

التقييم المعلوماتي لجودة أداء المجتمع الأكاديمي في الفروع

العلمية الطبية

(دراسة تطبيقية تحليلية)

أ. عفاف سامي حسن القره غولي

جامعة بغداد

المستخلص:

تعد عملية التقييم المعلوماتي لجودة الأداء الأكاديمي واحدة من الوظائف المهمة لإدارة الموارد البشرية، فمن خلالها تستطيع هذه الإدارة تشخيص نقاط القوة وسبل تعزيزها وتشخيص نقاط الضعف وسبل معالجتها، ونظراً لأن كلية الطب في جامعة بغداد هي واحدة من أهم مؤسسات التعليم العالي وأعضاء هيئة التدريس فيها من العناصر المهمة التي يعتمد عليها في بناء المستقبل وتطوير مخرجات التعليم العالي، فإن عملية تقييم جودة أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية الطبية يعد من المواضيع المهمة في وقتنا الحالي، عليه سوف اتناول في بحثي هذا مفهوم تقييم جودة الأداء الأكاديمي والعوامل المؤثرة فيه، أما من ناحية

الجانب التطبيقي فيتمثل في اعداد دراسة تحليلية للفروع العلمية في كلية الطب وفق الاستمارة المصممة من قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي في رئاسة جامعة بغداد لسنة 2015-2016 والتي تتالف من خمسة محاور وتم تحليل البيانات لظهار النتائج للوصول إلى الاستنتاجات وتقديم بعض التوصيات التي من شأنها تعزيز دور عملية تقييم جودة الأداء الأكاديمي في الكلية الطبية.

Abstract

The assessment process is one of the most important functions of human resources management, through which it can identify strengths and ways to strengthen them, identify weaknesses and ways to address them, and since the Faculty of Medicine at the University of Baghdad is one of the most important institutions of higher education and its faculty members are important elements Which depends on building the future and developing the outputs of higher education. Therefore, the process of evaluating the quality of the performance of faculty members in the medical college is one of the most important topics in our time. In this research, I will discuss the concept of evaluating the quality of academic performance In terms of the practical side is the preparation of an analytical study of the scientific branches in the Faculty of Medicine according to the form designed by the Department of Quality Assurance and University Performance in the presidency of the University of Baghdad for 2015-2016, which consists of five axes and analyzed data to show the results to reach To draw conclusions and make some recommendations that would enhance the role of the process of assessing the quality of academic performance in the medical college.

المقدمة :

يعد التعليم الجامعي في المؤسسات التعليمية من الركائز التي على أساسها يتم تطوير وتنمية نظام يتحقق من خلاله الجودة التي تعتمد على بنية نظام متكامل للمؤسسة التعليمية. ولضمان نجاح عملية التعليم الجامعي يتطلب توفر مجموعة من العوامل تتمثل في الملاك التدريسي، والتنظيم الإداري للكلية، والمناهج الدراسية، والطلبة، فهذه العوامل تؤثر بشكل سلبي أو إيجابي على عملية التعليم الجامعي هذا من جهة، ومن جهة ثانية أصبح موضوع تحقيق الجودة في التعليم الجامعي ضرورة قصوى خاصة بعد ظهور مؤشرات ومعايير ومواصفات خاصة بجودة التعليم والاعتماد الأكاديمي وعدم دخول الجامعات العربية في التصنيف العالمي للجامعات المعتمدة على الرغم من عراقتها ورسالتها.

ولمعرفة العوامل المؤثرة في تطبيق متطلبات الجودة في معظم الفروع العلمية لكلية الطب، سأتناول أولاً عمليات التقييم المعلوماتي بوصفها إحدى الأدوات التي يمكن من خلالها الوصول إلى متطلبات الجودة، إذ من خلال تقييم الأداء يمكن تشخيص نقاط القوة والضعف وكذلك تشخيص العناصر الكفوءة من المدرسين ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لذلك سوف أركز في بحثي هذا على تقييم جودة الأداء الأكاديمي من حيث العناصر ومهام عضو هيئة التدريس والتي ستكون أدوات الجانب النظري للبحث أما الجانب التطبيقي فسوف ينحصر في إجراء دراسة تحليلية تتعلق بالتقييم المعلوماتي لجودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الفروع العلمية في كلية الطب/ جامعة بغداد للعام الدراسي 2015-2016.

أولاً: مشكلة البحث

من خلال الزيارات الميدانية لمعظم الفروع العلمية في كلية الطب/ جامعة بغداد جرى تحديد مشكلة البحث والتي تمثلت بتفاوت الفروع العلمية لكلية الطب/ جامعة بغداد في تعاملها مع التقييم المعلوماتي لجودة أداء أعضاء هيئتها التدريسية، بناءً على ذلك تتلخص مشكلة هذا البحث في التساؤلات التالية:

- 1- ما مدى الاهتمام بعمليات تقييم الأداء لدى المدرسين.
- 2- ماهي أهم العوامل المؤثرة على تقييم أداء المدرسين في الجامعات ومنها كلية الطب/ جامعة بغداد؟
- 3- هل تظهر فجوة في التقييم المعلوماتي لجودة أداء المدرسين ضمن محاور استمارة تقييم الأداء وحسب الدرجة والوزن ومقارنتها بالألقاب العلمية بين كافة الفروع العلمية؟
- 4- ماهي نسبة التنافس بين المدرسين في الفروع العلمية حسب الألقاب العلمية وحسب محاور استمارة تقييم الأداء في كلية الطب/ جامعة بغداد عينة البحث؟
- 5- لماذا تنحصر مسؤولية التقييم في فئة معينة من القيادات الادارية العليا؟
- 6- هل يرتبط مستوى الأداء بتوفر الألقاب العلمية العليا؟
- 7- هل تتأثر زيادة الكفاءة والفاعلية المؤسسية بالجانب التربوي والإداري في التقييم المعلوماتي وقياس جودة أداء عضو الهيئة التدريسية فيها؟

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الاهداف التالية:

- 1- بلورة اطار نظري عن مفهوم التقييم المعلوماتي لجودة الأداء الأكاديمي والعوامل المؤثرة فيه.
- 2- التعرف على أهم نتائج تقييم أداء المدرسين في الفروع العلمية لسنة 2015-2016.
- 3- دراسة الواقع الراهن لعملية تقييم جودة الأداء الأكاديمي من خلال دراسة تحليلية للفروع العلمية في كلية الطب/ جامعة بغداد باعتماد استمارة تتضمن عدداً من المحاور التي تخص جانب: (التدريس، والجانب التربوي، والنشاط العلمي، ومواطن القوة) في قياس جودة أداء أعضاء الهيئة التدريسية.
- 4- قياس تأثير التقييم المعلوماتي على زيادة الكفاءة والفاعلية المؤسسية بين الفروع العلمية.
- 5- تحديد الاجراءات التصحيحية المقترحة لتجاوز الاخفاقات وتحسين العملية التعليمية.
- 6- طرح التوصيات التي تساعد متخذ القرار والقيادات الجامعية العليا والمدرسين على معرفة جوانب القوة بوصفها أهم عوامل تقييم جودة الأداء في تلك الفروع وتعزيز عملها باتجاه تحقيق أهداف مستقبلية والتخطيط لها وسبل تنفيذها للوصول إلى الاهداف المرجوة.

