

## تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم

الكلمات المفتاحية: التقويم - أعضاء هيئة التدريس - جودة التعليم

م.م. محمد عدنان محمد

جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية

[mohammed.adnanm@yahoo.com](mailto:mohammed.adnanm@yahoo.com)

### المخلص

هدفت الدراسة الحالية الى تحديد معايير جودة التعليم لأعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ - كلية التربية الاساسية وتقويم أدائهم في ضوء تلك المعايير. استخدم الباحث استمارة الملاحظة أداة للدراسة الحالية وتكونت من (٣٠) فقرة موزعة بين (٤) معايير، وتم تحليل نتائج الدراسة باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة. أسفرت النتائج عن الآتي

١. بلغ عدد الفقرات المتحققة (١٣) فقرة وهي تشكل نسبة مقدارها (٤٣,٣٣%) من المجموع الكلي لفقرات استمارة الملاحظة بينما بلغت عدد الفقرات غير المتحققة (١٧) فقرة وهي تشكل نسبة مقدارها (٥٦,٦٧%) من المجموع الكلي لفقرات استمارة الملاحظة.

٢. أن أداء أعضاء هيئة التدريس في معيار (الخصائص الشخصية) كان أداء مقبولاً إذ حقق المعيار المتبنى في الدراسة الحالية وأن أداء أعضاء هيئة التدريس في معيار (تصميم وتخطيط المواقف التعليمية) و(التقويم) و(الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية) كان أداء ضعيفاً بشكل عام إذ لم يتجاوز المعيار المتبنى للدراسة الحالية.

### ومن اهم استنتاجات الدراسة

ضعف نشر ثقافة جودة التعليم في كلية التربية الاساسية -جامعة ديالى.  
قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطبيق معايير جودة التعليم داخل قاعة المحاضرة.  
ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس في استعمال استراتيجيات التدريس الحديثة مثل (التعلم التعاوني - حل المشكلات - التعلم المستند الى المشكلة) وغيرها.

## ومن اهم توصيات الدراسة

١. نشر ثقافة جودة التعليم من خلال آليات تحقق تطبيق اعضاء هيئة التدريس لمعايير جودة التعليم في جانب التدريس.
٢. تزويد أعضاء هيئة التدريس بمعايير جودة التعليم التي حددت في هذه الدراسة بقصد الافادة منها في تفويم ادائهم ذاتيا.
٣. العمل على فتح دورات وورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استعمال الاستراتيجيات والطرائق والتقنيات التعليمية الحديثة.

## الفصل الاول

## مشكلة البحث

نظرا للأدوار المتعددة التي يمارسها عضو هيئة التدريس الذي يمثل أحد اهم مدخلات العملية التعليمية لابد من تحديد جوانب القوة لتعزيزها وجوانب الضعف لتغييرها ليتناسب أدائه مع ادواره المتعددة والتي يمثل جانب التدريس أحد اهم تلك الأدوار، ومهما وفرت المؤسسة الجامعية من وسائل وتقنيات تعليمية فأنها لن تحقق أهدافها المرجوة ما لم تحقق جودة أداء أعضاء هيئة التدريس. ويشير (Rebecca and Richard 1999) الى ان المؤسسة التعليمية تحقق الجودة في مجال الإدارة ومجال الخدمات ومجالات أخرى ويبقى التحدي الحقيقي لتحقيق جودة التعليم في عملية التدريس التي تتطلب استراتيجيات جيدة مثل (التعلم النشط) وتصميم أهداف سلوكية قابلة للملاحظة والقياس والعمل الجماعي داخل القاعة الدراسية... الخ. (Rebecca and Richard, p2, 1999).

وبالرغم من أنّ كليات التربية في العراق تؤدي دورها في عملية الإعداد للكوادر التربوية ، الا أن هناك الكثير من النقد الموجه اليها في تدني جودة ونوعية المخرجات التعليمية وعدم موائمة الخريجين مع متطلبات المجتمع وقصور برامج الإعداد عن مواكبة التطورات العالمية وهذا ما توصلت اليه دراسة (الاسدي، ٢٠١٠)، وأكدت البياتي (٢٠٠٩) ان غالبية أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن المستوى العلمي للجامعات العراقية (البياتي، ٢٠٠٩، ص٢٧٧) ويشير (علي وعبدالله، ٢٠١٣) ان التعليم الجامعي يتضمن أنماطاً تدريسية متعددة الا ان كثيراً من أعضاء هيئة التدريس يركزون في تدريسهم على طرائق

وأساليب تقليدية مثل أسلوب اللقاء ومن النادر استعمالهم لاستراتيجيات وطرائق تدريس فعالة تقوم على أسس معايير جودة التعليم (علي وعبدالله، ٢٠١٣، ص ١١٣) .

وأشارت نتائج مؤشر جودة التعليم للمنتدى الاقتصادي العالمي (دافوس) للعام ٢٠١٥ الذي شمل ١٨٠ دولة الى خروج العراق من مؤشر جودة التعليم على المستوى العالمي، وهذا يلقي على المؤسسة الجامعية مسؤولية مضاعفة، فمن ناحية عليها أن تواكب الجهود المبذولة لتجاوز الواقع الحالي الذي تمر به العملية التعليمية، ومن ناحية أخرى عليها أن تشكل رؤية صادقة ودقيقة لما سيحدث في المستقبل، وهل سيستمر عدم رضا المجتمع لمخرجات التعليم العالي؟ هل ستقدم المؤسسة الجامعية بخطى جادة لتحقيق جودة مخرجات التعليم العالي للوصول الى انجازات الدول المتقدمة من خلال جودة مدخلات العملية التعليمية التعليمية والتي يمثل عضو هيئة التدريس أحد جوانبها الرئيسة؟ .

وبناءً على ما تقدم تتكامل جوانب المشكلة لدى الباحث ويرى ان أفضل وسيلة لمعرفة مستوى اداء أعضاء هيئة التدريس هي عملية تقويم الأداء حيث تبين لنا جوانب القوة وجوانب الضعف لديهم في ضوء معايير جودة التعليم.

### اهمية البحث

لقد حاز موضوع جودة التعليم الجامعي على اهتمام واسع من لدن الباحثين في هذا المجال بسبب الدور الذي تؤديه المؤسسة الجامعية في تبني ونشر العلم والمعرفة بكافة المجالات وهو الهدف الأساسي الذي تسعى الى تحقيقه المجتمعات التي تبغي الوصول الى المستوى العالمي للدول المتقدمة، تلك التي توجه العناية الكبيرة والقيمة العالية لمؤسساتها الجامعية بعدها الجهة الماسكة على المفاصل الحيوية لعجلة العلم المتسارعة وكمية المعرفة الهائلة (الحكيم واخرون، ٢٠٠٩، ص ١٨٤).

ويأتي ذلك من الاقتناع بأن جودة التعليم الجامعي تكون في وجود معايير محددة ودقيقة تصل في طموحاتها ودقتها إلى درجة توضيح ما ينبغي تعلمه واكتسابه والمستوى المطلوب الوصول اليه في كل مجال من المجالات المرتبطة بالعملية التعليمية، بعد أن أضحت جودة التعليم معياراً أساسياً في إصدار الأحكام التقويمية (المليص، ٢٠٠٣، ص ٩).

وتعد الجودة في عصرنا الحالي الموضوع الأهم على الاطلاق في التعليم لأن هناك معوقات عدة في النظام التعليمي، إذ إنَّ الطلاب يتركون الدراسة أو يتخرجون وهم غير مستعدين

لمواجهة متطلبات المجتمع ويصبحون عاملاً يعوق بناء المجتمعات وهذه القضايا ذات أهمية كبيرة لأنها احدثت موجة من التأثير في المجتمعات (Jerom, 1997,p 87) .  
ويحدد (احمد، ٢٠٠٧) ثلاثة جوانب تميز معنى الجودة في التعليم شكل (١) هي:



الشكل (١) جوانب الجودة في التعليم بتصريف من الباحث

١. **جودة التصميم:** وتعني تحديد المواصفات والخصائص التي ينبغي أن تراعى في التخطيط للعمل.  
٢. **جودة الاداء:** وتعني القيام بالأعمال وفق المعايير المحددة.  
٣. **جودة المخرجات:** وتعني الحصول على منتج تعليمي وخدمات تعليمية وفق الخصائص والمواصفات المتوقعة. (احمد، ٢٠٠٧، ص ١٥٤)  
وترى ( الفتلاوي ٢٠٠٨ ) أن فوائد تطبيق الجودة في المؤسسات التعليمية يمكن اجمالها بالاتي:

١. زيادة التفاعل والترابط بين المؤسسة التعليمية وسوق العمل .
٢. زيادة رضا المستفيدين من ( الداخليين والخارجيين) عن نظام التعليم من خلال تلبية احتياجاتهم المختلفة.
٣. التطوير المستمر لأساليب أداء الاعمال والمسؤوليات وبما يتوافق مع متطلبات الأفراد والمجتمع وسوق العمل.
٤. معالجة الصعوبة التي تواجه المؤسسات التعليمية بشكل علمي وموضوعي ودقيق.
٥. دفع الطلبة نحو القناعة بتطوير مهارات التعليم والتعلم.
٦. زيادة فرصة الأداء التربوي الجيد.
٧. اشاعة نظام متكامل ومدرّس وموضوعي للمؤسسة التعليمية.

