



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة المسيلة



كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الرقم:...../2015.

تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة  
بقسم الإعلام والاتصال  
دراسة ميدانية بجامعة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية  
تخصص: إرشاد و توجيه

إشراف الأستاذة:

• حليلة شريفوي.

إعداد الطالبة:

• فتيحة جعنيط.

السنة الجامعية 2015/2014

## شكر وتقدير

يقول الله تعالى: < وإن شكرتم لأزيدنكم..... >.

يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: < من لم يشكر الناس لم يشكر الله >.

أولا أتقدم بالشكر الكبير لله سبحانه وتعالى الذي وفقني على أداء هذا العمل، بعدها

أتقدم بخالص الشكر والدعاء للأستاذة الفاضلة المحترمة:

. حليلة شريفي .

على كل ما قدمته لي من نصائح وإرشادات وتوجيهات وصبرها الطويل معي خلال مسيرة

هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني من أساتذة : عبد المالك مكفس، بوجمعة

نقبيل، عواطف مام، عزوزكتفي، جميلة عزوق، في إنجاز هذه الدراسة.

كما لا أنسى الشكر الجزيل والخالص للجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذه الرسالة.

وإلى كل الذين قدموا لي يد المساعدة من قريب أو بعيد.

تحية تقدير إلى كل أساتذة قسم علم النفس.

حفظ الله الجميع وسدد خطاهم.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	فهرس المحتويات
ث	إهداء
ح	شكر وتقدير
خ	قائمة الجداول
د	ملخص الدراسة
ر	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
08	1. إشكالية الدراسة
10	2. فرضيات الدراسة
10	3. أهداف الدراسة
10	4. أهمية الدراسة
11	5. الدراسات السابقة
الفصل الأول: تقييم الأداء التدريسي	
19	تمهيد
19	1. ماهية التقييم التربوي وتقييم الأداء
19	1.1 مفهوم التقييم التربوي
21	2.1 تعريف تقييم الأداء
21	2. أهداف تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي
22	3. أهمية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي
22	1.3 تقييم الأداء التدريسي
24	2.3 أهمية الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي
24	4. أساليب تقييم الأداء التدريسي
29	5. عوامل وناصر تقييم الأداء التدريسي
30	6. تقييم الطلبة للأداء التدريسي

32	7. شروط عناصر تقييم الأداء
33	8. أنظمة تقييم الأداء
35	خلاصة
الفصل الثاني: الأستاذ الجامعي	
37	تمهيد
37	1. مفهوم التدريس الجامعي
38	2. أهمية التدريس الجامعي
38	3. مفهوم الأستاذ الجامعي
39	4. الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي
41	5. خصائص الأستاذ الجامعي
42	6. حاجات الأستاذ الجامعي
42	7. أدوار الأستاذ الجامعي
45	8. وظائف الأستاذ الجامعي
47	9. واجبات الأستاذ الجامعي
48	10. الأستاذ الجامعي الإعداد والتكوين
51	11. تنمية أداء الأستاذ الجامعي
52	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الثالث: منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية	
55	تمهيد
55	1. الدراسة الاستطلاعية
55	1.1. حدود الدراسة الاستطلاعية
55	2.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية
56	2. الدراسة الأساسية
56	1.2. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
56	2.2. المنهج المتبع
56	3.2. أداة الدراسة

57	4.2. طريقة اختيار عينة الدراسة
57	5.2. الخصائص السيكومترية
58	6.2. التطبيق النهائي لأداة الدراسة
58	7.2. الوسائل الاحصائية المستعملة
58	8.2. الصعوبات التي واجهتنا في تقديم الاستبيان
58	خلاصة
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات	
60	تمهيد
60	عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضيات
60	1. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية الأولى.
62	2. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية الثانية
62	3. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية الثالثة
63	4. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية الرابعة
64	5. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية الخامسة
65	6. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية السادسة
66	7. عرض النتائج ومناقشها في ضوء الفرضية العامة
67	خلاصة عامة
	خاتمة
	قائمة المراجع.....
	الملاحق

## قائمة الجداول

### قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
14	يمثل تلخيص الدراسات السابقة	1
40	يمثل حاجات الأستاذ	2
55	يمثل توزيع أفراد العينة لمتغيراتها (المستوى، التخصص)	3
57	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية	4
60	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في مهارات التدريس	5
60	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في مهارات التدريس	6
61	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في الصفات الشخصية	7
61	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في الصفات الشخصية	8
62	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في علاقة الأستاذ بالطالب	9
62	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في علاقة الأستاذ بالطالب	10
63	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في تنظيم خطة المقرر الدراسي	11
63	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في تنظيم خطة المقرر الدراسي	12
64	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في واجبات المقرر الدراسي	13
64	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في واجبات المقرر الدراسي	14
65	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في الاختبارات	15
65	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في الاختبارات	16
66	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة لتقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	17
66	يمثل الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لتقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	18

## مقدمة

ارتبطت مكانة الجامعة وسمعتها كمؤسسة تعليمية، بمكانة أساتذتهم ومستواهم الأكاديمي وقد اهتمت الدول المتقدمة في العصر الحديث بتأهيل الأستاذ الجامعي وتقييم أدائه في مجالات عديدة لا سيما في مجال التدريس وقد "ازداد الاهتمام بإجراءات دراسات لتقييم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي، ليس من قبيل التعرف على مدى كفاءة هذا الأداء وترشيده أو لمجرد إثراء المعرفة الإنسانية بل أيضا لتطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية والتحرر السياسي والاقتصادي والثقافي باعتبار أن هذا التحرر يركز بالدرجة الأولى على إمكاناتنا وقدراتنا العلمية.

مهارة التدريس الجامعي لا تعتمد على المعرفة الواسعة في التخصص الذي يحمله الأستاذ الجامعي في الجامعة، بل تعتمد على عدد الخصائص الشخصية والاجتماعية والنفسية التي تساعد في النجاح مثل هذا العمل.

كما تعتمد الجامعات على رأي الطلبة في تقييم أداء الأساتذة الجامعيين فالطالب هو محور العملية التعليمية التعلمية وهو الذي يمر بالخبرة التعليمية ويمكن الاعتماد على تقييمه كإحدى الوسائل التي يمكن استخدامها لذلك.

فالأستاذ الجامعي هو الذي يحتاجه المجتمع في هذا العصر الذي يشهد طوفانا معرفيا وتدافقا للمعلومات، وثورة في وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة، وتنوعا في أساليب التربية والتعليم. ونظرا لأهمية دوره، وتعدد مهامه التي أبرزها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي، وتنبيه إدارات الجامعات لهذا كله من خلال السعي المتواصل لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لهم، ومن القضايا الرئيسية في تطوير تعليم تقييم الأداء التدريسي سواء من قبل العمداء أو رؤساء الأقسام أو الطلبة لإصدار حكم يستند إلى معلومات صائبة يتم بناء عليها اتخاذ قرارات صائبة وفاعلة.

إن عملية التقييم هذه لا تزال الوسيلة المتبعة للتعرف إلى ما يتمتع به الأستاذ الجامعي من قدرات وإمكانات، وما يلم به من خبرات وممارسات تتعلق بمهنة التدريس. (العريض، 1994، ص 37)

## 1. إشكالية الدراسة و تساؤلاتها:

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة في الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسية وهي التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية.

( Park ,Shelley,1996,p 22,p24)

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي أهم وظائف الجامعات وأكثرها فعالية في إعداد الطلبة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، والمهارات العلمية اللازمة لتأهيله ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم ومجتمعهم.

"لذلك فإن دور الأستاذ الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف وبدرجات متفاوتة لكن في ظل التغيرات التي مسّت المجتمع بجميع قطاعاته ونشاط عمل الأستاذ إذ تحول دوره من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للتطورات لينمو ويتطور مهنياً وأكاديمياً كي يتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه التغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار، ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها في جميع الجوانب (العقلية، الوجدانية، والحس حركية)".

(المكتب الإقليمي للدول العربية، 2003، تقرير).

الأستاذة ذوي خبرة وحدهم من يملكون القدرة على معالجة المواقف المعقدة داخل الفصل، كما أنهم قادرون على صياغة واتخاذ القرارات الملائمة المتعلقة بعملية التعلم داخل الفصل ومعالجة مادة التعليم من خلال وضع الأفكار الرئيسية بحيث تكون قابلة للفهم وذات معنى. (kauchak and eggen,1998, p8) ومن ثمة الحاجة ملحة لتحديد معيار للكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، وبشكل خاص من قبل طلابه، حيث إن تقويم الطالب للأستاذ يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في التحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية.

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية لأنها الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيسي في إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك.

(الثبتي، حريري، 2004، ص 74).

إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فعاليتها من دون عمليات فحص وتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي إذ تعتمد عملية تقييم الأداء التدريسي له من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فعاليته.

(Miller, 1987, p127)

وفي تطوير المادة العلمية ومحتواها ومضمونها وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه ويمكن كل القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على مواطن القوة ليتم تعزيزها ومواطن الضعف ليتم عزلها وتجنبها.

(Valdosta, 2009, p98)

والتقييم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

إذ يلعب الأستاذ الجامعي دوراً رائداً في إعداد وبناء مخرجات التعليم الجامعي وتأهيلها بما يتناسب مع متطلبات العصر وكونها تلبى حاجات المجتمع ومتطلباته، ولأهمية الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة وتحديد عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفأه تلبى حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة.

كما جاءت هذه الدراسة لتشارك المحور المهم (الطلبة) في العملية التعليمية في بيان رأيه وذلك لكونه على تماس مباشر، وتقييم الطلبة له مساهمة إيجابية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وفي المساعدة على اتخاذ القرار بالنسبة للجهات المسؤولة خاصة إذا كانوا من طلبة الدراسات العليا. ومعرفة رأي الطلاب بالخصائص أو الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي يمكن أن تكون أحد المحاكات الضرورية لتقييمه.

(بيومي، 1995، ص 36).

وعليه جاء اهتمامنا بموضوع تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي إذ تم طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مستوى تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بقسم علوم الإعلام والاتصال بجامعة المسيلة؟

وتندرج تحته تساؤلات فرعية وهي:

- أ- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال المهارات في التدريس؟
- ب- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال الصفات الشخصية؟
- ت- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال علاقة الأستاذ بالطالب في التدريس؟

- ث- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي؟
- ج- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال واجبات المقرر الدراسي؟
- ح- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال الاختبارات؟

## 2. فرضيات الدراسة:

1.2. الفرضية الرئيسية: مستوى تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بقسم علوم إعلام واتصال بجامعة المسيلة منخفضة.

### 2.2. الفرضيات الجزئية:

- أ- مستوى تقدير الطلاب في مجال المهارات في التدريس منخفضة.
- ب- مستوى تقدير الطلاب في مجال الصفات الشخصية منخفضة.
- ت- مستوى تقدير الطلاب في مجال علاقة الأستاذ بالطالب في التدريس منخفضة.
- ث- مستوى تقدير الطلاب في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي منخفضة.
- ج- مستوى تقدير الطلاب في مجال واجبات المقرر الدراسي منخفضة.
- ح- مستوى تقدير الطلاب في مجال الاختبارات منخفضة.

## 3. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في القسم.
- تعرف آراء الطلبة في الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وتقديم توصيات هادفة بشأنها.

## 4. أهمية الدراسة:

- أنها تتعامل مع الأداء التدريسي في قسم علوم الإعلام والاتصال بجامعة المسيلة الذي يؤثر في قدرة القسم على تعرف آراء الطلبة الذي بدوره يساعد على تحقيق أهدافها بفاعلية.
- أنها ترتبط بقسم إعلام واتصال وهو تخصص مهم ورأي الطالب فيه حول تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي مهم من أجل تحقيق الجودة الشاملة.
- الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص.
- تحسيس الجامعات الجزائرية بأهمية التقييم وبالتالي تحسين مستوى الأداء التدريسي ورفعته.
- إبراز أهمية تقييم الأداء التدريسي وتأثيره على التدريس بالنسبة للأستاذ الجامعي.

## 5. عرض الدراسات السابقة:

## 1.5. الدراسات العربية:

1.1.5. عنوان الدراسة: آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

- صاحب الدراسة: الجفري، ابتسام حسين عقيل السنة: 2002.

- إجراءات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى آرائهن في الأداء التدريسي، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانته ضمت ستة محاور.

- نتائج الدراسة: المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى يقع في مستوى الأداء المتوسط بنسبة (70 %)، كما بينت أنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة الطالبات حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في كل من الكليات الآتية: (التربية، العلوم الاجتماعية، العلوم التطبيقية، الشريعة)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف الكليات. (الجفري، 2002)

2.1.5. عنوان الدراسة: معرفة تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات.

- صاحب الدراسة: حسين والخولي. السنة: 2003.

- إجراءات الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من جميع الطلبة المسجلين في المواد الدراسية التي تقيم أداء أعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريسها وبلغ عددها (21346) استجابة، منها (5583) للطلاب و (15762) استجابة للطالبات استخدم الباحثان أداة تقييم مؤلفة من (40) عبارة موزعة على ثلاثة محاور هي: (محور تقويم المقرر الدراسي، محور تقييم أداء الأستاذ الجامعي، محور تقييم الأستاذ لطلبة المقرر الذي يقوم بتدريسه)، كما احتوت استبانته التقييم على (61) عبارة من الفقرات النظرية العملية و(31) عبارة تقويم الجانب العملي، استخراج الباحثان صدق الأداة وثباتها حيث بلغ ثبات استبانته المقررات النظرية (0.907) في حين ثبات استبانته الفقرات العملية (0.95) واستبانته المقررات النظرية العملية (0.98)، استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية: المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي واختبار دونت سي، والانحدار اللوجسي، واختبار (ت).

- النتائج المتوصل إليها:

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات النظرية والمقررات العلمية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، أوصلت الدراسة بالعديد من التوصيات والمقترحات.

(حسين والخولي، 2003، ص1، ص56).

3.1.5. عنوان الدراسة: تقويم الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب

- صاحب الدراسة: برقعان، أحمد محمد وعلي أحمد الربيع السنة: 2003.

- إجراءات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب "دراسة ميدانية بكلية التربية المكلا" من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الثانية، الثالثة، الرابعة)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغيرات لتخصص (آداب، علوم)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

وهذا بعد تحليل الاستبانة التي تم تطبيقها على (351) طالب وطالبة.

- النتائج المتوصل إليها:

السؤال الأول على الشكل التالي: حازت الفقرات التالية على ثقة الطلاب وبدرجة عالية أهمها: (مرتبة ترتيباً تنازلياً)، ترحيب الأستاذ بأسئلة الطلبة، التزامه بمواعيده مع الطلبة، ومساواته بالمعاملة بين الطلاب، وبذله الجهد الكبير لجعل المادة العلمية واضحة، ويشجع على الرجوع إليه عند الحاجة ... إن وسائل التقويم لا تغطي أهداف محتوى المساق وأن أسئلة الامتحان غير واضحة، أما بالنسبة للسؤال الثاني فقد كانت النتيجة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الطلاب تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وكانت الفروق لصالح مستوى الرابعة، كما توصلت إلى أنه لا توجد فرق دال إحصائياً لدرجة الممارسات

التدريسية بين الطلاب والطالبات كما أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا لدرجة الممارسات الإحصائية بين تخصصات (آداب، علوم).

4.1.5. عنوان الدراسة: تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات.

- صاحب الدراسة: غنيم والبحيوي. السنة: 2004.

- إجراءات الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (1554) طالبا وطالبة من الصفين الثالث والرابع من جميع كليات جامعة الملك عبد العزيز، أعد الباحث أن استبانته مكونة من (72) عبارة موزعة على ستة مجالات هي المهارة في التدريس، الصفات الشخصية، علاقته بالطالب، تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، الواجبات، الاختبارات، وتم إيجاد صدق وثبات الاستبانته وكان معامل ثباتها (0.95)، استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية والنسبة المئوية، واختبار t.text، وتحليل التباين الأحادي واختبار أقل فرق معنوي.

- النتائج المتوصل إليها:

أن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي بدرجة متوسطة، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب والطالبات في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي.

(غنيم و البحوي، 2004، ص 1، ص 68).

2.5. الدراسات الأجنبية:

1.2.5. عنوان الدراسة: معرفة العوامل الفاعلة للتدريس من عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة.

- صاحب الدراسة: Suzanne and dale السنة: 1999.

- إجراءات الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (912) طالبا ، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، تكونت عينة الدراسة من استبانته مؤلفة من (25) فقرة.

- النتائج المتوصل إليها:

من أهم النتائج المتوصل إليها هي أن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات الدراسية، أما الفئة الأخرى من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المواد الدراسية بما يتلاءم وبيئة التعلم والذين هم مازالوا يعتمدون على الطرائق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون الوسائل التعليمية المناسبة.

(Suzanne and dalle ,1999,pp 671-684).

2.2.5. عنوان الدراسة: تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة.

- صاحب الدراسة: Freezer and ôtes السنة: 2004.

- إجراءات الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (112) من طلبة جامعة جنوب كارولينا، استخدم الباحث أداة تقويم أداء عضو هيئة التدريس مؤلفة من خمسة جوانب وهي (التخطيط، التعليم، الإدارة، التواصل الاجتماعي، الاتجاه) كما استخدم من الوسائل الإحصائية تحليل التباين.

