

تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر

الطلاب

-دراسة ميدانية في جامعة إدلب-

د: محمد صهيب مزنون

قسم تربية الطفل-كلية التربية_جامعة إدلب-سوريا

- ملخص -

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب. واستخدمت الدراسة استبانة "الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه"، والمكونة من (61) بنداً موزعة على خمسة مجالات هي: الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة، وتفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز والتحفيز. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (340) طالباً وطالبة من طلاب كليات جامعة إدلب ومن مختلف السنوات الدراسية، أظهرت نتائج الدراسة أن قيمة الوسط المرجح كانت دون المقبول في جميع المجالات ما عدا مجال التمكن العلمي والمهني، فقد دلت قيمة الوسط المرجح لهذا المجال (2,01) إلى وصوله إلى المستوى الجيد، واحتل مجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة الترتيب الأخير بالنسبة للمجالات الأخرى، وخلص الباحث في تفسيره لنتيجة الدراسة إلى أنه على الرغم من تمكن أعضاء الهيئة التدريسية علمياً ومهنيّاً إلا أنهم يفتقرون إلى الإلمام بطرائق التدريس ومهارات التدريس التي تساعدهم في تحسين وتطوير أدائهم التدريسي.

الكلمات المفتاحية: 1- التقويم Evaluation

2- الأداء Performance

3- الأداء التدريسي Teaching performance.

Evaluation of the faculty members teaching performance from the students point of view

Dr. Mohammed Sohaib Maznouk

Department: Child rearing, Faculty of Education, University of Idlib, Syria.

Abstract

The purpose of the survey was to identify the degree of the students' assessment of the performance of the teaching staff at the University of Idlib, and the survey used of the questionnaire "professional competencies required by the university professor from the perspective of his students", which consists of (61) items distributed in five fields which are: personality and human relations, planning and doing a lecture, and activating activities and methods of evaluation, and scientific and professional empowerment, and methods of reinforcement and motivation , and after the application of the questionnaire on a sample of (340) students from the University of Idlib and from different academic years. The results of the survey showed that the value of the weighted average was below acceptance in all fields except for the field of scientific and professional competence, the weighted average value of this area (2.01) indicated that it reached a good level. The field of planning and performance of the lecture occupied the final ranking for other fields. The researcher concluded that they do not have knowledge of the teaching methods and skills that help them improve and develop their teaching performance.

Keywords: 1- Evaluation.
2- Performance.
3- Teaching performance.

أولاً: مقدمة

يتحدد نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها من خلال جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها بوصفهم قادة العملية التعليمية، وعلى عاتقهم تقع مسؤولية تقدم المجتمع واللاحاق بما أحرزته المجتمعات المتقدمة من ازدهار وتقدم علمي في جميع مجالات الحياة. ومما لا شك فيه أن إعداد المدرس الجامعي ليكون أداءه التدريسي مميزاً من العوامل المهمة التي يجب أن تحظى باهتمام مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع عامة ليتقدم ويلحق بركب المجتمعات المتقدمة.

إن رفع مستوى أداء الجامعات يبدأ من رفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس فيها لأنه حجر الأساس في مؤسسات التعليم العالي والعنصر الفعال في تحقيق جودة التعليم الجامعي، وتبرز فعالية عضو هيئة التدريس من تعدد المهام المناطة به والتي تمثل جوهر مجالات الجودة في التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة والتي تتمحور بشكل رئيسي حول تحقيق أهداف العملية التعليمية.

وانطلاقاً من الدور الذي تلعبه الجامعات في بناء المجتمع وحل المشكلات التي تواجه مؤسساته، أخذ اهتمام الدراسات ينصب على تقويم الأداء الأكاديمي والتدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية، لأنهم يشكلون العمود الفقري للجامعات فضلاً على أن جودة مخرجات أي جامعة يرتبط بمدى كفاءة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، ناهيك عن أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من أهم المؤثرات في إحداث تغيرات مطلوبة لدى طلاب الجامعات، وبالتالي تأمين منتج نوعي يلبي حاجة المجتمع ويسهم في تحقيق أهدافه. (الجعفر، ع، ي، 2015،

(139)

ونظراً لأثر الجامعات في بناء المجتمع وتقدمه وقدرتها على الإسهام في حل مشكلاته وسعيها للوقوف على نوعية مخرجاتها فإن تقويم العملية التعليمية بجميع عناصرها وفي مقدمتها عضو هيئة التدريس يعد أمراً ملحاً وضرورياً بهدف رفع كفاياتها من خلال تدعيم الجوانب الإيجابية وتصويب جوانب الخلل إن وجدت.

ويرى ألتمان **Aultman L,P 2006** أن تقييم الطلاب لأعضاء الهيئة التدريسية يمكن أن يكون مكوناً رئيسياً في الأداء التعليمي لتحسين جودة أساليب التدريس، ويرى أنه من الضروري أن يكون هناك تقييماً مستمراً من قبل الطلاب، لأن هذا النوع من التقييم يمكن أن يوفر تغييراً فورياً لتحسين أساليب التدريب والتعلم والأداء التعليمي، كما أن طريقة التقييم الذاتي، تساعد أعضاء هيئة التدريس على اكتساب معلومات حول طرق التدريس، والالتزام، والتحكم في سير المحاضرة، ورفع مستوى المعرفة. والتقييم الذاتي هو طريقة جيدة في التقييم، فعندما يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقييم أنفسهم، فإنهم يصبحون مسؤولون عن مستوى أدائهم. وبالتالي، إذا كان هناك بعض أوجه القصور في طريقة التدريس الخاصة بهم، فيمكنهم تحسين أدائهم، ويمكن أن تؤدي المقارنة بين تقييم الطلاب والتقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس إلى التعرف بشكل أفضل على نقاط القوة والضعف في العملية التعليمية.

(kourosh, A, et, all, 2014, 110)

لتقويم الأداء لعضو هيئة التدريس في الجامعة أثر مهم في تحسين مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وزيادة فاعليتهم في تطوير المقررات الدراسية ومحتواها ومضمونها والأساليب المعتمدة في تدريسها، بالإضافة إلى أن تقويم الأداء يعد وسيلة مهمة للتحقق من مدى تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

ويميز لاكادور وآخرون **Laguador, et, all (2015)** بين توصيل المنهاج وتصميم المنهاج ويرون أن المدرسين يلعبون دوراً مهماً في تنفيذ المنهاج الدراسي، والمسألة ليس في تصميم المنهاج الملائم للطلاب، بل في كيفية إيصال محتواه بكفاءة إلى الطلاب، وما لم يتم إيصال محتوى المنهاج بكفاءة فإن هدف التعليم لن يتحقق.

(Laguador, j, M, et, all, 2015, 28)

وتقييم الطلاب لفعالية التدريس **Student evaluation of teaching effectiveness (SETE)** من أكثر أدوات التقييم الشائعة المستخدمة لتعزيز مساءلة الجامعات المختلفة في جميع أنحاء العالم، وتقييم الطلاب هو **SETE** المؤشر الوحيد لجودة التدريس، ولتقييم الطلاب لفعالية التدريس **SETE** ثلاثة أغراض رئيسية

وهي: تحسين جودة التدريس، ودعم القرارات الإدارية (مثل التثبيت في العمل أو الترقية)، وبيان مسؤولية المؤسسة. (Chau, T, N, B, 2020,2-3) ويرى الجنابي (2009) أن تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي يساعد في رفع سوية التدريس بشكل عام ويساعد في الاستفادة من نتائج التقويم لتصميم برامج التعلم المختلفة وفي أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية. (الجنابي، ع، ش، 2009، 2)

ويشير الأدب التربوي إلى أن المجالات التي يمكن أن تقوم لدى أعضاء الهيئة التدريسية المتعلقة بالأداء التدريسي هي: التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس وإدارة المحاضرة وقياس نواتج التعلم ومخرجاته، والعلاقة بين المدرس والطلبة، والخصائص والسمات الشخصية للأستاذ الجامعي. (السر، خ، خ، 2003، 287) ويتضمن الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية مجموعة من الأنشطة التعليمية المتداخلة التي يشكلها النظام التدريسي المكون من ثلاثة عناصر رئيسية هي المعلم والمتعلم والمحتوى الدراسي بقصد إكساب المتعلم المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات.

وبما أن عملية التعلم تقوم على التفاعل بين طرفين، أخذ ينظر إلى الأداء التدريسي على أنه عملية تواصل بين المدرس والمتعلم ينتج عنها نمو المتعلم نتيجة تفاعله مع مجموعة من الحوادث التعليمية التعليمية التي تؤثر فيه. (الحيلة، م، م، 2005، 45)

ووفقاً لحاج دين وبازور Hajdin and Pažur 2012 أصبح التقييم جزءاً لا يتجزأ من الممارسة التعليمية في العديد من المدارس والجامعات ويمكن تلخيص الأغراض الرئيسية لتقييم المعلم في وظيفتين، أولها: تحسين الأداء التدريسي للمعلمين وثانيها: ضمان أداء أفضل للمعلمين لتحسين تعلم الطلاب.

