

تقويم أداء تدريسيي جامعتي بغداد وصلاح الدين من وجهة نظر رؤساء أقسامهم (دراسة مقارنة)

قسم الارشاد التربوي و النفسي، كلية التربية، جامعة صلاح الدين، أربيل، اقليم كردستان، العراق.

Shawbo.sulayman@su.edu.krd

شهوبو شمس الدين سليمان

البريد الإلكتروني:

ثانوية المتفوقات، مديرية التربية، الرصافة الاولى، بغداد، العراق.

dr.thiqa70@gmail.com

ثقة علي عبدالواحد

البريد الإلكتروني:

الملخص:

هدف البحث إلى تقويم أداء تدريسيي جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل من وجهة نظر رؤساء أقسامهم في عدد من الكليات المختلفة (دراسة مقارنة) ، ويتألف مجتمع البحث من (247) فرد من رؤساء الاقسام والفروع في الجامعتين ، وقد اختيرت بالاسلوب العشوائي عينة للبحث مكونة من (197) فرد و بواقع (134) فرد من رؤساء الأقسام بجامعة بغداد ، و (63) فرد من رؤساء الأقسام بجامعة صلاح الدين / اربيل ، و لتحقيق اهداف البحث تم اعداد 1 استبانة (مغلقة – مفتوحة) تكونت من (49) فقرة موزعة على ستة مجالات محددة بدائلها للاجابة عنها و سؤال واحد مفتوح في الاستبانة ، وتم التحقق من صدق و ثبات الاستبانة ، وقد تم تحليل البيانات باستخدام معادلة الوسط المرجح و معادلة الوزن المئوي و اختبار مربع كاي ، وقد اسفرت النتائج عن عدم وجود فروق بين استجابات رؤساء الأقسام في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لدى عينة البحث في الجامعتين، كما تم تقديم عدد من المقترحات لتطوير اداء اعضاء هيئة التدريس وذلك من وجهة نظر رؤساء الاقسام و الفروع في كلتا الجامعتين ، وقد قدمت الباحثتان عدداً من التوصيات ايضاً، و كذلك عدداً من المقترحات لاجراء البحوث مستقبلاً للباحثين في هذا المجال .

الكلمات المفتاحية: تقويم أداء تدريسيي، جامعتي بغداد و صلاح الدين -اربيل، وجهة نظر، رؤساء الاقسام، مقترحات

تطوير اداء التدريسي، دراسة مقارنة.

مشكلة البحث:

يتفق الباحثون على أن من مشكلات التعليم الجامعي مشكلات تتعلق بعضو هيئة التدريس في اختباره ومهامه وواجباته وإعداده، وهمومه التدريسية والبحثية، وتقويم أدائه، ومشكلات تتعلق بالمخرجات التعليمية كنوعية الخريج، وكفاءته الفنية والمهنية. وأن من الإشكاليات التي تواجه تحسين التعليم الجامعي أن بعض أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى تحسين طرائق تدريسهم، وأن هناك اعتقاد يفترض أن أعضاء هيئة التدريس ليسو في حاجة إلى التدريب بوصفهم معلمين، وأن مما يزيد من صعوبة تحسين التدريس مشكلات تبدأ بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم بشأن التدريس، ومشكلات ترتبط بالجامعات حيث لا تنشيط لعملية التدريس. (الهويدي، 2012، ص 6).

ويعتبر موضوع تقييم أداء عضو هيئة التدريس من الموضوعات التي لم تلق الاهتمام الكافي لدى الباحثين في البيئة العربية مقارنة بالدراسات والبحوث الأجنبية في هذا المجال، رغم أهمية هذا الموضوع وتأثيره المباشر في أداء الطلاب وتحصيلهم الدراسي (السباطي و عبد المولى، 2007، ص 98).

ولندرة البحوث والدراسات التي تناولت دراسات مقارنة بين جامعتين لتقويم أداء التدريسيين من وجهة نظر رؤساء اقسامهم، اجرت الباحثان هذا البحث لمعرفة وجهات نظر رؤساء الاقسام فيما يتعلق بتقويم أداء التدريسيين في اقسامهم ومن ثم المقارنة بين استجابات رؤساء الاقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل.

اهمية البحث:

يعد التعليم اللبنة الاساسية للتنمية والتقدم في اي مجال من مجالات الحياة، وعليه يجب الاهتمام بالتعليم سيما التعليم العالي إذ تعد ركيزة مهمة من ركائز التطور و التقدم في اي دولة، لذا لابد من الاهتمام بهذه المرحلة التعليمية وما تحتويها من عناصر والعمل على تطويرها لانها يعد وسيلة لتقدم المجتمعات و اداة لاعداد القوى البشرية كما و نوعا (الزواوي، 2003، ص 68).

و يعد التعليم الجامعي احد اهم مرتكزات التنمية البشرية لانه يختص باعداد الكفاءات البشرية المتخصصة في مختلف المجالات وبقدر جودتها تكون جودة هذه الكفاءات البشرية التي تعد مخرجات هذه المرحلة من التعليم (بن صوشة، 2016، ص 11).

و لا يمكن الوثوق بفاعلية عملية التدريس الجامعي الا بعد اخضاعها لعملية التقويم و الفحص و التدقيق للتدريسي، لان التقويم في هذا المجال الذي يعد مجالاً مهماً وذو اثر كبير يأتي بنتائج مهمة يترتب عليها تحسين الاداء ومن ثم الارتقاء بعملية التعليم في الجامعة، و كذلك تؤثر في تطور مناهجها ومقرراتها العلمية و محتواها (Valdosta, 2019)، (Miller, 1987, p32).

و مع ان اغلب الجامعات تولي اهتماماً بالغاً بموضوع أداء التدريسيين إلا انها تفتقر الى اساليب فعالة لتقويم اعضاء هيئة التدريس فيها، كما ان هذه الاساليب لا تثير ولا تعزز تطويرهم بالقدر المطلوب إذ إن من الأساليب الرئيسية لضعف برامج تقويم الأداء أو عدم كفاءتها في معظم الجامعات هو غياب الربط بين التقويم وبين أنشطة التطوير وعدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية التقويم. (الجنابي، 2009، ص 2).

و تعمل الجامعات من اجل ان تهيء أساتذتها بالشكل الذي يمكنهم من القيام باداء دورهم بفاعلية و ان يكونوا ذوي قدرات وخصائص متميزة أكاديمياً ومهنياً، ماهرين في التدريس، متابعين جيدين في عالم المعرفة لكل ما هو مستجد، يتحلون بالعديد من الصفات التي تجعلهم مشاركين بفاعلية في المشكلات العديدة في المجتمع، بالإضافة الى ضرورة تحليلهم بصفات خلقية وانسانية رفيعة (الكيلاني، وعدس، 1984، ص 28)، وكذلك فان المدرس الفعال يتمتع برؤى تطويرية يؤكد فيها ذاته، ويشجع طلبته على ممارسة التأمل اثناء التعليم، و العمل على تعزيز التفاعل مع ما يتعلمونه، وبذا ينجح المدرس في تحول مسار تعلم طلبته من تعلم نمطي الى تعلم فعال (Burns & Sinfield, 2004, p172).

و يلعب عضو الهيئة التدريسية دوراً ريادياً في تأهيل مخرجات الجامعة واعدادها لمواجهة متطلبات العصر ، ويشير (الربيعي ، 2008) الى دور الانتاج العلمي لاجراء الهيئة التدريسية و تفرغهم للتنمية المهنية و العمل الجماعي ك معايير لقياس ضمان الجودة في الجامعات و الكليات (الربيعي، 2008، ص 351).

لذا فان دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك المهام و بدرجات متفاوتة وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحول دور الأستاذ الجامعي من ناقل للمعرفة إلى متعلم و متدرب و مواكب دائم للتطورات لينمو و يتطور مهنيًا و أكاديميًا كي يتمكن من أداء الدور المعهود له في ظل هذه المتغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهمته تتعدى دور التعليم إلى البحث و التقصي و ممارسة الدور التربوي و الإرشادي وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية المتعلم و تنميتها في جميع الجوانب و إذا كان عضو هيئة التدريس عنصراً فعالاً في أداء الجامعة لمهامها، فإن أي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه التدريسي و على نوعية التعليم . (المكتب الاقليمي للدول العربية ، 2003).

ويشير (عزيز، 2012) الى ان الاداء التدريسي يعد من اهم المؤشرات على كفاءة الاستاذ الجامعي والذي يقوم به باعتباره من اهم المدخلات في التعليم الجامعي لانه يعد المؤثر الاقوى في احداث التغيرات المطلوبة لتخريج نخبة من الطلبة المتميزين قادرين على المنافسة في سوق العمل و المشاركة في تنمية المجتمع ، لذا بات من الضروري القيام بتقييم اداء التدريسي من خلال اساليب عديدة بتحديد ادوات و مصادر تساعدنا على الحصول على معلومات عن ادائه و الحكم عليها (عزيز ، 2012 ، ص 105).

وتستخدم في الجامعات أساليب عديدة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعضها تتعلق بتقويمهم عن طريق العمداء أو رؤساء الأقسام ، او تقويم ادائهم عن طريق التقويم الذاتي ، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية التربوية اللازمة لذلك ، ومنها ما يتعلق بتقويم اداء التدريسيين عن طريق الطلبة (الحكمي ، 2004 ، 14) ، وكما اشار كل من (الناصر ، و الدايني ، 2008) الى ضعف حركة التقويم فيما يتعلق باداء هيئة التدريس الجامعي و انها لازالت تجربة متواضعة في الجامعات على مستوى الوطن العربي و على مستوى الجامعات العراقية ايضا شأنها شان حركة التقويم للبرامج التربوية و بحوث التقويم الاخرى (الناصر ، و الدايني ، 2008، ص 179).

ويشير بعض الباحثين و التربويين الى ان من الاساليب المعتمدة لتقويم اداء التدريسيين اسلوب تقويم رئيس القسم او المدير ، اذ انهم يمتلكون الدراية الكاملة و الاطلاع الكامل بما يقوم به اعضاء هيئة التدريس بحكم احتكاكهم المباشر بهم واطلاعهم على المهام و الواجبات و المقررات و علمهم باعداد الطلبة و المشاكل الادارية و العلمية التي تواجه القسم و التدريسيين و ما يدور بين التدريسيين من موضوعات، لذا بإمكانهم تقويم اداء الهيئة التدريسية بشكل افضل لاحتكاكهم بهم و خبراتهم عنهم و تعاملهم المستمر معهم في القسم الاكاديمي (عبدالرزاق ، 2009 ، 247).

و يمكننا تلخيص اهمية البحث الحالي من خلال النقاط الاتية:

- 1- يتعلق البحث باهمية تحديد درجة اداء التدريسيين في كليات جامعتي بغداد و صلاح الدين/ اربيل من خلال آراء رؤساء الأقسام حول اداء التدريسيين و التي تمثل اسلوباً دقيقاً يساعد على تحقيق أهداف هذه الكليات بفاعلية.
- 2- يعد البحث الحالي اول بحث - حسب علم الباحثان - تناول آراء رؤساء الأقسام في تقويم اداء عضو الهيئة التدريسية و المقارنة بين آرائهم في اقسام الكليات في الجامعتين على مستوى القطر، الامر الذي قد يؤدي الى توحيد و تقريب وجهات النظر فيما يتعلق باداء عضو هيئة التدريس في الجامعتين .
- 3- تكوين نظرة شاملة عن مستوى اداء التدريسي في القسم من خلال تقييم ادائه من رئيسه المباشر (رئيس القسم) مما يساهم في تكوين نظرة تكاملية عن مستوى ادائه و تشخيص هذا الاداء و توجيهه نحو الاتجاه المنشود و الملائم مع اهداف الجامعة.

4- يمكن الاستفادة من اداة البحث الحالي لتقييم اداء التدريسيين في الاقسام والفروع العلمية في الجامعات فيما يتعلق بقرارات منح الحوافز و الترفيات العلمية حسب نتائج تقييم اداء التدريسي في القسم.

أهداف البحث:

- 1- اعداد اداة لتقويم اداء تدريسيي جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل من وجهة نظر رؤساء الاقسام.
- 2- تقويم اداء تدريسيي جامعتي بغداد وصلاح الدين/ اربيل من وجهة نظر رؤساء الاقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل
- 3- معرفة الفروق بين استجابات افراد عينة البحث على فقرات استبانة تقويم اداء التدريسي وفق متغير (الجامعة).
- 4- وضع مقترحات لتطوير وتحسين أداء عضو هيئة التدريس في كل من جامعتي بغداد و صلاح الدين/ اربيل من وجهة نظر رؤساء الأقسام .

