



جامعة صنعاء ـ كلية التربية
الدراسات العليا والبحث العلمي
قسم الإدارة والتخطيط التربوي

تقويم أداء كلية التربية والآداب ـ بصعدة في ضوء أهدافها

رسالة مقدمة إلى كلية التربية ـ صنعاء
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة والتخطيط التربوي
إعداد الطالب/عبد الملك محمد يحيى شاكر
إشراف

المشرف المشارك :
أ . د/عبد الله مبارك الغيثي

المشرف الرئيس :
أ.د/ أحمد علي الحاج

1430هـ - 2009م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة اليمنية

جامعة صنعاء

نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي

الإدارة العامة للدراسات العليا

إدارة الدراسات العليا

رقم القرار (٢٠١) لسنة ٢٠٠٩م

تاريخ المناقشة: ٢٠٠٩/٨/١١م

مكان المناقشة: محمد عبده غانم

قرار لجنة المناقشة والحكم رقم (٢٠١) لسنة ٢٠٠٩م

إنه في يوم الثلاثاء ٢٠/شعبان/١٤٣٠هـ الموافق ٢٠٠٩/٨/١١م اجتمعت لجنة المناقشة والحكم على رسالة الماجستير المقدمة من الطالب/ **عبد الملك محمد يحيى لطف شاكر** المسجل بكلية/ **التربية قسم الإدارة والتخطيط التربوي** والمشكلة بقرار من مجلس الدراسات العليا والبحث العلمي في محضر اجتماعه (السادس) بتاريخ ٦-٢٠٠٩/٧/١١م بتشكيل لجنة المناقشة والحكم من الأساتذة:-

- ١- أ. د/ احمد علي الحاج المشرف الرئيس على الرسالة رئيساً
- ٢- د/ احمد برقان ممتحناً خارجياً - جامعة عدن عضواً
- ٣- د/ محمد عثمان خالد المخلافي ممتحناً داخلياً - جامعة صنعاء عضواً

عن رسالته الموسومة بـ (تقويم أداء كلية التربية والآداب بصعدة في ضوء أهدافها)

* وقد قام الطالب بعرض موضوع رسالته بشكل جيد ثم ناقشت اللجنة الطالب وبناءً على ما تقدم توصي اللجنة بالآتي:-

يمنح الطالب / عبد الملك محمد يحيى لطف شاكر، درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والتخطيط التربوي

توقيع أعضاء لجنة المناقشة والحكم على القرار:-

١- أ.د/ احمد علي الحاج

٢- د/ احمد برقان

٣- د/ محمد عثمان خالد المخلافي

مدير عام الدراسات العليا

نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ.د/ حاتم محمد الصباحي

*ملاحظة: الدرجة تمنح بنون تقدير مع العلم بان عرض الطالب لموضوع رسالته أثناء المناقشة لا يعتبر تقديراً.

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

((وما أوتيتم من العلم إلا قليلا))

صدق الله العظيم

سورة الإسراء، - من الآية (85)

الإهداء :

إلى والديّ العزيزين ...أبي وأمي ... الذين رعياني وربباني، فأحسنا

بي .. تربية وعطفاً .. وضحياً من أجلي بكل غال، وفرحاً بنشأتني

وشبابي وعلمي ... فالله أسأل أن يرحم والدي رحمة الأبرار وأن

يسكنه الجنة ، وأن يجعلني باراً بوالدتي.

إلى أخواني وأخواتي ... أشقائي ... سندي وعدتي ..فخري في الحياة

إلى زوجتي ... شريكة حياتي.. مودتي ورحمتي ..التي تحملت الكثير

من العناء لأصل إلى دروبي .

إلى أولادي...أحباب الله... ثمرة فؤادي ياسر و زكريا ..

من حرمتهم بعضاً من عطفي وحببي ..بسبب مشاغل الحياة.....

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد،

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله محمد الأمين... وبعد:-
لا يسعني بعد شكر الواحد الأحد، إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير للأستاذ الدكتور/ احمد علي الحاج- لقبوله الإشراف على هذه الرسالة، رغم مشاغله الكثيرة، وقد وجدته صاحب علم غزير وفهم عميق وصدر رحب وثر باسمه مني الشكر والتقدير لما قدمه لي من عون ومساعدة ورعاية وتوجيه.
كما أشكر الأستاذ الدكتور/ عبد الله الغيثي- عميد كلية التربية صنعاء- المشرف المشارك علي البحث لتوجيهاته ونصائحه، وأشكر الدكتور/ محمد عثمان المخلافي علي نصائحه وإرشاداته القيمة لي، كما أشكر الأخ العزيز/ محمد راشد عبد الله راشد علي كل ما قدمه لي من تعاون ماديا ومعنوي، وأخيرا أشكر كل من ساهم وأعان علي إنجاز هذا البحث،
فجزأهم الله عن خير الجزاء.
والله ولي التوفيق،،،
الباحث.

ملخص البحث: Abstract

هدف البحث الحالي إلى بناء أداة (مقياس) لتقويم واقع الأداء التدريسي المنفذ في كلية التربية والآداب - بصعدة للفوج الدراسي 2004/2005م عام الأساس - والعام 2007/2008م عام التقويم، من أجل الإجابة على تساؤلات البحث المتمثلة في :

1- ما واقع مدخلات كلية التربية والآداب - بصعدة وسبل تحقيقها لأهدافها؟

2- ما واقع الأداء المنفذ بكلية التربية والآداب - بصعدة في تحقيق أهدافها؟

3- ما واقع مخرجات كلية التربية والآداب - بصعدة في تحقيق أهدافها؟

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي (المسحي)، وأسلوب تحليل النظم في بناء الأداة (المقياس) مقتصرًا على تقويم الأداء التدريسي بالكلية، وقد تضمنت الأداة المراحل الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات)، حيث تضمنت مرحلة المدخلات (6) عناصر، وتضمنت مرحلة العمليات (12) عنصراً، أما مرحلة المخرجات فكان عنصر الطلبة الخريجين. كما تضمن كل عنصر عدد من المؤشرات الكمية والنوعية، ولجمع البيانات عن المؤشرات الكمية والنوعية، قام الباحث بوضع المؤشرات النوعية في استبانة من صورتين، الأولى خاصة بالطلبة، والأخرى خاصة بأعضاء هيئة التدريس بالكلية، تضمنت الاستبانة (22) فقرة.

كما تم تصميم (6) نماذج استمارات لجمع البيانات عن المؤشرات الكمية، تم الحصول على البيانات بشأنها من خلال تحليل السجلات والوثائق بالأقسام والوحدات الإدارية بالكلية. تم تطبيق الاستبانة الخاصة بالطلبة على طلبة المستوى الرابع بالكلية من جميع التخصصات، بلغ عددهم (625) طالب وطالبة، وتم تطبيق الاستبانة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والبالغ عددهم (45) عضواً. وكان من أبرز نتائج البحث بصوره عامة ما يلي :

- حققت الكلية مستوى أداء في نشاطها التدريسي بشكل كلي نسبة (46.57%) بتقدير ضعيف.
- وحصل واقع الأداء المنفذ بالكلية بجميع العناصر ومؤشراتها على نسبة (48%) بتقدير (ضعيف).
- كما حصل عنصر الطلبة المتخرجين بمرحلة المخرجات بجميع مؤشراته على نسبة (44%) بتقدير (ضعيف)، وقد خلص البحث إلى عدد من الاستنتاجات كان أبرزها ما يلي:
- إن أهداف الكلية غير واضحة وغير معلنة لطرفي العملية التعليمية بالشكل المطلوب.
- لا تحظى التربية العملية بما تستحقه من أهمية في عملية إعداد المعلم، فهي بوضعها الحالي ليست أكثر من عملية شكلية، فالفترة الزمنية للتطبيق غير كافية، وعملية الإشراف ضعيفة.

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- أساليب التدريس غير متنوعة ، والمحاضرات هي الشائعة/ والوسائل التعليمية لا تتوفر في القاعات الدراسية بصورة كافية ،مما أدى إلى ضعف استخدامها أثناء التدريس.
- بالنسبة للأنشطة اللاصفية المتعلقة بالرياضة والندوات ضعيفة جدا وتكاد تكون معدومة، والأنشطة الثقافية والفنية محدودة جداً.
- وفي ضوء النتائج والاستنتاجات التي تم التوصل إليها قدم الباحث عدداً من المقترحات والتوصيات، أبرزها ما يلي:
- يمكن تحسين كفاءة الأداء التدريسي بالكلية من خلال استخدام المدخلات الموجودة بشكل أكثر تركيز وبدون التغيير على الشكل الأساسي للنظام من خلال تصميم نظام تدريسي حديث النوع بحيث يكون مختلفاً عن النوع التقليدي.
- إعادة النظر في أهداف الكلية وذلك عن طريق صياغتها بشكل محدد وواضح وإعلانها لطرفي العملية التعليمية.
- إقامة دورات تدريبية وتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين لتحسين أدائهم.
- فتح أقسام جديدة تلبي احتياجات المدارس من المدرسين وتلبي الطلب المتزايد.
- وأقترح الباحث القيام بعدد من الدراسات منها :
- إجراء دراسة تخطيطية لتطوير مستوى الأداء التدريسي بالكلية وفق معايير الجودة الشاملة.
- إجراء دراسة تفصيلية معمقة لدراسة ظاهرة الهدر التي أشار اليها البحث وجودها بالكلية.

فهرست المحتويات :

الصفحة	المحتوى
—	○ الاستفتاح.
—	○ الإهداء .
—	○ الشكر والتقدير .
—	○ ملخص البحث باللغة العربية
—	○ فهرست المحتويات.
—	○ فهرست الجداول.
—	○ فهرست الأشكال.
—	○ فهرست الملاحق.
	● الفصل الأول: الإطار العام للبحث
6-1	○ مقدمة.
8-7	○ مشكلة البحث .
9	○ أهداف البحث .
10-9	○ أهمية البحث.
11-10	○ حدود البحث .
13-12	○ مصطلحات البحث .
14	○ مصادر البحث وأدواته.
16	○ منهج البحث.
	● الفصل الثاني: الدراسات السابقة ومناقشتها
22-17	○ أولاً: الدراسات اليمينية.
28-22	○ ثانياً: الدراسات العربية.
33-28	○ ثالثاً: الدراسات الأجنبية.
36-33	○ رابعاً: مناقشة الدراسات السابقة.
35	○ خامساً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

	● الفصل الثالث : الاطار النظري
	○ المبحث الأول: تقويم الأداء في النظم التربوية.
37	○ تمهيد
38	○ ماهية التقويم .
41-39	○ أهداف عملية تقويم الأداء.
42-41	○ أهمية تقويم الأداء.
43	○ وظائف التقويم.
44-43	○ أنواع التقويم.
45-44	○ مبادئ وأسس تقويم الأداء.
46	○ مبررات تقويم الأداء.
47-46	○ خطوات تقويم الأداء.
47	○ مجالات التقويم.
48-47	○ سمات التقويم الجيد.
48	○ عوامل ومعايير التقويم الفعال.
53-50	○ مداخل تقويم الأداء .
57-54	○ أساليب دراسة تقويم الأداء في النظم التربوية.
	○ المبحث الثاني: أسلوب تحليل النظم
58	○ تمهيد
60-58	○ مفهوم النظام.
62-60	○ عناصر النظام.
62	○ دورة النظام.
63	○ أنواع النظام.
63	○ خصائص وأسس النظام.
64	○ مفهوم تحليل النظم .
66-65	○ مكونات المنظومة .
67-66	○ تطوير النظام.

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

	● الفصل الرابع : نشأة كلية التربية والآداب - بصعدة وتطورها
69	○ تمهيد.
72-70	○ تأسيس الكلية وأهدافها .
72	○ النظام الدراسي بالكلية.
72	○ الطاقة الاستيعابية بالكلية.
73	○ أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
73	○ الإداريون .
76-74	○ الطلبة.
81-78	○ الأنشطة الجامعية.
	● الفصل الخامس: منهج البحث وإجراءاته.
83	○ أولاً: مجتمع البحث .
94-83	○ ثانياً: بناء أداة البحث.
97-95	○ ثالثاً: بناء أدوات جمع البيانات والمعلومات.
98-97	○ رابعاً: المعالجات الإحصائية .
	● الفصل السادس: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها
102-100	○ عرض نتائج الاستبانة بصورتها وتحليلها.
107-103	○ عرض نتائج واقع مدخلات الكلية الراهن وتحليلها.
111-107	○ عرض نتائج واقع الأداء المنفذ لتحقيق أهدافها.
113-111	○ عرض نتائج واقع مخرجات الكلية .
116-114	○ عرض نتائج واقع الأداء التدريسي بالكلية بشكل كلي .
	● الفصل السابع: ملخص نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته
119-118	○ ملخص البحث .
124-120	○ التوصيات والمقترحات.
136—125	○ قائمة المراجع (العربية والأجنبية).
167—137	○ الملاحق .
—	○ Abstract .

فهرست الجداول:

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
1	توزيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية للعام 2008/2007 م ،حسب الجنسية، المؤهل.	73
2	توزيع أعداد الإداريين حسب المؤهل ،الجنس للعام 2008/2007م	74
3	توزيع طلبة النظام العام المقبولين بالكلية للعام 2008 /2007 م ،حسب المستوى، التخصص، الجنس.	75
4	توزيع طلبة النظام الموازي المقبولين بالكلية للعام 2008 /2007 م ،حسب المستوى، التخصص، الجنس.	75
5	أعداد الطلبة المتخرجين من الكلية خلال العام 2008/2007 م عام التقويم، حسب التخصص ، الجنس.	76
6	توزيع أفراد مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكلية	83
7	توزيع أفراد مجتمع البحث من طلبة المستوى الرابع بالكلية.	84
8	نتائج تحكيم لجنة الخبراء على صلاحية المؤشرات لتقويم أداء الكلية	87
9	مراحل البحث بعناصرها ومؤشراتها بصورتها النهائية.	90—88
10	توزيع الأوزان النسبية المقترحة على العناصر ومؤشراتها	95-93
11	نتائج فقرات الاستبيان حسب استجابات أفراد مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والطلبة.	101—100
12	نتائج واقع مدخلات الكلية الراهن.	105—103
13	نتائج واقع الأداء المنفذ بالكلية .	109—107
14	نتائج واقع مخرجات الكلية .	111
15	نتائج مستوى الأداء التدريسي الكلي بالكلية.	113

فهرست الأشكال:

الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
70	نسبة طلبة المراحل التعليمية في محافظة صعدة .	1

فهرست الملاحق:

الصفحة	عنوانه	رقم الملحق
144-132	أداة البحث الرئيسة بصورتها النهائية(المقياس)	1
148-145	الاستبانة الخاص بالطلبة.	2
152-149	الاستبانة الخاص بأعضاء هيئة التدريس.	3
160-153	(6) نماذج استمارات لجمع البيانات من الأقسام والوحدات الإدارية.	4
161	قائمة بأسماء الخبراء والمحكمين المعروضة عليهم أداة البحث .	5

الفصل الأول:

الإطار العام للبحث.

- مقدمة .
- مشكلة البحث .
- أهداف البحث .
- أهمية البحث .
- حدود البحث .
- مصطلحات البحث .
- مصادر البحث وأدواته .
- منهج البحث .

Introduction : مقدمة

يعد تقويم الأداء من المواضيع الحساسة والمهمة في مختلف أنشطة مؤسسات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية العامة منها والخاصة، الرسمية منها والشعبية، لأنه ذو ارتباط مباشر بإنتاجية العمل وفعاليتها التنظيمية، التي يتوقف عليها بقاؤها واستمرار نشاطها، علي اعتبار أن نتائج تقويم الأداء توفر التغذية العكسية لرفع كفاءة أداء كل من يعمل في المؤسسة من اجل تطوير وتحسين الأداء المستقبلي فيها.(عقيلي ، 2005م ، 363).

والجامعة مؤسسة تربوية لم تعد مقصورة على التعليم، وإعداد الباحثين، والقيام بالبحوث ولكنها تنوعت وصارت أكثر التماماً بالمجتمع التي توجد فيه تتفاعل معه وتسهم في تشكيله ، حتى أمست وظائف الجامعة مطابقة لوظائف المجتمع، بل وتتعداه إلى خدمة الكثير من المجتمعات على المستويين القومي والعالمى.(حسان،1980، 50).

ولكن لا تزال بعض الجامعات تركز عادة في إدارتها إما على : الأهداف والنتائج ويطلق على ذلك نموذج الأهداف(Gool Model).أو على المنظومة المتكاملة للتعليم الجامعي وتسمى(University System Model) أي نموذج منظومة الجامعة، وفي كلا الحالتين فان بعض الجامعات تركز على بعض العناصر دون غيرها مثل : " الوظائف والهيكل والتشريعات، والسلوكيات، والبيئات ، والمعلومات أو تحقيق أهداف فردية لقيادات الجامعات أو البحث عن أهداف وطموحات سياسية خاصة ". (النجار،2000، 42).

ويعتقد الكثير من المهتمين بالتعليم الجامعي أن المشكلة التي ستواجه الجامعات ليست مشكلة توفير الأموال اللازمة فحسب وإنما هناك مشكلات كثيرة منها كيفية رفع مستوى الأداء بكافة صورته وأشكاله، وهذا يتطلب تحليل أدائها وبيان ما إذا كانت قادرة على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها ، لهذه الأسباب فإن الاهتمام بالأداء الجامعي وتقويمه أصبح يمثل هدفا مهما تسعى الدول النامية لتحقيقه لضمان إعداد أكبر عدد من الكوادر اللازمة لتنفيذ خططها التنموية. (الخفاجي،1994، 40).

والدعوة إلى تقويم نشاطات الجامعة ليست جديدة ، ففي السبعينيات دعا المعهد الدولي في مؤتمر حول (التخطيط لتطوير الجامعات) إلى الاهتمام بتقويم وتخطيط نشاطات الجامعات وخاصة نشاط التدريس والبحث وخدمة المجتمع والتدريب والإدارة. (Unesco,1971,p.32).

وفي تقرير موسع لمجموعة من الباحثين حول التخطيط والإدارة في الجامعات البريطانية أكد الباحثون على جملة من الحقائق أبرزها: أن على الجامعات أن تتخذ خطوات لتقويم نشاطاتها وأدائها ، وأن عليها أن تعرف ماذا تفعل وكيف تفعل ذلك. (Fielden,1973,p.108). المشار إليه في (المخلافي ، 2001، 5).

وعلى المستوى العربي ، عقدت الندوة الأولى لعمداء كليات التربية والمعلمين بالجامعات العربية في بغداد بالجامعة المستنصرية في نوفمبر(1974) والثانية في السعودية بجامعة الرياض في أبريل(1978) ومن توصياتها : أن التخطيط لمستقبل كليات التربية يتطلب تقويما لواقعها في ضوء الأهداف التي تسعى لتحقيقها.(ظافر،1989، 225).

وفي هذا السياق قدمت الجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس في مؤتمرها العلمي بالإسكندرية في يوليو 1990م، مجموعة من الدراسات والبحوث أشار معظمها إلي أن برامج إعداد المعلم في بعض كليات التربية العربية تعاني من أوجه قصور كثيرة. (الجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس، 1990، 19).

كما تشير التوصيات الصادرة عن الندوات ذات الصلة بكليات التربية التي أقامها اتحاد الجامعات العربية إلي الاهتمام بالانشطات الجامعية تقويمياً وتطويراً. (اتحاد الجامعات العربية، 1994).

وعلى الصعيد اليمني، أشارت العديد من الدراسات والبحوث، المؤتمرات والندوات العلمية إلي ما تعانيه الجامعات اليمنية عموماً وكليات التربية خصوصاً من مشكلات وعوائق من كل الأنواع تقريباً منها على سبيل المثال: ما أشارت إليه ندوة حول (تقويم التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية) التي أقامها المركز اليمني للدراسات الاستراتيجية للمدة من 8-9 أكتوبر 1997، من أن (التعليم الجامعي في الوقت الراهن من حيث سياساته وأهدافه وبرامجه وطرائقه وممارساته وتنظيمه وإدارته وإمكاناته المادية والبشرية عاجز عن الوفاء بمطالب المجتمع، كما أنه يعاني من نقاط ضعف وأوجه قصور مما يتسبب في عدم قدرته على تحقيق مهامه وأهدافه بالفاعلية المطلوبة)، وخلصت الندوة بعددٍ من التوصيات أهمها: ضرورة وضع خطة لتحسين الأداء، وتحسين أساليب التدريس وتفعيل العلاقات مع الطلبة و المجتمع المحلي وإدخال التكنولوجيا الحديثة". (المخلافي، 1997، 28).

وأشارت دراسات حديثة إلى أن "التوسع في التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية خلال السنوات الأخيرة، جاء في معظم الأحيان ارتجاليا عشوائيا دون تحديد واضح لاتجاهاته أو دراسة متأنية لاحتياجاته المادية والبشرية". (المخلافي وآخرون، 1999، 23).

وفي مقدمتها التوسع المذهل في إنشاء الكليات التابعة للجامعات في مختلف محافظات الجمهورية، حيث بلغ إجمالي الكليات (140) كلية في العام الجامعي 2005/2004م، منها (91) كلية في الجامعات الحكومية، بلغت الكليات الإنسانية منها (57) كلية، وبلغت الكليات التطبيقية (34) كلية، في حين بلغت الكليات في الجامعات الخاصة (49) كلية، بلغت الكليات الإنسانية منها (32) كلية، و(17) كلية تطبيقية، ليصبح إجمالي الكليات الإنسانية (90) كلية، على حين بلغت الكليات التطبيقية (51) كلية. وإذا استبعدت الكليات المتناظرة أو المكررة في الجامعات الحكومية والخاصة فلن يبقى سوى (19) كلية نوعية، منها (10) كليات إنسانية، و(9) كليات تطبيقية. (الحاج، 2007، 163).

وما انفكت الدراسات تنبثق عن أداء الجامعات وكليات التربية، فقد أظهرت نتائج دراسة محمد (1984) ضعف الكفاءة الداخلية بجامعة صنعاء، مما يؤدي إلى زيادة التكاليف المالية التي تنفق عليها، (الحاج، 1984، 14). وأشار أحد الباحثين من أن "جامعتي صنعاء وعدن تعانيان من قصور كبير في أداء وظائفها وبالتالي إخفاقهما في تحقيق أهدافهما المرسومة". (الحاج، 1999، 117). كما أشار باحث آخر من أن " قدرة كلية التربية صنعاء على تأدية وظائفها الأساسية قد

أصبحت محدودة جداً ، وأن نسبة عالية من خريجي الكلية سيشكلون كارثة محققة على مدارس التعليم في اليمن". (الغيثي، 1999، 302).

وفي هذا السياق أظهرت عدد من الدراسات نقاط ضعف متعددة في أداء كليات التربية منها : أظهرت نتائج دراسة المطلس (1987، 194-197). انخفاضاً ملحوظاً في مستوى الأداء الكلي لطلبة المستوى الرابع بقسم التاريخ كلية التربية بجامعة صنعاء ، للكفايات التدريسية.

وأشارت بعض دراسات مركز البحوث والتطوير التربوي اليمني ، تأشيرها لنقاط الضعف في امتلاك خريجي كليات التربية اليمنية بجامعة صنعاء وعدن للكفايات التدريسية، وأوصت بالمراجعة السريعة للخطط الدراسية المعمول بها حالياً في هذه الكليات.(مركز البحوث والتطوير التربوي اليمني، 1994).

وأوضحت دراسة عن تصورات الطلاب المتخرجين في كلية التربية بجامعة صنعاء لمدى إسهام برنامج هذه الكلية في إكسابهم الكفايات اللازمة للمعلم، بأنها كانت متوسطة وما دون المتوسط.(مطهر والصوفي ، 1994، 26).

كما خلصت دراسة الحدابي والحوري (1995، 17-18) إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة صنعاء ، يرون أن أهداف التعليم الجامعي ، وأهداف كلية التربية غير واضحة ، ومحتوى مناهجها لا يحقق التوازن بين النظري والعملي، ولا ترتبط بالواقع، وعدم توافر المراجع اللازمة، وأن طرق التدريس تقليدية ، كما أكد الباحث على أهمية مراجعة مناهج التعليم الجامعي ، وأهدافه في جميع الكليات والتخصصات المختلفة والعمل على تطويرها.

وأظهرت نتائج دراسة العوبثاني (1998، 135) نقاط ضعف متعددة في برامج كليات التربية بجامعة عدن منها : أن أداء منظومة الأقسام الإنسانية بكلية العلوم والآداب والتربية بالمكلا بصورة عامة بدرجة مقبول.

وختاماً أشار الحاج (2007) إلا أنه على الرغم من وجود مشكلات خاصة بكل مرحلة تعليمية، بل وفي كل مؤسسة تعليمية، إلا أن هناك جملة من المشكلات العامة المشتركة في كل نظم وأنواع التعليم في اليمن وفي كل مؤسسة تعليمية منها :

- " فكر تربوي ساكن بأهداف تربوية بالية، غائبة عن توجيه التطبيق والتنفيذ.
- قطيعة شبة كاملة بين التعليم النظري والتعليم المهني التطبيقي.
- مناهج تعليمية بمحتوى قديم وباستراتيجيات تعليم وتعلم وتقويم تقليدية.
- عجز خطير في تقنيات التعليم الحديثة والتقليدية في نظم ومؤسسات التعليم في اليمن.
- نمو طلابي متسارع يضغط بشدة علي موارد كل أنواع ومؤسسات التعليم الحكومي.
- ضعف استيعاب التعليم للسكان في سن التعليم وبالتالي الحد من الأمية.
- ميزانية تعليمية عاجزة عن تلبية الاحتياجات الأساسية لنظم ومؤسسات التعليم.
- عجز نوعي وكمي في الكفاءات التعليمية والإدارية والفنية مقابل سوء توزيعها.

- تفشي العديد من الأمراض والعلل الإدارية في كل نظم ومؤسسات التعليم.
- غياب شبة كامل في مشاركة المجتمع بكل مؤسساته وشرائحه في دعم التعليم إدارياً ومادياً وفنياً".

مشكلة البحث: Research Problem

تعد كلية التربية والآداب - بصعدة إحدى كليات التربية التابعة لجامعة صنعاء، وقد ضُمت - مؤخراً - أكاديمياً وإدارياً ومالياً إلى جامعة عمران في العام الجامعي 2008/2009، وتواجه هذه الكلية العديد من المشكلات ونقاط الضعف، وهذا ما أكدته الندوة العلمية التي أقامتها كلية التربية والآداب - بصعدة في عام 2004، من أن هناك مجموعة من المشكلات ونقاط الضعف تحد من أدائها، حيث أشارت صراحة إلى: " أن المعلومات المرتدة إليها كتغذية راجعة تشير إلى أن كفاءة أداء مخرجاتها في الميدان تخصصاً ومهاريّاً لم ترق بعد إلى مستوى الآمال والتطلعات المنشودة" ، وأرجع أحد المشاركين في الندوة ذلك إلى مجموعة من الصعوبات منها: ضعف إمكانياتها المادية والبشرية، الكثافة الطلابية المتزايدة، قلة أعضاء هيئة التدريس بالكلية مقارنة بالزيادة الطلابية .

وأشار آخر أن الكلية بحاجة ماسة إلى مراجعة شاملة ، وأن عليها إعادة النظر في التخصصات القائمة فيها، والنظر إلى تخصصات جديدة تلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل. (كلية التربية والآداب - بصعدة، 2004، استنتل، بدون).

وأكد مشروع إنشاء جامعة صعدة (2007/2008) إلى أن عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم الثانوي بالمحافظة خلال العام 2007/2008 يقدر بحوالي (10,400) طالب وطالبة ، وعدد الطلبة الملتحقين بالتعليم الأساسي يقدر بحوالي (116,163) طالب وطالبة ، الأمر الذي يمكن معه التنبؤ بالإقبال المتزايد على الكلية.(كلية التربية والآداب - بصعدة، مشروع إنشاء جامعة صعدة، 2007/2008، 14). وبالتالي فإن التوسع في قبول أعداد متزايدة من الطلبة استجابة للطلب الاجتماعي المتزايد لا تعني بأية حال قبول التضحية بقدرة هذه الكلية على القيام بأدوارها. وفي هذا السياق أظهرت الإحصاءات الصادرة من مكتب الخدمة المدنية بالمحافظة للعام 2007/2008 م ، من

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

أن نسبة عالية من خريجي الكلية يقدر عددهم بـ (1,655) خريج من خريجي الكلية متقدمين للتوظيف، ولكن لا توجد درجات وظيفية، وهذا سوف يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، وبالتالي سيشكلون كارثة محققة وخاصة لفئات الشباب الداخلين في سوق العمل ، كما يعكس ذلك هدراً كبيراً في رأس المال البشرية وطاقاته المنتجة.(إحصائية م/ الخدمة المدنية - بصعدة، 2007، استنتج، بدون).

ومن خلال احتكاك الباحث بواقع كلية التربية طالبا وإداريا فيها، تبرز مشكلة أساسية تتمثل في أن أداء كلية التربية والآداب - بصعدة يحتاج إلى تحسين ، وتحسين أداء هذه الكلية لا يمكن أن يتم من غير دراسة علمية ميدانية شاملة ، لفحص مسيرتها التربوية ولبیان مستوى أدائها وما تعانيه من معوقات؛ في ضوء ما سبق تتبلور مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي :

ما واقع أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها ؟

وتتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

1. ما واقع مدخلات كلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسة ومؤشراتها المعدة بأداة البحث؟
2. ما واقع الأداء المنفذ بكلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسة ومؤشراتها المعدة بأداة البحث؟
3. ما واقع مخرجات كلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسة ومؤشراتها المعدة بأداة البحث؟

👉 **أهداف البحث :** Objectives of The Research

هدف البحث الحالي إلى ما يلي:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

1. بناء أداة علمية لتقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها تضم المراحل الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات).
2. التعرف على واقع مدخلات كلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسية ومؤشراتها المعدة بادة البحث.
3. التعرف على واقع الأداء المنفذ بكلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسية ومؤشراتها المعدة بادة البحث.
4. التعرف على واقع مخرجات كلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسية ومؤشراتها المعدة بادة البحث.

أهمية البحث : Importance of The Research

تزداد أهمية تقويم الأداء في المؤسسات الحديثة، وذلك لان عملية البناء والتغيير والنمو السريع لابد أن تواكبه الإجراءات التقييمية المستمرة من أجل الوقوف علي حقيقة المسيرة وصحتها من ناحية، وتطوير ورفع مستوى الأداء من ناحية ثانية، (علي، 1997، 5). ويمكن إيجاز أهميته البحث في النقاط التالية:

- 1- يتماشى البحث الحالي مع توصيات كثير من الندوات والمؤتمرات الخاصة بتقويم أداء الجامعات عموما وكليات التربية خصوصا، والتي أوصت بالقيام بعملية التقويم، لمعرفة مستوى الأداء ووضع الحلول المناسبة للتحسين.
- 2- يأتي هذا البحث لمساعدة القائمين علي الكلية للاسترشاد به في معرفة جوانب القوة ومواطن الضعف في أدائها، لاتخاذ القرارات السليمة التي من شأنها معالجة مواطن الضعف وتعزيز جوانب القوة ووضع الحلول المناسبة لتحسين أدائها وتحقيق أهدافها.

3- كما تأتي أهمية هذا البحث من حيث أنه يتناول واقع أداء كلية التربية والآداب - بصعدة التي تم نقل تبعيتها الأكاديمية والإدارية لجامعة عمران الوليدة فهو بهذا يساعد القائمين على جامعة عمران من تكوين فكرة واضحة عن أداء هذه الكلية إيجابا وسلبا.

4- يعد من أوائل البحوث - على حد علم الباحث - التي تناولت تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة منذ تاريخ افتتاحها عام 1994/93م وحتى تاريخه، رغم الإحساس بالحاجة إلي مثل هذا العمل .

👉 **حدود البحث** Research Limitation :

اقتصر البحث الحالي على المحددات الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** تشخيص واقع الأداء التدريسي بكلية التربية والآداب - بصعدة من خلال تقويم الأداء التدريسي الفعلي المنفذ بالكلية والحكم عليه مقارنة بالأداء الافتراضي المعد بأداة البحث، وفق المراحل الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات)، من خلال عدد من العناصر ومؤشراتها التي تضمنها المقياس المعد والذي يمثل أداة البحث الرئيسية.

- **الحدود البشرية:** طلبة المستوى الرابع بالكلية من جميع التخصصات الدراسية المتوفرة بالكلية، والبالغ عددهم (628) طالب وطالبة.

- أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إلى ملاك الكلية ، والبالغ عددهم (45) عضواً.

- **الحد المكاني:** كلية التربية والآداب الكائنة بمحافظة بصعدة.

- **الحد الزمني:** الفوج الدراسي لتخريج دفعة، والمتمثل في العام الجامعي 2004/2005م عام الأساس، والعام الجامعي 2007/2008م عام التقويم.

تضم مصطلحات البحث ما يلي:

- **التقويم لغة:** ورد في المنجد : " قوم الشيء أي عدله " ، ويقال: "قومه فتقوم"، أي "عدله فتعدل"، ويقترّب من هذا المعنى ما ورد في "مختار الصحاح": فتقوم الشيء تقويماً فهو "قويم" أي مستقيم.

- أما لسان العرب: " فقد أعطى وضوحاً أكثر وتفصيلاً أدق لكلمة "تقويم" فقال: " أقمت الشيء وقومته"، بمعنى: " أزلت اعوجاجه فاستقام" وكذلك قوم الشيء بمعنى: " قدر قيمته، ثمنه " .

وقدم المختصون في التربية تعريفات مختلفة للتقويم منها:

- **عرف سرحان (1988) التقويم بأنه:** " تحديد مدى ما بلغناه من نجاح في تحقيق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها ، بحيث يكون عوناً لنا في تحديد المشكلات وتشخيص الأوضاع ،ومعرفة العقبات والمعوقات بقصد تحسين العملية التعليمية، ورفع مستواها ، ومساعدتها على تحقيق أهدافها"(المخلافي، 1988، 125).

- **ويعرف التقويم بأنه:** عملية تتكون من عدد من العمليات مثل: التقييم بمعنى التثمين ، والتشخيص بمعنى تحديد نقاط القوة ومواطن الضعف ، وتقييم الاعوجاج ، والمتابعة ، والتغذية الراجعة ، والأخيرة تتم من خلال إرجاع المخرجات إلى المدخلات لتدخل النظام من جديد مره أخرى"(مرعي وآخرون، 1993، 23).

- **و عرف بشارة(1994، 1) التقويم بأنه:** " تلك العملية التي تمكننا من القيام بمراقبة سير التنفيذ، وتقديم لنا المعلومات الكافية عن صحته وسرعته ، وعن صحة النتائج النهائي، ومدى تطابق الإنجاز مع الأهداف الموضوعية ، لتحقيق التطوير والتحسين".

- أما عودة (1998، 26) فيعرفه بأنه: "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات حول البرامج المتعلقة بالطالب والمعلم والمرافق والوسائل والنشاطات التي تشكل بمجموعها وحدة عملية التعليم، وذلك للتأكد من مدي تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات بشأن هذه البرامج".

- ويعرف (الفهيم، 2000، 8) التقويم بأنه: "الأسلوب العلمي الذي يتم من خلاله تشخيص دقيق للواقع التربوي، واختيار مدي كفاءة الوسائل المستخدمة، والاستفادة من ذلك في تعديل وتوجيه المسار التربوي نحو تحقيق الأهداف علي وجه أفضل".

- أما كرونباخ، (Cronbach)، أشار إلى أنه: "عملية الحصول علي المعلومات للاستفادة منها في عملية اتخاذ القرار في البرنامج التعليمي"، المشار إليه في(نعمان، 2007، 8).

2- الأداء Performance :

- الأداء لغة: هو "القضاء، وأدى، تأديّة وقضاه يقال " أدى ما عليه من دين " و" أدّى واجب الاحترام " تؤدى له من حقّه، قضاه له، ومنها يستنتج من تأدية الشيء وهو عملة بتمامه وكماله"،المشار إليه في(الصلح، 2002، 6).

- الأداء اصطلاحاً: هو " تنفيذ أمر واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة ما للقيام به، ويعتبر ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة ما لإنجاز عمل ما وفقاً لطريقة محددة"،(مراد، 1993، 44).

- وعرف الباحث الأداء إجرائياً: قدرة الكلية على أداء واجباتها أو مهامها الموكلة إليها من أجل تحقيق أهدافها .

— وعرف منصور (1973، 320) تقويم الأداء بأنه: " بأنه الحصول على حقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقويم أداء العامل لعملة ومسلكه فيه ، في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية، والعملية، والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعملة الحاضر والمستقبل".

- ويرى الحاج (1999، 8) بان تقويم الأداء: عملية يتم من خلالها الحصول علي البيانات والمعلومات اللازمة والنتائج التي يتخذ في ضوءها القرارات التنظيمية ، بهدف تحسين وتفعيل السلوك التنظيمي داخل المؤسسات التربوية والتعليمية.

- ويعرف الباحث تقويم الأداء إجرائيا بأنه: تشخيص واقع الأداء التدريسي الفعلي بكلية التربية والآداب - بصعدة، ومقارنته بالأداء الافتراضي المعد بأداة البحث خلال المرحل الثلاث (المدخلات ، العمليات، المخرجات) ، وجمع البيانات والمعلومات عن طريق أدوات أعدت لهذا الغرض ، وتحليل هذه البيانات وتفسيرها بما يمكن من الحكم على واقع الأداء التدريسي بالكلية ، والتعرف على نواحي القوة ومواطن الضعف فيه ، واستخلاص التوصيات والمقترحات لرفع مستوى أدائها لتحقيق أهدافها.

3- المعايير: هي مقياس أو حكم يتم اختياره أساسا للمقارنة النوعية أو الكمية أو الشيء الذي يحاول الفرد أن يتنبأ بواسطته،(Good Carter,1973,p.135)، وتبنى البحث الحالي هذا التعريف باستخدامه مقياس تم إعداده كمعيار للحكم على واقع الأداء المنفذ بالكلية.

👉 مصادر البحث وأدواته Resources of Research and Tools :

اعتمد الباحث على عدد من المصادر خلال إعداد البحث، تمثلت فيما يلي :

▪ المعاجم والقواميس المتخصصة.

- اللوائح والقوانين والتشريعات والأنظمة .
- الكتب (المطبوعة والإلكترونية) .
- الرسائل والأبحاث العلمية (العربية والأجنبية) المرتبطة بموضوع البحث .
- الدوريات والمجلات العلمية المحكمة.
- عدد من المواقع الإلكترونية .
- كما اعتمد الباحث في عملية جمع البيانات عن العناصر ومؤشراتها المعدة بأدوات البحث، على السجلات والوثائق المتوفرة بالكلية والجامعة، وعلى استجابات أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- تم بناء أداة (مقياس) للبحث باستخدام أسلوب تحليل النظم وفق المراحل الثلاث (المدخلات والعمليات والمخرجات) كمعيار للحكم على أداء الكلية.
- استخدام تقنية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وذلك لحساب المتوسطات والنسب المئوية والوسط الموزون .

