

تقويم أداء أساتذة اللغة العربية العامة في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد من وجهة نظر طلبتهم

د. تغريد فاضل عباس و أ. رافد صباح التميمي

المقدمة:

يشغل التعليم العالي و البحث العلمي اهتمام الحكومات والمؤسسات والافراد، نظراً لأهميته في رسم المسارات المستقبلية للدول والمجتمعات، وازدادت أهميته في ظل ما تقدمه العولمة من مفاهيم وتطبيقات ونظريات تعززها التطورات المتسارعة لوسائل الاتصال والمعلومات والمعرفة العلمية، وانتقال التنافس الذي تشهده الاسواق العالمية بين الشركات الى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، الى تنافس من نوع جديد محوره الابداع والتطور وسيلة للحصول على اعلى المردودات.

وتعد الجامعات من اهم المؤسسات التعليمية في المجتمع، وذلك لان التعليم العالي الجامعي له تأثيره الايجابي في التنمية بمختلف جوانبها، الامر الذي يتطلب مراجعة شاملة ومستمرة لمخرجات هذا التعليم و تشكل الجامعات والمعاهد العليا الدور الرئيس في حركة المجتمع وتطوره، كما انها تعد نتاجاً طبيعياً لمجموعة متفاعلة من العوامل اهمها اعضاء هيئة التدريس بما يؤدونه من وظائف وما يقومون به من واجبات، لذا تحرص الجامعات على ان تتوفر في اساتذتها الكفايات المأمولة للقيام بهذا الدور، فهي تتوقع من عضو هيئة التدريس فيها ان يكون ذا قدرات، وخصائص متميزة أكاديمياً ومهنياً، ماهراً بالتدريس، باحثاً علمياً متابعاً لما يستجد في عالم المعرفة، مثابراً متحمساً غيروراً على مهنته، عاملاً ومشاركاً في حل مشكلات مجتمعه الى جانب ما يتمتع به من صفات انسانية راقية (الكيلاني، وعدس، ١٩٨٤: ٤)، وعلى الرغم من اهمية ما تقوم به الجامعات الا ان التركيز على عملية التعليم يأخذ الاهمية القصوى من بين الواجبات والمسؤوليات بوصفها المهمة الاساس للجامعات، ولاشك ان تقويم عملية التعليم من شأنه ان يلقي الضوء على العنصر الاهم في قضية التعليم الجامعي الذي يتمثل في الجودة التعليمية التي تربط بشكل مباشر بين اعضاء الهيئة التدريسية وأدائهم، فعضو الهيئة التدريسية يمثل مركز ثقل للعملية التعليمية مدرساً وباحثاً وعضو تغيير اساساً في المجتمع، وهو الذي يتحمل الاعباء في عملية صنع العقول وتشكيل الملكات الذهنية المتفتحة المقبلية على التحصيل بإتقان وابداع، وكذلك يتمتع عضو الهيئة التدريسية الفاعل برؤى تطويرية يؤكد فيها ذاته، ويشجع طلبته على تأكيد ذواتهم عبر ممارسة التأمل في التعليم، وتعزيز التفاعل بهدف ايجاد تحول نوعي في تعلمهم. (Burns and Sinfield ٢٠٠٤: ٣) والمتتبع لمسار التعليم الجامعي واتجاهاته المعاصرة يلحظ وابلأ من الانتقادات الموجهة لمنظمات التعليم العالي بما فيها الجامعات وذلك فيما يتعلق بادارتها، وأداء اعضاء الهيئة التدريسية فيها وضعف الخريجين وغيرها من الانتقادات وان كانت هذه الانتقادات متفاوتة النسب بين الجامعات (احمد، ٢٠٠٤: ٢)

ونظراً لأهمية هذا الدور، وتعدد مهام عضو الهيئة التدريسية الجامعية التي ابرزها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي، وتنبه ادارات الجامعات لهذا كله من خلال السعي المتواصل لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لهم، ومن القضايا الرئيسة في تطوير التعليم العالي تقويم الأداء التدريسي والاداري بدءاً من العمداء ورؤساء الأقسام والاساتذة والطلبة لإصدار حكم يستند الى معلومات صائبة يتم بناءً عليها اتخاذ قرارات صائبة وفاعلة (خليفة ٢٠١٥: ٢).

وعلى الرغم من تعدد الاساليب الشائعة لتقويم اداء اعضاء الهيئة التدريسية الا ان اسلوب تقويم الطلبة لاساتذتهم يمثل احدي القضايا المحورية المهمة التي تدرج تحت اهم مكون في المنظومة التعليمية، ويقصد به مكون التقويم، وهي على اهميتها واستقطابها للتوجهات الحديثة في قياس وتقويم جودة العملية التعليمية وفعاليتها في الدول المتقدمة فأنها لاتجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول

العربية (تيم، ٢٠٠٩:٢).

ان عملية التقويم هذه ما تزال الوسيلة المتبعة للتعرف على ما يتمتع به عضو الهيئة التدريسية من قدرات وامكانات (كفايات) وما يلم به من خبرات وممارسات تتعلق بمهنة التدريس (العريض، ١٩٩٤: ٤)

ويعد تقويم الطلبة لأساتذتهم من اصدق المحكات واكثرها ثباتاً في تقويم عمل الاستاذ الجامعي ومهاراته المهنية، من هنا فان الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية والسمات الشخصية وتمتية الاثارة العقلية والتواصل الايجابي فيما بينه وبينهم تؤدي دوراً مهماً في نجاح العملية التعليمية، فهي بالنسبة للطلاب تشكل احد المداخل التربوية الاساسية التي تؤثر في نتاجه التحصيلي وفي دعم استمراريته وفي مستوى فهم الذات بوصفه اهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية والمستفيد الاول لما يقدمه له الاستاذ من معرفة وقدرة وانموذج.

مشكلة البحث:

ان عضو الهيئة التدريسية الجامعية الركن الاساس في العملية التعليمية الاكاديمية الجامعية، وان اي ضعف او قصور في ادائه وقدرته وكفاءته في التدريس يشكل خطراً كبيراً على مستوى التدريس في المرحلة الجامعية وفي تربية الجيل ثقافياً وعقلياً واجتماعياً، لذلك فان من اهم المحطات التي ينبغي ان نبدأ منها انطلاقاً في اصلاح عملية التدريس وتطويرها هي محطة تقويم أداء عضو الهيئة التدريسية وهو يمارس التدريس، ومن ثم اصبح تحسين الأداء لاعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات يشكل اهتماماً علمياً في جميع دول العالم لانه يعكس قدرة المؤسسة التعليمية على القيادة بافعالية وكفاءة وابداع وابتكار ومن هذا المنطلق اصبح من الضروري تقويم أداء اعضاء الهيئة التدريسية لمادة اللغة العربية العامة على وفق معايير معينة، ومساعدتهم في تشخيص مواطن القوة لتعزيزها ونواحي الضعف لتجاوزها، ويعد تقويم الأداء مؤشراً حقيقياً لقياس مستويات أداء اعضاء الهيئة التدريسية في مادة اللغة العربية العامة وسيلة لا يمكن الاستغناء عنها في مؤسسات التعليم العالي كافة، مما يتطلب معايير عملية وموضوعية دقيقة للحكم على الأداء لان الادراك غير الصحيح يؤدي الى تقويم خاطئ تترتب عليه انعكاسات سلبية على (الدرس) ومن ثم المستفيد (الطالب). (الكيلاني، وعدس، ١٩٨٤:٧)

ان التدريس عملية معقدة ولكن هناك اشياء كثيرة توضح الخصائص الفاعلة في المدرسين والتدريس مثل الامام والمعرفة في حقل التخصص وما يستجد فيه، والتحمس للتدريس، والقدرة على اثارة دافعية الطلبة، وتحقيق الاتصال الفاعل على مستوى الطلبة، والعدالة في التقويم، والتمتع بالاتجاهات الايجابية نحو المهنة الطلبة، والاستعداد للمحاضرة قبل دخولها، وان هذه الخصائص يمكن قياسها وتقويمها، ولمعرفة مدى وجود او غياب هذه الخصائص عند الاستاذة بغية الوصول لأفضل مخرجات تعليمية (الصباطي، ٢٠٠٧: ١٠٥)، ان رفع مستوى كفاءة عضو الهيئة التدريسية حتى يستطيع ان يؤدي المهام الوظيفية بافضل صورة شرط من شروط تعظيم المردود الايجابي للتعليم العالي والاستعمال الكفء للموارد المالية والبشرية التي يخصصها المجتمع لتطوير التعليم العالي من الناحيتين الكمية والنوعية، وقد كانت المشكلات التي تواجه تدريسيي اللغة العربية واضحة في اذهاننا، ومن المعلوم ان اللغة العربية هي مفتاح العلوم، وان اي تعثر وتأخر فيها يؤديان الى تعثر وتأخر في العلوم كافة لذلك يأتي هذا البحث محاولة لمعالجة هذه المشكلات من خلال عمل ميداني قدر لنا ان نمارسه سنوات طوال في تدريس مادة اللغة العربية.

ويأتي البحث الحالي محاولة لتقويم أداء اعضاء الهيئة التدريسية - مدرسي مادة اللغة العربية العامة - في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، وللتعرف على المشكلات التي تواجههم ومحاولة تجاوزها، وبهذا يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الاتي: ما مدى تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية لمادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد من وجهة نظر طلبتهم.

اهمية البحث:

ان الثورة العلمية الهائلة التي حدثت في دول العالم المعاصر اوجبت على جميع المنظمات المعنية بالانتاج والاقتصاد والتعليم اتباع الاسلوب العلمي الواعي في مواجهة هذه التحديات والعمل على استثمار الطاقات الانسانية الفعالة المتاحة كافة في تحسين الاداء التشغيلي بمرور الزمن اكثر كفاءة وفاعلية.

