

# تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية والصرفة من وجهة نظر الطلبة

أ.م.د.نضال عيسى عبد المظفر  
م.م.وسام عبد الكريم حميد

## مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الإنسانية - والصرفة) من وجهة نظر الطلبة. وتكونت عينة البحث من (١٢٠) طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا من مجموع المجتمع الاصلي البالغ (٣٤٣) طالبا وطالبة ولتحقيق هدف البحث تم اعداد استبانة حيث تكونت من (٦٨) فقرة موزعة على اربع محاور وتوصلت نتائج البحث الى ان درجة تقييم طلبة الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة على جميع محاور الاداة من حيث الوسط المرجح حصل محور الشخصية والعلاقات الانسانية على المرتبة الاولى وحصل محور الانشطة واساليب التقويم على المرتبة الثانية وحصل محور التمكن العلمي والمهني على المرتبة الثالثة وحصل محور التخطيط وتنفيذ المحاضرة على المرتبة الرابعة.

## **Abstract**

The present research aims at Evaluating Post-Graduate Study Teaching Staff in the Colleges of Education for Human Sciences and Pure Science from the Point of View of the Students. The research sample consists of 120 post-graduate students out of whole community 323. To achieve the goal of the research, a questionnaire with 68 items was prepared and divided into four fields. The result of the research showed that the degree given to the post-graduate study teaching staff member was average at all fields of the tool in terms of the weighted average, where personality and human relations gained rank one, activities and assessment methods came second, scientific and professional ability came third, whereas planning and lecture delivery came fourth.

## مشكلة البحث :

تعد الجامعة محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقى الاجتماعي، حيث يقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات التدريسية المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجة الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة لما تستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (الختيلة، ٢٠٠٠: ١١٠).

وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، ويضمن قدراته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية، وإعداد جيل قادر على مواجهة كل تلك التحديات ليصبح التعليم الجامعي ذو قيمة ويمكن أن يساعد المتعلمين على مواجهة متطلبات العصر (عبد المقصود، ١٩٩٧: ١٩).

ونظراً لما يحظى به التعليم العالي والبحث العلمي من مكانة متميزة في الدول العربية والأجنبية كونه يمثل مقياساً للنمو والتقدم والازدهار في جميع مجالات هذه الدول من جهة، ومن جهة أخرى فهو من الركائز الأساسية التي من خلالها تتقدم وتتطور الدول. ولغرض خلق حالة التكامل في العملية التعليمية في الجامعات بات من الضروري الاهتمام بالعنصر الأساس في العملية التعليمية والمتمثلة في عضو هيئة التدريس كونه يعد من أهم مدخلاتها.

ومادام عضو هيئة التدريس في الجامعة ينظر إليه على أنه من أهم مدخلاتها وعليه يتوقف تميز الجامعة ومدى تحقيقها للأهداف المنشودة منها، والوقوف على مدى كفاءتها، فأن خير من يقيمها هو المحور الذي تدور العملية التعليمية عليه والمستفيد الأول الذي يتعلم على يديه ويتفاعل معه وهو الطالب نفسه. (الجعافرة، ٢٠١٥: ١٤٠)

ولتفعيل دور عضو هيئة التدريس كان لابد من أن يخضع عمله لعملية تقييم مستمرة، وهناك إجراءات عالمية لتقويم عضو هيئة التدريس الجامعي أخذت بها الدول المتقدمة ومنها الإجراءات التي تتبعها الجامعات الأمريكية في الوقت الحاضر لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها بما يعرف بتقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس عن طريق توزيع نماذج خاصة من الاستبانات على الطلبة في نهاية كل فصل دراسي، لمعرفة وجهات نظرهم في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي لأن الطالب الجامعي هو أكثر الأشخاص معايشة لأستاذ الجامعة، مما يمكنه من الحكم الصحيح على الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس (غنيم والحيوي، ٢٠٠٤: ٤).

ويؤكد ( الشبلي ، ٢٠٠٠ ) على ضرورة فسح المجال أمام الطلبة لان يبينوا رأيهم فيما يقدم إليهم من مفردات منهجية أو طرائق معينة ، ومدى جدوى مايقدم وفعاليتة في حياتهم الواقعية العملية وبما يتعرضون إليه من مواقف ومدى انسجامها مع آمالهم وطموحاتهم في حل مشكلاتهم وتطور حياتهم المستقبلية( الشبلي ، ٢٠٠٠: ٢١٩).

ويرى علام ( ٢٠٠٠ ) أنه من الممكن الاعتماد على ملاحظات الطلبة فيما يتعلق بالتفاعل داخل

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية...

الصف الدراسي ، ولجعل البيانات الناتجة عن هذه الملاحظات أكثر موضوعية ودقة وذلك من خلال تصميم بطاقات الملاحظة أو إعداد استبانات خاصة لعملية التقويم تدون فيه عبارات مرتبطة بمختلف الجوانب والتي ينبغي تتوفر في عضو هيئة التدريس (علام ، ٢٠٠٠: ٤٣).

إذا فأن عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس من قبل طلبة الدراسات العليا تساعد المؤسسة التعليمية والمتمثلة بالجامعة في متابعة مدى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال قياس مدى تقدم أو تأخر عضو هيئة التدريس في أدائه وفق المعايير الموضوعية والحكم على مدى الموائمة بين متطلبات مهنة عضو هيئة التدريس والخصائص المعرفية والنفسية والاجتماعية التي يحملها ، للكشف على مواطن القوة والضعف في أدائه مما يمكن أن يساعد المؤسسة التعليمية في اتخاذ الإجراءات التي تكفل تطوير مستوى أداء عضو هيئة التدريس وتعزيزه. ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي الآتي :

**ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية والعلوم الصرفة من وجهة نظر الطلبة؟**

**أسئلة البحث :**

- ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الإنسانية، الصرفة) في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر الطلبة؟
- ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الإنسانية، الصرفة) في مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرة من وجهة نظر الطلبة؟
- ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الإنسانية، الصرفة) في مجال الأنشطة وأساليب التقويم من وجهة نظر الطلبة؟
- ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الإنسانية، الصرفة) في مجال التمكن العلمي والمهني من وجهة نظر الطلبة؟

**أهمية البحث :**

١. تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال ما أكدته وزارة التعليم العالي على ضرورة توجيه الدراسات في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، لغرض الارتقاء بالواقع التعليمي والتربوي في الجامعات.
٢. بيان مدى توافر معايير الجودة في الأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس.
٣. إبراز دور الطالب من خلال إشراكهم في عملية التقويم لتطوير العملية التعليمية.
٤. الإشارة إلى مشكلات جديرة بالبحث والتقصي، والتي قد تظهر من إجراء هذه الدراسة مما يؤدي إلى تتابع وتكامل المعرفة في هذا المجال.

**أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى :**

١. التعرف على أداء عضو هيئة التدريس من خلال تقييم طلبة الدراسات العليا.

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية...

٢. بناء أداة تهدف إلى التعرف على تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الإنسانية، والصرفة) من وجهة نظر الطلبة.
٣. تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا وفق المحاور التالية (مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية- مجال التخطيط وتنفيذ المحاضرة- مجال الأنشطة وأساليب التقويم- المجال العلمي والمهني).

### حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على :

- أ- الحد الموضوعي : تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا.
- ب- الحد البشري: طلبة كليتي التربية للعلوم (الإنسانية - والصرفة) في جامعة البصرة.
- ج- الحد المكاني: كليتي التربية للعلوم (الإنسانية- والصرفة) في جامعة البصرة.
- د- الحد الزماني: ويتمثل في تطبيق الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩.

### تحديد المصطلحات :

#### أولاً : تقييم الأداء

عملية قياس كفاءة العاملين ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل. (ربايعة، ٢٠٠٣: ٨٦).

ويعرفه عبد الباقي ( ٢٠٠٠ ) " بأنه "دراسة وتحليل أداء العاملين لعمليهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر . ( عبد الباقي ، ٢٠٠٠: ٢٨٥).

ويعرف إجرائياً : هو تقييم عضو هيئة التدريس في عدة مجالات تتمثل في معرفة مدى تمكنه من بناء شخصيته وعلاقاته الإنسانية مع طلبته، ومدى تمكنه من تخطيط وتنفيذ المحاضرة، ومدى ممارسته للأنشطة وأساليب التقويم المتنوعة، ومدى التمكن العلمي والمهني في مجال تخصصه.

#### ثانياً : الأداء التدريسي

هو درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية الموكلة إليه وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً (العمارة، ٢٠٠٦: ١٠٣).

ويعرف إجرائياً : بأنها مجموع الممارسات والمهارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس ويمارسها لتمكنه من أداء مسؤولياته وأدواره بحيث يمكن ملاحظتها وتقييمها من قبل الطلبة.

