

## تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب

### المرج- بكلية التربية

نجية المبروك مسعود

كلية التربية-المرج-جامعة بنغازي

#### المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تقويم عضو هيئة التدريس بكلية التربية - المرج، من وجهة نظر الطلاب وذلك من خلال التعرف على مستوى ممارسة مؤشرات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كما تهدف إلى معرفة درجة اختلاف ممارسة الأداء التدريسي تبعاً لأبعاد مقياس التدريس الجامعي، و أيضاً معرفة أهم الأساليب المتبعة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، المرج وذلك سيؤدي إلى نتائج تنبثق عنها توصيات تفيد أعضاء هيئة التدريس، وتفيد إدارة الكلية في معرفة مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بها، من أجل العمل على تطوير المنظومة التعليمية بكلية التربية - المرج، وتنمية مهارات الأستاذ الجامعي، والنهوض به ليرتقي ويصل لمستويات أعلى في الأداء، ولتحقيق ذلك تم تطبيق مقياس التدريس الجامعي للباحث (نعمان الموسوي، 2007م) والذي يقيس مؤشرات الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي، حيث تم تطبيقه من خلال دراسة وصفية بالطريقة المسحية؛ وذلك للتحقق من أهداف الدراسة على عينة قوامها (207) من طلبة وطالبات كلية التربية- المرج، وتم تحليل بيانات الدراسة من خلال أساليب إحصائية وصفية، كاختبار ( t ) لحساب دلالة الفرق بين المتوسط النظري، والفعلي للعينة بوصفه استجابةً للهدف الأول، وهو: معرفة مستوى ممارسة مؤشرات الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، كما تم استخدام الفرق بين المتوسطات والانحرافات بين أبعاد المقياس؛ للتحقق من الهدف الثاني وهو: معرفة درجة ممارسة الأداء تبعاً للأبعاد الأربعة، كما استخدمت الدراسة الوسط المرجح الموزون؛ للتحقق من الهدف الثالث وهو: معرفة أهم الأساليب المتبعة في أداء أعضاء هيئة التدريس.

وقد تم الوصول إلى النتائج الآتية:

توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( 0.05 ) لصالح المتوسط النظري مما يدل على انخفاض مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، كما توجد فروق في درجة ممارسة الأداء تبعاً لأبعاد المقياس، لصالح بُعد التقويم الصفي، وبُعد إدارة بيئة التعلم، بينما بُعد العلاقات الإنسانية، وبُعد تخطيط التدريس وتنفيذه، كانت نسبة الأداء منخفضة. الكلمات المفتاحية: التقويم، تقويم الأداء، الأداء التدريسي، كلية التربية، عضو هيئة التدريس.

#### المقدمة:

إن الموقف التعليمي هو إطار تنظيمي مخطط له، تحدث فيه جميع تفاعلات وإجراءات عملية التدريس، وما يتمخض عنها من تحقيق العديد من جوانب التعلم لتطوير الشخصية الإنسانية، والمحل للموقف التعليمي يرى أنه متكامل الجوانب والمتمثلة في: المعلم، والمتعلم، والمنهج، والوسائل التعليمية، وبيئة التدريس بكل عناصرها الفيزيائية والإدارية، وتكامل هذا الموقف يرجع بالدرجة الأولى

إلى طبيعة المتفاعلين فيه، ومدى العلاقة التكاملية التي تربط بينهم ، وهذا يعني أنه في الموقف التعليمي لا يمكن أن يحدث التفاعل في غياب أحد المتفاعلين، لدرجة يمكن معها القول إن جميع الأطراف فاعلة، ومتفاعلة في آن واحد. ( عبد المقصود، 2009م: 13).

وإن التأكد من تحقيق الحد الأدنى من الشروط والمواصفات في المؤسسات التعليمية، وضمان مستوى جيد من الأداء الأكاديمي والتربوي، في البرامج المقدمة من قبل المؤسسة التعليمية، وتعريف أبناء المجتمع ومؤسساته الرسمية بواقع المدارس والكليات الجامعية، من حيث كفاءتها ومستواها العلمي، وتبصيرهم بجوانب القوة وجوانب الضعف فيها، أمر يتطلب إنشاء نظام اعتماد أكاديمي يحقق على المدى البعيد خدمة مهمة للمجتمع، من خلال رفع كفاءة أداء مؤسساته التعليمية، وكذلك يفيد في جعل البرامج الأكاديمية في وضع نشط يمكنها من التفاعل مع التغيرات التي تطرأ في الحقول المعرفية المختلفة، مما يجعلها تواكب هذه التغيرات، وتحقق المستوى المتقدم من المعرفة في الحقول المتباينة. (شحاته و عمار، 2003م : 176).

والبيئة الجامعية عند علماء الاجتماع تعني مجموعة الظروف الاجتماعية، والثقافية كالعادات والتقاليد، والقوانين، واللغة، والتنظيمات داخل الجامعة، والتي تؤثر بدورها في حياة الفرد والمجتمع . حيث يرى " بيس " (pace) أن هناك اعتبارات مهمة يجب مراعاتها عند دراسة بيئة الجامعة من أهمها: المواد التي تدرس، ومتطلبات القبول، والتخرج، التكاليف المالية والموارد، كبر الحجم أو الصغر، طبيعة المنطقة التي تقع فيها الجامعة: حضرية، أم ريفية شعبية، أم راقية، بالإضافة إلى نوع الضبط والدرجة العلمية التي تمنحها. (الصالح، 2004م: 32).

وتضيف الباحثة إلى ذلك دراسة عضو هيئة التدريس بالجامعة من الاعتبارات المهمة التي يجب مراعاتها، فإن حصول الأستاذ الجامعي على درجة الماجستير، أو الدكتوراه، لا يعني القدرة على التدريس بكفاية ومهارة وإتقان لمادة تخصصه؛ فلأستاذ الجامعي أدوار مهمة في تحقيق أهداف التعليم الجامعي حيث تقع عليه مسؤولية تدريس الطلبة وتقويمهم، وكذلك مسؤولية تطوير أدائه التدريسي وتنميته، ومن خلال إطلاع الباحثة على دراسة (الزوي ) و ما ورد فيها من توصيات تم استنباط مشكلة الدراسة الحالية، وكذلك بصفة الباحثة عضو هيئة تدريس داخل الكلية لاحظت شكوى العديد من الطلاب من نقص بعض المهارات التي تعكس الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

لذلك رأت الباحثة أن عضو هيئة التدريس يحتاج إلى تقويم أدائه التدريسي بين الفترة والأخرى؛ ليستطيع اللحاق بالركب العلمي في عصرنا الحالي.

