



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية)

=====

**تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة  
القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات  
المحلية والدولية**

إعداد

**د/ خالد بن محمد الحميضي**

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد بكلية التربية جامعة القصيم

﴿ المجلد الرابع والثلاثون - العدد الثالث - مارس ٢٠١٨ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٦) عضو هيئة تدريس بكلية التربية جامعة القصيم في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاطلاع على تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية في مجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس، ويهدف الوصول الى تصور لآليات عملية التقويم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، قام الباحث ببناء استبانة مكونة من (٤١) عبارة موزعة على خمسة مجالات هي: ( الجوانب الاخلاقية والسمات الشخصية، الأداء التدريسي، الأنشطة البحثية والتطوير المهني، الأنشطة الإدارية، خدمة المجتمع)، وقد تم التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي .كما تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة ومحاورها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، وتحليل نتائج الدراسة تم استخدام التكرارات *Frequencies* والنسب المئوية *Percent* والمتوسطات الحسابية *Mean* والانحرافات المعيارية *Std. Deviation* لمعرفة درجة موافقة أعضاء هيئة التدريس على عبارات الاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة موافقة عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم فيما يتعلق ببنود التقويم الذاتي وتقويم الطلاب ورئيس القسم وعمادة الكلية لعضو هيئة التدريس مرتفعة من وجهة نظرهم بصفة عامة، وكان أعلى تقييم لمستوى الأداء في حالة تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس ثم التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس ، ثم تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس، وأخيراً تقويم إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس ، وقد توصلت الدراسة الى تصور مقترح لتقويم اداء عضو هيئة التدريس يمكن استخدامه في الجامعات السعودية.

**الكلمات الدالة:** (تطوير، تقويم الأداء، عضو هيئة التدريس).

**Abstract:**

The study aimed to suggest a conception for the Evaluation of the performance of the faculty members at Qassim University from their point of view in the light of the experiences of some local and international universities. The sample of the study consisted of 56 members of the faculty of Education, Qassim University in the second semester of the academic year 1437/1438 AH, The researcher studied the experiences of some local and international universities in evaluating the performance of the faculty member. In order to make a proposal of the mechanisms to the evaluation process from the point of view of the faculty members, the researcher constructed a questionnaire consisting of 41 item distributed in five areas: (Ethical aspects and personal traits, teaching performance, research activities and professional development, administrative activities, community service). The veracity of the questionnaire was verified by means of internal consistency.

In addition, the stability of the resolution levels and their sub-axes was verified using the alpha-cronbach stability coefficient. The researcher used Frequencies, Percent, Mean, and Standard deviation to analyze the results to showed that the degree of approval of the faculty member at the Faculty of Education in Qaseem University to questionnaire's statements. In relation to the items of self-assessment and evaluation of the students and the head of the department and the faculty's deanship for faculty members are high from their point of view in general. The highest evaluation of the performance level was in the case of evaluation of the head of the department for the performance of the faculty member and then the self-assessment of the faculty member then the evaluation of the student to the faculty member, and the latest one was evaluation of the management of the faculty member of the faculty. The study has reached a suggested conception to assess the performance of the faculty member can use in Saudi universities

Key words: (development, performance evaluation, faculty member)

## مقدمة الدراسة والاحساس بالمشكلة:

ان التعليم العالي بمكوناته والتي من أهمها الجامعات جزء مهم من النظام التعليمي العالمي ، و الجامعة كمؤسسة تعليم عال أداة لتوفير الظروف المناسبة للنمو المتزن العقلي والفكري والانفعالي والاجتماعي والوجداني لطلابها، ليصبحوا مواطنين صالحين لديهم القدرة على خدمة مجتمعاتهم، ضمن المشاركة والمسؤولية الجماعية (الجعافرة، ٢٠١٥)، بالإضافة الى قدرتهم على اكتساب المعرفة وتوفيرها وتطويرها وتجديدها بصورة مستمرة، كذلك تطبيق العلوم المستحدثة والتكنولوجيا المتطورة بخبرات ومواهب ومهارات معرفية متجددة. ( محمد ٢٠١٠ )

ونظراً لدور الجامعات في بناء المجتمع وتقدمه، وقدرتها على الإسهام في حل مشكلاته، وسعيها للوقوف على نوعية مخرجاتها، فإن تقويم العملية التعليمية بجميع جوانبها، وفي مقدمتها أعضاء هيئة التدريس، يُعتبر أمراً ضرورياً، للمساهمة في رفع كفاءة وكفاية الجامعات، بهدف تدعيم الجوانب الايجابية، وتصحيح جوانب الخلل إن وجدت (Kuh, G., Kenzy, G. & Associates., 2005)

تأسيساً على ما سبق يعتبر الاستاذ الجامعي - وخاصة في عصرنا الحالي - أحد محاور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وخدمةً للمجتمع ومشاركة في التطوير الشامل وهو المحرك الرئيسي في تقدم الجامعة وتحمل أعبائها، كما أنه مفتاح كل صلاح وأساس كل تطوير، ويتوقف نجاح الجامعة على كفاءته في أداء مهامها وتحقيق أهدافها (العجمي، ٢٠١٠)،

كما يتفق الجميع على أهمية عضو هيئة التدريس في حياة أي مجتمع، فهو من يضع اللبنة الأولى لجميع فئات المجتمع وهو من يرسم خريطة الطريق للطالب الجامعي وحياته المستقبلية، وبالتالي فإن التقويم ضرورة لتزويد عضو هيئة التدريس بنقاط القوة والضعف، من أجل تحسين أدائه بما يعود عليه وعلى طلابه ومجتمع المعرفة بالمنفعة، حيث تحرص الجامعات على تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها لضمان الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية، فقد أجمعت معظم الدراسات على أن تقويم عضو هيئة التدريس يجب أن ينبثق من واجباته التي تلخص في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

وجديرًا بالذكر فقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس كأحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية، خاصة في ظل العولمة والتنافسية العالمية في السنوات الأخيرة بصفته أحد المعايير

الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي (بسترفياد، ١٩٩٥)، حيث اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عامل مشترك وهو عضو هيئة التدريس، ومن ثم فإن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها يعتبر مؤشراً هاماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (الحنيطي وآخرون، ٢٠٠٥)

واتفق مع ذلك (أبو فارة، ٢٠٠٣) حيث اشار إلى أن معايير جودة التعليم العالي تهتم بشكل أساسي بأعضاء هيئة التدريس في الكثير من نماذج اعتماد الجامعات ، فقد شملت تلك المعايير (نسبة عدد الطلبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس، مناسبة تخصصات أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف البرامج، مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس، مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات العلمية واللجان المهنية، كمية الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس ومدى ارتباطها بمشكلات الجامعة والمجتمع المحلي) مما يدل على أهمية الجودة النوعية لعضو هيئة التدريس.

وفي ذات السياق فقد دعا الدين الإسلامي الحنيف إلى ضرورة إصلاح النفس الإنسانية وتقويم مسارها في حالة انحرافها ، وقد تبين ذلك في قوله عز وجل " وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ، فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ، قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ، وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (سورة الشمس، الآيات ٨-١٠) كما قال سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه " حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أعمالكم قبل أن توزن عليكم".

والجدير بالذكر إن تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس يحتل مكانة بارزة في مؤسسات التعليم العالي ، نظراً لأنه يساعد القيادات ومنتخذي القرارات على معرفة مدى تحقيق الأهداف التربوية كما يعمل على تحسين نوعية التعليم العالي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، وبضيف (Grote, 2002) إلى أن التقويم يسهم في وضع الاهداف وقياسها وتحديد نوعية التدريب والتطوير الفردي والجماعي، فمستوى مؤسسات التعليم العالي ونوعيتها يتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم فيها (الخضير، ١٩٩٧، ٢٢١)

ونظراً لأهمية عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس، فقد قام العديد من الباحثين في مجال المناهج وطرق التدريس الى التطرق لموضوع تقويم عضو هيئة التدريس من جوانب متعددة منها وضع إطار شامل لعملية التقويم، ومن تلك الدراسات، دراسة (محمد، ٢٠١٠) التي هدفت إلى وضع تصور مقترح لنظام تقويم شامل لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول، ودراسة (Elena Arnautua, Ioana Panc, 2015) التي هدفت

الى وضع أداة موضوعية لتقويم عضو هيئة التدريس، ومن الدراسات ايضاً ما اهتم بدراسة تقويم عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب أو الاعضاء أنفسهم، منها دراسة (عبد الحسيب، ٢٠١٦) التي هدفت الى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم ، ودراسة (الجبر، ٢٠١٤) التي هدفت الى التعرف إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب ، ودراسة (الصمادي، ٢٠١٣) التي هدفت الى تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران من وجهة نظرهم، ودراسة (الداود، ٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

إنّ فالتقويم هو أحد المكونات المهمة في المنظومة التربوية يؤثر ويتأثر ببقية المكونات الأخرى، وهو عنصر رئيس من عناصر المنظومة التعليمية ومنظومة التدريس، وهو أيضاً أحد المداخل الأساسية لتطوير التعليم. (الهويد، ٢٠١٢)

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

نبعت مشكلة هذه الدراسة من خبرة الباحث في التدريس الجامعي وفي الإدارة الجامعية بمستويات مختلفة ومعايشته لتقييم أعضاء هيئة التدريس وما يعترضه من مشكلات، كما نبعت كذلك من منطلق اختلاف الدراسات والبحوث المنشورة في تحديد مجالات ومعايير وآليات تقويم أداء عضو هيئة التدريس، بالإضافة الى اختلاف نماذج تقويم أعضاء هيئة التدريس، مما ترتب عليه عدم وجود اتجاه متفق عليه في عملية التقويم سواء فيما يتعلق بمجالات تقويم عضو هيئة التدريس او المعايير الخاصة بالتقويم أو فيما يتعلق بالقائمين على عملية التقويم، كذلك يوجد العديد من الدراسات التي بحثت في أسباب الضعف الأكاديمي لخريجي الجامعات والتي كان من ضمن تلك الاسباب ما يتعلق بعضو هيئة التدريس مثل دراسة (التويجري، ٢٠٠٩) التي توصلت إلى أن هناك أسباب عديدة أدت لضعف الأداء الأكاديمي لدى طلاب كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم منها على سبيل المثال صعوبة فهم المادة العلمية وطول المنهج ومدى إعطاء أستاذ المادة الموضوع حقه من الشرح والإيضاح وعدم وجود رقابة على أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالأداء.

كما تبين من خلال دراسة استطلاعية قام بها الباحث على عينة مكونة من (٢٠ عضو هيئة تدريس) لبيان مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن آليات عملية التقويم فقد ثبت ان نسبة

٩٣% من العينة لا يعلمون نتائج عملية تقويمهم ومن ثم لديهم عدم رضا عن تلك الاليات، إضافة الى ذلك فقد ورد في دليل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء اتحاد الجامعات ضرورة أن تقوم الجامعة بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تدريس أكفاء في كل تخصص وحسب حاجات ذلك التخصص، على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية وقد اشترط الدليل على الجامعات بضرورة وجود نظم وبرامج واضحة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية فيها، كشرط من الشروط الأساسية للاعتماد العام وكمعصر أساسي في عملية التقويم الذاتي للجامعات العربية (اتحاد الجامعات العربية، ٢٠٠٣).

### تأسيساً على ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير تقويم أداء اعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب الجامعات المحلية والدولية؟ وينبثق من السؤال الرئيس، الاسئلة التالية:

١. ما التجارب المحلية والدولية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس بكليات التربية
٢. ما واقع تقويم أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم
٣. ما التصور المقترح لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بكليات التربية

### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للوصف الوظيفي الذي يحدد المهام والواجبات والمسؤوليات التي ينبغي ان يقوم بها عضو هيئة التدريس.
- عرض واقع تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية والجامعات الأجنبية.
- تحديد مجالات وعناصر تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- اقتراح المؤشرات والمقاييس التي يمكن أن تتبناها الجامعات لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها.
- عرض الصعوبات والمشكلات التي تواجه عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس.
- تصميم إطار لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

### أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية الدراسة في تطوير تقويم أداء عضو هيئة التدريس وذلك بغية إتاحة المجال للمؤسسات التعليمية للاستفادة منها، وتتلخص الأهمية في النقاط التالية:
- توضيح دور عضو هيئة التدريس وأهميته في النظام التعليمي.
  - تأتي هذه الدراسة استجابة للمطالبة بالاهتمام بجودة مخرجات التعليم العالي والتركيز على الجودة النوعية.
  - قد تسهم هذه الدراسة في رفع مستوى الرضا عن عملية التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال إعداد نموذج تقويم أداء وفقاً لوجهة نظرهم.
  - من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في تحسين بعض جوانب التعليم الجامعي في مؤسسات التعليم العالي.
  - قد يستفيد المسؤولون عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمؤسسات التعليمية من نتائج هذه الدراسة.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على تطوير نموذج لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في كلية التربية جامعة القصيم.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم.
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ.

