

تنمية الرافدين

العدد 115 المجلد 36 لسنة 2014

فاعلية تقييم الأداء التدريسي لتدريسي هيئة التعليم التقني كركوك – الحويجة

**The Affectivity Of Teaching Evaluation Performance
For Teachers In Foundation Of Technical Institution
(Kirkuk- Hawija)**

وفاء محمود جاسم

أستاذ مساعد- قسم صحة المجتمع

المعهد التقني كركوك / هيئة التعليم التقني

Wafa M. Jasim
Assistant professor
Community Health Dept.

Foundation of Technical Institute
Kirkuk Technical Institution

wafamahmod396@yahoo

الهام حسن عزيز

مدرس مساعد- قسم أنظمة الحاسوب

Elham H. aziz
Assistant Lecturer
Computer System Dept

Foundation of Technical Institute
Kirkuk Technical Institution

elhamhassan72@yahoo

تاريخ قبول النشر

2013/3/18

تاريخ استلام البحث 2012/7/12

المستخلص

تعد عملية تقييم أداء التدريسيين واحدة من أهم أهداف المؤسسات التعليمية في العراق , حيث تم دراسة استمارات تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني/كركوك والحويجة، فضلاً عن الكلية التقنية/كركوك التابعين لهيئة التعليم التقني في العراق للمدة من 2007 ولغاية 2011 لغرض الاطلاع على جوانب ومعايير التقييم المعتمدة وتحديد جوانب الضعف والقوة. لوحظ من خلال الدراسة بأن استمارات التقييم للعام 2009- 2010 اعتمدت بشكل كلي على الأداء التربوي، حيث كانت الدرجة الممنوحة لهذا المعيار بواقع 30% ومختلفاً عن باقي السنوات الماضية التي كانت تأخذ 10% . استنتجت الدراسة بأن الاستمارات الحالية منحت درجات عالية للأداء التربوي من دون شمول خدمات المجتمع والكلية التي كانت معتمدة في السنوات السابقة. أوصت الدراسة بالتعرف على التجارب العالمية والإقليمية لمؤسسات التعليم العالي المتميزة من أجل تطوير نظام التقييم وتشجع الدراسات التي تخص هذا الجانب.

الكلمات المفتاحية استمارات التقييم للتدريسيين, الأداء التربوي

Abstract

Teachers evaluation performance process regard as one of the most important educational institutions goals .

A study was conducted on teaching staff evaluation forms in Kirkuk and Hawija Technical Institute with addition to Kirkuk Technical College which are belongs to foundation of Technical Institutions / Iraq from the period of 2007 till 2011 in order to detect the main evaluation indicators and to determine the defects in them.

The study found that educational performance indicator constitute as (30%) percent in evaluation forms for the year 2009- 2010 which was different from the previous years which constitute 10%.

The study concluded that the current evaluation forms depend mainly on educational indicator and excluded the other one like (college and community services adapted for the previous years).

The study recommended that more attention for the global and regional experience in the same field for evaluation system improvement and encouragement for further studies in this aspect .

Key words: Teachers evaluation forms, Educational performance.

المقدمة

إن أداء الفرد يعبر عنه بأنه السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة, وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب. (الخنق, 2005, 198).

إن الأداء تحدده مجموعة من العوامل كالرغبة في الأداء حيث كلما كان لديه الرغبة كان أدائه عالياً, فضلاً عن القدرة على الأداء فإذا ما كان يمتلك الفرد المؤهلات والقدرات والمهارات الأساسية لأداء المهام المطلوبة فإن أداءه يكون موافقاً للمعايير المحددة, وأخيراً فرصة الأداء أيضاً تعد من العوامل التي تحدد الأداء الوظيفي, فتوفير الفرص المرغوبة تسهم بقوة في انجاز المهام وتحقيق أهداف المنظمة (هلال, 2005, 107).

إن عملية التقييم هي تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم وسلوكهم في العمل ومدى صلاحيتهم وكفاءتهم في العمل ومدى تحملهم للمسؤوليات وتقييم انجازاتهم خلال مدة زمنية من أجل وضع خطط لتطوير الموارد البشرية ومن خلال عملية التقويم السليم يتحقق للتدريسي والمؤسسة التعليمية رؤية واضحة حول مدى نجاح التدريسي في عمله وإمكانية تطوير أدائه وكذلك المؤسسة التعليمية تتعرف على مستوى العاملين من أجل اتخاذ القرارات المناسبة التي تتضمن تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية في تحسين عملها من خلال (الخريجين, البحوث, خدمة المجتمع). (الهلال, 2007, 125).

