

## الكفاءة الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء

د . علي بن عبد القادر بن عوضه الزهراني\*

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر الطلبة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء التابعة لجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية.

وقد استخدم الباحث الاستبانة أداة لدراسته، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الكلية بشطريها البنين والبنات، والبالغ عددهم (٢٦٦٩) طالباً وطالبة، وطبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، وذلك على عينة عشوائية بجميع التخصصات بنسبة ٢٠,١٦% وبلغ مجموع أفراد العينة ٥٣٨ طالباً وطالبة منهم ٣٠٠ طالب، و٢٣٨ طالبة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ١- أظهرت آراء أفراد عينة الدراسة أن (الكفاءة المهنية) حققت أعلى المعدلات لأعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة وبمتوسط (٣,٨٨) يليها (الكفاءة الإدارية) بدرجة كبيرة متوسط (٣,٦٦)، يليهما (أساليب التقويم) بدرجة كبيرة أيضاً بمتوسط (٣,٦٣).
- ٢- أظهرت آراء أفراد عينة الدراسة أن ثلاث عبارات في محور الكفاءة الإدارية تحققت بدرجة متوسطة أقلها (ينفذ مع الكلية حملات توعوية تخدم المجتمع في النظافة والصحة) بمتوسط (٢,٨٦).
- ٣- أظهرت آراء أفراد عينة الدراسة أن عبارتين في محور الكفاءة المهنية تحققت بدرجة متوسطة أقلها (يراعي الفروق الفردية لقدرات الطلبة) بمتوسط (٣,٢٠).
- ٤- أوضحت آراء أفراد عينة الدراسة أن أربع عبارات من محور أساليب التقويم تحققت بدرجة متوسطة أقلها (يشمل التقويم جميع وحدات المقرر دون حذف) بمتوسط (٣,٢٠).
- ٥- أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور الدراسة الثلاثة (الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقويم) تُعزى لمتغيرات الجنس والمستويات التعليمية للطلبة، وقد تم تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** المهارة ، التخطيط الإستراتيجي ، الموظف ، التمكين الوظيفي

## مقدمة الدراسة:

يحظى التعليم العالي بمزيد من الاهتمام في العالم أجمع كونه يمثل معيارين لما عليه الأمم من تقدم حضاري كما يعده كثير من الاختصاصيين الركيزة الأساسية التي من خلالها يتم التقدم والتطور. وبما أن الجامعات هي محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والعلمي والرقي الاجتماعي فإنه يقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وتهيئة المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالأمال المنشودة (الختيلة، ٢٠٠٠: ١١٠).

ومن المعلوم أن عضو هيئة التدريس العامل الأساس بالجامعة وهو من يقود ركب النجاح، ويقع عليه الجزء الأكبر من نجاح أهداف التعليم الجامعي المتمركزة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومع تطور وظائف الجامعة أضيفت لعضو هيئة التدريس مهام أخرى كالمشاركة في إدارة الجامعة أو الكلية أو رئاسة الأقسام أو اللجان، وفي التفاعل مع المناشط التعليمية على اختلاف أنواعها وأهدافها مما جعل دور عضو هيئة التدريس ينعكس على الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة (خليل ٢٠١١: ٢٠١). ولذلك ينظر إلى التعليم ذي الجودة العالية بأنه مرتبط أساساً بعضو هيئة التدريس الكفاء الذي يمتلك الكفاءات الشخصية والفنية والمهنية والإدارية التي تجعله قادراً على تجويد أعماله وتنفيذها وتطبيقها على أرض الواقع (العنزي ٢٠٠٧: ١).

لذلك أصبحت الكفاءة الإدارية والمهنية لعضو هيئة التدريس وقدرته على التقويم مطلباً من مكونات منظومة الجودة التعليمية التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، بما يضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية ومطالب سوق العمل (السعيد، ١٩٩٧: ١٩). ومن هذا المنطلق سعت كثير من الجامعات إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال متابعة وتقويم أداءاتهم المختلفة سواء عن طريق رؤساء الأقسام أو عمداء الكليات أو التقويم الذاتي أو تقويم الطلبة لأساتذتهم ويعد هذا من أصدق المحكات، وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي.

وحيث إن جامعة شقراء تعد من الجامعات الناشئة التي أنشئت في عام ١٤٣٠ هـ وتتطلع مع باقي الجامعات إلى تحقيق أهدافها العامة المتمثلة في إعداد وتنمية القوى البشرية والوطنية وتوفير الكوادر المؤهلة والمدرّبة للوفاء بمتطلبات التنمية واحتياجات الطلبة وسوق العمل وإثراء حركة البحث العلمي وتطويره. فإن هذه الدراسة اتجهت لمعرفة مستوى الكفاءة الإدارية والمهنية لعضو هيئة التدريس في ظل الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة.

## مشكلة الدراسة:

يعد عضو هيئة التدريس محور العملية الأكاديمية حيث يمثل النموذج العلمي والمعرفي بالنسبة للطلبة، إضافة إلى ما يسند إليه من أعمال في توصيل الخبرات والمعلومات وتوجيه الطلبة وإرشادهم ومتابعة تقدمهم العلمي وحل مشكلاتهم، بالإضافة إلى أن عضو هيئة التدريس هو العضو الفاعل الرئيس في تقدم الجامعة وتطويرها وتجويد مخرجاتها، ومن هذا المنطلق يجب الاهتمام بعضو هيئة التدريس من حيث التطوير والتدريب والنقويم، ونظراً لأهمية تطبيق نظام الجودة في التعليم الجامعي، فإن ثقافة الجودة وبرامجها يتطلب إشراك كل فرد وإدارة ووحدة علمية وطلبة وعضو هيئة تدريس؛ ليصبح جزءاً من هذا البرنامج الشامل الذي يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الجامعة والطلبة في شتى المجالات، وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والعاملين، وبما أن هيئة التدريس هي المحرك الأساس لهذه العمليات؛ فلا بد أن تتوفر فيهم مجموعة من الكفاءات ومنها الكفاءة الإدارية والمهنية والتربوية، وهذا يتطلب تطبيق نظام الجودة والتدريب المستمر لاكتسابهم المزيد من تحسين كفاءتهم وإنتاجهم، وخاصة أن تقرير التنمية الإنسانية أوضح أن هناك تدني في مؤشرات الجودة الجامعية يصل إلى أقل من (٦٠%) وأحد العوامل

الرئيسية في ذلك هو ضعف الأداء التدريسي (المكتب الإقليمي للدول العربية ٢٠٠٣م) كما أن العديد من الدراسات ومنها دراسة الداود (٢٠٠٧) أشارت إلى أن أكثر من ٩٠% من أعضاء هيئة التدريس يفتقرون إلى النمو النوعي، وكذلك دراسة العتيبي (٢٠١٤) التي أوضحت أن أعضاء التدريس بجامعة شقراء يقومون بمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم، كما أكدت دراسة سوالم (٢٠١٧) عن أهمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس في تطبيق نظام الجودة جاء متوسطاً في مجال القيادة الإدارية وأيضاً في اتخاذ القرار والتخطيط والتنظيم والتقييم.

وحيث إن الطلبة هم المستهدفون الأساسيون في تقديم الخدمة، وهم أيضاً مدخل العملية التعليمية في الجامعات ومن مخرجاتها الأساسية ومن أجل تحقيق جودة هذه المخرجات بات من الضروري استطلاع آرائهم بخصوص عمل عضو هيئة التدريس؛ إذ أكدت دراسة Freez (2004) أن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات عضو هيئة التدريس في أدائه الأكاديمي والإداري وتعتبر مفيدة لتغذية راجعة لعضو هيئة التدريس والإدارة الجامعية، وبحكم طبيعة عمل الباحث كعضو هيئة تدريس بجامعة شقراء فإن الجامعة قد حرصت على تجويد المدخلات من أعضاء هيئة التدريس وقد قدمت لهم العديد من الدورات التدريبية واللقاءات والمؤتمرات التربوية بهدف رفع كفاءتهم الإدارية والمهنية في جميع جوانب العمل واستكمالاً لجهود الجامعة فإنه يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارات المعنية بشكل دوري، واستكمالاً لشمولية التقييم وضماناً لاستمرار عملية التطوير وتجويد مخرجات التعليم أتت هذه الدراسة لتقيس درجة الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم وذلك من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما درجة توفر الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من قبل الطلبة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية كما يلي:

- ١- ما درجة توفر الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة؟
- ٢- ما درجة توفر الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة؟
- ٣- ما أساليب التقييم التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية والأساليب المستخدمة في التقييم لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري (الجنس والمستوى التعليمي)؟

#### أهداف الدراسة:

من أبرز أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة.
- ٢- التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة.
- ٣- التعرف على أساليب التقييم التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة.
- ٤- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية والأساليب المستخدمة في التقييم لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري (الجنس والمستوى التعليمي).

**أهمية الدراسة:**

- ١- تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها جزءاً مهماً من العملية الأكاديمية والإدارية لعضو هيئة التدريس، وهي الكفاءة الإدارية والمهنية وعملية التقويم من وجهة نظر الطلبة.
- ٢- تزويد عضو هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في كفاءته الإدارية والمهنية وأساليب التقويم المستخدمة.
- ٣- يؤمل أن تقود نتائج الدراسة لتحديد الكفاءات اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات الإدارية والمهنية وعملية التقويم، والذي بدوره يحقق جودة الأداء العام لعضو هيئة التدريس وتحقيق جودة المخرجات التعليمية.
- ٤- قد تساهم نتائج هذه الدراسة في تحديد الفجوة بين واقع كفاءة الأداء الإداري والمهني لأعضاء هيئة التدريس، ومتطلبات جودة الأداء، والتي يجب أن يتصف بها عضو هيئة التدريس.
- ٥- توفير قاعدة معلومات يمكن الاستفادة منها عند تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس عملياً، حيث تنفذ الجامعة في الفترة الحالية مشروع الخطة الاستراتيجية في ضوء الجودة التعليمية.
- ٦- يؤمل أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في تزويد المسؤولين بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء، والإدارة العليا بجامعة شقراء بدرجة توفر الكفاءات الإدارية المهنية لعضو هيئة التدريس، مما يمكنهم من اتخاذ الإجراءات اللازمة لعلاج أوجه القصور والاستفادة من جوانب القوة.
- ٧- طرح التوصيات والنتائج التي يتوقع الوصول إليها في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء وجميع كليات الجامعة، وإفادة الجامعات السعودية بها.

**حدود الدراسة:**

- الحد الموضوعي: الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقويم لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء.
- الحد المكاني: كلية العلوم والدراسات بمحافظة حريملاء.
- الحدود البشرية: طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء التابعة لجامعة شقراء.
- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ.

**مصطلحات الدراسة:****الكفاءة:**

ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور: "كفأه على الشيء مكافأة وكفاء: جازاه. والكفءُ النظير، وكذلك الكُفءُ والكُفُو، والمصدر الكفاءة. وتقول لا كفاء له، بالكسر أي لا نظير له والكفاءُ النظير والمساوي، ومنه الكفاءة في النكاح، وهو أن يكون الزوج مساوياً للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وبيتها، وغير ذلك. (ابن منظور، ١٤١٤هـ: ١٣٩)

واصطلاحاً: تُعرف حسب السياق الذي يُستعمل فيه، وفي المجال التربوي هي مجموعة من التصرفات الاجتماعية والوجدانية والمهارات العلمية والمعرفية والنفسية التي تُمكن من ممارسة دور قيادي أو تربوي معين أو وظيفة أو نشاط، أو مهمة عمل معقد على أكمل وجه.

الكفاءة الإدارية:

ويقصد بها القدرة على تطبيق المبادئ والأنظمة والتعليمات الإدارية بكفاءة وفعالية في ضوء ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات واتجاهات (أبو سنييه ٢٠١٣، ٦٠٠).

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها مجموعة المهارات والقدرات الإدارية التي يمارسها عضو هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء، على نحو ينسجم مع أهداف الجامعة وتقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المعدة لقياس الكفاءة الإدارية.

الكفاءة المهنية:

يقصد بالكفاءة المهنية أنها مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله الأكاديمي وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها وقيمتها طلابه، ويكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية (الحكمي، ٢٠٠٤: ١٠).

وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بمجموعة القدرات والمهارات والوسائل التي يمتلكها عضو هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء، وما ينتج عنها من معارف ومهارات مكتسبة لطلابها ويكون لها تأثير مباشر على العملية الأكاديمية، وتقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المعدة لقياس الكفاءة المهنية.

عضو هيئة التدريس:

يُطلق اسم عضو هيئة التدريس في كثير من الجامعات على كل من يعمل في مجال التدريس أو البحث العلمي الأكاديمي، سواء كان عمله في الجامعة جزئياً أو كلياً. (مازي ٢٠٠٤م: ٢).

كما عرّفه نظام مجلس التعليم العالي بالقرار رقم (٦٠) وتاريخ ١٤١٤/٦/٢ هـ في مادته الخامسة والأربعين أعضاء هيئة التدريس بأنهم: الأساتذة، والأساتذة المشاركون، والأساتذة المساعدون (نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ١٤٣٦: ٤٨).

ويعرّفه الباحث إجرائياً: بأنهم الأعضاء المؤهلين أكاديمياً من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير للقيام بتدريس المقررات الأكاديمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع بجامعة شقراء، بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء.

الجودة Quality

هناك مجموعة من التعاريف للجودة، حيث يذكر البعض أن الجودة هي الامتياز والتفوق ويراها البعض أنها عدم وجود عيوب في العناية أو الخدمة، كما يرى آخرون أنها ترتبط بسمات المنتج أو سعره (إيفان، دين ٢٠٠٩: ٣١).

وتُعرّف الجودة بالتعليم العالي: بأنها التطوير المستمر والأداء الكفء لمؤسسات التعليم العالي لكسب ثقة المجتمع في خريجها من خلال إشباع حاجات الطلبة والمستفيدين ويضمن الفعالية والكفاءة المرتفعة في المجال العلمي والبحث التي تؤدي في النهاية إلى التفوق والتميز (النجار ٢٠٠٠، ٧٢).

وتُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها جملة المعايير الأكاديمية والإدارية التي ينبغي توافرها في عضو هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء متضمنة للعناصر التالية: الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية والتفويض وقدرته على البحث وخدمة المجتمع وعلاقته بطلابه في ضوء متطلبات الجودة التعليمية.

## الإطار النظري للدراسة

## التعليم الجامعي:

يعد التعليم الجامعي أداة التغيير في الجوانب الاجتماعية والتنموية والثقافية والعلمية والاقتصادية، وكذلك في الجوانب الفكرية والسلوكية والمهارية للقيادات والحراك المجتمعي؛ حيث أوضح درويش (٢٠٠٠: ٦٩١) أن التعليم الجامعي هو ذلك النوع من التعليم الذي يختص بإعداد القيادات العلمية والفكرية التي تقوم بقيادة المجتمع. وإن الباحث في التعليم الجامعي في العالم ليجد أمامه مجموعة من الأهداف تتكامل فيما بينها؛ لتحقيق الكفاءة الداخلية والخارجية، وهذه الأهداف تختلف من بلد لآخر حسب التوجهات الفلسفية والعقائدية والمنطلقات الفكرية، وكذلك قد تختلف من جامعة لأخرى حسب رؤية كل جامعة وأهدافها الاستراتيجية، ومن هذا المنطلق فإن المملكة العربية السعودية قد أولت التعليم العالي أهمية قصوى للنهوض بالعملية التنموية بشكل عام، وقد حددت سياسية التعليم في المملكة (١٤١٦) أهداف التعليم العالي بالآتي:

- ١- تنمية عقيدة الولاء لله، ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التي تشعره بمسؤولياته أمام الله عن أمة الإسلام لتكون إمكانياته العلمية والعملية نافعة مثمرة.
  - ٢- إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً، لأداء واجبهم في خدمة بلادهم، والنهوض بأمتهم، في ضوء العقيدة السليمة، ومبادئ الإسلام السديدة.
  - ٣- إتاحة الفرصة أمام النابغين للدراسات العليا في التخصصات العلمية المختلفة.
  - ٤- القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي، في الآداب، والعلوم، والمخترعات، وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التقنية.
  - ٥- النهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الإسلام، ويُمكن البلاد من دورها القيادي لبناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصيلة التي تقود البشرية إلى البر والرشاد، وتجنبها الانحرافات المادية والإلحادية.
  - ٦- ترجمة العلوم وفنون المعرفة النافعة إلى لغة القرآن، وتنمية ثروة اللغة العربية من "المصطلحات"، بما يسد حاجة التعريب، ويجعل المعرفة في متناول أكبر عدد من المواطنين.
  - ٧- القيام بالخدمات التدريسية والدراسات "التجديدية" التي تنتقل إلى الخريجين - الذين هم في مجال العمل - ما ينبغي أن يطلعوا عليه مما استجد بعد تخرجهم. (وثيقة سياسة التعليم ١٤١٦: ١٢)
- ومما يتضح من أهداف سياسة التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، وما يجب تحقيقه أهدافها يتوجب توفر عدد من المقومات الإدارية والأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس ومنها:
- ١- استشعار المسؤولية أمام الله عز وجل ثم أمام المجتمع بأن تكون العقيدة سليمة والهدف إيجابياً.
  - ٢- القدرة على القيام بمتطلبات أدواره بفاعلية كعضو هيئة تدريس أكاديمي.
  - ٣- القوة والتمكن العلمي في مجال تخصصه، وجلب المعرفة النافعة من مصادرها العلمية الصحيحة، والقدرة على تقديمها بما يضمن أن تكون ملائمة للفرد والمجتمع السعودي.
  - ٤- أن يمتلك القوة الفكرية في مجال التطوير الإداري والإبداع المعرفي والعلمي.
  - ٥- أن يمتلك المهارة الفنية في التعامل مع التقنيات الحديثة في المجال الإداري والفني والبحثي وخدمة المجتمع (الشثوي ١٤٣٧: ٢١).

مهام الأستاذ الجامعي:

تنتقل مهام الأستاذ الجامعي وأدواره من أدوار الجامعة الرئيسية وهي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

## ١- التدريس:

يُطلب من الأستاذ الجامعي القيام بتدريس عدد معين من المقررات في مجال تخصصه، ولذا كان لزاماً عليه أن يكون ملماً إماماً كاملاً بمحتوى كل مقرر، وأن يقدم لطلبته معلومات حديثة وصحيحة وملائمة لأهداف المقرر، وهذا يتضمن عدداً من المهام التقنية أهمها: التحضير والإلقاء وإدارة الصف واستخدام التقنية الحديثة وتقويم الطلبة والإرشاد الأكاديمي والتواصل السلس بين وبين طلبته (حورية ٢٠١٨: ٢٤١).

## ٢- البحث العلمي:

يرتبط تطوير الأستاذ الجامعي العلمي والمهني بقدرته على إنجاز البحوث العلمية المفيدة، سواء في توسيع مداركه العلمية والبحثية والترقيات وزيادة الأجر والبدلات، أو فيما يقدمه من إنجازات بحثية تخدم القضايا التنموية في المجتمع وتعمل على حل مشكلاته، وتطويره من خلال حركة البحث العلمي المتنامية والمستمرة، وهذا يتطلب من الأستاذ الجامعي عدداً من المهام أهمها: إنجاز البحث العلمي ونشره في المجلات العلمية المحكمة والمشاركة في الملتقيات العلمية والمؤتمرات المحلية والدولية والطلابية والإشراف على الرسائل العلمية لطلبة الدراسات العليا، وهذا يمثل في جامعات البحث العلمي العمل الرئيس. (حورية ٢٠١٨: ٢٤٢)

## ٣- خدمة المجتمع:

يقصد بخدمة المجتمع للأستاذ الجامعي تقديم كل أشكال المساعدة من خلال الاندماج في المجتمع والتفاعل معه، وجعل علمه في متناول جميع شرائح المجتمع للاستفادة منه، وهذا العمل يتطلب عدداً من المهام، أهمها: تقديم الندوات والمحاضرات العامة والخاصة في جميع المناسبات الوطنية، ونشر الثقافة العلمية والفكرية لمؤسسات المجتمع المختلفة، وكذلك المشاركة في إدارة رئاسة اللجان والجمعيات وكراسي البحث، وتقديم الإرشاد والنصيحة للأفراد والمؤسسات المجتمعية، كما يرى أن الأستاذ الجامعي يقوم بدوره في توعية طلبته بأهم المشكلات الاجتماعية من حيث أسبابها وآثارها وتحفيزهم على التفاعل معها والمشاركة في حلها وكذلك إكساب طلبته مجموعة من القيم والاتجاهات للارتقاء بالمجتمع كالمثابرة والإخلاص والنظام وإتقان العمل والتعاون والتخطيط والعمل من خلال الفريق الواحد والمحاسبة، وحيث الطلبة على التسامح واحترام الاختلافات المجتمعية والتنوع الثقافي وفهم الآخرين والتعايش والتعاون معهم (القريطي ٢٠٠٥: ٢٥)

## ٤- العمل الإداري:

يسعى العمل الإداري في الجامعة لتعبيد الطريق أمام المناشط الجامعية، وإن قيام الجامعات بجميع أدوارها (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) يتطلب قيادة إدارية فاعلة ومؤثرة، سواء في الإدارة العليا بالجامعة أو داخل قاعة المحاضرات أو الكليات والأقسام أو أقسامها الإدارية الأخرى المساعدة، وعليه فإن أعضاء هيئة التدريس هم من يقومون بتلك الأعمال القيادية المختلفة، فالعمل الإداري لعضو هيئة التدريس يتضمن عدداً من المهام مثل: التخطيط، التنظيم، التنسيق، التوجيه، الرقابة، وإدارة الأفراد وإدارة التجهيزات التقنية، إضافة إلى أدواره في حضور اجتماعات مجلس الجامعة واجتماعات القسم والكلية وكذلك اجتماعات اللجان المختلفة داخل الجامعة وخارجها، بالإضافة إلى تنظيم المؤتمرات

والندوات ومناقشة الرسائل العلمية وتنظيم فعاليات المناسبات الوطنية وإدارة استثمارات الجامعة وتعدد مصادر تمويلها. (حوريه ٢٠١٨: ٢٤٢).

#### الكفاءة:

تعد الكفاءة من الموضوعات الحديثة التي أولها الباحثون أهمية قصوى فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية في كافة القطاعات التعليمية والإدارية والاقتصادية والصحية وغيرها؛ لأنها تعد عنصراً مهماً في تحقيق أهداف تلك القطاعات؛ لذلك تختلف مفاهيم الكفاءة باختلاف مجالاتها إلا أنها جميعاً تتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل الجهد والتكاليف، لذلك فقد عرفت المجموعة المهنية الفرنسية (Le Medef) على أنها مزيج من المعارف النظرية والعلمية والخبرة والممارسة والوضعية المهنية في الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها. (الزهرة ٢٠١٣: ٩).

كما عرفها مكتب التربية العربي لدول الخليج بأنها: "القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، وهي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف" (الخياط وذياب ١٩٩٦: ٣٠).

#### أهداف الكفاءة الإدارية المهنية وأساليب التقييم لعضو هيئة التدريس:

تعد عملية الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم لعضو هيئة التدريس من الأمور المهمة في مؤسسات التعليم العالي فمن خلالها يتم العديد من الإجراءات والقرارات التي تخدم مسيرة التعليم وتعد وسيلة التطوير والتجديد، في العملية الإدارية والأكاديمية بالجامعة لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى تحسنه.
- ٢- إيضاح جوانب القوة في الأداء لتعزيزها وتحديد نقاط الضعف لتلافيها.
- ٣- الإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك لخدمة الجامعة والمجتمع.
- ٤- إيجاد قاعدة بيانات عن برامج الجامعة وتزويد صانعي القرار بتغذية راجعة تسهم في ترشيد القرارات الجامعية.
- ٥- تقديم معلومات صحيحة عن الإمكانيات والكفاءات البشرية المتوفرة للاستفادة منها في تحقيق أهداف الجامعة (الهويدي ٢٠١٣: ٢٦).

