

تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الطلبة

د. سليمان سعد صالح

محاضر بقسم التربية الخاصة كلية التربية - البيضاء جامعة عمر المختار

البريد الإلكتروني : Suliman.saad. @omu.edu.ly

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عمر المختار من وجهة نظر الطلبة، ولتحقيق ذلك قام الباحث بإعداد استبيان تكون في صيغته النهائية من أربعة مجالات تضم (40) فقرة، وتم عرضه على مجموعة من الخبراء للتعرف على صدقه، وتكونت عينة الدراسة من (297) طالباً وطالبة من الدارسين بكلية خلال العام الجامعي 2015/2016م، وجمع البيانات من العينة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS Statistical Package for the Social Sciences أي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. انخفاض مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة لا سيما في مهارات التخطيط للتدريس ومهارات تقويم الطلبة.
2. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب ومتوسط درجات الطالبات في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
3. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المراحل الدراسية المختلفة في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: تقييم الأداء التدريسي - أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

Abstract

The aim of this study was to valuate the academic staff performance teaching at the education faculty in Omar Mukhtar University. a total sample size of 297 students was chosen using a stratified sampling method. During September and November 2016. Data collected were imported into (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences (version 19) software. Normality testing was carried out, the collected data were normally distributed which warranted the use of parametric tests. the results of academic staff performance questionnaire (ASPQ) reliability, validity indicated that the (ASPQ) questionnaire may be considered as an appropriate measure of academic staff performance. Frostiness the results showed that weakness in the academic staff performance teaching, Gender and study levels variables were not important factors affecting Libyan students' scores on the academic staff performance questionnaire (ASPQ).

key words: Evaluation of Teaching Performance - Faculty Members of Faculty of Education

المقدمة

أولاً- مشكلة الدراسة

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أهم ركائز العملية التعليمية، وتقييم الأداء التدريسي لهم أحد أهم متطلبات عملية الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، فتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يهدف إلى التعرف على قدراتهم وإمكاناتهم التدريسية المختلفة وجوانب القوة للتأكيد عليها، وجوانب الضعف لتنميتها وتطويرها.

وكما يقول (Miller, 1987): إن عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من المهام والمسؤوليات التي تقوم وتضطلع بها الإدارة الجامعية للتحقق من بلوغ الأهداف المرسومة، ونجاح هذا التقويم واستخدامه بأساليبه العلمية الحديثة يؤدي إلى تطوير وتحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس وكذلك العملية التعليمية.

والمتبع لواقع أداء أعضاء هيئة التدريس يجد أنه أحد التحديات التي تواجه أغلب الجامعات العربية، حيث أشارت العديد من الدراسات (كنعان، 2005، التركي، 2009، محمد سعيد 2008، 2012، السعيدة، 2015)، التي تناولت تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية إلى وجود قصور في مجالات الأداء التدريسي المختلفة (التخطيط – التنفيذ – التواصل مع الطلبة – تقويم تعلم الطلبة) هذا القصور في المهارات التدريسية أهم أسباب خروج معظم الجامعات العربية من التصنيفات العالمية للجامعات (Ranking Universities) الأمر الذي يمثل تحدياً كبيراً لتلك الجامعات، حيث تعتمد هذه التصنيفات على أعضاء هيئة التدريس كمحور من أهم محاورها، ولما كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حجر الزاوية في العملية التعليمية، وأداة تقدم الجامعة بما يقومون به من وظائف مختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فإن تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس هو الخطوة الأولى للتعرف على مستوى هذا الأداء، وجوانب القصور فيه، ومن ثم العمل على تطويرها، فمهارات التدريس للأستاذ الجامعي محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى انتشار فكر وفلسفة الجودة والاعتماد الأكاديمي باعتباره نموذجاً تقويمياً فعالاً لقياس جودة المؤسسات التعليمية الذي أخذت به جامعات الدول المتقدمة، وبعض الجامعات العربية التي أخذت بمعايير التميز العالمية. ولما كانت كلية التربية جامعة عمر المختار من الكليات المستحدثة التي لم تمر بحزمة التعقيدات الإدارية التي مرت بها الكليات التي أنشئت منذ فترة طويلة، فإن الأخذ بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من البداية يوفر الكثير

من الجهد والوقت والمال، ولذا وجد الباحث أنه من الضروري القيام بهذه الدراسة التي تهدف إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بهذه الكلية. عليه يمكن تحديد مشكلة هذه الدراسة في التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عمر المختار من وجهة نظر الطلبة.

ثانياً - أهمية الدراسة

1. أهمية الموضوع الذي تناوله حيث يشكل تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أساساً لجودة العملية التعليمية بالجامعة.
2. فاعلية العملية التدريسية تتطلب عمليات تقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ أن هذه العملية من أهم العمليات التي يجب الاهتمام بها لما لها من دور في تحسن مستوى الأداء وزيادة الفاعلية.
3. التقويم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل التعليمية التي تستخدم لتحقيق أهداف الكلية ورسالتها، وتساعد المسؤولين على التدريب بالجامعة على معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الطلبة.
2. التعرف على الفروق بين الطلاب والطالبات في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.
3. التعرف على الفروق بين طلاب في المراحل الدراسية المختلفة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

رابعاً: فرضيات الدراسة

1. يتوقع ارتفاع في مستوى مهارات التدريس لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عمر المختار فرع البيضاء.
2. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب ومتوسط درجات الطالبات في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.
3. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات طلبة المراحل الدراسية الأربعة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

خامساً - مصطلحات الدراسة

1. التقييم : valuation

عرفه بلوم Bloom. B.S على أنه " عملية إصدار حكم على الأفكار أو الأعمال ، أو الأنشطة ، أو طرق التدريس وغيرها من الأمور التربوية، وأن يتضمن استخدام المحكات Criteria والمستويات Standard والمعايير Norms، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها ، ويكون التقييم كميًا أو كميًا " (Bloom, 1971: 83).

2. الأداء التدريسي : Instructional performance

الأداء التدريسي هو ما يصدر عن عضو هيئة التدريس من سلوك سواء أكان لفظياً أو مهارياً أو وجدانياً، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية ومهارية معينة، وهذا الأداء يكون عادةً على مستوى معين، يُظهر من خلاله قدرته أو عدم قدرته على أداء عمله (حسن تيم، 2008 : 6).

التعريف الإجرائي: الأداء التدريسي هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة تعليمية، وسلوكيات تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة الدراسة، ويؤكد الطلبة على استخدامه لها من خلال استجابتهم على الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة.

3. أعضاء هيئة التدريس : faculty members

يقصد بعضو هيئة التدريس، كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية، ويحمل إحدى الدرجات العلمية المنصوص عليها في المادة (175) (اللجنة الشعبية العامة، 2010: 44).

التعريف الإجرائي

يقصد بأعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة عمر المختار خلال العام الجامعي 2015 / 2016.

