

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي

المحاضر

د. هشام يوسف العربي

أستاذ أصول التربية والتخطيط المساعد

كلية التربية - جامعة العريش

أستاذ مساعد - وكالة الشؤون الأكاديمية - جامعة حائل.

المجلة التربوية - العدد التاسع والأربعون - يوليو ٢٠١٧م

Print: (ISSN 1687-2649)

Online: (ISSN 2536-9091)

مستخلص بحث

يهدف البحث إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، من خلال تقويم الأداء التدريسي والتعليمي والبحثي والعلمي، والبيئي المجتمعي، والإداري، باستخدام المنهج الوصفي. وشملت عينة البحث الاستطلاعية المختارة بالطريقة العشوائية، عدد (٣٢) مستجيب ، وشملت عينة البحث الأساسية المختارة بالطريقة العمدية، عدد (١٨٤) عضو هيئة تدريس ، وتم تطبيق الاستبيان علي العينة، وكانت أهم النتائج بالمحور الأول: الأداء التدريسي والتعليمي: أنه كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد للقيام بدورهم في: تزويد الطلاب بتوصيف المقرر الدراسي، استخدام أساليب تدريس متنوعة، التنوع في استخدام الوسائل التعليمية، الرابط بين أجزاء المحتوى الدراسي، تصنيف الطلاب حسب قدراتهم ووفقاً للفروق الفردية، بينما كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور الى حد ما في تحديد الطلاب الأكثر تميزاً والأقل استيعاباً، المشاركة في ورش عمل، تشجيع الطلاب على القراءة، و في المحور الثاني: الأداء البحثي والعلمي، كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور الى حد ما في توظيف نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية، تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة متخصصة، توجيه الطلاب نحو المكتبة وتحسين مهارات التعلم الذاتي، بينما كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تاييد على المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه. وفي المحور الثالث: الأداء البيئي والمجتمعي ، كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد للقيام بدورهم في المساهمة بأفكار واقعية ، يساهم بإعداد المشاريع البحثية، وكشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور الى حد ما في المشاركة في مجموعات تساعد على تحديد احتياجات سوق العمل، استغلال قدراته في برامج خدمة المجتمع، استثمار نتائج أبحاثه العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع ، وفي المحور الرابع: الأداء الإداري كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد للقيام بدورهم في المشاركة في تقديم مقترحات لتطوير الجامعة ، تحديد جوانب القوة والضعف في الأداء الجامعي، وكشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور الى حد ما في القيام بإدارة اللجان

الفنية والإدارية، كما تشير النتائج إلى عدم فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية في محاور الاستبيان.

أولاً: المقدمة.

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في التعليم، وقد شمل التقويم جميع أبعاد المنظومة التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وبرامج وأنشطة وتسهيلات.... وغيرها، بيد أن الاهتمام الأكبر قد انصب حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يشكلون البعد الرئيسى فى هذه المنظومة، في ضوء الدور الأهم الذى يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة، واستناداً إلى أن جودة أى كلية، تقاس إلى حد كبير بكفاءة الهيئة التدريسية بها، وأن نوع التعليم الذى تقدمه الكلية لطلابها، يعتمد إلى حد بعيد على كفايات هيئة التدريس بها (محمود الناقة: ص ٤٥).

كما يضيف داود الحدابي، عمر خان (٢٠٠٨م) أنه لمواجهة التحديات والتطورات المتسارعة التي تواجه التعليم، شهدت الآونة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم جميع مدخلات التعليم الجامعي، ومنها الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات، حيث أن كفاءة عضو هيئة التدريس، تعد أحد المتطلبات الأساسية لتطوير العملية التعليمية والبحثية والحفاظ على سمعة الجامعة ومصداقيتها .

ويرى كلاً من فوزى العبادى، يوسف الطائى وآخرون (٢٠٠٨م) أن تقييم الأداء يمثل مكاناً حيوياً في الإدارة التربوية، بوصفها نظاماً يستمد أهميته من كونه جوهر الرقابة، ويعد بمثابة تغذية مرتدة تحدد مدى كفاءة موارد مؤسسات التعليم العالي في إنتاج مخرجاتها لا سيما البشرية منها، وفي ضوء نتائج تقييم الأداء تتخذ كثير من مؤسسات التعليم العالي قرارات تتعلق بأعضاء هيئاتها التدريسية مثل: التثبيت بالخدمة، والترقية الأكاديمية، والإدارية، والنقل، والعلاوات، والتدريب والتحفيز.

وقد أشارت جامعة ولاية فاليدوستا Validosta State University (٢٠٠١م) إلى أن عضو هيئة التدريس بالجامعة، يعتبر أحد أهم محاور العملية التعليمية، وحتى يكون دور هذا العضو فاعلاً، فلا بد أن يتمتع أدائه بالكفاءة والتميز، ولا سبيل لتحقيق هذا الهدف،

إلا من خلال التقويم المستمر لأدائه، من خلال الأداء والسلوكيات والسمات والمهارات والكفايات التي يتميز بها.

وقد أشارت شادية متولي (٢٠٠٩م) إلى أهمية التقويم بالنسبة للأستاذ الجامعي في الارتقاء بمهارة أساتذة الجامعة ومعلوماتهم عن التدريس، ومعرفة تأثير الأداء التدريسي في تحسين جودة المقررات الدراسية وطرق التدريس، وتزويده بتغذية مرتدة تسهم في تطوير أدائه، وتوضيح مدى ملائمة أساليب تدريسه لطلابه.

وفى هذا الصدد يذكر علي القرني (٢٠٠٥م) أن عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس تبدو أمراً حيوياً وجوهرياً، حيث يلعب عضو هيئة التدريس دوراً هاماً ورائداً في إعداد مخرجات التعليم الجامعي، وتأهيلها بما يتوافق مع حاجات العصر، مع ملاحظة أن يكون معداً لمهنته إعداداً جيداً ومخلصاً في وظيفته وعمله.

وقد أشار كل من عماد أبو الرب، عيسى قداد (٢٠٠٨م)، وعلى زاهر (٢٠٠٥م)، وعلى نصار (٢٠٠١م) في دراساتهم إلى أهمية التقويم في مجال التعليم العالي، من أجل التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتعرف على مدى تحقيق برامج التعليم وتحسين أدائهم المهني، حيث يعد التقويم عملية نقد بناء تستهدف الإصلاح والتطوير وصولاً للجودة والاعتماد الأكاديمي.

وفى هذا السياق أشار سعيد الربيعي (٢٠٠٧م) إلى أن هناك مجموعة من المعايير لقياس ضمان جودة الأداء في الجامعات والكليات منها الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وتفرغهم للعمل الجامعي، والتنمية المهنية، والكفاية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.

كما أكد أحمد كنعان (٢٠٠٥م) على الحاجة الماسة لوجود معايير، تضمن القيام بعملية التقويم في كل مرة ليكون هذا المعيار مرجعاً للتطوير المستمر للأداء، وقابلاً للاستخدام من قبل الجامعة وطلابها وأعضاء الهيئة التدريسية على حد سواء، في سبيل الوصول إلى جودة الأداء، ولذا اعتمدت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء مجموعة من المعايير لتقويم أبعاد الأداء المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، أطلق عليها معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي .

ثانياً: مشكلة البحث.

يتوقع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن يلعبوا دوراً حيوياً وأساسياً في تحقيق الجودة، استناداً لما يناط بهم من أدوار ومسؤوليات، تمثل جوهر الجودة. لا سيما وأن تحقيق الجودة مرتبط ارتباطاً عضوياً بثقافة الجودة، وتطوير العمل الجماعي، وبث الروح القيادية باعتبار الجودة الشاملة هي في حد ذاتها ثورة فكرية، تتطلب من المسؤولين القيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه، لذا فإن هذا البحث يتناول تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الجودة في التعليم العالي.

وهذه الأدوار في مجملها تقع مسؤولية أغلبها على أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة، لذلك تعدد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، كما يتوقع منهم أن يؤديوا أدوارهم بصورة فردية أو جماعية، مما يجعل عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (مايترو، بربارا وآخرون، ٢٠٠٢م).

وفى ضوء ذلك يرى على القرنى وآخرون (٢٠٠٥م) أن تقويم عضو هيئة التدريس أحد العناصر الأساسية في معايير الجودة ونظم الاعتماد الأكاديمي.

ويضيف أحمد كنعان (٢٠٠٥م) إن التركيز على المعايير المتعلقة بالأستاذ الجامعي، ينبع من أهمية دوره، حيث أصبح من الضروري إكسابه الكفاءات المهنية اللازمة لعمله، والتي تمكنه من القيام بمهامه بفاعلية وكفاءة، مع التأكيد على أدواره المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية.

وفى دراسة قام كلاً من عماد أبو الرب، عيسى قدارة (٢٠٠٨م) أظهرت أهمية شمولية عملية التقويم، مختلف واجبات عضو هيئة التدريس من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع، حسب الأنظمة والتعليمات الخاصة بالمؤسسة التي ينتمي لها.

ويعد أداء أعضاء هيئة التدريس عنصراً مهماً في المنظومة الأكاديمية، والقصور في هذا الأداء، يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات، ولما كان أعضاء هيئة التدريس هم حجر الزاوية في العملية التعليمية بالجامعة، بما يقومون به من وظائف مختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فضلاً عن أدوارهم المباشرة في إدارة عمليات الجودة

والاعتماد الأكاديمي، فإن الاهتمام بتطوير أدائهم والأخذ بالمعايير العالمية في ذلك، ارتباطاً بما يخص الجودة والاعتماد و في مجالات الأداء المختلفة ضرورة من ضرورات التقدم، كما أن مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة تدريس الجامعة، يعد محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى انتشار فكر وفلسفة الجودة والاعتماد الأكاديمي، باعتباره نموذجاً تقويمياً فعالاً في قياس جودة المؤسسات التعليمية، والتي أخذت بها جامعات الدول المتقدمة، وبعض جامعات الدول النامية نحو طريقها للتميز، بما يحتم الأخذ بمعايير التميز العالمية في تقويم عضو الهيئة التدريسية، ولما كانت جامعة حائل من الجامعات الناشئة حديثاً، والتي لم تمر بحزمة من التعقيدات الإدارية مثل التي مرت بها الجامعات التي أنشئت منذ فترات طويلة، فإن الأخذ بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من البداية سوف يوفر الكثير من الجهد والوقت والمال، لذا كان من الضروري القيام بإجراء هذا البحث، والذي يستهدف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي .

ولما كانت أغلب الدراسات السابقة المرتبطة ، قد شملت عينات الطلاب، كمستفيدين رئيسيين من أعضاء هيئة التدريس، لذا كان من الأجدر تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ورؤساء الأقسام الأكاديمية.

وقد أشارت أمال فلمبان (٢٠٠٤م) في دراستها إلى ضرورة إجراء دراسات ميدانية حول تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعات المملكة السعودية، وأن يتم تقويمه من مصادر متعددة.

وفي ضوء ماسبق يتضح أهمية تقييم أداء أعضاء التدريس في تحقيق أهداف الجامعات عامة وخاصة بجامعة حائل، وتحديدًا في ظل عملية إعداد وبناء وتأهيل مخرجات مؤهلة وفاعلة من الطلاب والخريجين، ذات كفاءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته، وبالتالي ظهرت مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيس التالي ما واقع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من خلال أدواره المحورية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدة تساؤلات فرعية كما يلي :

- ما واقع الأداء التدريسي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

- ما واقع الأداء البحثي والعلمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة.
- ما واقع الأداء البيئي والمجتمعي لعضو هيئة التدريس بالجامعة.
- ما واقع الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

ثالثاً: أهمية البحث.

تتمن أهمية هذا البحث في محاولة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، ويمكننا أن نجمل أهمية البحث في التالي:

□ الأهمية النظرية.

- أهمية مفهوم تقييم الأداء في ضوء الاعتماد الأكاديمي والحاجة لإجراء المزيد من الدراسات، وتزويد المكتبة العربية بموضوعات تعد الدراسات فيها نادرة إلى حد كبير على الباحث.
- تعتبر عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، عملية ذات أهمية قصوى لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم فضلاً عن تطوير وتحسين الأساليب والطرائق التي يستخدمونها، من خلال التعرف على مواطن القوة والضعف، بما يحقق أهداف العملية التعليمية وغاياتها الكبرى.
- يلقي هذا الموضوع اهتماماً بالغاً من مختلف الدول والجامعات التي تنشُد المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية عبر الاعتماد الأكاديمي .
- أهمية أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم الجانب المحوري والمركزي في تطوير العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعة .
- توفير قاعدة معلومات يمكن الاستفادة منها، عند تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس عملياً، حيث تنفذ الجامعة في الفترة الحالية مشروع الجودة والاعتماد الأكاديمي .
- توفير قاعدة معلومات حول متطلبات تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .
- اطلاع أعضاء هيئة التدريس على أهمية عملية التقويم في تطوير العملية التعليمية.
- تبصير أعضاء هيئة التدريس بأهمية تقويم الأداء التدريسي والبحثي والمجتمعي.

- توجيه أعضاء هيئة التدريس نحو كيفية تحسين الأداء التدريسي والبحثي والمجتمعي.

□ الأهمية التطبيقية

- أهمية العينة قيد البحث والدراسة والمتمثلة في أعضاء الهيئات التدريسية بجامعة حائل، والتي تعد أساس عمل الجامعة والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها.
- قد يفيد هذا البحث القائمين على تطبيق منظومة الجودة والاعتماد الأكاديمي، حول أهم متطلبات تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس .
- طرح التوصيات والنتائج التي يتوقع الوصول إليها، والتي توضح أهمية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة، وتحديدًا عملية إعداد مخرجات مؤهلة وفاعلة من الطلاب، ذات الكفاءة والتي تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته.

رابعاً: أهداف البحث.

يهدف البحث إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، ويتفرع من الهدف الرئيس عدة أهداف فرعية كما يلي.

- تقويم الأداء التدريسي والتعليمي.
- تقويم الأداء البحثي والعلمي.
- تقويم الأداء البيئي المجتمعي.
- تقويم الأداء الإداري.

خامساً: حدود البحث.

- حدود مكانية: جامعة حائل.
- حدود زمنية : في الفترة بين ١٤٣٧ - ١٤٣٨ هـ - ٢٠١٦ - ٢٠١٧ م.
- حدود مجالية : تقويم أعضاء هيئة التدريس من الجوانب الأربعة الإداري والبحثي والتدريسي والمجتمعي.
- حدود بشرية : أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل .

سادساً: مصطلحات البحث.

□ الأداء:

عرفت أغادير العيدروس (٢٠١٠م: ص ١٠) الأداء بأنه " السلوك أو الممارسة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، لتنفيذ أعماله ونشاطاته أو مهمات معينة في الجامعة وهي " التدريس الجامعي، البحث العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة".
أما عبد المحسن السميح (٢٠٠٥م: ص ٢٧٦) فيعرف الأداء الجامعي بأنه " الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة ، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة " .

ويمكن أن يعرف الباحث الأداء التدريسي والتعليمي تعريفاً إجرائياً كما يلي:
جملة المجهودات التي يبذلها عضو الهيئة التدريسية، في التعامل مع طلابه في قاعات الدراسة وخارجها، والمشاركة في استيفاء توصيف البرامج والمقررات الدراسية ، والإرشاد الأكاديمي ، وأساليب التدريس والتقويم التي يتبعها .

ويمكن أن يعرف الباحث الأداء البحثي والعلمي تعريفاً إجرائياً كما يلي:
حزمة الجهود التي يبذلها عضو الهيئة التدريسية، في الدراسة والبحث والتعلم الذاتي والتطوير المهني التخصصي، ومشاركته مع زملائه ومع طلابه في مشروعات بحثية مشتركة، والمشاركة في المؤتمرات واللقاءات العلمية والنشر والترجمة والتأليف للكتب والمراجع والبحوث العلمية .

ويمكن أن يعرف الباحث الأداء البيئي والمجتمعي تعريفاً إجرائياً كما يلي:
مجموع المجهودات التي يقوم بها عضو الهيئة التدريسية، في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة بالقسم العلمي والكلية والجامعة، التي يعمل بها والمرتبطة بالأنشطة الخدمية و ورش العمل واللقاءات المجتمعية والندوات والأحداث التي ترتبط بالبيئة المحيطة، بما يحقق أعلى تفاعل وترابط مع المجتمع المحيط .

□ تقويم الأداء:

يعرف سيد جاد الرب (٢٠٠٩م: ص ٥١) تقويم الأداء بأنه "العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الإيجابية والسلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز الأداء المستهدف".

ويمكن للباحث تعريف تقويم الأداء تعريفاً إجرائياً كما يلي:

دراسة الواقع الفعلي لمختلف الأداءات والأعمال والمجهودات التي تسعى نحو تحقيق الأهداف الموضوعية، بهدف الوقوف على السلبيات وتلافيها والإيجابيات وتعزيزها .

□ تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

يعرفه محمد الشافعي (٢٠٠٦م: ص ٢٦٢) بأنه إصدار الحكم على أداء عضو هيئة التدريس بناءً على تقديرات كمية محددة لهذا الأداء .

ويمكن للباحث تعريف تقويم أداء عضو هيئة التدريس تعريفاً إجرائياً كما يلي:
دراسة الواقع الفعلي للإيجابيات التي يقوم به عضو هيئة التدريس من أعمال ومهام، يسعى من خلالها إلى تحقيق الأهداف المنوط به تحقيقها، في الجوانب التدريسية والبحثية والمجتمعية والإدارية، والعمل تلافي السلبيات التي قد تشوب أدائه.

□ عضو هيئة التدريس:

يعرف مليحان الثبيني (٢٠٠٣م: ص ٤٧٠) أعضاء هيئة التدريس بأنهم "حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات المعينين على رتب أستاذ ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ مساعد الذين تتمثل أهم واجباتهم المهنية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع".

وتتبنى الدراسة الحالية ما قدمه مجلس التعليم العالي، في تعريفه لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية كما يلي :

حدد نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه الصادر بالقرار رقم (٦٠) بتاريخ ١٤١٤/٦/٢هـ في مادته الخامسة والأربعين أعضاء هيئة التدريس بأنهم : الأساتذة . الأساتذة المشاركون . الأساتذة المساعدون. (مجلس التعليم العالي ، ١٤٢٠هـ ، مادة رقم ٢٥) .

□ المعايير:

يعرفها السيد البهواشي (٢٠٠٧م: ص ٩٤-٩٥) بأنها "مقاييس معيارية أو أطر مرجعية أو علامات تمايز يتم استخدامها للحكم على مدى تحقيق مستويات الأداء".

أما نجدة سليمان (٢٠٠٥م : ص ٧٠٨) فقد عرفت المعايير بأنها " نموذج للأداء يتم تأسيسه بمعرفة هيئات علمية ومهنية، وتأتي صياغة المعيار لكي تعبر عن محتوى علمي وعملي فتكون بذلك قابلة للتطبيق وقاعدة أساسية مرشدة للعمل الجامعي.

ويمكن للباحث تعريف المعايير تعريفاً إجرائياً كما يلي:

النموذج الأمثل وعلامة التميز للأداء، والتي من خلالها نستطيع الحكم علي الأداء الفعلي، والعمل علي تطويره لاستيفاء الأداء الأمثل والتميز، والمتمثل في تلك المعايير.

□ معايير الجودة لعضو هيئة التدريس:

هي جملة الخصائص والمعايير الأكاديمية، التي ينبغي توافرها في عضو هيئة

التدريس الذي يدرس في الجامعة، وتحديدًا في العناصر التالية :

- الأداء المتميز التعليمي والتدريسي .
- الأداء المتميز البحثي والعلمي .
- الأداء المتميز المجتمعي والبيئي .

