

## تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات

عطاف منصور عياصرة

أستاذ مساعد - جامعة الجوف

etafayasrah@yahoo.com

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، وقد تكونت عينة الدراسة من ( ١٢٦ ) طالبة من طالبات كلية التربية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، تكونت أداة الدراسة من استبانة أعدتها الباحثة تألفت من ٢٩ فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: تفعيل مصادر التعلم والتعليم، وتوظيف أساليب القياس والتقييم، والتأثير على الطالبات.

توصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بلغ ( ٣,٢٩ ) بدرجة متوسطة، وأن بعد تنوع مصادر التعلم والتعليم كان بدرجة كبيرة وجاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، وفي المرتبة الثانية مجال التأثير على الطالبات بمتوسط حسابي (٣,٢٠) وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال توظيف أساليب القياس والتقييم بمتوسط حسابي ( ٣,١٠ )، وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طالبات كلية التربية في واقع الأداء التدريسي كما أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص ومتغير السنة الدراسية.

**الكلمات المفتاحية:** الأداء التدريسي، أساليب القياس والتقييم، مصادر التعلم والتعليم، التأثير على الطالبات، عضو هيئة التدريس .



### المقدمة:

يرتكز تقدم الدول اليوم على ارتفاع مستوى التنمية لخريجها الجامعيين ومدى اكتسابهم للمعارف الأساسية التي تمكنهم من تنمية مهاراتهم في سوق العمل وتطويرها بالشكل المناسب والتي تسهم في تنمية مجتمعهم واحتلاله مرتبة متقدمة بين الدول الأخرى. وعملية التقييم تعد عملية ضرورية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من عملية التطوير التربوي، لهذا فإن تقييم التعليم أصبح ضرورة حتمية اليوم والذي بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع وتساهم فيها بشكل فعال، ومن أهم المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي هو

الأداء التدريسي الذي يقوم به؛ باعتباره من أهم المدخلات في التعليم الجامعي، وهو يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المنشودة لدى الطلبة الجامعيين.

إن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة لأنهم هم الذين يتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، يتحملون مسؤولية النشاط البحثي في الجامعة، وهم الذين يضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات الدراسية؛ ولذلك فإن تقويم أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجانب التدريسي، عمل في غاية الأهمية انطلاقاً من أن تحقق أهداف الجامعة، يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس والعاملين فيها[١]

ولأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي، أصبح من الضروري اتخاذ أساليب محددة لتقويمه وتحديد الأدوات والمصادر التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات عنه يُعتمد عليها في تقييم أدائه التدريسي داخل الجامعة، وتشير بعض الدراسات إلى أن أكثر المصادر التي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة وفاعلية أداء عضو هيئة التدريس هم الطلبة، وذلك لأنهم أكثر تعرضاً لأدائه وهم المستفيدون بالدرجة الأولى من ذلك الأداء، كما أنهم أكثر الأشخاص اطلاعاً ومعايشةً لما يدور في قاعات الدراسة من فعاليات وممارسات تدريسية[٢]

أن تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يعد من ميادين التقييم التربوي الهامة، ومن أهم القوى المؤثرة في عملية التعليم وأن الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية وسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً أكثر فاعلية وكفاءة في العملية التعليمية[٣].

### مشكلة البحث:

يشكل عضو هيئة التدريس الركن الأساس في التعليم الجامعي لذا تحرص الجامعات على التقييم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة، ولأهمية هذا الموضوع تناولته العديد من الدراسات والأبحاث والتي كانت تهدف جميعها إلى الوقوف على جوانب القصور والقوة في الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وبالرغم من كثرة هذه الدراسات والجهود المبذولة في هذا المجال إلا أن الأداء التدريسي في واقعنا الحالي لا يزال بعيد عن تحقيق الأهداف المنشودة، مما يعني ضرورة العمل الجاد الفعال للرفقي بكفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق التميز في جودة التدريس وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي، ويركز هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لأنهم هم المسؤولون عن إعداد وتأهيل الطلبة ليصبحوا فاعلين في مجتمعهم وذوو كفاءة في مهنتهم، ومن هذا المنطلق فإن مشكلة البحث تتبلور في الأسئلة التالية:

١. ما درجة تقييم طالبات كلية التربية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف المرتبطة بأبعاد الدراسة الثلاثة؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الطالبات وفقاً لمتغير التخصص في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الطالبات وفقاً لمتغير مستوى السنة الدراسية للطالبة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟

### أهمية البحث:

تتجسد أهمية البحث في الجوانب التالية:

١. أهمية التقييم لعضو هيئة التدريس كونها عملية أساسية في تطوير العمل الجامعي.

٢. تلبية حاجة جامعة الجوف إلى إجراء دراسة عملية تكشف عن أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، خاصة وأن الجامعة تسعى جاهدة إلى تجويد مخرجاتها التعليمية.
٣. أنها تتعامل مع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة في كلية التربية بجامعة الجوف الذي يؤثر في قدرة الكلية على تعرف أداء الطلبة والذي بدوره يساعد على تحقيق أهدافها بفاعلية.
٤. عملية التقييم مفيدة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم حيث تساهم في تطوير وتحسين الطرق واستراتيجيات التدريس، بما يحقق أهداف العملية التعليمية.

### أهداف البحث:

١. تقديم استبانة بالأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية ضمن معايير تقويم الأداء التدريسي بهدف تطويره.
٢. تعرف نقاط الضعف والقوة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الجوف.

