

## مستوى الأداء التدريسي هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة

DOI:10.20428/AJQAHE.9.3.3

د. أحمد عبد السلام مهيوب التويجي  
أستاذ مناهج وطرائق التدريس المساعد - كلية التربية صبر - جامعة عدن

## مستوى الأداء التدريسي هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة

د. أحمد عبد السلام التويجي

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية من الكليات والمستويات وفقاً لمتغيرات الدراسة، وبلغ عدد أفرادها (112) طالباً وطالبة، في الفصل الثاني للعام الجامعي (2013 / 2014)، وتم استخدام استبانة مكونة من (16) فقرة تتعلق بمؤشرات الجودة المعتمدة لدى النظام الداخلي لوحدة ضمان الجودة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وبعد تطبيق الاستبانة؛ تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقراتها واختبار "ت" لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار LSD للفروق البعدية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة كانت جيدة، كما أشارت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ )، وأشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بشكل عام مع وجود فروق ذات دلالة في ثلاث فقرات فقط من فقرات الاستبانة ترجع إلى متغير نوع الكلية، وكذلك أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بشكل عام، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فقرتين فقط ترجع إلى متغير المستوى، وتم تقديم عدد من التوصيات على ضوء نتائج الدراسة.

### الكلمات المفتاحية :

الأداء التدريسي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

## The Level of Teaching Performance of Lecturers at University of Science and Technology in Yemen , from Students' Points of View

### Abstract:

The study aims at exploring The Level of Teaching Performance of Lecturers at University of Science and Technology in Yemen , From Students' points of view. The sample of the study was selected randomly from the faculties and departments according to the variables of the study. The total number of the sample is 112 students who study in the second semester 2013-2014. A questionnaire consisting of 16 items was used in the study related to the indications of quality adopted by the Quality Control Unit in the University. After the application of the questionnaire the data were manipulated statistically by the use of SPSS. The calculation medium and standard deviation were used to meet the responses of the members of the target population to every item and the T test for independent samples on the purpose of finding the differences between the responses of the target population according to the sex variable. The analysis of One Way Anova and the tests of LSD for the dimensional differences. The findings of the study pointed out that the Level of Teaching Performance of Lecturers at University of Science and Technology in Yemen , From Students' points of view was good. The present study also indicated that there are no differences of statistical indications for the sex variable on the level of ( $\alpha = 0.05$ ), and it indicated that there are no differences of statistical indications for the college type variable on the level of ( $\alpha = 0.05$ ) generally except in three items attributed to the college type variable .In addition, The study also indicated that there are no differences of statistical indications for the level variable on the level of ( $\alpha = 0.05$ ), generally except in two items attributed to the level type variable. Accordingly, A number of recommendations were represented in the light of the reached findings of the study.

### Key words:

Teaching Performance, Lecturers, University of Science and Technology in Yemen.

## المقدمة:

إنّ الدول اليوم بمختلف فلسفاتهما تسعى إلى تطوير برامج جامعاتها لأنّ ذلك يعد بداية الإصلاح الطبيعي لأحوال الكليات التابعة لتلك الجامعات، والتي تشهد تغيرات في رسالتها وأهدافها ووظائفها، نتيجة للتطورات العلمية والثقافية والاجتماعية مما يستدعي مراجعة المناهج ومتعلقاتها، والكوادر البشرية وكل ما له صلة بتلك الكليات، لذلك فهناك حاجة ماسة لإجراء التقويم من وقت لآخر لأنه ومن خلال نتائجه تتم إعادة النظر فيما تقدمه تلك الكليات من برامج، ومدى ملائمة الفلسفة التي تقوم عليها والرسالة التي يجب أن تؤدّيها في ظل مرحلة تاريخية تشهد تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية وتكنولوجية كبيرة ومتسارعة. وتعد الهيئة التدريسية في أي جامعة أو مؤسسة تربوية الأداة الفاعلة التي يمكن من خلالها تنفيذ تلك البرامج التربوية، وعليه لا بد من تقويم أدائهم من فترة إلى أخرى لغرض الوقوف على المستوى الذي هم عليه، وبالتالي إعداد البرامج التطويرية التي تمكنهم من تحقيق البرامج التربوية في المؤسسة التي يعملون بها (عزيز، 2012، 106).

وتقويم التعليم الجامعي أصبح ضرورة حتمية اليوم والذي بدوره يعتمد على تقويم كفاءة الأساتذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع وتساهم فيها بشكل فعال، ومن أهم المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي هو الأداء التدريسي الذي يقوم به؛ بوصفه من أهم المدخلات في التعليم الجامعي، كما قد يعدّ المؤثر الأقوى في إحداث التغيرات المنشودة لدى الطلبة الجامعيين، وهو خريج متميز قادر على المنافسة في سوق العمل والمشاركة في تنمية المجتمع. ولأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي؛ صار من الضروري اتخاذ أساليب محددة لتقويمه وتحديد الأدوات والمصادر التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات عنه يعتمد عليها في تقييم أدائه التدريسي داخل الجامعة، وتشير بعض الدراسات إلى أن أكثر المصادر التي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة أداء عضو هيئة التدريس وفاعليته هم الطلبة، وذلك لأنهم الأكثر تعرضاً لأدائه وهم المستفيدون بالدرجة الأولى من ذلك الأداء، كما أنهم أكثر الأشخاص اطلاعاً ومعايشة لما يدور في قاعات الدراسة من فعاليات وممارسات تدريسية (الخرندار، 2005: 100).

وبالرغم من تعدد وظائف عضو هيئة التدريس والمنبثقة في الأساس من وظائف الجامعة والتي من أهمها البحث والتدريس وخدمة المجتمع، وبرغم ما طرأ على الجامعة من تغيرات جذرية في مفهومها ووظائفها استجابة لما طرأ على المجتمع من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية ثقافية وغيرها، فلا يزال التدريس أكثر وظائف الجامعة أهمية، ومن ثم فلا تزال وظيفة التدريس هي الوظيفة الأبرز لعضو هيئة التدريس وهو ما عبر عنه أحد الباحثين حينما قال "إنه إذا أعطى للمسؤولين عن تطوير التعليم الجامعي في العالم الحر اليوم مجالاً واحداً فقط كي يعطوه كل اهتمامهم، فإنهم سيختارون تطوير المعلم والتدريس الجامعي" (الناق، 1999: 45).

هذا ويشير كل من الدهشان والسيسي (2004: 3) إلى أنه من المتوقع زيادة الاهتمام بالوظيفة التدريسية للجامعة، ومن ثم زيادة الاهتمام بالأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وذلك لاعتبارات عدة من أهمها:

- تنامي ظاهرة خصخصة التعليم الجامعي، ومن ثم تزايد الاتجاه نحو تحميل المتعلم تكاليف تعليمه أو الجزء الأكبر منها، وما دام المتعلم سوف يتحمل تكاليف تعليمه، فسوف يبحث عن الأفضل في التعليم والأجود في التدريس.
- اتساع دائرة المنافسة ومجالها بين الأفراد والمؤسسات - بفعل العولمة - وهذا يفرض على نظم التعليم ضرورة إعداد أفراد قادرين على التنافس ليس على المستوى المحلي فحسب، بل وعلى المستوى العالمي في الأساس، وهذا يقتضي ضرورة التركيز أكثر على الوظيفة التدريسية للجامعة، على النحو الذي يمد المجتمع بأفراد قادرين على أداء أدوارهم على أكمل وجه.

وقد تزايد الاتجاه نحو التقييم على أساس المعايير، والذي سوف يجعل الجامعات مسؤولة عن تعلم كل

الطلاب، وتحقيق مستويات أداء متميزة تتسم بجودة عالية ونوعية رفيعة، فمن حق المجتمع أن يتأكد من أن المؤسسات التعليمية تقوم بدورها الذي أنشئت من أجله، ومن حق أولياء الأمور أن يشعروا بالثقة في المؤسسة التعليمية التي تتولى تعليم أبنائهم، وأن يتأكدوا أن ما يتفقونه على تعليم أبنائهم ينتهي بهم إلى تعليم على مستوى المعايير العالمية، وهذا يتوقف بدرجة كبيرة على جودة الأداء التدريسي (محفوظ، 2004 : 30).

إن تقويم المدرس الجامعي عملية ضرورية لكل نظام تربوي ينشد التطور والسعي نحو الأفضل، كما أن عملية تقويم أداء المدرس عملية مفيدة لنمو المدرسين أنفسهم وتطوير الطرق والمبادئ التربوية التي يستخدمونها وتحسينها؛ من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف وبما يحقق أهداف العملية التدريسية ويساعد على تحقيق غايتها العليا، وأن تقويم أداء المدرس في ضوء معايير واضحة يمكن ملاحظتها في الواقع العلمي وبطريقة إجرائية تمكن من الحكم الموضوعي على المدرس الذي من شأنه أن يقلل من المشكلات التي تسببها ذاتية عملية التقويم (عيد، 2005 : 82).

ويرى يونس (Younes, 2003) أن تقويم عضو هيئة التدريس يهدف إلى أمرين متناقضين؛ الأول : تحسين أداء المؤسسة وتطويرها من خلال معرفة نقاط قوة أعضاء هيئة التدريس وضعفهم، والثاني : لغاية معرفة قدرات عضو هيئة التدريس لأخذ قرار بتجديده عقده أو إلغاء خدماته. ويرى يونس أن عضو هيئة التدريس هو المفتاح للوصول إلى جودة أداء المؤسسات التعليمية في حال الاهتمام به وتأهيله أكاديمياً ومهنياً وبأسلوب علمي. كما يرى ضرورة أن يتم تقويم عضو هيئة التدريس بطريقة موضوعية تمتاز بالشفافية وبعيداً عن المزاجية، وبإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لهذه العملية.

