



تقويم أداء عضو هيئة التدريس ودوره في تطوير أدائه التدريسي
من وجهة نظر طالبات جامعة الجوف

إعداد

د/ حنان ونيس عمير الربيع

أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية المساعد

قسم المناهج وطرق التدريس - جامعة الجوف - المملكة العربية السعودية

المجلد (٧٢) العدد (الرابع) الجزء (الأول) أكتوبر/ ٢٠١٨م

مقدمة

يمر نظام التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بمرحلة انتقالية مهمة ترتكز على تجويد نوعية التعليم والارتقاء بمخرجاته؛ حيث يعتبر في ظل تكوين مجتمع المعرفة من أهم مراحل التعليم التي تعمل على إعداد الكوادر العلمية المدربة والمؤهلة لقيادة مؤسسات المجتمع.

ويعد التعليم العالي من أهم ميادين الحياة التي تستأثر النوعية فيها باهتمام قطاعات المجتمع كافة؛ وذلك بسبب العلاقة بين جودة التعليم العالي والنمو المجتمعي بعامة والنمو الاقتصادي بخاصة.

ولكي يؤدي التعليم العالي دوره المتميز في التغيير والتطوير الايجابي في شتى الميادين لابد أن يتميز إنتاجه بالمستوى والنوعية والجودة في الكم والكيف، ولابد أن تكون مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية مميزة لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته.

فاهتمام مؤسسات التعليم العالي بالجودة نابع من الوعي بأهمية توفير بيئة أكاديمية مقبولة تؤدي للحصول على مخرجات قادرة لإثبات جدارتها وقدرتها على التفاعل مع معطيات العصر الحديث ومتغيراته؛ لذلك كان ولا بد من تكاتف الجهود من أجل النهوض بالتعليم والرفع من جودته.

وتتوقف جودة التعليم العالي بصفة عامة على قدرة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم، والقيام بأدوارهم في ضوء أهداف الجامعة وعلى أساس معايير الأداء التي تضعها الجامعة، ومهما اختلفت أدوار أستاذ الجامعة من معهد إلى معهد أو من بلد إلى بلد، فإن قيمة الجامعة تظل مرهونة بقيمة هيئات التدريس بها وكفاءتهم العلمية (ناصر، ٢٠١٢، ص ٣٩٧).

ومن منطلق الأهمية المحورية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة فقد حرصت الجامعات على وجود آلية موضوعية لقياس وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وأن يتم ذلك التقويم بشكل منتظم ودوري، والتأكد من خلال التقويم أن أعضاء هيئة التدريس لديهم القدرة والكفاءة على القيام بأدوارهم في المستوى المأمول.

حيث يمثل استخدام أساليب ووسائل للتقويم في مجالات الحياة المختلفة أمرا في غاية الأهمية؛ حيث يعد تقويم أعضاء هيئة التدريس خاصة من المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما له من أهمية في تحسين الأداء الجامعي وتحقيق التطوير المستمر، وتمثل عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس إحدى القضايا الهامة في المنظومة التعليمية الجامعية.

حيث أصبح من مقتضيات التجديد في تنمية أعضاء هيئة التدريس البحث عن صيغ لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء، حيث تتضمن هذه الصيغ تقويم معايير الكفاءات التدريسية الأكاديمية المهنية، وتقويم المعايير الخاصة بعلاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة، وتقويم أساليب التقويم (تمام، ٢٠١٠، ص ٧٩).

وللجامعة كغيرها من المنظمات مجموعة من المدخلات والمخرجات، ولعل الأساتذة من أهم مدخلاتها فبنشاطهم، وحسن أدائهم تتفاعل المدخلات، وتتحقق الأهداف وهذا يتطلب العناية بالأساليب والوسائل المناسبة لتقويمهم، وعلى ذلك فإن قيمة ومكانة الجامعة تظل مرهونة بقيمة أساتذتها وكفاءتهم وكفائتهم.

كما أكدت دراسات عديدة دور ومساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي منها دراسة (عزيز، ٢٠١٢) ودراسة (الهيدي، ٢٠١٣). أما دراسة (ملوح، ٢٠٠٤) ودراسة (أحمد، ٢٠٠١) فقد تطرقت إلى معايير ومؤشرات الجودة التعليمية ومجالات تطبيقها في التعليم الجامعي ومنها تقييم عضو هيئة التدريس.

كما يعد تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس من أهم مصادر المعلومات في تقويم تدريس الهيئة التدريسية، حيث زادت عمليات البحث العلمي في السبعينيات لمعرفة ثبات واعتمادية تقويم الطالب، وحاولت الدراسات معرفة إذا ما كان تقويم الطالب قد قام فعلا كمقياس لتطوير فاعلية التدريس، وذكر سنتر (١٩٧٧) إن رؤساء الأقسام قاموا بتصنيف تقويم الطلاب كواحد من أهم ثلاثة مصادر معلومات حول فاعلية التدريس "والمصدران الآخران هما الزملاء ورؤساء الأقسام" (طعيمه، ٢٠٠٤، ص ٥٩٣-٥٩٤).