### التعريفات الإجرائية:

**التقييم:** عملية منظمة يتم فيها إصدار حكم على منظومة تعليمية أو أحد مكوناتها أو عناصرها، بغية إصدار قرارات تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها، بما يحقق أهدافها [٤] ويقصد بتقييم الأداء في هذه الدراسة الحكم على الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من قبل طالباته باستخدام الاستبانة المعدة لهذه الغاية.

**الأداء التدريسي:** عرفه العمارة [٥] بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً". ويقصد بالأداء التدريسي في هذه الدراسة كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس أو خارجها.

**أعضاء هيئة التدريس:** هم الأساتذة، والأساتذة المشاركون، والأساتذة المساعدون، والمحاضرون الذين يدرسون في كلية التربية بجامعة الجوف.

**تقييم أداء عضو هيئة التدريس:** يعرف بأنه إصدار الحكم على أداء عضو هيئة التدريس بناء على تقديرات كمية محددة لهذا الأداء [٦].

### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود التالية:

١. الحد الموضوعي: اقتصر البحث على تقييم ثلاثة أبعاد للأداء التدريسي (بعد تنوع مصادر التعلم والتعليم، بعد توظيف أساليب القياس والتقييم، بعد التأثير على الطالبات).
٢. الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / طالبات كلية التربية بتخصصي التربية الخاصة، رياض الأطفال).
٣. الحد الزمني: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧ / ١٤٣٨ هـ.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### أهمية تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

يعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، فوجود عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية[٧].

إن دور عضو هيئة التدريس دور متجدد بصفة مستمرة مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل عضو هيئة التدريس والتي تشمل التطوير التدريبي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي[٨].

ويرى الصاوي أن لأعضاء هيئة التدريس دور في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعهم، فهم يتعاملون ويتفاعلون معهم، ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي كان لا بد من تقييم لأدائه وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها[٩].

ومن ذلك يحظى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المنظمات التربوية باهتمام كبير من قبل واضعي السياسات التربوية والأنظمة السياسية في معظم بلدان العالم في العصر الحديث وذلك نظراً لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في نجاح العملية التعليمية[١٠].

### أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

هناك أساليب شائعة تستخدم لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات مثل:

- تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل.
- تقييم أداء الأستاذ الجامعي لنفسه عن طريق حث الأستاذ الجامعي على أن يقيم نفسه بنفسه.
- تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقييم الطلاب لأساتذتهم، ويعتبر هذا الأسلوب أكثرها استخداماً في تقييم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية؛ لأن تقييم الطالب للمدرس يشكل أكثر المحددات التقييمية أهمية في الحكم على مدى فاعلية العملية التعليمية، والتي تقيد في تطوير هذه العملية في حد ذاتها، ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفوءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة؛ لذا فإن أخذ رأي الطلاب في تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يسهم في:
- ١- تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي لتطوير أدائه التدريسي، فيتجهون نحو استخدام الوسائل الالكترونية وأساليب التقييم الموضوعية لطلابهم والتفاعل معهم، على أسس علمية سليمة، وممارسة الأساليب المتطلبة من وجهة نظر الطلاب [١١].

٢- يعطينا مؤشرات واضحة عن مدى أداء الأستاذ الجامعي في جوانب متنوعة مثل القيام بمسؤولياته التعليمية، وقدراته المعرفية ومستوى تشجيعه ودعمه العلمي للطلبة[١٢].

٣- تقييم الطلبة لعملية التدريس شيء أساسي ومحوري في عملية تقييم أداء الأساتذة فالطلبة هنا يعبرون عن ملاحظاتهم المباشرة من خلال عملية الاتصال مع الأساتذة، وكذلك هم يعبرون عن رغباتهم وأمنياتهم[١٣]، ومن خلال الاستماع إلى ما يقوله الطلبة بخصوص ما يتلقونه من تعليم سوف يتبين لنا واقع التدريس بوضوح[١٤].

٤- كذلك يتمتع عضو هيئة التدريس الفاعل برؤى يؤكد فيها ذاته، ويشجع طلبته على تأكيد ذواتهم عبر ممارسة التأمل في التعليم، وتعزيز التفاعل بهدف إيجاد تحول نوعي في تعليمهم[١٥].

٥- الرغبة في تطوير جودة التعليم الجامعي يتطلب ضرورة الاستماع إلى آراء الطلبة، حيث أن تقييم أداء الأساتذة يجب ألا ينحصر من قبل الهيئات التعليمية أو عمداء الكليات، بل بالإضافة إلى ذلك فإنه من الضروري أخذ رأي المتلقين للتدريس والتعليم، والاستماع إلى مقترحاتهم وأفكارهم المتنوعة وأمنياتهم وحاجاتهم[١٦].

وجودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس تتمثل في:

١- أهداف ومهام تعليمية واضحة.

٢- خصائص الأستاذ الجامعي.

٣- استخدام طرق تدريس مناسبة.

٤- تقديم المعلومات بطريقة علمية ومقنعة ومؤثرة[١٧].

أن أهم ما يجعل التعليم الجامعي ذا فاعلية هو قيمة ما يتلقاه الطلبة من دعم أكاديمي في الساعات المكتتية المخصصة من قبل الأساتذة [١٨].

وقضية تقييم الطالب الجامعي لأستاذه إحدى القضايا المحورية المهمة التي تندرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية ويقصد به مكون التقييم، وهي على أهميتها واستقطابها للتوجيهات الحديثة في قياس وتقييم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية.

