مجلة إمتياز للعلوم التربوية والتعليمية
مجلد (05)، عدد (03)، أكتوبر 2023م

تقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا تشاد "من وجهة نظر الطلبة والطالبات"

The evaluation of the quality of the teaching performance of lecturers at the Faculty of Educational Sciences of the University of N'Djamena Chad from the view point of the male and female students

د/عبد الواحد الجابر محمد المعهد العالي لإعداد المعلمين بأنجمينا

د/ محمد عمر آدم كلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا، oumarmht83@gmail.com [1]

تاريخ استلام المقال: 2022-10-24 تاريخ المراجعة: 2023-03-05 تاريخ النشر: 2023-10-05

مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الذين (يدرسون باللغة العربية) بكلية العلوم التربوية التابعة لجامعة أنجمينا تشاد من وجهة نظر طلبة وطالبات المستوى الدراسي الأول والثاني والثالث في الأقسام الأكاديمية: المناهج وطرق التدريس والإدارة والتخطيط التربوي وعلم النفس التربوي وأصول التربية وتطبيقاتها. اتبع الباحثان المنهج الوصفي لوصف وتحليل وتفسير واقع جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا.

ولحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتصل بموضوع الدراسة وتكونت الاستبانة من (42)بنداً موزعة على (4) محاور.

وقد تكون مجتمع البحث من طلبة وطالبات الأقسام الأكاديمية:(علم النفس التربوي والإدارة والتخطيط التربوي وأصول التربية والمناهج وطرق التدريس) والمستوى الدراسي: أولى، ثانية، وثالثة. وبعد التأكد من صدقها وثباتها ووزعها الباحثان على عينة عشوائية طبقية مكونة من 32طالبا و32طالبة والمجموع 64.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها:

1- بينت نتائج التحليل الإحصائي أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية يتميز بالجودة. من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

2- كشفت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) لصالح النوع (ذكر).

3- أظهرت نتائج التحليل لإحصائي وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي. علم النفس التربوي، وأصول التربية وتطبيقاتها. والإدارة والتخطيط التربوي، والمناهج وطرق التدريس. وقدم الباحثان في ضوء أهداف البحث ونتائجه عدداً من التوصيات والمقترحات بدراسات مستقبلية.

Abstract:

This study aimed to evaluate the quality of the teaching performance of lecturers who (taught in Arabic) at the Faculty of Educational Sciences of the University of N'Djamena Chad from the viewpoint of students of the first, second and third academic levels in the academic departments of: curricula, teaching methods, administration, educational planning, educational psychology, pedagogy and its applications. The researchers followed the descriptive approach to describe, analyze

[1] المؤلف المرسل للمقال: د/ محمد عمر آدم ، الإيميل: oumarmht83@gmail.com

and explain the reality of the quality of the teaching performance of the faculty members of the Faculty of Educational Sciences at the University of N'Djamena.
In order to achieve the objectives of the study, the researchers developed after reviewing the previous studies and the theoretical literature related to the subject of the study, a questionnaire consisted of (42) items distributed on (4) axes.
The research community may consist of students from the academic departments: (Educational Psychology, Administration, Educational Planning, Fundamentals of Education, Curriculum and TeachingMethods) and the academic level: first, second, and third. After confirming its validity and stability, the researchers distributed it to a stratified random sample of 32 male and 32 female students, totaling 64.
The study found conclusions, including:
1- The results of the statistical analysis showed that the teaching performance of lecturers in the faculty of Educational Sciences is characterized by quality. From the male and female students 'point of view.
2- The results of the statistical analysis revealed that there are statistically significant differences in the teaching performance of the lecturers in the faculty of Educational Sciences from the viewpoint of male and female students according to the gender variable (male, female) in favor of gender (male).
3- The results of the statistical analysis showed that there is a positive correlation relationship with statistical significance between the quality of the performance of lecturers at the Faculty of Educational Sciences at the University of N'Djamena (Chad) from the viewpoint of male and female students and academic specialization. Educational psychology, the fundamentals and applications of education, administration and educational planning, curricula and teaching methods.
In light of the objectives and results of the research, the two researchers presented a number of recommendations and proposals for future studies.

مقدمة:

تحديد مشكلة البحث:

إن تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي، والوقوف على جودة أدائه لهو من الأهمية بمكان، ذلك أنه إذا صلح هذا العضو-عضو هيئة التدريس- أداءً فإن من المؤكد أن مردوده سينعكس على الطلبة والطالبات في صورة معلومات ومعارف ومهارات وقيم واتجاهات نافعة لهم وللمجتمع الذي تحدث فيه عملية التعليم الجامعي، وبما أن التعليم الجامعي: تدريسًا وبحثًا وتأثيرًا على الإنتاج والتنمية- لا يتطور ولا يتحسن مهما بذل فيه من جهد وقدم له من موارد مادية ومالية بدون البدء بالعنصر البشري الأهم فيه وهو عضو هيئة التدريس الذي بجب العناية به إعدادًا وتدريبًا وتقويمًا لكافة جوانب أدائه في التدريس، فالتدريس المتميز إنما يكسب الطلبة والطالبات معلومات ومعارف ومهارات تؤهلهم ليس فقط لمطلوبات سوق العمل المتجددة، وإنما يؤهلهم للحياة المتغيرة.(معرفة جودة طبيعة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس) وبناء عليه فإن مشكلة البحث الحالي تتحدد في السؤال الرئيس التالي: والذي تتفرع عنه أسئلة فرعية كلها تحاول

الإجابة على أسئلة البحث المطروحة.ما مدى جودة الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا – تشاد من وجهة نظر الطلبة والطالبات؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1-هل يتسم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد) بالجودة؟ من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

2-هل يتميز أداء عضو هيئة التدريس بجودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة.

3-هل يتسم أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد) باتباع أساليب التقويم الفعال؟ من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

4-ما مدى جودة إدارة المحاضرة لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد)؟

5-ما مدى جودة استراتيجيات التدريس الفعال لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد)

6-ما مدى جودة العلاقات الإنسانية لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد) مع الطلبة والطالبات.

7-هل الاختلاف في النوع: ذكور، إناث، له تأثير على استجابات الطلبة والطالبات على المقياس المعد لقياس جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

8-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والطالبات تبعًا لمتغير التخصص الأكاديمي.

9-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين استجابات الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير السنة الدراسية (أولى، ثانية، ثالثة)؟

10- هل ثمة فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين استجابات الطلبة والطالبات على المقياس، تعزى لمتغير القسم.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يبحث في أداء المعلم الجامعي الذي هو عمادة الجامعة، القائم بالتدريب والبحث العلمي، وخدمة المجتمع إذ لا يمكن للمجتمع أن يتقدم خطوة إلى الأمام بدون العلم، والمعرفة العلمية، والبحث العلمي، واعداد العقول اللازمة لدفع وتحريك عجلة التنمية المستقبلية، ومن الممكن أن يستفيد القائمون على تخطيط برامج التعليم الجامعي والمهتمون بالتنمية المهنية لأساتذة التعليم العالي وكذلك أساتذة التعليم العالي في الجامعات والمعاهد العليا التشادية. بالنتائج التي يسفر عنها هذا البحث.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- معرفة جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية –جامعة أنجمينا- تشاد. من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

2- التعرف إلى العوامل المؤثرة في جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية المتصلة بأداء عضو هيئة التدريس.

3- معرفة ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى(00.5) تعزى لمتغيرات: النوع والتخصص والسنة الدراسية والمستوى والقسم.

4- تطوير مقياس مقنن على واقع البيئة التشادية التعليمية لقياس جودة الأداء التدريسي للمعلم الجامعي في كلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا.

5- التوصل إلى نتائج وتوصيات ومقترحات تسهم في تجويد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا (تشاد).

فروض البحث:

وفي ضوء أسئلة البحث المطروحة يفترض الباحثان الفروض التالية:

1- لا يتميز الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بالجودة.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع: (ذكور، إناث) واستجابات الطلبة والطالبات على بنود المقياس المعد لقياس جودة التدريس من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

3- لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين متغير التخصص الأكاديمي واستجابات الطلبة والطالبات على بنود المقياس المطور لمعرفة مدى جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 00،5 بين استجابات الطلبة والطالبات على محاور الاستبانة. تعزى لمتغير الدائرة.

5- لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والطالبات على بنود المقياس تبعًا لمتغير القسم: التخطيط التربوي المناهج وطرق التدريس، وأصول التربية، وعلم النفس التربوي.

حدود البحث: تجرى هذه الدراسة ضمن الحدود التالية:

1- الحدود المكانية: كلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا تشاد

2- الحدود الزمانية: وتنحصر في العام الجامعي 2019-2020

3- الحدود البشرية: تنحصر في طلبة وطالبات الأقسام: علم النفس التربوي، والمناهج وطرق التدريس، وأصول التربية، والتخطيط التربوي الناطقين باللغة العربية. للسنوات: الأولى. الثانية، الثالثة.

4- الحدود المنهجية: تقتصر هذه الدراسة على المنهج الوصفي لوصف واقع جودة الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا-تشاد وصفا كيفيًا وكميًا.

5- الحدود الموضوعية: تتحدد في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات في الأقسام الأكاديمية: قسم التخطيط التربوي، وقسم علم النفس التربوي، وقسم المناهج وطرق التدريس، وقسم أصول التربية، الناطقين باللغة العربية.

