

تقويم استمارات تقييم أداء التدريسيين من وجهة نظرهم

**Evaluathon the assessment files of the Instructors performance  
from ther point of view**

بحث مقدم من

أ.م.د. منى خليفة عجل

**Assistant Prof**

**Muna .K.abjel**

كلية التربية للعلوم الانسانية college of education for human sciences

الاميل : 21 muna n dr

كلمة مفتاحية : التقويم

٢٠١٤ م

١٤٣٥ هـ

**مستخلص باللغة العربية :**

التقويم عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية. ويهدف البحث الى تقويم استمارات تقييم أداء التدريسيين من وجهة نظرهم، واتبعت الباحثة المنهج المسحي وهو من أنماط الدراسات الوصفية وتكون المجتمع من تدريسيي جامعة ديالى، واعتمدت الباحثة على أربعة نماذج من استمارات تقييم أداء التدريسيين أداة للبحث، وتم استخراج الصدق والثبات. وبعد تطبيق الأداة وجمع البيانات وتحليلها استخدم مربع كاي وسيلة إحصائية لمعالجة البيانات واعتمدت المعايير الفنية والصياغة الموضوعية والشمولية ، وتم عرض النتائج وتفسيرها والاستنتاجات والتوصيات المقترحات .

**تقويم استمارات تقييم أداء التدريسيين من وجهة نظرهم****الفصل الاول: التعريف بالبحث****مشكلة البحث:**

يعدّ التقويم عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وأنواعها وتسهم عملية التقويم في الكشف عن إنجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاياتهم التدريسية، وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس .

إنّ عملية التدريس الجامعي لايمكن اثبات فاعليتها من دون عمليات فحص وتقويم لأداء عضو هيئة التدريس، اذ تعدّ عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من

اهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليتها (miller.1987)

### اهمية البحث:

تعد الجامعة مؤسسة علمية تربوية ذات مستويات رفيعة وهي معقل الفكر والأدب والبحث العلمي وابتكار الجديد من المعرفة والعمل على خدمة المجتمع؛ لأنها تؤدي مهمات أساسية في عملية التطوير والتنمية من خلال الوظائف والاهداف المتعددة التي انشئت من اجلها، فهي مؤسسة علمية مسؤلة عن الكوادر التعليمية والمهنية (النفيعي، ٢٠٠١: ٢).

تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات، وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية؛ إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع؛ إذ إن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لاعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلا عاليا متوفرة لهم جميع الظروف والامكانات من جو اكايمي ملائم وخدمات مختلفة تسهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية متطلبات العصر (فرو هوالد وولفجانج، ٢٠٠٧ : ١٣٥) .

**هدف البحث :** يهدف البحث الحالي الى تقويم استمارات تقييم اداء التدريسيين.

**حدود البحث :** يتحدد البحث العالي ب :

- عينة من تدريسي جامعة ديالى .
- نماذج من استمارات تقييم اداء التدريسيين.

**تحديد المصطلحات :**

التقويم : عرفه (ملحم، ٢٠١١)

اصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار ، الأعمال ، الحلول، الطرق، المواد، وانه يتضمن استخدام المحكات والمستويات والمعايير لتقدير مدى كفاية الاشياء ودقتها وفعاليتها (ملحم، ٢٠١١: ٣٧)

الاداء: عرفه (اللقاني ١٩٩٩) ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو يستند الى خلفية معرفية ووجدانية معينة وهذا الاداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم قدرته على عمل ما (اللقاني، ١٩٩٩: ٣٣)

الاداء التدريسي: وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً (الفراء، ٢٠٠٤، ٤).

الفصل الثاني : دراسات سابقة :

دراسة الشافعي ١٩٩٧

متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لآداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التقويمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود.

هدفت الدراسة الى الكشف عن وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس والمقومين في جوانب أداء عضو هيئة التدريس ومظاهره المختلفة التي تعنى بها عملية تقويم هذا الأداء، وكذلك أهم مصادر المعلومات وخصائصها المختلفة التي يمكن أن تعتمد عليها العملية التقويمية عند تقويم أداء المعلم الجامعي وكذلك التعرف على الخصائص والصفات التي يجب أن