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على رؤساء الاقسام و الفروع العلمية في جامعتي بغداد و صلاح الدين/ اربيل وللعام الدراسي 2019/2018.

تحديد المصطلحات:

اولاً : التقويم:

تعريف (شعاعة و النجار) :

عملية تقرير قيمة الشيء او كميته ، ويهدف الى الحكم الموضوعي على عمل المقوم صلاحا و فسادا ، نجاحا و فشلا بتحليل المعلومات المتيسرة عنه و تفسيرها في ضوء العوامل و الظروف التي من شأنها ان تؤثر على العمل (شعاعته و النجار، 2003 ، ص 130).

تعريف (الدمرداش ، 1996) :

"تحقيق ما بلغناه من نجاح في تحقيق الاهداف التي ن سعى الى تحقيقها ، بحيث يكون عوناً لنا على تحديد الم اشكلات ، وت شخيص الاوضاع ، ومعرفة العقبات، والمعوقات ، بقصد تحسين العملية التعليمية ، و رفع مستواها ، وم مساعدتها على تحقيق اهدافها" (الدمرداش ، 1996، ص 125).

تعريف (جمال ، 1998) :

"عملية تشخيص و علاج ، و وقاية ، وهو عملية منظمة لتحديد مدى تحقق الاهداف التربوية" (جمال ، 1998 ، ص13).

تعريف (الديب ، 2000) :

"عملية لإصدار أحكام والوصول إلى قرارات حول قيمة خبرة من الخبرات، وذلك من خلال التعرف على نواحي القوة والضعف فيها على ضوء الأهداف التربوية المقبولة بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم. (الديب، 2000، ص125).

تعريف (صادق و سليمان، 2019) :

"عبارة عن جمع المعلومات و البيانات لا إصدار الحكم على مدى تحقق هدف معين واتخاذ القرارات بشأنه" (صادق ، و سليمان ، 2019، ص233) .

وفي ضوء ما سبق تعرف الباحثان التقويم نظرياً بأنه العملية التي يتم من خلالها الحكم على جوانب عديدة من السلوك والمهارات والخبرات لدى الافراد وفق معايير معينة بهدف تحديد واختيار الجوانب الايجابية من ادائهم وتحسين وتعديل الجوانب ال ضعيفة لغرض تعزيز الجوانب الايجابية الفعالة واستمراريتها ومعالجة جوانب الضعف وتعديلها.

وتعرف الباحثان التقويم إجرائياً في البحث الحالي على أنه الدرجة التي يحددها رئيس القسم في الجامعة لاداء التدريسي من خلال تقييم ادائه من جوانب عدة من سلوكه ومهاراته وادائه وسماته الشخصية و المحددة وفق مجالات الاستبانة المعدة في هذا البحث .

ثانياً: الاداء :

تعريف (الحوامدة و الفهداوي ، 2002) :

" مجموعة من السلوكيات الادارية ذات العلاقة ، المعبرة عن قيام الموظف باداء مهمته و تحمل مسؤولياته ، و تتضمن جودة الاداء ، و حسن التنفيذ و الخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة ، فضلا عن الاتصال و التفاعل مع بقية اعضاء المنظمة ، و الالتزام بالنواحي الادارية للعمل ، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص و فاعلية "(الحوامدة و الفهداوي ، 2002 ، ص170).

ثالثاً: الاداء التدريسي :

تعريف (smart,1991) :

"العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الأساتذة الجامعيون والتغير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريس " (Smart ,1991 , p136).

تعريف (اللقاني و الجمل ، 1999) :

"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، ص 32).

تعريف (سلطان2004) :

الاثار الايجابية لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و ادراك الدور او المهمات يشار الى درجة تحقيق المهام الموكلة اليه و المكونة لوظيفة الفرد و اتمامها (سلطان، 2004، ص92).

تعريف (العميرة، 2006) :

" درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية – التعليمية المناطة به و ما يبذله من ممارسات و أنشطة و سلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً"(العميرة ، 2006 ، ص 103).

تعريف (محمد ، 2007) :

" سلوك أو جهد مبذول من قبل المعلم لتحقيق الأهداف المنشودة وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة لعمله (التخطيط والإعداد، وتنفيذ التدريس، وتقويم الأداء للمتعلمين ، وما يرتبط بذلك من مسؤوليات مهنية" (محمد ، 2007 ، ص 11).

تعريف (الجنابي ، 2009) :

" كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبر عنه بأداء شطة وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفاً"(الجنابي ، 2009 ، ص7).

وتعرف الباحثان مصطلح اداء التدريسي في هذا البحث بانها كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بالقيام بمهامه سواء داخل قاعة التدريس أو خارجها لتأدية واجباته كونه عضو هيئة التدريس في قسمه و كليته في الجامعة التي ينتمي اليها .

رابعاً: التدريسي:

تعريف (الناصر، والدايني، 2008) :

الشخص الحاصل على شهادة الماجستير او الدكتوراه وهو الذي يزاول مهنة التدريس في الكلية ويكون حاصلاً على اللقب العلمي الجامعي (الناصر ، و الدايني ، 2008 ، ص 183).

تعريف (محمد ، و حسين، 2014) :

" ذلك الشخص الذي يمارس مهنة التدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه او الماجستير و يساهم في تحقيق اهداف الجامعة" (محمد و حسين ، 2014 ، ص 136).

وتعرف الباحثان التدريسي في هذا البحث بانه الشخص الذي يحمل لقب الاستاذ ، او الاستاذ المساعد او المدرس او المدرس المساعد و الحاصل على شهادة الدكتوراه او الماجستير والذي يقوم بمهام التدريس في الاقسام العلمية و الانسانية التابعة لاحدى الكليات في جامعتي بغداد وصلاح الدين /اربيل .

خامساً: رئيس القسم :

تعريف (الصرايرة ، 2011) :

هو احد اعضاء هيئة التدريس في القسم الاكاديمي يكلف رسمياً من رئيس الجامعة التي يعمل فيها بادارة شؤون القسم الادارية و الاكاديمية و الفنية لمدة محددة قابلة للتجديد (الصرايرة ، 2011 ، ص 606).

دراسات سابقة :

حاولت الباحثان الحصول على الدراسات التي تتلائم مع اهداف البحث الحالي ، و ستعرضان عدداً من الدراسات السابقة القريبة من بعض اهداف البحث الحالي و التي تتلائم معه من حيث الاجراءات ، وذلك للاستفادة منها في المنهجية المتبعة فيها والوسائل الاحصائية المستخدمة وما توصلت اليها من نتائج ، ويمكن عرضها على النحو الاتي:

1- دراسة فرحات (1997) "تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس، دراسة تحليلي" .

هدفت التعرف إلى الكيفية المتبعة حالياً في تقويم الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بوصفها مدخلاً لغرض أساسي هو التعرف إلى واقع نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود، وما يحتويه من أهداف، وأدوات، وإجراءات تنفيذية، استخدمت الباحثة لمقابلة، والاستبانة، وطبقت أدواتها على عينتها المؤلفة من (710) فرداً من أعضاء هيئة التدريس الإداريين الأكاديميين، وأظهرت نتائج البحث أن (90 ٪) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود يرحبون بنظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس كوسيلة تقويم م سائدة لو سائل التقويم الأخرى، ويجذبون أن يعمل طلبتهم على تقويم أدائهم التدريسي وفق نظام رسمي منتظم ويوافقون على

الأهداف التي يحققها تقويم الطلبة وخاصة فيما يرتبط بهم من أمور ذات علاقة بتحسين أدائهم التدريسي. (فرحات ، 1997 ، ص 33-54).

2- دراسة المحبوب (2000) "تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة"

هدفت الى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، وهدفت هذه الدراسة الى تعرف الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة الذين بلغ عددهم (273) طالباً وطالبة، طلب منهم الإجابة عن بنود الاستبانة المعدة من قبل الباحث، ومن أجل تحليل وتفسير النتائج، وخلصت الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف عن الطالبات، كما جاء ترتيبهم لفقرات الأداء التدريسي الأكثر أهمية بين طلاب وطالبات التخصص الأدبي. (المحبوب ، 2000 ، ص 44-76).

3- دراسة الشرييني (2004) "تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء أهداف مؤسسات التعليم العالي بالملكة العربية السعودية ، ولتحقيق ذلك قام الباحث بأعداد استبانة مكونة من (29) فقرة موزعة على خمس مجالات هي (التدريس ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ، والإشراف الأكاديمي، والدور الإداري) وبعد ذلك تم عرضها على عينة البحث والتي تكونت من بعض أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بجامعة الملك خالد، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انه أشار نحو (89%) من أفراد العينة أنهم يطورون محاضرتهم من وقت لآخر في حين أشار نحو (11%) بأنهم لا يتمكنون من ذلك والسبب أنهم مقيدون بالتوصيف الذي يرد إليهم من الوكالة، في حين أكد نحو (75%) ان تقويمهم للطلاب لا يقتصر على اختبار أعمال السنة واختبار نهاية الفصل الدراسي ولكن التقويم يتم أثناء المحاضرة ، كما أكد نحو (89%) من أفراد العينة على أنهم لا يساهمون في أعداد برامج أو دورات عامة لأبناء المجتمع من المتعلمين وغير المتعلمين ، كما بين نحو (78%) أنهم لا يشاركون في الأنشطة اللامنهجية في حين أشار نحو (21%) أنهم يشاركون بنشاط أو محاضرات أو بالإشراف على أحد مجالات النشاط ، وأوضح (80%) من أفراد العينة أن الطلاب لا يلجأون إليهم في حل مشكلاتهم بينما أشار نحو (20%) إلى أن الطلاب يلجأون إليهم في حل مشكلاتهم والتي من بينها المشكلات الأكاديمية والاجتماعية. (الشرييني ، 2004 ، ص 63-97).

4- دراسة عيد (2005) "تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت" دراسة مقارنة للتقويم الذاتي ، وتقويم الطلاب ، وتقويم رئيس القسم العلمي"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق بين التقويم الذاتي ، وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والطلبة لأداء المعلم. بالإضافة إلى دراسة اثر بعض المتغيرات مثل (جنس المعلم ، جنسية المعلم ، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، التخصص ، نظام التعليم، ولغة المدرسة في تقويم أداء المعلم) ، وكذلك تألفت عينة الدراسة من مجموعة من رؤساء الأقسام العلمية ، والمعلمين ، والطلبة بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت . وقامت الباحثة بأعداد استبانة من ثلاثة صور مختلفة الصياغة ومتشابهة في المضمون لتناسب التطبيق، وذلك لقياس أداء المعلم في جوانب عديدة تتمثل بـ (كفايات الشرح والتدريس ، السمات الشخصية ، طرح الأسئلة والمناقشة داخل الصف ، التقويم ، وإدارة الفصل) . وقد تألفت الاستبانة في صورتها النهائية من (52) فقرة واستخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية من مثل تحليل التباين واختبار (t-Test) واختبار شيفيه للمقارنات المتعددة وكذلك معاملات الارتباط لتحليل بيانات الدراسة . أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات

تقويم الطلبة وتقويم كل من رئيس الق سم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم ، كما ا سفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة اح صائية في تقويم أداء المعلم بوفق المتغيرات (الجنس ، الجندسية ، سنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي والتخصص ونظام التعليم ولغة المدرسة) ، كما بينت نتائج الدراسة اختلاف تقويم الطلبة لأداء المعلم باختلاف الصف الدراسي ، والمنطقة التعليمية ، ونظام التعليم الحكومي ، والجنس ، والجنسية. (عيد ، 2005 ، ص 79 □ 150).

5- دراسة الجبوري (2008) " تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية " .

هدفت الدراسة إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل ، ولتحقيق ذلك وضعت استبانة مكونة من عدة مجالات وتم استخراج الصدق والثبات لها. و تألفت عينة الدراسة من (100) طالب وطالبة في مرحلة الدراسات العليا في جامعة بابل . وقد تألفت اداة الدراسة من استبانة تكونت من (30) فقرة وتضم ستة مجالات. ولعاجة بيانات البحث ح سبت التكرارات والذ سب المؤتية والأو ساط الح سابية المرحة والأوزان المؤتية . و أظهرت النتائج ح صول مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقويم بم ستوى ضعيف عند التدري سيين ، إلا أن مجال المادة العلمية كان بم ستوى جيد أما مجال العلاقات الإنسانية فقد حصل على مستوى ضعيف ايضا ، أما محور الصفات الشخصية للتدريسي فقد حصل على مستوى جيد (الجبوري ، 2008 ، ص 79-77).

