

التقويم وأثره في تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية

د. ثناء عبد الجبار خلف خيرى
رئيس قسم تقنيات المعلومات والمكتبات
حسن جامع
لمياء حسين مولى
معهد الادارة / الرصافة

مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي اليمني

د. ثناء عبد الجبار خلف خيرى حسن جامع مياء حسين مولى

الملخص:

يهدف البحث إلى دراسة الواقع الفعلي لعملية التقييم للأستاذ الجامعي لقسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات في معهد الإدارة / الرصافة، ومعرفة المؤشرات الدالة على قياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل للعام الدراسي 2010/2011، وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للعام الدراسي 2010/2012. والتعريف بمفهوم التقييم الجامعي وأهميته والفائدة وجودته وخصائصه ووظائفه. وكذلك معرفة دور المؤسسات التعليمية في التعليم الجامعي لتطوير الأستاذ الجامعي.

تم اتباع منهج دراسة الحالة وتطبيقها على قسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة / الرصافة للعام الدراسي 2010/2011، وعن اجراءات جمع البيانات وعينة البحث فقد تم توزيع الاستبانتين الأولى على رؤساء الأقسام العلمية والبالغ عددهم (7) وضمت (23) سؤالاً يبين مقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس لمعهد الإدارة / الرصافة ككل وحسب دليل تطبيق معايير الجودة في المنظمة التعليمية للحصول على شهادة الاعتماد الصادر عن هيئة التعليم التقني. أما الاستبانة الثانية فقد وزعت على رؤساء الأقسام العلمية (المحاسبة، تقنيات المعلومات والمكتبات) وضمت (11) سؤالاً يبين تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للعام الدراسي 2010/2011.

ومن أهم النتائج:

1. ثبوت صحة فرضيات البحث.
2. إن أعلى نسبة الإجابة بنعم (65.3) لمقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل للعام الدراسي 2010/2011، وأن أقل نسبة إجابة بكلتا الحالتين كانت (21.7%).
3. بلغت أعلى نسبة ترقيات علمية لسنوات البحث في 2010/2011، حيث بلغت (7) أي بنسبة (87.5%).
4. بلغت أعلى نسبة لدرجة الامتياز لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات (55.6%) لسنة 2009/2010 وتليها النسبة (37.5%) لسنة 2010/2011.
5. بلغت أعلى نسبة للبحوث المنشورة (عينة البحث) (44.4%) لسنة 2010/2011 وأن أقل نسبة للبحوث المنشورة (18.4%) لسنة 2008/2009.

أما أهم التوصيات:

1. تنوع وسائل تقييم عضو الهيئة التدريسية وأساليبها.
2. ضرورة ربط عملية التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية مع منح الرتبة العلمية بناء على واجبات عضو الهيئة التدريسية من (تدريس، بحث علمي، خدمة مجتمع).
3. التأكيد على الاهتمام بنتائج التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية من قبل المؤسسة التعليمية لوضع الخطط المستقبلية للنهوض بواقع التعليم العالي.
4. الاهتمام والالتزام بالمواصفات القياسية الوطنية كونها الأساس في تحقيق الجودة تمهيدا للعمل على تطبيق متطلبات الجودة الشاملة.

Abstract

The research aims to study actual fact the process of evaluation of the university professor to sections accounting and information technology at the Institute of Administration / Rusafa and knowledge indicators measuring the quality of performance of faculty members of the Institute as a whole for the academic year 2010/2011, and evaluate the performance of faculty members (sample) for the academic year 2010 / 2012. The definition of the concept of the university calendar and its importance and interest and the quality and characteristics and functions. As well as knowledge of the role of educational institutions in higher education for the development of a university professor. The approach the case study and applied to sections of accounting and information technology and libraries in the Institute of Management / Rusafa for the academic year 2010/2011, and data collection procedures and sample

were distributed Alastpantin first heads of Departments, who are (7) and included (23) question shows scale Quality performance of faculty members of the Institute of Directors / Rusafa as a whole and by manual application of quality standards in the educational organization for a certificate of accreditation issued by the Technical Education. As second Alastelana was distributed to the heads of academic departments (accounting, information technology and libraries) and included (11) Question calendar shows the performance of faculty members (sample) for the academic year 2010/2011.

One of the most important results

1. Hypotheses are confirmed, the five search.
2. The highest yes (65.3) to measure the quality of the performance given the faculty of the Institute as a whole for the academic year 2010/2011, and the lowest rate answer both (21.7%).
3. Reached the highest upgrades for years to scientific research in 2010/2011, reaching (7) at a rate (87.5%).
4. Reached the highest degree of excellence of the Department of Information Technologies and libraries (55.6%) for the year 2009/2010 and followed by the percentage (37.5%) for the year 2010/2011.
5. Reached the highest proportion of published research (sample) (44.4%) for the year 2010/2011 and the lowest proportion of published research (18.4%) for the year 2008/2009.

The most important recommendations:

1. Diversify the means and methods of evaluating faculty member.
2. Should be linked to the process of evaluation of faculty members with grants Academic Rank based on the duties of a faculty member of the (teaching, scientific research, community service).
3. Ensure Results Calendar interest to faculty members by the institution, the educational development of future plans for the advancement of higher education.
4. Interest and commitment the national standard specifications as the basis for achieving quality as a prelude to work on the application of total quality requirement

الإطار العام للبحث

1 - مشكلة البحث:

إن التعليم الجامعي في حاجة ماسة إلى تكوين أستاذ من طراز خاص يطلق على بعضهم (الأساتذة الباحثين)، وتحسين أداء المتعلم مرهون بتحسين كفاءة الأستاذ الجامعي أولاً.

إن التقويم يعدّ عنصراً أساسياً لقياس مستوى الكفاءة والتأكد من درجة التأدية، لذلك تتوضح مشكلة البحث من خلال السؤال الآتي: هل يعدّ التقويم المنظم المستمر عنصراً أساسياً لقياس مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي، وله آثار إيجابية في تحسين أدائه وبالتالي رفع مستوى التعليم الجامعي؟

2 - فرضيات البحث:

- (1) هناك علاقة إيجابية بين ما توفره المؤسسة التعليمية من معايير موضوعية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتحسين أداء الأستاذ الجامعي وكفاءته.
- (2) هناك علاقة إيجابية بين إتاحة المؤسسة التعليمية الفرصة لأعضاء هيئة التدريس وتحسين أداء الأستاذ الجامعي وكفاءته.
- (3) هناك علاقة إيجابية بين ما توفره المؤسسة التعليمية من برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس فيها وتحسين أداء الأستاذ الجامعي وكفاءته.
- (4) هناك علاقة إيجابية بين ما تخصصه المؤسسة التعليمية من المكافآت التشجيعية والشهادات التقديرية للمبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع وتحسين أداء الأستاذ الجامعي وكفاءته.
- (5) هناك علاقة إيجابية بين تشجيع المؤسسة التعليمية لأعضاء هيئة التدريس على النشر في المجلات العلمية المحكمة، وتحسين أداء الأستاذ الجامعي وكفاءته.