تتوافر على من يضطلع بهذه المسؤولية التقييمية، هذا وقد استخدمت الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التقييمية بكلية التربية (بنين) بجامعة الملك سعود بأقسامها العلمية المتنوعة، واستخدمت الدراسة في تحقيق أهدافها استبياناً يتضمن المتطلبات الموضوعية لتقويم أداء المعلم الجامعي ، وكذلك مصادر المعلومات التقييمية التي يتم الاستناد إليها في تقويم هذا الأداء وخصائصها المختلفة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين بالعملية التقييمية في أغلب جوانب ومظاهر الأداء التي تعنى بها العملية التقييمية لهذا الأداء، وكذلك مصادر المعلومات التي يمكن الاستناد إليها في تقويمه، وخصائصها المختلفة، وقد انتهت الدراسة إلى إعداد ميثاق عمل يتضمن متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس يمكن أن يفيد في تطوير وتحسين أدائه وتقليص نسبة أخطائه التي يمكن أن تتجم عن عدم درايته بمثل هذه المتطلبات ( الشافعي، ١٤١٨: ٢٥٧).

دراسة عزيز ٢٠١٢

هدف البحث الى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء أداة بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات تضم (٤٢) فقرة بشكلها النهائي وذلك بعد عرضها على مجموعة من الخبراء لاستخراج الصدق ومن ثم استخراج الباحث ثبات الأداة، وقد قام الباحث بحصر عينة البحث والذي

تكون من (٧٥) من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وكان مجموعها ست كليات علمية وانسانية وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية اللازمة، وتوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها: تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريسيين اذ تبين من خلال البحث أن هنالك ضعفاً في مجال أداء المحاضرة، فلم يتحقق من هذا المجال الا أربع فقرات بعضها كان بمستوى وسط كما أن مجال الإعداد والتحضير تتأصفت فيها الفقرات المتحققة من غيرها ولم

يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات الا فقرتان وكانتا بمستوى متوسط، في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية الا فقرة واحدة. أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه أربع فقرات وعزا الباحث هذا الضعف الى الظروف الاستثنائية التي يمر بها البلد وخاصة محافظة ديالى مما انعكس سلباً على أداء التدريسي، وقدم في نهاية البحث مجموعة من المقترحات والتوصيات (عزيز، ٢٠١٢: ١٠٤).

جوانب الافادة من الدراسات السابقة :

-تحديد هدف البحث

-تحديد حجم العينة

-اختيار الوسائل الاحصائية المناسبة

### الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة من حيث المنهجية، وعينة البحث ومعالجة البيانات.

اولا - منهج البحث

اتبعت الباحثة منهج الدراسة المسحية، وهي من أنماط الدراسة الوصفية، وهي ذلك النوع من الاستقصاء الذي يتناول عدداً كبيراً نسبياً من الحالات (مدارس، تلاميذ، وظائف، كتب، مناهج،....) بقصد تشخيص أوضاعها التي هي عليها أو جوانب معينة من هذه الأوضاع دون الاقتصار على حالة واحدة منها بالذات وتفيد نتائج هذه الدراسات في حل كثير من المشكلات، التربوية بما تقدمه من معلومات تشخيصية عن الموضوعات المتصلة بهذه المشكلات وكثيرا ما نرى الدراسات المسحية تتجاوز تصوير الواقع فتحكم على مدى كفايته. (الزويبي، ١٩٧٤: ٥٤٠)

مجتمع البحث وعينته

يتألف مجتمع البحث الحالي من :

- التدريسيين في جامعة ديالى والبالغ عددهم (١٠٠٣) تدريسي وتدرسية.

- استمارات تقويم أداء التدريسيين للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢

عينة البحث :عينة من تدريسيي جامعة ديالى بلغ عددهم (٢٠٠) تدريسي

نماذج من استمارات تقويم أداء التدريسيين للعام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢) وبلغ عدد الاستمارات (٤) نماذج.

اداة البحث :

اعتمدت الباحثة على استمارات تقويم أداء التدريسيين للعام الدراسي (٢٠١١) - (٢٠١٢) والمكونة من (٤) نماذج .

صدق الأداة

يعد الصدق من الشروط الاساسية التي يجب أن تتوفر في أداة البحث ويعد الاختبار صادقاً عندما يقيس ما وضع لقياسه فعلاً (عباس، ١٩٩٩ :٢٢) وتم تحقيقه من خلال عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم.

خطوات تحليل استمارات تقويم الأداء للتدريسيين :

اتبعت الباحثة الخطوات الآتية:

١- توزيع الاستمارات على عينة البحث والاجابة عنها لتسهيل عملية التحليل.