4. الطلبة: Students

هم الطلبة المسجلون بكلية التربية – البيضاء خلال العام الجامعي 2015 / 2016م وقت إجراء هذه الدراسة.

سادساً: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

1. الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفصل الأول من العام الجامعي 2015 / 2016م.
2. الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على أداة التقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الطلاب (استبيان).
3. الحدود البشرية: طلبة كلية التربية بجامعة عمر المختار.
4. الحدود المكانية: كلية التربية فرع البيضاء جامعة عمر المختار.

سابعاً: الإطار النظري للدراسة

التقييم التربوي من الموضوعات الهامة والمؤثرة في التربية بسبب ما يقدمه من معلومات ونتائج توضح الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف التربوية، فهو العملية التي يحكم بها على مدى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ومدى التطابق بين الأداء والأهداف.

وتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يساهم في تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أدائه ، وبالتالي يساعده على تطوير أدائه فينتج نحوه استخدام الوسائل الالكترونية وأساليب التقويم الموضوعية للطلاب والتفاعل معهم على أسس علمية سليمة (الحكمي، 2004 : 20).

مهارات الأداء التدريسي

يقصد بمهارات التدريس مجموعة الأداءات السلوكية التي يمتلكها الأستاذ الجامعي، والتي تؤهله للقيام بجميع مهام العملية التدريسية بكفاءة، وتتعلق هذه الأداءات بأربع مجالات أو مهارات هي، مهارة التخطيط للتدريس، مهارة تنفيذ التدريس، مهارة التفاعل والتواصل مع الطلبة، مهارة تقويم الطلبة (جمال الدين وزاهد، 2013 : 486). وفيما يلي المهارات الفرعية التي تندرج تحت كل مهارة من هذه المهارات.

1. مهارات التخطيط للتدريس

- يجب على عضو هيئة التدريس قبل البدء في تدريس المقرر الالتزام بما يلي:-
- أ. تحديد الأهداف العامة لتدريس المقرر.
 - ب. تحديد مفردات المقرر.

- ج. تحديد الأهداف السلوكية.
- د. توزيع موضوعات المقرر على الخطة الزمنية منطقياً.
- هـ. تحديد أساليب التدريس المتوقع استخدامها.
- و. اختيار الأنشطة والمواد التعليمية المثيرة للتفكير.
- ز. تحديد المراجع المساعدة والداعمة لموضوعات المقرر.
- ح. تحديد متطلبات المقرر (أوراق عمل، واجبات جماعية، واجبات فردية...الخ).
- ت. تحديد أساليب التقييم المستخدمة والمناسبة للمقرر.
- ي. يضع بين يدي طلابه نسخة مكتوبة من خطة المقرر بما تتضمنه من أهداف، ومحتوى، وأنشطة، ومواعيد الاختبارات، والمصادر والمراجع (حمود، 2005: 8).

2- مهارات تنفيذ التدريس

- تتعلق هذه المهارات بقدرة الأستاذ الجامعي على تنفيذ التدريس وتنظيم وقت المحاضرة، وإدارتها بكفاءة، وهنا يجب على الأستاذ اتباع عدة خطوات منها:-
- أ. تحديد ميثاق للتعامل مع الطلبة في أول محاضرة.
- ب. تحديد الأهداف الخاصة للمحاضرة (الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية).
- ج. بداية المحاضرة في موعدها وإنهاؤها مع انتهاء وقتها الفعلي.
- د. عرض الموضوع بشكل منطقي.
- هـ. معالجة الموضوع بمستوى من العمق يتناسب مع مستوى قدرات الطلبة.
- و. المحافظة على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة.
- ز. الحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة أثناء المحاضرة والتصرف في ضوءها.
- ح. توظيف تقنية الحاسوب في تيسير تعلم الطلاب.
- ط. استخدام أمثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة.
- ي. تكليف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية وجماعية.
- ك. اختتام المحاضرة بمراجعة الموضوع وتقديمه في صورة ملخص.
- ل. توجيه الطلبة إلى كيفية الحصول على المعلومات.
- م. تنظيم الوقت بشكل عادل على مختلف محاور المحاضرة.

- ن. تشجيع الطلبة على طرح الأسئلة الناقدة.
س. توجيه الطلبة إلى الاطلاع والبحث من خلال التكاليفات المنزلية.
ع. التفاعل مع الطلبة عن طريق تبادل الأسئلة والإجابات.
ف. تشجيع التعلم الذاتي عند الطلبة (جرار، 2005: 89-90).

2. مهارات التفاعل والتواصل مع الطلبة.

ينبغي أن يكون الأستاذ قادراً على إقامة علاقات ايجابية مع الطلبة ومتفهماً لحاجاتهم، فالتواصل عملية مهمة وضرورية لكل المناشط البشرية خاصة التعليم (ليلي زرقان، 2013: 116). حيث أظهرت الدراسات في مجال الاتصال الإنساني كدراسة خالد السر 2003 أننا جميعاً نتواصل بطرق أكثر مما نقوله بالكلمات، فمستوى الصوت وتغيير نبرته، وتعبيرات الوجه، والإشارات التي نستخدمها، كلها تساعد على توصيل الرسائل التي نريد توصيلها، تماماً كالكلمات أو أبلغ منها، كما أن سياق بعض العبارات يمكن أن يؤثر في استقبال الرسالة وقد تغير المعنى تماماً، وعليه يعد امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات التفاعل والتواصل مع الطلبة واحترامهم والثقة بهم، وحسب دراسة هارست وإلين Hirst & Allen 1983 نالت أعلى ترتيب من حيث درجة الأهمية بالنسبة لمهارات التدريس الأخرى.

- أ. يتكلم بوضوح وينوع مستوى صوته (مرتفع، عادي، منخفض) بما يتناسب مع أهمية الفكرة المطروحة.
ب. يحرص على معرفة أسماء الطلبة ومناداتهم بأسمائهم.
ج. يستخدم الحوار للتعرف على احتياجات الطلاب.
د. يتمتع بحماس ودافعية في عملية التدريس.
هـ. يحافظ على الاتصال العيني (البصري) مع طلابه خلال المحاضرة .
و. يحافظ على اتزان الانفعالي وثباته أثناء المحاضرة .
ز. يرحب بلقاء الطلبة ويقبل عليهم خارج قاعة الدراسة.
ح. يحترم الطلبة ويساعدهم في حل مشكلاتهم الدراسية.
ط. يحافظ على العلاقات الإيجابية بينه وبين طلابه.
ي. يتقبل ملاحظات الطلاب بصدر رحب .
ك. يحترم شخصية الطالب ولا يقلل من قدراته.
ل. يشجع طلابه على الاتصال الإيجابي فيما بينهم.
م. يتيح الفرصة لطلابهم لإبداء آرائهم العلمية.

