# تقويم اداءِ الهيئة التدريسية بجامعة بابلِ في ضوءِ متطلباتِ جودةِ التعليم العالي

أ.د. نسرين حمزة عباس
جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
nisreenhamza5@gmail.com
07817216781

**مستخلص البحث : -**
اصبح الاهتمام بجودة التعليم العالي هاجساً كبيراً في ميدان العمل التربوي ، وان حقل التعليم لايختلف عن المجالات" الاخرى وبذلك اصبحت "الجودة معياراً للمنتج التعليمي وللوصول نحو الجودة وهو الذي يعد الميزة الاساسية للمؤسسةِ التربويةِ التي واجهت تحدياً كبيراً والذي يؤكد بضرورة تحسين جودة التعليم في ظل التحديات التكنولوجية والاقتصادية والمعرفية ولتقديمه باعلى جودة ممكنة .حيث ان الاهتمام بمفاهيم جودة التعليم والتي تتضمن تحسين اداء عضو هيئة التدريس وتطوير البرامج والاساليب والطرق المستخدمة تساعد "في تحقيق الاهداف المرجوة ، ويرجع بالدرجه الاولى للمدرس حيث يعتبر الركيزة الاساسية في عماد المؤسسة الاكاديمية ، واعتمدت الباحثة اجابة (200) طالب وطالبة من مجتمع الدراسة الكلي ، من طريق تطبيق أداة مكونة (30) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها.ومن اجل الرقي بالمؤسسات الاكاديمية في التغيير والتجدد الايجابي في شتى الميادين لابد ان يتميز انتاجه بالنوعية والجودة في الكم والكيف ولابد ان تكون مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية مميزة لتحقيق الاهداف الجامعية المنشودة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته ، لذا لابد من التقويم الدوري والمستمر لأداء العاملين في المؤسسات التعليمية لاسيما ان التعليم في الاونة الاخيرة يحظى باهتمام كبير من الدولة حيث رصدت له اعلى الميزانيات وهذا يعكس مدى اهمية اعداد العنصر البشري الفعال ودوره في تحقيق التنمية والتقدم .

الكلمات المفتاحية : تقويم اداء الهيئة التدريسية، متطلبات جودة التعليم العالي

## الفصل الاول..... التعريف بالبحث

### أولاً: مشكلة الدراسة :

يتجه العالم اليوم نحو اقتصاد المعرفة لدورها في إعداد القوى البشرية المؤهلة و المدربة التي تُعد رأس مال ذا قيمة إنتاجية توازي رأس المال المادي أن لم تتفوق عليه ( الميمان،2007،ص12) وقد ظلت سياسات التعليم في العالم العربي لفترة طويلة تنظر إلى التعليم على أنه خدمة و ليس قطاع إنتاج، استهلاك وليس استثمار وكانت النتيجة تخريج الآلاف من الطلبة في تخصصات لا سوق لها و لا تمثل موارد للاقتصاد الحديث الأمر الذي أدى إلى عدم المواءمة بين مخرجات العملية التعليمية و احتياجات سوق العمل مما أحدث فجوة كبيرة بين حجم الإنفاق على التعليم والاستفادة من مخرجاته(النجار:2007،ص22). ومن اجل النهوض بالتعليم العالي يتوجب علينا أن نتبنى فلسفة ترى بأن التعليم لم يعد قضية خدمات بل قضية أمن مجتمع واستثمار في البشر. والتربية هي صناعة مربحة تزيد عائداتها الاجتماعية و الاقتصادية على تكاليفها، وأن مصير الأمم و الشعوب رهن بتنمية القوى البشرية وتزويدها بالمهارات اللازمة وتطوير مواهبها للمساهمة في بناء الاقتصاد في ظل عصر يتميز بالإيقاع السريع والانفجار المعرفي و المعلوماتي. (عبد الغفور،2002،ص125) فالتعليم العالي له دور رئيس في تحقيق الإبداع والابتكار من أجل حل "المشكلات التي تواجه مسيرة النمو والتطور" في المجتمع، لتغطية "احتياجات سوق العمل" من خلال منهجية علمية لايجاد البدائل الناجعة لتذليل جميع المعوقات التي تواجه عملية التعليم (الزبيدي: 2005: 160) .

