

كلية التربية
قسم العلوم التربوية والنفسية
تخصص مناهج وطرق تدريس



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ذمار
نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي

تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة

رسالة مقدمة إلى قسم العلوم التربوية والنفسية بكلية التربية جامعة ذمار لاستكمال متطلبات
الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص مناهج وطرق تدريس

إعداد الباحث:

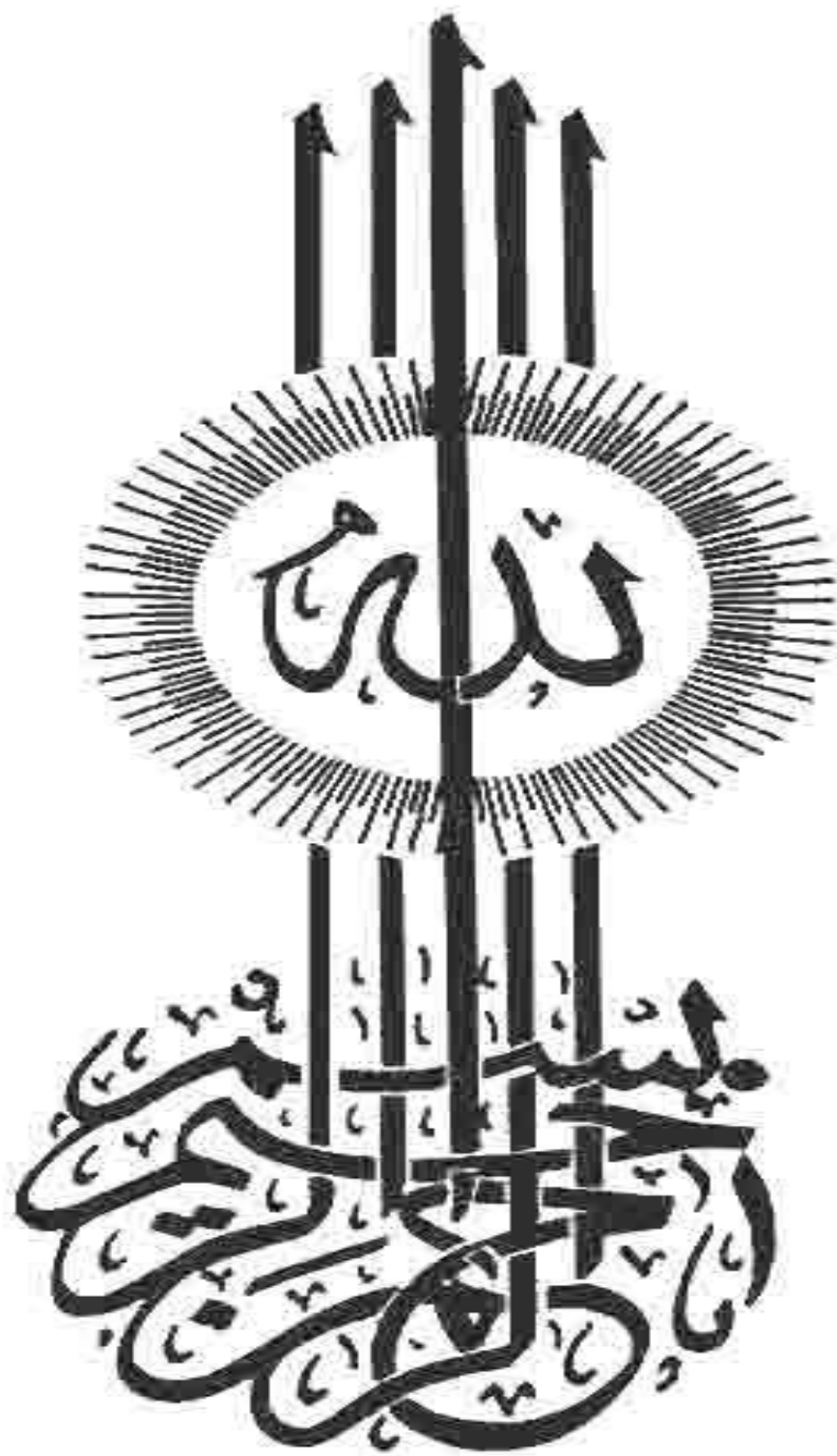
عبدالوهاب محمد السماوي

إشراف:

أ.د/ أحمد مسعد الهادي

أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك بكلية التربية - جامعة ذمار

1442 هـ - 2020 م



قال تعالى :
{ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ }

سورة التوبة: آية "105"

الإهداء

إلى كل من له معزة في أعماقي ووجداني
إلى روح والدي ووالدتي؛
إلى نور عيني وسندي
إلى زوجتي المخلصة؛

التي كانت عوناً لي، وتحملت ما لا يطاق من أجلي
إلى فلذات أكبادي ونور عيني... أولادي؛
إلى جميع من بالصدق والإخلاص عرفناهم ... الأصدقاء
والزملاء المخلصين ...

تقديراً واحتراماً. إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع؛

الباحث

شكر و عرفان

الحمد والشكر لله رب العالمين أولاً وأخيراً، الحمد لله الذي وهبني علماً، وعلمني ما لم أعلم، وأعانني على إتمام هذه الرسالة، وهذا العمل المتواضع، والصلاة والسلام على رسوله الأمي الأمين، معلم الناس الخير، وهادي البشرية إلى الصراط المستقيم، حث على طلب العلم وجعله فريضةً على كل مسلم ومسلمة...

إنه لمن تمام الأعمال وكمال الأخلاق، الاعتراف لذوي الفضل بفضلهم وشكرهم وتقديرهم، لذا فإنني أقدم شكري وتقديري للأستاذ الدكتور / **احمد مسعد الهادي** أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك بكلية التربية جامعة ذمار حيث كان بتوفيق الله المشرف العلمي لرسالتي هذه، وإنني هنا أسجل شكري، وامتناني واعتراضي بالفضل لسعادته الذي أحاط الباحث بكرم أخلاقه وسعة علمه وسديد توجيهاته، في جميع مراحل البحث فله مني الشكر، ومن الله الثواب على ما قدم، وأيضاً لا يسعني إلا أن أتوجه بشكري وتقديري للأستاذين الكريمين اللذين تفضلاً بقبول مناقشة هذه الرسالة:

. الأستاذ الدكتور / **احمد عبد الله احمد القحفة** أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك بكلية التربية -النادرة جامعة إب مناقشاً خارجياً.

. والأستاذ الدكتور / **زيد احمد ناصر الهدور** أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد بكلية التربية جامعة ذمار مناقشاً داخلياً.

كما لا يفوتني هنا ان أتقدم بخالص الشكر وفائق التقدير للأستاذ الدكتور **احمد عبد الله الدميني** عميد الكلية وكذلك نواب العميد ورئاسة القسم وجميع أعضاء وأساتذة قسم العلوم التربوية والنفسية.

ويسعدني أن أتقدم بالشكر الخالص للأساتذة المحكمين الذين بذلوا جهداً في تحكيم أداة البحث، وأقدم جزيل الشكر والعرفان إلى كل الذين أبدوا تعاوناً في تسهيل توزيع أداة البحث، وكذلك إلى زملائي الأعزاء، وإلى كل من أسدى إليّ مشورة أو قدم لي نصيحة ومعونة، أو ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، فلهم مني جميعاً خالص التقدير وجزاهم الله عني خير الجزاء.

الباحث

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء ، ومن ثم إعداد تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة ، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لقياس درجة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء ، والمنهج البنائي لتقديم التصور المقترح ، وتكون مجتمع الدراسة من (264) طالب وطالبة ، وتكونت عينة الدراسة من (192) طالب وطالبة ، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبيان مكون من (63) عبارة موزعة على أربعة مجالات هي (الصفات الشخصية - التخطيط - التنفيذ - التقويم)، وقد توصلت الدراسة الحالية إلى العديد من النتائج أهمها:

- إن درجة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء، بشكل عام بتقدير متوسط، وكذلك في جميع مجالات أداة الدراسة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (النوع -المستوى الدراسي).
- وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث تصور مقترح يمكن تطبيقه لتطوير الأداء التدريسي لدى عضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	البسمة.
ب	الآية القرآنية.
ج	الإهداء.
د	الشكر والتقدير.
هـ	ملخص الدراسة باللغة العربية.
و	قائمة المحتويات.
ح	فهرس الجداول.
ط	فهرس الملاحق.
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة.
8	مشكلة الدراسة.
10	أهداف الدراسة.
10	أهمية الدراسة.
11	حدود الدراسة.
12	مصطلحات الدراسة.
15	الفصل الثاني: الدراسات السابقة و الإطار النظري.
16	أولاً: دراسات سابقة
23	تعليق عام على الدراسات السابقة
28	ثانياً: الاطار النظري
28	المحور الاول: الأداء التدريسي:
28	مفهوم الاداء
29	مفهوم التدريس
30	مفهوم الاداء التدريسي
30	التدريس الجامعي
31	أهمية التدريس الجامعي
33	المحور الثاني: عضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء
33	جامعة البيضاء
33	نشأة الجامعة
33	مكونات الجامعة.
33	رؤية ورسالة واهداف الجامعة
35	عضو هيئة التدريس
36	أهمية عضو هيئة التدريس

رقم الصفحة	الموضوع
37	وظائف عضو هيئة التدريس
40	صفات وخصائص عضو هيئة التدريس
42	المحور الثالث الجودة
42	مفهوم الجودة
45	الجودة في التعليم
47	أهمية الجودة في التعليم
49	أهداف الجودة في التعليم
50	أسباب ومبررات تطبيق الجودة في التعليم العالي
52	أسس ومبادئ الجودة في التعليم العالي
56	المحور الرابع تطوير الأداء التدريسي في ضوء معايير الجودة
56	معايير الجودة
56	أهمية المعايير
58	مبررات ووسائل ومبادئ تطوير اداء عضو هيئة التدريس
64	نموذج من معايير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس
67	معايير الجودة التي ينبغي توافرها في الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس
72	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها.
73	منهج الدراسة.
73	مجتمع الدراسة.
74	عينة الدراسة.
75	أداة الدراسة.
76	صدق أداة الدراسة وثباتها
83	خطوات تطبيق الدراسة.
85	الأساليب الإحصائية المستخدمة.
86	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
87	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول.
97	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني.
98	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث.
99	الفصل الخامس: التصور المقترح والتوصيات والمقترحات
101	المحور الأول التصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة
116	المحور الثاني: التوصيات والمقترحات.
118	المصادر والمراجع.
132	الملاحق.
A	الملخص باللغة الإنجليزية.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
74	خصائص العينة وفقاً لمتغير النوع	1
74	خصائص العينة وفقاً لمتغير المستوى الدراسي	2
76	أداة الدراسة في صورتها الأولية	3
77	الفقرات التي رأى المحكمون تعديلها في المحور الأول	4
78	الفقرات التي رأى المحكمون حذفها	5
79	معيار الحكم لتقدير عينة الدراسة حسب المتوسطات الحسابية	6
80	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل مؤشر والدرجة الكلية للمعيار الذي تنتمي إليه	7
81	معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل معيار إليه بالدرجة الكلية للاستبيان.	8
82	قيم معامل الثبات لمعايير أداة الدراسة وكذلك للأداة ككل	9
83	أداة الدراسة في صورتها النهائية	10
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بجال الصفات الشخصية	11
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بمجال التخطيط	12
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بمجال التنفيذ.	13
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة المتعلقة بمجال التقييم	14
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بمجالات اداة الدراسة	15
97	اختبار (T) يبين الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع	16
98	اختبار (T) يبين الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي	17

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	م
133	أداة الدراسة في صورتها الأولية.	1
145	قائمة بأسماء المحكمين.	2
147	أداة الدراسة في صورتها النهائية.	3
157	مذكرة تسهيل المهمة.	4
159	رؤية ورسالة واهداف جامعة البيضاء	5

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- مقدمة الدراسة
- 2- مشكلة الدراسة.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- حدود الدراسة.
- 6- مصطلحات الدراسة.

اولاً: مقدمة الدراسة:

تعتبر مهنة التدريس الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي نظراً لأنها تشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم ولها أثرها البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المهنية المتخصصة من ناحية أخرى.

حيث يسعى القائمين على التعليم العالي وعلماء التربية لتحقيق أهداف التعليم الجامعي بالصورة المثلى مثل: إعداد الشاب الجامعي القادر على فهم المعرفة والتعامل معها والاستفادة بها والبحث عنها بالطرق العلمية السليمة، والوعي بمشكلات المجتمع والعمل على حلها من خلال العمل الدائم على تقويم المسيرة العلمية والتعليمية، مؤكداً أن الجامعة تسير بخطى ثابتة لتحقيق أهدافها في إعداد جيل متحرر من الجهل والخوف والتخلف، قوي بإيمانه بالله، قوي في بنيته وشخصيته وأخلاقه، معتز بوطنه وشعبه، متسلحاً بمنجزات العصر العلمية والفنية والتكنولوجية. (السامرائي، 1987، 231)

وجودة التعليم العالي تعني قدرة المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب، وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، إن تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والعمليات والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوى الذي نسعى جميعاً لبلوغه. (الحولي، 2004، 5)

ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي، العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في

الفصل الاول

تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقويم، ليوكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم. (النعيمي، 1985، 289)

كذلك يَعدُّ عضو هيئة التدريس النواة الأولى في العملية التعليمية مدرساً وباحثاً وعامل تغير في المجتمع، وتتوقف كفاءة وفاعلية الجامعات في إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها على عدد من العوامل من أهمها كفاءة أداء أعضاء هيئتها التدريسية، الذين ينظر إليهم على أنهم قلب منظومة التعليم الجامعي وعليهم يتوقف نجاحها أو فشلها. (الأسمر، 2009، 236)

فقد أوضح الخبراء في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على أهمية أعضاء هيئة التدريس كركيزة أساسية من ركائز نظام الجودة، وتقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم، حيث يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم ويتوقف على مدى جودتهم مدى جودة المخرجات. (شاهين، 2004، 5)

حيث تستلزم طرائق التدريس الفعّالة كي تسهم في تحقيق الأهداف المخطط لها أعضاء هيئة تدريس يمتلكون مهارات وقدرات وكفايات تربوية وتعليمية وشخصية فعّالة، تتكامل مع طرائق التدريس لتجويد المخرجات التعليمية وتحسين نوعية التدريس، وتغيير النمط التقليدي في التدريس الذي يؤدي إلى تدني مستوى تحصيل الطالب وضعف عام في المخرجات التعليمية وضعف دافعية الطالب نحو التعلم، ومن هنا برز الاهتمام بعملية إعداد أعضاء هيئة التدريس بمختلف تخصصاتهم وتطوير مختلف المؤسسات

الفصل الاول

القائمة بالإعداد، لغرض رفع كفاءتهم التعليمية لزيادة فاعلية التعليم والتطبيق. (حجي،

2001، 51)

فقد أشار الغامدي إلى أن هناك اتفاقا مفاده أن خصائص التدريس الجامعي تتركز في مقدره عضو هيئة التدريس العلمية والمهنية، والتي تتمثل في عرض المادة العلمية لطلابه بشكل جذاب ومشوق، وتأثيره إيجابي في سلوك طلابه، ومقدرته الاجتماعية التي تمكنه من توفير بيئة اجتماعية ملائمة لعملية التعليم (الغامدي، 2003، 50).

وفي ضوء ما سبق بالإضافة إلى ما اشارت له العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الطفيلي (2013) و دراسة القحفة (2014) ودراسة شملان (2015)، حيث اشارت إلى وجود قصور في بعض جوانب الأداء التدريسي لذلك يرى الباحث أن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة لأنهم هم الذين يتحملون مسئولية التدريس في الجامعة سواء على مستوى الدراسة الجامعية أو الدراسات العليا، وهم المسئولون عن الإشراف على طلاب الدراسات العليا، يتحملون مسئولية النشاط البحثي في الجامعة، وهم الذين يضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات الدراسية، ومن خلالهم يمكن خدمة المجتمع؛ ولذلك فإن تقويم أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجانب التدريسي عمل في غاية الأهمية، انطلاقا من أن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

ونظرا للتطور المستمر للمعرفة لا يمكن أن نتوقع إمكانية تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معلومات ومهارات واتجاهات قبل الخدمة، لهذا لابد من متابعة تدريبهم طيلة حياتهم المهنية. (الحلبي، سلامة، 2005، 2)

الفصل الاول

وقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية

لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي. (بسترفيلد، 1995، 115)

وقد أوضح السميح (2005) أن تطوير أداء عضو هيئة التدريس قد انحصر

بداية في الاهتمام بفاعلية الأستاذ في التدريس الجامعي، إلا أن أمر تطوير أدائه ازداد

كماً ونوعاً من أجل تحقيق الإفادة القصوى منه، حتى يساعد عضو هيئة التدريس الإدارة

الجامعية في القيام بالأدوار المطلوبة منها حق القيام. فالإدارة الجامعية يجب عليها

إعطاء أولوية الاهتمام في الوقت الحاضر لقضايا تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من

أجل تحقيق الفاعلية في وظائف الجامعة الثلاثة: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع

واستعداداً لإتقان الوظائف الجامعية الجديدة التي بدأت تأخذ مكانها في بعض مؤسسات

التعليم العالي العربية (السميح، 2005، 276-277).

كما أكد دليل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية ضرورة

أن تقوم الجامعة بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تدريس أكفاء في مختلف

التخصصات، على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة

التدريس وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية. (اتحاد الجامعات العربية، 2003،

48)

وفي ضوء ذلك اقترح (القادري، 2005، 117) مراحل تطوير أداء أعضاء هيئة

التدريس على النحو الآتي:

- مرحلة تحديد مستوى المهارات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس.
- مرحلة تحديد القدرات المطلوب توافرها لدى هيئة التدريس في المدى المنظور.

- مرحلة تخطيط الدورات التدريبية اللازمة للتطوير.
- مرحلة التنفيذ.
- مرحلة تقييم عملية التطوير.
- مرحلة التغذية الراجعة والمتابعة والاستمرارية.

ويرى الحكمي، أن تقييم الأستاذ الجامعي عن طريق تقييم الطلاب لأساتذتهم يعتبر من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقييم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية وتمثل قضية تقييم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية المهمة التي تدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقييم. وهي على أهميتها في قياس وتقييم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية. (الحكمي، 2004، 14)

ويرى الباحث أنه حتى نصل للتطوير بكل أبعاده يجب علينا القيام بعملية تقييم دائمة ومستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ومهاراتهم العلمية والبحثية والمهنية، وأن يتم هذا التقييم وفق معايير ومؤشرات موضوعية محددة ومعدة مسبقاً، ومستسقة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية، وكذلك إتباع مدخل مناسب للتطوير، وإعداد برامج تدريب متطورة وشاملة، والاستعانة بخبرات تدريبية كفؤة، وتوظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بصورة فعالة، بما يضمن استمرارية التدريب، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس بفعالية.

كما أن التركيز على المعايير المتعلقة بالأستاذ الجامعي ينبع من أهمية دوره، حيث أصبح من الضروري إكسابه الكفاءات المهنية اللازمة لعمله، والتي تمكنه من القيام

الفصل الاول

بمهامه بفاعلية وكفاءة، مع التأكيد على أدواره المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتعزز وفقها مستوى جودة التعليم. (كنعان، 2005، 273)

ونظراً لهذه الأهمية الكبيرة اتجهت الدول لتطبيق الجودة في التربية والتعليم، تبنى التعليم العالي بجامعاته وكلياته ومعاهده هذا النظام. حيث أن ثقافة الجودة وبرامجها تؤدي إلى اشتراك كل فرد وإدارة ووحدة علمية وطلبة وعضو هيئة تدريس ليصبح جزءاً من هذا البرنامج، ومن ثم فإن الجودة هي القوة الدافعة المطلوبة لدفع نظام التعليم الجامعي دفعاً فعالاً ليحقق أهدافه ورسائله المنوطة به من المجتمع والأطراف العديدة ذات الاهتمام بالتعليم. (الحولي، 2004، 5)

وعند التقصي للتجارب العربية في هذا المجال تبين أن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في جمهورية مصر العربية (2009، 6-1) إطاراً مرجعياً لمعايير الممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي مستقى من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء المهني لمعلميها في أربعة محاور أساسية هي: التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الجوانب الإدارية والتنمية المهنية، والتي تم توضيحها في الاطار النظري لهذه الدراسة.

ومن خلال ما سبق يتضح للباحث أن الأمم التي تسعى للمنافسة في مختلف مجالات المعرفة قد اعتمدت على فكر وفلسفة الجودة والاعتماد الأكاديمي، باعتباره نموذجاً تقويمياً فعالاً في قياس جودة المؤسسات التعليمية، وجودة برامجها الأكاديمية والمهنية، يقوم على أساس أن المؤسسة التعليمية لا بد أن تتوافر فيها شروط ومواصفات تنافسية في كل عناصر العملية التعليمية، من أعضاء هيئة تدريس، وبرامج، ومناهج

الفصل الاول

وطلاب، وامكانات مادية وبشرية، ويعد الاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية صورة من صور التقويم والتطوير التي لا بد أن تتوافر لها المعلومات الضرورية كي تتم وفق الأسس المتعارف عليها في هذا المجال، ولما كانت جامعة البيضاء، جامعة ناشئة، فإن الأخذ من البداية بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، يجعل الجامعة تخطو خطوات ثابتة نحو الاعتماد وضمان الجودة، ولذا فإن الدراسة الحالية تستهدف التعرف على واقع الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة لوضع تصور مقترح لتطويره بجامعة البيضاء من أجل الإفادة منها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء بالجمهورية اليمنية.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يعد أداء أعضاء هيئة التدريس عنصراً مهماً في المنظومة الأكاديمية، ولهذا فإن القصور في هذا الأداء يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات، حيث أشارت العديد من الدراسات

التي تناولت تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية إلى وجود قصور في مجالات الأداء المختلفة التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الجوانب الإدارية والتنمية المهنية، ومثل خروج معظم الجامعات العربية من التصنيفات العالمية للجامعات Ranking Universities تحدياً كبيراً، حيث تعتمد هذه التصنيفات على أعضاء هيئة التدريس كمحور من أهم محاورها، ولما كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حجر الزاوية في العملية التعليمية، وأداة تقدم الجامعة لما يقومون به من وظائف مختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فإن الاهتمام بتطوير أدائهم والأخذ بالمعايير

الفصل الاول

العالمية في مجالات الأداء المختلفة ضرورة من ضرورات التقدم، كما أن مستوى الأداء الأكاديمي للمعلم الجامعي يعد محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى انتشار فكر وفلسفة الجودة والاعتماد الأكاديمي باعتباره نموذجاً تقويمياً فعالاً في قياس جودة المؤسسات التعليمية التي أخذت بها جامعات الدول المتقدمة، وبعض جامعات الدول النامية في طريقها للتميز بما يحتم الأخذ بمعايير التميز العالمية، ولما كانت جامعة البيضاء من الجامعات المستحدثة التي لم تمر بحزمة التعقيدات الإدارية التي مرت بها الجامعات التي أنشئت منذ فترة طويلة حيث حددت رؤية ورسالة وأهداف الجامعة التي تم اعتمادها اثناء القيام بالدراسة (ملحق رقم 5) على تطبيق معايير تقييم الأداء والجودة الشاملة ، فإن الأخذ بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من البداية يوفر الكثير من الجهد والوقت والمال، ولذا وجد الباحث أنه من الضروري القيام بهذه الدراسة التي تستهدف تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي نتيجة للتحديات والصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس وما يحتاج إليه من حلول لهذه الصعوبات.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما درجة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة البيضاء؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد

عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع؟

الفصل الاول

3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد

عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي؟

4. ما التصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة

البيضاء في ضوء معايير الجودة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة

البيضاء في ضوء معايير الجودة من أجل وضع تصور مقترح لتطويره من خلال:

1- تحديد قائمة بالمعايير اللازمة لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة البيضاء.

2- التعرف على درجة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة البيضاء.

3- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين آراء أفراد

عينة الدراسة تعزى لمتغير (النوع - المستوى).

4- وضع تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة

البيضاء في ضوء معايير الجودة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في التالي:

1- قد تفيد في تطوير عملية التعليم الجامعي وذلك عند إدخال معايير الجودة في

العملية التعليمية لما ستوفره من تغذية راجعة.

