

## تقويم اداء تدريسي دورات التأهيل التربوي واللغوي في جامعة بغداد

م. فيصل يونس محمد

أ.م.د. اركان سعيد خطاب / مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية

### اهمية البحث والحاجة اليه :

ان بناء اية حضارة يمثل جهداً انسانياً يشترك فيه كل الافراد والمؤسسات ويستلزم حشد القدرات لاسيما النخبة التي توجه الجهود وتعمل على الاستخدام الامثل للموارد في اطار حركة منظمة للمجتمع تنتج وسائلها وتحقق اهدافها ، وان حركة التاريخ والواقع تظهر ان التدريسي الجامعي هو صفة النخبة والجامعة هي بؤرة المعرفة المؤسسية . ( عيود ٢٠٠٨ : ١٢ )

كما ان التجارب المعاصرة برهنت ان بداية التقدم الحقيقية والوحيدة في العالم هي التعليم ، وان ما تحقق للدول المتقدمة كان بوابته وانطلاقة التعليم ، كونه مصدر اعداد القوى البشرية المتميزة ، وهو البيئة الاساسية للعلم والمعرفة وحماية السلام الاجتماعي ومعالجة قضايا الانفجار السكاني والصحة والبيئة ومحاربة البطالة والامية واستيعاب التكنولوجيا واستخدام نظم المعلومات، فالتعليم استثمار تستفيد من عائدته جميع القطاعات ، ولكي يحصل التعليم على موقع متميز لابد من وجود شريحة من المتميزين تضمنتها مدرسة او مؤسسة ترتبط بالمجتمع وبحياة الناس ، ولعل اهم آليات هذه الشريحة الاهتمام باعداد معلم قادر على تحليل المشاكل ومواجهتها ، وان يكونوا وسطاء بين هذه المدرسة او المؤسسة او المجتمع محفزين لابنائهم، وان يكونوا مكتشفين لمواطني النبوغ والعبقرية والمواهب فيهم ، اي ان تتمثل مهمتهم بتزويد الطلاب بمفاتيح المعرفة وقواعد الاسلوب العلمي في الدراسة وطرق البحث السليمة والحديثة وكذلك المهارات الحياتية والاتصالية المميزة . ( بهاء الدين ٢٠٠٢ : ٢٤ )

ان المدرس هو الاساس في العملية التربوية بكل مراحلها ، لذلك يظل عامل التكوين احد اهم العوامل التربوية الشائكة وقد يبدو الى الذهن ان خريجي الجامعات يتساوون في المعلومات ولكن الفرق لاتظهره الا طريقة التدريس والتبليغ واسلوب التعامل مع الطرق الرسمية المعتمدة ، وما عداها من الطرق المتوافرة الاخرى كما ان كثافة المعلومات لاتعد مقياساً لنجاحه في التدريس لان صب المعلومات كالسيل يسئ الى الطالب والى المعرفة والى صورة المدرسين والمؤسسة التعليمية .

ولعل ما يميز مدرساً عن آخر هو ما يبقيه لدى الطالب من معلومات مرتبة في ذهنه ليجيد الربط بينهما ويحسن تجميعها واستغلالها لتوظيفها في المقام المناسب ، وهذا ممكن السر في تقويم جودة المدرس والبرامج ونجاعة اساليب وتقنيات التدريس وعمل المدرسين . ( بن عثمان ٢٠٠٢ : ١٩٧ )  
لقد كان وما يزال دور المعلم ( المدرس ) دوراً متغيراً مسائراً لمتطلبات التطور الذي صاحب التعليم بوصفه مهنة تحولت من عمل بسيط يقوم به البالغ تجاه العنصر الصغير الى حرفة ينهض بها نفر يملكون المعرفة المطلوبة والمهارة الخاصة في مجالات عملهم ، ثم الى فن مصقول

( يعتمد على مواهب ذاتية وقدرات مدربة ، فضلاً عن انها اصبحت مهنة تنافس غيرها في سوق المهن الراقية ) . ( الابراهيم وآخرون ٢٠٠٠ : ٣٢ )  
 كما ان التربية تأثرت بالفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع واليوم تمر بعصر المعلوماتية والتكنولوجيا الفائقة التي اقتحمت مجالات التعليم واثرت في فعاليتها وغيرت من طبيعتها التقليدية ، ومع ذلك فلن يختفي الدور الوظيفي الانساني للمدرس وان تغيرت طبيعته وتقنياته  
 (علي ٢٠٠١ : ٢٥١ ) ، كما اصبحت تكنولوجيا التعليم من القوة والضخامة والتعقيد ، وينبغي على برامج اعداد المعلمين مراعاة هذه الوظيفة الجديدة لتخرج معلم كفاء يتعزز دوره التعليمي بقوة هذه التكنولوجيا ( علي : ٣٤١ ) .

وبما ان التنمية البشرية هي الاساس في عملية تنظيم الحياة ورفيها ، ولان الانسان كما يقال هو هدف التنمية ووسيلتها فقد طورت المجتمعات البشرية المؤسسات التي تعنى بتنظيم وتطوير وتوظيف العلم وهي مؤسسات التعليم العالي ، فبعد ان كان دور الجامعات مقتصرًا على اكتساب العلم بالتلقي ونقل المعرفة ونشرها من خلال التدريس والكتابة واعداد الملاكات للعمل الحكومي ، اتسع دورها فصارت اهداف التعليم الجامعي تسعى الى ان يتعلم الانسان ليعلم ويعمل ويتعايش ويكون .  
 ( كمال ٢٠٠١ : ١٩٨ )

ان جامعتنا ما تزال تخضع للاساليب والتقاليد الموروثة او المقتبسة من الغرب دون اخضاعها للنقد وهو ما يعرضها الى التجمد والفسل مما يتطلب اليوم السعي الى التجدد وبلوغ مقام القيادة والاحياء ، فالجامعات تعاني من عدة اشكالات منها التدريس على انماط منفردة من العلوم والاعتماد في الغالب على المحاضرات المستمدة اغلبها من الكتب او المقالات او ملخصات الاساتذة التي يدرسها عامًا بعد عام وانحسار التعليم في مكان ووقت محدد ، في حين ان اتجاهات التعليم حالياً تعتمد الى ترويض عقل الطالب على اكتساب المعرفة الذاتية بالاطلاع والبحث والجهد الشخصي ، وكذلك بالتنسيق مع ارباب العمل من اجل مشاركتها في التدريب. (زريق ٢٠٠١ : ١٥)

ولم يعد من الممكن ان يقوم شخص بمفرده بتوفير البيئة الخصبة التي تجمع المعرفة والمهارات التي قد تحتاجها جماعة التعلم او جماعة المتعلمين في حجرة دراسية تقليدية ، ان حجرة الدراسة في المستقبل ستكون حجرة مفتوحة على العالم من خلال شبكات الاتصالات كالانترنت ، وسوف تتوفر في داخلها وسائل متعددة ، وسيقوم المعلمون المهرة بمساعدة الطلاب على تعلم كيفية تقويم المعلومات ومصادرها ووضع ما يتعلمونه ضمن اطار التطوير الفكري وتسهم الادوات الجديدة في اتاحة فرص وامكانات جديدة للتعليم . ( بيلاوي ٢٠٠٢ : ٢٥٧ )

كما ان هناك اتفاق بين المهتمين بالدراسات التربوية والادارية حول ضمان قادة فعالين في المؤسسات ، ومن اهم هذه الاسس حسن اختيار القادة ( في هذه الحالة اعضاء وهيئة التدريس في الجامعات ) ووجود برنامج متكامل لتدريبهم وتنميتهم مسلكياً وتربوياً مما ضاعف مشكلة تردي الاداء وضعف التواصل والتفاعل مع طلبتهم علمياً وتربوياً ومسلكياً . ( درة ٢٠٠١ : ٨٥ )

ان الاعداد الممتاز والتنظيم الصارم للمعلم سيجعله مريباً يهتم بجميع جوانب شخصية الطالب ومحرضاً اجتماعياً يتوجه الى ضمائر الطلبة والى عفوية الحق والعدل والى مخزونهم القيمي والاخلاقي وسيسمح عمله بالتنسيق والمساعدة لحدوث التعليم وتفجير قدرات الابداع والابتكار والتطبيق والتفكير الحر المسؤول عن الطلبة ( فخر و ٢٠٠٢ : ٩٠ ) ، رغم ان البعض تصور ان مهنة التعليم باتت مهددة بعد ان انقضى الزمن الذي كان فيه المعلم مصدراً وحيداً للسلطة المعرفية والمادية في غرفة الصف ملقناً وناقلاً للمعرفة في ضوء المستجدات المتوالية من العلوم والتكنولوجيا والمعلوماتية الهائلة ، لكن الحاجة الى المعلم ازدادت ( غريب ١٩٩٦ : ١ ) وبعد ان كان اعداد المعلم اعداداً بسيطاً وكانت مكانته متواضعة تتوافق مع كفاءته بصفته ناقلاً ، فاليوم تتكاثر ادوار المعلم في ادبيات التربية حيث يفترض في كل واحد منهم ان يكون معلماً ومريباً ومرشداً وملاحظاً سيكولوجياً وان يكون رائداً اجتماعياً ومنظماً ادارياً وباحثاً علمياً . ( الابراهيم وآخرون ٢٠٠٠ : ١٥٣ )

ان من مسؤولية الادارة التربوية ( ومنها الادارة الجامعية ) اعادة النظر في هياكلها الوظيفية واستثمار للطاقات البشرية العاملة وتنظيمها ووضعها في مدى تحقيق الاهداف وتوزيع المسؤوليات على وفق القدرات والكفاءات لتحسين العملية التربوية وتطويرها (الجعفري ٢٠٠٤ : ٦) ، وبما ان التقويم هو عملية تشخيصية لجوانب القوة والضعف ، ويتميز بالنمو والاستمرارية لاي برنامج من بدايته وطيلة مدة امتداده ( الخصاونة ٢٠٠٢ : ٤ ) ، ومن هنا تأتي اهمية البحث في تقويم اداء تدريسي دورات التأهيل التربوي واللغوي كونه الوسيلة التي يمكن من خلالها التعرف على مدى فاعلية العمل التدريسي ويوفر تغذية راجعة يمكن الاستفادة منه في تطوير العملية التعليمية والتربوية .

#### مبشرات للبحث :

- يرى الباحثون المتخصصون ان هناك قصوراً في اعداد المدرس ومن جوانب هذا القصور :-
١. تعد الجهات المسؤولة عن اعداد المعلم ( المدرس ) وتفاوت مستوياتها من حيث البرامج ومدتها الزمنية ومحتوياتها وتنوع الشهادات التي تمنحها .
  ٢. نوعية الطلبة او ( المتدربين ) الذين يلحقون ببرامج الاعداد من الناحية الاكاديمية .
  ٣. الاغراق بالجانب النظري على حساب الجانب العملي وعدم ايجاد سبل ووسائل تربط الكليات ربطاً وظيفياً وعملياً .
  ٤. عدم الاعتراف بالتعليم بوصفه مهنة تحتاج الى تنظيم والى شروط لمنح الاجازات وبناء نظام لرتب المعلمين ( المدرسين ) وشروط الترقية وتحديد الكفايات والمهارات والشهادات العلمية.
  ٥. تفاوت الخبرات العلمية للملاكات التي تقوم باعداد المعلمين اذ ان الكثير من اساتذة الجامعات لم يَمروا بخبرة التدريس والتدريب مما يجعل توجههم العام نظرياً ( عويدات ٢٠٠٢ : ١٦٦ ) .

ان للمعلم مكاتة خاصة في العملية التعليمية ونجاح ذلك يتوقف على ما يتصف بكفاءته ورغبة الطالب ( المشارك في الدورة التأهيلية التربوية واللغوية ) وميله للتعلم يساعده على اكساب الخبرات التربوية المناسبة ، رغم ان الطالب هو محور العملية التعليمية الا ان المعلم هو الاساس الذي يساعد الطالب على التعلم والنجاح في الدراسة بغض النظر عن الاختلاف بين دور المعلم في الماضي والحاضر ( دروزة ٢٠٠٠ : ٢١٦ ) ، وبما ان التدريس الجامعي تقوم على اكتافه عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع فهو محط آمال حمل الرسالة وتحقيق اهداف الجامعة ( درة ٢٠٠١ : ٨٤ ) ، ولكون العلاقة تفاعلية في العملية التعليمية وبشكل خاص بين الطالب والتدريس الذي يسهم في اعداد قيادات المجتمع فان رأي شريحة المتعلمين وتقويمهم للذين يتولون عملية اكسابهم المعرفة والخبرة ذات فائدة تعين على تحديد مواطن الضعف والقوة وتعطي تصورات لبناء مسارات النمو والتطور الايجابي .