(Hajdin, g, & Pažur, k, 2012, 125)

ويرى ميخائيل 2009 أن عملية تقويم الأداء قد تتناول طريقة الأداء process أو سلسلة العمليات والإجراءات والخطوات المتبعة في الوصول إلى الهدف، وقد تتناول تقويم الناتج product أو المحصلة النهائية للأداء، وقد تتناول

الطريقة والنتائج معاً. ويؤكد ما أكدته (مهرنر) على أن تقويم العملية أو الطريقة يجب أن ينال عناية خاصة في التعليم لأن الأخطاء المرتكبة أثناء سير عملية الأداء تنعكس مباشرة في النتائج النهائي للأداء ويصبح من الصعب معالجتها. (ميخائيل، أ، 2009،

(364-362)

وتبين أرنوتو وبانس 2015 أن عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تقع بين الاهتمام بجودة العملية التعليمية وبين الإدارة الفعالة للموارد البشرية، وبالتالي يمكن تلبية هاتين الحاجتين (الجودة في التعليم والكفاءة في إدارة الموارد البشرية) من خلال إدخال نظام لتقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس.

(Arnăutu, E & Panc, L, 2015, P 386)

ويذكر أدريان وآخرون Adrian R. Lyde 2016 نوعين من التقييم، التقييم التلخيصي -النهائي Summative وغالباً ما يستخدم للحكم على الأداء التدريسي للمدرسين والذي يؤثر على قرارات الترفيع والترقية وشغل المناصب، وهذا النوع من التقييم قد لا يكون مفيداً لنتائج التدريس. والتقييم التكويني formative والذي يساعد في توفير معلومات حول نقاط القوة والضعف في العملية التدريسية ومجالات التحسن فيها، وهو عملية يستخدمها المعلمون والطلاب أثناء التدريس ويوفر التغذية الراجعة لضبط التدريس والتعلم المستمر لتحسينه وتحقيق الطلاب للنتائج التعليمية المرجوة.

(Lyde, A, A, et, all, 2016, 83)

ويرى البعض أن هناك نمطين لتقويم أداء المدرسين، أولهما يسمى التقويم التكويني: وفيه تقدم المساعدة المهنية للمدرسين لتحقيق أفضل أداء تدريسي ممكن، وثانيهما التقويم النهائي: وفيه يتم الحكم على أداء المدرسين. وفي ضوء نتائج تقويم الأداء تتخذ السلطة قراراً باستبعاد المدرس من مهنة التدريس أو إعطائه فرصة لتطوير مستوى أدائه. (عزيز، ح، ج، 2012، 108)

والمصادر التي يمكن الاعتماد عليها في الحصول على معلومات عن تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات متنوعة: منها الاعتماد على عضو هيئة التدريس نفسه بما يعرف بالتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس نفسه، والاعتماد على تقويم زملائه له، وعلى رأي رئيس القسم ورأي العميد، فضلاً عن

الاعتماد على آراء الطلبة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. ويعد الحصول على معلومات من الطلبة عن الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية من أكثر المصادر مصداقية نظراً لملاحظة الطلاب للأداء التدريسي لمدرسيهم بشكل مباشر.

(برقاوي، ب وأبو الرب، ع، 2016، 343)

وتستند فكرة تقييم الطلاب للمدرسين على مبدأ محوري في كافة أنواع وأشكال العلاقات الإنسانية وهو: أن الأقدر على تقييم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد الأول منه، باعتباره هو العنصر المستهدف من هذا الإنتاج، ومن ثم رأيه وتقديره وتقييمه لما يقدم يكون له الوزن الأكبر في تطوير هذا المنتج وتحسينه.

(عيسى، ح، ز والناقعة، ص، أ، 2009، 4)

ويعد أسلوب تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس من أكثر الأساليب شيوعاً، فالطالب مدخل مهم من مدخلات العملية التعليمية ويتمتع بالقدرة على إصدار أحكام تتصف بالمصداقية كونه على علاقة مباشرة بعضو هيئة التدريس فضلاً عن تميز أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بالدرجة العالية من الصدق والثبات والموضوعية، وهذا ما يجعله الأسلوب الأفضل من بين أساليب تقييم الأداء الوظيفي. وعلى الرغم من تميز هذا الأسلوب عن غيره من الأساليب فإنه يعاني من بعض العيوب من أهمها:

1- إن غالبية الطلاب ليس لديهم الخبرة الكافية والتي تمكنهم من تقييم الأداء التدريسي جيداً.

2- إن غالبية الطلاب أثناء تقييمهم يركزون على السمات والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.

3- إن تقييم الطلاب يتأثر بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها: عدد الطلاب، ونوع المقرر، والتخصص.

4- إن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة والتقليل من مكانته في الجامعة. (الجنابي، 2009، 26)

إن تقييم الطالب الجامعي للمدرس الجامعي لا يهدف إلى إعطاء المدرس

تقديرًا سنوياً يحفظ في ملفه لحين الحاجة إليه أو مقارنة أداء مدرس بأداء مدرس آخر، ولكنه محاولة للتعرف على نواحي القوة والضعف في العملية التدريسية؛ وخاصة ما يرتبط منها بالمدرس سواء أكان ذلك من ناحية صفاته الشخصية أم كفاءاته المهنية بهدف الكشف عن حقيقة التأثير الجزئي للمدرس في العملية التدريسية.[13] (الحكمي، إ، أ، 2004، 134)

فالهدف من عملية التقويم هو التحسين والتطوير المستمر للجامعة، فعملية التقويم توفر للجامعة تغذية راجعة عن الأداء الذي يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية وعن نقاط القوة والضعف في أدائهم وعن المجالات التي تحتاج إلى التحسين والتطوير لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

ويرى الجنابي (2009) أن تقويم الأداء التدريسي لعضو الهيئة التدريسية هو وسيلة من وسائل التطوير والتجديد، وأن عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو الهيئة التدريسية تحقق عددا من الأهداف منها:

- 1- تقويم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في أدائه.
- 2- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها وتحديد نقاط الضعف لتلافيها.
- 3- الإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس والإشارة إليه.
- 4- توفير بيانات عن مستوى الإنجاز في جوانب عدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- 5- توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها وتزويد صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يحتاجونه من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.

6- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى منها في تحقيق مهام الجامعة. (الجنابي، ع، ش، 2009، 11)

أما طريقة تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية يجب أن تتماز بالشفافية والموضوعية بعيدا من المزاجية وبإشراك أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لهذه العملية. لأن عضو هيئة التدريس هو المفتاح للوصول إلى جودة أداء المؤسسات التعليمية في حال تم الاهتمام به وتأهيله أكاديميا ومهنيا وبأسلوب علمي. ويبدو الهدف العام لتقويم الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية في نقطتين اثنتين،

الأولى: تحسين وتطوير أداء المؤسسة من خلال معرفة نقاط القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس، والثانية: معرفة قدرات عضو هيئة التدريس لأخذ قرار بتجديد عقده أو إنهاء خدماته. في (أبو الرب، ع، وقتادة، ع، 2008، 75)

وهناك عدة مسوغات لتقويم الأداء لدى أعضاء الهيئة التدريسية منها:

- 1- توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده إلى الأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
- 2- معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير أدائه، وتنويع أساليبه وزيادة فعاليته.
- 3- تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وتحسين الجوانب الضعيفة منها.
- 4- التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.
- 5- تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء. (الصرايرة، 2011، 609-610)

ويرى كوزوب **Kozub 2008** أن هناك أربع مشاكل رئيسية في النظام الحالي لتقييم التدريس، وهي: (1) الطبيعة الاختيارية لنظام تقييم التدريس الحالي. (2) التقييمات المجهولة الهوية (عدم معرفة اسم المُقيم والمُقيم). (3) المسح غير الدقيق للبيانات. (4) ضخامة البيانات التي يتم الحصول عليها. (Kozub, R,M, 2008, p. 36)

ومن نافلة القول: إن تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس له أثر مهم في تطوير العملية التعليمية في الجامعة ورفع جودة التعليم العالي من خلال تطوير برامج التعليم وتحسين أساليب التدريس في الجامعة، فمن خلال التقويم يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الإيجابية التي تحفزه لرفع مستوى أدائه وتطوير نفسه، فالجودة النوعية لمخرجات النظام التعليمي تتطلب جودة الأداء التدريسي لدى عضو هيئة التدريس بوصفه عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة، والعنصر الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس.

