

آليات مقترحة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي

د. ناجي عبيد الحجامي

جامعة الحديدية/ كلية التربية بالحديدة

ملخص البحث

هدف البحث الى اقتراح آليات متعددة تحتوي على معايير معتمدة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي من قبل الإدارة المباشرة (رئاسة القسم) ومن قبل زملاء التدريسي في المهنة ومن قبل الطلاب الذين يتولى تدريسهم.

وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منها في بناء الأدوات المطلوبة وتحقيق أهداف البحث وبعد عمليات الصدق والثبات التي أجريت على الأدوات، تم اعتمادها وتطبيقها في عملية التقويم باتجاهاتها الثلاث:

تقويم الإدارة، وتقويم الزملاء، وتقويم الطلاب. كانت النتائج مفيدة جداً في عملية التشخيص وبيان نقاط القوة والضعف وتقديم التغذية الراجعة والهادفة.

خلصت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات وخُتمت بقائمة من المصادر المعتبرة التي تم الرجوع إليها.

أهمية البحث والحاجة إليه:

تعد وظيفة التدريس الجامعي من اهم الوظائف التي تؤديها الجامعات واكثرها فاعلية في اعداد الطلبة للحياة المستقبلية ، اذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية والقيمية والمهارات العلمية الازمة لتاهيلهم كي يصبحوا اعضاء فاعلين في خدمة المجتمع ، ان مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لاعضاء هيئة تدريس مؤهلين تاهيلا عاليا ، متوفرة لهم جميع الظروف والامكانات من جو اكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (5:135) .

وتبرز اهمية التقويم بالنسبة للاستاذ الجامعي في الارتقاء بمهارة اساتذة الجامعة ومعلوماتهم عن التدريس ، ومعرفة مدى تأثير هذا الاداء التدريسي في المقررات الدراسية وطرق التدريس ، وتزويده بتغذية مرتدة تساهم في تطوير طرائقه وتبين له مدى ملائمة طرائق تدريسه لطلابه (14:28).

ولقد أصبح تقويم التدريس في التعليم الجامعي بواسطة الطلاب مطلباً أساسياً في معظم البلدان المتقدمة لأن أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي يتوقع منهم أن يقدموا عطاءاً تدريسياً فعالاً للطلاب، والتقويم النظامي الرسمي للتدريس بالتعليم العالي من قبل الطلاب ما هو إلا امتداد منطقي لهذا التوقع، فكما أن الطلبة يستحقون التوجيه كمتعلمين فإن أعضاء هيئة التدريس لهم الحق في تلقي التوجيه الذي يساعدهم في تدريسهم، فمهما بلغت جودة القدرات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في المحاضرة أو المعمل، فإنه يمكن تطويرها، ومهما ارتفعت فعالية أساليبهم التدريسية فإنه يمكن تعزيزها وتطويرها (2:7).

إفاد المكتب الإقليمي للدول العربية (2003) بتقريره حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (1:13). وبحسب الجنابي (2009) فإن عملية تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي مفيدة في تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته في أقسام الجامعة المختلفة، والاعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الإيجابي للمتميزين من الأساتذة وتعزيز التدريس رفيع المستوى والارتقاء به. وفي ظل غياب عمليات فحص وتقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس سيتعذر على الجامعة إثبات فاعلية عملية التدريس الجامعي، ويشير الباحثون في هذا الميدان إلى أن عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فعاليته، ليس هذا فحسب بل في تطوير المادة العلمية ومحتواها ومضمونها.

مشكلة البحث

إن التقويم عملية منظمة غايتها تحديد مدى تحقق الأهداف التربوية وهو عبارة عن عملية تشخيص وعلاج ووقاية، وتتضح عملية التشخيص في تحديد مواطن القوة والضعف في الشيء المراد تقويمه، ومحاولة التعرف على أسبابها، ويتضح العلاج في الحلول المناسبة للتغلب على نواحي الضعف والاستفادة من نواحي القوة، وتتمثل الوقاية في العمل على تدارك الأخطاء.

لذا لا بد من وضع برامج تقويمية لقياس مدى فعالية وجودة عمل الطاقات البشرية العاملة في مؤسسات التعليم العالي. ونظراً لأهمية دور هيئة التدريس ومساهمتها في بناء الأجيال وانطلاقاً من مبدأ صيانة مصلحة الفرد خاصة ومصلحة المجتمع عامة، ظهرت الحاجة لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. وإن عملية التقويم في هذه المؤسسات هي إحدى دلائل رقي المستوى الأكاديمي للكلية أو الجامعة لأنها تعود على المؤسسة العلمية وطلابها بالنفع والفائدة، حيث إن الهدف هو الإصلاح والتطوير وليس تصيد الأخطاء والتعزير.

لذا فان التقويم في هذا الميدان يهدف الى الكشف عن الكفايات التدريسية التي يمكن ان توصف بأنها القدرة على اداء عمل او مهنة بكفاءة وبمستوى معين من الاداء، ويمكن ان توصف بانها المعلومات والمهارات والقدرات المطلوبة والتي يمكن اشتقاقها من ادوار الفرد المتعددة، ويمكن وصفها بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك المدرس وتساعد في اداء عمله التدريسي بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها(123:1) ويمكن ان تكون الكفاية هي (القدرة) على أداء سلوك ما، في حين ان الأداء هو إظهار المهارة بشكل يمكن قياسه. فالكفاءة في شكلها الكامن، هي القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل بحيث يؤدي أداء مثالياً، وهذه القدرة تصاغ بشكل اهداف تصف السلوك المطلوب بحيث تحدد هذه الاهداف مطالب الأداء التي ينبغي ان يقوم بها الفرد، اما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه، أي انها مقدار ما يحققه الفرد في عمله (13:2).

لتوضيح الفرق بين المهارة والكفاءة نجد ان المهارة skill تعني السهولة والدقة، والسرعة، والإتقان، والاقتصاد في الوقت والجهد في أداء عمل معين يؤديه الفرد، اما الكفاية فتستخدم للدلالة على مستوى الإنجاز في العمل، لذا نجد تداخلا واضحا بين مصطلح الكفاية والمهارة، حيث ان الكفاية مزيج من المهارت بالسلوكيات والمعلومات المتكاملة التي اشتقت وفقا لمستويات محددة لنتائج التعليم المرغوب فيها(16:2).

