

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية  
المجلة التربوية

\*\*\*

أثر برنامج تطويري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية

إهداء

د/دميرة بدوى حسن  
البدري

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد  
كلية التربية والعلوم بالخرمة جامعة الطائف

د/ منى أمين بيومى محمد

أستاذ النحو والصرف المساعد كلية التربية  
والعلوم بالخرمة جامعة الطائف

ثر /ديا عبدالله محمد  
جنيدابى

أستاذ الإدارة التربوية المساعد كلية  
التربية والعلوم بالخرمة جامعة الطائف

صفاء /د جاهين أحمد

دسوقى  
أستاذ النحو والصرف المساعد كلية  
التربية والعلوم بالخرمة جامعة الطائف

الثانى

المجلة والأربعون - أكتوبر ٢٠١٥م

## الملخص:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر لتطوير جودة التعليم العالي، خصوصاً مع المعايير والمقاييس الدولية الناشئة عن التحديات المؤسسية والتنافس للاستمرار في عصر العولمة الجديد، ويعد تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية من أهم الأسس التربوية التي تسهم بشكل إيجابي في تطوير أدائهم وتحقيق رسالة الجامعة في تخريج مواطن صالح لمستقبل هذه الأمة، لذا تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن أثر برنامج تطوري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية، وتكونت عينة الدراسة من (٣١) عضو هيئة تدريس تم توزيعهم إلى مجموعتين تجريبية (١٧) عضو، وضابطة (١٤) عضو وأعدت الباحثات الأدوات الآتية:

١- مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

٢- البرنامج التدريبي.

وتوصلت النتائج إلى فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية - معايير الجودة العالمية- أعضاء هيئة التدريس .

## **Impact of development program for the development of professional competence for faculty members in the College of Education and Science in kherma according to international quality**

**Faculty members play an important role in developing the quality of teaching in higher education especially with the emerging international standards and benchmarks as institutional challenges and competitions continue in the new age of globalization, The development of professional competence for faculty members in accordance with international quality standards of the most important foundations of education that contribute positively to the development of their performance and achieve the mission of the university in the graduation of a good citizen for the future of this country therefore present study aims to reveal the impact of development program for the development of professional competence for faculty members in the College of Education and Sciences in kherma according to international quality standards. The study sample consisted of 31 faculty members are deployed to the experimental groups (17) member and officer (14) member, The researcher has prepared the following tools :**

**1. Scale of report professional competence of faculty members. .**

**2- The training program .**

**Results of the study revealed that effectiveness of the training program in the development of professional competence of faculty members.**

**Key words : professional competence - international quality standards- faculty members**

## مقدمة :

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، وللتعليم الجامعي دور إيجابي لا يُنكر في تنمية أي مجتمع، وتمثل الجامعة قمة الطموح للأجيال الصاعدة.

وتعتبر الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقمي الاجتماعي وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ العلمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات الأكاديمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة (الختيلة، ٢٠٠٠: ١١٠).

وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، بشكل يسمح بضمان قدرته على العبور إلى المستقبل بما يحمل بين طياته من ثورة تكنولوجية معلوماتية ومعرفية.

كما أن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة ، لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية، ونجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية، وتحقيق دورها في تطوير الحياة، لذلك وجب الاهتمام بالعوامل التي تزيد من كفاءتهم وتوافقهم المهني.

ومن المعلوم أن الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية وسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً أكثر فاعلية وكفاءة في العملية التعليمية، والذي يشكل أحد المداخل التربوية الهامة التي تؤثر في الناتج التحصيلي للطلاب وفي تنمية شخصيته ؛ باعتباره المستفيد الأول لما يقدمه له عضو هيئة التدريس من معرفة وقدوة ونموذج (الحكمي، ٢٠٠٤: ١٦).

## مشكلة الدراسة :

يحتل عضو هيئة التدريس دوراً حيوياً في العملية التربوية لكونه ممثل للمعرفة والعلوم بالنسبة للطلاب، حيث يُسند إليه توصيل الخبرات والمعلومات وتوجيه طلابه ، ويعمل على تقدم الجامعة وتطويرها، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بعضو هيئة التدريس من حيث التطوير والتدريب والتقويم.

ونظراً للأهمية الكبيرة لتطبيق الجودة الشاملة في التعليم، تبنى التعليم العالي بجامعاته وكلياته ومعاهده هذا النظام، حيث أن ثقافة الجودة وبرامجها تؤدي إلى اشتراك كل

فرد وإدارة ووحدة علمية وطلبة وعضو هيئة تدريس ليصبح جزءاً من هذا البرنامج، ومن ثم فإن الجودة هي القوة الدافعة المطلوبة لدفع نظام التعليم الجامعي دفعاً فعالاً ليحقق أهدافه ورسالته (الحوالي، ٢٠٠٤ : ٥).

وتكمن أهمية اعتماد الجودة الشاملة في التعليم الجامعي في الارتقاء بمستوى الطلاب في شتى المجالات، وتحسين أداء العاملين، وزيادة الثقة والتعاون بين المؤسسات التعليمية والمجتمع، وإشراك أعضاء هيئة التدريس في تقديم الاقتراحات، وحل المشكلات بطريقة فردية وجماعية، بما يحقق رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب وأسرهم والمجتمع (أبو ملح، ٢٠٠٤ : ٢).

ولهذا لا بد أن تتوفر في أعضاء هيئة التدريس العديد من الكفايات التي تجعلهم قادرين على تنفيذ وتطبيق معايير الجودة، وبالتالي فهم بحاجة إلى المزيد من التدريب المستمر لاكتساب هذه الكفايات، ومن هنا نستطيع القول أن من أهم مداخل الجودة الشاملة عالمياً في نظام التعليم الجامعي التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتمد عليهم بشكل أساسي تطبيق نظام الجودة الشاملة في نظام التعليم الجامعي للحصول على أعضاء هيئة التدريس ذوو جودة عالية قادرين على إحداث التطور والتحسين المجتمعي ويحوزون على ثقة المجتمع.

وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية برامج الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة العالمية خاصة وأن بعض الدراسات أشارت إلى نقص الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومن ذلك دراسة ( الخوالدة ومرعي، ١٩٩١، Suzanne & Dale 1999، (الختيلة، ٢٠٠٠)، (غالب وعالم، ٢٠٠٨)، (Bader et al., 2013).

وفي ضوء ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي الآتي:  
ما أثر برنامج تطويري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية؟  
وينفرد من هذا التساؤل الرئيسي التساؤل الفرعي الآتي:

١- هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس البعدي للكفايات المهنية؟

٢- هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس التتبعي للكفايات المهنية ؟

#### أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يأتي :

١-الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس البعدي للكفايات المهنية.

٢-الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس التتبعي للكفايات المهنية.

#### أهمية الدراسة:

- إن تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية سيساهم في تحديد مدى تحقيق المؤسسات التعليمية بجامعة الطائف لأهدافها وتحديد جوانب القوة لتعزيزها، وجوانب القصور للعمل على التغلب عليها.

