

## دراسة مقارنة بين استمارتي تقييم التدريسي والتدريسي الإداري من وجهة نظر

### تدريسي كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة

الآء فائق عبد عمر كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

alaa.21ssp16@student.uomosul.edu.iq

أحمد حازم أحمد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

dr\_ahmad@uomosul.edu.iq

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٣/٦/٢٢)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٣/٥/١)

### الملخص

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 انها تعطي صورة لأداء التدريسيين خلال عام دراسي كامل لذلك يجب أن تكون المعايير هي الأداة الموضوعية للقياس والواضحة والمفهومة والمعلنة للجميع .

ولأهمية الموضوع في تحقيق أهداف الكلية وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفوءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة ، أدركت مشكلة تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي هدف البحث الى ( دراسة وتحليل محاور وفقرات استمارتي قياس كفاءة أداء التدريسيين ، المقارنة بين استمارتي التدريسي والتدريسي الإداري ) .

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث .

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة التدريسية كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢)، والبالغ عددهم (١٨٠) ، واشتملت عينة البحث على (١٥٢) بنسبة مئوية (٨٤.٤ %) من مجتمع البحث ، بعد استبعاد المتفرغين جزئياً ولا يقيم .

تم اخذ نموذجين من استمارات تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ .

(استمارة التدريسي الإداري ، واستمارة عضو الهيئة التدريسية) ، واستخدمت كأداة للبحث .

واشتملت الوسائل الإحصائية على ( المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الارتباط البسيط ، ومعادلة (سبيرمان- براون) ، والمنوال ، ومعامل الالتواء ، والنسبة المئوية) .

تم في هذا البحث إجراء دراسة تفصيلية لمحاور وفقرات استمارات تقييم كفاءة أداء التدريسيين للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ للاستمارتين (استمارة عضو الهيئة التدريسية، واستمارة التدريسي الإداري) لمعرفة تأثير فقرات تلك المحاور على تدني الدرجات التي حصل عليها التدريسيين . وتمكنت الدراسة التي أجريت من تصنيف فقرات محاور الاستمارة الى : (فقرات يصعب تقييمها عملياً ، وفقرات متشابهة مع بعضها، وفقرات غير متشابهة يسهل تقييمها عملياً، وفقرات يصعب تحقيقها بصورة سنوية، وفقرات غامضة)

تم بعد ذلك جمع آراء شريحة من التدريسيين بما فيهم رؤساء الأقسام أو الفروع العلمية حول الاستمارتين المعتمدة عن طريق مجموعة من الأسئلة ، مع مراعاة التنوع في التحصيل الدراسي والألقاب العلمية والاختصاصات المختلفة للتدريسيين . كما تم أيضا استبيان رأي العاملين في ضمان الجودة وتقييم

الاداء المسؤولين عن احتساب درجات استمارات تقييم الأداء .

اما أهم أسباب تدني درجات التدريسيين التي توصلت إليها هذه الدراسة إلى انخفاض المعدل العام لدرجات تقييم الأداء للتدريسيين بسبب صعوبة إمكانية تحقيق جميع فقرات الاستمارتين خلال العام الدراسي ، هنالك افضلية للتدريسي الاداري لسهولة الاستمارة ، هنالك فروق واضحة بالنتائج في الاستمارتين ولمصلحة استمارة التدريسي الاداري .

اوصت الباحثة ب(اعادة النظر بالاستمارة كونها غير منصفة للتدريسي مقارنة بالتدريسي الاداري، وأضافة فقرة مفتوحة للنشاطات التي قد يقوم بها بعض التدريسيين او الامتيازات التي يحصلون عليها ، ولم تذكر في متن فقرات اي من الاستمارتين . وتوعية التدريسيين المسبقة بفقرات استمارة تقييم الأداء حتى يكونوا ملمين بكل ما مطلوب منهم انجازه خلال العام الدراسي . وإقامة ندوات دورية لمعرفة آراء التدريسيين حول الاستمارة والتعرف على بعض المشاكل التي تعيق تحقيق بعض فقراتها ، وإقامتها بشكل دوري من قبل الدوائر المعنية بتقييم الأداء في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. تعميم هذه الدراسة على شرائح تدريسية أخرى ) .

الكلمات المفتاحية : مقارنة، تقييم التدريسي، كليات

## **A comparative study between the teaching and teaching administrative evaluation forms from the point of view of teaching faculties and departments of physical education and sports sciences**

*Alaa Faeq Abde Omar* College of Physical Education & Sports Sciences/  
University of Mosul

*alaa.21ssp16@student.uomosul.edu.iq*

*Ahmed Hazem Ahmed* College of Physical Education & Sports Sciences/  
University of Mosul

*dr\_ahmad@uomosul.edu.iq*

Received Date (01/05/2023)

Accepted Date (22/06/2023)

### **ABSTRACT**

The process of evaluating the performance of employees in higher education institutions, especially teachers, is important because it shows the tasks and activity of the faculty member in light of the mission and objectives of the educational institution. It also gives a picture of the performance of teachers during a full school year. Therefore, standards must be the objective tool for measuring, clear, understandable, and publicized to all.

Given the importance of the subject in achieving the college's objectives, and specifically the process of preparing and building qualified and competent outputs

that meet the needs and requirements of society, I have realized the problem of evaluating the teaching performance of the faculty member of the Faculty of Physical Education and Sports Sciences and the procedures for improving it and its implications for the quality of higher education.

The objective of the research is (To study and analyze the axes and paragraphs of two questionnaires for measuring the efficiency of the performance of teachers, comparing the two forms of teaching and teaching administration).

The descriptive curriculum was used as a scanning method to suit it and the nature of the research.

The research community included the faculty members of the faculties and departments of physical education and sports sciences in Nineveh governorate for the academic year (2021-2022), 180 of which included (152) percent (84.4%) of the research community, after partially excluding the full-time and non-resident. Two templates have been taken from the teaching staff performance assessment forms for the 2021/2022 academic year. (Administrative Teaching Form, Teaching Staff Member's Form), used as a research tool.

Statistical means included (arithmetic average, standard deviation, simple correlation coefficient, Spermann-Brown equation, loose, twist coefficient, and percentage.

This research carried out a detailed study of the axes and paragraphs of the teaching performance assessment forms for the 2021/2022 academic year the two forms (faculty member's form, and management teaching form) to determine the impact of those subjects on the low grades obtained by the teachers. The study was able to categorize the paragraphs of the form's axes into: (paragraphs that are difficult to evaluate in practice, paragraphs that are similar to each other, paragraphs that are not similar and that are practically easy to evaluate, paragraphs that are difficult to achieve annually, ambiguous paragraphs.

The opinions of a segment of teachers, including heads of departments or scientific branches, were then gathered on the two approved forms through a series of questions, taking into account the diversity of academic achievement, scientific titles, and various specializations of teaching staff. Workers' opinion on quality assurance and evaluation was also questioned Performance responsible for calculating the scores of performance evaluation forms.

As for the most important reasons for the low scores of the teachers that this study found, the general average of the performance evaluation scores for the teachers is low due to the difficulty of achieving all the paragraphs of the two forms during the academic year. There are clear differences in the results of the two forms, in favor of the administrative teaching form.

The researcher recommended (Reconsidering the questionnaire because it is unfair to the teaching staff compared to the administrative staff, adding an open paragraph to the activities that some teachers may perform or the privileges they obtain, was not mentioned in the body of the paragraphs of any of the two forms. Educating teachers in advance about the paragraphs of the performance evaluation form so that they are aware of everything that is required of them to accomplish during the academic year. Holding periodic seminars to know the opinions of teachers about the questionnaire and to identify some of the problems that hinder the achievement of some of its paragraphs. The generalization of this study to other teaching segments, and its evaluation periodically by the departments concerned with performance evaluation in the Ministry of Higher Education and Scientific Research).

**Keywords :** comparative, teaching evaluation, faculties

١ - التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

تعد عملية تقييم الأداء من العمليات المهمة التي تمارسها كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جميع اقسامها وفروعها وشعبها ووحداتها بدءاً من عمادة الكلية وانتهاءً بالعاملين في أقل المراكز الوظيفية ، وهي أحد أدوات الرقابة الإدارية الفاعلة والتي على أساسها يتم مقارنة الأداء الفعلي بما هو مستهدف ، فهي وسيلة تدفع الإدارات للعمل بحيوية ونشاط نتيجة مراقبة أداء العاملين بشكل مستمر من قبل رؤسائهم ، وتدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة أمام رؤسائهم ليحققوا مستويات أعلى في التقييم ، ولكي تحقق العملية الأهداف المرجوة منها يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من النتائج النهائية لعملية التقييم .

