

# تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة من وجهة نظر طلبة الكلية

أطاف محمد عبد الله المعمري

كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة جامعة إيب

DOI: <https://doi.org/10.56807/buj.v5i1.351>

## الملخص

هدفت الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية والتربوية من وجهة نظر طلبة الكلية، وتحقيق هدف البحث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أداة استبيان تكون من (112) فقرة موزعة على خمسة مجالات تم تطبيقها على عينة من طلبة المستوى الرابع حاسوب تكونت من (30) طالبا وطالبة، وبعد تجميع البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس كان عاليا بمتوسط عام (2.4)، حصل على الترتيب الأول مجال البحث العلمي والممارسة المتعلقة بعضو هيئة التدريس بمتوسط (2.5)، وحصل على الترتيب الثاني مجال الأهداف وطرق التدريس والتقويم بمتوسط (2.4)، ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين متوسط آراء الطلاب والطالبات في كل المجالات تعزى للجنس، بينما ظهرت فروق دالة إحصائية بين متوسطات مجالات أداء عضو هيئة التدريس عدا المتعلقة بطرق التدريس مع التقويم، وبناءً على النتائج أوصت الباحثة بتنفيذ دورات لأساتذة الكلية، وتنفيذ التجربة بشكل أوسع يشتمل جميع الأقسام بالكلية. الكلمات المفتاحية: تقويم – أداء – أعضاء هيئة التدريس – وجهة نظر-العلوم التطبيقية والتربوية

## Abstract

The study aimed at evaluating the performance of the faculty members of the Faculty of Applied and Educational Sciences, Ibb University, from the viewpoint of the faculty students. To achieve the aim of the research, the descriptive analytical approach was followed. A questionnaire consisting of (112) items distributed over five domains was applied to a sample consisting of (30) of fourth-level Computer students. After collecting the data, the study revealed some results, the most important of which are: The level of performance of the faculty teaching staff was high with a general average of (2.4).

The field of goals, teaching methods and evaluation got the second rank with an average of (2.4). There were no significant statistical differences between the average of opinions of male and female students in all fields ascribed to the gender. There were significant statistically differences between the averages of the fields of teaching staff performance, except that which are related to methods of teaching and evaluation. Depending on the results the researcher recommended conducting courses for the teaching staff at the faculty and conducting the experiment on larger scale including all the departments in the faculty.

Keywords: Evaluation – Performance – Teaching Staff – Viewpoint - Applied and Educational Sciences

## المقدمة

تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العربية والأجنبية إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها، والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم من خلال ما تقوم به من مهام، وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس لديها، ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمسئولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة (العوضي، 2013، 5).

وطالما تعد الجامعة مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة والابتكار والاختراع، باعتبارها المنبر الذي تنطلق منه أراء العلماء والفلاسفة، وبما أن الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر، وتتأثر بما يحيط بها، فهي من صنع المجتمع من جهة، وأداته في صنع وإبراز القيادات السياسية والفكرية والمهنية والفنية من جهة أخرى. وبذلك فإن لكل جامعة رسالتها التي تصبو لتحقيقها، وأهم ما تهدف إليه الجامعة هو تحسين العملية التعليمية وتطويرها، وكذلك النهوض بالمجتمع حضارياً، والسعي إلى تطويره ورقيه، وتزويده بالإنسان الصالح المتسلح بالمعرفة، ولا يتأتى لها ذلك إلا من خلال الأستاذ الجامعي الواعي بأهمية الأدوار التي يقوم بها خاصة في خدمة المجتمع كونه حلقة الوصل بين الجامعة والمحيط الخارجي، وقد برز دور الجامعة في تحسين العملية التعليمية مع بداية انتشار التعليم العالي في أمريكا، وقد أقيمت العديد من الجامعات على هذا الدور وأصبحت تقوم بعدة أنشطة فرعية إلى جانب أدوارها الأساسية في إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها (المناصير؛ والدايني، 2008، 178).

فالأهداف التي تضعها الجامعات، وتعمل على تطويرها كمؤسسة تلعب دوراً رئيسياً في سد احتياجات المجتمع المهنية لتصل إلى القمة في إعداد المختصين للوظائف المختلفة والتي تساعد في استعادة دورها القيادي بالإسهام في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، ودعم استمرارية مظاهر التنمية والتقدم في كافة أوجه الحياة فيه، وبهذا ازدادت المهام والمسئوليات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وارتبطت بأدوار أكثر تعقيداً وأشد صعوبة، الأمر الذي تطلب ضرورة توافر الإمكانيات المناسبة والظروف الملائمة، والإحاطة بمجموعة من المقومات الأساسية التي تكون له عوناً في القيام بالمهام والأدوار المطلوبة منه على أكمل وجه، وفي تحديد مستوى أدائه الوظيفي إذا ما تم النظر إلى أدائه من خلال رأي الطلبة، أو قيادة المؤسسة التابع لها.

ويعد رفق المجتمع بالمؤهلين المتخصصين ذوي الكفاءة والنهوض به من الأدوار الرئيسية للجامعات، ويقصد بهذا الدور الانشطة غير المباشرة الموجهة لطلابها للوفاء

باحتياجات البيئة المحيطة من التخصصات المختلفة، والعمل على ربط البحث العلمي بمشكلاتها، والانشطة المباشرة الموجهة للآخرين بهدف إحداث تغييرات مرغوب فيها تؤدي إلى نمو المجتمع وتقدمه (العبادي، 2008، 40) ويتطلب تحقيق هذا الدور من الجامعة أن تضع نفسها بإمكانياتها البشرية والمادية في خدمة تحقيق رسالتها وأهدافها بما في ذلك تطوير وتأهيل منتسبيها.

وبالتالي يقع هذا الدور على عاتق الأساتذة الجامعيين باعتبارهم حجر الزاوية في النظام التعليمي الجامعي، وعليه يأتي تقييم ممارساتهم كوسيلة ملحة تلجأ إليها الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي، وللوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف. ووفقاً للقرار الجمهوري رقم (32) لسنة (2007) بإنشاء اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية، ووفقاً لما جاء في اللائحة بالمادة رقم (10) بالفقرة (هـ) والتي توضح ضرورة إجراء تقويم أعمال الجامعة في ضوء سياستها العامة، بما في ذلك النظر في التقارير السنوية والدورية التي يقدمها رئيس الجامعة وعمداء الكليات والمراكز إلى المجلس، وتشكيل اللجان الخاصة بتقويم مختلف أنشطة الجامعة خاصة في مجالات الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، شؤون الطلاب، الدراسات العليا والبحث العلمي.

وبما أن الأستاذ الجامعي يعد من العوامل الأساسية في إنجاح العملية التعليمية والتربوية وتطويرها والرقى بها ولذا فإن جودة أدائه يعد من أهم مؤشرات تحسين مخرجات الجامعة وتطورها. حيث يعد الطلبة هم خير من يقومون بعملية التقويم التدريسي فهم الأشخاص اصحاب العلاقة المباشرة معه والذي تمسه عملية التدريس بشكل مباشر وتعكسه العلاقة القائمة بين الطلبة من جهة وبينهم وبين مدرسيهم من جهة أخرى وما لهذه العلاقة من تفاعل فيما بينهم (الخرندار، 2005، 100)، ولهذا سنتناول في هذه الدراسة تحديد مستوى أداء الأساتذة الجامعيين لمهامهم من وجهة نظر طلابهم.

## مشكلة الدراسة:

إن الدول العربية بشكل عام واليمن بشكل خاص تعاني من ظروف اقتصادية ومعيشية وسياسية صعبة التعقيد، كما أن انقطاع مرتبات أعضاء هيئة التدريس انعكس أثره على أدائهم في الجامعات اليمنية خاصة الحكومية مما أدى إلى لجوء معظم منتسبيها للعمل في الجامعات الخاصة على حساب عملة ووظيفته بالجامعات الحكومية بحيث أصبحت الجامعات الحكومية تعاني من نقص شحة في الموارد كما تعاني من ضعف مخرجاتها مما أدى إلى قلة الإقبال عليها، وقد يكون بسبب ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وهذا

2. تزويد إدارة الجامعة بالمعلومات عن جودة التدريس لغرض تطوير المنهج والترقية والتصنيف والمراتب.
3. منح أعضاء هيئة التدريس معلومات عن نواحي القوة والضعف في تدريسهم من واقع تقييم طلبة الكلية لأدائهم ومن ثم القيام بمراجعة أساليبهم وممارساتهم التدريسية.
4. إن مشاركة الطلبة في تقييم أعضاء هيئة التدريس تسهم في تجويد أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
5. إنها تشجع الطلبة على النقد البناء وتدفعهم إلى تحمل المسؤولية في إصدار الأحكام مما يساعد على تنمية شخصياتهم.

