Tenure, and student Evaluation of faculty: Galloping polls In the 21st century. Education policy Analysis Archives, 5(6).
38. Murray & et. al.(1996) Longitudinal trends in student instructional ratings: does evaluation teaching (report No. HE031120 : paper presented at the annual meeting of the American educational research Association. (ERIC Document reproduction service No. ED 917664).

39. Raskin- Betty, & plante, patricia.(1979) the student evaluation of teachers, academe, 65.
40. Schmelkin & et al.(1997) faculty perspectives on course and teacher evaluation, Research in higher education, 38 (5).
41. Seldin peter.(1988) evaluation college teaching, in R. young and k. eble (eds), college teaching and learning, No. 33 San Francisco Jossey- Bass publishers, P, 305.
42. Theal ,M., & Franklin , J.(1990) Student ratings of instruction:n Issues for improving practice . jossey – Bass Inc., publishers, san Francisco.

الملحق 1

استبانة آراء الخبراء التقويم الاداء

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة.....

يروم الباحثان القيام بالبحث الموسوم " تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة راپهرين اقليم كردستان /العراق " وبعد الاطلاع على الادبيات المتعلقة بالموضوع، أعد الباحثان الاداة التي بين ايديكم لتقويم اداء هيئة التدريس في جامعات اقليم كردستان و المؤلفه من (10) عشرة مجالا، وبالنظر لما تتمتعون به من دراية و خبرة ميدانية في هذا المجال، يود الباحثان استطلاع ارائكم من خلال تقدير مدى صلاحية كل مجال و درجة المحددة لها او تعديل المجال أو الدرجة التي تحتاج الى ذلك او حذف او اضافة فقرات أو مجالات الأخرى الى الاداة من اجل اغنائها وابداء أي اقتراحات تجعل اداة التقويم اكثر موضوعية، علما بأن تعريف تقويم أداء التدريس : عبارة عن قياس السلوك التدريسي، وهذا الأسلوب يركز على ما يفعله في الواقع محدداً نواحي الضعف والقوة، أو أي فعالية وأنشطة مساعدة تستخدمه في أداء العملية التعليمية.

علما ان التدريسي الذي يحصل على أقل من (65) يكون ضعيفا في الاداء
والذي يتراوح درجاته بين (66 – 130) درجة يكون ترتيبه متوسطا في الاداء
والذي يكون درجاته من (131) فأكثر عاليا في الاداء

شاكرين لكم هذا التعاون العلمي.

الباحثان

م.م. هتزار قادر ابراهيم

أ.م.د. محمد محي الدين صادق جباري

2017/2016ز

ت	المجالات	الدرجة القصى	التوصيف	بالنسبة للمجال		بالنسبة للدرجات		الملاحظة
				صالحة	غير صالحة	موافق	غير موافق	
1	مجال الاول / المواد التي قام بتدريسها خلال سنة (2017/2016): أ. في الدراسات الاولى ب. في الدراسات العليا	صفر - 15 صفر - 5	لكل مادة (5) درجات لكل مادة (5) درجات					
2	مجال الثاني / الاشراف على بحوث الطلبة لعام 2017/2016: أ. مشاريع تخرج الطلبة ب. بحوث ماجستير و دكتورا	صفر - 10 صفر - 25	لكل مشروع تخرج للطلبة (5) درجات 15 درجة لاشراف على دكتورا 10 درجة لاشراف على ماجستير					
3	مجال الثالث / تأليف كتاب أو ترجمة لعام 2017/2016	صفر - 10	لكل كتاب (5) درجات المؤلف أو مترجم					
4	مجال الرابع / البحوث المنشورة أو الذي تم قبوله لنشر لعام 2017/2016 : أ. أقليم كردستان ب. عراقيا ت. عالميا	صفر - 15 صفر - 10 صفر - 10	لكل بحث (15) درجة لكل بحث (5) درجات لكل بحث (5) درجات					
5	مجال الخامس / المشاركة في المؤتمرات أو الندوات أو الدورات العلمية لعام 2017/2016	صفر - 10	لكل مؤتمر (5) درجات لكل ندوة (3) درجات لكل الدورة (2) درجات					

