



جامعة واسط

كلية التربية للعلوم الإنسانية

شعبة ضمان الجودة والأداء الجامعي

دراسة تحليل نتائج استمارات تقييم الأداء في كلية التربية للعلوم الإنسانية
للعام الدراسي 2022 - 2023 "دراسة تحليلية"

بإشراف الأستاذ الدكتور محمود حمود عراك القريشي
عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية

أعداد:

م.د آمنة حسن نيازي

د. علي حسين غركان

2025

المقدمة:

تأسست كلية التربية للعلوم الإنسانية في بدايات العام الدراسي ١٩٩٦ - ١٩٩٧م، وكانت كلية التربية تابعة لجامعة القادسية وبدأت مسيرتها العلمية في فتح ثلاثة أقسام هي: قسم اللغة العربية وقسم الجغرافية وقسم التاريخ، وبملاك تدريسي 23، وملاك وظيفي 35، وعدد الطلاب 457، وبعد ذلك تم افتتاح قسمي اللغة الإنكليزية وقسم العلوم التربوية والنفسية وبعد استقلالها عن جامعة القادسية بتأسيس جامعة واسط تم استحداث قسم علوم القرآن والتربية الإسلامية تطورت الكلية أمام أنظار المجتمع وبدأ قبول الطلبة من جميع محافظات العراق.

تهدف الكلية إلى توفير بيئة تعليمية متميزة لتدريب وتأهيل المدرسين والمدرسات في مجالات العلوم الإنسانية، وتقدم الكلية برامج دراسية متنوعة في مجال علوم القرآن التربية الإسلامية واللغة العربية واللغة الإنكليزية والتاريخ والجغرافيا والعلوم التربوية والنفسية.

تعتمد كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة واسط على هيكل تعليمي شامل يتضمن المحاضرات والندوات والورش العملية والأبحاث العلمية، والمؤتمرات، ويتم تطبيق المناهج التعليمية الحديثة واستخدام التقنيات والأدوات التعليمية المبتكرة لتعزيز عملية التعلم وتطوير مهارات الطلاب وتمكينهم من التفكير النقدي والإبداع.

كما توفر الكلية بيئة تعليمية داعمة اذ يعمل أعضاء هيئة التدريس على توجيه ومساعدة الطلاب في رحلتهم الأكاديمية، وكذلك توفر الكلية فرصا للتفاعل الاجتماعي والثقافي عن طريق الأنشطة الطلابية والمشاركة في المجتمع.

بعد اجتياز البرنامج الأكاديمي بنجاح، يمنح الطلبة شهادة البكالوريوس في التربية للعلوم الإنسانية. ويمكن للخريجين العمل كمدرسين في المدارس الحكومية والخاصة، والمشاركة في البحوث العلمية والتطوير التربوي، ومتابعة الدراسات العليا في مجالات ذات صلة.

إن كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة واسط ملتزم بتطوير قادة المستقبل في مجال التعليم والعلوم الإنسانية، وتسعى لتحقيق التميز الأكاديمي والتأثير الإيجابي في المجتمع المحلي والعالمي. 1996م، ولابد أن نذكر أنه تم استحداث الدراسات العليا في جميع الأقسام العلمية للماجستير والدكتوراه ودراسة ما بعد الدكتوراه.

الهيكل التنظيمي لشعبة ضمان الجودة في الكلية:

- | | |
|--|-----------------------------|
| مسؤول شعبة ضمان الجودة والأداء الجامعي | 1- م.د. علي حسين غركان |
| مسؤول وحدة التنمية المستدامة | 2- م.د. عباس طراد ساجت |
| مسؤول وحدة اعتمادية المختبرات | 3- م.م. احمد فاضل قطيف |
| مسؤول وحدة تقييم الأداء الجامعي | 4- م.م. سحر خليف صخي |
| متابعة مع الأقسام العلمية مع الوارد | 5- م.م. مريم قاسم سلمان |
| متابع مع الأقسام وتجهيز الشعبة | 6- م.م. ميثم كامل عبيد |
| مدقق لغوي ومتابعة الأرشفة | 7- م.م. وجدان محمد حلو |
| مسؤول وحدة ضمان الجودة | 8- السيدة انتصار اعبيد جاسم |
| توقيع البريد والحفظ | 9- السيدة زمن ماجد جبر |

تقييم الأداء: هو عملية تهدف إلى قياس فعالية وكفاءة الأفراد داخل المؤسسة التعليمية، المُتمثل بالأساتذة والموظفين في الجامعة. يُساعد التقييم في تحسين الأداء العام، وتعزيز النمو المهني، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

أهمية تقييم الأداء:

1. **تحسين الجودة التعليمية:** يساعد تقييم أداء المنتسبين في التعرف على نقاط القوة والضعف في التدريس والعمل الأكاديمي، مما يساهم في تحسين جودة التعليم.
 2. **تنمية الموظفين وتطويرهم:** من خلال تقييم الموظفين، يمكن تحديد المجالات التي يحتاجون إلى تطوير مهاراتهم فيها، سواء كانت إدارية أو فنية.
 3. **مكافأة وتحفيز الموظفين:** يشجع التقييم على التميز من خلال تقديم المكافآت والترقيات بناءً على الأداء الجيد.
 4. **اتخاذ قرارات مدروسة:** يساعد التقييم في اتخاذ قرارات مهمة بشأن التوظيف، والترقية، والتنقلات الوظيفية.
 5. **تحقيق أهداف الجامعة:** يساهم التقييم في ضمان التزام الجميع بالأهداف الاستراتيجية للجامعة.
- أهداف تقييم الأداء:**

1. **قياس فعالية التدريس:** من خلال تحليل أداء الأساتذة في الفصول الدراسية ورضا الطلاب.
2. **تحليل الأداء الإداري:** قياس مدى كفاءة الموظفين في أداء المهام الإدارية.
3. **تحديد الاحتياجات التدريبية:** تحديد النقاط التي يحتاجها الأساتذة والموظفون إلى تطوير مهاراتهم.
4. **تحقيق التنمية المستدامة:** ضمان أن التطوير المهني للأساتذة والموظفين يتماشى مع التطورات الحديثة في مجال التعليم.

المعايير المستعملة في التقييم:

أ- لأساتذة التدريس:

- جودة التدريس: مدى فاعلية الأسلوب التعليمي وقدرة الأساتذة على شرح المواد.
- التفاعل مع الطلاب: مستوى التواصل والمشاركة مع الطلاب.
- إعداد المواد الدراسية: قدرة الأستاذ على إعداد محاضرات ومواد تعليمية ملائمة.
- الإنصاف في التقييم: عدالة ودقة التقييمات التي يقدمها الأستاذ للطلاب.
- اعتماد الوصف الأكاديمي وتحديثه

ب- للموظفين الإداريين:

- الكفاءة في أداء المهام : سرعة ودقة إنجاز المهام الإدارية.
- الاحترافية في التعامل مع الطلاب : تعامل الموظف مع الطلاب والزوار بطريقة مهنية.
- القدرة على حل المشكلات : قدرة الموظف على التعامل مع المواقف الصعبة واتخاذ القرارات.
- الابتكار والتطوير : استعداد الموظف لتقديم أفكار جديدة لتحسين الأداء المؤسسي.
- منهج الدراسة : تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المقارن للوصول الى هدف الدراسة .

بيانات الدراسة:

استندت هذه الدراسة على بيانات مختلفة:

1- منظومة تقييم الأداء.

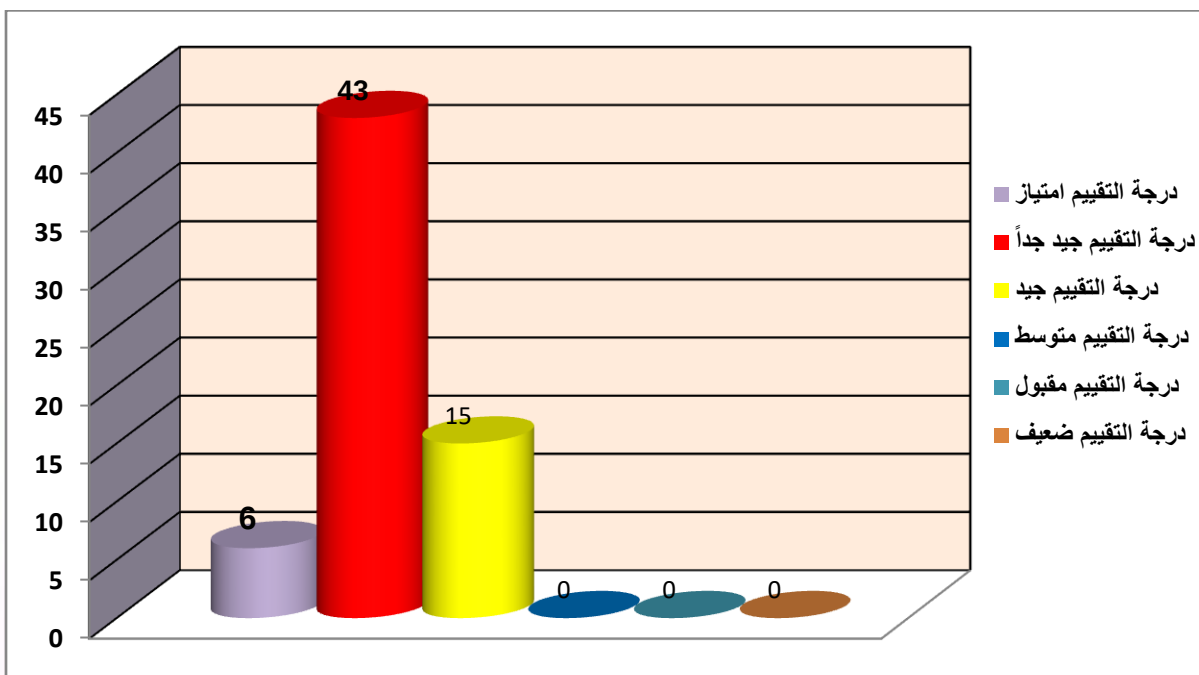
2- تقارير تقييم الأداء للسنوات السابقة.