إن الهدف من تقييم أداء التدريسيين هو المتابعة والتطوير الدائم والمستمر لكافة أعضاء الهيئة التدريسية ورفع مستوى كفاءة التدريسي بهدف تحسين جودة المخرجات من خريج جيد وتحفيز التدريسي للالتزام بواجباته وتجويد أدائهم في تدريس جيد وإنتاج علمي نوعي, فضلاً عن خدمة المؤسسة العلمية والمجتمع (الجنابي, 2009, 78).

تحرص كافة المنظمات على القيام بأعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عالٍ من الكفاءة, ويعتبر الموظف الذي يخضع لتقويم الأداء أحد أهم المتغيرات الأساسية المؤثرة على هذه الكفاءة, وإن عملية تقويم الأداء لا يتعدى تأثيرها على الفرد بل على جميع أعمال المنظمة وعلى البيئة الخارجية والداخلية.

منهجية البحث

مشكلة البحث

تعد عملية تقييم أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي وخصوصاً التدريسيين مهمة كونها تبين مهام ونشاط عضو الهيئة التدريسية في ضوء رسالة وأهداف المؤسسة التعليمية, كما إنها تعطي صورة لأداء التدريسيين خلال عام دراسي كامل لذلك يجب أن تكون المعايير هي الأداة الموضوعية للقياس والواضحة والمفهومة والمعلنة للجميع. حيث يمكن تلخيص مشكلة البحث:

1. استمارات تقييم أداء التدريسيين الحالي تمتلك نقاط قوة وضعف.
2. هل يمكن إضافة معايير جديدة (السلوكي والتربوي, الشخصي, الكفاءة العلمية ومساهمته في خدمة المجتمع) لتقييم أداء التدريسيين.
3. النظر بالمسار الوظيفي للتدريسي في التقييم والذي يؤثر سلباً أو إيجاباً في عملية وضع القيمة الصحيحة للتقييم.

أهمية البحث

يمكن تلخيص أهمية البحث في الآتي :

1. إن عملية تطوير الموارد البشرية تأخذ اهتماماً كبيراً في مؤسسات التعليم العالي، وحيث إن تقييم أداء التدريسيين يسهم في تشخيص مواطن الضعف في إنتاجيتهم المعرفية من أجل معالجتها والارتقاء بالطاقات العلمية المتميزة وتحفيزها من أجل المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية.
2. إن عملية تقييم التدريسيين بفاعلية تخلق جواً من التنافس العلمي الذي يسهم مساهمة فاعلية في تطوير المجتمع من خلال المخرجات التعليمية (خريجين، البحث العلمي، خدمة المجتمع).
3. من خلال عملية التقييم يستطيع التدريسيون التحقق من مواطن الضعف والقوة في أدائهم ومدى حاجتهم للتدريب.
4. تسهم في تحديد الأفراد الذين يمكن أن يتدرجوا في المناصب العليا في المستقبل.

أهداف البحث

- دراسة استمارات تقييم أداء التدريسيين للسنوات الأربع الماضية لتحليلها وتشخيص نقاط الضعف والقوة، ومن ثم تصميم استمارة تقييم جديدة.
- تحديد وجهات نظر التدريسيين باستمارات التقييم.

فرضيات البحث

يعتمد البحث على فرضيات عدة وهي:

1. إن نظام التقييم الحالي يحتوي على نقاط ضعف أكثر من نقاط القوة، لأنه لا يأخذ بنظر الاعتبار النتاج العلمي وجودته.
2. افتقار نظام التقييم الحالي للتغذية العكسية وتأثيرها على نظام الحوافز وسياسات التدريب.
3. تأثير نظام التقييم على حركة البحوث والترقيات العلمية.

حدود البحث

- **الحدود الزمانية:** تم إجراء البحث في المعهد التقني كركوك للمدة 2011/10/1 ولغاية نهاية شهر آذار 2012 لتشمل تحليل ودراسة استمارة تقييم التدريسيين وبحسب الألقاب العلمية والمصممة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جهاز الاشراف المركزي والتقويم العلمي للمدة 2007 ولغاية 2011.
- **الحدود البشرية:** عينة البحث شملت أعضاء الهيئة التدريسية لكافة الأقسام العلمية (التكنولوجية، الإدارية، الطبية، الهندسية) العاملين في المعهد التقني كركوك والحويجة، فضلاً عن الكلية التقنية في كركوك.
- **الحدود المعلوماتية والمعرفية:** تمت الاستفادة من المعلومات والمصادر، فضلاً عن بيانات البحث (الرضا الوظيفي وتأثيره على الجودة في التعليم العالي) الذي تم نشره في مؤتمر (رؤية إستراتيجية للواقع الخدمي في العراق وانعكاساتها على الاستثمار) لجامعة الموصل بتاريخ (14-15 كانون الأول 2011) لغرض تكملة معلومات البحث.

