



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة العراقية / كلية التربية
شعبة ضمان الجودة والأداء الجامعي

**دراسة تحليلية مقارنة بين نتائج تقييم الأداء
لمنتسبي كلية التربية في الجامعة العراقية
للعامين الدراسيين 2018-2019 و 2019-2020**

إعداد

**أ.م.د. فؤاد علي فرحان
مسؤول وحدة التعليم المستمر**

**أ.د. عمر عبدالله عبد العزيز
معاون العميد للشؤون العلمية**

**احمد عبيد سليمان
مسؤول شعبة ضمان الجودة**

**هاشم علي حمادي
مسؤول شعبة الشؤون العلمية**

مستخلص الدراسة:

إن جودة الأداء الوظيفي في كليتنا هي التزامات مهنية وأخلاقية تستند على مقاربات قيمية للوصول إلى معايير الجودة والاعتمادية الأكاديمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وبذلك فإن عمادة الكلية تسعى دائماً إلى الارتقاء بتقييمات الأداء لمنتسبي كليتنا من خلال حثهم على التميز والحصول على تقييمات عالية , وقد هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. إعطاء رؤية تحليلية واضحة عن تقييم الأداء الوظيفي للعاملين الدراسي 2018-2019 والعام الدراسي 2019-2020 .
 2. معرفة المسار التطوري لتقييم الأداء الوظيفي من خلال المقارنة بين تقييمات التدريسيين والموظفين عام 2018 – 2019 وتقييمات عام 2019-2020 .
- وقد اعتمد الباحث على استمارة تقييم الأداء الصادرة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي أقرت وبدأ العمل بها سنوياً منذ العام 2014-2015.
- وقد بلغ عدد منتسبي كليتنا ممن هم على الملاك الدائم (158) موزعين على (8) أقسام دراسية و (23) شعبة ووحدة.
- وبعد معالجة البيانات إحصائياً أظهرت النتائج ما يأتي:

1. إن هناك مسار تطوري في نتائج التقييمات لصالح تقييمات عام 2019-2020 إذ ارتفعت تقييمات التدريسيين عما كانت عليه عام 2018-2019
2. إن هناك مسار تطوري في نتائج تقييمات الحاصلين على تقييم جيد جداً لصالح عام 2019-2020 وهناك تقدم وزيادة في تقييم الموظفين في درجة الامتياز لصالح عام 2018-2019.

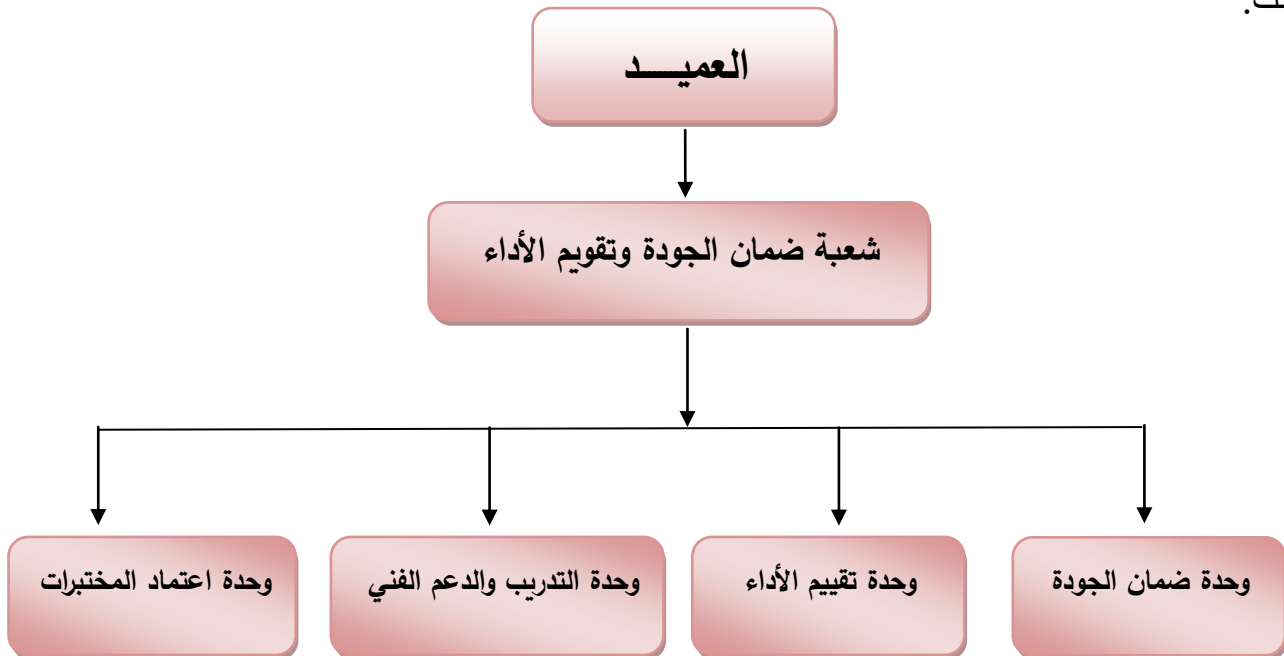
شعبة ضمان الجودة وتقويم الأداء :