👉 منهج البحث Method of Research :

لقد جمع الباحث بين المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب تحليل النظم والذي يعتبر من المستجدات المنهجية في ميدان الإدارة التربوية، وقد مر البحث بعددٍ من الخطوات الإجرائية والتطبيقية سيرد الحديث عنها خلال الفصل المخصص لمنهج البحث وإجراءاته.

👉 خلاصة الفصل الأول:

وهكذا وبعد أن تم توضيح مشكلة البحث وأسئلته، أهدافه، أهميته، حدوده، ، مصادره وأدواته، منهجيته ابتداءً وانتهاءً جملةً وتفصيلاً خلال هذا الفصل، ونظراً لما يؤكد المتخصصون في البحوث العلمية بأنه يتطلب من

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

الباحث عرض أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثه؛ وذلك لوضع أساس سليم لدراسته ، وتزويده بالأفكار الجديدة، والإجراءات التي يمكن أن يستفيد منها، والحصول على معلومات جديدة ، وعرض أبرز المستجدات والمعارف المتعلقة بموضوع بحثه، والبدء من حيث انتهى غيره، لذا قام الباحث بمراجعة وعرض عدد من الدراسات السابقة التي تمكن من الاطلاع عليها ، وقد حُصص لها الفصل الثاني (التالي).

الفصل الثاني :

الدراسات السابقة ومناقشتها

أولاً : الدراسات اليمنية .

ثانياً: الدراسات العربية.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية.

رابعاً: التعليق على الدراسات السابقة .

خامساً : أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

يتناول هذا الفصل عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي لتوسيع دائرة النظر حول مشكلة البحث ومعالجتها، ولتعزيز أواصر الصلة والتواصل مع ما سبق هذا البحث من دراسات وبحوث من جهة ، والبدء من حيث ما أنتهي إليه الفكر التربوي في هذا الميدان العلمي من جهة أخرى، وذلك كالتالي:

أولاً : الدراسات اليمنية : هناك العديد من الدراسات اليمنية التي أقيمت هنا وهناك ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، وهنا يعرض الباحث عدداً من هذه الدراسات التي تمكن من الحصول عليها، توضيحها كالتالي :

(1) دراسة العوبثاني(1998) :

هدفت إلى التعرف على واقع منظومة المنهج الدراسي المنفذ في كليات التربية بجامعة عدن من خلال أسلوب تحليل النظم.

- **عينة الدراسة :** تكونت عينة الدراسة من كل من:

أعضاء هيئة التدريس ، طلبة المستوى الرابع بالكلية.

- **أداة الدراسة :** لتحقيق هدف البحث، قام البحث ببناء أداة علمية شملت (المدخلات،

العمليات، المخرجات)، ضمت الأداة عدد من العناصر والمؤشرات، وتم تحديد الأوزان

النسبية للعناصر ومؤشراتها ، وتبنى معايير عالمية وعربية كمعايير افتراضية هدفها

تسهيل عملية البحث.

- وقد استخدم الباحث استبانة من صورتين ، صورة خاصة بأعضاء هيئة التدريس ،

والأخر لطلبة المستوى الرابع.

- نماذج استمارات لجمع البيانات التي يتطلب جمعها من الوثائق والسجلات بالوحدات

الإدارية والأقسام .

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- قائمة ملاحظات صافية لقياس أداء الطلبة / المدرسين للمهارات التدريسية.
- مقياس اتجاه الطلبة / المدرسين نحو مهنة التدريس.

أهم النتائج:

- كان أداء منظومة المنهج في الأقسام الإنسانية بكلية العلوم والآداب والتربية بالمكلا بصورة عامة بدرجة مقبول.
- أهدافها تتسم بالعمومية وقلة التحديد والوضوح.
- المعدل التراكمي العام للطلبة مقبول .
- اتجاه الطلبة نحو مهنة التدريس جيد
- أداء الطلبة للمهارات التدريسية المتضمنة قائمة الملاحظة الصافية بتقدير جيد//.

أهم التوصيات:

- إعادة النظر في الأهداف بمراتبها المختلفة
- إصدار دليل للكلية يحوي الأهداف والمقررات ، وتوصيف محتوياتها ، والنظام الدراسي ، ويوزع هذا الدليل علي كل طالب مستجد.
- وضع نظام لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية وربط ذلك بالترقية .

(2) دراسة علي (1997):

هدفت إلى قياس كفاءة الأداء الإداري الجامعي للجامعتين المستنصرية وجامعة صنعاء خلال العام 94 / 95 م .

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من كل من:

الجامعة المستنصرية بجمهورية العراق ، وجامعة صنعاء بالجمهورية اليمنية.

- أداة الدراسة: استخدم الباحث أسلوب تحليل المهام عند بناء أداة بحثه، ضمت الأداة (7) مجالات رئيسية، كما ضمت المهام الإدارية الجامعية، بلغت (51) مهمة .
- اشتقاق المؤشرات النوعية والكمية ، ثم تحديد الأوزان النسبية للمجالات والمهام والمؤشرات في ضوء الأوزان العالمية المحددة لأهداف الجامعة.

أهم النتائج:

- تدنى نسبة مساهمة المهام الإدارية في جامعة صنعاء في تحقيق أهدافها إذ بلغت (46%).
- بلغت نسبة مساهمة المهام الإدارية في الجامعة المستنصرية في تحقيق أهدافها (68%).

أهم التوصيات:

- منح الإدارة بجامعية المستنصرية مزيداً من الصلاحيات وخاصة فيما يتعلق بتطوير أعضاء هيئة التدريس.
- العمل على اتخاذ إجراءات فعلية لتطبيق مبدأ الاستقلال المالي والإداري لجامعة صنعاء.

(3) دراسة الحدابي والهوري(1995):

- تناولت تقويم مناهج كلية التربية بجامعة صنعاء ، واقترح أساليب تطويرها ، من خلال التعرف على واقع التعليم الجامعي في اليمن وتطوره ، وكيف يمكن الإسهام في تطوير التعليم الجامعي في اليمن.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (40) عضو هيئة تدريس بالكلية.
- أداة الدراسة: استبانة تشمل مجموعة من البنود لاستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس حول مناهج كلية التربية ، تضمنت الاستبانة أربعة محاور هي:

الأهداف، والمحتوي، واستراتيجيات التعليم والتعلم، والتقويم، تحوي (37) عبارة، استخدم التدرج الرباعي لاستجابة عينة الدراسة (إلى حد كبير، متوسط، قليل، غير متوافرة).

أهم النتائج :

- اغلب معايير الأهداف غير متوافرة أو متوافرة بدرجة قليلة.
- رؤية أعضاء هيئة التدريس تعكس عدم توافر معايير تقويم محتوى المنهج أو ضعفها.
- تشير النتائج إلى الوضع المتردي لواقع مناهج إعداد المدرسين في كلية التربية صنعاء.

4) دراسة مركز البحث والتطوير التربوي (1994):

- هدفت إلى تقويم فاعلية برامج الإعداد التربوي للمدرسين في كليات التربية اليمنية .
- عينة الدراسة:** تكون عينة الدراسة من كل من:
- المدرسين المتخرجين في كليات التربية من جامعتي صنعاء وعدن في الأعوام (89-1991م) قوامها (816) طالب وطالبة.
 - طلبة المستوى الرابع في كليات التربية - صنعاء، وعدن، وتعز، والحديدة، كان قوامها (1378) طالب وطالبة.
 - المديرين والمشرفين بلغ عددهم (109) فرد .

أداة الدراسة: الاستبيان الأداة الرئيسة لجمع البيانات، والذي شمل على (81) فقرة موزعة على (9) مجالات.

أهم النتائج :

- كانت درجة الأهمية متدنية بشكل خاص في مجالات : بناء الخطة التدريسية وتنفيذها، وضبط الصف وإدارته ، والأمور الإدارية، واختيار الوسائل التعليمية والإفادة منها.

- كانت درجة الأهمية مرتفعة في البنود المتضمنة المجالات الآتية:
تقويم التعليم، التربية العملية، كفايات البحث العلمي، النمو المهني والأكاديمي للمدرسين.
أهم التوصيات: قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات لإثراء المقررات التربوية،
وإضافة مجموعة أخرى من المقررات الدراسية التربوية .

5) دراسة النوبان وآخرين (1992):

هدفت إلى التعرف على واقع كلية العلوم والآداب والتربية بعدن، وتقديم المقترحات
والتوصيات لتطوير عملها في المستقبل.
عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من كل من:
- الهيئة التدريسية بلغت (69) عضواً.
- المتخرجين في الكلية والبالغ عددهم (104) متخرج.
- مديري المدارس والبالغ عددهم (24) مديراً ومديرة.
أداة الدراسة: تم تصميم مجموعة من الاستبيانات لاستطلاع آراء مجتمع البحث.
- تحليل وثائق الجامعة والكلية والمؤتمرات والمنظمات الدولية التي تخص الكلية.
- الاطلاع المباشر على واقع المكتبة، المختبرات، المبنى الجامعي.
وكان من أهم النتائج :

- نسبة (84%) من أعضاء هيئة التدريس يرون أن المستوى العلمي للطلبة عند الالتحاق
مقبول وضعيف.

- أفاد (68%) من أعضاء هيئة التدريس بعدم توافر مراجع كافية .

- وضع المكتبة ضعيف حسب رأي أكثر من (64%) من أعضاء هيئة التدريس.

- يري(49%) من أعضاء هيئة التدريس أن المقررات التي يدرسها الطالب كافية لإعداد المعلم الناجح.

ثانيا: الدراسات العربية:

هناك العديد من الدراسات العربية التي تناولت الموضوع، وقد تمكن الباحث من الاطلاع على عدد منها، توضيحها كالتالي:

(1) دراسة الخفاجي (1994):

تناولت تقويم واقع التعليم الجامعي الأهلي في العراق، وتحديد نقاط قوته وضعفه تمهيدا لدعم الجوانب الإيجابية وتعزيزها وتشخيص السلبيات ومعالجتها، فضلا عن تحديد العوامل المؤثرة على أدائه لغرض دراستها بشكل أعمق وأدق.

عينة الدراسة: تكونت العينة من ثلاث كليات أهلية هي: (التراث ، الرافدين ، والمنصور) باعتبارها تمثل التعليم الجامعي الأهلي في العراق.

أداة الدراسة: اعتمدت ثلاثة مؤشرات أساسية لغرض تقويم الأداء في المدى الزمني القصير، وهي: مؤشرات (جيسون) لقياس الفاعلية تضم الكفاءة الإنتاجية، المخرجات ، الرضا الوظيفي .

- استخدمت المؤشرات العالمية لتحديد مستوى أداء الكليات مجتمعة باعتبارها تمثل قطاع التعليم الجامعي الأهلي.

أهم النتائج : صحة افتراض البحث بشكل عام ، حيث تبين وجود الضعف فعلاً في مؤشري الكفاءة والمخرجات ، أما الرضا الوظيفي فكان بحالة جيدة عموماً في الكليات الثلاث.

(2) دراسة (إسماعيل ، 1992):

هدفت إلى معرفة واقع قياس الأداء في الجامعات العراقية ، إضافة إلى تحليل مكونات نظام معلومات قياس الأداء في الجامعات العراقية .

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على رصد الواقع وتشخيص أوجه الضعف مستخدمة المنهج الوصفي.

أهم النتائج:

- يقاس أداء الكليات والجامعات العراقية دورياً مرة واحدة في السنة وعلي وفق مؤشرات تحددها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع عدم الالتزام الكامل بتلك المؤشرات ، وتتصف هذه المؤشرات أنها تتغير سنوياً ويقتصر القياس على أداء الكليات والجامعات دون الأقسام العلمية .

- قصور فاعلية النظام الحالي في تهيئة المعلومات التي تحتاجها عملية قياس الأداء.

- كما خلصت الدراسة إلى تقديم نظام معلومات نظري مقترح لتقويم الجامعات تضمن عدداً من مؤشرات كفاءة الأداء يمكن الاستفادة منها في قياس كفاءة الأداء الإداري بصورة خاصة والأداء الجامعي بصورة عامة .

(3) دراسة (رسمى ، 1989):

عالجت الدراسة بعض أوجه الضعف والقصور التي تواجه الإدارة الجامعية في مصر ، حيث ركزت على العناصر البشرية باعتبارها العنصر الأساسي في الإنتاج.

عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة من الإداريين بجامعة الزقازيق فرع بنها ، بلغ حجم

العينة (96) من الرؤساء الإداريين ، وعدد (160) عامل بالجامعة.

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على رصد الواقع وتشخيص أوجه الضعف مستخدمة المنهج الوصفي.

أهم النتائج :

- وجود قصور شديد في جوانب التوظيف والترقية بسبب المركزية الشديدة ، وغياب مقاييس الاختبار الناجحة.

- وجود قصور في البرامج التدريبية بجوانبها الكمية والنوعية.

4) دراسة الشيخ وآخرين (1989) :

هدفت الدراسة إلى تقويم مؤسسات إعداد المعلمين قبل الخدمة.

عينة الدراسة: كلية التربية - جامعة الكويت.

أداة الدراسة: دراسة الوثائق والأنظمة والبنى التنظيمية لهذه الكلية وتحليلها، وإجراء بعض المقابلات والاجتماعات مع المسؤولين فيها.

أهم النتائج :

- إن الأهداف العامة للكلية تتصف بالعمومية.

- العلاقة بين أهداف الكلية وأهداف الأقسام غير واضح.

- أهداف التربية العملية صيغت لجميع المراحل (رياض الأطفال، الابتدائي، والمتوسط ، والثانوي) وان كانت شاملة ووافية.

- إن نسبة المقررات العامة (14%) وهي نسبة منخفضة جدا مقارنة بالمعدلات العالمية (50%).

- إن نسبة المقررات التخصصية (48%) وهي نسبة تزيد عن المعدلات العالمية (33%).

- إن نسبة المقررات المهنية (36%) وهي نسبة تزيد عن المعدلات العالمية (33%).

(5) دراسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعراق (1988) :

ركزت الدراسة على مجموعة من المؤشرات لتقويم الأداء في الجامعات العراقية، وهي: المؤشرات الخاصة بالطلبة (نسبة تحقق القدرة الاستيعابية ، نسبة تحقق خطة القبول ، تطور القبول ، نسبة النجاح ، نسبة المؤجلين ، نسبة الغياب، نسبة الاستفادة).
- المؤشرات الخاصة بالتدريسيين وهي : نسبة التدريسيين / الطالب، وكانت كما يلي :
الأقسام الأساسية والتطبيقية (1 / 15)، الأقسام والفروع (1 / 10)، العلوم الإنسانية (1 / 20).

- المؤشرات الخاصة بالإداريين والفنيين.

- المؤشرات الخاصة بالبحث العلمي واستغلال المستلزمات المادية .

- المؤشرات المالية.

(6) دراسة المقوشي (1988):

هدفت إلى التعرف على وضع كلية التربية بجامعة الملك سعود بالسعودية، ونوعية طلابها، من خلال الإجابة على عدد من الأسئلة تخص وضع كلية التربية بالجامعة من حيث: نشأتها وتطورها، تقديرات طلابها، نسبهم، رأي المشرفين على طلاب التربية الميدانية في مجال الإعداد المهني والتخصصي.

عينة الدراسة: طلبة التربية الميدانية في الأعوام (1983/82م – 1985/84م) ، بالغ عددهم (110) طالب وطالبة، وعينة من المشرفين على الطلبة أثناء التربية الميدانية بالغ عددهم (18) مشرفاً.

أداة الدراسة : جمعت البيانات المطلوبة بواسطة استبيان صمم لهذا الغرض.

أهم النتائج :

- هناك نحو (40%) من الطلبة يلتحقون بالكلية ليس رغبة في التدريس وإنما لأسباب أخرى.

- يري نسبة (66,7%) من المشرفين أن أعداد طلبة التربية الميدانية في مجال التخصص متوسط ، ويرى نسبة (11,1%) منهم أنه أقل من المتوسط.

- يقدر نسبة (33,3%) من المشرفين أن أعداد الطلبة في مجال الإعداد المهني والتربوي مقبول، ونسبة (38%) منهم يرونها ضعيفاً.

- حصل ما نسبته (92%) من الطلبة على معدل تراكمي بتقدير (جيد) و(مقبول).

- وكانت نسبة (74%) من الطلبة تقديراتهم العامة في امتحانات الثانوية العامة بين (جيد) و(مقبول).

(7) دراسة الجميلي (1983):

هدفت إلى قياس فاعلية مؤسسة المعاهد الفنية في إعداد الكوادر الفنية الوسطى.

أداة الدراسة: كانت استبانة تحتوي على نوعين من المؤشرات هي:

- مؤشرات مباشرة وغير مباشرة ، وقسم الباحث المؤشرات إلى كمية ونوعية.

- اعتمد الباحث على مؤشر رئيسي في الجانب الكمي، وهو كفاية الخريجين وتم بحثه من

خلال ثلاثة مؤشرات فرعية هي: الطاقة الاستيعابية، أعداد الخريجين ، ومدى تغطية احتياجات خطط التنمية من الفنيين .

- اعتمد الباحث في الجانب النوعي على مدى تأهيل الخريج كمؤشر أساسي في جانب

المؤشرات غير المباشرة اختار المؤشرات الآتية : مدى توفر المناهج ، مدى كفاية

التدريسيين عدداً وتأهيلاً ، مدى توفر المستلزمات المادية.

(8) دراسة سعيد وآخرون (1979):

هدفت الدراسة إلى تقويم نظام إعداد مدرسي التعليم الثانوي بكلية التربية - جامعة بغداد، من خلال تقويم الجوانب الآتية :

- البنية التنظيمية للكلية (نظام إعداد المدرسين) ومدى كفاية الموارد المادية والبشرية،
درجة استثمار الموارد المتاحة ومدى استغلالها خلال العملية التربوية التعليمية، المردود
الذي يحصل عليه المجتمع نتيجة تفاعل هذه الموارد والإمكانات.

عينة الدراسة: تمثلت العينة من كل من:

- أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (69) تدريسيًا.

- الطلبة بلغ عددهم (395) طالب وطالبة.

- المدرسون المتخرجون في الدورتين الأخيرتين (1976/75م، 1977/76)، وكان قوامهم
(381) مدرساً ومدرسة.

أداة الدراسة: اعتمد الباحث على الملاحظة المباشرة، وتحليل الوثائق الرسمية.

- كما استخدمت الدراسة الاستفتاء لمعرفة وجهة نظر فئات عينة الدراسة حول نظام إعداد
المدرسين محل الدراسة .

أهم النتائج : إن فلسفة كلية التربية وأهدافها منسجمة مع فلسفة الدولة، وملتزمة بفلسفة
جامعة بغداد وأهدافها.

- أن عدد أعضاء هيئة التدريس في الكلية غير كاف لتغطية تدريس المواد المقررة، وأن
المستوي العلمي لهم ومدى الفائدة منهم من وجهة نظر الطلبة دون المستوى المقبول
بنسبة (70%).

- قصور فترة التطبيق العملي، وعدم وضوح أهدافه، وضعف التخطيط له .

– حققت الكلية نسب نجاح جيدة، حيث بلغ المتوسط العام على مستوى الكلية نسبة (91,5%)، وتعرضت الأقسام العلمية لظاهرة الهدر بقدر أكبر مما تعرضت له الأقسام الأدبية.

خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أجل تحسين النظام من ضمنها الاستمرار في البنية التنظيمية الحالية من غير إحداث تغيير جذري. وكذا تقديم مقترح يتضمن تغيير جذري في هيكل نظام إعداد المدرسين .

ثالثاً : الدراسات الأجنبية :

لجأ الباحث إلى عدد من الدراسات الأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، توضيحها كالتالي:

1) دراسة برون (Brown:1986) في أمريكا:

هدفت إلى تطوير وتقويم أداة التقويم الذاتي الخاصة بتقويم أداء الإداريين والأكاديميين في كلية المجتمع الجامعية في ولاية نيومكسيكو بأمريكا .

- انبثقت الدراسة من ضرورة وجود أداة قيمة يعتمد عليها في تقويم الأداء الخاص بالإداريين والأكاديميين في كلية المجتمع ،وتستخدم هذه الأداة في مجال اتخاذ القرارات المرتبطة بالكادر الوظيفي ، بالإضافة إلى فائدتها في مجال قياس نقاط القوة والضعف في الأداء وذلك لأغراض التدريب والتطوير، وكانت الخطوة الأولى في مجال تطوير الإدارة تتمثل بتقويم أداة التقويم الذاتي .

عينة الدراسة: تم استخدام هيئة من الخبراء الإداريين والأكاديميين تم اختيارهم من ثلاث كليات متنوعة في المجتمع ، وقاموا بتقويم (30) بعداً من أبعاد الأداء ، بالإضافة إلى

تقويم (5) مقاييس لتقدير السلوك خاصة بكل بعد من الأبعاد، كما تم تقويم العملية التقويمية

. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، منها :

- استخدام الأداء ضمن نطاق واسع في مجال مؤسسات التعليم العالي.
- استخدام الأداة من قبل المشرفين لكي يقوموا بتقويم الأشخاص التابعين لهم.
- الحاجة إلى ضرورة إعادة معيار القيمة للتأكد من قيمة الأداة .
- الحاجة إلى قياس التقويم الذاتي لمعرفة التحسن الذي طرأ على الإنتاجية .

(2) دراسة بولي (Pooley,1982) في أمريكا:

أشارت إلى أن التقويم الحالي ضمن المنظمات الخدمية يعرف على ضوء معايير التقويم المقبولة ، مع الاعتماد على التوقعات المعقولة الواضحة والمركبة ضمن أنموذج تطبيق التقويم المنظم .

- اهتمت الدراسة بمناقشة معايير التقويم الخاصة بجهد البرنامج الخاص بالمنظمة والأداء والفاعلية والكفاءة والأساليب العملية إضافة إلى مناقشة متطلبات معلومات القياس الخاصة بكل فئة من هذه الفئات.

- تناولت الدراسة وصف العلاقات القائمة بين المعايير الموجودة ضمن تصميم البرامج وبيئة العمل ، كما تم الأخذ بعين الاعتبار دراسة أسلوب اتخاذ القرارات اللازمة للتقويم، وذلك ضمن مختلف مصادر المعلومات التي من ضمنها السجلات والبيانات والمعارف المتداولة، وقد وجد أن المعلومات تكون مشتركة أو أنها تكون فريدة بين معالجة البرنامج والبحث والاتجاهات الإدارية ، كما تناولت وصف كيفية استخدام استبيان التشخيص التنظيمي، وتحليل البيانات والأولويات اللازمة لتحسين الأداء بالمنظمات الخدمية.

3) دراسة ودلي (Woodley :1980):

أوضحت الضوابط الإدارية والتربوية للجامعة المفتوحة في المملكة المتحدة، تطرقت إلى واقعها ، وكيفية إقبال الطلبة عليها ، وأكدت أنه إذا أرادت الجامعة المفتوحة تحقيق الانفتاح فيجب عليها إزالة الضوابط والمعوقات الإدارية .

– اختتمت الدراسة إلى تقديم الطرق الممكنة التي من خلالها يمكن تحسين أداء هذه الجامعة، ومن هذه الطرائق ما يلي : يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال تغيير مقادير ونوعية ونسب المدخلات ، أو من خلال استخدام المدخلات الموجودة بشكل أكثر تركيز وبدون التغيير على الشكل الأساسي للنظام .

– يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال إدخال التعديلات علي التصميم الأساسي للنظام بحيث يشمل التكنولوجيا الحديثة .

– يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال تصميم نظام تدريس وتعليم حديث النوع بحيث يكون مختلفاً عن النوع التقليدي.

4) دراسة ليجس (Legesse : 1975):

تناولت منهج إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة أديس أبابا بأثيوبيا من خلال بحث الجوانب الآتية:

- تحديد أهداف المنهج في كلية التربية، كما يتصوره طلبة السنة الرابعة وأعضاء هيئة التدريس، معرفة مدى ما تحقق من محتوى البرنامج وأنشطته من الأهداف، التعرف على مدى ملائمة عدد الساعات المكتسبة لكل مكون من مكونات المنهج، ومدى التداخل بين هذه المكونات ، تحديد أكثر أساليب التدريس والتقويم شيوعاً في الكلية.

عينة الدراسة: تكونت العينة من نسبة (4,84) من مجتمع الطلبة، ونسبة (3,89) من أعضاء الهيئة التدريسية .

أداة الدراسة: جمعت البيانات بصورتين متماثلتين من استبانة عولجت البيانات إحصائياً بوساطة التكرارات والنسب المئوية، واختبار (كا2) لمعرفة دلالة الفروق بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

أهم النتائج : وجود تباين واضح في تصور كل من الطلبة والتدريسيين لأهداف إعداد المعلمين في الكلية ، وكان من أهم الأهداف مرتبة بحسب اتفاق الفئتين هي:

– تنمية فهم الطالب لعمليتي نمو المتعلمين وتطورهم.

– تنمية وعي معلمي المستقبل للعلاقة المتبادلة بين المدرسة والمجتمع.

– تنمية الوعي بالظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للمجتمع.

- يري نسبة (90%) من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس أنه لا توجد أهداف عامة محددة لإعداد المعلمين.

- ويرى نسبة (50%) من أعضاء هيئة التدريس أن هناك توازناً مقبولاً في ما يتعلق بتوزيع الساعات المكتسبة بين مجالات التخصص الرئيسية والفرعية.

أهم التوصيات: المطالبة بأن تكون هناك أهداف محددة وواضحة لكل مكونات المنهج ، وأكدت أهمية التقويم الدوري لمنهج إعداد المعلم وضرورة مراجعة مواطن التداخل والتكرار في المقررات.

(5) دراسة مور (Moore,1978):

جاءت لتكشف عن كيفية إعداد المدرسين قبل الخدمة في الكليات الممولة من اتحاد

كليات الزوج في الولايات المتحدة الأمريكية ، وكانت الأهداف الخاصة هي:

- الكشف عن طبيعة المتطلبات التعليمية وبخاصة الوسائل التعليمية ، والهيئة التعليمية .
 - فحص طبيعة التجارب المختبرية المهنية التي يمر بها الطالب قبل الخدمة.
 - الكشف عن استجابات الطلبة واندماجهم في عمليات التقويم والتخطيط لبرامج إعدادهم.
 - الكشف عن نوعية الطرائق التدريسية المستخدمة في هذا البرنامج.
- عينة الدراسة:** تكونت العينة من (21) رئيساً لأقسام التربية ، و(109) من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في هذا البرنامج .
- أداة الدراسة:** استخدمت الدراسة الاستبانات ، وعولجت البيانات المجمعَة إحصائياً على شكل تكرارات ، ونسب مئوية .
- أهم النتائج :** كانت المصادر بالمكتبة ومركز الوسائل التعليمية ، والمطبوعات المهنية، والأفلام ، والفيديو هي الأكثر توافراً واستخداماً في هذه البرامج.
- كانت أكثر الطرق التدريسية استخداماً هي : المحاضرة والمناقشة ، والتعليم على أساس الكفايات ، والمجموعات الصغيرة ، والتعليم الفردي.
- أهم التوصيات :** السعي نحو تطوير خبرات المدرس/الطالب وتجاربه بتوفير الأفلام والفيديو المطلوبة للتدريس المصغر وكل وسائل التدريب الأخرى واستخدامها.
- رابعا : مناقشة الدراسات السابقة .**

تم مناقشة الدراسات السابقة التي تم عرضها لمعرفة وجه التشابه والاختلاف بين تلك الدراسات والدراسة الحالية ، وبيان استفادة البحث الحالي منها توضيح ذلك من خلال النقاط التالية : (الأهداف ، المنهجية، المعايير) وفيما يلي تفصيل بذلك :

- **الأهداف:** سعت معظم الدراسات إلي هدف عام واحد هو التعرف علي واقع أداء (كليات ، جامعات)، مثل: دراسة الشيخ وآخرين (1989)، ودراسة المقوشي (1988) ، ودراسة

رسمي(1989) لكنها اتخذت مسارات مختلفة للوصول إلي هذا الهدف ، ففي حين ركزت بعض الدراسات السابقة علي تقويم بعض عناصر العمليات فقط مثل دراسة الحدابي والهوري(1995)، دراسة سعيد وآخرون(1979)، ودراسة العوبثاني(1998) شاملة لمراحل منظومة المنهج (المدخلات، العمليات، المخرجات)، وكانت غايات هذه الدراسات جميعها هو بيان أوجه القوة والضعف في تلك المؤسسات وتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لمتخذي القرار فيها، أما البحث الحالي فإنه يتفق مع هذه الدراسات من حيث الهدف من جانب ويختلف في جانب آخر من حيث الطريقة لتحقيق هدف البحث، ، حيث ركزت هذه الدراسة علي المؤشرات الخاصة بالأداء ، وتجنبت الدراسة عنصر المحتوي الخاص بالمناهج التخصصية والمتطلبات تفصيلا كما جاءت في دراسة العوبثاني شاملة، كما يختلف البحث الحالي من حيث الهدف مع الدراسات التالية: دراسة برون(1986) التي هدفت إلي تقويم أداة التقويم الذاتية.

- المنهجية: يتفق البحث الحالي في العديد من جوانبه مع دراسة سعيد وآخرون(1979)، ودراسة العوبثاني(1998) ، ودراسة علي (1997)، ودراسة الخفاجي(1994) في استخدام مؤشرات موضوعية وتقديرية لتقويم أداء الكلية ولكن منهج البحث الحالي مخالف لمنهجهم، حيث استخدم في البحث الحالي المنهج الوصفي بإتباع أسلوب المسح والأسلوب الاستطلاعي من خلال تحليل الوثائق الرسمية بالكلية، الاطلاع المباشر علي واقع الكلية مثل المبني الجامعي، المختبرات، المكتبة ، ويختلف مع دراسة علي(1997) حيث استخدم أسلوب تحليل المهام، وتفق البحث الحالي مع بقية دراسة النوبان وآخرون(1992)، دراسة رسمي(1989)0 كما يتفق البحث الحالي في أدواته مع بقية الدراسات العربية والأجنبية الواردة هنا ، إذ استخدمت الاستبيانات أداة رئيسية لجمع

البيانات ، ولقد استفاد الباحث من الاستبيانات التي طورتها بعض الدراسات عند بناء الاستبيان بصورتيه لأعضاء هيئة التدريس والطلبة (شملت العينات التي جمعت من الدراسات السابقة بياناتها فئات مختلفة،

واقترنت بعض الدراسات علي فئة واحدة ، مثل فئة الطلبة فقط أو فئة أعضاء هيئة التدريس فقط ، وفي حين جمعت بعض الدراسات بين الفئتين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وأضاف بعضها فئة المتخرجين ، وانفردت دراسة المقوشي (1988) بإضافة فئة مشرفي التربية الميدانية إلي الطلبة ، والحمادي(1989) بإضافة فئة المشرفين التربويين إلي فئة الطلبة و فئة أعضاء هيئة التدريس ، كما تفاوتت عينة الدراسة في الدراسات السابقة من حيث إجماعها ، وهذا البحث شمل فئتين هما فئة طلبة المستوى الرابع و فئة أعضاء هيئة التدريس .

- المعايير: هناك بعض الدراسات السابقة استخدمت النسب المئوية معيارا للحكم علي مستوى الأداء ،مثل دراسة (علي ، 1997م)، وبعضها استخدمت المعايير الافتراضية ،مثل دراسة العوبثاني(1998)، دراسة الخفاجي(1994)،دراسة الحدابي والهوري(1995)، والبحث الحالي يتفق مع العديد من الدراسات في استخدام النسب المئوية معيارا للحكم على النتائج التي توصل إليها ،لأنه المعيار الأكثر شيوعا في التقويم عندما لا تتوفر معايير وطنية.

خامساً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة كثيراً في العديد من الجوانب، أبرزها ما يلي:
✓ الوقوف على أحدث الدراسات التقويمية في المؤسسات التعليمية والجامعات على وجه الخصوص.

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

✓ استقراء الجوانب النظرية والفكرية لتعزيز الاطار النظري بالمعلومات الحديثة المتعلقة بموضوع البحث.

✓ التعرف على كيفية إعداد مقياس لتقييم أداء الكلية على ضوءه، وجمع أكبر عدد من المؤشرات اللازمة ومعايير الحكم عليها...الخ.

وهكذا وبعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومناقشتها وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها والبحث الحالي ، ولاستكمال الخلفية المرجعية والنظرية لهذا البحث وجب الانتقال إلى عرض أبرز ما تضمنه الأدب التربوي والإداري الحديث المتعلق بموضع البحث الحالي .

الفصل الثالث :

الاطار النظري

- **المبحث الأول : تقويم الأداء في النظم التربوية**
- **المبحث الثاني: أسلوب تحليل النظم .**

المبحث الأول : تقويم الأداء في النظم التربوية

■ تمهيد :

إن الهدف الرئيس للتقويم التربوي هو ضمان جودة العملية التربوية ونواتجها، ذلك لأن الغرض من جهود المؤسسات التربوية هو إكساب الطلاب والطالبات، وبقية قطاعات المجتمع، العلوم والمعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات، التي سبق تحديدها بوضوح من خلال السياسات التعليمية، والخطط الدراسية، والمناهج والبرامج المختلفة. ولذلك فإن التقويم يركز على جودة النتائج النهائية؛ هل اكتسب طلاب الصف الرابع الابتدائي العلوم والمعارف والمهارات الأساسية؟ وهل اكتسب الطلاب السلوكيات والاتجاهات الإيجابية التي تؤهلهم لأن يكونوا أعضاء صالحين يسهمون في مجتمعهم بشكل فاعل؟

ومن هنا فإن التقويم - سواءً أكان تقويماً مستمراً تكوينياً (Formative) أم تقويماً نهائياً- (Summative) شرط رئيس لتحقيق الجودة في التعليم، من خلال وجود معايير أو مواصفات لمدخلات العملية التعليمية وعملياتها ونواتجها، والتقويم المستمر لها، للتأكد من أنها تسير وفق المواصفات المطلوبة، وأن العمليات تؤجّه الوجهة الصحيحة إذا أظهر التقويم حاجتها إلى ذلك.

وخلال هذا المبحث: تم عرض أبرز ما تناوله الآداب التربوي والإداري الحديث عن تقويم الأداء في النظم التربوية من حيث ماهيته، أهدافه، أهميته، مبادئه، مبرراته، وظائفه، أسسه، خطواته، نماذجه... الخ، توضيحهما كالتالي:

■ ماهية التقويم:

تعني كلمة التقويم " تقدير الشيء و إعطائه قيمة ما، و الحكم عليه و إصلاح اعوجاجه. و يخلط البعض بين التقويم و التقييم و يرى البعض بأنهما يعطيان المعنى نفسه فالتقويم تعني بالإضافة إلى قسمة الشيء أو العمل ، تعديل أو تصحيح أو تصويب ما أعوج منه، أما كلمة تقييم فتدل فقط على إعطاء قيمة لذلك الشيء أو العمل.(سعادة و إبراهيم، 1997، 446). ومن أهم تعريفات التقويم ما طرحه "بلوم" و رأى بأن التقويم: " إصدار حكم عن الأفكار و الأعمال و طرق التدريس و المواد و غيرها من الأمور التربوية المتعددة، و يتطلب هذا التقويم استخدام المحكات و المستويات أو المعايير و ذلك لتقييم مدى دقة الأمور أو الأشياء و فعاليتها ، و تحديد الجدى الاقتصادية من ورائها".

أما اللقاني(1989 ، 272) فقد عرفه بأنه :عملية التشخيص التي يتم من خلالها رصد الإيجابيات و السلبيات و البحث عن الأسباب الكامنة وراء كل قصور و ضعف و التفكير في سبل العلاج. و عرفة "أندروز" (Andrews,1979) بأنه : تلك العملية التي عن طريقها نعطي درجات أو معان ذات دلالات خاصة بالنسبة للبيانات المتجمعة من تطبيق وسائل القياس المستخدمة.

■ **التقويم التربوي:** تعددت تعريفات التقويم التربوي ، فمنها من أعتبر التقويم مرادفاً

للقياس التربوي و منها من اعتبره إصدار أحكام، و منها من اعتبره مقارنة التحصيل بالأهداف التعليمية .(شعلة،2005: 23). فقد عرفه الدوسري(2000: 34) بأنه" إحدى الفعاليات الأساسية في نشاط النظم و المؤسسات التعليمية لضمان التأكد من سيرها في الاتجاه إلي يحقق أهدافها و يزيد من فاعليتها وكفاءتها و انسجام تفاعلها مع البيئة الخارجية على النحو الذي يؤدي إلى تطورها و استمرارها".

وعرفه الحاج(1999 ، 8) : "بأنه عملية يتم من خلالها الحصول علي البيانات والمعلومات اللازمة والنتائج التي يتخذ في ضوءها القرارات التنظيمية، مثل الاختبار ، والبرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة بهدف تحسين وتفعيل السلوك التنظيمي داخل المؤسسات التربوية والتعليمية".

وذكر عساف (1988، 174): "بأنه محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية، أو بدنية أو مهارات فنية ، أو فكرية ، أو سلوكية ، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل علي تعزيز القوة ومواجهة الضعف، وذلك كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المنظمة".

وأشار عقيلي (2005، 363): " أنه نظام يشتمل على مجموعة من الأسس والقواعد العلمية والإجرائية يتم من خلاله ملاحظة سلوك وجهد الفرد على أساس موضوعي خلال فترة زمنية محددة".

• أهداف التقويم التربوي :

يهدف التقويم التربوي إلى تحقيق أهداف متعددة و وظائف عامة في توجيه العملية التعليمية و مدى نجاحها، يمكن إيجازها فيما يلي:

- 1) اتخاذ القرارات التربوية و التعليمية المناسبة للمواقف التربوية و التعليمية.
- 2) صياغة الأهداف السلوكية و تعديلها باستمرار بما يتناسب مع مستويات المتعلمين.
- 3) التعرف على المناهج و المقررات الدراسية و طرق التدريس و العمل على تحسينها لتحقيق الهدف المنشود و مواجهة التحديات المستقبلية.
- 4) الوقوف على مدى التقدم الذي تصل إليه المؤسسة التربوية في تحقيق أهدافها (نمو المتعلمين و مدها- نجاح المعلم في عمله و طرق التدريس). (شعلة، 2005: 33).

ولخص سعادة (1997م: 451-454) أهداف التقويم في النقاط التالية:

- توجيه الطلاب إلى نواحي التقدم التي أحرزوها.
 - تحديد نقطة البداية عند الطلاب.
 - تنقيح المنهج و مراجعته.
 - الحكم على فعالية العملية التربوية و تطويرها.
 - الحكم على طرق التدريس المتبعة.
 - العمل على إعادة تحديد الأهداف أو صياغتها.
- أما إبراهيم (1975م: 608) فيرى أن هناك أهداف أخرى للتقويم ، و منها ما يلي:
- معرفة فهم الطلبة لما تعلموه من حقائق و معلومات ، و مدى قدرته على استخدام مصادر المعلومات المختلفة.

○ معرفة مدى نمو قدرة الطلبة على التفكير المستنير المستقل الناقد الفاحص.

