

تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي (جامعة بورسعيد نموذجاً)

د. عزة السيد السيد العباسي
مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة بورسعيد

أ.د. إبراهيم عباس الزهيري
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة حلوان

٢٠١٩/٨/١٢

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٩/٩/٩

تاريخ قبول البحث :

المخلص

يُعد التقييم الدوري والمستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس من أهم أسباب التطوير المنشود في التعليم الجامعي، لما لهذا التقييم من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها والأساليب المعتمدة في تدريسها، وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه.

ومع هذه الأهمية البالغة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية وحرصاً من القيادة المصرية على تطوير التعليم الجامعي أصدرت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مجموعة المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي متضمنة أربعة مجالات أساسية هي: (التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الجوانب الإدارية والتنمية المهنية) ، ويتضمن كل مجال عدداً من المعايير المهمة التي ينبغي على المعلم الجامعي الالتزام بها وأن تكون واضحة في أدائه. ولما كان المعلم الجامعي أهم عناصر منظومة التعليم، وعليه يتوقف تميز الجامعة وتحقيقها لأهدافها المنشودة، تحددت مشكلة الدراسة في التعرف على مدى فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بورسعيد في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مؤخراً .

الكلمات المفتاحية: تقييم الأداء ، المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي

ABSTRACT

Periodic and continuous assessment of faculty members' performance is important for achieving the desired development in university education, as it plays a big role in improving performance and increasing its effectiveness; in developing content and instructional methods of the scientific material; and in verifying that performance is as achieved as desired.

Based upon its necessity and the Egyptian government interest to develop university education, The National Commission for Education Quality Assurance and Accreditation has issued a set of national standards for university teacher academic practices, including four main areas, namely: education, scientific research, community service, and aspects of administration and professional development). Each area includes a number of important standards a university teacher must adhere to and reflect in performance.

The problem of this study stemmed from the important role of university faculty members, being one of the most important components of the education system, and the base of university's excellence and objectives' achievement. Thus, this study intended to investigate the effectiveness of faculty members' performance at Port Said University in concern to the national standards of university teacher academic practices issued lately by the National Commission for Education Quality Assurance and Accreditation

Keywords: Performance Appraisal Concept ,National Reference Standards for Higher Education Practice

مقدمة

يحظى التعليم الجامعي باهتمام معظم دول العالم، حيث يجب أن يتميز إنتاجه بالمستوى والنوعية والجودة في الكم والكيف، ولا بد أن تكون مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية مميزة لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته. ويعتمد المقياس الحقيقي لتفوق الجامعات ونجاح رسالتها المستقبلية على امتلاكها أعضاء هيئة تدريس أكفاء لأنهم العنصر الأساسي في العملية التعليمية حيث يتعامل مع الطلاب ويؤثر في تكوينهم الشخصي والعلمي والاجتماعي حيث يعد الأستاذ الجامعي قدوة لطلابه ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها لذلك يجب أن يكون على دراية بكل ما هو جديد في مجال عمله ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه (الحويطي، ٢٠١٠، ص ١٧٦).

ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية بالجامعة، ولكي يتمكن من القيام بدوره التربوي والتعليمي بشكل فعال، لا بد من امتلاكه لمجموعة من الكفايات المهنية مثل الكفايات التقييمية والكفايات التدريسية، والكفايات الإنسانية، والكفايات التكنولوجية، والتي ستعكس إيجاباً على مستوى أدائه المهني، فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والتربوية (رضوان، ٢٠١٤، ص ١٦).

ويُعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، ولقد أصبح تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ضرورة ملحة تؤديها الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي والجامعي للوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف والقصور؛ ذلك أن عملية تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس تفيد في معرفة مدى قوة التفوق على المستوى المحدد للتدريس أو الوصول إلى المستوى المطلوب أو القبول أو الفشل في تحقيقه وكل ذلك يهدف إلى تحقيق التمكن لعضو هيئة التدريس أي جودة الأداء ولا يمكن لفاعلية التدريس الجامعي أن تحدد من دون عمليات تقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لتحقيق تطور وكفاءة التعليم .

وللوصول إلى التطوير المنشود في التعليم الجامعي لا بد من التقييم الدوري والمستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس لما لهذا التقييم من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها والأساليب المعتمدة في تدريسها، وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه.