وأوضح عباينة (2011 : 4) أن الكثير من المؤسسات التعليمية حرصت على الحصول على شهادات الجودة العالمية في الأداء الجامعي كشهادة الأيزو ISO، أو شهادة الاعتماد الأكاديمي Academic Accreditation، وهذا يعني إخضاع الجامعة لرقابة الجهة المانحة لشهادة الجودة للتأكد من أن الجامعة يتحقق فيه الشروط والمعايير التي تضعها الجهة المانحة، وفي المقابل تحرص الجامعة على الوفاء بهذه الشروط، وهناك أساليب شائعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات، مثل :

- تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل.
- تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق حث الأستاذ نفسه على أن يقيم نفسه بنفسه (تقويم ذاتي).
- تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقويم الطلاب لأساتذتهم، وبعدها هذا الأسلوب أكثرها استخداماً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفضيلة.

## مشكلة الدراسة:

وتقويم الطالب الجامعي للأستاذ لا يهدف إلى إعطاء الأستاذ تقديراً سنوياً يحفظ في ملفه لحين الحاجة إليه عندما تدعو الضرورة لذلك، أو مقارنة أداء أستاذ بأداء أستاذ آخر، ولكنه محاولة للتعرف على نواحي القوة والضعف في عملية التدريس وخاصة ما يرتبط منها بالأستاذ سواء أكان ذلك من ناحية صفاته الشخصية أم المهنية، بغية الكشف عن حقيقة التأثير الجزئي للأستاذ في العملية التعليمية (أحمد، 2012 : 758).

ومنهم من عارض تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس من منطلق أنه ليس لديهم القدرة للحكم على بعض الممارسات التدريسية، ولأن تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يتأثر بعوامل كثيرة، وبذلك يكون تقويمهم غير موضوعي، وهناك من يرى أن تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس أمراً مقبولاً على اعتبار أن عضو هيئة التدريس من أكبر الأطراف في العملية التدريسية إلا أنه ليس المحور الوحيد لنجاحها، والطالب هو المعنى المباشر بنتائج عملية التقويم، وأنه من حق الطلبة تقويم مهام أعضاء هيئة التدريس لكونهم المعنيين المباشرين في الجامعة، وأن الجامعة تستمد شرعيتها ومبررات وجودها من خلال تقديم خدماتها للطلبة على اعتبار أن سلوكيات أعضاء هيئة التدريس داخل قاعات المحاضرات لها أهمية خاصة

ويمكن تشجيعها فتزوده لاحقاً بتغذية راجعة، وذلك لإجراء عمليات التحسين والتطوير للأداء التدريسي (العمامرة، 2006: 99).

وتفعيل دور أستاذ الجامعة لا بد من أن يخضع عمله للتقويم وهناك إجراءات عالمية لتقويم عضو هيئة التدريس الجامعي أخذت بها الدول المتقدمة؛ ومنها الإجراءات التي تتبعها الجامعات الأمريكية في الوقت الحاضر لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها بما يعرف بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس عن طريق توزيع نماذج خاصة من الاستبانات على الطلبة في نهاية كل فصل دراسي، لمعرفة وجهات نظرهم في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي؛ لأن الطالب الجامعي هو أكثر الأشخاص معايشة لأستاذ الجامعة، مما يمكنه من الحكم الصحيح على الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة (غنييم واليحيوي، 2004: 4).

وتقاس كفاءة أي مؤسسة تعليمية وجوده ما تقدمه من تعليم، وما تحققه من مستويات تعليمية لخريجها؛ بكفاءة أعضاء هيئة تدريسيها، وما يمتلكونه من مداخل وطرق وأساليب وفنيات واستراتيجيات ووسائل تدريسية؛ فالتدريس يمثل قلب العملية التعليمية وجوهرها؛ فهو عنصر رئيس من عناصر المنهج المدرسي، ومكون أساسي من مكونات بناؤه، ونقطة الانطلاق لتحقيق أهدافه (الناقبة، 2006).

وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه إحدى القضايا المحورية المهمة التي تندرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية ويقصد به مكون التقويم، وهي على أهميتها واستقطابها للتوجهات الحديثة في قياس وتقويم كفاءة وفعالية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية (أحمد، 2012: 758).

وفي اليمن أجريت عدد من الدراسات التي تناولت تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات اليمنية من وجهة نظر طلابهم كدراسة (محمد وآخرون، 2009؛ والحدايي وخان، 2008؛ والمخالي، 2008)، وأوضحت الدراسة الأولى أن الفعالية المطلوبة لأداء أعضاء هيئة التدريس غير موجودة بشكل عام من وجهة نظر الطلبة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس والمستوى والتخصص، بينما أشارت الدراسة الثانية إلى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في متغيري المؤهل والنوع الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة، أما الدراسة الثالثة فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية ترجع إلى متغير التخصصات العلمية للطلبة، ولا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري جنس الطلبة أو المستوى الدراسي، وهذه الدراسة تعد تكملة لهذه الدراسات وتكمن مشكلتها من خلال تحديدها بالإجابة عن السؤال الآتي:

ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة؟

## أسئلة الدراسة:

تهدف هذه الدراسة للإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

1. ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة، تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة، تعزى لمتغير نوع الكلية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي؟

## أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة في:

1. معرفة مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة.
2. اطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة على وجهة نظر الطلبة نحو أدائه التدريسي.
3. اطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بضرورة الاستفادة من آراء الطلبة في تقويم الأداء التدريسي لتحقيق جودة التعليم.
4. إدراك الطلبة لأهمية آرائهم في تحسين جودة التعليم الجامعي.

## أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال التعرف على آراء الطلبة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، والتي تؤدي إلى تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه. ويعد تقويم الأداء ضروريا لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة، وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق أحد أهم الأهداف الرئيسة للجامعة ألا وهو التدريس، وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى، كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن إنجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفاياتهم التدريسية، وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلا عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم.

## حدود الدراسة:

1. الحد المكاني: جامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن.
2. الحد الزماني: الفصل الثاني من العام الجامعي 2013/2014م.
3. الحد البشري: طلبة الانتظام في جامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن والمقيدون في الفصل الدراسي الثاني.
4. الحد الموضوعي: آراء طلبة جامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن في الأداء التدريسي لبعض الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

## مصطلحات الدراسة:

الأداء: عرفه العجيلي (2001: 21) بأنه: العملية التي يتم في ضوئها تحديد كفاية المدرسين في مجال التدريس ومدى إسهامهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم.

ويعرفه عبد المحسن (2002) بأنه: المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

التدريس: يعرفه الفتلاوي (2003) بأنه: وسيلة اتصال تربوي هادف يأتي بتخطيط وتوجيه من المعلم لتحقيق أهداف التعلم والتعليم لدى المتعلم.

الأداء التدريسي: يعرفه اللقاني والجمال (1999) بأنه: ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما.

ويعرفه الدهشان والسيسي (2004: 11) بأنه: كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات

داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويراها أقرانه أو رؤساؤه أو طلابه لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصية طلابه؛ وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعتهم ومجتمعهم.

وعرفه الفراء (2004) بأنه: وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً".

ويعرفه العمایرة (2006، 103) بأنه: درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية المناطة به، وما يبذلته من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً.

ويقصد بالأداء التدريسي في هذه الدراسة: كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس بما يتلاءم ومؤشرات الجودة المعتمدة لدى النظام الداخلي لوحدة ضمان الجودة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

أعضاء هيئة التدريس: هم الذين يُدرسون في جامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن في الفصل الثاني من العام الجامعي 2013 / 2014م.

جامعة العلوم والتكنولوجيا: هي أول جامعة أهلية في اليمن تأسست بالقرار الوزاري رقم (2) لعام 1994م، والصادر من وزارة التعليم العالي، ومقرها العاصمة صنعاء، ولها العديد من الفروع والمكاتب داخل اليمن وخارجه، ويشمل العديد من البرامج الطبية والهندسة والإدارية والإنسانية، وتتمتع درجات الدبلوم والبكالوريوس والماجستير.

## الإطار النظري:

### الأداء التدريسي الفاعل:

#### تعريف التدريس الفاعل:

يعرف جابر (1998، 233) التدريس الفاعل بأنه: ذلك الذي يقود إلى تعلم أو تحصيل «ملحوظ من جانب التلاميذ، وقوامه نوعية الممارسات التدريسية التي يلتزم بها الأستاذ كهن في توفير التعليم وفي تنفيذ دوره القيادي، وتختص ممارسات توفير التعلم بما يحدث خلال مواقف التفاعل المباشر مع التلاميذ، في حين تختص ممارسات الدور القيادي بما يفعل خلال عمليات التخطيط وإدارة الحياة الصفية وتقييم تقدم التلاميذ.

ويعرفه الحمادي (2014، 20) بأنه: "التفاعل بين المدرس والطلبة والمادة العلمية وأنشطتها في بيئة متمحورة حول الطالب لإحداث التعلم الفاعل وتحقيق النمو الشامل".

ولا يخفى على كل باحث في هذا الميدان أن مهارات التدريس تشغل الحيز الكبير من الأداء التدريسي في مختلف المستويات التعليمية والمراحل الدراسية، فالأداء التدريسي إذا أطلق إنما يراد به كفاءة الأستاذ في إنجاز مهارات التدريس المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ واستخدام الوسائل التعليمية وإدارة قاعة المحاضرة وكذا التقويم.

#### مهارات التدريس الفاعل:

عرفها الزهراني (2010، 9) بأنها "مجموعة العمليات السلوكية التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل حجرة الدراسة وخارجها لتحقيق أهداف المادة التي يقوم بتدريسها".

وعرفتها الطناوي (2009، 22) بأنها "مجموعة السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي بهدف تحقيق أهداف معينة، وتظهر هذه السلوكيات من خلال الممارسات التدريسية للمعلم في صورة استجابات انفعالية أو حركية أو لفظية تتميز بعناصر الدقة والسرعة في الأداء والتكيف مع ظروف الموقف التعليمي".

كما عرف عطية (2008، 62) مهارات التدريس الفاعل بأنها "نمط من السلوك التدريسي الفعال في تحقيق



أهداف محددة يصدر من المعلم في صورة استجابات عقلية أو لفظية أو حركية أو عاطفية متماسكة متكامل فيها عناصر الدقة والسرعة، والتكيف مع ظروف الموقف التدريسي".

