

تقويم استمارة تقييم أداء التدريسيين *

د. وفاء محمود جاسم **

الهام حسن عزيز *

المستخلص :

إن دور التعليم الجامعي مهم في تنمية الموارد البشرية من خلال إعداد الكفاءات المتخصصة في كافة المجالات وكلما امتازت هذه الكفاءات بالجودة دل ذلك على جودة أداء التعليم الجامعي .

هدفت الدراسة إلى استحداث استمارة مقترحة إلكترونية لتقييم أداء التدريسيين ولمختلف الألقاب العلمية بالاستعانة بالاستمارات السابقة للسنوات الماضية حيث حددت مشكلة البحث بوجود تفاوت في درجات تقييم أعضاء الهيئة التدريسية قياساً للجهد العلمي المبذول .

تم جمع استمارات تقييم الأداء للتدريسيين في المعهد التقني - كركوك منذ عام 2007 لغاية 2013 للاطلاع على أهم المعايير المعتمدة في التقييم وتصميم استمارة موحدة لكافة التدريسيين من حملة الألقاب العلمية .

تم تصميم نظام إلكتروني باستخدام لغة فيجول بيسك مع تصميم قاعدة بيانات باستخدام Access للاستمارة المستحدثة تحتوي على عدة محاور منها العلمية والتربوية .

أظهرت النتائج بأن هناك تشابه في محاور التقييم للسنوات من 2007 ولغاية 2009 ، إما في السنة الدراسية 2009-2010 كان تغير واضح في محور الأداء العلمي ليصبح 35% بدلا من 25% ، ومحور الأداء التربوي إلى 30% بدلا من 10% مع حذف محور السلوك الشخصي وخدمات الكلية و المجتمع .

أوصت الدراسة بإعادة تصميم الاستمارة الموحدة لتشمل كافة أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الألقاب العلمية مع إضافة فقرة خاصة لمحور النشاطات الإضافية وتعزيز مفاهيم الاستمارة الموحدة ليكونوا مطلعين على أهم جوانبها ومحاورها ودرجاتها .

مفاتيح الكلمات: الاستمارة الموحدة - التدريسيين - تقييم - الأداء الجامعي - نظام الإلكتروني .

ASSESSMENT OF TEACHERS PERFORMANCE EVALUATION FORM

Elham hassan Aziz

Dr.Wafa Mahmood Jasim

Abstract :

The role of university education is very important in human resources improvement education through preparation of specialized skilled teachers in different aspects and whenever these teachers having good quality indicators , that means there is a quality in higher university education .

* تاريخ إستلام البحث 2015/1/8 ، تاريخ قبول النشر 2016/1/11 .

* مدرس مساعد /الجامعة التقنية الشمالية/ المعهد التقني كركوك

** أستاذ مساعد /الجامعة التقنية الشمالية/ المعهد التقني كركوك

The study aimed to formulate a new electronic suggested evaluation form for all the teachers and for different scientific names through the previous evaluation forms from the last years and the main study problem was determined by the variability of teachers evaluation numbers in comparison with the scientific effort .

Electronic system and data base was prepared by using visual basic language and Ace 7 in order to performing this sheet containing many scientific and educational approaches .

The results show that there is a similarity in assessment indicators during the years from 2007 till 2009 while in 2009/2010 there is quite changes in the scientific indicator number to be 35 % instead of 25% while in educational indicator it is changed to be 30% in stead of 10% and delete the personal , community , and colleges services indicators

The study recommended that repetition of the standardized performance sheet evaluation to include all the teachers from different scientific degrees with the additional approach for the accessory activities and promotion of the newly form aspects in order to be a ware of the approaches

Key words : Standardized sheet , teachers , evaluation, University performance , Electrical system

المبحث الأول (منهجية البحث)

اولا_ مشكلة البحث : تتضمن مشكلة البحث في اعتماد استمارات متعددة لتقييم اعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير مختلفة وحسب الالقاء العلمية كل حسب استمارته مما يتسبب عنه تفاوت ملحوظ في احتساب درجات اداء التدريسيين والتي قد لا تنطبق مع الجهد العلمي المبذول من قبل التدريسيين لذلك من الضروري وضع استمارة موحدة وفق معايير تشمل كافة التدريسيين ولكافة الالقاء العلمية دون اي تفاوت في الدرجات .

ثانيا_ أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الآتي:

- 1- تحليل استمارة تقييم اعضاء الهيئة التدريسية للسنوات 2007 ولغاية 2013 .
- 2- الوقوف على اهم النقاط المتشابهة من استمارات التقييم للسنوات 2007 ولغاية 2013.
- 3- مقترح تصميم استمارة موحدة للتقييم مع مراعاة تفاوت الالقاء العلمية وفق معايير الجودة.
- 4- تصميم نظام الكتروني لتقييم التدريسيين .

ثالثا_ أهمية البحث: تعزى أهمية في البحث كون ان اعضاء الهيئة التدريسية هم الجزء الاساسي والمكون الرئيسي للعملية التعليمية والتربوية والتي بدونها لا يمكن تحقيق نجاح ملحوظ على صعيد التعليم العالي اضافة الى ان التدريسيين يشكلون شريحة مهمة من شرائح المجتمع والتي تتمتع بخلفية ثقافية عالية لذلك كان من الضروري وضع اسس معينة وضوابط محددة لتقييم اداء تلك الشريحة الهامة .

رابعا_ عينة البحث:

تم جمع اسماءات التقييم لاداء التدريسيين للاعوام (2007 ولغاية 2013) لغرض الاطلاع على اهم المعايير المعتمدة في التقييم والدرجات الممنوحة ضمن المحاور المحددة لها .

تم مقارنة الجداول والمعايير المعتمدة للسنوات السابقة مع السنوات الحديثة وتحديد نقاط القوة والضعف لغرض الوقوف على اهم المقترحات اللازمة للوصول الى مقاييس ثابتة ومعتمدة عالمية تتناسب مع النشاطات التعليمية والثقافية والالقاء العلمية لاعضاء الهيئة التدريسية .

خامسا_ اداة البحث:

صممت استمارة خاصة باستخدام نظام فيجول بيسك مع (Access) لهذا الغرض مثبتة فيها اهم المحاور المعتمدة مع الدرجات التفصيلية لها وبشكل واضح مع اهم الجوانب التكميلية التي تمنح لحملة الالقب العلمية في هيئة التعليم التقني بالاستعانة بالمصادر الحديثة والدوريات التي تتطرق لهذا الجانب والمعايير المستخدمة في كل (السعودية ، الاردن ، مصر) وامكانية تطبيقها في العراق .

سادسا_ الجانب الزماني والمكاني :

اجري البحث في (المعهد التقني كركوك) للفترة الممتدة (1 2 \ 2013 ولغاية 1 \ 2013) اذ اجري تحليل النتائج باستعمال الأعداد وحساب النسب المئوية . استعملت فحص كاي لتقدير العلاقة بين العينات المدروسة حيث اعتمدت قيمة ($p > 0.005$) هي قيمة ذات دلالة احصائية .