مصطلحات البحث:

تقويم الأداء: وقد عرف تقويم الأداء بأنه العملية التي بتم من خلالها إخضاع أداء المقوم للحكم والتقدير بصورته الكمية والنوعية وذلك انطلاقًا من المعنى الذي اعتمده المقيم في فهم الأداء وفي ضوء المعايير المعتمدة من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد على فهم وإدراك العلاقة بين مختلف العناصر والمجالات الخاصة) (الفتلاوي:2013).وتقويم الأداء يتعلق بما يصدر عن عضو هيئة التدريس الجامعي من أداءات تتصل بتصديره للمعلومات والمعارف والمهارات وأنماط السلوك المتعددة التي تصدر عنه موجهة إلى الطلبة والطالبات داخل القاعة الدراسية أو خارجها مادامت في السياقات التعليمية التي تقع تحت مراقبة الجامعة وإدارتها.

ويعرف الباحثان تقويم الأداء بأنه(ما يصدر عن المعلم الجامعي في السياقات التعليمية وتخضع للقياس والتقويم بأساليب تتسم بالصدق والثبات والموضوعية.)

جودة الأداء التدريسي: حظي (مصطلح جودة الأداء في مجال التربية) باهتمام علماء التربية والباحثين فيها لماله من أهمية في منظومة العمل الجامعي وعلى اعتبار أنه يتصل بالركن الأعظم فيها-الجامعة-الا وهو المدرس الجامعي الذي إذا صلح أداؤه صلحت المخرجات المتولدة عن أدائه الجيد وبالتالي تحققت أهداف الجامعة وأهداف المجتمع، وقد عرف الأداء تعريفات نظرية وكمية فمن التعريفات والمحاولات الكمية لتحديده، ما جاء في بحث الباحث:(أحمد عبد الله أحمد القحفة) (القحفة: 2014).

بأنه (كل الإجراءات التي يؤديها عضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة، اثنا إعداده للمحاضرة وعند تنفيذها وتواصله مع الطلبة) داخل القاعة الدراسية وخارجها وعمله الشخصي أو خدمته للمجتمع) من وجهة نظر طلبة الكلية. ومن الأسئلة التي يتعين طرحها هنا: ماهي المواصفات والخصائص التي تتوقعها من إعداد المحاضرة أو تنفيذها، أو استراتيجيات التدريس والتقويم التي ينتهجها المعلم الجامعي، أو حتى نمط تفاعله مع الطلبة والطالبات وقد ذهب(أحمد عبد الله أحمد القحفة) نقلاً عن على راشد ومنى مسعودي) إلى أن الأداء التدريسي هو (مجموعة السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل حجرة البحث

وخارجها لتحقيق أهداف محددة تصدر من المعلم دائمًا في شكل استجابات حركية أو لفظية) وتظهر في تلك الاستجابات عناصر الدقة والسرعة في الأداء والتكيف مع ظروف الموقف التدريسي. (القحفة:2014)

(وهو ما ينجزه عضو هيئة التدريس من المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتدريس اختصاصه).

وقد عرفه إجرائيا: (درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي). (الجنابي: 2009م).

ويستخدم مصطلح التقويم في مجال التربية ليشير بصورة خاصة إلى العملية التي تسمح باتخاذ حكم حول قيمة الظاهرة موضع الدراسة. وتتضمن هذه العملية الوصف وتقديم البيانات المهمة حول الظاهرة كما تتضمن التثمين والتقدير والحكم. مع مراعاة أن التقويم التربوي ينطوي على أغراض شتى ويتخذ أشكالا عديدة ويستخدم إجراءات وأساليب متنوعة فإن المعنى الغالب له هو أي إجراء منظم يقصد به تقويم مدى تحقيق أهداف تعليمة معينة. ويتضمن هذا المعنى النقطتين التاليتين:

1- إن الخطوة الجوهرية في عملية التقويم هي تعيين الأهداف التعليمة.
2- إن عملية التقويم تتضمن إجراءات كثيرة ولا تقتصر على قياس نواتج التعلم، وفي هذا الإطار يستخدم مصطلح التقويم التربوي للإشارة إلى تلك العملية المنظمة لجمع وتحليل المعلومات المستمدة من مصادر شتى بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التربوية المرسومة. (ميخائيل: 1995م).

مفهوم التقويم:Evaluationهناك مصطلحان في اللغة العربية أحدهما التقييم Valuation والآخر التقويم Evaluation وبهذا يمكن أن نحدد معنى الكلمة الاولى: التقييم على أنها تحديد القيمة والقدر. أما الكلمة الثانية ففيها هذا المعنى بالإضافة إلى معاني التعديل والتحسين والتطوير. وفى إطار هذا المفهوم تصبح وظيفة المدرسة ليست قاصرة على الحكم على المتعلم بالنجاح أو الفشل من خلال نظام الامتحانات التقليدي بل أن مهمة المعلم ودوره تشبه أقرب إلى مهمة الطبيب لا تقتصر على مجرد قراءة ميزان الحرارة أو مقياس ضغط الدم وإنما يتجاوز ذلك التشخيص إلى العلاج.

لذا يمكن القول بأن التقييم هو مجرد إصدار أحكام أما التقويم فيتضمن إصدار الأحكام مقترنة بخطط تعديل المسار وتصويب الاتجاه في ضوء ما تسفر عنه البيانات من معلومات. ولقد عانينا تربوياً من الاقتصار على التقييم كما يتمثل في الامتحانات النهائية التقليدية والأصح أن نسعى إلى تحويل الوجهة إلى التقويم التربوي بمعناه الشامل وأن نهتم بالتدخل للعلاج والتطوير والتحسين.

ويمكننا تعريف التقويم بأنه عملية تخطيط للحصول على معلومات أو بيانات أو حقائق عن موضوع معين (المتعلم مثلاً) بطريقة علمية لإصدار حكم عليه بغرض التوصل إلى تقديرات كمية وأدلة كيفية تسهم في اتخاذ أو اختيار القرار الأفضل لأجل التطوير والتحسين.(محفوظ: ص2)

توجد كلمتان تدلان أو تفيدان لبيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم والمصطلح الأول صحيح لغوياً وهو أعم وأشمل يراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه) وتعديل أو تصحيح الاعوجاج وهذا يعني أن التقويم يتضمن في ثناياه الحكم على الشيء ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير.وعلى المستوى التعليمي فان التقويم يعني "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات، بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها". أما على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي فهي "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين واتخاذ قرارات بشأنها ويشير هذا المفهوم ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية، كخطوة أولى في عملية التعليم لأنها عملية مقصودة و هادفة"

يشار إلى أن البروفسور (Elton, 1987) اتخذ خطوة أكثر تقدماً ولكن بحذر ليفصل بين مفهومي التقييم والتقويم المتداخلين حيث كتب قائلاً "أن التقييم يختص بالأفراد وأن التقويم يختص بالعمليات التدريسية" فيما يشير آخرون إلى أن التقييم هو التثمين من اجل إصدار أحكام ذات سمة كمية، أي إجراء قياس موضوعي منضبط ومنتظم للمدخلات والمخرجات بشكل ارقام ونسب فيما يستهدف التقويم التحسين عبر عملية نوعية تهتم بتعديل وتنمية المكونات المختلفة للعملية التدريسية.

لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة ولكنه قلما يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو عند الترقيات العلمية) وأن حصل في بعض هذه الجامعات فأنه يأخذ بعداً كلياً، ويعتقد أن هذا العزوف أو الأحجام عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مرده إلى موروث قديم مفاده إن الأستاذ الجامعي الأكاديمي ينبغي أن لا يتعرض أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بان يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة.

مفهوم الجودة:

يمكننا تعريف الجودة من الناحية اللغوية من الفعل جود أي شيء جيد و الجمع جياد و جيائد بالهمزة، ومنها أجاد الشيء أي أحسنه و جوده تجويداً، أي قدمه على أكمل و أحسن وجه ممكن.(محمد: 2017م).

يعتبر أصل الكلمة الاشتقاقي (جود) وهو أصل يدل على التسامح بالشيء وكثرة العطاء، ومن اشتقاقاته : الجيد : ضد الرديء وجاد الشيء جُودة وجَودة أي /صار جيد اً، وأجدت الشيء فجاد، والتجويد مثله، ويقال: هذا شيء جَيد بين الجُودة والجَودة. وقد جاد جَودة وأجاد: أتى بالجيد من القول أو الفعل. ويقال: أجاد فلان في عمله وأجودَ وجادَ عمله بجود وجَودة. وعليه فلفظ الجودة ممكن أن يكون جُودة وجَودة وكلاهما له نفس المعنى وهو الإجادة. والجودة تعنى الإتقان، وذلك بناءً على أن الجودة من أجاد أي أحسن، فيقال فلان أجاد أي أحسن، كما تعنى أيضاً التفوق والإبداع على أن فلان أتى بالجيد فهي نتيجة الاهتمام بالكيف وليس بالكم.(بدر:2009م).

مفهوم الجودة من خلال الرجوع إلى معاجم اللغة العربية، والبحث عن جذر كلمة الجودة، الجودة لغة: الجودة مصدر الفعل الثلاثي جود، الجيد نقيض الرديء على فيعل وأصله جيود فقلبت الواو ياء لانكسارها ومجاورتها الياء ثم أدغمت الياء الزائدة فيها والجمع جياد، وجيادات جمع الجمع. والجودة لها مجموعة كبيرة من المعاني المتنوعة والغامضة وكثيرا ما نجد صعوبة في تحديد المعنى بدقة ويرجع هذا إلى إمكانية استخدامها بصفة مطلقة أو بصفة نسبية. والجودة كلمة أصلها لاتيني مشتقة من **Quails** والتي تعني طبيعة الشيء أو جزءاً من طبيعته. وقديما كانت تعني الدقة والإتقان وتم اكتشاف ذلك من خلال التأمل في الآثار والأواني التاريخية والزخارف والتماثيل القديمة والقلاع والقصور. من الحضارات القديمة ويعرِّف **Connell**الجودة بأنها المتانة والأداء المتميز للمنتج (المسعود: 2014م)

الجودة **Quality** هي درجة استيفاء المتطلبات التي يتوقعها المستفيد من الخدمة، أو تلك المتفق عليها معه، (العضاضي: 2012م،).

