

## تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر رؤساء الأقسام "كلية التربية جامعة مصراتة نموذجا"

د. فتحية عثمان إمام الكشر

كلية التربية - جامعة مصراتة

### المستخلص

هدف البحث التعرف على أهم الكفايات الأساسية التي تتضمنها أداة قياس تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية، واختلاف الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية باختلاف متغيرات الجنس والقسم الأكاديمي والمؤهل العلمي، وللتحقق من أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية بكلية التربية بجامعة مصراتة والبالغ عددهم (16) رئيساً ورئيسة، كما استخدمت مقياس نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة اعداد جوهرة عبد الرحمن المنيع. موزعاً في ستة مجالات وقد تم التأكد من صدقه وثباته، وقد أظهرت نتائج البحث أن أهم الكفايات الأساسية التي تتضمنها أداة قياس الأداء لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في المجالات الستة ترتبت حسب أهميتها كالتالي: (السمات الشخصية، الكفايات التدريسية الأكاديمية، الكفايات التواصلية، الأنشطة البحثية، توظيف التقنية والوسائط المتعددة، خدمة المجتمع)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس ما عدا مجال السمات الشخصية ومجال الكفايات التواصلية حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لصالح الإناث، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية تعزى لكل من متغير القسم الأكاديمي و المؤهل العلمي. الكلمات المفتاحية: تقويم الأداء، أعضاء هيئة التدريس، رؤساء الأقسام.

### مقدمة

تشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة وتحديثها سعياً منها لتعزز مكانتها التنافسية في المجال المعرفي والبحثي، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس بما يمتلكون من كفايات ومؤهلات، وبما يتميزون به من سمعة وكفاءة علمية وبما يقدمونه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي، وأنشطة اجتماعية أولوية خاصة.

فأعضاء هيئة التدريس يمثلون محوراً أساسياً من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته؛ إذ من خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها (زاهر، 1995: 39).

ويرى ميللر (1987) أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، في تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها، ويجب أن تكون هذه العملية شاملة ومستمرة لتكشف عن نقاط القوة، فيتم تعزيزها، ونقاط الضعف فيتم تقويمها. (محمد وحسين، 2014: 136).

وأشارت الجنابي (2009) إلى أن تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي يفيد في تطوير مستوى التدريس و رفع كفاءته في الجامعة و الاعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الايجابي للمتميزين من الأساتذة و تعزيز التدريس رفيع المستوى و الارتقاء به وإظهار التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة و خارجها، و تشجيع الربط بين مهمة التدريس و المهام الأخرى في البحث العلمي وخدمة المجتمع، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقويم في تصميم برامج التعليم المختلفة و في أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية (الجنابي، 2009 : 2).

والتقويم ليس غاية بحد ذاته، إنما هو وسيلة لتحقيق حسن الأداء، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا خضع الأداء الى عمليتي التقويم والتطوير المستمرتين. (الصريرة، 2011 : 602-603).

وعملية التقييم هي واحدة من أهم وظائف رؤساء الأقسام في الجامعات، وهي تحتل جزءاً من اهتمام القيادات التربوية ورأسي السياسات وصانعي القرار، وهي أساس للقرارات التي تتخذ بشأن أداء المدرس، وهي من المعايير المهمة لترقيته وتثبيته في الخدمة، وفي تحديد راتبه ومكافأته .

لذا فموضوع تقييم الأداء في العمل يعد مشكلة للإدارات العليا في الجامعات لما يترتب عليه من نتائج يمكن معها إعادة النظر في برامجها وسياساتها، وفي مدى صلاحية التنظيم الإداري للمنظمة أو عدم صلاحيته. وهو أيضاً يفيد في معرفة ما إذا كان العضو قد تفوق على المستوى المحدد، أو أنه حقق هذا المستوى، أو فشل في تحقيقه، وهي مفيدة في تسليط الضوء على إنجازاته، وتشجعه على تطوير كفاءته، وتعزيز أدائه في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع. وتوفير المناخ التنظيمي الملائم لإظهار الإبداع في الأداء يعود بفوائد كثيرة على هذه المؤسسات وعلى العاملين فيها ككسب الشهرة أو السمعة الحسنة (الصريرة 2011: 603).

من هنا جاء هذا البحث لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر رؤساء الأقسام، فتقويم أداء هيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن خلاله تتخذ الكثير من الاجراءات والقرارات التي تخدم مسيرة التعليم وهو وسيلة للتطوير والتجديد.