٨. التقليل من بيروقراطية الادارة إلى حد كبير. (الفتلاوي، ٢٠٠٨، ص ٩٢-٩٣)

ويرى الباحث من خلال مشاركته وحضوره واطلاعه على بعض المؤتمرات العلمية المنعقدة في مختلف كليات التربية والتربية الأساسية ومنها المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية الأساسية - جامعة ديالى والمؤتمر العلمي الثامن لكلية التربية للعلوم الإنسانية ، ان هناك اهتماماً ملحوظاً من قبل الباحثين المشاركين في هذه المؤتمرات للتركيز على جانب الجودة الشاملة بشكل عام وجودة التعليم بشكل خاص، ويرتبط اهتمام الباحثين بجانب الجودة في الكليات التربوية بأهمية مخرجاتها التعليمية التي تؤهل المعلمين والمدرسين لمزاولة مهنة التعليم وهذا يحتم على الكليات التربوية الارتقاء بمستوى التدريس الجامعي وتفعيل استعمال استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة والتقنيات والوسائل التعليمية المتطورة من خلال تحقيق جودة أداء أعضاء هيئة التدريس .

وبأتي اهتمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بنشر ثقافة الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية من خلال تفعيل عمل اقسام ضمان الجودة والمشاركة في الدورات وورش العمل والمؤتمرات العلمية ومنها ( مؤتمر جامعة بابل لعام ٢٠٠٧ بعنوان لنبدأ الخطوة الأولى في تطبيق أنظمة الجودة الايزو ٩٠٠١ من أجل التقدم والرقي لبلدنا والمؤتمر الرابع لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي المنعقد في جامعة الكوفة بالاشتراك مع جهاز الاشراف والتقويم العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتعاون مع منظمة اليونسكو لعام ٢٠١٣ ودورة تطوير منظومة التعليم العالي في العراق بعنوان بناء القدرات القيادية في جودة الإدارة والحوكمة المنعقد في عمان برعاية منظمة اليونسكو لعام ٢٠١٥ ) ، وعلى الرغم من الاهتمام الجاد لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتطوير المؤسسة الجامعية نجد ان هناك عدة معوقات تقف عائقاً امام تطوير تلك المؤسسات التعليمية ومنها :-

١. ازدياد أعداد الطلبة المقبولين في الجامعات.
٢. عدم تأهيل وتدريب الكادر الأكاديمي في رسم السياسة العامة للتعليم الجامعي.
٣. ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.
٤. عدم اقتناع الإدارات بفلسفة الجودة الشاملة وعدم تبنيها لها لضعف قناعاتها بجدوى التغيير.
٥. الالتزام بالشعارات فقط دون التطبيق الفعلي لفلسفة الجودة الشاملة.

٦. جمود الأنظمة والقوانين وبروز الروتين والفساد الإداري.
٧. عدم الاهتمام بالتعلم الذاتي للطلبة . (دريب، ٢٠٠٩، ص ٣)
٨. نقص المعرفة وعدم الإلمام الكافي بأبعاد الجودة وعدم توفير تدريب فعّال وكافٍ للقيادة الإدارية وهيئة التدريس في الكلية. (السعود، ٢٠٠٣، ص ٩٧)
٩. عدم القناعة بأهمية الحصول على التغذية الراجعة من الطلبة.
١٠. عدم ملاءمة محكات مراقبة الجودة وضبطها مع واقع مؤسسة التعليم العالي. (الناصر، ٢٠٠٧، ص ٩٠).
- واشار تقرير التنمية الإنسانية العربية أنّ هناك عدداً من الأسباب أدت الى تدني جودة التعليم الجامعي في أغلب الجامعات العربية منها ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس واستعمال طرائق وأساليب التدريس التقليدية والمناهج وسياسات التعليم وقلة الموارد المخصصة للتعليم (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٣).
- وتشير (المفرج واخرون، ٢٠٠٧) الى ان الحصول على درجة الماجستير او الدكتوراه لا تؤهل صاحبها لمزاولة مهنة التدريس، فالتدريس له استراتيجياته وطرائقه ومهاراته العلمية التي يجب اكتسابها والالمام بها، كما ان دور عضو هيئة التدريس دور متجدد مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة التعليم في تلك الجامعات واستيعاب التطورات الحديثة والمتسارعة في مجالات وادوار أعضاء هيئة التدريس (المفرج واخرون، ٢٠٠٤، ص ٧٨).
- ويرى الباحث ان برامج الدراسات العليا في الجامعات العراقية التي تمنح درجة الماجستير والدكتوراه بمختلف اختصاصاتها العلمية والإنسانية لا تتضمن مقررات دراسية للأعداد المهني للتدريس الجامعي باستثناء الاختصاصات التربوية بشكل عام واختصاص طرائق التدريس بشكل خاص ، ولمزاولة مهنة التدريس الجامعي تشترط الجامعات اجتياز الاختبارات الأربعة ( دروة طرائق التدريس - اختبار سلامة اللغة - كفاءة الحاسوب - اختبار صلاحية التدريس ) ونجد ان المدة الزمنية لدورة طرائق التدريس لا تتعدى أسبوعين يتبعها اختبار صلاحية التدريس وعند مراجعة المفاهيم والاسس التي يستند اليها التدريس ونظريات التعلم المختلفة والكفايات والمهارات الواجب توفرها في اعضاء هيئة التدريس

نلاحظ انه من غير الممكن اكتساب تلك المعلومات ونقلها الى الجانب العملي في قاعة المحاضرة في ضوء مدة الدورة ومحتواها .

وتؤكد دراسة الشمري ان الجامعة لا تُعد كوادراً كفوءة بما فيه الكفاية فالكثير من تدريسي الجامعة يعانون من تدني مستويات طلبتهم علمياً، وكذلك الطلبة يعانون من قلة الخدمات المقدمة لهم، ومن ضعف تناسب ما يدرسونه مع سوق العمل (الشمري، ٢٠١٢، ص٢).

ومن أجل جعل التعليم الجامعي مشروعاً استثمارياً وطنياً لا بد من التأكيد على مفاهيم الجودة وبرامجها ومعاييرها وهذا لا يعني التركيز على نوعية المخرجات التعليمية في المؤسسات الجامعية فحسب بل لا بد التأكيد على كل عنصر من عناصر المؤسسة الجامعية بما في ذلك جودة أداء أعضاء هيئة التدريس (السر، ٢٠٠٤، ص٤).

ولتحقيق الجودة لدى اعضاء هيئة التدريس ينبغي أن تتوفر لديهم عدة كفايات وسمات منها:

١. السمات الشخصية والاجتماعية.
  ٢. الخبرات الموقفية .
  ٣. إسهام أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحلي.
  ٤. الرغبة في التعليم والتطوير. (عليقات، ٢٠٠٤، ص ١٨٥)
  ٥. كفايات التدريس الفعال.
  ٦. كفايات القيام بالبحث العلمي.
  ٧. كفايات استخدام التقنيات الحديثة في مجال التعليم.
  ٨. القدرة على اتخاذ القرارات ادارياً، ومالياً، وتنظيمياً. (ابو نبعة، ٢٠٠٠، ص ١٩٠)
- ويرى الباحث ان جودة أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعدد من العوامل الرئيسة منها ضعف الدقة والموضوعية في عملية التقويم التي هي واحدة من أسس الجودة في التعليم الجامعي ونوعية الخدمات التي توفرها المؤسسة الجامعية وبرامج اعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس ، ومن جانب اخر تمثل السمات الشخصية والحالة الاجتماعية واستعداد أعضاء هيئة التدريس لإنجاز المهام الموكلة إليهم أحد الجوانب المؤثرة في جودة ادائهم فضلاً عن ذلك تأثر عملية الاتصال الفاعل بين عضو هيئة التدريس وطلوبته في مستوى جودة الاداء ،ان عملية تقويم اداء عضو هيئة التدريس تساعد على تحقيق مجموعة من الاهداف من بينها الكشف عن نواحي القوة لتعزيزها ونواحي الضعف لتعديلها ، وتطوير وتغيير المنهاج

وطرائق التدريس والوسائل التعليمية في ضوء نتائج التقييم والتحقق من مدى تحقيق المؤسسة التعليمية لأهدافها المرجوة، مما يمكن المؤسسات التعليمية من اتخاذ الاجراءات التي تكفل تحسين مستوى الاداء وتطويره والوصول بالمجتمع الى مصاف الدول المتقدمة من خلال تحقيق جودة اداء اعضاء هيئة التدريس.

ويؤكد الجنابي ٢٠٠٩ ان تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس يفيد تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته في اقسام الجامعة المختلفة، وتشجيع الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى في البحث العلمي، وخدمة المجتمع ويمكن الاستفادة من نتائج التقييم في تصميم برامج التعليم المختلفة والقرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس (الجنابي، ٢٠٠٩، ص ٣).

ويشير (Aleamoni,1981) الى ان تقييم الزملاء من أعضاء هيئة التدريس يُعد الأكثر مصداقية وثباتاً لما يتمتعون به من خبرات تسهم في فهمهم بما سينتج عن عملية التقييم التي يمكن ان تساعد في تطوير عملية التعلم (Aleamoni,p4,1981).

ويرى (Seldin,1984)، إن زملاء العمل لكونهم متخصصين في مجال التعليم فهم أقدر على تقويم عضو هيئة التدريس وذلك من خلال المعرفة العلمية في مجال التخصص والكفايات التدريسية التي يمتلكونها، ولكي يكون أسلوب الزيارات له أثر إيجابي في تحسين مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لابد من توافر عدة شروط منها:

١. وجود ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس.
  ٢. تدريب الملاحظ بشكل جيد على الملاحظة الفعالة.
  ٣. استخدام الملاحظ نموذج تقويم يستند الى معايير محددة. (Seldin,1984,142-143)
- ولتفعيل دور أعضاء هيئة التدريس لابد ان يخضع عمله للتقويم، ومن أهم الإجراءات التي تتبعها معظم الجامعات في الدول المتقدمة هو تقويم الأداء التدريسي واستعمال طرائق مختلفة لتقويم التدريسيين منها تقويم الزملاء وتقويم الطلبة (الكبيسي واخرون ،٢٠١٢، ص ٢٢٨).