**وجهات النظر حول عملية تقييم الطالب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:**

انقسمت وجهات النظر حول عملية التقييم لعضو هيئة التدريس من قبل الطلبة إلى اتجاهين:

- **الاتجاه الأول:** ممن يرى أن هناك حسناً يمكن الاستفادة منها عند الأخذ بالتقييم، فقد بينت بعض الدراسات مثل دراسة (Green wald) أن عملية تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس عملية ضرورية وأن نتائجها تتمتع بالمصداقية، وأن أصحاب وصناع القرار في الجامعات بحاجة إلى مخرجات عملية التقييم هذه في تطوير فاعلية وكفاية كل من الإدارة والأساتذة الجامعي[١٩]، وبينت دراسات أخرى أنه أمر ضروري إلا أنه قد يتأثر بالعديد من العوامل منها العلامة والعلاقة الشخصية بين المدرس والطلبة وطبيعة المساق[٢٠].

- **الاتجاه الثاني:** ممن يشككون في مصداقيتها ويعارضون استخدامها، حيث يذهبون إلى أن هناك عدد من المحاذير التي ينبغي الالتفات إليها فيما يتصل بعملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يمكن تلخيصه فيما يلي:

١- إن تقييم أعضاء هيئة التدريس خاصة الأساتذة قد ينطوي على سلبيات أكثر مما ينطوي على إيجابيات، حيث يعتقد أن من وصل إلى رتبة الأستاذية يرى أنه ينبغي أن لا يخضع لأي شكل من أشكال التقييم.

٢- تقييم أعضاء هيئة التدريس بطريقة ظاهرة ومكررة قد يكون مصدراً للتوتر لديهم مما قد يسهم في خلق بيئة عمل غير مريحة لإنجاز أعمالهم[٢١].

٣- أن الطلبة لا يتمتعون بالنضج الكافي الذي يؤسس لقدرتهم على إصدار أحكام ثابتة تتعلق بكفاءة الأستاذ أو العملية التدريسية.

٤- أن هناك العديد من العوامل الخارجية التي تؤثر على تقديرات الطلبة، مثل حجم الشعبة، الوقت، وطبيعة المادة[٢٢]

وهذا التباين في الآراء بين الموافقة والرفض لأسلوب الاعتماد على الطلبة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يشير إلى تزايد الجدل حول تلك العملية. وهناك من الأساتذة الجامعيين من هو متحمس لعملية تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، ومنهم من يشكك في مصداقيتها ويقاوم استخدامها، إلا أن الاتجاه الثاني هو الأكثر شيوعاً في المجتمعات العربية مقارنة بالمجتمعات الغربية [٢٣].

## الدراسات السابقة:

انطلاقاً من الأهمية المتزايدة للأداء التدريسي، فقد كان محور اهتمام كثير من الدراسات والبحوث العربية والعالمية خاصة خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وقد تم عرض بعض منها:

- دراسة نصار [٢٤] والتي هدفت التعرف على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة ، توصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة كبيرة وأن مجال الإعداد والتخطيط للتدريس جاء بالمرتبة الأولى وفي المرتبة الثانية جاء في القياس والتقويم وفي المرتبة الأخيرة جاء البحث العلمي، وكشفت النتائج من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر، تعزى لمتغير الجنس والجامعة والمستوى الدراسي في المجالات: الإعداد والتخطيط التدريسي، والقياس والتقويم، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات: البحث العلمي، والحوار والمناقشة مع الطلبة.

- دراسة الجبر [٢٥] هدفت إلى التعرف إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع محاور الدراسة الثلاثة وقعت في مدى "أوافق"، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقسام الأكاديمية، وبينت أن نسبة إسهام محاور الدراسة مجتمعة معاً في جودة الأداء التدريسي كانت مرتفعة جداً.

- أجرى جورات [٢٦] (Jurate 2007) دراسة هدفت إلى تقييم جودة التعليم الجامعي من خلال آراء الطلبة الجامعيين الخريجين، وقد توصلت الدراسة إلى أن الطلبة الخريجين يعتقدون أن أهم ما يجعل التعليم الجامعي ذا فاعلية كبيرة هو ضرورة توفر المهارات العملية بين أعضاء هيئة التدريس، مثل القدرة على حل الصعوبات العلمية التي تواجه الطلبة، المهارة العالية في التفاعل مع الطلبة، سواء كان فردياً أو جماعياً، والاستماع إلى حاجات الطلبة العلمية، وتنمية مهارات التفكير عند الطلبة وتطويرها.

- وأجرت النصير [٢٧] دراسة هدفت إلى تقييم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية، وخلصت الدراسة إلى أن مؤشرات الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، كان جيد، لكنه لم يصل إلى درجة التميز، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لكل من المستوى الدراسي والقسم الأكاديمي.

- قامت الجفري [٢٨] بدراسة عنوانها " آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى آرائهن في الأداء التدريسي ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة ضمن ستة محاور وبينت النتائج أن المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى يقع في مستوى الأداء المتوسط بنسبة مئوية (٧٠%). وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة الطالبات حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في كل من الكليات ( التربية، العلوم الاجتماعية ، العلوم التطبيقية، الشريعة) وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الإناث تعزى لاختلاف الكليات.

- هدفت دراسة المحبوب [٢٩] إلى التعرف على الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من خلال تقديرات الطلبة للممارسات التدريسية، اشتملت عينة الدراسة على ٢٧٣ طالباً وطالبة، خلصت الدراسة إلى أن تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كان متوسطاً. وأن هناك اختلاف بين تقديرات الطلاب وتقديرات الطالبات، جاء ترتيبهم لقرارات الأداء التدريسي الأكثر أهمية بين طلاب وطالبات التخصص الأدبي، وفي ضوء نتائج

الدراسة اقترح الباحث بعض التوصيات التي يراها مناسبة لمتخذي القرار بالجامعة من أجل رفع درجة تأهيل بعض منسوبيها من الهيئة التدريسية في المجال التدريسي والإداري.

