

تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم

م.د. شيماء صلاح حسين العبيدي

E-mail: sheamaasalah@yahoo.com

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم، والكشف عن الفروق الاحصائية تبعاً للجنس (ذكور، اناث) والتخصص (انساني، علمي).
يتكون مجتمع الدراسة من (٥٣٣٩) طالباً وطالبة من المرحلتين (الثالث والرابع) من كليات جامعة بغداد، اختيرت (٤٠٠) طالب وطالبة لعرض الاستبانة عليهم موزعين على اربع كليات، اثنان انسانية، واثنان علمية.
استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لاجراءات هذه الدراسة ولتحقيق اهداف الدراسة اعدت الباحثة استبانة مكونة من (٤٤) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وهي: مهارة التدريس، الشخصية، اساليب التقويم مع تحديد خمسة بدائل للاجابة.
استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاداة فبلغ (٠.٨٨)، (٠.٨٥) على التوالي.
وبينت نتائج الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاداء الوظيفي تبعاً للجنس (ذكور، اناث) وعلى عكسها بالنسبة الى التخصصات (الانسانية، العلمية).

الفصل الأول

مشكلة البحث:

يسهم عضو هيئة التدريس الجامعي بدور فعال واساسي في وصول الجامعة الى غايتها المرجوة فضلاً عن مسؤوليتها في تحقيق الجانب الاكبر من اهداف التعليم العالي وبخاصة فيما يتعلق بتحقيق بناء الشباب الجامعي (الخطيب، ١٩٩١: ٤٤). وتعتبر الجامعة المؤسسة الاكثر اهمية في اعداد القوى البشرية لتلبية حاجات المجتمع، وخطته التنموية في الاختصاصات التي تمكنه من مواجهة التحديات التي تواجهها ولعل في مقدمتها ضبط العملية التدريسية التي يقودها عضو هيئة التدريس باعتباره احد المحركات الرئيسية التي تساهم في تحقيق جودة النظام التعليمي (خليفة، ٢٠٠٩: ٦).

من اهم الاجراءات المستخدمة في معظم الجامعات العربية وحتى الغربية منها في الوقت الحاضر هو عملية تقويم الاداء التدريسي لاعضائه والتي تسعى هذه الجامعات في البلدان المختلفة لتطوير هذا الاداء وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية (الحكمي، ٢٠٠٤: ١٤).

وقد اشار متولي الى ان هذه العملية (التقويم) تتخذ اشكالا مختلفة ومتنوعة منها فحص المقررات الدراسية، ونوعية الاختبارات التحصيلية وتقويم زملاء، والتقويم الذاتي وتقويم الطلبة لتدريسيهم باعتباره الجمهور الذي يتفاعل معه واكثرهم تأثراً بصفاته ومقوماته (متولي، ٢٠٠١: ٢٨٧-٢٨٩). والتدريسي الذي لا يخضع لأي من هذه التقويمات ليس ضمان اكيد بأن التعلم قد حصل (ابوليدة، ١٩٨٧: ٢٨). ويعد الطلبة اكثر الاشخاص اطلاعاً ومعايشة لتدريسيهم مما يمكنهم الحكم الصحيح على أدائهم الصحيح (الثبتي والقرني، ١٩٩٣: ٤٣٤-٤٣٧).

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في التدريس الجامعي افتقاد ذلك النوع من التقويم التي تستخدم في تقويم اداء التدريسيين التي اقتصر فقط على تقويم اداء عضو هيئة التدريس عن طريق العمداء او رؤساء الاقسام من خلال آراء طلبتهم في الجانب التعليمي الذي يخصهم.

لذلك رأَت الباحثة ان الحاجة الماسة الى اجراء دراسة علمية لتقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر طلبتهم والتوصل الى المعايير الادائية اللازمة لتقويم أدائهم الوظيفي في الجامعة. وعليه تتلخص مشكلة البحث بالآتي:

عدم وجود معايير ادائية محددة لتقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم.

أهمية البحث:

يعد عضو الهيئة التدريسية في الجامعة من العناصر الاساسية في العملية التعليمية المتمثلة بالتدريس والطالب، والمنهج الدراسي (البزاز، ١٩٨٩: ٨١)، لذلك لا بد من الاهتمام بهذا الجانب للتعرف على واقع جودة معايير اختيارهم اضافة الى تحديد نقاط الضعف والقوة في هذه المعايير الادائية (شلاش ومزهر، ٢٠٠٥: ٢-١).

ان التقدم العلمي والتقني الحاصل في الجامعات يكون من خلال الاداء الوظيفي الذي يمارسه عضو هيئة التدريس فضلاً عن والبحث العلمي وخدمة المجتمع فهو منفذ لادوار كثيرة، وموجه لكافة عناصر العملية التعليمية (غنيم واليحيوي، ٢٠٠٤: ٣٨) فنجاحه في التدريس يعني اعداد الطلبة وتربيتهم تربية متكاملة ليكونوا قادرين على الاسهام في بناء مجتمعهم (ذكري وغنايم، ١٩٩١: ٩٨). ولكي يمارس عضو هيئة التدريس وظيفته (التدريس) على الوجه الاكمل ينبغي ان يكون له دراية بأمر يحتاجها في عملية التدريس لتمكنه في مجال اختصاصه، وعرض موضوعاته بشكل واضح مراعياً الفروق الفردية بين طلبته (راشد، ١٩٨٨: ١٥)، ومهارته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم ومد اواصر المحبة والاحترام بينه وبين طلبته فضلاً عن اثاره دافعيته (الخنيلة، ٢٠٠٠: ١١٣) باستخدام اساليب متنوعة في التدريس (مرسي، ١٩٨٢: ١٠٦)، وهذا ما

أكدته دراسة عيسوي (١٩٨٤) التي اضافت صفات اخرى يفضلها الطلاب في تدريسهم تتمثل في احترام آراء الطالب وفهم شخصيته، وعدالة التقويم ومرونة التفكير والمساهمة في اعداد النشاطات المختلفة مع طلابهم (شيحة، ١٩٨٥: ١٠٣-١٢٦).

ومما لا يخفى على اي متخصص تربوي أهمية تقويم العملية التعليمية بمدخلاتها ومخرجاتها التي يشكل التدريس والطالب جزء منها والتي تظهر اثاره على تعديل اعمالهم ومهاراتهم وحتى اتجاهاتهم مما تفرض تبعات ومهام جديدة تقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي تساعد في تحسين اداء التدريسيين في الجامعة مما يزيد انتاجيته وتحسين مخرجاته المتمثلة بالطلبة من خلال تزويدهم بمهارات تمكنهم من اختيار طرق التدريس المناسبة (الحريشي وكعكي، ٢٠٠٤: ٤٧٠)، وقد اشار ويلمر (Willmer) (٢٠٠٣) ان اساليب تقويم جودة التعليم المقدم من قبل الهيئة التدريسية في الجامعة كما اوضحت على اهمية آراء الطلبة من خلال التغذية الراجعة المقدمة من قبلهم عن مدى جودة طرائق التدريس المتبعة لتدريسهم (الحريشي وكعكي، ٢٠٠٤: ٤٧٠).

والطلبة هم اكثر الفئات المستفيدة من تدريسي الجامعة واكثرهم اطلاعاً ومعيشة له فهو مصدر اساسي للمعلومات اللازمة لتقويم الممارسات والفعاليات الاكاديمية (التدريسية) لعضو هيئة التدريس الجامعي فلا بد ان يكون لرأيه حول ما يدور في قاعة المحاضرات والظروف المحيطة بالعملية اثراً في مستواه التحصيلي.

اما دراسة نخلة (١٩٨٩) فقد أشارت الى أن احتياجات الطلبة تتماشى مع التدريس الكفاء الذي يتميز في آرائه الوظيفي المتمثلة في شرحه للمادة المقررة واستخدام امثلة واقعية وتقديم محتوى تفصيلي للمقرر الدراسي في بداية الفصل الدراسي فضلاً عن تقديم الاراء بطريقة منطقية ومتسلسلة (نخلة، ١٩٨٩: ١٣٤-١٣٦).