وتقع مسؤولية التدريس على كاهل المعلم الجامعي، إضافة إلى الأدوار الأخرى التي ينبغي أن يقوم بها، كالبحث العلمي وخدمة المجتمع، "إن الوظائف الجديدة لعضو هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين، هي التدريس الإبداعي، والبحث العلمي الرصين، والتدريب الفعال وعقد الورش الفنية والتعليم المستمر، وخدمة المجتمع المحلي والإنساني والتدريس كأول أدوار الأستاذ وأبرزها، يجعله العنصر المحوري في النظام التعليمي، إذ إنه المسؤول عن جانب التطبيق، بما يقوم به من ممارسات تدريسية؛ للوصول إلى نوعية جيدة من الطلاب، تتمتع بدرجات عالية من الجودة، والأستاذ المتميز الذي يستخدم أساليب فعالة في التدريس يعد مفتاح الوصول إلى معايير عالية الجودة الخولي (2009 : 375).

أبعاد مهارات التدريس الفاعل :

تقوم مهارات التدريس الفاعل على بعدين حددهما عطية (2008، 67)، والطناوي (2009، 36) فيما يأتي :

البعد الأول: الإثارة الفكرية : وهي تعتمد على مهارة المعلم وتمثل في :

- وضوح الاتصال الكلامي مع المتعلمين عند شرح المادة العلمية.
- أثر المدرس الانفعالي الإيجابي على المتعلمين ويتولد هذا عن طريقة عرض المادة العلمية.

البعد الثاني: الصلة الإيجابية بين المعلم والطالب: فلا بد أن يعمل المعلم على تحسين مهارة الاتصال مع الطلبة وذلك لزيادة دافعيتهم للتعلم، ويمكن أن يتحقق ذلك بإحدى الطريقتين التاليتين :

- تجنب استتارة العواطف السلبية عند الطلبة، مثل القلق الزائد أو الغضب .
- تطوير عواطف إيجابية عند الطلبة مثل احترامهم وتثمين أداؤهم الجيد.

والتدريس كأول أدوار المعلم وأبرزها، يجعله العنصر المحوري في النظام التعليمي، إذ إنه المسؤول عن جانب التطبيق، بما يقوم به من ممارسات تدريسية؛ للوصول إلى نوعية جيدة من الطلاب، تتمتع بدرجات عالية من الجودة و"المعلم المتميز الذي يستخدم أساليب فعالة في التدريس يعد مفتاح الوصول إلى معايير عالية الجودة" (DFEE، 1997 : 8).

وتعد 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 (فروهود ولد ولفجانج ، 2003 : 135).

المهارات اللازمة لعضو هيئة التدريس ليصبح الأداء التدريسي فاعلاً :

دأب كثير من الباحثين في وضع مجالات لتقويم أداء عضو هيئة التدريس ليصبح الأداء التدريسي فاعلاً، وأهم هذه المهارات كما أوردها (الطناوي، 2009؛ القحطاني، 2007؛ العمر، 2008) المهارات الآتية :

1. مهارات الإدارة والتواصل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية مع الآخرين؛ مثل الطالب، والإدارة، والجامعة، والبيئة المحلية.
2. مهارات تطوير احترام الذات لكل من المعلم وعضو هيئة التدريس.
3. مهارات إعداد الخطط المختلفة اليومية والفصلية والسنوية.
4. مهارات استخدام طرائق التدريس المختلفة.
5. مهارات إنتاج الوسائل التعليمية واستخدامها.

6. القدرة على حفظ النظام داخل قاعة المحاضرة.
7. القدرة على تطوير شخصية المتعلم.
8. القدرة على مراعاة الفروق الفردية.
9. الكفاءة العلمية بالمادة الدراسية.

ويتحدد مستوى الأداء التدريسي الفاعل للمعلم بتفاعل العوامل المؤثرة فيه، فمنها ما يتعلق بذات الفرد ودافعيته للعمل، وثانيها: ما تتعلق بمناخ العمل وبيئته سواء أكانت البيئة الداخلية للعمل أم الخارجية، وأما الثالثة: فتتعلق بمقدرة الفرد على أداء العمل الموكول إليه، وهذه العوامل لا تؤثر في الأداء كل على حدة، وإنما من خلال تفاعلها فيما بينها؛ وبالتالي فإن مستوى الأداء سيكون نتيجة لهذا التفاعل، فإن كانت العوامل الثلاثة إيجابية (دافعية مرتفعة للأداء لدى الأفراد، ومقدرة عالية على أداء العمل والإنجاز وبيئة ومناخ مناسب) فالنتيجة ستكون مستوى أداء مرتفع، أما إذا كانت العوامل الثلاثة السابقة ذات مستوى متدن؛ فإن النتيجة ستأتي أداءً منخفضاً، وفي حالة أن يكون الأفراد متدني الدافعية وتمتعين بدرجة مرتفعة من القدرة على أداء العمل، وتتوافر بيئة ومناخ مناسب للعمل فإن الأداء سيكون متوسطاً (بارون، 1999).

← الأسس التي يقوم عليها التدريس الفاعل:

هناك مبادئ وأسس تحدث عنها كل من الديب (2007، 32)، وعطية (2008، 65 - 67) يتأسس عليها الأداء التدريسي الفاعل وهي:

1. إيجابية المتعلم ومشاركته في التعلم؛ فكلما كان المتعلم إيجابياً ومشاركاً في عملية التعليم كان التدريس فعالاً.
  2. أن يتأسس التعلم الجديد على الخبرات السابقة للمتعلم؛ بمعنى أن يستحضر المتعلم خبراته السابقة ذات الصلة بالتعلم الجديد وعلى المدرس أن يهيئ لذلك.
  3. إشعار المتعلمين بحاجاتهم إلى التعلم لما يوفره ذلك من زيادة دافعيته نحو التعلم.
  4. إشراك أكثر من حاسة لدى المتعلم في عملية التعلم لأن فعالية التعليم ترتفع بزيادة نوافذ التعلم.
  5. ملائمة مادة التعلم قدرات المتعلمين، واتصالها بحاجاتهم.
  6. أن يكون المتعلم محور العملية التعليمية وأن لا يقتصر دوره على التلقي.
  7. تأهيل المتعلم لمواجهة الحاضر والمستقبل.
  8. الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات في مجال التعلم والتعليم.
- ← تصنيف استراتيجيات التدريس الجامعي الفاعل:

يمكن تصنيف استراتيجيات التدريس الجامعي الفاعل كما أوردها (الجمادي، 2014؛ شاهين، 2011) كالآتي:

- 1- استراتيجيات التدريس المباشر (التقليدية) : ويتمثل دور المعلم فيها في السيطرة التامة على مواقف التعليم - التعلم من حيث التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة. بينما يكون التلميذ هو المتلقي السلبي، ويتركز الاهتمام على النواتج المعرفية للعلم من حقائق ومفاهيم ونظريات. ومن أمثلتها؛ طرق المحاضرة، وطريقة العروض العملية، وخرائط المفاهيم، واستخدام الكتاب النظري والعمل، وحل المسائل.
- 2- استراتيجيات التدريس التفاعلية : وفيها يلعب المعلم دوراً نشطاً في تيسير تعلم الطالب، ويكون الطالب نشطاً مشاركاً في عملية التعليم - التعلم، ويتركز الاهتمام على عمليات العلم ونواتجه، ومن أمثلتها : طرق الاكتشاف الموجه، الحوار والمناقشة، التعلم التعاوني، حل المشكلات، وغيرها.
- 3- استراتيجيات التدريس المتمحورة حول الطالب : وفيها يلعب المعلم دور الإشراف والتوجيه، ويكون الطالب نشطاً مشاركاً في عملية التعليم - التعلم، ويتركز الاهتمام على عمليات العلم ومن أمثلتها : العصف الذهني، والاكتشاف الحر، والاستقصاء، والحقائب التعليمية، واستخدام الحاسوب، والتعلم الإلكتروني، والتعلم الفردي وغيرها.

إلا أن السعيد وآخرين (2005) يؤكدون على تباين أهداف التدريس الجامعي، ومن ثم تتعدد استراتيجياته وتباين معها أدوار وأنشطة كل من المعلم والمتعلم، وبشكل عام يمكن النظر إلى استراتيجيات التدريس من منظور ثنائي، حيث تتمركز مجموعة منها حول المعلم Teacher Centred فيكون هو الخيار الذي يقوم بنقل المعرفة إلى المتعلم الذي يتمثل دوره في الإصغاء وكتابة الملاحظات، وفي المقابل هناك مجموعة أخرى من استراتيجيات التدريس تتمركز حول المتعلم Learner Centred حيث يكون المعلم سهلاً، ومنسقاً، وموجهاً للتعليم، ويكون المتعلم متأملاً، متسائلاً مكتشفاً المعرفة ومنتجاً إياها، ومع تعدد استراتيجيات التدريس وتباينها يمكننا رصد بعضها، وإبراز نقاط قوتها التي تدعم استخدامها في التدريس الجامعي. انظر الجدول التالي:

جدول (1) يوضح بعض استراتيجيات التدريس الجامعي الفاعل وأبرز نقاط القوة لكل استراتيجية

أبرز نقاط القوة	الاستراتيجية
لا تحتاج تسهيلات خاصة تسمح للمتعلم بالعمل وفق سرعته	الدراسة الموجهة لمضمون الكتب الدراسية
دافعية المتعلم وتفاعله مع البرنامج التعليمي	التعلم الذاتي باستخدام البرمجيات وتكنولوجيا التعليم
تحقيق الأهداف المعرفية الدنيا لدى عدد كبير من المتعلمين	المحاضرات والشرح
اشترك المتعلمين بفاعلية __ حدوث تغذية راجعة	المناقشة وحلقات البحث
مبادرة المتعلمين واندهاجهم __ مناسبة لتقديم المهارات والمبادئ الجديدة	الاكتشاف
مشاركة عالية للمتعلمين __ تحقيق أهداف تعليمية ذات مستوى عال	الألعاب - المحاكاة
ممتعة ودافعة __ تحسن القدرات التحليلية __ ينتقل أثرها إلى المواقف خارج الفصل	حل المشكلات
تطوير المهارات الجامعية والعمل في فريق	المشروعات
تعليم المهارات __ إتاحة الفرص لتعلم حل المشكلات والاكتشاف	الدراسة العملية

## الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات حول تقويم الأداء التدريسي في مراحل التعليم الجامعي المختلفة من وجهة نظر الطلبة، وسيقوم الباحث بعرض بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

دراسة أحمد (2012): هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء الأساتذة الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي. حيث تم استطلاع آراء (1410) طلاب من طلاب كلية الهندسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بقسمي الهندسة الكهربائية والهندسة الإلكترونية (المستويات الثالث وحتى الخامس)، علاوة على استطلاع آراء (33) أستاذاً تم تقويم موادهم الدراسية بواسطة الطلاب باستخدام استبيانات معدة لذلك في دليل التقويم الذاتي المعتمد بالجامعة. وتم التوصل إلى أن آراء الطلاب يمكن مقارنتها مع آراء الأساتذة للتأكد من جديتها، وأن معظم طلاب المستويات المتقدمة يحرصون على الإداء بأداء تعدد قيمة، وأن بعض الأساتذة أكدوا أن آراء الطلاب ساعدتهم للوقوف على بعض نقاط الضعف، وأوضحت الدراسة أن الضعف في الأداء التدريسي أحياناً يكون مرتبطاً بعوامل لا ترتبط بالمدرسين.