3- عمل الاستبانات (استبانة القيادات الجامعية، والأساتذة، والموظفين والطلبة).

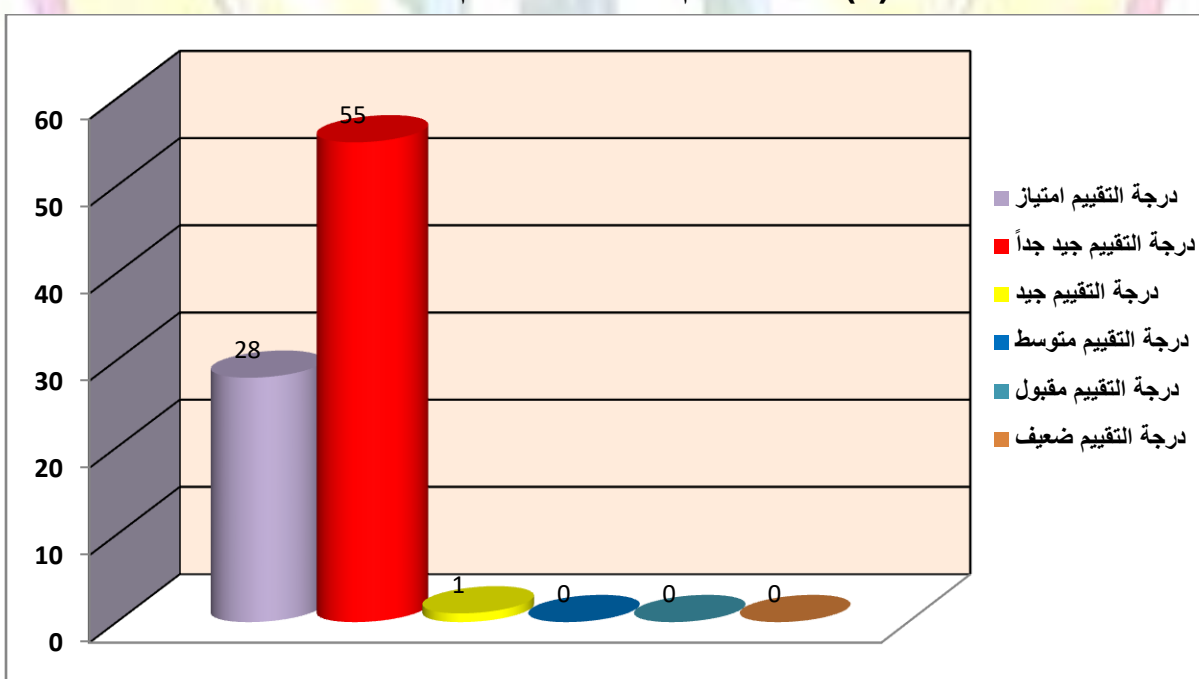
4- سجلات الإدارية والشؤون العلمية.

مقارنة نتائج استمارات تقييم الأداء للعام الدراسي 2021 - 2022 مع نتائج استمارات تقييم الأداء للعام الدراسي 2022 - 2023، وكانت النتائج على النحو التالي:

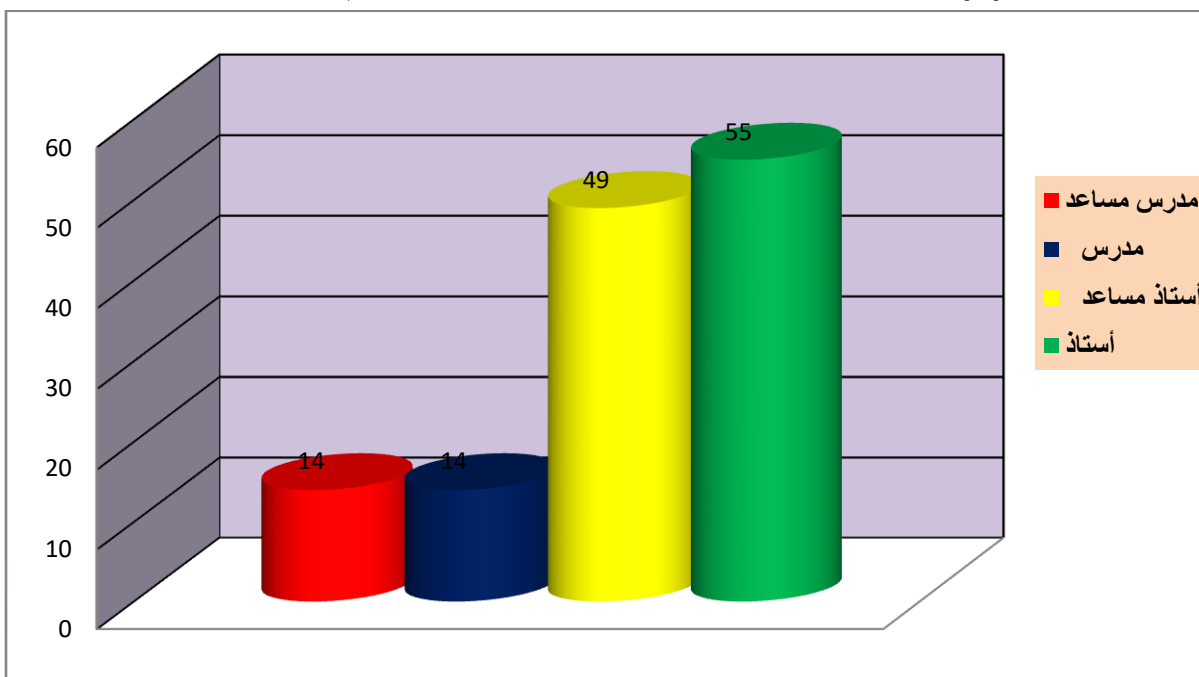
شكل (1) درجة تقييم التدريسيين لعام 2021-2022



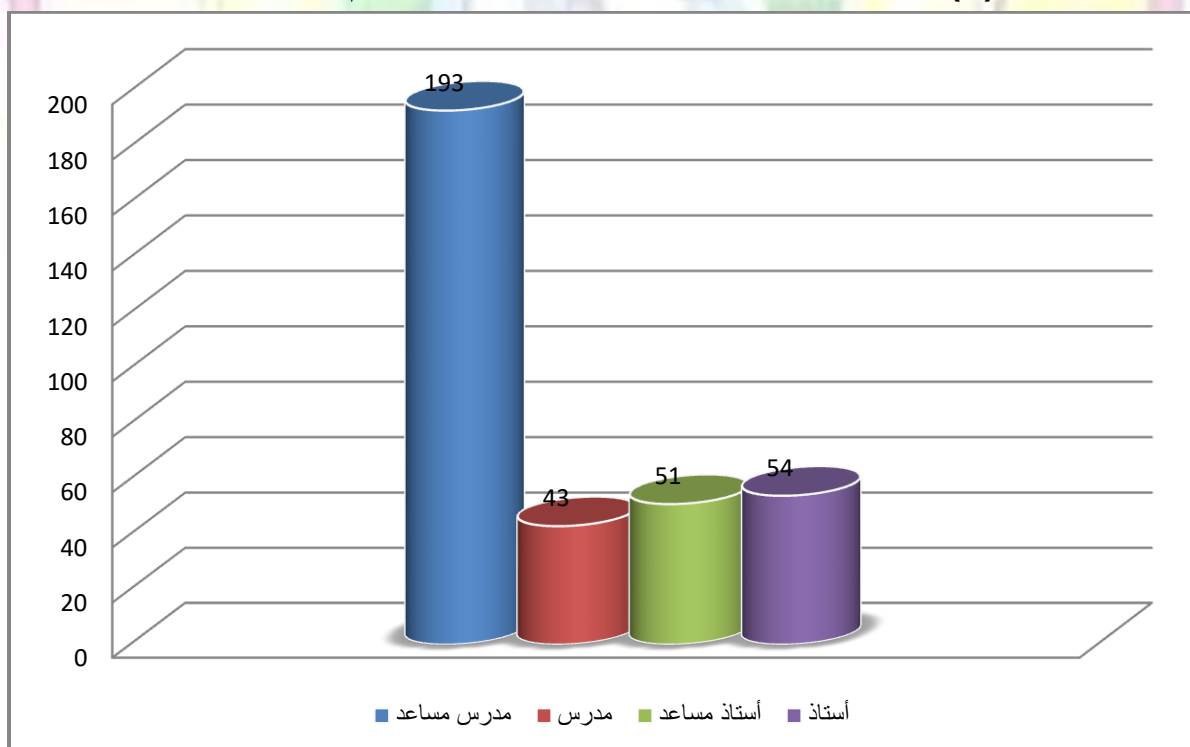
شكل (2) درجة تقييم التدريسيين لعام 2022-2023



