

جودة الأداء التدريسي بكلية التربية جامعة صنعاء

Teaching Performance Quality of the Academic Staff Members at Education Faculty- Sana'a University Based on Students' Perception

أ.د. عبدالله عباس مهدي المحزري⁽²⁾

د. محمود عبده حسن العزير⁽¹⁾

(1) أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد - صنعاء - اليمن mahmoodalazizi@gmail.com

(2) أستاذ تربويات الرياضيات بجامعة صنعاء ومساعد رئيس جامعة الأندلس - اليمن dr.a.abas@gmail.com

ملخص البحث:

الطلبة لجودة الأداء التدريسي على مستوى المجالات إذ كان تقييمهم لمجالي التخطيط، والتعامل مع الطلبة جيد جداً، أما بقية المجالات (المجال المهني العلمي، التوجيه والإرشاد، الإبداع والتطوير، والتقييم) فكان تقييمهم جيد. ولم يختلف تقييم الطلبة لجودة الأداء التدريسي باختلاف جنسهم باستثناء مجال التعامل مع الطلبة فقد كان تقييم الطلاب أفضل من تقييم الطالبات لهذا المجال. وعن تأثير التخصص والمستوى أظهرت الدراسة أن نظرة طلبة الأقسام الأدبية كانت أفضل من نظرة طلبة الأقسام العلمية، وكذلك كانت نظرة المستويات الدنيا أفضل من نظرة المستويات العليا لمستوى جودة الأداء التدريسي.

الكلمات المفتاحية: جودة - الأداء التدريسي - أعضاء هيئة التدريس - تقييم.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة صنعاء من وجهة نظر الطلبة.

شملت عملية التقييم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة صنعاء في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨، جُمعت البيانات من قبل عينة من الطلبة عددهم (٣٢٦) بواسطة استبيان مكون من (٥٣) فقرة موزعة على ستة محاور هي: التخطيط للتدريس، الجانب المهني والعلمي، التعامل مع الطلبة، التوجيه والإرشاد، الإبداع والتطوير، التقويم. اتصف الاستبيان بصدق المحتوى وصدق البناء وتُحقّق من ثباته. أُستخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار مان وتني واختبار كروسكال وللاس وسائلاً إحصائية في تحليل البيانات وذلك باستخدام برنامج SPSS.

وأظهرت النتائج أن نظرة الطلبة لمستوى جودة الأداء التدريسي في مجملها كانت جيدة مع اختلاف تقييم

ABSTRACT:

The present study aims at knowing the quality of teaching performance of teaching staff members at the Faculty of Education - Sana'a University from the students' point of view.

The evaluation process included the teaching staff members of the Faculty of

Education at the University of Sana'a in the first semester of the academic year 2017/2018. The data was collected from a sample of 326 students by means of a questionnaire, consisting of (53) items, distributed to six sections: *Planning for Teaching, Professional and Scientific*

Aspects, Dealing with Students, Guidance, Creativity and Development, and Evaluation. The questionnaire was characterized by truthfulness of content and honesty of construction as well as its stability. The arithmetic mean, the standard deviation, the Man-Wetnni test, the Crosscal, Walas, and statistical methods have been used in presenting the results of collected data using SPSS.

The results have shown that the students' *perception of the quality of the teaching performance*, in general, is good, with the difference of students' evaluation of the quality of the teaching performance at the level of the fields. The evaluation of the areas of *planning and dealing with the students* is very good. The other fields

(*scientific aspects, dealing with students, guidance, creativity, and development and evaluation*) have received a good value assessment. The evaluation of students was not different from the quality of teaching performance according to their gender, except in the field of dealing with students, the evaluation of boys was better than the assessment of girls. As for the impact of specialization and level, the study have shown that the students' view of the literary departments is better than that of the students in the scientific departments. And the lower-level view is also better than the higher level view of the quality of teaching performance.

Keywords: *quality - teaching performance - faculty members - assessment.*

المقدمة:

تعد جودة الأداء إحدى المسائل الحيوية في نظم التعليم المعاصرة، فالبرامج التعليمية، والمناهج التي طبقت لتحسين نوعية التعليم في الماضي قد أبرزت تحسناً محدوداً في الأداء الأكاديمي في المدارس والجامعات، إلا أن دور عضو هيئة التدريس يظل جوهرياً في تجويد التعليم وتحسينه وتطويره، وبدون المدرس الفعال والتميز في الأداء ستضل العملية التعليمية تراوح مكانها، ولن تحقق التقدم المنشود.

ويعد التعليم العالي من أهم مرتكزات التنمية الشاملة، وذلك من خلال مساهمته في إعداد الكوادر المؤهلة لمؤسسات المجتمع المختلفة، فضلاً عن دوره في تطوير المعرفة واستخدامها ونشرها من خلال البحث العلمي، وما يسهم به من تطوير أساليب خدمة المجتمع. ولذلك حظيت عملية تطوير التعليم باهتمام كبير في الكثير من الدول وكان من أهم ملامح ذلك التطوير هو تبنى الجودة فكراً وممارسةً في قطاع التعليم (الشعبي والشهراني، ٢٠١٤) باعتبارها إحدى وسائل تحسين وتطوير نوعية التعليم والنهوض بمستواه.

ويعتبر عضو هيئة التدريس الجامعي أحد أهم العناصر التي تسهم في الارتقاء بالعملية التدريسية للوصول إلى التميز في جودة المخرجات التعليمية. لما يتمتع به عضو هيئة التدريس الجامعي من خصائص مهنية وكفاءة أكاديمية وخبرات تربوية ومن ممارسات سلوكية وعلاقات إنسانية واجتماعية

ونظراً لعظم الأدوار المناطة بعضو هيئة التدريس الجامعي كونه محورياً رئيسياً في تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها كمؤسسة تعليمية، فعضو هيئة التدريس هو العنصر المحرك والأساسي في ترجمة أهداف الجامعة وخططها الاستراتيجية إلى واقع ملموس في المجتمع، ولذلك برز الاهتمام المتزايد بالوظيفية التدريسية في الجامعات.

ومن المؤشرات على كفاءة عضو هيئة التدريس الجامعي، الأداء التدريسي الذي يقوم به، والذي يُعد من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، بل يعتبر العمل الرئيسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما قد يعتبر المؤشر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، وبدرجة أكبر مقارنة بالوظائف الأخرى للأستاذ الجامعي. (حسن والخولي، ٢٠٠٣)؛ ولذلك أصبح من الضروري أن يخضع أداءه التدريسي للتقييم الموضوعي (غنيم واليحيوي، ٢٠٠٤)

ولا شك أن تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من أهم الموضوعات، فتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يحدد جوانب القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين لديهم لضمان تطوير العملية التعليمية واستمرارية تحسين مخرجاتها (عبد الحميد ٢٠١٠، اللميع وآخرون، ٢٠١٠) وفي ظل غياب عمليات فحص وتقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، سيعتذر على الجامعات التحقق من فاعلية عملية التدريس الجامعي. وبحسب ميلر (١٩٨٧) فإن عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته. ليس هذا فحسب، بل في تطوير المادة العلمية ومحتواها ومضمونها (Miller, 1987)

وفي هذا السياق يشير الجنابي (٢٠٠٩) أن تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي يفيد في تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته، والاعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الإيجابي للمتميزين من الأساتذة وتعزيز التدريس رفيع المستوى والارتقاء به.

ولأهمية تقييم أداء عضو هيئة التدريس أصبح من الضرورة تنوع أساليب التقييم واستخدام المصادر الصحيحة من أدوات، وعينة لجمع المعلومات التي يستند إليها في تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وفي هذا السياق تشير الأدبيات السابقة إلى أن مصادر تقييم أعضاء هيئة التدريس تتمثل في: رؤساء الأقسام، والطلبة، وزملاء العمل، واللجان الخاصة التي تكلف بمهمة التقييم، وعمداء الكليات، وفحص محتوى المقررات ونوعية الاختبارات المستخدمة، ودرجة الإقبال على المقررات الاختيارية التي يتولى عضو هيئة التدريس تدريسها، والتقييم الذاتي، وأداء الطلبة في الامتحان، وحجم ونوع المحاولات الذي يبذلها عضو

هيئة التدريس من أجل تحسين أدائه في التدريس (سامح، والسمرائي، ١٩٩٦؛ Michael, 1995؛ Tronie, 1995).

