

الأداء المتميز لتدريسي كليات التربية / جامعة الموصل

في ضوء جائحة كورونا

عمر عزيز مرهون

جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم
الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية

وفاء محمود يونس

جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم
الصرفية / قسم علوم الحياة

(قدم للنشر في 2021/04/27 ، قبل للنشر في 2021/06/18)

مستخلص البحث

- استهدف البحث الحالي التعرف الأداء المتميز لتدريسي كليات التربية /جامعة الموصل في ضوء جائحة كورونا وفق متغيرات (الجنس، المرتبة العلمية، التخصص) من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:
1. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز مقارنة مع المتوسط الفرضي؟
 2. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟
 3. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز تبعاً لمتغير المرتبة العلمية (مدرس ومدرس مساعد – أستاذ وأستاذ مساعد)؟
 4. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز تبعاً لمتغير التخصص (علمي – انساني)؟
- تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية جامعة الموصل والبالغ عددهم (976) تدريسيًا للسنة الدراسية 2021/2020، وقد تم اختيار (265) تدريسي وتدرسية عينة للبحث وبنسبة (27%) الى المجتمع الكلي.
- ولأجل قياس متغير البحث قام الباحثان بأعداد أداة لقياس الأداء المتميز، وقد تم التحقق من الصدق بأنواعه الثلاثة للمقياس بعرضه على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية، كما تم التحقق من ثباتها بطريقتي إعادة الاختبار، وبأستعمال معادلة الفا كرونباخ، اذ بلغت قيمة معامل الثبات (0,84) و (0,86) على التوالي، ولقد عولجت البيانات بإستعمال، اختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.
- وتوصل الباحثان لعدد من النتائج هي:
1. يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية لكليات التربية في جامعة الموصل للأقسام (العلمية، والإنسانية) بأداء متميز بدرجة فوق المتوسط.
 2. تساوى أعضاء الهيئة التدريسية في تقديرهم لمستوى الأداء المتميز في متغير التخصص (علمي – انساني)، في حين وجد ان هناك فوارق تعزى لمتغير الجنس ولصالح (الذكور) والمرتبة العلمية ولصالح مرتبة (استاذ واستاذ مساعد).

وفي ضوء تلك النتائج التي تم التوصل اليها ،وضع الباحثان عدد من التوصيات

كما اقترح الباحثان اجراء دراسات مستقبلية مبنية على الأداء المتميز .

Distinguished performance of teachers of colleges of education / University of Mosul In light of the Corona pandemic

Prof. Dr. Wafaa Mahmoud Younes

Omar Aziz Marhoon

University of Mosul / College of
Education for Pure Sciences /
Department of Life Sciences

Mosul University / College of Education
for Human Sciences / Department of
Educational and Psychological Sciences

Summary of research

The current research aimed to identify the distinguished performance of teaching faculties / University of Mosul in light of the Corona pandemic according to variables (gender, academic rank, specialization) by answering the following questions:

1. Is there a statistically significant difference at the level of (0.05) in the level of outstanding performance compared to the hypothetical average?
2. Is there a statistically significant difference at the level of (0.05) in the level of outstanding performance according to the gender variable (males, females)?
3. Is there a statistically significant difference at the level of significance (0.05) in the level of outstanding performance according to the scientific rank variable (teacher and assistant teacher - professor and assistant professor)?
4. Is there a statistically significant difference at the level of significance (0.05) in the level of distinguished performance according to the variable of specialization (scientific - humanitarian)

The research community consisted of all the faculty members in the colleges of education at the University of Mosul, who were (976) teaching staff for the 2020/2021 academic year, and (265) teaching and teaching staff members were selected for the research, with a ratio of (27%) to the total community.

In order to measure the research variable, the two researchers prepared the outstanding performance tool, and the validity of the three types of the scale was verified by presenting it to a group of experts specializing in educational sciences. , 84) and (0.86), respectively, and the data were treated using, the T test for one sample and two independent samples.

The two researchers reached a number of results:

1. The faculty members of the Faculties of Education at the University of Mosul for the departments (scientific and humanitarian) enjoy excellent performance with an above average degree.
2. . The members of the faculty were equal in their assessment of the level of outstanding performance in the variable of specialization (scientific - humanitarian), while it was found that there are differences attributable to the variable of sex and in favor of (males) and the academic rank and in favor of the rank (professor and assistant professor).

In light of these results, the researchers put forward a number of recommendations.

The researchers also suggested conducting future studies based on outstanding performanc

أولاً: مشكلة البحث: (The problem of research):

يشهد العالم اليوم نقلة نوعية في أساليب العملية التعليمية، نتيجة للتطورات التكنولوجية الهائلة والمتسارعة في مجال الحاسوب الآلي ووسائل الإتصال، وتقنية المعلومات، وانتشار الشبكات الإلكترونية والإنترنت، والتي أحدثت تطوراً كبيراً في تكنولوجيا المعلومات وصولاً الى ما يعرف بالانفجار المعرفي، وهو ما دعا الحكومات والمنظمات المختلفة للاستفادة من هذه التطورات وتطويرها في جميع مجالاتها ومنها التعليم بهدف مساعدتها في تحقيق أهدافها وتجاوز التحديات التي تواجهها (الضافي، 2006: 27). وإزدياد الحاجة الى توظيف التكنولوجيا في مجال التربية والتعليم (ياسين، 2005: 238).

وحيث أن الجامعات إحدى هذه المؤسسات التعليمية الهامة والتي تعتبر معقل الفكر الإنساني ومصدر الاستثمار وتنمية الثورة البشرية فهي مصنع للعناصر الفاعلة في المجتمع والتي تتحمل مسؤولية النهوض بالأُمم والدفاع عن مكتسباتها ومجابهة التحديات التي تواجهها (النجار، 2002: 32).

وفي ضوء ذلك كان لابد لمؤسسات التعليم العالي على وجه العموم وجامعة الموصل على وجه الخصوص، من تبني التعليم الالكتروني للطلبة والتواصل مع التدريسيين بواسطة الإدارة الالكترونية (E-Administration)، وذلك لمواجهة خطر انتقال وتفشي فايروس كورونا (COVID-19)، والذي لازلنا نعيش نتائجه الى يومنا هذا، عبر تفعيل المنصات التعليمية الالكترونية كمنصة (Edmodo و Google classroom و Google meet)، وتواصل الإداريين والأساتذة مع بعضهم البعض وحضور الورش التدريبية والمؤتمرات العلمية التي تتمركز حول التعليم الالكتروني سواء على المستوى المحلي او الدولي، وتكليف الطلبة بواجباتهم عبر توظيف شبكة الإنترنت لهذه المجموعة من المنصات التعليمية الالكترونية لضمان عدم توقف عجلة العلم والمعرفة، وانعكاس هذا النوع من التعليم على الأداء الوظيفي للمدرسين وعلى تميز الاداء لهم. وفي ظل تزايد مهام الأستاذ الجامعي وتعدد ادواره، وجودة تأهيله المهني، وتأهيله الثقافي، ونوع الخبرات التي يمتلكها، (الحري، 2011: 308).

فقد بادرت العديد من الأنظمة والمؤسسات التعليمية وخاصةً الجامعية منها بطرح موضوع الأداء وتميز الأستاذ الجامعي بهدف معرفة قدراته في مواجهة الازمات الطارئة كما حصل في جائحة كورونا ،ولهذا انطلق الباحثان من خلال هذا البحث المتواضع الى معرفة مدى تأثير الأداء المتميز للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الالكتروني وتحديات الازمة الصحية العالمية على التعليم .

وبذلك يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال التالي:

*ما هو مستوى الأداء المتميز لتدريسيي كليات التربية / جامعة الموصل في ضوء جائحة كورونا وفق بعض المتغيرات؟ "

ثانياً: أهمية البحث (The Significance of Research)

شهد القرن الحادي والعشرين ثورة علمية هائلة في جميع المجالات والتي تحمل في طياتها تطورات علمية هائلة (الأعور، 2012: 2). نالت المؤسسات التعليمية والجامعات جزءا سيرا من تلك التطورات ، ولازال يحتاج الكثير فيما يخص إنجاز المهمات واتخاذ القرارات وغيرها من الوظائف الإدارية والتعليمية بنحو دقيق ومتميز (أحمد، 2009: 328).