تأسيسا على ما تقدم يمكن القول انه من الاهمية بمكان العمل على بناء معايير يمكن اعتمادها في تقويم اداء التدريسي الجامعي للوقوف على جودة العمل الذي ينجز من قبله.

اهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي الى اقتراح اليات متعددة تحتوي على معايير معتمدة لتقويم اداء التدريسي الجامعي، لذا انبثق عن هذا الهدف ثلاث اهداف فرعية هي:-
1. الوصول الى معايير معتمدة من قبل ادارة القسم في تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في القسم.
 2. الوصول الى معايير معتمدة يتم استخدامها من قبل الزملاء في المهنة لتقويم زميلهم عضو هيئة التدريس.
 3. الوصول الى معايير معتمدة يتم استخدامها من قبل الطلاب لتقويم اساتذهم عضو هيئة التدريس الذي يتولى تدريسهم لمقرر معين.

حدود البحث:

من الافتراضات التي يقوم عليها البحث، هي ان عمل التدريسي في الجامعة عمل واحد في كل جامعات العالم، اي انه يشبه بعمل المهندس او الطبيب او المحامي فهو عمل واحد من حيث الهدف في كل زمان ومكان، وهذا يعني ان لديه غايات علمية ومهنية واجتماعية يسعى لتحقيقها من خلال قيامه بواجباته في اروقة الجامعة وخارجها، لذلك فان بناء معايير لتقويم اداء التدريسي الجامعي يمكن ان يكون صالحا عالميا ويمكن تطبيق مثل هذه المعايير في اي زمان ومكان بعد اجراء التعديلات التي تجعلها مناسبة لذلك الزمان والمكان.

ومن اجل وضع حدود للبحث يمكن القول يتحدد البحث في بناء معايير لتقويم اداء التدريسي الجامعي. وقد جرى العمل الميداني من اجل انجاز هذه المهمة في جامعة الحديدة /كلية التربية خلال الفصل الدراسي الاول والفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2010/2009م.

مصطلحات البحث

المعايير: - وتعرف لأغراض هذا البحث بانها (تصور منظم دقيق وتخطيطي مسبق لعملية تقويم التدريسي في ضوء مهماته الاكاديمية والمهنية) (63:10).

الاداء: - عرف بانه السلوك الذي يقوم به الفرد لتنفيذ عمل خاص كما عرف انه عمل مميز او انجاز واضح للوصول الى الهدف (632:9).

التقويم: الأسلوب الذي تستعمل فيه البيانات التي جمعت بواسطة القياس او الوسائل الاخرى كأساس لإصدار أحكام عن الأشخاص او الأماكن او الأشياء المقاسة او المفحوصة (123:6).

تقويم الأداء: ويعرف لغرض هذه الدراسة بأنه الوقوف على مستوى كفاءة ومستوى انجاز الأستاذ الجامعي لواجباته المحددة في التدريس والبحث وخدمة المجتمع وإصدار حكم يوضح مدى نجاحه في الإنجاز وتحقيق الاهداف. ويعبر عنه إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها التدريسي من جراء تطبيق الأداة المعدة لهذا الغرض.

الإطار النظري:

تاريخياً يعتبر الصينيون أول من ادخل نظام تقويم الأداء الوظيفي قبل أكثر من ثلاثة آلاف عام وذلك عن طريق وضع نظام قاس للاختبارات. فاجدوا المعيار الذي ينتخب به موظفو الدولة، والناجح في هذه الاختبارات يكون موضع ثقة الشعب واحترامه، وله لباس خاص يرتديه ويعتبر سمة خاصة يحملها وله الصدارة في الحفلات والأعياد والمواسم (66:4). ولم يدخل نظام التقويم المعروف الا في العقد الاخير من القرن التاسع عشر حيث قام جوزيف راييس باعداد اختبارات لقياس التحصيل الدراسي لطلاب المدرسة الامريكية.

دخل التغيير الجذري في نظام التعليم الأمريكي في عام 1957م عندما تقدم الروس على الأمريكيين بإطلاق او قمر صناعي مما أدى الى إدراك الأمريكيين الى ان سبب تخلفهم العلمي هو ضعف المناهج العلمية في مدراسهم. وتبعاً لذلك سخرت الحكومة الأمريكية ملايين الدولارات من اجل تطوير مناهج المواد التعليمية كالرياضيات والفيزياء ، والكيمياء وغيرها .

لقد أظهرت أول دراسة بقلم Scriven في عام 1967م بعنوان طريقة التقويم، ومن ثم توالت الدراسات والبحوث التربوية في حقل التقويم والتي شملت تقويم المناهج والمواد والطلاب والمدرسين في كل مراحل التعليم المدرسي وامتدت الى تقويم وتصنيف الجامعات وبرامجها وطلابها وهيئاتها التدريسية .

ينظر الى التقويم على انه تقدير مدى صلاحية او ملائمة شيء في ضوء غرض ذات صلة، أي ان التقويم يستهدف اتخاذ قرار حول ملائمة او صلاحية العمل التربوي لتحقيق غرض تربوي او أغراض تربوية معينة (4:3). وينظر إليه ايضاً على انه (عملية الحصول على المعلومات واستخدامها للتوصل الى أحكام توظف بدورها في اتخاذ القرارات، وذلك من اجل تحديد عملية التقويم على أنها تتضمن أربع مراحل هي: الإعداد للتقويم، والحصول على المعلومات وتحليلها، وإصدار الأحكام، وتوظيف هذه الأحكام في اتخاذ القرارات)(4:6).

أي لا يقتصر التقويم على إصدار الأحكام بل يعتبر عملية تشخيصية لتحديد جوانب القوة والضعف في العمل التربوي ومن ثم تصحيح مساره ، ولما كان العمل التربوي يشترك فيه المدرس والطالب والإدارة وأطراف أخرى ، لذا لا بد ان يشترك الجميع في عملية التقويم ولا يجوز حصرها في طرف دون آخر .