#### ثالثاً : عضو هيئة التدريس

المدرسون الذين يقومون بالتدريس والبحث في الجامعة وفي مراكزها وبرامجها المختلفة ، وهم متفرغون للعمل في الجامعة ويحملون إحدى الرتب العلمية من مرتبة محاضر فأعلى (عابدين، ٢٠٠٣: ١٨٥).

وعرفه ألعرشي والعروان (٢٠٠٤) بأنه الشخص الذي يقوم بالتدريس أو بالتعليم والذي يحمل رتبة

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليات التربية للعلوم الإنسانية....

أكاديمية في الجامعة ويطلق عليه عضو هيئة تدريس (العريشي والعروان ، ٢٠٠٤ : ٦).  
ويعرف إجرائيا : بأنه كل من يقوم بتدريس طلبة الدراسات العليا (الماجستير-الدكتوراه) في كليات التربية (العلوم الإنسانية والعلوم الصرفة).

### الإطار النظري :

**التقييم :** هو عملية يقوم بها أفراد أو جماعة لمعرفة مدى نجاح أو فشل تحقيق هدف معين وتحديد نقاط القوة والضعف وفق معايير محددة لذلك الغرض (الوكيل والمفتي ، ٢٠١١: ١٨٦).  
**تقييم الأداء :** هو دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى. (عبد الباقي، ٢٠٠٠: ٢٥٧).  
وعرفته سعاد (٢٠٠٧) بأنه الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان القوة، ومكان الضعف في المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها والقيام به. (سعاد ، ٢٠٠٧ : ١٥).  
**أهمية تقييم الأداء**

تعتبر عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس ذات أهمية كبيرة نظرا للفوائد التي تعود من وراء تطبيقها وفق أسس سليمة تتوافر فيها الموضوعية قدر الإمكان بحيث تعكس السلوكيات الحقيقية لعضو هيئة التدريس، كما يستمد التقييم أهميته الأساسية في الميادين المختلفة من ضرورة الاعتماد عليه في قياس وتقدير مدى تحقق الأهداف المنشودة وفي كلف يدان من ميادين العملية التعليمية (باهي والنمر ، ١٩٩٦: ٦).  
كما يحظى موضوع تقييم أعضاء هيئة التدريس بأهمية بالغة فهو يعتبر ذو أهمية خاصة في عمليات التعيين والتثبيت والترقية، وهو موضع اهتمام أطراف عدة كالتدريسي والإدارة والطالب، التقييم يساعد على تحسين الأداء وذلك من خلال إعلام التدريسي بملاحظات طلبته لهما يتبع ذلك من إعادة النظر بالمهارات التعليمية المتبعة عند اطلاع التدريسي على آراء طلبته وما يناسبهم من طرائق فيعرض المادة العلمية والتحضير للمحاضرة، وتشجيعهم على التفكير والمشاركة فإنه بذلك يحاول تجنب السلبيات وبالتالي ينعكس ذلك ايجابيا على أدائه، لذلك وضعت الجامعات قرارات عدة وأنظمة مختلفة للتقييم تنص عليه وتجتهد في وضع ضوابطه، وتدعو إلى اختيار أعضاء الهيئات التدريسية الأكفاء وذوي المراتب الأكاديمية الأعلى وتكليفهم بإجرائه وهو الإجراء المفيد في التعرف على دفع الأداء التدريسي والبحثي والمجتمعي، وفي الاستفادة من هذه المعرفة في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وفي التنمية المهنية والأكاديمية وفي تطوير البرامج الجامعية. (رمضان، ١٩٩٢: ٧٢).

### **فلسفة التقييم المستند للطلبة :**

يمثل التقييم المستند للطلبة في تقييم عضو هيئة التدريس أحد الاتجاهات الحديثة في العملية التعليمية كونه يختص بالمستفيد الأول من أداء التدريسي، كما أصبحت هذه الأحكام أحد أبرز المصادر الرئيسية التي تعول عليها المؤسسات التعليمية في تقييم عمل أعضائها؛ ذلك لأن عملية تقييم عضو هيئة التدريس تعتبر عملية معقدة ولا يمكن قياسها بدقة إلا من قبل المستفيد الأول من أداء التدريسي

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليات التربية للعلوم الإنسانية....

والمتمثل بالطالب نفسه . (الخطيب، ١٩٩٩: ٨٢) .

ولقد أصبح هذا الأسلوب من أكثر الأساليب شيوعاً في تقييم الأداء حيث ترى الفلسفة الحديثة في التدريس أن الطالب يجب أن يكون شريكاً في جميع أركان العملية التعليمية بما فيها عملية تقييم أداء التدريسي مادام أنهم المعنيون بهذه العملية، ويتم ذلك من خلال إعداد معايير تقدم على شكل أسئلة بحيث تقيس جميع جوانب عمل التدريسي (الشخصية، والمهنية، والاجتماعية، والعلمية)، بحيث تساعد تلك النتائج على إمكانية رفع مستوى أداء التدريسي وتعمل على تطوير الكفاءة المهنية (البواردي، ١٩٩٥: ١٢٣) .

إضافة إلى ذلك فإن نتائج التقييم المستندة إلى الطلبة تتميز بعدة أمور فهي تتمتع بدرجة ثبات عالية ، إضافة إلى كونها تتمتع بدرجة صدق عالية، كما أن نتائجها موضوعية وغير متحيزة، وتعتبر من أفضل وطرق أساليب التقييم الحديثة في تقييم الأداء الوظيفي نتيجة لما أظهرته النتائج المستندة لتلك العملية .

### **أهداف تقييم عضو هيئة التدريس :**

تهدف عملية تقييم عضو هيئة التدريس عادة إلى أمور عدة وقد أشار لذلك . (عياصرة ٢٠١٧: ٤١٧) إلى ذلك في النقاط التالية :

١. تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي لتطوير أدائه التدريسي، فيتجهون نحو استخدام الوسائل الإلكترونية وأساليب التقييم الموضوعية لطلابهم والتفاعل معهم، على أسس علمية سليمة، وممارسة الأساليب المتطلبة من وجهة نظر طلابهم.
٢. تحديد جودة العمل الوظيفي والأكاديمي بما يحوي من مهارات التفكير، والأنشطة.
٣. تحسين الأداء وزيادة فاعليته وتطوير محتويات المقررات الدراسية بحيث يعود ذلك على عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة على تحسين مستوى الأداء.
٤. تحسين بيئة التعلم والحد من المعوقات التي تحد من فاعلية الممارسات التعليمية، من خلال توفير الإمكانيات التعليمية اللازمة، ومنها إيجاد أنظمة وسياسات تعليمية جيدة.
٥. اتخاذ قرارات موضوعية فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية وزيادة الراتب والحوافز، إضافة إلى تصميم أنشطة لغرض تطوير أداء عضو هيئة التدريس بما يتناسب مع نتائج التقييم.

### **أدوار عضو هيئة التدريس :**

يجب على عضو هيئة التدريس أن يقوم بالعديد من المهام والأدوار لكي يتمكن من تحقيق الأهداف الموكلة إليه، إضافة إلى تمكنه من مسايرة التقدم العلمي واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة؛ الأمر الذي دفع العديد من الجامعات على مستوى العالم إلى التركيز على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل: التطوير

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليات التربية للعلوم الإنسانية....

التدريسي، والمعلوماتي، والتقني، والمنهجي، والإداري، والبحثي، والتقويمي، والتخصصي، وقد أشار ( العجمي ، ٢٠٠٧) إلى أن أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل فيما يلي :

١. **التدريس:** انطلاقاً من كون عضو هيئة التدريس العنصر الأساس في تحقيق الأهداف والأنشطة المنوطة بالجامعة، وهو الذي يجب أن يتولى جانباً مهماً من جوانب تثقيف المجتمع الذي توجد به الجامعة، فهو عضو في أقسامها ومجالسها وهو الذي يسهم في رسم الاستراتيجية ووضع الخطط الدراسية ومن خلاله يحصل الإبداع وتتجسد تصورات المستقبل عن كيفية إعداد الطلبة وتدريبهم ومساعدتهم في مواجهة التغيير.

٢. **البحث العلمي :** تتعدى إسهامات البحث العلمي تنشيط وتنمية عضو هيئة التدريس، إلى تنمية المجتمع والرقى به في جميع النواحي.

٣. **رعاية وتوجيه الطلاب :** تتنوع هذه الرعاية وتبدأ منذ استقبال الطلاب الجدد وتعريفهم بالتخصصات الموجودة في الجامعة، وتمتد إلى ما بعد تخرجهم من الجامعة.