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في مجال (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس – التقييم) من وجهة نظر طلبة الكلية.
- الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة.
- الحدود الزمانية:** الفصل الأول من العام الدراسي 2022 – 2023م.
- الحدود المكانية:** كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة.

#### مصطلحات الدراسة:

- التقويم:** عرفة (ملحم، ٢٠٠٠، 270) بأنه: عملية إعداد أو تخطيط عن معلومات تقيد في تموين أو تشكيل أحكام تستخدم في اتخاذ قرار أفضل من بين بدائل متعددة من القرارات.
- كما عرفة (عودة، ٢٠٠٢، 147) بأنه: عملية منظمة لجمع البيانات، وتحليل المعلومات بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التربوية، واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف، وتوفير النمو السليم المتكامل من خلال إعادة البيئة التربوية وإثرائها.
- تعرف التقويم إجرائياً:** هو الكشف عن جوانب القوة والضعف في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي التي تقيسها الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطلبة في مجالات الدراسة المعدة لهذا الغرض، وهي (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية المتعلقة بالطلبة – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بالطلبة – الممارسات المتعلقة بالتقويم) لتدعيم جوانب القوة والافادة منها، وتلافي جوانب الضعف وتصحيحها.
- ويعرف الأداء التدريسي:** بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية – التعليمية المناطة به، وما يبذل من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العمارة، 2006، 103).
- وعرف بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً" (الفراء، 2004، 4).

ما دفع الباحثة لإجراء هذه الدراسة سعياً منها لإدراك حجم الخطر الذي يحيط بالجامعات الحكومية نتيجة لأداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وبذلك تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

#### ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى الأداء العام لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة؟
2. ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في كل من (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس – التقييم) من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة؟
3. هل توجد فروق بين آراء الطلبة في تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس في (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس – التقييم) ووفقاً لمتغير الجنس؟
4. هل يوجد اختلاف بين آراء الطلبة في تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمجالات الدراسة؟

#### فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين آراء الطلبة في استجاباتهم على محاور الاستبيان تعزى لمتغير الجنس (طلاب وطالبات).
2. لا يوجد اختلاف بين آراء الطلبة والطالبات دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 في استجاباتهم على محاور الاستبيان تعزى لمجالات الدراسة (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس – التقييم).

#### أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في:

1. التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة.
2. قياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة.
3. تحديد الفروق بين متوسطات آراء طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة حول أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس.
4. تحديد الفروق بين متوسطات آراء طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة حول أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير مجالات الدراسة.

#### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من خلال:

1. تزويد عضو هيئة التدريس الجامعي بالمعلومات عن مدى فاعليته التدريسية.

ولأهمية التقويم فهو يمثل جوانب العملية التعليمية التعليمية- فهو يتناول تحصيل الطلبة؛ لذا يصبح التقويم عملية شاملة ومستمرة لها وظائف عدة منها توجيه عملية التعليم، فالطلبة يدرسون ما سيتم اختبارهم فيه؛ بل إنهم يدرسون بالطريقة التي تناسب وأنواع الاختبارات التي سيختبرون بها، كما أن التقويم يوجه عملية التدريس فعضو هيئة التدريس يستخدم طرائق التدريس التي تناسب مع ماهية أسلوب التقويم الذي يستخدمه، ويعد وسيلة فعالة في تقديم التغذية الراجعة لعملية التعليم والتعلم لكل من التدريسي والطالب (المصري ومرعي، 2007، 91).

ويستمد التقويم أهميته الأساسية في الميادين المختلفة من ضرورة الاعتماد عليه في قياس وتقدير مدى تحقق الأهداف المنشودة وفي كل ميدان من ميادين العملية التعليمية التعليمية (باهي والنمر، 2004، 6).

لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة، ولكنه قلما يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو عند الترقّيات العلمية) وإن حصل في بعض هذه الجامعات فإنه يأخذ بعداً كلياً، ويعتقد أن هذا العزوف أو الإحجام عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مرده إلى موروث قديم مفاده أن الأستاذ الجامعي الأكاديمي ينبغي ألا يتعرض، أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بأن يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة. ويبدو أن هذا الوضع المتوارث في طريقه إلى التغيير سواء أراد الأكاديميون، أم لم يريدوا خاصة في إطار تنامي ثقافة الجودة، والسعي إلى امتلاكها في مؤسسات التعليم العالي كافة. والتقييم والتقويم أدوات تمكن من جمع المعلومات وتحليلها من أجل استخدام لاحق (Sub Sequent use) واستبدلت عبارة من أجل استخدام لاحق بعبارة لإجراء أحكام، أو إصدار أحكام. وإن نوعية الأداء التدريسي ونوعية المخرجات تتأثر ضمناً بمستوى أعضاء هيئة التدريس من تطوير وتحسين لأساليبهم التدريسية، وقد يستهدف التقويم عضو هيئة التدريس وبرنامج التدريس على حد سواء، وربما يستهدف أنماط وأساليب التدريس المعتمدة، وتهيئة البيئة التعليمية ومعايير التدريس واحتياجاته ونواتجه. (الجنابي، 2009، 10).

- **العوامل التي تعضد من فلسفة عدم القبول بتقويم الأداء التدريسي لهيئة التدريس في الجامعات:**  
في ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي طفت على السطح مجموعة من العوامل التي تعمل بالصد من ذلك، أو لا ترغب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم، والتي لا يتفق الكثيرين معها ومن هذه العوامل الآتي:

**التعريف الإجرائي للأداء التدريسي:** مستوى أداء عضو هيئة التدريس في كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من النجاح في تحقيق أهداف التعليم الجامعي.

**يعرف تقويم الأداء:** بأنه "العملية التي يتم من خلالها إخضاع أداء المقوم للحكم والتقدير بصورته الكمية والنوعية وذلك انطلاقاً من المعنى الذي اعتمده المقيم في فهم الأداء، وفي ضوء المعايير المعتمدة من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد على فهم وإدراك العلامة بين مختلف العناصر والمجالات الخاصة" (الفلاوي، 2013، 24).

وتقويم الأداء يتعلق بما صدر عن عضو هيئة التدريس الجامعي من أداءات تتصل بتصديره للمعلومات والمعارف والمهارات وأنماط السلوك المتعددة التي تصدر عنه موجهة إلى الطلبة والطالبات داخل القاعة الدراسية أو خارجها مادامت في السياقات التعليمية التي تقع تحت مراقبة الجامعة وإدارتها.

**وتعرف الباحثة تقويم الأداء:** بأنه كل ما صدر عن المعلم الجامعي من إجراءات لتنفيذ السياقات التعليمية وتخضع للقياس والتقويم بأساليب تتسم بالصدق والثبات والموضوعية كاستبيان البحث الحالي الذي تم تقييم أدائهم من وجهة نظر طلبة الكلية.

**عضو هيئة التدريس في الكلية:** كل من يقوم بالتدريس في كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة جامعة إب من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير، ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة

##### أولاً: الإطار النظري:

سيتم في هذا الجزء عرض توضيح لمفهوم التقويم وأهميته مع تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة على النحو الآتي:

##### - مفهوم التقويم:

**المعنى اللغوي للتقويم:** توجد كلمتان تدلان، أو تفيدان لبيان قيمة الشيء هما: تقويم، وتقييم، والمصطلح الأول صحيح لغوياً، وهو أعم وأشمل، ويراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه)، وتعديل أو تصحيح الاعوجاج (ملحم، 2000، 38). وهذا يعني أن التقويم يتضمن في ثناياه الحكم على الشيء، ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير.