سابعا _ الدراسات السابقة والمعتمدة في البحث_:

ت	اسم الدراسة	اسم القائم بالدراسة	سنة الدراسة	نتائج الدراسة
1	دراسة وتحليل محاور وفقرات استمارة تقييم أداء الهيئة التدريسية للعام الدراسي 2011/ وتصميم استمارة مقترحة بديلة عنها	ندى فرحان كاظم	2014	تغيير وتبديل استمارات التقييم لتصبح أكثر ملائمة وقياسية مع الجهد العلمي الذي يقوم به عضو الهيئة التدريسية
2	تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)	د.حاتم جاسم عزيز	2012	تذبذب الطلبة في إعطاء الوصف الحقيقي أو التقييم الموضوعي للتدريسيين من حيث امتلاكهم للمهارات التي حددت في مجالات البحث
3	تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العلي بالمملكة العربية السعودية	غادة حمزة محمد الشريني	2004	تهيئة المناخ النفسي الجيد والاجتماعي المناسب لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن بقائهم بالوظائف والأدوار المتنوعة
4	تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية	حسين محمد الجبوري	2008	هناك اختلاف واضح في مجالات الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية والتخطيط للدرس وطرائق التدريس
5	تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات	1-محمود احمد حسن 2-محمد احمد المولى	2003	تفاوت ملحوظ في تقييم الطلبة للأسئلة من خلال المؤشرات الخاصة بالأداء التدريسي والكفايات المهنية

المبحث الثاني (الجانب النظري)**اولا- مفهوم الجودة في التعليم :**

حظيت عملية تطوير التعليم باهتمام كبير في معظم دول العالم واخذت الجودة جانب كبير من هذا الاهتمام الى الحد الذي جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر عصر الجودة باعتبارها احدى الركائز الاساسية لنموذج الادارة الناجحة الذي ظهر لمسايرة التغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها .وبناء على ذلك فان تحديد المرتكزات الاساسية للجودة يحتل اهمية

كبيرة في اطار التطبيق العملي لها في مختلف المؤسسات المعنية بالتعليم العالي اذ ان هذه المرتكزات من شأنها ان تشير الى الحقائق الاساسية التي ينبغي ان يعتمد عليها في مجال ضمان الجودة . [1]

وتهدف عملية ضبط الجودة إلى تطبيق أساليب متقدمة لضمان التحسين والتطوير المستمر وتحقيق أعلى المستويات الممكنة في الممارسات والعمليات وبالتالي مخرجات مؤسسات التعليم العالي . وتتضمن هذه العملية تطبيق مجموعة من المعايير التي يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي . [1]

ثانيا- معنى الجودة:

ان مصطلح الجودة Quality واصلها لاتيني Quails وتعني ما هو نوعه او تصنيفه ،اما ضمان الجودة في التعليم العالي فهي عملية التزام الجامعة بنظم ومستلزمات وقوانين للوصول الى مستوى معين من البرامج التي تقدمها لتحقيق مخرجات متميزة على اساسها تتم عملية تقييم الجامعة ومن جهة خارجية للوصول لمستوى معين من البرامج التي تقدمها للمجتمع وتساهم في تميزه وتطويره . ان حاجة الجامعات لضمان الجودة تبدو لاغراض عدة ،أهمها للمنافسة مع نظيراتها ولارضاء المستفيد وهو الطالب وأهله والمجتمع المحيط بالجامعة ، ورفع مستوى العاملين فيها وتحفيزهم مما يولد لديهم شعور بالفخر بانتمائهم لها ووضعها في مكانه اجتماعية وعلمية مميزة تنعكس على سمعتها . والخطوط العامة والمشاركة لضمان الجودة هي معايير التعليم والتقييم الذاتي من قبل الجامعة نفسها والتقييم الخارجي للجامعة وقراراته ونتائج النهائية التي يجب ان تعلن للجميع ،ولكن المؤشر الحقيقي لضمان الجودة يعتمد على مصداقية الجامعة وعملها لاجل ذلك . [2]

ثالثا- انواع الجودة في التعليم العالي:

لذا يمكن تقسيم ضمان الجودة الى:

- 1- **ضمان الجودة الداخلي :** هي سياسات واليات الجامعة التي تضمن تحقيق أهدافها وتحقيق معايير التعليم العالي بشكل عام او اي تخصص او اي برنامج علمي تعتمد الجامعة بشكل خاص .
- 2- **ضمان الجودة الخارجي :** هو تقييم وخطوات تقوم بها مؤسسة خارج الجامعة حكومية غير تابعة لوزارة التعليم العالي وانما تابعة لجهات اعلى منها او هيئات عالمية خاصة او غيرها لمنحها الاعتماد والموافقة لعملها وتسلسلاتها او تصنيفها حسب تقييمها قياسا لمجموعة من الجامعات والتي تقرر فيما اذا كانت برامج الجامعة واجراءاتها تحقق المعايير المتفق عليها (الاعتماد والتقييم والتدقيق) . اما الطرائق المستعملة عالميا يمكن تلخيصها باعتبارها معايير اعتماد مبسطة للحصول على التميز بالاعتماد على الاتي :-
- 1- تحقيق محاضرة جيدة
- 2- تدريس جيد .
- 3- خريج مؤهل للولوج لسوق العمل .
- 4- بحوث تتناغم مع حل مشاكل المجتمع وتحقق تطوره . [3]

رابعا - التقييم والتقويم في التعليم العالي :

التقييم (Evaluation)

التقييم جمع مجموعة من المعلومات المناسبة والمصححة والموثق بها لمقارنة درجة ملائمتها لمجموعة من المعايير المتصلة بالكفايات المرسومة ثم اتخاذ القرار على ضوء ما تفرزه المقارنة من معطيات ونتائج

مراحل التقييم :

- جمع المعلومات .
 - فحص درجة ملائمة المعلومات المجمعة لمعايير الكفايات المقيمة .
 - اتخاذ قرار انطلاقاً من نتائج عملية قياس درجة الملائمة .
- بعبارة أخرى التقييم عملية قياس بالنسبة الى مرجع محدد ، واتخاذ موقف تبعاً للنتائج التي اسفرت عنها عملية القياس ، من الواضح هنا ان التقييم فعل هادف لا فعل مجاني ومن الواضح كذلك ان المقيّم لا يتوقف بمجرد التقييم ، انه يقيم تحديداً لاتخاذ قرار مؤسس اي لاتخاذ قرار يستند الى اسس مناسبة ومصحة وموثوق بها . [3]
- ويمكن تعريف التقييم هي عملية إصدار حكم على أداء المدرس في ضوء اطار مرجعي عام ، ومحاولة ارجاع القصور في الاداء الى اسبابه . [4]