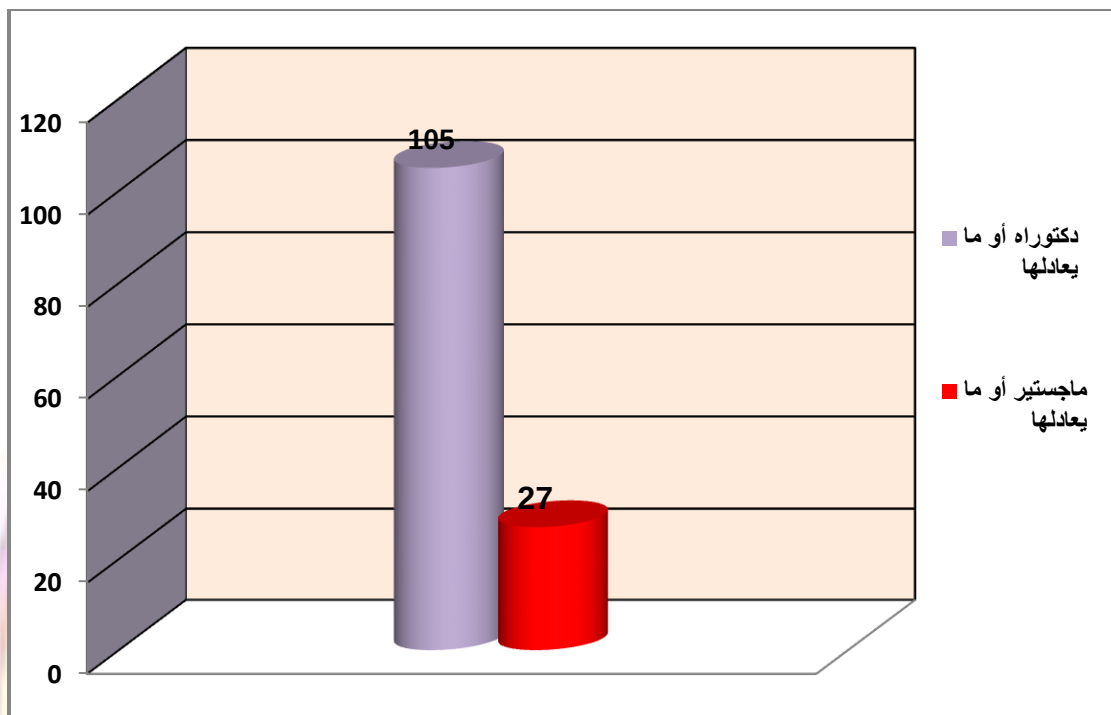
شكل (3) أعداد التدريسيين حسب الألقاب العلمية لعام 2021-2022



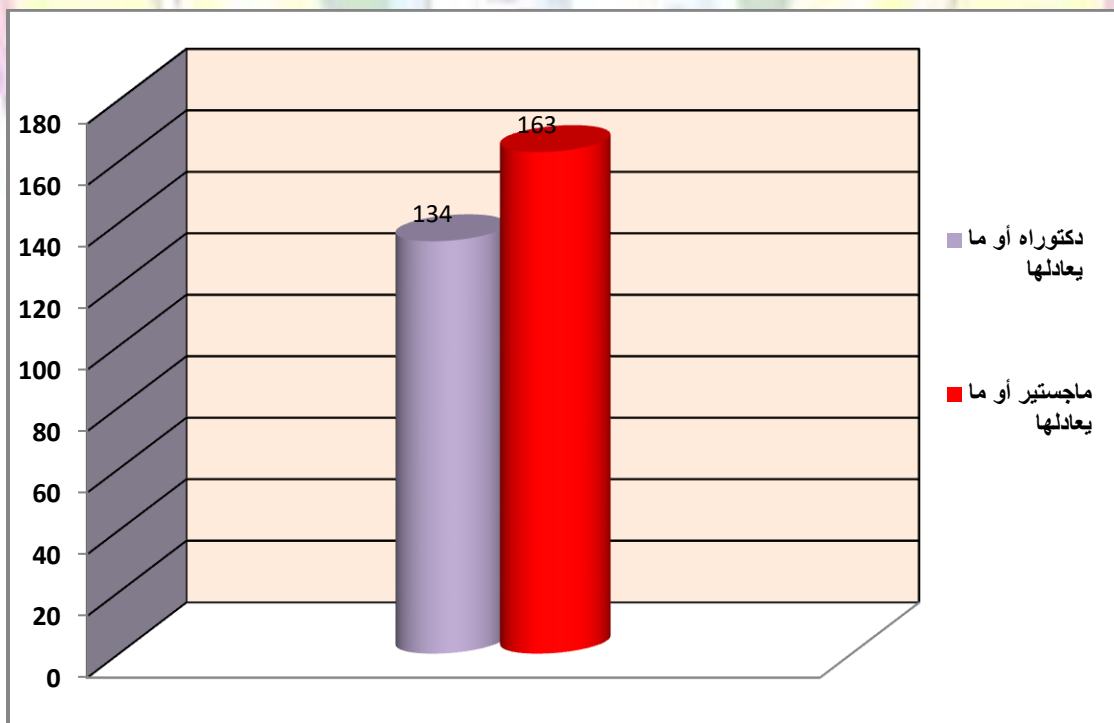
شكل (4) أعداد التدريسيين حسب الألقاب العلمية لعام 2022-2023



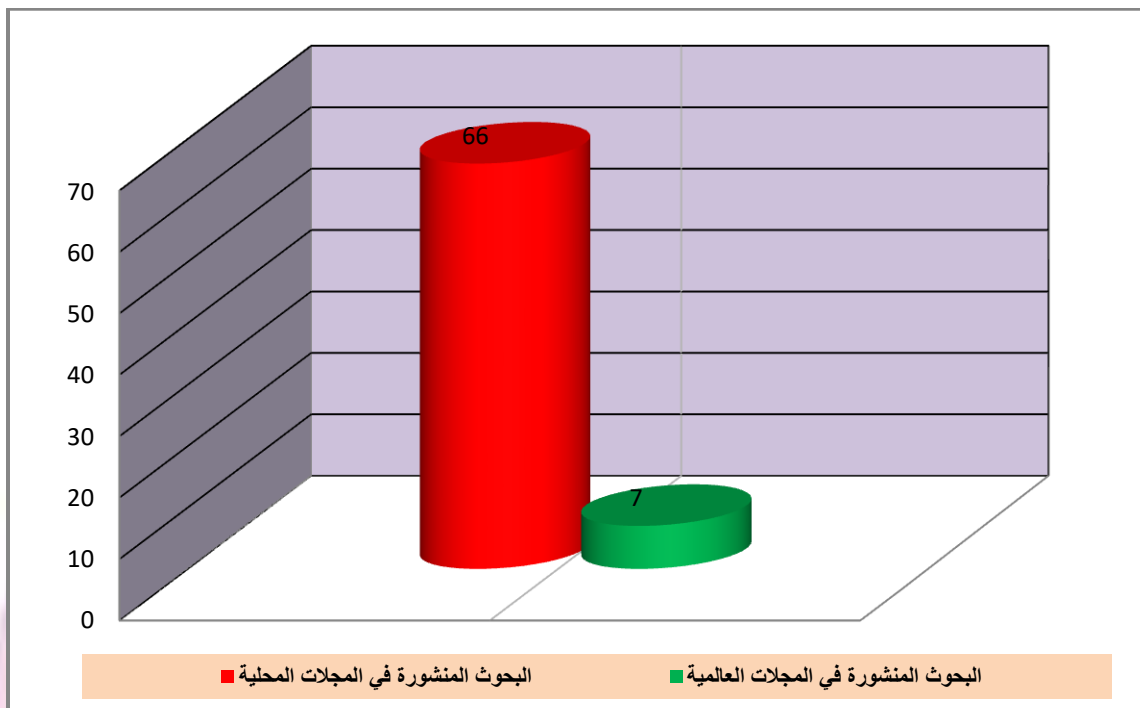
شكل (5) تصنيف التدريسيين حسب الشهادة لعام 2021-2022