أما على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي، فهي "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين، واتخاذ قرارات بشأنها، ويشير هذا المفهوم ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية كخطوة أولى في عملية التعليم؛ لأنها عملية مقصودة وهادفة" (الحلي، 2005، 23).

##### - أهمية التقويم:

توصيات ورشة العمل الخاصة بالتقويم الذاتي والخارجي التي عقدتها الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية والتجارب الجامعية المعروضة في تلك الورش لتؤكد أنها تجربة متواضعة جداً، وأن الحديث عن التقويم أسهل من الدخول فيه (عودة، 2006، 231).

يعد تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم ركائز التطوير في الجامعات، حيث تسعى كثير من الجامعات وكليات التعليم العالي في كثير من البلدان إلى تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك من خلال متابعة عملية التقويم (الحكمي، 2004، 20).

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية؛ لأنها الوظيفة الرئيسة في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك (الثبتي وحري، 2004، 74). والمطلوب من عضو هيئة التدريس العمل على إثارة دافعيته على الدراسة، وتكوين علاقات جيدة مع الطلبة، وهذا يشجع الطلبة على الدراسة والرغبة في التعلم كما يعد عضو هيئة التدريس الجامعي الأساس في تقدم المؤسسات وتطويرها، ونقل أعباء رسالتها العلمية لخدمة المجتمع.

ومن الأساليب الشائعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس هي تقويم رؤساء الأقسام التقويم الذاتي، أي (تقويم نفسه وتقويمهم عن طريق الطلاب) (الحكمي، 2004، 14)، وكذلك تقويمهم عن طريق الزملاء. والتقويم في الجامعات لا يعتمد على الامكانات المادية للجامعة فقط، وإنما يركز على تطوير العنصر البشري في الجامعات وخاصة عضو هيئة التدريس (شحاته، 2001، 163).

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

**دراسة الحكمي (2004):** تناولت الدراسة الكفاءات الذهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، وعلاقتها ببعض المتغيرات، وهدفت الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس، ومعرفة أهم الكفايات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم التغيرات المؤثرة في الحكم الصادر من الطلبة على كفاءة عضو هيئة التدريس المطلوبة من أستاذهم، وقد تكونت عينة الدراسة من 210 طالباً وطالبة من كليتي التربية والعلوم، واستخدم الباحث قائمة بالكفاءات المهنية تضمنت 6 كفايات رئيسية تفرعت منها 75 كفاية فرعية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: تمثلت الكفايات المهنية المطلوبة من وجهة نظر الطلبة حول ست كفايات رئيسية في شخصية الأستاذ الجامعي، كيفية إعداد المحاضرات وتنفيذها، والعلاقات الاجتماعية والإنسانية،

أولاً: طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات، إذ يعتقد البعض أن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام، ولا يتفق الباحث مع هذه النظرة، إذ إن الكثير من أعضاء هيئة التدريس هم بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمر، وهم بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي، وإن الدرجة العلمية ليست مقياساً للقدرة والكفاءة في الأداء التدريسي.

**ثانياً:** يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دون النظر لكفاءاتهم التدريسية، وإبداعهم داخل قاعة الدرس، وما يحققونه من تأثير في طلبتهم. **ثالثاً:** إن الغرض الرئيس من التدريس الجامعي ينصب على إحداث نوع من التغيير المستمر في معارف وسلوكيات الطلبة، وهناك اعتقاد بأن أي تقييم منضبط لفاعلية التدريس لا يمكن أن يأخذ محله إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية.

وهذا لا يتفق مع فلسفة التدريس ونظرياته، إذ يمكن معرفة مدى اكتساب الطلبة للمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوب بها من قبل عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة الواحدة أو بعدها أو من خلال مجموعة الاختبارات البنائية (التكوينية) التي يجريها لطلبته حسب رأي الباحث.

**رابعاً:** يرى البعض إن الاعتقاد بوجود علاقة بين البحث العلمي والقدرة في الأداء التدريسي كثيراً ما يستخدم للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم التدريسي، وكثيراً ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد، وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي، وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات، ويؤكد الباحث بأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات لأداء التدريس معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس.

وبالرغم من كل ذلك فإن الجامعات تعرف جيداً أهمية التقويم المنتظم للأداء التدريسي باعتبار أن التدريس مهنة مثله مثل أي مهنة أخرى، وأن هناك ضرورة لإجرائه، والاستفادة من نتائجه؛ لضمان الفاعلية القصوى في العملية التدريسية كوظيفة رئيسة من وظائف الجامعة. (الجنابي، 2009، 11).

#### - تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة:

إن حركة تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي لا زالت تجربة متواضعة في الجامعات على مستوى الوطن العربي (ومنها الجامعات اليمنية) شأنها شأن حركة التقويم للبرامج التربوية وبحوث التقويم الأخرى، فقد جاءت



#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة وجدت أن: الدراسات تعددت وتنوع اتجاهاتها في مجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس، حيث إن معظم الدراسات السابقة هدفت إلى الكشف عن أداء عضو هيئة التدريس حسب معايير أو كفايات معدة مسبقاً، وكان من أبرزها من وجهة نظر الطلبة حول ست كفايات رئيسية في شخصية عضو هيئة التدريس الجامعي: كيفية إعداد المحاضرات وتنفيذها، والعلاقات الاجتماعية والإنسانية، والتمكن من المادة العلمية في التخصص، وأساليب التقويم المتنوعة، والأنشطة، وأخيراً أساليب التحفيز والتعزيز.

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي كما اتفقت معظمها على أداة الدراسة الاستبانة كهذه الدراسة. واتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة باستخدام المنهج الوصفي، واتفقت في الأداة حيث قامت الباحثة بإعداد استبانة لهذه الدراسة بعد الاستفادة من العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الحولي (2007) ودراسة الحكمي (2004)، واختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الزمان والمكان والتخصص.

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الجزء وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة، وبناء أدواتها، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف الطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

#### منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع الدراسة وأهدافها.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات المستوى الرابع بكلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة والبالغ عددهم (137) في سبعة أقسام تربوية وقسم طبي وقسم علمي خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2022/2023. وذلك حسب الجدول الآتي:

والتمكن من المادة العلمية في التخصص، وأساليب التقويم المتنوعة والأنشطة وأخيراً أساليب التحفيز والتعزيز.

**دراسة الحلبي والصبان (2004):** هدفت إلى التعرف على كيفية اختيار عضو هيئة التدريس – التي تناولت عضو هيئة التدريس اختياره، وإعدادها، وأسباب تقويم أدائه، والتوصل إلى بعض التوصيات التي تساعد في تميزه عن غيره من أعضاء هيئة التدريس، وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة وضع معايير لتقويم أداء عضو هيئة التدريس من حيث: مدى تحقيق الأهداف المحددة، ومتابعة ما يستجد، ويستخدم في مجال التخصص الأكاديمي والمهني- أهمية استخدام أسلوب الإلقاء المناسب، وطريقة عرضها أثناء اللقاء المحاضرة- والالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية، والقيام بالأنشطة المختلفة مثل الإسهام في إعداد المقررات الدراسية، وعمل بحوث الترقية والإسهام في خدمة المجتمع.

**دراسة الحولي (2007) :** هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة

نحو تقييم الطلبة لهم. واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة ( 131 ) عضو هيئة تدريس . أداة الدراسة تمثلت في استبانة تشكلت من ( 27 ) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، بالإضافة إلى سؤال مفتوح. ومن أهم نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة في مجملها، وإيجابية في ( 15 ) فقرة من أصل ( 27 ) فقرة. كذلك كشفت النتائج عن وجود أثر للتفاعل بين متغيرات الدراسة: العمر والرتبة الأكاديمية، وبين العمر والرتبة الأكاديمية وبلد الشهادة التي تخرج منها المدرس. ومن أهم توصيات الدراسة: تطوير النماذج المستخدمة في عملية التقييم، ومراعاة خصوصية بعض الكليات، ودعم حوسبة أدوات التقييم لرفع كفاءة عملية التقييم برمتها.