تعد عملية التقييم ضرورية بوصفها جزء لا يتجزأ من عملية تطوير القطاع التعليمي في المجتمع ، وبضمنها الجامعات والكليات التابعة لها . وبدون هذه العملية لا يمكن التعرف على مدى تحقيق أهداف تلك الجامعات في رفع مستوى العلمي وتحقيق الرصانة العلمية . حيث كل نشاط تقوم به وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لا يخلو من هدف أو مجموعة اهداف محددة لها مسبقاً وان تقويم أنشطة و أعمال تلك المؤسسات غايته معرفة مدى تحويل الخطط النظرية الى واقع ملموس ، ومدى تحقق النجاح لتلك الخطط أو الاخفاقات التي تتعرض لها لوضع المعالجات لها على أساس علمي من خلال فريق التقييم . كما يعتمد تقدم الدول في العالم على ارتفاع مستوى التنمية لخريجها الجامعيين ومدى اكتسابهم للمعارف الاساسية التي تمكنهم من تنمية مهاراتهم في سوق العمل وتطويرها بالشكل المناسب والتي تساهم في تنمية مجتمعهم ليكون في مصاف الدول المتقدمة ، ولهذا فان تقويم التعليم الجامعي اصبح ضرورة حتمية اليوم والذي بدوره يعتمد على تقويم كفاءة الاستاذ الجامعي المسؤول على اعداد الملاكات البشرية التي تساهم بالتنمية في المجتمع ومن اهم المؤشرات على كفاءة الاستاذ الجامعي هو الاداء التدريسي الذي يقوم به ، باعتباره من اهم المدخلات في التعليم الجامعي . كما يعتبر المؤثر الاقوى في إحداث التغيرات المنشودة لدى الطلبة الجامعيين وهو خريج متميز قادر على المنافسة في سوق العمل والمشاركة في تنمية المجتمع . [4]

التقويم :

هي احدى الفعاليات الاساسية في نشاط النظم والمؤسسات التعليمية لضمان التحقق من سيرها في الاتجاه الذي يحقق اهدافها ويزيد من فاعليتها وكفاءتها ، وانسجام تفاعلها مع البيئة الخارجية ، وعلى النحو الذي يؤدي الى تطورها واستمرارها ، فهو يستهدف اتخاذ قرار ملائمة او صلاحية العمل التربوي ، لتحقيق غرض او اغراض تربوية ، لان الغرض من جهود المؤسسات التربوية هو اكساب الطلبة وبقية قطاعات المجتمع العلوم والمعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات التي سبق تحديدها بوضوح من خلال السياسات التعليمية ، والخطط الدراسية ، والمناهج والبرامج المختلفة ، لذلك فان التقويم يركز في جودة النتائج النهائية ، ومن هنا فان التقويم بمختلف انواعه شرط لتحقيق الجودة في التعليم ، من خلال وجود معايير او مواصفات لمدخلات العملية التعليمية وعملياتها ونواتجها ، والتقويم المستمر لها للتحقق من انها تسير وفق المواصفات المطلوبة . [4]

خامسا - الاداء (Performance)

تعني كلمة اداء في قاموس المنجد إيصال الشيء الى المرسل اليه ،وتربويا تعني وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيرا وسلوكا .

ويمكن تعريف الاداء على انه ذلك العمل الذي يتعهد الفرد بعد ان يكلف به ويكون محدد الكمية ومستوى جودة معين - النوعية- ويؤدي بأسلوب او بطريقة معينة اي محدد النمط .وسلوك الاداء هو قيام الفرد بالانشاطات المستترة الضمنية والظاهرة المحسوسة التي تكون عمله والمحددة بأبعاد ثلاثة هي كمية العمل ،نوعيته ونمطه .بناءا على ما سبق يمكننا وضع تصور متكامل للاداء يتضمن العناصر المختلفة في تكوينه التي يمكن صيغتها في المعادلة التالية :

$$\text{الاداء} = \text{القدرة} \times \text{الرغبة} [5]$$

سادسا-الاداء التدريسي (Teaching Performance)

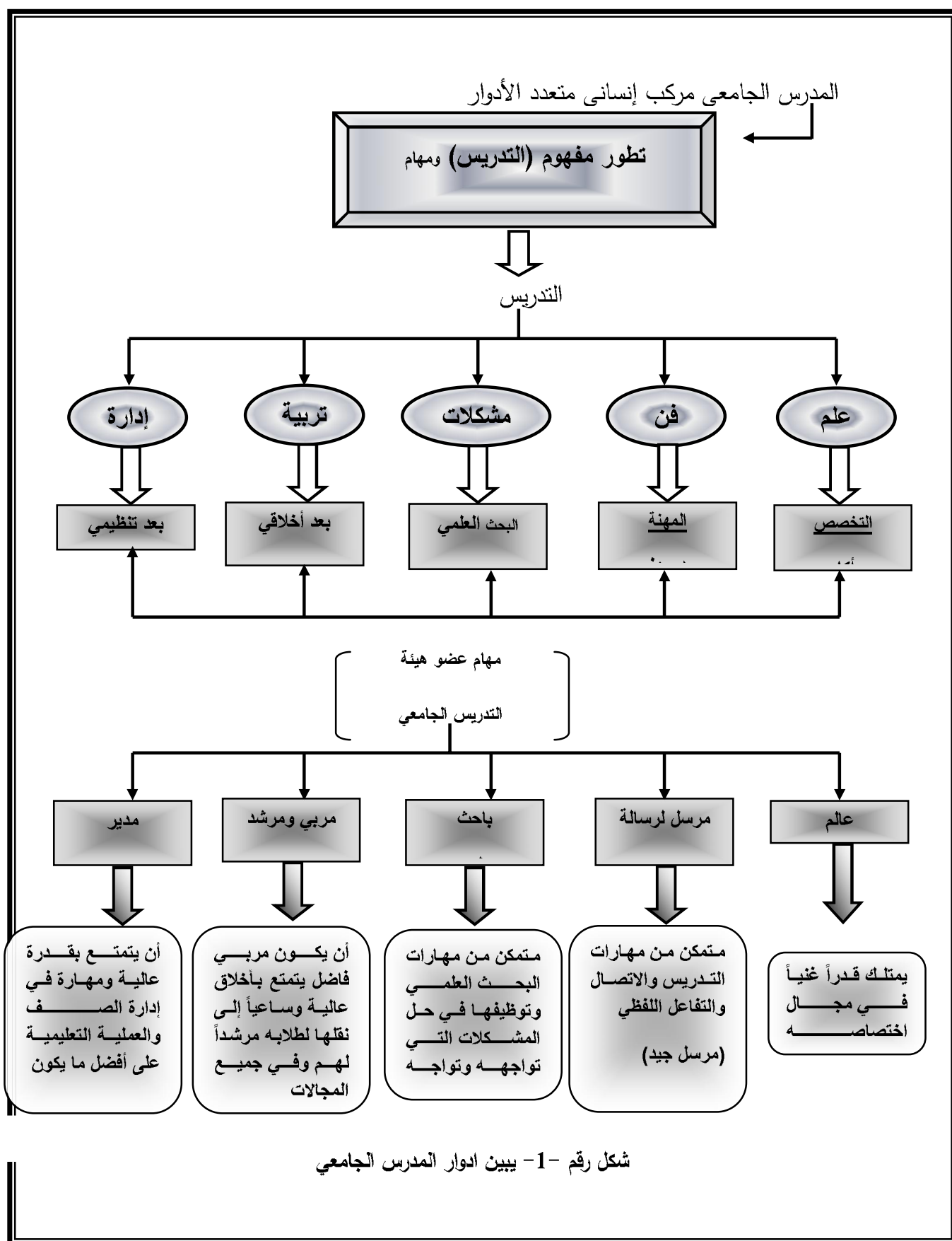
يعرف (smrat) الاداء التدريسي الجامعي بأنه (العلاقة بين الانشطة التعليمية التي يقوم بها الاساتذة الجامعيون (العمليات التدريسية) والتغيير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريس . كما عرفه (الجفري) بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس داخل الصف الدراسي وخارجه .ويمكن تعريف الاداء التدريسي بأنه ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي او مهاري ،وهو يستند الى خلفية