#### اهداف البحث :

يهدف البحث الى تعرف اداء التدريسيين الذين يتولون مهمة القاء المحاضرات في دورات التأهيل التربوي واللغوي التي ينظمها مركز طرائق التدريس والتعليم المستمر في جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين المشاركين في الدورات .

#### المصطلحات :

- ١ . تقويم الاداء . جرت عدة تعاريف لتقويم الاداء منها :-
- تقويم لمجهود الفرد وتقرير مدى صلاحيته وكفاءته للنهوض باعضاء وظيفته الحالية ومدى استعداده لتقلد وظيفة ذات مستوى اعلى ( ابو شيحة ومحمد ١٩٨٥ : ٤٣ ) .
- العملية التي سيتم من خلالها تحديد كفاية العاملين ومدى اسهامهم في انجاز المهام الموكلة اليهم ( برعي وحبيب ١٩٨٧ : ٤٩ ) .
- قياس فاعلية استخدام المنظمة لمواردها البشرية من خلال الموازنة بين الاداء الفعلي والمعايير ( الشماخ ١٩٩١ : ٤٠٨ ) .
- هو العملية التي يقوم بها فرد او مجموعة افراد لمعرفة مدى النجاح او الفشل في تحقيق الاهداف العامة التي يتضمنها المنهج ، وكذلك نقاط القوة والضعف حتى يمكن تحقيق الاهداف بأحسن صورة ، ويشمل التشخيص والعلاج للواقع ( الوكيل والمفتي ٢٠٠٥ : ١٦٢ )

#### عضو هيئة التدريس :

- عرف فرحان ولطفي ( المعلم ) بانه الشخص الذي يقوم فعلاً بتدريس المنهاج المقرر لطلبته ( فرحان ولطفي ١٩٨٢ : ٣٥ ) .
- هو شخص يكرس نفسه مهنياً لتعليم الاخرين ويساعدهم على النمو ، وهو يعين طلبته على تطوير امكانياتهم وعلى القيام بدور ناشط مسؤول في المجتمع والمشاركة في التطوير الثقافي ( جمينو ١٩٨٦ : ٣٠ ) .

- اما ( درة ٢٠٠١ : ٨٤ ) فعرف عضو هيئة التدريس العنصر الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها ، وينفذ برامج خدمة المجتمع وعلى اكتافه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع .
- وعرف قانون جامعة صنعاء عضو هيئة التدريس بانه الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه او ما يعادلها ، ويعين برتبة جامعية كأستاذ او استاذ مشارك او استاذ مساعد . كما نص قانون الجامعة لعام ١٩٩٥ على اعتبار حملة الماجستير او المعيدين ضمن هيئة التدريس في الجامعة ( المخلافي ١٩٩٩ : ٢٠٤ ) .
- ونص قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق ذو العدد ٤٠ لسنة ١٩٨٨ ( المواد ٢٤ - ٣٠ ) على ان هيئة التدريس في الجامعة وهيئة التعليم التقني تتألف من الاساتذة والاساتذة المساعدين وهم من حملة الشهادات العليا ( ماجستير ودكتوراه ويعينون في الجامعة ، ويتم ترقيتهم وفق شروط محددة ) ،  
( مجلس قيادة الثورة المنحل ١٩٨٨ : ٩ - ١٠ )

## الفصل الثاني

### • المدخل الاول

#### • عضو هيئة التدريس

يعد عضو هيئة التدريس الاساس في الجامعة ، فهو ينقل المعرفة للطلبة ويوجههم ، والمقيم لنتائج تعلمهم ويؤكد المعرفة ويصورها وينشرها وينفذ برامج خدمة المجتمع ، وعلى اكتافه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع ، وينبغي على المجتمع ان يولي التدريسي بشكل خاص والجامعة بشكل عام العناية والرعاية ويضع البرامج العلمية لتطوير كفاياته علمياً ومسلحياً كون التدريسي يعد استثماراً حقيقياً في رأس المال البشري .

وتعلق الجامعة آمالاً على اعضاء هيئة التدريس لحمل رسالتها وتحقيق اهدافها وتنفيذ خططها وبرامجها ، وهو الذي يسهم في تكوين سمعتها وشهرتها بين الجامعات ، وكثيراً ما عرفت الجامعات بانجازات علمائها من ابداعات في التدريس واجراء ابحاث علمية تضاف للمعرفة ، ومن اختراعات واكتشافات تؤدي الى حل معضلات علمية ومعالجة مشكلات اجتماعية واقتصادية تعود بالفائدة والنفع على المجتمع ( درة ٢٠٠١ : ٨٤ ) .

مؤهلات عضو هيئة التدريس :-

يقوم التدريسي ( المعلم ) في عمله على عناصر كثيرة اهمها :-

١ . فلسفة تربوية رشيدة ، حيث يحتاج المعلمون الى مفاهيم وفلسفة ليغرسوا مجموعة من القيم قوامها تفهم حاجات الطلبة وميولهم وتلمس حاجات المجتمع ومطالبه ويغرس فيهم حضارة المجتمع وتوسيع آفاقهم المعرفية ويشجعون على احترام حرية الفكر ويتدربوا على تحكيم عقولهم في رؤية وتفكير ويزودها بالاختبارات التي تعينهم على المناقشة الجماعية .

٢ . معلمون متعاونون ، كون التربية عملية تعاونية ، والتأكيد على دور ( المعلمين ) في التعاون فيما بينهم ومع الطلبة واولياء الامور والمؤسسات الاجتماعية لتحقيق الاهداف التربوية المشتركة ، ويجدر بالاساتذة ان يكونوا متضامنين ، ويشتركوا مع طلابهم في طلب العلم وفي تخطيط المشاريع التربوية وتنفيذها .

٣ . ان يكونوا ذوي خبرة واسعة ثقافياً ومسلحياً ، قادرون على تنشئة الطلبة تنشئة كاملة ، ويمتلك ثقافة عميقة تأهلهم لان يكون عريقاً في انسانيته اصيلاً في وطنيته ماهراً في مهنته

، ولديه تربية شاملة اجتماعية وفنية وعقلية ، ويتطلب ذلك اضافة الى اتقانه لمواده التخصصية توفر ما يأتي :-

أ. الثقافة العامة التي تمكنهم من امتلاك صفات شخصية واجتماعية تساعد على ان يسلك سلوكاً يقوم على المفاهيم الاخلاقية التي تتفق مع المثل الديمقراطية ويدرك مسؤولياته في الحرص على حل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية لوطنه .

ب. تكوين فلسفة تربوية رشيدة .

ج. الاطلاع على اوضاع التربية ومفاهيمها ، والطرق العلمية المتبعة في الابحاث التربوية.

د. تفهم لطبيعة المتعلم والتعلم .

هـ. معرفة طرق التعليم الاساسية سواء تعلق بصفوف او مواد تدريسية .

و. الالمام في التنظيم المدرسي او (الجامعي بالنسبة لبحثنا) وادارة الصفوف .

ز. الخبرة في تطبيق الاختبارات وممارستها .

٤. تفهم الطلبة الذين يقع على عاتقهم تعليمهم وتوجيههم ، ويتضمن ذلك التنظيم ووضع المناهج ومعاملة المتعلم وطرائق تعلمه واشرافهم في النشاطات ودراسة ميولهم وحاجاتهم ، ويتطلب ذلك ان يفهم المعلم (التدريسي) خصائص الطلبة ، ومنها :

أ. ان سلوك الطالب ناشئ من سلسلة من العوامل ينبغي فهمها بشكل صحيح .

ب. احترام شخصية الطالب الانسانية .

ج. معرفة القدرات الفردية للطلبة .

د. مراحل نمو الطلبة ، وما يرافق ذلك من ارتباك وتعقيد في بعض الحالات .

هـ. الالمام ببعض الميادين التي يقوم عليها نشوء الفرد وتعلمه وسلوكه .

و. معرفة الاساليب المجدية والحاذقة في جمع المعلومات عن الفرد ، وكيفية تفسيرها علمياً لمعاونته على حل مشاكله .

٥. وعي اجتماعي تجعله يحسن فهم المجتمع سيما الذي يعيش فيه ، ومعالجة الحياة اليومية من خلال معرفة حاجات الطلبة وصلتها بالمجتمع واطلاعهم على مشكلاته وكيفية حلها .

٦. القدرة على توجيه عملية التعلم كون هذه العملية هي تغير مستمر يطرأ على حياة المتعلم

وسلوكه نتيجة لتفاعله مع البيئة التي يعيش فيها ، ولذا فان ( المعلم ) عليه ان يفهم كيف

يوجه عملية التعلم ويجعل دروسه ذات صلة بحياة المتعلم ، وكيفية اختياره للمواد الدراسية التي

تحفزهم الى النشاط المجدي ، وكيف يؤمن لهم وصفاً اجتماعياً مواتياً للدراسة الناجحة ويمهد

السيبل لتفتح قابلياتهم وكفاياتهم .

ويقترض بالمعلم ان يطلع على المبادئ التربوية التي تتيح له اختيار طرق العلم ويسخرها

لحاجته وان لا يقتصر على التعليم التقليدي .

٧. التجديد والنمو ، وهي صفات يفترض توافرها في المعلم لمجازاة التقدم في العلوم والايوضاع الاجتماعية ، وادراك حقيقة ان النمو المهني والثقافي يتأتى اثناء ممارسة المهنة والمشاركة في الانشطة العلمية كالمؤتمرات والندوات والمعارض والمحاضرات ، ( شهلا وآخرون ١٩٧٢ : ٣١٥ - ٣٦٢ ) .

#### تصورات مقيدة في اعداد المعلم :-

١. انها تربية تعمل على التلقين لا التطوير ، حيث ان التلقي هو الملمح الرئيسي للتربية بغية تعزيز اشكال العلاقات الاجتماعية القهرية والتسلطية تجعل من سلطة المعلم لا يمكن مناقشتها ، كما ان عملية التلقين تدفع بالافراد نحو قبول الافكار والمعلومات الاتفاقية والتعزيزية اي التي تقف مع ما هو سائد بين الجماعة دون ان يكون بوسع الفرد توليد افكار جديدة بل يتولد لديه اتجاه نفسي لمجازاة الجماعة وقبول الافكار والتصورات والمعارف والتفسيرات المقررة مسبقا كما يتحول الفرد في عملية التلقين الى مجرد وعاء للمعلومات .

٢. ان الانظمة التربوية السائدة تعتمد على الاستعارة من الانظمة الاخرى لاسيما النظم الغربية دون النظر الى تلك الاستعارة ونقد نظامها وسياقها الاجتماعي في حين ان التربية الحقيقية هي التي تتوجه لزيادة التفاعل مع البيئة الاجتماعية.

٣. اتباع استراتيجية النمو الكمي على حساب النوعي ويتسم ذلك بندرة جهود التنظير التربوي المستند الى فهم لطبيعة الثقافة وحركة المجتمع ، وقد طغت على الانظمة الحالية حساب الارقام والاحصائيات وعلاقات الارتباط وغاب عنها اختلاف طبيعة التربية عن العلوم الطبيعية.

٤. اختصار الجهود التربوية او توجيه معظمها نحو التربية النظامية المؤسساتية واهمال برامج التربية غير النظامية وقيمة عائدها الانمائي وقد يصف البعض المدرسة الحالية بأنها معزولة عن المجتمع وواقعه فمنهجها مركزي وجامد تشدد على المعلومة دون توفير المرونة للمعلم (المدرس) في اختيار المحتوى الذي يلائم قدرات الطلاب واهتماماتهم المعيشية .

٥. الانحراف في اللفظية وخرن المعرفة وتفضيل القول على العمل وتقديم الجدل العقلي على البحث المنهجي واثير التقليد على التجديد ، وأدى ذلك الى ضعف في الروح العملية والتفكير العلمي وقصور في الاحساس بالزمان والحركة والمستقبل.

٦. الخوف من التغيير نتيجة توالي التغيرات التقنية والاتصالية ومنتجاتها وما احدثته من تطورات في المعلومات وفي الحياة اليومية ، وقد يواجه البعض ذلك بالمكابرة او عدم الاعتراف بالتغيير ومنهم من يؤوله تأويلا يحاول من خلاله الهروب الى احدى زوايا التاريخ (عويدات، ٢٠٠٢ : ١٥٥ ) .