**دراسة القحفة (2014) :** هدفت إلى قياس مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية، وقد تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال تطبيق استبانة مكونة من ثمانية محاور مثلت الأداءات التي يمارسها عضو هيئة التدريس بالكلية، اشتملت على (114) فقرة، طبقت الاستبانة على عينة عددها (100) طالب وطالبة من طلبة المستوى الرابع في جميع أقسام الكلية، وبينت النتائج أن مستوى الأداء التدريسي العام لأعضاء هيئة التدريس بالكلية متوسط في جميع المحاور، ولم يحقق مستوى الأداء المقبول المحدد بنسبة (66%) إلا محوري أداء عضو هيئة التدريس في أول محاضرة يدرسها، وأدائه أثناء تفاعله، واتصاله بالطلبة وبنسبة (68%) و(66%)، انتهت الدراسة بتقديم بعض التوصيات حول تخريج أفراد قادرين على المساهمة في البناء والتنمية داخل المجتمع.

جدول (1) عدد أفراد مجتمع الدراسة

المجموع	النوع		المستوى الدراسي
	اناث	ذكور	
137	95	42	الرابع

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (30) طالباً وطالبة من طلبة المستوى الرابع قسم الحاسوب، بنسبة (22%) تقريباً من مجتمع الدراسة الأصلي، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، كما يبين توزيع أفراد العينة وفق متغيرات النوع في الجدول الآتي:

جدول (2): عينة الدراسة من طلبة المستوى الرابع

المستوى الدراسي	عدد أفراد العينة	نسبة أفراد العينة
الطلاب	7	23%
الطالبات	23	77%
المجموع	30	100%

#### أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات، وصممت أداة الدراسة من خلال: خبرة الباحثة، ومراجعة الأدوات البحثية في دراسة كل من: الحولي (2007) ودراسة الحكمي (2004) ودراسة منسي (2000). وتكونت الأداة بصورتها النهائية من 112 فقرة لقياس مستوى أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة. وتم توزيعها إلى خمسة مجالات هي (الأهداف التعليمية- الأبحاث العلمية - الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس - الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس- التقويم)، وتم تصنيف الاستجابات وفق تدرج مقياس ليكرت الثلاثي (عالي، متوسط، ضعيف).

#### صدق أداة الدراسة:

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة على عدد 10 من أصحاب الاختصاص من أساتذة الجامعات ومشرفين تربويين في العلوم؛ وذلك للتأكد من أن الأدوات ستحقق أهداف الدراسة، وبعد الأخذ بملاحظاتهم قامت الباحثة بتعديل ما يلزم، ومن ثم إعادة صياغتها، وإدراجها على التدرج الثلاثي، وتم توزيعها على عينة استطلاعية لدراسة وحساب معاملات ثباتها.

#### ثبات أداة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على 10 طلاب وطالبات من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين تمت إعادة التطبيق على أفراد العينة أنفسهم، وجرى حساب معامل الاتساق الداخلي لمجالات الأداة وحساب الثبات بواسطة معادلة الفا كرونباخ، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (3) قيم معاملات الثبات للاستبانة

الرقم	المجال	قيمة الثبات ( الفا كرونباخ )
1	الأهداف التعليمية	87 %
2	الأبحاث العلمية	76 %
3	الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس	88 %
4	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	93 %
5	التقويم	91 %
مج	الدرجة الكلية للثبات	87 %

يلاحظ من نتائج الجدول (3) ان قيم معاملات الثبات والاتساق الداخلي مقبولة في جميع مجالات الأداة.

#### المعالجة الإحصائية:

تم استخلاص النتائج من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك على النحو الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة؟

تمت الإجابة عنه من خلال قيام الباحثة بتجميع تكرار استجابة أفراد العينة لكل فقرة وكل محور في الاستبيان حسب الهدف، كما قام بحساب المتوسط الحسابي لنتائج

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبيانات فرغت، وتم إدخالها إلى الحاسب الآلي، وتمت معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية ( spss.21 ) على النحو الآتي: -معادلة الفا كرونباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية.

-اختبار (t-test) لمقارنة المتوسطات.

#### نتائج الدراسة:

الاستبيان الثلاثي المستوى، لتمثل مستوى الأداء حسب  
توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وقد توصل الباحث

جدول (4) مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي لمستوى الأداء في مجالات الاستبيان

م	مجالات الأداء التدريسي	مجموع التكرارات	متوسط مج التكرارات	المتوسط	مستوى التوافر	الترتيب
1	الأهداف التعليمية	997	71.21	2.4	عال	2
2	الأبحاث العلمية	1493	74.65	2.5	عال	1
3	الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس	1637	71.17	2.4	عال	2
4	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	2280	73.55	2.5	عال	1
5	التقويم	1710	71.25	2.4	عال	2
	المتوسط الكلي لمستوى أداء عضو هيئة التدريس	1780	72.66	2.4	عال	

المعايير لجودة الأداء حيث كانت بمستوى متوسط وهناك  
محوران مقبولان هما: الأداء في أول محاضرة، والتواصل مع  
الطلبة؛ مما يدل على تميز هذه الدراسة بتحقيقها مستوى عال  
في مجالات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية.  
وللإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى أداء أعضاء هيئة  
التدريس في كل من (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية –  
الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة  
بعضو هيئة التدريس – التقويم) من وجهة نظر طلبة كلية  
العلوم التطبيقية والتربوية بالنادرة؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال تحليل  
نتائج استجابة طلبة العينة على الاستبيان في كل مجال على  
حدة، وذلك بحساب المتوسط الوزني لاستجابات الطلبة على  
فقرات الاستبيان، وتحديد المستوى لكل فقرة ومجال، وترتيب  
كل فقرة من ناحية الأهمية التي حصلت عليها من خلال  
الاستجابة فيها، وكانت النتائج كالآتي:

– نتائج استجابة طلبة العينة في المجال الأول من الاستبيان: كانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (5) مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي ومستوى الأداء في المجال الأول

م	المجال الأول: الممارسات المتعلقة بالأهداف	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التوافر	الترتيب
1	ينمي التفكير والبحث المعاصر لمواكبة التطورات والأحداث التاريخية	70	2.3	.606	متوسط	4
2	يؤكد على الثقافة لمواكبة التطورات والأحداث المحلية والعربية والعالمية	67	2.2	.568	متوسط	5
3	يؤكد على التفاعل الحي بين الأحداث الماضية والحاضرة للمجتمع	71	2.4	.615	عال	3
4	يركز على دور الإنسان في صنع القرارات	69	2.3	.702	متوسط	4
5	يصيغ أهدافاً تعليمية بشكل جيد	74	2.5	.681	عال	2
6	يراعي وضع الأهداف تبعاً لحاجات وميول طلبته	67	2.2	.774	متوسط	5
7	يرتب الأهداف ترتيباً منطقياً من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المعقد	76	2.5	.629	عال	2
8	يضع أهدافاً قابلة للملاحظة والقياس	75	2.5	.682	عال	2
9	قادر على تنفيذ أهداف الدرس في الوقت المحدد لها	75	2.5	.572	عال	2
10	يركز على الأهداف بمستوياتها المختلفة (المعرفية – الوجدانية – النفس حركية)	79	2.6	.556	عال	1
11	يشترك الأهداف السلوكية من محتوى المقررات الدراسية	73	2.4	.626	عال	3
12	يركز على الأهداف التي تعالج مشكلات طلبته	67	2.3	.761	متوسط	4
13	يعرف الطلبة بالأهداف التعليمية في بداية المحاضرة	74	2.5	.629	عال	2
14	يشرك طلبته في صياغة أهداف المقرر كلما أمكن ذلك	60	2.1	.885	متوسط	6



الفقرتين الثالثة والحادية عشر، وبمتوسط (2.4)، كما حصلت ست فقرات على المستوى متوسط توزعت متوسطاتها بين (2.1 و 2.3) حصلت منها ثلاث فقرات على الترتيب الرابع، وهي الفقرة (الأولى والرابعة والثانية عشر) بمتوسط (2.3)، وكان في الترتيب الخامس الفقرتين (الثانية والسادسة) بمتوسط (2.2) وحصلت الفقرة الرابعة عشر على الترتيب السادس والأخير بمتوسط (2.1) وبذلك يتضح أنه عند وضع الأهداف لا بد من مساهمة الدائرة في التدريس، وأن تراعي الأهداف ميول الطلبة، وكذلك مشاركتهم في تحديدها.