معرفية ووجدانية معينة ،وهذا الاداء يكون عادة على مستوى معين ،يظهر منه قدرته او عدم قدرته على اداء عمل ما . ويمكن تعريف الاداء التدريسي ايضا على انه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات واجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس وخارجها . [6]

سابعا- تقويم اداء المدرس (Teacher Evaluation)

يقصد به اصدار الحكم على سلوكيات المدرس وما يقوم به داخل القاعة الدراسية من حيث ادارته للفصل واستخدامه لأساليب التقويم وكفايات الشرح والتدريس التوفرة لديه ،وقدرته على طرح الاسئلة والمناقشة داخل القاعة . [6] ويوجد نمطان من تقويم المدرس : تكويني (Formative) ،ونهاي (Summative) . يستهدف التقويم التكويني تقديم المساعدة المهنية للمدرس ليحقق افضل اداء تدريسي ممكن ، في حين يستهدف التقويم النهائي الحكم على اداء المدرس ، وفي ضوء نتائج التقويم النهائي تتخذ السلطة التعليمية قرارا باستبعاد المدرس من مهنة التدريس ، اعطائه فرصة لتطوير مستوى أدائه . [7]

يعتبر التدريسي عنصرا هاما من عناصر العملية التعليمية لانه يلعب ادوارا ليس كمدرس فحسب بل كموجه للطلاب ومرشدا للعملية التعليمية من اجل تحديد نقاط القوة والضعف في سلوك الطالب وهو موجه تربويا من اجل تصحيح العملية التعليمية اضافة الى كونه عنصرا بارزا في تحديث المناهج الدراسية وفق متطلبات المجتمع الحالي وحسب الشكل رقم (1)



المبحث الثالث (الجانب العملي)

تم الحصول على كافة الموافقات قبل البدء بإجراء البحث من الجهة المسؤولة (عمادة المعهد التقني / كركوك) من أجل تسهيل مهمة جمع البيانات وتوزيع الاستمارة على أعضاء الهيئة التدريسية .

صممت استمارة التقييم باستخدام visual basic مكونه من عدة محاور من أجل تقييم التدريسيين بالاعتماد على المصادر الحديثة .

جدول(1) محاور استمارات تقييم اعضاء الهيئات التدريسية للسنوات الثلاثة الماضية

محاور التقييم	2008-2007 2009-2008	2010-2009
الاداء العلمي	%25	%35
الاداء التدريسي (كفاءة)	%25	%25
العلاقات (الاداء) الادارية	%10	% 10
الاداء التربوي	%10	%30
السلوك الشخصي	%15	-
خدمات الكلية او المعهد	%10	-
خدمة المجتمع	%5	-
المجموع	%100	%100

• جدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على النتائج المستحصلة من الاستمارات

نلاحظ من خلال جدول رقم (1) بان محاور التقييم للسنتين 2008-2007 و 2009-2008 هي نفسها دون أي تغيير في درجات المحاور ، أما في سنة 2009 - 2010 وما بعدها فهناك تغيير واضح في قيمة المحاور المعتمدة في التقييم حيث نلاحظ مايلي :-

أ- هنالك زيادة في درجات

1- محور الاداء العلمي ليصبح من %25 الى %35 .

2- محور الاداء التربوي من %10 الى %30 .

ب- اما في محاور (الاداء التدريسي والعلاقات الادارية) لم يحدث لها اي تغيير في الدرجات .

ج - حذفت محاور (السلوك الشخصي وخدمات الكلية وخدمة المجتمع) من استمارة التقييم المعتمدة .

من خلال هذا الجدول يتبين بان ثقل المحاور مرتكزة على الاداء العلمي والتربوي . وهذا ما ناقشته الدراسة المقدمة من قبل ندى فرحان (2013) [9] حول تحليل استمارة تقييم اداء كفاءة اعضاء الهيئة التدريسية للعام 2011-2012 والتي تطرقت الى نفس الجانب في اعتماد الدرجات العليا من التقييم في هذين المحورين والغاء بعض المحاور وبقاء بعض درجات المحاور دون أي تغيير وأكدت ندى في دراستها حول تبديل وتغيير استمارة التقييم لتصبح أكثر ملائمة ومناسبة مع الجهد العلمي الذي يقوم به عضو الهيئة التدريسية متمثلا بالاداء العلمي والسلوك الشخصي وعلاقاته الادارية كافة اضافة الى نشاطاته العلمية المقترنة لخدمة المجتمع والكلية دون إلغاء أي فقرة منها بل بالعكس ضبط موازنة كافة الدرجات لتتلائم مع الجهد التدريسي .

