

دراسة تقييمية لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي

د. محمد عبد القادر النمر د. عبدالله بن أحمد الدهش
أستاذ مساعد المناهج وطرق تدريس أستاذ مشارك المناهج وطرق تدريس
الرياضيات - جامعة المجمعة الرياضيات - جامعة المجمعة

د. المتولي إسماعيل بدير
أستاذ مساعد أصول التربية - جامعة المجمعة

ملخص :

هدف هذا البحث إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية العالمية للاعتماد الأكاديمي، ولتحقيق هذا الهدف قام الفريق البحثي بالإجابة على الأسئلة التالية خلال هذا البحث: -

١- ما المعايير المهنية الأكاديمية التي يجب توافرها في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٢- ما مدى توافر هذه المعايير في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة؟ وللإجابة على هذه الأسئلة تم بناء أداتين هما: -

١- استبيان تحديد المعايير المهنية الواجب توافرها للاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية وذلك في ضوء المعايير المهنية العالمية للاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العالمية التي تحتل ترتيباً متقدماً في التصنيف العالمي.

٢- بطاقة ملاحظة لتحديد مدى توافر هذه المعايير لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

وقد تم توزيع الاستبيان على (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للوصول لقائمة معايير الاعتماد الأكاديمي، كما قام الفريق البحثي بتطبيق بطاقة الملاحظة على عدد (٤٥) عضو هيئة تدريس من تخصصات مختلفة بجامعة المجمعة.

تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كما تم تحليل الدرجات الخام للبحث. وفي ضوء ذلك تم الحصول على النتائج والخروج بالتوصيات والمقترحات المتعلقة بالبحث،

والتي تمثلت في الوصول إلى قائمة بمعايير الاعتماد الأكاديمي يمكن أن تستفيد منها الجامعة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، كذلك تحديد مدى توافر هذه المعايير بأعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة المجمعة وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة نحو تعزيزهم أو تطوير أدائهم أو ما يراه صاحب القرار.

Abstract

This research aims at evaluating the performance of faculty members at Mjmaah University in Saudi Arabia In light of the global professional standards for academic accreditation. To achieve that, The research team answered the following questions:

What academic professional standards that must be met in the performance of faculty members in Saudi universities?

What the availability of these standards in the performance of faculty members at Almajmaah University?

To answer these questions two tools have been built: -

Questionnaire to determine The Professional Standards for academic accreditation that should be available for faculties' members in Saudi Arabia.

Note card to determine the availability of these standards among faculty members at Almajmaah University.

To apply these tools, a random sample of of the faculty members in Saudi universities consisted of (100) faculty members was chosen to gain access to the list of academic accreditation standards, As the research team applied the note card on a random sample consisted of (45) of faculty members from different disciplines at atAlmajmaah University

By applying the research tools, the research results were obtained, analyzed using the statistical techniques the following results were obtained:

Determine academic professional standards that must be met in the performance of faculty members in Saudi universities had been identified.

The extent of these professional standards in the performance of faculty members at Almajmaah University had been detected.

At the end of this research, some recommendations and suggestions had been provided.

مقدمة:

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم. وقد شمل هذا التقويم جميع أبعاد منظومة العملية التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وإداريين وغيرهم، بيد أن الاهتمام الأكبر انصب حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يشكلون البعد الرئيس في هذه المنظومة، وعلى أساس الدور الأهم الذي يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة، واستناداً إلى أن جودة أي كلية جامعية تقاس - إلى حد كبير - بكفاءة هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس بها (الناقة، ١٩٩٩).

ومن المتفق عليه وفي ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعاته من رسالة ومهام يصاغ ويتشكل دور عضو هيئة التدريس في الجامعة، وعلى الرغم من تعدد وظائف الجامعات في العالم، إلا إن القاعدة العامة والشائعة في وقتنا الراهن إن رسالتها تقوم على ثلاث وظائف رئيسية هي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لذلك فإن دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف وبدرجات متفاوتة وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحول دور الأستاذ الجامعي من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب للتطورات لينمو ويتطور مهنيّاً وأكاديمياً كي يتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه المتغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها في جميع الجوانب.

وإذا كان عضو هيئة التدريس عنصراً فاعلاً في أداء الجامعة لمهامها، فإن أي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب

التدريس إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (٦٠٪) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠٠٣).

ويفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته في أقسام الجامعة المختلفة، والاعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الإيجابي للمتميزين من الأساتذة وتعزيز التدريس رفيع المستوى والارتقاء به وإظهار التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها، وتشجيع الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتعزيز الجانب الأخلاقي في المجتمع الجامعي، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقويم في تصميم برامج التعليم المختلفة وفي أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية.

وعلى الرغم من أن معظم الجامعات تضع تطوير الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي هدفاً رئيساً إلا أن غالبية الأساليب المعتمدة في التقويم لا تثير ولا تعزز تطوير أعضاء هيئة التدريس بفعالية حقيقية إذ إن من الأساليب الرئيسية لضعف برامج تقويم الأداء أو عدم كفاءتها في معظم الجامعات هو غياب الربط بين التقويم وبين أنشطة التطوير وعدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية التقويم.

ومن الملاحظ أن التعليم الجامعي يحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم، وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعياتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحن همهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الخثيلة، ١١٣، ٢٠٠٠).

ويعتمد الارتقاء بأداء التعليم العالي إلى حد كبير على مدى قدرة عضو

هيئة التدريس على القيام بالأدوار المتوقعة منه بأقل تكلفة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته من خلال الاستثمار الأمثل للخدمات المادية والبشرية المتاحة ، وللوقوف عند مدى تحقيقها لأهدافها لابد من تقويم جوانب عمل هذه المؤسسات كافة ، خاصة وإن أي عملية تقييمية لابد لها أن تستند إلى معايير محددة للتقويم لمعرفة مدى مناسبة الإجراءات والطرق وكفاءتها وفعاليتها ودرجة تحقيقها للأهداف المنشودة (كنعان: ٢٠٠٥م، ص ٦٦)

وتشير أدبيات البحث العلمي إلى إن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس. كما تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، إن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، متوفرة لهم جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (فروهووالد، ٢٠٠٣، ١٣٥).

وتعتبر وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية، لأنها الوظيفة الرئيسة في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك (التبتي وحري، ٢٠٠٣، ٧٤).

إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها من دون عمليات فحص وتقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ تعد عملية تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته (Miller, 1987) وفي

تطوير المادة العلمية ومحتواها ومضمونها (Validosat, 2001) وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من ان الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه، ويمكن كل القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على مواطن القوة لیتم تعزيزها، ومواطن الضعف لیتم تقويتها.

والتقويم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، ويلعب عضو هيئة التدريس دوراً رائداً في إعداد وبناء مخرجات التعليم الجامعي وتأهيلها بما يتناسب مع متطلبات العصر وكونها تلبي حاجات المجتمع ويعد موضوع الجودة الشاملة من الموضوعات التي اهتمت بها الدول المختلفة وخصوصاً الصناعية والتجارية من خلال التعرف على رغبات المستهلك الحالية والمستقبلية، ثم وضع البرامج الإنتاجية التي تتلاءم مع تلك الرغبات. ولم يقتصر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الصناعية وإنما أيضاً في المنظمات الخدمية كالمبلدية والصحة والتعليم في مختلف مستوياته. من اجل تقديم مخرجات على شكل خدمات تتلاءم مع أذواق ورغبات المستهلك أو المستعمل.

إن تنوع واختلاف التحديات التي تواجه المنظمات في المرحلة الحالية عالمياً أو إقليمياً ومحلياً دفع المؤسسات المختلفة إلى ضرورة التعرف على مبادئ ومتطلبات إدارة الجودة الشاملة فيها سواء كان من خلال الحصول على دعم الإدارة العليا ، التمهيد قبل التطبيق ، المشاركة الجماعية باعتبار إن الجودة الشاملة هي مسؤولية جميع العاملين في المؤسسة ، وتتفق أدبيات الجودة بأن مؤشر الجودة هو معيار يحدد درجة تحقيق هدف معين، وبالتالي فهو يساعد في بناء تصنيف اتصادقة وثابتة للنظام التعليمي وفي توضيح مدى التشابه أو الاختلاف في المجال التربوي .

وتُعد عملية اختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم من القضايا المهمة للمؤسسة، فأعضاء هيئة التدريس يُلقى على عاتقهم

مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها. من هنا، يجب أن يتوافر في المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رسالتها وأهدافها.

وبالتعرض إلى إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي نجد أن هناك العديد من الخبراء اهتموا بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات منهم جوران ، كروزي ، وديمنج الذي اقترح أربعة عشر مبدأ لتحسين جودة الجامعات ومنها خلق حاجة مستمرة للتعليم الجامعي ، الاهتمام بالتدريب المستمر في جميع الوظائف الجامعية وتبني فلسفة جديدة للتطوير المستمر وعدم بناء القرارات الجامعية على أساس التكاليف فقط (النجار ، ٢٠٠٢ : ٧٦ - ٧٧). إن تحسين أداء المنظمات أو المؤسسات الحديثة بما فيها الجامعات يشكل إهتماماً عالمياً في جميع دول العالم يضاف الى ذلك إن قدرة أي مجتمع على إدارة مؤسساته وبرامجه الحيوية ليس فقط بفاعلية وكفاءة وإنما بعدالة وابتكار تعتبر من أهم الخصائص التي تميز أي مجتمع عن غيره من المجتمعات (الخطيب، ٢٠٠١: ٨٧) .

مشكلة البحث:

عضو الهيئة التدريسية يعتبر من الأركان الأساسية لجودة الخدمة التعليمية بسبب دوره في خلق ونقل المعرفة إلى الطلبة وشرائح المجتمع المختلفة للمساهمة في تحقيق رسالة واستراتيجية الجامعة، ولتحقيق هذا الدور فلا بد من توافر بعض المعايير المهنية لديه بحيث يمكن اعتماده أكاديمياً للعمل في الجامعة. وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- ١ - ما المعايير المهنية العالمية والمحلية الخاصة بالاعتماد الأكاديمي التي يجب توافرها في أداء عضو هيئة التدريس بجامعات المملكة العربية السعودية ؟
- ٢ - ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية مؤشرات معايير الاعتماد الأكاديمي؟

٣ - ما التصور المقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية في جوانب الأداء المختلفة؟

أهمية البحث :

قد تفيد نتائج هذا البحث كلا من:

- ١ - أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: من حيث تعرفهم على المعايير المهنية العالمية والعمل على ربط أدائهم بها بحيث يمكنهم تقييم أدائهم ذاتيا.
- ٢ - القائمين على تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة: بالتأكيد على أهمية إدراج المعايير المهنية وأساليب تنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن برامجهم التدريبية .
- ٣ - عمداء الكليات :عن طريق استخدامهم لقائمة المعايير عند تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس للوقوف على أوجه التميز والقصور لديهم بدقه.
- ٤ - الطلاب: من حيث الرقي بمستواهم الأكاديمي نتيجة تأثرهم بأساتذتهم الذين تدريبوا على هذه المعايير حيث أكدت بعض الدراسات وجود علاقة بين مدى توافر هذه المعايير لدى أعضاء هيئة التدريس والإنجاز الأكاديمي لطلابهم
- ٥ - القائمين على تخطيط برامج الدراسات العليا بكليات الجامعة: وذلك من خلال تقديم مادة علمية ومعايير يمكن البناء عليها في تخطيط البرامج الخاصة بإعداد طلاب الدراسات العليا في الكلية - باعتبارهم نواة لأعضاء هيئة التدريس مستقبلاً - ، بهدف العمل على توافر هذه المعايير لديهم قبل انخراطهم في ميدان العمل .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى :

- ١ - تحديد قائمة بالمعايير المهنية لأداء عضو هيئة التدريس بجامعات المملكة العربية السعودية وذلك في ضوء المعايير العالمية للاعتماد الأكاديمي بالجامعات التي تحتل مراتب متقدمة في التصنيف العالمية

٢ - تحديد مدى توافر مؤشرات هذه المعايير لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة .

٣ - تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء المعايير المهنية العالمية.

مسلمات البحث :

١ - يعد عضو هيئة التدريس أحد الركائز التعليمية الثلاث (الأستاذ ،الطالب ،المنهج) ويتطور بتطور الرؤية حول التعليم ،ويتغير بتغير التوجهات والاتجاهات الحديثة.

٢ - من الضرورة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء معايير تحدد بشكل واضح الكفايات التي ينبغي توافرها لديهم حتى يصبحوا قادرين على أداء مهامهم بالشكل المطلوب .

٣ -المعايير المهنية المعاصرة توجه عالمي حديث لتقويم أداء عضو هيئة التدريس .

حدود البحث :

اقتصرت حدود البحث على ما يلي :

١ -عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المجمعة من تخصصات مختلفة

٢ -مجموعة من المعايير المهنية للاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والتي سيتم وضعها بالاستعانة ببعض القوائم الخاصة بالمعايير المهنية للاعتماد الأكاديمي والمدرجة ضمن بعض البحوث والدراسات العربية والأجنبية والمبادرات العالمية المعاصرة في هذا الصدد.

إجراءات البحث :

للإجابة عن أسئلة البحث تم إتباع الإجراءات التالية :

- ١ - مراجعة وتتبع الدراسات والبحوث التربوية ذات الصلة بالمعايير المهنية الخاصة بالاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العالمية.
- ٢ - الإطلاع على بعض المبادرات والمشروعات الدولية لتطبيق المعايير المهنية كأسلوب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس .
- ٣ - إعداد دراسة نظريه تتناول مفهوم المعايير و نشأة المعايير في مجال التعلم والتعليم في المرحلة الجامعية و الأهمية التربوية للمعايير المهنية بالإضافة إلى تجارب عالمية وإقليمية حول معايير الاعتماد الأكاديمي
- ٤ -إعداد قائمه أوليه بمعايير الأداء المهني الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وذلك في ضوء القوائم العالمية في هذا الصدد.
- ٥ - التحكيم على القائمة السابقة من قبل المتخصصين التربويين وذوي الخبرة في مجال المعايير.
- ٦ - إجراء التعديلات على القائمة الخاصة بالمعايير المهنية التي يجب توافرها في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ٧ - بناء وضبط أدوات البحث
- ٨ - تحكيم بطاقة الملاحظة وذلك من قبل المحكمين المتخصصين في هذا المجال.
- ٩ - تطبيق بطاقة الملاحظة على عدد (٤٥) عضو هيئة تدريس بجامعة المجمعة .
- ١٠ - تحليل النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS وذلك للوقوف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة
- ١١ - الوصول إلى نتائج البحث وتفسيرها والتعليق عليها .

ثانياً: الإطار النظري وأدبيات البحث

لعل من أبرز تحديات هذا العصر موضوع جودة التعليم العالي و الذي أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي، حيث بادرت العديد

من المؤتمرات التربوية على الصعد العالمية و الاقليمية بطرح هذا الموضوع بغية لفت نظر القائمين على التعليم له بجدية، وقد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على ما ينبغي على الحكومات و مؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، من حيث البحث عن جودة النوعية في كل شيء خصوصاً في ظل طغيان الكم بسبب الاقبال الهائل على مؤسسات التعليم العالي مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العلمية والمهنية. (عبدالدايم، ٢٠٠٠، ٢٢٣).

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس لذا بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم رغم أن الاهتمام بإعداد أعضاء هيئة التدريس ليس جديداً إلا أنه كان يسير ببطء شديد واقتصر في الغالب على جامعات أمريكية وبريطانية في بداياته فقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر و كانت دوافع الاهتمام منطلقاً من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية مما أدى الى بروز الحاجة الى الإعداد الأكاديمي. وقد أشار (كلير) الى ان العامل الأساسي الذي أدى الى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات يحظى باهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا و فرنسا والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج، ومصر والاردن والجزائر و العراق. (مرسي ٢٠٠٢، ٤٨).

لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات الأفراد لأنهم المسؤولون المباشرون عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي . يقول (ادوارد ساليو) " يبنى الاستثمار في الناس على خبرة المؤسسات الناجحة حيث تأكد ان قوة العمل

المحفزة والماهرة هامة لنجاحها والمستثمرون في الناس يقدمون منهجية لتطوير الموظفين بطرق تساعد في تحقيق اهداف المؤسسة (ساليز، ١٩٩٩، ٢٧٦). والعناصر الجوهرية التي يجب تحقيقها في جامعة ما لكي تصبح مستثمرة في الناس من وجهة نظره هي:

١. الالتزام القوي لتطوير جميع الموظفين لكي ينجزوا أهداف المؤسسة.
٢. وجود خطة استراتيجية تحدد اهداف المؤسسة و الموارد المتاحة لها و التي ينبغي ان تسند للموظفين للعمل على تحقيقها بشكل جيد.
٣. إجراء مراجعات دورية لتدريب الموظفين و تطويرهم بصورة مستمرة.
٤. تقويم الاستثمار في التدريب والتطوير، لمراجعة مستوى فعالية عملية تدريب الموظفين وتطويرهم . (المصدر السابق، ٢٧٦)

مفهوم التقويم لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة

١ - المعنى اللغوي للتقويم:

توجد كلمتان تدلّاناً وتفيدان لبيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم والمصطلح الأول صحيح لغوياً وهو أعم وأشمل يراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه) وتعديل أو تصحيح الاعوجاج (ملحم، ٢٠٠٢، ٣٨). وهذا يعني إن التقويم يتضمن في ثناياه الحكم على الشيء ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير.

وعلى المستوى التعليمي فإن التقويم يعني "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات، بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها".

أما على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي فهي "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).

يشار إلى إن إيلتون (Elton, 1987) اتخذ خطوة أكثر تقدماً ولكن بحذر ليفصل بين مفهومي التقييم والتقويم المتداخلين حيث كتب قائلاً "أن التقييم يختص بالأفراد وأن التقويم يختص بالعمليات التدريسية" فيما يشير آخرون إلى أن التقييم هو التثمين من أجل إصدار أحكام ذات سمة كمية، أي إجراء قياس موضوعي من ضبط ومنتظم للمدخلات والمخرجات بشكل ارقام ونسب في ما يستهدف التقويم التحسين عبر عملية نوعية تهتم بتعديل وتنمية المكونات المختلفة للعملية التدريسية.

إن المشاريع التي تستهدف تحسين وتطوير الأداء التدريسي تستخدم مجموعة عريضة وواسعة من مقاييس الأداء منها ما هو موضوعي وقابل للعد والقياس مثل نسبة الطلبة إلى التدريسيين (Staff/ student ratios) أو Cost/student ومنها ما يكون ذاتياً Subjective مثل (هل هو محاضر جيد؟ أم لا) لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة ولكنه قلما يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو عند الترقيات العلمية) وأن حصل في بعض هذه الجامعات فإنه يأخذ بعداً كلياً، ويعتقد أن هذا العزوف أو الأحجام عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مرده إلى موروث قديم مفاده إن الأستاذ الجامعي الأكاديمي ينبغي أن لا يتعرض أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بان يقوم بأداء واجبها لتدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة.

ويبدو ان هذا الوضع المتوارث في طريقه إلى التغيير سواء أراد الأكاديميون أم لم يريدوا خاصة في إطار تنامي ثقافة الجودة والسعي إلى امتلاكها في مؤسسات التعليم العالي كافة.

والتقييم والتقويم أدوات تمكن من جمع المعلومات وتحليلها من أجل استخدام لاحق (Sub Sequent use) واستبدلت عبارة من أجل استخدام لاحق بعبارة لإجراء أحكام أو إصدار أحكام.

ان نوعية الأداء التدريسي ونوعية المخرجات تتأثر ضمناً بمستوى أعضاء هيئة التدريس من تطوير وتحسين لأساليبهم التدريسية، وقد يستهدف التقويم عضو هيئة التدريس وبرنامجهم التدريسي على حد سواء، وربما يستهدف أنماط وأساليب التدريس المعتمدة وتهيئة البيئة التعليمية ومعايير التدريس واحتياجاته ونواتجه.

وهذا يتطلب معلومات تشخيصية دقيقة وذات مستوى عال لوصف نقاط القوة والضعف للقائمين على العملية التدريسية وبرامجهم المختلفة في هذا الميدان.

٢ - أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

يفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه. ويعد تقويم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق أحدهم الأهداف الرئيسة للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءاتهم وكفاياتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم.

كذلك تكشف عملية التقويم عن انجازات أعضاء هيئة التدريس من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمتهم في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية، كما يفيد التقويم في

توفير تغذية راجعة من أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على وجهة نظرهم في أدائهم.

٣ - أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

تهدف وتسعى عمليات التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن ان تحقق عملية التقويم الآتي:

- تحليل الوضع الراهن للأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
- التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

٤ - تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام الجامعة

تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف

إمكانات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وسيركز الباحث على المهمة الرئيسية الأولى التي تتعلق بموضوع بحثه إلا وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى .

وتعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من العوامل الرئيسية في تقويم نشاطه وتمثل المكانة الأولى في سلم الأولويات ويشمل ذلك الخطط الدراسية السنوية أو الفصلية والخطط اليومية وبما تتضمنه من محتوى دراسي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسه مع جوانب الإضافة والإثراء والتطوير للمقررات أو المحتوى الدراسي الذي يعهده، كذلك الفعاليات والأنشطة التعليمية والتربوية التي تسهم بتحسين طرائق التدريس وزيادة فاعليتها وإمكانية استخدامه للوسائط المتعددة والتقنيات الحديثة التي تزيد من كفاءة العملية التدريسية.

معايير جودة عضو هيئة التدريس

تُعد عملية اختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم من القضايا المهمة للمؤسسة، فأعضاء هيئة التدريس يُلقى على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها. من هنا، يجب أن يتوافر في المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رسالتها وأهدافها.

وتكمن عملية ضمان الجودة في عضو هيئة التدريس بأنها عملية مترابطة ومتكاملة، بمعنى أنها تبدأ من مرحلة قبوله كعضو هيئة التدريس في الجامعة، وتنتهي بتقييم أدائه ومدى قدرته على التطوير. وتتم مراجعة أداء هيئة التدريس في كل عام أكاديمي وتخضع هذه المراجعة لاعتبارات مختلفة منها، تطوير الخطط الدراسية، تطوير محتويات المقررات، وطرق التدريس والمشاركة العلمية محلية أو خارجية، مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية

، تعاونه مع متطلبات العمل والمستجدات فيه ، ويمكن صياغة أهم مؤشرات مجال ضمان الجودة في عضو هيئة التدريس كما يلي: - (زغوان ، ٢٠٠٩: ١٢- ١٣)

- ١ - اختيار عضو هيئة التدريس
 - ٢ - المتطلبات الأكاديمية والمهنية لعضو هيئة التدريس
 - ٣ - أعضاء هيئة التدريس المتعاونين
 ٤. - مساعدو أعضاء هيئة التدريس من المعيدين
 - ٥ - تعيين أعضاء هيئة التدريس وترقياتهم
 - ٦ - التعاون التدريسي لأعضاء هيئة التدريس
 - ٧ - تظلم أعضاء هيئة التدريس.
- و ضمان الجودة بالجامعة يتحقق من خلال توافر المعايير الآتية:**
- ١ - مدى التزام الجامعة بتوفير برامج التدريب والتطوير بصفة مستمرة لضمان استخدام أعضاء هيئة التدريس الاستراتيجيات وتقنيات التدريس بكفاءة بما يؤكد التعلم التفاعلي للطلاب.
 - ٢ - مدى اهتمام الجامعة بشؤون هيئة التدريس فيما يتعلق بالعبء التدريسي وحقوق التأليف والملكية الفكرية للمادة العلمية وتقييم الأداء.
 - ٣ - مدى إتباع الجامعة لآليات محددة للإعلان عن وظائف هيئة التدريس
 - ٤ - تحتفظ الجامعة بملفات لجميع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والمتعاونين.
 - ٥ - مدى نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدرجة العلمية النهائية في المجال يقومون بالتدريس فيه بالنسبة للدرجات العلمية الأخرى.
 - ٦ - مدى وجود ممتحن خارجي يقوم بتقويم طريقة الأداء لعضو هيئة التدريس والعملية التعليمية والاختبارات والامتحانات.
 - ٧ - مدى حرص الجامعة على أن يخضع هيئة التدريس المؤقتين لنفس المتطلبات المتعلقة بالإعداد المهني والخبرة العلمية كزملائهم المتفرغين.