## مشكلة البحث :

إن معرفة الأداء في الجامعة من المتغيرات المهمة التي تنعكس على جودة التعليم الجامعي، ومن هنا فلا بد من قياس مخرجات التعليم الجامعي لمعرفة مستوى الأداء، و يمتد القياس ليشمل كافة مكونات النظام الجامعي ، والتي من أهمها قياس أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة موضوع هذه البحث، ذلك العضو الذي يقع على عاتقه مهام تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمي إليها، ومن ثم فإن المدى الذي يتمكنون بموجبه من القيام بتنفيذ رؤى الجامعات وخططها وبرامجها، مرتبط بكفاءة هذه الفئة وفعاليتها في أداء مهامها، وتمثل بالتالي كفاءة الجامعة وفعاليتها بوصفها نظاماً متكاملًا، وبعد رئيس القسم الأكاديمي قائداً إدارياً وتعليمياً وزميلًا، غير أنه بحكم موقعه ينبغي أن يكون حلقة وسيطة من حلقات الإدارة الجامعية، ومسؤولًا تجاهها عن تسيير أمور القسم، وضبطها وتنفيذ تعليمات الإدارة بشأنه، وهو يمثل أعضاء قسمه تجاه الإدارة العليا، وفي المجالس العلمية المختلفة ، كما ويقوم بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في قسمه. وعليه، فإن مشكلة البحث تتلخص في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1- ما أهم الكفايات الأساسية التي تتضمنها أداة قياس تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في

كلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية

تعزى لمتغير الجنس؟

3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية

تعزى لمتغير القسم الأكاديمي؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية

تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

## أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال ما يأتي :

1- أهمية الأدوار التي يؤديها عضو هيئة التدريس في الجامعة وفي العملية التعليمية - التعليمية

وحتى يتمكن التدريسي من القيام بدوره بشكل فاعل ومؤثر لا بد من امتلاكه لمجموعة من

الكفاءات العلمية الأساسية والفعالة المتمثلة بالتمكن من المعارف والمعلومات والمهارات

الأدائية والقيم المهنية بحيث يكون قادراً على استغلالها في قاعة المحاضرة وخارجها بقصد

ايصال الطالب إلى مستويات التعلم التي تنشدها التربية.

2- أهمية الفئة المدروسة الممثلة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كلية التربية، التي تُعد أساس عمل الجامعات والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها.

3- يعد هذا البحث أحد المحاولات العلمية القليلة التي تناولت هذا الموضوع في جامعة مصراتة - على حد علم الباحثة - حيث يتناول معرفة أهم الكفايات الأساسية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية، وهذا قد يكون مسوغاً لمدى أهمية البحث.

4- توفير المعلومات لأعضاء الهيئات التدريسية والجامعات ومراكز صناعة القرارات، لكي تكون بمثابة تغذية راجعة عن مستوى أدائهم لعملهم التعليمي، بحيث تساعد في تحسين مستوى التعليم وتجويده.

#### أهداف البحث:

1- التعرف على أهم الكفايات الأساسية في تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام.

2- الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية حسب متغير الجنس.

3- الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية حسب متغير القسم الأكاديمي.

4- الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية حسب متغير المؤهل العلمي.

#### حدود البحث:

اقتصر هذا البحث على رؤساء الأقسام الأكاديمية (الأدبية والعلمية) من كلا الجنسين (الذكور والإناث) في كلية التربية بجامعة مصراتة، خلال العام الدراسي الجامعي 2019/2018م.

#### تعريف المصطلحات :

**التقويم ( Evaluation )** التقويم في اللغة: التقويم من أصل قَوِّم، بمعنى قدر قيمته، وقَوِّم الشيء وزنه. (ابن منظور، ب.ت: 500).

أما في مجال التربية فالتقويم هو إصدار الأحكام على قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات أو الأفكار، أو إصدار الأحكام القيمية واتخاذ القرارات العملية. (عودة، 2014: 67) . ويقصد به في هذا البحث تقديرات أفراد المجتمع على مجالات أداة البحث المختلفة.

**الأداء (Performance):** تعني كلمة "أداء" في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه، وتربوياً تعني وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً. وقد عرف اللقاني والجمال (1999) الأداء بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما". (اللقاني والجمال، 1999: 12).

**تقويم الأداء (Performance Evaluation):** هو العملية التي يقاس بها مستوى أداء أعضاء المنظمة وتقومهم ومعرفة معدلات الانجاز الحقيقية للعاملين في فترة زمنية معينة (عبيدات، 1995: 17)

وعرفه العجيلي (2001) بأنه " العملية التي يتم من خلالها كفاية العاملين في المجال التدريسي ومدى إسهامهم في انجاز المهام الموكلة إليهم. (العجيلي، 2001: 85).

أما التعريف الاجرائي لعملية تقويم الأداء فهو العملية التي تمكن رئيس القسم من إصدار أحكام على الكفايات التدريسية التي يمتلكها ويزاولها عضو هيئة التدريس بالقسم والمتمثلة في فقرات أداة القياس التي تعد من المتطلبات الأساسية لممارسة مهنة التدريس الناجح.

**عضو هيئة التدريس (Member Staff Teaching):** عرفه المخلافي (2000) "هو كل شخص يزاول مهنة التدريس في أية كلية من كليات الجامعة، ويحمل شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويتعين في الجامعة برتبة أستاذ أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد". (المخلافي، 2000: 21).

وعرفه الحولي (2007) بأنه "كل من يعمل متفرغاً في الجامعة من حملة الدرجة العلمية الأستاذ، والأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، المدرس، المحاضر". (الحولي، 2007: 12).

أما التعريف الاجرائي لعضو هيئة التدريس هم كل من يحمل شهادة الماجستير أو الدكتوراه ويزاولون مهنة التدريس في الاقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة مصراتة.