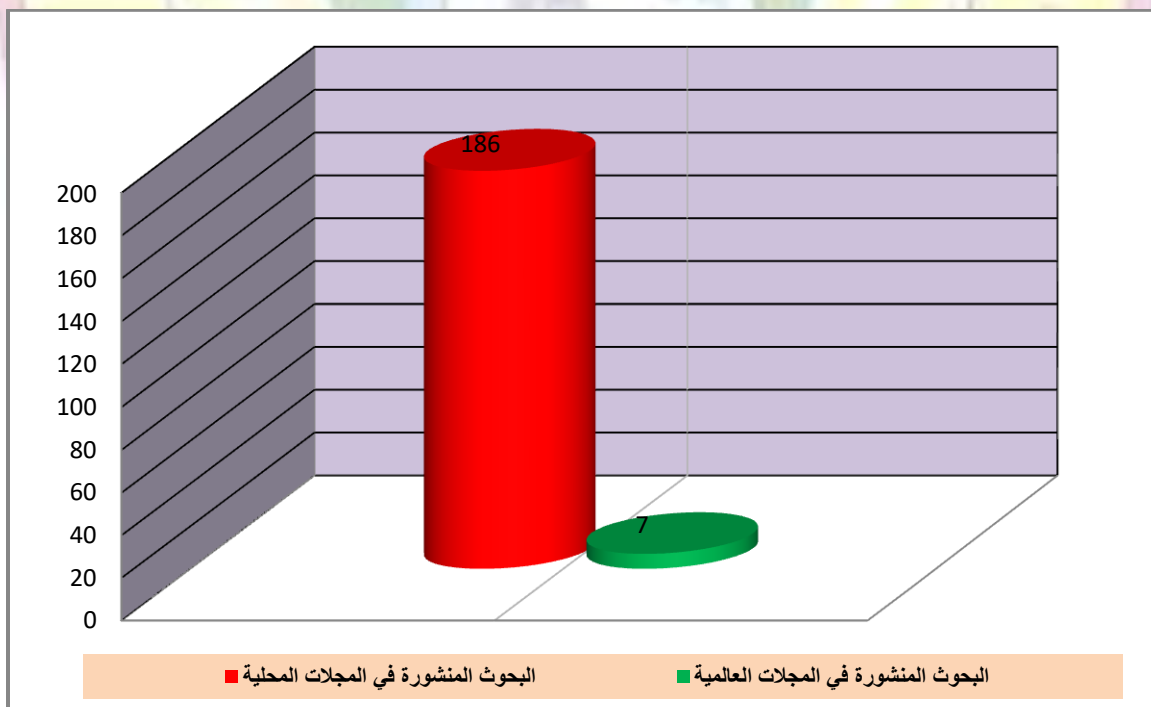
شكل (6) تصنيف التدريسيين حسب الشهادة لعام 2022-2023



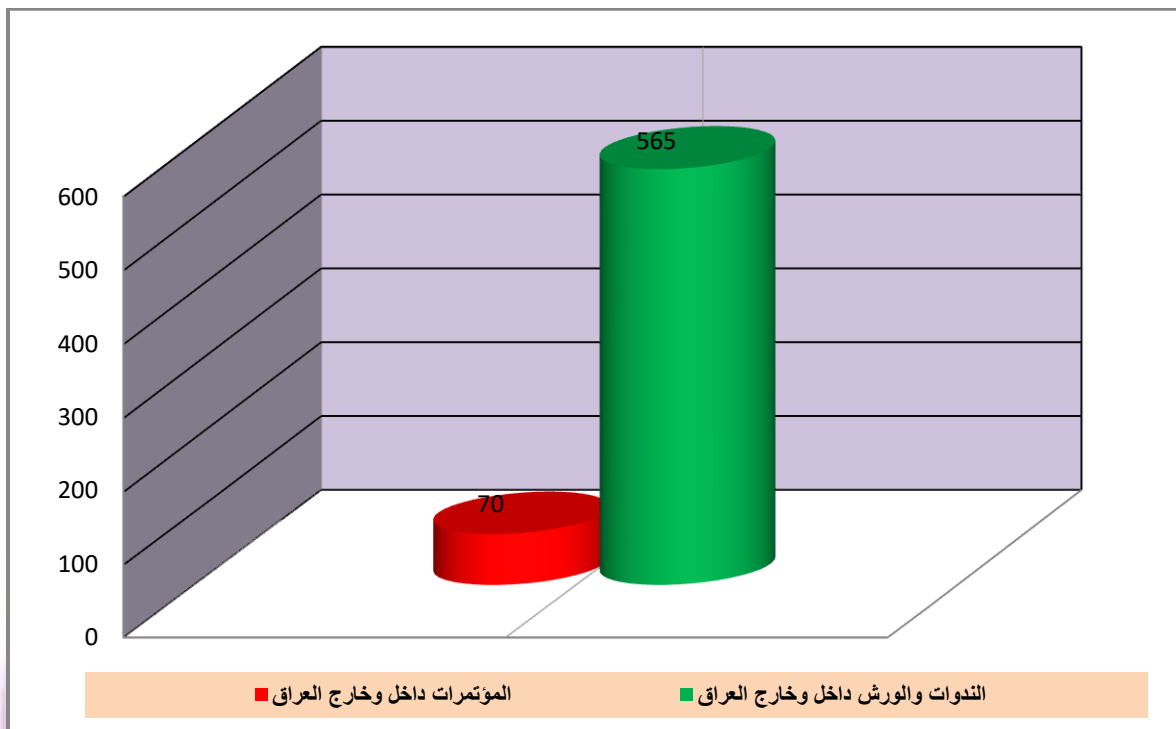
شكل (7) أعداد البحوث المنشورة للاساتذة 2021-2022



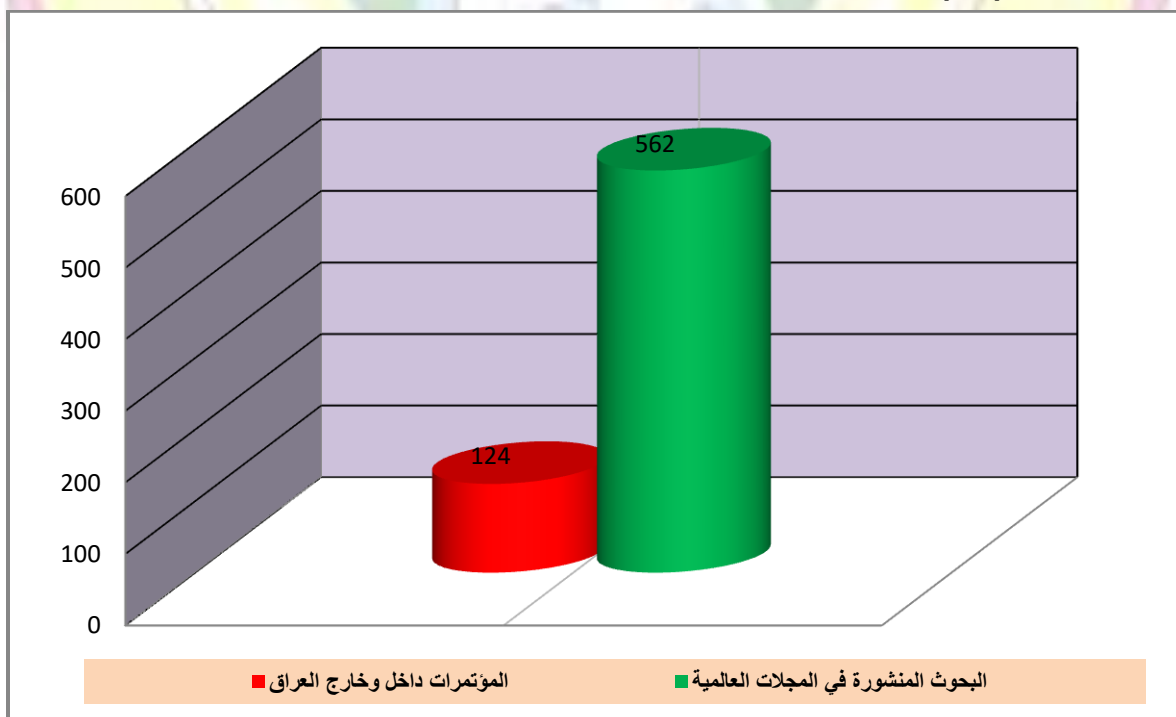
شكل (8) أعداد البحوث المنشورة للاساتذة 2022-2023