أهداف شعبة ضمان الجودة وتقويم الأداء :

1. نشر ثقافة الجودة والوعي بأهمية تطبيق برامج التقويم بين كافة العاملين في الكلية وأقسامها المختلفة.
2. تأسيس قاعدة بيانات للمقارنة المستقبلية.
3. تصميم وإعداد نماذج الاستثمارات أو الأدوات اللازمة للتقييم.
4. تشجيع كافة الأقسام العلمية والإدارية في المشاركة في جميع متطلبات الاعتماد.
5. دعم عمليات التحسين المستمر.

وصف شعبة ضمان الجودة وتقويم الأداء :

تضم الشعبة أربع وحدات , تقوم كل منها بمجموعة من الأنشطة مع مراعاة ما ورد بالبنود الواردة من اللائحة الداخلية لشعبة ضمان الجودة وتقويم الأداء بالكلية والشكل البياني يوضح ذلك:



شكل (1)

هيكلة شعبة ضمان الجودة

أولاً: وحدة تقويم الأداء:

تشكل الوحدة من منسق لأعمال الوحدة وفرق عمل مختلفة تتكون من بعض أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ومن أنشطتها :

1. انجاز تقييم أداء كافة التدريسيين والموظفين العاملين سنوياً.
2. انجاز تقييم أداء القيادات العليا (معاوني العمداء ، رؤساء الأقسام العلمية) .
3. تزويد الجهات ذات العلاقة بالتقييمات السنوية لكافة السنوات المطلوبة ولكافة المنتسبين التدريسيين ، الفنيين ، الإداريين.
4. نشر المعرفة وبرامج الوعي والتدريب المتعلقة بضمان الجودة المؤسسية والأكاديمية .
5. إجراء المسوح الميدانية المتعلقة بطبيعة عمل الشعبة .
6. التقييم للوضع القائم (الأكاديمي، والمؤسسي) لجميع الأقسام العلمية والشعب التابعة للكلية.
7. بمراجعة محتويات البرامج التعليمية الحالية واستكمال ما بها من قصور لتمشى مع متطلبات سوق العمل في الوقت الحالي.
8. وضع المعايير والإرشادات التي يتم التقييم على أساسها .
9. دعم الأداء لجميع الأقسام العلمية والإدارية بما يحقق مستويات الجودة المطلوبة.
10. المتابعة والتقويم (الأكاديمي- المؤسسي) لنتائج دعم الأداء لجميع الأقسام العلمية والإدارية بالكلية والاستفادة من المعلومات المتحصل عليها.
11. التوجيه بناءً على مخرجات المتابعة والتقويم لضمان الجودة المؤسسية والأكاديمية هدف الشعبة.

ثانياً: وحدة ضمان الجودة:

تتشكل الوحدة من منسق لأعمال الوحدة وفرق عمل مختلفة تتكون بعض أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ومن أنشطتها:

- 1- نشر ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعة والمؤسسات التابعة لها.
- 2- التنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشأن مستجدات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- 3- تطبيق و متابعة الاعتماد المؤسسي والبرامجي في الجامعة وتشكيلاتها.
- 4- إعداد التقارير الدورية عن تنفيذ الاعتماد المؤسسي والبرامجي.
- 5- إعداد تقارير دورية عن التحسين والتحسن المستمر.
- 6- متابعة مستجدات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- 7- مفاتحة المنظمات والشركات التي تهتم في مجال تدريب وتطوير واعتماد البرامج الأكاديمية الدولية.
- 8- الانفتاح على المؤسسات المحلية والعربية والعالمية في مجالات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- 9- الحرص على المشاركة في النشاطات المتنوعة الداخلية والخارجية التي تقيمها الجامعة.
- 10- توثيق معايير الاعتماد المؤسسي والبرامجي للجامعة وتشكيلاتها .