- ٨ - إلى أي مدى تقوم الجامعة بإيضاح ونشر الإجراءات اللازمة لتأمين اتصال الطلاب بأعضاء هيئة التدريس المتعاونين.
- ٩ - مدى اعتماد المؤسسة ونشرها للمتطلبات الواجبة من أعضاء هيئة التدريس للقيام بواجباتهم على أحسن وجه من الناحية الفنية والأخلاقية والجامعية بما يدعم رسالة الجامعة وأهدافها.
- ١٠ - مدى التزام المؤسسة بإجراء تقييم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس المتفرغين منهم والمتعاونين، ومدى استخدام هذا التقييم في صياغة برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

الأساليب المعتمدة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي

تشير العديد من الدراسات والاستطلاعات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل والأساليب العملية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في ذلك مثل الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس (Haskell, 1997).

إذ ينبغي أن تتم عملية التقييم السنوي الجمعي للتدريس متعددة الأوجه، كما ينبغي أن يدرك أعضاء هيئة التدريس جوانب القوة وعناصر التميز من خلال التقييم الذاتي، والنقاش البناء، والتغذية الراجعة من الطلاب. وفيما يلي عدد من الأدوات المعتمدة في عملية التقييم:

١ - التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه وقد يصمم التدريسي أنموذجاً (استمارة) موجهاً لهذا الغرض يتضمن عدد من المجالات والعناصر الرئيسية توضع في الاعتبار عند إجراء عملية التقييم الذاتي لأدائه.

٢ - تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يتم في الأسبوع الأخير من الكورس أو الفصل الدراسي أي قبل بدء الاختبارات النهائية، إذ يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقييم وتوفير

الاستثمارات الخاصة بها، وتحديد مواعيد التنفيذ ومن ثم جمع هذه الاستثمارات بعد إملائها وتسليمها إلى الكلية التي تتولى عملية التحليل لاستخراج نتائج التقييم.

٣ - تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

يتم من خلال تشكيل لجنة أو فريق عمل من ثلاثة أعضاء، يختار فيها عضو هيئة تدريس في القسم ورئيس القسم ويختار الثالث بالاتفاق بين هذين العضوين، ويفضل أن يكون من خارج القسم ويتولى الفريق فحص الجوانب الآتية:

- كفاية المادة العلمية المقدمة ومدى ملائمتها للطلاب.
- فاعلية الطرائق والأساليب المستخدمة في التدريس.
- ويعتمد الفريق في فحص هذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظاتهم له أثناء أدائه التدريسي بالاتفاق معه.

٤ - الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس:

يتولى ذلك رئيس القسم، أو الخبير المرشح من القسم، وتتم مرة واحدة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ويستخدم أنموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها خلال عملية الملاحظة.

٥ - خطة التطور المهني لعضو هيئة التدريس:

يتولى عضو هيئة التدريس إعداد خطة سنوية تطويرية مهنية لنفسه تتضمن جميع الأنشطة المهنية والعلمية التي سيؤديها خلال العام ويقوم بتقديمها إلى رئاسة القسم.

٦ - تقرير المقرر الدراسي:

يتضمن التقرير عدد الطلاب المسجلين في المقرر الدراسي، وعدد المنسحبين من المقرر الدراسي والنتائج النهائية للمقرر متضمنة نسب النجاح وتوزيع الدرجات.

٧ - ملفا لمقرر الدراسي:

يعد عضو هيئة التدريس ملفاً خاصاً بالمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه يشمل وصفاً للمقرر متضمناً الأهداف والموضوعات والمتطلبات والمراجع إضافة إلى أساليب تقويم الطلاب ونماذج من الاختبارات.

٨ - تقرير الانجاز اتمقدمة للجامعة والمجتمع:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً سنوياً عن المهام التي أداها خلال العام يتضمن التقرير، الدراسات والبحوث المنشورة وقيد النشر في المجالات والمؤتمرات العلمية والتي قدمها للجامعة وكذلك الاشتراك في اللجان والمهام الإدارية والفنية والخدمات التي قدمها للمجتمع مثل إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات وتقديم المشورة.

الدراسات السابقة:

انطلاقاً من الأهمية المتزايدة للأداء التدريسي، فقد كان محور اهتمام كثير من الدراسات والبحوث خاصة خلال العقود الثلاثة الأخيرة، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى:

- ♦ دراسات تناولت ما ينبغي أن يكون عليه الأداء الأكاديمي .
- ♦ دراسات تناولت واقع الأداء الأكاديمي .

أما الدراسات التي اهتمت بما ينبغي أن يكون عليه الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس - فمن أمثلتها - دراسة "ب. سيلدن P.Seldin 1998 والتي أكدت على أن التدريس الفعال ينبغي أن يظهر فيه عمق معرفة عضو هيئة التدريس بمادته، وامتلاكه لطرق عرض واضحة، وقدرته على الاتصال بطلابه وإثارة دافعيتهم، وعدالته في تقويمهم. ودراسة "إ. كاشن E. Cashin 1988 والتي أشارت إلى أن الأداء التدريسي الفعال يمكن الحكم عليه من خلال تمكن عضو هيئة التدريس من مادته، وقدرته على تنظيم المقررات الدراسية وتطويرها، وأساليب تدريسه وعلاقته بطلابه. وركزت دراسة "أ. تاكر، ر. براين A. Tncker, R. Bryan 1991 على ثلاثة مقومات هي: الارتباط بين ما ينقله

عضو هيئة التدريس لطلابه وأهداف المادة، تنمية التفكير الناقد لطلابه وقدرتهم الإبداعية، والتزامه بمعايير السلوك المهني. وحددت دراسة "ل. تايلور L. Taylor 1994 معايير الأداء التدريسي في العشرة التالية: حب المادة، جعلها شيقة، مراعاة الفروق الفردية، استخدام طرق تدريس واضحة، الاهتمام بالطلاب واحترامهم، تشجيع استقلالية الطلاب، استخدام معايير تقييم ملائمة واستخدام تغذية راجعة عالية الجودة، تقبل نقد الطلاب لتدريسهم، وتشجيع إيجابية الطلاب. أما دراسة "ج. برودن، وج. دورفمان J. Dorfman, J. Broden 1994 فقد حددت جوانب التدريس الجيد في الثمانية التالية: إمام الأستاذ بمادته وإعداده لمحاضراته، وقدرته على جذب انتباه الطلاب وإثارة تفكيرهم، ومدى قدرته على شرح المادة، ومدى تحمسه لها، ومدى احترامه للطلاب وتنظيمه للمحاضرات وقدرته على ربط المعلومات بعضها ببعض وشمولية امتحاناته لموضوعات المقرر.

وحددت دراسة "شيخة المسند ١٩٩٦ مقومات التدريس الفعال من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر في الخمسة التالية: أساليب التدريس، الاهتمام بالطلاب والتفاعل معهم، تقييم الطلاب وموضوع الامتحان، الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، البحث وتطوير الذات.

وأكدت دراسة "ك. باتشن وآخرين C. Bachen. et al 1999 على أن الأداء التدريسي الجيد يجب أن يتصف صاحبه بالتمكن من المادة العلمية، والقدرة على ضبط حجرة الدراسة، والتفاعل مع الطلاب، والتحلل بروح الدعابة والمرح وتبنى استراتيجيات تغذية مرتدة مناسبة، وقدمت دراسة "ك. كونل C. Conle 1999 ثلاثة معايير للأداء التدريسي الفعال هي: المعرفة المتعمقة بالمادة التي يدرسها، والتخطيط الملائم للمقرر الدراسي وتوصيل الأفكار والحقائق للطلاب بوضوح، أما دراسة "ز. اريولا R. Arreola 2000 فقد اعتمدت على صحائف

العمل والاستبيانات وإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في تعريف كل بعد من أبعاد التدريس، وقد أسفر ذلك عن الأبعاد الثلاثة التالية:

خبرة عضو هيئة التدريس بمحتوى المادة التي يدرسها، تصميم المادة المتعلمة، القدرة على توصيل المادة التعليمية للطلاب.

أما دراسة "منظمة UNSW لخدمات تطوير الأعضاء 2005 Organisation and Staff development Services فقد وضعت ٢٤ معياراً للأداء التدريسي الجيد من أهمها: تنمية الثقة بين عضو هيئة التدريس وطلابه، استخدام طرق تدريس تدعم التعلم المتمركز حول الطلاب، صياغة أهداف تعليمية واضحة، استخدام طرق تقييم تهدف إلى التحسن المستمر، استخدام معايير ملائمة في تقييم الطلاب، الإسهام في تطوير المناهج، تشجيع وتحفيز الطلاب تقديم تغذية مرتدة عالية الجودة.

أما الدراسات التي اهتمت بواقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فمن أهمها: دراسة "حمدي ياسين ١٩٨٦ والتي توصلت إلى أن أكثر أبعاد التدريس الجامعي ممارسة هي: التمكن من المادة التعليمية، وتنظيم العمل ودقة المواعيد، ثم احترام آراء الطلاب، فالعدالة في التقويم، وذلك من وجهة نظر عينة من المعيدين، والمدرسين المساعدين، وحملة الدكتوراه من كليتي البنات تربوى جامعة عين شمس، وكلية التربية ببها. وتوصلت دراسة "حسن حسان ١٩٨٩ إلى أن أكثر الجوانب التربوية ممارسة من وجهة نظر عينة من طلاب كلية التربية جامعة أم القرى كان: التمكن من المادة العلمية، فتقويم الطلاب، ثم العلاقة مع الطلاب وأخيراً مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.

أما دراسة "ر. سميث، ب. كراتون 1992 R. Smith, P. Kraton فقد توصلت إلى أن هناك اختلاف في آراء الطلاب - باختلاف المستوى الدراسي وحجم الفصل - حول تقييمهم لجوانب الأداء التدريسي التالية: قدرة أعضاء هيئة التدريس على تنظيم المادة، ورغبتهم في التدريس، وخلق مناخ تعليمي

مناسب، وتشجيعهم الطلاب على المناقشة والحوار، وطرق تقييمهم لتعلم الطلاب.

أما دراسة "إبراهيم الشامي ١٩٩٤ فقد توصلت إلى أن معظم كفايات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالتفاعل مع الطلاب وأساليب التدريس، والصفات الشخصية لم تتوفر بدرجة كافية في أدائهم التدريسي، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالأحساء.

وقد توصلت دراسة "عبد الرحمن عوض، وسمير إبراهيم ١٩٩٧ إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون مهارات تهيئة الطلاب، وأسلوب التدريس والتفاعل مع الطلاب وإدارة الوقت وتقييم الطلاب بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب جامعة الأزهر. وفي الوقت نفسه فقد اتفقت عينة الطلاب على أن هذه المهارات مهمة بدرجة كبيرة، كذلك فقد توصلت الدراسة إلى أن ثمة ارتباط موجب بين ترتيب مهارات التدريس الخمسة بحسب واقع ممارستها وأهميتها ممارستها.