ويمكن تحديد اهمية تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس من خلال الاتي

١. تقويم سياسات ومصادر اختيار اعضاء هيئة التدريس، ان تقويم اداء التدريسيين يوضح ما إذا كانت مصادر اختيارهم سليمة او ما إذا كانت الطرق التي تم اختيارهم وفقها مناسبة، وبالتالي يمكن التعديل او التغيير على تلك السياسات.

٢. يسهم في رفع معنويات اعضاء هيئة التدريس، فشعورهم بوجود معايير موضوعية لقياس وتقويم أدائهم يسهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وزيادة دافعيتهم للعمل. (زويلف، ١٩٩٤، ص ١٨٩).

٣. ان أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي وتوجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه كان لا بد من تقييم دوري لأدائهم وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها.

٤. ان عملية تطوير وتحسين أداء الجامعات وتحقيقها لأهدافها المطلوبة لا تتم ما لم يكن عضو هيئة التدريس جيداً وذا كفاءة عالية تدرسياً وبحثاً، فعضو هيئة التدريس يمكن ان يعوض أي نقص او تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة، ومن هنا كان من الضروري تقييم أدائه التدريسي لينعكس ذلك في النهاية على تحسين عمل الجامعة. (الهيود، ٢٠١٣، ص ٢٧).

واكدت منظمة اليونسكو على مجموعة من الاساسيات التي يجب الاهتمام بها فيما يتعلق بتقييم اعضاء هيئة التدريس وهي:

١. ان يكون تقييم عمل اعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من عملية التعلم والتعليم والبحث، وان تكون مهمته الرئيسية تطوير الافراد تبعاً لاهتماماتهم وقدراتهم.

٢. ان تكون المعايير الاكاديمية للبحث والتعليم والمهام الاكاديمية او المهنية الاخرى كما يحددها الاقران الجامعيون هي احدى الاسس التي يستند اليها التقييم.

٣. ان يكون تقييم اداء اعضاء هيئة التدريس موضوعياً وان تحاط الفئات المعنية علماً بمعايير التقييم ونتائجه وخاصة إذا كان ذلك يتضمن اجراء أي نوع من التقييم المباشر لعمل اعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي سواء من جانب الطلبة او التدريسيين او المسؤولين الاداريين.

٤. ان يكون لأعضاء هيئة التدريس حق التظلم لدى جهة محايدة ضد نتائج التقييم الذي يرون انه لا يستند الى مبرر معقول. (الطويسي ونواف ، ٢٠١٤، ص٣).

لذا فقد اجريت دراسات وبحوث في الكثير من الدول اعتمدت تقويم الأداء لتشخيص أوضاعها التعليمية ومعالجتها من خلال معايير موضوعية تستند الى الدراسات العلمية الحديثة التي بدورها احدثت تحولا في الكثير من الممارسات التعليمية مثل استراتيجيات التدريس واداء اعضاء هيئة التدريس والمناهج الدراسية (فان دالين ، ١٩٨٥، ص ٣٤٢ .

**وفي ضوء ما تقدم يمكن أن تظهر أهمية البحث الحالي في الاتي**

١. يعد من اوائل البحوث المحلية ( حسب علم الباحث ) الذي استعملت فيه بطاقة الملاحظة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم .
٢. يمكن ان تسهم نتائج الدراسة في تطوير استمارة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
٣. تطوير اداء أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع التغيرات في مجال التعليم .
٤. تعد عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس اساساً لجودة العملية التعليمية وأداء الجامعة لرسالتها ووظائفها .
٥. اهمية فلسفة جودة التعليم للعملية التعليمية .
٦. يمكن ان تسهم نتائج الدراسة في تطوير المناهج الدراسية.

**يهدف البحث الحالي الى**

١. تحديد معايير جودة التعليم اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.
٢. تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في ضوء تلك المعايير.

**حدود البحث**

١. الحدود العلمية : معايير جودة التعليم التي ستحدد في الدراسة الحالية .
٢. الحدود البشرية : اعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ .
٣. الحدود المكانية : جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية - قسم التاريخ .
٤. الحدود الزمانية : تم تطبيق اداة الدراسة للعام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦ .

## تحديد المصطلحات

اولاً: "تقويم الاداء عرفه كل من

١. (عبيدات) بأنه العملية التي يقاس بها مستوى اداء العاملين وتقويمهم ومعرفة معدلات الانجاز الحقيقية للعاملين في مدة زمنية معينة ( عبيدات ، ١٩٩٥، ص١٧) .
  ٢. (زيتون) عملية اصدار حكم بناءً على معايير معينة في ضوء بيانات او معلومات ( كمية او كيفية ) عن فكرة او ظاهرة او موقف او سلوك ( زيتون ،٢٠٠٦، ص٥٤٢) .
- التعريف الاجرائي:** العملية التي يتم بها تحديد مستوى اداء اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الاساسية -قسم التاريخ في ضوء معايير جودة التعليم المحددة في الدراسة الحالية).

ثانياً: "جودة التعليم عرفه كل من

- (عطية) هي جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع المنتج التعليمي وتحسينه بما يلائم رغبات المستفيدين وقدراتهم وسماتهم المختلفة (عطية، ٢٠٠٨، ص ١١١).
- (العارفة وقران) مجموعة العوامل والظروف التي يهيئها النظام التعليمي وقادته من أجل إتقان العمل من المرة الأولى وفي كل مرة، والعمل على تحسين البيئة التعليمية، وتهيئة المناخ التربوي الملائم للوصول إلى تحقيق المواطنة الصالحة، وبناء جيل قادر على مواكبة ركب الحضارة والاستفادة منها في صنع حضارة أمتة (العارفة وقران، ٢٠٠٧، ص ٢٣)

## التعريف الإجرائي

يعرف الباحث جودة التعليم اجرائياً بأنها إتقان عضو هيئة التدريس وتحسينه لأدائه التدريسي، وقيامه بمهام التربية والتعليم المنوطة به على أكمل وجه وفقاً للمعايير الموضوعية، بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف تربوية معينة، مع مراعاة تحقيق حاجات الطلبة وتوقعاته

## الفصل الثاني

## دراسات سابقة

ت	دراسات سابقة
	دراسة بريسم، ٢٠١١ .
	دراسة نمرائي، ٢٠١١
	دراسة ابراهيم، ٢٠١٥ .
	دراسة مغير واخرون، ٢٠١٥ .
	دراسة مورينو واخرون (Moreno,2015)

ت	اسم الباحث	عنوان الدراسة	حجم العينة	منهج البحث	ادوات الدراسة	ابرز نتائج الدراسة
١	بريسم، علي عبد الحسن	تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة،	١٥٠	وصفي	استبانة	وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اداء اعضاء هيئة التدريس وبين المتوسط الفرضي للمقياس لصالح اعضاء هيئة التدريس.
٢	نمراوي، زياد	مدى تقبل اعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة الأردنية لأدوارهم الجديدة كما تطرحها إدارة الجودة الشاملة في التعليم	١٠٠	وصفي	استبانة	أن مدرسي جامعة الزيتونة لديهم مستوى مرتفع من التقبل لأدوارهم الجديدة وفق نموذج جودة التعليم، وكشفت الدراسة عن بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق المدرسين لنموذج الجودة في التعليم مثل عدم توافر صورة واضحة حول مفاهيم الجودة للإداريين والمدرسين، وعدم توافر الكوادر التدريسية المؤهلة في مجال تحسين الجودة
٣	ابراهيم، طاهر يحيى	تقويم كفايات تدريسيي كلية التربية الرياضية في جامعة بابل وفق منظور الجودة من وجهة نظر طلبتهم	١٢٠٢٠٠	وصفي	استبانة	حصلت الفقرات الشجاعة في اتخاذ القرار وعدم الخوف من الفشل والدفاع عن وجهة نظره على أعلى نسبة مئوية من وجهة نظر الطلاب فيما نالت فقرة نقد المعرفة عن طريق الدراسات التحليلية في ضوء النظريات الحديثة أعلى نسبة مئوية من وجهة نظر الطالبات
٤	مغير واخرون	توافر معايير الجودة في اداء تدريسيي اقسام العلوم العامة / كليات التربية الاساسية من وجهة نظر طلبتهم		وصفي	استبانة	توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام العلوم العامة لكليات التربية الاساسية وبدرجات مقبولة. للشهادة العلمية التي يحملها عضو هيئة التدريس أثر في جودة اداءه التدريسي. للمرتبة العلمية لعضو هيئة التدريسية أثر في جودة اداءه التدريسي
٥	مورينو واخرون (Moreno)	استبيان تقييم كفايات التدريس في البيئة الجامعية. تقييم الكفايات التدريسية في الجامعة	١٢٩٧	وصفي	استبانة	صحة المقياس المستعمل لتقييم اداء اساتذة الجامعات والمتضمن الأبعاد الثلاثة (التخطيط - التنمية - النتيجة). ضرورة اجراء تقييم اساتذة الجامعات من قبل الزملاء ومن قبل اشخاص خارج المؤسسة الجامعية اضافة الى التقييم الذاتي وتقييم الطلبة لتحقيق تقييم أكثر شمولاً.

## موازنة الدراسات السابقة

اماكن اجراء الدراسات السابقة: اجريت دراسة (بريسم، ٢٠١١) و(دراسة ابراهيم ، ٢٠١٥) و(مغير واخرون، ٢٠١٥) في العراق ودراسة (نمراوي، ٢٠١١) في الاردن ودراسة (مورينو Moreno، 2015) في اسبانيا، والدراسة الحالية اجريت في العراق.