-يعد أعضاء هيئة التدريس العنصر المحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس ويجب تحسين أدائهم ، بصفته مدخلا من مداخل التنمية المستدامة .

- قد تسهم الدراسة الحالية في جذب انتباه الباحثين لمزيد من الدراسات عن المعايير العالمية لجودة الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

#### مصطلحات الدراسة :

معايير الجودة : هي مجموعة من المحددات الأساسية الفعالة التي تستخدم للحكم على جودة أداء عضو هيئة التدريس الحاصل على درجة الدكتوراه وذلك في ضوء أحدث ما اتفقت عليه الدراسات عالميا.

وتوصل حسن (٢٠٠٩) إلى أن معايير تقييم جودة أعضاء هيئة التدريس عالمياً هي:

- المستوى العلمي والخلفية المعرفية.

-إدراك احتياجات الطلاب.

-الانتظام في العمل

- الالتزام بالمنهج العلمي.
- تقبل التغذية الراجعة.
- العمل على تنمية المهارات الفكرية التنافسية.
- الاتصاف بالحس الوطني والوازع الأخلاقي.
- توضيح الهدف من أسلوب التدريس المستخدم.
- تنمية الاتجاه التحليلي.
- تنمية النظرة المتعمقة.
- التفاعل الشخصي.
- الوعي بدور القدرة العلمية والخلقية.

الكفاية المهنية : مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها عضو هيئة التدريس وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيمها طلابه وآخرون ، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية ( الحكمي ، ٢٠٠٤ : ١٠).

#### حدود الدراسة :

تحدد الدراسة الحالية بالمتغيرات والأدوات المحددة وبالعينة المختارة وهن (٣١) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والعلوم بالخرمة.

#### الإطار النظري للدراسة :

##### مفهوم الجودة :

إن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة لأنهم هم الذين يتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة سواء على مستوى الدراسة الجامعية أو الدراسات العليا، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، ويتحملون مسؤولية النشاط البحثي في الجامعة، وهم الذين يضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات الدراسية، ومن خلالهم يمكن خدمة المجتمع.

ويشير الغامدي أنه يجب على مؤسسات التعليم الجامعي في القرن الحادي والعشرين الاهتمام بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس إذا ما أرادت تحسين نوعية التعليم المقدم (الغامدي، ٢٠٠٤ : ١٢١).

وتأتى الجودة (Quality) في مقدمة الاهتمامات الإستراتيجية الحيوية التي تواجهنا في حياتنا عموماً، وفي الألفية الثالثة، ويرجع ذلك إلى التقدم

العلمي و التقني المتلاحق وتزايد حدة المنافسة بين المؤسسات الإنتاجية والخدمية في ظل زيادة العرض على الطلب ويتجاوز مفهوم الجودة معناه التقليدي أي جودة المنتج أو الخدمة ليشتمل جودة المؤسسة أو المنظمة بهدف تحسين وتطوير العمليات والأداء، وتقليل التكاليف، والتحكم في الوقت، وتحقيق رغبات العملاء ومتطلبات السوق، والعمل بروح الفريق، وتقوية الانتماء.

والجودة الشاملة (Total Quality) في مجال التعليم الجامعي لا تعني التخطيط لجعل الجامعات منشآت تجارية تسعى إلى مضاعفة أرباحها عن طريق تحسين منتجاتها ، ولكن ما ينبغي أن نستفيد منه في مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي هو تطوير مجموعة من المعايير والإجراءات التي يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي تحقيقاً لجودته وسعيًا إلى مضاعفة إفادة المستفيد الأول من كافة الجهود التعليمية وهو المجتمع بكل مؤسساته، وجماعاته وأفراده .

وتشير الدراسات المتعلقة بهذا المجال بأن نظام الجودة الشاملة في التعليم الجامعي يعمل على تطوير جميع جوانب العمل الإداري والأكاديمي على مستوى الجامعة، وبالتالي يساعد على إحداث تغيير متكامل يسهل رفع الكفاءة بشكل عام ؛ حيث إن تطوير جزء أو خدمة معينة وبقاء الأجزاء والخدمات الأخرى كما هي يعيق وقد يمنع أي تطبيق لأي تغيير جزئي.

فالكادر الأكاديمي يعد ركن أساسي في النظام التعليمي الجامعي ؛ وذلك لأهمية الدور الذي يؤديه في عملية التعليم الجامعي، و من منطلق مفهوم النظم فإن الكادر الأكاديمي يعد أحد المدخلات الأساسية في التعليم الجامعي ، وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية والمتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة المتمثلة بالطالب من جانب آخر.

ويمكن تنفيذ وتطبيق مفهوم الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، من خلال:

- توفر كادر أكاديمي يمتلك كفايات ومهارات في كافة المجالات الأكاديمية والمهنية والثقافية والبحثية ويمارسها في الواقع، والتي يمكن أن تظهر في نتاج عمله في: التدريس، وتطوير البرامج، وتطوير المقررات، والإرشاد الأكاديمي، والإشراف، والترجمة، والتأليف، وإجراء البحوث.

- توفر قيادات إدارية تمتلك كفايات ومهارات كافية تجعلها قادرة على إحداث التطور والتحسين للنظام التعليمي، والتي تشمل: التخطيط ، التنظيم، التنفيذ والرقابة، التوجيه،

والعلاقات مع الجهات، والتسهيلات ، والاهتمام بالبيئة الجامعية ( مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة صنعاء ، ٢٠٠٧ ، ٣٢).

لذا فقد اهتمت كثير من مؤسسات التعليم العالي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية لتلك المؤسسات ؛ بغرض تحسين وتجويد نوعية التعليم العالي بجميع مجالاته ومصادره وعملياته فعلى سبيل المثال:

- بدأت جامعة هارفارد عام ١٩٤٧ بتقديم مادة التدريس الجامعي لجميع أعضاء هيئة التدريس.
  - ظهر الاهتمام بشكل واضح بالتدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية والأوروبية في منتصف الستينيات.
  - تم إنشاء المركز الأوروبي للإجادة في التعليم العالي عام ١٩٧٢.
  - اهتمت منظمة اليونسكو بدعم التنمية المهنية للمعلم الجامعي من خلال دعمها لبرامج إنشاء شبكات بين الجامعات على المستوى العالمي.
  - أنشأت جامعة الملك عبد العزيز مركز تطوير التعليم الجامعي عام ١٩٨٧.
  - أنشأت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مركز التطوير الأكاديمي عام ٢٠٠٠.
- ( المسعودي وآخرون ، ٢٠٠٧ ) .

وتتجلى عناية الإسلام واهتمامه بتنمية الفرد وتطوير مهاراته ومعارفه ، من خلال حرص الإسلام على دوام الاستزادة من طلب العلم وإنمائه وتطويره؛ مما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع والأمة ديناً ودنياً، فقد جاء في كتاب الله العزيز، قوله تعالى: (وقل رب زدني علماً) سورة " طه " الآية ( ١١٤ )

كما قال رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم " اللهم انفعني بما علمتني وعلمني ما ينفعني وزدني علماً والحمد لله على كل حال " .

