

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي

جامعة المجمعة

كلية التربية بالزلفي - وحدة القياس والتقويم

# تقويم وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء جودة التعليم العالي

إعداد

د/ منى توكل السيد

أستاذ مساعد الصحة النفسية والتربية الخاصة

قسم العلوم التربوية

٢٨ / ١١ / ١٤٣٣ هـ

# المحتويات

مقدمة

محااور الورشة

تحديد المصطلحات

مفهوم التقويم لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة

أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام الجامعة

العوامل التي تعضد من فلسفة عدم القبول أو الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي

جوانب الأداء التدريسي ومقوماته

أهم السبل الواجب اعتمادها لضمان تحسين الأداء التدريسي

نموذج مقترح لإجراء تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

مشروع New South Wales لتقويم الأداء التدريسي

توصيات

## مقدمة

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماما متزايد بتقويم الأداء التدريسي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم. وقد شمل هذا التقويم جميع أبعاد منظومة العملية التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وإداريين وغيرهم، بيد أن الاهتمام الأكبر انصب حول تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يشكلون البعد الرئيسى فى هذه المنظومة، وعلى أساس الدور الأهم الذى يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة، واستنادا إلى أن جودة أى كلية جامعية غالبا ما تقاس بكفاءة هيئة التدريس بها.

إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها من دون عمليات فحص وتقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته كما أنها ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

فمن المتفق عليه وفي ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعاته من رسالة ومهام تقوم على ثلاث وظائف رئيسة هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، لذلك فإن دور المدرس الجامعي يصاغ ويتشكل ويتمركز حول تلك الوظائف وبدرجات متفاوتة .

## مقدمة

وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحول دور الأستاذ الجامعي من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للتطورات لينمو ويتطور مهنيًا وأكاديميًا، كذلك أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية المتعلم، أن عضو هيئة التدريس لا بد وأن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والشكل الآتي يبين أدوار عضو هيئة التدريس.



شكل رقم (١): يوضح الادوار المتعددة لعضو هيئة التدريس بالجامعة

# محاور الدورة

لأهمية العلاقة بين جودة الأداء التدريسي وجودة التعليم العالي تحاول هذه الدورة ان تسلط الضوء حول عملية تقويم الأداء التدريسي وتطويره وأهمية ذلك في جودة التعليم العالي وتتناول هذه الدورة المحاور الآتية:

- ١- تبصير واطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية عملية التقويم في تطوير العملية التعليمية.
- ٢- تبصير واطلاع أعضاء هيئة التدريس بأهمية تقويم الأداء التدريسي.
- ٣- تبصير واطلاع أعضاء هيئة التدريس بكيفية تحسين الأداء التدريسي.
- ٤- تبصير واطلاع أعضاء هيئة التدريس بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي على جودة التعليم العالي.

مركز الجودة بوزارة التربية بالربيع

# تحديد المصطلحات

## التقويم:

عرفه بلوم بأنه عملية إصدار حكم على الأفكار والأعمال والأنشطة والحلول وطرق التدريس وغيرها من الأمور التربوية وان يتضمن استخدام المحكات، المستويات والمعايير، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها.

**أما التعريف الإجرائي للتقويم:** هو عملية إصدار حكم نوعي وكمي على مستوى الفعاليات والأنشطة التي تدرج ضمن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة.

مركز الجودة بوزارة التربية بالربيع

# تحديد المصطلحات

## الأداء:

تعني كلمة (أداء) في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه

ويطلق الأداء في اللغة العربية ليدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه. يقال أدى الشيء قام به، وأدى الدين قضاؤه، وأدى الصلاة أقامها لوقتها.

ويطلق في الإنجليزية ليدل لفظ Performance على القدرة على فعل شيء ما خصوصا إذا كان يحتاج مهارة أو تنفيذ جزء من عمل أو نشاط ما بطريقة معينة

# تحديد المصطلحات

## مفهوم الأداء التدريسي:

يمكن القول بأن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس هو ( كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويرافقها أقرانه أو رؤسائه أو طلابه لإحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعها ) .

أما التعريف الإجرائي للأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي.

# تحديد المصطلحات

## عضو هيئة التدريس في الجامعة:

كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

## التعليم العالي:

أعلى مراحل التعليم ويشمل الجامعات والمعاهد العليا التي تمنح شهادة البكالوريوس والدبلوم العالي في الدراسات الأولية وشهادة الماجستير والدكتوراه في الدراسات العليا.

# تحديد المصطلحات

## جودة التعليم العالي:

هي التحسن المستمر لجودة المخرجات المتمثلة بالكوادر المتخصصة من الخريجين لتحقيق رضا المستفيدين في ظل إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي التي تعبر عن نظام يتم من خلال تفاعل المدخلات لتحقيق مستوى عال من الجودة باشتراك العاملون بصورة فاعلة في العملية التعليمية (العلي، ١٩٩٦، ١٤).

أما التعريف الإجرائي لجودة التعليم العالي هو: تحقيق المعايير العالمية للجودة الشاملة أو الاقتراب منها ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال عدة محاور الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة احد هذه المحاور المهمة والرئيسية.

# مفهوم التقويم لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة

## المعنى اللغوي للتقويم:

توجد كلمتان تدلان أو تفيدان لبيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم والمصطلح الأول صحيح لغوياً وهو أعم وأشمل يراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه) وتعديل أو تصحيح الاعوجاج ، وهذا يعني إن التقويم يتضمن في ثناياه الحكم على الشيء ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير.

وعلى المستوى التعليمي فإن التقويم يعني (عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات، بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها).

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

أشار بعض الباحثين ليفصل بين مفهومي التقييم والتقويم المتداخلين حيث كتب قائلاً (أن التقييم يختص بالأفراد وأن التقويم يختص بالعمليات التدريسية) .

# أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

يفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في:

- معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه.
- يعد تقويم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق أحد أهم الأهداف الرئيسية للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى
- كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءاتهم وكفاياتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلابهم.

# أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- كذلك تكشف عملية التقويم عن انجازات التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية.
- يساعد تنفيذ نظام تقويم أداء الهيئة الاكاديمية على تطوير المقررات الدراسية بصفة مستمرة.
- يزيد نظام تقويم أداء الهيئة من فاعلية عملية الارشاد الاكاديمي.
- ملاحظة الأداء التدريسي للزميل يساهم في زيادة فاعلية الممارسة التعليمية.
- يساعد ملف المقرر الجامعي على التعرف على فاعلية المقررات التي يقدمها عضو الهيئة الاكاديمية بالقسم.
- يساهم نظام تقويم الأداء في زيادة فاعلية الأداء التدريسي.

# أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- يشجع النظام على بذل المزيد من الجهود في مجال الانتاج العلمي.
- يزيد نظام التقويم من فاعلية مشاركة اعضاء هيئة التدريس في أعمال اللجان على المستويات المختلفة.
- يشجع النظام على المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل.

# أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

تهدف وتسعى عمليات التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات العلمية ويمكن ان تحقق عملية التقويم الآتي:

- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.

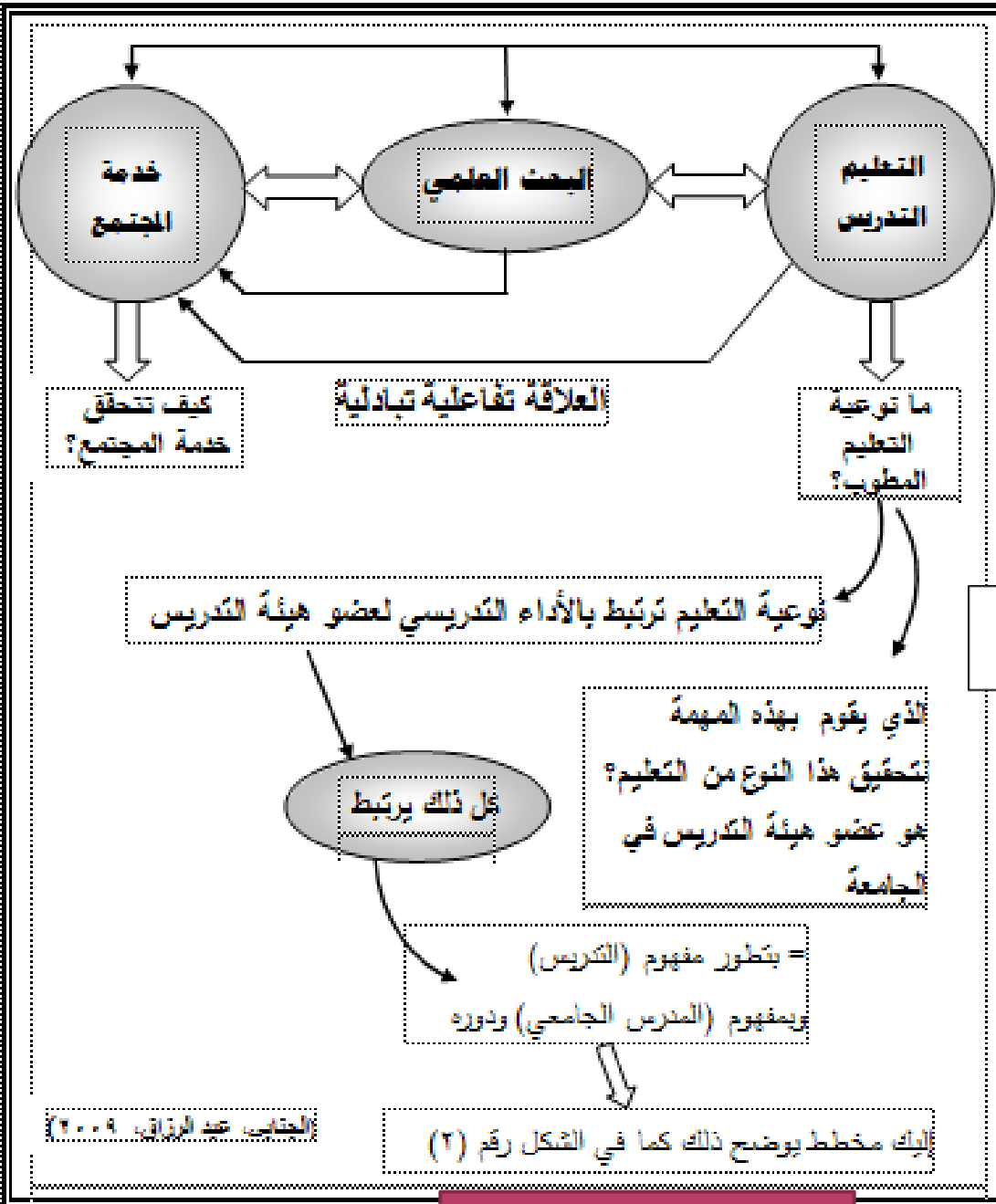
# أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- التأثير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

# تقويم الأداء التدريسي

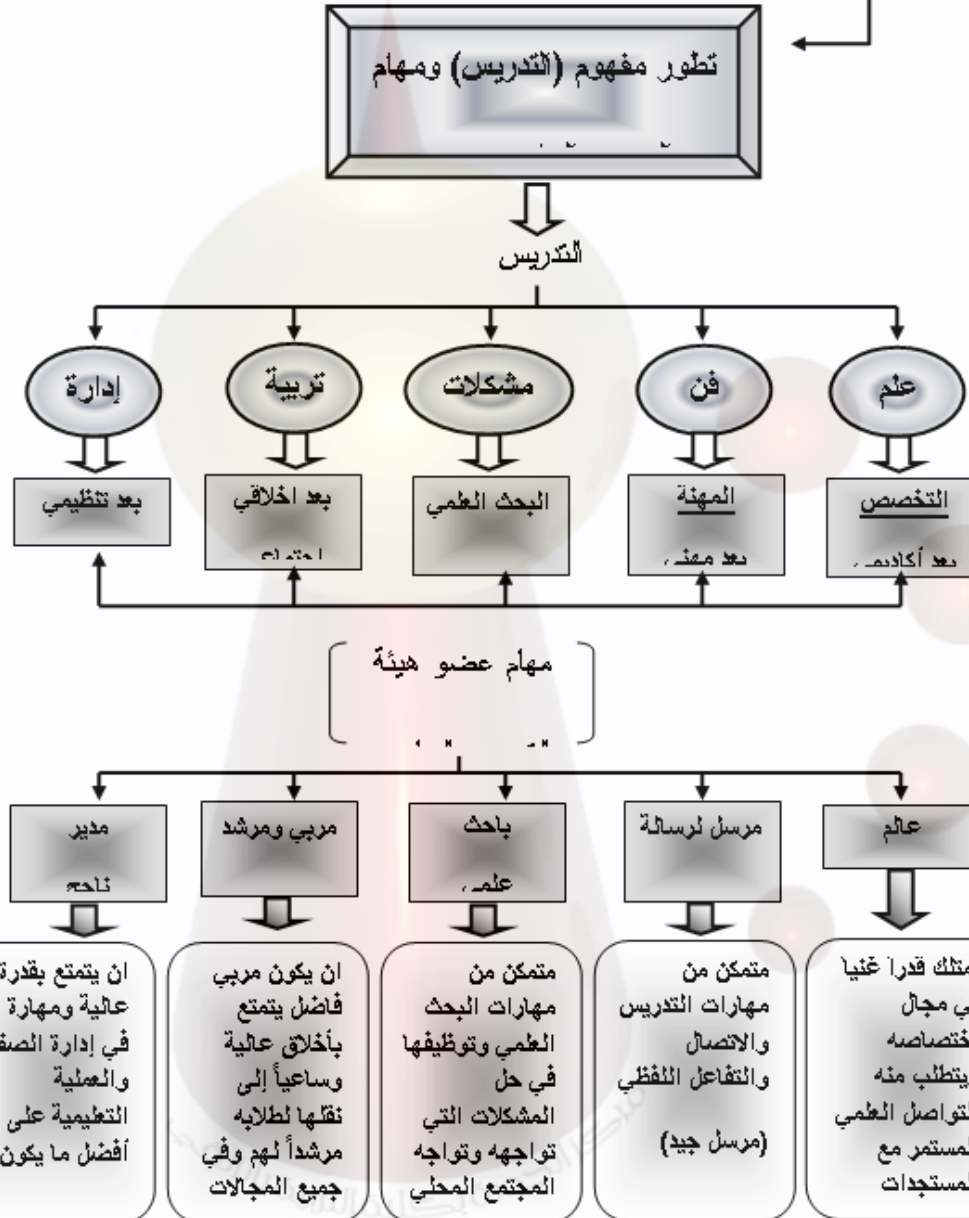
## لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام الجامعة

تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف إمكانات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وتركز هذه الدورة على المهمة الرئيسية الأولى وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى وكما موضح بالشكل (٢) والشكل (٣).



شكل (٢): مهام الجامعات في العالم

المدرس الجامعي مركب إنساني متعدد الأدوار واليكم هذا المخطط لإيضاح:



شكل (٣)

(الجنابي، عبد الرزاق، ٢٠٠٩)

**القائمة الرئيسية**

**السابق**

**التالي**

# أسباب عدم القبول أو الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات

في ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي طفت على السطح مجموعة من العوامل التي تعمل بالضد من ذلك أو لا ترغب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم والتي لا يتفق الكثيرون معها ومن هذه العوامل الآتي:

**أولاً:** طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات، إذ يعتقد البعض إن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام، ولا تتفق الباحثة مع هذه النظرة، إذ إن الكثير من أعضاء هيئة التدريس هم بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمر، وهم بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي، وأن الدرجة العلمية هي ليست مقياس للقدرة والكفاءة في الأداء التدريسي.

**ثانياً:** يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دون النظر لكفاءتهم التدريسية وإبداعهم داخل قاعة الدرس وما يحققونه من تأثير في طلابهم.

**ثالثاً:** إن الغرض الرئيس من التدريس الجامعي ينصب على إحداث نوع من التغيير المستمر في معارف وسلوكيات الطلاب وهناك اعتقاد بأن أي تقييم منضبط لفاعلية التدريس لا يمكن أن يأخذ محله إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية.

وهذا لا يتفق مع فلسفة التدريس ونظرياته، إذ يمكن معرفة مدى اكتساب الطلاب للمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوب بها من قبل عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة الواحدة أو بعدها أو من خلال مجموعة الاختبارات البنائية (التكوينية) التي يجريها لطلابه حسب رأي الباحثة.

**رابعاً:** يرى البعض إن الاعتقاد بوجود علاقة بين البحث العلمي والقدرة في الأداء التدريسي كثيراً ما يستخدم للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم التدريسي وكثيراً ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات وتؤكد الباحثة بأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات للأداء التدريسي معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس.

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

لا تزال بعد وظيفة التدريس أكثر وظائف عضو هيئة التدريس إثارة للجدل، خاصة إذا تعلق الأمر بمسألة تقويمه. ولعل ذلك راجع إلى عدة عوامل من أهمها:

➤ أن جهود عضو هيئة التدريس البحثية أو إسهاماته في خدمة المجتمع غالباً ما تنتهي إلى نتائج ملموسة يمكن قياسها، بينما الأمر في مسألة التدريس على خلاف ذلك، فنتائج الأداء التدريسي ليست محددة تحديداً تاماً فمن الصعوبة بمكان أن تنسب ما يظهره الطلاب من معارف ومهارات وقيم واتجاهات إلى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس فثمة عوامل أخرى تتحكم في ذلك.

➤ أن الأداء التدريسي المتوقع من عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف رؤى كل من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وطلابهم، وزملائهم، ورؤسائهم وغيرهم ممن لهم صلة بالتعليم الجامعي.

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

واعتمادا على ما توفر من دراسات في هذا المجال يمكن الوقوف على أهم جوانب ومقومات الأداء التدريسي الفعال التي يمكن في ضوءها الحكم على مدى جودة أو كفاءة عضو هيئة التدريس على النحو التالي:

## أ) الاستعداد للتدريس

➤ يتوقف نجاح عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي على مدى استعداده لعملية التدريس، فالى جانب ضرورة توافر المقومات العلمية لدى عضو هيئة التدريس، يجب أن تتوفر لديه مقومات أخرى شخصية ومهنية واجتماعية. إذ ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون متمكنا من مادة تخصصه بفروعها المختلفة، ملما بالطرق والأساليب التدريسية المختلفة حتى يمكنه اختيار المناسب منها لطبيعة المادة المراد تدريسها والأهداف المراد تحقيقها، وطبيعة وخصائص طلابه، هذا فضلا عن ضرورة إعداداته الجيد لمحاضراته، والتزامه بوقتها، واستثمارها فيما يفيد طلابه.

➤ ويرتبط بالاستعداد للتدريس عدة سمات يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس كاعتزازه بمهنته، واهتمامه بمظهره وملبسه، والتزامه بالمبادئ والأخلاق الكريمة حتى يكون قدوة لطلابيه.

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

## ب) تهيئة الطلاب لدراسة المقرر

➤ تعتبر تهيئة الطلاب لدراسة المقرر من المقومات الأساسية للتدريس الفعال، فتهيئة الطلاب لدراسة المقرر تجعلهم أكثر اهتماما بالمادة الدراسية، وأكثر استمتاعا بدراستها.