ويعد التعليم الجامعي احد اهم مرتكزات التنمية البشرية، ذلك انه يتعلق باعداد الكفاءات المتخصصة في المجالات المختلفة، ويقدر جودة التعليم الجامعي ضمن جودة هذه الكفاءات، والتدريس الجامعي بوصفه احد الاهداف الاساسية في الجامعات يتصل به مجموعة من العوامل التي تتعلق بالاستاذ الجامعي والطلبة والمناهج وادارة الجامعات، وهذه العوامل تتداخل معاً لتؤثر في نوعية التدريس الجامعي وجودته سلباً وإيجاباً، ويقدر توافر متطلبات الجودة في كل هذه العوامل تكون جودة التدريس الجامعي (فرحات، ٢٥:١٩٩٧)، ان الاستاذ وحده من يمتلك القدرة على معالجة المواقف المعقدة داخل القاعة الدراسية، كما انه قادر على صياغة واتخاذ القرارات الملائمة المتعلقة بعملية التعلم داخل القاعة الدراسية ومعالجة مادة التعلم من خلال وضع الافكار الرئيسية فتكون قابلة للفهم وذات معنى (احمد، ٧٥٨:٢٠١٠) لذا يحظى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في مختلف المنظمات التربوية باهتمام كبير من واضعي السياسات التربوية والانظمة السياسية في معظم بلدان العالم في العصر الحديث، وذلك لأهمية الدور الذي يؤديه عضو الهيئة التدريسية بالمدرسة وبالجامعة (تيم، ٤:٢٠٠٩)، واصبح استعمال اساليب ووسائل التقويم في مجالات الحياة المختلفة أمراً في غاية الاهمية عند كثير من المؤسسات والهيئات والمنظمات الحكومية على اختلاف مناهجها ومشاريها وذلك لما للتقويم من أثر فاعل في تحسين دور هذه المؤسسات وتلك المنظمات، ويسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالي في البلدان المختلفة الى تطوير أداء اعضاء الهيئة التدريسية فيها وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية اليومية (الحكمي، ٢٠٠٤: ٢).

ومما سبق تتضح اهمية أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة بكون ما يقوم به من ادوار وما يؤديه من مهارات تمثل عنصراً اساسياً لنجاح الجامعة في تحقيق اهدافها، واصبح مطالباً اكثر من اي وقت مضى بتجويد أدائه وتطوير ادواره بحيث تنجح نحو مقابلة الحاجات المتغيرة والتحديات التي يفرضها عصر المعلوماتية (تيم، ٦:٢٠٠٩).

والتأمل في ادبيات التربية يلحظ قلة الدراسات التي تتعلق بتلك القضية والعوامل المؤثرة على هذا الأداء، ولما كانت تلك العوامل تمثل ضرورة لاغنى عنها للعمل الجامعي بصفة عامة ولعضو هيئة التدريس بصفة خاصة فقد كان من الضروري البحث عن العوامل المؤثرة في الاداء وبناء مقياس لها للتعرف على ما يتمتع به الاستاذ من مواصفات ترضي الطلبة، الذين هم الغاية الاساس للعملية التعليمية، وتكمن اهمية البحث بالجوانب الآتية:

١. يسهم هذا البحث في مساعدة المسؤولين عن تطبيق تقويم أداء اعضاء الهيئة التدريسية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والعاملين عليه في التعرف على تقويم الأداء وسبل تطويره.
٢. ان تقويم أداء اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد في مادة اللغة العربية العامة يساعد على تحديد جوانب القوة والضعف في الأداء ووضع السبل الكفيلة بالمعالجة بما يفيد في تحقيق الاهداف المرجوة منه.

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:

١. بناء مقياس تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في مادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، من وجهة نظر الطلبة.
٢. تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية لمادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد من وجهة نظر طلبتهم.

حدود البحث: يقتصر اجراء البحث على الحدود الآتية:

- الحدود المكانية: كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.
- الحدود الزمانية: للعام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧ م.
- الحدود البشرية:
- أعضاء هيئة التدريس لمادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.

ب- عينة من طلبة الدراسات الأولية في اقسام كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد وهي (الاحصاء، المحاسبة، الادارة العامة، والادارة الصناعية).

تحديد المصطلحات: سوف يقوم الباحثان بتعريف المصطلحات وهي:

التقويم:

- عرفه ابن منظور: " التقويم في اللغة هو: قوم قوما، اي ازال اعوجاجه، واقمت الشئ وقومته بمعنى استقام، والاستقامة: اعتدال الشئ واستواؤه " (ابن منظور، ٢٣٢)
- وعرفه (bloom ١٩٧١): "بانه " عملية اصدار حكم على الافكار والاعمال والانشطة والحلول وطرائق التدريس وغيرها من الامور التربوية وان يتضمن استعمال المحاكاة والمعايير لتقدير مدى كفاية الاشياء ودقتها وفعاليتها " (bloom.b.s، ١٩٩١: ٢٨٨).
- وعرفه الغريب، ١٩٩٨م: "بانه " عملية اصدار حكم على أداء المعلم في ضوء اطار مرجعي عام " (الغريب، ١٩٩٨: ٧).
- وعرفه خليفة، ٢٠١٥م: " عملية تشخيصية وقائية علاجية تهدف الى اصدار حكم على مدى توافر السمات المرصية للطلبة في أداء اعضاء هيئة التدريس " (خليفة، ٢٠١٥: ٧).

الأداء التدريسي:

- عرفه (Smart، ١٩٩١): "بانه " العلاقة بين الانشطة التعليمية التي يقوم بها الاساتذة الجامعيون والتغيير التعليمي الحاصل الذي يظهر على سلوك الطلبة مظهراً لنتائج التدريس " (Smart، ١٣٦: ١٩٩١)
- وعرفه اللقاني والجمال، ١٩٩٩م: "بانه " ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي او مهاري، وهو يستند الى خلفية معرفية ووجدانية، وهذا الاداء يكون غالباً على مستوى معين يظهر فيه قدراته او عدم قدرته على أداء عمل ما " (اللقاني، ١٩٩٩: ١٧٨).
- وعرفه الفتلاوي، ٢٠٠٢م: " وسيلة اتصال تربوي هادف يأتي بتخطيط المعلم وتوجيهه لتحقيق اهداف التعلم والتعليم لدى المتعلم " (الفتلاوي، ٢٠٠٢: ١٨٥).
- وعرفه الخليفة، ٢٠١٥م: " كل نشاط لعضو الهيئة التدريسية يتعلق بالتدريس داخل قاعات المحاضرة وخارجها " (خليفة، ٢٠١٥: ٨)

تقويم الأداء:

- وقد عرفه الباحثان نظرياً:
- بانه الانشطة التعليمية التي يقوم بها الاساتذة الجامعيون التي تمكنهم من تحقيق الاهداف المرجوة منها بما في ذلك من سمات الشخصية والعلاقات الانسانية والاعداد للمحاضرة وتنفيذها وكذلك التمكّن العلمي والمهني و اساليب التحفيز والتعزيز فضلا عن اساليب التقويم والاختبارات التي يستعملها الاستاذ الجامعي.
- ويعرفه اجرائياً:
- بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس تقويم الاداء المعد في البحث الحالي

اعضاء هيئة التدريس:

- عرفها تيم، ٢٠٠٩م: " هم الاساتذة والاساتذة المشاركون والاساتذة المساعدون الذين يدرسون في الكلية " (تيم، ٢٠٠٩: ٩).
- عرفه خليفة، ٢٠١٥م: هم الاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسون والمدرسون المساعدون الذين يمارسون التدريس فعلياً في قسم اللغة العربية " (خليفة، ٢٠١٥: ٩).

مادة اللغة العربية العامة :

- عرفها الدليمي، ١٩٨٨م: "مقرر دراسي اقر تدريسه في الكليات العلمية والانسانية لاقسام غير اختصاص اللغة العربية" (الدليمي، ١٩٨٨: ١٩).

- عرفها التميمي، ٢٠١٢م: "هي موضوعات اللغة العربية العامة التي حددت من الهيئة القطاعية لتدرس في كلية الادارة والاقتصاد في المرحلة الأولى وتتضمن مواضيع في الادب والنحو والصرف وسور من القرآن الكريم" (التميمي، ٢٠١٢: ٢٩١).

كلية الادارة والاقتصاد:

التعريف الرسمي المنشور على موقع جامعة بغداد: "اسست الكلية عام ١٩٤٧م، مكونه من ستة اقسام هي المحاسبة، والاحصاء، والاقتصاد والادارة العامة وادارة الاعمال والادارة الصناعية وتم استحداث قسم التمويل والمصارف عام ٢٠١٠م، تهدف الكلية الى اعداد جيل مؤهل لتحمل المسؤولية واشغال مختلف الوظائف في دوائر الدولة و القطاع الخاص في الحقل الاداري والاقتصادية وغيرها". (الموقع الرسمي لجامعة بغداد على شبكة المعلومات الدولية الانترنت).

اطار نظري ودراسات سابقة

لمحة عن الاهمية المتفردة لتدريس اللغة العربية عن بقية المواد الدراسية :

عن أبين عباس (رض): "ان آدم (عليه السلام) كانت لغته في الجنة العربية، فلما عصى سلبه الله عز وجل العربية، فتكلم السريانية، فلما تاب رد عليه العربية"، واخرج عبد الملك بن حبيب: كان اللسان الاول الذي نزل به آدم عليه السلام من الجنة عربياً، (الرافعي، ١٩٧٤: ٢٠) ومن ذلك نستدل على أهمية اللغة العربية بين اللغات العالمية، على انها لغة اهل الجنة، ولغة اهل الايمان، ولغة اصحاب الحق، فضلاً عن انها لغة الاعجاز المتمثل في كتاب الله العزيز، ولغة الفصاحة، ولغة البيان، وكثير مما لا يمكن الوصول اليه من وصف في بيان أهمية اللغة العربية التي اختارها الله لتكون الناطقة بكتابه المنزل على الرسول محمد (صلى الله عليه وعلى آله وصحبه المنتجبين) القائل: "انا افصح من نطق بالضاد بيد ابي من قریش".