### مشكلة الدراسة:

بناءً على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى ممارسة مؤشرات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر طلابهم؟

2. هل تختلف درجة ممارسة الأداء التدريسي تبعاً لأبعاد مقياس التقويم؟

3. ما أهم الأساليب المتبعة في أداء أعضاء هيئة التدريس؟

### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للتحقق من الهدف العام، وهو معرفة مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس التدريسي بكلية التربية المرج، وتنبثق عنه أهداف فرعية أهمها:

1. التعرف على مستوى ممارسة مؤشرات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية (مرتفع ، متوسط ، منخفض) من وجهة نظر الطلاب.

2. معرفة درجة ممارسة الأداء التدريسي هل تختلف تبعاً لأبعاد مقياس التدريس الجامعي.

3. معرفة أهم الأساليب المتبعة في أداء أعضاء هيئة التدريس.

### أهمية الدراسة:

يرى جونسون Johnson، 1976 م، في شأن أهمية تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس أن الطالب وحده يعرف ما إذا كان قد تعلم أم لا، ويعرف أيضاً إذا كان المقرر يحفزه للتعلم أم لا ، كما أن الطالب هو الوحيد القادر على التقويم، عندما يبدأ في الربط بين عملية التعلم ومع المشاكل التي يواجهها بشكل مستمر في الحياة، كما يرى ميلر Miller 1984، أن تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس له عدة أسباب، حيث يقول إن الطلاب في وضع أفضل لمعرفة مدى وضوح أهداف المقرر، وحسن تنظيمه، ومدى وضوح شرح الأستاذ، وباختلاف الآراء، وصبره، واهتمامه بالطلاب ويستطيعون مقارنتهم بالأساتذة الآخرين الذين يقومون بتدريسهم ( طعيمة والبندري، 2004م: 584 )

ونظراً لأن الجامعات تقوم بدور أساسي في بناء وتقديم المجتمع، وصنع مستقبلها خصوصاً كليات التربية وأهميتها، وذلك من خلال تخريجها لكوادر بشرية مدربة من التخصصات المهمة كافة، والتي تعتمد في ذلك على نخبة من أعضاء هيئة التدريس على مستوى عالٍ من الثقافة ومواكبة تكنولوجيا المعرفة والاتصال، فلا وجود لجامعات دون أعضاء هيئة تدريس متمرسين متمكنين في تخصصاتهم، فإن أهمية الدراسة الحالية تكمن في سعيها إلى تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في إحدى كليات التربية التابعة لجامعة ( بنغازي) فرع المرج في ظل التغيرات المستمرة التي يتميز بها العصر

الحالي، ونظرًا لقلّة الأبحاث المماثلة التي تناولت موضوع الدراسة خاصةً في البيئة المحلية قد تفيد نتائج الدراسة الحالية كل من:

- 1- إدارة كلية التربية فرع المرج في معرفة مستوى أعضاء هيئة التدريس التدريسي لديها.
- 2- أعضاء هيئة التدريس أنفسهم بمعرفة مستوى أدائهم التدريسي، والعمل على تطويره.
- 3- الباحثين في جوانب محددة من الأداء التدريسي.

#### حدود الدراسة:

- ✓ الحد الموضوعي: تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- ✓ الحد الزمني: إبريل من العام الجامعي (2017 - 2018م).
- ✓ الحد المكاني: كلية التربية - المرج.
- ✓ الحد البشري: طلاب كلية التربية - المرج.

#### مصطلحات الدراسة:

**التقويم Evaluation** : عملية يتم بها إصدار حكم على مدى وصول العملية التعليمية لأهدافها ومدى تحقيقها لأغراضها، والعمل على كشف نواحي القصور، والتقويم ملاحظة من أجل اتخاذ تدابير وخطط تعليمية مستقبلية. (فرحاني، 2012م: 29)

وتعرفه الباحثة إجرائيًا بأنه: تحديد مستوى الأداء لواقع معين، أي الدرجة التي سوف يتحصل عليها المفحوص على مقياس الدراسة.

**الأداء Performance** : يعرفه اللقاني (1999م، 33) بأنه: هو ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي، أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية، ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادةً على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم قدرته على عمل ما. (الجنابي، 2009م: 7)

تعرفه الباحثة إجرائيًا بأنه: نظام ربط بين مكونات الكلية، والبيئة الخارجية لها، والأداء يمس جميع مكونات الكلية المختلفة، وسيتم قياسه من خلال الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال درجة المقياس.

**الأداء التدريسي Instructional Performance** : سلسلة من الإجراءات، والتدابير والممارسات، التي يقوم بها الأستاذ قبل المحاضرة أو أثناءها، وتشمل التخطيط والتنفيذ والتقويم وإدارة الصف، وضبطه والسلوك الشخصي للأستاذ، والعلاقة المتبادلة بينه وبين طلبته. (رواقه وآخرون، 200 : 139).

تعرفه الباحثة إجرائيًا بأنه: مقدار استجابة الطلاب في كلية التربية / المرج لفقرات مقياس التقويم للتدريس الجامعي التي تم توزيعها في فصل الربيع من العام الجامعي 2017 / 2018 م.

عضو هيئة التدريس **Professor**: كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة.

**الطلاب Students**: هم كوادر بشرية يطمحون للعمل في قطاع التربية والتعليم، ويشترط لذلك إعدادهم تربويًا، من خلال التحاقهم ببرامج إعداد المعلمين بكليات التربية.  
الإطار النظري والدراسات السابقة:

### مفهوم الكفاءة و الأداء: Efficiency and Performance

نظراً لأتساع المعرفة وما نتج عنها من تخصصات ومهن في مجال الأعمال المختلفة سواء بالنسبة للقطاعات الإنتاجية أم الخدمية، وما نجم عن هذا التوسع من تعدد الوظائف، والأعمال المرتبطة بهذه القطاعات الإنتاجية، والخدمية، واختلافها في كل القطاعات والأنشطة الاقتصادية ازيد احتياج هذه النظم إلى نظم إجرائية؛ لتقويم كفاءة الأداء سواء أكان على مستوى الأفراد أم المنظمة كلها، وذلك بتحديد المعايير والمعدلات القياسية للأداء الجيد. (البديري 2003م: 243).

### مصطلح الأداء Performance: يُعرّف بأنه (الإنجاز والتنفيذ).

أما تقويم الأداء، فيقصد به الطريقة أو العملية التي تستخدمها المنظمة لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل، وفقاً للأهداف الموضوعية للعمل، ومن خلال التقويم يتم تحديد مستوى كفاءة وجدارة واستحقاق معين للفرد الذي تقيّم أداءه. (البديري 2003م: 244).

### مفهوم التقويم Evaluation:

إن مفهوم التقويم في التعليم العالي تطور زمنياً، بحيث أصبح يستخدم بشكل واسع وشامل يتضمن العديد من الجوانب ، فهو يتضمن جمع جميع المعلومات ذات العلاقة بالبرامج الأكاديمية، والأفراد، وتحليلها وتفسيرها واستخدامها، ويتضمن التقويم أيضاً البعدين الفردي، والمؤسسي .