#### أهمية تقييم الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم لعضو هيئة التدريس

- ١- لها أثر إيجابي على مجريات العملية الإدارية والأكاديمية داخل الجامعة وخارجها.
- ٢- يؤثر تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي على المخرجات التعليمية وخاصة العناصر البشرية المؤهلة المدربة القادرة على خدمة المجتمع.
- ٣- يعد تقييم أداء عضو هيئة التدريس أحد أهم المؤشرات التي تساعد على تدارك الأخطاء وعلاجها وتدعم الإيجابيات وتعزيزها.
- ٤- تقييم أداء عضو هيئة التدريس يشمل سلوكه الإداري والمهني وأساليب التقييم ونشاطه وإنتاجه العلمي وقدرته على حل المشكلات وممارسة العملية التعليمية داخل القاعات الدراسية مما يعمل على تطوير وتحسين أدائه وأدوار ه. (عيسى، والناقطة، ٢٠٠٩: ٥).



**أنواع الكفاءة:**

لقد اختلف الباحثون حول تصنيف أنواع الكفاءة، إلا أن تصنيف (Celile Dejoux) قد صنفها إلى ثلاث مستويات:

- ١- الكفاءة الفردية: وهي عبارة عن المهارات والمؤهلات التي يمتلكها الشخص من خلال التجارب الشخصية والمهنية والتكوينية بشكل متواصل بحيث يستخدمها في تحقيق أهداف معينة بشكل فعال.
- ٢- الكفاءة الجماعية: وهي كفاءة تنشأ من خلال تضافر جهود الكفاءات الفردية وتعاونها من خلال التواصل الفعال بين جميع الأعضاء في العمل، بحيث يشكلون فريقاً مهنيّاً قادراً على تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة وجودة عالية.
- ٣- الكفاءة التنظيمية (الاستراتيجية): ويتم هذا النوع من الكفاءة من خلال التكامل بين الكفاءات الفردية، وذلك باتباع آليات منظمة للتنسيق فيما بينها، وهي تتضمن عدة كفاءات تبعاً للمستوى التسلسلي وتتمثل كفاءة هذه المستويات في كفاءة العلاقات الإنسانية، والكفاءة التقنية والكفاءة الإدارية والفنية من ناحية وكفاءة التخطيط والتنفيذ والإدارة والرقابة والتقييم من ناحية أخرى ومدى إدراكها لعلاقتها مع البيئة المحيطة بها (الزهرة ٢٠١٣: ٢٤ - ٢٧)

**الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس:**

يتميز أعضاء هيئة التدريس بمجموعة من الكفاءات الإدارية والتي تتمثل في الاشتراك في المجالس واللجان الجامعية والالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها، واتباع التخطيط للمحاضرات ومواعيدها المعلنة للطلبة، والإلمام بجميع المتطلبات اللازمة لحل المشكلات التي تواجه الطلاب، ومساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية، وإدارة الحوار والمناقشة بديارية واقتدار، وتشجيع الطلبة على التعاون والعمل كفريق واحد، ومعالجة المواقف الصعبة الطارئة أو المحرجة بأسلوب تربوي، وأن يتصف بالقدرة على التنسيق بين مجموعات العمل بما يضمن انسيابية العمل وتحمل مسؤولية اختياره لحل المشكلات، والقيام بمشاركة الطلبة في الأنشطة الثقافية والعلمية والاجتماعية والمهنية، وتعزيز الحس الوطني لدى طلبته، وينفذ معهم حملات توعية تخدم الجامعة والمجتمع. (طعيمة والبنديري ٢٠٠٤: ٢٤٦ - ٢٤٧)

**الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس:**

- إن عملية البحث عن التميز تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في عنصر مهم وفعال من عناصر الأداء الجامعي، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، وفق رؤية برامج الجودة للتعليم العالي، ولتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يمكن تحقيقه بالآتي:
- أن يُعد عضو هيئة التدريس خطة دراسية يصممها لتدريس كل مقرر من المقررات التي يقوم بتدريسها تتضمن الهدف من تدريس المادة، ومفردات تلك المادة، والأهداف السلوكية التي يسعى إلى تحقيقها، وكذلك التوزيع الزمني لتلك المفردات والأساليب والوسائل المعتمدة في التدريس، ووسائل قياس تحقيق الأهداف، وقائمة بأسماء المصادر والمراجع الأساسية لتلك المادة.
  - أن يستخدم عضو هيئة التدريس أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطلبة على تحليل المعرفة.
  - التدريب أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس "التعليم المستمر" على المستجدات والمستجدات وعلى أحدث القضايا المعاصرة في مجال تخصصه وعلى تطوير قدراته الذاتية.
  - أن يوجه طلبته لاستخدام وسائل الاتصال الحديثة وشبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل التزود بالمعرفة.
  - أن يكون عادلاً في تعامله مع طلبته ويراعي الفروق الفردية بين مستوياتهم.

- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الربط الموضوعي بين محتويات المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها واتجاهات طلبته وحاجة المجتمع.
- أن يدرّب عضو هيئة التدريس طلبته على استنتاج واستخلاص النتائج والأفكار والمبادئ الرئيسة من خلال الحوار والمناقشة الصفية والقراءات الخارجية.
- أن يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بموضوع اختصاصه؛ لأن في هذا إغناء لتجربته وزيادة في خبرته تنعكس إيجابياً على الطلبة.  
(جرار، ٢٠٠٥، ٨٩-٩٠).

### تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة:

يهدف التقويم إلى تحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس بصفة مستمرة، وتطوير كل ما يرتبط بالكفاءة الإدارية والمهنية سواء داخل قاعات الدراسة أو خارجها، خاصة وأن هذه الطريقة باتت تستخدم في الوقت الحاضر في كثير من جامعات العالم (Watkins, 1994,55).

ويرى (Marsh, 1993) أن تقويم الطلبة للفعاليات التدريسية يساعد على تطوير وتحسين عملية التدريس، ويؤكد على ضرورة استخدام الأداة المناسبة في عملية تتناسب في أبعادها ومحتواها وخصائص التدريس الجامعي الفعال، وأن تكون استجابات الطلبة على الأداة بطريقة جديدة، وأن تؤخذ نتائج تقويمهم بشكل جدي من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم (Marsh, 1993, 217 250).

وقد أشار (الثبتي، ١٤١٧: ١٢٨) إلى أنه يمكن تلخيص مميزات طريقة تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس الجامعي في الآتي:

- ١- تتمتع بدرجة ثبات عالية.
- ٢- تتمتع بدرجة صدق جيدة.
- ٣- نتائجها موضوعية وغير متحيزة وتعد من أفضل طرق وأساليب تقويم الأداء الوظيفي.

### الجودة في التعليم العالي:

أشار مؤتمر اليونسكو (Uniesco,1998) عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على ما ينبغي على الحكومات ومؤسسات التعليم العالي عمله بهذا الخصوص، من حيث البحث عن الجودة في كل شيء، خصوصاً في ظل الإقبال الهائل على مؤسسات التعليم العالي، مع السعي لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العملية والمهنية. (عبد الدائم، ٢٠٠٠: ٢٢٣).

فمن الملاحظ أن العمل من خلال تطبيقات الجودة يؤدي إلى الاعتراف بالمؤسسة التعليمية من قبل الروابط أو التنظيمات المهنية في ضوء تحقيق متطلبات ذلك الاعتراف، والهدف الأساس من هذه العملية هو طمأنة الرأي العام بأن هذه البرامج وخريجياتها ذات كفاءة أو مهارة تحقق تطلعاته وطموحاته في الحصول على موارد بشرية مؤهلة تأهيلاً عالياً لمزاولة المهنة بنجاح (عبد الهادي، ٢٠٠٥: ٦٧).

### مبررات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

- الزيادة المتتالية والمستمرة في التحاق الطلاب بالتعليم العالي.
- الحاجة إلى تحقيق أداء ذي كفاءة عالية في العمل الأكاديمي.
- امتداد الحاجة للاستمرار في التعليم وتحصيل المعرفة إلى ما بعد التخرج "التعليم مدى الحياة"، مما يتطلب تعليم الطلبة كيفية الاعتماد على أنفسهم في تحصيل المعرفة.

-ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما يترتب عليها من تأثير على العملية الأكاديمية.  
-الاستمرار في تقديم الخدمة التعليمية بأسلوب يحقق الطموحات المطلوبة.  
-المنافسة الشديدة بين مؤسسات التعليم العالي مع ضرورة ترشيد الإنفاق، ووضع أولويات له.(الترتوري وجويحان،٢٠٠٦: ١١٠).

### متطلبات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي:-

- ١- دعم وتأييد الإدارة العليا لنظام إدارة الجودة الشاملة.
- ٢- ترسيخ ثقافة الجودة الشاملة بين جميع الأفراد كأحد الخطوات الرئيسة لتبني إدارة الجودة.
- ٣- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتطوير وتحديث المقررات وتبني أساليب التقييم المتطورة.
- ٤- مشاركة جميع العاملين في الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء.
- ٥- التعليم والتدريب المستمر لكافة الأفراد.
- ٦- التعرف على احتياجات المستفيدين الداخليين وهم الطلاب والعاملون والخارجيون الذين هم عناصر المجتمع المحلي، مع إخضاع تلك الاحتياجات لمعايير قياس الأداء والجودة.
- ٧- تعويد الجامعات على ممارسة التقييم الذاتي للأداء.
- ٨- تطوير نظام للمعلومات لجمع الحقائق؛ لأجل اتخاذ القرارات المناسبة لتطوير وحل المشكلات.
- ٩- تفويض الصلاحيات، وهو من مضامين العمل الجماعي والتعاوني بعيداً عن المركزية في اتخاذ القرارات.
- ١٠-المشاركة الحقيقية لجميع المعنيين في صياغة الخطط والأهداف اللازمة لجودة العمل الجامعي.(عقيلي:٥٨:٢٠٠١).

### العلاقة بين الكفاءة والجودة التعليمية

يعد الكادر الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس ركناً أساسياً في النظام التعليمي الجامعي، كما يعد حلقة الوصل بين المدخلات التعليمية والتمثلة في الإدارة العليا من فلسفة وأهداف وبرامج تعليمية ولوائح وأنظمة من جانب والمخرجات المطلوبة المتمثلة بالطالب من جانب آخر، وعليه فإن تنفيذ وتطبيق مفهوم الجودة التعليمية يتطلب توفر كادر أكاديمي يمتلك كفايات وكفاءات إدارية ومهنية عالية تظهر في نتاج عمله في (التدريس، تطوير البرامج والمقررات، الإدارة الصفية والقيادة الأكاديمية، تقييم الطلاب والإرشاد الأكاديمي، الإشراف، إجراء الدراسات والبحوث، خدمة المجتمع). ولذلك ترتبط كفاءة عضو هيئة التدريس بجودة أدائه حيث ترتبط ممارساته ومهامه التدريسية بفعاليته وإتقانه للعديد من المهارات ومن أهمها: (التخطيط – التنفيذ – التقييم) وهي المتمثلة لأدائه الإداري والمهني (غالب وعالم ٢٠٠٨: ١٦٣).

### الدراسات السابقة:

- ١- دراسة حورية (٢٠١٨): عن الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات المهنية الواجب توافرها لدى الأستاذ الجامعي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت العينة بالطريقة العشوائية حيث تكونت من (٣٩) أستاذاً بجامعة العربي بن مهيدي، وقد

استخدمت استبانة مكونة من (٦٩) عبارة، موزعة على أربعة محاور هي (الأدوار التربوية – الأدوار البحثية – خدمة المجتمع - الأعمال الإدارية) وقد أشارت أهم النتائج إلى أن اهتمامات الأستاذ الجامعي تبدأ بالمحور التربوي يليه المحور البحثي يليه محور خدمة المجتمع وأخيراً محور الأعمال الإدارية.

٢- دراسة حسين (٢٠١٧) هدفت الدراسة لمعرفة واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت استبانة مكونة من (٣٤) عبارة موزعة على المجالات: الإعداد والتخطيط للتدريس، والبحث العلمي، والقياس والتقييم، والحوار والمناقشة مع الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (٨١٣) طالباً وطالبة، من طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر. وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، بلغ (٣.٥٨)، بدرجة كبيرة، وأن مجال الإعداد والتخطيط للتدريس جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٧)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال الحوار والمناقشة مع الطلبة، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال القياس والتقييم بمتوسط حسابي (٣.٥٦)، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال البحث العلمي. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر في واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، والجامعة، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي في المجالات: الإعداد والتخطيط للتدريس، والقياس والتقييم، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات: البحث العلمي، والحوار والمناقشة مع الطلبة.