– نتائج استجابة طلبة العينة في المجال الثاني من الاستبيان: كانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (6) مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي ومستوى الأداء في المجال الثاني

م	المجال الثاني- الممارسات المتعلقة بمشاريع التخرج	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التوافق	الترتيب
1	تساهم في عملية التعلم	80	2.7	.547	عال	1
2	تساهم في ربط الجوانب النظرية بالجوانب العملية	80	2.7	.479	عال	1
3	تساهم في مراجعة المصادر العلمية التي يؤكد عليها عضو هيئة التدريس	75	2.5	.509	عال	3
4	المراجع البحثية تتناسب وأهداف المقررات الدراسية	78	2.6	.498	عال	2
5	يتم اختيار المراجع والدوريات الخاصة بالأبحاث من عضو هيئة التدريس مباشرة	68	2.3	.640	متوسط	5
6	يترك عضو هيئة التدريس الحرية للطلبة في اختيار حلقة البحث بأنفسهم	73	2.4	.679	عال	4
7	يفرغ عضو هيئة التدريس من وقته بمقابلة الطلبة لمناقشة الأبحاث العلمية خارج الساعات المكتبية	64	2.1	.819	متوسط	6
8	يؤكد عضو هيئة التدريس الاعتماد على محاضراته الملقاة منه دون الطلب من الطلبة البحث عن المصادر من مراجعها	71	2.4	.669	عال	4
9	لديه رغبة في الإشراف على الطلبة	71	2.5	.681	عال	3
10	يتيح الفرصة للطلبة أن يبحثوا بأنفسهم دون الرجوع إليه مباشرة	73	2.4	.504	عال	4
11	يناقش عضو هيئة التدريس طلبته، ويظهر لهم الإيجابيات والسلبيات	81	2.7	.466	عال	1
12	يراقب طلبته بمدى تحقيقهم لنسبة الإنجاز في كتابة البحوث	80	2.7	.547	عال	1
13	يخصص المشرف (محاضرة) من وقته لتعلم الطلبة كيفية كتابة البحوث	74	2.5	.681	عال	3
14	يتيح الفرصة للطلبة في اختيار موضوعات أبحاثهم من بين مجموعة عناوين يعرضها عليهم	81	2.7	.466	عال	1
15	يصحح الأبحاث ويدون ملاحظاته عليها لإفادة الطلاب منها لتلافي الوقوع في الخطأ	79	2.6	.490	عال	2
16	يحرص على أن يحمل البحث الأصالة ويمثل جهود الباحث في موضوعه	75	2.5	.509	عال	3
17	يشجع الطالب على إظهار شخصيته العلمية في البحث	73	2.5	.571	عال	3
18	يشجع طلبته القيام بأبحاث مشتركة لينمي فيهم روح التعاون	78	2.6	.563	عال	2
19	يخصص جزءاً من علامات تقويم طلبته لما يقومون به من أبحاث	71	2.4	.615	عال	4
20	يشجع طلبته القيام بأبحاث تتعلق بالبيئة ومشاكلها	68	2.3	.691	متوسط	5

في الترتيب الرابع أربع فقرات هي (السادسة والثامنة والعاشر والتاسعة عشر) بمتوسط (2.4)، كما حصلت ثلاث فقرات على المستوى متوسط توزعت متوسطاتها بين (2.1 و 2.3) حصلت منها على الترتيب الخامس الفقرتين (الخامسة، والعاشرين) بمتوسط (2.3)، وحصلت الفقرة السابعة على الترتيب السادس والأخير بمتوسط (2.1) وبذلك يتضح أنه يجب على عضو هيئة التدريس تفريغ جزء من وقته لمتابعة ومناقشة مشاريع الطلبة، ودعمهم بالمراجع، ومساعدتهم للبحث في مواضيع تفيدهم، وتخدم المجتمع.

تبين من الجدول (5) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت ثمان فقرات على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 وحتى 2.6)، وقد حصلت الفقرة العاشرة (يركز على الأهداف بمستوياتها المختلفة) (المعرفية- الوجدانية- النفس حركية) على الترتيب الأول وبمتوسط (2.6)، بينما حصلت على الترتيب الثاني خمس فقرات، وهي الفقرة (الخامسة والسابعة والثامنة والتاسعة والثالثة عشر) بمتوسط (2.5) وكان في الترتيب الثالث

– نتائج استجابة طلبة العينة في المجال الثاني من الاستبيان: كانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (6) مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي ومستوى الأداء في المجال الثاني

م	المجال الثاني- الممارسات المتعلقة بمشاريع التخرج	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التوافق	الترتيب
1	تساهم في عملية التعلم	80	2.7	.547	عال	1
2	تساهم في ربط الجوانب النظرية بالجوانب العملية	80	2.7	.479	عال	1
3	تساهم في مراجعة المصادر العلمية التي يؤكد عليها عضو هيئة التدريس	75	2.5	.509	عال	3
4	المراجع البحثية تتناسب وأهداف المقررات الدراسية	78	2.6	.498	عال	2
5	يتم اختيار المراجع والدوريات الخاصة بالأبحاث من عضو هيئة التدريس مباشرة	68	2.3	.640	متوسط	5
6	يترك عضو هيئة التدريس الحرية للطلبة في اختيار حلقة البحث بأنفسهم	73	2.4	.679	عال	4
7	يفرغ عضو هيئة التدريس من وقته بمقابلة الطلبة لمناقشة الأبحاث العلمية خارج الساعات المكتبية	64	2.1	.819	متوسط	6
8	يؤكد عضو هيئة التدريس الاعتماد على محاضراته الملقاة منه دون الطلب من الطلبة البحث عن المصادر من مراجعها	71	2.4	.669	عال	4
9	لديه رغبة في الإشراف على الطلبة	71	2.5	.681	عال	3
10	يتيح الفرصة للطلبة أن يبحثوا بأنفسهم دون الرجوع إليه مباشرة	73	2.4	.504	عال	4
11	يناقش عضو هيئة التدريس طلبته، ويظهر لهم الإيجابيات والسلبيات	81	2.7	.466	عال	1
12	يراقب طلبته بمدى تحقيقهم لنسبة الإنجاز في كتابة البحوث	80	2.7	.547	عال	1
13	يخصص المشرف (محاضرة) من وقته لتعلم الطلبة كيفية كتابة البحوث	74	2.5	.681	عال	3
14	يتيح الفرصة للطلبة في اختيار موضوعات أبحاثهم من بين مجموعة عناوين يعرضها عليهم	81	2.7	.466	عال	1
15	يصحح الأبحاث ويدون ملاحظاته عليها لإفادة الطلاب منها لتلافي الوقوع في الخطأ	79	2.6	.490	عال	2
16	يحرص على أن يحمل البحث الأصالة ويمثل جهود الباحث في موضوعه	75	2.5	.509	عال	3
17	يشجع الطالب على إظهار شخصيته العلمية في البحث	73	2.5	.571	عال	3
18	يشجع طلبته القيام بأبحاث مشتركة لينمي فيهم روح التعاون	78	2.6	.563	عال	2
19	يخصص جزءاً من علامات تقويم طلبته لما يقومون به من أبحاث	71	2.4	.615	عال	4
20	يشجع طلبته القيام بأبحاث تتعلق بالبيئة ومشاكلها	68	2.3	.691	متوسط	5

تبين من الجدول (6) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت سبعة عشر فقرات على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 وحتى 2.7)، وقد حصلت الفقرات: (الأولى والثانية والحادية عشر والثانية عشر والرابعة عشر) على الترتيب الأول وبمتوسط (2.7)، بينما حصلت على الترتيب الثاني ثلاث فقرات، وهي الفقرة (الرابعة الخامسة عشر والثامنة عشر) بمتوسط (2.6)، وكان في الترتيب الثالث خمس فقرات هي (الثالثة والتاسعة والثالثة عشر والسادسة عشر والسابعة عشر) وبمتوسط (2.5) وكان

– نتائج استجابة طلبة العينة في المجال الثالث من الاستبيان: كانت النتائج كما في الجدول الآتي:  
جدول (7) مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي ومستوى الأداء في المجال الثالث