٢- اخضاع الاجابات للتحليل الاحصائي.

ثبات التحليل:

ويقصد بالثبات : هو الاختبار الذي يعطي نتائج مقارنة أو النتائج نفسها إذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة (خندقجي، ٢٠١٢: ١٧١)

وتم تحقيق الثبات بأسلوبين هما :

- اتفاق الباحث مع نفسه عبر الزمن لمدة (٣٠) يوماً.

- اتفاق بين محللين اثنين في النتائج ،وبلغت نسبة الثبات (٠،٨٢) وهي نسبة مقبولة .

الوسائل الإحصائية: تم استخدام مربع كاي في تحليل استجابات عينة البحث

بعد إخضاع إجابات العينة للتحليل الاحصائي حيث تم اخضاع كل استمارة للتحليل وضمن المعايير المعتمدة في البحث ، والمقصود بالمعايير : عبارات وصفية تحدد الصورة المثلى التي ينبغي أن تتوفر في الشيء الذي توضع له المعايير، او التي نسعى الى تحقيقها ، وقد تم اعتماد المعايير الآتية :

الناحية الفنية والصياغة اللغوية: يقصد بها حجم الخط ووضوح الجداول وصياغة العبارات. الناحية الموضوعية: يقصد بها عدم تداخل ذاتية المصحح أو (واضع الدرجة) قدر المستطاع .

الشمولية: الاحتواء على كافة العناصر الرئيسة (أي كافة جوانب العملية التعليمية).

#### الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها:

فسرت النتائج وفقا للمعايير التي تم اعتمادها وهي الناحية الفنية ، والصياغة الموضوعية ، والشمولية في تحليل الاستبانات وظهرت النتائج كالآتي:

بعد أن أنهت الباحثة تحليل الإجابات تم تفريغ البيانات في جداول مخصصة لكل محور من محاور الاستمارات .

#### عرض النتائج:

حسبت الباحثة تكرارات الاجابة لكل نقطة من المحاور وفقا للبدائل واعطيت درجة واحدة للاجابة ب ( نعم ) وصفر للاجابة ب ( لا ) .

وفيما يلي عرض لنتائج تحليل آراء التدريسيين عن كل فقرة من فقرات محاور الاستمارات ولكل استمارة منفصلة عن الأخرى .

النموذج الاول: استمارة تقييم أداء التدريسيين ممن يحملون لقب استاذ واستاذ مساعد للسنة الدراسية ٢٠١١ - ٢٠١٢ .

بعد تحليل استجابات التدريسيين تبين ان جميع فقرات المحور الاول لم تحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة ( ٢,٥٦ ) عند مستوى دلالة (٠,٥) وهي اقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- ان السبب يعود من ناحية الاخراج الفني الضعيف تمثل بصغر حجم كتابة أسماء المحاور والنقاط في المحاور وصغر حجم الحقول المخصصة للإجابة وما بعد نقطة

- (٦) في المحور الاول هناك عبارة الانشطة الاضافية لم يخصص لها حقل، ولم تحدد لها درجة وفي المحور الرابع بعد نقطة (٨) هناك عبارة النشاطات الاضافية وتحتها نقاط تابعة لها لم تسجل على أنها محور .

- المحور الاول: الدراسات الاولية: من نقطة (١-٨) مجموع الدرجات المخصصة لها (٢٤) درجة يقيّمها رئيس القسم. بعض التدريسيين يدرسون في الاقسام الاخرى ولا يدرسون في اقسامهم .

- نقطة (٩) عدد الساعات التدريسية الاسبوعية تعطى (٤) درجات لمن اكمل النصاب و(٦) درجات لمن يمارس نشاطات تدريسية اضافية ،التدريسي في هذه الدرجة العلمية يدرس ساعاته المقررة وفقا للتعليمات ويكتفي بها ليفيد من الوقت في التدريس في الدراسات العليا والاشراف . فلماذا يحرم من (٢) درجتين بسبب عدم تدريسه ساعات اضافية في الدراسات الاولية؟

- نقطة (١٠) تعطى (٤) درجات لمن يدرس مادة دراسية واحدة و(٦) درجات لمن يدرس أكثر من مادة، التدريسي في هذه الدرجة العلمية يدرس ساعاته المقررة وفقا للتعليمات ويكتفي بها ليفيد من الوقت في التدريس في الدراسات العليا والاشراف . فلماذا يحرم من (٢) درجتين بسبب عدم تدريسه ساعات اضافية في الدراسات الاولية؟

المحور الثاني: الدراسات العليا: لم تحصل على موافقة التدريسيين فقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٢,٥٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من القيمة الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وتفسره الباحثة:

- ان من نقطة (١-٥) مجموع الدرجات (١٥) درجة يقيّمها رئيس القسم أيضا بعض التدريسيين كما في محور الدراسات الاولية يدرسون في أقسام أخرى.