كذلك فقد توصلت دراسة "و. ريد وآخرين 2001 W. Read et al إلى وجود علاقة عكسية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس للأداء التدريسي وتقدير الطلاب لنفس الأداء. وحاولت دراسة "ك. دومير وآخرين C. Dommeyer. et al 2002 التعرف على فاعلية تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالطريقة التقليدية وطريقة الخط الساخن Online، وتوصلت إلى أن طريقة التقييم عن طريق الخط الساخن أقل سرية كما أنها تحتاج وقت أكبر وسجلات أكثر.

أما دراسة "ل. هولمز، ل. سميث 2003 L. Holmes & L. Smith فقد استهدفت التعرف على وجهة نظر الطلاب في تقييم أعضاء هيئة التدريس لتعلم الطلاب، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها: نقص العدالة في تقدير الدرجات، وضعف التغذية المرتدة التي يتلقونها من أساتذتهم.

وبالإضافة إلى الدراسات التي اهتمت بالأداء التدريسي هناك دراسات أخرى* اهتمت بهذا الجانب ولكن بطريقة غير مباشرة من خلال اهتمامها بدراسة خصائص الأستاذ الجامعي المتميز وصفاته بصفة عامة ومن بينها صفاته وخصائصه التدريسية.

ولعل فحص الدراسات السابقة يمكننا من الوقوف على الملاحظات

التالية:

- تزايد الاهتمام بتقويم الأداء الأكاديمي بصفة عامة، والأداء التدريسي بصفة خاصة في كل من الجامعات الأوروبية والأمريكية، وبالتالي تعددت الدراسات المتخصصة في هذا المجال.
- أن الاهتمام بتقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، مازال في مراحله الأولى، ولا تزال الدراسات في هذا المجال محدودة.
- ندرة الاهتمام بالتقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس – باعتبارهم جماعة مهنية – بالرغم من أنهم الأقدر على تقويم أدائهم، كما أنهم أوعى بنقاط القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء.
- وبصفة عامة فقد استفادت الدراسة الراهنة من هذه الدراسات السابقة في التنظير للأداء الأكاديمي، وتحديد جوانبه، وإعداد أداة الدراسة، وفي تفسير نتائجها.

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية

بعض استعراض الإطار النظري والأدبيات التربوية يجدر بنا الآن للتعرض للجانب الإجرائي والتجريبي للبحث وذلك من خلال تناول منهج البحث ، ومجتمع البحث وعينته ، كما نتعرض إلى إعداد أدوات البحث وإجراءاته ومعالجته التجريبية

منهج البحث:

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على تحليل الوضع الراهن لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة لتحديد

جوانب القوة والضعف، ثم تقديم توصيات ومقترحات لتطوير أدائهم بما يتوافق مع المعايير المهنية للاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

مجتمع البحث وعينته :

يتمثل مجتمع البحث بجميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة للعام الجامعي ١٤٣٢هـ - ١٤٣٣هـ والبالغ عددهم (٣٥٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، كما تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بواقع (٤٥) عضو هيئة تدريس بنسبة (١٢,٧%) من مجتمع العينة وذلك لتطبيق بطاقة الملاحظة.

أدوات البحث

تم إعداد أداتين للبحث يمكن توضيحهما على النحو التالي :

- ١ - استبيان تحديد معايير الاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. اعتمد البحث الحالي في إعداد الاستبيان على القوائم الخاصة بالمجالات والمعايير والتي تم استخلاصها خلال أدبيات هذا البحث. حيث تم توزيع الاستبيان على (١١٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، وقام الباحث بحذف (١٠) استبيانات نظراً لعدم اكتمالها، أو التي تم إجابتها بطريقة عشوائية ، وبذلك وصل العدد النهائي للاستبيانات المكتملة (١٠٠) استبياناً تم تحليل نتائجها والاستفادة منها في البحث الحالي .

١ - طبيعة التدرج في الاستبيان

وقد تم وضع استجابات ثلاثية متدرجة ومختلفة في وجهات النظر هي : (موافق - متردد - غير موافق) وتم توزيع الدرجات على العبارات بواقع (٣) للاستجابة موافق ، (٢) للاستجابة متردد ، (١) للاستجابة غير موافق .

٢ - حساب صدق الاستبيان :

تم استخدام صدق المحكمين حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية بما يحتويه من (١٠) مجالات تشمل (٨٣) معياراً على مجموعة من المحكمين ، وعبروا عن مجموعة من المعايير تحتاج إلى إعادة صياغة ، وبالفعل تم إعادة

الصياغة ليصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من (١٠) معياراً رئيساً و(٨٣) معياراً .

٣ - حساب ثبات الاستبيان :

تم تطبيق الاستبيان استطلاعياً على مجموعة مكونة من (٢٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بصورة استطلاعية وتم حساب الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) حيث بلغ معامل الثبات (٠,٨٦٢) وتشير هذه القيمة إلى تمتع الاستبيان بالقدر الكافي من الثبات .

وبذلك تم اعتماد قائمة المعايير التي أسفر عنها الاستبيان ، حيث استخدمت هذه القائمة في بناء بطاقة الملاحظة

٢ - بطاقة الملاحظة :

لإعداد بطاقة الملاحظة الخاصة بالبحث تم إتباع الخطوات الآتية :

١ - تحديد الهدف من بطاقة الملاحظة :

حيث هدفت بطاقة الملاحظة إلى تحديد مدى توافر معايير الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

٢ - تحديد أبعاد بطاقة الملاحظة :

تم تحديد أبعاد بطاقة الملاحظة في ضوء المجالات الرئيسة للاستبيان بحيث كانت المجالات الرئيسة للاستبيان هي نفس محاور بطاقة الملاحظة والمعايير هي الأداء المطلوب ملاحظتها لدى المعلم إلا أنه تم صياغة المعايير في صورة أفعال سلوكية وأداءات يمكن ملاحظتها مع تبسيط عباراتها قدر الإمكان والابتعاد عن الجمل المنفية ، وعلى هذا فقد اتت بطاقة الملاحظة لتعكس مدى توافر المعايير المتضمنة في القائمة التي تم تقديمها خلال البحث وأيدتها نتائج الاستبيان ، وبذلك احتوت بطاقة الملاحظة على (١٠) مجالات رئيسة تحتوي على (٨٣) معياراً يمكن ملاحظتها في أداء عضو هيئة التدريس كما يلي:

جدول (١)

أبعاد بطاقة الملاحظة وعدد المعايير الفرعية

عدد المعايير	المعايير	المجال
١٢	١ - مشاركته في المؤتمرات والندوات العلمية المرتبطة بتخصصه	١ - التمكن من المادة العلمية
	٢ - المشاركة الإيجابية في المناقشات الخاصة بالخطط البحثية لطلاب الدراسات العليا	
	٣ - شرح المادة العلمية بشكل متقن ومتميز	
	٤ - إهداء المشورة العلمية لزملائه بالقسم	
	٥ - تقديم المشورة العلمية لطلاب الدراسات العليا	
	٦ - آراء طلابه في تمكنه العلمي	
	٧ - آراء زملائه في تمكنه العلمي	
	٨ - مشاركته في مناقشة القضايا العلمية بمجلس القسم أو السيمينار العلمي	
	٩ - الدرجات العلمية التي وصل إليها	
	١٠ - الدورات التدريبية والشهادات والجوائز العلمية المحلية والعالمية	
	١١ - مشاركته في مناقشات الرسائل العلمية	
	١٢ - مدى الاستعانة به في الأنشطة العلمية الخاصة بالمؤسسات العلمية المحلية والعالمية	

المجال	المعايير	عدد المعايير
٢ - الجهود البحثية (الإنتاج العلمي)	١ - عدد الكتب التي قام بتأليفها	٨
	٢ - عدد الرسائل العلمية التي أشرف عليها	
	٣ - عدد مشاركاته في لجان التحكيم على الرسائل العلمية	
	٤ - عدد مشاركاته في لجان تحكيم الخطط العلمية	
	٥ - عدد المقالات العلمية التي قام بنشرها	
	٦ - عدد الأدوات البحثية التي حكمها لطلاب الدراسات العليا	
	٧ - عدد الأبحاث العلمية التي قام بتحكيما للنشر في المجالات العلمية	
	٨ - عدد الكتب التي حكمها	
٢ - استخدام طرق تدريس حديثة	١ - استخدامه للطرق والوسائل التعليمية الحديثة في تقديم مادته التعليمية	٥
	٢ - مدى إشراكه لطلابه في المناقشات الخاصة بالموضوعات التعليمية	
	٣ - تنويعه في استخدامه للطرائق التدريسية المرتبطة بالموضوع الذي يقدمه	
	٤ - تنويعه في استخدامه للوسائط التعليمية وفقاً لطبيعة الموضوع الذي يقدمه	
	٥ - مدى تكليفه لطلابه بممارسة بعض المهام والأنشطة المرتبطة بالمقرر	

عدد المعايير	المعايير	المجال
٨	١ - مدى اتزانه الانفعالي	٤ - السمات الشخصية
	٢ - مدى قوة شخصيته	
	٣ - مستوى التحكم والسيطرة لديه	
	٤ - مدى مرونته	
	٥ - مستوى ثقته بنفسه	
	٦ - مدى استقلاليته وعدم انقياده	
	٧ - مدى أمانته العلمية	
	٨ - تأثيره في طلابه	
٥	١ - علاقاته الطيبة مع زملائه في العمل	٥ - العلاقات الاجتماعية برفاق العمل
	٢ - علاقاته طيبة مع رؤسائه في العمل	
	٣ - يقدر المتميزين من زملائه في العمل	
	٤ - يشارك في الاحتفالات التي تدعو إليها جهة العمل	
	٥ - يتبادل التهنية مع زملائه في الأعياد والمناسبات العامة	
١٥	١ - يلتزم بموضوع المحاضرة التي يقدمها	٦ - الالتزام المهني والأخلاقي
	٢ - يلتزم بلوائح ونظم قسمه العلمي	
	٣ - يسلم طلابه خطة لتوزيع موضوعات المقرر ومواعيد الامتحانات التقييمية	
	٤ - عدم الرضوخ لأراء بعض طلابه التي تخالف الأنظمة والتعليمات	
	٥ - يضبط طلابه أثناء محاضراته في إطار ودي تعاوني	
	٦ - يسعى إلى حل مشكلات طلابه المرتبطة بفهم موضوعات المقرر	

المجال	المعايير	عدد المعايير
	٧ - يتعامل مع طلابه بعدالة بحيث لا يميز بعض الطلاب ويهمل الآخرين	
	٨ - يعطي الفرصة لطلابه لمراجعة أوراق إجاباتهم الخاصة بالاختبارات للتحقق من موضوعية تقدير الدرجات والتعرف على أخطائهم	
	٩ - يلتزم بمواعيد محاضراته ولا يتغيب عنها إلا بعذر رسمي أو قهري	
	١٠ - يلتزم بالموضوعات الواردة في توصيف المقرر الذي يقوم بتدريسه	
	١١ - يشارك بإيجابية في أنشطة اللجان العلمية التي يحظى بعضويتها	
	١٢ - يطبق قواعد حرمان الطلاب من الاختبارات في ضوء التعليمات والنظم	
	١٣ - يحرص على حضور اجتماعات مجلس القسم	
	١٤ - يعلن عن جدول العبدء التدريسي وساعاته المكتبية في مكان بارز	
	١٥ - يعوض طلابه عن المحاضرات التي يتغيب فيها بعذر قهري أو رسمي	
التقويم مهارات	١ - يضع اختبارات في ضوء جدول مواصفات	
	٢ - تغطي اختبارات جميع أجزاء المقرر	
	٣ - تخلو اختبارات من الأخطاء الفنية والمطبعية	