ابعاد اعداد المدرس ( المعلم ) :

يعتمد اعداد المعلم على عدة ابعاد :

١. الاعداد المتخصصة في معرفة حقل من حقول المعرفة او اكثر ، وربما التخصص في حقلين متداخلين او متقاربين على ان تكون معرفته عميقة فيهما .
٢. الاعداد الثقافي بما يؤهلهم لفهم العلاقة بين المدرسة والمجتمع .
٣. الاعداد التربوي بما يمكنه من وضع المعرفة في قالب وتصاميم تبدو جذابة للطالب ، وربما يمكنه من فهم الشخصية الانسانية من حيث مراحل النمو العقلي والنفسي والجسمي والانفعالي ، ومن التعامل مع الفروق الفردية وفهم ديناميكية الجماعة والتواصل والتدريس الفعال .
٤. ان يكون حاذقاً بطرق التدريس وتحليل الكتب والمناهج المدرسية وفهم استراتيجيات التعلم المختلفة .
٥. الاعداد العلمي الميداني المناسب ( التربية العملية ) من خلال الاشراف عليه في مراحل الدراسة ( عويدات ٢٠٠٢ ، ١٦٩ - ١٧٠ ) .

• اعداد المعلم ( التدريسي ) الكفاء :-

ان تحديد اعداد المعلم المبني على الكفاءة ينطلق من برنامج دراسي صمم على اساس مجموعة محددة ومتفق عليها من المخرجات او النواتج تتصل بالمهارات والمعارف ، ويتطلب ذلك اظهار كفاءات محددة لاكمال البرنامج والانتهاء منه ، وان هذا البرنامج التعليمي المبني على الكفاءة يحدد سلفاً عدداً من المهارات الادائية والمعارف والاتجاهات بعد اكتسابها وتملكها شرطاً اساسياً لاجتيازه . ويرى فريدريك ماكدونالد Fredrick McDonald ان اي اداء او كفاءة يتشكل من مكونين اساسيين هما :-

١. المكون المعرفي Cognitive الذي يتألف من مجموعة من المفاهيم والمدرجات المكتسبة ذات الصلة بالكفاءة .
٢. المكون السلوكي Behavioral الذي يتألف من اجمالي الاعمال والاداء التي يمكن ملاحظتها .

ويرى ماكدونالد ان المعلم الكفاء هو الذي يتقن كلا المكونين .

اما وليم تايلور W. Taylor فيرى في كتابه ( البحث والاصلاح لاعداد المعلم ) ان برنامج التعليم المبنية على الكفاءات قد ظهرت في الولايات المتحدة في نهاية الستينات كأستجابة لضغوط متشابكة سياسية واجتماعية وتعليمية وتقنية لتحسين نظام اعداد المعلم من النواحي المهنية من حيث المحتوى والتنظيم والرقابة .

وحظيت حركة التعليم المبنية على الكفاءة بأهتمامات كبيرة الى درجة انها بدأت تنتقل من الطالب / المعلم الى المعلم / المعلم ، وهذا يطرح سؤال فحواه هل تتوافر في معلم المعلم الكفاءات والمهارات

الفنية المطلوبة للتدريب الناجح ؟ وهذا السؤال ادى الى قلق في اوساط المسؤولين عن برامج اعداد المعلم وتنفيذها .

ويرى آخرون ان الاعداد المبني على الكفاءة مبني على ثلاثة محكات .

اما شافيتز يبتعد عن هذا المعنى عندما حدد زملاؤه التعليم المبني على الكفاءة بأنه :-

١ . مقارنة تعليمية مبنية على مجموعة محددة ومتفق عليها من المعارف والمهارات والقدرات يتوقع من الطالب تملكها .

٢ . منهج او برنامج تعليمي متصل بالتدريب على مهارة مناسبة او صالحة حيث يكون التركيز الاكاديمي منصباً على مخرجات او نواتج وظيفية كالذي يحتاجه الطالب يتعلمه ويوظفه في

حياته كراشد . ( حجي ، ٢٠٠٠ : ٥٣ )

خصائص عضو هيئة التدريس :-

على عضو هيئة التدريس ان يتمتع بالخصائص الاتية :

١ . معرفة معمقة في الموضوع الذي يدرسه وتوافر مهارات اتقان المادة .

٢ . خصائص وجدانية وتتمثل بولعه في الموضوع الذي يدرسه ومشاركة الاخرين في ذلك

والتوجه القوي الى العلم والرغبة في معاونة الاخرين على التعلم والنمو والاستعداد لتقييم

ادائه ذاتياً والبحث عن تغذية راجعة عن ادائه من الطلبة والاخرين والاستعداد للعمل ضمن

فريق العمل . وعليه ان يفهم كيفية تعلم الافراد وفهم العقبات التي تواجه بعض الافراد في

التعلم او التي ترتبط بحقل معين او مهارة معينة ومعرفة كيفية تغذية دافعية الطلبة للتعلم

فضلاً عن الروح المرحة والصبر والثقة بالنفس والقدرة على العمل الجاد .

٣ . اتقان مهارات التدريس كأستخدام اساليب ممتعة في التدريس واستخدام التقنيات السمعية

والبصرية واساليب التقويم ( درة ٢٠٠١ : ٨٦ ) .

ادوار المعلم في عصر المعلومات :-

يتلخص دور المعلم في عصر التكنولوجيا والمعلومات بالمهام الاتية :-

١ . استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة لتوضيح ما جابهه من معلومات ويحث الطلبة على

البحث والتحليل والتعمق في تعلمهم والحصول على المعرفة المتنوعة

(البلوي ٢٠٠٤ : ٧) .

٢ . تشجيع الطلبة على التعلم الذاتي وغرس روح الابتكار ، والتعود على كتابة التقارير والبحوث

وكيفية التفاعل مع المادة التعليمية ( دروزة ٢٠٠٠ : ب ) .

٣ . اثارة دافعية الطالب وفق اربعة اتجاهات هي :-

أ . تفاعل المتعلم مع محتوى المعلومات المقدمة اليه والتي تعود الى اكتساب المعرفة وذلك

من خلال الاسلوب المتميز والطريقة التي يقدمها المعلم لغرض المعلومات .

ب . ايجاد الصلة الوثيقة بين الطالب والمعلم وانعكاس ذلك على تقديم النصح للطالب

وارشاده الى ما يحتاجه لتلبية رغباته وطموحاته بالشكل الصحيح .

ج. تشجيع الطلبة على بناء العلاقات الودية والعمل بروح الجماعة والتعاون في اداء الواجبات .

د. انسجام الطالب مع نفسه وقدرته على اداء واجباته المكلف بها من قبل المعلم وحصول التوافق النفسي والرضا عن نفسه والآخرين من حوله اسرته ومدرسته ( عبد السلام ، ٢٠٠٤ : ٢ ) .

### الكفاية الداخلية والخارجية والتقويم للجامعة :-

هناك حقائق اغلبها تتصل بالتدريس ينبغي الاخذ بها في معالجة الكفاية الداخلية والخارجية للجامعة ، اهمها :-

١. الكفاية الداخلية وذلك من خلال :-

أ. اعتماد نسب معيارية لعضو هيئة التدريس الى الطلبة لغرض المحافظة على نوعية جيدة من التدريس ، وذلك بأعتماد نسب معقولة بحيث لا تتجاوز مثلاً في تخصصات الهندسية والصيدلة ( ١ - ١٥ ) والعلوم ( ١ - ٢٠ ) وللسانيات ( ١ - ٣٠ ) .

ب. معالجة العجز في ميزانيات الجامعات وزيادة النفقات التشغيلية .

ج. الاستخدام الامثل للموارد المائية والمرافق والمواد البشرية المتاحة ( درة ، ٢٠٠٠ : ٩٣ ) .

د. تخفيض معدلات الرسوب وكذلك معدلات التسرب من الدراسة قبل الحصول على المؤهلات المناسبة بأعتماد سياسات واستراتيجيات اقتصادية واجتماعية وتربوية .

هـ. وضع مناهج ملائمة وتعزيز التعليم والتعلم ..

و. تأمين خدمات تربوية مساندة لذوي الاحتياجات الخاصة من الذين يعانون صعوبات تعليمية او ببطء في التعلم ( بله ٢٠٠٢ : ٤٠ ) .

٢. الكفاية الخارجية ويتطلب معالجة :-

أ. مشكلة البطالة بين الخريجين .

ب. عدم تناسب محتوى التخصصات والمهارات التي تقدم للطلبة مع متطلبات العمل والسوق

ج. تدهور كم ونوع البحوث التي تنتجها الجامعات ويتطلب ذلك تحقيق موازنة التعليم والتعلم مع احتياجات التنمية البشرية الفردية .

٣. المساءلة : ويفترض وجود فهم واضح وآليات للقبول بالمحاسبة واعتبار ذلك مسؤولية والتزام لتحقيق اهداف او تقييم خدمات ، واستخدام موارد وتقديم تقارير عن الاداء ويتطلب ذلك :-

أ. وجود اهداف انتاجية يجب ان تتحقق ، واهداف تربوية اساسية للنظام التعليمي .

ب. ان يحدد التربويون بوضوح الوسائل والاساليب التي يعتقدون انها تحقق تلك الاهداف .

ج. وجود شكل من اشكال الاشراف والتقويم لضمان استخدام الوسائل والاساليب .

- د. اصدار تقارير تقوم وترتبط بين اداء الطلبة والاهداف الاساسية والوسائل والاساليب المستخدمة.
- هـ. تكوين فريق مساعلة في الجامعة .
- و. تطوير وتنفيذ انظمة ادارية تركز على المخرجات مثل نظام التخطيط والبرمجة والموازنة والادارة بالاهداف .
- ز. تطوير نظام معلومات قادر على تزويد متخذي القرار بالمعلومات المطلوبة لتلبية حاجات المساعلة .
- ح. ايجاد نظام تدقيق تربوي يمكن متخذي القرار من التحقق من نوعية التقارير التي تقوم النشاطات .
- ط. تصميم وتنفيذ نظام تقويم اداء كامل يتضمن تحديد نماذج فعالية العاملين ومؤشرات ادائهم ، والادوات المستخدمة في التقييم ، ونقاط اتخاذ القرار تفسر معلومات التقييم المقدمة .
- ي. الاقرار بان المساعلة حركة تتضمن اتجاهات ايجابية نحو التربية والتعليم الجامعي .
- ( درة ، ٢٠٠١ : ٩٣ - ٩٦ )

#### نقاط اساسية لتحسين اوضاع هيئة التدريس :-

- أ. وضع برنامج مكثف مدروس لابعاث اعضاء هيئة تدريس قديرين الى الجامعات العالمية المعروفة .
- ب. وضع برنامج لتحسين الاوضاع المادية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس .
- ج. ايجاد المناخ الذي يساعد اعضاء هيئة التدريس على القيام ببحوث علمية جادة والانخراط في برامج خدمة المجتمع .
- د. وضع برامج مدروسة للتطوير المهني .
- هـ. ايجاد آليات فعالة لزيادة مشاركة التدريسيين في اتخاذ القرارات التي تمس العمل الاكاديمي والاداري في الجامعة ( درة ، ٢٠٠١ : ٩٣ ) .

#### المدخل الثاني : - ( تقويم الاداء )

يعد التقويم ركنا اساسيا في اي عمل او عملية منظمة هادفة ، وفي مجال التربية يعرف بأنه العملية التي يحكم بها على مدى نجاح العملية التربوية في تحقيق الاهداف المنشودة ، ولما كانت التربية تهدف الى احداث تغييرات معينة مرغوبة في سلوك المتعلمين ، فقد بات من الواضح ان عملية التقويم ترمي الى معرفة مدى تحقيق التغييرات المرغوبة لديهم او مدى التقدم نحو الاهداف التربوية المراد تحقيقها . فهو مقوماً اساسياً للعملية التربوية ويواكب جميع خطواتها من حيث تحديد الاهداف التعليمية او التغييرات السلوكية المطلوب تغييرها واختيار الخبرات التربوية التي يجب ان يمر بها الطلبة واختيار الطرق والاساليب التي يقدم بها ( المعلم ) الخبرات للطلبة بما يتمشى مه ميولهم واستعدادهم وخبراتهم السابقة او تقويم مدى تحقق الاهداف ومطابقة الاداء الملحق للهدف المنشود .