ثالثاً: الفرضيات

تناول البحث الفرضيات التالية:

- 1- تفاوت الألقاب العلمية بين المدرسين.
- 2- ان فجوة الأداء ضمن محاور استمارة تقييم الأداء تتمثل في:
- 3- التفاوت بين الجنس والشهادة.
- 4- تفاوت درجات التقييم حسب الدرجة والوزن بين كافة الفروع العلمية.
- 5- انخفاض الفاعلية في جودة وكفاءة أداء عضو هيئة التدريس الذي ينعكس بضعف الاهتمام بالجاني التربوي والاداري.

رابعاً: الأهمية

تتمثل أهمية البحث في مجالات متعددة نظرية وادارية وفنية ،يمكن توضيحها بالنقاط التالية:

أ- دراسة المفهوم النظري لعملية التقييم المعلوماتي لجودة الأداء الأكاديمي، والتعريف بأهمية عملية التقييم المعلوماتي لجودة الأداء بوصفها من الوظائف المهمة لإدارة الموارد البشرية وفتح المجال امام الباحثين لإجراء دراسات عديدة في مجالات أخرى من مجالات الأداء.

ب- التعريف بالأهمية التي تحتلها الهيئات التدريسة في مؤسسات التعليم العالي لكونها تشكل عنصراً أساسياً من عناصر تطور البلد لما لها من دور فعال في

تنمية قدرات وبناء البلد وفي الاختصاصات المختلفة سواء أكانت علمية أم أدبية أم فكرية أم تكنولوجية.

ج- بناء جداول ونسب مئوية لتحديد العوامل التي تؤثر على التقييم المعلوماتي في جودة الأداء الأكاديمي في الفروع العلمية في الكلية مجال الدراسة.

د- التعرف على أهم نتائج تقييم أداء المدرسين في الفروع العلمية لسنة 2015-2016 وتحديد نسبة التنافس بين المدرسين في الفروع العلمية والتوصل إلى أهم المحاور في تقييم الأداء.

هـ- طرح التوصيات.

خامساً: منهج البحث:

اتبع البحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب التحليلي، لأن الوصف يعد أحد العمليات الأساسية في البحث العلمي، كما انه يمكن أي باحث في بحثه من الوصف الدقيق للظاهرة مع ضرورة تنظيم البيانات وتحليلها واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمعزى بالنسبة لمشكلة البحث، كما للبحث أساليب متعددة، يمكن توضيحها بالاتي:

أولاً: النسب المئوية، والجداول الكمية والوصفية، والمقاييس الرياضية العددية.

ثانياً: أساليب نوعية.

ثالثاً: استطلاع وتحليل استمارة تقييم الأداء لقياس جودة الأداء الأكاديمي

للكادر التدريسي وكفاءته وفاعليته في المؤسسة مجال البحث.

سادسا: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع البحث من المدرسين في كافة مستوياتهم العلمية والبالغ عددهم (193) مدرسا.

سابعا: الدراسات السابقة:

من أجل تعزيز الجوانب العملية فقد اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والتي من شأنها تعزيز الجانب العملي للدراسة، من خلال الأدوات والعينات وأهم النتائج والتي انطلقت منها الباحثة.

1- دراسة هانج (Haanj: 1994):

هدفت هذه الدراسة إلى التوصل إلى الصلة التي تربط بين أساليب القيادة لدى رؤساء المؤسسات التعليمية وبين أدائها لسلوكيات قيادة الجودة الشاملة. طبقت هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية والمسؤولين عن إنجاز إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأمريكية. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان الأبرز منها:

- ان رؤساء الجامعات أدوا سلوكيات قيادة الجودة الشاملة إلى درجة محدودة فقط.

- هناك علاقة إيجابية بين بعدي أساليب القيادة المتمثلة في الدراسة والهيكل التعليمي من جهة وأداء الرؤساء لسلوكيات جودة القيادة من جهة أخرى.

- ان الرؤساء ذوي الأسلوب القيادي ميالون لأداء سلوكيات قيادة الجودة الشاملة أكثر من غيرهم من الرؤساء ذوي الأساليب القيادية الأخرى (Haanj 1994).

2- دراسة (szeto & wright: 2003)

دراسة منهجية لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وربط عملية التقويم باستراتيجية المنظمة، وخفض العدد المتزايد من حالات الدعاوي القضائية المنبثقة من نقاط الضعف المتوقعة في تقارير التقويم.

أجريت الدراسة في إحدى الجامعات الأمريكية، والمتضمنة ستة كليات، وهي الآداب، والفنون، والعلوم والتكنولوجيا، والصحة والخدمات الإنسانية، وعلم النفس، وإدارة الأعمال، وبلغ عدد مدرسي هذه الجامعة (556) مدرساً. واستخدمت الاستبانة كأداة وحيدة للدراسة والتي جرى إرسالها بالبريد إلى (اعضاء الهيئة التدريسية) مع رسالة مناسبة. وجرى استلام الإجابات عن طريق البريد أيضاً.

وأهم الاستنتاجات التي توصلت لها الدراسة:

- ان نظام تقويم الأداء الذي تضع أجزاءه الكلية سيؤدي إلى رفع نسبة القبول إلى أجزاءه الحد الذي لم يعد فيه تقويم الأداء قضية تثير النقاش.
- ان نظام التقويم الذي تم بناؤه سيتيح لإدارة الكلية تعديل الوزن الذي يمكن تخصيصه للتدريس أو البحث.

3- دراسة درة (1993)

هدفت الدراسة للتعرف على دور التطوير التنظيمي الإداري في إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الاردنية. واستخدم الباحث منهج دراسة الحالة وقد توصلت الدراسة إلى مفهوم إدارة الجودة الشاملة في الأساليب الحديثة في التعليم الجامعي العربي ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن هناك صعوبة في قياس الجودة الشاملة في مجال التعليم الجامعي.