ولهذا يحتاج نموذج تقييم المعلم الجامعي إلى معايير مرجعية، حيث يجب إدراج الكفاءات والمسؤوليات التعليمية من أجل بناء تعريف شامل لما يجب أن يعرفه أعضاء هيئة التدريس ويكونوا قادرين على القيام به في مهنتهم، وهذه المعايير المرجعية الرئيسية لتقييم المعلم هي عادة المهارات

التدريسية وتنمية وتطوير مهنيًا (Teacher Evaluation Framework in Mexico)

(Santiago & Benavides, 2009, p.p12-13)، ولقد أكدت الكثير من الدراسات والمؤتمرات والندوات على ضرورة التقييم ومن ثم التقييم الدوري لأداء الأستاذ الجامعي من أجل الارتقاء بمستوى المخرجات التعليمية، ففي بريطانيا في العام ١٩٨٥م أوصى بضرورة تبني الجامعات البريطانية تئمين الأداء (أي تقييم وتقييم أعضاء هيئة التدريس) واستخدام مؤشرات الأداء، حيث تتبنى كل جامعة أسلوب لتئمين (تقويم) أعضاء هيأتها التدريسية يوجّه نحو: (تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومساعدتهم في تحسين أدائهم ويعمق مفهوم المهنية لديهم ويتيح فرص الترقى وبالتالي يسهم في ترفيع وترقية أداء الجامعة). (عزيز، ٢٠١٢، ص ١٠٥-١٠٦)

حيث ستوفر عملية تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي بيانات ومؤشرات مهمة عن مستوى الإنجاز في مهمته الرئيسية وهي التدريس وفي البحث العلمي وعن مدى التقدم العلمي والمهني الذي وصل إليه وتوفر عملية التقويم لأدارة الجامعة تقرير عن الكفاءات المتاحة في الجامعة لتحقيق أغراضها ورسالتها. (الحويطي، مرجع سابق، ص ١٧٣)

ومع هذه الأهمية البالغة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية وحرصاً من القيادة المصرية على تطوير التعليم الجامعي أصدرت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مجموعة المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي متضمنة أربعة مجالات أساسية هي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩، ص ١):

- التعليم.
- البحث العلمي.
- خدمة المجتمع.
- الجوانب الإدارية والتنمية المهنية.

ويتضمن كل مجال عدداً من المعايير المهمة التي ينبغي على المعلم الجامعي الالتزام بها وأن تكون واضحة في أداءه.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع في ضمان جودة العملية التعليمية تتخذ تلك المعايير أساساً في تخطيط ومتابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على النحو التالي (السلمي، نظام إدارة أداء أعضاء هيئة التدريس، ٢٠١٥، ص ٢) <http://www.nub.edu.eg/downloads/1510217046.pdf> :

١. اعتبار هذه المعايير جزءاً لا يتجزأ من التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. ويتم إضافتها كملحق للعقد الموقع مع عضو هيئة التدريس الذي يوقع بالعلم والموافقة على الالتزام بها في أداءه لمهام وظيفته.
٢. يتم شرح وتوضيح المعايير لجميع أعضاء هيئة التدريس الحاليين.

٣. يتم شرح وتوضيح المعايير لأعضاء هيئة التدريس الجدد كجزء مهم من عملية التهيئة للعمل بالجامعة Orientation .

٤. يتم تصميم نظام لمتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس للتحقق من مدى التزامهم بتلك المعايير. والكشف عن مجالات القصور واتخاذ الإجراءات التصحيحية. وتطبيقاً للمعيار الأول [التعليم] يطلب من كل عضو هيئة تدريس إعداد خطة تدريس. كما يضع عضو هيئة التدريس بالاتفاق مع عميد الكلية خطة سنوية للبحوث العلمية التي ينوي القيام بها، كما يضع عميد كل كلية خطة لمساهمات الكلية في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويحدد دور كل عضو هيئة تدريس في تنفيذها.

على أن يقدم عضو هيئة التدريس تقريراً شهرياً بإنجازاته في محاور الأداء الأربعة [التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع - المهام الإدارية والتنموية المهنية، على أن يتولى عميد كل كلية إجراء متابعة وتقييم دوري لأداء عضو هيئة التدريس.

هذا وتعد جامعة بورسعيد إحدى الجامعات الحكومية المصرية التي أنشأت مع صدور القرار الجمهوري رقم ١٥٦ في ٢٤ / ٢ / ٢٠١٠م بتحويل فرع جامعة قناة السويس بمدينة بورسعيد إلى جامعة مستقلة، فهي الجامعة التي أنشئت ولها تاريخ يفوق عمر قرار إنشائها؛ حيث تم إنشاء أولى كلياتها وهي كلية الهندسة عام ١٩٧٥م حينما كانت تتبع لجامعة حلوان. ثم انتقلت تبعيتها بعد ذلك إلى جامعة قناة السويس مع نشأة جامعة قناة السويس إثر صدور القرار الجمهوري رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٦م. وقد تم إنشاء المزيد من الكليات في محافظة بورسعيد حتى بلغ عدد الكليات أربعة كليات هي: كلية الهندسة - كلية التجارة - كلية التربية - كلية التربية الرياضية. مما دفع إلى إنشاء فرع بورسعيد لقناة السويس ببورسعيد بالقرار الجمهوري رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٩٤م. ومع الاستمرار في زيادة الكليات إلى تسع كليات صدر القرار الجمهوري بجمع شتات هذه الكليات تحت لواء جامعة بورسعيد في عام ٢٠١٠م، لتصبح جامعة مستقلة جديدة تُضاف إلى باقي الجامعات المصرية، وتتكون جامعة بورسعيد الآن من ثلاثة عشر كلية ما بين نظرية وعملية، وهم (كلية الهندسة وكلية التجارة وكلية التربية الرياضية وكلية التربية النوعية وكلية التمريض وكلية العلوم وكلية رياض الأطفال والمعهد العالي للإدارة والحاسب الآلي وكلية الآداب وفي الآونة الأخيرة قد تم إنشاء كليتي الصيدلة والطب. وأخيراً كلية الحقوق . ومن ثم فقد أصبحت جامعة بورسعيد جامعة مستقلة تخضع مثل باقي الجامعات المصرية لإشراف المجلس الأعلى للجامعات وهو جهاز حكومي يقوم برسم السياسة العامة للتعليم بالجامعات المصرية (جامعة بورسعيد، إدارة التخطيط والمتابعة والإحصاء، الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٠-٢٠١١) : <http://www.psu.edu.eg>

