

## مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم

د/ أزهار محمد عيسوي

أستاذ مساعد بقسم خدمة الفرد بالمعهد العالي

للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

## الملخص.

تعتبر الجامعات مراكز إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها ، بل أساس وجودها ولذلك يقع عليها العبء الأكبر في تنمية المجتمعات ، وتمر الجامعات بمرحلة انتقالية مهمة تركز على تجويد نوعية التعليم والارتقاء بمخرجاته . ( أميرة رمضان عبد الهادي، 2010 . 197 ) وقد أشارت ( Rupiati,S., Rumengan,J., Wibisono,C., Otok, B.W ) 2018، وتسعى مؤسسات التعليم العالي إلى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع إلى الفئات المستهدفة من الطلاب حتى تنجح في استقبالهم لتقديم خدماتها الأكاديمية المتميزة لهم، وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق وللمجتمع المحلي(باسم برقاوى، عماد ابو الرب، 2016. 339)

إن تحسين نوعية التعليم العالي هو أمر مثير ومتعب في الوقت عينه لأنه يطالب الهيئة التدريسية والطلاب والموظفين و الإداريين بان يفكروا في طرق جديدة وان يكونوا مستعدين لتقبل أفكار مبتكرة وأن يعملوا سوية لدفع عملية التعلم والأداء التنظيمي . إن تطبيق معايير بالدريديج يتطلب انفتاحا في التواصل وتعاوننا بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمسؤولين عن تقديم الخدمات والدعم الفني والإداري ، ولا يتكفل هذا كله بالنجاح إلا عندما يعي كل هؤلاء المعنيين أهمية المهمة المؤسسية وعندما يشاركون رؤية مستقبلية موحدة ويخلصون العمل لبلوغ غايات مؤسساتهم وتحقيق الأهداف التعليمية(تشارلز دبليو. سورنسن، وآخرون، 2006. 26)

الكلمات الدالة: مقياس - الأداء المهني لعضو هيئة التدريس - معايير جودة التعليم

### Abstract

Universities are centers of knowledge production, transfer and application, but the basis of their existence, and therefore bear the greatest burden in the development of societies, and universities are going through an important transition focused on improving the quality of education and upgrading its outputs (Amira Ramadan Abdel Hadi, 2010 197).

(Rupiati, S., Rumengan, J., Wibisono, C., Otok, BW 2018) and higher education institutions seek to excellence in providing academic and research services and community service to target groups of students to succeed in receiving them to provide outstanding academic services They then graduate them to the labor market and the local community as distinguished graduates who are able to meet the different needs of

the market and the local community (Basim Barqawi, Imad Abu Rub, 2016. 339)

Improving the quality of higher education is both exciting and tiring because it requires faculty, students, staff, and administrators to think about new ways, be willing to accept innovative ideas, and work together to advance learning and organizational performance. The implementation of the Baldrige standards requires open communication and cooperation between students, faculty, and those responsible for providing services and technical and administrative support. This can only be successful when all those involved are aware of the importance of the institutional mission and when they share a unified future vision and are dedicated to achieving the goals of their institutions and achieving educational goals ( Charles W. Sorensen, et al., 2006. 26)

**Keywords:** Scale - Professional performance of faculty member - Quality standards of education

#### 1-مشكلة البحث:

تعتبر الجامعات مراكز إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها ، بل أساس وجودها ولذلك يقع عليها العبء الأكبر في تنمية المجتمعات ، وتمر الجامعات بمرحلة انتقالية مهمة تركز على تجويد نوعية التعليم والارتقاء بمخرجاته ( أميرة رمضان عبد الهادي، 2010 . 197) وقد أشارت (Rupiati,S., Rumengan,J., Wibisono,C., Otok, B.W 2018)، وتسعى مؤسسات التعليم العالي إلى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع إلى الفئات المستهدفة من الطلاب حتى تنجح في استقبالهم لتقديم خدماتها الأكاديمية المتميزة لهم، وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق وللمجتمع المحلي (باسم براقوي، عماد ابو الرب، 2016. 339).

إن تحسين نوعية التعليم العالي هو أمر مثير ومتعب في الوقت عينه لأنه يطالب الهيئة التدريسية والطلاب والموظفين و الإداريين بان يفكروا في طرق جديدة وان يكونوا مستعدين لتقبل أفكار مبتكرة وأن يعملوا سوية لدفع عملية التعلم والأداء التنظيمي . إن تطبيق معايير بالدريديج يتطلب انفتاحا في التواصل وتعاوننا بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمسؤولين عن تقديم الخدمات والدعم الفني والإداري ، ولا يتكفل هذا كله بالنجاح إلا عندما يعي كل هؤلاء المعنيين أهمية المهمة المؤسسية وعندما يشاركون رؤية مستقبلية موحدة ويخلصون العمل لبلوغ غايات مؤسساتهم وتحقيق الأهداف التعليمية(تشارلز دبليو. سورنسن، وآخرون، 2006، ص 26)

وقد أشارت إلى هذا المعنى دراسة (Arribas Estebaranz, Jose 2004) Maria) حيث توصلت إلى ضروري الاهتمام بمعايير الجودة لتحسين مستوى التعليم حيث أصبح مطلباً أساسياً. وتتطلب الحياة المعاصرة تعليم بجودة تتناسب والمرحلة الراهنة. لذلك يجب أن تتوافق مواصفات عضو هيئة التدريس المعاصر مع متطلبات الحياة المعاصرة والتعليم المعاصر. فالحياة المعاصرة تفرض نظام جودة للعملية التعليمية برمتها بمؤسسات التعليم على مختلف مراحلها، وبجميع المراحل يلعب المعلم الدور الأساسي في جودة العملية التعليمية. (فتحي سالم أبوزخار، 2011. 1)