وفي هذا الصدد يصبح عضو هيئة التدريس مطالباً أكثر من غيره بإحداث مثل هذا التطوير في معارفه وقدراته ومهاراته المختلفة التي تمكنه من أداء دوره بفعالية واقتدار، بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المرجوة في المخرجات والذي ينعكس في تحسين تعلم الطالب وتطوير إمكاناته المعرفية والمهارية ليؤدي دوره في الحياة للإسهام في عمارة الأرض.

وبهذا لا بد أن تتوفر في الأكاديميين العديد من الكفايات المختلفة التي تجعلهم قادرين على تنفيذ وتطبيق هذا النهج الجديد، وبالتالي فهم بحاجة إلي المزيد من التدريب المستمر لاكتساب هذه الكفايات

ومن هنا نستطيع القول أن من أهم مداخل الجودة الشاملة عالمياً في نظام التعليم الجامعي التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتمد عليهم بشكل أساسي في تطبيق نظام الجودة الشاملة في نظام التعليم الجامعي للحصول على نوعية ذات جودة عالية من الطلاب تفيد حاضرها ومستقبلها.

### ومن تعريفات الجودة

- الجودة هي القدرة على تحقيق أهداف مرغوبة ، باستخدام وسائل صحيحة.
  - الجودة هي درجة توافق الخدمة المقدمة مع المقاييس والمعايير المتعارف عليها.
  - الجودة هي تلبية حاجات المستفيد وتحقيق رضاه، و الوفاء بتوقعاته باستمرار.
  - الجودة هي ممارسة رقابية مجدية على العوامل الرئيسة التي تؤثر في نوعية التعليم العالي وتكاليفه.
  - كما تعرف الجودة بأنها تأهيل المؤسسة للحصول على شهادة الجودة، أي تحقيق متطلبات المواصفة ISO العالمية بعد إسقاطها على المؤسسة التعليمية، وإعادة صياغتها ، لتصبح قابلة للتطبيق في التعليم العالي.
- ( مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة صنعاء ، ٢٠٠٧ ، ٣٢).

### مفهوم الكفاية

ليس من اليسير تقديم تعريف دقيق لكلمة كفاية **Competency** ومع ذلك فقد عرفها التربويون والباحثون بتعريفات عدة تعكس فلسفاتهم ووجهات نظرهم، فقد عرفها المجلس العالمي لمعايير التدريب والأداء والتعلم بأنها : المعارف والمهارات والميول التي تجعل شخصاً ما قادراً على القيام بشكل فعال بأداء عمل أو وظيفة بمستوى من المواصفات المطلوبة والمتوقعة ( الهزاني، ٢٠٠٥).

بينما يحددها (طعيمة، ١٩٩٩) " أنها مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى لتحقيق هدف ما ، فهي عبارة عن مجموعة الاتجاهات والمهارات التي من شأنها أن تيسر العملية التعليمية وتحقق أهدافها العقلية والوجدانية والنفسية حركية".

وتوصل (So Wing-Mue 2004) إلى عدد من التصورات لمفهوم الكفاية، وهي:

أولاً : عبارة عن سلوك أو أداء لعمل شيء محدد بشكل مستقل لتحقيق هدف معين  
ثانياً : المعرفة والمهارة التي تستلزم اختيار الأفضل، وهي امتلاك الشخص لعدد من المهارات والأداء والمعرفة والسلوك الجيد والدوافع.

ويرى الناقة ( ١٩٩٧ ) أن للكفاية شكلين كامن وظاهر، فهي في شكلها الكامن القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما، بحيث يؤدي أداءً مثاليًا، وهذه القدرة تصاغ على شكل أهداف تصف السلوك المطلوب ومطالب الأداء التي ينبغي أن يؤديها الفرد، أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته ويمكن تفسيره وقياسه، أي أنها مقدار ما يحققه الفرد في عمله ولذلك يمكن القول بأن الكفاية في شكلها الكامن مفهوم **concept** وهي إمكانية القيام بالعمل، أما في شكلها الظاهر عملية **process** وهي الأداء الفعلي للعمل.

وتعرف الكفاءة بصفة عامة بأنها: مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم وتصوره الواضح المحدد لنواتج التعلم المرغوب (Hall & Jones,1976,67).

ويعرفها حمزاوي (١٩٨٩،٤٦١) بأنها القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل، والخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة والقيام ببحوث علمية ونشر نتائجها.

وفي تعريف مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٩٨٩) الكفاءة: هي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، أو هي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف (في: الخياط وذياب،١٩٩٦، ٣٠).

ويعرفها بنجر (١٩٩٣) بأنها قدرة المعلم التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وتعليمية في التدريس بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب بشكل يمكن ملاحظته.

وتوجد حاجة ملحة لتحديد معيار للكفاءات المهنية للمعلم الجامعي ، حيث إن تقويم الطالب للمعلم يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية، ووضع معايير لتقويم جودة العملية التعليمية بكافة مداخلاتها ومخرجاتها للتمكن من تكوين صورة واضحة عن واقع الجودة وسبل تطويرها وتحسينها، ومن الأمور المهمة لتحقيق الإصلاح في العملية التعليمية التعليمية ، ولاستمرار المؤسسات التعليمية ويقانها في عصر تزداد فيه المنافسة لتحقيق الأداء المتميز في الخدمة التعليمية ، وبما أن كليات التربية تعنى بإعداد العنصر البشري (المعلم ) الذي يقع على كاهله إعداد الأجيال وهي مهمة تؤثر بشكل ملحوظ في المجتمع وتطويره، فإنه ينبغي تنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكل الكليات خاضعاً

ولتقويم أداء المعلم الجامعي دور فاعل ومؤثر على مجريات العملية التعليمية والتدريسية داخل المؤسسة الجامعية وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية، ويؤثر أيضا على مخرجات هذه المؤسسة من كوادر بشرية مدربة تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة، كما يعتبر أحد أهم المؤشرات التي تساعد المعلم الجامعي على تدارك أخطائه وسلبياته .

وتقويم الأستاذ الجامعي عن طريق الطلاب يعتبر من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية المهمة التي تندرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم. وهي على أهميتها في قياس وتقويم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية (الحكمي، ٢٠٠٤: ١٤).

ويعد تقويم الطالب للمعلم أحد المحاور والمصادر الأساسية في تقويم المعلم التي أشار إليها علماء النفس والتربية، فلقد أشار (أبو حطب و صادق ، ١٩٩٠) و (إبراهيم و على ، ١٩٩٥) و(الغريب ، ١٩٩٦) إلى سبل تقويم المعلم ومنها:-

- قياس كفاءة المعلم بالأثر الذي يحدثه في طلابه.
  - تقدير الطلاب للكفاءة العلمية لمعلمهم.
  - دوافع المعلم لاختيار المهنة.
  - تحليل عمل المعلم ووضع قوائم بمحددات نجاحه المهني.
  - تقدير المديرين أو الموجهين التربويين لكفاءة المعلم المهنية.
  - تقدير المعلمين لأنفسهم.
- ومع أن لكل أسلوب من تلك الأساليب محاذير وأخطاء في استخدامها إلا أن ذلك لا يمنع من الاستناد إليها واستخدامها في تقويم عضو هيئة التدريس واعتبارها مؤشر قوي يمكن الاعتماد على نتائجه، بتحري الدقة واتخاذ سبل الحيطة ومحاولة الوصول بها إلى أفضل درجة من الصدق والثبات وتفسير النتائج بوعي في ضوء مراعاة عيوب الأسلوب المستخدم.