كما دعم التعليم الالكتروني التدريسي الجامعي عبر لقاء الطلاب في القاعات الدراسية الافتراضية وعن بعد واعداد المحاضرات والاختبارات وقراءة البحوث، كما ساعدت الأستاذ الجامعي الذي يمثل ركيزة أساسية في نشاط مؤسسات التعليم العالي، كما انه يعتمد الطرق المثلى في التدريس، والأعتناء بأساليب التقييم والامتحانات الالكترونية المستخدمة الى جانب التزامها بالمحتوى العلمي للمقرر أثناء التدريس كالمنصات التعليمية (google meet و zoom cloud) وغيرها من مواقع التواصل الاجتماعي، حيث يمكن من خلالها حضور الاجتماعات والندوات والورش التدريبية وتقديم عروض وشروحات المادة التعليمية عبر الصوت والصورة واستخدام عروض الفيديو من خلالها وإعطاء الارشادات والتعليمات الضرورية لسير العملية التعليمية (المنيع، 2008: 28)

هذا بالإضافة الى أنظمة الملفات والوثائق، والجداول الالكترونية للتعليمات وعملية سير المحاضرات والامتحانات، التي يمكن الاستفادة منها في سير عمل التدريسي والطالب للأغراض التوضيحية (المسعود، 2008: 53).

فالأستاذ الجامعي هو نواة العملية التعليمية فهو مدرس وباحث وعامل تغيير في المجتمع، وهو الذي يتحمل العبء الأكبر في عملية صناعة العقول وصقل النفوس وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بأبداع وإتقان وصولاً الى مرحلة التعلم الذاتي القادر على الاستمرارية لأنه يركز الى معرفة دقيقة بطبيعة عملية التعليم وكل ذلك يتطلب منه جهداً استثنائياً وغير تقليدياً بدءاً بالتحديات التي تم التطرق اليها آنفاً حتى تحقيق الأهداف المرجوة من ذلك (موفق، 2016: 5).

ويسعى التعليم الجامعي بتخصصاته المختلفة اعداد قادة مهنيين قادرين على تحقيق استدامة تنمية المجتمع وابتكار أساليب جديدة وملائمة للتعامل مع ما يطرأ من مستجدات (شحاته، 2017: 6).

ويعتبر البحث عن التميز في مجال التدريس من المفاهيم الحديثة التي تحقق التفوق، لذلك لا بد أن تلجأ المؤسسات التعليمية ومن ضمنها الجامعات الى الطرق الجديدة وتجنب الطرق التقليدية تبعاً للمواقف التي تتعرض لها، بل وتتحياها جانباً وتعمل على الانضمام الى عالم جديد من المؤسسات الناجحة عن طريق تنمية مهارات التميز ومباشرة العمل ومن ثم تحسين الأداء (توفيق، 2005: 20). حيث أن التميز هو عبارة عن نظام متكامل معتمد على التقنيات والمناهج التدريسية الحديثة والمتطورة من اجل العمل على رفع مستويات الأداء للتدريسي بما يحقق الرقي له وللمؤسسة التعليمية (العبدلات، 2009: 27)، إذ لا يكفي الأداء الاعتيادي لمواجهة موجات التغيير والمنافسة المستمرة وتطلعات الطلبة والمؤسسات التعليمية المتزايدة والمتصاعدة، فمن الواضح أن التدريسي مهما كانت امكانياته وقدراته لا يستطيع المحافظة على موقعه التنافسي بالعودة الى مستوى الأداء نفسه، واللجوء الى الأساليب التقليدية، وهذا ما يدفعه الى تحسين أدائه الى درجات تفوق أداء منافسيه من التدريسيين والارتقاء الى المستوى المطلوب في الأداء (Aguinis, 2005: 5)

فالاداء المتميز هو من أنواع الابداع والتفوق من اجل تحقيق مستويات عالية في الأداء بما يعمل على تحقيق إنجازات عالية غير متوقعة من قبل التدريسي والوصول لحالة الرضى من قبله ومن قبل المؤسسة التعليمية (السلمي، 2002: 21)، والأداء المتميز هو القدوم بما هو جديد ومختلف عن الآخرين، والذي ينتج عنه تحقيق رقي وميزة في اكثر عناصر الأداء الإستراتيجي

(أبو فارة وآخرون، 2009: 41)، ويرى Bukhara بأن الأداء المتميز هو " استغلال التدريسي للفرص المتاحة والتي تسبق التخطيط الإستراتيجي والعمل والالتزام برؤية تكون واضحة الهدف وكفاية المصدر والحرص على الأداء الفعال داخل المؤسسة التعليمية " (الصلاعين، 2010: 73).

كما سلط درة والصباغ (2008) الضوء على مجموعة عناصر للأداء المتميز أبرزها ما يلي:

1. كفايات التدريسي: أي معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، ويقصد بذلك الخصائص الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً متميزاً يقوم به التدريسي.
 2. متطلبات التدريس (الوظيفة): أي المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
 3. بيئة المؤسسة التعليمية: وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء المتميز للتدريسي أهداف المؤسسة التعليمية وهيكليتها والإجراءات التي يجب إتباعها فيها، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة المؤسسة التعليمية العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والقانونية. (درة والصباغ، 2008: 304)
- تكمن أهمية الأداء المتميز في التحسين والتطوير المستمر، وهذا ما يضع التدريسي في موقف أفضل من أقرانه، ولا يكون بمعزل عنهم أو عن أهداف مؤسسته التعليمية بل يعمل بالوقت ذاته على تنمية وبناء العلاقات مع مؤسسته وإقرانه التدريسيين لتعظيم الفرص للوصول لإجمالي غاياتها وأهدافها بما ينسجم مع مفاهيم الأداء المتميز، وهذا ما يدعوه الى مراجعة أوضاعه بصفة مستمرة دون إنتظار عمليات التقويم بحقه، والتي تمكنه من الكشف عن قدراته الكامنة التي تعبر عن طاقاته وإمكانياته والتي أساسها الفكر الإنساني والمعرفة المتميزة والعمل على تنميتها وتوظيفها لتحقيق التفوق وصولاً للتميز (الهاللي، وغبور، 2012: 22).
- وظهرت على الساحة العالمية مؤسسات تعليمية جامعية إقليمية ومحلية رائدة أخذت على عاتقها مهمة تحفيز التدريسيين ودفعهم لتفعيل أدائهم نحو التميز، وذلك بوضع نماذج تكون بمثابة دليل لهم عبر معايير محددة سلفاً بحيث يكون لكل معيار درجاته الخاصة به والتي تسمح للتدريسي عند الإستناد إليها بأجراء تقييم ذاتي له، وبالتالي الوقوف على مختلف أوجه القصور

أو الضعف في الأداء، وتقدم هذه النماذج إطاراً للتحفيز على التميز جوائز تختلف قيمتها باختلاف مستويات الأداء المتحققة (شوقي، 2010: 8).

وقد سعت جامعة الموصل عبر مسيرتها العلمية في البحث عن عوامل التميز في الأداء لدى تدريسيها من خلال مكافأتهم وتحفيزهم على نشر بحوثهم في المجالات العلمية الرصينة والتي ساهمت في رفع مكانة التدريسي يقابلها مشاركته في المؤتمرات والنشاطات العلمية داخل وخارج القطر.

والأداء المتميز يتحقق إذا ما تم توظيف كفاءات وموارد ثمينة صعبة التقليد، غير قابلة للإستبدال نادرة ودائمة، وعليه فأن الصياغة الصريحة والضمنية لاستراتيجيات عمل المؤسسات الجامعية بصورة عامة والكليات بصورة خاصة هي الاتجاه نحو الاستثمار الأمثل لهذا الكفاءات والموارد بالطرق التي تضمن ديمومة العمل والأداء على أفضل وجه (الحبيب والجيلوي، 2009: 20).

لذا فالتميز في الأداء هو الصمود أمام التحديات والرغبة في عمل الأشياء التي يرى غير المتميزين صعوبة في عملها، والتدريسي الذي يسعى الى التميز هو الذي يقبل ويمتلك التصميم والإرادة الحقيقة لذلك، ويستجمع قواه لمواجهة التحديات والتصدي لها، لينطلق بعد ذلك وبكل ثقة نحو التميز بأمكانياته وقدراته (الهالات، 2014: 147).