**رئيس القسم الأكاديمي (Heads` Departments Academic):** عرفه ستراك (2004) بأنه "الشخص المسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية، وتنفيذ قرارات القسم ومجلس الكلية ومجلس الجامعة ويُعين من مدير الجامعة أو رئيسها". (ستراك، 2004: 162).

وعرفته فلاتة (2009) بأنه القيادات الإدارية التي يصدر قرار من الجامعة بتعيينهم لإدارة الشؤون العلمية والإدارية والمالية للأقسام الأكاديمية بكليات التربية، وتنفيذ السياسة التعليمية للجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية". (فلاتة، 2009: 7).

وعرفه الحجيلي وآخرون (2010) "بأنه الشخص المعين رسمياً من قِبل رئاسة الجامعة ليكون مسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والمالية، إلى جانب كونه عضو هيئة تدريس يقوم بالتدريس في كلية من الكليات". (الحجيلي، 2010: 67).

أما التعريف الإجرائي لرئيس القسم هو أحد أعضاء هيئة التدريس في القسم الأكاديمي بكلية التربية يكلف رسمياً بقرار من رئيس الجامعة التي يعمل فيها بإدارة شؤون القسم الإدارية والأكاديمية والفنية لمدة عام دراسي جامعي قابلة للتجديد.

#### دراسات سابقة

#### 1- دراسة الثبتي والقرني (1993): بعنوان " طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام "

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة أهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. ولتحقيق ذلك تم استطلاع آراء مجتمع الدراسة الكلي البالغ عددهم (227) عميد كلية ورئيس قسم أربع جامعات تم اختيارها عشوائياً. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تقويم الأداء التدريسي باستخدام طرق عدة كتقويم الطلبة، والزملاء، والتقويم الذاتي، وتقويم رئيس القسم. كما بينت نتائج الدراسة الأمور التي ينبغي تقويم عضو هيئة التدريس في ضوءها ومنها: مدى الالتزام بوقت المحاضرة، والساعات المكتبية، والإبداع والتجديد في طرق التدريس وأساليبه، والرغبة في تطوير نفسه مهنيًا. وأبرزت نتائج الدراسة طرق تقويم الأداء البحثي ومن أهمها: النشر في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة، والبحوث المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر، والكتب المؤلفة، والبحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات العلمية. وأظهرت طرق تقويم إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ومن أهمها: مدى المشاركة في لجان القسم، والمشاركة في الإرشاد الأكاديمي، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، والمشاركة في لجان الكلية والجامعة، والمشاركة في أعمال القسم الإدارية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام فيما يتعلق بتقويم أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير نوع الكلية، وأقترح الباحث نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، تمنح للمبرزين في أدائهم في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

#### 2- دراسة الصرايرة (2007): بعنوان " الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في

الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة،

ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه . وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.78) درجة من (5) درجات، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود إلى متغيرات. نوع الكلية والنوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة ومكان الحصول على الدكتوراه والجامعة التي يعمل بها، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

### 3-دراسة الصرايرة (2007): بعنوان " الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في

الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم ".  
هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (314). شملت العينة التي تم اختيارها (85) رئيس قسم .وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام: استبانة الإحساس بالأمن، واستبانة الأداء الوظيفي اللتين طورهما الباحث. بينت النتائج أن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، إذ بلغت (4.0505) درجة. وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً، إذ بلغ (3.77) درجة من (5). كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.54)، وهي علاقة دالة إحصائياً.

### 4-دراسة المنيع (2011): بعنوان "تطوير نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في

الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات".  
هدفت الدراسة إلى تطوير نموذج لقياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات ،وكم هدفت إلى الكشف عن أثر كل من متغيرات (الكلية والرتبة الأكاديمية) في الأحكام الصادرة من قبل رؤساء الأقسام حول نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، وقامت الباحثة بناء استبانة الدراسة ثم طبقت على عينة مكونة من (40) رئيسة قسم تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ، وللإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، واختبار كا<sup>2</sup> وتحليل التباين الثنائي ، وتوصلا نتائج الدراسة إلى أن المجالات الأساسية المتطلبة للأستاذ الجامعي من



وجهة نظر رئيسات الأقسام تتمحور حول ست مجالات رئيسية هي ( السمات الشخصية - الكفايات التدريسية الأكاديمية - الكفايات التواصلية - الأنشطة البحثية - توظيف التقنية والوسائط المتعددة - خدمة المجتمع ). ودلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الاحكام الصادرة من رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى إلى متغيرات الدرجة الأكاديمية، والكلية. وأصت الباحثة بضرورة تطوير وتحسين أدوات التقويم بشكل مستمر ودوري وبما يتناسب مع متغيرات العصر .