3 - أهمية البحث:

يعد أعضاء هيئة التدريس العنصر الأساس في نقل الأهداف العلمية والتربوية إلى واقع ملموس، لذلك تنبع أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي من أهمية التقويم لغرض التطوير وتحسين أدائه تحسيناً مستمراً بصفته مدخلاً من مداخل أدوات الجودة الشاملة.

4 - أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- (1) دراسة الواقع الفعلي لعملية التقويم للأستاذ الجامعي لقياس المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة/الرصافة ومعرفة المؤشرات الدالة على: أولاً قياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل للعام الدراسي 2010/2011، وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للعام الدراسي 2010/2011 ثانياً.
- (2) التعريف بمفهوم التقويم الجامعي وأهميته وفائدته وجودته وخصائصه ووظائفه.
- (3) معرفة دور المؤسسات التعليمية في التعليم الجامعي لتطوير الأستاذ الجامعي.
- (4) تشخيص المعوقات الرئيسية التي تحد من إمكانية تطبيق عملية التقويم للأستاذ الجامعي.

5 - منهج البحث وأدواته:

تم استخدام منهج دراسة الحالة، وهو أسلوب علمي منظم يهدف إلى استنباط حالة منهجية منظمة من خلال دراسة الواقع الفعلي لعملية التقويم للأستاذ الجامعي في معهد الإدارة/الرصافة لقياس (عينة البحث):

1. قسم المحاسبة

2. قسم تقنيات المعلومات والمكتبات

وعن إجراءات جمع البيانات وعينة البحث فقد تم توزيع الاستبانتين: الأولى على رؤساء الأقسام العلمية والبالغ عددهم (7) وضمت (23) سؤالاً يبين مقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس لمعهد الإدارة / الرصافة ككل للعام الدراسي 2010/2011 وحسب دليل تطبيق معايير الجودة في المنظمة التعليمية للحصول على شهادة الاعتماد الصادر عن هيئة التعليم التقني.

أما الاستبانة الثانية فقد وزعت على رؤساء الأقسام العلمية: قسم المحاسبة وقسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة / الرصافة للعام الدراسي 2010/2011 وضمت (11) سؤالاً يبين تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للعام الدراسي 2010/2011.

6 - الأسلوب المستخدم في التحليل:

تم استخدام الأسلوب النظري للتعريف بمفهوم التقويم الجامعي وجودته، ودور المؤسسات الجامعية في عملية التقويم، في حين تم اتباع أسلوب التحليل الكمي والوصفي في الاستبانة (1) و(2) مع استخدام النسب المئوية التي تخدم أهداف البحث.

7 - حدود البحث:

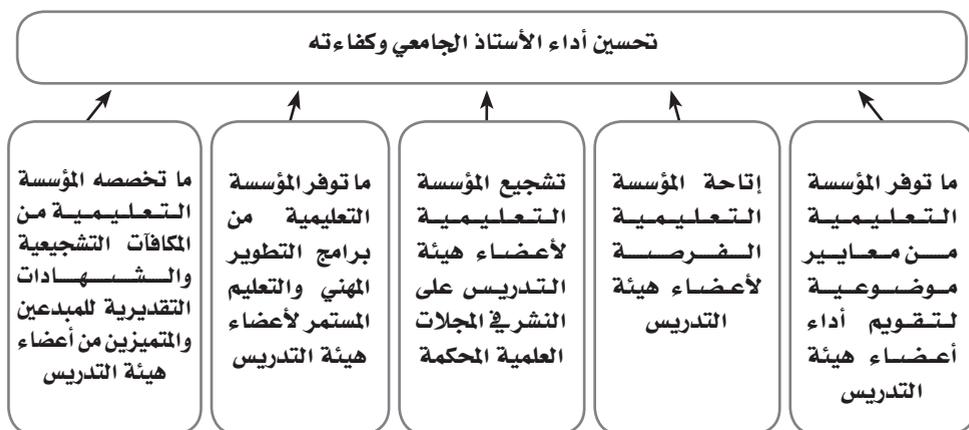
الموضوعية: تقويم أداء الأستاذ الجامعي.

المكانية: معهد الإدارة / الرصافة.

الزمانية: العام الدراسي 2010/2011.

اللغوية: العربية والانكليزية.

8 - أنموذج البحث الافتراضي:



جودة التقويم الجامعي

المحور الأول: التقويم الجامعي

يعرف التقويم بأنه "عملية تقييم (1) للأداء الفعلي للأفراد أو المؤسسات مقارنة بالأهداف والنواتج الموجودة التي يمكن قياسها، وهو عنصر أساس لقياس مستوى الكفاءة والتأكد من درجة التأدية، وهو ضروري لكل تقدم أو نمو، فلا تطوير ولا تجديد ولا إصلاح في المناهج والبرامج والمضردات والأساليب والإجراءات دون التقويم. إذا فإن التقويم هو عملية الحصول على معلومات تستخدم في اتخاذ قرارات وتحديد نواحي الضعف والقوة والحكم على الفاعلية للمؤسسة".

وفي تعريف آخر للتقويم بأنه "عملية (2) قياس النواتج المرغوبة للأفعال أو أنشطة معينة تهدف إلى إحداث تغييرات موجودة في الأفراد أو المؤسسات، يتطلب التقويم بهذا المفهوم إصدار حكم أو قرار بشأن إنجاز أو تحصيل مخرج ما، ولا يقصد من وراء معرفة الواقع عملية تشخيص فحسب، وإنما يتجاوز ذلك إلى التوصيات والقرارات اللاحقة لتصحيح المسار أو تعديله ليسير في مسار تحقيق الأهداف المنشودة، ومن ثم البحث في أفضل السبل والوسائل التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين النوع وتطويره دونما خلل في عامل الكم. وعن التقويم إجرائياً من قبل الباحثين فإنه يتخذ ثلاث زوايا تركز الأولى على جمع البيانات فق وسائل متعددة، والثانية على إصدار حكم على عملية التشخيص وفق المعايير المعتمدة، والثالثة هو اتخاذ القرارات والتوصيات المناسبة لتصحيح المسار فيما يتعلق بالموضوع.