جدول (2) استمارة تقييم اعضاء الهيئة التدريسية حسب الالقاء العلمية لثلاث سنوات (2010-2011 لغاية 2012 - 2013)

مدرس مساعد		مدرس		أستاذ مساعد أو استا	
محور التقييم	الدرجة الممنوحة	محور التقييم	درجة الممنوحة		محور التقييم
			دراسة عليا	دراسة عليا	
الدراسات الاولى	42	الدراسات الاولى	48-42	42 - 48	الدراسات الاولى
النشاط العلمي	64	النشاط العلمي	60	60	النشاط العلمي
الجانب التربوي والتقييم الشخصي	36	الدراسات العليا	36	-	الدراسات العليا
النشاطات الاضافية	42	الجانب التربوي والتقييم الشخصي	45	45	الجانب التربوي
المجموع	184		189 - 183	152 - 147	141 - 135

*الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على النتائج المستحصلة من الاستمارات السابقة للاداء الجامعي لاعضاء هيئة التدريسيين

يتضح من الجدول رقم (2) بأن استمارة تقييم عضو هيئة التدريس من حملة لقب مدرس مساعد يختلف عن التدريسيين من حملة الالقاء مدرس وأستاذ مساعد وأستاذ . احتلت درجات محاور الدراسات الاولى والنشاطات الاضافية درجات متساوية (42) بينما اخذ محور النشاط العلمي درجة عليا لتصل ب(64) ويمكن ان يعزى ذلك بسبب عدم وجود محور الدراسات العليا لموضوع لمحاور تقييم كل من (مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ) وبذلك احتلت درجة محور النشاط العلمي اعلى من غيره. أخذ جانب التقييم التربوي والشخصي أقل درجة (36) وبذلك أصبح مجموع الدرجات بكامل محاورها (142) بدلا من (100) . أكدت الدراسات العلمية التي أجريت على آراء التدريسيين لواقع تقييمهم في استمارات التقييم على ضرورة زيادة محور النشاط العلمي وبقية المحاور الاخرى واعتماد الدرجة النهائية لتصبح (100) بدلا من (142).

جدول (3) استمارة تقييم اعضاء الهيئة التدريسية حسب الالقاء العلمية للفترة (2010 لغاية 2014)

اللقب العلمي	المحاور المعتمدة				المجموع
	الدراسات الاولى	النشاط العلمي	الجانب التربوي والتقييم الشخصي	النشاطات الاضافية	
مدرس مساعد	42	64	36	42	184

اللقب العلمي	المحاور المعتمدة				
	الدراسات الاولية	الدراسات العليا		النشاط العلمي	الجانب التربوي (والتقييم الشخصي)
		نعم	كلا		
مدرس	48-42	36	.	60	45
أستاذ مساعد أو أستاذ	42 - 36	51	-	60	39
المجموع					

*الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على النتائج المستحصلة من الاستمارات السابقة للاداء الجامعي لاعضاء هيئة التدريسيين

اما في الجدول رقم (3) فيتضح بأن محور الدراسات العليا قد أخذ حيزا كبيرا من تقييم التدريسي وخاصة من هم بلقب أستاذ مساعد وأستاذ حيث شكل درجة (51) في محور لقاب (استاذ ، ستاذ مساعد) ودرجة (36) في محور التدريسي من حملة اللقب (مدرس) . أما بقية المحاور الاخرى فكانت النتيجة ثابتة ومتوازنة . أن الدرجة النهائية (142) لا تعتبر درجة مقنعة للتدريسيين ولا يمكن الحكم عليها ،أضافة الى جهل الكثير من التدريسيين لمأ الاستمارة وحذف بعض المحاور او كيفية ملأها بالصورة الصحيحة مما ادى الى تدني درجات الكثير من التدريسيين وهبوطها دون المستوى المطلوب ولاسيما في السنوات التي اعتمدت فيها هذه الاستمارات .

وأكدت ندى(2013)/ في دراستها حول تقييم استمارة تقييم اعضاء هيئة التدريس على ان تقييم أعضاء هيئة التدريس ضمن محور الدراسات حيث يملأ في حالة توافر دراسات عليا او ان التدريسي يدرس في الدراسات العليا فهذا يعني ان جهد التدريسي الذي لا تتوافر في قسمه دراسات عليا سيذهب سدى لعدم شموله بهذا المحور اساسا وبذا سيتضاعف الحيف بحقه بدلا من مكافئته على جهده الاستثنائي ، مرة بسبب عدم وجود دراسات عليا وأخرى بضياح جهده الاستثنائي وخاصة وان المقيّم او المناقش تخضع في اغلب الاحيان لتبادل المنفعة . كما لا يكافأ التدريسي الذي يقيم بحوث والذي في قسمه لا توجد دراسات علي

جدول رقم 4 النتائج النهائية للنقاط المعتمدة والمحذوفة في محاور استمارة تقييم أداء التدريسيين

نظيره لحد	عن محله لحد	نظيره لحد	نظيره لحد	نظيره لحد
الأول	الأول (الدراسات الأولية) - أ - كفاءة المدرس	1- انجازه للخطة العلمية في الوقت المحدد	لا يوجد	30% لا يوجد
		2- امتلاكه للحقيبة التعليمية ولمادة دراسية واحدة		
الثاني	ب- كفاءة المادة الدراسية	1- لديه ساعات مكتتية مستثمرة	لا يوجد	30% لا يوجد
		2- ربطه للمعلومات النظرية بالعملية		
الثالث	أ- كمية النشاط العلمي	1- البحوث المضافة على الخطة العلمية	لا يوجد	25% لا يوجد
		1- البحوث المنجزة وتقييمها (مفيد - قيم - أصيل)		
الرابع	ب- جودة النشاط العلمي	2- البحوث معضدة ام لا	لا يوجد	25% لا يوجد
		3- حضور الندوات العلمية مشارك حاضر		
الخامس	أ- كفاءة العمل بروح الفريق الواحد	1- العمل بروح الفريق الواحد	لا يوجد	15% لا يوجد
		1- تحمل المسؤولية كاملة		
السادس	ب= الجانب الشخصي	2- له مبادرات شخصية	لا يوجد	15% لا يوجد
		3- له القدرة على الابتكار والتطوير		
السابع	أ- كفاءة العمل بروح الفريق الواحد	1- تقديمه للترقية العلمية	لا يوجد	20% لا يوجد
		2- له عقود بحثية مع دوائر أخرى		
الثامن	ب- كفاءة العمل بروح الفريق الواحد	3- له مشاركات في دورات مجتمعية	لا يوجد	20% لا يوجد
		4- له مساهمات إعلامية مع دوائر الدولة والمجتمع		
التاسع	أ- كفاءة العمل بروح الفريق الواحد	5- حضوره المواظب على حضور مجالس القسم	لا يوجد	10% لا يوجد
		1- مشاركته في دورات علمية		
العاشر	ب- كفاءة العمل بروح الفريق الواحد	2- لديه استشارات علمية	لا يوجد	10% لا يوجد
		3- يساهم في صندوق التكافل الاجتماعي		

يتضح من جدول رقم 4 بأن ثقل الدرجة الممنوحة لمحاور التقييم هي ضمن محور الدراسات والأداء التدريسي حيث شغلت 30% من المجموع الكلي للدرجة يليها محور النشاط العلمي بفرعيه (كمية وجودة النشاط العلمي) .
احتل محور النشاطات اللا صفية اقل نسبة من الدرجة الكلية لشموله على مساهمات الاستثمار والمشاركة في الدورات العلمية لدوائر ومؤسسات الدولة المختلفة .