4- دراسة عباس فاضل حسون (2010)

هدفت الدراسة إلى تقييم تطبيق نظام إدارة الجودة في جامعة بابل، حيث تم إجراء البحث على (12) كلية من الكليات العلمية في جامعة بابل وعددها (20) كلية لغرض تقييم ماتم إنجازه من تبن مشروع تأهيل كليات جامعة بابل بنظام إدارة الجودة الشاملة.

ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- اهتمام القيادات العليا (مجلس الجامعة) في الجامعة من خلال الزيارات الميدانية للوقوف على المشاكل والمعوقات التي تواجه تطبيق نظام الجودة وتحسينها قدر المستطاع.

- تعريف العاملين في الجامعة وبكافة المستويات بمفهوم إدارة الجودة الشاملة وبما لها من تأثير فكري وسلوكي على قطاع التعليم الجامعي حيث لا زال بعض منهم يحتاج إلى الكثير من الندوات والدورات التدريبية بهذا الخصوص.

- قيام قسم إدارة الجودة في الجامعة بعقد مؤتمرات وندوات ودورات تدريبية وورش عمل لجميع موظفي الجامعة فيما يخص تطبيق نظام إدارة الجودة والاعتمادية في الجامعة.

- استحداث منصب معاون العميد لشؤون ضمان الجودة والاعتمادية.

بعد الاطلاع على الدراسات التي تناولت عمليات تقييم الأداء والتي أثارت بعض المتغيرات المهمة، فقد جاءت الدراسة الحالية لتحديد أهم العوامل المؤثرة التي يمكن أن تؤثر في تقييم جودة أداء المدرسين، وركزت الدراسات السابقة على بناء المقاييس الخاصة بتقييم أداء المدرسين في الجامعات والتي تم اعتمادها والتي اسهمت في بناء المقياس المستخدم في دراستي الحالية للحصول على افضل النتائج

المبحث الأول: الجانب النظري

اولاً: تعاريف عامة

- التقييم المعلوماتي: هي عملية استخدام المقاييس في الواقع العملي وتعني تحديد القيمة العددية لبعث معين لعوامل معينة في شئ محدد ونشاط معين وأداء محدد وذلك لحساب الزمن و/ او الجودة و/ او القيمة في هذا النشاط استناداً إلى أداة معينة هي مقياس محدد أو وحدة قياس محددة مثل: معدل الأداء/ المعدل/ المؤشر/ المقارنات/ النماذج/ النسبة المئوية/ استبانات/ مقابلات/ احصائيات/ الزمن. (انعام علي توفيق، 2017، كتاب تحت الطبع)

- تقييم الأداء: عبارة عن معرفة درجة اتقان العامل للأعمال المنوطة به ومدى التزامه واحترامه لسلوكيات العمل وانظمته وقوانينه والنتائج التي حققها، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة والقياس لادائه خلال فترة من الزمن (3 أشهر، 6 اشهر)، أو سنة ومقارنة نتائج هذا القياس بالمعايير المحددة سلفاً، ليتم في ضوء ذلك اتخاذ الخطط اللازمة (العريفي. منصور محمد اسماعيل، 2005، ص 295).

- الجودة: هو أسلوب استراتيجي يقوم على التعاون المشترك والاحساس بالمسؤولية بين العاملين في أداء الأعمال وفق معايير ومبادئ تؤدي إلى تحقيق تميز وتفوق عال في عناصر النظام التعليمي (المدخلات- العمليات- المخرجات) مع الاستمرارية في التطوير والتحسين بمرونة وفعالية تحقيقاً لحاجات ورغبات المستفيدين والاعتماد على تقييمهم لمعرفة مدى التحسن في الأداء. (عباس فاضل حسون، 2010، 441).

وسيتم توضيح المفاهيم التي سيتم التطرق اليها، وبشكل موجز وكما يأتي (الثبتي والقرني، 1413، ص 428-460) و(ابو حطب وعثمان، 1985، ص 96):
تقييم أداء العاملين (المدرسين)

يعرف بأنه تحليل وتقييم أداء العاملين (المدرسين) وسلوكهم في العمل وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بالوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم مسؤولياتها وإمكانياتهم لشغل مناصب ووظائف في الهيكل التنظيمي ذات مستوى أعلى ودرجة تعاونهم مع زملائهم وطاعتهم لرؤسائهم وسلوكهم نحو المتعاملين معهم.

- أعضاء هيئة التدريس

ويقصد المدرس الذي يقوم بالمهام التدريسية، الذي يحمل شهادة ماجستير أو دكتوراه وحاصل على أحد الألقاب العلمية (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) وقد حدد القانون عدداً من المهام والوظائف التي يقوم أو يكلف بها المدرسون.

- منافع عملية تقويم أداء المدرسين

عملية التقييم تمتاز بالتعقيد ولكنها يجب أن تتصف بالدقة، وهي ضرورية لنشر العدالة بين المدرسين والتحفيز لرفع مستوى الأداء إضافة إلى التاكيد من أن المدرسين يقومون بمهامهم التي حددها لهم قانون الخدمة الجامعية.

على أن أغراض تقويم جودة الأداء تكون بمثابة عنصر مساعد في تقرير ما يأتي (العزاوي، 2007، ص 85):

- | | |
|-------------------------------------|--|
| أ- الترقية العلمية | ب- منح العلاوات الاستثنائية |
| ج- منح اجازة التفرغ العلمي | د- حضور المؤتمرات والحلقات الدراسية والتدريبية |
| هـ- الابتعاث والاتصال العلمي | و- الترشيح للقيام بمسؤوليات الخدمة الجامعية |
| ز- تمديد الخدمة عند بلوغ سن التقاعد | ح- الاعارة والاستشارات |

ثانياً: محاور قياس جودة الأداء الأكاديمي وتتضمن مجموعة من العناصر:

لقياس جودة الأداء الأكاديمي يجري تقسيمه إلى مجموعة من المفردات التي تشكل بمجموع نتائجها المحور الذي نريد قياسه، وللمدرسين مجموعة من العناصر التي تشكل مفردات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وكالاتي:

أ- الهيئة العلمية بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس وتشمل الآتي (الجبوري، 2006، ص16):

- 1- مدى كفاية عدد أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات الفعلية على مستوى القسم العلمي والتخصص بما يضمن استقرار واستمرار العملية التعليمية، وأيضاً توثيق العلاقات التربوية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- 2- مدى توفر العدد الكافي من أعضاء الهيئة التدريسية وتمتعهم بالمهارات المطلوبة والتسهيلات المقدمة لمتابعة إنجازاتهم.
- 3- مدى تخصيص أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي لأداء أعمالهم بالجامعة.. مع الأخذ بنظر الاعتبار متطلبات الممارسة المهنية لبعض منهم.
- 4- مدى ملاءمة الأعباء التدريسية- وغيرها- لعضو هيئة التدريس لمتطلبات الأداء الفعال.
- 5- مدى التقدم في الأخذ بالطرق والأساليب الحديثة في التدريس وتوصيل المعرفة بالفاعلية والكفاءة المطلوبة.
- 6- مدى وجود مختبرات علمية متميزة، أو مراكز بحثية متميزة.