ولأهمية الاداء التدريسي للكوادر التدريسية في تحقيق اهداف الجامعة وتحديدا عملية اعداد وبناء مخرجات مؤهلة وكفوءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة ادركت الباحثة مشكلة تقويم الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لكلية التربية الاساسية في "جامعة "بابل "في ضوء متطلبات" جودة "التعليم العالي" و"تتبلور مشكلة البحث" في التساؤل الاتي :

- هل يمكن تقويم اداء الهيئة التدريسية بجامعة" بابل "في ضوء متطلبات جودة التعليم العالي

**ثانياً : أهمية الدراسة:**

الاستاذ الجامعي يعد الدعامة الاساسية في تطوير مخرجاته ، ويتصدره الأداء "الاكاديمي الذي يمثل الحجر الأساس في تحقيق الكفاءة في التعليم والتعلم على حد سواء.

و تعد وظيفة الاستاذ الجامعي من اهم الوظائف التي تؤديها المؤسسات الاكاديمية واكثرها فاعلية في إعداد الطلبة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة والتي تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية الفاعلة وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في المجتمع ، ويتجسد ذلك من طريق توفير جميع الظروف والامكانات من جو تربوي ملائم وخدمات مختلفة تسهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة" (فروهوالد ،2003،ص135) .

ان وظيفة التدريس الجامعي تعد غاية في الأهمية التي تركز بشكل رئيس على اعداد الطلبة اعدادا يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية "وغير ذلك ( التبيتي وحريري" ،2003،ص74) ، ولايمكن اثباتها الا بفحص وتقويم للاداء الاكاديمي لعضو هيئة التدريس لما لها من أهميةٍ في تحسين مستواهم الاكاديمي وزيادة فاعليته وفي تطوير المادةُ العلميةُ ومحتواها المعرفي (زرعه:2002م،ص204)( الجنابي ،2009،ص15).

**ثالثاً :حدود الدراسة:**

1- الحد المكاني: كلية التربية الأساسية / جامعة بابل .
2- الحد البشري: اعضاء الهيئة التدريس بكلية التربية الأساسية في جامعة بابل.
3- الحد الزماني : العام الدراسي 2023-2024 .

**رابعاً :هدف البحث :**

(( تقويم اداء الهيئة الاكاديمية التدريسية بجامعةِ بابل في ضوء متطلبات جودة التعليم ))

**خامساً : تعريف المصطلحات :**

**1- الاداء التدريسي :**

- عرفه العمايرة (2006) : بانه درجةُ قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليميةِ المناطة بهِ وما يبذله من ممارسات وانشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً "سلوكياً "( العمايرة ،2006،ص103)."

- التعريف الاجرائي للاداء التدريسي : درجةُ قيام عضو هيئةِ التدريسِ الجامعي بالعملِ لتنفيذ مهامِ الجامعةِ عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عاليةٍ من "الجودةِ في التعليمِ الجامعي.

**2- عضو هيئة التدريس :**

وهو كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق اهداف الجامعة .

3- **جودة التعليم** : نظام يتم اتباعه من اجل تطوير جميع المراحل التعليمية والتي من طرقها يمكن ان يعود بالنفع على الطالب وأعضاء هيئة التدريس في ان واحد.