هذا وتقوم الفكرة الأساسية لتقويم الطلاب للمعلمين على مبدأ محوري مهم في كافة أنواع وأشكال العلاقات الإنسانية وهو أن الأقدر على تقويم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد الأول منه، باعتباره هو العنصر المستهدف من هذا الإنتاج، ومن ثم

يكون رأيه وتقديره وتقويمه لما يقدم إليه يكون له الوزن الأكبر في تطوير هذا المنتج وتحسينه.

### الدراسات السابقة :

أولاً : الدراسات العربية: هدفت دراسة (غالب وعالم، ٢٠٠٨) إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة المخرجات وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، وقد أوضحت الدراسة متطلبات الجودة وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات، وأشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية، وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية الجامعية. واستهدفت دراسة (الشافعي، ٢٠٠٦) إلى الكشف عن وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس والمقومين في جوانب أداء عضو هيئة التدريس ومظاهره المختلفة التي تعنى بها عملية تقويم هذا الأداء، وكذلك أهم مصادر المعلومات وخصائصها المختلفة التي يمكن أن تعتمد عليها العملية التقويمية عند تقويم أداء المعلم الجامعي وكذلك التعرف على الخصائص والصفات التي يجب أن تتوافر على من يضطلع بهذه المسئولية التقويمية، هذا وقد استخدمت الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التقويمية بكلية التربية (بنين) بجامعة الملك سعود بأقسامها العلمية المتنوعة، وقد انتهت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين بالعملية التقويمية في أغلب جوانب ومظاهر الأداء التي تعنى بها العملية التقويمية لهذا الأداء، وكذلك مصادر المعلومات التي يمكن الاستناد إليها في تقويمه، وخصائصها المختلفة، وأعدت الدراسة ميثاق عمل يتضمن متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس يمكن أن يفيد في تطوير وتحسين أدائه وتقليص نسبة أخطائه التي يمكن أن تنجم عن عدم درايته بمثل هذه المتطلبات.

وتناولت دراسة (الحكيمي، ٢٠٠٤) إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف كما هدفت إلى الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلمهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) طالباً، وتم التوصل إلى وجود فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة

الكفاءات للأستاذ الجامعي، ووجود فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم توجد فيها فروق بين نوعي الكليات، ولا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

وهدفت دراسة (الختيلة، ٢٠٠٠) إلى تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي، والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من وجهة نظر طلابه، واتخذت الدراسة مجتمعاً من طالبات جامعة الملك سعود المتوقع تخرجهن، وتوصلت الدراسة إلى: أهمية الوقوف على نوعية معارف الطلاب ووجهة نظرهم كأداة نصل بها إلى واقع التعليم، ومن ثم نتجه فيها إلى سبل تحسين مستوى الأداء للتعليم الجامعي، وضرورة تنظيم وبناء المحاضرة على تحديد العمق المناسب للمادة المعطاة من حيث العرض والشرح والوقت والاهتمام بالتغذية الراجعة وأهمية استيعابها لفكر جديد وإضافة في المعرفة، وحاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء.

وأجرى (السنيدي، ٢٠٠٠) دراسة عن الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومدى ممارستهم لها حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، وقد أظهرت نتائجها أن أهم الكفايات التي توافرت لدى أفراد عينة الدراسة وتمارس بدرجة عالية جداً أو عالية هي التي تتناول العناصر الرئيسية لعملية التدريس مثل إعداد خطة، وتحليل المحتوى التعليمي، وتحديد الاستراتيجيات التعليمية... الخ، وأظهرت أيضاً وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجة توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى أفراد العينة ودرجة ممارستهم لها.

واستهدفت دراسة (عفانة، ١٩٩٨) تحديد الكفاءات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبة الجامعة، وبلغت عينة الدراسة (٣٢١) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج قصوراً في الكفايات التي يمارسونها، حيث وصلت إلى (٣٦) كفاية من أصل (١٠٠) كفاية.

بينما هدفت دراسة (محمد، ١٩٩٤) إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية، ومدى تأثر التوافق المهني لعضو هيئة التدريس بهذه المشكلات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب التدريس، والعبء التدريسي، ومدى انعكاس المشكلات على كفاءة التدريس، يحتل المرتبة الأولى،

وقد برز في حيز هذا المحور عدد من المشكلات مثل : العبء التدريسي وحجمه الكبير، وأسلوب التدريس المتبع عند وجود الأعداد الكبيرة من الطلاب ؛ الذي لا يساعد على الابتكار والتجديد ، أما المناخ الجامعي والبحث العلمي بالجامعة فقد احتل المرتبة الثانية ، وبرزت في هذا المحور بعض المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس ، مثل عدم توافر الأجهزة والمعامل اللازمة للبحث العلمي ، وعدم وجود غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس، وعدم وجود مجلة علمية مختصة لنشر الأبحاث العلمية، في حين احتل المحور الثالث الخاص بالمكتبة وتجهيزاتها المرتبة الثالثة، وحدد أفراد العينة أهم المشكلات، والتي انحصرت في عدم تلبية المراجع العلمية الموجودة لاحتياجات البحث العلمي، وعدم توافر المجلات العلمية، وعدم مناسبة قاعات المكتبة، وعدم وجود حاسب آلي أو بنك معلومات، واحتل محور المشكلات الإدارية المرتبة الرابعة ، إذ أوضح أفراد العينة أن أهم المعوقات التي تواجههم في هذا المجال هي : سوء الأساليب الإدارية المتبعة في الجامعة والتي تعيق إنجاز معاملات أعضاء هيئة التدريس الإدارية، وعدم كفاءة الجهاز الإداري بالجامعة، وكذلك عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيادات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، بينما احتلت المشكلات الاجتماعية والثقافية المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة ، وكان أبرزها مشكلة انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة عند القيام بالمهام العلمية، وأونظير القيام بأعمال إضافية أو الإشراف على الرسائل العلمية ، بينما احتلت المشكلات المادية والمعنوية المرتبة الأخيرة ، وأوصى الباحث بمجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المشكلات.