ب- شؤون الطلبة:

1- مدى ملاءمة إعداد الطلبة المقبولين للامكانيات المتاحة وأهداف الجامعة واحتياجاتهم الفعلية ومقاصدهم التشغيلية.

2- مدى توافر خدمات إضافية للطلبة المتميزين مثل وحدات الإرشاد التربوي والدعم النفسي والسكن والمساعدات المالية والعينية لتمكين شخصية الطالب وتحصيله العلمي.

3- مدى الأخذ بالنظم الحديثة للتقييم، وتحديد كل من نقاط القوة والضعف في جودة الأداء لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

ج- مهام عضو هيئة التدريس الجامعي التي يتم من خلالها تقويم جودة أدائه الأكاديمي:

يستند نشاط عضو هيئة التدريس إلى مجموعة من المهام بعضها رئيسي والآخر ثانوي، تتكون المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من ثلاث مهام هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع. وكما يأتي (النجار، 2004، 14-27) و (Yonker & Sterner, 1988, 64-70):

1- التدريس:

يعد التدريس المتميز العنصر الأهم عند تقويم نشاط عضو هيئة التدريس ويحتل المكانة الأولى في سلم الأولويات، إذ يشمل هذا الجزء الخطة التدريسية خلال العام متضمنا المقررات الدراسية التي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها

أو التي سيقوم أو يشارك في تطويرها مع إيضاح أوجه التطوير والتحديث في كل مقرر، وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرائق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استعمال التقنيات والوسائل التعليمية.

2- البحث العلمي:

يمثل البحث العلمي عنصراً أساسياً من عناصر تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، إذ إن البحث العلمي الأصيل يساعده على الرقي بممارسته المهنية في ميدان اهتمامه، كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي، ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضاف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة عالمية والتي يمثل الجزء الأكبر من نتاج البحث العلمي.

3- خدمة الجامعة والمجتمع:

يوضح هذا الجزء دور عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة والمجتمع عنصراً أساسياً من عناصر تقويم ادائه الأكاديمي وكما يأتي (العزاوي، 2007، 87):

- خدمة الجامعة:

يوضح هذا الجزء دور عضو هيئة التدريس وفاعليته في خدمة الجامعة، والأنشطة المهنية والإدارية على مستوى الكلية أو الجامعة وأعمال اللجان التي يشارك بها أو التي يرغب في المشاركة بها أو أية أعمال أو وظائف إدارية أو فنية

في الكلية أو الجامعة أو أية أنشطة أخرى. وعليه فإن نظام التقويم يجب أن يراعي الجهود المبذولة في أداء هذه المهام على أحسن قدر ويعتمد على تقدير طبيعة العمل ومدته ودرجة الاضطلاع بمسؤولياته.

- خدمة المجتمع المدني:

يوضح هذا الجزء دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع المدني خلال العام شاملاً في ذلك مكاتب استشارية لحل المشاكل المؤسسية وتنظيم أو المساهمة في المعارض والندوات وورش العمل مع منظمات محلية أو إقليمية ودولية في مجال التخصص أو أية اسهامات أخرى مثلاً براءات الاختراع، استشارات مهنية، أو دورات التعليم المستمر، أو نشر خبر علمي مهم في مجلات عالمية.... الخ

- الاخلاقيات الجامعية:

بناء مدونات سلوكية ونشر موثيق الشرف واعتماد اخلاقيات المهنة والنزاهة والشفافية في مجمل التصرفات العلمية والادارية والمالية. (الخطة التشغيلية لشعب ضمان جودة، ع ، تاريخ 2012/12/11).

المبحث الثاني: (الجانب التطبيقي)

يتضمن الجانب التطبيقي إجراء تقييم الأداء لـ(193) مدرس من العاملين في 11 فرع علمي للعام الدراسي 2016-2017 وحسب الألقاب العلمية وفق استمارة تم إعدادها لهذا الغرض من خلال قسم الجودة/ رئاسة جامعة بغداد

وبعد الاطلاع على نماذج الاستمارات المعتمدة في تقييم جودة أداء المدرسين الأكاديميين، ومن خلال المراجعة العلمية للدراسات السابقة حيث تضمنت العينة (11) فرعاً علمياً (سريري وإساسي) وهي (الباطنية، الجراحة، النسائية والتوليد، إحياء مجهرية، أطفال، باثولوجي، تشريح، الفارماكولوجي، الفزيولوجي، طب الأسرة والمجتمع، الكيمياء) وقد تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال عملية تحليل الاستمارة الخاصة بتقييم جودة الأداء الأكاديمي للمدرسين والتي أعدتها رئاسة الجامعة.

تم التوصل إلى النتائج التي ساعدت في التحليل ومن ثم الوصول إلى الاستنتاجات.

أولاً: أداة البحث

تتكون الاستمارة التي تم بموجبها جمع و تحليل بيانات البحث (1) من عدة محاور وكما يأتي:

المحور الأول (التدريس) ويتضمن 14 فقرة ويكون وزن المحور 40% ويملاً من خلال اللجنة العلمية في القسم ويتضمن ماياتي:

- المواد التي قام بتدريسها.
- يعتمد أساليب متنوعة في تقييم المستوى العلمي للطلبة.
- قدرته على إدارة الصف وتعزيز الجانب التفاعلي على مستوى المادة العلمية.