#### تعليق عام على الدراسات السابقة:

يلاحظ على الدراسات السابقة ما يلي:

- تزايد الاهتمام بتقييم الأداء الأكاديمي بصفة عامة، والأداء التدريسي بصفة خاصة ، وبالتالي تعددت الدراسات المتخصصة في هذا المجال.
- جميع الدراسات اتفقت على أهمية تقييم عملية التعليم الجامعي بصورة عامة وأن هناك توجهات مشتركة من قبل الباحثين التربويين بضرورة استكشاف جوانب القوة والضعف في التعليم الجامعي، وهذا ما يتفق مع هذه الدراسة.
- أن الاهتمام بتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، مازال في مراحله الأولى، ولا تزال الدراسات في هذا البعد محدودة .
- التفاوت في النتائج التي خرجت بها الدراسات السابقة ، فقد أشارت عدد من النتائج أن هناك قصور في بعض جوانب أداء عضو هيئة التدريس وأن الأداء بشكل عام كان متوسطاً كما في هذه الدراسة ودراسة النصير، والجفري والمحبيب، أو عالي كما في دراسة نصار ، الجبر ، جورات.
- ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، حيث أن باقي الدراسات أجريت على جامعات أخرى وأن المسلم به أن لكل جامعة فلسفتها الخاصة وظروفها الاجتماعية والاقتصادية والأكاديمية وليس بالضرورة أن تتفق مع باقي الجامعات.

#### منهج البحث:

المنهج المتبع في هذا البحث هو المنهج الوصفي كونه يهدف إلى وصف الواقع الحالي ، والوصول إلى استنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطويره.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات كلية التربية في مرحلة البكالوريوس بكلية التربية بجامعة الجوف أما عينة الدراسة فقد تكونت من (١٢٦) طالبة من طالبات كلية التربية، وقد تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول (١) يبين توزيع عينة الدراسة .

#### جدول ١

##### توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

السنة الدراسية /التخصص	تربية خاصة	رياض أطفال	المجموع
السنة الأولى	٦	٥	١١
السنة الثانية	٤٤	٣٤	٧٨
السنة الثالثة	٩	٧	١٦
السنة الرابعة	١٠	١١	٢١
المجموع	٦٩	٥٧	١٢٦

## أداة الدراسة:

أ- وصف الأداة: تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة التي هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، هذا وقد تم تصميم الأداة وفق منهجية علمية متدرجة تمثلت بالإجراءات التالية:

أولاً: الإطلاع على الأدب البحثي والدراسات السابقة واستنباط الرؤى التي من الممكن أن تكون منطلقاً لتصميم هذه الأداة حيث تم الاستفادة منها في بناء استبانة هذه الدراسة التي تكونت من (٢٩) فقرة تناولت ثلاثة أبعاد هي :

١. البعد الأول: تنوع مصادر التعلم والتعليم، وتكوّن من ٨ فقرات.

٢. البعد الثاني: توظيف أساليب القياس والتقويم، وتكوّن من ١٠ فقرات.

٣. البعد الثالث: التأثير على الطالبات، وتكوّن من ١١ فقرة.

واعتمدت الباحثة النموذج الإحصائي ذي التدرج المطلق لتفسير استجابات أفراد الدراسة كما يلي:

• ١,٠٠ - ١,٤٩ بدرجة قليلة جداً

• ١,٥٠ - ٢,٤٩ بدرجة قليلة

• ٢,٥٠ - ٣,٤٩ بدرجة متوسطة

• ٣,٥٠ - ٤,٤٩ بدرجة كبيرة

• ٤,٥٠ - ٥,٠٠ بدرجة كبيرة جداً

ب- صدق الأداة: تم عرض الأداة في صورتها الأولية على جملة من المحكمين لتقييم الأداة والتعديل عليها وفق أسلوب صدق المحكمين وقد تم الأخذ بالتعديلات اللغوية والإملائية ومعالجتها مع حذف بعض الفقرات، ودمج بعضها الآخر، حيث تم إخراجها بصورتها النهائية.

ج- ثبات الأداة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الثبات باستخدام معادلة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، ويوضح الجدول رقم (٢) قيمة معامل الاتساق الداخلي لكل بعد من الأبعاد التي تضمنتها الاستبانة، والتي تشير بمجملها إلى ثبات أداة الدراسة وإمكانية استخدامها لأغراض إجراء الدراسة الميدانية.

### جدول ٢

#### معامل الثبات التي تضمنتها الدراسة

البعد	عدد الفقرات	قيمة معامل الاتساق الداخلي
تفعيل مصادر التعلم والتعليم	٨	٠,٨٤
توظيف أساليب القياس والتقويم	١٠	٠,٨٨
التأثير على الطالبات	١١	٠,٨٦
المعدل العام	٣٩	٠,٨٦

تشير البيانات في الجدول (٢) إلى أن معاملات ثبات أبعاد الدراسة قد تراوحت بين (٠,٨٤) - (٠,٨٨) والمعدل العام بلغ (٠,٨٦) وتعتبر هذه القيمة مقبولة لأغراض الدراسة.

#### متغيرات الدراسة:

أ- المتغيرات المستقلة وهي:

١. الكلية، ولها مستويان (التربية الخاصة، رياض الأطفال)

٢. السنة الدراسية، ولها أربعة مستويات (سنة أولى، سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة).



ب- المتغيرات التابعة: وتشمل المتغيرات التابعة لدرجة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأبعادها الثلاثة (تنوع مصادر التعلم والتعليم، وتوظيف أساليب القياس والتقييم، التأثير على الطالبات).

### المعالجة الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة قامت الباحثة باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية
- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين
- تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA).

### نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة تقييم طالبات كلية التربية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف المرتبطة بأبعاد الدراسة الثلاثة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تقييم الطالبات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وتم ترتيبهم تنازلياً ضمن كل مجال وكانت النتائج كما في الجدول ٣، ٤، ٥، ٦.

### جدول ٣

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والترتيب لتقييم الطالبات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
كبيرة	٠,٩٤٣٠٧	٣,٥٦	تفعيل مصادر التعلم والتعليم
متوسطة	٠,٩٣٨٣	٣,٢٠	التأثير على الطالبات
متوسطة	٠,٨٥٧١١	٣,١٠	توظيف أساليب القياس والتقييم
متوسطة	٠,٩٣٣١	٣,٢٩	المتوسط العام لجميع الأبعاد

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) أن المتوسط الحسابي لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر الطالبات بلغ (٣,٢٩) بدرجة متوسطة، مما يدل على أن الطالبات يرين أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس متوسط بشكل عام في جميع مجالات الدراسة، كما يتضح أن بعد تفعيل مصادر التعلم والتعليم جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٦) ، وفي المرتبة الثانية جاء بعد التأثير على الطالبات بمتوسط حسابي (٣,٢٠) بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد توظيف أساليب القياس والتقييم بمتوسط حسابي (٣,١٠) بدرجة متوسطة.

وفيما يلي عرض مفصل للنتائج حسب مجالات الدراسة وترتيب كل فقرة من فقرات الاستبانة بأبعادها الثلاثة.

## البعد الأول: تنوع مصادر التعلم والتعليم

### جدول ٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والترتيب لتقييم الطالبات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في البعد الأول تنوع مصادر التعلم والتعليم

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الفقرات في الأبعاد	البعد الأول : تنوع مصادر التعلم والتعليم
٤,١٨	١,٠٥٣٨	كبيرة	٢	١- يقدم محتوى المقرر ملائم مع التقدم العلمي والتكنولوجي.
٤,١٧	١,٠٣٦٠	كبيرة	٣	٢- أصالة وحدائة المادة العلمية المقدمة
٤,١١	١,٣٠٣٧	كبيرة	٤	٣- الاستفادة من مختلف المصادر في عمليتي التعلم والتعليم
٣,٩٤	٠,٩٤٠٧	كبيرة	٥	٤- الحرص على تنمية المهارات والاتجاهات والمعارف للطالبة
٢,٠٠	٠,٨٥٢٦	قليلة	٧	٥- يستثمر الوسائل التقنية في عملية التدريس
٤,٤٩	١,٠٧٨٢	كبيرة	١	٦- يسهل وصول الطالبات إلى مصادر التعليم المختلفة
٣,٦٦	٠,٩٩٦٠	كبيرة	٦	٧- يوظف مصادر التعليم المختلفة لخدمة العملية التعليمية
١,٩١	١,٠٥٠٩	قليلة	٨	٨- يفعل دور المكتبة في البحث
٣,٥٦	٠,٩٤٣٠٧	كبيرة		المتوسط العام للبعد

يتضح من الجدول رقم (٤) أن متوسطات تقييم الطالبات على فقرات هذا البعد تراوحت بين (٤,٤٩) بمتوسط قدره (١,٩١) مما يعني أن الطالبات يرين أن أداء أعضاء هيئة التدريس في بعد تنوع مصادر التعلم والتعليم كان بدرجة كبيرة . وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن أعلى متوسط حسابي كان للفقرة السادسة والتي تنص على "يسهل وصول الطالبات إلى مصادر التعليم المختلفة". أما أقل متوسط كان للفقرة الثامنة ونصها "يفعل دور المكتبة في البحث".

### البعد الثاني: توظيف أساليب القياس والتقويم

### جدول ٥

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقييم الطالبات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في البعد الثاني توظيف أساليب القياس والتقويم

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الفقرات في الأبعاد	البعد الثاني: توظيف أساليب القياس والتقويم
٣,٤٤٩٧	١,٠٧٨٢	متوسطة	٢	٩- يطرح الأسئلة ويشجع الطالبات على التفكير والبحث عن الإجابة.
٣,٣٨١٠	٠,٥٣٤٥	متوسطة	٣	١٠- يوزع الأنشطة والواجبات بشكل منظم على مدار الفصل الدراسي.
٣,١٢٧٠	٠,٧٩٩٨	متوسطة	٦	١١- استمرارية التقييم والتغذية الراجعة
٢,٤٦٢٥	١,٠٨٥	قليلة	٩	١٢- تنوع في أساليب التقييم
٣,٣٤٤٤	٠,٧٩٥٥	متوسطة	٤	١٣- يحرص على شمولية جوانب التقييم لمختلف جوانب شخصية الطالبة
٣,٩٢٨٦	٠,٩٩٧٤	كبيرة	١	١٤- يهتم بتوظيف نتائج التقييم لتحسين التحصيل المعرفي والمهاري للطالبة.
٢,١٣٤٩	٠,٩٤١٥	قليلة	١٠	١٥- يركز على القدرات التحليلية والتفكير الناقد
٣,١٧٩٨	٠,٥٥٧٣	متوسطة	٥	١٦- يهتم بالأساليب التقويمية التي تتيح الفرصة للطالبات لتقييم الذات
٢,٩٤٤٤	٠,٩٤٠٧	متوسطة	٨	١٧- يراعي الفروق الفردية بين الطالبات
٣,١١١١	٠,٨٤١٢	متوسطة	٧	١٨- يسمح للطالبات بمراجعة نتائج التقييم
٣,١٠٦٤	٠,٨٥٧١١	متوسطة		المتوسط العام للبعد

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لبعدها توظيف أساليب القياس والتقييم كان بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3,10) وأن أعلى متوسط كان للفقرة الرابعة عشرة حيث كانت درجة تقييمها كبيرة والتي تنص على " يهتم بتوظيف نتائج التقييم لتحسين التحصيل المعرفي والمهاري للطلبة". وأقل متوسط كان للفقرة الخامسة عشرة بمتوسط " 2,13" والتي تنص على " يركز على القدرات التحليلية والتفكير الناقد".