٤. **نشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلي والقومي العام:** ويتطلب هذا الدور النهوض بعملية تأليف المراجع والكتب العلمية المتخصصة، وإعداد وتقديم دراسات بحثية بسيطة مع تأكيد ارتباطها بالبيئة والمجتمع، وممارسة دوراً حيويًا في مناقشة مشكلات المجتمع وقضاياها، بجانب كتابة المقالات في الصحف والمجلات العامة والاهتمام بقضايا الساعة (العجمي ، ٢٠٠٧ : ١٩) .

أما (شاهين ، ٢٠٠٤) فقد حدد أدوار عضو هيئة التدريس في أربع مجالات تتمثل فيما يلي:

١. أدواره تجاه الطلبة: وتشمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه والإشراف على الطلبة، وتسهيل عملية تعلمهم، وإعداد المواد والوسائل التعليمية.

٢. أدواره تجاه الجامعة : وتشمل العمليات الإدارية بما فيها من اتخاذ القرارات والمساهمة في عملية التخطيط للجامعة والمشاركة في اللجان والهيئات، وتمثيل الجامعة في المؤتمرات والمحافل الرسمية والشعبية.

٣. أدواره تجاه المجتمع الخارجي: وتشمل خدمته في تقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والبحوث التي تسهم في حل المشكلات وتقوية علاقة الجامعة بالمجتمع الخارجي.

٤. أدواره تجاه نفسه: وتشمل تنمية ذاته مهنيًا وعلميًا من خلال قيامه بعملية الاطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات واللقاءات والمشاركة الفعالة فيها، وحضور الندوات والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع أقرانه في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراته . (شاهين ، ٢٠١٤ : ٨) .

### **صفات عضو هيئة التدريس :**

أن أهمية الصفات التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس تتمثل في الأدوار التي يجب أن يقوم بها والتي لا يمكن تحقيقها مالم يتصف بصفات خاصة تمكنه من القيام بواجباته على أحسن وجه بحيث تمكنه من تحقيق المهام المتعلقة بأداء واجبه، ولقد أشار ( الشهري ، ٢٠٠١) إلى الصفات التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس لكي يتمكن من تحقيق الأدوار المختلفة وتتمثل هذه الصفات فيما يلي :

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليات التربية للعلوم الإنسانية...

١. الصفات الشخصية : ومنها التمتع بالحيوية والنشاط والدقة في المواعيد، والالتزان الانفعالي والثقة في النفس، والقدرة على اتخاذ القرار والمرونة في التعامل، وإنجاز أعماله بجدية واهتمام، وأن يكون لبقاً في أحاديثه وقادراً على مواجهة الآخرين ومناقشتهم.
٢. الكفاءة التدريسية : وتتمثل في التمكن من المادة الدراسية، والتخطيط الجيد للمحاضرة، ومعرفة أهداف المادة ، والقدرة على التدريس بفاعلية بحيث يتمكن من خلق بيئة تعلم نشطة تجعل من الطلبة متفاعلين ونشطين ، إضافة إلى تمكنه من استثارة دافعيتهم نحو عملية التعلم، مع مراعاة الفروق الفردية بينهم.
٣. الكفاءة المهنية : وتتضمن علاقته بينه وبين طلبته والتمتع بالخلق الحسن واحترامه لذاته، واحترام النظام الجامعي وقوانينه، وأن يعمل على بناء شخصيته من خلال النمو الذاتي عن طريق التزود من المصادر المعتمدة والاطلاع على نتائج البحوث.
٤. الكفاءة الاجتماعية والثقافية : وتتمثل في مدى اطلاعه على المشكلات الاجتماعية في المجتمع الذي يعيش فيه، ومدى أسهامه في خدمة المجتمع، ومدى أشراكه وحث طلبته على تقديم الخدمة للمجتمع(الشهري ، ٢٠٠١ : ١٦) .

### معايير تقييم أداء عضو هيئة التدريس

لقد أشارت نتائج البحوث التي أعدتها لجنة التقويم الدائمة لجودة التعليم الجامعي في الجامعات البريطانية ،والمجلس الأعلى لتقويم جودة التعليم الجامعي في الجامعات الأمريكية في ختام الاجتماع المشترك بين ممثليهم في أكتوبر عام ١٩٩٥ م في جامعة ستانفورد إلى المعايير الواجب إتباعها لتقويم جودة التعليم الجامعي وجودة أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعة ،وجاء فيما يتعلق بمعايير أداء عضو هيئة التدريس بأنه يجب أن يكون على مستوى عالي من العلمية والخلفية المعرفية ،الانتظام في العملية التعليمية، وتقديم التغذية الراجعة للمتعلمين ،وتتمية الحس الوطني والوازع الأخلاقي ،وتتمية الاتجاه التحليلي ،ودرجة التفاعل الشخصي مع طلبته ، وإدراك احتياجات الطلبة، والالتزام بالمنهج العلمي المقرر، والعمل على تنمية القدرات الفكرية التنافسية، ومعرفة الهدف من أسلوب التدريس المستخدم، وتنمية النظرة المتعمقة للأحداث، والوعي بدور القدرة العلمية والخلقية على خلق الإنسان المبدع في المجتمع (محمد علي شهاب وآخرون ١٩٩٩ : ٧١)

وقد أصدر المغربي رئيس أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسبوط بمصر مجموعة من المعايير التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند القيام بعملية التقويم منها : الأداء الوظيفي وفاعلية التعليم، والصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية سواء مع أعضاء هيئة التدريس أو مع الطلبة، والأنشطة البحثية والإشرافية، والأنشطة المتعلقة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة، والأنشطة المتعلقة بمشروع التطوير الذاتي المستمر وتبني معايير الجودة.

### الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس :

يعد إعداد عضو هيئة التدريس من القضايا المهمة والحيوية في ميدان التربية ، حيث أنه أكتسب أهميته

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

من أهمية الدور الوظيفي المكلف به من وجوب إعداد أفراد المجتمع إعداداً حسناً بحيث يتواءم إعدادهم مع متطلبات الحياة والقدرة على مواجهة تحديات العصر، لذلك تعتبر عملية إعداده من القضايا التربوية بل أنها تعتبر من القضايا القومية العامة، ويفتضي هذا الدور أن يمتلك عضو هيئة التدريس عدد من الكفايات التي تؤهله للقيام بتلك المهام المناطة اليه (الغزي، ٢٠١٠: ١٧).

ويؤكد ذلك السايح وعبد المنعم المشار إليهم في (دويكات وآخرون، ٢٠١٥) حيث أشارا إلى أن عضو هيئة التدريس هو حجر الزاوية في الإصلاح والتطوير بل هو عصب العملية التعليمية، ولم يعد يكفي أن يتقن عضو هيئة التدريس مادته العملية فقط، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات وظيفية متكاملة من شخصية ومعرفة تدريسية وإدارية وتكنولوجية لمواكبة التقدم الهائل الذي يجتاح الأمة، ليكون قادراً على فهم حاجات وميول ورغبات طلابه وتوجهاتهم وإرشادهم للوصول إلى المشاركة الفعالة وتحفيزهم إلى التعلم، لذلك فلا بد من أن يتم تدريبهم طيلة فترة حياتهم المهنية (دويكات وآخرون، ٢٠١٥: ٤).

وحدد (عبد الفتاح، ١٩٨٧) بأنه يجب على عضو هيئة التدريس أن يتحلى بالمرونة المعرفية، والميل إلى الفكاكة، وطريقة تدريس ملائمة، وتمكن من مادته العلمية التي يقوم بتدريسها وكيفية تناولها أو عرضها، ويراعي الطلبة في الواجبات بحيث لا يعطيهم أكثر من طاقتهم، ويستطيع المحافظة على النظام داخل غرفة الصف، ويلقي طلبته بوجه طلق، ويستخدم الوسائل الممكنة، ويهتم بمشكلات طلبته الشخصية التي تؤثر على تحصيلهم ويحاول توجيهها. (عبد الفتاح، ١٩٨٧: ٩٥).

### الدراسات السابقة

#### الدراسات العربية :

١. دراسة المناصير والدايني (٢٠٠٧ : ١٧٧) بعنوان تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية . تكونت عينة البحث من (٩٢) طالبا وطالبة من طلبة قسم التاريخ في المرحلة الثالثة والرابعة في جامعة القادسية، وتم اختيار العينة عشوائيا . وقد استخدم الباحثان الاستبانة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس حيث تكونت فقراتها من (١١٣) فقرة موزعة على خمس مجالات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اثر لمتغير الجنس والمرحلة الدراسية في تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأهداف التعليمية في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الاخر للبحث تبعا لمتغيرات الجنس والمرحلة الدراسية.

٢. دراسة الجبوري (٢٠٠٨ : ٦٣٦) بعنوان تقييم أداء الأساتذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية . هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء الكفايات المهنية والسمات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي إذ أعد الباحث استبانة مكونة من عدة مجالات ضمت (٤٢) فقرة. تكونت عينة البحث من (١٠٠) طالب وطالبة من الدراسات العليا وقد أظهرت نتائج البحث ان مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والعلاقات الإنسانية كانت بمستوى ضعيف عند التدريسيين في حين

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

كان مجال المادة العلمية ومحور الصفات الشخصية بمستوى جيد .