تعريف جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

عضو هيئة التدريس هو الركن الأعظم في المنظومة الجامعية فدوره لا يقتصر على التدريس بتقديم المعلومات والمعارف والمهارات إلى الطلبة والطالبات أو إرشادهم وتوجيههم، وإنما يتعدى ذلك إلى القيام بوظيفة الاشراف على بحوث الماجستير والدكتوراه وغيرها من البحوث في إطار التعليم العالي، وكذلك القيام بوظيفة خدمة المجتمع المحيط بالجامعة من خلال الاسهام في مشكلاته وذلك بتصميم البحوث الهادفة الجادة التي تكون دليلًا على قدرة الجامعة وأساتذتها الأكفاء المتميزون الذين امتلكوا المعارف والمهارات المتميزة وسخروها في خدمة مجتمعهم.(رفاد بدون تاريخ)

ويعرف الباحثان إجرائياً تقويم جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا-تشاد بأنه استجابات الطلبة والطالبات عينة الدراسة حول محاور الاستبانة التي أعدها الباحثان لتقويم الطلبة والطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التقويم:

ويتطلب التقويم بوصفه عملية إصدار حكم على قيمة الشيء المقدر استخدم مستويات أو معايير معينة لتقدير هذه القيمة، ويتضمن بمعناه الواسع التحسين والتطوير الذي يتم اعتمادا على هذا الحكم (أو الأحكام). وبهذا يمكن الوصول إلى تعريف جودة الأداء من خلال تبني تعريف) ماكس ويل Max Will (للأداء المتميّز حيث يعرّفه على أنّه: " ينبع من إنجاز البنود الصحيحة بالطريقة الصحيحة ".و يتضح أنّ هذا التعريف يقترب جدّا من تعريف) الشعار 11 (للجودة، وعليه فإنّ جودة الأداء تتلخص في امتلاك الفرد للمهارات والقدرات التي تمكّنه من إنجاز الأعمال و المهام الموكلة إليه بطريقة جيّدة وسليمة وصولا لتحقيق أداء جيّد و متميّز، و هنا تظهر الفروق الفردية من خلال تقويم أدائهم بصفة دورية، وهذا هو المطلوب من الجامعات بالنسبة للأساتذة الناشطين في حرمها قصد تحسين و تنمية مهاراتهم والرقي بأدائهم. الأكاديمي المتميز

وهناك ثلاثة عناصر لجودة أداء الأستاذ الجامعي يجب عدم التفريط فيها:

العنصر الأول: وهو العنصر الأكاديمي والذي يتمثل في قدرة الأستاذ الجامعي على القيام بواجباته البحثية والتدريسية.

العنصر الثاني: الاجتماعي: وهو يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعي الاسهام في خدمة المجتمع والمشاركة في الأنشطة التنموية.

العنصر الثالث: الفردي: وهو يتمثل في تلبية حاجات الطلبة والطالبات واشباع حاجاتهم المعرفية المتعددة. هذه الأبعاد الثلاثة تحدّد لنا بتفاعلها مستوى الأداء للأستاذ الجامعي، من خلال العوامل المتعلقة بذات الأستاذ ودافعيته للعمل، إضافة إلى العوامل المرتبطة ببيئة العمل ومناخه، وأيضا العوامل التي لها علاقة بقدرته على إنجاز المهام والأنشطة الموكلة إليه، تؤثر هذه العوامل في أدائه مجتمعة معا، وهنا يمكن القول إنّ العلاقة بين هذه العوامل ومستوى الأداء طردية، فكلّما ارتفعت نسبة تفاعلها كلّما ارتفع مستوى الأداء والعكس صحيح، (بوديل:).

الفروق بين ما هو تقويم وما هو قياس:

حصر كل من محمد أمين المفتي وحلمي أحمد الوكيل الفروق بين القياس والتقويم في النقاط التاليات:

1. التقويم يعتبر أشمل في الجوانب التي يتناولها من " القياس، فالتقويم بشمل كافة عناصر الظاهرة التربوية المقومة فتقويم المنهج-على سبيل المثال لا الحصر – يمتد ليشمل: الأهداف، والمحتوى، والأنشطة، والطرق والوسائل التعليمية باعتبارها تمثل الجانب الاجرائي في تنفيذ المنهج، بينما القياس يعني بجانب واحد من الظاهرة التربوية المقومة.

2. يركز التقويم على الجوانب العامة الكيفية فيما يركز القياس على الناحية الكمية.

3. إن عملية التقويم تسعى إلى بيان الجوانب السلبية والايجابية بهدف التخلص مما هو سلبي وتنمية ما هو إيجابي في النظام التربوي وكل أولئك من أجل " تحسين وتطوير "جوانب النظام التربوي حتى تلبي حاجات التلاميذ والطلبة والمجتمع بينما يركز القياس على جوانب محددة من الظاهرة المدرسة.

4. التقويم التربوي يقوم على أسس مثل: الشمول، الاستمرارية، والتنوع، والتعاون" فيما يركز القياس على مجموعة من الأدوات التي يشترط فيها أن تكون دقيقة حتى تصف وصفا كميا للظاهرة المدروسة.

5. التقويم يهدف إلى مقارنة الظاهرة بغيرها وربطها بينما يركز القياس أحيانًا على شيء واحد دون ربطه بغيره من الظواهر. (الوكيل: 1987م،).

الخصائص التي يجب أن تتوافر في تقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

1. أن يكون تقويم أداء عضو هيئة التدريس شاملا لكافة أدائه سواء فيما اتصل بتفاعله مع الطلبة والطالبات داخل قاعة المحاضرة، وقدرته على تقديم الدعم والنصح والتوجيه والإرشاد التربوي والأكاديمي للطلبة والطالبات، أو مدى تمكنه من مادة المحاضرات التي يلقيها وقدرته على استخدام التقنيات التعليمية لمادة اختصاصه أو كفاياته المتعلقة بإعداد المحاضرات، أو تحديد أهدافها، أو استراتيجيات التقويم التي يتبعها أو مدى إسهامه في تنويع وتحديد استراتيجيات التدريس أو البحوث العلمية التي يجريها أو الإسهام في خدمة المجتمع.

2. أن يكون تقويم أداء عضو هيئة التدريس مستمرا، فلا تقوم به الجهات المنوط بها تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس عامًا ثم تتخلى عنه عامًا آخر فذلك لا يعطينا صورة علمية تتميز بالدقة والاستمرارية وبالتالي إصدار الحكم السليم على أداء أعضاء هيئة التدريس.

3. أن يتصف تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالتكامل وذلك يتطلب عدم التركيز في تقويم أدائه على جانب واحد يجب النظر إلى العوامل البيئة الاجتماعية والظروف الإدارية والتنظيمية والحوافز والرواتب، وأعداده، وتدريبه، وحاجاته المهنية، وتأثيره على الطلبة والطالبات وكل ذلك من أجل رسم صورة تتميز بالدقة والشفافية والمصداقية على أداء عضو هيئة التدريس.

4.أن يتميز تقويم أداء عضو هيئة التدريس بسمة التعاونية " ومما تجدر الإشارة إليه أن الأطراف المشاركة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس من زملائه، ورؤساء الأقسام، وعمداء الكليات والطلبة والطالبات، وإن اقتضى الأمر أطراف أخرى مثل اللجان البرلمانية الخاصة بمتابعة وتقويم أداء الجامعات، لا بد أن تكون متعاونة من أجل رسم صورة واقعية دقيقة تتسم بالمصداقية، والشفافية والعلمية وذلك بهدف التطوير والتحسين لأداء عضو هيئة التدريس.

5.أن تكون الأجهزة والجهات التي تقوم بتقويم أداء عضو هيئة التدريس تتسم بالمهنية والشفافية والخبرة والعدالة والنزاهة والمصداقية، فلا يوكل هذا التقويم – تقويم أداء عضو هيئة التدريس لجهات غير مهنية وغير ذات مصداقية أو تتولاه مجموعة من الغرضين أو ضعاف النفوس الذين انطلت عليهم عيوب أدائهم واتضحت أمامهم نقائص غيرهم.(الوكيل: 1987م).

6.أن يبنى تقويم أداء عضو هيئة التدريس على الأسس العلمية التي تتميز بالواقعية والصدق والثبات والموضوعية حتى يمكن تقويم تكوين تقويم علمي واقعي ذا مصداقية يسهم في تحسين وتطوير أداء عضو هيئة التدريس.

7.التنوع في وسائل تقويم أداء عضو هيئة التدريس: فلا نعتمد على وسيلة واحدة في الحكم على أداء عضوية التدريس داخل قاعات الدرس وإنما يتعين تعدد الوسائل من ملاحظة، ومقابلة، وأسئلة، وتقويم الزملاء، ورؤساء الأقسام، وعمداء الكليات، وأحكام الطلبة والطالبات على أداء أعضاء هيئة التدريس ومدى مطابقته لمقاييس الجودة المقترحة في أداء أعضاء هيئة التدريس، والهيئات والوكالات والجهات الأخرى ذات المصداقية التي يفترض أنها تشارك في تقويم جودة أعضاء هيئة التدريس.(الوكيل: 1987،).

أما القياس فإنه: (العملية التي نحصل من خلالها على قيمة " درجة " لصفة من الصفات أو خاصية معينة وفقا لبعض المقاييس والمحكات) من ذلك يتضح أن القياس يعني بما هو كمي رقمي لتحديد وتقدير السلوك

والسمة أو الصفة التي يريد قياسها، فإن كان لدينا أربعة من الطلبة والطالبات قد حصل كل واحد منهم على في" مادة اللغة العربية " على :75، 65، 55، 85. فإننا هنا بصدد قياس كمي للدرجات التي تصف تحصيل الطلبة والطالبات في مادة اللغة العربية. وفي هذا الإطار فقد عرف (خالد جمال جاسم) القياس بأنه: (التعبير عن الأشياء بالأرقام حسب قواعد محددة القياس هنا هو وصف كمي للسلوك أو تكميم الظاهرة.) (جاسم: ص8)

2-أهمية تقويم جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

يفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه. ويعد تقويم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق احد أهم الأهداف الرئيسة للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى، كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفايتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم.وتكشف عملية التقويم عن انجازات التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية.

يعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها, فوجود عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية

إن دور عضو هيئة التدريس دور متجدد بصفة مستمرة مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل عضو هيئة التدريس والتي تشمل التطوير التدريبي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي.

ويرى الصاوي أن لأعضاء هيئة التدريس دور في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعهم، فهم يتعاملون ويتفاعلون معهم، ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي كان لا بد من تقييم لأدائه وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها.

ومن ذلك يحظى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المنظمات التربوية باهتمام كبير من قبل واضعي السياسات التربوية والأنظمة السياسية في معظم بلدان العالم في العصر الحديث وذلك نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في إنجاح العملية التعليمية (عياصرة:).

وكما ذهبت إلى ذلك (فايزة محمد الورفلي): (أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريسي بعد عنصرًا مهمًا في المنظومة الأكاديمية، ولهذا فإن القصور في هذا الأداء يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات حيث إن مستوى الأداء الأكاديمي للمعلم الجامعي يعد محكًا أساسيًا للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية").(الورقلي: 2015م،).

أهمية جودة الأداء التدريسي: إن إدراك المعلم الجامعي لأهمية أدائه التدريسي يجعله على وعي دائم بجوانب القوة ونواحي الضعف في أدائه التدريسي، وتحديد الآليات التي تجعل الإجراءات العلاجية أمرًا مرغوبًا فيه مما يعد مؤشرا للنضج المهني، ومساعدا في تشخيص نقاط الضعف والقوة في الأداء المهني وتقوي دافعيتهم نحو تقوية العمل وتتيح لهم فرصة لتحقيق الذات في مجال المهنة وذلك توفر أداة موضوعية تسمح بالتمييز بين الأفراد عند صرف الأجور التشجيعية أو منح العلاوات والمكافآت وتسهم في دعم العلاقة بين العاملين والإدارة وتسهم في اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية وبشكل مستمر وأبرز أهمية جودة الأداء التدريسي في العناصر الآتية:

1.تحسين نوعية التعليم المقدم للطلبة والطالبات باعتباره أحد مكونات العملية التعليمية، وذلك من خلا تحديد نوعية التغيرات المطلوبة من المعلم لإمكانية التطوير أو التحسين المدرسي سواء كانت في طريقة التدريس، أو بيئة التعلم أو في مصادر التعليم.

2.تشخيص الاحتياجات الفردية للمعلمين من خلال تحديد كل من جوانب القوة، وجوانب الضعف في الأداء التدريس، وتوفير التغذية الراجعة لكيفية توجيه الطلبة والطالبات نحو التعليم الفعال، وهو ما يمكن اعتباره تقويما مرحليا، وغالبا ما يتسم بالوصف أكثر منه حكما أو تقويما للأداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

3.تنمية مهارات، ومعلومات عضو المهنية لإمكان مساهمته بفاعلية في عمليات التطوير المستقبلية.

والتحديث المستمر لمنظومة المنهج المدرسي، وتأسيسا على ذلك، يظهر أن أهمية جودة الأداء التدريسي للمعلم في معرفة مدى تقدمه نحو بلوغ أهدافه، ومعرفة مدى فهم واستيعاب المعلم للمعلومات والمهارات الجديدة التي تحدثها متغيرات العصر، وتحديد مدى قدرته في الاعتماد على النفس في استخدام هذه المعلومات بتوجيه التقدم نحو إتقان التعلم، وتحديد قدرات المعلم وإبداعاته، وجوانب الضعف في أدائه للتنبؤ بالسلوك التدريسي له في المستقبل.

الأهداف التي يسعى إليها تقويم جودة الأداء التدريسي:

1. إن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات له مردود إيجابي على أعضاء هيئة التدريس وهو يؤدي إلى تجويد أداء أعضاء هيئة التدريس وقد يؤدي إلى تطوير مضمون المواد العلمية التي يتكفل عضو هيئة التدريس بتدريسها في الجامعات، وعضو هيئة التدريس المتابع لتطورات المعرفة المتسارعة وما تفرضه على أساتذة الجامعة من تطوير معارفهم ومهاراتهم وأسلوب أدائهم باستمرار حتى يواكبوا التطورات العلمية-التي إما أن نسايرها أو أن نستوعبها أو

نكون خارج إطار العصر، يستفيد عضو هيئة التدريس من تقييم أدائه فيطور الجوانب الأدائية الجيدة في أدائه ويعمل على التخلص من الجوانب السلبية في أدائه.

2. تقويم الأداء يفيد الجامعة في تكوين تصور واضح مدعم بالأدلة والدراسة الميدانية عن أداء عضو هيئة التدريس، فبدلاً من الأحكام الذاتية والانطباعية والتحيزات الفردية ترسم صورة علمية واقعية مدعمة بالأرقام عن أداء هيئة التدريس وهذا ينعكس على تجويد أداء عضو هيئة التدريس وكذلك يساعد الجامعة في مسائل مثل : الترقيات العلمية والتكليف بالمناصب الإدارية الاكاديمية في الجامعة وكذلك في التحديد الموضوعي للحوافز والمكافئات وبرامج التدريب المهني التي تهدف إلى الارتقاء بمستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي، ورعاية الطلاب وتوجيههم وإرشادهم تربويًا وتعليميًا والتدريس

3. وتقويم أداء عضو هيئة التدريس يساعد الجامعات في تحسين البيئة التعليمية بمفهومها الواسع، إذ إن تجويد أداء أعضاء هيئة التدريس لا يكون ممكنًا مع وجود معوقات في بيئة التعلم في الجامعة من قبيل عدم وجود الغرف المكيفة لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك عدم وجود شبكة للاتصالات العنكبوتية، والقاعات المناسبة للتدريس وغير ذلك من المعوقات المادية.

4. توفير معلومات وبيانات ذات مصداقية لعضو هيئة التدريس في الجامعة توضح له مدى جودة أدائه التدريسي فيقف على نقاط القوة في أدائه، ويعمل على تدعيمها وتطويرها، وتعديلها، ونقاط الضعف- وما أكثره في أدائه، فيعمل على التخلص منها وتطوير أدائه المهني حتى يكون على المستوى المأمول الذي يحقق طموحات الطلبة والطالبات وتوقعاتهم، ويحقق كذلك أهداف الجامعة والمجتمع، ومن الملاحظ أن بعض أعضاء هيئة التدريسي يتوهمون : الكمال المهنى في أدائهم فلا يتصورون نقصًا في أدائهم، ولا يتقبلون تقويمًا يتطلب تعديل سلوكم وأدائهم المهني وفي المقابل فإن فئة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ميالون إلى التجديد والتطوير، والسعي إلى ملاحقة التطورات المتسارعة في ميدان المعارف ويستفيدون من تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات

5. تسهيل اختيار الطلبة والطالبات للمواد التي تناسبهم

6. مد إدارة الجامعة بالبيانات والمعلومات التي تساعد الجامعات في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وتصنيفهم حسب الأداء إلى فئات، وكذلك أغراض الترقيات العلمية والتكليف بالمناصب الجامعية التي تتطلب فئات متميزة في أدائها من أعضاء هيئة التدريس. .(الدابيني: 2006م).

7. تقويم الأداء التدريسي يمكن من معرفة مستوى التقدم الذي أحرزه عضو هيئة التدريس في أدائه.(المنيع: 2012م).

8. الإفادة من نقاط القوة وإمكانية تعميمها للأخرين للإفادة منها، وتجنب نقاط الضعف والعمل على التخلص منها.

9. الوقوف على الأداء المتميز لعضو هيئة التدريس وتعزيز دوره في خدمة الجامعة والبحث العلمي والمجتمع.

10. تفيد عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جمع معلومات عن جودة الأداء وضعفه في جوانب أخرى.

11. تفيد صانعي القرارات في بناء قاعدة سليمة تسهم في إصدار القرارات الجامعية السليمة. التي ترتكز على المعلومات الواقعية الدقيقة.

12. تزود المسئولين في الجامعة عن الموارد البشرية وإمكانية الإفادة منها تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها. (الجنابي: 2009م،)

أساليب تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس:

هناك أساليب شائعة تستخدم لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات مثل:

-تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل وتقييم أداء الأستاذ الجامعي لنفسه عن طريق حث الأستاذ الجامعي على أن يقيم نفسه بنفسه.

تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقييم الطلاب لأساتذتهم، ويعتبر هذا الأسلوب أكثرها استخداماً في تقييم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية؛ لأن تقييم الطالب للمدرس يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى فاعلية العملية التعليمية, والتي تفيد في تطوير هذه العملية في حد ذاتها, ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفؤة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة؛ لذ فإن أخذ رأي الطلاب في تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يسهم في :تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي لتطوير أدائه التدريسي, فيتجهون نحو استخدام الوسائل الالكترونية وأساليب التقييم الموضوعية لطلابهم والتفاعل معهم, على أسس علمية سليمة, وممارسة الأساليب المتطلبة من وجهة نظر الطلاب يعطينا مؤشرات واضحة عن مدى أداء الأستاذ الجامعي في جوانب متنوعة مثل القيام بمسؤولياته التعليمية، وقدراته المعرفية ومستوى تشجيعه ودعمه العلمي للطلبة.