دراسة عزيز (2012): هدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى

من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة، ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء أداته بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، وتكونت الأداة من خمسة مجالات تضم (42) فقرة بشكلها النهائي؛ وذلك بعد عرضها على مجموعة من الخبراء لاستخراج الصديق، ومن ثم استخراج الباحث ثبات الأداة، وقد قام الباحث بحصر عينة البحث والتي تكونت من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى، وكان مجموع العينة (75) طالباً وطالبة موزعين على ست كليات علمية وإنسانية، وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية اللازمة، وتوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها؛ تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة في المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريسيين؛ إذ تبين من خلال البحث أن هنالك ضعف في مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق من هذا المجال إلا أربع فقرات بعضها كان بمستوى متوسط، كما أن مجال الإعداد والتحضير تناصفت فيه الفقرات المتحققة من غيرها، ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات إلا فقرتان وكانتا بمستوى متوسط، في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة، أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه أربع فقرات، وأوعز الباحث هذا الضعف إلى الظروف الاستثنائية التي يمر بها البلد وخاصة محافظة ديالى مما انعكس سلباً على الأداء التدريسي، وقدم في نهاية البحث مجموعة من المقترحات والتوصيات.

دراسة برسيم (2011) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (150) طالباً وطالبة، وطبق على أفراد العينة المقياس المعد لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الذي كان يتألف من (69) فقرة تمثل تسعة أبعاد، وبعد جمع الاستبانات؛ أدخلت البيانات إلى الحاسب الآلي، وتم معالجة البيانات عبر الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس وبين المتوسط الفرضي للمقياس حيث كان الفرق لصالح أداء أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً للتخصص الدراسي للطلبة.

دراسة العتيبي (2011) : هدفت الدراسة إلى تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة، حيث طبقت هذه الدراسة على (651) طالباً وطالبة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع الجوانب الخمسة (التمكن العلمي، طرق التدريس الفعالة، التحفيز، التقويم، خدمة المجتمع)، تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، مما يعطي مؤشراً بأنها لم تصل لتطلعات الطلبة وطموحاتهم. وتتوافر هذه الجوانب لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للترتيب التالي؛ التمكن العلمي، طرق التدريس الفعالة، خدمة المجتمع، التقويم، التحفيز. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الجوانب الخمسة جميعها لصالح الذكور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص العلمي والطلبة في التخصص الأدبي جميعها لصالح التخصص الأدبي. وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجوانب الأربعة (التمكن العلمي، التحفيز، التقويم، خدمة المجتمع) تعزى لمتغير المستوى الدراسي جميعها لصالح المستوى الدراسي الثالث فأقل، في حين لم تظهر الفروق في محور طرق التدريس الفعال.

وأجرى محمد وآخرون (2009) : دراسة تهدف إلى التعرف على نتيجة تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن من قبل الطلبة، وطبقت الدراسة على عدد (2000) طالب وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن مؤشرات الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة غير محققة بالصور المطلوبة والجودة الأكاديمية، وتحتاج إلى تطوير وتنمية علمية وأكاديمية، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والتخصص والمستوى الدراسي.

دراسة الحدابي وخان (2008) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدمت لهذا الهدف استبانة مكونة من (22) فقرة مقسمة إلى ست كفايات تدريسية : (التعليم، التغذية

الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية) مستخدما المنهج الوصفي، وبلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس (120) عضواً (88) من الذكور، و(24) من الإناث، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير المؤهل عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير النوع عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

دراسة الجبوري (2008): هدفت الدراسة إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، ولتحقيق ذلك وضعت استبانة مكونة من عدة مجالات، وتم استخراج الصدق والثبات لها، وطبقت على عينة مكونة من (100) طالب وطالبة من الدراسات العليا، حيث طلب منهم الإجابة عن فقراتها المكونة من محورين هما: محور الكفايات المهنية وعدد فقراتها (30) فقرة، وتضم ستة مجالات، ومحور الصفات الشخصية وعدد فقراته (12) فقرة، ولعلاج بيانات البحث حسبت التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية المرجحة والأوزان المئوية، وأظهرت النتائج حصول مجالات التخطيط للدرس، وطرائق التدريس والتقويم بمستوى ضعيف عند التدريسيين إلا أن مجال المادة العلمية كان بمستوى جيد، أما مجال العلاقات الإنسانية فقد حصل على مستوى ضعيف، وأما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد.

دراسة المناصير، والدايني (2008): هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية جامعة القادسية، تكونت عينة الدراسة من (92) طالباً وطالبة من طلبة قسم التاريخ في الصف الثالث والصف الرابع للعام الدراسي (2006 / 2007م)، وتم اختيار العينة عشوائياً، وأعد الباحثان استبانة تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة واستطلاع آراء طلبة قسم التاريخ، وتمكن الباحثان من إعداد استبانة شملت خمسة مجالات وهي: (الممارسات المتعلقة بالأهداف - الممارسات المتعلقة بالأبحاث العلمية - التاريخية - الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس - الممارسات المتعلقة بالأداء التدريسي - الممارسات المتعلقة بالتقويم)، وتكونت من (113) فقرة في صيغتها النهائية، تم استخراج خصائصها السايكومترية، واستخدم الباحثان الوسائل الإحصائية، والحقيقية الإحصائية (SPSS)، وتوصل الباحثان إلى عدة نتائج أظهرت وجود أثر لمتغير الجنس والمرحلة الدراسية في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأهداف التعليمية، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى للبحث تبعاً لمتغيرات الجنس والمرحلة الدراسية.

دراسة تيم (2008): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من (152) طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2007 / 2008م)، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك استخدم LSD واختبار (One Way ANOVA) للمقارنات البعدية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية، كما أشارت نتائج الدراسة بأنه توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي فقط بين مستوى سنة أولى وسنة ثانية لصالح مستوى سنة أولى، وتم تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

دراسة المخلافي (2008): هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم في ضوء الكفايات التدريسية، وهي: التقبل الوجداني، والتخطيط للتدريس، والتدريس والتفاعل الصفوي، والتقويم، والبحث، وخدمة المجتمع، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما تكونت عينة البحث من (57) عضواً منهم (28) عضواً من التخصصات الإنسانية، و(29) عضواً من التخصصات العلمية، وبلغت عينة الطلبة (212) طالباً وطالبة من التخصصات العلمية، و(98) طالباً وطالبة من التخصصات الإنسانية، وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية (علمية - إنسانية)، كما لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الطلبة (ذكور- إناث).

دراسة العمامرة (2006) : هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (59) عضو هيئة تدريس، و(271) طالباً وطالبة. وقد أظهرت النتائج الدراسة؛ أن نتائج تقييمهم لأنفسهم عن مجالات الدراسة الأربع: (التخطيط للموقف التعليمي / التعليمي، وتنفيذه، وتقييمه، والعلاقات والتواصل الإنساني مع الطلبة) كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريبا من درجة الحياد ووجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم، وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم، ولا توجد فروق تعزى للجنس.

دراسة (النصير، 2006) : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكليات التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية؛ وتكونت عينة الدراسة من (265) طالبة للعام الدراسي (1425/ 1426هـ)، تم اختيارهن عشوائيا. واستخدمت الباحثة أداة مطورة مؤلفة من (22) فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها، حيث بلغ معامل ثبات بيرسون (0.86)، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى فعالية أعضاء هيئة التدريس جيدة ولكنها لم تصل إلى درجة التمييز، وأرجعت الباحثة ذلك إلى جملة من الأسباب لعل من أبرزها: أن أعضاء هيئة التدريس مؤهلون من الناحية الأكاديمية؛ ولكنهم غير مؤهلين من الناحية التربوية، كما أن قلة مرونة نظام كليات التربية جعل أعضاء هيئة التدريس مقيدون؛ مما انعكس ذلك على آرائهم التدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لمتغيرات المادة (تخصصية - ثقافية) والمستوى الدراسي (ثالث - رابع) والأقسام (تغذية وعلوم أطعمة - ملابس ونسيج - تربية فنية - سكن وإدارة منزل).

وأجرت كامبل (Campbell، 2005) : دراسة هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس التعليمي وأساليب تقييم تحصيل الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في خمسة كليات مجتمع في ولاية فلوريدا الأمريكية. تم توزيع استبانة على عينة تكونت من (302) طالب. وبعد تحليل البيانات كان من النتائج: وجود أثر إيجابي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل طلابهم، وخصوصا في تنوع طرق التدريس، وتحسين البيئة التعليمية التعليمية.