ان اللغة العربية ليست مادة دراسية فحسب، فهي فضلاً عن ذلك وسيلة لدراسة المواد الدراسية الأخرى التي تدرس في مختلف المراحل التعليمية، وأذ نتصور شيئاً من ظواهر العزلة والانفصال بين المواد الدراسية، فلا يمكننا ان نتصور هذا الانفصال بين اللغة وغيرها من المواد الدراسية، علمية كانت او ادبية، وان كانت اللغة العربية هي مادة التخصص لمدرسي اللغة العربية، فهي بالنسبة الى سائر المدرسين مفتاح المواد التي يدرسونها، كما انها وسيلتهم الاولى لقراءة مرجع هذه المواد وشرحها للطلبة وتاليف الكتب التي يدرسونها لهم. وهناك علاقة وطيدة بين اللغة وغيرها من المواد، فقد ثبت بالتجربة ان تقدم الطلبة في اللغة العربية يساعدهم على التقدم في كثير من المواد الأخرى التي تعتمد في تحصيلها على القراءة والفهم، فالطالب المتمكن من اللغة يفهم ما يقرأ بسرعة ويلم بما يقرأ في المواد الأخرى اسرع من الآخرين. وتهدف عملية التدريس في بعض معانيها الى احداث تغييرات مرغوبة في سلوك المتعلم، واكسابه المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المرغوبة، من اجل تحقيق هذه الاهداف التعليمية التي تسعى الإحداث تلك المتغيرات السلوكية المرغوبة، ان مهنة التدريس مهنة تحتاج الى دراية مبنية على الفطرة والتدريب، واصعب مافيهما هي المواجهة، فمواجهة المدرس للطلبة داخل غرفة الصف ليس بالامر السهل.

مفهوم الأداء:

تضمنت كثير من الأدبيات مفهوم الأداء لغرض تعريفه ومعرفة ابعاده لما له من اهمية متعلقة بسلوك العاملين او انجازهم في المنظمات وما يتوقف على هذا السلوك من تقويم وتقدير له للكشف عن مواطن القوة والضعف فيه واتخاذ القرارات بشأنها، وعليه فقد عرفه العلي، بأنه " السلوك الذي يقوم به الفرد والذي يمكن قياسه، او ملاحظته وفق بطاقة معدة لذلك" (العلي، ٢٠٠٧: ٨٦) وعرفه

النجار، بأنه " الانجاز الناجم عن ترجمة المعارف النظرية الى مهارات خلال الممارسة العملية التطبيقية لهذه النظريات بواسطة الخبرات المتراكمة والمكتسبة في مجال العمل "، (الحجار، ٢٠٠٤: ٢٠٧)، وهذا الاداء يكون غالباً على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد او عدم قدرته على عمل ما (اللقاني، ١٩٩٩: ٢٠٧)، وعرفه العمائرة، بأنه " درجة قيام العضو بتنفيذ المهام المناطة به وما يبذله من ممارسات وانشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً ".

مفهوم تقييم الأداء:

لقد عدّ (السالمي، ١٩٧٦م) عملية تقييم الأداء جزءاً من الرقابة، وعرف عملية تقويم الأداء على انها استقراء دلالات ومؤشرات المعلومات الرقابية لكي يتم اتخاذ القرارات الجديدة لتصحيح مسارات الانشطة في حالة انحرافها، او لتأكيد مساراتها إذا كانت إيجابية. (السالمي، ١٩٧٦: ٤١) اي ان تقويم الأداء هو عملية اتخاذ قرارات بناءً على معلومات رقابية لاعادة توجيه مسار الانشطة بما يحقق الاهداف المحددة من قبل. وان اي منظمة تمتلك أهدافاً محددة وتسعى الى تحقيقها بمواصفات معينة وضمن وقت محدد تقوم بأجراء عملية تقويم الأداء لهذه العملية من اهمية في تحديد مستوى الفرد العامل وتطويره، وقد وضع الباحثون تعاريف عدة لتقويم الأداء، فلقد عرفه بربر، ٢٠٠٢م، على انه، " عملية التقويم والتقدير المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لانجازه العمل وتوقعات تميزه وتطويره في المستقبل وتهدف برامج تقويم الاداء وبشكل عام الى تحسين مستوى الانجاز عند الفرد " (بربر، ٢٠٠٢: ١٢٥)، وعرفه درة، ١٩٩٤م، على انه " عملية اتخاذ قرار حول نسبة أو مقدار الانجاز الذي يقوم به الموظف، وتزويد هذا الموظف بالمعلومات بهدف اجراء تعديل او تحسين على أدائه وانجازه في حالة عدم توافق الانجاز لما هو مخطط له اصلاً أو عدم توافق الانجاز مع المعايير " (درة واخرون، ١٩٩٤، ٢٢٤) وعرفه زويلف، ٢٠٠٢م، على أنه " عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون ويتنجون وذلك بالاستناد الى معدلات ثم على اساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يقومون به " (زويلف، ١٩٨٨: ٢٠٢). وأشار عبد المحسن، ١٩٩٧م، ان لتقويم الأداء بعدين اساسين، الاول يتعلق بالبعد الاقتصادي ويحتوي تقييم النتائج العامة للمؤسسة ومدى نجاحها في تحقيق اهدافها وسياساتها العامة، والثاني يتعلق بالبعد التنفيذي، ويحتوي تقويم الأداء على المستوى الوظيفي اي تقويم كل نشاط من النشاطات المؤسسية. (عبد المحسن، ١٩٩٧: ١٢) ويعدّ تقويم الأداء في الجامعات احد الضمانات لنجاح العمل، فمن خلاله يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية التي تساعد في وضع الخطط والسياسات التي تعالج أوجه القصور، والوقوف على الاتجاهات الحقيقية للعاملين نحو المؤسسة التعليمية التي يعملون فيها، وتحديد ما تمتلكه المؤسسة من المهارات، والحصول على البيانات الدقيقة اللازمة لاتخاذ القرارات.

اهمية الأداء الجامعي:

لقد اكد (Czepile، ١٩٩٢) اهمية الأداء الجامعي والتي تتمحور بشكل عام حول قدرة المنظمة في تخفيض كلف انشطتها، او القيمة المقدره للمشتريين مقارنة بالمنافسين او عندما يكون الاقبال على شراء منتجات المنظمة بشكل افضل من البدائل المنافسة، ويعد تقويم الأداء هو الذي يساعد على وضع الخطط والسياسات التي تعالج اوجه القصور والوقوف على الاتجاهات الحقيقية للعاملين نحو المؤسسة التي يعملون بها، وتحديد ما تمتلكه المؤسسات الجامعية (Czepile، ١٩٩٢: ٦٥).

ولقد احتل موضوع الأداء اهمية كبيرة لاعتبارات تتعلق بما يأتي:

١. كونه محوراً مركزياً لتخمين النجاح وفشل المؤسسات في قراراتها وخطتها واهدافها الاستراتيجية، ولعدم توافق المعايير التي يمكنها تفسير كل جوانب الأداء.
٢. تواجه دراسة الأداء وقياسه تحديات عديدة تؤثر تبانين هذا المفهوم ومؤشرات قياسه يستلزم تحديد ماهية المقاييس منها، مما يستلزم تحديد ماهية المقاييس المناسبة التي يمكن استعمالها في قياس الاداء ومصادر المعلومات التي تزود القياس وكيفية مؤامة مقاييس مختلفة لتقديم الصورة الحقيقية للمؤسسة.

٣. يعد تقييم الاداء الجامعي هو احد الاساليب التي من خلالها تتمكن المنظمة من تحديد وتقييم انشطتها الداخلية المختلفة وتحديد نواحي القوة والضعف لديها وتقييم أدائها مقارنة بأداء المنظمة المنافسة الأخرى التي تمارس أنشطة مماثلة أو متشابهة لانشطتها وفي الصناعة نفسها.
٤. تقييم الأداء الجامعي يعدّ نشاطاً مهماً يتضمن مقارنة النتائج المتوقعة الفعلية وتقصي الانحرافات عن الخطط وتقييم الأداء الفردي واختيار التقدم الحاصل نحو الاهداف المقررة السنوية والبعيدة الامد، كما ان معايير تقييم الاستراتيجيات يجب ان تكون سهلة الفحص قابلة للقياس وقد يكون المعيار الذي يتبأ بالنتائج هو الأهم من بين تلك المعايير.
٥. ان الاداء الافضل يمكن النظر اليه من خلال التكيف التنظيمي فضلاً عن الثبات او عدم المرونة، فالتكيف التنظيمي يرتبط مع التميز والثبات يرتبط مع الكلفة الواطئة. (شاكر، ٢٠٠٦: ١٠٥).

نظريات الأداء:

إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية التدريسية قد وجه انتباه الدارسين والباحثين الى بلورة عدد من النظريات التي تسر العلاقة بين الأداء والأفراد والجماعات والتنظيم. وفيما يلي يناقش الباحثان بعض النظريات التي تسر الأداء الوظيفي وتحلل مكوناتها.

نظرية التقسيم الإداري:

أبرز رواد هذه النظرية (H.Fayol)، وترتكز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي كله مقسماً إلى إدارات وأقسام تهض بأشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف، وتبرز أيضاً هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض (هاشم، ١٩٨٤: ٢٣).

لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي: نشاطات فنية، نشاطات تجارية، نشاطات مالية، نشاطات أمنية، نشاطات محاسبية، نشاطات إدارية، وقد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية بوصفها أهم هذه الأنشطة وقسمها إلى خمسة عناصر هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، الرقابة. كما وضع أربعة عشر مبدأ من مبادئ الإدارة التي توصل إليها نتيجة مشاهداته وخبراته مؤكداً أنها تضمن حسن أداء المدير لدوره إذا ما التزم بها وسار عليها وهذه المبادئ هي: تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، الانضباط في العمل، وحدة الأمر، وحدة الاتجاه، تغليب مصلحة المنظمة على مصلحة الفرد، المكافآت، المركزية، التسلسل الهرمي، النظام، المساواة، الاستقرار الوظيفي، الابتكار والمبادأة، العمل بروح الفريق (النمر، ١٩٩٠: ٨-٩).

نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنساناً وجدانياً وانفعالياً أكثر منه رشيداً ومنطقياً (النمر، ١٩٩٠: ٥٦)، كما كشفت نتائج التجارب أيضاً أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافعة الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية. ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها كيرت ليون (Kurt Lewin) والتي توصل من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل. كما كشفت دراسته عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد (كنعان، ١٩٨٢: ٧٥ - ٧٦).

نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها (Adams) على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة

ويقاس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في المستوى نفسه و الظروف نفسها، وتتضح هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بأن مكافآت المنظمة كالراتب والاحترام والتقدير، والمشاركة، موزعة بالتساوي بينهم وفقاً لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم (الشهري، ١٩٩٨: ٣٥)

نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها (Vector Vroom) أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه، وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له الأداء، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة لنتيجة القيام بعمل معين، وتمثل هذه العلاقة في المعادلة الآتية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقق العوائد}$$

وتعدّ مساهمة فروم بنظريته في الدوافع ذات أثر ملموس في تحسين الدوافع والأداء، وذلك بتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية و الاشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يخص العمل، وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم. كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز، بحيث يكون الفرد على بينة من المكافآت التي سيحققها مقابل ما يؤديه من عمل (النمر، ١٩٩٠: ١٩٣).

واتضح للباحثان ان نظرية التوقع من افضل النظريات التي تتسجم مع طبيعة البحث الحالي لما فيها من مزايا وامكانات تتسجم مع محاور البحث الحالي واليات تطبيقه في الحرم الجامعي والمستوى العلمي لأفراد العيني التي تم فحصها وتوزيع الاستبانة عليها.

اساليب تقويم الأداء:

مرت عملية تقويم الأداء بمراحل واتجاهات مختلفة، وكان لكل اتجاه فيها وجهة نظر في الطريقة والاسلوب والزاوية التي يريد ان يقيم الأداء من خلالها، ونذكر منها:

- طريقة الاختيار الالزامي: ويتم بموجبها تقييم أداء العامل عبر اختيار المسؤول لعبارة من مجموعة من العبارات، وتتميز هذه الطريقة بقدراتها على تحقيق الموضوعية في التقييم، نتيجة لعدم معرفة المقيم هل اختياره لصفة معينة في صالح الموظف ام لا (عبد المحسن، ١٩٩٧: ٦٥)

- طريقة الوقائع الحرجة: يتم تقويم أداء العامل على اساس عدد من الوقائع التي حدثت منه وتأثيرها على العمل بالسلب او الايجاب، وتتميز هذه الطريقة بأنها تقلل من تحيز المسؤول في التقييم، وعلى الرغم من ان تطبيق هذه الطريقة يحتاج الى جهد غير عادي في تحديد الحوادث او الوقائع المؤثرة في الأداء. (عبد المحسن، ١٩٩٧، ٧٧)

- طريقة الملاحظة: وهي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك ما او ظاهرة معينة في ضل ظروف وعوامل بيئية معينة بغرض الحصول على معلومات دقيقة لتشخيص هذا السلوك او هذه الظاهرة وتعتمد الملاحظة على خبرة وقابلية الباحث في الصبر لفترات طويلة لتسجيل المعلومات. ويقول العساف " هي تعني الانتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي او جماعي معين بقصد متابعة ورصد تغيراته ليتمكن الباحث بذلك من وصف سلوك فقط او وصفه وتحليله او وصفه وتقييمه " (العساف، ٢٠١٠، ٣٦٦)

- تحليل النظام: وهو محاولة لتطبيق الطريقة العلمية في تقويم الأداء من خلال تحديد المشكلة والنظر اليها في اطارها الكلي، ثم اتخاذ القرار ووضعها في شكل برنامج عمل قابل للتنفيذ، ويمر تطبيقه بمراحل هي: تحديد المشكلة ثم تحليل المشكلة ثم جمع البيانات ثم تحليل البيانات ثم اختيار البديل الامثل ثم تحويل القرار الى عمل فعال ثم التقييم (خطاب، ١٩٧٩، ٢٦) وتعدّ هذه الطريقة مدخلاً جيداً لتقييم الأداء، ويتم النظر للمؤسسة التعليمية بوصفها نظاماً مفتوحاً يتكون من أنظمة فرعية بينها علاقات متبادلة ومتكاملة مع الاخذ

بالعوامل البيئية المحيطة بالمؤسسة التعليمية.

- الإدارة بالأهداف: تركز هذه الطريقة على مفهوم التكامل والرقابة الذاتية، ويقوم العاملون بتوجيه أنفسهم ذاتياً من أجل تحقيق أهدافهم التي التزموا بها، فعمل الإدارة الأساس هو وضع أهداف ومحاولة الحصول على التزام مهني لتحقيقها. (خيري، ١٩٧٥: ١١)
- ويمر تطبيق نظام الإدارة بالأهداف بمراحل عدة هي: التهيئة، التركيز على التغيير، ولاسيما في الجانب الانساني، تحديد اهداف المؤسسة، وتحديد مؤشرات الاداء لكل هدف، تحديد القوى الدافعة والقوى المعوقة للأداء، ووضع استراتيجية جديدة لتحسين الأداء، التطبيق ثم متابعة النظام (الشيخ، ١٩٨٢: ١٨٢)
- المراجعة الادارية: هي عبارة عن التفحص والاختبار الكامل للهيكل التنظيمي للمؤسسة او لاحد اقسامها، واختيار الخطط والاهداف ووسائل التشغيل ومدى استعمال المؤسسة للعناصر الانسانية والمادية بها، ويعتبر هذا الاسلوب مدخلاً جيداً لتقويم الاداء الكلي للمؤسسة التعليمية ويحتوي التقويم جميع اوجه النشاطات المختلفة للمؤسسة، ويتم التقويم على اساس الدراسة الفعلية والبيانات الواقعية الميدانية لجميع المستويات الادارية (النجار، ١٩٨٢: ٤).
- ادارة الجودة الشاملة مدخلاً لتقييم الأداء وتحسينه: ولد مفهوم الجودة وتحسينها في اليابان، وذلك مع بداية الخمسينات من القرن العشرين، ثم انتشر بعد ذلك في اميركا الشمالية ودول اوربا الغربية، الى ان اصبح موضوع العصر، وتجسد في نهج اداري حديث أطلق عليه تسمية (ادارة الجودة الشاملة)، الذي قام بتطوير مفهوم الادارة القديم ليتماشى مع التوجهات الحديثة والمعاصرة، التي تؤكد على تحقيق الجودة العليا لكسب رضا العملاء، تأكيداً على أن موضوع الجودة لا يحتوي مجالاً معيناً أو أكثر داخل المؤسسة بل يشملها جميعاً. (عقيلي، ٢٠٠١: ٢٠).

دراسات سابقة :

اولاً: دراسة احمد، ٢٠١٠م:

- بعنوان (تقويم أداء الاستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي) اجريت هذه الدراسة في السودان، الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وهدفت الدراسة الى اطلاع عضو هيئة التدريس بالجامعة بأهمية تقويم الأداء التدريسي وضرورة الافادة من آراء الطلاب في تقويم الأداء التدريسي.
- تكونت عينة الدراسة من (١٤١٠) طلاب من قسمي الهندسة الكهربائية والهندسة الالكترونية، ولتحقيق هدف الدراسة وزع الباحث استبانة على المفحوصين وعولجت البيانات على وفق برنامج (اكسل اس بي اس اس) وقسم الاستبانة الى ٢٥ سؤالاً ولخمس محاور.
- وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية: انضباط آراء الطلبة في معظم المحاور، و تبين عدم رضا الطلاب عن مصادر التعلم وعن المقررات الدراسية، واكادوا على تقليل ساعات الدوام بغية التركيز على التعلم الذاتي كما اكادوا على الأداء المتدني للأساتذة بالنسبة لطرائق التدريس وقد بين الاساتذة ان سبب ذلك يعود لعدم توافر الوسائل التعليمية وتدني مستوى الطلبة، وبعدها اقترح الباحث مجموعة من التوصيات اهمها:
١. الاستمرار في اشراك الطلبة في تقويم الأداء.
 ٢. التدريب على تقويم الأداء بكل انواعه.
 ٣. تقديم حوافز مادية ومعنوية للأساتذة المتميزين في ادائهم التدريسي. (احمد، ٢٠١٠: ٧٥٧-٧٦٤)

ثانياً: دراسة خليفة، ٢٠١٥م:

- بعنوان (تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وسبل تطويره من وجهة نظر طلبتهم) اجريت الدراسة في العراق بغداد كلية التربية الجامعة المستنصرية، وهدفت الى التعرف على تقويم الأداء لاعضاء هيئة التدريس الجامعي وسبل تطويره من وجهة نظر طلبتهم لتطوير الأداء التدريسي بما يحقق جودة التعليم العالي، ولتحسين الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة

- من (٢٠٠) طالب وطالبة من المراحل الدراسية الاربعة في قسم اللغة العربية كلية التربية الجامعة المستنصرية، بمعدل ٥٠ طالباً وطالبة من كل مرحلة. ولتحقيق هدف الدراسة وزع الباحث استبانة على المفحوصين مكونة من (٦٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية: بناء مقياس تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة واصبح جاهزاً لاستعماله لهذا الغرض، وبعد ان تم التحليل الاحصائي للبيانات والمعلومات كانت درجة تفضيلها عالية جداً للسمات الموجودة بالاستبانة الموزعة على المفحوصين وفي ضوء النتائج التي اسفر عنها البحث يقترح الباحث التوصيات الآتية:
١. ان افضل اعضاء الهيئة التدريسية هم القادرون على اعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يدرسونها ويعملون على زيادة دافعية طلبتهم للعملية التعليمية.
 ٢. وجود مشكلة حقيقية لفئة من اعضاء هيئة التدريس في عملية التواصل الفاعل مع الطلبة مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقرر.
 ٣. اعداد برنامج لتوعية الطلبة والأساتذة بأهمية تقويم الاساتذة من الطلبة مما يؤدي الى تطوير العملية التقييمية للأداء الجامعي. (خليفة، ٢٠١٥: ٢٧-١)

منهج البحث واجراءاته

منهج البحث:

استعمل الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث ولانه الاكثر ملاءمة لموضوع البحث.