أما التقويم الجامعي فهو عملية تقوم بها الجامعة لتحديد نقاط القوة والضعف في أدائها الأكاديمي والمالي والإداري والفني وغيرها، وهنا يشير التعريف إلى أن تقوم المؤسسة التعليمية بكل ما يأتي (3):

1. توفير الأنظمة المحددة والمعلنة والعادلة لتقويم الطلبة.
2. تتبع النظم الحديثة في التقويم ورصد النتائج.
3. تعتمد أساليب فعالة للتقويم المستمر بهدف التعرف على الإنجازات التي تم تحقيقها في مجال الجودة.
4. تقارن مستوى جودة المؤسسة مع مستوى الجودة الذي حققته المؤسسات المنافسة في ضوء متطلبات المواصفات العالمية.
5. توظيف نتائج التقويم أداء أعضاء هيئة التدريس والكادر الوظيفي في صياغة خطط المؤسسة ورسم برامجها المستقبلية.
6. تنفيذ الجامعة إجراءات تقويم المخرجات باستخدام اختبار الكفاءة لأغراض المساءلة والتحسين.
7. تجري عملياً التقويم الذاتي لكل مجالات ومرافق الجامعة او المؤسسة التعليمية.

التقويم وتحسين الأداء

إن من يرجع إلى بعض الكتب المتخصصة في "عملية التقويم للتعليم يجد أنه يتم التركيز على عنصر المتعلم (الطالب) ونادراً ما يشار إلى تحسين أداء الأستاذ ورفع المستوى التعليمي" (4)

ويعرف الأداء التدريسي بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذلته من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة" (5).

أما التعريف الإجرائي للأداء التدريسي؛ درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة وطبيعة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي، أما عضو هيئة التدريس في معهد الإدارة / الرصافة، فإن كل من يقوم بالتدريس في المعهد من حملة الألقاب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) وحاصل على شهادة (البكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه) ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ورسالتها. إن الجودة جهود متواصلة للتحسين والتطوير بشكل

مستمر مهما بلغت فاعلية الأداء، وهي بذلك تساهم في حل المشكلات في العملية التعليمية.

ونرى أن هناك تأثيراً متبادلاً بين التقويم وتحسين الأداء فهذا الأخير (تحسين الأداء) ووظيفة أساسية من وظائف التقويم، ومن الضروري أن نطرح تساؤلاً هو: ما طرق تقويم أعضاء الهيئة التدريسية؟ وفي الإجابة نقول: إنها الطرق الآتية (6):

1. تقويم الأستاذ لنفسه.
 2. تقويم المدرس من قبل المدرسين الآخرين.
 3. تقويم الأستاذ من قبل اللجنة العلمية.
 4. تقويم الطالب للأستاذ.
- وهنا من الضروري التأكيد على استخدام النقطة الثانية؛ وهي تقويم الدرس من قبل المدرسين الآخرين، والثالثة التقويم الخاص باللجنة العلمية في عملية تقويم الأداء في بحثنا هذا.

أهمية تقويم الأداء:

التقويم هو عملية ضرورية لكل عمل، ويمكن القول بأن أهميته تظهر فيما يلي (7).

1. إنه وسيلة مهمة لمعرفة مدى التقدم الذي يحرزها الفرد أو الجماعة نحو تحقيق هدف معين.
2. يساعد في تحديد نواحي الضعف والقوة في أي عمل.
3. يساعد في التعرف على مدى تحقيق الجامعة للأهداف الموضوعية لها مقدماً، ويتم ذلك بالبيانات والإحصاءات التي توفرها الجهة المختصة في الجامعة.
4. تفسير الانحرافات في النتائج الفعلية عما هو مخطط لها تفسيراً واضحاً.
5. تحديد المراكز الإدارية المسؤولة عن الانحرافات في إطار التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث نتيجة تنفيذ الخطة.
6. اتخاذ الخطوات والإجراءات اللازمة لتجنب الانحرافات.

فوائد عملية تقويم أعضاء الهيئة التدريسية:

فيما يلي أهمية عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس وفوائدها؛ طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها الجامعة، والتي تتمثل بالآتي (8).

1. التحديد الدقيق لإيجابيات أوضاع الأنظمة المختلفة المطبقة في الجامعة وسلبياتها.
2. التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطة والأهداف الموضوعية.
3. استخدام التقويم بصفته معياراً يتم في ضوئه اختيار برامج التطوير وخطته.
4. استخدام التقويم وسيلة لتقدير أداء الأنظمة بشكل عام، ثم أداء الأعضاء بشكل خاص.

جودة التقويم الجامعي

التعليم لا يقتصر فقط على: ماذا يتم تدريسه؟ وكيف؟ ولكنه أيضاً يشمل من الذي يتم التدريس له؟ وكيف؟ في البدء كان التدريس يشمل عدداً قليلاً من التلاميذ يتم تجميعهم حول المعلم ليتعلموا مما يقوله، ومما يلاحظون من أفعاله. ووفقاً لطرق عديدة لا يزال هذا حجر الزاوية في التعليم سواء في التفاعل الذي يتم بين فرد وآخر، أو في مجموعات التدريس المصغرة في الجامعات، أو في التدريب في الورش أو في مدرج المحاضرات، وهنا يكمن الفرق في درجة الخطاب المتبادل بين المعلم والتلميذ، مما يجعل الاستفادة من التعليم ممكنة ومحقة.

وفي نهاية المطاف تعقد امتحانات لمعرفة: إلى أي مدى من الجودة فهم الطلاب المادة؟ وكم تعلموا منها؟

ومع ابتداء تقنيات جديدة في التعليم الجامعي فقد أدخل المناسب منها في الاستخدام، كالأقراص المدمجة والإنترنت، إلخ... في أحدث تقنيات الاتصالات والمعلومات التي لم تعد فقط وسائل مساعدة في التعليم الجامعي؛ بل أصبحت مادة الدروس نفسها غير أن الضرورة لا تقتصر فقط على مواكبة المعلومات الجديدة أو مواكبة التقنيات التي تستعمل في عملية التعليم الجامعي. ولكن تستوجب أيضا تهيئة الأستاذ الجامعي ليواكب هذه التطورات في تقنيات المعلومات والاتصالات لغرض نهضة الجامعات وتقديمها وكسب ثقة المجتمع. لذلك فإن عملية تقويم أداء الأستاذ الجامعي هي أحد العناصر الأساسية للوصول إلى الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي.