- ن. يهتم بإتاحة تكافؤ الفرص بين طلابه.
س. لا يستخدم العبارات الساخرة أو المحبطة.
ع. يؤكد على غرس الثقة في نفوس طلابه.
ف. يمتلك القدرة على معالجة المواقف الطارئة بأسلوب تربوي مناسب .
ص. يشجع طلابه على التعاون والعمل كفريق.
ق. يتجول بين الطلبة، ولا يقف جامداً طيلة وقت المحاضرة (السر، 2003: 191-192).

3. مهارات تقييم الطلبة

- أ. يحدد أساليب تقويم المقرر الدراسي ويعرضها على الطلبة.
ب. ينوع في أساليب التقويم المستخدمة (اختبارات مقالية، وموضوعية، أوراق عمل، بطاقة ملاحظة، ملفات تقييم (portfolios)، حوار، مناقشة، مشاريع جماعية ... وغيرها).
ج. يستخدم أنواعاً من التقييم (القبلي، البنائي، النهائي).
د. يراعي شمولية تقييم للجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.
هـ. يطرح أسئلة مفتوحة ليتعرف على تفكير الطلبة.
و. يراعي في التقييم الفروق الفردية بين الطلبة.
ز. يراعي العدل والموضوعية في تقييم الطلبة.
ح. يشجع طلابه على تقييم الذاتي.
ط. يراعي مناسبة أسئلة الاختبار للوقت المخصص لها.
ي. يعطي الفرصة للطلاب لإعادة تقديم أوراقهم للتصحيح.
ك. يناقش مع طلابه نتائج التقييم.
ل. يبحث مع طلابه أسباب تدني مستواهم عند الإخفاق في الامتحان.
م. يعتمد المشاركة والنقاش الصفّي والقراءات الخارجية كمحور من محاور التقويم.
ن. يسمح للطلاب بمناقشة الاختبار.
س. يخصص جزءاً من درجات التقييم للبحث العلمي (أوراق العمل).
ع. يهتم بأسئلة الاختبارات التي ترتقي بتفكير الطلاب .
ف. يحلل ويفسر نتائج الطلبة في الاختبارات (موسى والعيني، 2011: 20).

ثامناً: الدراسات السابقة

1. دراسة سوزان يونج و وديل شاو (1999) Suzanne Young & Dale G. Shaw.

فاعلية التدريس في الكليات الجامعية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريس في الكليات الجامعية، والتعرف على الاتجاهات التربوية، وكذلك مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التدريس التقليدية، بجامعة كلورادو الشمالية. قام الباحثان بتطبيق استبانة على عينة من الطلبة والطالبات لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقويم المقررات التي يدرسونها، واختيار أفضلهم لكل مقرر. ولقد أوضحت الدراسة أهم النتائج التالية:-

أ. أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس الأكثر فاعلية هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماستهم للعملية التعليمية.

ب. أوضحت النتائج بأن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقرر.

ج. أشارت النتائج إلى أن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على الطرق التقليدية في التدريس.

2. دراسة المحبوب (2000) الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من خلال تقدير الطلبة للممارسات التدريسية في كلية التربية بجامعة الملك فيصل ، وقد استخدم الباحث استبانة تم تطبيقها على مجموعة من الطلبة والطالبات، وأشارت النتائج إلى أن تقديرات الطلبة الذكور للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كانت أكبر من التقديرات للإناث كما كشفت الدراسة أن تقديرات طلبة التخصصات الإنسانية لمهارات الأداء التدريسي أكبر من تقديرات التخصصات العلمية.

3. دراسة كنعان، (2005). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة : مقياس مقترح

لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق .

استهدفت الدراسة تحديد مهام عضو هيئة التدريس والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، ووضع مقياس للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية لتقويم الأداء التدريسي وتطويره، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وإعداد مقياس لتقويم الأداء التدريسي وتطويره، كما اعتمدت الدراسة على

المنهج الوصفي وقام الباحث بإعداد مقياس لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وتطويره. ثم تطبيقه على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية (الهيئة التدريسية، الهيئة الفنية، المعيدون) في كلية التربية بجامعة دمشق بلغ عددها (23) عضواً دون الأخذ بعين الاعتبار خبرة التدريس في الكلية ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:-

- أ. أغلب أفراد العينة لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة.
- ب. تفاوت أداء أفراد العينة بين مجالات التقويم، وبين المعايير ضمن المجال الواحد.
- ج. تحقيق بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته، المشاركة في وضع المناهج ومفردات المقررات، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
- د. على الرغم من الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد العينة فإن الأداء بدا واضحاً أقل من المتوسط لدى الجميع.
- هـ. غياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

4. دراسة المناصر والدائني (2007) تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ بكلية التربية جامعة القادسية.

هدفت الدراسة إلى تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية جامعة القادسية، وتكونت عينة الدراسة من (92) طالب وطالبة من طلبة السنة الثالثة والرابعة بقسم التاريخ خلال العام الجامعي (2006 / 2007)، أعد الباحثان استبانة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة واستطلاع آراء طلبة قسم التاريخ، تمكن الباحثان من إعداد استبيان شمل خمسة مجالات هي مجال (الممارسات المتعلقة بالأهداف - الممارسات المتعلقة بالأبحاث العلمية - التاريخية - الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس - الممارسات المتعلقة بالتدريس - الممارسات المتعلقة بالتقويم)، وتكون الاستبيان من (113) فقرة في صيغتها النهائية، تم استخراج خصائصها السيكمترية، استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، وتوصل الباحثان إلى عدة نتائج منها وجود أثر لمتغير النوع والمرحلة الدراسية في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأهداف التعليمية في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى للبحث تبعاً لمتغيرات النوع والمرحلة الدراسية.

5. دراسة حسن تيم (2008) التعرف على آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

هدفت هذه الدراسة تعرف آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. تكونت عينة الدراسة من (152) طالبا وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2007 / 2008، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات ولذلك استخدم تحليل التباين الأحادي واختبار، واختبار أقل فرق معنوي LSD للمقارنات البعدية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية.

6- دراسة التركي (2009) نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريسية بكلية المعلمين جامعة الملك سعود.

استهدفت الدراسة التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، واقتراح برنامج تدريبي لتطوير أدائه، ولتحقيق هذين الهدفين تم بناء استبيان وزعت على أعضاء هيئة التدريس وعددهم (288) عضواً في مختلف الأقسام، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها:-

أ- إن استخدامات الحاسب لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض لا ترقى إلى مستوى عالي، كما أن معظم استخدامات الحاسب الآلي استخدامات في مجالات أخرى غير البحث، وأكثر من نصف أعضاء هيئة التدريس لا تتعدى نسبة استخدامهم له عشر ساعات أسبوعياً.