6- دراسة تيم (2009) " آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية، كليتا الدراسات العليا والعلوم التربوية " .

هدفت هذه الدراسة تعرف آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. تكونت العينة من (152) طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2008، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية، كما أشارت نتائج الدراسة بأنه توجد فروق دالة اح صائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي فقط بين مستوى السنة الأولى والسنة الثانية لصالح مستوى السنة الأولى. (تيم ، 2009).

7- دراسة الصرايرة (2011) " الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيه " .

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الاداء الوظيفي لاء ضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها و تألفت عينة البحث من (77) فرداً من رؤساء الاقسام في الجامعات الاردنية تم اختيارهم بالا سلوب العشوائي البسيط ، وقد استخدم الباحث المتوسطات الح سابية والانحرافات المعيارية و اختبار (ت) و تحليل التباين الاحادي و اختبار شيفيه وذلك لتحليل بيانات الدراسة ، وقد اسفرت النتائج ان مستوى الاداء الوظيفي لاء ضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة ، وكذلك دلت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد عينة البحث وفق متغيرات الدراسة من مثل (الكلية – الجنس – الرتبة العلمية – سنوات الخبرة – مكان الحصول على درجة الشهادة – الجامعة التي يعمل فيها التدريسي) وقد اوصى الباحث بعدد من التوصيات و المقترحات اكمالا للدراسة (الصرايرة ، 2011 ، ص 601).

8- دراسة عزيز (2012) " تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى) .

هدف البحث الى بناء أداة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقييم أدائهم من خلال تلك الأداة ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء أدواته والتي تكونت من خمسة مجالات تـضم (42) فقرة بشكلها النهائي ، وقد تم استخراج الصدق والثبات لاداة الدراسة وطبقها على عينة الدراسة التي تألفت من (75) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا موزعين على ستة كليات علمية و إنسانية ، وقد استعمل الباحث النسبة المئوية والوسط المرجح والوزن المؤي لتحليل بيانات البحث . وتوصل البحث الى عدة نتائج أهمها تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريسيين ، اذ تبين أن هنالك ضعفاً في مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق من هذا المجال إلا أربع فقرات بعضها كان بمستوى متوسط وكذلك ضعف في مجالات الاعداد والتحضير والاعداد للامتحانات ومجال السمات الشخصية وكذلك في مجال مهام عضو هيئة التدريس وقد فسّر الباحث هذه النتائج بعدم استقرار الوضع الامني واثار الظروف الاستثنائية التي يمر بها البلد (عزيز ، 2012 ، ص 103).

تقييم عام على الدراسات السابقة :

- 1- أكدت الدراسات السابقة على أهمية تقييم المدرس أو عضو هيئة التدريس في كافة المراحل لما له من أهمية في نجاح العملية التعليمية .
- 2- أكدت الدراسات السابقة أن تقييم الاداء التدريسي يعد محكاً مهماً في المخرجات التربوية والأكاديمية .
- 3- بينت الدراسات السابقة أهمية تقييم العديد من الجوانب لدى عضو هيئة التدريس من بينها الصفات الشخصية .
- 4- أشارت الدراسات السابقة الى ضرورة اعتماد طرائق عدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وكان من بينها اعتماد آراء رؤساء الأقسام .

الموازنة بين الدراسات السابقة و البحث الحالي :

سوف تقوم الباحثتان بالموازنة بين البحث الحالي و الدراسات السابقة من خلال النقاط الاتية:

الاهداف: تباينت اهداف الدراسات السابقة مع اهداف البحث الحالي ، اذ هدفت اغلب هذه الدراسات الى تقييم أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة سواء طلبة المرحلة الاولى ام طلبة الدراسات العليا، عدا دراستي (عيد ، 2005) ، و (الصرايرة ، 2011) ، فقد كانت من بين اهداف دراسة (عيد، 2005) تقييم أداء المعلم من قبل رؤساء الاقسام ، اما دراسة (الصرايرة، 2011) فقد هدفت الى التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، وكذلك فان البحث الحالي يهدف الى تقييم أداء تدريسي جامعتين مختلفتين من وجهة نظر رؤساء اقسامهم والمقارنة بين استجاباتهم .

نوع العينة: اختلفت نوع العينة في البحث الحالي عن الدراسات السابقة ، فقد استخدمت عينة مكونة من عدد من رؤساء الأقسام في بعض الكليات بجامعة بغداد وصلاح الدين / اربيل تبعا لهدف البحث الحالي ، في حين نجد أن الدراسات السابقة استخدمت عينات متباينة في النوع لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا أو الدبلوم عدا دراسة (عيد ، 2005) والتي استخدمت عينات تألفت من (الطلبة و المعلمين و رؤساء القسم) ، و دراسة (الصرايرة ، 2011) التي تألفت عينتها من عدد من رؤساء الاقسام في الجامعات.

الأدوات المستخدمة في جمع البيانات: اعتمد البحث الحالي على استبانة آراء رؤساء الأقسام فى تقويم اداء التدريسي في جامعتي بغداد وصلاح الدين والتي اعدتها الباحثتان لجمع المعلومات من عينة البحث الحالي ، وكذلك اغلب الدراسات السابقة اعتمدت على استخدام الاستبانة في جمع المعلومات.

الوسائل الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات : في الدراسات السابقة تنوعت هذه الأساليب فقد شملت اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة ومعاملات الارتباط ، و التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية المرجحة والأوزان المئوية ، وكذلك في البحث الحالي تم استخدام معادلة الوسط المرجح و الوزن المئوي و اختبار كاي تربيع لتحليل البيانات و معرفة الفروق بين استجابات الافراد وفق متغير الجامعة

النتائج : توصلت الدراسات السابقة الى نتائج عدة بشكل عام منها:

1. أن (90 %) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود يرحبون بنظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس وسيلة تقويم مساندة لوسائل التقويم الأخرى.
 2. أن تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف عن الطالبات، كما جاء ترتيبهم لفقرات الأداء التدريسي الأكثر أهمية بين طلاب وطالبات التخصص الأدبي .
 3. أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية، كما أشارت نتائج الدراسة بأنه توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي فقط بين مستوى سنة أولى وسنة ثانية لصالح مستوى سنة أولى.
 4. أظهرت النتائج حصول مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقويم بمستوى ضعيف عند التدريسيين .
 - 5- هناك تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة في المجالات كافة باستثناء بعض المجالات التي سجلت لصالح التدريسيين ، اذ تبين أن هناك ضعفاً في مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق من هذا المجال إلا أربع فقرات بعضها كان بمستوى المتوسط .
- اما بالنسبة للبحث الحالي فسوف تعرض الباحثتان النتائج ومناقشتها في الجزء المخصص لعرض النتائج و تفسيرها.

منهجية البحث واجراءاته

سوف تقوم الباحثتان في هذا الجزء بتحديد المنهجية المتبعة في البحث و حصر اعداد المجتمع و طرق اختيار العينة و الاجراءات التي اتبعت لاعداد اداة جمع المعلومات و طرائق التحقق من صدق اداة البحث و ثباتها و الوسائل الاحصائية المستخدمة لتحليل البيانات المستحصلة من تطبيق اداة البحث ، و وفق ما يلي :

أولا : منهجية البحث:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي كونه يعد من أفضل المناهج التي تحقق النتائج المطلوبة في مثل هكذا نوع من البحوث وهو المنهج الذي يلائم طبيعة البحث الحالي و اجراءاته ، إذ لا يكون للباحث اية سيطرة على المتغيرات او توجيهها بل فقط يقوم بدراسة اثار المتغيرات التي حدثت بدون تدخل مباشر منه (ابو حطب و صادق ، 1996 ، ص92 - 93).

ثانىا : مجتمعا البحث :

ىتالف مجتمعا البحث الحالى من رؤساء الاقسام فى الكليات التابعة لجامعتى بغداد و صلاح الدين / اربىل و البالغ عددهم (247) فرد و بواقعا (168) فرد من رؤساء الاقسام/ الفروع فى الكليات التابعة لجامعة بغداد ، و (79) فرد من رؤساء الاقسام/ الفروع فى الكليات التابعة لجامعة صلاح الدين / اربىل ، و الءءول (1) يوضء* ءوزىع مجتمعا البحث على الكليات فى الجامعتىن.

الءءول(1)

يبىن اءءاء مجتمعا البحث موزعىن على الجامعات والكليات

الجامعة	الكلىة	عدد رؤساء الاقسام / الفروع
بغءاء	الطب	11
	طب الكنىءى	11
	طب الاسنان	7
	الطب البىطرى	9
	الصىءلة	6
	التمرىض	7
	الهنءسة	13
	الهنءسة الخوارزمى	5
	العلوم الهنءسىة الزراعىة	10
	العلوم	9
	العلوم للبنات	5
	القانون	4
	التربىة / ابن رشد للعلوم الانسانىة	7
	التربىة / ابن الهىثم للعلوم الصرفة	5
	التربىة للبنات	14
	التربىة البءنىة وعلوم الرىاضة للبنات	3
	التربىة البءنىة وعلوم الرىاضة للبنات	3
	الاءاب	8
	الاعلام	3
	اللغات	11
	الاءارة و الاقءصاء	7
	العلوم السىاسىة	3
	العلوم الاسلامىة	3
الفنون الجمىلة	7	
صلاح الدين / اربىل	العلوم	7
	الهنءسة	8
	القانون	1
	العلوم السىاسىة	2

* حصلت الباءءان على اءءاء مجتمعا البحث فى جامعتى بغداد و صلاح الدين / اربىل فى قسمى الءراساء و الءخطىط التابعة لكل من الجامعتىن.

الجامعة	الكلية	عدد رؤساء الاقسام / الفروع
	العلوم الهندسية الزراعية	8
	التربية	10
	التربية / مخمور	2
	التربية / شقلاوة	5
	اللغات	8
	الاداب	8
	الادارة و الاقتصاد	6
	الفنون الجميلة	3
	العلوم الاسلامية	4
	التربية الاساس	7
	مجموع رؤساء الاقسام في جامعة بغداد	
مجموع رؤساء الاقسام في جامعة صلاح الدين / اربيل		79
المجموع الكلي لرؤساء الاقسام		247

ثانياً: عينة البحث :

اختارت الباحثان نسبة (80%) من أعداد مجتمع الدراسة من كلتا الجامعتين وبلغت بالتقريب حجم عينة الدراسة في الجامعتين معا (197) فرد و بواقع (134) فرد من رؤساء الأقسام أو الفروع في جامعة بغداد و (63) فرد من رؤساء الأقسام في جامعة صلاح الدين / اربيل. وقد اختيرت الكليات و الاقسام في كلتا الجامعتين بالأسلوب العشوائي ، ان اختيار نسبة (80%) من افراد مجتمع البحث تمثل عينة ممثلة للمجتمع بحسب عدة مواقع احصائية و حاسباتها لتحديد افراد عينة البحث من خلال معرفة افراد مجتمع البحث، فإن بلغ عدد افراد مجتمع البحث (247) فرد فان النسبة الممثلة لمجتمع البحث هي اختيار (151) فردا (Qualtrics, 2020)، (calculator.net,2019)، (surveysystem,2019)، الا ان الباحثان قامتا باختيار (197) فردا تحسبا لتسرب افراد عينة البحث لظروف طارئة وكذلك لكي تكون النتائج معتمدة ويكون بالامكان تعميمها على مجتمع البحث .