غير أن الأهم من ذلك كله هو إدراك أهمية تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الجامعات من قبل القائمين على الجامعة، وبذل الجهد في توظيف نتائج التقويم في تحسين التدريس الجامعي وتطويره. وعلى الجامعة أن تشرف على تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية باستمرار سواء من قبل طلابهم أو من قبل أنفسهم أو من قبل الزملاء أو من قبل المسؤولين الإداريين عنهم، فضلاً عن اهتمامها بتقويم جميع عناصر العملية التعليمية التعلمية التي تركز عليها الجامعات والتي تتضمن ثلاث ركائز أساسية هي: أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب، والمناهج، والمباني والتجهيزات.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تقتصر عملية التقويم التقليدي لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات على سنة التمرين أو التعاقد قبل التعيين وعلى الترقية إلى المراتب العلمية الأعلى بعد التعيين، كما تقتصر عملية تقويم الأداء على رأي رئيس القسم والعميد، ويسود اعتقاد خاطئ لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية مفاده: أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات يجب أن لا يخضعوا للتقويم كونهم بلغوا ذروة الهرم في التحصيل العلمي. لكن أدبيات الجودة في التعليم العالي ألححت على ضرورة استمرارية وشمولية عملية التقويم لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات من حيث: الأداء التدريسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ على أن تعتمد عملية التقويم لأعضاء الهيئة التدريسية على التقويم الذاتي وعلى التقويم من قبل الزملاء ورئيس القسم والعميد والطلاب أيضاً. وتأتي هذه الدراسة في سياق تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب معتمدة على الطلبة في التقويم كونهم العنصر الأكثر احتكاكاً بأعضاء الهيئة التدريسية داخل قاعة المحاضرات وأحد أهم محاور العملية التعليمية القائمة على المدرس والطالب والمنهاج والتجهيزات.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

ما درجة تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة إدلب؟

ويترعرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة تقويم الطلاب لمجال الشخصية والعلاقات الإنسانية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟
- 2- ما درجة تقويم الطلاب لمجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟
- 3- ما درجة تقويم الطلاب لمجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟
- 4- ما درجة تقويم الطلاب لمجال التمكن العلمي والمهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟
- 5- ما درجة تقويم الطلاب لمجال أساليب التعزيز والتحفيز لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟

ثالثاً: هدف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على درجة تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
- ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:
- 1- التعرف على درجة تقويم الطلاب لمجال الشخصية والعلاقات الإنسانية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
 - 2- التعرف على درجة تقويم الطلاب لمجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
 - 3- التعرف على درجة تقويم الطلاب لمجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
 - 4- التعرف على درجة تقويم الطلاب لمجال التمكن العلمي والمهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
 - 5- التعرف على درجة تقويم الطلاب لمجال أساليب التعزيز والتحفيز لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.

رابعاً: أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في ناحيتين:

- **أهمية نظرية:** وتبدو في توفير معلومات عن جوانب الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية، وطرق تقويم هذا الأداء وأهدافه وفوائده لأعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم وللمؤسسة العاملين فيها.

- **أهمية تطبيقية:** وتظهر في النقاط الآتية:

- 1- السعي لتقديم النتائج إلى ألي القرار-والتي يأمل الباحث أن يطلعوا عليها-، والتي ترتبط في حث أعضاء الهيئة التدريسية على تحسين أدائهم عامة، وفي الجوانب التي يظهر فيها الضعف خاصة، فضلاً عن تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية للاشتراك في دورات تدريبية لتحسين مستوى الأداء التدريسي لديهم.
- 2- إن عملية تقويم الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر طلابهم من شأنها أن تنعكس على جودة العملية التعليمية في جامعة إدلب كخطوة مهمة في عملية التحسين والتطوير المستمر للعملية التعليمية في الجامعة.
- 3- إن تطبيق الاستمارة على الطلاب له أهمية تطبيقية خاصة، وهو شعور الطالب بأنه عنصر مهم في تقييم أداء مدرسيه، ويبعث برسالة تحفيزية للمدرسين لتحسين أدائهم التدريسي والتعامل بشكل ايجابي مع الطلاب في قاعة المحاضرات.
- 4- إن هذه الدراسة وفي حدود علم الباحث من أولى الدراسات التي جرت في جامعة إدلب، والتي تسد الفجوة في دراسة تقويم الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.

خامساً: دراسات سابقة

أجرى السر (2003) دراسة بعنوان: تقويم جودة قدرات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة؛ والتي اعتمدت في تقويمها لمهارات التدريس لأساتذة جامعة الأقصى في غزة على أربعة مجالات وهي مهارات التخطيط للتدريس ومهارات تنفيذ التدريس ومهارات تقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة ومهارات الاتصال والتواصل مع الطلبة. واستخدمت الدراسة استبانة معايير جودة مهارات

التدريس الجامعية والمؤلفة من (72) عبارة موزعة على أربعة جوانب، وبلغت عينة الدراسة (92) أستاذًا. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط التقديرات التقييمية لإجمالي المهارات ولمهارات التخطيط ومهارات الاتصال والتواصل وصلت إلى مستوى الجودة، غير أن متوسطي مهارات التنفيذ ومهارات تقويم تعلم الطلبة لم يبلغا مستوى الجودة، وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثر دال لمتغير المؤهل العلمي على تقديرات الأساتذة التقييمية لجودة مهارات التدريس في حين لم يكن هناك أثر لمتغيري الخبرة والكلية.

وأجرى سيمون (Simon 2003) دراسة بعنوان: طريقة بديلة لقياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وهدفت الدراسة إلى تقويم الكفاءات التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، واستخدمت الدراسة استبياناً مكوناً من (8) أسئلة لغرض التعرف على فاعلية التدريس لسبع من الأساتذة الذين يقومون بتدريس بعض المقررات الدراسية للطلاب على مدار ثلاثة فصول دراسية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بالأداء التدريسي مثل (القدرة على التواصل، والاتجاه نحو الدارسين، وغازة وكفاءة المادة العلمية، والمهارات التدريسية، والمرونة، والعدل والموضوعية) وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان، وأن جميع جوانب الأداء التي تضمنتها أداة الدراسة ضرورية للأستاذ الجامعي.

كما أجرى الحكمي (2004) دراسة بعنوان: الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. وهدفت الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف؛ وإلى الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمدرسيهم. واستخدمت الدراسة قائمة الكفاءات المهنية والمشتملة على (6) كفاءات رئيسية و(75) كفاءة فرعية. وتكونت عينة الدراسة من (210) من طلاب كليتي التربية والعلوم في السنتين الأولى والأخيرة. وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من

وجهة نظر الطلاب تتمحور حول ست كفاءات رئيسية هي (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب الحفز والتعزيز). وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقا بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم يكن هناك فروق فيها بالنسبة لمتغير الكليات، ولم تسفر نتائج الدراسة عن وجود فروق بين وجهات نظر طلاب السنة الأولى والأخيرة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

وأجرى الشوك والعجيل (2009) دراسة بعنوان: تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، وهدفت الدراسة إلى تحديد المعايير الأدائية اللازمة للأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة وتحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في كل معيار أدائي حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة. واستخدمت الدراسة استمارة تقويم أداء الأستاذ الجامعي والمؤلفة من (54) عبارة تمثل مجموعة من المعايير الأدائية التي يتصف بها أداء الأستاذ الجامعي والتي اشتملت على خمسة مجالات هي: الأهداف التدريسية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وإدارة الصف، وأساليب التقويم، والعلاقة مع المجتمع. وبلغت عينة الدراسة (200) طالب وطالبة من طلاب كليتي الآداب والعلوم، وتوصلت الدراسة إلى أن الوسط المرجح في غالبية المجالات كان حول المتوسط وأن أعضاء هيئة التدريس يعانون من ضعف في استخدام الوسائل التعليمية ولا يراعون الفروق الفردية بين الطلبة ولا ينوعون في الأنشطة التي يكلفون بها الطلاب وقلما يشاركون في المناسبات التي تقام في المجتمع المحلي.

كما أجرى عزيز (2012) دراسة بعنوان: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالي)، وهدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي من وجهة نظر الطلبة. واستخدمت الدراسة استبانة مكونة (42) بنداً تغطي خمسة أبعاد هي: الإعداد للمحاضرة، وأداء المحاضرة، والإعداد للامتحانات، والسمات الشخصية، ومهام عضو

هيئة التدريس. وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (75) طالباً وطالبة من طلاب الدراسات العليا في جامعة ديالى. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ضعفاً لدى أعضاء هيئة التدريس في الإعداد للمحاضرة، وأداء المحاضرة، والإعداد للامتحانات، والسمات الشخصية، ومهام عضو هيئة التدريس.

وأجرى سعيد (2018) دراسة بعنوان: تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة - جامعة بابل، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس في كلية الصيدلة بجامعة بابل، واستخدم الباحث استمارة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة المعتمدة من قبل قسم الجودة وتقويم الأداء في جامعة بابل، وبلغت عينة الدراسة (160) طالباً وطالبة موزعين حسب السنوات الدراسية إلى (60) طالب للسنة الأولى و(50) طالباً للسنة الثانية و(50) طالب للسنة الثالثة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك نقاط ضعف في أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الأبعاد الأربعة وهي: الشخصية، والإعداد للمحاضرة، والتمكن العلمي، والأنشطة والتقويم. ووجهت الدراسة إلى ضرورة مراجعة اللجان العلمية لتصميم المقرر من حيث وضوح الأهداف وربطها بالواقع، وتوفير الوسائل التعليمية بشكل أكبر في القاعات الدراسية، وتكليف الطلاب بكتابة التقارير والبحوث العلمية والاستعانة بالمكتبة بشكل أساسي.