□ أولاً الدراسات العربية :

١. دراسة هاني جرادات عام (٢٠١٥م) بعنوان "تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز"، بهدف معرفة آراء الطلاب في الأداء التدريسي لهيئة التدريس بقسم الرياضيات بكلية الآداب والعلوم بمحافظة وادي الدواسر -جامعة سلمان بن عبد العزيز، والعوامل المؤثرة في التقييم، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٨) طالباً، وتوصلت النتائج إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس، حيث جاء مجال عمليات التقييم بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجال عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية وبالمرتبة الأخيرة جاء مجال عمليات التواصل والسمات الشخصية، كما أشارت النتائج إلى تأثير تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في القسم بمتغيرات الدراسة، من حيث جنسية عضو التدريس، الرتبة الأكاديمية، المقرر الدراسي، المستوى الدراسي للطلاب.

٢. دراسة أحمد قرشم، السعيد العراقي، أحمد الثقفي عام (٢٠١٢م) بعنوان "تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء"، بهدف تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر طلبة كلية الآداب، وتكونت العينة من (٢٠٠) طالب، وتوصلت النتائج إلى توافر درجة ممارسة مقبولة من قبل الهيئة التدريسية، من وجهة نظر طلابهم في مؤشرات ومعايير جودة الأداء، وأظهرت كثير من مجالات جودة الأداء التدريسي درجة متدنية.

٣. دراسة حاتم عزيز عام (٢٠١٢م) بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)"، بهدف بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى، من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وعددهم (٧٥) طالباً وطالبة، وقد توصلت النتائج إلى وجود ضعف واضح في أداء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في كافة المجالات ، باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح هيئة التدريس إذ تبين وجود ضعف في مجال أداء المحاضرة، فلم يتحقق من هذا المجال إلا أربعة فقرات بمستوى متوسط، كما أن مجال الإعداد والتحضير تناصفت فيه الفقرات المتحققة، ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات إلا فقرتين بمستوى متوسط، في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحقق منه أربعة فقرات، وأرجع الباحث الضعف لظروف استثنائية تمر بها البلد وخصوصاً محافظة ديالى، مما انعكس سلباً على أداء الهيئة التدريسية.

٤. دراسة علي بريسم عام (٢٠١١م) بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة" بهدف معرفة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) طالب وطالبة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس وبين المتوسط الفرضي للمقياس، حيث كان الفروق لصالح أداء أعضاء هيئة

التدريس، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً للتخصص الدراسي للطلبة.

٥. دراسة بليغ الشوك، رجاء العجيل عام (٢٠١٠م) بعنوان "تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة" بهدف تحديد المعايير الأدائية اللازمة لأستاذ الجامعة في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في كل معيار حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة، حيث تم تقسيمها إلى خمس مجموعات، اشتملت الأولى على مجال المعايير المتعلقة بالأهداف التدريسية، والثانية مجال المعايير المتعلقة بالإعداد والتخطيط للمحاضرة وتنفيذه، والثالثة مجال المعايير المتعلقة بإدارة الصف والعلاقة مع الطلاب والرابعة معايير متعلقة بأساليب التقويم والخامسة بالمعايير المرتبطة بعلاقة الأستاذ مع المجتمع، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت النتائج إلى نتيجة مفادها أن أداء الأساتذة في المجالات الخمسة المذكورة في أعلاه يعد مقبولاً بشكل عام.

٦. دراسة علي الغامدي عام (٢٠١٠م) بعنوان "تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي" بهدف استعراض الأساليب المختلفة المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس وتوضيح خصائص كل منها والمميزات التي تتميز بها عن الأساليب الأخرى، واستخدم الباحث المنهج الاستقرائي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تنوع أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس، يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وموضوعية، وأنه يفضل أن تتكامل أساليب التقويم مع بعضها، وأن عضو هيئة التدريس من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق رسالة الجامعة في المجتمع.

٧. دراسة حنان الغامدي عام (٢٠١٠م) بعنوان "تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة ولاية فلوريدا الأمريكية" بهدف التعرف على معايير تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة فلوريدا، والتعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين المعايير وتوضيح الإيجابيات والسلبيات في أنظمة التقويم في الجامعتين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج المقارن، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معايير التقويم متوافقة في الجامعتين لحد كبير، كما أن عملية التقويم تعتبر عملية

ضرورية في المجال التعليمي، وأن أهداف التقويم هو التطوير بشكل أساسي وليس التجريح واستكشاف وتصيد الأخطاء.

٨. دراسة حسين الجبوري عام (٢٠٠٨م) بعنوان "تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية" بهدف معرفة تقويم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ارتباط مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقويم بمستوى ضعيف عند هيئة التدريس، إلا أن مجال المادة العلمية كان بمستوى جيد أما مجال العلاقات الإنسانية فقد حصل على مستوى ضعيف، أما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد.

٩. دراسة محمود إبراهيم عام (٢٠٠٨م) بعنوان "أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي" بهدف الوقوف على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وأدوارهم في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، واستخدم المنهج الوصفي، وقد توصلت النتائج إلى وجود قصور في أدائهم لأدوارهم المختلفة، حيث جاء الأداء التدريسي، والأداء في مجال البحث العلمي "متوسطاً" في مجمله، بينما جاء الأداء في مجال خدمة المجتمع "ضعيفاً" في مجمله، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير التخصص (عملي - نظري) لصالح ذوي التخصص العملي في ممارستهم لمحور الأداء التدريسي، ولذوي التخصص النظري في ممارستهم لمحور البحث العلمي، بينما لا توجد فروق في ممارسة أفراد العينة لدورهم في مجال خدمة المجتمع.

١٠. دراسة سلطان بخاري عام (٢٠٠٦م) بعنوان "تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى" بهدف معرفة أهداف تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى، ومعرفة الجهة المسؤولة عن تقويم عضو هيئة التدريس في الجامعة، واقع نظام تقويم عضو هيئة التدريس، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وقد توصلت النتائج الى أن المسؤولين في الجامعة قد قاموا بتضمين أربعة عشر هدفاً كأهداف عملية تقويم عضو هيئة التدريس بالجامعة وهي:

- تطوير أداء عضو هيئة التدريس.
 - الإسهام في عملية الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس.
 - معرفة الجوانب الإيجابية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
 - معرفة الجوانب السلبية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- كما أن جميع الجوانب يجب أن يشملها عملية التقويم، ضمن الأداء التدريسي، والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، وأن السياسات والأهداف والمعايير لعملية التقويم غير موجودة على مستوى الجامعة والكلية والقسم الأكاديمي في جامعة أم القرى.
١١. دراسة عبد الوهاب النجار عام (٢٠٠٥م) بعنوان " أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي" بهدف استعراض الأساليب المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها، إظهار الأساليب المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي كما يلي:
- التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، ويقوم به عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه وتدريبه ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه.
 - تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس، وقد اقترحت الدراسة تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء، يختار أحدهما عضو هيئة التدريس، ويختار الثاني رئيس القسم، والثالث يكون بالاتفاق بينهما، ويفضل أن يكون أحد الأعضاء من خارج القسم، ويقوم الفريق بفحص كفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب، ومناسبة وسائل التقويم المتبعة في المقرر الدراسي، وفاعلية الطرق المستخدمة في المقرر الدراسي.
 - تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس، وقد اقترحت الدراسة أن يجرى هذا التقويم في الأسبوع الأخير من الفصل الدراسي قبل بداية الاختبارات النهائية.
 - الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس: يقوم بها رئيس القسم، مرة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ويستخدم نموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها في عملية الملاحظة.
١٢. دراسة على القرني وآخرون عام (٢٠٠٥م) بعنوان " تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود" بهدف تطوير منظومة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، تستند إلى أسس علمية، وتتسم بالصدق والثبات وموضوعية، وتعتمد على

مصادر متنوعة في البيانات المستخدمة في عملية التقويم، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وقد تكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٥٩٤)، الطلبة عددهم (٧٤٩٦)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

■ اقتصار عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس في كليات جامعة الملك سعود - على نموذج موحد يسمى "نموذج تقييم عضو هيئة التدريس" يقوم رئيس القسم بتعبئته لكل عضو في القسم سنوياً، وإعطائه درجة من مائة، موزعة على ثلاث أجزاء "الأداء التعليمي والبحوث والمؤلفات وأعمال أخرى" ولا تتوافر معلومات عن مدى صدق هذا النموذج وثباته، كما أنه يتضمن بعض العناصر التي لا تستند إلى قياسات وتعتمد بشكل رئيسي على رأي رئيس القسم وتقويم بعض كليات الجامعة باستطلاع آراء الطلاب، وتستخدم هذه الكليات نماذج وأدوات مختلفة، وعلى نحو غير منظم وغير مقتن.

- تحديد ثلاث أدوات لجمع بيانات قياس أداء عضو هيئة التدريس وشملت هذه الأدوات:
 - استطلاع آراء الطلاب حول عملية التدريس.
 - التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس.
 - تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس.

■ إنشاء قاعدة بيانات مركزية للمعلومات المستخلصة من نماذج التقويم، تركز على عمل تقارير مطبوعة وإلكترونية متنوعة، وتقارير مفصلة على كافة المستويات في الجامعة.

١٣. دراسة أحمد غنيم، صبرية البحيوى عام (٢٠٠٤م) بعنوان "تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات"، بهدف معرفة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (١٥٥٤) طالباً وطالبة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز، يؤدي دوره الأكاديمي الفعلي بدرجة متوسطة، وأيضاً وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الطلبة تبعاً للجنس في تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

١٤. دراسة زياد الطويسى عام (٢٠٠٤م) بعنوان "بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة" بهدف بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وتم بناء مقياسين : أولهما للكليات الإنسانية، والثاني

للكليات العلمية، وتم تطبيق المقياس الأول على عينة عشوائية طبقية مكونة من (603) طالباً وطالبة، وأما المقياس الثاني فقد طبق على عينة عشوائية طبقية مكونة من (637) طالباً وطالبة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيد جداً، أما في الكليات العلمية فكان مستوى الأداء جيداً.