ب- اعتبر أعضاء هيئة التدريس قلة توافر الأجهزة (75.6%)، والخبرة السابقة في الاستخدام (68.1%)، وقلة البرمجيات اللازمة (67.4%)، من أهم العقبات التي تواجههم في حال استخدام الحاسب عامة وشبكة المعلومات الدولية بشكل خاص، في حين احتلت عوامل ضعف الرغبة الشخصية (60.9%)، وقلة الحوافز المعنوية (50.2%)، وعدم الرغبة في خوض تجربة جديدة (50.3%)، المراتب الأخيرة من حيث الأهمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في مجال توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تصميم المقررات الإلكترونية، وتدريبهم أيضاً على نظم إدارة التعلم الإلكتروني.

7- دراسة محمد سعيد (2012) تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة - جامعة بابل

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس في كلية الصيدلة بجامعة بابل من خلال استخدام استمارة تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة استمارة رقم (QSP-7-3-10-01-123) Quality of Staff performance المعتمدة من قبل جامعة بابل, تم تطبيق البحث على عينة عشوائية من طلاب موزعين حسب المراحل إلى (60) طالباً للمرحلة الأولى (50) طالباً للمرحلة الثانية (50) طالباً للمرحلة الثالثة أي أن مجموع العينة (160) طالب وطالبة من أصل طلاب الكلية البالغ عددهم 283 طالب وطالبة في المراحل الثلاثة المفتوحة في الكلية ولكافة المواد الدراسية للفصل الدراسي الثاني للعام 2012/2011 للمواد النظرية فقط، وتم التوصل إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس كان بشكل عام ضعيفاً، وعليه تم اقتراح ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية لتلافي نقاط الضعف في أدائهم، التأكيد على اللجان العلمية في الأقسام بضرورة مراجعة تصميم المقرر من حيث وضوح الأهداف وربطها بالواقع ومدى تماسها مع الحياة العملية، توفير وسائل تعليمية بشكل أكبر في القاعات الدراسية، التأكيد على تطوير مكتبة الكلية من خلال رفدها بالمصادر العلمية الحديثة والتأكيد على الأساتذة بضرورة تكليف الطلاب بكتابة التقارير والبحوث العلمية والاستعانة بالمكتبة بشكل أساسي.

8- دراسة الخرابشة وآخرون (2012) العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات.

هدفت الدراسة إلى تعرف العوامل المؤثرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الرسمية في الأردن من وجهة نظر طالبات الكلية. تكون مجتمع الدراسة من طالبات البكالوريوس في الكلية وقد بلغ عددهن في العام الجامعي 2010 / 2011 (2684) طالبة موزعات على أربعة أقسام أكاديمية وسبعة تخصصات واختار الباحثون عينة عشوائية طبقية من الأقسام جميعاً شكلت نسبتها (9 %) من مجتمع الدراسة وانتهت العينة إلى (229) طالبة. طور الباحثون أداة للدراسة تضم (53) عاملاً لاختبار أثرها في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية، وتوصل الباحثون إلى (6) عوامل منها كان تأثيرها بدرجة عالية جداً، و(45) منها بدرجة عالية، وعاملين فقط بدرجة متوسطة، كما توصلت النتائج إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية وجاء مجال الصفات الشخصية للمدرس بالمرتبة الأولى في حين جاء مجالاً علاقة المدرس بالطالبات والامتحانات في المرتبة الثانية

وجاء مجال المهارات التدريسية في المرتبة الرابعة وكانت درجة تأثيره عالية وجاء مجال الواجبات الدراسية بالمرتبة الخامسة وجميعها كانت دالة إحصائياً.

9- دراسة محمد وحسين (2014) الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (184) طالباً وطالبة من الدارسين بالقسم خلال العام الجامعي 2013/2014م، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان من إعداد الباحثين، وبعد معالجة البيانات باستخدام برنامج Statistical Package for the Social Sciences SPSS؛ أي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء التدريسي بقسم التربية الرياضية بجامعة دهوك كان عالياً، وتبين من النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية في الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الأولى وطلبة السنة الثالثة وكان الفرق لصالح طلبة السنة الأولى، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الثانية وطلبة السنة الثالثة، وكان الفرق لصالح طلبة السنة الثانية، في حين لم تظهر فروق دالة في الأداء التدريسي تبعاً لمتغير النوع.

10- دراسة السعيدة (2015) مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم.

هدفت الدراسة إلى استقصاء مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيان كأداة لجمع البيانات تكون من (59) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي التخطيط، التنفيذ، التقويم، الاتصال والتواصل واختبرت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية وبلغ عددها (368) طالباً وطالبة موزعين على ثلاث كليات (إنسانية، تطبيقية، علمية). وكشفت نتائج الدراسة أن مهارات التدريس المتوافر لدى أعضاء هيئة تدريس جامعة البلقاء من وجهة نظر طلبتهم كانت أقل من المتوسط، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كافة المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير السنة الدراسية (أولى، ثانية، ثالثة، رابعة) لصالح طلبة السنة الثالثة.

ومن خلال العرض السابق للدراسات التي أجريت في موضوع المهارات التدريسية لأعضاء هيئة

التدريس الجامعي يمكن استخلاص الآتي:-

1. الكثير من الدراسات أجريت في بيئات عربية وأجنبية مما يشير إلى أن هناك اهتماماً متزايداً في كثير من البلدان بهذا الموضوع.
2. استخدمت الدراسات عدداً من الأدوات لجمع البيانات استفاد منها الباحثان في إعداد أداة جمع البيانات بالدراسة الحالية.
3. الأستاذ الجامعي في حاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب على استخدام استراتيجيات تدريسية متعددة، واستخدام تقنيات تعليمية .
4. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على مجموعة من الجوانب منها المنهجية العلمية، والأدوات العلمية المستخدمة لجمع البيانات، والأساليب الإحصائية، وطرق معالجة البيانات، والمراجع الأصلية في هذا المجال.

تاسعاً: إجراءات الدراسة

1. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن حيث يهتم هذا المنهج بدراسة الظاهرة ووصفها وتصنيف البيانات والتعبير عنها كمياً وكيفياً وتنظيم البيانات للتوصل إلى استنتاجات وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره (العساف، 2006).

2- مجتمع الدراسة

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع طلبة كلية التربية جامعة عمر المختار خلال العام الدراسي 2015 / 2016 البالغ عددهم 1323 طالباً وطالبة.

3- عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (297) طالباً وطالبة اختيروا بطريقة عشوائية، وقد تم تحديد حجم العينة المناسبة لهذا المجتمع باستخدام معادلة كرجسي ومورجان Kergcie Morgan (عزت عبدالحמיד، 2011: 532).

$$n = \frac{x^2 p (1 - p). N}{d(N - 1) + x^2 p (1 - p)}$$
$$= \frac{3.38 \times 0.25 \times 1323}{0.0025(1322) + 3.841 \times 0.25}$$

$$= \frac{0.9625 \times 1323}{3.305 + 0.96025} = \frac{1270}{4.26525} = 297$$

4- أداة الدراسة

نظراً لعدم توفر أداة محلية لقياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي قام الباحث بتصميم استبيان لهذا الغرض، وتم بناء الاستبيان وفق الخطوات الآتية:-

أ. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي اهتمت بتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وقد استفاد الباحث من تلك المراجعة في إعداد الاستبيان في صورته الأولية.

