

**تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم
الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر
طالبات الدراسات العليا**

إعداد

**أ/ العنود بنت محمد الطشان
كلية التربية – جامعة الملك سعود**

تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي للتعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا، والمقترحات التي قد تساهم في تحسين ذلك الأداء. واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت من (٦١) فقرة، تم توزيعها على (١٤٤) طالبة في برامج الدراسات العليا بقسم الإدارة التربوية. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بشكل عام يأتي بدرجة متوسطة. كما وجدت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود باختلاف متغير المرحلة الدراسية، وذلك لصالح الطالبات بمرحلة الماجستير. وكان من أبرز مقترحات الدراسة اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور رئيس في الترقيات.

الكلمات المفتاحية: التقويم، تقويم الأداء، إدارة التعليم العالي، التعليم الجامعي، أعضاء هيئة التدريس.

Evaluating the Teaching Performance of the Staff Members in the Educational Management Department in the King Saud University from the Viewpoints of the Post-Graduate Female Students.

ABSTRACT:

The current study aimed at evaluating the teaching performance of the staff members in the Educational Management Department in the King Saud University from the viewpoints of the post-graduate female students. The study adopted the descriptive survey method for identifying the level of teaching performance among the staff members in the educational management from the viewpoints of the post-graduate female students. The study made use of a questionnaire consisting of 61 items as an instrument for gathering the required data. The questionnaire was completed by 144 post-graduate female students in the Educational Management Department. The results of the study revealed that the level of the faculty staff members' performance in the Educational Management Department in general was average. Furthermore, it was demonstrated that there are statistically significant differences at 0.05 level among the mean responses the study participants concerning the teaching performance of the staff members in the Educational Management Department in King Saud University taking into account the grade variable in favour of the female students studying in the master grade. The study suggested accrediting teaching performance criteria as a basic dimension in the staff members' promotions.

Keywords: Evaluation, performance evaluation, higher education management, university education, the faculty staff members.

مقدمة:

تسعى الجامعات ذات العريقة في العالم إلى المحافظة على مستويات عالية من الجودة في الجانبين الأكاديمي والإداري، وذلك للمحافظة على الميزة التنافسية التي امتلكتها بفضل الجودة. وفي الوقت ذاته تحاول بعض الجامعات الأخرى في العالم اللحاق بتلك الجامعات المرموقة من أجل تحقيق الميزة التنافسية، ولكن مع ظهور التصنيفات العالمية، كثفت الجامعات العربية جهودها في تحسين الأداء من أجل الدخول في تلك التصنيفات، إلا أن تلك الجهود كانت بحاجة إلى من يقودها إلى الطريق الصحيح، فظهرت حركة الاعتماد الأكاديمي. ولم تكن الجامعات السعودية بمنأى عن ذلك الحدث، فقد كانت جامعة الملك سعود من الجامعات السباقة في تجويد عملها وخضوعها للاعتماد.

إن اعتماد أي جامعة أو برنامج له عدد من المتطلبات منها تحقيق الجودة الشاملة وذلك في العملية الأكاديمية والعملية الإدارية، والبحوث العلمية، وكذلك جودة أعضاء هيئة التدريس. وتذكر (ماجى، ٢٠١٢) أنه لا يمكن أن تقاس جودة أعضاء هيئة التدريس بمؤهلاتهم الأكاديمية التي حصلوا عليها فقط، بل يتطلب جودة في أداءهم الأكاديمي (التدريسي)، والبحثي، وخدمة المجتمع، وكذلك في العمل الإداري، الأمر الذي يتطلب إجراء تقييم شامل لأداء أعضاء هيئة التدريس في تلك الجوانب. وبما أن ذلك التقييم شامل فهو يحتاج عدد من الأشخاص للقيام به. وتشير (العيدروس، ١٤٣١) إلى أن تقييم أداء عضو هيئة التدريس يتم بعملية تشمل خمسة أساليب هي: التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء، وتقييم رئيس القسم، وتقييم الطلاب، وتقييم الإدارة المختصة بالتقييم بالجامعة. الأمر الذي يجعل عملية تقييم عضو هيئة التدريس معقدة وتحتاج إلى مزيد من الوقت. وأظهرت بعض الدراسات أن هناك تركيز على أسلوب من أساليب التقييم الشامل لأداء عضو هيئة التدريس، فيذكر (الثويني، وعبد العال، ٢٠١٠) أن تقييم أداء عضو هيئة التدريس في البحث العلمي يحتل المرتبة الأولى من حيث الاهتمام به، بينما يحتل الأداء التدريسي للعضو المرتبة الثانية. وتوصلت دراسة (الحمدان، والعنزي، ٢٠٠٧) إلى أن تقييم الزملاء لا يعد ضرورياً، بينما توصلت دراسة (عبد الرازق، ٢٠٠٦) إلى أن تقييم رئيس القسم يحتل المرتبة الأولى من بين أساليب التقييم الأخرى.

بما أن الطلاب هم المستفيد الأول والمباشر من عضو هيئة التدريس؛ يجب أخذ تقييمهم بعين الاعتبار حيال الخدمات التي يقدمها لهم وبخاصة التدريس. فمهما كانت مؤهلات عضو هيئة التدريس الأكاديمية، وإسهاماته في البحث العلمي وخدمة المجتمع، وقدرته على إتمام المهام الإدارية المسندة إليه، لا يمكن أن يدل ذلك على جودته في التدريس. ومع ذلك فإن هناك من يتجاهل رأي الطلاب وتقييمهم لأداء أعضاء هيئة التدريس بحجة عدم نضج الطلاب (عبد الرازق، ٢٠٠٦). وفي ذات السياق تؤكد (العيدروس، ١٤٣١) على أن الطلاب هم السبيل الوحيد لتقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

تزخر الجامعات السعودية بأعضاء هيئة التدريس يحملون سير ذاتية مليئة بالمؤهلات الأكاديمية والأبحاث العلمية وأنشطة خدمة المجتمع، وعدد كبير من الدورات، إلا أن هناك ضعف في كفاءة التعليم العالي الداخلية والخارجية ملحوظة، وهو ما قد يعود إلى مستوى كفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مما يتطلب ضرورة تقويم ذلك الأداء.

مشكلة الدراسة:

تنبهت خطط التنمية في السعودية إلى ضعف كفاءتي التعليم العالي الداخلية والخارجية، وذلك من الخطة الخمسية الرابعة (١٤٠٥-١٤١٠) وحتى الخطة الخمسية العاشرة (١٤٣٥-١٤٤٠)، فقد ورد في تلك الخطط أن ذلك الضعف أحد قضايا التعليم الرئيسية التي تسعى لحلها، وضعت عدد الاستراتيجيات لمعالجة الضعف، منها رفع كفاءة مدخلات نظام التعليم العالي بقبول ذوي النسب المئوية العالية، ومن ثم استحداث مركز قياس لقياس مستوى الطلبة المتقدمين للتعليم العالي عبر اختباري القدرات والتحصيلي، ومن ثم استحداث السنة التحضيرية، وذلك من أجل الحفاظ على مستوى معين من المدخلات بالتالي الحصول على مستوى جيد من المخرجات. إن جودة المدخلات ليست ضمان لرفع الكفاءتين الداخلية والخارجية، بل إن جودة العمليات ذات أثر بالغ على الكفاءة بنوعيتها. ولأعضاء هيئة التدريس الدور الأكبر في جودة العمليات، وذلك من خلال عملية تدريس الطلبة المقررات الأكاديمية. وبالرغم من ضرورة تقويم دور أعضاء هيئة التدريس في تجويد العمليات - من خلال التدريس - إلا أن عدد من الأدبيات يشير إلى أن واقع عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس يختلف عما هو مأمول، فتؤكد (تمام، ٢٠١٠) على أن عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس واقعيًا تقتصر غالباً على تقويم الإنتاج العلمي لهم دون تقويم الأعمال الأخرى المنوطة بهم، في حين أن كثير من الدراسات الأجنبية والعربية تؤكد في توصياتها على ضرورة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الأسلوب التقويمي المستخدم كدراسة (قرشم وآخرون، ٢٠١٢؛ وأبو الأسرار، ٢٠١١؛ والراجح، وكعكي، ٢٠٠٦). إلا أن (العيدروس، ١٤٣١) أكدت على أنه لا يمكن أن يقوم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس إلا الطلبة كونهم المستفيد المباشر الوحيد من تلك العملية. وتؤكد بعض الدراسات أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لا يرقى إلى المستوى المطلوب. في هذا السياق أجرى (قرشم وآخرون، ٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب، توصلت إلى قصور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وتأسيساً على ما تقدم تتضح مشكلة الدراسة في أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لا يأخذ بعين الاعتبار تقييم الطلبة لأداء أساتذتهم، كما أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لا يظهر بالمستوى الجيد. ولهذا أتت هذه الدراسة لردم تلك الفجوة وتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات ومن ثم تقديم مقترحات تحسين ذلك الأداء.

أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية؟
٣. ما المقترحات لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

١. مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات.
٢. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات تبعاً المرحلة الدراسية.
٣. مقترحات لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أحد أساليب تقييم أعضاء هيئة التدريس وهو أسلوب التقييم بواسطة الطلاب، حيث أكد (الشافعي، ٢٠٠٦) على أن التقييم بواسطة الطلاب يعد أسلوباً هاماً من أساليب التقييم الشامل لأعضاء هيئة التدريس، كما أكدت (مجيد، ٢٠١١) على أنه أهم الأساليب المستخدمة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. ويؤمل أن تساهم هذه الدراسة في الوقوف على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية ومعالجة ما به من خلل إن وجد، وتعزيز ما به من مميزات، ما قد يعزز الكفاءة التعليمية الداخلية والخارجية التي

تسعى إلى تحقيقها الجامعات. كما يؤمل أن يستفيد أصحاب القرار من المقترحات والتوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من ناحية الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس، وبالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (الخصائص والمهارات العامة، ومهارات التخطيط للتدريس، ومهارات التدريس الفعلي، ومهارات التقييم)، وأخيراً المقترحات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
- الحدود المكانية والبشرية: تم إجراء هذه الدراسة على طالبات الدراسات العليا-مرحلتي الماجستير والدكتوراه-بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود.
- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٨هـ.