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جهاز الاشراف والتقويم العلمي

استمارة تقييم اداء اعضاء الهيئة التدريسية (المقترحة)

رقم المنتسب	1	الاسم الرباعي	عادل حسن محمد
الاسم الرباعي	عادل حسن محمد	المعهد التقني كركوك	التخصص
المعهد	المعهد التقني كركوك	حاسبات	اللقب العلمي
التخصص	حاسبات	استاذ مساعد	نوع العمل الذي يؤديه
اللقب العلمي	استاذ مساعد	رئيس قسم	
نوع العمل الذي يؤديه	رئيس قسم		

جنس	ذكر	تاريخ الميلاد	
القسم	انظمة حاسوب	الشهادة الحاصل عليها	دكتوراه
تاريخ الحصول عليه	2/01/2002	العمل الحالي	تدريس
تاريخ الحصول على اللقب	11/11/111	هل هناك بحث للصفوف المنتهية	نعم

اضافة
حفظ
تعديل
بحث
مسح
طباعة تقرير

الفيد الاول
التالي
السابق
الاخير

الانتقال المحور الاول
انهاء البرنامج

شكل (2) الواجهة الرئيسية

ان الشكل (2) يبين الواجهة الاساسية للنظام الذي يحتوي الامكانيات التالية:-

- 1- اضافة وحفظ منتسب جديد .
 - 2- تعديل المعلومات او التقييم لمنتسب ، اضافة الى البحث او استرجاع او مسح استمارة لتدريسي معين .
 - 3- طباعة تقارير عن التقييم النهائي لكافة التدريسيين .
 - 4- يوفر النظام امكانية الانتقال بين استمارات التدريسيين (الاول،التالي ،السابق،الاخير).
- يتم ادخال المعلومات عن كل تدريسي (رقمه،الاسم الرباعي،تاريخ التعيين،الجنس،تاريخ الميلاد،الجامعة او المعهد الذي يعمل فيه،القسم والشهادة الحاصل ،اللقب العلمي وتاريخ الحصول عليه ،نوع العمل الذي يؤديه وهل يقوم بتدريس الصفوف المنتهية) .

الموضوع		التقارن		التقارب الزمني	
كيفية الشراكة المعممة (1)	1	☐ خارج ☐ يتطرق	1	عدد المبررات المعتمدة	
	3		3	تأثير عدد المبررات المعتمدة	
	3		3	تأثير المبررات المعتمدة	
	2	☐ داخل المصنف ☐ خارج المصنف	2	رأب المبررات المعتمدة المشتركة فيها	
	2		2	حجم المبررات المعتمدة المشتركة فيها	
جودة الشراكة المعممة (1)	3	☐ قليل ☐ متوسط ☐ كثير	3	عدد المبررات المعتمدة	
	2	☐ قليل ☐ متوسط ☐ كثير	2	تأثير المبررات المعتمدة المشتركة فيها	
	2	☐ قليل ☐ متوسط ☐ كثير	2	تأثير المبررات المعتمدة المشتركة فيها	
	2	☐ قليل ☐ متوسط ☐ كثير	2	رأب المبررات المعتمدة المشتركة فيها	
	2	☐ قليل ☐ متوسط ☐ كثير	2	حجم المبررات المعتمدة المشتركة فيها	

الشكل (4) المحور الثاني

المحور الأول: التدریس (الدراسة الأولية للآلة)		المحور الثاني: التدریس (الدراسة الأولية للآلة)	
الموضوع	النتائج	التقديرات	لنحصل على مجموع الدرجة المزمع لها المحور
كفاءة التدریس (15%)	الامتلاك الفعلي لتعليمية محددة دراسية واحدة وتقييم القدرة على إيجاد المبادئ العلمية ثالثا: يستغل وقت المعرفة بشكل فعال ومثمر ولمّا يستخدم طرق مختلفة في التدریس خامسا: يستخدم طرق مختلفة في التقييم سادسا: يراعي الفروق الفردية في التقييم سابعاً: القدرة على إدارة الصف والاحتكاكات ثامناً: يركّز الحركة العلمية الحديثة التي تصهر في رقع محتوى العلمية ثامناً: يحدّد التعليم للطلاب ويحضر التقييم الذاتي وكيفية البحث عائداً: الإدارة للغة العلمية في الوقت المحدد	5 1 1 1 1 1 1 1 1 1	لنحصل على مجموع الدرجة المزمع لها المحور
كفاءة الإدارة الذاتية (15%)	الاول: القدرة على فهم بنوعها لكل مادة درجتها ثانية: عدد الساعات التي توفّر للطلاب (كل ثلاث ساعات دروساً) ثالثاً: مشاريع التخرج التي يشارك فيها ولمّا: يدير ساعات مكتبة خامساً: يورث المعلومات النظرية بالتطبيقية	5 3 2 2 2	لنحصل على مجموع الدرجة المزمع لها المحور

الشكل (3) المحور الاول

نلاحظ في الشكل (3) هي خاصة بالمحور الاول من استمارة التقييم والتي تتعلق بالاداء التدريس (كفاءة التدريس ،كفاءة المادة العلمية .اما الشكل (4) فهي المحور الثاني للتقييم والتي تتعلق بالاداء العلمي(الكفاءة العلمية للمدرس ،وجوده النشاط العلمي)

المحور الثالث:- الجانب السلوكي (الارشاد التربوي)والشخصي (15%) و			
تقدير الفعلي	الفقرات	الجانب السلوكي (الارشاد التربوي) 10	الجانب الشخصي 5
1	اولا - يتعاون مع زملائه في العمل		
1	ثانيا- علاقته مع التدرسيين في العمل		
1	ثالثا- علاقته مع الطلبة حيث يقدم الارشاد والتوجيه		
1	رابعا- تعاونه البحثي مع الاخرين		
1	خامسا- العمل بروح الفريق الواحد		
1	سادسا- سلوكه العام		
1	سابعا- مساهمته في النشاطات اللاصفية كبحوث الطلبة ,نشاطات ثقافية		
1	اولا- استعداده التام للتجاوب السريع مع المتغيرات		
1	ثانيا- له القدرة على تحمل المسؤولية		
1	ثالثا- المبادرة الشخصية		
1	رابعا- له القدرة على الابتكار والتطوير		
1	خامسا- مظهره العام		
12	اضغط هنا	الحصول على مجموع الدرجة الممنوحة لهذا المحور	

الشكل (5) المحور الثالث

في الشكل (5) هو المحور الثالث من التقييم الخاص بالجانب السلوكي (الارشاد التربوي) والسلوك الشخصي للتدريسي .