الجانب النظري

إن تعريف تقييم أداء العاملين: هو عبارة عن دراسة وتحليل أداء التدريسيين لعملهم وملاحظة سلوكهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم

الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر أو الترقية لوظيفة أخرى. (صلاح الدين, 2002, 132)

التقييم والتقويم

إن عملية تقييم الأداء تعني إعطاء قيمة رقمية أو وصفية لأداء موظف، وذلك عن طريق مقارنة الأداء الفعلي للموظف في مدة ما مع الأداء المتوقع من قبل المؤسسة، ويشمل ذلك تعبئة نماذج معينة. أما تقويم الأداء فهو عملية شاملة تتضمن عمليات الإصلاح والتطوير الإداري بدءاً من تحسين مستويات الأداء المتوقع وانتهاء بمرحلة تطوير الأداء. (خليل, 2005, 65)

عناصر تقييم الأداء

أولاً- تحديد أهداف المنظمة: حيث إن الرؤساء يقومون برؤوسهم بناء على مدى إسهامهم بأدائهم في تحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً- تحديد مجالات التقييم: أي تحديد العناصر أو المؤشرات التي تقيس درجة انضباط وفعالية سلوك الفرد وهي

أ. عناصر توضح طبيعة ودرجة الأداء الفني مثل حجم ونوع الإنتاج ودرجته وسرعته والدقة فيه.

ب. عناصر توضح سمات السلوك مثل المبادرة والحماس والالتزام والابتكار ومهارات التعامل مع الرؤساء، الزملاء، المرؤوسين والطلبة.

ت. عناصر توضح التوقعات بشأن درجة الكفاءة في الأداء مستقبلاً.

أما أهم مجالات التقييم فهي:

- مستوى المهارة في أداء المهام .
- عدد الوحدات المنجزة بدرجة جودة في مدة زمنية معينة (الإنتاجية).
- مدى اتساع وعمق المعلومات المهنية ودرجة الاستعداد لزيادتها وتحديثها .
- مدى الإدراك والالتزام بالتوجيهات الخاصة بنظم وأساليب العمل .
- مراعاة سلامة وكفاءة ما يستخدم في الأداء من أدوات ومعدات وآلات .
- الانضباط والالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وبتحديد الاجازات .
- والممنوحات الزمنية .
- المبادرة الإيجابية في الأداء عموماً في المواقف العادية وغير العادية والتفكير في الاقتراحات الخاصة بتحسين الأداء كماً ونوعاً وتقديم أفكار مبتكرة .
- مهارات الاتصال والقدرة على تحليل وتشخيص المشكلات وصنع واتخاذ قرارات (القحطاني, 2008, 136).
- ولكي تتكامل هذه المعايير بما يهيء تقيماً متكاملماً هادفاً وفعالاً يجب إعلان هذه المعايير بشكل واضح للرؤساء والمرؤوسين بحيث يؤخذ بنظر الاعتبار عند الطرفين تحديد طرائق التقييم، تقديم شرح مفصل لتقييم الرؤساء والمرؤوسين، تدريب الرؤساء على طريقة التقييم وأخيراً متابعة التقييم (القحطاني, 2008, 167).

أخطاء عملية التقييم

هنالك أخطاء عديدة شائعة تحصل خلال عملية التقييم والتي تؤدي إلى تقييم أناس بأقل أو أكثر مما يستحقونه، مما يؤدي إلى التأثير عليهم في العلاوات أو المكافآت أو

الترقيات، في حين إن التقييم العادل يعد حافزاً إذا ما حصل عليه المرؤوسون بشكل عادل (القحطاني، 2008، 145)

وللتقييم أخطاء متعددة تشمل **الهالة** الذي يكون فيه المدير ذا أساس في وضع ملامحه الشخصية في تقييم العاملين، **خطأ الانطباعات المسبقة** حيث يقوم المسؤول بتقييم مرؤوسيه إيجابياً أو سلبياً أو بشكل محايد متأثراً بانطباعاته الشخصية مسبقاً وعملية التقييم تكون شخصية وليست موضوعية. **الميل ناحية الوسط** حيث يقوم المقيم بإعطاء التقدير المتوسط للكفاءة لجميع أو غالبية العاملين، وذلك لعدم توافر البيانات أو المعلومات أو الوقت ليضع التقدير السليم أو الموضوعي للعاملين، أو إنه غير مهتم بذلك، وهنا تبرز أهمية تدريب المقيم لتوجيهه إلى أهمية تقدير الأداء سواء للمنظمة أو العاملين. **التقييم القاسي أو العنيف** يعطي المقيم تقديرات منخفضة للكفاءة ونادراً ما يعطي التقديرات النهائية أي المقيم صلب بطبيعته حتى في الأمور العادية في حياته. **الميل إلى التساهل** حيث يميل المقيم إلى التساهل الزائد عن الحد بإعطاء تقديرات عالية لكفاءة العاملين. **التحيز الشخصي**، حيث يقوم المقيم بتقييم مرؤوسيه متأثراً ببعض الأمور والمشاعر والأحاسيس الشخصية (حب / كراهية) مما يجعل عملية التقييم غير متأثرة بمدى تحقيق الأهداف بواسطة المرؤوسين، وإنما تقييم اتجاهات الرئيس المقيم (عبوي، 2009، 176).