مصطلحات الدراسة:

التقويم: عرفه بأنه محمد (٢٠١٣: ١١٣) "هو عبارة عن عملية منظمة هادفة مستمرة تتضمن ثلاث نشاطات، هي القياس، وإصدار حكم، ثم تعديد أو تغيير أو تثبيت السلوك".

الأداء التدريسي: يمكن تعريفه إجرائياً بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من إجراءات تهدف إلى مساعدة الطالبات على التعلم من خلال العملية التعليمية.

تقويم الأداء التدريسي: يعرف إجرائياً بأنه عملية إصدار الحكم على كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أجل مساعدة الطالبات على التعلم من خلال العملية التعليمية.

أعضاء هيئة التدريس: يقصد بهم كل من هو على رتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، من الذكور أو الإناث، ويعمل بقسم الإدارة التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود، ويقوم بمهام التدريس.

الإطار النظري:

ينقسم الإطار النظري إلى ثلاثة أقسام رئيسة هي: الأداء وتقويمه، أعضاء هيئة التدريس، الأداء التدريسي وتقويمه. وتتفرع منها عدد من العناوين الفرعية.

أولاً: الأداء وتقويمه:

مفهوم الأداء: تعددت تعريفات الأداء بين المؤلفين والباحثين بحسب نوع الأداء المراد تعريفه سواء كان أداء فردي، أو أداء مؤسسي. فيعرف (القيسي، ٢٠٠٦: ٣٤٩) الأداء

بأنه: "تنفيذ عمل أو مهنة ما، أو شيء ما تم إنجازه". كما يعرفه (عبد المحسن، ٢٠٠٤: ٣) بأنه: "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها". بينما ورد تعريف الأداء في (الداوي، ٢٠١٠: ٢١٨) بأنه "تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة".

تقويم الأداء: يعرفه (محمود، ٢٠٠٩: ٤١٦) بأنه "عملية تشخيصية علاجية؛ لتحديد جوانب القوة وجوانب الضعف في أداء المؤسسة، من أجل تعزيز نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف، ويرتبط بالإطار العام لسياسة الدولة وسياسة المؤسسة، ويؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي".

أهمية وأهداف تقويم الأداء: تبرز أهمية تقويم الأداء في الأهداف التي يحققها. ويذكر كل من (المانع والمطيري، ٢٠١٦) أن أهم أهداف تقويم الأداء يتمثل في الوقوف على مستوى الإنجاز الحقيقي ومقارنته بالأهداف المخطط لها، والكشف عن مواطن الخلل والضعف وتصحيحها، كما يهدف إلى التحقق من كفاءة استخدام الموارد المتاحة.

ثانياً: أعضاء هيئة التدريس:

ورد في (العيدروس، ١٤٣١) نقلاً عن مرسى أن أعضاء هيئة التدريس هم مدرسون وباحثون وأعضاء في جامعة أو كلية يمارسون فيها مسؤولياتهم، ويقدمون المشورة لكل الطلبة والمؤسسات الأخرى.

أدوار أعضاء هيئة التدريس: يرى كل من (القريطي، ٢٠٠٥؛ و غالب وعالم، ٢٠٠٨) أن أدوار أعضاء هيئة التدريس مشتقة أساساً من أدوار الجامعة والتي تتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ويمكن تفصيلها بالأدوار الآتية:

١. التدريس الجامعي.
٢. البحث العلمي.
٣. القيام بالمهام الإدارية في الجامعة.
٤. دعم الطلبة وإرشادهم.
٥. تقديم الاستشارات للمؤسسات الأخرى.

مجالات تقويم أداء عضو هيئة التدريس وأساليبه: تشمل عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بحسب (العيدروس، ١٤٣١) عدة مجالات تتنوع فيها أساليب التقويم كما يأتي:

١. الأداء التدريسي، ويتم تقويمه عن طريق: الطلاب، والزملاء، ورؤساء العمل، والتقويم الذاتي، وتقويم الإدارة المختصة (على مستوى الجامعة).

٢. الأداء البحثي والإنتاج العلمي، ويتم عن طريق تقويم الزملاء ورؤساء العمل، والتقويم الذاتي وكذلك تقويم الإدارة المختصة.
٣. خدمة الجامعة، ويتم عن طريق تقويم رؤساء العمل، والتقويم الذاتي، وتقييم الإدارة المختصة، وقد يشارك فيه الزملاء.
٤. خدمة المجتمع، ويتم عن تقويم رؤساء العمل، والتقويم الذاتي، وتقييم الإدارة المختصة.

ثالثاً: مفهوم تقويم الأداء التدريسي:

يشير مصطلح الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس إلى مجموعة الأنشطة المهنية القابلة للتحليل والملاحظة، والتي يؤديها أعضاء هيئة التدريس من أجل مساعدة الطلبة على التعلم، وتتم هذه الأنشطة عموماً بثلاث مراحل هي: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم (زيتون، ٢٠٠١). ولا بد أن يتم تقويم كفاءة الأداء التدريسي الذي يؤديه أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري من أجل تحقيق الجودة التعليمية؛ وذلك من خلال رفع مستوى الجوانب الإيجابية، إدخال التحسينات اللازمة على الجوانب السلبية. وتشير (تمام، ٢٠١٠) إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس يجب أن يخضع للتقويم المستمر، فمهما كان ذلك الأداء جيداً، هناك مجال دائم للتحسين والتطوير. ومع أن تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يكتنفه بعض الصعوبات، إلا أن أهميته تحتم القيام به.

أهمية وأهداف تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس: تبرز أهمية تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كونه وسيلة رئيسة للتأكد من تحقيق الجامعة لأحد وظائفها وهو التدريس (أبو حسين، ٢٠١٤)، ووسيلة لتعزيز الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس، وتشخيص الأداء المنخفض لأعضاء هيئة التدريس بالتالي يساهم التقويم في تطوير وتحسين الأداء التدريسي للأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات (تمام، ٢٠١٠). كما تبرز أهمية تقويم الأداء التدريسي من خلال الأهداف التي يسعى لتحقيقها، والتي حددها كل من (أبو حسين، ٢٠١٤ ؛ وتمام، ٢٠١٠ ؛ والعجروش، ٢٠١٥) بالآتي:

١. تعريف أعضاء هيئة التدريس بنقاط القوة والضعف في أدائهم التدريسي.
٢. مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تنمية مهاراتهم وأدائهم.
٣. توفير مؤشرات كمية عن مستوى الإنجاز الحاصل في تحقيق أهداف الجامعة خاصة فيما يخص وظيفتها التدريسية.
٤. مساعدة صانعو القرار عبر توفير قاعدة بيانات للمؤشرات الكمية عن أعضاء هيئة التدريس.

٥. توفر قاعدة بيانات عن الإمكانيات والكفاءات المتوفرة بالجامعة لتسهيل الاستفادة القصوى من الطاقة المتوفرة بالجامعة.

خصائص تقويم الأداء التدريسي: تشير (تمام، ٢٠١٠) إلى أن تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس والذي يهدف إلى تطوير العملية الأكاديمية يجب أن يتحلى بعدد من الخصائص الأساسية، وهي:

١. شمولية التقويم: ويقصد بها أن يشمل التقويم كافة المتغيرات والعوامل التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالأداء التدريسي.
٢. استمرارية التقويم: أي أن يتم التقويم للأداء التدريسي بشكل دوري، ما يساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.
٣. صدق وثبات التقويم: حيث يجب أن تتسم الأدوات المستخدمة في تقويم الأداء التدريسي بالصدق والثبات، وسهولة استخدام تلك الأدوات.
٤. وضوح معايير التقويم: ويستلزم ذلك بالأساس وضوح معايير الأداء التدريسي الجيد، وواقعيتها (أي ملائمة للإمكانيات والموارد المتاحة)، وقابليتها للقياس، ومن ثم وضوح معايير بناء التقويم وإجراءه.
٥. الدور التكاملي للتقويم: فالتقويم لا يمكن فصله عن العملية التطويرية للأداء التدريسي، بل هو جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية.
٦. إتاحة التقويم: حيث يجب أن يتاح التقويم لكل من يستفيد من العملية التعليمية، من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والزملاء، ورؤساء الأقسام، والطلاب.
٧. تفعيل نتائج التقويم: فعند إجراء التقويم مع مراعاة كافة الخصائص الواجب توافرها به دون تفعيل النتائج التي تم الحصول عليها، فلن تتم الاستفادة المرجوة منه.

وقد تمت مراعاة تلك الخصائص عند بناء الاستبانة الخاصة بتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في هذا البحث، مع اقتصار الأداة على التقويم من وجهة نظر الطالبات لاعتبارات أخرى.

مميزات استخدام أسلوب تقويم الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس: تشير (عبد الرازق، ٢٠٠٦) إلى أن أسلوب تقويم الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يتميز بعدد من المميزات أهمها أن يتمتع هذا الأسلوب بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ وذلك لأن الطلبة هم الأقرب لأعضاء هيئة التدريس خلال العملية التدريسية. وتؤكد (ماجي، ٢٠١٢) على أن المؤهلات الأكاديمية وجودة الجانب البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس لا تدل بالضرورة على جودة الأداء التدريسي. كما تؤكد (مجيد، ٢٠١١) على أن الطلبة هم الوحيدون القادرون على ملاحظة وقياس الأداء

التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لأنهم في موقع يخولهم بذلك (موقع المستفيد الأول)، فالطلبة هم الأكثر معاشية وإطلاع لما يدور داخل القاعات الدراسية.

إن معرفة أعضاء هيئة التدريس لنتيجة التقويم الذي قام به طلبتهم يساعده على الوقوف على مكامن الخلل في أداءهم وإصلاحه وتطوير أداءهم إلى الأفضل مع مراعاة تعزيز نقاط القوة لديهم. ما يخلق جو من الحماس والمنافسة الشريفة بين أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق الإبداع في التدريس.

خصائص الأداء التدريسي الجيد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: من خلال مراجعة عدد من الدراسات السابقة والكتب ذات العلاقة، فقد تم تحديد خصائص الأداء التدريسي الجيد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كما يلي:

أ. خصائص متعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس، وبحسب (تمام، ٢٠١٠؛ وماجي، ٢٠١٢؛ والقرني وآخرون، ٢٠٠٥؛ وبهنسي، ٢٠٠٦) تتمثل في: التمتع بمستوى عالي من الثقة بالنفس، والتمتع بالاتزان الانفعالي وضبط الذات، وتقبل آراء الآخرين وتقبل النقد، واحترام الوقت، والتحلي بروح المبادرة والتعاون، واللباقة وحسن الخلق، والسعي نحو تطوير الذات بشكل دائم.