لقد أصبح تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات أمراً مألوفاً في جميع دول العالم المتقدم ، ولكن قلما يأخذ محله في مؤسسات التعليم العالي في دول العالم الثالث ويعتقد بأن هذا الإحجام والعزوف عن تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية مردهُ إلى الإيمان العميق بأن الأساتذة الأكاديميين ينبغي ألا يتعرضوا أو يُخضعوا للتقييم ، فلاستاذ الجامعي الحرية المطلقة (التقليدية) أن يقوم بأداء الواجب التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة ، ويبدو أن هذا الوضع المتوارث في طريقه إلى التغيير سواءً أراد الأكاديميون أو لم يُريدوا ، فضلاً عن كون المؤسسات التربوية ستكون مؤسسات استهلاكية وتُكلف الدولة الكثير من الموارد المادية ، وعليه لا بُد أن تكون مُخرجاتها قادرة على تغطية التكاليف المتحققة لهم وهذا لا يتم الا من خلال المُراجعة الدورية لكل عنصر من عناصر العملية التعليمية وذلك من خلال التقييم وبيان نقاط القوة والضعف فيه الا اننا ما زلنا نعتمد الطريقة التقليدية في تقييم الهيئة التدريسية لأغراض الترقية العلمية مما يجعل التدريسي في مأمن وركون وعدم التطور .

ويمثل تقييم الأداء تعريف التدريسي بكيفية أدائه لعمله ، وعمل خطة لتحسين وتطوير أدائه ، وعندما يطبق تقييم الأداء بصورة صحيحة فإنه يوضح للتدريسي مستوى أدائه الحالي ، وقد يؤثر في مستوى جهد التدريسي واتجاهات المهام المستقبلية وتدعيم الجهود المبذولة لتحسين الأداء بطريقة صحيحة . ويعد التعليم الجامعي من أهم مرتكزات التنمية البشرية لتعلقه بإعداد الكفاءات المتخصصة في مجالات الحياة المختلفة ، ويقدر ضمان جودة التعليم الجامعي يتم ضمان جودة هذه الكفاءات . والتدريس الجامعي بوصفه أحد الأهداف الأساسية للجامعات ، تتصل به مجموعة من العوامل التي تتعلق بالأستاذ الجامعي ، والطلبة ، والمناهج الجامعية ، وإدارة الجامعات .

وتتداخل هذه العوامل معاً لتؤثر على نوعية وجودة التدريس الجامعي سلباً أو إيجاباً ، ويقدر توفر متطلبات الجودة في كل هذه العوامل بقدر ما تكون جودة التدريس الجامعي

(السر ، ٢٠٠٤ ، ٤٢)

وقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقييم الأداء الأكاديمي بالجامعات ، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم .وقد شمل هذا التقييم جميع أبعاد المنظومة التعليمية من طلبة وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وإداريين وغيرهم. وعلى الرغم من أن الاهتمام الأكبر انصب حول تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يُشكلون البُعد الرئيس في هذه المنظومة وعلى أساس الدور الأهم الذي يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة ، واستناداً إلى أن جودة أي كلية تقاس بكفاءة هيئة التدريس فيها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفاءات وأصالة هيئة التدريس فيها (الدهشان والسيسي ، ٢٠٠٤ ، ٣٤)

ويمكن تلخيص الأهمية التي يمكن أن تجنيها الكلية أو التدريسي من تقييم الأداء فيما يأتي :

١. تنمية وتطوير أداء التدريسيين .
٢. تحقيق الفاعلية التنظيمية من خلال تحسن مستوى الخدمات المقدمة من الكلية بشكل عام .
٣. توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية بما تتضمنه من اختيار وتوظيف وتدريب وتصميم الوظائف وتخطيط القوى العاملة .
٤. تبصير أعضاء هيئة التدريس في الكلية ومعرفتهم بأهمية عملية التقييم في تطوير العملية التعليمية ، وتحسين الأداء التدريسي .
٥. بيان أسباب انخفاض درجات تقييم التدريسيين عن طريق دراسة محاور وفقرات استمارة تقييم كفاءة أداء التدريسيين المعتمدة من قبل الوزارة .

#### ٢.١ مشكلة البحث :

لأهمية الموضوع في تحقيق أهداف الكلية وتحديدًا عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفوءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة ، أدركت مشكلة تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي لذلك فان مشكلة البحث تتبلور في التساؤلات الآتية :

١. هل استمارات تقييم أداء التدريسيين الحالي تمتلك نقاط ضعف ؟
٢. هل يمكن إضافة معايير جديدة ( السلوكي ، والكفاءة العلمية ومساهمته في خدمة المجتمع) لتقييم أداء التدريسيين ؟

#### ٣.١ أهداف البحث :

- ١.٣.١ دراسة وتحليل محاور وفقرات استمارتي قياس كفاءة أداء التدريسيين .
- ٢.٣.١ المقارنة بين استمارتي التدريسي والتدريسي الاداري .

#### ٤.١ مجالات البحث :

- ١.٤.١ المجال البشري : أعضاء الهيئة التدريسية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة نينوى للعام الدراسي (2021 - 2022) .

٢.٤.١ المجال الزمني : ابتداءً من ٢٠٢٣/١/١٥ ولغاية ٢٠٢٣/٥/١ .

٣.٤.١ المجال المكاني : كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة نينوى .

٥.١ تحديد المصطلحات :

١.٥.١ ويعرف تقييم الأداء بأنه :

\* عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم ، والحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم في أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه في أثناء عملهم .

\* هو الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان قوة ومكان ضعف المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها خلال فترة معينة وبيان مدى مساهمته في تحقيق أهداف الوحدة الإدارية (حسين ، ٢٠٢١ ، ١١٩٦ ، ١١٩٩) .

١.٥.٢ الاداء التدريسي :

\* هو الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف إثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطالب وتنمية المجتمع (السيد ، ٢٠٠٥ ، ٣٣) .

\* هو "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العمارة ، ٢٠٠٦ ، ١٠٣) .

٣.٥.١ استمارة التقييم :

هي استمارة مكونة من مجموعة عناصر أساسية لأداء تقييم التدريسيين ومحدد لها درجة لكل محور من محاورها . هدفها توثيق إنجازات وأعمال عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة خلال عام دراسي بغرض التقييم للاستفادة من نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف .

٢ الدراسات السابقة :

١.٢ دراسة (غزالي والحاج محمد ، ٢٠١٤)

تقييم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في معاهد التربية البدنية والرياضية من وجهة نظرهم ، وبغية تحقيق هدف الدراسة استخدم الطالب الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية ، وهذا من أجل الإجابة عن التساؤل الآتي :

ما مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة من وجهة نظر الأساتذة ؟ ولهذا الغرض فرضنا ان مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة من وجهة نظر الأساتذة في حدود المتوسط ، ومن أجل الوصول الى النتائج قام الباحث ببناء استمارة استبيان من طرفه تم تحكيمها عند أساتذة مختلفين في المجال ، ولغرض اختبار مدى دقة واستقرار نتائج الاستبيان استخدم الباحث طريقة " تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه " وذلك على عينة قوامها ١٠ من الأساتذة ثم

وزعت في صورتها النهائية على عينة قوامها (٨١) أستاذ دائم من معاهد تيسمستيلت شلف ، أما الباقي من اصل ٩٦ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الآتية :

مستوى الأداء التدريسي كبير لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمعاهد التربية البدنية والرياضية في مجالي (التخطيط للتدريس ، تقويم التدريس) .

مستوى الأداء التدريسي متوسط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمعاهد التربية البدنية والرياضية في مجال تنفيذ الدرس ، والتفاعل مع الطلاب ، وتهيئة الطلاب .

٢.٢ دراسة (صادق و ابراهيم ، ٢٠١٩)

تقويم أداء عضو هيئة التدريسي في جامعة راتقرين اقليم كردستان /العراق

هدف البحث الى تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة راتقرين اقليم كردستان العراق ، والتعرف على الفروق الإحصائية وفقا لمتغير التخصص واللقب العلمي ، من خلال تطبيق مقياس تقويم الأداء والذي تم اعداده من قبل الباحثين التي يتألف من عشرة مجالات هي: ( تدريس ، واشراف على البحث ، وتأليف الكتب ، ونشر البحث ، ونشاطات العلمية ، ونشاطات الإدارية ، وتقييم البحوث العلمية ، ومناقشات البحوث دراسات عليا ، والحضور في نشاطات خارجية ، واشغال منصب الإداري ) ، وقد استخرج الخصائص السايكومترية للمقياس).

حيث تحقق الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على (١٦) خبيراً ومحكماً وكذلك استخرج ثبات (٠.٨١) ، وقد طبق المقياس على الأفراد عينة مؤلفة من (٦٠) تدريسياً في جامعة راتقرين موزعين على (٤) كليات بصورة عشوائية وأثبتت المعالجات الإحصائية ما يأتي :

١. مستوى الأداء التدريسي للعينة ككل ضعيفة

٢. توجد فروق في الأداء وفقا لمتغير (اللقب العلمي) ، لمصلحة التدريسي ذو الألقاب العلمية العالية ، لا توجد فروق في الأداء على وفق لمتغير (الاختصاص) .