○ المساعدة على الكشف عن حاجات الطلبة و ميولهم و قدراتهم و استعداداتهم التي

نراعيها في نشاطهم و في جوانب المنهج المدرسي المختلفة .

ويشير بربر(2000،125)، واليوسف(1982،129): أن أي برنامج لتقويم الأداء

يقوم بتحقيق هدفين :

(أ) **هدف إداري** : وذلك عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار الكفاءات البشرية

المناسبة والمقتدرة لمليء الوظائف الأعلى وكذلك اتخاذ قرارات النقل والترقية ...الخ

(ب) **هدف تطويري** : وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند المؤسسة للتغلب عليها واستخدام

وسائل تمكن المسؤولين من معالجتها والإصلاح.

كما أن هناك أهداف عدة لعملية تقويم الأداء، من أهمها ما يلي :

(1) إيجاد معلومات غنية وواضحة وموضوعية وصحيحة للمنظمة عن أداء العاملين فيها بشكل

دوري ومستمر، يخدم عملية تطوير وتحسين هذا الأداء.

- (2) تحقيق فعالية تنظيمية عالية لمستوى الأداء التنظيمي ككل.
- (3) كشف جوانب الضعف في الأداء لعلاجها، وجوانب القوة فيه من أجل وضع السبل الكفيلة لزيادة الاستفادة منها . (هلال ، 2004 ، 129).
- (4) تحقيق العدالة بين الموظفين على أساس انتهاج الأسلوب العلمي للتقويم .
- (5) توطيد العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين وذلك بتحسين الاتصال وزيادة التعارف .
- (6) قياس أداء العاملين لتحديد كفاءة استخدام القوى العاملة وتحديد كفاءة سياسات الاختيار والتعيين في ضوء معدلات الأداء. (عقيلي ، 2005 ، 366) .

وذكر محجوب(2003، 144) أن هناك أهداف هامة لتقويم أداء الكليات تتمثل في الآتي :

- تحديد المؤشرات الإيجابية والسلبية الخاصة بأداء الكليات.
- تحليل مؤشرات القياس واستبطن مضامينها .
- الوصول إلى استنتاجات واضحة بشأن تطور أداء الكليات وفعاليتها الأكاديمية و الإدارية
- توضيح متطلبات التطوير أو التحسين المستمر لاتجاهات الأداء وفقاً لتطور أهداف الكلية.
- توضيح مصادر التهديد في أداء الكليات وبيان مدى قدرتها على تحقيق أهدافها .
- بناء التسلسل الرتبي للكليات والأقسام المتناظرة.
- تمكين متخذ القرار من ادراك الحاجة لأنواع محددة من القرارات النوعية التي يعتمدها لتحسين مستويات أداء الكليات .

• **أهمية تقويم الأداء** : لخصها عقيلي(2005، 366) في الآتي:

- (1) يمكن المنظمة من الحصول على معلومات مرتدة تسمح بأجراء تعديلات لتلاءم البنيات التنظيمية والأفراد والجماعات والعمليات التنظيمية ، بما في ذلك اتخاذ القرارات .
- (2) مراجعة ومراقبة واستخلاص المعلومات التي تتخذ على ضوءها القرارات التنظيمية.
- (3) أساس تقدم وتطور أي منظمة وذلك من منظور أن الهدف من التقويم ليس إصدار أحكام وإنما التحسين والتطوير.

وتتجلى أهمية التقويم في مجال التعليم العالي، كما وضحتها الباطين (1418هـ ، 651 - 652) فيما يلي :

- التعرف على مدى تحقيق برامج التعليم العالي لأهدافها .
- الوقوف على نقاط القوة ونواحي الضعف في المحتوى وأساليب التدريس .
- تحديد المستوى النوعي لمخرجات التعليم من القوى البشرية التي تحتاجها الخطط التنموية.
- مدى تحقق أهداف التعليم العالي في مجال خدمة المجتمع والتعليم المستمر .
- التعرف على مستوى تحقيق التعليم العالي لأهدافه في مجال البحث العلمي .
- التعرف على مستوى الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
- انتقاء أفضل الكفاءات البشرية للعمل في مؤسسات التعليم العالي .

كما تكمن أهمية تقويم الأداء الجامعي في التالي:

- 1) التأكد من أن جميع الأساتذة الجامعيين والإداريين والفنيين قد تمت معاملتهم بعدالة، وأن المستندات الموثقة ستكون عنصراً هاماً في تأييد سلامة موقفها فيما لو تظلم أحد العاملين في الجامعة من القرارات التي تطال ترقبته.
- 2) تحديد المتميزين من الأساتذة ووضعهم في الصورة أمام رئيس الجامعة والزملاء تمهيداً لاتخاذ القرارات حول ترقبتهم وتفريعهم إلى مراكز وظيفية أعلى أو إيفادهم.
- 3) معرفة مستوى أداء الأستاذ الجامعي يمهد له الطريق وبالاتفاق مع رئيسه الخطوات القادمة فيما يتعلق بتطوير أدائه وتحسين عمله أو تدريبه.
- 4) يمكن أن يكشف هذا التقويم جوانب النقص في سياسة الكلية و أنظمتها وقد يترتب على إعادة النظر في هذه الأمور اكتشاف أخطاء قد تكون هي السبب في ضعف نتائج تقويم أداء الأستاذ الجامعي.(الصاوي،2006م، 182).

▪ **وظائف التقويم** : للتقويم وظائف ومهام يمكن إبرازها فيما يلي :

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- 1 - يشخص للمؤسسات والمسؤولين عنها مدى تحقيقهم للأهداف التي وضعت لهم ، و يفتح أمامهم الباب لتصحيح مسارهم في ضوء الأهداف .
- 2 - معرفة المدى الذي وصل إليه الدارسون ، وفي اكتسابهم لأنواع معينة من العادات والمهارات التي تكونت عندهم نتيجة ممارسة أنواع معينة من أوجه النشاط .
- 3 - التوصل إلى اكتشاف الحالات المرضية عند الطلبة في النواحي النفسية ، ومحاولة علاجها عن طريق الإرشاد النفسي ، والتوجيه ، وكذلك اكتشاف حالات التخلف الدراسي وصعوبات التعلم ، ومعالجتها في حينها .
- 4 - وضع يد المعلم على نتائج عمله ، ونشاطه بحيث يستطيع أن يدعمها ، أو يغير فيهما نحو الأفضل سواء في طريق التدريس ، أو أساليب التعامل مع الطلبة .
- 5 - يساعد التقويم القائمين على سياسة التعليم على أن يعيدوا النظر في الأهداف التربوية التي وضعت مسبق بحيث تكون أكثر ملاءمة للواقع الذي تعيشه المؤسسات التعليمية .
- 6- يساعد التقويم على تطوير المناهج ، بحيث تلاحق التقدم العلمي والتربوي المعاصر .
- 7- يساعد التقويم الأفراد الإداريين على اتخاذ القرارات اللازمة لتصحيح مسار إدارتهم ، وكذلك اتخاذ القرارات الخاصة بالعالمين معهم فيها سواء بترقيتهم ، أو بمجازاتهم .
- 8 - يساعد التقويم المشرفين التربويين على معرفة مدى نجاح المعلمين في أداء رسالتهم ومدى كفايتهم في أدائها .(مخائيل، 1997م).

■ أنواع التقويم : هناك أنواع عديدة من التقويم يمكن حصرها في الآتي :

1) التقويم التمهيدي أو المبدئي :

هذا النوع من التقويم يتم قبل تجريب أي برنامج تربوي للحصول على معلومات أساسية حول عناصره المختلفة كحالة الطلبة قبل تجربة البرنامج ، وتأتي أهمية هذا النوع في كونه يعطي الباحثين فكرة كاملة عن جميع الظروف ، والعوامل الداخلة في البرنامج .

2) التقويم التطويري :

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

هذا النوع من التقويم يتم أثناء تطبيق البرنامج التربوي بقصد اختيار العمل أثناء جريانه ولا يتم التقويم التطويري إلا إذا كان القائمون على أمره ذوي صلة بالعمل ذاته بحيث ، يرون مدى التقدم الذي يتم فيه ، أو العقبات التي تعترض طريقه .

(3) التقويم النهائي :

يتم هذا التقويم في نهاية العمل التربوي بقصد الحكم على التجربة كلها ، ومعرفة الإيجابيات التي تحققت من خلالها ، أو السلبيات التي ظهرت أثناءها، وهذا النوع من التقويم يعقبه نوع من القرارات الحاسمة التي قد تؤيد بالاستمرار في العمل ، أو الانصراف عنه تماما .

(4) التقويم التبعي :

لم تكن الأنواع السابقة من التقويم التي تمت في بداية العمل التربوي ، وأثنائه ، وبعده هي خاتمة المطاف فقد يتصور البعض أنه نتيجة للتقويم النهائي الذي يحسم الأمر يكون عمل المقومين قد انتهى ، ولكن الواقع عكس ذلك . فإن تقرير البرنامج التربوي والسير فيه يقتضي أن يكون هناك تقويم متتابع ، ومستمر لما يتم إنجازه ، بحيث إنه يمكن التعديل في بعض الآليات المستخدمة في التقويم ، أو في بعض الأساليب المتبعة ، وفي نفس الوقت يتم قياس النتائج التي تحدث من البرنامج . (خيرى، 1985م).

■ مبادئ وأسس التقويم :

1. لكي يكون تقويم الأداء دقيقاً وفعالاً ، يجب أن يستند إلى مبادئ وأسس منها :
 1. تحليل الوظائف ، والتي ينبغي أن يؤديها كل مستوى وظيفي، وبيان الكفاءات اللازمة للقيام بها من حيث المعرفة والمهارة والإنجاز.(العيس،2000، 23).
 2. استخدام معايير موضوعية موحدة ، وذلك لتقويم الموظفين في العمل الواحد أو المجموعة الوظيفية المتجانسة ، أو النظام بشكل كامل بما يكفل موضوعية القياس والتقويم.

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

3. اعتبار أن التقويم ليس تصيداً للأخطاء ، إنما هو تعرف علي مستوى الأداء الفعلي مقارنة بالأداء المستهدف لتحديد جوانب القصور والعمل علي تلافئها.

4. حسن اختيار أدوات التقويم بمعنى أن تكون الأدوات التي يستند إليها أدوات بنيت علي أساس علمي يضمن أهدافها في قياس ما وضعت لقياسه ، كما يضمن ثباتها في النتائج عند تكرارها.(نعمان،2007، 22).

وذكر الشبلي(2000، 197-198) عدد من الأسس، توضيحها كالتالي:

- اعتماد المفهوم الواسع للمنهج فيتناول التقويم الجوانب المختلفة لشخصية المتعلم و يهتم بالتعبير الحاصل في سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه.
- إجراء التقويم في ضوء الأهداف التربوية.
- استخدام أساليب و أدوات متنوعة و عدم الاعتماد على أسلوب واحد أو أداة واحدة .
- التحليل الدقيق للنتائج و تفسيرها بما يكفل حسن الانتفاع بها و يقود إلى أحكام سليمة بمقتضاها و بعد تحديد دقيق للإيجابيات و السلبيات.
- وضع البدائل و المقترحات لتطوير الجوانب المختلفة للمنهج أو باعتماده بالكامل أن ثبتت سلامته أو إلغاؤه في حالة فشله و بيان وجهة النظر في البديل المفضل لمساعدة متخذ القرار و أضاف شوق (2001م: 408) الأسس التالية:
- أن يكون التقويم موضوعياً و لا يتأثر بالعوامل الشخصية أو غيرها.
- أن يكون التقويم صادقاً فيقوم ما يراد تقويمه فقط..
- أن يكون مستمراً بحيث يبدأ مع بداية إعداد المنهج ويستمر مصاحباً للعملية التعليمية لنهايتها
- أن تختلف فيه المستويات بما يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
- أن يكون التقويم تشخيصياً و علاجياً، أي أنه يصف نواحي القوة و نواحي الضعف في عمليات الأداء.(أبو حويج، 2000م، 269).

و يمكن تلخيص أسس التقويم في التالي:

1. أن يكون التقويم شاملاً يشمل : جوانب العملية التعليمية- المتعلم- من يقوم بعملية التقويم- الأدوات و الوسائل كالاختبارات بأنواعها .
2. أن يكون التقويم مستمراً.
3. أن يكون التقويم موضوعياً.
4. أن يكون التقويم مرتبط بالأهداف.

• مبررات تقويم الأداء:

- ذكر عقيلي (2005، 374) أن هناك مبررات لتقويم الأداء في كل المنظمات ويذكر أهم هذه المبررات التي تشترك فيها اغلب المنظمات:
- 1) يعد تقويم الأداء في الوقت الحاضر جزءاً أساسياً في منهجية إدارة الجودة الشاملة التي تمثل المنهج المعاصر في إدارة المنظمات وهذه المنهجية تؤكد وإلى حد كبير على ضرورة التحسين المستمر في أداء الموارد البشرية .
 - 2) توفر نتائج تقويم الأداء تغذية عكسية عن أداء كل من يعمل في المنظمة، حيث يعرف الفرد من خلالها حقيقة أدائه بإيجابياته وسلبياته فيتوقع في هذه الحالة أن تتولد لديه رغبة لتطوير أدائه.

• خطوات تقويم الأداء:

ذكر الطويل(1986، 358) أن خطوات عملية تقويم الأداء تضم ثلاث خطوات منفصلة ومميزه، إيجازها فيما يلي :

1. قياس الأداء الفعلي.
2. مقارنة الأداء الفعلي بأداء نموذجي لتحديد فيما إذا كان هناك فرق.
3. تعديل الانحرافات البارزة ذات الدلالة وتصحيحها وذلك من خلال خطوات علاجية وتجدر الإشارة إلى أن خطوات عملية التقويم هذه تفترض وجود معايير واضحة ومحدده إذ دون هذه المعايير لا توجد أية قاعدة لمقارنة الأداء الفعلي.

وذكر العريقي (2005، 296) ثلاث خطوات لتقويم الأداء:

- ❖ الخطوة الأولى : وضع معايير الأداء، ومناقشتها .
- ❖ الخطوة الثانية : تقويم الأداء الحقيقي في ضوء تلك المعايير.
- ❖ الخطوة الثالثة : مناقشة نتائج التقويم .

■ مجالات التقويم :

إن عملية التقويم تبدأ بالتشخيص أولاً ، وتحديد نقاط القوة والضعف بناء على البيانات والمقاييس المتوفرة، وتنتهي بإصدار مجموعة من القرارات التي تحاول القضاء على السلبيات التي اكتشفت وعلى أسبابها ، وللتقويم مجالات عديدة، يمكن حصر بعضها في الآتي :

- 1 - تقويم عمل المعلم والعاملين في التعليم .
- 2 - تقويم المناهج وما يتصل بها من طرائق ووسائل تعليمية ، وكتب دراسية .
- 3 - تقويم الكفاية الإدارية ، وما يرتبط بها من تشريعات تربوية .
- 4 - تقويم الكفاية الخارجية للتعليم ، وخاصة العلاقات التي تربط التعليم بالعمل .
- 5 - تقويم الخطط التربوية ، وما يتبعها من برامج ومشروعات .
- 6 تقويم السياسة التعليمية .
- 7 - تقويم استراتيجية التنمية التربوية ، وغيرها من الأنواع الأخرى ، وكل هذه الأنواع من التقاويم يجمعها رابط مشترك هو أهداف التعليم وما وراءها من حاجات مجتمعية ، ومطالب نمو المتعلمين التي تغبر معايير أساسية كل تقويم تربوي.(سالم، ب. ت).

■ **سمات التقويم الجيد:** للتقويم الجيد والفعال سمات متعددة أبرزها ما يلي:

(أ) التناسق مع الأهداف

(ب) الشمول

(ت) الاستمرارية

ث) التكامل.

ج) التعاون

ح) أن يبني التقويم على أساس علمي.

خ) أن يكون التقويم اقتصادياً. (العريفي ، 2005 ، 296).

▪ **عوامل جودة التقويم التربوي:** أجزأها عقيلي (2005، 374) فيما يلي:

1. أن يتجه التقويم التربوي إلى توضيح مدى تحقق الأهداف المنشودة عن طريق قياس نواحي النمو العقلي والوجداني والاجتماعي للمتعلمين .
2. أن يزيد التقويم التربوي في إمكانات تحديد مشكلات التدريس والتحصي، ومن ثمة إدراك مواطن القصور ونواحي النجاح فيهما.
3. أن يسهم التقويم التربوي في تحديد الآليات والإجراءات الوظيفية العاملة على تحقيق الأهداف، باعتبار أن للتقويم علاقة بجميع عناصر المنهاج.
4. أن يكون التقويم التربوي شاملاً للموضوع المقوم، حيث يتناول جميع عناصره المكونة، وبيئته التي أوجدته... كأن نتناول في تقويم تحصيل التلميذ الجوانب العقلية والوجدانية والاجتماعية واستعداداته واتجاهاته... أو نقوم المنهاج التعليمي فننتاول بالتقويم الأهداف التربوية المحتوى الدراسي والطريقة والوسائل الإيضاحية...
5. أن يوائم التقويم التدريس منطلقاً ومآلاً؛ أي أن يبدأ التقويم منذ تحديد الأهداف التربوية، ويستمر مع كل درس ونشاط وتدريب لتلافي نواحي القصور في العملية التعليمية، ومن ثمة تحقيق الأهداف التربوية المتوخاة .
6. أن تتكامل أدوات التقويم فيما بينها من منطلق أنها تسعى إلى غرض واحد، وعليه يعطينا التقويم صورة محددة وواضحة على الشخص أو الموضوع المقوم .

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

7. أن يقوم التقويم على مبدأ التعاون، فلا يتفرد بعملية التقويم شخصٌ واحدٌ، وإنما الأسرة التربوية برمتها، بما في ذلك المعلمين والأولياء والموجهين التربويين .
8. أن يبني التقويم على أساس علمي من حيث دقة أساليبه، وموضوعية إجراءاته، وعلمية منهجه.
9. أن يُنجز التقويم بأقل تكلفة، وأيسر جهد، وأقصر وقت، وأكبر فعالية ممكنة.
10. أن يُنسى بالموضوعية، والثبات، والصدق.

■ معايير التقويم الفعلي:

- 1- تقويم الأداء من خلال إجراءات تساعد في تجميع ومراجعة واستخدام معلومات متجمعة حول المنظمة من أجل تحسين أدائها .
- 2- توضيح الجوانب التي سوف يتناولها التقييم كالجوانب الخاصة بالسلوك والتصرفات ذات الصلة بأداء الأدوار المتوقعة وما يرتبط بها من مسؤوليات .
- 3- أن يغطي التقييم فترة زمنية محددة .
- 4- وضع معايير محددة للتقويم الفعلي للأداء الجيد من خلال خطوات عملية تحدد المهارات المطلوبة باستعمال معايير دقيقة محددة ومعدة سلفاً .
- 5- عملية التقييم لا ينبغي أن تتمحور حول فكرة المحاسبة فقط بل تستهدف عملية التنمية المهنية المستمرة وتطوير الأداء . (خطاب ، 2006 م ، 570) .

■ التقويم وعلاقته بالجودة:

- يعتبر تقويم أداء الجامعة مدخلاً حقيقياً لتحقيق جودتها من خلال تحقيق العديد من الأهداف، حيث ذكر سكر (2006 ، 252) منها :
- رفع كفاءة أداء العاملين في الجامعة

- تحسين مستوى الخدمة التي تقدمها الجامعة لكل زبائنها الداخليين ويشمل ذلك العاملين فيها من أعضاء هيئة التدريس والإداريين وكذلك الطلبة وزبائنها الخارجيين من المؤسسات المجتمعية المستفيدة من خريجي الجامعة .

▪ **مداخل تقويم الأداء:**

أشار علي(1997، 37) أن هناك مداخل متعددة لتقويم الأداء، منها:

- **دراسة العمل :** في هذا المدخل يطبق مفهوم دراسة الوقت والحركة ، ويتم عن طريق تحليل العمل إلي مكوناته الجزئية المختلفة ، ودراسة كل جزء وفقا لكمية الوقت المناسب التي يتطلبها الأداء الجيد ، وقد يستدعي الأمر أحيانا إجراء بعض التعديلات في طريقة أداء العمل ذاتها بهدف التخلص من الجزئيات والأنشطة الزائدة أو المعوقة وهناك بعض المقومات يجب أن تتوفر لهذا المدخل منها أن يكون الأفراد موضوع الدراسة من ذوي القدرات والمهارات المتوسطة ، أن يكون عدد الأفراد مناسباً لأنه كلما قل العدد كلما كان من العسير الاعتماد علي صدق النتائج والعكس صحيح ، أن تتم الدراسة تحت نفس ظروف العمل العادية ، أن تمتد الدراسة على فترات زمنية طويلة نسبياً للتخلص من المؤثرات العارضة التي قد تترك اثر على الأداء .

- **الإحصاءات الداخلية:** قد يكون المدخل السابق مناسباً لتقويم وقياس الأهداف ذات الصبغة الكمية، إلا أنه قد لا يتلاءم مع بعض الأهداف الأخرى مثل معدلات دورات العمل ، حوادث العمل والغياب ... الخ ، لذلك فإن تحليل ودراسة المعلومات التاريخية للتنظيم قد تصلح كأساس لوضع معايير الأداء النمطية المطلوبة ، وهذا المدخل يتطلب بعض المقومات منها أن تجمع البيانات عن فترات طويلة نسبياً، أن يتم تخلص البيانات من الشوائب المتعلقة بظروف العمل غير العادية ، وان يتم تحليل البيانات تحليلاً سليماً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

- **الإحصاءات الخارجية:** بعد الانتهاء من وضع معايير الأداء النمطية لكل مدخل من المداخل السابقة (دراسة العمل ، الإحصاءات الداخلية) يبقى قياس الأداء الفعلي لكل هدف ومقارنتها

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

بالمعيار النمطي ، وبعد الانتهاء من الربط بين الأداء الفعلي والأداء النمطي لكل هدف فان التقويم الإجمالي يجب أن لا يتم إلا بعد اخذ الأوزان النسبية لكل مجال وكل مؤشر .

ومن أبرز المدخل لتقويم و قياس فاعلية أداء المنظمات ما يأتي:

- **مدخل الهدف:** يعد هذا المدخل من أكثر المدخل شيوعا واستخداما ، ويفترض فيه(أن المنظمات ذات وجود هادف ومن ثم فان فاعلية المنظمة تتحقق عندما تستطيع المنظمة الوصول إلي أهدافها) ولكي يستخدم هذا المدخل فانه يتطلب ما يلي:

- (1) أن يكون للمنظمة أهداف أساسية.
- (2) أن تكون الأهداف مفهومة ومعروفة للجميع.
- (3) أن تكون الأهداف قليلة وبما يتناسب مع مواردها
- (4) أن يكون هناك إجماع أو اتفاق علي هذه الأهداف.
- (5) أن تكون الأهداف قابلة للقياس.(الخفاجي،1994، 23).

ويرى بعض الباحثين على أن الفعالية هي تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، وعليه فإن مؤشر تحقيق الأهداف هو المؤشر الحقيقي للفعالية حيث يعتبر أن البناء التنظيمي ذاته وسيلة صممت بأسلوب يعمل لتحقيق أفضل الأهداف الممكنة وذلك من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة للمنظمة بحيث لا يتم تحقيق مطلب من مطالبها على حساب فعالية المطالب الأخرى، ويقوم هذا المدخل على افتراضين :

✚ الأول : أن لكل منظمه غاية نهائية تسعى إلى الوصول إليها .

✚ والثاني: أنه يمكن تحديد الغاية النهائية لكل منظمه، ومن ثم يمكن قياس مدى الفعالية في تحقيقها ويجب في هذا المدخل أن تكون الأهداف محددة وواضحة وقابلة للقياس ومرتبته زمنيا وغير متعارضة فيما بينها.(الشريف، 2004م ، 14- 15).

- **مدخل الموارد:** ويهتم هذا المدخل بالتفاعل أو التبادل بين المنظمة وبيئتها ويحدد فعالية الأداء بدرجة قدرة المنظمة على جلب الموارد البشرية والمالية التي تحتاجها المنظمة لتحقيق مهمتها

الرئيسية بشرط أن يكون هناك ارتباط واضح بين تلك الموارد وبين أهداف المنظمة. (Cameron & Bilimoria, 1985, p. 105, 106). ويحتم هذا المدخل على المنظمة تأمين وضع إداري مفيد في بيئتها وأن تستفيد من ذلك الوضع للحصول على ما تحتاجه من الموارد (Hoy & Miskel, 1996, p. 239-246)

ووفقاً لهذا المدخل فإن معظم الجامعات الفعالة تواصل النمو وتحد من الانهيار من خلال الاتفاق مع المؤسسات التنموية ذات الاحتياج لمخرجات هذه الجامعة ويصبح مجال الفعالية متعلقاً بقدرة الجامعة في الحصول على الموارد وارتباطها بمخرجاتها.

(أ) **مدخل تعدد المنتفعين** : ينظر هذا المدخل للمنظمة كوحدة متكاملة (أهداف، وسائل، درجة رضا المنتفعين) وأن فعالية المنظمة تكمن في العلاقة بين المنتفعين في البيئة الداخلية والخارجية من المنظمة حيث من الصعوبة بمكان على المنظمة أن تشبع حاجات المنتفعين بل وتناقضها، إذ نجد المالكين يرون فعالية المنظمة في تحقيق عائد أكبر على رأس المال بينما العاملين يرون ذلك في زيادة الأجور والحوافز والمستهلكين يرون فعالية المنظمة في تقديم منتج عالي الجودة منخفض السعر لذا يجب على المنظمة تحديد الفئات المطلوب دعمها في بيئتها الداخلية والخارجية وبالتالي تركز جهدها لكسب رضاها وإشباع رغباتها شريطة عدم المساس بالمصالح الجوهرية للفئات الأخرى لأن ذلك يؤثر على المنظمة في المدى البعيد.

كما أشار المرهضي (2003، 50-51). أن تطبيق هذا المدخل يستدعي مراعاة عوامل

عدة أهمها :

- (أ) ترتيب العوامل المؤثرة على الفعالية حسب أهميتها.
- (ب) إشراك المنتفعين من الفئات المختلفة في تحديد معايير تقييم الفعالية.
- (ت) نظام محدد لدى المنظمة لتقييم فعاليتها في إشباع رغبات المنتفعين منها.
- (ث) القدر على اختيار الأهداف التي تلبى احتياجات المنتفعين المؤثرين على بقاء المنظمة.

ويجمع مدخل تعدد المنتفعين بين مدخلي الأهداف والموارد، إلا أن عمليات تطبيقية في تقييم الفعالية للمنظمة يواجه صعوبات، منها:

(أ) تغيير أهداف المنتفعين بتغير البيئة والزمن، وبالتالي صعوبة متابعه ذلك التغير.

(ب) غموض كبير يكتنف عمليات تحديد أي المنافع تعطي الأولوية.

(ت) مرحلة تطور المنظمة والتي تنعكس على قدرتها في إشباع احتياجات المنتفعين منها.

- **مدخل العمليات:** تعني الفاعلية وفق هذا المدخل: قدرة المنظمة على المحافظة على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء العمل المطلوب. (الديلمي، 1994، 479).
وتقويم الفاعلية وفق هذا المدخل يتم من خلال جودة الإجراءات والأنشطة التي تقوم بها المنظمة لتحقيق الغايات)، ومن المأخذ على هذا المدخل أبرزها: صعوبة القيام بمراقبة جميع الأنشطة والإجراءات الداخلية للمنظمة وارتفاع تكاليف جمع البيانات المتعلقة بهذه العمليات.

• **نماذج تقويم الأداء:** تعددت النماذج التي استخدمت لتقويم وقياس الأداء، منها:

أ- **نموذج التطابق والتوافق:**

جاء بهذا النموذج روبرت ستاك، ويؤكد "ستاك" على عمليتين رئيسيتين هما الوصف، والحكم، ويقترح ثلاث خطوات أساسية عند تقويم أي برنامج تربوي هي: تقويم الأسبقيات، تقويم المعاملات، تقويم النواتج وتجمع البيانات المطلوبة من خلال مصادر متعددة هي: الأهداف والغايات وتتمثل في المحصلات والنتائج التي يتوقع أن يحرزها الطالب نتيجة للعملية التعليمية، الملاحظة المباشرة والمقابلة، المعايير والمستويات وهي عبارة عن تقديرات خبراء التقويم والمدرسين وأعضاء المجتمع المحلي، والطلبة أنفسهم، ويشير "ورثن وساندرز" إلى مجموعة من المحددات عند استخدام هذا النموذج منها وجود فجوة في التصميم للحصول على المعلومات وعدم كفاية الطرق للحصول عليها.

ب - **نموذج التناقض:**

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

ينطلق "بروفس" في نمودجه هذا من أن التقويم هو عملية تحديد وتعريف معايير البرنامج، تحديد التناقض أو التعارض بين جوانب الأداء في البرنامج والمعايير المحددة، استخدام المعلومات عن التناقض لتغيير الأداء أو لتغيير معايير البرنامج ، ويحدد "بروفس" خمس مراحل لعملية تقويم البرنامج هي كالتالي: (التحديد أو التعريف ، التأسيس ، العملية ، الناتج ، مقارنة البرنامج). ويؤخذ على هذا النموذج أن منهجيته غير ملائمة لبناء معايير واضحة ، ويتطلب وقت وتكاليف كثيرة ، كما يحتاج إلي هيئة كبيرة من الخبراء ذوي الكفاءة.(العوبثاني،1998، 37).

ج - نموذج لجنة فاي دلتا كابا:

يعرف هذا النموذج (CIPP) وضعته لجنة رأسها "ستفليم" ويقوم هذا النموذج علي أربعة افتراضات أساسية هي:

- 1- التقويم يؤدي خدمة إلى متخذي القرار .
 - 2- التقويم دائرة وعملية مستمرة خلال تنفيذ البرنامج .
 - 3- التقويم عملية تتضمن ثلاث خطوات تشكل منهجية التقويم هي:
 - التخطيط وتعني تحديد المعلومات لمتخذي القرار
 - الحصول وتعني جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها.
 - التجهيز تنظم المعلومات للإفادة منها وتقديمها إلي متخذي القرار.
 - 4- خطوات التخطيط والتجهيز في عملية التقويم تمثل أنشطة مشتركة .
- وفي هذا النموذج تظهر مجموعة محددات على استخدامه منها: أن عملية اتخاذ القرار غير واضحة، وأن منهجيته غير معرفة، كما أنه مكلف ومعقد . (الخطيب،1990، 117) .

■ أساليب دراسة تقويم أداء مؤسسات التعليم الجامعي :

يتم دراسة وتحليل أداء المؤسسات التعليمية من خلال مفهومين رئيسيين هما:

- **مفهوم الفاعلية:** يعد من المفاهيم الرئيسية وأحد الموضوعات المهمة في دراسة وتحليل أداء المؤسسات التعليمية، ولذلك فإن هناك جملة من التعريفات للفاعلية من أبرزها: الفاعلية هي درجة تحقيق المؤسسة لأهدافها(بدر،1982، 372). أو هي مقياس لأداء المؤسسة نسبة لأهدافها.(Kirchoff,1977,p.34).

- **مفهوم الكفاءة:** يعد من المفاهيم الشائعة في(بالإضافة إلي مفهوم الفاعلية) ، وكلا المفهومين من (المؤشرات التي تستخدم للحكم علي نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها المحددة لها وأسلوب تحقيقها لهذه الأهداف).(حمامي،1976، 244). وتعرف الكفاءة بأنها: نسبة المخرجات إلي المدخلات. وبالرغم من أن الفاعلية والكفاءة تستخدمان للحكم علي نجاح المؤسسة إلا أن هناك فرقا بينهما يتمثل فيما يأتي:

- الفاعلية هي نسبة ما تحقق من الأهداف، بينما الكفاءة تقرن المخرجات بالمدخلات، كما أن الفاعلية تبحث في درجة تحقق الهدف بينما الكفاءة تبحث في كلفة تحقق الهدف.(المخلافي،2001، 16).

وقدمت العديد من النماذج لتقويم نشاطات مؤسسات التعليم الجامعي المتمثلة في(الجامعات أو الكليات)وهذه النشاطات الرئيسية هي: نشاط التدريس، نشاط البحث العلمي، نشاط خدمة المجتمع ، نشاط الإرشاد، نشاط التدريب، وهناك العديد من النماذج استخدمه لتقويم وقياس تلك النشاطات، وهي كما يلي:

■ **نشاط التدريس:** إن النماذج التي استخدمت لدراسة فاعلية نشاط التدريس متنوعة ومتعددة، وهنا توضيح لعدد منها :

- **مدخل الهدف:** من الباحثين من يرى أن (تقويم التعلم هو وسيلة لتقويم فاعلية التدريس) علي اعتبار أن التعلم هو المحصلة النهائية للتدريس ، إلا أن هذا الافتراض قد جابه مشكلات عديدة أبرزها أن قياس مقدار ما تعلمه الطالب ونوعيته مسألة في غاية الصعوبة (فالكمية التي يمكن معرفتها من خلال الامتحانات التقليدية من الممكن أن تخفي وراءها اختلافا نوعيا واسعا).

- **مدخل المنتفعون:** من الباحثين من يرى أن النشاط التدريسي يهدف إلى تخريج طلبة يمتلكون كفايات معينة تؤهلهم للنجاح في ميدان عملهم ، ومن ثم فإن مؤشر فاعلية التدريس هو درجة امتلاك المتخرجين لهذه الكفايات ، كما يتصورها الطلبة الخريجون أو من هم على وشك التخرج ، ومن أمثلة هذا النوع من الدراسات دراسة (المخلافي، 2001).

- مدخل العمليات:

يدخل هذا المدخل ضمن مدخل جودة الإجراءات الذي يقيس الفاعلية من خلال قياس إجراءات العمل، وهناك بعض الدراسات التي اهتمت لدراسة فاعلية أداء المؤسسة التعليمية ككل وضعت بعض المؤشرات كالتالي:

— نسبة النجاح (وقد استخدم في كثير من الدراسات التي اهتمت بتقويم أداء مؤسسات التعليم العالي، منها دراسة (علي، 1997) ودراسة (الخفاجي، 1994)، ودراسة (العوبثاني، 1998).
— نسبة التخرج (وتعني نسبة الخريجين إلى المقبولين في الفوج ، وقد استخدم هذا المؤشر (حسن، 1992)، دراسة (علي، 1997) ، دراسة (العوبثاني، 1998).

- معدلات التحصيل للمتخرجين: وهذه الطريقة تواجه صعوبات ،لذا لجاء كثير من الباحثين إلى الأخذ بمؤشر معدلات التحصيل للمتخرجين من حيث كونه أساسا حكما على المستوى الذي يبلغه هؤلاء الخريجين في المعارف والمهارات اللازمة ،مثل دراسة (علي، 1997)، ودراسة (الخفاجي، 1994)، ودراسة (العوبثاني، 1998).

■ **نشاط البحث العلمي:**

إن من أهم المداخل التي اعتمدها الباحثون لدراسة فاعلية النشاط البحثي والمؤشرات التي استخدموها منها:

- مدخل الهدف:

قام "جورج وزملائه" بالنظر إلى فاعلية أداء المؤسسة الجامعية علي أنها القدرة على البحث والتطوير ، ولذلك (عدو إنتاجية البحث العلمي المؤشر الوحيد للفاعلية ، وقيست بأسلوبين: الأول

موضوعي وذلك بحسب ما تم نشره من كتب وبحوث سنوية، والثاني ذاتي ، من خلال سؤال عضو هيئة التدريس لمقارنة نفسه مع الآخرين بالعمر نفسه والتدريب ومعدل نجاحهم في إنجاز أهداف البحث وما تم إنجازه من البحوث" (خضير وآخرون، 1996، 84).

- مدخل العمليات:

يري بعض الباحثين أن فاعلية أداء مؤسسات التعليم الجامعي في نشاطها البحثي تتحدد في الإجابة عن مجموعة من الأسئلة منها:

- 1- هل توجد خريطة بحثية علي مستوى الجامعة تحرص علي تنفيذها خدمة وتطوير المجتمع؟
- 2- هل تحرص الجامعة علي تشجيع البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس؟
- 3- هل توفر الجامعة فرص النشر المناسبة لإنتاج الباحثين؟
- 4- هل تحرص الجامعة علي دعوة خبراء عالميين لاستفادة الباحثين بالجامعة من خبراتهم. (المخلافي، 1997، 26).

■ نشاط خدمة المجتمع :

أشار بعض الباحثين إلي اعتبار الإيرادات التي تحققها الكلية أو الجامعة من خلال تقديم خدماتها الإنتاجية للمجتمع وسيلة لتقويم فاعلية هذا النشاط ، ويضع باحث آخر عدد من المعايير لقياس فاعلية هذا النشاط على أساس المقارنة السنوية أو المقارنة مع جامعة أخرى، ومن هذه المعايير هي:

— عدد الدورات التدريبية (المنفذ/المخطط).

— نسبة المستفيدين من الدورات التدريبية (المشاركين/المخطط).

— عدد الساعات التدريبية المنفذة (تدريسي/ساعة تدريسي).

— نسبة البرامج التدريبية الحديثة.

— عدد الخدمات العلمية (تدريسي/خدمة).

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- عدد الندوات والمواسم الثقافية (المنفذ/المخطط). (حسن، 1992، 130).

■ **النشاط الإرشادي:** قام عدد من الباحثين بدراسة فاعلية النشاط الإرشادي في مؤسسات التعليم

الجامعي من خلال عدد من المداخل و المؤشرات منها:

- **مدخل الهدف:** يركز على قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف، وقد قيس من خلال المؤشر

التالي: عدد الساعات الإرشادية المنفذة/عدد الساعات المخطط لها $\times 100$

- **مدخل المنتفعون:** تقاس من خلال الكشف عن درجة رضا المستفيدين (الطلبة) عن الخدمات

الإرشادية المقدمة لهم .

■ **النشاط التدريبي:** تستهدف برامج التدريب في الجامعات الفئات التالية: الطلاب - أعضاء هيئة

التدريس - الإداريون، ولدراسة فاعلية نشاط التدريب، استخدمت المداخل السابقة لقياس

النشاط الإرشادي. (المخلافي، 2001، 30).

المحور الثاني : أسلوب تحليل النظم .

■ تمهيد .

يعتبر أسلوب النظم من المداخل المهمة لدراسة وتحليل المشكلات والظواهر العلمية سواء في الدراسات التقنية أو العلمية أو الاجتماعية، وكلمة نظم كلمة شائعة الانتشار ، وتعد وظيفة النظام من الوظائف الإدارية المتعلقة بالأفراد وكل ما يلزمهم لإنجاز واجباتهم من الأدوات وتخصصات وظيفية مختلفة، وبعبارة أخرى فإن النظام هو :الوظيفة الإدارية التي تختص بتقديم وترتيب إجراءات الخطة المرسومة، بحيث يمكن إنجازها بمستويات عالية على أيدي العاملين من أصحاب الاختصاص.(الجيوسي، و جاد الله، 2001، 23).