كما تشير إلى ذلك لجنة معايير التقويم التربوي The Joint Committee on Standards For Education والتي تُعرّف تقويم الأفراد بأنه: التقويم المنظم لأداء الفرد ومؤهلاته، بالعلاقة مع دوره المهني حسب أهداف المؤسسة. (طعيمة والبنديري، 2004م: 581)

### أهداف تقويم عضو هيئة التدريس:

تشير الدراسات الخاصة بأهداف تقويم عضو هيئة التدريس إلى وجود نوعين رئيسيين من التقويم: تقويم تكويني Formative Evaluation والتقويم الختامي Summative Evaluation وعادة يستخدم هذان النوعان في تقويم البرامج، ويقصد بالتقويم الختامي العملية التي يمكن من خلالها الحكم على نجاح معلومات تؤدي إلى اتخاذ قرارات ذات طبيعة إدارية ومالية، أما التقويم التكويني والوقائي فإنه يركز على استخدام نتائج التقويم لتحسين البرامج (الأداء التدريسي) وذلك بإخطار عضو هيئة

التدريس بنتائج التقويم من خلال المعلومات التي يتم جمعها من تقويم الأستاذ، والزملاء، والمختصين في مراكز التنمية المهنية بالجامعة الذين يستخدمونها لتحسين وتطوير المهارات التدريسية، ويتم تقويم أعضاء هيئة التدريس في عملهم؛ لتحسين نموهم المهني حيث يجمعون المعلومات اللازمة ليثبتوا للآخرين بأنهم مسؤولون ومحاسبون، وكذلك لابد من اهتمامهم بتحقيق أهداف الجامعة والأدوار المتوقعة منهم (طعيمة والبندري، 2004م: 582).

ويحدد (براسكامب Braskamp وأوري Ory) خمسة أهداف للتقويم الفعال لعضو هيئة التدريس تتمثل في:

1. أن يحقق الأهداف الفردية والمؤسسية.
  2. أن يعكس حجم العمل المنجز لعضو هيئة التدريس، ويوفر النمو الوظيفي لهم.
  3. أن يوضح الأهداف المؤسسية، والأدوار المتوقعة من عضو هيئة التدريس.
  4. أن يوفر الترقية للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس. (طعيمة والبندري، 2004م: 583).
- أهمية تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس: يرى جونسون Johnson 1976 م، في شأن أهمية تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس أنّ الطالب المعلم وحده يعرف ما إذا كان قد تعلم أم لا، ويعرف أيضاً إذا كان المقرر يحفزه للتعلم أم لا، كما أن الطالب هو الوحيد القادر على التقويم عندما يبدأ في الربط بين التعلم مع المشاكل التي يواجهها بشكل مستمر في الحياة.
- ويرى ميلر Miller 1984 م، أن تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس له عدة أسباب، حيث يقول إن الطلاب في وضع أفضل لمعرفة مدى وضوح أهداف المقرر، وحسن تنظيمه، ومدى وضوح وشرح المدرس، وسماحته باختلاف الآراء، وصبره واهتمامه بالطلاب، ويستطيعون مقارنته بغيره من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريسه. (المرجع السابق: 584).

#### مهام ووظائف الأستاذ الجامعي:

يذكر (رضوان، 2015م، 71) إن من وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي ما يأتي:  
وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها: يُعدّ " الأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يُعدّ المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين".

وعملية التدريس الحديثة هي عملية تقديم المعارف باستخدام تقنيات جيدة مساعدة على القيام بالأنشطة التعليمية، وفق أسس علمية، ومعالجة نظرية وتطبيقية، كما تشمل هذه العملية " الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية، وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها.

ومن مهام الأستاذ الجامعي كما ذكرت ( بن صالح، 2017م، 39 ) عن ( اسماعيل، 2007م - 105) ومن منظور قانوني: إن الأستاذ الجامعي تتمثل مهامه في الآتي:

1. التفرغ للقيام بالدروس والمحاضرات، والتمرينات العملية، وأن يسهم في تقدم العلوم والآداب والفنون، بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة، والإشراف على ما يعده الطلاب منها، والإشراف على المعامل، والمكتبات وتزويدها بالمراجع.

2. التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة، والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليه ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب، ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية.

3. حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات، والبحوث، والمعامل، ويقدمون إلى عميد الكلية تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام، وما أتخذ من إجراءات لحفظه.

4. تقديم تقرير سنوي عن نشاطه العلمي، والبحوث التي أجراها ونشرها، والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص؛ للعرض على مجلس القسم، وعلى رئيس القسم أن يقدم تقريراً إلى عميد الكلية عن سير العمل في قسمه، وعن البحوث الجارية فيه والنشاط العلمي، وما حققه القسم من أهداف.

5. المشاركة في أعمال المجالس، واللجان التي يكونون أعضاء فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم أو الكلية أو المعهد.

وأيضاً عن ( معمرية، خزار 2008م، 459) أن الأستاذ الجامعي يؤدي عدة مهام في مهنته منها:

1. البحث العلمي.

2. الإشراف على الرسائل العلمية.

3. حضور ملتقيات علمية.

4. المشاركة في اللجان العلمية.

5. المساهمة في تنمية المجتمع بتقديم استشارات علمية وفنية لمؤسساته.

6. أداء مهام إدارية ومهام تدريسية وما يتبعها من إجراء لامتحانات وتقييم أعمال الطلبة.

7. حضور اجتماعات علمية وبيداغوجية وغيرها.

كما ذكر (بن صالح، 2017م) عن (لويضة، 2009م، 132) أن من مهام الأستاذ الجامعي ما يأتي:

1. **التدريس:** بحيث يجب أن تكون لديه القدرة على:

✓ التحكم الجيد في مجال من مجالات المعرفة والقدرة على أدائها.

✓ التعرف على معيقات التعلم وتذليلها.

✓ تنمية وتطوير الأداء البيداغوجي.

✓ اختيار الوسائل الأكثر ملاءمة والقدرة على استعمالها بفاعلية.  
2. **البحث:** وهو العمل على معالجة المشاكل والصعوبات التي تعترض سبيل تقدم المجتمعات، ومحاولة الوصول إلى حلول مناسبة، كما أنها تساعد على تجديد معارف الأستاذ وتنميتها باستمرار.

3. **التنشيط:** وتتضمن:

- ✓ مناقشة أهداف التدريس والتكوين مع المعلمين والمهتمين.
- ✓ القيام بدراسات تحليلية للوضعيات والبيئات التكوينية.
- ✓ تحليل البرامج وتقييمها وجعلها تسير التطورات.
- ✓ ممارسة قيادة المجموعات داخل الجامعات.
- ✓ تسهيل وتنظيم عملية التكوين التعاوني.