➤ ويستطيع عضو هيئة التدريس ذلك، إذا هو أعطى طلابه في البداية خطوطا عريضة تبصرهم بالميدان الذي يسعون إلى اكتشافه فهذه الخطوط العريضة تساعد على أن يقود طلابه من خلاله إلى شرح الميدان وربط أجزائه بعضها ببعض ليكون بناء كامل من المعرفة على أساس هذه الخطوط الأولى، ثم عليه أن يعود فيقسم مخططة العريض إلى مجموعة من اللقاءات والمحاضرات والمناقشات يضع لكل منها مخططا عريضا يوجه من خلاله طلابه إلى متابعته، كما يقود الطلاب خطوة خطوة إلى متابعة كل لقاء وكل محاضرة وكل مناقشة.

➤ ويستطيع عضو هيئة التدريس بلوغ ذلك ، إذا هو قام بتعريف الطلاب بطبيعة المقرر وأهدافه وعلاقاته بالمقررات الأخرى التي يدرسها الطلاب، وكيف يمكن مذاكرته وما الذي ينبغي حفظه أو فهمه ولماذا ؟ ، وما سبل تطبيق ما يدرسه في

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

## ج) أساليب التدريس

➤ يعتبر اختيار وتحديد أساليب التدريس المناسبة مقوم أساسي من مقومات الأداء التدريسي ومهمة رئيسية من مهام عضوية التدريس أثناء أدائه له، وتنوع طرق وأساليب التدريس، واستخدام وسائل تعليمية متطورة ومتنوعة، والإجابة على أسئلة الطلاب واستفساراتهم، ومناقشة الطلاب في أحدث المستجدات العلمية، وتفسير النظريات والمصطلحات بشكل واضح وبسيط، وإتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة بمعارفهم وخبراتهم، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم. هذا فضلا عن ضرورة بذله جهد كبير في عملية التدريس، فعضوية التدريس المتميز لا يسمح لنشاطه وحماسه وانتباهه بالفتور في العمل، حتى يظل تدريسه دائما حيا وحقيقيا، فيهتم بمعايير الإلقاء خاصة ما يصحبه من حركات ملحمية وانفعالية.

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

## د) التفاعل مع الطلاب

أجمعت الدراسات لتي أجريت في مجال التدريس الفعال على أهمية وضرة تفاعل عضو هيئة التدريس مع طلابه، باعتباره أحد أهم مقومات التدريس الفعال. فعضو هيئة التدريس الجيد يجب أن يكون قادرا على حفز طلابه جميعا إلى التعلم الذاتي وتوجيههم لذلك. كما يجب أن يعودهم الاعتماد على أنفسهم، ويتابعهم دائما ويهتم بمشاعرهم ومشكلاتهم وتقدمهم العلمي، ويحرص على تنمية الاتجاهات العلمية عندهم، كالموضوعية والأمانة العلمية والتفتح الذهني وحب المعرفة والسعي في طلبها. مهيمنا على حجرة الدراسة هيمنة الحكيم الهادئ المتزن البشوش، الذي لا يحتاج إلى الصرامة وفرض السيطرة، والاحتفاظ بالمناقشة بعيدا عن الشرود أو الغموض. مشاركا لهم في أنشطتهم معاشا لقاءاتهم وندواتهم وحفلاتهم ورحلاتهم ومسابقاتهم، ففي هذه المشاركة والمعايشة فرص ذهبية للتدريس والتعلم الذي يلعب فيه أسلوب القدوة دورا كبيرا في تربية طلابه.

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

## هـ) تقويم تعليم الطلاب

➤ يعتبر تقويم تقدم الطلاب أحد أهم خصائص الأداء التدريسي الفعال وأحد أهم مقوماته، فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس قد تحققت أم لا.

### تقويم جوانب الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

#### الاستعداد للتدريس

- الإلمام الجيد بالموضوعات التي يدرسونها.
- الاطلاع على الجديد في مادة تخصصهم
- الإعداد الجيد للمحاضرات
- الالتزام بمواعيد المحاضرات
- استثمار وقت المحاضرة فيما هو مفيد
- الوقوف على أحدث وسائل تكنولوجيا التعليم
- إظهار الاعتزاز بمهنتهم
- الاهتمام بمظهرهم وملبسهم
- الوعي بأحدث طرق التدريس
- القدوة الحسنة للطلاب داخل الجامعة

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

## هـ) تقويم تعليم الطلاب

### تقويم جوانب الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

#### تهيئة الطلاب لدراسة المقرر

- تعريف الطلاب بطبيعة المقرر
- توضيح أهداف المقرر
- توضيح علاقة المقرر ببعض جوانب
- توضيح العلاقة بين المقرر والمقررات الأخرى
- إرشادات الطلاب إلى المصادر المعينة
- تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب
- تعريف الطلاب بأساليب التقويم المستخدمة
- توضيح الارتباط بين موضوعات المقرر
- تبصير الطلاب بكيفية مذاكرة المقرر
- مساعدة الطلاب على تطبيق ما يدرسونه

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

(هـ) تقويم تعليم الطلاب

## تقويم جوانب الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

### أساليب التدريس

- بذل جهد كبير في التدريس
- مناقشة الطلاب في المستجدات العلمية
- الإجابة على استفسارات الطلاب
- استخدام وسائل تعليمية متنوعة
- التحلي بروح الدعابة والمرح
- تنويع طرق التدريس
- استخدام لغة سليمة للتواصل مع الطلاب
- إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة
- إتاحة فرص التعلم الذاتي
- تفسير النظريات والمصطلحات العلمية

السابق

القائمة الرئيسية

التالي

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

(هـ) تقويم تعليم الطلاب

## تقويم جوانب الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

### التفاعل مع الطلاب

- احترام آراء الطلاب
- تشجيع وتحفيز الطلاب
- تقبل الآراء المخالفة لهم
- تخصيص جزء من وقتهم لإرشاد وتوعية الطلاب
- إشاعة الألفة بينهم وبين الطلاب
- تنظيم بعض الرحلات والاشتراك فيها
- تقبل تقويم الطلاب لتدريسهم
- توفير الهدوء أثناء الشرح
- التعرف على الطلاب والتحدث معهم خارج قاعات الدرس

# جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

## هـ) تقويم تعليم الطلاب

### تقويم جوانب الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

#### تقويم الطلاب

- استخدام طرق تقويم متنوعة
- التقويم المستمر لتعلم الطلاب
- عرض نتائج التقويم على الطلاب
- شمول الاختبارات لجوانب المقرر
- ارتباط محتوى التقويم بأهداف المقرر
- ارتباط محتوى التقويم بما يتم تدريسه
- مناسبة أسئلة الاختبار للوقت المخصص
- العدل والموضوعية في تقدير الدرجات
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب

# أهم سبل تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة وما يحققه من جودة للتعليم العالي

إن البحث في سبل تطوير أو تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في الجامعة يجب أن ينطلق من النظر إليه بوصفه مدرساً وباحثاً ومفكراً، ومشرفاً على أبحاث الطلاب وعضواً فاعلاً في خدمة المجتمع ومرشداً (مربياً) للطلبة، وتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يمكن أن يتحقق من خلال جملة من المقترحات كما يأتي:

- الاهتمام بالإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس يتم عن طريق تنظيم دورات تدريبية في مجال التقويم وتعديل اللوائح المنظمة للعمل، والاهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي.
- تطوير قدرات عضو هيئة التدريس عن طريق المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات المتخصصة.
- تشجيع التدريس المتميز عن طريق (تخصيص جائزة لأفضل أستاذ سنوياً).

- تشجيع عضو هيئة التدريس على البحث العلمي الجاد (تخصيص جائزة لأفضل بحث سنوياً).
- تشجيع عضو هيئة التدريس على النشر في مجلات علمية دولية متخصصة.
- تكوين مجموعات بحثية متخصصة داخل الأقسام العلمية.
- وجود نظام فعال لتقييم أداء عضو هيئة التدريس (على أن يكون أحد عناصره التقييم الطلابي).
- دراسة أوضاع أعضاء هيئة التدريس بصفة دورية والعمل على تحفيزهم لأداء أفضل.
- تجهيز المعامل والمختبرات والورش بأحدث المعدات والتقنيات المتطورة وصيانتها دورياً.
- تعيين فنيين ومساعدى باحثين أكفاء لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في إنجاز

- تشجيع البحوث المبتكرة التي تفتح آفاقاً علمية أو تطبيقية جديدة ووضع نظام لمنح جائزة لأفضل بحث.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور والمشاركة البحثية في المؤتمرات الدولية لإبراز اسم الجامعة في المحافل الدولية المتخصصة، وكذلك تشجيعهم على نشر أبحاثهم في مجلات دولية محكمة.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس الذين يجتازون معايير الترقية العلمية بتقدير (ممتاز).
- إنشاء وتفعيل دور هيئة مركزية (عمادة أو معهد) تشرف وتنسق وتتابع نشاط البحث العلمي للوحدات الأكاديمية في الجامعة.
- الحضور الدائم والمتواصل للجامعة في الفعاليات المجتمعية.

**أهم السبل الواجب اعتمادها لضمان تحسين الأداء التدريسي لعضو**

**هيئة التدريس في الجامعة وما يحققه من جودة للتعليم العالي**

- أن يعتمد عضو هيئة التدريس خطة دراسية يصممها لتدريس كل مادة من المواد التي يقوم بتدريسها تتضمن الهدف من تدريس المادة ومفردات تلك المادة والأهداف السلوكية التي يسعى إلى تحقيقها وكذلك التوزيع الزمني لتلك المفردات والأساليب والوسائل المعتمدة في التدريس ووسائل قياس تحقيق الأهداف وقائمة بأسماء المصادر والمراجع الأساسية لتلك المادة.
- أن ينوع في كل فصل دراسي الموضوعات الفرعية والأمثلة التي يقوم بتدريسها أو حلها وأن لا تتكرر نفس المفردة.
- أن يحدث عضو هيئة التدريس باستمرار المصادر والمراجع المعتمدة لطلابه بإضافة أحدث ما يصدر من الدراسات والمؤلفات، إذ يجعل الطلاب في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجع والبحوث.

**السابق**

**القائمة الرئيسية**

**التالي**

- أن يتواصل عضو هيئة التدريس مع أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة وان يحضر بعض الدورات الخاصة بأساليب التدريس في مجال تخصصه العام.
- أن يوجه طلابه للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة وشبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل التزود بالمعرفة، وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يخصص لنفسه موقعاً على شبكة الانترنت يتضمن المحاضرات التي يلقيها واهم البحوث والدراسات التي يجريها أو محل اهتمامه لاستفادة طلابه منها.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الربط الموضوعي بين محتويات المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وحاجات المجتمع والطلاب ويتأتى ذلك في مقدمة الفصل الدراسي باستيضاح أهمية ومبررات دراسة المادة التي يقوم بتدريسها وأهميتها في الحياة اليومية والتطبيقية لهم.

- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الاطلاع فيما يكتب عن موضوع اختصاصه باللغات والثقافات الأخرى، وهذا يتطلب إجادته إلى اللغات الأجنبية وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام طلابه.
- أن يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من درجات التقويم لطلابه على البحث العلمي، لأن إجراء البحوث من قبل الطلاب تساعد على الوصول إلى مصادر المعرفة بأنفسهم وتزويد من تفاعلهم معها وان فعلوا ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- أن يتيح عضو هيئة التدريس لطلابه استنتاج واستخلاص النتائج والأفكار والمبادئ الرئيسة والتعميمات من خلال الحوار والمناقشة الصفية والقراءات الخارجية وليس من خلال الإملاء والاسترجاع وان يعتمد مقدار المشاركة والنقاش الصفّي محوراً من محاور التقويم لأداء الطالب.

➤ أن يحرص عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في داخل الوطن وخارجه كي يسهل على نفسه الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان اختصاصه وتبادل والآراء مع هؤلاء المتخصصين بما ينعكس إيجاباً على طلابه.

➤ أن يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بموضوع اختصاصه وأن يقدم بحوثه فيها ويعد تقريراً عن كل مؤتمر يشترك فيه يقدم للجامعة وأن في ذلك اغناء لتجربته وزيادة في خبرته تنعكس ايجابياً على الطلاب.

➤ أن يبحث عضو هيئة التدريس طلابه في جميع المراحل الدراسية على حضور الحلقات النقاشية ومناقشة طلبة الدراسات العليا ذات الصلة بتخصصهم، لما يحققه لهم من فائدة واطلاع.