ويتطلب الأداء المتميز مهارات ومبادئ يجب ان يمتلكها التدريسي لكي يصل لمرحلة الأداء المتميز في مهنته، فهذه العملية الإنسانية بالغة التعقيد، لإن التدريس ليس مجرد نقل المعلومات والمعارف بل عملية بناء شخصية الطالب بالدرجة الأساس، وتنظيم بناء العقلية والوجدانية والنفس حركية، وهذا ما يتطلب من التدريسي معرفة الأهداف التربوية والوسائل التعليمية وطرائق التدريس الحديثة ومن بعد ذلك قيامه بعملية التقويم العلمي (العبد العزيز، 2010: 4).

ويتمثل التميز في الأداء لدى التدريسيين من خلال البعدين الآتيين :

1. إن غاية التدريسي الحقيقية هي السعي الى تحقيق التميز، بمعنى إنجاز نتائج غير مسبوقة يتفوق بها على كل منافسيه، ويتفوق بها على نفسه بمنطق التعلم.

2. إن كل ما يصدر عن التدريسي من أعمال وقرارات وما يعتمد منه من نظم وفعاليات يجب أن يتسم بالتميز أي الجودة الفائقة الكاملة التي لا تترك مجالاً للخطأ والانحراف ويهيئ الفرص الحقيقية كي ينفذ ويحقق أهدافه بصورة صحيحة وتامة من أول أداءٍ له.

وبهذا يتمثل البعدان لدى التدريسي في وجه واحد، ولا يتحقق أحدهما دون الآخر، وبهذا يؤكد الأداء المتميز على أنه مستوى الأداء الوحيد والمقبول في عصر التنافسية والعولمة والمعرفة، عصر الإنترنت وسيادة تقنيات الاتصالات والمعلومات (ليندة، 2012: 17).
أهمية الأداء المتميز

يعتبر الأداء المتميز مهم في تميز التدريسيين عن بعضهم البعض، وهو ضروري لرفع أداء المؤسسة التعليمية وتحسينها من خلال تطبيق المعايير اللازمة التي تحت على الأداء المتميز، وتكمن أهميته فيما يلي:

1. يساعد الأداء المتميز على تخطي العقبات التي تظهر للتدريسي عند ادائه لمختلف العمليات.
2. يساعد في ابتكار وسائل جديدة لتوفير المعلومات من أجل رفع القدرة والكفاءة في العملية التعليمية.
3. يساعد على رفع كفاءة المؤسسة التعليمية.
4. يساعد الأداء المتميز على توفير بيئة مناسبة للإبداع في المؤسسات التعليمية، وتطبيق تقنيات جديدة تهدف إلى زيادة فاعلية وكفاءة التدريسي وتنشيط دوره في المخرجات التعليمية والتنظيمية للمؤسسة.
5. يساعد الأداء المتميز على زيادة القدرة التنافسية بين التدريسيين، لتطوير كفاءتهم وقدراتهم العملية والعلمية.
6. إن الأداء المتميز من ضروريات تطوير إدارة العملية التعليمية في رفع مستوى أداء التدريسيين والخدمات التي يقدمونها للمؤسسة التعليمية.
7. يساعد الأداء المتميز على بتفعيل روح المنافسة والابتكار بين التدريسيين انفسهم.(السعودي، 2008: 264).

مفهوم الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي

ان التحديات التي تواجه تحديد تعريف للأداء المتميز لدى التدريسيين في التعليم هو ارتباطه بالجودة خاصة فيما يتعلق بالنواحي الأكاديمية، الا ان بعض الدراسات قد بينت ارتباط المفهومين مع وجود اختلافات هامة ودقيقة، فالتحول من الجودة الى التميز خفي، فالتميز هو طريقة عمل ضمن منهج محدد، كما يشتمل الجودة، ولكنه يتعدى ذلك من خلال التوصل الى التفوق في النتائج من خلال تطبيقه، إضافة الى ترسيخ ارتباطه بالتحدي والتغيير في بيئة العمل الكلية، كما أن الجودة في التعليم كانت دائماً تركز على النواحي الأكاديمية، فأستناداً الى بحوث اجراها المعهد البريطاني للجودة عام 1998 قد اشارت الى أن معظم مؤسسات التعليم العالي في بريطانيا تهتم بالجوانب الأكاديمية فيما يتعلق بالجودة ولا تبدي نفس الاهتمام بضمان الجودة في النواحي الأخرى لتلك المؤسسات، أما التميز فإنه يركز على الالتزام بالجودة في كافة نواحي المؤسسة (Egan, 2003: 6).

عند تقديم تعريف الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي لدى التدريسيين يجب أن يكون شاملاً لكل نواحي البيئة التعليمية سواء أكاديمياً أو إدارياً أو بحثياً، فهو " أداء استثنائي فيما يتعلق في القيادة والتخطيط الاستراتيجي، بيئة العمل، إدارة العمليات التعليمية، والتركيز على الطلبة، واحتياجات سوق العمل، وتبني قياس للأداء واستخدام المعلومات والتحليل" (Anninos, 2007: 315).

- ان تعريف الأداء المتميز لدى تدريسيي مؤسسات التعليم العالي لابد ان يشير الى مجموعة من الابعاد التي حددها الباحثون وهي:
1. التركيز على الطلبة وتطور المجتمع، وهذا يعني توفير أفضل المناهج والخطط الدراسية.
 2. التطوير المدروس باتجاه تحقيق الأهداف والاستخدام الأمثل لموارد المؤسسة التعليمية باتجاه تحسين البيئة التعليمية، وهذا يعني توفير مناخ محفز ومشجع للتدريسي وللطالب أيضاً لرفع مستوى التدريسي أكاديمياً ومستوى الطالب تحصيلياً، ولكل تدريسي الحق في الاشتراك بعمليات التعلم والتطوير المستمر عبر الندوات والورش التدريبية.
 3. الاهتمام بالتمايز والاختلافات الثقافية لكل التدريسيين المشاركين في العملية التعليمية، حيث يعني تنوع الخبرات وبالتالي تحسين وتميز الأداء.

4. مجتمع ترحيبي يشجع كل افراده بأتجاه خدمة الطلبة والعمل بأتجاه ما يسمى بالمؤسسة التعليمية (Williams et al., 2005: 5).

ويستنتج من ما ذكر ان الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي يتحقق من خلال جهود تنظيمية تشاركية تكاملية لإستغلال الموارد المتاحة، حيث تؤدي الى تحقيق نتائج متميزة والحصول أيضاً على ميزة تنافسية من خلال المخرجات التي تتمثل بالطلبة الخريجين والأبحاث العلمية والخدمات المساندة التي يمكن قياسها بناءً على معايير تعتمد على مؤشرات ملموسة وغير ملموسة.

وفي ضوء ما تقدم ذكره تتجلى أهمية البحث الحالي بما يلي: -

1. ان الأداء المتميز أصبح أمراً ملحاً في المؤسسات الجامعية لمواجهة مختلف الظروف والتحديات التي تواجه العملية التعليمية.
2. دراسة تأثيرات التعليم الالكتروني (خلال جائحة كورونا) والممارسات الإدارية الالكترونية على الأداء المتميز للأستاذ الجامعي ، هي دراسة فريدة من نوعها على النطاق المحلي حسب علم الباحثان.

ثالثاً: أهداف البحث (The Aims of Research):

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى الأداء المتميز لتدريسي كليات التربية /جامعة الموصل في ضوء جائحة كورونا وفق متغيرات (الجنس، التخصص، المرتبة العلمية) من خلال الإجابة على الأسئلة التالية: -

هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز لتدريسي كليات التربية مقارنة مع المتوسط الفرضي؟

1. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز تبعاً لمتغير الجنس (ذكور -إناث)؟

2. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز تبعاً لمتغير المرتبة العلمية (مدرس ومدرس مساعد -أستاذ وأستاذ مساعد)؟

3. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز تبعاً لمتغير التخصص (علمي -إنساني)؟

رابعاً: حدود البحث (The Limits of Research):

تحدد البحث الحالي بتدريسي كليات التربية / جامعة الموصل للعام الدراسي (2020-2021) والتي هي: كلية التربية للعلوم الإنسانية. كلية التربية للعلوم الصرفة. كلية التربية الأساسية. كلية التربية بنات. كلية التربية الرياضية.

خامساً: تحديد المصطلحات (The definition of Research):

الأداء المتميز (Outstanding preference) عرفه كل من:

1. شريف (2002):

"هو وجه الابداع، اذ يعرف الابداع انه ذلك العمل الذي يدرك بأنه شيء متميز وفريد".