### مصطلحات الدراسة:

#### التقويم Evaluation

جاء مصطلح التقويم في محكم التنزيل بمعنى التعديل والاستقامة في قوله تعالى { لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ } (التين، ٤)

وجاء في لسان العرب، أن القيمة هي واحدة القيم، والأصل الواو لأنه يقوم مقام الشيء ، (ويقال ففمت السلعة وقوم الشيء فهو قديم أي مستقيم) (ابن منظور، ٣٤٦، ١٩٩٧)



ويعرف (الزهراني، ١٩٩٧، ٦٦٣) التقويم على أنه "العمليات التي بواسطتها يتم جمع وتفسير المعلومات المناسبة بطريقة منظمة لتكون أساس الحكم العقلاني على نتيجة أو جدارة أو تأثير برنامج أو إجراءات أو فرد معين"

ويعرفه (الشافعي، ٢٠٠٦، ٣٦٢) بأنه "إصدار الحكم على أداء عضو هيئة التدريس بناءً على تقديرات كمية محددة لهذا الأداء".

### تقويم أداء عضو هيئة التدريس Evaluation of Faculty Member Performance

يعرفه (مسيل، نافع، ٢٠٠٦، ٢٦) بأنه "العملية التي يتم بمقتضاها الحكم على مستوى أداء عضو هيئة التدريس لواجباته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع".

كما يعرفه (الخزامي، ١٩٩٩، ٢١) بأنه "الحكم على مدى قيام عضو هيئة التدريس بواجباته، وسلوكياته في ضوء المعايير والاسس الخاصة بذلك".

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه العملية التي تتضمن تحديد مدى كفاءة عضو هيئة التدريس من خلال قياس مستوى الاداء وفقاً للممارسات الموضوعية ، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف في أداء عضو هيئة التدريس.

### تجارب الجامعات في تقويم أداء عضو هيئة التدريس

في سبيل الاطلاع على تجارب الجامعات في مجال تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تم الرجوع الى عدد (٢٥) جامعة متنوعة شملت جامعات محلية ودولية نوضحها في الجدول التالي:

#### جدول (١) بيانات الجامعات المحلية والدولية

أولاً: جامعات محلية	
المملكة العربية السعودية	جامعة نجران
المملكة العربية السعودية	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
المملكة العربية السعودية	جامعة الطائف
المملكة العربية السعودية	جامعة الملك فيصل
المملكة العربية السعودية	جامعة المجمعة
المملكة العربية السعودية	جامعة جازان
المملكة العربية السعودية	جامعة الملك خالد

جامعة شقراء	المملكة العربية السعودية
جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز	المملكة العربية السعودية
جامعة حائل	المملكة العربية السعودية
ثانياً: جامعات دولية عربية	
جامعة الإمارات	الإمارات العربية المتحدة
جامعة الكويت	الكويت
الجامعة الأردنية	الأردن
جامعة الحسين بن طلال	الأردن
جامعة بنها	جمهورية مصر العربية
جامعة دمياط	جمهورية مصر العربية
جامعة كفر الشيخ	جمهورية مصر العربية
جامعة الأزهر الشريف	جمهورية مصر العربية
الجامعة الإسلامية	غزة
جامعة بغداد	العراق
ثالثاً: جامعات دولية اجنبية	
Kyoto University	اليابان
University of Tennessee	الولايات المتحدة الأمريكية
University of South Alabama	الولايات المتحدة الأمريكية
Ohlone College	الولايات المتحدة الأمريكية
University of Bristol	انجلترا

من خلال استعراض نماذج تقويم أداء عضو هيئة التدريس في تلك الجامعات (بالاطلاع على الموقع الإلكتروني للجامعات المدرجة بالجدول أعلاه) يمكن استخلاص النتائج التالية:

- (١) حرصت جامعات المملكة العربية السعودية على إنشاء وحدة للقياس والتقويم بالجامعة، مرتبطة مباشرة بعمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية تحت مظلة وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع. حيث يتمثل دور هذه الوحدة في تحسين وتطوير وسائل القياس و التقويم الأكاديمية و الإدارية المستخدمة بالجامعة , واستخدامها في عمليات التقويم الذاتي وقياس الجودة في الجامعة، حيث تستخدم الجامعات نموذجاً لتقويم أداء عضو هيئة التدريس يتم استيفاؤه من خلال رئيس القسم في نهاية كل عام دراسي، بالإضافة الى نموذج تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس. (الهود، ٢٠١٤، ٣٤)،

(٢) تضع بعض الجامعة الامريكية مجموعة مؤشرات كمية لمراجعة أنشطة عضو هيئة التدريس. من أهمها المؤشرات التالية (محمد، ٢٠١٠): عدد المنشورات العلمية التي قام عضو هيئة التدريس بفحصها أو تقييمها - عدد التقارير والإصدارات العلمية التي تمت طباعتها في الجامعة من قبل عضو هيئة التدريس - عدد الأوراق العلمية التي يمكن تصنيفها كمساهمات علمية حصلت على القبول للنشر في المجلات والدوريات العلمية المعروفة، عدد الكتب العلمية التي قام بإعدادها عضو هيئة التدريس، عدد البحوث العلمية الممولة التي قام بها عضو هيئة التدريس،

(٣) يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليابانية من خلال الجوانب التالية: جانب التدريس: ويشمل على عدد المقررات الدراسية سواء التي قام بتدريسها أو التي سيشارك في تطويرها وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته - قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام الوسائل التعليمية التكنولوجية في التدريس - قدرة العضو على وضع وتطوير آليات الاختبارات واساليب تقييم الطلاب ، وفي سبيل تبادل الخبرات بين اعضاء هيئة التدريس ، يقومون بزيارة بعضهم البعض في القاعات بغية التعلم وتوجيه بعضهم البعض ، الجانب الثاني للتقويم هو البحث العلمي والإسهامات العلمية لعضو هيئة التدريس على أن يقوم العضو بإنتاج مؤلف واحد على الأقل أو بحثاً أكاديمياً كل عام يمكن للطلاب الاستفادة منه في دراسة المقرر ، الجانب الثالث للتقويم هو خدمه الجامعة والمجتمع: حيث تسعى الجامعات اليابانية دوماً إلى بناء علاقات وثيقة مع المجتمع المحيط بها تتمثل في تعاون قطاع التعليم والقطاع الصناعي حيث توجد خطة بينهما تنعكس على عدد الخريجين كل عام ونوعيه تخصصاتهم المطلوبة لسوق العمل، (Akito,1997)

(٤) يتم تقييم عضو هيئة التدريس بالجامعات الاردنية من خلال نموذج يقوم بتعبأته عميد الكلية ورئيس القسم في المجالات التالية: الأداء العلمي الذي يشمل التدريس وإجراء الاختبارات، والإرشاد الأكاديمي على الطلاب، والإشراف العلمي على بحوث الطلاب و تقاريرهم ونشاطاتهم العلمية، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، وإجراء البحوث والدراسات العلمية التخصصية والتي تمثل إضافة جديدة للعلم والمعرفة ونشرها في مجلات علمية عالمية ، والبحوث الممولة من الخارج، بالإضافة الى الاشتراك في المؤتمرات والندوات ، والمساهمة في الدراسات والاستشارات ، كما تركز عملية التقييم على علاقات عضو الهيئة التدريسية مع طلبته وزملائه والعاملين الآخرين في الجامعة ، كما تهتم الجامعات الاردنية بمدى ونوعية مساهمات عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع وكذلك

العمل التطوعي بكل أشكاله، بالإضافة الى السلوكيات العامة من حيث درجة التزامه بالدوام الرسمي والنظام العام بالجامعة. (الموقع الالكتروني للجامعة الهاشمية)

(٥) تتم عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الإمارات من خلال الطلبة والزلاء ورئيس القسم والتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، وعميد الكلية في المجالات التالية: في المجال التدريسي من حيث دوره في تطوير المقررات وطرق التدريس والوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس ، وأدائه التدريسي وأساليب إعداد وتقييم الاختبارات، بالإضافة الى تفاعله مع الطلبة وزملاءه في القسم والكلية، وفي الارشاد الطلابي من حيث التزامه بالساعات المكتبية والارشادية وتقديم التقارير اللازمة بشأن الحالات الطلابية الخاصة، وفي مجال البحث العلمي: من حيث حضور المؤتمرات والندوات العلمية ، والأبحاث العلمية المنشورة في المجالات والدوريات المتميزة والرسائل التي أشرف عليها، وفي مجال خدمة الجامعة والمجتمع، من حيث المناصب الإدارية التي شغلها، واللجان التي شارك فيه على مستوى الجامعة والكلية والقسم العلمي ، بالإضافة الى الاستشارات العلمية والفنية التي قام بها داخل الجامعة وخارجها، ومدى استعداده للعمل مع مجموعة من الزملاء ، بالإضافة إلى مدى التزامه بلوائح العمل ومدى التزامه بالأخلاقيات العلمية والمهنية. (الموقع الالكتروني لجامعة الامارات العربية المتحدة)

من خلال العرض السابق لخبرات وتجارب الجامعات العربية والاجنبية ، يمكن ايجاز اهم النتائج التالية:

### (١) مجالات تقويم اداء عضو هيئة التدريس

- الأداء التدريسي والأكاديمي: (المقررات والساعات التدريسية- جودة الاختبارات- جودة الشرح- شفافية تقييم الطلاب- الالتزام بأوقات المحاضرات- الارشاد الاكاديمي- تنظيم وإدارة المحاضرة- الكفاءة التدريسية- استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيا- مهارات الاتصال - التفاعل مع الطلاب )
- الأنشطة البحثية والتطوير المهني: (المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل- التأليف والترجمة- عضوية الجمعيات العلمية- تطوير الذات والتميز في مجال التخصص)

- الأنشطة الإدارية: (المشاركة في لجان القسم والكلية- المشاركة في المجالس- المناصب الادارية القيادية)
  - خدمة المجتمع والبيئة المحيطة: (الاشتراك في مشروعات خدمة المجتمع- الاستشارات والتنقيف الاجتماعي- الاشتراك في الجمعيات الخيرية والتطوعية- الاشتراك في الندوات والمحاضرات المجتمعية- اجراء البحوث التي تعالج قضايا المجتمع)
  - الجوانب الأخلاقية والسمات الشخصية: وما ينبغي أن يتحلى به من أمانة علمية وخلقية: (التعامل مع الزملاء- حسن المظهر- التعامل مع الرؤساء- قوة الشخصية- الالتزام بالآداب العامة- الأمانة العلمية والعدل في تقييم الطلاب)
- (٢) المشاركون تقويم اداء عضو هيئة التدريس

يشترك في تقويم أداء عضو هيئة التدريس كل من:

- رئيس القسم
- عمادة الكلية
- الطلاب

▪ عضو هيئة التدريس نفسه (تقويم ذاتي)

بينما حرصت معظم الجامعات الأجنبية على وجود لجنة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس تتشكل من كبار الاساتذة في الكلية لإعداد تقرير وفق زيارات مقلنة لعضو هيئة التدريس.

### (٣) مصادر تقويم اداء عضو هيئة التدريس

تستخدم الجامعات المصادر التالية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

- نتائج استبانات تقويم المقرر من وجهة نظر الطلاب من خلال وحدة الجودة
- الملف الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والذي يشمل جميع المعلومات المطلوبة والتي يوضع بناءً عليها التقويم.
- رأي عمادة الكلية والوكلاء الناتج عن أنشطة عضو هيئة التدريس على مستوى الكلية
- التقارير السرية من رئيس القسم
- الشكاوي والملاحظات الإدارية

- تقرير زميل بالقسم في نفس التخصص.
- تقارير الانجاز التي يعدها عضو هيئة التدريس نفسه

### أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس

هناك العديد من الأساليب التي يتم من خلالها تقييم أداء عضو هيئة التدريس كما أوضحتها تجارب بعض الدول العربية والاجنبية فمن هذه المجالات:

#### • التقويم الذاتي: Self – Evaluation

يشير (شحاته، ١٩٩٧) إلى ان التقويم الذاتي هو أن يبادر عضو هيئة التدريس بتقويم نفسه بهدف التعرف على جوانب القوة والضعف لديه والتي تساعد على اكتساب خبرات جديدة وتطوير كفاياته المهنية، وهذا من شأنه يسهم في رفع مستوى الأداء الجامعي، ويتميز التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس بأن الجامعات تهدف من ورائه تشجيع عضو هيئة التدريس وتعيده على عملية النقد الذاتي، ولكن من سلبيات هذا النوع من التقويم أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلاب (الثبتي، ١٩٩٦). وتم عملية التقويم الذاتي من خلال استخدام نماذج مقننة شبيهة بنماذج تقويم الطلاب، حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتعبئة النماذج ثم تجمع النماذج وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة.