منهجية الدراسة: اعتمدت كافة الدراسات في منهجيتها المنهج الوصفي، وهو منهج يعتمد على تجميع المعلومات والحقائق، ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، وانفقت الدراسة الحالية مع اغلب الدراسات السابقة في اتباعها المنهج الوصفي.

**أداة البحث:** اعتمدت كافة الدراسات الاستبانية كأداة للبحث، واقتصرت أغلب الدراسات على أداة واحدة للبحث، بينما اعتمد البحث الحالي على بطاقة الملاحظة كأداة للدراسة.

**الوسائل الإحصائية:** تنوعت الدراسات من حيث استخدامها الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات، لتعدد أهداف هذه الدراسات واختلاف إجراءاتها، واستخدمت بعض الدراسات الوسائل الإحصائية المناسبة كالاختبار التائي، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوسط المرجح، والوزن المئوي، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كورنباخ، ومربع كاي، والاختبار البعدي (شيفيه) والانحدار المتعدد.

### جوانب الإفادة من الدراسات السابقة

١. التعرف على منهجية الدراسات السابقة والإفادة منها في منهجية الدراسة الحالية.
٢. تحديد مجتمع البحث والعينة.
٣. تحديد وبناء أداة الدراسة الحالية.
٤. التعرف على الوسائل الإحصائية وأسلوب تحليل النتائج.
٥. صياغة الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات فيما توصل اليه من نتائج.

## الفصل الثالث

### منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل منهج البحث والإجراءات المتبعة في تحديد مجتمع البحث، واختيار العينة، وكيفية بناء الأداة، ووسائل التأكد من صدقها وثباتها، والوسائل الإحصائية المعتمدة في التعامل مع البيانات، وعلى النحو الآتي:

### أولاً: منهج البحث

اختار الباحث المنهج الوصفي، لأنه يتلاءم وطبيعة بحثه. إذ إنّ وصف المشكلة القائمة مثلما هي عليه يساعد على اتخاذ الخطوات اللازمة لعلاجها.

ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وتبويبها، بل يتضمن قدراً من تفسير والموازنة بين هذه البيانات، وهذا يتطلب تصنيف البيانات وتحليلها تحليلاً دقيقاً وصولاً إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع البحث (عبد الحفيظ وناهي، ٢٠٠٠، ص ٨٣).

**ثانياً: مجتمع البحث**

بهدف تحديد مجتمع البحث فقد قام الباحث بجمع المعلومات والبيانات من جامعة ديالى /كلية التربية الاساسية - رئاسة قسم التاريخ، وتكون مجتمع البحث من جميع اعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ البالغ عددهم ٢٠ تدريسياً وتدرسية.

**ثالثاً: عينة البحث**

بعد أن تم تحديد مجتمع البحث تم تحديد عينة البحث، وهي أن تكون ممثلة لمجتمعها، وقد تم احتساب المجتمع بأكمله وليس عينه منه بواقع (٢٠) تدريسياً وتدرسية.

**رابعاً: أداة البحث**

بما أن البحث الحالي يهدف إلى تقويم أداء اعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم، وهذا يتطلب استمارة ملاحظة تكون أداة لتقويم أداء اعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ، وتعد الملاحظة المباشرة من أكثر الوسائل ملاءمة لقياس الاداء، إذ إنها إجراء يقوم به الباحث للحصول على المعلومات من خلال ملاحظة سلوك اعضاء هيئة التدريس، وتعد الملاحظة من الاساليب الموضوعية والاكثر دقة لتقويم الاداء (عبد الموجود وآخرون، ١٩٨١، ص ٦٣).

ولعدم توافر استمارة لهذا الغرض، تتضمن معايير جودة التعليم تكون أداة للبحث، أعدّ الباحث قائمة بالمعايير اللازمة لذلك، معتمداً الإجراءات الآتية:

١. الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث المحلية والعربية والاجنبية السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ولمختلف مستويات التعلم والمواد الدراسية، وضم قسم منها في الجزء الخاص بالدراسات السابقة (الفصل الثاني) في الدراسة الحالية.

٢. مراجعة عدد من الادبيات المحلية والعربية والاجنبية التي تناولت موضوع جودة التعليم.

٣. تمت الافادة من استمارة تقييم اعضاء هيئة التدريس ودليل اتحاد الجامعات العربية لضمان جودة التعليم و" وثيقة المستويات المعيارية لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي الذي قامت به الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر.

ومن خلال هذا تمكن الباحث من جمع عدد من الفقرات بلغت (٢٨) فقرة ضمن

اربعة معايير.

## خامساً: صدق الأداة

يعد الصدق من الشروط الأساسية الواجب توافرها في أداة البحث، وتكون الأداة صادقة إذا حققت الغرض الذي أعدت من أجله. والأداة الصادقة هي التي تستطيع قياس ما وضعت لقياسه (عيسوي، ١٩٧٤، ص ٢٧).

وقد عرض الباحث فقرات الاستمارة التي أعدها أداة لبحثه على عدد من المحكمين ملحق (١) لمعرفة صلاحية كل فقرة من فقرات الاستمارة أو عدم صلاحيتها، وبعد ان حصل الباحث على ملاحظات الخبراء وآرائهم عدلت بعض الفقرات لأنها لم تحصل على نسبة الموافقة التي حددها الخبراء والبالغة (٨٠%) واضيفت فقرتان<sup>١</sup> حسب آراء الخبراء، ووضع الباحث بعد كل فقرة ثلاثة بدائل هي (تصلح، لا تصلح، بحاجة الى تعديل)، ملحق (٢).

## سادساً: ثبات الأداة

حساب الثبات يمكن أن يكون بأكثر من أسلوب، لذا اتبع الباحث الإجراءات الآتية في استخراج ثبات أدواته:-

١. اعتمد الباحث أسلوب الاتساق يعني الثبات الداخلي للفقرات والذي يعتمد على إيجاد العلاقة بين كل فقرة والفقرات الأخرى ولجميع فقرات الأداة، ونستعمل لهذا الغرض معادلة الفاكرونباخ .

وبناء على ما تقدم فإن معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ والتي بلغت (٠,٨٩) تعد نسبة مقبولة، إذ إن النسبة المقبولة في مثل هذه البحوث هي (٠,٧٠) فما فوق (عودة، ١٩٨٨، ص ١٦٦)، جدول (٢) يوضح قيم الثبات المحصلة بطريقة الفاكرونباخ للأداة ككل ولكل معيار من معايير استمارة الملاحظة.

## الجدول (٢)

## قيم معامل الثبات المحصلة بطريقة الفاكرونباخ

ت	المعايير	معامل الثبات
١	تخطيط وتصميم المواقف التعليمية	٠,٨٢
٢	الخصائص الشخصية	٠,٨١
٣	الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية	٠,٧٨
٤	التقويم	٠,٨٤
	المعدل	٠,٨٦

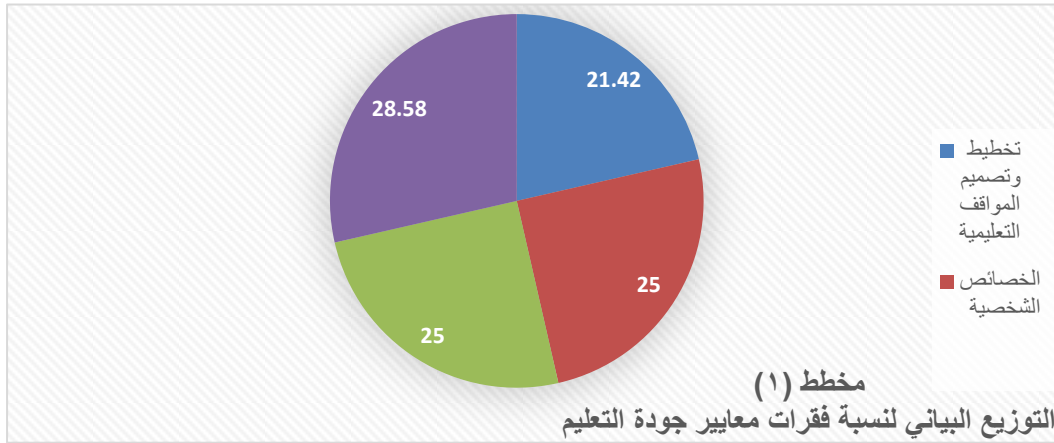
<sup>١</sup> اضيفت الفقرة تسلسل (١٢) حسب جدول رقم (٦) ضمن معيار تخطيط وتصميم المواقف التعليمية و الفقرة تسلسل (٢١) حسب جدول رقم (٧) ضمن معيار التقويم .

٢. الباحث مع نفسه (عبر الزمن) قام الباحث بملاحظة (٤) من اعضاء هيئة التدريس في ملاحظتين وبفارق زمني أمده (١٤) يوماً، إذ بلغت قيمة الثبات بين الباحث ونفسه (٠,٨٦) باستعمال معامل ارتباط بيرسون، ويبين المفتي ان نسبة الثبات المقبولة ٠,٧٠ فاكتر وان نسبة الثبات المنخفضة اقل من ٠,٧٠ (المفتي، ١٩٨٤، ص٦٣) ، ويدل هذا على نسبة ثبات بطاقة الملاحظة عالية .

وبذلك أصبحت الفقرات التي ستعتمد في استمارة الملاحظة النهائية (٣٠) فقرة ضمن أربعة معايير، والجدول (٣) يبين النسب المئوية لكل معيار وعدد الفقرات، والمخطط (١) يبين التوزيع البياني لنسبة فقرات معايير جودة التعليم.

