



جامعة قناة السويس

كلية التربية بالسويس

بسم الله الرحمن الرحيم

تطوير نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات
السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات

إعداد

د. الجوهرة بنت عبد الرحمن المنيع

جامعة الأميره نورة بنت عبد الرحمن

مجلة كلية التربية بالسويس- المجلد الخامس- العدد الرابع- يوليو ٢٠١٢م

تطوير نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات

إعداد

د. الجوهرة بنت عبد الرحمن المنيع

جامعة الأميره نورة بنت عبد الرحمن

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تطوير نموذج لقياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في من وجهة نظر رؤساء الأقسام. كما هدفت إلى الكشف عن أثر كل من متغيرات (الكلية، الرتبة الأكاديمية) في الأحكام الصادرة من قبل رؤساء الأقسام حول نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. وبالتحديد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما الكفايات الأساسية التي يجب أن يتضمنها نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟
٢. ما دلالات صدق نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟
٣. ما دلالات ثبات نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 5\%$) في الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى لمتغيرات (الكلية، والرتبة

الأكاديمية؟

تكونت عينة الدراسة من جميع رئيسات الاقسام في جامعة الأميرة نوره والبالغ عددهم (٤٠) رئيسة قسم تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. بسبب عمل الباحثة في هذه الجامعة. وذلك من أجل تسهيل جمع البيانات.

تم بناء أداة الدراسة الحالية وهي عبارة عن استبانة تضم ستة مجالات أساسية تمثل أهم العناصر التي يفترض توفرها في نموذج تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس حيث تمثلت بـ (السمات الشخصية، الكفايات التدريسية والأكاديمية، الكفايات التواصلية، الأنشطة البحثية، توظيف التقنية والوسائط المتعددة، وخدمة المجتمع). يتبع كل منها عدد من الفقرات الفرعية التي تمثل تلك السمة (الكفاية). والتي تمثل الكفايات الأساسية التي يجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس. وقد تم التحقق من صدق وثبات الأداة بالطرق المناسبة.

استخدمت الباحثة الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للاجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. حيث تم حساب المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية. حيث أظهر التحليل الإحصائي أن المجالات الستة ترتبت حسب أهميتها كالتالي: (خدمة المجتمع، الكفايات التدريسية والاكاديمية، السمات الشخصية، الكفايات التواصلية، توظيف التقنية والوسائط المتعددة، الانشطة البحثية)

كما تم استخدام اختبار (كأ) وتحليل التباين الثنائي وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

تمحور المجالات الاساسية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر رئيسات الأقسام حول ستة مجالات رئيسية هي (السمات الشخصية، الكفايات التدريسية والأكاديمية، الكفايات التواصلية، الأنشطة البحثية، توظيف التقنية والوسائط المتعددة، وخدمة المجتمع).

توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$ في الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى الى الدرجة الأكاديمية (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك، أستاذ)؟

توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$ في الأحكام

الصادرة عن رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى الى الكلية (علمية، أدبية)؟

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الباحثة بعد توصيات منها:

- امكانية الاستفادة من الاداة الجديدة واستخدامها في تقييم اداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لما أظهرته نتائج هذه الدراسة من قدرات على الاحاطة بمعظم الجوانب المفروض تقييمها لدى عضو هيئة التدريس ولتمتعها بدرجات عالية من الصدق والثبات.
- ضرورة الاهتمام بتطوير وتحسين أدوات التقويم بشكل مستمر ودوري وبما يتناسب مع متغيرات العصر.
- ضرورة اطلاع عضو هيئة التدريس على نتائج التقييم قبل اعتماده.
- اجراء دراسات اخرى مشابهة على جامعات اخرى وبيئات مختلفة.

المقدمة:

لم يعد خافياً أن الجامعات تلعب دوراً أساسياً في بناء المجتمعات وتقديمها (Mckeachie, 1971). حيث تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم (Park, 1996, p. 98). فهي تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية الى درجات الابداع والاتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة لما تستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل في الجامعة (الخثيلة، ٢٠٠٠ : ١١٠)

تسير عملية تطوير التعليم الجامعي في المملكة بخطى سريعة الى الامام، حيث تعمل الجهات المسؤولة عن التعليم الجامعي جاهدة لكي تساير المستجات المتلاحقة والطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم الجامعي في المجتمع السعودي، ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والاستاذ الجامعي هو الاساس فهام الجامعة تحدد نوعية ووظيفة ومهام أعضاء هيئة التدريس فيها (آل ناجي، ١٤١٨ هـ، Park, 1996, p. 98)

تعتبر عملية تقويم الأداء الوظيفي التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من العميات الأساسية والتي تهدف الى زيادة فاعلية اداء اعضاء هيئة التدريس وتطوير قدراتهم وامكانياتهم من اجل المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

ويسعى رجال التعليم وعلماء التربية لتحقيق أهداف التعليم المرسومة بالصورة المثلى من خلال العمل الدائم على تقويم المسيرة العلمية والتعليمية، مؤكداً أن التعليم يسير بخطى ثابتة لتحقيق أهدافها في إعداد جيل متحرر من الجهل والخوف والتخلف، قوي بإيمانه بالله، قوي في بنيته وشخصيته وأخلاقه، معتز بوطنه وشعبه، متمسح بمنجزات العصر العلمية والفنية والتكنولوجية، ويعرف كيف يستخدمها (مهدي السامرائي، ١٩٨٧، ٢٣١).

لقد أصبح استخدام أساليب ووسائل التقويم في مجالات الحياة المختلفة أمراً في غاية

الأهمية عند كثير من المؤسسات والهيئات والمنظمات الحكومية على اختلاف مناهلها ومشاربها، وذلك لما للتقويم من أثر فعال في تحسين دور هذه المؤسسات وتلك المنظمات. ويسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالية في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية. وهناك أساليب شائعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات مثل: تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل. وتقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق حث المعلم نفسه على أن يقيم نفسه بنفسه، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك. وتقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقويم الطلاب لأساتذتهم.

من هنا فإن التطوير والتحسين في العملية التدريسية لا بد وأن يكون شاملاً ومستمرًا، وأن عضو هيئة التدريس لا بد وأن يسعى ويعمل على تطوير كفاياته ومهاراته وخبراته، فالقدرة الأكاديمية التخصصية - التي تتطلب التطوير الذاتي ايضاً - لا تتوفر تلقائياً القدرة التدريسية المتميزة، فهي شرط غير كاف لنجاح العملية التدريسية وأن الزمن وحده ومستويات الخبرة في التدريس الجامعي لا تضمن تناسباً طردياً مع الكفاية في التدريس الذي تتغير أهدافه وأساليبه تبعاً لمتغيرات محلية وإقليمية وعالمية في كثير من المجالات. من هنا تبرز الحاجة الى التقويم المستمر لهذه الادوار بصرف النظر عن اسلوب التقويم واجراءاته فالبحث العلمي الذي ينجزه عضو هيئة التدريس يخضع للتقويم، وتتعرف على النشاط البحثي من خلال النشر ولكن أساليب التعرف على النشاط التدريسي محدودة (عودة، ٢٠٠٦)

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تمثل الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي

ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع وعلى العالم بالآمال المنشودة. مما يستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (الخثيلة، ٢٠٠٠، ١١٠).

من هنا فالحاجة ملحة لتطوير أدوات التقويم الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لمواكبة التطورات والتغيرات المستمرة في الحياة سريعة التغير والتطور في كافة المجالات. لذا وجد من المناسب تطوير أداة خاصة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في التطوير والتحسين. حيث تستخدم لهذا الغرض استفتاءات الرأي التي تطلب من المشاركين أن يصدروا أحكامهم عن مدى توافر صفات معينة في مدرسيهم، وبذلك تعتبر إسهاماً منهم في تقويم مدرسيهم، ومن ثم فهي أحد المصادر المهمة في تقويم مدى كفاءتهم التي قد تفيد في تطوير هذه العملية في حد ذاتها. من هنا تأتي هذه الدراسة الى تحديد أهم مجالات التقويم التي يجب أن تتضمنها أداة قياس الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام . وقد أجابت الدراسة عن الأسئلة التالية:

١. ما الكفايات الأساسية التي يجب يتضمنها نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟
٢. ما دلالات صدق نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟
٣. ما دلالات ثبات نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 5\%$) في الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى لمتغير الكلية (علمية ، أدبية)؟

٥. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$ في الأحكام الصادرة عن رئيسات الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك، أستاذ)

٦. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$ في الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى للتفاعل بين متغيرات (الكلية والرتبة الأكاديمية)؟

فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة الحالية على عدد من الفروض تمت صياغتها في ضوء مشكلة الدراسة والإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة وهي كما يلي:
الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$ بين تكرارات درجات تفضيل الكفاءات المهنية المتضمنة في نموذج الأداء الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر رئيسات الأقسام.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$ بين تكرارات درجات تفضيل الكفاءات المهنية المتضمنة في نموذج الأداء الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر رئيسات الأقسام تعزى لمتغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينها.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تبحث في مجالات التقويم التي يجب الاهتمام بها من أجل تحسين وتطوير عمل الاستاذ الجامعي ولمساعدته في الارتقاء بالمهام الأساسية الموكلة اليه القيام بها.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً في أنها تبحث في بناء أداة تتضمن أهم

المجالات المطلوب تقييمها لدى عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية وذلك لمواكبة التطورات المتنوعة والسريعة التي يشهدها العالم في القرن الحالي والتي لا بد لنا اذا ما اردنا الارتقاء بمستوى التعليم في جامعاتنا ومؤسساتنا التربوية أن نبحث عن بدائل ووسائل متنوعة للتقويم تشمل المجالات الجديدة والمتطورة والتي تقصر عن قياسها الأدوات الحالية والتي لم تسعى إلى ضم المجالات الجديدة من التغيرات العالمية ضمن بنود التقييم التي تشملها وبالتالي أصبحت قاصرة عن أداء واجبها المفترض للتحسين والتطوير.

من هنا جاءت هذه الدراسة للعمل على تطوير أداة لقياس مستوى أداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس إلى الأفضل ولمواكبة التطورات العالمية الجديدة. وقد تمثلت تلك الفوائد بما يلي:

١- إعداد أداة لتحديد مستوى الأداء المطلوب للأستاذ الجامعي في التخصصات المختلفة.

٢- يساهم تطوير أداة لقياس مستوى أداء اعضاء هيئة التدريس إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحسين الأداء في ضوء النتائج التي ستسفر عنها الدراسة. فيتجهون نحو تطوير أدائهم بما يخدم السياسة التعليمية والتوجهات الجديدة بالملكة العربية السعودية.

٣- الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة عن رؤساء الاقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية .

محددات الدراسة:

يقتصر تعميم نتائج هذه الدراسة وفقاً للمحددات الآتية:

١. اقتصر عينه الدراسة على عينة من رئيسات الأقسام في جامعة الأميره نوره بنت عبد الرحمن للعام الدراسي ١٤٣١/١٤٣٢ هـ - ٢٠١٠/٢٠١١ م.

٢. يتحدد تعميم نتائج الدراسة بدرجة صدق وثبات الأداة المستخدمة والتي جرى تطويرها من قبل الباحثة، حيث تحقق لأداة الدراسة دلالات صدق وثبات عالية ومقبولة.

التعريفات الإجرائية:

رئيس القسم: هو كل من يعمل ويشغل وظيفة المسؤول المباشر لعضو هيئة التدريس ويحمل درجة الدكتوراه على الأقل في أي من الجامعات السعودية.
عضو هيئة التدريس: هو كل من يعمل ويشغل وظيفة محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أو أستاذ في أي من الجامعات السعودية المعترف بها ويحمل درجة الدكتوراه.

الإطار النظري للدراسة:

تعد عملية التقويم عملية شائعة الاستخدام في الكثير من المؤسسات التربوية بما فيها الجامعات، فعملية تقييم الأداء التعليمي تتطلب تقييم الأداء الشخصي في سياق مؤسسي، ويعد تقييم أداء عضو هيئة التدريس أحد العناصر الرئيسية في معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الأكاديمي، كما أن عضو هيئة التدريس يتقبل التقويم كما يذكر (جليني، ١٩٧٥) إذا كانت تبعث على الرضا، أو تؤدي إلى اقتراحات من أجل التحسن أو الحصول على مكافأة، وكل نتيجة من هذه النتائج قد تكون شخصية أو ذاتية على نحو خالص وقد تتضمن استحسان الغير والتقدير الملموس والكسب الاقتصادي.

إن مفهوم التقويم في التعلم العالي تطور زمنياً بحيث أصبح يستخدم بشكل أوسع وشامل ويتضمن العديد من الجوانب، وفي السابق كان تعريف التقويم مرتبطاً بالبرامج بينما يستخدم التقويم للتقديرات التي يقيم بها الافراد. وفي الماضي كان التقويم محصوراً على نتائج الطلاب الدارسين، أما الآن فإنه يتضمن جمع وتحليل وتفسير واستخدام جميع المعلومات ذات العلاقة بالبرامج الأكاديمية والافراد، ويتضمن التقييم أيضاً البعدين الفردي والمؤسسي كما تشير الى ذلك لجنة معايير التقويم التربوي **The Joint Committee on Standards for Education** والتي تعرف

تقييم الافراد بأنه " التقييم المنظم لداء الفرد ومؤهلاته بالعلاقة مع دوره المهني حسب أهداف المؤسسة" (Stufflebeam,1988,pp7-8).

أهداف تقويم عضو هيئة التدريس :

تهدف عملية تقويم عضو هيئة التدريس في الجامعات إلى مجموعة من الأهداف أهمها:

- ١- تحديد جودة العمل الأكاديمي بما يحتويه من مهارات التفكير، الأنشطة، وإسهامات عضو هيئة التدريس.
- ٢- تحسين أداء عضو هيئة التدريس وزيادة فاعليته، وفي تطوير محتويات المادة العلمية ومضامينها. حيث أن عملية التقويم تعمل على تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة مما ينعكس على تحسين الأداء .
- ٣- اتخاذ قرارات موضوعية فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية وزيادة الرواتب ومنح الحوافز، وفي تصميم أنشطة تطوير وتأهيل أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- تحسين البيئة التعليمية والحد من المعوقات التي تحد من فعاليات الممارسات التدريسية وذلك بتوفير الإمكانيات التعليمية اللازمة للممارسات التدريسية الفعالة. ومنها إيجاد أنظمة وسياسات تعليمية جيدة. وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (المغيدي، ١٤٢٢هـ) من أن تقويم فعاليات التدريس ذو مردود إيجابي على العملية التعليمية بشكل كامل.

أهمية تقويم عضو هيئة التدريس :

نتيجة للتطور الكبير والمتسارع في جميع نواحي الحياة المختلفة وعلى وجه الخصوص ما يتعلق منه بالمجال العلمي والأكاديمي المرافق للتطورات المختلفة. وما ترتب عنه من تزايد لأعداد المقبولين في الجامعات عاماً بعد آخر فإن الأمر يتطلب مراجعة مستمرة وتقويماً لعناصر التعليم الجامعي والمتمثلة في الأستاذ الجامعي والطالب الجامعي والمقرر الدراسي وكل ما له علاقة بالعمل الأكاديمي الجامعي من أجل مواكبة التطورات والارتقاء بمستوى التعليم إلى أفضل المستويات الممكنة وعدم السير في خط واحد لا يقبل التعديل والتطوير، وتظهر أهمية عملية تقويم عضو هيئة التدريس للأسباب التالية:

- ١- إن عملية تطوير وتحسين أداء الجامعات وتحقيقها لأهدافها المطلوبة لا تتم ما لم يكن عضو هيئة التدريس الجامعي ذو كفاءة عالية تدريسياً وبجثاً ، فعضو هيئة التدريس يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة ، ومن هنا كان من الضروري تقييم أدائه التدريسي لينعكس ذلك في النهاية على تحسين عمل الجامعة.
- ٢- الدور الكبير لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه ، فهم يتعاملون ويتفاعلون معهم ، وكلما زاد التفاعل بين الطالب والأستاذ الجامعي زاد تكيف الطالب ورضاه عن الحياة الجامعية. (الصاوي ، ٢٠٠٦ ، ص ١٨٧)
- ٣- تسعى الجامعات إلى اتجاهات حديثة في إدارتها تقوم على المزج بين الوسائل الإدارية والجهود الابتكارية وبين المهارات الفنية المتخصصة من أجل الارتقاء بمستوى أداء عضو هيئة التدريس وتطويره المستمر ، ولتطبيق هذه الفلسفة لا بد من تقييم متخصص مستمر لعضو هيئة التدريس تساعده على الوصول إلى أداء متميز حتى تضمن له البقاء والاستمرار في عصر الثورة المعلوماتية والتكنولوجية أمام منافسيه من الجامعات العالمية الأخرى . (خطاب ٢٠٠٦ م ، ص ٥٦٩)

أساليب تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

إذا نظرنا إلى واقع التقويم في الجامعات السعودية نجد أنه باستثناء جامعة الملك فهد للبترول والمعادن وبعض كليات الطب في جامعاتنا التي تخضع برامجها لنوع من التقويم بالتعاون مع بعض المؤسسات الأمريكية والبريطانية يمكن القول أن الجامعات السعودية لازالت تفتقر إلى معايير علمية دقيقة لتقويم أدائها تقويم علمي شامل حيث يذكر الزهراني (١٤١٨ هـ) :

" أنه على الرغم من أن التعليم العالي السعودي قد حقق إنجازات في مجال التأسيس للبنية التحتية في مجال التدريب وخدمة المجتمع والبحث العلمي وتبنى برامج للإبتعاث الهادف إلى توفير هيئة تدريسية وشروعه في فتح برامج محلية للدراسات العليا والتوسع في التخصصات والانتشار على رقعة الوطن ومع هذا لا تتوفر له المقاييس والمعايير السليمة التي نستطيع الحكم

بها على كفاءة وكفاية هذه الإنجازات والإسهامات وذلك بسبب عدم خضوع التعليم العالي لعملية تقويم علمي شامل " . (الزهراني، ١٤١٨ هـ ، ص ٦٨٣) .

من هنا فقد وجدت الباحثة وبعد الإطلاع على عدة نماذج لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية حيث وجدت أن عملية التقويم في تلك الجامعات تقتصر على ما يلي:

- ١- تقييم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس بواسطة نموذج موحد لكل عضو تتم تعبئته سنوياً.
- ٢- استطلاع آراء الطلاب في بعض الكليات عن أداء أعضاء هيئة التدريس وعن المقررات الدراسية التي تدرس لهم. ويقوم به الطلاب في الأسبوع الأخير من الفصل الدراسي قبل بداية الاختبارات النهائية ، وهذه الكليات محدودة وتستخدم نماذج وأدوات مختلفة لا تتوفر لها الخصائص السيكمومترية من دلالات الصدق والثبات. وبالتالي فهي تعتمد على مدى صدق تقويم الطلاب لفعاليات التدريس، حيث يمكن أن تتأثر عملية التقويم من قبل الطالب بعوامل مختلفة تختلف باختلاف المستويات الدراسية للطلاب وقد تتأثر بظروف الجامعة ومن ثم رضا الطلاب عن الجامعة وغير ذلك من الأسباب . وبما أن تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس يعتبر من أصدق أساليب التقويم إلا أنها تحتاج لاستخدام وسائل يتحقق لها دلالات صدق وثبات عالية بحيث تعطي صورة صادقة للهدف المنشود من التقويم. وهناك العديد من الدراسات التي كشفت عن أن تقدير الطلاب لمعلميهم لها درجة مرضية من الثبات بما في ذلك الاتزان والاتساق الداخلي وفي ضوء ذلك يعد الطلاب قادرين على تقييم التعليم والمعلم الجامعي بدرجة كبيرة من الموثوقية كما أشارت لذلك قوستد ، ١٩٦١ م ، في دراسة مسحية لحوالي (٥٨٤) بحثاً إلى أن الكثير من الجامعات الأمريكية بنسبة (٩٥%) تعد مشاركة الطالب في تقويم الممارسات التدريسية مصدراً هاماً من مصادر التقويم ومصادر المعلومات.

من هنا نجد أن العديد من البحوث والدراسات تؤكد ضرورة تعدد وتنوع مصادر جمع بيانات التقويم وعدم اقتصرها على مصدر واحد فيمكن أن تشمل التقويم الذاتي، تقويم الطلاب، تقويم الزملاء، الملاحظة المباشرة، نتائج تحصيل الطلاب. القرني وآخرون (٢٠٠٥ م ، ص ٢٥٧) ومن بين الأساليب الأخرى أيضاً التي يمكن استخدامها أيضاً كأداة تقويم التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس والذي يقوم به عضو هيئة التدريس نفسه من خلال جمع المعلومات عن أداءه وتدرسه ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه. (القرني ٢٠٠٥ م ، ص ٢٥٨) :

بعض الكفاءات المطلوبة لعضو هيئة التدريس :

تشير العديد من الدراسات إلى العديد من المهارات المطلوب تواجدها في عضو هيئة التدريس ومنها: مهارات التخطيط ، التنظيم، تحفيز الطلاب ومتابعة أدائهم. (ستيفن ١٩٩٧ م ، ص ١٥٦) ، أما (المقدادي ١٩٩٨ م ، ص ٢٧) فيرى أن عضو هيئة التدريس لا بد أن تكون لديه القدرة على اكتشاف أصحاب المواهب وقادة المستقبل كما لا بد له أن يظهر مقدرة إدارية واستخدام لأحدث الأساليب الإدارية في ما يوكل إليه من أعمال.

خطوات وضع نظام متكامل لتقويم عضو هيئة التدريس :

- ١- تحديد الأهداف الرئيسية والفرعية حيث تنصب عملية تقويم الأداء على مدى الدقة في إنجاز الأهداف التربوية مما يتطلب تحديداً دقيقاً لهذه الأهداف من خلال ترجمتها لأهداف سلوكية محددة قابلة للقياس.
- ٢- تحديد الخطط التفصيلية لإنجاز عملية التقويم حيث يعتمد نجاح عملية التقويم على وضوح الخطط الموضوعية لكل مجال من مجالات الأنشطة التي يزاولها عضو هيئة التدريس والمؤدية إلى تحقيق الأهداف المرسومة
- ٣- تحديد معايير التقويم فيمكن بواسطة المعيار الحكم على الشيء موضع القياس ، لذلك فإن وضع المعايير وتحديدها تمكن عضو هيئة التدريس والجامعة بتحقيق أهدافها وقياس مدى فاعليتها .

٤- تحديد نظام لتقويم الأداء فمن الصعب وجود مؤشر واحد يعبر عن أداء عضو هيئة التدريس بشكل إجمالي ودقيق وشامل بل لابد من وجود عدد من المؤشرات التي تعطى مجموعة تصورات عامة عن أداء عضو هيئة التدريس .

٥- توفر جهاز معلومات دقيق حيث تعتمد عليه نتائج التقويم في موضوعيتها ودقتها في جمع البيانات وتسجيلها ، كما تضمن توفير بيانات سليمة ودقيقة في الوقت المناسب .

٦- كفاءة من يقوم بعملية التقويم حيث يفترض أن يقوم بهذه المهمة خبراء ومتخصصون حاصلون على دورات في التقويم حتى يمكن الثقة في نتائج التقويم .

٧- وجود نظام فعال للاتصال بعملية التقويم تتطلب اتصال سريع عبر نظام المعلومات المستخدم لكي تنقل المعلومات بالخصائص المطلوبة بدقة وفي الوقت المحدد .

٨- قناعة الإدارة العليا واهتمامها بعملية التقويم في الجامعات فالدعم المعنوي والمادي من الجهات العليا يجعل لنتائج عملية التقويم أهميته .

تقويم أعضاء هيئة التدريس :

لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس دوراً فاعلاً ومؤثراً على مجريات العملية التعليمية والتدريسية داخل المؤسسة الجامعية وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية ، ويؤثر أيضاً على مخرجات هذه المؤسسة من كوادر بشرية ومدربة تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة ، كما يعتبر أحد أهم المؤشرات التي ساعد عضو هيئة التدريس الجامعي على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم ما بهذا الأداء من إيجابيات ، وتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي يشمل السلوك والنشاط والإنتاج والقدرة على حل المشكلات المختلفة وممارسة العملية التعليمية داخل القاعات الدراسية بشكل جيد .

أهداف تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالجامعة :

- تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في قاعات الدراسة .

- تزويد أعضاء هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في أدائه التدريسي .
- تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس .
- تزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعدهم في اختيار المقررات الدراسية وكذلك المدرسين .
- تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن التدريس الجامعي باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسية .

المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية . (عبدالرازق ، ب.ت ، ص : ٢١٠)

طرق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس :

يهدف تقويم الأداء التدريسي إلى تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة ، وتطوير كل ما يرتبط بالعملية التدريسية سواء داخل حجرات الدراسة أو خارجها باستخدام عدة طرق للتقويم هي :

تقويم رئيس القسم أو العميد :

يعتبر تقويم رئيس القسم وعميد الكلية لأعضاء هيئة التدريس من الأمور المهمة وذلك لأن العميد هو المسئول الأول ، ورئيس القسم هو الرئيس المباشر لأعضاء هيئة التدريس . ومن المفروض أن يكون عميد الكلية ورئيس القسم على علم ودراية بمستوى أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم ونشاطهم ومدى تعاونهم مع زملائهم في العمل ومدى تفانيهم في خدمة المجتمع ، وذلك من أجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ قرارات صائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كالترقية ، والتثبيت ، ومنح العلاوة التشجيعية وغيرها من الأمور ذات العلاقة بالجانب الإداري .

وتعتبر الزيارة داخل قاعة الدرس إحدى الطرق التي يتبعها المسئولون كرئيس القسم وعميد الكلية ، ولو أن هذه الطريقة غير شائعة ، إلا أن بعض الجامعات كجامعة مشقن تتبعها في بعض الأقسام . ويرى البعض عدم الاعتماد على تقرير رئيس القسم أو عميد الكلية منفرداً في تقييم أعضاء هيئة التدريس ، لأنه قد يكون في بعض الأحيان مبنياً على الانطباع الشخصي أو حديث الزملاء عن أعضاء هيئة التدريس ، وقد يستند في أحيان أخرى على القدرة الفعلية للمدرس في إلقاء المحاضرات الدراسية فقط ويرون ضرورة الجمع بين تقييم العميد ورئيس القسم وأنواع وطرق أخرى من التقييم مثل تقييم الطلاب والزملاء والتقييم الذاتي وذلك لتحقيق نسبة كبيرة من الموضوعية في التقييم . (البواردي ، ١٤١٦ هـ ، ص : ١٢٥ - ١٢٦) .

تقييم الزملاء :

فيه يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقييم زملائهم بشكل فردي أو عن طريق تشكيل لجان ، وفي كثير من الجامعات في العالم العربي نجد أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة يقومون أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال البحث العلمي ، وخدمة الجامعة والمجتمع ، وذلك من خلال لجان الترقيات التي تعينها الجامعات حيث تقوم هذه اللجان بتقييم الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي ، وكذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع . ويتم هذا النوع من التقييم من خلال :

- الزيارات : وهي عبارة عن زيارات متكررة يقوم بها أكثر من عضو هيئة تدريس من القسم نفسه أو من أقسام أخرى من الكلية لعضو هيئة التدريس وتدوين ملاحظاتهم عن فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات بشكل مباشر . وبعد كل زيارة تناقش الملاحظات مع عضو هيئة تدريس المقوم بشكل منفرد من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه التدريسي ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة لتطوير وتحسين هذا الأداء . ولكي يكون أسلوب

الزيارات أثر إيجابي في تحسين مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لا بد من توفر شروط هي :

- ◆ وجود ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس .
 - ◆ تدريب الملاحظ بشكل جيد على الملاحظة الفعالة .
 - ◆ استخدام الملاحظ نموذج تقييم معين .
 - ◆ مناقشة الملاحظات المدونة مع عضو هيئة التدريس بشكل ودي وموضوعي .
- فحص ومراجعة المواد التعليمية : يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس من القسم أو الكلية بشكل فردي أو على هيئة لجان بمراجعة دورية للمواد التدريسية التي يعدها عضو هيئة التدريس للمقررات التي يدرسها وتشمل مراجعة أهداف المقرر ومحتواه ، طريقة تنظيم وعرض الموضوعات المقررة ، طريقة التدريس المستخدمة ، المراجع والقراءات والواجبات المطلوبة من الطلاب ، الاختبارات التي يستخدمها لتقويم طلابه.
- ويعاب على طريقة تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس وخاصة أسلوب الزيارات ما يلي:

- أن الملاحظات التي تدون في الزيارات إنما هي مجرد انطباعات شخصية .
 - أسلوب الزيارات نتائجه غير موضوعية .
 - تؤدي الزيارات إلى تدني الروح المعنوية لعضو هيئة التدريس .
 - زيارة المسئولون لعضو هيئة التدريس تجعله في وضع غير جيد .
 - وجود ملاحظ خارجي في المحاضرة يؤدي إلى إرباك الجو العام للمحاضرة .
- تتأثر الملاحظة بالجمالة والصدقات الشخصية . (عبد الرازق ، ب.ت ، ص : ٢١٤ - ٢١٦) .

تقويم الطلاب :

إن تقويم الطلاب لفعالية تدريس الأستاذ الجامعي والأحكام التي يصدرونها على أساتذتهم أحد المصادر الرئيسية التي تعول عليها كثير من الجامعات في تقويم أساتذتها ، إن عملية تقويم

الطلاب لأساتذتهم عملية صعبة ومعقدة ؛ لأنه لا توجد معايير محددة وواضحة لقياس فعالية التدريس . (الخطيب ، ب.ت ، ص : ٨٢ - ٨٣) .

ويعتبر تقويم الطلاب لأساتذتهم من أكثر أساليب التقويم شيوعاً ، حيث يرى الكثير أن للطلاب الحق في المشاركة في عملية التقويم لفعالية الممارسات التدريسية لمدرسيهم ما داموا هم المعنيون مباشرة في عملية التعليم . وهذا الأسلوب يمكن أن يتم من خلال آراء الطلاب بناءً على استمارة مخصصة لجمع المعلومات قد يكون أعدها القسم أو الكلية أو الجامعة بعناية لهذا الهدف ، توزع على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي . وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب يعتبر من أكثر الأساليب شيوعاً في تقويم الأستاذ الجامعي ، إلا أن هناك بعض التساؤلات التي تثار كثيراً من قبل الباحثين في هذا الموضوع ولعل من أبرز هذه التساؤلات التساؤل حول مدى اقتناع أعضاء هيئة التدريس بقدرة طلابهم على إدراك ومشاهدة جوانب الضعف والقوة في الممارسات التدريسية، وعزلها عن بعضها وعن العوامل الخارجية عند التقويم ، ومدى الإسهام الفعلي لتقويم الطلاب في تطوير كفاءات التدريس لدى أستاذ الجامعة وتحسينها . (البواردي، ١٤١٦ ، ص : ١٢٣) .

ومن أهم مميزات تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ما يأتي :

- تتمتع بدرجة ثبات عالية .
- تتمتع بدرجة صدق جيدة .
- نتائجها موضوعية وغير متحيزة .
- تعتبر من أفضل طرق وأساليب تقويم الأداء الوظيفي .

التقويم الذاتي :

يعتبر التقويم الذاتي من أساليب بالتقويم التي تتبعها كثير من الجامعات ، ويقصد به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقويم فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات والأسس التي يعتمد

عليها عند استخدام هذه الطريقة . فالتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس وللقيادة الجامعية يستند إلى أن مهارات الأفراد واستعداداتهم العقلية تساعد على نقد الذات دوماً لمواصلة التعلم . وتهدف الجامعات من وراء استخدام التقويم الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعيده على النقد الذاتي ، وذلك من خلال تشخيصه لنقاط القوة والضعف في ممارساته التدريسية بهدف تحسين مستوى أدائه أثناء المحاضرات وبالتالي تطوير أداء عضو هيئة التدريس مهنيًا وخاصة في مجال التدريس . (عبد الرازق ، ب.ت ، ص : ٢١٢) .

ويوجد عدة طرق لتطبيق أسلوب التقويم الذاتي منها :

- أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقويم أنفسهم وذلك باستخدام نماذج خاصة لهذا الغرض قد تكون شبيهة أو مطابقة أحياناً لنماذج تقويم الطلاب ، ومن ثم تقارن نتائج النوعين من التقويم ببعضها البعض .
- أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بتسجيل جميع فعاليتهم ونشاطاتهم وسلوكياتهم خلال المحاضرة على شريط فيديو ، ثم يقوم بعد ذلك باستعراض ذلك الشريط المسجل وتحليل ما يحتويه من فعاليات وممارسات تدريسية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف في تلك الفعاليات ، ومن ثم التوصل إلى حكم ذاتي عن مدى كفاءته وقدرته في التدريس الجامعي . (الثبتي والقريبي ، ١٤١٣ هـ ، ص : ٤٣٩) .

الدراسات السابقة

- دراسة حسن جامع وآخرون (١٩٨٤): هدفت إلى استطلاع رأي القائمين على عملية إعداد المعلمين في الكفاءات التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت . واشتملت عينة الدراسة على (١٥٤) فرداً تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وقد تضمنت العينة (١٠٣) فرداً من أساتذة معهدي التربية للمعلمين والمعلمات، و(٥١) فرداً من الموجهين المنتدبين للإشراف على التربية العملية في المعهدين. طبقت عليهم أداة الدراسة التي تضمنت خمسة مجالات

رئيسية هي: إعداد الدرس، ومجال تنفيذ الدرس، والمجال العلمي والنمو المهني، ومجال العلاقات الإنسانية والنظام، وأخيراً مجال التقويم. وتحليل بيانات الدراسة توصلت إلى عدد من النتائج منها:-
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة معهدي التربية للمعلمين والمعلمات (تربويين وغير تربويين) وبين الموجهين الفنيين (تربويين وغير تربويين) في إدراكهم للأهمية النسبية للكفاءات التدريسية التي جاءت بالإستبانة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التربويين (أساتذة وموجهين) وغير التربويين (أساتذة وموجهين) في إدراكهم للأهمية النسبية للمجالات التدريسية التالية:
- مجال إعداد الدرس ومجال التقويم فكانت الفروق لصالح التربويين.
- مجال الكفاءات العلمية والنمو المهني وكانت الفروق لصالح التربويين.
- لا توجد فروق ترجح لتغير التفاعل بين مجال العمل (أساتذة وموجهين) والإعداد (تربوي وغير تربوي) في المجالات موضع القياس.

- يوجد اتفاق بين الأساتذة والموجهين في ترتيب ثلاثة مجالات رئيسية هي مجال إعداد الدرس، ومجال تنفيذ الدرس، ومجال الكفاءات العلمية والنمو المهني. أما مجال العلاقات الإنسانية ومجال نظام التقويم فقد حدث بينهما اختلاف.

- دراسة محمد الخوالدة وتوفيق مرعي (١٩٩١): هدفت إلى معرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية بالجامعة. وقد تبين من نتائج الدراسة أن عدد الكفايات الأدائية المهمة والممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس في قائمة الكفايات ككل هي ست كفايات فقط من أصل خمسين كفاية تدريسية اشتملت عليها القائمة التي تم إعدادها، كما وجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين المتوسطات الحسابية لدرجات أهمية الكفايات الأدائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لفترة الخدمة لصالح فئة الخدمة القصيرة.

- دراسة زعرب (١٩٨٩): هدفت إلى معرفة نظرة أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية في الجامعات الفلسطينية لمدى اكتمال الخلفية العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس والنشاطات التي يقوم

بها. واشتملت العينة على (١٠٣) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية الخمس، وبلغت نسبة الذكور ٩٣.٢% ونسبة الإناث بالعينة ٦.٨%. وتوصلت الدراسة إلى أن الخلفية العلمية لعضو هيئة التدريس ينقصها الإعداد التربوي في استخدام العلوم السيكلوجية، واستخدام استراتيجيات تدريسية مختلفة، واستخدام تقنيات تعليمية، واستخدام الحاسب الآلي في التدريس.

- **دراسة الخياط، و ذياب (١٩٩٦):** هدفت إلى الكشف عن الجوانب الإيجابية والسلبية في نظام تقويم كفاءة المعلم حول مدى تحقيق نظام التقويم للأهداف التي وضع من أجلها، وللتعرف على المعوقات التي تواجه تنفيذه.

وطبقت استبانة لاستطلاع آراء العاملين في الحقل التربوي من معلمين وإداريين وموجهين حول هذا النظام على عينة بلغت (٥٢٣) فرداً، وتحليل بيانات الدراسة توصلت إلى عدد من النتائج منها: المسؤولية التربوية الرئيسة لنظام تقويم كفاءة المعلم هي الثابت من مدى تحقيق المعلمين للأهداف المرجوة من المنهج الذي يدرسونه.

أهم بنود استطلاع الرأي في قياس الكفاءة هو المحافظة على الدوام والالتزام بأخلاقيات المهنة. وجود معارضة بين أفراد العينة على إدراج جدول العقوبات والخصومات ضمن التقرير السنوي للمعلم.

- **دراسة عفانة (١٩٩٨)** استهدفت تحديد الكفاءات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبة الجامعة. وبلغت عينة الدراسة (٣٢١) طالباً وطالبة. وأظهرت النتائج قصوراً في الكفايات التي يمارسونها، حيث وصلت إلى (٣٦) كفاية من أصل (١٠٠) كفاية. كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الكفايات التدريسية ترجع إلى الجنس ونوع الكلية التي ينتمي إليها الطلاب.

- **دراسة الخثيلة (٢٠٠٠):** هدفت إلى تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي، والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من وجهة نظر طلابه. واتخذت الدراسة مجتمعاً من طالبات جامعة الملك سعود المتوقع تخرجهن في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤١٨/١٤١٩ هـ في مدينة الرياض، وكانت أداة الدراسة استمارة مكونة من

(٦٠) فقرة تناولت ستة محاور. وتوصلت الدراسة إلى:

أهمية الوقوف على نوعية معارف الطلاب ووجهة نظرهم كأداة نصل بها إلى واقع التعليم، ومن ثم نتجه فيها إلى سبل تحسين مستوى الأداء للتعليم الجامعي.

الأنماط المختلفة للمحاضرة سواء التقليدي أو المتنوع أو الميداني، لا يمكن أن تتحمل المسؤولية الكبرى لتوصيل المعرفة، بل البيئات التدريسية المساعدة والتقنيات التعليمية وأساليب التدريس المرتكزة على القراءات والتجارب والخبرات الأخرى والخروج عن الروتين بحيث ينوع العرض بشكل جيد يسهم في تحفيز الطلاب على بذل الجهد وتوظيف كامل طاقتهم.

ضرورة تنظيم وبناء المحاضرة على تحديد العمق المناسب للمادة المعطاه من حيث العرض والشرح والوقت والاهتمام بالتغذية الراجعة وأهمية استيعابها لفكر جديد وإضافة في المعرفة.

الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، ويرجع ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء.

الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً مجتمع الدراسة وعينتها والخطوات الإجرائية اللازمة للتحقق من صدق وثبات الأداة، كما يتضمن وصفاً لتصميم الدراسة والأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل البيانات

مجتمع الدراسة وعينتها :

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع رئيسات الأقسام في الجامعات السعودية. أما عينة الدراسة فقد تكونت من (٤٠) رئيسة قسم يمثلن جميع كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للعام الجامعي ١٤٣١/١٤٣٢هـ. وقد تم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية الطبقية. ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية

المجموع	الرتبة الأكاديمية				
	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد		
21	3	4	14	أدبية	الكلية
19	2	4	13	علمية	
40	5	8	27	المجموع	

أداة الدراسة :

استخدمت في هذه الدراسة استبانة قام الباحث بإعدادها وتطويرها مستنداً إلى ما يملكه من خبرة في مجال الإدارة والتقويم التربوي بالإضافة إلى ما وجدته واطلع عليه بالبحث الدقيق والمستفيض من خلال دراسة وتحليل العلاقات والظواهر الاجتماعية التي توجد بين الأفراد والجماعات التي ينتمون إليها وبين الجماعات بعضها ببعض ، الاطلاع على عدد من قوائم واستمارات تقدير وتحديد الكفايات والعناصر الأساسية لتقويم المدرسين بشكل عام ومنها: (دراسة الخثيلة، ٢٠٠٠)، (استمارة تقييم الأستاذ الجامعي بجامعة أم القرى ٢٠٠١)، (دراسة صابر، وفودة، ١٩٨٧)، (عساس، ١٩٩٤)، (الشعوان، ٢٠٠١)، (معاجيني، ١٩٩٨)، (الخياط، وذياب، ١٩٩٦)، (جامع وآخرون، ١٩٨٤)

وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين رئيسيين هما :

١. المعلومات العامة وتتضمن الكلية ، الرتبة الأكاديمية.

٢. مجالات أداة قياس الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام ويشمل هذا الجزء (٥٣) فقرة موزعة حسب مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي . تم تحديد المجالات الرئيسية التي تمثل جوانب التقويم الأساسية لأداء أعضاء هيئة التدريس في قائمة، وهي تمثل المجالات الأكثر تكراراً بين القوائم السابقة .

إجراءات الدراسة :

١. إعداد أداة الدراسة .

٢. عرض الاستبانة على عدد من المحكمين .

٣. توزيع استبانات على أفراد عينة الدراسة .

٤. جمع الاستبانات .

٥. تفرغ البيانات وإدخالها إلى الحاسب وتحديد المعالجات والاختبارات والتحليلات الإحصائية اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة ومن ثم تنفيذها وإخراج نتائجها وعرضها بشكل يسهل فهمها، والوصول إلى استنتاجات والخروج بتوصيات اعتماداً على تلك النتائج.

متغيرات الدراسة :

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل :

الكلية ولها مستويان (علمية ، أدبية) .

الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة مستويات (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) .

ثانياً : المتغيرات التابعة وتشمل :

صدق وثبات الأداة ويقاس بحساب معاملات الارتباط لمتوسطات درجات استجابة رؤساء على فقرات الاستبانة.

مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ويقاس بالمتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مقياس الأداء الذي يتكون من (٥٣) فقرة .

المعالجة الإحصائية :

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات التي تم تفرغها من الإستبانات من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة وعلى النحو التالي:

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة والمتعلق بأهم مجالات نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة (الدرجة الكلية)على فقرات المقياس المستخدم في الدراسة ولكل مجال من مجالات الاداة على حدة. كما تم حساب النسب المئوية لكل من المجالات الست التي تمثل أداة الدراسة الكلية
للإجابة عن الاسئلة الثاني والثالث تم حساب معاملات الارتباط لكل فقرة وعلاقتها بالمجال الذي تنتمي اليه بالاضافة إلى العلاقة مع الدرجة الكلية.

١. وللإجابة عن أسئلة الدراسة المتبقية (الثالث وحتى السادس) والمتعلقة في تأثر الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تبعاً لمتغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية. والتفاعل بينها . فقد استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) ذو التصميم العاملي (٢ × ٣) للإجابة عن هذه الأسئلة .

نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة ومناقشتها والتي هدفت إلى الكشف عن أهم مجالات أداة نموذج قياس الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟ ، وأثر كل من متغيرات الكلية (علمية ، أدبية)، الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك ، استاذ) ، في الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول مجالات قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، وقد تم عرض النتائج وفقاً للترتيب التالي:

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن هذا السؤال وهو : ما الكفايات الأساسية التي يجب أن يتضمنها نموذج قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على فقرات أداة الدراسة ، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة

موزعة حسب متغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية. وتوضح الجداول التالية هذه المتوسطات والانحرافات

المعيارية : جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة

الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	العدد	الفقرة	الرقم	المجال
0.75	4.45	40	يحرص على أناقة المظهر وسلامة الهنءام	1	السماء الشءصءية
0.59	4.43	40	ءءاضع مع الطلاب ءون المساس من هءبءه	2	
0.59	4.43	40	ءءامل مع الطلاب بعءل ونزاهة	3	
0.61	4.13	40	ءمىز بىن العلاءاء الشءصءية والمسؤوءىاء المهءية	4	
0.68	4.45	40	ءءمع بالموضوعىة فى عرض الآراء وإصءار الأحكام	5	
0.60	4.50	40	ىضبء نفسه ولا ىءسرع أو ىنفعل عند المواقف المءاصة	6	
0.68	4.18	40	ءءلك القءرة على حل المشكلاء الطارئة	7	
0.56	4.70	40	ىءترم زملاءه	8	
0.69	4.30	40	ىهءم بالعلاءاء الإنسانىة	9	
0.49	4.63	40	ءءوافق أقواله مع أفعاله فى جمىع مواقفه	10	
0.50	4.45	40	ىءءرى الأمانة و ىءافظ على أسرار العمل	11	
0.56	4.20	40	ىلم بالأسس التربوىة فى إءءاء مءاضرائه	12	التءربىة
0.66	4.35	40	ىعءنى بوضع المءطء وءنفىءها	13	

0.76	4.30	40	يتابع الأعمال الأكاديمية في الكلية	١٤	
0.60	4.53	40	يشارك في عضوية اللجان الأكاديمية	١٥	
0.64	4.48	40	يطور البيئة التعليمية في الكلية	١٦	
0.60	4.55	40	يشرف على البحوث والدراسات	١٧	
0.55	4.60	40	يعمل على التطوير المستمر للمناهج والخطط الدراسية	١٨	
0.71	4.43	40	يطلع على التجارب المتقدمة والاستفادة منها	١٩	
0.55	4.43	40	يقوم مخرجات الخطط والبرامج في الكلية	٢٠	
0.64	4.48	40	يهتم بالنمو المهني	٢١	
0.60	4.55	40	يهيئ الظروف الملائمة لانخراط الطلاب بالعمل الأكاديمي	٢٢	
0.55	4.60	40	يوفر فرص الابتكار في التدريس	٢٣	
0.71	4.43	40	يستقصى آراء الطلاب في مختلف المواقف التعليمية	٢٤	
0.55	4.45	40	يشجع الطلبة على التغيير والتطوير	٢٥	
0.73	4.33	40	يحرص على بناء قنوات تواصل مناسبة مع الطلاب	٢٦	الكفايات التواصلية
0.60	4.50	40	ينصت إلى الطلبة بانتباه	٢٧	
0.55	4.45	40	يجيب عن أسئلة الطلاب	٢٨	
0.55	4.48	40	يهتم بمعالجة مشاكل الطلاب بالأساليب التربوية	٢٩	
0.53	4.23	40	يملك مهارات الاتصال الجيد مع الآخرين (الزملاء، الإداريين)	٣٠	

0.69	4.30	40	يتملك طرق التعامل المناسبة مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	٣١	الأنشطة البحثية
0.63	4.40	40	يقترح عناوين (مشروعات) بحثية إبداعية	٣٢	
0.62	4.23	40	يتابع المنشورات الحديثة في مجال تخصصه	٣٣	
0.75	4.05	40	يطور شراكات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص	٣٤	
0.68	4.50	40	يزود الطلاب بقضايا بحثية ذات أهمية للمجتمع والعالم	٣٥	
0.80	4.08	40	ينشر بحثاً في دوريات ذات سمعة مرموقة	٣٦	
0.67	4.40	40	يتعاون مع آخرين لتنفيذ بحوث جماعية	٣٧	
0.71	4.18	40	يقدم مراجعات للكتب الحديثة في ميدان التخصص	٣٨	
0.75	4.45	40	يستخدم الوسائط المتعددة في التدريس	٣٩	توظيف التقنية والوسائط المتعددة
0.60	4.45	40	يستخدم المحادثة النصية (chat) للتداول مع الطلاب	٤٠	
0.66	4.33	40	يستخدم المحادثة الصوتية للنقاش والحوار مع الطلاب	٤١	
0.62	4.08	40	يتواصل مع الطلاب من خلال مؤتمرات الفيديو Videoconferencing	٤٢	
0.74	4.35	40	يستخدم الملاحظات على صفحات النظام الإلكتروني	٤٣	
0.67	4.38	40	يصمم المقرر التعليمي	٤٤	
0.73	4.08	40	يصمم التمارين والتطبيقات التعليمية المختلفة في المقرر	٤٥	
0.67	4.60	40	يضع الاختبارات التقييمية المختلفة في المقرر	٤٦	
0.61	4.20	40	يدرس عبر وسائط النظم المتعددة	٤٧	

0.50	4.58	40	يتواصل مع الطلاب عبر البريد الالكتروني	٤٨	خدمة المجتمع
0.64	4.48	40	يقترح مشاريع لخدمة البيئة الاجتماعية	٤٩	
0.60	4.50	40	يساهم في لجان العمل الداعمة للمجتمع	٥٠	
0.55	4.53	40	يقدم المقترحات التطويرية	٥١	
0.71	4.43	40	يقدم الاستشارات الضرورية	٥٢	
0.55	4.43	40	يساهم في تدريب وتأهيل الكفاءات الخادمة للمجتمع	٥٣	
0.28	4.40	40	المعدل العام		

• أعلى درجة (٥)

يلاحظ من الجدول رقم (٢) أن متوسط درجات التي حصلت عليها فقرات نموذج الاداء الوظيفي قد تراوحت بين (٤.٠٥ - ٤.٧٠) ، وهذا يدل على أن هذا النموذج يتمتع بدرجة عالية جداً من الرضا في ضوء الاحكام الصادرة عن رؤساء الاقسام في الجامعة مما يجعله صالحاً للاستخدام لقياس مستوى الأداء الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

كما يشير الجدول نفسه الى ان المعدل العام للاداء قد بلغ (٤.٤) وبانحراف معياري (٠.٢٨) مما يعني أن هذا النموذج يتمتع بدرجة عالية من التفضيل والمصادقية من قبل رؤساء الاقسام باعتباره مقياساً مناسباً لقياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات نتيجة اشتماله على أهم المجالات التي يجب قياسها والتحقق من مدى جودتها لدى عضو هيئة التدريس.

كما يلاحظ من الجدول رقم (٢) أن الفقرات ذوات الأرقام (٨ ، ١٠ ، ٤٦ ، ٢٣ ، ١٨) حصلت على أعلى متوسطات حسابية على الترتيب ، بينما حصلت الفقرات ذوات الأرقام (٣٤ ، ٣٦ ، ٤٢ ، ٤٥ ، ٤) على أدنى متوسطات حسابية على الترتيب. مما يعني أن هذه النتائج لا تشير إلى أفضلية مجال على الآخر فالملاحظ وجود تقارب كبير جداً بين تلك المجالات جميعها.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من المجالات الستة ويوضح الجدول رقم (٣) هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على أداة الدراسة وعدد فقرات كل مجال .

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات

أفراد العينة على أداة الدراسة حسب المجال وعدد فقرات كل مجال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	المجال
0.30	4.42	١١	السمات الشخصية
0.37	4.45	١٤	الكفايات التدريسية والأكاديمية
0.35	4.38	٦	الكفايات التواصلية

0.39	4.26	٧	الأنشطة البحثية
0.31	4.35	١٠	توظيف التقنية والوسائط المتعددة
0.38	4.47	٥	خدمة المجتمع
0.28	4.40	٥٣	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (٣) أن الأثر الأكبر في الأحكام الصادرة عن رؤساء الأقسام حول مجالات نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان في مجال خدمة المجتمع حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (٤.٤٧) وبانحراف معياري (٠.٣٨)، بينما كان أقل أثر في تلك الأحكام في مجال الأنشطة البحثية حيث بلغ متوسط الدرجات في هذا المجال (٤.٢٦) وبانحراف معياري (٠.٣٩) .

كما يتضح من الجدول نفسه أيضاً أن متوسط درجات الاحكام الصادرة عن رؤساء الاقسام حول مجالات نموذج الاداء الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس قد تراوحت بين (٤.٢٦ - ٤.٤٧)

ويوضح الجدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الرتبة الأكاديمية والكلية.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات

أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الرتبة الأكاديمية والكلية

الكلية	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري
أدبية	مساعد أستاذ	4.28	14	0.13

0.07	4	4.67	مشارك أستاذ	
0.03	3	4.96	أستاذ	
0.28	21	4.45	الكلية	
0.22	13	4.20	مساعد أستاذ	علمية
0.10	4	4.53	مشارك أستاذ	
0.01	2	4.80	أستاذ	
0.28	19	4.34	الكلية	
0.18	27	4.24	مساعد أستاذ	الكلية
0.11	8	4.60	مشارك أستاذ	
0.09	5	4.90	أستاذ	
0.28	40	4.40	الكلية	

يتضح من الجدول رقم (٤) أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس من ذوي رتبة أستاذ قد حققوا أعلى متوسط حسابي حيث بلغ متوسط درجات استجاباتهم على أداة الدراسة ككل (٤.٩٠) . بينما بلغ متوسط استجابات رتبة أستاذ مشارك (٤.٦٠) ، و (٤.٢٤) لرتبة أستاذ مساعد. وهذا يدل على أن أصحاب الرتب العلمية الأعلى قد يكون لهم تصور أوضح حول العمل الأكاديمي الجامعي بكل ما فيه نتيجة الخبرة العالية في هذا المجال حيث أن من يحمل الرتب العليا لا بد وأنه قد أنجز العدد الكبير والمناسب من الأبحاث المتخصصة والإشراف الأكاديمي على الرسائل الجامعية وغيرها

من الامور ذات العلاقة والتي يكون من نتائجها اعطاء تصور اوضح للمطلوب من عضو هيئة التدريس.

كما يشير الجدول إلى أن درجات أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ في الكليات الأدبية قد حصل على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ متوسط درجاتهم (٤.٩٦) ، كما يوضح الجدول نفسه أن متوسط درجات الكليات الأدبية أعلى منها في الكليات العلمية حيث بلغ متوسط درجات استجابات الكليات الأدبية (٤.٤٥) ، بينما بلغ متوسط درجات الكليات العلمية (٤.٣٤) . وقد يفسر هذا إلى أن الكليات الأدبية أكثر ارتباطاً بمجالات المناهج وطرق التدريس والعلاقات البينية مع الطلاب من الكليات العلمية والتي تتصف غالباً بنوع من التجريد.

كما تم حساب التكرارات وقيمة كاً للاجابة عن الفرضية الا النتائج المتعلقة بالفرض الاول للدراسة:

الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 5\%$) بين تكرارات درجات تفضيل الكفاءات المهنية المتضمنة في نموذج الأداء الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام.

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب التكرارات لاستجابات أفراد العينة من الطلاب على قائمة الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي، والفروق بينها باستخدام كاً، وتوضح الجداول (٥-١٠) هذه النتائج.

جدول (٥)

التكرارات وقيمة " كاً" للفروق بينها ومستوى دلالتها لفقرات قائمة

الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي (السمات الشخصية) من وجهة نظر رؤساء الأقسام

مستوى الدلالة	كاً	التكرارات لدرجة التفضيل					الفقرة	الرقم
		٥	٤	٣	٢	١		

٠٠٠٠١	١٣.٤٠	٢٤	١٠	٣	٠	٠	يحرص على أنيقة المظهر وسلامة الهندام	١
٠٠٠٠١	١٤.٤٥	١٩	١٩	٢	٠	٠	يتواضع مع الطلاب دون المساس من هيئته	٢
٠٠٠٠١	١٤.٤٥	١٩	١٩	٢	٠	٠	يتعامل مع الطلاب بعدل ونزاهة	٣
٠٠٠٠٠	١٦.٢٥	١٠	٢٥	٥	٠	٠	يميز بين العلاقات الشخصية والمسؤوليات المهنية	٤
٠٠٠٠٢	١٢.٢٠	٢٢	١٤	٤	٠	٠	يتمتع بالموضوعية في عرض الآراء وإصدار الأحكام	٥
٠٠٠٠٠	١٥.٨٠	٢٢	١٦	٢	٠	٠	يضبط نفسه ولا يتسرع أو ينفعل عند المواقف الخاصة	٦
٠٠٠١٥	٨.٤٥	١٣	٢١	٦	٠	٠	يملك القدرة على حل المشكلات الطارئة	٧
٠٠٠٠٠	٣٢.٦٠	٣٠	٨	٢	٠	٠	يحترم زملائه	٨
٠٠٠٢٠	٧.٨٥	١٧	١٨	٥	٠	٠	يهتم بالعلاقات الإنسانية	٩
٠٠١١٤	٢.٥٠	٢٥	١٥	٠	٠	٠	تتوافق أقواله مع أفعاله في جميع مواقفه	١٠
٠٠٥٢٧	٠.٤٠٠	١٨	٢٢	٠	٠	٠	يتحرى الأمانة و يحافظ على أسرار العمل	١١

يتضح من الجدول رقم (٥) أن جميع الكفاءات المهنية لمجال السمات الشخصية في قائمة الكفاءات المطلوبة للأستاذ الجامعي جاءت درجة تفضيلها عالية وبفروق دالة عند مستوى ٠.٠٥، فيما عدا الكفاءة رقم (١٠) والتي تنص على " تتوافق أقواله مع أفعاله في جميع مواقفه"، فقد جاءت الفروق بين تفضيلها بدرجة عالية ودرجة عالية جداً غير دالة. ويفسر ذلك بأن رؤساء الأقسام يفضلون ويأملون بأن تتوافق أقواله مع أفعاله في جميع مواقفه، وهم بذلك يضعون الأستاذ الجامعي موضع تقدير واهتمام، ويرون بأن عضو هيئة

التدريس يتمتع أصلاً بهذه الصفة الهامة.

كذلك تشير النتائج أيضاً إلى أن الكفاءة رقم (١١) كذلك غير دالة إحصائياً والتي تنص على "يتحرى الأمانة و يحافظ على أسرار العمل" مما يعطي صورة واضحة عن أن عضو هيئة التدريس يتصف أصلاً بهذه الصفة دون الحاجة إلى القياس.

جدول (٦)

التكرارات وقيمة "كا^٢" للفروق بينها ومستوى دلالتها لفقرات قائمة الكفاءات

المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي (الكفايات التدريسية والأكاديمية) من وجهة نظر رؤساء الأقسام

الرقم	الفقرة	التكرارات لدرجة التفضيل					كا ^٢	مستوى الدلالة
		١	٢	٣	٤	٥		
١	يلم بالأسس التربوية في إعداد محاضراته	٠	٠	٣	٢٦	١١	٢٠.٤٥	٠.٠٠٠
٢	يعتني بوضع الخطط وتنفيذها	٠	٠	٤	١٨	١٨	٩.٨٠	٠.٠٠٧
٣	يتابع الأعمال الأكاديمية في الكلية	٠	٠	٧	١٤	١٩	٥.٤٥	٠.٠٦٦
٤	يشارك في عضوية اللجان الأكاديمية	٠	٠	٢	١٥	٢٣	١٦.٨٥	٠.٠٠٠
٥	يطور البيئة التعليمية في الكلية	٠	٠	٣	١٥	٢٢	١٣.٨٥	٠.٠٠١
٦	يشرف على البحوث والدراسات	٠	٠	٢	١٤	٢٤	١٨.٢٠	٠.٠٠٠
٧	يعمل على التطوير المستمر للمناهج والخطط الدراسية	٠	٠	١	١٤	٢٥	٢١.٦٥	٠.٠٠٠
٨	يطلع على التجارب المتقدمة والاستفادة	٠	٠	٥	١٣	٢٢	١٠.٨٥	٠.٠٠٤

منها							
٩	يقوم مخرجات الخطط والبرامج في الكلية	٠	٠	١	٢١	١٨	١٧.٨٥
١٠	يهتم بالنمو المهني	٠	٠	٣	١٥	٢٢	١٣.٨٥
١١	يهيئ الظروف الملائمة لانخراط الطلاب بالعمل الأكاديمي	٠	٠	٢	١٤	٢٤	١٨.٢٠
١٢	يوفر فرص الابتكار في التدريس	٠	٠	١	١٤	٢٥	٢١.٦٥
١٣	يستقصي آراء الطلاب في مختلف المواقف التعليمية	٠	٠	٥	١٣	٢٢	١٠.٨٥
١٤	يشجع الطلبة على التغيير والتطوير	٠	٠	١	٢٠	١٩	١٧.١٥

من الجدول رقم (٦) يتضح أن جميع الكفاءات المهنية لمجال الكفايات التدريسية والأكاديمية في قائمة الكفاءات المطلوبة للأستاذ الجامعي جاءت درجة تفضيلها عالية وبفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥)، فيما عدا الكفاءة رقم (٣) والتي تنص على " يتابع الأعمال الأكاديمية في الكلية "، فقد جاءت الفروق بين تفضيلها بدرجة متوسطة ودرجة عالية ودرجة عالية جداً غير دالة. ويمكن تفسير ذلك بأن رؤساء الأقسام يرغبون في أن يكون عضو هيئة التدريس على درجة عالية من الكفاءة في متابعة الأعمال الأكاديمية في الكلية.

جدول (٧)

التكرارات وقيمة "كا" للفروق بينها ومستوى دلالتها لفقرات قائمة

الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي (الكفايات التواصلية) من وجهة نظر رؤساء

الأقسام

الرقم	الفقرة	التكرارات لدرجة التفضيل	كا ^٢	مستوى
-------	--------	-------------------------	-----------------	-------

الدلالة		٥	٤	٣	٢	١		
٠٠٠٣٦	٦.٦٥	١٩	١٥	٦	٠	٠	يحرص على بناء قنوات تواصل مناسبة مع الطلاب	١
٠٠٠٠٠	١٥.٨٠	٢٢	١٦	٢	٠	٠	ينصت إلى الطلبة بانتباه	٢
٠٠٠٠٠	١٧.١٥	١٩	٢٠	١	٠	٠	يجيب عن أسئلة الطلاب	٣
٠٠٠٠٠	١٧.١٥	٢٠	١٩	١	٠	٠	يهتم بمعالجة مشاكل الطلاب بالأساليب التربوية	٤
٠٠٠٠٠	٢٤.٠٥	١١	٢٧	٢	٠	٠	يملك مهارات الاتصال الجيد مع الآخرين (الزملاء، الإداريين،...)	٥
٠٠٠٢٠	٧.٨٥	١٧	١٨	٥	٠	٠	يملك طرق التعامل المناسبة مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	٦

من الجدول يتضح أن جميع الكفاءات المهنية لمجال الكفايات التواصلية في قائمة الكفاءات المطلوبة للأستاذ الجامعي ضمن نموذج الأداء الوظيفي جاءت درجة تفضيلها عالية وبفروق دالة عند مستوى ٠.٠٠٥، ويمكن تفسير ذلك في ضوء النظرة الطموحة لدى رؤساء الأقسام للأستاذ الجامعي وآمالهم في التعاملات والعلاقات الإنسانية بينه وبين الطلاب على وجه الخصوص وبينه وبين جميع فريق العمل في الكلية والجامعة بشكل عام. وما يمكن أن يؤدي ذلك من عائد نفسي وتربوي وأكاديمي على الطلاب، ومما يشجعهم على الاتصال المباشر والفوري به عندما تعترضهم المشكلات في أثناء دراستهم الجامعية.

جدول (٨)

التكرارات وقيمة "كا" للفروق بينها ومستوى دلالتها لفقرات قائمة

الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي (الأنشطة البحثية) من وجهة نظر رؤساء الأقسام

الرقم	الفقرة	التكرارات لدرجة التفضيل					كا ^٢	مستوى الدلالة
		٥	٤	٣	٢	١		
١	يقترح عناوين (مشروعات) بحثية إبداعية	١٩	١٨	٣	٠	٠	١٢.٠٥	٠.٠٠٢
٢	يتابع المنشورات الحديثة في مجال تخصصه	١٣	٢٣	٤	٠	٠	١٣.٥٥	٠.٠٠١
٣	يطور شراكات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص	١٢	١٨	١٠	٠	٠	٢.٦٠	٠.٢٧٣
٤	يزود الطلاب بقضايا بحثية ذات أهمية للمجتمع والعالم	٢٤	١٢	٤	٠	٠	١٥.٢٠	٠.٠٠١
٥	ينشر بحثاً في دوريات ذات سمعة مرموقة	١٤	١٥	١١	٠	٠	٠.٦٥	٠.٧٢٣
٦	يتعاون مع آخرين لتنفيذ بحوث جماعية	٢٠	١٦	٤	٠	٠	١٠.٤٠	٠.٠٠٦
٧	يقدم مراجعات للكتب الحديثة في ميدان التخصص	١٤	١٩	٧	٠	٠	٥.٤٥	٠.٠٦٦

من الجدول يتضح أن نصف الكفاءات المهنية لمجال البحث العلمي في قائمة الكفاءات المطلوبة للأستاذ الجامعي ضمن نموذج الأداء الوظيفي جاءت درجة تفضيلها عالية وبفروق دالة عند مستوى ٠.٠٠٥، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الآمال

المعقودة على عضو هيئة التدريس في تشجيعه للبحث العلمي ومساهمته في النشر والارتقاء بمستواه المهني. بينما جاءت الفقرات (٣ ، ٥ ، ٧) غير دالة إحصائية وقد يعود ذلك إلى صعوبة النشر في المجالات العلمية ذات سمعة مرموقة.

جدول (٩)

التكرارات وقيمة "كا^٢" للفروق بينها ومستوى دلالتها لفقرات قائمة الكفاءات

المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي (توظيف التقنية والوسائط المتعددة) من وجهة نظر رؤساء الأقسام

الرقم	الفقرة	التكرارات لدرجة التفضيل					كا ^٢	مستوى الدلالة
		٥	٤	٣	٢	١		
١	يستخدم الوسائط المتعددة في التدريس	٢٤	١٠	٦	٠	٠	١٣.٤٠	٠.٠٠١
٢	يستخدم المحادثة النصية (chat) للتحاور مع الطلاب	٢٠	١٨	٢	٠	٠	١٤.٦٠	٠.٠٠١
٣	يستخدم المحادثة الصوتية للنقاش والحوار مع الطلاب	١٧	١٩	٤	٠	٠	٩.٩٥	٠.٠٠٧
٤	يتواصل مع الطلاب من خلال مؤتمرات الفيديو Videoconferencing	٩	٢٥	٦	٠	٠	١٥.٦٠	٠.٠٠٠
٥	يستخدم الملاحظات على صفحات النظام الالكتروني	٢٠	١٤	٦	٠	٠	٧.٤٠	٠.٠٢٥
٦	يصمم المقرر التعليمي	١٩	١٧	٤	٠	٠	٩.٩٥	٠.٠٠٧
٧	يصمم التمارين والتطبيقات التعليمية المختلفة في المقرر	١٢	١٩	٩	٠	٠	٣.٩٥	٠.١٣٩

٠٠٠٠٠	٢٤.٨٠	٢٨	٨	٤	٠	٠	يضع الاختبارات التقويمية المختلفة في المقرر	٨
٠٠٠٠١	١٥.٢٠	١٢	٢٤	٤	٠	٠	يدرس عبر وسائط النظم المتعددة	٩
٠٠٣٤٣	٠٠.٩٠	٢٣	١٧	٠	٠	٠	يتواصل مع الطلاب عبر البريد الالكتروني	١٠

يتضح من الجدول رقم (٩) أن جميع الكفاءات المهنية لمجال توظيف التقنية والوسائط المتعددة في قائمة الكفاءات المطلوبة للأستاذ الجامعي جاءت درجة تفضيلها عالية وبفروق دالة عند مستوى ٠.٠٠٥، فيما عدا الكفاءة رقم (٧) والتي تنص على " يصمم التمارين والتطبيقات التعليمية المختلفة في المقرر"، فقد جاءت الفروق بين تفضيلها بدرجة عالية ودرجة عالية جداً غير دالة. ويفسر ذلك بأن رؤساء الأقسام يطمحون إلى أن تكون هذه الكفاءة متوفرة عند عضو هيئة التدريس كونها كفاءة هامة جداً من حيث مساهمتها في تحسين تعلم الطلاب إن توفرت لدى عضو هيئة التدريس بشكل جيد. كما أن الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على " يتواصل مع الطلاب عبر البريد الالكتروني" كذلك لم دالة رغم أنها حاصلة على درجة تفضيل عالية. إلا أنها لم تكن دالة بسبب ضعف الاستخدام الحالي لهذه الكفاية من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على نحو مناسب، مما يفسر بأن رؤساء الأقسام يفضلون استخدام التقنية والتواصل عبر البريد الالكتروني لما له من مزايا عديدة في التواصل بين الأطراف المختلفة وخاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين المدرس والطالب.

جدول (١٠)

التكرارات وقيمة "كا^٢" للفروق بينها ومستوى دلالتها لفقرات

قائمة الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي (خدمة المجتمع) من وجهة نظر رؤساء الأقسام

الرقم	الفقرة	التكرارات لدرجة التفضيل					مستوى الدلالة	ك ^٢
		٥	٤	٣	٢	١		
١	يقترح مشاريع لخدمة البيئة الاجتماعية	٢٢	١٥	٣	٠	٠	١٣.٨٥	٠.٠٠١
٢	يساهم في لجان العمل الداعمة للمجتمع	٢٢	١٦	٢	٠	٠	١٥.٨٠	٠.٠٠٠
٣	يقدم المقترحات التطويرية	٢٢	١٧	١	٠	٠	١٨.٠٥	٠.٠٠٠
٤	يقدم الاستشارات الضرورية	٢٢	١٣	٥	٠	٠	١٠.٨٥	٠.٠٠٠٤
٥	يساهم في تدريب وتأهيل الكفاءات الخادمة للمجتمع	١٨	٢١	١	٠	٠	١٧.٤٥	٠.٠٠٠

من الجدول رقم (١٠) يتضح أن جميع الكفاءات المهنية لمجال خدمة المجتمع في قائمة الكفاءات المتطلبة للأستاذ الجامعي ضمن نموذج الأداء الوظيفي جاءت درجة تفضيلها عالية وبفروق دالة عند مستوى ٠.٠٠٥، ويمكن تفسير ذلك في ضوء النظرة الطموحة لدى رؤساء الأقسام للأستاذ الجامعي وآمالهم في التعاملات والعلاقات الإنسانية بينه وبين جميع فريق العمل في الكلية والجامعة بشكل عام. ومساهمته العالية في خدمة المجتمع من خلال المشاركة الفاعلة في المشاريع والنشاطات المتنوعة. ويمكن أن يفسر هذا إلى أن الدرجة العالية من المصداقية والارتباط المباشر لفقرات هذا المجال بحاجة واقعية تعيشها الأقسام الأكاديمية تعتبر هدفاً من أهدافها النبيلة التي تسعى إلى تحقيقها. وبالتالي جاءت جميع فقرات هذا المجال منسجمة مع تطلعات الأقسام في التطوير والتحديث.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني والخاص بدلالات صدق الأداة

١. للإجابة عن هذا السؤال وهو: ما دلالات صدق نموذج قياس الأداء الوظيفي

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام؟

توصل الباحث إلى دلالات صدق أداة الدراسة وأجزائها المختلفة باتباع ما يلي :

أ- الصدق الظاهري: تم اعتماد دلالة صدق البناء النظري بناء على التحليل النظري لمفهوم التقويم وعناصره الأساسية بالإضافة إلى تحديد الكفايات والعناصر الأساسية لتقويم المدرسين وذلك من خلال تحديد واختيار الفقرات وطريقة صياغتها وتحكيمها.

ب- صدق المحكمين: تم عرض الأداة على (٥) محكمين من رؤساء الأقسام من ذوي الاختصاص ملحق رقم (١) ، وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول مدى ملائمة كل فقرة وانتمائها إلى المجال الذي تندرج تحته بالإضافة إلى سلامة اللغة ووضوح المعنى، وفي ضوء الملاحظات الواردة من المحكمين تم إجراء بعض التعديلات الضرورية والمناسبة المتعلقة بسلامة اللغة وملائمة الألفاظ وترتيب الفقرات، حيث أصبحت القائمة تضم ستة مجالات رئيسية تمثل أهم مجالات أداة تقييم أداء الأستاذ الجامعي وهي كما يوضحها الجدول (١١). ومن ثم أصبحت القائمة مكونة من (٥٣) فقرة فرعية تقع ضمن ست مجالات رئيسية، وكل كفاءة فرعية تحدد درجة تفضيلها من وجهة نظر رئيس القسم على مقياس استجابة خماسي تشير فيه الدرجة الأعلى إلى درجة أعلى من التفضيل. ويحتوي الملحق رقم (٢) على الصورة النهائية لأداة الدراسة. حيث جاءت نسبة الاتفاق ١٠٠% على جميع فقرات القائمة.

جدول (١١)

توزيع فقرات أداة قياس الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية على المجالات الستة

م	المجال	عدد الفقرات
١	السمات الشخصية	١١
٢	الكفايات التدريسية والأكاديمية	١٤
٣	الكفايات التواصلية	٦
٤	الأنشطة البحثية	٧

١٠	توظيف التقنية والوسائط المتعددة	٥
٥	خدمة المجتمع	٦
٥٣	المجموع	

ج- الصدق الذاتي: وهو نوع من أنواع الصدق يشير إلى الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وهذا النوع من الصدق يقوم على الدرجات التحريية بعد التخلص من أخطاء القياس. أي أن الصدق الذاتي أو الحقيقي يعبر عما يحتويه الاختبار حقيقةً من الخاصية التي يقيسها خالية من أية أخطاء أو شوائب، بمعنى مقدار تشبع المقياس بما يقيسه حقيقة (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ١٨٦).

وتم حسابه بإيجاد الجذر التربيعي لقيم معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" للقائمة الحالية في أبعادها والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح بيانات ذلك النوع من الصدق. وهي كما يوضحها الجدول (١٢).

جدول (١٢)

الصدق الذاتي لأبعاد قائمة الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي والدرجة الكلية

م	المجال	معامل كرونباخ ألفا	الصدق الذاتي
١	السمات الشخصية	٠.٨٦٢	0.928
٢	الكفايات التدريسية والاكاديمية	٠.٧٣٧	0.858
٣	الكفايات التواصلية	٠.٨٢٠	0.906
٤	الأنشطة البحثية	٠.٨١٠	0.900
٥	توظيف التقنية والوسائط المتعددة	٠.٨٤٣	0.918
٦	خدمة المجتمع	٠.٧٨٥	0.886

يتضح من الجدول (١٢) أن القائمة الحالية تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الذاتي

د- صدق الاتساق الداخلي: يُشير فرج (١٩٨٠، ٣١٥ - ٣٢١) إلى أن "كرونباخ" أكد خمسة دلائل للصدق التكويني من بينها الاتساق الداخلي للقائمة، وكذلك أكد عبد الحميد (١٩٩٢، ٢٦٦) بأن الاتساق الداخلي من طرق التحقق من الصدق التكويني للقائمة.

وبالإضافة إلى صدق المحكمين والصدق الذاتي فإن الباحث قام بحساب صدق قائمة مجالات التقويم الأساسية بطريقة الاتساق الداخلي، وهذه الطريقة تعتمد على إيجاد معاملات الارتباط لكل مجال من مجالات قائمة التقويم الأساسية بالدرجة الكلية للقائمة. وبتطبيق القائمة على (٣٢) رئيس قسم خلال الفصل الدراسي الثاني ١٤٣١/١٤٣٢ هـ. من رؤساء الأقسام في جامعة الاميرة نورة. وبحساب معاملات الارتباط بين درجات أبعاد القائمة والدرجة الكلية لها أسفر التحليل عن بيانات الجدول التالي:

جدول (١٣)

الاتساق الداخلي لقائمة مجالات التقويم الاساسية لاعضاء هيئة التدريس

الدرجة الكلية	معدل معدل خدمة المجتمع	معدل توظيف التقنية والوسائط المتعددة	معدل الأنشطة البحثية	معدل الكفايات التواصلية	معدل الكفايات التدريسية والأكاديمية	معدل السمات الشخصية	الإحصائي	المجال
.863	.479	.876	.648	.771	.488	1	معامل الارتباط	معدل السمات الشخصية
.000	.002	.000	.000	.000	.001		مستوى الدلالة	
.801	.926	.441	.420	.393	1	.488	معامل الارتباط	معدل الكفايات التدريسية والأكاديمية
.000	.000	.004	.007	.012		.001	مستوى	

							الدلالة	
.772	.403	.799	.668	1	.393	.771	معامل الارتباط	معدل الكفايات التواصلية
.000	.010	.000	.000		.012	.000	مستوى الدلالة	
.754	.417	.631	1	.668	.420	.648	معامل الارتباط	معدل الأنشطة البحثية
.000	.007	.000		.000	.007	.000	مستوى الدلالة	
.838	.454	1	.631	.799	.441	.876	معامل الارتباط	معدل توظيف التقنية والوسائط المتعددة
.000	.003		.000	.000	.004	.000	مستوى الدلالة	
.787	1	.454	.417	.403	.926	.479	معامل الارتباط	معدل خدمة المجتمع
.000		.003	.007	.010	.000	.002	مستوى الدلالة	
1	.787	.838	.754	.772	.801	.863	معامل الارتباط	الدرجة الكلية
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	

يتضح من الجدول (١٣) دلالة جميع معاملات الارتباط بين مجالات التقويم الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بعضها مع بعض وبينها وبين الدرجة الكلية للقائمة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 5\%)$. مما يوضح صدق قائمة نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بطريقة الاتساق الداخلي. وبالتالي يجعل هذه الأداة صالحة

للاستعمال من أجل قياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثالث والخاص بدلالات ثبات الأداة

١. للإجابة عن هذا السؤال وهو: ما دلالات ثبات نموذج قياس الأداء الوظيفي

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الاقسام؟

توصل الباحث إلى دلالات ثبات أداة الدراسة بعدة طرق هي:

١- استخراج معامل ارتباط التجزئة النصفية لفقرات عينة الدراسة حيث تم حساب قيم معاملات الارتباط بين درجات نصفي عدد الكفايات في القائمة الكلية وكذلك في أبعادها، وتعديل قيم معاملات الارتباط بمعادلة "سبيرمان براون" وقد أسفر ذلك التحليل عن البيانات المتضمنة بالجدول (١٤). وقد اعتبر الباحث هذه المعاملات مقبولة ومناسبة لأغراض هذه الدراسة .

٢- طريقة كرونباخ ألفا: من خلال درجات تطبيق القائمة في أسلوب التجزئة النصفية، وحساب معامل ألفا كرونباخ لأبعاد القائمة والدرجة الكلية أسفر ذلك التحليل عن البيانات المتضمنة بالجدول (١٤)

جدول (١٤)

معاملات ثبات قائمة المجالات الرئيسية لأداة قياس الأداء

الوظيفي لعضو هيئة التدريس باستخدام التجزئة النصفية

الأبعاد	السمات الشخصية	الكفايات التدريسية والاكاديمية	الكفايات التواصلية	الأنشطة البحثية	توظيف التقنية والوسائط المتعددة	خدمة المجتمع	الدرجة الكلية
الارتباط النصفى	٠.٦٦	٠.٧٦	٠.٥٣	٠.٨١	٠.٧١	٠.٦١	٠.٨٨٥
الارتباط الكلي	٠.٧٩	٠.٨٦	٠.٦٩	٠.٨٩	٠.٨٣	٠.٧٥	٠.٩٣٩
ألفا للنصف	٠.٦٧	٠.٨١	٠.٦٠	٠.٧٨	٠.٧٨	٠.٥٦	٠.٩٣٧

							الأول
٠.٩٤٧	٠.٦٧	٠.٧٤	٠.٩٠	٠.٦٧	٠.٧٩	٠.٧٩	ألفا للنصف الثاني
٠.٨٣١	٠.٧٦٤	٠.٨٦١	٠.٩١٦	٠.٧٥٦	٠.٨٩٤	٠.٨٣١	ألفا للعدد الكلي

من الجدول (١٤) يتضح ثبات قائمة المجالات الرئيسية لأداة قياس مستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بطريقتي التجزئة النصفية " كرونباخ ألفا " في أبعادها الفرعية والدرجة الكلية. مما يعول عليها في الاستخدام لقياس مستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وتشير هذه النتيجة التي تتوافق الى حد كبير مع نتائج الاحكام التي تمثل دلالات الصديق والثبات لهذه الاداة.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة (٣ - ٦) :

للإجابة عن أسئلة الدراسة المتبقية والفرضيات المرتبطة بها فقد تم استخدام اسلوب تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA) ذو التصميم العاظمي (٢ × ٣) لأداة الدراسة الكلية . والجدول رقم (١٥) يوضح هذه النتائج .

جدول رقم (١٥)

نتائج تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة الكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
الكلية	388.895	1	388.895	6.030	.019
الرتبة الأكاديمية	5514.172	2	2757.086	42.747	.000

الكلية * الرتبة الأكاديمية	66.081	2	33.041	.512	.604
الخطأ	2192.939	34	64.498		
الكلية	2178190.000	40			

يتضح من جدول رقم (١٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية ، حيث بلغت قيمة " ف " للأثر الرئيس للكلية (٦.٠٣٠) وهي ذات دلالة إحصائية بمستوى يقل عن (٠.٠٥)؛ ولصالح الكليات الادبية كما هو واضح في جدول رقم (٤). حيث يتضح أن هنالك فروق في الاحكام الصادرة عن رؤساء الاقسام حول نموذج الاداء الوظيفي ولصالح الكليات الادبية حيث بلغ متوسط درجات استجابات رؤساء الاقسام في الكليات الادبية (٤.٤٥) بينما بلغ متوسط درجات استجابات رؤساء الاقسام في الكليات العلمية (٤.٣٤) . ويمكن تفسير هذا الى ان الكليات الادبية اكثر ارتباطا بمجالات المناهج وطرق التدريس والعلاقات البينية مع الطلاب من الكليات العلمية والتي تتصف غالبا بنوع من التجريد كما أشير اليه سابقاً. بينما بلغت قيمة "ف" للأثر الرئيس للرتبة الاكاديمية (٤٢.٧٤٧) وهي ذات دلالة إحصائية كذلك وبمستوى يقل عن (٠.٠٥) ؛ ويمكن تفسير هذا الفرق إلى أن أصحاب الرتب العلمية الاعلى أكثر وعياً لما هو مطلوب نتيجة ممارسته العديد من الأنشطة البحثية المتنوعة مابين أبحاث شخصية إلى ما يشرف عليه من رسائل جامعية لطلابه. كل هذه الامور تساهم وبشكل كبير في رسم صورة واضحة لدى عضو هيئة التدريس عن الأمور التي بحاجة إلى تقويم أو تطوير لدى عضو هيئة التدريس نتيجة الخبرة الطويلة.

بينما تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (١٥) أيضاً إلى عدم وجود أثر لتفاعل عاملي الكلية والرتبة الاكاديمية حيث بلغت قيمة " ف " (٠.٥١٢) وهي ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن (٠.٠٥) . وقد يفسر هذا الى أن مستوى الوعي بالامور التي يجب تقويمها او تطويرها ينمو مع عضو هيئة التدريس نتيجة الخبرة والنشاطات

البحثية التي تساهم في ترقية عضو هيئة التدريس. مما يعني أنه ليس من الضروري ارتباط التخصص بالرتبة الأكاديمية للحكم على مدى فاعلية بنود اداة التقويم. وانما يكفي الرتبة الأكاديمية والتي لا يحصل عليها عضو هيئة التدريس الا بعد مروره بخبرات متنوعة وطويلة تكون قد اكسبته هذا الفكر الذي يساهم في تحديد الامور التي بحاجة الى التطوير والتحسين وأن هذا الموضوع ينطبق على جميع الكليات. رغم وجود فروق في النتائج السابقة لكنها لم تكن بالكبيرة والتي قد تكون أساساً في الحكم على ادوات القياس.

المراجع:

- ١- البواردي ، عبد العزيز محمد . (١٤١٦ هـ) . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة . مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد ٨ ، ص ص ١١٥ - ١٧٩
- ٢- الثبيتي ، مليحان بن معيض والقربي ، علي بن سعد . (١٤١٣ هـ) . طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام . مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد ٥ ، ص ص ٤٢٧ - ٤٦٢ .
- ٣- جليبي (١٩٧٥ م) . التخطيط من أجل التطوير البسيط أو المنعدم في التعليم العالي
- ٤- حسن جامع، وحصه الشاهين، وفوزية الهادي (١٩٨٤) : الكفاءات التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في دولة الكويت. المجلة التربوية، السنة الأولى، العدد الثاني، ص٥٩ - ٩٠ .
- ٥- الخثيلة، هند ماجد (٢٠٠٠) : المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإجتماعية والانسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ص ١٠٧ - ١٢٣ .
- ٦- خطاب ، حياة محمد (٢٠٠٦م). اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين . بحث مقدم للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس):الجامعات

العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦ م. الجزء الثاني
دراسات بحثية.

٧- الخطيب ، لطفی . (ب.ت) . تقويم الطلبة لفعالية تدريس عضو هيئة التدريس في الجامعة .
مجلة التربية . ص ٨٢ - ٩٣ .

٨- الخياط، عبد الكريم، ذياب، وعبد الرحيم (١٩٩٦): نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة
التربية بدولة الكويت " دراسة تقويمية". المجلة التربوية، العدد الثامن والثلاثون، المجلد العاشر، ص ص
٧٨-٢٦

٩- زعرب، عبد الرحمن وآخرون (١٩٨٩): نظرة أعضاء هيئة التدريس في الكفايات العلمية في
الجامعات الفلسطينية لمدى اكتمال عناصر الخلفية العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس والنشاطات
التي يقوم بها. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، العدد
التاسع، ص ص، ٣٣-٥١.

١٠- الزهراني ، سعد . (١٤١٨ هـ) . التجربة الأمريكية في تقويم مؤسسات التعليم العالي وما يستفاد
منها للجامعات السعودية . ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية : رؤى مستقبلية ،
الرياض ٢٥-٢٨ شوال ، ص ص : ٦٦٣-٦٩٢ ، الرياض : وزارة التعليم العالي.

١١- الشعوان، عبد الرحمن محمد (٢٠٠١) : معايير اختيار المعلم المتعاون. رسالة الخليج العربي، العدد
الثمانون، السنة الثالثة والعشرون.

١٢- صابر، ملكة حسين وفودة، سهير زكريا (١٩٨٧) : تطوير أدوات التقويم لبرنامج التربية العملية
بكلية البنات بجدة. رسالة الخليج العربي، العدد الثاني والعشرون، السنة السابعة.

١٣- الصاوي، محمد وحيه (٢٠٠٦ م). رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء ورقة عمل
مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): الجامعات العربية في القرن
الحادي والعشرين: الواقع والرؤى، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦ م. الجزء الأول : أوراق عمل
مرجعية.

١٤- عبد الرزاق ، وفاء محمود نصار . (ب.ت) . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية
بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية
(جستن) ، اللقاء السنوي الثالث عشر ، ص ص ٢٠٢ - ٢٥٧ .

- ١٥- عساس، فتحية معتوق (١٩٩٤) معايير تقويم أداء طالبات التربية العملية بكلية التربية للبنات من قبل المشرفات والمديرات. رسالة الخليج العربي، العدد الحادي والخمسون، السنة الخامسة عشرة.
- ١٦- عفانة، عزو اسماعيل (١٩٩٨): الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم. دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد السادس والأربعون، ٣٧-٨٢ .
- ١٧- محمد الخوالدة، وتوفيق مرعي (١٩٩١): مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والعشرون. ص ٦٧ - ٨٥.
- ١٨- معاجيني، أسامة حسن (١٩٩٨) الكفايات التدريسية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين. المجلة التربوية، العدد التاسع والأربعون، المجلد الثالث عشر، ص ص ١٥٣ - ٢٠٤.
- ١٩- عوده، احمد (٢٠٠٦): تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس: ما له وما عليه في ضوء الدراسات السابقة وتجربة جامعة اليرموك (دراسة حالة). المجلة الاردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، مجلد (٢)، عدد (٤).
- 20- Park, Shelley “Research Teaching and Serhsm phgvice why Shouldn’t Women’s Work Count?” The Journal of higher Education, 67, No.1 (1996), 46-84.
- 21- Mckeachie, W.J, and Y.E.Lin.1971. Sex Differences in students Responses to College Teachers. Teachers Warmth and Teacher Sex, American Educational Research Journal, 221 – 226.