**الفصل الثاني..... الدراسات السابقة**

**أولاً : الدراسات السابقة:**

**- دراسة الغامدي (2010)**

(( تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تحسين الاداء المؤسسي))

هدفت هذة الدراسة الى استعراض الاساليب المختلفة المستخدمة في عملية تقويم الاداء لعضو هيئة التدريس الجامعي وتوضيح خصائص كل منها والمميزات التي تتميز بها عن الأساليب الأخرى ، وإجراءات تطبيقها.استخدم الباحث المنهج الاستقرائي حيث اعتمد على مراجعة البحوث والدراسات المتعلقة بمجال "تقويم عضو الهيئة الاكاديمية التربوية . توصل الباحث الى النتائج الاتية :

ان تنوع اساليب تقويم اضاء هيئة التدريس يضمن التوصل الى احكام اكثر دقة وموضوعية وانه يفضل ان تتكامل اساليب مع بعضها بعضاً وان عضو هيئة التدريس من اهم العناصر التي تسهم في تحقيق رسالة الجامعة .

**- دراسة سنبل (2009) :**

(( "تقويم الممارسات التربوية لاعضاء هيئة التدريس جامعة" ام القرى / دراسة حالة ))

هدفت الدراسة الى معرفة الممارسات التربوية لاعضاء هيئة التدريس التربوية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس ومن وجهة نظر زملائه .استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبيان اداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة والتي تتكون من (30) عضو من كلية التربية بجامعة ام القرى و(30) طالبة ممن يدرسن الاعداد التربوي ومرحلة الماجستير ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها الباحثة ان عناك فروقاً بين اراء عضوات هيئة التدريس في تقويمهن وبين اراء الطالبات في تقويمهن لفاعلية تدريس عضوات هيئة التدريس لهن .

**ثانياً : التعليق على الدراسات السابقة:**

اتفقت الدراسة الحالية مع دراستي الغامدي (2010) وسنبل (2009) من حيث هدف الدراسة ومنهجية البحث الا انها اختلفت في مكان اجرائها حيث اجريت الدراسة الحالية في العراق / جامعة بابل / كلية الهندسة المدنية .واستفادت الباحثة من الدراستين السابقتين في جوانب عدة أهمها بناء المعيار وكذلك بمنهجية البحث

**الفصل الثالث..... منهجية البحث**

**أولاً : منهج الدراسة:**

ستتبع الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والذي يهتم بتقويم اداء الهيئة التدريسية بجامعة بابل في ضوء متطلبات جودة التعليم العالي

**ثانياً : مجتمعُ الدراسةِ:**

يتكونُ المجتمع الاصليِ بهذه الدراسة من جميعِ اعضاءِ الهيئةِ التدريسيةِ بكلية التربيةِ الأساسيةِ .

**"ثالثاً" : عينةُ الدراسة:**

بعد حصر مجتمع الدراسة الأصلي تم اختيار عينة عشوائية مستلة من المجتمع الأصلي وذلك بأخذ (200) طالب وطالبة من مجتمع الدراسة الكلي.

**رابعاً : أداة الدراسة:**

بعد الإطلاع على أدبيات الدراسة من دراسات سابقة ومراجع البحث عمدت الباحثة إلى تصميم أداة البحث وهي عبارة عن استبانه تم تطبيقها على طلبة كلية التربية الاساسية في جامعة بابل، حيث تم

تصميم الأداة في ضوء مشكلة الدراسة وهدفها وتساؤلها ، وتم توزيعها على طلبة بمادة طرائق التدريس المتخصصة في المرحلة الرابعة لقسمي الرياضيات والتربية الخاصة.

**خامسا : صدق الأداة :**

بعد أنَّ أعدت الباحثة أداة البحث على شكل فقرات، عُرضت على عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال طرائق التدريس ، والبالغ عددهم(20) ، حيث طلب منهم قراءة فقرات الاستبانة، وبيان رأيهم من حيث مناسبة الفقرات لمضمون مقياس تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية ، أو الحذف، أو التعديل، أو الإضافة، وقد حصلت فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق(86%)، وبذلك تحقق ما يسمى بالصدق الظاهري للأداة.