4. **الإعلام والتوجيه وتتضمن:**

- ✓ تقديم التحفيزات والاتجاهات لدى الطلبة بهدف توجيههم إلى الأفضل في تكوينهم.
- ✓ إعداد واعتماد نظام وثائق في مجالات التخصص، والتركيز على استعمال مصادر التوثيق لتشجيع التعلم الذاتي والتطور الشخصي.
- ✓ توجيه الطلبة أثناء إنجازهم لمشاريعهم لضمان الوصول إلى الأهداف المرسومة.
- ✓ إعلام الطلبة بنتائجهم ومدى تقدمهم لتوفير التغذية الراجعة الذاتية، ومساعدتهم على تطوير ذواتهم.
- ✓ تدريب الطلاب وتوجيههم إلى كيفية التعامل مع المعرفة ومعالجتها واستغلالها في تنمية قدراته ومهاراته.

✓ مساعدة الطلبة على اختيار مساراتهم الدراسية والمهنية.

5. **التقويم :** تقويم التحصيل من خلال اختبارات ومقاييس، لتقدير تحصيل الطلاب ومهاراتهم وكفاءاتهم، إضافة إلى تقويم البرامج والمناهج التعليمية المقدمة للطلاب، وإبداء الرأي حول أهميتها ونجاحاتها في إكساب الطالب المهارات والكفاءات المطلوبة في عالم الشغل.

**الدراسات السابقة: وصلت هنا**

**أولاً : عرض الدراسات السابقة:** تم ترتيب الدراسات السابقة من الأقدم إلى الأحدث كالآتي:

1. **دراسة المناصير و الدايني (2008 م)** والتي هدفت إلى تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية - تكونت العينة من 92 طالب وطالبة من قسم التاريخ، وتم إعداد استبانة شملت خمسة مجالات: (الممارسات المتعلقة بالأهداف- الممارسات المتعلقة



بالأبحاث العلمية - التاريخية - الممارسات المتعلقة بطرق التدريس - الممارسات المتعلقة بالتدريس - الممارسات المتعلقة بالتقويم) وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:  
وجود أثر لمتغير الجنس، والمرحلة الدراسية في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأهداف التعليمية في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى للبحث تبعاً لمتغيرات الجنس والمرحلة الدراسية.

2. دراسة أبو الرب و قدارة (2008م) والتي هدفت إلى تقديم إطار نموذج لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، ويعتمد إطار النموذج المقترح في عملية التقويم على التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس نفسه لنشاطه التدريسي، كما يعتمد على تقويم زملائه له من خلال نموذج الزميل للزميل، ثم يعتمد رئيس القسم، والعميد، ورأي الطلبة، من خلال نموذج خاص بتقويم العملية التدريسية، ويتم في الآخر وضع التقدير النهائي له بموضوعية بناءً على النقاط التي تحصل عليها، وكانت أهم نتائج الدراسة ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بعملية تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وربطها بالحوافز السنوية لهم، والموضوعية في عملية التقويم، ومشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التدريسية من طلبة، ورئيس قسم، وعميد، وزملاء القسم الواحد، إضافة إلى عضو هيئة التدريس نفسه، كذلك تزويده بالتغذية الراجعة ليستفيد منها بتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف.

3. دراسة الحدابي و خان (2008م) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدمت لهذا الهدف استبانة مكونة من 22 فقرة، مقسمة على ست كفايات تدريسية ( التعليم، التغذية الراجعة، الدعم الاكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية) مستخدماً المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة 590 طالب وطالبة، يمثلون التخصصات والمستويات كافة، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس، تُعزى إلى متغير المؤهل، ومتغير النوع، عند مستوى دلالة (0.05)، وأوصت الدراسة في ضوء نتائجها بوضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الكفايات موضوع الدراسة، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة.

4. دراسة الشوك و العجيل ( 2010م) والتي هدفت إلى تحديد المعايير الأدائية اللازمة للأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتحديد مستوى أداء الأستاذ في كل معيار أدائي حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة البحث

200 طالب وطالبة بكلية الآداب والعلوم مصراتة، وتم استخدام الاستبانة أداةً للدراسة بلغ عدد فقراتها 48 فقرة، موزعة على 5 مجالات.

5. دراسة عبابنة (2011م) وهدفت إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب / مصراتة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات، واستخدم المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج، حيث تم توزيع استبانته مكونة من 46 فقرة، إلى 60 عضو هيئة تدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات الأداء الجامعي متوسطة، بوجود 15 فقرة تمارس بدرجة كبيرة و 20 فقرة تمارس بدرجة متوسطة، و 11 فقرة تمارس بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة، تُعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والمؤهل، والجنسية ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات العمل لصالح ذوي الخبرة القصيرة.

6. دراسة الصرايرة (2011م) والتي هدفت للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة الدراسية في الجامعات الأردنية الرسمية، من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، و طبقت على عينة مكونة من 77 رئيس قسم أكاديمي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار t، وتحليل التباين الأحادي، وبينت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي للهيئات الدراسية كانت مرتفعة، إذ بلغت 3.78 % درجة من 5 درجات، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات، وأوصت الدراسة بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها؛ لما له من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

7. دراسة الهويد (2013م) والتي هدفت للتعرف على درجة إسهام تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس، والطالبات في جامعة أم القرى، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس، وطالبات الإعداد، والدبلوم التربوي في جامعة أم القرى، وتم استخدام أداة الاستبانة مكونة من ستة محاور ( تطوير المنهج، تفعيل مصادر التعلم والتعليم، توظيف الإمكانات المادية، توظيف أساليب القياس والتقييم، تطوير أداء عضو هيئة التدريس، التأثير على الطلاب)، وخلصت الدراسة إلى أن درجة إسهام تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاءت بدرجة كبيرة، وذلك من وجهة نظر العضوات، والطالبات في جامعة أم القرى، وأوصت الدراسة ببناء نموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس، يساعد على رفع جودة التعليم الجامعي.

8. دراسة مُغير واخرون (2014م) والتي هدفت لبيان مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم، حيث استخدم في الدراسة أداة الاستبانة مكون من 30 فقرة، مقسمة على 4 مجالات، وهي: السمات الشخصية، وطرائق التدريس، وتكنولوجيا المعرفة، والتقييم، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 200 طالب من أقسام العلوم العامة، وكانت أهم النتائج توفر معايير الجودة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وامتلاك أعضاء هيئة التدريس من المراتب العلمية خبرات تدريسية تتدرج حسب تدرج المرتبة العلمية.

9. دراسة بوديل (2015م) والتي هدفت إلى استكشاف تقديرات الطلبة لمستوى أداء الأستاذ الجامعي، وإلى استكشاف الاختلاف في تقديراتهم لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لكل من عامل الجنس، المستوى التعليمي، التخصص، وأيضا استكشاف تقديراتهم للعوامل التي تُحسن من أدائه، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: تقدير الطلبة لمستوى أداء الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس، وعلوم التربية كان جيداً، لا يوجد اختلاف لتقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل الجنس، والمستوى التعليمي وعامل التخصص.