- أن يتعاون عضو هيئة التدريس مع بعض المتخصصين في موضوع التخصص من خارج الجامعة في إحدى المحاضرات الصفية، ويمكن استضافتهم ليتحاوروا معه بصورة مباشرة لزيادة تنوع الخبرات.
- أما فيما يتعلق بزيادة فاعلية الأداء التدريسي ومن جوانب سيكولوجية وتربوية فإنه يمكن أن يتحقق من خلال الآتي:
- ضرورة أن يكون حديث عضو هيئة التدريس واضحاً وبطيئاً لأن من سمات التدريس الجيد هو مراعاة الفروق الفردية عند شرح الدرس، أي التعامل مع كل طالب على أنه حالة فردية تستحق العناية والاهتمام.
- تنوع مستوى الصوت (Vary Voice level)، إن ثبات الصوت على وتيرة واحدة لفترة طويلة سوف يسبب الملل للطلبة، لذلك يتطلب التنوع في نبرات الصوت ومستوياته ولا يترك على وتيرة واحدة لأنه قد يسبب عدم الانتباه.

- ضرورة احترام مشاعر الطلاب، يعد أمراً مهماً، لأن العمل بخلاف ذلك يؤدي للحد من عملية التعلم أو الانسحاب من الموقف التعليمي أو إعاقته.
- ضرورة الاتصال البصري المباشر مع كل الطلاب إذ إن عملية اتصال الأستاذ بالطلاب والنظر إليهم جميعاً يسهم في شد انتباه الطلاب إلى موضوع المحاضرة ويؤدي إلى تقدير الطلاب لأداء أستاذهم ويسهم في تحسين العلاقة والتواصل بين الطلاب وأستاذهم.
- التحرك حول الطلاب بحكمة ونشاط لعل الحاجة إلى إيصال المعلومة إلى الطلاب بطريقة جيدة تستدعي عدم الوقوف من قبل الأستاذ في مكان واحد خلال وقت المحاضرة.
- ضرورة إدارة الوقت بشكل دقيق أي انصراف الطلاب من قاعة الدرس في الوقت المحدد إذ من الصعب عدم صرف الطلاب في الوقت المحدد لانصرافهم فالبعض يحتاج الراحة بين المحاضرات لاستعادة النشاط أو كونه مرتبط بعمل أو بمحاضرة أخرى.

➤ ضرورة توزيع درجات المقرر على أساس عدة عوامل متنوعة لعله من الصعب على الطلاب تحقيق أهداف المقرر الدراسي من خلال متطلب واحد يقرره الأستاذ لغرض قياس مدى فهمهم لموضوعات المادة وعادة يكون الاختبار دون غيره عند الكثير من الأساتذة ولكن وجهة النظر التربوية الحديثة توصي بتنوع متطلبات المقرر الدراسي مثل الاختبار التحريري، المشاركة في الحوار والمناقشة، تقديم كل طالب موضوع أمام زملائه، تقديم مشروع خاص، تقديم بحث أو تقرير أو ملخص عن أحد الموضوعات أو التكليف بواجب له علاقة بموضوعات المادة.

➤ ضرورة أن يكون الأستاذ عادلاً في تعامله مع جميع الطلاب (Be fair)، يجب على أستاذ المقرر أن يكون عادلاً ومنصفاً في تعامله مع الطلاب طيلة الفصل الدراسي وان يحرص على بناء علاقة جيدة مع جميع طلابه دون تمييز.

➤ أن يتضمن برنامج الدراسات العليا في مختلف الكليات، دراسات نظرية للمواد التربوية والنفسية مثل: طرائق التدريس، التقويم والقياس التربوي، علم النفس التربوي، التقنيات التربوية، مما يساعد طالب الماجستير أو الدكتوراه بعد التخرج على الأداء الأفضل، عندما يصبح أستاذًا في الجامعة، **لأن المواد التربوية والنفسية تساعد عضوهينة التدريس في النقاط الآتية:**

- ✓ يتخذ طرائق تدريسية ملائمة، وحسب المادة.
- ✓ يدرس المادة بحيث يخلق الدافعية والميل عند الطالب.
- ✓ يجعل الطالب منتبهًا له أثناء المحاضرة .
- ✓ يستعين بالوسائل التعليمية المتوفرة، ويستخدم التقنيات التربوية بصورة جيدة.
- ✓ يلقي الأسئلة بصورة متساوية على الطلبة.
- ✓ لا يخرج الطالب عندما يخطأ.
- ✓ يستخدم التقويم المناسب.

- عدم مزج محاضرات البكالوريوس مع الدراسات العليا، لتكملة نصاب الأستاذ الجامعي.
- ألا يزيد مجموع الطبعة في المقرر الواحد وفي القاعة الواحدة على أربعين طالبًا، في المواد النظرية، وعشرين طالبًا في المواد العملية
- أن يتوفر للأستاذ الجامعي السكن الملائم، والمواصلات اللازمة، وتوفير غرفة خاصة به، مع متطلبات الاتصال داخل الجامعة وخارجها، والاهتمام به من الناحية الصحية له ولأسرته.
- ألا يكلف بتدريس مقررات في غير اختصاصه .
- أن يتوفر للأستاذ الجامعي المراجع العلمية والكتب والدوريات والمجلات العلمية، وتزويد المكتبة بالوسائل الحديثة لتداول المعرفة، وشبكة الإنترنت، والاهتمام بقاعة المكتبة، من حيث الراحة وحسن التآثيث.

- عدم تأخير ترقية عضو هيئة التدريس، لما لها من أثر كبير في نفسيته، وألا تقتصر الترقية على البحوث العلمية المتميزة فقط، بل تشمل الجانب التدريسي المميز ونشاطه في المجالات العلمية والتربوية والاجتماعية.
- إقامة ندوات ودورات تأهيلية في أصول التدريس وتقنيات التعليم، والتقييم والقياس لأعضاء هيئة التدريس الجدد، من غير المؤهلين تربوياً، وأن يكون شرطاً لتبوؤهم كأعضاء لهيئة التدريس في الجامعات.
- تزويد كل عضو هيئة تدريس بحاسوب خاص به، للقضاء على أمية التقنيات.
- يستخدم عضو هيئة التدريس المصطلحات باللغة الإنجليزية، خاصة في المواد العلمية.
- أن يكون دائم الحضور في مناقشات الرسائل الجامعية ذات العلاقة بتخصصه .
- ولكي لا يضيع جهد عضو هيئة التدريس، على الجامعة احتساب ما يلتزم به من ترجمة لأي كتاب ضمن الترقية العلمية، وبهذا سوف يدفعه للعمل الأكثر والأداء