لذا يمكن ان ينفذ التقويم من قبل الأطراف الآتية :-

1. **تقويم الرئيس للمرؤوسين:** وهنا يكون التقويم من قبل رئيس القسم العلمي الذي ينتسب إليه عضو هيئة التدريس .ويكون التقويم في مجالات ادارية ومهنية تقع ضمن اختصاص رئيس القسم بوصفه الرئيس الاداري المباشر للتدريسي.
2. **تقويم المرؤوسين للرئيس:** هنا يكون التقويم من قبل الطلاب لأستاذهم على اعتبار انه الرئيس او القائد وهم المرؤوسين . اي الرجوع الى المرؤوسين من اجل تقويم عمل الرئيس.
3. **التقويم الذاتي:** والذي يقوم به التدريسي نفسه ليكتشف نقاط القوة والضعف التي تكمن في سلوكه.
4. **تقويم الاقران:** -وهو الذي يتم في عملية الترقيات العلمية مثلاً ،حيث يطلب من الاقران في التخصص المماثل الحكم على الجهود العلمية المقدمة من قبل الزميل على ان يكونوا ارقى مرتبة علمية من الزميل الذي يجري تقويمه.

إذا نظرنا الى أداء عضو هيئة التدريس، نرى انه يقوم بوظائف رئيسية ثلاث يجب ان يؤديها بالشكل المطلوب وهذه الوظائف هي:

1- التدريس 2- البحث 3- خدمة المجتمع، لذا يتم تقويم الأداء الاكاديمي والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من الجوانب الآتية:

1. تقويم الاداء التدريسي اثناء عملية التدريس.
2. تقويم النشاطات والانجازات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس مثل البحوث والمؤتمرات العلمية التي يساهم بها.
3. تقويم النشاطات الوظيفية داخل المؤسسة العلمية مثل الارشاد التربوي والاكاديمي لطلابه والاعمال الادارية وعضوية اللجان المساهمة في تطوير العمل الاكاديمي.
4. تقويم النشاطات الوظيفية والاكاديمية خارج المؤسسة العلمية ويتمثل ذلك في تقديم الخدمات للمجتمع.

ومن الاتجاهات التي اصبحت مقبولة في الميدان التربوي هو اتجاه تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس حيث ان تقويم الطلاب لاستاذهم يمكن الاعتماد عليه اضافة الى ان له الاثر الايجابي في اعلام عضو هيئة التدريس بما خفي عليه فيما يخص فعالية جودة تدريسه وهو يؤدي الى تحسين العملية التعليمية ورفع مستواها(111:15). وتشير نتيجة بحث اجراه Cantra في خمس جامعات امريكية الى ان تقويم الطالب الجامعي لأداء عضو هيئة التدريس في قاعة الدرس يؤدي بالفعل الى تحسين العملية التعليمية وبيان التدريسيين الذين يقدرون راي الطالب ويحترمونه هم الذين لديهم الاستعداد لتغيير سلوكهم في التدريس (94:11). وتؤكد هذه الحقيقة دراسة اخرى اشارة نتائجها الى ان تقويم الطالب لاستاذة لا يؤدي الى تحسين العملية التعليمية الا اذا كان لدى عضو هيئة التدريس الاستعداد والرغبة في ذلك(74:12).

الدراسات السابقة

لقد أصبح تقويم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والمعاهد العليا أمراً مألوفاً في كثير من أقطار العالم ولكن قلماً يأخذ مداه في مؤسسات التعليم العالي في العالم العربي ويعتقد بان هذا الإحجام والعزوف عن تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية مرده الى الإيمان العميق بأن الأساتذة الأكاديميين ينبغي أن لا يتعرضوا أو يخضعوا للتقويم فلأستاذ الجامعي الحرية المطلقة في أن يقوم بأداء الواجب التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة، ويبدو أن هذا الوضع المتوارث في طريقه الى التغيير. ففي بريطانيا في عام 1985م أوصى تقرير (Jarret Report) بضرورة تبني الجامعات البريطانية تقويم أعضاء هيئة التدريس واستخدام مؤشرات الأداء، وفي مارس من عام 1987م بعد

مداولات استمرت رداً من الزمان توصل اتحاد أساتذة الجامعات البريطانية وهيئة مستشاري السلطات الجامعية الى توقيع اتفاقية تتعلق بالنواحي المالية وتحديد الرواتب وكان من بين بنود هذه الاتفاقية أن تتبنى كل جامعة أسلوب لتقويم أعضاء هيئتها التدريسية يوجه نحو الآتي:-

((تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومساعدتهم في تحسين أدائهم وتعميق مفهوم المهنية لديهم وبتيح فرص الترقى وبالتالي يسهم في ترفيع وترقية أداء الجامعة...))

وبناءً على هذا القول، فقد بذل عدد من التربويين الانجليز جهداً مقدراً في ايضاح ورسم الطرق الضرورية لإجراء تقويم فاعل للتدريس على مستوى الجامعات والمعاهد التخصصية، ومن هذه الجهود:-

أولاً: مقترح (Rutherford, 1988) لتقويم الأداء

اقترح (Rutherford, 1988, P. 45-50) لتقويم الأداء التدريسي ضرورة توظيف مجموعة

مؤشرات كمية وكيفية لفحص مستوى الأداء التدريسي الأكاديمي، ومن هذه المؤشرات الآتي:-

1) رصد عدد ساعات العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس في السنة الأكاديمية على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا.

2) رصد عدد الكورسات التي يقوم بتدريسها وعدد الساعات المحددة لكل برنامج.

3) تقويم المسؤوليات الإدارية ذات الصلة بالتدريس والامتحانات والخدمات الاجتماعية للطلاب

ولقياس نوعية التدريس Quality of teaching تبني الباحث مشروع (Gibbs, 1983) لتقويم

التدريس والذي يركز على تقويم الكفاءة التدريسية من خلال استخدام ما يُعرف بـ (ملف

التدريس Teaching Portfolio)، حيث يطلب من عضو هيئة التدريس تحديد وتوضيح وتوثيق

مواطن القوة في تدريسه ومساهماته الإيجابية التي قام بها وينوي الاستمرار فيها لتعزيز وتقوية

العملية التدريسية/التعليمية، حيث ينبغي إعداد ملف التدريس من قبل العضو ويُقدم إلى لجنة

الترفيات Promotion Committee في الجامعة للحكم عليه.

هذا الملف ينبغي أن يتضمن الآتي:

1) تحديد الأهداف العامة والأهداف الخاصة التي يسعى الى تحقيقها من خلال التدريس.

2) تبيان ترجمة هذه الأهداف العامة والسلوكية الى واقع عملي وذلك من خلال الوصف الدقيق

للطرائق التدريسية الأساسية التي وظفها.

3) تقرير متكامل عن نواتج التعلم، أي تفاصيل عن:

• طرق تقويم أداء الطالب.