المجال	المعايير	عدد المعايير
	٤ - يعد نموذج إجابة لا اختباره	١٣
	٥ - يوزع الدرجات على فقرات الاختبار بتوازن	
	٦ - يطبق مراجعة النظراء في التصحيح بينه وبين زملائه	
	٧ - يتسم تقويمه لطلابه بالموضوعية	
	٨ - يقوم ما تحقق من أهداف تعليمية بشكل دوري ومستمر	
	٩ - يحدد مواعيد مناسبة لعقد اختبارات	
	١٠ - يضع خطط تحسين لطلابه بحيث تعزز نقاط القوة وتخلص من نقاط الضعف لديهم	
	١١ - يشارك في أعمال الامتحانات بالكلية ملتزماً بالنظم التعليمية	
	١٢ - تقدير درجات الاختبار ورصدها ورفعها على الموقع خلال (٧٢) ساعة من الاختبار	
	١٣ - يسلم أسئلة الاختبار ويستلم أوراق الإجابة في الوقت المحدد	
المظهر الشخصي	١ - يعتني بنظافته الشخصية	٥
	٢ - يعتني بأناقة الملبس	
	٣ - يعتني بترتيب ونظافة مكتبه	
	٤ - يتجنب الملابس الغريبة اللافتة للنظر بشدة	

المجال	المعايير	عدد المعايير
	٥ - يعتني بمتعلقاته الشخصية	
٩ - خدمة المجتمع	١ - يشارك في البرامج التوعوية لأفراد المجتمع	٥
	٢ - يشارك في برامج خدمية للمجتمع	
	٣ - يشارك في النشاط العلمي لمؤسسات مجتمعية	
	٤ - له أبحاث وأوراق علمية تهدف لخدمة المجتمع	
	٥ - له دور اجتماعي فعال من خلال عضويته في جمعية اجتماعية	
١٠ - الالتزام بأخلاق المهنة	١ - يحافظ على سمعة المهنة بتحليه بالخلق الكريم في أي مكان يوجد به أو يذهب إليه	٧
	٢ - يحافظ على شرف المهنة بعدم ممارسته وظائف أخرى بدون موافقة رسمية	
	٣ - يراعي العادات والتقاليد وأعراف المجتمع الذي يعيش ويعمل به	
	٤ - يعتبر نفسه قدوة في جميع سلوكياته	
	٥ - لا يسيء أو يشهر بجهة عمله سواء بالقول أو الفعل	
	٦ - لا يستقبل طلابه أو أولياء أمورهم إلا في الأماكن والحالات التي تحددها نظم ولوائح الجامعة	
	٧ - عدم ممارسته لأي نشاط تجاري يخل بالوضع الاجتماعي المرموق لمهنته	
المجموع		٨٣

٣ - طبيعة التدريج في بطاقة الملاحظة

تم عرض المفردات المقاسة من خلال بطاقة الملاحظة في ضوء مقياس ثلاثي متدرج يقابل درجة توافر المفردة في ممارسات المعلم الفعلية (متوافر بدرجة كبيرة أو متوافر بدرجة متوسطة أو متوافر بدرجة قليلة) وهو ما يقابل الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب عند تفريغ البيانات .

٤ - حساب صدق بطاقة الملاحظة

تم استخدام صدق المحكمين حيث تم عرض بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية بما تحتويه من ٨٣ معياراً على مجموعة من المحكمين ، وأكدوا أن مجموعة من المعايير تحتاج إلى إعادة صياغة لأنها تتكون من عبارات مركبة وغامضة وبالتالي تم صياغتها في صورة مبسطة ، وتم عمل التعديلات الخاصة بالصياغة حتى أصبحت بطاقة الملاحظة جاهزة للتطبيق .

٥ - حساب ثبات بطاقة الملاحظة

تم تطبيق بطاقة الملاحظة استطلاعياً على مجموعة مكونة من (٦) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خارج عينة الدراسة وتم حساب الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) حيث بلغ معامل الثبات (٠,٨٥٤) وتشير هذه القيمة إلى تمتع بطاقة الملاحظة بالقدر الكافي من الثبات .

القيام بعملية الملاحظة :

تمت ملاحظة أعضاء هيئة التدريس خلال الفترة من ١٥ محرم ١٤٣٢ حتى ٢٨ من محرم من نفس العام وكانت مدة الملاحظة قاعة التدريس ١٠٠ دقيقة بما يعادل محاضرتين كاملتين بالإضافة إلى تواجد المطبق داخل كليات أفراد العينة لجمع معلومات وأخذ آراء مشرقي الأقسام حول أفراد العينة ،بالإضافة إلى الملاحظة العامة داخل الكلية والاطلاع على السجلات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس أفراد العينة لملاحظة المعايير التي لا يمكن ملاحظتها داخل قاعة التدريس وذلك وفقاً للألية التالية:

- قام الباحث بتدريب أحد أعضاء هيئة التدريس المشهود لهم بالكفاءة ومتخصص في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي بنفس الجامعة التي يعمل فيها الفريق البحثي، على بطاقة الملاحظة والهدف منها وأسلوب تطبيقها على عضو هيئة التدريس باعتباره القائم بعملية التطبيق.
- تم اختيار المطبق باعتباره متخصص في مجال التربية والجودة والاعتماد الأكاديمي، وبالتالي لديه الخبرة في تطبيق مثل هذا النوع من بطاقات الملاحظة ورصد الكم الكبير من الممارسات التدريسية المتضمنة داخل بطاقة الملاحظة
- عقد الباحث جلسات عمل مع المطبق بصفة يومية طوال مدة التطبيق لأخذ التغذية الراجعة حول الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق.
- كان للباحث زيارة أسبوعية للمطبق وحضور أحد المحاضرات معه داخل قاعة التدريس ومراجعة سجلات بعض أفراد العينة، وعقد لقاء معهم وذلك للوقوف على مدى دقة عملية التطبيق، والاطمئنان على سير عملية التطبيق وفقاً لما هو متفق عليه.
- بعد الانتهاء من تطبيق بطاقة الملاحظة تم رصد النتائج وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (spss).

رابعاً: تحليل وتفسير الدراسة الميدانية

فيما يلي تحليل النتائج النهائية التي أسفر عنها تطبيق أدوات البحث وتفسير هذه النتائج .

الإجابة على أسئلة البحث :

١- الإجابة على السؤال الأول :

نص السؤال الأول من أسئلة البحث على : ما المعايير المهنية العالمية والمحلية الخاصة بالاعتماد الأكاديمي التي يجب توافرها في أداء عضو هيئة التدريس بجامعة المملكة العربية السعودية ؟

وبعد تفريغ نتائج الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي :

جدول (٢)

حساب التكرارات ونسبها المئوية لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
التمكن من المادة العلمية	مشاركته في المؤتمرات والندوات العلمية المرتبطة بتخصصه	٦٠	٦٠	٣٦	٣٦	٤	٤
	المشاركة الإيجابية في المناقشات الخاصة بالخطط البحثية لطلاب الدراسات العليا	٥٨	٥٨	٣٨	٣٨	٤	٤
	شرح المادة العلمية بشكل متقن ومتميز	٧٧	٧٧	٢٠	٢٠	٣	٣
	إسداء المشورة العلمية لزملائه بالقسم	٨٦	٨٦	١٢	١٢	٢	٢
	تقديم المشورة العلمية لطلاب الدراسات العليا	٩٨	٩٨	٠	٠	٢	٢
	وجهة نظر طلابه في تمكنه العلمي	٩٧	٩٧	٠	٠	٣	٣
	وجهة نظر زملائه في تمكنه العلمي	٧٥	٧٥	٢١	٢١	٤	٤
	مشاركته في مناقشة القضايا العلمية بمجلس القسم أو السيمينار العلمي	٦٥	٦٥	٣١	٣١	٤	٤
	الدرجات العلمية التي وصل إليها	٦٧	٦٧	٢٩	٢٩	٤	٤
	الدورات التدريبية والشهادات والجوائز العلمية المحلية والعالمية	٨٧	٨٧	١٠	١٠	٣	٣

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
	مشاركته في مناقشات الرسائل العلمية	٨٦	٨٦	١٢	١٢	٢	٢
	مدى الاستعانة به في الأنشطة العلمية الخاصة بالمؤسسات العلمية المحلية والعالمية	٦٦	٦٦	٣٢	٣٢	٢	٢
	عدد الكتب التي قام بتأليفها	٩٩	٩٩	٠	٠	١	١
الجهود البحثية (الإنتاج العلمي)	عدد الرسائل العلمية التي أشرف عليها	٩٨	٩٨	١	١	١	١
	عدد مشاركاته في لجان التحكيم على الرسائل العلمية	٩٦	٩٦	٢	٢	٢	٢
	عدد مشاركاته في لجان تحكيم الخطط العلمية	٨٦	٨٦	٩	٩	٥	٥
	عدد المقالات العلمية التي قام بنشرها	٨٥	٨٥	٧	٧	٨	٨
	عدد الأدوات البحثية التي حكمها لطلاب الدراسات العليا	٩٨	٩٨	١	١	١	١
	عدد الأبحاث العلمية التي قام بتحكيما للنشر في المجلات العلمية	٩٩	٩٩	٠	٠	١	١
	عدد الكتب التي حكمها	٥٥	٥٥	٤٠	٤٠	٥	٥

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
استخدام طرق تدريس حديثة	استخدامه للطرق والوسائل التعليمية الحديثة في تقديم مادته التعليمية	٧٦	٧٦	٢٠	٢٠	٤	٤
	مدى إشراكه لطلابه في المناقشات الخاصة بالموضوعات التعليمية	٨٧	٨٧	٨	٨	٥	٥
	تنويعه في استخدامه للطرائق التدريسية المرتبطة بالموضوع الذي يقدمه	٧٧	٧٧	١٩	١٩	٤	٤
	تنويعه في استخدامه للوسائط التعليمية وفقاً لطبيعة الموضوع الذي يقدمه	٨٨	٨٨	٩	٩	٣	٣
	مدى تكليفه لطلابه بممارسة بعض المهام والأنشطة المرتبطة بالمقرر	٩٨	٩٨	١	١	١	١
السمات الشخصية	مدى اتزانه الانفعالي	٨٠	٨٠	١٥	١٥	٥	٥
	مدى قوة شخصيته	٦٨	٦٨	٢٨	٢٨	٤	٤
	مستوى التحكم والسيطرة لديه	٥٥	٥٥	٤٢	٤٢	٣	٣
	مدى مرونته	٦٧	٦٧	٣١	٣١	٢	٢
	مستوى ثقته بنفسه	٩٨	٩٨	١	١	١	١
	مدى استقلاليتة وعدم انقياده	٨٧	٨٧	٨	٨	٥	٥
	مدى أمانته العلمية	٥٧	٥٧	٣٩	٣٩	٤	٤
	قوة شخصيته	٦٦	٦٦	٣١	٣١	٣	٣

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
العلاقات الاجتماعية برفاق العمل	علاقاته الطيبة مع زملائه في العمل	٨٨	٨٨	٩	٩	٣	٣
	علاقاته طيبة مع رؤسائه في العمل	٧٥	٧٥	٢٤	٢٤	١	١
	يقدر المتميزين من زملائه في العمل	٦٧	٦٧	٣٢	٣٢	١	١
	يشارك في الاحتفالات التي تدعو إليها جهة العمل	٩٠	٩٠	٩	٩	١	١
	يتبادل التهنية مع زملائه في الأعياد والمناسبات العامة	٥٦	٥٦	٤٠	٤٠	٤	٤
الالتزام المهني والأخلاقي	يلتزم بموضوع المحاضرة التي يقدمها	٦٦	٦٦	٣١	٣١	٣	٣
	يلتزم بلوائح ونظم قسمه العلمي	٦٥	٦٥	٣٣	٣٣	٢	٢
	يسلم طلابه خطة لتوزيع موضوعات المقرر ومواعيد الامتحانات التقويمية	٥٦	٥٦	٤٠	٤٠	٤	٤
	عدم الرضوخ لأراء بعض طلابه التي تخالف الأنظمة والتعليمات	٦٧	٦٧	٣٠	٣٠	٣	٣
	يضبط طلابه أثناء محاضراته في إطار ودي تعاوني	٧٧	٧٧	٢٢	٢٢	١	١
	يسعى إلى حل مشكلات طلابه المرتبطة بفهم موضوعات المقرر	٨٧	٨٧	٩	٩	٤	٤