٣. دراسة سنبل (٢٠٠٩ : ٣١١) بعنوان تقويم الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس جامعة ام القرى/ دراسة حالة هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الممارسات التربوية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر عضو هيئة التدريس ومن وجهة نظر زملائه. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبيان أداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة والتي تتكون من (٣٠) عضو من كلية التربية بجامعة ام القرى و(٣٠) طالبة ممن يدرسن الإعداد التربوي ومرحلة الماجستير ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة إن هناك فروقاً بين آراء عضوات هيئة التدريس في تقويمهن وبين آراء الطالبات في تقويمهن لفاعلية تدريس عضوات هيئة التدريس لهن.

٤. دراسة الجنابي (٢٠٠٩ : ١٢٢) بعنوان تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي ، هدفت هذه الدراسة الى تبصير واطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية عملية التقويم في تطوير العملية التعليمية وانعكاساتها في تحسين الأداء التدريسي في العراق، وقد استخدم الباحث المنهج الاستقرائي من خلال مراجعة الدراسات والبحوث المتعلقة بأساليب تقويم الأداء التدريسي وكيفية تطويره والأدوات وأساليب التقويم المختلفة. خرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات منها ان عملية التقويم للأداء التدريسي ضرورة ملحة لها محاسن كثيرة إلا أنها تحتاج إلى أدوات خاصة وقد اقترح وضع آليات جديدة للتقويم واعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محوراً أساسياً في منح الترقيات العلمية فضلاً عن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين في الأداء التدريسي من أعضاء هيئة التدريس.

٥. دراسة عزيز (٢٠١٢ : ١٠٣) بعنوان تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة/ دراسة ميدانية في جامعة ديالى، هدفت هذه الدراسة إلى بناء أداة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي اذ قام الباحث ببناء أدواته المكونة من (٥) مجالات والتي تضم (٤٢) فقرة. تكونت عينة البحث من (٧٥) طالباً وطالبة موزعين على (٦) كليات علمية وإنسانية وقد أظهرت النتائج ظهور ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات وقد أعزى الباحث هذا الضعف إلى الظروف الاستثنائية التي تمر بها محافظة ديالى والذي انعكس سلباً على الأداء التدريسي

الدراسات الأجنبية :

١. دراسة (Suzanne & Dale,1999 : 671) أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت إلى معرفة العوامل الفاعلة للتدريس من أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة ،تكونت عينة الدراسة من (٩١٢) طالبا ،استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من استبانة مؤلفة من (٢٥) فقرة، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كان من أهمها : إن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع لطلابهم ما يقلل من فاعلية تدريسهم

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليات التربية للعلوم الإنسانية....

للمقررات الدراسية، إما الفئة الأخرى من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المواد الدراسية بما يتلاءم وبيئة التعلم والذين هم مازالوا يعتمدون على الطرائق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون الوسائل التعليمية المناسبة.

٢. دراسة سيمون (195 : 2003 Simon) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الكفاءات والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا في المؤسسات التربوية واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث تكونت من (٨) أسئلة لغرض التعرف على فاعلية التدريس لـ (٧) من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس بعض المقررات الدراسية لهؤلاء الطلاب على مدار ثلاث فصول دراسية وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء التدريسي مثل ( القدرة على التواصل ، الاتجاه نحو الدارسين ، غزارة وكفاءة المادة العلمية ، المهارات التدريسية ، المرونة ، العدل والموضوعية ) وقد توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق بين الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان .

٣. دراسة (79 : 2004 Freeze & etal) أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت إلى معرفة تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (١١٢) طالباً من طلبة جامعة جنوب كارولينا، استخدم الباحث أداة تقويم أداء عضو هيئة التدريس مؤلفة من خمسة جوانب وهي : التخطيط، التعليم، الإدارة، التواصل الاجتماعي، الاتجاه، واستخدم الباحثون الوسائل الإحصائية، تحليل التباين وتوصل الباحثون إلى إن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية وأدائه. تعقيب على الدراسات السابقة :

تباينت الدراسات السابقة في مكان إجراءها فمثلاً دراسة المناصير والدايني (٢٠٠٧) تم إجراءها على طلبة جامعة القادسية، ودراسة دراسة الجبوري (٢٠٠٨) تم إجراءها على طلبة جامعة بابل، ودراسة سنبل (٢٠٠٩) تم إجراءها على طلبة جامعة أم القرى في المملكة العربية السعودية، ودراسة عزيز (٢٠١٢) تم إجراءها في جامعة ديالى، أما دراسة (Suzanne & Dale, 1999) ودراسة (Freeze & etal, 2004) فقد أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية.

أما من حيث عينة الدراسة فقد تكونت عينة دراسة المناصير والدايني (٢٠٠٧) ودراسة (Suzanne & Dale, 1999) ودراسة (Freeze & etal, 2004) من طلبة البكالوريوس ، أما دراسة الجبوري (٢٠٠٨) ودراسة عزيز (٢٠١٢) ودراسة سيمون (2003 Simon) فقد تكونت عينة الدراسة فيها من طلبة الدراسات العليا، أما دراسة سنبل (٢٠٠٩) فقد تكونت عينة الدراسة فيها من أعضاء هيئة التدريس.

أما من حيث المنهج المستخدم في الدراسة فقد اعتمدت الدراسات السابقة جميعها على المنهج الوصفي كونه مناسباً لإجراء هكذا نوع من الدراسات . وتمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان إجراءها العينة حيث لم يتم إجراء أي دراسة سابقة في جامعة البصرة كما لم يتم إجراء أي دراسة سابقة على طلبة كليات التربية للعلوم (الإنسانية-الصرفة).

## منهجية الدراسة وإجراءاتها :

استعمل الباحثان منهج البحث الوصفي كونه يعد من أفضل المناهج التي تحقق النتائج المطلوبة في مثل هكذا نوع من الدراسات .

### مجتمع البحث :

تحديد مجتمع البحث من الخطوات المهمة في البحوث التربوية والنفسية وهذه الخطوة تتطلب دقة بالغة إذ عليها يتوقف إجراء البحث وتحديد أدواته وكفاية نتائجه وعليه تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا كليتي التربية للعلوم ( الإنسانية ، الصرفة ) جامعة البصرة والبالغ عددهم ( ٣٤٣ ) طالبا وطالبة ، والمشاركين في برنامج الدراسات العليا ( الماجستير - الدكتوراه ) للعام الدراسي ( ٢٠١٨ - ٢٠١٩ ) وكما مبين بالجدول رقم ( ١ )

### جدول رقم ( ١ )

أعداد طلبة الدراسات العليا ( ماجستير ، دكتوراه ) في كلية التربية للعلوم ( الإنسانية ، الصرفة )  
للعام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩

| المجموع | الدكتوراه |      | الماجستير |      | كلية التربية للعلوم |
|---------|-----------|------|-----------|------|---------------------|
|         | إناث      | ذكور | إناث      | ذكور |                     |
| ١١٢     | ١٢        | ١٧   | ٤٢        | ٤١   | الإنسانية           |
| ٢٣١     | ٣٧        | ٦٨   | ٧٢        | ٥٤   | الصرفة              |
| ٣٤٣     | ٤٩        | ٨٥   | ١١٤       | ٩٥   | المجموع             |

### عينة الدراسة :

تكونت عينة البحث من ( ١٢٠ ) طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا والذين هم في مرحلة (الكورسات ) من مجموع المجتمع الاصلي البالغ ( ٣٤٣ ) طالب وطالبة وبذلك بلغت نسبة العينة ( ٣٤ % ) حيث تعد هذه النسبة ممثلة عن مجتمع البحث، موزعين على كليتي التربية للعلوم (الإنسانية والصرفة ) في جامعة البصرة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ .

### اداة البحث:

اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وكانت بعنوان تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية للعلوم ( الإنسانية والصرفة ) من وجهة نظر الطلبة . اذ تم بنائها وفق الخطوات الآتية :

١ - مراجعة البيانات والابحاث والادبيات التي اهتمت بموضوع تقييم الاداء وقد استفاد الباحثان كثيرا من تلك الدراسات وكذلك لوفرتها وتنوعها .

٢ - حددت مجالات وفقرات الاستبانة بصورتها الأولية ، اذ بلغ عدد فقرات الاستبانة (٦٨) فقرة

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية...

موزعة على ( ٤ ) مجالات هي ( مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية و مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرة ، مجال الأنشطة وأساليب التقويم ، مجال التمكن العلمي والمهني ) .