ثالثاً: وحدة التدريب والدعم الفني:

تتشكل الوحدة من منسق لأعمال الوحدة وفرق عمل مختلفة تتكون بعض أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ومن أنشطتها:

1. إقامة دورات تدريبية وورش عمل ومحاضرات خاصة بالجودة.
2. تقديم الدعم الفني لموظفي الكلية في مجال الحاسبات .
3. تصميم وبناء نظم المعلومات والإحصاءات.
4. حفظ الملفات والمستندات والوثائق.
5. النشر والإعلان وفقاً للخطط الموضوعية وبما يحقق الأهداف.
6. إنشاء وتحديث الموقع الإلكتروني لشعبة ضمان الجودة بصورة مستمرة.

رابعاً : وحدة اعتماد جودة المختبرات

1. إقامة الدورات التدريبية في مجالات الجودة والاعتماد الخاصة بالمختبرات والورش.
2. جرد الأجهزة والمعدات الخاصة بالمختبرات والورش في الأقسام الدراسية كافة من خلال فتح سجل خاص.
3. تحديد المواصفات الفنية للأجهزة والمعدات وترميزها وتوثيق بياناتها بالتنسيق من قبل مسؤولي المختبرات مع المختبرات في الجامعة والجامعات الأخرى.
4. تشخيص حالات الخلل والعطل في الأجهزة المختبرية والورش وتقديم تقارير دورية عن تلك الحالات إلى مسؤول الشعبة.
5. العمل على تفعيل الإجراءات والمتطلبات التي يحددها فريق اعتماد المختبرات ميدانياً.
6. المشاركة في المؤتمرات والندوات في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة .
7. تعزيز الأنشطة التي تسهم في تطبيق معايير الجودة في المختبرات.
8. تحقيق زيارات ميدانية لكافة المختبرات والورش في الأقسام الدراسية لمتابعة تطبيق معايير الجودة فيها.
9. المشاركة في المؤتمرات والندوات والورش داخل العراق والتي تقيمها الجامعات العراقية وبقية المؤسسات البحثية ومختلف الوزارات.
10. متابعة الأوامر الواردة من الجامعة وإيصالها إلى كافة الأقسام والشعب داخل المعهد بالتنسيق مع مسؤول الشعبة بما يعزز تطبيق معايير الجودة المطلوبة والخاصة بالمختبرات والورش التابعة لهم.
11. أي أعمال أخرى يكلف بها من قبل مسؤول الشعبة.

مقدمة:

يعد تقييم الأداء Performance Evaluation من الأنشطة المهمة الخاصة بإدارة الموارد البشرية وأحد نظمها الفرعية، وهو يحقق المنفعة على مستوى المؤسسة والفرد معاً، وله من الأهمية الكبيرة كونه يدور حول أهم عنصر من عناصر الإنتاج وتقديم الخدمات وهو العنصر البشري.

ومن هذا المنطلق فيجب على المؤسسات والمنظمات أن تعهد بالوظائف إلى العاملين الأكفاء ليتسنى لهم القيام بمسؤولياتها وأعبائها، وللتعرف على مستويات الكفاءة لابد من قياس وتقييم مستويات أداء العاملين والذي بدوره يستوجب إيجاد معايير محددة ومستويات أداء مع التطوير الدوري لأساليب التقييم.

مفهوم تقييم الأداء:

تقييم الأداء يقصد به: "تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم ومسلوكهم فيه وقياس صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانية تقلدهم لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى"⁽¹⁾.

(1) القحطاني، د.محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر، سنة النشر 2012، الصفحة: 161.

معايير تقييم الأداء⁽¹⁾:

- لكي تختار المؤسسة طريقة التقييم المناسبة لتوجهاتها وطبيعة عملها لابد من توافر مجموعة معايير محددة لهذا التقييم، ويمكن أن تنقسم معايير التقييم كما يأتي:
- **المعايير الشخصية:** لكون الفرد العامل يعد عنصراً رئيساً من عناصر نجاح الأداء في العمل لذل يتوجب التركيز على قدراتهم الشخصية وتطويرها.
 - **معايير خاصة بالنتائج:** وغالباً ما تعد الهدف الرئيس لعملية التقييم وهي الخلاصة النهائية المرتبطة مع أداء العاملين، وتعتمد على عوامل منها: الكمية، التكلفة، الجودة، والوقت.
 - **معايير السلوك:** وهي المعايير الخاصة بالسلوك الوظيفي كالاتصال، التخطيط، التنظيم، وتحديد الأولويات لمهام العمل. وغيرها

آلية التقييم:

إن آلية العمل تتم بناءً على استحداث حسابات الكترونية (اسم المستخدم وكلمة المرور) لكل جامعة ويتولى مدير قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي في الجامعات والمعاهد الحكومية والأهلية استحداث ثلاث (اسم المستخدم وكلمة المرور) لكل كلية أو معهد أو مركز (مسؤول أعلى - مدير شعبة الجودة- كلية - مدير إدارية) وتمنح الصلاحيات بحسب ما يراه العميد أو مدير المركز على إن يتولى مدراء-الجودة في الكلية أو المعهد أو المركز استحداث اسم مستخدم وكلمة مرور لأي مسؤول مباشر داخلها (وسيكون العمل في بداية إطلاق الملف بشكل جداول اكسل يعممها قسم تقويم الأداء بالوزارة لحين إكمال أتمتة الاستثمارات وفق النظام الالكتروني لتلافي أي تأخير بالعمل).