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة جامعة بغداد من كلية الادارة والاقتصاد (دراسات صباحية) من كلا الجنسين (ذكور، اناث)، ومن الاقسام (الاحصاء، المحاسبة، الادارة العامة، الادارة الصناعية) للعام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧ م، إذ بلغ مجموع طلبة الاقسام الاربعة للعام المذكور (١٣٠٧) طلاب وطالبات موزعين على وفق متغير الجنس بواقع (٦١٩) طالباً، و(٦٨٨) طالبة، وجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

أعداد الطلبة الدارسين في كلية الادارة والاقتصاد (دراسات صباحية) موزعين على وفق متغير النوع

التقسيم	النوع		المجموع
	ذكور	إناث	
الاحصاء	١٤٦	١٩٨	٣٤٤
المحاسبة	١٧٨	٢٠١	٣٧٩
الادارة العامة	١٥٩	١٤٠	٢٩٩
الادارة الصناعية	١٣٦	١٤٩	٢٨٥
المجموع	٦١٩	٦٨٨	١٣٠٧

عينة البحث:

أعتمد الباحثان في اختيار عينة البحث التطبيقية الرئيسية على الطريقة العشوائية، إذ تم اختيار (٢٠٠) طالباً وطالبة من (٤) اقسام هي: الاحصاء، المحاسبة، الادارة العامة، الادارة الصناعية، وبواقع (٧٥) طالباً وطالبة لكل قسم موزعين على وفق متغير الجنس الذين درسوا مادة اللغة العربية بالمرحلة الاولى، وجدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة.

جدول (٢)

عينة البحث التطبيقية الرئيسة موزعة على وفق متغير الجنس

المجموع	الجنس		القسم	ت
	اناث	ذكور		
٧٥	٤٠	٣٥	الاحصاء	١
٧٥	٣٥	٤٠	المحاسبة	٢
٧٥	٤٠	٣٥	الادارة العامة	٣
٧٥	٣٥	٤٠	الادارة الصناعية	٤
٣٠٠	١٥٠	١٥٠	المجموع	

اداة البحث:

أ- صياغة الفقرات:

لتحقيق هدف البحث صمم الباحثان الاستبانة بعد الاطلاع على الاديات والدراسات السابقة، وتم اختيارها لجمع المعلومات وتحقيق هدف هذا البحث، بوصفها توفر الفرصة للمفحوصين للتعبير عن آرائهم بحرية " وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثي معين عن طريق اعداد استمارة يتم تعبئتها من عينة ممثلة من الافراد " (الرفاعي، ١٩٩٨، ١٨١)، وبناءً عليه تم بناء استبانة مكونة من (٦٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات:

- المجال الاول: السمات الشخصية والعلاقات الانسانية، وتحتوي على (١٦) فقرة.
- المجال الثاني: الاعداد للمحاضرة وتنفيذها، ويحتوي على (١٦) فقرة.
- المجال الثالث: التمكّن العلمي والمهني، واحتوى على (٩) فقرات.
- المجال الرابع: اساليب التحفيز والتعزيز، ويحتوي على (٧) فقرات.
- المجال الخامس: الاختبارات والتقييم، واحتوى على (١٢) فقرة.

ب- اعداد تعليمات المقياس وبدائله:

حرص الباحثان على ان تكون تعليمات المقياس سهلة وواضحة ودقيقة، اذ طلب من المستجيبين الإجابة عنها بكل صدق وصراحة لأغراض البحث العلمي، وذكر انه لا داعي لذكر الاسم وان الإجابات لن يطلع عليها احد سوى الباحثين، أما فيما يخص بدائل المقياس وأوزانه، فقد اعتمد الباحثان سلماً ثلاثياً في تصميم المقياس، وذلك بوضع مدرج ثلاثي أمام كل فقرة (موافق، محايد، غير موافق) مع أوزانها وعلى وفق اتجاهها وفق الاتي (١،٢،٣).

ت - عرض الأداة على الحكام:

بعد ان تمت صياغة فقرات المقياس بصورته الأولية البالغة (٦٠) فقرة، ووضع تعليماته وبدائله، قام الباحثان بعرض الأداة على مجموعة من الخبراء المتخصصين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد وكلية التربية بن رشد جامعة بغداد وكلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية و جدول (٢) يوضح ذلك، بعد ان بين لهم الهدف من البحث وقدم التعريفات النظرية للمتغير المدروس ومجالاته الخمسة، راجين منهم ابداء ملاحظاتهم وآرائهم بخصوص هذه الاداة، فيما يتعلق ب:

- أ- مدى صلاحية الفقرات لتحقيق هدف البحث.
- ب- تعديل أو حذف أو إضافة أي فقرة يرونها مناسبة.

ت-ج- ملاءمة التعليمات والبدائل.

جدول (٣)

أسماء الخبراء المحكمين في صلاحية المقاييس مرتبة حسب اللقب والحروف الهجائية

ت	اللقب العلمي	الاسم الكامل	التخصص	مكان العمل
١.	أ.د.	حاتم طه السامرائي	طرائق التدريس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
٢.	أ.د.	داود عبد السلام صبري	تقويم المناهج	جامعة بغداد / التربية ابن رشد
٣.	أ.د.	سعد علي زاير	طرائق التدريس	جامعة بغداد / التربية ابن رشد
٤.	أ.د.	علي حسون فندي	الادارة العامة	جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد
٥.	أ.د.	فاروق خلف العزاوي	طرائق التدريس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
٦.	أ.د.	محسن حسين الدليمي	طرائق التدريس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
٧.	أ.د.	مناف يوسف السامرائي	الاحصاء	جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

وفي هذا الصدد أشار (Eble) إلى ان حكم أو رأي المحكمين على صلاحية الأداة في قياس ما وضعت لأجل قياسه، ذو وزن جدير بالاهتمام، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها باستعمال النسبة المئوية تم ما يأتي :

أ- قبول الفقرات التي اتفق جميع أعضاء لجنة الخبراء المتخصصين على صلاحيتها في قياس ما وضعت لأجل قياسه والتي حصلت على نسبة اتفاق ٨٠٪ فأكثر، وكان عددها (٥٥) فقرة

ب- اعتماد التعليمات والبدائل بصورة نهائية.

ث- التحليل الإحصائي للفقرات

أولاً: القوة التمييزية للفقرات: من أجل الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد غير المميزة ينبغي ان يكون لكل فقرة من فقرات الاختبار مؤشر عالي للتمييز قدر الامكان. ولذلك تم تطبيق الاستبانة على عينة بلغ عدد افرادها (٢٠٠) طالب وطالبة بواقع (١٥٠) طالباً و(١٥٠) طالبة من طلبة كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد. وزعت الاستبانة على الطلبة، وبعد تفريغ الإجابات وإعطاء الدرجات لكل استمارة رتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة الى أوطأ درجة حددت المجموعتان العليا والدنيا في الدرجة الكلية بنسبة ٢٧٪ فأصبح عدد أفراد كل مجموعة (٨٠) طالباً وطالبة وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا في درجات كل فقرة من فقرات المقياس عدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية، وقد اتضح ان فقرات الاستبانة دالة، اذ بلغت القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) وبدرجة حرية (١٥٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) واصبح المقياس بصورة النهائية مكون من (٥٥) فقرة كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس تقويم الأداء

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المستخرجة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١.	٠,٢٤٣٥٩	٢,٧٥٩٥	٠,٦٠٢٧٣	٢,٤٤٤	٢,٩٢٧٥
٢.	٠,٢٨٢٣٦	٢,٥٣٧٥	٠,٧٧٨٥٧	٢,٩٦٥	٢,٨٢٥٠
٣.	٠,٢١٩٣٢	٢,٨٠٠٠	٠,٥٦٠٢٩	٢,٢٣٠	٢,٩٥٠٠
٤.	٠,٢٨٩٥٤	٢,٤٨٧٥	٠,٨٢٦٦٧	٢,٩١٥	٢,٨٨٧٥
٥.	٠,٢١٩٣٢	٢,٧٨٧٥	٠,٥٤٤١٠	٢,٤٧٨	٢,٩٥٠٠