كما أجرى عيسى والناقة (2013) دراسة بعنوان: تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، وهدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة والكشف عن مدى تطبيق عضو الهيئة التدريسية للكفاءات المهنية والفروق في تقديرات استجابات الطلبة لمدى تطبيق عضو الهيئة التدريسية للكفاءات المهنية وفقاً لمتغير الجنس وتخصص المحاضر وتخصص الطالب. واستخدمت الدراسة استبانة الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، وتكونت عينة الدراسة من (426) طالباً وطالبة من طلاب الجامعة الإسلامية، وأسفرت نتائج الدراسة عن تحديد خمسة معايير للكفاءات المهنية وهي: الشخصية

والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز والتحفيز، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة، وتفعيل الأنشطة وأساليب التقويم. وتبين أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى، أما بعد التمكن العلمي والمهني فقد حصل على المرتبة الثانية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في متغير الجنس والتخصص والسنة الدراسية بالنسبة للطالب، وفيما يتعلق بتخصص المحاضر تبين أنه توجد فروق في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية ومجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لصالح المحاضر في قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية.

وأجرى الطفيلي وآخرون (2013) دراسة بعنوان: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة-جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ، وهدفت الدراسة إلى تقويم جودة أداء التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة/جامعة بابل، واستخدمت الدراسة استبياناً لتقويم جودة قدرات التدريس الجامعي مؤلفاً من (45) بنداً، عشرون منها تتعلق بقدرات التخطيط لتدريس المناهج وخمس وعشرون تدور حول قدرات تنفيذ التدريس، وبلغت عينة الدراسة (62) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه والمجستير، وأظهرت النتائج أن نسب التقديرات التقويمية لإجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي وللجانبيين معاً (قدرات التخطيط للتدريس) و(قدرات تنفيذ التدريس) لم تصل إلى مستوى الجودة، حيث بلغت النسبة المئوية لإجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل 61,9% فيما كانت نسب التقديرات التقويمية للجانب الأول (قدرات التخطيط للتدريس) 69,8% وللجانب الثاني (قدرات تنفيذ التدريس) 55,6%.

كما أجرى الجعافرة (2015) دراسة بعنوان: فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، وهدفت الدراسة إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزرقاء من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير جودة التعليم، واستخدمت الدراسة استبانة مؤلفة من (50) عبارة موزعة على خمسة مجالات رئيسية هي: التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس والاتصال

والتواصل والسمات الشخصية وتقييم تعلم الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (910) طالب وطالبة من طلبة الكليات الإنسانية والعلمية (600) من الذكور و(310) من الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (3,57) وهو في المستوى المرتفع، وكانت المتوسطات الحسابية لجميع المجالات مرتفعة فيما عدا مجال تقييم تعلم الطلبة فقد جاء في المستوى المتوسط. وتبين أن هناك فرقاً دالاً بين متوسط طلبة الكليات العلمية ومتوسط طلبة الكليات الإنسانية لصالح الكليات العلمية وعدم وجود فرق دال بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث. وأجرى مغير وآخرون (2015) دراسة بعنوان: توافر معايير الجودة في أداء تدريسي أقسام العلوم العامة/ كليات التربية الأساسية من وجهة نظر طلبتهم، وهدفت الدراسة إلى تقصي مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية لأقسام العلوم العامة في كليات التربية الأساسية من وجهة نظر الطلبة، واستخدمت الدراسة استمارة معتمدة من قبل وحدة الجودة والضمان الأكاديمي في جامعة بابل لقياس الأداء الأكاديمي مكونة من (30) عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي: السمات الشخصية، وطرائق التدريس، وتكنولوجيا المعرفة، والتقييم. وبعد تطبيق الاستمارة على عينة من (200) طالب وطالبة من طلاب قسم الفيزياء والكيمياء والأحياء العامة في كلية التربية الأساسية في جامعة بابل أظهرت نتائج الدراسة أن معايير الجودة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام العلوم العامة لكليات التربية الأساسية تتوفر بدرجات مقبولة، وأن للشهادة العلمية التي يحملها عضو هيئة التدريس والمرتبة العلمية التي وصل إليها أثراً في جودة أدائه التدريسي.

وأجرى منصوري وقرشي (2016) دراسة بعنوان: تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة بكرة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بكرة وذلك من وجهة نظر طلابهم. واستخدمت الدراسة استبانة تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمكونة من (67) عبارة موزعة على ستة أبعاد هي: التمكن العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس،

والتحضير للمحاضرة وطريقة التدريس، وأساليب دعم وتحفيز الطلبة، وأساليب التقييم وقياس تحصيل الطلبة، وعلاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة والآخرين، وشخصية عضو هيئة التدريس ومظهره. وبلغت عينة الدراسة (169) طالبا وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة كان مرتفعا وأن جميع أبعاد الكفاءة المهنية كان لها تأثير دال على أداء المدرسين.

كما أجرى عبد الحسيب (2016) دراسة بعنوان: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، وهدفت الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر الطلاب، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (60) عبارة موزعة على خمسة مجالات هي: السمات الشخصية، والتخطيط للتدريس، والكفاءات التدريسية، والتعامل مع الطلاب، وتقييم الطلاب. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة من (396) طالبا من طلاب كليات الآداب والتربية والعلوم والهندسة وطب الأسنان في جامعة القصيم توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ارتفع استجابات العينة على جميع مجالات الاستبانة، وهو ما يعني أن الأداء التدريسي من مستوى جيد، وأن هناك فرقا دالا بين الكليات لصالح كلية الآداب.

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن بعض الدراسات هدفت إلى التعرف على كفاءات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مثل دراسة عيسى والناقة 2013 ودراسة الحكمي 2004 وتوصلت إلى مجالات متشابهة لكفاءات الأداء التدريسي والتي تتعلق بالتمكن العلمي والمهني، والشخصية، والتخطيط والتنفيذ للتدريس، والأنشطة والتقييم. بينما هدفت دراسات أخرى إلى التعرف على مستوى جودة الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة كدراسة الجعافرة 2015 وسعيد 2018 وعزيز 2012 والشوك والعجيل 2009 ومنصوري ومحمد 2016 ومغير وآخرون 2015 وعبد الحسيب 2016 وأظهرت نتائج هذه الدراسات أن هناك اختلافاً حول مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية، فقد ظهر أن مستوى الأداء التدريسي كان مرتفعا من وجهة نظر الطلاب ووصل إلى مستوى الجودة في دراسة

منصوري ومحمد 2016 ودراسة الجعافرة 2015 ومقبولاً في دراسة مغير وآخرين 2015 والشوك والعجيل 2009 ومنخفضاً ولم يصل إلى مستوى الجودة في دراسة سعيد 2018 وعزيز 2012 وعبد الحسيب 2016.

وفيما يتعلق بنتائج الدراسات التي اعتمدت على المدرسين أنفسهم في تقييم الأداء التدريسي نجد أنها اختلفت أيضاً في النتائج التي توصلت إليها فقد بينت نتائج دراسة الطفيلي وآخرين 2013 أن مهارات الأداء التدريسي لم تصل إلى مستوى الجودة، بينما وصل غالبيتها إلى مستوى الجودة في نتائج دراسة السر 2003.

وأظهرت نتائج دراسة الغامدي (2010) أن الشمولية في أساليب تقييم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية أفضل من الاعتماد على أسلوب واحد في التقييم بغية الوصول إلى الدقة والموضوعية. بينما أظهرت نتائج دراسة برقاي وأبو الرب 2016 أنه يجب أن يكون التقييم شاملاً من حيث الأساليب التي تستخدم في التقييم ومن حيث الواجبات التي يضطلع بها عضو الهيئة التدريسية كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع للوصول إلى تقييم موضوعي يتم الاعتماد على نتائجه في اتخاذ القرارات.

نخلص من عرض الدراسات السابقة إلى الآتي:

- هناك اهتمام بتقييم أداء الأستاذ الجامعي عامة، والأداء التدريسي خاصة في بعض الجامعات.
- إن الاهتمام بتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السورية مازال في مراحله الأولى، ولا تزال الدراسات في هذا المجال محدودة وخاصة الدراسات التي تنطلق من معايير الجودة الشاملة.
- قلة الاهتمام بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في المناطق المحررة، بل نكاد نقول إنه لا يوجد اهتمام بالمطلق، حيث لا يزال التدريس الجامعي في المناطق المحررة يعتمد إلى حد كبير على شيوع الأساليب التقليدية في عملية التدريس.

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن إجمال استفادة الباحث من الدراسات السابقة في النقاط الآتية:

- 1 -الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بالأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومجالات هذا الأداء .
- 2 -التعرف على مناهج البحث المستخدمة في دراسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- 3 -تحديد أهداف الدراسة.
- 4 -الاطلاع على عدد من أدوات قياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات واختيار الأداة التي تتفق مع طبيعة هذه الدراسة.
- 5 -التعرف على الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ومعالجتها.
- 6 -المقارنة بين نتائج تلك الدراسات ونتائج الدراسة الحالية.

سادساً: منهج الدراسة وإجراءاتها

1- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج الأنسب لهذه الدراسة إذ يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً وتحليل البيانات الناتجة عن الوصف دون تدخل الأحكام القيمية. (أبو حطب، ف، وصادق آ، 1991، 104)

2- مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع طلاب الكليات العلمية (الطب، والصيدلة والطب البيطري والمعلوماتية والزراعة والعلوم) والكليات النظرية (الآداب والتربية والشريعة) في جامعة إدلب والبالغ عددهم حوالي (6000) طالب وطالبة خلال العام الدراسي 2017-2018.

3- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (340) طالبا وطالبة بنسبة (5,6%) من المجتمع الأصلي من طلبة الكليات العلمية والنظرية في جامعة إدلب والتي اختيرت بطريقة عشوائية ومن مختلف السنوات الدراسية وفيما يأتي جدولاً يوضح عدد أفراد العينة من كل كلية ونسبتهم إلى العينة الكلية.

جدول (1) يوضح عدد أفراد العينة وتوزعها

الكلية	الطب	الصيدلة	الطب البيطري	المعلوماتية	الزراعة	العلوم	التربية	الآداب	التربية	الجموع
أفراد العينة	25	38	21	12	13	43	62	72	54	340
النسبة	7,35	11,18	6,18	3,53	3,82	12,64	18,23	21,17	15,88	%100

4- أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة استبانة "الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه"، التي أعدها إبراهيم الحسن الحكي (2004) وعدلها وعيها حازم زكي عيس وصلاح أحمد الناقة 2009 على عينة من طلبة الجامعة الإسلامية في فلسطين. تتكون الاستبانة من (61) بنداً موزعة على خمسة مجالات هي: الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة، وتفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز والتحفيز.

وقد قام الباحث بإجراء بعض التعديلات الشكلية واللغوية على أداة الدراسة لتناسب طبيعة الدراسة والعينة التي طبقت عليها بعد أن عرضها على خمسة من المحكمين، وكان من أهم هذه التعديلات:

- 1- تعديل صيغة العبارات من عبارات تقريرية فردية إلى عبارات تقريرية جماعية
مثال: تعديل عبارة "يرحب بالمناقشة ويتقبل وجهات نظر الطلاب" إلى "يرحبون بالمناقشة ويتقبلون وجهات نظر الطلاب"
- 2- استبدال عبارة "يبدو مدركاً لمشاعر الطلاب وملماً بمعانيها ومراميها" بعبارة "يشعرون بمشاعر الطلاب ويفهمون معانيها".

3- استبدال عبارة " يعلن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب" بعبارة " يعلنون نتيجة الامتحانات في الوقت المناسب".

4- استبدال عبارة " يقدم الإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات الدورية " بعبارة "يعلنون الإجابات عن أسئلة الامتحانات ".

5- الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد على الوسط المرجح والوزن المئوي في معالجة البيانات وتحليل النتائج بالنسبة للأداء التدريسي العام ولكل مجال من المجالات وكل بعد على حدة.

ت(1×)

ن

حيث أن:

ت ١ = تكرار الأفراد الذين اختاروا البديل الأول.

ت ٢ = تكرار الأفراد الذين اختاروا البديل الثاني.

ت ٣ = تكرار الأفراد الذين اختاروا البديل الثالث.

ن = عدد أفراد العينة / عدد البنود.

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{\text{الوسط المرجح}}{\text{الدرجة القصوى}} \times 100$$

يفيد استخدام الوسط المرجح في هذه الدراسة في معرفة درجة تقدير وجود كل كفاية من كفايات الأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، فإذا زادت قيمة الوسط المرجح عن (2) فهذا يدل على وجود الكفاية بدرجة جيدة لدى أعضاء هيئة التدريس؛ وإذا ما قلت عن (2) فيدل ذلك على وجودها بدرجة أقل من الوسط على اعتبار أن الدرجة (2) في هذه الدراسة تعبر عن درجة القطع للوسط المرجح والتي تفصل بين وجود الكفاية بدرجة أقل من الوسط أو أعلى من الوسط. أما حساب الوزن المئوي فيبين وزن كل مجال بالنسبة لغيره من المجالات وكل بند ضمن المجال الواحد، ومن خلاله يتضح ترتيب كفايات الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

سابعاً: نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً: فيما يتعلق بالسؤال الرئيسي للدراسة ومفاده:

– ما درجة تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟
تم حساب الوسط المرجح والوزن المئوي للمجالات ككل ولكل مجال وحده،
ثم رتبة كل مجال بالنسبة للمجالات الأخرى. والجدول الآتي يوضح الوسط المرجح
والوزن المئوي للمجالات ككل ولكل مجال وحده، والرتبة التي احتلها كل مجال بالنسبة
لغيره من المجالات.

جدول (2) يوضح الوسط المرجح والوزن المئوي ورتبة كل مجال من المجالات

م	المجالات	المجموع	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الترتيب
1	الشخصية والعلاقات الإنسانية	10919	1.89	63%	4
2	التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	10994	1,80	60%	5
3	تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم	7200	1,92	64%	2
4	التمكن العلمي والمهني	6145	2,01	67%	1
5	أساليب التعزيز والتحفيز	3879	1,90	63,33%	3
	الدرجة الكلية	39137	1,89	63%	

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن قيمة الوسط المرجح للدرجة الكلية لمجالات
تقويم الأداء التدريسي كانت (1,89) وهذه القيمة تقل عن (2) والتي تعبر عن درجة
القطع للحكم على مدى تمكن أعضاء الهيئة التدريسية من الأداء التدريسي، أي أن
مستوى تمكن أعضاء هيئة التدريس من الأداء التدريسي كان أقل من الوسط بقليل.
وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مغير وآخرين (2015) التي أظهرت أن مستوى
مجالات الأداء التدريسي كانت من مستوى مقبول، وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع
نتائج دراسة عبد الحسيب (2016) ونتائج دراسة منصوري وقرشي (2016) التي
أظهرت أن مستوى التقويم كان مرتفعاً في كل مجالات الأداء التدريسي.

أما بالنسبة لكل مجال من المجالات نلاحظ أن قيمة الوسط المرجح لجميع المجالات كانت أقل من (2) ما عدا مجال التمكن العلمي والمهني الذي بلغت قيمة الوسط المرجح فيه (2,01) واحتل المرتبة الأولى لباقي المجالات، وهو ما يعني أن مستوى تمكن أعضاء الهيئة التدريسية من محتوى المقررات التي يدرسونها للطلاب كان جيداً، واحتل مجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة الترتيب الأخير حيث بلغت قيمة الوسط المرجح لهذا المجال (1,80) وهو ما يعكس تمسك أعضاء الهيئة التدريسية بالطرق التقليدية في التدريس أو عدم معرفتهم باستراتيجيات ومهارات التدريس الحديثة فضلاً عن افتقار معظم الكليات إلى الوسائل التعليمية التي تساعد أعضاء الهيئة التدريسية في حسن التخطيط والتنفيذ للمحاضرات.

وقد توجي هذه النتيجة بشيء من التناقض، فكيف يكون أعضاء هيئة التدريس متمكنين علمياً ومهنيّاً وغير متمكنين من التخطيط والتنفيذ للمحاضرة؟ في الواقع إن هذا التناقض الظاهري يدل على انسجام وتوافق جوهري، فالكثير من أعضاء هيئة التدريس يبدو أنهم متمكنون من تخصصاتهم العلمية لكنهم يفتقرون إلى الإلمام باستراتيجيات التدريس ومهاراته والتي تساعد في نقل معارفهم ومحتوى المقررات التي يدرسونها إلى الطلاب بطريقة جيدة. وهذا التناقض الظاهري يعكس صدق شكاوى الطلاب التي تقر بتمكن المدرس من المادة العلمية وافتقاره إلى الأسلوب أو المهارة في إيصال مادته العلمية إليهم.

ونتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة جاسم (2012) ونتائج دراسة سعيد 2018 التي أظهرت أن هناك ضعفاً في جميع مجالات الأداء التدريسي، ومع نتائج دراسة السر (2003) ونتائج دراسة الطفيلي وآخرين (2013) التي أظهرت أن مستوى التخطيط للتدريس والتنفيذ للتدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية كان ضعيفاً. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الشوك والعجيل (2009) والتي بينت أن مستوى التخطيط للمحاضرة وتنفيذها كان مقبولا وكذلك نتائج دراسة منصوري وقرشي (2016) ونتائج دراسة عبد الحسيب (2016) والتي بينت أن مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية كان مرتفعاً في جميع المجالات.