ولعل هذا التوسع في إنشاء المزيد من الكليات وبالتالي الحرص على توفير المزيد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ما يدفع للبحث عن آليات تطوير مستحدثة تسعى للارتقاء بتطوير الأداء الأكاديمي والمهني لهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس من المتغيرات الرئيسة التي تنعكس على جودة التعليم الجامعي، ومن هنا فلا بد من تقييمها لمعرفة مستوى الأداء الفعلي؛ خاصة أنه في الآونة الأخيرة كثرت الشكوى من تراجع التعليم بشكل عام مقارنة مع المخرجات في فترات زمنية سابقة، وما دام عضو هيئة التدريس في الجامعة ينظر إليه على أنه أهم مدخلاتها. وعليه يتوقف تميز الجامعة وتحقيقها لأهدافها المنشودة، وللوقوف على مدى فاعليته؛ جاءت هذه الدراسة التي تتحدد مشكلتها في التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بورسعيد في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مؤخراً عام ٢٠٠٩ م .

وتأسيساً على ما سبق يمكن وضع أسئلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

ما الخلفية الفكرية للمعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي؟

ما الإطار الفكري للأداء المتميز وآلياته الاستراتيجية للمعلم الجامعي؟

ما واقع أداء المعلم الجامعي في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي بجامعة بورسعيد؟

كيف يمكن تطوير أداء المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد لتحقيق التميز؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- الوقوف على ملامح وأبعاد الأداء الفعلي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد في مجالات (التعليم - والبحث العلمي - وخدمة المجتمع) واستقراء معايير تميزهم في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي.
- رصد بعض الإيجابيات المنعكسة على التعليم بجامعة بورسعيد في ظل تمسك المعلم الجامعي بها بأخلاقياته وسماته المهنية المؤثرة في تحقيق أدواره الفاعلة.
- رصد أهم الآليات اللازمة لتطوير أداء المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد لتحقيق التميز في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية.

أهمية الدراسة :-

تتضح أهمية الدراسة فيما يلي :-

في تحديد مستوى أداء الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد، مما يساهم في اقتراح جوانب التطوير المطلوب للارتقاء بتلك الممارسات. من أهمية القطاع الذي تتعرض له الدراسة؛ الأمر الذي بدوره قد يخدم قطاعاً كبيراً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب الجامعيين.

كما يمكن أيضاً لهذا الدراسة أن تفيد المسؤولين عن التعليم الجامعي المصري في ضوء السياسات والإجراءات اللازمة لتطوير الأداء المتميز للمعلم الجامعي.

وأخيراً .. يمكن أن تكتسب هذه الدراسة أهميتها أيضاً مما يتوقع أن توفره من آليات مقترحة تسعى لتطوير أداء المعلم الجامعي بشكل عام وبجامعة بورسعيد بشكل خاص في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي.

منهج الدراسة :-

في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي إضافة إلى أسلوب دراسة الحالة؛ وذلك للكشف عن أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر للارتقاء بالأداء المتميز للمعلم الجامعي بجامعة بورسعيد في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية وذلك في ثلاث جوانب تتمثل في (التعليم - والبحث العلمي - وخدمة المجتمع) وانعكاس ذلك على تطوير أدائه التدريسي والعلمي، ولتحقيق هذا الغرض فسوف يتم إجراء هذه الدراسة من خلال إطارين أساسيين هما:

الإطار النظري: والذي يهدف إلى الوقوف على ملامح وأبعاد الأداء المتميز للمعلم الجامعي وآلياته الاستراتيجية واستقراء معايير تميزه في الأدبيات التربوية، والتي ستكون بمثابة إطار مرجعي عند عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

الإطار الميداني: والذي يهدف إلى تقييم أداء المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية من خلال استقصاء آراء أعضاء الهيئة التدريسية بمختلف كليات الجامعة، وقد قام الباحثان بإعداد استبانة الدراسة في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية بهدف معرفة آراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول ثلاثة مجالات رئيسية وهي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

حدود الدراسة:

اقتصر البحث الحالي على ثلاثة مجالات فقط ضمن المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي والتي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. والتي تمثلت في (التعليم - والبحث العلمي - وخدمة المجتمع).