خصائص التقويم الجامعي

يتميز التقويم الجامعي بالخصائص الآتية (9) :

1. الشمولية
2. الاستمرارية
3. الهدف
4. العلمية (الصدق، الثبات، الموضوعية، التميز)
5. تعددية الوسائل والأساليب
6. صلاحية التطبيق من حيث:
 - أ. التكلفة المادية
 - ب. النماذج البديلة
 - ت. سهولة التصحيح
 - ث. سهولة التطبيق

وظائف التقويم الجامعي

وعن الوظائف فإنها تتلخص بالآتي:

1. التقويم حافز على الدراسة والعمل
2. التقويم وسيلة للتشخيص والوقاية والعلاج
3. التقويم يساعد على وضوح الأهداف
4. التقويم يساعد على التعرف على الطلاب وحسن توجيههم دراسيا ومهنيًا.
5. للتقويم دور كبير في تطوير المناهج وطرائق التدريس وتحديثها
6. للتقويم وظائف إدارية مهمة.

المحور الثاني:

سمات الأستاذ الجامعي ودوره في عملية التقويم

دور المؤسسات التعليمية في التعليم الجامعي لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي
لأعضاء هيئة التدريس

سمات دور الأستاذ الجامعي في عملية التقويم

يعد الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفعال والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية، والسؤال من هو الأستاذ الجامعي؟ والجواب هو كل من يكون عمله الأساس التدريس والبحث العلمي الأكاديمي، ويكون متفرغا جزئيا أو كليا في الجامعة، وهو الذي يعلم ويُقتدى به لأنه القدوة، ومن الضروري أن يتصف بالسمات الآتية :

1. أن يكون ملماً بمبادئ التربية وأساسياتها، وعلم النفس (10).
 2. أن يكون خالص النية والقصد الصادق
 3. التعليم رسالة وليس مجرد وظيفة
 4. أن يكون معلماً ومتعلماً في آن واحد
 5. الاهتمام بشكله العام وهندامه لأنه قدوة حسنة للمجتمع الذي فيه (11).
 6. أن يعتني بالمادة ويجعلها مادة شيقة، ويحاول إدخال التطبيقات والوسائل والأدوات الحديثة في تدريسه
 7. يفرس قيمة العلم ودوره في بناء المجتمعات في نفوس الطلاب.
 8. يتواصل الأستاذ مع الطلبة بعلاقة الاحترام وتبادل وجهات النظر وحل المشكلات النفسية والاجتماعية.
 9. لديه مهارة في إعداد الاختبارات المتنوعة، وتصحيح نتائج الاختبار وتحليلها بالطرق الإحصائية المناسبة.
 10. أن يكون عادلاً في تقييمه للطلاب، دقيقاً في أحكامه عليهم.
- دور المؤسسات التعليمية في التعليم الجامعي لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس :
- دور المؤسسات التعليمية في التعليم الجامعي لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس :
- إن التطور العلمي لأي مجتمع هو معيار تقدمه، ولما كانت مسؤولية التطور العلمي تقع بالمرتبة الأولى على الجامعات والمؤسسات التعليمية؛ لذلك يبرز دور المؤسسات التعليمية في عملية المطابقة مع معايير الجودة، وهذا ما يؤكد المحور الرابع حول أعضاء هيئة التدريس في دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعات العراقية وفق معايير اتحاد الجامعات العربية، وعلى المؤسسات التعليمية أن تتخذ الإجراءات الآتية لتوفير أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب ومختلف التخصصات كفاءة وعدداً وتشمل (12) :
1. وضع رؤية واضحة لاحتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس ومستندة إلى رؤيتها وأهدافها.
 2. توفر العدد الكافي من أساتذة وأعضاء هيئة التدريس المؤهلين والمتفرغين للعمل كلياً أو جزئياً.
 3. التدقيق في مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومواصفاتهم من أجل تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها في مجال (البرامج التعليمية، الأبحاث العلمية، مواكبة التطوير والتجديد في عملية التدريس).
 4. تضع معايير واضحة ودقيقة لمعايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ومنها (التدريس الفعال، استخدام وسائل التقويم المناسبة والمتنوعة، عمق المعرفة في مجال الاختصاص، وقت الحصة الدراسية، البحث العلمي، التأليف والنشر والترجمة، الجوائز العلمية، أنشطة خدمة المجتمع.. الخ).
 5. تعد التقارير الرسمية حول نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتعليمات الاعتراض على التقييم.
 6. تخصص المكافآت التشجيعية للمبدعين في مجال التدريس والبحث العلمي المتميز بما يتوافق مع رؤية الجامعة ورسالتها.
 7. توفر الجامعة برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس فيها.
 8. تحدد بوضوح معايير اختيار عضو هيئة التدريس وتحديد الدرجات العلمية التي تعد ثم الحصول عليها من الجامعات المعتمدة والمعترف بها دولياً وإجراءات التوضيح والنشر في الصحف الرسمية.
 9. تحديد اللجان المهنية المختصة لاختيار أعضاء هيئة التدريس المرشحين للعمل في المؤسسة.
 10. توفر التشريعات اللازمة لشروط التوظيف العامة في المؤسسة.
 11. تهيئ لجان التوظيف الوسائل الحديثة لفرز المرشحين وتقييم مؤهلاتهم من أجل اتخاذ القرارات المناسبة.

12. تعدد الإحصاءات حول إعدادات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الموزعة حسب المؤهلات الأكاديمية، والدرجات العلمية.. الخ.
13. تمتلك أدوات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس على الملاك الدائم.
14. توفير سياسة التنمية وآلياتها لتهيئة التدريسي، وتوفير البرامج التدريبية، وتمديد فاعلية الأساليب بما يتماشى مع الخطط المستقبلية.
15. تضع التعليمات المحددة لساعات التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وفق الدرجات العلمية.
16. توفر إنجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

المحور الثالث: معهد الإدارة/ الرصافة (نشأته وأقسامه ونشاطه)

معهد الإدارة/ الرصافة / (نشأته وأقسامه)

تأسس المعهد في عام 1969 لتخرج الملكات الإدارية الوسطى من خلال قبول الطلبة (الذكور والإناث) من خريجي الدراسة الإعدادية للفروع العلمية والأدبية والتجارية، ومنحهم شهادة الدبلوم التقني وقد تم قبول أول دفعة من الطلبة في العام الدراسي 1970-1971 في قسمي المحاسبة وإدارة مكتب، وبعدها قسم إدارة المخازن. ومن ثم توالى الدراسات لتكتمل التخصصات الإدارية في المعهد، وبذلك أضيفت أقسام أخرى منها قسم الإحصاء وقسم التأمين.

ويعد انتشار استخدام الحاسب الإلكتروني في كافة مجالات الحياة برزت الحاجة إلى إيجاد فنيين وتقنيين متخصصين في مجال تشغيل الحاسبات وبرمجتها استحدث قسم أنظمة الحاسبات.

في عام 2004 تم نقل ملاك قسم تقنيات المعلومات والمكتبات إلى المعهد من المعهد التقني الطبي المنصور عملاً بتوحيد التخصصات الإدارية والطبية والتكنولوجية.