ويعد تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس أكثر الأساليب أهمية في تقييم عضو هيئة التدريس (الثبتي والقرني، ١٩٩٣) فتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس يعتبر المصدر الأساسي للمعلومات لأنهم يتفاعلوا مع الأستاذ تفاعلاً مباشراً في قاعة المحاضرة فهم قادرون على إبداء آرائهم في أدائه التدريسي من خلال ما يمدهم من خبرات تربوية وما يقوم به من أفعال وسلوكيات (رقوت، ومحمد ١٩٩٨) هذا من جهة ومن جهة أخرى فالطلبة هم متلقو الخدمة التعليمية، وهم مدخلاتها وفي الوقت نفسه هم مخرجاتها، لذا لا يمكن إغفال رأيهم في تقييم جودة الأداء التدريسي فأى تغير في سلوكهم إنما هو انعكاس لمدى قدرة عضو هيئة التدريس على ترجمة المخرجات التعليمية إلى واقع عملي يظهر في سلوك الطلبة. (الجبر، ٢٠١٤)

ويؤدي تقييم الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس إلى تطوير أدائهم التدريسي، وتطوير مهاراتهم في الاعداد والتخطيط للعملية التعليمية، وتنفيذها وتقييم مخرجاتها، هذا فضلاً عن الإجراءات التحسينية التي تتخذها الجامعة في هذا الجانب من عقد دورات تدريبية، وحلقات نقاشية، وعرض للتجارب الناجحة لأعضاء هيئة التدريس وتكريم المتميزين منهم (أبو دقه، ٢٠٠٩؛ الغامدي، ٢٠١١، عزيز، ٢٠١٢؛ سعيد، ٢٠١٣)

وعلى الرغم من أهمية تقييم الطلبة للأداء التدريسي إلا أن هذا النوع من التقييم قد يتأثر بعوامل خارجية كالتحيز للأساتذة الذين يمنحون الطلبة تقديرات أعلى من توقعاتهم، وكذا تأثيره بالبيئة الداعمة للتعليم والذي بدوره قد يؤدي التقييم إلى نتائج قد تكون مضللة ويساء استخدامها ولذا ينبغي توخي الحذر في قضايا المصادقية والعدالة والموضوعية في هذا النوع من التقييم (الجبر، ٢٠١٤). ولذا ينبغي أن تستخدم نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي من قبل أعضاء هيئة التدريس لتساعدهم في اتخاذ إجراءات تصحيحية وتحسين أدائهم التدريسي (Brown, 2008).

ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، فقد تناولت دراسات سابقة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من محاور عدة للوقوف على مواطن القوة وجوانب القصور في الأداء التدريسي فقد أجرى قمر ومحمد وحامد وداؤود (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية جامعتي (دقلا والقضارف) في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، العمر)، واستخدام المنهج الوصفي، وتكونت الأداة من (٣٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات،

وبلغت عينة الدراسة (١٥٠) طالباً وطالبة، تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت النتائج أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين طلبتي الجامعتين، ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الطلبة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والعمر).

وهدفت دراسة بارة، والإمام (٢٠١٧) إلى التعرف على الدور الذي تقوم به مؤشرات قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة، وإلى أي مدى يمتاز تطبيقها بالجودة حسب آراء أساتذة كليتي الحقوق والعلوم السياسية والعلوم الإنسانية بجامعة ورقلة؟ واستخدم المنهج الوصفي، كما صممت استبانة وزعت على عينة عشوائية حجمها (٢١٢) أستاذاً من كلا الكليتين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي منظومة متكاملة لها أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف التعليمية على مستوى الجامعة، ويلعب تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة دوراً كبيراً في تحسين مستوى الأداء التعليمي، ورغم إدراك الأستاذ الجامعي لأهمية عملية قياس الأداء التعليمي، فإنه حسب رأي أكثر من نصف العينة بحاجة إلى تنظيم أكثر من خلال إدخال مؤشرات أخرى، لأن المؤشرات المعمول بها في تقييم الأداء التعليمي تمتاز بالشكلية والثبات، وهذا يؤثر على جودة العملية.

وأجرى الجبر (٢٠١٤) دراسة بهدف التعرف إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلبة تمثلت عينة الدراسة من طلبة الكلية خلال ست سنوات بلغت الاستثمارات المحللة (١٣٤٠٦٠) ومن النتائج التي أظهرتها الدراسة أن جميع محاور الدراسة واقعة في المستوى موافق وكذلك عدم وجود فروق بين الأقسام الأكاديمية وأن إسهام المحاور في جودة الأداء التدريسي كانت مرتفعة جداً.

وفي ذات السياق هدفت دراسة الحراشة وأحمد (٢٠١٣) إلى تقييم ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية بجامعة الباحة وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة في مجالات: التواصل والتخطيط، والتفويض، والتقييم مع وجود اختلافات طفيفة بينها.

كما هدفت دراسة الشحادة (٢٠١٣) إلى وصف مدى توافر المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، في ضوء معايير الجودة المعتمدة لدى مؤسسات التعليم العالي الأردنية

والمتعلقة بأربعة مجالات هي: تأهيل وقدرات عضو هيئة التدريس على تخطيط وتنفيذ المحاضرة، الاتصال والتفاعل والحوار، الأنشطة وأساليب التقويم، وسائل التعليم وتقنياته. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية أما أفراد مجتمع الدراسة فكان من الطلبة المتوقع تخرجهم في الفصل الأول للعام الجامعي ٢٠١٢ - ٢٠١٣ م، وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (331) طالباً، وقد جاءت نتائج الدراسة بدرجة متوسطة للمجالات الأربعة.

وقام خيربي، وجامخ، ومولى (٢٠١٣) بدراسة الواقع الفعلي لعملية التقويم للأستاذ الجامعي لقسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات في معهد الإدارة / الرصافة ومعرفة المؤشرات الدالة على قياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١، وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١٢. والتعريف بمفهوم التقويم الجامعي وأهميته وفائدته وجودته وخصائصه ووظائفه. وكذلك معرفة دور المؤسسات التعليمية في التعليم الجامعي لتطوير الأستاذ الجامعي. استخدم منهج دراسة الحالة وتطبيقها على قسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة / الرصافة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١، وعن إجراءات جمع البيانات وعينة البحث فقد تم توزيع الاستبانتين الأولى على رؤساء الأقسام العلمية والبالغ عددهم (٧) وضمت (٢٣) سؤال يبين مقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس لمعهد الإدارة / الرصافة ككل وحسب دليل تطبيق معايير الجودة في المنظمة التعليمية للحصول على شهادة الاعتماد الصادر عن هيئة التعليم التقني. أما الاستبانة الثانية فقد وزعت على رؤساء الأقسام العلمية (المحاسبة، تقنيات المعلومات والمكتبات) وضمت (١١) سؤال يبين تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١.

ومن أهم النتائج:

١. ثبوت صحة فرضيات البحث.
٢. إن أعلى نسبة الإجابة بنعم (٦٥,٣) لمقياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للمعهد ككل للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١، وأن أقل نسبة إجابة بـ كلا كانت (٢١,٧٪).
٣. بلغت أعلى نسبة ترقيات علمية لسنوات البحث في ٢٠١٠/٢٠١١، حيث بلغت (٧) أي بنسبة (٨٧,٥٪).
٤. بلغت أعلى نسبة لدرجة الامتياز لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات (٥٥,٦٪) لسنة ٢٠٠٩/٢٠١٠ وتليها النسبة (٣٧,٥٪) لسنة ٢٠١٠/٢٠١١.