مصطلحات الدراسة:

تقييم الأداء Performance Appraisal Concept

تعددت المفاهيم التي تشير إلى تقييم الأداء، فذهب البعض إلى عدها عملية قياس للأداء الفعلي ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها، حتى تتكون صورة حية لما حدث ولما يحدث فعلاً، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعة بما يكفل اتخاذ القرارات الملائمة لتحسين الأداء (عبابنة، ٢٠١١، ص ٧).

فيما وصفها آخرون بكونها عملية قياس موضوعية لحجم ما تم انجازه ومستوى ذلك بالمقارنة مع المطلوب إنجازه كماً ونوعاً على شكل علاقة نسبية بين القائم والمطلوب (الويفي، ٢٠٠٧، ص ٥٠). وعرفها البعض بأنها: " العملية المنظمة التي تقارن الأداء الفعلي للفرد بالأداء المستهدف. وتحدد نواحي الضعف والقوة في الأداء. وتبين أسبابها ثم التغذية المرتدة لتنمية التقييم لكل من الفرد وإدارة الموارد البشرية. وذلك للتأكد من مدى مساهمة إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (الهيود، ٢٠١٣، ص ٩)".

وتقييم الأداء هو استخدام اختبارات موحدة بشكل مفاجئ كجزء من برامج إصلاح التعليم الشاملة أو الأكثر شيوعاً في التسعينات لدى أمريكا اللاتينية، ويتم تنفيذها ضمن أطر مؤسسية وتنظيمية تم إنشاؤها خصيصاً لأغراض التقييم (Guillermo Ferrer, 2006, p.15).

أما عن تقييم أداء عضو هيئة التدريس: يعرف كتعريف اجرائي بأنه: العملية التي يتم من خلالها التعرف على ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ونشاطات في الجامعة من أجل إحداث التغييرات المنشودة في أركان العملية التعليمية.

- عضوية التدريس: المدرسون الذين يقومون بالتدريس والبحث في الجامعة وفي مراكزها وبرامجها المختلفة وهم متفرغون للعمل في الجامعة ويحملون احدى الرتب العلمية من مرتبة مدرس (عابدين، 2003، ص ١٨٥)

- الأداء التدريسي: هو أسلوب يمارسه عضو هيئة التدريس لأنجاز عمله ومهامه داخل قاعة المحاضرات أو خارجها من العملية التدريسية والتي تتمثل في المجالات المختلفة (التخطيط للتدريس- تنفيذ التدريس- أساليب التدريس- تقويم التدريس) لتحقيق أفضل النتائج لتحسين العملية التعليمية الجامعية (البابطين، ٢٠١٨، ص ٢٠).

ومن خلال التعريفات السابقة نجد أن عملية تقييم الأداء تمتاز بما يلي:
هي عملية التقييم والتقدير المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لإنجازه في العمل وتوقعات تنميته في المستقبل.

إنها تهتم بمعرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد. والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة الموجودة لدى الفرد.

إنها تهتم بقياس كفاءة العاملين. والتعرف على قدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية والمستقبلية. هي عملية دورية مستمرة ومنظمة يقوم بممارستها العاملين من الفئات المختلفة هدفها تحسين أداء العاملين.

يبنى على نتائجها قرارات وظيفية تتعلق بمستقبل العاملين والمؤسسة ومرتبطة بوظائف تنمية الموارد البشرية.

٢- المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي

National Reference Standards for Higher Education Practice

المعايير :

والمعايير جمع معيار - هو والعيار بمعنى واحد - وهو: كل ما تُقَدَّرُ به الأشياء من كَيْل أو وزن. وما اتُّخِذَ أساساً للمقارنة، يُقال: عَايرَ بين المكيالين معايرةً وعياراً: إذا امتحنهما لمعرفة تساويهما. وعاير المكيال والميزان: امتحنه بغيره لمعرفة صحته، وفي الفلسفة: المعيار والعيار: نموذج متحقق أو متصور لما ينبغي أن يكون عليه الشيء (ابن منظور، ص ١٤٠).

فالمعيار على هذا: مقياسٌ تُقاس به الأشياء للحكم عليها وتقويمها. فيقال: معياري إذا كان ملتزماً فيه بالمقاييس والضوابط، وغير معياري إذا كان مخالفاً لذلك.