تقييم الطلبة لعملية التدريس شيء أساسي ومحوري في عملية تقييم أداء الأساتذة فالطلبة هنا يعبرون عن ملاحظاتهم المباشرة من خلال عملية الاتصال مع الأساتذة، وكذلك هم يعبرون عن رغباتهم وأمنياتهم (, ومن خلال الاستماع إلى ما يقوله الطلبة بخصوص ما يتلقونه من تعليم سوف يتبين لنا واقع التدريس بوضوح كذلك يتمتع عضو هيئة التدريس الفاعل برؤى يؤكد فيها ذاته، ويشجع طلبته على تأكيد ذواتهم عبر ممارسة التامة في التعليم، وتعزيز التفاعل بهدف إيجاد تحول نوعي في تعليمهم.(عياصرة: 1437ه).

الدراسات السابقة:

اطلع الباحثان على كثير من الدراسات السابقة التي أنجزت في مجال تقويم جودة أداء الأستاذ الجامعي ووقفا على الدراسات التالية:

1-دراسة: هاني محمود جرادات: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز: 2013-2014م

يهدف البحث إلى معرفة تقييم أراء الطلبة حول الأداء التدريس لعضو هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وكذلك العوامل المؤثرة في أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي هو المنهاج العلمي الأنسب لوصف وتحليل الظاهرة، وذلك بهدف رسم صورة كمية وكيفية للظاهرة المدروسة. وتألف مجتمع البحث من الطلاب المسجلين للدراسة في جامعة سلمان بن عبد العزيز والمقيدين في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي:2013م 2014م، والذين بلغ عددهم(217) طالبًا.

أما عينة الدراسة فتكونت من (148) طالبا، وذلك لمعرفة آرائهم حول أداء عضو هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز بقسم العلوم الرياضية بكلية الآداب والعلوم بوادي الدواسر بجامعة سلمان بن عبد العزيز.

أما أهم النتائج فتمثلت في: أن تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمحافظة وادي الدواسر جامعة سلمان بن عبد العزيز قسم الرياضيات جاء بدرجة عالية في محاور الدراسة الثلاث جميعها، وقد حصل محور الأداء التقويمي لأعضاء هيئة التدريس على الدرجة الأولى وذلك بمتوسط حسابي بلغ: (3.7806) وانحراف معياري قدره(0،0780) بينما حصل محور عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية لمتوسط حسابي(3.7654) وبانحراف معياري بلغ (0،0389). وجاء محور عمليات التواصل والسمات الشخصية بمتوسط حسابي(3.7623)، وبانحراف معياري بلغ 0.0401.(هاني جرادات: 2014م).

2-دراسة عطاف منصور عياصرة: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات 1437/1438هـ

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الجوف (اليمن)، 413هـ

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لوصف الواقع الراهن لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في كلية التربية وذلك بهدف الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم واقع أداء عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه.أما مجتمع البحث فقد تألف من كل طالبات كلية التربية (مرحلة البكالوريوس). وقد اختارت الباحثة(126) طالبة من ضمن **طالبات الكلية، وذلك بطريق العينة** العشوائية البسيطة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها:أن الطالبات يتفقن على أن الأداء التدريسي متوسط بصفة عامة، وقد كشفت الدراسة أن محور: تفعيل مصادر التعلم والتعليم حصل على المرتبة الأولى وذلك بمتوسط حسابي بلغ(3،57)، أما المرتبة الثانية فقد حصل محور: بعد التأثير على الطالبات بمتوسط حسابي(وبدرجة) متوسطة بحسب تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس أما بعد أساليب القياس والتقويم فقد كانت الدرجة متوسطة الجانبين(3,10) ودرجته من وجهة نظر الطالبات متوسطة.(عطاف عياصرة: 1438هـ).

4. دراسة : موفق أسماء: جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة بأتنه رسالة ماجستير في علوم التربية، 2015م

أهداف الدراسة:

1. تسعى الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة (جامعة باتنة نموذجًا)
2. والكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة من وجهة نظر الطلبة.
3. الكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية من وجهة نظر الطلبة.
4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير التخصص.
5. الكشف عن طبيعة التفاعلات بين متغيرات الجنس والتخصص العلمي وتأثيرها على مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

منهج الدراسة: وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث طبقت على عينة قوامها(1114) طالب وطالبة من جامعة باتنة، واعتمدت الباحثة على استبانة من اعدادها مكونة 62 فقرة وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

• مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة، وعليه تم قبول الفرضية القائلة إن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة.

• مستوى جودة الأداء التدريس للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية منخفضة من وجهة نظر الطلبة، وعليه تم رفض الفرضية القائلة أن مستوى جودة الأداء التدريس للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية مرتفع من وجهة نظر الطلبة.(موفق أسماء: 2015م).

5. دراسة لامية بوديل: جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة بقسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة2014-2015م.

الأهداف: تهدف الدراسة إلى:

استكشاف تقديرات الطلبة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس وعلوم التربية.

استكشاف الاختلافات في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي، تبعًا لعامل الجنس، التخصص، والمستوى التعليمي. استكشاف تقديرات الطلبة حول العوامل التي تحسن من أداء الأستاذ الجامعي.

المنهج المتبع: هو المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته موضوع الدراسة.

وطورت الباحثة استبانة لجمع معلومات الدراسة

عينة الدراسة: وتكونت عينة الدراسة من (191) فردًا من الذين يدرسون بقسم علم النفس، وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة خلال العام الجامعي 2015/2014م.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

- تقدير جيد لمستوى أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

-لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعًا لعامل الجنس.

-لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل المستوى التعليمي.

-لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل التخصص.

-إعطاء مجموعة من العوامل التي قدرها الطلبة بأنها تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب كل بعد من أبعاد ويقاس الأداء وقد جاءت مرتبة على النحو التالي: علاقة الاستاذ بالطلبة، والنشاط التعليمي، وهو نفس تقدير الطلبة لأهمية الابعاد.

6. دراسة: عبد الرزاق شنين الجنابي: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي في جامعة الكوفة 2009

7. أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

1. إلمام عضو هيئة التدريس في الجامعة بأهمية تقويم الأداء التدريسي في جودة التعليم.

2. إفادة عضو هيئة التدريس في الجامعة بسبل تحسين الأداء التدريسي لتحقيق جودة التعليم.

3. تبصير عضو هيئة التدريس في الجامعة بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي في جودة التعليم.

توصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات التالية:

1. الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

2. تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة تؤديه الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي وللوقوف على نقاط القوة والتمُيز ونقاط الضعف والاسترخاء.

3. أن عملية تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس تفيد في معرفة مدى قوة التفوق على المستوى المحدد للتدريس أو الوصول إلى المستوى المطلوب أو القبول أو الفشل في تحقيقه وكل ذلك يهدف إلى تحقيق التمكن لعضو هيئة التدريس أي جودة الأداء.

4. أن فاعلية التدريس الجامعي لا يمكن أن تحدد من دون عمليات تقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

5. إن عملية تقويم الأداء التدريسي تحتاج لأدوات خاصة، وتجارب الدول ونتائج البحث العلمي وفرت العديد من هذه الأدوات والمعايير لتقويم الأداء يمكن اعتمادها لتحقيق جودة التعليم العالي.

6. إن عملية تقويم الأداء التدريسي يجب أن لا تعتمد وسيلة واحدة في ذلك مثل الأسلوب الإداري المعتمد في تقويم عضو هيئة التدريس بل إن هناك أساليب عدة تستخدم لإجراء مثل هذا التقويم.

7. إن عمليات التقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس توفر عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لإعادة النظر بمستوى الأداء وكيفية تحسينه بالوسائل والأساليب المعتمدة لتحقيق الجودة في الأداء.(عبد الرزاق الجنابلي: 2009م).

8. دراسة داود عبد الملك الحدابي وخالد عمر خان :تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنلوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية

سعت هذه الدراسة إلى معرفة واقع مستوى أداء الهيئة التدريسية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية والوقوف على آراء الطلاب وذلك استنادا إلى بعض كفايات التدريس

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب في معرفة الإيجابيات والسلبيات لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العلوم والتكنلوجيا اليمينة

ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان استبانة مؤلفة من 22 بندًا لتغطي ستة محاور للكفايات التدريسية وهي(التعليم والتغذية الراجعة والدعم الأكاديمي وإدارة المحاضرة ومصادر التعلم والتنمية الشخصية).

أما مجتمع البحث فقد تألف 6591 طالباً وطالبة ينتسبون إلى مختلف التخصصات العلمية في الجامعة. أما عينة الدراسة فقد تألفت من 102 من أعضاء هيئة التدريس(88) ذكور (14) إناث واختيروا بأسلوب العينة العشوائية الطبقية.

وقد توصلت الدراسة إلى :

1. لا وجود لفروق إحصائية عند مستوى الدلالة 0،05 بين مستوطات درجات أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير المؤهل التعليمي.

2. كشفت الدراسة الا وجود لفروق إحصائية عند مستوى الدلالة 0،05 بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير النوع.

<u>تعقيب على الدراسات السابقة:</u>

استفاد الباحثان من الدراسات السابقة التي اتيح لهما الاطلاع عليها والوقوف على نتائجها ما يلي:

1. تطوير أهداف البحث بما يتماشى مع منطق هذه الدراسات العلمية التي هدفت إلى تحليل وتفسير تقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات.

2. ساعدت في صياغة وتعديل فروض البحث في صيغتها المبدئية والنهائية.

3. إعادة تعديل أسئلة البحث في ضوء نتائج كثير من الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحثان.

4. الإفادة من الإجراءات المنهجية التي اتبعتها هذه الدراسات وخصوصا في بناء استبيان البحث.

5. الإفادة من التوصيات والمقترحات والنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.