2- تتناول جزءاً مهماً من العملية التعليمية وهو جودة الأداء التدريسي التي يمتلكها

عضو الهيئة التدريسية، وهذا قد يفيد دائرة الجودة في الجامعة.

3- قد تسهم الدراسة في تطوير العمل في مجال التدريس الجامعي الذي يمثل أحد

الركائز التي تقوم عليها الجامعة في ضوء المقترحات والتوصيات التي تصل إليها

الدراسة بناء على نتائجها.

4- إن نتائج الدراسة يمكن أن تسهم في تزويد المسؤولين عن التعليم العالي بعناصر

القوة والضعف في أداء الأستاذ الجامعي مما يسهم في تدعيم الإيجابيات ومعالجة

السلبيات.

5- قد يستفيد من هذه الدراسة باحثون جدد من خلال فتح آفاق جديدة لهم في البحث

العلمي.

خامساً: حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على وضع تصور مقترح لتطوير الأداء

التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة

من وجهة نظر الطلاب.

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2018/2019
- الحدود المكانية: كلية التربية والعلوم برداع - جامعة البيضاء - اليمن.
- الحدود البشرية: الطلبة المقيدين بالمستويات الثالث والرابع بكلية التربية والعلوم جامعة البيضاء.

سادساً: مصطلحات الدراسة:

-التصور المقترح (Proposal):

يُعرف بأنه تخطيط مستقبلي مبني على نتائج فعلية ميدانية من خلال أدوات منهجية كمية أو كيفية لبناء إطاراً فكرياً عاماً يتبناه فئات الباحثين أو التربويين. (زين الدين، 2013، 6)

يعرفه الباحث إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: مخطط ذو أهداف، وخطوات، وإجراءات محددة، ومنظمة يتم بنائه في ضوء معايير الجودة لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء.

-التطوير (Develop):

يُعرف بأنه التغيير الكيفي المقصود والمنظم في بنية النظام ومكوناته، بهدف تحسين كفاءته وزيادة فاعليته. (المطلس، 1996، 165)

الفصل الاول

كما يُعرفه (اللوزي، 2000، 148) بأنه نقلة نوعية وكمية من وضع إلى وضع آخر أفضل منه في جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والبيئية والإدارية والصحية والتكنولوجية.

أما تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيمكن تعريفه إجرائياً على أنه: التغيير المطلوب والمخطط في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في مختلف الأدوار التي يقومون بها سواء كانت في التخطيط أو التنفيذ أو التقويم وكذلك في الصفات الشخصية المرتبطة بها بما يحقق معايير الجودة.

- الأداء التدريسي (Teaching Performance):

عرفه الفراء (2004، 4): وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً.

وعرفه العميرة (2006، 103) بأنه: درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية التعليمية المنطوية به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً. ويعرف الأداء التدريسي إجرائياً بأنه: الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل وخارج قاعة المحاضرات كجزء من الواجبات المنطوية به لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي ويمكن تحديد درجته من خلال قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لتقديرات عينة الدراسة.

- أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء:

الفصل الاول

هم جميع الأفراد الذين يحملون مؤهلاً علمياً يؤهلهم بالتدريس في جامعة البيضاء، والذين خضعوا لتقييم أدائهم من قبل طلابهم في ضوء معايير الجودة.

- الجودة (Quality):

لغة: كلمة أصلها (جود) والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده، وجود أي صار جيداً، وأجاد أي أتى بالجيد من القول والفعل. (ابن منظور، 1998، 135)

وإصطلاحاً توافر خصائص وصفات في المنتج (سلعة أو خدمة) تشبع احتياجات وتوقعات العميل. (مصطفى، 1998، 543)

ويعرف الباحث الجودة إجرائياً بأنها: درجة الإتقان لمهارات التدريس الجامعي التي يصل إليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء وتفعيلها في المواقف التدريسية وتطويرها في ضوء المعايير والاتجاهات العالمية لضمان الجودة الشاملة.

-معايير الجودة (Quality Standard):

عرفها فتح الله (2001) بأنها عبارات محكية تجيب عن السؤال التالي: كيف يكون الجيد جيداً بما فيه الكفاية؟ (فتح الله، 2001، 9)

وتعرف معايير الجودة إجرائياً بأنها: محكات للحكم على جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء ويمكن قياسها من خلال حساب الوسط لتقديرات عينة الدراسة من طلبة كلية التربية والعلوم برداع.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والاطار النظري

اولاً : الدراسات السابقة

ثانياً: الاطار النظري

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

أولاً: الدراسات السابقة:

يتناول هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة، والتي لها صلة وذات علاقة بموضوع الدراسة، وقد استعرض الباحث مجمل تلك الدراسات عرضاً موجزاً عما تناولته هذه الدراسات من حيث التالي:

- الهدف.
- المنهج المستخدم.
- المجتمع والعينة.
- الأدوات المستخدمة، وأهم النتائج.

كما تم عرض هذه الدراسات بناءً على تاريخ إجرائها تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث.

1- دراسة الحدابي، وخان (2008):

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال آراء الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية، مستخدماً المنهج الوصفي، وقد استخدمت لهذا الهدف استبانة مكونة من (22) فقرة مقسمة إلى ست كفايات تدريسية هي: (التعليم، والتغذية الراجعة، والدعم الأكاديمي، وإدارة المحاضرة، ومصادر التعلم، والتنمية الشخصية)، وتكونت العينة من (120) عضو هيئة

تدريس، وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير المؤهل والنوع.

2- 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 محورين هما: محور الكفايات المهنية وعدد فقراته (30) فقرة ويضم ستة مجالات، ومحور الصفات الشخصية وعدد فقراته (12) فقرة وتكونت العينة من (100) طالب وطالبة من الدراسات العليا، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج من أهمها: ضعف أداء عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بمحور الكفايات المهنية، أما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد.

3- دراسة الجوفي، وفائز (2009):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق معايير الجودة الشاملة لدى عضو هيئة التدريس في كليات جامعة اب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء قائمة تكونت من (55) معياراً موزعة على ستة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (98) عضو هيئة تدريس في ثمان كليات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم توافر معايير الجودة لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة بشكل عام.

4- دراسة السبيعي (2010):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم

القرى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيان مكون (37) معياراً موزعاً على أربعة محاور، وتكونت عينة الدراسة من (189) طالبة، ومن أهم نتائج الدراسة التي توصلت إليها: ضعف مستوى أداء عضوات هيئة التدريس. وجود اختلاف في مستوى أداء عضوات هيئة التدريس لصالح عضوات هيئة التدريس في قسم الأحياء.

5- دراسة الحماد (2011):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء التدريسي لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة في مدينة حائل في ضوء معايير جودة التدريس، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأعدت بطاقة ملاحظة تتضمن معايير جودة التدريس، وبعد التأكد من صدق وثبات البطاقة طبقت على عينة الدراسة المكونة من 18 معلمة من معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة في مدينة حائل، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن معايير جودة تخطيط وتنفيذ وتقييم الدرس في الأداء التدريسي لمعلمات اللغة الإنجليزية تحققت بدرجة متوسطة .

6- دراسة جمال الدين (2012):

هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد وضمان الجودة، ولتحقيق هدف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي حيث قام بتصميم استبانة ووزعها على مجتمع البحث المتمثل في طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضرورة توفر صفات وخصائص معينة في عضو هيئة التدريس في جوانب الكفاءة الإنسانية والتقييم والتخطيط للتدريس والكفاءة التدريسية والخبرات التعليمية وإدارة العملية التدريسية.

7- دراسة الخرابشة، والجعافرة والهباه، والسعايده (2012):

هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الرسمية في الأردن من وجهة نظر طالبات الكلية.

تكون مجتمع الدراسة من طالبات البكالوريوس في الكلية، واختار الباحثون عينة عشوائية طبقية وانتهت العينة إلى (229) طالبة. وطور الباحثون أداة دراسة تضم (53) عاملاً لاختبار أثرها في تقييم الطالبات، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وجاء مجال الصفات الشخصية للمدرس بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجالاً علاقة المدرس بالطالبات، والامتحانات في المرتبة الثانية، وجاء مجال المهارات التدريسية في المرتبة الرابعة، وكانت درجة تأثيره عالية.

8- دراسة لوريرا وجونزاليس (Louriera & Gonzalez, 2012):

هدفت إلى تقييم أحد برامج ضمان جودة التدريس، والإدارة الجامعية، وهو برنامج ديوكوال (Duqual) في الجامعة من وجهة نظر الطلاب، تكونت عينة الدراسة من (216) طالبا، وطالبة، من ثلاث جامعات برتغالية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام بطاقة الملاحظة في تقييم برنامج ضمان جودة التدريس الجامعي، وكان من نتائج الدراسة أن تصورات الطلبة نحو جودة التدريس، والإدارة الجامعية في الجامعات البرتغالية بين

الدرجة المنخفضة، والمتوسطة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى المستوى الدراسي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) في تصورات الطلبة نحو ضمان جودة التدريس، والإدارة الجامعية المقدمان في الجامعات.

9- دراسة عزيز (2012):

هدفت هذه 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 اعتمد الباحث على المنهج الوصفي حيث قام ببناء أدواته من بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات تضم (42) فقرة بشكلها النهائي وتكونت عينة الدراسة من (75) طالباً وطالبة موزعين على ست كليات علمية وإنسانية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة.

10- دراسة بني أرشيد (2013):

هدفت الدراسة لمعرفة الصفات الشخصية المرغوبة في الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث وزع الاستبانة على طلبة جامعة البلقاء التطبيقية توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها هي ان الكفاءات المهنية المرغوبة في الأستاذ من وجهة نظر طلابه حيث كانت أهمية الجانب الجسمي يليه الجانب الاخلاقي ثم الفلسفي ثم جانب حرية التعبير ثم الجانب الأكاديمي وأسلوب التدريس في المرتبة الأخيرة.

11- دراسة زرقان (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى إعداد برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم لعالي بجامعة سطيف 1 - 2 نموذجاً، ولتحقيق هذا الهدف تم اعتماد المنهج الوصفي، حيث تم اعداد استبانة لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (600) عضو هيئة تدريس، ومن اهم نتائج الدراسة التي توصلت إليها: أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقاً لمعايير الجودة.

12- دراسة الطفيلي (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم جودة أداء التدريس لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة جامعة بابل، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعد الباحث استبيان لتقويم جودة أداء التدريس الجامعي لدى أساتذة الكلية، وتكونت عينة الدراسة من (62) عضو هيئة تدريس للعام الدراسي 2009-2010م، ومن أهم النتائج التي اظهرتها الدراسة: أن نسب التقديرات التقييمية لإجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي وللجانبيين (قدرات التخطيط للتدريس) و(قدرات تنفيذ التدريس) لم تصل إلى مستوى الجودة.

13- دراسة القحفة (2014):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية بالنادرة اليمن من وجهة نظر طلبة الكلية، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (100) طالباً وطالبة من طلبة الكلية تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة

مكونة من (114) فقرة، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مستوى أداء التدريسي لعضو هيئة التدريس كان بمستوى متوسط.

14- دراسة شمالان (2015):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى أداء الأستاذ الجامعي في ضوء جودة مهارات التدريس، وتكونت عينة الدراسة من العميد ونائبيه ورؤساء الأقسام، وأعد الباحث استبانة، شملت (63) معياراً موزعة على خمسة مجالات هي: مهارات التخطيط، مهارات التدريس، مهارات الصفات الشخصية، مهارات العلاقات مع الطلبة، مهارات تقويم الطلبة، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي: يرى العميد ونائبيه ورؤساء الأقسام أن الأستاذ الجامعي في كلية التربية المحويت - جامعة صنعاء يؤدي في جميع مجالات اداة الدراسة بدرجة أقل من مستوى الجودة.

15-دراسة عليان (2017):

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة استخدام أعضاء هيئة تدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية في غزة للتقنيات التعليمية الحديثة، ومن ثم وضع تصور مقترح لتطوير هذا الأداء، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج البنائي، حيث تم استخدام استبانة أعدت خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (160) فرداً، وتم استرداد (120) استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن الدرجة الكلية لاستخدام أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية في غزة للتقنيات التعليمية الحديثة حصلت على درجة استخدام كبيرة، وقدمت الدراسة

تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية في غزة في ضوء استخدامهم للتقنيات التعليمية الحديثة.

16-دراسة العزيمي والمحزري (2018):

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 2017/2018، جمعت البيانات من قبل عينة من الطلبة عددهم (329) بواسطة استبيان مكون من (53) فقرة موزعة على ستة محاور هي: التخطيط للتدريس، الجانب المهني والعلمي، التعامل مع الطلبة، التوجيه والإرشاد، الإبداع والتطوير، التقويم. وأظهرت اهم النتائج أن نظرة الطلبة لمستوى جودة الأداء التدريسي في مجملها كانت جيدة مع اختلاف التقييم.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

نتناول في هذا التعليق الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية من خلال النقاط

الآتية:

- 1-من حيث الهدف والموضوع.
- 2-من حيث المنهج المعتمد في الدراسات السابقة.
- 3-من حيث الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة.
- 4-عينات الدراسات السابقة.

1- من حيث الهدف:

هدفت معظم الدراسات السابقة إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس سواء في ضوء المهارات التدريسية كدراسة شمالان (2015) ودراسة السبيعي (2010)، أو في ضوء بعض الكفايات كدراسة الحدابي وخان (2008) ودراسة الجبوري (2008)، في ضوء معايير الجودة كدراسة الجوفي وفائز (2009)، ودراسة جمال الدين (2012)، ودراسة (Louriera & Gonzalez, 2012)، ودراسة الطفيلي (2013)، ودراسة القحفة (2014).

2- من حيث المنهج المعتمد في الدراسات السابقة:

اتخذت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي القائم على الدراسات المسحية للظاهرة المدروسة، حيث اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المعتمد في الجزء الأول منها أما في جانب بناء التصور المقترح فقد اتفقت مع دراسة عليان (2017) حيث تم استخدام المنهج البنائي.

3- من حيث الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة:

اتخذت معظم الدراسات السابقة الاستبانة أداة لها، والدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في نوع الأداة المستخدمة وهي (الاستبانة).

4- من حيث مجتمع وعينة الدراسة:

الفصل الثاني

اتخذت بعض الدراسات الطلبة عينة لها كدراسة جمال الدين (2012) ودراسة العيزي والمحززي (2018)، ودراسة السبيعي (2010)، ودراسة الجبوري (2008)، ودراسة عزيز (2012)، ودراسة الخرابشة وآخرون (2012)، ودراسة (Louriera & Gonzalez, 2012)، ودراسة القحفة (2014) وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية، بينما اتخذت بعض الدراسات السابقة أعضاء هيئة التدريس عينة لها كدراسة الحدابي وخان (2008)، ودراسة الجوفي وفائز (2009)، ودراسة زرقان (2013)، ودراسة الطفيلي (2013)، ودراسة شمالان (2015)، ودراسة عليان (2017) وهي بذلك تختلف مع الدراسة الحالية.

جوانب الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- جوانب الاتفاق:

اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في الآتي:

- عينة الدراسة من الطلاب.
- المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي.
- التركيز على أداء الاستاذ الجامعي.
- الأداة المستخدمة في الدراسة وهي الاستبانة.
- المعالجات الإحصائية.

- جوانب الاختلاف:

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

• موضوع الدراسة حيث تعد هذه الدراسة أول محاولة -بحدود علم الباحث- تتناول وضع تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة في الجمهورية اليمنية.

• عينة الدراسة الحالية طلاب واطباء اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والعلوم بجامعة البيضاء.

• المتغير الزماني والمكاني

ب- أهم الجوانب التي استفادت منها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

انطلقت الدراسة الحالية من خلال ما تم التوصل إليه من مراجعة الدراسات السابقة ومن النتائج والتوصيات وكذلك استفاد الباحث ما يلي:

- تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الحالية.
- التعرف على المنهج البحثي والأساليب الإحصائية المناسبة.
- تصميم أداة الدراسة ومحاورها.
- التعرف على العديد من المراجع التي ساعدت الباحث في تحديد مشكلة الدراسة وإطارها النظري.

• الوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف في النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

• الاستفادة من الأدوات المستخدمة في بعض تلك الدراسات في تدعيم أداة الدراسة الحالية، والخطوات والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني

- تحديد الأساليب والوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة نتائج الدراسة وتفسيرها والاستفادة من توصيات هذه الدراسات ومقترحاتها.

ثانياً: الإطار النظري

سيتم تناول الإطار النظري للدراسة في أربعة محاور رئيسية حيث يتناول المحور الأول الأداء التدريسي في حين يتناول المحور الثاني عضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء ويتناول المحور الثالث الجودة بينما يتناول المحور الرابع تطوير الأداء التدريسي في ضوء معايير الجودة.

المحور الأول: الأداء التدريسي

يعد التدريس أحد المناشط التربوية المقصودة، والتي تحدث بصفة دورية من قبل المعلمين في غرف الصفوف الدراسية على اختلاف مستوياتهم، لذا فإن التدريس يجب أن يكون عصرياً ومتطوراً مع تطور الفكر التربوي ومؤسسات المجتمع، وفيما يلي سنقوم بتحليل مفرداته على النحو التالي:

1-1- مفهوم الأداء:

هو السلوك المرئي الظاهر الذي يمكن ملاحظته وتقديره وتقويمه. (سكر، 2005، 655)

وهو ما يفعله الفرد طالب، أو عضو هيئة تدريس، أو أحد العاملين بالمدرسة استجابة لمهمة معينة فرضت عليه وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة، أو من قبل الآخرين، أو قام بها من ذاته (الدياب، 2001، 35)

الأداء هو السلوك الذي يقوم به الطالب، المدرس الذي يمكن ملاحظته وقياسه وفق

بطاقة ملاحظة معدة لذلك. (العطاب، 2004، 610)

1-2- مفهوم التدريس:

التدريس في اللغة مأخوذة من الفعل درسَ قال ابن منظور: " ادرس الكتاب يدرسهُ درساً ودراسته من ذلك كأنه عأئده حتى انقاد لحفظه وقد قرئ بهما: وليقولوا دَرَسْت وليقولوا دارَسْت، وقيل درست قرأت كتب أهل الكتاب، ودارَسْت: ذاكرتهم، وقرئ: دَرَسْت ودَرَسْت أي هذه أخبار قد عفت وامتحنت، ودَرَسْت أشد مبالغة " (ابن منظور، 1998، 79)

وفي مختار الصحاح سمي نبي الله إدريس عليه السلام بهذا الاسم لكثرة دراسته كتاب الله تعالى. (الرازي، 1994، 85)

أما عند المختصين من أهل التربية والتعليم فالتدريس عدة تعريفات البعض منها يدور حول النظرة التقليدية القديمة للتدريس والتي تعنى المعرفة، وهذه النظرة قد تقلصت وتكاد تكون معدومة عند المنظرين في هذا الوقت، لكثرة النقد الموجه لهذه النظرة وقلة أنصارها المدافعين عنها، ومن التعريفات لهذه النظرة تعريف التدريس على انه " نقل المعلومات من الكبار إلى الصغار. (قنديل، 2000، 10)

أما النظرة الثانية للتدريس فهي النظرة الحديثة حيث لم يعد التدريس مجرد عملية لنقل المعلومات، ولكنه نشاط مخطط يهدف إلى تحقيق نواتج تعليمية مرغوبة لدى الطلاب، حيث يقوم المعلم بتخطيط وإدارة هذا النشاط.

ومن التعريفات الحديثة للتدريس ما يلي:

يعرف التدريس بأنه " مجموعة من الأنشطة ذات الجوانب والأبعاد المتعددة، وأنه لا يتضمن فقط المعلومات والانفعال والحركة في تقديم المعارف وإلقاء الأسئلة والشرح

الفصل الثاني

ولكن يتضمن المعرفة والتفسير والاستماع والتشجيع والمناقشة والإقناع والاقتناع ."

(أبو الهيجا، 2001، 13)

كما عُرف التدريس بأنه " جميع القرارات والأنشطة المتعلقة بتنفيذ المناهج كما في ذلك

عمليتي التعليم والإرشاد للتأثير على المتعلم من أجل تحقيق أهداف تعليمية مرغوبة ."

(أبو لبد، 1996، 11)

1-3- مفهوم الأداء التدريسي:

يعرف الأداء التدريسي بأنه: "سلوك أو جهد مبذول من قبل المعلم لتحقيق الأهداف

المنشودة وفقا لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة لعملية التخطيط والإعداد، وتنفيذ

التدريس، وتقويم الأداء للمتعلمين وما يرتبط بذلك من مسؤوليات مهنية." (الدياب،

2001، 35)

1-4- التدريس الجامعي:

يعرف حسن شحاتة (2001، 17) التدريس الجامعي على أنه: علاقة إنسانية هادفة

ومقصودة وإنه يتضمن اختيار الأهداف واختيار الاستراتيجيات، التي تؤدي إلى تحقيق

تلك الأهداف وترجمتها إلى سلوك وأعمال، وتقويم نجاح هذا السلوك في الوصول إلى

تلك الأهداف.

يمكن ان نعرف التدريس الجامعي على أنه نشاط مهني يتم إنجازه من خلال عمليات

رئيسية (التخطيط والتنفيذ والتقويم) يستهدف مساعدة الطلاب على التعليم والتعلم وهذا

النشاط قابل للتحليل، والملاحظة، والحكم على جودته، ومن ثم تحسينه.

1-4-1- أهمية التدريس الجامعي:

ذكر (الخطيب، 1997، 23) أن أهمية التدريس الجامعي تكمن في:

- نقل التراث الثقافي للناشئ:

بما أن المجتمعات في تغير مستمر على مر العصور فإن الثقافة كذلك تتعرض للتغير، وتختلف بذلك في طبيعتها وأهدافها من فترة لأخرى، ولذلك كان لزاماً على المجتمع أن يوجد من يقوم بعملية التدريس لنقل التراث الثقافي الخاص بالمجتمع لأبناء المجتمع نفسه، وكذلك انتقاء واختبار عناصر من الثقافة الإنسانية تتناسب وأوضاع المجتمع وكان المدرس أو الأستاذ همزة الوصل التي تلقى على عاتقه مسؤولية نقل هذا التراث إلى أبناء المجتمع، وتعليمهم كيفية الاستفادة منه والحفاظ عليه.

- تكوين الاتجاهات السلوكية المرغوبة:

بما أن للبيئة الاجتماعية أثر ينعكس على الأفراد وعلى شخصياتهم واتجاهاتهم العقلية والمادية وعلى سلوكياتهم، نجد أن المجتمع يتدخل لتكوين هذه الاتجاهات عن طريق التدريس، على أن تكون هذه الاتجاهات ملائمة للعصر وللمجتمع في آن واحد.

- الإرشاد والتوجيه:

يقع على الأستاذ قدر كبيراً من المسؤولية في عملية الإرشاد والتوجيه وذلك من خلال حل مشاكل الطلاب الصحية والاجتماعية، وعلاقاتهم الأسرية وتوجيههم التعليمي واختيارهم للمهنة التي يرغبون فيها أو التي تناسبهم، وذلك بواسطة التدريس الفعال

الفصل الثاني

والناجح الذي يراعي ويهتم باستعدادات الفرد وقدراته، واهتماماته ومواهبه، ومراعاة كل الجوانب الشخصية في المتعلم.

- الاهتمام بالصحة النفسية للطلبة:

إضافة إلى تولى المدرس عملية التوجيه والارشاد، وكذلك عليه الاهتمام بالنواحي النفسية للطلبة، والاعتناء بنمو شخصياتهم بشكل سليم وصحي، كما لا بد على المدرس أن يراعي في تدريسه أن يحصل الطلاب على مقياس صحيح لقدراتهم حتى يعرف كل طالب منهم قدراته الحقيقية.

- يغرس روح البحث العلم:

يعمل المدرس على بذل جهود متواصلة وذلك لغرس روح البحث العلمي لدى الطلبة، وهذا بواسطة التدريس بالأساليب الفنية للبحث، وذلك بأن يراعي أن يكون البحث الذي يقوم به الطلبة في مستوى نضجهم العقلي. (الخطيب، 1997، 23).