كما عرفت المعايير بكونها "النماذج التي يتم الاتفاق عليها و يحتذى بها لقياس درجة اكتمال أو كفاءة شيء ما، وهي أيضاً عبارات وصفية تحدد الصورة المثلى التي ينبغي أن تتوفر في الشيء الذي توضع له المعايير . أو التي نسعى إلى تحقيقها" (الشهيري، تعريف المعايير، ٢٠١٥).

https://www.abegs.org/aportal/article/article_detail?id=6631296312803328

والمعيار (standard): المستند الذي تم إنشاؤه بتوافق الآراء والموافقة عليه من قبل هيئة معترف بها ، والتي تنص على المشترك والاستخدام المتكرر أو القواعد أو المبادئ التوجيهية أو خصائص الأنشطة أو نتائجها، بهدف تحقيقها في سياق معين باعلى جودة داخل النظام. (Hatto, 2010, p.5)

المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي:

حددت الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد ١٣ معياراً تعد إطاراً مرجعياً للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، موزعة ضمن ٤ مجالات يؤديها المعلم وهي: (التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الجوانب الإدارية - التنمية المهنية).

وتتضمن هذه المعايير ٧١ مؤشراً يتم على ضوئها تحديد مستوى جودة وكفاءة أساتذة الجامعات ارتأت الهيئة القيام بتحديد إطار مرجعي لمعايير الممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء المهني لمعلميها

(الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، مرجع سابق، ص ١).

الدراسات السابقة:

ويمكن تقسيم الدراسات السابقة طبقاً لطبيعة الدراسة على النحو التالي:

* المحور الأول: ويتضمن الدراسات والبحوث العربية.

* المحور الثاني: ويتضمن الدراسات والبحوث الأجنبية.

هذا وسوف يتم تناول الدراسات السابقة في هذه الدراسة من الأحدث إلى الأقدم .

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة حسين مختار وحنفي طه (٢٠٠٠) بعنوان : " تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة " ، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الاتجاهات العالمية في مجال المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمرتبطة بمجالات (التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) والتعرف على واقع المهام الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات المصرية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لرصد واقع المهام الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات في بعض الدول المتقدمة مقارنةً بواقع التعليم في مصر، أظهرت نتائج الدراسة في مجال مهمة التدريس أن غالبية الجامعات المتقدمة في العالم تهتم بتحسين المهمة التدريسية لأعضاء هيئتها التدريسية ، وأن هناك ضعفاً واضحاً في الأساليب التدريسية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حيث إن أساليبهم مازالت تقتصر على المحاضرات والإلقاء والتلقين اللفظي ، وفي مجال المهمة البحثية يتبين أن هناك اهتماماً ملحوظاً بالمهمة البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الدول المتقدمة تتمثل في توفير التمويل وتوفير المكتبات والكوادر الفنية المساعدة للباحثين وإنشاء مراكز للإبداع والابتكار العلمي داخل الجامعات .

دراسة فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦) بعنوان : تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أداء هيئة التدريس لمهامهم وأهم المعوقات التي تحول دون أدائها، الأمر الذي قد يساعد في رسم استراتيجيات واقتراح السبل للارتقاء بالعملية التعليمية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لعمل مسح وتحليل الأدبيات للتعرف على أبرز المهام والأدوار التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتحقيق جودة التعليم الجامعي، وقد أوضحت النتائج فيما يتعلق بمهمة البحث العلمي - لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة أهمية تطبيق فكرة توأمة الجامعات؛ بمعنى إنشاء قنوات علمية بين الجامعة المصرية والجامعات الأجنبية في دول العالم لتعزيز الحركة الأكاديمية وإجراء البحوث المشتركة وتبادل الأفكار والفنيات المبتكرة.

دراسة رانيا عزت عبد الحميد (٢٠١٠) بعنوان : تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة تدريس المقررات العملية في ضوء المعايير القومية للممارسات الأكاديمية للمعلم الجامعي ، هدفت الدراسة الى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة تدريس المقررات العملية في ضوء المعايير القومية للممارسات الأكاديمية للمعلم الجامعي من حيث تمكنه من المحتوى العلمي، التخطيط الجيد لعملية التعليم، طرق التعليم المختلفة، مهارات التعليم ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي متبعة الاسلوب المسحي لملاءمته للدراسة ، واستخدمت استبيان لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة تدريس المقررات العملية في ضوء المعايير القومية للممارسات الأكاديمية للمعلم الجامعي واستخدمت ايضا وثيقة المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي ، وقد توصلت نتائج الدراسة الى ان عضوات هيئة تدريس المقررات العملية تتقن محتويات ومهارات تخصصها المختلفة وانهن تربطن بين اجزاء محتوى التخصص بسهولة وانهن يتعاملن مع المادة العلمية باساليب مختلفة وفقا لطبيعة الموقف والمتعلمين .