10. دراسة عيسى (2017م) والتي هدفت لمعرفة استجابات طلاب كلية التربية بجامعة سرت وفقاً لمتغيرات الفصل الدراسي، القسم العلمي، الجنس، المادة الدراسية التي يدرسها الطالب وتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وكذلك معرفة أوجه القصور في مستوى الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلاب ومعالجتها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة تقييم تضمنت 33 فقرة، موزعة في ثلاثة محاور هي: (السمات الشخصية والعلاقات الانسانية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، ومحور الأنشطة والتقييم)، وكانت أهم النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة المجموعتين بالنسبة لتقييم الأداء التدريسي، ولا يختلف التقييم باختلاف جنس الطالب، كما توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لمتغير الأقسام العلمية في استجابات الطلاب لصالح أقسام العلوم التطبيقية، أما عن التزام الأستاذ بخطة المقرر وإمامه بالمادة العلمية التي يدرسها، وحرصه على بدء المحاضرة في موعدها، فقد اختلفت الآراء في إعطاء الوصف، و عدم التزام عضو هيئة التدريس بالساعات المكتبية للالتقاء بطلابه وعدم التنوع في أساليب التقييم والاقتصار على الامتحانات.

11. دراسة قمر وآخرون (2017م) والتي هدفت لمعرفة آراء طلبة كلية التربية جامعة دنقلا و القضايف في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات كالنوع

الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والعمر، والمنهج المستخدم في الدراسة المنهج الوصفي، وتم إعداد أداة الدراسة لقياس الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس مكونة من 35 فقرة موزعة على أربعة مجالات، وبلغت عينة الدراسة 150 طالب وطالبة تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار t، وتحليل التباين، وقد أظهرت النتائج أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعتين، ولم تُظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الطلبة تُعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والعمر.

12. دراسة الزوي(2017م) والتي هدفت لتقويم جودة أداء التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء تبعاً لبعض المتغيرات، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج، والتي أهمها أن مستوى جودة أداء التدريس مرتفع حيث تحصل مجال التخطيط والتنفيذ والتقويم على مستوى جيد جداً، ومجال الاتصال والتواصل على مستوى ممتاز، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجنس.

#### ثانياً: التعقيب على الدراسات السابقة

نلاحظ مما سبق أن الدراسات السابقة اختلفت في تقويم الأداء، دراسات اهتمت بتقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كدراسة (بوديل، 2001م) والتي اهتمت بالمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - التخصص) ودراسة (مُغير وآخرون، 2014م) ودراسة (قمر وآخرون، 2017م) والتي درست المتغيرات الآتية: (النوع الاجتماعي - المستوى الدراسي - العمر) ودراسة (عيسى، 2017م) وأهم متغيراتها(السمات الشخصية-العلاقات الإنسانية - الإعداد للمحاضرة - التقويم) حيث تتفق الدراسة الحالية في الهدف مع الدراسات السابق ذكرها في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب، بينما اختلفت عنها في نوع متغيرات الدراسة وهي (الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس)، ودراسات قيمت في ضوء معايير الجودة الشاملة كدراسة(الشوك، و العجيل، 2010م) ودراسة (أبو الرب و قعادة، 2008م)، ودراسة (الهيدي، 2013م) ودراسات اهتمت بتقويم الأداء من وجهة نظر رؤساء الأقسام كدراسة ( الصرايرة، 2011م)، ودراسة(الزوي، 2017م) التي تناولت تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ونستخلص مما سبق أن الدراسات السابقة قد اهتمت بتقويم عضو هيئة التدريس بصور متعددة ومتنوعة، مما يخدم المجتمع الجامعي، والمحلي، والعالمية، ويمكن وفي ضوء مجموعة الدراسات السابق عرضها إبداء بعض الملحوظات ومنها:

1. اهتمت الدراسات السابقة بعملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء متغيرات عديدة.

2. ركزت الدراسات السابقة على جوانب عدة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس (من وجهة نظر الطلاب، من وجهة نظر رؤساء الأقسام، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وأخرى في ضوء معايير الجودة الشاملة).

3. استفادت الباحثة من مراجعتها في تكوين مفهوم واضح حول جوانب تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالكلية.

#### منهج الدراسة وإجراءاتها:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإجرائي عن طريق أحد أساليبه (المسح عن طريق العينة) من أجل التعرف على مستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

#### مجتمع الدراسة:

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه: عبارة عن مجموعة تشترك في خصائص معينة تساعد الباحث في التحقق من أهدافه واختبار فروضه ميدانياً، وبناءً على ذلك يتكون مجتمع الدراسة من طلبة كلية التربية - المرج وطالباتها، حيث بلغ عدد المجتمع بـ 1000 طالب وطالبة، وتم سحب عينة منه عن طريق جدول مرجان.

#### عينة الدراسة:

هي عبارة عن جزءٍ من كلٍ يتم استدلال معالم المجتمع عن طريقها حسب خصائصه وتجانسه، وبناءً على طبيعة مجتمع البحث، وتم إتباع الطريقة العشوائية (النسبية الطبقيّة) وتم اختيار مجموعة من طلاب الكلية طبقاً للاختيار الطبقي العشوائي حتى توصلت الباحثة إلى عينة حجمها 207 من طلبة وطالبات كلية التربية المرج.

والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة على أقسام الكلية.

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة على أقسام الكلية

اسم القسم	رياضا لأطفال	التربية الخاصة	معلم الفصل	اللغة العربية	اللغة الانجليزية	الرياضيات	الفيزياء	الكيمياء	الإدارة التعليمية	الإجمالي
عدد الطلبة	30	36	30	37	20	18	22	5	9	207

### أداة الدراسة:

تم اعتماد مقياس التدريس الجامعي للباحث (الموسوي، 2007م) في دراسة بعنوان: بناء أداة لقياس التدريس الجامعي الفعال، حيث تكون المقياس من 30 عبارة مقسمة على أربع أبعاد: البعد الأول تخطيط التدريس وتنظيمه، وقد احتوى البعد على تسع عبارات، والبعد الثاني العلاقات الإنسانية وتكون من عشر عبارات، والبعد الثالث التقويم الصفي وقد تكون من سبع عبارات، والبعد الرابع إدارة بيئة التعلم وتكون من أربع عبارات، حيث كان سلم تقدير إجابات المقياس رباعي، وهو درجة ممارسة الأداء (بدرجة كبيرة) أخذت الدرجة 4 (إلى حد ما) أخذت 3 درجات و (بدرجة ضعيفة) أخذت 2 درجتين فقط، أما ( لا يمارسها) فأخذت الدرجة 1.