• التغذية الراجعة للطلاب.

• نواتج التعلم لدى الطلاب.

(4) تقديم دلائل اثبات عن انخراط العضو في التعليم المستمر في مجال التدريس والتعليم سواء أكان ذلك مرتبطاً بالتدريس والتعليم في مجال تخصصه أو بالعملية التدريسية/التعليمية بشكل عام.

ثانياً: موجّهات تقويم الأداء:

قدم الباحث (O'Neil and Pennington, 1985) قائمة موجّهات يمكن أن تتخذ لبناء وتأسيس مشروع محدد لتقويم الأداء التدريسي. تضم القائمة أربعة مجالات رئيسية هي:

1. نوعية التخطيط والتحضير.

2. أداء المحاضرات.

3. مستوى التفاعل بين المحاضر والطلاب.

4. التقويم البعدي.

ثم تفكيك كل مجال الى مكوناته الضرورية لتسهيل عملية التقويم أو التمكن من ملاحظة الأداء في المجال المحدد.

ثالثاً: مشروع جامعة New South Wales لتقويم التدريس

تم إعداده من قبل (Alan Prosser, 1980) في جامعة University of South Wales يرتكز هذا النموذج على دراسة وتحليل دور عضو هيئة التدريس في تحقيق متطلبات الأبعاد التعليمية الآتية:

(1) مناشط الأكاديمي خارج قاعة الدرس.

(2) مناشط الأكاديمي مبدعاً ومبتكراً في قسمه.

(3) مناشط الأكاديمي طالباً في مجال التدريس.

(4) مناشط الأكاديمي مقيماً لأدائه التدريسي.

ومن المعلوم أن كل بُعد من هذه الأبعاد الرئيسية الأربعة تتبثق عنه عدة أبعاد فرعية أخرى تغطي محتوى هذا البعد.

رابعاً: تجربة جامعة قطر:

كشف الدكتور محمد النعيمي مدير مكتب التقويم الأكاديمي بجامعة قطر عن مشروع قدم لأول مرة بالجامعة في نهاية عام 2005 حيث قام المكتب بعمل دراسة بحثية لمعرفة مدى فاعلية نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس من خلال استطلاع آراء رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس أنفسهم. ويرى أن هذا النظام من نظم التقويم المتكاملة لأداء أعضاء الهيئة الأكاديمية حيث يشتمل على جميع الأنشطة في المجالات المختلفة لمهام عضو الهيئة الأكاديمية في ضوء الرسالة وأهداف جامعة قطر، ويتم تطبيق هذا النظام على جميع أعضاء الهيئة الأكاديمية بجامعة قطر لغرض التقويم السنوي لهم.

ويهدف النظام الى المتابعة والتطوير الدائم والمستمر لكفاءة وفاعلية أداء الهيئة الأكاديمية وتطوير ورفع كفاءة مستوى التدريس بالجامعة بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي، أي الحصول على خريج متميز وعلى درجة عالية من القدرات التنافسية في أسواق العمل، وحفز أعضاء الهيئة الأكاديمية على الالتزام بالواجبات والتميز في الأداء من أجل توفير جو تنافسي أكاديمي صحي. يتم قياس الأداء العام لعضو الهيئة التدريسية استناداً إلى إنجازاته الظاهر على مجموعة معايير لكل معيار درجة عليا مقررة وفقاً للنسب الآتية:-

- (1) 15% الأعباء التدريسية.
- (2) 12% ملف المقرر.
- (3) 6% مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية والإرشاد الأكاديمي.
- (4) 12% العملية التدريسية (رأي زملاء).
- (5) 15% العملية التدريسية (رأي الطالب).
- (6) 15% الانتاج العلمي.
- (7) 15% خدمة الجامعة والمجتمع.
- (8) 5% الخصائص الشخصية والمهنية.
- (9) 5% التقويم الذاتي.

وهذا يعني أن الدرجة العليا للأداء العام لعضو الهيئة التدريسية (100%) . والحكم يكون وفقاً للآتي:
90% فأكثر ممتاز، 80-89% جيد جداً، 70-79% متوسط، أقل من 70 دون المتوسط.
في الختام يقول النعيمي:

- يعتبر التقويم السبيل الأساسي لتحسين الأعمال وضمان جودتها في أي مجال من المجالات التي تتعلق بالنشاط البشري ومن هذه المجالات الأساسية المؤسسات التعليمية بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة (20).

منهجية البحث وإجراءاته:

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من الطلبة الذين قام بتدريسهم الأستاذ الذي جرى عليه التقويم في الفصل الدراسي من العام الجامعي 2009/2010م والفصل الدراسي الثاني من العام نفسه والجدول الآتي يوضح مجتمع البحث والعينة.

عينة البحث: شملت العينة الاولى في التقويم الأول جميع أفراد المجتمع وعددهم (70) فرداً، أي أن التطبيق شمل كل أفراد المجتمع. أما التطبيق الثاني فكان قبيل انتهاء الفصل الدراسي الثاني وكان عدد أفراد المجتمع (204) فرداً شمل التطبيق منهم (161) فرداً أي بنسبة 79% من المجتمع

الأصلي، علماً بأن التطبيق شمل جميع الطلبة الحاضرين في اليوم الذي جرى فيه التطبيق الأول والتطبيق الثاني جدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

يوضح مجتمع البحث وعينته

النسبة	العينة	المجتمع	التفاصيل
%100	70	70	التطبيق الأول
%79	161	204	التطبيق الثاني

أداة البحث: لما كان هدف البحث الوصول الى معايير معتمدة من قبل رئاسة القسم لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وأخرى معتمدة لتقويمه من قبل زملائه وثالثة لتقويمه من قبل طلابه تم القيام بالإجراءات الآتية لتحقيق الهدف المذكور أعلاه:

أولاً: الاطلاع على بعض الأدبيات التربوية التي تخص التقويم بشكل عام والتقويم الجامعي بشكل خاص.

ثانياً: الاطلاع على بعض الأنظمة والقوانين والتعليمات التي لها أهمية كبيرة في تنظيم العمل في المعاهد العليا والجامعات.