ب. تم تحديد فقرات الاستبيان والتي بلغ عددها (48) فقرة موزعة على أربعة مجالات (التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، التفاعل والتواصل مع الطلاب، تقويم تعلم الطلاب).

ج. عرضت مفردات الاستبيان على الخبراء في المجال وتم الاتفاق على حذف تسعة فقرات ليس لها علاقة بمفهوم القياس حول مهارات التدريس وبهذا أصبح الاستبيان مكوناً من تسعة وثلاثين فقرة موزعة على أربعة إبعاد. البعد الأول التخطيط للتدريس ويتكون من ست فقرات والبعد الثاني تنفيذ التدريس ويتكون من سبع عشرة فقرة والبعد الثالث التفاعل والتواصل مع الطلبة ويتكون من سبعة فقرات والبعد الرابع تقييم تعلم الطلبة ويتكون من تسع فقرات. وتتراوح درجات الاستجابة على سلم قياس ثنائي حيث تعطى درجة واحد للإجابة بنعم ودرجة صفر للإجابة بلا وتتراوح درجات الاستجابة على الاستبيان بين درجة (صفر) كحد أدنى ودرجة (39) كحد أعلى بمتوسط أداء (19.50).

الصدق: Validity

يشير الصدق إلى ما إذا كان مقياس معين يقيس بالفعل ما وضع لقياسه، ولا يقيس شيئاً آخر سواه (عبدالهادي، 2002 : 121) وقد اعتمد الباحث على عدة طرق لحساب صدق أداة الدراسة.

صدق المحكمين

للتحقق من صلاحية استبيان تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة* في مجال التخصص وطلب منهم الحكم على مدى قدرة هذا الاستبيان على قياس ما صُمم من أجله، ومدى ملائمة الفقرات لمجالاتها، وكذلك مدى وضوحها وسلامة لغتها، وتمت الإفادة من ملاحظات المحكمين بإجراء بعض التعديلات على بعض فقرات الاستبيان.

* أ.د عبد الرازق الطشاني. أ.د. صالح الغماري. د.الصادق الشحومي. د. عبدالواحد عيسى. د.عادل شعيب. د. سعيد فتوح. د. حليلة سعد. د.فاطمة محمد

صدق البناء الداخلي.

وللتحقق من صدق استبيان الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تم أيضا فحص البناء الداخلي له وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط فقرات الاستبيان مع الأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها تلك الفقرات والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه.

من الجدول (1) يتبين أن مفردات كل بعد من أبعاد استبيان الأداء التدريسي ذات ارتباط إيجابي بذلك البعد، وكذلك ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا النتائج مؤشر جيداً على تمتع هذه الأداة بخاصية صدق البناء الداخلي.

جدول (1) يبين معاملات ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباط البعد بالدرجة الكلية.

البعد الأول التخطيط للتدريس		البعد الثالث التواصل مع الطلاب	
الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط
1	**0.708	24	**0.39
2	**0.170	25	*0.50
3	**0.699	26	**0.31
4	**0.506	27	**0.47
5	**0.446	28	**0.23
6	**0.578	29	**0.50
البعد الثاني تنفيذ التدريس		30	**0.55
الفقرات	معامل الارتباط	البعد الرابع تقويم تعلم الطلبة	
7	**0.247	الفقرات	معامل الارتباط
8	**0.301	31	**0.770
9	**0.344	32	**0.744
10	**0.219	33	**0.171
11	**0.376	34	**0.202
12	**0.357	35	**0.265
13	**0.330	36	**0.300
14	**0.250	37	**0.452
15	**0.323	38	**0.218
16	**0.238	39	**0.382
17	**0.387	ارتباط كل بعد والدرجة الكلية	
18	**0.444	البعد	الارتباط
19	**0.419	البعد الأول	**62.0
20	**0.373	البعد الثاني	**79.0

جامعة عمر المختار
مجلة كلية التربية- البيضاء
المجلد الأول- العدد الأول الصفحات 76-101 2017
DOI: <https://doi.org/10.54172/4vn8r468>

21	**0.515	البعد الثالث	**0.62
22	**0.624	البعد الرابع	**0.64
23	**0.568	** دال إحصائياً عند مستوى 0.01	

الصدق العاملي.

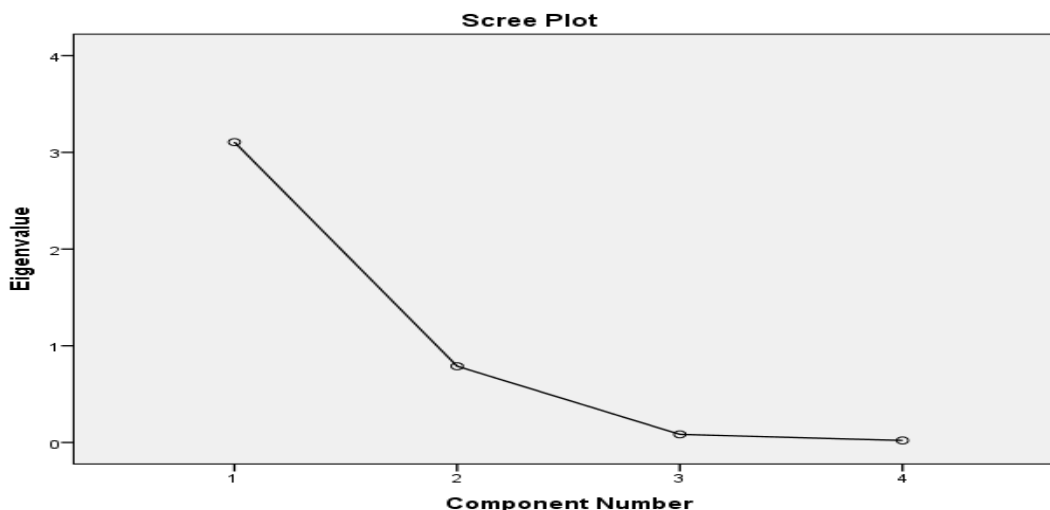
وتظهر هذه الطريقة مدى القدرة التي تستطيع من خلالها مجموعة من الفقرات قياس نفس المكون الأساسي أو تحديد الاتجاه الذي يسير فيه هذا المكون، واختبار صدق استبيان المهارات التدريسية، فإن الارتباطات المتداخلة بين المجموعات الأربعة لهذا الاستبيان وضعت منذ البداية لتحليل عامل أساسي لعينة البحث للتأكد من إمكانية وجود عوامل أخرى. ووفق هذه الطريقة فقد تم اعتبار العوامل المهمة هي تلك العوامل بجذر كامن أكبر من الواحد، الجذر الكامن هو مقدار التباين الكلي، أو الانحراف عن المتوسط بوحدات (موزوناً) بحجم العينة (أي الانحراف لكل فرد من العينة) مفسراً من خلال العامل المقابل، والجدول التالي (2) والشكل (1) تظهر نتائج التحليل العاملي لمتوسط درجات المفحوصين على استبيان المهارات التدريسية للعينة الكلية.