إجراءات البحث الميداني يتناول هذا الفصل العناصر الإجرائية للبحث الحالي وتتمثل في:

منهج وأدوات البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي. لأنه المنهج المناسب حسبما يرى الباحثان، إذ يمكنهم من جمع أكبر قدر من المعلومات والبيانات ذات الصلة بموضوع الدراسة. بالنسبة للنقطة الأولى فانه نجد مما تجدر الإشارة إليه أن الباحثين قد اختارا المنهج الوصفي لبحث مشكلة واقع جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا من وجهة نظر الطلبة والطالبات،

والمنهج الوصفي بهذا المعنى فإنه الأنسب لدراسة وتحليل وتفسير المواقف والمشكلات والعوامل المؤثرة على ظاهرة اجتماعية ما ومنها الظواهر التعليمية التي هي بطبيعة الحال ظواهر لا توجد الا في مجتمع وتتأثر بما حدث ويحدث فيه من تطورات سياسية واقتصادية واجتماعية. ولكل هذه المزايا العلمية التي يتمتع بها المنهج الوصفي اختاره الباحثان لدراسة تقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا من وجهة نظر الطلبة والطالبات، من أجل التوصل إلى نتائج وتوصيات تسهم في تجويد واقع جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا من وجهة نظر الطلبة والطالبات.

وأما صدق وثبات" أداة البحث الحالي فقد طور الباحثان بعد الاطلاع على كثير من الدراسات السابقة والأدب العلمي النظري في هذ الخصوص-استبانة لقياس واقع جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا من وجهة نظر الطلبة والطالبات،: وهي تكونت من (42) بنداً في (4) محاور وللتأكد من صدق"محتواها طرحها الباحثان على مجموعة من الأساتذة الباحثين في مجال التربية وعلومها في الجامعات والمعاهد التشادية العليا. وقد نصحو ا بتعديل حذف وإضافة كثير من بنود المقياس الذي أعده الباحثان مما كان له الأثر المقدر في تجويد المقياس وإخراجه في صورته النهائية.

مجتمع البحث:

ينحصر مجتمع الدراسة من الطلبة والطالبات بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا أثناء إجراء هذه الدراسة، ويبلغ عددهم في الأقسام حسب المعلومات المتوفرة لدى إدارة الشؤون الأكاديمية والدراسة بالكلية للعام الأكاديمي 2019م-2020م (174) طالبا وطالبة الدارسين باللغة العربية أولى وثانية وثالثة بغرض نيل درجة الليسانس ومنهم تم اختيار عينة

البحث باختيار36% من مجتمع الدراسة لتمثيل العينة عن طريق العينة العشوائية البسيطة اختيارا عشوائيا دون تحديد لأي مخصص.

الجدول رقم(1) يوضح أفراد مجتمع الدراسة الأصلي حسب متغير الكلية والنوع ذكر وأنثي والمجموع.

م	القسم	النوع		المجموع
		ذكر	أنثى	
1	علم النفس التربوي	9	10	19
2	أصول التربية	2	3	5
3	المناهج	12	12	24
4	الإدارة والتخطيط	71	55	126
المجموع		94	80	174

عينة الدراسة:

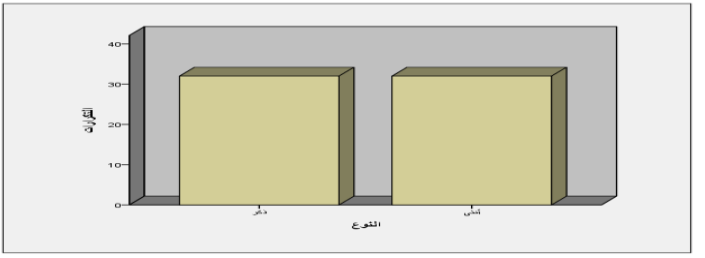
وتكونت عينة الدراسة في صورتها الأولية من 70 طالبا وطالبة من طلاب كلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا استبعد منهم(35) طالبا وطالبة من الذين لم يكملوا عن الإجابة علي كل الاختبارات، والحالات التي أظهرت عدم الالتزام بدقة الإجابة ، وبعد الحصول علي الإجابات تم استبعاد الحالات التي بها نقص،(25).وتم استرجاعها والإجابة عنها بصورة سليمة (64) طالبا وطالبة من كل الأقسام، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي المعروف spss

الجدول رقم (2) والجدول التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث طبقا لمتغير النوع

النوع	التكرار	التكرار النسبي
ذكر	32	%50.0
أنثى	32	%50.0
المجموع	64	%100.0

يتضح من الجدول السابق أن متغير النوع إحتل النوع (ذكر، أنثى) نفس النسبة بنسبة (50.0%) لكل منهما.

شكل رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير النوع



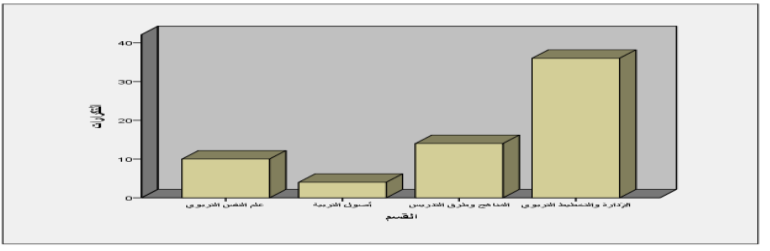
الجدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري لمتغير القسم

القسم	التكرار	التكرار النسبي

علم النفس التربوي	10	15.6%
أصول التربية	4	%6.3
المناهج وطرق التدريس	14	%21.9
الإدارة والتخطيط التربوي	36	%56.3
المجموع	64	100.0%

يتضح من الجدول السابق أن في متغير القسم إحتل القسم (الإدارة والتخطيط التربوي) النسبةً الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (56.3%)، يليه في المرتبة الثانية القسم (المناهج وطرق التدريس) بنسبة (21.9%)، في المرتبة الثالثة القسم (علم النفس التربوي) بنسبة (15.6%)، في حين إحتل المرتبة الدنيا القسم (أصول التربية) بنسبة (6.3%).

شكل رقم (5) يوضح التوزيع التكراري لمتغير القسم

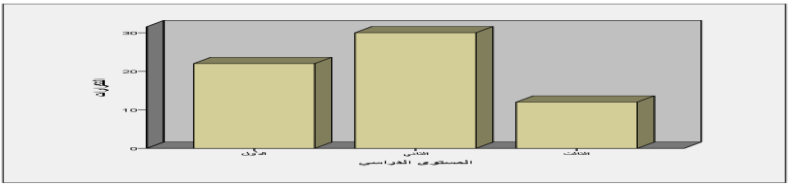


الجدول رقم (6) يوضح التوزيع التكراري للمستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرار	التكرار النسبي
الأول	22	34.4%
الثاني	30	46.9%
الثالث	12	18.8%
المجموع	64	%100.0

يتضح من الجدول السابق أن في متغير المستوى الدراسي إحتل المستوى الدراسي (الثاني) النسبةً الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (46.9%)، يليه في المرتبة الثانية المستوى الدراسي (الأول) بنسبة (34.4%)، في حين إحتل المرتبة الدنيا المستوى الدراسي (الثالث) بنسبة (18.8%).

شكل رقم (7) يوضح التوزيع التكراري لمتغير المستوى الدراسي



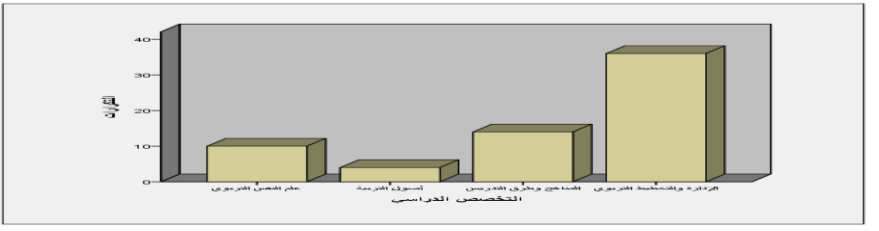
الجدول رقم (8) يوضح التوزيع التكراري لمتغير التخصص الدراسي

التخصص الدراسي	التكرار	التكرار النسبي

علم النفس التربوي	10	15.6%
أصول التربية	4	%6.3
المناهج وطرق التدريس	14	%21.9
الإدارة والتخطيط التربوي	36	%56.3
المجموع	64	100.0%

يتضح من الجدول السابق أن في متغير التخصص الدراسي إحتل التخصص الدراسي (الإدارة والتخطيط التربوي) النسبةً الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (56.3%)، يليه في المرتبة الثانية التخصص الدراسي (المناهج وطرق التدريس) بنسبة (21.9%)، في المرتبة الثالثة التخصص الدراسي (علم النفس التربوي) بنسبة (15.6%)، في حين إحتل المرتبة الدنيا التخصص الدراسي (أصول التربية) بنسبة (6.3%).

شكل رقم (9) يوضح التوزيع التكراري لمتغير التخصص الدراسي

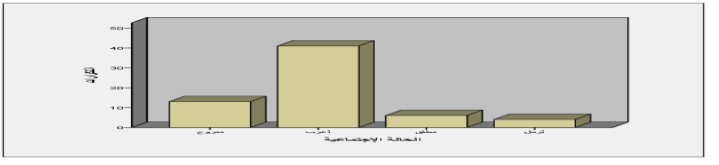


الجدول رقم (10) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	التكرار النسبي
متزوج	13	20.3%
أعزب	41	64.1%
مطلق	6	%9.4
أرمل	4	%6.3
المجموع	64	%100.0

يتضح من الجدول السابق أن في متغير الحالة الاجتماعية احتلت الحالة الاجتماعية (أعزب) النسبةً الأعلى من بين باقي النسب بنسبة (64.1%)، يليها في المرتبة الثانية الحالة الاجتماعية (متزوج) بنسبة (20.3%)، في المرتبة الثالثة الحالة الاجتماعية (مطلق) بنسبة (9.4%)، في حين احتلت المرتبة الدنيا الحالة الاجتماعية (أرمل) بنسبة (6.3%).