- النتائج المتوصل إليها:

توصل إلى أن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية وأدائه. (freezer and ôter,2004)

جدول رقم (1): يمثل تلخيص الدراسات السابقة:

الدراسات الأجنبية		الدراسات العربية				مكان إجراء الدراسة
الدراسة السادسة	الدراسة الخامسة	الدراسة الرابعة	الدراسة الثالثة	الدراسة الثانية	الدراسة الأولى	
الولايات المتحدة الأمريكية	الولايات المتحدة الأمريكية	المملكة العربية السعودية	كلية التربية المكلا	قطر	أم القرى	
معرفة تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم	معرفة بعض المتغيرات في تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس	معرفة تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم	تقويم الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب	معرفة تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات	معرفة آراء الطلبة في الأداء التدريسي	هدف الدراسة
تكونت من (112) طالب وطالبة وهي أصغر عينة في الدراسات	تكونت من (912) طالب وطالبة	تكونت من (1554) طالب وطالبة	تكونت من (351) طالب وطالبة	بلغت أكبر عينة في هذه الدراسة وهي (5583) طالب وطالبة		عينة الدراسة

أعد الباحثون أنفسهم الأداة بعد استخراج الخصائص السيكومترية لها						الأدوات المستخدمة
أجريت في مراحل مختلفة	أجريت في مراحل مختلفة	أجريت على المرحلتين الثالثة والرابعة	أجريت على المراحل الثانية والثالثة والرابعة	أجريت في مراحل دراسية مختلفة	أجريت في مراحل دراسية مختلفة	المراحل الدراسية
	بلغت عدد فقراته (25) فقرة	بلغت عدد فقراته (72) فقرة		بلغت عدد فقراته (40) فقرة		إعداد فقرات المقياس
تحليل التباين		نسب المئوية، t.text، تحليل التباين الأحادي، اختبار أقل فرق معنوي	المتوسّطات الحسابية	المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار(ت)، تحليل التباين الأحادي، اختبار دونت سي، انحدار لوني	المتوسّطات الحسابية	الوسائل الإحصائية
منهج وصفي تحليلي	منهج وصفي تحليلي	منهج وصفي تحليلي	منهج وصفي تحليلي	منهج وصفي تحليلي	منهج وصفي تحليلي	المنهج المتبع

توصلت إلى أن تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يعتمد أساساً على أدائه الأكاديمي	توصلت إلى أن تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يعتمد أساساً على أدائه الأكاديمي	توصلت إلى أن تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يعتمد أساساً على أدائه الأكاديمي	حازت الفقرات التالية على ثقة الطلاب وبدرجة عالية	توصلت إلى أنه يعود إلى العوامل المؤثرة في التقويم وهي مواد دراسية، درجة متوقع لحصول عليهما من قبل الطلبة، نوع المادة الدراسية، متغير الجنس والتخصص الدراسي	المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يقع في مستوى الأداء المتوسط بنسبة % 70	النتائج المتوصل إليها
---	---	---	---	--	--	-----------------------

- تبين لنا من خلال الجدول أن معظم الدراسات أجريت في جامعات عربية وجامعات أمريكية.
- هدفت معظمها إلى معرفة تقوي الطلبة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وكذلك معرفة بعض المتغيرات في تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس.
- تكونت عينة الدراسة من أعداد مختلفة من الطلبة والطالبات إذ بلغت أكبر عينة 5583 في دراسة حسين وخولي، وأصغر عينة 112 في دراسة freezer and ôter.
- استخدم الباحثون الأداة بأنفسهم بعد استخراج الخصائص السيكومترية لها.
- المراحل الدراسية أجريت معظمها على مرحلتين دراسيتين مثل الثانية و الثالثة والرابعة في دراسة برقعان، أحمد محمد وأخرى أجريت على المرحلة الثالثة والرابعة في دراسة غنيم والبحيوي، ودراسات أخرى مرت على مراحل دراسية مختلفة.
- كانت الفقرات لمقاييسها متفاوتة وطويلة مثل دراسة غنيم والبحيوي.
- تنوعت الوسائل الإحصائية التي استخدمها الباحثون في ضوء تحليل النتائج منها: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ، اختبار(ت)، تحليل التباين الأحادي، اختبار أقل فرق معنوي، النسب المئوية، انحدار لوجيسي.
- نتائج الدراسات تعبا لأهداف الدراسة وتساؤلاتها، فتوصلت بعض الدراسات إلى أن تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يعتمد أساساً على أدائه الأكاديمي والبعض الآخر إلى أنه يعود إلى العوامل المؤثرة في التقويم وهي( مواد دراسية، درجة المتوقع الحصول عليها من قبل الطلبة، نوع المادة الدراسية، متغير الجنس، التخصص الدراسي).

✓ استفدت من الدراسات السابقة ما يلي:

- استعمال المنهج الوصفي التحليلي.
- كيفية اختيار العينة
- متغير الجنس وكذلك التخصص الأكاديمي، والمستوى.
- استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.
- أنها تبحث في مشكلات الأستاذ الجامعي.
- هدفت إلى التعرف على آراء الطلبة نحو تقييم الأستاذ الجامعي .
- صياغة الفرضيات.
- تحديد مجتمع البحث.

تمهيد:

لقد أصبح تقييم الأستاذ في الجامعات والمعاهد العليا أمراً مألوفاً، إذ تعد وظيفة تقييم الأداء من أهم الوظائف التي تمارسها الجامعات، ويعتبر تقويم الأداء أو تقويم الكفاءات أو تقييم الأساتذة، كلها مسميات مترادفة غايتها تحليل الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية، بدنية أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والعمل على تعزيزها ونقاط الضعف للعمل على معالجتها كضمانة أساسية لتحقيق فعالية الجامعة.

كما تعتبر عملية التدريس عملية تربوية هامة، فبواسطتها يتم تطوير الأجيال التي تساهم في بناء المجتمع العصري الحديث ورفقه وازدهاره، وتوجيه نموها المعرفي والوجداني والحركي والاجتماعي توجيهها هادفاً، بحيث تصبح قادرة على المساهمة الفعالة في المجتمع والقيام بأدوارها خير قيام.

## 1. ماهية التقييم التربوي وتقييم الأداء:

### 1.1. مفهوم التقييم التربوي:

يعد التقييم أحد الجوانب الرئيسية في عملية التدريس، إذ يتم من خلاله الحكم على مدى تحقيق نتائج التعلم لدى المتعلمين ومدى فعالية أساليب وإجراءات التدريس المستخدمة ويوفر للمعلمين بيانات ومعلومات كمية ونوعية تمكن من إصدار الحكم على مدى نجاح عملية التدريس في تحقيقها للغايات والأهداف المرجوة، وبالتالي إصدار القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين عملية التعليم نفسها، بل أصبح التقييم التربوي جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم نفسها، بل أصبح العامل الأساسي والمحرك لعملية التربية، إذ يساعد كلا من:

(بركان محمد أرزقي، 1996، ص 54)

- الهيئة المسؤولة على تحديد أهداف معينة وقياس درجة تحقيقها .
- المفتش أو الموجه على قياس مفعول الطرائق والمناهج وكفاءة المدرس.
- المدرس أو الأستاذ يرشده في عمله ويبين له درجة توفيقه في مهامه.
- التلميذ أو الطالب يعرفه باستعداداته وبمستواه الحقيقي.

يستخدم الباحثون مفهوم التقييم التربوي والتقويم والقياس كمترادفات للدلالة على نفس الشيء رغم بعض الاختلافات الموجودة فيما بين معانيها، لذلك وجب علينا توضيحها ، فالقياس يصف السلوك وصفاً كمياً، ويحدد مقدار سمة معينة أو أكثر لدى الفرد، ولا يتخطى ذلك إلى إصدار حكم معين على السلوك أو السمة المقاسة، ولكن إذا أصدرنا حكماً قيمياً على الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في اختيار معين، أو اتخذنا قراراً بشأن الفرد الذي تحصل على هذه الدرجة استناداً إلى معيار أو محك أداء معين، فإننا بذلك نكون قد تخطينا وصف الدرجة إلى تقويمها والحكم على مستوى الأداء وصفاً كيفياً، فالقياس هو الوصف الكمي الموضوعي للأداء، أما التقويم فهو الحكم الكيفي الوصفي على الدرجة ممثلاً في التقدير النوعي للأداء، وهذا الحكم يفيد في اتخاذ قرار معين بشأن الفرد الذي حصل على الدرجة، أو اقتراح

إجراء مناسب، أما التقييم والذي يستخدم في كثير من الأحيان كمرادف لمفهوم التقويم فيعرفه ساند برج ( Sandberg, 1977 ) " بأنه مجموعة من العمليات التي تستخدم بواسطة أخصائيين متمرسين للتوصل إلى تصورات وانطباعات واتخاذ قرارات واختبار فروض تتعلق بنمط خصائص فرد معين يحدد سلوكه أو تفاعله مع بيئته".

هذا التقييم يمكن أن يتضمن أساليب متعددة وأدوات متنوعة يعتمد بعضها أحيانا على القياس الكمي والبعض الآخر على التقديرات الكيفية والأحكام الوصفية.

(صلاح الدين محمود علام، 2000، ص 31 ص 32).

أ- ويعرف التقييم لغة: على أنه تقدير قيمة الشيء أو الحكم على قيمته، وتصحيح أو تعديل ما أعوج. ( سماح رافع محمد، 1976، ص 179).

ب- أما المعنى التربوي: فقد طرح المربون تعاريف عديدة تتشابه في بعض جوانبها وتختلف في البعض الآخر.

فقد عرفه بلوم bloom بأنه إصدار حكم ولغرض ما، على الأفكار والأعمال والحلول وطرق التدريس والمواد، وغيرها من الأمور التربوية ويتضمن التقييم هنا المحكات والمستويات أو المعايير لتقييم مدى دقة وفعالية الأشياء والجدوى الاقتصادية منها، وتكون الأحكام الصادرة هنا إما كمية أو نوعية في حين تتمثل المحكات في تلك التي يتم تحديدها من جانب التلميذ أو التي تعطى له.

( Benjamin s. bloom ed, 1956, p 185 ).

قد قدم بلوم bloom وفي وقت لاحق تعريفا مختصرا لمفهوم التقييم التربوي حيث عرفه على أنه " مجموعة منظمة من الأدلة التي تبين فيما أجرت بالفعل تغيرات على مجموعة المتعلمين مع تحديد مقدار أو درجة ذلك التغيير على التلميذ بمفرده".

( benjamin s. bloom, 1956, p8 )

نلاحظ من التعريفين السابقين التركيز على التلميذ كموضوع أساسي للتقييم التربوي بينما نجد أن موضوعات التقييم في مجال التربية عديدة ومتشعبة فهو يشكل أرضية للعديد من القرارات المتعلقة بالطلبة والأساتذة الجامعيين وغيرها من عمليات النظام التعليمي فالتقييم يشمل الممارسات التالية: تقييم تحصيل الطلاب، تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي والمنهاج والمواد التعليمية والمناخ التعليمي، النشاطات والخدمات الطلابية، والمرافق والتجهيزات والمكتبة والتنظيم داخل المؤسسة والإدارة المدرسية وغيرها.

وعموما التقييم هو عملية الوصف الدقيق للحصول على البيانات وتوفير المعلومات المفيدة للحكم على بدائل القرارات وبمعنى آخر هو عملية تشخيصية وقائية وعلاجية يهدف التقييم إلى تحسين مخرجات العملية التربوية بمفهومها العام فمن خلاله نستطيع معرفة جوانب القوة لتعزيزها وجوانب

الضعف لوضع الخطط المناسبة وأيضا بتحليل نتائج التقييم يمكن التوصل إلى معلومات هامة حول جوانب عديدة منها:

- مدى فاعلية الأساليب التدريسية التي يطبقها المعلم.
- مدى مناسبة المادة التعليمية المقررة لأعمار وقدرات وميول المتعلم وكذلك تحديد المستوى التحصيلي لهم.

## 2.1. تعريف تقييم الأداء:

إن تقييم الأداء هو تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحيتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل المسؤوليات الحالية واستعداداتهم لتقلد مناصب أعلى مستقلا.

(حنا نصر الله، 2013، ص 169).

كما يعرف بأنه مجموعة من العمليات التي تستخدم لغرض قياس و تقويم كفاءة أداء العاملين في المنظمة واتخاذ مجموعة من الإجراءات .

(عبد العزيز بدر النداوي، 2009، ص 49).

عملية دورية الهدف منها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الأساتذة وسلوكيات التي يمارسونها في موقف خططت له المنظمة سابقا.

## 2. أهداف تقييم الأداء وخطوات قياسه:

إن الهدف من عملية تقييم الأداء الذي تقوم به منظمات العمل المختلفة يتمثل في:

(دره الصباغ، 1986، ص 273، ص 274)

- يزود متخذي القرارات في المنظمة بمعلومات عن أداء العاملين وهل هو أداء مرضي أم غير مرضي.
- يساعد في الحكم على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المنظمة، وعلى إنجازهم الشخصي.
- يشكل أداة تقييم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أدائهم وقد يأخذ التحسين شكل تدريب داخل المنظمة أو خارجها.
- يسهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين ففي ضوء المعلومات التي يحصل عليها من تقييم الأداء يمكن زيادة رواتب العاملين أو إنقاصها بل ويمكن اقتراح نظام حوافز معينة لهم.
- يكشف عن قدرات العاملين واقتراح إمكانية ترقيتهم وتولي مناصب قيادية أعلى.
- يفيد في التخطيط للقوى البشرية في المنظمة فهو يشكل أداة مراجعة لمدى توفر قوى بشرية معينة واقتراح إحلال قوى بشرية أخرى محلها.
- يعتبر وسيلة إسترجاعية feedback فهو يبين المطلوب من جهة كما يساهم في التحسين.

- يزود مسئولو إدارات القوى البشرية بمعلومات واقعية عن أداء و أوضاع العاملين في المنظمة. ويرى الباحثان سزىلاجي وولاس 1980 szilagy and wallace: أن تقييم الأداء يعتبر أهم عنصر موجود للمنظمة يمكنها من تصميم وتحقيق الأهداف ويقترحان أربع مراحل لدورة تقييم الأداء من خلال تصميم العمل وإنجازه وهذه الخطوات هي: (szilagy a and wallace m,1980, p 445).

- تأسيس معايير
  - تسجيل الأداء الفعلي.
  - مراجعة الأداء في ظل المعايير.
  - تحديد الحركة أو النشاط المحيط.
- هذه الخطوات مجتمعة مع بعضها البعض كما يرى الباحثان تشكل فعالية الرقابة وتقييم الأداء يلعب دورا هاما وبارزا في الرقابة بسبب أنه يخدم كأداة مراجعة ويوفر معلومات أساسية تساعد في الإدارة لعملية الرقابة في المنظمة.
- على ضوء مراحل وخطوات الأداء وتصميم الأهداف في المنظمات يقترح الباحثون في قياس وتقييم الأداء بعض الخطوات للمساعدة في العملية، ونظرا لتعدد الآراء حول هذه الخطوات فسوف نكتفي بالخطوات التي نقترحها وهي:
- استعراض المتطلبات القانونية.
  - إجراء تحليل الوظائف.
  - تطوير أداء التقييم.
  - اختيار الملاحظين المقيمين وتدريبهم.
  - قياس الأداء.
  - تزويد الموظفين بنتائج التقييم.
  - وضع أهداف التقييم في ضوء النتائج.
  - منح الثناء أو الجزاء نتيجة تقييم الأداء.

### 3. أهمية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي:

#### 1.3. تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي:

ظل تقييم الأساتذة والمعلمين محور اهتمام المرين منذ عهد سقراط ومع ذلك لم يظهر أي نظام متكامل للتقييم حتى عقد الستينات من القرن الماضي، ومنذ بدأ الاهتمام بتقييم المعلمين، وبدأ الباحثون يرون في تقييم المعلمين أداة لتحسين التعليم والتعلم، وخلال الأعوام 35 الماضية أظهر الأدب التربوي أمرين مهمين. أولهما بروز أهمية التقييم بالرغم من وجود نواحي الضعف إجراءاته وأثره على المعلمين

وثانيتها الاهتمام بأنظمة التقييم التي تساعد عملية النمو المهني للمعلم من خلال التركيز على التقييم التكويني مما أدى إلى رضا المعلمين على عملية التقييم وإلى مزيد من ممارسات التفكير في نفس الوقت تحقيق متطلبات المساءلة.

(عبد الله يونس أبولبدة، 2005، ص 10).

إن فاعلية العملية التربوية تعتمد اعتماداً أساسياً على ما حققه المعلم في الفصل المدرسي، فجميع المصادر التي يستخدمها المعلم سواء كانت مواد أو أدوات أو تقنيات أو غير ذلك يجب أن تفيد في النهاية في إحداث تغييرات في سلوك الطلاب وقد أكدت حركة المسؤولية التربوية *accountability* التي انتشرت في بعض دول العالم المتطور أهمية جمع بيانات باستخدام أدوات قياس متنوعة عن طبيعة هذه التغييرات لتقييم التقدم التربوي على المستويات الدولية الوطنية، إذ يرى رواد هذه التوجهات أن المعلم مسؤول عن إحداث تغييرات سلوكية محددة مسبقاً لدى الطلاب وعليه أن ينظم الخبرات التعليمية لهم بأساليب تيسر اكتسابهم للمعرفة والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالمجالات الدراسية وبمختلف الأنشطة المدرسية.

(صلاح الدين محمود علام، مرجع سابق، ص 42)

- وتقييم الأداء التدريسي على المستوى التعليمي يعني عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات يفرض 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 وهادفة.

(الجلبي، 2005، ص 23).

إن نوعية الأداء التدريسي ونوعية المخرجات تتأثر ضمناً بمستوى المعلمين من تطوير وتحسين لأساليبهم التدريسية، وقد يستهدف التقييم الأستاذ (المدرس، المعلم) وبرنامجهم التدريسي على حد سواء، وربما يستهدف أنماط وأساليب التدريس واحتياجاته ونواتجه.

والأداء التدريسي هو ما ينجزه المعلم من مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس أداء أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال، وأن الأداء كي يكون فعالاً يجب أن يكون ذا كفاءة عالية .

ولتقييم أداء المعلم أسس وخصائص منها أن تكون:

- أ- الشمولية: فبدل أن يقتصر التقييم على الإجراء المألوف وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه أو قياس تحصيل الطلاب فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.
- ب- الاستمرارية: إن التغيير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه لذلك ينبغي أن تكون عملية تقييم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة.
- ( عبد القادر يوسف، 1983، ص178، ص 179 )
- ت- الديمقراطية: بمعنى أن يأخذ في الاعتبار آراء من له صلة بعملية التدريس.
- ث- الموضوعية: بحيث يجب أن يقوم على أسس بعيدة عن التحيز والمزاجية.
- ج- الصدق: بمعنى يجب أن يكون قادرا على أن يقيس ما وضع له.
- ( أحمد عبد الباقي بستان، 1995، ص 266 ) .

### 2.3. أهمية تقييم الأداء:

من خلال تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وجدنا أنه يفيد في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه ويعد تقييم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق أحد أهم الأهداف الرئيسية للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى كذلك تسهم عملية التقييم في الكشف عن انجازات الأساتذة وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءاتهم وكفاياتهم التدريسية وفي استخدام وسائل مختلفة في تقييم طلبتهم.

" كذلك تكشف عملية التقييم عن انجازات التدريس من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية".

(صلاح الدين محمود علام، مرجع سابق، ص 43)

### 4. أساليب تقييم أداء الأستاذ:

يعتبر الأستاذ الركن الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح عملية التدريس وجودتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المسطرة، لذلك يخضع أداء الأستاذ التدريسي للتقييم بصفة مستمرة من طرف الجهات الرسمية المخولة بذلك ونقصد مدير المؤسسة التربوية والمفتش أو الموجه التربوي وتتطلب عملية قياس وتقييم كفاءة الأستاذ في إعداد وتنفيذ عملية التدريس وتقويمها، أساليب وأدوات متنوعة ينبغي أن تتسم بالدقة والموضوعية، من أجل المساهمة بفعالية في تطوير الأداء التدريسي وتحسينه والوصول به لدرجة عالية من الجودة خاصة مع انتشار مبدأ المساءلة والمحاسبة والدعوة إلى تمهين التدريس وإخضاع الراغبين في ممارسته إلى اختبارات الكفايات للحصول شهادة الاعتماد الرسمي كمدرسين ويمكن تصنيف الأساليب المستعملة في تقييم كفايات المدرسين إلى ما يلي:

1.4. أسلوب تقييم الأداء تبعاً للقائم بعملية التقييم: فقد يكون الشخص القائم بعملية التقييم مدير المدرسة أو المفتش كما يمكن الأخذ برأي الطلاب بالإضافة إلى تقييم المعلم لنفسه..... إلخ.