ويقوم على عدة عوامل مشتركة اهمها :-

١. التقويم عملية منظمة هادفة .
  ٢. غاية التقويم تحديد التغيير في سلوك الافراد المشمولين بالتقويم من طلبة او ( متدربين ) .
  ٣. الهدف النهائي للتقويم اصدار قرارات واحكام لتحسين الاداء والسلوك والنشاطات ( عطوي ، ٢٠٠١ : ٣٠٣ ) .
- فتقويم الاداء كما يراه قنصوة بانه عملية قياس موضوعية كحجم ومستوى ماتم انجازه بالمقارنة مع المستهدف كماً وكيفاً ، وفي صورة علاقة نسبية بين الوضع القائم والمستهدف ، واستناداً الى ذلك ينبغي التمييز بين نوعين من الاعمال :-
- أ. الاعمال التي يمكن تقويمها من حيث الكم ، وهي تتميز بكونها شيئاً مادياً ملموساً يمكن حصر وحداته والتأكد من مطابقة هذه الوحدات للمواصفات المحددة .
  - ب. الاعمال التي يعتمد تقويمها على الكيف مثل اعمال التخطيط والبحوث والتنفيذ والاشراف والرقابة واصدار القرارات في هذه المجالات ، وفي هذه الاعمال يصعب ايجاد معايير واضحة محددة لقياسها دون الاعتماد الى حد كبير على التقدير الشخصي للقائم بالتقويم . ( قنصوة ١٩٧٠ : ٥٠ - ٥٢ )
- التقويم التربوي واهدافه :-
- التقويم في العملية التعليمية هو تقدير الجهود التربوية والتعليمية التي تبذل لكي تحقق الاهداف المرسومة ، بهدف الكشف عن مدى القرب او البعد عن الاهداف حتى نكون على بصيرة بمدى النجاح الذي تحقق ، ويتضمن ذلك وزن قيمة الانشطة التي تخطط وتنفذ ، واصلاح ما بها من قصور وتحسينها لزيادة فاعليتها ويتضح مما تقدم مدى صلة التقويم بالاهداف والتخطيط والتنظيم والتوجيه ونتائج العملية التعليمية ، وتتمثل اهداف التقويم التربوي بما يأتي :-
١. يبين اتجاه التعليم ( الادارة التعليمية - المدرس - المدرسة - الطالب - المنهج .... الخ).
  - نحو تحقيق الاهداف المرسومة ، ومدى ما تحقق منها وتقدير الاساليب والنشاطات المستخدمة وبيان ما بها من قوة او ضعف .
  ٢. يتيح الفرصة لمراجعة الاهداف المرسومة ، وادخال تعديلات عليها لتصبح اكثر واقعية للوصول الى تحقيقها .
  ٣. يكشف عن قيمة الوسائل والطرق والنشاطات التي نسلكها ونمارسها في سبيل تحقيق الاهداف .
  ٤. يشخص ما يقابل التعليم من عقبات ومشكلات والوقوف على اسباب ذلك .
  ٥. يساعد على توجيه الجهود نحو تحسين التعليم ، عن طريق علاج المشكلات التي تقابله وتقوية الجوانب الايجابية في العملية التعليمية .
  ٦. يحفز الادارة المدرسية (الجامعية) على مزيد من العمل ويحفز ( المعلم ) على النمو والطالب على التعلم .
  ٧. يساعد على احداث نوع من التغذية الراجعة .

ويتضمن تقويم الاداء :-

- أ. قياس العمل الذي يؤدي ، ومقارنته بالمعايير الرقابية لتحديد مدى سيرها او انحرافها عن المعايير .
- ب. اعلام المسؤولين عن تقويم العمل ومعرفة انحرافات الاداء بالتقدير الناتج عن عملية القياس ( حجي ٢٠٠٠ : ١٦٤ - ١٦٥ )

### التقويم وتصحيح الانحراف

يستفاد من نتائج التقويم باتخاذ قرارات علاجية وتصحيحية بهدف رفع مستوى الاداء ليكون متمشياً مع المعايير الموضوعية ، وقد يتطلب الامر اعادة النظر في المعايير ذاتها ، وربما في الاهداف والسياسات والاجراءات وقد تتطلب عملية تصحيح الانحرافات اعادة توزيع المسؤوليات او تعيين عدد من الافراد بين القوى البشرية وحجم العمل ، او وضع برامج للتدريب الذي يأخذ شكل التدريب التعويضي او العلاجي ، وقد يقتضي الامر اقالة بعض العاملين اذا اثبت اهمالهم الجسيم او تعمدهم في انحراف الاداء كما تحتاج عملية تصحيح الانحرافات الى متابعة مستمرة للوقوف على نتائج التصحيح لتلافي الاخطاء التي قد تظهر في اسلوب العلاج ايضاً . ( حجي ٢٠٠٠ : ١٦٦ )

### تقويم التدريسي :-

ينبثق تقويم التدريسي من الدور الهام الذي يضطلع به في العملية التعليمية ومن الاثر الذي يمكن ان يحدث المعلم الناجح من هذه العملية حتى يقال ان ( المعلم ) الجيد يستطيع ان يقدم الكثير في ظل المناهج المختلفة ، كما ان المعلم غير الكفاء قد يسيء الى العملية التعليمية . وهناك اسس يمكن اعتمادها عند تقويم عمل المعلم اهمها :-

١. اكتساب المعرفة والمعلومات ويشمل محتوى المادة الدراسية وما يتصل به من المهارات المعرفية والمعلومات واشكال وطرائق وعمليات التفكير المنطقي والادارة الجيدة للمصف .
٢. وسائل توصيل المعلومات للطلاب ، ويتضمن الاستفادة من المعلومات السابقة لدى الطلاب ( التغذية الراجعة ) وطريقة توصيل واعطاء المعلومات ومقدار المعلومات والعائد منها ، وطريقة انتقاء المادة والمصادر التي رجع اليها ، وايجابية الطلاب والاساليب التي يستخدمها المعلم ( اللغة ، الالقاء ، الصوت ) والوسائل التي يستعين بها ( تسجيلات صوتية ، صور ، ملصقات فنية ، عروض مرئية ) . ( حجي ٢٠٠٠ : ٥٥ )
٣. الاساس النفسي ، اي التفاعل والعلاقات الفردية بين المعلم والطالب والعواطف المتبادلة بينهما وما يتصل بذلك من القبول او الرفض او القلق او الشعور بالامن والثناء والتشجيع ، ومدى ايجابية المعلم او سلبيته مع الطلاب ومدى ادارته للمشاعر والاحاسيس ومدى تأثر طلابه بالجو العاطفي السائد لدى المعلم .

٤. وجود العلاقات الاجتماعية ومنها جو الصف وتتضمن السلطة والتحكم والضبط والنفوذ والتأثير والقيادة ، وهناك دراسات كثيرة تبين العلاقة بين التحصيل الدراسي واسلوب القيادة المتبع وهل هو شوري او متسلط او متساهل ومدى فاعلية المعلم في تنمية روح التعاون داخل الصف .

٥. الاساس الفني او الجمالي ، ويتضمن مدى التوازن والتوافق والاتساق في التعبير الابداعي والجمالي ومنها طريقة عرض المعلم للمادة والانتقال من نقطة الى اخرى وبراعته في استخدام المعاني الجمالية والاستعارات المناسبة ومهارته في التغلب على التوتر والملل الذي قد يسود الفصل ومحاولته اثارة اهتمام الطلاب وجذب انتباههم وادخال السرور والرضا الى قلوبهم ( سويلم ١٩٨٠ : ٩٥ ) .

الى جانب هذه الاسس ، هناك شروط يجب ان تتوافر في تقويم المعلم حتى ينجح هذا التقويم ويؤدي اهدافه الاساسية المتمثلة بتحسين التعليم ورفع كفاءته ومن اهم هذه الشروط :-

أ. الشمول ، ان يشتمل التقويم على كافة الجوانب والمناشط التي يقوم بها ، ومنها النمو العلمي والمهني والثقافي ( للمعلم ) والانشطة المختلفة التي يقوم بها داخل الصف وخارجه والبيئة وعلاقته مع طلابه ، والمعلمين والادارة ومظهره واسلوبه في القيادة .... الخ .

ب. المشاركة ، ويظهر ذلك من خلال عملية تقويم المعلم من قبل المدير والموجهين ، حيث بينت دراسات علمية فائدة الرجوع الى الطلبة عند تقويم المعلم .

ج. الاثر الطيب ، حيث يكون هدف التقويم الوقوف على علاج جوانب الضعف وتقوية جوانب القوة بدلاً من التركيز على السلبيات فقط . ( حجي ٢٠٠٠ : ١٨٠ )

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته :-

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث مبتدئاً بمجتمع البحث والخطوات اللازمة لبناء الاداة واستخراج الصدق والثبات وتطبيقها والوسائل الاحصائية المستخدمة للوصول الى هدف البحث . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه اكثر انتشاراً وشيوعاً .

#### اولاً : مجتمع البحث :

ويتألف مجتمع البحث تدريسيي دورات التأهيل التربوي واللغوي التي تشرف على تنظيمها دائرة التعليم المستمر في جامعة بغداد ، وتضم الدورة الواحدة ( ٢٥ ) مشاركاً من التدريسيين من كليات ومراكز جامعة بغداد والذين يدخلون فيها كشرط لاغراض الترقية .

#### ثانياً : عينة البحث :

وقد اختيرت العينة لثلاث دورات متتالية وهي

الدورة ٩٩	وضمت ٢٥	تدريسياً
الدورة ١٠٠	وضمت ٢١	تدريسياً
الدورة ١٠١	وضمت ٢٥	تدريسياً

حيث ان الدورة الثانية لم تعد اربع استمارات الى الباحثين وبذلك اصبح عدد افراد العينة

( ٧١ ) تدريسياً .

#### ثالثاً : تصميم اداة البحث :

اتخذ الباحثان عدة خطوات لغرض بناء اداة بحثهما وبذلك من خلال ما يأتي :-

١. وزعا استبانة استطلاعية على المشاركين في دورة التأهيل التربوي وكذلك على عدد من الذين سبق ان انهوا الدورة في فترات سابقة وتضمنت سؤاليين عن الجانبين المهني والعلمي (الاكاديمي) كما موضحة في الملحق ( ١ ) .

٢. بعد الاطلاع على الدراسات السابقة استفاد الباحثان من استبانة بحث م.م فيصل يونس محمد الموسوم " تقويم اداء تدريسيي اقسام العلوم التربوية والنفسية في كليات التربية بجامعة بغداد من وجهة نظر طلبتها " المعد في مركز البحوث التربوية والنفسية ( للسنة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ ) مع التصرف بحذف بعض الفقرات منها كون ان البحث الحالي يخص



- مشاركين في دورة جميعهم من تدريسيي جامعة بغداد ولا يحتاجون الى بعض الجوانب التربوية او زيادة المعرفة .
٣. تم اضافة فقرات في ضوء الادبيات ذات العلاقة بالبحث .
٤. اعتمد الباحثان طريقة ليكرت لتنظيم الاداة ( استبانة البحث ) وذلك لاعتماد الباحثين المنهج الوصفي المسحي في هذا البحث ، كما ان هذه الطريقة تمتلك الكفاءة المتمثلة بالجهد والوقت المناسبين ، وتتخذ هذه الطريقة الخطوات الاتية :-
- أ. جمع المعلومات وتنظيمها بشكل فقرات .
- ب. اخضاع البيانات او المعلومات الى الفحص الدقيق لغرض الابقاء على الفقرات المرغوب فيها والايجابية والتخلص من الفقرات الغامضة .
- ج. يمكن استخدام النسب المئوية في تحليل الاستجابات للدلالة على كل استجابة.
- د. اعتماد قيم لاوزان كل استجابة لاعطاء وزن متكامل لكل مستجيب ولا تحتاج الفقرات في هذا المقياس الى المناقشة المنفردة بشكل مستقل ( 175 : 1977 Best ) .
- واتبع الباحثان الخطوات السابقة في هذا المقياس ، تم وضع بعدها الفقرات ( التقييم ) وصنفها الى مجالين هما :-

١. المجال المهني .

٢. المجال الاكاديمي ( العلمي ) .