شكل رقم (11) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الحالة الاجتماعية



الخصائص السيكو مترية لمقياس تقويم جودة الأداء التدريسي:

أولاً: محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة:

1. صدق فقرات: محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة:

وللتثبت من صدق المحور الأول حسب معامل ارتباط (بيرس K. P) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة البالغة (9) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة دلالة (.01) أنظر الجدول (1)

جدول رقم (12) يوضح ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة

رقم الفقرة	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية Correlations	القيمة الإحتمالية Sig	مدلالة Level
1	3.3125	1.09653	.730**	.000	.01
2	2.9688	.89031	.780**	.000	.01
3	3.1875	.63932	.675**	.000	.01
4	3.0781	.78285	.682**	.000	.01
5	2.9844	.76619	.688**	.000	.01
6	2.8750	.76636	.707**	.000	.01
7	3.0000	.79682	.722**	.000	.01
8	2.8906	.87500	.667**	.000	.01
9	2.8281	.80779	.000	.000	.01
المجموع	27.1250	5.24177			

2. صدق محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة:

من خلال التثبت من صدق فقرات محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة البالغة (9) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة دلالة (.01) أنظر الجدول رقم (1).

وبما أن علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تعني أن المقياس يقيس سمة واحدة، إذن فصدق فقرات المقياس تعني أن المقياس صادق في قياس ما وضع من أجله، وعلى ضوء ذلك فإن محور جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثانياً: محور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال:

1. صدق فقرات محور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال:

وللتثبت من صدق فقرات المحور الثاني حسب معامل ارتباط (بيرسون K. Person)بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات المحور الثاني اللغات البالغة (10) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة دلالة (.01أنظر الجدول رقم (2)

جدول رقم (13) يوضح ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال

رقم الفقرة	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية Correlations	القيمة الإحتمالية Sig	مستوى الدلالة Level
10	3.1406	81391.	".498	000.	01.
11	3.0625	97386.	".697	000.	01.
12	3.2500	81650.	".670	000.	01.
13	3.1250	91721.	".583	000.	01.
14	3.2500	87287.	".602	000.	01.
15	3.1875	1.00593	".654	000.	01.
16	3.0469	88065.	".663	000.	01.
17	3.0313	75527.	".682	000.	01.
18	2.9531	88065.	".807	000.	01.
19	2.9063	97131.	".595	000.	01.
المجموع	30.9531	5.73607			

2. صدق محور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال:

من خلال التثبت من صدق فقرات محور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال البالغة (10) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة دلالة (.01) أنظر الجدول رقم (2).

وبما أن علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تعني أن المقياس يقيس سمة واحدة، إذن فصدق فقرات محور جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال تعني أن المقياس صادق في قياس ما وضع من أجله.

ثالثاً: محور جودة استراتيجيات التدريس:

1. صدق فقرات محور جودة استراتيجيات التدريس:

بين درجة K. Person) وللتثبت من صدق فقرات المحور الثالث حسب معامل ارتباط (بيرسون كل فقرة والدرجة الكلية لمحور جودة استراتيجيات التدريس، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة استراتيجيات التدريس البالغة (14) فقرة صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات إرتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة دلالة (.01) حيث كانت القيم الإحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (.01) أنظر الجدول رقم (3)

جدول رقم (14) يوضح إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحور جودة استراتيجيات التدريس

رقم الفقرة	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية Correlations	القيمة الإحتماليةSig	مستوى الدلالة Level
20	3.1563	1.10150	".541	000.	01.
21	3.1875	1.23282	".775	000.	01.
22	3.2500	1.40294	".623	000.	01.
23	2.9531	1.46309	".590	000.	01.
24	3.3125	1.34371	".743	000.	01.
25	3.4219	1.34288	".707	000.	01.
26	3.2500	1.16837	".749	000.	01.
27	3.2656	99590.	".592	000.	01.
28	3.1406	1.13902	".771	000.	01.
29	2.8438	97945.	".464	000.	01.
30	2.7813	99950.	".774	000.	01.
31	2.8438	1.08699	".712	000.	01.
32	3.0156	1.24074	".730	000.	01.
33	3.2188	1.16113	".690	000.	01.
المجموع	43.6406	11.28894			

2. صدق محور جودة استراتيجيات التدريس:

من خلال التثبت من صدق فقرات محور جودة استراتيجيات التدريس حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة استراتيجيات التدريس البالغة (14) فقرة صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (.01) أنظر الجدول رقم (3).

وبما أن علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تعني أن المقياس يقيس سمة واحدة، إذن فصدق فقرات المقياس تعني أن المقياس صادق في قياس ما وضع من أجله، وعلى ضوء ذلك فإن محور جودة استراتيجيات التدريس صادق في قياس ما وضع.

رابعاً: محور جودة إدارة المحاضرة:

1. صدق فقرات محور جودة إدارة المحاضرة:

وللتثبت من صدق فقرات المحور الرابع حسب معامل ارتباط (بيرسونK. Person) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور جودة إدارة المحاضرة، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات جودة إدارة المحاضرة البالغة (9) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (.01) أنظر الجدول رقم (4)

جدول رقم (15) يوضح إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحور جودة إدارة المحاضرة

رقم الفقرة	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية Correlations	القيمة الإحتماليةSig	مستوى الدلالة Level
34	3.2188	1.04606	.696**	.000	.01
35	3.2031	1.14337	.650**	.000	.01
36	3.4219	1.02050	.714**	.000	.01
37	3.0313	1.23402	.748**	.000	.01
38	3.0469	1.09007	.420**	.001	.01
39	2.9375	1.15298	.684**	.000	.01
40	3.1719	1.25426	.671**	.000	.01
41	3.1719	1.32802	.797**	.000	.01
42	3.0625	1.20679	.756**	.000	.01
المجموع	28.2656	7.18297			

2. صدق محور جودة استراتيجيات التدريس:

من خلال التثبت من صدق فقرات محور جودة استراتيجيات التدريس حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة استراتيجيات التدريس البالغة (9) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (.01) أنظر الجدول رقم (4).

وبما أن علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تعني أن المقياس يقيس سمة واحدة، إذن فصدق فقرات المقياس تعني أن المقياس صادق في قياس ما وضع من أجله، وعلى ضوء ذلك فإن محور جودة استراتيجيات التدريس صادق في قياس ما وضع.

خامساً: محور جودة العلاقات الإنسانية:

1. صدق فقرات محور جودة العلاقات الإنسانية:

وللتثبت من صدق فقرات المحور الخامس حسب معامل ارتباط (بيرسون K. Person) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور جودة العلاقات الإنسانية، وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات المحور محور جودة العلاقات الإنسانية البالغة (8) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات إرتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة دلالة (.01) حيث كانت القيم الإحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (.01) أنظر الجدول رقم (5)

جدول رقم (16) يوضح إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحور جودة العلاقات الإنسانية

رقم الفقرة	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية Correlations	القيمة الإحتماليةSig	مستوى الدلالة Level
43	2.9844	1.44191	.743**	.000	.01
44	2.9063	1.43337	.827**	.000	.01
45	3.1094	1.44878	.792**	.000	.01
46	3.3438	1.43890	.806**	.000	.01
47	3.0469	1.36195	.704**	.000	.01

48	3.2344	1.25663	.565"-	.000	.01
49	3.0781	1.34878	.744"-	.000	.01
50	3.0625	1.37869	.792"-	.000	.01
المجموع	24.7656	8.32617			

2. صدق محور جودة العلاقات الإنسانية:

من خلال التثبت من صدق فقرات محور جودة العلاقات الإنسانية حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد التطبيق اتضح أن جميع فقرات محور جودة العلاقات الإنسانية البالغة (8) فقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه إذ كانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.01) حيث كانت القيم الاحتمالية لها أقل من مستوى الدلالة (.01) أنظر الجدول رقم (5).

وبما أن علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تعني أن المقياس يقيس سمة واحدة، إذن فصدق فقرات المقياس تعني أن المقياس صادق في قياس ما وضع من أجله، وعلى ضوء ذلك فإن محور جودة العلاقات الإنسانية صادق في قياس ما وضع.

3. ثبات مقياس تقويم جودة الأداء التدريسي:

للتثبت من ثبات مقياس تقويم جودة الأداء التدريسي استخدم الباحث في حساب الثبات معادلة (الفاكرونباخ)، حيث تعد معادلة (الفاكرونباخ) من أساليب استخراج الثبات. قد استخرج الثبات باستخدام هذه الطريقة وبلغ معامل الثبات العام (.940) ويشير أن المقياس يتمتع بثبات جيد.

جدول (17) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس تقويم جودة الأداء التدريسي

ت	المحور	قيمة معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	تسلسل العبارات في المقياس
1	جودة تحديد الأهداف التعليمية للمحاضرة	.869	9	من 1 - 9
2	جودة تحديد استراتيجيات التقويم الفعال	.842	10	من 10 - 19
3	جودة استراتيجيات التدريس	.907	14	من 20 - 33
4	جودة إدارة المحاضرة	.857	9	من 34 - 42
5	جودة العلاقات الإنسانية	.888	8	من 43 - 50
	المتوسط العام لنتائج اختبار ألفا كرو نباخ لكل محاور مقياس تقويم جودة الأداء التدريسي	.940	50	من 1 - 50

4. الصدق التجريبي لمقياس تقويم جودة الأداء التدريسي:

وعلى ضوء حساب قيمة معامل (ألفاكرونباخ) البالغة (.940) فإن الصدق التجريبي للمقياس يساوي (.970) وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وهذا يشير أيضاً إلى أن مقياس تقويم جودة الأداء التدريسي يتمتع بصدق عالي.