المحور الرابع:- الجانب الإداري والوظيفي (20 %)	
الفقرات	التقدير الفعلي
أولا - تقديمه للترقيات في وقتها المحدد	5
ثانيا- التزامه بحضور الساعات المقررة للدوام	1
ثالثا- حضوره مجالس القسم	1
رابعا- استغلال اوقات الدوام بشكل فعال ومثمر	1
خامسا- اداء العام لكافة الواجبات في العجل	1
سادسا- المساهمة في تطوير القسم	1
سابعا- عدد التشكرات لديه من	1
☐ الوزير ☐ رئيس الجامعة ☐ الآخرون	
ثامنا- عدد العقوبات لديه	
☐ انذار ☐ تنبيه	

شكل (6) المحور الرابع

أما الشكل (6) هو عبارة عن المحور الرابع من التقييم والذي له علاقة بالجانب الإداري والوظيفي للتدريسي

المحور الخامس :- النشاطات الإضافية (مساهمات مجتمعية أخرى) Z10 هـ		
الموضوع	الفقرات	التقدير الفعلي
نشاطات علمية 5	أولاً- لديه عقود بحثية مع دوائر أخرى	1
	ثانياً- تأليف كتب أو ترجمتها	2
	ثالثاً- مساهمته في دورات تعليمية لقطاعات ومؤسسات الدولة آلية التعاون	1
	رابعاً- مساهمات إعلامية أو أقامت حلقات أو عرض مستجد علمي	1
نشاطات اجتماعية 5	أولاً- استشارات علمية لهجات ومؤسسات أخرى	3
	ثانياً- تقديمه المعونة والمساعدة للطلبة وصندوق التكافل والجمعيات	2
للحصول على مجموع الدرجة الممنوحة لهذا المحور		10
اشتغل هذا		

الشكل (7) المحور الخامس

في الشكل (7) فهو المحور الاخير من التقييم ويضمن النشاطات الاضافية للتدريسي سواء كانت نشاطات علمية او اجتماعية .

التقييم النهائي

تمثيل لاستمارة

1

أدم التدريسي

عادل حسن دحمة

التقييم النهائي

83

العودة الى القائمة الرئيسية

الخروج من النظام

الشكل (8) التقييم النهائي

اما الشكل (8) يحتوي على التقييم النهائي للتدريسي مع امكانية العودة الى القائمة الرئيسية من اجل حفظ عملية الادخال .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		
هيئة التعليم التقني		
وحدة الاداء الجامعي		
استمارة تقييم التدريسيين		
رقم التدريسي	اسم التدريسي	التقييم النهائي
1	عادل حسن محمد	83
2	لاله اسعد	96
3	نبلى حسن محمد	62

الشكل (9) التقرير النهائي

الشكل (9) يحتوي على التقرير النهائي لكافة المنتسبين مع امكانية طباعتها بجهاز الطابعة او خزنها على شكل ملف (HTML) وبالامكان طباعتها وخزنها على شكل pdf او doc .

الاستنتاجات :

- 1- زيادة المحور العلمي والمحور التربوي لما لهما من اهمية قصوى في تحديد اداء التدريسي.
- 2- حذف محاور السلوك الشخصي وخدمات الكلية وخدمة المجتمع والذي يؤثر بشكل او اخر على درجة تقييم التدريسيين من حيث التزام المدرس وحضوره للمحاضرات وانضباطه في سلوكه وتفاعله مع الهيئة التدريسية والذي له اكبر الاثر في شخصية المدرس.
- 3- تساوي درجات محاور الدراسات الاولية والنشاطات الاضافية في كل من استمارة تقييم المدرس المساعد والمدرس والاستاذ المساعد .
- 4- احتل محور الدراسات العليا حيزا كبيرا من استمارة تقييم كل من الاستاذ والاستاذ المساعد والنشاطات العلمية التي يقوم بها ضمن واجباته التدريسية والنشاط الثقافي والعلمي كالندوات والمحاضرات والمناظرات وحضور المؤتمرات اضافة الى الاهتمام بالجانب التربوي من حيث علاقته المباشرة مع الطلبة في التوجيه والتعليم وقد نلاحظ ذلك من خلال ان بعض الاساتذة في الكليات التي ليس بها دراسات عليا يعانون من انخفاض في درجة تقييمهم والذي يؤدي الى تأثير سلبي على ادائهم العلمي.

التوصيات:

- 1- الاهتمام بمحور النشاط العلمي لما له أهمية كبرى لتعزيز المسيرة التعليمية .
- 2- اعتماد معايير الجودة في الاداء التدريسي المتمثل بالكفاءة العلمية وجودة المادة الدراسية التي يقوم التدريسي بتدريسها .
- 3- فتح المجال لإعداد دراسات مستقبلية مستفيضة من قبل شعب الاداء الجامعي وضمان الجودة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حول محور تقييم اداء التدريسيين واعتمادها في الكليات والمعاهد كافة .
- 4- تطوير النظام الالكتروني لتقييم الاداء التدريسي وذلك لما له من أهمية كبيرة في الحصول على مختلف الاحصائيات والمعلومات من اجل استخدام المعلومات في التغذية العكسية في تطوير المسيرة التعليمية .
- 5- اجراء حوارات ودراسات وندوات موسعة مع اعضاء الهيئات التدريسية ووحدات ضمان الجودة حول محاور التقييم لغرض الاطلاع عليها والوقوف على أهم جوانبها ومحاورها .
- 6- حث الادارة العليا في الوزارة على تشجيع التقييم الالكتروني لما له من أهمية في تحديد عطاء المدرس وفق معايير المعتمدة والابتعاد عن الاخطاء الشائعة .
- 7- الحاجة الملحة للعديد من الدورات المتخصصة في مجال تقييم اداء التدريسيين وفق الاستمارة المقترحة من اجل تصحيح الاخطاء ان وجدت والاخذ باراء التدريسيين .
- 8- تشجيع التواصل المتبادل بين الجامعات من اجل تحديث استمارات التقييم المعتمدة ضمن الضوابط والشروط المتوفرة .

المصادر:

- 1- الجبوري ،حسين محمد"تقويم اداء الاستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية" مجلة جامعة بابل ،العلوم الانسانية ،المجلد 15،العدد 2، 2008.
- 2- الجنابي ، عبد الرزاق شنين " تقويم الاداء لاعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساتها في جودة التعليم " بحث مقدم الى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة ، العراق، 2009 .
- 3- الخزندار،هالة " تقييم الطالب لاداء الاستاذ الجامعي (تجربة جامعة مشيجان) " ،الجودة في التعليم العالي،المجلد الاول -العدد الثاني، 2005.
- 4- الخناق ،سناء عبد الكريم " مظاهر الاداء الاستراتيجي والميزة التنافسية " مطبوعات الملتنقى العلمي الاول " الاداء المتميز للمنظمات والحكومات " كلية الحقوق العلوم الاقتصادية ، وركله ، الجزائر ، 2005.
- 5- الشرييني ،غادة حمزة محمد"تقويم اداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية " ندوة تنمية اعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي التحديات والتطوير ،المملكة العربية السعودية ،2004
- 6- عبد الهادي ،نبيل "القياس والتقويم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفي"،ط2 ،دار الصفاء للنشر ،الاردين، 2002 .
- 7- عزيز ،حاتم "تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة "،(دراسة ميدانية ،في جامعة ديالى (مجلة الفتح؛ 50 :ص103- 105، 2012.
- 8- فضل الله ،جان سيرل "تصميم واعداد نظام واعداد نظام الادارة وقاعدة البيانات الخاصة بالعاملين في جامعة بغداد "مجلة التقني ؛ (23): 56- 58، 2010.