**سادساً :ثبات الأداة :**

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبانة عن طريق التجزئة النصفية وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) طالباً وطالبة ، للتأكد أن وضوح فقرات الاستبانة وتبين أن الفقرات جميعها واضحة، واستخرجت معامل الارتباط بين التطبيقين، باستخدام معامل ارتباط بيرسون (88%)وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد علية في الاستبانة .

**سابعاً :إعداد تعليمات الاستبانة :**

أرتأت الباحثة عند وضع تعليمات الاستبانة، أنَّ تكون واضحة ومفهومه، والتأكيد على قراءة التعليمات بعناية، والاجابة بهدف، وعدم ترك إي فقرة، مع ذكر البيانات المطلوبة، فضلاً عن توضيح طريقة الإجابة على فقرات الاستبانة بوضع (√) تحت البديل، الذي يراه إفراد العينة مناسب لهم.

**ثامناً :تصحيح الاستبانة :**

تتضمن الاستبانة بصورتها النهائية (30) فقرة، وقد وضع أمام كل فقرة من البدائل موافق جداً ، موافق ، غير موافق وأعطيت الدرجات (3 ،2 ،1 ) على التوالي .

لأجل احتساب درجة الاستجابة في الاستبانة على فقراتها، حيث يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تنطبق على الاستجابة، وللحكم على مستوى المتوسط الحسابي في الاستبانة، أعطيت الدرجات للبدائل الثلاثة على التوالي للفقرات.

**سادساً :ثبات الاداة :**

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات الاستبانة وقد بلغت ( 0.72 ) وهي نسبة منطقية وبالتالي أصبحت الاستبانة جاهزة للاستخدام .

**سابعاً :تطبيق الاداة :**

تم تطبيق الاداة على عينة من طلبة كلية التربية الاساسية قسم الرياضيات في جامعة بابل والبالغ عددها (200) طالب وطالبة .

## الفصل الرابع ..... تفسير النتائج

**أولاً : عرض النتائج**

ان مرتكزات البحث عن التمييز تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في عنصر هام وفاعل من عناصر الأداء الاكاديمي مع العمل على تعزيز عوامل القوةِ وتحسين نقاط الضعف واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها ويحتل عضو هيئة التدريس الصدارة في تحقيق الاداء الجامعي الامثل على وفق رؤية برامج "الجودة الشاملة للتعليم الاكاديمي .ويتضح منِ الجدولِ ملحق رقم (1) اتفاق المحكمين على أهمية الاهتمام بالمعايير الخاصة "بأعضاءِ هيئةِ التدريسِ واعتبارها المعيار الاساس من معايير جودة التعليم المؤسسات التربوية وقد تراوحت النسبة المئوية لعبارة موافق جدا مابين ( 89%- 73 %) للفقرات (1- 30) فقرةً وتراوحت النسبة المئوية لعبارة موافق مابين ( 14%- 27 %) للفقرات (1- 30) فقرة .وهذه النسب تشير الى رفع تقويم مستوى الاداء التدريسي لاعضاء الهيئة التدريسية وبدرجة كبيرة جداً.

**ثانياً : تفسير النتائج**

اذ ان ملامح تحسين الاداء لعضو هيئة التدريس تمكن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية والتزامه بالأداء على اكمل وجه دون اهمال ، تحقيق العدالة والمساواة في تقويم الطلاب ، انضباطه ودقته بمواعيد المحاضرات ، تطوير منهجه واستخدام استراتيجيات وطرق وتقنيات متعددة وحديثة للتدريس ...الخ ، حيث ان تلك الجوانب وغيرها تتكامل لدى "عضو هيئة التدريس" لتحقيق "رسالة الجامعة في المجتمع "، يضاف لذلك فانه يساعد على تزويد "عضو هيئة التدريس" بالتغذية الراجعة ليستفيد منها "بتعزيز نقاطِ القوةِ وتفعيلها وتحسينِ نقاطِ الضعفِ ومعالجتها .ولا يمكننا الاختلاف على ان دور الأساتذة الاكاديميين يعد المحفز الأساس لتحقيق جودة التعليم في المؤسسات التربوية في حال تأهيله اكاديمياً ومهنياً باسلوب علمي وفعال ، اذ يعتبر الأساس في الحفاظ على النوعية وضبط مخرجاتها خاصة ونحن في اعتاب ظل العولمة والتنافسية العالميةِ.لهذا تؤكد مؤسسات التعليم العالي الى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية المتميزة إلى مختلف او صنوف طلبتها لتخرجهم فيما بعد إلى سوق العمل كخرجين متميزين وقادرين على تلبية احتياجات المجتمع بما يتناسب ومتطلبات الحياة المعاصرة.