#### ثانيا : الدراسات الأجنبية

هدفت (Bader et al., 2013) دراسة تحسين (٢٠) مقرر جامعي من أجل ضمان أعلى جودة متوافقة مع معايير الجودة الأكاديمية العالمية وذلك بجامعة غراتس بالنمسا ، شملت الدراسة (١٠) طلاب يدرسون عن طريق شبكة الإنترنت، وأشارت النتائج أن المقررات حققت معايير الجودة العالمية، وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات لمراجعة ضمان الجودة عن طريق تقنيات التعليم التعاونية مثل منصات الويب ومجموعات المناقشة . تناولت دراسة (Pawlowski, 2008) معايير الجودة وإمكانية تصدير البرامج الدراسية عبر الحدود، ومواءمة المناهج لجميع انحاء العالم ، وحث أعضاء هيئة التدريس على تقديم عروض تعليمية متنوعة، كما حددت الدراسة التحديات الرئيسية لتنفيذ معايير الجودة العالمية في مؤسسات التعليم العالي.

واستهدفت دراسة ( Simon,2003 ) تقييم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا ، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبيان مكون من ثمانية أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب الفاعلية التدريسية لعدد ( ٧ ) من الأساتذة المتفاوتين في حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية (وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم ) ويقومون بتدريس بعض المقررات العلمية لهم وهو مقرر ( MIS ) وهو مختصر لمقرر إدارة نظم المعلومات Management Information Systems على مدار ثلاثة فصول دراسية متتالية ، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل : القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية ، المرونة ، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي .

وهدف دراسة ( Bartley, 2001 ) الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو (Ohio) ، وطبقت الدراسة على ( 132 ) عضواً من (27) مؤسسة ، وخلصت النتائج إلى أن (75 % ) من عينة الدراسة مقتنعين بمستوى الإعداد لديهم، وأن ( 62 % ) منهم راضون عن أدائهم، وأنهم يفضلون التعلم الذاتي كوسيلة للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفن التدريس .

وقام ( Norwell, 2000 ) بدراسة عن تطوير أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وطبقت الدراسة على (25) كلية في ولاية ألاباما Alabama ، وتكونت عينتها من (307) عضو، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة قوية بين الرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، إذ إن الرضا عن العمل يؤثر إيجابياً في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني، وإذا كانت ثقافة المؤسسة إيجابية فإنها تكون داعمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس .

وهدف دراسة ( Suzanne & Dale,1999 ) إلى الكشف عن الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية ،، وشملت الدراسة عينة مكونة من (٩١٢) طالب ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على

من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسيهم للمقررات، أما الفئة الأخيرة من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي بما يتلاءم مع بيئة التعلم في الصف الدراسي والذين مازالوا يعتمدون الطرق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة.

واستهدفت دراسة (Orata,1999) التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو Ohio 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 أعداد الطلاب الكبيرة في القاعة إلى حد ما، وأن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر ، وهو أمر لا يحقق التفاعل اللازم له، كما تبين من نتائج الدراسة أن هناك ضعف في المستوى العلمي ، وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم بعد التخرج .

وهدفت دراسة (McWilliam et el., 1999) إلى تعرف الطرائق التي يمكن استخدامها للاستفادة من المعارف والمعلومات الحديثة في بناء هوية مهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الغربية، وطُبقت دراسة الحالة بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا ومن أهم نتائج الدراسة أن قيادة الأكاديميين بالجامعات لتوفير حاجات المتعلمين بالمجتمع تعني تطوير مهنة التدريس بالجامعة، وأن التنافس بين الجامعات في مجال التطوير المهني يعزز جودة المخرجات التعليمية للجامعات.

واستهدفت دراسة ( Latshaw,1997 ) التعرف على الجوانب الهامة لأداء المعلم الجامعي التي يجب أن تهتم بها عملية تقويم هذا الأداء، واعتمدت الدراسة على مراجعة المقالات العلمية والبحوث والدراسات المتوافرة 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 : مدى كفايته البحثية ، والتفوق التحصيلي والإبداعي لطلابه، الفاعلية التدريسية، الأنشطة ذات القيمة والخاصة بالمؤسسات العلمية المختلفة، الإسهام في الأنشطة الخاصة بالمؤسسات الدولية.

## تعقيب عام على البحوث السابقة :

- استخدمت بعض الدراسات السابقة قوائم الكفايات التدريسية ولم تعتمد معظم الدراسات إلى التدخل ببرنامج لتطوير الكفايات المهنية وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية.
- أشارت بعض الدراسات إلى أن أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب على استخدام استراتيجيات تدريسية متعددة، واستخدام تقنيات تعليمية .
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة عند إعداد الأدوات.
- توصلت نتائج كافة الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية موضوع الكفايات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس.
- يلاحظ ندرة البحوث التي حاولت الكشف عن أثر برنامج تطوري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية.

## فروض الدراسة:تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضين الآتيين:

- ١- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس البعدي للكفايات المهنية.
- ٢- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس التتبعي للكفايات المهنية.

## طريقة العمل وإجراءات الدراسة :

### أولاً : منهج الدراسة والتصميم التجريبي :

يعتمد المشروع الراهن على المنهج شبه التجريبي وعلى تصميم تجريبي مكون من مجموعتين تجريبية وضابطة كلاهما من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والعلوم بالخرمة.

### ثانياً: العينة :

- ١- عينة التقنين : تم اختيار (٧) من أعضاء هيئة التدريس خارج نطاق العينة الأساسية وذلك بغرض تقنين أدوات الدراسة ، وللتعرف على المشكلات التي تواجه تطبيق البرنامج .

٢- العينة الأساسية: تتمثل العينة في (٣١) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والعلوم بالخرمة ، تم توزيعهم إلى مجموعتين تجريبية (١٧) عضو وضابطة (١٤) عضو، وتم مراعاة أن يكون لهما نفس الخصائص مثل الجنس وعدد سنوات الخبرة والمرحلة العمرية، فجميع عينة الدراسة من الإناث، ومتوسط عدد سنوات خبرتهن بالعمل الجامعي خمس سنوات تقريباً، وبلغ متوسط أعمارهن (٥١٠) شهراً بانحراف معياري (١٦.٢) شهراً، وتم ذلك الاختيار في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ، ٢٠١٤/٢٠١٥م .

### ثالثاً : أدوات الدراسة :

#### ١- مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس. ( إعداد الباحثات )

يهدف هذا المقياس إلى قياس الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وشمل المقياس على أربعة أبعاد ( كفايات عامة ، كفايات تدريسية، كفايات بحثية، كفايات في مجال خدمة المجتمع) ، وتكون المقياس في صورته النهائية من (٤٨) عبارة ، وأمام كل عبارة أربعة اختيارات (تنطبق دائماً، تنطبق أغلب الوقت، تنطبق نادراً ، لا تنطبق)، ويتم تقدير الدرجات على أساس (تنطبق دائماً=٤، تنطبق أغلب الوقت=٣، تنطبق نادراً=٢، لا تنطبق=١).