١٥. دراسة عبد الحافظ الحبيب عام (٢٠٠٤م) بعنوان "تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسات الجامعية" بهدف تحديد مفهومي التقويم والتقييم كعنصرين رئيسيين لعملية تثمين الأداء الأكاديمي والتدريسي، وإلقاء الضوء على سمات وخواص نماذج التثمين الخاصة بالأداء الأكاديمي والتدريسي لعضو هيئة التدريس وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق أي مشروع تثمين للأداء التدريسي يهدف إلى فحص الأداء الكمي والكيفي ويتطلب معرفة مهارات التدريس وأساليبه المختلفة ومعرفة ميول ورغبات أعضاء الهيئة التدريسية كما يتطلب تعاون بين الجهة المسؤولة عن التقويم والتقييم وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام، كما أن قياس المستويات الكمية تستخدم عدة مؤشرات مثل عدد ساعات العناء التدريسي، عدد المقررات التي يقوم بتدريسها العضو المعني، المسؤوليات الإدارية، نماذج الامتحانات والاختبارات وإجابات الطلاب، إعداد المواد التدريسية، والمشاركة في المؤتمرات وورش العمل.

١٦. دراسة غادة الشرييني عام (٢٠٠٤م) بعنوان "تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية" بهدف تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي، لمعرفة إلي أي حد يتوافق أداء الهيئة التدريسية مع أهداف مؤسسات التعليم العالي بالسعودية، باستخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بجامعة الملك خالد، وتوصلت النتائج إلى إشارة نحو (٨٩,١%) من العينة أنهم يطورون محاضرتهم من وقت لآخر في حين أشار (١٠,٩%) بعدم تمكنهم من ذلك، بسبب أنهم مقيدون بالتوصيف الذي يرد إليهم من الوكالة، في حين أكد نحو (٧٥,٥%) أن تقويمهم للطلاب لا يقتصر على اختبار أعمال السنة واختبار نهاية الفصل الدراسي ولكن التقويم يتم أثناء المحاضرة، وأكد نحو (٨٩,١%) من أفراد العينة على عدم مساهمتهم في إعداد برامج أو دورات عامة لأبناء

المجتمع، كما بين نحو (٧٨,١%) أنهم لا يشاركون في الأنشطة اللامنهجية في حين أشار نحو (٢١,٨%) أنهم يشاركون بندوات أو محاضرات أو بالإشراف على أحد مجالات النشاط ، وأوضح (٨٠%) من أفراد العينة أن الطلاب لا يلجأون إليهم في حل مشكلاتهم، بينما أشار نحو (٢٠%) إلى أن الطلاب يلجأون إليهم في حل مشكلاتهم والتي من بينها المشكلات الأكاديمية والاجتماعية.

□ الدراسات الأجنبية:

١٧. دراسة "كامبل Campbell" عام (٢٠٠٥م) بعنوان "تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس التعليمي وأساليب تقييم تحصيل الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم " بهدف تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس التعليمي وأساليب تقييم تحصيل الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في خمسة كليات مجتمع في ولاية فلوريدا الأمريكية، وتكونت العينة من (٣٠٢) طالباً، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل طلابهم، وخصوصاً في تنوع طرق التدريس، وتحسين البيئة التعليمية التعليمية.
١٨. دراسة فريز سي آر وآخرين "Freeze, C.R.; & others" عام (٢٠٠٤م) بعنوان " طول الوقت المخصص للتدريس للطلاب كعامل في تقييم أداء المدرس في جامعة كليمسون " بهدف تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وتكونت العينة من (١١٢) من طلبة جامعة كليمسون بولاية جنوب كارولينا وتقيس خمسة أبعاد هي "التخطيط، التعليم، الإدارة، التواصل والاجتماعية، الاتجاه، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية وأدائه وهذا يعتبر أداة مفيدة للعملية التدريسية.
١٩. دراسة سيزتو دبليو إف و وايت Szeto, W.F & Wight عام (٢٠٠٣م) بعنوان " البحث عن نموذج مثالي لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس"، بهدف وضع أسس لنظام مثالي فعال لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في الولايات المتحدة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (٥٦٦) عضواً، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

- أهداف التقويم هي: تحسين الأداء وتقدير الأداء الجيد ومكافأته وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التطوير، التثبيت، الترقية، زيادة المرتب، التنقلات، تحقيق الانضباط، من أجل الاعتماد الأكاديمي.
- معايير التقويم هي: التدريس، المطبوعات وجوانبها، الأبحاث، الإشراف على طلاب الدراسات العليا، خدمة الجامعة والكلية والإرشاد الأكاديمي، عضوية الجمعيات المهنية، الخدمات العامة، خدمة المجتمع (الاستشارات للحكومة والقطاع الخاص)، المؤهلات العلمية والخبرات.
- طرق تقويم الأداء التدريسي:
 - تقويم الطلاب، آراء الطلاب السابقين، متابعة الطلاب المتخرجين.
 - تقويم رئيس القسم، تقويم العميد، تقويم اللجان المتخصصة، التقويم الإداري لطرق ووسائل التدريس، تحصيل الطلاب في الإمتحان، تقويم لجان متخصصة، عدد الطلاب والمادة الاختيارية للعضو، زيارة الزملاء لقاعة الدرس، تقويم الزملاء لوسائل وطرق التدريس، التقويم الذاتي.
- طرق تقويم الأداء البحثي:
 - النشر في المجالات ذات الاختصاص.
 - المقالات في المجالات والمعرفة.
 - الأبحاث غير المنشورة.
 - التحكيم في المجالات ذات الاختصاص.
- إجراء تقويم أداء عضو هيئة التدريس: لتحديد الأعضاء المتميزين وتحسين أساليب وطرق التدريس، تحسين أداء الإرشاد الأكاديمي، تطوير أدائه المهني، من أجل التثبيت، الترقية، المناصب الإدارية، زيادة الراتب، لتوفير دليل على تفاعل أعضاء هيئة التدريس مع المجتمع المحلي.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة والسابقة، يمكن بيان أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف وبيان أوجه الاستفادة بين البحث الحالي والدراسات السابقة والمرتبطة.

أوجه الاتفاق :

لـ أوجه الاتفاق بين البحث الحالي والدراسات السابقة:

- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في اختيار المنهج .
- اتفق البحث الحالي في اختيار أداة البحث .
- بعض الدراسات اتفقت مع البحث الحالي في جزء من مجالاتها.

لـ أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والبحث الحالي:

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في ما يلي:
- اختلف البحث الحالي في بعض فئات العينة .
- تناول مجالاً هاماً وهو تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- تكونت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.

لـ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- بتحليل الدراسات السابقة يمكن تحديد مدى الاستفادة في النقاط التالية:
- تدعيم وتعزيز مشكلة البحث من خلال نتائج الدراسات السابقة .
- معرفة أدبيات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
- إعداد أداة الدراسة وتحديد محاورها.
- تفسير النتائج والتأكيد عليها أو دحضها والخروج ببعض التوصيات.

ثامناً: إجراءات البحث.

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره الأكثر ملاءمة للبحث.

مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث كل من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجة (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد) بجامعة حائل للعام الجامعي ٢٠١٥م/ ٢٠١٦م، والبالغ عددهم (٧٧٢)، وقد تم سحب عينة عشوائية منهم بنسبة مئوية قدرها (٣٠%) لتطبيق البحث، لتصبح عينة البحث الإجمالية (٢٣١) عضو هيئة تدريس.

عينة البحث: وتشمل عينة البحث.

- عينة البحث الاستطلاعية: وتم اختيارها بالطريقة العشوائية من العينة الإجمالية، من غير عينة البحث الأساسية وقوامهم (٣٢) مستجيب بنسبة مئوية قدرها (٤,١٤ %).
- عينة البحث الأساسية: وتم اختيارها بالطريقة العمدية، من العينة الإجمالية، وعددها (١٩٩)، وبعد حذف الاستبيانات المهملة والمفقودة وغير المستوفاه، أصبحت العينة الأساسية بإجمالي عدد (١٨٤) عضو هيئة تدريس وتمثل (٢٣,٨%) من مجتمع البحث الأصلي، كما في الجدول التالي:

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

	الدرجة العلمية	المجتمع الأصلي	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
١	رؤساء أقسام.	٧٤	٦٢	١٢
٢	أستاذ مشارك.	٧١	٦٦	٩
٣	أستاذ مساعد.	٥٩٩	٤٣	٦
٤	أستاذ.	٢٨	١٣	٥
	الإجمالي.	٧٧٢	١٨٤	٣٢

أدوات جمع البيانات: تم استخدام أدوات جمع البيانات التالية :

قام الباحث باستخدام الاستبيان لمعرفة " تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي " ، وقد قسم الاستبيان إلى جزئين:

• الجزء الأول : يشمل على السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس (الاسم، سنوات الخبرة، الوظيفة بالقسم العلمي، القسم العلمي، الدرجة العلمية)

• الجزء الثاني: يتكون من (٤٠) عبارة وموزعة على (٤) محاور وهي :

- المحور الأول : الأداء التدريسي والتعليمي يشمل (١٠) عبارات.
- المحور الثاني : الأداء البحثي والعلمي يشمل (١٠) عبارات.
- المحور الثالث : الأداء البيئي والمجتمعي يشمل (١٠) عبارات.
- المحور الرابع : الأداء الإداري يشمل (١٠) عبارات.

وقد اتبع الباحث الخطوات التالية في بناء الاستبيان :

- الاطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والاستفادة منها في بناء الاستبيان، وصياغة عباراته.
- تحديد المحاور الرئيسة التي يتضمنها الاستبيان.
- صياغة عبارات الاستبيان علي المحاور الرئيسة.
- تقنين الاستبيان وإجراء المعاملات العلمية تمهيداً للتطبيق.