الجدول (2) الارتباطات بين الأبعاد الأربعة لاستبيان المهارات التدريسية وقيمة الجذر الكامن للمكونات (العوامل الممكنة نظرياً)

للعينة الكلية (ن = 297).

العامل 1	الارتباطات				الأبعاد*
	4	3	2	1	
0.86					1
0.94				0.96**	2
0.95			0.92**	0.85**	3
0.36		0.59**	0.41**	0.31**	4
3.11	الجذر الكامن				
77.65	نسبة التباين المفسر %				
اختبار بارنتليت KMO					
	0.67	قياس كايزر ماير لكفاية العينات			
	1600.81	مربع كاي			اختبار بارنتليت الكروية
	6	درجات الحرية			
	0.000	الدلالة			

* 1 = بعد تخطيط التدريس، 2 = بعد تنفيذ التدريس، 3 = بعد التفاعل والتواصل مع الطلاب، 4 = بعد تقويم الطلاب.



شكل بياني (1) يوضح العوامل الأربعة لاستبيان المهارات التدريسية

يبين الجدول رقم (2) أن كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً وتراوح بين (0.31 إلى 0.96) ويجب أن يكون معامل الارتباط في المصفوفات مساوياً أو أكبر من القيمة ($0.30 >$) حتى يدل على علاقة مرضية أو مرتفعة، ولقد تراوحت التشعبات بين (0.36 إلى 0.95) لمكونات الاستبيان الأربعة، ولقد استطاعت تفسير 77.65% من التباين المشترك وتدعم هذه النتائج الاتساق الداخلي والصدق العملي كنتيجة لما تتمتع به مفردات الاستبيان من تجانس، ويضاف إلى ذلك قيمة معامل كايير ماير و كليرز البالغ 0.67، التي فاقت في مقدارها الحد الأدنى المفضل البالغ 0.60، كحد أدنى لتحليل عاملي جيد وكانت قيمة معامل بار تليت في اختبار الكروية قد وصلت الدلالة الصفرية.

الثبات: Reliability

يقصد بالثبات دقة الأداة في القياس وعدم تناقضها مع نفسها واتساقها واطرادها فيما تزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، أي مدى قياس الأداة للمقدار الحقيقي للسمة التي تهدف لقياسها (علام، 2000: 131). ولغرض التحقق من ثبات أداة هذه الدراسة تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي كودر- ريتشاردسون 20 (KR-20) حيث تراوحت درجات الثبات ما بين (0.703) مع عينة الذكور (0.693) مع العينة الإناث وقيمة (0.700) بالنسبة للعينة الكلية، بشكل عام نستطيع القول أن هذه الأرقام هي نتائج مرضية في دراسة العينة اللبينة، وهي دليل آخر على ثبات اختبار المصفوفات المتدرجة المقنن عند تطبيقه على البيئة اللبينة، ويرى بعض الباحثين

ومنهم انستازي (Anastasi, 1997)، بأن الدرجة المقبولة لثبات أي اختبار عادةً ما تقع بين السبعينات والتسعينات (0.70 - 0.90) .

5- الأساليب الإحصائية

أستخدم برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) في تحليل درجات المفحوصين.

- أ- اختبار مربع كاي Chi-square test
- ب- الاختبار التائي لعينة واحدة one- Sample t test
- ج- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Independent Sample t-test
- د- تحليل التباين الأحادي one-way Analysis of Variance

نتائج البحث ومناقشتها

فيما يأتي عرض للنتائج الخاصة بكل فرض من فروض الدراسة.

1- نتائج اختبار الفرض الأول ومناقشتها.

نص الفرض الأول كالتالي: " يتوقع ارتفاع في مستوى مهارات التدريس لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عمر المختار فرع البيضاء من وجهة نظر الطلبة ".

لتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار تاء لعينة واحدة حيث تمت مقارنة متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس على كل مهارة تدريسية مع المتوسط الفرضي لكل مهارة، وأيضاً تمت مقارنة متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الكلية للمهارات التدريسية والمتوسط الفرضي لهذه المهارات، والجدول التالي يوضح الفروق في مستوى مهارات التدريس كل على حدة والدرجة الكلية على استبيان مهارات التدريس.

جدول(3) الفروق في مستوى مهارات التدريس كل على حدة والدرجة الكلية على استبيان مهارات التدريس .

الأبعاد (المهارات التدريسية)	المتوسطات الفرضية	المتوسطات الأداء	الانحرافات المعيارية	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
التخطيط للتدريس	3.00	1.98	1.437	296	-12.198	0.000
تنفيذ التدريس	8.50	7.97	2.969	296	-3.097	0.002
التفاعل والتواصل مع الطلاب	3.50	3.36	1.501	296	-1.566	0.118
تقويم تعلم الطلبة	4.50	4.71	2.074	296	1.749	0.081
مجموع المهارات	19.50	18.02	5.482	296	-4.642	0.000

من النتائج التي بالجدول (3) يتضح أن متوسطات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية يكاد يكون متذبذب وفقاً للمهارات التدريسية حيث وضحت النتائج انخفاضاً في مستوى مهارة التخطيط للتدريس وكذلك مهارة تنفيذ التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية من حيث وجهة نظر طلابهم في حين كانت مهارتي التفاعل والتوصل مع الطلبة وتقييم تعلمهم في متوسطة مقارنة مع متوسط درجة الأداء على استبيان التقييم حيث لم تكن هناك فروق دلالة إحصائية باستخدام اختبار تاء لعينة واحدة، ولمزيد من الفهم لمكان القوة والضعف في أداء أعضاء هيئة التدريس قام الباحث بمزيد من التحليل للمفردات المكونة للمهارات التدريسية لأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر طلبتهم من خلال استخراج قيمة مربع كاي وذلك للتعرف على جوانب القوة والضعف في أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمهارات التدريسية كل على حدة فكانت النتائج كما في الجدول التالي.

جدول (4) يبين مفردات استبيان المهارات التدريسية وفق البعد ونسب استجابات أفراد العينة، وقيمة مربع كاي ودلالاتها الإحصائية لكل مفردة.

