



أنموذج مقترح لاستمارة تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب بكليات العلوم والآداب بفرعي جامعة الملك عبد العزيز برابغ والكامل

سامية المفتاح نور الهدى حسن

كلية العلوم والآداب بالكامل-جامعة جدة

\*العنوان: - كلية العلوم والآداب - قسم مهارات الاتصال-جامعة جدة- الكامل -المملكة العربية السعودية P.O. Box 110  
E-mail:-dr.samiaalmoftah@gmail.com Alkamil 21931.

#### المستخلص:

إن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس من الأساليب الفاعلة والمؤثرة في تحسين وترقية أدائه التدريسي وإرشاده لمواطن الضعف و القوة مما ينعكس إيجاباً على الطلاب وعلى عضو هيئة التدريس, تهدف الدراسة الحالية لتصميم استمارة لتقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب بكليتي العلوم والآداب بفرعي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة الكامل ومحافظة رابغ لتحقيق هدف الدراسة أعد أنموذج مقترح اشتمل على خمسة محاور هي: الصفات الشخصية وإعداد وتنفيذ المحاضرة والعلاقات الإنسانية والتمكن العلمي والتقييم تكونت عينة الدراسة من 90 عضو هيئة تدريس تحليل بيانات الدراسة تم باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية توصلت الدراسة إلى موافقة عينة الدراسة بالإجماع على العبارات المتضمنة في المحاور الخمسة, حيث توصلت الدراسة لأهمية الصفات الشخصية كالصدق والأمانة والمظهر اللائق والالتزان الانفعالي لعضو هيئة التدريس, كما توصلت لأهمية العلاقات الإنسانية في التعامل مع الطلاب وضرورة تمكن عضو هيئة التدريس من المادة التي يدرّسها وأن ينوع في أساليب تقييمه للطلاب, كما توصلت لأهمية ضبط الأداء التدريسي داخل قاعات المحاضرات والتنويع في طرق التدريس والكفاءة في إدارة المحاضرة, أوصت الدراسة بإمكانية اعتماد الأنموذج في تقييم عضو هيئة التدريس كما أوصت بضرورة الاهتمام بالأدوات المستخدمة في التقييم.

**الكلمات المفتاحية:** - استمارة تقييم ، عضو هيئة التدريس، السعودية

#### Suggested Model of Assessment Form of Faculty Members by the Students, at the Colleges of Arts and Sciences King Abdul Aziz University in Rabigh and Alkamil

#### ABSTRACT:

Students' evaluation of faculty member is one of the effective styles and influential in improving and upgrading the performance of teaching and guidance. It also shows the weaknesses and strengths, which will benefit students and the faculty member together. The success of the evaluation process depends on the tools that used in it; this study aims to design an assessment form to evaluate faculty members by students from at college of Arts and Science at Rabigh and Kamel, King Abdul Aziz University. The objective of the study is to prepare a proposal model assessment, which included five themes: personal characteristics, preparation and implementation of the lecture, human relations scientific mastery and assessment. The sample study consisted of 90 faculty members and analyzed the data were for the percentages, averages and standard deviations. Results showed that all study sample accepted the consensus and phrases contained in the five themes. The study proved the importance of personal characteristics as honesty, appropriate appearance and emotional balance of the faculty member. It also proved the importance of establishing a human contact with students as well as the instructor's competence and mastering the academic content. The study also stressed the importance of using a multiplicity of teaching methodologies and classroom management as well as the instructor's capability of handling lectures, and it recommended the need of using the five consensus and phrases as tools in the evaluation of faculty member.

**Key words:** Assessment faculty member form, faculty member, Saudi Arabia.

### المقدمة :

إن استخدام أساليب و وسائل التقييم في كل مجالات الحياة من الأمور التي تُحظى بأهمية بالغة , ويرجع ذلك للأثر الذي يُحدثه التقييم في الأداء بصورة عامة , فالتقييم يرشد إلى مواطن الضعف ومواطن القوة مما يساعد على التحسين والتطوير والتجويد بُغية الوصول للتميز و الريادة , فعلى الجامعة تقع مسئولية الرقي بالمجتمعات, ومسئولية إعداد الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ودفع الكفاءات العلمية إلى الإبتقان والإبداع والابتكار مما يعود بالفائدة على المجتمع , وهذا يستلزم التقييم المستمر والموضوعي لكل العاملين بالجامعة (الخبثية 2000 ص 110). و تقدم المجتمعات يعتمد على كفاءة التعليم العالي, التي بدورها تعتمد بصورة كبيرة على أعضاء هيئة التدريس , حيث أنهم هم المسؤولون عن إعداد الكوادر البشرية التي يُعهد إليها النهوض بمسيرة التنمية في المجتمع , لذا فإن تقييم أداء عضو هيئة التدريس له دور كبير ومؤثر على العملية التعليمية ومجرباتها وأهدافها ومخرجاتها من الكوادر البشرية التي يعول عليها في إحداث التنمية والتطور في المجتمع (الشافعي 2006ص 257) وترى الباحثة أن نجاح العملية التعليمية في الجامعات وقدره الجامعة على تحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى على مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس , مما يحتم وجود تقييم موضوعي لتصحيح المسار وتوجيه الجهود نحو الأفضل .

إن عضو هيئة التدريس يُشكل رأس الرمح في التعليم الجامعي , بل ويمثل أهم عناصر العملية التعليمية , فلا بد أن يكون أدائه متميزاً , حتى يتمكن من القيام بدوره الفاعل في العملية التعليمية والمسيرة التنموية , وعليه أن يخضع للتقييم حتى يعرف نقاط قوته ونقاط ضعفه , ومما لا شك فيه أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس له مكانة بارزة في جميع مؤسسات التعليم العالي , حيث أن التقييم يفيد بمدى تحقيق الأهداف التربوية و يعمل على تحسين نوعية التعليم وتطويرها كما أن مستوى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي يرقى ويسمو من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس ومدى كفاءتهم , فهم جوهر العملية التعليمية وأحد مصادرها الحيوية ( الثبيني والقرني 1993م ص 428) و يعد تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد ركائز الاعتماد الأكاديمي للجامعات , و تسعى الجامعات ومعاهد التعليم العالي في مختلف البلدان إلى تطوير وترقية أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال متابعة وتقييم ممارساتهم التدريسية ( الحكمي 2004ص 18) . و ترى الباحثة أن عملية تقييم عضو هيئة التدريس من العمليات الفعالة في ترقية الأداء التدريسي مما يعكس على العملية التعليمية ككل وعلى مستويات الطلاب الأكاديمية وعلى عضو هيئة التدريس نفسه

استخدمت الجامعات في تقييمها لأعضاء هيئة التدريس العديد من أساليب التقييم , كالتقييم الذاتي , ( يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم أدائه ذاتياً). وتقييم الزملاء , ( تقييم عضو هيئة التدريس عن طريق زملائه) وتقييم رئيس القسم أو الجهة المسؤولة عن عضو هيئة التدريس وكذلك تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس والذي يعتبر أهم وأصدق أساليب التقييم و الحكم على مهاراته الفنية والمهنية (الحكمي 2004) . و لما كان لتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس من أهمية بالغة في توفير التغذية الراجعة عن أداء عضو هيئة التدريس داخل قاعات الدراسة , فقد رأت الباحثة ضرورة الاهتمام بالأدوات المستخدمة في التقييم مما حدا بها بالقيام بهذه الدراسة لوضع أنموذج مقترح لتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس يحتوي على الصفات الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس والمهام التي يجب أن يضطلع بها.