الجدول (٣) عدد فقرات الاستبانة ونسبتها المئوية موزعة بحسب معايير جودة التعليم

ت	المعايير	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	نسبتها المئوية
١	تخطيط وتصميم المواقف التعليمية	٧	٧-١	٢١,٤٢
٢	الخصائص الشخصية	٧	١٤-٧	٢٥
٣	الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية	٧	٢١-١٥	٢٥
٤	التقويم	٩	٣٠-٢٢	٢٨,٥٨
المجموع		٣٠		%١٠٠



### سابعاً: تطبيق الأداة

بعد ان تحقق صدق الاداة واستخرج معامل ثباتها طبق الباحث استمارة الملاحظة<sup>٢</sup> على عينة استطلاعية من اعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ، وكان عددهم (٤) اعضاء،

<sup>٢</sup> أعتمد الباحث مقياساً مؤلفاً من خمسة مستويات، اعطيت خمس درجات للبدل الاول (موجودة بدرجة كبيرة جداً) وأربع درجات للبدل الثاني (موجودة بدرجة كبيرة) وثلاث درجات للبدل الثالث (موجودة بدرجة متوسطة) ودرجتان للبدل الرابع (موجودة بدرجة قليلة) ودرجة واحدة للبدل الخامس (موجودة بدرجة قليلة جداً).



وكان الهدف من هذا الأجراء هو التمرس على أسلوب استخدام الاستمارة على أسس سليمة ومن أجل التأكد من مدى ملاءمتها للوقت المعين ضمن المحاضرة الواحدة لتحديد الصعوبات التي تواجه الباحث وتلافيها قبل التطبيق النهائي، وبذلك أصبحت استمارة ملاحظة الاداء جاهزة للتطبيق النهائي.

### اجراءات التطبيق

٣. الاطلاع على مفردات المادة الواردة في قطاعية التعليم لقسم التاريخ.
٤. الاطلاع على المادة التي يعتمدها التدريسي (جاهزة او مصممة من قبله) ومدى تنوع مصادرها.
٥. الاطلاع على عينة من الاسئلة الامتحانية (النهائية - الشهرية) لأعضاء هيئة التدريس.
٦. الاطلاع على جدول المحاضرات الخاص بأعضاء هيئة التدريس.
٧. قيام الباحث بزيارة اعضاء هيئة التدريس لمدة محاضرة كاملة والتأشير في الحقل الذي يناسب اداءهم لكل فقرة من الفقرات التي تضمنتها استمارة الملاحظة.
٨. وضع علامة ( ✓ ) تحت المستوى الذي يؤديه اعضاء هيئة التدريس داخل قاعة المحاضرة في استمارة الملاحظة المُعدة لهذا الغرض .

سابعاً : الوسائل الإحصائية

١. مربع كاي ( Chi - square ) لاختبار صلاحية الفقرات من استجابات المحكمين عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١) .

(التكرارات المشاهدة - التكرارات المتوقعة) ٢

كا = ٢٤ = مج

### التكرارات المتوقعة

٢. معادلة ألفا كرونباخ استعملت لحساب الثبات بمعنى الاستقرار للمعايير والأداة ككل.
- معامل الثبات =  $\left( \frac{n}{1-n} \right) \left( \frac{1 - \text{مجموع تباينات الفقرات}}{\text{تباين الدرجات الكلية}} \right)$
٣. معامل ارتباط بيرسون ( Pearson Correlation Coefficient ) لاستخراج ثبات استمارة الملاحظة .

ن مجس ص - (مجس) (مجص)

[ن مجس<sup>٢</sup> - (مجس<sup>٢</sup>)] [ن مجص<sup>٢</sup> - (مجص<sup>٢</sup>)]

معادلة الوسط المرجح لترتيب الفقرات بحسب أداء اعضاء هيئة التدريس والفصل بين الأداء المتحقق وغير المتحقق.

$$١ \times ت_٥ + ٢ \times ت_٤ + ٣ \times ت_٣ + ٤ \times ت_٢ + ٥ \times ت_١$$

الوسط المرجح =

مج ت

ك١ × ٥ = تكرار البديل الاول (موجودة بدرجة كبيرة جداً) مضروباً في وزنه (٥).

ك٢ × ٤ = تكرار البديل الثاني (موجودة بدرجة كبيرة) مضروباً في وزنه (٤).

ك٣ × ٣ = تكرار البديل الثالث (موجودة بدرجة متوسطة) مضروباً في وزنه (٣).

ك٤ × ٢ = تكرار البديل الرابع (موجودة بدرجة قليلة) مضروباً في وزنه (٢).

ك٥ × ١ = تكرار البديل الخامس (موجودة بدرجة قليلة جداً) مضروباً في وزنه (١).

مج ت = مجموع التكرارات .

الوسط المرجح

$$١٠٠ \times \frac{\text{الوسط المرجح}}{\text{مج ت}} = \text{الوزن المئوي}$$

الدرجة القصوى

الدرجة القصوى هي أعلى درجة في المقياس ومقدارها ( ٥ ) .

#### الفصل الرابع

##### عرض النتائج ومناقشتها

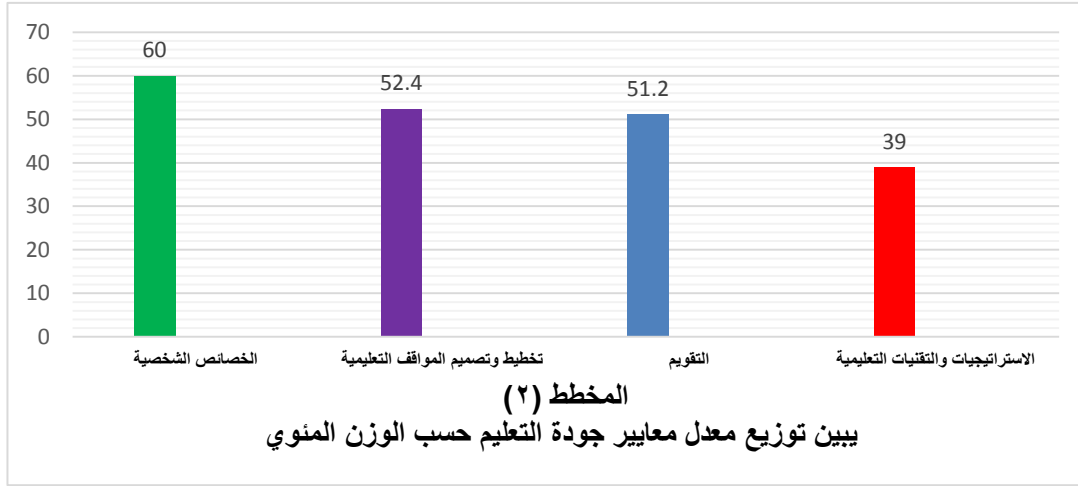
أولاً: الهدف الاول النتائج المتعلقة بـ ( تحديد معايير جودة التعليم حددت تلك المعايير في الاجراءات التي نفذها الباحث في الفصل الثالث).

ثانياً: الهدف الثاني النتائج المتعلقة بـ ( تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم ) يبين الجدول (٤) ان قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي العام لأداء أعضاء هيئة التدريس بلغت (٢,٦٠) وسط مرجح و (٥٢) وزناً مئوياً والمخطط (٢) يبين التوزيع البياني لمعدل معايير جودة التعليم حسب الوزن المئوي.

الجدول (٤)

يبين معدل الوسط المرجح والوزن المنوي لكل معيار من معايير جودة التعليم مرتبة ترتيباً تنازلياً وحسب التسلسل الجديد لكل معيار

الوزن المنوي	الوسط المرجح	المعايير	التسلسل الجديد	التسلسل السابق
٦٠	٣	الخصائص الشخصية	١	٢
٥٢,٤	٢,٦٢	تخطيط وتصميم المواقف التعليمية	٢	١
٥١,٢	٢,٥٦	التقويم	٣	٤
٣٩	١,٩٥	الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية	٤	٣
٥,٨	٢,٥٤	المعدل العام		



ويلاحظ من الجدول (٤) ان متوسط اداء اعضاء هيئة التدريس لمعيار (الخصائص الشخصية) قد حقق المعيار المتبنى بوسط مرجح قدره (٣) ووزن منوي قدره (٦٠)، اما ادائهم في المعايير الاخرى فكان دون المستوى المقبول. اما فيما يتعلق بأداء اعضاء هيئة التدريس لكل فقرة من فقرات معايير جودة التعليم فكانت كالاتي:

اولاً: معيار (الخصائص الشخصية): يتضمن (٧) فقرات، عدد الفقرات التي تجاوز أداء اعضاء هيئة التدريس المعيار المتبنى<sup>٣</sup> (٥)، وهي تشكل نسبة (٧١,٤٢%) من فقرات هذا المعيار، أما الفقرتان (٦-٧) فلم تتجاوزا المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (٢٨,٥٧%) من فقرات هذا المعيار حسب الجدول رقم (٥):

<sup>٣</sup> المعيار المتبنى (٦٠).