وقد توصلت دراسة (Balam, Esenc Meric 2006) إلى أهمية عضو هيئة التدريس لذلك وضعت وزارة التعليم العالي المصرية استراتيجية لمشروع تطوير التعليم العالي في عام 2000 بغرض خلق مناخ إيجابي لتحسين جودة وكفاءة نظام التعليم العالي من خلال الإصلاح التشريعي، إعادة الهيكلة المؤسسية، وخلق آليات مستقلة لضمان الجودة واستحداث أنظمة لمراقبة وتقييم الأداء، والتي ترجمت إلى 25 مشروعاً تشمل محاور التطوير وذلك حتى عام 2017 تنفذ على ثلاث مراحل. وقد تم تجميع 12 مشروعاً من 25 مشروع في ستة مكونات تعد الأهم في أولويات الوزارة كما جاء في وزارة التعليم العالي المصرية وهي: صندوق مشروع تطوير التعليم العالي HEEPF، مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي ICTP، مشروع الكليات التكنولوجية المصرية EHCP، مشروع توكيد الجودة والاعتماد QAAP، مشروع تطوير كليات التربية FOEP، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP (وزارة التعليم العالي المصرية، 2011) ويمثل عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في عملية التعلم التي تسعى الجودة إلى تحقيقها مع الطلاب وقد ركز الطلاب أن احد العوامل التي تساعدهم على التعلم وجود احترام متبادل بين الطلاب والأساتذة. وذكر الطلاب أن الأساتذة الذين كان لهم اثر فاعل كانوا يعاملون الطلاب كراشدين ويشاركونهم في اتخاذ القرارات (ماري ي. هوبا، جان ي. فريد، 2006. 125) حيث يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز في جودة المخرجات، إذ تلقى على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها (باسم براقوي، عماد أبو الرب، 2016. 339). وقد أشارت إلى أهمية دور عضو هيئة التدريس في العملية التدريسية- Jara Gutiérrez, N.P., Díaz 2017 . López, M.M

وقد جاد الاهتمام بدراسات تقويم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي ليس قبيل التعرف على مدى كفاءة هذا الأداء وترشيده، أو لمجرد إثراء المعرفة الأساسية، بل أيضاً لتطوير دور

الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية والتحرر السياسي والاقتصادي والثقافي ، باعتبار أن هذا التحرر يرتكز بالدرجة الأولى على إمكاناتنا وقدراتنا العلمية (ضياء الدين زاهر، 1995. 39) ويعمل أعضاء هيئة التدريس والموظفون والمشرفون بشكل متعاون ليضمنوا تحقيق الأولويات الاستراتيجية وتلبية حاجات الطلاب والأطراف المعنية كما يتم تحديد مناصب أعضاء هيئة التدريس بشكل يتوافق مع إطار العمل التعليمي وتقسيم كمية العمل التعليمي وتقسيم كمية العمل في الوحدات بشكل يشمل التفاعليات التدريسية وغير التدريسية (تشارلز دبليو. سورنسن، وآخرون، 2006، ص. 313) وعضو هيئة التدريس تتاطب به العديد من الأدوار ويعقد عليه الكثير من الآمال المتجددة، والتي لا يمكن الإيفاء بها على الوجه الأكمل ، ما لم يحصل على التنمية المهنية المتكاملة والمستمرة وفق رؤية علمية شاملة لكافة المتغيرات المحيطة (محمود محمد فرج حسانين ، 2019، ص. 11) وتتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس كما أشار " من أربعة أنشطة رئيسة هي : التدريس ، والبحث العلمي والإسهامات الفكرية ، وخدمة الجامعة والمجتمع ، إضافة إلى الإدارة الأكاديمية . وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي (موفق حياوى، 1978، ص.ص 33-34)

تعنى زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفاءتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم في التدريس الجامعي ، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية ، والتعليم الفردي أو الذاتي ومصادر التعليم وتكنولوجيا التعليم ، والتقويم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي ومناهج البحث العلمي (محمود محمد فرج حسانين، 2019. 12) وقد نكرت دراسة Koch, Sharon J. 2011 عن أهمية الكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس وخاصة أنها تعد مطلباً أساسياً لاعتماد الكلية. إن معايير الجودة النوعية في التعليم الجامعي تتعلق بالمعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية وهي: مستوى العنصر الأكاديمي والإداري، ونسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس، وسجل الكادر الأكاديمي في الجامعة مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج و تخصصات الجامعة ، مدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات و اللجان و المجالس المهنية و العلمية، و الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات و الأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة و المجتمع المحلي .

وتأسيساً على ما سبق ذكره من أهمية الجامعات كالفطرة للمجتمع البشرى ، وأهمية الإعداد الجيد لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمسؤولياتهم التعليمية والبحثية وخدمة بيئة المجتمع.

## 2- صياغة مشكلة البحث.

وانطلاقاً من ضرورة مراعاة الجامعات والمعاهد العليا لموصفات عضو هيئة التدريس كما حددها دليل الاعتماد والجودة بوزارة التعليم العالي ، وسعياً لمعرفة المعوقات التي تعترض ذلك والعوامل التي ترفع من كفاءته في أداء أدواره المهنية والأكاديمية يأتي هذا البحث محدد في قضية رئيسية وهى مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم.

## 3- أهمية البحث.

1- نذرة الدراسات التي اهتمت ببناء المقاييس في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الفرد بصفة خاصة وذلك في حدود علم الباحثة.

2- حسب ما أشارت إليه الدراسات السابقة من ضرورة قياس أداء عضو هيئة التدريس منها دراسة كلا من أمل بنت فيصل مبارك الفريخ 2013 & باسم برقاي، عماد أبو رب 2016

3- أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في المنظومة التعليمية وخاصة في إطار جودة التعليم حسب ما أشارت إليه الكتابات النظرية محمود محمد فرج حسانين 2019.

## 4- أهداف البحث.

1- بناء مقياس لقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم.

## 5- مفاهيم البحث:

تتناول الدراسة مفهومين أساسيين هما مفهوم الأداء - مفهوم جودة التعليم وفيما يلي عرض للمفهومين :

### 1- مفهوم الأداء:

يعرف الأداء في المعجم الوجيز على أنه "أداء الشيء أو القيام به أو إنجازه (إبراهيم مذكور، 2002، ص. 10) ويعرفه أحمد زكى بدوى في قاموس العلوم الاجتماعية الأداء المهني على أنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء والمدرّب (أحمد زكى بدوى، 1993. 360)

كما يعرف أداء الدور في الخدمة الاجتماعية على أنه "تكرار السلوكيات التي سوف تكون مفيدة في المواقف المتتابعة للوفاء بالتوقعات أو تحقيق الأهداف. وأيضا الخبرات السابقة كأحد التصورات للتواجد في مكان الشخص الآخر (الأب، الأخ.....) وهو أحد الوسائل

الفنية لإظهار الوعي الذاتي وفهم الآخرين والأخصائيين الاجتماعيين غالباً ما يساعدون عملائهم على تكرار مواقف واقعية (أحمد شفيق السكري : 2000. 452)

ويعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس نظرياً في هذه الدراسة على أنه مجموع المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس في نطاق وظيفته الرسمية داخل الكلية أو المعهد وتتحدد هذه المهام في أبعاد هي: السلوك المهني، التطوير الذاتي العلاقة داخل المؤسسة، الأنشطة المجتمعية، العلاقة بالطلاب، توظيف تكنولوجيا المعلومات، البحث العلمي.