#### • تقويم الزملاء Pairs Evaluation

تري (محمد، ٢٠١٠) أن الجامعات العربية تستخدم هذا النوع من التقويم، حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة بدور مهم في تقويم أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في بعض المجالات مثل مجال البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، ويتم ذلك من خلال تشكيل لجان وفق معايير محددة تكون مهمتها تقويم الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي، وكذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

ويعتبر تقويم الزملاء أقدر في الحكم على أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة أكثر دقة وتأثيراً وفاعلية في تطوير الأداء، حيث يمثل تقييم الزميل للزميل فرصة للحصول على التغذية الراجعة التي من شأنها أن تسهم في تعزيز قدراته (Sampson, 2010)، حيث يتم التقييم بهذا الأسلوب من خلال قيام زميل من أعضاء هيئة التدريس يتميز بخبرة واسعة وله مكانة علمية بأخذ الملاحظات عند زيارته له في القاعة أثناء المحاضرة، ويتم ذلك من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء يختار أحدهما

عضو هيئة التدريس ويختار الثاني رئيس القسم والثالث يكون بالاتفاق بينهما عليه ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية بكفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب مناسبة وسائل التقويم المتبعة في المقرر الدراسي ويعتمد الفريق في فحصه لهذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظتهم له أثناء تدريسه.

وعلى الرغم من أن هذه الطريقة قد تكون فعالة ومجدية إلا أنها تعتبر أقل ثباتاً ودقة فقد يحدث نوع من تبادل المجاملات والخدمات ووجود بعض الحساسيات والآثار السلبية في علاقات أعضاء هيئة التدريس (محمد، ٢٠١٠)

#### • تقويم رئيس القسم Head of Section Evaluation

يعتبر تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أداءه وبحكم اطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية في القسم، وتوصيف المقررات الدراسية، وأعداد الطلاب في الشعب، بالإضافة إلى ما ينقل إليهم من معلومات خاصة عن طريق الطلاب في بعض الأحيان، بالإضافة إلى إمكانية الحكم على كفاءة عضو هيئة التدريس ومدى تعاونه ونشاطه في العمل وذلك من أجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي كالترقية والتنشيط ومنح الحوافز وغيرها من الأمور المتعلقة بالجانب الإداري (الثبتي، ١٩٩٦)

#### • تقويم الطلاب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

##### Evaluation of students for the performance of faculty member

يعتبر أسلوب تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس من أكثر الأساليب شيوعاً في الجامعات فالطالب مدخل مهم من مدخلات العملية التعليمية وبالتالي يتمتع بالقدرة على إصدار أحكام تتصف بالمصداقية كونه له علاقة مباشرة بعضو هيئة التدريس ويتم التقييم من خلال استبانة لكل مقرر على حدة، تعتمد من قبل القسم أو الكلية أو الجامعة بالتعاون مع المتخصصين على مستوى الجامعة؛ لتحقيق الاستفادة من نتائج تحليلها وتوزع على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي.

حيث يشير (Watkins, David, 1994) أن هذه الطريقة تستخدمها كثير من جامعات العالم بغرض تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وذلك عن طريق تصميم أداة مناسبة تتفق في أبعادها ومحتواها مع خصائص التدريس الجامعي الفعال وأن تكون استجابات الطلاب على هذا الأداء بطريقة جدية وتأخذ نتائج تقويم الطلاب بشكل جدي من قبل أعضاء هيئة التدريس.

## • تقويم عميد الكلية لأداء عضو هيئة التدريس

### Dean of College Evaluation

تستخدم ادارة الكلية نموذجاً لتقويم جميع فئات الهيئة التدريسية من جانب عمادة الكلية مع تحديد مواطن القوة ومواطن الضعف، حيث يشير (شحاته، ١٩٩٦) الى أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس من قبل عمادة الكلية من شأنه ان يساعدها على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بعمليات الترقية والتثبيت والعلاوات.

يتضح مما سبق أن كل مجال من مجالات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس له إيجابيات وسلبيات، ولتحقيق موضوعية التقويم يجب على الجامعات ضرورة استخدام نظام التقويم الشامل المتكامل بغرض تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحسين العملية التعليمية.

### الدراسات السابقة:

دراسة (Carman, Steve, 2004) التي هدفت الى وضع نظام يمكن من خلاله تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات التالية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك في ضوء وضع معايير محددة لهذه المجالات، وتوصلت الدراسة إلى وضع مجموعة من المعايير تشمل مجال التدريس ومنها كفاءته في التدريس والتدريب، وقدرته على تحمل أعباء التدريس والمسئوليات الأكاديمية الأخرى التي يكلف بها، وأن يعمل على تطوير المناهج، والإشراف على الطلاب في عملية التدريس، ومجال البحث العلمي يشمل: نشر البحوث في مجالات علمية معترف بها، وأن تعمل بحوثه العلمية على توفير الدعم المالي للمؤسسة التي يعمل بها، وأن يشرف على نسبة من طلاب الدراسات العليا، ومجال خدمة المجتمع وتشمل ربط بحوثه العلمية بمشكلات المجتمع، وأن يكون عضواً بأحد الجمعيات المهنية المرتبطة بمجال التخصص، وأن يعمل على تقديم خدمات للمجتمع المحلي والمؤسسات المجتمعية ذات الصلة بالتخصص، وان يشارك بفعالية في الخدمات والبرامج التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع.

دراسة (الهام فاروق، ٢٠١٠) التي هدفت الى وضع تصور مقترح لنظام تقويم شامل لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، للوقوف على فلسفة التعليم الجامعي وانعكاساتها على نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس والتعرف على الخبرات العالمية في عملية التقويم



بالإضافة الى التعرف على واقع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في مصر ومتطلباتهم، كما استخدمت الدراسة طريقة العصف الذهني للوصول إلى مؤشرات قياسية للأداء. كما اعتمدت الدراسة على آراء خبراء التربية في مجال التعليم الجامعي بمصر والمملكة العربية السعودية من جميع الدرجات العلمية في مختلف التخصصات ( أصول التربية، والتربية المقارنة، واللغة العربية والصحة العامة، وعلم النفس التربوي، ومناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم) والذي بلغ عددهم عشرين خبيراً وذلك للتعرف على آرائهم حول الأساليب المعاصرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء وظائف التعليم الجامعي وخبرات بعض الدول، وبالتالي بلورة التصور المقترح في ضوء آرائهم، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة اعتماد مبدأ مشاركة عضو هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ في تقويم نفسه ذاتياً.

دراسة (عبد الرحمن الداود، ٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعرفة أثر بعض المتغيرات على وجهة نظر أفراد الدراسة. وتحقيقاً لتلك الأهداف فقد استخدم منهج البحث الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتم توزيعها لجمع البيانات اللازمة على عينة مكونة من ( ٢١٣ ) طالباً وطالبة، منهم ( ١٤١ ) طالباً، و ( ٧٢ ) طالبة، يمثلون تقريباً %١٠ من المجتمع الأصلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية ( بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يمارسون العلاقات الإنسانية بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة في تحديدهم لمستوى واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية وفقاً لمتغيري الجنس ومرحلة الدراسة، وتوجد فروق وفقاً لمتغير فترة الدراسة وجاءت تلك الفروق لصالح الدارسين في فترة التعليم الموازي، كما أبدى أفراد الدراسة عدداً من المقترحات من أجل رفع مستوى ممارسة العلاقات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس كان أبرزها إقامة دورات تدريبية، وزيادة التواصل مع الدارسين عبر وسائل الاتصال الحديثة.

دراسة (فاطمة أبو الأسرار، ٢٠١١) التي هدفت إلى تقييم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وفق مقياس مقترح قائم على معايير الجودة، وتم ذلك من خلال إعداد قائمة بالمهارات والكفايات العلمية اللازم توافرها في أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير الجودة، ثم إعداد مفردات المقياس المقترح لتقويم مستويات أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير الجودة بالاستعانة بقائمة المهارات والكفايات العلمية المعدة من قبل الباحثة، حيث تكون المقياس من خمسة محاور رئيسية تضمن المحور الأول (٣) معايير اشتملت (٢٦) مؤشراً، وتضمن المحور الثاني

(٥) معايير اشتملت (٣٨) مؤشراً، وتضمن المحور الثالث (٤) معايير اشتملت (٢٨) مؤشراً، وتضمن المحور الرابع (٥) معايير اشتملت (٢٧) مؤشراً، تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة والذي تكونت من ٢٥ عضواً من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ / مدرس / معيد) بثلاث كليات من جامعة صنعاء (التربية - العلوم - الطب) للعام الجامعي ٢٠٠٩/٢٠١٠، وقد كشفت نتائج الدراسة عن انخفاض مستوى أداء أفراد عينة الدراسة على بنود المقياس المقترح ككل، ولم يصل أغلب أفراد العينة للنسبة المطلوبة، كما توصل بعض أفراد العينة على مؤشرات بعض المعايير إلى المستوى المعياري المحدد في هذه الدراسة وهو (٧٥%) وتجاوزها في بعض مؤشرات المعايير والمرتبطة ارتباطاً مباشراً بمهام عضو هيئة التدريس الأكاديمية، كما كشفت الدراسة عن ضعف مستوى أفراد العينة بشكل واضح على معايير ومؤشرات المحور الرابع والذي ينص على (الأداء البحثي العلمي والاجتماعي لعضو هيئة التدريس) حيث لم يصل أي من أفراد العينة على أي مؤشر من مؤشرات جميع المعايير المتضمنة هذا المحور.

دراسة (Sihan, Al, College, 2011) التي هدفت الدراسة إلى الكشف عن معايير الطلبة في تصحيح أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر طلبة جامعة البلقاء التطبيقية / دراسة حالة. وكان مجتمع الدراسة مشكل من جميع طلاب جامعة البلقاء التطبيقية من جميع التخصصات والكليات في الفصل الثاني ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨. وقد تم أخذ عينة الدراسة عشوائياً من المجتمع بأسره. وقد تكونت من ٣٨٥ طالب من الجنسين وكانت الاستبانة مكونة من (٣٨) فقرة، وتم استخدام طرائق إحصائية مناسبة لتحليل المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن شخصية عضو هيئة التدريس بلغت أعلى الدرجات بدرجة (٤.٠٤) من وجهة نظر طلاب جامعة البلقاء التطبيقية. وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥ < أ) في المعايير التي يعتمد عليها الطلبة عند تقييم أداء أساتذتهم في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلاب حسب اختلاف الجنس ومتغيرات المستوى التعليمي. وعلى ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدة توصيات للعمل على استمرارية تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية والقدرة على التقييم الذاتي.

دراسة (غالية السليم، ٢٠١٣) والتي هدفت إلى بناء قائمة بالكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة. والتعرف على مدى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام من وجهة نظر الطالبات. طبقت على عينة من طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تخصص (الإدارة التربوية، المناهج وطرق التدريس، أصول التربية والتربية الإسلامية) عددهن ١٢٢ طالبة وتتناول الدراسة موضوع

الكفاءات المهنية المرتبطة بالسمات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي، وتنفيذ التدريس، والتحفيز والتقييم والتعزيز. وطبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٣١ هـ - ١٤٣٢ هـ. وكانت أبرز نتائج الدراسة توافر المعايير المرتبطة بالسمات الشخصية والعلاقات الإنسانية والتمكن العلمي وتنفيذ التدريس في أداء أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة. وكانت درجة توافر المعايير المرتبطة بالتحفيز والتقييم والتعزيز بدرجة توافر متوسطة. كما أن غالبية المعايير التي جاءت بدرجة توافر متوسطة تمثل المعايير التي تدعو إليها الاتجاهات الحديثة في التدريس من استخدام الوسائل التقنية الحديثة واستخدام الأسئلة التي تقدر تفكيرهم بالإضافة إلى التغذية الراجعة للمتعلم، وهي تمثل معايير ذات أهمية بالغة لبلوغ مستوى الجودة الشاملة.