الجدول (٥)

يبين الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات معيار الخصائص الشخصية مرتبة تنازلياً

ت	الخصائص الشخصية	الوسط المرجح	الوزن المنوي
	يتصف بشخصية متوازنة وثقة بالنفس داخل القاعة الدراسية.	٣,٤	٦٨
	يتميز بالانجازات الإيجابية نحو طلابه في تفاعله ومناقشاته معهم.	٣,٣	٦٦
	يستعمل التدريسي عند التحدث مع الطلبة مصطلحات تدل على الاحترام والتقدير.	٣,٢٥	٦٥
	يتميز بالعدالة والديمقراطية وعدم التحيز.	٣,٢	٦٤
	يملك طبقات صوتية متنوعة ولغة سليمة عند عرض المحاضرة.	٣,١٥	٦٣
	يستعمل التدريسي دوره الارشادي داخل قاعة المحاضرة.	٢,٩	٥٨
	يتفهم مشكلات الطلبة ويساعدهم في التغلب عليها.	١,٨٥	٣٧

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يأتي :

الفقرة تسلسل ٦ (يستعمل التدريسي دوره الارشادي داخل قاعة المحاضرة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,٩) ووزنا مئويا مقداره (٥٨). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض أعضاء هيئة التدريس الى اعتقادهم ان مسؤولية ارشاد الطلبة من مهام لجنة الارشاد داخل قسم التاريخ او وحدة الارشاد في الكلية.

الفقرة تسلسل ٧ (يتفهم مشكلات الطلبة ويساعدهم في التغلب عليها.) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٨٥) ووزنا مئويا مقداره (٣٧). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى قلة ممارستهم للدور الارشادي وان عدد ساعات النصاب لا تسمح للتدريسي بممارسة دوره الارشادي بسبب ضيق الوقت المخصص لإكمال التدريسي المقرر الدراسي .

ثانياً: معيار (تخطيط وتصميم المواقف التعليمية): يتضمن (٧) فقرات، عدد الفقرات التي تجاوز أداء أعضاء هيئة التدريس المعيار المتبني (٤)، وهي تشكل نسبة (٥٧,١٤%) من فقرات هذا المعيار، أما الفقرات (١٢-١٣-١٤) لم تتجاوز المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (٤٢,٨٥%) من فقرات هذا المعيار حسب الجدول رقم (٦):

الجدول (٦)

يبين الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات معيار تخطيط وتصميم المواقف التعليمية مرتبة تنازلياً

ت	تخطيط وتصميم المواقف التعليمية	وسط مرجح	وزن منوي
	يضم الاهداف السلوكية بناءً على المحتوى العلمي للمادة الدراسية.	٣,٣	٦٦
	يعتمد التدريسي على مصادر متنوعة للمادة العلمية المقررة.	٣,١٢	٦٢,٤
	يمهد للمحاضرة بطرح اسئلة تمهيدية متنوعة لأثارة دافعية الطلبة.	٣,١	٦٢
	يحقق اهداف المحاضرة خلال الزمن المخصص لها بفاعلية.	٣,١	٦٢
	يتدرج في عرض المادة العلمية بطريقة موضوعية من السهل الى الصعب ومن البسيط الى المعقد.	٢,٧٥	٥٥
	يسمح للطلبة بتنظيم وتوزيع جزء من المهام التي يتعين القيام بها اثناء المحاضرة.	١,٧٥	٣٥
	يضم أنشطة تعليمية تساعد الطلبة على التعلم الذاتي.	١,٤	٢٨

يتضح من الجدول رقم (٦) ما يأتي:

الفقرة تسلسل ١٢ (يتدرج في عرض المادة العلمية بطريقة موضوعية من السهل الى الصعب ومن البسيط الى المعقد) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,٧٥) ووزنا مئويا مقداره (٥٥). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى قلة اطلاعهم على منهج التصميم التعليمي للمادة وآلية عرضها على الطلبة.

الفقرة تسلسل ١٣ (يسمح للطلبة بتنظيم وتوزيع جزء من المهام التي يتعين القيام بها اثناء المحاضرة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٧٥) ووزنا مئويا مقداره (٣٥). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى عدم الاهتمام برأي الطلبة وعدم السماح لهم بمشاركة اتخاذ القرار داخل القاعة الدراسية .

الفقرة تسلسل ١٤ (يضم أنشطة تعليمية تساعد الطلبة على التعلم الذاتي) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٤) ووزنا مئويا مقداره (٢٨). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى ان التعلم الذاتي يحتاج الى تصميم أنشطة تعليمية من خلال الحاسوب او حقايب تعليمية وغيرها من الانشطة التي تحتاج الى وقت في تصميمها وضبط المادة العلمية المتضمنة داخل تلك الانشطة ثم تزويد الطلبة بها، وضيق الوقت خلال الفصل الدراسي الاول (الكورس الاول) بسبب تراكم العطل يجعل التدريسي يركز على إنجاز المقرر الدراسي في الوقت المحدد.

ثالثاً: معيار (التقويم): يتضمن (٩) فقرات، عدد الفقرات التي تجاوز أداء أعضاء هيئة التدريس المعيار المتبني (٤)، وهي تشكل نسبة (٤٤,٤٤%) من فقرات هذا المعيار، أما

الفقرات (١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣) لم تتجاوز المستوى المقبول بموجب المعيار المحدد، والتي تمثل نسبة (٥٥,٥٦%) من فقرات هذا المعيار حسب الجدول رقم (٧):

الجدول (٧)

يبين الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات معيار التقويم مرتبة تنازلياً

ت	التقويم	وسط مرجح	وزن منوي
	يتعامل التدريسي مع اجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.	٣,٣	٦٦
	يعلن التدريسي نتائج الاختبارات في الوقت المناسب.	٣,٣	٦٦
	يوزع التدريسي الأنشطة والواجبات بنحو منتظم خلال العام الدراسي.	٣,١٥	٦٣
	يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزناً في التقويم.	٣,١	٦٢
	يوضح التدريسي للطلبة الاساليب التقويمية التي سيستعملها	٢,٨٥	٥٧
	يستعمل التدريسي ادوات متنوعة لتقويم نواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية.	٢,١٥	٤٣
	يضع التدريسي أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي وفق معايير الجودة.	٢,٠٥	٤١
	تنمي اسئلة الاختبارات مهارات التفكير العليا عند الطلبة.	١,٧	٣٤
	يقدم التدريسي برامج علاجية واثرائية في ضوء نتائج التقويم.	١,٦	٣٢

يتضح من الجدول رقم (٧) ما يأتي :

الفقرة تسلسل ١٩ (يوضح التدريسي للطلبة الاساليب التقويمية التي سيستعملها) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,٨٥) ووزنا مئويا مقداره (٥٧). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض أعضاء هيئة التدريس الى قلة ادراكهم لأهمية رأي الطلبة في الاساليب التقويمية حيث يعتقد بعض التدريسيين ان واجب الطلبة هو تلقي المعلومات ومن ثم حفظها واطهارها في يوم الامتحان.

الفقرة تسلسل ٢٠ (يستعمل التدريسي ادوات متنوعة لتقويم نواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,١٥) ووزنا مئويا مقداره (٤٣). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض أعضاء هيئة التدريس الى اعتماد غالبية التدريسيين الاختبار التحصيلي والتركيز على الجانب المعرفي وإهمال الجوانب الاخرى وقلة اطلاعهم على الادوات المتنوعة لعملية التقويم .

الفقرة تسلسل ٢١ (يضع التدريسي أسئلة للاختبار متنوعة وشاملة لكل مفردات المقرر الدراسي وفق معايير الجودة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,٠٥) ووزنا مئويا مقداره (٤١). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض أعضاء هيئة التدريس الى صعوبة قياس نواتج التعلم في المجالين الوجداني والنفسحركي فضلاً عن ضعف تطبيق معايير الجودة في تصميم اسئلة الاختبار .

الفقرة تسلسل ٢٢ (تتمي اسئلة الاختبارات مهارات التفكير العليا عند الطلبة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٧) ووزنا مئويا مقداره (٣٤). وقد يرجع سبب هذا الضعف في أداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى اعتمادهم في تصميم الاهداف السلوكية على المستوى الاول (التذكر) والمستوى الثاني (الفهم) حسب تصنيف بلوم للأهداف المعرفية ومن خلال اطلاع الباحث على نماذج الاختبارات (النهائية - الشهرية) وجد انها مصممة لقياس تحصيل الطلبة في مستوى التذكر والفهم على حساب المستويات العليا لتصنيف بلوم.

الفقرة تسلسل ٢٣ (يقدم التدريسي برامج علاجية واثرائية في ضوء نتائج التقويم) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٦) ووزنا مئويا مقداره (٣٢). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى لاعتمادهم ان الهدف من التقويم هو تحديد فشل او نجاح الطلبة بينما هدف التقويم هو تحديد جوانب القوة وتدعيمها وتحديد جوانب الضعف لمعالجتها وتحديد الجوانب التي تحتاج الى التحسين والتطوير.

رابعاً: معيار (الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية) : يتضمن (٧) فقرات، لم تتجاوز فقرات هذا المعيار ، المعيار المتبنى وشكلت نسبة (١٠٠%) من فقرات هذا المعيار حسب الجدول رقم (٨):

الجدول (٨)

يبين الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات معيار الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية مرتبة تنازلياً

ت	الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية	وسط مرجح	وزن مئوي
	يستعمل امثلة وتشبيهات وادلة وبراهين تيسر استيعاب محتوى المحاضرة.	٢,٩٥	٥٩
	يستعمل التجهيزات المتاحة بصورة فاعلة لتحقيق اهداف الدرس.	٢,٥	٥٠
	يصمم معينات سمعية وبصرية مناسبة للبيئة التعليمية.	١,٨	٣٦
	يستعمل طرائق تدريس تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	١,٧٥	٣٥
	يشرك الطلبة في استعمال مصادر المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة.	١,٦٥	٣٣
	يستعمل التقنية الحديثة (السبورة التفاعلية مثلاً) كأداة لتعزيز تعلم الطلبة.	١,٤٥	٢٩
	يستعمل الاستراتيجيات التدريسية الحديثة مثل (حل المشكلات والتعلم التعاوني..الخ).	١,٣٥	٢٧

يتضح من الجدول رقم (٨) ما يأتي:

الفقرة تسلسل ٢٤ (يستعمل امثلة وتشبيهات وادلة وبراهين تيسر استيعاب محتوى المحاضرة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,٩٥) ووزنا مئويا مقداره (٥٩). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى اعتمادهم على سرد المادة من خلال اسلوب الالقاء واستعمالهم للمحاضرات الجاهزة الطبع (الملازم) في تدريس الطلبة.