(شريف، 2002: 132)

2. يوسف (2005):

"مجموعة من السلوكيات والقدرات والمهارات الفكرية والمعرفية العالية التي يتمتع بها العاملين بحيث تصبح لهم القدرة على توظيف تلك المهارات والمعرفة في مجال عملهم وتخصصهم بما يجعلهم يقدمون أفكار ومنتجات خدمية تتسم بالحدثة والاصالة والإبداع والتميز وبما يعزز من تحقيق أهداف عالية المستوى وأداء متميز".

(يوسف، 2005: 46)

3. (Ab Hamid 2015):

"الأداء الكفوء والفعال، والذي يتم التوصل اليه نتيجة لتطبيق مفاهيم الجودة الشاملة".

(Ab Hamid et al.,2015: 2847)

ويعرف الباحثان الأداء المتميز بأنه:

قدرة عضو هيئة التدريس على التفكير في طرق جديدة، وتحقيق أعلى مستوى من مستويات الأداء، والإستعداد لتقبل الأفكار المبتكرة والعمل على توظيفها، بدرجة عالية من الإتقان والدقة، وصولاً الى تحقيق نتائج غير مسبوقة، وبذلك يتفوق على بقية أقرانه، ويقاس من خلال استجاباتهم على فقرات المقياس المعد لأغراض البحث الحالي.

رابعاً: تدريسي كلية التربية (Teachers of the College of Education) وعرفته

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (1980):

"هو عضو هيئة التدريس في الجامعات العراقية والحاصل على المرتبة العلمية مدرس فما فوق وهو الذي يحق له وفقاً للقانون، لقاء المحاضرات النظرية والتطبيقية على طلبة الدراسات الأولية والعليا والاشراف على بحوثهم ورسائلهم".

(دليل أعضاء هيئة التدريس، 1980: 91)

الدراسات السابقة

الدراسات التي تناولت الأداء المتميز:

1. دراسة البحيصي (2014):

أجريت هذه الدراسة في فلسطين، وهدفت الى التعرف على دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في الكليات التقنية في قطاع غزة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (62) فقرة لغرض جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (205) فرداً من موظفي الكليات التقنية في قطاع غزة وهي (الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة، كلية فلسطين التقنية - دير البلح، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا - خان يونس)، وشملت العينة الموظفين الإداريين والأكاديميين في تلك الكليات، وتضمنت الاستبانة محورين أساسيين أحدهما يقيس درجة التمكين ويشمل (الثقافة التنظيمية، تفويض السلطة، المشاركة بالمعلومات، فرق العمل)، والآخر يقيس درجة التميز المؤسسي ويشمل (التميز القيادي، التميز البشري، التميز الخدماتي)، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، كما قام الباحث باستخدام العينة العشوائية الطبقية، واعتمد الباحث على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها:

1. افراد العينة المبحوثة يوافقون على توفر التمكين الإداري في كلياتهم حيث احتلت فرق العمل المرتبة الأولى، تلاه تفويض السلطة، والمشاركة بالمعلومات، وأخيراً الثقافة التنظيمية.
2. افراد العينة المبحوثة في الكليات التقنية قيد الدراسة يوافقون على توفر التميز المؤسسي بجميع ابعاده (القيادي، البشري، الخدماتي) بدرجة متوسطة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري في تحقيق التميز المؤسسي يعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

2. دراسة صقر (2016):

أجريت هذه الدراسة في فلسطين، هدفت الدراسة الى التعرف على واقع إدارة التميز في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (168) رئيساً من رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى، وجامعة الأزهر، واعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتضمنت الاستبانة (7) مجالات هي: (القيادة والإدارة، الاستراتيجية، الكوادر البشرية، الموارد المالية والمادية، إدارة العمليات، إدارة المعرفة والمعلومات، قياس وتقويم النتائج)، اشتملت على (55) فقرة، وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات: (المتوسط الحسابي، والتكرارات، والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط سبيرمان براون، ومعامل الفا كرونباخ، واختبار شيفيه، واختبار T-Test لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي)، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

1. توفر إدارة التميز في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في مجالات أداة الدراسة بمتوسط درجة موافقة (3,62) وهي درجة متوسطة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة البحث تعزى للمتغيرات التالية (القسم، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

3. دراسة سكر (2018):

أجريت الدراسة في فلسطين، هدفت الدراسة الى تحديد درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأقصى لإدارة التميز وتحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفحص ما اذا كانت هناك علاقة بينهما، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (168) رئيساً من رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، واعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة وتضمنت الاستبانة (7) مجالات هي: (القيادة والإدارة، الاستراتيجية، الكوادر البشرية، الموارد المالية والمادية، إدارة العمليات، إدارة المعرفة والمعلومات، قياس وتقويم نتائج الأداء)، اشتملت على (57) فقرة، وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، التكرارات، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل

الفا كرونباخ، واختبار T-Test لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي)، وتوصلت الدراسة الى نتائج عدة أهمها:

1. ان درجة ممارسة إدارة التميز متوسطة وكذلك درجة الأداء الوظيفي كانت متوسطة.
2. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير افراد العينة لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام لإدارة التميز تعزى لمتغيرات الجنس ونوع القسم والرتبة العلمية.
3. ان هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأقصى لإدارة التميز بجميع مجالاتها ومستوى التحسن في الأداء الوظيفي لعضاء الهيئة التدريسية.

4. دراسة المخلافي (2018):

أجريت الدراسة في السعودية، وكانت تهدف الى معرفة درجة تطبيق قيادة جامعة الملك خالد لمعايير إدارة التميز في ضوء الانموذج الأوربي للتميز EFQM من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من (350) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق اهداف الدراسة تم بناء أداة الدراسة التي تكونت من (60) فقرة ضمن (9) مجالات وفقاً لمجالات ومعايير نموذج التميز الأوربي EFQM، وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات: (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، التكرارات، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، واختبار T-Test لعينة واحدة)، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

1. ان متوسط درجة تطبيق المعايير بجامعة الملك خالد بلغت (3,03) وتمثل درجة متوسطة.
2. هناك فروق في درجة تطبيق المعايير تعزى لمتغير التخصص ولصالح التخصصات الإنسانية.
3. وجود فروق في درجة تطبيق المعايير تعزى لمتغير الرتبة العلمية ولصالح رتبة أستاذ مشارك.

مؤشرات ودلالات من الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من استعراضه للدراسات السابقة في أمور كثيرة منها:

1. التحقق من عدم التطرق الى المشكلة الحالية في الدراسات السابقة.
2. وضع الاطار العام للأساس النظري لهذا البحث سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

3. توجيه الباحث الى المراجع والكتب المتعلقة بمشكلة البحث.
4. مساعدة الباحث على تحديد منهج البحث واعداد اداتي الإدارة الالكترونية والأداء المتميز.
5. الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في مناقشة نتائج البحث الحالي.

إجراءات البحث

سيستعرض الباحثان الإجراءات المنهجية للبحث من وصف لمنهجية البحث، ومجتمع البحث، وأسلوب اختيار العينة، وطريقة إعداد أداة البحث، وكذلك طريقة جمع البيانات، والتأكد من صدق وثبات الأداة ، فضلاً عن الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج، وفيما يلي عرضاً مفصلاً لهذه الإجراءات:

أولاً: منهجية البحث Curriculum of Research

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضوع البحث، وهو يركز على وصف دقيق للظاهرة وبشكل عام يعرف المنهج الوصفي التحليلي على إنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن موضوع محدد من خلال فترات زمنية محدودة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (عبيدات، 1999: 46).

ثانياً: مجتمع البحث Population of Research

هو جميع الأفراد، أو الأشياء، أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، أو هو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها نتائج الدراسة (محمد، 2012: 47).

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية لكليات التربية بكافة اقسامها في جامعة الموصل والتي هي (كلية التربية للعلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الصرفة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الأساسية، كلية التربية بنات) للسنة الدراسية 2020-2021 والبالغ عددهم (976) تدريسي وتدرسي، وعليه تألف مجتمع البحث من (398)

تدريسياً برتبة أستاذ واستاذ مساعد، يشكلون نسبة (40,8%) من مجتمع البحث، و (578) تدريسياً برتبة مدرس ومدرس مساعد، يشكلون نسبة (59,2%) من مجتمع البحث، وكما موضح في الجدول (1) وحصل الباحثان على هذه الإحصائية من رئاسة جامعة الموصل / قسم الدراسات والتخطيط بموجب كتاب تسهيل المهمة.