1.1.4. التقييم الذاتي للمعلم:

يرى الكثير من الباحثين التربويين بأن المعلم الناجح هو الذي يستطيع تقييم عمله ذاتياً ومعرفة فهم سلوكه مع المعلمين والزملاء وفي المجتمع المدرسي بصفة عامة وقد وضع ( أفيد باروني) قائمة تقدير موجهة للمعلمين للإجابة عليها لتقييم وتقدير عملهم ومن ثم رؤية أنفسهم الذاتية بقصد التعديل والتطوير إلى الأحسن والوصول بمستوى أدائهم إلى الكفاءة والجودة المطلوبة، وفيما يلي عبارات مقياس التقدير الذاتي للمعلم لباروني: ( عبد المؤمن فرج، 1994، ص 387)

- هل أنت حريص على تنوع ألوان نشاط الفصل بما في ذلك المناقشة والعرض والدراسة الهادفة وتنوع السرعة؟
- هل تناقش مع المتعلمين الأسس التي تقوم عملهم عليها وأسباب تقدير الدرجات التي تعطىها؟
- هل تقوم عند إعطاء واجب منزلي بمتابعته وتقييمه مع الفصل؟
- هل تنجح في تجنب المتناقضات الغير معقولة التي يمكن أن تثيرك فتغريك بالتهوين من شأن قيم الجيل الجديد؟
- هل تتمسك بنفس مستويات اليقظة والعناية بتعليمات المدرسة التي تطلب من المتعلمين ملاحظتها؟
- هل بابك مفتوح للمتعلمين في كل الأوقات المعقولة؟ هل تتجنب عند حث المتعلمين على العمل وصفهم بالذكاء أو بطيء التعلم؟
- هل توفق دائماً بين العمل وقدرة المتعلم الفردية؟
- هل أسلوبك ودي مع المتعلمين؟
- عندما تضع الخطط للنشاطات اليومية هل تهتم بتقدير العوامل العديدة التي تدفع المتعلمين الصغار للتعلم؟
- هل تراجع نفسك غالباً فيما يختص بعدالة تصرفاتك مع جميع المتعلمين وتصرف الوقت في التفكير فيما عساه يصدر من قرارات تتسم بالشرع أو بتأثير التعب؟
- هل تعمل على زيادة الاحترام المتبادل بينك وبين المتعلمين وزملائك من أعضاء هيئة التدريس؟

2.1.4. تقييم المعلم من طرف مدير المؤسسة التربوية أو المفتش:

يعتبر تقييم المعلمين في الكثير من الدول المهمة الرئيسية لعمل المفتش أو الموجه التربوي، وهذا من خلال الزيارات الصفية التي يقوم بها للمعلمين أثناء قيامهم الفعلي بمهامه التدريس مع التلاميذ كما يمكن لمدير المؤسسة التربوية زيارة المعلم وتقييمه وعادة يقوم كل من المفتش أو المدير بعد الزيارة الصفية

بإعداد تقرير وصفي يتضمن نقاط الضعف والقوة الرئيسية لدى المعلم علاوة على نقاط أخرى تغطي الأداء الشامل للمعلم من حيث أنشطته وعلاقاته ومهاراته ... ، ويتطلب مثل هذا التقرير من المفتشين أن يقضوا قدراً كبيراً من وقتهم في المدارس ويلاحظ المعلمين أثناء أدائهم للأنشطة.

(رشيد حمد الحمد، 1995، ص 309)

وعملية التفتيش أو التوجيه الفني الذي يقوم به مدير المدرسة لا يتعارض مع ما يقوم به المفتش بل هو مكمل له، فالمفتش يوجه اهتمامه إلى تحسين عمل المعلم وعلاج نقاط الضعف فيه لزيادة كفاءته في موقعه بالفصل بينما مدير المؤسسة التربوية يساعد المعلم في هذه النواحي إلا أنه يزيد عليها ويكملها بتنسيق جهود جميع المعلمين وحل ما يعرض من مشكلات يكشفها أثناء قيامه بالتفتيش من خلال الزيارة الصفية أو التي تعرض لها، وهذا ما لا يمكن للمفتش القيام به كاملاً.

(عبد المؤمن فرج، مرجع سابق، ص 389)

#### 3.1.4. تقييم المعلم اعتماداً على آراء المتعلمين:

من الطرائق المستعملة في تقييم أداء المتعلمين أنفسهم لتقدير كفاءة معلمهم التدريسية بإعتبارهم أكثر الناس احتكاكاً ومعرفة بالمعلم من جهة أخرى يمثل المتعلمون القطب البيداغوجي في العملية التعليمية إلى جانب المعلم والمنهج المدرسي، إلا أن الكثير من الباحثين التربويين لا يميلون إلا الاعتماد على أحكام وتقديرات الطلاب حول معلمهم لتأثيرها بعوامل خارجية منها معرفتهم له بسبب اتصاله بهم اتصالاً اجتماعياً ناجحاً أو ابتعاده عنهم.

#### 2.4. تقييم المعلم بالأثر الذي يحدثه في متعلميه:

ويشير هذا المحك إلى ما يتعلمه الطالب ويكتسبه من خبرات، نتيجة للنشاطات التعليمية المدرسية، ويمكن الوقوف على النتائج التعليمية من خلال مقارنة آراء المتعلم قبل التعليم، بأدائه بعد التعليم، أي التغيرات التي طرأ على سلوكه، لكن العقبة الأساسية التي تواجهها هذه الطريقة تتجلى في عملية القياس، إذ يصعب في بعض الأحيان، الوقوف على بيانات ثابتة وصادقة حول التغيرات التي تتناول جوانب سلوك الطلاب المختلفة، وتعود هذه الصعوبة لعدم توافر تقنيات القياس الدقيقة، ولتعذر الوقوف على بعض التغيرات التي تطرأ على سلوك المتعلم والتي لا يمكن إخضاعها لعمليات القياس.

(عبد المجيد نشواتي، 1985، ص 231، ص 232)

ولقد واجهت هذه الطريقة الكثير من النقد سواء استخدمت في قياس أثر التعلم للامتحانات المقننة أو غير مقننة أو الاستفتاءات ويرى (كوي koy) أن قياس قدرة المعلمين والمقارنة بين مجهوداتهم على أساس اختبارات التحصيل طريقة لا يمكن أن يعتمد عليها ولا أن تكون مقبولة إلا إذا كان جميع المعلمين الذين يخضعون للمقارنة يقومون بتدريس مجموعات من الطلاب متساوين في القدرات العقلية والظروف الاقتصادية والنمو الوجداني ومعظمها عوامل من الصعب ضبطها تجريبياً، كذلك فإن نتائج الامتحانات لا تتأثر فقط بمجهود المعلم بل تتأثر بعوامل أخرى مثل عادات الاستذكار والرعاية الأسرية والدروس الخصوصية، لهذا من الخطأ قياس أثر المعلم في المتعلمين عن طريق قياس درجة التحصيل الدراسي إذ أنهم يكتسبون منه عادات عقلية وصفات خلقية ومثلاً علياً وميولاً واتجاهات، الأمر الذي جعل قياس أثر

المعلم على المتعلمين على جانب كبير من الصعوبة ويجعل الاعتماد في تقييم المعلم على هذا الأثر غير دقيق وناقص.

( رمزية الغريب، 1962، ص59، ص61).

3.4. تقييم المعلم اعتمادا على أنماط التفاعل الصفي: ويشير هذا المحك إلى أنماط السلوك التفاعلي السائدة أثناء العملية التعليمية التعلمية ذاتها، والتي تنجم عادة عن تفاعل أنماط السلوك التعليمي للمعلم، مع أنماط السلوك التعليمي للطالب، التي يمارسها كل منهما في الوضع التعليم الصفي وتتضح أنماط سلوك المعلم من خلال الطرق التي يتبعها في شرح المادة الدراسية، وإثارة الأسئلة وإدارة الحوار والمناقشة داخل الصف، كما تتضح من خلال الأساليب التي يزاولها في إرشاد الطلاب وتزويدهم بالتغذية الراجعة وتقويم نتاجاتهم، أما الأنماط السلوكية للمتعلم فتتجلى من خلال طرق استجابته للنظام، وتركيز الانتباه، وبذل الجهد والمثابرة والقيام بالتجارب والممارسات العملية وأساليب إدارة المناقشات ولتقييم فعالية المعلم ونجاح التعليم في ضوء هذا المحك، يستخدم الباحثون أساليب الملاحظة المباشرة للوقوف على الأنماط السلوكية للمعلم والمتعلم والتي يمارسها كل منهما أثناء عملية التعليم، بحيث تتم ملاحظة هذه الأنماط ووصفها وتسجيلها وتفسيرها للحكم على فعالية التعليم في ضوء ما يجري داخل الصف.

(عبد المجيد نشواتي، مرجع سابق، ص232).

4.4. تقييم المعلم اعتمادا على سمات وخصائص شخصية معينة: للمعلم دورا هاما في تحديد فعالية التعليم ونجاحه، الأمر الذي دفع العديد من الباحثين إلى دراسة خصائص المعلم الفعال كما يدركها أفراد عديدون كالطلاب والمعلمين والموجهين التربويين، والأولياء ... إلخ، وذلك للوقوف على أهم الخصائص ذات الارتباط الوثيق بالعملية التعليمية التعليمية، ويمكن تصنيف هذه الخصائص في فئتين فئة الخصائص المعرفية، وفئة الخصائص الشخصية، ويمكن الوقوف على هذه الخصائص بالرجوع إلى السجلات والتقارير المدرسية والجامعية والمقابلات واستخدام بعض الاختبارات التي تقيس السمات العقلية وغير العقلية بالإضافة إلى المهارات والكفايات المرتبطة بالتعليم الفعال.

5.4. تقييم المعلم اعتمادا على المعايير ومهام أدائه: إن التقييم الواقعي للأداء التدريسي يسهم في إحداث تغييرات في أسلوب التعلم، وكيفية تنفيذ برامج إعداد المعلمين إذ لم يعد كافيا أن يقدم للطلبة مجموعة من المقررات وتقييم مدى تذكرهم لمحتوياتها وإعطائهم درجة كلية أو تقدير عام يستند إليه في ممارستهم لمهنة التدريس، إنما ينبغي تمكين الطلبة المعلمين في مرحلة التكوين من المهام الواقعية أو الكفايات الوظيفية اللازمة للتدريس الفاعل وتوثيق تحصيلهم، وأدائهم ونتائجهم المتعلقة بهذه الكفايات ويتطلب تحويل المستويات المهنية للتدريس إلى سلوك واقعي، تحديد مؤشرات سلوكية لكل منها، بحيث يمكن قياسها، وتوثيق النمو الذي يحدث أثناء عملية التعلم ويعتمد ذلك على أساليب ومهام مثل: التعيينات الصفية والمنزلية، والقراءات الناقدة، والمشروعات، وملفات الأعمال والتقارير التي تتعلق بالمستويات المحددة.

(صلاح الدين محمود علام، مرجع سابق، ص314، ص316)

## 1.5.4. المهام والمشروعات الأدائية:

تختلف هذه المهام الأدائية عن التعيينات التقليدية من حيث اتساع منظورها وواقعيتهما، ويمكن أن تبين الحصيلة الكلية لمهارات الطلبة، وتعكس المستويات المتعددة التي ينبغي أن يحققها كل منهم، وأوضح ماكتيج (Mctige, 1996) وويجينز (Wiggins, 1992) أن التقييم القائم على الأداء في برامج إعداد المعلمين ينبغي أن يعكس المهام المهنية للمعلم، ويتطلب معاونة الطلبة في مرحلة التكوين في تنمية المهارات والاتجاهات المطلوبة، واستخدام انعكاساتهم في المراجعة المتكررة لأعمالهم وتيسير ذلك بتقديم اقتراحات، وتغذية راجعة، والتحقق من حدوث التعلم، ويحتاج ذلك بالطبع إلى العناية بتصميم خطة مهام الأداء التقييمية بما يعكس محتوى المقررات ومستوياتها أو نواتجها التعليمية، كما يحتاج إلى مشاركة الأقران في عملية التقييم والمراجعة لأعمال زملائهم وتقديم تغذية راجعة لهم، مما يحث الطلبة على العمل التعاوني المثمر، واكتساب خبرات جماعية وظيفية.

لذلك ينبغي تحديد هذه المهام التي يؤديها المعلم عادة في المواقف الفعلية داخل الصف المدرسي، وأن تتميز المهام بالعمق والاتساع، بحيث تسمح بتعميمات صادقة فيما يتعلق بالكفاءة العامة للطلاب التي تمكنه من القيام بأدواره المهنية الجديدة، وتنوع بالطبع هذه المهام التقييمية وفقا لطبيعة المقررات الدراسية، إذ يمكن أن تتضمن مشروعات أدائية، ومهام أدائية كما يلي:

(Campbell, d, 2000, p318)

## أولاً: المشروعات الأدائية:

تعد من المهام الموسعة، وتتميز بالشمولية والتكامل حيث تعكس معظم المستويات أو النواتج التعليمية لمقرر معين، وتستغرق وقتاً طويلاً ويبرز فيها الطلبة مدى تمثيلهم للمعلومات وما تعلموه في المقرر فمثلاً يمكن أن يقوم الطلبة بمشروع فردي أو جماعي يتعلق بالتدريس المرتبط بسياق أو موضوع معين يصممون فيه دليلاً إرشادياً يشتمل على أقسام متعددة تتعلق بالمفاهيم الأساسية ومدى عمق فهمهم لها، وتقارير تتضمن معلومات تمهيدية وأنشطة متكاملة، ومنظمات بيانية، ومصادر أو مراجع وأساليب تقييم الأداء، ويستندون في ذلك إلى المستويات المهنية للتدريس التي سبق أن أوضحناها ويقترحون مؤشرات سلوكية لكل منها.

## ثانياً: المهام الأدائية:

وتعتبر من المهام النوعية المحددة التي تعكس بعض المستويات أو النواتج التعليمية لمقرر معين، وتستغرق وقتاً أقل مما تستغرقه المشروعات الأدائية، ومن بين المهام الأدائية إعداد خطة درس متكاملة أو كتابة مقال يوضح وجهة نظر الطالب فيما يتعلق باستراتيجيات تعليمية أو إدارة الصف أو غير ذلك أو صحائف ذاتية، وينبغي مراعاة تدرج المهام عند تصميم خطة مقرر معين في برامج إعداد المعلمين فمثلاً يمكن أن يبدأ الطلبة بأداء مهمة نوعية، مثل كتابة مستوى أو ناتج لدرس معين وتدقيقه، ثم ينتقلون إلى أداء مهمة أكثر اتساعاً مثل إعداد إستراتيجية تعليمية لهذا الناتج التعليمي، وبعد ذلك يطلب منهم كتابة خطة متكاملة لدرس معين وعلى الرغم من اختلاف هذه المهام في الدرجة تعقدها، واتساعها إلا أنها تتميز

بالواقعية، لأن أداء المهمة الأولى بنجاح يسهم في أداء المهمة الثانية وهذه بدورها تسهم في الأداء الناجح للمهمة الثالثة وهي إعداد خطة فعلية متكاملة.

#### 6.4. أسلوب التقييم الشامل (ملفات الأعمال المهنية):

بالإضافة إلى المهام الأدائية نجد طريقة أخرى تعتبر من بين أكثر الطرق فاعلية في تقويم كفاءة التدريس من منظور شمولي وهي نظام ملفات الأعمال المهنية (portfolio) حيث ازداد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة في برامج إعداد

المعلمين، وتدريبهم أثناء الخدمة خاصة تركز أساسا وبصفة مستمرة على المستويات المهنية للتدريس.

( Collins, a, 1993, p30, p 1103, p112 )

#### 5. عوامل وعناصر تقييم الأداء التدريسي:

تتمثل عوامل تقييم الأداء في ثلاث هي: الشخصية والسلوك والنتائج.

وبالرغم من أن العوامل الشخصية مهمة في الأداء فإنه يجب تقييمها بحذر وتحفظ بسبب صعوبة تقييمها موضوعيا.

إنه من الممكن ملاحظة كل من عاملي السلوك، والنتائج، لكن يصعب ذلك في عامل الشخصية وتمكن الاستدلال على تقويم عامل الشخصية من خلال السلوك الملاحظة والنتائج المتحققة.

إن النتائج هي المحصلة النهائية للأداء، وهي الهدف الأول للتقييم (غالبا) ومن السهل قياسها في معظم الأحيان، ولكن يتطلب الأمر استخدام الحكم الشخصي لتقييم النتائج في الوظائف التي تقدم خدمات لا إنتاجا سلعيا، وهنا لابد من التعرف على

(نادر أحمد أبو شيخة، 2010، ص 337)

- الكمية: أي حجم النتائج مقارنا بالمتوقع.
  - الجودة: أي نوعية النتائج مقارنة بالنوعية المتوقعة.
  - التكلفة: أي تكلفة تحقق النتائج مقارنة بالميزانية.
  - الوقت المحدد للإنجاز: أي الزمن المستغرق في الإنتاج مقارنا بالوقت المحدد.
- أما السلوك فيصعب قياسه بموضوعية كالنتائج، وعادة ما يتم تقييم عامل السلوك بالاستناد إلى العناصر التالية:
- القيادة: رغبة الموظف في توجيه الآخرين والتأثير فيهم ورغبتهم في تقبل توجيهاته.
  - التخطيط: المقدرة على النظر إلى الأمام، ووضع برنامج عمل مناسب.
  - التنظيم: قدرة الموظف على التوفيق بين العمل المطلوب والوارد المتاحة بأسلوب فعال.
  - تحديد الأولويات: أي معالجة ما هو مهم قبل الأقل أهمية.
  - التفويض: رغبة الموظف في تفويض السلطة وقدرته عليها.
  - الرقابة: رغبة الموظف في الرقابة وقدرته عليها.

- حل المشكلات: المهارة في تحديد أسباب المشكلة ووضع بدائل الحل.
  - اتخاذ القرارات: قدرة الموظف في الحكم على الأمور وتحمل مسؤولية ذلك.
  - الاتصالات الكتابية: رغبة الموظف في الاتصال الكتابي وقدرته على ذلك.
  - فعالية العلاقات الشخصية: التعامل مع الآخرين.
  - إجراءات السلامة: اهتمام الموظف بسلامة زملائه في العمل، وقدرته على استعمال معدات السلامة.
  - شؤون النظافة: دور الموظف في نظافة مكان العمل وتنظيمه.
  - الدقة في المواعيد: التزام الموظف لوقت البدء والانهاء من العمل.
  - الحضور: عدد الأيام التي غاب أو تغيب فيها الموظف والإجازات التي حصل عليها.
- أما الشخصية فبالرغم من أنها عامل أساسي في التقييم، فإنه من الصعب تقييم عناصرها، بسبب غموض العبارات التي تصفها، مما أدى إلى تقييم غير موضوعي، فالعنصر الواحد له تعريفات عديدة، إذ أن كل رئيس أو مشرف يمكن أن يقدم مثلاً تعريفاً لعنصر "الاعتماد على الآخرين" مختلفاً عن تعريف الآخر كذلك ليس هناك اتفاق على عناصر الشخصية التي تسهم في الأداء .

## 6. تقييم الطلبة للأداء التدريسي:

غالباً ما يتم تقييم الطلبة لأداء الأستاذ في الجامعة عن طريق توزيع خاصة من الاستبيانات على الطلبة في نهاية كل فصل دراسي، وتهدف هذه الاستبيانات إلى التعرف على وجهات نظر الطلبة حول جوانب محددة من الأداء التعليمي للأستاذ وإعداده للمحاضرة، وطريقته في التدريس، وعلاقته مع الطلبة، وأسلوب تعامله معهم، وطريقته في تنظيم المادة وعرضها، وعدالته مع الطلبة، ومعقولية متطلبات المقرر، ومدى قدرة المدرس على إثارة حماس الطلبة واهتمامهم بالمادة، ومدى تأثير المادة على النمو الفكري والمعرفي للطلبة.