في حين حدد دراسة الشخبي (١٩٩١) أهم الصفات الشخصية والمهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة حددت بمجموعة من الصفات منها المهارة في التدريس والالتزام بمواعيد العمل، والافتداء بالقيم وقوة الشخصية والاتزان الانفعالي والمهارة في البحث العلمي (الشخبي، ١٩٩١: ٦-٢).

واكد مارش (٢٠٠١) ان تقويم الطلبة يمثل جانباً مهماً من اهتمام الجامعة بتلبية احتياجات الطلبة النفسية بحيث تساعدهم على اتخاذ القرار فيما يره مناسباً والتدريسي المناسب من وجهة نظرهم يساعد على زيادة ثقة الطلبة بأنفسهم وقدراتهم على تحسين التعليم في الجامعة (Marsh, ٢٠٠١: ٤٤١-٤٤٧).

بالإضافة الى كل ما تقدم ترى الباحثة ان واحداً من اهم شروط انجاح عملية التقويم هذه العزيمة القوية والرغبة الصادقة من جانب عضو هيئة التدريس في تطوير ادائه بما يتناسب ومتغيرات العملية التعليمية من جميع نواحيها.

ان اهمية البحث الحالي تتلخص بالنقاط الآتية:

- ١- اهمية التدريس الجامعي كونه عصب العملية التربوية على مستوى التعليم العالي والذي يتوقف نجاحها على مدى كفاءته وقدرته العلمية.
- ٢- اهمية آراء الطلبة الجامعيين باعتبارهم من اهم مخرجات منظومة التعليم العالي واشراكهم من خلال هذه الآراء لبيان مدى تأثيره في المسافات الدراسية وطرائق التدريس وتزويدهم بتغذية راجعة تسهم في تطوير ادائه وتنويع اساليبه.
- ٣- حدوث موازنة بين مدخلات التعليم ومخرجاته بما يسهم في تقويم جانب من جوانب تقويم عضو هيئة التدريس فضلاً عن تطوير برنامج للاعداد المهني للتدريسيين والطلبة على حد سواء.
- ٤- توجيه عضو هيئة التدريس لتحديد جوانب الضعف واصلاحها وتعزيز جوانب القوة.
- ٥- ان عملية تقويم الاداء الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس يوفر لادارات الاقسام في الكليات وحتى الجامعة معلومات عن مستوى انجازه في ضوء المهام الموكلة اليه والاهداف المطلوب تحقيقها.
- ٦- لا توجد دراسات سابقة -على حد علم الباحثة- تناولت تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم وفي ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج يمكن ان تسهم في وضع معيار مقنن لتقويم الاداء الاكاديمي والتحقق من انه يسير وفق ما هو مخطط له لانجاز الاهداف التي تسعى الكليات الى تحقيقها لما له من مردود وفاعلية ايجابية لنجاح العملية التعليمية.

تحديد المصطلحات:

أولاً: التقويم (Evaluation):

- عرفه جلفورد (١٩٨١) بأنه:

"قدرة المتعلم على اصدار حكم على الاشياء اعتماداً على معايير ذاتية داخلية او خارجية".

(الزغلول، ٢٠٠١: ٥٤)

- عرفه الشبلي (٢٠٠٠) بأنه:

"جمع المعلومات المنظمة التي تتفاعل مع عناصر المنهج أو البرامج لتحديد جدواها وبيان القوة والضعف فيها لتطويرها أو مساعدة متخذ القرار للحسم بشأنها". (الشبلي، ٢٠٠٠: ١٤١)

- عرفه مصطفى (٢٠٠٢) بأنه:

"السبيل الى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية ومستوى الاداء الوظيفي الفردي الذي يؤثر في مستوى الاداء الجماعي وبالتالي في اداء المنظمة ككل أي (الجامعة). (مصطفى، ٢٠٠٢: ٤١٥)

ثانياً/ الاداء الوظيفي (Job Performance):

- عرفها درة (١٩٨٤) بأنه:

"المهام والمسؤوليات التي يتطلبها العمل، وبيئة التنظيم التي تتكون من عوامل داخلية وخارجية تؤثر في الاداء الفعال للموظف". (درة، ١٩٨٤: ٧٩)

- عرفها ميرة (٢٠٠٩) بأنه:

"حصيلة ما يقوم به التدريسي الجامعي من نشاطات وفعاليات سواء داخل المحاضرة أو خارجها شريطة ان توظف في خدمة الطلبة والعملية التعليمية معاً". (ميرة، ٢٠٠٩: ٢٠)

من خلال ما تقدم فقد عرفت الباحثة الاداء الوظيفي نظرياً بأنه:

((العملية التربوية التي يتم من خلالها اصدار حكم على جميع الاعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل غرفة المحاضرة وخارجها ولها تأثير على تسيير واتمام عملية التعليم بوصفها بقم رقمية ومن ثم تحديد مواطن القوة وتعزيزها وتعديل مواطن الضعف والتغلب عليها)).

وإجرائياً:

((هو الدرجة التي يحصل عليها من خلال استجابة الطالب على فقرات اداة تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من قبل طلبتهم)).

ثالثاً/ عضو هيئة التدريس (Teaching Staff Member):

هو الشخص الحاصل على درجة الدكتوراه أو الماجستير يقوم بمهام تدريسية في احد أقسام الكليات التابعة للجامعة ويحملون لقب استاذ، أو استاذ مساعد، أو مدرس، أو مدرس مساعد. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨: ٩)

أهداف البحث:

- في ضوء مشكلة البحث يمكن بلورة اهداف البحث الحالي:
- ١- تعريف تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم.
 - ٢- تعرف الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث).
 - ٣- تعرف الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاداء الوظيفي لعضو الهيئة التدريسية وفقاً لمتغير التخصص (انساني-علمي).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بطلبة كليات جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ من الذكور والاناث للتخصص العلمي والانساني للمرحلتين الثالثة والرابعة.

الفصل الثاني**١- الاطار النظري:**

يعد الاداء الوظيفي من المواضيع التي حظيت باهتمام بالغ من قبل المختصين على الصعيدين النظري والعملي.

لذلك فان المصلحة العامة لأي مؤسسة تقتضي ان يعهد بوظائفها الى الموظفين والقادرين على تحمل واجباتهم ومسؤولياتهم، والاداء الوظيفي يعني مجموعة من السلوك الاداري الذي يتضمن جودة الاداء، وكفاءة التنفيذ والابداع والالتزام بالنواحي الادارية في العمل (الصريرية، ٢٠١١: ٦٠٨).

ان قدرة الاداء الوظيفي في الجامعات تتأثر بعوامل فنية وتكنولوجية تشمل جميع النواحي المتعلقة بالمباني والمعدات والسلوك التنظيمي واستراتيجية الادارة وهي ليست الوحيدة فهناك عوامل انسانية تشمل على معنويات الافراد ودوافعهم وطرق حل المشكلات التي قد تحصل في اثناء العمل اليومي، كما ان ردود افعال المستفيدين من البيئة الخارجية (الطلاب) سواء ما يتعلق بدرجة انسجامها مع حاجاتهم الفعلية او قدرتهم على توفير كافة السبل لانجاح العملية التعليمية (ميرة، ٢٠٠٩: ٧٤).

قياس الاداء الوظيفي:

ان اهمية عملية قياس اداء الافراد (التدريسيين) لأي منظمة (الجامعة) يستوجب قرارات كثيرة في مجال ادارة شؤونهم، وهذه العملية تعتبر من المسائل المعقدة والصعبة التي تواجه هذه

المنظمات للحكم من خلالها على اهلية الافراد في العمل واستحقاقاتهم للترقية أو الاستغناء عنهم اذ تستخدم نتائجها في الكشف عن قدراتهم لتأهيلهم الى وظائف اعلى ووضعهم في المكان الذي يتناسب وقدراتهم (حمامي، ١٩٨٥: ٤٠).

لذلك حظي موضوع تقويم الاداء الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس والفعاليات التدريسية باهتمام الباحثين ومنتخذي القرار في الجامعات لسببين هما:

١- اتخاذ القرار بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس للمهام التدريسية لتحسينها والتغلب على مشاكلها.