الفقرة تسلسل ٢٥ (يستعمل التجهيزات المتاحة بصورة فاعلة لتحقيق اهداف الدرس) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (٢,٥) ووزنا مئويا مقداره (٥٠). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى اهمال تكنولوجيا التعليم وضعف الاعداد المهني في تدريب طلبة الدراسات العليا على استعمال كافة التجهيزات التي تتطلبها عملية التدريس داخل قاعة المحاضرة.

الفقرة تسلسل ٢٦ (يصمم معينات سمعية وبصرية مناسبة للبيئة التعليمية) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٨) ووزنا مئويا مقداره (٣٦). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى اعتقادهم ان المقررات الدراسية لقسم التاريخ هي للحفاظ من خلال اسلوب الالقاء مصحوباً ببعض الاستجاب، ولا يوجد ضمن برامج الدراسات العليا (الماجستير-الدكتوراه) مقرر دراسي يتضمن تصميم المعينات السمعية والبصرية.

الفقرة تسلسل ٢٧ (يستعمل طرائق تدريس تراعي الفروق الفردية بين الطلبة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٧٥) ووزنا مئويا مقداره (٣٥). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى استخدامهم للتدريس التقليدي الذي يجعل التدريس هو محور العملية التعليمية التعلمية ويهمل الخصائص المتنوعة التي يمتلكها الطلبة وتحتاج الى استعمال أكثر من طريقة تدريس في المحاضرة الواحدة.

الفقرة تسلسل ٢٨ (يشرك الطلبة في استعمال مصادر المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٦٥) ووزنا مئويا مقداره (٣٣). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى قلة اهتمام غالبية الطلبة باستعمال مصادر المعرفة المتنوعة لضعف دافعيتهم نحو التخصص الذي تم قبولهم فيه بناءً على القبول المركزي، وضعف تجهيز قسم التاريخ بالتكنولوجيا المتقدمة مثل حاسبات مزودة بخدمة الانترنت.

الفقرة تسلسل ٢٩ (يستعمل التقنية الحديثة (السيورة التفاعلية مثلاً) كأداة لتعزيز تعلم الطلبة) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٤٥) ووزنا مئويا مقداره (٢٩). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى لعدم توفر التقنية الحديثة داخل القاعات الدراسية في قسم التاريخ، ووجود قلة من التدريسيين يلقون محاضرات بواسطة التقنية الحديثة في قاعات خارج القسم تتوافر فيها بعض التقنيات الحديثة.



الفقرة تسلسل ٣٠ (يستعمل الاستراتيجيات التدريسية الحديثة مثل (حل المشكلات والتعلم التعاوني... الخ) اذ نالت وسطا مرجحا مقداره (١,٣٥) ووزنا مئويا مقداره (٢٧). وقد يرجع سبب هذا الضعف في اداء بعض اعضاء هيئة التدريس الى قصور دورات الاعداد المهني (دورة طرائق التدريس) واعتماد التدريسي على التدريس التقليدي واعتقادهم ان الاستراتيجيات الحديثة تحتاج الى وقت وجهد أكثر من التدريس التقليدي.

الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

#### اولاً : الاستنتاجات

١. ضعف نشر ثقافة جودة التعليم في كلية التربية الاساسية - جامعة ديالى.
٢. قلة اهتمام اعضاء هيئة التدريس بتطبيق معايير جودة التعليم داخل قاعة المحاضرة.
٣. ضعف أداء اعضاء هيئة التدريس في استعمال استراتيجيات التدريس الحديثة مثل (التعلم التعاوني - حل المشكلات - التعلم المستند الى المشكلة) وغيرها.
٤. افتقار برامج الدراسات العليا الى مقررات دراسية لتنمية مهارات اعضاء هيئة التدريس في استعمال طرائق التدريس الحديثة واستعمال التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة.
٥. مدة دورة طرائق التدريس لا تتناسب مع نوعية ومستوى الاعداد المهني الذي يجب ان يكتسبه اعضاء هيئة التدريس.
٦. استخدام اعضاء هيئة التدريس لعملية التقييم لمعرفة تحصيل الطلبة دون الاستفادة من نتائج التقييم في تحسين وتطوير المستوى العلمي للطلبة.
٧. اعتماد غالبية اعضاء هيئة التدريس على أسلوب الالقاء في عملية التدريس.

#### ثانياً : التوصيات

١. نشر ثقافة جودة التعليم من خلال آليات تحقق تطبيق اعضاء هيئة التدريس لمعايير جودة التعليم في جانب التدريس.
٢. اعتماد معايير جودة التعليم التي حددت في الدراسة الحالية في استمارة تقييم اعضاء هيئة التدريس.
٣. تزويد اعضاء هيئة التدريس بمعايير جودة التعليم التي حددت في هذه الدراسة بقصد الافادة منها في تقييم ادائهم ذاتيا.

٤. الاخذ برأي اعضاء هيئة التدريس والطلبة لتطوير استمارة تقييم الاداء المعتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٥. العمل على فتح دورات وورش عمل لتدريب اعضاء هيئة التدريس على استخدام الاستراتيجيات والطرائق والتقنيات التعليمية الحديثة.
٦. العمل على فتح دورات وورش عمل لتدريب اعضاء هيئة التدريس على اهمية عملية التقويم وآلية استخدام ادواته المتنوعة لقياس نواتج التعلم وتحديد الجوانب التي تحتاج الى التحسين والتطوير.
٧. استحداث مادة تكنولوجيا التعليم في الدراسات الاولية والدراسات العليا .
٨. تجهيز القاعات الدراسية في قسم التاريخ بالتقنيات التعليمية الحديثة لتحسين بيئة التعلم.
٩. تعريف اعضاء هيئة التدريس بأهمية دورهم الارشادي داخل القاعة الدراسية.
١٠. تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو التخصص الدراسي بشكل مستمر من خلال الجلسات الارشادية وعقد الندوات التي تعرف الطلبة بأهمية تخصص مادة التاريخ وأثره في تنمية المجتمع واهمية دور معلمي مادة التاريخ في تزويد التلامذة بالمعلومات اللازمة لتحقيق الاهداف المرسومة.

### ثالثاً : المقترحات : يقترح الباحث اجراء دراسات لـ :

١. التعرف على اهمية جودة التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الاساسية.
٢. تقويم جودة برامج الدراسات العليا في كليات التربية والتربية الاساسية.
٣. معرفة فاعلية دورة طرائق التدريس واختبار صلاحية التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.
٤. تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة.
٥. دراسة مقارنة لتقويم اداء اعضاء هيئة التدريس بين الاقسام الانسانية والاقسام العلمية.
٦. معرفة اتجاهات الطلبة في كلية التربية الاساسية نحو التخصص.
٧. معرفة اتجاهات الطلبة في كلية التربية الاساسية نحو مهنة التدريس.

**Abstract*****The Assessment of the Staff Members` Performance in the Light of Teaching Quality Criteria******Keywords: Assessment Performance- Teaching Quality - Staff Members******Asst .Ins. Muhammad Adnan Muhammad******University of Diyala/College of Basic Education***

*This study aims to specify the criteria of education quality of the teaching staff of the department of history in the college of basic education and assess their performance within the scope of these criteria.*

***The results were as follow:***

*1-The achieved items were 13 and this constitutes 43,33 % from the total average of the items of the observance form; whereas the unachieved items were 17 and this constitutes 56,67 % from the total average of the same form.*

*2-The performance of the teaching staff was acceptable concerning the (personal characteristics). Taking the criteria of (designing and planning the teaching situations), (assessment) and (strategies and techniques of teaching), the performance of the teaching staff was weak in general.*

***The study reached to the following conclusions:***

*1-Weak propagation of the cultivation of the teaching quality in the College of Basic Education/ University of Diyala.*

*2-Weak interest of the teaching staff concerning the use of modern teaching strategies like (cooperative teaching, problem-solving, and teaching based o problems, etc.).*

***This study recommends the following:***

*1-To publish the cultivation of teaching quality through assuring the teaching staff of using it.*

*2-Providing the teaching staff with the criteria of teaching quality used in this their performance spontaneously.*

*3-Training the teaching staff to use the modern techniques and strategies of teaching through workshops and training courses.*

## المصادر

- ابراهيم، طاهر يحيى، ٢٠١٥، تقويم كفايات تدريسيي كلية التربية الرياضية في جامعة بابل وفق منظور الجودة من وجهة نظر الطلبة، بحث منشور، مجلة جامعة بابل / العلوم الانسانية / المجلد ٢٣ / العدد ٢.
- أبو نبعة، عبد العزيز ومسعد، فوزية (٢٠٠٠)، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة المنامة، المجلد ٥، العدد ١، جامعة آل البيت، الأردن - عمان.
- أحمد، حافظ، ٢٠٠٧، الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، ط١، عالم الكتب، القاهرة.
- الأسدي، نعمة عبدالصمد، ٢٠١٠، تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية في العراق، جامعة الكوفة.
- البياتي، رنا حكمت، ٢٠٠٩، واقع التعليم العالي في العراق، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاداب، جامعة بغداد.
- الجنابي، عبد الرزاق شنين، ٢٠٠٩، تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم الى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة.
- الحكيم، ليث علي، واخرون، ٢٠٠٩، تحسين جودة خدمة التعليم الجامعي باستخدام نموذج QFD، بحث منشور، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد ١٢.
- السر، خالد خميس، ٢٠٠٤، تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة، بحث منشور، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- الشمري، وسام عماد، ٢٠١٢، معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في جامعة ديالى، رسالة ماجستير، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى.
- الطويسي، احمد، ونواف سمارة، ٢٠١٤، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد ٢٨ (١).