**5-دراسة كريم (2017):** بعنوان "الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة

الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن من وجهة نظر رؤساء الأقسام م فيها، ومعرفة تأثير كل من المؤهل العلمي والدرجة العلمية وسنوات الخبرة في استجابات رؤساء الأقسام ، وتكونت عينة الدراسة من (46) رئيساً، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ،واستخدمت مقياس الأداء الوظيفي للصريرة (2011) وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، واختبار(ت) ، وتحليل التباين و أشارت نتائج إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها كان متوسطاً ، وأنه لا توجد دالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

**تعقيب على الدراسات السابقة:**

من العرض السابق للدراسات السابقة يتبين أهمية اشتراك رؤساء الاقسام في عملية تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأنها تركز في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وكفاياته ومهاراته في التدريس بالإضافة إلى إعداد أدوات لتقييم الأداء، وربطت الدراسات السابقة تقويم الأداء بعدة متغيرات منها النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة. ويتميز البحث الحالي بأنه يتناول تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس في جميع الأقسام الأكاديمية بكلية التربية في جامعة مصراتة.

**جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة**

لقد استفادت الباحثة من خلال اطلاعها على الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

1. التعرف على الأهداف التي ترمي إليها وعلاقتها بمشكلة البحث الحالي.



2. ساعدت في التعرف على المنهج المتبع.
3. ساعدت في الحصول على بعض المصادر التي تحتاجها الباحثة.
4. ساعدت في التعرف على الوسائل الاحصائية المتبعة لتحليل البيانات.
5. أسهمت في تحليل نتائج الدراسة الحالية وتفسيرها.

#### اجراءات البحث

#### أولاً: منهج البحث:

اعتمدت هذا الدراسة على منهج البحث الوصفي التحليلي، كونه يعد من أفضل المناهج لتحقيق اهداف البحث والوصول الى النتائج المطلوبة لمثل هذا النوع من الدراسات. فالمنهج الوصفي التحليلي هو الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً بحيث يؤدي ذلك في الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة، إضافة إلى الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع المدروس (أبو علام، 1998):

#### ثانياً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية في كلية التربية جامعة مصراتة، حيث بلغ مجتمع البحث (16) رئيساً ورئيسة يمثلون جميع الأقسام (الأدبية والعلمية) من كلا الجنسين (الذكور والإناث) في كلية التربية بجامعة مصراتة للعام الجامعي 2019/2018م. ونظراً لصغر حجم المجتمع فقد قامت الباحثة بدراسته كاملاً. ويوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع البحث وفقاً لمتغيرات الجنس والقسم الأكاديمي والمؤهل العلمي.

جدول (1) توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس والقسم الأكاديمي والمؤهل العلمي

المتغير	النوع	العدد	النسبة	المجموع
الجنس	ذكور	11	0.69 %	16
	إناث	5	0.31 %	
القسم الأكاديمي	أدبي	11	0.69 %	16
	علمي	5	0.31 %	
المؤهل العلمي	ماجستير	12	0.75 %	16
	دكتوراه	4	0.25 %	

#### أداة البحث :

قامت الباحثة باستخدام مقياس تقويم الأداة الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة لجوهرة المنيع (2011). اشتمل على (53) فقرة موزعة على مجالات الدراسة الستة وهي: مجال السمات الشخصية، ومجال الكفايات التدريسية الأكاديمية، ومجال الكفايات التواصلية، ومجال الأنشطة

البحثية، ومجال توظيف التقنية والوسائط المتعددة، ومجال خدمة المجتمع. وصيغت جميع عبارات المقياس بصورة إيجابية، وأعطى لكل عبارة من عباراتها وزناً مدرجاً على نمط سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة أهمية العبارة كالتالي:

1. تعطى القيمة الرقمية (5) للاستجابة بدرجة كبيرة جداً.
2. تعطى القيمة الرقمية (4) للاستجابة بدرجة كبيرة.
3. تعطى القيمة الرقمية (3) للاستجابة بدرجة متوسطة.
4. تعطى القيمة الرقمية (2) للاستجابة بدرجة قليلة.
5. تعطى القيمة الرقمية (1) للاستجابة بدرجة قليلة جداً.

وتم قياس الخصائص السيكو مترية للمقياس وفق الخطوات التالية:

صدق الأداة:

صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس على محكمين وطلب منهم تحديد مدى شمولية المقياس على الكفايات والعناصر الأساسية لتقويم التدريسين والصحة العلمية لل فقرات ودرجة ارتباط كل معيار بالمجال الذي أدرج تحته وإضافة فقرات جديدة أو حذفها أو تعديلها والصحة اللغوية لل فقرات وصلاحيه المقياس للتطبيق، وبناءً على ملاحظاتهم تم الاتفاق على صلاحية المقياس.

وكما قامت الباحثة بحساب الصدق الذاتي للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2) معاملات الصدق الذاتي لمجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

الرقم	المجال	الصدق الذاتي
1	السمات الشخصية	0.951
2	الكفايات التدريسية الأكاديمية	0.977
3	الكفايات التواصلية	0.905
4	الأنشطة البحثية	0.951
5	توظيف التقنية والوسائط المتعددة	0.962
6	خدمة المجتمع	0.977
	الدرجة الكلية	0.985

يتضح من الجدول السابق أن مقياس الصدق لجميع مجالات المقياس وللمقياس ككل مرتفعة حيث تجاوزت (90%) وهذا يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق..  
**ثبات الأداء:**

قامت الباحثة باستخراج معامل الثبات باستخدام معادلة (الفا كرو نباخ) لتقدير درجة التجانس وانسجام مجالات المقياس والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول رقم (3) معاملات الثبات لمجالات المقياس والدرجة الكلية حسب معادلة الفا**

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة الفا
1	السمات الشخصية	11	0.904
2	الكفايات التدريسية الأكاديمية	14	0.955
3	الكفايات التواصلية	6	0.819
4	الأنشطة البحثية	7	0.904
5	توظيف التقنية والوسائط المتعددة	10	0.926
6	خدمة المجتمع	5	0.955
	الدرجة الكلية	53	0.971

يتضح من الجدول السابق أن درجات الثبات مرتفعة وتعكس ثبات المقياس.