المعاملات العلمية لأدوات جمع البيانات :

أ. صدق المحكمين: تم عرض محاور الاستبيان على الخبراء في مجالات الجودة والاعتماد والإدارة التربوية والتقويم التربوي، لإبداء رأيهم في محاور وعبارات الاستبيان ومدى اتفاقها والغرض منها وانتمائها للمحاور المتضمنة والوضوح في كل عبارة، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة بما يتفق ورأي كل خبير، وبناء على آراء المحكمين تم تعديل بعض عبارات الاستبيان، ليصل الاستبيان في صورته النهائية إلي عدد (٣٤) عبارة. كما في الجدول التالي:

جدول (٢)

يوضح آراء الخبراء على محاور وعبارات الاستبيان

م	المحاور	عدد العبارات	تعديل	نقل	حذف	اضافة	عدد العبارات
١	المحور الأول : الأداء التدريسي والتعليمي.	١٠	(٤) عبارات ارقام (١٠ ، ٥ ، ٣ ، ٢)	-	(٣) عبارات ارقام (٤ ، ٦ ، ٩)	(٥) عبارات منقولة من المحور الثالث، والرابع	١٢
٢	المحور الثاني : الأداء البحثي والعلمي	١٠	-	-	(٤) عبارات ارقام (٣ ، ٤ ، ١٠ ، ٦)	عبارة منقولة من المحور الرابع	٧
٣	المحور الثالث: الأداء البيئي والمجتمعي.	١٠	-	(٢) عبارة ارقام (٥) للمحور الرابع، (٩) للمحور الاول	(٢) عبارة ارقام (١ ، ٧)	عبارة منقولة من المحور الرابع.	٧
٤	المحور الرابع : الأداء الإداري .	١٠	عبارة رقم (٢)	(٦) عبارات ارقام (١ ، ٦ ، ٧ ، ٨) للمحور الاول، (٥) للمحور الثاني، (٩) للمحور الثالث	-	(٤) عبارات (٣) تم اضافتهم، وعبارة منقولة من المحور الثالث	٨
	اجمالي المحاور.	٤٠	-	٨	٩	١١	٣٤

ب. صدق الاتساق الداخلي : قام الباحث بإجراء صدق الاتساق الداخلي خلال الفترة من ٢٢ / ٨ / ٢٠١٦ وحتى ٢٥ / ٨ / ٢٠١٦ م على عينة قوامها (٣٢) مستجيب، للتعرف على مدى قدرة الاستبيان على التمييز بين المفحوصين ذوي القدرات المتفاوتة، والتأكد من سلامة وسهولة فهم عبارات الاستبيان، من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور المنتمية إليه، ثم حذف العبارات غير الدالة إحصائياً، وأسفرت النتائج عن قيم معاملات ارتباط تتراوح ما بين (٠,٩٠٢ ، ٠,٤٤٦) وكانت قيمة (ر) الجدولية ، عند مستوى معنوى (٠,٠٥) هي (٠,٣٤٩)، فيما عدا العبارات أرقام (٧،٨) من المحور الأول، ورقم (٦) من المحور الثاني، ورقم (٢) من المحور الثالث، وأرقام (١،٨) من المحور الرابع، حيث كانت معاملات ارتباطها غير دالة إحصائياً. ليصل إجمالي عدد عبارات الاستبيان إلى (٢٨) عبارة.

الثبات: قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان بطريقتين كما يلي:

- أ. تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار Test Re Test : خلال الفترة من ٢٢ / ٨ / ٢٠١٧م وحتى ٢-٤ / ٩ / ٢٠١٦م، حيث تم اعتبار التطبيق الدال علي صدق الاتساق الداخلي هو التطبيق الأول لهذا الاختبار، من خلال الارتباط بين كل عبارة ونظيرتها في التطبيق الثاني وأظهرت معاملات الارتباط درجات ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات وترواحت ما بين (٠,٤٥٣، ٠,٨٩٣)، مما يدل علي ثبات محاور وعبارات الاستبيان.
- ب. ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach : قام الباحث بإيجاد معامل ارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات محاور الاستبيان، كما في الجدول التالي :

جدول (٣)

معامل ثبات ألفا كرونباخ

م	المحاور	معامل الفا كرونباخ
١	محور الأداء التدريسي والتعليمي.	*٠,٧٥٨
٢	محور الأداء البحثي والعلمي.	*٠,٧٦٣
٣	محور الأداء البيئي والمجتمعي.	*٠,٧٦٠
٤	محور الأداء الإداري.	*٠,٧٨٠
	إجمالي المحاور	*٠,٧٣٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوى (٠,٠٥) هي (٠,٣٤٩)

يتضح من الجدول (٣) أن معامل الفا كرونباخ تتراوح ما بين (*٠,٧٨٠، *٠,٧٣٦) مما يدل ثبات محاور استمارة الاستبيان، وأسفرت النتائج عن أن العدد النهائي لعبارات الاستبيان هو (٢٨) عبارة.

تاسعاً: التجربة الأساسية.

حيث قام الباحث بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية خلال الفترة من ٢٥ / ٩ / ٢٠١٦م وحتى ٣ / ١٠ / ٢٠١٦م علي عينة البحث وقوامها (١٨٤) مستجيب للاستجابة على الاستبيان .

عاشراً: المعالجات الإحصائية : تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي
- معامل الارتباط لبيرسون.
- تكرارات والنسب المئوية.
- تحليل التباين باستخدام " ف ". بطريقة (One Way ANOVA).

الحادي عشر: عرض وتفسير ومناقشة النتائج.

استناداً لنتائج البيانات والمعالجات الإحصائية وحجم العينة والمجتمع والدراسات السابقة وفي ضوء تساؤلات البحث وأهدافه، قام الباحث بمناقشة وتفسير النتائج كما يلي:

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية لعينة أعضاء هيئة التدريس في محور الأداء التدريسي والتعليمي ن = ١٨٤

م	عبارات ومحاو	م	ع	نعم		الى حد ما		لا		كا	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%				
	المحور الاول: الأداء التدريسي والتعليمي.												
١	يستخدم التواصل الفعال مع الطلاب.	٢,٣٥٣	٠,٧٦١	٩٧	٥٢,٧	٥٥	٢٩,٩	٣٢	١٧,٤	*٣٥,٤	٤٣٣	٧٨,٤	٦
٢	يستخدم أساليب تدريس متنوعة تعزز فهم موضوعات المقررات.	٢,٥٢١	٠,٧٣١	١٢٢	٦٦,٣	٣٦	١٩,٦	٢٦	١٤,١	*٩٠,٨	٤٦٤	٨٤,١	٢
٣	يزود الطلاب بتوصيف المقرر الدراسي وتتضمن (الأهداف، المفردات، المراجع، المتطلبات، الموضوعات، أساليب التقويم والتدريس) في بداية الفصل الدراسي.	٢,٦٢٥	٠,٥٦٨	١٢٣	٦٦,٨	٥٣	٢٨,٨	٨	٤,٣	*١٠٩,٥	٤٨٣	٨٧,٥	١
٤	ينوع في استخدام الوسائل التعليمية في ضوء الموقف التعليمي.	٢,٥٢١	٠,٧٣١	١٢٢	٦٦,٣	٣٦	١٩,٦	٢٦	١٤,١	*٩٠,٨	٤٦٤	٨٤,١	٢
٥	يشجع الطلاب على القراءة من مصادر متنوعة.	٢,٢١٧	٠,٦٧٤	٦٦	٣٥,٩	٩٢	٥٠,٠	٢٦	١٤,١	*٣٦,٠	٤٠٨	٧٣,٩	٨
٦	يربط بين أجزاء المحتوى الدراسي أثناء تدريسه .	٢,٤٢٩	٠,٧٢٨	١٠٥	٥٧,١	٥٣	٢٨,٨	٢٦	١٤,١	*٥٢,٥	٤٤٧	٨١,٠	٤
٧	ينوع من أساليب التواصل الالكتروني بينه وبين طلابه.	٢,٤٨٩	٠,٥٠١	٩٠	٤٨,٩	٩٤	٥١,١	-	-	٠,٠٨	٤٥٨	٨٣,٠	٣
٨	يقسم طلابه ويصنفهم بحسب قدراتهم وفقاً للفروق الفردية لديهم.	٢,٤١٨	٠,٧٧٨	١١٠	٥٩,٨	٤١	٢٢,٣	٣٣	١٧,٩	*٥٨,٤	٤٤٥	٨٠,٦	٥
٩	يستطيع تحديد الطلاب الأكثر تميزاً والأقل استيعاباً داخل الوحدة الدراسية.	٢,٣٥٣	٠,٦٠٩	٧٨	٤٢,٤	٩٣	٥٠,٥	١٣	٧,١	*٥٨,٩	٤٣٣	٧٨,٤	٦
١٠	يشارك في ورش عمل تطوير البرامج والمقررات التعليمية .	٢,٣٢٦	٠,٦٤٦	٧٨	٤٢,٤	٨٨	٤٧,٨	١٨	٩,٨	*٤٦,٧	٤٢٨	٧٧,٥	٧
	إجمالي محور الأداء التدريسي والتعليمي.	٢٤,٢٥٥	٤,٣٢١	٩٩١	٥٣,٨	٦٤١	٣٤,٨	٢٠٨	١١,٣	*٣٢,٧٨	٤٤٦٣	٨٠,٨	

قيمة (٢١) الجدولية عند مستوى مغنوى (٠,٠٥) هي (٥,٩٩)

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية لعينة اعضاء هيئة التدريس في محور الأداء البحثي والعلمي ن = ١٨٤

