

مقترح لمقياس مكمم للمتغيرات المتعلقة بتقييم اداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر التدريسيين

أ.د. شلال حبيب الجبوري

قسم ادارة الاعمال، الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل

shalaljobouri@yahoo.com

معلومات البحث	المخلص
<p>تاريخ البحث: الاستلام: ٢٠١٦-١٠-١٠ القبول: ٢٠١٦-٤-١٢ النشر: ٢٠١٦-٥-٣١</p>	<p>ان تقويم التدريسي تقويما موضوعيا مسألة في غاية الاهمية لان ذلك سينعكس ايجابيا على ادائه داخل مؤسسته وفي هذا البحث نحاول ان نقترح سلم تقويمي للمحاور الخاصة باداء التدريسي وهي:</p> <ul style="list-style-type: none">● محور التدريس .● محور البحث العلمي.● محور خدمة المجتمع. <p>وباستخدام استبانة وزعت على عينة من تدريسيي الجامعة اللبنانية الفرنسية تم التوصل الى سلم درجات تقويمي وكما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none">● محور التدريس وقد حصل على نسبة 35%.● محور البحث العلمي حص على نسبة 34%.● محور خدمة المجتمع حصل على نسبة 31%. <p>وقد تم اقتراح الدرجات المخصصة لكل متغير من المتغيرات الرئيسية الواردة ضمن المحاور اعلاه ثم اقتراح عدد من التوصيات لاصحاب القرار.</p>

I. المقدمة

ن احد الاعمدة الرئيسية في التعليم الجامعي هو التدريسي نظرا لجسامة المهام الملقاة على عاتقه ومسؤوليته عن تخريج اجيال معدين اعدادا مهنيا وكفوء يأخذ بنظر الاعتبار كل التطورات الحادثة في البيئة المحلية والعالمية ومستجيبا لمتطلبات سوق العمل واعداد الطالب بطريقة تجعله قادر على التواصل العلمي والتعلم مدى الحياة.

ونظرا لهذه الاهمية فان التقييم الموضوعي لاداء التدريسي الجامعي يعتبر من المواضيع التي تكتسب اهمية والذي يتوجب ان لا يخضع للاهواء والاجتهادات الشخصية لمختلف الادارات المسؤولة عن عملية التقييم. وعليه فان وضع مقياس مكتمل للمتغيرات الخاصة بالتدريسي له درجات محددة يؤدي الى عدم الحاق الضرر والى موضوعية التقييم.

II. مشكلة البحث

مشكلة البحث تتمثل في عدم وجود مقياس مكتمل وموحد في مختلف الجامعات العامة او الخاصة وبالتالي خضوع المتغيرات التي تحكم عمل التدريسي الى الاجتهادات مما يؤدي الى وجود تباين في الدرجة المخصصة لكل متغير من متغيرات عمل التدريسي وقد يكون هذا التباين كبير بين جامعة واخرى.

III. اهداف البحث الاهداف الاساسية للبحث تتمثل في الاتي:

- 1- تحديد المتغيرات الاساسية التي تحكم عمل التدريسي ضمن المحاور الاتية:
 - التدريس.
 - البحث العلمي .
 - خدمة المجتمع .
- 2- وضع درجة اجمالية لكل محور بحيث يمكن اعتمادها كمؤشر لدرجات المتغيرات والانشطة الفرعية بكل متغير من المتغيرات الرئيسة ضمن المحاور اعلاه .
- 3- فتح المجال امام الباحثين لاغناء المقترح بهدف تعديله بالحذف او الاضافة للمتغيرات او بالاوزان والدرجات التي حددت لكل متغير املا في الوصول الى مقياس ثابت من قبل اتحاد الجامعات العربية.

IV. الخلفيات التاريخية

لقد كتب في هذا بصورة او اخرى كم هائل من الابحاث والدراسات تمحورت حول التدريسي وادائه ولكن ليست جميعها هدفت الى وضع مقياس مكتمل لمتغيرات الاداء ومن هذه الابحاث والدراسات نذكر على سبيل المثال وليس الحصر:

1. Seldin (8) 1988 Evaluating college teaching ,new direction for teaching & learning

وقد ركز في دراسته على ان التدريس يجب ان يظهر فيه عمق المعرفة من قبل التدريسي والقدرة على اصال هذه المعرفة بصورة جلية وواضحة الى طلابه.