6	مجال السادس / المشاركة في اللجان العلمية بأنواعها لعام 2017/2016 : أ. على مستوى الوزارة ب. على مستوى الجامعة ج. على مستوى الكلية	صفر - 5 لكل مشاركة في الوزارة (5) درجات صفر - 5 لكل مشاركة في الجامعة (5) درجات صفر - 20 لكل مشاركة في الكلية (5) درجات				
7	مجال السابع / تقييم البحوث العلمية للتدريسيين لعام 2017/2016	صفر - 10 لكل بحث (5) درجات				
8	مجال الثامن / مناقشة بحوث دكتورا أو ماجستير لعام 2017/2016	صفر - 15 لكل مناقشة (5) درجات				
9	مجال التاسع / الحضور في الحلقات العلمية أو السمينارات خارج الوزارة	صفر - 10 لكل حضور (2) درجتان				
10	مجال العاشر / اشغال منصب إداري أ. عميد الكلية ب. رئيس القسم ج. مسؤول وحدة أو مقرر قسم	صفر - 15 (15) درجات اذا كان عميد صفر - 10 (10) درجات اذا كان رئيس القسم صفر - 5 (5) درجات اذا كان مقرر قسم او مسؤول وحدة				

الملحق (2)

يبين أسماء السادة المحكمين و الخبراء لصدق المقياسين حسب المرتبة العلمية و الحروف الابجدية

ت	اللقب العلمي	الاسم الثلاثي	القسم و الكلية و الجامعة
1	أ. د.	بيريفان عبدالله محمد	التربية – جامعة صلاح الدين – اربيل
2	أ. د.	صابر عبدالله سعيد زبياري	التربية و علم النفس – جامعة دهوك
3	أ. د.	عمر ابراهيم عزيز	الاداب – جامعة صلاح الدين – اربيل
4	أ. د.	عمر ياسين ابراهيم جباري	التربية – جامعة صلاح الدين – اربيل
5	أ. د.	كريم شريف قرصتاني	التربية الاساسية – جامعة السليمانية
6	أ. د.	ياسين حميد عبدالرحمن	الاداب – جامعة بغداد
7	أ. م. د.	بدرخان مصطفى ابراهيم	التربية – جامعة كوية
8	أ. م. د.	حسين اسماعيل بك	التربية – جامعة طهرميان
9	أ. م. د.	رشدي علي ميرزة جاف	التربية الاساسية – جامعة سليمان
10	أ. م. د.	ضاضان جمعة محمد	التربية و علم النفس – جامعة دهوك
11	أ. م. د.	كاوة علي محمد	التربية – جامعة كوية
12	أ. م. د.	محمد سعيد محمد	تربية و علم النفس – جامعة دهوك
13	أ. م. د.	مها حسن بكر	الاداب – جامعة صلاح الدين – اربيل
14	أ. م. د.	مؤيد اسماعيل جرجيس	التربية – جامعة صلاح الدين – اربيل
15	د.	شعوب شمس الدين سليمان	التربية – جامعة صلاح الدين – اربيل
16	د.	وليد خالد بابان	علم النفس – التربية – جامعة طهرميان

الملحق 3

المقياس التقويم الاداء بالصيغة النهائية

تحية طيبة

بين يديكم مجموعة من مجالات الاداء عن التدريس و النشاطات التي قمت بها خلال سنة 2016-2017، يرجى منكم قراءة كل مجال منها بإمعان والإجابة عنها ، علما بأن هذه البيانات هي لإنجاز رسالة علمية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لذا يرجو الباحث الإجابة عن المجالات جميعها دون ترك أية سؤال ، من خلال تحويل الاجابات الى ارقام.

مع فائق الشكر والامتنان...

ملاحظة: قبل البدء بالإجابة يرجى منكم تدوين المعلومات الآتية:

الاختصاص : العلمي : الانساني :

القب العلمي :

الباحثان

م.م. ههزار قادر ابراهيم

أ.م.د. محمد محي الدين صادق جباري

1. المواد التي قام بتدريسها خلال سنة(2016/2017):

أ. في الدراسات الاولى :

ب. في الدراسات العليا:

2. الاشراف على بحوث الطلبة لعام 2016/2017:

أ. مشاريع تخرج الطلبة :

ب. بحوث ماجستير و دكتورا:

3. تأليف كتاب أو ترجمة لعام 2016/2017:

4. البحوث المنشورة أو الذي تم قبوله لنشر لعام 2016/2017 :

أ. أقليم كردستان:

ب. عراقيا:

ت. عالميا:

5. المشاركة لعام 2016/2017 في :

ب. عدد الندوات

ج. عدد الدورات العلمية

6. المشاركة في اللجان العلمية بأنواعها لعام 2016/2017 :

أ. على مستوى الوزارة :

ب. على مستوى الجامعة :

ج. على مستوى الكلية :

7. تقييم البحوث العلمية للتدريسيين لعام 2016/2017 :