ب. خصائص ومهارات متعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، أوردها كل من (تمام، ٢٠١٠؛ ومجيد، ٢٠١١؛ وأبو حسين، ٢٠١٤؛ والراجح، وكعكي، ٢٠٠٦؛ وقرشم وآخرون، ٢٠١٢) ويمكن تقسيم هذه الخصائص والمهارات إلى ٤ أقسام:

١. خصائص عامة وتشمل: التمكن من المادة العلمية، والالتزام بوقت المحاضرة، والالتزام بالساعات المكتبية، والقدرة على مواكبة التقنية، وامتلاك مهارات إدارة الوقت، وإظهار الاحترام للطلبة، وضوح الصوت.
٢. مهارات التخطيط للتدريس، وتشمل: تسليم توصيف المادة والتفديد به، وتحديد المراجع العلمية التي تدعم المقرر، وتحديد الأهداف للمقرر ولكل محاضرة، وإعلام الطالبات بها، وإعداد خطة زمنية مفصلة مناسبة للطرفين، إعداد المادة العلمية إعداداً جيداً، توزيع الدرجات بشكل عادل وفقاً لوزن المتطلبات.
٣. مهارات التدريس فعلياً، وتشمل: استخدام لغة سليمة في التدريس، وعرض المادة العلمية بطريقة متسلسلة وواضحة، وربط المحاضرات بالواقع، واستخدام وسائل وطرق تدريس متنوعة، واستخدام التقنية في تقديم المحاضرات، وتشجيع الطلبة عليها، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة أثناء تقديم المادة العلمية، وتشجيع الطلبة على تنوع مصادر المعلومات، وتحفيز الطلبة على التفكير والإبداع، والترحيب بأسئلة واستفسارات الطلبة، والحرص على إيصال التغذية

الراجعة للطلبة في الوقت المناسب، وتشجيع الطلبة على البحث العلمي والالتزام بأخلاقياته.

٤. مهارات التقويم، وتشمل: تنوع أساليب التقويم، ووضوح معايير التقويم، وتوزيع الدرجات على متطلبات المقرر بطريقة عادلة تبعاً لوزن المتطلب، وموضوعية التقويم، وصدق التقويم، وسرعة تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة، ودرجات التقويم.

ج. خصائص متعلقة بالعلاقة مع الطلبة، وأشار إليها كل من (الشافعي، ٢٠٠٦ ؛ وأبو الرب وقداة، ٢٠٠٨ ؛ وأبو الأسرار، ٢٠٠٩)، وهي: تقبل الآراء العلمية المعارضة، وتوفير جو من الألفة والثقة والاحترام المتبادل، وفتح باب الحوار مع الطلبة، ودعم وإرشاد الطلبة أكاديمياً خلال المقرر، تزويد الطلبة بفنيات البحث العلمي.

الدراسات السابقة:

أجرى (قرشم وآخرون، ٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر الطلاب، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب كلية التربية بالجامعة، بينما تكونت العينة من ٢٠٠ طالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي والتحليلي والمسحي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى قصور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأوصت الدراسة بضرورة إعداد دورات تدريبية لرفع كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، واعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور أساسي في الترقيات.

وهدفت دراسة (بريسم، ٢٠١١) إلى التعرف على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان في العراق من وجهة نظر الطلبة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من كافة طلبة المرحلة الرابعة الملتحقين بالجامعة بكافة كلياتها وبلغ عددهم ٩٠٢ طالب وطالبة، أما عينة الدراسة فكانت ١٥٠ طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة. وكانت أبرز النتائج ارتفاع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميسان بالمقارنة مع المتوسط الفرضي، وأوصت الدراسة بتطوير برنامج تدريبي يساهم في رفع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وذلك لدعم الأعضاء الذين لم يتخرجوا لكليات التربية.

أما دراسة (السبيعي، ٢٠١٠) فقد هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر الطالبات. واشتملت مجتمع الدراسة على طالبات كلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى، وتكونت العينة من ١٨٩ طالبة. وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة. وتوصلت الدراسة إلى ضعف درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس مهارات التدريس في ضوء معايير

الجودة الشاملة، كما أن هناك اختلاف في درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم وجميعها كانت لصالح عضوات هيئة التدريس بقسم الأحياء. وأوصت الدراسة بنشر ثقافة الجودة بين عضوات هيئة التدريس وتوعيتهن بأهمية الدورات التدريبية لصقل مهاراتهم التدريسية.

كما هدفت دراسة (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧) إلى بناء نموذج لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل من وجهة نظر الطلبة، كما هدفت إلى الكشف عن بعض المتغيرات التي قد تؤثر في تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من ٤٢٧ طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، طبق عليهم نموذج التقويم الذي تم إعداده من قبل الباحثان. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين الطلبة تبعاً لجنسهم في تقويم أعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة بإعداد دورة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتبصيرهم بالنواحي الإيجابية من خلال إبعاد المقياس وكيفية تلافي نقاط الضعف والنواحي السلبية في الأداء.

أجرت (بهنسي، ٢٠٠٦) دراسة بعنوان تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات. وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس للمهام الموكلة إليهم، وأهم ما يعيق أداء أعضاء هيئة التدريس، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون المجتمع من كافة أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس في الجامعات المصرية في مصر، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٨ عضو. كانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأبرز المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة أداء عالية لأعضاء هيئة التدريس هي تزايد أعداد الطلبة، وزيادة الأعباء التدريسية على أعضاء هيئة التدريس، وضعف التمويل.

وهدفت دراسة (الراجح وكعكي، ٢٠٠٦) إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالمحاضرة من وجهة نظر طالبات كلية التربية للبنات بالرياض. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. واشتمل مجتمع الدراسة على جميع طالبات الفرقة الثالثة بالكلية، بينما تكونت العينة من ٢٢١ طالبة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية. واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. وكانت أبرز النتائج تمكن أعضاء هيئة التدريس من المقررات التي يدرسوها، وتمتعهم بالموضوعية.

كما أجرى (القرني وآخرون، ٢٠٠٥) دراسة بعنوان تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، هدفت إلى تطوير منظومة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة. اشتمل مجتمع الدراسة على كافة أعضاء هيئة التدريس والطلب بالكليات والمعاهد التابعة لجامعة الملك سعود والبالغ عددهم ٢٨٤٦ عضو و٦٠٨٦٨ طالب. بينما

تكونت العينة من ٥٩٤ عضو و٧٤٩٦ طالب. تم بناء استبانة تمثل أداة الدراسة لمعرفة آراء العينة حول منظومة التقويم المقترحة. وكان نتاج هذه الدراسة عدة نماذج لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بأساليب مختلفة.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت دراسة كل من (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧ ؛ والقرني وآخرون، ٢٠٠٥) في هدف الدراسة هدفنا إلى بناء نماذج لتقويم أعضاء هيئة التدريس، إلا أنهما اختلفا في أساليب التقويم المعتمدة حيث هدفت دراسة (القرني وآخرون، ٢٠٠٥) إلى بناء منظومة تقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس شاملة ومتكاملة ومتعددة الأساليب، بينما اقتصرت دراسة (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧) على بناء نموذج لتقويم أعضاء هيئة التدريس بأسلوب التقويم من قبل الطلبة. وهدفت دراسة كل من (قرشم وآخرون، ٢٠١٢ ؛ وبريسم، ٢٠١١ ؛ والسبيعي، ٢٠١٠ ؛ والراجح وكعكي، ٢٠٠٦) إلى تقويم الأداء التدريسي فقط لأعضاء هيئة التدريس باستخدام أسلوب التقويم عن طريق الطلاب، واختلفت دراسة (بهنسي، ٢٠٠٦) عن تلك الدراسات حيث هدفت إلى تقويم أعضاء هيئة التدريس بشكل شامل دون الاقتصار على الأداء التدريسي وذلك باستخدام أسلوب التقويم الذاتي.

جميع الدراسات السابقة كانت تستهدف الطلبة كمجتمع للدراسة إلا دراسة (بهنسي، ٢٠٠٦) التي كان مجتمعها أعضاء هيئة التدريس فقط، ودراسة (القرني وآخرون، ٢٠٠٥) التي تكون مجتمع الدراسة بها من أعضاء هيئة التدريس وكذلك الطلاب. أيضاً تقارب عدد أفراد العينة في جميع الدراسات عدا دراسة (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧) والتي كان العدد فيها يساوي الضعف تقريبا، ودراسة (القرني وآخرون، ٢٠٠٥) التي كان عدد أفراد العينة كبير جداً، ويعود ذلك إلى أن هدفها كان أوسع والذي نص على بناء منظومة متكاملة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. كما ويلاحظ أن جميع الدراسات التي تم الرجوع إليها استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة وتم الاكتفاء بها.