دراسة (مروان الصمادي، ٢٠١٣) التي هدفت الى تقييم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران من وجهة نظرهم. تكونت أداة الدراسة من (٥٤) فقرة موزعة على أربعة مجالات: مهارات التخطيط للتدريس، التنفيذ للتدريس، تقييم تعلم الطلبة، ومهارات الاتصال والتواصل، حيث طبقت على (٢٦٠) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة. أظهرت النتائج تحقيق مستوى الجودة لإجمالي المهارات ولجميع المجالات حيث بلغ متوسط التقديرات (٤.٥٥) بنسبة مئوية (٩١%)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة في مجاليّ تقييم تعلم الطلبة ومهارات الاتصال والتواصل على متغيريّ النوع الاجتماعي لصالح الإناث والمؤهل الأكاديمي لصالح حملة الدكتوراه. كما وجدت فروق في مجال التخطيط للتدريس والأداة ككل على متغير الخبرة التدريسية لصالح ذوي الخبرة المرتفعة (١٠ سنوات فأكثر). أما بالنسبة لمتغير نوع الكلية فقد ظهرت فروق في مجال مهارات تنفيذ التدريس لصالح الأعضاء في الكليات العلمية.

دراسة (جبر الجبر، ٢٠١٤) التي هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب، من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي، بالإضافة إلى الأسلوب المقارن، والأسلوب الارتباطي التنبؤي؛ للتعرف إلى الفروق بين الأقسام الأكاديمية المختلفة في جودة الأداء التدريسي الجامعي، ومعرفة مدى إسهام بعض المتغيرات في جودة الأداء التدريسي. وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من طلاب كلية العلوم وطالباتها خلال الأعوام الدراسية الست الماضية (١٤٢٨هـ-١٤٣٣هـ)، في ستة أقسام أكاديمية، هي: الفيزياء والفلك، والكيمياء، والكيمياء الحيوية، والنبات والأحياء الدقيقة، وعلم الحيوان، والجيولوجيا، حيث بلغ عدد الاستبانة التي تم تحليلها (١٣٤٠٦٠) استبانة. ولإستخلاص النتائج، تم تطبيق المعالجات الإحصائية المناسبة، التي اشتملت على المتوسطات الحسابية وترتيبها، واختبار كروسكال واليس، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع محاور الدراسة الثلاثة وقعت في المدى "أوافق"،

إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقسام الأكاديمية في جودة الأداء التدريسي، كما بينت النتائج أن نسبة إسهام محاور الدراسة مجتمعة معاً في جودة الأداء التدريسي كانت مرتفعة جداً وتدل على علاقة شبه تامة، إشارة إلى وجود تأثير دال إحصائياً للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث كان تأثير الأداء التدريسي بنسبة (٤٠%)، في حين كان تأثير أساليب التقويم والصفات المهنية بنسبة (٣٢%) لكل منهما في جودة الأداء التدريسي.

دراسة (عبد العزيز العمرو، ٢٠١٤) التي هدفت الى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلاب والطالبات بالبرنامج، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأعد الباحث قائمة بمعايير جودة الأداء التدريسي، في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات ذات العلاقة، وأستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بأسئلة الدراسة، وطبقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل، وعددهم (٦١٣) في الفصل الدراسي الأول ١٤٣٤-١٤٣٥هـ، وبينت النتائج أن مستوي جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار (التخطيط للتدريس - المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس - والتقويم) لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب وطالبات برنامج دبلوم التربية العام جاءت بدرجة (جيد جداً)، حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات ما بين (٣,٧٧-٤,١٥) وكذلك رضا المتعلمين العام عن البرنامج أيضاً بدرجة (جيد جداً)، حيث كان المتوسط الحسابي (٣,٩٥٦)، وقدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة من أهمها: الاعتماد على وسائل وأساليب تقويم متنوعة، التدريب على تقييم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس الجامعي، تنمية طرائق وأساليب الأداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسية التي تحدد بموجبها سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية.

دراسة (Punongbayan, Bauyon, 2015) التي هدفت الى تقييم الاداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في احدى الجامعات الحكومية في الفلبين من وجهة نظرهم و من وجهة نظر طلاب كلية العلوم والتكنولوجيا خلال العام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣، مع نظرة نهائية لصياغة خطة عملية لتعزيز الوضع المذكور سابقاً. وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي للبحث وقد حاولت الدراسة بهذا المنهج التأكد من الظروف السائدة وسعت إلى الإجابة على الأسئلة عن الحقائق الصادقة المتعلقة بالظروف القائمة ووجدت النتائج أن الأساتذة ينظرون إلى أدائهم التعليمي على أنه جيد جدا ويظن أعضاء هيئة التدريس بأنهم مؤهلون لتدريس المواد التي يتعاملون معها وقد تجلى هذا من خلال وجود تفاعل جيد بينهم وبين الطلاب داخل الفصول الدراسية، من خلال تقييم مهام أدائهم عن طريق التقويم من خلال اختبار قلم الرصاص والورقة. ومن جهة أخرى فقد

رأى الطلاب المستحيون للدراسة أن أداء الأساتذة التعليمي كان مرضيا فقط واعتبروا أن أعضاء هيئة التدريس في الكلية هم في وضع أفضل للتعامل مع المواضيع المخصصة لهم وكذلك فإن التفاعل فيما بينهم كان فعالا وفيما يتعلق بالنتائج، فمن المستحسن أن الأساتذة يجب أن يمارسوا كامل إمكاناتهم في التدريس بحيث تصبح العملية ممتازة.

دراسة (عبد السلام الجعافرة، ٢٠١٥) التي هدفت الى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، ولتحقيق هذا الهدف تمّ بناء استبانة تكونت من (٥٠) فقرة، موزعة على خمسة مجالات رئيسة هي: التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية، وتقييم تعلم الطلبة. وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة، تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (٩١٠) طلاب، بواقع (٦٠٠) طالب و (٣١٠) طالبة)، من طلبة السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية. وقد كشفت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (٣.٥٧)، وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقييم تعلم الطلبة"، في المستوى المتوسط كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي، لصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة وأخيراً الثالثة.

دراسة (جمال عبد الحسيب، ٢٠١٦) التي هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، وإمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلاب حسب متغيرات الدراسة الثلاثة (الكلية، المستوى الدراسي، المعدل التراكمي)، ثم تقديم مقترحات . من وجهة نظرهم . قد تسهم في تفعيل الأداء التدريسي للأعضاء بالجامعة. واستخدمت الدراسة لتحقيق ذلك المنهج الوصفي المسحي، واستعان الباحث باستبانة وُجّهت لعينة أُخْتيرت بطريقة عشوائية لخمس كليات ممثلة لجامعة القصيم (طب الأسنان، الهندسة، اللغة العربية، التربية، العلوم والآداب بعنيزة). وكان تطبيق ذلك في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ الموافق ٢٠١٣/٢٠١٤ م. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن استجابات أفراد العينة بصورة مجملة على محاور الاستبانة جاءت مرتفعة، وأن ترتيب استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة حسب متغير الكلية جاء كما يلي: كلية العلوم والآداب بعنيزة، اللغة العربية، التربية، طب الأسنان، الهندسة، بينما جاء حسب متغير المستوى الدراسي كما يلي: المستوى الرابع، المستوى الثامن، في حين كان حسب متغير المعدل التراكمي كما يلي: جيدا جدا، جيد، مقبول، ممتاز. كما أنه توجد فروق دالة

إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في استجابات أفراد العينة حسب متغير الكلية لصالح كلية العلوم والآداب، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بينهم على محاور الاستبانة حسب متغيري المستوى والمعدل.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

- أشارت العديد من الدراسات والبحوث إلى مهام عضو هيئة التدريس والعوامل المؤثرة على أداء رسالته الجامعية، وطرق تقويمهم، وفيما يلي عرض لبعض ما توصلت إليه تلك الدراسات والبحوث والذي يمكن إيجازها على النحو التالي:
- كشفت نتائج الدراسات والبحوث السابقة والتي تناولت موضوع تقويم أداء عضو هيئة التدريس بأن هناك تبايناً حول طرائق التقويم، حيث تشير بعضها إلى الإيجابيات والبعض الآخر إلى السلبيات حيث يمكن إيجاز ذلك فيما يلي:
- أكدت نتائج بعض الدراسات على أهمية مشاركة الطلاب في تقويم أداء عضو هيئة التدريس بشرط وضع الاداة المناسبة انطلاقاً من كون رأي الطلاب مؤشر جيد لتقدير كفاءة الاستاذ الجامعي، خاصة فيما يتعلق بجوانب عملية التدريس، ومن الدراسات التي اهتمت بذلك، دراسة (عبد الرحمن الداود، ٢٠١١)، ودراسة (Sihan, Al, College, 2011)، ودراسة (مروان الصمادي، ٢٠١٣)، ودراسة (غالية السليم، ٢٠١٣)، ودراسة (عبد العزيز العمرو، ٢٠١٤)، ودراسة (جبر الجبر، ٢٠١٤)، ودراسة (عبد السلام الجعافرة، ٢٠١٥)، ودراسة (Punongbayan, Bauyon, 2015)، ودراسة (جمال عبد الحسيب، ٢٠١٦).
- اهتمت بعض الدراسات بوضع نظام يمكن من خلاله تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات التالية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك في ضوء وضع معايير محددة مستقاه من نظم الجودة، مثل دراسة (Carman, Steve, 2004)، ودراسة (الهام فاروق، ٢٠١٠)، ودراسة (فاطمة أبو الأسرار، ٢٠١١)، ودراسة (غالية السليم، ٢٠١٣).
- كشفت نتائج إحدى الدراسات إلى تحديد عناصر تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس والتي تشمل الأهداف، والقدرة على تحمل أعباء التدريس، والعمل على تطوير المناهج، وطريقة التدريس، والإعداد للدرس، كما في دراسة (Carman, and Steve, 2004)

## المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط

تأسيساً على ما كشفت عنه نتائج الدراسات السابقة من أوجه القصور في أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس توصي دراسة (عماد ابو الرب، ٢٠٠٨)، بضرورة مشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التدريسية (طلبة، رئيس القسم، عميد الكلية، زملاء في القسم الواحد، العضو نفسه) في ضوء أهداف الجامعة وأدواره، وأيضاً ضرورة الأخذ بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس لمعرفة قدراتهم وخبراتهم وممارساتهم التربوية والسلوكية.

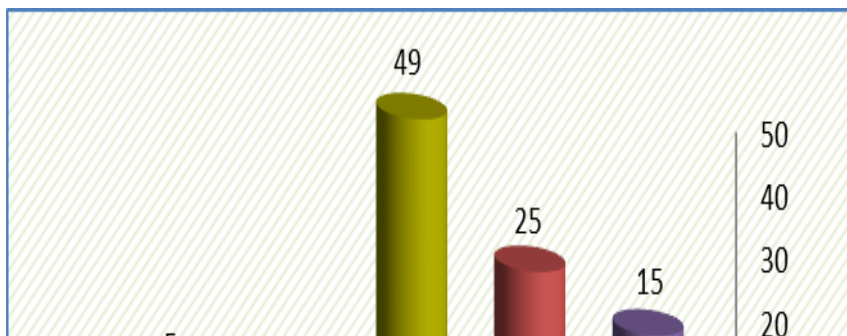
### اجراءات الدراسة:

**أولاً: منهج الدراسة:** في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمقارن وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة.