جدول (1) يوضح مجتمع البحث من الهيئة التدريسية لكليات التربية في جامعة الموصل

ت	الكلية	حسب الجنس		حسب المرتبة العلمية		حسب التخصص	
		ذكور	اناث	استاذ ومدرس مساعد	مدرس ومدرس مساعد	علمي	انساني
1	التربية للعلوم الانسانية	158	94	128	124	0	252
2	التربية للعلوم الصرفة	140	134	77	197	274	0
3	التربية البدنية وعلوم الرياضة	106	17	73	50	68	55
4	التربية الاساسية	120	77	76	121	86	111
5	التربية للبنات	45	85	44	86	71	59
	المجموع	569	407	398	578	499	477
	النسبة المئوية	58,3%	41,7%	40,8%	59,2%	51,1%	48,9%

ثالثاً: عينة البحث Sample of Research

وتعرف بأنها جزء من المجتمع الذي تجري عليها الدراسات ويختارها الباحث لإجراء دراسته على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (عبيدات وآخرون، 1999: 85)، ويفترض بأنها تحمل جميع مواصفات ذلك المجتمع حتى يمكن تعميم نتائجها على المجتمع بأكمله الذي سحبت منه (محمد، 2012: 47).

وبعد ان تم تحديد مجتمع البحث، بكليات التربية في جامعة الموصل ولسحب حجم العينة المناسبة من مجتمع عينة البحث، استخدم الباحثان، معادلة (Krejcie & Morgan) التي تناسب اختيار حجم العينة في هذا البحث (عبد الرحمن، 2013: 118).

وعند تطبيق هذه المعادلة على افراد المجتمع الكلي، فإن حجم العينة يساوي (265)، وبذلك تصبح نسبة العينة الى المجتمع (27%)، وتعد هذه النسبة مقبولة حسب ما أشير إليها (عبد الرحمن، 2013: 118) عن حجم العينة، وبعد تحديد حجم العينة، ولكون افراد مجتمع العينة غير متجانسين من حيث (الجنس، المرتبة العلمية، التخصص) لجأ الباحثان الى أسلوب العينة الطبقية ذات التوزيع المتناسب، وهو اخذ عدد يتناسب وحجم الطبقة في المجتمع المبحوث عنه وعند استخدام هذه الطريقة تطبق المعادلة التالية:

$$ع ف = ح ع \frac{ط}{م}$$

اذ: ع ف = عدد الافراد الذين يتم سحبهم في كل حالة

ح ع = حجم العينة المسحوبة

ح ط = حجم الطبقة

ح م = حجم المجتمع

(العزاوي، 2008: 169)

والجدول (1) يوضح ذلك، كما طبقت المعادلة ذاتها على كل كلية من كليات عينة البحث للحصول على العدد المناسب من كل كلية.

1. توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس:

جدول (2) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	154	58%
الإناث	111	42%
المجموع	265	100%

2. توزيع افراد العينة حسب متغير المرتبة العلمية:

جدول (3) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المرتبة العلمية

المرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ وأستاذ مساعد	109	41%
مدرس ومدرس مساعد	156	59%
المجموع	265	100%

3. توزيع افراد العينة حسب متغير التخصص:

جدول (4) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير التخصص

النسبة المئوية	العدد	التخصص
51%	135	علمي
49%	130	إنساني
100%	265	المجموع

رابعاً: أداة البحث Research Tool:

من أجل تحقيق هدف البحث قام الباحثان بإعداد أداة الأداء المتميز:

الأداء المتميز Outstanding Performance

من أجل قياس الأداء المتميز لدى تدريسيي كليات التربية في جامعة الموصل تطلب مقياساً خاصاً لهذا المتغير، ولتعذر الحصول على مقياس جاهز يخدم اهداف البحث، اتبع الباحثان خطوات إعداد الأداة وتحديد أبعاده وهي كالتالي:

1. الاطلاع على الأدب الإداري ومراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأداء المتميز
2. صاغ الباحثان فقرات المقياس تضمنت أربعة مجالات للأداء المتميز وهي (المهارة الالكترونية، الأنشطة المعلوماتية، الأنشطة التعليمية، الأنشطة التنظيمية) ولكل مجال (10) فقرات لكل بعد من الابعاد المذكورة سابقاً، وبذلك بلغت عدد فقرات المقياس (40) فقرة، بصيغته الأولية لتلائم متطلبات البحث.

صدق الأداة Validity:

يعد الصدق من الخصائص المهمة الواجب توفرها في بناء المقاييس والاختبارات، وقد تم اعتماد نوعين من الصدق لمقياس الأداء المتميز وهي:

1. الصدق الظاهري Face validity:

تكون الأداة صادقة اذا كان مظهرها يشير الى ذلك، من حيث الشكل ومن حيث السمة ومن حيث ارتباط فقراتها بالسلوك المقاس، فإذا كانت محتويات الأداة وفقراتها مطابقة للسمة التي تقيسها فأنها تكون أكثر صدقاً (عباس وآخرون، 2017: 263).

وبناءً عليه عرض الباحثان المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال العلوم التربوية والإدارة، والبالغ عددهم (15) خبيراً، ملحق (2)، حيث قدم السادة المحكمين العديد من التعديلات على أداة البحث، وبعد الاخذ بملاحظاتهم وآراءهم قبلت الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر، وكان توجههم بدمج مجالات المقياس الد (4) ضمن فقرات محددة وبذلك بلغ عدد الفقرات النهائي لأداة الأداء المتميز (30) فقرة والملحق (7) يبين تلك التعديلات، "الفقرة تعد صادقة ويستطيع الباحث الاعتماد عليها عند اتفاق (80%) من الخبراء على أن هذه الأداة تقيس السلوك الذي وضعت لقياسه" (عباس وآخرون، 2017: 264).

2. الصدق الذاتي Intrinsic Validity:

يستخرج الصدق الذاتي من الجذر التربيعي لمعامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار، ولما كان معامل الثبات للمقياس (0,83) فإن الصدق الذاتي (0,89)، وهو معامل صدق عالٍ ينم عن صلاحية المقياس للتطبيق (العجيلي، 1990: 139).

3. صدق البناء Construct Validity:

ويعرف صدق البناء بأنه مدى قدرة المقياس في أن يكون مؤشراً على السمة التي يفترض أن يقيسها أي العلاقة بين نتائج المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف المقياس لقياسه (الجلبي، 2005: 94).

والهدف من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات المميزة، أي التأكد من كفايتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه القياس (كاظم، 1994: 113).

التحليل الأحصائي لفقرات مقياس الأداء المتميز:

تعرف القوة التمييزية "على قدرة الفقرة على التمييز بين المستجيبين من فئة الاستجابات المرتفعة والمنخفضة في اجاباتهم على الفقرة".

ولغرض حساب قوة تمييز الفقرات لمقياس الإدارة الالكترونية اتبع الباحثان الخطوات

التالية:

1. تم اختيار عينة استطلاعية من خارج العينة الأساسية مكونة من (200) تدريسي وتدرسية.

2. طبق مقياس الأداء المتميز على عينة التمييز بتاريخ (2020/11/25) ولغاية

(2020/12/13).

3. تصحيح الاستبانات وتحويل الإجابات الى الصيغة الرقمية وحساب الدرجة الكلية لكل فرد

من افراد العينة.

4. ترتيب درجات المقياس تنازلياً واختيار (27%) من الدرجات العليا وكان عدد أفرادها (54) تدريسي وتدرسية وتحديد (27%) من الدرجات الدنيا التي تمثل (54) تدريسي وتدرسية (Anastasia,1976: 208).
5. تعيين المجموعتين (العليا والدنيا) وحساب القوة التمييزية للفقرة باستخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين، وباستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وجد أن القيمة التائية المحسوبة تتراوح بين (2,161-13,754) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (1,984) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (106) تبين أن جميع الفقرات مميزة .