اتفقت دراسة (قرشم وآخرون، ٢٠١٢ ؛ والسبيعي، ٢٠١٠) في نتائج الدراسة حيث توصلنا إلى تدني مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كما توصلت دراسة (بهنسي، ٢٠٠٦) إلى تدني مستوى الأداء بكافة أبعاده لأعضاء هيئة التدريس، وقد اختلفت مع تلك النتيجة دراسة كل من (بريسم، ٢٠١١ ؛ والراجح وكعكي، ٢٠٠٦) حيث توصلنا إلى ارتفاع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري، وفي تحديد منهجية الدراسة، وفي بناء أداة الدراسة وهي الاستبانة التي سيتم توزيعها على أفراد العينة.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدمت المنهج الوصفي لبقية للإجابة على أسئلة الدراسة، ويعرفه (العساف، ٢٠٠٦: ١٩١) بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب"

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات قسم الإدارة التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود المسجلين في الفصل الدراسي الثاني لعام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧ والبالغ عددهن الإجمالي (١٦٠) طالبة، بواقع (٦٩) طالبة في مرحلة الماجستير و(٩١) طالبة في مرحلة الدكتوراه. وقد تم توزيع الاستبانة على كافة أفراد المجتمع، وتم استرجاع (١٤٤) استجابة صالحة للتحليل الإحصائي أي بنسبة (٩٠.٠%) من إجمالي أفراد الدراسة، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

جدول (١)

توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية

المرحلة	التكرارات	النسبة المئوية
دكتوراه	٨٢	٥٦.٩
ماجستير	٦٢	٤٣.١
الإجمالي	١٤٤	١٠٠.٠

يتضح من خلال الجدول (١) أن ما يزيد على نصف أفراد عينة الدراسة (٨٢) طالبة بنسبة (٥٦.٩%) بمرحلة الدكتوراه، في حين أن هناك (٦٢) طالبة بنسبة (٤٣.١%) بمرحلة الماجستير.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والإجابة على أسئلة الدراسة. وقد تكونت الاستبانة من (٦١) فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسة هي:

- المحور الأول: الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس.
- المحور الثاني: الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. ويتضمن أربعة أبعاد هي:
 - البعد الأول: الخصائص والمهارات العامة.
 - البعد الثاني: مهارات التخطيط للتدريس.
 - البعد الثالث: مهارات التدريس الفعلي.
 - البعد الرابع: مهارات التقويم.
- المحور الثالث: مقترحات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

صدق أداة الدراسة:

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة، من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول (٢)

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محور (الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**٠.٧٤١	٥	**٠.٥٩٣	١
**٠.٧٠٠	٦	**٠.٥٣٩	٢
**٠.٦٩٢	٧	**٠.٧٦٢	٣
**٠.٦٦٤	٨	**٠.٧٧٥	٤

** دال عند مستوى ٠.٠١

جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محور (الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس) بالدرجة الكلية لكل بُعد

مهارات التقويم	مهارات التدريس الفعلي	مهارات التخطيط للتدريس	الخصائص والمهارات العامة
----------------	-----------------------	------------------------	--------------------------

معامل الارتباط	الفقرة						
**٠.٥٨٧	٤٩	**٠.٦٤٨	٣٢	**٠.٥٤٢	٢٤	**٠.٥١٣	٩
**٠.٦٦١	٥٠	**٠.٦٥٣	٣٣	**٠.٦٩٣	٢٥	**٠.٦٨٩	١٠
**٠.٦١١	٥١	**٠.٤٣١	٣٤	**٠.٥٧٨	٢٦	**٠.٦٤٢	١١
**٠.٦٥٠	٥٢	**٠.٥١٩	٣٥	**٠.٦٣٣	٢٧	**٠.٥٤٨	١٢
**٠.٥٧٧	٥٣	**٠.٧٣٩	٣٦	**٠.٦٤٩	٢٨	**٠.٦٣٣	١٣
**٠.٧٤٩	٥٤	**٠.٦٩٦	٣٧	**٠.٦٠٤	٢٩	**٠.٥٥٩	١٤
**٠.٦٧٣	٥٥	**٠.٧٢١	٣٨	**٠.٧٧٣	٣٠	**٠.٧١٦	١٥
-	-	**٠.٧١٩	٣٩	**٠.٧٨١	٣١	**٠.٧١٤	١٦
-	-	**٠.٥٦٠	٤٠	-	-	**٠.٥٧٧	١٧
-	-	**٠.٦٨٧	٤١	-	-	**٠.٦٥٦	١٨
-	-	**٠.٦٤٧	٤٢	-	-	**٠.٥٩٣	١٩
-	-	**٠.٦٦٣	٤٣	-	-	**٠.٥٤٥	٢٠
-	-	**٠.٦٤٩	٤٤	-	-	**٠.٦٢٥	٢١
-	-	**٠.٧٧٨	٤٥	-	-	**٠.٧٣٠	٢٢
-	-	**٠.٧٩٨	٤٦	-	-	**٠.٧٢٧	٢٣
-	-	**٠.٨٧١	٤٧	-	-	-	-
-	-	**٠.٧٧٦	٤٨	-	-	-	-

** دال عند مستوى ٠.٠١

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محور (مقترحات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس)
بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
----------------	--------	----------------	--------

**٠.٥١٩	٤	**٠.٧٥٨	١
**٠.٦١٩	٥	**٠.٦٨٨	٢
-	-	**٠.٦٠٩	٣

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من خلال الجدول (٢ ، ٣ ، ٤) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١) ما يدل على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، ويشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

تم قياس ثبات الدراسة باستخدام معامل ثبات الفايرونباخ، والجدول (٥) يوضح معامل الثبات لمحاوَر أداة الدراسة وذلك كما يلي:

جدول (٥)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
١	الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس	٨	٠.٨٩٥
٢	الخصائص والمهارات العامة	١٥	٠.٨٩٣
٣	مهارات التخطيط للتدريس	٨	٠.٨٣٤
٤	مهارات التدريس الفعلي	١٧	٠.٨٨١
٥	مهارات التقويم	٧	٠.٨٤٣
٦	الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس	٤٧	٠.٩٢٣
٧	مقترحات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	٦	٠.٨٣٢
	الثبات الكلي	٦١	٠.٨٨١

يتضح من خلال الجدول (٥) أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠.٨٨١) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات

ثبات أداة الدراسة ما بين (٠.٨٣٢، ٠.٩٣٢)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥ = ٠.٨٠) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- من ١ إلى ١.٨٠ يمثل درجة استجابة (غير موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ١.٨١ إلى ٢.٦٠ يمثل درجة استجابة (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٢.٦١ إلى ٣.٤٠ يمثل درجة استجابة (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠ يمثل درجة استجابة (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٤.٢١ إلى ٥.٠٠ يمثل درجة استجابة (موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذلك تحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي " Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات).

- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة والتي تنقسم إلى فئتين (المرحلة الدراسية).

نتائج الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عين الدراسة، كالاتي:
أولاً: الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس

جدول (٦)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس

م	الفقرات	درجة الموافقة													
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة					
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	مواكبة مستجدات التخصص العلمي.	١١.١	١٦	٥٠.٠	٣٤.٧	٦٦	٥٠.٨	١٠.٤	١٠.٩	٦.٩	٢	١.٤	٣.٤٧	٠.٨٤	٣
٢	احترام جميع الآراء وإن كانت مخالفة للرأي الشخصي.	٥.٦	٨	٤٨	٣٣.٣	٥٤	٣٧.٥	٢٦	١٨.١	٨	٥.٦	٣.١٥	٠.٩٧	٦	
٣	تقبل النقد	١.٤	٢	٢٨	١٩.٤	٥٤	٣٧.٥	٣٤	٢٣.٦	٢٦	١٨.١	٢.٦٣	١.٠٤	٨	

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
	بموضوعية ورحابة صدر.													
٤	السعي لتطوير الذات في ضوء نقاط القوة والضعف.	١٠	٦.٩	٢٨	١٩.٤	٥٢	٣٦.١	٣٤	٢٣.٦	٢٠	١٣.٩	٢.٨٢	١.١١	٧
٥	التحلي بالاتزان الانفعالي وضبط الذات.	١٦	١١.١	٥٤	٣٧.٥	٤٨	٣٣.٣	٢٢	١٥.٣	٤	٢.٨	٣.٣٩	٠.٩٧	٤
٦	احترام الوقت وإبداء قدرة عالية في إدارته بفاعلية.	٢٤	١٦.٧	٦٢	٤٣.١	٣٤	٢٣.٦	١٤	٩.٧	١٠	٦.٩	٣.٥٣	١.١٠	٢
٧	امتلاك حس المبادرة والتعاون.	٢٠	١٣.٩	٣٠	٢٠.٨	٦٢	٤٣.١	٢٢	١٥.٣	١٠	٦.٩	٣.١٩	١.٠٨	٥
٨	إظهار اللباقة وحسن الخلق مع الآخرين.	٣٤	٢٣.٦	٥٦	٣٨.٩	٤٢	٢٩.٢	٨	٥.٦	٤	٢.٨	٣.٧٥	٠.٩٧	١
-	المتوسط الحسابي العام											٣.٢٤	٠.٧٣	-

يتضح من خلال الجدول (٦) أن محور الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس يتضمن (٨) فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٦٣، ٣.٧٥)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٢٤)، وهذا يدل على أن الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بريسم، ٢٠١١) التي أظهرت ارتفاع مستوى أعضاء هيئة التدريس مقارنة المتوسط الفرضي، كما تختلف مع دراسة كل من (قرشم وآخرون، ٢٠١١)

؛ والسبب، ٢٠١٠ ؛ وبهنسي، ٢٠٠٦) والتي أظهرت قصور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

أوضحت النتائج بالجدول (٦) أن أبرز الفقرات التي تعكس الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية تتمثل في الفقرات (٨ ، ٦ ، ١) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٨) وهي (إظهار اللباقة وحسن الخلق مع الآخرين) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٥) وانحراف معياري (٠.٩٧)، ويعزى ذلك إلى جودة معايير اختيار وتوظيف أعضاء هيئة التدريس.

- جاءت الفقرة (٦) وهي (احترام الوقت وإبداء قدرة عالية في إدارته بفاعلية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٥٣) وانحراف معياري (١.١٠)، ويعزى ذلك لاهتمام أعضاء هيئة التدريس بالوقت وإيمانهم بأهمية جودة إدارة الوقت لتسريع التطوير.

- جاءت الفقرة (١) وهي (مواكبة مستجدات التخصص العلمي) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٤٧) وانحراف معياري (٠.٨٤)، ويعزى ذلك إلى حرص جامعة الملك سعود على تنمية أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها مهنيًا.

بينت النتائج بالجدول (٦) أن أقل ثلاث فقرات بمحور الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية تتمثل في الفقرات (٢ ، ٤ ، ٣) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٢) وهي (احترام جميع الآراء وإن كانت مخالفة للرأي الشخصي) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.١٥) وانحراف معياري (٠.٩٧). ويعزى ذلك إلى محاولة أعضاء هيئة التدريس إلى تصحيح ما يعرضه عليهم الطلبة من آراء وأفكار.

- جاءت الفقرة (٤) وهي (السعي لتطوير الذات في ضوء نقاط القوة والضعف) بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وانحراف معياري (١.١١). وقد يرجع ذلك إلى قصور تفعيل نتائج التقويم وتزويد الأعضاء بتلك النتائج.