صدق المقياس: قامت الباحثات باستخدام صدق المحكمين، حيث عرض المقياس على تسعة محكمين من أساتذة التربية وعلم النفس ، وطلب من كل منهم إبداء الرأي حول المقياس :

والجدول الآتي رقم (١) يوضح النسب المئوية لاتفاق السادة المحكمين على عناصر تحكيم مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

جدول (١) النسب المئوية لاتفاق السادة المحكمين على عناصر تحكيم مقياس تقرير

الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

النسبة المئوية	عناصر التحكيم
٧٧.٧%	هل العبارة على بعد " الكفايات العامة " واضحة وكافية ؟
٨٨.٨%	هل العبارات على بعد " الكفايات التدريسية " واضحة وكافية ؟
٨٨.٨%	هل العبارات على بعد " الكفايات البحثية " واضحة وكافية ؟
٧٧.٧%	هل العبارات على بعد " الكفايات في مجال خدمة المجتمع " واضحة وكافية ؟

وقدم المحكمون بعض المقترحات لتعديل بعض العبارات وتم الأخذ بها وعدلت بناء على ذلك، وعرض عليهم المقاس مرة أخرى واتفق السادة المحكمون على ملائمة عبارات المقياس بعد إجراء التعديلات اللازمة.

**ثبات المقياس:** قامت الباحثات بحساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار بفواصل زمني أسبوعين على عينة التفتين (  $n = 7$  )، وبلغت قيمة معامل الثبات (٠.٧٦) ، مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها.

١- البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير

الجودة العالمية : (إعداد الباحثات )

تعرض الباحثات فيما يأتي ملخص للجلسات التدريبية وهي تتكون من مرحلتين هما الجلسات التدريبية الإعلامية، والجلسات التدريبية التنفيذية.

**أولاً الجلسات التدريبية الإعلامية :**

تسعى الدراسة الحالية من خلال الجلسات التدريبية الإعلامية إلى إمداد أعضاء هيئة التدريس بمعلومات كجانب معرفي وإعلامي عن الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية ومدى أهميتها لعينة الدراسة، وذلك بهدف تهيئتهم لممارستها أثناء عملهم ، وقد غلب على الجلسات طابع الحوار والعصف الذهني والتساؤل وتضمنت عدد من التدريبات، وقد بلغ عدد الجلسات التدريبية الإعلامية "أربع جلسات" استغرق تنفيذها أسبوعاً.

**ثانياً: الجلسات التدريبية التنفيذية لأعضاء هيئة التدريس:**

تسعى الدراسة الحالية من خلال الجلسات التدريبية التنفيذية إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس بصورة فعلية على كيفية تنمية الكفايات المهنية وفق معايير الجودة العالمية باستخدام البرنامج ، وقد بلغ عدد الجلسات التدريبية التنفيذية ست جلسات واستغرق تنفيذها أسبوعين.

**إجراءات التدريب المتبعة في الجلسات :**

في هذه الجلسات عُرض على أعضاء هيئة التدريس إطار عمل لتوضيح الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية وأهميتها لنجاح أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم ، و استخدم بالجلسات عدد من التدريبات ودراسات الحالة ، المناقشة، والتدريب على إدارة الذات، ومجموعات العمل ، وتبادل الأدوار، والممارسة .  
وتم الحرص على مشاركة وفعالية جميع المتدربات، ويتضمن ملحق (٢) الجلسات بالتفصيل.

التحقق من صلاحية الجلسات التدريبية للتطبيق:

تم عرض الجلسات التدريبية على مجموعة من السادة المحكمين أساتذة التربية وعلم النفس لأخذ آرائهم ومقترحاتهم حول الجلسات وتحقيقها للهدف منها ، واقترح السادة المحكمون إجراء بعض التعديلات، وتم تعديل الجلسات وإضافة آرائهم ومقترحاتهم واتفق المحكمون على صلاحية الجلسات للتنفيذ على عينة الدراسة الحالية.

#### رابعاً خطة العمل:

- تم إجراء دراسة نظرية مسحية عن الدراسات السابقة والبحوث التي أجريت في مجال الكفايات المهنية وفق معايير الجودة المهنية العالمية .
- تم إعداد أدوات البحث .
- تم اختيار عينة البحث وتطبيق مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس تطبيقاً قَبلياً.
- تم تقسيم العينة عشوائياً الى مجموعتين تجريبية وضابطة بعد التحقق من التجانس.
- تم تطبيق البرنامج التدريبي على المجموعة التجريبية.
- تم تطبيق مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس تطبيقاً بعدياً على مجموعتي البحث التجريبية والضابطة .
- تم تطبيق مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس تطبيقاً تتبعياً على مجموعتي البحث التجريبية والضابطة بعد مضي شهر من التطبيق البعدي.
- تم تصحيح الاختبارات والقيام بالمعالجات الإحصائية والقيام بإدخال البيانات عبر الحاسب الآلي من خلال برنامج (SPSS) Statistical package for social Science الإصدار (١٦) لتحليل البيانات إحصائياً.
- تم تفسير النتائج وتقديم التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج .

#### نتائج الدراسة:

تعرض الباحثات فيما يأتي النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي للدرجات الخام التي تم الحصول عليها عند تطبيق مقياس تقرير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ثم يقدم تفسيراً لهذه النتائج يليه بعض التوصيات والمقترحات للبحوث المستقبلية.

**نتائج الفرض الأول:** ينص الفرض الأول للدراسة الحالية على أنه (لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس البعدي للكفايات المهنية) .

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثات الأسلوب الإحصائي اللابارامتري Mann-Whitney - U Test، والجدول الآتي يوضح النتائج المتعلقة بهذا الفرض: جدول (٢) دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي للكفايات المهنية

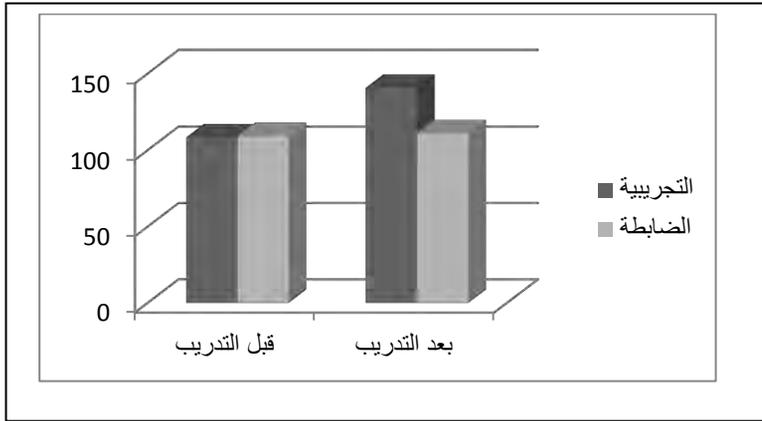
المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	مستوى الدلالة
التجريبية	١٧	١٩.٤٦	٢٧٢.٥٠	١٤.٥٠٠	دالة عند ٠.١
الضابطة	١٤	٨.١٢	١٠٥.٥٠		

ينضح من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الأداء البعدي على مقياس الكفايات المهنية لصالح المجموعة التجريبية، وتتفق هذه النتيجة مع ما يوضحه الجدول الآتي الذي يبين المتوسط والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة فيما يتعلق بالأداء على مقياس الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب.