٣. إجراءات البحث :

١.٣ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث .

٢.٣ مجتمع البحث وعينته :

١.٢.٣ مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة التدريسية كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) ، والبالغ عددهم (١٨٠) ، يبين الجدول (١) .

٢.٢.٣ عينة البحث :

اشتملت عينة البحث على (١٥٢) بنسبة مئوية (٨٤.٤٪) من مجتمع البحث بالطريقة العمدية، بعد استبعاد المتفرغين جزئياً ولا يقيم ، ويبين الجدول (١) ذلك .

الجدول (١) يبين تفاصيل مجتمع البحث

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

دراسة مقارنة بين استمارتي تقييم التدريسي والتدريسي الاداري من وجهة نظر تدريسي كليات ...

ت	اسم الكلية او القسم	التدريسي		التدريسي الاداري		المتفرغ الجزئي		لا يقيم		النسبة المئوية
		اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
١	جامعة الموصل كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	10	58	4	17	1	3	4	4	٥٣.٨
٢	جامعة الموصل قسم النشاطات الطلابية	—	6	2	23	—	3	2	2	٢٠
٣	كلية التربية للبنات قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	2	3	1	1	1	0	1	1	٦.٧
٤	كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	—	17	—	3	—	8	2	2	١٦.٧
٥	جامعة الحمدانية كلية التربية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	—	—	2	3	—	—	—	—	٢.٨
المجموع		١٢	٨٤	٩	٤٧	٢	١٤	٩	٩	١٨٠
النسبة المئوية		٦.٧	٤٦.٧	٥	٢٦.١	١.١	٧.٨	١.٦	٥	%١٠٠

٣.٣ أداة البحث

تم اخذ نموذجين من استمارات تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ .  
(استمارة التدريسي الاداري ، واستمارة عضو الهيئة التدريسية) ، (الملحق (١) . الجدول (٢) يبين عينات البحث الرئيسية .

الجدول (٢) يبين عينات البحث

ت	اسم الكلية او القسم	التدريسي		التدريسي الاداري		المجموع	
		اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور
١	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	10	58	4	17	١٤	٧٥
٢	جامعة الموصل / قسم النشاطات الطلابية	—	6	2	23	٢	٢٩
٣	كلية التربية للبنات / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	2	3	1	1	٣	٤
٤	كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	—	17	—	3	—	٢٠
٥	جامعة الحمدانية كلية التربية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	—	—	2	3	٢	٣
المجموع		١٢	٨٤	٩	٤٧	٢١	١٣١



١٥٢	٥٦	٩٦		
٤٠	٣	٢٢	٥	١٠
١٢	٣	٩	-	-
١٠٠	٣	١٦	٧	٧٤
١٥٢	٩	٤٧	١٢	٨٤

### ٤.٣ الوسائل الإحصائية :

- المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط ، ومعادلة (سييرمان- براون)، والمنوال ، ومعامل الالتواء ، والنسبة المئوية . (الطائي والخفاف ، ٢٠١٤ ، ٢٦٢)

### ٤.٤ عرض وتحليل النتائج ومناقشتها :

#### ٤.٤.١ عرض نتائج عينة البحث في الاستمارتين المعتمدين وحسب محاورهما :

بعد ان تأكد الباحثان من صلاحية الاستمارتين اللتين تم تطبيقهما على عينة البحث تم التأكد من ملاءمة الاستمارتين للعينة ، وان التوزيع طبيعي عن طريق معادلة معامل الالتواء لـ(كارل بيرسون)

#### ٤.٤.١.١ عرض نتائج عينة البحث في استمارة عضو الهيئة التدريسية :

#### الجدول (٣)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لعينة البحث على استمارة عضو الهيئة التدريسية

النتيجة	معامل الالتواء	المنوال	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	وحدة القياس	عدد افراد العينة	المؤشرات الاحصائية الاستثمارات
طبيعي*	٠.٢١	٣٨.٢٢	٢.٢٣	٣٨.٦٩	درجة	٩٦	محور التدريس
طبيعي*	٠.١٨	٢٤.٩٤	٦.٢٣	٢٦.٠٦			محور النشاط العلمي والبحثي
طبيعي*	٠.٦١	١٦.٥٣	١.٨٦	١٧.٦٦			محور الجانب التربوي والتكيفات

							الاجري
							استمارة عضو الهيئة التدريسية
طبيعي*	٠.١٥	٨٢.٠٢	٦.٨٢	٨٣.٠٧			

\* يعد الالتواء طبيعياً ، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين (١±) (الاطرقجي ، ١٩٨٠ ، ٢٠٤-٢٠٦)

٤ . ١ . ٢ عرض نتائج عينة البحث في استمارة التدريسي الاداري :

الجدول (٤)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لعينة البحث على استمارة التدريسي

الاداري

النتيجة	معامل الالتواء	المنوال	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	وحدة القياس	عدد افراد العينة	المؤشرات الاحصائية الاستمارات
طبيعي*	٠.٣٣	٤٤.٤٧	٣.٢٦	٤٥.٥٧	درجة	٥٦	محور القدرات الادارية والقيادية
طبيعي*	٠.١٢	١٩.٤١	٠.٩٢	١٩.٥٢			محور التدريس
طبيعي*	٠.٣٦	٤.٠٥	٢.٣٢	٤.٩٠			محور النشاط العلمي والبحثي
طبيعي*	٠.٦٤	٨.٩٢	٠.٧١	٩.٣٨			محور المهارات الشخصية ومجالات استثمارها
طبيعي*	٠.٢٩	٨.٣٩	٠.٦٩	٨.٥٩			محور الجانب التربوي والتكيفات الاخرى
طبيعي*	٠.٥٦	٨٦.١٨	٤.٨٣	٨٨.٩١			استمارة التدريسي الاداري

\* يعد الالتواء طبيعياً ، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين (١±) (الاطرقجي ، ١٩٨٠ ، ٢٠٤-٢٠٦)

٤ . ٢ تحليل محاور وفقرات استمارة تقييم الأداء :

تناولنا تحليل استمارات تقييم أداء التدريسيين المعتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية والتي تضمنت خمسة محاور للتدريسي الاداري وثلاثة محاور لعضو الهيئة التدريسية هي :

الجدول (٥) يبين محاور استمارتي التقييم السنوي ونسبهم المئوية

استمارة عضو الهيئة التدريسية			استمارة التدريسي الاداري		
درجة المحور	المحور	ت	درجة المحور	المحور	ت
٤٠%	التدريس	١	٥٠%	القدرات الادارية والقيادية	١
٤٠%	النشاط العلمي والبحثي	٢	٢٠%	التدريس	٢

٣	النشاط العلمي والبحثي	١٠%	٣	الجانب التربوي والتكيفات الاخرى	٢٠%
٤	المهارات الشخصية ومجالات استثمارها	١٠%	٤	مواطن القوة	
٥	الجانب التربوي والتكيفات الاخرى	١٠%	٥	العقوبات	
٦	مواطن القوة				
٧	العقوبات				
	المجموع	١٠٠%		المجموع	١٠٠%

وتحتوي كل من المحاور أعلاه على عدد من الفقرات تختلف درجاتها في بعض هذه الفقرات ، وسوف نتناول في بحثنا كل من هذه المحاور على حده مع تفاصيل الفقرات التي يتضمنها والدرجة المعطاة لكل فقرة للاستمارتين ، حيث تم عرض الاستمارتين (الملحق ١) ، على رؤساء الفروع العلمية والعاملين في شعبة ضمان الجودة وتقييم الاداء ووحداتها في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل (الملحق ٢) .

#### ٤ . ٢ . ١ التجربة الاستطلاعية الاولى :

بعد إعداد التعليمات الخاصة بالأسئلة الموجهة الى رؤساء الاقسام أو الفروع العلمية والعاملين في ضمان الجودة وتقييم الاداء ، تم عرضها على عينة قوامها (١٢) تدريسي (ملحق ٢) وكان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي :

- مدى وضوح الاسئلة ورصد ردود أفعال المستجيبين على الاسئلة في أثناء التطبيق .
- تحديد نقاط الضعف التي يعاني منها رؤساء الاقسام أو الفروع العلمية في استمارتي التقييم .
- الإجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت .
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحثة .

#### من خلال ملاحظات السادة الخبراء التي نوجزها بالاتي :

- استمارة التدريسيين جيدة ولكن استمارة التدريسي الاداري فيها تحيز وابعاد عن الجانب العلمي البحثي الذي يعد الواجب الرئيس للأستاذ الجامعي .
- هنالك محاور وفقرات منصفة للتدريسيين (لأنها تقيم الحد الأدنى لعمل التدريسي وواجبة الوظيفي) ، وهنالك غير منصفة (النشاطات العلمية) . وقسم من الفقرات تحتاج الى تفسير فوق التفسير الموجود ، وتحتاج الى معايير أو توضيح اكثر (التعليم المدمج) .
- اجحاف في حق الباحثين للنشر في مجلات عالمية دون مجلاتنا المحلية .
- تكليف الباحثين على النشر في مجلات سكوبس دون معرفة القيمة العالمية لهذه المجالات ودوافعهم مادية فقط .

- يجب زيادة الاعتماد على نشر البحوث العلمية في المجالات المحلية العراقية ، وزيادة درجات التقييم العلمي لهذه البحوث .
- قلة الاعتماد على امور (براءات الاختراع، نشر الكتب العلمية)اذ لا يتوفر ذلك لجميع التدريسيين أو الباحثين
- عدم الاعتماد على اللجان الدائمة المتعلقة بوزارة التعليم العالي، لان ذلك لا يتوفر لجميع التدريسيين.
- اعتماد مواطن القوة في فاعلية تواجد التدريسيين بالكلية ومهاراتهم التدريسية وابداعاتهم العلمية في خدمة القسم العلمي والكلية والجامعة .
- زيادة الاعتماد على تقييم كتب الشكر والتقدير .
- الاستاذ لا يحتاج الى التقييم كونه وصل الى الحد الاعلى للدرجة العلمية .
- القناعة غير متوفرة في السؤال الثامن وتم تعديل السؤال . وكانت الاجابات نعم في المحور الاول والرابع في استمارة التدريسي الاداري ، والجانب الاداري في استمارة عضو الهيئة التدريسية .

وقد توصل الباحثان بعد الحصول على الملاحظات الى الآتي (ملحق ٣) :

اولاً : محاور التدريس :

١. اختلاف الحد الأعلى للدرجة المعطاة للفقرة (١) ، عدد الساعات الدراسية الاسبوعية التي تزيد على النصاب ، وعدد المواد التي درسها في الدراسة الأولية ، والذي يمكن ان يعتبر من نقاط الضعف على هذه الاستمارتين لعدم وجود أساس صحيح يبرر هذا الاختلاف والذي كان يمكن أن يكون مبرر لو كانت هذه الزيادة (تحتسب كنقطة قوة) ، باعتبار إن النصاب المكلف به الأستاذ أو الأستاذ المساعد اقل مما هو في حالة المدرس او المدرس المساعد وزيادة عدد الساعات أو عدد المواد ممكن ان تحسب له بشكل نقاط قوة في حاله تدريسه لها مجاناً ، وفيما عدا ذلك فان الساعات الإضافية الاختيارية مدفوعة الأجر تكون من الأمور التي يحسد عليها التدريسي إذ لا يتسنى للكثير منهم الحصول عليها بسهولة وهذا يعني انه سيكون كافياً عليها مرتين .
٢. عدم امتلاك الفقرات الخمسة معايير عملية محددة في التقييم اذ يمكن تقييم نفس الشخص بتقييمات مختلفة اعتمادا على المقيم ، فهي تعتمد على شعور المقيم تجاه من يتم تقييمه أكثر من اي معيار اخر وبذا فهي تعتمد العامل النفسي او الشعوري ، فكيف يمكن ان يعلم المقيم مدى مواكبة التدريسي للتطور العلمي أو مدى إيصاله للمادة العلمية او كيفية ادارته للصف فلم نسمع ان هناك رئيس قسم أو فرع دخل الصف لمعاينة كيف تتم العملية التدريسية في أثناء المحاضرة ، الامر الذي يجعل اكثر المقومين يلجؤون للحد الاعلى للدرجة منعا للإحراج .
٣. وجود تشابه ما بين بعض الفقرات مثل النقطة (٢) ، (٤) (ادارة الصف والعلاقة مع الطلبة واثارة دافعيتهم ، الاساليب المستعملة في تقييم الطلبة)، مع مراعاته للفروق الفردية بين الطلبة، اذ ان

النقطتين تصب في خانة واحدة فمراعاته للفروق الفردية بين الطلبة ستقود إلى قدرته على تقييم الطلبة بالشكل الصحيح .

٤. احتواء هذا المحور على (٥) فقرات تشترك فيها الاستمارتين . وتختلف في النسبة المئوية للمحور (جدول ٣) .

#### ثانياً : محور النشاط العلمي والبحثي :

١. احتوائه على (٥) فقرات تشترك فيها الاستمارتين . وتختلف في النسبة المئوية للمحور (جدول ٣)

٢. وجود اشكاليات في الفقرة (١) التي تحتم على التدريسي بغض النظر عن مرتبته العلمية أو تخصصه ان ينشر بحثين منفردين أو ثلاثة بحوث مشتركة خلال عام واحد فقط للحصول على الحد الأعلى للدرجة ، هي :

أ. مساواتها بين بحوث التخصصات الإنسانية والبحوث العلمية التي يتطلب إجراءها في الدول المتقدمة سنين طويلة .

ب. مساواتها بين المدرس المساعد الذي يكون اقل قدرة وخبره على إجراء البحوث والأستاذ أو الأستاذ المساعد الذي يشرف في أكثر الأحيان على العديد من اطاريح الدكتوراه ورسائل الماجستير والتي تعتبر احد أهم مصادر البحوث لهم .

ج. تتطلب عملية نشر البحوث في بعض المجالات وخاصة العالمية الرصينة عدة سنوات .

٣. احتواء الفقرة (١) على عدد البحوث العلمية والكتب وهذا الاجراء يتحمله التدريسي ، اما الاشراف على الطلبة للدراسة الاولية والعليا والتقويم العلمي للبحوث والرسائل والاطاريح ومناقشتها تكون بتكليف من قبل الكلية وليس له دخل فيها ويحاسب عليها التدريسي ، ولان التدريسي ليس من اختياره التدريس في الدراسات العليا أو الاشراف أو المناقشة فهذا يعني ان التدريسي الذي لا يكلف سيحرم من قسم من درجات المحور وبذا سيتضاعف الحيف بحقه بدلا مكافئته على جهده الاستثنائي ، (ان اختيار المقيم او المناقش تخضع في اغلب الأحيان لتبادل المنفعة) .

٤. ميزت الفقرة (٢) المشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات أو ورش العمل أو الدورات التدريبية بين كل من الاستمارتين ، يفترض ان تكون مشاركة المدرس المساعد والمدرس اكثر من الاستاذ والاستاذ المساعد وذلك للاستفادة من الخبرات والمعلومات العلمية (لان مدة خدمته تكون اطول) .

٥. الفقرة (٣) المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية ، أو الوزارات الاخرى كيف يمكن للتدريسي ان يسهم ، (ممكن أن يسهم في خدمة المجتمع) .

٦. الفقرة (٤) كيف يشارك التدريسي في الحلقات العلمية والثقافية والسمنار ، وهي مخصصة الى عدد معين من التدريسيين حسب العلاقات الشخصية .

#### ثالثاً : محور الجانب التربوي والتكيفات الاخرى :

١. احتوائه على (٥) فقرات تشترك فيها الاستمارتين . وتختلف في النسبة المئوية للمحور (جدول ٣)
٢. الفقرة (١) عدد اللجان المشارك فيها التدريسي داخل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، تقتصر على اللجان الرئيسية المشكلة في الجامعة او الكلية ولا تشمل اللجان المشكلة داخل القسم أو الفرع العلمي (الحصول على الدرجة) ، وهي ليس من اختيار التدريسي ، أما فرص المشاركة في لجان الوزارات الأخرى فهي غير متاحة للجميع ، أو صعوبة الحصول عليها .
٣. الفقرة (٢) الالتزام الوظيفي يعتمد على الذاتية وليس الموضوعية ، من يحدده وكيف يتم ضبطه ، تدخل فيه العلاقات الشخصية ولهذا يلجأ قسم من رؤساء الاقسام أو الفروع العلمية اعطاء الدرجة كاملة للجميع .
٤. الفقرة (٣) ما هو نوع التفاعل المطلوب من التدريسي مع الطلبة او مع زملائه ومجتمعه . وكيف يتم تقييم الدرجة (تحتاج الى تفسير أو معيار) .
٥. تعتبر الفقرة (٤) من أصعب الفقرات في هذا المحور فكم هو عدد التدريسيين في أية مؤسسة تعليمية يمكنهم الحصول على كتاب شكر من الوزير؟ وما هي فرص توفر أسباب الحصول عليه ؟ حتى تدرج ضمن الأمور الواجبة على التدريسي، وهذا الأمر نفسه قد ينطبق على كتب الشكر الموجهة من قبل رئيس الجامعة أو عميد الكلية (تحتاج الى ضوابط لمن الاجتهادات والعلاقات الشخصية) .
٦. الفقرة (٥) هل يحاسب التدريسي على المساهمة في الاعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها ، هل هي من ضمن واجباته ، المفروض يكافئ التدريسي بتنفيذ هذه الاعمال ولكن لا يحاسب لعدم الاشتراك بها .