وفي عام (١٩٤٦) تم التصويت في جامعة ميتشجان على ضرورة تقييم الطالب للأستاذ الجامعي في جميع المساقات، وفي عام (١٩٥١) تم مراجعة برنامج تقييم الأساتذة الجامعيين وكانت التوصيات أن يستمر البرنامج وأن يتم تقييم الأساتذة الجامعيين بواسطة الطلبة (عزيز، ٢٠١٢، ص ١٠٦). كما أجريت عدة دراسات كلها تؤكد على أهمية وضرورة تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس منها دراسة (الحدابي، وخان، ٢٠٠٨) ودراسة (الحوالي، ٢٠٠٧).

وحرصاً من جامعة الجوف على الجودة النوعية اهتمت بعضو هيئة التدريس؛ وذلك عن طريق عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية، إذ خصصت وحدة لتطوير الموارد البشرية تهتم بمنسوبي الجامعة من قيادات أكاديمية وإدارية، وأعضاء هيئة التدريس، حيث أن من مهام هذه الوحدة تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مهارات وأساليب التدريس الحديثة وفي استخدام التقنيات الحديثة في التعليم والبحث العلمي.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتشارك المحور المهم "الطالبات" في العملية التعليمية في تقييم أعضاء هيئة التدريس؛ حيث سيساهم تقييم الطالبات مساهمة إيجابية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وفي المساعدة على اتخاذ القرار بالنسبة للجهات المسؤولة.

مشكلة البحث:

أكد العديد من الباحثين في مجال جودة التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصر مستهدف في نظام الجودة، وتقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم؛ لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم.

كما أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك ضعف في جودة التعليم 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.

ويلق زيتون (١٩٩٥م) أن من مشكلات التعليم الجامعي مشكلات تتعلق ببعض هيئة التدريس في اختياره ومهامه وواجباته وإعداده، وهمومه التدريسية والبحثية، وتقويم أداءه، ومشكلات تتعلق بالمرجات التعليمية كنوعية الخريج، وكفاءته الفنية والمهنية (ص ٣٨-٣٩).

ومن هنا نستطيع بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:
ما دور تقويم أداء عضو هيئة التدريس في تطوير أدائه التدريسي من وجهة نظر طالبات جامعة الجوف؟

ويندرج تحت هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الكفايات التي ينبغي أن تتوفر في عضو هيئة التدريس؟
٢. ما أساليب تقويم عضو هيئة التدريس؟
٣. ما المعايير التي يجب أن تتوفر في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس؟
٤. ما المقترحات التي يمكن الخروج بها من هذه الدراسة لتطوير أداء عضو هيئة التدريس؟

أهداف البحث:

١. توضيح الكفايات التي ينبغي أن تتوفر في عضو هيئة التدريس.
٢. التعرف على أساليب تقويم عضو هيئة التدريس.
٣. تحديد المعايير التي يجب أن تتوفر في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
٤. تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تفيد في تطوير أداء عضو هيئة التدريس.

أهمية البحث:

١. تظهر أهمية هذه الدراسة من أهمية عضو هيئة التدريس في الجامعة باعتباره قيادة فكرية واجتماعية وتربوية.
٢. تلقي الدراسة الضوء أمام المسؤولين عن التعليم الجامعي إلى ضرورة وجود آليات متكاملة ومتنوعة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بها.

٣. محاولة تبصير إدارة الجودة الشاملة بأهمية وضع مؤشرات لتطوير الأداء الجامعي.

مصطلحات البحث:

- **التقويم:** عملية اصدار احكام والوصول الى قرارات بالنسبة إلى قيمة خبرة من الخبرات من خلال التعرف على نواحي القوة ونواحي الضعف فيها، وعلى ضوء الأهداف التربوية المقبولة، بهدف التحسين والتطوير. (تمام، ٢٠١٠، ص ١٢).
- **وتعرفه الباحثة بأنه:** عملية اصدار الحكم على قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات في ضوء معايير أو محكات معينة لتقدير هذه القيمة، كما يتضمن معنى التحسين أو التعديل أو التطوير الذي يعتمد على هذه المعايير.
- **تقويم أداء عضو هيئة التدريس:** اصدار حكم على سلوكيات المعلم وما يقوم به داخل الصف من حيث ادارته للفصل، واستخدامه لأساليب التقويم، وكفايات الشرح والتدريس، وقدرته على طرح الأسئلة، والمناقشة داخل الفصل. (عيد، ٢٠٠٥، ص ٣٤). **وتعرفه الباحثة أنه:** اصدار الحكم على أداء عضو هيئة التدريس بناء على معايير كمية محددة لهذا الأداء.
- **تطوير:** الوصول بالشيء إلى أفضل صورة ممكنة تجعله يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة تامة وتحقيق الأهداف المنشودة على أحسن وجه بطريقة اقتصادية في الوقت والجهد والتكاليف. (الوكيل، ٢٠٠٠، ص ١٥). **وتعرفه الباحثة أنه:** تحسين العملية التربوية وصولاً إلى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة بصورة أكثر كفاءة.
- **الأداء التدريسي:** الحكم على مدى انجاز عضو هيئة التدريس لمهامه الوظيفية المنصوص عليها باللائحة، وهي المهام التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع (منصور، ٢٠١١، ص ١٩٧). **وتعرفه الباحثة أنه:** نظام مخطط من الأفعال والاعمال يشتمل على مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التعليمية المقصودة من قبل عضو هيئة التدريس وطلابه.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على دور تقويم أداء عضو هيئة التدريس في تطوير أدائه التدريسي من وجهة نظر طالبات جامعة الجوف.
- **الحدود الزمانية:** طبقت أداة هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٣٨.
- **الحدود المكانية:** طبقت أداة هذه الدراسة في كلية التربية بجامعة الجوف (شطر الطالبات).
- **الحدود البشرية:** عينة قوامها (٦٣) طالبة من طالبات كلية التربية بجامعة الجوف.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:**مقدمة:**