٢- اتخاذ القرار من قبل المسؤولين بشأن اعضاء هيئة التدريس من حيث ترقيتهم ومكافأتهم (الصرايرة، ٢٠١١: ٦٠٩).

هناك نظريات تناولت موضوع الاداء الوظيفي سنتناولها بايجاز:

١- نظرية X, Y:

تتألف هذه النظرية من مجموعتين متناقضتين (X, Y) ، اذ انطوت تحت مجموعة (X) مجموعة من الافتراضات التي وصفت الكائن البشري بعدم حبه للعمل والابتعاد عن مواجهة ضغوط العمل والتهرب منها. وان معظم الافراد العاملين يعاملون بالتهديد والعقاب لحملهم على بذل جهود كافية لانجاز اهداف مؤسساتهم. مما يستدعي استمرار توجيه الفرد ومراقبته وتوجيهه وهو دائماً يسعى الى تحقيق مكاسب مادية، لذا يعد الدافع المادي هو الالهة الذي يؤدي الى اثاره سلوكه باستمرار (سلامة وآخرون، ١٩٨٥: ١٢٦).

في حين كانت افتراضات المجموعة (Y) بان الجهود التي يبذلها الفرد سواء في اوقات العمل والراحة متشابهة ويقوم بها طوعاً وان العقاب او الرقابة ليست الواسيلتين لحمل الفرد على بذل الجهود ولانجاز اهداف مؤسسته، وله القدرة على البراعة والابتكار في حل المشكلات التنظيمية دون ضغوط خارجية (باقر وآخرون، ١٩٩١: ١٦٦).

٢- نظرية هرزبرغ:

تتلخص افكار هذه النظرية بان طبيعة العمل ونوعيته هما اللتان تدفعان للعمل والابداع فهناك عوامل دافعة هي التي تدفع الافراد الى الاداء العالي والاخلاص والانتجاز والتحدي والمسؤولية للمؤسسة التي يعملون بها فضلاً عن عوامل مادية مثل الاجور والعلاقات بين الافراد وسياسة المؤسسة وغيرها من العوامل التي توفر بيئة ملائمة لكافة المستويات الوظيفية (درة، ١٩٨٦: ٢٢٠).

فالتدريسي الذي يقتنع بعمله وتوفرت له جميع الظروف المناسبة فإنه يبديع ويظهر في احسن صورة وإذا ضعف ايمانه بنوعية عمله فان ذلك يؤدي الى التراجع عن مواصلة الاداء المطلوب.

٣- نظرية دافع الانجاز:

لقد ضع مكيانند هذه النظرية على افتراض ان هناك ثلاث حاجات لها تأثير واضح في تحريك السلوك هي الحاجة الى القوة، والحاجة الى الانتماء والاندماج وأخرها الحاجة الى الانجاز (السالم، ١٩٩١: ١٥٦).

فالحاجة الى القوة تظهر من خلال ممارسة الافراد للتأثير على الاخرين وارغامهم على ان يجبروا وفق رغباتهم وهؤلاء من نوع الافراد الذي يبحثون عن مراكز القوة والسلطة. في حين الافراد الذين يشعرون بالحاجة الى الانتماء الى الآخرين وبناء جسور من المحبة والصداقة ويحاولون ارضائهم.

أما الذين لديهم حاجة شديدة للانجاز والتفوق والنجاح يبتعدون عن احتمالات الفشل ويفضلون ان لا يخاطروا بما هو غير معقول ويفضلون تحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم وحل المشكلات التي تواجههم بافضل الحلول (ميرة، ٢٠٠٩: ٨١).

من هنا ترى الباحثة ان هذه النظرية تتناسب بحاجاتها الثلاث مع مهنة التدريس الجامعي فهو بحاجة الى القوة والانتماء الاجتماعي وحاجته الى الانجاز والابداع والتفوق وبمجموعها نستطيع ان نحصل على مستوى اداء جيد للتدريسي الجامعي وباعلى المستويات.

٢- الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

١- دراسة الشامي (١٩٩٤):

هدفت الدراسة الى التعرف على مهام عضو هيئة التدريس بالجامعة وواقع ادائها كما يدركه الطلاب والاعضاء في جامعة الملك فيصل بالاحساء تألفت عينة البحث من (١٢٠) عضو هيئة تدريس، و(٢٥٠) طالباً وطالبة من كليات التربية، والعلوم الزراعية والتغذية، والعلوم الادارية والتخطيط.

وقد أعد الباحث استبانة مكونة من ثلاث مجالات لتحقيق هدف الدراسة متعلق المجال الأول بـ(المظهر الشخصي والصفات الشخصية). في حين تمثل المجال الثاني بـ(التعاون مع الطلاب وحفزهم على الدراسة). والمجال الثالث يشمل (الاداء التدريسي).

وقد أظهرت النتائج الآتي:

أ- ان الكفايات المتعلقة بالمجال الاول المتمثلة بالالتزام بمواعيد المحاضرة والعدل بين الطلبة والاسلوب المرح بينهم غير متوفرة لدى اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب واعضاء هيئة التدريس.

ب- اما الكفايات المتعلقة بالمجال الثاني المتمثلة في ابداء الاهتمام بالطلبة غير المشاركين في الصف وخلق روح المنافسة واحترام آراء الطلاب غير متوفرة لدى اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب واعضاء هيئة التدريس.

ج- ان الكفايات المتعلقة بالمجال الثالث والتي تناولت اداء التدريسي في كيفية عرض المادة العلمية واستخدام الوسائل التعليمية والامثلة في التدريس واعداد اختبارات تغطي جميع المواد المقررة غير متوفرة ايضاً، باستثناء كفاية واحدة خصت كلية الزراعة تختص باعطاء فكرة شاملة عن المقرر الدراسي في بداية الفصل الدراسي.

استخدم الباحث اسلوب التكرارات والمتوسط الحسابي، تحليل التباين الاحادي. (الشامي،

١٩٩٤: ١٠١-١٣٥)

٢- دراسة غنيم واليحيوي (٢٠٠٤):

تهدف الدراسة الى التعرف الاكاديمي الواقعي والمأمول لاستاذ الجامعة في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات ولتحقيق هدف الدراسة المتمثل الكشف عن الفروق بين آرائهم في الأداء الواقعي والمأمول تبعاً للجنس والمستوى الدراسي والكلية، وأهم الاسباب لعدم قيام الاستاذ الجامعي بدوره الاكاديمي، ولتحقيق ذلك أعد الباحثان استبانة مكونة من (٧٢) فقرة موزعة على ستة مجالات وهي: المهارة في التدريس، الصفات الشخصية، علاقته بالطلاب، تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي الواجبات، والاختبارات من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي من عينة مكونة من (١٥٥٤) طالباً وطالبة من المستويين الثالث والرابع من كليات جامعة الملك عبد العزيز.

وتم ايجاد الصدق الظاهري من خلال المحكمين الذي تم عرض الاستبانة عليهم اما ثبات الاستبانة باستخدام معامل الارتباط وقد بلغت (٠.٩٣) بدلالة احصائية (٠.٠٠١) وكذلك استخدمنا الوسط الحسابي والنسبة المئوية، واختبار t.

وقد توصلت ان استاذ الجامعة يؤدي دوره الاكاديمي بدرجة متوسطة، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين آراء الطالبات والطلاب في الاداء الأكاديمي والمأمول تبعاً للجنس والمستوى الدراسي والكلية على عكسها بالنسبة الى الاداء الاكاديمي المأمول فقد وجدت فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الطلاب والطالبات. (غنيم واليحيوي، ٢٠٠٤: ١-١٧٦)

٣- دراسة الصرايرة (٢٠١١):

هدفت الدراسة الى تعرف مستوى الاداء الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث اداة تم تطويرها اعتماداً على الدراسات والابحاث التي تم الاطلاع عليها وقد شملت (٣٥) فقرة واعطيت وزناً مدرجاً لمقياس ليكيرت المكون من (٥) درجات هي (ممتاز، وجيد جداً، وجيد، ومقبول، وضعيف) مقابل (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي موزعة على أربعة مجالات هي الأداء التعليمي والبحث العلمي، وحذف الجامعة والمجتمع والعلاقات معها، والسلوكيات.