ويعد النظام الوسيلة المستعملة في عملية الإدارة لتنسيق الأداء بين جميع الجهود التي يبذلها عدد كبير من المختصين، وقد ازداد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالنظم الإدارية ووظائف العملية الإدارية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرارات والتقييم، وذلك نظراً لدورها في التأثير على نجاح المؤسسات لتحقيق أهدافها في ظل المتغيرات السريعة وتضخم حجمها وتعدد أهدافها وتنوع أنشطتها. وخلال هذا المبحث تم عرض أبرز ما تضمنه الأدب التربوي الحديث عن الأسلوب ، وذلك وفق عدد من المحاور توضيحها كالتالي:

■ **مفهوم النظام:** توحى كلمة نظام بأنها كلمة مركبة الدلالة، ولكنها في الوقت نفسه تشتمل

على عدد كبير من المكونات، أو النظم الصغيرة الداخلية، وحتى النظم الداخلية تتكون أيضاً من نظم أصغر.(ماثيوس ،1976، 24).

كما إن مصطلح النظام من المصطلحات شائعة الاستخدام في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهو مصطلح منبثق أساساً من كلمة تعني الكل المركب من عدد من الأجزاء، حيث اكتسبت هذه الكلمة بمرور الزمن معاني جديدة ودلالات مختلفة. (الطائي، 1987، 21).

والنظام هو " : الكل المركب من مجموعة من عناصر لها وظائف وبينها علاقات تبادلية شبكية تتم ضمن قوانين، وبذلك يؤدي الكل المركب في مجموعه نشاطاً هادفاً، وتكون له سمات مميزة وعلاقات تبادلية مع النظم الأخرى، ويوجد فيه بعد مجالي وآخر زماني ويكون مفتوحاً يسمح بدخول المعلومات أو الأفكار أو الموارد، ويكون ضمن حدود وله مدخلات ومخرجات. (فهيمي، و محمود، 1993، 122).

ويرى يسري (1984، 13) على أنه مجموعة من العناصر والأجزاء تترابط مع بعضها البعض من أجل تحقيق هدف معين مشترك. " وطبقاً لهذا المفهوم فإن المطلب الأول للإدارة في المنظمة هي تحقيق الكفاءة الشاملة وليس الاهتمام الجزئي بأحد العناصر في معزل عن غيرها. ويعتبره أبو الهدى، والفيومي (1995، 9) على أنه: " مجموعة من العناصر أو المكونات المرتبطة والمتفاعلة مع بعضها البعض والتي تعمل معاً ضمن ظروف بيئية معينة لتحقيق هدف محدد، وتشمل هذه المكونات الإجراءات، والموارد، والأجهزة، والأفراد، والأموال، والوقت، وكل ما يحتاج له النظام من تسهيلات. " ويعرفه المغربي (2002، 17) بأنه: " مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية التي تتداخل العلاقات بين بعضها وبين النظام الذي يضمها والتي يعتمد كل جزء منها على الآخر في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها هذا النظام الكلي. " ويعرفه المقابلة (2003، 19) على أنه: " كل متكامل من الأنشطة والعلاقات التي تكمل بعضها البعض، ويتم تبادل المعلومات فيما بينه من أجل تحقيق هدف مشترك للنظام. "

ومن الباحثين من يشير إلى أن النظام مجموعة من العناصر، أو المفردات التي تعمل معاً لتحقيق هدف معين، أو مجموعة من المكونات التي ترتبط ببعضها البعض، وبين علاقات تفاعلية تمكنها من تكوين كل متكامل من أجل تحقيق هدف معين. (الكردي، والعيد، 2002، 49).

من خلال التعريفات السابقة يلاحظ الباحث أن جميعها تشترك في التالي :

- يتكون النظام من أجزاء وعناصر.
- تتفاعل وتتداخل الأجزاء والعناصر المكونة للنظام مع بعضها البعض.
- تشترك الأجزاء والعناصر والنظم الفرعية معاً من أجل تحقيق هدف معين.
- يعمل النظام ضمن بيئة معينة يؤثر فيها ويتأثر بها.

▪ عناصر النظام الإداري:

إن العناصر الأساسية اللازمة لتحديد أو تعريف أي نظام هي: بيئة النظام، حدود النظام، مدخلات ومخرجات النظام.

و قسم برهان (1996، 79) عناصر النظام الإداري إلى ثلاثة أقسام هي:

1- بيئة النظام: يعمل كل نظام ضمن بيئة تحيط به، تؤثر فيه ويؤثر فيها، ويمكن تحديد بيئة النظام استناداً إلى أهدافه واحتياجاته والأنشطة التي يقوم بأدائها، وكذلك حسب بيئة النظام) مادي أو مجرد - فمثلاً - عند دراسة نظام الحاسوب لتحديد كفاءة عمليات المعالجة في وحدة المعالجة المركزية يمكن اعتبار المستخدمين ضمن بيئة النظام، أما إذا كان الهدف من الدراسة تحديد التنظيم الأمثل لعمليات المعالجة لتخفيض تكاليف التشغيل وتقليل الأخطاء في تداول البيانات، فإن المستخدمين يجب اعتبارهم في هذه الحالة جزءاً من النظام.

2- حدود النظام: يوجد النظام عادة ضمن الحدود المرسومة له، وأي شيء يقع خارج هذه الحدود ينتمي عادة إلى بيئة النظام، وحدود النظام تبيين ما هو موجود في النظام وما هو موجود خارجه -أي في بيئته -إن رسم أو تعيين حدود النظام يمكن أن يتم بسهولة في النظم المادية، حيث تكون هذه الحدود ثابتة وواضحة، من ذلك مثلاً نظام الإدارة المدرسية أو الحاسوب أو نظام

الاتصالات كنظام أو غير ذلك، أما في النظم المجردة، فإن هذه العملية أكثر صعوبة وتختلف حسب رؤية الدارس والغاية من دراسة النظام، فمثلاً عند وضع حدود النظام الذي يضم ورش الإنتاج في المصنع، يمكن توسيع حدود النظام لتضم رؤساء هذه الورش أو وضع هذه الحدود بحيث يكون رؤساء الورش خارج النظام، وذلك بحسب الغاية أو الهدف من دراسة النظام.

3- **مدخلات ومخرجات النظام:** يتفاعل النظام مع البيئة من خلال المدخلات التي يحصل عليها من هذه البيئة والمخرجات التي يقدمها إلى هذه البيئة، أي أن المدخلات والمخرجات هي القنوات التي تربط النظام مع بيئته، فمثلاً البيانات ترد من البيئة وتدخل إلى النظام الحاسوبي، حيث يتم معالجتها ثم تخرج من النظام بشكل معلومات لكي تستخدم في هذه البيئة. إن المعلومات والقوى البشرية والطاقة والمواد الخام هي مدخلات أي نظام إنتاجي أو خدمي.

إن تحقيق أهداف المنظمات يتم من خلال القيام بمجموعة من الأعمال والنشاطات الإدارية المحددة التي تشكل في مجموعها ما يعرف بالوظائف الإدارية من وجهة نظر شاملة على أنها تتألف من أربع وظائف أساسية تشكل فيما بينها مزيجاً متكاملماً يمكن للمدير من خلالها الوصول إلى أهداف وحدته التنظيمية وهي: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وهذه الوظائف مترابطة ومتشابكة ومن الصعب عزلها عن بعضها في الحياة العملية. (عبد الفتاح، والصحن، 1991، 41).

ويمارس الإداريون العمليات الإدارية في مختلف مواقعهم في الهيكل التنظيمي، ومختلف الأنشطة التي تمارسها المنظمة سواء كانت حكومية أو خاصة، صناعية أو تجارية أو زراعية أو تعليمية، ويعتمد نجاح المديرين ونجاح المنظمة على الكفاءة التي تمارس بها هذه العمليات، واستخدام الإداريين للأسس العلمية والمهارات الكمية والسلوكية والقدرات والخبرات التي يمتلكونها. (مرار، 1983، 84).

ومن مدخلات النظام - أيضاً - الموارد المالية والبشرية والمادية والطاقات الإنتاجية والمعلومات، وتجدر الإشارة هنا إلى أهمية المعلومات وضرورة النظر إليها كمورد أساسي من الموارد المنظمة ويجب الاهتمام به ورعايته على أفضل وجه. (برهان، 1996، 74).

■ **دورة النظام:** يرى قاسم (1997، 70) أن دورة النظام تنقسم إلى قسمين:

1- تخطيط النظام: تتضمن التعرف إلى الأنظمة الفرعية المكونة للنظام التي هي بحاجة إلى اهتمام خاص أثناء مرحلة تطوير النظام، والهدف من عملية التخطيط هو تحديد المشاكل التي يجب أن تعالج مباشرة أو في المستقبل، حيث يتم جمع المعلومات حول النظام الحالي، وشكله القانوني، وطبيعة نشاطه.

2- تحليل النظام: تبدأ هذه المرحلة بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط، والهدف الأساسي لها هو الفهم المعمق للنظام القائم ومشاكله، من أجل تحديد وتوصيف الحاجة إلى التغيير، ووضع تصور أولي حول آلية عمل النظام المستقبلي، وهي تتضمن:

أ - فحص النظام الحالي.

ب - تحديد الحاجة إلى مدخلات النظام الجديد.

ت - تحديد متطلبات النظام الجديد.

■ **أنواع النظم:**

يختلف تحديد أنواع المنظومات تبعاً للزاوية التي ينظر منها إلى طبيعة النظام، وقد قسمت إلى أنواع يمكن تداخلها مع بعضها، ولجميعها تطبيقاتها المختلفة ولكن حسب الموقف الذي تمر به، وقد لا يتم احتياجها جميعاً في العملية التربوية عامة، ولكن يمكن الاستفادة من بعضها أو الجمع بين تقسيمين في وقت واحد أو فرعين من القسم الواحد، ولرفع كفاءة الأداء في أي منظومة تربوية معينة والتخطيط للاتجاهات المستقبلية لمخرجاتها يتم فحص العلاقة بين جميع أجزائها الأساسية والفرعية وعلاقتها ببعضها البعض، وبين كل جزء والكل في ظل نظرة شمولية موحدة. (برهان، 1996).

▪ **خصائص النظم:** للنظام خصائص متعددة أبرزها ما يلي:

- 1-التفاعل : ويتم هذا التفاعل من خلال العلاقات المتبادلة بين العناصر المختلفة.
- 2-الارتباط : أي اعتماد عناصر النظام على بعضها البعض، وهذا يعني أن مدخلات نظام معين تكون مدخلات لنظام فرعي آخر.
- 3-التكامل : وهذا يعني أن أجزاء النظام تقوم بوظائفها المحددة لها ضمن إطار النظام ووفق تنسيق محدد، بحيث يؤدي هذا التكامل إلى ناتج تعاوني يمثل غاية أو هدف النظام.
- 4-الهرمية : تتصف النظم أيضاً بالبنية الهرمية، أي وجود بنية وترتيب معين للعناصر المكونة لها.

ويضيف (المقابلة، 2003، 27). أن من خصائص النظم - أيضاً - ما يلي:

- 5-الشمول : وهذا يعني أن يكون للنظام السيطرة على الموارد المتاحة كافة.
- 6-المرونة : وهذا يعني أن يكون للنظام القدرة على مواجهة الظروف الطارئة.
- 7-التنسيق : ويقصد به ترجمة مكونات النظام إلى إجراءات وخطط أكثر تفصيلاً.
- 8-الاستمرارية : وهذا بمثابة الربط العضوي بين مختلف مكونات النظام وبين أمثاله من النظم . ومن الواضح أن أسلوب النظم هو العمود الفقري لتكنولوجيا التربية عامة والتعليم خاصة، حيث يمكن من خلاله ضبط العملية التعليمية ككل، تحديد المدخلات في المنظومة، والعمليات اللازمة من أجل إحداث المخرجات المحددة سابقاً والمطلوبة، ويمكن الاستدلال على الجودة والنقص من خلال الرجوع والبيئة التي يتم فيها. (منصور، 1993، 59).

▪ **أسس النظام:**

يستند النظام على مجموعة من الأسس التي تتماشى مع طبيعة العصر الذي يعيش فيه المجتمع وتطلعاته المستقبلية، ومن أهم هذه الأسس:

- 1- اتسام عملياته بالمرونة، فهي ليست ثابتة أو جامدة.
- 2- التعديل أثناء التطبيق وفقاً للمتغيرات الطارئة.

3- إتاحة السهولة في مواجهة ما يواجهه النظام من معوقات.

4- السهولة في اتخاذ القرارات الفورية والحازمة.

5- ديمومة التطور لارتباطه بخبرات الحياة المتنوعة والمتغيرة. (الخطيب، 2003، 101).

▪ مفهوم تحليل النظم systems Analysis :

لقد عرف أبو الهدى والفيومي، (1995، 29) تحليل النظم بأنه اصطلاح مرتبط بمفهوم الأنظمة، وهو يشير إلى مجموعة المنظمة منطقياً والمتعلقة بنظام قائم systems أو النشاطات Activities أو العمليات Processes .

▪ أسباب تحليل النظم : تعود إلى ما يلي:

1- النظام القائم غير فعال في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وقد يعيق العمل في المؤسسة، الأمر الذي يجعل إدارة المؤسسة (الجهة المستفيدة) تأخذ قراراً بتصويب وضع النظام وتفعيله.

2- ظهور متطلبات جديدة للجهة المستفيدة غير متحققة في النظام القائم، تجعل الإدارة تفكر في إعادة النظر فيه.

3- ظهور تكنولوجيا جديدة في تطبيقات نظم المعلومات تحقق عوامل السرعة والدقة بشكل أفضل، يجعل الإدارة تفكر في إدخالها ثانية إلى النظام القائم.

4- إجراء تحسينات شاملة على النظام عن طريق البحث في طرق أكثر فائدة، تجعل النظام يواكب التطور السريع الحاصل في مجال أنظمة المعلومات.

▪ أسلوب تحليل المنظومات:

إن أسلوب تحليل المنظومات عبارة عن وضع تصميم ليصف نظاماً يتضمن عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق أنواع محددة من الأهداف داخل المنظومة (Joyce & Marshe , 1972 , p.353).

يقوم منهج تحليل المنظومات على مفهوم المنظومة نفسها، بمعنى أن نقطة البدء يجب أن تكون قبل الأجزاء، وأن الأجزاء لا تدرس إلا في إطار الكل الذي تنتمي إليه، ولا يجوز أن يدرس أو يتعامل مع كل جزء بمفرده عن الأجزاء الأخرى، نظراً لأن الأجزاء مترابطة ومتداخلة مع بعضها. (العابد، 1978، 33).

وأشار الغنام (1973، 144). أن تحليل المنظومات يتضمن الأركان الرئيسة التالية التي ينبغي اتباعها عند الاستخدام، وهي:

- التعرف على المنظومة من حيث حدودها وأهدافها باعتبارها موضوع التحليل.
- تحديد مدخلات المنظومة "عناصرها وخصائصها"، ومخرجاتها المتمثلة بـ "ناتجها ومردودها" وكيفية قياسها "التغذية الراجعة"، والبيئة التي تتم فيها المنظومة.
- إيجاد منظومات بديلة، والمقارنة بينها، وتحديد البديل الأفضل في كل حالة.
- وضع نتائج التحليل تحت نظر المسؤولين لاتخاذ القرارات في ضوءها.
- اعتماد الأسلوب الكمي والكيفي، ودرجة الإتقان في التحديد والمقارنة والتفضيل، مع الاهتمام بالتحليل الاقتصادي بالذات، متمثلاً في الكلفة وعلاقتها بالفاعلية والكفاية والكفاءة.

■ مكونات المنظومة: يرى منصور (1993، 69) أن النظام الكامل في أسلوب المنظومات يتكون من الآتي :

1- المدخلات (In put): وهي تمثل مكونات النظام، وتشمل جميع العناصر التي تدخل فيه من أجل تحقيق أهداف معينة، وتعتبر الأهداف المراد تحقيقها من مدخلات النظام أيضاً، ومن العوامل التي تستثير حركة النظام وتزيد من تفاعله وتؤثر فيه، وهي من الأسباب التي تحرك النظام وتنتقل به من مستوى معين إلى مستوى آخر من السلوك، وقد تكون المدخلات مستمرة، وتختلف أنواع المدخلات اختلافاً كبيراً بحسب طبيعة المنظومة والأهداف التي تسعى إليها والأنشطة التي تختص بالقيام بها، والذي يطبق عليهم هذه المنظومة، بالإضافة إلى البيئة التي تتم فيها المنظومة.

2-العمليات (Processes): تشمل الطرائق والأساليب التي تتناول مدخلات المنظومة بالمعالجة بحيث تأتي بالنتائج.

3-المخرجات(out put): تمثل سلسلة الإنجازات والنتائج النهائية التي تحققها المنظومة، وهذه النتائج هي دليل نجاح المنظومة ومقدار إنجازاتها، وتحتاج المنظومة هنا إلى وحدات قياس ومعايير تحدد بها مدى تحقيق الأهداف والغايات، وهي الأهداف المراد الوصول إليها.

4- البيئة (Environment): وقد قسمها الحسيني (2000، 115) إلى العوامل أو المجالات المحيطة بالمنظومة، كالتالي:

○ **البيئة الداخلية** ، وتتمثل في:

أ - الاتجاهات الاقتصادية المتمثلة في التمويل وحساب الميزانيات.

ب- الاتجاهات الاجتماعية المتمثلة في رصد التدفق الطلابي والالتحاق بالمؤسسات التعليمية.

ت - الاتجاهات التعليمية من خلال تحليل نتائج الاختبارات والمناهج الدراسية.

○ **البيئة الخارجية** ، وتتمثل في:

أ -العوامل الحضارية مثل : التغيرات السكانية، وارتفاع مستوى التأهيل، والثقافة

المتعلقة بسلوك العمل، والأطر الأخلاقية.

ب -العوامل الاقتصادية.

ت -العوامل السياسية والقانونية.

ث -العوامل التكنولوجية.

5-التغذية الراجعة (Feed back) :

يقصد بها المعلومات والبيانات الناتجة من أنشطة عنصرين أو أكثر في المنظومة وبالرجوع إليها تنتج أساساً لعمل التعديلات والتوافقات في داخل المنظومة. وهي الطريقة التي تستخدمها المنظمة لقياس مدى ما تحقق من الأهداف عن طريق رصد ردود الأفعال الإيجابية والسلبية،

الداخلية والخارجية على المخرجات، بهدف التعلم وتصحيح الأخطاء، وتكون هذه المعلومات الجديدة بمثابة جزء من المدخلات في العمليات المستمرة. (الخطيب، وآخرون، 1998، 62).

▪ تطوير النظام:

لقد وجدت نظرية النظم في العلوم السلوكية مدخلاً لتحقيق أهدافها، فقد واجهت مشكلة التطوير، إلا أنها لم تستطع تقديم أفكار محددة في كيفية الوصول إلى الوضع الأمثل، ولم تكن النظريات الحديثة بأحسن حظاً من سابقتها، إلا أنها ساعدت في توليد تيار فكري قوي يرى أن التغيير والتطوير عملية مستمرة من خلال العمل المنظم من ناحية عناصر النظام الداخلية والخارجية، ويهدف تطوير النظام إلى إحداث أمرين أساسيين:

أولاً: إحداث تناسق وانسجام بين مكونات النظام والأساليب الإدارية.

ثانياً: إحداث تغييرات في الأوضاع والأساليب الإدارية مما يحقق ميزة تنافسية. (السلمي، 1989، 78).

ويشير المغربي (1990، 323) إلى أنه يمكن أن يجري تطوير النظام في إحدى المجالات

التالية :

- تغيير في الأفراد من حيث الكم أو النوع (التدريب ورفع الكفايات).
- تغيير في الأعمال والأنشطة من حيث أسلوب العمل.
- تغيير في الإمكانيات المتاحة من الموارد والطاقات واستبدالها بطاقات جديدة.
- تغيير في السياسات واتخاذ القرارات.

الفصل الرابع:

نشأة كلية التربية والآداب - بصعدة وتطوره.

يتضمن هذا الفصل عرضاً لواقع و نشأة كلية التربية والآداب - بصعدة وتطورها، توضيح ذلك كالتالي:

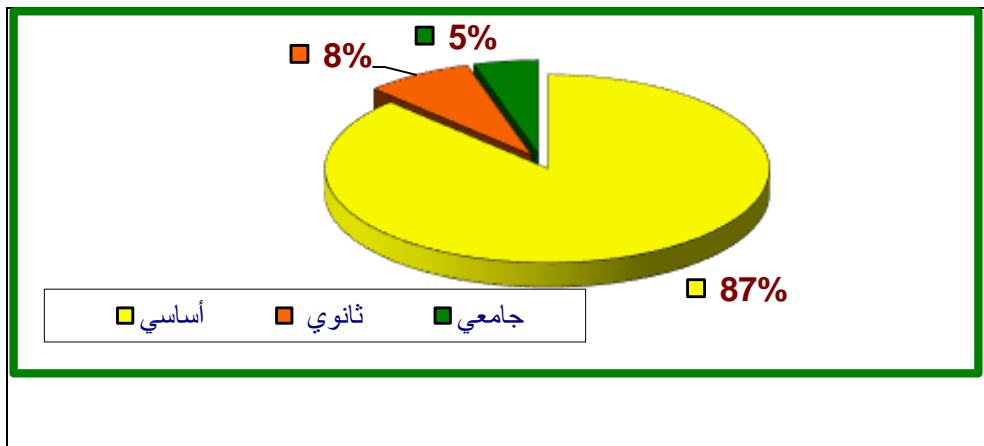
● **تمهيد:**

عانت محافظة صعدة الحرمان من التعليم بمختلف أنواعه وأشكاله قبل ثورة 1962م المجيدة- رغم مكانتها التاريخية علميا وثقافيا وفكريا منذ وقت مبكر، إلا أنه بعد قيام الثورة انتشر التعليم في المحافظة ، شأنها في ذلك شأن بقية المحافظات اليمنية الأخرى ، وبدا ذلك أكثر وضوحا بعد تحقيق الوحدة المباركة عام 1990م ،حيث أشارت الإحصاءات التعليمية الصادرة من إدارة الإحصاء بمكتب التربية والتعليم في المحافظة ، إلى أن إجمالي عدد تلاميذ المرحلتين الأساسية والثانوية من التعليم العام بلغ حتى العام الدراسي 2008م / 2009م (126,563) تلميذاً ، منهم (116.163) تلميذاً في مرحلة التعليم الأساسي، و (10,400) تلميذاً في المرحلة الثانوية وجميعهم يدرسون في (724) مدرسة

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

أساسية وثانوية ، يعمل بها (5371) معلما ومعلمة فيهم (4674) معلما ، و(697) معلمة ، يحملون مؤهلات مختلفة ما بين الثانوية العامة والدبلوم والشهادة الجامعية ، (مكتب التربية والتعليم بالمحافظة ، التقرير السنوي ، 2008 ، استنسل) . وتحقق المحافظة مكاسب عديدة في كافة المجالات منها التعليم الجامعي المتمثل بكلية التربية والآداب التي تم إنشاؤها في العام 1993م ، كنواه للتعليم الجامعي ، إذ أشارت إحصائيات حديثة من أن نسبة طلبة المرحلة الجامعية بالكلية يشكلون 4% ، مقارنة بطلبة المراحل التعليمية الأخرى بالمحافظة ، وذلك نظرا لعدم وجود كليات علمية أخرى قد أهدر فرص الخريجين من الثانوية في الالتحاق بأنواع مختلفة من التعليم الجامعي ، الأمر الذي ينبئ بالإقبال المتزايد على التعلم الجامعي المحدود ، لذا لا تزال المحافظة بحاجة ماسة وضرورية لبذل جهود كبيرة في التنمية وخاصة في مجال التعليم الجامعي ، والشكل رقم (1) يوضح مراحل التعليم بالمحافظة و اتساع قاعدة التعليم الأساسي كما يلي:

شكل رقم (1) نسبة طلبة المراحل التعليمية في المحافظة .



المصدر: (مكتب التربية والتعليم بالمحافظة ، إدارة الإحصاء، 2008 ، استنسل، ص18).

• تأسيس كلية التربية والآداب - بصعدة :

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

تأسست كلية التربية والآداب بصعدة خلال العام الجامعي 1994/93م ،
تتبع جامعة صنعاء، وفي العام 2009/2008م تم نقل تبعيتها أكاديميا وماليا
وإداريا إلى جامعة عمران، تضم الكلية عدداً من الأقسام العلمية والأدبية هي
كالتالي :

- قسم اللغة العربية.

- قسم القران وعلومه.

- قسم اللغة الإنجليزية.

- قسم الرياضيات .

- قسم الفيزياء.

- قسم الكيمياء .

وفي العام 2000/ 99 م تم افتتاح شعبة الآداب إلي جانب شعبة التربية ضمت
التخصصات التالية :

- قسم اللغة العربية .

- قسم الدراسات الإسلامية.

وبذلك سميت كلية التربية والآداب - بصعدة ، يمنح الخريج منها درجة
البكالوريوس كل في تخصصه ،(جامعة صنعاء، الإحصاء السنوي
للجامعة، 2005/2004، ص19). وللكلية لائحة تنظيمية تشمل الأقسام العلمية
والأدبية، وكذا العديد من الوحدات الإدارية الخدمية التي تمارس المهام الإدارية
الموكلة إليها لتحقيق أهداف محددة تسعى لتحقيقها.

● أهداف الكلية:

تحددت أهداف الكلية في ضوء الهدف العام الذي تصدر المادة رقم (5) في قانون الجامعات اليمنية رقم (18) لسنة 1995م، وتماشياً مع أوضاع المحافظة ومتطلباتها، وإسهاماً في نشر العلم والمعرفة بين أوساط المجتمع، سعت الكلية في وضع أهداف محددة تسعى لتحقيقها، تحددت هذه الأهداف في الآتي :

1- إتاحة الفرصة أمام الطلبة الذين حرّموا من التعليم الجامعي خصوصاً فئة الإناث وأبناء المناطق الريفية وتأهيلهم على النحو الذي يمكنهم من الحصول على عمل .

2- بناء الطالب بناءً متوازناً عقلياً، ونفسياً، ومهارياً، وثقافياً، واجتماعياً .

3- إعداد معلمين مؤهلين لسد حاجات المدارس الإعدادية والثانوية وما في مستواها إعداداً أكاديمياً ومهنياً .

4- التعاون مع أجهزة وزارة التربية والتعليم ممثلة بمكتب التربية والتعليم بالمحافظة في مجالات الإعداد والتدريب للوظائف التربوية.

5- دراسة الأوضاع التربوية الموجودة في المجتمع المحلي ومعالجة مشكلاتها وفقاً للفكر الإسلامي والأساليب التربوية الحديثة.

6- المشاركة في خدمة المجتمع المحلي من خلال تقديم المعرفة وغرس القيم والمبادئ الأخلاقية، والنهوض بأفراد المجتمع ونشر المعرفة والثقافة، ودعم الحركة التربوية والفكرية وتنشيطها بين أوساط المجتمع (كلية التربية بصعدة، 1995، 7).

● النظام الدراسي بالكلية:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

تسير الدراسة بالكلية وفق النظام الذي يقوم على تقسيم العام الدراسي إلى فصلين دراسيين ، يدرس الطالب في كل فصل عددا من المقررات الدراسية ، و لا يقل الفصل الدراسي عن (14) أسبوع ما بين دراسة واختبارات نظرية وعملية ،مدة الدراسة أربع سنوات،(جامعة صنعاء، دليل القبول بالجامعة، 2008/2007، 6).

● الطاقة الاستيعابية بالكلية:

رغم الطبيعة الجغرافية الصعبة والظروف السياسية والأمنية التي تمر بها محافظة صعدة ،إلا إن الطاقة الاستيعابية لقبول الطلبة بالكلية محدود، وتختلف من عام لآخر ، ففي العام 2008/2007م ،بلغت طاقتها الاستيعابية (1340) مقعد ،موزعين على مختلف التخصصات المتوفرة بالكلية ، بينما بلغت طاقتها الاستيعابية خلال العام 2005/2004م،(1100) مقعد،(كلية التربية والآداب بصعدة، شئون الطلاب ،2008، إستنسل ، بدون).

● أعضاء هيئة التدريس بالكلية:

يعتبر عضو هيئة التدريس من أهم عناصر مدخلات العملية التعليمية ، والكلية تضم العديد من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات مختلفة، بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية خلال العام 2008/2007م (45) عضواً ، بينما كان عددهم خلال العام 2005/2004م، (38) عضواً، ويبين الجدول (1) توزيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية حسب المؤهل ،الجنسية، العام .

جدول (1):

توزيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية، حسب الجنسية، العام، والمؤهل .

العرب والأجانب					اليمنيون			المؤهل
الإجمالي	بكالوريوس	دبلوم	ماجستير	دكتوراه	بكالوريوس	دبلوم	ماجستير	دكتوراه

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

									السنة
45	—	—	—	15	14	—	2	14	2008/2007
38	—	—	—	15	11	—	2	10	2005/2004

المصدر: كلية التربية والآداب بصعدة (2008/2007)، الشؤون الأكاديمية ، استنسل.

• الإداريون بالكلية:

يعد الإداريين من المحركين الأساسيين للمؤسسة الجامعية ، ويتعاضد دورهم بشكل خاص في جامعات الدول النامية التي غالباً ما تفتقر إلي قيادات إدارية ذات كفاءة ، ومن ثم فإن تأهيلهم أثناء الخدمة يعد من المهمات الرئيسية للجامعة، (النعمي، 1987، ص278)، بلغ عدد الإداريين بالكلية خلال العام 2008/2007م (38) إدارياً، موزعين للعمل على مختلف الوحدات الإدارية بالكلية، بينما كان عدد الإداريين خلال العام 2005/2004م (31) إدارياً، ويبين الجدول (2) توزيع الإداريين بالكلية، حسب الجنس، العام، والمؤهل

جدول (2):

عدد الإداريين بالكلية، حسب الجنس، العام، والمؤهل.

الإجمالي	الإجمالي		إعدادية وما دونها		ثانوية عامة		بكالوريوس		ماجستير		المؤهل العام الجامعي
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
38	4	34	3	4	—	14	1	15	—	1	2007
31	3	28	3	4	—	14	—	9	—	1	2008

المصدر: كلية التربية والآداب بصعدة (2008/2007)، الشؤون الإدارية ، استنسل، ص بدون.

• الطلبة المقبولون بالكلية:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

تشير الإحصاءات بالكلية إلى أن أعداد الطلبة المقبولون في العام الجامعي 2008/2007م (3255) طالبا وطالبة ، ويبين الجدول (3) توزيع الطلبة المقبولين بالكلية ، للعام 2008 /2007م ، حسب المستوى، التخصص، الجنس.

● الطلبة المقبولون بالنظام الموازي:

فتحت الكلية باب القبول للطلبة الذين لم تؤهلهم نسبهم في الثانوية العامة الالتحاق بالتعلم الجامعي ابتداءً من العام 2006/2005م، بلغ عدد الطلبة الدارسين بالكلية للنظام الموازي (365) طالباً وطالبة ، موزعين على مختلف التخصصات والمستويات بالكلية، ويبين الجدول (4) توزيع طلبة النظام الموازي الدارسين بالكلية للعام 2008 /2007م ، حسب المستوى، التخصص، الجنس.

جدول (3):

توزيع الطلبة المقبولين بالكلية ، للعام 2008 /2007م ، حسب المستوى، التخصص، الجنس.

م	المستوى التخصص	المستوى الأول		المستوى الثاني		المستوى الثالث		المستوى الرابع		الإجمالي	
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
1	اللغة العربية	15	271	8	228	15	193	12	153	50	845
2	القران وعلومه	6	73	10	86	11	98	3	74	30	331
3	الإسلامية	20	228	18	254	17	171	9	152	64	805
4	اللغة الإنجليزية	12	70	18	53	13	96	9	61	52	280
5	الرياضيات	7	53	12	46	2	60	2	55	23	214
6	الكيمياء	5	92	1	72	4	69	9	45	19	278
7	الفيزياء	7	95	8	54	4	52	2	42	21	243

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

3255	259	2996	46	582	66	739	75	793	72	882	الإجمالي الكلي
------	-----	------	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----------------

المصدر: كلية التربية والآداب بصعدة. (2008/2007)، شئون الطلاب ، استنسل.

- جدول (4) توزيع طلبة النظام الموازي الدارسين بالكلية للعام 2008/2007، حسب المستوى، والتخصص ، والجنس.

م	المستوى	المستوى الأول		المستوى الثاني		المستوى الثالث		الإجمالي الكلي
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
1	اللغة العربية	25	6	26	2	12	2	73
2	القران وعلومه	14	2	7	1	7	1	32
3	الدراسات الإسلامية	68	1	49	5	25	3	151
4	اللغة الإنجليزية	3	1	0	0	0	0	4
5	الرياضيات	6	0	6	0	1	1	14
6	الكيمياء	29	3	12	2	6	0	52
7	الفيزياء	26	2	7	1	3	0	39
	الإجمالي الكلي	171	15	107	11	54	7	365

• الطلبة المتخرجون من الكلية:

بلغ عدد الخريجين من الكلية خلال العام 2008/2007، (445) خريج من مختلف التخصصات المتوفرة بالكلية، ويبين الجدول (5) توزيع أعداد الطلبة الخريجين من الكلية خلال العام 2008/2007 ، حسب التخصص ، الجنس.

جدول(5):

أعداد الطلبة الخريجين للعام 2008/2007، حسب التخصص، الجنس.

م	التخصص	2008/2007		الإجمالي
		ذكور	إناث	
1	اللغة العربية	100	9	109
2	القران وعلومه	58	6	64
3	الدراسات الإسلامية	72	18	90
4	اللغة الانجليزية	49	11	60
5	الرياضيات	37	2	39
6	الكيمياء	34	9	43

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

7	الفيزياء	36	4	40
الإجمالي		386	59	445

المصدر: كلية التربية والآداب بصعدة. (2008/2007)، إدارة الخريجين، صفحات متعددة.

• المبنى الجامعي بالكلية:

يمثل المبنى الجامعي الوعاء الذي تجرى فيه العملية التعليمية ، ولذا ينبغي أن يؤخذ المبنى الجامعي وما يضمه من قاعات دراسية ، وملاعب وقاعات للأنشطة وغير ذلك بعين الاعتبار، وبالرجوع إلى واقع الأبنية بالكلية ،ومن خلال الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث تبين أن الكلية تمتلك العديد من المباني موزعه في أرضية الكلية القديمة وأرضيتها الجديدة كما يلي:

1- منشآت الكلية القديمة:

للكلية ارض مسورة تقدر مساحتها (500) لينة ،يقع فيها مبنى إدارة الكلية المكون من أربعة طوابق ، والذي يحتوي على (7) قاعات دراسية ، سعة كل قاعة (50) طالبا وطالبة ،بالإضافة إلى جميع مكاتب الكلية الإدارية ، وبعض الأقسام العلمية ، وجواره مبنى آخر مكون من طابقين هما عبارة عن قاعتين كبيرتين سعة كل منهما (200) طالب وطالبة ، وببدروم يحتوي على قاعتين دراسيتين وبعض المكاتب والمرافق الخدمية الأخرى، إلى جانب ذلك توجد مكتبة، واستراحة للطالبات ، إضافة إلى بعض المرافق الخدمية مثل:

- مطاعم وكافتيريا مشتركة عدد(2) .

- المرافق الصحية مشتركة.

- مركزين تصوير للخدمات الطلابية.

- مسجد للرجال .

2- منشآت بأرضية الكلية الجديدة :

تم شراء أرض للكلية تقدر مساحتها بحوالي (60) هكتار ، وفيها تقع المباني الجديدة لكليات التربية والآداب والعلوم - التي تتكون من مبنيين يحتويان على (7) قاعات دراسية سعة كل قاعة (60) طالبا وطالبة ، و (3) معامل سعة كل معمل حوالي (50) طالبا وطالبة ، بالإضافة إلى ما يحتويه المبنى من الغرف والمكاتب ، كما يوجد إلى جانب المبنيين المذكورين قاعة كبرى متعددة الأغراض تتسع لعدد (500) شخص ، ويجري العمل حاليا التخطيط لإنشاء أحد المرافق الهامة بالكلية وهو عبارة عن سكن طلابي مكون من مبنيين أحدهما للطلاب يتسع لعدد (400) طالبا ، والآخر للطالبات يتسع لعدد (400) طالبة .

● **مكتبة الكلية :** تؤدي المكتبة وظيفة أساسية في تنفيذ المنهج ، لكونها مصدرا أساسيا من مصادر التعليم ورافدا له غير المعلم، وينبغي أن تكون مكتبات كليات التربية غنية بما فيها من مراجع ومجلات علمية وتسجيلات صوتية وأفلام تعليمية ، وغيرها من المصادر التعليمية ، وبالرجوع إلي واقع مكتبة الكلية وجد أنها ذات مساحة صغيرة جدا مقارنة بأعداد الطلبة، تضم المكتبة عدد من الكتب العلمية والمراجع المتنوعة لجميع التخصصات تقدر بحوالي (4850) كتاب ، أما ما يخص الأفلام التعليمية والتسجيلات فغير متوفرة بالكلية ، كما لوحظ أن الكتب بمكتبة الكلية غير مفهومة ونظام الحفظ والتصنيف المستخدم فيها نظام محلي يدوي، كما لا تشترك المكتبة في أية دوريات علمية مطلقا، و لا ترتبط بأي قواعد معلومات خارجية .

● **المختبرات بالكلية:** تضم الكلية عدد (3) مختبرات مجهزه تجهيزات بسيطة تخص الأقسام العلمية بالكلية وهي (قسم الفيزياء، قسم الكيمياء) يمارس الطلبة تطبيقاتهم العملية فيها، أما فيما يخص وجود مختبر لطرائق التدريس فغير متوفر، وكذا عدم وجود مختبر للغة الإنجليزية.

- الأنشطة الجامعية : من المتعارف عليه أن الجامعة تمارس عدد من النشاطات الرئيسية التي تترجم إلى مجموعه من النشاطات الفرعية وهذه النشاطات، يعتبرها البعض بمثابة أهداف والبعض الآخر يعتبرها وظائف للجامعة، وتتمثل في ما يلي :

1- النشاط التدريسي :

والمقصود بالنشاط التدريسي هو ترجمة المنهج إلي واقع، بما يشمل عليه من طرائق ووسائل وأساليب للتقويم (البسام،1985، 114). ويقوم بالنشاط التدريسي بالكلية عدد من أعضاء هيئة التدريس ذو تخصصات مختلفة، ويتفرع من هذا النشاط عدد من النشاطات الفرعية منها:

— طرائق التدريس والوسائل التعليمية : وهي تلك الإجراءات المخططة والموجهة للمتعلمين بقصد التأثير فيهم لتحقيق بعض الأهداف (Hosford,1973,p.43). وتتنوع هذه الطرائق من التلقين إلي الاستكشاف وحل المشكلات، وبالرجوع إلي واقع الكلية تبين أن الكلية لا يوجد بها مختبر لإنتاج الوسائل التعليمية.