2. د الثبتي ومليحان بن معيض و د.القرني و علي بن سعيد 1993 (4) خلصت دراستهم الى ضرورة تقويم الاداء التدريسي باستخدام طرق عدة كتقويم الطلاب والزلاء والتقويم الذاتي وتقويم رئيس القسم ومن نتائج الدراسة ايضا هو ان يتم تقويم التدريسي في ضوء الالتزام بمواعيد

المحاضرات والوجود اثناء الساعات المكتبية والابداع والتجديد في طرق التدريس واساليبها ورغبة التدريسي في تطوير نفسه مهنيا وقدرته على التاليف والنشر والمشاركة في لجان الجامعة وفي مختلف المستويات.

3. الدهشان جمال علي و د.السيسي جمال احمد 2004 (2) (تقويم بعض جوانب الاداء الاكاديمي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال ارائهم) وهدفت الدراسة الى التعرف على اراء هيئة التدريس فيما يتعلق بدرجة الاهمية التي يعلقونها على بعض جوانب الاداء الاكاديمي وخاصة التدريس ومدى الممارسة العملية لهذه الجوانب وتم اختبار بعض الفرضيات وخلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات منها:

- عقد دورات تدريبية لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- العمل على توفير الامكانيات والتجهيزات داخل قاعات التدريس.
- توجيه اعضاء هيئة التدريس الى اعطاء الطلبة مخطط كامل عن المقررات التي يقومون بتدريسها.
- الاستفادة من التجارب العالمية في مجال تقويم الاداء الاكاديمي لاعضاء هيئة التدريس.

4. د ابو الرب عماد ود قدارة عيسى 2008 (1) (تقويم جودة اداء اعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي) وقد هدفت الدراسة الى تقديم اطار لنموذج تقويمي لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي يغطي الجوانب التدريسية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وقد تطرقت الدراسة بصورة تفصيلية الى المقاييس والمؤشرات التي تعتمدها المؤسسات التعليمية في التقويم وشارت الى المسؤولين عن التقويم والدرجة المخصصة لكل منهم وكالاتي:

- تقويم ذاتي من قبل التدريسي 40%
- القسم وزملاء العمل 30% .
- راي الطلبة 20% .
- راي العميد 10% .

وخلصت الدراسة الى جملة من التوصيات منها:

- الموضوعية في عملية التقويم وان يشارك فيها الجميع ومنهم التدريسي نفسه.
- اشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ في تقويم نفسه ذاتيا.
- ان يشمل تقويم التدريسي على جوانب التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة وبالتوصيات النهائية ليستفيد منها بتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

5. د.سليم تيسير اندرواس 2012 (5) (التدريس الابداعي الجامعي كمتطلب لضمان جودة التعليم العالي) وقد هدفت الدراسة الى التركيز على:

- التدريس الجامعي ومتطلباته.

- مفهوم جودة ومعايير ضمان جودة التعليم العالي .

- تعريف الجامعة وماهيتها واهدافها.

وخلصت الدراسة الى جملة من التوصيات منها:

- اعادة النظر في البرامج والمناهج الدراسية الجامعية وضبط جميع مدخلاتها ومخرجاتها.

- تنمية التفكير لدى التدريسيين بوسائل ابداعية وتربوية.

- اعتماد التقويم المستمر للتدريسيين.

6. د. علوان قاسم نايف ود. حسين اسماعيل علي 2012 (6) (تقويم مهارات التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة سرت-ليبيا)

هدفت الدراسة بالدرجة الاساس الى تقويم مهارات التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس وقد استخدمت استبانة لهذا الغرض وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات منها:

- نشر ثقافة جودة مهارات التدريس.

- تنمية مهارات صياغة الاسئلة الامتحانية.

7. الطويبي احمد وسمارة نواف 2014 (3) (اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم ادائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم).

هدفت الدراسة الى معرفة اتجاهات التدريسيين في جامعة مؤتة نحو برنامج التقويم الالكتروني ومدى الرضا عن نتائج تقييمهم من قبل الطلبة. وخلصت الدراسة الى درجة رضا مقبولة بشكل عام.