الأقسام العلمية :

يضم المعهد الأقسام العلمية الآتية والتي رتبته حسب تاريخ تأسيسها :-

1. قسم إدارة المكتب: تأسس القسم عام 1971 بهدف إعداد الملكات الإدارية المؤهلة للقيام بأعمال السكرتارية والمراسلات وإدارة المحفوظات وشؤون الأفراد، بالإضافة إلى استخدام تقنيات الكمبيوتر والإنترنت.
2. قسم المحاسبة: تأسس القسم عام 1971 بهدف إعداد الملكات الفنية للقيام بالوظائف المحاسبية والفنية والتطبيقية في المنشأة الصناعية والتجارية والخدمية.
3. قسم تقنيات إدارة المواد: تأسس القسم عام 1972 بهدف إعداد ملاكات فنية مؤهلة للقيام بوظائف إدارة وتنظيم المخازن الرئيسية والفرعية، وعمليات التخطيط والرقابة المخزنية، إضافة إلى استخدام الحاسوب في العمل المخزني.
4. قسم الإحصاء والمعلوماتية: تأسس القسم عام 1973 بهدف إعداد ملاكات مؤهلة فنية لاستخدام الطرق والمقاييس الإحصائية والتحليل الإحصائي لمختلف أنشطة قطاعات العمل.
5. قسم أنظمة الحاسبات: تأسس القسم عام 1985 بهدف إعداد ملاكات فنية متخصصة في مجال تشغيل الحاسبات الإلكترونية وبرمجتها.
6. قسم تقنيات المعلومات والمكتبات: تأسس القسم عام 1985 بهدف إعداد ملاكات تقنية وفنية مؤهلة لممارسة أنشطة المكتبات ومراكز المعلومات ذات العلاقة بالفهرسة والتصنيف وفق أحدث التقنيات وأنظمة التصنيف العالمية والتحليل الموضوعي لأوعية المعلومات الورقية والإلكترونية والمواد السمعية والبصرية بالإضافة إلى المراجع الإلكترونية وبناء المجموعات واستخدام تقنيات الكمبيوتر والإنترنت.
7. قسم تقنيات المالية والمصرفية: تم استحداث القسم عام 2006/2007 بعد دمج قسم المصارف وقسم التأمين بهدف تهيئة ملاكات مصرفية قادرة على إدارة المصارف بجميع تخصصاتها وتعاملها

المحلي والدولي.

إن جميع هذه الأقسام العلمية يكون الدوام فيها صباحاً باستثناء قسم المحاسبة، قسم تقنيات المالية والمصرفية، قسم إدارة المكتب، فتكون لها أوقات دراسية صباحية وأوقات مسائية.

مركز الحاسبة: تأسس عام 1982 يهتم بتدريب الطلبة لإكسابهم المهارات والخبرات المتعلقة باستخدام الحاسوب في مختلف البرامج لتأهيلهم في القيام بالأعمال المختلفة بعد تخرجهم. تم افتتاح شعبة الإنترنت في شهر آب/ 2004 ضمن تشكيلة مركز الحاسبة، ويهتم بتقديم الخدمات للباحثين وأعضاء الهيئة التدريسية في المعهد بالإضافة إلى الطلبة.

جدول (1) يبين نشاط المعهد في مجال البحث العلمي بالأعداد للعام الدراسي 2010/2011

العدد	النشاط	ت
7	عدد المؤتمرات العلمية التي عقدها المعهد خلال السنة 2010/2011	1
14	عدد الندوات العلمية التي عقدها المعهد خلال السنة 2010/2011	2
3	عدد المؤلفات العلمية المخصصة التي قام بتأليفها أساتذة المعهد	3
1	عدد المؤلفات المترجمة المساعدة التي قام بتأليفها أساتذة المعهد	4
50	عدد أجهزة الحاسوب التي وفرها المعهد لمعالجة البيانات وتحليلها	5
1	عدد العقود البحثية التي أبرمها المعهد مع المؤسسات والجامعات الأخرى	6
2	عدد التدريسيين المشاركين في العقود البحثية	7
صفر	عدد إجازات التفرغ العلمية التي منحت للتدريس داخل المعهد	8
3	عدد الزمالات والمنح البحثية التي تمتع بها التدريسيون للدراسة خارج المعهد	9
120 5	عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الندوات والمؤتمرات العلمية: أ. داخل العراق ب. خارج العراق	10
58	عدد البحوث العلمية التي أنجزت من قبل التدريسيين خلال السنة 2010/2011	11
68	عدد الطلبة المشاركين في الأبحاث العلمية	12
35	عدد الدراسات التقييمية التي صدرت في نهاية السنة على مستوى المعهد	13
6 7 25	عدد البحوث العلمية المقومة بتقدير: أ. أصيل ب. قيم ج. مفيد	14

يوضح جدول (1) أهم النشاطات التي يقدمها معهد الإدارة/الرصافة في مجال البحث العلمي للعام الدراسي 2010/2011 من مؤتمرات داخل العراق أو خارجه ومؤلفات وعقود بحثية وزمالات وأجهزة الحاسوب الآلي في أرقام واضحة.

المؤشرات الدالة على تقويم الأداء للأستاذ الجامعي

المحور الأول: تحليل الاستبانة (1) في جدول (2) الذي يبين مقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في معهد الإدارة / الرصافة ككل وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011.

إن من أهداف التقويم الجامعي بشكل خاص هو معرفة مستوى الأداء الجامعي ومدى تمشيته مع الأهداف العامة للمؤسسة التعليمية (معهد الإدارة / الرصافة)، والمهام التي تقوم بها والخطط التي وضعت بشأنها أولاً، ووضع خطة للتطوير في ضوء نتائج التغذية الراجعة من أجل دعم الإيجابيات وتحاشي السلبيات. ويتضح من الجدول (2) الذي يبين مقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011 ما يأتي:

1. إن أعلى نسبة هي الإجابة ب (نعم) قد بلغت (65.3%) للجدول ككل.
2. إن نسبة الإجابة ب (كلا) كانت (21.7%) للجدول ككل.
3. إن أقل نسبة إجابة كانت من نصيب (تقريباً) حيث بلغت (13%).
4. كانت نسبة الإجابة بنعم على السؤال الخامس والثاني عشر والثالث عشر قد بلغت (100%) وهذا ما يؤكد صحة الفرضيات الثالثة والرابعة والخامسة.
5. كانت نسبة الإجابة بنعم للسؤال الحادي عشر قد بلغت (100%) لموضوع إتاحة الفرصة، ولوجود تعليمات محددة لتحديث ساعات التدريس لأعضاء هيئة التدريس وفق الدرجات العلمية وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

وبصورة عامة فإن النتائج كانت إيجابية على اعتبار أن الإجابة بنعم والإجابة بتقريباً هما متكاملتان، وعليه النسبة الإيجابية (78.3%) ومتطابقة مع مقياس جودة أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة / الرصافة ونسبة توافق بدرجة جيد.