**ثانياً: مجتمع الدراسة:** تكون المجتمع في الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ، والتي يمكن توضيحها في الجدول التالي:

(جدول ٢) عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم (رجال)

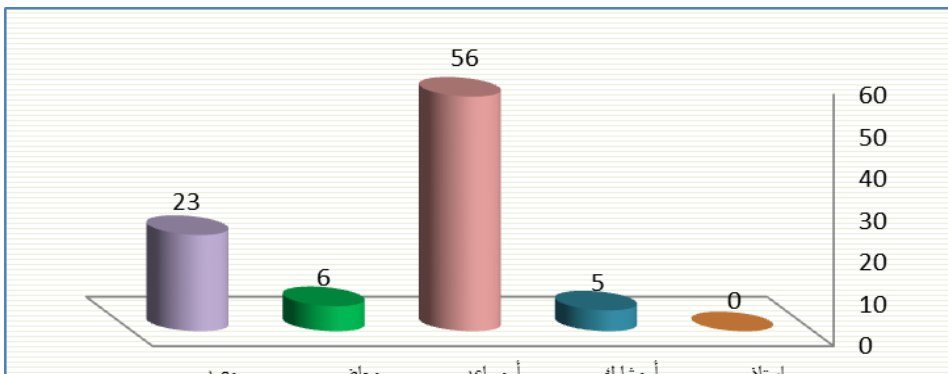
اجمالي	الرتبة العلمية					القسم
	معيد	محاضر	أ. مساعد	أ. مشارك	استاذ	
8	0	0	3	3	2	تقنيات التعليم
15	2	0	2	6	5	اصول التربية
30	0	2	18	5	5	المناهج وطرق التدريس
20	1	1	8	8	2	علم النفس
12	1	0	8	2	1	التربية الخاصة
12	1	0	10	1	0	التربية البدنية
0	0	0	0	0	0	رياض الاطفال
97	5	3	49	25	15	المجموع



شكل (١) عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم (رجال)

جدول (٣) عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم (نساء)

اجمالي	الرتبة العلمية					القسم
	معيد	محاضر	أ. مساعد	أ. مشارك	استاذ	
5	1	3	1	0	0	تقنيات التعليم
18	5	2	8	3	0	اصول التربية
13	6	0	6	1	0	المناهج وطرق التدريس
31	5	0	25	1	0	علم النفس
6	1	0	5	0	0	التربية الخاصة
0	0	0	0	0	0	التربية البدنية
17	5	1	11	0	0	رياض الاطفال
90	23	6	56	5	0	المجموع





شكل (٢) عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم (نساء)  
ثالثاً: عينة الدراسة:

#### ١ - عينة تقنين الأدوات (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية بالتطبيق عليها من ٣٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

#### ٢ - عينة الدراسة الأساسية:

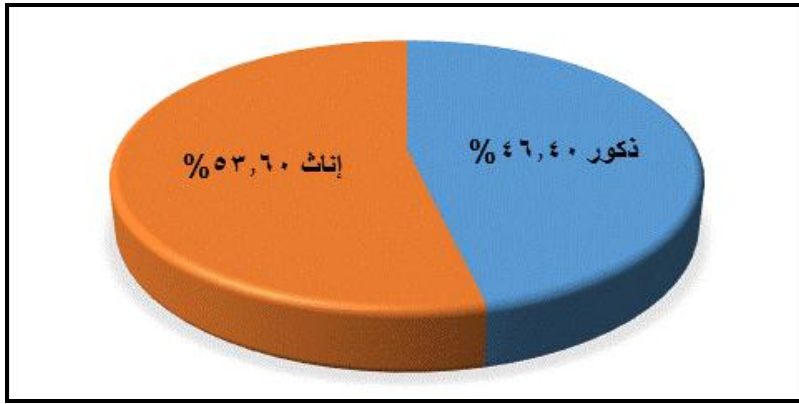
تكونت عينة الدراسة الأساسية من ٥٦ عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ، والجدول التالي يعرض لتوزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات المختلفة للدراسة:

(جدول ٤) توزيع طلاب عينة الدراسة الأساسية في ضوء متغيرات الدراسة المختلفة

النسبة	العدد	التخصص	النسبة	العدد	الجنس
%٥.٤	٣	تقنيات تعليم	%٤٦.٤	٢٦	ذكور
%٢٣.٢	١٣	مناهج وطرق تدريس	%٥٣.٦	٣٠	إناث
%١٩.٦	١١	أصول التربية	النسبة	العدد	الرتبة العلمية
%١٤.٣	٨	علم نفس	%٨.٩	٥	أستاذ
%٨.٩	٥	التربية الخاصة	%٢٥.٠	١٤	أستاذ مشارك
%١٤.٣	٨	رياض الاطفال	%٥٣.٦	٣٠	أستاذ مساعد

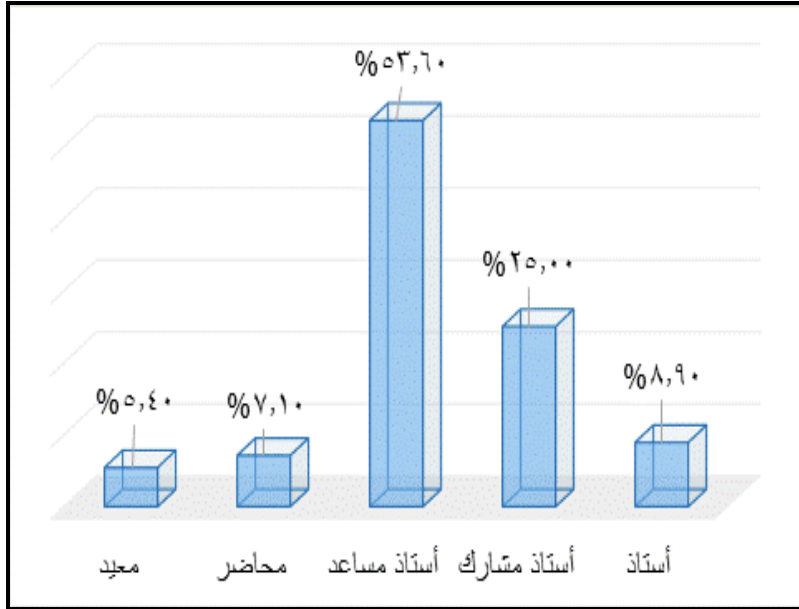
محاضر	٤	%٧.١	التعليم الأساسي	٥	%٨.٩
معيد	٣	%٥.٤	التربية البدنية	٣	%٥.٤

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة كانت من أعضاء هيئة التدريس الإناث حيث بلغت نسبتهم في العينة ٥٣.٦%، بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الذكور ٤٦.٤%، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:



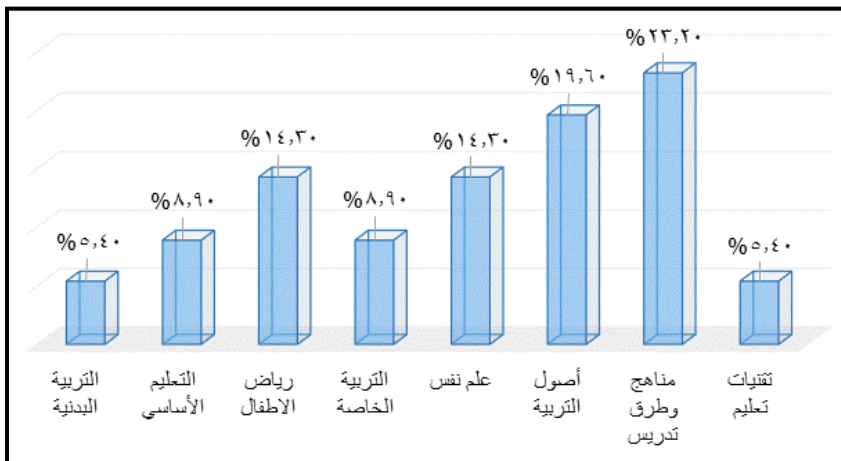
شكل (٣): توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء الجنس

كذلك يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة أعضاء هيئة تدريس برتبة أستاذ مساعد حيث بلغت نسبتهم في العينة ٥٣.٦%، يليهم رتبة أستاذ مشارك بنسبة ٢٥.٠%، ثم أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ بنسبة ٨.٩%، ثم المحاضرون بنسبة ٧.١%، وأخيراً المعيد بنسبة ٥.٤%، وهو ما يمكن توضيحه من خلال الشكل التالي:



شكل (٤): توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء الرتبة العلمية

كذلك يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من تخصص المناهج وطرق التدريس وبلغت نسبتهم في العينة ٢٣.٢%، يليهم تخصص أصول التربية بنسبة ١٩.٦%، ثم تخصص علم النفس وتخصص رياض الأطفال حيث تساوت نسبتهم في العينة وبلغت ١٤.٣%، ثم تخصص التربية الخاصة والتعليم الأساسي حيث تساوت نسبتهم في العينة وبلغت ٨.٩%، وأخيراً تخصص تقنيات التعليم وتخصص التربية البدنية حيث تساوت نسبتهم في العينة وبلغت ٥.٤%، وهو ما يمكن توضيحه من خلال الشكل التالي:



شكل (٥): توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء التخصص

#### رابعاً: أداة الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها تم استخدام استبانة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وفيما يلي وصف للاستبانة وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات.

#### (١) مصادر اشتقاق مجالات وبنود الاستبانة

- من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة في مجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس مثل دراسة (Carman, Steve, 2004)، ودراسة (الهام فاروق، ٢٠١٠)، ودراسة (فاطمة أبو الأسرار، ٢٠١١)، ودراسة (غالية السليم، ٢٠١٣). ومن خلال تحليل تجارب وخبرات الجامعات المحلية والدولية والاطلاع على نماذج تقويمهم لعضو هيئة التدريس، امكن تحديد المحاور الرئيسية للاستبانة والمجالات الرئيسية التي يمكن أن تقيد في تقويم عضو هيئة التدريس والتي يمكن تحديدها فيما يلي:
- مجالات تقويم أداء عضو هيئة التدريس: (مجال التدريس - مجال الأعمال الإدارية - مجال الانضباط المسلكي - مجال البحث العلمي - مجال خدمة المجتمع)
- القائمون على تقويم أداء عضو هيئة التدريس: (العضو نفسه - الطلاب - رئيس القسم - عمادة الكلية)
- تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٤١) عبارة موزعة على أربعة محاور كما يلي:

م	اسم المحور	العبارات	عدد العبارات
المحور الأول	التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس	٦-١	٦
المحور الثاني	تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس	١٦-٧	١٠

٢١	٣٧-١٧	تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس	المحور الثالث
٤	٤١-٣٨	تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس	المحور الرابع

## (٢) الاستجابة على عبارات الاستبانة

تتم الاستجابة لعبارات الاستبانة بأن يتم الاختيار بين ثلاثة اختيارات تحدد درجة الموافقة على العبارة وهي (غير موافق، محايد، موافق) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة تعبر عن درجة عالية من تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للمحاور:

### جدول (٥): محكات الحكم على أداء عضو هيئة التدريس

درجة الوعي	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للمحور
منخفضة	أقل من ١.٦٦٧
متوسطة	من ١.٦٦٧ لأقل من ٢.٣٣٤
عالية	من ٢.٣٣٤ فأكثر

وتم بناء هذه المحكات في ضوء المدى الكلي للاستجابات والذي يساوي (٣-١ = ٢)، وبقسمة المدى على عدد الاستجابات نحصل على سعة المحك والتي تساوي (٣/٢ = ٠.٦٦٧)، وبالتالي يكون أول محك هو أقل درجة للاستجابة مضافاً إليها سعة المحك وهكذا.

## (٣) الكفاءة السيكومترية للاستبانة:

أولاً: الصدق: تم التأكد من صدق الاستبانة الحالية عن طريق التالي:

### ١- الصدق الظاهري: *Face Validity*

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالمحور المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة.