### الصدق :

يشير الصدق إلى إذا كان المقياس يقيس بالفعل ما وضع لقياسه ولا يقيس شيء آخر سواه ( عبد الهادي : ٢٠٠٢ : ص ١٢١ ) وقد اعتمد الباحثان على الصدق الظاهري وقد تحقق منه من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص حيث بلغ عددهم ( ١٢ ) محكم لتحديد مدى صلاحيتها في قياس ما وضع من أجله وتم تعديل الاستبانة وفق ما أقترحه الخبراء إذ تم حذف ( ١٠ ) فقرات ليكون مجموع فقرات الاستبانة بصيغتها النهائية بعد التعديل ( ٥٨ ) فقرة .

### الثبات :

ان الثبات يعني ان يعطي الاختبار نفس النتائج اذا ما اعيد على نفس الافراد في نفس الظروف ( العزاوي ، ٢٠٠٨ : ص ٩٧ ) ومن طرائق استخراج معامل الثبات ما يلي :

١ - الاتساق الخارجي الذي يتحقق حينما يعطي الاختبار نتائج ثابتة بتكرار تطبيقه عبر الزمن

ب - الاتساق الداخلي الذي يتحقق من كون فقرات الاختبار جميعها تقيس المفهوم نفسه ( Fransplla 1981:47 ) وقد اعتمد الباحثان على إعادة الاختبار على عينة حددت لهذا الغرض بعد أسبوعين من الاختبار الأول ومن خلال اعتماد معمل ارتباط بيرسون كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون لحساب الثبات قدرها ( ٨١ ) وهي درجة جيدة وبهذا أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق بشكلها النهائي .

### التطبيق النهائي للبحث :

بعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداة أصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث التي تم اختيارها بشكل عشوائي طبقي وهم عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة البصرة ، كليتي التربية للعلوم ( الإنسانية ، الصرفة ) . وكما مبين في الجدول رقم ( ١ ) وقد تم تطبيق الأداة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ وبذلك يكون الطلبة قد تعرفوا على أسائدتهم وقادرين على تقييمهم بشكل جيد لكي يتسم التقويم بالصدق والموضوعية .

### الوسائل الإحصائية :

استعمل الباحثان لتحقيق أهداف بحثهما الوسائل الإحصائية الآتية :

١. معامل ارتباط بيرسون : لبيان ثبات الإجابات عند إعادة تطبيق الاختبار واستخراج ثبات كل مجال من المجالات وفق القانون الآتي :

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

إذ يمثل :

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

ر = معامل ارتباط بيرسون

ن = مجموع أفراد العينة

س = درجات التطبيق الأول

ص = درجات التطبيق الثاني (البياتي ، ١٩٧٧ : ١٣٨)

٢. الوسط المرجح : لتحديد مدى تحقيق الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان من وجهه نظر أفراد العينة .

$$١ \times ٣ + ٢ \times ٢ + ٣ \times ١$$

الوسط المرجح = -----

مج ت

(عبد الرحمن، ١٩٨٨ : ١٣٣)

علما أن:

ت١= تكرار الأفراد الذين أجابوا للبديل الأول .

ت٢= تكرار الأفراد الذين أجابوا للبديل الثاني .

ت٣= تكرار الأفراد الذين أجابوا للبديل الثالث .

مج ت= مجموع التكرارات .

٣. الوزن المئوي : يستعمل لوصف كل فقرة من فقرات الاستبيان ومعرفة درجتها وترتيبها بالنسبة للفقرات الأخرى ضمن السؤال الواحد .

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{\text{المرجح للوسط}}{\text{الدرجة القصوى}} \times ١٠٠ \text{ (الغريب، ١٩٨٥ : ١٦٨).}$$

الدرجة القصوى : يقصد بها أعلى درجة في المقياس ثلاثي الأبعاد (١،٢،٣)

### عرض النتائج ومناقشتها

سيعرض الباحثان في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها ، وتفسيرها ، ومناقشتها وفقا للأهداف التي سبق ذكرها في الفصل الأول وفيما يأتي عرض ومناقشة هذه النتائج:

ويمكن تحقيق ذلك من خلال ما يأتي :

- قام الباحثان بحساب تكرارات إجابات الطلاب لكل فقرة من فقرات الاستبانة على وفق البدائل الثلاثة

- اعتمد الباحثان على معادلة الوسط المرجح والوزن المئوي وسائل إحصائية لتحديد الفقرات المتحققة

وغير المتحققة في كل مجال من المجالات الأربع التي تضمنتها الاستبانة .

- تم تقسيم المقياس الثلاثي للدراسة كالاتي (١- ١.٦٦ منخفض) ، (١.٦٧- ٢,٣٣ متوسط) ، (٢,٣٤- ٣,٠٠ مرتفع).

- رتب الباحثان فقرات الاستبانة ضمن كل مجال ترتيبا تنازليا من أعلى وسط مرجح ووزن مئوي

إلى أقل وسط مرجح ووزن مئوي .

أولا : مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية

ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية (الإنسانية،الصرفة)في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر الطلبة؟

يتضح من جدول ( ٢ ) أن عدد الفقرات هذا المجال ( ١٧ ) فقرة وقد حصلت (٣) فقرات على درجة تقييم كبيرة، في حين حصلت (١٠) فقرات على درجة تقييم متوسطة، بينما حصلت (٤) فقرات على درجة تقييم ضعيفة، والجدول رقم (٢) يوضح هذه الفقرات حسب درجة تقييمها:

جدول رقم (٢)

مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية

| ت  | المرتبة في الاستبانة | الفقرات                                                   | الوسط المرجح | الوزن المئوي | درجة التقييم |
|----|----------------------|-----------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| ١  | ٣                    | يلتزم بمواعيد بدء وانتهاء المحاضرة في الوقت المخصص        | ٢.٧٠         | ٩٠           | كبيرة        |
| ٢  | ١١                   | يؤكد على ضرورة احترام اراء الآخرين وعدم السخرية منها      | ٢.٦٤         | ٨٨           | كبيرة        |
| ٣  | ١٦                   | يوجه الطلبة إلى عدم التعصب لفكرة او رأي                   | ٢.٣٦         | ٧٨.٦٦        | كبيرة        |
| ٤  | ١٣                   | يرحب بالمناقشة ويتقبل وجهات نظر الطلبة                    | ٢.١٦         | ٧٢           | متوسطة       |
| ٥  | ١٠                   | يتفهم مشكلات الطلبة ويساعدهم في التغلب عليها              | ٢.٠٩         | ٦٩.٦٦        | متوسطة       |
| ٦  | ٧                    | يبدو لطيفا ومرحا داخل قاعة المحاضرة                       | ٢.٠٧         | ٦٩           | متوسطة       |
| ٧  | ١                    | يظهر امام طلابه بالمظهر اللائق من حيث النظافة والاناقة    | ٢.٠٢         | ٦٧.٣٣        | متوسطة       |
| ٨  | ٩                    | يتميز جو العام في المحاضرة بالديمقراطية في الحوار         | ٢.٠٠         | ٦٦.٦٦        | متوسطة       |
| ٩  | ١٧                   | يراعي قدرات وامكانيات الطلبة عند تكليفهم بالمهام البحثية  | ١.٨٦         | ٦٢           | متوسطة       |
| ١٠ | ١٥                   | يراعي الطلبة في المواقف الطارئة ويتفهم ظروفهم الخاصة      | ١.٨٣         | ٦١           | متوسطة       |
| ١١ | ١٤                   | يرشد الطلبة الى اساليب التفاعل الاجتماعي الجيد مع الآخرين | ١.٨٠         | ٦٠           | متوسطة       |
| ١٢ | ٨                    | يعامل الطلبة بود واحترام ويقدم المساعدة عند الحاجة        | ١.٧١         | ٥٧           | متوسطة       |
| ١٣ | ٢                    | لديه درجة عالية من الاحساس بالمسؤولية تجاه عمله           | ١.٧٠         | ٥٦           | متوسطة       |
| ١٤ | ٤                    | يتصف بالحيوية والنشاط ويشرح بصوت واضح ومسموع              | ١.٦٢         | ٥٤           | ضعيفة        |
| ١٥ | ٦                    | يتمتع بالقدرة على حسن الانصات للطلبة والانتباه الى آرائهم | ١.٦٠         | ٥٣.٣٣        | ضعيف         |
| ١٦ | ٥                    | تتميز ردوده الانفعالية بالاتزان                           | ١.٥١         | ٥٠.٣٣        | ضعيفة        |
| ١٧ | ١٢                   | يحث الطلبة على الالتزام بالامانة العلمية عند الاقتباس     | ١.٣٢         | ٤٤           | ضعيفة        |
|    |                      | المجموع                                                   | ٢.١١         | ٦٤.٦٤        | متوسط        |

يظهر من خلال الجدول السابق أن المجال المتعلق ب (الشخصية والعلاقات الإنسانية) حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (٢.١١) وهي درجة تقييم متوسطة وتعتبر

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

مقبولة بوجه عام.