#### صدق الاداة :

ويقصد بصدق الاداة او الاختبار بمضمونها وفقراتها تقيس فعلاً ما اعدت لاجله من حيث ارتباط وصلة الفقرات بما يراد قياسه بمعنى ان الاداة تقيس السمة او الاتجاه او الاستعداد الذي وضعت لقياسه ( الراوي ٢٠٠٠ : ٧٦ ) ، ويعد الصدق من الامور الواجب توافرها في الاداة وهي قدرتها على قياس ما وضعت من اجله ( عباس ١٩٩٦ : ٤٥ ) .

واعتمد الباحثان لمعرفة صدق محتوى الاداة على اراء المحكمين وبعد ان وضعا حقلين لمعرفة:

أ. انتماء الفقرات للمجال .

ب. معرفة صلاحية الفقرة لكل مجال ايضاً ( الملحق ٢ ) .

وطلب من المحكمين اجراء التعديلات ، والمحكمون هم :-

١. أ.م.د. عائدة مخلف القرشي . طرائق تدريس . مركز البحوث التربوية والنفسية .

٢. م.د. سامي عبد الفتاح رؤوف . ادارة تربوية . كلية التربية - ابن رشد .

٣. م.د. نوال قاسم عباس . ارشاد تربوي . مركز البحوث التربوية والنفسية .

٤. م.د. حنان عزيز العبيدي . تربية . مركز البحوث التربوية والنفسية .

٥. م.د. منعم عبد القادر . ادارة تربوية . مركز البحوث التربوية والنفسية .

٦. م.د. سهام مطشر . علم نفس . مركز البحوث التربوية والنفسية .

وضم مجال كفاية الاداء العلمي في الاستبانة ( ١٥ ) فقرة ومجال كفاية الاداء المهني ( ١٨ ) فقرة ، وقد اجريت في ضوء اراء المحكمين بعض التعديلات بحيث اصبحت فقرات الاداء المهني ( ١٧ ) فقرة .

وقد اعتمد الباحثان نسبة ٨٠% كأفق بين اراء المحكمين للاخذ بملاحظاتهم ، وقد استخدم هذه النسبة في اطروحة الدكتوراه ( واقع اخلاقيات العمل الاداري لدى القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بأدائهم الوظيفي ) ( رؤوف ٢٠٠٧ : ٧١ ) . ويرى ( ايبيل ) ان احسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري هي قيام عدد من المتخصصين بتقرير مدى تحقق الصفة المراد قياسها ( Eble 1977 : 55 ) .

خامساً : الثبات :

يعد الثبات مؤشراً لمدى الاتساق الذي نقيس به اختبار ما صمم من اجل قياسه ( السيد ١٩٧٩ : ١١٣ ) ، ويعد الثبات من الشروط الضرورية للتحقق من موضوعية الاداة وفعاليتها ، ولغرض التحقق من الثبات اختار الباحثان مجموعة من المشاركين في دورة للتأهيل التربوي واللغوي وعدد من التدريسيين الذين سبق ان اجتازوا دورات سابقة بلغ مجموعهم ( ٣٠ ) تدريسياً من مجتمع البحث ووزعت عليه الاداة وحصل الباحثان على ( ٢٦ ) استبانة من ذلك . وتحقق الباحثان من الثبات بطريقتين هما :-

أ. التجزئة النصفية : بعد تطبيق الاستبانة على عينة من مجتمع البحث البالغ عددهم ( ٢٦ ) فرداً تم تقسيم فقرات الاستبانة الى نصفين بعد جمع فقرات المجالين المهني والعلمي ( والاكاديمي ) ليصبح عدد الفقرات الكلي ( ٣٢ ) فقرة بحيث يحتوي النصف الاول الفقرات الفردية ، والنصف الثاني يحتوي الفقرات الزوجية ، وتم احتساب الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون ، وقد استخدم هذه الطريقة ( الخرايشة ٢٠٠١ : ٩٩ ) و( رؤوف ٢٠٠٧ : ٧٥ ) ، وكانت النتائج كما يأتي :-

طريقة التجزئة النصفية		المقياس
بعد التصحيح	قبل التصحيح	
٠.٨٢	٠.٦٩	المجالان الاكاديمي والمهني
٠.٨٢	٠.٧٠	

ويعد معامل الثبات عال حيث يفضل ان يكون معامل الثبات بهذه الطريقة اكثر من ( ٠.٧٠ ) كما يكون التباين المشترك العام اكثر من ( ٠.٥٠ ) .

ب. بطريقة الفاكرونباخ حيث بلغ معامل الارتباط للمقياس ولنفس العينة كما يأتي :-

معامل الارتباط	المجال
٠.٧٧	المجال العلمي

٠.٧٩	المجال المهني
------	---------------

وبعد حساب عمليتي الصدق والثبات للاداة عدت الاستبانة جاهزة للتطبيق على عينات البحث بصيغتها النهائية .

سادساً : وصف الاداة :

تضمنت اداة البحث بصيغتها النهائية ( الاستبانة النهائية ) على ( ٣٢ ) فقرة موزعة على مجالين الاول كفاية الاداء الاكاديمي ( العلمي ) وضمت ( ١٥ ) فقرة والثاني كفاية الاداء المهني وتضمنت ( ١٧ ) فقرة ( الملحق ٣ ) .

واعتمد الباحثان في صياغة الاداة على مقياس ليكرت بدرجاته الخمس واعطيت لكل درجة وزناً لقياس تقويم كفاية الاداء وكما يأتي :-

موافق بدرجة					الدرجة
غير موافق	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	الفقرة
١	٢	٣	٤	٥	

واختار الباحثان مقياس ليكرت لتمتعه بالامتيازات الاتية :-

١. سهولة ويسر اعداده ، ويتيح اختيار اكبر عدد من العبارات المرتبطة بالاتجاه المراد قياسه.
٢. شمولية ودقة المقياس ، وامتياز نتائجه بأنها اكثر ثباتاً .
٣. عدم رجوعه الى الحكام في بناء المقياس ، وعلى المفحوص ان يعبر عن جميع عبارات المقياس .
٤. يعطي درجة لكل عبارة من عبارات المقياس ، وعلى المفحوص ان يعبر عن جميع عبارات المقياس .
٥. تمثل الدرجة العالية الاتجاه الايجابي والدرجة القليلة الاتجاه السلبي ، وتتكون درجة الاتجاه من حاصل جمع علامات المفحوص ( مرعي ويلقيس ١٩٨٢ : ٢٠٠ ) .

سابعاً : تطبيق الاداة :

طبقت الاداة على عينة البحث : وقد اختار الباحثان ثلاث دورات متتالية البالغة الواحدة منها ( ٢٥ ) مشاركاً اي كان مجموع العينة ( ٧٥ ) مشاركاً ، وتم الحصول على استجابات ( ٧١ ) استبانة من مجموع المشاركين الذين وزعت عليهم .

ثامناً : الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحثان في معالجته للبيانات والتوصل الى النتائج الوسائل الاحصائية مستعيناً بالحاسوب :-

١. معادلة الفاكرونباخ لحساب معامل الثبات على الاداة وفقاً للمعادلة ادناه :-

$$N ( ١ - مج ت ٢ )$$

معامل الثبات = x ----- ( Nunnally 1978 : 230 )

ن - ١ ت ٢

ن = عدد الفقرات

مج ت ٢ = مجموع مربع تباين درجات الأفراد على الفقرات

ت = مربع تباين الدرجات الكلي

٢. طريقة التجزئة النصفية باستخدام :-

أ. معامل ارتباط بيرسون

ن مج س ص \_ مج س مج ص

ر = ----- ( ملحم ٢٠٠٥ : ١٩٥ )

[ ن مج س ٢ - ( مج س ٢ ) ] [ ن مج ص ٢ - ( مج ص ٢ ) ]

ن = عدد الأفراد

س = القيمة التي حصل عليها في الفقرات الفردية

ص = القيمة التي حصل عليها الأفراد في الفقرات الزوجية

ب = معادلة سبيرمان براون التصحيحية ، واستخرجت مع معامل ارتباط بيرسون باستخدام الحاسوب

٣. الوسط المرجح باستخدام معادلة فيشر وكما يأتي :-

ت ١ ك ٥ + ت ٢ ك ٤ + ت ٣ ك ٣ + ت ٤ ك ٢ + ت ٥ ك ١

الوسط المرجح = -----

( مسعود الزيموي ١٩٩٧ : ٩٠ )

مج ن

ن = مجموع افراد العينة

ت = الدرجة ( الوزن )

ك = التكرار

٤. كما استخدم الباحثان في تحليل النتائج اضافة الى الوسط المرجح الوزن المئوي لكل فقرة

وسنأتي عليها في الفصل اللاحق .

### الفصل الرابع

عرض نتائج البحث ومناقشتها: يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الميداني ومناقشتها من خلال تحليل استجابات افراد العينة وهم المشاركون في ثلاث دورات للتأهيل التربوي واللغوي ، وقد اتبع الباحثان الخطوات الاتية :-

١. اعتماد الوسط الفرضي ( ٣ ) ووزنه المئوي ( ٦٠ ) معياراً لقياس الدرجة التي تم الحصول عليها وضمن التقدير اللفظي لاوزان الاستبانة الخمسة المحددة وفقاً لمقياس ليكرت الذي سبق ان اشرنا اليه .

٢. تم احتساب الوسط الفرضي بجمع درجتي المقياس العليا والدنيا وقسمتهما على اثنين ( ١+٥ ) / ٢ = ٣ وهو الوسط الفرضي .

اما الوزن المئوي فقد تم احتسابه بقسمة الوسط الفرضي على اعلى درجة في المقياس وضرب الناتج بمئة ( ١٠٠ x ٥ / ٣ = ٦٠ ) فيكون الوزن المئوي للوسط الفرضي = ٦٠ .  
٣. اعتمد الباحثان الوسط المرجح والوزن المئوي لوصف استجابات افراد العينة وتحديد تقويمهما لاداء تدريسيي الدورات المشار اليها .

٤. استخرجت الاوساط المرجحة والاوزان المئوية بناء على تكرارات استجابة افراد العينة على مستوى الفقرة والمجال والمجالات كافة وعلى النحو الاتي :-

أ - احتساب الوسط المرجح للفقرة = مجموع تكرارات الفقرة ( وفقاً للقانون )  
عدد المستجيبين

اي ان الوسط المرجح للفقرة =  $\frac{١ \times ٥ + ٢ \times ٤ + ٣ \times ٣ + ٤ \times ٢ + ٥ \times ١}{١٠}$

١

مج ت

- ب- تحديد التقدير اللفظي للوسط المرجح وفقاً ما يأتي ( صالح ١٥ : ١٩٩٧ )
- طرح اصغر وزن من اكبر وزن في البدائل وكان  $٥ - ١ = ٤$
  - قسمة الحاصل على اربعة وكما يأتي  $٤ / ٤ = ١$  حيث يمثل طول الفقرة ولذلك اصبحت قيم الوسط المرجح وتقديراتها اللفظية كما يأتي :-

التقدير اللفظي	قيم الوسط المرجح
ضعيف جداً	من ١ الى اقل من ٢
ضعيف	من ٢ الى اقل من ٣
كبير	من ٣ الى اقل من ٤
كبير جداً	من ٤ الى اقل من ٥

٥. اعتمد الباحثان ايضاً الوزن المنوي ( ٦٠ ) للوسط الفرضي كحد ادنى لوصف الفقرة ( تقويم ) وما يزيد عليها كبيرة وكبيرة جداً ، واعطى اوزاناً مئوية لدرجات المقياس احتسبها بالطريقة الواردة في ٤ - ب السابقة .

وكانت

الاشدة ( الوصف )	الاوزان
غير موافق ( ضعيف جداً )	١ الى اقل من ٢٠
ضعيف	٢٠ الى اقل من ٤٠
متوسط	٤٠ الى اقل من ٦٠
كبير	٦٠ الى اقل من ٨٠
كبيرة جداً	٨٠ الى ١٠٠

- وتم استخراج الوزن المنوي للوسط الفرضي بقسمة الوسط الفرضي على اعلى درجة في المقياس وضرب الناتج  $X \cdot ١٠٠$  وكما يأتي :-

٣

$$٦٠ = ١٠٠ \cdot X -$$

٥

وبعد استخراج الاوساط المرجحة للفقرات تم استخراج الاوزان المئوية لها ورتبت الفقرات تنازلياً حسب قوة اوساطها المرجحة واوزانها المئوية .