V. الجانب العملي

لقد تم اختيار عينة من التدريسيين بحجم 65 تدريسي من تدريسي الجامعة اللبنانية الفرنسية وهي تمثل نسبة عالية من اجمالي التدريسيين تفوق 50% وهي نسبة مقبولة احصائيا من حيث تمثيل مجتمع البحث وقد تم استخدام استبانة لجمع المعلومات الخاصة بالمتغيرات المتعلقة بالتدريسي ملحق (1) وبعد جمع المعلومات وتفريغها ملحق(2) فقد تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية وذلك لايجاد

معاملات الاختلاف بهدف معرفة نسبة التوافق على اسئلة الاستبانة للحكم على مدى معنوية السؤال من حيث التفسير

ملحق رقم (3) ومن هذا الملحق يمكن تاشير النتائج الاتية:

1. ان اكثر الاسئلة التي كان فيها توافق في الرأي هي تلك الاسئلة التي حصلت على معامل اختلاف (انظر الملحق رقم 4 للصيغ الاحصائية) اقل من 15% اي بنسبة توافق في الراي مساوي الى اكثر من 85% وتشمل الاسئلة 1,2,3,5,6,22 و 24 وهذا يدل على اهمية هذه المتغيرات في التقييم باعتبارها اولوية اولى وهي:

- عنصر الاداء التدريسي بصورة عامة.

- الدرجة العلمية.

- التدريس.

- الاشراف على الرسائل العلمية.

- البحث العلمي.

- تحسين الكفاية العلمية.

- المشاركة في المناقشات العلمية للرسائل والاطاريح.

2. الاولوية التالية في التوافق الخاص بالتقييم هي تلك المتغيرات التي حصلت على معامل اختلاف 15%-20% وشملت الاسئلة 7,8,10,12,16 و 18 اي بنسبة توافق 80%-85% وتشمل المتغيرات:

- الارشاد التربوي.

- عضوية اللجان في القسم والجامعة.

- تناسب العبء التدريسي مع الدرجة العلمية.

- المشاركة في المؤتمرات والندوات.

- تطور التدريسي في المراتب العلمية.

- التفاعل مع الجماعة داخل القسم والجامعة.

3. اما بقية الاسئلة فهي التي حصلت على معامل اختلاف اكثر من 20% والتي تبين بان هناك تباين واضح في الراي بشأن اهميتها بالنسبة لتقييم عضو هيئة التدريس ومنها التأليف, المبادرة في خدمة

المجتمع, معدل عدد الساعات الاسبوعية التي يقضيها التدريسي في الجامعة والمشاركة في هيئات التحرير للمجلات العلمية حيث يرى الكثير من التدريسيين ان مثل هذه المتغيرات ليست من واجبات التدريسي ومثل هذا التفكير يعتبر تفكيراً خطيراً في العمل الجامعي وينم عن نقص في فهم بعض التدريسيين للعمل الجامعي ولرسالة التدريسي.

4. ان استخدام معيار معامل الاختلاف كمعيار لمدى سلامة المتوسط الحسابي تمكن الباحث ان يميز الاسئلة التي حازت على توافق عالي في الرأي وتلك التي حصلت على توافق منخفض مما يساعد على تحديد الاولويات التي يراها التدريسيين في التقويم.

VI. النموذج المقترح والدرجات المخصصة لكل محور

كما هو معلوم فان هناك اتفاق عام بين الباحثين ان المحاور التي تتحكم في عمل التدريسي هي:

1- التدريس.

2- البحث العلمي.

3- خدمة المجتمع.

وبرغم الاتفاق العام هذا الا ان هناك اختلاف من باحث الى اخر من المتغيرات التي تنضوي تحت كل محور وماهي الدرجات المخصصة له وعليه فان النموذج المقترح كما يراه الباحث هو ان يضم المحاور الثلاث اعلاه على ان تكون المتغيرات الاساسية لك محور هي الاتي:

1. محور التدريس ويضم المتغيرات الاساسية الاتية:

- الاداء العام لعضو هيئة التدريس.

- الدرجة العلمية للتدريسي.

- التدريس بصورة عامة.

- اللقاءات المكتبية مع الطلبة.

- ارشاد الطلبة.

- عضوية اللجان في الجامعة.

- العبء التدريسي .

- الخبرة التدريسية.

- تطور عضو هيئة التدريس بالمراتب العلمية.

- الولاء للجامعة.