يشهد العالم العديد من التطورات، والتغييرات التي تتسع لتشمل كافة الميادين، تلك التطورات العالمية والمحلية قد ألفت بظلالها على الجامعة؛ كونها الجهة المسؤولة عن مواجهتها، والأكثر قدرة على التصدي لها، وللدور المنتظر منها في المساهمة في تنمية المجتمع وتطوير المؤسسات عن طريق حشد الطاقات البشرية، والتقنية، والعلمية وتأهيل الكوادر المدربة القادرة على الاستجابة لمتطلبات العصر وخصائص القرن الحادي والعشرين.

وأفضل من تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها، وبلوغ غاياتها، وتطوير المجتمع، وتحقيق التنمية المنشودة هو عضو هيئة التدريس الذي يشكل مجتمع المعرفة والابداع، والابتكار، فهو العنصر الرئيس في عمليات التطوير، والتغيير، والبناء اذ يعد من أهم المقومات اللازمة لنجاح الجامعة في أداء رسالتها، فهو المسئول الأول عن المخرجات الجامعية من خلال التدريس ونقل المعلومات وإنتاج المعرفة. وللحصول على هذه النوعية من أعضاء هيئة التدريس لابد من الاهتمام بهم من خلال تقويمهم بشكل دوري ومستمر سواء كان من قبل الطلبة أو الأقران أو رؤساء الأقسام؛ حتى نحقق الهدف المنشود من المنظومة الجامعية.

مفهوم التقويم:

التقويم ضرورة حتمية لتطوير الدراسات الجامعية، ولتطوير التعليم العالي عموماً، باعتبار أن العناصر الضرورية لتخطيط التعليم العالي هي تحديد معايير التقويم للأوضاع الحالية ومعايير التخطيط. (الغريب، ١٩٨٥، ص ٤٤).

ويوضح كيمبول وايلز (Kimball Wiles) مفهوم التقويم بأنه: عملية تصدر منها أحكام تستخدم كأساس للتخطيط، وأنها عملية تشتمل على تحديد الأهداف وتوضيح الخطط وإصدار الأحكام على الأدلة ومراجعة الأساليب والأهداف في ضوء هذه الأحكام. (الطريقي، ٢٠٠٠، ص ٢٢٦). كما يعرف بأنه: قياس تحقيق الأهداف التي سبق تحديدها. (نعمان، ١٩٨٧، ص ٩).

مفهوم الأداء التدريسي:

يشير مفهوم الأداء التدريسي الى " مجموعة من الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين، وتكون قابلة للملاحظة، والقياس وفق معايير محددة وبذلك يكون الأداء هو ما يقاس من سلوك. (الخطيب، ٢٠٠٠، ص ٢٧).

كما عرفه (الجفري، ٢٠٠٢) بأنه: كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل الصف الدراسي وخارجه (ص ١١٥). كما عرفه (السيد، ٢٠٠٥) بأنه: الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف اثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطلاب وتنمية المجتمع (ص ٣٣).

أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

ترى الباحثة أن أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس تتبلور في أنه وسيلة لتطوير وتحسين العملية التعليمية؛ حيث يساعد على تشخيص جوانب القوة وجوانب الضعف في التعلم، ومن ثم الوقوف على جوانب القوة وتعزيزها وجوانب الضعف وعلاجها.

وقد ذكر كل من (تمام، ٢٠١٠) و(ناصر، ٢٠١٢) و(الهويد، ٢٠١٣) أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لخصتها الباحثة على النحو التالي:

١. يساعد تقويم الأداء التدريسي المؤسسة التعليمية على التأكد من نجاحها في تحقيق أهدافها ومخرجاتها التعليمية.
٢. يتم تقويم الأداء التدريسي ليؤكد متخذي القرارات الإدارية أن الأمور تسير وفق خطوط سليمة.
٣. يستخدم تقويم الأداء التدريسي كوسيلة تغذية راجعة يتعرف من خلالها عضو هيئة التدريس على نظر القائمين بعملية التقويم في أدائهم.
٤. يستخدم تقويم الأداء التدريسي كمعيار لتبرير اختيار برنامج النظام وتطويره.
٥. يستخدم تقويم الأداء التدريسي للتعرف على ثغرات الأداء التدريسي المتبع ومحاولة القضاء عليها.