ثم تحقق الباحث من صدق الظاهري للاداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين. وكذلك استخدم طريقة اعادة الاختبار على عينة مكونة من (٢٠) عضو هيئة تدريسية وبلغت (٠.٨٩) وبينت نتائج الدراسة ان مستوى الاداء الوظيفي لاعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، اذ بلغت (٣.٧٨) درجة من (٥) درجات ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعود للمتغيرات وقد أوصى الباحث الى الاهتمام بحاجات ورغبات التدريسيين للتحقيق الممكن منها مع توفير نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية مما له الأثر الايجابي على مستوى الاداء الوظيفي المرتفع. (الصرايرة، ٢٠١١: ٦٠١-٦٥٢)

الدراسات الاجنبية:

١- دراسة هوج وآخرين (Hoag and Others, ١٩٨٨):

هدفت الدراسة الى التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية لاستاذ الجامعة التي تعمل على اقبال الطلبة في اختيارهم لمقرره الدراسي عندما تكون علاقته مع طلابه جيدة.

فقد طبقت الاستبانة المكونة من (٢٥) فقرة موزعة على (٥) مجالات هي الصداقة وحسن المعاملة مع الطلبة، وعدالة التقويم، والجدية في العمل، والاهتمام والعناية بالطلاب، واحترام آرائهم وحسن المظهر والشخصية الجذابة.

طبقت هذه الاستبانة على عينة عددها (٢٨٠) طالباً وطالبة في قسمي التجارة والمحاسبة في كلية التجارة بولاية اوكلاهوما الأمريكية. وتوصلت الدراسة ان اهم العوامل التي تؤثر في أداء الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابهم هي الصداقة والدفء واحترام آرائهم، وحسن المظهر، والشخصية الجذابة التي كانت وراء تسجيل الطلاب للمقررات الدراسية مع الاساتذة الذين تتوافر فيهم هذه الصفات. (Hoag, ١٩٨٨: ١٨)

٢- دراسة يونج وشاو (Young and Shaw, ١٩٩٩):

هدفت الدراسة الى التعرف على عوامل فاعلية التدريس في كليات جامعة أكوردرور الشمالية.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لعينة مؤلفة من (٩١٢) طالباً من خلال الاجابة على استبانة مكونة من (٢٥) فقرة.

ومن خلال هذه الاستجابات توصلوا الى ان أفضل اعضاء هيئة التدريس هم القادرون على عرض مقرراتهم التي يقومون بتدريسها بطريقة علمية ومشوقة وكذلك يزيدون من دافعية وحماس طلابهم للعملية التعليمية.

على عكس ذلك فقد بينت الدراسة ان هناك فئة اخرى من اعضاء هيئة التدريس يواجهون مشاكل تمنعهم في التواصل مع طلابهم مما يفقد رغبتهم في التواصل مع هذه المقررات.

والفئة الاخيرة من اعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة عدم تنظيم محتوى المقرر الدراسي ولا يستخدمون التقنيات الحديثة المناسبة معتمدين على الطرق التقليدية القديمة.

(Young and Shaw, ١٩٩٩: ٦٧١-٦٨٤)

وباستقراء هذه الدراسات ترى الباحثة انها جاءت متفقة في جانب ومختلفة مع اخرى فقد اختلفت وفقاً لطبيعتها، واهدافها، وحجم العينة المختارة والمجتمع التي أجريت فيه، فضلاً عن الطرق الاحصائية المستخدمة.

وتشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في موضوعها فقد اهتمت بالتأكيد على نوع تقويم يكاد غير متعارف عليه في العراق -وحسب رأي الباحثة- لم تجد اي دراسة عراقية

استخدمت آراء الطلبة لتقويم الاداء الاكاديمي، كما اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات الاخرى فان عدم اتقان التدريسيين في اختيار الاختبارات المناسبة او الواجبات التي يكلف به التدريسي طلابه. وقد افادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من الطرق المستخدمة في منهجية البحث ومن اعداد الاستبانات وما احتوته من فقرات وما اسفرت عنه من نتائج وفي تحديد عينة البحث والاساليب الاحصائية اللازمة.

من هنا ترى الباحثة ان الدراسة الحالية جاءت لتغطية النقص بهذا نوع من الدراسات لترشد المكتبات العراقية بها. وتعد بديلاً عن الادوات المستخدمة في تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس التي تعتمد على تقديرات رؤساء اقسامهم او عمادتهم وليس على تقديرات طلبتهم.

الفصل الثالث

اولاً/ منهج البحث:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للبحث لما يوافره هذا المنهج من امكانية الوصول الى الحقائق المتعلقة بموضوع البحث.

ثانياً/ مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة الصفين (الثالث، الرابع) من طلبة جامعة بغداد الذين يتوزعون على (٢٤) كلية من الجنسين (الذكور، الاناث) والتخصص (العلمي والانساني)، وقد بلغ عدد الطلبة الموجودين في هذين الصفين الثالث والرابع بجامعة بغداد (٢٣٠٥٧) طالباً وطالبة، منهم (٩٨٧٧) ذكور، و(١٣١٨٠) منهم اناث وان عدد الطلبة الموجودين في الصفوف الثلاثة بجامعة بغداد (١١٥٩٣) طالباً وطالبة منهم (٤٩٥٥) ذكور، و(٦٦٣٨) منهم اناث، وان عدد الطلبة الموجودين في الصفوف الرابعة بجامعة بغداد (١١٤٦٤) طالباً وطالبة منهم (٤٩٢٢) ذكور، و(٦٥٤٢) منهم اناث، وقد بلغ عدد الطلبة الذين يتوزعون حسب التخصص الى (١٤٨٤٣) للتخصصات الانسانية، و(٨٢١٤) للتخصصات العلمية. والجدول (١) يوضح ذلك:

الجدول (١)

اعداد الطلبة للصفين الثالث والرابع (مجتمع البحث) موزعين على كليات جامعة بغداد بحسب الجنس والتخصص للعام (٢٠١٢/٢٠١٣)

التخصص	الجنس		الصف الثالث		الصف الرابع	
	الكلية	الذكور	الذكور	الذكور	الذكور	الذكور
		إ	ذ	إ	ذ	إ

١٨٨	١٨٩	١٩٦	٢٠٠	العلوم السياسية	الانسانية
٩٠	٢٢٨	٩٥	٢٣٠	الفنون الجميلة	
٢٣٠	٣٨٠	٢٢٥	٣٨٩	الاعلام	
٣٧٠	١٥٨	٣٧٣	١٥٢	اللغات	
٤٨٩	٣٩٩	٥١٠	٤٠٣	الاداب	
٢٣٠	٢٨	٢٢٢	٢٦	القانون	
٥٩٨	٥٥٢	٦٠٦	٥٧٣	التربية (ابن رشد)	
٤٧٨	٨١٩	٤٨٣	٨٢٣	الادارة والاقتصاد	
٣٢٠	٨٣	٣٢٤	٨٥	العلوم الاسلامية	
١٦١	-	١٦٨	-	التربية الرياضية للبنات	
٨٧٧	-	٨٨٤	-	التربية للبنات	
١١٠	٣٩١	١١٣	٣٩٥	التربية الرياضية	
٤١٤١	٣٢٢٧	٤١٩٩	٣٢٧٦	المجموع	
١٤٨٤٣				المجموع الكلي	
٦٠	٢٤	٦٣	٢٦	هندسة الخوارزمي	العلمية
١٦٢	٥٨	١٥٩	٥٤	الصيدلة	
١٧٠	٩٦	١٧٥	٩٩	طب الاسنان	
١٨٢	١١٠	١٨٩	١٠٧	الطب	
٤٢	٣١	٤٤	٢٩	طب الكندي	
٢٤٥	-	٢٤٠	-	العلوم للبنات	
٦٧	٣٢	٦٤	٣٠	التمريض	
٤٤	٥٨	٤٨	٥١	الطب البيطري	
٥٣٠	٤٢٥	٥٣٤	٤٢٠	التربية (ابن الهيثم)	
٢٤٠	٤١٧	٢٤١	٤١١	الزراعة	
٣٢١	١٥٥	٣٣٠	١٦٠	العلوم	
٣٣٨	٢٨٩	٣٥٢	٢٩٢	الهندسة	
٢٤٠١	١٦٩٥	٢٤٣٩	١٦٧٩	المجموع	