٥. بلغت أعلى نسبة للبحوث المنشورة (عينة البحث) (٤٤,٤%) لسنة ٢٠١٠/٢٠١١ وأن أقل نسبة للبحوث المنشورة (١٨,٤%) لسنة ٢٠٠٨/٢٠٠٩.

وسعت دراسة السلطي، وقاروت، وصائغ (٢٠١٣). إلى الكشف عن مدى توافق الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مع معايير الجودة الشاملة في كلية الاقتصاد المنزلي التابعة لجامعة الملك عبد العزيز، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٣) عضو هيئة تدريس في جامعة الملك عبد العزيز، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٨١) فقرة، موزعة على ستة مجالات، هي: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والاتصال والتواصل، وخدمة المجتمع، وتطوير الذات، وقد تم تطبيقها على عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود توافق كبير بين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ومعايير الجودة الشاملة في مجالات: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والاتصال والتواصل، ومتوسط في مجالي: خدمة المجتمع، وتطوير الذات. ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التوافق تبعاً لمتغيرات الرتبة العلمية والكلية وعدد سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس.

وهدفت دراسة بتال، والشايح، وعبدالله (٢٠١٣) إلى تحليل وقياس جودة الأداء التدريسي في مجموعة من كليات جامعة الأنبار للعام الدراسي ٢٠٠٩ - ٢٠١٠، من خلال توظيف أداة لوحة الضبط الإحصائي للعمليات.

وأظهرت النتائج الإجمالية أن جودة أداء تدريسي كليات الأنبار ضمن حدود الضبط الإحصائي للعملية التعليمية على الرغم من وجود فروقات بين أداء تدريسي الكليات، ونلاحظ أن تدريسي الكليات (إدارة واقتصاد، تربية بنات، طب بيطري) حصلوا على تقييم أعلى من المتوسط العام بينما الكليات (القانون، تربية، تربية رياضية، حاسوب، علوم، هندسة) حصلوا على تقييم أقل من المتوسط العام.

ووضعت دراسة الكردي تصوراً مقترحاً حول معايير جودة جديدة لعضو هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من المأمول أن تعمل على رفع الكفاءة التدريسية له ويتضمن هذا التصور ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: معايير الجودة لعضو هيئة التدريس خارج قاعة التدريس.

المحور الثاني: معايير الجودة لعضو هيئة التدريس داخل قاعة التدريس.

المحور الثالث: معايير التقييم الخاصة بعضو هيئة التدريس.

وسعت دراسة حليلة (٢٠١٣). إلى الكشف عن فروق الطلبة الجامعيين حول تقييم الأستاذ الجامعي على اختلاف الجنس، وتخصصهم الدراسي، ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة

المنهج الوصفي التحليلي كسبيل لجمع وتفسير المعطيات اللازمة لذلك، وبإجراء الدراسة على عينة مكونة من ٢٠٠ طالباً (٥٧ ذكر، ١٤٣ أنثى) اختيرت بصفة قصدية من جامعة وهران- السانيا- ، واستخدمت الباحثة استبيان "تقييم الطالب للأستاذ الجامعي"، تم تطبيقه بعد دراسة خصائصه السيكمومترية من حيث الصدق والثبات، وكانت أهم النتائج ما يلي:

- يوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث من حيث تقييمهم للأستاذ الجامعي.
- يوجد فرق دال إحصائياً في تقييم الطالب للأستاذ الجامعي يعزى لمتغير التخصص الدراسي.

وتوصلت دراسة عزيز (٢٠١٢) إلى ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات: الإعداد والتحضير والتدريس وإعداد الاختبارات والسمات الشخصية والتنوع في طرق التدريس والتي طبقت في جامعة ديالي في العراق بهدف الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

وهدفت دراسة المزروعى (٢٠١٠) إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى وأظهرت نتائجها أن الأداء التدريسي بصورة عامة كان في المدى المتوسط.

وهدفت دراسة المحبوب (٢٠٠٠) إلى تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر الطلبة بلغت العينة (٢٧٣) طالباً وطالبة وأظهرت النتائج أن تقدير الطالبات للأستاذ الجامعي أقل من تقدير الطلبة، كما أن تقدير طلبة القسم العلمي أقل من تقدير طلبة القسم الأدبي.

ولم يقتصر تقييم الأداء التدريسي على طلبة مرحلة البكالوريوس فحسب فقد شمل التقييم التعرف على آراء طلبة الدراسات العليا حيث أجرى تيم (٢٠٠٩) دراسة تهدف إلى التعرف على آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامع النجاح الوطنية في فلسطين تكونت عينة الدراسة من (١٥٢) طالباً وطالبة ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة تقييم الطلبة لأداء أساتذتهم كانت عالية وأن هناك فروق في نتائج التقييم بين مستوى أول ومستوى ثاني لصالح مستوى أول.

وفي ذات السياق جاءت دراسة الجفري (٢٠٠٢) بهدف التعرف على آراء طالبات الدراسات العليا في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى حيث طبقت استبانة على عينة حجمها (٢٩٨) طالبة من طالبات الماجستير، من النتائج التي أظهرتها الدراسة أن

الأداء العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يقع في المستوى المتوسط كما بينت الدراسة عدم وجود اختلاف بين استجابات العينة حول الأداء التدريسي تعزى إلى جنس الطالب.

وبحثت دراسة عبد الرزاق (٢٠٠٥) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو طرق تقييم أدائهم التدريسي طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٩٣) عضواً من كلية التربية بجامعة الملك سعود وأظهرت الدراسة قناعة العينة على أهمية أساليب تقييم عضو هيئة التدريس وحيوية طرقه وأهمية التقييم عن طريق الطلبة.

وعلى المستوى المحلي أجرى الحدابي وخان (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال رأي الطلبة في ضوء بعض الكفايات التدريسية، اشتملت استمارة جمع المعلومات على ٢٢ فقرة موزعة على ست محاور هي: التعليم، التغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية. شارك في التقييم (٦٥٩١) طالباً وطالبة من جميع المستويات وبلغت العينة (١٠٢) عضو هيئة تدريس منهم (٨٨) ذكور، (١٤) إناث اختبروا بالطريقة التطبيقية أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في تقييم أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس أو المؤهل. وكذلك جاءت دراسة المخلافي (٢٠٠٧) بهدف تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم في ضوء الكفايات الآتية: التقبل الوجداني، والتخطيط للتدريس، والتدريس والتفاعل الصفّي والتقييم والبحث وخدمة المجتمع، وتكونت عينة البحث من (٥٧) عضواً من التخصصات الإنسانية والعلمية وبلغت عينة الطلبة (٢١٢) طالباً وطالبة وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأي من متغيري الكلية والجنس في حين توجد فروق لصالح التخصصات العلمية.

وتأتي هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة وذلك للتعرف على جودة الأداء التدريسي بكلية التربية جامعة صنعاء.

مشكلة الدراسة:

تُعد وظيفة التدريس في الجامعات من أكثر الوظائف ممارسة مقارنة بوظيفتي البحث وخدمة المجتمع، وترتبط هذه الوظيفة ارتباطاً مباشراً بالمرجع الأهم للجامعة والمتمثل في الطالب وما اكتسبه من معلومات ومعارف ومهارات وسلوكيات، ولن تكون المخرجات بالجودة المطلوبة ما لم تتكامل عدة عوامل من أهمها جودة الأداء التدريسي، والذي يؤثر بصورة مباشرة ورئيسية على جودة المخرجات، ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث، والذي

يسعى للتعرف على درجة جودة الأداء التدريسي بكلية التربية جامعة صنعاء من وجهة نظر الطلبة، ويحاول هذا البحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة صنعاء وفق الأبعاد الآتية: التخطيط للتدريس، الجانب المهني والعلمي، التعامل مع الطلبة، التوجيه والإرشاد، الإبداع والتطوير، والتقويم. من وجهة نظر الطلبة؟
٢. هل يختلف تقييم الطلبة لجودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس باختلاف المتغيرات السياقية (التخصص، المستوى الدراسي، والجنس)؟

حدود الدراسة:

اقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة صنعاء المنتظمين في الدراسة خلال الفصل الأول من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨، كما أن نتائج الدراسة محدودة بالأداة التي استخدمت في جمع البيانات.