يتضح من الجدول (3) أن مجموع أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الألقاب العلمية في كل من قسم المحاسبة وقسم تقنيات المعلومات والمكتبات (49)، موزعة (32) لقسم المحاسبة و(17) قسم تقنيات المعلومات والمكتبات على الملاك.

وقد بلغت أعلى نسبة للقب العلمي مدرس مساعد (47%) وتلتها نسبة (38.7%) للقب العلمي مدرس، أما أقل نسبة فكانت من نصيب اللقب العلمي أستاذ مساعد (14.3%) أما أعلى نسبة (صفر%) للقب العلمي أستاذ؛ بسبب عدم حصول أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد ككل على اللقب العلمي 0

يتضح من الجدول (4) أن أعلى نسبة كانت من نصيب شهادة الماجستير حيث بلغت (55.1%) لكلا القسمين (عينة البحث) أما أقل نسبة لشهادة البكالوريوس حيث بلغت النسبة (6.1%) 0

جدول (2) يبين مقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس (13) للمعهد ككل وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011

ت	عبارات مقياس الجودة	مجموع بدائل الإجابة					
		نعم		تقريباً		كلا	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
1	هل للمؤسسة خطة واضحة لحاجاتها من أعضاء هيئة التدريس مستندة إلى رؤيتها ورسالتها وأهدافها؟	7	100%	—	—	—	—
2	هل توفر المؤسسة العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لتنفيذ البرامج والخدمات التربوية؟	7	100%	—	—	—	—
3	هل تعتمد المؤسسة معايير واضحة وشفافة لاختيار عضو هيئة التدريس؟	7	100%	—	—	—	—
4	هل توجد لجان معاينة مختصة لاختيار أعضاء هيئة التدريس المرشحين للعمل في المؤسسة؟	7	100%	—	—	—	—
5	هل توفر المؤسسة برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس فيها؟	7	100%	—	—	—	—
6	هل تعلن المؤسسة تعليمات وشروط اختيار أعضاء هيئة التدريس فيها ومتطلبات الوظائف الأخرى؟	7	100%	—	—	—	—
7	هل تستخدم لجان التوظيف تكنولوجيا الإنترنت لملء البيانات الخاصة بالتوظيف؟	—	—	—	—	7	100%
8	هل تنظم المؤسسة إحصاءات وبيانات لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المساعدة موزعة حسب المؤهلات الأكاديمية، الدرجات العلمية، الخبرة.. الخ؟	7	100%	—	—	—	—
9	هل تدقق المؤسسة في مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومواصفاتهم من أجل تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها؟	7	100%	—	—	—	—
10	هل تعتمد المؤسسة سياسة وآليات محددة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس؟	7	100%	—	—	—	—
11	هل تعتمد المؤسسة تعليمات محددة لتحديد ساعات التدريس لأعضاء هيئة التدريس وفق الدرجات العلمية؟	7	100%	—	—	—	—
12	هل تخصص المؤسسة المكافآت التشجيعية والشهادات التقديرية للمبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع؟	7	10%	—	—	—	—
13	هل تشجع المؤسسة أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجلات العلمية المحكمة؟	7	100%	—	—	—	—

14	هل تحدد المؤسسة لكل عضو هيئة تدريس مجموعة من الطلبة لإرشادهم علميا خلال سنوات دراستهم؟	7	100%	-	-	-	-
15	هل تمنح المؤسسة إجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس؟	-	-	7	100%	-	-
16	هل تتبع المؤسسة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة والمؤقتة	-	-	7	100%	-	-
17	داخل المؤسسة وخارجها؟	-	-	-	-	7	100%
18	هل تشجع المؤسسة أعضاء هيئة التدريس للحصول على المنح الدراسية داخل البلد وخارجه ؟	7	100%	-	-	-	-
19	هل تحفز المؤسسة أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في البحث العلمي، التدريس، وخدمة المجتمع؟	7	100%	-	-	-	-
20	هل تمنح المؤسسة رتبا أكاديمية أخرى؟	-	-	-	-	7	100%
21	هل تتبع المؤسسة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس فيها لتحسين كفاياتهم المهنية؟	-	-	7	100%	-	-
22	هل تتعاقد المؤسسة مع أعضاء هيئة التدريس المتقاعدین للعمل معها؟	-	-	-	-	7	100%
23	هل تعتمد المؤسسة أسسا لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟	-	-	-	-	7	100%
المجموع 161		105	65.3%	21	13%	35	21.7%

المحور الثاني: جدول (3) يبين توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الألقاب العلمية وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011

ت	الأقسام العلمية	اللقب العلمي							
		مدرس مساعد		مدرس		أستاذ مساعد		المجموع	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1	المحاسبة	43.8	14	40.6	13	15.6	5	100	32
2	تقنيات المعلومات والمكتبات	53	9	35.3	6	11.7	2	100	17
	المجموع	47	23	38.7	19	14.3	7	100	49

جدول (4) يبين توزيع أعضاء الهيئة التدريسية وفق الشهادات العلمية للعام الدراسي 2010/2011 وحسب النسب المئوية.

ت	الشهادة الاقسام العلمية	اللقب العلمي							
		الدكتوراه		الماجستير		الدبلوم العالي		البكالوريوس	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	المحاسبة	2	6.3	11	34.3	2	6.3	32	100
2	تقنيات المعلومات والمكتبات	3	17.7	10	58.8	3	17.7	17	100
	المجموع	5	10.2	27	55.1	14	28.6	49	100

المحور الثالث:

تحليل الاستبانة (2) في جدول (5) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في قسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة/الرصافة وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011.

إن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أحد المهام الرئيسية التي تؤديها المؤسسات التعليمية الجامعية وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وبالتالي فإن عملية التقويم لأداء التدريسي أصبح ضرورة ملحة لمعرفة جودة التعليم العالي، وعند تحليل الاستبانة (2) في جدول (5) يبين تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في قسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة/الرصافة وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011 ومن خلاله يتضح أن جميع عبارات تقويم الأداء المأخوذة من دليل تطبيق معايير الجودة في المنظمة التعليمية للحصول على شهادة الاعتماد والصادرة عن هيئة التعليم التقني (2010)، قد اعتمدت لكلا القسمين (عينة البحث) وبلغت أعلى نسبة نعم (100%). أما بخصوص السؤال الأول والثاني فقد بلغت نسبة الإجابة بنعم (100%) لكلا القسمين، وهذا ما يؤكد صحة الفرضيات الأولى والرابعة

جدول (5) يبين تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس (قسم المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات) في معهد الإدارة/الرصافة وحسب النسب المئوية للعام الدراسي 2010/2011.