2- النشاط البحثي:

يعتبر نشاط البحث العلمي من ضمن مهام ووظائف الجامعات كما حددها القانون رقم (30) لعام 1997م المنظم للجامعات حيث أورد قانون الجامعات اليمنية العديد من التضمنات الخاصة بالاهتمام بالبحث العلمي، وقد تجلّى اهتمام الدولة بالبحث العلمي وخدمة المجتمع في اصدر قرار جمهوري بشأن إنشاء المجلس الأعلى للبحث العلمي برقم (2) لسنة 2002م، ويهدف هذا المجلس إلي تعزيز القدرة الوطنية على الأخذ بالبحوث العلمية وتحسين وتوسيع قاعدة المعرفة العلمية والتقنية لحل مشكلات التنمية ومواجهة تحديات الحاضر والمستقبل والارتقاء بنوعية الحياة في كافة المجالات. وحتى الآن لم يتبلور كثير من الرؤى الاستراتيجية بعيدة المدى حول التعليم الجامعي وعلاقته

بالأنظمة التعليمية والمؤسسات الاقتصادية والإنتاجية بشكل عام، ولا تزال الجامعات تعمل بمعزل عن البيئة المحيطة والموجودة فيها. (مطهر، 2007م، 1).

ولم يُعطَ البحث العلمي اهتماماً في الجامعات اليمنية حيث لا تزال حركة البحث العلمي وأنشطتها تعاني من أزمة تجعلها عاجزة عن القيام بوظيفة البحث العلمي، وبالتالي تحقيق أحد أهداف إنشائها لأنها تقتصر في الغالب إلى الإمكانيات اللازمة لتطبيق البحث العلمي بالصورة المطلوبة، وإن ما يتم إجراؤه من بحوث من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يتم ضمن خطة ممنهجه، ولا يكون لأغلبها صلة باحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث يكون هدفها في الغالب الحصول على ألقاب علمية أو مخصصات مالية وإن مؤسسات البحث في اليمن تعاني من ضعف الحوافز المادية للباحثين لأن نظام الأجور في تلك المؤسسات لا يعمل على جذب الباحثين، إضافة إلى افتقار الكليات إلى المختبرات والتجهيزات والمواد والمكتبات المتطورة والمزودة بالدوريات والمربوطة بشبكات المعلومات الحديثة، كل هذا أدى إلى تدني مستوى البحث العلمي. (الصوفي، 2006، 20).

فإذا كان هذا واقع البحث العلمي في الجامعات اليمنية، فإن كلية التربية والآداب - بصعدة اعجزت من أن تقوم بمثل هذا النشاط الهام، ومن خلال الاطلاع على موازنة الكلية تبين أنه لا توجد أي مخصصات مالية لدى الكلية تخص نشاط البحث العلمي، وأن هذا النشاط يرجع إلى الجامعة الأم وليس للكلية أي دور فعال في هذا النشاط الهام، ويرجع إسهامها في هذا النشاط إلى جانب واحد فقط وهو ترشيح أو إتاحة فرص إيفاد أكاديميين مثل المعيديين أو بعض الإداريين من الكلية لتحضير الماجستير أو الدكتوراه بالخارج أو الداخل، أما بقية الأنشطة البحثية فمعدومة، مع أن من أهداف الكلية دراسة الأوضاع التربوية الموجودة في المجتمع المحلي ومعالجة مشكلاتها وفقاً للفكر الإسلامي والأساليب التربوية الحديثة.

3- نشاط خدمة المجتمع :

يقصد بنشاط خدمة المجتمع (مجموع الخدمات الممتدة أو الموجهة إلي المجتمع في الجوانب التعليمية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والفنية والترفيهية. (محمد،1999،ص116). وبالرجوع إلى أهداف كلية التربية - صعده - تبين أن من ضمن أهدافها : المشاركة في خدمة المجتمع المحلي من خلال تقديم المعرفة وغرس القيم والمبادئ الأخلاقية، والنهوض بأفراد المجتمع ونشر المعرفة والثقافة، ودعم الحركة التربوية والفكرية وتنشيطها بين أوساط المجتمع، ويعد الإسهام الأكبر للكلية في خدمة المجتمع هو رفد المجتمع بخريجين(مدرسين) مؤهلين لسد احتياجات المدارس (الثانوية، والأساسية)بالمحافظة وما جاورها .

4- النشاط التدريبي:

يعد التدريب احد المداخل الرئيسية التي توظفها الجامعة كوسيط لتحقيق أهدافها وتأدية وظائفها، (الحيالي،1997، 34). وبرامج التدريب في الجامعات تستهدف الفئات التالية: الطلاب - أعضاء هيئة التدريس - الإداريون، ويمثل تدريب الطلاب دورا مهما في تطوير التعليم الجامعي ، وفي كلية التربية/صعدة - تعد التربية العملية أحد العناصر الرئيسية في برامج إعداد المعلم لجميع مراحل التعليم(الأساسي، الثانوي)،ويقصد بها ممارسة مواقف التدريس في موقف طبيعي فهي لب الإعداد التربوي وهدفه، إذ فيها يترجم الطالب معرفته النظرية إلي سلوك عملي .

5- النشاط الإرشادي: وهو النشاط الذي يعمل علي مساعدة الطلبة في الوصول إلي

تقدم علمي ونموهم الشخصي، ويعالج المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية للطلبة(بن عقيل،1996، 13).

الفصل الخامس :

منهج البحث وإجراءاته .

جمع البحث بين المنهج الوصفي المسحي وذلك بإتباع أسلوب المسح الجزئي و الأسلوب الاستطلاعي في جمع البيانات والمعلومات ، وأسلوب تحليل النظم في عملية بناء أداة البحث التي تم على ضوئها تقويم الأداء التدريسي بالكلية، متبعاً عدداً من الخطوات الإجرائية، توضحها كالتالي:

• **أولاً: مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من : أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم(45) عضواً، والطلبة المتحقين بالكلية بجميع التخصصات والمستويات، والبالغ عددهم(4343) طالب وطالبة.

• **عينة البحث :** تم اختيار عينة من مجتمع البحث ممثلة بطريقة قصدية كالتالي:

1- تم اختيار جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والآداب - بصعدة من جميع الأقسام المتوفرة فيها ، وهي:(اللغة العربية، الدراسات الإسلامية، القران وعلومه، اللغة الإنجليزية، العلوم التربوية، الرياضيات، الكيمياء ، الفيزياء)، والبالغ عددهم(45)

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

عضواً شملهم جميعهم البحث " دراسة وأخذ رأي" ، ويوضح الجدول رقم (6) توزيع أفراد مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، حسب القسم ، الجنسية، الجنس ، للعام 2007/ 2008م.

جدول(6):

توزيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية بحسب الجنسية، الجنس للعام الجامعي 2007/ 2008 .

القسم	لغة عربية		دراسات إسلامية		القران وعلومه		العلوم التربوية		اللغة الإنجليزية		رياضيات		فيزياء		كيمياء		المجموع
	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	
الجنس الجنسية																	
يمني	4	-	3	-	2	-	5	-	6	-	5	-	4	-	2	-	31
غير يمني	3	-	3	-	4	-	-	-	1	-	1	-	2	-	3	-	17
الإجمالي	6	-	6	-	6	-	5	-	6	-	5	-	6	-	5	-	45

المصدر: كلية التربية والآداب - بصعدة، بيانات أعضاء هيئة التدريس، الشئون الأكاديمية، 2008، استنسل، ص(6).

2- كما تم اختيار طلبة المستوى الرابع بالكلية كعينة ممثلة للطلبة من جميع التخصصات المتوفرة بالكلية نظراً لكونهم قد قضاوا أربع سنوات بالكلية على الأقل ولديهم الخبرة والمعلومات الكافية عن أداء الكلية ، والبالغ عددهم(628) طالب وطالبة خلال العام الدراسي 2007/2008م ، ويوضح الجدول رقم (7) توزيع مجتمع البحث من الطلبة خلال العام 2007/2008، حسب التخصص، والجنس.

جدول (7):

توزيع طلبة المستوى الرابع حسب التخصص، الجنس للعام الجامعي 2007/2008 .

التخصص الجنس	القران وعلومه	اللغة العربية	الدراسات الإسلامية	اللغة الإنجليزية	رياضيات	فيزياء	كيمياء	الإجمالي
ذكور	74	153	152	61	55	42	45	582
إناث	3	12	9	9	2	2	9	46
الإجمالي	77	165	161	70	57	44	54	628

المصدر: كلية التربية والآداب - بصعدة ، بيانات شئون الطلاب، 2008 ، استنسل، صفحات متعددة.

● **ثانياً: بناء أداة البحث:** لغرض تقويم الأداء التدريسي بالكلية ، تم بناء أداة علمية (مقياس)، وقد مرت عملية الإعداد بالعديد من الخطوات الإجرائية، توضيحها كما يلي:

أ- خطوات إعداد الأداة(المقياس):

- 1) تحديد الأهداف العامة للكلية وترجمتها وفق المرحل الثلاث(المدخلات، العمليات، المخرجات).
- 2) تحديد العناصر الرئيسية بمراحل النظام الثلاث(المدخلات، العمليات، المخرجات) .
- 3) استنباط المؤشرات اللازمة لكل عنصر من العناصر الرئيسية بمراحل النظام الثلاث(المدخلات، العمليات، المخرجات) .
- 4) تحديد الأوزان النسبية لكل من المراحل وعنصرها الرئيسية ومؤشراتها.
- 5) جمع البيانات عن الأداء الفعلي بالكلية وفق المراحل و العناصر الرئيسية ومؤشراتها.
- 6) التأشير على مستوى الأداء الفعلي ومقارنته بالأداء الافتراضي المعد والمقترح بأداة البحث .
- 7) عرض النتائج وتحليلها وتقديم التوصيات والمقترحات لتحسين الأداء بالكلية لتحقيق أهدافها.

ويمكن توضيح تلك الخطوات بشيء من التفصيل كالتالي:

من الخطوة الأولى – وحتى الرابعة – اتبعها الباحث عند إعداد أداة البحث(المقياس) ، وأما الخطوة السادسة والسابعة- فسيجري الحديث عنها خلال الفصل الرابع والخامس.

– تحديد العناصر الرئيسية بمرحلة (المدخلات، العمليات، المخرجات):

بعد عرض أهداف الكلية وترجمتها حسب المراحل الثلاث التي يمر بها كل نظام تربوي ، والمتمثلة في (المدخلات، العمليات، المخرجات) تم اشتقاق عدد من العناصر الرئيسية لأداة البحث، وكانت كما يلي:

- ضمت مرحلة المدخلات(7)عناصر رئيسة هي: (الأهداف، أعضاء هيئة التدريس، الإداريون،

الطلبة المقبولون، المكتبة، المبنى الجامعي، الموازنة المالية).

– ضمت مرحلة العمليات (12) عنصراً رئيسياً وهي: (أعضاء هيئة التدريس، الإداريون ، خطة المقررات الدراسية ، طرائق التدريس والوسائل التعليمية ، التربية العملية ، الأنشطة، التقويم ، الاستخدام المكتبي، الإرشاد الأكاديمي، البحث العلمي، خدمة المجتمع، العلاقات الإنسانية).

– وضمت مرحلة المخرجات عنصر وحيد هو (عنصر الطالب المتخرج)، وبذلك يكون إجمالي عدد العناصر الرئيسة بجميع المراحل(20) عنصراً.

– اعتمد الباحث عند تحديد العناصر الرئيسة على ما يلي:

• الاطلاع على أهداف الكلية وترجمتها إلى عدد من العناصر الرئيسة موزعة على المراحل الثلاث(المدخلات، العمليات، المخرجات)

• واقع الكلية الراهن من حيث(مدخلاتها، عملياتها، مخرجاتها).

• الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة أهمها: دراسة العوبثاني(1998) ، دراسة بشر(1997)، دراسة علي(2001).

– اشتقاق المؤشرات لكل عنصر من العناصر الرئيسة :

بعد الانتهاء من تحديد العناصر الرئيسة وفق المراحل الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات)، تم اشتقاق عدد من المؤشرات، وقد مر إعداد المؤشرات بعددٍ من الخطوات كالتالي:
– اشتقاق المؤشرات اللازمة لكل عنصر على حدة ، وقد بلغ عدد المؤشرات بمرحلة المدخلات(29) مؤشراً كمياً ونوعياً، وبلغ عددها بمرحلة العمليات(36) مؤشراً كمياً ونوعياً، وبلغت بمرحلة المخرجات(6) مؤشرات كمية ،وبذلك يكون إجمالي المؤشرات التي يعالجها البحث الحالي (71) مؤشراً كمياً ونوعياً .

– المؤشرات التي تم اشتقاقها نوعين هي:(أولاً: مؤشرات نوعية؛ وفيها يتم الاعتماد على استجابات أفراد مجتمع البحث في عملية الحصول على البيانات والمعلومات حولها، وثانياً: مؤشرات كمية؛ وفيها يتم الاعتماد على تحليل بيانات رسمية ووثائق تصدرها الكلية أو محفوظة لديها أو لدى الجامعة لجمع البيانات حولها). لغرض التأكد من صلاحية العناصر ومؤشراتها تم

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

عرضها على عدد من الخبراء المحكمين ، بهدف التأكد من صلاحية العناصر ومؤشراتها ، وطلب منهم الحكم على مدى صلاحيتها ، ومدى انتماء كل مؤشر للعنصر المنتمي إليه .

- حددت نسبة اتفاق (80%) معياراً لقبول العنصر أو المؤشر باعتباره صالحاً ، كما حدد نسبة تتراوح ما بين (70%) إلى (79%) كنسبة اتفاق على التغيير أو التعديل للعناصر أو المؤشرات التي تحتاج إلى ذلك، ويحذف العنصر أو المؤشر الذي يحصل على أقل من نسبيتي القبول أو التعديل و التغيير.

- عدلت وأضيفت وحذفت المؤشرات التي تحتاج إلى ذلك بحسب تعديلات المحكمين، حيث تم حذف (9) مؤشرات ، وتعديل (6) مؤشرات ، وبالتالي بلغ عدد المؤشرات المتفق عليها بمرحلة المدخلات (25) مؤشراً كمياً ونوعياً، وبمرحلة العمليات (30) مؤشراً كمياً ونوعياً، وبمرحلة العمليات (5) مؤشرات كمية ، وبذلك يكون إجمالي المؤشرات المتفق عليها و التي يعالجها البحث الحالي (60) مؤشراً كمياً ونوعياً، وكانت نتائج التحكيم كما يبينها الجدول رقم (8) التالي:

جدول (8) نتائج تحكيم لجنة الخبراء على صلاحية العناصر و مؤشراتهما وفق المراحل الثلاث:

أولاً: مرحلة المدخلات:

م	العناصر الرئيسية	المؤشرات			
		المعروضة على الخبراء	المضافة	المعدلة	المحذوفة المتفق عليها
1	الأهداف .	3	—	—	1
2	أعضاء هيئة التدريس.	4	—	1	1
3	الإداريون.	2	—	—	—
4	الطلبة المقبولون.	6	—	1	—
5	المكتبة .	4	—	—	—
6	الموازنة المالية	2	—	—	—
7	المبنى الجامعي.	7	—	1	1
*	الإجمالي	28	—	3	3

ثانياً: مرحلة العمليات.

م	العناصر الرئيسية	المؤشرات			
		المعروضة على الخبراء	المضافة	المعدلة	المحذوفة المتفق عليها

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

2	1	1	—	3	أعضاء هيئة التدريس	1
2	—	—	—	2	الإداريون	2
3	1	—	—	4	خطة المقررات الدراسية	3
4	—	—	—	4	طرائق التدريس والوسائل	4
3	1	—	—	4	التربية العملية	5
4	—	1	—	4	النشاطات اللاصفية	6
3	1	1	—	4	التقويم	7
2	—	—	—	2	الاستخدام المكتبي	8
1	—	—	—	1	الإرشاد الأكاديمي	9
1	—	—	—	1	العلاقة الإنسانية	10
3	—	—	—	3	البحث العلمي	11
2	1	—	—	3	خدمة المجتمع	12
30	5	3	—	35	الإجمالي	

ثالثاً: مرحلة المخرجات

المؤشرات					العناصر الرئيسية	م
المتفق عليها	المحذوفة	المعدلة	المضافة	المعروضة على الخبراء		
5	1	—	—	6	الطالبة الخريجون.	1

ويمكن عرض العناصر ومؤشراتها ونوعها المتفق عليها خلال الجدول رقم (9) التالي:

رقم العنصر	اسم العنصر	اسم المؤشر	نوع المؤشر
1	الأهداف	(أ) وضوح أهداف الكلية (ب) إعلان الأهداف	مؤشر كيفي/استبيان مؤشر كيفي/استبيان
2	أعضاء هيئة التدريس	أ- نسبة عضو هيئة تدريس /طالب ب - توزيعهم بحسب المؤهل . ج - - توزيعهم بحسب اللقب العلمي	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات
3	الإداريون	أ- نسبة إداري / طالب ب - توزيعهم بحسب المؤهل	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات
4	الطلبة المقبولون	أ- نسبة مقبول / مخطط ب - نمو عدد المقبولين ج - معدلات المقبولين (في الثانوية) د - مناسبة شروط القبول هـ - التغيير في شروط القبول و - المستوي العلمي للطلبة المقبولين	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات مؤشر كيفي/استبيان مؤشر كيفي/استبيان مؤشر كيفي/استبيان

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

رقم العنصر	اسم العنصر	اسم المؤشر	نوع المؤشر
5	المكتبة	أ- نسبة مساحة قاعة/ طالب ب - نسبة كتاب /طالب ج - نسبة دورية/ قسم د- نظام الحفظ والتصنيف بمكتبة الكلية	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات مؤشر كفي/الملاحظة
6	التمويل	أ- نمو المخصصات المالية ب - نسبة التمويل الذاتي بالكلية	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات
7	المبنى الجامعي	أ- نسبة الإشغال اليومي للقاعات الدراسية ب - نسبة مساحة / طالب للقاعات الدراسية ج - وضع الأبنية المساعدة الآتية : 1- وجود مختبر لطرائق التدريس 2- غرف الأنشطة الرياضية 3- المرافق الصحية 4- المطاعم والكافتيريا	مؤشر كمي /استمارات مؤشر كمي /استمارات مؤشر كفي/من خلال الملاحظة المباشرة

ثانياً: مرحلة العمليات.

رقم العنصر	اسم العنصر	اسم المؤشر	نوع المؤشر
1	أعضاء هيئة التدريس	أ. عدد دورات طرائق التدريس المنفذة ب - الأداء التدريسي للتدريسيين	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كفي/استبيان
2	الإداريون	أ- عدد الدورات التدريبية التي نظمت للإداريين ب - مستوى أداء الإداريين لواجباتهم الوظيفية	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كفي/استبيان
3	خطة المقررات الدراسية	أ - توافر خطط المقررات الدراسية ب - تنفيذ خطط المقررات الدراسية ج - توافر الكتاب الجامعي لكل المقررات	مؤشر كفي/رؤساء الأقسام // مؤشر كفي/استبيان
4	طرائق التدريس والوسائل التعليمية	أ- تنوع المصادر العلمية أثناء التدريس ب - تنوع أساليب التدريس ج - توافر الوسائل التعليمية في القاعات د - استخدام الوسائل التعليمية في الدرس	مؤشر كفي/استبيان مؤشر كفي/استبيان مؤشر كفي/استبيان مؤشر كفي/استبيان

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

5	التربية العملية	أ- استخدام أساليب تدريب حديثة ب - كفاية فترة التطبيق العملي ج - كفاية عملية الإشراف على التربية العملية	مؤشر كفي/ استبيان مؤشر كفي/استبيان مؤشر كفي/استبيان
6	النشاطات اللاصفية	* مشاركة الطلبة في الأنشطة التالية: - 1- إصدار النشرات والصحف الجدارية 2- النشاطات الفنية 3- النشاطات الرياضية 4- الندوات والمحاضرات الثقافية	مؤشر كفي/ استبيان // // // //
7	التقويم	أ- استخدام أكثر من نوع في الاختبارات لتقويم الطلبة ب - موعد تقويم المقررات الدراسية ج - طريقة تقويم المقررات الدراسية	مؤشر كفي/استبيان مؤشر كفي/ رؤساء الأقسام //
8	الاستخدام المكتبي	أ- استعارة التدريسيين للكتب (نسبة إعارة/ تدريسي) ب - استعارة الطلبة للكتب (نسبة إعارة/ طالب)	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات
9	الإرشاد الأكاديمي	أ- وجود نظام للإرشاد الأكاديمي بالكلية	مؤشر كفي/ رؤساء الأقسام
10	البحث العلمي	أ- نسبة إنجاز عقد المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية ب - نسبة النمو في الأقسام بالكلية ج - نسبة المخصصات المالية لأغراض البحث	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات
11	خدمة المجتمع	أ- نسبة إنجاز برامج التعليم المستمر ب - نسبة إنجاز الدورات التدريبية	مؤشر كمي/استمارات مؤشر كمي/استمارات
12	العلاقات الإنسانية	أ- العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة	مؤشر كفي/استبيان

ثالثاً: مرحلة المخرجات:

رقم العنصر	اسم العنصر	اسم المؤشر	نوع المؤشر
1	الطلبة الخريجون من حيث:	أ- معدلات التحصيل للمتخرجين بالكلية ب - نسبة النجاح ج - نمو عدد المتخرجين د - نسبة خريج/ مقبول هـ - الهدر (الرسوب، التسرب)	مؤشر كمي / استمارات // // // //

- تحديد الأوزان النسبية لكل عنصر ومؤشر:

من اجل الربط بين المؤشرات وأوجه نشاط الكلية محل التقويم لابد من وجود نوع من الأوزان النسبية ، ولذا اقترحت مجموعة من الأوزان(الدرجات) الافتراضية المقترحة للمراحل وعناصرها الرئيسية ومؤشراتها ، وقد خصص(100) درجة كحد أقصى لمرحلة المدخلات موزعة على عناصرها البالغة(8)عناصر ومؤشراتها البالغة(27) مؤشراً، وخصص لمرحلة العمليات(100) درجة كحد أقصى موزعة على عناصرها البالغة(11)عنصر ومؤشراتها البالغة (32) مؤشراً ،كما خصص(100) درجة كحد أقصى لمرحلة المخرجات لعناصرها الوحيد(الطالبة الخريجون) موزعة على مؤشراته البالغة (5) مؤشرات، وبذلك يصبح الوزن النسبي الإجمالي لجميع المراحل بعناصرها ومؤشراتها على مستوى الكلية ككل (300) درجة موزعة على (64) مؤشرا رئيسيا وفرعيا .

- وضع معايير لمستوي الأداء لكل عنصر ومؤشر:

اعتمد الباحث على عدد من المعايير الوطنية المتوفرة لبعض المؤشرات ، وعلى معايير افتراضية أو مقترحة جاءت بها بعض الدراسات العربية أو العالمية بوصفها معايير افتراضية ، كما تم اعتماد النسب المئوية كمعيار لعدد من المؤشرات، وتم توزيع المعايير على المؤشرات كالتالي:

— اشتقاق المعايير الكمية الافتراضية اللازمة لقياس عدد من العناصر الرئيسية ومؤشراتها، بلغ عددها(15) معيارا كميّاً لقياس(15) مؤشراً ، وجاءت هذه المعايير متدرجة صعوداً وهبوطاً لتوفر قياساً متدرجاً للمؤشر المراد قياسه.

— هناك بعض المؤشرات التقديرية يصعب اشتقاق معايير كمية لقياسها ، لذا تم استخدام مقياس متدرج ذي ثلاثة بدائل ، أعطي لكل بديل درجة تتراوح بين(3) كحد أعلى و(1) كحد أدنى ، بلغ عددها(32)مؤشراً ، ومؤشرين قياساً بمقياس رباعي التدرج، أعطي لكل بديل درجة تتراوح بين (4) كحد أعلى و(صفر) كحد أدنى ، وبذلك بلغ عدد المؤشرات التقديرية (34) مؤشراً

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

— هناك عدد من المؤشرات الكمية والتقديرية قيست بوضعها أمام مقياس عبارة عن سلم تقدير يماثل السلم المعتمد لتقويم طلبة جامعة صنعاء (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف).

— اعتمدت المعايير التالية كمعايير افتراضية لقياس بعض المؤشرات وهي:

— القيمة المعطاة للتشغيل اليومي الكامل للقاعات الدراسية (6) ساعات .

— اعتمدت القيمة المعطاة للمرتبة الأعلى في الشهادة (دكتوراه)، وفي اللقب العلمي (أستاذ).

— معدل النصاب التدريسي الأقل من النصاب المقرر للمراتب التدريسية بحسب اللائحة الخاصة بذلك والمعتمدة بالجامعة.

— اعتمد المعدل (65%) في امتحانات الثانوية العامة بوصفة حد أدنى للقبول بالكلية، اعتمدت هذه المعايير كمعايير افتراضية لقياس (5) مؤشرات.

- إجمالي المعايير الافتراضية التي اعتمدت في البحث (64) معياراً

— كما طبق السلم التقويم على مستوى المراحل (المدخلات أو العمليات أو المخرجات، التي أعطيت كل منها درجة قصوى (100) درجة كالاتي:

1- من (90%) إلى (100%) مستوى الأداء (ممتاز)

2- من (80%) إلى أقل من (90%) مستوى الأداء (جيد جداً)

3- من (65%) إلى أقل من (80%) مستوى الأداء (جيد//)

4- من (50%) إلى أقل من (65%) مستوى الأداء (مقبول)

5- أقل من (50%) مستوى الأداء (ضعيف)

— وطبق السلم التقويم الكلي لأداء الكلية بجميع المراحل بدرجة قصوى (300) درجة كالاتي :

1- من (270) درجة إلى (300) درجة مستوى الأداء (ممتاز)

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- 2- من (240) درجة إلى أقل من (270) درجة مستوى الأداء (جيد جدا)
 3- من (195) درجة إلى أقل من (240) درجة مستوى الأداء (جيد)
 4- من (150) درجة إلى أقل من (195) درجة مستوى الأداء (مقبول)
 5- أقل من (150) درجة مستوى الأداء (ضعيف).

• صدق الأداة (المقياس) :

عرضت الأداة بعد أن تم تحديد المعايير والأوزان النسبية المقترحة على لجنة من المحكمين و طلب منهم الحكم على مدى صلاحية الأداة بعد استكمال إجراءات بنائها ، وأية ملاحظات أو إضافات أو تعديلات لا غناء الأداة، وقد حصلت الأداة على نسبة الاتفاق المطلوبة، وكانت هناك جملة من التعديلات في توزيع الدرجة التقويمية (الأوزان النسبية)، وقد اخذ الباحث بهذه التعديلات والإضافات مما جعل الأداة تصل في نهاية هذه الخطوة إلى الصورة النهائية لها. انظر الجدول رقم (10) التالي .

جدول(10): توزيع الأوزان النسبية المقترحة على العناصر ومؤشراتها بالمراحل الثلاث(المدخلات، العمليات، المخرجات).

أولاً: مرحلة المدخلات :

رقم العنصر	اسم العنصر	الدرجة القصوى		نوع المؤشر
		للعنصر	للمؤشر	
1	الأهداف.	6	3	مؤشر تقديري
			3	مؤشر تقديري
2	النظام الدراسي	6	3	مؤشر تقديري
			3	مؤشر تقديري
3	أعضاء هيئة التدريس	16	4	مؤشر موضوعي
			4	مؤشر موضوعي
			4	مؤشر موضوعي
			4	مؤشر موضوعي

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

مؤشر تقديري	أ- كفاية عدد الإداريون بالكلية	3	7	الإداريون	4
مؤشر موضوعي	ب - توزيعهم بحسب المؤهل	4			
مؤشر موضوعي	أ- نسبة مقبول / مخطط	5	21	الطلبة المقبولون	5
مؤشر موضوعي	ب - نمو عدد المقبولين	6			
مؤشر موضوعي	ج - معدلات المقبولين (في الثانوية)	4			
مؤشر تقديري	د - مناسبة شروط القبول	3			
مؤشر تقديري	هـ - المستوى العلمي للطلبة المقبولون	3			
مؤشر موضوعي	أ- نسبة مساحة قاعة/ طالب	4	12	المكتبة	6
مؤشر موضوعي	ب - نسبة كتاب /طالب	4			
مؤشر موضوعي	ج - نسبة دورية/ قسم	4			
مؤشر موضوعي	أ- نمو المخصصات المالية	6	12	التمويل	7
مؤشر موضوعي	ب - نمو نسبة الإنفاق السنوي علي الطالب	6			
مؤشر موضوعي	أ- نسبة الإشغال اليومي للقاعات الدراسية	4	20	المبنى	8
مؤشر موضوعي	ب - نسبة مساحة / طالب للقاعات الدراسية	4		الجامعي	
مؤشر تقديري/من خلال الملاحظة المباشرة	ج - وضع الأبنية المساعدة الآتية : - 1- غرف أعضاء هيئة التدريس 2- غرف الأنشطة الرياضية 3- المرافق الصحية 4- المطاعم والكافتيريا	3 3 3 3			
			100 درجة	مجموع الدرجات القصوى	
				لعناصر المدخلات	

ثانيا: مرحلة العمليات:

نوع المؤشر	اسم المؤشر	الدرجة القصوى		اسم العنصر	رقم العنصر
		للمؤشر	للعنصر		
مؤشر موضوعي* // // مؤشر تقديري**	أ - عدد دورات طرائق التدريس المنفذة ب - النصاب التدريسي المقرر ج - نسبة الساعات الإضافية د - الأداء التدريسي للتدريسيين	3 4 4 3	14	أعضاء هيئة التدريس	1
مؤشر تقديري/رؤساء الأقسام // مؤشر تقديري	أ - توافر خطط المقررات الدراسية ب - نسبة تنفيذ خطط المقررات الدراسية ج - توافر الكتاب الجامعي لكل المقررات	3 6 3	12	خطة المقررات الدراسية	2
مؤشر تقديري مؤشر تقديري مؤشر تقديري مؤشر تقديري	أ- تنوع المصادر العلمية في التدريس ب - تنوع أساليب التدريس ج - توافر الوسائل التعليمية في القاعات د - استخدام الوسائل التعليمية للتدريس	3 3 3 3	12	طرائق التدريس والوسائل التعليمية	3

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

4	التربية العملية	12	3	أ- وجود مختبر لطرائق التدريس لتدريب الطلبة ب - استخدام أساليب تدريب حديثة ج - كفاية فترة التطبيق العملي د- كفاية الإشراف (عدد المشرفين)	3 3 3 3	مؤشر تقديري/ رؤساء الأقسام // مؤشر تقديري مؤشر تقديري
5	النشاطات اللاصفية	12	3	أ- مشاركة الطلبة في الأنشطة التالية: - 1- إصدار النشرات والصحف الجدارية 2- النشاطات الفنية 3- النشاطات الرياضية 4- الندوات والمحاضرات الثقافية	3 3 3 3	مؤشر تقديري // // // //
6	التقويم	12	3	أ- استخدم التقويم البنائي والنهائي ب - استخدام أكثر من نوع في الاختبارات لتقويم الطلبة ج - موعد تقويم المقررات الدراسية د - طريقة تقويم المقررات الدراسية	3 3 3 3	مؤشر من خلال دراسة الوثائق مؤشر تقديري مؤشر تقديري/ رؤساء الأقسام //
7	الاستخدام المكتبي	8	4	أ- استعارة التدريسيين للكتب (نسبة إعاره/ تدريسي) ب - استعارة الكتب (نسبة إعاره/ طالب)	4 4	مؤشر موضوعي مؤشر موضوعي
8	الإرشاد الأكاديمي	3	3	أ- وجود نظام للإرشاد الأكاديمي بالكلية	3	مؤشر تقديري/ رؤساء الأقسام
9	العلاقات الإنسانية	3	3	أ- العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالكلية	3	مؤشر تقديري
10	الإداريون	6	3	أ- عدد الدورات التدريبية التي نظمت للإداريين ب - مستوى أداء الإداريون لواجباتهم الوظيفية	3 3	مؤشر موضوعي مؤشر تقديري
11	الموازنة المالية	6	6	أ- نسبة المصروف إلي المرصد	6	مؤشر موضوعي
		100 درجة				مجموع الدرجات القصوى لعناصر العمليات

ثالثاً: مرحلة المخرجات:

رقم العنصر	اسم العنصر	الدرجة القصوى		نوع المؤشر	اسم المؤشر
		للعنصر	للمؤشر		
1	الطلبة الخريجون	100	20	مؤشر موضوعي	أ- معدلات التحصيل
			20	مؤشر موضوعي	للمتخرجين من الكلية
			20	مؤشر موضوعي	ب - نسب النجاح
			20	مؤشر موضوعي	ج - نمو عدد المتخرجين
			20	مؤشر موضوعي	د - نسبة خريج/ مقبول
			20	مؤشر موضوعي	هـ - الهدر (الرسوب، التسرب)

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

		100 درجة	مجموع الدرجات القصوى لمرحلة المخرجات
		300 درجة	مجموع الدرجات القصوى لكل المراحل (المدخلات ، العمليات ، المخرجات)

ثالثاً: إجراءات تطبيق أداة البحث:

بعد أن تم تحقيق الهدف الأول من أهداف البحث، المتمثل في بناء أداة علمية (مقياس) من أجل تقويم الأداء التدريسي بكلية التربية والآداب - بصعدة على ضوءها، وبعد التأكد من صدقها وصلاحيتها، قام الباحث بإعداد عدد من الأدوات التطبيقية لجمع البيانات والمعلومات عن العناصر ومؤشرات المعدة بأداة البحث الرئيسية، توضيحها كالتالي:

- بناء أدوات فرعية لجمع البيانات والمعلومات:

بما أن أداة البحث ضمت مؤشرات نوعية، والتي يتطلب الحصول على بيانات عنها على استجابات أفراد عينة البحث، والبعض عن طريق الملاحظة المباشرة، كما ضمت الأداة مؤشرات كمية، والتي يتطلب الحصول على بيانات عنها من خلال الاطلاع على الوثائق والسجلات بالأقسام والوحدات الإدارية بالكلية أو الجامعة، لذا قام الباحث بإعداد أدوات فرعية لجمع البيانات، وكانت كما يلي:

أ- تم وضع المؤشرات النوعية في استبانة من صورتين: تُعد الاستبانة المعدة من بين الأدوات الفرعية الخاصة بجمع البيانات عن العناصر ومؤشرات، وبخاصة تلك التي يصعب توفير بياناتها بشكل مباشر من السجلات والوثائق والإحصاءات والنشرات الرسمية الصادرة من الجامعة والكلية، بل يتطلب الحصول على بيانات عنها من خلال استجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة، وقد بلغ عدد تلك المؤشرات (22) مؤشراً .

ب - بناء نماذج لاستمارات جمع البيانات من الأقسام والوحدات الإدارية بالكلية:

ضمت الأداة مؤشرات كمية وكيفية، يتطلب جمع بيانات عنها من خلال الاطلاع على الوثائق والسجلات من الأقسام والوحدات الإدارية بالكلية ، أو من خلال الملاحظة المباشرة، أو تقديرات رؤساء الأقسام بالكلية ، وللحصول على هذه البيانات قام الباحث بتصميم (6) نماذج استمارات لجمع البيانات وكانت كالاتي:-

- نموذج رقم (1) خاص بالهيئة التدريسية يملأ من قبل رئيس القسم.

- نموذج رقم (2) خاص بالطلبة(قبولهم ونتائج تحصيلهم) يملأ من قبل شئون الطلاب.

- نموذج رقم (3) خاص بالمكتبة وخدماتها يملأ من قبل أمين المكتبة بالكلية.

- نموذج رقم(4) خاص بالإداريين يملأ من قبل الشئون الإدارية بالكلية.

- نموذج رقم (5) خاص بالمخصصات المالية يملأ من قبل الشئون المالية بالكلية.

- نموذج رقم(6) خاص بالمباني بالكلية ، انظر الملحق رقم(5).

جمع البيانات والمعلومات:

بعد أن تم إعداد الأدوات الخاصة بجمع البيانات والمعلومات والتأكد من

صلاحيتها ، مرة عملية التطبيق بالخطوات الآتية:

أ. تطبيق الاستبانة : سلمت نسخ الاستبانة الخاص بأعضاء هيئة التدريس باليد لكل فرد

من أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام، وعددهم (45)

عضواً، وقد استجاب للاستبانة (40) عضواً ، مما يمثل نسبة (89%) من إجمالي أفراد

مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

- تطبيق استبانة الطلبة: تم توزيع عدد(578) نسخة من أصل (628)نسخة، على

طلبة المستوى الرابع الدارسين بالكلية بمساعدة اثنان من الزملاء بالكلية ، بلغ عدد

النسخ التي لم توزع(50) نسخة ، وذلك بسبب عدم تواجد الطلبة بالكلية، أعيدت عدد(

478) نسخة ، وبلغ عدد النسخ التي لم يتم استرجاعها (100) نسخة ، كما تم استبعاد

عدد (20) نسخة نظراً لأنها غير مكتملة وغير صالحة ، مما يعني أن عدد الطلبة الذين أجابوا عن فقرات الاستبانة كاملة هم(458)طالباً وطالبة من أصل(628) طالباً وطالبة هم جملة طلبة المستوى الرابع بالكلية ، وبذلك تصيح نسبة المستجيبين(73%) من مجتمع طلبة المستوى الرابع بالكلية.

— تطبيق نماذج الاستثمارات الخاصة بجمع البيانات من الأقسام والوحدات الإدارية:

لان عملية التقويم تشمل الكلية خلال دورة كاملة تستغرقها لتخريج مخرجاتها من الطلبة (4 سنوات) فقد جمعت البيانات عن أداء الكلية خلال السنة الأساس(2005/2004) وسنة التقويم (2008/2007م) ، حيث قام الباحث بمساعدة عدد من مدراء الوحدات الإدارية بملء النماذج المخصصة لهذا الغرض، وجمعت البيانات المطلوبة من خلال تحليل ودراسة الوثائق والسجلات بالكلية خلال أسبوعين.

• رابعاً: المعالجات الإحصائية: استخدم الباحث عدداً من الوسائل الإحصائية أبرزها:

— معامل ارتباط بيرسون (Pearson –r): لاستخراج معامل ثبات الاستقرار للاستبانة بصورتيه للتدريسيين والطلبة ، وتم حساب هذا المعامل وفق المعادلة الآتية:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{(\sum (X - \bar{X})^2)(\sum (Y - \bar{Y})^2)}}$$

- الوسط الحسابي: لمعرفة متوسط تقديرات كل من :

- أعضاء هيئة التدريس والطلبة على فقرات الاستبيان بصورتيه كل على حدة

— المشرفين التربويين لأداء الطلبة المدرسيين للمهارات التدريسية المتضمنة في قائمة الملاحظات الصفية.