الكفايات التي ينبغي أن تتوافر في عضو هيئة التدريس:

- حدد كل من (قلية، ١٩٩٧) و(عزب، ٢٠١١) مجموعة من الكفايات التي ينبغي أن تتوافر في عضو هيئة التدريس لخصتها الباحثة على النحو التالي:
١. المعرفة الأكاديمية بمجال تخصصه.
 ٢. أن يتسم بالأخلاق العالية والمنهج الإيماني.
 ٣. يكون واثقا من نفسه وجديرا بهذه الثقة.
 ٤. ان يكون متعاوننا مع الاخرين.
 ٥. أن يكون لديه الحماس لتطوير ذاته.
 ٦. أن يكون لديه القدرة على مواكبة التغيير السريع في التكنولوجيا.
 ٧. أن يثير في طلابه حب العلم والمعرفة.
 ٨. أن يشارك بفعالية في خدمة الجامعة.
 ٩. المعرفة المهنية: بمعنى صياغة ونقل المعرفة إلى لطلاب من خلال المحتوى واستراتيجيات متنوعة.
 ١٠. أن يدرّب طلابه على التفكير الناقد.
 ١١. سمات شخصية وهي مجموعة من الصفات والمميزات الجسمية والعقلية والانفعالية التي تساعده على التواصل.

أساليب تقويم عضو هيئة التدريس:

أشارت العديد من الدراسات الى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم منها دراسة (جاد الرب وآخر، ٢٠٠٨) ودراسة (الغامدي، ٢٠١٠) ودراسة (الثبتي، ١٤١٧)، إن استخدام أكثر من مصدر في عملية التقويم يمكّن من جمع معلومات دقيقة ومتنوعة للحكم على أداء عضو هيئة التدريس، لذلك لابد من ذكر الأساليب المستخدمة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس وهي:

١. **التقويم الإداري لعضو هيئة التدريس:** هو تقويم يقوم به رئيس القسم أو الرئيس المباشر لعضو هيئة التدريس؛ بغرض الترقية، أو التثبيت الوظيفي، أو الحوافز، أو العلاوات.

٢. **التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس:** تقويم يقوم به عضو هيئة التدريس لنفسه بهدف تطوير وتحسين أسلوب تدريسه.

٣. **تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس:** يتم فيه تقويم أداء عضو هيئة التدريس من خلال زيارات زملائه التي تكون معظمها وديه؛ حيث يسجل هذا الزميل ملاحظاته عن أداء عضو هيئة التدريس من خلال عدة محاضرات، ثم يناقش هذا الزميل ملاحظاته مع عضو هيئة التدريس. (الهود، ٢٠١٣، ص ٢٩-٣٠).

٤. **تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس:** تشير بعض الدراسات إلى أن عملية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس بدأت تظهر في التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية في الثلاثينات، فقد كانت تمارس بطريقة تطوعية ولكن في السنوات الأخيرة أصبح تطبيق تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي مطلباً أساسياً في معظم البلدان المتقدمة. (مذكور، ١٩٨٧، ص ٢٣).

ويؤكد سيلدن (١٩٩٠) على أهمية تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس بقوله: " إن أعضاء هيئة التدريس يعينون ويتوقع منهم عطاءً تدريسياً فعالاً للطلاب، والتقويم النظامي للتدريس بالتعليم العالي من قبل الطلاب ما هو الا امتداد منطقي لهذا التوقع، فكما أن الطلاب يستحقون التوجيه كمتعلمين، فإن أعضاء هيئة التدريس لهم الحق في تلقي التوجيه الذي يساعدهم في تدريسهم، فمهما بلغت جودة القدرات التدريسية لدى

أعضاء هيئة التدريس في المحاضرة فإنه يمكن تطويرها، ومهما ارتفعت فعالية أساليبهم التدريسية فإنه يمكن تعزيزها. (ص ١٧٧)

كما يقف ميلر (١٩٧٤) مدافعا عن تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس لعدة أسباب حيث يقول: "إن الطلاب في وضع أفضل لمعرفة مدى وضوح أهداف المقرر، وحسن تنظيمه، ومدى وضوح شرح المدرس، وسماحه باختلاف الآراء، وصبره واهتمامه بالطلاب، ويستطيعون مقارنته بالمدرسين الآخرين الذين قاموا بتدريسهم. (١٧٠).

ويؤكد حمدان (١٤٠٤) أن أهم الأهداف التي يرمي تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس تتلخص فيما يلي:

١. تحسسين التدريس من خلال تنقيح أو تعديل أو تجديد الطرق والمواد التعليمية والمعرفة والأنشطة المنهجية.

٢. تزويد الإداريين بتغذية راجعة حول إنجازات وصعوبات التدريس لإدخال التعديلات وتحديد التسهيلات التربوية.

٣. تزويد أعضاء هيئة التدريس للاستجابة الفعالة لمتطلبات وحاجات الطلبة النفسية والتربوية.

٤. تحديد أعضاء هيئة التدريس غير الفعالين تدريسيا بغرض كفاءتهم.

٥. اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة الخاصة بأعمال الترقية والمكافأة التشجيعية والتقاعد والنقل لمستويات أخرى.

