

## البحث الثاني :

” جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم (دراسة تقييمية) ”

## المصادر :

د / عبد العزيز بن رشيد العمرو  
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد  
كلية التربية جامعة حائل

## ” جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم (دراسة تقييمية) ”

د / عبد العزيز بن رشيد العمرو

### • مستخلص البحث :

تسعى الجامعات للاهتمام بعملية تقييم الأداء التدريسي لأساتذتها، وبذل الجهد في توظيف نتائج التقييم في تحسين التدريس الجامعي وتطويره، ونتيجة لتباين نتائج الدراسات والبحوث وقتلتها على الصعيدين العربي والعالمي التي اهتمت بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلبة، جاءت هذه الدراسة بهدف تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلاب والطالبات بالبرنامج، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأعد الباحث قائمة بمعايير جودة الأداء التدريسي، في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات ذات العلاقة، وأستخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بأسئلة الدراسة، وطبقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل، وعددهم (٦١٣) في الفصل الدراسي الأول ١٤٣٤ - ١٤٣٥هـ، وبينت النتائج أن مستوي جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار (التخطيط للتدريس - المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس - والتقييم) لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب وطالبات برنامج دبلوم التربية العام جاءت بدرجة (جيد جدا)، حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارة ما بين (٣,٧٧ - ٤,١٥) وكذلك رضا المتعلمين العام عن البرنامج أيضا بدرجة (جيد جدا)، حيث كان المتوسط الحسابي (٣,٩٥٦)، وقدم الباحث عددا من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة من أهمها: الإعتماد على وسائل وأساليب تقويم متنوعة، التدريب على تقييم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس الجامعي، تنمية طرائق وأساليب الأداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسية التي تحدد بموجها سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية.

### *The Quality of Teaching Performance of Faculty Members in the Program of General Diploma in Education at the University of Hail from the Viewpoint of the Learners Themselves (Assessment Study)*

*Dr-Abdulaziz Rasheed F Alamr*

#### Abstract

Universities are seeking to give due care to the assessment process of the teaching performance of its faculty, and to take full advantage of the outcomes of this assessment to improve and promote the university teaching process. Due to the varieties and the dearth of the outcomes of studies and researches in both the Arab and global hemisphere- the studies that are interested in the assessment of the teaching performance of the faculty in the GED program in Education from the students' point of view- the present study aims at assessing the teaching performance quality of the faculty in the GED program in Education at Ha'il University from the male and female students' points of view. The study has adopted the descriptive method. The researcher has prepared a list of the standards of the teaching performance quality in the light of the previous and relevant studies. In addition, he has employed the questionnaire as a means of collecting data that are relevant

to the study, and then applied them to 613 male and female students in the GED program in Education at Ha'il University in the first semester 1434/1435 H. The outcomes have showed that the level of the teaching performance quality of the faculty according to the standard indicators (teaching planning, teaching performance skills, assessment) is (Very Good) from the male and female students' points of view in the GED program in Education. The arithmetical average of the teaching performance quality of the faculty is 3.77 to 4.15, whereas the arithmetical average of the general satisfaction of the students towards the program ٣.٩٥٦ with general grade (Very Good). In the light of the outcomes of the study, the researcher has provided a number of recommendations and propositions such as: 1) reliance on various methods and techniques of assessment; 2) emphasis on the training courses of the various methods of teaching performance assessment, as well as giving it the priority in the academic teaching development courses; 3) continuous development of methods and techniques of teaching performance so as to improve and promote it, as it is the most important indicator that reflects the scientific and academic prestige of the university.

#### • المقدمة :

تعد التربية هي وسيلة لبقاء المجتمعات واستمرارها، بل وسيلة تقدمها وتطورها، وتعد كذلك عاملاً رئيسياً من عوامل التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وهي الوسيلة الأساسية لتشكيل شخصية الفرد، وتنمية معارفه ومهارته واتجاهاته المرغوبة، ومساعدته على إكتساب صفات المواطن الصالح في المجتمع الذي يعيش فيه، والتربية هي أيضا إحدى الميادين الرئيسة التي تعنى بالإنسان وبناء شخصيته وفق نظام تعليمي يأخذ بالحسبان الإطار الاجتماعي لذلك الإنسان (الطيبي، ٢٠١٠: ٢٣).

إن قيام التعليم بوظائفه المتعددة لا يتم إلا بكفاءة القائمين على توجيهه فمهما كان للتقدم العلمي والتقني من نصيب في تيسير عمليات التعليم والتعلم وتوفير الاقتصاد والسرعة فيها، ومهما استحدثت من أدوات وأجهزة وبرامج، ومهما ظهر في مجال التربية من فلسفات ونظريات واتجاهات فإن جودة التعليم وكفاءته لا يمكن أن يتحقق إلا بالمعلم المؤهل القادر على أداء دورة بنجاح وفاعلية ( الشمري، ١٤٣٢: ٣).

وهذا يعني أن تطور أي نظام تعليمي والانتقاء به نحو تحقيق أهدافه، يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة المعلم وجودة أدائه، وإدراكه لمهامه وأدواره في ظل التغيرات التي يشهدها عالم اليوم في مختلف مجالات الحياة، وفرضها مواصفات جديدة للطالب. ( عيسى، ٢٠١١: ٣٦٥ )

وتُجمع الأنظمة التعليمية، على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومُدرّب مهنيًا يعي دوره الكبير الشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة .

وبخاصة وأن المدرسة الحديثة قد رفعت من قدر المعلم وجعلت منه موجهاً ومشرفاً ينظم عملية التعليم والتعلم في ضوء استخدام وظيفي للطرق

والاستراتيجيات التدريسية الحديثة والتي تعتمد على المشاهدة والاستقراء والعمل، وتنمية الميول والاتجاهات، فالتعلم يكون موحد ويقوم على توفير الحد الأدنى والأساسي من الاحتياجات التعليمية والمعارف والمهارات للمعلمين التي تمكنهم من الاستمرار في التعليم أو التدريب، وتهيئتهم مهنيًا. (سيد، والجمل، ٢٠١٢: ١٣).

ولأن وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، وإن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، موفر لهم جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات ومتطلبات التنمية. (فروهوالد وولفانج، ٢٠٠٣: ١٣٥).

ولهذا أصبحت المدرسة الحديثة توجه اهتمامها إلى المعلم الذي يمثل العنصر الفعال في المنظومة التعليمية، والعناية به وتأهيله ليكون أقدر على أداء دوره من منطلق علمي ومهني، وأن يتم اكتمال هذا التأهيل في أثناء الخدمة من خلال برامج التدريب المختلفة التي تقوم الجامعة، كما أكدت الاتجاهات الحديثة في السنوات الأخيرة على ضرورة جعل الجامعة وحدة للتدريب وتطوير أداء المعلمين في استخدامهم للاستراتيجيات والأساليب الحديثة التدريس. (خيرالله، ٢٠١٠: ٢).

وحظيت الجودة في التعليم باهتمام كبير باعتبارها أحد الركائز الأساسية في تطوير وتحديث التعليم فأصبحت الجودة والتطوير وجهين لعملة واحدة، وتتمثل الجودة في التعليم في الانتقال من ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والتميز لتغيير حال المجتمع من مجتمع مستهلك إلى مجتمع منتج يعتمد على ذاته ويضي باحتياجات الحاضر ويتطلع مع معطيات المستقبل (الحماذ، ٢٠١١: ٢).

وفي ظل التركيز على الجودة في مؤسسات التعليم العالي، يشغل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس موقعا مهما من استراتيجيات تطوير التعليم العالي السعودي، حيث احتلت مفاهيم الجودة مكانة مرموقة على أجندة القادة التربويين وصناع السياسات التربوية في الوقت الذي تزايد فيه الطلب على التعليم ذي الجودة العالية.

#### • مشكلة الدراسة :

لا يخفى على أحد أن التقدم السريع والتطور الذي حدث في المجتمع السعودي في الفترة الأخيرة يوجب إعادة النظر في جميع البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعات لتواكب هذا التقدم، وهو ما يستلزم العمل على إحداث تطوير نوعي يتناسب مع التقدم العلمي والتحول الاجتماعي والاقتصادية. وانطلاقاً من الرغبة في تطوير العملية التعليمية والنهوض بها كان لا بد من الإلمام بمحاور الجودة كخطوة رئيسية في تحقيقها، ولعل من بين أهم هذه

المحاور المعلمين؛ لأنهم العنصر الأكثر أهمية في تحسين التعليم وتطوير نوعيته، لذا لا بد من وضع معايير ومواصفات تساعدهم على الأداء الأفضل لهم، لهذا كان لزاما علينا أن نتعرف على مفهوم الجودة ومعاييرها، والأساس الفكري لها، وخصائصها، والمبادئ التي قامت عليها، ومجالات معايير الأداء الجيد للمعلمين، وعولمة المعايير.

والمتتبع لواقع التعليم الجامعي أو البرامج التربوية المقدمة من خلاله في مختلف أنحاء الوطن العربي يجد أنه عانى ويعاني من جوانب قصور عديدة، وخاصة فيما يتعلق بدور عضو هيئة التدريس وتحديدا أدائه التدريسي، وهذا ما أكدته دراسات وندوات عدة مثل (السميري، ٢٠٠٢؛ عابدين، ٢٠٠٣؛ قرشم وآخرون، ٢٠١٢).

بعد تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة بصفة عامة وفي برنامج الدبلوم العام في التربية بصفة خاصة من أهم المؤشرات على كفاءته التدريسية وتنمية خدمة المجتمع، كما تعد العامل الرئيسي في إحداث تغييرات تربوية لدى طلاب وطالبات البرنامج التربوي، وذلك لاستخراج الكوادر البشرية ذات الكفاءات العالية والتي تنهض بمسيرة التنمية في المملكة العربية السعودية.