مصطلحات الدراسة:

الجودة: يعرف بن منظور (١٩٨٤، ٧٢) الجودة لغة بقوله: أصل الكلمة "جود" والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جودة أي صار جيداً، وأحدث الشيء فجاد، والتجويد مثله. ومن وجهة نظر إدارية فالجودة هي "ملائمة المنتج أو الخدمة للغرض المُعد له" (المعاينة، ٢٠٠٧، ٣٥٤). أو هي درجة استيفاء المتطلبات التي يتوقعها المستفيد من الخدمة، أو تلك المتفق عليها معه. (اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ٢٠٠٤م؛ العضاضي، ٢٠١٢، ٥٩).

والجودة حسب رأي فيشر تعبر عن درجة التألق والتميز، وكون الأداء ممتاز، وكون خصائص المنتج ممتازة عند مقارنتها مع المعايير الموضوعية من منظور المنظمة ومن منظور الزبون (Fisher, 1996, 5).

وتعرف الجودة بأنها عملية بناءية تهدف إلى تحسين المخرج النهائي (أحمد، ٢٠٠٣، ١٧). ويُقصد بالجودة في التعليم تقديم الخدمات (التعليمية) للمستفيدين (الطلاب، الأسرة، المجتمع) في أفضل صورها، وفق توقعاتهم، ومعايير أداء التعلّم المنشودة (العيزي، ٢٠١٦، ١٢٠).

الأداء التدريسي: يعرفه الجنابي (٢٠٠٩) بأنه كل أنماط السلوك الصادر عن عضو هيئة التدريس والمعبّر عنه بأنشطة وممارسات، والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق الأهداف المنشودة.

ويقصد به **في هذا البحث** كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من ممارسات وإجراءات تعليمية تتعلق بالتخطيط والتنفيذ والتقييم للتدريس، والتعامل مع الطلبة، والتوجيه والإرشاد للطلبة، وكذا الإبداع والتطوير.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص الذي تسند إليه مهمة التدريس بكلية التربية / صنعاء من الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين ومن في حكمهم من المدرسين والمعيدين. **جودة الأداء التدريسي:** يقصد به مستوى الممارسة والإجراءات المتعلقة بعملية التدريس (تخطيطاً، وتنفيذاً، وتقويماً) وكذا الصفات المهنية والعلمية لعضو هيئة التدريس وتعامله مع الطلبة وتوجيههم وإرشادهم وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس تقديراً لأدائه من خلال استجابات الطلبة لعبارات الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

أهمية الدراسة:

إن التعرف على وجهة نظر الطلبة حول العملية التعليمية يساعد على توفير معلومات لمتخذي القرار في الجامعة عن الأداء التدريسي بمختلف أنشطته (تخطيطاً، وتنفيذاً، وتقويماً) وهذه المعلومات تساعد على تطوير المسار وتحسين العملية التعليمية من خلال تدعيم نقاط القوة ومعالجة جوانب القصور والضعف، هذا من جانب ومن جانب آخر تعد إشراكا للطلاب في رسم خطط التطوير المستقبلية للعملية التعليمية.

إجراءات الدراسة:

اتبعت الإجراءات الآتية في عملية التقييم:

١. استخدمت استبانة لهذا الغرض مكونة من (٥٣) فقرة موزعة على ستة محاور هي: التخطيط للتدريس (٦) فقرات، الجانب المهني والعملية (١٦) فقرة، التعامل مع الطلبة (٩) فقرات، التوجيه والإرشاد (٧) فقرات، الإبداع والتطوير (٦) فقرات، والتقييم (٩) فقرات، وقد طُوِّرت هذه الاستبانة بالإفادة من الاستبانات المستخدمة في بعض الدراسات السابقة السالفة الذكر في هذا المجال. دُرِّجت الاستبانة على فقرات الاستبانة بتدرج ليكبرت الخماسي (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف) يقابلها الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب. وهذه الاستبانة تتصف بصدق المحتوى من خلال مؤشر عملية

التحكيم، وصدق البناء من خلال مؤشر الاتساق الداخلي للفقرات مع مجالاتها والمجالات مع الأداة بصورته الكلية. وكانت جميع المعاملات في المستوى المقبول وذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠١). أما ثباتها فحسب باستخدام معدلة ألفا - كرونباخ $\alpha - k$. وبلغ معامل الثبات (٠,٩٨).

٢. استهدفت عملية التقييم الأساتذة الذين يقومون بالتدريس في برامج البكالوريوس بكلية التربية للمستويات الثانية والثالث والرابع في كلية التربية - جامعة صنعاء.

٣. مرت عملية تطبيق الاستبانة على النحو الآتي:

a. وزعت الاستبانات على الطلبة قبل نهاية الفصل الأول من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨ لضمان حصول الطلبة على معرفة كافية بأعضاء هيئة التدريس وبمقرراتهم.

b. أشعر الطلبة بأهمية التقييم وسرية المعلومات.

c. جمعت الاستبانات وروجعت ومن ثم استبعد غير الصالح منها.

٤. فرغت الاستبانات إلى الحاسب وهيئت للمعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

الوسائل الإحصائية:

استخدمت المعالجات الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
- اختبار مان وتني لاختبار معنوية الاختلافات في جودة الأداء التدريسي بين أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجنس والتخصص.
- اختبار كروسكال ولاس لاختبار معنوية الاختلافات في جودة الأداء التدريسي بين أعضاء هيئة التدريس باختلاف المستوى الدراسي.

نتائج الدراسة:

لتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) حسب المدى (٥ - ١ = ٤) ثم قسم على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (٤ ÷ ٥ = ٠,٨٠) وبعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس) وهي واحد وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما في الجدول الآتي:

جدول (١): الحدود الدنيا والعليا للأداة

م	المتوسط	الدلالة اللفظية
١	من ١ إلى أقل من ١,٨	ضعيف
٢	من ١,٨ إلى أقل من ٦,٢	مقبول
٣	من ٢,٦ إلى أقل من ٣,٤	جيد
٤	من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢	جيد جداً
٥	من ٤,٢ إلى ٥	ممتاز

وأعتبر أن المتوسطات المبينة في الجدول السابق هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابة وذلك لمتوسط الاستجابة للفقرة أو المجال أو الدرجة الكلية.

نتائج البحث:

أولاً: النتائج المتعلقة بعينة الدراسة.

جدول (٢) توزيع العينة بحسب التخصص والمستوى الدراسي والجنس

المتغير	تفريعات المتغير	العدد	النسبة	المجموع
التخصص	علمي	١٨٩	٪٥٨	٣٢٦
	أدبي	١٣٧	٪٤٢	
المستوى الدراسي	ثاني	٨٩	٪٢٧	٣٢٦
	ثالث	١٦١	٪٤٩	
	رابع	٧٦	٪٢٤	
الجنس	ذكر	١٠٩	٪٣٣	٣٢٦
	أنثى	٢١٧	٪٦٧	

ثانياً: النتائج المتعلقة بوجهة نظر الطلبة.