تتكون آلية التقييم من أربعة عناصر مهمة :

1. النتائج حيث تتمثل بالصلة والتكامل والتجزئة أثناء عملية التحليل، فضلاً عن تحقيق متطلبات مخرجات الأداء المتمثلة بالنمطية والمقارنات.
2. المنهجية والتي تشمل ماتخططه المؤسسة التعليمية والأسباب الموجبة لذلك .
3. التطبيق حيث يتم تطبيق المنهجية على وفق الأهداف المخطط لها .
4. المراجعة والتقييم التي تستوجب إجراؤها بصورة دورية مستمرة .

الجانب العملي

يتناول بحثنا دراسة وتحليل تقييم أداء التدريسيين والمعايير المستخدمة في ذلك ومدى كفاءة وتأثير هذه المعايير على النتاج العلمي والمعرفي للتدريسي وبالتالي تأثيره على مخرجات العملية التعليمية وإمكانية تحديد مواضع الضعف والقوة في عملية التقييم وصولاً إلى إيجاد عملية تقييم تحفز التدريسي على أداء أفضل وإنتاج معرفي أوفر مع إمكانية استخدام الاستمارة الالكترونية في عملية التقييم وشمل الجانب العملي:

1. جمع استمارات تقييم أعضاء الهيئة التدريسية من المعهد التقني كركوك للمدة 2007 ولغاية 2011/ 8 /31 لتحديد معايير التقييم المعتمدة وتثبيت نقاط الضعف والقوة فيها.
2. الاستعانة بالشعبة العلمية لمعرفة حركة البحث العلمي والنشر للسنوات الاربع الماضية للتدريسيين المشمولين بعملية التقييم.
3. إن تصميم استمارات التقييم للكادر التدريسي يحتاج إلى كوادر متخصصة في عملية تحديد نقاط القوة والضعف فيها، وعليه تم الاستعانة بالكادر المتخصص من حملة الألقاب العلمية في المعهد التقني والكلية التقنية في كركوك العاملين في وحدة الأداء الجامعي، فضلاً عن الكوادر المتقدمة في العمل في مركز ضمان الجودة في هيئة التعليم التقني /بغداد لتحديد صلاحية اعتماد هذه الاستمارات، أما المعايير الموضوعية والدرجة المحسوبة في استمارات التقييم، فقد تمت الاستعانة بالكوادر المتقدمة في مجال علوم الاحصاء والتحليل البياني .

4. تم جمع البيانات المستحصلة من خلال استطلاع آراء التدريسيين العاملين في الأقسام العلمية والوحدات (المعهد التقني/ كركوك, الكلية التقنية/ كركوك, المعهد التقني حويجة) حول أهمية تقييم التدريسيين ونقاط الضعف والقوة فيها مع تقديم أهم المقترحات المطلوبة للعمل بها في المستقبل .

جمعت البيانات ودققت لأغراض إعداد الجداول الخاصة بها, وقد تم استخدام الحزمة الإحصائية spss-16 لغرض تحليل النتائج المستخرجة إحصائياً.

1. تم ترقيم المصادر بالشكل الآتي:

أ. ترقيم المصادر من الكتب والمجلات المعتمدة بحسب الأرقام تصاعدياً.

ب. ترقيم الدراسات السابقة بحسب الحروف الأبجدية (أ- خ).