٣- دراسة سمو (٢٠١٧) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، بجامعة دهوك من وجهة نظر الطلبة، ودلالة الفروق في وجهات نظرهم بخصوص الكفاءة المهنية لتدريسيهم تبعاً لمتغيرات الجنس والصف والتخصص الدراسي. وتكونت عينة البحث من (٢٤٠) طالباً وطالبة تم اختيارهم من ستة أقسام دراسية في كلية التربية الأساسية. واعتمد البحث على استبانة تتضمن (٦١) عبارة، تغطي خمسة مجالات للأداء المهني. وأوضحت النتائج أن مستوى الكفاءة المهنية منخفض لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية، من وجهة نظر الطلبة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة في وجهات نظر الطلبة حول الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغيرات الجنس والصف والتخصص الدراسي.

٤- دراسة سوايم (٢٠١٧)، هدفت الدراسة لمعرفة واقع الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على الفروق التي تعزى إلى متغيرات (الجنس والجامعة والرتبة الأكاديمية). وأظهرت النتائج أن مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة على الأداء ككل كان بدرجة متوسطة، حيث جاء مجال العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى بدرجة تقدير عالية، بينما جاءت مجالات القيادة الإدارية، اتخاذ القرار، التخطيط والتنظيم، التقييم والمتابعة، النمو العلمي والمهني، شؤون الطلبة بدرجة تقدير متوسطة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة.

٥- دراسة المطلق (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برنامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة هال بالمملكة المتحدة وجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية

في الأبعاد التالية: طبيعة البرنامج، المدة الزمنية، أسلوب البرنامج، الفئة المستهدفة، الجهة المنفذة، والتعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما، وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- تمتاز جامعة هال في تقديم برنامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الذي يركز على المهارات الذاتية والتدريبية والتعليمية والبحثية والإنسانية والتقنية. وفي برامج التطوير المهني للقيادات الأكاديمية، بينما تميزت جامعة حائل في برامج التطوير للقيادات الأكاديمية الذي يركز على المهارات القيادية الذاتية، وأخيراً لا تختلف جامعة هال عن جامعة حائل في الفئة المستهدفة ببرامج التطوير المهني للقيادات الأكاديمية.

٦- دراسة الشريف (٢٠١٥) عن الكفايات المهنية اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر الطلبة. وتكونت عينة الدراسة من طلاب السنة التحضيرية بجامعة تبوك (المركز الرئيس) وبلغت (٧٩٩) طالباً وطالبة، وتناولت الدراسة معايير تقدير وقياس كفاءة عضو هيئة التدريس، وأهمية الكفايات، وأبعاد الكفايات المهنية. وتناول خمسة أقسام؛ الأول تحدث عن أهمية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، والثاني تناول معايير تقييم الطلبة للكفايات المهنية، والثالث كشف عن سلبيات وإيجابيات تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، واستعرض الرابع مشكلات تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وبيّن الخامس أهم المتغيرات التي ينبغي مراعاتها عند تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين تكرارات استجابات الطلبة (الذكور والإناث) على مفردات الكفايات المهنية، وأوصت الدراسة بضرورة إعلام عضو هيئة التدريس بنتائج التقييم التي يحصل عليها حتى يقف على نقاط ضعفه، ويحاول علاجها، ونقاط قوته ليقوم بتعزيزها.

٧- دراسة دويكات وآخرون (٢٠١٥) هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الكفايات الوظيفية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية بالجامعات الفلسطينية في ضوء الجودة الشاملة. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة عمدية قوامها (٤٣) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن الكفايات الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية كانت عالية في مجالات (الكفايات المعرفية والإدارية والتدريسية والشخصية والاجتماعية) بينما كانت متوسطة في مجال (الكفايات التكنولوجية) أما الدرجة الكلية للكفايات الوظيفية فكانت عالية حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها حوالي (٧٣%). كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الكفايات الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس لصالح (الذكور).

٨- دراسة بوب (٢٠١٥) عن الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام إل - إم - دي (LM D)، وهو نظام نشأ في الدول الأنجلوساكسونية، وتم اعتماده بالجامعات الجزائرية منذ عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦، ويعرف بالنظام النصف سنوي، للحصول على درجة الليسانس (٣) سنوات، والماجستير (٥) سنوات، والدكتوراه (٨) سنوات، ويكون الطالب هو محور منشط العملية التعليمية، أما الأستاذ الجامعي فيلعب دور الموجه، وبناء على الدراسات التحليلية والنقدية لهذا النظام، واستعرض الباحث أهم نتائج دراسته في عدد من النقاط بأن الدور الإداري والمهني للأستاذ الجامعي يعتمد على عدد من الأسس منها: تبادل الآراء مع الطلبة عند تقييم العمل، ومساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية، وإشعار الطلبة بمتطلبات المقرر من أنشطة وأساليب وتقييم، والموازنة في الشرح بين الجوانب النظرية والتطبيقات للمقرر، ومراعاة الفروق الفردية لقدرات الطلبة.

٩- دراسة العتيبي (٢٠١٤) عن مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم، في مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) حول أدائهم لمهامهم الأكاديمية باختلاف المتغيرات التالية: (الرتبة الأكاديمية، الجنس، التخصص). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة لدراسته. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء يقومون بمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي بدرجة متوسطة، حيث جاء أدائهم لمهامهم التدريسية في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، يليه البحث العلمي بدرجة متوسطة، ثم خدمة المجتمع بدرجة متوسطة أيضاً. ولا توجد فروق في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول أدائهم لمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي باختلاف متغيرات الدراسة: الرتبة الأكاديمية، والجنس، والتخصص.

١٠- دراسة عيسى، والناقة (٢٠٠٩): عن تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على (٤٢٦) طالباً وطالبة، بالجامعة الإسلامية، وأشارت أهم النتائج إلى إعداد خمسة معايير أساسية للكفاءات المهنية التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة "الشخصية والعلاقات الإنسانية، التمكن العلمي والمهني، أساليب التعزيز والتحفيز، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم"، وتشتمل على (٦١) معياراً فرعياً، ومن خلال الإجابة عن السؤال الثاني تبين أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية، يليه التمكن العلمي والمهني، ومن خلال دراسة متغيرات الدراسة اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية في متغير الجنس والتخصص والمستوى بالنسبة للطلاب.

١١- دراسة (Freez & Others 2004) تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وقد طبقت هذه الدراسة على (١١٢) من طلبة الجامعة بولاية جنوب كارولينا الأمريكية لتقيس خمسة أبعاد (التخطيط، التعليم، الإدارة والتواصل، الاجتماعية، والاتجاهات) وكان أبرز نتائج الدراسة أن عملية تقييم الطلبة تؤدي إلى تحسين مهارات عضو هيئة التدريس في أدائه حيث تمده بتغذية راجعة تفيده في تطوير ذاته.

١٢- دراسة الحكمي (٢٠٠٤م): أجريت بهدف التعرف على اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو التدريس والبحث العلمي، وهدفت هذه الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب، وبلغت عينة الدراسة (٢١٠) طالباً من طلاب كلية التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف بالمستويين الأول والأخير، واستخدمت في الدراسة قائمة الكفاءات المهنية، من خلال الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه في الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة، والتقويم، والتمكن العلمي، والنمو المهني، وأساليب التقدير.
- عدم وجود فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة على درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

١٣- دراسة (Simon, 2003) هدفت الدراسة إلى تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدم الباحث استبانة مكونة من ستة محاور بهدف

التعرف على آراء الطلاب تجاه أساتذتهم من حيث الكفاءة والفاعلية، لمقرر إدارة نظم المعلومات على مدار ثلاثة فصول متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء الأساتذة مثل: (القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة)، وقد أوضحت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الدراسة في كل من التطبيقي القبلي والبعدي.

١٤- دراسة (Orata,1999) هدفت إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو Ohio, University وارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم، في ضوء تطبيق الطرق التقليدية، ومنظومة النظريات التقليدية. وقد تم التوصل إلى نتائج تفيد بأن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وجود أعداد كبيرة من الطلبة في القاعات الدراسية، وأن هناك بعض المقررات الدراسية التي يُفرض تدريسها على الطلبة بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلبة لمحتوى المقرر، وهو أمر لا يحقق التفاعل اللازم له. وكما تبين من نتائج الدراسة أن هناك ضعفاً في المستوى العلمي، وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي، ولا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلبة أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج.

١٥- دراسة لاتشو (Latshaw,1997) التي استهدفت التعرف على الجوانب المهمة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي والتي يجب أن تهتم بها عملية التقويم، واعتمدت الدراسة على مراجعة المقالات العلمية والبحوث والدراسات المتوفرة المنشورة في الدوريات، والأطر النظرية التي اهتمت بمجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى جوانب أساسية ينبغي أن تهتم بها عملية التقويم وهي: تأثير نتائج البحث مثل دلالة الاكتشافات التي أبرزتها النتائج في تنامي وتطور الأبحاث- عدد ما نشر للباحث- مصدر الكفاية الذاتية، ويتعلق هذا الجانب بمدى كفاية الباحث وإمكانياته المتاحة في الإنفاق على تكاليف البحث - المخرجات التربوية، ويتلخص هذا الجانب التقويمي في النقاط التالية: - نسبة التفوق التحصيلي والإبداعي للطلبة- الفاعلية التدريسية- الخدمات، وقد تمثل هذا الجانب في النقاط الآتية:- الاشتراك في الأنشطة ذات القيمة بالمؤسسات العلمية المختلفة- الإسهام في الأنشطة الخاصة بالمؤسسات الدولية، وقد أظهرت الدراسة في توصياتها بوجوب دراية كل الأساتذة الجامعيين بمحركات الأداء التي تستخدم في عملية تقويم أدائهم العلمي الأكاديمي.

#### الإستفادة من الدراسات السابقة:

اشتملت الدراسات المرجعية السابقة على (١٥) دراسة أجريت خلال الفترة الزمنية من (١٩٩٧ – ٢٠١٨)، وقد تناولت هذه الدراسات موضوعات مختلفة استهدفت التعرف على الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، مستوى واقع الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام، واقع برنامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، واقع أداء أعضاء هيئة التدريس لمهامهم الأكاديمية، معرفة مدى توافر مؤشرات الجودة والاعتمادية في اختيار الهيئة التدريسية، التوازن بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية، التعرف على الجوانب الهامة لأداء المعلم الجامعي التي يجب أن تهتم بها عملية تقويم هذا الأداء، واتفقت الدراسات السابقة على أن يكون الأستاذ الجامعي أو أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة هم محور الدراسات المرجعية السابقة، وإن اختلفت مناحي ومتغيرات الدراسات سواء للتعرف على مستوى الأداء أو المشكلات التي تواجههم، أو في وضع معايير تصلح لتقويم أدائهم التدريسي، وقد اختلفت

الدراسة الحالية عن الدراسات المرجعية في تحديدها لعينة الدراسة بطلاب وطالبات كلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء، وكذلك اختلفت أيضاً في تحديد متغيرات الدراسة الأساسية (الكفاءة الإدارية – الكفاءة المهنية – أساليب التقويم) باعتبارها متغيرات حاكمة لاختيار وتقويم عضو هيئة التدريس من ناحية، وقاعدة الارتقاء بمستوى الطلبة وتأهيلهم لسوق العمل باتباع معايير الجودة التعليمية من ناحية أخرى، كما تختلف هذه الدراسات عن سابقتها في تكوين الاستبانة الخاصة بجمع البيانات بمحاورها المختلفة وفقاً لمتغيرات الدراسات المحددة بكل دراسة، وبصفة عامة فقد استفاد الباحث من عرضه وتحليله للدراسات المرجعية في الآتي:

- ١- تحديد الإطار العام للدراسة الحالية وكذلك تحديد الخطوات المتبعة في إجراءات الدراسة سواء من النواحي الفنية أو الإدارية.
  - ٢- صياغة أهداف وتساؤلات الدراسة.
  - ٣- اختيار المنهج المناسب لطبيعة إجراءات الدراسة.
  - ٤- كيفية اختيار العينة واختيار وسائل وأدوات جمع البيانات.
  - ٥- تحديد أنسب المعالجات الإحصائية التي تتفق مع أهداف وعينة الدراسة.
  - ٦- الاستفادة من الدراسات المرجعية في طريقة عرض ومناقشة النتائج والوقوف على ما توصلت إليه لتفسير نتائج البحث الحالي.
- إجراءات الدراسة :

#### منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لإجراءات هذه الدراسة، حيث يقوم على وصف الوضع الراهن للأداءات الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء، من وجهة نظر الطلبة، ومحاولة تحليل وتفسير النتائج، وبهذا يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها.