٨٢١٤	المجموع الكلي	
٢٣٠٥٧	المجموع النهائي	

ثالثاً/ عينة البحث :Sample of Research

اختيرت (٤) كليات بالطريقة الطبقيّة العشوائية، اثنان للتخصص الانساني واثنان للتخصص العلمي أي ما نسبته (١٧%) تقريباً من مجموع كليات جامعة بغداد والبالغ عددها (٢٤) كلية. واختارت الباحثة (٤٠٠) طالب وطالبة بالطريقة العشوائية بواقع (٢٠٠) طالب و(٢٠٠) طالبة والجدول (٢) يوضح ذلك:

الجدول (٢)

توزيع افراد عينة البحث بحسب الجنس والتخصص

المجموع الكلي	العينة		عدد الطلبة		الطلبة الكليات	التخصص
	إ	ذ	إ	ذ		
١٠٠	٥٠	٥٠	١١٢٠٤	١١٢٥	التربية ابن رشد	الانساني
١٠٠	٥٠	٥٠	٣٨٤	٣٨٩	العلوم السياسية	
١٠٠	٥٠	٥٠	٦٥١	٣١٥	العلوم	العلمي
١٠٠	٥٠	٥٠	٦٩٠	٥٨١	الهندسة	
٤٠٠	٢٠٠	٢٠٠	٢٩٢٩	٢٤١٠	المجموع	

رابعاً/ أداة البحث:

من اجل تحقيق اهداف البحث قامت الباحثة باعداد اداة البحث (الاستبانة) على النحو

الآتي:

١- اعدت الباحثة استبانة استطلاعية على شكل سؤال مفتوح الاجابة عرضتها على عينة من الطلاب والطالبات طلبت منهم أهم الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس الناجح من وجهة نظرهم.

٢- الاطلاع على عدد من الدراسات والادبيات السابقة التي تناولت الاداء الوظيفي والاكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة.

٣- الاطلاع على الأطر النظرية التي فسرت مفهوم الاداء الوظيفي لتدريسي الجامعة.

من خلال ما تقدم اعدت الباحثة الاستبانة في صورتها الاولى مكونة من (٤٨) فقرة موزعة

على ثلاثة مجالات هي:

- المجال الاول: المهارة في التدريس وله (٢١) فقرة.
- المجال الثاني: الشخصية وله (١٥) فقرة.
- المجال الثالث: اساليب التقويم وله (١٢) فقرة.

خامساً/ الصدق الظاهري للاداء:

وهو احد مؤشرات صدق المحتوى ويمكن حسابه من خلال التحليل المبدئي لفقرات الاختبار لمعرفة اذا كانت تتعلق بالخاصية المقيسة (احمد، ١٩٨١: ١٩٨)، وقد اشار ايبل (Ebel) (١٩٧٢) ان قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل هذه الفقرات لتلك الخاصية هي الوسيلة المناسبة في حال استخدام الصدق الظاهري (Ebel, ١٩٧٢: ٥٥٥). وقد تم عرض الاداة بصيغتها الاولية على لجنة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس (*) لاصدار الحكم على مدى صلاحية الفقرة وسلامة صياغتها وتسمية مجالاتها مع اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر من الاتفاق بين الخبراء للبقاء على الفقرة (العجيلي وآخرون، ٢٠٠١: ١٠٧) ونتيجة لذلك فقد حذفت فقرات، فقرة واحدة من المجال الأول، وثلاث فقرات من المجال الثاني، وفقرة واحدة من المجال الثالث وقد شكلت هذه الفقرات نسبة ٢٠% من الفقرات التي تم استبعادها لعدم الاتفاق عليها من قبل الخبراء والملحق (١) يوضح ذلك.

سادساً/ ثبات الأداة:

يقصد بثبات الاداة هو استقرار استجابات افراد العينة وعدم تغييرها اذا طبقت الاداة لاكثر من مرة (خيرى، ١٩٧٥: ٤٨٨).

طبقت الباحثة الاستبانة على عينة مؤلفة من (١٢٠) طالب وطالبة وبعد مرور اسبوعين أعيد تطبيق الاداة مرة اخرى على العينة نفسها بعد تثبيت اسمائهم على الاستبانة فبلغت قيمته باعادة الاختبار (٠.٨٨) وأما الثبات المحسوب باستخدام معامل الفا كرونباخ بلغ (٠.٨٥) وهذه القيمتان تعكس معاملاً جيداً للثبات.

سابعاً/ التطبيق النهائي للأداة:

اصبحت الاداة المعدة لتقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم جاهزة للتطبيق بعد التحقق من صدقها وثباتها وتم تطبيقها على عينة البحث وعلى النحو الآتي:

(*) اسماء الخبراء مرتبة حسب الحروف الهجاء والدرجة العلمية:

- ١- أ.د. صفاء طارق حبيب/ جامعة بغداد/ كلية التربية (ابن رشد)- قياس وتقويم
- ٢- أ.د. عبد الزهرة الشيباني/ جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ تربية
- ٣- أ.د. محمد انور/ جامعة بغداد/ كلية التربية (ابن رشد)/ قياس وتقويم
- ٤- أ.م.د. أمل اسماعيل/ الجامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قياس وتقويم
- ٥- أ.م.د. ليلى احمد عزت/ جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ الشخصية
- ٦- م.د. أمل كاظم ميرة/ جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ علم النفس التربوي
- ٧- م.د. حزيمة كمال/ جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ علم النفس التربوي

- المجال الاول: (مهارة التدريس) ويتكون من (٢٠) فقرة.
 - المجال الثاني: (الشخصية) ويتكون من (١٢) فقرة.
 - المجال الثالث: (اساليب التقويم) ويتكون من (١١) فقرة.
- وبذلك تكون الاداة بصيغتها النهائية مكونة من (٤٣) فقرة، انظر ملحق (٢).

ثامناً/ تصحيح الأداة:

حسبت درجة الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس على الاداة من خلال جمع درجات المستجيب على فقراتها وقد حددت اوزان على التدرج الخماسي حيث اعطي (٥) درجة للبديل دائماً، (٤) درجة غالباً، (٣) درجة أحياناً، (٢) درجة قليلاً، (١) درجة نادراً، وبهذا تراوحت درجات الاداة الكلية بين (٢٢٠-٤٤).

تاسعاً/ الوسائل الاحصائية:

استعانت الباحثة بالحقيبة الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات وقد استعملت الوسائل الاحصائية الآتية:

- ١- معامل ارتباط بيرسون.
- ٢- معادلة الفا كرونباخ.
- ٣- الوسط المرجح.
- ٤- الوزن المئوي.
- ٥- الاختبار التائي.

نتائج الدراسة:

توصلت الباحثة الى النتائج الآتية:

أولاً: فيما يتعلق بالهدف الأول وهو تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس حسب المجالات من وجهة نظر طلبتهم.