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
	يتعامل مع طلابه بعدالة بحيث لا يميز بعض الطلاب ويهمل الآخرين	٦٥	٦٥	٣٠	٣٠	٥	٥
	يعطي الفرصة لطلابه لمراجعة أوراق إجاباتهم الخاصة بالاختبارات للتحقق من موضوعية تقدير الدرجات والتعرف على أخطائهم	٧٦	٧٦	١٩	١٩	٥	٥
	يلتزم بمواعيد محاضراته ولا يتغيب عنها إلا بعذر رسمي أو قهري	٧٦	٧٦	٢٠	٢٠	٤	٤
	يلتزم بالموضوعات الواردة في توصيف المقرر الذي يقوم بتدريسه	٨٨	٨٨	١٠	١٠	٢	٢
	يشارك بإيجابية في أنشطة اللجان العلمية التي يحظى بعضويتها	٩٧	٩٧	٠	٠	٣	٣
	يطبق قواعد حرمان الطلاب من الاختبارات في ضوء التعليمات والنظم	٨٧	٨٧	٧	٧	٦	٦
	يحرص على حضور اجتماعات مجلس القسم	٦٥	٦٥	٢٩	٢٩	٦	٦

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
	يعلن عن جدول العبء التدريسي وساعاته المكتبية في مكان بارز	٦٦	٦٦	٢٩	٢٩	٥	٥
	يعوض طلابه عن المحاضرات التي يتغيب فيها بعذر قهري أو رسمي	٧٦	٧٦	٢٠	٢٠	٤	٤
	يضع اختباره في ضوء جدول مواصفات	٦٧	٦٧	٢٦	٢٦	٧	٧
	تغطي اختباره جميع أجزاء المقرر	٩٨	٩٨	١	١	١	١
	تخلو اختباره من الأخطاء الفنية والمطبعة	٧٠	٧٠	٢٦	٢٦	٤	٤
	يعد نموذج إجابة لاختباره	٥٨	٥٨	٣٥	٣٥	٧	٧
	يوزع الدرجات على فقرات الاختبار بتوازن	٥٥	٥٥	٣٨	٣٨	٧	٧
	يطبق مراجعة النظراء في التصحيح بينه وبين زملائه	٦٦	٦٦	٢٨	٢٨	٦	٦
	يتسم تقويمه لطلابه بالموضوعية	٦٧	٦٧	٢٦	٢٦	٧	٧
	يقوم ما تحقق من أهداف تعليمية بشكل دوري ومستمر	٥٦	٥٦	٣٨	٣٨	٦	٦
	يحدد مواعيد مناسبة لعقد اختبارات	٨٩	٨٩	٦	٦	٥	٥
	يضع خطط تحسين لطلابه بحيث تعزز نقاط القوة	٩٨	٩٨	١	١	١	١

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
	وتتخلص من نقاط الضعف لديهم						
	يشارك في أعمال الامتحانات بالكلية ملتزماً بالنظم التعليمية	٨٦	٨٦	١١	١١	٣	٣
	تقدير درجات الاختبار ورصدها ورفعاً على الموقع خلال (٧٢) ساعة من الاختبار	٦٥	٦٥	٣١	٣١	٤	٤
	يسلم أسئلة الاختبار ويستلم أوراق الإجابة في الوقت المحدد	٧٨	٧٨	١٧	١٧	٥	٥
	يعتني بنظافته الشخصية	٨٩	٨٩	٧	٧	٤	٤
المظهر الشخصي	يعتني بأناقة الملبس	٩٠	٩٠	٥	٥	٥	٥
	يعتني بترتيب ونظافة مكتبه	٩٩	٩٩	٠	٠	١	١
	يتجنب الملابس الغريبة اللافتة للنظر بشدة	٩٨	٩٨	٢	٢	٠	٠
	يعتني بمتعلقاته الشخصية	٧٧	٧٧	١٧	١٧	٦	٦
	يشارك في البرامج التوعوية لأفراد المجتمع	٨٦	٨٦	٧	٧	٧	٧
خدمة المجتمع	يشارك في برامج خدمية للمجتمع	٨٧	٨٧	٧	٧	٦	٦
	يشارك في النشاط العلمي لمؤسسات مجتمعية	٧٨	٧٨	٧	٧	٥	٥

المجال	المعايير	موافق		متردد		غير موافق	
		ن	%	ن	%	ن	%
	له أبحاث وأوراق علمية تهدف لخدمة المجتمع	٧٦	٧٦	٢١	٢١	٣	٣
	له دور اجتماعي فعال من خلال عضويت	٦٧	٦٧	٢٩	٢٩	٤	٤
	ه في جمعية اجتماعية						
الالتزام بأخلاق المهنة	يحافظ على سمعة المهنة بتحليله بالخلق الكريم في أي مكان يوجد به أو يذهب إليه	٧٨	٧٨	١٦	١٦	٦	٦
	يحافظ على شرف المهنة بعدم ممارسته وظائف أخرى بدون موافقة رسمية	٨٩	٨٩	٦	٦	٥	٥
	يراعي العادات والتقاليد وأعراف المجتمع الذي يعيش ويعمل به	٨٧	٨٧	٩	٩	٤	٤
	يعتبر نفسه قدوة في جميع سلوكياته	٧٨	٧٨	١٩	١٩	٣	٣
	لا يسيء أو يشهر بجهة عمله سواء بالقول أو الفعل	٨٧	٨٧	١١	١١	٢	٢
	لا يستقبل طلابه أو أولياء أمورهم إلا في الأماكن والحالات التي تحددها نظم ولوائح الجامعة	٩٠	٩٠	٨	٨	٢	٢
	عدم ممارسته لأي نشاط تجاري يخل بالوضع الاجتماعي المرموق لمهنته	٧٨	٧٨	٢٢	٢٢	٠	٠

يتضح من الجدول السابق أن الموافقة على المعايير المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تراوحت ما بين (موافقة عدد ٩٩ من أفراد العينة بنسبة ٩٩٪ - ٥٥ من أفراد العينة بنسبة ٥٥٪) وكانت نسبة الموافقة لكل معيار أعلى من التردد وعدم الموافقة .

كما اتضح أن جميع فقرات الاستبيان تم الموافقة عليها من قبل العينة الكلية حيث تجاوزت النسبة المعيارية للموافقة وهي (٧٠٪) من عدد الأفراد الكلي لعينة الدراسة، مما يشير إلى أهمية المعايير المختلفة التي تتضمنها القائمة المقترحة مثل تمكن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية مما سبق نكون قد استنتجنا قائمة بالمعايير المهنية للاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ونكون قد أجابنا على السؤال الأول.

٢ - الإجابة على السؤال الثاني : -

نص السؤال الثاني من أسئلة البحث على ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية مؤشرات معايير الاعتماد الأكاديمي؟

وللإجابة على هذا السؤال تم تحليل نتائج بطاقة الملاحظة والتي تم وضع مفرداتها من خلال قائمة المعايير والتي أقرتها نتائج الاستبيان على النحو التالي:

جدول (٣)

نتائج بطاقة الملاحظة ودلائلها الإحصائية

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ^2	مستوى الدلالة العملية
١	مشاركته في المؤتمرات والندوات العلمية المرتبطة بتخصصه	١١	١٤	٢٠	٢.٨٠	غير دالة		
٢	المشاركة الإيجابية في المناقشات الخاصة بالخطط البحثية لطلاب الدراسات العليا	٣	١٧	٢٥	١٦.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٦١	كبير
٣	شرح المادة العلمية بشكل متقن ومتميز	٣٨	٥	٢	٥٣.٢٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	١.٠٩	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٤	إسداء المشورة العلمية لزملائه بالقسم	٤	٣٠	١١	٢٠,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة متوس طة)	٠,٦٧	كبير
٥	تقديم المشورة العلمية لطلاب الدراسات العليا	٢	١٨	٢٥	١٨,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٦٤	كبير
٧	وجهة نظر زملائه في تمكنه العلمي	٥	٢٨	١٢	١٨,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة متوسطة	٠,٦٤	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٨	مشاركته في مناقشة القضايا العلمية بمجلس القسم أو السيمنار العلمي	٢٨	١٠	٧	١٧,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٦٢	كبير
٩	الدرجات العلمية التي وصل إليها	٩	٦	٣٠	٢٢,٨٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٧١	كبير
١٠	الدورات التدريبية والشهادات والجوائز العلمية المحلية والعالمية	٣	٤	٣٨	٥٢,٩٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١,٠٨	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
١١	مشاركته في مناقشات الرسائل العلمية	٢	٣	٤٠	٦٢.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١.١٨	كبير
١٢	مدى الاستعانة به في الأنشطة العلمية الخاصة بالمؤسسات العلمية المحلية والعالمية	٣	١٤	٢٨	٢٠.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٦٨	كبير
١٣	عدد الكتب التي قام بتأليفها	٣	٧	٣٥	٤٠.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٩٥	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
١٤	عدد الرسائل العلمية التي أشرف عليها	٤	٥	٣٦	٤٤,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٩٩	كبير
١٥	عدد مشاركاته في لجان التحكيم على الرسائل العلمية	٥	١٠	٣٠	٢٠,٨٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٦٨	كبير
١٦	عدد مشاركاته في لجان تحكيم الخطط العلمية	٢	١٨	٢٥	١٨,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٦٤	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
١٧	عدد المقالات العلمية التي قام بنشرها	٤	١٦	٢٥	١٤.٨٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٥٧	كبير
١٨	عدد الأدوات البحثية التي حكمها لطلاب الدراسات العليا	٧	٨	٣٠	٢٢.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٧١	كبير
١٩	عدد الأبحاث العلمية التي قام بتحكييمها للنشر في المجلات العلمية	٥	١٠	٢٥	٢٣.٣٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٧٢	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٢٠	عدد الكتب التي حكمها	١٠	١٥	٢٠	٣.٢٣	غير دالة		
٢١	استخدامه للطرق والوسائل التعليمية الحديثة في تقديم مادته التعليمية	٨	١٢	٢٥	١٠.٥٣	غير دالة عند مستوى ٠.٠٠١ ودالة عند مستوى ٠.٠١ لصالح التوافر بدرجة قليلة	٠.٤٨	متوسط
٢٢	مدى إشراكه لطلابه في المناقشات الخاصة بالموضوعات التعليمية	٢	٦	٣٧	٤٨.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١.٠٤	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٢٣	تنوعه في استخدامه للطرائق التدريسية المرتبطة بالموضوع الذي يقدمه	٣٠	٦	٩	٢٢.٨٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠.٧١	كبير
٢٤	تنوعه في استخدامه للوسائط التعليمية وفقاً لطبيعة الموضوع الذي يقدمه	٣	٤	٣٨	٥٢.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١.٠٨	كبير
٢٥	مدى تكليفه لطلابه بممارسة بعض المهام والأنشطة المرتبطة بالمقرر	١	٤	٤٠	٦٢.٨٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١.١٨	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٢٦	مدى اتزانه الانفعالي	٤٠	٣	٢	٦٢,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (١,١٨	كبير
٢٧	مدى قوة شخصيته	٣	١٤	٢٨	٢٠,٩٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٦٨	كبير
٢٨	مستوى التحكم والسيطرة لديه	٣٥	٧	٣	٤٠,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٩٥	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٢٩	مدى مرونته	٣٦	٥	٤	٤٤,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٩٩	كبير
٣٠	مستوى ثقتة بنفسه	٥	١٠	٣٠	٢٠,٨٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٦٨	كبير
٣١	مدى استقلاليته وعدم انقياده	٣	١٢	٣٠	٢٥,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٧٥	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٣٢	مدى أمانته العلمية	٣٠	٦	٩	٤٠,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٩٤	كبير
٣٣	قوة شخصيته	١	٤	٤٠	٦٢,٨٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١,١٨	كبير
٣٤	علاقاته الطبية مع زملائه في العمل	٣٠	٣	١٢	٢٥,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٧٥	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٣٥	علاقاته طبية مع رؤسائه في العمل	٣٠	٧	٨	٢٢.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠.٧١	كبير
٣٦	يقدر المتميزين من زملائه في العمل	٣٥	٨	٢	٤١.٢٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠.٩٦	كبير
٣٧	يشارك في الاحتفالات التي تدعو إليها جهة العمل	٧	٨	٣٠	١٦.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٦١	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٣٨	يتبادل التهنئة مع زملائه في الأعياد والمناسبات العامة	٨	١٢	٢٥	٥,٠٢	غير دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ودالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح التوافر بدرجة قليلة		متوسط
٣٩	يلتزم بموضوع المحاضرة التي يقدمها	٢٨	١١	٦	١٧,٧٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٦٣	كبير
٤٠	يلتزم بلوائح ونظم قسمه العلمي	٢٥	١٦	٤	١٤,٨٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١	٠,٧٥	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
						لصالح التوافر بدرجة كبيرة (
٤١	يسلم طلابه خطة لتوزيع موضوعات المقرر ومواعيد الامتحانات التقويمية	١٢	١٣	٢٠	٢,٥٣	غير دالة		
٤٢	عدم الرضوخ لآراء بعض طلابه التي تخالف الأنظمة والتعليمات	٢٥	٩	١١	١٠,١٣	غير دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ودالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٤٧	متوسط