#### تحليل النتائج ومناقشتها :-

بعد استخراج الاوساط المرجحة والاوزان المئوية للفقرات تم ترتيبها تنازلياً ووفقاً لكل مجال من المجالات ، وكانت النتائج كما يأتي :-

اولاً :- تقويم الاداء المهني ، والجدول ادناه يبين النتائج :-

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	سلوكهم منضبط داخل الصف (القاعة)	٤.٦٠٦	٩٢
٢	يتفاعلون مع نقاشات الطلبة	٤.٤٢٢	٨٨
٣	يثبتون القيم الاجتماعية السليمة بين المتدربين	٤.٣٨٠	٨٨
٤	ادارتهم للصف جيدة	٤.٣٢٥	٨٧
٥	يلقون المحاضرات بحماسة جادة	٤.٣٥٢	٨٧
٦	يثقون بانفسهم	٤.٣٣٨	٨٧
٧	يحترمون الوقت	٤.٢٦٨	٨٥
٨	يستفاد من خبرتهم في كيفية التعامل مع الطلبة	٤.٢٣٩	٨٥
٩	يمتلكون مهارات العرض واللقاء المناسبة في ايصال المادة العلمية	٤.١٨٣	٨٤
١٠	يعتمدون اسس ثابتة في التعامل مع المتدربين	٤.١٠٨	٨٢
١١	يتفهمون معاناة المتدربين بسبب اوضاع البلد	٤.٠٥٦	٨١
١٢	يحسنون اداة التغيير داخل الصف	٤.٠٥٢	٨١
١٣	يوضحون اهداف التدريب	٤.٠٢٨	٨١
١٤	صوتهم واضح في التدريس	٣.٨٨٧	٧٨
١٥	يستخدمون لغة سليمة في التدريس	٣.٨٥٩	٧٧
١٦	يحسنون حل المشكلات الطارئة	٣.٨٤٥	٧٧
١٧	يتأثر ادأؤهم بكثرة اعداد المتدربين	٣.٠٤٢	٦١
	المعدل العام لقوة الفقرة	٤.١١٩	٨٢

تحليل الفقرات :-

وقد بين الجدول السابق التقويم لنتائج الفقرات ان المعدل العام للاوساط المرجحة هو ( ٤.١١٩ ) وان الوزن المئوي له ( ٨٢ ) وهو يقع بمستوى كبير جداً وهو يعكس الاداء المهني للتدريسيين الذين يلغون محاضراتهم في دورات التأهيل التربوي واللغوي التي يشارك فيها تدريسيون من جامعة بغداد لغرض زيادة معرفتهم وقدرتهم التدريسية .

كما حصلت ( ١٣ ) فقرة من مجموع ( ١٧ ) فقرة في مجال الاداء المهني على اوساط مرجحة واوزان مئوية تقع في مستوى كبير جداً ، والبقية بمستوى كبير ويرى الباحثان ما يأتي:-

## ١. الفقرات الثلاث الاول وهي :-

- سلوكهم منضبط داخل الصف (القاعة) بوزن مئوي ٩٢
  - يتفاعلون مع نقاشات الطلبة بوزن مئوي ٨٨
  - يثبتون القيم الاجتماعية السليمة بين المتدربين بوزن مئوي ٨٨ .
- وهي تعكس الجانب الاخلاقي للتدريسيين وهي من صفات التدريسيين التي وردت في ادبيات البحث ، وهي بمستوى اداء كبير جداً .

## ٢. الفقرات ٤ و ٥ و ٦ و ٧ وهي :

- " ادارتهم للصف جيدة " بوسط مرجح ٤.٣٢٥ ووزن مئوي ٨٧ .
- " يلغون المحاضرات بحماسة جادة " بوسطة مرجح ٤.٣٥٢ ووزن مئوي ٨٧ .
- " يثقون بأنفسهم " بوسط مرجح ٤.٣٣٨ ووزن مئوي ٨٧ .
- " يحترمون الوقت " بوسط مرجح ٤.٢٦٨ ووزن مئوي ٨٥ . وهي ايضاً بمستوى كبير جداً

وتعكس صفات ادائية للتدريسيين فضلاً عن الصفات التي لها علاقة وثيقة بأدارة الصف وهي جوانب مهمة يفترض بالتدريسيين ان يجيدونها بشكل كبير لانها تساعد على العمل التنظيمي المهني .

## ٣. الفقرة الثامنة " يستفاد من خبرتهم في كيفية التعامل مع الطلبة " .

وجاءت بوسط مرجح ٤.٢٣٩ ووزن مئوي قدره ( ٨٥ ) ، وهي بمستوى كبير جداً وترتبط بجميع فقرات الاستبانة لاسيما الفقرات التي سبقتها وتعكس تقويم المشاركين في الدورة لاداء التدريسيين ومدى تأثر المشاركين بهذا الاداء .

## ٤. الفقرتان التاسعة والعاشر

- " يمتلكون مهارات العرض واللقاء المناسبة في ايصال المادة العلمية " بوسط مرجح ( ٤.١٨٣ ) ووزن مئوي ( ٨٤ ) .
- " يعتمدون اسس ثابتة في التعامل مع المتدربين " بوسط مرجح ( ٤.١٠٨ ) ووزن مئوي ( ٨٢ ) .



وهي أيضاً تقع بمستوى كبير جداً إلا أنها أقل قوة من الفقرات السابقة وتقترب الى مستوى كبير ، وهاتان الفقرتان تدلان على امتلاكهم لمهارات طرائق التدريس التي ينبغي على التدريسيين امتلاك مثل هذه المهارات .

٥. الفقرة الحادية عشرة " يتفهمون معاناة المتدربين بسبب اوضاع البلد " بوسط مرجح ( ٤.٠٥٦ ) ووزن مئوي ( ٨١ ) ، وهي بمستوى كبير جداً أيضاً تقترب الى مستوى كبير ، وكلمة ( التفهم ) الواردة في الفقرة تعني بجانبها الاخر ان التفهم لا يعني تأثير ذلك على الالتزام بالنظام ، وهي ترتبط كثيراً بالفقرات الرابعة والسابعة والثامنة .

وتدل هذه الفقرة على تقويم للجانب الانساني الذي يتحلى به التدريسيون وقدرتهم على التعامل مع معاناة المتدربين .

٦. الفقرة الثانية عشرة " يحسنون ادارة التغيير داخل الصف " بوسط مرجح ٤.٥٢ ووزن مئوي ( ٨١ ) وهي أيضاً بمستوى كبير جداً تقترب الى مستوى كبير ، وترتبط بالفقرات التي لها صلة بأدارة الصف ومهارات طرائق التدريس ، وهي تعكس امكانية تجنب الملل والرتابة في القاء المحاضرات ، وان الوزن المئوي للفقرة يعكس ان اكثر التدريسيين لديهم القدرة على التغيير وليست بصفة مطلقة .

٧. الفقرة الثالث عشرة " يوضحون اهداف التدريب " بوسط مرجح ( ٤.٠٢٨ ) ووزن مئوي ( ٨١ ) وهي تقع في آخر الفقرات التي حصلت على مستوى كبير جداً ، وترتبط بجميع الفقرات حيث تدل على الغاية من اشراك التدريسيين في دورات التأهيل التربوي واللغوي لغرض زيادة قابلياتهم وامكانياتهم التدريسية والافادة منها في الجانب المهني لهم .

٨. الفقرتان الرابع عشرة والخامس عشرة .

- " صوتهم واضح في التدريس " بوسط مرجح ( ٣.٨٨٧ ) ووزن مئوي ( ٧٨ ) .
- " يستخدمون لغة سليمة في التدريس " بوسط مرجح ( ٣.٨٥٩ ) ووزن مئوي ( ٧٧ ) .

وهما تقعان بمستوى كبير يقترب الى كبير جداً ، وهي من صفات التدريسي الجيد ولهما صلة ايضاً بالطرائق المثلى للتدريس ، ومن معنى الفقرتين يمكن ايضاح الترابط الوثيق بينهما مما يعزز قوة التقويم للاداء .

٩. الفقرة السادس عشرة .

" يحسنون حل المشكلات الطارئة " بوسط مرجح قدره ( ٣.٨٤٥ ) ووزن مئوي ( ٧٧ ) .

وهي بمستوى كبير وهي ترتبط معنوياً بالفقرتين ( ١٠ ، ١١ ) ، حيث ان الاستدلال على هذه الفقرة ناجم عن بعض الحالات التي تعترضهم كون ان النظام في الدورة مركزي وهو مفيد للالتزام بها عدا بعض الحالات الطارئة .

١٠. الفقرة السابع عشرة

" لا يتأثر اداؤهم بكثرة اعداد المتدربين " بوسط مرجح ( ٣.٠٤٢ ) ووزن مئوي ( ٦١ ) وهي بمستوى كبير يقترب الى المتوسط ، وهذا يعني ان التدريسي في الدورة لا يتأثر كثيراً بكثرة اعداد المتدربين .

وضع الباحثان هذه الفقرة ليتفحصان معرفة المشاركين في دورات التأهيل بالاعداد النموذجية للطلبة ( المتدربين ) داخل الصف ، رغم ان المشاركين في الدورات ( عدد الطلبة داخل الصف ) نموذجي ومحدد بخمسة وعشرين متدرباً ولم يتعرضون لمثل هذه الحالة ، فلذلك كان تقويمهم يقترب الى المتوسط كونهم مترددون في هذا النوع من التقويم .

ثانياً :-

تقويم الاداء الاكاديمي ( العلمي )

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	يملكون ثقافة اكااديمية تخصصية	٤.٢١١	٨٤
٢	يهتمون بتحسين مستوى الفهم لدى المتدربين	٤.١٦٩	٨٣
٣	يعرفون بالطرائق الحديثة للتدريس	٤.١٤١	٨٣
٤	يضيفون معلومات مفيدة عن طرائق التدريس	٤.٠٩٨	٨٢
٥	يقدمون مادة تدريسية تنسجم مع اهداف الدورة	٤.٠٤٢	٨١
٦	يستخدمون المقارنة المعرفية بين القديم والحديث في طرائق التدريس	٣.٩٨٦	٨٠
٧	يملكون ثقافة اكااديمية عامة	٣.٩٨٦	٨٠
٨	يستخدمون طرائق تدريس متنوعة	٣.٩٠١	٧٨
٩	قادرون على اثارة الدافعية المعرفية للمتدربين مستقبلاً	٣.٨٨٧	٧٨
١٠	يستخدمون التوجيه لتحسين مستوى المعرفة	٣.٧٨٩	٧٦
١١	يتقيدون بالمنهجية في القاء المحاضرات	٣.٧١٨	٧٤
١٢	يستخدمون الطرق المثلى للتدريس	٣.٦٦٢	٧٣
١٣	يعطون مادة مكثفة في وقت ضيق	٣.٥٤٩	٧١

٧٠	٣.٤٩٣	يتفاوت المستوى العلمي للتدريسيين من شخص لآخر	١٤
٦٥	٣.٢٦٨	يراعون التخصص الاكاديمي للمتدرب ( علمي - انساني )	١٥
٧٧	٣.٨٦٧	المعدل العام للفقرات لقوة الفقرات	

#### تحليل الفقرات :

يبين الجدول السابق ان المعدل العام للاوساط المرجحة كان ( ٣.٨٦٧ ) والاوزان المئوية ( ٧٧ ) وهي بالمستوى الكبير ، وهي اقل قوة من فقرات المجال الاول ولاتوجد في فقرات الاداء العلمي ممن حصلت على مستوى متوسط فأدنى .

وبعد ترتيب الفقرات بشكل تنازلي ، وجد الباحثان ان سبع فقرات كانت بمستوى كبير جداً والبقية بمستوى كبير ، وتعد بذلك جميع الفقرات مقبولة اي ان التقويم كان بمستوى كبير ، وفيما يأتي تحليل الفقرات :-

١. الفقرة الاولى " يمتلكون ثقافة اكااديمية تخصصية " بوسط مرجح قدره ( ٤.٢١١ ) ووزن مئوي ( ٨٤ ) وهي بمستوى كبير جداً وتعكس المستوى المعرفي التخصصي وكان ادائهم مؤثر في المشاركين في الدورة .

٢. الفقرة الثانية " يهتمون بتحسين مستوى الفهم لدى المتدربين " بوسط مرجح قدره ( ٤.١٦٩ ) ووزن مئوي ( ٨٣ ) وهي تعكس الجدية في اداء التدريسيين في اوصول المعلومات الى المشاركين في الدورة .