### مشكلة الدراسة:

عملية تقييم عضو هيئة التدريس من قبل طلابه من العمليات الهامة التي تساعد عضو هيئة التدريس في معرفة جوانب الضعف والقوة في أدائه حيث أن الطلاب , كما ترى الباحثة يشكلون ركن أساسي من عناصر عملية التقييم , خاصة في الأداء التدريسي داخل قاعات المحاضرات , لكن بالرغم من أهمية وحساسية هذه العملية إلا أن الباحثة ترى أن الأدوات المستخدمة في التقييم من قبل الطلاب لا تشتمل على كل الصفات التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس لذلك ترى ضرورة أن تولى هذه العملية عناية تامة , مما دفعها لتصميم استمارة مقترحة لتقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلاب تكون مشتملة على الصفات المطلوبة في الأستاذ الجامعي.

### أهداف الدراسة: -

تهدف الدراسة إلى وضع أنموذج لاستمارة لتقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس يكون مشتملاً على الصفات التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس من خلال الإجابة عن سؤال البحث الرئيسي: ما هو رأي أعضاء هيئة التدريس في الأنموذج المقترح لاستبانة تقييم عضو هيئة التدريس الذي أعدته الباحثة؟  
تفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

- 1- هل يوافق أعضاء هيئة التدريس على الصفات المتضمنة في محور الصفات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس؟
- 2- هل يوافق أعضاء هيئة التدريس على العبارات المتضمنة في محور إعداد وتنفيذ المحاضرة؟
- 3- هل يوافق أعضاء هيئة التدريس على العبارات المتضمنة في محور العلاقات الإنسانية؟

4- هل يوافق أعضاء هيئة التدريس على العبارات المتضمنة في محور التمكن العلمي؟

5- هل يوافق أعضاء هيئة التدريس على العبارات المتضمنة في محور التقويم؟

**أهمية الدراسة: -**

يُعدّ التقويم من أهم عناصر تطوير العملية التعليمية وترقية أداء أعضاء هيئة التدريس. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية عملية التقويم نفسها ودورها الفاعل في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس. لكي تُؤتي عملية التقويم أكلها يجب الاهتمام بأدواتها والتي تعتبر أساسية في التقويم فكلما كانت الأداة شاملة ومتضمنة لكل صفة يجب توفرها في عضو هيئة التدريس، كلما كانت نتائجها موثوقة. من هنا جاء اهتمام الباحثة بأدوات التقويم مما حدا بالقيام بوضع نموذج مقترح لاستمارة تقويم عضو هيئة التدريس عليها تكون أداة صادقة لقياس وتقويم أدائه، أضف إلى ذلك ندرة الدراسات التي اهتمت بأدوات التقويم

**مصطلحات الدراسة: -** عضو هيئة التدريس: هو الشخص الذي يشغل وظيفة أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر ويلحق بهم المعيدون ومدرسو اللغات ويقوم بالتدريس في إحدى الجامعات المعترف بها (اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعودية 1996)

تعريف عضو هيئة التدريس الإجرائي: -الأساتذة الحاصلين على درجة الدكتوراه أو الماجستير في مجال تخصصهم ويعملون بالتدريس في الجامعة في وظيفة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد أو محاضر.

التقويم: -العملية التي يقوم بها الفرد أو الجماعة لمعرفة نقاط الضعف ونقاط القوة في أي عمل من الأعمال ومعرفة عوامل النجاح وعوامل الفشل في تحقيق الأهداف المرجوة (ربيع 2010ص16)

تعريف التقويم الإجرائي: -العملية التي يتم بها معرفة نقاط الضعف ونقاط القوة في أداء عضو هيئة التدريس ومدى قيامه بوظيفته ومستوى أدائه لواجباته

استمارة تقويم عضو هيئة التدريس: -هي عبارة عن استمارة تشتمل على الصفات التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس بجانب المهام التي يجب عليه القيام بها مصممة في شكل عبارات لكل عبارة إجابات محتملة.

**حدود الدراسة:**

**الحدود المكانيّة:** سنُطبق الدراسة على أعضاء وعضوات هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بمحافظة الكامل فرع جامعة الملك عبد العزيز وعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بمحافظة رابغ - فرع جامعة الملك عبد العزيز

**الحدود الزمانيّة:** طُبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1434-1435هـ (2013-2014م)

**الدراسات السابقة: -**

دراسة المخلافي (2002) بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، هدفت إلى بناء أداة لتقويم الكفاءات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس في جامعة صنعاء من خلال الكشف عن مدى التوافق بين وجهات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لأهمية الكفايات التدريسية الأساسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظره وكذلك تحديد الكفايات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس، توصلت إلى بناء أداة لتقييم الكفايات التدريسية اشتملت على ستة محاور هي العلاقات مع الطلاب، المعرفة في مجال التخصص، التخطيط للدرس، تنظيم الدرس، التقويم و آداب التدريس الجامعي.

دراسة التبيتي والقرني (1993)، طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، هدفت إلى تحديد درجة استخدام طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من خلال استطلاع آراء 227 عميد كلية ورئيس قسم في أربع جامعات، أوضحت نتائج الدراسة ضرورة تقويم الأداء التدريسي بعدة طرق منها الزملاء، الطلاب، التقويم الذاتي و رئيس القسم، كما حددت جوانب تقويم عضو هيئة التدريس في الالتزام بمواعيد المحاضرات والتواجد أثناء الساعات المكتنية والإبداع والتجديد في طرق التدريس ورغبة عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه مهنيًا خلصت الدراسة إلى ضرورة إيجاد حوافز تشجيعية مادية ومعنوية للمبرزين من أعضاء هيئة التدريس الذين يسهمون في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث.

دراسة نصّار (2006)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم وقد أُجريت الدراسة على عينة قوامها 93 عضو هيئة تدريس باستخدام مقياس لقياس الاتجاهات، توصلت الدراسة إلى إجماع أفراد العينة على أهمية وحيوية أساليب وطرق التقويم المتبعة حيث جاء تقويم رؤساء الأقسام على رأسها.

دراسة الحكمي (2004)، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض لمتغيرات، هدفت الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي ومعرفة أكثرها تفضيلاً لدى الطلاب، طبقت الدراسة استبانة على طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف، تكونت العينة من 210 طالب وتوصلت إلى أن الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه

تمحورت في ست كفاءات هي جانب الشخصية – الإعداد للمحاضرة – العلاقات الإنسانية – التمكن العلمي – أساليب الحفز والتعزيز –التقويم.

دراسة الراجح، (2006) تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات بكلية التربية بالرياض، هدفت الدراسة إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس في المحاضرة من وجهة نظر الطالبات في كلية التربية الأقسام الأدبية بمدينة الرياض، كما هدفت للوقوف على الأساليب الحديثة لتقويم عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات والاستفادة من أداة الدراسة في تقويم عضو هيئة التدريس بكلية التربية، والاستفادة من نتائج الاستبيان في تحسين وتطوير أداء عضوات هيئة التدريس في المحاضرات والارتقاء بالواقع التربوي للمحاضرات، على أن يتم توعية الطالبات بأهمية التقويم وضرورة الموضوعية فيه وتعريفهن أن الهدف من التقويم هو التطوير والتحسين وليس تصيد الأخطاء.