دراسة خالد أحمد الصرايرة (٢٠١١) بعنوان : الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، وقد استخدم الباحث لذلك المنهج الوصفي التحليلي وقام بتصميم استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٧٧) فرد ، وقد دلّت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية- مادية ومعنوية- لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة ندى علي سالم الهويد (٢٠١٢) بعنوان : مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى) ، هدفت الدراسة الى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات وقد تكونت من ست محاور تكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس وطالبات الإعداد والدبلوم التربوي في جامعة أم القرى ، وكانت العينة النهائية للدراسة ١٦٤ عضو هيئة تدريس، و ٤٤٦ طالبة ، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى.

دراسة أحمد عفت مصطفى قرشم (٢٠١٢) بعنوان : تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء، هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر طلبة كلية التربية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية التربية، واستخدم لذلك استبانة معايير جودة الأداء التدريسي على عينة تكونت من (٢٠٠) طالباً ، وقد انتهت الدراسة باقتراح مجموعة من الخطوات لتحقيق جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من خلال تمكنه من تصميم خطة دراسية متكاملة تتضمن العناصر المختلفة للتعليم والتعلم وهي: (الأهداف - خبرات التعليم - أنشطة التعليم والتعلم - التقويم).

دراسة عبدالرحمن بن عبد الوهاب بن سعود (٢٠١٨) بعنوان: درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود ، وهدفت الدراسة الى التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود في مجالات التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس وأساليب التدريس وتقويم التدريس ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لوصف الظاهرة المدروسة واستخدم استبانة للتعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود وطبقها على الطلبة وكان عدد العينة ٣٣٩ طالب ، وقد توصلت نتائج الدراسة من وجهة نظر طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود إلى: ارتفاع درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط للتدريس وتنفيذه ، واعتبار أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مجال أساليب التدريس و مجال تقويمه درجة متوسطة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة وايمر Weimer (١٩٩٠) بعنوان : " تحسين التدريس في الكليات - استراتيجيات لتطوير الفعالية التدريسية "، هدفت الدراسة إلى التعرف على وصف كيف يمكن للكليات والجامعات أن توفر لأعضاء هيئة التدريس الموارد والدعم والحوافز التي تنشط تحسين التدريس وتناولت الباحثة عدداً من دراسات الحالة المتعلقة بتنفيذ برامج التطوير المهني في عدد من الكليات لإبراز الطرائق التقنية التي يمكن استخدامها لتنشيط التحسين في مؤسساتهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة مجموعة من الحالات في عدد من الجامعات التي تنفذ برامج التطوير المهني. وأظهرت نتائج الدراسة أن التدريس الجامعي يمكن تحسينه رغم صعوبة المهمة من خلال عناصر العملية التدريسية ، وأهمها عضو هيئة التدريس واتجاهاتهم ومعتقدات مهنتهم بشأن التدريس ، وأن الموقف المحدد لأي تطوير يبدأ من الآن حيث الاهتمام المتسارع والنمو المستمر لعملية التدريس والتعلم ، وأن جهود وفعاليات التحسين الفردية يجب أن تحدث في إطار سياق محدد وخطة واضحة . كما أظهرت أنه ليس هنالك طريقة تفرد بصحتها لتحسين التدريس وكثير من الأنشطة والطرائق تفي بحاجتها وهي

تعمل جيداً إلى الحد الذي تتلاءم فيه خاصية الفرد وثقافة المؤسسة، وأن مساعي التحسين يلزم ألا تؤسس على مقدمات للعلاج وسد نواحي القصور ، كما أظهرت أن الإسهام في الأنشطة الموجهة نحو تحسين القدرة التدريسية يستلزم أن يكون مسئولية منوطة بكاملها بعضو هيئة التدريس.

دراسة ويلسون Wilson (١٩٩٨) بعنوان : " تقويم فعالية التدريس في مؤسسات التعليم العالي"، التي هدفت إلى تقويم فعالية التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، باستخدام مقياسين المقياس الأول التقليدي، وهي العلامة التي يحصل عليها المحاضر بعد تقويم الطالب له، والثاني عبارة عن امتحان شامل يقيس الأداء المعرفي لطلاب ذلك المحاضر، وقد دمج المقياسين لإيجاد مقياس موحد يستخدم لقياس فعالية التدريس، وقد استخدم الباحث استبانته تم توزيعها على الطلاب وأجرى عليهم اختبار شامل، حيث تألف مجتمع الدراسة من ٧٠٠ طالب موزعين على ٢٤ شعبة ، وأظهرت النتائج أن تقويم الطالب للمحاضر يتأثر بعوامل عديدة، منها: معدل الطالب، والعمر، وجنس الطالب، أما فيما يخص الاختبار الشامل وجد ارتباط إيجابي لدرجة المحاضر العلمية.

دراسة سوزان ودايل Suzanne & Dale (١٩٩٩) بعنوان : " لمحات عن الجامعة الفعالة وكليات التربية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل الفاعلة للتدريس من أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تكونت عينة الدراسة من استبانة مؤلفة من (٢٥) فقرة ، طبقت على عينة مؤلفة من (٩١٢) طالباً ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أهمها : أن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب، مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات الدراسية، أما الفئة الأخرى من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المواد الدراسية بما يتلائم وبيئة التعلم، والذين هم مازالوا يعتمدون على الطرائق التقليدية في التدريس ولايستخدمون الوسائل التعليمية المناسبة.