م	المفردات	الاستجابات		قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
		لا	نعم		
البعد الأول : مهارات التخطيط للتدريس					
1	يحدد ميثاق للتعامل مع الطلبة في أول محاضرة.	%24.2	%75.8	78.8	0.000
2	يقوم بتحديد أهداف تدريس المقرر.	%14.8	%85.2	147.07	0.000
3	يحرص على إعلام الطلاب بالمحتوى العلمي للمقرر .	%38.7	%63.3	15.11	0.000
4	يحرص عضو هيئة التدريس على إعلام الطلاب بأساليب التعليم والتعلم.	%27.6	%72.4	59.55	0.000
5	يحرص على إعلام الطلاب بطرق تقييم المقرر.	%54.2	%45.8	2.10	0.14
6	يضع بين يدي طلابه نسخة مكتوبة من خطة المقرر.	%38.7	%61.3	15.11	0.000
البعد الثاني: مهارات تنفيذ التدريس					

7	يحدد الأهداف الخاصة للمحاضرة (الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية) .	28.3%	71.7%	56.03	0.000
8	إلقاء الأهداف الخاصة على مسامع الطلاب في بداية المحاضرة.	40.1%	59.9%	11.72	0.001
9	يبدأ المحاضرة في موعدها وينتهي مع انتهاء وقتها الفعلي.	35%	65%	26.67	0.000
10	يساعد الطلاب على طرح الأسئلة الناقدة.	29.6%	70.4%	49.29	0.000
11	يحافظ على استمرارية انتباه الطلاب خلال المحاضرة.	17.2%	82.8%	128.03	0.000
12	يحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلاب أثناء المحاضرة والتصرف في ضوءها.	38.4%	61.6%	16.03	0.000
13	يوظف تقنية الحاسوب في تيسير تعلم الطلاب.	18.5%	81.5%	117.74	0.000
14	يستخدم أمثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلاب.	61.3%	38.7%	15.11	0.000
15	يكلف الطلاب بأنشطة تعليمية فردية وجماعية.	19.2%	80.8%	112.75	0.000
16	يختتم المحاضرة بمراجعة الموضوع وتقديمه في صورة ملخص.	66.7%	33.3%	194.02	0.000
17	يُعالج الموضوع بمستوى من العمق يتناسب مع مستوى قدرات الطلاب.	65%	35%	26.67	0.000
18	ينظم الوقت ويوزعه بشكل عادل على مختلف محاور المحاضرة.	60.6%	39.4%	13.36	0.000
19	يعرض الموضوع بشكل منطقي.	71.7%	28.3%	56.03	0.000
20	يستخدم الحوار للتعرف على احتياجات الطلاب.	66.7%	33.3%	33.00	0.000
21	يوجه الطلاب إلى الاطلاع والبحث من خلال التكاليفات المنزلية.	71.7%	28.3%	56.03	0.000
22	يتفاعل مع الطلاب عن طريق تبادل الأسئلة والإجابات.	40.7%	59.3%	10.18	0.001
23	يشجع التعلم الذاتي عند الطلاب	63%	37%	19.96	0.000
البعد الثالث: مهارات التفاعل والتواصل مع الطلاب					
24	يتكلم بوضوح وصوت مسموع ونطق سليم.	68%	32%	38.54	0.000
25	يحافظ على الاتصال العيني (البصري) مع طلابه خلال المحاضرة .	34.7%	65.3%	27.88	0.000
26	يحافظ على اتزانه الانفعالي وثباته أثناء المحاضرة .	21.5%	78.5%	96.16	0.000
يتبع الجدول (4)					
27	يرحب بلقاء الطلاب ويقبل عليهم خارج قاعة الدراسة.	60.3%	39.7%	12.52	0.000
28	يتقبل ملاحظات الطلاب بصدر رحب .	18.5%	81.5%	117.47	0.000
29	يحترم شخصية الطالب ولا يقلل من قدراته.	67.3%	32.7%	35.72	0.000
30	يتيح الفرصة لطلابه لإبداء آرائهم العلمية.	63%	37%	174.68	0.000
البعد الرابع: مهارات تقييم الطلاب					
31	ينوع في أساليب التقييم (اختبارات مقالیه، وموضوعية، أوراق عمل) .	74.4%	25.6%	250.24	0.000
32	شمولية التقييم للمحتوى الدراسي وبجوانبه المعرفية والمهارية والوجدانية.	67.3%	32.7%	198.06	0.000
33	يطرح أسئلة مفتوحة ليتعرف على تفكير الطلاب	68.4%	31.6%	40.00	0.000
34	يراعي في التقييم الفروق الفردية بين الطلاب.	67.7%	32.3%	37.12	0.000
35	يراعي العدل والموضوعية في تقييم الطلاب.	25.6%	74.4%	70.79	0.000
36	يشجع طلابه على التقييم الذاتي.	34.3%	65.7%	29.12	0.000
37	يراعي مناسبة أسئلة الاختبار للوقت المخصص لها.	59.6%	40.4%	10.93	0.001

0.000	57.78	%72.1	%27.9	يشجع الطلاب على القيام بالأنشطة والمشاركات ويخصص لها درجات.	38
0.000	14.22	%60.9	%39.1	يناقش مع طلابه نتائج التقييم.	39

يتضح من الجدول (4) أن البعد الأول (مهارات التخطيط للتدريس) الذي يحتوي على ست فقرات كان مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس أقل من المتوسط في خمسة مهارات خاصة بالتخطيط للتدريس، وهذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)؛ وهذا يعني أن الطلبة يرون أن أداء أساتذتهم به ضعف في مجال التخطيط للتدريس، كتحديد ميثاق للتعامل مع الطلبة، وتحديد أهداف تدريس المقرر، وإعلام الطلبة بأساليب التعليم والتعلم، وتزويد الطلبة بخطة شاملة للمقرر، بينما البعد الثاني (مهارات تنفيذ التدريس) والذي يحتوي على سبع عشرة فقرة كان مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس أقل من المتوسط بمستوى دلالة إحصائية عند (0.001) في عشر من مهارات تنفيذ التدريس، وهي المهارات ذات الأرقام (7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 16، 23)، بينما كان الأداء فوق المتوسط بمستوى دلالة إحصائية عند (0.001)، في سبع مهارات فقط هي المهارات ذات الأرقام (15، 17، 18، 19، 20، 21، 22). أما البعد الثالث (مهارات التفاعل والتواصل مع الطلاب) والذي يحتوي على سبع فقرات كان مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس أقل من المتوسط بمستوى دلالة إحصائية عند (0.001) في أربعة مهارات، وهي المهارات ذات الأرقام (26، 27، 28، 30)، وكان الأداء جيداً في ثلاثة مهارات وهي ذات الأرقام (24، 25، 29) أما البعد الرابع (مهارات تقييم الطلاب) والذي يتكون من تسعة فقرات كان أداء أعضاء هيئة التدريس أقل من المتوسط بمستوى دلالة إحصائية عند (0.001)، في جميع المهارات الخاصة بتقييم الطلاب؛ مما يعني أن الطلبة يرون أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاختبارات وتقدير الدرجات به ضعفاً بشكل عام، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات كل من كنعان (2005) ومحمد سعيد (2012)، السعيدة (2015) التي تبين من نتائجها أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بتلك الدراسات كان أقل من المتوسط بشكل عام، ويرى الباحث أن سبب ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس قد يرجع إلى أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية غير مؤهلين بطريقة الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية، كذلك قد يرجع السبب إلى غياب البرامج والدورات التأهيلية لأعضاء هيئة التدريس التي ترفع من مهاراتهم وتطلعهم على كل جديد في مجال طرق التدريس وتكنولوجيا التعليم وطرق التقييم المتنوعة.