ومن أبرز الجوانب الهامة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي هي: إتقان المادة العلمية، والحفاظ على مواعيد المحاضرات، والصفات الشخصية، وطرق وأساليب التدريس، والتفاعل مع الطلاب، والعلاقات الإنسانية. (المزروعى، ٢٠١٠: ٧٨).

ولهذا يعطي كثير من التربويين وزناً أكبر لدور المعلم وما يقوم به في حجرة الدراسة في عملية التغيير التربوي، لأن التغيير التربوي معتمد إلى حد كبير على ما يعتقد به المعلم ويعمله، فالتعليم ذو الجودة العالية مرتبط بالمعلم الكفاء الذي يمتلك الكفايات الشخصية والفنية والمهنية التي تجعله قادراً على تقديم تعليم نوعي متميز. (العنزي، ٢٠٠٧: ١).

ونتيجة لما أشارت إليه معظم التقارير العالمية بوجود شكوى من مستوى جودة التعليم، ولذا درجت الجامعات الأمريكية على تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي طبقاً للمعايير المعتمدة للاعتماد الأكاديمي وجودة التعليم، وباستخدام أدوات ونماذج عديدة لقياس درجة جودة ذلك الأداء من منظور الطلبة (Cagifornia State University, 2003).

ويعتبر استخدام تقييم الطلاب المصدر الأساسي للمعلومات حول المعلمين، لأنه المتلقي المباشر لمحادثة عضو هيئة التدريس في البيئة الصفية أثناء شرحه وطريقته وأسلوبه التدريسي لمحتوى المادة العلمية ومدى تحقيق الأهداف التربوية. (الخثيلة، ٢٠٠٠: ١٠٧ - ١٢٣). وكما يجب اعتبار الطلاب مشاركون نشطون، ومشاركون في استخدام ممارسات التقييم ومراقبة فهم الشخص الذي يقوم بالتدريس لهم، هذا كله يعد من محكات النجاح له، (Song&Koh,2009).

ومما سبق تتضح أهمية جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي بشكل عام، وبالبرامج التربوية بشكل خاص، حيث تسعى الجامعات جميعاً

للاهتمام بعملية تقييم الأداء التدريسي لأساتذتها، وبذل الجهد في توظيف نتائج التقييم في تحسين التدريس الجامعي وتطويره، ونتيجة لتباين نتائج الدراسات والبحوث حول تقصي العلاقة بين تقييم الطلبة لأداء التدريس الجامعي، والعوامل المؤثرة في ذلك، كما أن قلة الدراسات على الصعيدين العربي والعالمي التي اهتمت بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلبة؛ لذا جاءت هذه الدراسة لتتناول تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلاب والطالبات بالبرنامج.

#### • أسئلة الدراسة :

تحاول هذه الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما مدى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية :

- « ما معايير جودة الأداء التدريسي اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل؟
- « ما المهارات التدريسية الواجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل؟
- « ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم؟
- « هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل تعزي لمتغير (الجنس - المستوى) من خلال استجابات المتعلمين أنفسهم؟

#### • أهداف الدراسة :

- تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :
- « التعرف على معايير جودة الأداء التدريسي اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل.
- « التعرف على المهارات التدريسية الواجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس في برنامج برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل.
- « تحديد مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم.
- « التعرف على الفروق بين مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل تعزي لمتغير (الجنس - المستوى) من خلال استجابات المتعلمين أنفسهم.

#### • فروض الدراسة :

- للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة ، يتم فحص الفرضين التاليين:
- « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات طلبة برنامج الدبلوم العام في التربية حول مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج تعزي لمتغير المستوى.

« لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات طلبة برنامج الدبلوم العام في التربية حول مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج تعزي لتغير الجنس.

#### • أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي :

« تلبية دعوات مشروعات التطوير والمؤتمرات والندوات بالتأكيد على جودة الأداء التدريسي لدي المعلمين بشكل عام وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بشكل خاص.

« أنها تتمشى مع الاتجاهات الحديثة في العملية التربوية والتي تنادي بضرورة الاهتمام بأراء المتعلمين في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

« تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بها في ضوء نتائج الدراسة وتقديم توصيات للتطوير.

« تساعد القائمين على العملية التعليمية في التعليم الجامعي على معرفة ما يجري في الميدان بصورة واضحة ومعرفة اتجاهات عينة الدراسة حول الواقع الحقيقي لأداء أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية.

« تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها، إذ أنها تعتنى بركن مهم من أركان العملية التعليمية ألا وهو عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي)، وذلك من خلال التأكيد على التطوير اللازم لمعارفه وقدراته ومهاراته.

« قد تؤدي نتائج هذه الدراسة وتوصياتها إلى فتح المجال أمام الباحثين والمهتمين إلى إجراء المزيد من البحوث والدراسات ذات العلاقة.

#### • مصطلحات الدراسة:

يعرف الباحث مصطلحات الدراسة إجرائياً كما يلي:

#### • الأداء التدريسي:

يعرف الأداء التدريسي بأنه: كل ما يصدر عن عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية من أداءات سلوكية وممارسات تدريسية تربط بمهارات التدريس المطلوبة منه بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية، ويمكن ملاحظتها وقياسها من خلال الإستهانة المعدة لهذا الغرض.

#### • جودة الأداء التدريسي:

تعرف جودة الأداء التدريسي بأنها: إتقان عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية الأداءات السلوكية والممارسات والمهام التي يقوم بها أثناء تدريسه بأفضل صورة ممكنة.

#### • تقييم الأداء التدريسي:

يعرف تقييم الأداء التدريسي بأنه: هو مستوى تحقق كل الممارسات والفعاليات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية داخل القاعة التدريسية، والقابلة للملاحظة والقياس، وفقاً للإستهانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

### • برنامج الدبلوم العام في التربية:

هو برنامج يقيم بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل ، وينفذ في فصلين دراسيين، ويهدف إلى إعداد خريجي الأقسام غير التربوية بالجامعات السعودية للالتحاق في العمل بقطاع التربية والتعليم.

### • طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية:

هم كوادر بشرية من خريجي الكليات الجامعية من غير التربويين يطمحون للعمل في قطاع التربية والتعليم العام، ويشترط لذلك إعدادهم تربوياً، ويتم ذلك من خلال إلتحاقهم برنامج الدبلوم العام في التربية.

### • محددات الدراسة:

- ◀ اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية :
- ◀ قياس جودة الأداء التدريسي في ضوء المفهوم الشامل له من خلال (التخطيط لتدريس المقرر، المهارات الأدائية واستراتيجيات التدريس، تقييم تدريس المقرر، الرضا العام عن البرنامج).
- ◀ اقتصر على واقع جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلاب أنفسهم .
- ◀ اقتصرت الدراسة على طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية .
- ◀ المجال الزمني لهذه الدراسة هو الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ .

### • الإطار النظري والدراسات السابقة :

تقييم الأداء التدريسي وجودته ضرورة ملحة يفرضها واقعنا السعودي، لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس، والمناهج، وكافة الوسائل الأخرى التي تُستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها:

### • الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس :

يشهد التعليم الجامعي السعودي في الفترة الأخيرة تزايداً في مؤسساته التي تقدم البرامج التعليمية بأنواعها المختلفة، وهذا التطور استدعى تقويم البرامج التعليمية المقدمة من أجل التحقق من جودة نوعية التعليم المقدم وضمان تطور هذه البرامج من خلال العمل على التحسين والتطوير المستمر للمؤسسات والبرامج التعليمية من خلال القيام بعملية التقويم الذاتي والخارجي للمؤسسة الجامعية بما يحقق الأهداف المنوطة بها الجامعة .(البناء وعمارة، ٢٠٠٥: ٢٥٣).

لأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديد عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة وعلى كفاءة عالية تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، يتناول الباحث تعريف الأداء التدريسي من وجهات نظر كثير من الباحثين فيعرفه (العمامرة، ٢٠٠٦) بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العمامرة، ٢٠٠٦: ١٠٣).

كما يعرف بأنه: " كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبّر عنه بأنشطة وممارساتٍ والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفاً. (الجنابي، ٢٠٠٩: ٦)."

ويعرف الأداء التدريسي بأنه: " كل ما يصدر عن المعلم من أدايات سلوكية ترتبط بمهارات التدريس المطلوبة منه، ويمكن ملاحظتها وقياسها (الحازمي وآخرون، ٢٠١٢: ١٧٤)."

ويعرف الباحث الأداء التدريسي بأنه: كل ما يصدر عن عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية من أدايات سلوكية وممارسات تدريسية تربط بمهارات التدريس المطلوبة منه بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية، ويمكن ملاحظتها وقياسها من خلال الإستهانة المعدة لهذا الغرض.

### • جودة الأداء التدريسي:

يعتبر مفهوم الجودة من المفاهيم الأكثر تردداً في الآونة الأخيرة، و الأكثر انتشاراً في مجال التعليم الجامعي بعد أن كان محصوراً على المجال الصناعي والإداري، وما ذلك إلا لما للجودة من مردود جيد يمكن تحقيقه في الحقل التربوي، ولهذا تعد الجودة Quality هدفاً جوهرياً تسعى إلى تحقيقه جميع الهيئات سواء كانت اقتصادية أم اجتماعية أم تربوية أم مؤسسات التعليم بشكل عام أو مؤسسات تعليم العلوم بشكل خاص، حيث يلاحظ أن التعليم فيها يعتمد على المهارات الأدائية في جميع مراحلها، الأمر الذي جعل الجودة مطلباً أساسياً في تدريس العلوم، وعليه فإن الجودة ليست ترفاً ترمي إليه المؤسسات التعليمية، أو بديلاً تأخذ به أو تتركه الأنظمة التعليمية، بل أصبحت الجودة ضرورة ملحة تملئها حركة الحياة المعاصرة، وهو دليل علمي على بقاء الروح وروح البقاء لدى المنظمة أو المؤسسة التعليمية. (هيئة الجودة التربوية، ٢٠٠٥: ٤).