قامت الباحثة بترتيب الفقرات تنازلياً حسب كل مجال وفقاً لوسطها المرجح ووزنها المئوي فظهرت النتائج كما يأتي:

أولاً/ المجال الأول (مهارة التدريس):

عدد فقرات هذا المجال هو (٢٠) فقرة تراوح الوسط المرجح لأداء عضو هيئة التدريس بين (٢.٥-٤.٠٨)، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٣)

توزيع فقرات مجال (مهارة التدريس) بحسب الوسط المرجح والوزن المئوي

الوزن المئوي %	الوسط المرجح	الفقرات	ت لاحق	ت سابق
٨١.٦	٤.٠٨	يعرض اهداف المادة العلمية بوضوح.	.١	.٤
٧٨.٤	٣.٩٢	يستخدم لغة علمية واضحة.	.٢	.١٨
٧٨.٦	٣.٨٣	يحرص على استيعاب الطلبة لمادته العلمية.	.٣	.٨
٧٥.٦	٣.٧٨	يتعرف على مستويات الطلبة السابقة فيما يتعلق بالمادة المقررة.	.٤	.١١
٧٥.٠	٣.٧٥	يشارك طلابه في جميع النشاطات.	.٥	.٩
٧٤.٢	٣.٧١	يتبع اسلوب المنافسة لخلق روح التعاون بين الطلبة.	.٦	.٦
٧٣.٢	٣.٦٦	يتعامل مع طلابه بمرونة.	.٧	.٧
٧٢.٤	٣.٦٢	يربط المادة العلمية مع باقي المقرر الدراسي.	.٨	.٢
٧٠.٨	٣.٥٤	يشجع الطلبة على تقبل وفهم المادة الدراسية.	.٩	.١
٧٠.٢	٣.٥١	ينوع في اختيار اساليب تدريسه.	.١٠	.٣
٦٨.٨	٣.٤٤	يواكب المستجدات التي تخص مادته العلمية.	.١١	.١٣
٦٧.٠	٣.٣٥	يوفق بين وقت المحاضرة وحجم المادة العلمية.	.١٢	.١٠
٦٦.٠	٣.٣٠	يثير حماس الطلبة للمناقشة في غرفة المحاضرة.	.١٣	.١٦
٦٤.٨	٣.٢٤	يستغل وقت المحاضرة بفعالية.	.١٤	.٥
٦٢.٢	٣.١١	يشجع طلابه على استخدام المصادر والمراجع العلمية.	.١٥	.١٤
٦١.٠	٣.٠٩	يكلف الطلبة بنشاطات ذاتية تخص المادة المقررة.	.١٦	.١٧
٦٠.٠	٣.٠٠	يهيئ الطلبة على ما سيتم عرضه في المحاضرة المقبلة.	.١٧	.١٥
٥٦.٤	٢.٨٢	يراعي ميول الطلبة واستعداداتهم.	.١٨	.١٩
٥٢.٢	٢.٦١	متمكن علمياً من المادة التي يدرسها.	.١٩	.٢٠
٥١.٠	٢.٥٥	يستخدم التقنيات المتنوعة في عرض المحاضرة.	.٢٠	.١٢

يتضح من الجدول السابق ان سبعة عشرة فقرة من الفقرات العشر في مجال (مهارة التدريس) تجاوز الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس لها المستوى المقبول* وتشكل نسبة (٨٥%) من مجموع فقرات هذا المجال اما الفقرات التي انخفضت دون المستوى المقبول والمتمثلة بثلاث فقرات الاولى، (يراعي ميول الطلبة واستعداداتهم) وقد اوعزت الباحثة ضعفها الى عدم تنوع التدريسيين لأساليب وطرق التدريس والاعتماد على اسلوب واحد.

أما فقرة (يحدث المادة المقررة بما يتناسب والمستجدات العلمية) ترى الباحثة بسببها عدم الزام التدريسيين لحضور المؤتمرات والندوات ومتابعة آخر المستجدات العلمية لتطبيقها على الواقع العملي التعليمي.

أما فقرة (يستخدم التقنيات المتنوعة في عرض المحاضرة) فظهر مستوى الاداء ضعيف يعزى ذلك برأي الباحثة لعدم توافر مثل هذه الاجهزة والتقنيات في القاعات الدراسية كيفية استخدامها، وهذه الفقرات تشكل نسبة (١٥%) من فقرات هذا المجال.

ثانياً/ المجال الثاني (الشخصية):

عدد فقرات هذا المجال هو (١٢) فقرة تراوح الوسط المرجح لفقراتها كحد (٣.٩٤-٢.٥)، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٤)

توزيع فقرات مجال (الشخصية) بحسب الوسط المرجح والوزن المئوي

الوزن المئوي %	الوسط المرجح	الفقرات	ت سابق	ت لاحق
٧٨.٨	٣.٩٤	يظهر بمظهر لائق امام طلبته.	٣	١
٧٧.٨	٣.٨٩	يمتاز بقوة الشخصية.	٩	٢
٧٦.٠	٣.٨٠	يتقبل آراء ومقترحات طلابه.	١	٣
٧٤.٨	٣.٧٤	اشاعة روح المحبة والالفة بين طلابه.	٨	٤
٧٤.٦	٣.٧٣	يوزع نظره بين جميع الطلبة ويتحرك بطريقة هادئة.	٥	٥
٧٤.٠	٣.٧٠	يتصف بالذكاء والثقة بالنفس.	٧	٦
٧٢.٨	٣.٦٤	يجمع بين الشدة واللين في معاملة الطلبة.	١٠	٧

* المستوى المقبول للاداء هو (٣).

٧٢.٢	٣.٦١	يتحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها فيما يخص طلابه.	٨.	١١.
٧٠.٤	٣.٥٢	يلتزم بمواعيده التي حددها مع طلبته.	٩.	٦.
٦٨.٨	٣.٤٤	يحترم وقت المحاضرة.	١٠.	٢.
٦٢.٢	٣.١١	يكون صوته واضحاً ومسموعاً.	١١.	٤.
٥٧.٤	٢.٨٧	يساهم في حل مشكلات طلابه.	١٢.	١٢.

يلاحظ من الجدول السابق ان احدى عشرة فقرة من الفقرات الاثني عشر التي تضمنها مجال (الشخصية) تجاوز الاداء المقبول والتي تشكل نسبة (٩٢%) من مجموع فقرات هذا المجال وفقرة واحدة (يساهم في حل مشكلات طلابه) لم تكن في المستوى المقبول للاداء وتشكل نسبة (٨%) من هذه الفقرات وتعزو الباحثة الى زيادة عدد الساعات التدريسية التي يتحملها التدريسي فضلاً عن الاعمال الاخرى التي يكلف بها مما لا يتيح له صرف الساعات الاضافية مع طلبته.

ثالثاً/ المجال الثالث (اساليب التقويم):

عدد فقرات هذا المجال (١١) فقرة وتراوح الوسط المرجح لفقرات المجال هو (٣.٩١-٢.٦١) كحد أعلى وأدنى، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٥)

توزيع فقرات مجال (أساليب التقويم) بحسب الوسط المرجح والوزن المئوي

الوزن المئوي %	الوسط المرجح	الفقرات	ت لاحق	ت سابق
٧٨.٢	٣.٩١	يستخدم اختبارات متنوعة لتقويم طلابه.	١.	٣.
٧٧.٢	٣.٨١	يراعي الفروق الفردية في بناء الاختبارات.	٢.	٤.
٧٤.٦	٣.٦٣	يقوم باجراء الاختبارات على الطلبة بشكل دوري ومستمر.	٣.	١.
٧٢.٢	٣.٦١	يصوغ اسئلته الاختبارية بشكل يسهل فهمها وادراكها.	٤.	٢.
٧٠.٦	٣.٥٣	يراجع اجابات الطلبة بعد تصحيحها.	٥.	٧.
٦٩.٤	٣.٤٧	يستخدم لغة واضحة دقيقة في صياغة الاسئلة بحيث لا تخضع للتساؤلات.	٦.	٨.

٦٨.٢	٣.٤١	يعد فقرات الاختبارات بشكل موضوعي ويشمل كل مفردات المادة العلمية.	.٧	.٩
٦٧.٦	٣.٣٨	يراعي الدقة في تصحيح الاختبارات.	.٨	.١١
٦٢.٦	٣.١٣	يوزع الدرجات بشكل عادل بين طلابه.	.٩	.٥
٥٦.٠	٢.٨٠	يحدد في ورقة الاختبار، زمنه، ودرجته وتعليمات الاجابة على فقراته.	.١٠	.٦
٥٢.٢	٢.٦١	يعد فقرات الاختبار متوازنة مع الوقت المحدد للاختبار.	.١١	.١٠

يلاحظ من الجدول السابق ان تسعة فقرات كانت ضمن الحد المقبول للداء وشكلت نسبة (٨٢%) من مجموع فقرات هذا المجال وفقرتين، (يحدد في ورقة الاختبار، زمنه، ودرجته، وتعليمات الاجابة على فقراته)، (يعد فقرات الاختبار متوازنة مع الوقت المحدد للاختبار) لم ترق الى المستوى المقبول للداء وتشكل نسبة (١٨%) من فقرات هذا المجال ويمكن ان يعود ذلك بحسب رأي الباحثة يرجع ذلك الى ان بعض التدريسيين تكون خبرتهم محدودة في مجال القياس والتقييم (اعداد الاختبارات).