X٠,٧٣٣	٠,٤٧٩٩٨	٢,٨٥٠٠	٠,٢٧٦٥٣	٢,٩٠٠٠	.٦
٢,٥٧٩	٠,٨٥٦٠١	٢,٤٦٣٥	٠,٤٥٣٨٤	٢,٨٥٠٠	.٧
٤,٣٢٩	٠,٨٢٨٥٥	٢,٤٣٥٠	٠,٤٠١٧٤	٢,٨٧٥٠	.٨
٤,١٩٤	٠,٧٩٥١٦	٢,٥٣٥٠	٠,٣٠٩١٤	٢,٩٣٥٠	.٩
٤,٣٨٦	٠,٧٧٨٥٧	٢,٥٣٧٥	٠,٢٤٣٥٩	٢,٩٣٧٥	.١٠
٤,٠٠١	٠,٨٢٦٦٧	٢,٤٨٧٥	٠,٤٠٨٧٦	٢,٩٠٠٠	.١١
٢,٩٥٨	٠,٦٦٧٣٩	٢,٦٨٧٥	٠,٢٦٥٠٥	٢,٩٣٥٠	.١٢
٢,٩٢٢	٠,٧١٦٧٩	٢,٦٤٥٦	٠,٢٣٣٦١	٢,٩٧٥٠	.١٣
٢,٤٨٨	٠,٧٣٩٠٣	٢,٥١٣٥	٠,٤٠٣٩٠	٢,٨٣٧٥	.١٤
٢,٦٣٧	٠,٧٠٠٨١	٢,٧٠٠٠	٠,٣٠٩١٤	٢,٩٣٥٠	.١٥
٥,٩٩١	٠,٩٦٦٥٣	١,٩٥٠٠	٠,٦٣٥٩٥	٢,٧٣٥٠	.١٦
٤,٣٩٨	٠,٩٦١٢٨	٢,٣٥٠٠	٠,٥٢٠٣٢	٢,٧٨٧٥	.١٧
٢,٨٦١	٠,٧٧٩٠٨	٢,٥٣٥٠	٠,٥٢٣٢٩	٢,٨٣٥٠	.١٨
٢,٩٦٥	٠,٨٤١٩٤	٢,٥٠٠٠	٠,٤٣٣٧٨	٢,٨١٣٥	.١٩
٢,٠٤٦	٠,٧١٣٣٤	٢,٦٥٠٠	٠,٤٠٣٩٠	٢,٨٣٧٥	.٢٠
٤,٥٣٧	٠,٨٨٣٦٧	٢,٣٣٥٠	٠,٤٤٣٦٦	٢,٨٣٥٠	.٢١
٢,٩٢٧	٠,٩١٥٤١	٢,٣٥٠٠	٠,٤٦١١٥	٢,٨٠٠٠	.٢٢
٢,٣٢١	٠,٨٤١٩٤	٢,٥٠٠٠	٠,٤٣٣٩٧	٢,٨٥٠٠	.٢٣
٢,٣٦٦	٠,٦٨٦٠١	٢,٦٨٧٥	٠,٢١٦٩٧	٢,٨٨٧٥	.٢٤
٢,٦٠٧	٠,٦٩٧٠٨	٢,٧١٣٥	٠,٢٣٦٦١	٢,٩٣٧٥	.٢٥
٢,٤٥٩	٠,٦٨٣٥١	٢,٧٠٠٠	٠,٢٦٦٦١	٢,٩١٣٥	.٢٦
٥,١٩٣	٠,٩٨٥٦٦	٢,١٣٥٠	٠,٤٨٣٧٦	٢,٧٦٣٥	.٢٧
٢,٨٢٨	٠,٨٧٨٦٣	٢,٢٨٧٥	٠,٥٢٣٢٩	٢,٨٣٥٠	.٢٨
٥,٠٤٧	٠,٨٨٩٣٧	٢,٣٦٣٥	٠,٢٤١٢٦	٢,٩٠٠٠	.٢٩
X٠,٩٨٥	٠,٦٤٦٣١	٢,٧٥٠٠	٠,٤٦٣٣٥	٢,٨٣٧٥	.٣٠
٤,٩٠٣	٠,٩٠٣٤٩	٢,٣٦٣٥	٠,٢١٧٩٧	٢,٨٨٧٥	.٣١
٢,٧٥٨	٠,٨٥٦٨٤	٢,٥٠٠٠	٠,٤٦١١٥	٢,٨٠٠٠	.٣٢
٢,٦٩١	٠,٦٦٠٧٢	٢,٦٣٧٥	٠,٤٣٢١٠	٢,٨٧٥٠	.٣٣
٤,٧٣٣	٥٤٥٩٩.	٢,٦٧٥٠	٠,١٥٧١١	٢,٩٧٥٠	.٣٤
٢,٥٧٢	٠,٥٧٧٩٤	٢,٧١٣٥	٠,٣٠١٨٩	٢,٩٠٠٠	.٣٥
٢,٩١١	٠,٨٤٦٣٣	٢,٣٨٧٥	٠,٥٩٤٨١	٢,٧٣٥٠	.٣٦
٤,٦٤٦	٠,٨٥٤٥٣	٢,٤٣٧٥	٠,٣٣٥٨٤	٢,٩١٣٥	.٣٧
X٠,٩٣٤	٠,٥٠٣٥٣	٢,٧٣٥٠	٠,٥١٣١٢	٢,٨٠٠٠	.٣٨
٢,٨٦٠	٠,٦٠٩٩١	٢,٥٨٧٥	٠,٤٨٨٩٦	٢,٨٣٧٥	.٣٩
٢,٧٠٣	٠,٩٣١٠٩	٢,٢٣٧٥	٠,٧٥٦٤١	٢,٦٠٠٠	.٤٠

٢,٩٦٠	٠,٨٧١١٣	٢,٢٧٥٠	٠,٦٢٦٤٢	٢,٧٥٠٠	٠.٤١
٢,٠٣٢	٠,٥٠٢٥٣	٢,٧٢٥٠	٠,٢٠٩١٤	٢,٩٢٥٠	٠.٤٢
٢,٢٨٢	٠,٤٤١٣٤	٢,٧٨٧٥	٠,٢٠٩١٤	٢,٩٢٥٠	٠.٤٣
٢,٢٧٤	٠,٤٧٦٦٧	٢,٧٧٥٠	٠,٢٤٧٦٩	٢,٩٢٥٠	٠.٤٤
X٠,١٣٧	٠,٥٢١٥٣	٢,٧٣٧٥	٠,٦٢٦٤٢	٢,٧٥٠٠	٠.٤٥
٢,٤١٨	٠,٨١٧١٤	٢,٣٧٥٠	٠,٦٠٠٥٠	٢,٧٦٢٥	٠.٤٦
٢,٠٦٥	٠,٥٥٥٦١	٢,٧١٢٥	٠,٤٣٢١٠	٢,٨٧٥٠	٠.٤٧
٢,٩٤٧	٠,٩٣٨٢٩	٢,٣٢٥٠	٠,٦٤٤٣٥	٢,٧٠٠٠	٠.٤٨
٤,٦٠٨	٠,٧٩٥١٦	٢,٥٢٥٠	٠,٢١٩٣٢	٢,٩٥٠٠	٠.٤٩
٤,٠٥٠	٠,٩٣٤٥٧	٢,٢٥٠٠	٠,٤٧٦٦٧	٢,٧٢٥٠	٠.٥٠
٢,٠٨٩	٠,٧٧٢٩٦	٢,٦٠٠٠	٠,٤٧٩٨١	٢,٨١٢٥	٠.٥١
X٠,٥٨١	٠,٦٣١٣٣	٢,٧٣٧٥	٠,٤٤١٣٤	٢,٧٨٧٥	٠.٥٢
٢,٨٤٥	٠,٩٢٤٢٧	٢,٢٦٢٥	٠,٥٥٠٦٠	٢,٧٢٥٠	٠.٥٣
٦,٥٧٢	٠,٩٣١٠٩	٢,٢٣٧٥	٠,٢٧٠٩٦	٢,٩٥٠٠	٠.٥٤
٢,٩٧٦	٠,٨٨٩٣٧	٢,٣٦٢٥	٠,٤٨٧٨٣	٢,٧٠٠٠	٠.٥٥
٤,٧٣٥	٠,٩٤٢٥٨	٢,١٨٧٥	٠,٤٩٠٤١	٢,٧٥٠٠	٠.٥٦
٢,٢٨٥	٠,٩٠٢٧٩	٢,٢٨٧٥	٠,٥٤٥٩٩	٢,٦٧٥٠	٠.٥٧
٥,٥٧٨	٠,٨٥٠٩١	٢,٠٧٥٠	٠,٤٨٢٤٤	٢,٧٥٠٠	٠.٥٨
٢,٨٥٧	٠,٨٥٠٩١	٢,٤٠٠٠	٠,٤٨٢٤٤	٢,٧١٢٥	٠.٥٩
٢,٣٨٩	٠,٧٩٣٠٧	٢,٥٦٢٥	٠,٤٠٢٥٢	٢,٨٠٠٠	٠.٦٠

ب- علاقة الدرجة الكلية بدرجة كل فقرة:

يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لصدق الفقرة وان استبعاد الفقرات التي يكون ارتباطها ضعيفاً بالدرجة الكلية يؤدي الى زيادة صدق المقياس.

ولاستخراج معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لكل مقياس من المقاييس استعمال معامل ارتباط بيرسون، وقد تبين ان معاملات الارتباط للفقرات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ما عدا الفقرات (٦,٣٠,٢٨,٤٥,٥٢) غير دالة وهي ذات الفقرات التي كانت غير مميزة بأسلوب العينتين المتطرفتين. وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة على مقياس تقويم الأداء

رقم الفقرة	معامل الارتباط						
١	٠,٣٢٨	١٦	٠,٤٧٧	٣١	٠,٤٨٥	٤٦	٠,٤٢٩
٢	٠,٤٩١	١٧	٠,٦١٠	٣٢	٠,٢٤٢	٤٧	٠,٥١٠
٣	٠,٥٢٩	١٨	٠,٥٩٠	٣٣	٠,٣٣٣	٤٨	٠,٤٨٤
٤	٠,٥٥٢	١٩	٠,٥٦٨	٣٤	٠,٤٥٦	٤٩	٠,٥٨٣
٥	٠,٥٥٢	٢٠	٠,٦١٩	٣٥	٠,٥٧٣	٥٠	٠,٤٧٠

٠,٣٦٠	٥١	٠,٣٠٢	٣٦	٠,٥٠٢	٢١	٠,١٠١	٦
٠,٠٩١	٥٢	٠,٣٨٦	٣٧	٠,٣٠٣	٢٢	٠,٤١٦	٧
٠,٤٧٢	٥٣	٠,٠٠٩	٣٨	٠,٣٦٢	٢٣	٠,٤٥٦	٨
٠,٥٨٣	٥٤	٠,٤٣٣	٣٩	٠,٣٣٨	٢٤	٠,٣٩٧	٩
٠,٥٤٩	٥٥	٠,٣٢١	٤٠	٠,٥٩٣	٢٥	٠,٥٠٣	١٠
٠,٥٢٣	٥٦	٠,٢٤٢	٤١	٠,٦٣٥	٢٦	٠,٥٤٠	١١
٠,٥٣١	٥٧	٠,٣٩٨	٤٢	٠,٥٢٠	٢٧	٠,٥٢٢	١٢
٠,٥٤٥	٥٨	٠,٥٩٤	٤٣	٠,٤١٥	٢٨	٠,٣٢٢	١٣
٠,٦٠٧	٥٩	٠,٥٨٥	٤٤	٠,٦٣٥	٢٩	٠,٤٦٥	١٤
٠,٦١٧	٦٠	٠,١٢٠	٤٥	٠,٠٧٠	٣٠	٠,٥٧٣	١٥

ج: مؤشرات الصدق

يعد الصدق خاصية مهمة يجب توافرها في المقاييس النفسية، وقد تحقق في المقياس الحالي نوعان من الصدق هما:

أ - الصدق الظاهري: يقصد بالصدق الظاهري، ان الاختبار يبدو صادقاً بالنسبة للمفحوص او لمن ينظر اليه وقد تحقق ذلك في المقياس الحالي خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين والأخذ بأرائهم حول صلاحية تعليمات مقياس تقويم الاداء وملاءمته لمجتمع البحث