#### رابعاً : مواطن القوة :

١. احتوائه على (٥) فقرات تشترك فيها الاستمارتين (جدول ٣) .
٢. الفقرتين (٢،١) في الاستمارتين يعتبر من الأمور غير المنصفة لان فرص تحقق هذا الأمر تزداد مع زيادة خبرة وخدمة ومرتبة التدريسي .
٣. الفقرة (٣) لماذا تم تخصيص درجات الى مسؤول وحدة تمكين المرأة وجميع العاملين فيها ، علماً ان عددهم قليل جداً ، فضلاً على (لم يمضي فترة طويلة على تشكيل هذه الوحدة) وليس فيها أي انجازات وهناك العديد من الوحدات التي تعتبر اهم من هذه الوحدة ، ولا ندري ماهي الاسباب الموجبة .
٤. الفقرة (٤) هل جميع الكليات فيها امكانية تطوير منظومة الكترونية لإدارة احد البرامج على مستوى الجامعة أو الوزارة (عدد قليل مشمول بهذه الفقرة) ، وليس هنالك امكانيات وتخصصات وتخصيصات مادية في الكليات جميعاً .

٥. منح مدراء اقسام ضمان الجودة والاداء الجامعي وجميع العاملين في التشكيلات كمسؤولي شعب واعضاء ارتباط ، هذه غير منصفة فضلاً ان عددهم قليل جداً ، وامتيازهم انهم يقيمون باستمارة التدريسي الاداري هذا كافي من وجهة نظري الشخصية .

#### خامساً : العقوبات :

١. هنالك العديد من العقوبات ليس لها علاقة بعمل التدريسي الاكاديمي ، يمكن ان يعاقب عليه ، يحاسب عليها التدريسي بخصم من درجة التقييم .  
هذه المحاور تشترك فيها الاستمارتين للتدريسي الاداري ولعضو الهيئة التدريسية ، وهنا يجب ان نتطرق الى المحورين المضافين الى استمارة التدريسي الاداري وهما :

#### اولاً : محور القدرات الادارية والقيادية :

١. احتوائه على (١٠) فقرات (جدول ٣) ، اعطائه نسبة ٥٠% (نصف درجة التقييم الكلية) .  
٢. الفقرات جميعاً تعتمد على القناعة الشخصية للمسؤول المباشر ، هنالك فارق كبير مؤثر على تقييم التدريسي ، الافضل اعطائه درجات قوة مناسبة للعمل الذي يقوم به التدريسي الاداري والغاء هذه الاستمارة لتحقيق مبدأ العدالة في عملية التقييم .

#### ثانياً : محور المهارات الشخصية ومجالات استثمارها :

١. احتوائه على (٤) فقرات (جدول ٣) ، اعطائه نسبة ١٠% من درجة التقييم الكلية .  
٢. الفقرة (٢) نفسها في محور القدرات الادارية والقيادية .  
من هنا نلاحظ الفرق بين الاستمارتين ، فالتدريسي الاداري تمنح له (٦٠%) من الدرجة الكلية للتقييم نتيجة عمله الاداري فقط ، مما يؤدي الى اخفاق أو قلة الاعتماد على العمل الاكاديمي والعلمي (يمكن ملاحظة ذلك في عدد البحوث المنجزة) ، وهذه من نقاط الضعف الجوهرية في عملية التقييم وهنالك العديد من البلدان العربية والعالمية تداركت هذه النقطة الخلفية من خلال منح التدريسي الاداري نسبة معينة ، ولم تعمل له استمارة خاصة

#### ٤. ٢. استبيان رؤساء الأقسام أو الفروع العلمية حول الاستمارتين المعتمدين .

تم جمع آراء رؤساء الأقسام أو الفروع العلمية حول الاستمارتين المعتمدين في تقييم أداء التدريسيين عن طريق عدد من الأسئلة (الملحق ١) مع النسب المئوية للإجابات التي تم الحصول عليها والتي يمكن إيجازها بما يأتي :

١. (٧١.٣%) من رؤساء الأقسام أو الفروع العلمية اعتقد بان الاستمارتين لم تكن منصفة لجهود التدريسيين كما إنهم واجهوا صعوبة في تقييم منتسبيهم خاصة في استمارة عضو الهيئة التدريسية.

٢. صعوبة تحقيق بعض فقرات الاستمارتين .

٣. الجيد كان أعلى متوسط للدرجات التي حصل عليها المنتسبين يليه الجيد جداً. كما لوحظ بان هناك بعض الأقسام لم يستطع إي من منتسبيها تجاوز عتبة الجيد في استمارة عضو الهيئة التدريسية) .

٤. محاولة جميع رؤساء الأقسام أو الفروع العلمية مساعدة منتسبيهم بإعطائهم الحد الأعلى للدرجة في بعض فقرات محاور هذه الاستمارة رغم عدم قناعة (٨٠.٦%) منهم بصحة هذا الإجراء .
٥. (٧٥.٩%) من رؤساء الأقسام أو الفروع العلمية لم يؤيدوا تقييم من هم بمرتبة أستاذ وأيدها (٢٤.١%) من رؤساء الأقسام ذوي الخدمة القليلة بالتعليم العالي .
٦. فضل (٧٨.٧%) من رؤساء الأقسام أن يكون هناك اختلاف ما بين فقرات استمارة الاختصاصات العلمية والإنسانية ، واستمارة حملة شهادة الدكتوراه والماجستير . واقترح الباقي ان تكون هنالك استمارة حسب اللقب العلمي لوجود فوارق بين الالقب العلمية .
٧. كانت أصعب الفقرات التي قيمها رؤساء الأقسام هي الفقرات نفسها التي انخفضت فيها درجات التدريسيين والتي أيدوا حذفها من الاستمارة او تقليل درجتها لأنها خارج إرادة التدريسي .
٨. فضل جميع رؤساء الأقسام الذين شملتهم الدراسة ان تكون هناك استمارة بديلة عن الاستمارة الحالية .

#### ٤. ٢. ٣. استبيان العاملين في ضمان الجودة وتقييم الاداء حول الاستمارتين المعتمدتين .

تم جمع آراء العاملين في شعب ووحدات ضمان الجودة وتقييم الاداء حول الاستمارتين المعتمدتين عن طريق استمارة استبيان (ملحق ١) تم توزيعها عليهم تضمنت عدد من الأسئلة حول الاستمارتين .

#### ويمكن إيجاز أهم ما تم الحصول عليه بما يأتي :

١. عدم معرفة نسبة كبيرة من التدريسيين (٦١.٣%) وهم أكثر من النصف درجة التقييم التي حصلوا عليها. كما أشار من كان منهم على علم جزئي بالدرجة التي حصلوا عليها بانخفاض درجات التقييم التي حصلوا عليها .
٢. عدم تمكن بعض التدريسيين من انجاز أي بحث خلال سنة التقييم بسبب عدم توفر مستلزمات البحث العلمي في مجال اختصاصهم في تلك الكلية التي تنوعت فيها اختصاصات التدريسيين بشكل كبير مما أدى إلى صعوبة توفير تلك المستلزمات لجميع الاختصاصات .
٣. قلة المشاركة في المؤتمرات خارج العراق لأنه يحتاج في الغالب إلى دعم مادي ومعنوي من قبل رئيس العمل ، وهذا غير موجود على الأغلب .
٤. قلة عدد التدريسيين الحاصلين على كتب شكر من الوزير واقتصار ذلك في كثير من الأحيان على من كانوا يتقلدون مناصب إدارية لإمكانية توفر أسباب الحصول عليها ، وهو الشيء نفسه بالنسبة لمشاركتهم في اللجان خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .
٥. ندرة التدريسيين العارفين بمعنى المساهمات العلمية في خدمة المجتمع، إذ إن اغلبهم لا يعرف المقصود بهذا النشاط، إذ ظن أكثرهم بان المقصود منه هو الدورات أو الندوات وهذا غير صحيح لوجود هذا النشاط في موضع آخر (يحتاج الى تفسير) .



٦. عدم معرفة اغلب التدريسيين بفقرات استمارة تقييم الأداء بشكل دقيق لعدم وجود توعية مسبقة في هذا المجال ، فعلى سبيل المثال هو لا يعرف عدد البحوث المطلوب منه إنجازها او المؤتمرات أو الدورات أو الندوات المطلوب منه حضورها خلال العام الواحد، فضلاً عن التغيير في الاستمارات لعدة مرات .

٧. صعوبة احتساب الدرجة النهائية لهذه الاستمارة . ما يعني زيادة احتمالية الخطأ فيها وصعوبة اكتشافه في حالة حصوله من قبل التدريسي لان معادلة احتساب الدرجة غامضة نوعاً ما. (عدم تطابق الاستمارة الالكترونية مع الورقية المرسلة) .