ويتحدد المفهوم إجرائياً في ضوء ما يقيسه مقياس الأداء المهني المذكور بالدراسة والذي تشير درجاته المرتفعة إلى قيام عضو هيئة التدريس بمهامه بكفاءة ، بينما يشير درجاته المنخفضة إلى انخفاض أدائه المهني لأدائه المتنوعة وتتنوع درجات المقياس بين (409-98)

## 2- مفهوم جودة التعليم:

تأتى كلمة جودة في اللغة (جاء) جودة: صار جيداً فهو جيد والجمع جيد، ومنها (أجاد): أتى بالجيد من قول أو عمل ويقال: أجاد الشيء، وفيه صيره جيداً (إبراهيم مذكور، 2002، ص. 125)

وتعرف الجودة في قاموس long man وهي ترجمة للكلمة الإنجليزية quality ويقصد بها ما يلي :

- المعيار الذي يحدد بنا عليه إذا ما كان الشيء جيداً أم سيء.
  - أعلى المستويات للحكم على العمل .
  - أحياناً ما تكون سمة متلازمة لشيء أو لشخص (Long man: 1993 :539)
- ويعنى مصطلح الجودة التأكد من تحقيق رغبات العملاء ومتطلباتهم أو ما يفوق توقعاتهم ، ويتطلب ذلك الاتصال بالعملاء أو المستفيدين و التأكد من أن السلع والخدمات تتناسب مع احتياجاتهم، وكذلك بناء علاقات طيبة معهم(محمد عبد الفتاح محمد، 2008. 167) وتعرف الجودة في الجانب التعليمي على أنها المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة وهي تعنى التميز ، وهي عبارة عن جملة السمات و الخصائص لمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على الوفاء باحتياجات معينة(هدى سعد السيد ، 2009 . 6).

## 6- الإطار النظري للدراسة:

في ضوء ما تم عرضه من مفهوم الجودة في الجانب التعليمي نجد أن هناك مبررات لاستخدامها في الجانب التعليم ولها أهداف نظريها من خلال العناصر الآتية:-

1-مبررات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، كما حددها(محمد على نصر2005):

أ-حاجة التعليم الجامعي إلى تحقيق منظومة شاملة تحقق الارتباط والتفاعل والتنسيق بين أطراف العملية التعليمية فقصور تحقيق المنظومة التعليمية يؤدي إلى قصور تحقيق الجودة الشاملة للتعليم الجامعي.

ب-قصور الأداء الحالي لكثير من أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.

ج-وجود فجوة بين النظرية والتطبيق في التعليم الجامعي .

د-عدو توافر المستويات المعيارية في التقويم ومؤشراتها بالتعليم الجامعي

هـ-عدم وضوح فلسفة وأهداف التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

و-قصور إثراء عضو هيئة التدريس بالجديد في مجال مادته

ح-اعتماد عضو هيئة التدريس على استخدام طرائق تدريس تقليدية وعدم الاستعانة بطرائق حديثة.

ط-حاجة الجامعات إلى ثقة المستفيدين من خدماتها وتقييم إنتاجها وقدرتها على العطاء .

ى-قصور استفادة الجامعات من بعض الصيغ والنماذج العالمية مثل الجامعات الافتراضية.

وعملت الجودة في المجال التعليمي على تحقيق مجموعة من الأهداف نجملها فيما يلي:

2-أهداف جودة التعليم الجامعي: إن للجودة في التعليم الجامعي أهداف عديدة حددها (هاشم فوزي العبادي، يوسف جحيم الطائي، 2011، ص. 229) فيما يلي:

أ-التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته مبدأ إسلامي وأنه من سمات العصر وهو مطلب وظيفي يجب أن يحتضن جميع جوانب العملية التعليمية والتربوية.

ب-تطوير أداء العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني الجماعي .

ج-ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة والقائمة على الفاعلية والفعالية .

د-تحقيق نقلة نوعية في عملية التربية والتعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجهات والارتقاء بمستويات الطلبة.

هـ-الاهتمام بمستوى الأداء للإداريين وأعضاء هيئة التدريس من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة مع تركيز الجودة على جميع أنشطة مكونات النظام

التعليمي (المدخلات -العمليات -المخرجات).

و-اتخاذ الإجراءات الوقائية لتلافي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة لدى العاملين.

ز-الوقوف على المشكلات التعليمية في الواقع العملي ودراسة هذه المشكلات وتحليلها بالأساليب والطرائق العلمية واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها في الكليات التي

تطبق نظام الجودة مع تعزيز الايجابيات والعمل على تلافي السلبيات .



### 3- معايير الاعتماد وفقا لأحدث إصدار للهيئة القومية 2015:

- التخطيط الاستراتيجي- القيادة والحوكمة- إدارة الجودة والتطوير- أعضاء هيئة التدريس-
  - الجهاز الإداري- الموارد المالية- المعايير الأكاديمية- التدريس والتعلم- الطلاب والخريجون-
  - البحث العلمي- الدراسات العليا- خدمة البيئة والمشاركة المجتمعية.
- جدول رقم (1) يوضح مؤشرات معيار أعضاء هيئة التدريس

منطوق المعيار	المؤشرات
للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بما يتناسب مع متطلبات البرامج التعليمية المقدمة، وبما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها .	1-نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.
وتعمل المؤسسة على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آراءهم.	2-للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
	3-التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون فيها.
	4-أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.
	5-الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية ، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
	6-معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية ، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم ، وتناقشهم فيها عند الضرورة ، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.
	7-للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

- ورغم وجود معايير للحكم على أداء عضو هيئة التدريس إلى أن هناك عوامل تقلل من قدرة عضو هيئة التدريس على قيامه بأداء دوره بكفاءة.
- 4-أسباب انخفاض جودة أداء عضو هيئة التدريس كما حددها (فتحي سالم أبو زخار، 2011، ص.ص 7-8) و Lina 2018 :

حيث قدمت ورقة عمل تتحدث فيها هن أعباء عضو هيئة التدريس التي تؤثر على أداءه:  
أ-تزايد أعداد الطلاب الذي قابله نقص في أعضاء هيئة التدريس فتح الباب على مصرعيه حتى لمن لا يمت للتعليم بأي صلة أن يمارسه، ويأخذ مكانه كعضو هيئة التدريس بأحد الأقسام.