### ثبات الاستبيان:

تم حساب معامل الثبات (الاتساق) باستخدام (معادلة ألفا كرونباخ) (Cranbach's Alpha) والذي من خلاله نحسب معامل التمييز لكل سؤال يتضح أن قيمة المعامل جيدة حيث بلغت 0.75 وحجم العينة 30 وهو معامل ثبات مقبول ودال إحصائياً.

### المعالجة الإحصائية للبيانات:

- اختبار t للفرق بين متوسطي العينة (النظري والفعلي).
- الفرق بين متوسطات الأبعاد الأربعة لمعرفة أيهما أكثر ممارسة.
- الوسط المرجح الموزون لمعرفة أهم الأساليب المتبعة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية / المرجح.

### نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى ممارسة مؤشرات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الطلاب؟

جدول رقم (2) يوضح نتائج اختبار t لحساب دلالة الفرق بين المتوسط الفعلي والنظري حول مؤشرات الأداء

#### التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

المتغير	المتوسط الفعلي	المتوسط النظري	الانحراف	المحسوبة t	درجة الحرية N-1	الدلالة 0.05
مؤشرات الأداء	-37	75	13.52	13	206	.000

يتضح من الجدول (2) أن قيمة (t) للفرق بين المتوسط الفعلي، والمتوسط النظري لعينة واحدة بلغت (13) أي توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، لصالح المتوسط النظري مما يعني انخفاض مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - المرجح، وتختلف الدراسة الحالية مع

دراسة (الصرايرة، 2011م) حيث كانت النتائج المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي للهيئات التدريسية مرتفع وعدم وجود فروق تعود للمتغيرات، كذلك اختلفت مع دراسة (قمر وآخرون، 2017م)، و(دراسة الزوي، 2017م) حيث كان الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مرتفع.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** هل تختلف درجة ممارسة الأداء التدريسي تبعاً لأبعاد مقياس التقويم؟ والتي تتمثل في بُعد (تخطيط التدريس وتنظيمه - العلاقات الإنسانية - التقويم الصفي - إدارة بيئة التعلم)

الجدول الآتي رقم (3) يوضح نسب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الأداء التدريسي تبعاً لأبعاد

مؤشرات الأداء الأربعة

الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط الفعلي للبعد	البعد
4.28	0.76	27.24	تخطيط التدريس وتنظيمه
5.51	0.77	30.9	العلاقات الإنسانية
3.28	0.81	22.78	التقويم الصفي
2.23	0.79	12.65	إدارة بيئة التعلم

يتضح من الجدول السابق ( 3 ) أنّ البُعد المتحصل على النسبة الأعلى قد تحصل عليها بُعد التقويم الصفي بنسبة (0.81%) وهو في الترتيب الأول، أما البُعد المتحصل على الترتيب الثاني وبنسبة (0.79%) فهو بُعد إدارة بيئة التعلم، والترتيب الثالث لبُعد العلاقات الإنسانية بنسبة (0.77%)، أما الترتيب الرابع والأخير متحصل عليه بُعد تخطيط التدريس وتنظيمه بنسبة (0.76%).

أي أنه توجد فروق في درجة ممارسة الأداء تبعاً لأبعاد المقياس الأربعة لصالح بُعد التقويم الصفي تليه بُعد إدارة بيئة التعلم، ونستخلص من نتيجة السؤال الثاني إن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية كان أدائهم في المقياسين السابقين بعد حصولهم على نسبة مرتفعة جداً عن أدائهم في البُعدين الآخرين، وهما بُعد العلاقات الإنسانية، وبُعد تخطيط التدريس وتنظيمه، والذي كانت نسبة أدائهم فيهما منخفضة، وهنا تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الزوي، 2017م) في أبعاد الاستبانة المطبقة و في حصول بُعد التخطيط والتنفيذ، وبُعد التقويم على مستوى مرتفع جيد جداً، وأيضاً بُعد التواصل والاتصال (العلاقات الإنسانية) تحصل على مستوى مرتفع ممتاز.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما أهم الأساليب المتبعة في أداء أعضاء هيئة التدريس؟

جدول رقم (4) يوضح ترتيب أهم الأساليب المتبعة حسب الوسط المرجح والوزن المئوي لها

م	مؤشرات الأداء	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الترتيب
البعد الأول : تخطيط التدريس وتنفيذه				
1	يقوم الأستاذ بتوضيح هدف المقرر من أول محاضرة.	3.26	0.82	8
2	يستطيع الأستاذ ربط المقرر بالبيئة المحيطة.	3.30	0.83	7
3	يعرض المادة بأسلوب يُسهل على الطالب استيعابها.	3.30	0.83	7
4	يعد الأستاذ نفسه إعدادًا تامًا لتقديم المحاضرة.	3.4	0.86	4
5	يطرح الأستاذ الأسئلة المثيرة للتفكير في المحاضرة.	3.2	0.81	9
6	يستخدم تكنولوجيا الحاسوب والإنترنت في التدريس.	2.79	0.70	الأخير
7	يلتزم بخطة المقرر المتفق عليها في بداية الفصل الدراسي.	3.31	0.83	7
8	يستخدم طرائق تدريس متنوعة في تدريس المقرر .	3.18	0.80	10
9	يشجع الطالب على المشاركة الفعالة في الصف.	3.42	0.86	4
البعد الثاني: العلاقات الإنسانية				
10	يبدى استعداداً لقبول اعتذار الطالب عن التأخير والغياب.	3.19	0.80	10
11	يجيب بوضوح عن استفسارات الطلبة في المحاضرة.	53.3	0.84	6
12	يحرص على إشاعة جو من الألفة والمودة مع طلبته.	3.20	0.8	10
13	يتقبل برحابة صدر آراء الطلبة المخالفة لرأيه.	3.06	0.77	الأخير
14	يعين الطالب على حل مشكلاته الدراسية والأكاديمية.	2.83	0.71	الأخير
15	يمنح الطالب الفرصة كي يرفع مستوى تحصيله في المقرر.	3.17	0.79	الأخير
16	يراعي ظروف طلبته عند تحديد متطلبات المقرر .	2.93	0.73	الأخير
17	يتعامل بلباقة ومرونة مع طلبته داخل الصف وخارجه.	3.17	0.79	الأخير
18	يراعي ظروف طلبته عند تحديد مواعيد الاختبارات .	3.29	0.82	8
19	يتجاوب مع مقترحات الطلبة وأفكارهم الخاصة بالمقرر.	3.31	0.83	7
البعد الثالث التقويم الصفي				
20	تتصف أسئلة اختباره الصفية بالوضوح والدقة.	3.46	0.87	3
21	ترتبط أسئلة اختباره بالمادة الدراسية.	3.26	0.91	1
22	يقوم الأستاذ أداء الطالب في المقرر بوسائل متعددة.	3.27	0.82	8
23	يستخدم أسئلة موضوعية ومقاليه في اختباره.	3.51	0.88	2
24	يشرح للطلبة أخطائهم ويوضحها لهم بعد الاختبار .	3.41	8.85	5
25	يتوخى الدقة في تصحيح أوراق الاختبار ووضع الدرجات.	3.42	0.86	4