- جاءت الفقرة (٣) وهي (تقبل النقد بموضوعية ورحابة صدر) بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٦٣) وانحراف معياري (١.٠٤). وقد يعزى ذلك إلى انشغال فكر أعضاء هيئة التدريس بالأعباء الملغاة عليهم سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو بحثية أو مجتمعية.

ثانياً: محور الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

للتعرف على الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عين الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١ - بعد الخصائص والمهارات العامة

جدول (٧)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو بعد الخصائص والمهارات العامة لأعضاء هيئة التدريس

م	الفقرات	درجة الموافقة									
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
٩	تفهم خصائص طلبة الدراسات العليا ومراعاتها.	١٢	٨.٣	٤٤	٣٠.٦	٦٠	٤١.٧	٢٠	١٣.٩	٨	٥.٦
١٠	التمكن من المادة العلمية التي يتم تدريسها.	٢٠	١٣.٩	٥٦	٣٨.٩	٤٨	٣٣.٣	٨	٥.٦	١٢	٨.٣
١١	حث الطالبات على إجراء البحوث العلمية.	٤٢	٢٩.٢	٥٢	٣٦.١	٣٤	٢٣.٦	١٤	٩.٧	٢	١.٤
١٢	حث الطالبات على نشر البحوث في المجلات العلمية العالمية.	١٠	٦.٩	٣٨	٢٦.٤	٣٨	٢٦.٤	٢٦	١٨.١	٣٢	٢٢.٢
١٣	حث الطالبات على الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.	٤٦	٣١.٩	٥٢	٣٦.١	٣٠	٢٠.٨	١٢	٨.٣	٤	٢.٨
١٤	التواصل مع الطالبات بالطرق التكنولوجية الحديثة (إيميل، واتس أب، وغيرها).	٣٨	٢٦.٤	٦٨	٤٧.٢	٢٤	١٦.٧	١٢	٨.٣	٢	١.٤
١٥	الالتزام بأوقات المحاضرة ابتداءً وانتهاءً.	٣٢	٢٢.٢	٦٦	٤٥.٨	٣٤	٢٣.٦	٦	٤.٢	٦	٤.٢

م	الفقرات	درجة الموافقة								المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة		
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
١٦	امتلاك قدر عالي من المرونة.	١٤	٩.٧	٤٢	٢٩.٢	٦٠	٤١.٧	٢٤	١٦.٧	٤	٢.٨	٣.٢٦	٠.٩٥	٨
١٧	الحرص على جودة العلاقات الإنسانية مع الطالبات، واحترامهن.	٢٦	١٨.١	٦٢	٤٣.١	٤٠	٢٧.٨	١٤	٩.٧	٢	١.٤	٣.٦٧	٠.٩٣	٥
١٨	فتح باب الحوار مع الطالبات.	٢٦	١٨.١	٥٤	٣٧.٥	٤٨	٣٣.٣	١٤	٩.٧	٢	١.٤	٣.٦١	٠.٩٤	٦
١٩	دعم الطالبات معلوماتياً حال حاجتهن.	١٦	١١.١	٣٨	٢٦.٤	٥٠	٣٤.٧	٢٤	١٦.٧	١٦	١١.١	٣.١٠	١.١٥	١٣
٢٠	تقديم الإرشاد للطالبات حال رغبتهن، والإجابة على استفساراتهن.	١٦	١١.١	٤٢	٢٩.٢	٥٨	٤٠.٣	٢٠	١٣.٩	٨	٥.٦	٣.٢٦	١.٠٢	٩
٢١	تزويد الطالبات بفتيات البحث العلمي وأخلاقياته.	١٨	١٢.٥	٣٦	٢٥.٠	٥٨	٤٠.٣	١٨	١٢.٥	١٤	٩.٧	٣.١٨	١.١١	١٢
٢٢	تنمية الوازع الديني والأخلاقي لدى الطالبات.	١٦	١١.١	٤٦	٣١.٩	٢٨	١٩.٤	٣٦	٢٥.٠	١٨	١٢.٥	٣.٠٤	١.٢٣	١٤
٢٣	الوضوح في كافة مجالات العملية التعليمية (الأهداف، مفردات المقرر، المتطلبات، التقويم ومعاييره، العلاقة مع الطالبات)	٢٢	١٥.٣	٣٨	٢٦.٤	٤٦	٣١.٩	٣٢	٢٢.٢	٦	٤.٢	٣.٢٦	١.١٠	١٠
-	المتوسط الحسابي العام											٣.٤١	٠.٧٢	-

يتضح من خلال الجدول (٧) أن محور الخصائص والمهارات العامة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود يتضمن (١٥) فقرة تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٧٨ ، ٣.٨٩)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال الخصائص والمهارات العامة.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤١)، وهذا يدل على أن واقع الخصائص والمهارات العامة لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية جاءت بدرجة عالية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (قرشم وآخرون، ٢٠١١ ؛ والسبيعي، ٢٠١٠ ؛ ويهنسي،

(٢٠٠٦) والتي أظهرت انخفاض الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. بينما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الراجح وكعكي، ٢٠٠٦) التي توصلت إلى تمكن أعضاء هيئة التدريس في الجانب التدريسي، كما تتفق مع دراسة (بريسم، ٢٠١١) التي أظهرت ارتفاع مستوى أعضاء هيئة التدريس في الأداء التدريسي.

أوضحت النتائج بالجدول (٧) أن أبرز الفقرات التي تعكس الخصائص والمهارات العامة لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية تتمثل في الفقرات (١٤، ١٣، ١١) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (١٤) وهي (التواصل مع الطالبات بالطرق التكنولوجية الحديثة (إيميل، واتس أب، وغيرها)) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٩) وانحراف معياري (٠.٩٤)، ويعزى ذلك إلى سرعة الوسائل التكنولوجية في التواصل ما يساعد على إدارة أعضاء هيئة التدريس لوقتهم.

- جاءت الفقرة (١٣) وهي (حث الطالبات على الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٦) وانحراف معياري (١.٠٥)، وذلك لاهتمام الجامعة بمعايير البحث العلمي وأخلاقياته.

- جاءت الفقرة (١١) وهي (حث الطالبات على إجراء البحوث العلمية) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري (١.٠١)، ويرجع ذلك إلى اشتراط الجامعة على الطالبات إجراء بحث علمي على الأقل ونشره كمنطلب لمناقشة الرسالة.

بينت النتائج بالجدول (٧) أن أقل ثلاث فقرات بحدود الخصائص والمهارات العامة لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية تتمثل في الفقرات (١٩، ٢٢، ١٢) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (١٩) وهي (دعم الطالبات معلوماتياً حال حاجتهن) بالمرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (٣.١٠) وانحراف معياري (١.١٥)، ويعود ذلك إلى اعتماد الطالبات على أنفسهن في الحصول على المعلومات خاصة مع إتاحة الجامعة الوصول لقواعد المعلومات مجاناً لمنسوبيها.

- جاءت الفقرة (٢٢) وهي (تنمية الوازع الديني والأخلاقي لدى الطالبات) بالمرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي (٣.٠٤) وانحراف معياري (١.٢٣)، وقد يرجع ذلك إلى رشد ووعي طالبات الدراسات العليا.

- جاءت الفقرة (١٢) وهي (حث الطالبات على نشر البحوث في المجلات العلمية العالمية) بالمرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي (٢.٧٨) وانحراف معياري

(١.٢٥)، ويعزى ذلك إلى حاجة النشر في المجالات العلمية العالمية إلى وقت طويل نسبياً لقبول البحث الأمر الذي قد يحول دون تحقيق شرط نشر بحث علمي قبل المناقشة، وتوفر المجالات العربية المحكمة وسرعة النشر بها.

٢- بعد مهارات التخطيط للتدريس

للتعرف على مستوى مهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عين الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٨)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو بعد مهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك

سعود

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة						
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٢٤	تسليم الطالبات توصيف المقرر بداية الفصل الدراسي.	٤٦	٤٤.٤٤	٤٠	٢٧.٨٣	٣٠	٢٠.٨٣	٨	٥.٦٥	٢	١.٤٤	٤٠.٠٨	١.٠٠	١
٢٥	تحديد المراجع الأولية والثانوية لمفردات المقرر في التوصيف.	٤٦	٣١.٩٤	٢٨	١٩.٤٤	١٨	١٢.٦٦	٣٤	٢٣.٦٦	١٠	٦.٩٤	٣.٤٦	١.٣٤	٤
٢٦	توضيح متطلبات المقرر وتاريخ تسليمها في التوصيف.	٤٤	٣٠.٦٤	٣٦	٢٥.٠٠	٣٤	٢٣.٦٦	٢٨	١٩.٤٤	٢	١.٤٤	٣.٦٤	١.١٥	٣

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة						
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٢٧	توضيح أنواع التقويم وزمنه في التوصيف.	١٦.٧	٢٤	٤٠.١	٢٧.٨	٤٨.٣	٣٣.٣	٢٤	١٦.٧	٨	٥.٦	٣.٣٣	١.١١	٥
٢٨	توضيح توزيع الدرجات على متطلبات المقرر والتقويم في التوصيف.	٢٣.٦	٣٤	٥٤.٥	٣٧.٥	٣٨.٤	٢٦.٤	١٤	٩.٧	٤	٢.٨	٣.٦٩	١.٠٣	٢
٢٩	توضيح معايير التقويم في بداية الفصل الدراسي.	١٦.٧	٢٤	٤٤.٦	٣٠.٦	٤٣.٦	٢٣.٦	٢٤	١٦.٧	١٨	١٢.٥	٣.٢٢	١.٢٧	٦
٣٠	توضيح أهداف كل محاضرة في بدايتها.	١٣.٩	٢٠	٢٢.٣	١٥.٣	٤٨.١	٣٣.٣	٢٤	١٦.٧	٣٠	٢٠.٨	٢.٨٥	١.٣٠	٨
٣١	العمل على تحقيق الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً.	١٢.٥	١٨	٣٤.٦	٢٣.٦	٥٠.٢	٣٤.٧	٢٦	١٨.١	١٦	١١.١	٣.٠٨	١.١٧	٧
-	المتوسط الحسابي العام	٣.٤٢	٠.٩٢											

يتضح من خلال الجدول (٨) أن محور مهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود يتضمن (٨) فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٨٥ ، ٤.٠٨)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع مهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤١)، وهذا يدل على أن واقع مهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود جاءت بدرجة

عالية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (قرشم وآخرون، ٢٠١١) التي أشارت قصور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كما تختلف مع دراسة (السبيعي، ٢٠١٠) التي توصلت إلى ضعف درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة. في حين تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (بريسم، ٢٠١١)؛ والراجح وكعكي، ٢٠٠٦) التي توصلت إلى ارتفاع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

بينت النتائج بالجدول (٨) أن أبرز ثلاث فقرات تتعلق بمهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود تتمثل في الفقرات (٢٤، ٢٦، ٢٨) ومرتببة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٢٤) وهي (تسليم الطالبات توصيف المقرر بداية الفصل الدراسي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٠٨) وانحراف معياري (١.٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن أعضاء هيئة التدريس يسلمون الطالبات توصيف المقرر بداية الفصل الدراسي.