(1) بوبرطخ عبدالكريم (2011 – 2012)، دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية (دراسة)، الجزائر: جامعة منتوري - قسنطينة، صفحة 22- 24.

تفاصيل استمارة التقييم:

- يتم تقييم الأداء وفق الاستثمارات أدناه:
- استمارة تقييم أداء القيادات الجامعية.
- استمارة تقييم أداء التدريسيين.
- استمارة تقييم أداء التدريسيين الإداريين.
- استمارة تقييم أداء التدريسيين المتفرغ الجزئي.
- استمارة تقييم أداء الموظفين.
- استمارة تقييم أداء الموظفين الحرفيين.

أهداف عملية تقويم الأداء الوظيفي:

- تهدف وتسعى عمليات التقويم لأداء الموظفين إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في الإبداع والتطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن ان تحقق عملية التقويم الآتي:
- تقييم مستوى أداء الموظف ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
 - الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
 - التأشير والإشادة بالأداء المتميز للموظف، واستثمار ذلك في جوانب متعددة .
 - عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
 - تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
 - تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

نتائج البحث:

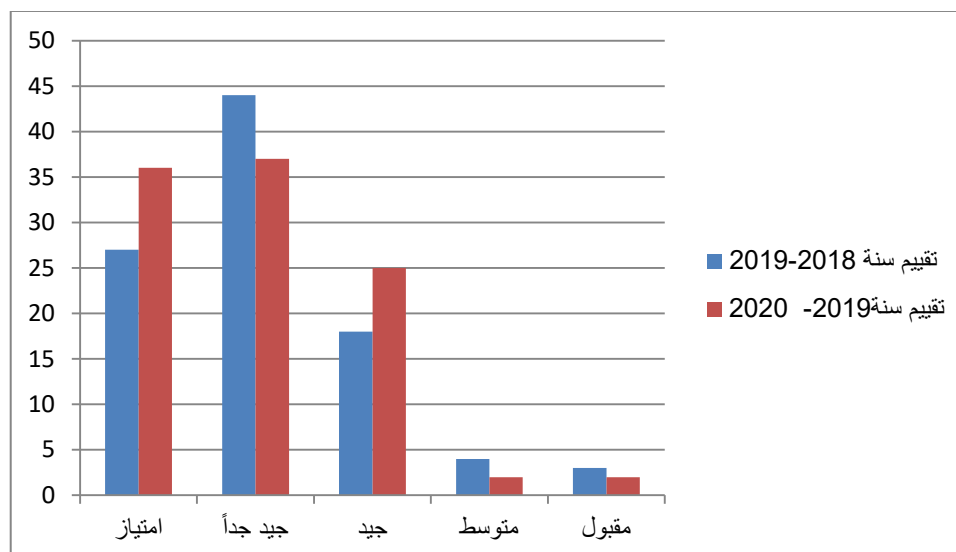
الهدف الأول: نتائج تقييم أداء التدريسيين:

أظهرت نتائج البحث الخاصة بتقييم تدريسي كلية التربية الجامعة العراقية بموجب التقييمات الصادرة للعامين 2018-2019 و 2019 - 2020 أن هنالك مسار تطوري في نتائج التقييمات لصالح تقييمات عام 2019-2020 أي أن تقييمات التدريسيين ارتفعت وهذا الشيء يعود الى التوجيهات السديدة الصادرة من قبل عمادة الكلية ورؤساء الأقسام من خلال حثهم وتشجيعهم للتدريسيين نحو الارتقاء في درجة التقييم ، والجدول (1) ، والشكل البياني (2) يوضح ذلك:

جدول (1)

التكرارات والنسب المئوية لكل تقييم من التقييمات الخاصة بالتدريسيين للعامين 2018-2019 و 2019 - 2020