م	المجال الثالث- الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التوافر	الترتيب
1	يستخدم طرائق تدريس تراعي الفروق الفردية بين الطلبة	75	2.5	.630	عال	3
2	ينوع من أساليب التدريس بما يتلاءم وطبيعة المادة العلمية	78	2.6	.498	عال	2
3	يطلع على كل ما هو جديد في طرائق التدريس	68	2.3	.740	متوسط	5
4	يستخدم أساليب وطرائق تدريس تخاطب التعلم السابق للمتعلم	71	2.4	.615	عال	4
5	يركز على أسلوب الإلقاء في تدريسه	76	2.5	.629	عال	3
6	يستخدم أساليب تدريس مشوقة لإثارة دافعية الطلبة للتعلم	71	2.4	.765	عال	4
7	يوظف نتائج التقويم لتعديل طرق التدريس ويحسن أدائه	73	2.4	.568	عال	4
8	الأساليب التدريسية المستخدمة تسهم في فهم المادة العلمية	78	2.6	.498	عال	2
9	يستخدم الطريقة التاريخية في الموقف التعليمي باستخدامه الوثائق والمصادر	62	2.1	.691	متوسط	7
10	يستخدم المناقشة المفتوحة التي تتيح فرصة المشاركة في المادة العلمية	72	2.4	.563	عال	4
11	يستخدم الأحداث الجارية والقضايا المعاصرة في تدريسه	71	2.4	.615	عال	4
12	يعد عضو هيئة التدريس محاضراته من مصادر متعددة	75	2.5	.777	عال	3
13	يقوم عضو هيئة التدريس بقراءة المحاضرة من المقرر مباشرة، ويوجه طلبته التركيز على فقرات معينة	69	2.3	.596	متوسط	5
14	يكتفي بعرض طريقة المحاضرة دون غيرها من طرائق التدريس الأخرى	70	2.3	.661	متوسط	5
15	يحدد طبيعة سير المحاضرة قبل بدايتها	69	2.3	.596	متوسط	5
16	يتوقف عن إلقاء المحاضرة متى ما شعر بعدم ارتياح الطلبة	57	1.9	.759	متوسط	8
17	تناسب طريقة المحاضرة وقدرات طلبته	69	2.3	.535	متوسط	5
18	لديه القدرة على إدارة المحاضرة وضبطها	82	2.7	.450	عال	1
19	يستخدم مهارات البحث التاريخي في عرض مادة الدرس	68	2.3	.691	متوسط	5
20	يعرض المحاضرة بأسلوب مشوق وهادف ومتسلسل	74	2.5	.629	عال	3
21	يوظف الأساليب والطرائق التدريسية في جوانبها العملية	73	2.4	.504	عال	4
22	يقوم باستعراض لعناوين المحاضرة، ثم يحاور طلبته في المادة المعروضة	73	2.4	.626	عال	4
23	يطلب من الطلبة تحضير المادة العلمية من المقرر ثم يناقشهم لمعرفة مدى فهمهم للمادة	63	2.2	.848	متوسط	6

والرابعة عشر والخامسة عشر والسابعة عشر والتاسعة عشر) بمتوسط (2.3) وحصلت على الترتيب السادس الفقرة الثالثة والعشرين بمتوسط (2.2) كما حصلت على الترتيب السابع الفقرة التاسعة بمتوسط (2.1) وكانت الفقرة السادسة عشر في الترتيب الثامن والأخير بمتوسط (1.9) وبذلك يتضح أنه يجب على عضو هيئة التدريس التوقف عند ملل الطلبة للمحاضرة، وكذلك عدم سرد الجوانب التاريخية لمضيعة الوقت، ويهتم بتنشيط الطلبة لتحضير الدرس، ومناقشتهم فيه بأساليب متميزة ونشطة، وأن ينوع بالطرق والأنشطة.

تبين من الجدول (7) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت أربعة عشر فقرة على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين ( 2.4 وحتى 2.7)، وقد حصلت الفقرة الثامنة عشر (لديه القدرة على ادارة المحاضرة وضبطها) على الترتيب الأول بمتوسط (2.7)، وحصلت الفقرتين (الثانية والثامنة) على الترتيب الثاني بمتوسط (2.6)، وكان في الترتيب الثالث أربع فقرات هي ( الأولى والخامسة والثانية عشر والعشرين) بمتوسط (2.5) وكان في الترتيب الرابع سبع فقرات هي ( الرابعة والسادسة والسابعة والعاشر والحادية عشر والواحدة والعشرين والثانية والعشرين) بمتوسط (2.4)، كما حصلت تسع فقرات على المستوى متوسط توزعت متوسطاتها بين (1.9 و 2.3) حصلت منها على الترتيب الخامس ست فقرات هي (الثالثة والثالثة عشر

– نتائج استجابة طلبة العينة في المجال الرابع من الاستبيان: كانت النتائج كما في الجدول الآتي:  
جدول (8) مجموع التكرارات والمتوسط الحسابي ومستوى الأداء في المجال الرابع

م	المجال الرابع: الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التوافر	الترتيب
1	متشوق ومتحمس للمادة التي يعرضها	71	2.4	.556	عال	5
2	يشجع طلبته بطرح الأسئلة ومناقشتها	76	2.5	.571	عال	4
3	متواجد للرد على استفسارات الطلبة خارج ساعات المحاضرة	67	2.2	.774	متوسط	7
4	يبدى اهتماماً بأن يتعلم الطلبة المادة المطلوبة	73	2.4	.568	عال	5
5	يعرض الخطة الدراسية للمقرر في بداية الفصل الدراسي	63	2.1	.759	متوسط	8
6	يلتزم بوقت المحاضرة	77	2.6	.626	عال	3
7	يتحدث بصوت مسموع وواضح داخل قاعة المحاضرة	85	2.8	.379	عال	1
8	يتعامل مع طلبته بكل تقدير واحترام	80	2.7	.547	عال	2
9	يراعي مستويات طلبته ويضع الحلول والمعالجات للمتأخرين منهم	68	2.3	.640	متوسط	6
10	يدون غيابات طلبته باستمرار	81	2.7	.596	عال	2
11	يستخدم وسائل إيضاح مختلفة داخل المحاضرة	65	2.2	.747	متوسط	7
12	يصمم بعض الأنشطة للمواد التي تحتاجها	70	2.3	.802	متوسط	6
13	يتواصل مع المستجندات الحديثة في أساليب التدريس والتقويم	73	2.4	.626	عال	5
14	يوجه طلبته للاستفادة من خدمات الانترنت ويشجعهم عليها	76	2.5	.507	عال	4
15	يبتج الفرصة للطلبة باستخلاص النتائج والأفكار من خلال مناقشاته مع طلبته	69	2.3	.651	متوسط	6
16	يبين للطلبة طريقة توزيع الدرجات	76	2.5	.681	عال	4
17	لديه القدرة على إدارة الصف بطريقة منظمة	83	2.8	.430	عال	1
18	يزرع الثقة في نفوس طلبته	72	2.4	.675	عال	5
19	يوظف المادة العلمية لغرس القيم وبناء الشخصية	73	2.4	.626	عال	5
20	يعرض المساعدة الشخصية للطلبة	73	2.4	.728	عال	5
21	يتعامل مع طلبته بشكل عادل ومنصف	73	2.4	.774	عال	5
22	يشعر طلبته بأنه قريب منهم وعلاقته بهم أيجابية أو أخوية	70	2.3	.802	متوسط	6
23	يسمح للطلبة بإبداء حرية الرأي والتعبير عما في داخلهم	71	2.4	.615	عال	5
24	يتقن اللغة العربية الفصحى، ويستخدمها في التدريس	65	2.2	.747	متوسط	7
25	واسع الثقافة كثير الاطلاع	78	2.6	.498	عال	3
26	قادر على المواصلة في التقدم العلمي في مجال اختصاصه	81	2.7	.596	عال	2
27	يلتزم بالقوانين والأنظمة ولا يحيد عنها	77	2.6	.568	عال	3
28	يتابع تقدم طلبته وتحسنهم من وقت لآخر	74	2.5	.776	عال	4
29	يحافظ على مظهره بشكل لائق	78	2.6	.498	عال	3
30	واضح في شرحه متحمس لعمله قادر على توصيل مادته	77	2.6	.679	عال	3
31	يحفظ أسماء طلبته ويناديهم بها	65	2.2	.874	متوسط	7