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة في كلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء والبالغ عددهم (٢٦٦٩) طالباً وطالبة، حيث بلغ عدد الطلاب (١٤٩٢) بنسبة (٥٦%)، وعدد الطالبات (١١٧٧) بنسبة (٤٤%).

جدول (١)  
توزيع عينة الدراسة

التخصص	الطلاب		الطالبات		عدد المجتمع	عدد المجتمع	المجموع	
	عدد	%	عدد	%			عدد	%
إدارة	٩٢	١٩.٩٦	---	---	٤٦١	٩٢	١٩.٩٦	٤٦١
رياض أطفال	---	---	٦٠	٢٠.٣٤	٢٩٥	٦٠	٢٠.٣٤	٢٩٥
قانون	٩٦	٢٠	٨٤	٢٠.٢٤	٨٩٥	١٨٠	٢٠.١١	٨٩٥
إنجليزي	٣٨	٢٠.٥٤	٤٦	١٩.٧٤	٤١٨	٨٤	٢٠.١١	٤١٨
فيزياء	٢٢	٢٠.٩٦	١٢	٢١.٤٢	١٦١	٣٤	٢١.١٠	١٦١
كيمياء	٢٦	٢٠.١٦	٢٢	١٩.٦٤	٢٤١	٤٨	١٩.٩٢	٢٤١
حاسب آلي	٢٦	١٩.٧٠	١٤	٢١.٢٢	١٩٨	٤٠	٢٠.٢٠	١٩٨
المجموع	٣٠٠	٢٠.١٠	٢٣٨	٢٠.٢٢	٢٦٦٩	٥٣٨	٢٠.١٦	٢٦٦٩



يتضح من الجدول رقم (١) أعداد الطلاب والطالبات بالتخصصات المختلفة، ومجموع الطلبة بكل تخصص.

### عينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية في جميع التخصصات بنسبة تراوحت بين (١٩.٩٢%): ٢١.١١% وبنسبة إجمالية بلغت (٢٠.١٦%) من مجتمع طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء، وبلغ مجموع أفراد العينة (٥٣٨) طالباً وطالبة منهم ٣٠٠ طالب بنسبة (٥٥,٨%) و٢٣٨ طالبة بنسبة (٤٢,٢%) للتعرف على وجهات نظرهم عن الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية.

### أداة الدراسة وخطوات إعدادها:

قام الباحث ببناء وتطوير استبانة للتعرف على "الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر الطلبة" لتطبيقها على عينة من طلبة الكلية، وهي موزعة على ثلاثة محاور، ويتكون كل منها من مجموعة من العبارات مجموعها (٤٢) عبارة، بحيث يمكن الاستفادة منها في معرفة الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم في ضوء الجودة، حيث وضعت ضمن مقياس خماسي [بدرجة كبيرة جداً - بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة قليلة - بدرجة قليلة جداً]، وقد اتبع الباحث الخطوات الإجرائية التالية لإعداد الاستبانة:

١- مراجعة فقرات الاستبانة في ضوء معايير الجودة التعليمية.

٢- تحليل هذه المعايير لتحديد المناسب منها للتطبيق على البيئة التعليمية.

### صدق الأداة:

الصدق الظاهري (الخارجي): قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المختصين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعددهم (١٠) محكمين، وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم قام الباحث بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها المبدئية.

وللتحقق من صدق الاستبانة قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة، وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية عددها (١٠٠) طالب وطالبة. كما يوضحها الجدول رقم (٢).

### جدول (٢)

الاتساق الداخلي بمعامل الارتباط بين كل عبارة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله

(ن=١٠٠)

التقييم	الكفاءة المهنية	الكفاءة الإدارية	مسلسل العبارات
*.٦٣١	*.٤٣٤	*.٤٦٧	١
*.٥٧٨	*.٦١٦	*.٥٦٣	٢
*.٥٠٨	*.٣٩٩	*.٦٣١	٣
*.٦١٣	*.٤٧٠	*.٥٥٦	٤
*.٥٧٧	*.٥١٨	*.٦٠٤	٥
*.٥٠٨	*.٥٣٧	*.٤٣٩	٦

التقييم	الكفاءة المهنية	الكفاءة الإدارية	مسلسل العبارات
*.٤٤٣	*.٤٦١	*.٥٣٣	٧
*.٥٢٧	*.٦١٧	*.٦٧٤	٨
*.٦٣١	*.٥٥٦	*.٤١٣	٩
*.٥٨٨	*.٤٩٩	*.٦٣٤	١٠
*.٥٩٠	*.٦٠٧	*.٤٥٧	١١
*.٦٠١	*.٥٨٢	*.٤٨٧	١٢
-----	*.٥٧١	*.٥١٩	١٣
	*.٤٨٩	*.٥٠٨	١٤
	*.٦٠٤	*.٦١١	١٥

### دلالة معامل الارتباط (٠.١٩٥) عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٢) دلالة معاملات الارتباط بين مفردات كل محور ومجموعه، مما يدل على صدق المفردات في قياس محورها الذي تمثله.  
صدق الاتساق الداخلي للأداة:

### جدول (٣)

الاتساق الداخلي بمعامل الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة ن=١٠٠

معاملات الارتباط بالمجموع	عدد المفردات	المحاور	مسلسل
*.٦٢٤	١٥	الكفاءة الإدارية	١
*.٥٧٨	١٥	الكفاءة المهنية	٢
*.٥٦١	١٢	أساليب التقويم	٣

### دلالة معامل الارتباط (٠.١٩٥) عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٣) دلالة معاملات الارتباط بين كل محور والمجموع الكلي للاستبانة، مما يدل على صدق المحاور في قياس وتمثيل الاستبانة.  
ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بالتطبيق على عينة الدراسة الاستطلاعية.

### جدول (٤)

الثبات بمعامل ألفا كرونباخ وقيمة التجزئة النصفية للدرجة الكلية للاستبانة ومحاورها

ن=١٠٠

م	المحاور	قيمة معامل ألفا كرونباخ	قيمة التجزئة النصفية
١	الكفاءة الإدارية	٠.٨٧٨	٠.٨٨٩
٢	الكفاءة المهنية	٠.٩٤٢	٠.٩٥١
٣	أساليب التقويم	٠.٨١٤	٠.٨٢٧
	مجموع الاستبانة	٠.٩٠٦	٠.٩٢٣

يتضح من الجدول رقم (٤) أن قيم معامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠.٨١٤ : ٠.٩٤٢)، وقيم معاملات الارتباط بالتجزئة النصفية تراوحت بين (٠.٨٢٧ : ٠.٩٥١) وهي تدل على أن الاستبانة تتميز بثبات مرتفع للدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك لكل محمول من محاورها.

### إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بما يأتي:

- ١- أعد الباحث أداة الدراسة بما يتفق وأهداف الدراسة والتأكد من صدق الأداة وثباتها.
- ٢- تم تطبيق الاستبانة على الطلاب والطالبات عينة الدراسة.
- ٣- قام الباحث بمعالجة البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- ٤- استخدم الباحث المعيار المتدرج التالي للحكم على درجة الكفاءة الإدارية والمهنية من وجهة نظر الطلبة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء في ظل الجودة (من ٤.٢١ - ٥ كبيرة جداً، ومن ٣.٤١ - ٤.٢٠ درجة كبيرة، ومن ٢.٦١ - ٣.٤٠ بدرجة متوسطة، ومن ١.٨١ - ٢.٦٠ بدرجة قليلة، ومن ١ - ١.٨٠ بدرجة قليلة جداً).

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

#### السؤال الأول:

- ١- ما درجة توفر الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة؟
- للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والدرجة والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، كما هو موضح بالجدول (٥).

#### جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والرتب لآراء الطلبة في الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
١	يُبلغ الطلبة مسبقاً عن موعد ومكان المحاضرة	٣.٩٠	٠.٦٨	كبيرة	٦
٢	يدير الحوار والمناقشة بديارية واقتدار	٤.٠٦	٠.٧٦	كبيرة	٢
٣	يتيح الفرصة للطلبة لإبداء رأيهم	٣.٦٤	٠.٩٠	كبيرة	٨
٤	يشجع الطلبة على التعاون والعمل كفريق واحد	٣.٨٠	٠.٧٧	كبيرة	٧
٥	يقوم بمعالجة المواقف الصعبة الطارئة أو المحرجة بأسلوب تربوي	٣.٥٥	٠.٨٩	كبيرة	١١
٦	يتبادل الآراء مع الطلبة عند تقييم العمل	٣.٦٤	٠.٩٤	كبيرة	٩
٧	لديه الإلمام بجميع الحلول الممكنة للمشكلات التي تواجه الطلبة.	٣.٥١	٠.٨٧	كبيرة	١٢
٨	يتمكن من التنسيق بين مجموعات العمل بما يضمن عدم التضارب	٤.٠٥	٠.٩١	كبيرة	٣
٩	يتحمل مسؤولية اختياره لحل المشكلة	٣.٩١	٠.٨٦	كبيرة	٥
١٠	يشارك الطلبة في الأنشطة الثقافية والرياضية	٣.١٦	٠.٩٠	متوسطة	١٤

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
١١	يساعد الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية	٣.٢٣	٠.٧٤	متوسطة	١٣
١٢	يشجع الحس الوطني وتحمل المسؤولية لدى الطلبة	٣.٩٩	٠.٧٠	كبيرة	٤
١٣	يشارك الطلبة في حل مشكلاتهم الإدارية	٣.٥٦	٠.٧٨	كبيرة	١٠
١٤	يساعد الطلبة في إعداد بحوث علمية تسهم في حل مشكلات واقعية	٤.١١	٠.٧٧	كبيرة	١
١٥	ينفذ مع الطلبة حملات توعية تخدم المجتمع في النظافة والصحة	٢.٨٦	٠.٨٠	متوسطة	١٥
المجموع		٣.٦٦	٠.٨٦	كبيرة	

يتضح من الجدول رقم (٥) أن درجة توفر الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حرملاء من وجهة نظر الطلبة تحققت بدرجة كبيرة بلغ متوسطها الحسابي (٣.٦٦) وانحرافها المعياري (٠.٨٦)، وأن العبارات التي تحققت بدرجة كبيرة، أهمها أن عضو هيئة التدريس يساعد الطلبة في إعداد بحوث علمية تسهم في حل مشكلات واقعية بمتوسط حسابي (٤.١١) وانحراف معياري (٠.٧٧)، يليها أن عضو هيئة التدريس يدير الحوار والمناقشة بدرجة واقعية بمتوسط حسابي (٤.٠٦) وانحراف معياري (٠.٧٦)، يليها يتمكن من التنسيق بين مجموعات العمل بما يضمن عدم التضارب بمتوسط حسابي (٤.٠٥) وانحراف معياري (٠.٩١)، ويرجع الباحث ذلك إلى اهتمام عضو هيئة التدريس وتركيزه بالدرجة الأولى على الإعداد العلمي للطلاب، خاصة فيما يتعلق بالبحث العلمي وتطبيقاته لحل المشكلات التي تواجه الجامعة والمجتمع، وفي ظل متطلبات الجودة التعليمية والمقررات الدراسية التي يلزمها تقديم بحوث من الطلبة إضافة إلى المؤتمرات العلمية الطلابية التي يتنافس فيها طلبة الجامعات السعودية؛ مما جعل عضو هيئة التدريس يحرص على الجانب البحثي للطلبة من خلال الإثراء العلمي والمعرفي وحسن إدارته للحوار العلمي والمناقشات بين الطلبة.

بينما حققت ثلاث عبارات الدرجة متوسطة، وكانت أقلها على التوالي، ينفذ مع الطلبة حملات توعية تخدم المجتمع في النظافة والصحة بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٨٠) يليها يشارك الطلبة في الأنشطة الثقافية والرياضية، بمتوسط حسابي (٣.١٦) وانحراف معياري (٠.٩٠) يليها يساعد الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية، بمتوسط حسابي (٣.٢٣) وانحراف معياري (٠.٧٤).