جدول (٣) عدد أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء على مقياس الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب

المجموعة	ن	قبل التدريب		بعد التدريب	
		ع	م	ع	م
التجريبية	١٧	١٠٨.٢٨	١٢.٨٥	١٤٠.٥٧	١٢.٩٨
الضابطة	١٤	١٠٩.٠٧	١٦.٨٥	١١٠.٨٤	١٥.١٥

ويوضح الشكل الآتي تمثيلاً بيانياً لمتوسطات درجات كل من المجموعتين التجريبية والضابطة فيما يتعلق بالأداء على مقياس الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب على البرنامج.



شكل (١) متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة

في مقياس الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب على البرنامج

ينضح من الشكل السابق وجود فروق بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في

الأداء البعدي على مقياس الكفايات المهنية لصالح المجموعة التجريبية .

وترجع الباحثات تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في الأداء البعدي على مقياس الكفايات المهنية ، إلى التدريب الذي حصلت عليه المجموعة التجريبية في البرنامج التدريبي التطويري للكفايات المهنية حيث ساهم في زيادة وعي المشاركات بأهمية الكفايات المهنية ومعايير الجودة بالنسبة لعملهن ، مما عزز فيهن التوجه الإيجابي تجاه عملهن ومكنهن من زيادة مراقبة وتقييم المثيرات الداخلية والخارجية المهددة لطموحهن الأكاديمي، كما أن التدريب كان له أثر في مراجعة وتمحيص كل مشاركة لموقفها المهني والأكاديمي فواجهت نفسها بحقيقة أنها ضيعت وقتاً طويلاً وفرصاً كثيرة ، كما أن توفير التغذية الراجعة أثناء جلسات البرنامج ساهم في مساعدة المشاركات على إجراء مثل هذه المراجعات ، فحرصت الباحثات على تزويد المشاركات بعدد متنوع من الخبرات والأنشطة المناسبة التي استطاعت المشاركات في المجموعة التجريبية اجتيازها بنجاح ساهم في زيادة طموحها وكفاياتها المهنية.

أما المجموعة الضابطة فلم يتوفر لها كل هذا ولم يحدث لها تطوراً ظاهراً خلال الفترة ما بين القياس القبلي والبعدي للكفايات المهنية ، حيث استمرت على نفس نمط الأداء الذي تعودت عليه خلال الفترة ما قبل القياس القبلي ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (السنيدي ، ٢٠٠٠)، (1) (غالب وعالم ، ٢٠٠٨).

**نتائج الفرض الثاني:** ينص الفرض الثاني للدراسة الحالية على أنه (لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة في القياس التتبعي للكفايات المهنية) ، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثات الأسلوب الإحصائي اللابارامتري Mann-Whitney - U Test، والجدول الآتي يوضح النتائج المتعلقة بهذا الفرض:

جدول (٤) دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس التتبعي للكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	مستوى الدلالة
التجريبية	١٧	١٦.٧١	٢٣٤.٠٠	٥٣.٠٠٠	دالة عند ٠.٠٥
الضابطة	١٤	١١.٠٨	١٤٤.٠٠		

ينضح من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس التتبعي للكفايات القرار لصالح المجموعة التجريبية، وتتفق هذه النتيجة مع ما يوضحه الجدول الآتي الذي يبين المتوسط والانحراف المعياري للمجموعتين التجريبية والضابطة فيما يتعلق بالأداء على مقياس الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب وفي القياس التتبعي.

جدول (٥) عدد أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء على مقياس مهارات الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب وفي القياس التتبعي

المجموعة	ن	قبل التدريب		بعد التدريب		القياس التتبعي	
		ع	م	ع	م	ع	م
التجريبية	١٧	١٢.٨٥	١٠٨.٢٨	١٤٠.٥٧	١٢.٩٨	١٣٧	٨.٨٢
الضابطة	١٤	١٦.٨٥	١٠٩.٠٧	١١٠.٨٤	١٥.١٥	١٠.٨	١٣.٤٥

ويوضح الشكل الآتي تمثيلاً بيانياً لمتوسطات درجات كل من المجموعتين التجريبية والمجموعة الضابطة فيما يتعلق بالأداء على مقياس الكفايات المهنية قبل وبعد التدريب وفي القياس التتبعي.



شكل (٢) متوسطات درجات المجموعتين والضابطة في مقياس

الكفايات المهنية قبل التدريب وعقب التدريب وخلال القياس التتبعي

ينضح من الشكل السابق وجود فروق بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في

الأداء القبلي والبعدي والتتبعي على مقياس الكفايات المهنية لصالح المجموعة التجريبية .  
 وترجع الباحثات استمرار تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في القياس التتبعي للكفايات المهنية إلى أثر برنامج التدريبي الذي تم تدريب المشاركات بالمجموعة التجريبية عليه، حيث ساعد البرنامج على تخلص المشاركات من الأفكار السلبية التي تؤثر على مهارتهن الخاصة بالأداء المهني الناجح بسبب تزامم الأعمال والمهام والأعباء المنقل بها كاهل أعضاء هيئة التدريس وزاد البرنامج من حماسهن لاكتساب الكفايات المهنية وتطويرها لديهن، وأدى التدريب إلى زيادة وعي ومعرفة المشاركات بأبعاد كثيرة من الممكن أن تكون كانت غائبة عنهن قبل ذلك فأصبحن أكثر انسجاماً مع المواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات حيث تحسنت قدرتهن على التعامل المناسب مع المواقف والمتغيرات التي يتعرضن لها، وصرن أكثر قدرة على الإدارة الذاتية للتفكير وزادت اليقظة لعمليات التفكير مما أدى إلى استمرار تحسن كفايتهن.

## التوصيات

بناء على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج تقدم الباحثات التوصيات الآتية:

- ١- حث المسؤولين عن التعليم العالي على زيادة الاهتمام بتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٢- ضرورة استمرارية تدريب أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بأحدث الاتجاهات في مجال تنمية الكفايات المهنية وفق معايير الجودة.
- ٣- الاهتمام بجميع العوامل المؤثرة في كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومراعاة الشمولية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- توفير البيانات اللازمة لإحداث التطوير المنشود لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٥- اعتماد مبدأ المشاركة من خلال اشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ في تطوير و تقويم نفسه ذاتياً.

## مقترحات بحوث مستقبلية :

- ١- إجراء دراسة تنبؤية للعوامل المسهمة في الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- دراسة الخط النمائي للكفايات المهنية لعينة من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين للعمل في الجامعات السعودية.
- ٣- دراسة البنية المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس ذوى المستوى المرتفع من الكفايات المهنية.
- ٤- دراسة أثر المراقبة الذاتية والدافعية في الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

## المراجع :

### أولا - المراجع العربية :

#### القرآن الكريم

إبراهيم، عبد الرحمن ؛ علي، رشاد ( ١٩٩٥). **تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية**. القاهرة: الأنجلو المصرية.

أبو حطب، فؤاد ؛ صادق، آمال (١٩٩٠). **علم النفس التربوي**. القاهرة: الأنجلو المصرية.