### البعد الثالث: التأثير على الطالبات

#### جدول ٦

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لكل فقرة من فقرات تقييم الطالبات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في بعد التأثير على الطالبات

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الفقرات في المجال	البعد الثالث: التأثير على الطالبات
3,7381	0,8596	كبيرة	3	19- يدرك مشكلات طالباته ويساعدهن في التغلب عليها.
3,2619	0,9331	متوسطة	5	20- يسود محاضراته روح الديمقراطية أثناء الحوار.
3,1270	0,8853	متوسطة	6	21- يتسم بالقدرة على حسن الإنصات لطالباته والانتباه لأرائهن.
4,4683	1,0559	كبيرة	1	22- يرغب الطالبات بالتعليم وتحسين مستواهن التعليمي باستمرار
1,9127	1,0509	قليلة	10	23- يشجع الطالبات على حرية الرأي.
3,3170	0,7791	متوسطة	7	24- يحترم ويقدّر شعور طالبة بغض النظر عن اتجاهاتهن ومستوياتهن.
3,4683	0,9439	متوسطة	4	25- يحث الطالبات على المراجعة الذاتية للمعلومات والسلوكيات
4,1746	1,0360	كبيرة	2	26- يحث الطالبات على خدمة المجتمع وتبث روح الانتماء لديهن.
2,9762	0,9836	متوسطة	9	27- يشجع طالباته على الابتكار والتجديد والتحديث.
3,0317	0,7688	متوسطة	8	28- محايد وعادل ومنصف في تعامله مع الطالبات.
1,8095	1,0254	قليلة	11	29- يتيح فرصة التشاور معه واستشارته خارج نطاق القاعة الدراسية وتحديد ساعات مكتبة والالتزام بها
3,2077	0,9383	متوسطة		المتوسط العام للبعد

من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن درجة تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس في بعد التأثير على الطالبات كان متوسطاً. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لكل فقرة من فقرات بعد التأثير على الطالبات، نجد أن أعلى متوسط كان للفقرة الثانية والعشرون بمتوسط حسابي مقداره (4,46) وبدرجة كبيرة، والتي تنص على " يرغب الطالبات بالتعليم وتحسين مستواهن التعليمي باستمرار". أما الفقرة التي حصلت على أقل درجة تقييم كانت للفقرة التاسعة والعشرون بمتوسط بلغ (1,80) وبدرجة قليلة، والتي تنص على " يتيح فرصة التشاور معه واستشارته خارج نطاق القاعة الدراسية وتحديد ساعات مكتبة والالتزام بها".

#### تفسير نتائج السؤال الأول:

وفي تحليل آراء الطالبات على فقرات الاستبانة توصلت الباحثة إلى أن درجة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كانت بشكل عام بدرجة متوسطة، وهذا يتوافق مع نتائج دراسة الجفري (2002)، ودراسة المحبوب (2000) ودراسة النصير (2006).

ومن خلال تحليل فقرات الاستبانة في الأبعاد الثلاثة توصلت الباحثة إلى تشخيص جوانب القوة والضعف في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية فكانت على النحو الآتي:

جوانب القوة: أشارت النتائج في الجداول ( ٤ ، ٥ ، ٦ ) بشكل عام إلى أن أعضاء هيئة التدريس يلتزمون ب تسهيل وصول الطالبات إلى مصادر التعليم المختلفة، وتقديم محتوى المقرر ملائم مع التقدم العلمي والتكنولوجي، وأصالة وحداثة المادة العلمية المقدمة، وتسهيل وصول الطالبات إلى مصادر التعليم المختلفة، وتوظيف مصادر التعليم المختلفة لخدمة العملية التعليمية، والاهتمام بتوظيف نتائج التقييم لتحسين التحصيل المعرفي والمهاري للطالبة، وإدراك مشكلات الطالبات ومساعدتهن في التغلب عليها، وترغيب الطالبات بالتعليم وتحسين مستواه التعليمي باستمرار، وحث الطالبات على خدمة المجتمع وحث روح الانتماء لديهن.

جوانب الضعف: أشارت النتائج إلى أن أهم جوانب الضعف في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية أنهم لا يأخذون بعين الاعتبار استثمار الوسائل التقنية في عملية التدريس، ولا يفعلون دور المكتبة في البحث، ولا ينوعون في أساليب التقييم، ولا يركزون على القدرات التحليلية والتفكير الناقد، ولا يشجعون الطالبات على حرية الرأي، ولا يتيحون فرصة لتساؤل الطالبات معهم واستشارتهم خارج نطاق القاعة الدراسية ولا يتم تحديد ساعات مكتبية والالتزام بها، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون استراتيجيات تدريس تقليدية لا تنمي لدى الطالب التفاعل أو التفكير والقدرات التحليلية.

**السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الطالبات وفقاً لمتغير التخصص في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟**

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لدراسة الفروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الكلية والجدول رقم ( ٦ ) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ( ت ) لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير القسم.