الترتيب	مستوى تقييم سنة 2019-2020			الترتيب	مستوى تقييم سنة 2018-2019			ت
	النسبة المئوية	التكرارات	درجة التقييم		النسبة المئوية	التكرارات	درجة التقييم	
الثاني	35,29%	36	امتياز	الثاني	28,12%	27	امتياز	1
الأول	36,27%	37	جيد جداً	الأول	45,83%	44	جيد جداً	2
الثالث	24,50%	25	جيد	الثالث	18,75%	18	جيد	3
الرابع مكرر	1,96%	2	متوسط	الرابع	4,16%	4	متوسط	4
الرابع مكرر	1,96%	2	مقبول	الخامس	3,12%	3	مقبول	5
	100%	102	مجموع التدريسيين		100%	96	مجموع التدريسيين	



الشكل (2)

يوضح تكرارات التقييمات للتدريسيين للعامين 2019-2018 و 2020-2019

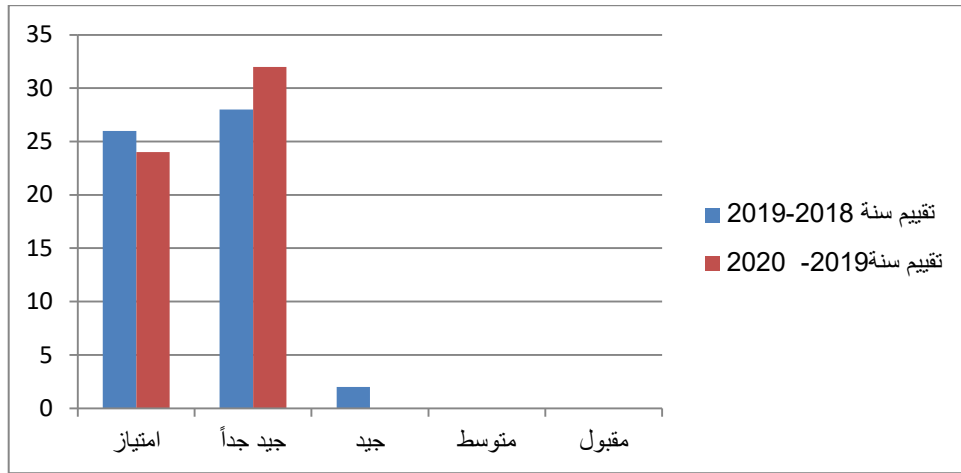
الهدف الثاني: نتائج تقييم أداء الموظفين:

أظهرت نتائج البحث الخاصة بتقييم أداء موظفي كلية التربية بالجامعة العراقية بموجب التقييمات الصادرة للعامين 2019-2018 و 2020-2019 أن هنالك مسار تطوري في نتائج تقييمات الحاصلين على تقييم جيد جداً لصالح عام 2020-2019 وهناك تقدم وزيادة في تقييم الموظفين في درجة الامتياز لصالح عام 2019-2018 ، والجدول (2) ، والشكل البياني (3) يوضحان ذلك:

جدول (2)

التكرارات والنسب المئوية لكل تقييم من التقييمات الخاصة بالموظفين للعامين
2018-2019 و 2019-2020

الترتيب	مستوى تقييم سنة 2019-2020			الترتيب	مستوى تقييم سنة 2018-2019			ت
	النسبة المئوية	التكرارات	درجة التقييم		النسبة المئوية	التكرارات	درجة التقييم	
الثاني	42,85%	24	امتياز	الثاني	46,42%	26	امتياز	1
الأول	57,14%	32	جيد جداً	الأول	50%	28	جيد جداً	2
الثالث مكرر	0%	0	جيد	الثالث	3,57%	2	جيد	3
الثالث مكرر	0%	0	متوسط	الرابع مكرر	0%	0	متوسط	4
الثالث مكرر	0%	0	مقبول	الرابع مكرر	0%	0	مقبول	5
	100%	56	مجموع الموظفين			56	مجموع الموظفين	



الشكل (3)

يوضح تكرارات التقييمات للموظفين للعامين 2019-2018 و 2020-2019

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث نوصي بالآتي:

1. تكريم الحاصلين على تقييم امتياز للعامين المتتاليين 2019-2018 والعام 2020-2019.
2. إعداد دراسة حول الأسباب التي تكمن في حصول بعض المنتسبين على تقييمات عالية.
3. ضرورة أن تعتمد الوزارة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لاستمارة الموظفين لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقويم موظفي الكلية لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.
4. حث أعضاء الهيئة التدريسية على زيادة وتنويع أنشطتهم العلمية.

المصادر:

- (1) القحطاني، د.محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر، سنة النشر 2012، الصفحة: 161.
- (2) بوبرطخ عبدالكريم (2011 – 2012)، دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية (دراسة)، الجزائر: جامعة منتوري - قسنطينة، صفحة 22- 24.