- العارفة، عبد اللطيف عبد الله ، أحمد عبد الله قران ، ٢٠٠٧ ، معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام ، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود ، اللقاء السنوي الرابع عشر .
- الفتلاوي، سهيلة محسن ٢٠٠٨، الجودة في التعليم المفاهيم المعايير المواصفات، دار الشروق للنشر، عمان - الاردن.
- الكبيسي، عبد الواحد حميد، وآخرون، ٢٠١٢، اخلاقيات وآداب مهنة التعليم الجامعي، ط١، مركز دبيونو لتعليم التفكير، عمان، الأردن.
- المفرج، بدرية، وعفاف المطيري، ٢٠٠٧، الاتجاهات الحديثة في اعداد المعلم وتنميته مهنيا، بحث منشور، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، الكويت.
- المليص، سعيد بن محمد ٢٠٠٣، معايير ضبط الجودة ، الخطة المشتركة لتطوير مناهج التعليم ، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ، الرياض.
- المفتي، محمد امين ، ١٩٨٤، سلوك التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، مؤسسة الخليج العربي.
- الناصر، علاء حاكم محسن ، ٢٠٠٧، بناء أنموذج لإدارة الجودة الشاملة في جامعة بغداد، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن الهيثم، جامعة بغداد.
- الهويد، ندى علي سالم، ٢٠١٣، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
- بريسم ، علي عبد الحسن ،تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية العدد الرابع المجلد الأول ، ٢٠١١، جامعة ميسان.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٣، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنمط الاقتصادي والاجتماعي .
- دريب ، محمد جبر ، ٢٠٠٩، التطبيقات الاجرائية لضمان الجودة في التعليم الجامعي ، بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الثاني لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي للفترة من ٢٦-٢٧/١٢/٢٠١٠ في جامعة الكوفة .

- زويلف ، مهدي حسن ، ١٩٩٤، ادارة الافراد من منظور كمي ، ط١، دار مجدلاوي ، الاردن .
- عبد الحفيظ، إخلاص محمد ، ومصطفى حسين ناهي ، ٢٠٠٠ ، طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر ، مصر، القاهرة .
- عبد الموجود ، محمد وآخرون ، ١٩٨١ ، اساسيات المنهج وتنظيماته ، دار الثقافة ، القاهرة .
- عبيدات، محمد صايل، ١٩٩٥، تقييم الاداء، مجلة رسالة المعلم، العدد ٢، المجلد ٣٦، عمان .
- عطية ، محسن علي ، ٢٠٠٨، الجودة الشاملة والمنهج، دار المناهج للنشر، عمان .
- علي، اسماعيل ابراهيم ،و كفاح محسن عبد الله، جودة الاداء الاكاديمي في ضوء مهارات التدريس لدى اساتذة الجامعة ، بحث منشور، المؤتمر الرابع لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي المنعقد في جامعة الكوفة للمدة من ٢-٣/٤/٢٠١٣ .
- عليمات، صالح ناصر(٢٠٠٤)، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن - عمان.
- عودة، أحمد سليمان والخليلي، خليل يوسف (١٩٨٨)، الاحصاء للباحثين في التربية والعلوم النفسية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان- الاردن.
- عيسوي ، عبد الرحمن محمد ، ١٩٧٤، القياس والتجريب في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
- فان دالين، ديويولد ، ١٩٨٥، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة نبيل نوفل وآخرون، ط ٣، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- مغير،عباس حسين، وآخرون ، ٢٠١٥ ، توافر معايير الجودة في اداء تدريسيي اقسام العلوم العامة/ كليات التربية الاساسية من وجهة نظر طلبتهم ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية /جامعة بابل العدد ٢٠ .

- نمرابي، زياد، ٢٠١١، مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة الأردنية لأدوارهم الجديدة كما تطرحها إدارة الجودة الشاملة في التعليم، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٧ العدد الاول والثاني .
- Aleamoni, L. (1981). *Student Ratings of Instruction. HANDBOOK OF TEACHER EVALUATION. California: Jason Millman, SAGE Publications.*
- Jerom, Arearo, e. (1997), *Quality in education An implementation, Han Books, vamily books international, New Delhi.*
- Moreno J., Yolanda S. Torregrosa<sup>2</sup>, Noelia B. Pedreño<sup>3</sup> (2015), *Questionnaire evaluating teaching competencies in the university environment. Evaluation of teaching competencies in the university, NEW APPROACHES IN EDUCATIONAL RESEARCH Vol. 4. No. 1. January 2015 pp. 54-61 ISSN: 2254-7399 DOI: 10.7821/naer.2015.1.106.*
- Richard M. Felder and Rebecca Brent, *How To Improve Teaching Quality, Quality Management Journal, 6(2), 9-21 (1999).*
- Seldin, P,( 1984).: *Changing, practices in faculty evaluation san Francisco, Jossey-Bass publishers.*

### الملاحق

الملحق (١)

أسماء السادة الخبراء المختصين الذين استعان الباحث بخبراتهم في هذا البحث مرتبين حسب اللقب العلمي

ت	الاسم واللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
	أ.د. علي إبراهيم الأوسي	إدارة تربوية	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية
	أ.د. بشرى عناد مبارك	علم النفس	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية
	أ.د. خالد جمال حمدي	طرائق تدريس التاريخ	جامعة ديالى / رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية
	أ.م.د. اخلاص علي حسين	علم النفس التربوي	جامعة ديالى / رئيسة قسم الارشاد التربوي والنفسية
	أ.م.د. فاضل حسن جاسم	فلسفة التربية	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية
	م.د. اشراق عيسى عبد	طرائق تدريس التاريخ	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية
	م.د. سميرة محمود حسين	طرائق تدريس التاريخ	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية
	م.م. وسام عماد عبد الغني	علوم تربوية	جامعة ديالى / مديرة قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي
	م.م. حسن حميد حسن	طرائق تدريس التاريخ	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية
	م.م. جبار ثاير جبار	علوم تربوية	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية

## الملحق (٢)

## بطاقة الملاحظة بصورتها الاولية

ت	المعايير	تصلح	لا تصلح	بحاجة الى تعديل
	<b>اولاً: تخطيط وتصميم المواقف التعليمية</b>			
	يصمم الاهداف السلوكية بناءً على المحتوى العلمي للمادة الدراسية.			
	يعتمد التدريسي على مصادر متنوعة للمادة العلمية المقررة.			
	يمهد للمحاضرة بطرح اسئلة تمهيدية متنوعة لأثارة دافعية الطلبة.			
	يحقق اهداف المحاضرة خلال الزمن المخصص لها بفاعلية.			
	يسمح للطلبة بتنظيم وتوزيع جزء من المهام التي يتعين القيام بها أثناء المحاضرة.			
	يصمم أنشطة تعليمية تساعد الطلبة على التعلم الذاتي.			
	<b>ثانياً: الخصائص الشخصية</b>			
	يتصف بشخصية متوازنة وثقة بالنفس داخل القاعة الدراسية.			
	يتميز بالاتجاهات الإيجابية نحو طلابه في تفاعله ومناقشاته معهم.			
	يستعمل التدريسي عند التحدث مع الطلبة مصطلحات تدل على الاحترام والتقدير.			
	يتميز بالعدالة والديمقراطية وعدم التحيز.			
	يمتلك طبقات صوتية متنوعة ولغة سليمة عند عرض المحاضرة.			
	يستعمل التدريسي دوره الارشادي داخل قاعة المحاضرة.			
	يتفهم مشكلات الطلبة ويساعدهم في التغلب عليها.			
	<b>ثالثاً: الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية</b>			
	يستعمل امثلة وتشبيهات وادلة وبراهين تيسر استيعاب محتوى المحاضرة.			
	يستعمل التجهيزات المتاحة بصورة فاعلة لتحقيق اهداف الدرس.			
	يصمم معينات سمعية وبصرية مناسبة للبيئة التعليمية.			
	يستعمل طرائق تدريس تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.			
	يشرك الطلبة في استعمال مصادر المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة.			
	يستعمل التقنية الحديثة (الاسوب التفاعلية مثلاً) كأداة لتعزيز تعلم الطلبة.			
	يستعمل الاستراتيجيات التدريسية الحديثة مثل (حل المشكلات والتعلم التعاوني..الخ)			
	<b>رابعاً: التقويم</b>			
	يتعامل التدريسي مع إجابات الطلبة بنحو ايجابي في الامتحانات النظرية والعملية.			
	يعلن التدريسي نتائج الاختبارات في الوقت المناسب.			
	يوزع التدريسي الأنشطة والواجبات بنحو منتظم خلال العام الدراسي.			
	يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزناً في التقويم.			
	يوضح التدريسي للطلبة الاساليب التقويمية التي سيستعملها			
	يستعمل التدريسي ادوات متنوعة لتقويم نواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية.			
	تنمي اسئلة الاختبارات مهارات التفكير العليا عند الطلبة.			
	يقدم التدريسي برامج علاجية واثرائية في ضوء نتائج التقويم.			