ثبات الأداة Reliability

يعتبر الاختبار ثابتاً إذا كان يعطي نفس النتائج تقريباً باستمرار إذا ما تقرر تطبيقه على نفس المبحوثين وتحت نفس الظروف أو الشروط (البسيوني، 2013: 242). تحقق الباحثان من ثبات مقياس الأداء المتميز بطريقتين:

1. طريقة إعادة الاختبار Retest Method:

ويقصد بهذا الأسلوب تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد وإعادة تطبيقه على ذات المجموعة في وقت لاحق ويتبع ذلك حساب معامل ارتباط بين درجات الأفراد للتطبيقين (النبهان، 2004: 238).

ولأجل حساب قيمة الثبات لمقياس الأداء المتميز، طبق الباحثان المقياس على ذات العينة الاستطلاعية التي تم اختيارها سابقاً والمكونة من (50) تدريسي وتدرسية، وبذات التاريخ (2020/12/20) وبفاصل زمني قدره (15) يوماً وباستخدام معامل ارتباط بيرسون في المعالجة الإحصائية، تبين أن قيمة الارتباط بين نتائج التطبيق الأول ونتائج التطبيق الثاني تساوي (0,83)، مما يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات (ميخائيل، 2016: 208) والجدول (10) يوضح نتائج حساب إعادة الاختبار لقياس ثبات مقياس الأداء المتميز.

2. معادلة ألفا كرونباخ Alfa Cronbach Formula

تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الوحدات أو البنود مع بعضها البعض داخل المقياس، وكذلك ارتباط كل وحدة أو بند مع الاختبار عامة (عبد الرحمن، 1983: 207)، إذ اعتمد الباحث على هذه الطريقة وذلك من خلال البيانات التي حصل عليها أفراد العينة التي استخدمت لاستخراج معامل التمييز ذاته إذ طبقت معادلة ألفا كرونباخ على البيانات، وبلغت

نسبة الثبات (0,86) وهو ثبات عالٍ، والجدول (10) يوضح نتائج حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقياس الأداء المتميز، وبذلك أصبحت الاداة جاهزة للتطبيق

تصحيح مقياس الأداء المتميز:

إستخدم التدرج الثلاثي وفق مقياس ليكرت (دائماً، غالباً، أحياناً)، فضلاً عن توجيه الخبراء بأن هذا النوع من بدائل الاستجابة هو الأكثر ملائمة للوصول الى النتائج، وتعطى فيه الإجابات أوزان رقمية تمثل درجات الإجابة على الفقرة، وأعتمد الباحثان هذه الطريقة كونها تتميز بسهولة البناء والتصحيح، إضافة الى كونها أكثر الطرق شائعة الاستخدام في العلوم التربوية والنفسية (عودة، 1985: 35)، وكما موضح في الجدول (11).

وبهذا تم وضع بدائل ثلاثة أمام كل فقرة (دائماً، غالباً، أحياناً) وتم إعطاء الدرجات من (3، 2، 1) درجة للإستجابة على كل فقرة، علماً ان أقل درجة هي (30) وأعلى درجة للمقياس هي (90)، ومتوسط فرضي للمقياس (60) درجة.

خامساً: التطبيق النهائي لأداة البحث The Final Implementation of my research:

بعد تحديد عينة البحث الأساس والتأكد من صدق وثبات أداة البحث طبق الباحثان المقياس بنفسهما على عينة البحث الأساسية المكونة من (265) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، خلال المدة (2020/12/28) ولغاية (2021/1/14) من خلال زيارة أعضاء الهيئة التدريسية في كلياتهم وتوضيح لهم الهدف من البحث مؤكداً لهم أن تكون الإجابة على جميع الفقرات دون ترك أي فقرة وكذلك ليضمن أعضاء الهيئة التدريسية بأن المعلومات سرية لا يطلع عليها سوى الباحث بنفسه، وبعد الانتهاء من عملية التطبيق صححت الإستجابات وفقاً لمفتاح التصحيح الخاص بالمقياس.

سادساً: الوسائل الإحصائية Statistical means:

تحقيقاً لأهداف البحث وفرضياته وتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً فقد تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

1. معادلة كريجك ومورغان (Krejcie & Morgan): لتحديد حجم العينة المناسب
2. قانون التوزيع المتناسب: لتحديد حجم كل طبقة من طبقات عينة البحث
3. إختبار (T-Test) لعينة واحدة (One-sample Test):
4. إختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين:
5. معادلة ألفا كرونباخ Alfa Cronbach:
6. معامل الصدق الذاتي

عرض النتائج ومناقشتها

1- "هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى الأداء المتميز لدى

تدريسي كلية التربية مقارنة مع المتوسط الفرضي؟"

وللإجابة على هذا السؤال استخرج الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء المتميز لدى افراد عينة البحث بأستخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط المتحقق والمتوسط الفرضي، والجدول (6) والمخطط البياني (1)، يوضحان ذلك.

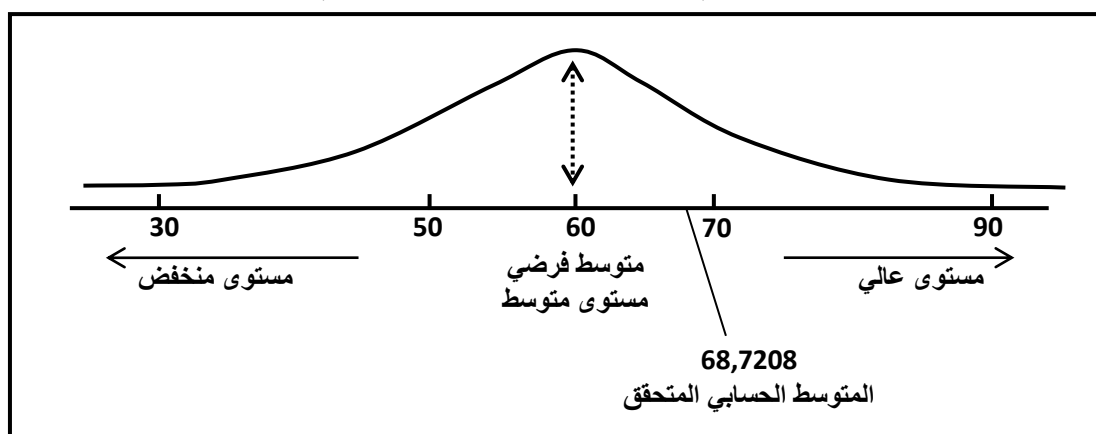
الجدول (5) يوضح نتائج اختبار (T-Test) للفرق بين المتوسطات المتحققة والمتوسط

الفرضي لمقياس الأداء المتميز

اسم المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدالة
					المحسوبة	الجدولية		
الأداء المتميز	265	68,720	60	8,458	16,784	1,960	264	يوجد فرق دال

ثم حدد الباحثان مستوى الأداء المتميز بثلاث مستويات (عالي، متوسط، منخفض) وذلك

بالاعتماد على المعيار المستخدم في تصحيح الأداة، وكما موضح في المخطط أعلاه:



المخطط (1) مستويات الأداء المتميز وفقاً لمعيار تصحيح الأداة

ويتضح من الجدول والمخطط البياني أعلاه أن القيمة التائية المحسوبة بلغت

(16,784)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,960)، ويشير ذلك الى وجود فرق ذو

دلالة إحصائية بين متوسطي الأداء المتميز المتحقق والفرضي ولصالح المتوسط الحسابي

المتحقق، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية الإستراتيجيات والوسائل التي تكفل لهم التميز في الأداء فالتدريسي اليوم يبحث عن النشر في مجلات عالمية ويسعى للمشاركة في الندوات والمؤتمرات وكذلك الحرص على تقديم المادة العلمية وكل ما هو جديد في هذا المضمار، بالإضافة الى إدارة المعرفة والمعلومات من خلال متابعة انجازاتهم العلمية والادائية، والذي تمثل ذلك بنجاحهم في إدارة العملية التعليمية في ظل جائحة كورونا، واعتمادهم إدارة العملية التعليمية إلكترونياً، والسعي من خلالها الى إنجاحها على اكمل وجه.