دراسة قاسم (2005) الصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر بعض طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة بنها، هدفت الدراسة إلى إيجاد معايير دقيقة للحكم على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كذلك إمداد أعضاء هيئة التدريس بأهم الصفات التي يفضلها الطلاب لتكون موجه ومرشد لهم في سلوكهم حتى تسهم في زيادة الفاعلية في الأداء وذلك من خلال تقديم أداة يمكن الاستعانة بها في تقويم أعضاء هيئة التدريس، خلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير معايير اختيار الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع الصفات المرغوبة فيه من قبل الطلاب كما أمن على أهمية دور الطلاب في تقويم الأستاذ الجامعي.

دراسة الكندري (1997)، تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، دراسة تقييمية لتجربة جامعة الكويت، هدفت الدراسة إلى إبراز عدد من الوسائل المستخدمة لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مع التركيز على تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس، كما هدفت إلى تحليل بعض المفاهيم المرتبطة بالعملية التربوية وتشجيعها كالمقاييس والتقويم في مجال التدريس وتبصير أعضاء هيئة التدريس بأهمية التقويم وتقييم تجربة جامعة الكويت في مجال التقويم وتقديم التوجيهات التي تساعد على تقديم أفضل صور تقويم لعضو هيئة التدريس، توصلت الدراسة إلى بيان أهمية التقويم من قبل الطلاب،

دراسة جمال الدين (2012)، تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد وضمان الجودة، دراسة مطبقة على كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم هدفت الدراسة إلى دراسة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم من خلال تحديد الخصائص الشخصية والمهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب وتحديد المتطلبات الشخصية والمهنية المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس والاستراتيجيات والأساليب التي يستخدمونها مع الطلاب وتحديد المعوقات التي تحول دون استخدام الأساليب التدريسية الحديثة وكذلك تحديد المقترحات اللازمة لتفعيل الأداء التدريسي في ظل نظام الجودة والاعتماد الأكاديمي، توصلت الدراسة إلى ضرورة توفر صفات وخصائص معينة في عضو هيئة التدريس في جوانب الكفاءة الإنسانية والتقويم والتخطيط للتدريس والكفاءة التدريسية والخبرات التعليمية وإدارة العملية التدريسية.

دراسة اليوسفي (2012) الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، هدفت الدراسة إلى إعداد أداة لقياس الكفاءات المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، وقد توصلت إلى تحديد الكفاءات المفضلة في الكفاءات الشخصية والإعداد للمحاضرة والعلاقات الإنسانية والمستوى العلمي والمهني والتقويم والتعزيز.

دراسة بني أرشيد (2013) الصفات الشخصية والكفاءات المهنية المتوفرة والمرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة البلقاء التطبيقية، هدفت لمعرفة الصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة البلقاء التطبيقية والكشف عن أكثر الكفاءات المهنية المرغوبة في الأستاذ من وجهة نظر طلابه والمتغيرات التي يمكن أن تؤثر في تحديدها توصلت الدراسة إلى أهمية الجانب الجسمي يليه الجانب الأخلاقي ثم الفلسفي ثم الجانب فحرية التعبير ثم الجانب الأكاديمي وأسلوب التدريس في المرتبة الأخيرة.

#### تعقيب على الدراسات السابقة:-

تركز اهتمام بعض الدراسات السابقة التي استطاعت الباحثة الاطلاع عليها(عدا دراسة المخلافي)، على عملية التقويم من حيث الطرق والأساليب، كدراسة النبتي والقرني كما ركز بعضها على الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي، دراسة الحكمي والصفات المطلوبة في الأستاذ الجامعي، دراسة مصطفى قاسم ودراسة اليوسفي ودراسة بني أرشيد، بينما اهتم البعض بدراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويمهم من قبل الطلاب، دراسة وفاء نصار أو اتجاهاتهم نحو أساليب التقويم دراسة الشافعي، فالدراسات السابقة في مجملها اهتمت بعملية التقويم نفسها من حيث الأساليب والشروط والمتطلبات عدا دراسة المخلافي التي اهتمت بأدوات التقويم.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في اهتمامها بأدوات التقويم في محاولة لإخراج نموذج لاستمارة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من قبل الطلاب وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تصميمها للنموذج.

#### الإطار النظري:-

التقويم عملية ضرورية لتحسين الأداء ولا غنى لأي مؤسسة عنه، فهو الأداة التي يتم الحكم من خلالها على جودة أي عمل، كما أنه عملية فعالة لإرشاد القائمين على أي مؤسسة إلى مواطن الضعف ومواطن القوة ومن ثم القدرة على التحسين والتطوير وتصحيح المسار. يعرف التقويم بأنه العملية التي يقوم بها الفرد أو الجماعة لمعرفة نقاط الضعف ونقاط القوة في أي عمل من الأعمال، ومعرفة عوامل النجاح وعوامل الفشل في تحقيق الأهداف المرجوة، ولا تقتصر عملية

التقويم على تشخيص المشكلات، بل تتعداها لوضع العلاج، فالتقويم عملية تشخيصية علاجية في أن واحد (ربيع 2010 ص 16)، كما عُرف بأنه إصدار حكم على الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات أو الأفكار ويعمل على تشخيص الوضع الراهن وتوضيح جوانب لضعف وجوانب القوة في الموضوع المقيم كما يبحث في مدى تحقيق الأهداف ومدى جودة الأداء ومدى الفائدة أو المنفعة في أي موضوع (غنيم 2004 ص 32).

وتعرّفه نصار بأنه العملية التي يتم من خلالها معرفة مدى صلاحية عضو هيئة التدريس للقيام بأعباء وظيفته ومستوى أدائه لواجباته (نصار 2006 ص 207). والجامعات في كل أنحاء العالم تقوم بعملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بصفة دورية منتظمة، ويُراعى في عملية التقويم أن تكون شاملة لكل الجوانب، سلبية كانت أم إيجابية، كما يجب أن تكون استقصاء دقيقاً للواقع الفعلي (النجار 2005). ولتقويم التدريس الجامعي أهمية بالغة بين رؤساء الأقسام وعمداء الكليات وكل القائمين على عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس، حيث أنه يوفر لهم المعلومات الضرورية والتي يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في ضوءها، كما أن للتقويم أهمية بالغة بالنسبة لعضو هيئة التدريس نفسه، حيث يزوده بالتغذية الراجعة التي توضح جوانب الضعف والقوة في أدائه مما يؤدي للتحسين والتطوير (نصار 2006 ص 208).