### ٢- صدق الاتساق الداخلي: *Internal Consistency*

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجات عبارات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة

الكلية للمحور

التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس		تابع: تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس		تابع: تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس		تابع: تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	**٠.٦٢٤	١١	**٠.٨٩٠	٢١	**٠.٩١٦	٣٢	**٠.٩٣٣
٢	**٠.٥٧٩	١٢	**٠.٨٠٠	٢٢	**٠.٨٢٩	٣٣	**٠.٨٣٧
٣	**٠.٨٦٢	١٣	**٠.٨٤٣	٢٣	**٠.٧٢٨	٣٤	**٠.٧٥٨
٤	**٠.٧٢٥	١٤	**٠.٧٢٦	٢٤	**٠.٦٦١	٣٥	**٠.٧٢٩
٥	**٠.٨١١	١٥	**٠.٧٨٤	٢٥	**٠.٦٩٦	٣٦	**٠.٦٩٠
٦	**٠.٨٢٨	١٦	**٠.٨٥٦	٢٦	**٠.٦٢٨	٣٧	**٠.٩٠١
تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس		تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس		تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس		تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس	
٧	**٠.٨٥٤	١٧	**٠.٨٤١	٢٧	**٠.٧٢٣	٣٨	**٠.٨٢٢
٨	**٠.٨٣٧	١٨	**٠.٨٩٥	٢٩	**٠.٨٢٦	٣٩	**٠.٨٨٢
٩	**٠.٨٥٦	١٩	**٠.٨٢٧	٣٠	**٠.٨٧٣	٤٠	**٠.٩٣٣
١٠	**٠.٧٥٩	٢٠	**٠.٧٨٩	٣١	**٠.٧٥٠	٤١	**٠.٨٩٥

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ (قيمة معامل الارتباط الجدولية عند حجم عينة ٣٠ ومستوى ثقة ٠.٠١ تساوي)

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

كذلك تم التأكد من تجانس واتساق المحاور المختلفة للاستبانة، بحساب معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للاستبانة، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضح بالجدول التالي:

جدول (٧): معاملات الارتباط بين درجات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس	تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس	تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس	تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس
**٠.٨٢٥	**٠.٩٦٨	**٠.٩٨١	**٠.٩٤١

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ (قيمة معامل الارتباط الجدولية عند حجم عينة ٣٠ ومستوى ثقة ٠.٠١ تساوي)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس محاور الاستبانة فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

#### ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة الحالية ومحاورها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨): معاملات ثبات الاستبانة ومحاورها الفرعية

التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس	تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس	تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس	تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس	الاستبانة ككل
٠.٨٧٩	٠.٨١٥	٠.٧٣٠	٠.٨٥٦	٠.٩١٤

يتضح من الجدول السابق أن للاستبانة ومحاورها الفرعية معاملات ثبات جيدة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية (صدق، ثبات) جيدة ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في الدراسة الحالية.

#### خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في الدراسة الحالية تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية *SPSS* كالتالي:

**أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:**

- ١- معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation* في التأكد من صدق الاتساق الداخلي.
- ٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ *Alpha Cronbach* في التأكد من الثبات.

**ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:**

- ١- التكرارات *Frequencies* والنسب المئوية *Percent* والمتوسطات الحسابية *Mean* والانحرافات المعيارية *Std. Deviation*: في معرفة درجة موافقة عضو هيئة التدريس.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

**أولاً: نتائج السؤال الأول:** تمت الإجابة عليه في الدراسة، وذلك من خلال استعراض ما تقوم به الجامعات المحلية والإقليمية والدولية لتقويم أعضاء هيئة التدريس.

**ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:**

ينص السؤال الثاني للدراسة الحالية على "ما واقع تقويم أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك للحكم على واقع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

#### ١- التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

جدول (٩): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس

م	العبارات	درجة الموافقة									
		موافق		محايد		غير موافق					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				



م	العبارات	درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأداء	الترتيب			
		غير موافق	محايد	موافق							
١	يذكر بيانات المقررات التي قام بتدريسها	٢	٣.٦	٢	٣.٦	٥٢	٩٢.٩	٢.٨٩	٠.٤١	مرتفع	١
٢	يذكر خطة العمل للعام الدراسي الجديد	٩	١٦.١	٨	١٤.٣	٣٩	٦٩.٦	٢.٥٤	٠.٧٦	مرتفع	٦
٣	يوضح نسبة أداءه خلال العام المنتهي	٩	١٦.١	٦	١٠.٧	٤١	٧٣.٢	٢.٥٧	٠.٧٦	مرتفع	٥
٤	يذكر اساليب قياس أداء طلابه	٧	١٢.٥	١	١.٨	٤٨	٨٥.٧	٢.٧٣	٠.٦٧	مرتفع	٣
٥	يوضح المساهمات العلمية التي قام بها خلال العام	٢	٣.٦	٥	٨.٩	٤٩	٨٧.٥	٢.٨٤	٠.٤٦	مرتفع	٢
٦	يذكر المساهمات العلمية التي سيقوم بها العام القادم	٩	١٦.١	٥	٨.٩	٤٢	٧٥.٠	٢.٥٩	٠.٧٦	مرتفع	٤
		التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس (المحور الأول ككل)			٢.٦٩	٠.٣٤	مرتفع				

### يتضح من جدول (٩) أن:

درجة أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم فيما يتعلق بالتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس مرتفعة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المحور الأول للاستبانة ٢.٦٩ بانحراف معياري ٠.٣٤، وعلى مستوى عبارات هذا المحور من محاور الاستبانة فيمكن عرضها مرتبة كالتالي:

- جاءت العبارة "يذكر بيانات المقررات التي قام بتدريسها" في الترتيب الأول من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٨٩، بانحراف معياري ٠.٤١.
- جاءت العبارة "يوضح المساهمات العلمية التي قام بها خلال العام" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٨٤، بانحراف معياري ٠.٤٦.
- جاءت العبارة "يذكر اساليب قياس أداء طلابه" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٧٣، بانحراف معياري ٠.٦٧.
- جاءت العبارة "يذكر المساهمات العلمية التي سيقوم بها العام القادم" في الترتيب الرابع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٥٩، بانحراف معياري ٠.٧٦.

- جاءت العبارة "يوضح نسبة أدائه خلال العام المنتهي" في الترتيب الخامس من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٧، بانحراف معياري ٠.٧٦.
- جاءت العبارة "يذكر خطة العمل للعام الدراسي الجديد" في الترتيب السادس من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٤، بانحراف معياري ٠.٧٦.
- ٢- تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس:

جدول (١٠): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس

م	العبارات	درجة الموافقة						الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الأداء	الترتيب
		موافق		محايد		غير موافق					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
٧	تخطيط المنهج والالتزام بالخطة	١١	١٩.٦	٧	١٢.٥	٣٨	٦٧.٩	٢.٤٨	٠.٨١	مرتفع	٨
٨	الإلمام بالمادة العلمية	١٨	٣٢.١	٧	١٢.٥	٣١	٥٥.٤	٢.٢٣	٠.٩١	متوسط	٩
٩	الوضوح في العرض والشرح وإيصال المعلومة	٥	٨.٩	٠.٠	٠.٠	٥١	٩١.١	٢.٨٢	٠.٥٨	مرتفع	٣
١٠	مدى الاستعداد للإجابة على أسئلة الطلبة	٥	٨.٩	٧	١٢.٥	٤٤	٧٨.٦	٢.٧٠	٠.٦٣	مرتفع	٦
١١	مدى ضبط النظام العام داخل القاعة	١٠	١٧.٩	٧	١٢.٥	٣٩	٦٩.٦	٢.٥٢	٠.٧٩	مرتفع	٧
١٢	مستوى الامتحانات والعدالة فيها	٤	٧.١	٠.٠	٠.٠	٥٢	٩٢.٩	٢.٨٦	٠.٥٢	مرتفع	٢
١٣	المستوى الأخلاقي للتعامل مع الطلاب	٢	٣.٦	٣	٥.٤	٥١	٩١.١	٢.٨٨	٠.٤٣	مرتفع	١
١٤	القدرة على ربط المقرر بالواقع العلمي وتحقيق الاستفادة منه	١٨	٣٢.١	٨	١٤.٣	٣٠	٥٣.٦	٢.٢١	٠.٩١	متوسط	١٠
١٥	مدى استغلال وقت المحاضرة، والالتزام بمواعيد المحاضرة	٦	١٠.٧	٢	٣.٦	٤٨	٨٥.٧	٢.٧٥	٠.٦٤	مرتفع	٥
١٦	مدى حرص المحاضر على رجوع الطلاب للكتاب المقرر واعتماده عليه	٥	٨.٩	٠.٠	٠.٠	٥١	٩١.١	٢.٨٢	٠.٥٨	مرتفع	٣ متكرر
		تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس (المحور الثاني ككل)						٢.٦٣	٠.٤٩	مرتفع	

ينضح من جدول (١٠) أن:

درجة أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم فيما يتعلق بتقويم الطالب لعضو هيئة التدريس مرتفعة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية على

المحور الثاني للاستبانة ٢.٦٣ بانحراف معياري ٠.٤٩، وعلى مستوى عبارات هذا المحور من محاور الاستبانة فيمكن عرضها مرتبة كالتالي:

- جاءت العبارة "المستوى الأخلاقي للتعامل مع الطلاب" في الترتيب الأول من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٨، بانحراف معياري ٠.٤٣.
- جاءت العبارة "مستوى الامتحانات والعدالة فيها" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٦، بانحراف معياري ٠.٥٢.
- جاءت العبارة "الوضوح في العرض والشرح وإيصال المعلومة" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٢، بانحراف معياري ٠.٥٨.
- جاءت العبارة "مدى حرص المحاضر على رجوع الطلاب للكتاب المقرر واعتماده عليه" في الترتيب الثالث متكرر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٢، بانحراف معياري ٠.٥٨.
- جاءت العبارة "مدى استغلال وقت المحاضرة، والالتزام بمواعيد المحاضرة" في الترتيب الخامس من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٥، بانحراف معياري ٠.٦٤.
- جاءت العبارة "مدى الاستعداد للإجابة على أسئلة الطلبة" في الترتيب السادس من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٠، بانحراف معياري ٠.٦٣.
- جاءت العبارة "مدى ضبط النظام العام داخل القاعة" في الترتيب السابع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٢، بانحراف معياري ٠.٧٩.
- جاءت العبارة "تخطيط المنهج والالتزام بالخطة" في الترتيب الثامن من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٤٨، بانحراف معياري ٠.٨١.
- جاءت العبارة "الإلمام بالمادة العلمية" في الترتيب التاسع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٢٣، بانحراف معياري ٠.٩١.
- جاءت العبارة "القدرة على ربط المقرر بالواقع العلمي وتحقيق الاستفادة منه" في الترتيب العاشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٢١، بانحراف معياري ٠.٩١.

٣- تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس:

جدول (١١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس

تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس

د/ خالد بن محمد الحميضي

م	العبارات	درجة الموافقة						الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
		موافق		محايد		غير موافق				
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			
١٧	متوسط العبء التدريسي بالمقارنة مع أعضاء القسم	٨٥.٧	٤٨	٠.٠	٠.٠	١٤.٣	٨	مرتفع	١١	
١٨	الإعداد للمحاضرة والمساهمة في تطوير المقرر	٩١.١	٥١	٠.٠	٠.٠	٨.٩	٥	مرتفع	٥	
١٩	الالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية	٨٣.٩	٤٧	٧.١	٤	٨.٩	٥	مرتفع	٩	
٢٠	تنظيم أعمال الامتحانات ودقتها	٧١.٤	٤٠	٨.٩	٥	١٩.٦	١١	مرتفع	٢٠	
٢١	مدى التعاون مع رئيس القسم في توزيع الأعباء	٨٢.١	٤٦	١.٨	١	١٦.١	٩	مرتفع	١٤	
٢٢	الاهتمام بالنمو المعرفي	٦٦.١	٣٧	٢٦.٨	١٥	٧.١	٤	مرتفع	١٧	
٢٣	القيام بالمشاريع البحثية المنجزة أو تحت الانجاز	٧٣.٢	٤١	١٤.٣	٨	١٢.٥	٧	مرتفع	١٦	
٢٤	طرح الأفكار البحثية داخل القسم	٨٩.٣	٥٠	٥.٤	٣	٥.٤	٣	مرتفع	٤	
٢٥	حضور المؤتمرات أو الندوات أو ورش العمل	٨٣.٩	٤٧	١٢.٥	٧	٣.٦	٢	مرتفع	٦	
٢٦	حضور دورات التطوير وتنمية القدرات	٨٠.٤	٤٥	١٦.١	٩	٣.٦	٢	مرتفع	٨	
٢٧	تنمية المعارف والمهارات والأداء التدريسي والبحثي	٦٦.١	٣٧	١٩.٦	١١	١٤.٣	٨	مرتفع	١٩	
٢٨	حضور جلسات القسم	٦٧.٩	٣٨	١٠.٧	٦	٢١.٤	١٢	مرتفع	٢١	
٢٩	فعاليات المشاركة في أعمال القسم	٩٤.٦	٥٣	٣.٦	٢	١.٨	١	مرتفع	١	
٣٠	الالتزام بخطط العمل وتنفيذها	٨٥.٧	٤٨	٧.١	٤	٧.١	٤	مرتفع	٧	
٣١	مستوى جودة تنفيذ الأعمال	٩٢.٩	٥٢	٣.٦	٢	٣.٦	٢	مرتفع	٣	
٣٢	المشاركة في اللجان وفرق العمل	٧٦.٨	٤٣	١٠.٧	٦	١٢.٥	٧	مرتفع	١٥	
٣٣	السلوك العام (القدوة الحسنة) وحسن المعاملة	٩٤.٦	٥٣	١.٨	١	٣.٦	٢	مرتفع	٢	
٣٤	تقبل التوجيهات وتنفيذها	٧١.٤	٤٠	١٢.٥	٧	١٦.١	٩	مرتفع	١٨	
٣٥	القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين	٨٠.٤	٤٥	٨.٩	٥	١٠.٧	٦	مرتفع	١٣	
٣٦	المعرفة بنظم العمل وإجراءاته	٨٢.١	٤٦	٨.٩	٥	٨.٩	٥	مرتفع	١٠	
٣٧	القدرة على الحوار وإدارة النقاش	٧٨.٦	٤٤	١٢.٥	٧	٨.٩	٥	مرتفع	١٢	
تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس (المحور الثالث ككل)		٢.٧١						مرتفع		