ثالثاً: بناء أداة تتألف من ثلاثة محاور هي:

- (1) المحور الأول ويمثل المعايير التي يمكن اعتمادها من قبل الإدارة ورئاسة القسم لتقويم عضو هيئة التدريس الذي يطلب تقويمه.
- (2) المحور الثاني: ويمثل المعايير التي يمكن اعتمادها في تقويم عضو هيئة التدريس من قبل زملائه أو اللجنة العلمية في القسم.
- (3) المحور الثالث: ويمثل المعايير التي يمكن اعتمادها في تقويم عضو هيئة التدريس من قبل طلبته.

فُدمت الأداة بصيغتها الأولى الى مجموعة من الخبراء على مستوى عالٍ من التخصص في الشؤون التربوية وممن مارسوا الإدارة الجامعية بمستوياتها المختلفة⁽¹⁾. وبعد استرجاع الأداة من الخبراء تم

(1) مجموعة الخبراء

- 1- الأستاذ الدكتور فاسم محمد بريه تخصص اقتصاديات التربية
- 2- الأستاذ الدكتور علي جاسم الزبيدي تخصص علم النفس التربوي
- 3- الأستاذ الدكتور إبراهيم عمر حجري تخصص احصاء
- 4- الأستاذ المشارك الدكتور ناجي عبيد الحجامي تخصص إدارة تربوية
- 5- الأستاذ المشارك الدكتور محضار الشهاري تخصص تقنيات تربوية
- 6- الأستاذ المشارك الدكتور عبدالله الهنادوة تخصص لغة عربية
- 7- الأستاذ المشارك الدكتور عبد الرزاق محسن الربيعي تخصص علم النفس التربوي
- 8- الأستاذ المشارك الدكتور إبراهيم السامرائي تخصص لغة عربية
- 9- الأستاذ المساعد الدكتور فيصل صيفان تخصص مناهج وطرق تدريس

تحليل استجاباتهم باستخدام مربع كاي وقد أظهرت استجاباتهم قبول جميع فقرات الأداة حيث أن القيمة الجدولية عند مستوى 5.، ودرجة حرية واحدة هي 3,841 وأن القيمة المحسوبة لفقرات الأداة جميعاً أكبر من 6,4 وهذا يعني أن جميع فقرات الأداة صالحة ومهمة إضافة إلى أن إجماع المحكمين كان بنسبة لا تقل عن 90% وهذه دلالة معنوية أخرى على صلاحية الأداة وصدقها.

ويمكن وصف الاداة بشكلها النهائي على النحو الآتي:-

(1) المحور الاول اصبح يتالف من تسع معايير بدرجة نهائية هي (100) درجة، ولكل معيار درجة عليا حسب اهمية المعيار حيث تتراوح الدرجات العليا للمعايير بين (5) درجات الى (15) درجة، انظر ملحق (1).

(2) المحور الثاني ويتالف من عشرة معايير بدرجة نهائية هي (100) درجة، ولكل معيار من هذه المعايير العشرة درجة عليا هي (10) انظر ملحق (2).

(3) المحور الثالث ويتالف من (32) معياراً، تقدم للطلبة الذين يتولى التدريسي المقوم تدريسهم ويطلب منهم الاستجابة لكل معيار من هذه المعايير باختيار اجابة واحدة من الاجابات الثلاث المنصوص عليها في الاداة وهي (موافق، موافق جداً، وغير موافق)، وعند التعامل الاحصائي تعطى اجابة موافق (3) درجات واجابة موافق الى حد ما (2) درجتان واجابة غير موافق (1) درجة واحدة، انظر ملحق (3).

ثبات الاداة

لغرض التأكد من ثبات الاداة تم اعتماد التجزئة النصفية، اذ قسمت الاداة الى فقرات فردية واخرى زوجية وبعد حساب معامل الارتباط بين نصفي المقياس وجد انه (78) ولما كان معامل الارتباط هذا لنصف المقياس جرى تعديله باستخدام معادلة سبيرمان براون، فاصبح بعد التعديل (87)، ويعتبر هذا معامل ثبات عال وخاصة في الدراسات الانسانية.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول للبحث:

بعد عرض الأداة على الخبراء وفحص فقراتها ومحاورها وإيداء الرأي بشأنها وتعديل بعض ما جاء فيها، لكي تكون ملائمة وصالحة للاستخدام من قبل المعنيين في القسم والعمادة تم تطبيقها على التدريسي موضع التقويم وكانت الدرجة النهائية له هي (89) درجة من أصل (100) وهذا تقدير جيد جداً مرتفع وقريب من الامتياز.

من الجدير بالذكر أن تطبيق هذه الأداة في التقويم يعتبر شاملاً لأنها تحتوي معظم آليات التقويم المطلوبة والمتمثلة بالمحاور التسعة التي تضمها الأداة، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

أداة لتقويم أداء التدريسي الجامعي من قبل الإدارة

الدرجة	المعيار	
	المستحقة	العليا
15	15	1- الأعباء التدريسية : الدرجة كاملة لمن بعهدته النصاب المقرر أو يزيد
12	10	2- ملف المقرر: ويشمل وصف المقرر (الأهداف، الموضوعات، المتطلبات، المراجع، أساليب تقويم الطلاب، نماذج من الاختبارات).
6	5	3- مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية والإرشاد الأكاديمي
12	11	4- العملية التدريسية (رأي الزملاء)
15	12	5- العملية التدريسية (رأي الطالب)
15	13	6- الانتاج العلمي
15	13	7- خدمة الجامعة والمجتمع
5	5	8- الخصائص الشخصية والمهنية
5	5	9- التقويم الذاتي
100	89	المجموع النهائي

ثانياً: النتائج المتعلقة بالهدف الثاني للبحث

بعد التأكد من صلاحية الأداة وصدقها وثباتها، تم تطبيقها من قبل الزملاء على زميلهم التدريسي موضع البحث وهم ثلاثة من التدريسيين الذين يحملون درجة علمية أعلى من درجة المقوم وكانت النتائج حصول التدريسي المقوم على درجة (90) من أصل (100) درجة وهذا تقدير يقع في فئة الامتياز كما أنه حصل على درجة تتراوح بين (8,6-9,6) على كل معيار من معايير الأداة العشرة، جدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