والمعروف أن فاعلية التعليم العالي ترتبط بمدى فاعلية عضو هيئة التدريس ومدى قدرته على تهيئة المناخ التدريسي الملائم واستثارة عقول طلابه والتواصل الإيجابي وبناء العلاقات الودية معهم مما يزيد دافعيتهم للتعليم، ومن ثم بذل قصارى جهدهم في سبيل التميز في التحصيل العلمي الشيء الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم. (الخثيلة 2000 ص 113)

وتقويم أداء عضو هيئة التدريس يُعد من أهم المجالات التي يجب الاهتمام بها لما لها من أهمية بالغة في تحسين الأداء وزيادة الفاعلية وهو الوسيلة الوحيدة التي تفيد بأن الأداء يتم على النحو المطلوب المحقق لهدفه، كما أن التقويم ضروري لتحقيق التطور المستمر في الوسائل والمناهج التي تحقق أهداف الجامعة، لذا يجب أن يكون مستمراً ودورياً وأن يشمل الجوانب السلبية والإيجابية، فلا يركز على جوانب الإجابة والتميز ولا جوانب القصور والتأخر، إنما يجب أن يتضمن فحصاً دقيقاً للواقع الفعلي بصورة تظهر جوانب الإجابة والأسباب التي أدت لها وجوانب الإخفاق والعوامل التي تسببت فيها وكيفية التغلب عليها، كما يجب أن تتضمن عملية التقويم اقتراح السبل المناسبة لتحقيق التقدم والتطور المنشودين، كما أنه من المهم تزويد المقيّم بالتغذية الراجعة التي تحفز على رفع مستوى الأداء والتطوير (النجار 2005 ص 3)

وفي العديد من الجامعات هنالك أساليب مختلفة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس، تُستخدَم كلها أو بعضها باختلاف الجامعات، منها التقويم عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، التقويم الذاتي، التقويم عن طريق الزملاء وتقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس والذي يُعتبر أصدق أنواع التحكيم وأكثرها ثباتاً في تقويم عضو هيئة التدريس والحكم على مهاراته الفنية والمهنية (الحكمي 2004 ص 14)

أن تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس ليس الهدف منه إعطاء تقدير سنوي يُضاف لملف عضو هيئة التدريس، كما أنه ليس للمقارنة بينهم، بل هو محاولة لتقصي جوانب القصور في أداء عضو هيئة التدريس التدريسي وبعض صفاته الشخصية ليستفاد منها في تعديل مساره (الحكمي 2004 ص 24).

أن طريقة تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس تعود إلى أوائل القرن العشرين حيث اتبعت معظم الجامعات الأمريكية أسلوب تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس في جامعتي هارفارد وواشنطن وذلك عن طريق توزيع نماذج استبانة مخصصة لهذا الغرض على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي لمعرفة آرائهم في بعض جوانب الأداء التدريسي لأساتذتهم مثل الحماس والدافعية وكيفية إعداد المحاضرة وطرق التدريس المتبعة ومدى العدالة في تقويم الطلاب ومدى استفادة الطلاب من المقرر الذي يدرسه، أما في الجامعات الأوروبية فتعود بداية تقويم الطلاب لأساتذتهم للعصور الوسطى كما في جامعة بادوا الإيطالية وجامعة باريس في فرنسا وجامعة هيدلبرج في ألمانيا (الثبتي والقرني، 1993 ص 434-435) وأن الهدف الرئيسي من تقويم الطلاب للفعاليات التدريسية في قاعات الدراسة هو تحسين الأداء التدريسي للأساتذ الجامعي (الثبتي 1993 ص 7-10).

ولكي يحقق تقويم عضو هيئة التدريس هدفه يجب أن تكون أدواته مناسبة وشاملة لكل الصفات التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس وهذا ما أشارت إليه دراسة الحكمي والتي حددت مجموعة من الكفايات المهنية التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس والتي ترى الباحثة ضرورة تضمينها في استبانة التقويم وقد حددتها الدراسة في ستة محاور هي الصفات الشخصية – العلاقات الإنسانية – التمكن العلمي – الإعداد للمحاضرة وتنفيذها – أساليب الحفز والتعزيز – والتقويم (الحكمي 2007 ص 39). كما حددت الصفات المرغوبة في عضو هيئة التدريس بالجامعي فالصفات المهنية التي تتعلق بمهارات تخطيط عملية التعلم وتنفيذها مثل إعداد

المحاضرات واستخدام طرق التدريس المناسبة واستخدام الوسائل التعليمية في التدريس، الصفات الأكاديمية، ويُصَدِّدُ بها التمكن من المادة العلمية، ومتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص واستخدام المنهج العلمي في التفكير، الصفات الشخصية والسلوكية وهي التي تتعلق بالمظهر الشخصي لعضو هيئة التدريس وسلوكه مثل الإخلاص في العمل، الحيوية، القدوة الحسنة للطلاب في القول والفعل، الصفات الاجتماعية كمقدرة عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه (قاسم 2005م)، أما اليوسفي (2012) فقد لخص الكفاءات المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي في الكفاءة الشخصية، إعداد المحاضرة، العلاقات الإنسانية، المستوى العلمي والمهني والتقويم والتعزيز، كما حدد يعقوب (2005) الصفات المرغوبة في عضو هيئة التدريس في أربعة أبعاد هي البعد الأكاديمي والبعد المهني والبعد الشخصي والبعد الأخلاقي. أما دراسة الشافعي (2006) فقد أشارت إلى أنه من الجوانب التي يجب أن توليها عملية التقويم اهتماماً خاصاً، في عضو هيئة التدريس، التمكن العلمي، طرق التدريس، العلاقات الإنسانية، مهارات إعداد الاختبارات، مهارات التقويم والمظهر الشخصي. كما أشارت دراسة بني أرشيد (2012) إلى أن صفات المعلم الناجح تتمثل في الجانب الجسمي والجانب الإنساني والأخلاقي والجانب الفكري الفلسفي والجانب المعرفي الأكاديمي وجانب حرية التعبير وجانب أسلوب التدريس. وحددت دراسة عبد الفتاح (1994) صفات المعلم الناجح في ثلاثة مجالات هي الخصائص المهنية كالتمكن العلمي والمهارة التدريسية والعدالة والدقة في التقويم والالتزام بمواعيد المحاضرات ومناقشة الأخطاء دون إحراج، أما الخصائص الانفعالية فيمتثلها الاتزان الانفعالي وحسن التصرف في المواقف الحساسة والثقة بالنفس والموضوعية والدافعية للعمل والانجاز والمرونة وعدم الجمود فيما تتمثل الخصائص الاجتماعية في الدقة والنظام والعلاقات الإنسانية الطيبة والتواضع والصدقة والروح الديمقراطية والقيادة والتعاون والتمسك بالقيم الدينية والخلفية والمظهر اللائق وروح المرح والبشاشة.

**مجتمع الدراسة:** -تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بكليات العلوم والآداب والحاسبات وكلية الأعمال بمحافظة الكامل فرع جامعة الملك عبد العزيز وعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بفرع جامعة الملك عبد العزيز برباط والبالغ عددهم 150 عضو هيئة تدريس حسب إحصائيات الكليات للعام الجامعي 1434-1435 هـ الموافق 2013-2014م

**عينة الدراسة:** -تم توزيع الاستبانة المستخدمة كأداة للدراسة على طريقة العينة المقصودة على أعضاء هيئة التدريس في الكليات المذكورة حيث تم توزيع 140 استبانة وتم استرجاع 90 استبانة بنسبة 64% من مجموع الاستبانات

**أداة الدراسة:** - تم تصميم استبانة لتحقيق هدف الدراسة وذلك من خلال استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في عبارات الاستبانة التي تمثل نموذج مقترح لاستمارة تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب، وذلك على ضوء مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال تقويم عضو هيئة التدريس حيث استفادت الباحثة من هذه الدراسات في تصميم الاستمارة في صورتها النهائية مشتملة على خمسة محاور هي ( الصفات الشخصية - إعداد وتنفيذ المحاضرة - العلاقات الإنسانية - التمكن العلمي - التقويم ) باعتبارها محاور تشتمل على الكفاءات والصفات اللازمة لعضو هيئة التدريس والتي يجب أن يقيّم على ضوءها حتى يمكن الحكم بصدق على أدائه. وللإجابة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (عبدالفتاح 2007ص540) و المتمثل في الأوزان والتقديرية التالية: -