— الوسط الموزون (Weighted Mean): وذلك للحصول على متوسط متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة على فقرات الاستبيان بصورتيه ، حيث تم جمع

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة على كل فقرة لاستخراج الوسط الموزون وفق المعادلة الآتية :

$$\text{الوسط الموزون} = \frac{\text{س ت} \times \text{ن} + \text{س ط} \times \text{ن}}{\text{ن} + \text{ن}} \quad \text{إذ أن:}$$

س ت = متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس

س ط = متوسط تقديرات الطلبة

ن 1 = عدد أعضاء هيئة التدريس

ن 2 = عدد الطلبة

الفصل السادس :

عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وتحليلها ومناقشتها، حيث سيتم عرض نتائج فقرات الاستبانة أولاً ، ثم عرضاً لنتائج تساؤلات البحث التي تم التوصل إليها بشكل كلي، وذلك كالتالي:

أولاً: عرض نتائج الاستبانة: بعد جمع الاستبانات من أفراد عينة البحث المتمثل في (أعضاء هيئة التدريس، طلبة المستوى الرابع)، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة ، تم عرض النتائج عن المؤشرات النوعية المتضمنة فقرات الاستبانة، يوضحها الجدول رقم (11) التالي:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

جدول (11) :

نتائج استجابات أفراد عينة البحث من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبيان بصورتيه.

م	فقرات الاستبيان	أعلى درجة	متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس	متوسط استجابات الطلبة	الوسط الموزون	النسبة المئوية	التقدير
1	وضوح أهداف كلية التربية والآداب بصعدة	3	1,325	1,111	1,128	38%	ضعيف
2	إعلان أهداف كلية التربية والآداب بصعده	3	1,175	1,083	1,090	36%	ضعيف
3	مناسبة شروط قبول الطلبة بالكلية	3	1,9	1,865	1,868	62%	متوسط
4	التغيير في شروط قبول الطلبة بالكلية	3	2,075	1,753	1,779	59%	مقبول
5	توافر مهارات التدريس الجيد لدى التدريسيين	3	1,8	1,406	1,438	48%	ضعيف
6	قدرة الإداريين على أداء واجباتهم الوظيفية	3	1,525	1,229	1,253	42%	ضعيف
7	المستوى العلمي للطلبة المقبولون	3	1,25	1,974	1,916	64%	متوسط
8	أساليب تدريس المقررات الدراسية بالكلية	3	1,65	1,430	1,448	48%	ضعيف
9	المصادر العلمي المستخدمة أثناء التدريس	3	1,9	1,648	1,668	56%	مقبول
10	توافر الكتاب الجامعي المعتمد للمقررات	3	1,125	1,087	1,090	36%	ضعيف
11	توافر الوسائل التعليمية بالقاعات الدراسية	3	1,175	1,109	1,114	37%	ضعيف
12	استخدام الوسائل التعليمية أثناء التدريس	3	1,425	1,310	1,319	44%	ضعيف
13	أساليب تدريب الطلبة لإتقان مهارات التدريس	3	1,5	1,0	1,040	35%	ضعيف
14	كفاية الفترة الزمنية للتربية العملية	3	1,6	1,397	1,413	47%	ضعيف
15	كفاية عملية الإشراف على التربية العملية	3	1,05	1,249	1,233	41%	ضعيف
16	أساليب الاختبارات المستخدمة لتقويم الطلبة	3	2,5	2,303	2,319	77%	جيد//
17	تشجيع الطلبة على المناقشة وطرح الأسئلة	3	1,925	1,430	1,469	49%	ضعيف
18	ممارسة الطلبة في إصدار النشرات والصحف	3	1,15	1,207	1,202	40%	ضعيف
19	ممارسة الطلبة في النشاطات الفنية	3	1,1	1,293	1,277	43%	ضعيف
20	ممارسة الطلبة في الأنشطة الرياضية	3	1,025	1,087	1,082	36%	ضعيف
21	مشاركة الطلبة في الندوات والمحاضرات الثقافية	3	1,0	1,0	1,0	33%	ضعيف
22	العلاقة الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة	3	2,275	2,212	2,219	74%	جيد//

يتضح من خلال الجدول (11) ما يلي:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

— إن أهداف كلية التربية والآداب - بصعدة غير واضحة لطرفي العملية التعليمية (أعضاء هيئة التدريس، الطلبة)، حيث بلغت النسبة المئوية وفق استجابات أفراد مجتمع البحث (38%) بتقدير (ضعيف).

— إن أهداف كلية التربية والآداب - بصعدة غير معانة لطرفي العملية التعليمية (الطلبة، أعضاء هيئة التدريس)، حيث بلغت النسبة المئوية وفق استجابات أفراد مجتمع البحث (36%) بتقدير (ضعيف).

— إن شروط قبول الطلبة بالكلية مناسبة إلى حد ما ، بنسبة (62%) بتقدير (متوسط).

- حدث تغيير جزئي في شروط قبول الطلبة بالكلية، بنسبة (59%) بتقدير (مقبول).

— إن توافر المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية جاءت ضعيفة بنسبة (48%)، وقد يرجع السبب إلى زيادة العبء التدريسي للتدريسيين، عدم وجود مركز لتطوير طرائق التدريس يتولى رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ،عدم إقامة أية دورات تدريبية تأهيلية لأعضاء هيئة التدريس.

— إن قدرة الإداريين علي أداء واجباتهم الوظيفية جاءت ضعيفة ، بنسبة (42%) والسبب ضعف مؤهلات الإداريين بالكلية، عدم إقامة أية دورات تدريبية للإداريين لتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، قلة اللوائح المنظمة لسير الأعمال ، قلة تحديد الاختصاصات للإداريين.

— إن المستوى العلمي للطلبة عند قبولهم بالمستوى الأول بالكلية جاء بنسبة (64%) بتقدير (متوسط).

— إن أساليب تدريس المقررات الدراسية بالكلية غير متنوعة ،والقليل من أعضاء هيئة التدريس ممن ينوعون في أساليب تدريسهم، حيث جاءت بنسبة (48%) بتقدير ضعيف.

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- المصادر العلمية المستخدمة أثناء تدريس المقررات الدراسية بالكلية متنوعة ،حيث جاءت بتقدير (مقبول) بنسبة (56%) وهذا يعني أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية يستخدمون مصادر علمية متنوعة أثناء التدريس .
- إن توافر الكتاب الجامعي المعتمد لتغطية المقررات الدراسية لا يغطي كل المقررات الدراسية ،ودرجة توافره جاءت ضعيفة ،بنسبة (36%)وقد يرجع السبب إلا أن عملية توفير الكتب تحتاج إلى إمكانات مادية كبيرة ،لم تستطع الكلية توفيرها .
- إن توافر الوسائل التعليمية بالقاعات الدراسية بالكلية جاءت ضعيفة بنسبة (37%).
- إن استخدام الوسائل التعليمية أثناء التدريس بالكلية جاءت ضعيفة بنسبة (44%).
- أساليب تدريب الطلبة لإتقان مهارات التدريس جاءت ضعيفة بنسبة (35%).
- إن الفترة الزمنية للتربية العملية قليلة ولا تكفي الطلبة لتطبيقاتهم العملية، حيث جاءت بنسبة (47%)بتقدير(ضعيف).
- إن عملية الإشراف على التربية العملية غير كافي، حيث بلغت النسبة (41%) بتقدير (ضعيف).
- أساليب الاختبارات المستخدمة لتقويم الطلبة متنوعة حيث بلغت النسبة (77%) بتقدير جيد//.
- إن تشجيع الطلبة على المناقشة وطرح الأسئلة جاءت ضعيفة فقد بلغت النسبة (49%)
- إن ممارسة الطلبة في إصدار النشرات والصحف الجدارية جاءت ضعيفة بنسبة (40%).
- إن ممارسة الطلبة في الأنشطة الفنية جاءت - أيضا - ضعيفة بنسبة (43%).
- إن ممارسة الطلبة في الأنشطة الرياضية جاءت ضعيفة بنسبة (36%).
- إن ممارسة الطلبة في الاشتراك بالندوات والمحاضرات الثقافية جاءت ضعيفة بنسبة (33%).
- إن العلاقة الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالكلية جاءت جيدة بنسبة (74%).

ثانياً: عرض نتائج تساؤلات البحث: ويمكن عرضها كالتالي:

عرض نتائج التساؤل الأول: والذي نصه:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- ما واقع مدخلات كلية التربية والآداب - بصعدة وفق العناصر الرئيسية ومؤشراتها المعدة بأداة البحث؟.

وللإجابة على هذا التساؤل تم ضم نتائج المؤشرات (النوعية) الكيفية المتضمنة بمرحلة المدخلات والتي تم الحصول على بياناتها من خلال استجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبيان مع نتائج المؤشرات الكمية والكيفية المتضمنة بمرحلة المدخلات و التي تم الحصول على بياناتها من خلال دراسة الوثائق والسجلات بالأقسام والوحدات الإدارية بالكلية أو من خلال الملاحظة المباشرة ، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة، تم جدولة البيانات وترتيبها بحسب العناصر ومؤشراتها بمرحلة المدخلات، وذلك للحصول على النسبة المئوية الفعلية لواقع مدخلات الكلية الراهن ومقارنتها بالأوزان النسبية المقترحة ، وذلك لمعرفة ما إذا كان واقع مدخلات الكلية سليماً ومتكاملاً أو ما إذا كان يعاني من خلل وبحاجة إلى إعادة نظر ، والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

الجدول(12):

يبين الدرجات التقويمية الفعلية التي حصل عليها واقع مدخلات الكلية الراهن.

رقم العنصر	اسم العنصر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم المؤشر	درجة التقويم المحصلة	
		للعنصر	للمؤشر		مؤشر	عنصر
1	الأهداف	6	3	(أ) وضوح الأهداف (ب) إعلان الأهداف	199 1, 133 1,	2,332
				مجموع درجات العنصر		39% ضعيف

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

التقدير	درجة التقويم المحصلة		اسم المؤشر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم العنصر	رقم العنصر
	عنصر	مؤشر		للعنصر	للمؤشر		
55% مقبول	3,298	689 1, 609 1,	أ- مناسبة النظام الفصلي المتبع للدراسة ب - كفاية مدة الدراسة بالكلية مجموع درجات العنصر	3 3	6	النظام الدراسي	2
50% مقبول	8,0	1,0 3,0 2,0 2,0	أ-نسبة عضو هيئة تدريس /طالب ب - توزيعهم بحسب المؤهل ج - - توزيعهم بحسب اللقب العلمي د - توزيعهم بحسب سنوات الخدمة. مجموع درجات العنصر	4 4 4 4	16	أعضاء هيئة التدريس	3
51% مقبول	535 3,	535 1, 2,0	أ- كفاية عدد الإداريون بالكلية ب - توزيعهم بحسب المؤهل مجموع درجات العنصر	3 4	7	الإداريون	4
59% مقبول	397 12,	3,0 3,0 3,0 747 1, 1,65	أ-نسبة مقبول / مخطط ب - نمو عدد المقبولين ج - معدلات المقبولين في الثانوية د - مناسبة شروط القبول هـ - المستوي العلمي للمقبولين مجموع درجات العنصر	5 6 4 3 3	21	الطلبة المقبولون	5
17% ضعيف	2,0	1,0 1,0 صفر	أ-نسبة مساحة قاعة مطالعة/طالب ب - نسبة كتاب /طالب ج - نسبة دورية/ قسم مجموع درجات العنصر	4 4 4	12	المكتبة	6
83% جيد جدا		5,0 5,0	أ- نمو المخصصات المالية ب - نمو نسبة الإنفاق السنوي على الطالب	6 6	12	التمويل	7

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

التقدير	درجة التقويم المحصلة		اسم المؤشر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم العنصر	رقم العنصر
	عنصر	مؤشر		للمؤشر	للعنصر		
	10,0		مجموع درجات العنصر				
		3,0	أ- نسبة الإشغال اليومي للقاعات الدراسية	4	20	المبنى الجامعي	8
		2,0	ب - نسبة مساحة / طالب للقاعات الدراسية	4			
		1,0	ج - وضع الأبنية المساعدة الآتية : 1- غرف التدريسيين	4			
		صفر	2- غرف الأنشطة الرياضية	4			
		صفر	3- المرافق الصحية	4			
		صفر	4- المطاعم والكافتيريا	4			
30% ضعيف	6,0		مجموع درجات العنصر				
47% ضعيف	562 47,		مجموع درجات التقويم لعناصر المدخلات	100		مجموع الدرجات القصوى لعناصر المدخلات	

يتضح من خلال الجدول (12) ما يلي :

– حصل واقع المدخلات بالكلية بعناصرها البالغة (8) عناصر، ومؤشراتها البالغة (27) مؤشرا، على (47,562) درجة من أصل (100) درجة، بنسبة (47%) بتقدير (ضعيف).

ويمكن توضيح نسبة مساهمة كل عنصر من عناصر المدخلات في النهوض بمستوى الأداء وبالتالي في تحقيق أهداف الكلية كالتالي:

– احتل عنصر الموازنة المالية (التمويل) المرتبة الأولى بين عناصر المدخلات، إذ حقق (10) درجة من أصل (12) درجة كحد أقصى، بنسبة (83%) بتقدير (جيد جدا). وحقيقة الأمر أن المخصصات المالية تصاعدت بسبب فتح الكلية الدراسة بالنظام الموازي، لكن يجب الأخذ في الاعتبار قلة المخصصات المالية المعتمدة للكلية من موازنة

الجامعة ، وكذا توريد ما يعادل 60% من الرسوم إلى الجامعة وما تبقى لا يفي أو لا يلبي متطلبات واحتياجات الكلية الأساسية.

– حقق عنصر الطلبة المقبولون المرتبة الثانية على (12,397) درجة من أصل (21) كحد أقصى، بنسبة (59%) بتقدير (مقبول). ويرجع السبب أن معدلات الطلبة في الثانوية العامة جيدة (75%) ، كما أن نسب القبول بالكلية تخفض إلى معدل 65% وبالتالي تزايد عدد المقبولين من الطلبة.

– بينما حقق عنصر النظام الدراسي المرتبة الثالثة، إذ حصل على (3,298) درجة من أصل (6) درجات ، بنسبة (55%) بتقدير (مقبول). ويرجع السبب أن مؤشر مناسبة الدراسة الفصلية كان بتقدير جيد، مع أن كفاية مدة الدراسة بالكلية حسب تقديرات الطلبة والأعضاء كانت بتقدير مقبول.

– وحصل عنصر الإداريون على (3,535) درجة من أصل (7) درجات، بنسبة (51%) بتقدير (مقبول) . والسبب أن مؤشر توزيع الإداريون بحسب المؤهل لم يحقق سوى درجتان كون أغلب الإداريون بالكلية من حملة الثانوية وما دونها بنسبة (63%).

– في حين حقق عنصر أعضاء هيئة التدريس (8) درجات من أصل (16) درجة كحد أقصى، بنسبة (50%) بتقدير (مقبول). ويرجع السبب أن مؤشر العدد المناسب من أعضاء هيئة تدريس مقارنة بالطلبة حصل على نسبة متدنية ، كما أن الخبرة التدريسية قصيرة (4 سنوات فأقل)، ولا يوجد بين أعضاء هيئة التدريس من يحمل لقب أستاذ ، كما أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون لقب أستاذ مشارك مقارنة بأعضاء هيئة التدريس المساعدين بالكلية ضعيف جداً (7%).

– أما عنصر المبني الجامعي فقد حقق (9) درجات من أصل (20) درجة كحد أقصى، بنسبة (45%) بتقدير (ضعيف). ويرجع السبب أن مؤشر وضع الأبنية المساعدة بمؤشراته الفرعية الأربعة لم يحقق سوى (4) درجات من أصل (12) درجة بتقدير

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

ضعيف ، كما أن الكلية موجودة على مبنى مخصص سكن للطلبة يتبع المعهد العالي سابقاً.

— ويأتي عنصر الأهداف في المرتبة قبل الأخيرة، إذ حقق (2,332) درجة من أصل (6) درجات، بنسبة (39%) بتقدير (ضعيف) . والسبب أن الأهداف غير واضحة وغير معلنة لطرفي العملية التعليمية .

— في حين احتل عنصر المكتبة المرتبة الأخيرة، إذ حقق (2) درجات من أصل (12) درجة، بنسبة (17%) بتقدير (ضعيف). والسبب في ضعف مساهمة المؤشرات لهذا العنصر ، المتمثلة في قلة الكتب وضيق مساحة المكتبة مقارنة بأعداد الطلبة.

عرض نتائج التساؤل الثاني: والذي نصه :

— ما واقع الأداء المنفذ بكلية التربية والآداب - بصعدة لتحقيق أهدافها؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم ترتيب النتائج وجدولتها بحسب العناصر ومؤشراتها بمرحلة العمليات، إذ يتم على ضوء هذه النتائج معرفة ما إذا كان مستوى الأداء بالكلية سليماً ومتكاملاً أو ما إذا كان يعاني من خلل وبحاجة إلى إعادة نظر ، وبطبيعة الحال فكلما اقتربت نسبة الأداء الفعلي من النسبة المئوية المعتمدة للمراحل بعناصرها ومؤشراتها كلما دل على مستوى أداء كبير والعكس صحيح، والجدول رقم (13) يوضح ذلك:

جدول (13) نتائج العناصر ومؤشراتها بمرحلة العمليات الخاصة بواقع الأداء المنفذ بالكلية .

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

التقدير	درجة التقويم المحصلة		اسم المؤشر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم العنصر	رقم العنصر
	عنصر	مؤشر		للعنصر	للمؤشر		
62% مقبول	8,704	3,0 4,0 1,704	أ- عدد دورات طرائق التدريس التي نظمت للتدريسيين ب - العبء التدريسي : 1- النصاب التدريسي المقرر 2- نسبة الساعات الإضافية ج - الأداء التدريسي للتدريسيين مجموع درجات العنصر	3 8 3	14	أعضاء هيئة التدريس	1
59% مقبول	7,133	1,0 5,0 1,133	أ- نسبة توافر خطط المقررات ب - نسبة تنفيذ خطط المقررات ج - توافر الكتاب الجامعي مجموع درجات العنصر	3 6 3	12	خطة المقررات الدراسية	2
44% ضعيف	5,229	1,446 1,506 1,150 1,127	أ- تنوع المصادر العلمية لتدريس المقررات الدراسية ب - تنوع أساليب التدريس ج - توافر الوسائل التعليمية د - استخدام الوسائل التعليمية مجموع درجات العنصر	3 3 3 3	12	طرائق التدريس والوسائل التعليمية	3

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

التقدير	درجة التقويم المحصلة		اسم المؤشر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم العنصر	رقم العنصر
	عنصر	مؤشر		للعنصر	للمؤشر		
33% ضعيف	4,0	صفر 1,0 1,424 1,576	أ- وجود مختبر لطرائق التدريس لتدريب الطلبة ب - استخدام أساليب تدريب حديثة ج - كفاية فترة التطبيق العملي د- كفاية الإشراف (عدد المشرفين) مجموع درجات العنصر	3 3 3 3	12	التربية العملية	4
47% ضعيف	5,624	1,397 1,413 1,470 1,344	أ- مشاركة الطلبة في الأنشطة التالية: 1- إصدار النشرات والصحف 2- النشاطات الفنية 3- النشاطات الرياضية 4- الندوات والمحاضرات الثقافية مجموع درجات العنصر	3 3 3 3	12	النشاطات اللاصفية	5
50% مقبول	5,996	2,0 1,996 1,0 1,0	أ- استخدم التقويم البنائي والنهائي ب - استخدام أكثر من نوع في الاختبارات لتقويم الطلبة ج - موعد تقويم المقررات د - طرق تقويم المقررات مجموع درجات العنصر	3 3 3 3	12	التقويم	6

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

التقدير	درجة التقويم المحصلة		اسم المؤشر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم العنصر	رقم العنصر
	عنصر	مؤشر		للعنصر	للمؤشر		
25% ضعيف	2,0	1,0 1,0	أ- استعارة التدريسيين للكتب (نسبة إعاراة/ تدريسي) ب - استعارة الطلبة للكتب (نسبة إعاراة/ طالب) (ب) مجموع درجات العنصر	4 4	8	الاستخدام المكتبي	7
ضعيف	صفر	صفر	أ- وجود نظام للإرشاد الأكاديمي بالكلية مجموع درجات العنصر	3	3	الإرشاد الأكاديمي	8
68% جيد	2,027	2,027	أ- العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالكلية مجموع درجات العنصر	3	3	العلاقات الإنسانية	9
24% ضعيف	1,448	صفر 1,448	أ- عدد الدورات التدريبية المنفذة للإداريين ب - مستوي أداء الإداريون لواجباتهم الوظيفية مجموع درجات العنصر	3 3	6	الإداريون	10
100% ممتاز	6,0	6,0	أ- نسبة المصروف إلي المرصد مجموع درجات العنصر	6	6	الموازنة المالية	11
48% ضعيف	48,161		مجموع درجات تقويم عناصر العمليات	100		مجموع الدرجات القصوى لعناصر العمليات	

يتضح من خلال الجدول (13) ما يلي:

— حصل واقع أداء الكلية خلال مرحلة العمليات بعناصر البالغة (11) عنصراً، ومؤشراتها البالغة (32) مؤشراً، علي (48,161) درجة من أصل (100) درجة بنسبة (48%) بتقدير (ضعيف) .

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

ويمكن توضيح نسبة مساهمة كل عنصر من عناصر العمليات في النهوض بمستوى الأداء وبالتالي في تحقيق أهداف الكلية كالتالي:

— احتل عنصر الموازنة المالية مركز الصدارة بين عناصر مرحلة العمليات حيث حقق (6) درجات من أصل (6) درجات، بنسبة (100%) بتقدير (ممتاز)، والسبب في التصاعد المستمر لميزانية الكلية بتزايد أعداد الطلبة، إضافة إلى ما تم الإشارة إليه سابقاً.

— يأتي عنصر العلاقات الإنسانية في المرتبة الثانية (2,027) درجة من أصل (3) درجات، بنسبة (68%) بتقدير (جيد).

— وحصل عنصر أعضاء هيئة التدريس علي المرتبة الثالثة بنسبة (62%) بتقدير (مقبول) رغم أن مؤشر الدورات التدريبية التأهيلية لطرائق التدريس لم يحقق أي درجة، نظراً لعدم إقامة أي دورات تدريبية.

— بينما حقق عنصر خطة المقررات الدراسية (7,133) درجة من أصل (12) درجة بنسبة (59%) بتقدير (مقبول) والسبب نسبة التنفيذ العالي لخطط المقررات الدراسية، إذ بلغت النسبة 95% بتقدير ممتاز، مع أن مؤشر توافر خطط المقررات الدراسية كان ضعيفاً، كما أن نسبة توافر الكتب الجامعية لكل المقررات لا يغطي مفردات المقررات الدراسية.

— أما عنصر التقويم فقد حصل علي (5,996) درجة من أصل (12) درجات بنسبة (50%) بتقدير (مقبول). ويرجع السبب أن حكم أفراد الدراسة على مؤشرات هذا العنصر جاءت ضعيفة.

— حصل عنصر النشاطات اللاصفية على (5,624) من أصل (12) درجة بنسبة (47%) بتقدير (ضعيف)، ويرجع السبب إلى ضعف مساهمة الطلبة في تلك الأنشطة

حسب تقديرات أفراد الدراسة للأسباب المذكورة سابقاً

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

— حصل عنصر طرائق التدريس بمؤشراتته على(5,229) من أصل (12) درجة بنسبة(44%) بتقدير (ضعيف) . ويرجع السبب أن حكم أفراد الدراسة على مؤشرات هذا العنصر جاءت ضعيفة.

— حصل عنصر التربية العملية بمؤشراتته على (0, 4) درجة من أصل (12) درجة بنسبة (33%) بتقدير (ضعيف)، وقد يرجع السبب إلي عدم وجود مختبر لطرائق التدريس لتدريب الطلبة ،عدم استخدام أساليب تدريب حديثة، قلة عدد المشرفين أثناء التربية العملية، وعدم زيارتهم للطالب.

— عنصر الاستخدام المكتبي حصل على (2) درجات من أصل (8) درجات بنسبة(25%) بتقدير (ضعيف).

— وجاء عنصر الإداريون قبل الأخير بين قائمة عناصر العمليات فهو لم يحقق سوى (1,448) من أصل (6) درجات بنسبة(25%) بتقدير (ضعيف) ، ويرجع السبب أن مؤشر الدورات التدريبية لم يحقق أي معدل.

— أما عنصر الإرشاد الأكاديمي فجاء في المرتبة الأخيرة ، كونه لم يحقق أي درجة نظراً لعدم وجود نظام للإرشاد الأكاديمي بالكلية من وجهة نظر رؤساء الأقسام .

عرض نتائج التساؤل الثالث: والذي نصه :

- ما واقع مخرجات كلية التربية والآداب - بصعدة لتحقيق أهدافها؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم ترتيب النتائج وجدولتها بحسب العنصر الرئيس ومؤشراتته بمرحلة المخرجات، ، ويبين الجدول (14) نتائج المؤشرات بمرحلة المخرجات كالتالي:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

• جدول (14) يبين واقع مخرجات الكلية .

التقدير	درجة التقويم المحصلة		اسم المؤشر	الدرجة القصوى المقترحة		اسم العنصر	رقم العنصر
	عنصر	مؤشر		للمؤشر	للعنصر		
مقبول		12,0	أ- معدلات التحصيل للمتخرجين من الكلية	20	100	الطالبة الخريجون من حيث:	1
مقبول			ب - نسب النجاح	20			
ضعيف		12 ,0	ج - نمو عدد المتخرجين	20			
ضعيف		8 ,0	د - نسبة خريج/ مقبول	20			
ضعيف		8 ,0	هـ - الهدر (الرسوب + التسرب)	20			
		4 ,0					
ضعيف 44%	44		مجموع درجات تقويم عنصر المخرجات	100		مجموع الدرجات القصوى لمرحلة المخرجات	

يتضح من خلال الجدول (14) ما يلي:

— حققت واقع المخرجات بالكلية بعنصرها الوحيد (الطالبة المتخرجون) ومؤشراته الخمسة (44) درجة من أصل (100) درجة الحد الأقصى للمرحلة بنسبة (44%) بتقدير (ضعيف).

— حصل مؤشر معدل التحصيل للمتخرجين على (12) درجة من أصل (20) درجة بنسبة (60%) بتقدير (ضعيف) ، وكذلك بالنسبة لمؤشر نسبة النجاح ، أما مؤشر نمو عدد المتخرجين ، ومؤشر نسبة خريج/مقبول فحصل كل مؤشر على (8) درجات بنسبة (40%) وتقدير (ضعيف) ، أما مؤشر الهدر (الرسوب والتسرب) فكانت عالية وهذه النتيجة منطقية جدا في ظل الأداء المتواضع لعناصر مرحلتى المدخلات والعمليات.

عرض النتائج ككل (تحديد مستوى أداء منظومة التدريس بالكلية الكلى):

في الحقيقة إن مقارنة الأداء الفعلي المنفذ في كلية التربية والآداب - بصعدة بالأداء الافتراضي المقترح والمعد بأداة البحث له أهمية كبيرة إذ يتم على ضوء هذه المقارنة

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

معرفة ما إذا كان مستوى الأداء بالكلية سليماً ومتكاملاً أو ما إذا كان يعاني من خلل وبحاجة إلى إعادة نظر في ضوء أهدافها ، كما يمكن الاستفادة من هذه المقارنة من خلال معرفة مستوى الأداء الفعلي للكلية وبين ما يجب أن يكون ، وبطبيعة الحال فكلما اقتربت نسبة الأداء الفعلي من النسبة القصوى الافتراضية للمراحل بعناصرها ومؤشراتها كلما دل على مستوى أداء كبير والعكس صحيح ، ويبين الجدول التالي: ملخص الدرجات التقويمية الفعلية التي حصلت عليها جميع المراحل بعناصرها ومؤشراتها مقارنة بالدرجات الافتراضية المقترحة والمعدة بأداة البحث.

جدول (15):

واقع أداء الكلية الكلي بمراحله الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات)

م	المراحل	الدرجة القصوى الافتراضية	الدرجة التقويمية المحصلة	النسبة %	التقدير
1	المدخلات	100	47,562	47%	ضعيف
2	العمليات	100	48,161	48%	ضعيف
3	المخرجات	100	44,000	44%	ضعيف
	الإجمالي	300	139,723	46.57%	ضعيف

يتضح من خلال الجدول (15) ما يلي :

إن الدرجة الإجمالية لمستوى أداء النشاط التدريسي بكلية التربية والآداب - بصعدة هي (139,723) درجة من أصل (300) درجة وهي الدرجة القصوى الافتراضية المقترحة والمعدة بأداة البحث لجميع المراحل الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات)، وبذلك فإن مستوى أداء الكلية المنفذ مقارنة بالأداء الافتراضي بلغ نسبة (46.57%) بتقدير (ضعيف)، وهذا يعني أن مستوى أداء الكلية متدني ، مما يعكس ذلك عدم قدرتها على تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب، حيث أن هناك نسبة (53.43%) من أدائها لم يتحقق، ويرجع السبب إلى ضعف مساهمة العديد من العناصر والمؤشرات من جميع المراحل حسب ما أظهرته نتائج التحليل السابقة ،

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

ويرى الباحث أن جميع العناصر مسئولة عن هذا الأداء ، ولهذا لم يستطع عنصر واحد من العناصر أن يرتفع بمستوى أداء الكلية كلها ، وربما يعود السبب إضافة إلى ما تم ذكره، حدوث العديد من المتغيرات الخارجية والداخلية التي أثرت على أداء الكلية سلباً منها:

— إن المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها المحافظة خلال الفترة من 2005/2004م وحتى العام 2008/2007م ، بسبب الحروب المتكررة على المحافظة والتي استمرت طوال تلك الفترة قد أثرت سلباً على أداء الكلية.

— كما أن نقل تبعيتها الأكاديمية والإدارية والمالية من جامعة صنعاء إلى جامعة عمران الوليدة خلال العام 2008/2007م أثر بشكل مباشر في تأخير وتعطيل الكثير من أعمال الكلية ، ومع ذلك فإن الكلية قد أسهمت في سد احتياجات المجتمع المحلي في محافظة صعدة من المدرسين للمدارس المتوسطة والثانوية ، وسد احتياجات العديد من المدارس في بعض المديرية بالمحافظات المجاورة ، إذ تمكنت الكلية من تخريج (أربع دفع) خلال مرحلة التقويم ، بلغ عددهم (1753) متخرجاً من جميع التخصصات المتوفرة بالكلية .

الفصل السابع:

خلاصة نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته.

في ضوء نتائج البحث ، يتناول هذا الفصل ملخص لأهم نتائج البحث،
وتقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تعزز أداء الكلية
نحو تحقيق أهدافها.

أولاً: خلاصة نتائج البحث ما يلي:

إن الدرجة الإجمالية لمستوى الأداء التدريسي بكلية التربية والآداب -
بصعدة بلغ (139,723) درجة من أصل (300) درجة وهي الدرجة
القصوى الافتراضية المقترحة والمعدة بأداة البحث لجميع المراحل
الثلاث (المدخلات، العمليات، المخرجات)، وبذلك فإن مستوى أداء الكلية
المنفذ مقارنة بالأداء الافتراضي بلغ نسبة (46.57%) بتقدير (ضعيف)، وهذا
يعنى أن مستوى أداء الكلية متدني ، مما يعكس ذلك عدم قدرتها على تحقيق
أهدافها بالشكل المطلوب، حيث أن هناك نسبة (53.43%) من أدائها لم
يتحقق، ويرجع السبب إلى ضعف مساهمة العديد من العناصر والمؤشرات
من جميع المراحل حسب ما أظهرته نتائج التحليل السابقة ، ويرى الباحث أن
جميع العناصر مسئولة عن هذا الأداء ، ولهذا لم يستطع عنصر واحد من العنا
صر أن يرتفع بمستوى أداء الكلية كلها ، وربما يعود السبب إضافة إلى ما تم
ذكره، حدوث العديد من المتغيرات الخارجية والداخلية التي أثرت على أداء
الكلية سلباً.

— أن واقع المدخلات بالكلية بعناصرها البالغة (8) عناصر، ومؤشراتها
البالغة (27) ضعيف .

— تبين أن المخصصات المالية تصاعدت بسبب فتح الكلية الدراسة بالنظام
الموازى ، لكن يجب الأخذ في الاعتبار قلة المخصصات المالية المعتمدة
للكلية من موازنة الجامعة ، وكذا توريد ما يعادل 60% من الرسوم إلى

الجامعة ولا يتبقى للكلية سوى نسبة 40% مع ما يصاحب ذلك من تضخم ارتفاع القيمة الشرائية وتزايد عدد المتعاقدين من الموظفين، وهذا يجعل التصاعد في المخصصات المالية لمواجهة النفقات الجارية ذات تأثير محدود في الارتقاء بالعملية التعليمية بالكلية .

— إن أهداف كلية التربية والآداب - بصعدة غير واضحة لطرفي العملية التعليمية (أعضاء هيئة التدريس، الطلبة)، حيث بلغت النسبة المئوية وفق استجابات أفراد مجتمع البحث (38%) بتقدير (ضعيف).

— إن أهداف كلية التربية والآداب - بصعدة غير معلنة لطرفي العملية التعليمية (الطلبة، أعضاء هيئة التدريس)، حيث بلغت النسبة المئوية وفق استجابات أفراد مجتمع البحث (36%) بتقدير (ضعيف).

— ضعف مساهمة العديد من المؤشرات، مثل قلة الكتب وضيق مساحة المكتبة مقارنة بأعداد الطلبة، مما يدل على ضعف واقع المكتبة بالكلية حيث تبين أن المكتبة موجودة بقاعة مساحتها ضيقة جداً، و الكتب فيها غير مصنفة وغير مرتبة، و نسبة الكتب مقارنة بأعداد الطلبة ضعيفة.

— أن واقع أداء الكلية خلال مرحلة العمليات بعناصر البالغة (11)عنصر، ومؤشراتها البالغة (32)مؤشراً ضعيفاً، وكذلك كان واقع المخرجات بالكلية ضعيف، وهذا ليس غريباً طالما وأن المدخلات والعمليات كان ضعيف.

— كان واقع المبني الجامعي بالكلية ضعيف، فالمؤشرات المتعلقة بوضع الأبنية المساعدة بالكلية جاءت ضعيفة، فلا يوجد مختبر لطرائق التدريس لتدريب الطلبة، و المرافق الصحية والخدمية غير كافية ووضعها الحالي غير مناسب، كما لا توجد مراكز وأندية ثقافية لممارسة النشاطات اللاصفية،

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

وغير أعضاء هيئة التدريس غير كافية ، وكذلك عدم توفر مطاعم وكافتيريا بشكل كافي .

— لوحظ أن الأقسام بالكلية لا تشترك بأية دوريات علمية مطلقا ، كما أن الأقسام باتت قديمة لا تلبى الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم .

— لم تقام أية دورات تدريبية في طرائق التدريس للهيئة التدريسية ، كما لم تقام أية دورات تدريبية للإداريين بالكلية مطلقا، لذا جاء مستوى أدائهم في القيام بواجباتهم الوظيفية ضعيفة.

— معدلات الطلبة المقبولين (المعدلات النهائية في الثانوية العامة) جاءت بتقدير متوسط، مع أن المستوى العلمي لهم عند قبولهم بالمستوى الأول بالكلية جاء ضعيفاً حسب تقديرات أفراد مجتمع البحث.

— عدم قيام الكلية بعملية التخطيط والتنظيم والتنفيذ لبرامج التعليم المستمر بين أوساط المجتمع المحلي.

— أساليب التدريس غير متنوعة ، والمحاضرات هي الشائعة ، والوسائل التعليمية لا تتوافر في القاعات الدراسية بصورة كافية ، مما سبب في قلة استخدامها أثناء التدريس.

— لم تحظى التربية العملية بما تستحقه من أهمية في عملية إعداد المعلم ، فهي بوضعها الحالي ليست أكثر من عملية شكلية ، فالفترة الزمنية للتطبيق غير كافية، وعملية الإشراف ضعيفة.

ثانياً: التوصيات.

في ضوء النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها البحث الحالي، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات والسبل الممكنة التي من خلالها يمكن تحسين أداء هذه الكلية وبالتالي مساعدتها من تحقيق أهدافها منها :

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال التحسين في المدخلات ، أو من خلال استخدام المدخلات الموجودة بشكل أكثر تركيز وبدون التغيير على الشكل الأساسي للنظام .
- يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال إدخال التكنولوجيا الحديثة .
- يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال إعداد نظام تدريس وتعليم حديث النوع.
- منح الإدارة بالكلية مزيداً من الصلاحيات وخاصة فيما يتعلق بالخدمات والأنشطة المختلفة .
- دعم الهيئة التدريسية بأعضاء يحملون لقب (أستاذ) و(أستاذ مشارك) للاستفادة من خبراتهم في تنشيط العملية الأكاديمية والبحث العلمي.
- الاهتمام بعقد دورات تدريبية في طرائق التدريس للهيئة التدريسية لرفع مستوى أدائهم التدريسي.
- الاهتمام بعقد دورات تدريبية تأهيلية للإداريين لرفع مستوى أدائهم الوظيفي.
- تفعيل جانب الأنشطة اللاصفية وأقامت النوادي الرياضية والجمعيات العلمية ، وإقامة الرحلات المشتركة بين المدرسين والطلبة ، وتفعيل الأنشطة الفنية والثقافية وإقامة الندوات والحلقات العلمية بين أوساط المجتمع.
- إنشاء مكتبة بالكلية واسعة ودعمها بالكتب والمراجع العلمية الحديثة والاشتراك في الدوريات المتخصصة والعمل على تنظيمها.
- تجهيز مختبر لإعداد الوسائل التعليمية بالكلية ورفعته بالوسائل التعليمية المطلوبة.
- تفعيل جانب الإرشاد الأكاديمي بالكلية، وكذا تفعيل دور رائد الشباب بالكلية كون الجانبين مهمين حالياً وليس لهم أي دور فعال.
- إعادة النظر في تخصصات الدراسة القائمة والنظر إلى فتح أقسام وتخصصات جديدة تلبي احتياجات المدارس من المدرسين وتلبي الطلب الاجتماعي المتزايد

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

مثل (قسم الحاسوب، الإدارة، المحاسبة، الجغرافيا، التاريخ، وغيرها من الأقسام، وتوقيف الدراسة بالأقسام الأدبية بالكلية فترة فوج دراسي).

— دعم موازنة الكلية لمساعدتها على تغطية كافة احتياجاتها الضرورية، والبحث عن مصادر لتمويل الأنشطة المختلفة بالكلية.

— العمل على اتخاذ إجراءات فعلية لتطبيق مبدأ الاستقلال المالي والإداري للكلية يمكنها من القيام بمختلف الأنشطة الإدارية، وبحيث يكون دور الجامعة رقابيا.

— كما يرى كثير من الباحثين أنه لا مناص من إدخال فلسفة إدارة الجودة الشاملة، في نظام التعليم الجامعي، وذلك لأهميتها القصوى، لأنها قد تعد الحل الأمثل للخروج من بعض المآزق التي تنتاب نظام التعليم والتخلص من المظاهر السلبية للجامعات ويؤكد ذلك ما ظهر من تطبيقها من فوائد في خفض التكاليف التربوية وزيادة الإنتاجية وتحسين أداء ورضاء العاملين وتحقيق التحسين في معالجة المشكلات التربوية.

— إنشاء آلية للتقويم الذاتي بكل جامعة على شكل مراكز للتقويم الذاتي أو مجلس دائم للتقويم الذاتي .