أما بالنسبة للأسئلة الفرعية للدراسة فقد تم حساب قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي والرتبة لكل بعد ضمن المجال الواحد وللمجال ككل وفيما يأتي الإجابة عن السؤال الفرعي الأول ومفاده:

- ما درجة تقويم الطلاب لمجال الشخصية والعلاقات الإنسانية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟

جدول (3) يوضح قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي والرتبة لكل بعد ضمن مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية وللمجال ككل

م	المعيار	المجموع	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الرتبة
1	يظهرون أمام طلابهم بالمظهر اللائق من حيث النظافة والهندام.	502	1,47	49%	17
2	لديهم درجة عالية من الإحساس بالمسؤولية تجاه عملهم.	539	1,58	52%	15
3	يلتزمون بالموعد المحدد للمحاضرة بالضبط.	572	1,68	56%	13
4	يرحبون بالمناقشة ويتقبلون وجهات نظر الطلاب.	626	1,84	61,33%	12
5	تتميز ردود أفعالهم الانفعالية بالاعتزان.	684	2,01	67%	5
6	يظهرون مرونة في التعامل ويتحملون مسؤولية قراراتهم.	752	2,21	73,67%	1
7	اتجاهاتهم إيجابية نحو طلابهم في تفاعلهم معهم ومناقشاتهم لهم.	643	1,89	63%	11
8	يحترمون النظام الجامعي ويراعون حقوق الآخرين.	730	2,15	71,67%	2
9	يتمتعون بالقدرة على حسن الإنصات للطلاب والانتباه إلى آرائهم.	663	1,95	65%	9,5

10	يتحلون بأخلاق المسلمين ويراعون مشاعر الآخرين.	682	2	66,67%	6,5
11	يبدو عليهم المتابعة للمستجدات التي لها علاقة بمهنة التدريس.	562	1,65	55%	14
12	يتميز جو محاضراتهم بالديمقراطية في الحوار.	698	2,05	68,33%	4
13	يحترمون اتجاهات طلابهم ويعملون على توجيهها الوجهة السليمة.	682	2	66,67%	6,5
14	تبدو عليهم البشاشة والمرح داخل قاعة المحاضرات.	530	1,55	51,67%	16
15	يتعاملون بأسلوب حسن ولين مع الطلاب.	665	1,95	65%	9,5
16	يشعرون بمشاعر الطلاب ويفهمون معانيها.	711	2,09	69,67%	3
17	يتفهمون مشكلات الطلاب ويساعدونهم في التغلب عليها.	679	1,99	66,33%	8
	الدرجة الكلية للمجال	10919	1,89	63%	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة الوسط المرجح لمجال الشخصية والعلاقات الإنسانية ككل بلغت (1,89) ولم تصل إلى مستوى جيد، وهذه النتيجة لا تتفق مع نتائج العديد من الدراسات كنتائج دراسة منصوري وقرشي (2016) ودراسة عزيز (2012) ودراسة عبد الحسيب (2016) والجعافرة (2015) التي أظهرت نتائجها أن مستوى تقويم الشخصية كان من مرتفعاً.

أما بالنسبة لكل معيار على حدة فإننا نلاحظ أن قيمة الوسط المرجح لغالبية معايير الشخصية والعلاقات الإنسانية كانت أقل من قيمة درجة القطع (2)، وأن المعايير التي تجاوزت قيمة الوسط المرجح فيها قيمة درجة القطع وكانت من مستوى جيد هي المعايير التي احتلت المراتب الخمس الأولى وهي: المرونة في التعامل، ومراعاة حقوق الآخرين، ومراعاة مشاعر الطلاب، وسيادة الجو الديمقراطي، والالتزان في ردود الأفعال الانفعالية. أما المعايير التي احتلت المراتب الخمس الأخيرة فهي:

الاهتمام بالمظهر اللائق، والتمتع بالبشاشة وروح المرح أثناء المحاضرات، والإحساس بتحمل مسؤولية العمل، ومتابعة المستجدات التي لها علاقة بالتدريس، والالتزام بموعد المحاضرات.

وتختلف هذه النتيجة وبشكل كلي مع نتائج دراسة عيسى والناقاة (2009) ففي حين جاء معيار الاهتمام بالمظهر اللائق ومعيار التمتع بروح المرح في المراتب الأولى في دراسة عيسى والناقاة (2009) نجده قد جاء في المراتب الأخيرة في هذه الدراسة. وربما يعود ذلك إلى الأحداث السلبية وظروف الحرب التي يعيشها أعضاء الهيئة التدريسية في المناطق المحررة والتي زادت من درجة تعاطفهم مع الطلبة وجعلتهم مرنين في التعامل مع الطلاب وأكثر مراعاة لمشاعرهم وبالوقت نفسه أفقدتهم الاهتمام بمظهرهم وغيبت البسمة عن شفاههم وجعلت جل اهتمامهم منصبا على المستجدات الثورية أكثر من اهتمامهم بالمستجدات التدريسية.

السؤال الثاني ومفاده:

- ما درجة تقويم الطلاب لمجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدالب؟
جدول (4) يوضح قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي والرتبة لكل بعد ضمن مجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة وللمجال ككل.

م	المعيار	المجموع	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الرتبة
1	أفكارهم بالمحاضرة متسلسلة ومنطقية.	685	2,01	67%	5
2	يُحسنون إدارة المحاضرة حتى يتم كل شيء كما خطط له.	730	2,15	71,67%	1
3	يخططون جيداً لما يفعلونه داخل المحاضرة.	479	1,46	48,67%	18
4	يستثمرون وقت المحاضرة بما هو مفيد.	698	2,05	68,33%	3,5
5	يقدمون المعلومات أثناء المحاضرة بشكل مبسط وواضح.	654	1,92	64%	9

6	يقدمون عناصر المحاضرة بشكل منظم ومترابط.	510	1,5	%50	16,5
7	يعتمدون على الإجراءات التدريسية الحديثة وفق معايير الجودة.	509	1,5	%50	16,5
8	يبرزون النقاط الرئيسة في المحاضرة.	514	1,51	%50,33	15
9	يمنحون فرصاً متساوية للطلبة في المشاركة أثناء المحاضرة.	665	1,95	%65	7
10	يعملون على تنمية القدرات الإبداعية ويبينون قابليتها للتطبيق.	657	1,93	%64,33	8
11	يبدو عليهم الاستمتاع في عملهم التدريسي.	704	2,07	%69	2
12	يجعلون المعلومات التي يقدمونها للطلاب ذات معنى.	591	1,74	%58	11
13	محتوى محاضراتهم مناسب للمدة الزمنية المحددة لها.	668	1,96	%65,33	6
14	يستخدمون التلميحات غير اللفظية وتغيير نغمة الصوت لإثارة الانتباه.	563	1,65	%55	12
15	يفعلون دور الطلاب أثناء المحاضرة.	549	1,61	%53,67	13
16	يحددون للطلاب الموضوعات التي سيقدمونها في المحاضرة القادمة.	699	2,05	%68,33	3,5
17	يثيرون انتباه الطلاب بأساليب متعددة أثناء المحاضرة.	611	1,80	%60	10
18	يحرصون على استخدام وسائل وتقنيات التعليم الحديثة.	517	1,52	%50,67	14
	الدرجة الكلية للمجال	10994	1,80	%60	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة الوسط المرجح لمجال التخطيط والتنفيذ للمحاضرة ككل بلغت (1,80) ولم تصل إلى مستوى جيد، أما بالنسبة لكل معيار على حدة فإننا نلاحظ أن قيمة الوسط المرجح لغالبية معايير التخطيط والتنفيذ

للمحاضرة كانت أقل من قيمة درجة القطع(2)، وأن المعايير التي تجاوزت قيمة الوسط المرجح فيها قيمة درجة القطع وكانت من مستوى جيد هي المعايير التي احتلت المراتب الخمس الأولى وهي: إدارة المحاضرة، والاستمتاع بالتدريس، وتحديد موضوع المحاضرة القادمة، واستثمار وقت المحاضرة بما هو مفيد، والتسلسل المنطقي لأفكار المحاضرة.

أما المعايير التي احتلت المراتب الخمس الأخيرة فهي: القدرة على التخطيط الجيد للمحاضرة، وتنظيم عناصر المحاضرة، والاعتماد على الإجراءات الحديثة في التدريس، وإبراز النقاط الرئيسية في المحاضرة، واستخدام وسائل التعليم الحديثة في التدريس.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة الجعافرة (2015) وعيسى والناقاة (2009) وعبد الحسيب (2016) التي أظهرت أن مستوى التخطيط والتنفيذ للدرس كان من مستوى مرتفع.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة عزيز (2012) والطفيلي وآخرين (2013) والتي أظهرت أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالي التخطيط للتدريس والتنفيذ للتدريس كان ضعيفا ولم يصل إلى مستوى الجودة. وربما يعود ذلك إلى عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس الحديثة وتقضيلهم استخدام الطرق التقليدية الإلقائية في التدريس والتي تعتمد بشكل رئيسي على السرد المتواصل للمعلومات دون الاهتمام بالتخطيط للمحاضرة ومعرفة أهدافها المعرفية والوجدانية والمهارية ومدى تحققها لدى الطلبة فضلا عن أنها تفنقر بطبيعتها إلى استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.

السؤال الثالث ومفاده:

- ما درجة تقويم الطلاب لمجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟

جدول (5) يوضح قيمة الوسط المرجح والوزن المنوي والترتبة لكل بعد ضمن مجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم وللمجال ككل.