#### المعالجة الإحصائية:

تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية

(Spss)

واستخدمت المعالجات الإحصائية التالية:

- معامل الصدق الذاتي.
- معامل ألفا كرو نباخ لقياس الثبات.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والاوزان النسبية.
- الاختبار التائي للعينات المستقلة.

#### عرض النتائج:

**التساؤل الأول ونتائجه:** ما أهم الكفايات الأساسية التي تتضمنها أداة قياس تقويم الأداء

لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟ ولإجابة على هذا التساؤل استخدمت المعالجات الاحصائية (الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي والوزن النسبي) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الاوزان النسبية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة	المجال
1	0.86	0.704	4.313	يحرص على أناقة المظهر وسلامة الهندام	1	السمات الشخصية
4	0.80	0.730	4.000	يتواضع مع الطلبة دون المساس من هيئته	2	
6	0.78	0.719	3.875	يتعامل مع الطلبة بعدل ونزاهة	3	
5	0.79	0.680	3.938	يميز بين العلاقات الشخصية والمسؤوليات المهنية	4	
7	0.76	0.981	3.813	يتمتع بالموضوعية في عرض الآراء وإصدار الأحكام	5	
9	0.72	0.719	3.625	يضببط نفسه ولا يتسرع أو يفعل عند المواقف الخاصة	6	
5	0.79	0.854	3.938	يمتلك القدرة على حل المشكلات الطارئة	7	
2	0.85	0.775	4.250	يحترم زملائه	8	
3	0.81	0.680	4.063	يهتم بالعلاقات الانسانية	9	
8	0.75	0.775	3.750	تتوافق أقواله مع أفعاله في جميع مواقفه	10	
5	0.79	0.854	3.938	يتحرى الأمانة ويحافظ على أسرار العمل	11	
2	0.79	0.929	3.938	يلم بالأسس التربوية في إعداد محاضراته	12	الكفايات التدريسية الأكاديمية
4	0.72	0.806	3.625	يُعنى بوضع الخطط وتنفيذها	13	
4	0.72	0.957	3.625	يتابع الأعمال الأكاديمية في الكلية	14	
5	0.71	0.892	3.563	يشارك في عضوية اللجان الأكاديمية	15	
6	0.69	0.727	3.438	يطور البيئة التعليمية في الكلية	16	
1	0.82	0.500	4.125	يشرف على البحوث والدراسات	17	
5	0.71	0.629	3.563	يعمل على التطوير المتمم للمناهج والخطط الدراسية	18	
7	0.69	0.727	3.438	يطلع على التجارب المتقدمة والاستفادة منها	19	
5	0.71	0.727	3.563	يُقوم مخرجات الخطط والبرامج في الكلية	20	
3	0.76	1.047	3.813	يهتم بالنمو المهني	21	
4	0.72	0.806	3.625	يهيئ الظروف الملائمة لانخراط الطلاب بالعمل الأكاديمي	22	
7	0.69	0.964	3.438	يوفر فرص الابتكار في التدريس	23	
6	0.70	1.033	3.500	يستقي آراء الطلبة في مختلف المواقف التعليمية	24	
5	0.71	0.892	3.563	يشجع الطلبة على التغيير والتطوير	25	
4	0.76	0.655	3.813	يحرص على بناء قنوات تواصل مناسبة مع الطلبة	26	الكفايات التواصلية
2	0.79	0.574	3.938	ينصت إلى الطلبة بانتباه	27	
1	0.81	0.443	4.063	يجيب على أسئلة الطلبة	28	
5	0.74	0.793	3.688	يهتم بمعالجة مشاكل الطلبة بالأساليب التربوية	29	
6	0.72	0.719	3.625	يمتلك مهارات الاتصال الجيد مع الآخرين (الزملاء، الإداريين)	30	