— تأسيس مراكز البحوث المؤسسية التي تتولى إجراء البحوث الهادفة إلى توفير البيانات اللازمة للتقويم الذاتي ودعم القرار والتخطيط .

— تأسيس مركز للقياس يتولى تطوير الاختبارات والمقاييس والمعايير وأدوات التقويم ومعايير التحكم في جودة البرامج وخلافها .

— تأسيس نظام للمعلومات الإدارية لتوفير البيانات والأدوات التحليلية والتقارير للمساءلة وللتخطيط القصير والبعيد المدى ،

— تأسيس جمعية للاعتماد الأكاديمي وإعطائها الصفة القانونية والنظامية لمنح تراخيص العمل وتجديدها واعتماد البرامج الأكاديمية .

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

— تركيز المؤتمرات والندوات التي تقيمها مؤسسات التعليم العالي في المستقبل على قضايا التقويم الأكاديمي بغرض نشر الوعي بأهمية التقويم وضرورته والإقناع بقبوله وتأسيسه في بنية هذه المؤسسات .

ثالثاً: المقترحات: يقترح الباحث القيام بالدراسات الآتية:

— إجراء دراسة تخطيطية لرفع مستوى أداء الكلية في مختلف الأنشطة وفق معايير الجودة الشاملة.

— دراسة تفصيلية معمقة لدراسة ظاهرة الهدر التي أشار اليها البحث وجودها بالكلية .

— دراسة تقويمية لمعرفة رضي المتخرجين في الكلية عن برامج إعدادهم بعد مرورهم بخبرة التدريس فترات زمنية مختلفة ، وكذا رضي المستخدمين (المديرين، الطلبة، الفنيين، الموجهين) من أداء المتخرجين علمياً ومهنياً.

— دراسة شاملة لبناء معايير وطنية لقياس أداء نظام الكليات اليمنية حتى يتمكن الباحثون من قياس وتقويم أداء مؤسسات التعليم العالي في ضوءها.

— إجراء دراسة تقويمية لمعرفة المهارات المهنية التي يمتلكها الطالب/ المدرس المتخرج من الكلية.

قائمة المراجع والمصادر:

أولا : المراجع العربية .

1. أبو صالح، حمد صبحي وآخرون.(1995). القياس والتقويم . ط1، صنعاء وزارة التربية والتعليم - قطاع التدريب والتأهيل .
2. أبو الهدي، بلال ومحمد الفيومي . (1997) . تحليل الأنظمة وتصميمها، منشورات جامعة القدس المفتوحة ، الطبعة الأولى ، فلسطين.
3. أبراهيم، عبد اللطيف فؤاد .(1984). المناهج، أسسها، وتنظيماتها، وتقويمها ، القاهرة ، مكتبة مصر.
4. أبو حويج، مروان وآخرون.(2002). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، عمان ، الدار العلمية الدولية .
5. إسماعيل، هادي خليل .(1992). نظام معلومات أداء الجامعة بالتطبيق على الجامعات العراقية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل ، كلية الإدارة والاقتصاد.
6. الأغبري ، بدر سعيد . (نوفمبر - 2004). التعليم الجامعي وتحدياته: مقال منشور بجريدة الجامعة، صنعاء .
7. الإمام، مصطفى محمود ، وأنور حسين، وصابر حسن العجيلي. (1990). التقويم والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
8. باعباد، علي هود. (1994م). التعليم في الجمهورية اليمنية ماضية، حاضرة ، مستقبلية، دراسة شاملة، ط(6) ، بيروت ، لبنان، دار الفكر المعاصر .
9. برهان، محمد . (1996) . أنظمة المعلومات الإدارية ، منشورات جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
10. البابطين ، عبد العزيز بن عبد الوهاب . (شوال - 1418 هـ) . أسس تقويم البرامج الأكاديمية في التعليم العالي . ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية : رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض.

11. البرعي ، محمد عبد الله ، وغازي محمود حبيب. (1987). تقويم أداء الموظفين في بعض المنشآت السعودية بين النظرية والتطبيق، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد(1) السنة(11)، عمان، الأردن.
12. البعداني، لؤلؤه عبد الله قاسم. (2005). تقويم التربية العملية بكلية التربية جامعة صنعاء. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية صنعاء.
13. الجراشي ، عبد الله نعمان. (1983). دور التعليم الجامعي في التنمية في الجمهورية العربية اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، بريطانيا.
14. الجلحوي ، حسين علي حسين. (2006). بناء أنموذج لتقويم الوسائل التعليمية المستخدمة في تدريس مادة الجغرافية للمرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
15. جابر ، عبد الحميد جابر، وأحمد خيرى كاظم. (1989). مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية، القاهرة.
16. جابر ، عبد الحميد جابر، وطاهر عبد الرزاق. (1978). أسلوب النظم بين التعليم والتعلم. دار النهضة العربية، القاهرة.
17. الجميلي، خميس طالب عباس. (1983). قياس فاعلية مؤسسة المعاهد الفنية في إعداد الكوادر الفنية الوسطى. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الاقتصاد .
18. الجيوسي ، محمد وجميلة جاد الله . (2001) . الإدارة علم وتطبيق ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
19. جامعة صنعاء. (2005). الإحصاء السنوي. الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء .
20. ———. (1995). قانون الجامعات اليمنية. الإدارة العام للتخطيط والإحصاء، الرقم(18) .
21. ———، كلية التربية والآداب والعلوم - بصعدة. (2007). شئون الطلاب، إحصائيات بأعداد الطلاب المقيدون بكلية التربية للأعوام 2005/2004 – 2008/ 2007

22. جامعة صنعاء ، كلية التربية والآداب والعلوم - بصعدة.(2005). الخطة الخمسية الثالثة للتنمية والتخفيف من الفقر، للأعوام من 2006 / 2010 م .
- 23.....، (2008). إدارة الخريجين، تقديرات وإحصائيات الخريجين للأعوام 2004/2005 – 2007/2008م.
- 24.الجاسم، مي خزعل .(1993). تقويم كفاءة الأداء في المؤسسات غير الهادفة للربح دراسة تطبيقية في جامعة بغداد، أطروحة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
- 25.الحيلة، محمد محمود الحيلة .(1999).التصميم التعليمي نظرية وممارسة. دار المسيرة، ط1 ، عمان.
- 26.الحدابي، داود عبد الملك، وأمة الرزاق علي محمد الحوري.(1995). مناهج كلية التربية بجامعة صنعاء واقعها وسبل تطويرها" دراسة تقويمية" . بحث مقدم إلي ورشة العمل التقويم في الجامعات، جامعة دمشق.
- 27.الحمادي، مصطفى بجاش. (1996).تقويم برنامج إعداد مدرسي العلوم في كليات التربية اليمنية في ضوء أدائهم للكفايات التدريسية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية ، العراق.
- 28.الحاج ، أحمد علي .(2007). مسيرة تحديث التعليم في اليمن حتى الوقت الحاضر، تحدياته المستقبلية واستراتيجيته وتطويره. مؤسسة أبرار للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى صنعاء.
- 29._____، _____.(1999).التعليم اليمني جذور تشكله واتجاهات تطوره، دار الفكر المعاصر، ط1، صنعاء .
- 30._____، _____.(1988). تخطيط التعليم العالي في ضوء متطلبات خطط التنمية من القوى العاملة حتى عام 2005 .رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة.
- 31._____، _____.(1984). دراسة تقويمية للكفاية الداخلية بجامعة صنعاء. أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية.

32. الخفاجي ، أحمد محمد شهيد.(1994).تقويم واقع التعليم الجامعي الأهلي في العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد
33. الخطيب ، أحمد وآخرون.(1995) . دليل البحث والتقويم التربوي ، دار المستقبل، عمان.
34. الخطيب ، أحمد وآخرون . (1998) . تقويم مدى فعالية برنامج الإدارة العليا للقيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية ، سلسلة منشورات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، عمان.
35. الخطيب ، أحمد.(2000). إدارة الجودة الشاملة، تطبيقات في الإدارة الجامعية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (3) .
36. الخطيب ، لظفي . (ب. د) . تقويم الطلبة لفعالية تدريس عضو هيئة التدريس في الجامعة . مجلة التربية . ص 82 - 93 .
37. خطاب ، حياة محمد. (2006م). اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين . بحث مقدم للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس):الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى، للفترة من 26-27 نوفمبر 2006 م .
38. خيرى، محمد، وآخرون.(1985م).التقويم التربوي. القاهرة.
39. خليل، فاروق محمود وآخرون.(1995). التقويم في الجامعات، منشورات جامعة أسيوط.
40. الدوري ، خضر ، ووليد الزند ، ونادية شعبان.(1992).التقرير النهائي لتقويم الأداء الجامعي للعام الدراسي 1993/1992م ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، العراق.
41. زينات ، فاضل .(2003). اتجاهات طلبة كلية التربية صنعاء نحو مهنة التدريس ،جامعة صنعاء. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد(2)، العدد(3).
42. السامرائي، مهدي صالح السامرائي.(1985). دراسة في التقويم والقياس التربوي ، مجلة رسالة الخليج العربي- الرياض، العدد(14)السنة الخامسة، ص 126-155.
43. سليمان ، حنفي محمود.(بدون تاريخ). السلوك التنظيمي والأداء. دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية .

44. سعد ، عبد الجبار عبد الله ، وبدر سعيد الأغبري.(1998). النظام التعليمي في الجمهورية اليمنية. ط 1، كلية التربية، جامعة صنعاء .

45. سعد، عبد الجبار. (1993). التعليم الجامعي والبحث العلمي في اليمن ودوره في خدمة التنمية. ندوة مستقبل التعليم الجامعي والبحث العلمي في الوطن العربي ، جامعة ناصر، ليبيا.

46. السلمي، علي. (1998). إدارة الموارد البشرية ، مكتبة غريب للطباعة والنشر ، القاهرة.

47. سرحان، منير المرسي. (1981). في اجتماعيات التربية. دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط3، بيروت.

48. سعادة ، جودت أحمد و إبراهيم ، عبد الله محمد. (1997م). المنهج المدرسي في القرن الحادي والعشرين. مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع، الكويت.

49. سكر ، ناجي . (2006 م) . تقويم أداء جامعة الأقصى بغزة كخطوة على طريق تحقيق جودتها الشاملة . دراسات في التعليم الجامعي ، العدد العاشر ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، القاهرة : جامعة عين شمس .

50. الشافعي ، محمد منصور . (ب ب ت) . متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ، اللقاء السنوي الثالث عشر ، ص 256 – 340 .

51. الشبلي، إبراهيم مهدي.(2000م). المناهج بناؤها – تنفيذها – تقويمها – تطويرها. دار الأمل للنشر و التوزيع، اربد .

52. شعلة ، الجميل محمد عبد السميع . (ب ب ت) . التقويم التربوي للمنظومة التعليمية : اتجاهات وتطلعات . ب ب ت : دار الفكر العربي .

53. شوق، محمود أحمد.(2001م). الاتجاهات الحديثة في تخطيط المناهج الدراسية في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة .

54. الشماع ، خليل محمد حسن؛ وخضير كاظم حمود .(1989). نظرية المنظمة. مطابع دار الشؤون الثقافية، الطبعة الأولى، بغداد، العراق .

55. الشيخ، عبد الله محمد وآخرون.(1989).إعداد المعلم وتدريبه في الكويت ، " دراسة تقويمية" ، مطابع كويت تايمز ، الكويت .
- 56.الصاوي، محمد وجيه.(2006م).رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء ورقة عمل مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس):الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى، 26-27 نوفمبر.
- 57.الصفدي ، موسى؛ وأبو بكر ، القربي.(1998). دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي، المؤتمر العام السادس حول التعليم الجامعي والعالي 2000، اتحاد الجامعات العربية : صنعاء.
- 58.الصقر، مهدي .(1980).تقييم الأداء وسيلة لهدف الدراسات التطبيقية، مجلة التنمية الإدارية، المركز القومي للاستشارات والتطوير الإداري، العدد(13) ، بغداد.
- 59.الطارق، علي سعيد احمد .(1994).تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، دراسة ميدانية ، جامعة اليرموك .
- 60.الطائي، محمد . (1978) . نظام المعلومات الإداري ، المكتبة الوطنية ، ط (1) ، بغداد.
- 61.العوبثاني، سالم بن مبارك .(1998).تقويم مناهج كليات التربية بجامعة عدن وفق تحليل النظم. اطرحوه دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية - كلية التربية - العراق.
- 62.النوبان ، سعيد عبد الخير وآخرون.(1992). دراسة مستقبل كلية التربية عدن. بحث مطبوع ، جامعة عدن.
- 63.العابد ، أنور . (1978) . تكنولوجيا التربية في مجتمع متغير . مجلة تكنولوجيا التعليم ، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت.
- 64.عقيل ، سعود مبارك .(1996).خطة مقترحة لتطبيق الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الجامعات اليمنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، العراق.

65. عبد الرزاق، طاهر (1975). أسلوب النظم في التربية وتطبيقه علي تطوير طرق التدريس. مجلة التربية الجديدة ، العدد (6)، ص 15.
66. عبد الفتاح ، محمد وفريد الصحن (1991) . الإدارة العامة (المبادئ والتطبيق) ، الدار الجامعية ، بيروت.
67. العزاوي، محمد عبد الوهاب (1993). قياس وتقييم كفاءة أداء المعاهد الفنية، المجلة العربية للتعليم التقني، الأمانة العامة للاتحاد العربي، بغداد.
68. عبد الله، نعمان احمد علي (2007). تقويم كفاءة الأداء الإداري لأمناء الكليات في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء مهامهم الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اب.
69. علي، يحيى منصور بشر (1997). قياس كفاءة الأداء الإداري الجامعي . أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، العراق.
70. علي، محمد صغير محمد (2003). تقويم أداء مديري مدارس الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء في ضوء مهامهم الإدارية والفنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء.
71. غانم ، أسماء (1990). تقويم برنامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية بكلية التربية جامعة صنعاء. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني (التحديات والتراكمات الجمعية المصرية للمناهج، الإسكندرية.
72. الغيثي ، عبد الله مبارك (1999). مشاكل وتحديات تضخم مؤسسات التعليم العالي حال كلية التربية جامعة صنعاء ، مجلة الفكر التربوي العربي، السنة السابعة - العدد الرابع، يوليو
73. فهمي، سيف الدين وعبد المالك محمود (1993) . تطوير الإدارة المدرسية في دول الخليج العربية ، مكتبة التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، 1993 م.
74. قاسم، عبد الرزاق (1997) . نظم المعلومات الحاسوبية ، دار الثقافة للنشر ، عمان.
75. اللقاني، أحمد حسين (1989م). المناهج بين النظرية و التطبيق. عالم الكتب، القاهرة.

76. الكردي، منال وجمال العبد. (2002). مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، النظرية الأدوات – التطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
77. المطلس، عبده محمد غانم.(1987). تقويم مقررات وطرق تدريس التاريخ في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء الكفايات الأدائية الواجب توفرها لدى معلم التاريخ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
78. المقوشي، عبد الله عبد الرحمن.(1988). دراسة عن وضع كلية التربية - جامعة الملك سعود - ونوعية طلابها، مجلة دراسات تربوية، مجلد(5)، جامعة الملك سعود، ص 99.
79. مرشد، فائز صالح منصر.(2003). العوامل المؤثر في فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء.
80. المخلافي، محمد عثمان خالد محمد.(2001). التخطيط لتطوير نشاطات كلية التربية بجامعة صنعاء. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، العراق.
81. المخلافي، محمد سرحان وآخرون.(1999). تشخيص واقع التعليم العالي وعلاقته بالتعليم الفني والتقني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية. مجلة الفكر التربوي العربي، السنة السابعة، العدد الرابع، يونيو/تمور .
82. مخايل، امطانيوس.(1997م). القياس والتقويم في التربية الحديثة. دمشق، سوريا.
83. مرسي، محمد منير . (1989). الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، القاهرة .
84. مرار، فيصل فخري . (1983) . الإدارة (الأسس والنظريات والوظائف) ، دار مدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
85. مركز البحوث والتطوير التربوي.(1994). تقويم برامج إعداد المعلمين المعمول به في كليات التربية بالجمهورية اليمنية. وزارة التربية، صنعاء.
86. مطهر، محمد محمد.(1998). التعليم العالي في الجمهورية اليمنية والوضع الحالي والتصورات المستقبلية. المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، بيروت.
87. مرعي، توفيق احمد.(1983). الكفايات التعليمية في ضوء النظم. دار الفرقان، عمان.

88.المغربي، كامل. (1990). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

89.المقابلة، محمد. (2003). واقع نظم المعلومات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء الأقسام لوظائف العملية الإدارية من وجهة نظرهم ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عمان ، الأردن.

90.منصور، أحمد. (1993). المدخل إلى تكنولوجيا التعليم ، دار الكتب المصرية ، القاهرة

91.النوري، عبد الغني عبد الفتاح. (1983). تحليل النظم بين النظرية والتطبيق ، مجلة التربية، قطر اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، العدد(62)، ديسمبر 42-46.

92.نعمه ، عبد الله حسن.(1982). تقويم الإعداد المهني لطلبة كليات التربية في الجامعات العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.

93.النجار، فريد. (1999). إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ط 1، مصر.

94.وزارة التخطيط والتنمية.(2001). الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الجزء الأول، 2001/2005 م.

95.وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (1988). دراسة تقويم الأداء في قطاع التعليم العالي، العراق، بغداد .

96.يحيى حامد هندام، وجابر عبد الحميد جابر.(1978). المناهج، أسسها، تخطيطها، تقويمها، دار النهضة العربية، القاهرة.

97.يسري ، محمد. (1984). التنظيم الإداري وتحليل النظم ، دار النهضة ، ط 3 ، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

98.Abu-Bakr, Suleiman, M. T. (2002). The Mediating vole of Organizational Commitment in work climate- performance relationship. The Journal of Management Development Volume21, Number 3, pp: 170-184.

99. Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of Organizational Commitment and Organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, No. p-26
100. Bateman, T. S., & Stressor, S. (1984). A longitudinal analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. Academy of Management Journal, No.27, P.95- 145.
101. Buchanan, B.(1974). Building Organizational Commitment The Socialization of Managers In Work Organization Administrative Science Quarterly. Vol.19,December,pp.
102. Bracing Snyder. (1983). " Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment ", Academy Management Journal, Vol.26, No.3, P,485- 497
103. Brown, M. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational involvement. Administrative Science Quarterly, Vol. 14, pp. 346- 355.
104. Dublin, Champoux, & Porter. (1975). Central Life interests and Organizational Commitment of blue-collar and clerical workers. Administrative Science Quarterly, Vol. 20, pp. 411- 421.
105. Hall, D. T., & Schneider, B. (1972).Correlates of Organizational identification as a function of career pattern and Organizational type. Administrative Science Quarterly, No.15, pp. 176- 189
106. Hall, D. T., Schneider, B. & Negrón, H. J. (1970). Personal factors in Organizational identification. Administrative Science Quarterly, No. 11, pp. 107- 119.

107. Jack, L. & Clveck, W.& Osborn, R. N. (1978). Organizational Loyalty, Professional Commitment, and Academic Research Productivity, Academy of Management , Journal, Vol. 21. No. 1: 84-92.
108. Lawler, E. E., & Porter, L. (1967). The Effect of performance on Job Satisfaction. Industrial Relation, Vole 7, October, pp.20- 28.
109. Sims, H. P. & Szilagyi, A. D. & Keller, R. T. (1976). The Measurement of job Characteristics, Academy of Management Journal, Vol. 19. 195_212.
110. Stevens, J. M., Beyer, J., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. Academy of Management Journal. No.21, pp. 380- 396.
111. Taylor, Daniel, A. (1973). People Power and Organization A guide to Using Or analysis for Individual and Organization Development (U.S.A) AMACOM.
112. Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and Organizational Commitment as predictors of Organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of Management. Vol.17, No.3, pp. 601- 617.
113. Zahra A. Shaker., (1984). Understanding Organizational Commitment, Supervisory Management, March, 1984, P. 16
114. Higher Education and Social Shang: promising Experiment in development countries Report Prague. P.v. Lyon, 1916,p.8.

115. Shattov , M The university of the future , Management of Higher Education July , 1995 , Vo 17 , no 2 p 757 – 764
116. Woodley ,A.; How Open is Open ? Higher Education Review, Autumn, 1980
117. Legsse , Kashay(1978)A study of Objectives and the Curriculum of Teacher Education in the College Education Addis Ababa University Ethiopia, ph . D. Dissertation Indiana University.
118. Moore, Bernice (1978) Analysis of secondary teacher Education programs In UNCE affiliated institutions with implication for improving secondary school curriculum . Dissertation Abstract International Vole (39)no (5) p. 28.78
119. Joyce Bruce & Marshe Weuill ,(1972). Models of teaching Englewood cliffs N. J. Prentel Hall, Inc.

قائمة الملاحق.

ملحق رقم(1):

أداة مقترحة تتضمن مقياس كمي مقترح لتقويم أداء كلية التربية والآداب/ بصعدة .

هذه الأداة مقتبسة من أداة أعدها الباحث /سالم العوبثاني(1998) ، ولكن الأداة الحالية تختلف عن أداة العوبثاني من حيث :

— عدد العناصر ومؤشراتها وتوزيعها بكل مرحلة من مراحل منظومة كلية التربية والآداب - بصعدة المتمثلة في (المدخلات و العمليات و المخرجات) ،

— كما أن الأداة الحالية تختلف من حيث الأوزان النسبية (الدرجات) المقترحة لكل مرحلة وفي نسب توزيع الدرجات على العناصر ومؤشراتها.

— وهنا ينوه الباحث إلى أن الدرجات (الأوزان النسبية) هي افتراضية مقترحة بناءً على معايير ، وبالتالي فالدرجات أو الأوزان النسبية قابلة للتعديل .

— تم بناء هذه الأداة (المقياس) لمقارنة الأداء الفعلي المنفذ بكلية التربية والآداب - بصعدة مع الأداء الافتراضي المعد والمقترح بهذه الأداة المقترحة وفق معايير متعددة ، وقد عرضها على عدد من الخبراء والمحكمين ، وتم إجراء كافة التعديلات والمقترحات وعلى ضوءها وصلت الأداة بصورتها النهائية، توضيحها كما يلي:

أولاً: مرحلة المدخلات : خصص لها (100) درجة كحد أقصى موزعة علي (8) عناصر هي:

(1) الأهداف: الدرجة القصوى للعنصر (6) درجات

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (6) درجات موزعة علي مؤشرين ، من خلال تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالاتي :

أ. وضح أهداف كلية التربية والآداب - بصعدة:

- 1- واضحة بدرجة كبيرة ← 3 درجات
- 2- واضحة إلى حد ما ← درجتان
- 3- غير واضحة ← درجة واحدة

ب. إعلان الأهداف بكلية التربية والآداب بصعدة :

- 1- معلنة بدرجة كبيرة 3 درجات
- 2- معلنة إلي حد ما درجتان
- 3- غير معلنة درجة واحدة

(2) النظام الدراسي: الدرجة القصوى للعنصر (6) درجات

يتم تقويم هذا العنصر بمؤشرين هما:

أ. مناسبة النظام الفصلي المتبع في الدراسة: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالاتي:

- 1- مناسب 3 درجات
- 2- مناسب إلي حد ما درجتان
- 3- غير مناسب درجة واحدة

أ. كفاية مدة الدراسة بالكلية : الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالاتي:

- 1- كافية جدا 3 درجات
- 2- كافية إلي حد ما درجتان
- 3- غير كافية درجة واحدة

(3) أعضاء هيئة التدريس: الدرجة القصوى للعنصر (16) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (16) درجة موزعة علي (4) مؤشرات هي :

أ. نسبة عضو هيئة تدريس/ طالب: الدرجة التقويمية للمؤشر (4) درجات

تجمع أعداد الطلبة المداومين وتقسّم علي جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية لاستخراج نسبة (هـ / ط)

ثم تحسب الدرجات التقويمية لهذا المؤشر على الشكل التالي:

- 1- (20) طالبا/ تدريسيا فاقل ** 4 درجات

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

3 درجات	2- أكثر من (20) إلي (30) طالبا / تدريسيا
درجتان	3- أكثر من (30) إلي (40) طالبا / تدريسي
درجة واحدة	4- أكثر من (40) طالبا / تدريسي

ب - المؤهل (الشهادة):

يتم حساب متوسط المؤهل (الشهادة) لأعضاء هيئة التدريس وفق المعادلة الآتية:
متوسط(عدد حملة الدكتوراه×4) + (عدد حملة الماجستير×3) + (عدد حملة الدبلوم×2) + (عدد حملة البكالوريوس×1)

$$\frac{\text{الدرجة العلمية}}{\text{مجموع التدريسيين بالكلية}} =$$

وتوزع الدرجة التقويمية على الشكل التالي:

4 درجات	1- من (4) إلي أكثر من (3)
3 درجات	2- من (3) إلي أكثر من (2)
درجتان	3- من (2) إلي أكثر من (1)
درجة واحدة	4- من (1) فأقل

يكون الحد الأعلى للمتوسط (4) عندما يكون أعضاء هيئة التدريس كافة بمؤهل دكتوراه ، ويكون الحد الأدنى (1) عندما يكون جميع أعضاء هيئة التدريس بمؤهل بكالوريوس.

ج - اللقب العلمي:

يتم حساب متوسط اللقب العلمية لأعضاء هيئة التدريس وفق المعادلة الآتية:
متوسط(عدد الأساتذة×5) + (عدد الأساتذة المشاركين×4) + (عدد الأساتذة المساعدين×3) + (عدد المدرسين المساعدين×2) + (عدد المعيد×1)

$$\frac{\text{اللقب العلمي}}{\text{مجموع أعضاء هيئة التدريس بالكلية}} =$$

وتوزع الدرجة التقويمية على الشكل التالي:

4 درجات	1- من (5) إلي أكثر من (4)
3 درجات	2- من (4) إلي أكثر من (3)
درجتان	3- من (3) إلي أكثر من (2)
درجة واحد	4- من (2) إلي أكثر من (1)

يكون الحد الأعلى للمتوسط (5) عندما يكون أعضاء هيئة التدريس كافة بمرتبة أستاذ ، ويكون الحد الأدنى (1) عندما يكون جميعهم بمرتبة معيد.

د- الخبرة التدريسية(الخدمة الجامعية) :

يحسب متوسط الخدمة الجامعية فقط لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتوزع الدرجة التقويمية على الشكل التالي:

4 درجات	1- من (12) سنة إلي (15) سنة *
3 درجات	2- من (9) سنوات إلي أقل من (12) سنة
درجتان	3- من (6) سنوات إلي أقل من (9) سنوات
درجة واحدة	4- أقل من (6) سنوات

*من دراسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/العراق، 1992م

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

4- الإداريون :

الدرجة التقويمية للعنصر (7) درجات

يتم تقويم هذا العنصر بمؤشرين كالتالي:

أ- كفاية عدد الإداريين:
يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة لدرجة كفاية عدد الإداريين بالكلية، المتضمنة فقرات الاستبانة المدرجة كالتالي :

- 1- كافي ويلبي الاحتياج .
- 2- كافي إلي حد ما .
- 3- غير كافي .

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

ب - المؤهل الدراسي للإداريين:

الدرجة التقويمية للمؤشر (4) درجات

يتم حساب المؤهل الدراسي للإداريين وفق المعادلة الآتية:

متوسط(عدد حملة الماجستير×4)+(عدد حملة البكالوريوس×3)+(عدد حملة الإعدادية وما دونها×1)

المؤهل = العلمية

مجموع الإداريين بالكلية

ثم توزع الدرجة التقويمية على الشكل التالي:

- 1- من (4) إلي أكثر من (3)
- 2- من (3) إلي أكثر من (2)
- 3- من (2) إلي أكثر من (1)
- 4- من (1) فأقل

4 درجات

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

يكون الحد الأعلى للمتوسط (4) عندما يكون الإداريون كافة بمؤهل ماجستير ، ويكون الحد الأدنى (1) عندما يكون جميع الإداريين بمؤهل إعدادية وما دونها0

(5)الطلبة المقبولون :

الدرجة القصوى للعنصر(21) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (21) درجة موزعة علي (5) مؤشرات هي :

(أ) نسبة مقبول / مخطط :

الدرجة التقويمية للمؤشر (5) درجات

تحسب هذه النسبة وفق المعادلة الآتية:

$$100 \times \frac{\text{عدد الطلبة المقبولين}}{\text{عدد الطلبة المخطط قبولهم}}$$

ثم توزع الدرجة التقويمية لهذا المؤشر على الشكل التالي :

- 1- من (90%) إلي (100%)
- 2- من (80%) إلي أقل من (90%)
- 3- من (65%) إلي أقل من (80%)
- 4- من (50%) إلي أقل من (65%)
- 5- أقل من (50%)

5 درجات

4 درجات

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

ب - نمو عدد الطلبة المقبولين:

الدرجة التقويمية للمؤشر (6) درجات

تستخرج نسبة نمو عدد الطلبة المقبولون بحسب المعادلة الآتية:

$$100 \times \frac{\text{نمو عدد المقبولين}}{\text{نسبة(عدد المقبولين في عام التقويم 2008/2007) - (عدد المقبولين في عام الأساس 2005/2004)}}$$

عدد المقبولين المقبولين في عام الأساس

ثم توزع الدرجة التقويمية لهذا المؤشر على الشكل التالي :

- 1- من (25%) فأكثر
- 2- من (20%) إلي أقل من (25%)

6 درجات

5 درجات

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

4 درجات	2- من (15%) إلى أقل من (20%)
3 درجات	3- من (10%) إلى أقل من (15%)
درجتان	4- من (5%) إلى أقل من (10%)
درجة واحدة	5- أقل من (5%)

ج - معدلات المقبولين (المعدلات النهائية في الثانوية العامة) : الدرجة التقويمية للمؤشر (4) درجات
يحسب متوسط معدلات المقبولين بالمستوي الأول ، وبعد ذلك توزع الدرجة التقويمية كالاتي :

4 درجات	1- من (75%) فأكثر
3 درجات	2- من (70%) إلى أقل من (75%)
درجتان	3- من (65%) إلى أقل من (70%)
درجة واحدة	4- أقل من (65%)

* الحد الأدنى لنسب قبول الطلبة بكلية التربية والآداب بصعدة، 2008/2007م

د - مناسبة شروط القبول:

الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات	يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة وفق (فقرات الاستبانة) المدرجة كالاتي:
3 درجات	1 - مناسبة جدا
درجتان	2- مناسبة إلى حد ما
درجة واحدة	3- غير مناسبة

هـ - المستوى العلمي للمقبولين :

الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات	يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس وفق (فقرات الاستبانة) المدرجة كالاتي:
3 درجات	1 - جيد
درجتان	2- متوسط
درجة واحدة	3- ضعيف

(6) المكتبة:

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (12) درجة موزعة علي (3) مؤشرات هي:
(أ)نسبة مساحة قاعة/ طالب:

تستخرج حصة الطالب من مساحة قاعات المطالعة بمكتبة الكلية وفق المعادلة الآتية:
مساحات قاعات المطالعة

$$\text{مساحة قاعة مطالعة/ طالب} = \frac{\text{مجموع الطلبة المداومين بالكلية}}{\text{مساحات قاعات المطالعة}}$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

4 درجات	1- من (2,0) م 2 فأكثر/ طالب *
3 درجات	2- من (1,5) م 2 إلى أقل من (2,0)م 2 طالب
درجتان	3- من (1,0) م 2 إلى أقل من (1,5)م 2 طالب
درجة واحدة	4- من (0,5) م 2 إلى أقل من (1,0)م 2 طالب

(ب)نسبة كتاب / طالب :

تستخرج هذه النسبة وفق المعادلة الآتية:

$$\text{نسبة كتاب/ طالب} = \frac{\text{عدد الكتب بالمكتبة بالكلية}}{\text{مجموع الطلبة المداومين بالكلية}}$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي :

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

4 درجات	1- من (20) كتابا إلى (30) كتابا/ طالبا فأكثر *
3 درجات	2- من (10) كتاب إلى أقل من (20) كتابا/ طالبا
درجتان	3- من (5) كتب إلى أقل من (10) كتاب/ طالبا
درجة واحدة	4- أقل من (5) كتب / طلبة

(ج) نسبة دورية / قسم :

تستخرج هذه النسبة وفق المعادلة الآتية :

$$\text{نسبة دورية/ قسم} = \frac{\text{عدد الدورات المشترك فيها القسم} \times \text{عدد الأقسام بالكلية}}{\text{عدد الأقسام بالكلية}}$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

4 درجات	1- من (5) دوريات/ قسم فأكثر *
3 درجات	2- من (4) إلى أقل من (5) دوريات / قسم
درجتان	3- من (3) إلى أقل من (4) دوريات / قسم
درجة واحدة	4- أقل من (3) دوريات/ قسم
صفر	5- لا تشترك في أي دوريات

(7) الموازنة المالية (التمويل):

الدرجة القصوى للعنصر (12) درجة موزعة علي مؤشرين هما:
 (أ) نمو المخصصات المالية:
 تستخرج نسبة نمو الموازنة وفق المعادلة الآتية:

$$\text{نسبة نمو الموازنة} = \frac{\text{الموازنة الجارية لسنة التقويم} - \text{الموازنة الجارية لسنة الأساس}}{\text{الموازنة الجارية لسنة الأساس}} \times 100$$

ثم توزع الدرجة التقويمية لهذا المؤشر علي الشكل التالي :

6 درجات	1- من (25%) فأكثر *
5 درجات	2- من (20%) إلى أقل من (25%)
4 درجات	3- من (15%) إلى أقل من (20%)
3 درجات	4- من (10%) إلى أقل من (15%)
درجتان	5- من (5%) إلى أقل من (10%)
درجة واحدة	6- أقل من (5%)

(ب) نمو نسبة الإنفاق السنوي على الطال

تستخرج نسبة الإنفاق السنوي على الطالب من خلال قسمة إجمالي الإنفاق الجاري السنوي علي عدد الطلبة المداومون بالكلية (أ) أما نمو نسبة الإنفاق السنوي ، فيتم حسابها بحساب الفرق بين الأساس وسنة التقويم مقسوما علي نفقات السنة الأساس ، ثم توزع الدرجة التقويمية كالاتي:

6 درجات	1- من (25%) فأكثر
5 درجات	2- من (20%) إلى أقل من (25%)

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

4 درجات	3- من (15%) إلى أقل من (20%)
3 درجات	4- من (10%) إلى أقل من (15%)
درجتان	5- من (5%) إلى أقل من (10%)
درجة واحدة	6- أقل من (5%)

(8) المبنى الجا

الدرجة القصوى للعنصر (20) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (20) درجة موزعة علي(3) مؤشرات رئيسية هي:

(أ) نسبة الإشغال اليومي للقاعات الدراسية: الدرجة التقويمية للمؤشر (4) درجات

يحسب متوسط عدد الساعات التي يتم فيها استغلال القاعات الدراسية وفق المعادلة الآتية:

عدد الساعات الدراسية الأسبوعية لأقسام الكلية

عدد القاعات المشغلة × ساعات التشغيل اليومي (6) × أيام التشغيل (6)

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

4 درجات	1- من (6) ساعات فأكثر
3 درجات	2- من (4) ساعات إلى أقل من (6) ساعات
درجتان	3- من ساعتين إلى أقل من (4) ساعات
درجة واحدة	4- أقل من ساعتين

(ب) نسبة مساحة / طالب للقاعات الدراسية: الدرجة التقويمية للمؤشر (4) درجات

تستخرج هذه النسبة وفق المعادلة الآتية:

مساحات القاعات الدراسية

نسبة مساحة/ طالب للقاعات الدراسية =

مجموع الطلبة المداومين بالكلية

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

4 درجات	1- من (2,0) م فأكثر / طالب *
3 درجات	2- من (1,5) م إلى أقل من (2,0) م طالب
درجتان	3- من (1,0) م إلى أقل من (1,5) م طالب
درجة واحدة	4- من (0,5) م إلى أقل من (1,0) م طالب

(ج) وضع الأبنية المساعدة: الدرجة التقويمية للمؤشر (12) درجة

تحسب الدرجة التقويمية من خلال الملاحظة المباشرة لوضع الأبنية المساعدة ،وتوزع الدرجة التقويمية كالاتي:

1 - غرف أعضاء هيئة التدريس:

3 درجات	ا- غرفة مستقلة لكل عضو
درجتان	ب - غرفة مشتركة (2-3) تدريسي
درجة واحدة	ج - غرفة عامة للجميع

2- الغرف التي تمارس فيه الأنشطة المختلفة :

3 درجات	أ- متوفرة وتلبي الاحتياج
درجتان	ب - متوفرة وتلبي الاحتياج إلى حد ما
درجة واحدة	ج - غير متوفرة أو غرفة عامة

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

3- المرافق الصحية:

- ا- توجد مرافق مجهزة وكافية لكل من التدريسيين والطلبة
 ب - توجد مرافق مشتركة كافية إلي حد ما
 ج - توجد ولكنها غير مستخدمة
- 3 درجات
 درجتان
 درجة واحدة

4- المطاعم والكافيتريات :

- ا- توجد مطاعم وكافتيريا لكل من التدريسيين والطلبة
 ب - يوجد مطعم وكافتيريا مشترك
 ج - يوجد مطعم فقط غير كافي
- 3 درجات
 درجتان
 درجة واحدة

ثانيا: مرحلة العمليات:

- الدرجة القصوى (100) درجة
 خصص لمرحلة العمليات (100) درجة كحد أقصى موزعة علي (11) عنصر هي :
 1- أعضاء هيئة التدريس: الدرجة القصوى للعنصر (14) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بـ (3) مؤشرات هي:

- (أ) عدد دورات طرائق التدريس للتدريسيين:
 تحسب الدرجة التقويمية لعدد الدورات التي نظمت لأعضاء هيئة التدريس في الكلية كالآتي:

- 1- ثلاث دورات فأكثر
 2- دورتان
 3- دورة واحدة
 4- لم تنظم أية دورة
- 3 درجات
 درجتان
 درجة واحدة
 صفر

(ب) العبء التدريسي:

الدرجة التقويمية للمؤشر (8) درجات

يتم توزيع الدرجة التقويمية للمؤشر ، علي مؤشرين فرعية كالآتي:

- 1- النصاب التدريسي المقرر:
 يستخرج معدل النصاب التدريسي استنادا إلي اللانحة المنظمة لذلك بالجامعة ، ويتم استخراج المعدل وفق المعادلة الآتية:

معدل النصاب = $\frac{\text{عدد الساعات الأسبوعية}}{\text{عدد الأساتذة المشاركين} \times 10 + \text{عدد الأساتذة المساعدين} \times 12 + \text{عدد المدرسين} \times 16 + \text{المعيدين} \times 18}$

ثم توزع الدرجة التقويمية كالآتي:

- 1- أقل من (1) *
 2- من (1) إلي أقل من (1.5)
 3- من (1.5) إلي أقل من (2.0)
 4- من (2) فأكثر
- 4 درجات
 3 درجات
 درجتان
 درجة واحدة