م	عبارات ومحاو	م	ع	نعم		الى حد ما		لا		كا ^٢	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%				
	المحور الثاني: الأداء البحثي والعلمي.												
١	يحرص على تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال تخصصه.	٢,٢٤٤	٠,٥٩١	٦٠	٣٢,٦	١٠٩	٥٩,٢	١٥	٨,٢	*٧٢,٠	٤١٣	٧٤,٨	٥
٢	يحرص على المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه.	٢,٤٧٨	٠,٦٤٤	١٠٣	٥٦,٠	٦٦	٣٥,٩	١٥	٨,٢	*٦٣,٦	٤٥٦	٨٢,٦	٢
٣	يوظف نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية .	٢,٣٢٦	٠,٤٧٠	٦٠	٣٢,٦	١٢٤	٦٧,٤	—	—	*٢٢,٢	٤٢٨	٧٧,٥	٤
٤	يحرص على العمل بروح الفريق المتعاون في البحوث المشتركة.	٢,٤٦٢	٠,٤٩٩	٨٥	٤٦,٢	٩٩	٥٣,٨	—	—	١,٠٦	٤٥٣	٨٢,١	٣
٥	يحرص على المشاركة في الدورات التدريبية المتعلقة بالتنمية المهنية العلمية.	٢,٥٠٥	٠,٥٠١	٩٣	٥٠,٥	٩١	٤٩,٥	—	—	٠,٠٢	٤٦١	٨٣,٥	١
٦	يوجه الطلاب نحو المكتبة وتحسين مهارات التعلم الذاتي لديهم.	٢,٢١٧	٠,٦٠٦	٥٨	٣١,٥	١٠٨	٥٨,٧	١٨	٩,٨	*٦٦,٣	٤٠٨	٧٣,٩	٦
	إجمالي محور الأداء البحثي والعلمي.	١٤,٢٣٣	١,٨٣٦	٤٥٩	٤١,٥	٥٩٧	٥٤,٠	٤٨	٤,٣	*١٠١,٠	٢٦١٩	٧٩,٠	

قيمة (كا٢) الجدولية عند مستوى معنوى (٠,٠٥) هي (٥,٩٩)

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية لعينة أعضاء هيئة التدريس في محور الأداء البيئي والمجتمعي ن = ١٨٤

م	عبارات ومحاور	م	ع	نعم		الى حد ما		لا		كا ^٢	المجموع التقديرى	الوزن النسبى	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%				
	المحور الثالث: الأداء البيئي والمجتمعي.												
١	يستقل قدراته وإمكانياته في المشاركة في برامج خدمة المجتمع.	٢,١٣٥	٠,٧٧٣	٦٩	٣٧,٥	٧١	٣٨,٦	٤٤	٢٣,٩	*٧,٣	٣٩٣	٧١,٢	٥
٢	يستثمر نتائج أبحاثه العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع.	٢,١٣٠	٠,٧١٢	٦٠	٣٢,٦	٨٨	٤٧,٨	٣٦	١٩,٦	*٢٢,٠	٣٩٢	٧١,٠	٦
٣	يشارك في مجموعات العمل القائمة علي تحديد احتياجات سوق العمل.	٢,٣٠٤	٠,٥٥٧	٦٥	٣٥,٣	١١٠	٥٩,٨	٩	٤,٩	*٨٣,٤	٤٢٤	٧٦,٨	٤
٤	يساهم بإعداد المشاريع البحثية التي تحتاجها مؤسسات مجتمعه.	٢,٣٥٨	٠,٦٦٢	٨٥	٤٦,٢	٨٠	٤٣,٥	١٩	١٠,٣	*٤٤,٠	٤٣٤	٧٨,٦	٣
٥	يحترم القيم السائدة في المجتمع .	٢,٥٥٩	٠,٤٩٧	١٠٣	٥٦,٠	٨١	٤٤,٠	—	—	٢,٦٣	٤٧١	٨٥,٣	١
٦	يساهم بأفكار واقعية إبداعية لتطوير المجتمع.	٢,٤١٨	٠,٦٧٢	٩٦	٥٢,٢	٦٩	٣٧,٥	١٩	١٠,٣	*٤٩,٧	٤٤٥	٨٠,٦	٢
	إجمالي محور الأداء البيئي والمجتمعي.	١٣,٩٠٧	٢,٥٠٨	٤٧٨	٤٣,٢	٤٩٩	٤٥,١	١٢٧	١١,٥	*٢٥,٥	٢٥٥٩	٧٧,٢	

قيمة (كا٢) الجدولية عند مستوى معنوى (٠,٠٥) هي (٥,٩٩)

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية لعينة اعضاء هيئة التدريس في محور الأداء الإداري ن = ١٨٤

م	عبارات ومحاور	م	ع	نعم		الى حد ما		لا		كا ^٢	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%				
	المحور الرابع: الأداء الإداري.												
١	يشارك في مقترحات تطوير الجامعة .	٢,٣٧٥	٠,٧٧٩	١٠,٣	٥٦,٠	٤٧	٢٥,٥	٣٤	١٨,٥	*٤٣,٨	٤٣٧	٧٩,٢	١
٢	يساهم في تحديد جوانب القوة والضعف في الأداء الجامعي	٢,٢٤٤	٠,٧٦١	٨١	٤٤,٠	٦٧	٣٦,٤	٣٦	١٩,٦	*١٧,٢	٤١٣	٧٤,٨	٤
٣	يساهم في صياغة رؤية واضحة للعمل الأكاديمي.	٢,٠٣٨	٠,٧٩٨	٦٢	٣٣,٧	٦٧	٣٦,٤	٥٥	٢٩,٩	١,١٨	٣٧٥	٦٧,٩	٦
٤	يشارك في الاجتماعات الدورية للقسم العلمي.	٢,٣٦٩	٠,٦٩٦	٩١	٤٩,٥	٧٠	٣٨,٠	٢٣	١٢,٥	*٣٩,٥	٤٣٦	٧٩,٠	٢
٥	يستطيع إدارة وتنفيذ وحداته الدراسية بحسب ما هو مخطط لها.	٢,١٠٨	٠,٦٨٤	٥٤	٢٩,٣	٩٦	٥٢,٢	٣٤	١٨,٥	*٣٢,٦	٣٨٨	٧٠,٣	٥
٦	يستطيع إدارة اللجان الفنية والإدارية التي يكلف بها من قبل إدارة الجامعة والكلية والقسم العلمي.	٢,٣٠٩	٠,٦٦٦	٧٨	٤٢,٤	٨٥	٤٦,٢	٢١	١١,٤	*٤٠,١	٤٢٥	٧٧,٠	٣
	إجمالي محور الأداء الإداري.	١٣,٤٤٥	٣,٠٣٨	٤٦٩	٤٢,٤	٤٣٢	٣٩,١	٢٠٣	١٨,٣	*٥٣,٦	٢٤٧٤	٧٤,٦	
	إجمالي المحاور.	٦٥,٨٤٢	٧,٧٥٦	٢٣٩٧	٤٦,٥	٢١٦٩	٤٢,١	٥٨٦	١١,٣	*٤١,٠	١٢١١٥	٧٨,٣	

قيمة (كا٢) الجدولية عند مستوى مغنوى (٠,٠٥) هي (٥,٩٩)

مناقشة وتفسير النتائج:

المحور الأول: الأداء التدريسي والتعليمي.

يتضح من الجدول (٤) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٢,٦٢٥ ، ٢,٣٢٦) وبوزن نسبي يتراوح ما بين (٨٧,٥% ، ٧٧,٥%) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٨ ، ٩ ، ١٠).

وكانت أعلى استجابة لصالح (نعم) في العبارات ارقام (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٨) وهي علي الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يزود الطلاب بتوصيف المقرر الدراسي وتتضمن (الأهداف، المفردات، المراجع، المتطلبات، الموضوعات، أساليب التقويم والتدريس) في بداية الفصل الدراسي.

بوزن نسبي ٨٧,٥%

- يستخدم أساليب تدريس متنوعة تعزز فهم موضوعات المقررات. بوزن نسبي ٨٤,١%

- ينوع في استخدام الوسائل التعليمية في ضوء الموقف التعليمي. بوزن نسبي ٨٤,١%

- يربط بين أجزاء المحتوى الدراسي أثناء تدريسه . بوزن نسبي ٨١,٠%

- يقسم طلابه ويصنفهم بحسب قدراتهم ووفقاً للفروق الفردية لديهم. بوزن نسبي ٨٠,٦%

- يستخدم التواصل الفعال مع الطلاب. بوزن نسبي ٧٨,٤%

يليها استجابة (إلى حد ما) في العبارات ارقام (٥ ، ٩ ، ١٠) وهي علي الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يستطيع تحديد الطلاب الأكثر تميزاً والأقل استيعاباً داخل الوحدة الدراسية.

بوزن نسبي ٧٨,٤%

- يشارك في ورش عمل تطوير البرامج والمقررات التعليمية . بوزن نسبي ٧٧,٥%

- يشجع الطلاب على القراءة من مصادر متنوعة. بوزن نسبي ٧٣,٩%

بينما لم توجد فروقاً دالة احصائية في العبارة رقم (٧) وهي وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- ينوع من أساليب التواصل الالكتروني بينه وبين طلابه. بوزن نسبي ٨٣%

تشير النتائج إلى أن استجابات العينة على الأداء التدريسي والتعليمي، جاءت ما بين (نعم، إلى حد ما)، ويمكن تفسير استجابات أفراد العينة على (نعم) في بعض العبارات إلى أن عضو هيئة التدريس على درجة عالية من المعرفة من حيث استخدام طرق تدريس متنوعة، وأيضاً كيفية الربط بين أجزاء المحتوى الدراسي، والمهارة في كيفية التواصل مع الطلاب، كما جاءت استجابات بعض العينة (إلى حد ما) على بعض العبارات، ويمكن تفسير ذلك إلى عدم اهتمام عضو هيئة التدريس بتحديد الطلاب الأكثر تميزاً والأقل استيعاباً داخل الوحدة الدراسية، أو أنه قليل المشاركة في ورش العمل التي تعمل على تطوير البرامج والمقررات التعليمية .

ويرى الباحث أن الأداء التدريسي والتعليمي من العناصر المهمة عند تقويم عضو هيئة التدريس، حيث تزود أعضاء هيئة التدريس بتغذية راجعة، تمكنهم من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائهم التدريسي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه محمود إبراهيم (٢٠٠٨م) في دراسته، من حيث وجود قصور في أدائهم لأدوارهم المختلفة، حيث جاء الأداء التدريسي متوسطاً، وأيضاً تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه حاتم عزيز (٢٠١٢م) في دراسته، من حيث وجود ضعف واضح في أداء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه كامبل Campbell (٢٠٠٥م) في دراسته، من حيث وجود أثر ايجابي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وخصوصاً في تنوع طرق التدريس.

المحور الثاني: الأداء البحثي والعلمي.