#### جدول ٧

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-Test) لتقييم الطالبات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف وفقاً لمتغير القسم

مستوى الدلالة	ت	رياض الأطفال (ن=٦٩)		التربية الخاصة (ن = ٥٧)		البعد
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٨٨٩	٠,١٠٧	٣,٨١٥	٢١,٣٩	٢,٩٣٥	٢٧,٢٧٥	تفعيل مصادر التعلم والتعليم
٠,٢٢٩	٣,٦٣٥	٢,٢٤٥	٢٢,٠٦٥	٣,٣٤٥	٢٧,١٧٥	توظيف أساليب القياس والتقييم
٠,٦٨١	١,٧٥٣	٣,٧٤٥	٢٨,٦٧	٣,٨١٥	٢٨,٥٣٥	التأثير على الطالبات
		٣,٢٦٨	٢٤,٠٤١	٣,٣٦٥	٢٧,٦٦١	المعدل العام

يتضح من الجدول رقم ( 7 ) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية تعزى لمتغير القسم ، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من ( $\alpha = 0.05$ ) وقد يعزى السبب في ذلك إلى أنه يوجد تقارب في المؤهلات والخبرات وتمكن أعضاء هيئة التدريس في قسمي التربية الخاصة ورياض الأطفال في تخصصاتهم على السواء

السؤال الثالث : - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الطالبات وفقاً لمتغير مستوى السنة الدراسية للطالبة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟  
قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدراسة الفروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير السنة الدراسية، والجدول رقم ( 8 ) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، بينما الجدول رقم (9) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول ٨

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	مصادر التعلم والتعليم		توظيف أساليب القياس والتقويم		التأثير على الطالبات	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	٢٧,٦٤	٢,٦٢	٢٠,٩١	٢,٩١	٣٥,٤٥	٤,٦٨
الثاني	٢٧,٩	٣,٠١	٢٢,٠١	٢,٣٩	٢٨,٠٠	٣,٣٩
الثالث	٢٦,٩١	٣,٠٢	٢٢,١٨	٢,١٤	٢٨,٦٤	٣,٤١
الرابع	٢٨,٣١	٣,٨٩	٢١,١٣	٢,٤٥	٢٩,٨٧	٣,٥٤
المجموع	٢٧,٢٨	٣,٠٩	٢١,٧٥	٢,٤٧	٢٨,٩٤	٤,٠٨

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( ٨ ) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير السنة الدراسية، مما يدل على أن متغير السنة الدراسية ليس له تأثير جوهري في درجة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (النصير، ٢٠٠٦) ودراسة (غنيم واليحيوي، ٢٠٠٥) التي توصلت إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً باختلاف المستوى الدراسي في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس.

جدول ٩

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway ANOVA) للفروق في تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير السنة الدراسية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة
تفعيل مصادر التعلم والتعليم	بين المجموعات	٢٣,١١٣	٣	٧,٧٠٤	٠,٨٠١	٠,٤٩٦
	داخل المجموعات	١١٧٤,١٦٥	١٢٢	٩,٦٢٤		
توظيف أساليب القياس والتقويم	المجموع	١١٩٧,٢٧٨	١٢٥			
	بين المجموعات	٤٤,٥٨٩	٣	١٤,٨٦٣	٢,٥٣٥	٠,٤٦٠
التأثير على الطالبات	داخل المجموعات	٧١٥,٢٨٤	١٢٢	٥,٨٦٣		
	المجموع	٧٥٩,٨٧٣	١٢٥			
التأثير على الطالبات	بين المجموعات	٥٥٩,٥٨٨	٣	١٨٦,٥٢٩	١٤,٩٦١	٠,٥٢٣
	داخل المجموعات	١٥٢١,٠٢٣	١٢٢	١٢,٤٦٧		
	المجموع	٢٠٨٠,٦١١	١٢٥			

وقد يعزى ذلك إلى أن الطالبات جميعهن باختلاف المستوى الدراسي والتخصص يتشابه الواقع الذي يعيشه في الكلية، بالإضافة إلى أنه قد يدرس عضو هيئة التدريس أنفسهم في كلا التخصصين، حيث أن التخصصين بالمستويات الدراسية المختلفة تتكاملان من الناحية الفكرية وبالتالي تقرب الخبرات والإمكانيات لأعضاء هيئة التدريس، كما أنه تطبق تعليمات كلية التربية ويتلقون التوجيهات والإرشادات ذاتها، لذا تقاربت استجابات الطالبات في كلية التربية نحو الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

## التوصيات:

ترى الباحثة أنه يمكن الاستفادة من نتائج التقييم بالتوصيات التالية:

1. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تبادل الخبرات التدريسية لتعزيز الجيد منها والتخلص من الممارسات التدريسية غير المحببة لدى الطلبة.
2. مد جسور الحوار بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة سواء في قاعة المحاضرات أو في أثناء الساعات المكتبية والساعات الإرشادية لعضو هيئة التدريس.
3. ضرورة تبصير عضو هيئة التدريس بالصفات التي يفضلها طلابه حتى يتمكن من ممارستها، وقد يكون ذلك عن طريق عقد دورات تدريبية سنوية أو نصف سنوية بصفة دورية للأساتذة في الجامعة.
4. تكثيف ورش العمل التعريفية بأهمية برنامج التقييم، للطلبة وأعضاء هيئة التدريس على حدٍ سواء، لأن هذه الورش تسهم في تقديم الصورة الإيجابية لحقيقة التقييم وأهميته.
5. استحداث قائمة معايير للارتقاء بالأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتقويم أدائهم.