م	المعيار	المتوسط	الوزن المنوي	الترتبة
1	يتحررون الدقة والعدل في تصحيح الأوراق الامتحانية للطلاب.	1,80	60%	8
2	يعدلون مع طلابهم فيما يتبعونه من ضوابط ونظم داخل المحاضرة.	2,13	71%	1
3	يطرحون الأسئلة ويشجعون الطلاب على البحث عن إجاباتها.	1,93	64,33%	7
4	يشجعون الابتكارية والتجديد والتحديث ويطلبون ذلك من طلابهم.	2	66,67%	4
5	ينتقدون طلابهم بطريقة بناءة في مناقشاتهم.	1,79	59,67%	9,5
6	يعلنون نتيجة الامتحانات في الوقت المناسب.	2,02	67,33%	2
7	يتابعون الواجبات والأنشطة ويجعلون لها وزناً في التقويم.	1,98	66%	5
8	يوزعون الأنشطة والواجبات بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي.	2,01	67%	3
9	يتحدون طلابهم بالأسئلة التي تقدر تفكيرهم.	1,79	59,67%	9,5
10	يعلنون الإجابات عن أسئلة الامتحانات.	1,77	59%	11
11	يُوعون في الأنشطة التي يكلفون بها طلابهم لمواجهة الفروق الفردية.	1,95	65%	6
	الدرجة الكلية للمجال	1,92	64%	7200

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن قيمة الوسط المرجح لمجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم ككل بلغت (1,92) ولم تصل إلى مستوى جيد، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة منصوري وقرشي (2016) التي أظهرت إن مستوى الأنشطة وأساليب التقويم كان من مرتفعاً، وتتفق مع نتائج دراسة عيسى والناقة (2009) التي أظهرت أن مستوى الأنشطة وأساليب التقويم كان مقبولاً.

أما بالنسبة لكل معيار على حدة فإننا نلاحظ أن قيمة الوسط المرجح لغالبية معايير تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم كانت أقل من قيمة درجة القطع (2)، وأن المعايير التي تجاوزت قيمة الوسط المرجح فيها قيمة درجة القطع وكانت من مستوى جيد هي المعايير التي احتلت المراتب الثلاث الأولى وهي: العدالة بين الطلاب داخل المحاضرة، وإعلان نتيجة الامتحانات، وتوزيع الأنشطة على الطلاب على مدار الفصل الدراسي.

أما المعايير التي احتلت المراتب الأخيرة فهي: تقديم الإجابات عن أسئلة الامتحانات، والقدرة على طرح أسئلة غير تقليدية على الطلاب، والقدرة على نقد الطلاب بطريقة بناءة.

وبشكل عام نلاحظ في هذا المجال افتقار أعضاء الهيئة التدريسية إلى مهارات التدريس التي تستثير الدافعية لدى الطلاب وعدم معرفتهم للأثر الإيجابي الذي تتركه التغذية الراجعة الفورية على الطلاب والتي تؤدي إلى تعزيز إجاباتهم الصحيحة وتخليهم عن الإجابات الخاطئة واستبدالها بالصحيحة، فضلاً عن ضعفهم في استخدام مهارة طرح الأسئلة التي تتحدى ذهن الطالب وتنمي عنده الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى مجانبتهم الصواب في استخدام طرق النقد البناءة مع الطلاب أثناء مناقشاتهم لهم.

السؤال الرابع ومفاده:

- ما درجة تقويم الطلاب لمجال التمكن العلمي والمهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إيلب؟

جدول (6) يوضح قيمة الوسط المرجح والوزن المثوي والترتبة لكل بعد ضمن مجال التمكن العلمي والمهني وللمجال ككل.

م	المعيار	الترتبة	الوسط المرجح	الوزن المثوي	الترتبة
1	يبدو عليهم التمكن من مادتهم العلمية.	676	1,99	66,33%	5
2	لديهم معرفة جيدة بالمجالات المرتبطة بما يقومون بتدريسه للطلاب.	683	2,01	67%	3,5
3	يتناولون موضوعات المقرر ويغطونها بشكل جيد.	662	1.95	65%	8
4	يجعلون محتوى المقرر الذي يُدرّسونه متفقاً مع التقدم العلمي.	623	1,83	61%	9
5	لديهم اطلاع واسع على العلم والمعرفة في مجالات متعددة.	683	2,01	67%	3,5
6	ينتقلون في تناولهم لعناصر المحاضرة من السهل إلى الصعب.	732	2,15	71,67%	2
7	يتسم الطلاب بالانضباط والانتظام لكفاءتهم العالية في محاضراتهم.	674	1,98	66%	6,5
8	يتدرجون من المعلوم إلى المجهول أثناء تناولهم للمحاضرة.	739	2,17	72,33%	1
9	يعملون على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابهم.	673	1,98	66%	6,5
	الدرجة الكلية للمجال	6145	2,01	67%	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن قيمة الوسط المرجح لمجال التمكن العلمي والمهني ككل بلغت (2,01) وقد تجاوزت درجة القطع بقليل وهو ما يعني أن مستوى أعضاء الهيئة التدريسية في مجال التمكن العلمي والمهني كان جيداً. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج معظم الدراسات كدراسة عيسى والناقة (2009) ومنصوري

وقرشي (2016) وسعيد 2018 والحكمي (2004) والتي أظهرت أن مستوى أعضاء الهيئة التدريسية في مجال التمكن العلمي والمهني كان مرتفعاً.

أما بالنسبة لكل معيار على حدة فإننا نلاحظ أن قيمة الوسط المرجح لغالبية معايير التمكن العلمي والمهني قريبة من قيمة درجة القطع (2) وبعضها تجاوز درجة القطع، والمعايير التي تجاوزت قيمة الوسط المرجح فيها قيمة درجة القطع وكانت من مستوى جيد هي المعايير التي احتلت المراتب الأربع الأولى وهي: التدرج من المعلوم إلى المجهول، ومن السهل إلى الصعب، والمعرفة بمجالات التدريس، والمعرفة بالمجالات المرتبطة بما يقوم المدرس بتدريسه.

أما المعايير التي احتلت المراتب الأخيرة فهي: جعل محتوى المقرر متفقاً مع درجة التقدم العلمي، وتغطية موضوعات المقرر جيداً، والعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين الطلاب. وتدل النتيجة السابقة على محافظة أعضاء الهيئة التدريسية على القديم بالنسبة للمناهج ومفرداتها وعدم تضمين المناهج مفردات حديثة، فضلاً عن عدم القدرة على تغطية مفردات المقررات الدراسية خلال الفصل الدراسي والذي قد يعزى إلى إيقاف الدوام لمرات عدة خلال الفصل الدراسي بسبب الأوضاع المأساوية التي تعاني منها المناطق المحررة.

السؤال الخامس ومفاده:

- ما درجة تقويم الطلاب لمجال أساليب التعزيز والتحفيز لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب؟

جدول (7) يوضح قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي والرتبة لكل بعد ضمن مجال أساليب التعزيز والتحفيز وللمجال ككل.

م	المعيار	المجموع	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الرتبة
1	لا يسخرون من إجابات الطلاب الخاطئة بل يصححونها لهم.	676	1,99	66,33%	2

2	متحمسون لمقرراتهم بشكل واضح في تفاعلهم مع طلابهم.	647	1,90	%63,33	4
3	يعجبون بإنجازات الطلاب ويقدرونها داخل المحاضرة.	686	2,01	%67	1
4	يمتدحون الإنجازات اللائقة من طلابهم ويحمسوهم على المزيد منها.	643	1,89	%63	5
5	يستخدمون أساليب تدريس تُشجع الطلاب على الاستمرار في التعلم.	576	1,69	%56,33	6
6	يهتمون كثيرا بتصحيح الأخطاء التي يقع فيها طلبتهم.	651	1,91	63,67	3
	الدرجة الكلية	3879	1,90	%63,33	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن قيمة الوسط المرجح لمجال أساليب التعزيز والتحفيز ككل بلغت (1,90) ولم تتجاوز قيمة درجة القطع ولم تصل إلى مستوى جيد، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عيسى والناقعة (2009) ونتائج دراسة منصورى وقرشي (2016) والتي أظهرت أن مستوى تقويم أساليب التعزيز والتحفيز لدى أعضاء الهيئة التدريسية قد كان مرتفعاً.

أما بالنسبة لكل معيار على حدة فإن قيمة الوسط المرجح لغالبية معايير أساليب التعزيز والتحفيز كانت أقل من قيمة درجة القطع (2)، وأن المعيار الوحيد الذي تجاوزت قيمة الوسط المرجح فيه قيمة درجة القطع وكان من مستوى جيد واحتل المرتبة الأولى هو: إبداء الإعجاب والتقدير لإنجازات الطلاب داخل المحاضرة. أما المعيار الذي احتل المرتبة الأخيرة فهو: استخدام أساليب تدريس تُشجع الطلاب على الاستمرار في التعلم.

وتدل النتيجة السابقة ووفقاً لرأي الطلاب على أن هناك ضعفاً في استخدام أساليب التعزيز والتحفيز من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، وربما يعكس ذلك نفور الطلاب من أساليب التدريس التي يستخدمها المدرسين في الجامعة والتي أصبحت غير مقبولة ولا تشجع من وجهة نظرهم على الاستمرار في عملية التعلم،

ويعود ذلك إلى عدم مواكبة المدرسين لأساليب التدريس الحديثة والتنوع في استخدامها بحيث تتوافق مع طبيعة الوحدات التعليمية والمفردات التي تحتويها المقررات الدراسية، فضلاً عن عدم معرفتهم بالطرق التي تثير الدافعية للتعلم عند المتعلم ومدى تأثير التشجيع ولو بالكلمة الطيبة على إنجازات الطلبة.