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٢,٥٠٥، ٢,٢١٧) وبوزن نسبي يتراوح ما بين (٨٣,٥%، ٧٣,٩%)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١، ٢، ٣، ٦). وكانت أعلى استجابة لصالح (الى حد ما) في العبارات ارقام (١، ٣، ٦) وهي على الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يوظف نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية . بوزن نسبي ٧٧,٥%
- يحرص على تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال تخصصه. بوزن نسبي ٧٤,٨%
- يوجه الطلاب نحو المكتبة وتحسين مهارات التعلم الذاتي لديهم. بوزن نسبي ٧٣,٩%
- يليها استجابة (نعم) في العبارة رقم (٢) وهي وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:
- يحرص على المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه. بوزن نسبي ٨٢,٦%

بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في العبارات ارقام (٤، ٥) وهي على الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يحرص على المشاركة في الدورات التدريبية المتعلقة بالتنمية المهنية العلمية. بوزن نسبي ٨٣,٥%
 - يحرص على العمل بروح الفريق المتعاون في البحوث المشتركة. بوزن نسبي ٨٢,١%
- تشير النتائج إلى أن استجابات العينة على الأداء البحثي والعلمي جاءت ما بين (إلى حد ما، نعم) ويمكن تفسير استجابات افراد العينة على (الى حد ما) إلى افتقارهم لمهارة توظيف نتائج أبحاثهم في تطوير العملية التعليمية، أو قلة الاهتمام بتنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال تخصصه، وقلة تفاعلهم مع الطلاب وتوجيههم نحو تحسين مهاراتهم، كما جاءت استجابات بعض أعضاء هيئة التدريس على الاستجابة (نعم) بدرجة كبيرة، من حيث حرصهم الشديد وتفاعلهم نحو المشاركة في المؤتمرات والندوات .

ويرى الباحث أن الأداء البحثي والعلمي يكاد يكون ضعيف أو محدود لدى أعضاء هيئة التدريس وقد يرجع ذلك، بسبب عدم توفر الوقت الكافي أو الملائم للقيام بإجراء البحوث وكثرة الأعباء التدريسية أو قلة دعم الجامعة للبحث العلمي، أو صعوبة تكوين فريق عمل لإجراء البحوث. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه محمود إبراهيم (٢٠٠٨م) في دراسته من حيث وجود قصور في أدائهم لأدوارهم المختلفة، حيث جاء الأداء في مجال البحث العلمي "متوسطاً".

المحور الثالث: الأداء البيئي والمجتمعي.

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٢,٥٥٩ ، ٢,١٣٠) ويوزن نسبي يتراوح ما بين (٨٥,٣% ، ٧١%) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦). وكانت أعلى استجابة لصالح (الى حد ما) في العبارات ارقام (١ ، ٢ ، ٣) وهي على الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يشارك في مجموعات العمل القائمة علي تحديد احتياجات سوق العمل.
- بوزن نسبي ٧٦,٨%
- يستغل قدراته وإمكانياته في المشاركة في برامج خدمة المجتمع. بوزن نسبي ٧١,٢%
- يستثمر نتائج أبحاثه العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع. بوزن نسبي ٧٠%
- يليها استجابة (نعم) في العبارات ارقام (٤ ، ٦) وهي على الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:
- يساهم بأفكار واقعية إبداعية لتطوير المجتمع. بوزن نسبي ٨٠,٦%
- يساهم بإعداد المشاريع البحثية التي تحتاجها مؤسسات مجتمعه. بوزن نسبي ٧٨,٦%
- بينما لم توجد فروقاً دالة إحصائية في العبارة رقم (٥) وهي وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:
- يحترم القيم السائدة في المجتمع . بوزن نسبي ٨٥,٣%

تشير النتائج إلى أن استجابات العينة على الأداء البيئي والمجتمعي، جاءت ما بين (إلى حد ما، نعم) ويمكن تفسير استجابات افراد العينة على الاستجابة (الى حد ما) إلى الضعف الشديد في مشاركة الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس لاستغلال قدراتهم وإمكانياتهم في برامج خدمة المجتمع، وتوجيه نتائج أبحاثهم العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع، كما جاءت استجابات بعض أعضاء هيئة التدريس على الاستجابة (نعم) من خلال مساهمتهم بأفكار واقعية وأيضاً إعداد مشاريع بحثية تساعد على تطوير المؤسسات المجتمعية.

ويرى الباحث أن الأداء البيئي والمجتمعي لأعضاء هيئة التدريس، يحتاج إلى تفعيل أكثر، وأيضاً مدى اسهامه في خدمة بيئته ومجتمعه.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه محمود إبراهيم عام (٢٠٠٨م) في دراسته نحو وجود قصور في أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع حيث جاء "ضعيفاً"

المحور الرابع: الأداء الإداري.

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٢,٣٧٥ ، ٢,٠٣٨) وبوزن نسبي يتراوح ما بين (٧٩,٢% ، ٦٧,٩%) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٤ ، ٥ ، ٦). وكانت أعلى استجابة لصالح (نعم) في العبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٤) وهي علي الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يشارك في مقترحات تطوير الجامعة . بوزن نسبي ٧٩,٢%
- يشارك في الاجتماعات الدورية للقسم العلمي. بوزن نسبي ٧٩%
- يساهم في تحديد جوانب القوة والضعف في الأداء الجامعي. بوزن نسبي ٧٤,٨%

يليه استجابة (إلى حد ما) في العبارات أرقام (٥ ، ٦) وهي علي الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

- يستطيع إدارة اللجان الفنية والإدارية التي يكلف بها من قبل إدارة الجامعة والكلية والقسم العلمي. بوزن نسبي ٧٧%
- يستطيع إدارة وتنفيذ وحداته الدراسية بحسب ما هو مخطط لها. بوزن نسبي ٧٠,٣%
- بينما لم توجد فروقاً دالة إحصائية في العبارة رقم (٣) وهي وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:
- يساهم في صياغة رؤية واضحة للعمل الأكاديمي. بوزن نسبي ٦٧,٩%

تشير النتائج إلى أن استجابات العينة على الأداء الإداري جاءت ما بين (نعم ، إلى حد ما) ويمكن تفسير استجابات أفراد العينة على الاستجابة (نعم) إلى مدى قدراتهم على تقديم مقترحات تساعد على تطوير الجامعة، والحرص الدائم على المشاركة في الاجتماعات الدورية، ومدى اقتناعهم بأهمية ضرورة تحديد جوانب القوة والضعف في أدائهم الجامعي، كما جاءت استجابات بعض أعضاء هيئة التدريس على (إلى حد ما) إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس لا يلمون بمهارات الإدارة الناجحة، وقد يرجع ذلك إلى قلة خبراتهم أو عدم توافر دورات تدريبية في مجالات الإدارة الجامعية .

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين لمعرفة الفروق بين الدرجات العلمية للعينة (رؤساء أقسام، أستاذ مشارك،

أستاذ مساعد، أستاذ) علي محاور الاستبيان ن=١٨٤

م	المحاور	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	ف	الدلالة
١	محور الأداء التدريسي والتعليمي	رؤساء أقسام	٢٣,٦٦١	٤,٦٠٥	بين المجموعات	٣٣,٥٥	٣	١١,١٨	٠,٦٠	٠,٦١
		استاذ مساعد	٢٤,٦٦٦	٤,٢١٨						
		استاذ مشارك	٢٤,٣٠٢	٤,٢٦٢	داخل المجموعات	٣٣٥٠,٨٥	١٨٠	١٨,٦١		
		استاذ	٢٤,٤٦١	٣,٣٨١						
٢	محور الأداء البحثي والعلمي	رؤساء أقسام	١٤,٠٨٠	١,٨٣١	بين المجموعات	٦,٨٧	٣	٢,٢٩	٠,٦٨	٠,٥٦
		استاذ مساعد	١٤,٤٨٤	١,٨٩٩						
		استاذ مشارك	١٤,٢٠٩	١,٧٢٦	داخل المجموعات	٦٠٥,١٢	١٨٠	٣,٣٦		
		استاذ	١٣,٩٢٣	١,٨٤٦						
٣	محور الأداء البيئي والمجتمعي	رؤساء أقسام	١٣,٥٨٠	٢,٤٣٩	بين المجموعات	٤٤,٨٢	٣	١٤,٩٤	٢,٤٠	٠,٠٦
		استاذ مساعد	١٤,٤٠٩	٢,٣٩٢						
		استاذ مشارك	١٣,٨٨٣	٢,٦٣٨	داخل المجموعات	١١٢٠,٥٤	١٨٠	٦,٢٢		
		استاذ	١٢,٦١٥	٢,٧٨٥						
٤	محور الأداء الإداري	رؤساء أقسام	١٣,٢٧٤	٢,٨٨٦	بين المجموعات	٢٥,٩٠	٣	٨,٦٣	٠,٩٢	٠,٤٢
		استاذ مساعد	١٣,٧١٢	٣,١٤٦						
		استاذ مشارك	١٣,٥٣٤	٣,١٩٤	داخل المجموعات	١٦٧٢,٨٧	١٨٠	٩,٢٩		
		استاذ	١٢,٢٣٠	٢,٧٧٣						
	إجمالي محاور الاستبيان	رؤساء أقسام	٦٤,٥٩٦٨	٧,٨٢٤٨	بين المجموعات	٣١٩,٣٠	٣	١٠٦,٤٣	١,٧٩	٠,١٥
		استاذ مساعد	٦٧,٢٧٢٧	٧,٩٨٧٦						
		استاذ مشارك	٦٥,٩٣٠٢	٧,٥٢٩٠	داخل المجموعات	١٠٦٩٩,١٠	١٨٠	٥٩,٤٣		
		استاذ	٦٣,٢٣٠٨	٦,٠٢٩٨						

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) هي (٢,٦٠)

تشير نتائج الجدول (٨) إلي عدم وجود فروقا دالة إحصائية بين الدرجة العلمية حول محاور الاستبيان، ويرجع ذلك إلى أن آراء أعضاء هيئة التدريس متوافقة، ولا يوجد بينهم فروق، باختلاف الدرجة العلمية.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه محمود إبراهيم عام (٢٠٠٨م) في دراسته إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة أعضاء هيئة التدريس.