والخامسة والعشرين والسابعة والعشرين والتاسعة والعشرين والثلاثين) بمتوسط (2.6) وكان في الترتيب الرابع أربع فقرات هي ( الثانية والرابعة عشر والسادسة عشر والثامنة والعشرين) بمتوسط (2.5)، وحصلت على الترتيب الخامس ثمان فقرات هي ( الأولى والرابعة والثالثة عشرة والثامنة عشر والتاسعة عشرة والعشرين والواحد والعشرين والثالثة والعشرين) وبمتوسط (2.4)، كما حصلت تسع فقرات على المستوى متوسط توزعت متوسطاتها بين (2.1 و 2.3)

تبين من الجدول (8) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت اثنتان وعشرون فقرة على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 وحتى 2.8)، وقد حصلت الفقرتين (السابعة والسابعة عشر) على الترتيب الأول بمتوسط (2.8) وحصلت الفقرات الثلاث (الثامن والعاشر والسادسة والعشرين) على الترتيب الثاني بمتوسط (2.7) وكان في الترتيب الثالث خمس فقرات هي (السادسة

مكتبة للرد على الاستفسارات، ويستخدم أدوات إيضاح، ويتحدث باللغة العربية الفصحى، وينادي الطلبة بأسمائهم مراعيًا مستواهم، وقريباً منهم، ويساعدهم للوصول إلى حلول باحترام أفكارهم، وتشجيعها، وسعة الصدر، وكل هذا يسهم في نجاح أداء أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون الكثير من السمات الأكاديمية من إدارة القاعة والصوت، والتحضير الجيد، والإطلاع الواسع.

– نتائج استجابة طلبة العينة في المجال الخامس من الاستبيان: كانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (9) نتائج مجموع التكرارات والمتوسط ومستوى الأداء في المجال الخامس

م	المجال الخامس: الممارسات المتعلقة بمجال التقويم	مجموع التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التوافر	الترتيب
1	الاهتمام بتصحيح الاختبارات الدورية والواجبات الخاصة بالمواد الدراسية	80	2.7	.479	عال	1
2	يطرح أسئلة تقيس المستويات العقلية العليا للطلبة	78	2.6	.621	عال	2
3	يستخدم الملاحظة المقصودة في تقويم الطلبة	68	2.3	.583	متوسط	5
4	التركيز في الاختبارات على قياس درجة فهم الطلبة للمفاهيم	70	2.3	.711	متوسط	5
5	يستخدم الأبحاث والتقارير اليومية جزءاً من عملية تقويم طلبته	67	2.2	.728	متوسط	6
6	يحرص على أن يكون التقويم شاملاً لكافة عناصر الموقف التعليمي	76	2.5	.571	عال	3
7	ينوع من استخدام التغذية الراجعة	72	2.4	.770	عال	4
8	يحلل ويفسر نتائج الاختبارات للوقوف على مدى ما أحرزه الطلبة في مستوى أدائهم بمناقشتهم لها	70	2.3	.606	متوسط	5
9	يوظف نتائج التقويم لتعديل طرق التدريس وتحسين الأداء	68	2.3	.740	متوسط	5
10	يطرح الأسئلة التي تشجع على التفكير بأنواعه المختلفة	73	2.4	.679	عال	4
11	يحترم إجابات الطلبة ولا يستهزئ بها	73	2.4	.728	عال	4
12	يقوم الطلبة تقويمياً شاملاً (معرفياً – وجدانياً – ادائياً)	70	2.3	.606	متوسط	5
13	يجري امتحانات قبلية للتعرف على استعدادات الطلبة ومستوياتهم	60	2	.788	متوسط	8
14	يمتلك مهارة تحليل نتائج الاختبارات	70	2.3	.661	متوسط	5
15	يوظف نتائج تصحيح الاختبارات في تحسين مستوى الطلبة	74	2.5	.629	عال	3
16	يصحح الاختبارات بعد فترة قصيرة من أداء الامتحانات	78	2.6	.621	عال	2
17	يعد اختبارات تشخيصية قبل التعلم وبعده	65	2.2	.834	متوسط	6
18	يستخدم الأسئلة الشفوية لقياس مستوى أداء الطلبة	69	2.3	.702	متوسط	5
19	يعلن نتائج الطلبة أولاً بأول	71	2.4	.615	عال	4
20	يصحح الاختبارات في الوقت المناسب وبفهم الظروف	74	2.5	.629	عال	3
21	بعد أسئلة تشخيصية كتغذية راجعة قبل التعلم وبعده	63	2.1	.759	متوسط	7
22	ينوع في الأسئلة لقياس مستويات متنوعة لدى الطلبة	75	2.5	.572	عال	3
23	يغير من أساليب التقويم المستخدمة بعد كل فترة زمنية معينة	71	2.4	.718	عال	4
24	تناسب الاختبارات والزمن المخصص لأدائها	75	2.5	.630	عال	3

خمس فقرات هي (السادسة والخامسة عشرة والعشرين والثانية والعشرين والرابعة والعشرين) بمتوسط (2.5) وكان في الترتيب الرابع خمس فقرات هي (السابعة والعاشر والحادية عشرة والتاسعة عشرة والثالثة والعشرين) بمتوسط (2.4)، كما حصلت إحدى عشرة فقرة على المستوى متوسط توزعت متوسطاتها بين (2.1 و 2.3) حصلت منها على الترتيب الخامس سبع فقرات هي (الثالثة والرابعة والثامنة والتاسعة والثانية عشرة والرابعة عشرة والثامنة عشرة) بمتوسط (2.3) وحصلت على الترتيب السادس الفقرتين

تبين من الجدول (8) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت ثلاث عشرة فقرة على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 وحتى 2.7) حققت الفقرة الأولى (الاهتمام بتصحيح الاختبارات الدورية والواجبات الخاصة بالمواد الدراسية) على الترتيب الأول بمتوسط (2.7) وحصلت الفقرتين (الثانية والسادسة عشرة) على الترتيب الثاني بمتوسط (2.6) وكان في الترتيب الثالث

الإجابات بشكل جيد، والاختبارات شاملة، وتناسب الاختبارات مع الوقت، ويقوم بتصحيحها بجدية. **للإجابة عن السؤال الثالث:** هل توجد فروق بين آراء الطلبة في تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس في (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بالتدريس – التقويم) وفقاً لمتغير الجنس؟ قامت الباحثة باختبار الفرضية الأولى التي تقضي بعدم وجود فروق بين آراء الطلبة وفقاً لمتغير الجنس، وذلك من خلال جمع البيانات، وتحليلها إحصائياً، واستخلاص النتائج كما في الجدول الآتي:

**جدول (10) اختبار (T-test) للمقارنة بين متوسط الآراء وفقاً للجنس حسب كل محور وبشكل عام**

م	المتغير التابع	المستقل رأي الجنسين	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	df	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	الأهداف التعليمية	ذكر	7	33.57	6.37	28	.12	.904
		انثى	23	33.26	5.76			
2	الأبحاث العلمية	ذكر	7	50.00	6.14	28	.02	.984
		انثى	23	49.96	4.76			
3	الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس	ذكر	7	57.29	5.77	28	1.06	.299
		انثى	23	53.87	7.88			
4	الممارسات المتعلقة بالتدريس	ذكر	7	81.00	5.59	28	1.35	.187
		انثى	23	74.48	12.25			
5	التقويم	ذكر	7	61.57	6.97	28	1.53	.136
		انثى	23	55.61	9.49			
	الدرجة الكلية للأداة	ذكر	7	283.43	26.29	28	1.25	.222
		انثى	23	267.17	31.14			

فروق في استجابة العينة تعود لمتغير الجنس، بينما كانت العينة مختلفة في دراسة الحولي (2007) حيث اختار رأي أعضاء هيئة التدريس، وليس الطلبة كهذه الدراسة. **للإجابة عن السؤال الرابع:** هل يوجد اختلاف بين آراء الطلبة في تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمجالات الدراسة؟ للإجابة عن السؤال الرابع تم اختبار الفرضية الثانية التي تقضي بعدم وجود فروق دالة إحصائية في آراء طلبة العينة وفقاً لمجالات الدراسة، وقد تم استخدام تحليل التباين للحصول على النتائج، وتحديد الفروق بين المجالات الخمسة حسب تقييم الطلبة فيها، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