- نقطة (٦) عدد المواد التي تدرس في الدراسات العليا تعطى لها (٥) درجات للتدريسي الذي يدرس مادة واحدة، وليس كل التدريسيين يمكنهم التدريس في الدراسات العليا بسبب الاختصاص أو عدم الحاجة، و(٦) درجات للتدريسي الذي يدرس أكثر من مادة واحدة في بعض الأقسام أو التخصصات يكون عدد التدريسيين كبيراً فلا يدرس التدريسي أكثر من مادة واحدة فيخسر بذلك التدريسي (١) درجة واحدة .

- نقطة (٧) عدد طلبة الدراسات العليا الذين يشرف عليهم الملاحظة السابقة.

- نقطة (٨) عدد الأطاريح أو الرسائل أو البحوث المقومة خلال سنة التقويم ، الرسائل والأطاريح عادة تقوم خارج الكلية بواقع (٦) درجات للأطروحة و(٤) درجات للرسالة فيخسرها التدريسي من تقييمه .

- نقطة (٩) عدد المناقشات (٤) درجات لكل مناقشة أطروحة و(٣) درجات للرسالة وبعض الأقسام لا يوجد فيها دراسة دكتوراه وايضا لاتوجد تعليمات بخصوص لمناقشات للاستاذ و الأستاذ مساعد.

المحور الثالث:النشاط العلمي :

لم يحصل على موافقة التدريسيين؛ اذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة ( ١,٩٦) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة ( ٣,٨٤) وتفسره الباحثة :

- النقطة (٤) خصص لها اربع درجات عن كل نشاط على ان لا تزيد عن (١٢) درجة .
- النقطة (٥) خصص لها (٦) درجات كحد أقصى .وترى الباحثة أن ليس جميع التخصصات تدخل ضمن برامج خدمة المجتمع وأنشطة التعليم المستمر .
- المحور الرابع: الجانب التربوي والتقييم الشخصي:
- لم يحصل على موافقة التدريسيين فبلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٥) وهي أقل من القيمة الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وتفسره الباحثة:
- نقطة (٦-١) مجموع درجاتها (٢٧) درجة يقيمها رئيس القسم .
- النشاطات الإضافية: نقطة (١) خصص لها (١٠) درجات لاساهم في المؤتمرات والجامعة إسهاماتها محدودة وكذلك لا تدفع أجور المشاركة في ورش العمل.
- نقطة (٥) براءة الاختراع خصص لها (٢٠) درجة: (١٠) درجات لكل براءة اختراع . لم يراعَ فيها الكليات الانسانية.
- المجموع الكلي للدرجات التي يقيمها رئيس القسم = (٦٦) درجة.
- وبعض العبارات لم يخصص لها حقل مثل: العبارة بعد النقطة (٥) الانشطة الاضافية ولم تخصص لها درجة والجدول (١) يوضح نتائج النموذج الاول من استمارات تقييم أداء التدريسيين .

الجدول (١)

قيمة مربع كاي المحسوبة والجدولية ومستوى الدلالة

المحاور	قيمة مربع كاي المحسوبة	قيمة مربع كاي الجدولية	مستوى الدلالة
الاول	٢,٥٦	٣,٨٤	غير دالة
الثاني	٢,٥٦	٣,٨٤	غير دالة
الثالث	١,٩٦	٣,٨٤	غير دالة
الرابع	١,٩٦	٣,٨٤	غير دالة

### النموذج الثاني: استمارة تقييم إداء التدريسيين بلقب مدرس

بعد تحليل استجابات التدريسيين تبين أن جميع فقرات المحور الاول لم تحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة كاي المحسوبة ( ٢,٥٦ ) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

ان السبب يعود من ناحية الاخراج الفني ضعيف تمثل بصغر حجم كتابة أسماء المحاور والنقاط في المحاور وصغر حجم الحقول المخصصة للإجابة وما بعد نقطة (٦) في المحور الاول هناك عبارة الانشطة الاضافية لم يخصص لها حقل، ولم تحدد لها درجة وفي المحور الرابع بعد نقطة (٨) هناك عبارة النشاطات الاضافية وتحتها نقاط تابعة لها لم تسجل على أنها محور.