كما تظهر هذه النتيجة الفقرات التي حصلت على درجة تقييم مرتفعة والتي تشير إلى التزام أعضاء هيئة التدريس بالوقت المحدد لبدء وانتهاء المحاضرة وتقديرهم له، كما تشير الفقرة الثانية إلى احترام أعضاء هيئة التدريس وتقديرهم لآراء الآخرين مما يدل على مرونتهم وتقبلهم الرأي الآخر.

كما يلاحظ من جدول ( ٢ ) إن عدد الفقرات التي حصلت على درجة تقييم منخفضة هي (٤) فقرات إذ حصلت الفقرة التي تشير إلى حث الطلبة على الأمانة العلمية عند الاقتباس إذ حصلت على أقل وسط مرجح إذ بلغت نسبته (١.٣٢) ولعل السبب في ذلك يعود إلى كون الأمانة العلمية أصبحت من مسلمات الباحث العلمي وعلامة من علامات تميزه عن غيره والحديث عنها ربما يكون بطريقة مستعرضة أو من خلال مادة خاصة بالبحث العلمي.

ثانياً: مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرة

ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية (الإنسانية، الصرفة) في مجال مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرة من وجهة نظر الطلبة؟

يتضح من جدول ( ٣ ) أن هذا المجال يتكون من ( ١٦ ) فقرة ، ويبدو إن مجموع الفقرات التي حصلت على درجة تقييم كبيرة هي (٣) فقرات، في حين حصلت (٦) فقرات على درجة تقييم متوسطة بينما حصلت (٧) فقرات على درجة تقييم ضعيفة والجدول رقم (٣) يوضح هذه الفقرات حسب درجة تقييمها :

جدول رقم (٣)

### مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرة

| ت  | المرتبة في الاستبانة | الفقرات                                                | الوسط المرجح | الوزن المئوي | درجة التقييم |
|----|----------------------|--------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| ١  | ٢                    | يزود الطلبة بخطة المقرر (الأهداف - المفردات - المراجع) | ٢.٦٩         | ٨٩.٦٦        | كبيرة        |
| ٢  | ١٢                   | يشجع الطلبة على التعلم من مصادر متنوعة                 | ٢.٥٤         | ٨٤.٦٦        | كبيرة        |
| ٣  | ١١                   | يحدد للطلبة الموضوعات التي سيقدمها في المحاضرة القادمة | ٢.٥٢         | ٨٤           | كبيرة        |
| ٤  | ١٥                   | يستطيع ضبط المحاضرة وإدارتها بشكل فاعل                 | ٢.١٦         | ٧٢           | متوسطة       |
| ٥  | ٥                    | يشرح مفردات المادة العلمية بطريقة معمقة وأسلوب واضح .  | ٢.١٥         | ٧١.٦٦        | متوسطة       |
| ٦  | ٦                    | يستخدم طرائق تدريس حديثة ومتنوعة في عملية التدريس      | ٢.١٣         | ٧١           | متوسطة       |
| ٧  | ٩                    | يعمل على تنمية مهارات التفكير والابداع لدى الطلبة      | ٢.١٠         | ٧٠           | متوسطة       |
| ٨  | ١٣                   | يعطي امثلة واضحة لتسهيل الفهم                          | ١.٦٩         | ٥٦.٣٣        | متوسطة       |
| ٩  | ١٤                   | يربط بين ما تم تعلمه وبين ما يطبق في الحياة العملية    | ١.٦٧         | ٥٥.٦٦        | متوسطة       |
| ١٠ | ٨                    | يعطي الطلبة فرصاً متساوية في المشاركة أثناء المحاضرة   | ١.٥٤         | ٥١.٣٣        | ضعيفة        |
| ١١ | ١                    | افكاره بالمحاضرة متسلسلة ومنطقية                       | ١.٢٨         | ٤٢.٦٦        | ضعيفة        |

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

|         |    |                                                    |      |       |       |
|---------|----|----------------------------------------------------|------|-------|-------|
| ١٢      | ٣  | يخطط جيداً لما يفعله في المحاضرة                   | ١.٢٢ | ٤٠.٦٦ | ضعيفة |
| ١٣      | ٤  | يقدم المعلومات أثناء المحاضرة بشكل مبسط وواضح      | ١.١٦ | ٣٨.٦٦ | ضعيفة |
| ١٤      | ٧  | يحرص على استخدام الوسائل وتقنيات التعلم الحديثة    | ١.١٢ | ٣٧.٣٣ | ضعيفة |
| ١٥      | ١٦ | يجعل المعلومات التي يقدمها ذات معنى بالنسبة للطلبة | ١.٠٩ | ٣٦.٣٣ | ضعيفة |
| ١٦      | ١٠ | يتواصل مع الطلبة من خلال موقعه على شبكة الانترنت   | ١.٠٢ | ٣٤    | ضعيفة |
| المجموع |    |                                                    | ١.٧٥ | ٥٨.٤٩ | متوسط |

يظهر من خلال الجدول السابق أن المجال المتعلق ب (تخطيط وتنفيذ المحاضرة) حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (١.٧٥) وهي درجة تقييم متوسطة وتعتبر مقبولة بوجه عام.

وتشير الفقرة رقم (١) في الجدول السابق والتي حصلت على درجة تقييم كبيرة إلى تزويد أعضاء هيئة التدريس بخطة المقرر من حيث الأهداف والمفردات والمراجع، مما يجعل الطلبة على علم بأهداف المادة والمادة الدراسية والمصادر التي يمكن الرجوع إليها لغرض الاستفادة منها في تحقيق أهداف مفردات المقرر الدراسي. أما بالنسبة للفقرة رقم (٢) في الجدول والتي تشير إلى تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة إلى التنوع في مصادر التعلم فإنها مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالفقرة رقم (١) كونها تدل على تزويد عضو هيئة التدريس الطلبة بالمراجع التي يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها، وبما أنها كانت متحققة فقد انعكس ذلك على الفقرة رقم (٢) التي تدفعهم إلى الاطلاع على تلك المراجع والتزود منها.

في حين حصلت بعض الفقرات على درجة تقييم متوسطة كما تشير الفقرة رقم (٨) في الجدول السابق إلى عدم إعطاء التدريسي أمثلة واضحة لتسهيل الفهم وتشير هذه الفقرة إلى إعطاء بعض أعضاء هيئة التدريس في توضيح المادة العلمية ولعل السبب في ذلك يعود إلى ضيق وقت المحاضرة وعدم وجود وقت كافٍ لطرح الكثير من الأمثلة لذلك حصلت على درجة تقييم متوسطة.

أما بالنسبة للفقرة رقم (١٦) في الجدول السابق والتي حصلت على أقل وسط مرجح إذ بلغت نسبته (١.٠٢) والتي تشير إلى عدم تواصل أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة من خلال موقعه على شبكة الانترنت فلعل السبب في ذلك يعود التزامات عضو هيئة التدريس وانشغاله في مجالات أخرى.

### ثالثاً: مجال الأنشطة وأساليب التقويم

ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية (الإنسانية، الصرفة) في مجال الأنشطة وأساليب التقويم من وجهة نظر الطلبة؟

يتبين من جدول (٤) المتضمن الفقرات الخاصة بمجال الأنشطة وأساليب التقويم أنه يتكون من (١٣) فقرة، وان الفقرات التي حصلت على درجة تقييم كبيرة هي (٤) فقرات بينما حصلت (٦) فقرات على درجة تقييم متوسطة، في حين حصلت (٣) فقرات على درجة تقييم ضعيفة والجدول رقم (٤)

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

يوضح هذه الفقرات حسب درجة تقييمها :