المحور الثاني:- عضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء

1-2- جامعة البيضاء: (<http://baydaauniv.net>)

1-1-2- نشأة الجامعة:

هي جامعة يمنية حكومية حديثة أنشئت بالقرار الجمهوري رقم 119 للعام 2008م

الذي اقر إنشاء خمس جامعات يمنية وهي (لحج - أبين - الضالع - حجة - البيضاء)

وتقع جامعة البيضاء بمدينة البيضاء في محافظة البيضاء باليمن وقد سميت جامعة

البيضاء باسم مدينة البيضاء التي تعتبر مركز محافظة البيضاء.

2-1-2- مكونات الجامعة:

تأسست الجامعة بكلية التربية والعلوم برداع التي تأسست في عام 1993م والتي تعتبر

أقدم وأكبر كليات الجامعة وكلية التربية البيضاء التي تأسست عام 1997م حيث كانت

هذه الكليات تابعه لجامعة صنعاء وتم ضمها إلى جامعة ذمار عند إنشاءها وتم مؤخراً

ضمها لجامعة البيضاء، وبعد إنشاء جامعة البيضاء تأسست بها كلية العلوم الإدارية

بالبيضاء عام 2010م وكلية العلوم الإدارية برداع عام 2011م.

2-1-3- رؤية ورسالة وأهداف الجامعة:

اقر اجتماع مجلس الجامعة الثاني للعام الجامعي 2018/2019م المنعقد يوم الأربعاء

2019/4/3م الرؤية والرسالة والأهداف على النحو الاتي:

2-1-3-1-2- الرؤية:

الريادة في تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية على المستوى المحلي والإقليمي

2-2-3-1-2- الرسالة:

إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل من خلال تعليم

جامعي نوعي في المجالات العلمية والبحثية قائم على برامج تعليمية متميزة.

2-3-3-1-2- أهداف الجامعة:

تسعى جامعة البيضاء إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ- الأهداف التعليمية والبحثية التي تضمنها الدستور والتشريعات الجامعية المنصوص

عليها في قانون الجامعات اليمنية ولأئحته التنفيذية وقانون التعليم العالي.

ب- رفع مستوى التعليم والبحث العلمي لتصل الجامعة إلى المنافسة محلياً وإقليمياً.

ج- إعداد جيل مرتبط بتراثه الإسلامي الحضاري وهويته الوطنية والعربية.

د- التجديد المستمر للعملية التعليمية على مستوى الدرجة الجامعية الأولى والدراسات

العليا.

هـ- توفير الكوادر المؤهلة علمياً وأكاديمياً بما يحقق أهداف الجامعة واحتياجات سوق

العمل

و- إجراء البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية لخدمة المجتمع والمشاركة في إيجاد

حلول عملية لمشاكله الاجتماعية والاقتصادية.

ز- ربط بحوث ودراسات الجامعة المختلفة بخطط التنمية الشاملة وبالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.

ح- تطوير الجامعة من خلال الجانب العملي والتكنولوجيا الحديثة.

ط- توفير برامج التعليم والتدريب المستمر لجميع منتسبي الجامعة ومؤسسات المجتمع.

ي- تعزيز التواصل والتعاون وتبادل الخبرات مع الجامعات والمؤسسات العلمية والبحثية في الداخل والخارج.

ك- تطبيق معايير تقييم الأداء والجودة الشاملة على المستويين الأكاديمي والإداري.

2-2- عضو هيئة التدريس:

يعد عضو هيئة التدريس الجامعي، العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة، فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها، وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقويم، ليوكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية والتقنية وتكنولوجيا التعليم، وإن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة، لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

ويُعرَّف عضو هيئة التدريس بأنه: كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة الماجستير والدكتوراه ويساعد في تحقيق أهداف الجامعة (حجه، وصلاح، 2010، 65).

2-2-1- أهمية عضو هيئة التدريس:

يرتبط نجاح العملية التعليمية في الجامعة بأمر كثيرة، منها استعداد الطالب ورغبته في التعليم، وما تبذله الإدارة من جهد في عملية التنظيم، وتأمين الاحتياجات والخدمات المساعدة، لكن يظل دور أستاذ الجامعة رئيساً في نجاح العملية التعليمية باعتبار التدريس أولى أولويات وظائفه في الجامعة، وأن نجاحه في التدريس يعني إعداد الطلبة، وتربيتهم تربيةً متكاملةً؛ روحياً، وخلقياً، وجسدياً، واجتماعياً؛ ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على الإسهام في إنماء مجتمعهم (ذكري، غنايم، 1991، 98).

كما تتضح الأهمية التدريسية للأستاذ الجامعي (زرّوال، 2002، 18) في النقاط

التالية:

- توجيه وإثارة التفكير.
- تحفيز قدرات الطالب المختلفة بهدف تنميتها وتطويرها.
- تدريب الطالب على استعمال التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.
- تطوير المعارف ونشرها.
- التوجيه الأخلاقي والاجتماعي للطلبة، وحثهم على الاعتماد على الذات، من خلال مساعدتهم على تنمية الثقة بالنفس، والشعور بالمسؤولية، والاستمرار في التعليم الذاتي.
- الإشراف على رسائل الطلبة، وتوجيههم إلى الأسلوب البحثي السليم، فهو أهم عنصر في العملية التعليمية لكونه: المصدر الأساسي للمعرفة باعتباره صاحب رسالة، ومطالب بتوفير معلومات وخبرات ضرورية، وكافية لنجاحه في تأدية رسالته.

- العنصر الأساسي الذي يشترك مع المجتمع في تنشئة أبنائه.
- منفذ لأدوار كثيرة ومتعددة، فهو قائد، وموجه لكافة عناصر العملية التعليمية.

2-2-2- وظائف عضو هيئة التدريس:

لكي تحقق الجامعة أهدافها ينبغي على أستاذ الجامعة أن يمارس الوظائف التالية:

1 - التدريس:

يُعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته؛ فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم (مرسي، 1992، 83). ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، واسع الاطلاع؛ لكي يُلّم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويتحدث باللغة العربية، ويستخدم - في شرحه - ألفاظاً واضحة ومحددة (راشد، 1988، 15).

كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه، والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية (دياب، 1990، 39).

ويلتزم بالأسلوب الشورى في المناقشة والحوار، ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب. (الصاوي، 1984، 9)

ويثير حماس الطلاب للدرس والمناقشة باستخدام أساليب متنوعة في التدريس، بحيث تقوم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي (المعاني، 2002، 17).

لذا ينبغي عليه أن يساعد الطلاب على معرفة المفاهيم الأساسية للمادة التي يقوم بتدريسها، واستيعاب وفهم الدرس، وأن يحترم الأعراف والتقاليد أثناء التدريس.

2 - البحث العلمي:

يُعدُّ البحث العلمي الأداة الرئيسة لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه. والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما إنَّ سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة؛ لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم، والابتكار، والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع. (جربو، 1988، 146)

وللنهوض بالبحث العلمي في الجامعة ينبغي مراعاة ما يلي:

1- وضع الخطط المتكاملة والمدروسة للبحوث والدراسات العلمية التي تجريها الجامعة استجابةً لحاجة البلاد.

2- توفير المختبرات والأجهزة العلمية الحديثة اللازمة لإجراء البحوث.

3- توفير مراجع البحث والمكتبات، وتداول المنشورات والمجلات العلمية.

4- توفير البيئة والمناخ العلمي الصالحين، مساعدةً للباحثين على الإنتاج والإبداع.

5- عقد المؤتمرات العلمية، والحلقات، والندوات التي تتناول قضايا المجتمع ومشكلاته بالبحث.

6- تشجيع المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى الإقليمي، والعربي، والعالمى.

7- إعطاء حوافز للجامعات التي تنتج بحوثاً علمية موائمة لاحتياجات المجتمع وذات مستوى عالٍ. (المعاني، 2002، 21)

3 - خدمة المجتمع:

يقع على عاتق أستاذ الجامعة ربط الجامعة بالمجتمع؛ ممّا يساعد على الانفتاح على المجتمع، والتفاعل معه، والعمل على تدميته، وحل مشكلاته، وحسن استخدام موارده. ومن أهم أشكال خدمة أستاذ الجامعة للمجتمع ما يلي:

- 1- توجيه البحث العلمى لحل مشكلات المجتمع وإنمائه.
- 2- إلحاق أساتذة الجامعة كمستشارين وخبراء بمواقع العمل والإنتاج المختلفة بهدف تطويرها وحل مشاكلها وحسن إدارتها.
- 3- الاهتمام بإجراء التدريب والتأهيل بأنواعه المختلفة للعاملين بسوق العمل.
- 4- الإسهام في مراكز الخدمة العامة لنشر الثقافة ورفع المستوى العلمى لأفراد المجتمع.
- 5- ولنجاح أستاذ الجامعة في إنجاز تلك الوظائف ينبغى أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات (النشار، 1976، 379).

2-2-3- صفات وخصائص عضو هيئة التدريس:

أستاذ الجامعة الكفو هو الذي يمتلك قدرًا من الصفات المهنية والشخصية التالية

(راشد، 1988، 33):

أ - الصفات المهنية:

- 1- تقدير مهنة التعليم، والاعتزاز بكونه أستاذًا في الجامعة.
- 2- الإلمام بأهداف التعليم الجامعي، وكيفية تحقيقها.
- 3- الإسهام في تقدم القسم والكلية والجامعة.
- 4- تنمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع الطلاب، وجعلها تتميز بالود والاحترام.
- 5- إظهار مستوى عالٍ من الأخلاق تتسق مع أخلاقيات المربين الأفاضل.
- 6- احترام النظام الجامعي وتعليماته.
- 7- العمل على النمو الذاتي، وتطوير الأداء الأكاديمي والفني والمهني.

ب - الصفات الشخصية:

- 1- التحليّ بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته.
- 2- الالتزام في سلوكه مع الآخرين بالمنهج الرباني؛ حتى يكون قدوةً صالحةً لطلابه في أقواله وأفعاله.

- 3- التمتع بالصحة الجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.
- 4- الاحتفاظ بتحكم انفعالي مناسب؛ فلا يدع فرصة للغضب أن يملكه، ولا يعطي أحكامًا سريعةً للمواقف المختلفة.
- 5- الثقة بالنفس.
- 6- الإخلاص في العمل، وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام.

كما يرى الباحث أنّ من الصفات الشخصية الضرورية لأستاذ الجامعة:

- 1- قوة الشخصية.
- 2- الطلاقة اللفظية، والقدرة على التعبير.
- 3- تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
- 4- القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الرشيدة.
- 5- إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه.

المحور الثالث:- الجودة

3-1- مفهوم الجودة:

الناظر في قضية التعليم يجدها قضية أمن قومي واستثمار في البشر ترتبط به تنمية قدرات الشعب الإنتاجية والاقتصادية والعسكرية حتى أصبحت هذه القضية قضية إعداد

الفصل الثاني

وتأهيل شباب قادر مسلح بالعلم والمعرفة والتكنولوجيا ولأن أهمية التعليم مسألة لم تعد اليوم محل جدل في أي منطقة من العالم والتحول الذي بدأ واضحاً عالمياً من الاستثمار المادي إلى الاستثمار الفكري الذي صاحبه تغيرات هائلة ومتواصلة في مطالب المجتمعات وتنافسها الشديد بين المؤسسات الإنتاجية حتى أصبحت الجودة الشاملة من المفاهيم الحديثة التي ظهرت نتيجة المنافسة العالمية بين المؤسسات اليابانية والأمريكية على يد العالم (إدوارد ديمينج) الذي لقب بأبي الجودة (نشوان، 2007، 4)

وسيتناول الباحث آراء الباحثين حول مفهوم الجودة للوصول إلى تحديد له يلائم الواقع التربوي.

أ - الجودة في اللغة:

في معجم الوجيز: يشير معجم الوجيز إلى أن معنى الجودة يفيد صيرورة الشيء جيداً، والجودة تدل على الحسن أو الكرم إذ يقال جودة الثوب أي حسنه وجماله، ويقال جواد أي سخي وكريم (مجمع اللغة العربية، 2003، 125)

كما ورد في لسان العرب ما يلي: جود: نقيض الرديء، وجاد الشيء: أي صار جيداً وجاد جودة وأجاد: أي أتى بالجيد من القول أو الفعل (ابن منظور، 1998، 135)

ب - الجودة في الاصطلاح:

تعني الجودة معيار الكمال الذي يجب ممارسته في كل الأوقات، وهي جهد مستمر ومتطور، بحيث لا يوجد حد معين للجودة تستطيع أن تصل إليه حتى في أصغر الأعمال.

الفصل الثاني

وتعني الجودة أيضا توافر خصائص وصفات في المنتج (سلعة أو خدمة) تشبع

احتياجات وتوقعات العميل. (مصطفى، 1998، 543)

ويعرف ج.ر. مورتيووي (R. Mortiboy.J. الجودة بأنها: المرادف لحاجات العميل

وتوقعاته (جونز، وماتياس، 1999، 11)

ويرى (الدراركة والشبلي 2000، 17) أن الجودة "عبارة عن مجموعة من الصفات

والخصائص التي تميز بها المنتج أو الخدمة والتي تؤدي إلى تلبية حاجات المستهلكين

والعملاء سواء من حيث تصميم المنتج أو تصنيعه أو قدرته على الأداء في سبيل

الوصول إلى إرضاء هؤلاء العمال وإسعادهم، وأن الجودة هنا ينظر إليها من خلال ثلاث

زوايا هي:

- جودة التصميم وهي مواصفات الجودة التي توضع عند تصميم المنتج أو الخدمة.

- جودة الإنتاج وهي المواصفات التي تحقق خلال العملية الإنتاجية نفسها.

- جودة الأداء وتظهر للمستهلك عند الاستعمال الفعلي للمنتج أو تلقي الخدمة.

وتعرف الجودة بأنها: "الكفاءة، والفاعلية معاً، وذلك لأن الكفاءة تعني الاستخدام

الأمثل للإمكانيات المتاحة من أجل الحصول على نواتج جديدة، والفاعلية في أبسط

معانيها تعني تحقيق الأهداف، والمخرجات". (عليما، 2004، 16)

عرف البيلاوي وآخرون (2006، 21) الجودة الشاملة بأنها: مجموعة الخصائص

التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها، وكل أبعادها من مدخلات، وعمليات،

ومخرجات، وتغذية راجعة، والتفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف

المنشودة والمناسبة للجميع".

الفصل الثاني

عرف (العقيلي، 2001، 17) الجودة بأنها: "إنتاج المنظمة لسلعة، أو تقديم خدمة بمستوى عالٍ من الجودة المتميزة، تكون قادرة من خلالها على الوفاء بواجبات، ورغبات عملائها، بالشكل الذي يتفق مع تطلعاتهم، وتحقيق الرضا، والسعادة لديهم، ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة سلفاً لإنتاج السلعة، أو تقديم الخدمة، وإيجاد صفة التميز فيها".

ومن خلال عرض العديد من آراء الباحثين يمكن النظر للجودة من أربع زوايا هي:

1- الجودة تركز على المستهلك: حيث من الضروري الاهتمام بمتطلبات الزبون الظاهرية والضمنية التي يرغب في ملاحظتها في السلع أو الخدمات ويتلمس منافعها عند استخدامها

2- الجودة تفضيل للمنتج أو الخدمة: حيث تعتبر الجودة مرادفاً للتميز والرفاهية حين يرغب المستهلك بنوع معين من المنتج أو مستوى متقدم من الخدمة

3- الجودة ملائمة للاستعمال: ويتفق الباحث مع الدراكة وزميله في أهمية جودة المنتج من خلال اعتماد مواصفات يشارك في وضعها المستهلك.

4- الجودة مطابقة للمواصفات: وهذا يعني أن تحقيق الجودة لابد أن يتضمن المنتج الذي تم تحديده من المستهلك سواء في عقد الشراء أو الإعلان عن المنتج.

ويتضح أيضاً ومن خلال التعريفات السابقة للجودة أن جميع هذه المفاهيم للجودة وإن كانت تختلف في ألفاظها ومعانيها إلا أنها تحمل مفهوماً وهدفاً واحداً وهو كسب رضا العميل، كذلك تشترك هذه المفاهيم في التأكيد على التحسين المستمر، والعمل الصحيح

الفصل الثاني

من أول مرة وفي أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة والعمل الجماعي، والاستجابة لمتطلبات العملاء والعمل على كسب رضاهم، فمهما اختلفت، وتعددت التعريفات فإن الجودة عبارة عن: الكفاءة، والفاعلية تؤدي إلى تحقيق الأهداف، والمخرجات.

3-2- الجودة في التعليم:

الجودة في التعليم هي عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير، والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي، وفاعليته بمختلف عناصره (المدخلات، العمليات، المخرجات، البيئة) بما يحقق أعلى مستوى من القيمة، والكفاءة، والفاعلية لكل من أهداف النظام، وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية (الطلبة، المجتمع). (الخميسي، 2006، 5) وعرفها (مصطفى، وآخرون، 2002، 3) بأنها: "ترجمة احتياجات، وتوقعات طلاب الخدمة، أو المستفيدين بشأن الخدمة إلى خصائص محددة، تكون أساساً لتصميم الخدمة التربوية، وتقديمها لطلابها بما يوافق توقعاتهم، وفي التعليم تعني التزام المؤسسة التعليمية بإنجاز مؤشرات، ومعايير حقيقية متعارف عليها مثل معدلات الترفيع، ومعدلات تكلفة التعليم.

وتعرف الجودة الشاملة في التعليم بأنها: "فلسفة شاملة للحياة تنعكس بمفاهيمها على العمل في المؤسسات التربوية، بجميع أفرادها، وجميع أحوالها، وأوقاتها، بحيث تحدد أسلوباً في الممارسة الإدارية يرمي للوصول إلى التحسين المستمر لعمليات التعليم، والتعلم، وتطوير مخرجات التعليم على أساس من الأهداف الواضحة، وقيم أخلاقيات العمل الأصلية، والترشيد في استهلاك الوقت، والجهد، والموارد المالية، بما يضمن رضا

الفصل الثاني

الله سبحانه وتعالى، ثم رضا المشاركين في العملية التعليمية من معلمين، وطلبة علم، وأولياء أمور. (مصطفى، 2003، 34)

وعرفها (البوهي، 2001، 378) أنها "مجموعة من الخصائص، أو السمات التي تعبر عن: وضعية المدخلات، والعمليات، والمخرجات، ومدى إسهام جميع العاملين فيها لإنجاز الأهداف.

وعرفت الفتلاوي (2007، 53) الجودة في التعليم بأنها: نظام متكامل من مجموعة من المعايير (المواصفات) والإجراءات والأنشطة والإرشادات تضعها الجهة المسؤولة عن التعليم أو المؤسسة التعليمية نفسها؛ ليهتدي بها في تنظيم عملها وتوفيرها لخدماتها بطريقة فاعلة للمستفيدين.

مما سبق يتضح أن الجودة في التعليم: عملية متكاملة تشمل جميع العناصر التعليمية من (إدارات تعليم، ومعلمين، وطلاب، ومناهج، وأساليب تعليم، وغيرها، مما يرتبط بالعملية التعليمية)؛ سعياً لتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بشكل متقن، وعلى وجه يضمن مخرجات عالية الجودة، وتحقق رضا المستفيدين.

3-3- أهمية الجودة في التعليم:

إن أهمية الجودة تكمن في كونها منهجاً شاملاً للتغيير كونها نظام يتبع أساليب مدونة بشكل إجراءات وقرارات والالتزام بها وتطبيقها من قبل أي مؤسسة أو منظمة، يعني قابلية تغيير سلوكيات أفرادها اتجاه مفهوم الجودة ومتطلباتها، والنظر إلى أنشطتها ككل متكامل بحيث تؤلف الجودة المحصلة النهائية لمجهود وتعاون العاملين بها وتتمى لديهم روح

الفريق والإحساس بالفخر والاعتزاز نتيجة تحسن سمعة هذه المؤسسة. (العزاوي، 2005، 55).

ومن هنا نجد أن أهمية الجودة في التعليم كما أشارت (الحريري، 2010، 23) تكمن في الآتي:

- 1- مساعدة المؤسسة التعليمية على التعرف على جوانب الفاقد التعليمي من ناحية الوقت والطاقات الذهنية والمادية، وبالتالي التخلص منها.
- 2- تساعد على تحسين جودة الخدمات الأخرى.
- 3- تساعد على زيادة الإنتاج والثقة والالتزام من قبل جميع المستويات في المؤسسة التعليمية.
- 4- تساعد المؤسسة التعليمية على التعرف على أدائها.
- 5- تساعد الموظفين في صنع القرار المتعلق بالعمل، وذلك بالمشاركة وطرح الحلول والبدائل المناسبة.
- 6- تحث العاملين على العمل الدؤوب الناجح، من خلال منح العاملين الصلاحيات كنوع من التحفيز.
- 7- تساعد على إشباع حاجات ورغبات العميل.
- 8- تساعد على ملاحقة المستجدات التربوية من أجل التطوير الدائم.
- 9- تساعد على تطوير المهارات القيادية.
- 10- تدفع العاملين في حقل التربية والتعليم إلى إتقان العمل والإخلاص فيه وبالتالي الحصول على رضا المستفيدين من الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع بأكمله.

الفصل الثاني

11- تساعد على انحصار الشكاوى التي تواجهها المؤسسات التعليمية والعمل على تلافيتها من خلال تحقيق رغبات المستفيدين واهتماماتهم، والعمل على تحسين الأداء وتطويره باستمرار

12- تساعد على تحقيق مبدأ التعاون والشورى في العمل ومتطلبات إنجازه، وهذا من أهم المبادئ التي يؤكد عليها الدين الإسلامي.

13- تساعد العاملين في المؤسسات التعليمية على زيادة الكفاءة الإنتاجية، وهذا بدوره يؤدي إلى جودة المنتج المقدم، ويساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة عالية.

مما سبق يتضح جلياً ما للجودة من أهمية في التعليم، وهذا يؤكد بضرورة تطبيقها في مؤسسات التربية والتعليم وأن تكون ثقافة لكل فرد من أفرادها، وعلى قدر مراعاة جانب الجودة والاهتمام يظهر ويتحدد نجاح المؤسسة التعليمية أو فشلها في تقديم خدماتها للمستفيدين وهذا بدوره يبرز جانب التنافس بين مؤسسات التعليم المختلفة، في تطوير خدماتها وتقديم المفيد والجديد للمستفيدين منها بمختلف مستوياتهم.

3-4- أهداف الجودة في التعليم:

يعد السعي إلى جودة المنتج الذي تقدمه المؤسسة التعليمية من أهم الغايات والأهداف الرئيسية للجودة في التعليم، ذلك أنها تحقق الغاية التي وضع من أجلها التعليم من تحقيق رغبات التلاميذ ومتطلباتهم بدرجة عالية وبشكل مستمر، وبالتالي إمداد المجتمع بالطاقات الواعدة التي تساعد في بناءه وتطوره ورقبه في شتى الميادين.

ومن الأهداف التي تتحقق من خلال تطبيق الجودة في التعليم ما أشار له

(العجمي، 2007، 23) ما يلي:

- 1- فهم حاجات ورغبات المستفيدين الداخليين (الطلبة) والخارجين (أولياء الأمور والمجتمع) لتحقيق ما يريدون.
- 2- ضمان الأداء الصحيح للأدوار المقدمة في العملية التعليمية من المرة الأولى، مع العمل على التحسين والتطوير المستمر.
- 3- زيادة القدرة التنافسية وزيادة الكفاءة للمؤسسات التعليمية، بزيادة التعاون بين إدارة المؤسسات التعليمية وتشجيع العمل الجماعي.
- 4- زيادة الفاعلية التنظيمية للموارد البشرية العاملة في المؤسسات التعليمية.
- 5- توفير الخدمة وفق متطلبات المستفيدين، من حيث الجودة والتكلفة والوقت والاستمرارية.
- 6- تنظيم برامج للتدريب المستمر لتحسين الجودة داخل المؤسسة التعليمية وبين مخرجاتها.
- 7- التكيف مع المتغيرات التقنية والاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة، لما يخدم الجودة المطلوبة.
- 8- خفض التكاليف التي تتحملها المؤسسات التعليمية، مع ضمان تحقيق الجودة.
- 9- التخطيط لعملية الجودة، لتمكين المؤسسة التعليمية من النمو والاستمرار.
- 10- تحسين المخرجات التعليمية، وإمكانية القدرة على التنافس على المستويات الدولية.
- 11- جلب المزيد من المستفيدين، مع المحافظة على المستفيدين الحاليين.
- 12- إعداد الطلبة إعداداً شاملاً متكاملًا، يراعي مختلف جوانب نموهم بما يتناسب قدرتهم ويحقق رغباتهم بهدف تهيئتهم للقيام بمسؤولياتهم اتجاه دينهم وأمتهم ووطنهم.
- 13- الاهتمام بجوانب التحفيز التي يشبع احتياجات وطموحات المستفيدين ورغباتهم.