نتائج السؤال الأول والذي ينص على "ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة صنعاء، بحسب الأبعاد (المجالات) الآتية: التخطيط للتدريس، الجانب المهني والعلمي، التعامل مع الطلبة، التوجيه والإرشاد، الإبداع والتطوير، والتقويم من وجهة نظر الطلبة؟" للإجابة على هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية والدلالة اللفظية والرتبة لكل عبارة من عبارات الاستبيان على النحو الآتي:

المجال الأول: التخطيط للتدريس

جدول رقم (٣)

مستوى جودة الأداء التدريسي في مجال التخطيط

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
١	يناقش الأستاذ خطة المقرر (الأهداف، الموضوعات، نظام التقييم) مع الطلبة في أول لقاء بهم.	3.55	1.362	جيد جداً	١١
٢	يختار محتوى التعلم المناسب لتحقيق الأهداف.	3.56	1.200	جيد جداً	٩
٣	يلتزم بخطة المقرر المتفق عليها بداية الفصل.	3.56	1.327	جيد جداً	١٠
٤	يُعد نفسه إعداداً تاماً لتقديم المحاضرة.	3.75	1.205	جيد جداً	٢
٥	يحرص على بدء المحاضرة وإنهائها في موعدها.	3.50	1.383	جيد جداً	١٤
٦	يستغل وقت المحاضرة في تحقيق أهداف الدرس.	3.60	1.198	جيد جداً	٦
	المجال الأول: التخطيط للتدريس	3.58	.914	جيد جداً	الأولى

يتضح من جدول رقم (٣) ما يأتي:

حصل مجال التخطيط للتدريس على تقدير جيد جداً بمتوسط حسابي (٣,٥٨) وانحراف معياري (٠,٩١٤)، والملاحظ من خلال المتوسط (٥٨,٣) أن التقدير لهذا المجال جيد جداً. أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٤) والتي نصت على "يُعد نفسه إعداداً تاماً لتقديم المحاضرة" بمتوسط حسابي (٧٥,٣) وانحراف معياري (١,٢٠٥)، وهذا مؤشر على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بأدائهم رغم الأوضاع الصعبة التي يعيشونها. أقل قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (١) والتي نصت على "يناقش الأستاذ خطة المقرر (الأهداف، الموضوعات، نظام التقييم) مع الطلبة في أول لقاء بهم" بمتوسط حسابي (٣,٥٥) وانحراف معياري (١,٣٦٢)، ويدل هذا على ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمناقشة خطة المقرر مع الطلبة في بداية الفصل. والملاحظ أن جميع عبارات المجال متوسطاتها متقاربة، وحصلت جميعها على تقدير جيد جداً، وهذا مؤشر على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتخطيط للتدريس بشكل عام.

المجال الثاني: الجانب المهني والعلمي

جدول رقم (٤)

مستوى جودة الأداء التدريسي في المجال المهني والعلمي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
٧	يتقن المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.	3.90	1.068	جيد جداً	١
٨	يربط المقرر الدراسي بالواقع العملي.	3.41	1.391	جيد جداً	٢٢
٩	يعرض المادة بأسلوب مترابط ومتسلسل ليسهل استيعابها.	3.37	1.253	جيد	٢٦
١٠	يجيب بوضوح عن استفسارات الطلبة في المحاضرة.	3.53	1.202	جيد جداً	١٢
١١	يوظف الأنشطة والوسائل التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج.	2.87	1.371	جيد	٥٣
١٢	يتعامل بمهنية مع الطلاب على اختلاف سماتهم الشخصية.	3.15	1.342	جيد	٤٤
١٣	يستثير الدافعية للتعلم لدى الطلاب.	3.16	1.276	جيد	٤٣
١٤	يظهر تجديداً مستمراً في المعرفة العلمية للمادة التي يدرسها.	3.08	1.304	جيد	٤٧
١٥	يمارس المهارات اللغوية (وضوح الصوت، طلاقة، تنويع نبرات الصوت، ...).	3.48	1.264	جيد جداً	١٦
١٦	يتصرف بحكمة في المواقف المختلفة.	3.35	1.166	جيد	٢٨
١٧	يظهر حماساً وتفاعلاً أثناء التدريس.	3.38	1.172	جيد	٢٥
١٨	يستخدم أساليب وطرائق تدريسية متنوعة بما يحقق الأهداف.	3.18	1.228	جيد	٤١
١٩	يستخدم مفردات ومفاهيم واضحة أثناء التدريس.	3.64	1.132	جيد جداً	٥
٢٠	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	3.18	1.392	جيد	٤٠
٢١	يملك شخصية متزنة.	3.44	1.153	جيد جداً	١٧
٢٢	يمارس التعزيز المناسب لنتائج التعلم فور ظهوره.	3.08	1.230	جيد	٤٦
	المجال الثاني: الجانب المهني والعلمي	3.32	.898	جيد	الثالثة

يتضح من جدول رقم (٤) ما يأتي:

حصل المجال المهني والعلمي على تقدير جيد بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (0.898)، وهذه مؤشر على أن مستوى الأداء في المجال المهني والعلمي بشكل عام جيد. وأعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٧) والتي نصت على " يتقن المادة العلمية التي يقوم بتدريسها " بمتوسط حسابي (٩٠.٣) وانحراف معياري (1.068)، وهذا مؤشر على اهتمام أعضاء هيئة التدريس وحرصهم على إتقان المادة العلمية والإلمام بها. أقل قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (١١) والتي نصت على " يوظف الأنشطة والوسائل التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج " بمتوسط حسابي (٢,٨٧) وانحراف معياري (1.371)، ويدل هذا على ضعف توظيف أعضاء هيئة التدريس للأنشطة والوسائل التعليمية بكفاءة أثناء التدريس.

وحصلت الفقرات (٧، ٨، ١٠، ١٥، ١٩، ٢١) على تقدير جيد جدا بينما كان تقييم الفقرات (٩، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ٢٠، ٢٢) بمستوى جيد.

المجال الثالث: التعامل مع الطلبة.

جدول رقم (٥)

مستوى جودة الأداء التدريسي في مجال التعامل مع الطلبة.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
٢٣	يقيم مع الطلبة علاقات ود واحترام وتفاهم.	3.44	1.280	جيد جداً	١٨
٢٤	يتعامل مع الطلبة بمرونة وبوضوح.	3.43	1.178	جيد جداً	١٩
٢٥	يتعامل بعدل وموضوعية مع الطلبة.	3.26	1.322	جيد	٣٧
٢٦	يقدم النصح والإرشاد للطلبة.	3.57	1.257	جيد جداً	٧
٢٧	ينمي الروح التعاونية بين الطلبة.	3.37	1.327	جيد	٢٧
٢٨	يتقبل برحابة صدر آراء الطلبة المخالفة لرايه.	3.21	1.342	جيد	٣٨
٢٩	يتجاوب مع مقترحات الطلبة وأفكارهم الخاصة بالمقرر.	3.29	1.351	جيد	٣٤
٣٠	يتسم بالصبر في تعامله مع الطلبة.	3.39	1.269	جيد	٢٣
٣١	يمثل قدوة حسنة للطلبة داخل القاعة وخارجها.	3.68	1.304	جيد جداً	٣
	المجال الثالث: التعامل مع الطلبة	3.40	1.011	جيد جداً	الثانية

يتضح من جدول رقم (٥) ما يأتي:

حصل مجال التعامل مع الطلبة على تقدير جيد جداً بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.011)، والملاحظ من خلال المتوسط (3.40) أن التقدير جيد جداً. وهذه مؤشر على حسن تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة بصورة إجمالية. أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٣١) والتي نصت على "يمثل قدوة حسنة للطلبة داخل القاعة وخارجها" بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.304)، وهذا مؤشر على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بأن يكونوا قدوة لطلابهم قدر الإمكان. أقل قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٢٨) والتي نصت على "يتقبل برحابة صدر آراء الطلبة المخالفة لرأيه" بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.342)، ويدل هذا على تمسك بعض أعضاء هيئة التدريس بآرائهم. وحصلت الفقرات (٢٣، ٢٤، ٢٦، ٣١) على تقدير جيد جداً بينما كان تقييم الفقرات (٢٥، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠) بمستوى جيد.

المجال الرابع: التوجيه والإرشاد.