ولذا نعرض لتعريف جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأنها: "إتقان الأداء العلمي والمهني للمعلم من خلال تمكنه من تخصصه، ومتابعة الجديد والحديث فيه، ثم تطوير أدائه من خلال تمكنه من صياغة الأهداف التعليمية بمستوياتها المختلفة مع العمل على تحقيقها، وعرضه للمادة العلمية بصورة جذابة ومشوقة من خلال تطبيقه لأساليب التدريس الحديثة، ثم تطويره وتنويعه لأساليب التقويم المختلفة". (عبدالوهاب، ٢٠٠٧: ٦).

كما تعرف جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بأنها: مجموعة الموصفات والكفاءات والشروط المضبوطة علمياً، التي ينبغي توافرها لعضو هيئة التدريس، والتي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة، من خلال قيادة بمجموعه من الاداءات (التحركات التدريسية) المنظمة والمتسلسلة التي تخص تدريس مجال معين من مجالات المعرفة، وتعلق هذه الاداءات بمجالات: (التخطيط والإعداد للتعلم تنفيذ التدريس واستراتيجياته التعليمية - التعليم، تقويم تعلم الطلبة، وتقديم التغذية الراجعة، السمات الشخصية والمسئوليات المهنية) ويضم كل مجال مجموعة من المعايير والمؤشرات السلوكية التي تدل على جودة الأداء أو العكس، في كل من هذه المجالات. (قرشم وآخرون، ٢٠١٢: ٥٦).

ويُعرف الباحث جودة الأداء التدريسي بأنه: إتقان عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية لكافة الأداء السلوكية والممارسات والمهام التي يقوم بها أثناء تدريسه بأفضل صورة ممكنة.

#### • أهداف جودة أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة:

لكي تتحقق مستوى الجودة في الأداء لعضو هيئة التدريس أثناء ممارسته للمهارات التدريسية يجب أن يكون له دور فاعلا نشطا في موقف التعليم والتعلم، واثقا في نفسه، معتدا بذاته، ممتلكا للقدرة على تحمل مسؤولية تعلمه، بجانب استغلاله للقدرة على الاتصال الإيجابي مع معلميه ومع زملائه، وامتكنا من التعامل مع تقنيات التعليم الحديثة.

وإذا تحققت هذه الأدوار لعضو هيئة التدريس فإنه يحقق مجموعة من الأهداف، يحددها ( shulman, 2002 ) في:

- ◀ ضمان مشاركة الطلبة وتحفيزهم.
- ◀ المساعدة على اكتساب الطلاب المعرفة وتطوير مداركهم الفهمية.
- ◀ تطوير قدرات الطالب على اجتياز القيود والتعقيدات في العالم من خلال صياغتهم على مواجهة الحياة الخاصة .
- ◀ تمكين الطالب من إثبات معرفتهم وفهمهم من خلال الأداء والتطبيق العملي.
- ◀ حث الطلبة على تبني التفكير النقدي.
- ◀ تشجيع الطلبة على الالتزام بصورة مستمرة على اجتياز الامتحانات وتطوير القدرات الذاتية للطلاب.

وعند تحقيق هذه الأهداف فمن المتوقع أن تتحقق الجودة في التعليم في الجامعات التي يحددها كل من ( زغلول وعبد العزيز ٢٠٠٧: ١٢١٨ - ١٢١٩ ) في:

- ◀ تحقيق نقلة نوعية في العملية التعليمية تقوم على أساس الارتقاء بكل عناصرها؛ البشرية والإدارية والمالية والمادية.
- ◀ اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية لتلافي الأخطاء قبل وقوعها، ورفع درجة الثقة في نفوس العاملين بشأن مستوى الجودة التي حققتها المؤسسات التعليمية، والعمل على تحسينها بصفة مستمرة.
- ◀ الاهتمام بمستوى أداء الإداريين والمعلمين من خلال المتابعة الفاعلة، وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة، وتنفيذ برامج التدريب المقننة والمستمرة و تطبيق التأهيل الجيد، مع تركيزها على جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي ( المدخلات/ العمليات/ المخرجات).
- ◀ الوقوف على المشكلات التربوية والنفسية والتعليمية والإدارية في الميدان، على أرض الواقع، ودراستها، وتحليل أبعادها بالطرق العلمية، واقتراح أفضل الحلول التي تناسبها.
- ◀ التواصل التربوي مع الجهات الحكومية والأهلية التي تطبق متطلبات الجودة الشاملة و معاييرها.

#### • تقييم الأداء التدريسي:

تعد عملية تقييم الأداء أداة مهمة من أدوات إدارة الأفراد في المنظمات بشكل عام، فهي لا ينظر إليها على أنها توفر أساسا موضوعيا وعادلا للقرارات المتعلقة

بالموظفين مثل قرارات الترقية أو النقل فحسب، بل يمكن استخدامها لحثهم على بذل أقصى الجهود والتفاني في العمل، علاوة على أنها تكشف نقاط الضعف والقوة لدى الموظفين، ومن ثم تتيح الإستغلال الأمثل للطاقات البشرية المتاحة، وتقدير الاحتياجات التدريبية تقديراً واقعياً. (الحميدي، ٢٠١٠: ٥٣)

ويعد تقييم الأداء التدريسي للمعلم واحداً من أهم الاستراتيجيات التربوية التي تعمل ليس فقط على تزويد المؤسسات التربوية بالدعم الكافي الذي يستخدم في قرارات التعزيز، والمكافآت، والعقاب، والتعيين، والإقالة، إلا أنها على الجانب الآخر تعمل على توفير معيارية للحكم على أداء المعلم، ومن ثم توفير أسس البرامج التدريبية، ومن ثم تحسين مستوى الفاعلية التدريسية (Yonghong & Chongde, 2006: 29)

ويمكن تعريف تقييم الأداء التدريسي على أنه ذلك النوع من التقييم الذي يستهدف تقييم مستوى أداء المعلمين، والسلوكيات الوظيفية الخاص بهم، بقصد جمع معلومات عن مدى الجودة الوظيفية الخاصة بالمعلم، وعادة ما يتم ذلك النوع من التقييم من خلال المشرفين، أو جماعات الأقران، أو من خلال الطلاب (Yonghong & Chongde, 2006: 31).

وعلى مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي يعرف تقييم الأداء بأنه عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين واتخاذ قرارات بشأنها ويشير هذا المفهوم ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية كخطوة أولى في عملية التعليم لأنها عملية مقصودة وهادفة (الجلبي، ٢٠٠٥: ٢٣)

وهناك عدد من الخصائص التي تتميز بها عملية تقييم الأداء التدريسي من حيث كونها مركزة على العملية التدريس الخاصة بمجال محدد، كما أنها تعمل على تقييم الأداء التدريسي في ضوء عملية التعلم الخاصة بالطلاب، كما تتميز بكونها عملية تحليلية تعمل على النظر لعملية التقييم والتغذية الراجعة من أكثر من بعد، كما تتميز بكونها مدمجة بما يتفق مع مستوى التعقيد التي تتميز به العملية التدريسية، وهو الأمر الذي يتطلب من المعلمين إظهار المهارات والمعارف التي يتمتعون بها والتي تعد ذات أهمية في عملية التقييم (Singer-Gabella & Wallace, 2012, 1-2)

#### • أهداف تقييم الأداء التدريسي:

التقييم عملية مستمرة، وملازمة للعملية الإدارية أيًا كان نوعها وله أثر على نشاط الجهاز الإداري ككل ويمكن أن يستفاد من تقييم الأداء الوظيفي في المهام التالية: (الحميدي، ٢٠١٠، ٥٦)

- « خلق الدافعية لدى المرؤوسين للعمل وتطوير الأداء المستمر وتدفع الموظف للتفكير والتجديد والابتكار.
- « العمل كبرنامج رقابي لتحقيق الحدود الدنيا من الأداء الوظيفي.
- « يساعد التقييم الوظيفي في التعرف على مشكلات الموظف ومحاولة حلها.
- « يساعد التقييم الوظيفي في صياغة برامج التدريب لمعالجة النقص والمشكلات.

- « يرتبط التقييم بنظام الحوافز المادية والمعنوية والترشح للوظائف العليا.
- « يساعد في معالجة مشكلات الوظائف وتوصيفها.
- « يساعد في التعرف على الموظفين وقدراتهم وتوجيههم إلى الوظائف التي تناسبهم.
- « يساعد في عملية صناعة القرارات الإدارية للمنظمة والتقييم الشامل لأدائها.
- « تعريف العاملين بمسئولياتهم وبالأداء والسلوك المهم للمنظمة.

#### • أهمية تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

- تفيد عمليات تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعية في تحقيق ما يأتي:
- « مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- « التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية.
- « الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
- « الإشارة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- « توفير مؤشرات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها .
- « توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- « إعطاء فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة. (قرشم وآخرون، ٢٠١٢ : ٥٩).