- التفاعل مع الجماعة في القسم او على مستوى الجامعة.
 - المحافظة على ساعات الدوام.
 - معدل عدد الساعات الاسبوعية التي يقضيها التدريسي في الجامعة.
 - تحسين الكفاية المهنية.
 - دقة التدريسي وموضوعيته وعلميته في وضع الاسئلة الامتحانية.
- ومما تجدر الاشارة اليه ان هناك كثير من المتغيرات الفرعية التي تتصل بهذه المتغيرات منها على سبيل المثال لا الحصر الاتي:
- نوعية طرق التدريس المتبعة.
 - قدرة التدريسي على اوصول المادة الى الطلبة.
 - قيام التدريسي بتوزيع مفرات المادة عل طلبته في اول ساعة يلتقي بها مع الطلبة.
 - القدرة على تعميق التفكير والابداع لدى الطلبة.
 - عدد المواد التي يقوم بتدريسها.
 - المنصب الاداري.
 - الجوائز والتقديرات الحاصل عليها.

2. البحث العلمي

ان المتغيرات الاساسية لهذا المحور وكما وردت في الاستبانة هي الاتي:

- الاشراف على الرسائل والاطاريح العلمية.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية داخل وخارج العراق.
- التأليف.
- المهمات البحثية وعدد الدراسات والبحوث المنجزة.
- المشاركة الفعالة في مناقشة الرسائل والاطاريح العلمية وموضوعية التقييم.
- الاستشارات المقدمة داخل الجامعة وخارجها.
- المشاركة في هيئات التحرير للمجلات العلمية.

- ورش العمل المتخصصة.

- البحث العلمي ركن اساسي من عمل التدريسي.

ويقع تحت هذا المحور عدد من المتغيرات الفرعية منها:

- عمق المعرفة العلمية في البحوث الصادرة.

- درجة تقويم البحوث ومدى حصولها على الاصاله العلمية.

- النشر في المجالات العلمية.

- نوعية المؤتمرات وورش العمل التي يحضرها التدريسي.

- عدد البحوث المنجزة.

- عدد الكتب المؤلفة والمترجمة.

3. خدمة المجتمع.

هذا المتغير يقع تحته مجموعة من المتغيرات منها:

- التدريس ذاته يساهم في خدمة المجتمع من خلال اعداد الطالب علميا وتربويا.

- المشاركة في اللجان المشكله في القطاع العام والخاص.

- الدورات التي يقيمها التدريسي في خدمة المجتمع المحلي.

- المساهمة في الجمعيات الخيرية والاجتماعية.

- القيام بتدريس الوعي بين افراد المجتمع فيما يتعلق بتخصصه.

وبناءً على ماتقدم فان درجة كل محور ستكون كما ياتي:

1-1 محور التدريس

وحسب راي المستجيب على مستوى الموافقة والتكرارات المتجمعة تحت كل منها وذلك لمعرفة متوسط المحور فان:

المجموع	موافق تماما	موافق	محايد	موافق	غير موافق تماما
795	362	338	75	14	6

متوسط هذا المحور سيكون (4.3) وبالتالي ستكون درجة المحور نسبة الى متوسط المتوسطات هي (35%).

2-1 محور البحث العلمي

وبنفس الاسلوب الوارد في المحور الاول سنحدد متوسط المحور من اجل ايجاد درجته

المجموع	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
424	168	195	34	19	8

وبحساب المتوسط نجد ان قيمته هي (4.17) وبذا فان درجة هذا المحور هي (34%)

3-1 محور خدمة المجتمع

المجموع	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
159	42	64	45	6	2

وبهذا فان متوسط هذا المحور هو (3.87) وبذلك فان درجة المحور هي (31%).

ويمكن توزيع درجات كل محور من المحاور اعلاه على المتغيرات الرئيسية والفعالية حسب ما يراه المسؤولين المباشرين للتدريسي وادائه الفعلي في الواقع العملي.

VII. النتائج والاستنتاجات

A. النتائج

ان اهم النتائج كانت كما ياتي:

1. ان هناك توافق كبير بين المستجيبين وبدرجة جيد جدا اي بنسبة (80% الى اقل من 90% بقليل) على ان المتغيرات الاتية والتي تشكل اولوية اولى لتقييم التدريسي وهي:

- عنصر الاداء لعضو هيئة التدريس

- البحث العلمي

- الاشراف على الرسائل والاطاريح.

- دقة التدريسي وموضوعيته في وضع الاسئلة الامتحانية.