جدول رقم (٦)

مستوى جودة الأداء التدريسي في مجال التوجيه والإرشاد.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
٣٢	يتواجد أثناء الساعات الإرشادية المعلنة لطلبه.	2.94	1.417	جيد	٥١
٣٣	يعين الطالب على حل مشكلاته الدراسية والأكاديمية.	2.89	1.402	جيد	٥٢
٣٤	يشجع الطالب على المشاركة الفعالة في الصف.	3.41	1.333	جيد جداً	٢١
٣٥	يوجه الطلاب نحو التعلم الذاتي.	3.50	1.215	جيد جداً	١٣
٣٦	يوجه الطلاب نحو التقويم الذاتي.	3.28	1.284	جيد	٣٥
٣٧	يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء الطلاب في ضوء نتائج التقويم.	3.07	1.313	جيد	٤٨
٣٨	يوجه الطلبة إلى الالتزام ببعض القيم النبيلة.	3.49	1.291	جيد جداً	١٥
	المجال الرابع: التوجيه والإرشاد	3.23	1.038	جيد	السادسة

يتضح من جدول رقم (٦) ما يأتي:

حصل مجال التوجيه والإرشاد على تقدير جيد بمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.038)، وهذا يدل على وجود قصور في التوجيه والإرشاد للطلبة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٣٥) والتي نصت على "يوجه الطلاب نحو التعلّم الذاتي" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.215)، وهذا مؤشر على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية مهارة التعلّم الذاتي لطلبتهم من جهة أو قد يكون تتصل عن أدوارهم وتكليف الطلبة بالقراءة والتحضير.

أقل قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٣٣) والتي نصت على "يعين الطالب على حل مشكلاته الدراسية والأكاديمية" بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.402)، ويدل هذا على عدم اكتراث أعضاء هيئة التدريس بمشكلات طلابهم من جهة، أو أن المشكلات والصعوبات والتحديات التي تواجههم خصوصاً في ظل انقطاع الرواتب بسبب الحرب أنستهم مشكلات طلابهم الدراسية والأكاديمية فضلاً عن المشكلات الأخرى. وحصلت الفقرات (٣٤، ٣٥، ٣٨) على تقدير جيد جداً بينما كان تقييم الفقرات (٣٢، ٣٣، ٣٦، ٣٧) بمستوى جيد.

المجال الخامس: الإبداع والتطوير.

جدول رقم (٧)

مستوى جودة الأداء التدريسي في مجال الإبداع والتطوير.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
٣٩	يتيح الفرص للطلبة لتوجيه الأسئلة بدلاً من الاكتفاء بالإجابة عليها.	3.34	1.394	جيد	٣٠
٤٠	يطرح الأسئلة المثيرة للتفكير في المحاضرة.	3.34	1.251	جيد	٢٩
٤١	يشجع الطلبة على النقاش والمبادأة بالتفكير.	3.43	1.230	جيد جداً	٢٠
٤٢	يشجع الطلبة على استخدام مصادر التعلم المختلفة.	3.31	1.259	جيد	٣٢
٤٣	ينمي مهارات البحث العلمي لدى الطلبة.	3.28	1.314	جيد	٣٦
٤٤	يركز على تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة بمختلف مستوياتها.	3.06	1.341	جيد	٤٩
المجال الخامس: الإبداع والتطوير					الخامسة

يتضح من جدول رقم (٧) ما يأتي:

حصل مجال الإبداع والتطوير على تقدير جيد بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (1.052)، وهذا يدل على وجود قصور في الإبداع والتطوير في العملية التعليمية التعلمية من قبل أعضاء هيئة التدريس.

أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٤١) والتي نصت على " يشجع الطلبة على النقاش والمبادأة بالتفكير " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.230)، وهذا مؤشر على إشراك أعضاء هيئة التدريس للطلبة في النقاشات، وإتاحة الفرصة لهم لإبداء وجهة نظرهم.

أقل قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٤٤) والتي نصت على " يركز على تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة بمختلف مستوياتها " بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.341)، ويدل هذا على إغفال مهارة أساسية يجب تدريب الطلبة عليها في هذه المرحلة.

وحصلت الفقرة (٤١) على تقدير جيد جداً بينما كان تقييم الفقرات (٣٩، ٤٠، ٤٢، ٤٣، ٤٤) بمستوى جيد.

المجال السادس: التقويم

جدول رقم (٨)

مستوى جودة الأداء التدريسي في مجال التقويم.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
٤٥	تتصف أسئلة اختباره بالوضوح والدقة.	3.39	1.349	جيد	٢٤
٤٦	ترتبط أسئلة اختباره بالمادة الدراسية.	3.57	1.315	جيد جداً	٨
٤٧	يستخدم وسائل تقويم متعددة ومناسبة (بحوث، أنشطة عملية، اختبارات، ...).	3.32	1.314	جيد	٣١
٤٨	يستخدم الأسئلة الموضوعية والمقالية في اختباره.	3.66	1.143	جيد جداً	٤
٤٩	يتوخى الدقة في تصحيح أوراق الاختبارات ووضع الدرجات	3.13	1.379	جيد	٤٥
٥٠	يحرص على استلام أنشطة الطلبة في مواعيدها المحددة.	3.31	1.280	جيد	٣٣
٥١	يراعي ظروف طلبته عند تحديد مواعيد الاختبارات.	3.21	1.395	جيد	٣٩
٥٢	يصوب أعمال الطلبة (التكليفات والاختبارات) في مدى زمني مناسب.	3.17	1.278	جيد	٤٢
٥٣	يستفيد من نتائج التقويم في معالجة جوانب القصور لدى الطلبة.	3.03	1.379	جيد	٥٠
المجال السادس: التقويم					الرابعة

يتضح من جدول رقم (٨) ما يأتي:

حصل مجال التقويم على تقدير جيد بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (0.975)،

وهذا يدل على وجود قصور في عملية التقويم بأشكاله ومراحله المختلفة.

أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٤٨) والتي نصت على " يستخدم

الأسئلة الموضوعية والمقالية في اختباره " بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري

(1.143)، وهذا يدل على استفادة أعضاء هيئة التدريس مما تعلموه - كونهم تربيين-

في إعداد ووضع الاختبارات في ضوء مواصفات الاختبار الجيد.

أقل قيمة في هذا المجال حصلت عليها العبارة رقم (٥٣) والتي نصت على " يستفيد من نتائج التقويم في معالجة جوانب القصور لدى الطلبة " بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.379)، ويدل هذا على عدم وجود تغذية راجعة للطلبة ليتلافوا الأخطاء التي وقعوا فيها عند المرور بمواقف وأسئلة مشابهة.

وحصلت الفقرتان (٤٦ ، ٤٨) على تقدير جيد جدا بينما كان تقييم الفقرات (٤٥ ، ٤٧ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣) بمستوى جيد.

المقارنة بين المجالات

جدول رقم (9)

مستوى جودة الأداء التدريسي في جميع مجالات الأداة.

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الرتبة
١	التخطيط للتدريس	3.58	.914	جيد جداً	الأولى
٢	المهني والعلمي	3.32	.898	جيد	الثالثة
٣	التعامل مع الطلبة	3.40	1.011	جيد جداً	الثانية
٤	التوجيه والإرشاد	3.23	1.038	جيد	السادسة
٥	الإبداع والتطوير	3.29	1.052	جيد	الخامسة
٦	التقويم	3.31	.975	جيد	الرابعة
	جميع المجالات	3.35	.870	جيد	

يتضح من جدول رقم (9) ما يأتي:

حصل مجال التخطيط للتدريس على الرتبة الأولى بتقدير جيد جداً بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.914)، وهذا مؤشر على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بعملية التخطيط للتدريس وحل في المرتبة الثانية مجال التعامل مع الطلبة بتقدير جيد جداً أيضاً وبمتوسط حسابي (3.40)، وانحراف معياري (1.011)، وجاء في المرتبة الثالثة الجانب المهني والعلمي بتقدير جيد، وبمتوسط حسابي (3.32)، وانحراف معياري (0.898)، وجاء التقويم في المرتبة الرابعة بتقدير جيد وبمتوسط حسابي (3.31)، وانحراف معياري (0.975)، وحل في المرتبة الخامسة الإبداع والتطوير بتقدير جيد كذلك، وبمتوسط حسابي (3.29)، وانحراف معياري (1.052)، وأخيراً جاء مجال التوجيه والإرشاد في المرتبة السادسة بتقدير جيد،

وبمتوسط حسابي (3.23)، وانحراف معياري (1.038)، وهذا يدل على تدني التوجيه والإرشاد الطلابي من قبل أعضاء هيئة التدريس.