## المقترحات:

تقترح الباحثة إجراء عدد من الدراسات، منها:

1. تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في التعليم العالي.
2. تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير العلمية لطرق التدريس الحديثة.
3. دراسة مقارنة بين تقويم الهيئة الإدارية وتقويم الطلاب لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

1. العوضي، رأفت محمد (٢٠١٣) تطوير برامج التنمية المهنية أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني والتنافسية العالمية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة، القاهرة، ص ٥١.
2. الخزندار، هالة، (٢٠٠٥) تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي (تجربة جامعة مشيجان)، الجودة في التعليم العالي، المجلد الأول، العدد الثاني، ص ١٠٠.
3. حليلة، قادري، (2013) تقييم الطالب للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة وهران، السانيا، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم، الأردن، ص ٨٢٨ - ص ٨٣٦.
4. زين العابدين، إقبال، هوك، طاهرة (٢٠٠٧) "دراسة استطلاعية لآراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق عمليات التقييم وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية" المؤتمر السنوي الرابع عشر: الجودة في التعليم العام، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ٢٨-٢٩ مايو، ص ٣.
5. 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)، ص (١٠٣).
6. الشافعي، محمد منصور (٢٠٠٦) "متطلبات وشروط التقييم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود". الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود، الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص ٢٦٢.

٧. الفقهاء، سام عبد القادر (٢٠١٢) تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي، جامعة النجاح، ص ٢.
٨. آل زاهر، علي بن ناصر شتوي (٢٠٠٠) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتا ومقومات نجاحها، جامعة أم القرى، معهد البحوث (رسالة دكتوراه منشورة) مكة المكرمة.
٩. الصاوي، محمد وجيه (٢٠٠٦) رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر العربي الخامس: الجامعات العربية في القرن الحادي عشر: الواقع والرؤى ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦م لمركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس، ص ١٨٧.
١٠. الحكمي، إبراهيم الحسن (٢٠٠٤) الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ص ٢٠.
١١. عيسى، حازم، محسن، رفيق عبد الرحمن (٢٠١٠) تصور مقترح الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) ١٨ (١). ص ١٤٧-١٨٩.
١٢. شحاته، حسن (٢٠٠١) "التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق". مكتبة الدار العربية للكتاب. القاهرة. مصر.
١٣. السيد علي، نادية (٢٠٠٥). "تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة". دراسات في التعليم العالي. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس . ٨ . ٢٧-٨٧.
١٤. نصار، أنور شحادة حسين (٢٠١٧) واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية/ غزة/ فلسطين/ مجلد ٢٥، عدد ١.
١٥. النصير، دلال بنت منزل (٢٠٠٦) "تقييم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية". مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ٧، عدد ٤.
١٦. الجفري، ابتسام حسين عقيل، (٢٠٠٢) آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، العدد ٦٤، المجلد ١٦، ص ١٥٠-١٠٩.
١٧. المحبوب، عبد الرحمن بن ابراهيم. ٢٠٠٠، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية- السعودية، مجلد ١٢، العدد ٢، ص ٢٤١-٢٦٦.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] D. Hounsell, (2000). A hand book for Teaching and Learning in Higher Education, Bell and Bain Ltd, Glasgow.,p.164.
- [2] B. Dunrong, (2009).Student Evaluation of Teaching at Higher Education, Journal of Chinese Education and Society,v 42,n2,Pp.100-115.
- [3] S. Ramsden, (2004).The quality of teaching in higher education, European Journal of Education, no 1,P p. 103.
- [4] Burns, T ,Sinfield , S. (2004).Teaching, Learning and Study Skill: A Guide for Tutors, London: Sage publication.

- [5] S. Jurate, (2007).Assessment of Teaching Quality: survey of university graduates, paper presented at the European conference on educational research , university of Ghent 19-21 September,p.5.
- [6] R. Canon, (2000).A handbook for teachers in universities and colleges, 4ed, London, Kogan page.
- [7] B. Mary ,& J. Mark, (2009).The Perpetual Professor in the 21 Century University, online:www.askaeric.org.
- [8] A. Greenwald, (1997).Validity Concerns and Usefulness of student Ratings of Instruction. American psychologist. 52(11): 1182-1186.
- [9] H. Kelly, M. Ponton, & A. Rovai , (2007).A comparison of Student Evaluations of Teaching between Online and Face to Face Course. Internet and Higher Education. 10.89-101.
- [10] L. Aleamoni , (1981). Student Ratings of Instruction .Hand Book of Teacher Evaluation .California : Jason Millman ,Sage publications.
- [11] W. Amy, (2008).Factors affecting professor facilitator course evaluations in an online graduate program,U21Global,Singapore  
<http://www.ascilite.org.au/conferences/melbourne08/procs/wong.pdf>.
- [12] S. Jurate, (2007).Assessment of Teaching Quality: survey of university graduates, paper presented at the European conference on educational research , university of Ghent 19-21 September.



## The Evaluation of the Basic Teaching Performance of the Faculty Members of the Faculty of Education At Al-Jouf University From the Viewpoint of the Students

**Etaf Mansour Ayasrah**  
Assistant Professor-al-Jouf University  
etafayasrah@yahoo.com

---

### Abstract

The aim of this study was to evaluate the teaching performance of the faculty members of the Faculty of Education at Al-Jouf University from the point of view of the students. The sample of the study consisted of (126) female students of the Faculty of Education in the second semester of the academic year 1437/1438 AH, The study tool consisted of a questionnaire prepared by the researcher consisting of 29 paragraphs divided into three dimensions: the activation of sources of learning and teaching, the use of methods of measurement and evaluation, and influence on female students.

The study concluded that the mean of the teaching performance of faculty members in the Faculty of Education reached (3.29) with a medium degree. After the diversity of the sources of learning and education, it was significantly and ranked first with an average of (3.56), And the second place came the field of employing methods of measurement and evaluation with an average of (3.10). The results revealed that there were no statistically significant differences between the average estimates of students of the Faculty of Education in the reality of teaching performance, There were no statistically significant differences due to the variable of specialization and the variable of the school year.

**Keywords:** Teaching Performance, Measurement Methods Calendar, Learning and Learning Resources, Impact on Female Students, Faculty Member.

---