6	0.84	3.3	يمنح الطالب تقديراً يتوافق مع مستوى تحصيله الفعلي في المادة.	26
			البعد الرابع: إدارة بيئة التعلم	
4	60.8	3.44	يحرص على استلام أنشطة الطلبة في مواعيدها المحددة.	27
8	0.82	3.2	يتواجد في أثناء الساعات الإرشادية المعلنة لطلبته.	28
7	0.83	3.30	يحرص على بدء المحاضرة وإنهائها في موعدها.	29
4	0.86	3.42	يستغل وقت المحاضرة في تحقيق أهداف درسه.	30

ويتبين من الجدول (4) بعد ترتيب مؤشرات الأداء للأبعاد أن بُعد التقويم الصفي تحسّل على الترتيب الأول؛ لحصول جُل عباراته على المراتب الأولى من الترتيب الأول إلى الترتيب الرابع، يليه بُعد إدارة بيئة التعلم تحصل على الترتيب الثاني، ثم بُعد تخطيط التدريس وتنفيذه الذي تحصل على الترتيب الثالث، أما البُعد المتحصل على الترتيب الأخير فهو بُعد العلاقات الإنسانية. العبارات التي تحصلت على المرتبة الأولى في بُعد التقويم هي: (ارتباط أسئلة الاختبارات بالمادة الدراسية) بنسبة 0.91 %، والترتيب الثاني تحصلت عليه عبارة (استخدام الأستاذ الجامعي أسئلة موضوعية ومقالية في اختباره) بنسبة 0.88 %، أما عبارة (اتصاف أسئلة الاختبارات بالوضوح والدقة) فتحصلت على الترتيب الثالث بنسبة 0.87 %، والترتيب الرابع من نصيب العبارة (توخي الدقة في تصحيح أوراق الاختبار ووضع الدرجات) وذلك بنسبة 0.86 %.

كما تحصل على الترتيب الرابع وبنسبة 0.86 % العبارات الآتية: (الحرص على استلام أنشطة الطلاب في مواعيدها) وكذلك (استغلال وقت المحاضرة في تحقيق أهداف المحاضرة) و (استعداد الأستاذ للمحاضرة استعداداً تاماً) و(تشجيع المشاركة الفعالة في الصف).

والعبارة الوحيدة المتحصلة على الترتيب الخامس، وبنسبة 0.85 % هي (شرح الأخطاء للطلبة وتوضيحها بعد الاختبار).

أما العبارات التي تحصلت على الترتيب السادس، وبنسبة 0.84 % فهي: (منح الطالب تقديراً يتوافق مع مستواه الفعلي في المادة) و(الإجابة عن استفسارات الطلبة بوضوح).

والترتيب السابع كان من نصيب العبارة (الحرص على بدء المحاضرة وإنهائها في موعدها)، وبنسبة 0.83 %، و(التجاوب مع مقترحات الطلبة وأفكارهم الخاصة بالمقرر)، و(الالتزام بخطة المقرر المتفق عليها في بداية الفصل الدراسي)، و (ربط المقرر بالبيئة المحيطة)، و(عرض المادة بأسلوب يسهل استيعابه).

وتحصلت العبارة (قيام الأستاذ بتقويم الطالب بوسائل متعددة) على الترتيب الثامن بنسبة 0.82%، كذلك العبارة (تواجد الأستاذ الساعات الإرشادية المعلنة لطلبتة)، و (مراعاة ظروف الطلبة عند تحديد مواعيد الامتحانات) وعبارة (توضيح هدف المقرر من أول محاضرة للطلاب) وتتفق دراسة (عيسى ، 2017) مع النتائج السالف ذكرها المتحصلة على الترتيب الثامن .  
والعبارة التي تحصلت على الترتيب التاسع وبنسبة 0.81 % هي (طرح الأستاذ أسئلة مثيرة للتفكير في المحاضرة).

أما الترتيب العاشر وبنسبة 0.80 % فكان للعبارات: (استخدام الأستاذ طرق تدريس متنوعة لتدريس المقرر)، و (حرصه على إشاعة جو من الألفة، والمودة بين طلبته)، و (بيدي استعدادًا لقبول اعتذار الطلبة على التأخير والغياب).

أما العبارات التي جاءت في المراتب الأخيرة فهي (استخدام الأستاذ لتكنولوجيا الحاسوب والانترنت في التدريس) و(تقبله وبرحابة صدر آراء الطلبة المخالفة لرأيه)، و (إعانة الطلبة على حل مشاكلهم الدراسية، والأكاديمية)، و(منحهم فرصة لرفع مستوى تحصيلهم الدراسي)، و (مراعاة ظروفهم عند تحديد متطلبات المقرر)، و(التعامل بلباقة، ومرونة مع الطلبة داخل الصف، وخارجه)، وذلك بنسب ما بين 0.79% إلى 0.70%.

ومن خلال ما سبق يتضح أن نتائج السؤال الثاني كانت نتائجه مقارنة لنتائج السؤال الثالث من حيث ترتيب العبارات والأبعاد أيهما احتلت المراتب الأول وأيها احتلت المراتب الأخيرة.

#### تفسير النتائج:

من خلال عرض النتائج وعرض أوجه الاتفاق و الاختلاف ما بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، ترى الباحثة أنه يجب إعداد بطاقة تقويم لعضو هيئة التدريس مع مراعاة تطويرها بصورة مستمرة، وللوقوف على جوانب الضعف في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، كذلك على رئيس القسم تقديم تقرير سنوي عن قسمه فيه تقويم أعضاء هيئة التدريس إلى عميد الكلية، بحيث يتسنى للعميد مناقشة نتائج التقويم مع العضو، وتقديم التغذية الراجعة، للكشف عن سلبيات العمل والسعي إلى تجاوزها مستقبلاً، مع حفظ تقارير التقويم بالملف الشخصي، والعمل على التنوع في أساليب التقويم له، كما يجب تفعيل دور الجودة الشاملة بالكلية، كذلك عقد الدورات التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي على سبيل المثال (استخدام تكنولوجيا الحاسوب والانترنت في التدريس ) والحرص على تشجيع ودعم الأداء المتميز لعضو هيئة التدريس بالكلية.