الإجابة عن السؤال الثاني:

هل يختلف تقييم الطلبة لجودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس باختلاف المتغيرات السياقية (التخصص، المستوى الدراسي، والجنس)؟

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) لاختبار الفروق في متوسط مجالات الاستبانة وفقاً لمتغير الجنس.

م	المجالات	الجنس	N	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى الدلالة
١	التخطيط للتدريس	ذكر	١٠٩	169.83	18511.5	11136.5	.389
		أنثى	٢١٧	160.32	34789.5		
٢	الجانب المهني والعلمي	ذكر	١٠٩	177.94	19396.0	10252.0	.050
		أنثى	٢١٧	156.24	33905.0		
٣	التعامل مع الطلبة	ذكر	١٠٩	182.15	19854.5	9793.5	.011
		أنثى	٢١٧	154.13	33446.5		
٤	التوجيه والإرشاد	ذكر	١٠٩	176.31	19217.5	10430.5	.082
		أنثى	٢١٧	157.07	34083.5		
٥	الإبداع والتطوير	ذكر	١٠٩	173.35	18895.0	10753.0	.181
		أنثى	٢١٧	158.55	34406.0		
٦	التقويم	ذكر	١٠٩	172.40	18791.5	10856.5	.226
		أنثى	٢١٧	159.03	34509.5		
	جميع المجالات	ذكر	١٠٩	176.87	19279.0	10369.0	.069
		أنثى	٢١٧	156.78	34022.0		

يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير عينة البحث لمستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الأداة باستثناء مجال

التعامل مع الطلبة فقد كانت تقديرات الذكور أفضل من تقديرات الإناث، ولعل هذا يرجع إلى طبيعة الإناث الأكثر حساسية من الذكور تجاه أي تعامل من أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) لإيجاد الفروق في متوسط مجالات الاستبانة وفقاً لمتغير التخصص.

م	المجالات	التخصص	N	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى الدلالة
١	التخطيط للتدريس	علمي	١٨٩	152.53	28828.0	10873.0	.023
		أدبي	١٣٧	176.46	23822.0		
٢	الجانب المهني والعلمي	علمي	١٨٩	150.29	28404.0	10449.0	.005
		أدبي	١٣٧	179.60	24246.0		
٣	التعامل مع الطلبة	علمي	١٨٩	151.55	28642.5	10687.5	.013
		أدبي	١٣٧	177.83	24007.5		
٤	التوجيه والإرشاد	علمي	١٨٩	152.87	28891.5	10936.5	.028
		أدبي	١٣٧	175.99	23758.5		
٥	الإبداع والتطوير	علمي	١٨٩	149.76	28305.5	10350.5	.004
		أدبي	١٣٧	180.33	24344.5		
٦	التقويم	علمي	١٨٩	151.38	28611.0	10656.0	.011
		أدبي	١٣٧	178.07	24039.0		
	جميع المجالات	علمي	١٨٩	149.16	28190.5	10235.5	.002
		أدبي	١٣٧	181.18	24459.5		

يتضح من الجدول رقم (1١) ما يأتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير عينة البحث لمستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الأداة تُعزى لمتغير التخصص، ولصالح التخصصات الأدبية، وقد يفسر ذلك بسبب صعوبة المقررات العلمية، وضعف تحصيل الطلبة فيها، وانعكاس ذلك على تقييمهم لأساتذتهم.

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal-Wallis Test) لإيجاد الفروق في متوسط مجالات الاستبانة وفقاً لمتغير المستوى الدراسي.

م	المجالات	المستوى الدراسي	N	متوسط الرتب	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١	التخطيط للتدريس	سنة ثانية	٨٩	184.61	٢	٠.045
		سنة ثالثة	١٦١	156.60		
		سنة رابعة	٧٦	153.39		
٢	المهني والعلمي	سنة ثانية	٨٩	196.44	٢	٠,٠٠٠
		سنة ثالثة	١٦١	167.37		
		سنة رابعة	٧٦	116.72		
٣	التعامل مع الطلبة	سنة ثانية	٨٩	202.50	٢	٠,٠٠٠
		سنة ثالثة	١٦١	168.44		
		سنة رابعة	٧٦	107.37		
٤	الإرشاد والتوجيه	سنة ثانية	٨٩	201.78	٢	٠,٠٠٠
		سنة ثالثة	١٦١	174.99		
		سنة رابعة	٧٦	94.34		
٥	الإبداع والتطوير	سنة ثانية	٨٩	188.63	٢	٠,٠٠٠
		سنة ثالثة	١٦١	172.60		
		سنة رابعة	٧٦	114.80		
٦	التقويم	سنة ثانية	٨٩	193.24	٢	٠,٠٠٠
		سنة ثالثة	١٦١	170.70		
		سنة رابعة	٧٦	113.41		
	جميع المجالات	سنة ثانية	٨٩	198.04	٢	٠,٠٠٠
		سنة ثالثة	١٦١	170.70		
		سنة رابعة	٧٦	107.80		

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يأتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير عينة البحث لمستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الأداة تُعزى لمتغير المستوى الدراسي.

ولمعرفة اتجاه الفروق استخدم اختبار مان ويتني وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار مان ويتني للمقارنة بين المستوى الثاني والثالث

م	المجالات	التخصص	N	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى الدلالة
١	التخطيط للتدريس	ثاني	89	138.85	12357.50	5976.50	.030
		ثالث	161	118.12	19017.50		
٢	الجانب المهني والعلمي	ثاني	89	140.10	12468.50	5865.50	.018
		ثالث	161	117.43	18906.50		
٣	التعامل مع الطلبة	ثاني	89	143.03	12729.50	5604.50	.004
		ثالث	161	115.81	18645.50		
٤	التوجيه والإرشاد	ثاني	89	140.12	12470.50	5863.50	.017
		ثالث	161	117.42	18904.50		
٥	الإبداع والتطوير	ثاني	89	134.58	11977.50	6356.50	.139
		ثالث	161	120.48	19397.50		
٦	التقويم	ثاني	89	138.17	12297.50	6036.50	.039
		ثالث	161	118.49	19077.50		
	جميع الحالات	ثاني	89	140.02	12462.0	5872.0	.018
		ثالث	161	117.47	18913.0		

جدول رقم (١٤)

نتائج اختبار مان ويتني للمقارنة بين المستوى الثاني الرابع

م	المجالات	التخصص	N	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى الدلالة
١	التخطيط للتدريس	ثاني	89	90.76	8078.00	2691.00	.023
		رابع	76	73.91	5617.00		
٢	الجانب المهني والعلمي	ثاني	89	101.35	9020.00	1749.00	.000
		رابع	76	61.51	4675.00		
٣	التعامل مع الطلبة	ثاني	89	104.47	9298.00	1471.00	.000
		رابع	76	57.86	4397.00		
٤	التوجيه والإرشاد	ثاني	89	106.66	9492.50	1276.50	.000
		رابع	76	55.30	4202.50		
٥	الإبداع والتطوير	ثاني	89	99.06	8816.00	1953.00	.000
		رابع	76	64.20	4879.00		
٦	التقويم	ثاني	89	100.06	8905.50	1863.50	.000
		رابع	76	63.02	4789.50		
	جميع المجالات	ثاني	89	103.02	9168.50	1600.50	.000
		رابع	76	59.56	4526.50		

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار مان ويتني للمقارنة بين المستوى الثالث والرابع