يتضح من جدول (١١) أن:

درجة أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم فيما يتعلق بتقويم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس مرتفعة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية

على المحور الثالث للاستبانة ٢.٧١ بانحراف معياري ٠.٤١، وعلى مستوى عبارات هذا المحور من محاور الاستبانة فيمكن عرضها مرتبة كالتالي:

- جاءت العبارة "فعاليات المشاركة في أعمال القسم" في الترتيب الأول من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٩٣، بانحراف معياري ٠.٣٢.
- جاءت العبارة "السلوك العام (القدوة الحسنة) وحسن المعاملة" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٩١، بانحراف معياري ٠.٣٩.
- جاءت العبارة "مستوى جودة تنفيذ الأعمال" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٩، بانحراف معياري ٠.٤١.
- جاءت العبارة "طرح الأفكار البحثية داخل القسم" في الترتيب الرابع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٤، بانحراف معياري ٠.٥٠.
- جاءت العبارة "الإعداد للمحاضرة والمساهمة في تطوير المقرر" في الترتيب الخامس من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨١، بانحراف معياري ٠.٥٨.
- جاءت العبارة "حضور المؤتمرات أو الندوات أو ورش العمل" في الترتيب السادس من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٨٠، بانحراف معياري ٠.٤٨.
- جاءت العبارة "الالتزام بخطط العمل وتنفيذها" في الترتيب السابع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٩، بانحراف معياري ٠.٥٦.
- جاءت العبارة "حضور دورات التطوير وتنمية القدرات" في الترتيب الثامن من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٧، بانحراف معياري ٠.٥٠.
- جاءت العبارة "الالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية" في الترتيب التاسع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٥، بانحراف معياري ٠.٦١.

- جاءت العبارة "المعرفة بنظم العمل وإجراءاته" في الترتيب العاشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٣، بانحراف معياري ٠.٠٦٢.
- جاءت العبارة "متوسط العبء التدريسي بالمقارنة مع أعضاء القسم" في الترتيب الحادي عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧١، بانحراف معياري ٠.٠٧١.
- جاءت العبارة "القدرة على الحوار وإدارة النقاش" في الترتيب الثاني عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٠، بانحراف معياري ٠.٠٦٣.
- جاءت العبارة "القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين" في الترتيب الثالث عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٧٠، بانحراف معياري ٠.٠٦٦.
- جاءت العبارة "مدى التعاون مع رئيس القسم في توزيع الأعباء" في الترتيب الرابع عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٦٦، بانحراف معياري ٠.٠٧٥.
- جاءت العبارة "المشاركة في اللجان وفرق العمل" في الترتيب الخامس عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٦٤، بانحراف معياري ٠.٠٧٠.
- جاءت العبارة "القيام بالمشاريع البحثية المنجزة أو تحت الانجاز" في الترتيب السادس عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٦١، بانحراف معياري ٠.٠٧١.
- جاءت العبارة "الاهتمام بالنمو المعرفي" في الترتيب السابع عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٩، بانحراف معياري ٠.٠٦٣.
- جاءت العبارة "تقبل التوجيهات وتنفيذها" في الترتيب الثامن عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٥، بانحراف معياري ٠.٠٧٦.

- جاءت العبارة "تنمية المعارف والمهارات والأداء التدريسي والبحثي" في الترتيب التاسع عشر من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٥٢، بانحراف معياري ٠.٧٤.
  - جاءت العبارة "تنظيم أعمال الامتحانات ودقتها" في الترتيب العشرون من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٥٢، بانحراف معياري ٠.٨١.
  - جاءت العبارة "حضور جلسات القسم" في الترتيب الحادي والعشرون من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارة ٢.٤٦، بانحراف معياري ٠.٨٣.
- ٤- تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس:

جدول (١٢): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس

م	العبارات	درجة الموافقة						الانحراف المعياري	المتوسط	الترتيب
		موافق		محايد		غير موافق				
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة			
٣٨	السمعة العامة	٨	١٤.٣	٣	٥.٤	٤٥	٨٠.٤	٢.٦٦	١	
٣٩	المشاركة في أنشطة الجامعة	٧	١٢.٥	٩	١٦.١	٤٠	٧١.٤	٢.٥٩	٣	
٤٠	المشاركة في فرق العمل واللجان بالكلية	١٤	٢٥.٠	١١	١٩.٥	٣١	٥٥.٤	٢.٣٠	٤	
٤١	مستوى جودة تنفيذ الأعمال الموكولة اليه	٦	١٠.٧	١١	١٩.٦	٣٩	٦٩.٦	٢.٥٩	٢	
	تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس (المحور الثالث ككل)							٢.٥٤	٠.٥٨	

ينضح من جدول (١٢) أن:

درجة أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القاصيم فيما يتعلق بتقويم إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس مرتفعة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية

على المحور الرابع للاستبانة ٢.٥٤ بانحراف معياري ٠.٥٨، وعلى مستوى عبارات هذا المحور من محاور الاستبانة فيمكن عرضها مرتبة كالتالي:

- جاءت العبارة "السمعة العامة" في الترتيب الأول من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٦٦، بانحراف معياري ٠.٧٢.

- جاءت العبارة "مستوى جودة تنفيذ الأعمال الموكولة اليه" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٩، بانحراف معياري ٠.٦٨.

- جاءت العبارة "المشاركة في أنشطة الجامعة" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٥٩، بانحراف معياري ٠.٧١.

- جاءت العبارة "المشاركة في فرق العمل واللجان بالكلية" في الترتيب الرابع من حيث درجة الأداء وجاءت متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذه العبارى ٢.٣٠، بانحراف معياري ٠.٨٥.

ومجمل ما تم التوصل إليه في إجابة السؤال الأول للدراسة الحالية والخاص بدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

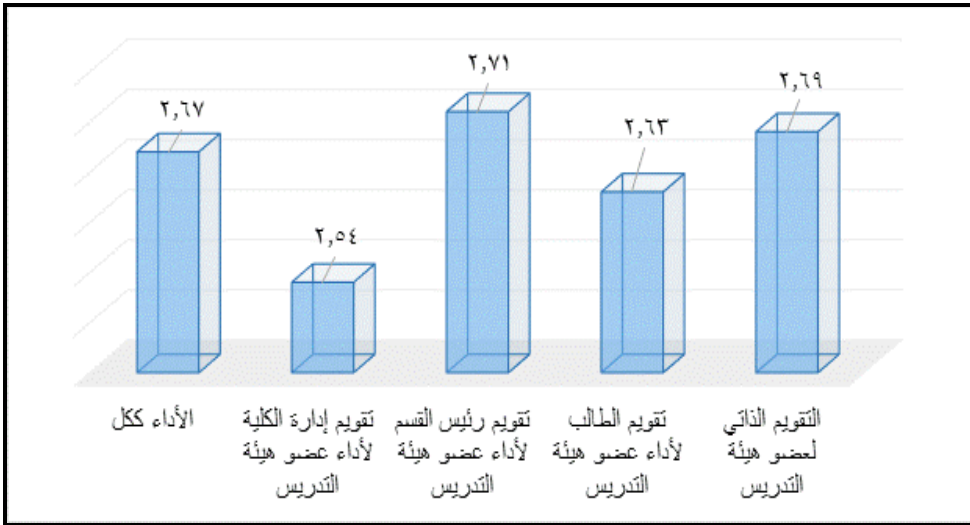
جدول (١٣): أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظرهم

الترتيب	درجة الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	أداء أعضاء هيئة التدريس
٢	مرتفع	٠.٣٤	٢.٦٩	التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس
٣	مرتفع	٠.٤٩	٢.٦٣	تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس
١	مرتفع	٠.٤١	٢.٧١	تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس
٤	مرتفع	٠.٥٨	٢.٥٤	تقويم إدارة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس
	مرتفع	٠.٤٠	٢.٦٧	الأداء ككل

يتضح من جدول (١٣) أن: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم بصفة عامة مرتفع حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية على الاستبانة ٢.٦٧



بانحراف معياري ٠.٤٠، وكان أعلى تقييم لمستوى الأداء في حالة تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس حيث بلغ المتوسط الوزني على هذا المحور من محاور الاستبانة ٢.٧١ بانحراف معياري ٠.٤١، ثم التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس بمتوسط وزني بلغ ٢.٦٩ بانحراف معياري ٠.٣٤، ثم تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس حيث بلغ المتوسط الوزني في هذا المحور ٢.٦٣ بانحراف معياري قدره ٠.٤٩، وأخيراً تقويم إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات في هذا المحور ٢.٥٤ بانحراف معياري ٠.٥٨، وهو ما يتضح من الشكل التالي:



شكل (٦): درجة تقويم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة القصيم من وجهة نظرهم ويتضح من هذه النتائج السابقة والتي كان أولها ارتفاع درجة الأداء فيما يتعلق بالتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس نظرة الأعضاء لأهمية مراعاة وجود العبارات التي تؤكد هذا المحور وهذا منطقي بشكل كبير لان الأداء يتعلق بالعضو نفسه، وهو ما اشارت له دراسة (Punongbayan, Bauyon, 2015) ودراسة (Sihan, Al, College, 2011) حيث تم التأكيد على قدرة أعضاء هيئة التدريس على التقويم الذاتي. اما عن تقويم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس والتي كانت درجتها عالية في هذه الدراسة والذي يعزى لكون الطالب مركز العملية التعليمية ومركز من مرتكزاتها المهمة وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (Sihan, Al, College, 2011) والتي كانت في معايير الطلبة في تصحيح أداء أعضاء هيئة التدريس والتي أظهرت كذلك عدم وجود فروق في المعايير

التي يعتمد عليها الطلاب عند تقييم أعضاء هيئة التدريس وهو يتوائم مع ما كشفت عنه نتائج إحدى الدراسات التي تحدد عناصر تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس والتي تشمل الأهداف، والقدرة على تحمل أعباء التدريس، والعمل على تطوير المناهج، وطريقة التدريس، والإعداد للدرس (Carman, and Steve, 2004). والنتيجة العالية والمرتفعة نفسها حققتها محاور تقويم رئيس القسم وإدارة الكلية والتي تناولت عدة مجالات ومنها مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهي كلها من الاهتمامات الرئيسة في التعليم الجامعي وأس من أساساته، وهو كذلك ما أظهرته دراسات سابقة كذلك كدراسة (الهام فاروق، ٢٠١٠)، ودراسة (غالية السليم، ٢٠١٣)، وهو ما لم تصل له دراسة (فاطمة أبو الأسرار، ٢٠١١) التي كشفت عن ضعف لمستوى أفراد العينة بشكل واضح في موافقتهم على مؤشرات البحث العلمي والاجتماعي لعضو هيئة التدريس بخلاف المؤشرات الأكاديمية وربما ان ذلك كان يعزى لوضع البلد والظروف التي تمر بها اليمن وصعوبة القيام بهذه الاعباء. واما الاداء ككل والذي ظهر بدرجة مرتفعة فهذا مؤكد كنتيجة للارتفاع في كل محور وهذا ما يؤكد ضرورة مشاركة جميع الاطراف ذات العلاقة (كالطلاب، ورئيس القسم، وعميد الكلية، الزملاء، والعضو نفسه).

### ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث للدراسة الحالية على " ما التصور المقترح لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بكليات التربية؟" من خلال آراء اعضاء هيئة التدريس واستعراض لتجارب الجامعات المحلية والدولية، ومن خلال استعراض المواد (٢٥، ٢٦، ٢٩) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن خلال استعراض الوصف الوظيفي بوزارة الخدمة المدنية (اللائحة التنفيذية، الباب الثاني-الفصل الثاني "واجبات الموظف") يمكن اقتراح التصور التالي لتقويم أداء عضو هيئة التدريس:

### • أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس

(١) التقويم الذاتي لأداء عضو هيئة التدريس

(٢) تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس

(٣) تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس

(٤) تقييم عمادة الكلية لأداء عضو هيئة التدريس

• مجالات تقييم أداء عضو هيئة التدريس

(١) الجوانب الاخلاقية والسمات الشخصية

(٢) الأداء التدريسي

(٣) الأنشطة البحثية والتطوير المهني

(٤) الأنشطة الإدارية

(٥) خدمة المجتمع

• مصادر تقييم أداء عضو هيئة التدريس

(١) نتائج استبانات تقييم المقرر من وجهة نظر الطلاب .

(٢) تقارير رئيس القسم عن عضو هيئة التدريس

(٣) الملف الأكاديمي لعضو هيئة التدريس .

(٤) رأي عمادة الكلية والوكلاء.

(٥) تقارير الانجاز التي يعدها عضو هيئة التدريس نفسه

(٦) الجوائز التقديرية وشهادات التقدير

(٧) خطابات قبول نشر البحوث العلمية

(٨) شهادات حضور ورش العمل والدورات التدريبية

(٩) ملف المقرر الدراسي

• آليات تقييم أداء عضو هيئة التدريس

بالنسبة لتطبيق استبانة تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس، يتم وضع آليات محددة ومعلنة لتطبيق الاستبانة على الطلاب مع توعيتهم بأهمية آرائهم وضرورة تحري الدقة في الاستجابة على الاستبانة، ويتم ذلك من خلال الإجراءات التالية:

- يتم تشكيل لجنة من أعضاء لجنة الجودة بالقسم للإشراف على أعمال توزيع وتطبيق الاستبانة
- يتم التوعية بكيفية تعبئة الاستبانة من قبل الطلاب وذلك قبل توزيع الاستبانة مع توضيح أهمية تحري الدقة والموضوعية أثناء تعبئة الاستبانة.
- يتم تطبيق الاستبانة بداية من الاسبوع الثاني عشر من كل فصل دراسي.
- يتم اعداد قائمة بجميع المقررات التي تدرس في الفصل الدراسي سواء مقررات عامة او تخصصية وذلك من الجدول الدراسي للأقسام يعدها منسق الجودة بالقسم.
- يتم تطبيق الاستبانة على عينة (لا تقل عن ٥٠% من عدد الطلبة المسجلين في المقرر) ويستثنى من ذلك الشعب التي يقل فيها العدد عن (٣٠) حيث يطبق الاستبيان عليهم جميعاً.
- تطبق الاستبانة على شطري الطلاب والطالبات في الاقسام التي يتوفر بها ذلك.
- يتم تحليل الاستبانات باستخدام برامج الإحصاء (SPSS) بمعرفة وحدة الجودة بالكلية ، وتجمع النتائج وترسل الى رئيس القسم لإخطار أعضاء هيئة التدريس بنتائج تحليل الاستبانات.

بالنسبة للتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، حتى تتم عملية التقويم الذاتي بشكل موضوعي يتم إرفاق شواهد وأدلة على جميع أنشطة عضو هيئة التدريس، مع الاستعانة بملف الانجاز (الملف الأكاديمي) الذي يعده عضو هيئة التدريس في نهاية كل فصل دراسي ويعتمده رئيس القسم.

بالنسبة لنموذج تقويم أداء عضو هيئة التدريس، يتم وضع مؤشرات لكل عنصر/ممارسة بالنموذج ليسهل الحكم عليه ووضع مؤشرات تحدد الحد الأدنى لمستوى الأداء المطلوب من كل عضو هيئة تدريس، كما يتم تحديد نقاط (القوة/الضعف) في كل مجال بعد تطبيق النموذج، مع اخطار العضو بنتائج عملية التقويم، بالإضافة توفر التغذية الراجعة لنتائج التقويم تتمثل في علاج نقاط الضعف ومكافأة المتميزين، ويشترك في عملية تقويم عضو هيئة التدريس كل من (العضو نفسه، رئيس القسم، عميد الكلية، الطلبة) حيث يرسل النموذج أولاً الى العضو ليقوم بتعبئة البيانات المحددة له مع ارفاق الشواهد والأدلة التي تؤكد المعلومات المذكورة، ثم يرسل الى رئيس القسم ليقوم بدوره بتعبئة البيانات المحددة له ومن ثم يرسل لعمادة الكلية لتقوم بتعبئة باقي البيانات واستكمال عملية التقويم ومن ثم اخطار رئيس القسم وعضو هيئة التدريس بنتائج التقويم النهائي. (ملحق ١: النموذج المقترح لتقويم أداء عضو هيئة التدريس)

توصيات الدراسة:

١. ضرورة اهتمام الجامعات بعملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس وربط مخرجات هذه العملية بالحوافز السنوية لهم.
٢. اتباع الموضوعية في عملية التقويم من خلال مشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التدريسية من طلبة ورئيس قسم وعميد وزملاء في القسم الواحد، إضافة الى عضو هيئة التدريس نفسه من خلال التقويم الذاتي.
٣. تضمين عناصر العملية التعليمية في الجامعات السعودية في الإطار المقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس.
٤. أن تشمل عملية التقويم على واجبات عضو هيئة التدريس التي تشمل عملية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، حسب التوصيف الوظيفي والأنظمة والتعليمات الخاصة بالجامعة التي ينتمي لها.
٥. مرونة منهجية التقويم بحيث يمكن تكييفها تبعاً لأهداف المؤسسة التعليمية التي ينبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس، واعتماد متغيرات التقويم القابلة للقياس.
٦. تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة وبالتوصيات النهائية، ليستفيد منها بتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف وعلى المؤسسة التعليمية أن تكون عوناً له في تقديم النصح والإرشاد وتوفير السبل اللازمة لمعالجة نقاط الضعف بشكل علمي وموضوعي.
٧. ضرورة استخدام نتائج التقويم من قبل المؤسسة التعليمية لوضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية أكاديمياً ومهنياً.

- ابن منظور ، جمال الدين (١٩٩١). لسان العرب. بيروت: دار صادر للطباعة والنشر .
- أبو الأسرار، فاطمة عبدالرحمن. (٢٠١١). تقييم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وفق مقياس مقترح قائم على معايير الجودة مجلة التربية العلمية - مصر مج ١٤، ع ٤: ٨٥ - ١٠٩.
- أبو الرب، عماد، عيسى قداة (٢٠٠٨). تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد الاول. العدد الاول: ٦٩-١٠٧
- أبو فارة، يوسف (٢٠٠٣). تقييم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد و العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. مؤتمر ضمان الجودة. الزرقاء . جامعة الزرقاء الأهلية.
- اتحاد الجامعات العربية (٢٠٠٣). دليل التقييم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، اتحاد الجامعات العربية، عمان.
- بسترفيلد، دال (١٩٩٥)، الرقابة على الجودة، ترجمة سرور علي، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- تعليمات الهيئة التدريسية في الجامعة الهاشمية صادر بموجب المادة (٦٣) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الهاشمية رقم (١٥١) لسنة ٢٠٠٣. www.hu.edu.jo/regulations/emp
- التوجيهي، عبد الرحمن علي (٢٠٠٩). ضعف الأداء الأكاديمي: الأسباب والعلاج تطبيق على طلاب كلية الاقتصاد والإدارة-جامعة القصيم دورية الإدارة .العامه. المجلد ٦٩. العدد الثالث، ص ٩.
- الثبيتي، مليجان معيض (١٩٩٦). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة. ودراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. ع٧: ٢٩-٦٠
- الجبر، جبر محمد (٢٠١٤). تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية. المجلد ١٤. العدد الثاني.
- الجعافرة، عبد السلام يوسف (٢٠١٥).فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. دراسات، العلوم التربوية، المجلد ٤٢، العدد الأول.

- الجعافرة، عبدالسلام يوسف (٢٠١٥). فاعلية أداء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. دراسات - العلوم التربوية - الأردن مج ٤٢، ع ١: ١٣٩ - ١٥٥.
- الحنيطي، عبد الرحمن، محمود، سامي، الجابر، أحمد، وبطاينة، منذر (٢٠٠٥)، نوعية التعليم والمواطنة، ورشة عمل المحور الثاني للمؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، جامعة عمان الأهلية، الأردن.
- الخزامي، عبد الحكيم احمد (١٩٩٩). تكنولوجيا الأداء والتقييم الى التحسين. الجزء الاول "تقييم الأداء". القاهرة: مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع.
- الخضير، خضير سعود (١٩٩٧). التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الداود، عبد الرحمن حمد (٢٠١١). ممارسة أعضاء هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. العدد (٢٢). ص ص. ١٣ - ٤٦
- الداود، عبد الرحمن حمد (٢٠١١). ممارسة أعضاء هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. العدد (٢٢). ص ص. ١٣ - ٤٦
- الزهراني، سعد عبد الله تقويم مؤسسات التعليم العالي. ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية، الجزء الثالث، الرياض.
- السليم، غالية حمد (٢٠١٣). تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. العدد (٢٨) ص ص. ١٤٩ - ١٩٤
- الشافعي، محمد منصور (٢٠٠٦). متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقويمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر.



- شحاته، حسن (١٩٩٧). تقرير ندوة التقويم الذاتي والاداء الجامعي. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس.
- الصمادي ، مروان صالح (٢٠١٣). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. العدد (٨). ص ص. ٧٣٢ - ٧٥٤
- الصمادي ، مروان صالح (٢٠١٣). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. العدد (٨). ص ص. ٧٣٢ - ٧٥٤
- عبد الحسيب ، جمال رجب محمد(٢٠١٦). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم . المجلد ٤. العدد التاسع
- عبد الحسيب ، جمال رجب محمد(٢٠١٦). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم . المجلد ٤. العدد التاسع.
- العجمي ، محمد حسنين (٢٠٠٧). التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، (المنصورة ، المكتبة العصرية ، ٢٠٠٧ ، صفحة المقدمة.
- عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية بجامعة أم القرى <https://uqu.edu.sa/quality>
- محمد، إلهام فاروق علي (٢٠١٠). تصور مقترح لنظام تقويم شامل لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر ( اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي ) - مصر، مج ٢ ، بني سويف: الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الادارة التعليمية ، كلية التربية ، جامعة بني سويف، ٦٧٧ - ٨١٨
- نموذج تقييم الكلية ورئيس القسم وعميد الكلية لعضو هيئة التدريس(٢٠٠٦).جامعة الإمارات لعربية المتحدة: مكتب نائب مدير الجامعة للشئون العلمية التعليمية والموارد البشرية .
- الهويد، ندى علي سالم (٢٠١٢). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى.

- 
- Abu-Nair, Natheer Sihan, Rahamneh, Aziz Ahmed Al (2011).Students' standards in correcting faculty members' performance in Jordanian universities from the perspective of Al-Balqa'Applied University students case study , College Student Journal, 01463934, , Vol. 45, Issue 3
  - Adrian R.Lyde,David C.Grieshaber,and George Byrns.(2016).Faculty Teaching Proformance:Perception of a Multi-Source Method for Evaluation(MME),Journal of the Scholarship of Teaching and Learning,Vol.16,No.3,June 2016,pp.82-94.
  - Akito Armia .(1997). the future of Higher Education in Japan . Former minister of Education of Jpan and former president of the University of Tokyo.
  - Carmen, Acune and Steve, Bowen (2004).Faculty performance Evaluation System, Assment and Evaluation in Higher Education. vol.r l Z). No.(1 ), Spr..
  - Chugh,R.,Ledger,S.,Rebecca,S.(2017).Curriculum Design For Distance Education in The Tertiary Sector. Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE.April 2017,Vol.18,No.2,pp.4-15.
  - Elena Arnautua, Ioana Panc(2015),Evaluation Criteria for Performance Appraisal of faculty Members, International Conference Education AND Psychology Challenges – Teachers FOR THE Knowledg Society - 3RD EDITION, EPC-TKS .

- Grote, R. C. (2002). The performance appraisal question and answer book: A survival guide for managers. New York: American Management Association
- Kuh, G., Kenzy, G. & Associates. (2005). Student success in College. San Francisco: Jossey-Bass Inc. 221.
- Watkins,D (1994)student Evaluation of university teaching : Across - Cultural Perceptive Research in Hiher Education vol. 35, No.2 , pp 251-265.