دراسة (Freeze & others، 2004) : هدفت هذه الدراسة لمعرفة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، تكونت عينة الدراسة من (112) من طلبة جامعة جنوب كارولينا في الولايات المتحدة الأمريكية، استخدم الباحث أداة تقويم أداء عضو هيئة التدريس مؤلفة من خمسة جوانب وهي: (التخطيط، والتعليم، والإدارة، والتواصل الاجتماعي، والاتجاه)، استخدم الباحثون الوسائل الإحصائية، وتحليل التباين. وقد توصل الباحثون إلى أن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية وأدائه، وخرج الباحثون بجملة من التوصيات.

## مؤشرات حول الدراسات السابقة :

من حيث الهدف من الدراسة فقد هدفت الدراسات السابقة جميعها لمعرفة الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات من وجهة نظر طلابهم، وأضافت كل من دراسة (المخلاي، 2008؛ والعمامرة، 2006) إلى جانب وجهة نظر الطلبة وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم في أدائهم التدريسي، ودراسة (أحمد، 2012) أضافت نظرة الطلبة للمادة الدراسية بجانب نظرهم للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. ومن حيث مكان إجراء الدراسات فقد كانت (12) دراسة عربية موزعة على (4) دراسات في العراق، و(3) دراسات في اليمن، ودراسات في السعودية، ودراسات في فلسطين، ودراسة واحدة في السودان، ودراسات أجنبيةتان أجريتا في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن حيث مجتمع الدراسة فقد تناولت معظم الدراسات طلبة المرحلة الجامعية الأولى بكالوريوس ما عدا ثلاث دراسات تناولت طلبة الدراسات العليا؛ وهي دراسة كل من (عزيز، 2012؛ والجبوري، 2008؛ وتيم، 2008) أما عينة الدراسات السابقة فقد كانت

أكبر عينة في دراسة محمد وآخرون (2009م) حيث بلغ عددها (2000) طالب وطالبة، وأقل عينة كانت في دراسة عزيز (2012) حيث بلغت (75) طالبا وطالبة. أما من حيث النتائج فقد أظهرت معظم نتائج الدراسات السابقة إلى وجود نظرة جيدة من قبل الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية كدراسة (أحمد، 2012؛ وبرسيم، 2011؛ والعتيبي، 2011؛ وتيم، 2008؛ العميرة، 2006؛ النصير، 2006؛ وفريز واوترز، 2004 Freeze & oters؛ وكامل، 2005 Campbell)، وأشارت بعض الدراسات إلى وجود نظرة غير جيدة من قبل الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية كدراسة (عزيز، 2012؛ ومحمد وآخرون، 2009؛ والجبوري، 2008)، وأظهرت نتائج بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس كدراسة (العتيبي، 2011؛ والمناصير والديني، 2008) ولم تظهر نتائج بعض الدراسات أي دلالة إحصائية لمتغير الجنس كدراسة (محمد وآخرون، 2009؛ والحدابي وخان، 2008؛ المخلافي، 2008؛ العميرة، 2006)، أما بقية المتغيرات كالتخصص فقد أظهرت نتائج دراسة (العتيبي، 2011؛) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير التخصص، ولا توجد فروق ذات دلالة للتخصص كدراسة (برسيم، 2011؛ ومحمد وآخرون، 2009؛ والمخلافي، 2008؛ النصير، 2006). أما متغير المستوى الدراسي فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى الدراسي كدراسة (المناصير والديني، 2008؛ وتيم، 2008) ودراسات أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى كدراسة (محمد وآخرون، 2009؛ النصير، 2006). وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة بالاطلاع على المصادر والأدبيات ذات العلاقة بالدراسة الحالية، واختيار عينة الدراسة، واختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لإجراء الدراسة، وكيفية عرض النتائج للدراسة الحالية وتفسيرها.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

للاجابة عن أسئلة الدراسة؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج المناسب للدراسات التي تهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى.

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في جامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن الفضل الدراسي الثاني للعام الجامعي (2013/2014م)، والبالغ عددهم (533) طالبا وطالبة، باستثناء طلبة المستوى الخامس في قسم الصيدلة.

### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية من الكليات والمستويات وفقا لمتغيرات الدراسة، إذ بلغ عدد أفراد العينة (112) طالبا وطالبة، منها (80) طالبا، و(32) طالبة، يمثلون (20%) تقريبا من المجتمع الأصلي، والجدول (2) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها.

جدول (2) أفراد المجتمع الأصلي وعينة الدراسة موزعون حسب الجنس والكليات والمستويات التابعة لها

الكلية	المستويات	المجتمع الأصلي			عينة الدراسة	
		ذكور	إناث	مجموع	ذكور	مجموع
العلوم الإدارية	الأول	81	23	104	16	5
	الثاني	59	17	76	12	4
	الثالث	20	10	30	4	2
	الرابع	47	17	64	10	4

9	2	7	43	7	36	الأول	الحاسبات
6	2	4	30	8	22	الثاني	
5	1	4	19	3	16	الثالث	
5	1	4	22	2	20	الرابع	
16	7	9	82	35	47	الأول	الطبية
6	2	4	26	9	17	الثاني	
4	1	3	18	2	16	الثالث	
4	1	3	19	4	15	الرابع	
112	32	80	533	137	396	مجموع	

### أداة الدراسة :

تبنت الدراسة الحالية استبانة تم إعدادها من قبل وحدة ضمان الجودة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وهذه الاستبانة قد تم تحكيمها أكثر من مرة من قبل متخصصين في هذا المجال؛ وتشمل (16) فقرة تحتوي على الكفايات التدريسية التي يستخدمها عضو هيئة التدريس أثناء التدريس، وأثناء وجوده في الجامعة والتي يمكن للطلاب أن يشاهدوا، ويستطيع من خلالها أن يعطي وجهة نظره حول الأداء التدريسي لعضو الهيئة التدريسية الذي يقوم بتدريسه، وتشمل: التمكن العلمي، وإدارة المحاضرة، والدعم الأكاديمي، والتقييم، والتغذية الراجعة، واستخدام مصادر التعلم، والتحفيز. وتم إعطاء كل فقرة من فقرات المقياس درجة كلية مقدارها أربع درجات؛ وتدرجت نقاط الاستجابة من أربع درجات (موافق تماماً) إلى درجة واحدة (غير موافق إطلاقاً)، يتم الحكم على استجابة الطلبة عليها وفق تدرج رباعي (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق إطلاقاً) مقابل الدرجات (1، 2، 3، 4) وذلك في حالة الفقرات الإيجابية والعكس في حالة الفقرات السلبية. وتم الحكم على المتوسطات الحسابية وتفسير النتائج وفقاً للمعيار المبين في جدول (3).

جدول (3) معيار الحكم على المتوسطات الحسابية وتفسير النتائج

موافق تماماً	موافق	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
4	3	2	1
أعلى من 3.25 إلى 4	أعلى من 2.5 إلى 3.25	أعلى من 1.75 إلى 2.5	أعلى من 1 إلى 1.75

يلاحظ من الجدول السابق (3) أنه تم تفسير النتائج باستخدام الأسلوب السابق لتحديد مستوى الإجابة عن بنود محاور الاستبانة؛ حيث تم إعطاء وزن للبدائل (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق إطلاقاً)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى أربعة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية طول الفئة = المدى على عدد الفئات (الكحلوت، 2003، 32)

المدى = الفرق بين أكبر قراءة وأصغر قراءة (أكبر قيمة - أقل قيمة) / عدد بدائل الأداة (عدد الفئات)

$$\text{المدى} = (4 - 1) / 4 = 0.75$$

### شبات الأداة :

طبّق المقياس على عينة مكونة من (28) طالباً وطالبة، وحُسب معامل ثباته باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي، وكانت قيمة معامل الثبات كما هي مبينة في جدول (4).



جدول (4) معاملات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة وفقراتها

الرقم	الفقرة	معامل الثبات
1	يحرص على إكساب الطلاب المهارات العلمية ذات العلاقة بالمقرر	0.7410
2	يجيب عن أسئلة الطلبة واستفساراتهم	0.743
3	يشجع الطلبة على المناقشة والحوار والمشاركة الفاعلة	0.734
4	يثري المادة العلمية بالأمثلة التوضيحية والتطبيقات العملية	0.737
5	يستخدم أساليب متنوعة وطرق جذابة في إيصال المعلومات	0.741
6	يكلف الطلبة بواجبات / تكليفات عملية / سمينات / بما يتناسب وطبيعة المقرر	0.740
7	يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات	0.740
8	يوجه الطلبة ويرشدهم لكل ما من شأنه تحسين أدائهم الدراسي	0.736
9	يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة	0.740
10	يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها	0.735
11	يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل	0.752
12	يتابع حضور الطلاب وغيابهم بانتظام	0.747
13	يستخدم وسائل الإيضاح خلال المحاضرة (بروجكتر - .....)	0.742
14	يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها	0.736
15	يشجع على تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم	0.733
16	يساعد على إكساب مهارات الطلبة وتنميتها في الحوار والعرض والعمل الجماعي	0.734
	المقياس ككل	0.892

يتضح من جدول (4) تمتع المقياس بشكله الكلي وبجميع فقراته بمعامل ثبات مناسب ومقبول في حدود أغراض الدراسة وطبيعتها؛ وبذلك يكون المقياس بصورته النهائية مكونا من (16) فقرة، وبمعامل ثبات كلي مقداره (0.892).

تطبيق استبانة آراء الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة على النحو الآتي:

- توزيع الاستبانات على مسؤولي الجودة بالكليات بعد اختبارات نصف الفصل الدراسي الثاني بأسبوع لضمان حصول الطلاب على معرفة كافية بأعضاء هيئة التدريس وبمقرراتهم.
- إبلاغ عضو هيئة التدريس بترك قاعة المحاضرات قبل انتهاء المحاضرة بربع ساعة؛ حتى يتسنى للطلاب تعبئة الاستبانة بموضوعية.
- الحضور في القاعة لتوضيح أي استفسار أثناء تعبئة الطلبة للاستبانات داخل القاعات.

