

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

الطاف محمد عبد الله المعمرى

كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنادرة جامعة إب

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

الملخص

هدفت الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية والتربية من وجهة نظر طلبة الكلية، ولتحقيق 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) طالباً وطالبة، وبعد تجميع البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس كان عالياً بمتوسط عام (2.4)، حصل على الترتيب الأول مجال البحث العلمي والممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس بمتوسط (2.5)، وحصل على الترتيب الثاني مجال الأهداف وطرق التدريس والتقويم بمتوسط (2.4)، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً بين متوسط آراء الطلاب والطالبات في كل المجالات تعزى للجنس، بينما ظهرت فروق دالة إحصائياً بين متوسطات مجالات أداء عضو هيئة التدريس عدا المتعلقة بطرق التدريس مع التقويم، وبناءً على النتائج أوصت الباحثة تنفيذ دورات لأساتذة الكلية، وتنفيذ التجربة بشكل أوسع يشتمل جميع الأقسام بالكلية.

الكلمات المفتاحية: تقويم – أداء – أعضاء هيئة التدريس – وجهة نظر-العلوم التطبيقية والتربية

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

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

وبالتالي يقع هذا الدور على عاتق الأساتذة الجامعيين باعتبارهم حجر الزاوية في النظام التعليمي الجامعي، وعليه يأتي تقييم ممارساتهم كوسيلة ملحة تجاه إليها الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي، وللوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف. ووفقاً لقرار 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 والمراسك إلى المجلس، وتشكيل اللجان الخاصة بتقدير مختلف أنشطة الجامعة خاصة في مجالات الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، شؤون الطلاب، الدراسات العليا والبحث العلمي.

وبما أن الأستاذ الجامعي يعد من العوامل الأساسية في إنجاح العملية التعليمية والتربوية وتطويرها والرقي بها ولذا فإن جودة أدائه يعد من أهم مؤشرات تحسين مخرجات الجامعة وتطورها. حيث بعد الطلبة هم خير من يقومون بعملية التقويم التدريسي فهم الأشخاص أصحاب 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 (الخزندار ، 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 أثراً على أدائهم في الجامعات اليمنية خاصة الحكومية مما أدى إلى لجوء معظم متسبيها 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

المقدمة

تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العربية والأجنبية إلى تحقيق أهدافها وبلغة غایاتها، 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 والداعم لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس لديها، ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمسؤولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة (العوضي، 2013 ، 5).

وطالما تعد الجامعة مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة والابتكار والاختراع، باعتبارها المنبر الذي تطلق منه أراء العلماء والفلسفه، وبما أن الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر، وتنثر 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، والسعى إلى تطويره ورقيه، وتزويده بالإنسان الصالح المتسلح بالمعرفة، ولا يتأنى لها ذلك إلا من خلال الأستاذ الجامعي الوعي بأهمية الأدوار التي يقوم بها خاصة في خدمة المجتمع كونه حلقة الوصل بين الجامعة والمحيط الخارجي، وقد بُرِزَ 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 وتطبيقاتها (المناصير؛ والدايني، 2008 ، 178).

فالآهداف التي تضعها الجامعات، وتعمل على تطويرها كمؤسسة تلعب دوراً رئيسياً في سد احتياجات المجتمع المهنية لتصل إلى القمة في إعداد المختصين للوظائف المختلفة والتي تساعدها في استعادة دورها القيادي بالإسهام في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، ودعم استمرارية مظاهر التنمية والتقدم في كافة أوجه الحياة فيه، وبهذا أزدادت المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وارتبطت بأدوار أكثر تعقيداً وأشد صعوبة، الأمر الذي تطلب ضرورة توافر الإمكانيات المناسبة والظروف الملائمة، والإهاطة 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.