الدراسات السابقة

ت	عنوان الدراسة	اسم الباحث/ سنة الدراسة	مشكلة الدراسة	هدف الدراسة	فرضية الدراسة	تميزه عن الدراسات السابقة
ا	نظام تقويم أداء العاملين في دار الجماهير للصحافة/دراسة تحليلية مقارنة	أسعد عباس 1978/	تحليل نظام التقويم	إيجاد نظام تقويم	اعتماد التقويم المبني على الأداء المتميز	دراسة مقارنة لنظام التقويم
ب	تقويم واقع نظام أداء العاملين في جامعة بغداد مع النموذج المقترح	أحمد عيدان 1992/	تقييم النموذج المقترح بجامعة بغداد	تقويم النموذج المقترح	إدخال نظام مقترح للتقويم	وجود نظام تقويم مقترح
ت	تصميم نظام تقويم أداء متخصص	Kramer/1998	وجود أخطاء في نظام التقويم	تصميم أنموذج متخصص للتقويم	تقييم نظام متخصص	وجود نظام متخصص للتقويم
ث	تصميم نظام تقويم أداء العمليات الصحية باعتماد منهج الأسبقيات التنافسية/دراسة تطبيقية في المستشفيات العراقية	عباس علي العامري 2000	تقديم الخدمات الصحية باعتماد التنافس على وفق منهج مقوم	إيجاد نظام مبني على الأسبقيات التنافسية	تقديم الخدمات الصحية باعتماد التنافس	إدخال مبدأ التنافس في تقديم الخدمات الصحية
ج	تصميم نظام تقويم الأداء الاستراتيجي للجامعات باعتماد تقنية البطاقة المتوازنة	سناء عبد الرحيم 2005 /	إيجاد نظام تقويم للداء الاستراتيجي	تصميم بطاقة متوازنة لأداء العاملين	توفر البطاقة المتوازنة أسلوباً جديداً للتقويم	اعتماد نظام البطاقة المتوازنة في التقويم
ح	دور نظام معلومات الموارد في تحقيق متطلبات تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية/دراسة تطبيقية البشرية	فراس رحيم يونس/2007	إدخال نظام معلومات للموارد البشرية	إيجاد نظام معلوماتي للموارد البشرية	يساعد نظام المعلومات للموارد البشرية في تقييم أعضاء	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية حلاً لتقييم التدريسيين

ت	عنوان الدراسة	اسم الباحث/ سنة الدراسة	مشكلة الدراسة	هدف الدراسة	فرضية الدراسة	تميزه عن الدراسات السابقة
					هيئة التدريس	
خ	تحليل عملية تقييم أداء العاملين في محافظة كربلاء/دراسة استشارية	العنزي/2008	عملية أداء العاملين تحتاج إلى تحليل وتقييم	تحليل عملية تقييم أداء العاملين	استشارة المختصين في تحليل أداء العاملين	تحليل أداء العاملين باستخدام الاستشارات العلمية في مجال التقييم

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين

المناقشة

إن عملية التقييم للتدريسيين تُجرى بعدة طرائق مختلفة، ومن أهم هذه الطرائق هي تصميم استمارة خاصة لكافة أعضاء هيئات التدريسيين وضمن معايير محددة.

الجدول 1

معلومات ديموغرافية حول العينة

النسبة المئوية	العدد	الجنس
69.6	80	ذ
30.4	35	أ
100%	115	المجموع
13.0	15	أقل من 5
20.9	24	5-10
17.4	20	11-20
48.7	56	21 فأكثر
100%	115	مجموع
30.4	35	دكتوراه
45.4	52	ماجستير
8.6	10	دبلوم عالٍ
15.6	18	بكالوريوس
100%	115	المجموع
9.6	11	22 - 30
35.7	41	31 - 40
54.8	63	40 - فأكثر
100%	115	المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول 1 بأن النسبة العظمى من العينة هم من الفئة العمرية أكثر من (40 سنة) فضلاً عن كونهم من الذكور، حيث وصل عددهم (80) أي نسبة (69.6%) من العينة المبحوثة.

أما بالنسبة لتوزيع التدريسيين بحسب الشهادات العلمية والمؤهلات، فقد كان أغلبيتهم من حملة الشهادات العليا وكان عددهم (97) وشكلوا (84.3%) من العينة المبحوثة أما بالنسبة لأعداد التدريسيين من حملة شهادة البكالوريوس فوصل عددهم (15.6%) حيث يمارس التدريسي من حملة شهادة البكالوريوس عملية التدريس في المعاهد العراقية بحسب ضوابط قانون الخدمة الجامعية، وهذا ما أكدته الدراسة التي أجراها (العززي، 2008، 45) إذ إن جميع الفئة العمرية هم من الذكور ومن حملة البكالوريوس والذين يتوافقون بالرأي مع ضعف استمارة التقييم وضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تمنح من خلال الاستمارة (خ).

الجدول 2

توزيع العينة بحسب آرائهم نحو معايير التقييم المعتمدة

المعيار	الوسيط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة
		غير موافق بشدة		غير موافق		غير متأكد		موافق		موافق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.82	4.23	0.9	1	4.3	5	6.1	7	47.8	55	40.9	47	Q1
0.82	3.9	2.6	3	2.6	3	15.7	18	60.0	69	19.1	22	Q2
1.28	2.75	21.7	25	25.2	29	15.7	18	30.4	35	7.0	8	Q3
1.06	2.64	13.0	15	40.0	46	17.4	20	28.7	33	0.9	1	Q4
1.17	2.57	18.3	21	38.3	44	16.5	19	21.7	25	5.2	6	Q5

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين

من خلال الجدول 2 نجد أن التدريسيين، وكان عددهم (115) لديهم شعور بأنهم جزء من المؤسسة العلمية، وهم على معرفة تامة بالعمل الذي يقومون به لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث كان معدل الإجابة للسؤال (Q1) هو (4.23) أي موافق تشير إلى موافقة العينة على ذلك، أما فيما يخص (Q2) حول مدى معرفة التدريسي بالمعايير والأسس المستخدمة في التقييم فإن معدل الإجابة (3.9) أي إنه غير متأكد، مما يدل على عدم وضوح هذه المعايير لديهم .