#### جدول رقم (1): يوضح تقديرات و أوزان الاستجابات للاستبانة

الوزن	الرأي	المتوسط المرجح
5	أوافق بشدة	من 4,20 إلى 5
4	أوافق	من 3,40 إلى 4,19
3	محايد	من 2,60 إلى 3,39
2	لا أوافق	من 1,80 إلى 2,59
1	لا أوافق بشدة	من 1 إلى 1,79

**صدق الأداة:** - للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة ( أداة الدراسة ) تم عرضها على سبعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في القياس والتقويم من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك عبد العزيز وكلية العلوم والآداب بالكامل لتحكيمها وتوضيح مدى ملائمة الفقرات للمحاور وصحة الصياغة اللغوية ومدى أهمية الفقرات للدراسة ومناسبتها لها، ومن ثم تم تعديل عبارات الاستبانة بناء على توجيهات المحكمين بالحذف أو الإضافة أو تعديل الصياغة اللغوية، لتخرج الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من خمسة محاور، المحور الأول الصفات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس ويحتوي على 18 عبارة، المحور الثاني إعداد وتنفيذ المحاضرة ويحتوي على 18 عبارة، المحور الثالث العلاقات الإنسانية ويحتوي على 15 عبارة، المحور الرابع التمكن العلمي ويحتوي على 8 عبارات والمحور الخامس التقويم ويحتوي على 10 عبارات.

**ثبات الأداة:** -

للتأكد من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة مكونة من 15 عضو هيئة تدريس وأعيد تطبيقها مرة أخرى بفواصل أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني وتم التأكد من ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا والذي تدل زيادته على زيادة مصداقية البيانات (عبد الفتاح 2007ص 560) وكان معدل الثبات لكل محور على النحو التالي: -

#### جدول رقم (2): يوضح معامل الثبات للمحاور الخمسة

المحور	معامل كرونباخ
الأول	0.995
الثاني	0.996
الثالث	0.995
الرابع	0.997
الخامس	0.999

و هي جميعها قيم عالية ومناسبة لأغراض الدراسة. **منهج الدراسة:** - اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يبحث في طبيعة موضوع البحث من حيث تكوينها ووصف العلاقة بينها وأسبابها كما يقوم بجمع الآراء حولها لمعرفة أثارها والحلول الخاصة بها (النهارى 2002ص 23).

#### المعالجة الإحصائية:-

تم تحليل نتائج استجابات عينة الدراسة على الاستبانة بحساب النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على محاور الاستبانة الخمسة وكذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومن ثم التوصل للاتجاه العام للمحور من حيث الموافقة وعدمها.

#### نتائج الدراسة: - سيتم عرض نتائج الدراسة وفقا لمحاورها الخمسة

#### عرض النتائج المتعلقة بالمحور الأول: -الصفات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس

**جدول رقم (3): يوضح النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الأول الصفات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس**

م	الصفات الشخصية	التكرار النسبي لاستجابات عينة الدراسة%					الاتجاه العام
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
1	يتصف بالهدوء الاتزان الانفعالي	70	28.9	1.1			موافقة
2	يتصف بالصدق والأمانة	96.7	3.3				موافقة
3	يتصف بالبهجة والتسامح والبشاشة والمرح	44.4	44.4	11.2			موافقة
4	يتصف بالنشاط والحيوية	63.3	36.7				موافقة
5	يتصف بالتواضع	63.3	33.3	3.4			موافقة
6	يتصف بالمرونة في التعامل مع الطلاب	57.7	41.2	1.1			موافقة
7	يعتني بمظهره	50	44.4	3.4	2.2		موافقة
8	يؤدي عمله بإخلاص وحماس	74.4	25.6				موافقة
9	ردود فعله غير متهورة	63.3	34.5	2.2			موافقة
10	يمارس النقد الذاتي	40	54.4	1.1	3.4		موافقة
11	يتقبل النقد بصدق رحب	50	44.4	5.6	1.1		موافقة
12	لا يتعصب لأفكاره وأرائه	61.1	35.6	3.3			موافقة
13	يتقبل الأفكار الجديدة	62.2	33.3	4.5			موافقة
14	ذو شخصيته قوية	61.1	36.7	2.2			موافقة
15	يتسم بالثقة بالنفس	70	30				موافقة
16	يوفر مناخاً تعليمياً تسوده العلاقات الإنسانية	61.1	37.8	1.1			موافقة
17	يشجع مشاركة الطلاب في المحاضرة	66.7	31.1	2.2			موافقة
18	متمسك بالقيم الدينية	70	26.7	3.3			موافقة
	المحور ككل	62.5	34.5				موافقة

يتضح من الجدول رقم (3) موافقة عينة الدراسة على عبارات محور الصفات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس , حيث توزعت إجاباتهم بين الموافقة بشدة والموافقة فبلغت نسبة الموافقة بشدة على المحور ككل 62.5

ونسبة الموافقة 34.5، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على ( يتصف بالصدق والأمانة) في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بشدة بلغت 96.7% ونسبة موافقة بلغت 3.3% ومتوسط حسابي 4.9 وانحراف معياري 0.42، و جاءت الفقرة (8) والتي تنص على ( يؤدي عمله بإخلاص ) في المرتبة الثانية بنسبة موافقة بشدة بلغت 74.4% ونسبة موافقة بلغت 25.6% ومتوسط حسابي 4.8 وانحراف معياري 0.32 مما يدل على موافقة بشدة بينما جاءت الفقرة (10) والتي تنص ( على يمارس النقد الذاتي) في المرتبة الأخيرة بنسبة موافقة بشدة بلغت 40% وموافقة بلغت 54% ومتوسط حسابي 4.3 وانحراف معياري 0.24

**عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: -إعداد وتنفيذ المحاضرة**

**جدول رقم (4): يوضح النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن المحور الثاني: إعداد و تنفيذ المحاضرة**

م	إعداد وتنفيذ المحاضرة	التكرار النسبي لاستجابات عينة الدراسة %					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتجاه العام
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	الرتبة			
1	يهتم بمواعيد المحاضرة بداية ونهاية	70	30	0	0	5	4.7	موافقة	
2	يهتم بالنظام والانضباط داخل قاعة المحاضرة	72.2	26.7	1	0	3	4.7	موافقة	
3	يهتم بالتزام الطلاب بحضور المحاضرة وعدم التأخر	65.6	30	4	0	7	4.6	موافقة	
4	محتوى المحاضرة متناسب مع المدة الزمنية المحددة لها ووزن كفاءة	65.6	33.3	1	0	7	4.6	موافقة	
5	يبدأ المحاضرة بطريقة مشوقة وبأساليب متنوعة (قصة مشكلة - إحداث مجتمع ... الخ)	51.1	42.2	6	0	11	4.4	موافقة	
6	يحدد أهداف المحاضرة بوضوح	62.2	36.7	1	0	9	4.6	موافقة	
7	أفكاره متسلسلة ومنطقية	74.7	24.5	1	0	2	4.7	موافقة	
8	يستخدم الأمثلة والتشبيهات في الشرح	72.2	27.8	0	0	3	4.7	موافقة	
9	يحفز الطلاب على الانتباه والتركيز بطرق مختلفة	71.1	27.7	2	0	4	4.7	موافقة	
10	يجب الطلاب في المقرر الذي يدرسه	68.9	31.1	0	0	6	4.7	موافقة	
11	يشجع الأسئلة والمداخلات أثناء المحاضرة	65.6	32.2	2	0	7	4.6	موافقة	
12	يراعي الفروق الفردية بين الطلاب في عرضه للمادة	64.4	31.2	4	0	8	4.6	موافقة	
13	يستخدم الوسائل والتقنيات المناسبة	62.2	35.6	2	0	9	4.6	موافقة	
14	يتنوع في أساليب التدريس	62.6	34.5	3	0	9	4.6	موافقة	
15	يزود الطلاب بالمراجع المناسبة ومن مصادر متنوعة	57.8	40	2	0	10	4.5	موافقة	
16	يكلف الطلاب بقراءات إضافية للإعداد للمحاضرة	48.9	42.2	7	0	12	4.4	موافقة	
17	يحسن استخدام لغة الجسد (تواصل بصري - حركات أداء صوتي)	71.1	28.9	0	0	4	4.7	موافقة	
18	يستخدم لغة مفهومة واضحة في المحاضرة	87.8	11.1	1	1	1	4.8	موافقة	
	المحور ككل	66.2	31.2				4.6	5.23	

يتضح من الجدول رقم (4) موافقة عينة الدراسة على عبارات المحور , حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة على المحور ككل 66.2% والموافقة 31.2% بمتوسط حسابي 4.6 وانحراف معياري 5.23، وجاءت الفقرة (18) والتي تنص على (يستخدم لغة واضحة ومفهومة في المحاضرة ) في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بشدة بلغت 87.8% ونسبة موافقة بلغت 11.1% ومتوسط حسابي 4.8 وانحراف معياري 0.38 وجاءت الفقرة (7) التي تنص على ( أفكاره متسلسلة ومنطقية ) في المرتبة الثانية بنسبة موافقة بشدة بلغت 74.4% ونسبة موافقة بلغت 24.5% ومتوسط حسابي 4.7 وانحراف معياري 0.32، فيما جاءت الفقرة (16) والتي تنص على ( يكلف الطلاب بقراءات إضافية للإعداد للمحاضرة ) في المرتبة الأخيرة بنسبة موافقة بشدة بلغت 48.9% وموافقة بلغت 42.2% ومتوسط حسابي 4.4 وانحراف معياري 0.21

**عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: -العلاقات الإنسانية**

**جدول رقم (5): يوضح النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الثالث العلاقات الإنسانية**

م	العلاقات الإنسانية	التكرار النسبي لاستجابات عينة الدراسة %					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتجاه العام
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	الرتبة			
1	علاقته بالطلاب علاقة حب وصدافة وليست علاقة خوف	61.1	38.9	0	0	4	4.4	موافقة	
2	يهتم بالحاجات النفسية والاجتماعية للطلاب	50	44.4	5	0	6	4.5	موافقة	
3	يتفهم مشكلات الطلاب	55.6	38.8	5	0	5	4.5	موافقة	



موافقة	0.26	4.6	5	0	0	3	41.1	55.6	ويساعدهم في حلها يتعامل مع أخطاء الطلاب باللين والصبر	4
موافقة	0.26	4.6	5	0	0	4	40	55.6	يشجع الطلاب على التعبير عن مشاعرهم	5
موافقة	0.27	4.5	5	0	0	0	44.4	55.6	يعالج المواقف الطارئة بأسلوب تربوي	6
موافقة	0.20	4.2	7	0	0	16	44.4	37.8	يفهم خصائص نمو طلابه	7
موافقة	0.27	4.5	5	0	0	0	44.4	55.6	يشجع جو الحوار الديمقراطي ولا يفرض قراراته على الطلاب	8
موافقة	0.31	4.7	2	0	0	0	27.8	72.2	يساعد الطلاب الضعاف على تحسين مستواهم	9
موافقة	0.24	4.4	6	0	0	6	43.3	50	يشارك الطلاب في بعض الأنشطة الاجتماعية	10
موافقة	0.25	4.5	5	0	0	5	38.8	55.6	يدرب الطلاب على مهارات صنع القرار	11
موافقة	0.31	4.7	2	0	0	0	27.8	72.2	يعود الطلاب على تحمل المسؤولية	12
موافقة	0.29	4.6	3	0	0	0	33.3	66.7	يعود الطلاب على المناقشة الحرة	13
موافقة	0.36	4.8	1	0	0	0	16.7	83.3	يحسن الإنصات للطلاب	14
موافقة	0.31	4.7	2	0	0	0	27.8	72.2	لا يستخدم عبارات ساخرة أو محبطة	15
موافقة	4.6	4.5		0			36.8	59	المحور ككل	

يوضح الجدول رقم (5) موافقة عينة الدراسة على عبارات محور العلاقات الإنسانية حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة على عبارات المحور ككل 59.9% ونسبة الموافقة 36.8% بمتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 4.6 مما يدل على موافقة عينة الدراسة على عبارات المحور , جاءت الفقرة رقم (14) في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بشدة بلغت 83.3% ونسبة موافقة بلغت 16.7% ومتوسط حسابي 4.8 وانحراف معياري 0.31 كما جاءت الفقرات (9-12-15) والتي تنص (على التوالي) على (يساعد الطلاب الضعاف على تحسين مستواهم ) ( يعود الطلاب على تحمل المسؤولية ) ( لا يستخدم عبارات ساخرة أو محبطة ) في المرتبة الثانية بنسبة موافقة بشدة بلغت 72.2% ونسبة موافقة بلغت 27.8% ومتوسط حسابي 4.7 وانحراف معياري 0.31 , بينما جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على (يفهم خصائص نمو طلابه) في المرتبة الأخيرة بنسبة موافقة بشدة بلغت 37.8% ونسبة موافقة بلغت 44.7% ونسبة محايدة بلغت 17.8%

#### عرض النتائج المتعلقة بالمحور الرابع: -التمكن العلمي

جدول رقم (6): يوضح النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الرابع التمكن العلمي

رقم	التمكن العلمي	التكرار النسبي لاستجابات عينة الدراسة %					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الرتبة	الاتجاه العام
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
1	متمكن من المادة التي يدرسها	77.8	22.2	0	0	0	0.33	4.8	1	موافقة
2	يحرص على متابعة ما يستجد في مجال تخصصه	68.9	30	0	0	1.1	0.30	4.6	4	موافقة
3	يضمن ما يستجد في مجال تخصصه في محاضراته	58.9	38.9	2	0	0	0.27	4.6	6	موافقة
4	واسع الثقافة والإطلاع	60	40	0	0	0	0.28	4.6	5	موافقة
5	يربط مابته التي يدرسها بما يتصل بها من مجالات	60	37.8	2	0	0	0.26	4.5	5	موافقة
6	يوفي كل مفردات المقرر الذي يدرسه حقها من الشرح والتوضيح	71.1	27.8	1	0	0	0.27	4.7	3	موافقة
7	يستخدم أمثلة من الحياة لتوضيح المقرر الذي يدرسه	72.2	27.8	0	0	0	0.32	4.7	2	موافقة
8	يتدرج في شرحه من السهل للصعب	68.9	31.1	0	0	0	0.31	4.7	4	موافقة
	المحور ككل	66.9	33.1				0.29	4.6		موافقة