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

2. تزويد إدارة الجامعة بالمعلومات عن جودة التدريس لغرض تطوير المنهج والترقية والتصنيف والمراتب.
3. منح أعضاء هيئة التدريس معلومات عن نوادي القوة والضعف في تدريسهم من واقع تقييم طلبة الكلية لأدائهم ومن ثم القيام بمراجعة أسلوبهم وممارساتهم التدريسية.
4. إن مشاركة الطلبة في تقييم أعضاء هيئة التدريس تسمم 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 – التقويم) من وجهة نظر طلبة الكلية.
- الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة بالنادرة.
- الحدود الزمانية:** الفصل الأول من العام الدراسي 2022 – 2023.

الحدود المكانية: كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة بالنادرة.

مصطلحات الدراسة:

- التقويم:** عرفة (ملحم، ٢٠٠٠، ٢٧٠) بأنه: عملية إعداد أو تخطيط عن معلومات تفيد في تموين أو تشكيل أحكام تستخدم في اتخاذ قرار أفضل من بين بدائل متعددة من القرارات. كما عرفه (عوده، ٢٠٠٢، ١٤٧) 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 بالتدريسي – الممارسات المتعلقة بالتفوييم) لتدعم جوانب القوة والإفادة منها، وتلقي جوانب الضعف وتصحيحها.

ويعرف الأداء التدريسي: بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية – التعليمية المنطة به، وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العماير، ٢٠٠٦، ١٠٣). وعرف بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً" (الفراء، ٢٠٠٤، ٤).

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 والتربية بالنسبة بالنادرة؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى الأداء العام لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة بالنادرة؟
2. 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 والتربية بالنسبة 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 – التقويم) 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 إحصائياً عند مستوى الدالة 0.05 بين آراء الطلبة في استجاباتهم على محاور الاستبيان تعزى لمتغير الجنس (طلاب وطالبات).
2. لا يوجد اختلاف بين آراء الطلبة والطلابات دالا إحصائياً عند مستوى الدالة 0.05 في استجاباتهم على محاور الاستبيان تعزى لمجالات الدراسة (الأهداف التعليمية – الأبحاث العلمية – الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس – الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس – التقويم).

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في:

1. التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة بالنادرة.
2. قياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة بالنادرة.
3. تحديد الفروق بين متوسطات آراء طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة بالنادرة حول أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس.
4. تحديد الفروق بين متوسطات آراء طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنسبة 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 التعلمية فهو يتناول تحصيل الطلبة؛ لذا يصبح التقويم عملية شاملة ومستمرة لها وظائف عدّة منها توجيه عملية التعليم، فالطلبة يدرسون ما سيتّم اختبارهم فيه، بل إنّهم يدرسون بالطريقة التي تتناسب وأنواع الاختبارات التي سيختبرون بها، كما أن التقويم يوجه عملية التدريس فعضو هيئة التدريس يستخدم طرائق التدريس التي تتناسب مع ماهية أسلوب التقويم الذي يستخدمه، وبعد 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، ٢٠٠٤، ٦).

لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة، ولكنه قلماً يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو عند الترقىات 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 إلا يتعرض، أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بان يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة. ويبدو أن هذا الوضع المتواتر في طريقه إلى التغيير سواء أراد الأكاديميون، أم لم يريدوا خاصية في إطار تنامي تفافة الجودة، والسعى 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 و برنامجه التدريسي على حد سواء، وربما يستهدف أنماط وأساليب التدريس المعتمدة، وتهيئة البيئة التعليمية ومعايير التدريس واحتياجاته ونواتجه. (الجنابي، 2009، 10).

- العوامل التي تعصد من فسفة 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 بالضد من ذلك، أو لا ترحب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم، والتي لا يتحقق الكثيرين معها ومن هذه العوامل الآتي:

التعرّيف الإجرائي للأداء التدريسي: مستوى أداء عضو هيئة التدريس في كلية العلوم التطبيقية والتربية 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 بصورة الكمية والنوعية وذلك انطلاقاً من المعنى الذي اعتمده المقيم في فهم الأداء، وفي ضوء المعايير المعتمدة من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعده على فهم وإدراك العلامة بين مختلف العناصر وال المجالات الخاصة" (الفتلاوي، 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.