- الدرجة العلمية للتدريسي وتناسبها مع البرنامج الذي يقوم بتدريسه.

- تحسين الكفاية لعضو هيئة التدريس.
 - التدريس بصورة عامة.
 - المشاركة الفعالة في مناقشة الرسائل والاطاريج العلمية.
 - عضوية اللجان في الجامعة والقسم.
 - ارشاد الطلبة.
 - تناسب العبء التدريسي مع الدرجة العلمية.
 - تطور التدريسي بالمراتب العلمية.
 - التفاعل مع الجماعة في القسم او الجامعة.
2. بقية المتغيرات قد حصلت على درجة جيد اي بنسبة (70% الى اقل من 80% بقليل) وهي متغيرات تاتي في الاولوية الثانية.
3. كان ادنى توافق بين المستجيبين هو مايتعلق بالمتغيرات الاتية:
- التأليف .
 - المبادرة في خدمة الجامعة.
 - معدل عدد ساعات البقاء في الجامعة.
 - المشاركة في هيئات تحرير المجالات العلمية.

B. الاستنتاجات

1. ان العمود الفقري لدرجة التقييم هي تلك المتغيرات التي تمثل الاولوية الاولى والتي حظيت بتوافق عالي وحسب رأينا وهي كافية لان تعي طي صورة مرضية لدرجة تقييم عضو هيئة التدريس.
2. هناك استغراب كبير بان لا يحصل متغير التأليف على نسبة توافق عالية بين المستجيبين.
3. عدم اعطاء اهمية كبيرة لمتغير المبادرة في خدمة الجامعة.
4. عدم حصول متغير خدمة المجتمع على توافق عالي وهذا توجه خطير يؤشر الى وجود خلل كبير في فهم مهمات التدريسي وواجباته.

VIII.

التوصيات

1. اعتماد درجات التقويم التي تم التوصل اليها كمؤشر اساسي لتقييم عضو هيئة التدريس من قبل الجامعة.
2. بذل جهود من قبل القيادات العلمية والادارية مع الكوادر التدريسية من اجل الوصول الى فهم مشترك لمهام عضو هيئة التدريس الاساسية.
3. القيام ببحوث اضافية تشمل جامعات اهلية(خاصة) وعامة من قبل اتحاد الجامعات العربية من اجل الوصول الى تحديد واضح لسلم التقويم لعضو هيئة التدريس.

IX.

المصادر

المصادر العربية

1. ابو الرب, د عماد و قدارة, د عيسى (تقويم جودة اداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي) المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي -المجلد الاول 2008.
2. الدهشان, د جمال علي والسيبي, د جمال احمد (تقويم بعض جوانب الاداء الاكاديمي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال ارائهم) مجلة البحوث النفسية والتربوية -جامعة المنوفية العدد الثالث 2004.
3. الطويسي, احمد و سمارة, نواف(اتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو تقييم ادائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم) مجلة جامعة النجاح للابحاث(العلوم الانسانية) المجلد 28 (1) 2014.
4. القربي, د علي بن سعيد و الثبيتي, د مليحان بن معيض (طرق واساليب تقويم اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الاقسام) مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الاسلامية 1993.
5. تيسير, د اندراوس سليم(التدريس الابداعي الجامعي كمتطلب لضمان الجودة) المؤتمر العربي لضمان جودة التعليم العالي 4-5 ابريل 2012 مملكة البحرين -الجامعة الخليجية.
6. د. علوان, قاسم نايف و د. حسين اسماعيل علي (تقويم مهارات التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة سرت ليبيا) المؤتمر العربي لضمان جودة التعليم 4-5 ابريل 2012 مملكة البحرين-الجامعة الخليجية.

المصادر الاجنبية

7. -Bluman, Allan G.(Elementary statistics)Seventh edition McGraw Hill, 2007
8. 8-Selding, P(Evaluating college teaching new direction for teaching & learning)No.33, 1988.

ملحق (1)

الى /

من اجل وضع مقياس مكمم للمتغيرات التي تحكم عمل التدريسي في الجامعة نرجو من حضراتكم الاجابة على الاسئلة الواردة في الاستبانة علما ان المعلومات التي تعطى ستكون سرية ولا يعرف مصدرها اي شخص اخر. راجين لكم الموافقة والتعاون معنا في دقة الاجابة.