يوضح الجدول رقم (6) موافقة عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع : التمكن العلمي حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة على المحور ككل 66.9% ونسبة الموافقة 33.1% ومتوسط حسابي 4.6 وانحراف معياري 0.29, حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على ( متمكن من المادة التي يدرسه ) في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بشدة بلغت 77.8% ونسبة موافقة بلغت 22.2% ومتوسط حسابي 4.8 وانحراف معياري 0.33, كما جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على ( يستخدم أمثلة من الحياة لتوضيح المقرر الذي يدرسه ) في المرتبة الثانية بنسبة موافقة بشدة بلغت 72.2% ونسبة موافقة بلغت 27.8% ومتوسط حسابي 4.7 وانحراف معياري 0.30, بينما جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على ( يضمن ما يستجد في مجال تخصصه في محاضراته ) في المرتبة الأخيرة بنسبة موافقة بشدة بلغت 58.9% ونسبة موافقة بلغت 38.9% ومتوسط حسابي 4.6 وانحراف معياري 0.27.

### عرض النتائج المتعلقة بالمحور الخامس: - (التقويم)

جدول رقم (7): يوضح النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الخامس التقويم

رقم	التقويم	التكرار النسبي لاستجابات عينة الدراسة %					الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
1	يراعي الفروق الفردية بين الطلاب في التقويم	56.7	37.8	5.5	0	0	8	4.5	0.25	موافقة
2	يوزع أسئلة الاختبارات على مستويات التفكير (معرفة - تذكر - تحليل - تطبيق الخ.....)	64.4	33.4	2.2	0	0	3	4.6	0.28	موافقة
3	يتنوع في وسائل التقويم بين اختبارات وبحوث وأوراق عمل الخ.....	55.6	44.4	0	0	0	9	4.5	0.27	موافقة
4	عرف طلابه بأساليب التقويم منذ بداية الفصل الدراسي	60	38.9	1.1	0	0	9	4.6	0.27	موافقة
5	يعتمد أسلوب النقد البناء في تقويمه لطلابه	58.9	38.9	2.2	0	0	6	4.6	0.27	موافقة
6	يناقش نتائج الاختبارات مع الطلاب	63.3	36.7	0	0	0	4	4.6	0.28	موافقة
7	يقدم الإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات	62.2	43.5	3.3	0	0	5	4.6	0.27	موافقة
8	يضع الأسئلة بصورة واضحة ومتناسبة مع مستويات الطلاب	68.9	31.1	0	0	0	2	4.7	0.30	موافقة
9	يتسم بالموضوعية في وضع أسئلة الاختبارات	70	30	0	0	0	1	4.7	0.30	موافقة
10	يوزع الأنشطة والواجبات بشكل متوازن مع المحتوى و مرتبط بأهداف المادة المحور ككل	64.4	35.6	0	0	0	3	4.6	0.29	موافقة
		62.4	36.1					4.6	0.28	

يتضح من الجدول رقم (7) موافقة عينة الدراسة على عبارات المحور الخامس التقويم , حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة على المحور ككل 62.4% ونسبة الموافقة 36.1% ومتوسط حسابي 4.6 وانحراف معياري 0.28 , جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على ( يتسم بالموضوعية في وضع أسئلة الاختبار ) في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بشدة بلغت 70% ونسبة موافقة بلغت 30% ومتوسط حسابي 4.7 وانحراف معياري 0.38 وجاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على ( يضع أسئلة الاختبار بصورة واضحة ومتناسبة مع مستويات الطلاب ) في المرتبة الثانية بنسبة موافقة بشدة بلغت 68.9% ونسبة موافقة بلغت 31.1% ومتوسط حسابي 4.7 وانحراف معياري 0.34, فيما جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على ( يتنوع في وسائل التقويم بين اختبارات وأوراق عمل وبحوث الخ...) في المرتبة الأخيرة بنسبة موافقة بشدة بلغت 55.6% ونسبة موافقة بلغت 44.4% ومتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 0.28

### مناقشة النتائج:

توصلت الباحثة من خلال استقراء نتائج استجابات عينة الدراسة على الاستبانة لموافقة عينة الدراسة بالإجماع على العبارات الواردة في المحاور الخمسة , الصفات الشخصية , إعداد وتنفيذ المحاضرة , العلاقات الإنسانية , التمكن العلمي والتقويم حيث يوضح الجدول رقم (3) موافقة عينة الدراسة على العبارات المتضمنة في محور الصفات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس كالهدوء والالتزان الانفعالي والصدق والأمانة والنشاط والمرونة

والاعتناء بالمظهر والإخلاص في العمل وقوة الشخصية والثقة بالنفس , حيث ترى الباحثة ضرورة توفر هذه الصفات في عضو هيئة التدريس حتى يكون قدوة لطلابه ومثالا يحتذى ويؤكد ذلك دراسة الحكمي (2004) والتي ركزت على جانب الشخصية في الكفاءات المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس ودراسة جمال الدين (2012) والتي ذكرت جانب الكفاءة الإنسانية كمتطلب في الأستاذ الجامعي ودراسة اليوسفي (2013) التي أكدت على أهمية الكفاءات الشخصية في عضو هيئة التدريس و دراسة بني أرشيد (2013) والتي احتل الجانب الجسمي المرتبة الأولى في الصفات المطلوبة في الأستاذ الجامعي . و يوضح الجدول رقم (4) موافقة عينة الدراسة على العبارات المتضمنة في محور إعداد وتنفيذ المحاضرة , من حيث الالتزام بمواعيد المحاضرة بداية ونهاية وحفظ النظام داخل قاعة الدراسة والتزام الطلاب بالحضور وتوزيع زمن المحاضرة بكفاءة وطريقة التدريس وكيفية تنفيذ المحاضرة , وترى الباحثة أن أداء عضو هيئة التدريس التدريسي له أهمية بالغة في تقويمه ويشكل مؤشراً فعالاً على جودة الأداء وتميز عضو هيئة التدريس وهذا ما ذهبت إليه الدراسات السابقة كدراسة الحكمي (2004) التي اعتبرت إعداد وتنفيذ المحاضرة من أساسيات تقويم عضو هيئة التدريس , ودراسة جمال الدين (2012) التي حددت تخطيط التدريس والكفاءة التدريسية وإدارة العملية التعليمية ككفاءات مطلوبة للأستاذ الجامعي , و دراسة بني أرشيد (2013) والتي ضمنّت أسلوب التدريس ضمن الصفات المطلوبة في الأستاذ الجامعي , و دراسة اليوسفي (2012) والتي أكدت أيضاً على الكفاءة التدريسية كمتطلب في الأستاذ الجامعي. و يوضح الجدول رقم (5) موافقة عينة الدراسة على عبارات محور العلاقات الإنسانية من حيث العلاقة الطيبة مع الطلاب وفهم مشاكلهم ومساعدتهم في حلها وتشجيع الجو الأمن لحوار وإبداء الرأي وتعويد الطلاب على تحمل المسؤولية , حسن الإنصات لطلابه وعدم السخرية منهم , وترى الباحثة أهمية هذه الصفات التي تدعم العلاقة بين الأستاذ وطلابه مما يحفز على التفوق وزيادة التحصيل وتؤكد الدراسات السابقة على هذا المفهوم كدراسة الحكمي (2004) ودراسة الشافعي اللتان تؤكدان على أن تكون علاقة الأستاذ بطلابه علاقة حب وليس علاقة خوف وأن يساعدهم في حل مشكلاتهم المختلفة وأن يعودهم على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار , كما تؤكد دراسة بني أرشيد على هذه المعاني حيث ترى أن يكفل عضو هيئة التدريس الحرية لطلابه للتعبير عن آرائهم كما اهتمت بالجانب الأخلاقي في عضو هيئة التدريس .