وتعزّز الباحثة تقويم الأداء: بأنه كل ما صدر عن المعلم الجامعي من إجراءات لتنفيذ السياقات التعليمية وتضخّع 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 والتربية 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 تدللان، أو تفیدان لبيان قيمة الشيء هما: تقويم، وتقييم، والمصطلح الأول صحيح لغويًا، وهو أعم وأشمل، ويراد منه معانٍ عدّة منها بيان قيمة الشيء (تمثيله)، وتعديل أو تصحيح الأعوجاج (ملحم، 2000، 38). وهذا يعني أن التقويم يتضمن في ثبات 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" (الحلبي، 2005، 23).

- أهمية التقويم:

توصيات ورشة العمل الخاصة بالتقدير 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).

بعد تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم ركائز التطوير في الجامعات، حيث تسعى كثيرون 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 الرئيسية 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 (الثبيتي وحريري، 2004، 74). والمطلوب من عضو هيئة التدريس العمل على إثارة دافعيتهم على الدراسة، وتكوين علاقات جيدة مع الطلبة، وهذا يشجع الطلبة على الدراسة والرغبة في التعلم كما يعد عضو هيئة التدريس الجامعي الأساس في تقديم المؤسسات وتطويرها، ونقل أعباء رسالتها العلمية لخدمة المجتمع.

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

ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسة الحكمي (2004): تناولت الدراسة الكفاءات الذهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، وعلاقتها ببعض المتغيرات، وهدفت الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس، ومعرفة أهم الكفاءات 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 كلية التربية والعلوم، واستخدم الباحث قائمة بالكفاءات المهنية تضمنت 6 كفاءات رئيسية تفرع عن كل منها 75 كفاءة فرعية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: تمثلت الكفاءات المهنية المطلوبة من وجهة نظر الطلبة حول ست كفاءات 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 الأكademie والتدريسية والإدارية التي تقع على عاته 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 لقدرة والكفاءة في الأداء التدريسي.

ثانياً: يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دون النظر لكتابتهم التدريسية، وإبداعهم داخل قاعة الدرس، وما يحققونه من تأثير في طلابهم. ثالثاً: إن الغرض الرئيسي 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 (الكتوبينية) التي يجريها لطلابه 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 المقررات والتوجهات التي تؤكد، وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي، وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات، ويوؤكد الباحث بأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات للأداء التدريسي 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 مثل أي مهنة أخرى، وأن هناك ضرورة لإنجازه، 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

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة وجدت أن: الدراسات تعددت وتتنوع 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، وال العلاقات 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 الاستثنائية كهذه الدراسة. واتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة باستخدام المنهج الوصفي، واتفقت في الأداة حيث قامت الباحثة بإعداد استثنائية لهذه الدراسة بعد الاستفادة من العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الحولي (2007) ودراسة الحمي (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 أداتها، وخطوات التحقيق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف الطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ل المناسبته لموضوع الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات المستوى الرابع بكلية العلوم التطبيقية والتربية 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 الحليبي والصبان (2004): هدفت إلى التعرف على كيفية اختيار عضو هيئة التدريس - التي تناولت عضو هيئة التدريس اختياره، واعداده، وأسباب تقويم أدائه، والتوصل إلى بعض التوصيات التي تساعد في تمييزه 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 القاء 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 استثنائية 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 محابية في مجملها، وإيجابية في (15) فقرة من أصل (27) فقرة. كذلك كشفت النتائج عن وجود أثر للفيروس 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 حوسنة أدوات التقييم لرفع كفاءة عملية التقييم برمتها.

دراسة الفحفة (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 استثنائية مكونة من ثمانية محاور مثلت الأداءات التي يمارسها عضو هيئة التدريس بالكلية، اشتملت على (114) فقرة، طبقت الاستثنائية على عينة عددها (100) طالب وطالبة من طلبة المستوى الرابع في جميع أقسام الكلية، وبيّنت 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 تخرج أفراد قادرين على المساهمة في البناء والتنمية داخل المجتمع.