مع وافر التقدير والاحترام

أ.د شلال حبيب الجبوري
رئيس قسم ادارة الاعمال

ت	العبارة	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
1	يعتبر عنصر الاداء لعضو هيئة التدريس من العناصر المهمة في التقييم السنوي					
2	الدرجة العلمية للتدريسي يجب ان تتناسب مع مستوى البرنامج الذي يقوم بتدريسه					
3	التدريس فقرة مهمة من فقرات التقييم السنوي					
4	اللقاءات المكتبية مع الطلبة احدى المهام الرئيسية للتدريسي					
5	الاشراف على الرسائل العلمية مهمة يجب ان لا يتخلى عنها التدريسي كلما كانت متاحة					
6	البحث العلمي ركن اساسي من اركان مهام عضو هيئة التدريس					
7	ارشاد الطلبة مهمة تربوية يجب ان يقوم بها عضو هيئة التدريس					
8	عضوية اللجان في الجامعة وفي القسم الذي ينتمي اليه التدريسي مهمة علمية يجب ان يقبلها التدريسي					
9	المساهمة في خدمة المجتمع من خلال أنشطة اخرى غير التدريس تعتبر من المهام الاساسية					
10	يجب ان يتناسب العبء التدريسي مع الدرجة العلمية					
11	الخبرة التدريسية مهمة عند توزيع التدريسيين على المقررات الدراسية					

					المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية داخل وخارج المؤسسة من العناصر المهمة في التقييم	12
					التأليف عنصر يجب عدم اهماله عند التقييم	13
					المهام البحثية وعدد الدراسات المنجزة عنصر من عناصر التقييم	14
					المشاركة في خدمة المجتمع من خلال اللجان في مؤسسات القطاع العام والخاص من عناصر التقييم	15
					تطور عضو هيئة التدريس بالمراتب العلمية من عناصر التقييم	16
					الولاء للجامعة او المؤسسة ركن من اركان التقييم	17
					التفاعل مع الجامعة في القسم او على مستوى الجامعة من عناصر التقييم	18
					المبادرة في خدمة الجامعة او المؤسسة من عناصر التقييم	19
					المحافظة على ساعات الدوام والحضور في الاوقات المحددة من عناصر التقييم	20
					معدل عدد الساعات الاسبوعية التي يقضيها التدريسي في الجامعة او المؤسسة عنصر من عناصر التقييم	21
					ان تحسين الكفاية المهنية لعضو هيئة التدريس عنصر من عناصر التقييم	22

					دقة التدريسي وموضوعيته وعلميته في وضع الاسئلة الامتحانية عنصر من عناصر التقييم	23
					المشاركة الفعالة في مناقشة الرسائل العلمية وموضوعية التقييم لها عنصر من عناصر التقييم	24
					الاستشارات المقدمة داخل الجامعة وخارجها عنصر من عناصر التقييم	25
					المشاركة في هيئات التحرير للمجلات العلمية عنصر من عناصر التقييم	26
					ورش العمل المتخصصة عنصر من عناصر التقييم	27
					اية فقرات اخرى تقترح اضافتها	28

نعم لا

اذا كانت الاجابة نعم ما هي؟

1.

2.

3.

ملحق (2)

ت	العبارة	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
1	يعتبر عنصر الاداء لعضو هيئة التدريس من العناصر المهمة في التقييم السنوي				19	34
2	الدرجة العلمية للتدريسي يجب ان تتناسب مع مستوى البرنامج الذي يقوم بتدريسه			3	26	24
3	التدريس فقرة مهمة من فقرات التقييم السنوي			3	23	27
4	اللقاءات المكتبية مع الطلبة احدى المهام الرئيسية للتدريسي		1	14	23	15
5	الاشراف على الرسائل العلمية مهمة يجب ان لا يتخلى عنها التدريسي كلما كانت متاحة				28	25
6	البحث العلمي ركن اساسي من اركان مهام عضو هيئة التدريس			1	16	36
7	ارشاد الطلبة مهمة تربوية يجب ان يقوم بها عضو هيئة التدريس			9	21	23
8	عضوية اللجان في الجامعة وفي القسم الذي ينتمي اليه التدريسي مهمة علمية يجب ان يقبلها التدريسي			21	19	13
9	المساهمة في خدمة المجتمع من خلال أنشطة اخرى غير التدريس تعتبر من المهام الاساسية			18	20	15
10	يجب ان يتناسب العبء التدريسي مع الدرجة العلمية		2	4	26	21