دراسة تايلور Taylor (٢٠٠١) بعنوان : "تأثير مؤشرات الأداء على عمل الأكاديميين الجامعيين: دليل من الجامعات الأسترالية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية لدي (١٥٢) من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات أسترالية، حيث أشار معظم أفراد العينة إلى حدوث زيادة في الضغوط من أجل التركيز على الأنشطة التي يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء في مجالي التدريس والبحث العلمي، وأفاد غالبية المشاركين أيضاً إلى حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث العلمي ، وتمثل ذلك في توجيه المزيد من الاهتمام نحو الحصول على المنح البحثية الخارجية ونشر البحوث في دوريات دولية ، فضلاً عن مضاعفة تلك المنح والبحوث واستخدام طرقاً متنوعة لزيادة عدد ما يقومون بنشره مثل تقديم أوراق العمل القصيرة ، واتضح من نتائج الدراسة احتلال البحث العلمي أولوية متقدمة على حساب التدريس .

دراسة فريزي و ايتال Freeze & etal (٢٠٠٤) بعنوان : "طول الوقت الذي يقضيه المعلم الجامعي في تدريس الطلاب هو مركز أداء المعلم ، هدفت الدراسة الى معرفة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، تكونت عينة الدراسة من (١١٢) من طلبة جامعة جنوب كارولينا ، استخدم الباحث اداة تقويم أداء عضو هيئة التدريس مؤلفة من خمسة جوانب وهي : (التخطيط ، التعليم، الادارة ، التواصل والاجتماعية، الاتجاه)، استخدم الباحثون الوسائل الاحصائية توصل الباحثون الى ان تقييم الطلبة يؤدي الى تحسين مهارات المدرس التعليمية وادائه ، خرج الباحثون بجملة من التوصيات.

دراسة جورات Jurate (2007) بعنوان : تقييم جودة التدريس (دراسة استقصائية لخريجي الجامعات)، هدفت إلى تقييم جودة التعليم الجامعي من خلال آراء الطلبة الجامعيين الخريجين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن الطلبة الخريجين يعتقدون أن أهم ما يجعل التعليم الجامعي ذا فاعلية كبيرة هو ضرورة توفر المهارات العملية بين أعضاء هيئة التدريس، مثل القدرة على حل الصعوبات العلمية التي تواجه الطلبة، المهارة العالية في التفاعل مع الطلبة، سواء كان فردياً أو جماعياً، والاستماع إلى حاجات الطلبة العلمية، وتنمية مهارات التفكير عند الطلبة وتطويرها.

دراسة لستر Lester (٢٠١٠) بعنوان : " تطوير أداة تقييم رؤساء الجامعات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تطوير أداة تقييم رؤساء الجامعات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية من وجهة نظر الرؤساء أنفسهم، ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد استخدم الباحث المقابلات والاستبانات لجمع البيانات اللازمة، حيث تمت مقابلة (١٥) رئيس جامعة ، واستجاب (٣٨٦) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة نيو مكسيكو لاستبانتين أولية ونهائية، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى أن: معايير تقييم أداء رئيس الجامعة هي: التعلم، والقيادة، والإدارة، وبناء صف ثانٍ من الإداريين، والتنظيم، وتقييم الأداء، وقد ظهرت جودة أداء رئيس الجامعة من خلال النتائج التالية: جودة الطلبة ونسب نجاحهم، البحوث والمنح، والحصول على اعتماد الكليات، وإنتاجية الكليات، وجودة الحياة الجامعية، وزيادة التمويل، والتنوع الثقافي، والعلاقة مع المجتمع، وتحديث البنية التحتية للجامعة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات السابقة يمكن ملاحظة مايلي:

أوجه الاستفادة من تلك الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة التي أجريت في مجال تقييم أداء المعلم الجامعي وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة، مما يوضح أهمية ذلك الموضوع.

معظم الدراسات السابقة تناولت تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأكدت على أن مفتاح نجاح العملية التعليمية هوالمعلم الجامعي المتمكن من أدواره ومهامه.

أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة وتلك الدراسة:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في عدد من المحاور المتعلقة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة باستبانة كأحد أدوات استقراء الواقع.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة وتلك الدراسة:

تختلف هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في بعض الجوانب والتي من أهمها: الأهداف التي تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقها، ويتضح هذا من العرض السابق لأهداف كل دراسة مقارنة بأهداف هذا الدراسة، وفي مجتمع الدراسة وأسئلتها وبالتالي في نتائجها.

وحققت الدراسات السابقة استفادة للباحثين في العديد من الجوانب من أهمها:

المنهجية المتبعة، والأداة المستخدمة، كما استفادا من مادتها العلمية والنتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، بينما اختلفت بعضها مع هذه الدراسة في أن هذه الدراسة ركزت على تحقيق هدفها المتمثل في تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي.