أما فيما يخص توفير المؤسسة لنظام تدريبي لتطوير مهارات وأداء التدريسيين مع توفير البيئة الملائمة لإنجاز الأعمال (Q3 – Q4) فإن معدل الإجابة هو (2.64, 2.75) أي غير موافق، مما يشير إلى عدم موافقة العينة وكذلك الحال مع السؤال (Q5) فيما إذا كان هناك تواصل ما بين التدريسيين والإدارة العليا فإن معدل الإجابة يشير إلى الإجابة غير موافق حيث معدل الإجابة (2.5) .

الجدول 3

توزيع العينة بحسب رغبتهم بنوع الحافز

النسبة المئوية	العدد	نوع الحوافز
6.9%	8	مادية
25.4%	29	معنوية
64.3%	74	مادية ومعنوية
3.4%	4	أخرى

المجموع	115	%100
---------	-----	------

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين

إن الجدول (3) يوضح بأن غالبية التدريسيين يفضلون الحوافز المادية والمعنوية، حيث حققت أكبر نسبة من إجاباتهم (64.3%)، وهذا ما أكدته الدراسة (خ) حول ضرورة اعتماد الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين في أعمالهم . هذا ما أكدته الدراسة التي قام بها فراس رحيم حول دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية والتي شملت تفصيلاً كاملاً لنوعية الحوافز التي يتطلبها نظام العمل في قطاعات الدول، حيث إن النظام المعمول فقط من التحفيز (ح).

الجدول 4

معايير استمارات التقييم أعضاء الهيئات التدريسية للسنوات الثلاثة الماضية

معايير التقييم	2008-2007	2009-2008	2010-2009
الأداء العلمي	%25	%25	%35
الأداء التدريسي (كفاءة)	%25	%25	%25
العلاقات (الأداء) الإدارية	%10	%10	%10
الأداء التربوي	%10	%10	%30
السلوك الشخصي	%15	%15	-
خدمات الكلية أو المعهد	%10	%10	-
خدمة المجتمع	%5	%5	-
المجموع	%100	%100	%100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

يبين الجدول 4 والجدول 5 معايير تقييم أعضاء الهيئات التدريسية خلال السنوات الأربع الماضية والتي تشير بدلالة واضحة على إن أهم المعايير المعتمدة في أداء الكوادر التدريسية كانت وللسنوات الماضية 25% للأداء العلمي من المجموع النهائي للدرجة، حيث كان هذا التقييم ثابتاً، ولكنه بدأ بالصعود خلال سنة (2010-2009) أما بالنسبة معيار كفاءة التدريسي فقد ظلت ثابتة طول سنوات الدراسة ناهيك عن معيار العلاقات الإدارية التي ما زالت ثابتة في استمارة تقييم أداء التدريسيين (2010-2011).

أما بالنسبة لمعايير السلوك الشخصي وخدمات المعهد/ الكلية وخدمة المجتمع فقد تم إلغاؤها لسنة (2010-2009, 2011-2011) ويعود السبب في هذا الاختلاف لتفاوت الآراء حول أهمية تقييم التدريسيين لجوانب السلوك الشخصي وجوانب خدمة كل من الكلية أو المجتمع والذي يعود مردوده بشكل مباشر على درجة التقييم النهائية.

الجدول 5

استمارة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية بحسب الألقاب العلمية لسنة (2010-2011)

أستاذ مساعد أو أستاذ		مدرس			مدرس مساعد		
درجة الممنوحة		درجة الممنوحة			محور التقييم	درجة ممنوحة	
دراسات علمية وجود	دراسات علمية وجود	دراسات علمية وجود	دراسات علمية وجود	محور التقييم			
42 او 36	42 او 36	الدراسات الأولية	48 أو 42	48 أو 42	الدراسات الأولية	42	
-	51	الدراسات العليا	-	36	الدراسات العليا	64	
60	60	النشاط العلمي	60	60	النشاط العلمي	36	
39	39	الجانب التربوي	45	45	الجانب التربوي والتقييم الشخصي	42	
142			142			142	
							المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