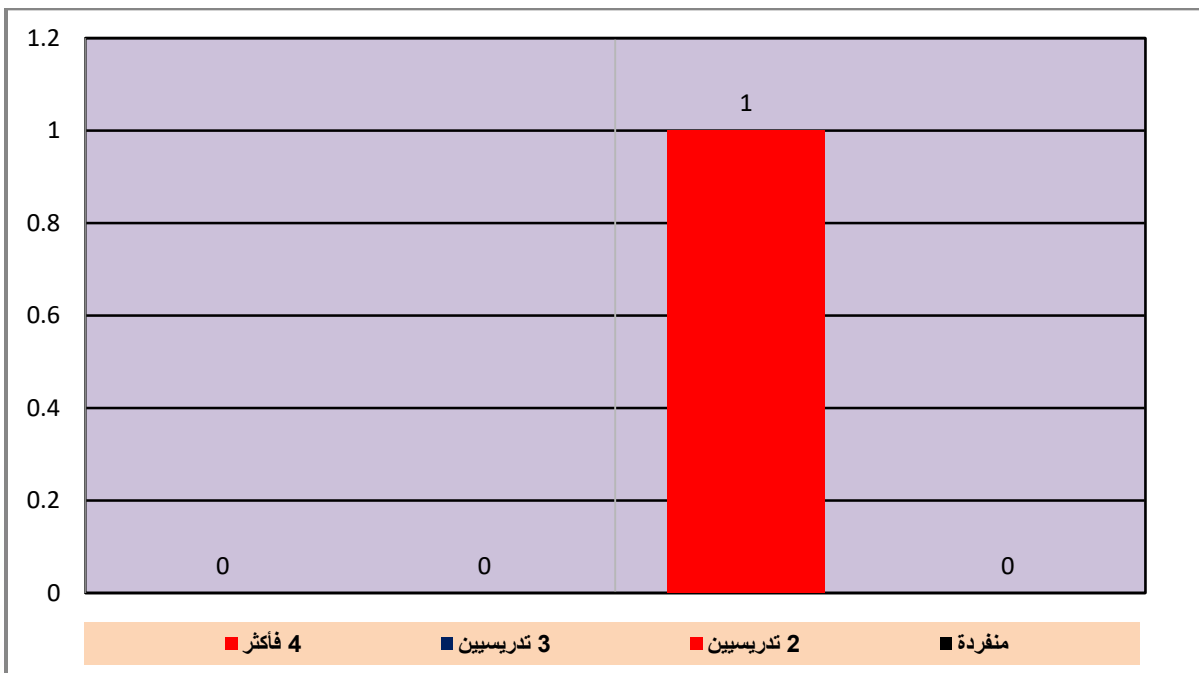
شكل (9) أعداد المؤتمرات والندوات والورش للاساتذة 2022-2021



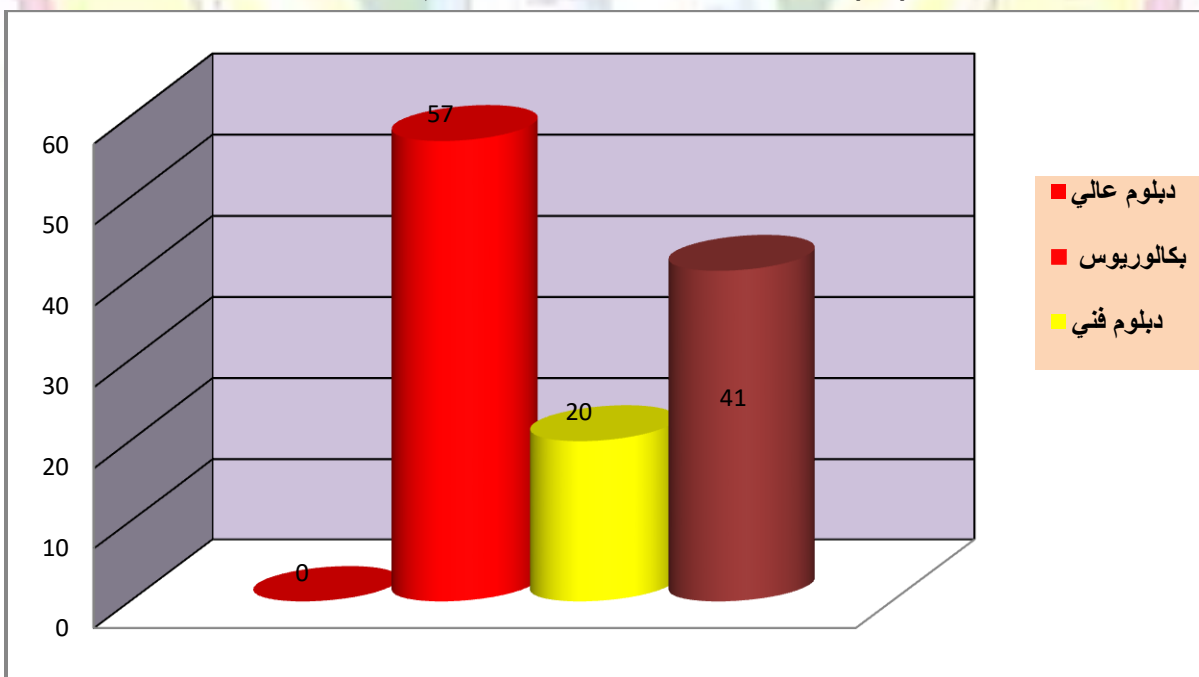
شكل (10) أعداد المؤتمرات والندوات والورش للاساتذة 2023-2022



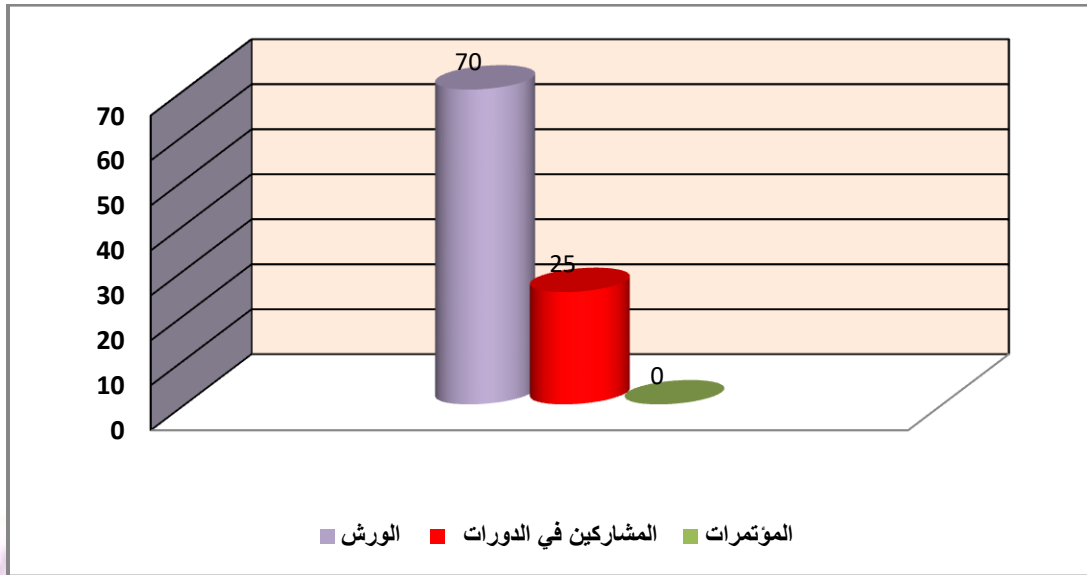
شكل (11) أعداد الحاصلين على براءات الاختراع المسجلة في سنة التقييم لعام 2021-2022