➤ أن يتضمن برنامج الدراسات العليا في مختلف الكليات، دراسات نظرية للمواد التربوية والنفسية مثل: طرائق التدريس، التقويم والقياس التربوي، علم النفس التربوي، التقنيات التربوية، مما يساعد طالب الماجستير أو الدكتوراه بعد التخرج على الأداء الأفضل، عندما يصبح أستاذًا في الجامعة، لأن المواد التربوية والنفسية تساعد عضو هيئة التدريس في النقاط الآتية:

- ✓ يتخذ طرائق تدريسية ملائمة، وحسب المادة.
- ✓ يدرس المادة بحيث يخلق الدافعية والميل عند الطالب.
- ✓ يجعل الطالب منتبهًا له أثناء المحاضرة .
- ✓ يستعين بالوسائل التعليمية المتوفرة، ويستخدم التقنيات التربوية بصورة جيدة.
- ✓ يلقي الأسئلة بصورة متساوية على الطلبة.
- ✓ لا يخرج الطالب عندما يخطأ.
- ✓ يستخدم التقويم المناسب.

- ✓ ولتشجيع عضو هيئة التدريس على إجراء الأبحاث، قيام الجامعة بتعيين مساعدين للبحث العلمي للأساتذة الذين يحتاجون إليهم، وفق أسس محددة.
- ✓ نشر وتوزيع الأبحاث المتميزة التي يعدها أعضاء هيئة التدريس على نفقة الجامعة، ودعم تلك الأبحاث مادياً.
- ✓ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بعد حصولهم على رتبة الأستاذية للاستمرار في التأليف وإجراء الأبحاث وعدم الانقطاع عنها، وذلك من خلال منحهم ألقاباً علمية جديدة ومكافأتهم مادياً ومعنوياً.
- ✓ أن تعمل الجامعة على توفير ما يلزم الباحثين من مختبرات ووسائل سمعية وبصرية وأجهزة حواسيب وأجهزة عرض وآلات تصوير ومصادر ومراجع ودوريات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تقنيات التعليم المختلفة.
- ✓ أن تقيم كليات الجامعة معارض دائمة لأعمال هيئة التدريس يضاف إليها ما يصدر باستمرار ما يصدر من اكتشافات واختراعات وأبحاث ومؤلفات جديدة.



✓ أن يحرص على أن تكون لأبحاثه شخصيتها المميزة لها في موضوعها ومنهجها وجدتها، بحيث تعكس هذه الأبحاث فلسفة صاحبها وأطروحاته الفكرية في موضوع تخصصه.

✓ أن يسعى إلى أن تكون أبحاثه ودراساته ذات صلة ولو قليلة بما يدرسه من المقررات العلمية، فبذلك يستطيع خدمة أبحاثه وتعميقها من خلال ما يتيح تدريس موضوعاتها من آفاق ونوافذ جديدة، ومن خلال مواصلة النظر فيها أثناء تدريسها، كما أن هذه الأبحاث تجعل المادة الدراسية للطلاب أكثر غنى وعمقاً وأيسر استيعاباً لأن عضو هيئة التدريس/ الباحث يكون قد تمثلها واستوعبها فيسهل عليه إيصالها لعقول الطلاب.

✓ أن يقوم عضو هيئة التدريس عند كل ترقية إلى رتبة أكاديمية أعلى بعقد ندوة لأساتذة قسمه وطلابه يعرض فيها منهجه في العمل الأكاديمي.

## توصيات :

- عقد دورات تدريبية وحلقات بحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حول التدريس الجامعي.
- الاستفادة من خبرات الأساتذة المتخصصين والمهتمين بقضايا التدريس الجامعي، فى زيادة معارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس، حول جوانب الأداء التدريسي .
- عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على العرض الجيد واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، فى مجال التدريس الجامعي.
- توجيه أعضاء هيئة التدريس إلى ضرورة الحرص على تقديم مخطط كامل للمقرر الذى سيقومون بتدريسه، فى أول محاضرة، يتضمن: أهدافه ومحتواه ومراجعته، والموضوعات التى سيكتب فيها الطلاب أبحاثهم الميدانية، والمعملية، مع بيان كيفية إعدادها وإنجازها.

## توصيات :

- أن يسعى عضو هيئة التدريس إلى تدريب نفسه على استخدام طرق تدريس متنوعة، تتناسب مع طبيعة الطلاب، ومستواهم، والأعداد الكبيرة داخل قاعات التدريس.
- البحث عن صيغ ونماذج جديدة لتقويم الطلاب تمكن عضو هيئة التدريس من تقويم كل عمل من أعمال الطلاب وقراءته، وكتابة التعليقات المناسبة عليه للطلاب حتى يمكنهم من تعديل معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.
- الاستفادة من التجارب العالمية في مجال تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، والأداء التدريسي بصفة خاصة .
- إجراء المزيد من الدراسات حول تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلاب ورؤساء الأقسام والعمداء وغيرهم ممن لهم صلة وثيقة بالعملية التعليمية.

## توصيات :

- ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقويم عضوهيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.
- وضع آلية جديدة لتحقيق أساليب تقويم جديدة مثل التقويم الذاتي وتقويم الطلاب وتقويم الزملاء وغير ذلك لما ستحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته في جودة التعليم العالي.
- اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محور أساسي في منح الترقّيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محوراً وحيداً لذلك.
- التدريب على تقويم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس لما يحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته على جودة التعليم.

## توصيات :

- تنمية طرائق وأساليب الأداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسة التي تحدد بموجبها سمعة الجامعة العلمية إذ إن الإتيان بأساليب تدريس جديدة ومتنوعة وفاعلة يمكن أن يقدر من ملكة الإبداع لدى الطلاب وتثير فيهم دواعي التفكير وهذا ما تطمح اليه العديد من الجامعات المتقدمة في العالم (التعليم من أجل التفكير).
- تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتميزين في أدائهم التدريسي ويمكن أن يسمى الأستاذ الأول في الأداء التدريسي في كل قسم ومن ثم في كل كلية لأن ذلك سيدفع الآخرين للوصول إلى التميز في الأداء التدريسي ويسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.