ب-اختزال المواصفات المطلوبة لتعيين أي عضو هيئة تدريس في إفادة بالحصول على مؤهل عالي.

ج-الانخفاض في رواتب أعضاء هيئة التدريس ، مقارنة مع زملائهم المغتربين ، دفع الكثير منهم للسفر لتعويض النقص في رواتبهم، بالطبع على حساب جودة أدائهم .

د-وجود الكثير ممن هم معينون بدون أن يكون لهم أي دور يذكر سوى سويجات محدودة وليوم واحد فقط شجع الكثير على التقاعس في أداء عملهم مما سبب في انخفاض جودة التعليم.

هـ-غياب الدورات التدريبية ن كبرنامج تعليم مستمر التي من شأنها أن ترفع مستوى تأهيل عضو هيئة التدريس.

و-ضعف الإدارة على مستوى الأقسام في أحيانا كثيرة ، وعلى مستوى الكليات ، وأيضاً على مستوى الجامعات أحدث خلل وانحدار واضح في مستوى مخرجات مؤسسات التعليم العالي  
ح-غياب التفقيش الجاد بالنسبة للكثير من مؤسسات التعليم العالي ن وتقشى المجاملات بين كثير ممن يجب أن يقوموا بدور الرقابة.

#### 5- مهام عضو هيئة التدريس:

ويرى (محمد العجمي 2007 .19) Lisnawita, Lucky Lhaura Van, F.C& (19 .2007)  
Hasyim, M., 2018 Prastyo, D.D. ( أن أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل في ما

يلي:-

أ-التدريس انطلاقاً من كون عضو هيئة التدريس العنصر الأساسي في تحقيق الأهداف والأنشطة المنوطة بالجامعة، وهو الذي يجب أن يتولى جانباً مهماً من جوانب تنفيذ المجتمع الذي توجد به الجامعة، فهو عضو في أقسامها ومجالسها وهو الذي يسهم في رسم الاستراتيجية ووضع الخطط الدراسية ومن خلاله يحصل الإبداع وتتجسد تصورات المستقبل عن كيفية إعداد الطلبة وتدريبهم ومساعدتهم في مواجهة التغيير .

ب- البحث العلمي : تتعدى إسهامات البحث العلمي تنشيط وتنمية عضو هيئة التدريس، إلى تنمية المجتمع والرقى به في جميع النواحي .

ج-رعاية وتوجيه الطلاب: وتتوسع هذه الرعاية وتبدأ منذ استقبال الطلاب الجدد وتعريفهم بالتخصصات الموجودة في الجامعة ، وتمتد إلى ما بعد تخرجهم من الجامعة .

د- خدمات المهن التخصصية خارج إطار الجامعة : حيث تقدم للأفراد والمؤسسات ويقوم بتأدية هذا الدور عضو هيئة التدريس بوصفه أكاديميا للمهن :التعليمية والطبية ، والهندسية، والزراعية، والتجارية، والقانونية كل حسب تخصصه.

ه-نشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلى والقومي العام : ويتطلب هذا الدور النهوض بعملية تأليف المراجع والكتب العلمية المتخصصة ، وإعداد وتقديم دراسات بحثية بسيطة مع تأكيد ارتباطها بالبيئة والمجتمع ، وممارسة دورها حيويًا في مناقشة مشكلات المجتمع وقضاياها، بجانب كتابة المقالات في الصحف والمجلات العامة والاهتمام بقضايا الساعة.

دور إداري على مستوى القسم والكلية والجامعة: ويتطلب هذا الدور من عضو هيئة التدريس المشاركة الفعالة في اجتماعات القسم وحسن وتمثيل القسم في اجتماعات الجامعة، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي مثل: تقييم الخطط، التعيين، وإعداد خطة الاحتياج ، والمشاركة في لجان الإعداد ، والتنظيم للمؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية والفكرية التي تعقد على مستوى القسم أو الكلية .

ولكي يمارس عضو هيئة التدريس المهام السابقة عليه التحلي بمجموعة من السمات

التي تميزه نوجزها في الأتي:-

#### 6-صفات الأستاذ الجامعي:

تنقسم صفات عضو هيئة التدريس إلى صفات مهنية وصفات شخصية كما حددها (على

غربي ، سليمة حفيظى 2012. 26-27). ( Sacoto, M.M., Velasco 2018 )

أ-الصفات المهنية :

1-تقدير مهنة التعليم والاعتزاز لكونه أستاذا جامعيا يحمل رسالة عليه الاجتهاد لإيصالها لطلابه ومجتمعه على أحسن وجه.

2-الإلمام بأهداف التعليم الجامعية كيفية تحقيقها دائما في إطار أهداف التعليم بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة .

3-تتمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع الطلاب وجعلها تتميز بالود والاحترام المتبادل.

4- إظهار مستوى عال من الأخلاق متسق مع أخلاقيات المربين الأفاضل ،لأنه يظل دائما قدوه لطلابه ومثالا لجامعته.

5-احترام النظام الجامعي وتعليماته.

6- العمل على النمو الذاتي وتطوير أدائه الأكاديمي والفني والمهني.

7- استخدام أسلوب الحوار والمناقشة وتجنب أسلوب السرد والخطابة وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي بالطريقة والأسلوب المناسبين.

8- إثارة الروح النقدية لدى الطلاب واحترام حرية تعبيرهم وتقييمهم بكل موضوعية.  
ب- الصفات الشخصية:

1- التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته .

2- التمتع بالصحة الجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.

3- الاحتفاظ بكم انفعالي مناسب ، فلا يدع فرصة للغضب أن يملكه، ولا يعطى أحكاما سريعة للمواقف المختلفة ويتحلى بالثقة بالنفس والتحمس لتنفيذ العمل.

7- إعداد المقياس:

ويتكون من سبع مؤشرات رئيسية، المؤشر الأول يقيس السلوك المهني ويتكون من (15) عبارة والمؤشر الثاني يقيس التطوير الذاتي ويتكون من (15) عبارة والمؤشر الثالث ويقيس البعد العلاقات داخل المؤسسة التعليمية ويتكون من (14) عبارة والمؤشر الرابع ويقيس الأنشطة المجتمعية ويتكون من (12) عبارة والمؤشر الخامس ويقيس علاقته بالطلاب ويتكون من (14) عبارة والمؤشر السادس ويقيس توظيف تكنولوجيا المعلومات ويتكون من (14) عبارة ، والمؤشر السابع ويقيس البحث العلمي ويتكون من (14) عبارة ويتكون المقياس ككل من (98) عبارة، وقد تم اتخاذ مجموعة من الخطوات والإجراءات لبناء هذا المقياس وفقا للخطوات العلمية والعملية لتصميم المقاييس الاجتماعية والنفسية وتمثل هذه الخطوات فيما يلي:-

(1)الهدف من المقياس:

قياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم.

(2)تحديد الإطار العلمي الذي انطلق منه المقياس ويضم هذا الإطار الرجوع إلى

العديد من المصادر أهمها: -

أ-رجعت الباحثة إلى العديد من الكتابات النظرية المرتبطة بجودة التعليم -كفاءة الأداء -

التعليم الجامعي ،وكذلك الرجوع إلى كتب البحث المرتبطة بكيفية إعداد المقاييس

ب-البحوث السابقة المرتبطة بموضوع المقياس تم الاعتماد على عدد من الدراسات والأبحاث

في بناء المقاييس وذلك بهدف القدرة على تحديد أبعاد المقياس عبارات كل بعد من أبعاد المقياس.

ج-الرجوع إلى المقاييس المرتبطة بموضوع المقياس تم الاطلاع على عدد من المقاييس ذات

الصلة بموضوع مقياس الدراسة والتي تم إعدادها ضمن عدد من الأبحاث العلمية:

1-مقياس الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة

حلوان 2000.

2-استبانته حول مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي "فائقة بنت عباس سنبل 2012".

3-إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس "باسم برقاي، عماد أبو الرب 2016".

4- تقويم أداء الأستاذ الجامعي "الأداء البحثي كنموذج" ضياء الدين زاهر 1995".

5-العلاقة بين دورة إعداد المعلم الجامعي وتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان محمود محمد أحمد صادق 1999.

د-مقابلات مع الخبراء قبل بناء المقياس تم إجراء عدد من المقابلات مع بعض المهتمين بجودة التعليم العالي .

هـ-إجراء مقابلات غير مقننة مع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس لصياغة عبارات المقياس.

و-أبعاد المقياس بناءات واعتماداً على ما سبق عرضه من أطر نظرية ومقاييس مهمة بموضوع المقياس تم تحديد أبعاد المقياس في الأبعاد التالية: -

-البعد الأول السلوك المهني -البعد الثاني التطور الذاتي .-البعد الثالث العلاقات داخل المؤسسة التعليمية -البعد الرابع الأنشطة المجتمعية -البعد الخامس علاقته بالطلاب -البعد السادس توظيف تكنولوجيا المعلومات - البعد السابع البحث العلمي .

ز-اشتقاق عبارات المقياس: تم تحديد واشتقاق العبارات المناسبة للمقياس ووضعها تحت كل بعد من أبعاده الرئيسية وذلك اعتماداً على ما سبق ذكره من التراث النظري ومن الدراسات والأبحاث في جودة التعليم الجامعي.

ح-تحديد أوزان فقرات المقياس: يصمم المقياس ليكون على مستوى القياس الترتيبي الذي يركز على نقطة أصل طبيعية ، ويعد المقياس ليكون من نوع مقاييس التقدير ويكون لكل فقرة أوزان متدرجة على النحو التالي:-

موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

وهذا بالنسبة للعبارات الموجبة أما العبارات السالبة فتكون العكس.

ط-تقنين المقياس Standardization ويتم تقنين المقياس عن طريق حساب صدق وثبات المقياس:

1- اختبار صدق المقياس:

#### أ-الصدق الظاهري:

حيث قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على عدد(3) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وذلك لاختبار مدى ارتباط فقرات المقياس بمضمونه وبالأبعاد الرئيسية التي يدور حولها ، وكذلك بمدى سلامتها اللغوية وترتب على ذلك تعديل صياغة بعض العبارات منها أشرك برأيي في اختيار القيادات الأكاديمية بدل من أوعى أفراد الكلية باختيار العناصر الكفاء، أعرض تعليمات الإدارة عبر موقع المؤسسة/ لتصبح أتابع موقع الكلية لمعرفة تعليمات الإدارة.

#### ب-صدق الجماعات المتعارضة: Contrasted:

يعتبر أحد طرق حساب الصدق التلازمي المرتبط بصدق المحك Criterion Validity، ويعتبر أهم أنواع صدق المقاييس، حيث يتم تكوين جماعتين من الجماعات التي تختلف فيما بينها اختلافا واضحا في السمة أو المشكلة التي يقيسها المقياس.....، ويقوم الباحث بتطبيق المقياس على مفردات كلتا المجموعتين فإذا وجد فروق دالة إحصائياً بين نتائج التطبيقين يشير ذلك إلى صدق المقياس(هشام سيد عبد المجيد،2006. 227-228) ولتحقيق هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بتطبيق مقياس أداء عضو هيئة التدريس لأدواره المهنية في إطار معايير جودة التعليم (على عينتين مختلفتين من أعضاء هيئة التدريس، العينة الأولى حصلت الكلية على الاعتماد الأكاديمي وعددهم 20مفردة، العينة الثانية 20 عضو حاصل على درجة الدكتوراه وغير معين كعضو هيئة تدريس يعمل في كلية لم تطبق معايير الجودة وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين للمقياس وذلك باستخدام اختبار(ت) وكانت النتائج بالنسبة للمقياس كما يلي: -