وتتم عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية من خلال آراء المتعلمين أنفسهم، حيث تقوم الفكرة الأساسية لتقييم الطلاب للمعلمين على مبدأ محوري مهم في كافة أنواع وأشكال العلاقات الإنسانية وهو: أن الأقدار على تقويم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد الأول منه، باعتباره هو العنصر المستهدف من هذا الإنتاج، ومن ثم رأيه وتقديره وتقييمه لما يقدم يكون له الوزن الأكبر في تطوير هذا المنتج وتحسينه، وعليه فعضو هيئة التدريس الذي ينشد النجاح في عمله، عليه أن يتقبل تقويم هذا العمل بين الحين والآخر؛ ليتعرف على نقاط قوته وضعفه، خاصة بعد معرفته للأثر الذي يمكن أن يتركه العضو الناجح في طلابه، لذلك فإن تقويم الطالب للمعلم يعد من أهم المحددات التي يقوم عليها التقويم التربوي في المجتمعات الديمقراطية إذا كنا نستهدف بالفعل تحقيق الأهداف الكبرى للتربية. (قرشم وآخرون، ٢٠١٢ : ٦٣). ويمكن أن يفيد تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار المحدد

للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه، وتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى: بهدف للارتقاء بأحد أهم وظائف الجامعة، وتسهم عملية التقويم في الكشف عن إنجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفائتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس، فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم، كما تكشف عملية التقويم عن إنجازات الأداء التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية. (النجار، ٢٠٠٤: ٥٦)

#### • معايير تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس :

يحتاج تقييم الأداء التدريسي إلى متابعة من خلال تطبيق معايير ومؤشرات للمراقبة ولضمان ومدى تحقيقها للأهداف التربوية من قبل عضو هيئة التدريس وهو يعتبر المرجع أو المحك الرئيسي الذي يقاس في ضوءه تحدد الأداء التدريسي للعضو. حيث أشارت العنزي (١٤٢٨) إلى عدد من معايير تقويم الأداء الجيد "تنسيق المعرفة وتطويرها، توفير بيئة صفية معززة للتعلم، توظيف تقنية المعلومات في التعليم، تفريد التعلم، دور العضو باحثاً، ربط المدرسة بالمجتمع، تعلم طلابه لغة الحوار، الدعوة إلي العمل، العناية بأساليب التقييم. (العنزي، ٢٠٠٨: ص١٤٥ - ١٥٢).

وعرض (الحويطي، ٢٠١٠: ١٩٠ - ١٩٤) لمجموعة من المعايير التي في ضوءها يتم تقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتضمنت هذه المعايير مجموعة من المؤشرات، وهذه المعايير هي:

- ◀ إعداد خطة تدريسية متكاملة متضمنة العناصر المختلفة للتدريس (أهداف المحاضرة- الأساليب التعليمية. الأنشطة والتقويم).
- ◀ إعداد المحاضرات.
- ◀ تحديد الأهداف التدريسية والمحتوي.
- ◀ الإلمام بالمادة الدراسية.
- ◀ مدى ملائمة واستخدام أساليب وطرق التدريس.
- ◀ كفايات إدارة البيئة التعليمية.
- ◀ الأداء التعليمي.
- ◀ أساليب تقويم أداء الطلاب.

وفي ضوء إطلاع الباحث لعدد كبير من الدراسات التي تناولت تقويم الأداء ومعايير جودة الأداء التدريسي وتقييمه خرج بمجموعة من المعايير، تم تصنيفها إلى خمس معايير رئيسية هي:

- ◀ وضوح الرؤية العام للبرنامج.
- ◀ التخطيط العام للتدريس.
- ◀ المهارات الأدائية واستراتيجيات التدريس.
- ◀ تقويم عملية التدريس.
- ◀ الرضا العام عن الأداء التدريسي بالبرنامج

وعند إجراء عملية التقييم تم دمج المعيار الأول والثاني بحيث أصبحت المعايير التي تمت عملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية في ضوءها أربعة معايير رئيسية تضمن كل معيار عدد من المؤشرات الفرعية .

#### • الدراسات السابقة:

نظراً لأن عملية تقييم جودة التدريس الجامعي لدى أساتذة الجامعات تمثل عاملاً أساسياً في تطوير الأداء التدريسي لهم، فقد تناولت عدة دراسات سابقة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عربياً وعالمياً في الفترة الأخيرة يعرضها الباحث على النحو التالي:

دراسة الخثيلة (٢٠٠٠) هدفت إلى تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبة الجامعية في جامعة الملك سعود، وقد اشتملت الدراسة على ستة محاور منها: نماذج التدريس، أنماط المحاضرات، تطوير مهارات التدريس، تنظيم وبناء المحاضرة مستوى الأداء والإلقاء، والتقويم، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأنماط المختلفة للمحاضرة (التقليدي والمتنوع والفعال أو الميداني منها) لا يصل إلى مستوى تحصيل المعرفة المنشودة، وتتفق المحاور في بيان ضرورة تنظيم المحاضرة بناء على العمق المناسب للمادة المعطاة، من حيث العرض والشرح والوقت والاهتمام بالتغذية العكسية.

وأما دراسة المحبوب (٢٠٠٠) فقد هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٧٣) طالبا وطالبة، طلب منهم الإجابة عن بنود الاستبانة المعدة من قبل الباحث، وخلصت الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف تبعا للتخصص، وفي ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحث بعض التوصيات التي يراها مناسبة لمتخذي القرار بالجامعة من أجل رفع درجة تأهيل بعض منسوبيها من الهيئة التدريسية في المجال التدريسي والإداري.

كما أجري الجفري (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى تعرف آراء طالبات الدراسات العليا (الماجستير) في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانته ضمت (٥٦) تقيس المحاور التالية: الإعداد والتخطيط للتدريس، التعامل مع المحتوى الدراسي المقرر إعداد الاختبارات وإعطاء العلامات، والتفاعل مع الطالبات أثناء التدريس، والتفاعل مع الطالبات خارج التدريس، وقد بينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى يقع في مستوى الأداء المتوسط بنسبة مئوية (٧٠%)، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة الطالبات حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في كل من الكليات الآتية: (التربية، العلوم الاجتماعية، العلوم التطبيقية، الشريعة)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الإناث تعزى لاختلاف الكليات .

ودراسة الشعبية وخطابية (٢٠٠٢) هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات التدريسية الأساسية، وحاجتهم لتطويرها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في تخصصات الماجستير والدبلوم العام ودبلوم الإدارة والإشراف، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير طلبة الدراسات العليا للممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس جاءت متدنية وأقل من العلامة المحك (٨٠٪)، بشكل ملحوظ في جميع المجالات دون استثناء، وقد جاء مجال الاتصال مع المعلمين في المرتبة الأولى، تلاه عرض المادة التعليمية، ثم تنظيم المادة التعليمية، ثم التخطيط، وأخيرا مجال التقييم.

وأجرت كساب (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى تقييم الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم، وكانت أداة الدراسة الاستبانة حيث تكونت من (٦٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: الأكاديمي، والنفسي، والاجتماعي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أعضاء هيئة التدريس واستجابات طلبتهم على استبانة الممارسات التربوية لصالح أعضاء هيئة التدريس، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة الممارسات التربوية تبعا لمتغير الجنس، وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية وتربوية لأعضاء هيئة التدريس، وإيجاد نظام حوافز تشجيعية للمتميزين الأكفاء من أعضاء هيئة التدريس.

ودراسة (Join M. (2007) والتي هدفت إلى استخدام معايير الجودة التعليمية في تحسين أداء كل العاملين بالعملية التعليمية من خلال تحديد معايير استخدام التقنية في التعليم بولاية ميتشجن الأمريكية، وأسفرت النتائج عن تدني مستوى أداء المعلمين في ضوء معايير الجودة لاستخدام أدوات تقنية التعليم، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المعلمين على متطلبات المواقف التعليمية المناسبة لاستخدام تقنيات التعليم.

وقام عمران (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى تقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالحلقة الإعدادية في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة سوهاج، وقام الباحث بإعداد قائمة بمعايير ومؤشرات الجودة في الأداء التدريسي، وبطاقة ملاحظة الأداء التدريسي للمعلمين والمعلمات، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في ضعف النمو المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

دراسة أبو زيد (٢٠٠٨) هدفت إلى التعرف على الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم في مرحلة التعليم الثانوي في ضوء معايير الجودة، وكان من نتائج الدراسة أن الممارسات التدريسية التي تم الاتفاق عليها تتمثل في: صياغة الأهداف صياغة سلوكية، والتنوع في صياغة الأهداف، واستخدام التقنيات الحديثة، واستخدام الاختبارات المتنوعة، وإظهار الحيوية والنشاط والبشاشة أمام الطلبة والاهتمام باحتياجات الطلبة.

وقامت محمد (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لمعلمي علم النفس والاجتماع في ضوء معايير ومؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وأعدت الباحثة قائمة بمعايير ومؤشرات الجودة في الأداء

التدريسي ، وبطاقة ملاحظة الأداء التدريسي لمعلمي علم النفس والاجتماع، وكانت أهم نتائج الدراسة بأن انخفاض مستوى الأداء التدريسي لمعلمي علم النفس والاجتماع يرجع إلى قلة الاهتمام بالتخطيط لعملية التدريس، قلة استخدام الوسائل التعليمية وعدم توفرها في المدارس ، وقلة استخدام استراتيجيات وطرق تدريس حديثة لقلّة معرفتهم بها وضعف مستوى التمكن من المادة العلمية، بقلّة الاهتمام بالتقويم ومتابعة النتائج.

وأجرى المزروعى (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدكتوراه لأقسام كلية التربية بجامعة أم القرى، واستخدم الباحث الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (٤١) طالب، و(٤٨) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن المعدل العام لجميع فقرات الاستبانة من وجهة نظر العينة أداء متوسط بمتوسط الحسابي (٢.١٦) وانحراف معياري (٠.٥٥)، كما ظهرت فروق بين عينة الدراسة تعزي للتخصص بين متوسط طلاب المناهج ومتوسط طالبات الإدارة لصالح طالبات الإدارة التربوية، وليس هناك فروق تعزي لمتغير الجنس.