ثانياً: تحقيقاً للهدف الثاني تعرف الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وفق متغير الجنس، فقد استخرجت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجات مستوى الاداء الوظيفي بحسب متغير الجنس (الذكور، الاناث)، والجدول (٦) يبين هذه النتائج:

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجات مستوى الاداء الوظيفي وفق متغير الجنس (ذكور، اناث)

القيمة الجدولية بدلالة ٠.٠٥	القيمة التائية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
١.٩٦	٠.٦٨	١١.٩	١١٤.٨	٢٠٠	ذكور
		١٣.٢	١١٣.٩٥	٢٠٠	اناث

تبين نتائج اختبار (ت) لدرجات مستوى الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وفق متغير الجنس، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨)، وهذا لا يوجد فروق بين الذكور والاناث (طلاب، طالبات) في تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في كليات جامعة بغداد.

ثالثاً: تحقيقاً للهدف الثالث تعرف الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وفق متغير نوع الكلية، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وكما موضح في الجدول (٧):

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدرجات مستوى الاداء الوظيفي وفق متغير التخصص (الانساني، العلمي)

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	القيمة الجدولية بدلالة ٠.٠٥
الانسانية	٢٠٠	١١٦.٨٨	١٠.٧	١١.٤٨٧	١.٩٦
العلمية	٢٠٠	١٠٢.٩	١٣.٥		

تبين نتائج الاختبار التائي بوجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يعني ان هناك فروق بين التخصصات الانسانية والعلمية لصالح التخصصات الانسانية في تقويمهم لاعضاء هيئة التدريس في كلياتهم.

التوصيات والمقترحات:

اولاً/ التوصيات:

- يمكن للباحثة في ضوء ماسبق ان تقدم التوصيات الآتية:
- ١- الاستفادة من نتائج تقويم الاداء لعضو هيئة التدريس لبيان نواحي القصور مستقبلاً لتكون تغذية راجعة لها تساعد على تلافيها مستقبلاً.
- ٢- التنوع في اساليب التقويم المستخدمة لعضو هيئة التدريس في الجامعات وباشراك جميع الاطراف الذين يشتركون في العملية التعليمية وفق أسس موضوعية مقبولة.

- ٣- الاهتمام بنوعيته وتحديث المعايير التي تحدد قبول عضو هيئة التدريس في الجامعة بما يتناسب والمستجدات الحديثة، فضلاً عن الدورات التي يجب ان يجتازها قبل قيامه بمهام التدريس والبحث العلمي.
- ٤- تقليل الاعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس للارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي ولتشجيعهم على تقديم الافكار المبدعة التي تسهم في رقي الجامعة في مستواها الاكاديمي.
- ٥- الاهتمام بتوفير كافة التقنيات التي تحتاجها العملية التعليمية من حيث نوع الابنية والاجهزة المكتبية (الحاسوب، الانترنت...الخ)، لتطوير طرائق التدريس التي تحتاج لمثل هذه التقنيات.
- ٦- تخفيف اعداد الطلبة في المحاضرة، وهذا بدوره يؤثر ايجابياً في الأداء التدريسي وتنوع طرقه فضلاً عن مراعاة ميول الطلبة واستعداداتهم.
- ٧- وضع اختبارات تتعلق بالشخصية لاختيار عضو هيئة التدريس قبل تعيينهم وفق ضوابط يتم تحديدها مسبقاً من الجامعة.

ثانياً/ المقترحات:

تقترح الباحثة الآتي:

- ١- اعداد دراسة حول كيفية تقويم عضو هيئة التدريس وفق معايير الجودة الشاملة.
- ٢- اقتصرت هذه الدراسة على آراء طلاب الكليات الحكومية ويمكن لدراسات لاحقة ان تعتمد على آراء طلاب الكليات الاهلية ومن ثم مقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.
- ٣- البحث عن طرق اخرى لتقويم اداء عضو هيئة التدريس التي تحدث الأثر الأكبر في رفع وتطوير مستواه الوظيفي والاكاديمي.
- ٤- اعداد برنامج علاجي لمعالجة مواطن الضعف في عملية التدريس واعداد الاختبارات.

المصادر:

المصادر العربية:

- ١- ابولبدة، سبع محمد. (١٩٨٧). مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي، عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية.
- ٢- احمد، محمد عبد السلام. (١٩٨١). القياس النفسي والتربوي، المجلد الاول، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

- ٣- باقر، عبد الكريم محسن، وآخرون. (١٩٩١). علم النفس الإداري، هيئة المعاهد الفنية: دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- ٤- البزاز، حكمت. (١٩٨٩). ((اتجاهات حديثة في اعداد المعلمين))، مجلة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ٥- الثبيتي، مليحان بن معيض، والقرني، علي بن سعد. (١٩٩٣). ((طرق واساليب تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الاقسام))، المجلة التربوية، جامعة الملك سعود، المجلد ٥، الجزء ٢.
- ٦- الجمل، يسرى صابر. (٢٠٠١). معايير الجودة الشاملة في التعليم، المؤتمر العلمي الخامس، الجمعية المصرية للتربية العلمية، الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الاسكندرية.
- ٧- الحريشي، منيرة بن عبد العزيز، كعكي، سهام بنت محمد صالح. (٢٠٠٤). تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض: اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ص ص ٤٦٨-٤٩٩.
- ٨- الحكمي، ابراهيم الحسن. (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقته ببعض المتغيرات: مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد (٩٠) ص ص ١٣-٥٦.
- ٩- حمامي، يوسف. (١٩٨٥). مؤشرات اولية لقياس الاداء في الجامعات العربية: المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الادارية، عمان، الاردن.
- ١٠- الخثيلة، هند ماجد. (٢٠٠٠). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية، الدراسات الاسلامية، المجلد (١٩)، ص ص ٨٥-١١٢.
- ١١- الخطيب، عامر يوسف. (١٩٩١). نموذج لتحسين اداء المدرس الجامعي في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الثامن لقسم اصول التربية، الاداء الجامعي في كليات التربية الواقع والطموح، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٢- خليفة، وفاء. (٢٠٠٩). كفايات العمل التدريسي المتوافرة لدى اعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- ١٣- خيرى، السيد. (١٩٧٥). الاحصاء في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، دار الفكر العربي، ط٢.
- ١٤- درة، عبد البارى. (١٩٨٤). العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة: دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط١، عمان.
- ١٥- درة، عبد البارى. (١٩٨٦). العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة: دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان
- ١٦- ذكري، عمر محمد مدني، وغنايم، مهنى. (١٩٩١). التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، دراسة ميدانية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- ١٧- راشد، علي. (١٩٨٨). الجامعة والتدريس الجامعي: دار الشروق، جدة.