المحور الاول: الدراسات الأولية:

من نقطة (١-٨) عدد الدرجات المخصصة لها (٢٤) درجة يقيّمها رئيس القسم .

نقطة (٩) عدد الساعات التدريسية تعطى (٦) درجات لمن أكمل النصاب و(٩) درجات لمن أكمل النصاب ويمارس نشاطات أخرى .

المحور الثاني: الدراسات العليا:

لم تحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٢,٨٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

لايسمح للتدريسي بلقب مدرس التدريس في الدراسات العليا الا عند الضرورة القصوى. واذا سمح له بذلك فإنّ الباحثة ترى:

- من نقطة (١-٤) تعطى (١٨) درجة يقيّمها رئيس القسم، هناك بعض التدريسيين يدرسون دراسات عليا في الأقسام الأخرى .

- نقطة (٥) تعطى أربع درجات للتدريسي الذي يدرس مادة واحدة و(٦) درجات للتدريسي الذي يدرس أكثر من مادة واحدة في بعض الأقسام، أو التخصصات التي يكون عدد التدريسيين فيها كبيراً فلا يدرس التدريسي أكثر من مادة واحدة فيخسر بذلك التدريسي (٢) درجتين .

- بعد النقطة (٥) توجد عبارة الأنشطة الاضافية لم يحدد لها درجة.

- نقطة (٦) عدد طلبة الدراسات العليا الذين يشرف عليهم خلال سنة التقويم تعطى (٤) درجات لكل طالب ماجستير و(٣) درجات لكل مناقشة دبلوم عالٍ ، ولم يخصص درجة للإشراف على طالب الدكتوراه أو مناقشته أو مناقشة طالب الماجستير، وبعض الكليات لا توجد فيها دراسة الدبلوم العالي.

- نقطة (٧) عدد الرسائل أو البحوث التي قومها (٣) درجات لكل رسالة ولكل بحث (٣) درجات مقوم علميا. وترى الباحثة : ان الكثير من الاقسام لاتسمح للتدريسي المدرس بتقويم الرسائل أو البحوث العلمية وبذلك يخسر التدريسي (٦) درجات.

- نقطة (٨) حدد (٤) درجات لمناقشة رسالة الماجستير و (٣) درجات لمناقشة رسالة الدبلوم العالي وأغلب الكليات لا يوجد فيها دراسة الدبلوم وخاصة الكليات الإنسانية .

المحور الثالث : النشاط العلمي :

لم تحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٠,٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي اقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- عدد النقاط (٥)، والمجموع الحد الاعلى للدرجة (٥٤) نقطة في الدرجة الكلية المجموع (٤٨) نقطة

- وهناك زيادة (٤) نقاط لمن تم تعيينه بلقب مدرس للسنتين الاولى والثانية ولم يدرج لها حقل منفرد مختص بها .

المحور الرابع : الجانب التربوي والتقييم الشخصي :

لم يحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٠,٦٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- من نقطة (١-٦) مجموع الدرجات (١٨) درجة ومن نقطة مجموع الدرجات (١٢) درجة يقيّمها رئيس القسم

- النشاطات الاضافية : لم تحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٠,٣٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- أنّها لم تسجل على أنّها محور .

- المشاركة في المؤتمرات العالمية أو العربية خصص لها (١٠) درجات، ويخسر التدريسي هذه الدرجات، لأنّ الجامعة لا تسهم في دفع أجور المشاركة.

- نقطة (٥) براءة الاختراع خصص لها (١٠) درجات ولم تراعى في ذلك الكليات الانسانية .

- يبلغ مجموع للدرجات التي يقيّمها رئيس القسم (٧٢) درجة،، والجدول (٢) يوضح نتائج النموذج الثاني من استمارات تقييم أداء التدريسيين .