14- الاهتمام بجوانب التقويم لجميع العمليات التي تقدمها المؤسسة التعليمية بهدف تحقيق الإتقان.

من خلال هذه الأهداف يتضح دور كل فرد في المؤسسة التعليمية ويسعى جاهداً إلى إتقان عمله وتحسينه وتطويره بالشكل المطلوب لتحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي رسمت من أجله، مع مراعاة ضرورة التعاون المستمر بين جميع العاملين داخل المؤسسة التعليمية وخارجها للوصول بذلك إلى جودة المنتج المقدم للمستفيدين، وبالتالي تحقيق الرضا المطلوب وضمان التقدم والتطور بشكل مستمر.

3-5- أسباب ومبررات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

مع تطور التعليم الجامعي في العصر الحالي والمطالبة الجادة للنهوض بالعملية التعليمية اتجهت الكثير من الجامعات إلى الاهتمام بالجودة من خلال الاعتماد على نظام الجودة وتطبيق المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى المنتج التعليمي، فأنشأت وحدات مستقلة تعنى بنواحي الجودة ومتطلباتها وقد حدد عشية (2009، 47) أهم المبررات للاهتمام بنظام الجودة في التعليم الجامعي بما يلي:

- 1- الانفصال بين محتوى المقررات الدراسية ومتطلبات الطلبة والتنمية.
- 2- غلبة أسلوب المحاضرة والتلقين في التدريس والاعتماد على المذكرات الجامعية.
- 3- نقص المعامل والورش والمكتبات والوسائل التعليمية.
- 4- قصور عملية التمويل والتعليم الجامعي.
- 5- قصور الإدارة الجامعية.

الفصل الثاني

بالإضافة إلى ما سبق هناك أسباب أخرى ذكرها محجوب (2003، 113) لتطبيق

الجودة في التعليم العالي وهي:

- 1- تمثل الجودة فلسفة تنظيمية توفر بيئة مناسبة لتحقيق الجودة المستهدفة للعمليات.
- 2- توفر الجودة متطلبات إقامة نظام نوعي لمخرجات ذي سمات تنافسية.
- 3- تعود الجودة إلى تحسين الأداء النوعي لأنشطة المنظمة وتحديد البرامج المناسبة لزيادة القدرات التنظيمية لرفع كفاءة الأداء.
- 4- تساهم الجودة في فهم تطلعات المستفيدين من خدمات المؤسسة.
- 5- تساهم الجودة في تحديد مستوى جودة الموارد التنظيمية وغيرها، الأمر الذي يتيح توقع مستوى الأداء وفق حاجات المستفيدين ورغباتهم.

وبضيف نصر (2005، 77) إلى مبررات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي ما يلي:

- 1- حاجة التعليم الجامعي إلى تحقيق منظومة شاملة تحقق الارتباط والتفاعل والتنسيق بين أطراف العملية التعليمية فقصور تحقيق المنظومة التعليمية يؤدي إلى قصور الجودة للتعليم الجامعي.
- 2- قصور الأداء الحالي لكثير من أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.
- 3- وجود فجوة بين النظرية والتطبيق في التعليم الجامعي.
- 4- عدم توافر المستويات المعيارية في التقويم ومؤشراتها بالتعليم الجامعي.
- 5- عدم وضوح فلسفة وأهداف التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 6- قصور إثراء عضو هيئة التدريس بالجديد في مجال مادته.

7- اعتماد عضو هيئة التدريس على استخدام طرائق تدريس تقليدية وعدم الاستعانة بطرائق حديثة.

8- حاجة الجامعات إلى ثقة المستفيدين من خدماتها وتقييم إنتاجها وقدرتها على العطاء.

9- قصور استفادة الجامعات في بعض الصيغ والنماذج العالمية مثل الجامعات الافتراضية.

3-6- أسس ومبادئ الجودة في التعليم العالي:

تتمثل أهم أسس الجودة في التعليم فيما يلي. (عزب، 26، 2006-27):

1-**الثقافة:** ويعني مفهوم الثقافة مجموعة الأفكار والقيم التي تربط كيان المؤسسة التعليمية والمؤسسة الناجحة هي التي تستطيع أن تخلق ثقافة تظهر فيها القيم والمبادئ الآتية:

- أن التجديد والابتكار دائماً محل تقدير وإعجاب الجميع.
- أن الحالة العامة للأفراد تأتي مباشرة بعد حسن الأداء والمساهمة بالفكر والعمل.
- أن القيادة هي طبيعية العمل الجاد والدؤوب وليس المنصب ذاته.
- أن الجزاء أو المردود سوف يتقاسمه الجميع من خلال عمل المجموعات.
- أن التطوير والتعلم والتدريب مسارات ضرورية تقود إلى الاستقرار

2-**الالتزام:** الالتزام إحساس ينتقل من فرد لآخر، كما يجعل الأفراد يعملون بنظام

جماعي من أجل إحاطة الآخرين علماً بالفرص المتاحة لتحقيق التطوير والتحديث، ومن ثم أصبح الالتزام بعد فترة عادة متأصلة أكثر منه مجرد أسلوب إنشائي أو طارئ.

الفصل الثاني

3-الاتصال: يلعب الاتصال دورا فعالا لتحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية، لذا ينبغي أن يكون اتصالا قويا وبسيطا ومؤثرا في ذات الوقت، وأن يكون مبنيا على الحقائق فقط والتفاهم الحقيقي، بعيدا عن الإشاعات والأقاويل والتكهنات، ويجب أن يسير الاتصال بحرية مطلقة من منطقة لأخرى داخل المؤسسة ومن مستوى لآخر صعودا أو هبوطا في حرية تامة.

كما تستند الجودة في المؤسسات التعليمية على توافر مجموعة من الأسس والتي من أهمها (خليل، 2011، 89):

- تحقيق رضا الطالب.
- الاهتمام بإخضاع الطلبة للتقييم المستمر، من خلال المناداة بالتغيير والتحسين المستمر من خلال العمل بروح الفريق.
- وجود خبراء لكل أنظمة النظم التعليمية و، وجود القيادات التعليمية المبدعة لضمان جودة الإنتاج التعليمي.

في ضوء ما سبق يمكن القول إن الجودة تركز على عدة أسس مهمة لنجاح تطبيقها في أي مؤسسة تعليمية من أهمها الالتزام والثقافة والاتصال والتحسين المستمر والمشاركة الفعالة وإرضاء الطلاب والعمل الجماعي والمتابعة والتقييم وإدراك مفاهيم الجودة وإدراك ومراقبة عملية المنتج التعليمي، وأن يكون المنتج العائد عبارة عن معارف ومهارات يكتسبها الطلبة تعمل على تنميتهم ذاتيا.

وأشار (الجعصي، 2005، 114) إلى مبادئ الجودة في التعليم العالي والتي يمكن

حصرها فيما يلي:

الفصل الثاني

1- التخطيط الاستراتيجي للجودة: بوضع خطة شاملة ورؤية مستقبلية محددة وأهداف بعيدة المدى تسعى المنظمة لتحقيقها.

2- التحسين المستمر: وهذا يتجلى في قدرة التنظيم على تصميم وتطبيق نظام إبداعي يحقق باستمرار توقعات ورغبات المستفيدين ويسعى لكسب رضاهم.

3- التدريب والتطوير: وهذا مبدأ هام لتحقيق الجودة، وعليه لا بد من التدريب المكثف لجميع العاملين باستمرار، لتمكينهم من المساهمة في تحسين جودة الخدمات والمنتجات.

4- التركيز على العملاء: وهذا يشمل العملاء الداخليين الموظفين والخارجيين المستفيدين من الخدمات لأن هذا يعد هو المحور الأساسي للجودة ومعيار نجاح المنظمة.

5- المشاركة وتفويض الصلاحية: وهذا يؤكد على إشراك جميع أعضاء المؤسسة في الجهود الرامية إلى تحسين الجودة.

6- التزام الإدارة العليا بالجودة: من خلال الفهم الكامل للجودة، والالتزام بالتطوير والتحسين، وتنسيق الجهود وتوحيدها لتحقيق أهداف المؤسسة وتطلعاتها

6- القياس والتحليل: وهذا المبدأ يساعد المؤسسة على اتخاذ القرارات على أساس الحقائق التي تم جمعها وتحليلها بشكل دوري لتجنب الأخطاء وللسيطرة على الانحرافات في الأداء.

من خلال ما سبق يمكن القول إن مبادئ الجودة في التعليم تعمل على تجميع كل الجهود الفردية في المؤسسة التعليمية، وتدفع للعمل بروح الفريق الواحد، مع التركيز على تحقيق مضامين الجودة في كل مراحل العمل بدأ بالتصميم ومرورا بالإنتاج وانتهاء

الفصل الثاني

بالأداء، لتحقيق الأهداف المنشودة والحصول على أعلى درجات الرضا عند المستخدمين مما يشجع على استمرارية التطور والتحسين وعدم التوقف عند حد معين.

المحور الرابع:- تطوير الأداء التدريسي في ضوء معايير الجودة

1-4-1- معايير الجودة

المعيار مصطلح شاع استخدامه بداية في مجالات: الزراعة، والصناعة، والهندسة، والتقنية والتجارة وغيرها، مقترناً بمصطلح الجودة. (فضل الله، مصطفى، 2004، 855)

والمعيار في اللغة كما عرفه (ابن منظور، 1998): من أصل (عير) عير الدنانير: وزنها واحداً بعد واحد.

أما المعيار في الاصطلاح: ترى (الفتلاوي، 2007، 242) أن المعيار عبارة عن "المحك أو الإطار المرجعي الذي يحدد على أساسه الأداء الواقعي في مدى الابتعاد أو الاقتراب من المرجع".

ويعرف (السنبل، 2001، 52) معايير الجودة بأنها: "المستوى النموذجي المطلوب لمواصفات الأداء الجيد أو المرغوب".

ويعرف مسفر (المالكي، 2012، 168) معايير الجودة في التعليم بأنها: "مجموعة من المواصفات والمحددات الأساسية، التي تعبر عن المستوى النوعي للعملية التربوية والتعليمية، تهدف إلى رفع مستوى جودة التعليم في أقصى درجة من الأهداف المطلوبة".

1-1-4- أهمية المعايير:

يرى (البيلاوي وآخرون، 2008، 23) أن المعايير لها أهمية خاصة تحدد في الآتي:

1- وضع مستويات معيارية متوقعة ومرغوبة، ومتفق عليها للأداء التربوي في كل جوانبه.

- 2- تقديم لغة مشتركة وهدف مشترك لمتابعة وتسجيل تحصيل الطلاب.
- 3- إظهار قدرة الطلاب والمعلمين على تحقيق العديد من النواتج المحددة مسبقاً.
- 4- وجود الكثير من المعلومات التشخيصية لمراجعة وتقديم البرنامج التدريسي لأعضاء- هيئة التدريس.
- 5- تمكين هيئة التدريس من تحديد المستويات الحالية، لتحصيل الطلاب والتخطيط للتعليم المستقبلي بكل ثقة.
- 6- استخدام هيئة التدريس للنواتج المحددة كدليل لكيفية استخدام محتوى المنهج والمواد المساعدة الأخرى.
- 7- إعادة التأكيد على أهمية إطلاق المعلمين للأحكام على الطلاب، ودورهم كمتخصصين.
- 8- إظهار قدرة المعلمين على عقد مقارنة لمستويات الطلاب.
- 9- تدعيم إيجابية المعلمين نحو أساليب التعلم المطور وخرائط التقدم الرئيسية.
- 10- تقديم إطار ثابت ومستقر لإعداد التقرير.
- 11- التأكيد على النواحي الإيجابية لإنجازات الطلاب.
- 12- تشجيع المعلمين على استخدام المحتوى والعمليات بنطاق واسع في تخطيطهم وتدريبهم.
- 13- توفير سبل محاسبة المجتمع للمدرسة.

- 14- تنمية لغة أولياء الأمور وإطار عملهم المشترك وتذوقهم للعمل التربوي داخل المدرسة.
- 15- اكتساب المعلمين لفكر متجدد عن كيفية تفكير وتعلم الطلاب.
- 16- حصول الطلاب على تغذية راجعة وفرص للتخطيط والاعتراف بذلك كمؤشر لتقدمهم.
- ويمكننا القول إن المعايير تعد المدخل الاستراتيجي لتحسين وتطوير النظام التربوي والتعليمي، وهي ركيزة أساسية لتوجيه العمل في كافة المجالات.

2-4- مبررات ووسائل ومبادئ تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

نظراً للانفجار المعرفي و تطور تقنيات الاتصال و بروز ظاهرة العولمة و التوجه نحو الإصلاح التعليمي وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التربوي فقد بات من الضروري إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات و المتغيرات، لا سيما و أن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب و إنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم و حسن أدائهم العالي في مجالات التدريس و البحث العلمي، خصوصاً و أن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل و خارج الجامعة. (المخلافي، 2002، 117).

4-2-1- مبررات تطوير أداء عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة:

هناك مبررات وأسباب عديدة تدعو إلى ضرورة تطوير أداء عضو هيئة التدريس في

ضوء معايير الجودة، يتم تناول بعضها في الآتي:

- قصور الأداء الحالي لعضو هيئة التدريس، مما أدى إلى قصور نواتج التعلم التي تعوق مواكبة التغيرات والتحولات الحادثة في المجتمع.
- تأكيد كثير من البحوث والدراسات المعاصرة والمستقبلية على أهمية توفير المستويات المعيارية شرطاً لتطوير أداء عضو هيئة التدريس.
- وجود فجوة بين النظرية والتطبيق، حيث يتم الاهتمام بالنظريات والفلسفات التربوية والسيكولوجية أكثر من تطبيقها في مواقف الحياة اليومية.
- زيادة الاهتمام بضرورة تطوير وتحديث التعليم الجامعي لمواجهة التحديات الناجمة عن منطلقات العصر.
- حاجة سوق العمل إلى نوعية خاصة من اعضاء هيئة التدريس مدربة تدريباً متميزاً، خاصة في ظل منافسة كثير من الدول الأخرى في هذا الشأن.
- مناداة المجتمع العالمي المعاصر بوجه عام، والتعليم العالمي بجميع مراحل بوجه خاص على ضرورة تحقيق الجودة الشاملة في التعليم، والتي تستلزم ضرورة تطوير الأداء من خلال توفير المستويات المعيارية لديه.
- حاجة عضو هيئة التدريس المستمرة إلى التطوير في أدائه. (نصر، 2005، 201)

الفصل الثاني

ولذلك فإن تحسين كفاءة التعليم العالي ونوعيته لا يمكن أن تتم إلا من خلال تقديم سلسلة طويلة من المدخلات للتدريس والبحث العلمي، ووضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية ومؤهلاتها، مع ضرورة توفير منح تدريبية، بالإضافة إلى إرساء قواعد للتعاون المهني مع الجامعات المتقدمة. (مرسي، 2002، 283)

ولهذا فإن تطوير الأداء التدريسي يشكل متطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية الصالحة لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة إلى إحداث تغييرات فكرية، وعملية تصنف نظام إدارة الجودة الشاملة. (مصطفى والانصاري، 2002، 40).

يتضح مما تقدم قوة تأثير تحدي جودة النوعية على تطوير الأداء التدريسي لأعضاء الهيئات التدريسية سيما وأن الجودة تتطلب تغييراً في المفاهيم، والأدوار، ومستويات الأداء، وعلاقات العمل، ولهذا فإن تطوير الأداء التدريسي ينطلق من حصيلة أهداف أساسية تشمل تزويد أعضاء الهيئات التدريسية بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم.

ولذلك ينبغي أن نحرص على تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أدوات لتحقيق أهداف الجامعات، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم.

4-2-2- وسائل تطوير الأداء التدريسي:

تركزت وسائل تطوير الأداء التدريسي لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم

في:

الفصل الثاني

1- التطوير الذاتي والمستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة. (مرسي، 2002، 204-206).

2- التطوير المؤسسي: وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، والتي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية ويعتبر التدريب أهم وسائل تطوير الأداء التدريسي،

وهو يعرف بأنه " عملية دينامية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك، واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية ". (الطعاني، 2002، 13)

لذلك فقد تم الاقرار بالتدريب باعتباره وسيلة و ليس غاية، وذلك لرفع كفايات العاملين في مؤسسات التعليم العالي خصوصاً تلك التي تبنت العمل لتحقيق جودة النوعية، على اعتبار أن التدريب يمثل أحد مدخلات العاملين، وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، فعلمية تأمين النوعية لا يمكن القيام بها بشكل مهني دون وجود تطوير ملحوظ ومستمر لأعضاء هيئة التدريس لا سيما أولئك الذين يقومون على عمليات الضبط والتقويم، ولعل مستوى التدريب الذي يكسبونه وجودته وفعاليتها لا تدعم فقط عمليات تقويم النوعية ولكنها تؤثر في توجهات أفضل نحو تطوير الهيئات التدريسية. (partington,brown, 1997,212)

الفصل الثاني

لذلك يترتب على مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى الأخذ بجودة النوعية ان تحرص على تنظيم برنامج تدريبي مستمر لأعضاء الهيئة العاملة في المؤسسة وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، خصوصاً وان أول أولويات تحقيق الجودة تبدأ من تعميم ثقافة الجودة فقد أكد مؤسسو علم الجودة (ديمنج وكروسبي) في مؤلفاتهم على دور ثقافة الجودة كشرط مسبق لا بد منه كي توفر للمؤسسة فرص النجاح في مساعيها لتحسين جودة التعليم. (طيارة وآخرون، 2003، 7).

ويشير المخلافي إلى أن كثيراً من الدراسات والبحوث أوضحت بأن هناك معامل ارتباط إيجابي بين الكفايات التدريسية والتدريس الفعال وزيادة التحصيل عند الطلاب (المخلافي، 2002، 115)

فيما أوضحت ناجي (1998) أن هناك عدة محاور أكاديمية يمكن من خلالها تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي والتحكم في مخرجات التعليم التي ننشدها، وهذه المحاور ترتبط باختيار أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريين، والتدريب المستمر، مع العمل على تحديث الخطط الدراسية، وتقديم التغذية الراجعة، وتخطيط البحث العلمي، بالإضافة إلى عوامل مالية وإدارية أخرى. (ناجي، 1998، 14)

وهذا بالطبع يؤكد أن تطوير الأداء التدريسي للعاملين يمثل حلقة الوصل الرئيسة بين العاملين والجودة لأنه يوفر دعائم ضمانها من خلال ثقافة الجودة، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الإيمان بالأهداف، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية في تحقيقها، مع التأكيد على روح العمل الجماعي.

4-2-3- مبادئ تطوير الأداء التدريسي:

ولكي يحقق تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أهدافه فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التطوير، يمكن تلخيصها في النقاط الأساسية الآتية:

1- أن تستند عملية التطوير على خطة استراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي ان يحققها لهذا فإن السياسة التدريبية العامة للتطوير المهني ينبغي أن تستند الى المسلمات التالية:

- أ- اعتبار التدريب مكوناً مكملاً لمكونات جودة الإدارة.
- ب-ينبغي أن يقود التدريب إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها.
- ج- اعتبار التدريب حقاً مكتسباً لأي فرد من الأفراد العاملين في المؤسسة.
- د- يجب أن يكون التدريب خاصاً بحاجات المؤسسة.
- هـ- لأخذ بعين الاعتبار تعدد أشكال التدريب ووسائله. (جونز، ماتياس، 1999،

(145)

2- أن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية (حياوي، 1987، 78).

3- أن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، بحيث تكون برامج التطوير نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة.

4- أن يلبي التدريب حاجات حقيقة لأعضاء الهيئات التدريسية، والحاجات التدريبية تعرف بأنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، بسبب نقص معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور. (الطعاني، 2002، 29)

4-3- نموذج من المعايير اللازم توافرها في الأداء التدريسي لعضو هيئة

التدريس:

سوف نتطرق للمعايير المعتمدة في جمهورية مصر العربية كونها الأكثر تفصيلاً وشمولاً حيث اعتمدت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في جمهورية مصر العربية (2009، 2-3) المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي. وهي مجموعة من المعايير المستخلصة من أفضل المعايير المحلية والإقليمية والعالمية في مجال التدريس على النحو الآتي

المعيار الأول: تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.

المؤشرات:

- يتقن محتويات ومهارات تخصصه المختلفة.
- يربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة.
- يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين.
- يربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى
- يتمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص

المعيار الثاني: تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التدريس.

المؤشرات:

- يخطط لمواقف التعلم المختلفة.
- يصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب
- يضع خططا طويلة الأجل لعمليات التدريس والتعلم المختلفة.
- يضع خططا قصيرة الأجل لأنشطة التدريس والتعلم.
- يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة
- يطور خططه في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة.

المعيار الثالث: تمكن المعلم الجامعي من طرق التدريس المختلفة.

المؤشرات:

- يحدد طرق التدريس المناسبة لتخصصه وطلابه.
- يوظف طرق التدريس المختلفة طبقا لطبيعة الموقف التدريسي.
- يعدل استراتيجيات وطرق التدريس والتعلم في ضوء التغذية الراجعة.

المعيار الرابع: تمكن المعلم الجامعي من مهارات التدريس المختلفة.

المؤشرات:

- يثير اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة.
- ينوع في استخدام الوسائل التدريسية المناسبة للموقف التدريسي.
- يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعا للمواقف التدريسية.
- يوظف الأنشطة التدريسية بكفاءة وفاعلية.
- تكنولوجيا التدريس في الأنشطة التدريسية المختلفة كلما أمكن.

المعيار الخامس: تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة

الموقف التدريسي.

المؤشرات:

- يتعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم.
- يستثير الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب.
- يتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية.
- يدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.

المعيار السادس: تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقييم.

المؤشرات:

- يستخدم أساليب وأدوات متنوعة للتقييم.
- يبني أدوات تقييم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة.
- يوجه الطلاب نحو استخدام التقييم الذاتي.
- يقدم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقييم المستمر.
- يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقييم.
- يحدد مواطن القوة والضعف في العملية التدريسية باستخدام أساليب التقييم.

المعيار السابع: تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التدريسية

وتطويرها.

المؤشرات:

- لديه مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية.
- يطبق مفاهيم جودة التدريس فيما يعده من برامج ومقررات.
- يطبق الاجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التدريسية.
- يساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة.

المعيار الثامن: تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي

والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها.

المؤشرات:

- يمتلك مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب.
- يساهم في الريادة الطلابية بكليته وجامعته.
- يساهم في دعم الأنشطة الطلابية فنيا وإداريا.
- يشجع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة.

4-4- معايير الجودة التي ينبغي توافرها في الأداء التدريسي لدى عضو هيئة

التدريس:

تمكن الباحث بعد الاطلاع على الادب التربوي والدراسات السابقة من تحديد معايير الجودة التي ينبغي توافرها في أداء عضو هيئة التدريس، لتحقيق الجودة في أدائه، بما يتفق وطبيعة التعليم الجامعي وأهدافه، وبأدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمتطورة، ويمكن اجمالها في الآتي:

أ- مجال الصفات الشخصية

- يتصف بشخصية متوازنة وثقة بالنفس داخل القاعة.
- يتسم بحسن التصرف داخل القاعة وخارجها.
- يتحلى بالرفق والصبر في تعامله مع الطلبة.
- يمتلك طبقات صوتية متنوعة وصوت جهوري.
- يربط المادة الدراسية بسوق العمل.
- يمتاز بمظهر حسن.
- يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
- يهتم بترسخ القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية في نفوس الطلبة.

- يعرض المحاضرة بلغة سليمة ومفهومة.

