

**تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال
من وجهة نظر الطلبة**

د. حسين عبد القادر

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

جامعة الاستقلال - فلسطين

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف إلى آراء الطلبة لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال، ومعرفة الاقتراحات التي يرغب بها الطلبة لتحسين وتطوير أداء الهيئة التدريسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته من خلال بناء إستبانة للحصول على المعلومات من عينة الدراسة البالغ تعدادها (100) طالب وطالبة في جامعة الاستقلال، وأستخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية SPSS لتحليل الاستبانة.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن المحاضر يلتزم بأوقات المحاضرات ويعرض عناصر محاضراته بشكل مترابط ومتسلسل. وأن المحاضر يدون أسماء الحضور والغياب بانتظام، وأن صوت المحاضر مسموع وواضح. ويبدأ المحاضرة وينهيها في وقتها، ويتقيد بالزمن المحدد للمحاضرة ويستطيع المحاضر إيصال المعلومة للطلاب. وأن المحاضر لا يتفهم مشاكل الطلبة، وأنه يتأخر في تصحيح الامتحانات وبدرجة متوسطة من الإجابة، وأشارت نتائج الدراسة أن الزمن المخصص للامتحانات غير مناسب لها، والمحاضر لا يستخدم مراجع أخرى في المحاضرة. وأظهرت نتائج الدراسة أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغيرات الدراسة».

أوصت الدراسة بعدة توصيات كان أبرزها: ضرورة أن يتفهم المحاضر مشاكل الطلبة ويعالجها قدر المستطاع، وتوزيع الامتحانات بحيث لا يعطى أكثر من امتحان في اليوم، وأن لا يتأخر المحاضر في تصحيح أوراق الامتحانات. ويجب وضع أسئلة امتحانات تتناسب الزمن المخصص لها، وأن تتناسب أسئلة الامتحانات مع مستويات الطلبة، وعلى المحاضر استخدام مراجع أخرى في محاضراته ويوجه الطلبة لها. وضرورة عرض أنشطة لا منهجية أثناء المحاضرات لتعزز ما يشرحه للطلبة ولزيادة جلب انتباههم ومعارفهم، والتركيز في التدريس على التطبيق العملي.

Abstract

This study aimed at identifying the views of students toward the performance of the staff members at Al-Istiqal University, and the knowledge of the proposals desired by the students to improve and develop the performance of the staff members. The researcher used the descriptive analytical approach in his study through constructing a questionnaire to get information from a sample study of (100) male and female students who study at Al-Istiqal University. The researcher used the SPSS program to analyze the questionnaire .

The study concluded to many results. The most important one: The lecturer is committed to start his lecture on time, and he displays the elements of his lecture in a coherent and sequential way. He writes down the students> attendance and absence in a special record regularly, and the lecturer>s voice is audible and clear. And that the lecturer begins and ends the lecture on time, adheres to the limited time of the lecture, and the lecturer can communicate the information to the students in a good way. The lecturer does not understand the students> problems, and he delays the exams> correction. The study indicated that the time allotted to the exams is not suitable, and the lecturer does not use various references in his lectures.

The study concluded to certain recommendations, the most crucial one: is the need to understand the students> problems and deal with them as much as possible. There should be one exam per day, and not to delay exams> correction. The lecturer must develop exams in which they fit the allotted time, the exam questions should suit with students levels, the lecturer should use other references in his lectures, and directs his students to use these references. He should also offer extra- curricular activities during lectures to reinforce what he explains to his students in order to broaden their knowledge and attract their attention, and lastly reliance on military courses during the practical application.

مقدمة:

تهتم الجامعات بجودة الخدمات التعليمية التي تقدمها لطلبتها من أجل إمداد أسواق العمل بمزيد من الخريجين ذوي الكفاءة والفاعلية، حيث أن جودة التعليم التي تقدمها الجامعات للطلبة تنعكس على أدائهم في مجالات عملهم المستقبلي، مما يؤثر على نظرة المجتمع والمؤسسات بمختلف أنواعها إلى الخدمات التي تقدمها هذه الجامعات، لذا فإن إدارة الجامعات تهتم بتقييم دوري وفعال لأداء هيئة التدريس لديها لمعرفة كفاءة أدائها والعمل على رفع قدراتها والبحث عن أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بقدرات وخصائص أكاديمية ومهنية متميزة ذات رؤى تطويرية تعليمية.

إن عملية التقييم هذه لا تزال الوسيلة المتبعة للتعرف إلى ما يتمتع به عضو هيئة التدريس من قدرات وإمكانات، وما يلم به من خبرات وممارسات تتعلق بمهنة التدريس (العريض، 1994)، وعلى الرغم من تلك الاتجاهات في النظرة إلى طبيعة العملية التعليمية ووسائل تقييمها، إلا أن الأنظار سوف تظل متجهة إلى عضو هيئة التدريس الذي تكاد تجمع الآراء على أنه يشغل الدور الرئيس في العملية التربوية، وأن نجاح هذه العملية أو عدمه مرهون بمدى ما يتمتع به هذا المعلم من سمات شخصية، وخصائص نفسية وعقلية، وما لديه من غزارة أكاديمية تخصصية وخبرات تربوية ومهنية، ومن ممارسات سلوكية وثقافية، وعلاقات إنسانية واجتماعية، ولعل الطلبة يمكنهم إدراك هذه الصفات أكثر من غيرهم، وذلك لاتصالهم وتواصلهم المباشر بأساندهم يومياً أو أسبوعياً، فهم قادرون على إبداء آرائهم في الأداء التدريسي من خلال ما يمدونهم به من خبرات تربوية، وما يقومون به من أفعال، ويمارسونه من سلوكيات (زقوت، 1998).

فالجامعات تقوم بدور أساس في بناء المجتمعات وضمان تقدمها وذلك من خلال الوظائف الحساسة التي تقوم بها وهي تخريج الكوادر المدربة وإجراء الأبحاث العلمية وخدمة المجتمع، ويعتمد نجاح تعلم جامعي على مدى ما يتوافر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس فلا يوجد كيان للجامعات دون الهيئات التدريسية، إذ يعد عضو هيئة التدريس في الجامعة الطاقة المحركة لمؤسسة الجامعة والعنصر الأساسي في العملية التعليمية (العمامرة، 2006، 99).

ويؤلف عضو هيئة التدريس نظاماً فرعياً بالغ الأهمية من نظام التعليم الجامعي وحتى يتحقق نموهم وتزايد فاعليتهم، كان لابد من التعرف إلى أدائهم التدريسي وتحسين قناعاتهم الأساسية المتعلقة بهذه الأداءات لتجديد خبرات مناسبة وتطويرها يمكن أن تساعدهم على تحسين أدائهم، ويتم ذلك من خلال أسلوب تقويم الطلبة لأداء هيئة التدريس والتي تهدف أساساً إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسة وهي:

1. تزويد عضو هيئة التدريس الجامعي بالمعلومات عن مدى فاعليته التدريسية.

2. مساعدة الطلبة على اختيار المادة المناسبة.
3. تزويد إدارة الجامعة بالمعلومات عن جودة التدريس لغرض تطوير المنهج والترقية والتصنيف والمراتب (النصير، 2006، 16).

مشكلة الدراسة:

تعتمد العملية التعليمية بشكل رئيس على عضو هيئة التدريس في إيصال المعلومات التي يحتاجها الطلبة في الجامعة من خلال المحاضرة أو طرق التدريس المتبعة، لأنها الركيزة الأساسية في تعلم الطلبة، حيث يوصف عضو هيئة التدريس بالمرجع والخبير في مادة تخصصه، لذا تعتبر مشكلة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من المشكلات التي تقف عائقاً أمام تطور وتقدم الأداء التعليمي في المؤسسات التعليمية.

يُعد عضو هيئة التدريس أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي فهو نواة العملية التعليمية ومحور الارتكاز لتحقيق أهداف الجامعة، حيث يتوقف نجاح الجامعة على كفاءة وجودة عضو هيئة التدريس فهو الدعامة الرئيسة في قوة الجامعة ومستواها وسمعتها، وهو يتحمل العبء الأكبر في عملية صناعة العقول وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بإبداع وإتقان وصولاً إلى مرحلة التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية.

وقد يُهمل الأستاذ الجامعي تطوير ذاته مع ما يستجد من تطورات علمية في مجالات متعددة تمس تخصصه أو تخصصات أخرى، ويُهمل الاطلاع على كل ما يستجد من معارف ومعلومات مما يكون له أثراً سلبياً في مدى امتلاكه للمعلومات ومدى اكتسابه منها وتحقيقه لها وبالتالي يولد لديه أثراً سلبياً في تعامله مع الطلبة وتدريبهم.

من هنا فإن مشكلة الدراسة تتمحور في الإجابة على السؤال الرئيس الآتي: "كيف يرى الطلبة أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال/ فلسطين؟"

تساؤلات الدراسة: سعت الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما رأي الطلبة في جامعة الاستقلال لأداء أعضاء الهيئة التدريسية؟
2. ما مقترحات الطلبة لتطوير وتحسين أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال؟
3. ما الإيجابيات التي يراها الطلبة في أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال؟

فرضية الدراسة:

« لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى الدراسي، الكلية، المعدل التراكمي)». »

أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى آراء الطلبة لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال.
2. معرفة الاقتراحات التي يرغب بها الطلبة لتحسين وتطوير أداء الهيئة التدريسية.
3. التعرف إلى الايجابيات والسلبيات التي يراها الطلبة في أداء أعضاء الهيئة التدريسية.
4. تزويد إدارة الجامعة بنقاط الضعف إن وجدت في أعضاء الهيئة التدريسية وتعزيز نقاط القوة لديهم.
5. تساهم الدراسة في ألقاء الضوء على العملية التعليمية في الجامعة ومعرفة مدى ملاءمتها من خلال التعرف على كيفية إدارة المحاضرات والأساليب المتبعة التي يتبعها عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية بالإضافة إلى كل الأمور والقضايا المتعلقة بها.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من كونها الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تطبق في مجال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة فيها، وكونها جامعة حديثة النشأة، والتي تحاول إدارتها باستمرار معالجة القضايا والمشاكل اليومية التي تواجه الطلبة وتحسين أداء الهيئة التدريسية عن طريق الابتعاث وتطوير القدرات والدورات التدريبية بمختلف أشكالها وبتخصصات محددة وحسب حاجة موظفيها، كما أن هذه الدراسة ستكون مفتاح الحل والعلاج لكثير من القضايا والمشاكل التي تواجه الطلبة مع مدرسيهم إذا ما أخذ بنتائجها وتوصياتها من قبل إدارة الجامعة.

حدود الدراسة:

1. الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على جامعة الاستقلال/ فلسطين.
2. الحد البشري: شملت الدراسة جميع طلبة الجامعة في المستوى الدراسي الثاني والثالث والرابع.
3. الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015 / 2016.

أدبيات الدراسة:

مفهوم الأداء: عُرِف الأداء بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما" (اللقاني، والجمل، 1999، 12). والأداء هو الطريقة التي يتم بها عمل الشيء أو أي عمل معين من أجل إنجازه أو إفشاله. (كنعان، 2005، 241). كما يشير مفهوم الأداء إلى كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذه بها.

الأداء التدريسي: عُرِف الأداء التدريسي الجامعي بأنه "العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الأساتذة الجامعيون (العمليات التدريسية) والتغيير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريس" (Smart, 1991, 136). كما عرفته الجفري "بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة، وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل الصف الدراسي وخارجه" (الجفري، 2002، 115). كما عرفه السيد علي بأنه "الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف إثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطلاب وتنمية المجتمع". (السيد، 2005، 33). أما الأداء الجامعي فيعرف بأنه: "ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة الجامعية، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة" (السميح، 2005، 276).

وحدد القادري (2005، 116) مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الآتي:

1. تنمية القدرة التدريسية وتحسين الممارسة التعليمية.
2. تنمية القدرة البحثية.
3. تنمية القدرة على تطوير البرامج التعليمية.
4. تنمية القدرة على الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع.
5. تنمية القدرة على إدارة الوقت وضغوط العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات.
6. تنمية القدرة على توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بشكل فعال.

ووضعت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في جمهورية مصر العربية (2009، 5-6) معايير ومؤشرات للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي في مجال المهارات الإدارية والتنمية المهنية مستقاة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية على النحو الآتي:

المعيار الأول: امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات الإدارة والقيادة الناجحة، ومؤشرات ذلك:

1. يلم بالمهارات الإدارية.
2. يضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة.
3. ينفذ جيداً ما تم تخطيطه.
4. يمتلك مهارات المتابعة والتقييم.
5. يستطيع أن يصوغ رؤية واضحة لعمله.
6. قادر على تحديد أهدافه.
7. يساهم في عمليات التطوير للمؤسسة والمجتمع.

المعيار الثاني: تحمل الأستاذ الجامعي لمسئوليات التنمية المهنية، ومؤشرات ذلك:

1. يمتلك مهارات التقييم الذاتي.
2. يحدد نقاط القوة والضعف في أدائه الجامعي بمجالاته الثلاث.
3. يحدد أولويات نموه المهني.
4. يطور معارفه ومهاراته التخصصية والتربوية.
5. يتابع الندوات والمحاضرات ويشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات العملية.
6. يشترك في تخطيط البرامج التدريبية.
7. يشترك في تنفيذ البرامج التدريبية.
8. يلتزم بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي.

مفهوم تقييم الأداء:

تقييم الأداء هو: عملية قياس للأداء الفعلي، ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها، حتى تتكون صورة حية لما حدث، ولما يحدث فعلاً، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف، وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتخاذ القرارات الملائمة لتحسين الأداء (الحجار، 2004، 303). أما تقييم الأداء الجامعي: فعرفته ووه (Wu, 2004) بأنه نتائج الأداء التنظيمي للكلية عند تطبيق مفاهيم جائزة مالكولم بالدريج في التعليم، وعرف (Owlia and Aspinwall, 1996, 161) تقييم الأداء الجامعي بأنه متوسط تطبيق المؤشرات المؤسسية، ومؤشرات التعليم والتعلم والبحث العلمي في الكلية أو الجامعة. وعرفه الجبوري (2006) بأنه وسيلة لدراسة قدرة الجامعة على انجاز أهدافها وتحقيق ما هو مطلوب منها خلال مدة معينة.

أما على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي فهي "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين واتخاذ قرارات بشأنها، ويشير هذا المفهوم ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية، كخطوة أولى في عملية التعليم لأنها عملية مقصودة و هادفة" (الجبلي، 2005، 23).

أهداف عملية تقييم الأداء:

تخدم عملية تقييم الأداء أغراضاً عديدة تنعكس على المنظمة والعاملين فيها على حد سواء منها (جاد، 2009، 51):

1. إعطاء الفرصة كاملة للموظفين لمناقشة الأداء ومعاييره مع مسؤوليهم.
2. تعطي الفرصة للمسؤولين في تحديد نقاط القوة والضعف الناتجة عن تقييم أداء المرؤوسين.
3. إعطاء الفرصة للمسؤولين في صياغة البرامج التي تساعد العاملين على تحسين أدائهم باستمرار.
4. تحدد عملية تقييم الأداء الأساس الذي يتم من خلال تقديم التوصيات الخاصة بالمرتبات والمكافآت والنقل والترقية.

وتقويم الأستاذ الجامعي عن طريق تقويم الطلاب لأساتذتهم يعتبر أسلوب من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية، وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية التي تدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون

التقويم، وهي على أهميتها في قياس وتقويم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية (الحكمي، 2004، 14).

الكفاءة المهنية: تُعرف بأنها مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها وقيمتها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية (الحكمي، 2004، 10).

ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها بما يأتي (Neumann، 2000، 121):

1. توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
 2. معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير أدائه، وتتنوع أساليبه وزيادة فعاليته.
 3. تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها وإصلاحها.
 4. التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.
 5. تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.
- ولتقييم الأداء الوظيفي عدة معايير تُعد الأساس الذي تحتكم إليه المنظمة في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس، وهي كما بينها ويليام كما يأتي (William, 1996, 22).

1. الجهد الذي يبذله المدرس من خلال القيام بالأعمال المطلوبة.
2. الاهتمام بجودة الخدمة المقدمة.
3. الموقف تجاه العمل.

ويعرف زيتون (1995، 62) عضو هيئة التدريس بأنه «الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه (Ph.D) أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة أستاذ مساعد Assistant Professor أو أستاذ مشارك (Associate Professor) أو أستاذ (Professor).

صفات عضو هيئة التدريس:

نظراً لأهمية دور عضو هيئة التدريس في تطور الجامعة علمياً وثقافياً، وفي تثقيف المجتمع وتدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات التي يتبناها، ودوره الرئيس في بناء شخصية الطالب وتوسيع آفاقه ومداركه، كان ولا بد من أن يتحلى بعدة صفات أوردها قليه (1997، 42) كما يأتي:

1. أن يمتلك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية والتطبيقية المتعلقة بتخصصه.
2. أن يكون لديه القدرة والمهارة على توصيل المعلومة بأسلوب صحيح وشيق.
3. أن يكون لديه الحماسة لتطوير ذاته.
4. أن يكون لديه القدرة على مواكبة التغير السريع في التكنولوجيا.

مهام وواجبات عضو هيئة التدريس:

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من أربعة أنشطة رئيسة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة إلى الإدارة الأكاديمية، هذه الأدوار تتبثق من الأهداف والوظائف الأساسية للجامعة. ويوضح زيتون (1995، 64) مهام عضو هيئة التدريس في النقاط الآتية:

1. التدريس في الجامعة: ويتضمن التربية الطلابية والتعليم الجامعي للطلبة وما يلازمه من إجراء الامتحانات وإرشاد الطلبة وتوجيههم أكاديمياً واجتماعياً وتربوياً، والاشتراك في اللجان والمجالس الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى خدمة الطالب وتأهيله للتكيف والعمل في الحياة بصورة أفضل.
2. البحث العلمي: ويتضمن قيام عضو هيئة التدريس بما يلي: إجراء البحوث العلمية النظرية والإجرائية والتطبيقية. والإشراف على (دراسات وبحوث) طلبة الدراسات العليا.
3. خدمة المجتمع: ويتضمن خدمة المجتمع الأسري والبيئي والمحلي والوطني والقومي والإنساني.
4. الإدارة الأكاديمية: يرى عطا (2006، 62) أن عضو هيئة التدريس في الجامعة مسؤول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر، وفي هذا المجال يلزم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون مناصب إدارية وغيرهم، ومن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء المراكز والعمداء في الإدارة الجامعية، وقد يكون ذلك مقابل تخفيض العبء التدريسي لكل منهم أو مقابل مكافأة مالية على شكل علاوة إدارية.

أهداف تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

يعتبر تقييم أداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن خلاله يتخذ الكثير من الإجراءات والقرارات التي تخدم مسيرة التعليم وهو وسيلة للتطوير والتجديد، فعملية التقييم تحقق الأهداف الآتية: (الجنابي، 2009، 11)

1. تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
2. الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
3. التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
4. عملية التقييم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
5. تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفاصيلها وتزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
6. تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للإستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يُعد أسلوب تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس من أكثر الأساليب شيوعاً في الجامعات، فالطالب مدخل مهم من مدخلات العملية التعليمية، وبالتالي يتمتع بالقدرة على إصدار أحكام تتصف بالمصادقية كونه له علاقة مباشرة بعضو هيئة التدريس ويتم التقييم من خلال استبانة لكل مقرر على حدة، تعتمد من قبل القسم أو الكلية أو الجامعة بالتعاون مع المتخصصين على مستوى الجامعة؛ لتحقيق الاستفادة من نتائج تحليلها وتورّع على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي. ويتميز أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بأنه: يتميز بدرجة ثبات عالية ودرجة صدق جيدة. وأن هذا الأسلوب ذو نتائج موضوعية وغير متميزة. ويعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب تقييم الأداء الوظيفي (الثبتي، 1995، 28).

وكأي أسلوب فإن هناك عيوب يعتري هذا الأسلوب منها: أن غالبية الطلاب ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد (الجنابي، 2009، 26).

وإن الطلاب عند تقييمهم يركزون على السمات والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية. وإن تقييم الطلاب يتأثر كلياً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب، نوع المقرر والتخصص. وإن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة والتقليل من مكانته في الجامعة.

ويرى بولسن (Paulsen, 2002) أن تقديرات الطلبة للتدريس تلعب دوراً حيوياً في تقييم التدريس الفعال، وأن تحليل تقديرات الطلبة يتضمن ستة أبعاد عامة وهي (الإعداد والمهارة، تصميم الدرس، العلاقة بين المدرس والطالب، التفاعل بين المدرس والطالب، التغذية الراجعة، التقييم).

الدراسات السابقة:

دراسة (عزيز، 2012): بعنوان «تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)»، هدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة، ولتحقيق ذلك، قام الباحث ببناء أدواته من بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات تضم (42) فقرة بشكلها النهائي وزعت على عينة من الطلبة بلغت (75) طالباً وطالبة موزعين على ست كليات علمية وأنسانية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تسجيل ضعف واضح في أداء المدرسين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح المدرسين إذ تبين من خلال الدراسة أن هناك ضعفاً في مجال أداء المحاضرة، فلم يتحقق من هذا المجال إلا أربع فقرات بعضها كان بمستوى متوسط، كما أن مجال الإعداد والتحضير تنافست فيه الفقرات المتحققة من غيرها، ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات إلا فقرتان وكانتا بمستوى متوسط، في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة، أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه أربع فقرات.

دراسة (الحدابي، وخان، 2008): بعنوان «تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية»، وهدفت التعرف إلى مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات تدريسية، وقد استخدمت لهذا الهدف استبانة مكونة من (22) فقرة مقسمة إلى ست كفايات

تدريسية هي: (التعليم، والتغذية الراجعة، والدعم الأكاديمي، وإدارة المحاضرة، ومصادر التعلم، والتنمية الشخصية) مستخدماً المنهج الوصفي، وبلغ إجمالي العينة (120) عضو هيئة تدريس، منهم (88) ذكور، 32 أنثى) تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير المؤهل عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير النوع عند مستوى الدلالة (0.05).

دراسة (الجبوري، 2008): هدفت الدراسة إلى تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، ولتحقيق ذلك وضعت استبانة مكونة من عدة مجالات وتم أستخراج الصدق والثبات لها، طبقت على عينة مكونة من (100) طالب وطالبة من الدراسات العليا، وطلب منهم الإجابة على فقراتها المكونة من محورين هما: محور الكفايات المهنية وعدد فقراته (30) فقرة ويضم ستة مجالات، ومحور الصفات الشخصية وعدد فقراته (12) فقرة، وتم المعالجة بيانات البحث حسب التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية المرجحة والأوزان المئوية، وأظهرت النتائج حصول مجالات التخطيط للدرس، وطرائق التدريس، والتقويم، بمستوى ضعيف عند المدرسين، إلا أن مجال المادة العلمية كان بمستوى جيد، أما مجال العلاقات الإنسانية فقد حصل على مستوى ضعيف هو أيضاً، أما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد.

دراسة (الحولي، 2007): بعنوان «اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم»، وهدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم، وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس من خلال رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (222) عضو هيئة تدريس في الجامعة الإسلامية، واستخدمت استبانة تكونت من ثلاثة أبعاد هي: (الاتجاه نحو تقييم الأداء التدريسي، الاتجاه نحو استبانة التقييم، والاتجاه نحو إدارة عملية التقييم)، بالإضافة إلى عدد من الأسئلة المفتوحة وهي: مقترحات خاصة بالاستبانة، ومقترحات خاصة بعملية التقييم، ومقترحات خاصة بعملية إدارة التقييم، وكانت أهم نتائج الدراسة: إن تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم عضو هيئة التدريس على الرغم من حداثة إلا أنها ثرية ومتنوعة في أدواتها ونتائجها. وتشير

النتائج إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة في مجملها، وأن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت مرتفعة وإيجابية في العديد من الفقرات، وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت منخفضة (سلبية) في العديد من الفقرات.

دراسة (العميرة، 2006): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (59) عضو هيئة تدريس، و(271) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج أن نتائج تقييمهم لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربع: التخطيط للموقف التعليمي/ التعليمي، وتنفيذه، وتقويمه، والعلاقات والتواصل الإنساني مع الطلبة كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريباً من درجة الحياد ووجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم، وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم ولا توجد فروق تعزى إلى الجنس.

دراسة (الأسمر، 2005): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء لمحاورها الأربعة: الشخصية، والتدريسية، وإدارة الصف، والتقويم، من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى. وتكونت عينة الدراسة من 735 طالبة، ودلت النتائج على أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات الأداء بمحاورها الأربعة بدرجة متوسطة، وأن هناك فروقاً دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حيال واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء وعلى وجه التحديد الكفايات الشخصية والتدريسية والتقويم تبعاً لاختلاف الكليات.

دراسة (غنيم، والبيحيوي، 2004): أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية، وهدفت التعرف إلى تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (1554) طالباً وطالبة من الصفين الثالث والرابع من جميع كليات جامعة الملك عبد العزيز، أعد الباحثان استبانة مكونة من (72) عبارة موزعة على ستة مجالات هي: المهارة في التدريس، والصفات الشخصية، وعلاقته بالطلاب، وتنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، والواجبات، والاختبارات، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: 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.

دراسة (Freeze & etal, 2004): التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت معرفة تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (112) من طلبة جامعة كارولينا الجنوبية، واستخدم الباحث أداة تقييم أداء عضو هيئة التدريس مؤلفة من خمسة جوانب وهي: التخطيط، والتعليم، والإدارة، والتواصل، والاجتماعية، والاتجاه، واستخدم الباحثون تحليل التباين، توصلوا إلى أن تقييم الطلبة يؤدي لتحسين مهارات المدرس التعليمية وأدائه.

دراسة (ميليكى، 2003): هدفت الدراسة إلى تزويد الكليات بمعلومات عن أداء أعضاء الهيئة التدريسية؛ إذ تم سؤال (874) طالباً من ثلاثة جامعات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية لتحديد العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب على أداء أساتذتهم. وأظهرت نتائج الدراسة أن عدم تنظيم عملية التدريس، والتحدث بسرعة أثناء الشرح، والاعتماد على أسلوب إلقاء المحاضرات، وتقديمها بصوت منخفض، وتدني درجات الطلاب من العادات التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية.

دراسة (حسن، والخولي، 2003) أجريت الدراسة في دولة قطر، وهدفت معرفة تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، 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) إستجابة، منها (5583) للطلاب، و(15762) إستجابة للطالبات، واستخدم الباحثان أداة تقييم مؤلفة من (40) عبارة موزعة على ثلاثة محاور هي: محور تقييم المقرر الدراسي، محور تقييم أداء الأستاذ الجامعي، ومحور تقييم الأستاذ لطلبة المقرر الذي يقوم بتدريسه، كما احتوت استبانة التقييم على (61) فقرة من الفقرات النظرية العملية و(31) فقرة تقييم الجانب العملي، خرج الباحثان بالعديد من النتائج التي منها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات النظرية والمقررات النظرية والعملية تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الذكور.

دراسة (Marsh, 2001): هدفت الدراسة إلى تقييم الطلبة لمدرسيهم في جامعة غرب سدني، وتوصلت الدراسة إلى وجود أربعة أهداف لتقييم الطلبة لفعالية التدريس وهي: أنه يشكل تغذية راجعة للجامعة مما يساعد على تحسين عملية التعلم وتطويرها، وقياس فعالية التدريس لغايات اتخاذ القرار المناسب من حيث الاحتفاظ بعضو هيئة التدريس أو الاستغناء عنه أو تدريبه، وتقديم معلومات مفيدة للطلبة تساعد في اختيار المدرس والمساق المناسب لهم، وأخيراً تقديم وصف لنتائج وعمليات التحليل التعليمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من العرض للدراسات السابقة يتبين الاهتمام المتزايد بعملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأنها تركز على جوانب عدة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فبحث بعضها في الأداء الوظيفي والتدريسي وعلى فاعلية عضو هيئة التدريس وكفاياته ومهامه ومهاراته في التدريس وأخرى ركزت على إعداد أدوات لتقييم الأداء، ومعظم الدراسات السابقة أجريت على طلبة الجامعات، أما الدراسة الحالية فقد اتفقت نتائجها مع نتائج بعض الدراسات التي أكدت على أن تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس يعتمد أساساً على أدائه الأكاديمي. وقد جاءت هذه الدراسة مؤكدة على دور ومساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، وما يميز هذه الدراسة أنها طبقت على طلبة جامعة تجمع في تدريسها ما بين نمطين مختلفين من التعليم (الأكاديمي والعسكري).

إجراءات الدراسة والتحليل الإحصائي

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة البكالوريوس في جامعة الاستقلال من المستوى (الثاني، الثالث والرابع) والبالغ عددهم (675) طالباً وطالبة، وتم أخذ عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة، تم توزيع (100) استبانة عليهم، أستخدم منها (91) استبانة أي بنسبة (91%)، وهي نسبة تصلح لتعميم الدراسة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وفحص آراء أفراد عينة الدراسة، حيث قسمت الاستبانة إلى قسمين، تضمن القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثين، في حين تضمن القسم الثاني فقرات الدراسة التي تقيس آراء المبحوثين نحو «تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة»، والتي تجيب على أسئلة وفرضية الدراسة.

منهجية الدراسة:

بناء على رؤية الباحث وحسب متغيرات الدراسة فإن أنسب منهج لإجراء هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، فهو يستخدم طرق جمع البيانات المناسبة مثل المقابلات الشخصية والاستبانة وغيرها من الطرق المناسبة في هذا المنهج، أستخدم الباحث أداة جمع بيانات متعددة منها الاستبانة، وأستخدم في وضعها على أسلوب ليكرت «liker-type Scale» الخماسي كأنسب أسلوب لجمع وتحليل البيانات، نظراً لقدرة هذا المقياس على التمييز بين الدرجات المختلفة ولسهولة فهمه من قبل المستقيبين، ونظراً لأن هذا المقياس يتكون من عدة عبارات يطلب من المستقصى منه إظهار مدى اتفاقه أو اختلافه معها عن طريق إختيار بديل من خمسة بدائل هي: «موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، وغير موافق بشدة».

صدق أداة الدراسة Validity

تمّ التحقق من صدق أداة الدراسة حول «تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة» بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والذين أبدوا ملاحظاتهم حولها، وعليه تم إخراج الاستبانة بشكلها الحالي، للإجابة عنها ضمن مقياس ليكرت الخماسي.

ثبات أداة الدراسة:

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام أشهر معادلة للثبات هي كرونباخ ألفا (Cronbach Alfa) لقياس الاتساق الداخلي بين الفقرات، إذ بلغت قيمة الثبات الكلي (0.90) وهي تعتبر قيمة جيدة في الثبات تصلح لإجراء الدراسة.

خصائص العينة الديمغرافية: توزيع عينة الدراسة تبعاً إلى المتغيرات المستقلة (ن = 91)

الجدول (1)

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	61	67.0
	أنثى	30	33.0
المستوى الدراسي	سنة ثانية	30	33.0
	سنة ثالثة	29	31.9
	سنة رابعة	32	35.1
الكلية	العلوم الإدارية	28	30.8
	العلوم الإنسانية	41	45.1
	القانون	22	24.1
المعدل التراكمي	60%-69%	8	8.8
	70%-79%	53	58.2
	80% فأعلى	30	33.0
المجموع		91	100.0%

المعالجة الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة أستخدم برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 2. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين
 3. تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)
- وباعتماد المقياس التالي لحساب المتوسط المرجح:

الجدول (2)

التقدير	المتوسط المرجح
ضعيفة جداً	من 1 - 1.79
ضعيفة	من 1.80 - 2.59
متوسطة	من 2.60 - 3.39
كبيرة	من 3.40 - 4.19
كبيرة جداً	من 4.20 - 5

عرض نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول الذي نصه "ما رأي الطلبة في جامعة الاستقلال لأداء أعضاء الهيئة التدريسية؟"

الجدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	يلتزم المحاضر بأوقات المحاضرات.	4.00	0.54	كبيرة
14	يعرض عناصر محاضراته بشكل مترابط ومتسلسل.	3.82	0.98	كبيرة
35	يدون المحاضر أسماء الحضور والغياب بانتظام.	3.70	0.90	كبيرة
23	صوت المحاضر مسموع وواضح.	3.69	0.76	كبيرة
28	يبدأ المحاضرة وينهيها في وقتها.	3.58	0.84	كبيرة
20	يتقيد بالزمن المحدد للمحاضرة.	3.56	0.93	كبيرة
27	يستطيع المحاضر إيصال المعلومة للطالب.	3.54	0.87	كبيرة
4	يهتم المحاضر بالمظهر العام.	3.53	0.82	كبيرة
2	يقوم المحاضر بإعداد جيد للمحاضرة	3.52	0.78	كبيرة
3	أستفيد من المحاضرات.	3.48	0.82	كبيرة
8	يتمتع المحاضرون بشخصية قوية.	3.44	0.88	كبيرة
26	يحترم المحاضر الأعراف والتقاليد في التدريس.	3.44	0.96	كبيرة
29	يضع المحاضر أسئلة امتحانات متنوعة.	3.43	0.96	كبيرة
36	يتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير.	3.39	0.91	متوسطة
18	يوزع خطة المساق في بداية الفصل الدراسي.	3.38	1.07	متوسطة
15	يبدأ المحاضرة بتذكير الطلبة عن معلومات المحاضرة السابقة.	3.37	0.93	متوسطة

متوسطة	0.93	3.37	يتوافق تدريسه مع مفردات المحتوى في خطة المساق.	19
متوسطة	1.03	3.36	يشجع الطلبة على المناقشة وطرح الأسئلة.	24
متوسطة	1.05	3.33	يتيح للطلاب المناقشة والتعبير عن رأيه.	22
متوسطة	1.01	3.33	يستطيع المحاضر إدارة المحاضرة بفاعلية.	39
متوسطة	1.04	3.32	يتحدث في المحاضرة بلغة سليمة.	16
متوسطة	1.03	3.30	يحفز الطالب على التفاعل الايجابي في المحاضرة	25
متوسطة	0.98	3.27	يُعرف الطلبة بالأهداف التعليمية في بداية المحاضرة.	37
متوسطة	0.98	3.24	يوجد لدى المحاضر القدرة على تطوير وسائل التعليم.	5
متوسطة	0.97	3.23	يلتزم المحاضر بالساعات المكتبية.	9
متوسطة	0.97	3.23	يستخدم الوسائل التعليمية بفاعلية.	21
متوسطة	0.93	3.22	يطلع الطلبة على كل جديد في المادة التعليمية.	38
متوسطة	1.13	3.21	يحترم إجابات الطلبة ولا يستهزئ بها.	40
متوسطة	1.00	3.14	يوجد لدى المحاضر معارف علمية واسعة.	13
متوسطة	1.03	3.12	يتعاون المحاضر مع الطلبة.	6
متوسطة	1.11	3.11	يستخدم المحاضر وسائل تعليمية حديثة.	17
متوسطة	1.09	3.11	تراعي أسئلة الامتحانات مستويات الطلبة الفكرية.	30
متوسطة	1.02	3.08	يتعامل المحاضر بحيادية مع الطلبة.	11
متوسطة	1.05	3.08	يسمح للطلاب بمراجعة نتائج الامتحانات.	32
متوسطة	1.10	3.02	يزود المحاضر الطالب بتغذية راجعة عن المساق.	10
متوسطة	1.01	2.92	يتفهم المحاضر مشاكل الطلبة.	7
متوسطة	0.96	2.91	يتأخر المحاضر في تصليح الامتحانات.	33
متوسطة	1.19	2.88	تناسب الامتحانات الزمن المخصص لها.	31
ضعيفة	1.12	2.20	يستخدم مراجع أخرى في المحاضرة.	12
ضعيفة	0.91	2.19	يعرض أنشطة لا منهجية في المحاضرة.	34
متوسطة	0.96	3.27	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول أعلاه رقم (5) الذي يعبر عن (أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة فيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.27) وبانحراف معياري بلغ (0.96)، وهذا يشير إلى درجة موافقة متوسطة عند المستقيمين حول فقرات الاستبانة، فيما حصلت الفقرة (1)، التي تنص على «يلتزم المحاضر بأوقات المحاضرات» على أعلى وسط حسابي (4.00)، وبانحراف معياري بلغ (0.54)، مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (14)، التي تنص على «يعرض عناصر محاضراته بشكل مترابط ومتسلسل»، بوسط حسابي (3.83) وبانحراف معياري بلغ (0.98) وهي درجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (35) «يدون المحاضر أسماء الحضور والغياب بانتظام» بوسط حسابي (3.70) بدرجة كبيرة من الموافقة، وبانحراف معياري بلغ (0.90)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (23) «صوت المحاضر مسموع وواضح» بوسط حسابي (3.69) بدرجة كبيرة من الموافقة، وبانحراف معياري بلغ (0.76)، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (28) «يبدأ المحاضرة وينهيا في وقتها» بوسط حسابي (3.58) بدرجة كبيرة من الموافقة، وبانحراف معياري بلغ (0.84)، جاءت بعدها الفقرة (20) التي تنص على «يتقيد بالزمن المحدد للمحاضرة» بوسط حسابي بلغ (3.56) وبدرجة كبيرة الموافقة، وجاءت بعدها الفقرة (27) التي تنص على «يستطيع المحاضر إيصال المعلومة للطلاب» بوسط حسابي بلغ (3.53) وبدرجة كبيرة الموافقة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (34) التي تنص «يعرض أنشطة لا منهجية في المحاضرة» بوسط حسابي (2.19) وبانحراف معياري بلغ (0.91) وهي درجة ضعيفة الموافقة. جاءت قبلها الفقرة (12) التي تنص على «يستخدم مراجع أخرى في المحاضرة» بوسط حسابي (2.20) وبانحراف معياري بلغ (1.12) وهي درجة ضعيفة الموافقة أيضاً، فيما جاءت قبلها الفقرة (31) التي تنص على «تناسب الامتحانات الزمن المخصص لها» بوسط حسابي (2.88) وبانحراف معياري بلغ (1.19) وهي درجة متوسطة الموافقة، جاءت قبلها الفقرة (33) التي تنص على «يتأخر المحاضر في تصليح الامتحانات» بوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وهي درجة متوسطة الموافقة، جاءت قبلها الفقرة (7) التي تنص على «يتفهم المحاضر مشاكل الطلبة» بوسط حسابي (2.92) وبانحراف معياري بلغ (1.01) وهي درجة متوسطة الموافقة أيضاً.

ثانياً: فحص فرضية الدراسة
فحص الفرضية حسب متغير الجنس

جدول رقم (4)

نتائج اختبار (T.TEST) لدلالة الفروق تبعاً إلى متغير الجنس

الدلالة	(ت)	أنثى		ذكر		المجال
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.476	0.658-	0.46	3.23	0.56	3.12	الكلية

• غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

أظهر الجدول رقم (4) أن وسط الدرجة الكلية بلغ عند الذكور 3.12 والإناث 3.23، ويتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث عند فرضية الذي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير الجنس"، وبمستوى دلالة إحصائية بلغت قيمتها 0.476 وهي دالة إحصائياً عند فرضية الدراسة، مما يدعونا إلى قبول الفرضية.

فحص الفرضية حسب متغير المستوى الدراسي:

للتحقق من صحة الفرضيات استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى إلى متغير المستوى الدراسي، كما في الجدول (5)

الجدول (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة

الفروق في الفرضية تعزى إلى متغير المستوى الدراسي

الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	الفرضية
0.905	0.100	45.853	2	91.707	بين المجموعات	
		456.534	88	40175.018	داخل المجموعات	
			90	40266.725	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير المستوى الدراسي». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير المستوى الدراسي، حيث بلغت قيمة "ف" (0.100) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.905)، مما يعني أن أفراد العينة قد أتفقت إجاباتهم بأختلاف مستواهم الدراسي وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية من عدم وجود فروق عند متغير المستوى الدراسي في إجابات المبحوثين، مما يدعونا إلى قبول الفرضية عند هذا المتغير.

فحص الفرضية حسب متغير الكلية:

للتحقق من صحة الفرضيات استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى إلى متغير الكلية، كما في الجدول (6)

الجدول (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضية تعزى إلى متغير الكلية

الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	الفرضية
0.996	0.004	2.058	2	4.116	بين المجموعات	
		457.530	88	40262.609	داخل المجموعات	
			90	40266.725	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير الكلية». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير الكلية، حيث بلغت قيمة "ف" (0.004) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.996)، مما يعني أن أفراد العينة قد أتفقت إجاباتهم بأختلاف متغير الكلية، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية من عدم وجود فروق عند متغير الكلية في إجابات المبحوثين، مما يدعونا إلى قبول الفرضية عند هذا المتغير.

فحص الفرضية حسب متغير المعدل التراكمي:

للتحقق من صحة الفرضيات استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى إلى متغير المعدل التراكمي، كما في الجدول (7)

الجدول (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضية تعزى إلى متغير المعدل التراكمي

الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	الفرضية
0.847	0.166	75.593	2	151.185	بين المجموعات	
		455.858	88	40115.540	داخل المجموعات	
			90	40266.725	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير المعدل التراكمي».

وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغير المعدل التراكمي، حيث بلغت قيمة "ف" (0.166) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.847)، مما يعني أن أفراد العينة قد أتفقت إجاباتهم بأختلاف المعدل التراكمي وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية من عدم وجود فروق عند متغير المعدل التراكمي في إجابات الباحثين، مما يدعونا إلى قبول الفرضية عند هذا المتغير.

مقترحات الطلبة:

الجدول التالي يبين مقترحات الطلبة لتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، حسب الكلية والمستوى الدراسي:

جدول رقم (٨)

المقترحات	المستوى الدراسي	الكلية
<ol style="list-style-type: none"> 1. نقاش أوسع وتفاعل أكثر بين المحاضر والطلبة. 2. استخدام وسائل تكنولوجية في عرض المادة التعليمية. 3. تدريب عملي في المواد لفهم أكثر. 4. إلغاء المحاضرة الرابعة. 5. تحسين العلاقة بين الطالب والمدرس. 6. تزويد القاعات بأجهزة عرض. 7. تقليص عدد المساقات. 8. تناسب التدريب مع الامتحانات. 	السنة الثانية	
<ol style="list-style-type: none"> 1. احترام الطلبة وتشجيعهم على الدراسة. 2. إعطاء فرصة للطالب للتعبير عن احتياجاته. 3. تناسب أسئلة الامتحانات مع مستويات الطلبة. 4. تقليل مدة المحاضرة. 5. عدم إعطاء أكثر من ثلاث محاضرات في اليوم. 6. توزيع الامتحانات بحيث لا يعطى امتحان كل يوم. 7. عمل أنشطة خارج الجامعة. 8. عدم إعطاء أكثر من ستة مساقات في الفصل. 9. التفاهم مع الطلبة وتقدير أوضاعهم. 10. عمل أنشطة أثناء المحاضرات. 11. عدم عقد امتحانان في نفس اليوم. 12. استخدام وسائل التعليم الحديثة. 13. عرض أهداف الدرس قبل البدء به. 14. إلغاء المحاضرات غير المناسبة. 15. كتابة أسئلة تناسب مستوى الطلاب الفكري. 16. الالتزام بالمادة التعليمية والمراعاة في تصليح الامتحان. 17. عدم التحيز للبنات. 18. مراعاة أوقات الطلبة في الامتحانات. 19. زيادة رقابة رئيس القسم والعميد والمتابعة. 20. تجنب إحراج الطلبة. 21. التدريب والتمرين العملي للمواد. 22. استخدام أسلوب النقاش الفعال أثناء المحاضرة. 	السنة الثالثة	القانون
<ol style="list-style-type: none"> 1. استخدام الوسائل التعليمية الحديثة. 2. تفعيل الإطار التطبيقي في المحاضرات. 3. المناقشة أثناء المحاضرة بشكل أكثر. 4. أن يكون المحاضر حاصل على شهادة الدكتوراه. 5. أن يدرس المحاضر مادة أو مادتين على الأكثر. 6. إعطاء الطالب الحرية في التعبير عن رأيه والمشاركة في المحاضرة. 	السنة الرابعة	

<ol style="list-style-type: none"> 1. الخروج عن الروتين الممل أثناء المحاضرة. 2. استعمال أساليب جديدة في التدريب وزيارات ميدانية في التخصص. 3. إضاعة الوقت من قبل بعض المحاضرين دون فائدة علمية. 4. مراجعة درس السابق في بداية المحاضرة. 5. مراجعة مادة الامتحان قبل الامتحان. 6. وضع الامتحان بما يتناسب مع وقت الطلاب. 7. تصليح الامتحان في وقت مبكر. 8. عدم وضع امتحانان في نفس اليوم. 9. على المحاضر فرض شخصيته من خلال أسلوبه وتعامله وبنظام. 10. التنوع في أسئلة الامتحان ومراعاة الفروق الفكرية للطلبة. 11. يمنع بعض المحاضرين طرح الأسئلة أثناء المحاضرة. 12. الاعتماد على الفهم أكثر من الحفظ. 13. عدم الاعتماد على النص الحرفي في إجابات الطلبة للامتحان. 14. الاعتماد في المواد العسكري على التطبيق العملي. 15. تغيير أساليب التعليم من أجل جلب إنتباه الطالب. 16. عدم تخصيص وقت المحاضرة كاملاً وإعطاء فرصة للطلاب. 17. استخدام الأنشطة بشكل كبير في المحاضرة. 18. إعطاء الطلبة أوقات فراغ أكثر. 19. تجنب التضارب في أوقات الامتحانات. 20. تشجيع الطلبة على الدراسة من خلال رفع مستوى النجاح. 21. احترام رأي الطالب وعدم الاستهزاء بها. 22. القدرة على إيصال المعلومة للطالب بشكل سليم وجيد. 23. وضع وسائل تكنولوجية متاحة للطلاب. 24. خلق جو سليم ومريح أثناء المحاضرة. 25. الابتعاد عن الأساليب التعليمية الروتينية. 26. ضرب أمثلة ترفيحية إلى الجانب التعليمي لتشويق الطلبة للمحاضرة. 27. الابتعاد عن التعقيد أثناء الشرح. 28. توفير المواد التعليمية قبل بداية الفصل. 29. مراعاة ظروف الطلبة العسكرية. 30. أن يكون المحاضر أكثر مرونة مع الطلبة. 31. الحيادية في التعامل مع الطلبة. 32. تحفيز الطلبة أثناء المحاضرة. 	<p>السنة الثالثة</p>	<p>العلوم الإدارية</p>
--	----------------------	----------------------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. تفهم آراء الطلبة من قبل المحاضر. 2. الاستجابة بشكل منطقي لمطالب الطلبة ومساعدتهم. 3. أن يكون المحاضر حاصل على شهادة الدكتوراه. 4. تشجيع الطلبة على طرح أفكارهم. 5. استخدام وسائل الإيضاح لعرض المادة الدراسية. 6. إعطاء الطلبة فرصة شرح محاضرة. 7. أن يكون هناك احترام متبادل مع عضو هيئة التدريس. 8. إمام المحاضر في شتى العلوم وحسب تخصصه. 9. البعد عن الأسئلة المعتادة والنمطية في التعليم والامتحان. 10. مراعاة ضغوط الطلبة في الجامعة. 11. مراقبة تصرفات المحاضر واستخدام صلاحياته. 12. أن يتعامل المحاضر بروح القانون وفهم وجهة نظر الطلبة. 13. تغيير رئيس القسم وعميد الكلية بأقصى سرعة ممكنة. 14. تدريب المحاضر على كيفية التعامل الجيد مع الطلبة. 15. احترام المحاضر خصوصيته سواء مدني أو عسكري. 	<p>السنة الرابعة</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. المعاملة الحسنة واحترام جميع الطلبة. 2. عدم التفرقة بين الجنسين. 3. إعطاء الفرصة للطلاب للقيام بدور الدكتور. 4. احترام إجابات الطلبة في المحاضرة. 5. استخدام العصف الذهني في المحاضرات. 6. إعطاء الطلاب نشاطات تعليمية وتربوية. 7. التعامل بأخوية مع الطلبة ويشعر بهم. 8. استخدام أساليب حديثة في التعليم. 9. مراعاة الظروف الفردية للطلبة. 10. عدم التكبر والغرور من قبل بعض المحاضرين. 11. التحضير مسبقاً للمحاضرة من قبل المحاضر. 12. توفير حوافز للطلبة. 13. مشاركة جميع الطلبة في المحاضرة. 	<p>السنة الثانية</p>	<p>العلوم الإنسانية</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. تقليل وقت المحاضرة. 2. فهم الحالة النفسية للطلبة. 3. زيادة فترة الامتحانات النهائية. 4. احترام رأي الطلبة. 5. تنويع أساليب التدريس. 6. مراعاة ظروف الطلبة. 7. عدم التحيز والتمييز لبعض الطلبة. 8. احترام العادات والتقاليد والديانة. 9. عدم التناول باللفظ على الطلبة. 10. السماح للطلبة بالمداخلات والمناقشات. 11. مراعاة الاختلافات الفردية بين الطلبة. 	<p>السنة الثالثة</p>	

<ol style="list-style-type: none"> 1. التنوع في أسلوب التدريب وعدم الاعتماد على الأسلوب التقليدي. 2. عمل نشاطات خارج الجامعة. 3. تغيير الروتين اليومي في المحاضرات. 4. التدقيق في عدد الساعات المعتمدة للتخصصات. 5. وجود مواد غير ضرورية في التخصصات. 6. الزيادة في عدد الساعات المعتمدة. 7. عدم وجود وقت كافي لمشاريع التخرج. 8. توفير وسائل تعليمية تساعد في مشاريع التخرج. 9. السماح بالخروج لممارسة نشاطات تعليمية متعلقة بالمادة. 10. وضع صندوق لشكاوي ومقترحات الطلبة. 11. السماح بمناقشة الأمور الغامضة في المادة. 12. التعاون مع الطلبة وتحسس مشاعرهم واحترامهم. 13. تغيير أعضاء الهيئة التدريسية. 14. تشكيل لجنة من الجامعة لتقييم أداء الهيئة التدريسية. 15. عدم التعاون بين عمداء الكليات والطلبة. 16. أن يعتمد المحاضرة على مبدأ المشاركة وتبادل الأفكار. 17. اعتماد أسلوب العصف الذهني. 18. تغيير القاعات بين المحاضرة والأخرى. 19. عدم السماح للطاقت العسكري لحل المشكلات الأكاديمية. 20. عدم استخدام النظام العسكري أثناء الفترة الأكاديمية. 	<p>السنة الرابعة</p>	
---	----------------------	--

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة من خلال التحليل الإحصائي إلى مجموعة من النتائج كان أهمها الآتي:

1. تبين من نتائج الدراسة أن المحاضر يلتزم بأوقات المحاضرات ويعرض عناصر محاضراته بشكل مترابط ومتسلسل.
2. أظهرت نتائج الدراسة أن المحاضر يدون أسماء الحضور والغياب بانتظام، وأن صوت المحاضر مسموع وواضح.
3. تبين من نتائج الدراسة أن المحاضر يبدأ المحاضرة وينهيها في وقتها، ويتقيد بالزمن المحدد للمحاضرة ويستطيع المحاضر إيصال المعلومة للطالب.
4. أظهرت نتائج الدراسة أن المحاضر لا يفهم مشاكل الطلبة، وأنه يتأخر في تصليح الامتحانات وبدرجة متوسطة من الإجابة.
5. أشارت نتائج الدراسة أن الزمن المخصص للامتحانات غير مناسب لها، وإن المحاضر لا يستخدم مراجع أخرى في المحاضرة.

6. تبين من نتائج الدراسة أن المحاضر لا يعرض أنشطة لا منهجية في المحاضرة، ولا يزود المحاضر الطالب بتغذية راجعة عن المساق.
7. أظهرت نتائج الدراسة أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الطلبة لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال تبعاً إلى متغيرات الدراسة».

توصيات الدراسة:

أوصت الدراسة بالتوصيات الآتية:

1. ضرورة أن يتفهم المحاضر مشاكل الطلبة ويعالجها قدر المستطاع، وتوزيع الامتحانات بحيث لا يعطى أكثر من امتحان في اليوم، وأن لا يتأخر المحاضر في تصليح أوراق الامتحانات.
2. يجب وضع أسئلة امتحانات تناسب الزمن المخصص لها، وأن تتناسب أسئلة الامتحانات مع مستويات الطلبة، وعلى المحاضر استخدام مراجع أخرى في محاضراته ويوجه الطلبة لها.
3. ضرورة عرض أنشطة لا منهجية أثناء المحاضرات لتعزز ما يشرحه للطلبة ولزيادة جلب انتباههم ومعارفهم، والاعتماد في المواد العسكرية على التطبيق العملي.
4. يجب تزويد الطلبة بتغذية راجعة عن المساق الذي يُدرسه المحاضر، واستخدام وسائل تكنولوجية في عرض المادة التعليمية. وأتباع أسلوب التدريب العملي في المواد لزيادة معارف وفهم الطلبة.
5. على إدارة الجامعة إعادة النظر في المحاضرة الرابعة والتي تأتي بعد تلقي الطلبة وجبة الغذاء.
6. يجب احترام الطلبة وتشجيعهم على الدراسة، وإعطاء فرصة للطلاب للتعبير عن رأيه واحتياجاته، واستخدام أسلوب النقاش الفعال أثناء المحاضرة والحيادية في التعامل مع الطلبة، والتحضير مسبقاً للمحاضرة من قبل المحاضر.
7. يجب عدم إعطاء أكثر من ستة مساقات للطلبة في الفصل الدراسي الواحد، وعرض أهداف الدرس قبل البدء به من قبل المحاضر.
8. زيادة رقابة ومتابعة رئيس القسم والعميد لأعضاء هيئة التدريس، ووضع صندوق لشكاوي ومقترحات الطلبة، وتشكيل لجنة من رئاسة الجامعة لتقييم أداء الهيئة التدريسية.

المراجع العربية:

- الأسمر، منى حسن (2005). كفايات أداء عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات، مجلة العلوم التربوية، العدد السابع.
- الثبيتي، مليحان معيض (1995). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، دراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد 1، الرياض.
- ج . م . ع ، اللجنة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2005). دليل الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، اللجنة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة .
- جاد الرب: سيد محمد (2009). استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء: الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، الإسماعيلية، مصر .
- الجبوري، حسين محمد (2008). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 2.
- الجبوري، عبد الحسين (2006). إدارة الموارد البشرية في الجامعة وتقييم الأداء الجامعي. تم استرجاعه بتاريخ 2005/12/25 من الموقع الإلكتروني: <http://www.tarbya.net/Articles/SpecialFiles.aspx?TypeId=7.2>
- الجليبي، سوسن شاكر (2005). أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.
- الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، تشرين الثاني.
- الحجار، رائد حسين (2004). تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، 8 (2).
- الحدابي، داود، وخان، خالد (2008). تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 4.

- حسن، احمد، ومحمد، الخولي (2003). تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات. [Khayma.com/www.educhtion.technology sharnong.com/](http://www.educhtion.technology.sharnong.com/Khayma.com/htm) htm.
- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون.
- الحولي، عليان (2007). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد، 21 (3).
- زقوت، محمد شحادة (1998). تقييم طلبة الدراسات العليا للخبرات والممارسات التربوية لأساتذتهم في كلية التربية بالجامعة الإسلامية في غزة، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، مجلد (1)، عدد (1) قطاع غزة، فلسطين.
- زيتون، عايش محمود (1995). أساليب التدريس الجامعي، عمان: دار الشروق، الأردن.
- السيد علي، ناديه (2005). تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، دراسات في التعليم العالي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- عبد السميع، مصطفى، حوالة، سهير (2005). إعداد المعلم، تنميته وتدريبه، الأردن، دار الفكر.
- العريض، جليل (1994). عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية، تأهيلية وتقييمه، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- عزيز، حاتم (2012). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، مجلة الفتح، ع 50.
- عطا، محمود (2006). تطور نظام تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد 18.
- عليمات، صالح ناصر (2006). الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، المجلة التربوية، المجلد (20)، العدد 78.

- العميرة، محمد حسن (2006). تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة لهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع، العدد 3.
- غنيم، احمد علي، وصبرية، مسلم البحيوي (2004). تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، مجلة مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- القادري، سليمان أحمد (2005). المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الخامس، "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم"، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس.
- قليه، فاروق (1997). أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، القاهرة: دار زهراء الشرق.
- كنعان، أحمد علي (2005). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة: مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مج (1)، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- اللقاني، أحمد حسين، وعلي أحمد الجمل (1999). معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط 2، القاهرة، عالم الكتب.
- النصير، دلال منزل (2006). تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع، العدد الرابع.

المراجع الأجنبية:

- Freeze. C. R. and. others. The Length of time spent in student teaching as a factor in teacher performance Center (F R I C).
- Marsh: W. H.,(2001) ."Students Evaluations of University Teaching, University of Western Sydney, Available :http://www.uws.edu.au/uws/edu/seeq/SETs_Herbmarsh_presentation.
- Milicy, W. M. (2003). What You Don't Know Can Hurt You Students> Perceptions of Professors> Annoying Teaching Habits, College Students Journal, Vol. (37), No. (3).
- Neumann, R.(2000). Communication student evaluation of teaching results: Rating interpretation guides (RIGS), Assessment and Evaluation in Higher Education, 25 (2).
- Owlia, M.S. and Aspinwall, E.M. (1996). Quality in higher education – a survey, Total Quality Management, 7(2), 161-171.
- Paulsen, M.B. (2002). Evaluating teaching Performance. New Directions Institutional Research, N.114 Wiky Periodicals In C.
- Smart,j.c (1991). Higer Education of Theory and Research,vo1.VII.NEW YORK: Agathon press.
- William, B. J. (1996). Performance Measurement: Evaluations and Incentives, Boston: Harvard Business School Press.
- Wu, Shyi-huey (2004). Improvement of school performance: Implementing Total Quality Management and Learning Organization in selected technological, Universities, and Colleges for Professional Training in Taiwan. Unpublished Doctoral Dissertation, Spalding University, UMI Number: 3205308.