### التوصيات:

#### توصي الدراسة الحالية وبناءً على النتائج التي توصلت إليها بالآتي:

- 1) توخي أسباب القصور في أداء المهام الموكلة لعضو هيئة التدريس وإعلامه بها حتى يتسنى له معالجتها وتلافيها مستقبلاً.
- 2) تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الارتقاء بمستوى أدائهم التدريسي، وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بمستوى الكلية ومستواها الأكاديمي، وذلك بتكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين بأدائهم في احتفالات الكلية.
- 3) تفعيل وتطبيق الجودة الشاملة، والاهتمام بمتطلباتها، وبيان أهمية التقييم وعلاقته بجودة التعليم العالي.
- 4) التنوع في أساليب التقييم المستخدمة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية، بحيث يشارك فيها الأستاذ نفسه وزملاؤه، ورؤساء الأقسام، وعمداء الكليات، والطلبة، وفق أسس موضوعية مقبولة من الأطراف كلها، وإبعاد المخاوف والشكوك بخصوص إشراك الطلاب في تقييم العملية التعليمية.
- 5) تقديم التغذية الراجعة من عملية التقييم بهدف التحسين والتطوير المستمر للخدمة المقدمة وصولاً للأداء المتميز.
- 6) إنشاء مراكز متخصصة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويره بكل جامعة، بحيث يقوم بدراسات علمية على نتائج التقييم الفصلية، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وعقد البرامج اللازمة لذلك.
- 7) استثمار الأداء المتميز بتمكين عضو هيئة التدريس من التفرغ العلمي والمشاركة في أعمال المؤتمرات والحلقات الدراسية والدورات التدريبية وغير ذلك من الحوافز العلمية.

### المقترحات:

#### تقترح الدراسة الحالية الآتي:

- 1) إجراء بحوث ودراسات تهتم بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر زملائهم.
- 2) إجراء بحوث ودراسات تهتم بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عميد الكلية.
- 3) إجراء بحوث ودراسات تهتم بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم تقيماً ذاتياً موضوعياً.

- 4) إجراء بحوث ودراسات تهتم بتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بجودة التعليم.
- 5) إجراء دراسات مسحية تكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومدى حاجتهم إلى تطوير أدائهم التدريسي.
- 6) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المختصين في طرائق التدريس.

#### Abstract:

The current study aims to evaluate a member of the Faculty of Education-Al-Marj from the point of view of their students, by identifying the level of practice of teaching performance indicators for members of the faculty, and aims to know the degree of different practice of teaching performance according to the dimensions of the university teaching scale, and aims Also to know the most important methods in the performance of the teaching staff in the Faculty of Education Al-Marj, which will lead to results that result in recommendations that benefit the faculty members and the management of the faculty to know the level of performance of the faculty members, to work on the development of the educational system in the Faculty of Education- Al-Marj, and develop the skills of the university professor and promote him to rise and reach higher levels, and to achieve this, the university teaching standard for the researcher (Noman Al-Musawi, 2007) was implemented which measures the teaching performance indicators for a member of the university teaching faculty, was applied through a descriptive study, including a sample of (207) students (male and female) of the Faculty of Education-Al-Marg, the study data was analyzed through descriptive statistical methods as a T test to calculate the difference between the theoretical and actual average of the sample in response to the first goal, which is to know the level of the practice of teaching performance indicators for a faculty member, and the difference between averages and deviations between scale dimensions was also used to ascertain the second goal of how to exercise performance according to the four dimensions, and the weighted moderate study was used to verify the third objective, which is to know the most important methods used in the performance of the teaching staff. And The following results were achieved: there are statistically significant differences at the significance level (0.05) for the theoretical mean, which shows the low performance of the teaching staff, and there are differences in the degree of performance of the measure according to the dimensions of the scale in favor of the classroom evaluation dimension and management of the learning environment dimension, while The dimension of human relations and the dimension of teaching planning and its implementation was a low performance rate.

Keywords: Evaluation, Performance Evaluation, Teaching performance, Faculty of Education, Faculty member.

## المراجع:

- 1- أبو الرب، عماد و قداد، عيسى.(2008م). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي ، العدد الأول ، الأردن.
- 2- البدرى، عبدالرحيم محمد.(2003م) . الكفاءة الداخلية لإدارة الدراسات العليا بالجامعات الليبية، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي ليبيا.
- 3- بن صالح، بسمة.(2017م). مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم، رسالة دكتوراه منشورة، الجزائر .
- 4- بوديل، لامية.(2015م). جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة الجزائري، رسالة ماجستير منشورة.
- 5- الجنابي، عبد الرازق شنين.(2009م).تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم الجامعي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة.
- 6- الحدابي، داود عبدالملك وخان، خالد عمر.(2008م). تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان التعليم الجامعي، المجلد الأول، العدد الثاني.
- 7- رضوان، بواب.(2015م). الأداء التدريسي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الالمدى، الجزائر .
- 8- رواق، غازي ضيف الله وآخرون.( 2005م). تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة دمشق ، المجلد 21، العدد الثاني.
- 9- الزوي، عائدة منصور صالح.(2017م). تقويم جودة أداء التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، مجلة علمية الكترونية محكمة ، رقم الإيداع بدار الكتب الوطنية 284 / 2014 .
- 10- شحاتة، حسن و عمار، حامد .(2003م). نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية. القاهرة.
- 11- الشوك، بليغ حميد والعجيل، رجاء عبد السلام.(2010م)، تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، جامعة 7 أكتوبر، كلية الآداب، مصراتة، ليبيا.
- 12- الصالح، مصلح،(2004م)،عوامل التحصيل الدراسي في المرحلة الجامعية، الطبعة الأولى، الوراق، الأردن.

- 13- الصرايرة، خالد أحمد،(2011م)،الأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بالأردن، مجلة دمشق، المجلد 27 - العدد الأول والثاني، الأردن.
- 14- طعيمة، رشدي أحمد و البندري، محمد سليمان،(2004م)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 15- عباينة، صالح أحمد،(2011م). تقويم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، جامعة مصراتة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد الثامن. ليبيا.
- 16- عبد المقصود، محمد إسماعيل.(2009م). استراتيجيات تدريس الدراسات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 17- عيسى، محمد عمر،(2017م)، تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سرت من وجهة نظر طلابه، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة مصراتة، ليبيا، المجلد الأول - العدد السابع - مارس 2017.
- 18- فرحاني، فاطمة فتيحة،(2012). تقويم البرنامج التعليمي للغة الفرنسية في مدرسة عليا بالجزائر، مقالة منشورة في مجلة بحوث وتربية العدد الثالث ، الجزائر.
- 19- قمر، مجذوب أحمد وآخرون ،(2017م)، الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعتي دنقلا و القضارف كما يدركها الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، المجلد العاشر، العدد 29.السودان.
- 20- مُغير، عباس حسين والسلطان، نسرين حمزة وعباس، وفاء عبدالرازق،(2014م)، توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي أقسام العلوم العامة / كليات التربية الاساسية من وجهة نظر طلبتهم ، جامعة بابل - العراق .
- 21- الموسوي، نعمان محمد صالح،(2007م)، بناء أداة التدريس الجامعي الفعال، المجلة التربوية، مجلد 21، العدد 83، يونيو 2007 م، الكويت .
- 22- الهويد، ندى علي سالم،(2013م)، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي السعودي، رسالة ماجستير منشورة.