3	0.78	0.806	3.875	يمتلك طرق التعامل المناسبة مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	31	الانشطة البحثية
3	0.75	0.931	3.750	يقترح عناوين (مشروعات) بحثية إبداعية	32	
2	0.76	0.834	3.813	يتابع المنشورات البحثية في مجال تخصصه	33	
5	0.70	0.894	3.500	يطور شركات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص	34	
1	0.78	0.806	3.875	يزود الطلبة بقضايا بحثية ذات أهمية للمجتمع والعالم	35	
4	0.74	0.793	3.688	ينشر بحثاً في دوريات نوات سمعة مرموقة	36	
4	0.74	0.704	3.688	يتعاون مع آخرين لتنفيذ بحوث جماعية	37	
6	0.68	0.885	3.375	يقدم مراجعات للكتب الحديثة في ميدان التخصص	38	
1	0.74	0.704	3.688	يستخدم الوسائط المتعددة في التدريس	39	توظيف التقنية و الوسائط المتعددة
5	0.57	1.088	2.875	يستخدم المحادثة النصية للchat للتداول مع الطلبة	40	
4	0.63	0.957	3.125	يستخدم المحادثة الصوتية للنقاش والحوار مع الطلبة	41	
6	0.56	0.981	2.813	يتواصل مع الطلبة من خلال مؤتمرات الفيديو videoconferencing	42	
4	0.63	0.957	3.125	يستخدم الملاحظات على صفحات النظام الإلكتروني	43	
2	0.71	0.814	3.563	يصمم المقرر التعليمي	44	
1	0.74	0.602	3.688	يصمم التمارين والتطبيقات التعليمية المختلفة في المقرر	45	
1	0.74	0.704	3.688	يضع الاختبارات التقييمية المختلفة في المقرر	46	
4	0.63	0.957	3.125	يُدرس عبر وسائط النظم المتعددة	47	
3	0.64	1.047	3.188	يتواصل مع الطلاب عبر البريد الإلكتروني	48	
5	0.66	1.078	3.313	يقترح مشاريع لخدمة البيئة الاجتماعية	49	خدمة المجتمع
4	0.68	0.885	3.375	يساهم في لجان العمل الداعمة للمجتمع	50	
2	0.72	0.885	3.625	يقدم المقترحات التطويرية	51	
3	0.71	0.964	3.563	يقدم الاستشارات الضرورية	52	
1	0.74	1.078	3.688	يساهم في تدريب وتأهيل الكفاءات الخادمة للمجتمع	53	

يتضح من الجدول السابق أن أهم الكفايات الأساسية التي تتضمنها أداة قياس الأداء لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية كانت في مجال السمات الشخصية حيث حصلت الفقرات ذوات الأرقام (1،8،9،2،4) على أعلى متوسطات حسابية فقد تراوحت بين (4.31، 4.25، 4.06، 4.00، 3.93) ويمكن أن نلخصها بالترتيب على التوالي في الاناقة، والاحترام، والاهتمام بالعلاقات الانسانية والتواضع والقدرة على التمييز بين العلاقات الشخصية والمسؤوليات الشخصية. وفي مجال الكفايات التدريسية الأكاديمية حصلت الفقرات ذوات (17، 12، 21، 22) على أعلى متوسطات حسابية فقد

تراوحت بين (4.12، 3.93، 3.81، 3.62) تتمثل بالترتيب على التوالي في الاشراف على البحوث، والالمام بالأسس التربوية في اعداد المحاضرات، والاهتمام بالنمو المهني، وتهيئة الظروف المناسبة لانخراط الطلاب بالعمل الأكاديمي. أما مجال الكفايات التواصلية فقد حصلت الفقرات ذوات الأرقام (28، 27، 31) على أعلى متوسطات حسابية فقد تراوحت بين (4.06، 3.93، 3.87) وتتمثل بالترتيب على التوالي في الاجابة على تساؤلات الطلاب، والانتباه لمشاركات الطلاب، وامتلاك الطرق المناسبة في التعامل مع طلبة ذوي الاحتياجات الخاصة. وأما مجال الانشطة البحثية حصلت الفقرات (35، 33، 32) على أعلى متوسطات حسابية فقد تراوحت بين (3.87، 3.81، 3.75) وقد تمثلت بالترتيب على التوالي في تزويد الطلبة بقضايا بحثية ذات أهمية للمجتمع والعالم، ومتابعة المنشورات البحثية في مجال تخصصه، اقتراح المشروعات البحثية الإبداعية. وفي مجال توظيف التقنية والوسائط المتعددة تحصلت الفقرات ذوات (39، 45، 46) على أعلى متوسطات حسابية فقد بلغت (3.68) تمثلت في استخدام الوسائط المتعددة في التدريس، مع تصميم التطبيقات التعليمية ووضع الاختبارات التقويمية المختلفة. وأما مجال خدمة المجتمع حصلت الفقرات (53، 51، 52) على أعلى متوسطات حسابية فقد تراوحت بين (3.68، 3.62، 3.56)، وتمثلت بالترتيب على التوالي في المساهمة في تدريب وتأهيل الكفاءات الخادمة للمجتمع، وتقديم المقترحات التطويرية، والاستشارات الضرورية. وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك رؤساء الأقسام لأهمية السمات الشخصية في الحكم على أداء أعضاء هيئة التدريس وكفاءته التدريسية من منظور ملاءمتها مع المخرجات التعليمية لطالب كلية التربية، وإيمانهم بأن عضو هيئة التدريس يجب أن يتمتع قبل كل شيء بالسمات الشخصية دون الحاجة إلى قياسها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المنيع: 2011).