خلاصة:

إن تحسين الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب يتطلب التركيز على الجانب التربوي والمهاري معاً، فضلاً عن التركيز على الجانب العلمي، فالجانب التربوي المهاري الذي يركز على طرق بناء الإنسان لا يقل أهمية عن الجانب العلمي الذي يركز على بناء الإنسان نفسه، ولا شك إن ضعف مستوى الأداء التدريسي لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية قد يعود إلى اهتمامهم بالجانب العلمي (بناء الإنسان) دون اهتمامهم بالجانب التربوي المهاري (طرق بناء الإنسان)، فكيف لمن لم يدرس طرائق التدريس أن يُنوع في استخدامه لطرائق التدريس وينتقي طريقة التدريس المناسبة لما يقوم بتدريسه؟ وكيف لمن لم يدرس القياس والتقويم أن يقوم بقياس وتقويم تحصيل طلابه وإنجازاتهم؟ وكيف لمن لم يتعرف على تقنيات التعليم أن يستخدم تقنية التعليم المناسبة لتحقيق أهداف التدريس؟

إن بعض أعضاء الهيئة التدريسية يقومون بالتدريس وهم لا يعرفون شيئاً عن مقومات العملية التدريسية، والحيث الذي يقع على بعض أعضاء هيئة التدريس ممن تستغني جامعة إدلب عن خدماتهم يعود إلى ضعف في أدائهم التدريسي وليس إلى ضعف في إعدادهم العلمي.

ومن نافلة القول: إن جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة إدلب وغيرها من الجامعات لا يتوقف على جودة إعدادهم علمياً فحسب؛ بل يتوقف على جودة إعدادهم وتأهيلهم تربوياً ومهارياً، وأن كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات تزداد بازدياد تكرار التقويم لكفاءاتهم التدريسية والبحثية والخدمية.

توصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

- 1- إيلاء رئاسة جامعة إدلب التقويم المستمر لأداء أعضاء الهيئة التدريسية اهتماماً بالغاً لما له من أثر إيجابي على جودة منتجها.
- 2- عقد ندوات حول الكفاءات المهنية التي يرغبها الطلاب في مدرسيهم كي يتمكنوا من تنميتها لديهم.
- 3- تنظيم لقاءات دورية حول آلية تطوير الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية والاطلاع على تجارب الجامعات في هذا المجال.
- 4- إنشاء هيئة تتبع لجامعة إدلب وتهتم بتقويم جودة كفاءات أعضاء الهيئة التدريسية من ناحية الأداء التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع.
- 5- ضرورة خضوع الكادر التدريسي من المعينين في جامعة إدلب والمتعاقدين معها لدورات في استراتيجيات التدريس وطرق التقويم ومهارات التواصل مع الطلبة.

بحوث مقترحة:

- 1- الفروق بين وجهة نظر الطلاب والمدرسين أنفسهم في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
- 2- تصميم استمارة شاملة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب وفق معايير الجودة العالمية في التعليم العالي.
- 3- الفروق بين الطلبة في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية وفقاً لمتغير جنس الطلبة واختصاصاتهم.
- 4- الفروق بين الطلبة في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس: إجازة-ماجستير-دكتوراه.
- 5- إعداد برامج لرفع الكفاءات التدريسية ودراسة فعاليتها في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إدلب.
- 6- مدى رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن تقويم الطلبة لأدائهم التدريسي في جامعة إدلب.

رؤية مستقبلية:

نأمل أن تُعد نتائج الدراسة الحالية مؤشراً يوجه أصحاب القرار مستقبلاً نحو الاهتمام بانتقاء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، واعتبار محك امتلاك عضو هيئة التدريس لكفاءة الأداء التدريسي من المحكات التي تؤخذ بالحسبان أثناء التعيين أو التعاقد، فجميع المؤسسات أصبحت تهتم بالكفاءات والخبرات أكثر من اهتمامها بالشهادات، ومعظم المنظمات العاملة حالياً في الأراضي المحررة مثلاً تعطي فترة زمنية مؤقتة للعامل لديها كي يُثبت كفاءته أو تُخضعه لدورات تدريبية لرفع كفاءته قبل الاعتماد عليه في الإنتاج. وبذلك فإن كانت الشهادة الحاصل عليها عضو هيئة التدريس من المؤشرات المهمة لممارسته التدريس في الجامعة؛ فإن المؤشرات الأهم هي امتلاكه الكفاءة التدريسية في الجامعة واختباره فيها قبل مزاولته التدريس، فلم يعد التدريس مهنة يمارسها عضو هيئة التدريس بشكل روتيني بل أصبحت فناً يتضمن فنوناً كثيرة: فن إعداد المحاضرة، وفن إلقاء المحاضرة، وفن التواصل مع الطلبة، وفن إلقاء الأسئلة الشفهية والحوار، وفن إعداد الأسئلة الكتابية، وفن استخدام تقنيات التعليم، وفن استخدام الأنشطة وأساليب التعزيز.

المراجع:

- أبو الرب عماد، وقدادة عيسى، 2008: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، المجلد 1، العدد 1، 69-107.
- أبو حطب فؤاد، وصادق آمال، 1991: مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 834.
- برقاي، باسم، وأبو الرب، عماد، 2016: إطار نموذج لتقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، هيئة الاعتماد الأكاديمي، 339-356.
- الجعافرة، عبد السلام يوسف، 2015: فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، مجلة العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 1، 139-155.

- الجنابي عبد الرزاق شنين، 2009: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، تشرين الثاني، 1-27.
- الحكمي، إبراهيم الحسن، 2004: الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، 13-56.
- الحيلة، محمد محمود، 2005: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية التعليمية، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 513.
- السر، خالد خميس، 2003: تقييم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى اساتذة جامعة الأقصى في غزة، 2/10/2009، الانترنت
https://www.alaqsa.edu.ps/site_resources/aqsa_magazine/files/25.pdf, 274-315.
- سعيد، محمد حامد، 2018: تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 41، 1964-1979.
- الشوك بليغ حميد، والعجيل رجا عبد السلام، 2009: تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العربي حول التعليم وسوق العمل، جامعة 7 أكتوبر، كلية الآداب، مصراته.
- الصرايرة، خالد أحمد، 2011: الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، جامعة مؤتة، الأردن، دراسة منشورة في مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 27، العدد 1+2، 601-652.
- الطفيلي محمد عبد مسلم، وعبود أفراح، وجابر انتظار، 2013: تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ، مجلة جامعة بابل، العلوم الهندسية، المجلد 21، العدد 2، 766-791.
- عبد الحسيب، جمال رجب محمد، 2016: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المجلد 9، العدد 4، 1077-1134.

– عزيز، حاتم جاسم، 2012: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، مجلة الفتح، العدد الخمسون، آب، 103-123.

– عيسى حازم زكي، والناقة صلاح أحمد، 2009: تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني، 18-19 نوفمبر، الجامعة الإسلامية، غزة.

– الغامدي، علي بن محمد زهيد، 2010: تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي، بحث مقدم في ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، طنجة، المملكة المغربية.

– مغير، عباس حسين، والسلطاني، نسرین حمزة، وعباس، وفاء عبد الرزاق، 2015: توافر معايير الجودة في أداء تدريسيي أقسام العلوم العامة/ كليات التربية الأساسية من وجهة نظر طلبتهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل، العدد 20، 392-402.

– منصوري، كمال، وقرشي، محمد، 2016: تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، العدد السادس، 345-372.

– ميخائيل إمطانيوس، 2009: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، منشورات جامعة دمشق، الطبعة 6، مطبعة الروضة، دمشق، 584.

- Arnăutu, Elena., & Panc, Ioana., 2015: Evaluation Criteria for Performance Appraisal of faculty Members. Procedia, Social and Behavioral Sciences 203, pp 386 – 392.
- Chau, Tran Ngoc Bao., 2020: Student Evolution of Teaching Effectiveness: teachers and student's perceptions, International Journal of Education, Learning and Development, Vol. 8, No.6, pp.1-19.
- Hajdin, Goran., & Pažur, Katarina., 2012: Differentiating Between Student Evaluation of Teacher and Teaching

- Effectiveness, Journal of Information and Organizational Sciences, Vol, **36**, No, **2**, pp. **123–134**.
- Kourosh, Aziz., Teamur, Aghamolaei., Nader, Parsa., & Tahereh, Dabbaghmanesh., **2014**: Comparison of differences in performance evaluation of faculty by students with faculty's self-assessment, J Adv Med Educ Prof; **2(3)**: **108–113**.
 - Kozub, R. M., **2008**: Student Evaluations of Faculty: Concerns and Possible Solutions, Journal of College Teaching & Learning – November Vol, **5**, No, **11**, pp. **35–40**.
 - Laguador, J. M., Castro, Joseph Cezar L. Deligero. Aristeo Cueto, **(2015)** Students evolution on the teaching performance of tourism and hospitality management faculty members, Asian Journal of Educational Research, Vol. **3**, No. **3**, pp. **28-33**.
 - Lyde, A. A., Grieshaber, D. C., Byrns, G., **(2016)**. Faculty Teaching Performance: Perceptions of a Multi-Source Method for Evaluation (MME), Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, Vol. **16**, No. **3**, June **2016**, pp. **82-94**.
 - Simon, C., **2003**: An Alternative Method to Measure MIS Faculty Teaching performance. The international Journal of Educational Management, Vol,**17**, No. **5**, **195-199**