٦. تزويد أعضاء هيئة التدريس بتغذية راجعه حول سلوكهم الشخصي والوظيفي لأغراض التقويم والتوجيه الذاتي (ص ٥٤).

وتضيف الباحثة الأهداف التالية لتقويم الطالبات لعضو هيئة التدريس:

١. إن تقويم الطالبة لعضو هيئة التدريس بمثابة إنارة الطريق والتشجيع لعضو هيئة التدريس من خلال حثه على العمل.

٢. أيضا فيه تعزيز واستثمار للجوانب الإيجابية في أداء عضو هيئة التدريس.

٣. كذلك فيه تنشيط لهمة عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي الذي يعد أساسا مكملًا للعملية التعليمية في المنظومة الجامعية.
٤. استشعار الطالبة بأهميته في المنظومة الجامعية، وأنه محور مهم لتطويرها.
٥. اشراك الطالبة في التقويم من الأسس التي نادت بها النظريات التربوية الحديثة.
٦. تعريف الطالبة بأن كل عنصر في العملية التعليمية بحاجة إلى التطوير والتحسين.
٧. يساعد التقويم عضو هيئة التدريس في معرفة جوانب القصور لديه فيسعى لعلاجها.
٨. يتميز تقويم الطالبة لعضو هيئة التدريس بدرجة عالية من الثبات والصدق خاصة إذا كانت أسماء الطالبات غير واضحة.
٩. الوعي بأن التقويم جزءا أساسيا من استراتيجية المنظومة الجامعية.
- المعايير التي يجب أن تتوافر في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:**
- هذه المعايير تضمنت أهم المحاور التي شملتها بطاقة الاستبانة الموجهة لطالبات كلية التربية بجامعة الجوف، حيث استفادت الباحثة من الدراسات السابقة التي تناولت تقويم عضو هيئة التدريس مثل دراسة (الغامدي، ٢٠١٠) ودراسة (سنبل، ٢٠٠٩) ودراسة (الهيدي، ٢٠١٣) ودراسة (تمام، ٢٠١٠) في استخلاص مجموعة من المعايير التي يجب أن تتوافر في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وهي على النحو التالي:
- أولا / الكفاءة التدريسية الأكاديمية والمهنية:**
١. يحدد أهدافه التدريسية بوضوح للطالبات.
 ٢. يسعى لتحقيق أهدافه من خلال المحاضرة.
 ٣. يستغل وقت المحاضرة بشكل جيد.
 ٤. يلتزم بمواعيد محاضراته.
 ٥. متمكن في مجال تخصصه.
 ٦. تتصف محاضراته بالتنظيم.
 ٧. يوجه طلابه الى المراجع الهامة.

٨. يراعي التجديد في أساليب تدريسه.
٩. يعرض التطورات الحديثة في مجال تخصصه.
١٠. يراعي اصالة المادة العلمية المقدمة.
١١. يراعي الفروق الفردية بين طالباته.
١٢. يربط مادته بالواقع.
١٣. يشجع الطالبات على التعلم الذاتي.
١٤. يستخدم وسائل تعليمية مناسبة لموضوع المحاضرة.
١٥. يرحب بأسئلة الطالبات.
١٦. يستخدم أسلوب الحوار في المحاضرة.
١٧. يهتم بالتطبيقات العملية.

ثانيا/ علاقة عضو هيئة التدريس بالطالبات.

١. تسود روح الالفة في علاقاته بالطالبات.
٢. يتقبل الحوار مع طالباته.
٣. يعزز جهود الطالبات المتميزات.
٤. يحترم شعور الطالبات.
٥. يلتزم بالساعات المكتبية لمقابلات الطالبات.
٦. يراعي الخصائص النفسية للطالبات.
٧. يهتم بالطلاب كأفراد.
٨. تنمية الحس الأخلاقي للطالبات.

ثالثا/ أساليب التقويم:

١. يتوافق محتوى الامتحان مع ما تم شرحه.
٢. يتبع أساليب التقويم البنائي.
٣. يتبع أساليب التقويم النهائي.
٤. توجد متابعة مستمرة لأداء الطالبات اثناء المحاضرة.
٥. تتسم أسئلة التقويم خلال المحاضرة بالشمول.

٦. يتحرى الموضوعية.
٧. يطلب من الطالبات أنشطة ذاتية.
٨. يناقش الإجابات.
٩. يركز على التفكير الناقد.
١٠. يوظف نتائج التقويم في تحسين طرق التدريس.
١١. يتحرى العدالة في تقويمه للطالبات.

مقترحات لتطوير أداء عضو هيئة التدريس:

١. مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعة.
٢. تبادل عضو هيئة التدريس الآراء العلمية مع ذوي التخصص.
٣. متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات الحديثة في مجال التخصص.
٤. وعي عضو هيئة التدريس بأهمية الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات.
٥. معرفة عضو هيئة التدريس للتطوير الحاصل في استراتيجيات التدريس.
٦. تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالحوافز المادية والمعنوية.
٧. اطلاع عضو هيئة التدريس على الخبرات العالمية في الدول المتقدمة في رفع جودة التعليم والاستفادة منها.
٨. بناء نموذج لتقويم أداء عضو هيئة التدريس.