ب- مجال التخطيط

- يحدد الأهداف العامة للمادة التي سيقوم بتدريسها.
- يختار موضوعات المقرر الضرورية والاكثر اهمية في مجال التخصص.
- يحدد الأهداف العامة للمساق بما يتناسب مع الوقت المتاح.
- يحدد اساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المادة.
- يختار الانشطة والمواد التعليمية المثير للتفكير.
- يختار موضوعات المقرر المناسبة للطلبة.
- يضع نسخة مكتوبة عن خطة المقرر تشمل الأهداف، ومحتواه، وانشطته، والتعيينات، ومواعيد الاختبارات، والمراجع.
- يأخذ بعين الاعتبار إمكانات الطلبة المادية عند تحديد متطلبات المقرر.
- يوزع موضوعات المقرر على الخطة توزيعا منطقيا.
- يراجع خطة المقرر باستمرار ويعدّل ما يحتاج الى تعديل.
- يحدد الأهداف الخاصة للمحاضرة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمساق.
- يقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة.
- يقوم بالتحضير للمحاضرة قبل موعدها بوقت كاف.
- يتوقع اسئلة الطلبة ويجيب عنها.
- يشرح المحاضرة وفق استراتيجية تدريسية مناسبة.

- يوفر وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرات.
- تؤكد أهداف المحاضرة على تنمية قدرات التفكير.
- تؤكد أهداف المحاضرة على الجوانب المهارية.
- تؤكد أهداف المحاضرة على الجوانب الوجدانية.
- يعد ملخصا يتضمن الكلمات المفتاحية للأفكار الرئيسة في المحاضرة.

ج- مجال التنفيذ

- يخبر الطلبة بالأهداف الخاصة بمحاضرة اليوم.
- يستخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة.
- يبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم.
- يبدأ المحاضرة فورا دون ابطاء، وينهيها مع انتهاء وقتها.
- يطرح الافكار العامة للموضوع، وعند التفصيل يربطها بالأفكار المركزية.
- يعرض الموضوع بشكل منطقي ومرتج نحو النقطة الختامية.
- يوضح العلاقات بين الموضوعات.
- يعالج الموضوعات بمستوى من العمق يناسب الطلبة.
- يربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة الشخصية.
- يشجع الطلبة على التفكير في الافكار المتناقضة ومحاولة تفسيرها.
- يشجع التفكير المستقل لدى الطلبة.

- يحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنوع العرض.
- يحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء المحاضرة، ويتصرف في ضوءها.
- يعطي الطلبة فرصة لأبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى.
- يطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المساق من خلال القراءات.
- يوجه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات وعدم الاكتفاء بالملزمة المقررة.
- يوجه الطلبة بشأن استخدام أوقاتهم.
- يستخدم أساليب متنوعة للنقاش (المناقشة داخل القاعة، النقاش في مجموعة صغيرة، الحلقات الدراسية،...).
- يستخدم وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة (مرئية، سمعية، سمعية-مرئية).
- يوظف تقنية الحاسوب والهاتف الذكي في تيسير تعلم الطلبة.
- يستخدم امثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة.
- يكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية، واخرى جماعية.
- يطلب من الطلبة احيانا القيام بمشاهدات ميدانية تتعلق بالمقرر (مشاهدات صفية، حضور مؤتمرات و ندوات، زيارة مكاتب،...).
- يستخدم استراتيجيات تراعي الفروق الفردية بين الطلبة تضمن مشاركة الجميع اثناء شرح المحاضرة.
- يختم المحاضرة بمراجعة كاملة بوضعها في جمل تلخيصية مترابطة.
- يختم المحاضرة بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة القادمة.

د- مجال التقويم

- يقوم بتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير .
- يتعامل مع إجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.
- يضع أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي.
- يصمم أسئلة واضحة وملائمة للوقت الزمني المخصص لها.
- ينوع في وسائل التقويم.
- يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة.
- يوزع الأنشطة والواجبات بنحو منتظم خلال الفصل الدراسي ويحرص على متابعة تنفيذها.
- يزود الطلبة بمقترحات لتحسين أدائهم بشكل مستمر.
- يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع أسئلة الاختبار.
- يضع الدرجات وفق معايير واضحة تحدد مستوى الأداء الجيد لجميع الطلبة على حد سواء دون تحيز للعلاقات الشخصية او أي شئى آخر .
- يعيد أوراق الامتحانات والتكاليف للطلبة بعد تصحيحها ويضع الملاحظات عليها.
- يستطيع الطلاب مراجعة نتائجهم التحصيلية ومناقشته حول اجابتهم عنها.
- يوظف نتائج الامتحان النصفى في تحسين أداء التلاميذ الذي ينعكس على الامتحان النهائي.
- يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة واجراءاتها

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة. (ملح، 2000، 324)

لذا فإن الباحث اعتمد على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة الدراسة، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة.

وكذلك استخدم الباحث المنهج التطويري الاستشراقي (البنائي) الذي يعرفه الاغا والأستاذ (2004) بأنه: " المنهج المتبع في انشاء وتطوير برنامج أو هيكل معرفي جديد، ولم يكن معروف من قبل بالكيفية نفسها ". (الاجا، الأستاذ، 2004، 83)

وسيوظفه الباحث في الإجابة عن السؤال الرابع للدراسة وذلك في صياغة تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة وقد افرد له الفصل الخامس.

ثانياً: مجتمع الدراسة

أشتمل مجتمع الدراسة على جميع طلبة المستوى الثالث والرابع في كلية التربية والعلوم برداع بجامعة البيضاء، والبالغ عددهم (264) طالب وطالبة خلال العام الجامعي 2018 - 2019 م.

ثالثاً: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من جميع طلبة المستوى الثالث والرابع بكلية التربية والعلوم جامعة البيضاء في الفصل الثاني من العام الجامعي 2018 - 2019م، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل بعد استبعاد العينة الاستطلاعية من مجتمع الدراسة بالإضافة الى الاستبانة الناقصة بصافي (192) استبانة تم استردادها تتوفر فيها المعايير النظامية، أي ما نسبته 72% من المجتمع والجداول التالية توضح خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها:

جدول رقم (1)

يوضح خصائص العينة وفقاً لمتغير النوع

النسبة المئوية	العدد	النوع
55%	106	انثى
45%	86	ذكر
100%	192	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة من الاناث يمثلون (55%) ومن الذكور ما نسبته (45%).

جدول رقم (2)

يوضح خصائص العينة وفقاً لمتغير المستوى الدراسي

النسبة المئوية	العدد	المستوى
48.4%	93	ثالث
51.6%	99	رابع
100%	192	الإجمالي

الفصل الثالث

يتضح من الجدول السابق أن طلبة المستوى الثالث يمثلون (48.4%) بينما طلبة المستوى الرابع يمثلون (51.6%).

رابعاً: أداة الدراسة ومراحل بناءها (الاستبانة)

أ: الهدف من أداة الدراسة (الاستبانة):

إن الهدف من بناء الاستبانة هو: التعرف على مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء من وجهة نظر الطلبة.

ب: مصادر إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)

1- الاطلاع على العديد من الدراسات والأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والتي اهتمت

بمجال جودة اداء عضو هيئة التدريس، والاستفادة منها في اختيار محتويات أداة الدراسة.

2- الرجوع للكتب والمراجع العلمية المتخصصة للاستفادة منها.

3- اراء الخبراء والمختصين.

- وصف أداة الدراسة في صورتها الاولية

من المصادر السابقة استطاع الباحث أن يعد أداة الدراسة في صورتها الأولية، حيث

اشتملت على (69) مؤشر موزعة على اربعة معايير، وبهذا تكونت أداة الدراسة في صورتها

الأولية -ملحق رقم (1) - والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم (3)

يوضح أداة الدراسة في صورتها الأولية

عدد المؤشرات	المعيار
9	الصفات الشخصية
20	التخطيط
26	التنفيذ
14	التقويم
69	المجموع

صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها:

للتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها استخدم الباحث:

- الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق أداة الدراسة قام الباحث بعرضها على (10) من الخبراء والمختصين، ملحق رقم (2)، وذلك للاستفادة من توجيهاتهم، وملاحظاتهم، وإبداء آرائهم فيها من حيث مدى صلاحية مؤشرات الاستبانة وانتمائها للمعيار الذي وضعت له، وتعديل أو إضافة ما يرونه مناسباً لخدمة موضوع الدراسة.

وفي ضوء آراء المحكمين تم إعادة صياغة الأداة، حيث اعتمد الباحث (80%) كمحك لقبول

صدق الاداة وكان من أهم ملاحظاتهم على النحو الآتي:

- اتفق المحكمون على المحاور الرئيسة للاستبانة.
- تم حذف بعض الفقرات وإعادة صياغة البعض الآخر.
- تم تغيير بدائل المقياس من خماسي الى ثلاثي.

الفصل الثالث

وبناءً على ما سبق قام الباحث بأجراء التعديلات، والجدول الآتية توضح خلاصة ما تم حذفه

وتعديله وفق اراء المحكمين، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

- بالنسبة للمؤشرات التي تم إعادة صياغتها:

1- رأى المحكمون إعادة صياغة بعض المؤشرات، وهذه المؤشرات يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (4)

يوضح الفقرات التي رأى المحكمون تعديلها

المؤشر بعد التعديل	المؤشر قبل التعديل	رقم المؤشر	المعيار
يتصف عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس داخل القاعة	يتصف بشخصية متوازنة وثقة بالنفس داخل القاعة.	1	الصفات
يملك نبرات صوتية متنوعة وصوت جهوري	يملك طبقات صوتية متنوعة وصوت جهوري	4	الشخصية
يحدد موضوعات المقرر بما يتناسب مع الوقت المتاح	يحدد الاهداف العامة للمساق بما يتناسب مع الوقت المتاح	3	التخطيط
يثير المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة	يقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة	12	

- بالنسبة للمؤشرات التي تم حذفها:

- رأى المحكمون حذف بعض المؤشرات، وهذه المؤشرات يوضحها الجدول الآتي:

الفصل الثالث

جدول رقم (5)

يوضح الفقرات التي رأى المحكمون حذفها

المؤشر قبل التعديل	رقم المؤشر	المعيار
يحدد الاهداف الخاصة للمحاضرة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمساق	11	التخطيط
يقوم بالتحضير للمحاضرة قبل موعدها بوقت كاف.	13	
يتوقع اسئلة الطلبة ويجب عنها.	14	
يشرح المحاضرة وفق استراتيجية تدريسية مناسبة .	15	
يعد ملخصا يتضمن الكلمات المفتاحية للأفكار الرئيسة في المحاضرة	20	
يشجع التفكير المستقل لدى الطلبة	11	التنفيذ

- إعادة صياغة أداة الدراسة:

وبعد الانتهاء من إجراءات التعديل التي اتخذت بناء على رأي المحكمون، أصبحت القائمة في صورتها النهائية -ملحق رقم (3) -، حيث أصبح عدد مؤشرات معيار الصفات الشخصية (9) مؤشرات، وعدد مؤشرات معيار التخطيط (15) مؤشر، وعدد مؤشرات معيار التنفيذ (25) مؤشر، وعدد مؤشرات معيار التقويم (14) مؤشر.

كما اعتمد الباحث مقياس ليكرث الثلاثي، حيث تم إعطاء البدائل الدرجات الآتية: (كبيرة) ثلاث درجات، (متوسطة) درجتان، (ضعيفة) درجة واحدة، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (6)

الفصل الثالث

معيار الحكم لتقدير عينة الدراسة حسب المتوسطات الحسابية

قيمة البديل	الدلالة اللفظية	حدود المتوسط الحسابي	
		الحد الأعلى	الحد الأدنى
3	كبيرة	3	2.34
2	متوسطة	2.33	1.67
1	ضعيفة	1.66	1

كما زودت الاستبانة بورقة تغطية ذيل في نهايتها خانة بالمتغيرات المطلوبة، وهي (النوع -

المستوى الدراسي)

- صدق البناء لأداة الدراسة:

تم التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (20) طالباً وطالبة من طلبة المستوى الثالث والرابع، بكلية التربية جامعة البيضاء من خارج العينة الأصلية للدراسة، وقد تم حساب معامل ارتباط الفقرة مع المعيار الذي تنتمي إليه المؤشر في كل معيار على حدة بالاستبانة، وكذلك تم حساب معامل ارتباط المعيار مع الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجداول الآتية توضح نتائج ذلك.

الفصل الثالث

جدول رقم (7)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل مؤشر والدرجة الكلية للمعيار الذي تنتمي إليه

معيار التقييم		معيار التنفيذ				معيار التخطيط		معيار الصفات الشخصية	
معامل الارتباط	المؤشر	معامل الارتباط	المؤشر	معامل الارتباط	المؤشر	معامل الارتباط	المؤشر	معامل الارتباط	المؤشر
0.541*	1	0.571*	16	0.538*	1	0.556*	1	0.635**	1
0.530*	2	0.636**	17	0.648**	2	0.487*	2	0.675**	2
0.492*	3	0.517*	18	0.740**	3	0.528*	3	0.585**	3
0.710**	4	0.524*	19	0.535*	4	0.660**	4	0.607**	4
0.644**	5	0.480*	20	0.555*	5	0.516*	5	0.459*	5
0.696**	6	0.478*	21	0.657**	6	0.642**	6	0.671**	6
0.555*	7	0.471*	22	0.608**	7	0.574**	7	0.667**	7
0.658**	8	0.592**	23	0.793**	8	0.505*	8	0.508*	8
0.458*	9	0.506*	24	0.838**	9	0.532*	9	0.448*	9
0.734**	10	0.636*	25	0.671**	10	0.528*	10		
0.651**	11			0.682**	11	0.557*	11		
0.494*	12			0.579**	12	0.475*	12		
0.512*	13			0.634**	13	0.642**	13		
0.601**	14			0.591**	14	0.513*	14		
				0.648*	15	0.693**	15		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للمعيار دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وكذلك ارتباط المعيار بالدرجة الكلية للاستبيان دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على توافر صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، واعتبارها صادقة لما وضعت لقياسه.

الفصل الثالث

جدول رقم (8)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل معيار إليه بالدرجة الكلية للاستبيان.

المتوسط الكلية	التقويم	التنفيذ	التخطيط	الصفات الشخصية	المعيار	
				1	Pearson Correlation	الصفات الشخصية
					Sig. (2-tailed)	
				20	N	
			1	.581**	Pearson Correlation	التخطيط
				.007	Sig. (2-tailed)	
			20	20	N	
		1	.664**	.785**	Pearson Correlation	التنفيذ
			.001	.000	Sig. (2-tailed)	
		20	20	20	N	
	1	.761**	.495*	.633**	Pearson Correlation	التقويم
		.000	.027	.003	Sig. (2-tailed)	
	20	20	20	20	N	
1	.853**	.929**	.754**	.843**	Pearson Correlation	المتوسط الكلية
	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
20	20	20	20	20	N	

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط الدرجة الكلية للمعيار بالدرجة الكلية للاستبيان

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على توافر صدق الاتساق الداخلي للاستبانة،

واعتبارها صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يعني أن القائمة صادقة وتقيس الجوانب التي وضعت

لقياسها.

- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب درجة الثبات، باستخدام معادلة الفا كرو نباخ (Cronbach Alpha)، وذلك بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (20) طالباً وطالبة من المستوى الثالث والرابع بكلية التربية جامعة البيضاء من خارج عينة الدراسة الأصلية، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (9)

يوضح قيم معامل الثبات لمعايير أداة الدراسة وكذلك للأداة ككل

م	المعيار	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
1	معيار الصفات الشخصية	9	0.75
2	معيار التخطيط	15	0.83
3	معيار التنفيذ	25	0.92
4	معيار التقويم	14	0.85
	الدرجة الكلية	63	0.92

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات قيم عالية حيث بلغت معادلة "الفا كرو نباخ" للقائمة ككل تساوي (0.92)، وبلغ معامل الثبات لمعيار الصفات الشخصية (0.75)، ولمعيار التخطيط (0.83) ولمعيار التنفيذ (0.92)، ولمعيار التقويم (0.85) وهي قيم مرتفعة وتشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يؤكد صلاحية الأداة للتطبيق على عينة الدراسة.

-أداة الدراسة في صورتها النهائية:

- بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها أصبحت القائمة في صورتها النهائية -ملحق رقم (3) - مكونة من (63) مؤشراً موزعة على أربعة معايير والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10)

أداة الدراسة في صورتها النهائية

عدد المؤشرات	المعيار
9	الصفات الشخصية
15	التخطيط
25	التنفيذ
14	التقويم
63	المجموع

خامساً: خطوات تطبيق الدراسة:

- وفقاً لطبيعة الدراسة بمنهجها الوصفي، أستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وهي أكثر الأدوات استخداماً في مثل هذه البحوث وقد يتم بناء الاستبانة وفقاً للإجراءات الآتية:
- الاطلاع على الدراسات والبحوث التربوية السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
 - إعداد قائمة بمعايير جودة الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصورتها الأولية.
 - عرض القائمة المقترحة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من الخبراء والمختصين لمعرفة رأيهم حول قائمة المعايير من حيث صلاحيتها، وشمولها، وأهميتها، وما الذي ينبغي

الفصل الثالث

تعديله أو إضافته أو حذفه منها، حيث أبدوا بعض الملاحظات والمقترحات، فتم بناء عليها وإجراء التعديلات اللازمة.

- تم إعداد القائمة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات اللازمة بالإفادة من آراء المحكمين، واشتملت على (4) معايير هي: معيار الصفات الشخصية ويحتوي على (9) مؤشرات، ومعيار التخطيط واشتمل على (15) مؤشر، ومعيار التنفيذ واشتمل على (25) مؤشر، ومعيار التقويم واشتمل على (14) مؤشر وبذلك تكون القائمة قد تضمنت ثلاثة وستون مؤشراً.

- الحصول على تسهيل مهمة للباحث من كلية التربية جامعة دمار.
- اختيار مجتمع الدراسة كاملاً نظراً لصغر حجم المجتمع وقد سبق توضيح ذلك.
- تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية للتحقق من الصدق الداخلي لها، وكذلك التحقق من ثبات الأداء باستخدام معادلة الفا كرو نباخ.
- توزيع واستعداد الاستبانة على العينة الاستطلاعية ومعالجتها إحصائياً.
- إعداد أداة الدراسة في صورتها النهائية.
- توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة للإجابة على كل مؤشر من مؤشرات.
- تجميع الاستبانة من أفراد مجتمع الدراسة وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).
- عرض النتائج وتفسيرها.
- في ضوء النتائج تم عمل التصور المقترح.
- الخروج بملخص الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل معالجة البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك

باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل كرو نباخ ألفا (Chronbach Alpha)
- المتوسطات والانحرافات المعيارية
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent sample t-test)

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الرابع

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة، وتقديم التوصيات والمقترحات وذلك على النحو الآتي:

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

- عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول:

والذي ينص على: ما درجة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء من وجهة نظر الطلبة؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب تقديرات أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (11)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بجال الصفات

الشخصية

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
2	يتسم بحسن التصرف داخل القاعة وخارجها.	1	2.01	.762	متوسطة
6	يمتاز بمظهر حسن.	2	2.00	.716	متوسطة
9	يعرض المحاضرة بلغة سليمة ومفهومة.	3	1.98	.701	متوسطة
1	يتصف عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس داخل القاعة.	4	1.93	.690	متوسطة
3	يتحلى بالرفق والصبر في تعامله مع الطلبة.	5	1.91	.732	متوسطة
4	يملك نبرات صوتية متنوعة وصوت جهوري	6	1.87	.708	متوسطة
7	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	7	1.80	.718	متوسطة
8	يهتم بتدريس القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية في نفوس الطلبة.	8	1.80	.720	متوسطة
5	يربط المادة الدراسية بسوق العمل.	9	1.74	.733	متوسطة
	متوسط معيار الصفات الشخصية		1.89	.376	متوسطة

الفصل الرابع

من الجدول السابق نلاحظ أن مؤشرات معيار الصفات الشخصية حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (1.74-2.01) وانحراف معياري تراوح بين (0.690-0.762)، وتوزع ذلك كالاتي:

- حصل المؤشر رقم (2) ونصه: (يتسم بحسن التصرف داخل القاعة وخارجها) على درجة توافر بمستوى متوسط بمتوسط حسابي (2.01) وانحراف معياري (0.762) وهي أعلى مؤشر توافر في هذا المعيار، بينما حصل المؤشر رقم (5) ونصه (يربط المادة الدراسية بسوق العمل) على أدنى تقدير بمتوسط حسابي (1.74) وانحراف معياري (0.733) بدرجة توافر متوسطة.

- حصلت جميع مؤشرات هذا المعيار على درجة توافر بتقدير متوسط حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.74-2.01) وانحراف معياري تراوح بين (0.690-0.762).

- بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر معيار الصفات الشخصية من وجهة نظر عينة الدراسة (1.89) بانحراف معياري (0.376)، وهو يمثل درجة توافر متوسطة، ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين الطالب وعضو هيئة التدريس، وربما إلى ضعف تعامل الطالب مع عضو هيئة التدريس، واقتصار تعامله على المحاضرات فقط، مما قد يولد لدى الطالب تصور خاطئ عن بعض الصفات الشخصية لدى عضو هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السبيعي (2010)، والتي اكدت أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، ودراسة الجوفي وفائز (2009)، والتي أكدت ضعف توافر معايير الجودة لدى عضو هيئة التدريس بشكل عام، وتختلف مع دراسة الجبوري (2008) والتي حصل محور الصفات الشخصية على مستوى جيد.

الفصل الرابع

جدول رقم (12)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بمجال التخطيط

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
12	يختار موضوعات المقرر الضرورية والاكثر اهمية في مجال التخصص..	1	1.86	.756	متوسطة
8	يأخذ بعين الاعتبار إمكانات الطلبة المادية عند تحديد متطلبات المقرر.	2	1.84	.655	متوسطة
13	تؤكد اهداف المحاضرة على تنمية قدرات التفكير.	3	1.84	.647	متوسطة
2	يوفر وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرات.	4	1.82	.719	متوسطة
3	يحدد موضوعات المقرر بما يتناسب مع الوقت المتاح.	5	1.82	.673	متوسطة
7	يضع نسخة مكتوبة عن خطة المقرر تشمل الاهداف، ومحتواه، وانشطته، والتعيينات، ومواعيد الاختبارات، والمراجع.	6	1.82	.738	متوسطة
6	يحدد الاهداف الخاصة للمحاضرة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمساق	7	1.81	.691	متوسطة
5	يختار الانشطة والمواد التعليمية المثير للتفكير.	8	1.76	.714	متوسطة
1	يحدد الاهداف العامة للمادة التي سيقوم بتدريسها	9	1.75	.694	متوسطة
11	يثيري المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة.	10	1.75	.686	متوسطة
4	يحدد اساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء اهداف المادة.	11	1.74	.725	متوسطة
10	يراجع خطة المقرر باستمرار ويعدل ما يحتاج الى تعديل.	12	1.71	.721	متوسطة
15	تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب الوجدانية.	13	1.71	.721	متوسطة
9	يوزع موضوعات المقرر على الخطة توزيعا منطقيا.	14	1.66	.720	متوسطة
14	تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب المهارية.	15	1.66	.734	متوسطة
	متوسط معيار التخطيط للمحاضرة		1.77	.362	متوسطة

ومن خلال الجدول السابق الموضح لتقديرات عينة الدراسة حول درجة توافر معايير الجودة في

اداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة البيضاء والمتعلقة بمعيار التخطيط يلاحظ أن:

- أن مؤشرات معيار التخطيط حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (1.86-1.66) وانحراف

معيارى تراوح بين (0.756 - 0.647).

الفصل الرابع

- حصل المؤشر رقم (12) ونصه: (يختار موضوعات المقرر الضرورية والاكثر اهمية في مجال التخصص) على درجة توافر بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (1.86) وانحراف معياري (0.756) وهي أعلى مؤشر توافر في هذا المعيار، بينما حصل المؤشر رقم (14) ونصه (تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب المهارية) على أدنى تقدير بمتوسط حسابي (1.66) وانحراف معياري (0.734) بدرجة توافر متوسطة.
- حصلت جميع مؤشرات هذا المعيار على درجة توافر بتقدير متوسط حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.86 - 1.66) وانحراف معياري تراوح بين (0.647 - 0.756).
- بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر معيار التخطيط من وجهة نظر عينة الدراسة (1.77) بانحراف معياري (0.362)، وهو يمثل درجة توافر متوسطة، ويعزو الباحث ذلك إلى قلة الدورات التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس وهو ما أكدته دراسة ليلي (2013) بأن هناك احتياجات تدريبية لدى عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، وقد يعزى ذلك إلى ضعف اهتمام عضو هيئة التدريس بهذا الجانب وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الجوفي وفانز (2009)، ودراسة السبيعي (2010)، ودراسة الطفيلي (2013)، دراسة شمالان (2015) والتي أكدت بأن قدرات التخطيط لدى عضو هيئة التدريس لم تصل إلى مستوى الجودة.