#### المعالجة الإحصائية:

عُولجت البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقراتها، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس. وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار (LSD) للفروق البعدية.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمينية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمقياس والترتيب لآراء العينة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المقياس	الترتيب
1	يحرص على إكساب الطلاب المهارات العلمية ذات العلاقة بالمقرر	3.46	.781	موافق تماماً	2
2	يجيب عن أسئلة الطلبة واستفساراتهم	3.43	.756	موافق تماماً	3
3	يشجع الطلبة على المناقشة والحوار والمشاركة الفاعلة	2.98	.939	موافق	12
4	يثري المادة العلمية بالأمثلة التوضيحية والتطبيقات العملية	3.14	.837	موافق	7
5	يستخدم أساليب متنوعة وطرق جذابة في إيصال المعلومات	3.08	.892	موافق	9
6	يكلف الطلبة بواجبات / تكليفات عملية / سمناوات / بما يتناسب وطبيعة المقرر	3.11	.853	موافق	8
7	يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات	3.28	.785	موافق	5
8	يوجه الطلبة ويرشدهم لكل ما من شأنه تحسين أدائهم الدراسي	3.16	.945	موافق	6
9	يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة	2.62	1.024	موافق	15
10	يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها	3.05	.889	موافق	10
11	يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل	3.34	.812	موافق تماماً	4
12	يتابع حضور الطلاب وغيابهم بانتظام	3.49	.671	موافق تماماً	1
13	يستخدم وسائل الإيضاح خلال المحاضرة (بروجكتر - ...)	2.72	1.050	موافق	14
14	يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها	2.60	1.035	موافق	16
15	يشجع على تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم	3.04	.914	موافق	11
16	يساعد على إكساب مهارات الطلبة وتنميتها في الحوار والعرض والعمل الجماعي	2.97	.944	موافق	13
	المقياس ككل	3.09	.277	موافق	

تشير نتائج الجدول (5) إلى أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بوجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة قد تراوحت بين (2.60 - 3.49)؛ أي أنها تتراوح بين فقرة (موافق تماماً) و(موافق)، ويلاحظ أن هناك اختلافاً في استجابة أفراد عينة

الدراسة على فقرات المقياس، حيث حصلت (4) فقرات منه على أعلى متوسطات حسابية اندرجت تحت معيار (موافق تماما) أعلاها فقرة (يتابع حضور الطلاب وغياهم بانتظام) بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وأدناها فقرة (يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل) بمتوسط حسابي بلغ (3.34)، في حين كانت استجاباتهم على بقية الفقرات وعددها (12) فقرة بدرجة (موافق)؛ أعلاها عبارة (يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات) بمتوسط حسابي بلغ (3.28)، وأدناها عبارة (يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها) بمتوسط حسابي بلغ (2.60) وبمتوسط عام قدره (3.09) وبمعدل قدره (77 %). مما يعني أن الطلبة يرون أن أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل عام جيد، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة كل من دراسة (أحمد، 2012؛ وبرسيم، 2011؛ والعنبي، 2011؛ وتيم، 2008؛ العميرة، 2006؛ النصير، 2006؛ وفريز ووترز، 2004؛ Freeze & others 2004؛ وكامبل، 2005، Campbell)، ولم تتفق هذه النتيجة مع نتيجة بعض الدراسات كدراسة (عزيز، 2012؛ ومحمد وآخرون، 2009؛ والجوري، 2008) التي أشارت إلى وجود نظرة غير جيدة من قبل الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الجنس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب قيمة "ت" للبيانات المستقلة بين متوسطات أفراد العينة على فقرات المقياس وفقا لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6) قيمة "ت" لعينتين مستقلتين بين متوسطات أفراد العينة على فقرات المقياس وفقا لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

الرقم	الفقرة	الذكور (80)		الإناث (32)		قيمة (ت) الدلالة	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
1	يحرص على إكساب الطلاب المهارات العلمية ذات العلاقة بالمقرر	3.49	.729	3.38	.907	.687	.494
2	يجيب عن أسئلة الطلبة واستفساراتهم	3.43	.792	3.44	.669	.079	.937
3	يشجع الطلبة على المناقشة والحوار والمشاركة الفاعلة	3.04	.934	2.84	.954	.986	.326
4	يثري المادة العلمية بالأمثلة التوضيحية والتطبيقات العملية	3.18	.808	3.06	.914	.641	.523
5	يستخدم أساليب متنوعة وطرق جذابة في إيصال المعلومات	3.13	.862	2.97	.967	.837	.405
6	يكلف الطلبة بواجبات / تكليفات عملية / سماعات / بما يتناسب وطبيعة المقرر	3.09	.830	3.16	.920	.384	.702
7	يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات	3.23	.795	3.41	.756	1.105	.272
8	يوجه الطلبة ويرشدهم لكل ما من شأنه تحسين أدائهم الدراسي	3.20	.933	3.06	.982	.694	.489
9	يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة	2.65	.995	2.53	1.107	.552	.582

10	يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها	3.09	.845	2.97	.999	.637	.525
11	يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل	3.30	.848	3.44	.716	.809	.420
12	يتابع حضور الطلاب وغيابهم بانتظام	3.51	.636	3.44	.759	.533	.595
13	يستخدم وسائل الإيضاح خلال المحاضرة (بروجكتر - ..)	2.81	1.045	2.50	1.047	1.429	.156
14	يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها	2.64	.984	2.50	1.164	.633	.528
15	يشجع على تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم	3.08	.897	2.97	.967	.554	.581
16	يساعد على إكساب مهارات الطلبة وتنميتها في الحوار والعرض والعمل الجماعي	3.05	.940	2.78	.941	1.366	.175
	المقياس ككل	49.89	8.265	48.44	10.061	.787	.433

يتضح من الجدول (6) أن قيم "ت" بين متوسطي الذكور والإناث على فقرات المقياس غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) وهذا يدل على أن متغير الجنس لم يكن له أثر واضح على آراء طلبة جامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. وهذا يتوافق مع دراسة (محمد وآخرون، 2009؛ والحداصي وخان، 2008؛ والمخاليفي، 2008؛ والعمامرة، 2006)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العتيبي، 2011؛ والمناصير والديني، 2008) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس.

الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير نوع الكلية؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير نوع الكلية

الرقم	الفقرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة	مستوى الدلالة
1	يحرص على إكساب الطلاب المهارات العلمية ذات العلاقة بالقرقر	بين المجموعات	2.810	2	1.405	2.357	.100
		داخل المجموعات	64.967	109	.596		
		المجموع	67.777	111			

		1.097	2	2.193	بين المجموعات		
.147	1.952	.562	109	61.235	داخل المجموعات	يجيب عن أسئلة الطلبة واستفساراتهم	2
			111	63.429	المجموع		
		.461	2	922.	بين المجموعات		
.597	.518	.890	109	97.042	داخل المجموعات	يشجع الطلبة على المناقشة والحوار والمشاركة الفاعلة	3
			111	97.964	المجموع		
		.557	2	1.114	بين المجموعات		
.455	.793	.703	109	76.600	داخل المجموعات	يثري المادة العلمية بالأمثلة التوضيحية والتطبيقات العملية	4
			111	77.714	المجموع		
		.665	2	1.330	بين المجموعات		
.437	.834	.798	109	86.947	داخل المجموعات	يستخدم أساليب متنوعة وطرق جذابة في إيصال المعلومات	5
			111	88.277	المجموع		
		1.273	2	2.546	بين المجموعات		
.174	1.775	.717	109	78.168	داخل المجموعات	يكلف الطلبة بواجبات / تكليفات عملية / سمنارات / بما يتناسب وطبيعة المقرر	6
			111	80.714	المجموع		
		.913	2	1.826	بين المجموعات		
.229	1.495	.611	109	66.593	داخل المجموعات	يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقويم ووضع الدرجات	7
			111	68.420	المجموع		
		2.602	2	5.204	بين المجموعات		
.053	3.020	.861	109	93.903	داخل المجموعات	يوجه الطلبة ويرشدهم لكل ما من شأنه تحسين أدائهم الدراسي	8
			111	99.107	المجموع		

		2.559	2	5.119	بين المجموعات		
.086	2.505	1.022	109	111.372	داخل المجموعات	يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة	9
			111	116.491	المجموع		
		5.118	2	10.236	بين المجموعات		
.001	7.204	.710	109	77.442	داخل المجموعات	يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها	10
			111	87.679	المجموع		
		3.070	2	6.140	بين المجموعات		
.008	4.997	.614	109	66.967	داخل المجموعات	يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل	11
			111	73.107	المجموع		
		.165	2	329.	بين المجموعات		
.698	.361	.456	109	49.662	داخل المجموعات	يتابع حضور الطلاب وغيابهم بانتظام	12
			111	49.991	المجموع		
		1.709	2	3.418	بين المجموعات		
.214	1.565	1.092	109	119.002	داخل المجموعات	يستخدم وسائل الإيضاح خلال المحاضرة (بروجكتر - ...)	13
			111	122.420	المجموع		
		7.105	2	14.211	بين المجموعات		
.001	7.397	.961	109	104.709	داخل المجموعات	يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها	14
			111	118.920	المجموع		
		.796	2	1.591	بين المجموعات		
.390	.951	.837	109	91.186	داخل المجموعات	يشجع على تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم	15
			111	92.777	المجموع		

		بين المجموعات			يساعد على إكساب مهارات الطلبة وتنميتها في الحوار والعرض والعمل الجماعي	
.727	.320	.289	2	577.	داخل المجموعات	16
		.902	109	98.342		
		المجموع				
		151.525	2	303.050	بين المجموعات	
.141	.1.995	75.953	109	8278.870	داخل المجموعات	المقياس ككل
		المجموع			111	