كما أجرت البنيان (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى تحديد درجة تقييم الطالبات لبرنامج الدبلوم العام في التربية من حيث أهدافه، ومحتوياته، ومخرجاته بجامعة الملك عبد العزيز، والكشف عن الفروق تبعاً لمتغير ( التخصص - سنة التخرج )، واستخدمه الباحثة المنهج الوصفي، الإستبانة كأداة للدراسة، وتكونت من أربعة أبعاد، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقييم الطالبات لبرنامج الدبلوم العام في التربية للبعد الأول " أهداف البرنامج " في الترتيب الأول بدرجة (كبيرة)، تلتها " محتويات البرنامج"، ثم مخرجاته " جاء بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق تعزي لسنة التخرج، بينما كانت هناك فروق تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، وأوصت الدراسة بضرورة ربط البرنامج بين الجانب النظري والعملى، وتوفير الإمكانيات الفنية الضرورية لتنفيذ البرنامج.

#### • التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال العرض يتضح الآتي :

« اهتمت بعض الدراسات بتحديد المهارات التدريسية التي يجب ان يمارسها أعضاء هيئة التدريس أثناء قيامهم بعملية التدريس مثل دراسة (الختلة، ٢٠٠٠؛ أبو زيد، ٢٠٠٨).

« كما ركزت بعض الدراسات على معايير جودة التدريس، وتقييم الأداء في ضوءه مثل دراسة ( Join , 2007 ).

« وجد تضارب في نتائج الدراسات السابقة حول أداء أعضاء هيئة التدريس سواء ارتبطت الدراسات بمعايير الجودة أم تمت بدونها، أو كان تطبيقها في التعليم العام أو العالي .

« من خلال الاطلاع الكامل على الدراسات السابقة خاصة العربية منها التي ناقشت مدى توافر المهارات التدريسية، نجد أن معظمها تناول مهارات التدريس في إطارها التقليدي (التخطيط، والتنفيذ، والتقويم)، بينما أضاف الباحث بعد آخر تمثلاً في رضا الدارسين على البرنامج ككل؛ وذلك

للجوانب الكثيرة التي يعول عليه في هذا البعد في إنجاز عملية التعليم والتعلم، والأخذ بعين الإعتبار وجهة نظر المتعلمين في البرامج المقدمة لهم، كما تدعو إلى ذلك التوجهات التربوية الحديثة ومعايير الجودة الشاملة. ◀ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد معايير جودة الأداء، وبناء أداة الدراسة (الاستبانة)، وكذلك في تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات .

#### • منهجية الدراسة وإجراءاتها :

##### • منهج الدراسة :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي في هذا البحث والذي يهدف إلى وصف ظواهر أو أحداث أو أشياء معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع. (جابر وآخرون ، ٣٠:٢٠١٠).

وقد اختار الباحث المنهج الوصفي لكونه ملائماً لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها، ويمكن من خلاله الوصول إلى إجابات تسهم في وصف وتحليل نتائج استجابات طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل عن مدى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

##### • مجتمع الدراسة وعينتها :

تتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل حائل، وعددهم (٦١٣) طالب وطالبة، في الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٤-١٤٣٥ هـ .

وقد طبق الباحث أداة دراسته على جميع أفراد مجتمع الدراسة كعينة؛ نظراً لتمركزهم بجامعة حائل، حيث اتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل من خلال تطبيق الاستبانة على جميع الطلاب والطالبات، وعددهم (٦١٣) في الفصل الدراسي الأول ١٤٣٤ - ١٤٣٥ هـ، وهي فترة إعداد هذه الدراسة، والجدول التالي يوضح عينة الدراسة طبقاً للجنس والمستوي:

الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة على المستوى والجنس .

النسبة المئوية	العدد	الفئة	المتغير
٧٥,٩٣%	٤٦٠	المستوى الأول	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى
٢٥%	١٥٣	المستوى الثاني	
١٠٠%	٦١٣	المجموع	
٤٦,٣%	٢٨٤	طلاب	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس
٥٣,٧%	٣٢٩	طالبات	
١٠٠%	٦١٣	المجموع	
١٠٠%	٦١٣		المجموع الكلي

##### • أداة الدراسة :

قام الباحث بالتوصل إلى قائمة بالمهارات التدريسية الواجب توافرها لدي عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية في ضوء بعض معايير جودة الأداء التدريسي من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال تقييم الأداء التدريسي وجودة الأداء، حيث تم إعداد الاستبانة بناء على تلك المهارات التدريسية، وبلاستفادة أيضاً من آراء بعض الخبراء والمختصين من

خلال مقابلات متعددة للباحث معهم، حيث تم إعداد الاستبانة وفقاً للخطوات الآتية:

• **الهدف من الاستبانة:**

تهدف الأداة إلى قياس جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلاب.

• **مكونات الاستبانة:**

تكونت الاستبانة بصورتها المبدئية من (٤٩) فقرة توزعت على أربعة محاور: الأول (التخطيط للتدريس المقرر وربطه بالبرنامج) وتضمن (٦) عبارة؛ والثاني (المهارات الأدائية واستراتيجيات التدريس)، وتضمن (٢٧) عبارة؛ والثالث (التقويم) وتضمن (١١) عبارات، والرابع الرضا العام عن البرنامج، وتكون من عبارة واحدة.

• **صيغة عبارات الاستبانة:**

تم وضع عدد (٤٩) عبارة تدور حول محاور الاستبانة الأربعة، وقد حددت احتمالات الاستجابة عن كل عبارة تبعاً للمدى الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد (متردد)، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وفقاً لنمط "ليكرت" الخماسي لدرجات التقدير Likert-type scale.

• **التقدير الكمي لأداء عضو هيئة التدريس:**

تم تحديد درجة جودة الأداء التدريسي أو مستوياته وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢) يوضح درجات الممارسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

درجة جودة الممارسة (الأداء)				
ممتاز (أوافق بشدة)	جيد جداً (أوافق)	جيد (محايد)	مقبول (أوافق)	ضعيف (لا أوافق بشدة)
٥	٤	٣	٢	١

وقد حددت درجة جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي لتفسير قيم المتوسطات الحسابية للعبارات، ولتحديد طول خلايا المقياس (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (٥ - ١ - ٤) ثم قسم هذا الناتج على عدد خلايا الاستبانة، وعلى ضوء ذلك أصبح طول الخلية الصحيح هو (٤/٥ = ٠,٨٠)، ثم بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة وهو الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وبالتالي أصبح بالإمكان تصنيف قيم الأوساط الحسابية لكل عبارة من العبارات وكذلك المتوسط الكلي لكل محور كما يلي (العمر: ٢٠٠٤ - ١٢٦ - ١٢٧)

◀ من ٤,٢٠ إلى ٥ ممتاز

◀ من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩ جيد جداً

◀ من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩ جيد

◀ من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩ متوسط

◀ من ١ - إلى ١,٧٩ ضعيف.

• **صدق المقياس:**

للتحقق من صدق الاستبانة اعتمد الباحث على طريقتين هما:

• أ - طريقة الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال القياس والتقويم ، والمناهج وطرق التدريس، وقد طلب الباحث منهم إبداء ملاحظاتهم وآرائهم عن مدى صحة هذه الفقرات، ومناسبتها لقياس درجة جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وقد تم أخذ الفقرة التي حصلت على إجماع بنسبة (٨٠٪) فأعلى مع الأخذ بعين الاعتبار التعديلات والملاحظات والإضافات واستبعاد الفقرات التي لم يوافق عليها، واستقر المقياس على صورته النهائية على (٤٥) فقرة/سؤال.

• ب - صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للمقياس ، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للمقياس، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة ، كما يوضح ذلك الجدول الآتي :

الجدول (٣) معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له

المحور الأول		المحور الثاني				المحور الثالث		المحور الرابع	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٨٥	٧	٠,٧١	١٨	٠,٧٦	٢٩	٠,٦٩	٤٥	٠,٧٨
٢	٠,٧٩	٨	٠,٦٧	١٩	٠,٨٧	٣٠	٠,٨٧		
٣	٠,٦٧	٩	٠,٧٨	٢٠	٠,٩٤	٣١	٠,٧٥		
٤	٠,٨٧	١٠	٠,٨٧	٢١	٠,٨٥	٣٢	٠,٦٩		
٥	٠,٧٩	١١	٠,٧٠	٢٢	٠,٧٧	٣٣	٠,٧٤		
٦	٠,٧٩	١٢	٠,٥٩	٢٣	٠,٧٤				
		١٣	٠,٧٣	٢٤	٠,٨٦				
		١٤	٠,٥٧	٢٥	٠,٧٨				
		١٥	٠,٧٨	٢٦	٠,٨٢				
		١٦	٠,٨٢	٢٧	٠,٩١				
		١٧	٠,٦٦	٢٨	٠,٧٦				

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط درجة كل عبارة ببعدها الذي تنتمي له جاءت محصورة بين (٠,٥٧ - ٠,٩٥) وهي قيم مرتفعة تشير إلى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالبعد الذي تنتمي إليه؛ مما يشير إلى اتساق عبارات كل بعد من أبعاد الاستبانة، والجدول الآتي يوضح الاتساق بين الأبعاد والدرجة الكلية للبعد الذي تمثله .

الجدول (٤) قيم معامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبانة التي ينتمي إليها

م	مكونات المقياس	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
١	المحور الأول	٠,٩٤
٢	المحور الثاني	٠,٧٩
٣	المحور الثالث	٠,٨٤
٤	المحور الرابع	٠,٦٨

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد بالدرجة الكلية للاستبانة (٦٨ - ٩٤)؛ مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات الإستبانة.