و الجدول (2) يبين حجم عينة البحث من كلتا الجامعتين على النحو الآتي :

جدول (2)

أعداد عينة البحث موزعين على الجامعتين والكليات التابعة لكل منها

الجامعة	الكلية	عدد رؤساء الاقسام / الفروع
جامعة بغداد	طب الكندي	11
	طب الاسنان	7
	الطب البيطري	9
	التمريض	7
	الهندسة	13
	العلوم	9
	التربية / ابن رشد للعلوم الانسانية	7
	اللغات	11
	الاداب	8
	الفنون الجميلة	7
	التربية للبنات	14
	الادارة والاقتصاد	7

5	العلوم للبنات	
3	الاعلام	
4	القانون	
3	العلوم الاسلامية	
3	العلوم السياسية	
3	التربية البدنية و علوم الرياضة للبنات	
3	التربية البدنية وعلوم الرياضة	
8	الهندسة	جامعة صلاح الدين / اربيل
7	العلوم	
1	القانون	
2	العلوم السياسية	
8	اللغات	
8	الاداب	
8	الزراعة	
6	الادارة و الاقتصاد	
3	الفنون الجميلة	
4	العلوم الاسلامية	
1	التربية البدنية وعلوم الرياضة	
7	التربية الاساس	
134	مجموع رؤساء الاقسام في جامعة بغداد	
63	مجموع رؤساء الاقسام في جامعة صلاح الدين / اربيل	
197	المجموع الكلي لرؤساء الاقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل	

ثالثاً: اداة البحث:

اعتمدت الباحثتان الاستبانة أداة لجمع المعلومات بهدف معرفة آراء رؤساء الأقسام في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لدى عينة الدراسة بجامعة بغداد وصلاح الدين / اربيل ، وقد قامت الباحثتان باعداد استبانة لهذا الغرض وفق الخطوات الآتية:

1- مراجعة الدراسات والأبحاث والأدبيات التي اهتمت بموضوع تقويم الأداء، وقد استفادت الباحثتان كثيراً من تلك الدراسات مثل دراسة (تيم، 2008) ، و دراسة (المناصير و الدايني، 2008) ، و دراسة (الصرايرة، 2011) ، ودراسة (عزيز، 2012).

2- حددت مجالات وفقرات الاستبانة بصورتها الأولية، وبعد ذلك تم توزيع الاستبانة مدونة فيها المجالات على عدد من الخبراء والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية وذلك لتحديد وزن أهمية كل مجال من المجالات بهدف إعداد عدد من الفقرات لكل مجال وفق وزنها وأهميتها ، وبعد استخراج اوزان المجالات تم اعداد استبانة (مغلقة – مفتوحة) بصيغتها الأولية مكونة من (37) فقرة (محددة الاجابة – مغلقة) حسب أهمية كل مجال و وفق آراء الخبراء و الحكمين الذين عرضت عليهم المجالات ، كما تضمنت الاستبانة سؤالاً واحداً مفتوحاً لغرض معرفة مقترحات رؤساء الاقسام لتطوير اداء التدريسيين في كلتا الجامعتين والتي سوف تعرض في جزء النتائج بعد عرض نتائج البحث و تفسيرها ، والجدول (3) يبين الأهمية النسبية لكل مجال و عدد الفقرات التي تم اعدادها وعدد الفقرات المضافة لكل مجال.

* الملحق (1)

الجدول (3)

عدد مجالات اسباب التسرب الدراسي وعدد فقرات كل مجال حسب اهميتها النسبية
وعدد الفقرات المضافة لكل مجال في الاستبانة في مرحلة اعداد اداة البحث

ت	محتوى المجال	الاهمية النسبية للمجال	عدد الفقرات حسب الاهمية النسبية	عدد الفقرات المضافة لكل مجال	عدد الفقرات الكلية للمجال
1	الفعالية والمشاركة العلمية	3.02	3	2	5
2	اعداد المهام الخاصة بالتدريس	4.13	4	2	6
3	أداء المحاضرة	8.01	8	2	10
4	اعداد الاختبارات و تقييم اداء الطلبة	6.15	6	2	8
5	الصفات و المهارات الاكاديمية	8.13	8	2	10
6	مهام عضو هيئة التدريس	8.00	8	2	10
	المجموع	37.44	37	12	49

و بملاحظة الجدول (3) يتبين ان الاستبانة تكونت من (41) فقرة وزعت على (6) مجالات وذلك بعد ان تم اضافة فقرتين لكل مجال تحوطا لاحتمالات سقوطها عند عرضها على الخبراء و المحكمين بهدف استخراج صدق الفقرات ظاهريا للفقرات.

رابعاً: استخراج الخصائص السيكومترية للاستبانة : 1-الصدق:

يعد من الخصائص المهمة و الواجب توافرها في اداة البحث التي تجمع بها المعلومات ، و يشير الصدق إلى ما اذا كان مقياس معين يقيس بالفعل ما وضع لقياسه و لا يقيس شيء آخر سواه (ابراهيم، 2000، ص 43) ، وقد تم استخراج الصدق الظاهري لاداة البحث الحالي وذلك باتباع ما يلي :

استخراج الصدق الظاهري :

اعتمد في استخراج الصدق الظاهري لاداة البحث من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجال العلوم التربوية و النفسية في جامعتي بغداد وصلاح الدين / اربيل لتحديد مدى صلاحية فقراتها وملائمتها لجمع المعلومات عن موضوع البحث ، وبعد تحليل آرائهم باستخدام النسب المئوية و اختبار كاي تربيع كانت النتائج كما هو مبين في الجدول (4)

الجدول (4)

قيم كا² * والنسب المئوية لأراء المحكمين بصدد صلاحية فقرات اداة تقويم اداء التدريسيين لاستخراج الصدق الظاهري لها

المجال	تسلسل الفقرات في الاستبانة	عدد الموافقين	النسبة المئوية للموافقون	قيمة مربع كا المحسوبة	قيمة مربع كا الجدولية	مستوى الدلالة الاحصائية
الاول	5, 3-1	12	٪100	12	10.83	0.001
الثاني	11, 8-6					
الثالث	21-14					
الرابع	29-23					
الخامس	39-37, 35-31					
السادس	44, 42 □ 40 49, 47					
الاول	4	11	٪92	8.33	6.64	0.01
الثاني	10					
الثالث	13-12					
الرابع	22					
الخامس	36, 30					
السادس	48, 43					

حظيت جميع فقرات الاستبانة على نسبة موافقة لا تقل عن (92٪)، وبذا فقد استبقيت جميع الفقرات والبالغ عددها (49) فقرة بصيغتها النهائية موزعة على (6) مجالات.

2 - ثبات اداة البحث:

تعد خصيصة الثبات من الخصائص الواجب توافرها في ادوات جمع المعلومات في البحوث، ويعني الثبات ان درجة الفرد لا تتغير بتكرار اجراء تطبيق الاداة لعدة مرات على نفس الافراد (كوافحة، 2010، ص 83). ولغرض التأكد من ثبات اداة البحث الحالي استخرجت الباحثان قيمة الثبات من خلال استخدام طريقتين بوصفهما مؤشرين للتأكد من ثبات اداة البحث الحالي وفقراتها باتباع ما يلي:

* قيم مربع كا الجدولية بدرجة حرية (1) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.84، وعند مستوى دلالة (0.01) = 6.64، وعند مستوى دلالة (0.001) = 10.83

أ - استخراج معامال الثبات باستخدام طريقة اعادة الاختبار

تعد هذه الطريقة من الاساليب الشائعة التي تعطي مؤشراً لثبات استجابات الافراد على فقرات الاداة عبر مدة زمنية فيما لو طبق عليهم الاداة لمرات متعددة (Anastasi, 1976 ,p 78). و طبقت الباحثتان اداة البحث الحالي على عينة تألفت من (48) فرداً من رؤساء الاقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل من مجتمع البحث ، و تم استبعاد هذه العينة عند تطبيق اداة البحث بشكلها النهائي على العينة الاساسية وفي الجدول (5) يتبين اعداد عينة الثبات المكونة من رؤساء الاقسام في الجامعتين المذكورتين.

جدول (5)

أعداد عينة الثبات موزعين على الكليات في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل

الجامعة	الكلية	عدد رؤساء الاقسام / الفروع
بغداد	الطب	11
	الهندسة الخوارزمي	5
	العلوم الهندسية الزراعية	10
	التربية ان الهيثم للعلوم الصرفة	5
صلاح الدين / اربيل	التربية	10
	التربية / مخمور	2
	التربية / شقلاوة	5
	المجموع الكلي	48

وبعد تطبيق الاستبانة عليهم للمرة الاولى واعادة تطبيق الاستبانة نفسها على الافراد انفسهم بعد فاصل زمني بلغ (15) يوماً، وبما ان فقرات الاستبانة تتعلق بجمع معلومات نوعية تتعلق بتقييم اداء التدريسيين، بمعنى ان كل فقرة تتعلق بجانب منفرد و بمعلومة خاصة تختلف عن مضمون ومحتوى الفقرات الاخرى في الاستبانة، لذا فهي تعتبر من المتغيرات الاسمية و يتعامل معها بمقياس اسمي والذي يتعامل معها عند التحليل الاحصائي كتكرارات ، لذا استخدمت الباحثتان معامال كوهين كابا (Cohen's kappa) وذلك لمعرفة نسبة اتفاق استجابة الافراد على بدائل كل فقرة على حدة في مرتي تطبيق الاستبانة عليهم ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (6).

الجدول (6)

قيمة معامال كابا لكل فقرة من فقرات الاستبانة في مرتي تطبيقها على عينة الثبات* و نسبة اتفاق الافراد على الفقرات و بدائلها

ت الفقرة	قيمة معامال كابا	ت الفقرة	قيمة معامال كابا
1	0.665	26	0.697
2	0.705	27	0.707
3	0.646	28	0.773
4	0.681	29	0.708
5	0.668	30	0.776
6	0.701	31	0.680
7	0.719	32	0.716
8	0.678	33	0.735
9	0.633	34	0.733
10	0.648	35	0.781
11	0.623	36	0.725
12	0.625	37	0.669
13	0.731	38	0.715

* استخدمت الباحثتان معامال كابا للتحقق من ثبات اداة البحث وذلك لمعرفة نسبة اتفاق افراد عينة البحث على بدائل كل فقرة من فقرات الاستبانة في مرتي تطبيق الاستبانة ، اذ ان هذه الوسيلة تعد اكثر ملاءمة مع طبيعة فقرات الاستبانة المعدة في البحث الحالي ، لان محتوى كل فقرة تمثل معلومة خاصة تختلف عن محتوى و مضمون الفقرات الاخرى في البحث .

ت الفقرة	قيمة معامل كابا	ت الفقرة	قيمة معامل كابا
14	0.750	39	0.697
15	0.786	40	0.707
16	0.802	41	0.773
17	0.790	42	0.680
18	0.745	43	0.716
19	0.771	44	0.735
20	0.715	45	0.708
21	0.690	46	0.776
22	0.705	47	0.697
23	0.645	48	0.709
24	0.653	49	0.718
25	0.665		

وفيما يلي تفسير قيم معامل كابا في الجدول الاتي :

الجدول (7)

قيم معامل كابا و تفسيرها

الموافقة	قيمة معامل كابا
لا يوجد موافقة	< 0
موافقة طفيفة (ضعيف)	0.20 – 0.01
موافقة حدية	0.40 \square 0.21
موافقة معتدلة	0.60 \square 0.41
موافقة حقيقية (جيد)	0.80 \square 0.61
موافقة مثالية (جيدا جدا)	0.99 \square 0.81

(Landis & Koch , 1977,p165)

وبملاحظة الجدول (6) و مقارنة قيم معامل كابا المستخرجة لكل فقرة من فقرات الاستبانة بمعايير قيم كابا في الجدول (7) نجد ان جميع القيم تمثل نسب جيدة وتدل على وجود اتفاق بين استجاباتهم لاختيار بدائل كل فقرة من فقرات الاستبانة في مرتي تطبيق الاستبانة عليهم، لذا يمكن الوثوق بان اداة البحث الحالي تتمتع بخاصية الثبات و الاستقرار عبر الزمن .

ب - التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ؛

بما ان اداة البحث الحالي يتكون من مجالات عدة ولكل مجال فقرات عدة تمثلها لذلك بالامكان استخدام معادلة (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات الاداة ومكوناتها ، لذلك فقد تم استخدام طريقة ألفا-كرونباخ Alpha Cronbach لكل من فقرات الاستبانة الكلية ، و مع كل مجال من مجالات الاستبانة ، فكان معامل الثبات الكلي (0.863) وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات جيد. كما تراوحت قيمة ألفا للمجالات (المجالات الفرعية للاستبانة) كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8)

معامل ثبات المجالات الفرعية مع الدرجة الكلية على فقرات الاستبانة باستخدام معادلة الفا كرونباخ

م	المجالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
1	الفعالية والمشاركة العلمية	5	0.747
2	إعداد المهام الخاصة بالتدريس	6	0.764
3	أداء المحاضرة	10	0.809
4	اعداد الاختبارات و تقييم اداء الطلبة	8	0.853
5	الصفات و المهارات الاكاديمية	10	0.838
6	مهام عضو هيئة التدريس	10	0.811
	الاستبانة ككل	49	0.863

وبملاحظة قيم معامل ألفا كرونباخ للمجالات و الدرجة الكلية على الاستبانة ككل والمبينة في الجدول (8) نستنتج انها جيدة و تشير إلى تمتع المجالات و فقراتها بمستوى جيد من الثبات، لذا ويمكن الوثوق بها وتطبيقها على العينة الأساسية للبحث الحالي، وبذا أصبحت الاداة جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

وصف اداة البحث :

تكونت اداة البحث المتمثلة باستبانة (مغلقة □ مفتوحة □) بصيغتها النهائية من (49) فقرة امام كل فقرة ثلاثة بدائل هي (بدرجة كبيرة □ بدرجة متوسطة □ بدرجة قليلة) وتعطى الدرجات (3-2-1) على التوالي وتعطى الدرجة الاعلى (3) للبدل الذي يمثل تقديماً ايجابياً لاداء التدريسي من وجهة نظر رئيس القسم . وهذه الفقرات تتوزع على (ستة مجالات). وكذلك تتضمن اداة البحث سؤالاً مفتوحاً ، لذا تعد اداة البحث الحالي استبانة (مغلقة □ مفتوحة □). و تتعامل مع البيانات على شكل تكرارات عند التحليل الاحصائي .