**جدول (11) اختبار (تحليل التباين) للمقارنة بين متوسط الآراء وفقاً للمجالات المحددة في أداة الدراسة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	28099.093	4	7024.773	107.127	0.001
داخل المجموعات	9508.300	145	65.574		
الكلية	37607.393	149			

الخامسة والسابعة عشرة) بمتوسط (2.2) وحصلت الفقرة الحادية والعشرين على الترتيب السابع بمتوسط (2.1) وحصلت الفقرة الثالثة عشرة على الترتيب الثامن والأخير بمتوسط (2)، وبذلك يتضح أنه يجب على عضو هيئة التدريس وضع اختبارات تقيس قدرات الطلبة من جميع الجوانب، وتحدد مستوياتهم، ويشتمل التقويم على التقارير اليومية، وتشخيص مستواهم قبل التدريس، ويحلل، ويفسر النتائج بشكل سليم، وكل هذا يساهم في نجاح التقويم لدى عضو هيئة التدريس الذي يمتلك الكثير من السمات الأكاديمية، فهو يجيد عملية التقويم بحيث تشمل نفس الأسئلة لديه، ويقوم بتصحيح

بينت النتائج في الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في جميع مجالات الأداء التدريسي كل على حدة، وكذلك بشكل عام حيث كان مستوى الدلالة أكبر من المقترحة (0.05) في جميع مجالات أداة الدراسة؛ وعليه تم قبول الفرض الصفري القاضي بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط الطلاب والطالبات في تقييمهم لأداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية، مما يدل على اتفاق الطلبة والطالبات حول أداء عضو هيئة التدريس بالكلية، وقد يعود ذلك كونهم في المستوى الرابع، وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثالث، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الحكمي (2004) ودراسة القحفة (2014) في عدم وجود



يتبين من الجدول السابق أن هناك فروق دالة إحصائية بالنسبة لمحاور أداة الدراسة، وذلك من خلال قيمة (ف=107.13) وكذلك مستوى الدلالة أقل من المفروضة (0.05) ولكي يتم تحديد مصدر التباين لهذه الفروق تم استخدام اختبار بعدي، وقد تم عرض نتائجه في الجدول الآتي:

جدول (12) يبين نتائج الاختبار البعدي (LSD) لتحديد مصدر الفروق بين متوسطات محاور أداة البحث

البيان		الأهداف	الأبحاث	الطرق	التدريس	التقويم
الأهداف	متوسط الفرق		16.63*	21.33*	42.76*	23.76*
	مستوى الدلالة		0.001	0.001	0.001	0.001
الأبحاث	متوسط الفرق			4.70*	26.03*	7.03*
	مستوى الدلالة			0.026	0.001	0.001
الطرق	متوسط الفرق				21.33*	2.33
	مستوى الدلالة				0.001	0.226
التدريس	متوسط الفرق					19.00*
	مستوى الدلالة					0.001
التقويم	متوسط الفرق					
	مستوى الدلالة					

#### المقترحات:

- 1- إجراء دراسات لتطوير معايير خاصة بتقويم جودة أداء الأساتذة في العملية التعليمية.
- 2- تنفيذ أبحاث علمية لتقويم أداء أساتذة الكلية وفقاً لمعايير الجودة.
- المراجع:
1. باهي، مصطفى والنمر، فاتن. (2004). *التقويم في مجال العلوم التربوية والنفسية، مبادئ - نظريات - تطبيقات*. مكتبة الانجلو المصرية.
2. الثبتي، جويبر وحريري، هاشم بكر. (2004). *إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى*.
3. الجنابي، عبد الرزاق شنين. (2009). *محاضرات في موقع مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي*. جامعة الكوفة.
4. الحكمي، إبراهيم الحسن. (2004). *الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات*. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد، التسعون، السنة الرابعة والعشرون. صص 13- 56.
5. الحلبي، إحسان سلامة والصبان، مريم. (2004). *تنمية الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي*. دراسة مقدمة إلى ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الأداء للأمر عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي 21 - 19 ذي الحجة، جامعة الملك عبد العزيز.

بينت النتائج في الجدول السابق أن هناك فروقا دالة إحصائية تعود لمحاور الأداة (الأهداف والأبحاث وطرق التدريس وعضو هيئة التدريس مع كافة المحاور)، وبذلك تم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القاضي بوجود فروق دالة إحصائية في استجابة الطلبة على محاور أداة الدراسة، وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الرابع، وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة الحكمي (2004) إذ وجد تباين في مستوى الكفايات لدى عضو هيئة التدريس كما وجد تباين في محاور الأداة في دراسة الحولي (2007)، وكذلك كان مستوى محوري مقبول وبقية المحاور متوسط في دراسة القحفة (2014) مما يدل على تباين في نتيجة المحاور، وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في نتائج المحاور التي لم تظهر فروقا دالة إحصائية تعود لمحوري (طرق التدريس والتقويم)، وهذا يدل على أن استجابة الطلبة في المحورين اختلفت عن المحاور الأخرى، ويجب التركيز على تنوع طرق التدريس وأساليب التقويم في التدريس، وقد أوصت بذلك دراسة كل من الحلبي والصبان (2004) وكذلك دراسة الحولي (2007) ودراسة القحفة (2014) وذلك لتحسين مهارات أداء عضو هيئة التدريس بالكلية.

#### التوصيات:

- 1- عقد دورات تدريبية وورش عمل لتطوير الأداء التدريسي لدى المدرسين.
- 2- التزام توظيف أعضاء هيئة التدريس بالكلية بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- 3- ضرورة تدريب أساتذة الكلية على استخدام وسائل تعليمية وتكنولوجية حديثة في التدريس.
- 4- تطوير أداء أساتذة الكلية في مجال البحث وتنوع استراتيجيات تقديم المحاضرات وتنوع أساليب تقويم الطلبة.

18. المصري ، محمد ومرعي، توفيق . ( ٢٠٠٧ ) . اتجاهات طلبة كلية الاسراء الخاصة نحو أساليب التقويم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الثامن، العدد الأول، صص91-110.
19. ملحم، سامي. (2000). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20. المناصير، حسين والدايني، جبار. (2008). تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، المجلد 7، العددان (1-2)، صص177 - 203.
6. الحلبي، سوسن شاكر. (2005). أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق- سوريا.
7. الحولي، عليان. (2007). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 21، العدد3، صص805-836.
8. الخزندار، هالة. (2005). تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي (تجربة جامعة مشيجان). الجودة في التعليم العالي، المجلد الأول، العدد الثاني، صص1 - 17.
9. شحاته، حسن. (2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق. مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، مصر.
10. العبادي، هاشم فوزي. (2008). إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
11. العميرة، محمد حسن. (2006). تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، كلية التربية، المجلد 7 العدد (3)، صص95-122.
12. عودة ، (2002). القياس والتقويم في العملية التدريسية. أريد، دار الأمل للنشر والتوزيع، الأردن.
13. عودة ، احمد. ( ٢٠٠٦ ). تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس : ماله وما عليه في ضوء الدراسات السابقة وتجربة جامعة اليرموك (دراسة حالة ). المجلة الاردنية في العلوم التربوية، المجلد الثاني، العدد الرابع، صص1-28.
14. العوضي، رأفت محمد. (2013). تطوير برامج التنمية المهنية أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الالكتروني والتنافسية العالمية. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
15. الفتلاوي، محسن كاظم. (2013). معايير تقويم جودة الأداء التدريسي لمدرس التاريخ في التعليم قبل الجامعي. جامعة واسط، كلية التربية.
16. الفراء، إسماعيل صالح. (2004). تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي. وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني. جامعة القدس للفترة من 3-5/7/2004.
17. القحفة، أحمد عبدالله. (2014). مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية. مجلة جامعة الناصر - صنعاء، السنة الثانية، العدد الرابع، يوليو-ديسمبر 2014م، صص 237-276.