وهذا يمكن إرجاعه إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حرملاء بالجوانب الإدارية حيث تحققت أغلب عباراتها بدرجة كبيرة، وأن ما تحقق بدرجة متوسطة انحصرت في المشاركة المجتمعية في حملات التوعية أو المشاركة في الأنشطة الطلابية وحل مشكلات الطلبة مع القيادات، ومردود ذلك انشغال أعضاء هيئة التدريس بمتطلبات الترقى، وضيق وصعوبة إدارة أوقاتهم الشخصية بما يسمح بمشاركتهم للطلبة في هذا الشأن.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة حسين (٢٠١٧) أن مجال الإعداد والتخطيط للتدريس جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٧) أي يتحقق بدرجة كبيرة متفوقاً في هذا مع نتائج الدراسة الحالية، ومختلفاً إلى حد ما مع نتائج دراسة سوالم (٢٠١٧) التي أوضحت أن مجالات "القيادة الإدارية، اتخاذ القرار، التخطيط والتنظيم، التقويم والمتابعة، النمو العلمي والمهني، شؤون الطلبة" جاءت بدرجة تقدير متوسطة لدى رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، في حين أوضحت دراسة بوب (٢٠١٥) عن الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي إن الدور الإداري والمهني للأستاذ الجامعي أهم مقوماته تبادل الآراء مع الطلاب عند تقييم العمل، ومساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية

بالكلية، وبهذا يتضح الاختلاف في نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس باختلاف العينات الممثلة للجامعات المختلفة أيضاً، حيث تختلف القواعد واللوائح المنظمة للعمل في هذه الجامعات.

### السؤال الثاني:

ما درجة توفر الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والرتب لآراء الطلبة في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة كما هو موضح بالجدول التالي:

### جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والرتب لآراء الطلبة في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة

الرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
٣	كبيرة جداً	٠.٥٧	٤.٢٨	يتخذ طرائق تدريسية مناسبة للمادة التعليمية	١
٥	كبيرة	٠.٧١	٤.٠٣	يستخدم التقنيات الحديثة في الشرح	٢
٢	كبيرة جداً	٠.٦٨	٤.٣٥	يستخدم المراجع العلمية الحديثة	٣
٤	كبيرة جداً	٠.٦٩	٤.٢٦	يوزع خطة المقرر على طلبته	٤
١١	كبيرة	٠.٨٤	٣.٧٢	يخبر الطلبة عن متطلبات المقرر من أنشطة وأساليب وتقييم	٥
٩	كبيرة	٠.٨٢	٣.٨٠	يستثمر وقت المحاضرة دون هدر للوقت	٦
١	كبيرة جداً	٠.٦٥	٤.٤٠	إلمامه بمفاهيم المقرر وتمكنه من تدريسه	٧
١٠	كبيرة	٠.٧٥	٣.٨٠	يوازن في الشرح بين الجوانب النظرية والتطبيقات للمقرر	٨
٨	كبيرة	٠.٩٥	٣.٩٠	يوجه الطلبة للاستفادة من مكتبة الكلية	٩
١٢	كبيرة	٠.٩٢	٣.٥٩	يساعد الطلبة على اكتساب مهارات جديدة	١٠
٧	كبيرة	٠.٦٦	٤.٠٠	يطرح أسئلة متنوعة تحفز الطلبة على التفكير والبحث والاستقصاء	١١
١٣	كبيرة	٠.٩٢	٣.٤٩	يحرص على تقديم تغذية راجعة لإجابات الطلبة	١٢
١٥	متوسطة	١.١٤	٣.٢٠	يراعي الفروق الفردية لقدرات الطلبة	١٣
١٤	متوسطة	١.٠٧	٣.٣٣	يستخدم طرق تدريس تعزز التعلم الذاتي لدى الطلبة	١٤
٦	كبيرة	٠.٧١	٤.٠١	يوظف التكنولوجيا الحديثة في التعليم	١٥
	كبيرة	٠.٩١	٣.٨٨	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٦) أن درجة توفر الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة تحققت بدرجة كبيرة بلغ متوسطها الحسابي (٣.٨٨) وانحرافها المعياري (٠.٩١)، وأن العبارات التي تحققت بدرجة كبيرة جداً، أهمها أن عضو هيئة التدريس ملم بمفاهيم المقرر وتمكنه من تدريسه بمتوسط حسابي (٤.٤٠) وانحراف معياري (٠.٦٥)، يليها يستخدم المراجع العلمية الحديثة بمتوسط حسابي (٤.٣٥) وانحراف معياري (٠.٦٨)، يليها يتخذ طرائق تدريسية مناسبة للمادة التعليمية، بمتوسط حسابي (٤.٢٨) وانحراف معياري (٠.٥٧)، يليها يوزع خطة المقرر على طلبته، بمتوسط حسابي (٤.٢٦) وانحراف معياري (٠.٦٩)، ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعود إلى أن التدريس يمثل المهمة الأساسية لعضو هيئة التدريس وتعد المعيار الأول للحكم على أدائه وتميزه وعليه يستخدم المراجع العلمية المتخصصة عوناً له في إظهار ذلك، ومستخدماً طرائق تدريسية مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للمقرر الدراسي.

بينما حققت عبارتان فقط الدرجة المتوسطة، وكانت أقلها على التوالي، يراعي الفروق الفردية لقدرات الطلبة، بمتوسط حسابي (٣.٢٠) وانحراف معياري (١.١٤)، يليها يستخدم طرق تدريس تعزز

التعلم الذاتي لدى الطلبة، بمتوسط حسابي (٣.٣٣) وانحراف معياري (١.٠٧)، ويفسر الباحث هذه النتيجة أنها تعود لزيادة عدد الطلبة بقاعات الدراسة، مما يصعب معه مراعاة الفروق الفردية للطلبة، أو تعزيز التعليم الذاتي إلا في حدود بعض التخصصات قليلة العدد.

ومما سبق يتضح أن الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس يتوفر أغلبها في قيامه بالعملية التدريسية والتي وضحت في إلمامه بمفاهيم المقرر الذي يقوم بتدريسه، والمراجع العلمية المتخصصة، واختيار طرق التدريس المناسبة، وتوزيع المقرر على الطلبة، وهذا يتفق مع ما أوضحه جرار (٢٠٠٥) من أن عضو هيئة التدريس عليه استخدام أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة، ويتفق مع نتائج دراسة المطلق (٢٠١٦) أن برنامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس يركز على المهارات الذاتية والتدريبية والتعليمية والبحثية والإنسانية والتقنية، وأيضاً تتفق مع نتائج دراسة دويكات وآخرون (٢٠١٥) التي أوضحت أن الكفايات الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية كانت عالية على مجالات (الكفايات المعرفية والإدارية والتدريسية والشخصية والاجتماعي)، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة العتيبي (٢٠١٤) التي أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء يقومون بمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي بدرجة متوسطة، أما ما تحقق بدرجة متوسطة في نتائج هذه الدراسة، والذي انحصر فقط في مراعاة الفروق الفردية للطلبة، واستخدام طرق تدريس تعزز التعلم الذاتي، فهذا يمكن إرجاعه إلى الزيادة المطردة في أعداد الطلبة المقبولين، مما يتطلب جهداً تدريبياً مضاعفاً لمراعاة الفروق الفردية وإثراء التعلم الذاتي، كما تتفق وما ذكره (Orata, 1999) حيث توصل إلى نتائج تفيد بأن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وجود عدد كبير من الطلاب في القاعات الدراسية.

### السؤال الثالث:

ما أساليب التقويم التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس ضوء الجودة التعليمية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والرتب لآراء الطلبة في أساليب التقويم لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة كما هو موضح بالجدول التالي:

### جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات والرتب لآراء الطلبة في أساليب التقويم لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
١	يوضح أساليب التقويم المستخدمة	٣.٤٦	١.٠٦	كبيرة	٨
٢	يلتزم بمواعيد الاختبارات المحددة	٤.٠٤	٠.٦٦	كبيرة	٢
٣	يحرص في التقويم على قياس الجانب المهاري والوجداني مع الجانب المعرفي	٣.٥٦	٠.٩٨	كبيرة	٦
٤	يشمل التقويم جميع وحدات المقرر دون حذف	٣.٢٠	١.٠٠	متوسطة	١٢
٥	يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة مع التركيز على قياس المستويات العليا	٣.٢٧	٠.٩٦	متوسطة	١١
٦	يسجل التعليمات عن كيفية الإجابة وأسس التصحيح	٤.٠٦	٠.٨١	كبيرة	١
٧	يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع الأسئلة	٤.٠٠	١.٠٥	كبيرة	٣
٨	يضع الدرجات وفق معايير واضحة	٣.٥٢	١.١١	كبيرة	٧
٩	يقيم الطالب وفقاً لأدائه دون تحيز للعلاقات الشخصية	٣.٢٨	١.٠٩	متوسطة	١٠
١٠	يمكن الطلبة من مراجعة إجاباتهم ونتائجهم التحصيلية	٣.٩١	١.١٦	كبيرة	٥

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
١١	يعيد الواجبات والتكليفات للطلبة بعد تصحيحها	٣.٣٧	٠.٩٨	متوسطة	٩
١٢	يوظف نتائج التقييم في تحسين برامج إعداد الطلبة وتدريبهم	٣.٩٣	٠.٨٦	كبيرة	٤
المجموع		٣.٦٣	٠.٩٤	كبيرة	

يتضح من الجدول رقم (٧) أن درجة آراء الطلبة في أساليب التقييم لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء من وجهة نظر الطلبة تحققت بدرجة كبيرة بلغ متوسطها الحسابي (٣.٦٣) وانحرافها المعياري (٠.٩٤)، وأن العبارات التي تحققت بدرجة كبيرة، أهمها أن عضو هيئة التدريس يسجل التعليمات عن كيفية الإجابة وأسس التصحيح بمتوسط حسابي (٤.٠٦) وانحراف معياري (٠.٨١)، يليها يلتزم بمواعيد الاختبارات المحددة، بمتوسط حسابي (٤.٠٤) وانحراف معياري (٠.٦٦)، يليها يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع الأسئلة، بمتوسط حسابي (٤.٠٠) وانحراف معياري (١.٠٥)، ويفسر هذا بأن عضو هيئة التدريس مُطالب بتطبيق الجودة التعليمية في هذا الشأن، بتوضيح كيفية الإجابة والدرجة المستحقة لكل سؤال بورقة الأسئلة المقدمة للطلبة كما أن عضو هيئة التدريس ملزم بتقديم نموذج للإجابة يرفق بأسئلة الاختبار عند تقديمه للقيادات الإدارية المسؤولة بالجامعة قبل موعد اختبار المقرر، وبالتالي عليه الالتزام بمواعيد الاختبارات المحددة ومتطلباتها.

بينما حققت أربع عبارات الدرجة المتوسطة، وكانت أقلها على التوالي، يشمل التقييم جميع وحدات المقرر دون حذف، بمتوسط حسابي (٣.٢٠) وانحراف معياري (١.٠٠)، يليها "يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة مع التركيز على قياس المستويات العليا"، بمتوسط حسابي (٣.٢٧) وانحراف معياري (٠.٩٦)، يليها يقيم الطالب وفقاً لأدائه دون تحيز للعلاقات الشخصية، بمتوسط حسابي (٣.٢٨) وانحراف معياري (١.٠٩) وهذا يفسر بأن بعض أعضاء هيئة التدريس وخاصة حديثي التخرج يفتقرون إلى المزيد من الخبرة في كتابة أسئلة الاختبار بحيث تكون شاملة لجميع وحدات المقرر، ويكتفون بالتركيز في الأسئلة على الأجزاء التي تم شرحها بالتفصيل للطلبة دون مراعاة لأنواع الأسئلة والتدرج في صعوبتها لتحقيق أهداف المقرر ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، إضافة إلى أنه قد يكون من بين أعضاء هيئة التدريس من يتأثر في الربط بين العلاقات الشخصية والإنسانية في عملية التقييم، وفي هذا الصدد تشير نتائج الشريف (٢٠١٥) التي أوضحت أن هناك متغيرات ينبغي مراعاتها عند تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وإعلام عضو هيئة التدريس بنتائج التقييم التي يحصل عليها حتى يقف على نقاط ضعفه، ويحاول علاجها، ونقاط قوته ليقوم بتعزيزها، حيث يؤكد مارش Marsh, 1993 بأن تقويم الطلبة للفعاليات التدريسية يساعد على التطوير والتحسين بالنسبة للتدريس.