تطبيق اداة البحث على عينة البحث:

تم تطبيق اداة البحث على افراد عينة البحث الأساسية بتاريخ 11/3- 2019/12/10 ، وقد استغرق ذلك اكثر من شهر وذلك لانشغال رؤساء الاقسام بالمهام الادارية في اقسامهم مما اثر في سرعة جمع المعلومات و الاستبانات منهم فيما يتعلق بتقويم اداء التدريسيين وكانت هذه الصعوبة الكبرى التي واجهت الباحثين ، وقد وزعت الباحثتان الاستبانات على افراد عينة البحث في الجامعتين والاجابة عن استفساراتهم ومن ثم جمعنا الاستبانات من رؤساء الاقسام في الجامعتين خلال شهر لغرض تحليل استجاباتهم بهدف الوصول الى نتائج البحث وفق الاهداف الموضوعية للبحث.

الوسائل الاحصائية:

استخدمت الباحثتان الوسائل الاحصائية الآتية لتحليل البيانات في البحث الحالي وذلك من خلال استخدام تطبيقات الحقيبة الاحصائية

في العلوم السلوكية و المعروف ببرنامج (SPSS) :

- 1- معادلة النسبة المئوية وذلك لاستخراج نسبة الموافقون على الفقرة لاستخراج نسبة الموافقون عليها من الخبراء و المحكمين.
- 2- اختبار كاي تربيع وذلك لمعرفة مما يلي :
 - أ. صدق كل فقرة من فقرات الاستبانة وفق آراء المحكمين والخبراء حول صلاحية و ملاءمة الفقرات.
 - ب. معرفة الفروق بين استجابات افراد عينة البحث على الفقرات وبدائلها وفق متغير الجامعة.

3- معامل كوهين كإبإ معرفة نسبة اتفاق استجابات افراد عينة الثبات على بدائل كل فقرة من فقرات الاستبانة في مرطي تطبيق الاستبانة عليهم و بفاصل زمني بلغ (15) يوما.

4- معادلة الوسط المرجح ، وذلك لاستخراج ما يلي :

أ. وزن الابهية النسبية لكل مكون من مكونات تقييم اداء التدريسي وذلك عند عرضها على مجموعة من الخبراء و المختصين في المجال .
ب. استخراج حدة الفقرة لمعرفة مستويات الفقرة وترتيبها حسب حدثها بعد تحليل البيانات التي تتعلق باستجابات افراد عينة البحث على فقرات الاستبانة ولكل مجال.

5- معادلة الوزن المئوي لمعرفة الوزن المئوي للفقرة بعد استخراج حدة الفقرة بواسطة معادلة الوسط المرجح.

عرض النتائج وتفسيرها :

سوف تعرض في هذا الجزء نتائج البحث وفقا لاهداف البحث و كالاتي :-

اولا: اعداد اداة لتقويم اداء تدريسي جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل من وجهة نظر رؤساء أقسامهم

ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد (6) مجالات وتحديد اهمية ووزن كل مجال وبناء (49) فقرة موزعة على هذه المجالات حسب اهمية كل مجال ووزنها و تم استخراج الصدق والثبات لاداة البحث وكما سبق ذكر تلك الخطوات فيما يتعلق باعداد اداة البحث و فقراتها في اجراءات البحث بالتفصيل .

ثانيا: تقييم اداء تدريسي جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل من وجهة نظر رؤساء أقسامهم . ولهذا الغرض استخدمت معادلة الوسط المرجح لمعرفة حدة كل فقرة من فقرات الاستبانة وفق مجالاتها و معادلة الوزن المئوي لترتيب كل فقرة من الفقرات ، و سوف يتم عرض النتائج لكل مجال من مجالات الاستبانة وفق كل مجال وكما يلي :

المجال الاول: (الفعالية و المشاركة العلمية للتدريسي): بعد استخدام معادلة الوسط المرجح و معادلة الوزن المئوي ، كانت النتائج كما هو مبين في الجدول (9) .

الجدول (9)

فقرات تقييم التدريسيين على المجال المتعلق بالفعالية و المشاركة العلمية للتدريسي ومرتبة حسب حدة الفقرة و وزنها المئوي تنازليا

الرتبه	الوزن المئوي	حدة الفقرة	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	فقرات مجال الفعالية و المشاركة العلمية للتدريسي	تدقيق الاستبانة
الاولى	88.32	2.65	11	47	139	يشارك في المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه بشكل مستمر.	1
الثانية	87.82	2.63	12	48	137	ينشر أبحاث علمية في مجال تخصصه بشكل منتظم	2
الثالثة	86.29	2.59	13	46	135	يساهم في حل مشكلات القسم باعطاء مقترحات ايجابية و فعالة .	5
الرابعة	82.57	2.48	22	59	116	يشارك في اجراء بحوث مشتركة سواء في جامعتة أو مع جامعات أخرى.	3
الخامسة	81.39	2.44	20	70	107	يشارك بفاعلية في التحضير للمؤتمرات والندوات التي ينظمها قسمه.	4

وبملاحظة الجدول (9) نجد بان الفقرة التي تسلسلها (1) في الاستبيان والتي تتعلق بمجال (الفعالية والمشاركة العلمية للتدريسي) قد احتلت المرتبة الاولى إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي

على التوالي (2.65) (88.32) ، ذلك ان مشاركة التدريسي في المؤتمرات و الندوات العلمية تعمل على تجديد واطافة المعلومات والاطلاع على اهم المستجدات في مجال تخصصه العلمي، وبذا يكون فعالا ومتابعا جيدا في مجال تخصصه و مطلعاً على احدث المعلومات، الامر الذي يؤثر بشكل ايجابي في تطوير مستواه العلمي باستمرار والذي يؤثر بدوره في ادائه العلمي .

اما بالنسبة للفقرة التي تسلسلها (2) في الاستبيان فقد احتلت المرتبة الثانية إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي على التوالي (2.63) (87.82) ، ان اجراء التدريسي للبحوث الرصينة و الجيدة في مجال تخصصه بشكل مستمر يجعله على تواصل و متابعة مستمرة للمعلومات المستجدة في مجال تخصصه ، وكذلك يكسبه مهارات علمية ومهنية بالشكل الذي يفيد في اداء مهامه كعضو هيئة التدريس في الجامعة مما يساعده على القيام بمهامه على اكمل وجه.

المجال الثاني: (اعداد المهام الخاصة بتدريس الطلبة)؛ بعد استخدام معادلة الوسط المرجح و معادلة الوزن المثوي ، اسفرت النتائج عن ما هو مبين في الجدول (10) .

الجدول(10)

فقرات تقويم اداء التدريسي على المجال المتعلق اعداد المهام الخاصة بالتدريس ومرتبة حسب حدة الفقرة و وزنها المثوي تنازليا

الرتبة	الوزن المثوي	حدة الفقرة	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	فقرات مجال اعداد المهام الخاصة بتدريس الطلبة	تأثير الاستبانة
الاولى	85.28	2.56	16	55	126	يحدد المصادر الحديثة للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها للطلبة.	6
الثانية	84.94	2.55	16	57	124	يقوم باعداد خطة المقرر مسبقاً قبل البدء بالدوام في الكلية.	8
الثالثة	84.77	2.54	20	50	127	يطور ويحدث المحاضرات التي يقوم بالقائها على الطلبة من فصل دراسي لآخر مما يعكس مواكبته للتطورات الحاصلة .	11
الرابعة	82.23	2.47	24	57	116	يطلع على مصادر التعلم الضرورية و الحديثة لدعم العملية التدريسية .	7
الخامسة	79.19	2.38	28	67	102	يحدد الاهداف السلوكية الرئيسة التي يسعى إلى تحقيقها في التدريس.	9
السادسة	76.65	2.30	28	82	87	تتضمن خطة المقرر الذي يقوم بتدريسه على جدول زمنية للنشاطات والامتحانات.	10

وبملاحظة الجدول (10) نجد بان الفقرة التي تسلسلها (6) في الاستبيان والتي تتعلق بمجال (اعداد المهام الخاصة بتدريس الطلبة) قد احتلت المرتبة الاولى إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي على التوالي (5.56) (85.28) ، إذ ان تحديد التدريسي للمصادر الحديثة للطلبة يدل على انه يتابع المستجدات في مجال ما يقوم بتدريسه وكذلك يساعد على توصيل هذه المعلومات لطلبته لغرض اطلاعهم عليها و الاستفادة القصوى منها.

اما بالنسبة للفقرة التي تسلسلها (8) في الاستبيان فقد احتلت المرتبة الثانية إذ بلغت حدتها و وزنها المئوي على التوالي (2.55) (84.94)، ومما لا شك فيه ان التخطيط المسبق قبل القيام باي عمل يعتبر من المهام الضرورية لنجاح العمل سيما في مجال التعليم و التدريس ، إذ ان هذا يساعد التدريسي على تنظيم وترتيب المعلومات وتقسيمها على الوقت المطلوب و المحدد لتدريس المقرر مما يؤدي الى تنظيم و تسهيل القيام بمهمة توصيل المعلومات الى الطلبة وتوضيح الاهداف بالنسبة للطلبة مما يؤثر ايجابيا على تفاعلهم مع المادة العلمية.

المجال الثالث: (اداء المعا ضرة)؛ بعد ا استخدام معادلة الو سط المرجح و معادلة الوزن المئوي ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (11) .

الجدول (11)

فقرات تقويم اداء التدريسي على المجال المتعلق بداء المحاضرة ومرتبة حسب حدة الفقرة و وزنها المئوي تنازليا

الرتبة	الوزن المئوي	حدة الفقرة	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	فقرات مجال اداء المحاضرة	تأثير الاستبانة
الاولى	85.96	2.58	12	59	126	يستفيد من التقنيات الحديثة في عرض المحاضرة داخل المحاضرة.	20
الثانية	85.45	2.56	14	58	125	يستخدم طرائق تدريس متعددة وفق ما يقتضي الموقف التعليمي.	16
الثالثة	83.42	2.5025	18	62	117	يستخدم اسئلة متنوعة لفحص مستوى المعرفة لدى الطلبة .	14
الرابعة	83.25	2.4975	19	61	117	يعمل على استفادة الطلبة من الجانب العملي والتطبيقي من المادة اضافة الى الجانب النظري.	21
الخامسة	83.08	2.49	19	62	116	يعرض المادة العلمية في محاضراته بشكل متسلسل ومنظم.	17
السادسة	81.39	2.44	23	64	110	يبيدي عضو هيئة التدريس تمكناً في في المادة التي يقوم بتدريسها.	18
السابعة	80.88	2.43	24	65	108	يهتم بكمية ونوعية التغذية الراجعة للطلبة.	15
الثامنة	80.37	2.411	20	76	101	يطبق الخطة الدراسية الموضوعه ويسير بمقتضاها.	12
التاسعة	80.20	2.406	20	77	100	ينهي محاضراته في وقتها المحدد.	19
العاشره	79.53	2.39	18	85	94	يستطيع ان يثير انتباه الطلبة باساليب مختلفة.	13

وبملاحظة الجدول (11) نجد بان الفقرة التي تسلسلها (20) في الاستبيان والتي تتعلق بمجال (اداء المحاضرة) قد احتلت المرتبة الاولى إذ بلغت حدتها و وزنها المئوي على التوالي (2.58) (85.96) ، إذ أن أغلب أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على طرائق متعددة لعرض المادة العلمية بوضوح و منطقية و يستخدمون التقنيات الحديثة في عرض المحاضرة .