م	المجالات	التخصص	N	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى الدلالة
١	التخطيط للتدريس	ثالث	161	119.48	19236.50	6040.5	.875
		رابع	76	117.98	8966.50		
٢	الجانب المهني والعلمي	ثالث	161	130.94	21081.00	4196.0	.000
		رابع	76	93.71	7122.00		
٣	التعامل مع الطلبة	ثالث	161	133.63	21514.00	3763.0	.000
		رابع	76	88.01	6689.00		
٤	التوجيه والإرشاد	ثالث	161	138.57	22310.00	2967.0	.000
		رابع	76	77.54	5893.00		
٥	الإبداع والتطوير	ثالث	161	133.11	21431.50	3845.5	.000
		رابع	76	89.10	6771.50		
٦	التقويم	ثالث	161	133.21	21447.00	3830.0	.000
		رابع	76	88.89	6756.00		
	جميع المجالات	ثالث	161	134.23	21610.50	3666.5	.000
		رابع	76	86.74	6592.50		

يتضح من الجداول (١٢، ١٣، ١٤، ١٥) أن تقييم مستوى ثاني أفضل من تقييم مستوى ثالث ورابع وكذلك تقييم مستوى ثالث أفضل من تقييم مستوى رابع أي أن تقييم المستويات الدنيا كانت أفضل من تقييم المستويات العليا لمستوى جودة الأداء التدريسي، ولعل هذا يرجع إلى صعوبة المقررات في المستويات العليا.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصى بالآتي:

1. تصميم وتنفيذ الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ودراسة أثرها على تحسن أدائهم .
2. تزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة المتصلة بنتائج تقييمهم؛ لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لديهم، من خلال وضع تصورات للتطوير.

المقترحات:

1. إجراء دراسة لتقويم جودة الخدمة الجامعية استنادا لمعايير الجودة الوطنية.
2. إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة على جامعات وكليات أخرى.

المراجع

- أحمد، أحمد إبراهيم (٢٠٠٣). الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر.
- بارة، سمير، والإمام سالم (٢٠١٧). مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلة عربية علمية محكمة تصدر كل شهرين من جامعة العلوم والتكنولوجيا، المجلد (١٠)، العدد (٣١)، ص ١٢١ - ١٤٣.
- بتال، أحمد حسين، والشايع، علي صالح، وعبدالله، خديجة خليف (٢٠١٣). الضبط الإحصائي لجودة الأداء التدريسي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية: دراسة تطبيقية على جامعة الأنبار، بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (٢)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٨٢٣ - ٨٢٧.
- أبو دفة، سناء إبراهيم (٢٠٠٩). تقويم جودة البرامج الأكاديمية بالجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجين. مجلة العلوم التربوية والنفسية بالبحرين، المجلد (١٠)، العدد (٢)، ص ٨٧ - ١١٥.

تيم، حسن (يوليو، ٢٠٠٩). آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية، بحث مقدم في مؤتمر استشراف واقع الدراسات العليا في فلسطين، ص ١٠ - ٣٨.

الجبر، جبر بن محمد (٢٠١٤). تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد (١٤) العدد (٢). ص ٢ - ١٤.

الجفري، ابتسام حسين عقيل (٢٠٠٢). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. المجلة التربوية، المجلد (١٦) العدد (٦٤). مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، الكويت.

الجنابي، عبد الرزاق شنين (٢٠٠٩). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، جامعة الكوفة.

الحدابي داود عبد الملك، وخان، خالد عمر (٢٠٠٨). تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي العدد (٢). ص ٦٣ - ٧٤.

الحراشنة، محمد عبود؛ واحمد، ياسين عبد الوهاب (٢٠١٣). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (٦) العدد (١٣) ص ٥٥ - ٨٠.

حسن، محمود احمد، والخولي، محمد احمد (٢٠٠٣). تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات. متاح على الرابط:
<http://www.khayma.com/education-technology/Sharing8.htm>

تاريخ الزيارة: ٢٠١٥ / ١ / ١٢

حليمة، قادري (٢٠١٣). تقييم الطالب للأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية بجامعة وهران السانبا - بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (٢)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٨٢٨ - ٨٣٦.

خيري، ثناء عبد الجبار خلف، وجامع، حسن، ومولى، لمياء حسين (٢٠١٣). التقييم وأثره في تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية. بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (٢)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٧٨١ - ٧٩٤.

سعيد، محمد حامد (ابريل، ٢٠١٣). تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة بجامعة بابل. بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (٢)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٧٧٠ - ٧٨٠.

السلطي، ناديا، وقاروت، نهى، وصائغ، وفاء (٢٠١٣). مدى توافق الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مع معايير الجودة الشاملة في كلية الاقتصاد المنزلي التابعة لجامعة الملك عبد العزيز. بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (٢)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٢٩٠ - ٣٠٣.

الشحادة، عبدالرزاق قاسم (٢٠١٣). تقييم مهارات أداء الهيئة التدريسية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية على ضوء معايير ضمان الجودة، بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (٢)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٨٠٤ - ٨٢٢.

الشعبي، محمد الصغير قاسم، الشهراني، سعيد بن عبد الله (٢٠١٤). تقييم جودة الخدمات التعليمية بجامعة الملك خالد من وجهة نظرا لطلاب. مجلة جامعة ذمار للدراسات والبحوث، العدد (١٩) ص ٣١٦ - ٣٤٦.

عبد الحميد رانيا عزت (٢٠١٠). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة تدريس المقررات العلمية في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي. بحوث التربية الرياضية، المجلد (٤٤)، العدد (٨٢)، ص ٢٣٩ - ٢٧٦.

عبد الرزاق، وفاء محمود نصار (٢٠٠٥). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة سعود نحو أساليب وطرق تقييم أدائهم. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص ٢٠١ - ٢٤٧.

عزيز، حاتم جاسم (٢٠١٢). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية في جامعة ديالي. مجلة الفتح، العدد (٥٠)، ص ١٠٣ - ١٢٣.

العريزي، محمود عبده حسن (٢٠١٦). اتجاهات حديثة في الإدارة التربوية. اليمن، صنعاء، مكتبة خالد بن الوليد.

العضاضي، سعيد بن علي (٢٠١٢). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (٥)، العدد (٩)، ص ٥٣ - ٧٨.

الغامدي، علي محمد (٢٠١١). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة من وجهة نظر طلبتهم، مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود. العدد (٢٢٤).

قمر، أحمد مجذوب، ومحمد، محجوب الصديق، وحامد، موسى مكي، وداؤود، محمد عبدالله (٢٠١٧). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدرکها الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلة عربية علمية محكمة تصدر كل شهرين من جامعة العلوم والتكنولوجيا، المجلد (١٠)، العدد (٢٩)، ص ٣ - ١٨.

الكردي، جدي (٢٠١٣). تصور مقترح يضع معايير جودة جديدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي. المجلد (١)، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص ٥٥ - ٦٤.

المحبوب، عب الرحم إبراهيم (٢٠٠٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (١٢)، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (٢)، السعودية.

محمد زياد حمدان (١٩٨٦). تقييم المناهج - معالجة شاملة لمفاهيمه وعماله وطرقه، عمان: دار التربية الحديثة.

المخلافي، عبد السلام خالد سلطان (٢٠٠٧). تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم. مجلة دراسات وبحوث تربوية. العدد (٤)، ص ١٠٥ - ١٢٠.

المزروعي، حفيظ بن محمد حافظ (٢٠١٠). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه. مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي، المجلد (٢)، العدد (١)، ص ٧٥ - ٩٩.

المعاينة، عبد العزيز عطا الله (٢٠٠٧). الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
ابن منظور (١٩٨٤). لسان العرب، الجزء (٢)، دار المعارف، القاهرة.

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

Brown, M. j. (2008). Student Perceptions of Teaching Evaluations. Journal Psychology,35(2), 177- 181.

Fisher,J.(1996). Higher Education and Total Quality Management, Total Quality Management Review, Vol, 9, No. 8.