- إن استمارات التقييم الخاصة بالتدريسيين افترقت إلى النقاط الآتية:
- أولاً-** لم تأخذ بنظر الاعتبار فيما إذا كانت المادة مستحدثة لهذه السنة التقويمية ونوع المادة (نظري، عملي) وفيما إذا كانت المادة تخصصية أو مساعدة، عدد المواد ووقت المحاضرة، مما يتطلب جهداً إضافياً من التدريسي وتحضير للمادة العلمية.
- ثانياً-** عدم وجود معايير ثابتة وعدم معرفة التدريسي بهذه المعايير، كما نجد ذلك في الجدول 2 من خلال الإجابة عن (Q2).
- ثالثاً-** تكرار حرمان التدريسي من بعض الدرجات لنشاطات معينة لعدة سنوات مثل الترقية العلمية. إذا كان لا بد من فصل التدريسيين في استمارات التقييم بحسب الألقاب العلمية لا بد من أن يكون التناسب طردياً ما بين اللقب العلمي والعبء العلمي، حيث إن درجة خدمة المجتمع للأستاذ المساعد والأستاذ أقل مما هو معطى للمدرس المساعد والمدرس.
- رابعاً-** لا يوجد في الاستمارة أي درجة لنشاطات علمية معينة مثل الحلقات الدراسية والمستجدات العلمية والمراقبات الامتحانية والتي يتم التركيز عليها ضمن محاور الخطة العلمية للقسم ويحاسب التدريسي على تنفيذها. وقد ورد الكثير من التأكيد على الحقيبة التعليمية للتدريسيين إلا أنه لم يتم إعطاء أي درجة لها. وإذا كانت

الحقيقية التعليمية من البديهييات فإن المظهر اللائق والالتزام بالدوام أيضا من البديهييات وتعطى لها درجة في التقييم .
خامساً - لذا نجد أن استمارات التقييم غير فعالة وأن غايات التعليم في العراق هو الربط بين التعليم والتعلم والبحث العلمي، إلا أن الاستمارة ركزت على خدمة المجتمع والبحوث أكثر منها للتعليم .
سادساً - اعتماد الاشراف على طلبة الدراسات العليا التي منحت درجة عالية ضمن معايير تقييم التدريسيين وكما هو وارد للجميع بان ليس جميع التدريسيين هم مشرفين على طلبة الدراسات العليا .

الاستنتاجات

1. يجب توفير مكنات الأداء الضرورية (Performance enable) والتي تستوجب متابعة مستمرة ومحاسبة من قبل مجلس القسم والتي تشتمل:
 - مشاركة التدريسيين للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم (Shared purpose).
 - تحديد وتوضيح استراتيجية متكاملة الأبعاد لمهام وأداء التدريسيين بصورة واضحة (Clear strategy).
 - أن يكون قياديا في موقعه كتدريسي ومسؤول عن متابعة تنفيذ واجباته، وأن يكون ذو ثقة عالية بنفسه (Strong leadership-authentic ,honest ,trust- worthy) .
 - إدارة الأداء والتي تتضمن تناسبا وتناغما في واجباته من مختلف الجوانب (Performance management).
2. غالبية العينة المأخوذة هم من حملة شهادة الماجستير وضمن الفئة العمرية (40) سنة فأكثر .
3. جميع العينة على معرفة تامه بأنهم جزء من المؤسسة العلمية .
4. يفتقر التدريسي لمعرفة معايير تقييمه .
5. عدم موافقة التدريسيين على توفر نظام تدريبي لتطوير مهاراتهم .
6. موافقة التدريسيين على وجود نظام حوافز (مادي ,معنوي).
7. إن الاستمارات كانت معقدة وتحتسب الدرجة من (142) وتحول إلى (100) مما يؤدي إلى فقدان مصداقيتها .
8. عزوف بعض التدريسيين عن الترقية العلمية وانجاز البحوث العلمية بسبب القرارات الأخيرة التي تحد من هذه النشاطات وإيقاف حركة الترقية العلمية بالنسبة للتدريسيين من حملة شهادة البكالوريوس الذين لا يحق لهم التقديم إلى مرتبة علمية أعلى من دون حصولهم على العدد المسموح من البحوث.
9. اعتماد الدرجة النهائية للسنتين الماضية قد تحرم التدريسيين من التقديم للترقية العلمية ضمن المدة المحددة .
10. إن بعض معايير التقييم لا يمكن قياسها بدقة كقدرة التدريسي على ايصال المادة العلمية للطالب فضلاً عن أن الكثير من المعايير لا يمكن التحكم بها من قبل كمشاريع التخرج وعدد المواد الدراسية المكلف بتدريسها .

التوصيات

1. الإلمام الكامل بمحاور التقييم قبل بدء العملية لمعرفة التدريسي بها والاطلاع عليها وتهيئة ما يستلزم لغرض إكمالها بالوجه الصحيح.