### جدول رقم (٤)

#### مجال الأنشطة وأساليب التقويم

| ت  | المرتبة في الاستبانة | الفقرات                                                               | الوسط المرجح | الوزن المئوي | درجة التقييم |
|----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| ١  | ٥                    | يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزنا في التقويم                     | ٢.٦٢         | ٨٧.٣٣        | كبيرة        |
| ٢  | ١٠                   | يبدى إعجابا وتقديرا بإنجازات الطلبة على استمرار في التعلم             | ٢.٥٣         | ٨٤.٣٣        | كبيرة        |
| ٣  | ١٢                   | يبتعد عن السخرية من اجابات الطلبة الخاطئة ويصححها ويناقشها            | ٢.٥١         | ٨٣.٣٣        | كبيرة        |
| ٤  | ٩                    | يتقبل مراجعات الطلبة لاوراق الامتحانات                                | ٢.٤٣         | ٨١           | كبيرة        |
| ٥  | ٢                    | يطرح اسئلة ويشجع الطلبة على التفكير والبحث عن اجاباتها                | ٢.٢٢         | ٧٤           | متوسطة       |
| ٦  | ١                    | يوزع الاسئلة على الطلبة بشكل منظم على مدار الفصل                      | ٢.١٦         | ٧٢           | متوسطة       |
| ٧  | ١٣                   | اسلوب تدريسه ممتع ويشجع الطلبة على الاستمرار في التعلم                | ٢.١٣         | ٧١           | متوسطة       |
| ٨  | ٧                    | تغطي اسئلة الاختبارات معظم مواضيع المقرر الدراسي                      | ١.٨٩         | ٦٣           | متوسطة       |
| ٩  | ٨                    | يستخدم اساليب متنوعة (ابحاث، اختبارات قصيرة، واجبات )                 | ١.٨٠         | ٦٠           | متوسطة       |
| ١٠ | ٤                    | ينوع في الأنشطة التي يكلف بها طلابه لمواجهة الفروق الفردية            | ١.٦٨         | ٥٦           | متوسطة       |
| ١١ | ٦                    | يقوم اداء طلابه بطريقة عادلة ومنصفة                                   | ١.٥٥         | ٥١.٦٦        | ضعيفة        |
| ١٢ | ١١                   | يزود الطلبة بدرجاتهم في زمن مناسب                                     | ١.٣٤         | ٤٤.٦٦        | ضعيفة        |
| ١٣ | ٣                    | يقدم تغذية راجعة للأنشطة التقييمية (يحل اسئلة ، يوزع اوراق الاجابات ) | ١.٣١         | ٤٣.٦٦        | ضعيفة        |
|    |                      | المجموع                                                               | ٢.٠١         | ٦٧.٠٧        | متوسط        |

يظهر من خلال الجدول السابق أن المجال المتعلق بـ (الأنشطة وأساليب التقويم) حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (٢.٠١) وهي درجة تقييم متوسطة بالنسبة للمقياس وتعد جيدة بشكل عام.

تشير الفقرة رقم (١) في الجدول السابق والتي حصلت على درجة تقييم كبيرة وبمتوسط حسابي (٢.٦٢) إلى متابعة أعضاء هيئة التدريس للواجبات والأنشطة واهتمامهم بها لما لها من أثر كبير في تكوين المعرفة، إضافة إلى تقديرهم لها وإعطاء وزن لها في عملية التقويم واعتبارها معياراً لعملية تقدم الطلبة في مجال تعلمهم. كما تشير الفقرة رقم (٢) في الجدول السابق والتي حصلت كذلك على درجة تقييم كبيرة وبمتوسط حسابي (٢.٥٣) إلى تقدير عضو هيئة التدريس لإنجازات الطلبة، إذ يعتبر ذلك بمثابة الحافز لهم للاستمرار في تقدمهم نحو تحقيق الأهداف المرجوة من المادة العلمية.

في حين حصلت (٣) فقرات على درجة تقييم ضعيفة وهي الفقرات (١١-١٢-١٣) في الجدول السابق

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

حيث تشير الفقرة رقم (١١) الى شعور الطلبة بالغبن في عملية التقويم وأن الاداء لم يكن بطريقة عادلة ومنصفة، أما بالنسبة للفقرة رقم (١٢) فقد اشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس لم يقوموا بتزويد الطلبة في الوقت المناسب، حيث من الممكن أن يدخلوا بعض الطلبة إلى الامتحان النهائي وليس لديهم علم بدرجة الامتحان الشهري، إضافة إلى عدم تقديم بعض أعضاء هيئة التدريس تقديم تغذية راجعة للأنشطة التقييمية مثل حل الأسئلة وتوزيع أوراق الإجابات ويمكن عزو ذلك إلى كون الامتحان الشهري يتم أجرائه عادة في المحاضرات الأخيرة من الفصل الدراسي لذلك قد لا يوجد مجال كافي لعضو هيئة التدريس لتصحيح الأوراق الامتحانية وإعادة توزيعها للطلبة لغرض الإجابة عليها.

### رابعاً : مجال التمكن العلمي والمهني

ما تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية (الإنسانية، الصرفة) في مجال التمكن العلمي والمهنيين وجهة نظر الطلبة؟

يتبين من جدول (٥) المتضمن الفقرات الخاصة بمجال الأنشطة وأساليب التقويم أنه يتكون من (١٢) فقرة ، وان عدد الفقرات التي حصلت على درجة تقييم كبيرة هي (٤) فقرات بينما حصلت (٥) فقرات على درجة تقييم متوسطة، في حين حصلت (٣) فقرات على درجة تقييم ضعيفة والجدول رقم (٥) يوضح هذه الفقرات حسب درجة تقييمها :

### جدول رقم (٥)

#### مجال التمكن العلمي والمهني

| ت  | المرتبة في الاستبانة | الفقرات                                                                                     | الوسط المرجح | الوزن المئوي | درجة التقييم |
|----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| ١  | ٣                    | يبدو متابعاً للمستجدات التي لها علاقة بمهنة التدريس                                         | ٢.٧١         | ٩٠.٣٣        | كبيرة        |
| ٢  | ٩                    | يحث الطلبة على القراءة المتعمقة والانتقائية حول موضوع المحاضرة                              | ٢.٦٣         | ٨٧.٦٦        | كبيرة        |
| ٣  | ٤                    | يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين الطلبة                                            | ٢.٥٢         | ٨٤           | كبيرة        |
| ٤  | ١٠                   | يحترم النظام الجامعي ويراعي حقوق الآخرين وواجباتهم                                          | ٢.٤٨         | ٨٢.٦٦        | كبيرة        |
| ٥  | ١٢                   | يوجه الطلبة الى مراجعة المهمة المرتبطة بالمقرر الدراسي                                      | ٢.٢٤         | ٧٤.٦٦        | متوسطة       |
| ٦  | ١                    | يقدم محتوى المقرر بطريقة واضحة ومنظمة                                                       | ٢.١٩         | ٧٣           | متوسطة       |
| ٧  | ٥                    | يجعل محتوى المقرر الذي يقدمه متفقاً مع التقدم العلمي في مجال تخصصه                          | ١.٨١         | ٦٠.٣٣        | متوسطة       |
| ٨  | ١١                   | يبدو واسع الاطلاع على العلم والمعرفة في مجالات متعددة                                       | ١.٧٧         | ٥٩           | متوسطة       |
| ٩  | ٢                    | يحدث صفحته على الموقع الالكتروني للجامعة ومتضمنه مواد وابحاث علمية ومواقع داعمة لتعلم طلبته | ١.٦٩         | ٥٦.٣٣        | متوسطة       |
| ١٠ | ٨                    | يلتزم بالساعات المكتتبة المحددة للمقرر                                                      | ١.٦٢         | ٥٤           | ضعيفة        |
| ١١ | ٦                    | ينتقل في تناوله لعناصر المحاضرة من السهل الى الصعب ومن                                      | ١.٤٢         | ٤٧.٣٣        | ضعيفة        |

|    |   |                                           | الخاص الى العام |       |       |
|----|---|-------------------------------------------|-----------------|-------|-------|
| ١٢ | ٧ | يضع خطة تدريس المقرر على موقعه الالكتروني | ١.٢١            | ٤٠.٣٣ | ضعيفة |
|    |   | المجموع                                   | ٢.٠٢            | ٦٧.٤٦ | متوسط |

يظهر من خلال الجدول السابق أن المجال المتعلق بـ (التمكن العلمي والمهني) حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (٢.٠٢) وهي درجة تقييم متوسطة بالنسبة للمقياس وتعد جيدة ومقبولة بوجه عام.

تشير الفقرة رقم (١) في الجدول السابق إلى حصولها على درجة تقييم كبيرة حيث أن عضو هيئة التدريس واسع الاطلاع في العلم والمعرفة في المجالات المتعددة، نتيجة لامتلاك معظم أعضاء هيئة التدريس ثقافة علمية واسعة كما يمكن أن تعزو إلى الأعداد الجيد والمطالعة المستمرة، كما تشير الفقرة رقم (٢) والفقرة رقم (٣) إلى حث عضو هيئة التدريس لطلبته على الاطلاع الجيد والتنوع من مصادر التعلم المختلفة لموضوع المحاضرة، حيث يحاول عضو هيئة التدريس نقل ثقافته المتعلقة باتساع الأفق والاطلاع في المجالات المختلفة ونشر تلك الثقافة بين الطلبة وتشجيعهم على ذلك.