**ثالثاً: الاستنتاجات :**

- يساعد تقويم الأداء للكوادر التربوية على رفع وتحسين جودة التعليم الجامعي من طريق وضع معايير تؤكد على :
- التأثر بالطلاب من خلال استخدام طرائق وأساليب تدريس متنوعة ومشوقة.
- الاطلاع على الخبرات العالمية في الدول المتقدمة والمتطورة من قبل الباحثين في تقويم أداء الكوادر التدريسية للاستفادة منها في رفع جودة التعليم.
- تحسين الأداء للكوادر التدريسية من طريق توظيف الإمكانياتِ الماديةِ للجامعةِ .
- الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يعتبر احدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق اهداف الجامعات ورسالتها .
- ان تقويم الاداء للكوادر التدريسية يفيد في معرفة مدى الوصول الى المستوى المطلوبِ او المقبول او الإخفاق في تحقيقه وكل ذلك يسعى للوصول الى الأداء الاكاديمي المتميز.
- ان تقويم الاداء التدريسي للكوادر التربوية توفر عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لإعادة النظر بمستوى الاداء وكيفية تحسنه بالوسائل والأساليب المعتمدة لتحقيق الجودة في الاداء .

**رابعاً : المقترحات :**

وعلى ضوء الاستنتاجات اقترحت الباحثة عدداً من المقترحات وكالآتي :

- السعي الجاد لتسهيل دخول الكوادر التدريسية بدورات تخصصية لما تحققه من نتائج في تحسين الاداء وانعكاساته على "جودة التعليم" .
- تنمية طرائق وأساليب الاداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسة التي تحدد بموجبها سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية اذ ان الاتيان بأساليب جديدة ومتنوعة وفاعلة يمكن ان يقدح من "ملكة الابداع" لدى الطلبة "وتثير فيهم" دواعي التفكير وهذا ما تطمح الية العديد من الجامعات المتقدمة في العالم ( التعليم من اجل التفكير ) .
- تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتميزين في ادائهم التدريسي ويمكن ان يسمى الاستاذ الاول في الاداء التدريسي في كل قسم ومن ثم في كل كلية لان ذلك سيدفع الاخرين الى التميز في الاداء التدريسي ويسهم ذلك في تحقيق جودة المؤسسات الاكاديمية .
- اعتماد معايير جودة الكوادر التربوية والتي تعد محور اساسي في منح الترقيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محوراً وحيداً في ذلك .

**خامساً : التوصيات :**

وعلى ضوء ما تقدم توصي الباحثة بما يلي :

- تقويم الاداء في الجامعة من وجهة نظرهم.
- تقويم الأداء للكوادر التربوية في الجامعة من وجهة نظرِ المختصينِ في العلوم التربوية والنفسية.