- ١٨- الزغلول، عماد عبد الرحيم. (٢٠٠١). مبادئ علم النفس التربوي: دار الكتاب الجامعي، دولة الامارات العربية المتحدة، العين، ط١.
- ١٩- سلامة، ابو الفتوح حسين وآخرون. (١٩٨٥). اعداد وتأهيل رجل الشرطة للتحري عن الحقائق القانونية وحماية حقوق الانسان: مجلة الامن العام المصرية، القاهرة.
- ٢٠- الشامي، ابراهيم عبد الله. (١٩٩٤). التعرف على مهام اعضاء هيئة التدريس، وواقع ادائهم كما يدركه الطلاب والاساتذة بجامعة الملك فيصل بالاحساء: مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر.
- ٢١- الشبلي، ابراهيم مهدي. (٢٠٠٠). المناهج، تنفيذها، تقويمها، تطويرها باستخدام النماذج، عمان، اريد، دار الامل، ط٢.
- ٢٢- الشحيبي، علي السيد. (١٩٩١). الصورة المفضلة والواقعية للاستاذ الجامعي كما يراها طلابه المعلمون، المؤتمر العلمي الثاني للتربية، بعض قضايا التعليم الجامعي وتحديات العصر، جامعة النهريين.
- ٢٣- شلاش، فارس جعباز، ومزهر، اسيل علي. (٢٠٠٥). جودة معايير اختيار عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٢٤- شيحة، عبد المجيد عبد التواب. (١٩٨٥). الدور المهني للاستاذ الجامعي، دراسة استطلاعية آراء الطلبة واعضاء هيئة التدريس، التربية المعاصرة، العدد الثالث.
- ٢٥- الشوك، بليغ حميد، والعجيل، رجاء عبد السلام. (٢٠١٠). تقويم اداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، جامعة ٧ أكتوبر، مكتبة الاداب، مصراته.
- ٢٦- الصرايرة، خالد احمد. (٢٠١١). الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٧)، العدد (١).
- ٢٧- العجيلي، صباح حسين وآخرون. (٢٠٠١). مبادئ القياس والتقويم التربوي، مكتب حمدان الدباغ للطباعة، بغداد.
- ٢٨- غنيم، احمد علي، اليحيوي، صبرية مسلم. (٢٠٠٤). تقويم الاداء الاكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، مركز بحوث كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
- ٢٩- متولي، شادية عبد الحليم. (٢٠٠١). تقويم الاداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، قسم التعليم العالي الجامعي.
- ٣٠- مرسي، محمد منير. (١٩٨٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر واساليب تدريسية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٣١- مصطفى، احمد سيد. (٢٠٠٢). المدير وتحديات العولمة، ادارة جديدة لعالم جديد: دار النهضة العربية، ط١، القاهرة.
- ٣٢- ميرة، امل كاظم. (٢٠٠٩). الاغتراب وعلاقته بالاداء الوظيفي عند التدريسيين الجامعيين. اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد.

- ٣٣- نخلة، صمويل اديب. (١٩٨٩). كفاءة الاستاذ الجامعي، دراسة مقارنة، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا، العدد (٤)، المجلد (٢).
- ٣٤- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (١٩٨٨). المواد (٢٤-٣٠)، ص ٩.

المصادر الاجنبية:

- ١- Ebel, R.L. (١٩٧٢). Theory and Practice of Psychologist Testing: New Jersey Prentice Haling.
- ٢- Hoage, J., and Others. (١٩٨٨). Paper Presented at the Missouri Valley Economics Association, March.
- ٣- Marsh, H.W. (٢٠٠١). Students Evaluations of University Teaching: Research Findings, Method Logical Issues, and Directions for Future Research: International Journal of Educational Research, vol. (١٩), pp. (٤٤-٤٤٧).
- ٤- Young, Suzanne and Shaw, Dale. (١٩٩٩). Profiles of Effective College and Universities Teachers: the Journal of Higher Education, pp.(٦٧١-٦٨٤).

ملحق (١)

الفقرات التي تم استبعادها من الاداة حسب رأي الخبراء للمجالات الثلاثة

ت	رقم المجال	رقم الفقرة	الفقرات
-١	١	٢١	يحافظ على نظام القاعة.
-٢	٢	٤	يكون صادقاً في تعامله مع طلابه.
-٣	٢	١٤	لا يفرق بين طلابه.
-٤	٢	١٥	يكون مبتسماً وبشوشاً في غرفة المحاضرة.
-٥	٣	١٢	يهيء قاعة مناسبة للاختبارات.

ملحق (٢)

أداة تقويم عضو هيئة التدريس بصورتها النهائية

المجال الاول (مهارة التدريسي):

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	قليلاً	نادراً
١.	يشجع الطلبة على تقبل وفهم المادة الدراسية.					
٢.	يربط المادة العلمية مع باقي المقرر الدراسي.					
٣.	ينوع في اختيار اساليب تدريسه.					
٤.	يعرض اهداف المادة العلمية بوضوح.					
٥.	يستغل وقت المحاضرة بفعالية.					
٦.	يتبع اسلوب المنافسة لخلق روح التعاون بين الطلبة.					
٧.	يتعامل مع طلابه بمرونة.					
٨.	يحرص على استيعاب الطلبة لمادته العلمية.					
٩.	يشارك طلابه في جميع النشاطات.					
١٠.	يوفق بين وقت المحاضرة وحجم المادة العلمية.					
١١.	يتعرف على مستويات الطلبة السابقة فيما يتعلق بالمادة المقررة.					
١٢.	يستخدم التقنيات المتنوعة في عرض المحاضرة.					
١٣.	يواكب المستجدات التي تخص مادته العلمية.					
١٤.	يشجع طلابه على استخدام المصادر والمراجع العلمية.					
١٥.	يهيء الطلاب على ماسيتم عرضه في المحاضرة المقبلة.					
١٦.	يثير حماس الطلبة للمناقشة في غرفة المحاضرة.					
١٧.	يكلف الطلبة بنشاطات ذاتية تخص المادة المقررة.					
١٨.	يستخدم لغة علمية واضحة.					
١٩.	يراعي ميول الطلبة واستعداداتهم.					

					٢٠. متمكن علمياً من المادة التي يدرسها.
--	--	--	--	--	---

المجال الثاني (الشخصية):

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١.	يتقبل آراء ومقترحات طلابه.					
٢.	يحترم وقت المحاضرة.					
٣.	يظهر بمظهر لائق امام طلابه.					
٤.	يكون صوته واضح ومسموع.					
٥.	يوزع نظره بين جميع الطلبة ويتحرك بطريقة هادئة.					
٦.	يلتزم بمواعيده التي حددها مع طلبته.					
٧.	يتصف بالذكاء والثقة بالنفس.					
٨.	اشاعة بروح المحبة والالفة بين طلابه.					
٩.	يمتاز بقوة الشخصية.					
١٠.	يجمع بين الشدة واللين في معاملة الطلبة.					
١١.	يتحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها فيما يخص طلابه.					
١٢.	يساهم في حل مشكلات طلابه.					

المجال الثالث (اساليب التقويم):

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	قليلاً	نادراً
١.	يقوم باجراء الاختبارات على الطلبة بشكل دوري ومستمر.					
٢.	يصوغ اسئلته الاختبارية بشكل يسهل ادراكها وفهمها.					
٣.	يستخدم اختبارات متنوعة للطلبة.					
٤.	يراعي الفروق الفردية في بناء الاختبارات.					
٥.	يوزع الدرجات بشكل عادل بين طلابه.					
٦.	يحدد في ورقة الاختبار، زمنه، ودرجته وتعليمات الاجابة على فقراته.					
٧.	يراجع اجابات الطلبة بعد تصحيحها.					
٨.	يستخدم لغة واضحة دقيقة في صياغة الاسئلة بحيث لا تخضع للتساؤلات.					
٩.	يعد فقرات الاختبارات بشكل موضوعي ويشمل كل مفردات المادة العلمية.					
١٠.	يعد فقرات الاختبار بشكل موضوعي يشمل كل مفردات المادة الدراسية.					
١١.	يراعي الدقة في تصحيح الاختبارات.					

Evaluating the Professional Performance of the faculty in terms of their Student's Points of View

Instructor: Shaima Salah Hussein Al-Aubaidi

Abstract:

The present study aims at identifying the professional Performance level of the faculty from their student's points of view, and finding the statistical differences according to the gender variable (Males, Females), and specialization variable (humanity, scientific).

The population of the study consists of ٥٣٣٩ male and female university students from the ٣rd and ٤th stages selected from different colleges at the university of Baghdad. The sample includes ٤٠٠ male and female students distributed on four colleges: two Humanity College, and two scientific others.

A questionnaire is constructed to achieve the aims of the study. It included ٤٤ items distributed on three domains: teaching skills, personality, and evaluation methods, and to set five options per item. Reliability coefficient is computed by applying Pearson correlation coefficient and Alpha-Cronbach formulas, where they are found to be ٠.٨٨ and ٠.٨٥ successively.

Results show that there are no statistically significant differences in the faculty level of professional performance according to gender variable (male, female).