٨. حصول عدد قليل جداً من التدريسيين على درجة امتياز في استمارة عضو الهيئة التدريسية ، وبالمقابل حصول اغلب التدريسيين على درجة امتياز في استمارة التدريسي الاداري .  
تم في هذا البحث إجراء دراسة تفصيلية لمحاور وفقرات استمارات تقييم كفاءة أداء التدريسيين للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ للاستمارتين (استمارة عضو الهيئة التدريسية ، استمارة التدريسي الاداري) لمعرفة تأثير فقرات تلك المحاور على تدني الدرجات التي حصل عليها التدريسيين . وتمكنت الدراسة التي أجريت من تصنيف فقرات محاور الاستمارة الى :

تصنيف فقرات محاور الاستمارة			
١	فقرات يصعب تقييمها عمليا	٢	فقرات متشابهة مع بعضها
٣	فقرات غير متشابهة يسهل تقييمها عمليا	٤	فقرات يصعب تحقيقها بصورة سنوية
٥	فقرات غامضة		

#### ٥. الاستنتاجات والتوصيات :

##### ١.٥ الاستنتاجات :

١. انخفاض المعدل العام لدرجات تقييم الأداء للتدريسيين بسبب صعوبة إمكانية تحقيق جميع فقرات الاستمارتين خلال العام الدراسي .
٢. هنالك افضلية للتدريسي الاداري لسهولة الاستمارة .
٣. هنالك فروق واضحة بالنتائج في الاستمارتين ولمصلحة استمارة التدريسي الاداري .
٤. حث التدريسيين على حضور المؤتمرات والندوات والدورات كان من ايجابيات استمارة تقييم الأداء

##### ٥. ٢ التوصيات :

١. اعادة النظر بالاستمارة موضوع البحث او تغيير بعض فقراتها بما يتلاءم وواقع الحال . (كونها غير منصفة للتدريسي مقارنة بالتدريسي الاداري) .
٢. إضافة فقرة للنشاطات التي قد يقوم بها بعض التدريسيين او الامتيازات التي يحصلون عليها ولم تذكر في متن فقرات اي من الاستمارتين .

٣. توعية التدريسيين المسبقة بفقرات استمارة تقييم الأداء حتى يكونوا ملمين بكل ما مطلوب منهم انجازه خلال العام الدراسي .
٤. إقامة ندوات دورية لمعرفة آراء التدريسيين حول الاستمارة والتعرف على بعض المشاكل التي تعيق تحقيق بعض فقراتها .
٥. تعميم هذه الدراسة على شرائح تدريسية أخرى ، وإقامتها بشكل دوري من قبل الدوائر المعنية بتقييم الأداء في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

المصادر

ت	المصدر
١	احمد وعلي (٢٠١٨) : اعداد مقياس الذكاء (الجسمي / الحركي) وعلاقته بالذكاء الاجتماعي الرياضي لدى طلبة كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد ٢١ ، العدد ٦٧ ، العراق .
٢	الاطرجي، محمد علي(١٩٨٠): <u>الوسائل التطبيقية في الطرق الاحصائية</u> ، ط١، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت.
٣	حسين ، سمير (٢٠٢١) : <u>آلية التقييم المؤسسي الذاتي كمدخل لضمان جودة التعليم العالي في الجزائر - الواقع والتحديات</u> ، مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام البواقي ، المجلد ٨ ، العدد ٣ ، الجزائر .
٤	الدشان ، جمال علي والسيبي ، جمال احمد (٢٠٠٤): <u>تقويم بعض جوانب الاداء الاكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم</u> ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، السنة الثالثة عشر ، العدد الثالث ، القاهرة .
٥	رضوان ، محمد نصر الدين (٢٠٠٦): <u>المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة</u> ، ط١ ، مركز الكتاب للنشر، مصر، القاهرة .
٦	السر ، خالد خميس عاشور (٢٠٠٤) : <u>تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى اساتذة جامعة الاقصى في غزة كلية التربية</u> ، قسم مناهج وطرق التدريس ، مجلة جامعة الاقصى ، المجلد ٨ ، العدد ٢ ، فلسطين .
٧	السيد علي ، نادية (٢٠٠٥) : <u>تقييم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة</u> ، دراسات في التعليم العالي ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
٨	الشخبيي ، على السيد (١٩٩١): <u>الصور المفضلة والواقعية لأستاذ الجامعة كما يراها طلابه المعلمون (دراسة ميدانية)</u> ، المؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية ، جامعة البحرين ، " بعض قضايا التعليم الجامعي وتحديات العصر " ، البحرين (٧-٩) .
٩	صادق ، محمد محي الدين وابراهيم ، هزار قادر (٢٠١٩) : <u>تقويم أداء عضو هيئة التدريسي في جامعة (رائثرين )</u> ، المجلد ٦ ، العدد ١ ، العراق . Journal of University of Raparin اقليم كردستان / العراق )
١٠	الطائي ، احمد حازم والخفاف ، نغم خالد (٢٠١٤) : <u>بناء مقياس الانهاك النفسي لممارسي الانشطة الرياضية لطلاب جامعة الموصل</u> ، بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد ٢٠ ، العدد ٦٤ ، العراق .
١١	علاوي ، محمد حسن ورضوان ، محمد نصر الدين (٢٠٠٨): <u>القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي</u> ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة .

١٢	العميرة ، محمد حسن (٢٠٠٦) : <u>تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالأردن ، للمهام التعليمية المناطة لهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد السابع ، العدد ٣ ، الأردن .</u>
١٣	غزالي، رشيد والحاد محمد ، بن قاد علي(٢٠١٤) : <u>تقوم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم ، المجلة العلمية لعلوم وتقنيات الانشطة البدنية والرياضية ، العدد الحادي عشر ، جامعة مستغانم ، الجزائر .</u>
١٤	منصور ، حازم علوان (٢٠٠٧): <u>القياس النفسي في المجال الرياضي ( بناء وتقنين المقاييس النفسية ) ، الاكاديمية الرياضية العراقية الالكترونية ، www.iragacad.org .</u>
١٥	وليد ، خالد رجب واخران (٢٠١٣) : <u>بناء مقياس السلوك التوافقي لطلاب السنة الدراسية الرابعة في كلية التربية الرياضية جامعة الموصل ، بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد ١٩ ، العدد ٦٣ ، العراق .</u>

## الملحق (١)

### جامعة الموصل

### كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

### الدراسات العليا / الماجستير

استبيان آراء الخبراء والمتخصصين حول تحديد نقاط الضعف في استمارتي التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية

حضرة الدكتور / ة ..... المحترم / ة

تحية طيبة :

في النية إجراء البحث الموسوم (محاوِر وفقرات استمارة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في

كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة نينوى(دراسة تحليلية ))

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في مجال التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية ، فقد تم

اختياركم كخبراء ومتخصصين لتحديد نقاط الضعف من خلال الاجابة على التساؤلات لاستمارتي التقييم

المرفقة طياً . راجين تفضلكم بقراءة الاستبيان وتحديد نقاط الضعف لكل محور .

شاكرين تعاونكم العلمي المبارك

التوقيع :

اللقب العلمي :

الاختصاص :

ت	السؤال	الجواب		
		لا اعرف	نوعا ما	كلا نعم
١	هل تعتقد ان نموذج استمارة تقييم الاداء للعام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ منصفة للجهود التي يبذلها التدريسي .			
٢	هل واجهت صعوبة وانت تقييم تدريسي القسم أو الفرع العلمي الذي ترأسه .			
٣	هل تعتقد ان بعض الفقرات كانت صعبة التحقيق .			
٤	هل تفضل ان تكون هناك استمارة للاختصاصات العلمية واخرى للإنسانية .			
٥	هل تفضل ان تكون هناك استمارة تخص الماجستير واخرى للدكتوراه .			
٦	هل تعتقد ان الدرجات التي حصل عليها التدريسيين كانت منصفه بحقهم .			
٧	هل تؤيد ان يتم تقييم من هم بمرتبة الاستاذ .			
٨	ماهي الفقرات التي حاولت من خلالها مساعدة التدريسيين عن طريق إعطائهم الحد الأعلى للدرجة وهل انت مقتنع بصحة هذا الاجراء .			
٩	ما هو متوسط الدرجات التي حصل عليها اغلب تدريسي القسم أو الفرع العلمي			
١٠	ماهي اعلى درجة حصل عليها المنتسبين في القسم أو الفرع العلمي ، وكم هم عدد الحاصلين عليها .			
	الاسئلة المقترحة من قبلكم ؟			

رقم الاستمارة :

ترميز الاستمارة :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جهاز الإشراف والتقويم العلمي