٣. الفقرتان الثالثة " يعرفون بالطرائق الحديثة للتدريس " بوسط مرجح قدره ( ٤.١٤١ ) ووزن مئوي ( ٨٣ ) ، والرابعة " يضيفون معلومات مفيدة عن طرائق التدريس " بوسط مرجح ( ٤.٠٩٨ ) ووزن مئوي ( ٨٢ ) وهما فقرتان مترابطتان بيننا تقويم مستوى اداء التدريسيين في مجال طرائق التدريس وهو بمستوى كبير جداً وهذا يعني ان اختيارهم في هذه الدورات يؤدي الغرض منها .

٤. الفقرة الخامسة " يقدمون مادة تدريسية تنسجم مع اهداف الدورة " وجاءت بوسط مرجح ( ٤.٠٤٢ ) ووزن مئوي ( ٨١ ) وهي ايضاً ترتبط بالفقرتين السابقتين ( ٣ ، ٤ ) من حيث الافادة في تقديم معلومات معرفية تضمنتها اهداف الدورة بتحسين مستوى اداء التدريسي الجامعي من حيث طريقة التدريس وكيفية التعامل مع الطلبة .

٥. الفقرات السادسة " يستخدمون المقارنة المعرفية بين القديم والحديث في طرائق التدريس " والسابعة " يمتلكون ثقافة اكااديمية عامة " والثامنة " يستخدمون طرائق تدريس متنوعة " وحصلت على التوالي على اوساط مرجحة قدرها ( ٣.٩٨٦ ) و ( ٣.٩٨٦ ) و ( ٣.٩٨٦ ) و ( ٣.٩٠١ ) واوزان مئوية ( ٨٠ ) و ( ٨٠ ) و ( ٧٨ ) وهي فقرات مترابطة ولها صلة

بالفقرات السابقة أيضاً المتعلقة بطرائق التدريس وقدرة التدريسيين بتوضيح الاساليب المستعملة فيها وتعريف المشاركين بها للافادة منها ، وهي من المعرفة العلمية التي ينبغي ان يتقنها التدريسيون .

٦. الفقرتان التاسعة " قادرون على اثاره الدافعية المعرفية للمتدربين مستقبلاً " والعاشره " يستخدمون التوجيه لتحسين مستوى المعرفة " وهما على التوالي بوسط مرجح ( ٣.٨٨٧ ) و ( ٣.٧٨٩ ) وبوزني منوي ( ٧٨ ) و ( ٧٦ ) وهما بمستوى كبير وهما اقل مستوى من الفقرات السبعة الاولى ، وتعكسان الكيفية التي يعالج بها التدريسي دافعية المتدربين سواء تعلق بأثاره الدافعية الذاتية او التوجيه للافادة منها في تحسين التطلع الى المعرفة وتنميتها مستقبلاً وفقاً لمتطلبات التطور نحو الافضل .
٧. الفقرة الحادية عشرة " يتقيدون بالمنهجية في القاء المحاضرات " وجاءت بوسط مرجح قدره ( ٣.٧١٨ ) ووزن منوي ( ٧٤ ) وهي ايضاً بمستوى كبير ، وتعكس مستوى الالتزام بالمنهج وهي اقل حدة من الفقرات السبعة الاولى .
٨. الفقرة الثانية عشرة " يستخدمون الطرق المثلى للتدريس " وجاءت بوسط مرجح قدره ( ٣.٦٦٢ ) ووزن منوي ( ٧٣ ) وهي بمستوى ايضاً اقل حدة من الفقرات المتعلقة بطرق التدريس ، وهذا يعني ان المستوى المعرفي للتدريسيين في مجال طرائق التدريس اعلى مستوى من استخدامها في التدريس في الدورة اي في تطبيقهم للمعرفة التي يمتلكونها .
٩. الفقرة الثالثة عشرة " يعطون مادة مكثفة في وقت ضيق " وجاءت بوسط مرجح قدره ( ٣.٥٤٩ ) ووزن منوي ( ٧١ ) ، وهي تقع في وسط مستوى كبير وتعني ان تقويم اعطاء مادة مكثفة هي اقل مستوى من كبير جداً ، مما يعني ان هناك حاجة بوقت اكبر في اعطائها .
١٠. الفقرة الرابعة عشرة " يتفاوت المستوى العلمي للتدريسيين من شخص لآخر " بوسط مرجح ( ٣.٤٩٣ ) ووزن منوي ( ٧٠ ) وهي في وسط كبير ، وتعني ان تفاوت المستوى العلمي ليس كبير جداً ، والفروقات ليست بمستوى حاد .
١١. الفقرة الخامسة عشرة " يراعون التخصص الاكاديمي ( العلمي ) للمتدرب ( علمي - انساني ) ، وجاءت بوسط مرجح قدره ( ٣.٢٦٨ ) ووزن منوي ( ٦٥ ) وهي بمستوى كبير يقترب الى المستوى المتوسط وهذا يعني ان مراعاة التخصصات العلمية او الانسانية للمشاركين في الدورة ليس كبير جداً وقد يحتاج الى مراعاة هذا الجانب حيث هناك تخصص في القاء المادة العلمية عن المادة الانسانية .

### الفصل الخامس

#### الاستنتاجات :-

١. ان التقويم كان بدرجة كبير - كبيرة جداً بشكل عام ولكن هذا قد لايعطي تقويماً بهذه الدرجة كون المشاركين في الدورات هم من التدريسيين حديثي العهد وقد لايمتلكون خبرة كبيرة تأهلهم لتقويم موضوع جديد عليهم .
٢. من خلال النتائج التي حصل عليها الباحثان توضح ان مراعاة التخصص للمشاركين في الدورات علمي - انساني يحتاج الى تمييز او تخصص يراعي ذلك .
٣. ان الجوانب المتعلقة بالصفات العامة للتدريسيين الذين يلقون المحاضرات ( التعامل الانساني والكفاية التعليمية ) كانت كبيرة مما يعني حسن اختيارهم لهذه الدورات .
٤. ان التدريسيين يحسنون جانب التنظيم والالتزام بما ينعكس على ادائهم ويعطي انطباعاً كبيراً لدى المشاركين .
٥. حصلت بعض فقرات الاداء المهني على تقويم اعلى من فقرات الجانب العلمي الاكاديمي وهذا يقودنا الى صحة الاستنتاج في الفقرة الثانية اعلاه .

#### التوصيات :

١. في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث بأدخال مادة طرائق التدريس في الصفوف المنتهية للدراسة الجامعية ، مع حث التدريسيين الحديثي التعيين دخول هذه الدورات بشكل مبكر .
٢. ان تكون هناك محاضرات متخصصة في كيفية التأهيل التربوي واللغوي وفقاً للتخصص ( علمي - انساني ) فضلاً عن لمحاضرات المشتركة التي تعنى بالاختصاصيين .
٣. تكثيف المعلومات التي تعنى بصفات التدريسي الجيد .

٤. اشراك التدريسيين الذين يتولون القاء المحاضرات او اطلاعهم على دورات ذات علاقة بدورات التأهيل التربوي واللغوي في جامعات عربية او اجنبية عريقة لزيادة كفاية الاداء لديهم .
٥. ادخال ورش عمل في برنامج الدورة لكي يكون هناك جانب تدريبي عملي اضافة الى النظري وهذا سيطور من قابلية اداء المتدربين لعملمهم الاكاديمي والمهني مستقبلاً .
٦. اعطاء وقت اكبر لدورة اللغة العربية حيث ان الوقت المخصص لدروس اللغة العربية قليلة .

#### المصادر

١. الابراهيم ، عبد الرحمن حسن والمسند ، شيحة وقمير ، محمود ٢٠٠٠ ، الاتجاهات العالمية وتدريب المعلمين - دار الثقافة العربية وعصر المعلوماتية - سلسلة عالم المعرفة - ٢٥٦ .
٢. ابو شيحة, نادر احمد ومحمد ,عبد المعطي ١٩٨٥- بعض سياسات الافراد بالجهاز الحكومي بالمملكة الاردنية الهاشمية - منشورات المنظمة العربية للعلوم الادارية - عمان الاردن.
٣. برعي ، محمد عبد الله وحبيب ، غازي محمد ١٩٨٧ - تقويم اداء الموظفين في المنشآت السعودية بين النظرية والتطبيق - المجلة العربية للعلوم الادارية ، العدد ١ السنة ١١ .
٤. بلة ، دفكتور ٢٠٠٢ - الخريطة التعليمية في الوطن العربي - ندوة التعليم الاساسي في الوطن العربي - آفاق جديدة . مؤسسة عبد الحميد شومان. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - منتدى الفكر العربي - المؤسسة العربية للدراسات والنشر - عمان - الاردن .
٥. البلوي ، نائلة سلمان عوض ٢٠٠٤ - دور المعلومات في عصر المعلومات - انترنت.
٦. بن عثمان ، د. حاتم ٢٠٠٢ - المناهج والاساليب وتقنيات التعليم الاساسي - ندوة التعليم الاساسي في الوطن العربي - آفاق جديدة - مؤسسة عبد الحميد شومان . المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - منتدى الفكر العربي - المؤسسة العربية للدراسات والنشر - عمان - الاردن .
٧. بهاء الدين ، د. حسين كامل ٢٠٠٢ - التعليم الاساسي والتنمية - ندوة التعليم الاساسي في الوطن العربي - آفاق جديدة - مؤسسة عبد الحميد شومان . المركز الوطني

- تنمية الموارد البشرية - منتدى الفكر العربي - المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، عمان - الاردن .
٨. البيلاوي ، د. حسن ٢٠٠٢ . رؤية مستقبلية للبيئة المدرسية في القرن الجديد - ندوة التعليم الاساسي في الوطن العربي ، مؤسسة عبد الحميد شومان - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - منتدى الفكر العربي - المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، عمان - الاردن .
٩. جمينو ، جوزي بلاط وايبانيز ، ريكاردو مارين ١٩٨٦ . من الفكر التربوي العالمي - اعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية - دراسة مقارنة عالمية - ترجمة أ.د. عمر حسن الشيخ وسامي خصاونة - الجامعة الاردنية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - ادارة التربية - تونس .
١٠. الجعفري ، مصعب ماهر اسماعيل ٢٠٠٤ ، بناء انموذج لتقويم اداء مديري معاهد اعداد المعلمين والمعلمات في المجالين الاداري والفني - رسالة ماجستير - كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد .
١١. حجي ، د. احمد اسماعيل ٢٠٠٠ . الادارة التعليمية والادارة المدرسية . دار الفكر العربي - مدينة نصر - القاهرة - مصر .
١٢. الخرابشة ، د. عمر محمد عبد الله ٢٠٠١ - بناء برنامج تدريبي لتطوير عملية الاتصال الاداري للمعلمين في الجامعات الاردنية الرسمية في ضوء كفاياتهم الادارية - اطروحة دكتوراه - كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد .
١٣. الخصاونة ، فؤاد شبيب حسين ٢٠٠٢ - تقويم اداء المشرفين التربويين في الاردن في ضوء مهماتهم والاتجاهات الاشرافية الحديثة - اطروحة دكتوراه - كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد .
١٤. درة ، عبد الباري ٢٠٠١ - الهيكلية الادارية والاكاديمية للتعليم الجامعي في الاردن - ندوة التعليم الجامعي في الاردن - الواقع والطموح - مؤسسة عبد الحميد شومان. المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، دار النشر ، دار الفارس للنشر والتوزيع - عمان - الاردن .
١٥. دروزة ، افنان نظير ٢٠٠٠ ، النظرية في التدريس وترجمتها علمياً . ط ٣ . عمان - الاردن - انترنت .
١٦. رؤوف ، د. سامي عبد الفتاح ٢٠٠٧ . واقع اخلاقيات العمل الاداري لدى القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بادائهم الوظيفي . اطروحة الدكتوراه - كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد .
١٧. الراوي ، د. فيصل رفاعي ، واحمد ، د. جمان عبد المنعم والرويشد ، فهد عبد الرحمن ٢٠٠٠ - الادارة التربوية - نظرياتها وتطبيقاتها في التعليم ورياض الاطفال ط ١ - مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع - الكويت .