**ملحق ((1))**

**النسب المئوية تقويم اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية الاساسية في جامعة بابل في ضوء متطلبات جودة التعليم العالي**

| | تقدير الاختيارات | | |
|---|---|---|---|
| | موافقٌ جداً | موافقُ | غيرُ موافقٌ |
| 1.السعي الدائم لتطوير الذات. | 89% | 11% | |
| 2.السعي للمشاركة في المؤتمراتِ و الدورات التدريبية. | 89% | 11% | |
| 3.الإطلاع على كل جديد في التخصص. | 89% | 11% | |
| 4.القدرة والسعي في توظيف التكنولوجيا في التعليم والتعلم | 89% | 11% | |
| 5.تكامل جوانب المعرفة النظرية و التطبيقية. | 87% | 13% | |
| 6.تنوع طرق التدريس وأساليب التقويم. | 87% | 13% | |
| 7.استخدام التعليم المدمج داخل القاعات الدراسية. | 86% | 14% | |
| 8.احترام الطلاب و الحرص على العدالة و المساواة بين الجميع. | 86% | 14% | |
| 9.الاهتمام بإثارة دافعية الطلاب و تنمية التفكير. | 86% | 14% | |
| 10. الإلمام بالطرق المختلفة للتعامل مع الفروق الفردية. | 86% | 14% | |
| 11. يشجع الطلبة على متابعة نشاطاته البحثية عن طريق الموقع الالكتروني | 86% | 14% | |
| 12. تنمية روح البحث و الاطلاع عند طلاب. | 86% | 14% | |
| **13. الاهتمام بالدور التربوي الذي لا يقل أهمية عن الدور الأكاديمي.** | 84% | 16% | |

| | تقدير الاختيارات | | |
|---|---|---|---|
| | موافقٌ جداً | موافقُ | غيرُ موافقٌ |
| 14. التعاون مع الزملاء. | 84% | 16% | |
| 15. خدمة الكلية. | 84% | 16% | |
| 16. تشجيع الموهبة ورعاية المتميزين. | 80% | 20% | |
| 17. يعرض المادة العلمية في المحاضرات بشكل واضح ومترابط ومنم . | 80% | 20% | |
| 18. يستغل وقت المحاضرات بشكل فعال . | 80% | 20% | |
| 19. يلتزم بمواعيد محاضراته . | 79% | 21% | |
| 20. محتوى الاسئلة متوافق مع شرح مفردات الخطة التدريسية للمادة . | 79% | 21% | |
| 21. ينوع في اساليب قياس تحصيل الطلبة وتقدير علاماتهم. | 79% | 21% | |
| 22. يتعامل مع الطلبة باحترام ضمن معايير المهنة وآدابها . | 79% | 21% | |
| 23. يحفز الطلبة للاطلاع على مراجع المادة المختلفة. | 79% | 21% | |
| 24. ينمي عند الطلبة اتجاهات وعادات واخلاق حميدة . | 77% | 23% | |
| 25. يشجع الطلبة لحضور المناقشات والحلقات الدراسية والتي تتمثل في اختصاصاتهم العلمية . | 77% | 23% | |
| 26.يقوم بدوره كمرشد وموجه للطلبة. | 77% | 23% | |
| 27. يناقش مع الطلبة الاجابات الصحيحة للاسئلة التي يتضمنها الامتحان . | 75% | 25% | |
| 28. يلتزم المدرس بالساعات المكتبية ويشجع الطلبة على مراجعته خلالها . | 73% | 27% | |
| 29. مدى الدقة والعدالة في علاماته . | 73% | 27% | |
| 30. يستخدم لغة واضحة ومفهومه . | 73% | 27% | |

**المصادر المعتمدة لإعداد البحث :-**

1. التبيتي ، جويبر وهاشم بكر حريري (2003). اعادة الهندسة الكلية الشاملة للعمل الجامعة ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة ام القرى .
2. الجنابيُ، عبد الرزاق شنينِ (2009). تقويم الاداء التدريس لاعضاءِ هيئةِ التدريسِ في الجامعةِ وانعكاساته في جودةِ التعليمِ العاليِ ، بحث مقدمُ الى مؤتمر الجودة ، كلية التربية للبنات ، جامعة الكوفة.
3. الزبيدي، سلمان عاشور. (2005). مشكلات التعليم العالي في الوطن العربي، دراسة ماجستير(غير منشورة)، كلية التربية، جامعة ليبيا.
4. زرعه،سوسن بن محمد بن عبد العزيز.(2002م)،تطوير أداء المهام الإدارية للهيئة "التعليمية والإدارية بكليات البنات" باستخدام مجالات الحاسب الآلي –نموذج مقترح ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، وكالة كليات البنات كلية التربية الاقسام الأدبية بالرياض.