- قدرته على إيصال المعلومات والمهارات والمعارف.
- قدرته على وضع أسئلة امتحانية شاملة ومتنوعة تقيس المستوى العلمي للطلبة.
- يقوم بتوصيف المقرر الدراسي ومخرجات التعليم والتعلم.
- إسهامه في تقديم الأفكار التي تتسم بالحدثة والابتكار والانسجام والتجديد مقارنة بالسنوات السابقة.
- محاضراته تتصف بالحدثة العلمية في حقل الاختصاص عن السنة الدراسية السابقة.
- التزامه بتطوير تصميم المقرر ومفرداته الدراسية وفق التعليمات والضوابط.
- استخدامه للتقنيات الالكترونية والمختبرية الحديثة المساعدة لتحقيق جودة التعليم والتعلم.
- استخدامه طرائق تعلم متنوعة لا يصلح المادة العلمية لعموم الطلبة.
- استخدامه للمصادر الحديثة والانترنت والانترانت واجهزة الاتصال.
- قدرته في توجيه وتحفيز الطلبة للبحث والتقصي.
- الاشراف على طلبة الدراسات العليا أو التدريب السريري (المجموعة الطبية) أو مشاريع طلبة الدراسات العليا.

المحور الثاني (النشاط العلمي والبحثي) ويتضمن خمس فقرات ويكون وزن المحور 40% ويمأ من خلال اللجنة العلمية بعد أن تقدم المستمسكات من صاحب العلاقة ويتضمن ماياتي:

- الكتاب المؤلف أو المترجم والبحوث المقبولة للنشر عالمياً أو عربياً أو محلياً خلال سنة التقويم.
- المشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات أو الدورات التدريبية.
- المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية أو الوزارات الأخرى أو المجتمع.
- المشاركة في التعليم المستمر والحلقات العلمية والثقافية والسمنار.
- الإسهام في الزيارات الميدانية والحقلية أو إجراء الاختبارات أو التحليلات المعملية أو المختبرية.

المحور الثالث (الجانب التربوي والتكليفات الأخرى): ويتضمن ثمان فقرات ويكون وزن المحور 20% وتمأ من خلال صاحب العلاقة المشمول بالتقييم ويتضمن ماياتي:

- التفاعل مع الطلبة وغرس القيم والاعراف الجامعية من خلال الارشاد والتوجيه.
- مساهمته في دعم النشاطات الطلابية.
- الالتزام بالدوام اليومي والمحاضرات.

- المشاركة الايجابية وأداء المهام والواجبات بأمانة واخلاص.
 - الشخصية المعتدلة والمظهر اللائق والتفاعل مع المدرسين والمتسبين.
 - النزاهة والشفافية في مجمل التصرفات العلمية والمالية والادارية.
 - عدد اللجان الدائمة اوالمؤقتة المشارك فيها داخل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وخارجها.
 - عدد كتب الشكر والتقدير أو شهادة تقديرية خلال عام التقييم.
- المحور الرابع: (الدرجات المضافة) وتتضمن خمس فقرات وتضاف درجاته حسب معادلة وتملاً من خلال المسؤول المباشر وتتضمن ماياتي:**
- براءات الاختراع.
 - حصوله على جوائز عالمية أو عربية أو محلية أو اكتشاف علمي في مجال تخصصه أو المساهمة في المشاريع الريادية.
 - توليه مهام مقررية اقسام في الدراسات الأولية أو العليا.
 - اعضاء اللجنة الامتحانية في سنة التقييم.
 - مواطن قوة يتميز بها ولم تشمل عليها المؤشرات الأخرى (تذكر).
- المحور الخامس العقوبات ومواطن الضعف (تخصم الدرجات) وتتضمن فقرتان وتخصم درجاته بالكامل بدون وزن وتملاً من خلال المسؤول المباشر وتتضمن ماياتي:**

- العقوبات.

- مواطن الضعف وجوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله.

أما تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فتحسب على أساس مجموع الدرجات التي يحصل عليها المدرس الأكاديمي في استمارة التقويم ولكل محور من محاور التقويم درجة وميزان والجدول ادناه يوضح النسبة المئوية المخصصة لكل محور:

الجدول رقم (1) الدرجات المخصصة لكل محور

عدد الفقرات	وزن المحور	المحاور	
14	٪ 40	التدريس	1
5	٪ 40	النشاط العلمي والبحثي	2
8	٪ 20	الجانب التربوي والتكليفات الاخرى	3
5	تضاف حسب المعادلة (100- مجموع المحاور الثلاثة اعلاه) حسب الوزن	الدرجات المضافة من قبل المسؤول المباشر	4
2	تخصم بالكامل بدون وزن	خصم درجات مواطن الضعف	5

ثانياً: عينة البحث

تم اختيار (11) فرع علمي طبي لتشكيل مجتمع الدراسة وقد تضمنت عينة

الدراسة (193) مدرساً ومدرسة موزعين بحسب الألقاب العلمية وكما في
الجدول رقم (2) والجدول رقم (3):

جدول رقم (2) اعداد المدرسين حسب الفروع العلمية والألقاب

المعدل	المجموع	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	الفروع العلمية
٪97،5	33	-	9	18	6	باطنية
٪93،3	31	-	14	13	4	جراحه
٪86،7	8	-	6	1	1	نسائية وتوليد
٪91،6	12	-	7	3	2	احياء مجهرية
٪99	11	-	2	7	2	اطفال
٪94	12	-	5	5	2	باثولوجي
٪86	14	6	5	1	2	تشريح
٪89،3	6	-	3	3	-	الفارما كولوجي
٪85،9	12	2	3	4	3	فيزيولوجي
٪94،8	6	-	2	4	-	طب الاسرة والمجتمع
٪92	14	3	4	3	4	الكيمياء
	159	11	60	62	26	المجموع

جدول (3) أعداد المدرسين بحسب الألقاب العلمية والجنس والشهادة

اللقب العلمي	العدد	الجنس		الشهادة		
		ذكر	انثى	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي
استاذ	26	20	6	26	-	-
استاذ مساعد	62	46	16	59	2	1
مدرس	60	30	30	51	8	1
مدرس مساعد	11	0	11	-	11	-
المجموع	159	96	62	136	21	2

ثالثاً: نتائج التحليل كانت كما يأتي:

1- تقييم أداء المدرسين ممن يحملون لقب استاذ:

حيث تم جمع البيانات الخاصة بالمدرسين ممن يحملون لقب استاذ حيث تضمن التحليل (26) مدرساً ممن يحملون لقب استاذ، فكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (4):

جدول رقم (4) اعداد وتقييم المدرسين ممن يحملون لقب استاذ

معدل التقييم	عدد التدرسين	الفروع العلمية
100	6	باطنية
100	4	جراحة
96	1	نسائية وتوليد
95.5	2	احياء مجهرية
97	2	اطفال
100	2	باثولوجي