شكل (12) أعداد الموظفين حسب الشهادة لعام 2021-2022



شكل (13) أعداد المشاركين في المؤتمرات والندوات والورش من الموظفين لعام 2022-2023

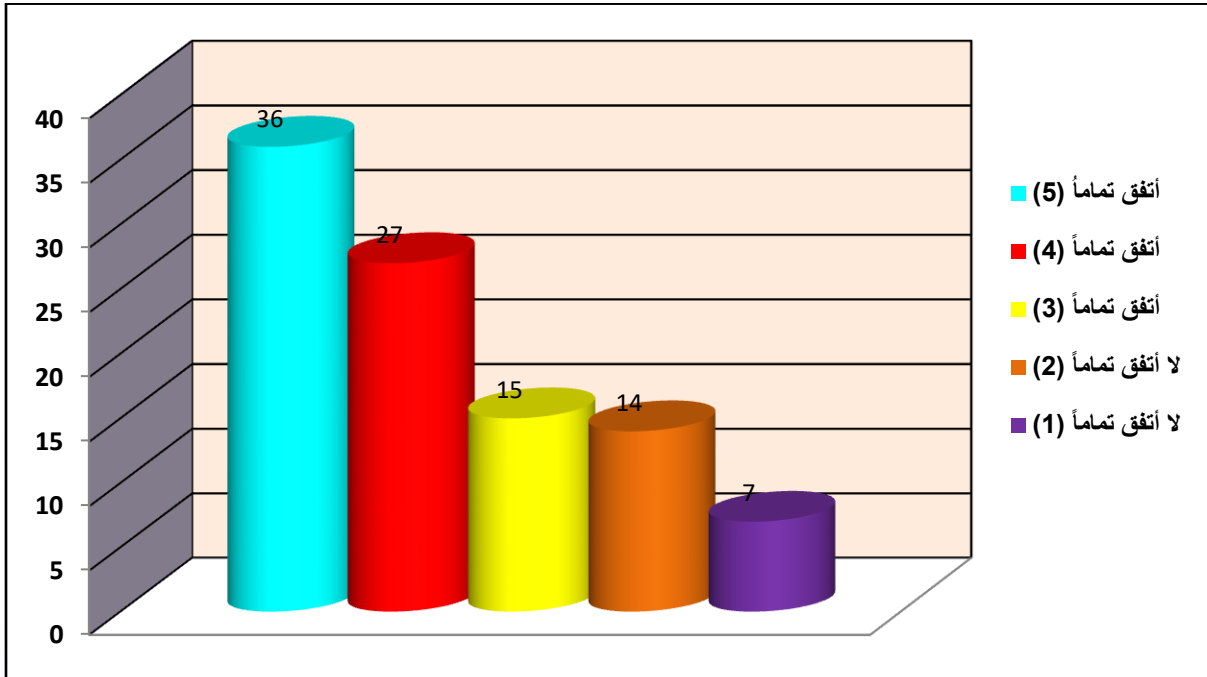


كلية التربية للعلوم الإنسانية- شعبة ضمان الجودة والأداء الجامعي

إستبانة القيادات الجامعية للعام الدراسي 2023 - 2024

ت	المؤشرات	أتفق تماماً 5	أتفق تماماً 4	أتفق تماماً 3	لا أتفق تماماً 2	لا أتفق تماماً 1
1	هل أنت راضٍ عن أداء التدريسيين والموظفين في أداء أعمالهم ؟					
2	هل يؤثر على إتخاذ قراراتك الجهات الأخرى (الأحزاب أو الاقارب)؟					
3	هل تقوم بزيارات تفقدية للأقسام العلمية والموظفين المراقبة أداء العمل؟					
4	هل تقيم أداء المنتسبين كل شهر أو ثلاثة اشهر للمعرفة المقصر في العمل ؟					
5	هل تطبق العقوبات في قانون انضباط الموظفين على المقصرين ؟					
6	هل يوجد تعاون بين مؤسستك وبين المؤسسات الأخرى لتحسين أداء العمل؟					
7	هل مخرجات كليتك متوافقة مع احتياجات المحافظة؟					
8	هل لديك تجربة أو خبرة سابقة في القيادة لإستلام المنصب ؟					
9	هل تتعامل بمرونة مع المشاكل داخل مؤسستك؟					
10	هل توفر دورات تدريبية لتطوير أداء المنتسبين في دائرتك ؟					
11	هل تصرف مكافآت مادية ومعنوية إلى المنتسبين لتحسين أداهم ؟					

شكل (14) استبانة القيادات الجامعية في كلية التربية للعلوم الانسانية
للعام الدراسي 2024/2023



تحديد نقاط القوة والضعف في استبانة القيادات الجامعية:

نقاط القوة:

- 1 الاستفادة من الخبرة: القيادات الجامعية غالباً ما تمتلك خبرة واسعة ومعرفة عميقة في مجالات مختلفة من العملية التعليمية، مما يوفر آراء قيمة ومؤثرة حول الجوانب الأكاديمية.
- 2- تحديد التوجهات الاستراتيجية: تمكن الاستبانة من جمع آراء قيادات الجامعة حول التوجهات المستقبلية للعملية التعليمية مما يساعد على توجيه السياسات والقرارات الاستراتيجية للجامعة.
- 3-التقييم الشامل: قد تشمل الاستبانة جوانب متعددة مثل المناهج الدراسية، جودة التدريس، التفاعل بين الأساتذة والطلاب، والمرافق الأكاديمية، ما يعزز من التقييم الشامل.
- 4- المساعدة في التطوير المستمر: تساعد الاستبانة في معرفة المجالات التي تحتاج إلى تطوير أو تحسين، مما يساعد في وضع خطط لتحسين العملية التعليمية.

نقاط الضعف:

- 1- **تحيز الإجابات:** من الممكن أن تكون الإجابات متأثرة بالمنصب أو الوضع السياسي داخل الجامعة، مما يؤدي إلى تحيز في الآراء ويقلل من موضوعية الاستبانة.
- 2- **العمومية في الأسئلة:** إذا كانت الأسئلة غير محددة أو غير واضحة، فقد تكون الإجابات عامة جدًا ولا تقدم بيانات مفيدة أو تفصيلية.
- 3- **التوجهات الشخصية:** بعض القيادات قد تعكس آرائهم الشخصية أكثر من آرائهم المهنية التي ترتبط بمصلحة الجامعة بشكل عام.
- 4- **ضعف مشاركة القيادات:** قد تكون هناك مقاومة من بعض القيادات للمشاركة في الاستبانة أو الرد على الأسئلة بصدق، إما بسبب الانشغال أو عدم الثقة في سرية الاستجابات.
- 4- **توقيت الاستبانة:** إذا كانت الاستبانة تُجرى في وقت غير مناسب، مثل خلال فترات الامتحانات أو الإجازات، فقد يؤثر ذلك سلبًا على جودة وكمية الاستجابات.

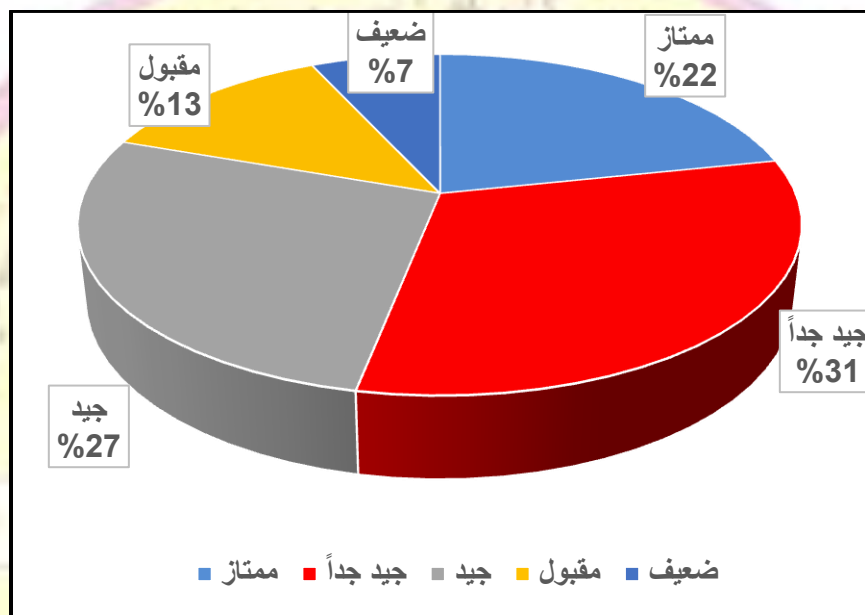
استبانة رأي الموظفين في كلية التربية للعلوم الإنسانية:

موظفينا الأعزاء: رأيكم يهمنا في تطوير العملية التعليمية والأكاديمية في الجامعة نأمل منكم مشكورين، تزويدنا برأيكم في ضوء الإجابة بدقة عن عبارات الأنموذج الآتية في الجوانب المختلفة بوضع علامة (صح) في المكان الذي يعبر عن رأيكم، مع مراعاة الدقة والموضوعية، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإن إجاباتكم ستساهم في التطوير والتحسين المستمر في الكلية، متمنين لكم التوفيق والنجاح

	الفقرات	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
1	يتم مشاركة أغلب الموظفين في الندوات والورش التي تعقدها الكلية					
2	يتم منح كتب الشكر والتقدير اعتماداً على الجهود المبذولة من قبل الموظف في الكلية					
3	يتعامل القيادة العليا في الكلية مع الموظفين بعدالة وشفافية					
4	يشارك الموظفون في اللجان التي تشكلها الكلية					
5	وجود احترام متبادل بين الموظفين والقيادة الأكاديمية في الكلية					
6	وجود سياسة عادلة في منح العلاوات والترفيعات وفق التعليمات التي تصدرها الوزارة.					
7	يتم تقييم الأداء وفق معايير خاصة من قبل مسؤولك المباشر.					
8	يُعتبر الراتب الذي تتقاضاه في العمل مقارنة بالسوق والحياة اليومية مرضياً لك					
9	يقدم لك مسؤولك المباشر الحافز لإكمال الأعمال الخاصة بك.					
10	ملئمة وظيفتي لمؤهلاتي العلمية وخبراتي وقدراتي					

استبانة رأي الموظفين في العملية التعليمية الأكاديمية في كلية التربية للعلوم الإنسانية

ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
63	91	79	37	20



عند تحليل نقاط القوة والضعف في استبانة رضاء الموظفين في العملية التعليمية في الجامعة، يمكن النظر إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر على دقة وفاعلية هذه الاستبانات:

نقاط القوة:

- 1- الاستبانة توفر طريقة منهجية لجمع البيانات بشكل موضوعي، مما يساهم في تحليل آراء الموظفين بشكل دقيق.
- 2- الاستبانة تساعد في تحديد مجالات التحسين والتطوير، مثل توفير التدريب أو تحسين بيئة العمل.