- جاءت الفقرة (٢٨) وهي (توضيح توزيع الدرجات على متطلبات المقرر والتقييم في التوصيف) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٦٩) وانحراف معياري (١.٠٣)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن أعضاء هيئة التدريس يوضحون توزيع الدرجات على متطلبات المقرر والتقييم في التوصيف.

- جاءت الفقرة (٢٦) وهي (توضيح متطلبات المقرر وتاريخ تسليمها في التوصيف) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٦٤) وانحراف معياري (١.١٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن أعضاء هيئة التدريس يوضحون متطلبات المقرر وتاريخ تسليمها في التوصيف.

كما بينت النتائج بالجدول (٨) أن أقل ثلاث فقرات تتعلق بمهارات التخطيط للتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود تتمثل في الفقرات (٢٩، ٣١، ٣٠) مرتببة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٢٩) وهي (توضيح معايير التقييم في بداية الفصل الدراسي) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٢٢) وانحراف معياري (١.٢٧).

- جاءت الفقرة (٣١) وهي (العمل على تحقيق الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً) بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣.٠٨) وانحراف معياري (١.١٧).

- جاءت الفقرة (٣٠) وهي (توضيح أهداف كل محاضرة في بدايتها) بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وانحراف معياري (١.٣٠). وتعزى النتيجة في الفقرات الثلاث إلى قيام أعضاء هيئة التدريس بتحديد متطلبات اجتياز المقرر لا معايير تقويم تلك المتطلبات، لافتراض أن طالبة الدراسات العليا قادرة على تقدير معايير تقويم الأعمال المطلوبة منها، كما أنه غالباً يقدم أعضاء هيئة التدريس توصيف للمقرر بداية الفصل الدراسة يشمل أهداف المقرر إلا أن على الطالبة تحقيقها بنفسها من خلال أوراق العمل والمتطلبات الأخرى.

٣- بعد مهارات التدريس الفعلي

للتعرف على مستوى مهارات التدريس الفعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عين الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو بعد مهارات التدريس الفعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك

سعود

م	الفقرات	درجة الموافقة															
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة							
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
٣٢	إظهار الحماس أثناء التدريس.	١٣.٩٢	٢٠	٢٣.٦٣	٣٦	٣٦.١٥	٥٢	٢٨.٣٦	٤٢	١٩.٤٤	١٠	٦.٩٠	١٨	٣.١٨	١١	١.١١	١٢
٣٣	طرح مواضيع ومعلومات حديثة.	١٢.٥١	١٨	٣٠.٦٤	٤٤	٢٩.٢٤	٤٢	٢٣.٢٢	٣٢	٢٢.٢٢	٨	٥.٦٠	٢٢	٣.٢٢	١٠	١.١٠	١١
٣٤	معالجة مفردات المقرر بمستوى من العمق يتناسب مع قدرات طالبات الدراسات العليا.	١٢.٥١	١٨	٢٩.٢٤	٤٤	٣٠.٦٤	٤٢	٢٨.٣٦	٤٢	١٩.٤٤	١٢	٨.٣٠	١٨	٣.١٨	١٤	١.١٤	١٣
٣٥	مراعاة التسلسل	١٥.٣٢	٢٢	٣١.٩٤	٤٠	٢٧.٨٤	٤٢	١٦.٧٢	٢٢	١٦.٧٢	١٢	٨.٣٠	١٢	٣.٢٢	١٦	١.١٦	٩

م	الفقرات	درجة الموافقة															
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة							
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
٤٢	حث الطالبات على الرجوع إلى مصادر التعلم الإلكترونية الموثوقة.	٤٤	٣٠٢	٥٠	٣٦٣	٤	٣	٥٠	١١٦	٨	١١٦	٥٠	٣٦٣	٤	٣	١٠١٣	٣٠٢
٤٣	طرح أسئلة ومشكلات وآراء متعارضة بطريقة تحث الطالبات على التفكير العلمي الناقد.	١٨	١٢٠	٥٤	٣٧٠	٤	٣٧	٤٤	٣٠٦	٨	١٢٠	٥٤	٣٧٠	٤	٣٧	١٠٠٧	٣٠٢
٤٤	القدرة على إدارة الحوار في المحاضرة بفاعلية.	٢٢	٣١٥	٤٤	٤١٧	٤	٤١	٤٤	٣٠٦	٨	٣٠٦	٤٤	٤١٧	٤	٤١	١٠٠٢	٣٠٥
٤٥	تشجيع الطالبات على الحوار العلمي، والتصحيح الفوري للمعلومات الخاطئة.	١٤	٩٠٧	٤٨	٣٨٩	٤	٣٨	٤٨	٣٣٣	٨	١٢٠	٥٤	٣٧٠	٤	٣٧	١٠٠١	٣٠٥
٤٦	تغطية مفردات المقرر بشكل وافي.	١٦	١١١	٥٠	٤٧٥	٢	٢٣	٤٤	٣٠٦	٦	١٣٩	٤	٣٧	٤	٣٧	٠٩٩	٣٠٥
٤٧	مراعاة الفروق الفردية أثناء تقديم المادة العلمية.	١٤	٩٠٧	٤٤	٤٢٣	٤	٤٢	٤٤	٣٠٦	١٤	٢٦٤	٤	٣٧٠	٤	٣٧	١٠١٣	٢٠٩٧
٤٨	طرح الأفكار البحثية لمساعدة الطالبات على البحث العلمي.	١٤	٩٠٧	٤٨	١٦٧	٤	٤٨	٤٨	٣٣٣	٢٤	٢٩٢	١١	١١٦	١١	١١٦	١٠١٣	٢٠٨٥

م	الفقرات	درجة الموافقة							
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
-	٠.٨٤	٣.٢٤	المتوسط الحسابي العام						

يتضح من خلال الجدول (٩) أن محور مهارات التدريس الفعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود يتضمن (١٧) فقرة تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٥٤ ، ٣.٦٠)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع مهارات التدريس الفعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٢٤)، وهذا يدل على أن واقع مهارات التدريس الفعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود جاءت بدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بريسم، ٢٠١١) التي أظهرت ارتفاع مستوى أعضاء هيئة التدريس مقارنةً بالمتوسط الفرضي، كما تختلف مع دراسة كل من (قرشم وآخرون، ٢٠١١ ؛ والسبيعي، ٢٠١٠ ؛ ويهنسي، ٢٠٠٦) والتي أظهرت قصور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

أوضحت النتائج بالجدول (٩) أن أبرز الفقرات التي تعكس مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود تتمثل في الفقرات (٤٢ ، ٤٤ ، ٣٨) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٤٢) وهي (حث الطالبات على الرجوع إلى مصادر التعلم الإلكترونية الموثوقة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٦٠) وانحراف معياري (١.١٣)، ويرجع ذلك إلى حرص أعضاء هيئة التدريس على تجويد مخرجات الدراسات العليا.
- جاءت الفقرة (٤٤) وهي (القدرة على إدارة الحوار في المحاضرة بفاعلية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٥٤) وانحراف معياري (١.٠٢)، ويعزى ذلك إلى جودة تأهيل واختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة واستمرار التنمية المهنية لهم.

- جاءت الفقرة (٣٨) وهي (التنوع في أنشطة التعليم ومتطلبات المقرر بين جماعية وفردية) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٤٩) وانحراف معياري (١.٠٦)، ويعزى ذلك إلى أن بعض متطلبات المقررات تتسم بالثقل ما يتطلب فريق عمل لإتمامها.
- بينت النتائج بالجدول (٩) أن أقل ثلاث فقرات بمحور مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود تتمثل في الفقرات (٤٧ ، ٤٨ ، ٣٩) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:
- جاءت الفقرة (٤٧) وهي (مراعاة الفروق الفردية أثناء تقديم المادة العلمية) بالمرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي (٢.٩٧) وانحراف معياري (١.١٣)، ويعزى ذلك إلى أن الفروق الفردية الجوهرية بين طالبات الدراسات العليا تكاد تنعدم بسبب تقاريرهم في مستوى محدد يمثل معايير المدخلات لبرامج الدراسات العليا.
- جاءت الفقرة (٤٨) وهي (طرح الأفكار البحثية لمساعدة الطالبات على البحث العلمي) بالمرتبة السادسة عشر بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وانحراف معياري (١.١٣)، ويرجع ذلك إلى أن الأفكار البحثية يجب أن تتبع من مشكلة يشعر بها الباحث، ويمثل دور أعضاء هيئة التدريس التوجيه والإرشاد فقط.
- جاءت الفقرة (٣٩) وهي (ربط المقرر بالمقررات الأخرى وتوضيح تلك العلاقة) بالمرتبة السابعة عشر بمتوسط حسابي (٢.٥٤) وانحراف معياري (١.٠٨)، ويرجع ذلك إلى تركيز أعضاء هيئة التدريس على المقررات الحالية.