في حين حصلت بعض الفقرات على درجة تقييم ضعيفة فقد أشارت الفقرة المتعلقة باستخدام أعضاء هيئة التدريس وجود ضعف عام عند بعض أعضاء هيئة التدريس في استخدام الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي في عرض الدروس والخطة الدراسية والسبب في ذلك ربما يعود إلى ضعف استخدام عضو هيئة التدريس في مهارة استخدام تلك المواقع أو عدم توفر الوقت الكافي لديه لاستخدام هذه المواقع، كما تشير النتائج السابقة إلى عدم تماشي عضو هيئة التدريس مع الاتجاه المنطقي في عرض المادة (من العام إلى الخاص) والسبب في ذلك قد يعود إلى رؤية عضو هيئة التدريس بأهمية المواضيع التي يمكن لطالب الدراسات العليا أن يستفاد منها في رحلته العلمية، إضافة إلى عدم التزامهم بالساعات المكتبية وقد يعود ذلك إلى التزام أو انشغال عضو هيئة التدريس بأمر آخر قد تكون بحثية أو إدارية.

### النتائج

١. أظهرت نتائج الدراسة أن المجال المتعلق بالشخصية والعلاقات الإنسانية حصل على درجة تقييم متوسطة حيث بلغ المجموع العام للوسط المرجح (٢.١١) .
٢. أظهرت نتائج الدراسة أن المجال المتعلق بتخطيط وتنفيذ المحاضرة حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (١.٧٥) .
٣. أظهرت نتائج الدراسة أن المجال المتعلق بـ الأنشطة وأساليب التقويم حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (٢.٠١) .
٤. أظهرت نتائج الدراسة أن المجال المتعلق بـ (التمكن العلمي والمهني) حصل على درجة تقييم متوسطة إذ بلغ المجموع العام للوسط المرجح (٢.٠٢) .

## التوصيات

١. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تجاوز نقاط الضعف في الأداء التدريسي التي أظهرتها نتائج الدراسة الحالية.
٢. إطلاع أعضاء هيئة التدريس على بعض نواحي القصور في أدائهم المهني ومحاولة تجنب تلك النواحي.
٣. يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يحرصوا على تجاوز نقاط الضعف التي أظهرتها نتائج الدراسة الحالية في بعض الفقرات التي حصلت على درجة تقييم ضعيفة والموزعة على المحاور الأربعة.
٤. التعاون بشكل أكبر بين أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا لغرض تحقيق الأهداف المنشودة والوصول إلى أعلى درجات التعاون.

## المقترحات

١. إجراء دراسة شاملة لتقويم برامج إعداد الدراسات العليا.
٢. إجراء دراسة تقويمية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي.
٣. إجراء دراسة تقويمية مماثلة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الأساتذة وعمداء الكليات.
٤. إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين تقويم عضو هيئة التدريس وبعض المتغيرات من وجهة نظر الطلبة والتدريسيين.

## المراجع العربية:

- المراجع العربية:
- باهي، مصطفى، والنمر، فاتن (١٩٩٦). التقويم في مجال العلوم التربوية والنفسية، مكتبة الانجلو المصرية.
- البواردي، عبد العزيز محمد (١٩٩٥). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (٨)، ١١٥-١٧٩.
- البياتي، عبد الجبار توفيق وزكريا زكي (١٩٧٧) الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس. الجامعة المستنصرية، بغداد.
- الجبوري، حسين محمد (٢٠٠٨)، تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد (١٥)، العدد (٢).
- الجعفرية، عبد السلام (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ألقراء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. مجلة دراسات (العلوم التربوية) الجامعة الأردنية، مج ٤٢، ع ١٤.

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

الجنابي، عبد الرزاق شنين (٢٠٠٩)، تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، المؤتمر الاول للجودة والاعتماد الاكاديمي، جامعة الكوفة، تشرين الثاني، ٢٠٠٩.

الختيلة، هند ماجد (٢٠٠٠). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد ١٢ العدد (٢)، ١٠٧-١٢٣.

الخطيب، لطفي (١٩٩٩). تقييم الطلبة لفعالية تدريس عضو هيئة التدريس في الجامعة. مجلة التربية. ٨٢-٩٣.

دويكات، بدر والعمد، سليمان وابو جعب، ايمان (٢٠١٥). مستوى الكفايات الوظيفية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية بالجامعات الفلسطينية في ضوء الجودة الشاملة. مجلة جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ١-٣٠.

ربايعة، علي (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية. دار صفاء ونشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

رمضان، صايل، (١٩٩٢)تقويم فعالية التدريس من وجهة نظر الطلبة : دراسة ميدانية على قسم المحاسبة في جامعة اليرموك، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (٧)، العدد (٣)، ٨٣-١٢٢. سعاد نايف (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد. ط٢ دار وائل للنشر، عمان.

سنبل، فائقة بنت عباس (٢٠٠٩)، تقويم الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس، ام القرى، دراسة حالة، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (١)، جامعة عين شمس، مركز التطوير الجامعي. شاهين، محمد ( ٢٠٠٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي. مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني برعاية برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية. في الفترة ٣-٥/٧/٢٠٠٤. جامعة القدس المفتوحة: فلسطين.

الشبلي، إبراهيم مهدي(٢٠٠٠). المناهج بناؤها وتنفيذها وتقويمها. دار الامل للنشر، عمان، الاردن. الشهري، جسن رافع (٢٠١١). صفات أستاذ الجامعة كما يدركها الطلبة والطالبات ذوي المستويات الدراسية المختلفة بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، معهد البحوث العلمية، جامعة ام القرى، ٥-٥٥.

شهيب، محمد على والمنصوري، محمد وقرطام، وائل (١٩٩٩). تقييم جودة العملية التعليمية في كلية التجارة - جامعة القاهرة دراسة مقارنة للنظم التعليمية المختلفة بالكلية.

<http://www.cairo.eun.eg/arabic/contall.html>

عابدين، محمد عبد القادر، (٢٠٠٣) ( تقييم اعضاء هيئة التدريس لبرامج الدراسات العليا في جامعة القدس، مجلة النجاح للابحاث العلوم الانسانية، المجلد (٧) العدد (١) ٣٤-٦٢. عبد الباقي، صلاح (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للنشر، عمان، الأردن.

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

عبد المقصود، محمد السعيد (١٩٩٧). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهياكلها التنظيمية بالبلاد العربية، دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية، إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة.

عبد الرحمن، حسين (١٩٨٨) أسباب ضعف التلاميذ في إملاء اللغة العربية، دار التأمين، العراق. عبد الفتاح، يوسف (١٩٨٧). بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

عبد الهادي، نبيل (٢٠٠٢). القياس والتقويم التربوي واستخدامه في التدريس الصفي. ط٢، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن.

العجمي، محمد (٢٠٠٧). التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.

العريشي، جبريل، والعروان، هند (٢٠٠٤). الدور المعلوماتي لعضو هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية. الرياض، المملكة العربية السعودية.

العزاوي، رحيم يونس كرو (٢٠٠٨) المنهل في العلوم التربوية : القياس والتقويم في العملية التدريسية، الطبعة الأولى، دار دجلة، عمان، الأردن .

عزيز، هاشم جاسم (٢٠١٢)، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة/ دراسة ميدانية في جامعة ديالى، مجلة الفتح، العدد (٥٠): ١٠٣-١٢٣.

علام، صلاح الدين محمود،(٢٠٠٠) ( القياس والتقويم التربوي والنفسي، دار الفكر العربي، نصر، مصر.

العميرة، محمد حسن (٢٠٠٦)، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية/ البحرين/ كلية التربية/ المجلد ٧ العدد (٣).

العنزي، سعود بن عيد (٢٠١٠). معلم المستقبل : خصائصه ، مهاراته، كفاياته. موقع الدكتور سعود بن عيد العنزي، تاريخ المراجعة ٢٢-١٢-٢٠١٨

<https://www.dr-saud-a.com/vb/>

عياصرة، عطا من صور (٢٠١٧) تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٢) العدد (٣)، ٤١٣-٤٢٩.

الغريب، رمزية (١٩٨٥). التقييم والقياس النفسي والتربوي. مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة. غنيم، احمد علي، والحيوي مسلم صبرية (٢٠٠٤). تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات. مجلة مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

## تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية....

القاضي، صبحي عبد الحفيظ (١٩٨٧). العوامل المؤثرة في المعدل التراكمي كما يراها الطلاب الجامعيون، رسالة الخليج العربي، العدد ٢، ٨١، ٧-١٢٣.

المناصير، حسين جدوع الدايني، جبار رشك (٢٠٠٧). تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية. مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، المجلد (٧)، العدد (١-٢). ١٧٧-٢٠٣.

الوكيل، حلمي أحمد (٢٠١١). أسس بناء المناهج وتنظيماتها. ط٤. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

## المراجع الأجنبية:

Fransella, F (1981). Personality Theory measurement and research. London. Methuen and (o.LTI).

Simon,C.(2003). An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,The International Journal of Educational Management, Vol.(17),No.(5),pp195-199.

Suzanne , Young & Dale Shaw (1999). Profiles of Effective Collage and University Teachers. The Journal of Higher Education . 671 – 684.