معدل التقييم	عدد المدرسين	الفروع العلمية
97,5	2	تشريح
-	-	فارماكولوجي
84	3	فيزيولوجي
-	-	طب الاسرة والمجتمع
94,7	4	كيمياء
	26	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4) ان مستوى المدرسين ممن يحملون لقب استاذ تراوح بين (84-100) وبتقدير يتراوح بين ممتاز وجيد جدا، فقد حصل على تقدير امتياز فروع (الباطنية والجراحة والأمراض) وحصل على تقدير جيد جدا (فرع الفزيولوجي). اما الفارماكولوجي، وطب الاسرة والمجتمع فلم يشمل التقييم أي مدرس من مدرسيها ممن يحملون لقب استاذ في الألقاب العلمية الاعلى وهذا يدل على شح حملة الألقاب العلمية العليا فيها، بينما لا تتأثر معدلات الأداء بأعداد الألقاب العلمية ونجد هنا ان مؤشرات الأداء العلمي لحملة الألقاب العلمية العليا مرتفع.

2- تقييم أداء المدرسين ممن يحملون لقب استاذ مساعد:

يتضح من الجدول (5) ان مستوى تقييم المدرسين ممن يحملون لقب استاذ مساعد يتراوح ما بين (85-99) وبتقدير يتراوح بين جيد جدا وامتياز، فقد حصل على تقدير امتياز واعلى معدل فرع (الاطفال والباثولوجي). وحصل على أعلى تقدير جيد جدا كل من فرع، (الفزيولوجي، الفارماكولوجي،

النسائية). اما من ناحية اعداد المدرسين فقد تميز فرع الباطنية بأعلى عدد وهو 18 للقب استاذ مساعد واقل عدد وهو 1 في فرع التشريح وهذا يدل على تفاوت اعداد المدرسين وحسب اللقب العلمي الواحد. وأيضاً زيادتهم في مكان ووضوح شح اعدادهم في فروع أخرى مثل فرع النسائية والتشريح وهذا يدل على انه لا تتأثر معدلات الأداء الأكاديمي بإعداد وتوفر الألقاب العلمية الأكاديمية.

جدول رقم (5): اعداد وتقييم المدرسين ممن يحملون لقب استاذ مساعد

عدد التدريسين (استاذ مساعد) معدل التقييم	الفروع العلمية
98,4	باطنية
94,6	جراحه
85	نسائية وتوليد
94	احياء مجهرية
99,5	اطفال
99,4	باثولوجي
94	تشريح
86,6	فارماكولوجي
89,7	فيزيولوجي
99	طب الاسرة و المجتمع
99	كيمياء
62	المجموع

3- تقييم أداء المدرسين ممن يحملون لقب مدرس:

تم جمع البيانات الخاصة بالمدرسين ممن يحملون لقب مدرس حيث تضمن التحليل (60) مدرساً ممن يحملون لقب مدرس، فكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6): تقييم أداء المدرسين ممن يحملون لقب مدرس

معدل التقييم	عدد المدرسين لقب (مدرس)	الفروع العلمية
94	9	باطنية
90,2	14	جراحة
85,5	6	نسائية وتوليد
89	7	احياء مجهرية
100	2	اطفال
86,6	5	باثولوجي
81,2	5	تشريح
92	3	فارماكولوجي
84	3	فيزيولوجي
86	2	طب الاسرة والمجتمع
89,2	4	الكيمياء
	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (6) ان مستوى تقييم جودة أداء المدرسين ممن يحملون لقب مدرس تراوح ما بين (2, 81-100) وبتقدير تراوح بين جيد جدا وامتياز، فقد حصل على تقدير أعلى معدل وبامتياز فرع (الاطفال) اما فرع (التشريح) فكان معدله جيد جدا وهو أقل معدل بين باقي الفروع. اما فرع (الجراحة) فقد تميز بوجود أعلى عدد بتوفر لقب مدرس واقل عدد هو (فرع الاطفال وطب المجتمع) وايضا يوجد تفاوت كبير جداً في توفير ألقاب علمية كافية ومتساوية بين الفروع.

4- تقييم أداء المدرسين ممن يحملون لقب مدرس مساعد:

لقد تم جمع البيانات الخاصة بالمدرسين ممن يحملون لقب مدرس مساعد وكما موضح في الجدول رقم (7) وتحدد في معدل (86-84) وبتقدير جيد جدا تمثلت في فرع (الكيمياء والتشريح والفزيولوجي) اما باقي الفروع فلم تحصل على أي لقب علمي أو معدل لعدم توفر لقب (مدرس مساعد) فيها.

جدول رقم 7: إعداد وتقييم المدرسين ممن يحملون لقب مدرس مساعد

معدل التقييم	عدد المدرسين (مدرس مساعد)	الفروع العلمية
-	-	جراحة
-	-	باثولوجي
85	6	تشريح
84	2	فيزيولوجي
86,6	3	كيمياء
-	-	فارماكولوجي
-	-	طب الاسرة و المجتمع
-	-	احياء مجهرية
-	-	نسائية
-	-	باطنية
-	-	اطفال
	11	المجموع

يتضح مما سبق ان أعلى معدلات التقييم التي تم التنافس عليها فيما بين الفروع العلمية الأكاديمية وبمختلف ألقابها العلمية تجسدت في فرع الاطفال وبدرجة 99% اما فرع الفزيولوجي فكان 9,85%.

جدول رقم (8): ترتيب عينة الفروع العلمية حسب أداء مدرسيها وحسب الألقاب العلمية

مدرس مساعد			مدرس			استاذ مساعد			استاذ		
درجة التقييم (د)	عدد التدريسين	الفرع	درجة التقييم (ج)	عدد التدريسين	الفرع	درجة التقييم (ب)	عدد التدريسين	الفرع	درجة التقييم (1)	عدد التدريسين	الفرع
85	6	تشريح	90,2	14	جراحة	98,4	18	جراحة	100	6	باطنية
86,6	3	كيمياء	89	7	احياء مجهرية	94,6	13	باطنية	100	4	جراحة
84	2	فيزيولوجي	85,5	6	نسائية وتوليد	84	3	فيزيولوجي	97,5	2	تشريح
			94	9	باطنية	99,5	7	اطفال	94,7	4	كيمياء
			81,2	5	تشريح	95,5	2	احياء مجهرية	95,5	2	احياء مجهرية
			100	2	اطفال	-	-	فارماكولوجي	97	2	اطفال
			86,6	5	باثولوجي	94,7	4	كيمياء	100	2	باثولوجي
			89,2	4	كيمياء	100	2	باثولوجي	84	3	فيزيولوجي