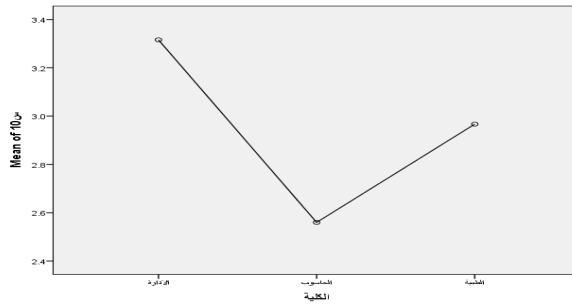
أظهرت نتائج الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير نوع الكلية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ )، بشكل عام وهذا يتفق مع دراسة كل من (برسيم، 2011؛ ومحمد وآخرون، 2009؛ والمخلافي، 2008؛ والنصير، 2006)، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ثلاث فقرات فقط وهي التي تحمل الأرقام الآتية: (10، 11، 14)، حيث كانت أعلى الفروق في عبارة (يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها) فبلغت قيمة (ف) (7.397)، تلتها عبارة (يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها) حيث بلغت قيمة (ف) (7.204)، تلتها عبارة (يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل) حيث بلغت قيمة (ف) (4.997)، بينما لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في بقية الفقرات، وللكشف عن مصدر الفروق في هذه الفقرات الثلاث فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، بين متوسطات فئات الكليات للفقرات (10، 11، 14)

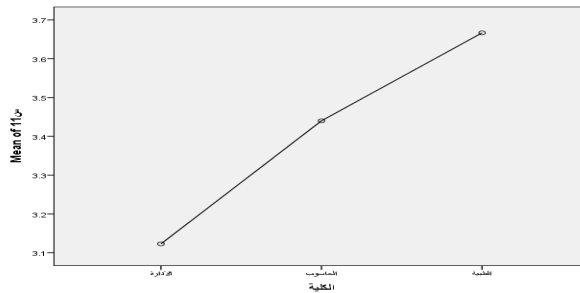
الرقم	الفقرة	(I) الكلية	(J) الكلية	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
10	يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها	الإدارة	الحاسوب	.756×	.000
		الحاسوب	الطبية	.349	.069
		الحاسوب	الإدارة	-.756×	.000
		الطبية	الطبية	-.407	.078
		الطبية	الإدارة	-.349	.069
		الحاسوب	الحاسوب	.407	.078
11	يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل	الإدارة	الحاسوب	-.317	.094
		الحاسوب	الطبية	-.544×	.003
		الحاسوب	الإدارة	.317	.094
		الطبية	الطبية	-.227	.288
		الطبية	الإدارة	.544×	.003
		الحاسوب	الحاسوب	.227	.288

.002	.747×	الحاسوب	الإدارة	يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها	14
.003	.681×	الطبية			
.002	-.747×	الإدارة	الحاسوب		
.802	-.067	الطبية			
.003	-.681×	الإدارة	الطبية		
.802	.067	الحاسوب			

يتضح من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الكلية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في الفقرة رقم (10) للتفاعل بين كلية العلوم الإدارية والحاسوب ولصالح العلوم الإدارية، انظر الشكل رقم (1)، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفقرة (11)، للتفاعل بين كلية العلوم الإدارية والطبية ولصالح العلوم الطبية؛ حيث إن هذه الفقرة مرتبطة بالمعامل وكلية العلوم الطبية أكثر ارتباطاً بالمعامل من غيرها. انظر الشكل (2). وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفقرة (14)، للتفاعل بين كلية العلوم الإدارية والحاسوب ولصالح العلوم الإدارية. انظر الشكل (3). وهذا يتفق مع دراسة (العتيبي، 2011).

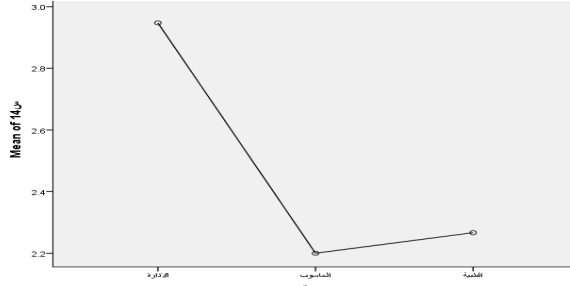


شكل (1) التفاعل بين كلية العلوم الإدارية والحاسوب ولصالح العلوم الإدارية



شكل (2) التفاعل بين كلية العلوم الإدارية والطبية ولصالح العلوم الطبية





شكل (3) التفاعل بين كلية العلوم الإدارية والحاسوب ولصالح العلوم الإدارية

إجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي

الرقم	الفقرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة	مستوى الدلالة
1	يحرص على إكساب الطلاب المهارات العلمية ذات العلاقة بالقر	بين المجموعات	2.731	3	.910	1.512	.216
		داخل المجموعات	65.046	108	.602		
		المجموع	67.777	111			
2	يجيب عن أسئلة الطلبة واستفساراتهم	بين المجموعات	3.090	3	1.030	1.843	.144
		داخل المجموعات	60.339	108	.559		
		المجموع	63.429	111			
3	يشجع الطلبة على المناقشة والحوار والمشاركة الفاعلة	بين المجموعات	2.921	3	.974	1.106	.350
		داخل المجموعات	95.043	108	.880		
		المجموع	97.964	111			
4	يثري المادة العلمية بالأمتلة التوضيحية والتطبيقات العملية	بين المجموعات	2.321	3	.774	.793	.455
		داخل المجموعات	75.393	108	.698		
		المجموع	77.714	111			

		1.079	3	3.238	بين المجموعات		
.437	.834	.787	108	85.038	داخل المجموعات	5	يستخدم أساليب متنوعة وطرق جذابة في إيصال المعلومات
			111	88.277	المجموع		
		.054	3	163.	بين المجموعات		
.174	1.775	.746	108	80.551	داخل المجموعات	6	يكلف الطلبة بواجبات / تكاليفات عملية / سماعات / بما يتناسب وطبيعة المقرر
			111	80.714	المجموع		
		1.958	3	5.873	بين المجموعات		
.021	3.380	.579	108	62.547	داخل المجموعات	7	يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات
			111	68.420	المجموع		
		.573	3	1.720	بين المجموعات		
.594	.636	.902	108	97.388	داخل المجموعات	8	يوجه الطلبة ويرشدهم لكل ما من شأنه تحسين أدائهم الدراسي
			111	99.107	المجموع		
		2.866	3	8.597	بين المجموعات		
.040	2.869	.999	108	107.894	داخل المجموعات	9	يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة
			111	116.491	المجموع		
		1.017	3	3.050	بين المجموعات		
.279	1.297	.784	108	84.629	داخل المجموعات	10	يساعد الطلبة في أنشطتهم التعليمية ويشجعهم عليها
			111	87.679	المجموع		
		.728	3	2.184	بين المجموعات		
.349	1.109	.657	108	70.923	داخل المجموعات	11	يلتزم بمواعيد المحاضرات وأوقاتها / المعامل
			111	73.107	المجموع		

			بين المجموعات	623.	3	.208			
12	يتابع حضور الطلاب وغيابهم بانتظام	داخل المجموعات	المجموع	49.368	108	.457	.715	.454	
			بين المجموعات	49.991	111				
13	يستخدم وسائل الإيضاح خلال المحاضرة (بروجكتر - ...)	داخل المجموعات	المجموع	118.844	108	1.100	.360	1.083	
			بين المجموعات	122.420	111				
14	يشجع الطلبة على مراجعة المكتبة والاستفادة منها	داخل المجموعات	المجموع	112.519	108	1.042	.111	2.048	
			بين المجموعات	118.920	111				
15	يشجع على تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم	داخل المجموعات	المجموع	90.766	108	.840	.498	.798	
			بين المجموعات	92.777	111				
16	يساعد على إكساب مهارات الطلبة وتنميتها في الحوار والعرض والعمل الجماعي	داخل المجموعات	المجموع	95.730	108	.886	.314	1.199	
			بين المجموعات	98.920	111				
			بين المجموعات	278.688	3	92.896			
		داخل المجموعات	المجموع	8303.232	108	76.882	.310	1.208	
			المقياس ككل	8581.920	111				

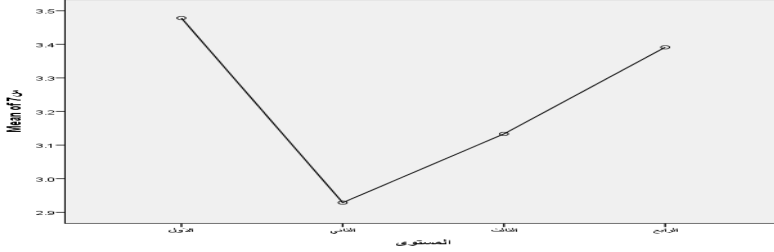
أظهرت نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$ ، بشكل عام، وهذا يتفق مع دراستي (محمد وآخرون، 2009؛ والنصير، 2006). مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فقرتين فقط من فقرات المقياس وهما اللتان تحلان الرقمين (7، 9) حيث كانت أعلى الفروق في عبارة (يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات)، حيث بلغت قيمة (ف) (3.380) ومستوى الدلالة أقل من  $(\alpha = 0.05)$ ، تلتها عبارة (يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة) حيث بلغت قيمة (ف) (2.869) ومستوى الدلالة أقل من  $(\alpha = 0.05)$ ، بينما لم

تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في بقية الفقرات، وللكشف عن مصدر الفروق في الفقرتين فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (10) يبين ذلك. الجدول (10) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، بين متوسطات فئات الكليات للفقرات (7، 9)