29	17	6	1		الخبرة التدريسية مهمة عند توزيع التدريسيين على المقررات الدراسية	11
24	21	5	3		المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية داخل وخارج المؤسسة من العناصر المهمة في التقييم	12
20	22	6	2	3	التأليف عنصر يجب عدم اهماله عند التقييم	13
27	20	2	3	1	المهام البحثية وعدد الدراسات المنجزة عنصر من عناصر التقييم	14
10	19	21	3		المشاركة في خدمة المجتمع من خلال اللجان في مؤسسات القطاع العام والخاص من عناصر التقييم	15
20	28	3	2		تطور عضو هيئة التدريس بالمراتب العلمية من عناصر التقييم	16
24	23	2	1	3	الولاء للجامعة او المؤسسة ركن من اركان التقييم	17
24	26	1	2		التفاعل مع الجماعة في القسم او على مستوى الجامعة من عناصر التقييم	18
17	25	6	3	2	المبادرة في خدمة الجامعة او المؤسسة من عناصر التقييم	19
30	19	2	1	1	المحافظة على ساعات الدوام والحضور في الاوقات المحددة من عناصر التقييم	20
21	21	5	4	2	معدل عدد الساعات الاسبوعية التي يقضيها التدريسي في الجامعة او المؤسسة عنصر من عناصر التقييم	21
20	31	2			ان تحسين الكفاية المهنية لعضو هيئة التدريس عنصر من عناصر التقييم	22

37	16				دقة التدريسي وموضوعيته وعلميته في وضع الاسئلة الامتحانية عنصر من عناصر التقييم	23
18	31	3	1		المشاركة الفعالة في مناقشة الرسائل العلمية وموضوعية التقييم لها عنصر من عناصر التقييم	24
20	25	4	3	1	الاستشارات المقدمة داخل الجامعة وخارجها عنصر من عناصر التقييم	25
14	25	8	4	2	المشاركة في هيئات التحرير للمجلات العلمية عنصر من عناصر التقييم	26
20	23	5	3	2	ورش العمل المتخصصة عنصر من عناصر التقييم	27
					اية فقرات اخرى تقترح اضافتها	28

نعم لا

اذا كانت الاجابة نعم ما هي؟

..... 4.

..... 5.

..... 6.

ملحق (3)

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة التوافق %
1	يعتبر عنصر الاداء لعضو هيئة التدريس من العناصر المهمة في التقييم السنوي	4.64	0.5	10.7	89.3
2	الدرجة العلمية للتدريسي يجب ان تتناسب مع مستوى البرنامج الذي يقوم بتدريسه	4.4	0.56	12.7	87.3
3	التدريس فقرة مهمة من فقرات التقييم السنوي	4.45	0.62	13.9	86.1
4	اللقاءات المكتبية مع الطلبة احدى المهام الرئيسية للتدريسي	3.98	0.8	20.1	79.9
5	الاشراف على الرسائل العلمية مهمة يجب ان لا يتخلى عنها التدريسي كلما كانت متاحة	4.47	0.52	12.0	88.0
6	البحث العلمي ركن اساسي من اركان مهام عضو هيئة التدريس	4.66	0.52	11.0	89.0
7	ارشاد الطلبة مهمة تربوية يجب ان يقوم بها عضو هيئة التدريس	4.26	0.76	0.17	83.0
8	عضوية اللجان في الجامعة وفي القسم الذي ينتمي اليه التدريسي مهمة علمية يجب ان يقبلها التدريسي	3.88	0.62	16.0	84.0
9	المساهمة في خدمة المجتمع من خلال أنشطة اخرى غير التدريس تعتبر من المهام الاساسية	3.94	0.81	21.0	79.0