## المراجع

- ابن منظور (لسان العرب) ، الجزء الثاني ، القاهرة : دار المعارف . ( ١٩٨٤ م ) .
- أبو زيد ، أمة الكريم طه «الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في أمانة العاصمة بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة» ، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجزء الثاني ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ( العدد ) ( ١٣٥ ) . ( ٢٠٠٨ ) .
- أبو زيد ، لمياء شعبان (مدى تحقق معايير الجودة في برنامج التربية الميدانية القائم وانعكاس ذلك على الأداء التدريسي والاتجاه نحو المهنة لدى الطالبات المعلمات بمنطقة القصيم) ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، المؤتمر العلمي التاسع عشر ، تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة ، جامعة عين شمس ، المجلد الرابع ، ٢٥ - ٢٦ يوليو ( ٢٠٠٧ ) .
- أحمد فاروق محفوظ. إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالي، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (التعليم الجامعي العربي، آفاق الإصلاح والتطوير) الجزء الأول، كلية التربية، جامعة عين شمس، (١٨-١٩) ديسمبر ٢٠٠٤، ص ٣٠.
- برنامج تطوير اداء اعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية(٢٠٠٩). إعداد لؤو كريستيللو ترجمة علائي عواد واخرون، الوكالة الامريكية للإنماء الدولي، مكتب الضفة الغربية ، غزة
- الترتوري، محمد عوض (٢٠٠٦)، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الثبيتي، جويبر وهاشم بكر حريري (٢٠٠٤)، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
- جران، صلاح (٢٠٠٥)، سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الاداب، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، ع(٦٤)، عمان.
- الجليبي، سوسن شاكر (٢٠٠٥)، أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق- سوريا.
- الجنابي ، عبد الرزاق شنين (٢٠٠٩) محاضرات في موقع مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي ، جامعة الكوفة .
- حسن محمد حسان. مدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس كما يدركه الطلاب بجامعة أم القرى، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (١٢)، الجزء (٢)، ديسمبر 1989.

## المراجع

- حمدان، محمد زياد (2001). أدوات ملاحظة التدريس، مفاهيمها وأساليب قياسها للتربية. عمان، دار التربية الحديثة.
- خليل يوسف الخليلي. مشكلات التدريس الجامعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، دراسات تربوية، المجلد السادس، الجزء (35)، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، ١٩٩١، ص. ٢٨.
- الدهشان، جمال على ، السيبي ، جمال أحمد (٢٠٠٤). تقييم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، العدد الثالث.
- عبد الحافظ عبد الحبيب، تقييم وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية. <http://www.ksu.edu.sa/sites/colleges/Arabic>
- عبد الحميد ، مؤمن عبد العزيز لله بعض معوقات الجودة في أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط لله ، مجلة الثقافة والتنمية ، السنة (٤) ، العدد (٧) (٢٠٠٣).
- عبد الرزاق شنين الجنابي (٢٠٠٩). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، كلية التربية للبنات/ جامعة الكوفة ، تشرين الثاني
- عبد الوهاب بن محمد النجار، أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الموقع: <http://www.facuty.ksu.edu.sa/aljarf>.
- عبد المنعم، محمد، و غريب، زينب (2006). اتجاهات حديثة في القياس والتقييم التربوي. دار المعالم الثقافية، الأحساء.
- عرفان، خالد محمود (2005). التقييم التراكمي الشامل (البرتفوليو) ومعوقات استخدامه في مدارسنا. القاهرة، عالم الكتب.
- علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٣). لله التقييم التربوي المؤسسي أسسه ومنهجيته وتطبيقاته في تقييم المدارس لله ، القاهرة : دار الكتاب العربي.
- نصار، على عبد الرؤوف (٢٠٠١). معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ، ص ص ٨٠-١١١.
- العلي، عبد الستار محمد (١٩٩٦)، تطوير التعليم الجامعي باستخدام إدارة الجودة الشاملة، وثقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول للتعليم الجامعي الإداري والتجاري في العالم العربي، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، الإمارات العربية المتحدة، ١٢-١٤ مارس.

## المراجع

- العمایرة، محمد حسن (٢٠٠٦)، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية/ البحرين/ كلية التربية/ المجلد ٧ العدد (٣).
- عوض، عادل (١٩٩٠)، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الخامس والعشرون.
- الفراء، إسماعيل صالح (٢٠٠٤)، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من ٣-٥/٧/٢٠٠٤.
- فروهوالد وولفجانج (٢٠٠٣)، لله ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة لله مجلة فصلية للتربية المقارنة، ع ١٢٥، مكتب التربية الدولي، اليونسكو-جنيف، المجلد ٢٣، العدد (١).
- اللقاني، احمد حسين وعلي احمد الجمل (١٩٩٩)، معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس ط٢، القاهرة، عالم الكتب.
- ليحان معيض الثبيتي. الجامعات: نشأتها، مفهوماها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، المجلد (١٤)، العدد (٥٤)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٠، ص ص ٢١١-٢٣٣.
- مايترو، بربارا وآخرون (٢٠٠٢)، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، ط١، عمان-الأردن.
- مدى ياسين (١٩٨٦). الخصائص النفسية اللازمة لنجاح أعضاء هيئة التدريس الجامعي، الكتاب السنوي في علم النفس، المجلد الخامس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية
- المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الألماني (٢٠٠٣). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ، عمان.
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٢)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- مليحان معيض الثبيتي. الجامعات: نشأتها، مفهوماها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، المجلد (١٤)، العدد (٥٤)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٠، ص ص 211-233.
- مينا ، فايز لله معايير مقترحة لجودة التعليم الجامعي في مصر والعالم العربي لله ، مقال علمي مقدم لمؤتمر تطوير أداء الجامعات في ضوء معايير الجودة ونظم الاعتماد ، ١٨ - ١٩ ديسمبر ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس (٢٠٠٥).
- النجار، فريد (٢٠٠٠)، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.

## المراجع

- Bloom, B.S (1991), Mastering Learning & It is implication for curriculum development. Boston: Little Brown.
- Dowine, N.M; Furdementals of Measurment: Teachings and prachice. New Yourk: oxford university press.
- Haskell, R.E(1997), Academic Freedom, Tenure, and student Evaluation of faculty: Galloping polls In the 21<sup>st</sup> century. Education policy Analysis Archives, 5(6).
- GrounLund, E.G (1976), Measurment and Evaluation in Teaching Macmillan publishing co.,Inc.
- Kealy, M, &. Rockal (1987), "student peareptions of college quality: the influnces of college recruitment policies" journal of litigher Education vol (58) no (6).
- Miller, R.I (1987), Evaluation facutaly for promotion and Tenure san Francisco: Jossey-Bass.
- Philips, C.R (1998), "suggestion for improving business professors, class room effectiveness" college student journal vol(32) no (1) march.
- Validosta state University college of Education (2009) Faculty Evaluation Process, from <http://education.Valdosta.edu/coeii/>.

# والله ولي التوفيق