#### إجابة السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الإدارية والمهنية والأساليب المستخدمة في التقييم لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري (الجنس والمستوى التعليمي).

أولاً: متغير الجنس:

#### الجدول (٨)

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين الذكور والإناث في محاور الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقييم.

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة الإدارية	ذكر	٣٠٠	٣.٦٣	٠.٨٤	٠.٨٥٧	غير دال
	أنثى	٢٣٨	٣.٦٩	٠.٨٧		
الكفاءة المهنية	ذكر	٣٠٠	٣.٨٦	٠.٩٢	٠.٥٣٣	غير دال
	أنثى	٢٣٨	٣.٩٠	٠.٨٩		
أساليب التقييم	ذكر	٣٠٠	٣.٦٠	٠.٩٥	٠.٧٤١	غير دال
	أنثى	٢٣٨	٣.٦٦	٠.٩٤		

## قيمة ت الجدولية (١.٩٨) عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٨) أن المتوسط الحسابي يميل لصالح الإناث في كل المحاور، إلا أن هذه الفروق لا ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ )، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha = 0.05$ ) حول الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقويم لأعضاء هيئة التدريس في محاور (الكفاءة الإدارية – الكفاءة المهنية – أساليب التقويم)، تعزى لمتغير الجنس، وهذا يمكن إرجاعه إلى أن اختلاف الجنس ليس عاملاً مؤثراً في إبداء الرأي في مستوى الكفاءة لأعضاء هيئة التدريس، خاصة وأن كلا الجنسين يتلقون محاضرات تدريسية، ويمارسون أنشطة جامعية تكاد تكون موحدة في ظل تطبيق نظام الجودة بالجامعة، مما مكنهم من إبداء الرأي في الكفاءة التي تتناولها الدراسة برؤية ثابتة تقريباً، ويتفق هذا مع نتائج دراسة حسين (٢٠١٧) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر في واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، ونتائج دراسة سمو (٢٠١٧) من عدم وجود فروق دالة في وجهات نظر الطلبة حول الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغيرات الجنس، ونتائج دراسة العنبيي (٢٠١٤) التي أوضحت أنه لا توجد فروق في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول أدائهم لمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي باختلاف متغير الجنس، وبصفة عامة يمكن القول بان الجنس (ذكور – إناث) التي تعزى إليه نتائج الدراسة الحالية متفقة في ذلك مع الدراسات المرجعية السابقة.

ثانياً: متغير المستويات التعليمية:

## جدول (٩)

تحليل التباين لمحاور الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقويم تعزى لمتغير المستويات التعليمية

المحور	التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	٣١.٧٢١	٥	٦.٣٤٤	١.٣٧٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٦٤.٥٩	٥٣٣	٤.٦٢٤		
	الكلية	٢٤٩٦.٣١	٥٣٨	١٠.٩٦٨		
الكفاءة المهنية	بين المجموعات	٤٦.٣٠٠	٥	٩.٢٦٠	٠.٩٥٧	غير دال
	داخل المجموعات	٥١٥٧.٣١	٥٣٣	٩.٦٧٦		
	الكلية	٥٢٠٣.٦١	٥٣٨	١٨.٩٣٦		
أساليب التقويم	بين المجموعات	٤٧.٩٣٩	٥	٩.٥٨٨	١.٨٧٣	غير دال
	داخل المجموعات	٢٧٢٨.٤٣	٥٣٣	٥.١١٩		
	الكلية	٢٧٧٦.٣٧	٥٣٨	١٤.٧٠٧		

يتضح من الجدول رقم (٩) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية على محاور الدراسة ككل عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في محاور الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقويم تعزى لمتغير المستويات التعليمية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة حسين (٢٠١٧) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي، كما يتفق ونتائج دراسة العنبيي (٢٠١٤) بعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى المستويات الدراسية والتخصص، وأيضاً تتفق ونتائج دراسة عيسى والناقة (٢٠٠٩) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في متغير التخصص والمستوى التعليمي بالنسبة للطلبة، ونتائج دراسة الحكمي (٢٠٠٤م) من عدم وجود فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة على درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، وبناءً على ما سبق فقد اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات المرجعية السابقة في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين طلبة المستويات التعليمية، والتي حددتها الدراسة الحالية من المستوى الأول حتى المستوى الثامن،



وهذا يمكن إرجاعه إلى أن طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية يتلقون في مستهل دراستهم الجامعية مقررات دراسية في علوم البحث العلمي والتقييم والندوة والبحث في المستويات المبكرة من الدراسة؛ مما مكنهم من اكتساب مهارات أساسية في الحكم على الأمور بشكل علمي وموضوعي؛ وبالتالي صدرت آراؤهم عن الكفاءة الإدارية والمهنية وأساليب التقييم بدرجة متساوية تقريباً.

### ملخص الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، ومن عرض النتائج، وفي حدود عينة الدراسة، يمكن للباحث استخلاص ما يلي:

- ١- أوضحت آراء عينة الدراسة أن الكفاءة المهنية حققت أعلى المعدلات لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء بدرجة كبيرة بمتوسط (٣,٨٨)، يليها الكفاءة الإدارية بدرجة كبيرة بمتوسط (٣,٦٦) وأخيراً أساليب التقييم بدرجة كبيرة أيضاً بنسبة (٣,٦٣).
- ٢- حققت أعلى درجة في الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء بدرجة كبيرة أن عضو هيئة التدريس يساعد الطلبة في إعداد بحوث علمية تسهم في حل مشكلات واقعية، يدير الحوار والمناقشة بديارية واقتدار، يتمكن من التنسيق بين مجموعات العمل بما يضمن عدم التضارب.
- ٣- حققت أقل درجة في الكفاءة الإدارية بدرجة متوسطة، كانت أقلها على التوالي، ينفذ مع الطلبة حملات توعية تخدم المجتمع في النظافة والصحة، يشارك الطلبة في الأنشطة الثقافية والرياضية، يساعد الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية.
- ٤- حققت أعلى درجة في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء بدرجة كبيرة جداً، أن عضو هيئة التدريس ملم بمفاهيم المقرر وتمكنه من تدريسه، يستخدم المراجع العلمية الحديثة، يتخذ طرائق تدريسية مناسبة للمادة التعليمية، يوزع خطة المقرر على طلبته.
- ٥- حققت أقل درجة في الكفاءة المهنية بدرجة متوسطة، كانت أقلها على التوالي، يراعي الفروق الفردية لقدرات الطلبة، يستخدم طرق تدريس تعزز التعلم الذاتي لدى الطلبة.
- ٦- حققت أعلى درجة في أساليب التقييم لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء بدرجة كبيرة أن عضو هيئة التدريس يسجل التعليمات عن كيفية الإجابة وأسس التصحيح، يلتزم بمواعيد الاختبارات المحددة، يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع الأسئلة.
- ٧- أقل معايير أساليب التقييم بدرجة متوسطة، كانت أقلها على التوالي، يشمل التقييم جميع وحدات المقرر دون حذف، يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة مع التركيز على قياس المستويات العليا، يليها تقييم الطالب وفقاً لأدائه دون تحيز للعلاقات الشخصية.
- ٨- عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقييم، تعزى لمتغير الجنس.
- ٩- عدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور الكفاءة الإدارية والكفاءة المهنية وأساليب التقييم، تعزى لمتغير المستويات التعليمية للطلبة.

## التوصيات:

- ١- ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بمحافظة حريملاء بمراعاة الفروق الفردية عند التدريس للطلبة، من خلال تقسيم الطلبة إلى مجموعات وورش عمل، لضمان مشاركة الجميع وإثراء العملية التعليمية، وبما يحقق الفروق الفردية لقدرات الطلبة.
- ٢- اختيار أعضاء هيئة التدريس طرق تدريسه تعزز التعلم الذاتي لدى الطلبة، وترتقي بالمستوى التعليمي للطلبة،
- ٣- مشاركة أعضاء هيئة التدريس الطلبة في حملات توعية تخدم المجتمع في النظافة والصحة، والتعاون مع الطلبة في الأنشطة الثقافية والرياضية ومساعدتهم في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية.
- ٤- مراعاة أن يتناول تفويض أعضاء هيئة التدريس وحدات المقرر دون حذف، ووضع أسئلة متدرجة في الصعوبة مع التركيز على قياس المستويات العليا، وتقييم الطالب وفقاً لأدائه دون تحيز للعلاقات الشخصية.

## مقترحات الدراسة:

- ١- عمل دراسة ميدانية مماثلة على جميع كليات الجامعة وفق معايير محددة؛ لقياس كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديمية.
- ٢- عمل دراسة مقارنة بين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء وبعض الجامعات العالمية المرموقة.
- ٣- وضع نماذج تصحيح إلكترونية تسهل عملية تقييم أداء الطلبة في الاختبارات وتحقق عدالة التقييم بين الطلبة.

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

- ١- إيقان، جيمس، دين، جيمس (٢٠٠٩). الجودة الشاملة، الإدارة والتنظيم والاستراتيجية، تعريب: د. سرور علي إبراهيم، الرياض: دار المنتج.
- ٢- بوب، رضوان. أ. (٢٠١٥). الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (إل - إم - دي) (LMD)، جامعة محمد الصديق بن جيجل - الجزائر - العدد ٢١، ديسمبر ٢٠١٥.
- ٣- الترتوري، محمد عوض وجويحان، أغادير عرفات (٢٠٠٦). إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن.
- ٤- الثبيتي، ملحان معيض الثبيتي (١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة (دراسة تحليلية نقدية)، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع الرياض ص ١ - ص ٦١.
- ٥- جرار، صلاح (٢٠٠٥). سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الآداب، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، ع(٦٤)، عمان.
- ٦- حسين، نصار، أنور شحادة (٢٠١٧). واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة، مج ٢٥، ع ١٤، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين.

- ٧- الحكمي، إبراهيم الحسن (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ١٤٢٤هـ/٢٠٠٤م، ١٣-٥٦.
- ٨- حورية، ترزولت عمروني (٢٠١٨). الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد ٣٢.
- ٩- الخثيلة، هند ماجد (٢٠٠٠). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ص ١٠٧-١٢٣.
- ١٠- خليل، نبيل سعد (٢٠١١م) إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- ١١- الخياط، عبد الكريم، ذياب عبد الرحيم (١٩٩٦) نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت، "دراسة تقويمية" المجلة التربوية العدد الثامن والثلاثون، المجلد العاشر ص ص٢٦، ٧٨.
- ١٢- الداود، إبراهيم بن داود بن عبد الله (٢٠٠٧م) النمو الكمي والنوعي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: دراسة تقويمية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود، الرياض.
- ١٣- درويش، العشري (٢٠٠٦م). كفاءة استخدام الموارد المتاحة في الإنفاق على التعليم العالي في الأقطار العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (٣)، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- ١٤- دويكات، بدر رفعت وآخرون (٢٠١٥). مستوى الكفايات الوظيفية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية بالجامعات الفلسطينية في ضوء الجودة الشاملة، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ١٥- الزهرة، شنكامة (٢٠١٣) تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ص ص ٩-٢٧، الجزائر.
- ١٦- السعيد، عبد المقصود، محمد (١٩٩٧). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية. دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية، إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة.
- ١٧- أبو سنينه، عوينه (٢٠١٣). "درجة توافر الكفايات الفنية لمديري مدارس الملك عبد الله للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلميها في الأردن"، مجلة دراسات العلوم التربوية ٤٠ (٢). ٥٩٨-٦١٨.
- ١٨- سمو، إسماعيل أحمد (٢٠١٧). الكفاءة المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطلبة، مج ٢١، ١٤، جامعة صلاح الدين، العراق.
- ١٩- سولم، صلاح الدين (٢٠١٧). عن أهمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي، مج ٤٣، ١٤، دراسات - العلوم التربوية، الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، الأردن.