جدول (1) عدد أفراد مجتمع الدراسة

المجموع	النوع		المستوى الدراسي
	إناث	ذكور	
137	95	42	الرابع

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (30) طالباً وطالبة من طلبة المستوى الرابع قسم الحاسوب، بنسبة (22%) تقربياً 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

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

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة على عدد 10 من

أصحاب الاختصاص من أساتذة الجامعات ومرشفي تربويين في العلوم؛ وذلك للتأكد من أن الأدوات ستحقق أهداف الدراسة، وبعد الأخذ بلاحظاتهم قامت الباحثة بتعديل ما يلزم، ومن ثم إعادة صياغتها، وإدراجها على الترتيب 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 يوضـحـها الجـدولـ الآتـيـ

أداة الدراسة:
استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية الاستبيانة 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). و تكونت الأداة بصورةها النهائية من 112 فقرة لقياس مستوى أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في كلية العلوم التطبيقية والتربية بالنادرة. وتم توزيعها إلى خمسة مجالات هي (الأهداف التعليمية- الأبحاث العلمية- الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس - الممارسات المتعلقة ببعضو هيئة التدريس- التقويم)، وتم تصنيف الاستجابات وفق ترتيب مقياس ليكرت الثلاثي (عالي، متوسط، ضعيف).

صدق أداة الدراسة:

جدول (3) قيم معاملات الثبات للاستبيانة

الرقم	المجال	قيمة الثبات (الفا كرونباخ)
1	الأهداف التعليمية	% 87
2	الأبحاث العلمية	% 76
3	الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس	% 88
4	الممارسات المتعلقة ببعضو 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.

تم استخلاص النتائج من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة

وذلك على النحو الآتي:

لإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التطبيقية والتربية 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

المعالجة الإحصائية:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبيانات فرغت، وتم إدخالها إلى الحاسوب 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:

إلى النتائج الآتية:

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	متوسط مج التكرارات	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 والتربية بالنادر؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال تحليل نتائج استجابة طلبة العينة على الاستبيان في كل مجال على حدة، وذلك بحسب 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 كالتالي:

يتبيّن من الجدول (4) السابق أن المستوى العام لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الكلية قد حقق المستوى (عال) بمتوسط (2.4) وعلى مستوى كل مجال حققت كافة المجالات مستوى عال بمتوسطين هما 2.4 و 2.5 حيث كان في الترتيب الأول مجالين (الأبحاث العلمية، والممارسات المتعلقة بالتدريس) بينما احتل الترتيب الثاني بقية المجالات الثلاثة (الأهداف التعليمية، والممارسات المتعلقة بطرائق التدريس، وعملية التقويم). وبهذه النتيجة يعتبر الأداء بمستوى عال رغم صعوبة الوضع في واقع الطلبة والأستاذة على حد سواء. وقد يرجع ذلك لالتزام الأستاذة في أخلاقيات المهنة بممارسة الأداء بكل الظروف الصعبة، وكذلك ما يلمسونه من تعاون وتشجيع من قبل عمادة الكلية، وهذه النتيجة العامة قد اتفقت مع دراسة الحليبي والصبان (2004) من حيث التميّز، ومع دراسة الحكمي (2004) ودراسة الحولي (2007) من حيث أهمية عملية التقويم وتطوير أدواته، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية ودراسة القحفة (2014) في مستوى تحقيق

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

م	المجال الأول : الممارسات المتعلقة بالأهداف	مجموع التكرارات	المتوسط	الاتساعي 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	يصبح أهدافاً تعليمية بشكل جيد	74	2.5	.681	عال	2
6	يراعي وضع الأهداف تبعاً لاحتياجات وميل طلبه	67	2.2	.774	متوسط	5
7	يرتّب 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	يشتق الأهداف السلوكية من محتوى المقررات الدراسية	73	2.4	.626	عال	3
12	يركز على الأهداف التي تعالج مشكلات طلبه	67	2.3	.761	متوسط	4
13	يعرف الطلبة بالأهداف التعليمية في بداية المحاضرة	74	2.5	.629	عال	2
14	يشرك طلبه في صياغة أهداف المقرر كلما أمكن ذلك	60	2.1	.885	متوسط	6