إثنا عشر: الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

استناداً إلى ما تم استخلاصه من الدراسات النظرية والأدوات المستخدمة في البحث وفي حدود عينة البحث وخصائصه وتساؤلاته وأهدافه والمنهج المستخدم ومجالات البحث، وفي ضوء أدوات البحث، واستناداً إلى الإجراءات العلمية المتبعة، واعتماداً على نتائج الأسلوب الإحصائي أمكن التوصل للاستنتاجات التالية:

■ المحور الأول: الأداء التدريسي والتعليمي:

كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد من قبلهم للقيام بدورهم في:

- تزويد الطلاب بتوصيف المقرر الدراسي في بداية الفصل الدراسي
- استخدام أساليب تدريس متنوعة.
- التنوع في استخدام الوسائل التعليمية في ضوء الموقف التعليمي.
- الرباط بين أجزاء المحتوى الدراسي أثناء تدريسه.
- تصنيف الطلاب حسب قدراتهم ووفقاً للفروق الفردية لديهم.

بينما كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور إلى حد ما في:

- تحديد الطلاب الأكثر تميزاً والأقل استيعاباً داخل الوحدة الدراسية.
- المشاركة في ورش عمل.
- حث أو تشجيع الطلاب على القراءة من مصادر متنوعة.

■ المحور الثاني: الأداء البحثي والعلمي.

كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور إلى حد ما في:

- توظيف نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية.
- تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال تخصصه.
- توجيه الطلاب نحو المكتبة وتحسين مهارات التعلم الذاتي .

بينما كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد من قبلهم على:

- المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه.

■ المحور الثالث: الأداء البيئي والمجتمعي.

كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد من قبلهم للقيام بدورهم في:

- يساهم بأفكار واقعية تفيد بتطوير المجتمع.
- يساهم بإعداد المشاريع البحثية التي تفيد المؤسسات المجتمعية.

بينما كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور إلى حد ما في:

- يشارك في مجموعات عمل تساعد على تحديد احتياجات سوق العمل.
- استغلال قدراته وإمكانياته في المشاركة في برامج خدمة المجتمع.

- استثمار نتائج أبحاثه العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع.

■ المحور الرابع: الأداء الإداري.

كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك تأييد من قبلهم للقيام بدورهم في:

- المشاركة في تقديم مقترحات لتطوير الجامعة .

- المشاركة في الاجتماعات الدورية

- المساهمة في تحديد جوانب القوة والضعف في الأداء الجامعي.

بينما كشفت بعض استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هناك قصور إلى حد ما في:

- القيام بإدارة اللجان الفنية والإدارية التي يكلف بها من قبل إدارة الجامعة.

- إدارة وتنفيذ وحداته الدراسية بحسب ما هو مخطط لها.

■ تشير النتائج إلى عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير

الدرجة العلمية (رؤساء أقسام، استاذ مشارك، استاذ مساعد، استاذ) حول محاور الاستبيان.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يتقدم الباحث بعدد من التوصيات وهي:

■ ضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تدريبهم على الطرق الحديثة في التدريس.

■ ضرورة استخدام أساليب متنوعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وكذلك تطوير آليات تطبيقها.

■ ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية.

■ إجراء المزيد من الأبحاث حول تقويم أداء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلاب والطالبات.

■ الاهتمام بمشاركة الطلاب في عمليات التقويم.

■ التوجه نحو التدريب النوعي للهيئة التدريسية وبحسب التخصص.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

١. إبراهيم مهدي الشبلي : المناهج ، تنفيذها ، تقويمها ، تطويرها باستخدام النماذج ، ط2 ، أريد ، دار الأمل ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٠م.
٢. إقبال درندري ، طاهرة وهوك : دراسة استطلاعية لآراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق أنشطة التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات والكليات السعودية ، مؤتمر الجودة في التعليم العام: اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ، القصيم ، السعودية ، ٢٠٠٧م.
٣. أحمد على غنيم ، صبرية مسلم البحيوى: تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات ، مجلة مركز البحوث ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية ، ٢٠٠٤م.
٤. أحمد عفت قرشم ، السعيد محمود العراقي ، احمد سالم الثقفي: تقويم الأداء التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الاداء ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، ٢(٢٧) ، السعودية ، ٢٠١٢م.
٥. أحمد على كنعان: تطوير أداء اعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة الشاملة ، (مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية ، جامعة دمشق) ، المؤتمر القومى السنوى الثانى عشر (العربى الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعى ، مركز تطوير التعليم الجامعى ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٠٥م.
٦. أغادير بنت سالم العيدروس: تصور مقترح لتطوير نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، السعودية ، ٢٠١٠م.
٧. أمال فلمبان: الملف الأكاديمي لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز ، ندوة تنمية الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية ، ٢٠٠٤م.
٨. السيد عبد العزيز البهواشي: معجم المصطلحات ، الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٠٧م.
٩. بليغ حميد الشوك ، رجاء عبد السلام العجيل: تقويم أداء الاستاذ الجامعى في ضوء معايير الجودة الشاملة ، المؤتمر العربى حول التعليم العالى وسوق العمل ، جامعة مصراته ، مصراته ، ليبيا ، ٢٠١٠م.
١٠. حاتم جاسم عزيز : تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى) ، مجلة الفتح ، ع ٥٠ ، العراق ، ٢٠١٢م.
١١. حسين محمد الجبوري: تقويم أداء الاستاذ الجامعى في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية ، مجلة جامعة بابل ، العلوم الانسانية ، مج ١٥ ، ع ٢ ، بابل ، العراق ، ٢٠٠٨م.

١٢. حنان حسن الغامدي: الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طالبات وأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، ٢٠١٠م.
١٣. داود الحدابي، عمر خان: تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم التكنولوجية اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع٢، ٢٠٠٨م.
١٤. زياد أحمد موسى الطويسى: بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان، الأردن، ٢٠٠٤م.
١٥. سعيد محمد الربيعي: التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق، عمان، الأردن، ٢٠٠٧م.
١٦. سلطان سعيد بخاري: تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى، عالم التربية، ع(٢٠)، السنة السابعة، مكتبة الجامعة الحديثة، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٦م.
١٧. سوسن شاكر جيد، محمد عواد الزيادات: الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والعالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.
١٨. سيد محمد جاد الرب: مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء "مدخل استراتيجي للتحسين المستمر والتميز التنافسي، الإسماعيلية، مصر، ٢٠٠٩م.
١٩. شادية عبد الحليم متولي: تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، ٢٠٠٩م.
٢٠. عبد الحافظ الحبيب: تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسات الجامعية، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية، ٢٠٠٤م.
٢١. عبد المحسن بن محمد السميح: تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، مج ٨، ع(١٥)، القاهرة، مصر، ٢٠٠٥م.
٢٢. عبد الوهاب النجار: أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية، ٢٠٠٥م.
٢٣. على عبد الحسن بريس: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية بالجامعة المستنصرية، ع٤، مج ١، بغداد، العراق، ٢٠١١م.
٢٤. على القرني وآخرون: تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المؤتمر القومى السنوى الثانى عشر "العربى الرابع"، لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ٢٠٠٥م.
٢٥. علي سعد القرني: طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية، ٢٠٠٥م.
٢٦. علي بن محمد زهيد الغامدي: تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي، بحث مقدم في ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي المنظمة العربية للتنمية الإدارية، طنجة، المغرب، ٢٠١٠م.

٢٧. على بن ناصر شتوى ال زاهر: القدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات عصر العولمة، ورشة عمل " طرق تفعيل وثيقة آراء الأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، السعودية، ٢٠٠٥م.
٢٨. على نصار: معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ٢٠٠١م.
٢٩. عماد أبو الرب، عيسى قدامة: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان الجودة، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج ٧، صنعاء، اليمن، ٢٠٠٨م.
٣٠. غادة حمزة محمد الشربيني: تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، ندوة "تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي " التحديات والتطوير، السعودية، ٢٠٠٤م.
٣١. فوزى دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، افنان عبد على الاسدي: إدارة التعليم الجامعي " مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر"، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.
٣٢. مايترو، بريار وآخرون: الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، عمان، الأردن، ٢٠٠٢م.
٣٣. محمود عطا: تطوير نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الاخرى، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ع ١٤، كلية التربية ، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ٢٠٠٦م.
٣٤. محمود كامل النافقة: التدريس الجامعي - العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ١٩٩٩.
٣٥. محمود مصطفى إبراهيم : أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، ٢٠٠٨م.
٣٦. مليحان معيض الثبتي: اتجاهات الأكاديميين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية، مجلة جامعة الملك سعود العلوم والتربية والدراسات الإسلامية، مج ١٥، الرياض، السعودية، ٢٠٠٣م.
٣٧. نجدة إبراهيم سليمان: إدارة الأقسام العلمية وفق مدخل الجودة الشاملة دراسة ميدانية، المؤتمر القومي الثاني عشر (العربي الرابع): تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد بمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة ، مصر، ٢٠٠٥م.
٣٨. هانى محمود جرادات: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز، مجلة أمارياك، مج ٦، ع ١٨، الرياض، السعودية، ٢٠١٥م.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

39. Campbell, J: Evaluating teacher performance in higher education: The value of student ratings. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, UMI number AAT 3188108, 2005.

40. Szelo, w.f, Wright. P. C: "Searching for an idcal: across- disciplinaey Study of university faculty performance evaluation" Equal opprtanities international,. Volume, 22, Number 8,. (9). <http://www.ingertaconnect.com/mcb/030/2003>.
41. Freeze, C.R.; & others: The length of time spent in student teaching as a factor in teacher performance evaluation at Clemson University. Education Resource information Center (ERIC), ED 238881,2004.
42. Validosta State University College of Education : Faculty Evaluation. Process, from <http://education.valdosta.edu/coeii/>, 2001