2- نتائج اختبار الفرض الثاني ومناقشتها.

نص الفرض الثاني كالتالي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات آراء الطلاب و متوسط درجات آراء الطالبات في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس".

لاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار t -test لعينتين مستقلتين و الجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الاختبار التائي ودلالاتها الإحصائية لآراء الطلاب والطالبات في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الاختبار التائي ودلالاتها الإحصائية.

العينة	الحجم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
طلاب	130	17.37	5.75	-1.822	295	0.06
طالبات	167	18.53	5.22			

يتضح من الجدول (5) عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات آراء الطلاب ومتوسط درجات الطالبات في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، أي أنه ليس هناك تأثير لمتغير النوع (ذكور- إناث) على تقدير الطلبة بخصوص أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة محمد وحسين 2014.

3- نتائج اختبار الفرض الثالث ومناقشتها.

نص الفرض الثالث كالتالي: " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات آراء طلاب ومتوسط درجات طالبات المراحل الدراسية الأربعة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) و الجدول التالي يوضح الفروق في تقييم المهارات لدى أعضاء وفقاً لآراء الطلبة بالمراحل الدراسية الأربعة.

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (F) ودلالاتها الإحصائية.

المراحل الدراسية	العدد	المتوسطات	الانحراف المعياري			
الأولى	112	18.62	5.396			
الثانية	66	17.08	6.477			
الثالثة	61	17.28	4.271			
الرابعة	58	18.74	5.428			
المجموع	297	18.02	5.482			
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)		
بين المجموعات	162.340	3	54.113	1.816	0.144	
داخل المجموعات	8732.495	293	29.804			

			296	8894.835	المجموع
--	--	--	-----	----------	---------

يتضح من الجدول (6) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لأراء الطلبة بالمراحل الدراسية المختلفة (الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة)، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.816) بمستوى معنوية غير دال إحصائياً (0.144)، وتعكس هذه النتائج أن تقييم الطلبة بكلية التربية لأعضاء هيئة التدريس لا يختلف باختلاف المرحلة الدراسية وكذلك أن أداء أعضاء هيئة التدريس لا يختلف باختلاف المرحلة الدراسية.

التوصيات والمقترحات

1- التوصيات

- بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث أعضاء هيئة التدريس بالاهتمام :-
- أ- بمهارات التخطيط للتدريس حيث تبين من نتائج هذه الدراسة أن هذه المهارات كانت ضعيفة لدى أغلب الأساتذة.
- ب- بمهارات تنفيذ التدريس كتحديد الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية لكل محاضرة، وتوظيف تقنية الحاسوب في العملية التعليمية.
- ج- بمهارات التواصل والتفاعل مع الطلبة كالحفاظ على الاتزان الانفعالي، والتواصل مع الطلبة خارج وقت المحاضرة.
- د- بأساليب تقييم الطلبة حيث تبين من نتائج هذه الدراسة أن أساليب التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بها قصور واضح.

2- المقترحات

- أ- إجراء دراسة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة وتقييم الأداء.
- ب- إجراء دراسات مماثلة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جميع كليات جامعة عمر المختار.
- ج- إجراء دراسات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعمداء الكليات.
- د- إجراء دراسة مماثلة على عينات أكبر وبمختلف التخصصات الأكاديمية.

المراجع

- التركي، عثمان تركي (2009). نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريسية بكلية المعلمين - جامعة الملك سعود، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، القاهرة، مصر ، 153: 14-44 .
- جرار، صلاح (2005). سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الآداب، مجلة كلية الآداب جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 95: 12-32.
- جمال الدين، جيهان، وزاهد، منال، (2013). الأداء التدريسي بجامعة سلمان بن عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب والبرامج التدريسية المقترحة لتحسينه في ضوء الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر 85: 456-550.
- حسن تيم (2008) آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح، مجلة كلية التربية، غزة، فلسطين، 44: 34-53.
- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، المملكة العربية السعودية، 94: 13 - 56.
- حمود، علي" (2005) رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة"، مجلة دراسات تربوية، عمان، الأردن، 11: 1-16.
- الخرابشة، عمر وآخرون (2012). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 31: 1-28.
- السر، خالد (2003) تقييم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

السعيدة، محمد جلال (2015). مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط. عمان، الأردن.

طياب، محمد (2012). الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالأداء التدريسي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي. المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 8: 135 – 146. عبدالمهدي، الصراف (2002). القياس والتقويم في التربية، دار الكتاب الحديث، الكويت.

عزت، عبدالحاميد (2011). الإحصاء النفسي والتربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية. العساف، صالح (2006). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية.

علام، صلاح الدين (2000). القياس والتقويم النفسي والتربوي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

كنعان، أحمد علي (2005). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة، مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، 24-25 مايو، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية ص ص 236-264.

اللجنة الشعبية العامة (2010). قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (501) بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي.

ليلي زرقان (2013). إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة نموذجاً في التعليم العالي بجامعة سطيف الجزائر، المجلة الثقافية بالجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 64: 142-163. المحبوب، عبد الرحمن (2000). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 12، (2) 45-67. محمد سعيد (2012). تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الصيدلة جامعة بابل، مجلة العلوم التربوية، عمان، الأردن، 4: 81-105.

محمد، قاسم، وحسين، أحمد (2014). الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بسكول التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك. مجلة كلية التربية جامعة دهوك، دهوك، جمهورية العراق، 18 (5): 135 – 144.

ملحم، سامي محمد (2009). القياس والتقويم في علم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

المناصير حسين، الديني جبار (2007). تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ بكلية التربية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، عمان، الأردن، 7 (2): 177 – 203.

موسى، محمد، منصور العتيبي (2011). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة، مصر 145: 1 – 27.

Anastasi, A and Urbina, S. (1997). Psychological Testing. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Hirst, Walter- Allen, Bailey (1983). " A Study to Identify Effective Classroom Teaching Competences For Community College Faculty" Eric, An Ed 227890, U.S.

Bloom, Benjamin S. et al. Handbook of Formative and Summative Evaluation of Student Learning. N. Y: Mcgraw-Hill 1971.

Miller, R.I. (1987). Evaluating Faculty for Promotion and Tenure. San Francisco: Jossey-Bass.

Suzanne, Y. and Dale, S. (1999). profiles of effective college and university teachers. The Journal of Higher education. PP. 671-684.