جدول رقم (2) يوضح معنوية الفروق بين مجموعتي أعضاء هيئة تدريس معينين وأعضاء غير معينين

المجموعات	عدد أعضاء هيئة التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	Sig (الدلالة)	الدلالة
أعضاء هيئة التدريس في كلية	20	88.9	24.9	4.148	0.000	**
أعضاء هيئة تدريس غير معينين	20	44.30	3.5	4.148	0.000	**

وتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات مجموعة أعضاء هيئة التدريس المعينين لكلية معتمدة وأعضاء غير معينين حيث بلغت قيمة (ت) (6.418) هي قيمة دالة عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

ج- اختبار فقرات انسجام المقياس:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب البيطري بجامعة كفر الشيخ وذلك نظرا لحصولها على الاعتماد الأكاديمي وقد طبق المقياس على واحد من كل قسم علمي ويوجد بالكلية (22) قسم علمي حيث كانت أقسام الكلية وقد اعتبرت الباحثة أن تلك الأقسام تمثل (22) طبقة وبذلك يكون حجم العينة (22) عضو من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم عشوائيا وطبق عليهم المقياس بهدف تحديد درجة انسجام فقرات المقياس .

د-خطوات تحديد درجة انسجام فقرات المقياس:

-طبق المقياس على عينة قوامها (22) عضو من أعضاء هيئة التدريس.  
 -تم تفرغ نتائج وتجميع نتائج التطبيق .  
 -تم التعامل معها إحصائيا من خلال وجود معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والمقياس ككل ودونت النتائج في الجدول رقم (3).  
 أي أن الفقرات التي تكون مرتبطة بموضوع المقياس وهو أداء الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس هي التي يزيد معامل ارتباطها عن 5.

جدول رقم (3) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والمقياس ككل

رقم العبارة	معامل ارتباطها بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل ارتباطها بالمقياس	رقم العبارة	معامل ارتباطها بالمقياس
1	0.63	26	0.53	51	0.76	76	0.7	101	0.67
2	0.69	27	0.80	52	0.66	77	0.76	102	0.84
3	0.55	28	0.56	53	0.66	78	0.81	103	0.81
4	0.84	29	0.84	54	0.48	79	0.44	104	0.43
5	0.84	30	0.56	55	0.66	80	0.77	105	0.77
6	0.73	31	0.8	56	0.83	81	0.83		
7	0.66	32	0.82	57	0.81	82	0.64		
8	0.55	33	0.10	58	0.73	83	0.45		
9	0.67	34	0.71	59	0.45	84	0.8		
10	0.55	35	0.59	60	0.77	85	0.66		
11	0.63	36	0.75	61	0.55	86	0.8		
12	0.65	37	0.98	62	0.63	87	0.64		
13	0.65	38	0.58	63	0.91	88	0.72		
14	0.73	39	0.76	64	0.46	89	0.62		
15	0.56	40	0.65	65	0.8	90	0.56		
16	0.79	41	0.92	66	0.74	91	0.71		
17	0.7	42	0.51	67	0.88	92	0.67		
18	0.5	43	0.56	68	0.9	93	0.85		
19	0.56	44	0.65	69	0.7	94	0.67		
20	0.58	45	0.56	70	0.8	95	0.83		
21	0.52	46	0.62	71	0.56	96	0.75		
22	0.79	47	0.78	72	0.65	97	0.8		
23	0.80	48	0.77	73	0.66	98	0.75		
24	0.76	49	0.49	74	0.58	99	0.63		
25	0.67	50	0.66	75	0.82	100	0.77		



وبناء على معامل الارتباط بين درجة العبارات والمقياس ككل تم استبعاد العبارات التي يقل فيها معامل الارتباط عن (0.5) وتلك العبارات موضحة في جدول رقم (4).  
جدول رقم (4) يوضح أرقام العبارات المستبعدة في مختلف الأبعاد

رقم البعد	أرقام العبارات المستبعدة
الثالث	49-33
الرابع	64-59-54
السادس	79
السابع	83
الثامن	104

تم استبعاد تلك العبارات السابقة من المقياس ليصبح في صورته النهائية (98) عبارة  
2-ثبات المقياس:

يقصد بثبات المقياس هو أن يعطى المقياس نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة أخرى بعد فترة زمنية على نفس الأفراد وفي نفس الظروف وقامت الباحثة بحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار Test-R Test حيث تعتبر طريقة إعادة تطبيق الاختبار انسب الطرق لحساب ثبات المقياس وذلك لتباين متغيرات المقياس من بعد السلوك المهني . بعد التطور الذاتي . بعد العلاقة داخل المؤسسة-بعد الأنشطة المجتمعية -بعد العلاقة بالطلاب. بعد توظيف تكنولوجيا المعلومات ، بعد البحث العلمي وذلك من خلال تطبيق المقياس على (20) حالة من أعضاء هيئة التدريس ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ممن لهم نفس خصائص عينة الدراسة (وغير عينة الدراسة الرئيسية) وكان تاريخ التطبيق الأول 2019/3/15. ثم أعيد التطبيق مرة أخرى على نفس العينة بعد فاصل زمني قدرة(15) يوم من تاريخ التطبيق الأول وكان التاريخ 2019/3/ 31 وعن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات القياس الأول والثاني .

جدول رقم (5) يوضح معامل الثبات لمقياس أداء عضو هيئة التدريس لأدواره المهنية

الدلالة	ر	البعد
**	0.74	بعد السلوك المهني
**	0.75	بعد التطور الذاتي
**	0.78	بعد العلاقات داخل المؤسسة
**	.79	بعد الأنشطة المجتمعية
**	.77	بعد العلاقة بالطلاب
**	.78	بعد توظيف تكنولوجيا المعلومات
**	.79	بعد البحث العلمي
**	.89	المقياس ككل

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة (ر) بالنسبة لمقياس أداء عضو هيئة التدريس لأدواره المهنية مما يدل على ارتفاع قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين وهذا يشير إلى ثبات المقياس.

مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم

إعداد

د/ دكتورة أزهار محمد عيسوي

أستاذ مساعد بقسم خدمة الفرد بالمعهد العالي

للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

2019-1440

م	الأبعاد	درجة انطباقها				
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا
السلوك المهني						
1-	استعد لإلقاء المحاضرة بعناية					
2-	أقيم ذاتي بعد كل محاضرة القيها على الطلاب					
3-	أعمل على تعميم الفائدة من المحاضرة لكل الطلاب					
4-	اجتهد في توصيل المعلومة للطلاب بكل الوسائل المتاحة					
5-	أطبق الأفكار الجديدة في عملية التدريس					
6-	أقيم الطلاب بوسائل متعددة					
7-	أطبق نموذج توصيف المقرر الدراسي					
8-	التزم بعدد الساعات المرتبطة بالمقرر أسبوعيا					
9-	أتحكم في انفعالاتي أثناء إدارتي للمحاضرة					
10-	انتقى الألفاظ عند توجيه الطلاب					
11-	التزم بموعد المحاضرة					
12-	احدد أهداف لكل محاضرة ترتبط بأهداف المقرر					
13-	استفيد من تطبيق نموذج تقييم المقرر في خطط التحسين					
14-	أطبق نموذج تقرير المقرر الدراسي					
15-	التزم بتطبيق نموذج تقييم المقرر الدراسي					

م	الأبعاد	درجة انطباقها			
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
<b>التطوير الذاتي</b>					
-16	أجتهد في تطوير ذاتي				
-17	استفيد من تقييمات الطلاب في تطوير ذاتي				
-18	أحضر الدورات التدريبية في مجال التدريس لأكون مميذا				
-19	أتواصل مع مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتي				
-20	أمارس ما تعلمته من خلال الدورات في مجال عملي				
-21	اطلع على كل جديد في مجال تخصصي				
-22	أطور من أسلوب إدارة المحاضرة في ضوء خرائط المنهج				
-23	التزم بما تعلمت من أساليب حديثة في التدريس				
-24	أجد في التدريب مضيعة للوقت				
-25	أطبق ما تعلمته في ورش العمل التي نظمتها الكلية/المعهد				
-26	أحضر دورات تفوق المعدل المطلوب للترقية				
-27	أنمي مهاراتي الغوية				
-28	أنمي مهاراتي المهنية				
-29	أنمي مهارات الاتصال مع طلابي				
-30	أطبق مهارة النقد الذاتي				
<b>العلاقات داخل المؤسسة</b>					
-31	أبدأ رأيي في القضايا التي تطرحها إدارة الكلية/المعهد				
-32	أجد صعوبة في التعامل مع الجهاز الإداري بالكلية/المعهد				

م	الأبعاد	درجة انطباقها			
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
33-	أحترم قرارات القسم العلمي				
34-	أحافظ على سمعه الكلية/المعهد				
35-	أشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع السياسة العامة للمؤسسة التعليمية				
36-	أبادر بطرح أفكار لتطوير القسم العلمي				
37-	التزم بتنفيذ قرارات مجلس الكلية/المعهد				
38-	أشارك زملائي في مناسباتهم المختلفة				
39-	أتواصل مع الجهاز الإداري				
40-	أتعاون مع زملائي في وضع خطة إستراتيجية المؤسسة				
41-	التزم بحضور الاجتماعات الدورية للقسم				
42-	أبادر بحل المشكلات داخل المؤسسة				
43-	أمثل المؤسسة في المؤتمرات العلمية				
44-	انضم إلى فرق عمل وحدة ضمان الجودة بالمؤسسة التعليمية				
الأنشطة المجتمعية					
45-	أشارك في الندوات التي تقيّد المجتمع				
46-	أطبق استطلاعات الرأي التي تنظمها وحدة ضمان الجودة				
47-	انضم إلى الجمعيات الأهلية				
48-	أقيم ندوات في البيئة المحيطة لعلاج قضايا التعليم				
49-	أشارك برأيي في اختيار القيادات الأكاديمية				
50-	اعمل على مشاركة أطراف المجتمع في صياغة رسالة المؤسسة				
51-	أوفر مواقع علمية لطلاب الدراسات العليا				

م	الأبعاد	درجة انطباقها			
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
-52	أشارك في تنظيم حفل التخرج				
-53	أشكل فريق بحثي من الطلاب لدراسة ظواهر المجتمع في تخصصي				
-54	أنظم ملتقى للشركات والجمعيات في تخصصي سنويا				
-55	أتواصل مع بعض الشركات لتأهيل الطلاب لسوق العمل				
-56	أتواصل مع بعض الشركات لإيجاد فرص عمل للخريجين				
<b>العلاقة بالطلاب</b>					
-57	أشيع جو من المرح بين الطلاب أثناء المحاضرة				
-58	أوجه الطلاب بهدوء				
-59	أجتهد في جذب انتباه الطلاب للمحاضرة				
-60	أزود الطلاب بكل جديد عن المهنة				
-61	أتمكن من إقامة علاقة طيبة بيني وبين الطلاب				
-62	أشجع الطلاب على التعلم				
-63	أساعد الطلاب على حل مشكلاتهم الشخصية				
-64	أوجه الطلاب إلى صناديق الشكاوى				
-65	أسعد بتقييم طلابي لي مهما يكن				
-66	أحسن من أدائي تبعا لتقييم الطلاب				
-67	أوجه الطلاب إلى برامج تنمية مهاراتهم حسب احتياجات سوق العمل				
-68	أعدد من استراتيجيات التعلم لتتناسب قدرات الطلاب				
-69	أساعد بالطلاب المتعثرين دراسيا				
-70	أنمى الجانب المهني لطلابي بأحدث البحوث والقراءات				