• **ثبات الاستبانة:**

للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق، ويوضح الجدول الآتي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

الجدول (٥) معاملات ثبات أداة الدراسة طبقاً لأبعدها المختلفة

م	مكونات المقياس	عدد العبارات / الأسئلة	معامل الثبات
١	المحور الأول	٦	٠,٩٦
٢	المحور الثاني	٢٧	٠,٨٥
٣	المحور الثالث	١١	٠,٨٩
٤	المحور الرابع	١	٠,٧٨
	الثبات الكلي للمقياس	٤٥	٠,٩٤

ويتضح من الجدول السابق فإن قيم معاملات الثبات جميعها قيم عالية؛ حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠,٧٨)، (٠,٩٦) وكان معامل الثبات الكلي للمقياس (٠,٩٤)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها (ملحق رقم ٢).

• **الأساليب الإحصائية :**

للإجابة على تساؤلات الدراسة وإعداد أدواتها استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة وفقاً للرمزة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، (Statistical Package for the Social Sciences)، وهي :

- ◀ التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة .
- ◀ معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة .
- ◀ معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة .
- ◀ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكشف عن جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية.
- ◀ اختبار (f-test) لدراسة الفروق والتي تعزى لدراسة الفروق لمتغير. (الجنس، المستوى).

• **عرض نتائج الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب أنفسهم، وفيما يلي النتائج المتعلقة بكل سؤال من أسئلة الدراسة.

• **النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :**

والذي ينص على " ما معايير جودة الأداء التدريسي اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل" ؟. للإجابة عن هذا السؤال توصل الباحث إلى قائمة بمعايير جودة الأداء التدريسي الواجب توافرها لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل، وقد مرت عملية إعداد القائمة بالخطوات التالية:

• **١ - اشتقت القائمة في صورتها الأولية من المصادر التالية :**

- ◀ دراسة معايير الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة بالمملكة العربية السعودية ( معيار التعليم والتعلم).

- « الأدبيات المتخصصة ذات الصلة بالجودة بشكل عام وجودة الأداء التدريسي بشكل خاص.
- « تحليل الدراسات والبحوث السابقة التي أجريت في مجال جودة الأداء التدريسي وتقييمه.
- « تحليل أبحاث المؤتمرات المتخصصة وبعض المشاريع العالمية، والإقليمية في مجال الجودة وجودة الأداء التدريسي.
- « استطلاع آراء المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس والقياس والتقويم، وبعض خبراء الجودة والتطوير، من خلال مقابلات مفتوحة معهم حول أهم أبعاد ومعايير الأداء التدريسي.

وبناء على ما تقدم تم التوصل إلى قائمة مبدئية تحتوي على عدد المعايير الرئيسية والفرعية والتي يمكن تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في ضوءها.

- ٢ - عرض القائمة في صورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين :  
في المجالات السابقة؛ وذلك للتحقق من مناسبتها لتحقيق الهدف منها، وقد اتفقت الآراء بنسبة (٨٥٪) حول تحقيق هذه المعايير من الهدف الذي وضعت من أجله.

### • ٣ - الصورة النهائية للقائمة :

أصبحت القائمة في صورتها النهائية ، حيث اشتملت القائمة على عدد (٥) معايير رئيسية، وتضمن كل معيار عدد من المؤشرات، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٦) قائمة معايير جودة الأداء التدريسي ومؤشراتها

م	اسم المعيار	عدد المؤشرات
١	وضوح الرؤية العام للبرنامج	٢
٢	التخطيط العام للتدريس	٤
٣	المهارات الأدائية واستراتيجيات التدريس	٢٧
٤	تقويم عملية التدريس	١١
٥	الرضا العام عن الأداء التدريسي بالبرنامج	١
المجموع	خمسة معايير	٤٥

وبذلك يكون قد أجب عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة.

### • النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على " ما المهارات التدريسية الواجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل ؟ "

للإجابة عن هذا السؤال توصل الباحث إلى قائمة بالمهارات التدريسية الواجب توافرها لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل، حيث تم الاعتماد بشكل رئيسي للتوصل لهذه القائمة بناء على قائمة معايير جودة الأداء التدريسي، وبعض الأدبيات المتخصصة في مجال طرق التدريس ومهاراته والأداء التدريسي لدي المعلم وأبعاده، بالإضافة إلى الدراسات السابقة . حيث تضمنت القائمة في صورتها المبدئية (٥) معايير رئيسية، ومن خلال المناقشات مع الخبراء والمتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس تم دمج

المعيار الأول والثاني معاً، وحذف المعيار الخامس، وأصبحت القائمة في صورتها النهائية مكونة من (٣) معايير رئيسية، و(٤٤) مؤشر أداء فرعي. (ملحق ١)، وبذلك يكون أجيب عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة.

### • النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

والذي ينص على " ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم " ؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والتكرارات والنسب المئوية لكل معيار وما يحتويه من مؤشرات أداء كما توضحها الجداول أرقام (٧) و(٨) و(٩) تلك النتائج .

### • أولاً المعيار الأول: التخطيط لعملية التدريس وربطه بأهداف البرنامج:

يبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على مؤشرات المعيار الأول:

الجدول (٧): يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار التخطيط للتدريس لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية (٦١٣ ن )

م	المؤشرات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة جودة الأداء	الترتيب
١	الخطوط الأساسية للمقرر والبرنامج واضحة بالنسبة لي.	4.15	.833	جيد جداً	1
٢	وضحت لي الصلة والعلاقة بين المقرر وبقيّة مقررات البرنامج.	4.07	.848	جيد جداً	2
٣	متطلبات النجاح في المقرر واضحة بالنسبة لي.	3.99	.875	جيد جداً	3
٤	مصادر مساعدتي في المقرر واضحة وميسرة بالنسبة لي.	3.90	.946	جيد جداً	6
٥	كان تنفيذ المقرر، والأشياء التي طلب مني أنؤها متسقة مع الخطوط الأساسية للمقرر.	3.98	.911	جيد جداً	4
٦	حدد الأستاذ في المقرر مستوى الإتقان المطلوب في الموضوعات .	3.89	.965	جيد جداً	5
المتوسط العام للمعيار الأول		3.9976	.75710	جيد جداً	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار التخطيط للتدريس لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية جاءت بدرجة ( جيد جداً )، وكان المتوسط الحسابي للمجموع الكلي (٣,٩٩٨) وانحراف معياري (٠,٧٥٧). وجاءت جميع عوامل المعيار الأول بدرجة جيد جداً، حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات ما بين (٣,٨٩) - (٤,١٥)، حيث كانت أعلى مؤشر في هذا المعيار هو " كانت الخطوط الأساسية للمقرر والبرنامج واضحة بالنسبة لي" وكان المتوسط الحسابي (٤,١٥)، وجاء المؤشر " حدد الأستاذ في المقرر مستوى الإتقان المطلوب في الموضوعات . " في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣,٨٩). وترجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتم اختيارهم للتدريس بالبرنامج ممن لديهم خبرة كبيرة في عملية التدريس بصفة عامة، والتدريس للدراسات العليا والدبلومات بصفة خاصة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البنيان (٢٠١٤) بينما تختلف

مع نتائج عددٍ من الدراسات مثل: دراسة الخثيلة (٢٠٠٠) ، ودراسة الجعفري (٢٠٠٢) ، ودراسة الشعيلة وخطايبه (٢٠٠٢) ، Join ، 2007 ، ودراسة العلى (٢٠٠٧) . ودراسة أبوزيد (٢٠٠٨) ، ودراسة المزروعى (٢٠١٠) ، الأمر الذي يؤكد أن جامعة حائل تسعى وتسير في خطوات جادة إلى تحقيق مستوى معايير الجودة الشاملة التي أصبحت مطمحاً أساسياً لجميع الجامعات، فالجودة تهدف إلى رفع مستوى التعليم والتعلم مع التركيز على مستوى الكفايات النوعية، وتزويد أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالمهارات اللازمة، وتطوير مواهبهم وقدراتهم واستعداداتهم للمساهمة في بناء الاقتصاد المرتكز على المعرفة، لتوفير فرص التعليم المتميز والتعليم النوعي للجميع، وضبط جودة التعليم ضمن موارد مالية ومادية محددة.

• **ثانياً: المعيار الثاني: المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس واستراتيجيات تدريسه**  
يبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على مؤشرات المعيار الثاني :

الجدول (٨): بوضوح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار المهارات الأدائية لتنفيذ المقرر واستراتيجيات تدريسه لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية (٦١٣ = ن)