الفصل الرابع

جدول رقم (13)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بمجال التنفيذ.

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
21	يستخدم امثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة.	1	2.02	.727	متوسطة
16	يوجه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات وعدم الاكتفاء بالملزمة المقررة.	2	1.93	.713	متوسطة
7	يوضح العلاقات بين الموضوعات.	3	1.92	.768	متوسطة
12	يحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنوع العرض.	4	1.90	.749	متوسطة
2	يستخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة	5	1.89	.775	متوسطة
17	يوجه الطلبة بشأن استخدام أوقاتهم.	6	1.89	.707	متوسطة
22	يكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية، واخرى جماعية.	7	1.86	.676	متوسطة
19	يستخدم وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة (مرنية، سمعية، سمعية-مرنية)	8	1.85	.689	متوسطة
24	يختتم المحاضرة بمراجعة مختصرة بوضعها في جمل تلخيصية مترابطة.	9	1.85	0.709	متوسطة
3	يبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم.	10	1.84	.655	متوسطة
8	يعالج الموضوعات بمستوى من العمق يناسب مستوى الطلبة.	11	1.83	.691	متوسطة
14	يعطي الطلبة فرصة لأبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى.	12	1.81	.714	متوسطة
13	يحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء المحاضرة، وينصرف في ضونها.	13	1.79	.739	متوسطة
18	يستخدم أساليب متنوعة للنقاش (المنافشة داخل القاعة، النقاش في مجموعة صغيرة، الحلقات الدراسية، ...).	14	1.79	.773	متوسطة
9	يربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة الشخصية.	15	1.78	.727	متوسطة
23	يطلب من الطلبة احيانا القيام بمشاهدات ميدانية تتعلق بالمقرر(مشاهدات صفية، حضور مؤتمرات و ندوات، زيارة مكاتب، ...)	16	1.78	0.775	متوسطة
11	يستخدم استراتيجيات تراعي الفروق الفردية بين الطلبة تضمن مشاركة الجميع اثناء شرح المحاضرة	17	1.76	.700	متوسطة
10	يشجع الطلبة على التفكير في الأفكار المتناقضة ومحاولة تفسيرها.	18	1.75	.724	متوسطة
25	يختتم المحاضرة بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة القادمة.	19	1.74	0.683	متوسطة
15	يطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المساق من خلال القراءات.	21	1.72	.725	متوسطة
4	يبدأ المحاضرة فوراً دون ابطاء، وينهيها مع انتهاء وقتها.	22	1.69	.735	متوسطة
6	يعرض الموضوع بشكل منطقي ومندرج نحو النقطة الختامية.	23	1.69	.659	متوسطة
1	يخبر الطلبة بالأهداف الخاصة بمحاضرة اليوم.	24	1.68	.654	متوسطة
20	يوظف تقنية الحاسوب والهاتف الذكي في تيسير تعلم الطلبة.	25	1.67	.710	متوسطة
	متوسط معيار التنفيذ للمحاضرة		1.81	0.329	متوسطة

ومن خلال الجدول السابق الموضح لتقديرات عينة الدراسة حول درجة توافر معايير الجودة في

اداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة البيضاء والمتعلقة بمعيار التنفيذ يلاحظ أن:

الفصل الرابع

- أن مؤشرات معيار التقييد حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (1.67-2.02) وانحراف معياري تراوح بين (0.654-0.775).
- حصل المؤشر رقم (21) ونصه: (يستخدم امثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة) على درجة توافر بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (0.727) وهي أعلى مؤشر توافر في هذا المعيار، بينما حصل المؤشر رقم (20) ونصه (يوظف تقنية الحاسوب والهاتف الذكي في تيسير تعلم الطلبة) على أدنى تقدير بمتوسط حسابي (1.67) وانحراف معياري (0.710) بدرجة توافر متوسطة.
- حصلت جميع مؤشرات هذا المعيار على درجة توافر بتقدير متوسط حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.67-2.02) وانحراف معياري تراوح بين (0.654-0.775).
- بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر معيار التنفيذ من وجهة نظر عينة الدراسة (1.81) بانحراف معياري (0.329)، وهو يمثل درجة توافر متوسطة، ويعزو الباحث ذلك إلى حاجة عضو هيئة التدريس للتدريب، وربما إلى تركيز عضو هيئة التدريس على استراتيجية المحاضرة في كل محاضراته، وضعف استخدامه وضعف استخدامه لاستراتيجيات التدريس الحديثة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الجوفي وفانز (2009)، و دراسة السبيعي (2010)، ودراسة الطفيلي (2013)، ودراسة القحفة (2014)، ودراسة شمالان (2015)، والتي أكدت جميعها بأن مستوى أداء عضو هيئة التدريس كان بمستوى متوسط.

الفصل الرابع

جدول رقم (14)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة المتعلقة بمجال التقويم

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	يقوم بتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير.	1	2.05	.754	متوسطة
6	يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة	2	1.96	.775	متوسطة
11	يعيد أوراق الامتحانات والتكاليف للطلبة بعد تصحيحها ويضع الملاحظات عليها	3	1.88	.780	متوسطة
10	يضع الدرجات وفق معايير واضحة تحدد مستوى الأداء الجيد لجميع الطلبة على حد سواء دون تحيز للعلاقات الشخصية أو أي شيء آخر	4	1.87	.683	متوسطة
2	يتعامل مع إجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.	5	1.86	.652	متوسطة
7	يوزع الأنشطة والواجبات بنحو منظم خلال الفصل الدراسي ويحرص على متابعة تنفيذها.	6	1.84	.660	متوسطة
12	يستطيع الطلاب مراجعة نتائجهم التحصيلية ومناقشته حول اجاباتهم عنها	7	1.84	.686	متوسطة
5	ينوع في وسائل التقويم.	8	1.80	.691	متوسطة
4	يصمم أسئلة واضحة وملائمة للوقت الزمني المخصص لها.	9	1.79	.730	متوسطة
3	يضع أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي.	10	1.78	.750	متوسطة
8	يزود الطلبة بمقترحات لتحسين أدائهم بشكل مستمر	11	1.76	.705	متوسطة
13	يوظف نتائج الامتحان النصفى في تحسين أداء التلاميذ الذي ينعكس على الامتحان النهائي	12	1.74	.675	متوسطة
9	يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع أسئلة الاختبار	13	1.71	.722	متوسطة
14	يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير.	14	1.64	.711	متوسطة
	متوسط معيار التقويم		1.82	.363	متوسطة

ومن خلال الجدول السابق الموضح لتقديرات عينة الدراسة حول درجة توافر معايير الجودة في

اداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة البيضاء والمتعلقة بمعيار التقويم يلاحظ أن:

الفصل الرابع

- أن مؤشرات معيار التنفيذ حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (1.64-2.05) وانحراف معياري تراوح بين (0.660-0.775).
- حصل المؤشر رقم (21) ونصه: (يقوم بتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير) على درجة توافر بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (0.754) وهي أعلى مؤشر توافر في هذا المعيار، بينما حصل المؤشر رقم (14) ونصه (يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير) على أدنى تقدير بمتوسط حسابي (1.64) وانحراف معياري (0.711) بدرجة توافر ضعيفة.
- جاء المؤشر رقم (14) ونصه (يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير) على أدنى تقدير بمتوسط حسابي (1.64) وانحراف معياري (0.711) بدرجة توافر ضعيفة.
- حصلت بقية مؤشرات هذا المعيار على درجة توافر بتقدير متوسط حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.71-2.05) وانحراف معياري تراوح بين (0.654-0.775).
- بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر معيار التقويم من وجهة نظر عينة الدراسة (1.82) بانحراف معياري (0.363)، وهو يمثل درجة توافر متوسطة، ويعزو الباحث ذلك إلى الظروف المعيشية التي يمر بها عضو هيئة التدريس نتيجة للعدوان الغاشم على البلاد، مما ولد لديه عدم المبالاة بتحسين ادائه في هذا الجانب، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الجوفي وفائز (2009)، و دراسة السبيعي (2010)، ودراسة الطفيلي (2013)، ودراسة القحفة (2014)، ودراسة شمالان (2015)، والتي أكدت جميعها بأن مستوى اداء عضو هيئة التدريس كان بمستوى متوسط.

الفصل الرابع

جدول رقم (15)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والمتعلقة بمجالات اداة
الدراسة

المجال	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
الصفات الشخصية	1	1.89	0.376	متوسطة
التنفيذ	2	1.81	0.329	متوسطة
التقويم	3	1.82	0.363	متوسطة
التخطيط	4	1.77	0.362	متوسطة
المتوسط الكلي		1.81	0.277	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن:

- درجة توافر معايير الجودة في اداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة البيضاء وفق تقدير أفراد عينة الدراسة من طلبة المستوى الثالث والرابع بكلية التربية جامعة البيضاء، بشكل عام متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.81) بانحراف معياري (0.363)، ويعزو الباحث ذلك إلى تردي الاوضاع المعيشية التي يمر بها عضو هيئة التدريس، نتيجة للظروف التي تمر بها البلاد، وكذلك إلى وجود احتياجات تدريبية لدة عضو هيئة التدريس، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الجوفي وفائز (2009)، و دراسة السبيعي (2010)، ودراسة الطفيلي (2013)، ودراسة القحفة (2014)، ودراسة شمالان (2015)، والتي أكدت جميعها بأن مستوى اداء عضو هيئة التدريس كان بمستوى متوسط.

الفصل الرابع

- فيما يتعلق بالمجالات الاربعة فقد تراوحت متوسطاتها بين (1.77 - 1.89) بانحراف معياري تراوح بين (0.329 - 0.376).

- جاء معيار الصفات الشخصية في المرتبة الأولى بمتوسط (1.89) وانحراف معياري (0.376) وبدرجة متوسطة، يليه معيار التنفيذ بالمرتبة الثانية بمتوسط (1.81) بانحراف معياري (0.329) وبدرجة متوسطة، يليه المعيار التقويم بالمرتبة الثالثة بمتوسط (1.82) بانحراف معياري (0.363) وبدرجة متوسطة، وجاء معيار التخطيط في المرتبة الاخيرة حسب تقديرات عينة الراسة بمتوسط حسابي (1.82) بانحراف معياري (0.363) وبدرجة متوسطة، وجاء الانحراف المعياري بتقدير اقل من الواحد الصحيح، بفارق (0.047) بين أعلى انحراف معياري وأقل انحراف معياري، مما يؤكد تقارب استجابات عينة البحث وعدم تشتتها.

الفصل الرابع

- عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى دلالة (0.05)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (النوع)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16)

اختبار (T) يبين الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

المعيار	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الصفات الشخصية	انثى	106	1.86	.378	1.216	190	0.225
	ذكر	86	1.93	.372			
التخطيط	انثى	106	1.78	.358	0.345	190	0.730
	ذكر	86	1.76	.367			
التنفيذ	انثى	106	1.82	.314	0.585	190	0.573
	ذكر	86	1.79	.349			
التقويم	انثى	106	1.82	.372	0.038	190	0.970
	ذكر	86	1.82	.353			
المتوسط الكلي	انثى	106	1.82	.271	0.150	190	0.881
	ذكر	86	1.81	.286			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين

متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع وذلك ويعزو الباحث ذلك إلى كون الطلبة من

الذكور والاناث يتلقون تعليمهم من نفس المحاضر، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الحدابي، وخان

(2008)، والتي اكدت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تبعاً لمتغير

النوع.

الفصل الرابع

- عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (المستوى الدراسي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17)

اختبار (T) يبين الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المعيار	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الصفات الشخصية	ثالث	93	1.91	0.400	0.729	190	0.467
	رابع	99	1.87	0.353			
التخطيط	ثالث	93	1.81	0.366	1.393	190	0.165
	رابع	99	1.74	0.355			
التنفيذ	ثالث	93	1.83	0.356	0.981	190	0.328
	رابع	99	1.78	0.302			
التقويم	ثالث	93	1.81	0.398	0.339	190	0.735
	رابع	99	1.83	0.329			
المتوسط الكلي	ثالث	93	1.83	0.307	0.937	190	0.350
	رابع	99	1.80	0.246			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي ويعزو الباحث ذلك إلى كون جميع الطلبة من المستويين يعيشون في نفس البيئة التعليمية، ويتلقون تعليمهم من نفس المحاضر، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة لوريرا وجونزاليس (2012) والتي أكدت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تبعاً لمتغير المستوى الدراسي .

الفصل الخامس

التصور المقترح والتوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

المحور الاول: التصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة.

أولاً: الرؤية العامة لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

ثانياً: الرسالة.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

رابعاً: مبررات ودوافع تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

خامساً: المنطلقات الفكرية للتصور.

سادساً: محددات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

سابعاً: خطوات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

المحور الثاني: - التوصيات والمقترحات

المحور الأول: التصور المقترح

للإجابة على السؤال الرابع من اسئلة الدراسة والذي ينص على: ما التصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة.

في ضوء الإطار النظري للدراسة، ما اسفرت عنه الدراسة الميدانية من نتائج ومؤشرات يمكن صياغة تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة، حيث تتشكل أهم ملامح التصور فيما يلي:

أولاً: الرؤية العامة لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

نحو أداء تدريسي مستند لمعايير جودة الأداء.

ثانياً: الرسالة:

تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بما يضمن تحقيق جودة الأداء التدريسي.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة

التدريس في ضوء معايير الجودة:

- تطوير كفايات الصفات الشخصية لدى عضو هيئة التدريس وقياسها في ضوء معايير الجودة
- تطوير كفايات التخطيط لدى عضو هيئة التدريس وقياسها في ضوء معايير الجودة.
- تطوير كفايات التنفيذ لدى عضو هيئة التدريس وقياسها في ضوء معايير الجودة

الفصل الخامس

- تطوير كفايات التقويم لدى عضو هيئة التدريس وقياسها في ضوء معايير الجودة.

رابعاً: مبررات ودوافع تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

إن الخطوة الأولى قبل الحديث عن تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، هي الاتفاق على مبررات هذا التطوير، وبعبارة أخرى تحديد إجابات واضحة لسؤال: لماذا نطور الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس؟ وكإجابة لهذا السؤال يمكن تحديد أبرز مبررات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بما يلي:-

- ضعف توافر معايير جودة الأداء لدى عضو هيئة التدريس، مما قد يؤدي إلى تدني المستوى التعليمي لدى الطلبة بناءً على ذلك.
- يأتي هذا التطوير استجابة لما تفرضه التوجهات العالمية من تطورات ومستجدات في الميدان التربوي عامة، وفي مجال التدريس خاصة.
- يأتي هذا التطوير استجابة للتوصيات التي خرجت بها العديد من الدراسات الندوات والمؤتمرات العلمية التي تتخذ من تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في العملية التعليمية والتربوية ميداناً لها.
- ظهور نظريات جديدة تدعو إلى " تكييف المواقف الدراسية والتدريس مع طبيعة المتعلم.
- يعتبر هذا التطوير ترجمة لنتائج العديد من الدراسات التي أثبتت نتائجها فاعلية النظريات والاستراتيجيات الحديثة.

الفصل الخامس

- عدم وجود خطط واضحة ومعلنة تستهدف تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

خامساً: المنطلقات الفكرية للتصور

تتمثل المنطلقات الفكرية للتصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في:

- تُعد الجودة هدف الإصلاح التربوي المعاصر، ووجود مواصفات قياسية: عقلية أو أدائية لكل عنصر من عناصر العملية التربوية هو الأساس لتحقيق هذه الجودة، وعضو هيئة التدريس يُعد من أهم عناصر العملية التربوية.
- ما أسفرت عنه نتائج وتوصيات الدراسات والأبحاث السابقة حول أهمية موضوع الجودة بالنسبة لعضو هيئة التدريس.
- ضرورة مسايرة الاتجاهات العالمية في العملية التعليمية التعليمية.

سادساً: محددات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

في ضوء ما سبقنا من مبررات يتضح لنا ضرورة تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ويتأكد لنا أنها عملية تفرض نفسها، ولم تعد شيئاً يمكن تجاوزه، ولكن في الوقت نفسه نجد أن التطوير عملية كبيرة تستلزم تضافر الجهود بين قطاع كبير من الأفراد

الفصل الخامس

والمؤسسات المعنية، كما أنها عملية تحكمها قيم ومحددات، وفيما يلي قائمة بأهم

المحددات التي ينبغي أن تحكمنا عند تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

❖ أن يسير تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس جنباً إلى جنب مع عملية

تطوير شاملة تستهدف بقية عناصر العملية التعليمية.

❖ أن تكون عملية تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس عملية مستمرة لا

تتوقف عند مرحلة معينة.

❖ ينبغي أن يكون تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في إطار قيمي

أخلاقي يحكم كل وجهاته وكافة عملياته، سواء من حيث مدخلاته أو عملياته أو

مخرجاته.

❖ ينبغي أن تكون متابعة التطوير جزءاً مهماً من خطته، إذ لا بد من التأكد من أن

ما وضعت خطته تم تنفيذه، وأن الأمور تسير في مساره الصحيح.

❖ ينبغي أن يأخذ التطوير طابع العمل المؤسسي حتى نضمن استمراريته، ويتحقق

العمل المؤسسي عند تحقق الشروط التالية:

- وضع معايير ومحددات للعمل يلتزم بها الجميع.
- إشراك مختلف أطراف العملية التعليمية في التطوير.
- البناء على جهود السابقين وتقديرها.
- التصدي لمحاولات الانحراف بخطط التطوير عن مساهماتها.

❖ ينبغي أن تحكم التطوير المنهجية العلمية وأن تستثمر نتائج البحث العلمي.

❖ أن يسير التطوير في ضوء مرجعية السياسة العامة للتعليم في الجمهورية اليمنية.

سابعاً: خطوات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

الفصل الخامس

- أ- تحديد الصورة الواقعية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
ب- تحديد الصورة المأمولة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
ج- تحديد الكيفية أو الاستراتيجيات المناسبة للانتقال من الواقع إلى المأمول.

أ- تحديد الصورة الواقعية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في

ضوء معايير الجودة.

كخطوة أولى لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة البيضاء في ضوء معايير جودة الأداء ينبغي الإجابة على الأسئلة التالية: ما مدى توافر معايير جودة الأداء لدى عضو هيئة التدريس المتعلقة بـ (الصفات الشخصية، تخطيط التدريس، تنفيذ التدريس، تقييم التدريس)؟

ومن خلال نتائج الدراسة الحالية التي تم استعراضها في هذه الدراسة، يمكن رصد واقع الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة فيما يلي:

أن توافر معايير جودة الأداء التدريسي لدى عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة البيضاء سواءً فيما يتعلق بمعايير الصفات الشخصية أو التخطيط أو التنفيذ أو التقييم كان بدرجة متوسطة، وهذا بدوره قد يؤدي إلى ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة.

ب- تحديد الصورة المأمولة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في

ضوء معايير الجودة.

الفصل الخامس

وتحدد الصورة المأمولة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في العناصر التالية:

❖ عضو هيئة التدريس يمتلك الصفات الشخصية التي تتوافق مع معايير جودة

الأداء التدريسي بدرجة كبيرة، وتتمثل فيما يلي:

- يتسم بحسن التصرف داخل القاعة وخارجها.
- يمتاز بمظهر حسن.
- يعرض المحاضرة بلغة سليمة ومفهومة.
- يتصف عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس داخل القاعة.
- يتحلى بالرفق والصبر في تعامله مع الطلبة.
- يمتلك نبرات صوتية متنوعة وصوت جهوري
- يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
- يهتم بترسيخ القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية في نفوس الطلبة.
- يربط المادة الدراسية بسوق العمل.

❖ عضو هيئة التدريس يمتلك ويمارس مهارات التدريس المرتبطة بتخطيط

التدريس في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي بدرجة كبيرة، وتتمثل فيما يلي:

- يوفر وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرات.
- يأخذ بعين الاعتبار إمكانات الطلبة المادية عند تحديد متطلبات المقرر.
- تؤكد أهداف المحاضرة على تنمية قدرات التفكير.
- يختار موضوعات المقرر الضرورية والاكثر اهمية في مجال التخصص.
- يحدد موضوعات المقرر بما يتناسب مع الوقت المتاح.

الفصل الخامس

- يضع نسخة مكتوبة عن خطة المقرر تشمل الأهداف، ومحتواه، وانشطته، والتعيينات، ومواعيد الاختبارات، والمراجع.
 - يحدد الأهداف الخاصة للمحاضرة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمساق
 - يختار الانشطة والمواد التعليمية المثير للتفكير.
 - يحدد الأهداف العامة للمادة التي سيقوم بتدريسها
 - يثري المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة.
 - يحدد اساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المادة.
 - يراجع خطة المقرر باستمرار ويعدّل ما يحتاج إلى تعديل.
 - تؤكد أهداف المحاضرة على الجوانب الوجدانية.
 - يوزع موضوعات المقرر على الخطة توزيعا منطقيا.
 - تؤكد أهداف المحاضرة على الجوانب المهارية.
- ❖ عضو هيئة التدريس يمتلك ويمارس مهارات التدريس المرتبطة ب تنفيذ التدريس في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي بدرجة كبيرة، وتتمثل فيما يلي:
- يستخدم أمثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة.
 - يوجه الطلبة إلى كيفية الحصول على مصادر المعلومات وعدم الاكتفاء بالملزمة المقررة.
 - يوضح العلاقات بين الموضوعات.
 - يحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنويع العرض.
 - يستخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة
 - يوجه الطلبة بشأن استخدام أوقاتهم.

الفصل الخامس

- يكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية، واخرى جماعية.
 - يستخدم وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة (مرئية، سمعية، سمعية-مرئية)
 - يختم المحاضرة بمراجعة مختصرة بوضعها في جمل تلخيصيه مترابطة.
 - يبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم.
 - يعالج الموضوعات بمستوى من العمق يناسب مستوى الطلبة.
 - يعطي الطلبة فرصة لأبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى.
 - يحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء المحاضرة، ويتصرف في ضوئها.
 - يستخدم أساليب متنوعة للنقاش (المناقشة داخل القاعة، النقاش في مجموعة صغيرة، الحلقات الدراسية،.....).
 - يربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة الشخصية.
 - يطلب من الطلبة احيانا القيام بمشاهدات ميدانية تتعلق بالمقرر (مشاهدات صفية، حضور مؤتمرات وندوات، زيارة مكاتب،...)
 - يستخدم استراتيجيات تراعي الفروق الفردية بين الطلبة تضمن مشاركة الجميع
- اثناء شرح المحاضرة
- يشجع الطلبة على التفكير في الأفكار المتناقضة ومحاولة تفسيرها.
 - يختم المحاضرة بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة القادمة.
 - يطرح الأفكار العامة للموضوع، وعند التفصيل يربطها بالأفكار المركزية.
 - يطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المساق من خلال القراءات.
 - يبدأ المحاضرة فوراً دون ابطاء، وينهيها مع انتهاء وقتها.

الفصل الخامس

- يعرض الموضوع بشكل منطقي ومتدرج نحو النقطة الختامية.
- يخبر الطلبة بالأهداف الخاصة بمحاضرة اليوم.
- يوظف تقنية الحاسوب والهاتف الذكي في تيسير تعلم الطلبة.
- ❖ عضو هيئة التدريس يمتلك ويمارس مهارات التدريس المرتبطة ب تقويم التدريس في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي بدرجة كبيرة، وتتمثل فيما يلي:
 - يقوم بتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير.
 - يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة
 - يعيد أوراق الامتحانات والتكاليف للطلبة بعد تصحيحها ويضع الملاحظات عليها
 - يضع الدرجات وفق معايير واضحة تحدد مستوى الأداء الجيد لجميع الطلبة على حد سواء دون تحيز للعلاقات الشخصية او أي شيء اخر
 - يتعامل مع إجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.
 - يوزع الأنشطة والواجبات بنحو منتظم خلال الفصل الدراسي ويحرص على متابعة تنفيذها.
 - يستطيع الطلاب مراجعة نتائجهم التحصيلية ومناقشته حول اجابتهم عنها
 - ينوع في وسائل التقويم.
 - يصمم أسئلة واضحة وملائمة للوقت الزمني المخصص لها.
 - يضع أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي.
 - يزود الطلبة بمقترحات لتحسين أدائهم بشكل مستمر
 - يوظف نتائج الامتحان النصفى في تحسين أداء الطلبة الذي ينعكس على الامتحان النهائي

- يكتب نموذجاً للإجابة عن جميع أسئلة الاختبار
- يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير.