أداة تقويم التدريسي الجامعي من قبل الزملاء

المعدل	المجموع	تقدير المقومين			المعيار	ت
		الثالث	الثاني	الأول		
9	27	10	8	9	1- المواظبة على الحضور والدوام	
8,6	26	9	9	8	2- المساهمة في أنشطة القسم	
9	27	8	10	9	3- التعاون مع الإدارة و التدريسيين	
9,3	28	9	9	10	4- المظهر وقوة الشخصية	
8,6	26	9	8	9	5- مواكبته للتطور والحدثة	
9	27	9	9	9	6- انجاز البحوث العلمية	
9,6	29	9	10	10	7- علاقته بالطلبة ومدى مساهمته في الإرشاد الأكاديمي	
8,6	26	9	8	9	8- المشاركة في الأنشطة العلمية	
8,6	26	9	9	8	9- الاستقامة والموضوعية في تعامله مع الطلبة	
9,3	28	10	9	9	10- اتصالاته وخدماته للمؤسسات الاجتماعية المختلفة	
90	270	91	89	90	المجموع	

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالهدف الثالث

من أجل انجاز الهدف الثالث من البحث والذي يقضي بتقويم التدريسي من قبل طلبته، أجري تطبيقان التطبيق الأول في نهاية الفصل الدراسي الأول والتطبيق الثاني في نهاية الفصل الدراسي الثاني، والجدول (4) يوضح نتائج التطبيق الأول.

جدول (4)

يوضح المتوسط المرجح والوزن المئوي وترتيب الفقرة حسب قوتها في التطبيق الأول

ت	ال فقرات	المتوسط المرجح	الوزن المئوي	قوة الفقرة
1	متمكن ومسيطر على المادة العملية للمقرر .	2,84	94,6	8
2	يحاضر بلغة واضحة ومفهومة من قبل جميع الطلاب .	2,75	91,6	13
3	دقيق وواضح في أسئلته الامتحانية .	2,53	84,3	23
4	دقيق وموضوعي في تقويمه لأداء طلبته .	2,59	86,4	21
5	يربط المادة النظرية بالتطبيق العملي في الحياة اليومية .	2,78	92,7	12
6	يقوم بالتحضير والأعداد المسبق للمحاضرة .	2,78	92,7	11
7	يطلع الطلبة على مستجدات ومستحدثات المادة العملية للمقرر.	2,63	87,5	19
8	ثقافته واسعة خارج مجال اختصاصه .	2,81	93,7	10
9	يعرض اهداف المقرر ومفرداته في المحاضرة الأولى له .	2,84	94,6	6
10	يلتزم بالخطة العامة للمقرر الدراسي .	2,84	94,6	7
11	قادر على شد انتباه الطلبة وتفكيرهم للمحاضرة .	2,43	81,3	28
12	يستخدم وسائل اختبارية متنوعة لتقويم طلبته .	2,06	68,7	30
13	يهتم بمشكلات الطلبة الدراسية ويساهم في تذليلها .	2,00	66,7	31
14	يلتزم بالساعات المكتبية (الإرشادية) المعلنة للطلبة .	2,63	87,5	18
15	يشجع السلوك الجيد ويعمل على تدعيمه عند الطلبة .	2,66	88,5	16
16	يحفز الطلبة على التعاون والمثابرة .	2,66	88,5	17
17	يتصرف بالمرح والانفتاح .	2,22	73,9	29
18	يتصرف بالصدق والوضوح .	2,59	86,4	22
19	يقبل النقد البناء .	2,56	85,4	24
20	يشعر الطلبة برعايته لهم دون تمييز .	2,72	90,6	14
21	يرغب الطلبة بأخذ مقررات جامعية أخرى معه .	1,94	64,5	32
22	يتصرف بالصبر والاتزان الانفعالي .	2,72	90,6	15
23	ملتزم بمواعيد وأوقات المحاضرات .	2,87	95,8	2
24	عادل في إعطاء الدرجات .	2,53	84,3	25
25	يهتم بحضور الطلاب للمحاضرة ويؤثر حضورهم .	2,87	95,8	1
26	متحمس في أداء الواجب .	2,84	94,6	4
27	يغلب مصلحة الطلاب على مصلحته الخاصة .	2,50	83,3	27
28	يرحب بالأسئلة والحوار العلمي في المحاضرة .	2,81	93,7	9
29	يستثمر وقت المحاضرة بشكل ملائم .	2,84	94,6	3
30	يشعر الطلبة بالفائدة العلمية من محاضراته .	2,53	84,3	26
31	يمكن الإقتداء به علمياً .	2,63	87,5	20
32	يمكن الإقتداء به تربوياً .	2,84	94,6	5
	التقويم الكلي	2,62	5,87	

يظهر جدول (4) معايير المحور الثالث من الأداة والتي تم بموجبها تقويم التدريسي في نهاية الفصل الدراسي الأول أن أستاذهم يمتلك نقاط قوة كثيرة تظهرها الفقرات (23،25،29،26،32،9،10،1،28،8) حيث احتلت المتوسطات العشرة الأولى التي تقع بين (2,87-2,81) بوزن مئوي بين (95,8-93,7) والفقرات على التوالي هي:

- يهتم بحضور الطلاب للمحاضرة ويؤشر حضورهم.
- ملتزم بمواعيد وأوقات المحاضرات.
- يستثمر وقت المحاضرة بشكل ملائم.
- متحمس في أداء الواجب.
- يمكن الاقتداء به تربوياً.
- يعرض أهداف المقرر ومفرداته في المحاضرة الأولى له.
- ملتزم بالخطة العامة للمقرر الدراسي.
- متمكن ومسيطر على المادة العلمية للمقرر.
- يرحب بالأسئلة والحوار العلمي في المحاضرة.
- ثقافته واسعة خارج مجال اختصاصه.

أما نقاط الضعف الذي أظهرها التقويم فتتمثل بالفقرة (21) التي احتلت الترتيب الأخير بمتوسط مرجح (1,94) والقائلة (يرغب الطلبة بأخذ مقررات جامعية أخرى معه) أي أنهم لم يعربوا عن الرغبة في أخذ مقرر آخر معه وقد يفسر هذا الموقف من خوف الطلبة من الأستاذ الحازم وغير المتساهل.

أما نقطة الضعف الأخرى فتظهرها الفقرة (13) التي احتلت الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط مرجح (2,00) والقائلة (يهتم بمشكلات الطلبة الدراسية ويساهم في تذليلها) ان هذه المؤشرات تجعل التدريسي يفكر بهذه النقاط ويعمل على تلافي نقاط الضعف واستثمار نقاط القوة. كما أن التقويم الكلي للتدريسي على جميع الفقرات كان بمتوسط مرجح (2,62) وبوزن مئوي (87,5).