الدراسات السابقة:

١. دراسة السبيعي (٢٠٠٩):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأساليب التدريس الفعالة واتجاهاتهم نحو ممارستها، وتحديد متطلبات استخدامها في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربي، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر الأساليب شيوعاً والتي يمارسها أعضاء هيئة التدريس هي (أسلوب المناقشة والحوار وأساليب التدريس المعتمد على التقنيات التعليمية) وأقل الأساليب شيوعاً هي (أسلوب التعلم المدمج، الأسلوب الحقلية، الأسلوب المعتمد على خرائط المفاهيم، والتدريس العملي التجريبي).

٢. دراسة فرشته رودباري (٢٠١٢):

هدفت الدراسة الى التعرف على أساليب التدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة إيران وقد توصلت الدراسة الى ان غالبية أعضاء هيئة التدريس يشجعن الطلاب على التعلم التعاوني. ولم توضح النتائج أي فروق بين أعضاء هيئة التدريس تعزى للخبرة او الرتبة الاكاديمية.

٣. دراسة الحاوري (٢٠١٣):

كانت بعنوان " تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي-تصور مقترح-هدف الدراسة إلى التعرف على أهم وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتحديات التي تفرض تطويرها، وملامح نظام جامعة صنعاء، ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي وأهم معاييرها في جانب أداء أعضاء هيئة التدريس، ثم التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وفي النهاية تقديم تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يهدف إلى دراسة الظواهر والمواقف والعلاقات كما هي موجودة، والحصول على وصف دقيق لها يساعد على التعرف عليها وتفسير المشكلات التي تتضمنها.

مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع البحث الحالي جميع طالبات كلية التربية بجامعة الجوف.

عينة الدراسة:

تكوّنت عينة البحث الحالي من (٦٣) من طالبات كلية التربية بجامعة الجوف.

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة أداة رئيسة وهي استبانة من إعداد الباحثة تكونت من ثلاثة محاور كل محور يتضمن مجموعة من العبارات وتكون سلم الإجابة على كل عبارة من ثلاث استجابات (حسب مقياس ليكرت الثلاثي).

أساليب البحث الإحصائية:

جدول (١) يوضح استجابات المحور الأول						
النتيجة	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	المقياس	عبارات المحور الأول الكفاءة التدريسية الأكاديمية والمهنية.	الرقم
درجة متوسطة	٧,٩	٦٠,٣	٣١,٧	نسبة	يحدد أهدافه التدريسية بوضوح للطلبات.	١
درجة متوسطة	١٤,٥	٤٣,٥	٤١,٩	نسبة	يسعى لتحقيق أهدافه من خلال المحاضرة.	٢
درجة كبيرة	١٤,٣	٢٨,٦	٥٧,١	نسبة	يستغل وقت المحاضرة بشكل جيد.	٣
درجة كبيرة	١٢,٧	٣١,٧	٥٥,٦	نسبة	يلتزم بمواعيد محاضراته.	٤
درجة متوسطة	٨,١	٤٦,٨	٤٥,٢	نسبة	متمكن في مجال تخصصه.	٥
درجة كبيرة	١٤,٥	٣٧,١	٤٨,٤	نسبة	تتصف محاضراته بالتنظيم.	٦
درجة متوسطة	٢٣,٨	٤١,٣	٣٤,٩	نسبة	يوجه طلابه الى المراجع الهامة.	٧
درجة ضعيفة	٣٤,٩	٣٠,٢	٣٤,٨	نسبة	يراعي التجديد في أساليب تدريسه.	٨
درجة متوسطة	٣٠,٦	٣٥,٥	٣٣,٩	نسبة	يعرض التطورات الحديثة في مجال تخصصه	٩
درجة متوسطة	١٤,٥	٤٣,٥	٤١,٩	نسبة	يراعي اصالة المادة العلمية المقدمة.	١٠
درجة متوسطة	٣٠,٢	٣٩,٧	٣٠,٢	نسبة	يراعي الفروق الفردية بين طالباته.	١١
درجة كبيرة	١٦,٤	٣١,١	٥٢,٥	نسبة	يربط مادته بالواقع.	١٢
درجة كبيرة	٢٠,٦	٣٣,٣	٤٦	نسبة	يشجع الطالبات على التعلم الذاتي.	١٣
درجة متوسطة	٣٠,٢	٣٨,١	٣١,٧	نسبة	يستخدم وسائل تعليمية مناسبة لموضوع المحاضرة.	١٤
درجة كبيرة	٩,٧	٣٢,٣	٥٨,١	نسبة	يرحب بأسئلة الطالبات.	١٥
درجة كبيرة	١٤,٣	٣٦,٥	٤٩,٢	نسبة	يستخدم أسلوب الحوار في المحاضرة.	١٦
درجة متوسطة	٢٩	٣٧,١	٣٣,٩	نسبة	يهتم بالتطبيقات العملية.	١٧

استخدمت الدراسة العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ، ومن أجل معالجة البيانات تم استخدام المعالجات الإحصائية المتعددة مثل التكرار والنسبة المئوية. النتائج الإحصائية وتحليلها وتفسيرها:

من خلال ملاحظة الجدول السابق نجد أن المحور الأول (محور الكفاءة التدريسية الأكاديمية والمهنية) والذي يتكون من (١٧) عبارة؛ كان مستوى التدريس بدرجة كبيرة في "٧" عبارات و"٩" عبارات كانت بدرجة متوسطة، في حين أن عبارة "١" فقط حصلت على درجة ضعيفة، وعليه ترى الباحثة ضرورة أن يسعى أعضاء هيئة التدريس لتحديد أهدافه التدريسية بوضوح للطلبات، وأن يكون متمكن في مجال تخصصه، وأن يوجه طلابه إلى المراجع الهامة دائما، وأن يراعي التجديد و في أساليب تدريسه، وأن يعرض التطورات الحديثة في مجال تخصصه، وأن يراعي اصالة المادة العلمية المقدمة، وأن يراعي الفروق الفردية بين طالباته، وأن يستخدم وسائل تعليمية مناسبة لموضوع المحاضرة، وأن يهتم بالتطبيقات العملية.

جدول (٢) يوضح نتائج استجابات المحور الثاني

الرقم	عبارات المحور الثاني علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبات	المقياس	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	النتيجة
١	تسود روح الالفة في علاقاته بالطلبات	نسبة	٤٥	٣٥	٢٠	درجة كبيرة
٢	يتقبل الحوار مع طالباته.	نسبة	٥٥	٣١,٧	١٣,٣	درجة كبيرة
٣	يعزز جهود الطالبات المتميزات.	نسبة	٤٣,٤	٤١,٧	١٥	درجة كبيرة
٤	يحترم شعور الطالبات.		٤٣,٣	٢٦,٧	٣٠	درجة كبيرة
٥	يلتزم بالساعات المكتبية لمقابلات الطلبات.	نسبة	٥٠	٣٥	١٥	درجة كبيرة
٦	يراعي الخصائص النفسية للطالبات.	نسبة	٣٦,٧	٢١,٧	٤١,٧	درجة ضعيفة
٧	يهتم بالطلاب كأفراد.	نسبة	٣٠	٤٣,٣	٢٦,٧	درجة متوسطة
٨	تنمية الحس الأخلاقي للطلبات	نسبة	٤٠	٤٣,٣	١٦,٧	درجة متوسطة

من خلال ملاحظة الجدول السابق نجد أن المحور الثاني (علاقة عضو هيئة التدريس بالطالبات) والذي يتكون من (٨) عبارة؛ كان مستوى التدريس بدرجة كبيرة في "٥" عبارات و"عبارتين" كانت بدرجة متوسطة، وعبارة "١" أخرى كانت بدرجة ضعيفة، وعليه ترى الباحثة ضرورة أن يسعى أعضاء هيئة التدريس لمراعاة الخصائص النفسية للطالبات، وأن يهتم بالطلاب كأفراد، وأن ينمي الحس الأخلاقي للطالبات.

جدول (٣) يوضح نتائج استجابات المحور الثالث

الرقم	عبارات المحور الثالث أساليب التقويم.	المقياس	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	النتيجة
١	يتوافق محتوى الامتحان مع ما تم شرحه.	النسبة	٤١,٧	٤١,٨	١٦,٧	درجة متوسطة
٢	يتبع أساليب التقويم البنائي	نسبة	٣٠	٥٣,٣	١٦,٧	درجة متوسطة
٣	يتبع أساليب التقويم النهائي.	نسبة	٣٧,٣	٤٥,٨	١٦,٩	درجة متوسطة
٤	توجد متابعة مستمرة لأداء الطالبات أثناء المحاضرة.	نسبة	٣٥	٤٠	٢٥	درجة متوسطة
٥	تتسم أسئلة التقويم خلال المحاضرة بالشمول.	نسبة	٤٤,١	٣٢,٢	٢٣,٧	درجة كبيرة
٦	يتحرى الموضوعية.	نسبة	٣٩	٤٤,١	١٦,٩	درجة متوسطة
٧	يطلب من الطالبات أنشطة ذاتية.	نسبة	٣٦,٧	٤٣,٣	٢٠	درجة متوسطة
٨	يناقش الإجابات.	نسبة	٣١,٧	٥٠	١٨,٣	درجة كبيرة
٩	يركز على التفكير الناقد	نسبة	٣٦,٧	٣٧	٢٨,٣	درجة متوسطة
١٠	يوظف نتائج التقويم في تحسين طرق التدريس.	نسبة	٣٣,٣	٤٣,٣	٢٣,٣	درجة متوسطة
١١	يتحرى العدالة في تقويمه للطالبات	نسبة	٣٦,٧	٣٨	٢٨,٣	درجة متوسطة

من خلال ملاحظة الجدول السابق نجد أن المحور الثالث (أساليب التقويم) والذي يتكون من (١١) عبارة؛ كان مستوى التدريس بدرجة كبيرة في "٢" عبارات و"٩" عبارات كانت بدرجة متوسطة، وعليه ترى الباحثة ضرورة أن يسعى أعضاء هيئة التدريس إلى أن يتوافق محتوى الامتحان مع ما تم شرحه، أن يتبع أساليب التقويم البنائي وأساليب التقويم النهائي، وأن توجد متابعة مستمرة لأداء الطالبات أثناء

المحاضرة، وأن يتحرى الموضوعية. وأن يطلب من الطالبات أنشطة ذاتية، وأن يركز على التفكير الناقد، وأن يوظف نتائج التقويم في تحسين طرق التدريس، وأن يتحرى العدالة في تقويمه للطالبات.