2- "هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطي الأداء المتميز تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)؟"

للإجابة على هذا السؤال استخرج الباحثان متوسطي الأداء المتميز والانحراف المعياري لدى افراد عينة البحث من الذكور والإناث وبأستخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين عليهما وجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (6) يوضح نتيجة الأختبار التائي (T-Test) بين متوسطي للأداء المتميز والانحراف المعياري لدى افراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T-Test المحسوبة	T-Test الجدولية	الدلالة 0,05	درجة الحرية
ذكور	154	71,0779	7,94633	5,648	1,960	دالة	263
إناث	111	65,4505	8,08111				

ويتضح من الجدول (17) ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (5,648) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (263)، وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الأداء المتميز ولصالح الذكور لدى أعضاء الهيئة التدريسية حسب استجابات افراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك للمتابعة المستمرة في الحضور للأجتماعات والندوات والنقاشات المختلفة للعملية التعليمية التي تعمل على تطوير الأداء، فضلاً عن الورش التدريبية سواء كانت داخل او خارج النطاق الجامعي، في حين ان الإناث يكون حضورهم محدود فيما طرح وذلك لكثرة انشغالاتهم وحركتهم المحدودة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البحيصي (2014)، الذي اشار الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور .

3- "هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطي الأداء المتميز تبعاً لمتغير (مدرس ومدرس مساعد – أستاذ وأستاذ مساعد)؟ "

للإجابة على هذا السؤال استخرج الباحثان متوسطي الأداء المتميز والانحراف المعياري لدى افراد عينة البحث من المراتب العلمية لاعضاء الهيئة التدريسية، ثم استخدم الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين عليهما، وجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (7) يوضح نتيجة الاختبار التائي (T-Test) بين متوسطي الإدارة الالكترونية

والانحراف المعياري لدى افراد عينة البحث تبعاً لمتغير المرتبة العلمية

(مدرس ومدرس مساعد –أستاذ وأستاذ مساعد)

المرتبة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T-Test المحسوبة	T-Test الجدولية	الدلالة 0,05	درجة الحرية
مدرس ومدرس مساعد	156	67,6987	8,95755	2,374	1,960	دالة	263
أستاذ وأستاذ مساعد	109	70,1836	7,48723				

ويتضح من الجدول (8) ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (2,374)، وهي اعلى من

القيمة الجدولية (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (263)، وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الأداء المتميز ولصالح مرتبة أستاذ وأستاذ مساعد لدى أعضاء الهيئة التدريسية حسب استجابات افراد عينة البحث تبعاً لمتغير (مدرس ومدرس مساعد – أستاذ وأستاذ مساعد)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة لأمتلاك من هم برتبة أستاذ وأستاذ مساعد الى سنوات الخدمة وتراكم الخبرات المعرفية في مواكبة العملية التعليمية وحرص التدريسي على استخدام طرائق التدريس المختلفة والإفادة من تلك الخبرات في كافة الأصعدة والمجالات العلمية والعملية والمحافظة على مستواه العلمي المتميز مقارنةً بما يمتلكه اقرانهم من رتبة مدرس ومدرس مساعد الذين كلاهما يعتبرون في بداية السلم الوظيفي والعلمي، فكلاهما مكمل الواحد للآخر .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مخلافي (2028)، في حين لم تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة سكر (2018)، الذي اشار الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

4- "هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطي الأداء المتميز

تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)؟ "

وللإجابة على هذا السؤال استخرج الباحثان متوسطي الأداء المتميز والانحراف المعياري لدى افراد عينة البحث من الأقسام العلمية والأقسام الإنسانية، ثم طبق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين، وجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (8): نتيجة الاختبار التائي (T-Test) بين متوسطي الأداء المتميز والانحراف

المعياري لدى افراد عينة البحث تبعاً لمتغير التخصص (علمي - إنساني)

الدرجة	الدلالة	T-Test الجدولية	T-Test المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
الحرية	0,05						
263	دالة	1,960	1,378	8,47601	69,4222	135	علمي
				8,41049	67,9923	130	إنساني

ويتضح من الجدول أعلاه ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (1,378)، وهي أقل من القيمة التائية الجدولية (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (263)، وهذا يعني انه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الأداء المتميز لدى افراد عينة البحث تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة لمتابعة تدريسيي كلاً من الأقسام العلمية والإنسانية في تقديم كل ما هو جديد في ميدان العلم والمعرفة، فضلاً عن حرصهم الدؤوب في تقديم المواد العلمية والعملية بشكل يسهل على الطالب ادراكه وكذلك العمل مع رئاسة القسم في تذليل الصعوبات التي تعترض عملهم الإداري والتعليمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة صقر (2018)، ودراسة سكر (2018)، الذين اكدا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص، في حين أظهرت دراسة مخلافي (2018)، الذي أشار الى وجود فروق دالة احصائياً في درجة التطبيق تعزى لصالح التخصصات الإنسانية.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات :

أولاً: الاستنتاجات Conclusions

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها استنتج الباحثان الآتي:

1. يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية لكليات التربية في جامعة الموصل للأقسام بأداءٍ متميز بدرجة فوق المتوسط.
2. تساوى أعضاء الهيئة التدريسية في تقديرهم لمستوى الأداء المتميز في متغير (التخصص)، في حين وجد ان هنالك فوارق تعزى لمتغير (الجنس، والمرتبة العلمية).

ثانياً: التوصيات Recommendations

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها وضع الباحثان عدداً من التوصيات وهي:

1. أهمية تبني عمادة كليات التربية لفلسفة الأداء المتميز، وذلك من اجل وصول أعضاءها لأداءٍ متميزٍ فوق المستوى الطبيعي، بأصدار نظام مكافآت وحوافز مادية ومعنوية تقديراً لجهودهم المبذولة.
2. تحفيز مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات والدورات المتخصصة مما يساعد على تميز قدراتهم وأدائهم وينعكس ذلك على تقييمهم.
3. الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتعامل مع تقنيات العصر مما يساعد في سرعة التواصل مع زملائهم من الجامعات الإقليمية والعالمية.

ثالثاً: المقترحات Suggestion

استكمالاً للجوانب ذات العلاقة بهذا البحث فإن الباحث يقترح اجراء الدراسات المستقبلية

الآتية:

1. مستوى الأداء المتميز لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل في ضوء النموذج الأوربي للتميز EFQM.

2. الأداء المتميز لأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقته بالتحصيل العلمي لدى طلبة جامعة الموصل.

أولاً: المصادر العربية

1. أبو فارة، يوسف احمد، وآخرون (2009): **الجودة والتميز في منظمات الاعمال**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
2. أحمد، محمد سمير (2009): **الإدارة الالكترونية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
3. الأعور، رشا وجيه كامل (2012): **درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة للإدارة الالكترونية وعلاقتها بتفويض السلطة**، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
4. البسيوني، محمد سويلم (2013): **أساسيات البحث العلمي في العلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية**، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة.
5. توفيق، عبد الرحمن (2005): **المهارات السبعة للنجاح**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط1، القاهرة.
6. البحيصي، عبد المعطي محمود (2014): **دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي**، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
7. الحبيب، ثابتي والجيلوي، بن عبو (2009): **تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية - دعائم النجاح الأساسية للألفية الثالثة**، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية.
8. الحريري، رافدة (2011): **الجودة الشاملة في المناهج وطرائق التدريس**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط (1)، عمان، الأردن.
9. درة عبد الباري إبراهيم والصباغ، زهير نعيم (2008): **إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين**، دار وائل للنشر، عمان الأردن.
10. السعودي، موسى احمد (2008): **اثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الأردن**، **المجلة الأردنية في إدارة الاعمال**، المجلد (4)، العدد (3).
11. السلمي، علي (2002): **إدارة التميز نماذج وتقنيات في عصر المعرفة**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط1.
12. سكر، ناجي رجب (2018): **درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأقصى لإدارة التميز وعلاقتها بمستوى التحسن في الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية**، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، المجلد (11)، العدد (35)، فلسطين.
13. شحاته، عبد المنعم (2017): **تكامل العلوم الاجتماعية: التحديات والآليات**، **مجلة الفكر المعاصر**، المجلد (6)، العدد (6)، (103-114).