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

يتناول هذا المبحث عرضا للنتائج التي تم التوصل إليها من عينة البحث بأداة الاستبانة، بعد تحليل البيانات التي تم جمعها خلال الدراسة الميدانية، وسوف يتم فيه عرض نتيجة التحليل الإحصائي الذي استخدمه الباحثان مع كل فرض، والتي توصلت إليها الدراسة ثم التوصيات والمقترحات.

ثانياً: إختبار فرضيات الدراسة (Hypothesis Study Test):

الفرضية الأولى: (لا يتميز الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بالجودة)

للتحقق من الفرضية الأولى قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث لكل فقرة على حدة ، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسط الحسابي المحسوب والوسط الحسابي النظري، استخدم الباحث اختبار (T). والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

جدول (18) اختبار (ت) لعينه واحده لقياس الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية

الوسط الحسابي المحسوب	الوسط الحسابي النظري	قيمه (ت)	درجه الحرية	القيمة الاحتمالية
3.095	3.000	44.204	63	000.

يلاحظ من الجدول رقم (12) أن قيمة الوسط الحسابي المحسوب يساوي (3.095) وهي أكبر من قيمة الوسط الحسابي النظري (3.000)، وأن القيمة التائية قد بلغت (44.204) وأن قيمتها الاحتمالية كان مقدارها (.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (.05)، وهذا يشير إلى أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية يتميز بالجودة.

الفرضية الثانية: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير النوع)

لحساب الفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى)، قام الباحثان بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت)، الجدول رقم (13) يوضح ذلك:

جدول (19) يوضح قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لقياس الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير النوع

النوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
ذكر	156.4688	20.31682	43.720	63	000.
أنثى	153.0313	34.28014			

نلاحظ من الجدول أعلاه أن القيمة التائية قد بلغت (43.720) وأن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) كانت مقدارها (.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (.05)، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) لصالح النوع (ذكر).

الفرضية الثالثة: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير القسم) لحساب الفروق في الأداء التدريسي

لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير القسم، قام الباحث بحساب تحليل التباين الأحادي، الجدول رقم (14) يوضح ذلك:

الجدول (20) نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) للفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير القسم

مصدر التباين S.V	مجموع المربعات S.S	درجات الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	3826.433	3	1275.478	1.679	.181
داخل المجموعات	45587.567	60	759.793		
الكلي	49414.000	63			

يبين الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير القسم، وذلك استنادا إلى قيم (F) المحسوبة لمتغير القسم (1.679)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (.181) وهي أقل من مستوى الدلالة (.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير القسم.

الفرضية الرابعة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي)

لحساب الفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي، قام الباحثان بحساب تحليل التباين الأحادي، الجدول رقم (15) يوضح ذلك:

الجدول (21) نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) للفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

مصدر التباين S.V	مجموع المربعات S.S	درجات الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	918.626	2	459.313	578.	564.
داخل المجموعات	48495.374	61	795.006		
الكلي	49414.000	63			

يبين الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في لأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي، وذلك استنادا إلى قيم (F) المحسوبة لمتغير المستوى الدراسي (.578)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (.578) وهي أقل من مستوى الدلالة (.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

الفرضية الخامسة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير التخصص الدراسي)

لحساب الفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير التخصص الدراسي، قام الباحثان بحساب تحليل التباين الأحادي، الجدول رقم (16) يوضح ذلك:

الجدول (22) نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) للفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير التخصص الدراسي

مصدر التباين S.V	مجموع المربعات S.S	درجات الحريةD.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	3826.433	3	1275.478	1.679	.181
داخل المجموعات	45587.567	60	759.793		
الكلي	49414.000	63			

يبين الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في لأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير التخصص الدراسي، وذلك استنادا إلى قيم (F) المحسوبة لمتغير التخصص الدراسي (1.679)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (.181) وهي أقل من مستوى الدلالة (.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير التخصص الدراسي.

الفرضية السادسة: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية)

لحساب الفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، قام الباحثان بحساب تحليل التباين الأحادي، الجدول رقم (17) يوضح ذلك:

الجدول (23) نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) للفروق في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين S.V	مجموع المربعات S.S	درجات الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	القيمة الاحتمالية Sig
بين المجموعات	387.332	3	129.111	158.	.924
داخل المجموعات	49026.668	60	817.111		
الكلي	49414.000	63			

يبين الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في لأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك استنادا إلى قيم (F) المحسوبة لمتغير الحالة الاجتماعية (.158)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (.924) وهي أقل

من مستوى الدلالة (.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفرضية السابعة: (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي)

الفرضية الصفرية H_0- *Null Hypothesis* : تعني لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي.

الفرضية البديلة H_1 *Alternate Hypothesis*: تعني توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي.

لقياس العلاقة الارتباطية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد درجة الارتباط بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي، الجدول رقم (18) يوضح ذلك:

جدول رقم (24) يوضح نتائج معامل ارتباط بيرسون لتحديد درجة الارتباط بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي

العلاقة بين	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي	.257	.040	05.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغت (.257) وأن القيمة الاحتمالية لمعامل ارتباط بيرسون كانت مقدارها (.040) وهي أكبر من مستوى الدلالة (.05) إذن نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي.

النتائج:

وتوصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية يتميز بالجودة.
2. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير النوع لصالح النوع (ذكر).

3. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير القسم.
4. أظهرت نتائج التحليل لإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.
5. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير التخصص الدراسي.
6. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الطلبة والطالبات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

أظهرت نتائج التحليل لإحصائي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا(تشاد) من وجهة نظر الطلبة والطالبات والتخصص الدراسي.

التوصيات:

وفي ضوء أهداف البحث ونتائجه يوصي الباحثان بما يلي:

1. إنشاء وحدة إدارية أكاديمية تعنى بتطوير وتجويد أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا –تشاد.
2. تطوير مهارات عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا في مجال استراتيجيات التدريس الجامعي الفعال.
3. تجويد مهارات عضو هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية في مجال استراتيجيات التقويم الجامعي الجيد.
4. تجويد البيئة التعليمية بالكلية حتى تكون دافعاً لأداء أكثر جودة لعضو هيئة التدريس.
5. العناية بتكنولوجيا التعليم واستثمارها في التدريس.
6. تبصير عضو هيئة التدريس بالتطورات في مجالات التخصص العلمي ومواكبتها

مقترحات للبحوث المستقبلية:

1. دراسة ميدانية عن مدى تطبيق معايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أنجمينا.
2. إجراء دراسة ميدانية عن واقع استخدام عضو هيئة تدريس الكلية لتكنولوجيا التعليم.
3. دراسة ميدانية عن مدى توافر مهارات التقويم الفعال لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام.
4. مدى توافر معايير جودة البيئة التعليمة في كلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا.

قائمة المصادر والمراجع

1. أ الجنابي: تقويم الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة،2009م.

2. أ الجنابي: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي في جامعة الكوفة2009

3. أ الحدابي: تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنلوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية.

4. أ الدابيني: تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ، جامعة القادسية، كلية التربية، 2006، ص:2

5. أ القحفة: مدى توفر معايير جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، بكلية التربية النادرة (جامعة الناصر، اليمن) من وجهة نظر الطلبة.

6. أ المسعود: طتلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل قيادة إبداعية، دراسة حالة بنك البركة، أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل درجة ماجستير في العلوم الاقتصادية-تخصص اقتصاد وتسير المؤسسة، 2014م.

7. أ المفتي وحلمي أحمد الوكيل: أسس بناء المناهج وتنظيماتها، 1987م

8. أ المنيع: تطوير نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، مجلة كلية التربية المجلد الخامس، العدد الرابع، يوليو،2012م.

9. أ الورفلي: تصور مقترح لتطوير جودة الأداء التدريسي على ضوء معايير الجودة الشاملة للتنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، ورقة عمل مقدمة إبداعات عربية المنعقدة في دولة الامارات العربية المتحدة، دبي بتاريخ، 16-17فبراير2015م .

10. أ عياصرة: تقييم الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، من وجهة نظر الطالبات، بجامعة الجوف منشور في المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية.

11. أ عياصرة: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات.

12. ب بوديل: جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

13. بدر: أثر تطبيق مبادي الجودة الشاملة على أداء المؤسسات الأهلية الأجنبية العامة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة أعمال من قسم التجارة، في الجامعة الإسلامية بغزة، 2009.

14. تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي.

15. ج جاسم: أساسيات القياس والتقويم التربوي والنفسي" بحث منشور على الشبكة العنكبوتية.

16. ج جرادات: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز: 2013-2014م

17. ح حسين: سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس، جامعة السليمانية، كلية التربية الأساسية، قسم العلوم الاجتماعية، 2007م.

18. ر رفاد: تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم الجزائري: آفاقه ومعوقاته (دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم العالي للشرف الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة، سطيف العلوم الاقتصادية والتجارية)

19. سعيد بن على العضاضي: معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد9، 2012.

20. ع عياصرة: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات 1437/1438هـ

21. م محسن كاظم الفتلاوي: معايير تقويم جودة الأداء التدريسي لمدرس التاريخ في التعليم قبل الجامعي، جامعة واسط، كلية التربية،2012-2013م.

22. م محفوظ: اتجاهات حديثة في تقويم أداء المتعلم، القاهرة بدون دار النشر والسنة.

23. م محمد، واقع جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي، دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية للتعليم الابتدائي بولاية مستغانم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر2017م، الجزائر.

24. م موفق أسماء: جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة بأتنه رسالة ماجستير في علوم التربية، 2015م

25. م ميخائيل: التقويم التربوي الحديث، الطبعة الأولى دار النشر جامعة سها، الجماهرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى1995 م.