ب - صدق البناء: يقصد بصدق البناء، هو مدى قياس الاختبار لسمه او ظاهرة سلوكية معينة ، وفي هذا الصدد اشارت استازي (Anastasi) الى ان ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية على المقياس مؤشر على ان المقياس يعد صادقاً بنائياً. (Anastasi ، ١٩٧٦: ١٥٤)
د - الثبات: استعمل الباحثان طريقة الفا كرونباخ يسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعادلة الاتساق الداخلي للمقياس وهو الثبات الذي يبين قوة الارتباط بين فقرات المقياس. وتمثل معادلة (الفا كرونباخ) متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار الى أجزاء مختلفة وبذلك فهو يمثل معامل بين اي جزأين من أجزاء الاختبار (أبو علام، ١٩٨٩: ١٥٨). ويتطبيق معادلة الفا كرونباخ على البيانات المستعملة في الثبات بطريقة التجزئة النصفية تم استخراج معامل ثبات البالغ (٠,٩٢).
هـ تصحيح المقياس: تضمن مقياس تقويم الاداء، (٥٥) فقرة بصورته النهائية، وقد تم تصحيح المقياس بوضع الدرجة المناسبة لكل فقرة. وقد استعملت البدائل الآتية لكل فقرة وهي (موافق) ومن ثم (محايد) وينتهي إلى (غير موافق) مع أوزانها وعلى وفق اتجاهها وهي (١,٢,٣) وبذلك تكون اعلى درجة على المقياس هي (١٦٥) واقل درجة هي (٥٥).

التطبيق النهائي:

تم تطبيق مقياس تقويم الأداء على أفراد العينة الاساسية (طلبة كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد للاقسام (الحاسبية، الاحصاء، الادارة العامة، الادارة الصناعية) بتاريخ ١ / ٣ / ٢٠١٧ وقد تم توزيع ٣٠٠ استبانة، واستمرت مدة التطبيق من ١ / ٣ / ٢٠١٧ الى ١ / ٤ / ٢٠١٧م وقد بلغ عدد الاستبانات الفعلية للعينة الاساسية (٣٠٠) طالباً وطالبة من طلبة كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.

الوسائل الاحصائية:

من اجل معالجة البيانات احصائياً، استعمل الباحثان برنامج (spss) وذلك باستعمال المعادلات الاحصائية الآتية:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

٢. اختبار (T) لمجموعتين مستقلتين.

٣. معامل ارتباط بيرسون لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية
٤. معامل الثبات الكلي (الفا كرنباخ)
٥. الوسط المرجح.

عرض النتائج ومناقشتها

توصل البحث الى نتائج ذات اهمية تربوية واكاديمية، وسيتم عرضها حسب تسلسل الاهداف.

اولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الاول:

بناء مقياس تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في مادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، من وجهة نظر الطلبة. وقد تحقق هذا الهدف من خلال اتباع الاجراءات العلمية المتبعة في بناء المقاييس في الفصل الثالث الخاص بإجراءات البحث.

ثانياً: - النتائج المتعلقة بالهدف الثاني:

تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية لمادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد من وجهة نظر الطلبة. للتعرف على مدى توافر الكفايات المهنية المطلوبة لاعضاء هيئة التدريس مادة اللغة العربية العامة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد من وجهة نظر الطلبة وبعد ان تم التحليل الاحصائي للبيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من تطبيق أداة البحث على افراد العينة ظهرت نتائج عدة وسيتم عرضها وفق المجالات وبحسب تسلسل.

اولاً: - السمات الشخصية والعلاقات الانسانية:

جدول (٦) فقرات مجال السمات الشخصية والعلاقات الانسانية مرتبة تنازلياً حسب اوساطها المرجحة واوزانها المثوية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١.	متمكن من ضبط الصف	٢,٩٠٧	٩٦,٩
٢.	يتسم بدرجة عالية من الاحساس بالمسؤولية تجاه عمله	٢,٨٥١	٩٥,٠٥
٣.	يتحلى بعلاقة طيبة مع طلابه.	٢,٧٧٧	٩٢,٥٦
٤.	يظهر بالظهر اللائق والانيق امام الطلبة	٢,٤٧٢	٨٢,٤
٥.	يتيح الاستاذ الفرصة لطلبته مقابلته خارج القاعة الدراسية	٢,٢٥٧	٧٥,٢٣
٦.	يملك مهارة عالية بشد انتباه طلبته على المحاضرة والمشاركة الفاعلة فيها	٢,٢٤٧	٧٤,٩
٧.	يقدم محاضراته بحماس وترتيب معد له مسبقاً	٢,١٤٦	٧١,٥٣
٨.	يرصد ويتابع الحضور والغياب في كل محاضرة	٢,١٢٥	٧٠,٨٢
٩.	يشجع طلابه على المناقشة وابداء آرائهم بحرية	١,٩٠٠	٦٣,٣٣
١٠.	يتفهم مشكلات طلابه ويسهم في حلها	١,٨٤٥	٦١,٥
١١.	يتسم بالدفقة واحترام المواعيد.	١,٨٢٠	٦٠,٦٦
١٢.	يحفظ اسماء طلبته وينادهم بها في اثناء تقديم المحاضرة	١,٧٨٩	٥٩,٦٣
١٣.	صوته واضح ومسموع داخل قاعة المحاضرة.	١,٦٢٠	٥٤,٠٠
١٤.	يشعر الطلبة بانه قدوة حسنة.	١,٥٦٧	٥٢,٢٣
١٥.	مرح وبشوش داخل المحاضرة	١,٤٢٠	٤٧,٦٦

١. نلاحظ من الجدول اعلاه بان معظم فقرات الاستبانة تشكل السمات الشخصية والعلاقات الانسانية بالنسبة للطلبة مقارنة درجة الحدة بدرجة القطع البالغة (٢)
٢. بعد استعراض الاوساط المرجحة والاوزان المثوية تبين ان ثمانى فقرات من مجموع خمس عشرة فقرة وضعت في المستوى الكبير، والفقرات المتبقية كانت بمستوى متوسط وبأولويات متفاوتة لقوة الوزن.

ثانياً :- الاعداد للمحاضرة وتنفيذها :

جدول (٧) فقرات مجال الاعداد للمحاضرة وتنفيذها مرتبة تنازليا حسب اوساطها المرجحة واوزانها المثوية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١.	يبرز العناصر المهمة بمحاضرتهم بكتابتها على السبورة	٢.٥٧١	٨٥,٧
٢.	يحدد المراجع والكتب المقررة المناسبة للمادة الدراسية	٢.٥٧١	٨٥,٧
٣.	يطور محاضرتهم من طريق التغذية الراجعة من نتائج الطلبة ورائهم.	٢.٥٦٠	٨٥,٣
٤.	يستعمل الوسائل التعليمية المناسبة في المحاضرة	٢.٥٣١	٨٤,٣
٥.	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة	٢.٥٣١	٨٤,٣
٦.	يحدد للطلبة الموضوعات التي ستقدم في المحاضرة المقبلة	٢.٥١٠	٨٣,٦
٧.	يبدو مستمتعاً بالتدريس والعمل مع طلبته في اثناء المحاضرة	٢,٣٩٠	٧٩,٦
٨.	يتحرك داخل المحاضرة بشكل مدرّس	٢,٣٢٨	٧٧,٦
٩.	يشوق الطلبة للمادة الدراسية من خلال اظهار اهميتها.	١,٢٥٥	٤١,٨
١٠.	موضوعات المقرر مرتبة ومتسلسلة بشكل منطقي	١,٢٠٥	٤٠,١
١١.	يوزع فرص المناقشة والحوار بالتساوي على طلبته	١,١٣٣	٣٧,٧
١٢.	يكرس كل حواسه عند تقديم المحاضرة	١,١١٥	٣٧,١
١٣.	محتوى محاضرتهم مناسب للوقت المحدد للمحاضرة	١,٠٥٢	٣٥,١
١٤.	تبدأ المحاضرات وتنتهي حسب التقويم الدراسي.	١,٠٢٥	٣٤,١
١٥.	يدير محاضرتهم بمهارة عالية.	١,٠١٧	٣٣,٩

ثالثاً :- التمكن العلمي والمهني :

جدول (٨) فقرات مجال التمكن العلمي والمهني مرتبة تنازليا حسب اوساطها المرجحة واوزانها المثوية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١.	متمكن من مهارة التدريس والاتصال والتفاعل داخل المحاضرة	٢,٩٣٤	٩٧,٨
٢.	يتسم الطلبة بالانضباط لكفاءة الاستاذ في تقديم المحاضرة	٢,٦٥٥	٨٨,٥
٣.	يتقبل في موضوعات مادته المدروسة من السهل الى الصعب	٢,٥١٧	٨٣,٩
٤.	التطبيق العلمي متغلب على الجانب النظري في المحاضرة	٢,٤٤٨	٨١,٦
٥.	واسع الاطلاع على المعارف المختلفة	١.٩٩٠	٦٦,٣
٦.	يقدم الامثلة التوضيحية أثناء المحاضرة	٧٨٣,١	٥٩,٤
٧.	يغطي مادته المدروسة بما يواكب التطور	١,٢٤١	٤١,٣
٨.	يتابع المستجدات في مجال التخصص.	١,٠٢٠	٣٤,٠

رابعاً - اساليب التحفيز والتعزيز :

جدول (٩) فقرات مجال اساليب التحفيز والتعزيز مرتبة تنازلياً حسب اوساطها المرجحة واوزانها المثوية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١.	يستعمل الوسائل التقنية المساعدة المتنوعة في تدريس مادته	٢,٤٦٩	٨٢,٣
٢.	يشجع طلبته على المشاركة الفاعلة داخل المحاضرة.	٢,٤٤٨	٨١,٦
٣.	متحمس لمادته بشكل واضح من خلال تفاعله مع طلابه	١,٣١٦	٤٣,٨
٤.	متمكن من جعل الطلبة يتفاعلون معه في اثناء تقديم المحاضرة	١,٢٧١	٤٠,٥
٥.	لايسخر من واجبات طلبته الخاطئة ويصححها ويناقشهم فيها	١,٢٧١	٤٠,٥
٦.	يستعمل التلميحات غير اللفظية والاشارات وتغيير نبرة الصوت لاثارة الطلبة وشد انتباههم.	١,١٦١	٣٧,٢