نقاط الضعف:

- 1- قد يميل الموظفون إلى الإجابة بطريقة إيجابية (أو سلبية) تجنباً للمشاكل أو بسبب الضغوط الاجتماعية داخل بيئة العمل.
- 2- قد لا تكون العينة المستجابة ممثلة لجميع الموظفين في الكلية، مما يؤدي إلى نتائج قد لا تعكس الرأي العام بشكل صحيح.

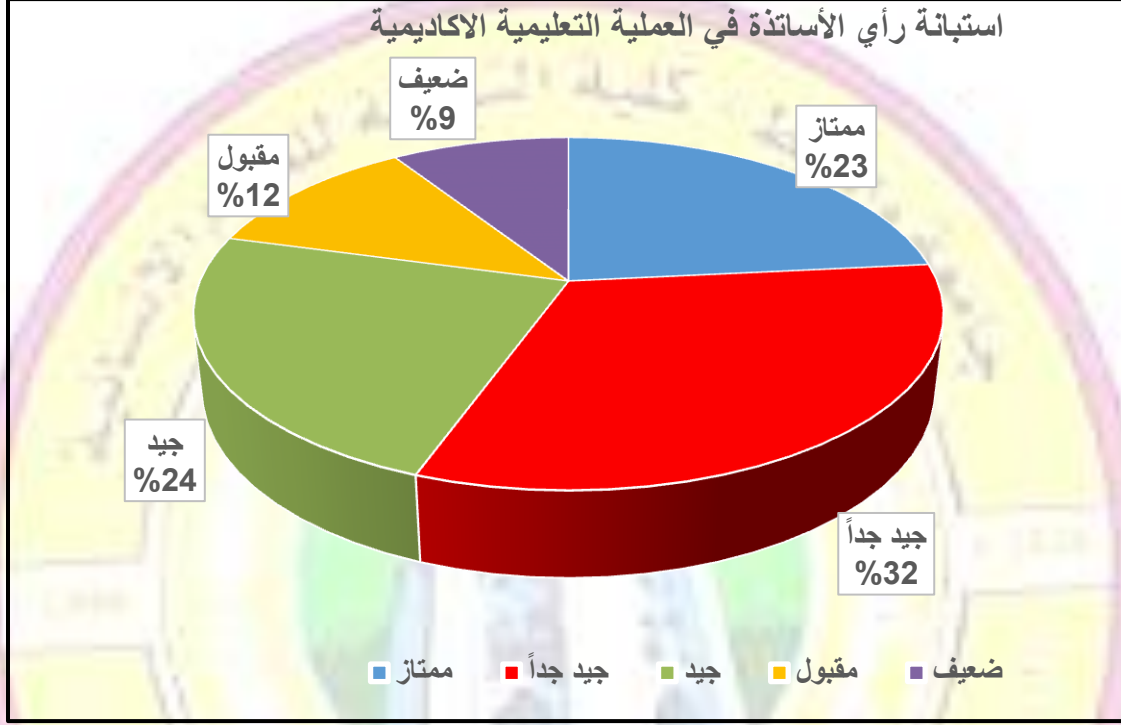
استبانة رأي الأساتذة في العملية التعليمية والأكاديمية في كلية التربية للعلوم الإنسانية:

أساتذتنا الأفاضل: أنتم محور العملية التعليمية في الكلية والجامعة، ورأيكم يهمنا في تطوير العملية التعليمية والأكاديمية في الجامعة نأمل منكم مشكورين، تزويدنا برأيكم في ضوء الإجابة بدقة عن عبارات النموذج الآتية في الجوانب المختلفة بوضع علامة (صح) في المكان الذي يعبر عن رأيكم، مع مراعاة الدقة والموضوعية، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإن إجاباتكم ستساهم في التطوير والتحسين المستمر في الكلية، متمنين لكم التوفيق والنجاح.

ت	الفقرات	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
1	يعمل القسم العلمي على تقدير الجهود التي يُقدمها الأستاذ في خدمة احتياجات القسم.					
2	متوافرة فرص العدالة والموضوعية بين أعضاء هيئة التدريس					
3	إتاحة الفرص لمشاركة الأساتذة في وضع القرارات والخطط التي يحتاج إليها القسم العلمي					
4	لدى عضو هيئة التدريس إمام بأهم الكتب الصادرة من الكلية والجامعة فيما يخص العملية التعليمية					
5	وجود احترام متبادل بين أعضاء هيئة التدريس والقيادة الأكاديمية في القسم.					
6	تعقد مجالس الأقسام اجتماعاتها في مواعيد محددة ومعلنة لكل أعضاء القسم العلمي.					
7	يُؤخذ بقرارات الأقسام في مجلس الكلية.					
8	توزع المقررات الدراسية حسب التخصص والمادة الدراسية					
9	يتم مشاركة اغلب الأساتذة في اللجان والدورات التي تقيمها الأقسام أو الكلية.					
10	عملية الترقية العلمية وإجراءاتها موثقة وواضحة وتطبق بطريقة عادلة.					

استبانة رأي الأساتذة في العملية التعليمية الأكاديمية في كلية التربية للعلوم الإنسانية

ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
374	376	277	136	107



تحليل نتائج استبانة رأي الأساتذة في العملية التعليمية الأكاديمية

نقاط القوة:

- 1- يمكن أن توفر الاستبانة معلومات تفصيلية حول كيفية تقييم الأساتذة لبيئة العمل وجودة العملية التعليمية.
- 2- من خلال جمع آراء الأساتذة، يمكن للجامعة التعرف على المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مثل الأساليب التعليمية أو الدعم الأكاديمي.
- 3- يمكن تحليل البيانات المتجمعة على مستوى الجامعة أو الأقسام الأكاديمية المختلفة، مما يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية لتحسين الأداء العام.
- 4- تشجع الأساتذة على المشاركة في عملية التقييم، مما يعزز الشعور بالانتماء والمساهمة في تحسين النظام الأكاديمي.

نقاط الضعف:

- 1- قد يتأثر بعض الأساتذة بالتوجهات الشخصية أو الضغوط الاجتماعية، مما يؤدي إلى تحريف أو عدم دقة الإجابات.
- 2- قد تفتقر بعض الاستبانات إلى شمولية الأسئلة، مما يجعلها غير قادرة على تغطية كافة جوانب العملية التعليمية أو احتياجات الأساتذة.
- 3- قلة مشاركات الأساتذة في العملية التعليمية والأكاديمية.

استبانة رأي الطلبة في العملية التعليمية والأكاديمية في كلية التربية للعلوم الإنسانية:

طلبتنا الأعزاء: انتم محور اهتمام الجامعة، ورأيكم يهمنا في تطوير العملية التعليمية في الجامعة نأمل منكم

مشكورين، تزويدنا برأيكم في ضوء الإجابة بدقة عن عبارات الأنموذج الآتية في الجوانب المختلفة بوضع علامة

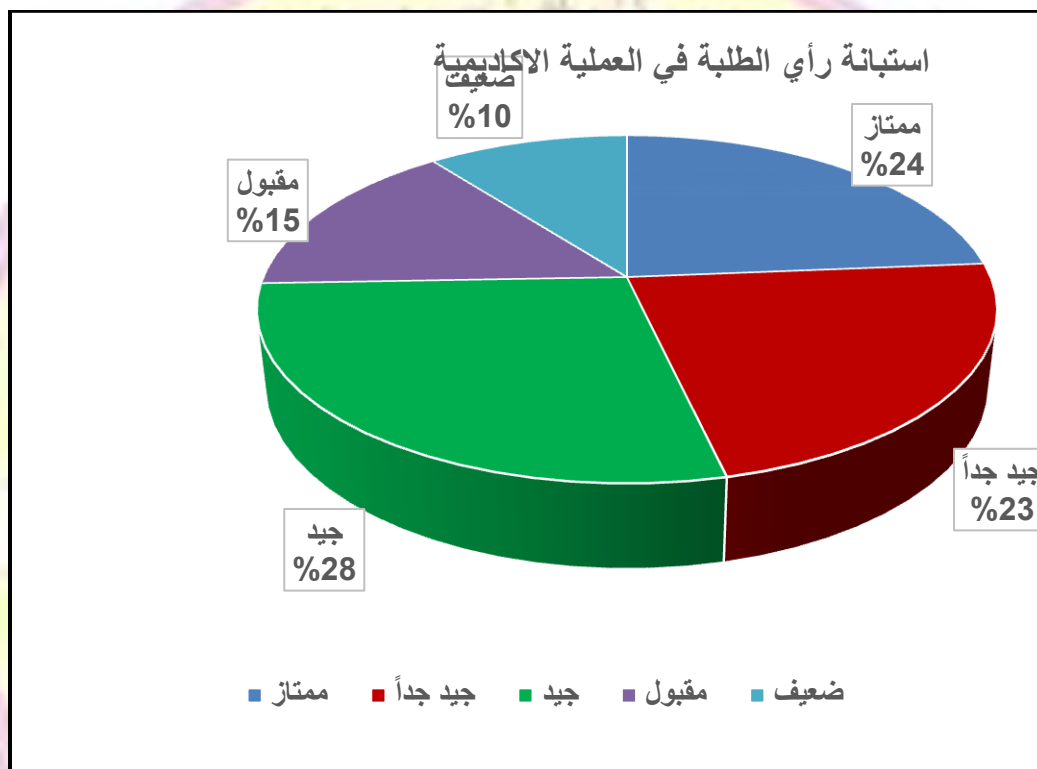
(صح) في المكان الذي يعبر عن رأيك، مع مراعاة الدقة والموضوعية، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى

خاطئة وان الإجابات ستستعمل لتطوير العملية التعليمية متمنين لكم التوفيق والنجاح

ت	الفقرات	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
1	مضامين المواد الدراسية جيدة ومفيدة وتتناسب مع أهداف المقرر الدراسي والوصف الأكاديمي.					
2	وقت المحاضرة كاف لتغطية محتويات المادة الدراسية.					
3	المادة الدراسية مترابطة المعلومات وتساعد على زيادة المعلومات والإفادة عند الطلبة.					
4	الكتب الدراسية والمراجع المتوفرة والمحاضرات التي يقدمها الأساتذة تحفز وتساعد على التفكير.					
5	تتضمن الامتحانات محتوى المادة الدراسية التي أشار إليها الأساتذة في المحاضرات والمقررات الدراسية.					
6	عدد الامتحانات شامل لمحتوى المادة الدراسية وتساعد الاختبارات والواجبات على استيعاب الموضوعات الدراسية.					
7	حالة تجهيز القاعات الدراسية مرضية والإمكانات والمختبرات مناسبة وفعالة.					
8	وجود مكاتب في الكلية متوافر فيها المصادر والمراجع التي يمكن أن تساعد في عمل الأوراق البحثية.					
9	يُشجع الأساتذة الطلبة على تقديم الأفكار الجديدة وتحقيق درجة عالية من التنافس العلمي.					
10	وجود مختبرات وقاعات دراسية تغطي جميع مراحل العملية التعليمية					

استبانة رأي الطلبة في العملية التعليمية الأكاديمية في كلية التربية للعلوم الإنسانية

ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
2024	1938	2394	1289	895



تحليل نتائج استبانة الطلبة نقاط القوة:

- 1- قدرة الطلبة على معرفة أهداف المقررات الدراسية ومدى زيادة المعلومات لديهم.
- 2- زيادة في رغبة الطلبة لدخول مكتبة الكلية والاطلاع على المصادر والمراجع فيها.
- 3- نتائج الاستبانة تظهر زيادة رضى الطلبة على العملية التعليمية والأكاديمية في مختلف الأقسام.

نقاط الضعف:

- 1- يُعبر بعض الطلبة عن آرائهم بشكل غير صريح أو متحيز، مما يؤثر على دقة النتائج.
- 2- قد لا توفر الاستبانات إجابات تفصيلية حول الأسباب الكامنة وراء المشكلات أو التحديات.

بيان نقاط القوة في تحليل نتائج استمارات تقييم الأداء :

- 1- إن أغلبية الملاك الوظيفي لكلية التربية للعلوم الإنسانية يتميزون بامتلاكهم خبرة ومعرفة جيدة في مجال تخصصهم ويتضح ذلك من الدرجات التي حصلوا عليها من خلال تقييم المسؤول المباشر لأدائهم.
- 2- إن نتائج تحليل استمارات تقييم الأداء تبين ارتفاع نسبة مشاركة الملاك التدريسي في الندوات والورش والمؤتمرات في العام الدراسي 2022- 2023 مقارنة بنتائج العام الدراسي 2021- 2022.
- 3- أظهرت نتائج تحليل البيانات زيادة في أعداد حملة شهادة الدكتوراه في العام الدراسي 2022- 2023 مقارنة بنتائج العام الدراسي 2021- 2022، فضلاً عن زيادة حملة شهادة البكالوريوس من الموظفين الإداريين وذلك لأنه تم تعيين حملة الشهادات والاولاء في تلك السنة .
- 4- زيادة في أعداد الألقاب العلمية (لقب الأستاذية)، وهذا ما يجعلها في صدارة كليات الجامعة.
- 5- زيادة معدلات إقامة الندوات والاعمال التطوعية لمنتسبي الكلية خارج الكلية وداخلها .

بيان نقاط الضعف في تحليل نتائج استمارات تقييم الأداء :

- 1- اكتفاء بعض التدريسيين النشر في المجلات المحلية وعدم النشر في المستوعبات العالمية سكوبس، وهذا بدوره يؤثر على محور البحث العلمي.
- 2- قلة أعداد المشاركين في الندوات والورش والمؤتمرات العربية والعالمية.
- 3- قلة أعداد الكتب المؤلفة سواء أكانت منهجية أو غيرها مقارنة بأعداد الملاك التدريسي.
- 4- عدم تسجيل براءات اختراع في المجالات العلمية التي تتصل بالعلوم الإنسانية.
- 5- اكتفاء بعض التدريسيين بمعلومات المنهج المقرر دون محاولة البحث أو التطوير لخبراتهم في هذا المجال وعدم تفعيل التعليم الإلكتروني والإفادة منه.
- 6- عدم استعمال التقنيات من قبل بعض التدريسيين في إيصال المادة العلمية على وفق رأي الطلبة.

التحديات التي تواجه تقييم الأداء :

1. التحيز الشخصي : قد يؤثر التقييم على تصورات شخصية بين الزملاء.
2. عدم وجود معايير واضحة : عدم وضوح المعايير يمكن أن يؤدي إلى تقييم غير دقيق.
3. المقاومة للتغيير : قد يرفض بعض الأساتذة أو الموظفين تقييم أدائهم أو يقاومون التحسينات المقترحة.
4. التقييم غير الموضوعي : التركيز على جوانب محددة فقط من الأداء دون النظر إلى الصورة الكاملة.

الخاتمة:

تقييم الأداء هو أداة أساس لتحسين بيئة العمل في الجامعات وتعزيز النمو الأكاديمي والعلمي والإداري. من خلال تقييم مستمر ومنهجي، يمكن تحقيق تطور مستدام في الأداء وضمان تميز الجامعة في تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة.

التوصيات

1- إنشاء مركز بحثي يعمل على مساعدة الباحثين في النشر العلمي العالمي وتوفير فرصة الوصول إلى الأبحاث وبيان طريقة معرفة المجلات المعتمدة من غيرها.

2- اعتماد النشر في المستوعبات العالمية وهذه النقطة تتضمن مجموعة من الإيجابيات والسلبيات:

الإيجابيات: الحصول على سمعة أكاديمية وعلمية، يزيد من عدد citations وبالتالي يساهم في صعود h.index وهو من أهم المعايير التي تبين قدرة الباحث العلمية، و يساهم في تحسين تصنيف القسم والجامعة، فضلا عن أعداد باحث متمكن من خلال الملاحظات التي تعطى من قبل لجان التحكيم في المجلات الرصينة .

السلبيات: هي تكاليف النشر بسبب الأسعار العالية لأغلب المجلات الرصينة وهذا لا يتناسب مع قدرة الباحث المادية، فيجب أن تعمل الوزارة أو الجامعة على تعزيز الدعم المادي للباحث من خلال العمل على توفير مبالغ للبحوث المنشورة تتناسب مع مجلات النشر، وكذلك العمل على دخول مجلاتنا المحلية ضمن المستوعبات العالمية، وتحديد أجور النشر بمبالغ تتناسب مع قدرتنا المادية في حين نتملك كفاءات علمية كثيرة وقادرة على إدارة هذه المجلات.

التوصيات لتحسين عملية تقييم الأداء :

1. وضع معايير واضحة :تحديد معايير محددة وواضحة للأداء يمكن أن تساعد في إجراء تقييم عادل ودقيق.
2. التدريب على التقييم : تدريب المشرفين على كيفية إجراء التقييم بطريقة موضوعية وعادلة.
3. استعمال تقييم متعدد الأبعاد : دمج مختلف أساليب التقييم مثل التقييم الذاتي وتقييم التدريسيين والطلبة.
4. تحفيز الأساتذة والموظفين : استخدام نتائج التقييم لتحفيز الموظفين والأساتذة على تحسين أدائهم من خلال المكافآت والترقيات.
5. المحسوبية : الابتعاد عن المحسوبية والمجاملات في اتخاذ القرارات وتقييم الاداء .