م	المؤشرات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى جودة الأداء	الترتيب
١	كان الأستاذ ملتزم بإعطاء المقرر بشكل كامل.	4.10	.893	جيد جداً	1
٢	لدى الأستاذ إلمام كامل بمحتويات المقررات .	3.99	.958	جيد جداً	4
٣	يمهد الأستاذ للموضوعات المراد تعلمها تمهيداً مناسباً .	3.89	.973	جيد جداً	11
٤	يربط الأستاذ خلال عرضه للموضوعات.	3.85	.944	جيد جداً	13
٥	كان الأستاذ متحمس لما يقوم بتدريسه.	3.91	.962	جيد جداً	9
٦	كان الأستاذ مهتم بمدى تقدمي وكان معين لي.	3.84	.988	جيد جداً	14
٧	حرص الأستاذ على التركيز على الجوانب التطبيقية للمادة العلمية أثناء شرحها.	3.83	.992	جيد جداً	15
٨	أتاح الأستاذ لي فرصة المشاركة في تخطيط بعض ما سيتم تعلمه في المقررات.	3.77	1.038	جيد جداً	17
٩	عمل الأستاذ على حفز واستئثاره أفكارى للمشاركة أثناء المحاضرات.	3.92	.937	جيد جداً	8
١٠	استخدم الأستاذ العديد الأمثلة التوضيحية التي تساعدني على فهم الموضوع.	3.98	.924	جيد جداً	5
١١	تميز الأستاذ بثقافة عامة تدعم تخصصه العلمي.	4.02	.898	جيد جداً	2
١٢	نوع الأستاذ في استخدام طرق التدريس .	3.86	.996	جيد جداً	12
١٣	ساعدني الأستاذ على تنمية مهاراتي الشخصية .	3.95	.923	جيد جداً	6
١٤	دفعني الأستاذ إلى استخدام الحاسب الآلي في إعداد المهام والواجبات .	4.00	.947	جيد جداً	3
١٥	أسهمت جهود الأستاذ في تنمية اتجاهي نحو العلم .	3.98	.924	جيد جداً	5
١٦	كان كل ما يقدم لي في المقرر حديثاً ومفيداً .	3.93	.952	جيد جداً	7
١٧	كانت المصادر التي احتجتها في المقرر متوفرة كلما كنت أحتاج إليها.	3.85	1.020	جيد جداً	13
١٨	كان هناك استخدام فعال للتقنية لدعم عمليات التعليم في المقرر.	3.79	1.064	جيد جداً	16
١٩	وجدت تشجيعاً لإلقاء الأسئلة وتطوير أفكارى الخاصة.	3.86	.971	جيد جداً	12
٢٠	شجعت أثناء دراستي على تقديم أفضل ما عندي.	3.93	.961	جيد جداً	7
٢١	ساعدني أسلوب التدريس على تحسين قدرتي على الإصغاء بفاعلية.	3.93	.945	جيد جداً	7
٢٢	أتاح الأستاذ لي ولزملائي فرصاً للحوار داخل القاعة وخارجها.	4.00	.948	جيد جداً	3
٢٣	أتاح لي الأستاذ فرصة إبداء رأيي، وتوضيح أوجه النقد بحرية	3.91	.972	جيد جداً	9
٢٤	ساعدني أسلوب التدريس في البرنامج على تحسين مهاراتي في العمل داخل مجموعات .	3.95	.971	جيد جداً	6
٢٥	ساعدني الأستاذ في تنمية مهاراتي الشخصية في التعلم الذاتي.	3.89	.955	جيد جداً	11
٢٦	ساعدت المتطلبات والمهام التي أوكلت لي أثناء دراستي في تطوير معرفتي ومهاراتي.	3.90	.949	جيد جداً	10
٢٧	كانت كمية العمل في المقرر متناسبة مع عدد الساعات المعتمدة المخصصة له.	3.84	.959	جيد جداً	14
	المتوسط العام للمعيار الثاني	3.913	.80488	جيد جداً	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس واستراتيجيات تدريسه لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية جاءت بدرجة (جيد جداً)، وكان المتوسط الحسابي للمجموع الكلي (٣.٩١) وانحراف معياري (٠.٨٠٤).

وجاءت جميع عوامل المعيار الثاني بدرجة جيد جداً، حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات ما بين (٣.٧٧ - ٤.١٠)، حيث كانت أعلى مؤشر في هذا المعيار هو " أن الأستاذ ملتزم بإعطاء المقرر بشكل كامل، وكان المتوسط الحسابي (٤.١٠)، وجاء المؤشر " أتاح الأستاذ لي فرصة المشاركة في تخطيط بعض ما سيتم تعلمه في المقرر." في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٧٧).

### • ثالثاً: المعيار الثالث: تقويم عملية التدريس :

يبين الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على مؤشرات المعيار الثالث:

الجدول (٩) : يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوي جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار تقويم تدريس المقرر لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية (٦١٣ = ن)

م	المؤشرات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة جودة الأداء	الترتيب
١	كان الأستاذ متمكن من تقويم ادائي التعليمي وتعديل مساره أثناء الفصل الدراسي.	3.86	0.966	جيد جداً	1
٢	قدمت لي درجات الواجبات والاختبارات في المقرر خلال وقت معقول ومناسب.	3.89	0.982	جيد جداً	2
٣	كان تصحيح واجباتي واختباراتي عادلاً ومناسباً.	3.88	0.936	جيد جداً	3
٤	استخدم الأستاذ عدد من الأساليب لتقييم ادائي.	3.87	0.966	جيد جداً	4
٥	قدم الأستاذ في المقررات تغذية راجعه لمهامي، وواجباتي، واختباراتي المختلفة.	3.88	0.935	جيد جداً	3
٦	أعلمت مسبقاً بأساليب التقويم التي سوف تستخدم لتقويمي في المقرر.	3.88	1.011	جيد جداً	3
٧	ركز الأستاذ في تقويمي على قياس المستويات العقلية العليا : التحليل / التركيب / التقويم.	3.84	0.951	جيد جداً	5
٨	استخدم الأستاذ في تقويمي أنواعاً متعددة من التقويم.	3.77	1.005	جيد جداً	7
٩	ما تعلمته في هذا البرنامج مهم وسيفيدني مستقبلاً.	3.81	0.968	جيد جداً	6
١٠	ساعدني أسلوب التدريس في المقرر على تحسين قدرتي على التفكير.	3.90	0.976	جيد جداً	1
١١	شجعتني أسلوب الدراسة في المقرر ، واليات التقويم على تنمية مهاراتي في التقويم الذاتي.	3.90	0.967	جيد جداً	1
	المتوسط العام للمعيار الثالث	3.8616	0.84313	جيد جداً	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار تقويم تدريس المقرر لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب برنامج الدبلوم العام في التربية العام جاءت بدرجة (جيد جداً)، وكان المتوسط الحسابي للمجموع الكلي (٣.٨٦) وانحراف معياري (٠.٨٠٤).

وجاءت جميع عوامل المعيار الثالث بدرجة جيد جداً، حيث تراوح المتوسط الحسابي للمؤشرات ما بين (٣.٧٧ - ٣.٩٠)، حيث كانت أعلى مؤشر في هذا المعيار هو "ساعدني أسلوب التدريس في المقرر على تحسين قدرتي على التفكير"، ومؤشر "شجعني أسلوب الدراسة في المقرر، وآليات التقويم على تنمية مهاراتي في التقويم الذاتي"، وكان المتوسط الحسابي (٣.٩٠)، وجاء المؤشر استخدم الأساتذة في تقويم أنواعا متعددة من التقويم "في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٧٧).

#### • رابعاً: المعيار الرابع: الرضا العام عن البرنامج من خلال جودة الأداء التدريسي:

من خلال حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوي جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار الرضا العام لبرنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب والطالبات، تبين أن المتوسط الحسابي (٣.٩٥٦) والانحراف المعياري (٠.٩٨) حيث كانت درجة الرضا جيدة جداً.

#### • النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع :

والذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوي جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل تعزي لمتغير (الجنس - المستوي) من خلال استجابات المتعلمين أنفسهم؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس ومتغير المستوي، وذلك على النحو التالي:

#### • أ- الفروق وفقاً لمتغير المستوي :

يعرض الجدول رقم (١٠) نتائج " اختبارات لعينتين مستقلتين مستقلةتين (Independent Samples T-Test) في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المستوي الدراسي، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٠): نتائج " اختبارات لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب طبقاً للمستوي (ن ٦١٣)

المعيار	المستوي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
التخطيط لعملية التدريس	الأول	460	3.9591	.77798	-	611	.656	غير دالة
	الثاني	153	4.1133	.67987	2.190			
تنفيذ التدريس واستراتيجياته	الأول	460	3.8714	.80896	-	611	.674	غير دالة
	الثاني	153	4.0380	.78183	2.225			
تقويم عملية التدريس	الأول	460	3.8285	.84906	-	611	.843	غير دالة
	الثاني	153	3.9614	.81969	1.692			
الرضا العام عن البرنامج	الأول	460	3.9326	.97116	-	611	.636	غير دالة
	الثاني	153	4.0261	1.00622	1.023			

تبين نتائج الجدول رقم (١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وفقاً لمتغير المستوي التعليمي فيما يتعلق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج

الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب ، حيث لا توجد فروق بين طلاب المستوي الأول وطلاب المستوي الثاني ببرنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل.

وعليه يمكن قبول الفرض الثاني من فروض الدراسة وهو" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية حول مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج تعزي لمتغير المستوي".

#### • ب- الفروق وفقا لمتغير الجنس :

يعرض الجدول رقم(١١) نتائج " اختبارات لعينتين مستقلتين مستقلةتين (Independent Samples T-Test) في إجابات أفراد الدراسة طبقا إلى اختلاف الجنس، وذلك على النحو التالي:

جدول (١١): نتائج " اختبارات لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب طبقا لمتغير الجنس(ن=٦١٣)

المعيار	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
التخطيط لعملية التدريس	ذكور	284	4.0106	.84769	.395	611	.693	غير دالة
	إناث	329	3.9863	.67026				
تنفيذ التدريس واستراتيجياته	ذكور	284	3.9503	.87637	1.067	611	.287	غير دالة
	إناث	329	3.8808	.73747				
تقويم عملية التدريس	ذكور	284	3.9245	.88222	1.717	611	.262	غير دالة
	إناث	329	3.8074	.80527				
الرضا العام عن البرنامج	ذكور	284	3.9366	1.03107	-.454	611	.650	غير دالة
	إناث	329	3.9726	.93501				

تبين نتائج الجدول رقم (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وفقا لمتغير الجنس فيما يتعلق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب ، حيث لا توجد فروق بين الذكور والإناث ببرنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل.

وعليه يمكن قبول الفرض الثاني من فروض الدراسة وهو" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات طلاب وطالبات برنامج الدبلوم العام في التربية حول مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالبرنامج تعزي لمتغير الجنس".