**التساؤل الثاني ونتائجه:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس؟ للإجابة عن هذا التساؤل استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5) نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق حسب متغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
السمات الشخصية	الذكور	13	3.818	0.491	-2.336	0.035
	الاناث	3	4.545	0.455		
الكفايات التدريسية الأكاديمية	الذكور	13	3.588	0.611	-0.502	0.624
	الاناث	3	3.809	1.041		
الكفايات التواصلية	الذكور	13	3.705	0.386	-2.540	0.024

		0.585	4.389	3	الاناث	
0.994	0.008	0.551	3.670	13	الذكور	الانشطة البحثية
		1.232	3.667	3	الاناث	
0.700	0.393-	0.535	3.254	13	الذكور	توظيف التقنية و الوسائط المتعددة
		1.358	3.433	3	الاناث	
0.196	1.357-	0.898	3.369	13	الذكور	خدمة المجتمع
		0.757	4.133	3	الاناث	
0.257	1.181-	0.420	3.576	13	الذكور	للمقياس الكلي
		0.909	3.969	3	الاناث	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في الأحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس ما عدا مجال السمات الشخصية ومجال الكفايات التواصلية حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية ولصالح الإناث، حيث كانت قيمة (ت) عند مستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

ويفسر ذلك إلى تشابه النوع الاجتماعي لرؤساء الاقسام بغض النظر عن الجنس فليس له تأثير في الأحكام الصادرة عن أداء عضو هيئة التدريس بشكل يخدم سير العملية التعليمية والتربوية، فضلاً على أن كلا الجنسين يخضع لنفس المناخ الأكاديمي وذلك من حيث الأنظمة والتعليمات في العمل المنوط به داخل الكلية بالإضافة إلى المهام الوظيفية التي لا تفرق بين الذكور والإناث إذ لا وجود لقدرة أحد الجنسين على الآخر في تأدية مهامه، ولم تحصل الباحثة على دراسة تشابهت أو اختلفت مع نتيجة البحث.

**التساؤل الثالث ونتائجه:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية تعزى لمتغير القسم الأكاديمي؟ للإجابة عن هذا التساؤل استخدم اختبار ت للعينات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق حسب متغير القسم الأكاديمي

الدلالة الاحصائية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	المجالات
0.067	1.986-	0.498	3.785	11	الادبي	السمات الشخصية
		0.525	4.327	5	العلمي	
0.625	0.500-	0.643	3.571	11	الادبي	الكفايات التدريسية
		0.793	3.757	5	العلمي	الاكاديمية
0.210	1.313-	0.417	3.727	11	الادبي	الكفايات التواصلية
		0.608	4.067	5	العلمي	



0.864	0.175-	0.607	3.649	11	الادبي	الانشطة البحثية
		0.863	3.714	5	العلمي	
0.904	0.122-	0.552	3.273	11	الادبي	توظيف التقنية و الوسائط المتعددة
		1.018	3.320	5	العلمي	
0.837	0.209	0.738	3.546	11	الادبي	خدمة المجتمع
		1.299	3.440	5	العلمي	
0.483	0.721-	0.408	3.585	11	الادبي	للمقياس الكلي
		0.763	3.793	5	العلمي	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في الأحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير القسم الأكاديمي حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية أعلى من (0.05).

وتفسر الباحثة أن نتيجة ذلك يرجع إلى تشابه ظروف العمل الوظيفي في كلية التربية، ولذلك لم تتأثر اجابات أفراد مجتمع البحث تبعاً لاختلاف نوع القسم الأكاديمي سواء كان أدبياً أو علمياً فهم يتعاملون مع أعضاء هيئة التدريس ويتفاعلون في بيئة تعليمية واحدة، ولم تحصل الباحثة على دراسة تشابهت أو اختلفت مع نتيجة البحث.

**التساؤل الرابع ونتائجه** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأحكام الصادرة من رؤساء الأقسام بكلية التربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ ولإجابة عن هذا التساؤل استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجالات
0.161	1.479-	0.484	3.841	12	الماجستير	السمات الشخصية
		0.682	4.296	4	الدكتوراه	
0.238	1.234-	0.637	3.512	12	الماجستير	الكفايات التدريسية الاكاديمية
		0.738	3.982	4	الدكتوراه	
0.709	0.380	0.340	3.861	12	الماجستير	الكفايات التواصلية
		0.877	3.750	4	الدكتوراه	
0.325	1.021-	0.612	3.571	12	الماجستير	الانشطة البحثية
		0.836	3.964	4	الدكتوراه	
0.906	0.121-	0.490	3.275	12	الماجستير	توظيف التقنية والوسائط المتعددة
		1.231	3.325	4	الدكتوراه	

0.832	0.216-	0.829	3.483	12	الماجستير	خدمة المجتمع
		1.244	3.600	4	الدكتوراه	
0.377	0.911-	0.386	3.580	12	الماجستير	للمقياس الكلي
		0.871	3.858	4	الدكتوراه	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في الأحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير نوع المؤهل العلمي حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية أعلى من (0.05).

وتفسر الباحثة ذلك إلى أن تشابه المؤهل العلمي لرؤساء الأقسام في كلية التربية حيث لم تكن هناك أي اختلافات بين المؤهلات العلمية لرؤساء الأقسام (ماجستير، دكتوراه) في أحكامهم الصادرة عن أداء عضو هيئة التدريس، فهي لا تتحصر عند مستوى تعليمي أو درجة علمية، فرؤساء الأقسام يحملون مؤهلات عليا ولديهم من الخبرة العالية ولربما الكافية في مجال التقويم بشكل يساعدهم في إعطاء تصور واضح عن أداء عضو هيئة التدريس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كريم: 2017).