النتائج والتوصيات

أولاً/ نتائج الدراسة:

من خلال العرض السابق استطاعت الباحثة أن تخرج بعدد من النتائج كان من أهمها ما يلي:

١. اهتمام أعضاء هيئة التدريس باستغلال وقت المحاضرة بما هو مفيد وجيد.
٢. بنسبة ٤١% يوجه أعضاء هيئة التدريس طلابهم إلى المراجع الهامة.
٣. يراعي أعضاء هيئة التدريس التجديد في أساليب تدريسه بنسبة ٣٤,٩%.
٤. بنسبة ٥٠% يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية لمقابلات الطالبات.
٥. يهتم أعضاء هيئة التدريس بالطلاب كأفراد بنسبة ٤٣%.
٦. يتبع أعضاء هيئة التدريس أساليب التقويم البنائي بنسبة ٥٣%.
٧. بنسبة ٤٥% يتبع أعضاء هيئة التدريس أساليب التقويم النهائي.
٨. يركز أعضاء هيئة التدريس على التفكير الناقد بنسبة ٣٧%.

ثالثاً/ التوصيات

١. العمل على استخدام أساليب متنوعة لعملية تقويم عضو هيئة التدريس.
٢. بناء برنامج لتقويم عضو هيئة التدريس تحت إشراف إدارة الجودة الشاملة.
٣. نشر ثقافة التقويم بين أوساط الطلبة؛ لاعتماد آرائهم في تقويم أعضاء هيئة التدريس.
٤. إشعار عضو هيئة التدريس بنتائج التقويم حتى يقف على تطوير وتحسين أداءه التدريسي.
٥. اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محور أساسي في منح الترقيات العلمية إلى جانب محور البحث العلمي.

المراجع العربية:

١. تمام، شادية عبد الحكيم (٢٠١٠) تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
٢. الجفري، ابتسام حسين (٢٠٠٠) آراء طالبات الدراسات العليا بجامعة ام القرى في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى، الكويت: المجلة التربوية.
٣. حمدان، محمد زياد (١٤٠٤) تقييم وتوجيه التدريس، سلسلة التربية الحديثة، الرياض: دار السعودية للنشر والتوزيع.
٤. الخطيب، عامر يوسف (١٩٩١) نموذج لتحسين أداء المدرس الجامعي في الجامعات الفلسطينية، جامعة المنصورة، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الثامن للأداء الجامعي في كلية التربية بين الواقع والطموح من الفترة ٧-٩ سبتمبر.
٥. زيتون، عايش محمود (١٩٩٥) أساليب التدريس الجامعي. عمان: دار الشروق.
٦. السيد، علي (٢٠٠٥) تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
٧. الطريقي، صالح أحمد (٢٠٠٠) المدير وتقييم العمل المدرسي، الرياض: مكتبة الرشد.
٨. طعيمه، رشدي احمد (٢٠٠٤) التعليم الجامعي بين الواقع ورؤى التطوير، القاهرة: دار الفكر العربي،
٩. عزيز، حاتم جاسم (٢٠١٢) تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية في جامعة ديالي، كلية التربية: مجلة الفتح.
١٠. عيد، غادة خالد (٢٠٠٥) تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت" دراسة مقارنة للتقويم الذاتي وتقويم الطلاب وتقويم رئيس القسم العلمي" الكويت: المجلة التربوية، ال عدد ٧٦.
١١. الغريب، رمزية (١٩٨٥) التقويم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة: مكتبة انجلو المصرية.
١٢. مذكور، علي أحمد (١٩٨٧) تقويم الطلال لفاعلية التدريس الجامعي، المنصورة، مجلة كلية التربية، العدد التاسع، الجزء الثاني.
١٣. منصور، منير عبده (٢٠١١) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي المصري وبعض الخبرات الأجنبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
١٤. ناصف، محمد أحمد (٢٠١٢) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم أدائهم: دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق، مصر: مجلة كلية التربية.
١٥. نعمان، زهير محمد (١٩٨٧) الأساليب التعليمية في تكوين الطالب الجامعي مع التطبيق على جامعة السويس، المؤتمر القومي لتطوير التعليم من الفترة ١٤-١٦ يوليو.

١٦. الهويد، ندى سالم (٢٠١٣) مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي في جامعة ام القرى من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات.
١٧. الوكيل، حلمي أحمد (٢٠٠٠) تطوير المناهج "أسبابه، أسسه، أساليبه، خطواته، معوقاته" القاهرة: دار الفكر العربي.

المراجع الأجنبية:

- 1.Seldin(1990)Evaluating College Teaching, New direction for teaching , vo120 No4 , Summer.
- 2.Miller(1974) Evaluation faculty performance son francisco, jossey boss,Inc.