م	الأبعاد	درجة انطباقها			
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
	توظيف تكنولوجيا المعلومات				
-71	أطور مقرري التدريس الإلكتروني				
-72	استخدام الوسائل التكنولوجية في عملية التدريس				
-73	أتواصل مع طلابي في شرح المادة العلمية من خلال الوات ساب				
-74	استخدم Data Show في عرض المقررات				
-75	احضر جهاز الكمبيوتر الخاص عند الاحتياج				
-76	أشجع التصحيح الإلكتروني				
-77	اخصص وقتا محدد للرد على استفسارات الطلاب عبر مواقع التواصل				
-78	أجيد ضبط استخدام Data Show				
-79	استخدم الوسائل السمعية في الشرح				
-80	أطبق الوسائل التوضيحية في شرح المقرر الدراسي				
-81	أطبق الإنذارات للطلاب على شبكة المعلومات				
-82	أنشر مواعيد امتحانات طلابي عبر مواقع التواصل				
-83	أتابع موقع المؤسسة الأكاديمية لمعرفة تعليمات الإدارة				
-84	استخدم مواقع التواصل لنشر ثقافة الجودة				
<b>البحث العلمي</b>					
-85	أجري أبحاثي العلمية في المدة المحددة				
-86	لا أجد فائدة من الأبحاث العلمية				
-87	أهتم بالمشاركة في المناقشات العلمية				
-88	أراجع أحدث المراجع عند كتابة أبحاثي				
-89	أشارك زملائي في نشر الأبحاث				

م	الأبعاد	درجة انطباقها			
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
90-	أشترك في الأبحاث التي تنفذها هيئات في المجتمع في تخصصي				
91-	أحضر المؤتمرات العلمية في مجال التخصص				
92-	أنشر أبحاثي في الدوريات العلمية المحكمة				
93-	أنشر أبحاثي دوليا				
94-	أنشر أبحاثي باللغة الانجليزية				
95-	أنتظر اليوم الذي أصبح فيه أستاذا في تخصصي				
96-	أشارك في التأليف العلمي				
97-	أألف كتب علمية بمفردتي				
98-	أسعى للإشراف على الرسائل المرتبطة بالموضوعات الحديثة				

## لمراجع

### المراجع العربية.

إبراهيم مذكور: المعجم الوجيز (طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، 2002.

أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان، 1993.

احمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2000.

أمل بنت فيصل مبارك الفريخ : الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة في ضوء معايير الجودة الشاملة( بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية " الخدمة الاجتماعية وتنمية العشوائيات"، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، في الفترة من 6-7 مارس 2013).



باسم برقاوى ، عماد أبو الرب : إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس ( بحث منشور في المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي ،جامعة محمد الخامس أكذال، الإمارات العربية المتحدة، 2016)

تشارلز دبلو . سورنسن وآخرون: التميز في الجودة النوعية والأداء في التعليم العالي، المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان، ط1، 2006.

ضياء الدين زاهر: تقويم أداء الأستاذ الجامعي "الأداء البحثي كنموذج( بحث منشور في كتاب مستقبل التربية العربية ، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد الأول، العدد الثالث ، 1995).

عبد الرحمن توفيق: تحديد الاحتياجات التدريبية ، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك، 2009.

على غربي ،سليمة حفيظى: الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي ( بحث منشور في مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة الجزائر ، العدد(2)، 2012).

فائقة بنت عباس : مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي( رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2012).

مارى ى. هوبا، جان ى. فريد : تقويم مركزية- المتعلم في الكليات الجامعية ، المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان ،ط1، 2006.

محمد العجمي : التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل ، المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، 2007.

محمد عبد الفتاح محمد: إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية: دار الفتح للتجليد الفني، 2008.

محمد على نصر : رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة ( بحث منشور في المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 2005).

محمود محمد أحمد صادق :العلاقة بين دورة إعداد المعلم الجامعي وتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ( بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الثامن ابريل 2000).

محمود محمد فرج حسانين: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2019.

موفق حياوى: دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأساتذ الجامعي (بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربية، عمان، العدد(22)، 1987.

هاشم فوزي العبادى ، يوسف جحيم الطائي : التعليم الجامعي من منظور إداري ، عمان: دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، 2011.

هشام سيد عبد المجيد: البحث في الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية ، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، 2006.

وزارة التعليم العالي المصرية : مشروع ضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي بمصر بتاريخ 8-12-2011.

هدى سعد السيد : معايير ومتطلبات تطبيق الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي رؤى وتوجهات عالمية ، نماذج عربية وعالمية في ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي (الندوة العلمية الثانية لقسم المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية ، جامعة طنطا ، في الفترة من 17 مارس 2009).

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، جمهورية مصر العربية ، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي ، الإصدار الثالث 2015.

#### المراجع الأجنبية:

Arribas Estebaranz, Jose Maria: Academic failure and education quality. Function and efficiency of schools: Education as a way of personal fulfilment and social transformation Universidad de Valladolid (Spain), ProQuest Dissertations Publishing, 2004.

Crowley, Dawn Maripatrick: Reconciling educational excellence with organizational efficiency: Administrative leadership to advance high - quality teaching and learning in higher education, The University of Wisconsin - Madison, ProQuest Dissertations Publishing, 2004.

Long man: Active study Dictionary of English, England, long man House, 1993.

Rupiati, S., Rumengan, J., Wibisono, C., Otok, B.W Moderating structural equation modeling on training transfer to the performance of remuneration under the lecturer perception of university batam) International Journal of Civil Engineering and Technology, 9 (10.) , 2018

Jara Gutiérrez, N.P., Díaz-López, M.M: Policies for the assessment of the performance of university professors: A myth or a reality [Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad] Revista Cubana de Educacion Medica Superior, 31 (2), 2017

Balam, Esenc Meric: Professors' teaching effectiveness in relation to self-efficacy beliefs and perceptions of student rating myths, . Auburn University, ProQuest Dissertations Publishing, 2006

Koch, Sharon J. : A Case Study of Community College Professors of English: Self-Efficacy Concerning Teaching Basic Writing to Underprepared Students, University of Hartford, ProQuest Dissertations Publishing, 2011

Sacoto, M.M., Velasco: Traits of personality that affect the performance of the professors of the PUCE matrix in the functions of teaching and research [Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación] *Estudios Pedagógicos*, 44 (1). 2018

Lina: The mediation effect of burnout on the influence of role stressors towards lecturer performance: Empirical evidence from Indonesia *Journal of Business and Retail Management Research*, 12 (4), 2018

Hasyim, M., Prastyo, D.D.: Modelling lecturer performance index of private university in Tulungagung by using survival analysis with multivariate adaptive regression spline *Journal of Physics: Conference Series*, 974 (1), 2018

Lisnawita, Lucky Lhaura Van, F.C: Developing Decision Support System: Assessing the Lecturers' Performance with Additive Weighting Method) *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 175 (1), 2018.