14. شريف، جلال الملوك عبد الرحمن (2002): أثر إستراتيجيات التمكين الإداري في تعزيز الأبداع المنظمي، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، جمهورية العراق.
15. شوقي، قبطان (2010): إدارة التميز الفلسفة الحديثة لنجاح المنظمات في عصر العولمة والمنافسة، ورقة عمل مقدمة الى الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر.
16. صقر، محمد عمر (2016): واقع إدارة التميز في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تطويره، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
17. الضافي، محمد (2006): مدى تطبيق الإدارة الالكترونية في المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
18. عباس، محمد خليل وآخرون (2017): مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الثامنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
19. عبيدات، محمد وآخرون (1999): منهجية البحث العلمي (القواعد ومراحل التطوير)، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
20. العبد العزيز، خالد علي عايد (2010): معايير الأداء المتميز في الأردن وأثرها في تحصيل الطلبة ودافعيتهم للإنجاز، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
21. العبدلات، فاطمة عبد الحليم (2009): تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي في الأردن، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
22. عبد الرحمن، طارق عطية (2013): دليل تصميم وتنفيذ البحوث في العلوم الاجتماعية منهج تطبيقي لبناء المهارات البحثية، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، المملكة العربية السعودية.
23. عبيدات، محمد وآخرون (1999): منهجية البحث العلمي (القواعد ومراحل التطوير)، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
24. العجيلي، صباح حسين وآخرون (1990): القياس والتقويم، دار الحكمة للطباعة والنشر، جامعة بغداد، العراق.
25. العزاوي، رحيم يونس (2008): مقدمة في مناهج البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار دجلة ناشرون وموزعون، العراق.
26. عودة، احمد سليمان (1985): القياس والتقويم في العملية التدريسية، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

27. فيسيلي، ليندة (2012): واقع جودة الخدمات في المنظمات ودورها في تحقيق الأداء المتميز، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة إجمد بوقرة، بومرداس، الجزائر.
28. كاظم، علي مهدي (1994): بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة المرحلة الإعدادية في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العراق.
29. محمد، علي عودة (2012): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى، دار أفكار للدراسات والنشر، دمشق، سوريا.
30. المخلافي، سلطان سعيد (2018): درجة تطبيق قيادة جامعة الملك خالد لمعايير إدارة التميز في ضوء الانموذج الأوربي للتميز EFQM من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، مجلد (42)، العدد (3)، جامعة الامارات.
31. المسعود، خليفة بن صالح (2008): المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الالكترونية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
32. المنيع، محمد عبدالله (2008): مجالات تطبيقات التعليم الالكتروني في الإدارة والإشراف التربوي، بحث مقدم الى ملتقى التعليم الأول في التعليم العام، قاعة الملك فيصل، الرياض، المملكة العربية السعودية.
33. محمد، علي عودة (2012): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى، دار أفكار للدراسات والنشر، دمشق، سوريا.
34. موفق، اسماء (2016): جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، الجزائر.
35. النبهان، موسى (2004): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
36. النجار، فريد (2002): إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للتوزيع والنشر، ط (2) القاهرة.
37. الهلالات، صالح علي (2014): إدارة التميز الممارسات الحديثة في إدارة منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
38. الهلالي، الهلالي وغبور، أماني (2012): مدخل إدارة التميز ومتطلبات تحقيقه في جامعة المنصورة، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (82)، العدد (30).
39. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (1980): دليل أعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد، مطبعة جامعة بغداد، جمهورية العراق.

40. ياسين، سعد غالب (2005): **الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية**، الإدارة العامة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
41. يوسف، أحمد أبو فارة، (2005)، **العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، مؤتمر إدارة المعرفة في العالم العربي 26-28 نيسان**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن .

ثانياً: المصادر الأجنبية

42. Ab Hamid, Mohd Rashid, Mokhtar Abdullah, Zainol Mustafa, & Nur Balqishanis binti Zaina Abidin (2015): **Conceptual framework of innovation excellence model for higher education institutions**, procedia-social and behavioral Sciences, No. 174.
43. Aguinis, Herman, (2005): **Performance Management Edinburg**, 1st.E.d
44. Anastasia, A (1976): **Psychological testing**, the Mac, millan co, New York.
45. Anninos, Loukas N., (2007): **The Archetypes of excellence in universities and TQM**, journal of management History, Bol.13.No.4.
46. Egan, Steve (2003): **Embracing excellence in Education**, Sheffield Hallam university.
47. William, Damon, A, Berger, joseph, B., Mc Clendon, Shederick, (2005): **Toward a model of Inclusive excellence and change in Association of American Colleges and university**.

مقياس الأداء المتميز بصيغته النهائية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة الموصل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا / ماجستير / علوم تربوية

التدريسي / ةالمحترم / ة

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم ((الإداء المتميز لتدريسي كليات التربية / جامعة الموصل في ضوء جائحة كورونا)) إستكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية. وقد قام الباحث بأعداد أداة متعلقة بالأداء المتميز، لذى يرجى من حضراتكم قراءة كل فقرة بدقة ووضع علامة { □ □ } أمام الفقرة التي تراها مناسبة وتعبر عن وجهة نظرك أنت ، ويرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة ، علماً أن نتائج هذا البحث لاتستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين تعاونكم معنا

الباحث
عمر عزيز مرهون عباس

الباحث
أ. د. وفاء محمود يونس

معلومات يرجى ملؤها

❖ الأسم :

❖ الجنس : ذكر () أنثى ()

❖ التخصص : علمي () إنساني ()

❖ المرتبة العلمية : أستاذ () أستاذ مساعد ()

مدرس () مدرس مساعد ()

ت	الفقرات	دائمًا	أحيانًا	نادرًا
1	أستخدم الحاسوب في حفظ البيانات الخاصة بي			
2	أستخدم برامج word office / power points في كتابة ومعالجة النصوص على الحاسوب			
3	أستخدم البريد الإلكتروني e-mail الجامعي في الاتصال والتواصل مع التدريسيين والطلبة			
4	أستخدم ال google cloud في حفظ معلوماتي وبياناتي التدريسية			
5	أحرص على تحميل أنواع التطبيقات التعليمية من على الإنترنت			
6	أسهم في تقديم أفكار ومقترحات إلكترونية تساهم في تطوير العملية التدريسية			
7	أساعد زملائي التدريسيين بأستخدام الحاسوب في التدريس			
8	أستخدم نظام جداول البيانات الإلكترونية لتنظيم وتحليل نتائج طلابي مثل برنامج Excel			
9	أطلع على التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال واختصاص عمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات			
10	أستوعب التقنيات الحديثة وبرامج التدريس الإلكتروني			
11	أستخدم المنصات التعليمية الإلكترونية مثل Edmodo / google classroom			

12	أستخدم أرشيفي الإلكتروني لحفظ ملفاتي ومتطلبات أعمالي			
13	أوظف البرامج التعليمية الحديثة في تقديم محاضراتي			
14	أشارك بفاعلية في الورش التدريبية الإلكترونية والمننديات العلمية على شبكة الإنترنت			
15	أعمل على توفير البرامج التعليمية والكتب التي تتعلق بالمنهج المقرر إلكترونياً			
16	أحرص على التواصل الفعال بين التدريسيين			
ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادرًا
17	أقبل النقد سواء كان سلبيًا أم إيجابيًا من خلال ما أقوم به من أعمال			
18	أعمل على تقديم أفكار وأساليب تعليمية فعالة تخدم الطلبة إلكترونياً			
19	أبادل الخبرات بيني وبين زملائي من أساتذة القسم في توضيح الأمور المبهمة في المناهج الدراسية الإلكترونية			
20	أعمل على إعداد الأسئلة الإمتحانية إلكترونياً بنفسني لأختبار الطلبة			
21	أستخدم مبدأ التعزيز والثواب لما يقدمه الطلبة من ابداعات علمية			
22	أحرص على وضع أهداف مرنة قابلة للتطوير في مواكبة المستجدات العلمية في قسمي			
23	أشارك إلكترونياً في الاجتماعات والندوات التي تسهم في تطوير العملية التدريسية			
24	أجتهد في تقديم كل ما هو جديد بعالم التكنولوجيا في قسمي			
25	أقدم التزاماتي الوظيفية في قسمي على أي مصالح شخصية أخرى			
26	أحترم مواعيد أعمالي الإدارية والتدريسية المنوطة بي			
27	أستعد للعمل لأوقات أطول من المقرر لها			

28	أقبل الدعوات والمشاركات في فرق العمل والاجتماعات الرسمية وغير الرسمية إلكترونياً عبر منصات التواصل		
29	أحرص على تنظيم الوقت والجهد في التواصل مع طلبة قسمي		
30	أسعى الى اظهار أدائي باستمرار من خلال ما أقدمه من خدمات		