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٤٣	يُضبط طلابه أثناء محاضراته في إطار ودي تعاوني	١١	١٤	٢٠	٢,٨٠	غير دالة		
٤٤	يسعى إلى حل مشكلات طلابه المرتبطة بفهم موضوعات المقرر	٢٥	١٧	٣	١٦,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٦١	كبير
٤٥	يتعامل مع طلابه بعدالة بحيث لا يُميز بعض الطلاب ويهمل الآخرين	٣٨	٥	٢	٥٣,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	١,٠٩	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٤٦	يعطي الفرصة لطلابه لمراجعة أوراق إجاباتهم الخاصة بالاختبارات للتحقق من موضوعية تقدير الدرجات والتعرف على أخطائهم	٤	١١	٣٠	٢٠,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٦٧	كبير
٤٧	يلتزم بمواعيد محاضراته ولا يتغيب عنها إلا بعذر رسمي أوقهري	٣٥	٥	٥	١٨,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٦٤	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٤٨	يلتزم بالموضوعات الواردة في توصيف المقرر الذي يقوم بتدريسه	٢٥	١٦	٤	١٤,٨٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٥٧	كبير
٤٩	يشارك بإيجابية في أنشطة اللجان العلمية التي يحظى بعضويتها	٣٠	٨	٧	٢٢,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٧١	كبير
٥٠	يطبق قواعد حرمان الطلاب من الاختبارات في ضوء التعليمات	٢٥	١٠	٥	٢٣,٣٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة	٠,٧٢	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
	والنظم					كبيرة (
٥١	يحرص على حضور اجتماعات مجلس القسم	١٠	١٥	٢٠	٣.٢٣	غير دالة		
٥٢	يعلن عن جدول العبء التدريسي وساعاته المكتبية في مكان بارز	٨	١٢	٢٥	١٠.٥٣	غير دالة عند مستوى ٠.٠٠١ ودالة عند مستوى ٠.٠١ لصالح التوافر بدرجة قليلة	٠.٤٨	متوسط
٥٣	يعوض طلابه عن المحاضرات التي يتغيب فيها بعذر	٢	٦	٣٧	٤٨.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح	١.٠٤	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
	قهرى أو رسمي					التوافر بدرجة (قليلة)		
٥٤	يضع اختباراته في ضوء جدول مواصفات	٦	٤	٣٥	٤٠,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠,٩٤	كبير
٥٥	تغطي اختباراته جميع أجزاء المقرر	٧	١٨	٢٠	٦,٥٣	غير دالة		
٥٦	تخلو اختباراته من الأخطاء الفنية والمطبعة	٧	١٦	٢٢	٧,٦٠	غير دالة		
٥٧	يعد نموذج إجابة لاختباره	٨	١٩	١٨	٤,٩٣	غير دالة		

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٥٨	يوزع الدرجات على فقرات الاختبار بتوازن	١	٤	٤٠	٦٢.٨٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١.١٨	كبير
٥٩	يطبق مراجعة النظراء في التصحيح بينه وبين زملائه	١	٩	٣٥	٤٢.١٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٩٧	كبير
٦٠	يتسم تقويمه لطلابه بالموضوعية	٢	١١	٣٢	٣١.٦٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	٠.٨٤	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٦١	يقوم ما تحقق من أهداف تعليمية بشكل دوري ومستمر	٢	٥	٣٨	٥٣,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)	١,٠٩	كبير
٦٢	يحدد مواعيد مناسبة ل عقد اختبارات	٢	٢٣	٢٠	١٧,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة متوس طة	٠,٦٢	كبير
٦٣	يضع خطط تحسين لطلابه بحيث تعزز نقاط القوة وتتخلص من نقاط الضعف لديهم	٣	٢٢	٢٠	١٤,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة متوسطة	٠,٥٧	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٦٤	يشارك في أعمال الامتحانات بالكلية ملتزماً بالنظم والتعليمات	٢٥	١٨	٢	١٨.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠.٦٤	كبير
٦٥	تقدير درجات الاختبار ورصدها ورفعها على الموقع خلال (٧٢) ساعة من الاختبار	٨	١٧	٢٠	٥.٢٠	غير دالة		
٦٦	يسلم أسئلة الاختبار ويستلم أوراق الإجابة في الوقت المحدد	١٢	١٣	٢٠	٢.٥٣	غير دالة		

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
٦٧	يعتني بنظافته الشخصية	٣٠	٧	٨	٢٢,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة) كبيرة (٠,٧١	كبير
٦٨	يعتني بأناقة الملبس	٢٥	١٠	١٠	١٠,٠٠	غير دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ودالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٤٧	متوسط
٦٩	يعتني بترتيب ونظافة مكتبه	١١	١٣	٢١	٣,٧٣	غير دالة		

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٧٠	يتجنب الملابس الغريبة اللافتة للنظر بشدة	١٨	١٢	١٥	١,٢٠	غير دالة		
٧١	يعتني بممتلكاته الشخصية	٢٨	٧	١٠	٣٣,١٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠,٨٦	كبير
٧٢	يشارك في البرامج التوعوية لأفراد المجتمع	٢٢	١٠	١٣	٥,٢٠	غير دالة		
٧٣	يشارك في برامج خدمية للمجتمع	٣٥	٧	٣	٤١,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١	٠,٩٦	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر ϕ	مستوى الدلالة العملية
						لصالح التوافر بدرجة كبيرة (
٧٤	يشارك في النشاط العلمي لمؤسسات مجتمعية	٣٢	٨	٥	٢٨.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة (٠.٨٠	كبير
٧٥	له أبحاث وأوراق علمية تهدف لخدمة المجتمع	٧	٣	٣٥	٤٠.٥٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١ لصالح التوافر بدرجة قليلة (٠.٩٥	كبير
٧٦	له دور اجتماعي فعال من	٦	١٤	٢٥	١٢.١٣	غير دالة عند	٠.٥٢	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
	خلال عضويته في جمعية اجتماعية					مستوى ٠,٠٠١ ودالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح التوافر بدرجة (قليلة)		
٧٧	يحافظ على سمعة المهنة بتحليه بالخلق الكريم في أي مكان يوجد به أو يذهب إليه	٣٦	١	٨	١٦,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٦٠	كبير
٧٨	يحافظ على شرف المهنة بعدم ممارسته وظائف أخرى بدون موافقة رسمية	٣٠	١٢	٣	٣,٣٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة كبيرة	٠,٥٧	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
٧٩	يراعي العادات والتقاليد وأعراف المجتمع الذي يعيش ويعمل به	٢٥	١٤	٦	١٢,١٣	غير دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ودالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح التوافر بدرجة (كبيرة)	٠,٥٢	كبير
٨٠	يعتبر نفسه قدوة في جميع سلوكياته	٣٠	٥	١٠	٢٣,٣٣	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر بدرجة (كبيرة)	٠,٧٢	كبير
٨١	لا يسيء أو يشهر بجهة عمله سواء بالقول أو بالفعل	٣٨	٥	٢	٥٣,٢٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح التوافر	١,٠٩	كبير

م	المعايير	متوافر بدرجة كبيرة (تكرار)	متوافر بدرجة متوسطة (تكرار)	متوافر بدرجة قليلة (تكرار)	مربع كاي	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر Ø	مستوى الدلالة العملية
						بدرجة كبيرة (
٨٢	لا يستقبل طلابه أو أو أولياء أموهم إلا في الأماكن والحالات التي تحددها نظم ولوائح الجامعة	٩	١١	٢٥	١٠,١٣	غير دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ودالة عند مستوى ٠,٠١ لصالح التوافر بدرجة قليلة	٠,٤٧	متوسط
٨٣	عدم ممارسته لأي نشاط تجاري يخل بالوضع الاجتماعي المرموق لمهنته	١٢	١١	٢٢	٤,٩٣	غير دالة		

اتضح من الجدول أعلاه ما يلي :

١- وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ لتوافر (٣٠) معياراً من إجمالي (٨٣) معياراً بدرجة (كبيرة)، بنسبة (٣٦,١٥ %) من جملة المعايير، وهذا يدل على أن تلك المعايير تتوافر بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس أفراد العينة

وقد أكدت العديد من الدراسات والأدبيات التربوية أن وجود دلالة عند مستوى ثقة معين ليس شرطاً لوجود دلالة عملية للقيم أو للفروق الناتجة، لذا يمكن استخدام بعض أساليب الدلالة العملية كحجم الأثر لتحديد ما إذا كانت القيم الناتجة لها دلالة عملية أم لا. (النمر، ٢٠٠٤)، ووفقاً لنتائج هذا البحث قام الباحث بحساب حجم الأثر لقيم مربع كاي (Φ) الناتجة عن المؤشرات ذات الدلالة الإحصائية بحيث إذا كانت قيمة Φ أكبر من أو يساوي ٠,٥ فهذا يدل على حجم أثر كبير وإن كانت قيمة Φ أكبر من أو يساوي ٠,٣ وأقل من ٠,٥ فهذا يدل على حجم أثر متوسط أما إذا كانت قيمة Φ تقع بين ٠,١ و ٠,٣ فهذا يدل على حجم أثر صغير علماً بأن قيمة Φ تساوي الجذر التربيعي لحاصل قسمة قيمة مربع كاي على عدد أفراد العينة (رضا مسعد، ٢٠٠٣: ١٣٦).

وفي ضوء ما سبق وجد الباحث أن حجم الأثر لقيم كاي تربيع للمعايير المتوافرة بدرجة كبيرة وتراوحت قيم حجم الأثر ما بين ٠,٤٧ و ١,١٨، وبالتالي توجد دلالة عملية كبيرة لوجود هذه المعايير بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة. وقد كان للمعايير أرقام (٢٦، ٨١، ٤٥، ٣) أكبر قيم لحجم الأثر بلغت (١,١٨، ١,٠٩، ١,٠٩، ١,٠٩) على الترتيب أما المعايير أرقام (٧٩، ٦٨، ٤٢) فقد كان لها أقل قيمة في حجم الأثر بلغت (٠,٥٢، ٠,٤٧، ٠,٤٧) على الترتيب.