#### • تفسير نتائج الدراسة :

يتبين من عرض النتائج السابقة أن مستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار (التخطيط للتدريس - المهارات الأدائية لتنفيذ التدريس - والتقييم) لدى عضو هيئة تدريس من وجهة نظر طلاب ببرنامج الدبلوم العام في التربية جاءت بدرجة ( جيد جدا)، حيث تراوح المتوسط الحسابي للبيانات ما بين (٣,٧٧ - ٤,١٥) وكذلك رضا المتعلمين العام عن البرنامج أيضا بدرجة ( جيد جدا)، حيث كان المتوسط الحسابي (٣,٩٥٦) والانحراف المعياري (٠,٩٨). ويمكن للباحث أن يرجع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتم اختيارهم

للتدريس بالبرنامج ممن لديهم خبرة كبيرة في عملية التدريس بصفة عامة والتدريس للدراسات العليا والدبلومات بصفة خاصة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البنيان (٢٠١٤) بينما تختلف مع نتائج عددٍ من الدراسات مثل : دراسة الخثيلة (٢٠٠٠) ، ودراسة الجعفري (٢٠٠٢) ، ودراسة الشعيلة وخطايبية (٢٠٠٢) ، Join ، 2007 ، ودراسة العلي (٢٠٠٧) ، ودراسة أبوزيد (٢٠٠٨) ، ودراسة المزروعى (٢٠١٠) ، الأمر الذي يؤكد أن جامعة حائل تسعى وتسير في خطواتٍ جادة إلى تحقيق مستوى معايير الجودة الشاملة التي أصبحت مطمحا أساسيا لجميع الجامعات، فالجودة تهدف إلى رفع مستوى التعليم والتعلم مع التركيز على مستوى الكفايات النوعية، وتزويد أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالمهارات اللازمة، وتطوير مواهبهم وقدراتهم واستعداداتهم للمساهمة في بناء الاقتصاد المرتكز على المعرفة، وضبط جودة التعليم ضمن موارد مالية ومادية محددة.

كما تبين من النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وفقا لمتغير الجنس والمستوي الدراسي فيما يتعلق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم العام في التربية من وجهة نظر الطلاب، حيث لا توجد فروق بين الذكور والإناث ببرنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل والمستوي الأول والثاني.

#### • المقترحات :

- يقترح الباحث في ضوء نتائج الدراسة عدد من المقترحات هي:
- « أن تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوبا واحدا في تقييم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد الآن لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.
- « وضع آلية جديدة لتحقيق أساليب تقويم جديدة التي تناولها الباحث مثل التقييم الذاتي وتقويم الطلبة وتقويم الزملاء وغير ذلك لما استحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته في جودة التعليم العالي.
- « التدريب على تقييم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس الجامعي لما يحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته على جودة التعليم.
- « تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتميزين في أدائهم التدريسي ويمكن أن يسمى الأستاذ الأول في الأداء التدريسي في كل قسم ومن ثم في كل كلية لأن ذلك سيدفع الآخرين للوصول إلى التميز في الأداء التدريسي ويسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.

#### • التوصيات :

- يوصي الباحث بإجراء عدد من البحوث والدراسات حول:
- « التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال الدراسات الاستطلاعية.
- « تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر المختصين في طرائق التدريس.
- « إجراء دراسة مسحية تكشف عن مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي.

« أحدث أساليب تقويم مهارات أعضاء هيئة التدريس عالمياً .  
• المراجع العربية :

- أبو زيد، طه (٢٠٠٨): الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في أمانة العاصمة بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة ع(١٣٥)، ج(٢).
- البنيان، ابتسام ناصر(٢٠١٤): تقييم الطالبات لبرنامج الدبلوم العام في التربية من حيث أهدافه، محتوياته، مخرجاته، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ع(٤٦)، ج(١)، ص ١٤٧- ١٧٨.
- الجفري، ابتسام حسين(٢٠٠٢): آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، م (١٦)، ع(٦٤).
- الجلبى، سوسن شاكر (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق- سوريا.
- الجنابي، عبد الرزاق (٢٠٠٩): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة .
- الحازمي، أسامة محمد؛ وصالح، شعيب جمال؛ وخليفة، هشام أنوار(٢٠١٢): تقويم الأداء التدريسي لطلاب كلية التربية بجامعة طيبة في ضوء معايير إعداد المعلم، دراسات عربية في التربية وعلم النفس - رابطة التربويين العرب ع(٢٨)، ج(٣)، ص ص ١٦٩ - ٢٢٠ .
- الحماد، ياسمين بنت حماد(٢٠١١): تقويم الأداء التدريسي لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة في مدينة حائل في ضوء معايير جودة التدريس، ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الحميدي، منصور بن علي (٢٠١٠): إسهام برنامج تدريب القيادات التربوية للمرشحين لوکالة مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف في تطوير أدائهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحويطي ، عواد بن حماد(٢٠١٠): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب - جامعة تبوك في ضوء الجودة الشاملة. مجلة القراءة والمعرفة - مصر ع(١٠٦)، ص ص ١٥٨ - ١٩٩ .
- الخثيلة، هند ماجد (٢٠٠٠): المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مكة المكرمة، م (١٢) ع(٢) ،
- خير الله ، أسامة عبد النبي عبد اللاه (٢٠١٠): فاعلية استراتيجيات التعلم النشط لتنمية الأداء التدريسي لمهارات التعبير الكتابي لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الإعدادية، ماجستير غير منشور، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- زغلول ، براهيمى عبد الحميد ، وحمدي عبد العزيز (٢٠٠٧): نموذج مقترح لتكوين معلم العلوم التجارية في مصر في ضوء معايير ضبط الجودة"، المؤتمر العلمي التاسع عشر (تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة )، ٢٥-٢٦ يوليو، دار الضيافة، جامعة عين شمس، المجلد الثالث .

- سيد، أسامة محمد، والجمل، عباس حلمي (٢٠١٢م): أساليب التعليم والتعلم النشط، القاهرة. دار العلم والإيمان.
- الشمري، ماضي محمد (٢٠١١): الإستراتيجية في التعلم النشط، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الطيطي، محمد عيسى (٢٠١٠): درجة ممارسة معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة جرش لاستراتيجيات التعلم النشط من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، م (٢٠)، ع (٣)، ص ص ٢١ - ٦٦.
- عادل السعيد البناء وسامي فتحي عمار (٢٠٠٥) : إدراك أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة والصعوبات التي تواجه تطبيقه بمؤسسات التعليم العالي في مصر، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر العربي الرابع "تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة ونظم الاعتماد د"، جامعة عين شمس، العدد الثاني، الفترة من ١٨ - ١٩ ديسمبر.
- عبد الوهاب بن محمد النجار (٢٠٠٧): أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الموقع: <http://www.facuty.ksu.edu.sa/aljarf>
- العلى، ريم عبدالعزيز محمد (٢٠٠٧): تقويم أداء معلمات العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المقترحة لجودة الأداء التدريسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الملك سعود.
- العمارة، محمد حسن (٢٠٠٦): تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالاردن للمهام التعليمية المناطقية بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، كلية التربية، م (٧)، ع (٣).
- عمران، خالد عبد اللطيف محمد (٢٠٠٨): تقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالحلقة الإعدادية في ضوء معايير الجودة الشاملة، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العلمي الأول "تربية المواطنة ومناهج الدراسات الاجتماعية"، القاهرة: جامعة عين شمس، من : 20 - 19 يوليو.
- العنزي، بشري خلفا (٢٠٠٧): تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية" جستن"، جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الرابع عشر، ص ص ١ - ١٧٦.
- عيسى، محمد أحمد (٢٠١١): تقويم أداء معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية لجودة الأداء التدريسي، مجلة التربية بالمنصورة، مصر، ع (٧٦)، ج ٢، ص ص ٣٣٢ - ٣٨٠.
- فروهوالد وولفجانج (٢٠٠٣)، ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة" مجلة فصلية للتربية المقارنة، مكتب التربية الدولي، اليونيسكو - جنيف، م (٢٣)، ع (١٢٥).
- قرشم ، احمد عفت؛ العراقي ، السعيد محمود؛ الثقفي ، أحمد بن سالم (٢٠١٢): تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الداء دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ع (٢٧)، ص ص ٤٧ - ٩٠.

- كساب، نهلة رشاد (٢٠٠٤): الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم، الجودة في التعليم العالي(١)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- المحبوب، عبدالرحمن(٢٠٠٠): تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، م (١٢)، ع (٢)، ص ٢٣١ - ٢٦٦.
- محمد، آمال جمعة (٢٠٠٩): تقييم الأداء التدريسي لمعلمي علم النفس والاجتماع في ضوء معايير ومؤشرات الجودة الشاملة. مجلة القراءة والمعرفة - مصر، ع(٨٨)، ص ص١٤ - ٦٧.
- المزروعى، حفيظ محمد(٢٠١٠): تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه، مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي، م (٢)، ع (١)، ص ص ٧٣ - ٩٩.
- النجار، فريد (٢٠٠٤): إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- هيئة الجودة التربوية (٢٠٠٥): مراحل تطبيق الجودة، المؤتمر الوطني الأول/ السعي نحو الإلتقان والتميز الواقع والطموح، المملكة العربية السعودية، ٢٦ - ٢٨ ربيع الأول .

#### • المراجع الأجنبية :

- Yonghong, Cai & Chongde, Lin. (2006). Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation. Front. Educ. 1: 29-39 .
- Singer-Gabella, Marcy & Wallace, Jennifer. (2012). Why the Stanford Teacher Performance Assessment (TPA) Is a Step in the Right Direction. Evaluation Systems Publications. Available online at [http://www.pearsonassessments.com/pai/ea/ES\\_Pub/ES\\_Publications.htm?ResourceId=es\\_pub\\_2012](http://www.pearsonassessments.com/pai/ea/ES_Pub/ES_Publications.htm?ResourceId=es_pub_2012) .
- Stronge, J. H. (2006). Teacher evaluation and school improvement: Improving the educational landscape. In J. H. Stronge (Ed.), Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice 2nd Ed., pp. 1-23. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- John, K. (2007). Standards in the Classroom: How Teachers and Students Negotiate Learning. New York: Teachers College Press, Colombia University.