أما التطبيق الثاني فقد تم على عينة عددها (161) فرداً من مجتمع يتكون من (204) فرداً، أي بنسبة 79% من المجتمع المشمول بالبحث وجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

يوضح المتوسط المرجح والوزن المئوي وترتيب الفقرة حسب قوتها في التطبيق الثاني

ت	ال فقرات	المتوسط المرجح	الوزن المئوي	قوة الفقرة
1	متمكن ومسيطر على المادة العملية للمقرر .	2,70	90,0	7
2	يحاضر بلغة واضحة ومفهومة من قبل جميع الطلاب .	2,69	89,6	10
3	دقيق وواضح في أسئلته الامتحانية .	2,47	82,0	21
4	دقيق وموضوعي في تقويمه لأداء طلبته .	2,38	79,3	25
5	يربط المادة النظرية بالتطبيق العملي في الحياة اليومية .	2,49	83,0	19
6	يقوم بالتحضير والأعداد المسبق للمحاضرة .	2,80	93,3	4
7	يطلع الطلبة على مستجدات ومستحدثات المادة العملية للمقرر .	2,39	79,6	24
8	ثقافته واسعة خارج مجال اختصاصه .	2,32	77,3	26
9	يعرض اهداف المقرر ومفرداته في المحاضرة الأولى له .	2,47	82,3	20
10	يلتزم بالخطة العامة للمقرر الدراسي .	2,84	94,6	3
11	قادر على شد انتباه الطلبة وتفكيرهم للمحاضرة .	1,40	46,6	32
12	يستخدم وسائل اختبارية متنوعة لتقويم طلبته .	2,00	66,6	29
13	يهتم بمشكلات الطلبة الدراسية ويساهم في تذليلها .	1,82	60,6	31
14	يلتزم بالساعات المكتوبة (الإرشادية) المعلنه للطلبة .	2,22	74,0	27
15	يشجع السلوك الجيد ويعمل على تدعيمه عند الطلبة .	2,55	85,0	17
16	يحفز الطلبة على التعاون والمثابرة .	2,59	86,3	15
17	يتصف بالمرح والانفتاح .	2,16	72,0	28
18	يتصف بالصدق والوضوح .	2,78	92,6	5
19	يتقبل النقد البناء .	2,45	81,6	22
20	يشعر الطلبة برعايته لهم دون تمييز .	2,61	87,0	13
21	يرغب الطلبة بأخذ مقررات جامعية أخرى معه .	1,98	66,0	30
22	يتصف بالصبر والالتزان الانفعالي .	2,61	87,0	14
23	ملتزم بمواعيد وأوقات المحاضرات .	2,87	95,6	1
24	عادل في إعطاء الدرجات .	2,70	90,0	8
25	يهتم بحضور الطلاب للمحاضرة ويؤشر حضورهم .	2,85	95,0	2
26	متحمس في أداء الواجب .	2,67	89,0	11
27	يغلب مصلحة الطلاب على مصلحته الخاصة .	2,44	81,3	23
28	يرحب بالأسئلة والحوار العلمي في المحاضرة .	2,77	92,3	6
29	يستثمر وقت المحاضرة بشكل ملائم .	2,64	88,0	12
30	يشعر الطلبة بالفائدة العلمية من محاضراته .	2,53	84,3	18
31	يمكن الإقتداء به علمياً .	2,58	86,0	16
32	يمكن الإقتداء به تربوياً .	2,70	90,0	9
33	التقويم الكلي	2,48	82,8	

يظهر جدول (5) تقويم الطلبة لأستاذهم في الفصل الدراسي الثاني نقاط القوة لديه من خلال نتائج الفقرات (6،10،23،18،28،1،24،9،2) والقائلة على التوالي:

- ملتزم بمواعيد وأوقات المحاضرات.
 - يهتم بحضور الطلاب ويؤشر حضورهم.
 - يلتزم بالخطة العامة للمقرر.
 - يقوم بالتحضير والاعداد المسبق للمحاضرة.
 - يتصف بالصدق والوضوح.
 - يرحب بالأسئلة والحوار العلمي في المحاضرة.
 - متمكن ومسيطر على المادة العلمية للمقرر.
 - عادل في إعطاء الدرجات.
 - يمكن الاقتداء به تربوياً.
 - يحاضر بلغة واضحة ومفهومة من قبل جميع الطلبة.
- وقد جاءت هذه الفقرات بمتوسط مرجح يتراوح بين (2,69-2,87) ووزن مئوي يتراوح بين (89,16-2,87). أما نقاط الضعف فتظهرها الفقرات (11،13،21) والقائلة على التوالي:
- قادر على شد انتباه الطلبة وتفكيرهم للمحاضرة.
 - يهتم بمشكلات الطلاب الدراسية ويساعدهم في تذليلها.
 - يرغب الطلبة بأخذ مقررات جامعية أخرى معه.
- وقد جاءت هذه الفقرات بمتوسط مرجح (40،1،82،1،98،1) ووزن مئوي (46,6،60,6) على التوالي.
- كما أن التقويم الكلي للتدريسي على جميع الفقرات كان بمتوسط مرجح (2,48) ووزن مئوي (82,8).

لقد خضع التدريسي المراد تقويمه الى أربع عمليات تقويمية الأولى من إدارة القسم والثانية من الزملاء والثالثة والرابعة من طلابه الذين درسوا على يده في الفصل الدراسي الأول والفصل الدراسي الثاني والجدول (6) يظهر نتائج التقويمات الأربعة.

جدول (6)

يبين التقويمات الأربعة

التقدير	الوزن المئوي	الدرجة	جهة التقويم
جيد جداً	89	100/89	رئاسة القسم
امتياز	90	100/90	الزملاء
جيد جداً	87,5	96/84	تقويم الطلبة الأول
جيد جداً	82,8	96/79,5	تقويم الطلبة الثاني

الاستنتاجات

- 1) توصل الباحث الى طرح ثلاث آليات لتقويم التدريسي الجامعي، تتسم بسهولة التطبيق وشمولية محاورها لجميع جوانب عملية تقويم الأداء التدريسي، يمكن اعتمادها مجتمعة أو الاكتفاء بواحد منها في تأدية الغرض المطلوب.
- 2) جاءت نتيجة التطبيقات الأربعة متقاربة جداً حيث تقع جميعاً من حيث التقدير في فئة جيد جداً باستثناء تقويم الزملاء الذي اجتاز فئة جيد جداً بقليل مؤشراً تقديراً بالامتياز بأولى درجاته.
- 3) كما جاء تقويم الزملاء الثلاثة لزميلهم متقارباً بشكل كبير جداً عندما منح الدرجات (90 ، 89 ، 91) علماً بأن العملية تمت من قبلهم على انفراد وهذا يعكس صدق التقويم وموضوعيته.