2. تشجيع التدريسي عل تقديم الترقية العلمية كل ما يناسبه بحسب كفاءته ومؤهلته، وذلك بتوفير الجو المناسب له.
3. تسهيل حركة النشر من البحوث العلمية، مما يخلق جواً متكاملأ من النشاط العلمي، وذلك من خلال تحديث المكتبات وتزويدها بالدوريات الحديثة.
4. تعزيز عمل شعبة الأداء الجامعي في مؤسسات التعليمية عن طريق توفير الملاكات التخصصية من خريجي العلوم والرياضيات والإحصاء وإدارة المعلومات وإنشاء نظام معلوماتي متكامل ودقيق على وفق معايير الجودة المعتمدة عالمياً والتي تتضمن أداء التدريسيين بالدرجات الممنوحة على وفق السياقات المعمول بها.
5. الاستفادة من التغذية العكسية لعملية التقييم من خلال توفير نظام حوافز مناسب للذين يحصلون على تقييم جيد ولا يقتصر الحافز على العلاوة والترقية فقط (22).
6. التعرف على التجارب العالمية والإقليمية لمؤسسات التعليم العالي المتميزة من أجل تطوير نظام التقييم وتشجيع الدراسات التي تخص هذا الموضوع وعقد الندوات ودورات وورش عمل لهذا الغرض .

المصادر

1. احمد، مازن عبد الهادي واخرون ، 2005 ، " تقييم الأداء الاداري للقيادات في كليات التربية الرياضية من وجهة نظر التدريسيين " ، مجلة علوم التربية الرياضية ، العدد الاول ، المجلد الرابع ، جامعة بابل .
2. جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية ، وزارة التعليم العالي ، عمادة شؤون اعضاء الهيئة التدريسية ، ص ب 400 ، البريد الالكتروني Faculty @kfu.edu.sa
3. جان -مارك لوغال، 2008، الطبعة الاولى ، " إدارة الموارد البشرية " ، مجد المؤسسة لجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان.
4. الجنابي، عبد الرزاق شنين ، " تقويم الأداء لاعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساتها في جودة التعليم " ، 2009 ، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة ، العراق .
5. حسن، راوية، 2001 ، "السلوك في المنظمات " ، دار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر .
6. خليل، موسى ، 2005، الطبعة الاولى ، "الإدارة المعاصرة " ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت ، لبنان
7. خليل، موسى ، 2005، الطبعة الاولى ، "الإدارة المعاصرة" ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت ، لبنان .
8. الخناق، سناء عبد الكريم ، 2005 ، " مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية " ، مطبوعات الملتقى العلمي الاول " الأداء المتميز للمنظمات والحكومات " ، كلية الحقوق العلوم الاقتصادية " ، وركله ، الجزائر .
9. ربايع، على مجد ، 2003، الطبعة الاولى ، "إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات، دار الصف للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن .
10. الربيعي، محمود داود ، 2010 ، "تقويم كفايات تدريسيي كلية التربية الرياضية جامعة بابل وفق منظور ادارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم " ، العراق .
11. سالم، مجد على ، الطبعة الاولى ، 2009 ، "الإدارة الاستراتيجية " ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان ، الاردن .
12. سعاد، بعجي، 2007 ، "تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية" بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية والاقتصادية إلى جامعة بو ضياف ، المسيلة ، الجزائر .

13. سلطان, محمد سعيد انور, 2003, "إدارة الموارد البشرية", دار الجامعة الجديدة للنشر, الاسكندرية, مصر .
14. صلاح الدين, عبد الباقي, 2002, "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية", دار الجامعة الجديدة الاسكندرية, مصر .
15. عباس, جرجيس عمير, واخرون, 2010, "الحوافز واثرها في الرضا الوظيفي /دراسة استطلاعية لعينة من الاطباء في مستشفيات مدينة الموصل", مجلة تنمية الراءدين, مجلد 32, العدد 97 .
16. عباس, علي, 2008, الطبعة الاولى, " إدارة الموارد البشرية الدولية", إثراء للنشر والتوزيع, عمان الاردن.
17. عباس, سهيلة محمد, 2003, الطبعة الاولى, " ادارة الموارد البشرية", دار الاوائل للنشر والتوزيع, عمان, الاردن .
18. عبوي, زيد منير, 2009, " التخطيط والتطوير الاداري", الطبعة الاولى, دار الراية للنشر والتوزيع, عمان, الاردن.
19. القاضي, دلال, واخرون, 2008, الطبعة الاولى, "منهجية وأساليب البحث العلمي", دار الحامد, عمان الاردن .
20. القحطاني, محمد بن دليم, 2008, "إدارة الموارد البشرية", الطبعة الثانية, دار العبيكات, الرياض, السعودية .
21. هلال, محمد عبد الغني حسن, 2008, "مهارات ادارة الموارد البشرية", مركز تطوير الأداء والتنمية, مصر الجديدة, مصر .
22. الهلالي, الهلالي الشربيني, 2007, " التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين", دار الجامعة الجديدة, الاسكندرية, مصر .
23. الهيتي, خالد عبد الرحمن, 2003, "ادارة الموارد البشرية", دار وائل للنشر والطباعة, عمان, الاردن .