قسم تقويم الأداء

استمارة تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١

البيانات الرئيسية :

الجامعة : الكلية : القسم / الفرع :

المحور الأول : التدريس (٤٠%) يملئ من قبل اللجنة العلمية

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المقررات التي قام بتدريسها	20	
2	ادارة الصف والعلاقة مع الطلبة واثارة دافعيتهم	20	
3	التعليم المدمج	30	
4	الاساليب المستعملة في تقييم الطلبة	15	
5	وصف المقرر الدراسي وتحديثه	15	
	الدرجة النهائية	100	

المحور الثاني: النشاط العلمي والبحثي ٤٠% يملئ من قبل اللجنة العلمية بعد ان تقدم الوثائق من

قبل صاحب العلاقة

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	البحوث العلمية والكتب والاشراف على الطلبة والتقييم العلمي	40	
2	المشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات او ورش العمل او الدورات التدريبية	20	
3	المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية او الوزارات الاخرى او المجتمع	15	
4	المشاركة في التعليم المستمر والحلقات العلمية والثقافية والسمنار .	15	
5	المشاركة في الزيارات الميدانية والحقلية او اجراء اختبارات او تحليلات معملية او مختبرية وغيرها	10	
	الدرجات النهائية	100	

المحور الثالث: الجانب التربوي والتكليفات الأخرى ٢٠% (تملى الفقرات (٣،٢) (من قبل المسؤول

المباشر حصراً) ، وتملى الفقرات (١ ، ٤ ، ٥) من قبل المسؤول المباشر بعد ان تقدم الوثائق من قبل

صاحب العلاقة المشمول بالتقييم .

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة داخل وزارة التعليم العالي والبحث	30	

العلمي		
2	الالتزام الوظيفي	20
3	اساليب التعامل مع الطلبة وتقديم المهارات الارشادية	15
4	كتب الشكر والتقدير او الشهادة التقديرية خلال عام التقييم .	20
5	مساهمته في الاعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها	15
الدرجة النهائية		100

**المحور الرابع :** مواطن القوة المذكورة حصرا ضمن دليل الاستمارة (تملى من قبل المسؤول المباشر) بعد ان تقدم الوثائق من قبل صاحب العلاقة المشمول بالتقييم .

ت	مواطن القوة العلمية	الدرجة المعطاة
1	براءات الاختراع و الجوائز(اي جائزة تم منحها ومطابقة في بياناتها لمتطلبات النظام الالكتروني)في عام التقييم حصرا	3
2	امتلاك التدريسي لمعامل هيرش h- index او Score في بوابات البحث (الحد الأدنى لمعامل هيرش او ال score هو واحد) (٣-١) تمنح درجة واحدة ، (٤-٦) تمنح ٢ درجة ، (٧ فاكثر) تمنح ٣ درجات	3
3	مسؤول وحدة تمكين المرأة وجميع العاملين معهم	3
4	تطوير منظومة الكترونية لإدارة احد البرامج على مستوى الجامعة او الوزارة	3
5	مدراء اقسام ضمان الجودة والاداء الجامعي وجميع العاملين في التشكيلات كمسؤولي شعب واعضاء ارتباط	5
على ان لا تتجاوز الدرجة القصوى ( ٩ درجات)		

**المحور الخامس :** العقوبات (خصم الدرجات ) تملى من قبل المسؤول المباشر

ت	الاحفاق (تخصم الدرجة حسب الاتي)	الدرجة التي تخصم
1	لفت نظر	تخصم (٣) درجات
2	الإنذار	تخصم (٥) درجات
3	قطع الراتب	تخصم (٧) درجات
4	التوبيخ	تخصم (١١) درجة
5	إنقاص الراتب	تخصم (١٣) درجة
6	تنزيل الدرجة	تخصم (١٥) درجة
7	المجموع	

**النتائج النهائية للتقييم :**

ت	المحاور	الدرجة الحاصل عليها من	وزن المحور	الدرجة حسب الوزن
---	---------	------------------------	------------	------------------

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

دراسة مقارنة بين استمارتي تقييم التدريسي والتدريسي الاداري من وجهة نظر تدريسي كليات ...

المحور			
1	التدريس	40%	
2	النشاط العلمي والبحثي	40%	
3	الجانب التربوي والتكليفات الأخرى	20%	
4	مواطن القوة		
5	مجموع المحاور الثلاثة	100%	
6	خصم درجات العقوبات	تخصم بالكامل بدون وزن	
مجموع الدرجات النهائية للتقييم		مجموع الدرجة كتابة	مجموع الدرجة رقما
التقدير النهائي للتقييم			
	امتياز (٩٠ فأكثر)	جيد جدا (٨٠-٨٩)	جيد (٧٠-٧٩)
			ضعيف ( اقل من 70 )

رأي المسؤول المباشر			
رأي المسؤول الأعلى			
مقدار التحسن الذي طرا منذ آخر تقييم			
جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف
التوصيات العامة لتطوير القدرات والمهارات العلمية للتدريسي			

التوقيع : \_\_\_\_\_

اسم المسؤول الاعلى :

التوقيع : \_\_\_\_\_

اسم المسؤول المباشر :

مصادقة رئيس الجامعة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جهاز الإشراف والتقييم العلمي

رقم الاستمارة :



الملف التقويمي لأداء التدريسي الاداري في الجامعات والكليات للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١

ملاحظة : تشمل هذه الاستمارة معاوني العمداء ورؤساء الأقسام العلمية والادارية ومقرري الأقسام والفروع (الدراسات الاولية الصباحية

الاسم الرباعي واللقب :

المؤسسة التعليمية :

البيانات الرئيسة :

ت	الفقرات
1	رمز القيادي :
2	الشهادة الحاصل عليها : تاريخ الحصول عليها : / / الجهة المانحة :
3	الاختصاص العام : الاختصاص الدقيق :
4	اللقب العلمي : تاريخ الحصول عليه : / / الجهة المانحة :
5	البريد الالكتروني : رقم الموبايل :
6	المنصب الإداري الحالي : تاريخ تسلمه : / /
7	المناصب الإدارية التي تسلمها سابقاً في التعليم العالي
	المنصب الإداري السابق
	الدائرة
	تاريخه
أ	
ب	
ج	توقيع صاحب العلاقة حول صحة المعلومات اعلاه :

المحور الاول (القدرات الإدارية والقيادية) (٥٠%) : تملئ من قبل المسؤول المباشر

ت	الفقرات (المؤشرات)	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	يعمل على توزيع الصلاحيات والمهام والواجبات بشكل يضمن تحقيق العدالة .	10	

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

دراسة مقارنة بين استمارتي تقييم التدريسي والتدريسي الاداري من وجهة نظر تدريسي كليات ...

2	يقوم بتخطيط العمل وتنظيمه على وفق المنظور الاستراتيجي .	10
3	يشرف على تنفيذ الأعمال من خلال تواجده الميداني .	10
4	يعمل على تنفيذ الإجراءات المطلوبة على وفق القرارات والقوانين الصادرة من الجهات العليا .	10
5	يتبع الضوابط والاجراءات لترشيد الإنفاق والحد من الهدر على وفق الصلاحيات الممنوحة .	10
6	تفعيل دور أعضاء الهيئة التدريسية في اللجان الدائمة والمؤقتة في المؤسسة التعليمية والمجتمع	10
7	يحقق الاجتماعات الدورية المنتظمة .	10
8	يتمتع بقدرات قيادية ومهارية تتصف بالحدثة في صنع القرار .	10
9	يسهم بفاعلية لتحقيق الأهداف التي تتضمنها رسالة المؤسسة التعليمية .	10
10	يتمتع بالكياسة في إدارة المشاكل وإيجاد الحلول .	10
	مجموع درجات محور القدرات الإدارية والقيادية	100

المحور الثاني : التدريس (٢٠%) يملئ من قبل اللجنة العلمية

الدرجة المعطاة	الدرجة القصوى	الفقرات	ت
	20	المقررات التي قام بتدريسها	1
	20	ادارة الصف والعلاقة مع الطلبة واثارة دافعيتهم	2
	30	التعليم المدمج	3
	15	الاساليب المتبعة في تقييم الطلبة	4
	15	وصف المقرر الدراسي وتحديثه	5
	100	الدرجة النهائية	

المحور الثالث : النشاط العلمي والبحثي ١٠% يملئ من قبل اللجنة العلمية بعد ان تقدم الوثائق من

قبل صاحب العلاقة

الدرجة المعطاة	الدرجة القصوى	الفقرات	ت
	40	البحوث العلمية والكتب والاشراف على الطلبة والتقويم العلمي	1
	20	المشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات او ورش العمل او الدورات التدريبية	2
	15	المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية او الوزارات الاخرى او المجتمع	3

4	المشاركة في التعليم المستمر والحلقات العلمية والثقافية والسمنار .	15
5	المشاركة في الزيارات الميدانية والحقلية او اجراء اختبارات او تحليلات معملية او مختبرية وغيرها	10
الدرجات النهائية		100