8. مناقشة لعام 2016/2017:

ا. بحوث دكتورا

ب. بحوث ماجستير

9. الحضور في الحلقات العلمية أو السمينارات خارج الوزارة:

10. اشغال منصب اداري:

أ. عميد الكلية :

ب. رئيس القسم :

ج. مسؤول وحدة أو مقرر قسم :

هه‌ئسه‌نگاندنی به‌جیه‌ینانی ئەندامانی ده‌سته‌ی وانه‌بیژی له زانکۆی راپهرین هه‌رێمی کوردستان / عێراق

پوخته‌ی توێژینه‌وه

ئامانج لهم توێژینه‌وه‌یه هه‌ئسه‌نگاندنی به‌جیه‌ینانی ئەندامانی ده‌سته‌ی وانه‌بیژی له زانکۆی راپهرین هه‌رێمی

کوردستان/ عێراق، وه زانینی حیاوازی ناماری به پێی گۆراوی پسپۆری و نازناوی زانستی، له پێگای جێ به‌جێ کردنی

پێموری هه‌سه‌نگاندنی به‌جێهێنان که ناماده‌کراوه له لایه‌ن توێژمه‌رانه‌وه و پێک دێت له ده‌ بوار که ئه‌مانه‌ن (وانه‌ وتنه‌وه، سه‌رپشتیکردنی توێژینه‌وه، نوسینی په‌رتوک، چالاکی زانستی، چالاکی به‌ریوه‌بردن، هه‌سه‌نگاندنی توێژینه‌وه‌ی زانستی، گه‌تێکردنی توێژینه‌وه‌ی خوێندنی با‌لا، ناماده‌بون له چالاکی له‌ دهرمه‌وه، به‌ریوه‌بردنی پۆست)، وه‌هه‌روه‌ها تایبه‌تمه‌ندی سایکومه‌تری بۆ پێمه‌رکه‌ دهرهاتوه، به‌ شێوه‌یه‌که‌ راستگۆی رواله‌تی بۆ دهره‌ی‌نراوه له‌ رێگای پێشاندانی پێمه‌ر به‌ (16) پ‌سپۆر و شاره‌زا و هه‌روه‌ها جیگه‌یه‌که‌ی (0.81)، وه‌ پێمه‌رکه‌ جی‌ به‌جی‌ گه‌را له‌سه‌ر ئه‌ندامانی نمونه‌ی توێژینه‌وه‌که‌ که پێک دێت له‌ (60) وانه‌بێژ له‌ زانکۆی راپه‌رین دابه‌ش بون به‌سه‌ر (4) کۆلیژ به‌ شێوه‌ی هه‌ره‌مه‌کی، وه‌ شیکردنه‌وه‌ی ناماری ئه‌م ئه‌نجامانه‌ی خواره‌وه‌ دهرده‌خه‌ن :

1. ناستی به‌جێهێنانی ده‌سته‌ی وانه‌بێژان بۆ نمونه‌که‌ به‌ گشتی لاوازه‌.
2. جیاوازی هه‌یه‌ له‌ به‌جێهێنان به‌ پێ‌ گۆراوی (نازناوی زانستی)، له‌ قازانجی وانه‌بێژانی نازناو زانستی به‌رز، جیاوازی نی له‌ به‌جێهێنان به‌ پێ‌ ی گۆراوی پ‌سپۆری.

کلێله‌ وشه‌ : هه‌سه‌نگاندن ، به‌جێهێنان ، به‌جێهێنانی وانه‌بێژان

Title:

The evaluation of members in teaching board of Raparin University in Kurdistan Region-Iraq

Abstract

This research aims to evaluate the members in teaching board of Raparin University in Kurdistan Region-Iraq and identifying the statistical differences according to variables specialty and academic title. The evaluation is via applying performance assessment scale which has been prepared by the researchers. The scale is consisted of 10 sub-scales as following (teaching, research supervising, writing books, research publications, scientific activities, administrative activities, evaluating scientific researches, higher education research discussions, attending outer activities and having an administrative position). The psychometric properties of the scale have been measured. Face validity

has been conducted by showing the scale to 16 experts. Reliability was (0,81). The scale was applied to a sample of (60) teachers that has been chosen randomly amongst 4 colleges of Raparin University.

After data processing, the results showed that:

- 1- The overall performance of the sample was poor.
- 2- There is a statistically significant difference according to scientific title in advantage of higher titles. And there are not any statistically significant differences according to scientific specialty.

Keyword: evaluation, performance, teaching performance