الجدول (٢)

قيمة مربع كاي المحسوبة والجدولية ومستوى الدلالة

المحاور	قيمة مربع كاي المحسوبة	قيمة مربع كاي الجدولية	مستوى الدلالة
الاول	٢,٥٦	٣,٨٤	غير دالة
الثاني	٢,٨٩	٣,٨٤	غير دالة
الثالث	٠,٦١	٣,٨٤	غير دالة
الرابع	٠,٦٤	٣,٨٤	غير دالة

النشاطات الاضافية	٠،٣٦	٣،٨٤	غير دالة
----------------------	------	------	----------

### النموذج الثالث : استمارة تقييم أداء التدريسيين بلقب مدرس مساعد

وحسب المعايير المعتمدة في البحث :

المحور الاول: الدراسات الاولية : لم تحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٠،٤٢) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية وباللغة (٣،٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- من نقطة (١-٨) مجموع درجاتها (٢٤) درجة يقيّمها رئيس القسم .

المحور الثاني : النشاط العلمي: لم يحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٠،٣٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية وباللغة (٣،٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- من نقطة (٤) عدد اللجان المشارك فيها خصص لها (٨) درجات وفي بعض الأقسام، أو بعض الكليات لايسمح لهم بالمشاركة، أو هم قد لا يشاركون بحجة أنّ عدد ساعات نصابهم كثيرة .

- نقطة (٦) المشاركة في التعليم المستمر خصص لها (٦) درجات وليس كل التخصصات يمكن أن يدرسوا في وحدات التعليم المستمر، ولا يسمح لهم بالمشاركة بسبب ألقابهم العلمية .

المحور الثالث : الجانب التربوي والتقييم الشخصي : لم يحصل على موافقة التدريسيين حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- من نقطة (١-٨) يقيّمها رئيس القسم والبالغ مجموع الدرجات (٣٣) درجة

النشاطات الإضافية: سجلت جانب ضعف، حيث بلغت قيمة كاي المحسوبة (١,٤٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣,٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- أنّها لم تسجل على أنّها محور .

- المشاركة في المؤتمرات العالمية أو العربية خصص لها (١٠) درجات ويخسر التدريسي هذه الدرجات، لأنّ الجامعة لا تسهم في دفع أجور المشاركة.

- عدد الدرجات النهائية التي يقيّمها رئيس القسم يبلغ مجموعها (٦٣) درجة، والجدول (٣) يوضح نتائج النموذج الثالث من استمارات تقييم أداء التدريسيين .

الجدول (٣)

قيمة مربع كاي المحسوبة والجدولية ومستوى الدلالة

المحاور	قيمة مربع كاي المحسوبة	قيمة مربع كاي الجدولية	مستوى الدلالة
			٠,٥
الاول	٠,٤٢	٣,٨٤	غير دالة
الثاني	٠,٣٦	٣,٨٤	غير دالة

الثالث	١	٣،٨٤	غير دالة
الرابع	١،٤٤	٣،٨٤	غير دالة

### النموذج الرابع : استمارة التدريسي الباحث في المراكز البحثية

#### المحور الاول :

بعد تحليل استجابات التدريسيين تبين أنّ جميع فقرات المحور الأول لم تحصل على موافقة التدريسي (الباحث) حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة ( ٠،٢٤ ) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وهي أقل من قيمة مربع كاي الجدولية والبالغة (٣،٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- يتضمن المحور الأول مطالبة التدريسي ب(٣) بحوث ضمن الخطة ويخصص لها (٦٠) درجة و(٣) بحوث خارج الخطة ويخصص لها (٤٥) درجة. الى جانب أنّ التدريسي مكلف بمهام إدارية لايسمح له ضيق الوقت بإنجاز هذا العدد من البحوث.

- المحور الثاني :النشاط العلمي جميع الفقرات لم تحصل على موافقة التدريسي (الباحث) حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة ( ٠،٠١ ) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وهي أقل من قيمة كاي الجدولية والبالغة (٣،٨٤) وستناقش الباحثة ذلك :

- كتب في المحور الى جانب النشاط العلمي تملأ من قبل الباحث عدا الفقرات (٦،٧،٨) والفقرة (٨) غير موجودة في المحور .

- مجموع درجات المحور الثاني :النشاط العلمي : تساوي (١٦٥) وليس (١٦٠) درجة .

- المحور الثالث: الجانب التربوي والتقييم الشخصي: إنّ معظم فقرات المحور لم تحصل على موافقة التدريسي (الباحث) حيث بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة(١،٩٦) وهي أقل من

القيمة الجدولية ، تفسره الباحثة : ان هذا الحقل يجب ان يملأ من قبل رئيس القسم الذي يدرس فيه الباحث .

- المحور الرابع: الجانب الاداري وكفاءة الأداء : حصل هذا المحور على موافقة التدريسي(الباحث) لصالح الاستمارة فبلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٤,٥) وهي أعلى من قيمة مربع كاي الجدولية .