ت	عبارات تقويم الأداء	مجموع بدائل الإجابة					
		نعم		تقريب		كلا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	هل توفر المؤسسة معايير موضوعية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس؟	2	100	—	—	—	—
2	هل تنوع المؤسسة أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها؟	2	100	—	—	—	—
3	هل تعلن المؤسسة تلك المعايير للأطراف المعنية؟	2	100	—	—	—	—

4	هل تعمل المؤسسة على تقويم أداء عضو هيئة التدريس من منظور الطلبة؟	2	100	-	-	-	-
5	هل تعمل المؤسسة على تقويم أداء عضو هيئة التدريس من منظور رئيسه المباشر؟	2	100	-	-	-	-
6	هل تعمل المؤسسة على تقويم أداء عضو هيئة التدريس من منظور العاملين ذوي العلاقة؟	2	100	-	-	-	-
7	هل توظف المؤسسة نتائج تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس والكادر الوظيفي في صياغة خطط المؤسسة ورسم برامجها المستقبلية؟	2	100	-	-	-	-
8	هل تقوم المؤسسة بربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس	2	100	-	-	-	-
9	هل تخطر المؤسسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنتائج تقييم أدائهم وتناقشهم فيها عند الضرورة؟	2	100	-	-	-	-
10	هل تتابع المؤسسة ترقية أعضاء هيئة التدريس فيها؟	2	100	-	-	-	-
11	هل تجري المؤسسة ترقية أعضاء هيئة التدريس فيها؟	2	100	-	-	-	-
12	هل يتم تقويم مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؟	2	100	-	-	-	-
	المجموع	24	100	-	-	-	-

يتضح من الجدول (6) الذي يبين الترقيات العلمية للألقاب (أستاذ مساعد، مدرس) أما لقب مدرس مساعد فيعطى عند التعيين مباشرة ويرقى إلى مدرس بعد (3) سنوات.

يلاحظ من الجدول (6) ما يأتي:

1. أن أعلى نسبة ترقيات علمية لسنوات البحث هي 2010/2011، حيث بلغت (7) أي بنسبة (78.5%).
2. بلغت نسبة التساوي (100%) لكل من قسم المحاسبة وقسم تقنيات المعلومات والمكتبات على اللقب العلمي (أستاذ مساعد) لسنة 2010/2011.
3. بلغت نسبة التساوي (100%) لكلا القسمين (عينة البحث) على اللقب العلمي (مدرس) في المحصلة النهائية.
4. بلغت أعلى نسبة (كلا) (100%) لعينة البحث لعدم وجود ترقيات علمية للسنة الدراسية 2008/2009.

جدول (6) يبين الترقيات العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية حسب الأقسام العلمية (عينة البحث) وحسب النسب المئوية للسنوات 2008 ونهاية 2011

ت	الترقيات العلمية	2009/2008		2010/2009		2011/2010		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	قسم المحاسبة	-	-	-	-	1	%100	1	%100
	استاذ مساعد	-	-	-	-	3	%100	3	%100
2	مدرس	-	-	-	-	-	-	-	-
	قسم تقنيات المعلومات والمكتبات استاذ مساعد	-	-	1	%33,3	1	%100	1	%100
	مدرس	-	-	-	-	2	%66,7	3	%100
	المجموع	-	-	1	%12,5	7	%87,5	8	%100

يوضح الجدول (7) والذي يبين التقويم السنوي لأعضاء هيئة التدريس حسب الأقسام العلمية (قسم المحاسبة وقسم تقنيات المعلومات والمكتبات) للسنوات 2008 ونهاية 2011. وهو العدد الفعلي المقيم في كلا القسمين، حيث استثنى منه (قيادات جامعية، مدراء، إجازة دراسية، منسب للهيئة، تعيين حديث) :

1. حيث بلغت أعلى نسبة لدرجة الامتياز لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات (%55.6) لسنة 2009/2010 وتلتها النسبة (%37.5) لسنة 2010/2011. أما قسم المحاسبة فقد بلغت النسبة (صفر) للسنوات المذكورة أعلاه. ومستثنى منه (قيادات جامعية، مدراء، إجازة دراسية، منسب للهيئة، تعيين حديث).

2. أما أقل نسبة لدرجة مقبول لقسم المحاسبة فقد كانت (%3.7) لسنة 2008/2009، وعن قسم تقنيات المعلومات والمكتبات فقد بلغت (صفر) للسنة المذكورة أعلاه.

ظهر من خلال الجدول أدناه أن نسبة التقويم لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات يأتي بالمرتبة الأولى مقارنة بقسم المحاسبة.

جدول (7) يبين التقويم السنوي لأعضاء هيئة التدريس حسب الأقسام العلمية (عينة البحث) وحسب النسب المئوية للسنوات 2008 ونهاية 2011

ت	السنوات التقويم السنوي	2008-2009		2009-2010		2010-2011		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1-	قسم المحاسبة								
	ممتاز	-	-	-	-	-	-	-	-
	جيد جدا	4	14.8	17	70.9	9	36		
	جيد	19	70.4	4	16.6	15	60		
	متوسط	3	11.1	3	12.5	1	4		
	مقبول	1	3.7	-	-	-	-		
	المجموع	27	35.5	24	31.6	25	32.9	76	100

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات								2-
		37.5	3	55.6	5	27.27	3	ممتاز
		25	2	44.4	4	45.5	5	جيد جدا
		5.12	1	-	-	27.27	3	جيد
		25	2	-	-	-	-	متوسط
		-	-	-	-	-	-	مقبول
100	28	28.6	8	32	9	39.4	11	المجموع

جدول (8) يبين عدد البحوث المنشورة ضمن الخطة لأعضاء الهيئة التدريسية للأقسام العلمية (عينة البحث) وحسب النسب المئوية للسنوات 2008 ولغاية 2011.

المنشورة						البحوث القسم العلمي	ت
2010-2011		2009-2010		2008-2009			
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
50	6	50	5	40	2	المحاسبة	1
50	6	50	5	60	3	تقنيات المعلومات والمكتبات	2
44.4	12	37.2	10	18.4	5	المجموع 27	

يبين جدول (8) عدد البحوث المنشورة ضمن الخطة لأعضاء الهيئة التدريسية للأقسام العلمية (عينة البحث) وحسب النسب المئوية للسنوات 2008 ولغاية 2011.