5. سنبل ، فائقة بنت عباس (2009). تقويم الممارسات التربوية لاعضاء هيئة التدريس ، ام القرى ، "دراسة" حالة ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، العدد (1) ، جامعة عين شمس ، مركز التطوير الجامعي .
6. عبد الغفور،فوزية يوسف،(2002م)،المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائهِ الوظيفي بكليةِ التربيةِ الأساسيةِ في دولةِ الكويت، رسالة الخليج العربي ، الرياضِ، "العدد 85،السنة 23".
7. العمايرة ، محمد حسن (2006). اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في جامعة الاسراء الاهلية نحو تقييم الطلبة لادائهم التدريسي ، مجلةُ اتحادِ الجامعاتِ العربيةِ.
8. الغامدي ، حنان حسين (2010) . الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة ام القرى "من وجهة نظر طالبات واعضاء هيئة التدريس" ، رسالةُ ماجستيرِ ( غير منشورةِ ) ، قسم" الادارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة" .
9. فراهوالد ، ولفجانج (2003). ثقافة المعرفة ام سوق المعرفة حول الايدلوجية الجديدة للجامعة ، مجلة فصلية للتربية العلمية ،ع 125 ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، جنيف ، المجلد (23) ، العدد (1) .
10.الميمان، بدرية. (2007). الجودة الشاملة في التعليم العام: المفهوم و المبادئ و المتطلبات ."مقدم للقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "(جستن) "الجودة في التعليم العام. القصيم 15-16 مايو".
11.–النجار، عبد الوهابِ. "(2007). الاعتمادُ الأكاديمي لمؤسساتِ إعدادِ المعلمينِ كوسيلةِ لضمانِ الجودةِ في مؤسساتِ التعليمِ العامِ مقدمُ للقاءِ السنويِ الرابعِ عشرَ للجمعيةِ السعوديةِ للعلومِ التربويةِ والنفسيةِ (جستن). الجودةِ في التعليمِ العامِ. القصيم 15-16 مايو.

# Evaluating the Performance of the Faculty at the University of Babylon in Light of the Requirements for Quality Higher Education

**Prof. Dr. Nisreen Hamza Abbas**
University of Babylon / College of Basic Education
nisreenhamza5@gmail.com
**07817216781**

**Abstract:**
Concern for the quality of higher education has become a major concern in the field of educational work. The field of education is no different from other fields. Therefore, quality has become a criterion for the educational product and for achieving quality. This quality is the fundamental characteristic of educational institutions, which have faced a major challenge, emphasizing the need to improve the quality of education in light of technological, economic, and cognitive challenges, and to provide it with the highest possible quality. Focusing on the concepts of educational quality, which include improving faculty performance and developing programs, methods, and techniques used, helps achieve desired goals. This is primarily due to the teacher, who is considered the cornerstone of the academic institution. The researcher relied on the responses of (200) male and female students from the overall study community, using a tool consisting of (30) items after verifying its validity and reliability.In order to advance academic institutions in achieving positive change and renewal in various fields, their output must be distinguished by quality and quantity, and their inputs and outputs must be of a distinctive quality to achieve the desired university goals of teaching, scientific research, and community service and development. Therefore, periodic and continuous evaluation of the performance of employees in educational institutions is necessary, especially since education has recently received significant attention from the state, which has allocated the highest budgets for it. This reflects the importance of preparing effective human resources and their role in achieving development and progress.

**Keywords:** Faculty performance evaluation, higher education quality requirements