- المحور الخامس: الأنشطة الاضافية: حصل على موافقة التدريسي(الباحث) لصالح الاستمارة اذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٣,٩٦) وهي أعلى من قيمة كاي الجدولية .

- حساب الدرجة للمحور تساوي (١٢٥) درجة وليس (١١٠) درجات كما هو مكتوب في المحور.

- ترتب على الخطأ في حساب الدرجة في المحور الثاني والخامس خطأ في الحساب الكلي للدرجة في خلاصة المحاور، فيكون حساب الدرجة الكلية بدون المحور الخامس كما مثبت في الاستمارة (٤٣٥) والصحيح (٤٤٠) ومع المحور الخامس يكون المجموع النهائي للدرجة فيه خطأ ب(٢٠) درجة ،، والجدول (٤) يوضح نتائج النموذج الرابع من استمارات تقييم أداء التدريسيين .

#### الجدول(٤)

قيمة مربع كاي المحسوبة والجدولية ومستوى الدلالة

المحاور	قيمة مربع كاي المحسوبة	قيمة مربع كاي الجدولية	مستوى الدلالة
			٠,٥

الاول	٠،٢٤	٣،٨٤	غير دالة
الثاني	٠،٠١	٣،٨٤	غير دالة
الثالث	١،٩٦	٣،٨٤	غير دالة
الرابع	٤،٥	٣،٨٤	دالة
الخامس	٣،٩٦	٣،٨٤	دالة

### الاستنتاجات:

بناء على ماتوصل اليه البحث من نتائج فإن الباحثة تستنتج الاتي :

- ان الاستثمار من حيث الاخراج الفني ضعيفة، لانها مكتوبة بخط صغير جدا يصعب رؤيته والحقول المخصصة للاجابة صغيرة جدا ممايشكل عائقا في قراءة وكتابة الإجابات .
- انّ هذه الاستثمارات تحمل من الحيف الكبير بحق التدريسيين سواء من حملة لقب الاستاذ أو الاستاذ المساعد، أو المدرس ، أو المدرس المساعد.
- إنّ الجامعة لها نصيب من الحيف الذي يقع على التدريسيين، لأنّها لا تتحمل تكاليف مشاركة التدريسيين في المؤتمرات خارج القطر، وإنّ ساهمت فهي ضئيلة جداً ومحدودة وبذلك تحرمه من تطوير كفايته ومتابعة التطورات العلمية واحداث الاساليب التدريسية .
- الكلية لها اسهام في جانب المعوقات في تطوير التدريسيين في أنها لاتشارك في تسديد أجور مشاركة التدريسيين في الدورات التي تقام داخل الجامعة أو خارجها على الرغم من هناك نسبة من ميزانية كل كلية مخصصة لمشاركة التدريسيين في هذه الدورات.

- إنَّ مجموع الدرجات التي يقيّمها رئيس القسم نسبتها كبيرة .
- هناك مشكلة تقييم التدريسيين الذين يدرسون في أقسام أخرى غير أقسامهم سواء في الدراسات الأولية أو العليا .

### التوصيات:

- مراعاة الناحية الفنية في إخراج الاستمارات بنماذجها الاربعة بتكبير حجم الخط الذي تكتب به هذه الاستمارات، وتكبير حجم الحقول المخصصة للاجابة، لتكون أكثر وضوحاً وبالتالي أكثر دقة . كما تعاد صياغة العبارات من الفعل الماضي الى الحاضر .
- بما يخص استمارة تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الألقاب العلمية أستاذ وأستاذ مساعد نوصي بإسهام الجامعة في تسديد أجور مشاركة التدريسيين في المؤتمرات خارج القطر .
- تسدد الكليات أجور اشتراك أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الألقاب: أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس في الدورات التي تقام داخل القطر .
- الموضوعية في الدرجات التي يقيّمها رئيس القسم، وذلك بتقليل نسبة الدرجات وهذا ينسحب على جميع نماذج الاستمارات .
- مشاركة رئيس القسم الذي يدرس فيه التدريسي من قسم آخر غير القسم الذي هو على ملاكه في وضع درجات التقييم، وهذا يشمل جميع نماذج الاستمارات .
- ترفع النقطة الخاصة ببراءة الاختراع من استمارة الاستاذ والاستاذ المساعد من الكليات الانسانية أو تضاف درجتان على حقل اقترح تسميته بالابداع .