ج- تحديد الكيفية أو الاستراتيجيات المناسبة للانتقال من الواقع إلى المأمول.

1- تشكيل فريق التطوير:

إن تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يتطلب في البداية اختيار فريق التطوير الذي يمتلك أعضاء الصفات التالية:

- لديه خلفية نظرية وعملية في العلوم التربوية المتعلقة بعمليات التطوير، والتخطيط.
- يحمل درجة علمية ذات علاقة وثيقة بتطوير وتخطيط التدريس.
- لديه دراية بالمستجدات العالمية في مجال التدريس.
- الالتزام والحماس للتطوير.
- لديه القدرة على دعوة وحث فريق التطوير وتحفيزهم على الإنجاز.
- الصبر وتقبل الآراء والأفكار المختلفة.
- لديه الخلفية الكافية عن سياسة ونظام التعليم في اليمن.

ويتم تشكيل فريق التطوير بعناية شديدة بحيث يشمل فريق التطوير:

- المتخصصون في تخطيط وتطوير المناهج.
- المتخصصون في طرق واستراتيجيات التدريس.
- المتخصصون في علم النفس (التربوي، المعرفي، التعليمي).

- المتخصصون في القدرات العقلية وكيفية تنميتها.

2- تقدير الحاجة لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس باستخدام

أسلوب (SWOT):

على الرغم من تحديد الصورة الواقعية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الخطوة الأولى من خطوات التطوير الرئيسية إلا أن فريق التطوير ملزم بإجراء تشخيص مقنن وموجه يستهدف كافة المعنيين بتنفيذ المساقات التعليمية، حتى يكون تقدير الحاجات كاملاً وشاملاً ومدعوماً بأدوات علمية مختلفة، وتتركز هذه الأدوات المسحية حول محاور وأبعاد الدراسة الحالية، ونقترح لنجاح هذه الخطوة استخدام أسلوب (SWOT) والذي يعني باختصار " تحليل عوامل القوة والضعف والفرص المتاحة والمخاطر المتوقعة، ويحقق هذا الأسلوب الاتساق بين الظروف الداخلية (تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف) والظروف الخارجية (تحديد المخاطر والفرص المتاحة).

3- تحديد المقومات اللازمة لنجاح التطوير بناءً على النتائج التي

أفرزتها مرحلة تقدير الحاجات:

بعد انتهاء فريق التطوير من تقدير الحاجات في الخطوة الثانية يظهر مقدار الفجوة بين واقع الأداء التدريسي وبين الصورة المأمولة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس والتي تم رسم ملامحها سابقاً وتتمثل هذه المقومات فيما يلي:

- المقومات البشرية:

الفصل الخامس

يعتبر المقوم البشري أهم مقومات نجاح التطوير، ولذا ينبغي القيام بعملية حصر لكل من تمكنه قدراته من خدمة عملية التطوير سواءً كان عملة في التعليم العام أو العالي أو يعمل في مؤسسات مستقلة محلية أو عربية أو عالمية، وقد تشمل القائمة (بعضاً من أعضاء هيئة التدريس، والباحثين بالجامعات).

- المقومات المادية والمالية:

تحتاج عملية التطوير إلى مخصصات مالية كافية، تدخل ضمن ميزانية الكليات بالجامعات وذلك للوفاء بالتكاليف التي تحتاجها برامج التدريب، وما تتطلبه عملية التطوير من أجهزة وأدوات ووسائل تعليمية، وكتب ومجلات علمية وغير ذلك.

- المقومات الإدارية والتنظيمية:

ويندرج ضمن هذه المقومات ضرورة إصدار، القرارات التي تؤكد دعم ومتابعة عملية تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وإيجاد قنوات اتصال مفتوحة بين كافة المعنيين بعملية التطوير، وتحديد الهيكل التنظيمي المعني بالتطوير بدءاً برأس الهرم وانتهاءً بعضو هيئة التدريس القائم على التنفيذ، كما ينبغي تحديد الوصف الوظيفي لكل فرد في هذا الهيكل وتحديد الأدوار بدقة ووضوح.

4- تحديد المجالات المستهدفة بالتطوير:

الفصل الخامس

في ضوء الصورة الواقعية لأداء عضو هيئة التدريس والمحددة سلفاً، وفي ضوء التحليل الداخلي ل (SWOT)، يمكن تحديد المجالات المستهدفة بالتطوير، ويمكن في ضوء نتائج الدراسة الحالية تحديد المجالات التالية:

- الصفات الشخصية
- تخطيط التدريس.
- تنفيذ التدريس.
- تقييم التدريس.

5- تحديد الأهداف المنطوية تحت كل مجال من المجالات المستهدفة

بالتطوير:

بعد تحديد المجالات المستهدفة بالتطوير يتم صياغة الأهداف المنطوية تحت كل مجال من المجالات المحددة سلفاً وبناءً على النتائج التي أفرزتها مرحلة تقدير الحاجات. وعلى سبيل المثال يمكن صياغة الأهداف التالية:

- الصفات الشخصية:

أن يتسم بحسن التصرف داخل القاعة الدراسية وخارجها.

- تخطيط التدريس:

أن يختار عضو هيئة التدريس الأنشطة والمواد التعليمية المثيرة للتفكير.

- تنفيذ التدريس.

أن يثير عضو هيئة التدريس لدى الطلبة الإحساس بالمشكلات أثناء المواقف

التدريسية.

- تقييم التدريس.

الفصل الخامس

أن يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب متنوعة لتقويم عملية التعلم لدى الطلبة.

6- تحديد الأولويات وفق مصفوفة الهام والعاجل:

بعد أن تم بناء قائمة كاملة بكل الأهداف في المرحلة السابقة، يتم تقسيمها إلى أربع

فئات والتقسيم المتعارف عليه للمهام والأهداف عند خبراء الإدارة والتخطيط هو كالتالي:

- الأهداف المهمة والعاجلة.
- الأهداف المهمة وغير العاجلة.
- الأهداف غير المهمة والعاجلة.
- الأهداف غير المهمة وغير العاجلة.

وبما أن تحديد الأهداف تم من خلال خطوات علمية مدروسة فإن تصنيفها سيكون

ضمن الفئة الأولى والثانية فقط.

7- تحديد الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف:

بعد تحديد الأولويات في الخطوة السابقة يتم تحديد الوسائل المناسبة التي تكفل

تحقيق الأهداف وتكون البداية مع الأهداف الهامة والعاجلة ثم الأهداف الهامة وغير

العاجلة، ويمكن تحديد هذه الوسائل من خلال جلسات العصف الذهني التي تجمع بين

كافة المعنيين بتطوير التدريس، ويمكن تحديد بعضها فيما يلي:

- الدورات التدريبية.
- الأدلة الإرشادية.
- ورش العمل.
- الاطلاع على تجارب الدول المتقدمة.

8- تحديد آليات التطبيق التي تترجم الأهداف والوسائل إلى واقع

ملموس:

وفي هذه الخطوة يتم تحديد البرامج والمشروعات بشكل إجرائي يساعد على التنفيذ، وبالتالي تحقيق النتائج المتوقعة، ويتضمن تحديد المشروعات والبرامج تحديد أهدافها وآلية تنفيذها، ووقتها، وجهة تنفيذها، وكلفتها.

9- مباشرة تنفيذ البرامج والمشروعات وفق آليات التطبيق المحددة سلفاً:

يتم في هذه الخطوة البدء الفعلي في تطبيق البرامج والمشروعات وفق الخطة المعدة لذلك، وذلك بعد إقرارها وقبولها رسمياً من جهات اتخاذ القرار في الجهات المعنية، وتوفير المصادر اللازمة للتطبيق، وتوفير التدريب لمن يقومون على التنفيذ.

10- المتابعة والتوجيه والتقييم:

يتم في هذه الخطوة تفعيل الإجراءات والأساليب المناسبة للتأكد من أن البرامج والمشروعات تطبق كما خطط لها، وأنها تسير في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق الأهداف المحددة لها، ويتم تقييم التنفيذ بنائياً وتقييم كل برنامج أو مشروع بعد انتهاءه، وفي الختام يتم كتابة تقرير نهائي يصف البرامج والمشروعات، وما تم انجازه، وما تبقى، والمشكلات والمعوقات التي تعترض التنفيذ وأساليب التغلب على هذه المشكلات والمعوقات.

وبهذا نكون قد انتهينا من إجابة السؤال الخاص بتحديد الملامح الرئيسية للتصور المقترح لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة.

المحور الثاني التوصيات والمقترحات

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- تبني التصور المقترح وتطبيقه في جامعة البيضاء في إطار تعميمه على الجامعات اليمنية.
- ضرورة إطلاع الأساتذة الجامعيين على نواحي القصور في أدائهم لتكون تغذية راجعة لهم تساعد على تلافيها مستقبلاً.
- عقد دورات تدريبية وورش عمل لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والعلوم بجامعة البيضاء في ضوء معايير جودة الأداء.
- توفير الموارد المالية اللازمة لتطوير استراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية والمعامل وغيرها.
- النظر في إمكانية تطبيق التصور المقترح ضمن برامج تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- الاستفادة من أداة الدراسة في إعداد بطاقة تقويم يتم في ضوءها قياس كفايات عضو هيئة التدريس، والحكم على مدى جودتها.

المقترحات:

يقترح الباحث إجراء مجموعه من الدراسات والبحوث التي تدعم أو تكمل نتائج الدراسة

الحالية وهي كالتالي:

- إجراء برنامج علاجي لنواحي القصور في أداء أساتذة الجامعة لبعض المهارات التدريسية
- إجراء دراسة عن العلاقة بين مستوى أداء أساتذة الجامعة لمهارات التدريس ومستوى تحصيل طلابهم.
- إجراء دراسة للعلاقة بين مدى تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التدريس المختلفة واتجاهه نحو مهنة التدريس.
- برنامج تدريبي لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، في ضوء معايير جودة الأداء.

فائزہ المرادھی

أولاً: قائمة المصادر والمراجع العربية:

- 1- إبراهيم، عبدالرحمن وعلى، رشاد (1995): تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية، القاهرة، مكتبة الأنجلو، مصر.
- 2- ابن منظور، جمال الدين (1998): لسان العرب، دار إحياء التراث، بيروت.
- 3- ابو الهيجاء، فؤاد حسن (2001): أساسيات التدريس ومهارته وطرقه العامة، الأردن: دار المناهج.
- 4- أبو لبة، عبدالله على (1996): المرشد في التدريس، بيروت، دار العلم للنشر والتوزيع
- 5- اتحاد الجامعات العربية (2003): دليل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان ، الأردن ، اتحاد الجامعات العربية .
- 6- الأسمر، منى حسن (2009): احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية (رؤية مستقبلية)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، م1، ع2، ص(233 - 320).
- 7- الأغا، إحسان، والأستاذ، محمود (2004): تصميم البحث التربوي ، الطبعة الثالثة ، مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر غزة ، فلسطين.
- 8- البابطين، عبد الوهاب (2007): ممارسة الاستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، العدد 29 ص 145-169.
- 9- بسترفيد، دال (1995): الرقابة على الجودة، ترجمة سرور علي، القاهرة، المكتبة الأكاديمية .
- 10- بني أرشيد، محمد نور حسين علي (2012): الصفات الشخصية والكفاءات المهنية المتوفرة والمرغوبة في عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة التربية، جامعة عين شمس، العدد36، الجزء 3، ص ص 268-317.
- 11- البوهي، فاروق شوقي (2001): الإدارة التعليمية والمدرسة، القاهرة، دار قباء.
- 12- البيلاوي، حسن حسين وطعيمة، رشدي أحمد وسليمان، سعيد أحمد والنقيب، عبد الرحمن وسعيد، محسن المهدي والبندي، محمد بن سليمان وعبد الباقي، مصطفى أحمد (2006):

- الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد والأسس والتطبيقات، ط3، دارالمسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- 13- الثبتي، مليحان والقرني، علي (1993): طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد الخامس، العدد الثاني ص 427-462، الرياض.
- 14- الجبوري، حسين محمد (2008): تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، م15، ع2.
- 15- جريو، داخل حسن (2010): إدارة جودة التعليم العالي الشاملة، مجلة المجمع العلمي العراقي، م57، ج1، العراق.
- 16- الجعصي، خالد بن سعد (2005): إدارة الجودة الشاملة تطبيقات تربوية، ط1، الرياض: دار الأصحاب للنشر والتوزيع.
- 17- جمال الدين، عبد العزيز محمد (2012): تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، دراسة تطبيقية على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع33، ج3، ص939-1000.
- 18- الجوفي، محمد أحمد وعادل، محمد فائز (2009): معايير تحقيق الجودة الشاملة لدى عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب، مجلة الباحث العلمي، ع23، جامعة إب.
- 19- جونز، جيف وماتياس، جون (1999): تدريب الموظفين على التقييم وإدارة الجودة ورد في دوهرتي (محرر) تطوير نظم الجودة في التربية، ص141_155.
- 20- حجة، أحمد وصلاح، عبدالرحمن (2010): تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم، مجلة جامعة كسلا، ع1، يونيو 2012، السودان.
- 21- حجي، أحمد إسماعيل (2001): إدارة بيئة التعليم والتعلم، النظرية والممارسة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.

- 22- الحدابي، داوود وخان، خالد (2008): تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع4.
- 23- الحريري، رافدة عمر (2010): القيادة وإدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 24- الحريشي، منيرة عبد العزيز (2006): تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بالرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ص486-503.
- 25- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004): المهارات التدريسية المتطلبة لأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض - المملكة العربية السعودية، ع90، ص13-56.
- 26- الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر (2005): تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمر عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، 19-21 ذي الحجة 1425هـ.
- 27- الحولي، عليان (2004): تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني، ورقة علمية أعدت لمؤتمر التوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط التوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة 3-5 /2004/7/.
- 28- حياوي، موفق (1987): دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع22.
- 29- الخثيلة، هند بنت ماجد (2000): المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، م12، ع2، ص107-123.

- 30- الخرابشة، عمر والجعافرة، أسى والهبة، عبدالله والسعيدة، ناجي (2012): **العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات**، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية، ع31، ص1-28.
- 31- الخطيب، أحمد والعنزي، عبدالله (2008): **تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية، عالم الكتب الحديثة، عمان، الأردن.**
- 32- الخطيب، علم الدين عبد الرحمن (1997): **أساسيات طرق التدريس، ط2، الجامعة المفتوحة، الأردن.**
- 33- خليل، نبيل سعد (2011): **إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية، ط1.**
- 34- الخميسي، سلامة (2006): **معايير جودة المدرسة الفعالة في ضوء منحى النظم، رؤية منهجية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية، والنفسية، اللقاء السنوي الرابع عشر "الجودة في التعليم العام"، كلية التربية للبنات الأقسام العلمية، القصيم، المملكة العربية السعودية.**
- 35- الخوالدة، محمد محمود ومرعي، توفيق (1991): **مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع26، ص67-85.**
- 36- الدرادكة، مأمون، والشيلي، طارق (2002): **الجودة في المنظمات الحديثة، دارصفاء للنشر والتوزيع، عمان.**
- 37- دوهرتي، جفري (1999): **تطوير نظم الجودة في التربية، ترجمة الأحمد وآخرون، دمشق: المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم.**
- 38- دياب، إسماعيل محمد (1990): **العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم الجامعي، عالم الكتب، القاهرة.**
- 39- الدياب، إسماعيل البنا (2001): **تقويم جودة الأداء الجامعي، المكتبة المصرية، مصر.**
- 40- ذكري، عمر محمد ومدني، مهني غنايم (1991): **التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، دراسة ميدانية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، ع26،**

- جمادى الآخرة 1411هـ / كانون الثاني (يناير) 1991م.
- 41- الراجح، نوال محمد عبد الرحمن (2006): تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طالبات كلية التربية للبنات بالرياض، دراسات في التعليم الجامعي، مصر، ع2، ص102-128.
- 42- الرازي، محمد أبي بكر عبد القادر (1994): مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت .
- 43- راشد ، علي (1988): الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة.
- 44- ربيع، هادي مشعان (2010): التقويم والقياس التربوي، دار زهران للنشر، الأردن.
- 45- زرقان ، ليلي (2013): اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سطيف، الجزائر.
- 46- زروال، فتحية (2002): مصادر ومستويات الاجهاد لدى الاستاذ الجامعي واستراتيجيات المرشد النفسي وعلاجه والوقاية منه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة، الجزائر.
- 47- زين الدين، محمد مجاهد (2013): أساليب بناء التصور المقترح في الرسائل العلمية جامعة ام القرى تم استرجاعه في 8 نوفمبر 2019 من : <http://khalil-alhadri.com/uploads/sounds/436636a1b74716cd250bdf076ebfc198.pdf>
- 48- السامرائي، مهدي صالح (1987): وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء من 18-20 أبريل 1987م، جامعة بغداد، مركز البحوث التربوية والنفسية.
- 49- السبيعي، منى حميد (2010): واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المدينة المنورة، السعودية.
- 50- سكر، ناجي رجب (2005): مستويات معيارية مقترحة لكفايات الأداء اللازمة للمعلم لمواجهة مستجدات العصر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، ص22-30، مصر.

- 51- السميح، عبد المحسن بن محمد (2005): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- 52- السنبل، عبدالعزيز عبدالله (2001): مبادئ وإجراءات ضبط الجودة النوعية في أنظمة التعليم عن بعد، مجلة تعليم الجماهير، ع48، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- 53- الشافعي، محمد منصور (2006): متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التعليمية بكلية التربية جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الثالث عشر - إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية جامعة الملك سعود، ص256-325.
- 54- شاهين: محمد عبد الفتاح (2004): التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة، رام الله.
- 55- شحاته، حسن (2001): التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة مكتبة الدار العربية للكتاب.
- 56- شملان، علي محمد علي (2015): تقويم جودة مهارات التدريس لدأساتذة كلية التربية المحويت من وجهة نظر العميد ونائبيه ورؤساء الأقسام، مجلة العلوم التربوية، ع4، ج1، جامعة صنعاء، صنعاء.
- 57- الصاوي، محمد وجيه (1984): المعلم الجامعي واجباته وحقوقه في ظل الديمقراطية، مؤتمر الديمقراطية والتعليم في مصر، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، مصر.
- 58- الطعاني، حسن أحمد (2002) : مفهوم التدريب وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 59- الطفيلي، محمد عبد مسلم (2013): تقويم جودة أداء التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل، مجلة جامعة بابل للعلوم الهندسية، جامعة بابل، ع2، م21.
- 60- طيارة، غسان وناصر، اكرم و الغضبان ، جرجس (2003): الجودة و دورها في التنمية

- الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، سوريا انظر شبكة الانترنت
<http://www.mafhoum.com/syr/article/tayara/tayara.htm>
- 61- العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (2007): تطوير التعليم الجامعي الفلسطيني في ضوء مفاهيم إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي الدولي السابع "مؤسسات إعداد المعلم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، كلية التربية - جامعة الفيوم.
- 62- عبد الفتاح، عز (2007): مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي، ج3، خوارزم العلمية.
- 63- العجمي، محمد حسنين عبده (2007): متطلبات تحقيق الجودة الشاملة في مدارس التعليم الثانوي العام بجمهورية مصر العربية، مجلة الثقافة والتنمية، س4، ع7.
- 64- العزاوي، محمد عبد الوهاب(2005): إدارة الجودة الشاملة، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن.
- 65- عزب، محسن عبد الستار (2006): إدارة الجودة الشاملة في التعليم، مجلة التربية والتعليم، ع42، ص200-211.
- 66- عزيز، محمود (2012): تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، مجلة الفتح، ع5.
- 67- العزيزي، محمود عبده حسن محمد، و المحزري، عبدالله عباس مهدي. (2018): جودة الأداء التدريسي بكلية التربية جامعة صنعاء، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ع19، 7 - 38.
- 68- عشية، فتحي (2009): الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي المصري، دراسة تحليلية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع3، القاهرة، مصر.
- 69- العطاب، نادية (2004): فعالية برنامج تعليمي للتربية العملية في أداء الطالب المدرسي للمهارات التدريسية واتجاهه في مهنة التدريس، تكوين المعلم، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مصر: جامعة عين شمس.
- 70- عفانة، عزو اسماعيل (1998): الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم، دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع46، ص37-82.
- 71- العقيلي، عمر، وصفي (2001): المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

- 72- عليان ، هبة عقيلان (2017): تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية في ضوء التقنيات التعليمية الحديثة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، غزة.
- 73- العليمات، حمود محمد (2010): درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية في الأردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية الحديثة لتنمية المعلمين مهنيًا، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، وزارة التربية والتعليم، غزة، فلسطين، م18، ع2، ص265-298.
- 74- عليمات، صالح نصر (2004): إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير، الإصدار الأول، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 75- العميرة، محمد حسن (2006): تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، كلية التربية، م7، ع3.
- 76- عودة، أحمد سليمان (1988): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية، المجلة العربية للبحوث التربوية ، م8، ع1.
- 77- عيسى، حازم زكي ومحسن، رفيق عبد الرحمن (2010): تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، م18، ع1، ص147-189.
- 78- الغامدي، حمدان أحمد (2003): خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كليات المعلمين، وكالة وزارة التربية والتعليم لكليات المعلمين، م3، ع2، ص45-116.
- 79- الغامدي، حمدان أحمد (2004): الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، رسالة التربية، علم النفس، ع20، ص1-17، الرياض.
- 80- فتح الله، مندور عبد السلام (2001): تقويم منهج التكنولوجيا وتنمية التفكير في ضوء معايير الجودة بالتعليم العام في جمهورية مصر العربية، كلية التربية للبنات - محافظة

عنيزة.

- 81- الفتلاوي، سهيلة محسن (2007): **الجودة في التعليم: المفاهيم، والمعايير، والموصفات والمسؤوليات**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 82- الفراء، 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 3-2004/7/5**.
- 83- فضل الله، محمد ومصطفى، سالم (2004): **معايير مقترحة لأداء معلمي اللغة العربية بالتعليم العام، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس- تكوين المعلم، الفترة من (22-21) يوليو، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.**
- 84- القادري، سليمان أحمد (2005): **المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الخامس حول "المدخل المنظومي في التدريس والتعلم"، مركز تطوير تدرس العلوم بجامعة عين شمس، القاهرة.**
- 85- القحفة، أحمد عبد الله (2014): **مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية، مجلة جامعة الناصر، ع4، ص227-277، صنعاء.**
- 86- قنديل، ياسين عبد الرحمن (2000): **التدريس و إعداد المعلم، دار النشر الدولي، الرياض.**
- 87- القيسي، كمال (1982): **الجامعة بين الفكر والتنمية، وقائع الندوة الأولى لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، ط2، 29-12 ربيع الأول 1402 هـ / 4-7 يناير 1982م، المنامة.**
- 88- الكندري، جاسم يوسف محمد (1997): **تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، دراسة تقييمية لتجربة جامعة الكويت، مجلة كلية التربية، ع13، ج1، ص311-347، اسبوط، مصر.**
- 89- كنعان، أحمد علي (2005): **تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة**

- الشاملة، مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية العربية بجامعة دمشق، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة.
- 90- المالكي، مسفر بن عيضة (2012): دراسة تقويمية للأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 91- مجمع اللغة العربية (2003): المعجم الوجيز، دار التحرير للطبع والنشر، القاهرة، مصر.
- 92- محجوب، سمان فيصل (2003): إدارة الجامعات العربية في ضوء الموصفات العالمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 93- المخلافي، محمد سرحان (2002): بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، ع16، ص113-169، صنعاء.
- 94- مرسي، محمد منير (2002): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية، عالم الكتب، القاهرة.
- 95- مرسي، محمد منير (1992): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، دار النهضة العربية، القاهرة
- 96- مصطفى ، أحمد (1998): معايير لتقويم جودة التعليم لدي المدرسين، ترجمة لكتاب سالي براون وقل ريس، دار البيارق، لبنان.
- 97- مصطفى، احمد سيد والأنصاري، محمد مصيلحي (2002): برنامج إدارة الجودة الشاملة و تطبيقاتها في المجال التربوي، قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
- 98- مصطفى، احمد سيد (2003): إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي لمواجهة تحديات القرن 21، بحث منشور في مؤتمر إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر.
- 99- المطلس، عبده محمد غانم (1996): المناهج التعليمية وواقعها في اليمن، المنار للطباعة، صنعاء.