أبو ملح ، محمد يوسف (٢٠٠٤) . **الجودة الشاملة في التدريس** . مركز القطان ، غزة .

البياري، فهد عبد الله ذيب (١٩٨٨). **الكفايات التعليمية الأساسية اللازمة لمعلم المرحلة الثانوية لاستخدام الحاسوب كتقنية في التدريس الصفي ومدى توافرها له**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

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 ، العدد ٩٠، السنة ٢٤، ١٣-٥٦.

الحولي ، عليان ( ٢٠٠٤ ) . **تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني** . ورقة علمية أعدت لمؤتمر **التوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني** الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط التوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة من ٣ إلى ٥ يوليو.

الخنثيلة، هند ماجد ( ٢٠٠٠ ) . **مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي**. **مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية، الدراسات الإسلامية ، المجلد التاسع ، ٨٥ - ١١٢**.

الحوالدة، محمد محمود ؛مرعي، توفيق (١٩٩١). **مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية**. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد ٢٦، ٦٧-٨٥.

الخياط، عبد الكريم؛ ذياب، عبد الرحيم (١٩٩٦). **نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت" دراسة تقييمية"**. **المجلة التربوية**، العدد ٣٨(١٠)، ٢٦-٧٨.

السامرائي، مهدي صالح (١٩٨٧). **وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء**. جامعة بغداد، **مركز البحوث التربوية والنفسية**، من ١٨-٢٠ أبريل.

السلمان، فؤاد ( 2005 ) . **دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية** .

السنيدي، سعيد راشد سليم (٢٠٠٠). الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومدى ممارستهم لها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

الشمري، عبد الرحمن محيسن (١٩٩٩). أساليب تنمية الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم العام بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

الصباغ، عبد المعطي محمد (١٩٩٤). مدى معرفة مدرسي كليات المجتمع في الأردن بالكفايات التكنولوجية التعليمية وممارستهم لهذه الكفايات ودرجة ضرورتها لهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

العوض، سلطي محمد القاسم (١٩٩٦). الكفايات اللازمة للمشرف التربوي ومدى ممارستها من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

الغامدي، حمدان أحمد (٢٠٠٤). الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. رسالة التربية، ٢٠، ١١٧-١٨٦.

الغريب، رمزية (١٩٩٦). التقييم والقياس النفسي والتربوي. القاهرة: الأنجلو المصرية.

المسعودي، سعد بن بركي؛ الحياي، عبد المنعم عبد السلام؛ طيب، عزيزة عبد الله (٢٠٠٧). مركز تطوير التعليم الجامعي، الرائد في تطوير التعليم والتعلم، بجامعة الملك عبد العزيز (٢٠) عامًا من الخبرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.

[www.ust.edu/uaqe/count/2008/1/6.pdf](http://www.ust.edu/uaqe/count/2008/1/6.pdf)

النجار، حسن عبد الله محمد (١٩٩٧). مدى توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في الأردن ودرجة ممارستهم لها من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

النعيمي، طه (١٩٨٥). الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

الhezani، نورة بنت سعود. (٢٠٠٥). برنامج مقترح لتنمية كفايات الدراسة عبر نظم التعليم الإلكتروني لطالبات كليات البنات. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

بنجر، فوزي صالح (١٩٩٣). الإشراف التربوي ودوره في تنمية الكفايات لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. الكتاب العلمي، الجزء الرابع، جامعة أم القرى.

حسن، عماد الدين شعبان (٢٠٠٩). الجودة الشاملة ونظم الإعتماد الأكاديمي في الجامعات في ضوء المعايير الدولية.

[d-gawda.yoo7.com/t26-topic](http://d-gawda.yoo7.com/t26-topic)

حمزاوي، رياض أمين (١٩٨٩). تقويم كفاية المعلم في مراحل التعليم في دول الخليج العربي. مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٤٥٥-٤٧٥.

شاهين، محمد عبد الفتاح (2004). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي في جامعة القدس. بحث مقدم لمؤتمر الجودة التعليمية في جامعة القدس المفتوحة.

طعيمة، رشدي أحمد (١٩٩٩). المعلم كفاياته-إعداده-تدريبه. القاهرة: دار الفكر العربي. عفانة، عزو اسماعيل (١٩٩٨). الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم. دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد ٤٦، ٣٧-٨٢.

غالب، ريمان محمد سعيد، عالم، توفيق علي (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١، ١٦٠-١٨٨.

محمد، عنتر لطفي (١٩٩٤). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية. دراسات تربوية - رابطة التربية الحديثة، ١٠، الجزء ٧٣ القاهرة، ١٧٧-٢٣٥.

مركز تطوير التعليم الجامعي (٢٠٠٧). دليل تقويم البرامج الدراسية وتطويرها في كليات جامعة صنعاء. مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة صنعاء.

نشوان، يعقوب والشعوان، عبد الرحمن (١٩٩٠). الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، ٢٢، ١٠١-١٢٥.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

Bader, L; Bereuther, T ; Deutsch, E ; Edlinger, J ; Fureder, S ; Kaspar, E ; Kottstorfer, M ; Mautner, C ; Rossegger, C ; Samonig, A ; Samonig, S ; Schuster, C ; Witz, G ; Zotter, V ; Ahamer, G .(2013). Quality Improvements in Curricula for Global Studies. **Multicultural Education** ١١(٢) 113-126.

- Bartley, J. M. (2001). Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education .Ed D .University Cincinnati, AAc3014904, ProQues Dissertation Abstract.
- Bruwelheide, J. H. (1992). Teacher Competencies for Micro Computer use in The Classroom; A literature Review. **Educational\_Technology**, 22(10), 29 – 31.
- Hall E. & Jones L. (1976). **competency Based Education. A Process for improving of education**. Engwood: Prentice-Hall.
- Hudson, C.J. (1994). Teacher Competencies needed to Utilize Microcomputer in Vocational agriculture PH.D Thesis, Virginia polytechnic Institute and state University. **Dissertation Abstracts International**. 45(1), 550A.
- Mims, M.T. (1994). Computer competencies for school Administrators. (PH.D. Thesis, North Texas University, 1983) **Dissertation Abstracts International**, 44(8), 2379 A.
- Norvell, W. H. (2000). Faculty development and its relationship to job satisfaction and intuitional Cultures in ATS Institutions .**PhD, southwestern Baptist theological Seminary, AAc 9952597, ProQues Dissertation Abstract**.
- Pawlowski, J. M. (2008). Global learning quality. **The quality of higher education**, 5, 12-31.
- Simon, A. (2003). An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance , **The International Journal of Educational Management**, 17 ( 5) , 195-199.
- So Wing-mui, C. & May-Hung. (2004). An Impact of Teaching Practice: Perception of Teacher competence among Student Practice: Perception of Teacher competence among Student teachers , **Journal of Primary Education**, Vol.6 No,1, available at : **.http://sunzi1.lib.hku.hk/hkjo/view/484800041**.
- Suzanne , Y. & Dale, S . (1999). Profiles of Effective Collage and University Teachers. **The Journal of Higher Education**, 70(6), 671 – 684.