خامساً - الاختبارات والتقييم :

جدول (١٠) فقرات مجال الاختبارات والتقييم مرتبة تنازلياً حسب اوساطها المرجحة واوزانها المثوية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١.	اختباراته شاملة ومتنوعة.	٢,٩٠٠	٩٦,٦
٢.	يبين للطلبة الاسس التي يعتمد عليها في التصحيح	٢,٨٧٠	٩٥,٦
٣.	يقدم الاجوبة الانموزجية لاسئلة الاختبارات الدورية	٢,٨٥٠	٩٥,٠
٤.	ينوع في اساليب التقييم	٢,٨٤٤	٩٤,٨
٥.	حازم في مراقبته في الامتحانات	٢,٧٦٨	٩٢,٢
٦.	يعطي الطلبة الفرصة لمناقشة في الاجابة عن الاسئلة.	٢,٦٤٣	٨٨,١
٧.	يعيد الاوراق الامتحانية للطلبة خلال مدة قصيرة بعد الامتحان.	٢,٥٤٠	٨٤,٦
٨.	يعتمد اسلوب النقد البناء في معالجة اخطاء طلبته.	٢,٤١٣	٨٠,٤
٩.	يثير الاسئلة التي تحفز تفكير طلابه وتشد انتباههم.	٢,٣٠١	٧٦,٧
١٠.	يقدم التغذية الراجعة بكتابة الاجوبة الصحيحة على اوراق الطلبة	٢,٢٤٥	٧٤,٨
١١.	اسئلته غير مكررة مع السنوات السابقة.	١,٩٧٨	٦٥,٩

التوصيات :

- ١- اعتماد المقياس الحالي بمجالاته الخمسة في تقييم اداء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد العراقية.
- ٢- رفع اداء هيئة التدريس في الجامعات العراقية من وزارة التعليم العالي عن طريق خلق برامج تدريبية لتطوير اداء التدريسيين في الجامعات العراقية.
- ٣- عمل حلقات نقاشية وندوات تستهدف دراسة واقع اداء هيئة التدريس في الجامعات العراقية وسبل تطوير ذلك الأداء.
- ٤- يمكن الافادة من المقياس في المدارس والمعاهد المهنية وذلك بتطبيقه على الطلبة.

المقترحات :

- ١- إجراء دراسة عن تقييم اداء هيئة التدريس في الجامعات وعلاقته بمتغيرات أخرى.
- ٢- اعداد اداة خاصة بسبل تطوير اداء هيئة التدريس في الجامعات العراقية.

٣- إجراء دراسات وبحوث مماثلة للبحث الحالي على مراحل دراسية أخرى كالمرحلة المتوسطة والاعدادية ووي تخصصات جامعية أخرى وشرائح اجتماعية أخرى كالمعلمين والمدرسين.

المصادر

- ١- القرآن الكريم
- ٢- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد: "لسان العرب"، ط٧، دار صادر بيروت، لبنان، ٢٠١١م.
- ٣- أبو غلام، رجاء محمد ونادية محمود شريف: "الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية"، دار القلم، الكويت، ١٩٨٩م.
- ٤- أحمد، أحمد إبراهيم: "دراسة تقويمية لاداء الاستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان، ٢٠١٠م.
- ٥- أحمد، ربيع عبد الحسيب: "بعض العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي لاجزاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية"، جامعة الازهر، كلية التربية، قسم اصول الدين، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ٦- بربر، كامل: "أدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي"، ط٢، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م.
- ٧- التميمي، رافد صباح: "أثر استعمال الحاسوب في تحصيل طلبة كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد في مادة اللغة العربية"، بحث منشور في مجلة كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية، العدد ٧٤ المجلد ١٨، ٢٠١٢م.
- ٨- تيم، حسن: "أراء طلبة الدراسات العليا في الاداء التدريسي لاجزاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطني"، بحث منشور في شبكة المعلومات الدولية الانترنت، ٢٠٠٩م
- ٩- الحجار، رائد حسين، "تقويم الاداء الجامعي من وجهة نظر اجزاء الهيئة التدريسية بجامعة الاقصى في ضوء مفهوم ادارة الجودة الشاملة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، مجلة جامعة الاقصى، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠٠٤م.
- ١٠- الحكمي، ابراهيم حسن: "الكفاءات المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٩٠، كلية التربية، الطائف، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤م.
- ١١- خطاب، عابدة: "تقيم كفاءة الادارة بقطاع الخدمات"، رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٩م.
- ١٢- خليفة، عبد المهيم احمد: "تقويم الاداء لاجزاء هيئة التدريس الجامعي وسبل تطويره من وجهة نظر طلبتهم"، بحث منشور في مجلة كلية التربية الاساسية العدد ٨٥، ٢٠١٥م.
- ١٣- خيرى، عثمان: "الادارة بالاهداف"، المنظمة العربية للعلوم الادارية، القاهرة، ١٩٧٥م.
- ١٤- درة، عبد البارى، واخرون، "الادارة الحديثة المفاهيم والعمليات"، ط١، المركز القومي للخدمات الطلابية، عمان، ١٩٩٤م.
- ١٥- الرفاعي، مصطفى صادق: "تاريخ ادب العرب"، ط٢، دار الكتاب العربي، دار الكتاب العربي، بيروت، ١٩٧٤م.
- ١٦- الرفاعي، احمد حسين: "مناهج البحث العلمي"، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨م.
- ١٧- زويلف، مهدي حسن: "أدارة الافراد"، ط٢، مكتبة المجتمع العربي للنشر، عمان، ٢٠٠٢م.
- ١٨- السلمي، علي: "تقييم الاداء في اطار نظام متكامل للمعلومات"، مجلة الادارة، مجلد ٩، العدد ١، القاهرة، ١٩٧٦م.
- ١٩- الدليمي، محسن حسين: "مشكلات تدريس مادة اللغة العربية العامة لاقسام غير الاختصاص في كلية الاداب بجامعة بغداد"، (رسالة ماجستير غير منشورة) بغداد، ١٩٨٨م.
- ٢٠- شاكر، شذى عبود، "العلاقة بين استراتيجيات ادارة المعرفة ودورة حياة المنظمة وأثرها في الاداء المنظمي، دراسة تشخيصية تحليلية في عينة من الشركات الصناعية العراقية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، ٢٠٠٦م.
- ٢١- الشهري، عبد الرحمن غرامة محمد: "أثر العلاقات الوظيفية غير الرسمية والولاء التنظيمي في الأداء الوظيفي لدى العاملين في حرس الحدود"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٨م.

- ٢٢- الشيخ، سمر: " المفاهيم الأساسية لنظام الادارة بالاهداف والنتائج "، المركز العربي للتطوير الاداري، القاهرة، ١٩٨٢م.
- ٢٣- الصباطي، سالم محمد، و شحنة عبد المولى: " دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لاداء عضو هيئة التدريس "، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل العلوم الانسانية والادارية، المجلد الثامن، العدد ١، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٧م.
- ٢٤- عبد المحسن، توفيق: " تقييم الاداء "، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م.
- ٢٥- العريض، جليل: " عضوية التدريس في جامعات الخليج العربي "، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ١٩٩٤م.
- ٢٦- العساف، صالح: "التقويم الذاتي للباحث في العلوم السلوكية" ، ط ١، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ٢٠١٠ م.
- ٢٧- العلي، ريم عبد العزيز، " تقويم معلومات العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المقترحة لجودة الاداء التدريسي "، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم مناهج وطرائق التدريس، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٧م.
- ٢٨- عقيلي، عمر: "مدخل الى المنهجية المتكاملة لادارة الجودة الشاملة" ، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠١م.
- ٢٩- الغريب، رمزية: "التقويم والقياس النفسي والتربوي" ، مكتبة الانجلو، القاهرة، مصر، ١٩٩٨م.
- ٣٠- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم: " كفايات التدريس "، دار النشر والتوزيع، رام الله، فلسطين، ٢٠٠٢م.
- ٣١- فرحات، سهير فهمي: " تقويم الطلبة لاداء أعضاء هيئة التدريس "، مكتبة التربية العربية لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٧م.
- ٣٢- كنعان، نواف: " القيادة الإدارية "، ط ٢، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ١٩٨٢ م.
- ٣٣- الكيلاني، عبد الله، وعدس، عبد الرحمن: "الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية "، المركز العربي لبحوث التعليم العالي، دمشق، ١٩٨٤م.
- ٣٤- اللقاني، احمد حسين، و الجميل، علي احمد، " معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرائق التدريس "، ط ٢، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٩م.
- ٣٥- النجار، فريد: "المراجعة الادارية - اسلوب متكامل لمراجعة الادارة" ، المركز العربي للتطوير الاداري، القاهرة، ١٩٨٢م.
- ٣٦- النمر، سعود محمد: " السلوك الإداري "، الرياض، مطابع جامعة الملك سعود، ١٩٩٠ م
- ٣٧- هاشم، زكي محمود: "تنظيم وطرق العمل" ، ط ١، الكويت، مطابع جامعة الكويت، ١٩٨٤ م
- ٣٨ - Anastasia (١٩٧٦): Psychological testing, New York:Macmillan
- ٣٩ - Bloom, b.s mastering learning & its implication for cyrriuumdeopiment .Boston , little brown. ١٩٩١.
- ٤٠ - Burns, Tom and Sinfield, Sandra. (٢٠٠٤). Teaching, Learning and Study Skills: A Guide for Tutors. London: Sage Publication.
- ٤١ - Czepile, John A., (١٩٩٢), "competitive Markting Strategy", Prentic Hall Englewood cl. Ffs.
- ٤٢ - Ebel ,Robert ,L., (١٩٧٤), "Essentials of Educational and Measurement" , ٢nd ed, New Jersey ; Prentice Hall .
- ٤٣ - Smartn J.C Higer, " Education of theory and research vol" . V١١ .new yourk , agath press. ١٩٩١.