اما بالنسبة للفقرة التي تسلسلها (16) في الاستبيان فقد احتلت المرتبة الثانية إذ بلغت حدتها و وزنها المئوي على التوالي (2.56) (85.45) ، إذ ان من مهام التدريسي ان يكون ملما بمهارات الالتقاء بطرق متنوعة لتدريس المادة العلمية والقدرة على ربط موضوع المحاضرة بالواقع ، بهدف اصالها لاذهان الطلبة و جعلها ذات معنى وفائدة لديهم بالشكل الذي يغير من تفكيرهم و اسلوبهم و اتجاهاتهم تغيرا فعالا ايجابيا.

المجال الرابع: (اعداد الاختبارات و تقييم اداء الطلبة): بعد استخدام معادلة الوسط المرجح و معادلة الوزن المئوي ، اسفرت النتائج عن ما هو مبين في الجدول (12) .

الجدول (12)

فقرات تقويم اداء التدريسي على المجال المتعلق باعداد الاختبارات و تقييم اداء الطلبة ومرتبة حسب حدة الفقرة و وزنها المئوي تنازليا

الرتبة	الوزن المئوي	حدة الفقرة	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كثيرة	فقرات مجال اعداد الاختبارات و تقييم اداء الطلبة	تأثير الاستبانة
الاولى	86.46	2.59	14	52	131	يستخدم أسئلة شاملة للاهداف التعليمية في الاختبارات .	24
الثانية	86.13	2.58	12	61	125	يستخدم اسئلة غير مكررة مع اسئلة السنوات السابقة في الاختبارات.	25
الثالثة	85.62	2.57	15	55	127	لا يتأثر بالعلاقات الشخصية في اعطاء الدرجات و تقييم اداء الطلبة.	23
الرابعة	83.59	2.51	13	71	113	يعيد الأوراق الامتحانية للطلبة خلال فترة قصيرة بعد اختبارهم .	26
الخامسة	81.73	2.45	15	78	104	يبين للطلبة الأسس التي يعتمدها في تصحيح اجابات الاسئلة في الاختبارات.	28
السادسة	81.39	2.441	19	72	106	يغطي في الاختبارات اغلب الموضوعات المقررة.	22
السابعة	81.22	2.436	16	79	102	يعيد الأوراق الامتحانية للطلبة خلال فترة قصيرة بعد اختبارهم .	27
الثامنة	81.05	2.431	11	81	102	يناقش الطلبة في الإجابة عن أسئلة الاختبارات.	29

وبملاحظة الجدول (12) نجد بان الفقرة التي تسلسلها (24) في الاستبيان والتي تتعلق بمجال (اعداد الاختبارات و تقييم اداء الطلبة) قد احتلت المرتبة الاولى إذ بلغت حدتها و وزنها المئوي على التوالي (2.59) (86.46)، ان استخدام الاسئلة الشاملة من قبل التدريسي في الاختبارات يؤدي الى تحقيق شرط الشمولية في الاختبارات والتي بدورها تحقق العدالة في تمثيل الاختبارات للمادة العلمية في المقرر وبالتالي يؤدي الى تحقيق العدالة في الدرجات التي يحصل عليها الطلبة .

اما بالنسبة للفقرة التي تسلسلها (25) في الاستبيان فقد احتلت المرتبة الثانية إذ بلغت حدتها و وزنها المئوي على التوالي (2.58) (86.13) ، ان استخدام نماذج الاسئلة للسنوات السابقة في الاختبارات تؤدي الى خلق النمطية في الاجابة من قبل الطلبة والى عدم التفاعل الفكري للطلبة مع المادة العلمية واهمالهم لجانب التأمل و التفكير عند المذاكرة الامر الذي يؤثر سلباً في العملية التعليمية التعلمية من قبل الطلبة، حيث ان محتوى الاختبارات تتعرض للسقوط عند تكرار استخدامها لسنوات عديدة، إذ انها تكون مكشوفة بالنسبة للطلبة بسبب استعانة غالبية الطلبة بنماذج الاختبارات للسنوات السابقة في المقرر ، لذا يجب على التدريسي ان يغير محتوى الاختبار في كل سنة لكي لا تكون اجابات الطلبة نمطية ويفقد الاختبار فاعليته في اثارة تفكير المتعلم وذلك لتحقيق الهدف الايجابي الفعال من تحقيق الاختبار.

المجال الخامس: (الصفات والمهارات الاكاديمية): بعد استخدام معادلة الوسط المرجح و معادلة الوزن المثوي ، اسفرت النتائج عن ما هو مبين في الجدول (13) .

الجدول (13)

فقرات تقويم اداء التدريسي على المجال المتعلق بالصفات و المهارات الاكاديمية ومرتبة حسب حدة الفقرة و وزنها المثوي تنازليا

الرتبه	الوزن المثوي	حدة الفقرة	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	فقرات مجال الصفات و المهارات الاكاديمية	ت.ف.في الاستبيان
الاولى	87	2.599	10	59	128	يتعامل مع الطلبة و الاساتذة و الموظفين باسلوب تربوي.	39
الثانية	86.80	2.604	11	56	130	لديه الحماس للعمل و التدريس.	34
الثالثة	86.13	2.58	12	61	125	يمتلك المهارة في حفز الطلبة على الدراسة و المذاكرة.	35
الرابعة	85.96	2.579	11	61	125	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة .	32
الخامسة	85.79	2.574	10	64	123	يمتلك مهارة في ايصال المعلومات الى اذهان الطلبة.	33
السادسة	85.28	2.56	13	61	123	لديه ثراء لغوي اثناء تدريس المادة.	31
السابعة	84.43	2.533	13	66	118	دقيق في مواعيد مع هيئة ادارة القسم و التدريسيين و الطلبة.	30
الثامنة	83.25	2.50	12	75	110	يحرص على ان يظهر بمظهر وهندام ملائم ومناسب في الكلية.	36
التاسعة	83.08	2.49	13	74	110	يوظف نتائج تقييمه في نهاية كل سنة دراسية لتحسين وتطوير ادائه التدريسي.	38
العاشرة	81.05	2.43	15	82	100	يطلب من الطلبة تقييم ادائه في المحاضرة بشكل دوري.	37

وبملاحظة الجدول (13) نجد بان الفقرة (39) في الاستبيان و المتعلقة بمجال (الصفات و المهارات الاكاديمية) قد احتلت المرتبة الاولى إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي على التوالي (2.599) (87) ، إذ على التدريسي ان يكون تربوياً في تعامله مع زملائه في العمل و مع الطلبة داخل الجامعة ، وان يتحلى بخلق رفيع في تعاملاته مع الاخرين لكي يكون أنموذجاً جيداً لطلبته يحترمونه و يحتذون به .

اما فيما يخص الفقرة (34) في الاستبيان فقد احتلت المرتبة الثانية إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي على التوالي (2.604) (86.80) ، ان وجود الحماس لدى الفرد مؤشر على قيامه بمهامه على اكمل وجه، فوجود الحماس يساعد الفرد على ان يكون راضياً عن عمله ويعمل على انجاز مهامه و يقوم باداء المسؤوليات التي تقع على عاتقه على اكمل وجه و يعمل على التكيف مع الاخرين لانجاز المهام والاعمال ، لذا فان وجود الحماس لدى التدريسي يعد من الصفات و المهارات المهمة الوجب توافرها فيه.

المجال السادس: (مهام عضو هيئة التدريس): بعد استخدام معادلة الوسط المرجح و معادلة الوزن المثوي ، اسفرت النتائج كما هو مبين في الجدول (14).

الجدول (14)

فقرات تقويم اداء التدريسي على المجال المتعلق بمهام عضو هيئة التدريس ومرتببة حسب حدة الفقرة ووزنها المثوي تنازليا

الرتبة	الوزن المثوي	حدة الفقرة	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة كيرة	فقرات مجال مهام عضو هيئة التدريس	تأثير الاستبانة
الاولى	86.97	2.61	13	15	133	يبتكر ويطور ويضيف أجزاء جديدة للمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه كل سنة.	47
الثانية	86.46	2.59	12	56	129	يعد المحاضرات بشكل مكتوب ويعطيها للطلبة.	46
الثالثة	85.45	2.56	13	60	124	يعرف عن نفسه للطلبة في المحاضرة الاولى.	41
الرابعة	83.76	2.51	16	64	117	يوزع الخطة الدراسية على الطلبة في بداية السنة الدراسية.	40
الخامسة	83.08	2.49	16	68	113	يساعد الطلبة على فهم مواد المقرر الذي يقوم بتدريسه خارج المحاضرة .	42
السادسة	82.06	2.46	16	74	107	يعلم الطلبة عن ساعات تواجده في مكتبه القسم.	44
السابعة	79.36	2.38	19	84	94	يطلب من الطلبة تسجيل خلفياتهم العلمية وخبراتهم واهتماماتهم لتكون مرجعا له.	43
الثامنة	79	2.38	11	100	86	يتابع الطلبة خارج اوقات المحاضرة و الدوام ويتواصل معهم.	49
التاسعة	78.17	2.35	16	97	84	يبلغ الطلبة مسبقاً بتغيير وقت المحاضرة.	48
العاشره	77.66	2.33	19	94	84	يعمل على زيادة وعي الطلبة بالمشكلات الخاصة بهم وكيفية حلها.	45

وبملاحظة الجدول (14) نجد بان الفقرة (47) في الاستبيان و المتعلقة بمجال (مهام عضو هيئة التدريس) قد احتلت المرتبة الاولى إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي على التوالي (2.61) (86.97) ، مما لا شك فيه ان التدريسي الذي يتابع المعلومات المستجدة في مجال تخصصه ويهتم بمواصلة المعلومات و مواكبتها يعمل على اطلاع طلبته عليها من خلال تنقيح و اضافة المعلومات الجديدة والمفيدة التي من شأنها ان تفيد الطلبة ، لذا فان التدريسي الجيد يحرص على اضافة و تحديث معلومات مستجدة الى المقررات التي يقوم بتدريسها للطلبة .

فيما يخص الفقرة (46) في الاستبيان و المتعلقة بالمجال نفسه فقد احتلت المرتبة الثانية إذ بلغت حدتها و وزنها المثوي على التوالي (2.59) (86.46) ، إذ ان اعطاء الطلبة المحاضرات بشكل مكتوب من قبل مدرس المقرر يساعدهم على استذكارها وعدم ضياع المعلومات او فقدانها وعدم تشويشهم اثناء الامتحانات مما يساعد على رسوخ المعلومات في اذهانهم والاستفادة منها بالشكل المطلوب .

الهدف الثالث: معرفة الفروق بين استجابات رؤساء الأقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل ، ولغرض تحقيق هذا الهدف تم استخدام اختبار كاي تربيع لمعرفة الفروق بين استجابات رؤساء الاقسام في الجامعتين على كل فقرة من فقرات الاستبانة وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (15) .