التوصيات والمقترحات

- 1- يوصي الباحث باعتماد الأداة بمحورها الأول والثاني والثالث في عملية التقويم من قبل الجامعة والكلية والقسم سنوياً أو فصلياً واعتماد النتائج في الثواب والعقاب والترقيات ومنح الامتيازات وقد جاء في شروط وقواعد وإجراءات الترقيات العلمية لعدد من الجامعات الرصينة الاشتراط بالمتقدم للترقية أن يكون ناجحاً بدرجة عالية في تدريسه وأداء واجباته وعلاقاته في العمل الجامعي وحتى خارج محيط الجامعة.
- 2- يوصي الباحث عند تطبيق الأداة بمحورها الأول من قبل رئاسة القسم أن يركز رئيس القسم في تقييمه للتدريسي على النواحي الشخصية والمهنية والإدارية ويوكل تقويم الجوانب العلمية الى الزملاء أو اللجنة العلمية في القسم تلافياً لأمرين: أولهما قد يكون رئيس القسم أقل درجة علمية أو مساوياً للتدريسي الذي يكلف بتقويمه والأمر الثاني الاختلاف في التخصص الدقيق.
- 3- نظراً للمصادقية التي أظهرها تقويم الطلبة لأستاذهم وخاصة أنها جاءت من عينتين قوام الأولى (70) فرداً وقوام الثانية (161) فرداً لذا يوصي الباحث باعتماد هذا التقويم سنوياً ويقترح أن يعتمد بنسبة لا تزيد عن 25% من التقويم الذي يعتمده القسم لأعضائه، أي أن يكون نهجاً مقررًا من قبل الجامعة والكلية والقسم.
- 4- يوصي الباحث بوجود ابلاغ التدريسي بنتائج التقويم وخاصة تقويم الطلبة له حيث يظهر التقويم نقاط القوة والضعف لديه والذي يتوجب عليه تقبل النتيجة والتعامل الإيجابي معها لكي يحقق اهداف التقويم الرامية الى النمو والتطور، والعمل على إشاعة روح قبول تقويم الطلاب لأستاذهم والتخلي عن فكرة أن الأساتذة الأكاديميين ينبغي أن لا يتعرضوا أو يخضعوا للتقويم، وقد أشارت بعض الدراسات الى أن تقويم الطالب لأستاذه لا يؤدي الى تحسن العملية التعليمية إلا إذا كان لدى عضو هيئة التدريس الاستعداد والرغبة في ذلك (19:25).

مصادر البحث

- (1) بركات، أحمد لطفي. في مجال الفكر التربوي، بيروت : دار الشروق، 1983م .
- (2) جامل، عبد الرحمن عبد السلام. الكفايات التعليمية في القياس والتقويم ، عمان : دار المناهج ، 2001م.
- (3) خطاب، محمد. تقييم تعليم التلاميذ، بيروت : معهد التربية أونروا / يونسكو، 1981م.
- (4) رضا، محمد جواد. العرب والتربية والحضارة. الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1987م.
- (5) الجناي، عبدالرزاق شنين. تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم الى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، تشرين الثاني 2009م.
- (6) السامرائي ، مهدي صالح. دراسة في التقويم والقياس، رسالة الخليج ، العدد الرابع عشر ، 1405هـ.
- (7) الشوك، بليغ حميد، والعجيل، رجاء عبد السلام. تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، بحث مقدم الى المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، جامعة 17 أكتوبر/كلية الآداب، مصراته، ليبيا، 2009م.
- (8) الشيخ ، عمر. طرق تدريس التقويم وأدواته، بيروت : معهد التربية أونروا / يونسكو ، 1975 م .
- (9) الطارق، علي سعيد أحمد. تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة، 1994م.
- (10) العزه، محمد صالح. النماذج الكمية في اتخاذ القرارات الادارية ، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة، الرياض : مطبعة العهد، العدد 41 لسنة 1404هـ - 1984م .
- (11) الحكمي، علي بن صديق. اصلاح التعليم لتحسين نوعية التعلم: نموذج تكاملي مقترح- ورقة مقدمة للندوة الاقليمية حول تطوير التعليم ما بعد الاساسي بالدول العربية، مسقط، عمان، 24-26 إبريل 2005م.
- (12) مصطفى، أحمد، ومحمد، الأنصاري. إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، قطر، 2002م.
- (13) المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية للعام 2003م. عمان.
- (14) متولي، شادية عبد الكريم تمام، تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، 2001م.
- (15) Cantra , J. *Renewing and Evaluation Teaching*, Sanfrancisco : Jassy bass , 1977
- (16) Guba and Linlon . *Effective Evaluation* , Sanfrancisco : Jossy Bass , 1983 .
- (17) Hopkins, Kenneth D., Glass, Gene V. *Basic Statistics for the Behavioral Scieces*, New Jersey: Prentic-Hall Inc.,1978.
- (18) Minium, Edward W. *Statistical Reasoning in Psychology and Education*. New York: John Wiley and Sons, 1978.
- (19) (http://www.raya.com/site/topics/articl&item_no=114992&e.asp?cu_no=2&template_id=20&version=1&parent_id=19)
- (20) Interview with Chairman of Academic Evaluation Center in Qater University, 2005.
- (21) O' Neil, Mike and Pennington, Gus (1992), *Evaluation Teaching and Courses From an Active Learning Perspective*, CVCP Universities' Staff Development.

الملخص بالإنجليزية:

Suggested Criteria to Evaluate The Performance of University Teaching Staff Members

Abstract

The aim of this study is to suggest several instrumental tools which include the adapted criteria of evaluating the performance of the university teaching staff by direct administration, colleagues and students taught by the candidate.

A number of previous studies and literature were reviewed and benefited from, to build the required tools in order to achieve the goals of the study. After the processes of reliability and validity were conducted for the tools, these tools were adapted and applied in the various evaluation directions, i.e, administration evaluation, and students' evaluation.

The results were very useful in diagnosing the weak and strong points as well as providing prompt objective feedback.

The study came across a number of findings and recommendations, and ended with a list of authentic resources and references.