- ٢٠- الشتوي، ريم عبد الله (١٤٣٧) واقع المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- ٢١- الشريف، أسامة عبدالغفار محمد علي (٢٠١٥). الكفايات المهنية اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلابهم، مج ٢٣، ٤٤، جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية.
- ٢٢- طعيمة، رشيد، والبندري، محمد (٢٠٠٤). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٢٣- عبد الدايم، عبد الله (٢٠٠٠). الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، دار العلم للملايين، بيروت - لبنان.
- ٢٤- عبد الهادي، محمود عز الدين (٢٠٠٥). نماذج عالمية في الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات التعليمية، المؤتمر السنوي الثالث عشر، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- ٢٥- العتيبي، عبدالمجيد بن سلمي الروقي (٢٠١٤). مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، ج ١٦١٤، ج ١، مجلة التربية، جامعة الأزهر - كلية التربية، مصر.
- ٢٦- عقيلي، عمر (٢٠٠١). مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، دار وائل للنشر عمان-الأردن.
- ٢٧- العنزي، بشرى بنت خلف (٢٠٠٧) تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم - اللقاء السنوي الرابع عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية .
- ٢٨- عيسى، صلاح أحمد؛ الناقة، حازم زكي (٢٠٠٩). عن تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- ٢٩- غالب، رتمان محمد سعيد، عالم توفيق علي (٢٠٠٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي العدد (١) الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- ٣٠- القريطي، عبد المطلب أمين (٢٠٠٥م) المعلم الجامعي أدواره وأخلاقياته المهنية، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة حلوان مج ١١/٢٤.
- ٣١- مازي، غازي بن عبيد (٢٠٠٢) تطور التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م) وزارة التخطيط - الرياض ١٣ - ١٧ شعبان ١٤٢٣هـ الموافق ١٩ - ٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- ٣٢- المطلق، تركي بن علي حمود (٢٠١٦). برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في الجامعات، مجلة التربية، المجلد ٣٥، العدد ١٦٩، ج ١، يوليو ٢٠١٦
- ٣٣- ابن منظور، جمال الدين بن مكرم (١٤١٤هـ). لسان العرب، ط٣، دار صادر - بيروت.

- ٣٤- النجار، فريد (٢٠٠٠). إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، رؤى التنمية المتواصلة، ط١ أيزك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٣٥- الهويدي، ندى علي سالم (١٤٣٤هـ). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتخطيط – كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٣٦- وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية (١٤١٦هـ). وزارة التربية والتعليم، اللجنة العليا لسياسة التعليم، الأمانة العامة.
- ٣٧- وزارة التعليم، مجلس التعليم العالي، الأمانة العامة، نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، الطبعة الرابعة ١٤٣٦هـ / ٢٠١٥م، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الاجنبية:

- 38- Freez, C.R.; & Others (2004): The Length of Time Spent in Student Teaching as a Factor in Teacher performance Evaluation at Clemson University. Education Resource Information Center (ERIC), ED 238881.
- 39- Latshaw, J. (1997).: Evaluation of Performance of University Research Scientists, In: B. Gough, Ed. "NACTA Journal" Vol. 39 (march) pp22-24.
- 40- Marsh, H. and Roche, L. (1993).: The use of students evaluations and an individually structured interentional enhance university teaching effectiveness American Educational Research Journal Vol, 30. PP 217-250.
- 41- Orata, Pedrot, The Problem professor of Education. The Journal of Higher Education. 1999 P.P. 589-598.
- 42- Simon C. (2003): An Alternative method to Measure MIS Faculty Teaching Performance, the International Journal of Educational Management Vol. (17), No. (5), PP195 – 199.
- 43- Watkins, David (1994): student evaluations of university teaching: Across-cultural perspective "research in higher education", Vol, 35 PP. 251-266.

ملحق رقم (١)  
أسماء محكمين الدراسة

م	اسم المحكم	الرتبة العلمية	جهة العمل
١	أ.د. محمد عبد العزيز الناجم	أستاذ	عضو هيئة التدريس – جامعة شقراء
٢	أ.د. نايف عبد العزيز المطوع	أستاذ	عميد كلية المجتمع بالدوادمي جامعة شقراء
٣	د. أحمد زيد الدعجاني	أستاذ مشارك	عضو هيئة التدريس – جامعة المجمعة
٤	د. سعود عبد الله الرويلي	أستاذ مشارك	عميد كلية المجتمع – جامعة شقراء
٥	د. سعيد محمد مزهر	أستاذ مشارك	عضو هيئة التدريس – جامعة نايف الأمنية
٦	د. عبد الله عبد العزيز المناحي	أستاذ مشارك	عضو هيئة التدريس – جامعة شقراء
٧	د. عبد الله نادر العصيمي	أستاذ مشارك	رئيس قسم القانون – كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحريملاء – جامعة شقراء
٨	د. عدنان أحمد الورثان	أستاذ مشارك	عميد عمادة التطوير والجودة – جامعة شقراء
٩	د. مطلق مقعد الروقي	أستاذ مشارك	عميد كلية إدارة الأعمال – جامعة شقراء
١٠	د. عامر مقحم المطيري	أستاذ مساعد	وكيل عمادة شؤون الطلاب – جامعة شقراء

## ملحق رقم (٢)

## استبانة استطلاع آراء الطلبة

الكفاءة الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء – جامعة شقراء

عزيزي الطالب / الطالبة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يضع الباحث بين أيديكم استبانة عن: "الكفاءة الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء"، حيث إن آراءكم في غاية الأهمية، وستوفر معلومات مفيدة لتحقيق أهداف الدراسة، كما نحيطكم بأن جميع بياناتكم وإجاباتكم سيتم التعامل معها بسرية تامة، فنرجو التفضل بالإجابة عن جميع الأسئلة.

الاسم: ----- ( اختياري )

الجنس:  ذكر  أنثى

التخصص:  إدارة  رياض أطفال  قانون  إنجليزي  فيزياء  كيمياء  حاسب آلي

المستوى التعليمي:

الأول ( ) الثاني ( ) الثالث ( ) الرابع ( )

الخامس ( ) السادس ( ) السابع ( ) الثامن ( )

وتتطلب الإجابة عن البنود اختيار تقدير من خمسة مستويات وهي:

- بدرجة كبيرة جداً: وتعني أن العبارة صحيحة دائماً

- بدرجة كبيرة: وتعني أن العبارة صحيحة غالباً.

- محايد: وتعني عدم الموافقة التامة أو الرفض التام.

- بدرجة قليلة: وتعني أن العبارة غير صحيحة غالباً.

- بدرجة قليلة جداً: وتعني أن العبارة غير صحيحة على الإطلاق أو دائماً.

بارك الله جهودكم،،،

الباحث

د / علي بن عبد القادر الزهراني

للاستفسار:

جوال ٠٥٠٥٢٠٧١٣٦

إيميل: Alzali8888@gmail.com

## أولاً: الكفاءة الإدارية:

م	العبارات	درجة كبيرة جداً ٥	درجة كبيرة ٤	درجة متوسطة ٣	درجة قليلة ٢	درجة قليلة جداً ١
١	يبلغ الطلبة مسبقاً عن موعد ومكان المحاضرة					
٢	يدير الحوار والمناقشة بدراية واقتدار					
٣	يتيح الفرصة للطلبة لإبداء آرائهم					
٤	يشجع الطلبة على التعاون والعمل كفريق واحد					
٥	يقوم بمعالجة المواقف الصعبة الطارئة أو المحرجة بأسلوب تربوي					
٦	يتبادل الآراء مع الطلبة عند تقييم العمل					
٧	لديه الإلمام بجميع الحلول الممكنة للمشكلات التي تواجه الطلبة					
٨	يتمكن من التنسيق بين مجموعات العمل بما يضمن عدم التضارب					
٩	يتحمل مسؤولية اختياره لحل المشكلة					
١٠	يشارك الطلبة في الأنشطة الثقافية والرياضية					
١١	يساعد الطلبة في حل مشكلاتهم مع القيادات الإدارية بالكلية					
١٢	يشجع الحس الوطني وتحمل المسؤولية لدى الطلبة					
١٣	يشارك الطلبة في حل مشكلاتهم الإدارية					
١٤	يساعد الطلبة في إعداد بحوث علمية تسهم في حل مشكلات واقعية					
١٥	ينفذ مع الطلبة حملات توعية تخدم المجتمع في النظافة والصحة					

## ثانياً: الكفاءة المهنية:

م	العبارات	درجة كبيرة جداً ٥	درجة كبيرة ٤	درجة متوسطة ٣	درجة قليلة ٢	درجة قليلة جداً ١
١٦	يتخذ طرائق تدريسية مناسبة للمادة التعليمية					
١٧	يستخدم التقنيات الحديثة في الشرح					
١٨	يستخدم المراجع العلمية الحديثة					
١٩	يوزع خطة المقرر على طلبته					
٢٠	يخبر الطلبة عن متطلبات المقرر من أنشطة وأساليب وتقييم					
٢١	يستثمر وقت المحاضرة دون هدر للوقت					
٢٢	الإمامه بمفاهيم المقرر وتمكنه من تدريسه					
٢٣	يوازن في الشرح بين الجوانب النظرية والتطبيقية للمقرر					
٢٤	يوجه الطلبة للاستفادة من مكتبة الكلية					
٢٥	يساعد الطلبة على اكتساب مهارات جديدة					
٢٦	يطرح أسئلة متنوعة تحفز الطلبة على التفكير والبحث والاستقصاء					
٢٧	يحرص على تقديم تغذية راجعة لإجابات الطلبة					
٢٨	يراعي الفروق الفردية لقدرات الطلبة					
٢٩	يستخدم طرق تدريس تعزز التعلم الذاتي لدى الطلبة					
٣٠	يوظف التكنولوجيا الحديثة في التعليم					



## ثالثاً: أساليب التقويم:

م	العبارات	درجة كبيرة جداً ٥	درجة كبيرة ٤	درجة متوسطة ٣	درجة قليلة ٢	درجة قليلة جداً ١
٣١	يوضح أساليب التقويم المستخدمة					
٣٢	يلتزم بمواعيد الاختبارات المحددة					
٣٣	يحرص في التقويم على قياس الجانب المهاري والوجداني مع الجانب المعرفي					
٣٤	يشمل التقويم جميع وحدات المقرر دون حذف					
٣٥	يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة مع التركيز على قياس المستويات العليا					
٣٦	يسجل التعليمات عن كيفية الإجابة وأسس التصحيح					
٣٧	يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع الأسئلة					
٣٨	يضع الدرجات وفق معايير واضحة					
٣٩	يقيم الطالب وفقاً لأدائه دون تحيز للعلاقات الشخصية					
٤٠	يمكن الطلبة من مراجعة إجاباتهم ونتائجهم التحصيلية					
٤١	يعيد الواجبات والتكليفات للطلبة بعد تصحيحها					
٤٢	يوظف نتائج التقويم في تحسين برامج إعداد الطلبة وتدريبهم					

- 1- The opinions of the respondents of the study showed that two phrases in the axis of professional competence achieved a medium degree (consider individual differences in student abilities) with an average of (3,20).
- 2- The opinions of the respondents of the study indicated that four phrases from the axis of evaluation methods were achieved a medium degree (The evaluation includes all course modules without deleting) at an average of (3.20).

The results of the study indicated that there were no statistically significant differences in all areas of study (Administrative Efficiency, Professional Competence and Evaluation Methods) attributed to gender variables and educational levels of students. A number of recommendations were made in the light of the results of the study.

---

## **Administrative and Professional Competence of Faculty Members in The Light of Quality of Education from The Student's Perspective**

Faculty of Science and Humanities in Huraymila - Shaqra University

**Dr . Ali bin Abdul Qader bin Awadh al-Zahrani**

Assistant Professor of Educational Administration (Department of Higher Education) - Shaqra University - Saudi Arabia

### **Abstract**

The study aimed to identify the administrative and professional competence of faculty members in the light of quality of education from the student's point of view at the Faculty of Science and Humanities in Huraymila Province, Shaqra University, Saudi Arabia.

The researcher used the questionnaire as a tool for his study, additionally, he used the descriptive analytical method. The study population consisted of all students of the faculty, males and females with the total number of (2669). The study was applied in the second semester of the Academic Year 1439/1440 H on a random sample of all specialties by 20,16%. A total of 538 male and female students, including 300 male and 238 female students.

The study concluded to several results, the most important of which are:

- 3- The opinions of the respondents of the study showed that (Professional Competence) achieved the highest rates of faculty members significantly with an average of (3,88), followed by (Administrative Efficiency) with an average of (3.66), followed by (Evaluation Methods) with also an average of (3,63).
- 4- The results of the study sample showed that three statements in the administrative efficiency axis achieved a medium degree (Implement with the college awareness campaigns serving the community in hygiene and health) with an average of (2,86).

**keywords :** Skills , Strategic planning , Employee , Employee Empowermen