1. بلغ مجموع البحوث المنشورة للسنوات 2008 ولغاية 2011 (27) بحثا لكلا القسمين.
2. بلغت أعلى نسبة للبحوث المنشورة لكلا القسمين (44.4%) لسنة 2010-2011.
3. بلغت أقل نسبة للبحوث المنشورة لكلا القسمين (18.4%) لسنة 2008/2009.
4. بلغت النسبة المئوية بالتساوي للسنوات 2009/2010 و2010/2011 لكلا القسمين وذلك يعود إلى استقرار الوضع الأمني أولاً واستخدام تكنولوجيا المعلومات والمتمثلة بالإنترنت والمكتبة الافتراضية العلمية العراقية، واستثمارها في استخدام المصادر الإلكترونية الحديثة في توثيق البحث العلمي ثانياً.
5. بلغت نسبة البحوث المنجزة لقسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات (21.7%) من النسبة الإجمالية من البحوث المنجزة للمعهد ككل.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. ثبوت صحة فرضيات البحث الخمسة.
2. أعلى نسبة للإجابة بـ (نعم) (65.3%) لمقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل للعام الدراسي 2010/2011، وأن أقل نسبة للإجابة بـ (كلا) كانت (21.7%).
3. بلغت أعلى نسبة للقب العلمي مدرس مساعد (47%)، وأن أقل نسبة للقب العلمي أستاذ مساعد (14.3%) للعام الدراسي 2010/2011.
4. بلغت أعلى نسبة من حملة شهادة الماجستير (55.1%)، وأن أقل نسبة لحملة شهادة البكالوريوس من أعضاء الهيئة التدريسية (6.1%).
5. بلغت نسبة الإجابة (100%) لجميع عبارات تقييم الأداء المأخوذة من دليل تطبيق معايير الجودة في المنظمة التعليمية للحصول على الشهادة الاعتمادية والصادرة عن هيئة التعليم التقني.
6. بلغت أعلى نسبة ترقيات علمية لسنوات البحث 2010/2011، حيث بلغت (7) أي بنسبة (87.5%).
7. بلغت أعلى نسبة لدرجة الامتياز لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات (55.6%) لسنة 2009/2010، وتليها النسبة (37.5%) لسنة 2010/2011، أما قسم المحاسبة فقد بلغت صفر للسنوات المذكورة.
8. بلغت أعلى نسبة للبحوث المنشورة (عينة البحث) (44.4%) لسنة 2010/2011، وأن أقل نسبة للبحوث المنشورة (18.4%) لسنة 2008/2009.
9. بلغت نسبة البحوث المنجزة لقسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات (21.7%) من النسبة الاجمالية من البحوث المنجزة للمعهد ككل.

التوصيات

1. تنويع وسائل تقييم عضو الهيئة التدريسية وأساليبه.
2. ضرورة ربط عملية التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية مع منح الرتبة العلمية بناء على واجبات عضو الهيئة التدريسية من (تدريس، بحث علمي، خدمة مجتمع).
3. ضرورة الاستمرار بربط عملية التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية مع مخرجات هذه العملية بالحوافز السنوية لهم.
4. التأكيد على الاهتمام بنتائج التقييم لأعضاء الهيئة التدريسية من قبل المؤسسة التعليمية لوضع الخطط المستقبلية للنهوض بواقع التعليم العالي.
5. ضرورة تكريم أعضاء الهيئة التدريسية المشاركين في المؤتمرات الدولية والعربية والذين ساهموا في نشر بحوثهم خارج القطر ضمن نطاق المؤسسة التعليمية.
6. ضرورة الاهتمام بالثقافة الرقمية والمتمثلة بالنشر الإلكتروني للبحوث العلمية، والتي دعت إلى تطوير الأستاذ وفرضت عليه مسؤوليات جديدة.
7. الاهتمام والالتزام بالموصفات القياسية الوطنية كونها الأساس في تحقيق الجودة تمهيدا للعمل على تطبيق متطلبات الجودة الشاملة.
8. إتاحة فرص أكثر للتدريب والتطوير على المهارات المختلفة (التقنية والمهنية) لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية الجامعية.

المصادر:

1. عبد الباقي عبد الغني، وليد خضر عباس الزند (2004). "التقويم والاعتماد في التعليم العالي"، ط 2، الخرطوم: وزارة التعليم العالي الهيئة العامة للتقويم والاعتماد، ص 10.
2. العراق. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2008). "ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعات العراقية وفق معايير اتحاد الجامعات العربية. بغداد، الوزارة، (بدون ترقيم).
3. المير، خالد، إدريس قاسي (2000). "الوسائل التعليمية: التقويم التربوي"، ط 2، ص 87، الدار البيضاء.
4. العميرة، محمد حسين (2006). "تقارير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم"، البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية مج 7، ع 3، ص 103.
5. خيرى، ثناء عبد الجبار خلف (2011). "معايير الجودة للبرامج الأكاديمية وطرائق التدريس وتطبيقها في معهد الإدارة / الرصافة"، بغداد، مجلة الأستاذ ع 158 لسنة 1432 هـ، 2011م. ص 410 - 411.
6. عبد الناصر زايد (2003). "ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي - دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية". وقائع مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد بجامعة الزرقاء الأهلية، عمان ص 53.
7. عماد أبو الرب محمد (وآخرون) (2010). "ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: البحوث والدراسات". عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع. ص 429.
8. السوداني، حسن جامع (2011). "التقويم وأثره في تحسين الأستاذ الجامعي" بغداد، محاضرات أقيمت على موظفي إدارة الجودة معهد الإدارة / الرصافة (غير منشور).
9. آل زاهر، علي ناصر شتوي (1425 هـ). "القدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات عصر العولمة". بحث قدم في ورشة عمل بتاريخ 21/12/1455 هـ جامعة الملك خالد.
10. عماد أبو الرب (وآخرون) نفس المصادر السابق ص 425.
11. العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2008). "ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعات العراقية وفق معايير اتحاد الجامعات العربية. بغداد، الوزارة، (بدون ترقيم).
12. العراق، هيئة التعليم التقني (2010). "دليل تطبيق معايير الجودة في المنظمة التعليمية للحصول على شهادة الاعتماد، إعداد سمير كامل الخطيب، بغداد: هيئة التعليم التقني.
13. Http:// Scilmths.Com/vb/showthread
14. http://vb. Sonna. Algeria. Org. يوليو 2009

المقابلات:

15. إنعام ذياب، مسؤولة شعبة الأداء الجامعي في معهد الإدارة، الرصافة بتاريخ 1/10/2012.
16. علي حسن شهاب، مسؤول التعليم المستمر في الشعبة العلمية معهد الإدارة، الرصافة بتاريخ 3/10/2012.
17. سليمة لفته منصور، مسؤولة بنك المعلومات بالشعبة الإدارية في معهد الإدارة، الرصافة بتاريخ 5/10/2012.