أ.م. عفاف سامي حسن القره غولي

مدرس مساعد			مدرس			استاذ مساعد			استاذ		
درجة التقييم (د)	عدد التدريسين	الفرع	درجة التقييم (ج)	عدد التدريسين	الفرع	درجة التقييم (ب)	عدد التدريسين	الفرع	درجة التقييم (1)	عدد التدريسين	الفرع
			86	2	طب الاسرة والمجتمع	-	-	طب الاسرة والمجتمع	96	1	نسائية وتوليد
			92	3	فارما	97,5	2	تشريح	-	-	طب الاسرة والمجتمع
			84	3	فيزيولوجي	85	1	نسائية	-	-	فارماكولوجي

يظهر في الجدول (8) اعلاه ان أعلى معدلات تقييم كانت للقب استاذ مساعد كما في الفروع العلمية (باطنية وجراحة و باثولوجي) يأتي بعدها بأقل لقب استاذ مساعد كما يظهر في فرع الباثولوجي بدرجة (100) وايضا لدى لقب مدرس في فرع الأطفال وبدرجة (100) اما لقب مدرس مساعد فلا يوجد درجة لتقييم امتياز ولايتوفر فيه ألقاب علمية عليا

اما نقاط القوة فتركزت بمحورين هما :

جدول رقم (9)

معدل الفروع	مواطن القوة	محور الجانب التربوي 20%	محور النشاط العلمي والبحث 40%	محور التدريس 40%	الفروع العلمية
97,55	17,33	18,76	30,40	39,61	باطنية
93,39	12,77	19,11	24,65	39,7	جراحة
86,75	10,88	15,50	20,55	40,00	نسائية وتوليد
91,67	12,33	18,18	21,70	40,80	احياء مجهرية
99,18	10,36	19,51	32,29	41,82	اطفال
94,17	14,83	17,93	24,34	39,40	باثولوجي
86,7	12,43	15,47	23,00	35,40	تشريح
89,33	12,33	18,40	18,67	40,00	الفاراماكولوجي
85,92	6,08	15,98	22,20	41,67	الفزيولوجي
94,83	11,83	19,07	27,33	40,00	طب المجتمع
92,36	5,29	18,93	30,09	39,89	كيمياء

1- محور التدريس: فقد تميز فرع الاطفال و الباطنية بأعلى معدلات تقييم.

2- محور النشاط العلمي والبحثي: فقد تميز فرعاً (الاطفال والباطنية) بأعلى معدل تقييم اما باقي الفروع فلم تتميز بمستوى أداء عالٍ.

الفروع العلمية	عدد كلي	امتياز	النسبة	جيد جدا	النسبة	جيد	النسبة	مقبول	النسبة
باطنية	33	28	85%	5	15	-	-	-	-
جراحة	31	23	74%	8	26%	-	-	-	-
نسائية وتوليد	8	2	25%	6	75%	-	-	-	-
احياء مجهرية	12	7	58%	5	42%	-	-	-	-
اطفال	11	11	100%	-	-	-	-	-	-
باثولوجي	12	10	84%	1	8%	1	8%	-	-
تشريح	14	5	36%	7	50%	1	7%	1	7%
فارماكولوجي	6	3	50%	3	50%	-	-	-	-
فيزيولوجي	12	6	50%	4	33%	2	17%	-	-
طب المجتمع	6	5	83%	1	17%	-	-	-	-
كيمياء	14	9	64%	5	36%	-	-	-	-

لذلك نوصي بتكليف المدرسين بكتابة البحوث عالميا أو عربيا أو محليا خلال سنة التقويم أو خارجها والمشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات أو الدورات التدريبية وتقديمهم للأفكار التي تتسم بالحدأة العلمية في حقل الاختصاص والمصادر الحديثة والانترنت لتحقيق جودة التعليم الأكاديمي، والمساهمة في خدمة المؤسسات أو الوزارات الأخرى أو المجتمع واجراء الزيارات

الميدانية واجراء الاختبارات أو التحليلات المخبرية وايضا المشاركة في التعليم المستمر والحلقات العلمية والسمنارات.

اما المحور الرابع والخامس الذي تضمن الدرجات المضافة والعقوبات ومواطن الضعف والتي تملأ من خلال المسؤول المباشر فقد تركزت نقاط القوة في:

- قيام المدرسين بتولي مهام مقررية اقسام للدراسات العليا والأولية وتوليهم أعضاء لجان امتحانية وذلك خلال سنة التقويم.

- لا يوجد أي نوع عقوبات، لفت نظر، إنذار، قطع راتب، توبيخ، انقاص راتب، تنزيل درجة، ولا أي مواطن ضعف أو جوانب سلبية يتصف بها المدرس وتؤثر على عمله.

- أما نقاط الضعف فقد تركزت في:

- لا يوجد براءات اختراع ولا جوائز علمية ولا مشاريع ريادية ولا أي اكتشافات علمية في مجال الاختصاص.

المبحث الثالث: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

- 1- ارتباط مستوى كفاءة المدرس مع الألقاب العلمية.
- 2- التفاوت الكبير بين حملة الألقاب العلمية والفرق الكبير في اعدادهم يدل على ضعف الاهتمام بالترقيات العلمية.

- 3- أكثر المدرسين ممن يحملون لقب مدرس مساعد تركز في فرع التشريح حيث تصل النسبة إلى أكثر من 50 %.
- 4- تدل النتائج على أن أفضل فرع علمي هو فرع الجراحة من حيث اعداد المدرسين من ذوي الكفاءات العالية.
- 5- تدل النتائج ان أدنى فرع علمي هو فرع البايولوجي من حيث نتائج تقييم مدرسيه ممن يحملون لقب مدرس مساعد.
- 6- انخفاض اعداد المدرسين ممن يحملون لقب (استاذ، واستاذ مساعد) في فرع التشريح، النسائية والتوليد، الكيمياء) مما يدل على ضعف اهتمام هذه الفروع بكسب المدرسين من حملة الألقاب العلمية العليا (استاذ، استاذ مساعد).
- 7- إن تحديد كل من مواطن القوة والضعف في تقييم الأداء هو أداة لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في الكلية.

ثانياً: التوصيات

- 1- تشجيع المدرسين للترقية إلى ألقاب علمية أعلى وتولييتهم مناصب ادارية افضل لرفع المستوى العلمي لبعض فروع الكلية.
- 2- اقامة مؤتمرات وندوات علمية وورش عمل من أجل رفع المستوى العلمي، والتعريف بأهمية أداء المدرسين وعلاقته بجودة الأداء الأكاديمي وتأثيره على الأداء العام لكلية الطب.