#### ملخص النتائج:

1- أن أهم الكفايات الأساسية التي تتضمنها أداة قياس الأداء لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في المجالات الستة ترتبت حسب أهميتها كالتالي: (السمات الشخصية، الكفايات التدريسية الأكاديمية، الكفايات التواصلية، الأنشطة البحثية، توظيف التقنية والوسائط المتعددة، خدمة المجتمع)،

2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس ما عدا مجال السمات الشخصية ومجال الكفايات التواصلية حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لصالح الإناث.

3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير القسم الأكاديمي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحكام الصادرة من رؤساء الاقسام بكلية التربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

#### التوصيات والمقترحات:

بناءً على نتائج البحث توصي الباحثة على ضرورة تحسين تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وذلك من خلال التالي:

1- زيادة الاهتمام بتطوير وتنوع أدوات التقويم بشكل مستمر ودوري بما يتناسب مع متغيرات العصر.

- 2- اطلاع عضو هيئة التدريس على نتائج التقييم التي يحصل عليها تحقيقاً للفائدة لأجل أن يقف على نقاط قوته وضعفه مع مراعاة السرية في ذلك.
- 3- إنشاء مركز متخصص لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية والجامعة.
- 4- اجراء دراسة مشابهة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأخرى لجامعة مصراتة.
- 5- اجراء دراسة تقويمية مماثلة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية الأخرى وبا اعتماد أساليب مختلفة في التقويم.
- 6- اجراء دراسة مقارنة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين كليات التربية في كافة جامعات ليبيا.

### Abstract

The research aimed at identify the most important competencies contained in the performance evaluation tool for the faculty members at the Faculty of Education from the point of view of the heads of academic departments, and the different judgments issued by the heads of departments at the Faculty of Education according to the variables of gender, type of academic department, and the academic qualification. To verify the research objectives, the researcher used the descriptive analytical approach, the research community consisted of all heads of academic departments at the Faculty of Education at Misuratau University (16) male and female head of academic department, the researcher also used the scale of job performance measurement model for the university faculty members (Prepared by/ Jawhara Abdul Rahman Al-Manea), distributed in six areas, which has been verified its reliability and stability, the results of the research showed that the most important competencies that included in the performance measurement tool for faculty members at the Faculty of Education from the point of department heads in the six areas are arranged according to their importance as follows :(personal traits, academic teaching competencies, communicative competencies, research activities, employment of technology and multimedia, community service), the results also showed that there are no statistically significant differences at the significance level (0.05) in the judgments issued by the heads of the departments at the Faculty of Education, which attributed to the gender variable; except the field of personality traits and communicative competencies, where there were statistically significant differences at the level of significance (0.05) in favor of females, as well as there are no statistically significant differences at the level of significance (0.05) in the judgments issued by heads of departments at the Faculty of Education attributed to both variables type of academic department and academic qualification.

## المراجع:

- 1- ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين محمد (ب.ت): لسان العرب، مجلد 12، بيروت.
- 2- أبوعلام، رجاء محمود (1998): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- 3- الثبيتي، مليحان بن معيض، والقرني، علي بن سعد (1993): طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود: العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد 5.
- 4- الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة في الجامعة الكوفة.
- 5- الحجيلي، نصر محمد وآخرون (2010): آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة نمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26.
- 6- الحولي، عليان (2007): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد 3، العدد 21.
- 7- زاهر، ضياء الدين (1995): تقويم أداء الأستاذ الجامعي- الأداء البحثي كنموذج-، مجلة المستقبل التربوية العربية، المجلد 11، العدد 3.
- 8- ستراك، رياض (2004): دراسات في الإدارة التربوية، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 9- شحاتة، حسن (2001): التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- 10- الصرايرة، خالد أحمد (2007): الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول + الثاني.
- 11- الصرايرة، خالد أحمد (2007): الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 3.
- 12- العجيلي، صباح حسين وآخرون (2001): مبادئ القياس والتقويم التربوي، مكتب حمدان الدباغ للطباعة، بغداد.
- 13- عبيدات، محمد صايل (1995): تقييم الأداء، مجلة رسالة المعلم، المجلد 36، العدد 2، عمان.

- 14- عودة، أحمد (1993): القياس والتقويم في العملية التدريسية، الأردن، دار الأمل.
- 15- فلاته، عائشة (2010): فاعلية أداء رئيسات الأقسام بكليات التربية للبنات بجامعة أم القرى لمهامهن الإدارية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس، كلية التربية للبنات للأقسام الأدبية بجامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- 16- اللقاني، أحمد حسين، وعلي أحمد الجمل (1999): معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط ٢، القاهرة، عالم الكتب.
- 17- محمد، احمد قاسم وحسين، جميل أحمد (2014): الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في سكول التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك، مجلة جامعة للعلوم الانسانية، مجلد 18 ، العدد 5.
- 18- المخلافي، محمد سرحان خالد (2001): بناء أداة لتقييم كفايات الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة صنعاء، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا البحثية، المجلد 6، العدد 12، اليمن.
- 19- المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن (2011): تطوير نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية بجامعة السويس، المجلد الخامس، العدد 4.