83.0	17.0	0.73	4.25	يجب ان يتناسب العبء التدريسي مع الدرجة العلمية	10
75.0	25.0	1.07	4.26	الخبرة التدريسية مهمة عند توزيع التدريسيين على المقررات الدراسية	11
81.0	19.0	0.82	4.25	المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية داخل وخارج المؤسسة من العناصر المهمة في التقييم	12
73.0	27.0	1.08	4.02	التأليف عنصر يجب عدم اهماله عند التقييم	13
78.0	22.0	0.93	4.3	المهام البحثية وعدد الدراسات المنجزة عنصر من عناصر التقييم	14
75.8	24.2	0.89	3.67	المشاركة في خدمة المجتمع من خلال اللجان في مؤسسات القطاع العام والخاص من عناصر التقييم	15
83.5	16.5	0.70	4.25	تطور عضو هيئة التدريس بالمراتب العلمية من عناصر التقييم	16
77.2	22.8	0.96	4.21	الولاء للجامعة او المؤسسة ركن من اركان التقييم	17
83.9	16.1	0.70	4.36	التفاعل مع الجماعة في القسم او على مستوى الجامعة من عناصر التقييم	18
73.9	26.1	1.04	3.98	المبادرة في خدمة الجامعة او المؤسسة من عناصر التقييم	19
76.7	23.3	1.03	4.43	المحافظة على ساعات الدوام والحضور في الاوقات المحددة من عناصر التقييم	20

73.8	26.2	1.06	4.04	معدل عدد الساعات الاسبوعية التي يقضيها التدريسي في الجامعة او المؤسسة عنصر من عناصر التقييم	21
87.3	12.7	0.55	4.34	ان تحسين الكفاية المهنية لعضو هيئة التدريس عنصر من عناصر التقييم	22
88.5	11.5	0.54	4.69	دقة التدريسي وموضوعيته وعلميته في وضع الاسئلة الامتحانية عنصر من عناصر التقييم	23
85.4	14.6	0.62	4.25	المشاركة الفعالة في مناقشة الرسائل العلمية وموضوعية التقييم لها عنصر من عناصر التقييم	24
77.5	22.5	0.93	4.13	الاستشارات المقدمة داخل الجامعة وخارجها عنصر من عناصر التقييم	25
73.5	26.5	1.02	3.85	المشاركة في هيئات التحرير للمجلات العلمية عنصر من عناصر التقييم	26
75.2	24.8	1.01	4.06	ورش العمل المتخصصة عنصر من عناصر التقييم	27
				اية فقرات اخرى تقترح اضافتها	28

ملحق رقم (4)

الصيغ الاحصائية المستخدمة

المتوسط الحسابي

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i = \frac{1}{n} (x_1 + \dots + x_n)$$

الانحراف المعياري

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum f_i X_i^2 - \frac{(\sum f_i X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

معامل الاختلاف

$$c.v = \frac{s}{\bar{x}} \times 100$$

پوخته:

هه لسه نگانديكى بابه تيانه بو وانه بيژ بابه تيكي زيده گرنگه چونكه رهنكدانه وه به كي ئه ريئيانه ي ده بيت له سه ر تواناكانى له ناو دامه زراوه دا، له م ليكو ليئنه وه به دا هه ول دده دين ريزبه ندى بو ته وه ره تاييه تيه كانى تواناي وانه بيژ پيشنيار بكه ين، به م شيوه يه ي لاي خواره وه:

- ته وه رى وانه وتنه وه.
- ته وه رى تويزينه وه ي زانستى.
- ته وه رى خزمه تى كو مه لگه.



بۆ ئەم مەبەستە هەستاین بە دابەشکردنی فۆرمی راپرسی بەسەر کۆمهڵیک له وانه بیژانی زانکۆی لوبنانی فەرهنسی، وه گهشتین به م ریزبه ندییهی خواره وه:

- ته وه ری وانه وتنه وه به ریزه ی 35% بوو.
- ته وه ری توژیینه وه ی زانستی به ریزه ی 34% بوو.
- ته وه ری خزمه تی کۆمه لگه به ریزه ی 31% بوو.

وه پيشنیاری چه ند ژماره یه کی ته رخانکراو بۆ هه ر گۆراویک له م گۆراوانه ی سه ره وه دا کراوه، ههروه ا چه ند پيشنیاریک بۆ ئەو که سانه ی که خاوه ن بریارن.

Abstract

The evaluation of teacher's performance is very important subject .In order to do the evaluation and construct a scale of scores for the following anises which related to the teachers performance:

- Axis of teaching
- Axis of scientific research
- Axis of community service

We construct a questionnaire and distributed for sample of teachers in

Lebanese French University and then analysis the respondent data by using some statistical tools, we get the following scale of evaluation:

- Axis of teaching which got 35%.
- Axis of scientific research which got 34%.
- Axis of community service which got 31%.

Although we suggest score for each main variable in each axis .Finally fixed some conclusions and recommendations.