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

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

تبين من الجدول (5) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تتحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت ثمان فقرات على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 و حتى 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:

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

في الترتيب الرابع أربع فقرات هي (السادسة والثامنة والعشرة والتاسعة عشر) بمتوسط (2.4)، كما حصلت ثلات فقرات على المستوى متوسط توزعت متوسطاتها بين (2.1 و 2.3) حصلت منها على الترتيب الخامس الفقرتين (الخامسة، والعشرين) 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، ودعهم بالمرارع، ومساعدتهم للبحث في مواضع تفاصيلهم، وتحتاج المجتمع.

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

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

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 لمضيئه الوقت، ويهمهم 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، ومتواسط)، ولم تتحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت أربعة عشر فقرة على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 و حتى 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 والعشرة والحادية عشر والواحدة والعشرين والثانية والعشرين) بمتوسط (2.4)، كما حصلت سبع 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

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

والخامسة والعشرين والسابعة والعشرين والتاسعة والعشرين والثلاثين) بمتوسط (2.6) وكان في الترتيب الرابع أربع فقرات هي (الثانية والرابعة عشر والسادسة عشر والثامنة عشر 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 تسعة فقرات على المستوى متواجد توزعت بمتوسطاتها بين (2.1 و 2.3)

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

مكتبة للرد على الاستفسارات، ويستخدم أدوات ايضاح، ويتحدث باللغة العربية الفصحى، وينادي الطلبة بأسمائهم مراجعاً مس�认اهم، وقريراً 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، والاطلاع 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

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

خمس فقرات هي (السادسة والخامسة عشرة والعشرين والثانية والعشرين والرابعة والعشرين) بمتوسط (2.5) وكان في الترتيب الرابع خمس فقرات هي (السابعة والعشرة والحادية عشرة والتاسعة عشرة والثالثة والعشرين) بمتوسط (2.4)، كما حصلت إحدى عشرة فقرة على المستوى بمتوسط (2.4)، 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 (

حصلت منها على الترتيب السادس أربع فقرات هي (النinth عشرة والثانية عشرة والثانية والعشرين) بمتوسط (2.3) وحصلت على الترتيب السابع أربع فقرات هي (الثالثة والحادية عشرة والرابعة عشرة والواحدة والثلاثون) بمتوسط (2.2) وحصلت الفقرة الخامسة على الترتيب الثامن والأخير بمتوسط (2.1) وبذلك يتضح أنه يجب على عضو هيئة التدريس توضيح خطة موضوع المحاضرة، وتواجده في

- 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

تبين من الجدول (8) السابق أن كافة الفقرات توزعت على المستويين (عال، ومتوسط)، ولم تتحقق أي فقرة المستوى ضعيف، وقد حصلت ثلث عشرة فقرة على مستوى عال توزعت متوسطاتها ما بين (2.4 و حتى 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، وتتناسب الاختبارات مع الوقت، ويقوم بتصحيحها بجدية. للإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق بين أراء الطلبة في تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس في (الأهداف التعليمية - الأبحاث العلمية - الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس - الممارسات المتعلقة بالتدريسي - 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

المتغير التابع	m	المستقل رأي الجنسين	العدد	المتوسط	الاتحراف المعياري	df	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الأهداف التعليمية	1	ذكر	7	33.57	6.37	28	.12	.904
		انثى	23	33.26	5.76			
الأبحاث العلمية	2	ذكر	7	50.00	6.14	28	.02	.984
		انثى	23	49.96	4.76			
الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس	3	ذكر	7	57.29	5.77	28	1.06	.299
		انثى	23	53.87	7.88			
الممارسات المتعلقة بالتدريسي	4	ذكر	7	81.00	5.59	28	1.35	.187
		انثى	23	74.48	12.25			
التقويم	5	ذكر	7	61.57	6.97	28	1.53	.136
		انثى	23	55.61	9.49			
الدرجة الكلية للأداء		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 اختيار الفرضية الثانية التي تقضي بعدم وجود فروق دالة إحصائياً 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 أداء الدراسة