- إنصاف التدريسيين من أعضاء الهيئة التدريسية في استمارة تقييم الأداء من حملة اللقب العلمي (مدرس) في تقييم البحوث، لأنه لايسمح لهم بتقييم البحوث، وخاصة في الأقسام التي يوجد فيها عدد من التدريسيين حملة الألقاب العلمية من أستاذ أو أستاذ مساعد.
- السماح للتدريسيين من حملة لقب المدرس والمدرس المساعد في تولي مهام إدارية من أجل إعداد هذه الكوادر في إكسابها الخبرة ولمواجهة مختلف الظروف.
- في الأقسام التي فيها عدد التدريسيين من حملة الألقاب العلمية، فالتدريسي يدرس مادة واحدة في الدراسات العليا وحتى لا يخسر التدريسي نقاطه اقترح التعادل في النقاط. وهذا في استمارة تقييم الاستاذ والاستاذ المساعد.
- تخصيص حقل خاص بالانشطة الاضافية وتحديد درجته ضمن تفاصيل الاستمارة غير المكان المخصص في نهاية الاستمارة في جميع نماذج الاستمارات.
- في استمارة تقييم المدرس أوصي بحذف الدرجة المخصصة للمناقشة (المدرس) والتي خصص لها (٤) درجات في الأقسام التي لايسمح فيها للمدرس بالمناقشة .
- في استمارة تقييم الأستاذ والأستاذ مساعد أوصي بحذف الدرجة المخصصة للإشراف او التقويم على دراسة الدبلوم العالي في الكلية التي لا يوجد فيها هذا النوع من الدراسة .
- ادراج حقل خاص يكون رقمه (٦) في المحور الثالث لاستمارة تقييم التدريسيين بلقب مدرس ويخصص لها (٤) درجات حتى تكون واضحة ولا تقع ضمن السهو .

### المقترحات:

- تصميم استمارة تقييم أداء للكليات الانسانية منفصلة عن الكليات العلمية .
- تصميم استمارة تقييم خاصة بالتدريسين الذين يدرسون في أقسام أخرى سواء الدراسات  
الاولية أو العليا.

**Abstract**

Evaluating the assessment files of the instructors performance from their point of view

Evaluation is an organized process for collecting analyzing the information for determining the degree of achieving the educational and pedagogical objectives . This research aims at evaluating the assesment files of the instructors performance from their point of view. The researcher has followed the curriculum and it is one the descriptive studies types . The population of the sudy consists of the instructors of university of Diyla . The researcher depend on four models of assessment files of instructor performance as an instrument of the study – validity and reliability of the instrument has been achieved. After conducting the instrument and collecting , analyzing . the data, Chi- Square has been used as a statistical means for analyzing the data. The researcher depended on the objective , comprehensive criteria. The results have been presented and interpreted and the conclusions , recommendations and suggestions for further researchers has been put .

## المصادر:

- خندقجي، محمد ونواف عبد الجبار، ٢٠١٢: **مناهج البحث العلمي**، ط١، عالم الكتب، اربد الاردن
- الزوبعي، عبد الجليل ابراهيم واخرون، ١٩٨١: **الاختبارات والمقاييس النفسية**، دار الكتاب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- الشافعي، محمد منصور، ١٩٩٧: **متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لاداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود**، جامعة الملك سعود، كلية التربية الرياض.
- عزيز، حاتم جاسم، ٢٠١٢: **تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر الطلبة**، مجلة الفتح، العدد الخمسون.
- الفراء، اسماعيل صالح، ٢٠٠٤: **تقويم الاداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الاساسي**، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من ٣-٥/٧/٢٠٠٤.
- فروهوالدوولفجانج، ٢٠٠٧: **ثقافة المعرفة ام سوق المعرفة حول الايديولوجية المقارنة**، مجاة فصلية للتربية، مكتب التربية الدولي اليونسكو.
- اللقاني، احمد حسين، ١٩٩٩: **معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس**، ط٢، عالم الكتب، القاهرة .

- ملحم ،سامي محمد، ٢٠١١: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط٥، دار المسيرة ،عمان ،الاردن.

- النفيعي،ضيف الله ،٢٠٠١: الاتصال الاكاديمي لطلبة الدراسات العليا مع اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز ،جدة.

- Miller, R.I (1987). Evaluation Faculty For Promotion and Tenure. San Francisco: Jossey-Bass