٢- وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ لتوافر (٤) معايير من إجمالي (٨٣) معياراً بدرجة متوسطة بنسبة (٨,٣٤ %) من جملة المعايير وهي أرقام (٤، ٧، ٦٢، ٦٣) وبالباحث في حجم الأثر للقيم الخاصة بتوافر هذه المؤشرات

بدرجة (متوسطة) وجد الباحث أن حجم الأثر كان كبيراً وتراوح قيم حجم الأثر ما بين ٠,٥٧ و ٠,٦٧.

٣- ٣ - وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ لعدد (٣٤) معياراً من إجمالي (٨٣) معياراً لصالح التوافق بدرجة (قليلة) بنسبة (٤٠,٩٦ %) من جملة المعايير وهي أرقام (٢, ٥, ٩, ١٠, ١٢, ١١, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧, ١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٤, ٢٥, ٢٧, ٣٠, ٣١, ٣٣, ٣٧, ٣٨, ٤٦, ٥٢, ٥٣, ٥٤, ٥٨, ٥٩, ٦٠, ٦١, ٧٥, ٧٦, ٨٢) وبالبحث في حجم الأثر للقيم الخاصة بتوافق هذه المؤشرات، وجد الباحث أن حجم الأثر لتوفر تلك المعايير بدرجة قليلة كان كبيراً، وتراوح قيم حجم الأثر ما بين ٠,٧١ و ١,١٨.

٤- عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ لتوافر (١٤) معياراً من جملة (٨٣) معياراً بنسبة (١٦,٨٧ %) من جملة المعايير وهي أرقام (١, ٢٠, ٤١, ٤٣, ٥١, ٥٥, ٥٦, ٥٧, ٦٥, ٦٦, ٦٩, ٧٠, ٧٢, ٨٣).

٥- احتل المعيار رقم (١١) الخاص بـ (مشاركة عضو هيئة التدريس في مناقشات الرسائل العلمية) المركز الأول من بين المعايير المتوفرة بدرجة قليلة حيث بلغت قيمة حجم الأثر (١,١٨) وهذه النتيجة تتفق مع واقع جامعة المجمعة كجامعة ناشئة ذات اهتمامات تعليمية أكثر من الاهتمامات البحثية كما أن جميع كلياتها لا تتوفر بها برامج للدراسات العليا، احتل المعيار رقم (٤) الخاص بـ (إبداء المشورة العلمية لزملائه) المركز الأول من بين المعايير المتوفرة بدرجة قليلة حيث بلغت قيمة حجم الأثر (٠,٦٧)، وهذا قد يرجع إلى توافر لجان استشارية بجميع كليات الجامعة يساهم فيها أعضاء هيئة التدريس بفاعلية إلا أن تلك اللجان لا تضم كل أعضاء هيئة التدريس ولكن بعضهم، أما المعيار رقم (٢٦) والخاص بـ (مدى الاتزان الانفعالي لعضو هيئة التدريس) فقد كان مركزه الأول من حيث التوافق بدرجة كبيرة حيث بلغ حجم الأثر له (٠,٦٧) وقد ترجع تلك النتيجة إلى الاختيار الجيد للجان التعاقد

للجامعة بالإضافة إلى دور لجان اختيار أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالأقسام الأكاديمية للكليات حيث تضع السمات الشخصية وخاصة فيما يتعلق بالجانب الانفعالي لأعضاء هيئة التدريس كأحد أهم معايير الاختيار جنباً إلى جنب مع التأهيل العلمي لهم.

خامساً : توصيات البحث ومقترحاته

توصيات البحث

- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بما يلي :
 - ١- إعداد برامج تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة على المعايير العالمية المهنية للاعتماد الأكاديمي، حتى يستطيعون الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التدريس .
 - ٢- إعداد برامج علاجية لأعضاء هيئة التدريس تختص بتنمية المعايير التي ثبت وجودها بدرجة قليلة ومتوسطة خلال هذا البحث
 - ٣- وضع مكافآت وحوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتغيير أدائهم في ضوء المعايير المهنية
 - ٤- قيام الجامعة ممثلة في عمادة الجودة وتطوير المهارات بإعداد معايير مهنية لأعضاء هيئة التدريس في المواد المختلفة وتوفير بطاقات الملاحظة التي تقيس مدى توافر هذه المعايير
 - ٥- تكليف الأقسام العلمية بعمل خطة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء مدى توافر المعايير المهنية بأدائهم، ومتابعة تنفيذ هذه الخطة على أرض الواقع.
 - ٦- تنفيذ برامج لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء نتائج تقييم أدائهم بصفة دورية.
 - ٧- الدراسات المقترحة:

- ٨- تطوير مناهج الدراسات العليا بالمملكة العربية السعودية باعتبارها رافد رئيس في إعداد أعضاء هيئة تدريس المستقبل وذلك في ضوء المعايير العالمية للاعتماد الأكاديمي .
- ٩- دراسة مقارنة للوقوف على مدى توافر المعايير المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة (إنسانية -عملية)
- ١٠-فعالية برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تحسين أدائهم الأكاديمي

المراجع

أولاً: العربية

١. أبو جعفر، عبد الله العابد (٢٠٠٩) : معايير الجودة ومؤشرات في التعليم العالي، ورقة بحثية مقدمة الى الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي التي تنظمها اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، جامعة الفاتح - طرابلس، ٢٠٠٩.
٢. الثبتي، جويبر وحريري، هاشم بكر (٢٠٠٤): إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
٣. الجلبي، سوسن شاكر (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق - سوريا.
٤. الخثيلة، هند ماجد (٢٠٠٠) : المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ص ١٠٧ - ١٢٣.
٥. الخطيب، أحمد (٢٠٠١): الإدارة الجامعية (دراسات حديثة)، الطبعة الأولى، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، أريد، الأردن، ٢٠٠١.
٦. السعيد، رضا مسعد (٢٠٠٤): الإحصاء النفسى والتربوى (نماذج وأساليب حديثة) دار الوثائق الجامعية، كلية التربية، جامعة المنوفية.
٧. الشامي، إبراهيم عبد الله (١٩٩٤): بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركها الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء، مجلة مركز البحوث التربوية - جامعة قطر، السنة (٣)، العدد (٦).

٨. المسند، شيخة عبد الله (١٩٩٦): مقومات التدريس الجامعي الفعال من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، التربية، تصدر من كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٥٤)، ١٩٩٦.
٩. المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٣): تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣، عمان.
١٠. الناقة، محمود كامل (١٩٩٩): التدريس الجامعي - العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" كلية التربية، جامعة عين شمس، (٢٣ - ٢٤) نوفمبر ١٩٩٩، ص ٤٥.
١١. النجار، فريد (٢٠٠٢) : إدارة الجامعات بالجودة الشاملة ، الطبعة الثانية ، القاهرة : أميتراك للنشر والتوزيع .
١٢. النمر، محمد عبد القادر (٢٠٠٤): أثر استخدام المدخل المنظومي في تدريس حساب المثلثات على التحصيل الدراسي والمهارات العليا للتفكير لدى طلاب الصف المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة المنوفية.
١٣. حسان، حسن محمد (١٩٨٩): مدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس كما يدركه الطلاب بجامعة أم القوي، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (١٢)، الجزء (٢)، ديسمبر .
١٤. زغوان ، بشير حسين (٢٠٠٩) : مؤشرات ومعايير الجودة في العليم الجامعي الليبي ، ورقة عمل مقدمة الى الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي التي تنظمها اللجنة الوطنية الليبية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، جامعة الفاتح - طرابلس .

١٥. سائيز ادوارد (١٩٩٩): من الأنظمة الى القيادة. تطور حركة الجودة في التعليم ما بعد الثانوي. ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية ص ٢٦٥_ ص ٢٨٣
١٦. عبد الدايم، عبد الله (٢٠٠٠): الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، بيروت: دار العلم للملايين.
١٧. عوض، عبد الرحمن محمد و ابراهيم، سمير عبد الباسط (١٩٩٧): واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمهارات التدريس وأهميتها فى ضوء آراء الطلاب. التربية، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، العدد (٦٤).
١٨. فروهوالد وولفجانج (٢٠٠٣): "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة" مجلة فصلية للتربية المقارنة، ع ١٢٥، مكتب التربية الدولي، اليونسكو - جنيف، المجلد ٢٣، العدد (١).
١٩. كنعان، أحمد علي (٢٠٠٥م): الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية بين الواقع والمأمول، دراسة ميدانية في كلية التربية في جامعة دمشق، برنامج إعداد المعلم أنموذجا، المؤتمر التربوي الخامس - جودة التعليم الجامعية، مملكة البحرين، ١١ - ١٣ أبريل.
٢٠. مرسى، محمد منير (٢٠٠٢): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب.
٢١. ملحم، سامي محمد (٢٠٠٢): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
٢٢. ياسين، حمدي ياسين (١٩٨٦): الخصائص النفسية اللازمة لنجاح أعضاء هيئة التدريس الجامعي، الكتاب السنوي في علم النفس، المجلد الخامس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 23- Arreola, R.(2000): Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System: A Handbook for Collge Faculty and Administrators on Designing and Operating a Comprehensive Faculty Evaluation System, Bolton, Anker publishing Company.
- 24- Bachen, C et al.(1999): Assessing the Role of Gender in College Students' Evaluation of Faculty Communication Education, Vol. 48, July.
- 25- Broden, J &Dorfman, J.(1994): Determinants of Teaching Quality: What's Important to Students?, Research in Higher Education, Vol. 35, No. 2.
- 26- Cashin, E.(1988): Student Ratings of Teaching: A summary of the Research, Manhattan, Center for Faculty Evaluation and Development, Kansas State University.
- 27- Conle, C.(1999): Moments of Interpretation in the Perception and Evaluation of Teaching, Teaching and Teacher Education, Vol. 15,.
- 28- Dommeyer, C et al(2002): College students' Attitudes Toward Methods of Collecting Teaching Evaluation: in – Class versus on-line., journal of Education for Business, Vol. 77.
- 29- Haskell, R.(1997): Academic Freedom, Tenure, and student Evaluation of faculty: Galloping polls In the 21st century. Education policy Analysis Archives, 5(6).
- 30- Holmes, L & Smith, L.(2003): Student Evaluations of Faculty Grading Methods, Journal of Education for Business, Vol. 78.
- 31- Miller, R.I (1987): Evaluation faculty for promotion and Tenure san Francisco: Jossey-Bass.
- 32- Read, W et al.(2001): The Relationship Between Student Evaluation of Teaching and Faculty Evaluation, Journal of Education for Business, Vol. 76, Issue. 4.
- 33- Seldin, P.(1998): Evaluating College Teaching, New Directions for Teaching and Learning, No. 33.
- 34- Smith, R &Cranton, p.(1992): Student's Perceptions of Teaching. Skills and Overall Effectiveness Across Instructional Setting, Research in Higher Education, Vol. 33. No. 6.

-
- 35- Taylor, L.(1994): Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation, Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol. 19, Issue. 2, pp. 109-120.
 - 36- Tucker, A. & Bryan, R. (1991):The Academic Dean: Dove, Dragon, and Deplomate, N. Y, Macmillan publishing company.
 - 37- UNSW. Organization and Staff Development Services(2004): Self Assessment Checklist, [www. staffder. unsw. Edu.au](http://www.staffder.unsw.edu.au).
 - 38- Valdosta state University college of Education (2009): Faculty Evaluation Process, from <http://education.Valdosta.edu/coeii/>.