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

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 تقدير قدرات الطلبة من جميع الجوانب، وتحدد مستوياتهم، ويشتمل التقويم على التقارير اليومية، وتشخيص مستواهم قبل التدريس، ويحلل، ويفسر النتائج بشكل سليم، وكل هذا يسهم في نجاح التقويم لدى عضو هيئة التدريس الذي يمتلك الكثير من السمات الأكademية، فهو يجيد عملية التقويم بحيث تشمل نفس الأسئلة لديه، ويقوم بتصحيح

يتبيّن من الجدول السابق أن هناك فروق دالة إحصائياً بالنسبة لمحاور أداء الدراسة، وذلك من خلال قيمة (ف=13.17) 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) يبيّن نتائج الاختبار البعدي (LSD) لتحديد مصدر الفروق بين متوسطات محاور أداء البحث

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

المقتراحات:

- 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 الأنجلو المصرية.
 2. الثبيتي، جوبيه وحريري، هاشم بكر. (2004). إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
 3. الجنابي، عبد الرزاق شنин. (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 56-13.
 5. الحلبي، إحسان سلامة والصبان، مريم. (2004). تنمية الكفاءات المهنية الالزامية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي. دراسة مقدمة إلى ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الأداء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي 19-21 ذي الحجة، جامعة الملك عبد العزيز.

بيّنت النتائج في الجدول السابق أن هناك فروقاً دالة إحصائياً تعود لمحاور الأداء (الأهداف والأبحاث وطرق التدريس وعضو هيئة التدريس مع كافة المحاور)، وبذلك تم رفض الفرض الصافي، وقبول الفرض البديل القاضي بوجود فروق دالة إحصائياً في استجابة الطلبة على محاور أداء الدراسة، وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الرابع، وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة الحكمي (2004) إذ وجد تباين في مستوى الكفاءات لدى عضو هيئة التدريس كما وجد تباين في محاور الأداء في دراسة الحولي (2007)، وكذلك كان مستوى محوري مقبول وبقية المحاور متوسط في دراسة الفحفة (2014) مما يدل على تباين في نتيجة المحاور، وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في نتائج المحاور التي لم تظهر فروقاً دالة إحصائياً 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 الفحفة (2014) وذلك لتحسين مهارات أداء عضو هيئة التدريس بالكلية.

النحوين:

- 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 وเทคโนโลยية 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 ، صص 91-110.
19. ملحم، سامي. (2000). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20. المناصير، حسين والداني، 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)، صص 177 - 203.
6. الحبى، سوسن شاكر. (2005). *أسسیات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية*. مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق- سوريا.
7. الحولي، عليان. (2007). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث ، المجلد 21، العدد 3، صص 805-836.
8. الخزندار، هالة. (2005). تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي (تجربة جامعة مشيغان). *الجودة في التعليم العالي*، المجلد الأول، العدد الثاني، صص 17 - 1.
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. العمايرة، محمد حسن. (2006). تقدیر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلابهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين، كلية التربية، المجلد 7 العدد (3)، صص 95-122.
12. عودة ، (2002). *القياس والتقويم في العملية التدريسية*. أربد، 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 ، صص 1-28.
14. العوضى، رافت محمد. (2013). *تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني والتنافسية العالمية*. رسالة دكتوراه ، معهد الدارسات 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. الفرا، إسماعيل صالح. (2004). *تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمى مرحلة التعليم الأساسي*. وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني. جامعة القدس للفترة من 3/5/2004-2004.
17. الفحفة، أحمد عبدالله. (2014). *مدى توافق معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية*. مجلة جامعة الناصر- صناع، السنة الثانية، العدد الرابع، يوليو-ديسمبر 2014م، صص 237-276.