- 100- المعاني، وليد (2002): التعليم العالي في الأردن رؤية مستقبلية، ضمن مؤتمر رؤية مستقبلية للتعليم في الأردن، المنعقد في عمان في الفترة 15-16 أيلول 2002م.
- 101- ملحم ، سامي محمد (2000): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للطباعة والنشر عمان ، الأردن.
- 102- المنيع، فهد خلف (2010): **تقويم مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر عينة من الطالبات**، مجلة العلوم التربوية، م18، ع3، 362-383، مصر.
- 103- ناجي، فوزية محمد سعيد (1998) : **إدارة الجودة الشاملة والإمكانات التطبيقية في مؤسسات التعليم العالي**، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- 104- النجار، عبد الوهاب (2005): **أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي**، دراسة مقدمة لندوة تنمية عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير، جامعة الملك سعود كلية التربية، الرياض.
- 105- النشار، محمد حمدي (1976) : **الإدارة الجامعية التطوير والتوقعات**، اتحاد الجامعات العربية ، المركزي للكتب الجامعية، القاهرة.
- 106- نشوان، جميل (2007): **تطوير كفايات للمشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين**، ورقة عمل أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، الذي عقده برنامج التربية، ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله، 3 - 7/5، فلسطين.
- 107- نصار، وفاء (2006): **اتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو أساليب تقويم أدائهم**، اللقاء السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره) في ضوء المتغيرات المعاصرة، ص202-253، السعودية.
- 108- نصر، محمد على (2005): **رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة**. المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. جامعة عين شمس. مصر .

- 109- النعيمي، طه(1985): الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز ،جدة.
- 110- النهاري، عبد العزيز، والسريحي، حسن عواد، (2002): مقدمة في مناهج البحث العلمي، دار خلود، جدة، المملكة العربية السعودية.
- 111- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2009): المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، مصر، القاهرة .
- 112- يعقوب، نافذ رشيد (2005م): الكفايات المهنية المرغوبة في الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين ببيشة المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للتربية، المجلد 25 العدد الأول 101-141،تونس.
- 113- اليوسفي، علي عباس (2012م): الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد السابع العدد26، ص304-347،العراق.

- 1- Latshaw,J(1997):**Evaluation of Performance of University Research Scientists**. In:B.Gough. Ed."NACTA Journal"Vol.39 (march) pp22-24.
- 2- Louriera, S& Gonzalez, F.(2012): **Douqual: The Quality Perceived by Student Concerning University Teaching and Management**. Cuadernas De Gestion,12(1): 107-122.
- 3- Partington and Brown George (1997): Quality assurance, staff development and cultural change. Journal of Quality Assurance in Education. Vol. 5, No. 4, pp. 208-217.
- 4- Pollack, Myra, and Miller, David.(1980): Teachers Make the Difference an Introduction Education. New York, Harper, Row,
- 5- Simon,C.(2003):An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,The International Journal of Educational Management, Vol.(17),No.(5),pp195-199.

الملاحمة

- ملحق رقم (1) أداة الدراسة في صورتها الأولىة
ملحق رقم (2) قائمة بأسماء السادة المحكمين
ملحق رقم (3) أداة الدراسة في صورتها النهائية
ملحق رقم (4) مذكرة تسهيل المهمة
ملحق رقم (5) رؤية ورسالة واهداف جامعة البيضاء

الملحق رقم (1)

اداة الدراسة في صورتها الاولى

الأستاذ الدكتور/

حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان " تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة ". ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم الاستبانة المرفقة، وسيكون مقياس الإجابة عن درجة التوافر وفقاً للسلم الثلاثي التالي:

بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
1	2	3

أمل منكم التكرم بتحكيم عبارات الاستبانة، وإبداء وجهة نظركم في مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحاور الدراسة، وإبداء وجهة نظركم فيما ترونه مناسباً من إضافة أو تعديل أو حذف.
وجزاك الله خير الجزاء على تعاونك سلفاً.

الباحث: عبدالوهاب محمد السماوي

قسم العلوم التربوية – كلية التربية

جامعة نمار

البريد الإلكتروني: aalsmawi@gmail.com

777961213

أولاً: البيانات الأولية:

1- الجنس: () نكر () أنثى

2- المستوى: () الثالث () الرابع

المحور الأول: الصفات الشخصية

م	العبارات	وضوح العبارة		انتماء العبارة للمحور		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
1	يتصف بشخصية متوازنة وثقة بالنفس داخل القاعة.					
2	يتسم بحسن التصرف داخل القاعة وخارجها.					
3	يتحلى بالرفق والصبر في تعامله مع الطلبة.					
4	يمتلك طبقات صوتية متنوعة وصوت جهوري					
5	يربط المادة الدراسية بسوق العمل.					
6	يمتاز بمظهر حسن.					
7	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.					
8	يهتم بترسيخ القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية في نفوس الطلبة.					
9	يعرض المحاضرة بلغة سليمة ومفهومة.					
10						

المحور الثاني: التخطيط

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يحدد الاهداف العامة للمادة التي سيقوم بتدريسها	1
					يختار موضوعات المقرر الضرورية والاكثر اهمية في مجال التخصص.	2
					يحدد الاهداف العامة للمساق بما يتناسب مع الوقت المتاح.	3
					يحدد اساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء اهداف المادة.	4
					يختار الانشطة والمواد التعليمية المثير للتفكير.	5
					يختار موضوعات المقرر المناسبة للطلبة.	6

م	وضوح العبارة		انتماء العبارة		العبارات
	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
7					يضع نسخة مكتوبة عن خطة المقرر تشمل الاهداف , ومحتواه، وانشطته، والتعيينات، ومواعيد الاختبارات، والمراجع.
8					يأخذ بعين الاعتبار إمكانات الطلبة المادية عند تحديد متطلبات المقرر.
9					يوزع موضوعات المقرر على الخطة توزيعاً منطقياً.
10					يراجع خطة المقرر باستمرار ويعدّل ما يحتاج الى تعديل.
11					يحدد الاهداف الخاصة للمحاضرة مسبقاً في ضوء الخطة العامة للمساق.
12					يقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة.
13					يقوم بالتحضير للمحاضرة قبل موعدها بوقت كاف.
14					يتوقع اسئلة الطلبة ويجيب عنها.

التعديل المقترح	انتماء العبارة		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يشرح المحاضرة وفق استراتيجية تدريسية مناسبة .	15
					يوفر وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرات.	16
					تؤكد اهداف المحاضرة على تنمية قدرات التفكير .	17
					تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب المهارية.	18
					تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب الوجدانية.	19
					يعد ملخصا يتضمن الكلمات المفتاحية للافكار الرئيسية في المحاضرة.	20

المحور الثالث: التنفيذ

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمة	منتمة	غير واضحة	واضحة		
					يخبر الطلبة بالاهداف الخاصة بمحاضرة اليوم.	1
					يستخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة	2
					يبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم.	3
					يبدأ المحاضرة فوراً دون ابطاء، وينهيها مع انتهاء وقتها.	4
					يطرح الافكار العامة للموضوع، وعند التفصيل يربطها بالأفكار المركزية.	5
					يعرض الموضوع بشكل منطقي ومتدرج نحو النقطة الختامية.	6
					يوضح العلاقات بين الموضوعات .	7
					يعالج الموضوعات بمستوى من العمق يناسب الطلبة.	8

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة الشخصية.	9
					يشجع الطلبة على التفكير في الافكار المتناقضة ومحاولة تفسيرها.	10
					يشجع التفكير المستقل لدى الطلبة.	11
					يحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنوع العرض.	12
					يحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء المحاضرة، ويتصرف في ضوءها.	13
					يعطي الطلبة فرصة لأبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى.	14
					يطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المساق من خلال القراءات.	15
					يوجه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات وعدم الاكتفاء بالملزمة المقررة.	16
					يوجه الطلبة بشأن استخدام أوقاتهم.	17

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يستخدم أساليب متنوعة للنقاش (المناقشة داخل القاعة، النقاش في مجموعة صغيرة، الحلقات الدراسية، ...).	18
					يستخدم وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة (مرئية، سمعية، سمعية-مرئية)	19
					يوظف تقنية الحاسوب والهاتف الذكي في تيسير تعلم الطلبة.	20
					يستخدم امثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة.	21
					يكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية، وأخرى جماعية.	22
					يطلب من الطلبة أحيانا القيام بمشاهدات ميدانية تتعلق بالمقرر (مشاهدات صفية، حضور مؤتمرات و ندوات، زيارة مكتبات، ...)	23
					يستخدم استراتيجيات تراعي الفروق الفردية بين الطلبة تضمن مشاركة الجميع اثناء شرح المحاضرة	24

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يختم المحاضرة بمراجعة كاملة بوضعها في جمل تلخيصية مترابطة.	25
					يختم المحاضرة بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة القادمة.	26

المحور الرابع التقويم

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يقوم بتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير.	1
					يتعامل مع إجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.	2
					يضع أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي.	3

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يصمم أسئلة واضحة وملائمة للوقت الزمني المخصص لها.	4
					ينوع في وسائل التقويم.	5
					يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة	6
					يوزع الأنشطة والواجبات بنحو منتظم خلال الفصل الدراسي ويحرص على متابعة تنفيذها.	7
					يزود الطلبة بمقترحات لتحسين أدائهم بشكل مستمر	8
					يكتب نموذجا للإجابة عن جميع أسئلة الاختبار	9
					يضع الدرجات وفق معايير واضحة تحدد مستوى الأداء الجيد لجميع الطلبة على حد سواء دون تحيز للعلاقات الشخصية أو أي شئٍ آخر	10
					يعيد أوراق الامتحانات والتكاليف للطلبة بعد تصحيحها ويضع الملاحظات عليها	11
					يستطيع الطلاب مراجعة نتائجهم التحصيلية ومناقشته حول اجاباتهم عنها	12

التعديل المقترح	انتماء العبارة للمحور		وضوح العبارة		العبارات	م
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					يوظف نتائج الامتحان النصفى في تحسين أداء التلاميذ الذي ينعكس على الامتحان النهائي	13
					يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير.	14

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء المحكمين

قائمة بالسادة المحكمين

الاسم	المرتبة العلمية	التخصص	
أ.د/ محمد الجلال	أستاذ	مناهج وطرق تدريس	1
أ.د/ جبر الكولي	أستاذ	مناهج وطرق تدريس	2
أ.د/سليمان المزين	أستاذ	مناهج وطرق تدريس	3
أ.د/ محمد الصانع	أستاذ	مناهج وطرق تدريس	4
أ.د/ احمد الدميني	أستاذ مشارك	علم نفس تربوي	5
أ.د/ حمود المليكي	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	6
أ.د/ منصور الحاج	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	7
أ.د/ فؤاد زايد	أستاذ مساعد	علم نفس تربوي	8
د/عبدالكريم المصويح	طالب دكتوراة	مناهج وطرق تدريس	9
د/عبدالله الغيلي	طالب دكتوراة	مناهج وطرق تدريس	10

ملحق رقم (3)

أداة الدراسة في صورتها النهائية

أخي الكريم - أختي الكريمة/ طلاب جامعة البيضاء

المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد:

يقوم الباحث بدراسة ميدانية عنونها: (تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة).

حيث يتكون هذا المقياس من مجموعة عبارات ، والمطلوب منك أن تعبر عن رأيك الشخصي نحو كل عبارة من هذه العبارات ، وذلك بوضع علامة (√) في الخانة التي تتفق مع رأيك من حيث درجة توافق كل معيار في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريسكم وفق البدائل التالية : ، تتوافر بدرجة كبيرة ، ، تتوافر بدرجة متوسطة، تتوافر بدرجة ضعيفة .

مع العلم ان هذا المقياس ليس اختباراً ، لذلك لا توجد عبارات صحيحة أو خطأ ، ولكن لكل شخص رأيه، والمهم هو أن تعبر عن رأيك .

ونحن نقدر لك تجاوبك وتعاونك معنا ويمكنك الاطلاع على ملخص نتائج الدراسة إن رغبت بذلك وجميع إجاباتك سوف يتم التعامل معها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .
ولكم جزيل الشكر والامتنان لحسن تعاونكم،،،

الباحث: عبدالوهاب محمد السماوي

قسم العلوم التربوية - كلية التربية

جامعة ذمار

البريد الإلكتروني: aalsmawi@gmail.com

777961213

أولاً: البيانات الأولية:

الجنس: () ذكر () أنثى

المستوى: () الثاني () الثالث () الرابع

ثانياً: عبارات الاستبيان

م	مجال الصفات الشخصية	درجة التوافر		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
1	يتصف عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس داخل القاعة.			
2	يتسم بحسن التصرف داخل القاعة وخارجها.			
3	يتحلى بالرفق والصبر في تعامله مع الطلبة.			
4	يمتلك نبرات صوتية متنوعة وصوت جهوري			
5	يربط المادة الدراسية بسوق العمل.			
6	يمتاز بمظهر حسن.			
7	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.			
8	يهتم بترسيخ القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية في نفوس الطلبة.			
9	يعرض المحاضرة بلغة سليمة ومفهومة.			

درجة التوافر			مجال التخطيط للمحاضرة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يحدد الاهداف العامة للمادة التي سيقوم بتدريسها	1
			يختار موضوعات المقرر الضرورية والاكثر اهمية في مجال التخصص.	2
			يحدد موضوعات المقرر بما يتناسب مع الوقت المتاح.	3
			يحدد اساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء اهداف المادة.	4
			يختار الانشطة والمواد التعليمية المثير للتفكير.	5
			يحدد الاهداف الخاصة للمحاضرة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمساق	6
			يضع نسخة مكتوبة عن خطة المقرر تشمل الاهداف , ومحتواه، وانشطته، والتعيينات، ومواعيد الاختبارات، والمراجع.	7
			يأخذ بعين الاعتبار إمكانات الطلبة المادية عند تحديد متطلبات المقرر.	8
			يوزع موضوعات المقرر على الخطة توزيعا منطقيا.	9
			يراجع خطة المقرر باستمرار ويعدل ما يحتاج الى تعديل.	10

درجة التوافر			مجال التخطيط للمحاضرة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يُثري المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة.	11
			يوفر وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرات.	12
			تؤكد اهداف المحاضرة على تنمية قدرات التفكير.	13
			تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب المهارية.	14
			تؤكد اهداف المحاضرة على الجوانب الوجدانية.	15

درجة التوافر			مجال تنفيذ المحاضرة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يخبر الطلبة بالاهداف الخاصة بمحاضرة اليوم.	1
			يستخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة	2
			يبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم.	3
			يبدأ المحاضرة فوراً دون ابطاء ، وينهيها مع انتهاء وقتها.	4
			يطرح الافكار العامة للموضوع، وعند التفصيل يربطها بالأفكار المركزية.	5
			يعرض الموضوع بشكل منطقي ومتدرج نحو النقطة الختامية.	6
			يوضح العلاقات بين الموضوعات .	7
			يعالج الموضوعات بمستوى من العمق يناسب مستوى الطلبة.	8
			يربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة الشخصية.	9
			يشجع الطلبة على التفكير في الافكار المتناقضة ومحاولة تفسيرها.	10
			يستخدم استراتيجيات تراعي الفروق الفردية بين الطلبة تضمن مشاركة الجميع اثناء شرح المحاضرة	11

درجة التوافر			مجال تنفيذ المحاضرة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنويع العرض.	12
			يحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء المحاضرة، ويتصرف في ضوءها.	13
			يعطي الطلبة فرصة لأبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى.	14
			يطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المساق من خلال القراءات.	15
			يوجه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات وعدم الاكتفاء بالملزمة المقررة.	16
			يوجه الطلبة بشأن استخدام أوقاتهم.	17
			يستخدم أساليب متنوعة للنقاش (المناقشة داخل القاعة، النقاش في مجموعة صغيرة، الحلقات الدراسية، ...).	18
			يستخدم وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة (مرئية، سمعية، سمعية-مرئية)	19
			يوظف تقنية الحاسوب والهاتف الذكي في تيسير تعلم الطلبة.	20
			يستخدم امثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة.	21

درجة التوافر			مجال تنفيذ المحاضرة	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية، واخرى جماعية.	22
			يطلب من الطلبة احيانا القيام بمشاهدات ميدانية تتعلق بالمقرر(مشاهدات صافية، حضور مؤتمرات و ندوات، زيارة مكاتب،...)	23
			يختم المحاضرة بمراجعة مختصرة بوضعها في جمل تلخيصية مترابطة.	24
			يختم المحاضرة بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة القادمة.	25

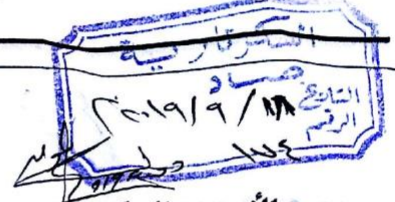
درجة التوافر	مجال التقويم	م
--------------	--------------	---

ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يقوم بتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير.	1
			يتعامل مع إجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.	2
			يضع أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي.	3
			يصمم أسئلة واضحة وملائمة للوقت الزمني المخصص لها.	4
			ينوع في وسائل التقويم.	5
			يضع أسئلة متدرجة في الصعوبة	6
			يوزع الأنشطة والواجبات بنحو منتظم خلال الفصل الدراسي ويحرص على متابعة تنفيذها.	7
			يزود الطلبة بمقترحات لتحسين أدائهم بشكل مستمر	8
			يكتب نموذجا للإجابة عن جميع أسئلة الاختبار	9
			يضع الدرجات وفق معايير واضحة تحدد مستوى الأداء الجيد لجميع الطلبة على حد سواء دون تحيز للعلاقات الشخصية او أي شئى اخر	10
			يعيد أوراق الامتحانات والتكاليف للطلبة بعد تصحيحها ويضع الملاحظات عليها	11
			يستطيع الطلاب مراجعة نتائجهم التحصيلية ومناقشته حول اجابتهم عنها	12
			يوظف نتائج الامتحان النصفى في تحسين أداء التلاميذ الذي ينعكس على الامتحان النهائي	13

درجة التوافر			مجال التقويم	م
ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
			يعلن نتائج الاختبارات بعد وقت قصير.	14

ملحق رقم 4

مذكرة تسهيل المهمة



المحترم

الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية والعلوم برداء

الموضوع (تسهيل مهمة باحث)

تهديكم كلية التربية بجامعة ذمار أطيب التحايا،،،
بالإشارة إلى الموضوع أعلاه قادم إليكم الباحث / عبد الوهاب محمد أحمد السماوي المقيد
ببرنامج الماجستير قسم العلوم التربوية والنفسية تخصص مناهج وطرق تدريس، والمذكور في
طور إعداد رسالة الماجستير الموسومة بـ (تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدي
أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة).
وعلية:-

نرجو منكم تسهيل عمل الباحث وتزويده بما يحتاج من بيانات تساعد في انجاز رسالته
شاكرين تعاونكم معنا لما فيه من خدمة العملية التعليمية والبحث العلمي.

ولكم منا خالص التقدير،،،

عميد كلية التربية

أ.د / أحمد عبدالله الدميني

17/9/2019



ملحق رقم 5

رؤية ورسالة واهداف جامعة البيضاء



ثالثاً : رؤية ورسالة وأهداف جامعة البيضاء

أقر اجتماع مجلس الجامعة الثاني للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م المنعقد يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٩/٤/٣م الرؤية والرسالة والأهداف المعدة من قبل دائرة التطوير الأكاديمي وضبط الجودة في الجامعة وعلى النحو الآتي :

الرؤية :

الريادة في تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية على المستوى المحلي والإقليمي .

الرسالة :

إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل من خلال تعليم جامعي نوعي في المجالات العلمية والبحثية قائم على برامج تعليمية متميزة .

أهداف الجامعة :

تسعى الجامعة إلى تحقيق :

- أ - الأهداف التعليمية و البحثية التي تضمنها الدستور و التشريعات الجامعية المنصوص عليها في قانون الجامعات اليمنية ولائحته التنفيذية وقانون التعليم العالي
- ب - رفع مستوى التعليم والبحث العلمي لتصل الجامعة إلى المنافسة محلياً وإقليمياً.
- ج - إعداد جيل مرتبط بتراثه الإسلامي الحضاري و هويته الوطنية و العربية.
- د - التجديد المستمر للعملية التعليمية على مستوى الدرجة الجامعية الأولى والدراسات العليا.
- هـ - توفير الكوادر المؤهلة علمياً وأكاديمياً بما يحقق أهداف الجامعة واحتياجات سوق العمل
- و - إجراء البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية لخدمة المجتمع والمشاركة في إيجاد حلول عملية لمشاكله الاجتماعية والاقتصادية.
- ز - ربط بحوث ودراسات الجامعة المختلفة بخطط التنمية الشاملة وبالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.

C OF YEMEN
A UNIVERSITY
ty Presidency



جامعة البيضاء
رئيس الجامعة

- ح - تطوير الجامعة من خلال الجانب العملي والتكنولوجيا الحديثة.
ط - توفير برامج التعليم والتدريب المستمر لجميع منتسبي الجامعة ومؤسسات المجتمع.
ي - تعزيز التواصل و التعاون وتبادل الخبرات مع الجامعات والمؤسسات العلمية و البحث
الداخل و الخارج.
ك - تطبيق معايير تقييم الأداء و الجودة الشاملة على المستويين الأكاديمي و الإداري.

A proposal to Develop Teaching Performance among Staff
Members at Al-Bayda University in Light of Quality Standards

By

Abdullwahab Mohammed Al-Samawi

Supervisor

Prof. Ahmed Mossad Ahmed Ali El Hadi

Abstract

The present study aimed at preparing a proposal to develop teaching performance of the staff members at Al-Bayda University in light of quality standards. The researcher used the descriptive analytical method. The study population consisted of all the students of the Faculty of Education and Science at Al-Bayda University. The study sample consisted of all the fourth and third level students of the Faculty of Education and Science at Al-Bayda University. To achieve the objective of the study, the researcher designed a questionnaire consisting of (63) phrases distributed over four areas (personal qualities - planning - implementation - evaluation). The current study has come up with a lot of results, the most important of them are:

The availability degree of quality standards in the performance of staff members of the Faculty of Education and Science at Al-Bayda University, is generally average, as well as in all areas of the study tool.

There were no statistically significant differences at the level (0.05) among the means of the study sample responses according to the variable of gender.

There were no statistically significant differences at the level (0.05) among the means of the study sample responses according to the variable of study level.

Based on the study results, the researcher presented a proposal to develop teaching performance of the staff members in the light of quality standards.

In light of study results, the researcher presented a number of recommendations and suggestions, the most important of them are:

Adopting the proposed vision as well as holding training courses and workshops to develop teaching performance of the staff members at Al Bayda University in the light of performance quality standards, and designing a training program to develop the performance of the staff members, in the light of performance quality standards.

Republic of Yemen
Ministry of Higher Education
Dhamar University



Faculty of Education
Post Graduate studies
Vice-dean
Department of Education
& Psychological Sciences

A proposal to Develop Teaching Performance among Staff Members at Al-Bayda University in Light of Quality Standards

A Thesis

Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for Master's Degree
in Education (Curricula & Teaching Methods of Sciences)

By

Abdullwahab Mohammed Al-Samawi

Supervisor

Prof. Ahmed Mossad El Hadi

Professor of Curricula & Teaching Methods

Vice-dean of postgraduate studies and scientific research

Faculty of Education - Dhamar University

1442-2020