الجدول رقم (6) موافقة عينة الدراسة على عبارات محور التمكن العلمي والذي ترى الباحثة أهميته وانعكاسه الإيجابي على مستويات الطلاب وعلى مخرجات العملية التعليمية وتتفق معها دراسة الحكمي (2004) التي اعتبرت الجانب الأكاديمي من الجوانب المهمة في تقويم عضو هيئة التدريس , ودراسة قاسم (2005) والتي حددت الصفات الأكاديمية المتمثلة في التمكن العلمي من المادة المدرسة ومتابعة مستجداتها واستخدام المنهج العلمي في التفكير , من أهم الصفات المرغوبة في عضو هيئة التدريس وتتفق معها أيضاً دراسة عبد الفتاح (1994) والتي أشارت إلى التمكن العلمي كواحد من الخصائص المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس .

ويوضح الجدول رقم (7) موافقة عينة الدراسة على عبارات محور التقويم من حيث مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب والتوزيع العادل لأسئلة الاختبار وتنوع وسائل التقويم ومناقشة نتائج الاختبارات مع الطلاب والمراعاة الموضوعية في التقويم وهذا ما تراه الباحثة , فمن الضروري أن يهتم عضو هيئة التدريس بوسائل التقويم وبناء الاختبارات بصورة موضوعية وعادلة وألا يعتمد على أسلوب واحد في التقويم وتتفق في ذلك مع دراسة عبد الفتاح (1993) التي رأت أن العدالة في التقويم واحدة من صفات المعلم الناجح , ودراسة الحكمي (2004) التي اعتمدت التقويم كواحد من الكفايات المطلوبة لعضو هيئة التدريس .

#### نتائج الدراسة: أبرزت الدراسة النتائج التالية:-

- 1- أهمية الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس كالصدق والأمانة والإخلاص في العمل والهدوء والالتزام الانفعالي والمظهر اللائق حتى يكون قدوة لطلابه.
- 2- أداء عضو هيئة التدريس داخل قاعات الدراسة، كضبط زمن المحاضرة بداية ونهاية وحفظ النظام وتوزيع زمن المحاضرة بكفاءة والتنوع في طرق التدريس تعد من الأمور الهامة التي تدل على كفاءة عضو هيئة التدريس، ويجب أخذها بعين الاعتبار عند التقويم.
- 3- ضرورة التعامل الإنساني مع الطلاب وأن تكون علاقة عضو هيئة التدريس مع طلابه علاقة ود واحترام متبادل وأن يحسن الإنصات لهم وينمي فيهم قيمة تحمل المسؤولية ويساعدهم في حل مشكلاتهم.
- 4- تمكن عضو هيئة التدريس من المادة التي يدرسها يعكس إيجاباً على مخرجات العملية التعليمية من الطلاب.
- 5- التنوع في أساليب التقويم وتحري الموضوعية فيه ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من الأمور الهامة التي يجب أن يوليها عضو هيئة التدريس اهتمامه في تقويمه لطلابه.

توصيات الدراسة: بناء على النتائج التي توصلت إليها الباحثة توصي بالآتي:

- 1- استخدام الأنموذج الذي وضعته الباحثة في تقويم أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تطبيق الدراسة على كليات أخرى.
- 3- إجراء دراسة عن الصفات المرغوبة في عضو هيئة التدريس الجامعي، من وجهة نظر الطلاب.

#### المراجع:

1. الباطين، عبد الوهاب (2007م). ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، العدد 29 ص ص 145-169.
2. الثبتي، مليحان والقرني، علي (1993م). طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية المجلد الخامس، العدد الثاني ص ص 427-462.
3. الحريشي، منيرة عبد العزيز (2006م). تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بالرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية، جامعة الملك سعود ص ص 486-503.
4. الحكمي، إبراهيم الحسن (2004م). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة الخليج العربي، العدد 90 ص ص 13-56.
5. الخثيلة، هند بنت ماجد (2000م). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية المجلد 12، العدد الثاني ص ص 107-123.
6. الراجح، نوال محمد عبد الرحمن (2006). تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طالبات كلية التربية للبنات بالرياض. دراسات في التعليم الجامعي، مصر، العدد 12، ص ص 102-128.
7. الشافعي، محمد منصور (2006م). متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التعليمية بكلية التربية جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الثالث عشر - إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية جامعة الملك سعود ص ص 256-325.
8. الكندري، جاسم يوسف محمد (1997م). تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، دراسة تقييمية لتجربة جامعة الكويت، مجلة كلية التربية، أسبوط، مصر، العدد 13 الجزء الأول ص ص 311-347.
9. اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعودية (1997م). الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي السعودي
10. المخلافي، محمد سرحان (2002م). بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، اليمن صنعاء العدد 16، ص ص 113-169.
11. المنيع، فهد خلف (2010م). تقويم مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر عينة من الطالبات، مجلة العلوم التربوية، مصر المجلد 18 العدد 3، ص ص 362-383.
12. النهاري، عبد العزيز والسريحي، حسن عواد، (2002). مقدمة في مناهج البحث العلمي، دار خلود، جدة، المملكة العربية السعودية.
13. النجار، عبد الوهاب (2005). أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، دراسة مقدمة لنودة تنمية عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير، جامعة الملك سعود كلية التربية.
14. اليوسفي، علي عباس (2012م). الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، مجلة مركز دراسات الكوفة، العراق، المجلد السابع العدد 26، ص ص 304-347.
15. بني أرشيد، محمد نور حسين علي (2012). الصفات الشخصية والكفاءات المهنية المتوفرة والمرغوبة في عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة التربية، جامعة عين شمس، العدد 36، الجزء 3، ص ص 268-317.
16. جمال الدين، عبد العزيز محمد (2012م). تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، دراسة تطبيقية على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، العدد 33، الجزء الثالث، ص ص 939-1000.
17. ربيع، هادي مشعان، (2010). التقويم والقياس التربوي، دار زهران للنشر، الأردن
18. عبد الرزاق، وفاء نصار (2006م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أساليب تقويم أدائهم، اللقاء السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره) في ضوء المتغيرات المعاصرة، السعودية، ص ص 202-253.
19. عبد الفتاح، عز (2007). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي، الجزء الثالث، خوارزم العلمية.
20. غنيم، محمد عبد السلام (2004). مبادئ القياس والتقويم التربوي، مصر، بدون ناشر
21. قاسم، مصطفى أحمد حلمي (2005م). الصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة بنها، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، القاهرة ص ص 832-852.

22. يعقوب، نافذ رشيد (2005م). الكفايات المهنية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين ببيشة المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للتربية*، تونس المجلد 25 العدد الأول 141-101.