( سوسن شاكر مجيد، 2010، ص 309).

إن استخدام هذا الأسلوب في تقييم أداء الأستاذ في الجامعة ليس حديثاً فمن الناحية التاريخية يمكن القول بأن البدايات الأولى لهذا النوع من التقييم للمدرس الجامعي قد تعود إلى العصور الوسطى، حيث كان الطلبة في بعض الجامعات الأوروبية القديمة مثل جامعة بادوا في إيطاليا وجامعة باريس في فرنسا، وجامعة هيدلبرج في ألمانيا يقومون بنوع من التقييم لأساتذتهم بشكل أو بآخر، كما كانوا يقومون في بعض الأحيان بتعيين عضو الهيئة أو فصله، وبالنسبة للولايات المتحدة، فقد كانت البدايات الأولى لأسلوب تقييم الطلبة للأستاذ في حدود عام 1924 في كل من جامعة هارفارد وجامعة واشنطن.

بينما أشار ويتمان وآخرون (Whitman, et al, 1982) إلى أن تقييم أداء الأستاذ بدأ بشكل علني مع بداية السبعينات فقد تغيرت الظروف الاقتصادية في المجتمع الأمريكي وترتيب على ذلك خفض في ميزانيات مؤسسات التعليم العالي، مما أدى إلى إيجاد برامج أنظمة وطرق محددة لتقييم أداء الأستاذ في

تلك المؤسسات، للتوصل إلى قرارات موضوعية بالنسبة لأوضاعهم الوظيفية ووفقا لما أورده مارش (Marsh, 1987) فإن التطورات التي حدثت على أبحاث ريمرز (remmers) الذي يعتبر أبا للبحث في تقييم الطلبة لأداء الأستاذ وأفكاره واقتراحاته حول الموضوع تمثل خلفية نظرية لأبأس بها له ففي حوالي منتصف العشرينات من هذا القرن، كان ريمرز حذرا حول استخدام وتفسير تقديرات الطلبة لأداء الأستاذ، فقد أشار حينئذ إلى الأداة التي يستخدمها لهذا الغرض.

أ- لم تكن مصممة لقياس فعالية التدريس بل للتعرف على آراء الطلبة كأحد أطراف العلاقة بين المدرس والطالب وعملية التعلم.

ب- يجب أن لا تستخدم نتائجها في القدرات المتعلقة بترقية الأستاذ الجامعي.

ت- يجب أن تستخدم بشكل طوعي من قبل المدرسين.

ولكن وبعد حوالي 25 سنة من البحث في نفس الموضوع، قادته نتائج البحوث إلى استنتاجات مغايرة منها:

- هناك دلائل واضحة على صدق تقديرات الطلبة لأداء الأستاذ، ليس كمقاييس لاتجاهات الطلبة نحو المدرس فحسب، بل كمقاييس لما تعلمه الطلبة فعلا من محتويات المقرر الذي درسه الأستاذ.

- إن أحكام طلبة السنوات الجامعية الأولى كمحكات للتدريس الفعال لا يمكن وضعها جانبا على أنها غير صادقة أو أنها غير ذات علاقة.

- إن المدرسين في كل مستويات السلم التعليمي ليس لديهم الخيار فيما إذا كان عليهم أن يقوموا من قبل من يعلمون، إن الخيار الحقيقي هو ما إذا كان المدرس يريد أن يعرف أحكام الطلبة على أدائه، وفيما إذا كان يريد استخدام هذه المعرفة .

- في التعليم العالي يعتبر الطلبة الأشخاص الوحيديين الذين يلاحظون أداء المدرس ويتأثرون به، وهم في موقع يمكنهم من الحكم على فعالية تدريس ذلك المدرس.

- إن معرفة المدرس بآراء طلابه واتجاهاتهم نحو تدريسه تقوده إلى تحسين شخصيته وإجراءاته التربوية.

- لم تنشر بحوث إشارات نتائجها إلى عدم صدق استخدام آراء الطلبة كواحد من محكات التدريس الفعال.

(سوسن شاكر مجيد، مرجع سابق، ص 311).

إذ حدثت تطورات هامة في طرق البحث في موضوع تقييم الطلبة لأداء الأستاذ الجامعي منذ أبحاث " ريمرز"، فإن دراساته تشكل الأساس لكثير من هذه التطورات، وأكثر من هذا، فبينما حاولت مئات الدراسات أن تتحدى صدق واستنتاجات ريمرز سابقا. كما يرى مارش (Marsh, 1987) أن هذا النوع من التقويم يسهم في تحقيق الأغراض التالية:

- تقديم تغذية راجعة تشخيصية للأستاذ الجامعي حول فعالية تدريسه بحيث تستخدم هذه التغذية الراجعة في تحسين عملية التدريس.
  - توفير مقياس لفعالية التدريس تستخدم نتائجه في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالأستاذ الجامعي.
  - توفير معلومات للطلبة لكي يستخدموها في اختيار مقرراتهم ومدرسيهم.
  - توفير مقياس لنوعية المقرر وذلك لاستخدام نتائجه في تحسين المقرر وتطور مناهجه.
  - تقديم وصف لعملية التدريس ونتائجها وذلك لأغراض البحث العلمي حول التدريس.
- ومنه يتضح لنا مما تقدم أن عناصر تقييم عمل الأستاذ في الجامعة، مهما تنوعت مصادرها ومهما تعددت مجالاتها مازالت بحاجة إلى المزيد من البحوث والدراسات، لأسباب أهمها في مجال التدريس هو أن العملية التدريسية في مجملها عملية حيوية تطويرية في آن واحد.
- لذا يمكن القول إن تقييم الطلبة لأداء الأستاذ الجامعي يكون أحد المحركات التي تمكن الجامعة من التمييز بين الأساتذة وخلق روح الإبداع المستمر بينهم.
- نظرا لأهمية تقييم الطلبة للأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في الجامعة، فقد كانت دلالات صدق وثبات هذا التقييم موضوعا للعديد من الدراسات.

#### 7. شروط عناصر تقييم الأداء:

- يعتبر تحديد عناصر تقييم الأداء وتعريفها الخطوة الأولى والمهمة لتقييم أداء العاملين ويشترط في عناصر تقييم الأداء ما يلي:
- إمكانية ملاحظة العنصر وتمييزه عن غيره من العناصر.
  - تعريف العنصر بدقة، وتحديد بوضوح، بحيث لا يعني العنصر أكثر من معنى .
  - تجزئة العنصر الرئيس إلى عناصر فرعية، وذلك على أساس تحليل الوظائف.
  - انسجامية العناصر مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة، بحيث لا يكون من بينها ما لا يمت بصلة لواجباتها ومسؤولياتها.
  - شمول العناصر لعوامل التقييم الثلاثة التي سبق أن ذكرناها وهي:
    - أ- النتائج أو الأداء ( كما ونوعا).
    - ب- الشخصية ( القدرات الذهنية، الجسمانية، النفسية والقيم والاتجاهات).
    - ت- السلوك المرتبط بالوظيفة.
  - عدم المغالاة في تفصيل عناصر التقييم.
  - تركيز العناصر على الأداء الحالي والأداء المستقبلي أو احتمالات التقدم.

- إعطاء أوزان أو مستويات أو مراتب لكل عنصر من عناصر التقييم بما يتناسب وأهميته، كأن يعطي عنصرا كمية العمل (35) نقطة موزعة على النحو التالي:  
أقل من 15: دائما غير مرض.  
15 أقل من 20: أحيانا غير مرض.  
20 أقل من 25: غالبا مرض.  
25 أقل من 30 : أحيانا ممتاز.  
30 – 35: دائما ممتاز.
- وجود مؤشرات، أسئلة أو إجابات أو مستويات لكل عنصر من عناصر التقييم للكشف عن مدى وجود هذا العنصر في شاغل الوظيفة.

( نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص 341 )

## 8. أنظمة تقييم الأداء:

يطلب من إدارة الموارد البشرية عند وضعها نظاما لتقييم أداء العاملين أن تجيب على السؤال الاستراتيجي التالي و بموضوعية عالية:

- ماذا نقيم في أداء الموظف؟

- ما هي الجوانب التي نقوم بتقييمها في أداء الموظفين؟

تحديد هذه الجوانب هو الذي يطلق عليه تحديد معايير تقييم الأداء ويعد تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح نظام تقييم الأداء لأنها تشكل المرتكز الأساسي الذي ينطلق منه أصحاب العلاقة ولا سيما العاملون ورؤسائهم.

( طاهر محمود الكلالده، 2011، ص 89 )

كما تفيد هذه المعايير بأنها تساهم في تعريف الموظف بما هو مطلوب منه بخصوص الأهداف، كما أنها توجه المدير أو المشرف إلى النقاط التي يجب أن يأخذها بصدد تطوير الأداء، وعلى ذلك يتعين صياغة هذه المعايير بأساليب بعيدة عن الغموض، ولا بد من مشاركة العاملين في وضعها لما لها من انعكاس ايجابي فيرفع درجة التزامهم وولائهم للعمل والمنظمة ولقد تباين الباحثون في تحديد هذه المعايير ومجالات تطبيقها، فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الأعمال أو الوظائف الإدارية.

من الأمثلة على هذه المعايير: معرفة العمل، القيادة، المبادرة والإبداع، نوعية الأداء، حجم العمل، التعاون، القدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على حل المشاكل، الاتجاهات نحو العمل، وتفويض السلطات. ورغم تعدد هذه المعايير فلا بد أن نتناول أو تؤكد على جانبين أساسيين:

أولاً موضوعي: ويعتبر هذا الجانب عن المقومات الأساسية التي يستلزمها طبيعة العمل مثل " كمية الإنتاج والنوعية، السرعة والمهارة، مدى ما حققه الفرد من أهداف، استعمال وقت العمل. ثانياً ذاتي أو سلوكي: ويكشف هذا الجانب عن صفات الفرد الشخصية كالقابلية والسرعة في التعلم، الاستفادة من التدريب والقدرة الإشرافية، مدى التقبل للنقد، إمكانية الاعتماد عليه والتعاون . لا بد من وجوب قيام الإدارة بشرح أهمية هذه المعايير وتعريفها للعاملين ومدى ارتباطها بنقد مهم وتقديم المنظمة. قبل تقديم طرق تعيين أداء العاملين لا بد من التنويه إلى أن عملية التقييم يتعين أو يشترط أن يتوفر فيها أمران:

- صلاحية التقييم reliability.

- صدق التقييم وسلامة إجراءاته validait.

يقصد بصلاحية التقييم مدى ثبات النتائج المرتبة على تقييم أداء الأستاذ أو الموظف، إذا ما أعيد تقييم أدائه مرات عديدة من قبل عدة أشخاص.

تشير دراسات عديدة إلى أن مناقشة أسلوب أو طريقة التقييم مع العاملين ونتائجه تساعد كثيراً في تحقيق هذه الصلاحية، كما أن عملية تدريب القائمين بعملية التقييم raters من أهم العوامل المساعدة على صلاحية نتائج تقييم الأداء.

أما بالنسبة إلى صحة وسلامة تقييم الأداء وإجراءاته فتشير إلى ضرورة ارتكاز التقييم على معدلات أداة محددة ومقارنتها بالأداء الفعلي للأستاذ، ويتطلب ذلك أن يتم التوصل إلى معايير أداء موضوعية ومحددة لتجنب إدخال أحكام شخصية وما يرافقها من تحيز.

" ولكي يتوافر عنصر الصلاحية والصحة أو السلامة في تقييم أداء الأستاذ فيجب أن تتوافر خمسة عوامل وهي:

( طاهر محمود الكلالده، مرجع سابق، ص 90، ص 91)

- وصف مكتوب لكل وظيفة.

- وجود مستويات أداء محددة يمكن الرجوع إليها.

- مقارنة الأداء الفعلي في ضوء النقطتين السابقتين.

- تحديد درجات السماح فإذا لم يصل الفرد إلى مستوى الأداء المحدد مسبقاً (العامل 2) فعليه أن يذكر أسباب ذلك.

- التأني في اختيار الشخص الذي يقوم بعملية تقييم أداء الأستاذ من أجل ترصين الموضوعية، والابتعاد عن التحيز والمحاباة في هذه العملية.

## خلاصة:

لتقييم الأستاذ في الجامعة أهمية إستراتيجية، إذ أن دراسة أداء الأستاذ وتقييمه يساعد على تطوير كفاءته وعمله داخل المؤسسة غير أن عملية التقييم تهدف إلى التعرف على مدى نجاح الأستاذ في أداء عمله، وإلى أساس لبناء عملية اتخاذ القرارات المتعلقة به، لذلك تم وضع معايير محددة مسبقا للأداء، الذي يعتمد عليها الطالب في تقييم أداء الأستاذ التدريسي حتى تكون النتائج موضوعية وبالتالي يحس الأستاذ بعدالة التقييم التدريسي ويحقق رضاه الوظيفي، وذلك لرفع فعالية الجامعة وكفاءتها تتحقق بإشباع حاجات الأستاذ ومحاولة تحسينها وتطويرها للوصول إلى الأساتذة ذوي أداء تدريسي مرتفع.

تمهيد:

الحديث عن الأستاذ بصفة عامة يقودنا للحديث عن مختلف الاتجاهات الفكرية والفلسفية السائدة في هذا المجال والتي جاءت كنتيجة للأبحاث والدراسات النظرية في مجال إعداد الأساتذة والتي توصلت إلى أفكار جيدة تهدف في مجملها إلى إضفاء النوعية والكفاءة في مجال إعداد الأستاذ الجامعي خاصة تأهيله لممارسة مهنة التدريس من خلال الاهتمام بمختلف الجوانب والأبعاد التربوية والمعرفية والثقافية، إضافة إلى تكوين الأستاذ بشخصية مميزة بخصائص إنسانية واجتماعية تؤهله للتعامل والتفاعل بشكل ايجابي مع الطلاب.

لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات الأستاذ الجامعي لأنه المسؤول المباشر عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي

### 1. مفهوم التدريس الجامعي:

إن موضوع التدريس الجامعي يعتبر من أبرز الموضوعات التي أخذت تحتل مركز الاهتمام في معظم أقطار العالم في السنوات الأخيرة وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الدور الذي يلعبه التدريس الجامعي في مواكبة حاجات الأفراد ومتطلباتهم وفي تقدم المجتمعات وتنميتها، من خلال إعداد الإطارات والقوى البشرية المؤهلة من جميع جوانبها وعليه فإن التدريس الجامعي ليس مجرد نقل المعارف والمعلومات إلى الطالب الجامعي بل هو " عملية تعنى بنمو الطالب نموا متكاملًا (عقليًا، وجدانيًا، مهاريًا) وبتكامل شخصيته من مختلف جوانبها".

(عايش محمود زيتون، 1995، ص19)

معنى ذلك تشجيع الطلبة على التفكير والتركيز في كل ما يتلقونه من مواد حتى يتمكنوا من تطبيقها في كل ما يحتاجونه، كما يهدف التدريس الجامعي زيادة على ذلك " تعليم الطلبة الاعتماد على الذات، وزيادة الثقة بالنفس، الشعور بالمسؤولية والإنجاز، ومحاكاة الأمور عقليا والاستمرار بالتعلم الذاتي وهذا بالطبع لا يتم إلا من خلال أستاذ جامعي جيد الإعداد والتكوين (العلمي، البحثي، المهني) ومتميز في التدريس بكل أساليبه وإستراتيجياته وذلك في ظل تفجر المعرفة والتكنولوجيا وتعقد الحياة الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، السياسية في الوقت الحالي.

أما حسن شحاتة (2001) " فإنه يعرف التدريس الجامعي على أنه علاقة إنسانية هادفة ومقصودة وأنه يتضمن اختيار الأهداف، واختيار الإستراتيجيات التي تؤدي إلى تحقيق تلك الأهداف ، وتقويم نجاح هذا السلوك في الوصول إلى تلك الأهداف ".

(حسن شحاتة، 2001، ص 17)

إضافة إلى ذلك نجد تعريف آخر للتدريس الجامعي وهو " أن التدريس الجامعي الرائع ينطوي على مجموعتين متميزتين من المهارات أولهما القدرة الكلامية، وهذا لا يعني فقط الإبداع في إلقاء المحاضرات الواضحة والمثيرة للتفكير، بل إدارة النقاش أيضا، وثانيتها المهارات الشخصية البيئية التي تعين المدرس

على إيجاد نوع من العلاقات الحميمية الدافئة بينه وبين طلبته مما يحفزهم على العمل بشكل مستقل. (جوزيف لومان، 1989، ص 16)

ومنه يمكن القول بأن مهنة التدريس والبحث العلمي هي في الأساس خدمة للمجتمع في المقام الأول، والأستاذ الجامعي هو الجسر الذي يربط المجتمع بالتطورات العلمية في شتى المجالات، وهو مصدر الأفكار التي تتبلور عبر البحث العلمي إلى منتجات مفيدة بمستوى حياتنا اليومية.

## 2. أهمية التدريس الجامعي:

يمكن تلخيص أهمية التدريس الجامعي للطلاب من حيث:

- له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة.
- إعداد الطلاب إعداداً مهنياً متخصصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.
- للتدريس الجامعي أهمية بالغة حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.
- يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويستخدمون عقولهم .
- التدريس الجامعي الفعال يساعد على تنمية قدرات الطلاب العقلية والفكرية.
- يساهم التدريس الجيد في إكساب طلاب الجامعة القيم والمبادئ الأخلاقية الحميدة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية.
- يساهم التعليم الجامعي في المساعدة على نضج الطلاب الاجتماعي.
- يساعد التدريس الفعال الطلاب على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة وموضوعية.

(الثبتي، 1996، ص 4، ص 10)

## 3. مفهوم الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي الحجر الأساس في العملية التكوينية في الجامعة كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي هو العنصر المزود بالمعلومات والمعارف والأفكار، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس، ذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء.

(وفاء محمد البرعي، 2002، ص 302)

هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، والمحرك الأساسي لها فخصائصه الشخصية والمعرفية والانفعالية لها دور هام في فعالية العملية التعليمية، لأنه مهما كان مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة والتجيزات والمخابر والهيكل التي تتوفر عليها، لا يمكن لها أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، وفرض قيادتها العلمية والاجتماعية، ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفاء تدريساً وبحثاً، فالأستاذ

الجامعي ذو الكفاءة يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة، ويمكن أن يجعلها تقود المجتمع وتنبأ المكانة المتميزة التي ينبغي أن تكون عليها.

#### 4. الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:

من الضروري لكي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره المسند إليه في المجتمع بنجاح، أن يتحلى بمجموعة من الخصائص، ويتصف بصفات وسمات متعددة، نذكر من أهمها حسب ما جاء به .

( فرج عبد القادر طه، 1993، ص 394):

##### 1.4. المعرفة الواسعة في مجال التخصص:

إن من أدوار أستاذ الجامعة الرئيسية دور كمعلم حيث يقوم الأستاذ الجامعي بتدريس مواد متخصصة لطلبته في سنوات دراستهم.

فمعرفة الأستاذ الجامعي بمجال تخصصه وإلمامه بجميع جوانبه يجنبه الشعور بالإحراج بعدم إجابته عن أسئلة طلبته في أي موضوع من المواضيع، فعجزه عن الإجابة يجعله يصغر في عين طلبته ويذهب هذا بكثير من تقديرهم لشخصه واحترامهم لمكانته.