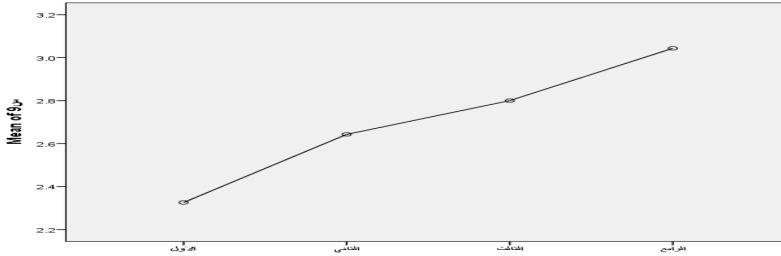
الرقم	الفقرة	(I) المستوى	(J) المستوى	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة	
7	يحدد معايير واضحة وعادلة لآلية التقييم ووضع الدرجات	الأول	الثاني	.550×	.003	
		الثاني	الثالث	.345	.130	
			الرابع	.087	.655	
		الثالث	الثاني	الأول	-.550×	.003
	الثالث			-.205	.402	
	الرابع		الرابع	-.463×	.033	
			الأول	-.345	.130	
	9	يوجد خلال الساعات المكتبية المحددة للطلبة	الأول	الثاني	.205	.402
				الرابع	-.258	.309
			الثاني	الأول	-.087	.655
				الثاني	.463×	.033
		الثالث	الأول	الثاني	.258	.309
الثالث				-.317	.189	
الثاني			الثالث	-.474	.114	
			الرابع	-.717×	.006	
الرابع	الثاني	الأول	.317	.189		
		الثالث	-.157	.624		
	الثالث	الرابع	-.401	.157		
		الأول	.474	.114		
الرابع	الثالث	الثاني	.157	.624		
		الرابع	-.243	.465		
	الأول	الأول	.717×	.006		
		الثاني	.401	.157		
			الثالث	.243	.465	

يتضح من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، فرع عدن، من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي في الفقرة رقم (7)؛ حيث حدث التفاعل بين المستوى الأول والثاني والرابع لصالح طلبة المستوى الأول، فكان الفرق في المتوسطات أكبر قيمة ( $\times 0.550$ ) عند مستوى دلالة تساوي (0.003) أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، انظر الشكل (4)، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفقرة رقم (9)، حيث

حدث التفاعل بين المستوى الأول والرابع ولصالح طلبة المستوى الرابع حيث كان الفرق في المتوسطات أكبر قيمة ( $\times .717$ ) عند مستوى دلالة تساوي (0.006). أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) انظر الشكل (5). وهذا يتفق مع دراستي ( المناصير والديني، 2008؛ وتيم، 2008).



شكل (4) التفاعل بين المستوى الأول والثاني والرابع لصالح طلبة المستوى الأول



شكل (5) التفاعل بين المستوى الأول والرابع لصالح طلبة المستوى الرابع

## التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يتقدم الباحث ببعض التوصيات والمقترحات على النحو الآتي:

1. عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا فرع عدن؛ تتعلق بطرائق التدريس وأساليب التقويم حيث إن معظم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ليسوا من خريجي كليات التربية.
2. تزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة؛ لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لديهم من خلال مركز الجودة في الجامعة.
3. تقديم الحوافز للمبرزين من أعضاء الهيئة التدريسية في فرع الجامعة.

## المقترحات:

1. إجراء دراسة تقويمية ماثلة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية مقارنة مع الجامعات الخاصة في ضوء متطلبات الجودة الشاملة ومعاييرها.
2. إجراء دراسة تقويمية للبرامج والمقررات التي تقدمها الجامعة من وجهة نظر الطلبة.
3. دراسة أثر اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة نحو تقويم الطلاب لهم.

## المراجع:

- أحمد، أحمد إبراهيم (2012): دراسة تقييمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطلاب الجامعي، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية في البحرين والمنعقد من 4 - 5 إبريل. ص ص - 768 757. <http://www.iacqa.org/index.php?option=com>
- بارون، خضر عباس (1999): "دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل". المجلة التربوية، المجلد 13، العدد 52، الكويت: جامعة الكويت.
- برسيم، علي عبد الحسن (2011): تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة. مجلة كلية التربية، العدد الرابع، المجلد الأول، ص ص - 268 242.
- تيم، حسن (2008): آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية. [www.wafainfo.ps/pdf/t3.pdf](http://www.wafainfo.ps/pdf/t3.pdf). تاريخ التزويد 22 / 8 / 2014م.
- جابر، عبد الحميد جابر (1998): التدريس والتعلم، الأسس النظرية، دار الفكر - العربي، القاهرة.
- الجبوري، حسين محمد (2008م): تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية. مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد 15، العدد 2.
- الحدادي، داود عبد الملك، خان، خالد عمر (2008 م): تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. العدد 2، ص ص 63 - 74.
- الجمادي، عبد الله عثمان (2014): طرائق التدريس الجامعي الفاعل، ملزمة على هيئة كتاب تم إعدادها لدورة في طرائق التدريس لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ومعتمدة من الاعتماد الأكاديمي في اليمن.
- الخرندار، هالة (2005): تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي (تجربة جامعة - مشيجان). الجودة في التعليم العالي، المجلد الأول - العدد الثاني - ديسمبر.
- الخولي، عبادة (2009) رؤى مستقبلية لمؤشرات أداء معلم المدارس الثانوية الصناعية في ضوء معايير الجودة، المؤتمر العلمي الثاني لجامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية " دور المعلم في عصر التدفق المعرفي"، الأردن.
- الدرابيع، ماهر وآخرون، (2004): القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط 1، دار وائل للنشر.
- الدهشان، جمال علي، السيسي، جمال أحمد (2004): تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم. مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية. السنة السادسة عشر، العدد الثالث.
- الديب، ماجد حمد (2007): مبادئ ومهارات التدريس الفعال. دار آفاق للنشر والتوزيع: غزة (فلسطين).
- الزهراني، بندر بن سعيد (2010): دور الدورات التدريبية في تطوير مهارات التدريس الفعال لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية - جامعة أم القرى.
- السعيد، رضا مسعد وآخرون (2005): التدريس الفعال، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس القيادية جامعة المنوفية، تم أخذ الموضوع تاريخ 20/12/2014م <http://lrc-online.net/library/>

[wp-content/uploads/2011/05/teach.doc](http://wp-content/uploads/2011/05/teach.doc)

شاهين، عبد الحميد حسن ( 2011 ) : استراتيجيات التدريس المتقدمة واستراتيجيات التعلم وأنماط التعلم، كلية التربية دمنهور، جامعة الاسكندرية. [http://gulfkids.com/pdf/K3\\_estrategat.pdf](http://gulfkids.com/pdf/K3_estrategat.pdf)

الشربيني، غادة حمزة محمد (2004) : تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، ندوة "تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي" التحديات والتطوير، السعودية.

الطناوي، عفت مصطفى (2009) : التدريس الفعال : تخطيطه، مهاراته، استراتيجياته، تقويمه. دار المسيرة للنشر والتوزيع : عمان.

عباينة، صالح أحمد أمين (2011) : تقييم جودة الأداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب / جامعة مصراتة - ليبيا، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، العدد (8).

عبد المحسن، توفيق محمد ( 2002 ) : تقييم الأداء، مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، الاسكندرية.

العتيبي، منصور بن نايف (2011) : تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة، *المجلة التربوية - جامعة عين شمس - العدد (36)*.

العجيلي، صباح حسين، وآخرون (2001) : مبادئ القياس والتقييم التربوي. د.ع.

عزيز، حاتم جاسم (2012) : تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة ( دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، *مجلة الفتح*، العدد 50، ص ص 102-123.

عطية، محسن علي (2008) : الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال. دار صفاء للنشر والتوزيع : عمان.

العمامرة، محمد حسن ( 2006 ) : تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المجلد (7). العدد (3) ص -122 95.

العمر، عبد العزيز بن سعود ( 2008 ) : تقويم واقع الأداء التدريسي في برنامج بكالوريوس مسار العلوم بكليات المعلمين. رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، الرياض، (31) 163 - 190.

عيد، غادة (2005) : تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت دراسة مقارنة للتقويم الذاتي وتقويم الطلاب وتقويم رئيس القسم العلمي، *المجلة التربوية*، مجلد 19، العدد 26، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.

غنيم، أحمد علي واليحيوي، صبرية مسلم ( 2004 ) : تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، منشور في مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ع 224.

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم، ( 2003 ) : كفايات التدريس، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.

الفر، إسماعيل صالح (2004) : تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 5/7/2004-3.

فروهوالد وولفجانج (2003) : "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدولوجية الجديدة للجامعة" مجلة فصلية للتربية المقارنة، ع 125، مكتب التربية الدولي، اليونيسكو- جنيف، المجلد 23، العدد (1).

- القحطاني، بدر محمد (2007) : مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- اللقاني، أحمد حسين والإجمال، علي أحمد (1999) : معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط 2، عالم الكتب: القاهرة.
- الكحلوت، جمال رشيد (2003 م) : مبادئ في الإحصاء والاحتمالات، مكة المكرمة : مكتبة الملك فهد الوطنية السعودية
- المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم (2000) : تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (12)، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (2)، المملكة العربية السعودية.
- محفوظ، أحمد فاروق (2004) : إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالي، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر "التعليم الجامعي العربي، آفاق الإصلاح والتطوير" الجزء الأول، ديسمبر (18 - 19) - كلية التربية، جامعة عين شمس.
- محمد، محمد وآخرون (2009م) : تقييم الفعالية التدريسية لدى عضو هيئة التدريس في جامعة عدن من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (10) - العدد (24) - جامعة عدن.
- المخلافي، عبد السلام خالد سلطان (2007) : تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة دراسات وبحوث تربوية، العدد 4، ص ص 105-120.
- المناصير، حسين والدايني، جبار (2008) : تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، العددان (1-2)، المجلد (7).
- الناقة، محمود كامل (1999) : التدريس الجامعي - العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة، المؤتمر القومي السنوي السادس لمرکز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" كلية التربية، جامعة عين شمس، (23 - 24) نوفمبر.
- النصير، دلال منزل (2006) : تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع، العدد الرابع، ص ص 13-29
- Campbell, J. (2005). Evaluating teacher performance in higher education: The value of student ratings. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, UMI number AAT 3188108.
- Freeze. C. R. and. Oters (2004) : The Length of time spent in student teaching as a factor in teacher performance Center (F R I C).
- Younes, Bassem (2003), "Faculty Evaluation: Towards a Happy Balance Between Competing Values", World Transactions on Engineering and Technology Education, Vol.2, No. 1, pp. 117- 120.
- DFFE,( 1997), Excellence in Schools, White Paper, Cm 3681, (The Stationery Office, London).