الجدول(15)

معنوية الفروق بين استجابات رؤساء اقسام / فروع جامعة بغداد و رؤساء الاقسام في جامعة

صلاح الدين / اربيل على فقرات استبيان تقويم اداء التدريسي باستخدام اختبار كاي تربيع

الحكم	مستوى الدلالة	قيمة اختبار كاي تربيع الجدولية و بدرجة الحرية (2)	قيمة اختبار كاي تربيع الجدولية	جامعة صلاح الدين / اربيل			جامعة بغداد			تسلسل الفقرة في الاستبيان
				بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
غير دالة	0.05	5.99	3.483	6	12	45	5	35	94	1
غير دالة	0.05	5.99	3.848	5	10	48	7	38	89	2
غير دالة	0.05	5.99	0.120	7	20	36	15	39	80	3
غير دالة	0.001	5.99	0.696	6	25	32	14	45	75	4
غير دالة	0.05	5.99	0.533	5	14	44	8	35	91	5
غير دالة	0.05	5.99	1.109	7	17	39	9	38	87	6
غير دالة	0.05	5.99	3.655	10	22	31	14	35	85	7
غير دالة	0.01	5.99	3.445	8	20	35	8	37	89	8
غير دالة	0.05	5.99	2.136	12	22	29	16	45	73	9
غير دالة	0.05	5.99	1.782	12	25	26	16	57	61	10
غير دالة	0.05	5.99	3.323	10	15	38	10	35	89	11
غير دالة	0.001	5.99	4.586	9	18	36	11	58	65	12
غير دالة	0.05	5.99	3.161	8	22	33	10	63	61	13
غير دالة	0.05	5.99	0.746	7	21	35	11	41	82	14
غير دالة	0.05	5.99	4.233	12	18	33	12	47	75	15
غير دالة	0.05	5.99	2.616	6	22	35	8	36	90	16
غير دالة	0.05	5.99	4.393	10	20	33	9	42	83	17
غير دالة	0.05	5.99	2.296	10	22	31	13	42	79	18
غير دالة	0.05	5.99	0.749	8	23	32	12	54	68	19
غير دالة	0.05	5.99	2.818	6	21	36	6	38	90	20

الحكم	مستوى الدلالة	قيمة اختبار كاي تربيع الجدولية و بدرجة الحرية (2)	قيمة اختبار كاي تربيع الجدولية	جامعة صلاح الدين / اربيل			جامعة بغداد			تسلسل الفقرة في الاستبيان
				بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
غير دالة	0.01	5.99	5.330	8	25	30	11	36	87	21
غير دالة	0.001	5.99	2.365	9	21	33	10	51	73	22
غير دالة	دالة	5.99	4.771	8	20	35	7	35	92	23
غير دالة	0.01	5.99	3.669	6	21	36	8	31	95	24
غير دالة	0.05	5.99	4.895	5	25	33	7	35	92	25
غير دالة	0.001	5.99	4.272	7	25	31	6	46	82	26
غير دالة	0.05	5.99	0.039	5	25	33	10	55	69	27
غير دالة	0.01	5.99	1.042	6	27	30	12	48	74	28
غير دالة	0.05	5.99	0.648	5	28	30	9	53	72	29
غير دالة	0.01	5.99	2.181	5	25	33	8	41	85	30
غير دالة	0.001	5.99	5.485	6	25	32	7	36	91	31
غير دالة	0.001	5.99	1.080	5	20	38	6	41	87	32
غير دالة	0.01	5.99	5.703	5	26	32	5	38	91	33
غير دالة	0.001	5.99	5.477	6	22	35	5	34	95	34
غير دالة	0.01	5.99	2.738	6	19	38	5	42	87	35
غير دالة	0.05	5.99	2.034	6	22	35	6	53	75	36
غير دالة	0.05	5.99	5.906	9	25	29	6	57	71	37
غير دالة	0.05	5.99	3.300	7	21	35	6	53	75	38
غير دالة	0.05	5.99	4088	5	23	35	5	36	93	39
غير دالة	0.05	5.99	4.002	8	23	32	8	41	85	40
غير دالة	0.01	5.99	3.912	7	21	35	6	39	89	41
غير دالة	0.05	5.99	3.191	8	23	32	8	45	81	42
غير دالة	0.05	5.99	0.440	7	25	31	12	59	63	43
غير دالة	0.05	5.99	1.486	7	21	35	9	53	72	44
غير دالة	0.05	5.99	4.229	10	29	24	9	65	60	45
غير دالة	0.05	5.99	3.560	6	21	36	6	35	93	46
غير دالة	0.05	5.99	2.565	6	19	38	7	32	95	47
غير دالة	0.05	5.99	2.734	7	34	22	9	63	62	48

الحکم	مستوى الدلالة	قيمة اختبار كاي تربيع الجدولية و بدرجة الحرية (2)	قيمة اختبار كاي تربيع الجدولية	جامعة صلاح الدين / اربيل			جامعة بغداد			تسلسل الفقرة في الاستبيان
				بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
غير دالة	0.05	5.99	5.578	6	36	21	5	64	65	49

وبملاحظة الجدول (15) نرى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات رؤساء الاقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل على فقرات استبانة تقويم اداء التدريسي ، وقد يعود هذا الى توحيد متطلبات القيام بمهام التدريس في الجامعتين وخصوصا ان الجامعتين تطبق فيهما نظام الجودة الشاملة ولعدة سنوات مضت مما جعل لاعضاء هيئة التدريس بشكل عام و رؤساء الاقسام بشكل خاص الخبرة في تقييم اداء عضو الهيئة التدريسية و الامام بكيفية قيامه بمهامه على وجه افضل بما يتناسب ومعايير نظام الجودة الشاملة و التي تؤثر ايجاباً في سير اداء التدريسي وينمي خبراته ويحسن ادائه بالشكل الذي يؤثر ايجابياً في مهاراته و يحسن من مخرجات العملية التعليمية في الجامعات و المتمثلة بالطلبة. و تتلاءم هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (الصرايرة ، 2011).

ومن خلال ما سبق ترى الباحثان أن تطبيق نظام الجودة ومعاييرها يعد من الأنظمة المهمة التي يجب تطبيقها في جميع المؤسسات وعلى رأسها الجامعات لردوديته الايجابية وانعكاسه الايجابي على جميع المجالات والأنشطة التي تمارس في الجامعة من قبل عضو هيئة التدريس ، وهذا بدوره سوف يظهر ويؤثر ايجابياً في المنتج أو مخرجات العملية التعليمية وهو الطالب .

الهدف الرابع : وضع مقترحات رؤساء الأقسام في جامعتي بغداد و صلاح الدين / اربيل لتطوير وتحسين اداء عضو الهيئة التدريسية.

1- مقترحات رؤساء الأقسام في جامعة بغداد لتطوير وتحسين اداء اعضاء الهيئة التدريسية

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثتان باتباع الاجراءات الاتية:

- 1- طرحت الباحثتان كما تم الاشارة اليه في اجراءات بناء اداة البحث سؤالاً مفتوحاً من خلال الاستبانة التي من نوع (مغلق □ مفتوح) و التي تم توزيعها على افراد عينة البحث الاساسية و المتكونة من (134) فرداً من رؤساء الأقسام و الفروع في عدد من كليات جامعة بغداد وذلك لجمع المعلومات ، و مفاده : " ما مقترحاتك لتطوير وتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد ؟ " .
- 2- قامت الباحثتان بعمل تحليل كمي للاستجابات حول مقترحاتهم لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد .
- 3- في ضوء هذا التحليل توصلت الباحثتان إلى عدد من المقترحات لتطوير وتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد، ويمكن عرضها على النحو التالي :

(أ)- ضرورة أن يبين أساتذة المواد الأهداف لكل مادة في المحاضرة الأولى ، و بيان الخطة الدراسية خلال الفصل الدراسي.

(ب)- أن تحتوي أسئلة الاختبارات على أسئلة غير مباشرة ، أي أن تتنوع الأسئلة وعدم التركيز على أسئلة الحفظ والتذكر.

(ج)- أهمية نشر ثقافة التقويم بين أوساط الطلبة، وذلك لأجل اعتماد أرائهم في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي الى تنوع أدوات التقييم وعدم افتصارها على المسئول الإداري (رئيس قسم ، وعميد الكلية) في التقرير السنوي لعضو هيئة التدريس، الذي يرصد النشاط التدريسي والبحث العلمي والنشاط المجتمعي للتدريسي خلال العام الدراسي .

- (د-) توعية الطلبة بأهمية وجدية عملية التقييم من خلال الندوات والنشرات والمحاضرات.
- (هـ -) تدخل الجامعة لمعالجة الثغرات والسلبيات لدى بعض التدريسيين (من خلال النقاش المباشر والارشاد والتوجيه) وتقديم تغذية راجعة لهم عن طريق الدورات المبرمجة من مثل (طرائق التدريس ، تكنولوجيا التعليم، القياس والتقييم).
- (و-) اتخاذ الإجراءات الجادة في موضوع تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل ادارة الجامعة بحق من يتكرر ضعف استجابته للتوجيهات أو حصوله على درجات تقييم منخفضة.
- (ز-) اعلام عضو هيئة التدريس بنتائج التقييم التي يحصل عليها تحقيقاً للفائدة لأجل ان يقف على نقاط قوته وضعفه مع مراعاة السرية في ذلك.
- (ح-) تطبيق استبانة تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس عدة مرات ولمجاميع مختلفة وتحليلها بشكل جيد قبل اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق التدريسي مع مراعاة ضرورة تطابق الآراء بين الطلبة ورئيس القسم وعميد الكلية.
- (ط-) إعداد استمارات تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس و باستخدام اساليب مختلفة (أسلوب التقييم الذاتي ، أسلوب تقويم الطلبة، أسلوب تقويم أعضاء هيئة التدريس ، وأسلوب تقويم رؤساء الأقسام والعمداء) وذلك لیتسنى تطوير مستوى كل تدريسي وتحديد الأفضل فيما بينهم.
- (ي-) أن تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم عضو هيئة التدريس و تقويمه لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.

ب- مقترحات رؤساء الأقسام في جامعة صلاح الدين / اربيل لتطوير وتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية

ولتحقيق هذا الهدف أيضاً قامت الباحثتان باتباع الاجراءات الاتية:

- 1- تضمنت اداة البحث التي وزعت على افراد عينة البحث والتي تمثلت بالاستبانة من نوع (مغلق □ مفتوح) سؤالاً مفتوحاً كما تم الاشارة اليه في اجراءات بناء اداة البحث وجه الى افراد عينة البحث الا ساسية و المتكونة من (63) فرداً من رؤساء الأقسام و الفروع في عدد من كليات جامعة صلاح الدين / اربيل مفاده : " ما مقترحاتك لتطوير وتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صلاح الدين / اربيل ؟ "
 - 2- قامت الباحثتان بعمل تحليل كافي للاستجابات حول مقترحاتهم لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صلاح الدين / اربيل .
 - 3- في ضوء هذا التحليل توصلت الباحثتان إلى عدد من المقترحات لتطوير وتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صلاح الدين ، ويمكن عرضها على النحو التالي :
- (أ-) اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محور أساسي في منح الترفقيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محوراً وحيداً لذلك.
- (ب-) تهيئة القاعات التدريسية اللازمة والتي يجب أن تكون خاضعة للمواصفات ومنسجمة مع المرحلة لتخفيف الضغط الحاصل على التدريسي وحثه على اعتماد التقنيات اللازمة من خلال توفيرها له داخل القاعة.
- (ج-) أن ينوع في كل فصل دراسي الموضوعات الفرعية والأمثلة التي يقوم بتدريسها أو حلها وأن لا تتكرر نفس الفقرة.
- (د-) أن يحدث عضو هيئة التدريس باستمرار المصادر والمراجع المعتمدة لطلبه بإضافة أحدث ما يصدر من الدراسات والمؤلفات، إذ يساعد ذلك الطلبة الاطلاع على المعلومات الحديثة والمنقحة في المصادر العلمية الحديثة.
- (هـ -) التدريب أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس "التعليم المستمر" على المستجدات والمستجدات وعلى أحدث القضايا المعاصرة في مجال تخصصه وعلى تطوير قدراته الذاتية "التعلم الذاتي" .

- (و)- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الربط الموضوعي بين محتويات المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وحاجات المجتمع والطلبة ويتأتى ذلك في مقدمة الفصل الدراسي .
- (ز)- أن يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من درجات التقويم لطلبته على البحث العلمي، لأن إجراء البحوث من قبل الطلبة يساعدهم على الوصول إلى مصادر المعرفة بانفسهم و يزيد من تفاعلهم معها وان فعلوا ذلك فأن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- (ح)- أن يحث عضو هيئة التدريس طلبته في جميع المراحل الدراسية على حضور الحلقات النقاشية ومناقشة طلبه الدراسات العليا ذات الصلة بتخصصهم، لما يحققه لهم من فائدة وإطلاع.
- (ط)- أن يتعاون عضو هيئة التدريس مع بعض المتخصصين في موضوع التخصص من خارج الجامعة في إحدى المحاضرات الصفية .

توصيات البحث :

من خلال نتائج البحث الحالي توصي الباحثتان بما يلي :

1. التأكيد على ضرورة إشراك رؤساء الأقسام في تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية وبشكل مستمر على ان يكون تقويماً بناءً هادفاً يستند الى اسس علمية وموضوعية وبعيدة عن الذاتية.
2. ضرورة قيام رئيس القسم بتوجيه التدريسيين وتذكيرهم للقيام بمهامهم لتفادي الوقوع في المشكلات التي قد تؤثر على ادائهم فيما يتعلق بمهامهم التدريسية في القسم او الكلية .
3. تكريم التدريسيين المتميزين في ادائهم على صعيد الجامعة سنويا و توجيه كتب الشكر و التقدير للتدريسيين الذين يؤدون مهامهم في الأقسام ويساعدون الطلبة لانجاز المهام الاكاديمية، نتمينا لجهودهم ، حيث ان ذلك يعمل على حث التدريسيين المميزين اكثر وتعزيز ادائهم الفعلي وجعلهم قدوة لزملائهم كي يحتذون بهم .
4. العمل على ايفاد التدريسيين لخارج القطر او للجامعات الاخرى داخل القطر او خارج الاقليم او داخلها لحدضور الندوات و الورش التي تساعد التدريسيين على كسب الخبرات و المهارات في مجال تخصصاتهم العلمية.