١٨. زريق ، د. قسطنطين ٢٠٠١ ، محنة الجامعات - ندوة التعليم الجامعي في الاردن بين الواقع والطموح - مؤسسة عبد الحميد شومان - المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، دار الفارس للنشر والتوزيع - عمان ، الاردن .
١٩. سويلم ، مصطفى علي ١٩٨٠ - اعداد معلمي الرياضيات في معهد التأهيل التربوي على اساس الكفاية التعليمية - رسالة ماجستير - جامعة اليرموك - الاردن .
٢٠. السيد ، فؤاد البهي ١٩٧٩ - علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري ج ٢ - دار التأليف - القاهرة - مصر .
٢١. الشماع ، خليل محمد حسن ١٩٩١ - مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الاعمال مطبوعة الخلود - بغداد .
٢٢. شهلا ، جورج وحريلي ، عبد السميع وحنانيا ، الماس شهلا ١٩٧٢ . الوعي التربوي ومستقبل البلاد العربية ط ٣ . دار غندور للطباعة والنشر والتوزيع - القاهرة .
٢٣. صالح ، احمد علي ١٩٩٧ - تصميم برنامج تدريبي للمفتشين التربويين في ضوء متطلبات الوظيفة - وزارة التربية العراقية - معهد التدريب والتطوير التربوي - بغداد .
٢٤. عباس ، فيصل ١٩٩٦ . الاختبارات النفسية تقنياتها واجراءاتها ط ١ دار الفكر العربي - بيروت - لبنان .
٢٥. عبد السلام ، صفية ٢٠٠٤ . تدني الدافعية للطلاب نحو التعليم - الاساليب ومقترحات العلاج - انترنت .
٢٦. عبود ، د. سالم محمد ٢٠٠٨ - الاستاذ الجامعي العراقي بين فجوة اقتصاد المعرفة وماكنة استنزاف العقول . المؤتمر السنوي الرابع لمركز البحوث التربوية والنفسية - التدريسي الجامعي المعاناة والرؤية المستقبلية " - جامعة بغداد .
٢٧. عطوي ، جودت عزت ٢٠٠١ - الإدارة المدرسية الحديثة - مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية - الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان - الاردن .
٢٨. علي ، نبيل ٢٠٠١ . الثقافة العربية وعصر المعلوماتية - سلسلة عالم المعرفة ٢٦٥ - الكويت .
٢٩. عويدات ، د. عبد الله ٢٠٠٢ - اعداد المعلم في مرحلة التعليم الاساسي . ندوة التعليم الاساسي في الوطن العربي - آفاق جديدة - مؤسسة عبد الحميد شومان - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - منتدى الفكر العربي - المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، عمان - الاردن .
٣٠. غريب، عائدة ١٩٩٦ - دراسة حول تطوير اعداد معلم التعليم العالي في ضوء خبرات بعض الدول الاجنبية ودور كليات التربية - ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر العلمي التربوي - جامعة دمشق - كلية التربية.



٣١. فخرو، د علي محمد ٢٠٠٢ - التعليم الاساسي في الوطن العربي - رؤية مستقبلية - ندوة التعليم الاساسي في الوطن العربي - آفاق جديدة - مؤسسة عبد الحميد شومان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر - عمان - الاردن.
٣٢. فرحان ، اسحاق وايوب ، لطفي لطيفة ١٩٨٢ . قياس مدى ارتباط المعلمين في الاردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك . مجلة دراسات العلوم الانسانية - الجامعة الاردنية - المجلد التاسع . العدد الثاني . كانون الاول .
٣٣. قنصو ، محمد بري ١٩٧٠ - التنظيم الاداري كأساس لتقييم الاداء . مجلة الادارة . المجلد الثاني العدد الرابع - نيسان - الرياض .
٣٤. كمال، د مروان ٢٠٠١- التعليم العالي في الوطن العربي - الواقع والطموح - ندوة التعليم الجامعي في الاردن بين الواقع والطموح - مؤسسة عبد الحميد شومان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر - دار الفارس للنشر والتوزيع - عمان الاردن.
٣٥. مجلس قيادة الثورة المنحل ١٩٨٨ . قانون ٤٠ لسنة ١٩٨٨ - قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - جمهورية العراق .
٣٦. المخلاقي ، د. محمد سرحان خالد عميد كلية التربية . عمران ١٩٩٩ . اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة صنعاء - نحو تقويم الطلبة للممارسات التدريسية للاستاذ الجامعي - مجلة الفكر التربوي العربي - السنة السابعة - العدد الرابع. تموز - الامانة العامة لاتحاد التربويين العرب - جامعة بغداد .
٣٧. مرعي ، توفيق وبلقيس ، احمد ١٩٨٢ - الميسر في علم النفس الاجتماعي ط ٢ . دار الفرقان للنشر والتوزيع - عمان - الاردن .
٣٨. مسعود ، سامي والريماوي ، احمد شكري ١٩٩٧ . مقدمة في علم الاحصاء الوصفي والتحليل . دار وائل للنشر . عمان .
٣٩. ملحم ، سامي محمد ٢٠٠٥ . منهاج البحث في التربية وعلم النفس . دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة - عمان - الاردن .
٤٠. الوكيل - د. حلمي احمد والمفتي - محمد امين ٢٠٠٥ . مجالات التقويم . دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة - عمان - الاردن .

41. Best, Jahn 1972. Research in education, 3<sup>rd</sup> edition, prentice - Hall Inc Englawood cliffs New Jersey .
42. Eble, RI 1977. Essential of educational, prentise - Hall - New Gersey.
43. Kurt, Albert K & Mayo, Samuel T. 1979. Statistical Methods in education and psychology. New York. Spribget veralg.
44. Nunnally, J.S Psychometric theory, 2d. edition. New York : Mcgrow Hall.

## الملحق ( ١ )

..... الاستاذ الفاضل

م/ استطلاع

تحية طيبة :

لغرض انجاز بحثنا الموسوم ( تقويم اداء تدريسيي دورات التطوير والتأهيل التربوي لجامعة بغداد ) ولغرض اعداد استبانة لذلك يرجى بيان رأيكم وملاحظاتكم حول اداء التدريسيين في الدورة في الجانبين الاتيين :

١. الجانب المهني ويتضمن طرائق التدريس المتبعة ، ادارة الصف ، مدى الافادة من التدريسي في مجال مهنتك ..... الخ .
٢. الجانب الاكاديمي ويتضمن المستوى العلمي للمحاضر ، الافادة العلمية من المتدربين ، والوسائل التعليمية وغيرها من الملاحظات .

مع التقدير

الباحثان

- .١
- .٢
- .٣
- .٤
- .٥
- .٦
- .٧

استبانة خبراء

الاستاذ ..... المحترم

تحية طيبة :

نظراً لخبرتك الاكاديمية الواسعة ولغرض انجاز بحثنا الموسوم " تقويم اداء تدريسي دورات التطوير والتأهيل التربوي في مركز التطوير والتعليم المستمر بجامعة بغداد من وجهة نظر المتدربين " يرجى ابداء ملاحظاتكم ورأيكم في فقرات الاستبانة المرفقة وقرار مدى صلاحيتها وفقاً لكل فقرة .

علماً ان الاستبانة تتضمن مجالين الاول المهني والثاني العلمي .

مع فائق التقدير

## الباحثان

## تقويم الاداء ( العلمي )

ت	الفقرة	درجة الانتماء			
		تنتمي	لا تنتمي	صالحة	غير صالحة
١	يتفاوت المستوى العلمي للتدريسي من شخص لآخر				
٢	يقدمون مادة تدريسية تنسجم مع اهداف الدورة				
٣	يهتمون بتحسين مستوى الفهم لدى المتدربين				
٤	يتقيدون بالمنهجية في القاء المحاضرات				
٥	قادرون على اثارة الدافعية المعرفية للمتدربين مستقبلاً				
٦	يستخدمون المقارنة المعرفية بين القديم والحديث في طرائق التدريس				
٧	يضيفون معلومات مفيدة عن طرائق التدريس				
٨	يراعون التخصص الاكاديمي للمتدرب ( علمي - انساني )				
٩	يستخدمون التوجيه لتحسين مستوى المعرفة				
١٠	يستخدمون طرائق تدريس متنوعة				
١١	يعرفون بالطرائق الحديثة للتدريس				
١٢	يستخدمون الطرق المثلثية للتدريس				
١٣	يعطون مادة مكثفة في وقت ضيق				
١٤	يمتلكون ثقافة عامة				
١٥	يمتلكون ثقافة علمية تخصصية				

## تقويم الاداء المهني

الملاحظات	درجة الصلاحية		درجة الانتماء		الفقرة	ت
	غير صالحة	صالحة	لا تنتمي	تنتمي		
					ادارتهم للصف جيدة	١
					يحسنون ادارة التغير داخل الصف	٢
					يستخدمون لغة سليمة في التدريس	٣
					يعتمدون اسس ثابتة في التعامل مع المتدربين	٤
					صوتهم واضح في التدريس	٥
					يثقون بأنفسهم	٦
					سلوكهم منضبط داخل الصف	٧
					يتفاعلون مع نقاشات الطلبة	٨
					يلقون المحاضرات بحماسة جادة	٩
					يتفهمون معاناة المتدربين بسبب اوضاع البلد	١٠
					يثبتون القيم الاجتماعية السليمة بين المتدربين	١١
					يتأثر اداؤهم بكثرة اعداد المتدربين	١٢
					يحسنون حل المشكلات الطارئة	١٣
					يوضحون اهداف التدريب	١٤
					يحترمون الوقت	١٥

					١٦	يمتلكون مهارات العرض واللقاء الكافية في اصال المادة العلمية
					١٧	يستفاد من خبرتهم في كيفية التعامل مع الطلبة
					١٨	يستفاد منهم في تقوية لغة الحوار

## استبانة

..... الاستاذ الفاضل

انساني

علمي

: التخصص

: اسم الكلية

تحية طيبة

لغرض انجاز بحثنا الموسوم " تقويم اداء تدريسيي دورات التطوير والتأهيل التربوي في مركز  
التطوير والتعليم المستمر بجامعة بغداد من وجهة نظر المتدربين " يرجى تفضل سيادتكم بوضع  
علامة ( ✓ ) امام الفقرات وبالدرجة التي تراها مناسبة علماً ان الاستبانة تتضمن مجالين :

الاول : مهني .

الثاني : العلمي

واستخدم الباحثان مقياس ليكرت ذي الاوزان الخمسة لتحديد درجة الفقرة ، وكما يأتي :-

ت	الفقرة	موافق جداً
---	--------	------------

غير موافق	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
١	٢	٣	٤	٥		١

مع التقدير

الباحثان

تقويم الاداء المهني

موافق بدرجة					الفقرة	ت
غير موافق	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
					ادارتهم للصف جيدة	١
					يحسنون ادارة التغير داخل الصف	٢
					يستخدمون لغة سليمة في التدريس	٣
					يعتمدون اسس ثابتة في التعامل مع المتدربين	٤
					صوتهم واضح في التدريس	٥
					يثقون بأنفسهم	٦
					سلوكهم منضبط داخل الصف	٧
					يتفاعلون مع نقاشات الطلبة	٨
					يلقون المحاضرات بحماسة جادة	٩
					يتفهمون معاناة المتدربين بسبب اوضاع البلد	١٠
					يثبتون القيم الاجتماعية السليمة بين المتدربين	١١
					يتأثر ادائهم بكثرة اعداد المتدربين	١٢
					يحسنون حل المشكلات الطارئة	١٣
					يوضحون اهداف التدريب	١٤

					١٥ يحترمون الوقت
					١٦ يمتلكون مهارات العرض واللقاء الكافية في ايصال المادة العلمية
					١٧ يستفاد من خبرتهم في كيفية التعامل مع الطلبة

## تقويم الاداء ( العلمي )

ت	الفقرة	موافق بدرجة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
		غير موافق			
١	يتفاوت المستوى العلمي للتدريسي من شخص لآخر				
٢	يقدمون مادة تدريسية تنسجم مع اهداف الدورة				
٣	يهتمون بتحسين مستوى الفهم لدى المتدربين				
٤	يتقيدون بالمنهجية في القاء المحاضرات				
٥	قادرون على اثارة الدافعية المعرفية للمتدربين مستقبلاً				
٦	يستخدمون المقارنة المعرفية بين القديم والحديث في طرائق التدريس				
٧	يضيفون معلومات مفيدة عن طرائق التدريس				
٨	يراعون التخصص الاكاديمي للمتدرب ( علمي- انساني )				
٩	يستخدمون التوجيه لتحسين مستوى المعرفة				
١٠	يستخدمون طرائق تدريس متنوعة				
١١	يعرفون بالطرائق الحديثة للتدريس				
١٢	يستخدمون الطرق المثلى للتدريس				
١٣	يعطون مادة مكثفة في وقت ضيق				
١٤	يملكون ثقافة عامة				
١٥	يملكون ثقافة علمية تخصصية				