المحور الرابع : ( المهارات الشخصية ومجالات استثمارها (١٠%) : تملئ من قبل المسؤول المباشر

ت	الفقرات (المؤشرات )	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	يملك مهارات التواصل (إدارة الحوار وإقناع الآخرين وإيجاد الحلول للمشكلات )	25	
2	يستطيع تحليل المعطيات واستثمار النتائج من خلال إجراءات مختلفة	25	
3	يملك مهارة تكنولوجيا المعلومات ويوظفها في مجال عمله	25	
4	يعمل على تحقيق النتائج ضمن السقف الزمني المحدد للمراسلات الادارية الرسمية من خلال الاتصال والتشاور.	25	
مجموع درجات محور المهارات الشخصية ومجالات استثمارها		100	

المحور الخامس: الجانب التربوي والتكليفات الأخرى ١٠ % تملئ الفقرات (٣,٢) ( من قبل

المسؤول المباشر حصراً)

والفقرات ( ١ ، ٤ ، ٥ ) من قبل المسؤول المباشر بعد ان تقدم الوثائق من قبل صاحب العلاقة

المشمول بالتقييم

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة داخل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	30	
2	الالتزام الوظيفي	20	
3	اساليب التعامل مع الطلبة وتقديم المهارات الارشادية	15	
4	كتب الشكر والتقدير او الشهادة التقديرية خلال عام التقييم .	20	
5	مساهمته في الاعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها	15	
الدرجة النهائية		100	

**المحور السادس : مواطن القوة** المذكورة حصرا ضمن دليل الاستمارة (تملى من قبل المسؤول المباشر) بعد ان تقدم الوثائق من قبل صاحب العلاقة المشمول بالتقييم

ت	مواطن القوة العلمية	الدرجة المعطاة
1	براءات الاختراع و الجوائز(اي جائزة تم منحها ومطابقة في بياناتها لمتطلبات النظام الالكتروني)في عام التقييم حصرا	3
2	امتلاك التدريسي لمعامل هيرش h- index او Score في بوابات البحث (الحد الأدنى لمعامل هيرش او ال score هو واحد) (١-٣) تمنح درجة واحدة،(٤-٦) تمنح ٢ درجة،(٧ فاكثراً) تمنح ٣ درجات	3
3	مسؤول وحدة تمكين المرأة وجميع العاملين معهم	3
4	تطوير منظومة الكترونية لإدارة احد البرامج على مستوى الجامعة او الوزارة	3
5	مدراء اقسام ضمان الجودة وتقييم الاداء وجميع العاملين معهم كمسؤولي شعب واعضاء ارتباط	5
على ان لا تتجاوز الدرجة القصوى ( ٩ درجات)		

**المحور السابع : العقوبات** (خضم الدرجات ) تملى من قبل المسؤول المباشر

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	التوصيف	الدرجة التي تخضم
1	الاخفاقات	الدرجة غير محددة بحسب عدد العقوبات	تخضم الدرجة حسب نوع العقوبة	
			عقوبة لفت نظر	تخضم (٣) درجات
			عقوبة الإنذار	تخضم (٥) درجات
			عقوبة قطع الراتب	تخضم (٧) درجات
			عقوبة التوبيخ	تخضم (٩) درجة
			عقوبة انقاص الراتب	تخضم (١١) درجة
			عقوبة تنزيل الدرجة	تخضم (١٥) درجة
	مجموع الدرجات التي تخضم			الدرجة رقما
				الدرجة كتابية

النتائج النهائية للتقييم:

ت	المحاور	الدرجة الحاصل عليها من المحور	وزن المحور	الدرجة حسب الوزن
1	القدرات الادارية والقيادية		50%	
2	التدريس		15%	
3	النشاط العلمي والبحث		15%	
4	المهارات الشخصية ومجالات استثمارها		10%	
5	الجانب التربوي والتكليفات الاخرى		10%	
مجموع المحاور الخمسة				
6	مواطن القوة			
7	خضع العقوبات		تخضع بالكامل بدون وزن	
مجموع الدرجات النهائية للتقييم				
التقدير النهائي للتقييم				
	امتياز ٩٠ فأكثر	جيد جدا 80-89	جيد 70-79	ضعيف اقل من ٧٠
رأي المسؤول المباشر		رأي المسؤول الأعلى		
مقدار التحسن الذي طرأ منذ آخر تقييم				
جيد جدا	جيد	متوسط		
التوصيات العامة لتطوير القدرات والمهارات العلمية للقيادات الجامعية				

التوقيع: \_\_\_\_\_

اسم المسؤول الاعلى:

التوقيع: \_\_\_\_\_

اسم المسؤول المباشر:

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

دراسة مقارنة بين استمارتي تقييم التدريسي والتدريسي الاداري من وجهة نظر تدريسي كليات ...

ت	اللقب العلمي	اسم الخبير	الاختصاص	المنصب
١	استاذ	د. هاشم احمد سليمان	القياس والتقويم	معاون العميد للشؤون العلمية
٢	استاذ	د. عدي غانم الكواز	الادارة والتنظيم	رئيس فرع العلوم الرياضية
٣	أستاذ	د. عبد الجبار عبد الرزاق	علم التدريب الرياضي	رئيس فرع الالعاب الفردية

مصادقة رئيس الجامعة

الملحق (٢)

اسماء السادة الخبراء

٤	استاذ مساعد	د. خالد عبد المجيد عبد الحميد	التعلم الحركي	رئيس فرع الالعاب الفرقيه
٥	استاذ مساعد	د. فراس محمود علي	القياس والتقييم	عضو ارتباط الجودة
٦	استاذ مساعد	د. هديل داهي عبد الله	تاريخ وفلسفة التربية الرياضية	مسؤولة وحدة تقييم الاداء
٧	استاذ مساعد	د. بثينة حسين علي	الادارة والتنظيم	عضو ارتباط الجودة
٨	استاذ مساعد	د. علي حسين محمد	القياس والتقييم	مسؤول وحدة ضمان الجودة
٩	استاذ مساعد	د. عبد الملك سليمان محمد	البايوميكانيك	رئيس قسم النشاطات الطلابية
١٠	استاذ مساعد	د. محمد سهيل نجم	طرائق التدريس	مسؤول وحدة المختبرات
١١	استاذ مساعد	د. محمد خير الدين صالح	علم النفس الرياضي	مسؤول وحدة ضمان الجودة وتقييم الاداء
١٢	مدرس	د. زيني مشكو حجي	فلسفه التدريب الرياضي	عضو ارتباط الجودة

### ملحق (٣)

#### اجابات السادة الخبراء

ت	السؤال	الجواب							
		لا اعرف	نوعا ما	كلا	نعم				
١	هل تعتقد ان نموذج استمارة تقييم الاداء للعام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ منصفة للجهود التي يبذلها التدريسي .	٢	١٧%	٦	٥٠%	١	٨%	٣	٢٥%
٢	هل واجهت صعوبة وانت تقييم تدريسي القسم أو الفرع العلمي الذي ترأسه .	٢	١٧%	١	٨%	٤	٣٣%	٥	٤٢%
٣	هل تعتقد ان بعض الفقرات كانت صعبة التحقيق .	٣	٢٥%	-	-	٢	١٧%	٧	٥٨%
٤	هل تفضل ان تكون هناك استمارة للاختصاصات العلمية واخرى للإنسانية .	٣	٢٥%	-	-	٤	٣٣%	٥	٤٢%

٥	هل تفضل ان تكون هناك استمارة تخص الماجستير واخرى للدكتوراه .	٣	%٢٥	١	%٨	٣	%٢٥	٥	%٤٢
٦	هل تعتقد ان الدرجات التي حصل عليها التدريسيين كانت منصفه بحقهم .	٤	%٣٣	٥	%٤٢	-	٣	%٢٥	
٧	هل تؤيد ان يتم تقييم من هم بمرتبة الاستاذ .	-		٤	%٣٣	٤	%٣٣	٤	%٣٣
٨	هنالك فقرات حاولت من خلالها مساعدة التدريسيين عن طريق إعطائهم الحد الأعلى للدرجة وهل انت مقتنع بصحة هذا الاجراء	٢	%١٧	٤	%٣٣	١	%٨	٥	%٤٢
٩	هل تعتقد بان الدرجات التي حصل عليها اغلب تدريسي القسم أو الفرع العلمي جيدة .	٩	%٧٥	-	-	-	٣	%٢٥	
١٠	هل تعتقد بان الدرجات المرتفعة التي حصل عليها المنتسبين في القسم أو الفرع العلمي ، تتناسب مع جهدهم أو ما قدموه خلال العام الدراسي .	١٠	%٨٣	-	-	-	٢	%١٧	
	الاسئلة المقترحة من قبلكم ؟								