المقترحات :

1. إجراء دراسة مقارنة حول واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجودة الشاملة في عدد من الجامعات العراقية و المقارنة بين هذه الجامعات.
2. إجراء دراسة تقويمية مماثلة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية الأخرى واعتماد أساليب مختلفة في التقويم و المقارنة بينها
3. إجراء دراسة مقارنة بين تقويم أداء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام والعمداء ومقرري الدراسات العليا وطلبة الدراسات العليا.
4. إجراء دراسة تستهدف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعتي بغداد وصلاح الدين من وجهة نظر طلبتهم.
5. إجراء دراسة تستهدف التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي بغداد وصلاح الدين/ اربيل.
6. تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعتي بغداد وصلاح الدين من وجهة نظر المختصين في طرائق التدريس .

Evaluation of the Teaching Performance of Baghdad University and Salahaddin University From The Point of View of Their Department Heads (Comparative Study)

Shawbo Shamsadeen Sulayman

Department of Educational and Psychological Counseling, College of Education , Salahaddin University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq.

E-mail: shawbo.sulayman@su.edu.krd

Thiqa Ali Abdulwahid

Almutafawicat Secondary School, General Directorate of Educational Covernorate, Rasafa First, Bakhdad, Iraq.

E-mail: dr.thiqa70@gmail.com

Abstract:

The objective of the research was to evaluate the performance of the teaching staff of the Baghdad and Salahaddin University-Erbil from the point of view of the heads of their departments in a number of different colleges as a comparative study. The research community was (247) individuals from the heads of departments in the above universities, and a sample size was chosen randomly was(197) unit, and (134) individuals from the department heads at the University of Baghdad, and (63) unit from the department heads at Salahaddin University-Erbil. To achieve the research objectives, a (closed — open) questionnaire was prepared consisting of (49) paragraphs distributed into six specific fields of alternatives. To answer it and one open question in the questionnaire, the validity and reliability of the questionnaire was verified. The data was analyzed using the (weighted mean equation, the percentage weight equation and the chi-square test). The results showed there was no differences between the responses of department heads in evaluating the teaching performance of faculty members in the research sample in two universities. In addition, a number of proposals were presented to develop the performance of faculty members from the point of view of department heads in both universities. The two researchers made a number of recommendations as well, as well as a number of proposals to conduct future research for researchers in this field.

Keywords: Teaching Performance Evaluation, Baghdad University and Salahaddin University-Erbil, Point of View, Department Heads, Suggestions for Developing Teaching Performance, A Comparative Study.

المصادر

- ابراهيم، مروان عبدالمجيد (2000): أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط 1 ، عمان: مؤسسة الوراق.
- ابو حطب ،فؤاد و صادق ، آمال (1996).مناهج البحث و طرق التحليل الاحصائي في العلوم النفسية و التربوية و الاجتماعية ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- الدمرداش عبد المجيد سرحان(1996) : المناهج المعاصرة ، ط5 ، الكويت :مكتبة الفلاح
- الربيعي، سعيد بن حمد (2008) ، التعليم العالي في عصر المعرفة المتغيرات و التحديات وآفاق المستقبل ، الاردن ، عمان :دار الشروق
- الزواوي ، خالد محمد (2003) الجودة الشاملة في التعليم و اسواق العمل في الوطن العربي ، ط1 ، القاهرة : مجموعة النيل العربية
- سلطان، محمد سعيد ،(2004). السلوك التنظيمي ، الاسكندرية : دار الجامعة الجديد ة.
- الشحاته ، حسن و النجار ، زينب (2003) ، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ، ط1 ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية .
- فرحات، سهير احمد فهيمي (1997) : تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس، دراسة تحليلية، المملكة العربية السعودية ، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج .
- كوافحة، تيسير مفلح (2010): القياس و التقييم و اساليب القياس و التشخيص في التربية الخاصة ، ط3، عمان ، الاردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- الكيلاني، عبدالله و عدس، عبد الرحمن (1984)، الظروف الملائمة لا استقرار أء ضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، دم شق.المركز العربي لبحوث التعليم العالي.
- اللقاني ،أحمد حسين و الجمل، على أحمد (1999) : معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس، ط2 ، القاهرة : عالم الكتب .
- المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي (2003) : تقرير التنمية الإن سانية العربية ، المملكة الاردنية الهاشمية ،عمان ، المكتب الاقليمي للدول العربية. <https://knowledge4all.com/admin/Temp/Files/50296bfc-6d6b-4d06-95f1-e708942b3902.pdf>
- تيم ، حسن (2009) :آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية بحث مقدم إلى مؤتمر استشراف مستقبل الدراسات العليا في فلسطين: جامعة النجاح ، فلسطين

جامل، عبدالرحمن عبدالسلام (1998). "طرق التدريس العامة و مهارات تخطيط و تنفيذ عملية التدريس". عمان، الاردن : دار المناهج

الجبوري، حسين محمد (2008) (تقويم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، مج (15)، ع (2)، ص ص (77 – 79).

الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009). تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، المؤتمر الاول للجودة والاعتماد الاكاديمي، جامعة الكوفة، تشرين الثاني.

الحكمي، إبراهيم الحسن (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة لأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد (90)، السنة الرابعة والعشرون، ص ص (13 – 56).

الحوامدة، نضال صالح و الفهداوي، فهمي خليفة (2002). " اثر فضيلة التقوى في الاداء و الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحكوميين " ، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات : سلسلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الاردن ، المجلد (17) ، العدد (2) ، ص ص (165 – 200).

الديب، فتحي (2000) (التقويم وبناء الاختبارات في التعليم الجامعي .مجلة العلوم التربوية، العدد، 1 ، ص ص (122-135).

السباطي، إبراهيم سالم محمد ومحمد ، شحتة عبدالملوي عبدالحافظ (2007) : دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية) ، المجلد (8) ، العدد (1) ، ص ص (97-176).

الشربيني ، غادة حمزة محمد (2004) (تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، ندوة " تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي " التحديات والتطوير، المملكة العربية السعودية . ص ص (63 – 97).

صابر ، ملكة حسين (1994) (آراء طالبات كلية التربية للبنات بجدة حول بعض جوانب التدريس في مادة المناهج وعلاقتها بالتحصيل ،مجلة دراسات تربوية، المجلد (العاشر) ، الجزء (70) ص ص (22 – 45).

صادق ، محمد محي الدين و سليمان ، شه وبو شمس الدين (2019) تقويم الامتحانات النهائية لطلبة الكليات التربوية في جامعة صلاح الدين – اربيل من وجهة نظرهم ، مجلة الفتح ، العراق ، العدد (78) ، حزيران ، ص ص (228-253).

الصرايرة ، خالد احمد (2011).الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، مجلة جامعة دمشق ، مجلد (27) العدد (2-1) ، ص ص (601 □ 652).

عبدالرزاق ، وفاء نزار (2009) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أساليب تقويم أدائهم. اللقاء السنوي الثالث عشر (إعداد العلم وتطويره) في ضوء المتغيرات المعاصرة ، السعودية ، ص ص (251-292).

عزيز ، حاتم جا سم (2012) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى) ، مجلة الفتح ، جامعة ديالى، العدد(50) ، ص ص(103 □ 122).

العميرة ، محمد حسن (2006).تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالاردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية و النفسية ، الاردن ، المجلد (7) ، العدد (3) ، ص ص (95 - 122).

عيد، غاده خالد (2005) تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت "دراسة مقارنة للتقويم الذاتي ، وتقويم الطلاب ، وتقويم رئيس القسم العلمي ، المجلة التربوية،الكويت ، العدد (٧٦) ، المجلد (19) ، ص ص(79 - 150) .

المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم (2000) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، المملكة العربية السعودية ، المجلد (12) ، العدد(2) ، ص.ص(241 – 266).

محمد ، احمد فا سم و ح سين ، جميل احمد (2014).الاداء التدريسي لاءعضاء هيئة التدريس في سكول التربية الريا ضية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك،مجلة زانكو للعلوم الانسانية ، جامعة صلاح الدين/ اربيل ، المجلد(18) ، العدد (5) ، ص ص (135 – 144).

المناصير ، حسين جدوع مظلوم و الدايني ، جبار رشك شناوة (2008) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ- كلية التربية ، مجلة القادسية في الاداب و العلوم التربوية ، العددان (2-1) ، المجلد (7) ، ص ص(177 – 203).

بن صوثة، خولة (2016):تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي من وجهة نظر اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

محمد ، ريم عبد العزيز (2007) : تقويم معلمات العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المقترحة لجودة الأداء التدريسي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.

الهويدي، ندى على سالم (2013) : م ساهمة تقويم أداء ع ضو هيئة التدريس فى رفع جودة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية من وجهة نظر ع ضوات هيئة التدريس والطالبات فى جامعة أم القرى ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية.

Anastasi, A.(1976): Psychological testing , 4th ed , New York : Macmillan.

Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1) 159–174.. [PubMed]/ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/843571/>

Miller, R. (1987): Evaluation faculty for promotion and Tenure, San Francisco: Jossey-Bass.

Smart ,J. (1991) : Higher education of theory and research ,New York: A gathon press.

Tom Burns & Sandra Sinfield(2004): Teaching and Learning , study skills London: Sage Publication.

calculator.net(2019) Sample Size Calculator. Available online at:<https://www.calculator.net/sample-size> [Accessed on: 13-10-2019].

Qualtrics (2020) Sample Size Calculator. Available online<https://www.qualtrics.com/blog/calculating-sample-size/> [Accessed on: 14-10-2019].

Surveysystem(2019)SampleSizeCalculator.Availableonline[\[https://www.surveysystem.com/sscalc.htm\]](https://www.surveysystem.com/sscalc.htm) [Accessed on: 3-12-2019].

Valdosta state University college of Education (2020): Faculty Evaluation Process, from

<http://education.Valdosta.edu/coeii/>. <https://www.valdosta.edu/colleges/education/>[Accessed on: 27-2-2020].

الملحق (1)

اسماء السادة الخبراء و المحكمين الذين تمت الاستعانة بهم عند اجراءات إعداد استبانة تقويم اداء التدريسي

ت	اللقب العلمي للخبير و اسمه الثلاثي	التخصص	مكان العمل	الاجراءات	
				تحديد اهمية المجالات	الصدق الظاهري للفقرات
1	أ.د.صفاء طارق حبيب	القياس و التقويم	جامعة بغداد/ كلية التربية (ابن رشد)	*	*
2	أ.د.عمر ياسين ابراهيم	علم النفس التربوي	جامعة صلاح الدين/اربيل كلية التربية	*	*
3	أ.د.محمد انور محمود	القياس و التقويم	جامعة بغداد/ كلية التربية (ابن رشد)	*	*
4	أ.د.يوسف حمه صالح مصطفى	الشخصية و الصحة النفسية	جامعة صلاح الدين/اربيل كلية الاداب	*	*
5	أ.م.د. رحيم هملي معارج	علم النفس التربوي	جامعة بغداد كلية التربية (ابن رشد)	*	*
6	أ.م.د.ريزان علي ابراهيم	الشخصية	جامعة صلاح الدين/اربيل كلية الاداب	*	*
7	أ.م.د.رونك حميد عثمان	علم النفس المعرفي	جامعة سوران /فاكلتي آداب	*	*
8	أ.م.د.مؤيد اسماعيل جرجيس	الشخصية والصحة النفسية	جامعة صلاح الدين/اربيل كلية التربية	*	*
9	أ.م.د.مصطفى علي الياسري	الشخصية	جامعة القادسية / كلية الفنون الجميلة	*	*
10	أ.م.د.وليد خالد عبدالكريم	القياس و التقويم	جامعة صلاح الدين/اربيل كلية التربية	*	*
11	أ.م.د.يوسف حنا	علم النفس النمو	جامعة الموصل (متقاعد حاليا ومقيم بمدينة سدني في استراليا)	*	*
12	م.د.خمانل مهدي صالح	القياس و التقويم	ثانوية الكفاءات / وزارة التربية /تربية الرصافة الاولى/بغداد	*	*