٤- بعد مهارات التقويم

للتعرف على مستوى مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عين الدراسة، وذلك كالتالي:

جدول (١٠)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو بعد مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود

م	الفقرات	درجة الموافقة
١	١	١
٢	٢	٢
٣	٣	٣
٤	٤	٤
٥	٥	٥
٦	٦	٦
٧	٧	٧
٨	٨	٨
٩	٩	٩
١٠	١٠	١٠

			غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١	١.١٥	٣.٢٦	٦.٩	١٠	٢٢	٢٣	٢٢	٢٠	٨٣	٣٧	٥٥	٤١	١٢	٥١	٤٩
٢	١.٠٩	٣.٢٢	٥.٦	٨	٢٣	٦٣	٤٢	٢٣	٦٣	٤٣	٣٧	٥٥	٤٩	١٤	٥٠
٤	١.١٠	٢.٩٧	٨.٣	١٢	٢٧	٨٤	٣٠	٦٤	٤٤	٢٥	٠٣	٦	٨	١٢	٥١
٣	١.١٩	٣.١٣	١١.١	١٦	١٦	٧٢	٤٣	٦	١٥	٢٢	٠٨	٣	١٥	٢٢	٥٢
٧	١.٢٤	٢.٥٤	٢٦.٤	٣٨	٢٢	٢٣	٢٣	٣٠	٦٤	٤٤	١٢	٥١	١٨	١٢	٥٣
٦	١.٢٣	٢.٦٧	٢٠.٨	٣٠	٢٦.٤	٣٨	٢٦.٤	٣٨	١٨	١٨	١٢	٦	٨	١٢	٥٤
٥	١.٠٩	٢.٨٥	١٣.٩	٢٠	١٩.٤	٢٨	٤١	٧٦	٠١	١٨	١٢	٦	٩	١٠	٥٥
-	١.٠٠	٢.٩٥	المتوسط الحسابي العام												

يتضح من خلال الجدول (١٠) أن محور مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود يتضمن (٧) فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢.٥٤ ، ٣.٢٦)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٢.٩٥)، وهذا يدل على أن واقع مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود جاءت بدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بريسم، ٢٠١١) التي أظهرت ارتفاع مستوى أعضاء هيئة التدريس، كما تختلف مع دراسة (السبيعي، ٢٠١٠) التي توصلت إلى ضعف درجة ممارسة التدريس من قبل عضوات هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتختلف أيضاً مع دراسة (الراجح وكعكي، ٢٠٠٦) التي توصلت إلى تمتع أعضاء هيئة التدريس بالموضوعية في تقويم الطلبة.

بينت النتائج بالجدول (١٠) أن أبرز ثلاث فقرات تناقش واقع مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود تتمثل في الفقرات (٤٩ ، ٥٠ ، ٥٢) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٤٩) وهي (ارتباط التقويم بأهداف المقرر) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٢٦) وانحراف معياري (١.١٥)، وهذا يدل على أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة على ارتباط عملية التقويم بأهداف المقرر.

- جاءت الفقرة (٥٠) وهي (مناسبة أنواع وطرق التقويم لخصائص طالبات الدراسات العليا) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٢٢) وانحراف معياري (١.٠٩)، وهذا يدل على أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة على مناسبة أنواع وطرق التقويم لخصائص طالبات الدراسات العليا.

- جاءت الفقرة رقم (٥٢) وهي (توزيع الدرجات على المتطلبات بطريقة عادلة وفقاً لوزن المتطلب) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.١٣) وانحراف معياري (١.١٩)، وهذا يدل على أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة على أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بتوزيع الدرجات على المتطلبات بطريقة عادلة وفقاً لوزن المتطلب. وتعزى نتيجة الفقرات الثلاث إلى أعضاء هيئة التدريس تركيز أعضاء هيئة التدريس على متطلبات المقررات مع عدم توضيح المعايير التي يعتمدها، وآلية توزيع الدرجات.

كما بينت النتائج بالجدول (١٠) أن أقل ثلاث فقرات تناقش واقع مهارات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود تتمثل في الفقرات (٥٥ ، ٥٤ ، ٥٣) مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٥٥) وهي (الحرص على موضوعية التقويم) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وانحراف معياري (١.٠٩).
- جاءت الفقرة (٥٤) وهي (توضيح معايير التقويم) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٦٧) وانحراف معياري (١.٢٣).
- جاءت الفقرة (٥٣) وهي (تزويد الطالبات بالتغذية الراجعة حول أداءهن في التقويم) بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٥٤) وانحراف معياري (١.٢٤)، وتعزى نتيجة العبارات الثلاث إلى تركيز أعضاء هيئة التدريس على المخرج دون توضيح معايير جودة المخرج للطالبات، باعتبارهن ذوات خبرة وكفاءة دراسية كافية.

ومن خلال العرض السابق للخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس نجدها كالاتي:

جدول (١١)

مستوى الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

م	الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الخصائص والمهارات العامة	٣.٤١	٠.٧٢	٢
٢	مهارات التخطيط للتدريس	٣.٤٢	٠.٩٢	١
٣	مهارات التدريس الفعلي	٣.٢٤	٠.٨٤	٣
٤	مهارات التقويم	٢.٩٥	١.٠٠	٤
-	المتوسط العام للمحور	٣.٢٥	٠.٧٨	-

يتضح من خلال الجدول (١١) أن مستوى الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط عام (٣.٢٥) وبانحراف معياري (١.٠٠)، حيث تأتي مهارات التخطيط

للتدريس بالمرتبة الأولى بمتوسط عام (٣.٤٢) وبتباخراف معياري (٠.٩٢)، يليها الخصائص والمهارات العامة بمتوسط عام (٣.٤١) وبتباخراف معياري (٣.٤١)، وبالمرتبة الثالثة تأتي مهارات التدريس الفعال بمتوسط عام (٣.٢٤) وبتباخراف معياري (٠.٨٤)، وفي الأخير تأتي مهارات التقويم كأقل المهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود بمتوسط عام (٢.٩٥) وبتباخراف معياري (١.٠).

ومن خلال العرض السابق لمستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات، نجد أنها جاءت كما يلي:

جدول (١٢)

مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود

م	الأداء التدريسي	المتوسط الحسابي	التباخراف المعياري	الترتيب
١	الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي	٣.٢٤	٠.٧٣	٢
٢	الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي	٣.٢٥	٠.٧٨	١
-	المتوسط الحسابي العام	٣.٢٥	٠.٧٠	-

يتضح من خلال الجدول (١٢) أن واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات جاء بدرجة متوسطة بمتوسط عام (٣.٢٥) وبتباخراف معياري (٠.٧٠)، حيث يأتي الجانب الأكاديمي بالمرتبة الأولى بمتوسط عام (٣.٢٥) وبتباخراف معياري (٠.٧٨)، يليه الجانب الشخصي بمتوسط عام (٣.٢٤) وبتباخراف معياري (٠.٧٣)، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (قرشم وآخرون، ٢٠١٢م) والتي توصلت إلى قصور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر الطلاب، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (بريسم، ٢٠١١م) والتي توصلت إلى ارتفاع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (السبيعي، ٢٠١٠م) والتي توصلت إلى ضعف درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة

دراسة (بهنسي، ٢٠٠٦م) والتي توصلت إلى انخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالجامعات المصرية، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الراجح وكعكي، ٢٠٠٦م) والتي توصلت إلى تمكن أعضاء هيئة التدريس من المقررات التي يدرسونها وتمتعهم بالموضوعية.

الإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية؟

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود باختلاف متغير المرحلة الدراسية، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، وذلك يتضح من خلال الجدول (١٣)

جدول (١٣)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) للفروق في واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود باختلاف متغير المرحلة الدراسية

المحور	المرحلة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي	دكتوراه	٨٢	٣.٠٩	٠.٧٢	٢.٨٩٧-	٠.٠٠٤
	ماجستير	٦٢	٣.٤٤	٠.٧١		
الخصائص والمهارات العامة	دكتوراه	٨٢	٣.٣١	٠.٦٧	٢.١٢٧-	٠.٠٣٥
	ماجستير	٦٢	٣.٥٧	٠.٧٥		
مهارات التخطيط للتدريس	دكتوراه	٨٢	٣.٠٩	٠.٧٨	٥.٨٤٣-	٠.٠٠٠
	ماجستير	٦٢	٣.٩٠	٠.٨٨		
مهارات التدريس الفعلي	دكتوراه	٨٢	٣.١٠	٠.٨٠	٢.٥٧٤-	٠.٠١١
	ماجستير	٦٢	٣.٤٦	٠.٨٧		
مهارات التقويم	دكتوراه	٨٢	٢.٨٠	٠.٩١	٢.٠٤١-	٠.٠٤٣
	ماجستير	٦٢	٣.١٤	١.٠٦		

٠.٠٠١	٣.٤٨٨-	٠.٧٠	٣.٠٨	٨٢	دكتوراه	الدرجة الكلية للخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي
		٠.٨١	٣.٥٢	٦٢	ماجستير	
٠.٠٠١	٣.٥٠٥-	٠.٦٤	٣.٠٨	٨٢	دكتوراه	الدرجة الكلية لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس
		٠.٧١	٣.٤٨	٦٢	ماجستير	

يتضح من خلال الجدول (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود باختلاف متغير المرحلة الدراسية، وذلك لصالح الطالبات بمرحلة الماجستير بمتوسط حسابي (٣.٤٤) للخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي، وبمتوسط (٣.٥٧) للخصائص والمهارات العامة، وبمتوسط (٣.٩٠) لمهارات التخطيط للتدريس، وبمتوسط (٣.٤٦) لمهارات التدريس الفعلي، وبمتوسط (٣.١٤) لمهارات التقويم، وبمتوسط (٣.٥٢) للدرجة الكلية للخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي، وبمتوسط (٣.٤٨) للدرجة الكلية لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن الطالبات بمرحلة الماجستير يوافقن بدرجة أكبر على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة المشاركين الدراسة في تقويم أعضاء هيئة التدريس، إلى أن الفروق كانت باختلاف متغير الجنس والتخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما المقترحات لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات؟

للتعرف على المقترحات لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عين الدراسة، كالآتي:

جدول (١٤)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة نحو

المقترحات

لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	٠.٨٧	٤.٤٧	١.٤	٢	٢.٨	٤	٨.٣	١٢	٢٢	٢٣	٢٦	٥٠	٣٩	٤	٥٦	اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور رئيس في الترقيات.
٥	١.٤٠	٣.٦٣	١٢.٥	١٨	١٢.٥	١٨	١١.١	١٦	٢٧	٨	٤٠	٣٦	١٥	٢	٥٧	تقديم حوافز مادية ومالية لأعضاء هيئة التدريس وذلك عن تحسين الأداء التدريسي.
٣	٠.٨٢	٤.٤٤	١.٤	٢	١.٤	٢	٨.٣	١٢	٢٩	٢٤	٢٥	٩٧	٨٦	٦	٥٨	تقديم دورات عن الأداء التدريسي وطرق تحسينه.
١ مكرر	٠.٨٧	٤.٤٧	١.٤	٢	٢.٨	٤	٨.٣	١٢	٢٢	٢٣	٢٦	٥٠	٣٩	٤	٥٩	تقديم دورات عن الاتجاهات الحديثة في التدريس.
٤	١.١٩	٣.٧٤	٥.٦	٨	١١.١	١٦	٢٠.٨	٣٠	٢٩	٢٤	٢٣	٣٣	٣٤	٨	٦٠	تخفيف أعباء عضو هيئة التدريس.
-	٠.٨١	٤.١٥	المتوسط الحسابي العام													

يتضح من خلال الجدول (١٤) أن محور المقترحات التي تساهم في تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود يتضمن (٥) فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣.٦٣ ، ٤.٤٧)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور المقترحات التي تساهم في

تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٤.١٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (قرشم وآخرون، ٢٠١١ ؛ والسبيعي، ٢٠١٠ ؛ والصباطي ومحمد، ٢٠٠٧) والتي قدمت عدة مقترحات تتشابه مع ما اقترحت هذه الدراسة.

والفقرات التالية تناقش المقترحات التي من الممكن أن تساهم في تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود ، وذلك على النحو التالي:

- جاءت الفقرة (٥٦) وهي (اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور رئيس في الترقيات) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤٧) وانحراف معياري (٠.٨٧).
- جاءت الفقرة (٥٩) وهي (تقديم دورات عن الاتجاهات الحديثة في التدريس) بالمرتبة الأولى مكرر بمتوسط حسابي (٤.٤٧) وانحراف معياري (٠.٨٧).
- جاءت الفقرة (٥٨) وهي (تقديم دورات عن الأداء التدريسي وطرق تحسينه) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٤٤) وانحراف معياري (٠.٨٢).
- جاءت الفقرة (٦٠) وهي (تخفيف أعباء عضو هيئة التدريس) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٧٤) وانحراف معياري (١.١٩).
- جاءت الفقرة (٥٧) وهي (تقديم حوافز مادية ومالية لأعضاء هيئة التدريس وذلك عن تحسين الأداء التدريسي) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٦٣) وانحراف معياري (١.٤٠).

خلاصة النتائج:

١. مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بشكل عام يأتي بدرجة متوسطة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا.
٢. ترى طالبات الدراسات العليا امتلاك أعضاء هيئة التدريس للخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الشخصي - ذات العلاقة بالأداء التدريسي - بدرجة متوسطة.
٣. ترى طالبات الدراسات العليا امتلاك أعضاء هيئة التدريس للخصائص والمهارات المتعلقة بالجانب الأكاديمي - ذات العلاقة بالأداء التدريسي - بدرجة متوسطة بشكل عام. حيث كانت وجهة نظر طالبات الدراسات العليا حيال أبعاد الجانب الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس كالتالي:
 - الخصائص والمهارات العامة يمتلكونها بدرجة عالية.
 - مهارات التخطيط للتدريس يمتلكونها بدرجة عالية.

○ التدريس مهارات التدريس الفعلي يمتلكونها بدرجة متوسطة.

○ مهارات التقويم يمتلكونها بدرجة متوسطة.

٤. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود باختلاف متغير المرحلة الدراسية، وذلك لصالح الطالبات بمرحلة الماجستير.

٥. أن أبرز المقترحات التي تساهم في تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود: اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور رئيس في الترقّيات، وتقديم دورات عن الاتجاهات الحديثة في التدريس، وتقديم دورات عن الأداء التدريسي وطرق تحسينه، وتخفيف أعباء عضو هيئة التدريس.

توصيات الدراسة:

١. إلحاق أعضاء هيئة التدريس بالدورات التدريبية داخلياً وخارجياً في مجال مهارات التدريس، ومهارات التقويم.
٢. اعتماد معايير لتقويم جودة الأداء التدريسي كمحور رئيسي في ترقّيات أعضاء هيئة التدريس.
٣. تزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة لعملية التقويم التي تقوم بها الطالبات، للاستفادة منها في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
٤. استخدام نتائج التقويم لوضع الخطط اللازمة لدعم أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً.

المراجع:

- أبو الأسرار، فاطمة عبد الرحمن. (٢٠٠٩). تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وفق مقياس مقترح قائم على معايير الجودة. مجلة التربية العلمية - مصر، مج 14، ع ٤، ٨٥-١٠٩.
- أبو حسين، أحمد سامي. (٢٠١٤). الارتقاء بفاعلية هيئة التدريس تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- أبو الرب، عماد؛ وقدادة، عيسى. (٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي - اليمن، مج ١، ع ١، ٣٣-١.

- بريسم، علي عبد الحسن. (٢٠١١). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة. *مجلة كلية التربية - الجامعة المستنصرية - العراق*، ع ٤ ، ٢٤٢-٢٦٨.
- بهنسي، فاطمة عبد القادر. (٢٠٠٦). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات. *مجلة كلية التربية بالزقازيق - مصر*، ع ٥٣ ، ٣٩-١٦٠.
- تمام، شادية عبد الحليم. (٢٠١٠). *تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي*. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- الثويني، يوسف بن محمد ؛ وعبد العال، عنتر محمد أحمد. (٢٠١٠). أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في الجامعات العربية. *الثقافة والتنمية - مصر*، س ١١ ، ع ٣٤ ، ١١٠-١٨٥.
- الحمدان، جاسم محمد ؛ والعنزي، مطلق مهيل . (٢٠٠٧). آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حول بنود الاستمارة الخاصة بتقويم الأستاذ الجامعي والمقررات الدراسية بجامعة الكويت. *دراسات تربوية واجتماعية - كلية التربية جامعة حلوان*. مج ١٢ ، ع ٢
- الداوي، الشيخ. (٢٠١٠). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. *مجلة الباحث*، ع ٧ . ٢١٧-٢٢٧
- الراجح، نوال بنت محمد عبد الرحمن، وكعكي، سهام بنت محمد صالح. (٢٠٠٦). تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طالبات كلية التربية للبنات بالرياض. *دراسات في التعليم الجامعي - مصر*، ع ١٢ ، ١٠٢-١٢٨.
- زيتون، حسن حسين. (٢٠٠١). *مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس*. القاهرة: عالم الكتب.
- السبيعي، منى حميد. (٢٠١٠). واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى. *ندوة التعليم العالي للفتاة الأبعاد والتطلعات*. المدينة المنورة: جامعة طيبة، ٥١٧-٥٤٩.
- الشافعي، محمد منصور. (٢٠٠٦). متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود. *اللقاء السنوي الثالث عشر إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة - السعودية، الرياض: الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية ، جامعة الملك سعود*، ٢٥٦-٣٢٥.

- الصباطي، إبراهيم سالم محمد ؛ محمد، شحته عبد المولى عبد الحافظ. (٢٠٠٧). دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس. **المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الانسانية والإدارية**. مج ٨، ع ١، ٩٧ - ١٧٦.
- عبد الرازق، وفاء محمد نصار. (٢٠٠٦). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو طرق تقييم أدائهم. **اللقاء السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة) - السعودية، الرياض: الجمعية التربوية للعلوم النفسية -جستن. كلية التربية. الرياض: جامعة الملك سعود**. ٢٠٢ - ٢٥٣.
- عبد المحسن، توفيق محمد. (٢٠٠٤). **تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد**. القاهرة: دار الفكر العربي ودار النهضة العربية.
- العجرش، حيدر حاتم فالح. (٢٠١٥). **الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي**. عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- العساف، صالح بن حمد. (٢٠٠٦). **المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية**. (ط ٤). الرياض: العبيكان.
- العيدروس، أغادير بنت سالم. (١٤٣١). **تصور مقترح لتطوير نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة**. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- غالب، ريمان محمد وعالم، توفيق. (٢٠٠٨). **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي**. **المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي**. مج ١، ع ١٤. ١٦٠-١٨٨.
- قرشم، أحمد عفت مصطفى ؛ والثقي، أحمد بن سالم ؛ والعراقي، السعيد محمود. (٢٠١٢). **تقويم الاداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الداء.دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ٢٧٤، ج ٢، ٤٧-٩٠.**
- القرني، علي بن سعيد ؛ والسعيد، منصور بن سليمان ؛ والزهراني، سعيد بن محمد ؛ والنجار، عبد الوهاب بن محمد ؛ والقرني، عوض بن علي ؛ و الصغير، علي بن محمد، والشمراني، أحمد بن معيض ؛ والحارثي، محمد بن عطية. (٢٠٠٥). **تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر - تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة - مصر، مج 2، القاهرة: مركز تطوير التعليم الجامعي وجامعة عين شمس، ٣٥٦ - ٣٧٣.**

- القريطي، عبد المطلب. (٢٠٠٥). المعلم الجامعي أدواره وأخلاقياته المهنية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية -كلية التربية - جامعة حلوان. مج ١١، ع ٢. ١١-٤٢
- القيسي، نايف. (٢٠٠٦). المعجم التربوي وعلم النفس. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي.
- ماجي، قمر محمد بخيت. (٢٠١٢). أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي - البحرين، الجامعة الخليجية. ١٠٣١ - ١٠٤٥
- المانع، عبد الله بن محمد والمطيري، صيته بنت محمد بجاد. (٢٠١٦). تقويم أداء عمادة شؤون الطالبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن باستخدام مدخل تحليل النظم. عالم التربية - مصر. ع ٥٦. ١-١٨٤.
- مجيد، سوسن شاكر. (٢٠١١). تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمد، فتحي عبد الرسول. (٢٠١٣). الإدارة التربوية في بعض المؤسسات التعليمية. دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- محمود، حسين بشير. (٢٠٠٩). الاعتماد للمؤسسات التعليمية: مدخل لإصلاح التعليم. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة، الإتاحة، التعليم مدى الحياة -المؤتمر الدولي السابع - جامعة القاهرة -مصر.