##### 2.4. الذكاء:

تعتبر وحدة الفهم وسرعته ودقته، والقدرة العالية على التصرف الناجح والموفق في مختلف المواقف والظروف التي تواجه الفرد من أهم مميزات الإنسان الذكي وأيضا استفادته من خبراته الماضية في مواجهة المواقف والظروف والمشكلات التي تواجهه لكي يحلها وينجح في التعامل معها، وهذا إلى جانب الإبداع والابتكار والأصالة.

(فرج عبد القادر طه، نفس المرجع، ص 395)

إذ يشير العلماء مثل "موريس فيتلس" إلى اعتبار مهنة التدريس في المرتبة الثانية من حيث مستوى الذكاء المرتفع يلزمها وذلك من بين أكثر من 30 مهنة فهذا إن كان يصدق المعلم بصفة عامة، فالأولى أن يصدق على الأستاذ الجامعي بصفة أخص حيث يقوم بواجب التعليم والتدريس في مستويات التعليم العليا.

هذا بالطبع يدل على أهمية دور الأستاذ الجامعي، وعلى كبر المسؤولية الملقاة على عاتقه، والتي توجب عليه التحلي بجميع تلك المميزات حتى يتمكن من النجاح في عمله وأدائه على أكمل وجه.

##### 3.4. المهارة اللغوية:

إن من المهم جدا لكي يتمكن الأستاذ الجامعي من أداء واجباته التعليمية والتدريسية بنجاح، أي ارتفاع مستوى قدرته على التعامل بالألفاظ والكلمات والجمل واستخدامها بكفاءة وطلاقة التعبير عن المعاني والأفكار التي يريد أن يوصلها إلى غيره.

إضافة إلى ذلك من الضروري أن يتميز الأستاذ الجامعي بارتفاع في مستوى قدرته على فهم المعاني التي تكمن وراء الألفاظ والكلمات والجم التي يسمعها أو يقرؤها، وخلق حديثه من عيوب النطق المختلفة. فكل هذه الأمور إنما تساعد وتعينه على توضيح ما يدرسه لطلابه، وعلى شرح أفكاره ومعلوماته بشكل سليم وواضح.

## 4.4. اتساق الفكر ومنطقيته:

كما أن لكل فرد نسبة من الذكاء ودرجة من المعرفة في مجال تخصصه، ومهارة لغوية تميزه عن غيره، فإن له كذلك درجة من اتساق الفكر ومنطقيته، والمقصود بها السرعة والإنجاز الشديد في طرح مشكلة أو فكرة ما.

على هذا الأساس فإن من واجب الأستاذ الجامعي فيما يخص التدريس والبحث العلمي أن يكون فكره شديد الاتساق والتماسك، وأن يكون منطقته متصفا بالوضوح والسلامة، وإلا ضعف كفاءته في أداء واجباته واهتزت صورته أمام طلابه وزملائه.

## 5.4. الصحة النفسية أو الاتزان النفسي:

المقصود بالصحة النفسية أو الاتزان النفسي للإنسان مدى خلو شخصيته من الانحرافات والأمراض والاضطرابات النفسية.

فالصحة النفسية من أهم الجوانب شخصيته أي إنسان كان، ولها تأثير على مختلف سلوكياته ونشاطاته وحتى علاقاته مع أفراد محيطه ومجتمعه وإن اضطرت الصحة النفسية انعكس ذلك على كل أفعاله ونشاطه وسلوكه وعلى علاقاته بما وبمن يحيط به، فإذا بسلوكه وأفعاله تختل فلا تحقق الهدف منها وهو التوافق والنجاح المهني والاجتماعي والشخصي.

## 6.4. الميل للتدريس بالجامعة:

إن من المهم جدا لكي ينجح أي فرد في آراءه أن يكون محبا لعمله ومائلا إليه. إي أن حب الفرد مهما كان لعمله والميل الشديد إليه من العوامل الهامة التي تؤدي به إلى أدائه بطريقة ناجحة ومتميزة.

## 7.4. الضمير الحي:

إذا كان الضمير الحي أمرا ضروريا لكل فرد في المجتمع فإنه بالنسبة للأستاذ الجامعي أهم وأوجب، فإذا كان التدريس من أبرز مهام الأستاذ الجامعي فإن الضمير الحي يجعله يقوم به ويؤديه على أفضل وجه يستطيع، فيبذل أقصى ما يمكنه لشرح موضوعات دروسه، وإفهام جميع طلابه مادته العلمية.

كما يمكن تلخيص هذه الصفات من خلال التغيرات التي طرأت على التعليم العالي العربي وفي العالم وفيما يلي أهم هذه التغيرات:

- زيادة الإقبال على التعلم العالي.
- زيادة نسبة الطلبة للأستاذ الجامعي في كثير من مؤسسات التعليم الجامعي.
- دخول القطاع الخاص في التعليم العالي والاستثمار فيه
- الوعي بأهمية التقييم والاعتماد الأكاديمي.
- دخول التقنية ووسائل الاتصال في التعليم.
- الحاجة إلى البحث العلمي المرتبط بالتنمية.

## 5. خصائص الأستاذ الجامعي:

يرتبط أداء الأستاذ الجامعي بمجموعة من الخصائص الشخصية التي تنعكس جميعها على مستوى أدائه الوظيفي فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والتربوية، ولكي يكون التعلم الجامعي تعلمًا فعالًا، ولا بد أن تتوفر فيه خصائص علمية ومهنية وشخصية واجتماعية كمقومات ومعايير أساسية إذا أرادت الجامعة بلوغ أهدافها، ويمكن تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي في أربعة محاور وهي:

( علي راشد، 2007، ص 42 )

## 1.5. الخصائص الأكاديمية:

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

## 2.5. الخصائص المهنية:

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضوية التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

## 3.5. الخصائص الشخصية:

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من التمتع بمظهر شخصي جذاب والجدية والإخلاص في أداء عمله وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة.

## 4.5. الخصائص الاجتماعية:

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من الإطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التعرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه إدارة

( حمدان أحمد الغامدي، 2003، ص 55 )

كما أن نجاح أستاذ الجامعة في أداء وظائفه لا يتطلب توافر صفات مهنية وأخرى شخصية فحسب، وإنما لابد من الاهتمام بإعداد وتأهيل أساتذة الجامعة للمبررات التالية:

- (البزاز حكمة، 1989، ص 181، ص 182)

- التغيير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها واتجاهاتها.

- المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطًا عليه، والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية

- طبيعة التعلم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.

- التغيير في النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة، فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات، أصبحت

الآن تشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

- التوسع الكبير في حجم المعرفة، وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة والمواد التعليمية وعناصر توصيل المادة.

## 6. حاجات الأستاذ الجامعي:

فالبدايات في المهنة تكشف عن خاصية خاصة ومعقدة بالنسبة للأستاذ، حيث يجد نفسه يتموضع داخل تناقضات من جهة يعتبر نفسه كفاء ومن جهة أخرى مدى تعقد مهنة التعليم هذا يجعله يفكر بأن عليه أن يعمل أكثر لتحسين مستواه، وهذا ما يقودنا إلى الحديث عن الحاجات للأستاذ الجامعي في السنة الأولى من عمله، يعتمد على مصادره الخاصة للبقاء (survivre) في مواصلة المهنة كل يوم في تدريس، يجد نفسه أمام صعوبات مهنية مختلفة، مما يجعله يعي أن له نقائص في تكوينه ويحتاج إلى تحسينها.

كما حدد gold 1992 العديد من الحاجات المرتبطة ببداية مسيرة الأستاذ جمعهم ضمن ثلاث محاور كبيرة، الحاجة إلى نمو الفيزيولوجي الجسدي والانفعالي والحاجات المرتبطة بالنمو السيكوجتماعي وأخيرا الحاجات المرتبطة بالنمو الشخصي والفكري وهذا ما مثله في الجدول التالي:

جدول رقم (2): يمثل حاجات الأستاذ

الحاجات الفيزيولوجية والانفعالية	الحاجات السيكوجتماعية	الحاجات الشخصية والفكرية
- تقدير الذات	- الصداقة	- الإثارة المعرفية
- الأمن	- العلاقات	- أفكار ومعارف جديدة
- التقبل	- الزمالة	- تحدي جديد يرفعه
- مقاومة الأمراض	- التفاعلات مع الآخر	

(سناني عبد الناصر، 2012/2011، ص 64)

كما أن هناك حاجات أخرى للأستاذ وتمثل في:

- الحاجة إلى امتلاك المعارف فيما يخص المناهج والأنساق المؤسسية
- التكيف مع خصوصيات الطلبة
- تسيير وتحكم في الفصل
- تنمية الممارسة المهنية
- تحسين صورته كأستاذ

## 7. أدوار الأستاذ الجامعي:

يبرز في خضم مسؤوليات الجامعة دور الأستاذ الجامعي باعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكوينهم العلمي، وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته كما

يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها ودرجة انجازه ومستواه، ليكون قادرا على تعديل مسارها ورفع كفاءتها وصولا إلى الأهداف المرسومة.

(حيواوي موفق، 1987، ص 22)

تباين الوظائف والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي باختلاف حجم الجامعات ومسؤولياتها، ويرى ماكري ورفقائه أن الأستاذ الجامعي لا بد أن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، متابعة البحث والاهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على توجيه طلبته، وتقديم المشورة للحكومة.

( التل السعيد، 1997، ص 89 )

سوف نركز هنا على الوظائف الثلاث الأساسية للأستاذ الجامعي وهي كما يلي: يقوم الأستاذ في الجامعة بثلاث وظائف رئيسية تتمثل في : التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وقبل التوسع أكثر في هذه المهام لا بد لنا أن نتطرق إلى ما حدده المشروع الجزائري فيما يخص المهام الموكلة إليه:

● المشروع الجزائري ومهام الأستاذ الجامعي: حددها بما يلي:

- يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ و 9 ساعات لصنف ب واشتمل حتما درسين غير مكررين .
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية
- مراقبة الامتحانات
- تصحيح نسخ الامتحانات
- المشاركة في أشغال المداورات
- تحضير الدروس وتحديثها
- تأطير رسائل الليسانس وماستر
- المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية
- تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها

1.7. الأداء التدريسي في الجامعة:

يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم.

(محمد عبد العليم مرسي، 1984، ص 3، ص 15)

يتم عن طريقه نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميول واكتساب القيم واكتشاف المواهب والإطلاع على كل جديد وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب.

(Pollack, Myra and miller David, 1980, p 8)

مما يسهم في تطوير القوى البشرية ورفع كفاءتها، وتنمية قدراتها لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل، ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية يراعي الفروق الفردية بين الطلاب ويستخدم في شرحه ألفاظا واضحة ومحددة.

(راشد علي، 1988، ص 15)

كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية والذي يتضمن التوجيه والإرشاد والعلاقات الإنسانية واستخدام وسائل تعليمية متنوعة ويربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية.

(دياب إسماعيل محمد، 1990، ص 39، ص 40)

ومنه فالأداء التدريسي في الجامعة يقوم على وظائف مرتبطة بالتعليم الجامعي منذ القديم، هادفة يتم من خلالها نقل المعارف والخبرات، ومساعدة الطلاب على اكتساب المعارف والمواهب.

### 2.7. الأداء البحثي للأستاذ الجامعي:

يعد البحث العلمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع.

(النوري عبد الغني، 1982، ص 20)

ذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع.

### 3.7. أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع:

يتضمن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع جانبين هامين يكون الجانب الأول من داخل الجامعة وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة وعضوية اللجان على مستويات القسم، الكلية، الجامعة والإشراف على أساتذة آخرين. أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة وهنا ينوطبه القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين.

(دعاء محمود جوهر، 2008، ص 147)

في ضوء ما سبق يمكن تحديد أدوار الأستاذ التي يقوم بها في مجال خدمة المجتمع فيما يلي:

- إجراء البحوث التطبيقية التي تخدم مؤسسات المجتمع وقطاعاته المختلفة
- نشر المعرفة من خلال ما يلقيه من محاضرات وندوات ومؤتمرات تسهم في حل مشكلات المجتمع، وتدعم الإبداع الفكري والعلمي
- تقديم الاستشارات في مجالات متنوعة وذلك للقطاعين العام والخاص

- الاشتراك في البرامج التدريبية لخدمة المجتمع بكافة مؤسساته وقطاعاته
- إن توظيف المعرفة تتم من خلال خدمة المجتمع، إلى جانب ما يقوم به من أدوار في مجال التفاعل مع الطلاب ورعايتهم والمشاركة في الإدارة الجامعية.
- (محمود أحمد محمود المساد، 1991، ص 94)
- ولنجاح أستاذ الجامعة في إنجاز تلك الوظائف ينبغي أن تتوافر فيه مجموعة من الخصائص والصفات السالفة الذكر.

## 8. وظائف الأستاذ الجامعي:

إنه من الضروري أن تقوم الجامعة اليوم بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل العدد من الوظائف العلمية منها والتقنية والإدارية وغيرها، ذات المستوى العالي، إضافة إلى ذلك تقديم مختلف الخدمات ذات المهارة العالية من طرف المجتمع، وعليه سوف يتم تحديد أهم أدوار الأستاذ أو المحاضر الجامعي فيما يلي:

### 1.8. المحاضر الجامعي كحجة في الموضوع الذي يدسه:

إن التدريس أولاً وقبل كل شيء كما يشير إلى ذلك " بربرا ماتير وآخرون، 2000 " موضوع يفترض أن يكون فيه المحاضر ملماً بكافة أطرافه، وعليه فإن محاضري الجامعة هم درجة من التخصص، شأنهم في ذلك شأن الحاذق في صنعته، وأن يكون خبيراً فيما يقوم به.

(بربرا ماتير وآخرون، 2000، ص 28)

على الأستاذ الجامعي أن يأخذ بعين الاعتبار عند دخوله قاعة المحاضرة، تحضيره وإعداده الجيد لمحاضرتة التي سوف يلقيها على طلبته مراعيًا في ذلك عدة جوانب منها تعريف الموضوع وتحديد الهدف منه، ومستوى الطلبة الحاضرين إضافة إلى المكان والمدة المستغرقة ومصادر الإطلاع وربما بعض الصعوبات التي قد تبرز خلال ذلك، وعليه معالجتها، وبذلك نجد مجموعة من خصائص للمحاضرين الجامعيين ومنها:

- امتلاك صوت واضح ونطق سليم

- التحدث بصورة معتدلة

- استخدام صوت قوي وكذلك لغة ومصطلحات سهلة الفهم

- توظيف الأسلوب الإلقائي الحواري

- إنشيط وبعث روح الحماس

### 2.8. المحاضر الجامعي كمخطط ومنظم للوقت:

إذ على المحاضر أو الأستاذ الجامعي أن يعمل على تطوير مهاراته المتعلقة بالتخطيط وتنظيم الوقت، ويكون ذلك التخطيط يومياً وأسبوعياً وخلال العام الدراسي بأكمله، حتى يتمكن من إنجاز أعماله المنوطة به بنجاح وعليه المهام التي يحتاج المحاضر الجامعي الوقت للقيام بها وهي:

- تهيئة المحاضرات

- إعطاء المحاضرات
- الإشراف على الطلبة في إنجاز بحوثهم
- القيام ببحوثه الخاصة
- تنظيم الواجبات التي ستعطى للطلبة
- وضع وتصحيح أوراق الامتحانات
- حضور الاجتماعات والمؤتمرات التي يقيمها القسم

(بربرا ماتير وآخرون، 2000، ص 34)

### 3.8. المحاضر الجامعي كخبير ومرشد:

توجد في أغلب مؤسسات التعليم العالي قسم لعم النفس الإكلينيكي بالإضافة إلى قسم الإرشاد والاستشارة، ولأن أغلب المحاضرين الجامعيين هم أكبر سنا من الطلبة فمن المتوقع أن يقوم هؤلاء بدور الآباء، فمن المعروف عن الطلبة أنهم يضعون ثقتهم في البعض من أساتذتهم حتى وإن لم يكونوا مدرسيهم الفعليين وبالتالي كان على المحاضر الجامعي أن يحترم الثقة التي يضعها فيه الطلبة حين مجيئهم إليه.

### 4.8. المحاضر الجامعي كباحث:

إضافة إلى قيام المحاضر الجامعي بأعماله التدريسية فإنه من الضروري كذلك مواصلة جهوده في ميدان البحث، إذ يتوقع من الأستاذ الجامعي إظهار الكفاءة في التدريب، إذ أن العامل الحاسم الذي يتعلق بكفاءة المحاضرين يتمثل في عدد البحوث المنشودة.

( نفس المرجع، ص 38، ص 40 )

فعملية القيام بالبحوث وتطبيقاتها، إنما يساعد كثيرا في عملية إيجاد بعض الحلول المناسبة لمشكلات المجتمع التي يعانها، إضافة إلى كون عملية البحث ضرورية جدا لإثراء واغناء المواد الدراسية التي يلقيها الأستاذ المحاضر أمام طلبته بدرجة كبيرة.

### 5.8. المحاضر الجامعي كمستشار:

تشير " بربرا ماتير، 2000 " إلى أن إقامة جامعة ما في أي نجتص في جوانب كثيرة إذ يتمثل مركز يتم من خلاله جلب الخبراء للنشاطات المحلية والوطنية، ويتوقع من هؤلاء الخبراء تقديم الخدمة، ومن هذا المنطلق فإنه يستعان بأساتذة الجامعة من أجل:

- إعطاء المحاضرات العامة بشأن المواضيع الأكاديمية
- ترأس اللجان التي يتم تنظيمها في المجتمع
- إجراء البحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع
- إبداء المساعدة في الأعمال الموسعة

ومنه كان من المهم جدا أن يتذكر المحاضر أو الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بعمله أو التدريس، هذه الوظائف والأدوار، وأن ينجزها ويؤديها على أكمل وجه.

## 9. واجبات الأستاذ الجامعي:

يعرف الأستاذ في الجامعة بأنه الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه أو ما يعادلها واستثناء من يحمل درجة ماجستير ويعين في الجامعة كأستاذ مساعد maitre assistant أو أستاذ مشارك أو أستاذ متعاقد ومنه نذكر مهام وواجبات الأستاذ الجامعي وهي:

## أ- الواجبات العامة:

إن الأستاذ في التعليم الجامعي هو أستاذ وباحث في الوقت نفسه، لذلك عليه تحسين وتحديث تعليمه باستمرار ويجب أن تسمح له نشاطاته في البحث العلمي الحصول على جميع الشهادات التي تتطلبها ولن يتم بلوغ أرقى درجات الترقية إلا بالحصول على شهادة الدكتوراه والمساهمة في إثراء الإنتاج العلمي بالمشاركة في الملتقيات وإنتاج النسخ والمقالات والكتب... إلخ

- ومن واجب الأساتذة المشاركة في جميع الأعمال التي تتخذها السلطات العمومية أو إدارته الجامعية قصد التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجية، وعند استعمال أعمال علمية وبيداغوجية في منشورة أو محاضرة مهما كانت طبيعتها .

ولا يمكن للأستاذ ممارسة نشاط آخر إلا وفقا للتنظيم الساري المفعول، وأن يتلاءم مع تخصصه العلمي وكرامة المهنة وتطور العلوم، وينبغي على الأستاذ ألا يشجع الممارسة المخالفة للأخلاق الحسنة سواء بنصائحه أو بتصرفاته.

- وينبغي على الأستاذ في التعليم العالي أن يمتنع عن كل تصرف من شأنه الحط من قيمة المهنة، وعلى الأستاذ أن يتبادل مع زملائه علاقات احترام متبادلة

- وهو بذلك ملزم باحترام الالتزامات المهنية المتمثلة في الدروس والأعمال الموجهة وخاصة فيما يتعلق:

✓ بالصرامة في تقييم الطلبة والمشاركة الفعالة في الحراسة في اللجان

✓ الشفافية في نظام الامتحانات

✓ التكفل البيداغوجي بالطالب

✓ احترام برامج التدريس وإدخال تغيرات بصفة منتظمة

✓ المساهمة في إنتاج المعرفة وكذا البحث ( نسخ، كتب، مقالات، ملتقيات)

✓ الحفاظ على الحضارة الجامعية وإبقاء القيم الجامعية

(عياش محمود زيتون، 1995، ص 62، ص 63)

## ب- الواجبات تجاه الطلبة:

- ✓ ينبغي على الأستاذ أن يطهر نفس التفاني أمام جميع طلبته مهما كانت ظروفهم الاجتماعية، جنسياتهم، دينهم، جنسهم، عرقهم، أو الشعور الذي يكنه لهم
- ✓ يجب على الأستاذ أن يلتزم أمام طلبته بالعدل والموضوعية وعليه أن يبرهن على نزاهة علمية تامة
- ✓ كما لا يمكنه قبول أي منفعة مادية من طرف طلبته أو غيرهم، كما يمنع عليه القيام بكل تصرف يمنح بطبيعته للطالب أي منفعة بيداغوجية لا مبرر لها.
- ✓ ويجب على الأستاذ رفض تقديم أي شهادة إرضاء وعليه أن يحترم كرامة الطالب وشخصه ومعتقداته فمطلبه الوحيد هو احترام العلم والقانون وعلى الخصوص الذي يتعلق بالتدريس ومراقبة المعارف
- ✓ ويجب على الأستاذ تقديم كل المعلومات اللازمة لفهم التعليم الذي يقدمه وعلى الخصوص وأخيرا أن السرية المنشأة في إطار لجان المداولات للامتحانات والمسابقات أو أي مراقبة للمعارف تفرض نفسها على كل أستاذ، أنها تغطي كل ما رآه الأستاذ وما سمعه أثناء المداولات.

## 10. الأستاذ الجامعي الإعداد والتكوين:

يعد الأستاذ الجامعي أحد الركائز الأساسية لأي بناء جامعي، فعلي مدى تأهيل هذا الأستاذ وعلى قدرته العلمية والمهنية تتوقف قدرته على أداء وظائفه الأساسية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع وما لديه من مهام متوقعة من الأستاذ تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع وما لديه من مهام متوقعة من الأستاذ الجامعي.

(فوزية تبت البكر، 1987، ص 81)

فهولن يفلح في القيام بنسبة كبيرة من أدواره ومهامه فيجمع بين شخصيتي الأكاديمي الخبير والناصح المخلص إلا بتحقيق شرطين:

- أ- تأهيله للانفتاح على البحث التربوي في تطوير ممارسته الميدانية والتفكير فيها علما أن الخبرة في تطوير الممارسة قد تفيد الأستاذ وتكبله بروتين ممل يفقده حيويته، وقد تكون مدخلا للتجديد والتطوير إن استطاع تجديد التفكير حول ممارسته من خلال تفعيل دينامية الممارسة، المساءلة، التشخيص، التقويم الذاتي، فيزداد عطاؤه ويتجدد حماسه ويعزز الثقة في نفسه.
- ب- إعادة النظر في آليات اشتغال المنظومة التربوية بهدف تحفيز الأستاذ على التحصيل المستمر والتعليم الذاتي والارتقاء به إلى مستوى شريك حقيقي، والإقرار بدوره إلى جانب السياسيين

والإداريين والخبراء في تأطير وتطوير الشأن التعليمي، لهذا يعد التأهيل من أبرز الشروط الواجب توفرها لمن يرغب في العمل في مهنة التدريس، وهو اليوم اشد ضرورة من أي وقت مضى.

(مهدي الصالح السمائري، جوان 2000، ص 88)

وقد ورد جملة من مبررات التأهيل التربوي لمدرسي الجامعات كما يلي:

- التغيير الذي يحدث في فلسفة التربية وأهدافها وفي طبيعة العملية التربوية
- تأثير عمل المدرس بالمؤثرات الداخلية والخارجية والتي تشكل ضغوطا حقيقية عليه، لذا عليه أن يوائم بين هذه الضغوط ومطالب التنمية ومراحل النمو
- أن التعليم عملية متشابكة ومتداخلة تؤثر في عناصر كثيرة، لذا يتطلب الإعداد المسبق لاكتساب الخبرات اللازمة للنجاح فيها

(زكريا عمر محمد، ومهي غنايم، 1991، ص 101)

- فمهنة التدريس أصبحت مهنة كسائر المهن الأخرى يحتاج القائم بها أو الذي يريد القيام بها إلى إعداد وتدريب وتكوين لاكتساب المهارات المختلفة التي يتطلبها النجاح في تأديتها، والعمل على رفع مستوى التعليم تكويننا وبحثنا.
- وباعتبار أستاذ الجامعة محور التعليم العالي، فإن تطويره وإعداده يعتبر أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم العالي وإن الاقتصار على التكوين الأكاديمي للأستاذ دون الاهتمام بالتكوين البيداغوجي له سيضره كما بين حسين سليمان قورة.

(سليمان حسين قورة، 1983، ص 153، ص 164)

بقضية التدريس التي هي أهم وظائف الأستاذ الجامعي، فقد ركزت مهنة التدريس في عصرنا الحالي على كثير من الحقائق والمبادئ النفسية والتربوية والعلمية التي لا تكتسب بالمهارة فقط وإنما بالدراسة المنظمة ففي الدول الأوروبية وأمريكا فقد ألحقت بالجامعات كليات التربية والتعليم التي يكون هدفها الإعداد التربوي البيداغوجي لأستاذ الجامعة، وإذا كانت الماكر وكفاءات بمعنى (فن التدريس) هي معطاة prédictive majeur الوسائل البيداغوجية المقدمة للطلبة والتي تقود إلى تحسين نوعية التعليم هذا يفرض على الجامعة التركيز على استثمار في التكوين البيداغوجي للأستاذ الغاية منه هو تنمية وتدعيم كفاءات الأستاذ على تنظيم العملية التعليمية، لأن التكوين رهان أساسي في مهنة الأستاذ، خاصة وأن هناك من يلتحقون بهذه المهنة لظروف خاصة التدريس مهنة تشهد إضافات مستمرة لا بد من الوقوف عليها، خاصة أن هناك من يلتحقون بهذه المهنة لظروف خاصة دون باعث ذاتي أو إعداد مهني.

تعمل مؤسسات التعليم العالي بدرجات متفاوتة للتغلب على القصور بأساليب مختلفة، ومن بين هذه الأساليب ما يلاحظ الآن على المستوى العالمي نحو الاهتمام باختبار أعضاء هيئة التدريس لاسيما في الدول المتقدمة.

(منير محمد مرسى، مرجع سابق، ص 42)

ليس هناك بديل إلا بتحسين أداء الأستاذ الجامعي وتنمية تطوير كفاياته التدريسية والمهنية أثناء القيام بعمله، وهو ما يعرف اصطلاحا بالتدريب في أثناء الخدمة وتنوع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة وتتعدد ومن أهم هذه الأساليب ما يعرف اصطلاحا بالأساليب الذاتية والأساليب المهنية.

(راشد علي، مرجع سابق، ص 42)

عرض التكوين يجب أن يكون واضح ومدعم، خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد وأن يركز على اكتساب الإتقان savoir faire في الغالب الإتقان البيداغوجي المنشود من طرف الأساتذة الجامعيين، هو الذي سيسمح لهم على التكيف مع الوضعيات التعليمية التي يواجهونها في الجامعة (المحاضرة، العدد الكبير للطلبة، تركيز على نقل المعلومات والمعارف)، وكما هو معروف فالاهتمام بالأستاذ الجامعي بدأ منذ القرن التاسع عشر وكانت دوافع الاهتمام منطلقا من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية مما أدى إلى بروز الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي .

فقد أوصت لجنة Yale عام 1847 بإنشاء قسم للفلسفة والفنون لإعداد متخصصين وتطورت الدراسة إلى منح شهادة الدكتوراه (phd) في الرياضيات والعلوم الدينية وبعض الفروع الأخرى 1861، وقد أشار (كليب) إلى العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعدادا خاصا يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات.

أما في الجزائر: فإن الاهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكاد يكون حديثا، إذ لم يتضح إلا في الثمانينات (القرن الماضي) وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية التي نظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة (1983) ليشهد التوسع والانتشار في التسعينات، مدعما من طرف الوزارة، متمثلا في ملتقيات التي نظمها الجامعة الجزائرية فالاهتمام بالتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي مبررات عدة، أهمها ما لوحظ في التكوين العالي من ضعف يكون وراء نقص الإعداد البيداغوجي للأستاذ.

(مقداد محمد، 1996، عدد 5)

لقد تأخر الاهتمام الفعلي بالموضوع لأسباب عديدة منها:

أ- أن التعليم العالي في عقدي السبعينات والثمانينات من القرن المنصرم كان يعتمد اعتمادا كبيرا على الخبرات الأجنبية والمتعاونين من العرب، وغير العرب المفترض أنهم يمتلكون الخبرات التربوية الكافية.

ب- أن اهتمام المسؤولين عن التعليم العالي كان منصبا على توفير العدد الكافي من الكوادر والأطر التي كانت الجامعات الجزائرية الكثيرة في أمس الحاجة لها.

ت- أن عددا كبيرا من الأساتذة الجزائريين الذين تم إرسالهم إلى الجامعات الأجنبية المختلفة العربية وغير العربية قصد تكوين ومزاولة الدراسة والحصول على الشهادات الأكاديمية العليا. على الرغم من أن الدراسة التقييمية الموضوعية لهذه الأساليب لم يتم إلا أنه يمكن القول أنها تكون بكل تأكيد قد ساهمت بطريقة أو بأخرى في تطوير الممارسة التربوية في الجامعة الجزائرية. فالأستاذ الذي يفترض أن يكون خبيرا في مجال البحث العلمي في ميدان تخصصه ندرة المصادر والمراجع العلمية الضرورية، هذه العوامل جعلت البحث العلمي يسير ضعيفا وريثا.

(بشير معمري، 2007، ص 57)

إن برامج تكوين الأساتذة مهما كانت جودتها، لا يمكن لها في عصر يتميز بالتغيرات المستمرة في المعارف والتقنيات أن تمد الأستاذ بحلول للمشكلات العديدة التي يتميز بها الفعل التعليمي، كما لا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها التفجر المعرفي في مجال التخصصات العلمية أو في الجانب التربوي فالتطورات السريعة في مادة التخصص وفي طرق تدريسها ووسائلها التعليمية، وفي العلوم التربوية بصفة عامة، تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للأستاذ، حتى يتسنى له متابعة التطورات المختلفة واكتساب المعارف والخبرات الجديدة في ميدان عمله، ذلك يزوده بمقومات النمو المهني الذاتي، فيرفع مستوى أدائه وترتفع إنتاجية التعليم الذي هو ركيزة أساسية من ركائز التنمية.

### 11. تنمية أداء الأستاذ الجامعي:

إذا أخذنا في الاعتبار أن الأداء هو كل سلوك يصدر من الفرد لإتمام عمل ما، وأن التدريس هو كل موقف أو نشاط تعليمي يجمع بين الأستاذ الجامعي وطلابه، وأن تقييم الأداء التدريسي ينبغي أن يتم عن طريق وجهات النظر والمدركات الحسية التي يحملها الطلاب والأقران والرؤساء والخريجين وغيرهم ممن شهدوا بالفعل أداء الأستاذ الجامعي، فإنه يمكن القول بأن الأداء التدريسي للأستاذ هو كل ما يقوم به من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويراها أقرانه أو رؤساؤه أو طلابه لإحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعاته ومجتمعه.

(جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي، 2004، مجلة)

فتعد وظيفة التدريس الجامعي أهم الوظائف وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة، إذ تزودهم بالمهارات النافعة والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم وأمتهم، كما ينظر إليها على أنها مؤسسة توفر المساحة للعقل حتى يعمل في حرية ومكان يجتمع فيه المتمكن مع قليل الخبرة والمتمرس مع المبتدئ، والمسن مع الشباب مع الباحثين، ليتنافسوا حول الأفكار والمنهج والحلول.

أن أي جامعة تتفوق على جامعات أخرى عندما يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس مؤهلين تأهيلا عاليا، ومدعومين بموارد مادية مجزية، وجو أكاديمي ملائم، وخدمات مناسبة مما يسهم في تجويد العملية التعليمية وإنجاحها لتكن قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات المجتمع المتسارعة.

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي أيضا غاية في الأهمية لأنها الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تنصب أساسا على إعداد الطالب الجامعي إعدادا يمكنه من مواجهة تحديات المستقبل بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وتنظيمية وثقافية وغيرها، إذ يجب أن يتوجه التدريس إلى التعرف على مواهب كل فرد، وطاقاته الكامنة، وتنمية شخصيته بما يتوافق مع قدراته وميوله حتى يتمكن من تحسين مستوى معيشته وتطوير مجتمعه.

(الثبتي جويبر وآخرون، 1424، ص 74).

### خلاصة:

تعد مهنة التدريس بصفة عامة والتدريس الجامعي بصفة خاصة أنها مهنة تتضمن العديد من الممارسات والنشاطات التربوية والعلمية والتقنية ... إلخ، التي تتطلب القيام بها مدرسا وأستاذا على مستوى رفيع من إعداد وتكوين وأن يكون ملما بخصائص وصفات متعددة يتحلى بها، والحاجات والأدوار التي يتطرق لها الأستاذ الجامعي، وذلك في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة من هذه المهنة العظيمة بنجاح حتى تحظى بتقدير مناسب لها.

## تمهيد:

إن كل دراسة ميدانية لا بد من التطرق إلى المنهجية المتبعة والإجراءات التطبيقية حتى يتضح ما السياق المنهجي الذي يتبعه الباحث والذي يتماشى مع طبيعة الموضوع لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل كل ما يتعلق بذلك سواء بالنسبة للدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية.

## أولاً: الدراسة الاستطلاعية

## 1. حدود الدراسة:

- أ- الحدود البشرية: طبقت على طلبة قسم إعلام واتصال.
  - ب- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفترة الزمنية من 5 أبريل إلى غاية 13 أبريل 2015.
  - ت- الحدود المكانية: قسم علوم إعلام واتصال بجامعة المسيلة.
- اختار مجتمع العينة بإتباع أسلوب المسح الشامل، واسترشد قبل المعاينة للميدان بالإحصائيات المقدمة من طرف رئيس قسم إعلام واتصال بجامعة المسيلة حول العدد الكلي لمجتمع الدراسة وتوزيعهم، على التخصصات الموجودة والسنوات وهذا قد بلغ إجمالي عدد الطلبة هو 757 كما هو موضح في الجدول رقم (1) وتكونت الدراسة من (104) طالب وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة بنسبة (21%) من المجتمع الكلي.
- جدول رقم (3): يمثل توزيع أفراد العينة لمتغيراتها (المستوى، التخصص).

الأفراد	التخصص
275	سنة 2 اتصال
194	سنة 3 اتصال وعلاقات عامة
50	سنة 3 صحافة مكتوبة
133	سنة 1 ماطر اتصال وعلاقات عامة
32	سنة 1 ماستر صحافة مكتوبة
34	سنة 2 ماستر اتصال و علاقات عامة
39	سنة 2 ماستر صحافة مكتوبة

## 2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التأكد من الأداة وملائمتها لموضوع الدراسة وعينته..
- التعرف على أهم الصعوبات والعراقيل لمحاولة التغلب عليها.
- التعرف على عينة المجتمع الأصلي لهذه الدراسة.
- تحديد خصائص عينة الدراسة.
- التأكد من صلاحية أداة القياس المستخدمة فيها.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

### 1. التعريف الإجرائي للمفاهيم:

- أ- تقييم الأداء التدريسي: هو مستوى التقدير الذي يعطيه الطالب للأستاذ الجامعي بإصدار حكم عليه في أدائه التدريسي على ما يقوم به من أنشطة لفظية وحركية متعلقة بالتدريس وهذا ما تقيسه الأداة المستخدمة في الدراسة.
- ب- الأستاذ الجامعي: هو كل شخص يزاول مهنة التدريس في قسم علوم إعلام واتصال بجامعة المسيلة، ويشغل إحدى الرتب العلمية التالية: أستاذ مساعد متمرص، أستاذ مساعد صنف ب، أستاذ مساعد صنف أ، محاضر أ، محاضر ب، أستاذ التعليم العالي.

### 2. المنهج المتبع:

استعمل المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائمته لموضوع الدراسة " ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين "

(عمار بحوش و محمد الذنبيات، 1995، ص 129).

يأتي اعتمادنا على هذا المنهج دون غيره لجملة من الأسباب، أهمها:

- في حالة استخدام المنهج التجريبي مثلا يقتضي من الباحث تعيين مجموعة ضابطة وأخرى تجريبية والتحكم في جميع المتغيرات والعوامل الأساسية باستثناء متغير واحد يقوم الباحث بتغييره بهدف قياس تأثيره في العملية، والتحكم في متغيرات كثيرة في مجال العلوم الإنسانية صعب مما يخفض من دقة اختيار العينة وبالتالي موضوعية البحث.
- أما المقارن فقد اعتمد بشكل كبير في مثل هذه البحوث بين المتفوقين والمتأخرين.
- والدراسة الحالية تناولت المتأخرين دراسيا إلا أن العينة كانت قليلة جدا بحكم استعمال منهج دراسة الحالة.
- إن البحث الحالي يهدف إلى ضم مجموعة كبيرة من المتأخرين دراسيا وقياس توافقهم النفسي، ومن أجل ذلك استخدم المنهج الوصفي لما يقدمه من معلومات وحقائق عن واقع الظاهرة الحالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذا المنهج يوضح العلاقة بين الظواهر ويقدم تفسيرات لها مما يساعد في التنبؤ بمستقبل الظاهرة.

### 3. أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وكانت بعنوان تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

## 4. طريقة اختيار عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (104) طالب وطالبة من طلبة قسم علوم إعلام واتصال من مجموع المجتمع الأصلي البالغ (757) طالب وطالبة وبذلك بلغت نسبة العينة (21 %) من ضمنهم عينة الثبات التي تم اختيارها بطريقة الطبقيّة العشوائية لفئات مختلفة من الطلبة والجدول رقم (2) يمثل توزيع عينة أفراد الدراسة الأساسية.

## جدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية

المجموع الكلي	ماستر		الليسانس		المستوى التخصص
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
104	13	13	13	13	صحافة مكتوبة
	13	13	13	13	اتصال وعلاقات عامة

## 5. الخصائص السيكومترية:

تم حساب خصائص السيكومترية للأداة والمتمثلة في الصدق والثبات وهو ما سوف نتطرق إليه في العنصر الموالي، انطلاقاً من حساب صدق المحكمين والثبات.

## أ- صدق المحكمين:

اعتمد في حساب الصدق لأداة تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي على صدق المحكمين ، وتم إعداد استمارة خاصة بذلك (ملحق 1) وتم توزيعها على خمس أساتذة متخصصين في علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث كان التعقيب على الاستمارة تبعا إلى ما يلي:

- حذف بعض البنود.

- صياغة البنود للمضارع صياغة لغوية.

- مدى ملائمة بدائل الأجوبة لل فقرات.

- مدى قياس الفقرات لكل بعد.

- طول بعض الفقرات.

ب- ثبات الأداة: للحصول على ثبات الأداة ، تم استخدام معامل الثبات الكلي لمجالات الدراسة ألفا كرونباخ وهي (0.97) وهذه النسبة تفي بأغراض الدراسة.

## 6. التطبيق النهائي لأداة الدراسة:

بعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداة أصبحت جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة التي تم اختيارها بشكل عشوائي طبعي ، إذ تم تطبيق الأداة في بداية الفصل الثاني للعام الدراسي 2015/2014 وهذا ليكون الطلبة قادرين على تقييمهم بشكل جيد لكي يتسم التقييم بالصدق والموضوعية.

## 7. الوسائل والأساليب الإحصائية:

اعتمد ترميز البيانات ومعالجتها إحصائياً وذلك باستخدام برنامج spss، إذ تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرار.

- النسب المئوية.

- المتوسطات الحسابية.

- الانحراف المعياري.

- قيمة ت تست.

## 8. الصعوبات التي واجهتنا في تقديم الاستبيان:

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صلاحية أدوات القياس وملائمتها للعينة، قمنا بمواصلة الدراسة الميدانية للعينة المختارة من المجتمع الأصلي، وذلك بتقديم استبيان خاص بتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي لطلبة قسم إعلام واتصال إذ واجهتنا صعوبات وهي:

- عدم إجابة نموذجية هروبا من الواقع مما استدعى بذل جهد كبير لإقناعهم بالإجابة الحقيقية.

- عدم إرجاع بعض الطلبة للاستبيان، وهذا لعدم الوقوف أمام أعينهم للانتظار.

## خلاصة:

تم التعرض في هذا الفصل لميدان الدراسة معرفة تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة من خلال التعرف على منهج الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية إلى جانب التطرق إلى التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة (تقييم الأداء التدريسي، الأستاذ الجامعي) ومن بين النتائج المتوصل إليها كيفية اختيار العينة.

## تمهيد:

تحقيقاً لهدف البحث وللإجابة على فرضياته فقد قمنا بتحليل البيانات لمعرفة مستوى التقدير بين الطلاب وأساتذتهم بين الأوساط الحسابية باستخدام الحقيبة الإحصائية، وسيتم عرض النتائج المتعلقة بفرضيات البحث وتفسيرها في ضوء ما تم التوصل إليه:

عرض النتائج:

## 1. الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على " مستوى تقدير لأداء الأستاذ في مجال المهارات في التدريس منخفضة". وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (5) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في مهارات التدريس

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
5.33	27.32	104	المهارات في التدريس

جدول رقم (6): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في مهارات التدريس

المتوسط الفرضي 28				المجال
المتوسط الفارقي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	المهارة في التدريس
- 0.68	0.19	103	-1.30	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 1.30\_ عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.19 وهي أكبر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق غير دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد لا يختلف عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد مهارات في التدريس متوسطة.

إذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال مهارات في التدريس متوسطة. قد يرجع ذلك إلى المستوى التكويني الذي تلقاه الأساتذة بخصوص هذا المجال، وكذلك أن الطلبة في الجامعة يعيشون تحت ظروف تعليمية جامعية واحدة وبشكل عام، ويقعون تحت نفس التأثير العام.

لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الجفري، ابتسام حسين عقيل 2002 أن المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى في مستوى الأداء المتوسط بنسبة (70%) وكذلك مع دراسة غنيم والبحويو إذ أن الأستاذ يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي بدرجة متوسطة، واختلفت مع دراسة برقعان، أحمد محمد في أن الفقرات حازت على ثقة الطلاب وبدرجة عالية. ومنه لم تتحقق الفرضية الجزئية الأولى.

## 2. الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على " مستوى تقدير الأداء الأستاذ في مجال المهارات في التدريس منخفضة". وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (7): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في الصفات الشخصية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
29.5	04.29	104	الصفات الشخصية

جدول رقم (8): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في الصفات الشخصية

المتوسط الفرضي 26				المجال
المتوسط الفارقي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الصفات الشخصية
3.03	0.00	103	5.85	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 5.85 عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد مرتفع عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد صفات متوسطة.

إذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال الصفات الشخصية متوسطة. قد يرجع ذلك إلى المعاملة الجيدة من طرف الأستاذ لطلبته، أنه يطلب منهم الرجوع إليه وقت الحاجة، تكوين علاقات معهم بحكم تقارب السن بين الأستاذ والطالب فيغالب الأحيان، اهتمام الأستاذ بانشغالات الطلبة، حاجاتهم ومتطلباتهم وتقديم يد المساعدة إن أمكن ذلك.

لقد اتفقت مع دراسة غنيم والبحيوي إذ أن الأستاذ يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي بدرجة متوسطة، واختلفت مع دراسة Suzanne and Dale أنه هناك فئة من الأساتذة يواجهون مشكلة التواصل مع الطلاب.

ومنه لم تتحقق الفرضية الثانية.

## 3. الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على " مستوى تقدير الأداء الأستاذ في مجال علاقة الأستاذ بالطلبة منخفضة". وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (9) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في علاقة الأستاذ بالطالب

المجال	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
علاقة الأستاذ بالطالب	104	22.64	4.16

جدول رقم (10): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعلاقة الأستاذ بالطالب

المتوسط الفرضي 20				المجال
قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	المتوسط الفارقي	علاقة الأستاذ بالطالب
6.48	103	0.00	2.64	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 6.48 عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد يختلف عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد علاقة بين الأستاذ والطالب متوسطة.

إذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال علاقة الأستاذ بالطلبة متوسطة. قد يرجع ذلك إلى ربما إلى الصفات الاجتماعية التي تتوفر لدى الأساتذة والتي تحدث عنها حمدان أحمد الغامدي والمتمثلة في تلك الخصائص التي تتعلق بتمكين ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه.

(حمدان أحمد الغامدي، 2003، ص 55).

وهذا ما اتفقت مع دراسة برقعان، أحمد محمد في وجود فروق دالة إحصائية وبدرجات متوسطة واختلفت مع نفس الدراسة في ثقة الطلاب بدرجة عالية نحو أساتذتهم، وأيضا اتفقت مع دراسة freeze and etal في التوصل إلى أن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين العلاقة بينهم وبين أساتذتهم. ومنه لم تتحقق الفرضية.

#### 4. الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على " مستوى تقدير لأداء الأستاذ في مجال تنظيم خطة المقرر الدراسي منخفضة"، وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (11): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في تنظيم خطة المقرر الدراسي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
2.11	11.38	104	تنظيم خطة المقرر الدراسي

جدول رقم (12): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في تنظيم خطة المقرر الدراسي

المتوسط الفرضي 10				المجال
المتوسط الفارقي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	تنظيم خطة المقرر الدراسي
1.38	0.00	103	6.63	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 6.63 عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد لا يختلف عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد تنظيم لخطة المقرر الدراسي متوسط. ومنه لم تتحقق الفرضية إذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال خطة تنظيم المقرر الدراسي متوسط. قد يرجع ذلك إلى المستوى التكويني الذي تلقاه الأساتذة وكذلك الذكاء المحكم في التنظيم، كما يمكن إرجاع النتيجة إلى مجموع الصفات المهنية التي تتوفر في أفراد العينة والتي تحدث عنها علي راشد 2007 والمتمثلة في مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

(علي راشد، 2007، ص 43)

مثلها بربرا ماتير وآخرون 2000 أن من أدوار الأستاذ الجامعي تخطيط وتنظيم الوقت بأداء المهام التالية: تهيئة المحاضرات، إعطاء المحاضرات، الإشراف على الطلبة في إنجاز بحوثهم، القيام ببحوثه الخاصة، تنظيم الواجبات التي ستعطى للطلبة، وضع تصحيح أوراق الامتحانات.

(بربرا ماتير وآخرون، 2000، ص 34).

لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة حسين الخولي في وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات والمتوسطات الفرضية وكذلك لتقديرات الطلاب في المقررات للأساتذة الجامعيين، واختلفت مع دراسة برقعان، أحمد محمد في درجة الممارسات التدريسية بين الطلاب وبدرجة عالية في المقررات التربوية. ومنه لم تتحقق الفرضية الجزئية الرابعة.

## 5. الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على " مستوى تقدير لأداء الأستاذ في مجال واجبات المقرر الدراسي منخفضة". وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (13): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في واجبات المقرر الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
5.94	27.60	104	واجبات المقرر الدراسي

جدول رقم (14): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في واجبات المقرر الدراسي

المتوسط الفرضي 26				المجال
المتوسط الفارقي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	واجبات المقرر الدراسي
1.59	0.07	103	2.74	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 2.74 عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.07 وهي أكبر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق غير دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد لا يختلف عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد واجبات المقرر الدراسي متوسطة، ومنه لم تتحقق الفرضية.

إذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال واجبات المقرر الدراسي متوسطة. قد يرجع ذلك إلى أن الطلبة من يعتبرون أن الأستاذ الجامعي يثقل عليهم بالواجبات ذات الصلة بالمقرر الدراسي، وهناك من يعتبرونهم كذلك، ومنه نستنتج أن الطالب الجامعي وجد نفسه أمام مقرر دراسي كثيف يتطلب منه وقتاً وجهداً معتبرين، وما يقوم به الأستاذ الجامعي في هذا المجال تكليف الطلبة بواجبات إضافية ما هو إلا دور من الأدوار الموكلة إليه الهدف منه هو إشراك الطالب في البحث على المعلومة.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الجفري، ابتسام حسين عقيل 2002 أن المستوى العام للأداء التدريسي في مستوى الأداء المتوسط (70%)، واختلفت مع دراسة برقان، أحمد محمد في وجود فروق دالة إحصائية، ومنه لم تتحقق الفرضية الخامسة.

## 6. الفرضية السادسة:

تنص الفرضية على " مستوى تقدير لأداء الأستاذ في مجال الاختبارات منخفضة". وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (15): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العينة في مجال الاختبارات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
4.32	20.98	104	الاختبارات

جدول رقم (16): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في الاختبارات

المتوسط الفرضي 20				المجال
المتوسط الفارقي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الاختبارات
0.98	0.02	103	2.30	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 2.30 عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.02 وهي أصغر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد لا يختلف عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد اختبارات بدرجات متوسطة.

إذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال الاختبارات متوسطة. قد يرجع ذلك إلى طريقة تحضير الأستاذ إلى صياغة الأستاذ إلى صياغة الأسئلة وأيضاً إعطاء أهداف محتوى المساق بشكل جلي وواضح كذلك وضوح الأسئلة وبذل جهد كبير لجعل المادة العلمية واضحة، والاختبارات موضوعية وتتماشى مع مستوى تحصيل الطلبة، ومع محتويات الدروس المقررة.

لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة برقعان، أحمد محمد في وجود فروق دالة للمتوسطات الحسابية وأيضاً مع دراسة حسين الخولي في وجود فروق دالة إحصائية للمتوسطات الحسابية والفرضية، واختلفت مع دراسة freeze and etal في التوصل إلى أن التقييم يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية في أدائه للاختبارات ومنه لم تتحقق الفرضية الجزئية السادسة.

## الفرضية العامة:

تنص الفرضية على " مستوى تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي منخفضة". وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدولين أدناه:

جدول رقم (17): يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لجميع العينة لتقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

المجالات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكلية	104	138.39	17.66

جدول رقم (18): يوضح الفروق بين المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي لتقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

المتوسط الفرضي 130				المجالات
المتوسط الفارقي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الكلية
8.39	0.00	103	4.84	

يتبين من خلال الجدولين أعلاه أن قيمة ت البالغة 4.84 عند درجة الحرية 103 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.05 نستنتج بأنه توجد فروق دالة أي أن المتوسط الحسابي للأفراد يختلف عن المتوسط الفرضي، أي أنه توجد مهارات بدرجات مرتفعة.

إذ تحصلنا على تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بقسم الإعلام والاتصال بجامعة المسيلة جاءت مرتفعة. وبالتالي فإن الفرضية الموضوعية لم تتحقق وهذا ما جعلنا نقبل بالفرض البديل وقد يرجع ذلك إلى ثقة الطلاب في أداء أساتذتهم، وكذلك مستوى تكوينهم بعلاقتهم بأساتذتهم علاقة متواصلة وأيضا أن معظم الأساتذة المحاضرين هم الذين يدرسون الطلاب والطالبات المساقات التربوية نفسها.

لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة برقان، أحمد محمد في تقويم الممارسات التدريسية في المقررات التربوية وكذا دراسة غنيم والبحيوي 2004 تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة والطالبات، واختلفت مع دراسة Suzanne and dale 1999، في التقدير حيث واجهت هذه الأخيرة مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات الدراسية، ومنه لم تتحقق الفرضية العامة

## خلاصة عامة:

وفي ضوء النتائج المحصل عليها التي أعطت صورة عن وجود تقديرات الطلاب للأداء التدريسي لأساتذة التعليم الجامعي بدرجة مرتفعة بالرغم من وجود فروق وجودها كان تبعاً لمجالات الدراسة، وعن تقدير الطلاب لأساتذتهم الأمر الذي ينعكس على أداء مهامه التعليمية والتربوية ويعوق تقدمهم، والذي يؤثر على المردود التعليمي لدى الأساتذة بالإيجاب.

وهذه الصورة تجلت من خلال النتائج التالية:

مستوى تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بدرجة مرتفعة بقسم الإعلام

والاتصال بجامعة ولاية المسيلة.

- أ- مستوى تقدير الطلاب في مجال المهارات في التدريس متوسطة.
- ب- مستوى تقدير الطلاب في مجال الصفات الشخصية متوسطة.
- ت- مستوى تقدير الطلاب في مجال علاقة الأستاذ بالطالب في التدريس متوسطة.
- ث- مستوى تقدير الطلاب في مجال تنظيم خطة المقرر الدراسي متوسطة..
- ج- مستوى تقدير الطلاب في مجال واجبات المقرر الدراسي متوسطة..
- ح- مستوى تقدير الطلاب في مجال الاختبارات متوسطة.

## خاتمة

### خاتمة

يعد التعليم مهنة ورسالة يتوقف مستقبل الأمم عليه، فمن خلال سلامة التعليم ومعلميه يكون بدون شك سلامة النمو في جميع الجوانب للمتعلم، هذا الأخير الذي تبنى عليه آمال الشعوب في بناء مستقبل الغد، وهم من أجل ذلك يسعون بكل السبل إلى تذليل كل الصعاب التي من شأنها أن تعيق نموه بشكل سليم، لكن ومع كل الجهود المبذولة لا بد من وجود مشكلات تبعا لطبيعة الإنسان المتغيرة باستمرار نظرا لما يحدث من تسارع في ظهور متغيرات جديدة ومتجددة، ومن أبرز هذه المشكلات ما يحدث داخل غرفة الصف وعلاقتها بالعوامل الخارجية التي يحتك بها المتعلم .

وكغيره من مراحل التعليم فإن التعليم الجامعي يعد مرحلة هامة وحاسمة في حياة الأفراد والمجتمع ككل، يعتبر الأستاذ ركيزته (التعليم الجامعي) وكل ما يقوم به من أدوار: تدريسية، توجيهية، بحثية، علمية، تؤثر لا محالة على جودة التعليم الجامعي.

لهذا فإن تقييم أدائه أضحي مهما جدا لتحقيق تلك الجودة، خاصة إذا كان هذا التقييم من طرف طلابه لأنهم الأقرب إليه والأكثر احتكاكا به، والأكثر تلقيا لأدواره.

كل هذا استثار لدينا كباحثين في مجال علوم التربية الاهتمام بالموضوع، فوجدنا أن مستوى تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي مرتفعة، مما يدل على ثقة الطلاب في أداء أساتذتهم وكذلك مستوى تكوينهم وعلاقتهم بأساتذتهم علاقة متواصلة، وأيضا أن معظم الأساتذة المحاضرين هم الذين يدرسون الطلبة المساقات التربوية نفسها.

### المقترحات:

- ✓ الاستفادة من تقييم الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، وتوظيفها بشكل يطور الأداء مستقبلا.
- ✓ إجراء دراسات مماثلة في ضوء متغيرات أخرى.
- ✓ التأكيد من أهمية إجراء البحوث الميدانية المشتركة لتخريج طلبة لديهم روح البحث والاستقصاء من أجل التطور والتقدم.
- ✓ الاستمرار في إشراك الطلاب في تقييم الأداء.
- ✓ التدريب على تقييم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس لما يحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء.
- ✓ تدريب الطلاب وتنمية قدراتهم على عمليات التقييم لضمان إعطاء نتائج تساعد
- ✓ على التطوير والتحسين.

الملحق رقم 1: الاستبيان في صورته الأولية قبل التحكيم

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا تخصص إرشاد وتوجيه

استمارة المحكمين

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة:

أنا طالبة بصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الإرشاد والتوجيه بعنوان "تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة بجامعة المسيلة".

من أجل ذلك نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحوي مجموعة من البنود ونظرا لخبرتكم نرجو من سيادتكم تقييم هذا الأداء وتعديله بوضع علامة (x) في الخانة المقابلة للعبارة الصحيحة وتقديم البديل أن أمكن.

فرضيات الدراسة:

1. مستوى تقدير الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ في مجال المهارات في التدريس منخفضة.
2. مستوى تقدير الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ في مجال الصفات الشخصية منخفضة.
3. مستوى تقدير الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ في مجال علاقة الأستاذ بالطالب منخفضة.
4. مستوى تقدير الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ في مجال تنظيم خطة المقرر الدراسي منخفضة.
5. مستوى تقدير الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ في مجال واجبات المقرر الدراسي منخفضة.
6. مستوى تقدير الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ في مجال الاختبارات منخفضة.

## الملاحق

المجال	الرقم	العبارات	يقيس	لا يقيس	تعديل العبارة
المهارات في التدريس	1	عرضه للمادة العلمية بوضوح			
	2	مساعدة الطلاب على معرفة المفاهيم لأساسية المادة			
	3	جعله لمادته العلمية معنى الشيق ومثيرا للطلاب			
	4	حرصه على استيعاب الطلاب موضوع الدرس			
	5	إلهامه بأحدث المعلومات والنظريات			
	6	تحديثه المادة العلمية التي يقوم بتدريسها			
	7	تمكنه من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها			
	8	احترامه للأعراف والتقاليد أثناء التدريس			
	9	ربطه موضوع الدرس بتقنية محتوى المقرر الدراسي			
	10	استخدامه في عرضه للمادة العلمية وسائل تعليمية متنوعة			
	11	توعية الأساليب تدريسه			
	12	إثارته لحماس الطلاب للمناقشة			
	13	مراعاته لميول الطلاب واستعدادهم			
	14	ملائمته بين مستوى المادة العلمية وقدرات الطالب			
	15	موازنته بين حجم المادة العلمية والزمن			
	الصفات الشخصية	16	استخدامه في تدريسه لغة علمية واضحة وألفاظ محددة		
17		صوته مسموع للطلاب			
18		اتصافه بالذكاء وعمق التفكير			
19		اتصافه بالثقة في النفس			
20		استخدامه للموضوعية في أحكامه			
21		اتصافه بالصدق في أقواله وأفعاله			
22		جمعه بين الحزم واللين			
23		تمتعه بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير			
24		امتيازه بقوة شخصية			
25		إدراكه للمسؤولية الملقاة على عاتقه			
26		إخلاصه في عماله			
27		تقديمه للمصلحة العامة على مصلحته الشد			
علاقته بالطلاب	28	تمتعه بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة			
	29	ترحيبه لمقابلات الطلاب خلال ساعات المكتبة			
	30	مناقشة الطلاب في أمور تخص دراستهم			
	31	تقبله الآراء العلمية المعارضة			
	32	تعامله مع الطلاب بعدالة			
	33	تفهمه طبيعة الطلاب وتعرفه على ظروفهم			
	34	حرصه على أن يسود الدرس جوا اجتماعيا قوامه الألفة والاحترام المتبادل			
	35	احترامه آراء وأفكار الطلاب التي تقدم أثناء الدرس			

## الملاحق

			ثناؤه على آراء ومقترحات الطلاب الإيجابية	36	تنظيم خطة المقرر الدراسي
			إصغاؤه لكل من يتحدث الطلاب	37	
			مدى معرفته لأسماء الطلاب الذين يقومون بالتدريس لهم	38	
			تعاونته مع الطلاب في حل مشاكلهم الدراسية	39	
			تحديده لمحتوى المادة الدراسية للطلاب	40	
			تنظيمه لمفردات المقرر الدراسي في موضوعات أو فصول	41	
			تحديده للطلاب أسماء الكتب والمراجع التي يتمكن الاستفادة منها	42	
			تحديده للطلاب متطلبات المقرر الدراسي لاختبارات والواجبات من بداية الفصل الدراسي وتحديدًا واضحًا	43	
			بيان للطلاب نظام توزيع الدرجات على متطلبات المقرر الدراسي	44	
			تحديده للطلاب ساعات المكتبة ومكانها الذي يمكن أن يلتقي فيه معهم لتقديم الاستشارة والإجابة عنها	45	
			تحديده للطلاب وقتًا لتسليم الواجبات إن وجدت	46	واجبات المقرر الدراسي
			حرصه على أن تهتم الواجبات في تحقيق أهداف المنهج	47	
			حرصه على أن تزود الواجبات الطلاب بالخبرات المتنوعة (.....العلمية التعليمية) التي لا يحتاج لهم اكتسابها أثناء الدرس	48	
			حرصه على أن تنهي الواجبات استعداد الطلاب للتعلم	49	
			حرصه على أن تنهي الواجبات قدرات الطلاب على الإبداع	50	
			حرصه على أن تنهي الواجبات التفكير العلمي للطلاب	51	
			حرصه على أن تساعد الواجبات على تكوين مهارات سلوكية فعالة تتعلق بتنميته كتحصيل القراءة الواعية	52	
			حرصه على أن تعود الواجبات الطلاب على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية	53	
			حرصه على أن تتناسب الواجبات مع القدرات واستعدادات الطلاب في مرحلة الجامعة	54	
			ينوع الواجبات مراعات للفروق الفردية بين الطلاب	55	
			حرصه على أن تتميز الواجبات بالوضوح	56	الاختبارات
			تصحيحه للواجبات التي يكلف بها الطلاب	57	
			إعادته الواجبات للطلاب بعد تصحيحها	58	
			منحه للطلاب الوقت الكافي لأداء الواجبات	59	
			حرصه على أن يكون عدد الواجبات مناسبًا	60	
			حرصه على أن تقيس الاختبارات مدى تحقيق المنهج لأهدافه	61	
			حرصه على تميز الاختبارات بالاعتدال بين السهولة والصعوبة	62	
			عماه على أن تراعي الاختبارات الفروق بين الطلاب	63	
			حرصه على أن تقيس الاختبارات مدى فهم واستيعاب الطلاب للمادة العلمية	64	
			صياغة الاختبارات بكلمات يسهل فهمها وإدراكها	65	
			تنويعه أسئلة الاختبارات بين المقالية والموضوعية	66	

## الملاحق

			محاولته أن تتصف الاختبارات بالسهولة لكل مفردات المادة العلمية	67
			موازنته بين عدد الأسئلة الاختبارات والوقت المحدد لها	68
			عقده الاختبارات الدورية في أوقات مناسبة	69
			إعادته للطلاب أوراق إجابات الاختبارات الدورية بعد تصحيحها لاطلاعهم على مستواهم الدراسي	70
			مناقشته لإجابات الطلاب معهم	71

## الملاحق

### الملحق رقم 2: قائمة أسماء المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	الرتبة	التخصص
01	عواطف مام	استاذ مساعد أ	علوم التربية
02	بوجمعة نقبيل	استاذ مساعد أ	ادارة تربوية
03	عزوز كتفي	استاذ مساعد أ	ادارة تربوية
04	جميلة عزوق	استاذ مساعد أ	ادارة تربوية

الملحق رقم 3: الاستبيان بعد التحكيم في صورته النهائية

جامعة المسيلة

كلية الآداب و العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة حول موضوع

تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من

وجهة نظر الطلبة بقسم علوم إعلام واتصال

بولاية المسيلة

- في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستير في علوم التربية تخصص التوجيه والإرشاد.
- نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف استكمال الدراسة في جانبها الميداني و لبلوغ أهدافها نأمل منكم تقديم يد المساعدة وذلك بإجابة على بنودها خدمة منكم للبحث العلمي.

شكرا مسبقا على تعاونكم:

ملاحظة:

- ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.
- لا تترك فقرة دون إجابة.
- لا تضع أكثر من علامة في فقرة واحدة.

## الملاحق

### مقياس تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وجهة نظر الطلبة

المجال	الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا
المهارات في التدريس	1	يعرض المادة العلمية بوضوح			
	2	يساعد الطلاب على معرفة المفاهيم الأساسية للمادة			
	3	يجعل للمادة العلمية معنى شيقا ومثيرا للطلاب			
	4	يحرص على استيعاب الطلاب لموضوع الدرس			
	5	يلم بأحدث المعلومات ونظريات			
	6	يعمل على تحديث المادة العلمية التي يقوم بتدريسها			
	7	متمكن من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها			
	8	يستخدم في عرضه للمادة العلمية وسائل تعليمية متنوعة			
	9	ينوع أساليب التدريس			
	10	يثير حماس الطلاب للمناقشة			
	11	يراعي ميول الطلاب واستعدادهم			
	12	يلانم بين مستوى المادة العلمية وقدرات الطالب			
	13	يوازن بين حجم المادة العلمية والزمن			
	14	يستخدم في تدريسه لغة علمية واضحة وألفاظ محددة			
الصفات الشخصية	15	صوته مسموع للطلاب			
	16	يتصف بالذكاء وعمق التفكير			
	17	يتصف بالثقة في النفس			
	18	يستخدم الموضوعية في أحكامه			
	19	يتصف بالصدق في أقواله وأفعاله			
	20	يجمع بين الحزم واللين			
	21	يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير			
	22	يمتاز بقوة شخصية			
	23	يدرك المسؤولية الملقاة على عاتقه			
	24	يخلص في عمله			
	25	يقدم المصلحة العامة على مصلحته الشخصية			
	26	يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة			
علاقته بالطلاب	27	يحترم الأعراف والتقاليد أثناء التدريس			
	28	يرحب لمقابلات الطلاب خلال ساعات المكتبة			
	29	يناقش الطلاب في أمور تخص دراستهم			
	30	يتعامل مع الطلاب بعدالة			
	31	يتفهم طبيعة الطلاب وتعرفه على ظروفهم			
	32	يحرص على أن يسود الدرس جوا اجتماعيا قوامه الألفة والاحترام المتبادل			
	33	يحترم آراء وأفكار الطلاب التي تقدم خلال الدرس			
	34	يثني على آراء ومقترحات الطلاب الايجابية			

## الملاحق

			يصغي لكل من يتحدث من الطلاب	35	تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي
			يسعى إلى التعرف على أسماء الطلاب الذي يدرسه	36	
			يتعاون مع الطلاب في حل مشاكلهم الدراسية	37	
			يحدد محتوى المادة الدراسية للطلاب	38	
			ينظم مفردات المقرر الدراسي في موضوعات أو فصول	39	
			يحدد للطلاب أسماء الكتب والمراجع التي يتمكن الاستفادة منها	40	
			يبين للطلاب نظام توزيع الدرجات على متطلبات المقرر الدراسي	41	
			يحدد للطلاب وقتا لتسليم الواجبات إن وجدت	42	واجبات المقرر الدراسي
			يحرص على أن تنمي الواجبات في تحقيق أهداف المنهج	43	
			يحرص على أن تنمي الواجبات استعداد الطلاب للتعلم	44	
			يحرص على أن تنمي الواجبات قدرات الطلاب على الإبداع	45	
			يحرص على أن تنمي الواجبات التفكير العلمي للطلاب	46	
			يحرص على أن تساعد الواجبات على تكوين مهارات سلوكية فعالة تتعلق بتنميته كتحصيل القراءة الواعية	47	
			يحرص على أن تعود الواجبات لطلاب على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية	48	
			يحرص على أن تتناسب الواجبات مع القدرات واستعدادات الطلاب في مرحلة الجامعة	49	
			ينوع في الواجبات مراعاة للفروق الفردية بين الطلاب	50	
			يحرص على أن تتميز الواجبات بالوضوح	51	
			يصحح الواجبات التي يكلف بها الطلاب	52	
			يعيد الواجبات للطلاب بعدد تصحيحها	53	
			يمنح الطلاب الوقت الكافي لأداء الواجبات	54	
			يحرص على أن يكون عدد الواجبات مناسباً	55	
			يحرص على أن تقيس الاختبارات مدى تحقيق المنهج لأهدافه	56	
			يحرص على تتميز الاختبارات بالاعتدال بين السهولة والصعوبة	57	
			يعمل على أن تراعي الاختبارات الفروق بين الطلاب	58	
			يحرص على أن تقيس الاختبارات مدى فهم واستيعاب الطلاب للمادة العلمية	59	
			يصيغ الاختبارات بكلمات يسهل فهمها وإدراكها	60	
			ينوع أسئلة الاختبارات بين المقالية والموضوعية	61	
			يحاول أن تتصف الاختبارات بالشمولية لكل مفردات المادة العلمية	62	
			يوازن بين عدد أسئلة الاختبارات والوقت المحدد لها	63	
			يعيد للطلاب أوراق إجابات الاختبارات الدورية بعد تصحيحها لاطلاعهم على مستواهم الدراسي	64	
			يناقش إجابات الطلاب معهم	65	

## قائمة المراجع:

### الكتب:

1. أبو شيخة نادر أحمد (1431هـ - 2010): إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
2. إسماعيل محمد، دياب (1990): العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم الجامعي، عالم الكتب، القاهرة.
3. بدر الندوي، عبد العزيز (2009): عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
4. بربريا ماتير وآخرون (2000): الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي (ترجمة حسين عبد اللطيف بغاوة، ماجد محمد الخطايب)، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
5. البرعي، وفاء محمد، (2002): دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة، الجامعة الإسكندرية.
6. بستان، أحمد عبد الباقي (1995): الإدارة المدرسية المعاصرة وتطبيقاتها الميدانية، مؤسسة البستان، الكويت.
7. بشير معمري، (2007): مجالات وأساليب تكوين الأستاذ الجامعي والوضعية المهنية لأساتذة الجامعة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، منشورات الخبر.
8. البكر، فوزية بنت بكر (1987): النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع والمعوقات، رسالة الخليج العربي.
9. الثبتي، جويبر هاشم بكر حريري، (2004): إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
10. الجبلي، سوسن شاكر، (2005): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.
11. حسن محمود أحمد، ومحمد أحمد الخولي (2003): تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات.
12. حمدان محمد زياد (2001): أدوات الملاحظة الصفية، دار التربية الحديثة، عمان.
13. حنا نصر الله (2013): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. دره الصباغ (1986): إدارة القوى البشرية منحنى نظمي، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
15. راشد علي (1988): الجامعة والتدريس في الجامعة، جدة، دار الشروق .
16. راشد علي (2007): الجامعة والتدريس في الجامعة، دار ومكتبة الهلال، بيروت.
17. رافع محمد سماح (1976): تدريس المواد الفلسفية في التعليم الثانوي طرقه ووسائله، إعداد معلميه، دار المعارف، القاهرة.
18. رشيد حمد الحمد (1995): التوجيه التربوي في دولة الكويت وتطوير التوجيه التربوي، الكويت للتقدم العربي، ط1، الكويت.
19. زيتون عياش محمود (1995): أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق، بيروت، لبنان.
20. زيتون، عياش محمود (1995): أساليب التدريس الجامعي، ط1، دار الشروق، عمان .

21. السعيد التل(1997): قواعد التدريس في الجامعة دليل عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم في الوطن العربي، دار الفكر للطباعة، عمان.
22. سوسن شاكر مجيد(2010): تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
23. شحاته حسين(2001): التعليم الجامعي والتقويم الجامعي، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة.
24. العريض خليل(1994): عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية، تأهيله وتقويمه، مكتب التربية لدول الخليج، الرياض.
25. علام محمود صلاح الدين(2001): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
26. عمار بحوش، الذنبيبات محمد محمود(1995): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
27. الغريب رمزية(1962): التقويم والقياس في المدرسة الحديثة، دار النهضة العربية.
28. غنيم، حمد علي، وصبرية مسلم البحيوي(2004): تقويم الاداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، مجلة مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
29. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم(2003): كفايات التدريس المفهوم، التدريب، الأداء، ط1، دار الشروق، الأردن.
30. فرج عبد القادر طه(1993): علم النفس قضايا العصر، ط6، دار المعارف، القاهرة.
31. فرج عبد المؤمن(1994): الإدارة المدرسية المعاصرة، جامعة قاريونس بينغازي، ليبيا.
32. كريم، محمد أحمد وآخرون(2002): مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة للتحويل وطباعة الورق، الاسكندرية.
33. لومان جوزيف(1989): إتقان أساليب التدريس(ترجمة حسين عبد الفتاح)، مركز الكتب الأردني، الأردن.
34. مايوأي هايترز(1988): إدارة الأداء (ترجمة محمود مرسي، وزهير الصباغ)، الرياض معهد الإدارة العامة.
35. محمود أحمد، محمود المساد(1991): مشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي عن تأدية وظائفه في كل من الأردن وجمهورية مصر العربية، دراسة مقارنة، القاهرة.
36. مرسي، محمد عبد العليم(1984): مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وأثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة، ص1، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي.
37. مرسي، محمد منير(2002): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة.
38. نشواتي عبد المجيد(1985): علم النفس التربوي، ط2، دار الفرقان، بيروت.
39. النوري عبد الغني(1982): أساسيات البحث العلمي، ضمن محاضرات في البحث التربوي، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي بالكويت، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
40. يوسف عبد القادر(1983): تنمية الكفايات التربوية، دار الكتاب العربي، القاهرة.

الرسائل الجامعية:

41. جوهر، دعاء محمود(2008):تصور مقترح لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التربية، عين شمس.
42. سناني، عبد الناصر(2011.2012): صعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من مسيرته المهنية، عناية.
43. مقداد محمد(2004): الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي نحو طريقة شاملة، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود.
44. النوي بالطاهر(1982): خصائص الأستاذ الجامعي الكفوؤ والتدريس الفعال، معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي بالوادي.

الجرائد والمجلات:

45. أبولبدة، عبد الله يونس(15.16. 2005). الإتجاهات الحديثة في تقويم المعلمين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الثالث حول الإشراف التربوي، إدارة الجودة للتعليم، جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية.
46. أرزقي، بركان محمد(1996): دور التقويم في تحسين الأداء التربوي، المجلة الجزائرية للتربية، المعهد التربوي الوطني الجزائري، العدد 5، الجزائر.
47. البزاز حكيم(1989): اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
48. بيومي محمد(1995): معوقات فاعلية معلمي الجامعة، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، عدد 36، القاهرة.
49. الثبتي، مليحان معيض(1417 هـ. 1996م):التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، دراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد7، الرياض.
50. الدهشان جمال علي، السيبي جمال أحمد(2001): تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفة من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد3.
51. زكري، عمر محمد ومهي غنيم(1991): التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 26.
52. السمائري، مهدي صالح(2000):إستراتيجيات وأساليب التدريس المتبعة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية في بغداد، مجلة العربية للتربية.
53. الغامدي، حمدان أحمد(2003): خصائص عضوهيئة التدريب التي يفضلها المتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كليات المعلمين، المجلد 3، العدد2.
54. قورة، حسين سليمان(1983): حول نظم الدراسة والامتحانات الجامعية في الوطن العربي، مجلة الجامعات العربية، العدد 23.
55. المكتب الإقليمي للدول العربية(2003): برامج الأمم المتحدة تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، عمان.

المراجع الأجنبية:

56. Benjamin, s, bloom(1956): diseconomy of educational objectives: the classification of educational goes hand book cognitive domain Longmans greensands, new york.
57. Campbell , d:melenyzer, b: nettles, d and woman, r (2000): portfolio and performance assessment in teacher education, Boston mallyn and bacon.
58. collins , a(1993):" performance- based assessment of biology promises and pit folle" journal of resear chin science teaching.
59. freeze ,c.r. and others (2004): the length of time spent in student aching as a factor in teacher performance centre (f r i c) .
60. kauchat, dand eggen,p (1996): educational psychology windows on class room, Upper saddle river nj prentichall.
61. miller, r l e (1987); valuation factually for promotion and tenure sanfrancixo jossey- bass.
62. park, Shelley(1996): "research teaching and service why shouldn't women's work count?" the journal of higher education ,67, n 01.
63. Suzanne, young and dale(1999): show profiles of effective college and universities teacher the journal of higher education.
64. szilary ,a and Wallace, m (1980): organizational behavior and performance, second ed, good year public hung companies Santa Monica.
65. validate(2009): stat university college of education faculty evaluation process from.

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقدير الطلاب لتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في قسم الإعلام والاتصال بجامعة المسييلة، تكونت عينة الدراسة من (104) طالب وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014/2015.

استخدم المنهج الوصفي ، كما اعتمد على أداة الاستبيان، والأساليب الإحصائية النسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك استخدام نظام SPSS .

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أساتذتهم يساوي (4.84) وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المتوسط.

وكشفت نتائج الدراسة عن فروق دالة إحصائية ما عدا مجال المهارات في التدريس وكذلك في مجال واجبات المقرر الدراسي، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بعدد من الاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: تقييم الأداء التدريسي - الأستاذ الجامعي.

## ملخص الدراسة

---

*L'objectif de l'étude est connaître l'estimation de l'évaluation faite par les étudiants envers leurs enseignants universitaire au niveau de département de l'information et communication à l'université de M'sila, l'échantillon contient 104 étudiants et étudiantes, pendant le deuxième semestre de l'année universitaire ( 2014 – 2015 ).*

*On a utilisé la méthode descriptive, le questionnaire comme outil de recherche, et le SPSS.*

*Les résultats on montré que le niveau d'estimation de l'évaluation des étudiant envers leurs enseignants est ( 4,84).*