- 3- ضرورة متابعة الأداء العلمي للمدرسين ممن يحملون لقباً علمياً (مدرس، مدرس مساعد) والابتعاد عن التركيز على جانب واحد كالتدريس والجانب التربوي وإهمال الجوانب الأخرى كالنشاط العلمي والإداري.
- 4- الاهتمام بتطوير الفروع العلمية التي حصلت على نقاط متدنية ومراجعة أساليب عمل المدرسين ومحاولة الاستفادة من خبرة ذوي الألقاب العلمية العالية وإحساسهم بالمسؤولية المشتركة في إنجاح تقويم دور عضو هيئة التدريس وتصحيح مساراته.
- 5- تشجيع المدرسين على كتابة البحوث وتأليف الكتب العلمية وترجمتها والنشر عالمياً.
- 6- الاستفادة من الانترنت في تطوير مستوى أداء المدرسين وتشجيعهم على استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- 7- الاطلاع على نماذج التقييم المعتمدة في ارقى جامعات العالم للاستفادة منها في تقييم أداء المدرسين العاملين في الكلية.
- 8- التعاون مع الجامعات العربية والعالمية ان امكن باجراء عمليات الاعارة وتبادل الخبرات لتطوير آليات العمل في الفروع العلمية وتغيير الخطط الاستراتيجية للكلية.
- 9- العمل على تطبيق المعايير العالمية الخاصة بالجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي لما لها من آثار ايجابية على الانشطة المختلفة في الفروع العلمية للكلية.

10- ضرورة عمل استبانات تخص الهيئة التدريسية لتقييم نفسها أو للطلاب لتقييم المدرسين ومراقبة أدائهم من الكلية وبشكل دوري ومنتظم وبناء خطة التقويم الذاتي وبناء القدرات وفقا لمتطلبات التوافق ما بين الأداء الاستراتيجي واهداف التقييم.

11- تدريب مدرسي كلية الطب بغداد- وإشراك مدرسين من كليات طب أخرى بإجراء ورشات عمل داخل العراق وخارجه لتحسين ادائهم.

12- تحديد الاحتياجات ورصد مداخل الكفاءة والفاعلية والتفوق وايجاد حلول سريعة وتحسين مواطن الضعف للأداء العام للكلية واتباع ثقافة التعديل الذاتي وتقويم الأداء المنظم وفقا للعمليات التقويمية.

المصادر والهوامش

- 1- H wan,cheng ,chiou ,asscssing the leadcership stycls and total quality leadership Behaviors of presidents of four years universities& colleges ,1994.
- 2- Szeto ,W.F.& wright ,P.C,“ searching for an Ideal:Across-Disciplinary study of university faculty peform ance evaluation methodology and its integration with management systems” the tom.magazine: .Vol.15No.1,2003.
- 3- درة، عبد الباري، (1993) دور التطوير التنظيمي في أداة الجودة الشاملة في الجامعات الاردنية، دراسه حالة، دراسة المؤتمر السادس للتدريب والتنمية الادراية القاهرة، ابريل 1993.
- 4- عباس فاضل حسون، تقييم أداء الكليات العلمية في جامعة بابل في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة والاعتمادية: مجلة بابل الطبية- مج 7- ع 3- 4، 2010، ص 449.
- 5- العريقي منصور محمد اسماعيل / الإدارة / الطبعة السادسة / مركز الامين للنشر والتوزيع / صفاء / اليمن / 2005 ص 295.
- 6- الثبتي، مليحان والقرني علي " طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئه التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء

الاقسام، مجلة جامعة الملك سعود، م5، العلوم التربوية والدراسات
الاسلامية، 2، 427-462 (1413هـ).

7- ابو حطب، فؤاد وعثمان، سيد احمد "التقويم النفسي"، ط4. القاهرة: مكتبة
الانجلو المصرية (1985) ص96.

8- العزاوي، فراس رحيم" دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق
متطلبات تقويم أعضاء الهيئة التدريسية" رسالة ماجستير في إدارة الأعمال،
كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد (2007) ص. 85. 87.

9- الجبوري، عبد الحسين زروقي، "إدارة الموارد البشرية وتقويم الأداء الجامعي"
2006 ص16 www.publiclep.com/hrmeva.html

10- النجار ، عبد الوهاب بني محمد "أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس
الجامعي" مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، المجلد (5)، ع (2)،
المملكة العربية السعودية (2004) ص14-27.

11- younkerB.J. and sterner." A survey of faculty performance evaluation
in accounting" Accounting Educators" journal,(fall),J (1988) ,63-74.

12- الخطة التشغيلية لشعب ضمان الجودة، ع 42243، في 11 / 12 / 2012.

13- استمارة تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي 2014-2015.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جهاز الاشراف والتقويم العلمي

قسم تقويم الأداء

استمارة تقييم اداء اعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي 2015 /2014
ملاحظة : تشمل هذه الاستمارة التدريسيين اصحاب الالقاب العلمية في المؤسسات التعليمية
التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي

البيانات الرئيسية:

الاسم الرباعي واللقب:-

الجامعة:-

الكلية / المعهد / المركز :-

القسم او الفرع العلمي / الوحدة :

رمز التدريسي :..... : جامعة : كلية : المعهد :.....

الشهادة الحاصل عليها :..... تاريخ الحصول عليها : الجهة المانحة.....

الاختصاص العام :..... الاختصاص الدقيق :.....

اللقب العلمي :..... تاريخ الحصول عليه

البريد الالكتروني :..... رقم الموبايل

هل توجد دراسات عليا في الكلية :

هل يقوم التدريسي بالتدريس في الدراسات العليا :

بيان الاسباب عند الاجابة ب لا.....

هل طلبة الصفوف المنتهية مطالبين ببحث التخرج :.....

المحاور	وزن المحور	
التدريس	40 %	1
النشاط العلمي والبحثي	40%	2
الجانب التربوي والتكلفات الآخري	20 %	3
الدرجات المضافة من قبل المسؤول المباشر	تضاف حسب المعادلة (100- مجموع المحاور الثلاثة اعلاه) حسب الوزن	4
خصم درجات مواطن الضعف	تخصم بالكامل بدون وزن	5

ملاحظة: تفاصيل المحاور لاستمارة الاستبيان ذكرت في الجانب التطبيقي من
الدراسة.