- 9- كاظم ، ندى فرحان / موسى ،قاسم لعبي " دراسة وتحليل محاور وفقرات استمارة تقييم اداء الهيئة التدريسية للعام الدراسي 2011 / 2012 وتصميم استمارة مقترحة بديلا لها " ، وقائع المؤتمر العلمي الرابع للجودة للفترة 3-2014/4/4 ، جامعة الكوفة ص 172-174.
- 10-،محمود احمد حسن /الخولي،محمدا حمدتقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات "،جامعة قطر ،مركز البحوث التربوية ،قطر ، 2003 .
- 11- الهاللي ، الهاللي الشربيني " التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين " ، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ، مصر ، 2007.
- 12- هلال ، محمد عبد الغني حسن "مهارات ادارة الموارد البشرية " ، مركز تطوير الاداء والتنمية ،مصر الجديدة ،مصر ، 2008 .

بسم الله الرحمن الرحيم
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جهاز الاشراف والتقويم العلمي
قسم تقويم الاداء

استمارة تقييم اداء اعضاء الهيئة التدريسية المقترحة

الاسم الرباعي :	الجنس :
الجامعة:	القسم او الفرع العلمي :

الشهادة الحاصل عليها:	تاريخ الحصول :
الاختصاص العام والدقيق:	الجهة المانحة :
اللقب العلمي :	تاريخ الحصول على اللقب العلمي:

الوظيفة الحالية :	نوع العمل الذي يقوم به :
هل هنالك بحث تخرج للصفوف المنتهية :	نعم:
	كلا :

المحور الاول :- الاداء التدريسي (الدراسات الاولية) (30)

الموضوع	الفقرات	الحد الاعلى للدرجة	التقدير الفعلي
كفاءة المدرس (15)	1- امتلاكه لحقيبة تعليمية حديثة لمادة دراسية واحدة	5	
	2- له القدرة على اقبال المادة العلمية للطلبة	1	
	3- يستغل المحاضرة بشكل فعال ومثمر	1	
	4- يستخدم طرق متنوعة في التدريس	2	
	5- يستخدم طرق مختلفة في التقييم	1	
	6- يراعي الفروق الفردية بين الطلبة	1	
	7- له القدرة على ادارة الصف والمناقشات	1	
	8- مواكبته للحركة العلمية الحديثة التي تساهم في رفع مستوى الطلبة	1	
	9- يشجع التعليم الفعال ويحفز التعليم الذاتي وكتابة البحوث	1	
	10- انجازه للخطة العلمية في الوقت المحدد	1	
كفاءة المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها (15)	1- عدد المواد التي يقوم بتدريسها	6	
	2- عدد الساعات التي فوق النصاب .	3	
	3- مشاريع التخرج التي يشرف عليها	2	
	4- عدد الساعات المكتبية	2	
	5- يربط المعلومات النظرية بالتطبيقية	2	

المحور الثاني :- الاداء العلمي. (25)

الموضوع	الفقرات	حد اعلى للدرجة	التقدير الفعلي
كمية النشاط العلمي (15)	1- عدد البحوث المنشورة : مفرد مشترك	3	
	2- عدد البحوث المضافة للخطة	2	
	3- المؤتمرات التي يحضرها	3	
	4- اللجان العلمية المشترك فيها : داخل القسم خارج القسم	3	
	5- الندوات العلمية التي شارك فيها او قام بها :	3	
جودة النشاط العلمي (10)	1- جودة البحوث العلمية المنجزة : مفيد قيم أصيل	3	
	2- البحوث منشورة : محليا عربيا عالميا	2	
	3- المؤتمرات العلمية يشارك فيها : كمشارك باحث	2	
	4- له مشاركة في مؤتمرات : محليا عربيا دوليا	2	
	5- الندوات العلمية : مشارك محاضر	2	
ملاحظات اخرى تذكر : 25			

المحور الثالث :- الجانب السلوكي والارشاد التربوي والشخصي (15)

الموضوع	الفقرات	حد اعلى للدرجة	الدرجة الفعلية
الجانب السلوكي (10)	1- يتعاون مع زملائه في العمل	1	
	2- علاقته مع التدريسين في العمل	1	
	3- علاقته مع الطلبة حيث يقدم لهم الارشاد والتوجيه	1	
	4- تعاونه البحثي مع الاخرين	1	
	5- العمل بروح الفريق الواحد	1	
	6- سلوكه العام	2	
	7- مساهمته في النشاطات اللاصفية كبحوث الطلبة، نشاطات ثقافية وترفيهية	3	
الجانب الشخصي (5)	1- استعداده التام للتجاوب السريع مع المتغيرات	1	
	2- له القدرة على تحمل المسؤولية	1	
	3- المبادرة الشخصية	1	
	4- له القدرة على الابتكار والتطوير	1	
	5- مظهره العام	1	

المحور الرابع :- الجانب الاداري والوظيفي (20)

الفقرات	حد اعلى للدرجة	ملاحظات	الدرجة الفعلية
1- تقديمه للترقيات العلمية في وقتها المحدد	5		
2- التزامه بحضور الساعات المقررة للدوام	1		
3- حضوره مجالس الاقسام	1		
4- استغلال اوقات الدوام بشكل فعال ومثمر	1		
5- الاداء العام لكافة واجبات العمل	1		
6- المساهمة في تطوير القسم	1		
7- عدد الت شكرات التي لديه: من الوزير رئيس اخرين	5		
8- عدد العقوبات لديه :	5-		

المحور الخامس :- النشاطات الاضافية (مساهمات مجتمعية اخرى) (10)

الموضوع	الفقرات	حد اعلى للدرجة	الدرجة الفعلية
نشاطات علمية (5)	1- لديه عقود بحثية مع دوائر اخرى	2	
	2- تأليف كتب وترجمتها	1	
	3- مساهمته في دورات تعليمية لقطاعات ومؤسسات الدولة (آلية التعاون)	1	
	4- مساهمات اعلامية (نشر في مجلة او مقالة او صحيفة) او اقامة الحلقات الدراسية او عرض مستجد علمي	1	
نشاطات مجتمعية (5)	1- استشارات علمية لجهات ومؤسسات اخرى	3	
	2- تقديمه المعونة والمساعدة للطلبة وصندوق التكافل والجمعيات الخيرية	2	
ملاحظات اخرى تذكر			

الدرجة النهائية :-

التوقيع :

اسم رئيس القسم :

التاريخ:

التوقيع:

عميد الكلية /المعهد:

التاريخ: