

جامعة ديالى

كلية التربية الأساسية

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة

(دراسة ميدانية في جامعة ديالى)

الباحث

أ.م.د.حاتم جاسم عزيز

٢٠١٢م

ملخص البحث

هدف البحث الحالي الى 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 ادائه من بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات تضم (٤٢) فقرة بشكلها النهائي وذلك بعد عرضها على مجموعة من الخبراء لاستخراج الصدق ومن ثم أستخرج الباحث ثبات الاداة وقد قام الباحث بحصر عينة البحث والتي تكونت من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وكان مجموع العينة (٧٥) طالباً وطالبة موزعين على ستة كليات علمية وأنسانية وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية اللازمة وتوصل الى مجموعة من النتائج من أهمها هو تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة الا باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريسيين اذ تبين من خلال البحث أن هنالك ضعف في مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق من هذا المجال الا أربعة فقرات بعضها كان بمستوى متوسط كما أن مجال الإعداد والتحضير تنافست فيه الفقرات المتحققة من غيرها ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات الا فقرتان وكانتا بمستوى متوسط في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية الا فقرة واحده أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه اربعة فقرات واوعز الباحث هذا الضعف الى الظروف الاستثنائية التي يمر بها البلد وخاصتاً محافظة ديالى مما انعكس سلباً على أداء التدريسي وقدم في نهاية البحث مجموعة من المقترحات والتوصيات.

مشكلة البحث

لقد أصبح تقويم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والمعاهد العليا أمراً مألوفاً في جميع دول العالم المتقدم، ولكن قلما يأخذ محله في مؤسسات التعليم العالي في دول العالم الثالث (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو في مناسبات الترقيات)، ويعتقد بأن هذا الإحجام والعزوف عن تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية مردّه إلى الإيمان العميق بأن الأساتذة الأكاديميين ينبغي ألا يتعرضوا أو يُخضعوا للتقييم، فلأستاذ الجامعي الحرية المطلقة (التقليدية) أن يقوم بأداء الواجب التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة... ويبدو أن هذا الوضع المتوارث في طريقه إلى التغيير سواءً أراد الأكاديميون أو لم يُردوا اذ تشهد الجامعات في كثير من العالم الثالث تغييرات كثيرة محاولة منها لمواكبة دول العالم المتقدمة ، فضلاً عن كون المؤسسات التربوية ستكون مؤسسات استهلاكية وتكلف الدولة الكثير من الموارد المادية، وعليه لا بد ان تكون مخرجاتها قادرة على تغطيه التكاليف

المتحققة لهم وهذا لا يتم الا من خلال المراجعة الدورية لكل عنصر من عناصر العملية التعليمية وذلك من خلال التقويم وبيان نقاط القوة والضعف فيه الا اننا ما زلنا نعتد الطريقة التقليدية في تقويم الهيئة التدريسية وللأغراض السالفة الذكر-الترقية- مما يجعل التدريسي في مأمن وركون وعدم التطور وعليه جاءت هذه الدراسة لتشارك المحور المهم (الطلبة) في العملية التعليمية في بيان رأيه وذلك لكونه على تماس مباشر . وتقييم الطلبة له مساهمة ايجابية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وفي المساعدة على اتخاذ القرار بالنسبة للجهات المسؤولة خاصة اذا كان الطلبة هم من طلبة الدراسات العليا.

أهمية البحث

تعد عملية التقويم ضرورية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من عملية تطوير القطاع التربوي في المجتمع، وبضمنها الجامعات والكليات التابعة لها. وبدون هذه العملية، لا يمكن التعرف على مدى تحقيق أهداف تلك الجامعات في رفع المستوى العلمي وتحقيق الرصانة العلمية. حيث من المعلوم أن كل نشاط تقوم به وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لا يخلو من وجود هدف أو مجموعة أهداف محددة له سلفاً، وأن تقويم أنشطة وأعمال تلك الجامعات غايته معرفة مدى تحويل الخطط النظرية إلى واقع ملموس، ومدى نجاح تلك الخطط أو الإخفاقات التي تتعرض لها لوضع المعالجات لها على أساس علمي من خلال فريق التقويم. كما يركز تقدم الدول المختلفة اليوم على ارتفاع مستوى التنمية لخريجها الجامعيين ومدى كسبهم للمعارف الأساسية التي تمكنهم من تنمية مهاراتهم في سوق العمل وتطويرها بالشكل المناسب والتي تساهم في تنمية مجتمعهم واحتلاله مرتبة متقدمة بين الدول الأخرى، ولهذا فإن تقويم التعليم الجامعي أصبح ضرورة حتمية اليوم والذي بدوره يعتمد على تقويم كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع وتساهم فيها بشكل فعال، ومن أهم المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي هو الأداء التدريسي الذي يقوم به ؛ باعتباره من أهم المدخلات في التعليم الجامعي، كما قد يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المنشودة لدى الطلبة الجامعيين وهو خريج متميز قادر على المنافسة في سوق العمل والمشاركة في تنمية المجتمع. ولأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي ؛ صار من الضروري اتخاذ أساليب محددة لتقويمه وتحديد الأدوات والمصادر التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات عنه يعتمد عليها في تقييم أدائه التدريسي داخل الجامعة، وتشير بعض الدراسات إلى أن أكثر المصادر التي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة وفاعلية أداء عضو هيئة التدريس هم الطلبة، وذلك لأنهم

الأكثر تعرضاً لأدائه وهم المستفيدون بالدرجة الأولى من ذلك الأداء، كما أنهم أكثر الأشخاص إطلاعا ومعايشة لما يدور في قاعات الدراسة من فعاليات وممارسات تدريسية. (الخرندار، ٢٠٠٥: ١٠٠)

ولقد أكدت الكثير من الدراسات والمؤتمرات والندوات على ضرورة التقويم الدوري لأداء الأستاذ الجامعي لأجل الارتفاع بمستوى المخرجات التعليمية وقد تكون واحده من وسائل التقويم الطلبة، ففي بريطانيا في العام ١٩٨٥م أوصى تقرير (Jarret Report) بضرورة تبني الجامعات البريطانية تثمين الأداء (أي تقويم وتقييم أعضاء هيئة التدريس) واستخدام مؤشرات الأداء. وفي مارس من العام ١٩٨٧م بعد مداوات استمرت رداً من الزمان توصل اتحاد أساتذة الجامعات البريطانية وهيئة مستشاري السلطات الجامعية إلى توقيع اتفاقية تتعلق بالنواحي المالية تحديداً الرواتب (Salary Agreement) وكان من بين بنود هذه الاتفاقية أن تتبنى كل جامعة أسلوب لتثمين (تقويم) أعضاء هيأتها التدريسية بوجه نحو: ((تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومساعدتهم في تحسين أدائهم ويعمق مفهوم المهنية لديهم ويتيح فرص الترقى وبالتالي يسهم في ترفيع وترقية أداء الجامعة...)).

وفي عام 1946 تم التصويت في جامعة ميتشجان علي ضرورة تقييم الطالب للأستاذ الجامعي في جميع المساقات، وفي عام 1947 تم جمع أول بيانات لدراستها .وفي عام 1949 كلف والبرت ماكيتشي (Wilbert Mckeachie) مع مساعد بحث لتجميع بيانات تقييم الطلبة للأساتذة وتحليلها وفي تلك الأثناء تم اعتماد عملية التقييم في عدد من الجامعات الأخرى في كل من جامعات : (هارفارد وواشنطن وبوردو).في عام 1951 تم مراجعة برنامج تقييم الأساتذة، وكانت التوصيات أن يستمر البرنامج وأن يتم تقييم الأساتذة بواسطة الطلبة.(الخرندار، ٢٠٠٥: ١٠٠)

إن الدول اليوم بمختلف فلسفاتها تسعى إلى تطوير برامج جامعاتها لان ذلك يعد بداية الإصلاح الطبيعي لأحوال الكليات التابعة لتلك الجامعات، والتي تشهد تغيرات في رسالتها وأهدافها ووظائفها، نتيجة للتطورات العلمية والثقافية والاجتماعية مما يستدعي مراجعة المناهج ومتعلقاتها، والكوار البشرية وكل من له صلة بتلك الكليات. لذلك فهناك حاجة ماسة لإجراء التقويم من وقت لآخر لانه ومن خلال نتائجه تتم إعادة النظر فيما تقدمه تلك الكليات من برامج ومدى ملاءمة الفلسفة التي تقوم عليها والرسالة التي يجب أن تؤديها في ظل مرحلة تاريخية تشهد تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية وتكنولوجية كبيرة ومتسارعة.وتعد الهيئة التدريسية في أي جامعة او مؤسسة تربوية الاداة الفاعلة الي يمكن من خلالها تنفيذ تلك البرامج التربوية وعليه لا بد من تقويم ادائهم من فترة لآخرى

لغرض الوقوف على المستوى الذي هم عليه وبالتالي أعداد البرامج التطويرية التي تكمنهم من تحقيق البرامج التربوية في المؤسسة التي يعملون بها.

وهكذا وعلاوة على ما تقدم، فإن أهمية البحث الحالي تتجسد في الجوانب الآتية

١. أهمية التقويم وخاصة بالنسبة للاستاذ الجامعي كونه مقدمة ضرورية ، بل و اساسية لاي عملية تطويرية في التعليم الجامعي .

٢. عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس عملية مفيدة لأعضاء هذه الهيئة أنفسهم فضلاً عن تطوير وتحسين الطرق والمبادئ التربوية التي يستخدمونها ، وذلك من خلال التعرف على مواطن القوة والضعف ، بما يحقق أهداف العملية التعليمية وبما يساعد على تحقيق غاياتها العليا.

٣. تأكيد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على ضرورة توجيه الدراسات في التربية وعلم

النفس والاجتماع والفلسفة ، لدراسة الوضع التربوي والأخلاقي في الجامعات والمعاهد

(رحيم، ١٩٨٢: ٢١).

٤. تلبية حاجة جامعة ديالى إلى إجراء دراسة علمية تكشف عن أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة خاصة وان الجامعة تسعى جاهدة إلى تجويد مخرجاتها التعليمية مما يتطلب الوقوف على المعوقات والإمكانيات المتاحة لها من الكفاءات .

٥. الإشارة إلى مشكلات جديدة بالبحث والتقصي ، والتي قد تظهر من خلال إجراء هذه الدراسة ، مما يؤدي إلى تتابع وتكامل المعرفة في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى

١. بناء اداة لتقويم اداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة.

٢. تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ديالى من خلال وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.

حدود الدراسة:

١. اقتصرت هذه الدراسة على طلبة الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) والذي بلغ عددهم الكلي (٦٥٤) يمثلون (٨) كلية من جامعة ديالى .
٢. تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢).
٣. اقتصر التقويم على خمسة مجالات هي (مجال الاعداد والتحضير ، مجال أداء المحاضرة ، اعداد الامتحانات واعطاء الدرجات ، مجال السمات الشخصية ،مجال مهام عضو هيئة التدريس)
٤. اقتصر التقويم على التدريسيين الذين يلقون محاضراتهم على طلبة الدراسات العليا فقط في جامعة ديالى للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢م

تحديد المصطلحات:

التقويم (Evaluation):

التقويم في اللغة : التقويم من أصل قَوِّم ، بمعنى قد ر قيمته، وقَوِّم الشيء وزنه. (ابن منظور، ب.ت: ٥٠٠) وفي التربية قوم المدرس أداء الطلبة أي أعطاه قيمه ووزناً، والقصد من ذلك معرفة إلى أي مدى استفاد الطلبة من العملية التعليمية وما مدى التغيرات التي حدثت في سلوكهم نتيجة التعلم ويعرف (الحيلة) التقويم بأنه (عملية منهجية، منظمة، مخططة، تتضمن إصدار الأحكام على السلوك أو الفكر، (أو الوجدان) أو الواقع المقيس، وذلك بعد موازنة المواصفات، والحقائق لذلك السلوك (أو الواقع) التي تم التوصل إليها عن طريق القياس مع معيار جرى تحديده بدقة، ووضوح) (الحيله، ١٩٩٩: ٤٠٢)

في حين عرفت (الغريب) التقويم بأنه عملية إصدار حكم على أداء المعلم في ضوء إطار مرجعي عام، ومحاولة إرجاع القصور في الأداء إلى أسبابه. (الغريب، ١٩٩٨: ٧)

الأداء (Performance):

تعني كلمة "أداء" في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه، وتربوياً تعني وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً

وقد عرف اللقاني والجمال الأداء بأنه (ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري ، يستند الى خلفية معرفية ووجدانية معينة ، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين ، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما) (اللقاني والجمال، ١٩٩٩: ١٢)

الأداء التدريسي (Teaching Performance)

يعرف (smart) 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، ٢٠٠٢ : ١١٥) كما عرفه (السيد علي) بأنه (الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف اثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطلاب وتنمية المجتمع). (السيد علي، ٢٠٠٥: ٣٣)

تقويم أداء المعلم (Teacher Evaluation):

ويقصد به إصدار الحكم على سلوكيات المعلم وما يقوم به داخل الفصل من حيث إدارته للفصل واستخدامه لأساليب التقويم وكفايات الشرح والتدريس المتوفرة فيه، وقدرته على طرح الاسئلة والمناقشة داخل الفصل. (عيد، ٢٠٠٥: ٨٧) أو هو إجراء دوري تتفذه السلطة التعليمية بقصد الاطمئنان إلى أن المعلم يؤدي عمله عند مستوى لا يقل عما تحدده المعايير التربوية التي تقرها السلطة التعليمية. ومن المعتاد في كل قسم علمي بأن يقوم رئيس كل قسم أكاديمي جامعي (Chair department) في كل فصل دراسي بتقويم أداء كل عضو هيئة تدريس بالقسم. يتمحور تقويم عضو هيئة التدريس حول نشاطه التدريسي، وأعماله البحثية، وإسهامه في خدمة المجتمع. في كثير من الجامعات يعطى للطلاب صوت في تقييم أداء عضو هيئة التدريس.

ويوجد نمطان من تقويم أداء المعلم: تكويني (Formative)، ونهائي (Summative). يستهدف التقويم التكويني تقديم المساعدة المهنية للمعلم ليحقق أفضل أداء تدريسي ممكن ، في حين يستهدف التقويم النهائي الحكم على أداء المعلم ، وفي ضوء نتائج التقويم النهائي تتخذ السلطة التعليمية قرارا باستبعاد المعلم من مهنة التدريس، أو اعطائه فرصة لتطوير مستوى أدائه.

دراسات سابقة

أجريت العديد من الدراسات حول تقويم الأداء التدريسي في مراحل التعليم كافة من وجهة نظر التدريسيين والطلبة وسيقوم الباحث بعرض بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع بحثه.

١. دراسة محمد محمود زوين ،اميرة جابر هاشم(٢٠٠٩)

هدفت الدراسة إلى تقويم برامج الدراسات العليا بجامعة الكوفة، و تكونت عينة الدراسة من (٧٨) عضواً من هيئة تدريس في الدراسات العليا، و(١٥٠) طالبا وطالبة في كليات الطب والعلوم والزراعة والتربية للبنات والاداب والفقه والادارة والاقتصاد، والذين اتموا اعداد رسائلهم العلمية والذين هم في المراحل الاخيرة من مرحلة انهاء الدراسة، واتبع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانتين لتقويم برامج الدراسات العليا من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا، واطهرت النتائج ان مستوى برامج الدراسات العليا بجامعة الكوفة كان متوسط في كثير من مجالاته، وضعيف في مجالات اخرى، ويحتاج الى تطوير وتحسين، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اعضاء هيئة التدريس في مجال التسهيلات التعليمية والبحثية لصالح التخصصات العلمية وفي مجال النظام الاداري للدراسات العليا لصالح من هم برتبة استاذ، واساليب التدريس لصالح التخصص الانساني، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الطلبة في مجالات التسهيلات التعليمية والبحثية لصالح الطلبة الذكور من ذوي التخصص العلمي وفي مجالي معرفتهم بأهداف برنامج الدراسات العليا والمرحلة التحضيرية لصالح طلبة الدكتوراه، وفي مجال ما قبل القبول لصالح الطلبة الذكور من الماجستير، وتم عرض عدد من التوصيات لتطوير برامج الدراسات العليا.

٢. دراسة الجبوري،حسين محمد (٢٠٠٨)

هدفت الدراسة الى تقويم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل ، ولتحقيق ذلك وضعت أستبانة مكونه من عدة مجالات وتم أستخراج الصدق والثبات لها طبقت على عينه مكونه من (١٠٠) طالب وطالبه من الدراسات العليا وطلب منهم الاجابة على فقراتها المكونه من محورين هما : محور الكفايات المهنية وعدد فقراتها (٣٠) فقرة وتضم ستة مجالات ومحور الصفات الشخصية وعدد فقراته (١٢) فقرة.ولمعالجة بيانات البحث حسب التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية المرجحة والاوزان المئوية ،أظهرت النتائج حصول مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقويم بمستوى ضعيف عند التدريسيين الا ان مجال المادة العلمية كان بمستوى جيد اما مجال العلاقات الانسانية فقد حصل على مستوى ضعيف هو ايضاً اما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد

٣.دراسة عيد، غادة خالد (٢٠٠٥)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة الفروق بين التقويم الذاتي ، وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والطلبة لاداء المعلم .بالاضافة الى دراسة اثر بعض المتغيرات:جنس المعلم ، جنسية المعلم ، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، التخصص ، نظام التعليم ، ولغة المدرسة في تقويم ؟أداء المعلم.والكشف عن العلاقة بين تقويم الطلبة لأداء المعلمين وبعض المتغيرات : جنس الطالب ، جنسية الطالب ، الصف الدراسي ، المنطقة التعليمية ، ونظام التعليم الثانوي . تكونت عينة الدراسة من مجموعة من رؤساء الاقسام العلمية ، والمعلمين ، والطلبة بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت . وقامت الباحثة بأعداد استبانة من ثلاثة صور مختلفة الصياغة ومتشابهة في المضمون لتتناسب التطبيق، وذلك لقياس أداء المعلم في جوانب عديدة هي : كفايات الشرح والتدريس ،

السمات الشخصية ، طرح الأسئلة والمناقشة داخل الصف ، التقويم ، وإدارة الفصل . تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٥٢) عبارة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي . وباستخدام اختبار (-t Test) وتحليل التباين واختبار شيفيه لمقارنات المتعددة ومعاملات الارتباط . أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقويم الطلبة وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم ، وعدم اختلاف تقويم أداء المعلم باختلاف الجنس ، الجنسية ، سنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي والتخصص ونظام التعليم ولغة المدرسة ، كما بينت نتائج الدراسة أيضاً اختلاف تقويم الطلبة لأداء المعلم باختلاف الصف الدراسي ، والمنطقة التعليمية ، ونظام التعليم الحكومي ، والجنس ، والجنسية.

٤. الشريبي ، غادة حمزة محمد (٢٠٠٤)

هدف البحث إلى تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية من خلال الإجابة على السؤال الأتي: إلى أي حد يتوافق أداء عضو هيئة التدريس مع أهداف مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية ؟ وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي ولتحقيق ذلك قام الباحث بأعداد أستبانة مكونة من (٢٩) فقرة موزعة على المجالات (التدريس ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ،والإرشاد الأكاديمي، والدور الإداري) . استخرج لها الصدق والثبات وبعد ذلك تم عرضها على عينة البحث والتي تكونت من بعض اعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بجامعة الملك خالد، وكان من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة انه أشار نحو ٨٩ و١% من أفراد العينة انهم يطورون محاضرتهم من وقت لآخر في حين أشار نحو ٩ و١٠% بأنهم لا يتمكنون من ذلك والسبب انهم مقيدون بالتوصيف الذي يرد إليهم من الوكالة، في حين أكد نحو ٥٥ و٧٥% أن تقويمهم للطلاب لا يقتصر على اختبار أعمال السنة واختبار نهاية الفصل الدراسي ولكن التقويم يتم أثناء المحاضرة ، كما أكد نحو ٨٩ و١% من أفراد العينة على انهم لا يساهمون في أعداد برامج أو دورات عامة لابناء المجتمع من المتعلمين وغير المتعلمين ، كما بين نحو ١٨ و٧٨% انهم لا يشاركون في الأنشطة اللامنهجية في حين أشار نحو ٨١ و٢١% انهم يشاركون

بندوات أو محاضرات أو بالإشراف على أحد مجالات النشاط ، وأوضح ٨٠% من أفراد العينة أن الطلاب لا يلجأون إليهم في حل مشكلاتهم بينما أشار نحو ٢٠% إلى أن الطلاب يلجأون إليهم في حل مشكلاتهم والتي من بينها المشكلات الأكاديمية والاجتماعية. قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات من أهمها ضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على عمليات ومهارات الإرشاد التربوي والأكاديمي، تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالوظائف والأدوار المنوطة بهم، وتوفير المراجع والكتب وخدمة الإنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية.

٥. برقان ، أحمد محمد وعلي أحمد الربيع (٢٠٠٣)

هدف البحث إلى تقويم الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب "

دراسة ميدانية بكلية التربية - المكلا . " من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

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

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الثاني - الثالث - الرابع) ؟

هل يوجد فرق دال إحصائياً لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب يعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) ؟

هل يوجد فرق دال إحصائياً لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير التخصص (آداب - علوم) ؟

وبعد تحليل فقرات الاستبانة التي تم تطبيقها على (٣٥١) طالبا وطالبة كانت أهم النتائج بالنسبة للسؤال الأول على الشكل التالي : حازت الفقرات التالية على ثقة الطلاب وبدرجة عالية أهمها : (مرتبة ترتيبياً تنازلياً) ترحيب الأستاذ بأسئلة الطلبة ، والتزامه بمواعيده مع الطلبة ، ومساواته بالمعاملة بين الطلاب ، وبذله جهودا كبيرة لجعل المادة العلمية واضحة ، ويشجع على الرجوع إليه عند الحاجة... إن وسائل التقويم لا تغطي أهداف محتوى المساق ، وأن أسئلة الامتحانات غير واضحة. أما

بالنسبة للسؤال الثاني فقد كانت النتيجة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الطلاب تعزى لمتغير المستوى الدراسي ، و كانت الفروق لصالح المستوى الرابع.

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

وعليه اوصى الباحثان بضرورة توضيح الأهداف والخطة الدراسية في المحاضرة الأولى لتدريس المادة ، وأن يتم تنويع مصادر التقويم وأن لا تقتصر على الامتحانات فقط ، وأن تصاغ أسئلة الامتحانات بشكل واضح ومحدد

٦.دراسة صابر، ملكة حسين (١٩٩٤)

هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء طالبات كلية التربية للبنات بجدة الفرقة الرابعة – وطالبات الدبلوم العام حول بعض جوانب التدريس في مادة المناهج وعلاقتها بالتحصيل. شملت العينة (١٠١) طالبة من طالبات الفرقة الرابعة والدبلوم العام وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين آراء طالبات كلية التربية بجدة الفرق الرابعة – القسم العلمي للخصائص الشخصية للأستاذ الجامعي كما تمثلها عبارات المقياس ودرجة تحصيلهن ، والى أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين آراء طالبات الفرقة الرابعة القسم العلمي للخصائص المهنية للأستاذ الجامعي كما تمثلها عبارات المقياس ودرجة تحصيلهن في مادة المناهج ، والى أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين آراء طالبات الفرقة الرابعة من القسم العلمي في طريقة تدريس الأستاذ الجامعي كما تمثلها عبارات المقياس ودرجة تحصيلهن ، والى وجود فروق دالة إحصائياً بين آراء الطالبات الفرقة الرابعة – القسم العلمي فيما يتعلق بطريقة تقييم الأستاذ الجامعي كما تمثلها عبارات المقياس ودرجة تحصيلهن ، والى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المقياس بصفة عامة لطالبات الفرقة الرابعة – القسم العلمي وطالبات الدبلوم العام في التربية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه يعد من أفضل المناهج التي تحقق النتائج المطلوبه في مثل هكذا نوع من الدراسات .

مجتمع البحث

تحديد مجتمع البحث من الخطوات المهمة في البحوث التربوية والنفسية وهذه الخطوة تتطلب دقة بالغة اذ عليها يتوقف اجراء البحث وتصميم أدواته وكفاية نتائجه وعليه تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا بجامعة ديالى والبالغ عددهم (٢٩٣) طالباً وطالبة ، و المشاركون في برنامج الدراسات العليا (الماجستير، الدكتوراه) موزعين على (٦) كليات هي العلوم،التربية للعلوم الإنسانية ، التربية للعلوم الصرفة ، التربية الأساسية،التربية الرياضية،الزراعة ، للعام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢) وهم يمثلون طلبة الكورسات فقط للعام ٢٠١١-٢٠١٢ وقد تم أستثناء الطلبة اللذين هم في مرحلة البحث وذلك لتغير الكثير من التدريسيين فضلاً عن أن بعضهم أكمل دراسته على يد أساتذه من جامعات أخرى مثل جامعة بغداد والمستتصرية،فضلاً عن عدم تواجدهم في الجامعة بشكل منظم مما يصعب على الباحث توزيع الاستبانة عليهم وبما أن الدراسة تمت في الكورس الثاني فقد تم ترفيق بعض الطلبة من قبل الجامعة وبذلك أصبح المجموع الكلي للبحث (٢٨٠) طالباً وطالبة .وكما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (١)

يبين أعداد طلبة الماجستير والدكتوراه في جامعة ديالى للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢

الكلية		عدد الطلبة	
الماجستير	الدكتوراه	ذكور	اناث
اناث	ذكور	اناث	ذكور

٨	١٦	٣٠	٣٤	٨٨	التربية الأساسية
٨	٢١	٤٢	٧٩	١٥٠	التربية للعلوم الإنسانية
-	-	١٥	٦	٢١	التربية للعلوم الصرفة
-	-	٢	١٣	١٥	التربية الرياضية
-	-	٨	٣	١١	العلوم
-	-	٢	٦	٨	الزراعة
١٦	٣٧	٩٩	١٤١	٢٩٣	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن بعض الكليات تقتصر الدراسة فيها على الماجستير فقط وليس هناك طلبة دكتوراه في حين أقتصرت دراسة الدكتوراه على كليتين فقط هما (التربية الأساسية، والتربية للعلوم الإنسانية) وعلية ارتى الباحث ان تقتصر الدراسة فقط على طلبة الماجستير لضمان توزيع العينة بشكل عادل وبذلك يكون مجتمع البحث بعد أستبعاد طلبة الدكتوراه والبالغ عددهم (٥٣) طالباً وطالبة قد بلغ (٢٢٧) طالباً وطالبة وبما أن الدراسة قد أجريت في الكورس الثاني فقد تبين أن هنالك بعض الطلبة تم ترقيين قيودهم وقد بلغ مجموع الطلبة المرقنه قيودهم في عموم الكليات محل البحث قد بلغ (٢٠) طالباً وطالبة وبذلك يكون مجتمع البحث الاصلي قد بلغ (٢٠٧) طالباً وطالبة من طلبة الماجستير.

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٧٥) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا والذين هم في مرحلة الكورسات من مجموع المجتمع الاصلي البالغ (٢٠٧) طالبا وطالبه وبذلك بلغة نسبة العينة (٣٦%) من ضمنهم عينة الثبات والتي تم اختيارها بطريقة الطبقيّة العشوائية موزعين على (٦) كليات للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١ .

أداة الدراسة :

أعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وكانت بعنوان استبانة تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، إذ تم بناءها وفق الخطوات الآتية:

١. مراجعة الدراسات والأبحاث والأدبيات التي اهتمت بموضوع تقويم الأداء، وقد أستفاد الباحث كثيراً من تلك الدراسات وذلك لوفرتها وتنوعها.
٢. حددت مجالات وفقرات الاستبانة بصورتها الأولية ، اذ بلغ عدد فقرات الاستبانة (٤٣) فقرة، موزعة على (٥) مجالات هي (الإعداد والتحضير ،أداء المحاضرة،إعداد الامتحانات وإعطاء الدرجات، السمات الشخصية، مهام عضو هيئة التدريس).

الصدق:

يشير الصدق إلى ما اذا كان مقياس معين يقيس بالفعل ما وضع لقياسه و لا يقيس شيء آخر سواه (عبد الهادي،٢٠٠٢:١٢١) وقد أعتمد الباحث على الصدق الظاهري وقد تحقق منه من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص لتحديد مدى

صلاحيتها في قياس ما وضع من أجله وقد حصلت فقرات الاختبار جميعا على الموافقة سوى بعض التعديلات البسيطة في بعض الفقرات.

الثبات:

يشير الثبات إلى الاتساق فالثبات هو أتساق الدرجات التي يحصل عليها الأشخاص أنفسهم عندما يعاد أختبارهم بالاختبار نفسه ، وبما أن الثبات هو أتساق في مجموع درجات الاختبار ،لذا فأن هذا الاتساق يمكن أن يكون على نوعين هما:

- أ. الاتساق الخارجي الذي يتحقق حينما يعطي الاختبار نتائج ثابتة بتكرار تطبيقه عبر الزمن.
- ب. الاتساق الداخلي والذي يتحقق من كون فقرات الاختبار جميعها تقيس المفهوم نفسه.(Fransella1981:47) وقد أعتمد الباحث على إعادة الاختبار على عينة حددت لهذا الغرض بعد أسبوعين من الاختبار الأول ومن خلال اعتماد معامل ارتباط بيرسون كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون لحساب الثبات قدرها(٠,٨٥) وهي درجة جيدة وبهذا أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق بشكلها النهائي.

التطبيق النهائي لأداة البحث:

بعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداة أصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث التي تم أختيارها بشكل عشوائي طبقي وهم عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى والبالغ عددهم (٦٠) طالبا وطالبة موزعين على الكليات التي فيها دراسات عليا والتي يبلغ عددها (٦) كليات (٣) كليات إنسانية و(٣) كليات للاختصاصات العلمية وكما مبين في الجدول

السابق رقم (١) وقد تم تطبيق الاداة في نهاية الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ وبذلك يكون الطلبة قد تعرفوا على أساتذتهم وقادرين على تقييمهم بشكل جيد لكي يتسم التقييم بالصدق والموضوعية وهذا ما أكد عليه الباحث أثناء توزيع الاستبانة عليهم ،وقد باشر الباحث بنفسه على عملية التوزيع وتوضيح كل فقرة من فقراتها وأعطاه الوقت اللازم ليتسنى لهم الإجابة بشكل دقيق.

الوسائل الإحصائية:أعتمد الباحث على الوسائل الإحصائية الآتية

$$١. \text{ النسبة المئوية} = \frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times ١٠٠$$

٢. معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط وذلك لقياس معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق ومن خلال المعادلة الآتية:

$$ن \text{ مج س ص} - (\text{مج س}) (\text{مج ص})$$

$$r = \frac{\text{ن مج س ص} - (\text{مج س}) (\text{مج ص})}{\sqrt{[\text{ن مج س} - ٢] [\text{ن مج ص} - ٢]}}$$

ن = مجموع الأفراد

س = درجات التطبيق الأول

ص = درجات التطبيق الثاني

(البياتي، ٢٠٠٨: ١٣٩)

٣. الوزن المئوي. وذلك للاستفادة منه في تفسير النتائج

الوسط المرجح

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{\text{الدرجة القصوى} \times 100}{\text{العدد الكلي للدرجات}}$$

الدرجة القصوى ١

٤. الوسط المرجح: وذلك لقياس مدى تحقق كل فقرة من فقرات الاستبانة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وبحسب المعادلة الآتية:

$$\text{المتوسط المرجح} = \frac{(1 \times 5) + (2 \times 4) + (3 \times 3) + \dots}{\text{العدد الكلي للدرجات}}$$

$$\text{معادلة الحددة (وح)} = \frac{\text{المتوسط المرجح} \times \text{العدد الكلي للدرجات}}{\text{العدد الكلي للدرجات}}$$

ن

حيث أن وح = الوسط المرجح

ت ١ = تكرار الأفراد الذين اختاروا البديل الأول

ت ٢ = تكرار الأفراد الذين اختاروا البديل الثاني

ت ٣ = تكرار الأفراد الذين اختاروا البديل الثالث (البياتي، ٢٠٠٨: ٩٤)

١. يقصد بالدرجة القصوى أعلى درجة في المقياس الخماسي الأبعاد (٣، ٢، ١، ٤، ٥)، وفي هذا البحث تكون الدرجة القصوى (٥).

علماء إن الباحث استعان بالحاسب في استحصال النتائج من حيث المتوسطات ومعاملات الارتباط والوزن المئوي والوسط المرجح.

عرض النتائج ومناقشتها

أسفر التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة عن مجموعة من النتائج والتي سيعتمد الباحث بعرضها على وفق أهداف البحث:

١. الهدف الاول : بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة

لتحقيق هذا الهدف اطلع الباحث على العديد من الادبيات والدراسات وعليه قام بأعداد أداة مكونة من (٤٣) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي (مجال الاعداد والتحضير ، مجال اداء المحاضرة ، مجال الامتحانات وأعطاء الدرجات ، مجال السمات الشخصية ، مجال مهام عضو هيئة التدريس) وقد اصبحت الاداة جاهزة للاستعمال بعد بالخطوات التي يتم اعداد الاستبانة المعدة لهذا الغرض وذلك بأستخراج الصدق والثبات فضلاً عن تقديمها الى متخصص باللغة العربية^٢ لضبطها لغوياً وبذلك أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق النهائي ، كما انه يمكن استعمالها من قبل باحثين آخرين بشكل كلي - أي بمجالاتها كافة - او بجزء منها أي اعتماد مجال واحد ومحاولة قياصة لدى تدريسيين آخرين كما ان هذه الاستبانة يمكن الاستفادة منها من قبل رؤساء الأقسام لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس لهم بشكل مفرد او كلي.

٢. الهدف الثاني : تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ديالى من خلال وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. بعد ان اصبحت الاداة جاهزة للتطبيق النهائي وبعد ان حدد الباحث العينة التي سيطبق عليها البحث وبعد ان تم التوزيع وجمع الاستبانة بشكل كلي ، حدد الباحث الوسائل الاحصائية اللازمة لاستخراج النتائج وقد اعتمد الباحث مقياساً خماسياً (مقياس ليكرت) للفصل في مستوى الاداء لدى التدريسيين عينة البحث الحالي وقد أعتمد الباحث الوسط المرجح والوزن المئوي كأدوات احصائية، وعليه اذا ما حصلت الفقرة على وسط مرجح (٣) فأكثر ووزن مئوي (٦٠) يكون

^٢ قدم الباحث الاستبانة الى م.م. مريم خالد مهدي /تدريسية في جامعة ديالى /قسم اللغة العربية لضبطها لغوياً

مؤشراً على ان مستوى الاداء لعضو هيئة التدريس جيداً اما اذا حصلت الفقرة على وسط مرجح قيمته أقل من (٣) ووزن مؤوي اقل من (٦٠) فيعد مؤشراً على أن اداء التدريسي محل البحث ضعيف في هذه الفقرة وهكذا بالنسبة لمتوسط الفقرات لكل مجال من المجالات الخمسة وعلى اساس ذلك وبعد ان تم جمع الاجابات وتطبيق معادلة الوسط المرجح والوزن المؤوي على الفقرات جميعها ظهر أن هناك (٢٩) فقرة مستوى الاداء فيها عند أعضاء هيئة التدريس متحقق بمستوى ضعيف اذ تراوحت الاوساط المرجحة التي حصلت عليها هذه الفقرات ما بين (١,٢) الى (٢,٩) اما اوزانها المئوية فكانت ما بين (٠,٢٤) الى (٠,٥٨) في حين ظهر ان هناك (١٤) فقرة تحقق الاداء بمستوي جيد فما فوق اذ تراوحت الاوساط المرجحة ما بين (٣.١) الى (٤.٨) في حين بلغت اوزانها المئوية بين (٠,٦٢) و (٠,٩٦) أو كما هو مبين بالجدول الاتي:

جدول (٢)

يوضح الوسط المرجح والوزن المؤوي والمرتبة لكل فقرة من فقرات الاداة

ت	الفقرات	الرتبة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
مجال الإعداد والتحصير				
١	يحدد المراجع والمصادر المناسبة للمادة العلمية	٢	٤,٢	٠,٨٥
٢	توفير مصادر التعلم الضرورية لدعم العملية التدريسية من رسوم توضيحية وصور ونماذج وأشياء حقيقية ومقتطفات للقراءة ،حقائب تعليمية، وسائط تعليم ذاتي CDمذكرات، أوراق عمل - تعلم عن طريق الداتاشوالخ.	٥	٢,٤	٠,٤٨
٣	يقوم بأعداد خطة المقرر مسبقاً قبل اليوم الدراسي الأول	١	٤,٥	٠,٩٠
٤	تحديد الأهداف السلوكية الرئيسة التي يسعى إلى تحقيقها	٣	٣,٦	٠,٧٢
٥	تتضمن خطة المقرر على جدول زمنية للنشاطات والامتحانات	٦	٢,٣	٠,٤٦
٦	يتم تطوير المحاضرات السابقة مما يعكس مواكبته للتطورات الحاصلة من فصل دراسي لآخر	٤	٢,٦	٠,٥٢
مجال أداء المحاضر				

١	يطبق الخطة الموضوعه ويسير بمقتضاها	٤	٣،٣	٠،٦٦
٢	يشير انتباه الطلبة	٣	٣،٩	٠،٧٨
٣	توظيف الأسئلة المغلقة لفحص مستوى المعرفة لدى الطلبة والأسئلة الحرة للحث على التفكير وتقييم مستوى الاستيعاب.	٧	٢،١	٠،٤٢
٤	الاهتمام بكمية ونوعية التغذية الراجعة للطلبة (كتابة وشفاهة).	٥	٢،٩	٠،٥٨
٥	أستعمال طرائق تدريس متعددة	٨	٢	٠،٤٠
٦	يعرض المادة العلمية في محاضراته بشكل متسلسل ومنظم	٢	٤،١	٠،٨٢
٧	يبيدي عضو هيئة التدريس تمكناً في تدريسه للمادة	١	٤،٦	٠،٩٢
٨	ينهي محاضراته في وقتها المحدد	٦	٢،٢	٠،٤٤
٩	يستفيد من التقنيات الحديث في عرض المحاضرة.	٩	١،٩	٠،٣٨
١٠	يهتم التدريسي بالتطبيقات وليس بمعرفة الحقائق فقط.	١٠	١،٨	٠،٣٦
إعداد الامتحانات وإعطاء الدرجات				
١	يغطي في الاختبارات المفردات المقررة	٣	٢،٩	٥٨،٠
٢	لا يتأثر بالعلاقات الشخصية في إعطاء الدرجات	٢	٣،١	٠،٦٢
٣	تكون الأسئلة شاملة للاهداف التعليمية كافة ممتدة من التذكر مروراً بالتطبيق وأنتهاءً بالتقويم	٧	١،٨	٠،٣٦
٤	تكون الأسئلة غير مكررة مع السنوات السابقة	١	٣،٢	٠،٦٤
٥	يعيد الأوراق الامتحانية للطلبة خلال فترة قصيرة	٤	٢،٦	٠،٥٢
٦	تحدد مواعيد الامتحانات في بداية الفصل الدراسي	٥	٢،٤	٠،٤٨
٧	يبين للطلبة الأسس التي يعتمد عليها في التصحيح	٦	٢	٠،٤٠
٨	يناقش الطلبة في الإجابة عن أسئلة الامتحانات	٨	١،٧	٠،٣٤
السمات الشخصية				
١	الدقة في المواعيد	٥	٢،٦	٠،٥٢
٢	لديه ثراء لغوي	٢،٥	٢،٩	٠،٥٨
٣	يراعي الفروق الفردية	٦،٥	٢،٣	٠،٤٦
٤	يمتلك مهارة في التدريس	٤	٢،٨	٠،٥٦
٥	لديه الحماس للعمل	٦،٥	٢،٣	٠،٤٦
٦	يمتلك المهارة في حفز الطلبة على العمل	٢،٥	٢،٩	٠،٥٨
٧	مظهره لائق وجذاب	١	٤،٧	٠،٩٤
٨	يطلب من الطلبة تقييم أدائه بشكل دوري	٨	١،٦	٠،٣٢

٠،٣٠	١،٥	٩	الالتزام بنتائج التقييم وتوظيفها في تحسين وتطوير أدائه التدريسي	٩
مهام عضو هيئة التدريس				
٠،٢٦	١،٣	٩	يتم توزيع الخطة على الطلبة في اليوم الدراسي الأول	١
٠،٩٢	٤،٦	٢	يعرف عن نفسه للطلبة	٢
٠،٩٦	٤،٨	١	يبلغ الطلبة بوقت ومكان المحاضرة	٣
٠،٢٨	١،٤	٨	يطلب من الطلبة تسجيل خلفياتهم العلمية وخبراتهم واهتماماتهم لتكون مرجعاً له	٤
٠،٢٤	١،٢	١٠	يتم إعلام الطلبة عن ساعات تواجدته في مكتبه بالقسم	٥
٠،٣٤	١،٧	٦	معرفة الطلبة والوعي بالمشكلات الخاصة بهم	٦
٠،٧٢	٣،٦	٤	مساعدة الطلبة في فهم واستيعاب مواقع الصعوبة في المادة خارج ساعات التدريس الرئيسة.	٧
٠،٣٢	١،٦	٧	تأليف وإعداد كتاب يختص بالمقرر	٨
٠،٤٦	٢،٣	٥	ابتكار وتطوير وإضافة أجزاء جديدة للمنهج	٩
٠،٨٢	٤،١	٣	يبلغ الطلبة مسبقاً بتغيير وقت المحاضرة	١٠

من خلال ملاحظة الجدول السابق نجد المجال الاول (مجال الاعداد والتحضير) والذي يتكون من ستة فقرات كان مستوى التدريسيين ضعيفاً في ثلاثة منها وثلاثة بمستوى جيد فما فوق في حين حصل المجال الثاني (اداء المحاضرة) والمتكون من عشرة فقرات كان مستوى التدريسيين ضعيفاً بستة منها وجيداً بأربعة منها وقد حصلت الفقرة (بيدي عضو هيئة التدريس تمكناً في تدريسه للمادة) على المرتبة الاولى من حيث درجة تحققها اذ بلغ الوسط المرجح (٤،٦) ووزن مؤوي (٠.٩٢) وهي بذلك تكون بمستوى ممتاز مما يشير الى تمكن أعضاء هيئة التدريس للماده التي يقومون بتدريسها وهذا ناتج من الخلفية العلمية التي يمتلكها التدريسيين فضلاً انه كلٌ يدرس في مجال أختصاصه الدقيق في حين حصلت الفقرة (يهتم التدريسي بالتطبيقات وليس بمعرفة الحقائق فقط) على وسط مرجح قدره (١.٢) ووزن مؤوي (٠.٣٦) وبذلك يكون أداء التدريسي ضعيفاً بها

وهنا تأكيد على اهتمام التدريسيين بالمعرفة فقط دون النظر الى أهمية التطبيقات العملية التي تترسخ من خلالها المعرفة وذلك من خلال ربط النظرية بالتطبيق. اما المجال الثالث وهو مجال (إعداد الامتحانات وإعطاء الدرجات) والمتكون من ثمان فقرات تحقق منها فقرتان فقط وبمستوى ليس بالعالى اذ حصلت الفقرة (تكون الأسئلة غير مكررة مع السنوات السابقة) على وسط مرجح قدره (٣,٢) ووزن مؤوي (٠,٦٤) وبذلك لم يؤكد الطلبة جميعهم على عدم تكرار الاسئلة اذ قد يقوم بعض التدريسيين تكرار لبعض الاسئلة وهو مؤشر سلبي على التدريسي اذا تم التكرار بشكل حرفي، والفقرات الاخرى كان مستوى اداء التدريسيين فيها ضعيف من وجهة نظر الطلبة وهي ستة فقرات وبذلك يكون هذا المجال غير متحقق بشكل جيد وهذا يعني ان هنالك ضعفاً عند التدريسيين في مجال الاعداد للامتحانات وأعطاء الدرجة. اما المجال الرابع وهو مجال (السمات الشخصية) والمتكون من تسعة فقرات فقد تحقق منها فقرة واحدة فقط وبشكل ممتاز وهي فقرة (مظهره لائق وجذاب) اذ حصلت هذه الفقرة على وسط مرجح قدره (٤,٧) ووزن مؤوي (٠,٩٤) في حين كانت الفقرات الاخرى جميعها بمستوى ضعيف وكانت اوساطها المرجحة ما بين (١,٥) و (٢,٩) وبذلك يكون اداء التدريسيين في هذا المجال ضعيفاً وبعض الفقرات ليس للتريسيين يد بها مثل (الدقة في المواعيد) نتيجة الظروف غير المستقرة في المدينة مما ينعكس سلباً على عدم الالتزام بالوقت كما ان هذه الظروف اثرت على حماسة التدريسيين على العمل وبذلك جاءت فقرة (لديه الحماس للعمل) بمستوى ضعيف وللسبب ذاته كان مستوى الفقرة (يمتلك المهارة في حفز الطلبة على العمل) ضعيفاً فاذا كان التدريسي هو نفسه لا يمتلك الحافز كيف يمكن ان يحققه عند طلبته. اما المجال الاخير وهو مجال (مهام عضو هيئة التدريس) والمتكون من عشرة فقرات فقد

تحقق اربعة منها بمستوى جيد فما فوق وستة بمستوى ضعيف وكان اعلى وسط مرجح ووزن
مئوي حصلت عليه الفقرة (يبلغ الطلبة بوقت ومكان المحاضرة) اذ كان وسطها المرجح ووزنها
المئوي (٤،٨) و (٠،٩٦) على التوالي والسبب هو ان الاقسام العلمية في الكليات تعتمد نظام
الجدول الثابت لكل تدريسي وبذلك تكون هذه الفقرة ملزمة التحقيق والتطبيق من قبل التدريسي
لاننا في كليتنا نعلم اسلوب الحضور الاجباري للطلبة وبالتالي لا بد من اعلامهم بوقت ومكان
المحاضرة ليتسنى لهم الحضور وهذا السبب نفسه ينطبق على الفقرة (يبلغ الطلبة مسبقاً بتغيير
وقت المحاضرة) وال فقرات الاخرى الضعيفة التحقيق تشخص خلل في معرفة عضو التدريس
لواجباته ومهامه الاخرى مما يدعو الباحث الى ضرورة تعريف التدريسي بهذه المهام وكذلك تقديم
التسهيلات اللازمة للتدريسي لاداء تلك المهام من خلال توفير المكان الملائم لهم لاستقبال
طلبتهم فضلاً عن تقديم الحوافز ودعم التدريسي لتأليف الكتب ذات العلاقة بأختصاصه ومحاولة
اشراكه بالدورات والورشات التطويرية داخل وخارج العراق كي يتسنى له الاطلاع على أحدث من
توصل اليه العمل من مناهج ووسائل وتقنيات.

الاستنتاجات

استنتج الباحث في ضوء النتائج التي توصل اليها الى ما يأتي:

١. تذبذب الطلبة في اعطاء الوصف الحقيقي او التقييم الموضوعي للتدريسيين من حيث
املاكهم للمهارات التي حددت في مجالات البحث والسبب ان بعض الطلبة يتخذ احد
التدريسيين نموذجاً ويعمم وصفه على التدريسيين الاخرين اذا ما كان سلباً او ايجابياً نتيجة
تأثره بذلك التدريسي على الرغم من تأكيد الباحث على ضرورة اعتماد المتوسط في عملية

الوصف وليس التعميم على حالة واحد مما يشير الى وجود ضعف لدى بعض الطلبة في التقويم نتيجة ضعف اعتماد هذه الآلية في الجامعات.

٢. لاحظ الباحث انه قد يكون سبب القصور ليس في التدريسي في اعتماد مثلاً وسائل تعليمية او طرائق مختلفة ومتنوعة وذلك نتيجة افتقار القاعات الدراسية في الكثير من الاقسام الى مثل هذه التقنيات مما ينعكس سلباً على اداء التدريسي.

٣. لاحظ الباحث ان الكثير من المكتبات لا تتوفر فيها المصادر اللازمة مما يؤثر على الواجبات التي يمكن ان يفرضها التدريسي على الطلبة.

المقترحات

يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :

- إجراء دراسة حول تطوير أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجودة الشاملة .
- إجراء دراسة تقييمية مماثلة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية الأخرى وباعتماد أساليب مختلفة في التقويم.
- إجراء دراسة مقارنة بين تقويم التدريسي من قبل الإدارة ممثلة برؤساء الاقسام والعمداء ومقرري الدراسات العليا وطلبة الدراسات العليا.

التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي:

- ١ - ضرورة أن يقوم أساتذة المواد بشرح الأهداف لكل مادة في المحاضرة الأولى لتدريسه ، وأن يبين الخطة التي يسير عليها خلال الفصل الدراسي.
- ٢ - أن تحتوي أسئلة الاختبارات على أسئلة غير مباشرة ، أي أن تتنوع الأسئلة وعدم التركيز على أسئلة الحفظ والتذكر.

٣- أهمية نشر ثقافة التقويم بين أوساط الطلبة، وذلك لاجل اعتماد آرائهم في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي الى تنويع أدوات التقييم وعدم أقتصارها على المسؤول الاداري (رئيس قسم ، وعميد الكلية) في التقرير السنوي لعضو هيئة التدريس، الذي يرصد النشاط التدريسي والبحث العلمي والنشاط المجتمعي للتدريسي خلال العام الدراسي .

٤- توعية الطلبة بأهمية وجدية عملية التقويم من خلال الندوات والنشرات والمحاضرات.

٥- تدخل الجامعة لمعالجة الثغرات والسلبيات لدى بعض التدريسيين (من خلال النقاش المباشر والارشاد والتوجيه) وتقديم تغذية راجعة لهم عن طريق الدورات المبرمجة من مثل (طرائق التدريس ، تكنولوجيا التعليم، القياس والتقويم).

٦- اتخاذ الاجراءات الجادة في موضوع تقويم عضو هيئة التدريس من قبل ادارة الجامعة بحق من يتكرر ضعف استجابته للتوجيهات أو حصوله على درجات تقييم منخفضة.

٧- اعلام عضو هيئة التدريس بنتائج التقييم التي يحصل عليها تحقيقاً للفائدة لاجل لان يقف على نقاط قوته وضعفه مع مراعاة السرية في ذلك.

٨- تطبيق أستبانة تقويم الطلبة لاداء عضو هيئة التدريس عدة مرات ولمجاميع مختلفة وتحليلها بشكل جيد قبل اتخاذ الاجراءات اللازمة بحق التدريسي مع مراعاة ضرورة تطابق الآراء بين الطلبة ورئيس القسم وعميد الكلية.

٩. اعداد استمارات تقويم الاداء لاعضاء هيئة التدريس وبالاساليب كافة(اسلوب التقويم الذاتي ، اسلوب تقويم الطلبة، اسلوب تقويم أعضاء هيئة التدريس ، واسلوب تقويم رؤساء الاقسام والعمداء) وذلك ليتسنى تطوير مستوى كل تدريسي وتحديد الافضل فيما بينهم.

١٠. ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.

١١. اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محور أساسي في منح الترقيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محوراً وحيداً لذلك.

١٢. تهيأ القاعات التدريسية اللازمة والتي يجب ان تكون خاضعة للمواصفة ومنسجمة مع المرحلة لتخفيف الضغط الحاصل على التدريسي وحثه على اعتماد التقنيات اللازمة من خلال توفيرها له داخل القاعة.

المصادر:

١. ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين محمد، لسان العرب، م ١٢ ، بيروت: ب ت .
٢. برقان ،أحمد محمد وعلي أحمد الربيع: تقويم الممارسات التدريسية للمقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب، حصرموت للدراسات والبحوث , السنة الثالثة , العدد الرابع ، ٢٠٠٣م.
٣. البياتي ، عبد الجبار توفيق: الاحصاء وتطبيقاته في العلوم التربوية والنفسية، ط١، أثراء للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٨م.
٤. الجبوري،حسين محمد:تقويم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية،مجلة جامعة بابل ،العلوم الانسانية،المجلد ١٥،العدد ٢،،٢٠٠٨م.
٥. الجفري، أبتسام حسين: آراء طالبات الدراسات العليا في الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى،المجلة التربوية،العدد ٦٤،الكويت، ٢٠٠٢.
٦. الحيلة ،محمد محمود: التصميم التعليمي نظرية وممارسة، دار المسيرة ،عمان، ١٩٩٩م.
٧. الخزندار ،هالة: تقييم الطالب لاداء الاستاذ الجامعي(تجربة جامعة مشيجان)،الجودة في التعليم العالي، المجلد الأول - العدد الثاني - ديسمبر ٢٠٠٥.
٨. رحيم ،انور عبد المجيد : ، تقويم الدراسات العليا في جامعة بغداد من وجهة نظر اساتذتها وطلبتها ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية، ١٩٨٢م.
٩. السيد علي ،ناديه:تقييم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة،دراسات في التعليم العالي ،مركز تطوير التعليم الجامعي ،جامعة عين شمس،٢٠٠٥م.
١٠. الشرييني، غادة حمزة محمد: تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، ندوة" تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي " التحديات والتطوير،المملكة العربية السعودية،٢٠٠٤م.
١١. صابر ، ملكة حسين : آراء طالبات كلية التربية للبنات بجدة حول بعض جوانب التدريس في مادة المناهج وعلاقتها بالتحصيل " ، دراسات تربوية، المجلد (العاشر)، الجزء ٧٠، ١٩٩٤م.

١٢. اللقاني، أحمد حسين ، وعلي أحمد الجمل :معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس ، ط٢، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٩م.
١٣. عبد الحافظ عبد الحبيب :تقويم وتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية ، كلية المعلمين بالقنفذة.د.ت.
١٤. عبد الهادي ،نبيل: القياس والتقويم التربوي وأستخدامه في مجال التدريس الصفي، ط٢، دار صفاء للنشر،الأردن، ٢٠٠٢م.
١٥. عيد، غاده خالد:تقويم اداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت "دراسة مقارنة للتقويم الذاتي ، وتقويم الطلاب ، وتقويم رئيس القسم العلمي " ،المجلة التربوية، العدد٧٦، الكويت، ٢٠٠٥م.
١٦. الغريب، رمزية: التقويم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٨م.
١٧. محمد محمود زوين ،اميرة جابر هاشم : تقويم برامج الدراسات العليا بجامعة الكوفة من وجهتي نظر أساتذتها وطلبتها ،مجلة علوم انسانية WWW.ULUM.NL السنة السادسة: العدد ٤٠ : ٢٠٠٩م.

المصادر الاجنبية

1. smart,j.c(1991).Higer Education of Theory and Research,vo1.VII.NEW YORK:Agathon press.
2. Fransella,f(1981):Personality theory measurement and research,London,Methuen and Co.LTD.
3. Ellner,J.Astudy of student Evaluations of the Effectiveness of Mathematics Faculty Holding Different Educational Degree.NY:city Univesity of NEW York ,NYC Technical College.

The Summary of research

(A Field study at Diyala University)

The aim of this research is to construct an instrument for evaluation the performance of the university teaching members from the students point of view and from the postgraduate students point of view .To achieve this, the researcher constructed atoll a after examining the previous study. The tool consists of five fields including forty two items of final from after verifying by a group of experts. So after verification ,the researcher mode his researcher sample which consists of postgraduate students at Diyala University. The total sample was seventy five male and female students of six scientific and literary collages. And to a chive his goals , the researcher used the necessary statistic ads.

The researcher concluded a group of results that the clear weakness of teacher performance was the most important one from the students point of view and in every field, So there is clearly weakness in the teaching performance. Only four items are achieved but some are at medium degree. In preparation field ,it shared halves with other items. The Field of Examination preparatory and Marking only two items are chinned at the medium degree. the Field of personal characteristic only one item is achieved. Four items are achieved at the field of the duty of teaching members. the researcher added that the weakness is due to the exceptional circumstances of our country in general and of Diyala governorate in particular have reflected greatly at the teachers performance lastly ,the researcher has submitted several recommendations and suggestions.

Professor assistant

Dr.Hatem jasim aziz