2- نسبة الساعات الإضافية :

تحسب هذه النسبة وفق المعادلة الآتية:

معدل الساعات الإضافية = $\frac{\text{عدد الساعات الأسبوعية}}{\text{عدد الأساتذة المشاركين} \times 10 + \text{عدد الأساتذة المساعدين} \times 12 + \text{عدد المدرسين} \times 16 + \text{المعيدين} \times 18}$

ثم توزع الدرجة التقويمية كالآتي:

- 1- أقل من (25%) **
 2- من (25%) إلي أقل من (50%)
 3- من (50%) إلي أقل من (75%)
 4- أكثر من (75%)
- 4 درجات
 3 درجات
 درجتان
 درجة واحدة

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

(ج) الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة للأداء التدريسي للتدريسيين بالكلية ، المتضمنة في فقرات الاستبانة المدرجة كالآتي:

- 1- جميعهم لدية القدرة علي التدريس الجيد
- 2- معظمهم لدية القدرة علي التدريس الجيد
- 3- قليل منهم لدية القدرة علي التدريس الجيد

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

(2) خطة المقررات الدراسية:

يتم تقويم هذا العنصر بـ (3) مؤشرات هي:

الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

أ. توافر خطة المقررات الدراسية :

يقوم هذا المؤشر عن طريق تقدير رؤساء الأقسام، و تحسب الدرجة التقويمية كالآتي:

- 1- توفر الكلية دليلا سنويا شاملا لتوصيف المقررات الدراسية
- 2- توفر الكلية خطط شاملة بالمقررات الدراسية
- 3- توفر الكلية أطرا عامة تتضمن عناوين بالمقررات الد

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

ب - نسبة تنفيذ خطط المقررات الدراسية:

يقوم هذا المؤشر عن طريق تقدير رؤساء الأقسام، و تحسب الدرجة التقويمية كالآتي:

- 1- (80%) إلى أقل من (90%)
- 2- من (90%) إلى (100%)
- 3- من (65%) إلى أقل من (90%)
- 4- من (50%) إلى أقل من (65%)
- 5- أقل من (50%)

5 درجات

6 درجات

4 درجات

3 درجات

درجتان

ج - توافر الكتاب الجامعي لكل المقررات الدراسية:

يتم تقويم هذا المؤشر بحساب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالآتي:

- 1- يتوافر لجميع المقررات
- 2- يتوافر لمعظمها
- 3- يتوافر لقليل جدا منها

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

(3) طرائق التدريس والوسائل التعليمية:

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (12) موزعة على (4) مؤشرات هي:

(أ) تنوع المصادر العلمية لتدريس المقررات الدراسية:

يتم تقويم هذا المؤشر بحساب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالآتي:

- 1- أكثر من مصدر علمي
- 2- كتاب مقرر واحد
- 3- محاضرات وملخصات التدريسي فقط

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

(ب) تنوع أساليب التدريس:

يتم تقويم هذا المؤشر بحساب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالآتي:

- 1- أساليب متنوعة ومناسبة
- 2- عرض المادة مع مشاركة يسيرة من الطلبة
- 3- تلقين المادة علي الطلبة وإملانها

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

(ج) توافر الوسائل التعليمية في القاعات الدراسية:

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) كالآتي :

- 1- متوافرة إلي حد كبير
- 2- متوافرة إلي حد ما (متوسطة)
- 3- متوافرة بصورة قليلة جدا

3 درجات

درجتان

درجة واحدة

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

(د) استخدام الوسائل التعليمية في أثناء التدريس: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) كالاتي:

- 1- دائما/ جميعهم
- 2- أحيانا/ معظمهم
- 3- نادرا/ قليل منهم

(4) التربية العملية: الدرجة القصوى للعنصر (12) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (12) درجة موزعة علي (4) مؤشرات هي:

(أ) وجود مختبر لطرائق التدريس لتدريب الطلبة: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يقوم هذا المؤشر من خلال الملاحظة المباشرة ، و تقدير رؤساء الأقسام كالاتي:

- 1- يوجد مختبر مجهز ومتكامل ومستخدم
- 2- يوجد مختبر مجهز تجهيزا يسيرا
- 3- يوجد مختبر لكنة غير مستخدم
- 4- لا يوجد مختبر

(ب) استخدام أساليب تدريب حديثة: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يقوم هذا المؤشر من خلال تقديرات رؤساء الأقسام ، وتوزع الدرجة التقويمية كالاتي:

- 1- استخدام أكثر من أسلوب
- 2- استخدام نوع واحد من الأساليب مثل المحاكاة فقط
- 3- استخدام أساليب تدريب يسيرة وتقليدية

(ج) كفاية فترة التطبيق العملي: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة علي (فقرات الاستبانة) كالاتي:

- 1- كافية جدا
- 2- كافية إلى حد ما
- 3- غير كافية

(د) كفاية الإشراف (عدد المشرفين): الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) كالاتي:

- 1- كافية جدا
- 2- كافية إلى حد ما
- 3- غير كافية

(5) النشاطات اللاصفية : الدرجة القصوى للعنصر (12) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (12) درجة موزعة علي (4) مؤشرات ،

ويحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) لهذه الأنشطة كالاتي:

- | | | | |
|-------------|-----------|-------------|--|
| بدرجة كبيرة | إلى حد ما | بدرجة ضعيفة | |
| 3 درجات | درجتان | درجة واحدة | |
| // | // | // | |
| // | // | // | |
| // | // | // | |
- 1- إصدار النشرات والصحف الجدارية
 - 2- النشاطات الفنية
 - 3- النشاطات الرياضية
 - 4- الندوات الثقافية والمحاضرات

(6) التقويم: الدرجة القصوى للعنصر (12) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (12) درجة موزعة علي (4) مؤشرات هي :

أ- استخدام التقويم البنائي والنهائي: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

من خلال دراسة الوثائق يتم وضع الدرجة التقويمية كالاتي:

- 1- هناك امتحانات يومية وشهرية و امتحانات نهاية الفصل
- 2- يقتصر علي الامتحانات الشهرية و امتحانات نهاية الفصل
- 3- يقتصر علي امتحانات نهاية الفصل

ب - استخدام أكثر من نوع من الاختبارات لتقويم الطلاب في المقرر الدراسي: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب هنا متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) كالاتي:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

3 درجات درجتان درجة واحدة	1- استخدام اختبارات الورقة والقلم + الشفهية + التقارير والملخص 2- استخدام اختبارات الورقة والقلم (المقالية والموضوعية) 3- استخدام اختبارات الورقة والقلم المقالية فقط
الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات	(ج) موعده تقويم المقررات الدراسية في القسم والكلية: يتم تقويم هذا المؤشر بالاطلاع المباشر علي الوثائق الرسمية، وسؤال رؤساء الأقسام ، وتحسب الدرجة التقويمية كالآتي : 1- يتم تقويم المقررات في نهاية كل فصل 2- يتم تقويم المقررات في نهاية العام 3- لا يتم تقويم المقررات الدراسية أو يتم التقويم في فترات متباعدة
3 درجات درجتان درجة واحدة	(د) طريقة تقويم المقررات الدراسية في القسم والكلية: يتم تقويم هذا المؤشر بالاطلاع المباشر علي الوثائق الرسمية، وسؤال رؤساء الأقسام ، وتحسب الدرجة التقويمية كالآتي : 1- تقييم المقررات الدراسية بتكليف لجنة خاصة 2- تقييم المقررات الدراسية بتقرير عادي من التدريسيين 3- تقييم المقررات الدراسية بحديث شفوي في القسم
3 درجات درجتان درجة واحدة	(7) المكتبة (الاستخدام المكتبي): يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (8) درجة موزعة علي مؤشرين هما: (أ) استعارة التدريسيين للمكتب: يتم استخراج نسبة إعارة / تدريسي وفق المعادلة الآتية:- عدد الإعارات الخارجية للتدريسيين نسبة إعارة / تدريسي = عدد التدريسيين بالكلية ثم تحسب الدرجة التقويمية كالآتي: 1- أكثر من (20) كتابا/تدريسي 2- من (15) إلي أقل من (20) كتابا/ تدريسي 3- من (10) إلي أقل من (15) كتابا/ تدريسي 4- أقل من (10) كتب/ تدريسيين
4 درجات 3 درجات درجتان درجة واحدة	(ب) استعارة الطلبة للمكتب: يتم استخراج نسبة إعارة / طالب وفق المعادلة الآتية: عدد الاعارات الخارجية للطلبة نسبة إعارة/طالب = عدد الطلبة المداومين بالكلية ثم تحسب الدرجة التقويمية كالآتي: 1- أكثر من (10) كتاب/طلاب 2- من (8) إلي أقل من (10) كتب/ طلاب 3- من (6) إلي أقل من (8) كتب/ طلاب 4- أقل من (6) كتب/ طلاب
الدرجة التقويمية للمؤشر (4) درجات	(8) الإرشاد الأكاديمي: يتم تقويم هذا العنصر من خلال تقدير المرشد الأكاديمي بالكلية لنظام الإرشاد المعمول به ومدى فاعليته، وتقديرات رؤساء الأقسام وتحسب الدرجة التقويمية كالآتي : 1- يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي جيد الفعالية 2- يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي متوسط الفعالية 3- يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي بالكلية ضعيف 4- لا يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي بالكلية
3 درجات درجتان درجة واحد صفر	(9) العلاقات الإنسانية: يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (3) درجات و بمؤشر واحد هو :

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

أ- العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالكلية :

يحسب هنا متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) كالآتي:

3 درجات	1- جيدة
درجتان	2- مقبولة
درجة واحد	3- ضعيفة

(10) الإداريون: الدرجة القصوى للعنصر (6) درجة

يتم تقويم هذا العنصر بدرجة قصوى (6) درجات موزعة علي مؤشرين هما :

(أ) عدد الدورات التدريبية للإداريين: الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

تحسب الدرجة التقويمية لعدد الدورات التي نظمت للإداريين في الكلية كالآتي:

3 درجات	1- ثلاث دورات فأكثر
درجتان	2- دورتان
درجة واحدة	3- دورة واحدة
صفر	4- لم تنظم أية دورة

(ب) مستوى أداء الإداريين : الدرجة التقويمية للمؤشر (3) درجات

يحسب متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة المتضمنة في (فقرات الاستبانة) المدرجة كالآتي:

3 درجات	1- جميعهم لديه القدرة علي أداء واجباتهم الوظيفية
درجتان	2- معظمهم لديه القدرة علي أداء واجباتهم الوظيفية
درجة واحدة	3- قليل منهم لديه القدرة علي أداء واجباتهم الوظيفية

(11) الموازنة المالية: الدرجة القصوى للعنصر (6) درجات

يتم تقويم هذا العنصر بمؤشر واحد هو:

(أ) نسبة المصروف إلى المرصد :

تحسب هذه النسبة وفق المعادلة الآتية:

$$\text{نسبة مصروف/مرصد} = \frac{\text{المبالغ المصروفة للنفقات الجارية خلال العام}}{\text{المبالغ المخصصة خلال العام}} \times 100$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالآتي:

6 درجات	1- من (90%) إلي (100%)
5 درجات	2- من (80%) إلي أقل من (90%)
4 درجات	3- من (70%) إلي أقل من (80%)
3 درجات	4- من (60%) إلي أقل من (70%)
درجتان	5- من (50%) إلي أقل من (60%)
درجة واحدة	6- أقل من (50%)

ثالثاً: مرحلة المخرجات: الدرجة القصوى (100) درجة

خصص لمرحلة المخرجات (100) درجة كحد أقصى موزعة علي عنصر الطالب المتخرج

،المتضمن (5) مؤشرات هي:

(أ) **معدلات التحصيل للمتخرجين:** الدرجة التقويمية للمؤشر (20) درجة

يحسب المعدل التراكمي للمتخرجين في الكلية في كل قسم علي حدة، ثم تحسب الدرجة التقويمية وفق الآتي :

20 درجة	1- من (90%) إلي (100%)
16 درجة	2- من (80%) إلي أقل من (90%)
12 درجة	3- من (65%) إلي أقل من (80%)
8 درجة	4- من (50%) إلي أقل من (65%)
4 درجة	5- أقل من (50%)

(ب) **نسبة النجاح :** الدرجة التقويمية للمؤشر (20) درجات

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

تحسب النسبة العامة لنجاح المتخرجين في الكلية، حسب المعادلة الآتية:
عدد الطلبة الناجحين

$$\text{نسبة النجاح} = \frac{\text{عدد الطلبة الناجحين}}{\text{عدد الطلبة الممتحنين}} \times 100$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية وفق الآتي:

- 1- من (90%) إلى (100%)
 - 2- من (80%) إلى أقل من (90%)
 - 3- من (65%) إلى أقل من (80%)
 - 4- من (50%) إلى أقل من (65%)
 - 5- أقل من (50%)
- 20 درجة
16 درجة
12 درجة
8 درجة
4 درجة

(ج) نمو عدد المتخرجين : الدرجة التقويمية للمؤشر (20) درجات

تحسب نسبة نماء الخريجين وفق المعادلة الآتية:

عدد الخريجين في سنة التقويم - عدد الخريجين في سنة الأساس

$$\text{نسبة نماء خريج} = \left(\frac{\text{عدد الخريجين في سنة الأساس}}{\text{عدد الخريجين في سنة التقويم}} \times 100 \right)$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

- 1- من (40%) فأكثر
 - 2- من (30%) إلى أقل من (40%)
 - 3- من (20%) إلى أقل من (30%)
 - 4- من (10%) إلى أقل من (20%)
 - 5- أقل من (10%)
- 20 درجة
16 درجة
12 درجة
8 درجة
4 درجة

(د) نسبة خريج/ مقبول: الدرجة التقويمية للمؤشر (20) درجات

تحسب هذه النسبة وفق المعادلة الآتية:

عدد المتخرجين في الفوج

$$\text{نسبة خريج/ مقبول} = \left(\frac{\text{عدد المقبولين في الفوج نفسه}}{\text{عدد المتخرجين في الفوج}} \times 100 \right)$$

ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

- 1- من (90%) إلى (100%)
 - 2- من (80%) إلى أقل من (90%)
 - 3- من (65%) إلى أقل من (80%)
 - 4- من (50%) إلى أقل من (65%)
 - 5- أقل من (50%)
- 20 درجة
16 درجة
12 درجة
8 درجة
4 درجة

(هـ) الهدر (الرسوب والتسرب): الدرجة التقويمية للمؤشر (20) درجات

تحسب نسبة الهدر بمتابعة الفوج ، ثم تحسب الدرجة التقويمية كالاتي:

- 1- أقل من (5%)
 - 2- من (5%) إلى أقل من (10%)
 - 3- من (10%) إلى أقل من ()
 - 4- من (15%) إلى أقل من (20%)
 - 5- من (20%) فأكثر
- 20 درجة
16 درجة
12 درجة
8 درجة
4 درجة

ملحق (2)

الاستبيان الخاص بطلبة المستوى الرابع بالكلية .



الجمهورية اليمنية
جامعة صنعاء - كلية التربية
الدراسات العليا والبحث العلمي
قسم الإدارة والتخطيط التربوي

الأخ الطالب / _____ المحترم

الأخت الطالبة / _____ المحترمة

تحية طيبة وبعد :-

يقوم الباحث بدراسة ميدانية حول " تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها ". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في التربية في مجال (الإدارة والتخطيط التربوي). ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم وضع الاستبيان المرفق بين أيديكم ، يرجى قراءة كل عبارة بعناية تامة وستجد تحت كل عبارة ثلاث بدائل للإجابة والمطلوب منك وضع علامة (√) داخل أحد المربعات التي أمام البدائل الثلاثة والذي يعبر عن وجهة نظرك ، علماً بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ،،

شاكرين حسن تعاونكم ،،

البيانات الديمغرافية:

1- القسم: _____

2- الجنس: ذكر () ، أنثى ()

3- المعدل في الثانوية العامة: _____

الباحث/

عبد الملك محمد يحيى شاكر

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

العدد	فقرات الاستبانة
1	من خلال دراستي بالكلية أرى أن أهداف كلية التربية والآداب بصعدة : أ- واضحة بدرجة كبيرة ب - واضحة إلي حد ما ج - غير واضحة 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
2	من خلال دراستي بالكلية أرى أن أهداف كلية التربية والآداب بصعده : أ- معلنه بدرجة كافية ب - معلنه إلى حد ما ج - غير معلنه <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	أرى أن شروط القبول التي خضعت لها عند قبولي بالكلية : أ- مناسبة جدا لاختيار أفضل المتقدمين ب - مناسبة إلى حد ما ج - غير مناسبة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	خلال دراستي بالكلية لاحظت أن شروط قبول الطلبة بالكلية حصل فيها : أ- تغيير إيجابي كبير ب - تغيير إيجابي محدود(جزئي) ج - لم يحصل أي تغير فيها <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	خلال دراستي بالكلية أرى بان توافر مهارات التدريس الجيد لدى أعضاء هيئة التدريس الذين درسوني: أ- جميعهم تتوافر لديه مهارات التدريس الجيد ب - معظمهم تتوافر لديه هذه المهارات ج - قليل منهم تتوافر لديه هذه المهارات <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	من خلال معاملاتي بالكلية أرى بان قدرة الإداريين على أداء واجباتهم الوظيفية : أ- جميعهم لديه القدرة على الأداء الجيد ب - معظمهم لديه هذه القدرة ج - قليل منهم لديه هذه القدرة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7	أشعر بأن المستوى العلمي للطلبة المقبولين بالمستوى الأول بالكلية : أ- جيد ب - متوسط ج - ضعيف <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8	خلال دراستي بالكلية كان أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون أساليب متنوعة ومفيدة في توصيل المادة أثناء تدريسهم لنا : أ- جميعهم يستخدمون ذلك ب - معظمهم يستخدمون ذلك ج - قليل منهم يستخدمون ذلك <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9	خلال دراستي بالكلية أرى بان أعضاء هيئة التدريس الذين يعتمدون على أكثر من مصدر <input type="checkbox"/>

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

	<p>علمي أثناء تدريسهم لنا : أ- جميعهم ب - معظمهم ج - قليل منهم</p>	
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>لمست من خلال دراستي بالكلية ان الكتاب الجامعي المعتمد للمقررات الدراسية يتوافر: أ- لجميع المقررات الدراسية ب - لمعظمها ج - لقليل منها</p>	<p>10</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>خلال دراستي بالكلية أرى أن الوسائل التعليمية (الأجهزة والآلات السمعية والبصرية) متوافرة في القاعات الدراسية بدرجة: أ- كبيره ب - متوسطة ج - قليلة</p>	<p>11</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>في أثناء دراستي بالكلية كان أعضاء هيئة التدريس الذين درسوني يستخدمون الوسائل التعليمية أثناء التدريس: أ- جميعهم يستخدمون الوسائل التعليمية ب - معظمهم ج - قليل منهم</p>	<p>12</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>في أثناء دراستي بالكلية كان أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون في تدربنا أساليب متنوعة وحديثة لإتقان مهارات التدريس: أ- جميعهم يستخدمون أساليب متنوعة ب - معظمهم ج - قليل منهم</p>	<p>13</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>أن الفترة الزمنية للتربية العملية التي مارستها في المدارس الثانوية والمتوسطة : أ- كافية جدا ب - كافية إلي حد ما ج - غير كافية</p>	<p>14</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>أرى أن عملية الإشراف (عدد المشرفين) الذين زارونا في أثناء فترة التربية العملية : أ- كافية جدا ب - كافية إلي حد ما ج - غير كافية</p>	<p>15</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>كان أعضاء هيئة التدريس الذين درسونا بالكلية يعتمدون في تقويمنا علي استخدام : أ- اختبارات الورقة والقلم +الشفهية+ التقارير والملخصات ب - اختبارات الورقة والقلم (المقاله والموضوعية) ج - الاختبارات المقاله فقط</p>	<p>16</p>

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

17	<p>خلال دراستي بالكلية كان أعضاء هيئة التدريس الذين يشجعوننا على المناقشة وطرح الأسئلة :</p> <p>أ- جميعهم يشجعوننا ب - معظمهم ج - قليل منهم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
18	<p>في أثناء دراستي بالكلية مارست إصدار النشرات والصحف الجدارية بدرجة :</p> <p>أ- كبيرة ب - إلى حد ما ج - لم أمارسها</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
19	<p>في أثناء دراستي بالكلية مارست النشاطات الفنية بدرجة :</p> <p>أ - كبيرة ب - إلى حد ما ج - لم أمارسها</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
20	<p>في أثناء دراستي بالكلية كنت أمارس الأنشطة الرياضية بدرجة :</p> <p>أ - كبيرة ب - إلى حد ما ج - لم أمارسها</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
21	<p>في أثناء دراستي بالكلية مارست الاشتراك في الندوات والمحاضرات الثقافية بدرجة :</p> <p>أ- كبيرة ب - إلى حد ما ج - لم أشارك</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
22	<p>أشعر بأن العلاقة الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالكلية :</p> <p>أ- جيدة ب - مقبولة ج - ضعيفة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

ملحق (3)
الاستبيان الخاص بأعضاء هيئة التدريس بالكلية



الجمهورية اليمنية
جامعة صنعاء - كلية التربية
الدراسات العليا والبحث العلمي
قسم الإدارة والتخطيط التربوي

الأستاذ الفاضل / المحترم

تحية طيبة وبعد :-

يقوم الباحث بدراسة تحت عنوان: " تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في التربية مجال (الإدارة والتخطيط التربوي). ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم وضع الاستبيان المرفق بين أيديكم ، يرجى قراءة كل عبارة بعناية تامة وستجد تحت كل عبارة ثلاث بدائل للإجابة والمطلوب منك وضع علامة (✓) داخل أحد المربعات التي أمام البدائل الثلاثة والذي يعبر عن وجهة نظرك ، علماً بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ،،

شاكرين حسن تعاونكم ،،

الباحث
عبد الملك محمد يحيى شاكر

بيانات أساسية يرجى ملئها:

- 1- القسم:
- 2- التخصص:
- 3- المؤهل الدراسي:
- 4 - اللقب العلمي:
- 5- تاريخ التعيين بالجامعة:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

العدد	فقرات الاستبانة
1	من خلال تدريسي بالكلية أرى أن أهداف كلية التربية والآداب بصعدة : أ- واضحة وشاملة بدرجة كبيرة ب - واضحة إلي حد ما ولكنها غير شاملة ج - غير واضحة 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
2	من خلال تدريسي بالكلية أرى أن أهداف كلية التربية والآداب بصعدة : أ- معلنة بدرجة كافية ب - معلنة إلي حد ما ج - غير معلنة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	أرى أن شروط قبول الطلاب بالكلية : أ- مناسبة جدا لاختيار أفضل المتقدمين ب - مناسبة إلي حد ما ج - غير مناسبة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	خلال تدريسي بالكلية لاحظت أن شروط قبول الطلاب بالكلية حصل فيها : أ- تغيير إيجابي كبير ب - تغيير إيجابي محدد (جزئي) ج - لم يحصل أي تغيير فيها <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	خلال تدريسي بالكلية أشعر بان توافر مهارات التدريس الجيد لدى أعضاء هيئة التدريسي: أ- جميعهم تتوافر لديه مهارات التدريس الجيد ب - معظمهم تتوافر لديه هذه المهارات ج - قليل منهم تتوافر لديه هذه المهارات <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	من خلال تدريسي بالكلية أرى بان قدرة الإداريين على أداء واجباتهم الوظيفية : أ- جميعهم لديه القدرة على الأداء الجيد ب - معظمهم لديه هذه القدرة ج - قليل منهم لديه هذه القدرة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7	أشعر بان المستوى العلمي للطلبة المقبولين بالمستوى الأول بالكلية : أ- جيد ب - متوسط ج - ضعيف <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8	أعتمد في تدريسي للمقررات الدراسية التي ادرسها لطلبتي بالكلية: أ- أساليب متنوعة ومفيدة في توصيل المادة: ب - عرض المادة مع مشاركة الطلبة ج - أسلوب تلقين المادة وإملائها علي الطلب <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9	أعتمد في تدريسي للمقررات الدراسية التي ادرسها لطلبتي بالكلية أ- أكثر من مصدر علمي ب - كتاب واحد مقرر ج - محاضرات وملخصات التدريسي فقط <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

<p>10</p>	<p>لمست من خلال تدريسي بالكلية ان الكتاب الجامعي المعتمد للمقررات الدراسية يتوافر: أ- لجميع المقررات الدراسية ب - لمعظمها ج - لقليل منها</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>11</p>	<p>خلال تدريسي بالكلية أرى أن الوسائل التعليمية (الأجهزة والآلات السمعية والبصرية) متوافرة في القاعات الدراسية : أ- بدرجة كبيره ب - متوسطة ج - قليلة</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>12</p>	<p>خلال تدريسي بالكلية استخدم الوسائل التعليمية المتوافرة بصورة: أ- دائمة ب - احيانا ج - نادرا</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>13</p>	<p>أعتمد في تدريب طلبتي لإتقان مهارات التدريس: أ- أساليب متنوعة وحديثة مثل التدريب المصغر والمحاكاة وغيرها ب - اسلوب حديث واحد ج - أساليب تقليدية يسيرة</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>14</p>	<p>أرى أن الفترة الزمنية للتربية العملية التي يمارسها طلبة الكلية في المدارس الثانوية والمتوسطة : أ- كافية جدا ب - كافية إلي حد ما ج - غير كافية</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>15</p>	<p>أرى أن عملية الإشراف (عدد المشرفين) علي طلبة الكلية أثناء فترة التربية العملية : أ- كافية جدا ب - كافية إلي حد ما ج - غير كافية</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>16</p>	<p>أعتمد في تقويمي لطلبتي بالكلية علي استخدام : أ- اختبارات الورقة والقلم +الشفهية+التقارير والملخصات ب - اختبارات الورقة والقلم (المقاله والموضوعية) ج - الاختبارات المقاله فقط</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>17</p>	<p>خلال تدريسي لطلبتي بالكلية كنت أشجعهم على المناقشة وطرح الأسئلة : أ- دائما ب - أحيانا ج - نادرا</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

18	<p>خلال تدريسي بالكلية أرى أن الطلبة يمارسون إصدار النشرات والصحف الجدارية :</p> <p>أ - بدرجة كبيرة ب - إلي حد ما ج - ضعيفة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
19	<p>خلال تدريسي بالكلية أرى أن الطلبة يمارسون النشاطات الفنية بدرجة :</p> <p>أ - كبيرة ب - إلي حد ما ج - ضعيفة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
20	<p>خلال تدريسي بالكلية أرى أن الطلبة يمارسون الأنشطة الرياضية بدرجة :</p> <p>أ - كبيرة ب - إلي حد ما ج - ضعيفة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
21	<p>خلال تدريسي بالكلية كان طلبتي يمارسون الاشتراك في الندوات والمحاضرات الثقافية بدرجة :</p> <p>أ - كبيرة ب - إلي حد ما ج - ضعيف</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
22	<p>أشعر بأن العلاقة الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بالكلية :</p> <p>أ - جيدة ب - مقبولة ج - ضعيفة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

ملحق رقم (3):

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

نماذج استمارات جمع البيانات من الأقسام والوحدات الإدارية بالكلية

نموذج رقم (1) استمارة جمع البيانات
خاص بالهيئة التدريسية يملأ من قبل رئيس القسم

اسم القسم:-----

1- عدد أعضاء هيئة التدريس بالقسم بحسب اللقب:

العرب والأجانب					اليمنيون					اللقب
السنة	أستاذ	أ.مشارك	أ.مساعد	مدرس مساعد	معيد	أستاذ	أ.مشارك	أ.مساعد	مدرس	معيد
2008/2007										

2- عدد أعضاء هيئة التدريس بالقسم بحسب الشهادة

العرب والأجانب				اليمنيون				المؤهل
السنة	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس
2008/2007								

3- عدد دورات طرائق التدريس التي نظمت للتدريسيين بالقسم خلال العام 2008/2007م
دورة -----

4- عدد الدورات العلمية المشارك فيها القسم خلال العام 2008/2007م
دورية -----

5- نسبت تنفيذ القسم لخطة المقررات الدراسية خلال العام الدراسي 2008/2007م

ساعات	مقرر	2008/2007
		المخطط
		المنفذ

6 - توافر خطة المقررات الدراسية بالكلية:

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

- أ- توفر الكلية دليلاً سنوياً لتوصيف المقررات الدراسية
- ب- توفر الكلية خططاً شاملة بالمقررات الدراسية
- ج- توفر الكلية أطراً عامة تتضمن عناوين بالمقررات الدراسية

- 7- موعد تقويم المقررات الدراسية في القسم أو الكلية :
- أ- يتم تقويم المقررات نهاية كل فصل
- ب- يتم تقويم المقررات نهاية كل عام
- ج- لا يتم تقويم المقررات أو يتم التقويم في فترات متباعدة

- 8 - طريقة تقويم المقررات الدراسية في القسم أو الكلية :
- أ- يتم تقويم المقررات الدراسية بتكليف لجنة خاصة
- ب- يتم تقويم المقررات الدراسية بتقرير عادي من المدرسين بالـ
- ج- يتم تقويم المقررات الدراسية بحديث شفوي في القسم

- 9- يوجد بالقسم نظام للإرشاد الأكاديمي يتسم بأنه:
- أ- جيد الفعالية
- ب- ضعيف الفعالية
- ج- لا يوجد نظام لإرشاد الطلبة أكاديمياً

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

4- عدد الطلبة المداومين بالكلية للعام 2008/2007م

م	المستوى		الأول		الثاني		الثالث		الرابع		المجموع	
	الجنس	التخصص	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
1		اللغة العربية										
2		القران وعلومه										
3		الدراسات الإسلامية										
4		اللغة الإنجليزية										
5		فيزياء										
6		كيمياء										
7		رياضيات										
		المجموع										
		المجموع الكلي										

5- معدلات الطلبة الناجحين والمتخرجين في المستوى الرابع 2008/2007م

التخصص	اللغة العربية (تربيته + آداب)	الدراسات الإسلامية	القران وعلومه	اللغة الإنجليزية	الرياضيات	كيمياء	فيزياء	الإجمالي
ممتاز								
جيد جدا								
جيد//								
مقبول								
راسب بمادة								
راسب بمادتين								
راسب في أكثر من مادتين								

6- عدد الطلبة المتخرجين ونسبة الهدر من الفوج

التخصص	اللغة العربية	الدراسات الإسلامية	القران وعلومه	اللغة الإنجليزية	الرياضيات	كيمياء	فيزياء
المقبولين 2005/2004							
المتخرجين 2008/2007							
المفصولين							
المتسربين							

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

نموذج رقم (3) استمارة جمع البيانات
خاص بالمكتبة وخدماتها يملأ من قبل أمين المكتبة بالكلية

1- عدد غرف المطالعة ----- غرفة

2- مساحة قاعات المطالعة ----- متر مربع

التخصص	النوع	اللغة العربية (تربية، آداب)	القران وعلومه	الدراسات الإسلامية	اللغة الإنجليزية	فيزياء	كيمياء	رياضيات	الإجمالي
عدد الكتب المحفوظة للخدمة المكتبية									
عدد الدوريات العلمية المحفوظة بالمكتبة									
عدد الاستعارات الخارجية للتدريسيين خلال العام 2008/2007									
عدد الاستعارات الخارجية للطلبة خلال العام 2008/2007									
عدد الكتب المشتره خلال العام 2008/2007									
عدد الدوريات التي اشتركت فيها المكتبة خلال العام 2008/2007									

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

نموذج رقم (4) استمارة جمع البيانات
خاص بالإداريين يملأ من قبل الشئون الإدارية بالكلية

1- مؤهلات الإداريين بالكلية:

الإجمالي		إعدادي وما دونها		ثانوية عامة		بكالوريوس		ماجستير		المؤهل النوع	العام
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	2008/2007م	

2- عدد الدورات التدريبية للإداريين بالكلية خلال العام 2008/2007م

دورة -----

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

نموذج رقم (5) استمارة جمع البيانات
خاص بالمخصصات المالية يملأ عن طريق الشئون المالية بالكلية

م	البيانات المطلوبة		العام الجامعي
	2005/ 2004م	2008/ 2007م	
1	إجمالي الموازنة التشغيلية للكلية		
2	إجمالي المخصصات الباب الأول أجور ومرتبات		
3	إجمالي المخصصات لشراء كتب ومجلات		
4	إجمالي المخصصات للأنشطة اللاصفية		
5	إجمالي المبالغ المصروفة للنفقات الجارية من أبواب الموازنة		
6	إجمالي التمويل الذاتي للكلية من الموازي		

نموذج رقم (6) استمارة جمع البيانات
خاص بالمبني الجامعي يملا من قبل إدارة الخدمات بالكلية
والملاحظة المباشرة.

البيانات المطلوبة		
1	عدد القاعات الدراسية بمبني الكلية عدد الغرف الدراسية بمبني الكلية	قاعة ----- غرفة -----
2	المساحة الإجمالية للقاعات والغرف الدراسية بمبني الكلية	م----- 2
3	وجود مختبر لطرائق التدريس لتدريب الطلبة : أ - يوجد مختبر متكامل ب - يوجد مختبر غير متكامل ج - يوجد مختبر لكنة غير مجهز وغير مستخدم	
4	قاعات الألعاب الرياضية : أ - غرفة لكل رياضة ب - غرف مشتركة (لأكثر من لعبة) ج - لا توجد غرف مخصصة للألعاب	
5	غرف المرافق الصحية: أ - توجد مرافق صحية لكل من التدريسيين والطلبة ب - توجد مرافق مشتركة ج - لا توجد مرافق صحية أو موجودة ولكنها غير مستخدمة	
6	غرف المطاعم والكافتيريا: أ - توجد مطاعم وكافتيريا لكل من التدريسيين والطلبة ب - توجد مطاعم وكافتيريا مشتركة ج - لا توجد مطاعم وكافتيريا أو موجودة ولكنها غير مستخدمة	

تقويم أداء كلية التربية والآداب - بصعدة في ضوء أهدافها

ملحق رقم (4):

قائمة بأسماء الخبراء والمحكمين المعروض عليهم أداة البحث بمختلف مراحلها.

م	الاسم	الجنسية	القسم	الدرجة العلمية
1	أحمد على الحاج محمد	يمني	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ
2	منصور قاسم المذحجي	يمني	العلوم التربوية	أستاذ مشارك
3	عبد الله مبارك الغيثي	يمني	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ مشارك
4	عبد الله علي النجار	يمني	إدارة وتخطيط تربوي	أستاذ مشارك
5	بدر سعيد الأغبري	يمني	إدارة تربوية	أستاذ مشارك
6	سالم بن مبارك العويثاني	//	مناهج	أستاذ مساعد
7	صالح احمد الشامي	يمني	العلوم التربوية	أستاذ مساعد
8	عدنان الجبوري	عراقي	لغة عربية	أستاذ مشارك
9	حسين علي الجلحوي	//	مناهج	أستاذ مساعد

Abstract

The current study aims to recognize the situation of performance executed at the Faculty of Arts and Education in Sadaa at the academic year 2004/2005 (general –basics) and academic year 2007/2008 (assessment) through the answering the following :

1-what is the situation of the Faculty of Arts and Education in Sadaa and ways of achieving its objectives ?

2-what is the situation of performance of the Faculty of Arts and Education in Sadaa to achieve its objectives ?

3-What are the available resources to raise the performance level of the Faculty of Arts and Education in Sadaa to achieve its goals ?

To answer the research's inquiries , the researcher depended on the descriptive methodology to describe the phenomenon in an organized manner and diagnose its different sides , collecting data and information , its classification and analysis , concluding results and setting recommendation and suggestions .the researcher has conducted the following producers :

1-Building an instrument to evaluate the performance of the faculty , it included three stages : inputs , operations and outputs)

The inputs stage included 25 qualitative and quantitative indicators , the operation stage includes 30 qualitative and quantitative indicators whereas the outputs stage includes five quantitative indicators . To confirm its validity , the process has been subjected to a trueness investigation by a number of arbiters

2-The qualitative indicators set on a questionnaire in two models included 22 items , one related to students and other for teaching staff at the faculty . There are 8 qualitative indicators incorporated at special forms .

The data has been extracted through the estimations of the heads of the depts.. at the faculty and other some data extracted by direct observation 3-(6) questionnaire forms have been designed to collect data in terms of the quantitative indicators , they reached 30 indicators , the data herewith extracted from records and documents at the depts.. and administrative units of the faculty

4-The questionnaire has been applied on level four students from different specialties , the number reached 625 wears the questionnaire distributed on the teaching staff , they reached 45 members .

The most figured results are as follow :

- the current situation of the Faculty with all elements and indicators on the inputs stage has obtained 49% with weak estimation
- the situation of the faculty with all its elements and indicators at the operation stage achieved 40% with weak estimation
- the graduate student factor with his indicators at the outputs stage achieved 49.3% with weak estimation
- the faculty , with its different depts.. achieved a success rate reached 71% with good estimation
- the rate of student graduated with passed grade reached 52% with passed estimation while failure rate reached 48%.

The researcher concluded the following recommendations and suggestions :

- the objectives of the faculty are not clear for the both sides of the faculty
- the practical education does not get the required importance in preparation of teachers , in its current situation , it is merely a formal process as the duration of the practical operation is not sufficient and supervision process is weak
- the teaching methods is not variant and lectures form is the dominant feature , however the teaching aids are not available at the teaching halls

-In terms of non-class activities related to mathematics and symposiums is weak and seems to be absent , in addition , the cultural and artistic activities are so limited .

The most important recommendations are :

-the performance of the faculty can be improved through using the available inputs with more concentrated method without changing the basic form of the system

-the performance of the faculty can be achieved through designing a modern teaching system different to the traditional form

-the objectives of the faculty must be reconsidered through designing it with distinct and clear form and declaring it for the both sides of the learning process

-holding training and qualifying courses for the teaching staff , administrative to improve their performance

-opening new depts.. to meet of the schools needs from teachers

The researcher suggests conducting a number of studies such as:

-conducting planning study to improve and develop the performance of the faculty as per the comprehensive quality standards

-A deep detailed study to study the waste phenomenon which is existed at the faculty .

-A comprehensive study to build national standards to measure the performance of the Yemeni colleges , so that the researchers can evaluate the performance of the higher education .

REPUBLIC OF YEMEN
SANA'A UNIVERSITY
DEANSHIP OF THE HIGHER STUDIES &
SCIENTIFIC STUDIES
FACULTY OF EDUCATION
DEPT. OF MANAGEMENT & EDUCATIONAL PLANNING

**ASSESSMENT OF FACULTY OF EDUCATION
AND ARTS PERFORMANCE IN SADAA IN
TERMS
OF ITS OBJECTIVES**

DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER
IN EDUCATION –MAJOR:
MANAGEMENT & EDUCATIONAL PLANNING

BY
ABDALMAILK. M. Y. SHAKER

SUPERVISED BY:

**-PRINCIPAL SUPERVISOR :
SUPERVISOR:**

**PROF. AHMED ALI AL-HAJ
MUBARAK AL-GHAITHI**

ASSOCIAT

PROF. ABDALLAH

1430-2009