المحور الأول: المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي:

يقوم الأستاذ الجامعي بعدة وظائف تتلخص في (التدريس-البحث العلمي-خدمة المجتمع) وفق معايير قومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، مع اعتبار أن الوظيفة الأساسية له هي التدريس كما اتفق على ذلك معظم الأدبيات التربوية، وأن وظيفة البحث العلمي أقل أداء عند أساتذة الجامعة، وقد تنعدم وظيفته في خدمة وتنمية المجتمع، حيث أصبح الاتجاه في الأعوام القليلة الماضية التعرف على مستوى أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في قيامه بمهامه والكشف عن قصوره وأهم العوائق التي قد تواجهه لتحقيق أدواره واختصاصاته.

هذا و تفضل معظم الدول صياغة معايير واضحة للتعليم الجيد عامة - والتعليم الجامعي خاصة - بحيث يمكن قياس عمل جميع المعلمين وفقا لها، وفي الولايات المتحدة الأمريكية، اعتمد عدد كبير من الولايات معايير الدولة المشتركة الأساسية (CCSS) للتعليم ، والتي تأخذ بعين الاعتبار أهداف التعلم التي ينبغي على الطلاب معرفتها والتي يجب أن يحققوها، واتفق صانعو السياسات التعليمية في ٤٨ ولاية على تطوير هذه المعايير، وحالياً قامت ٤٣ ولاية باعتماد هذه المعايير طوعاً وتعمل على تنفيذها، ويمكن لهذه المعايير أن تساعد في موازنة معايير التعلم مع معايير التعليم من خلال تحديد ما هو متوقع من المعلمين لتسهيل تعلم الطلبة (تان، ممارسات المعلم التعليمية: أفضل الممارسات التعليمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم، ٢٠١٨) [https://www.wise-](https://www.wise-qatar.org/sites/default/files/insideteacherpolicies-ar_online_1.pdf)

qatar.org/sites/default/files/insideteacherpolicies-ar_online_1.pdf

وفيما يلي سيتم عرض ما اهتمت به الدول المختلفة من أدوار واختصاصات للمعلم الجامعي في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية ومن بين هذه الدول (فنلندا - اليابان - سنغافورة - المملكة العربية السعودية - مصر):-

تقييم أداء المعلم الجامعي في فنلندا :

يعتبر المعلم في فنلندا العنصر المهم في العملية التعليمية ويحصل على تقدير ودعم مالي ومعنوي من المجتمع نفسه، ويتم تقييم أعضاء هيئة التدريس في فنلندا على أساس قياس قدراتهم على القيام بمهامهم وأدوارهم في مجال التدريس الجامعي كأكثر أدوارهم أهمية، حيث يقول كوينن: " يتم تفويض السلطة إلى البلديات والمدارس والمعلمين والاستاذة الجامعيين بشكل فردي، من جميع مستويات الإدارة التعليمية للتفاعل ومشاركة الملاحظات وتثمر ثقافة الثقة هذه عن أشخاص - ليسوا فقط معلمين بل خبراء يعتمدون على أنفسهم"، فهم من ناحية على دراية باحتياجات طلابهم وبالفرض المتاحة أمامهم؛ كما أنهم، من ناحية أخرى، يحترمون أهداف المناهج الدراسية الوطنية (كورييلا، سر نجاح الأمة المدارس في فنلندا، ٢٠١٤). <https://finland.fi/ar/alheatt-walmjmtma/sr-njah-alamtt-.almdars-fe-fnlnda>

تقييم أداء المعلم الجامعي في اليابان :

يعتمد تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليابانية على أسلوب تقييم الطلاب للمحاضرين، حيث يتم في نهاية كل فصل دراسي استفتاء للطلاب حول تقييمهم لأداء أساتذتهم بالجامعة ومدى نجاحهم في أداء أدوارهم المتوقعة منهم في رأيهم (هوميل و العنادي، ٢٠١٥، ص ص ٤٩:٣٢)، ومن المعروف عن اليابان تأكيدها على ضرورة تقييم أعضاء هيئة التدريس للتعرف على أوجه القصور وأبرز العوائق التي تحول بين ممارسة أدوارهم بكفاءة، وتعود هذه الصرامة في التقييم للرجبة الشديدة في تجويد مخرجات التعليم نظراً لما تفرضه المنافسة بين الدول (Jurate,2007)

تقييم أداء المعلم الجامعي في سنغافورة :

يجرى تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في سنغافورة في نظام إدارة الأداء المحسن ويتم تقويمهم بناء على ست عشرة كفاءة مختلفة من بينهم التدريس داخل الفاعات والمحاضرات، وتفاعلهم مع المجتمع والمشاركة في تنميته (Ministry of Education,2018) ، حيث أكدت الجامعات في سنغافورة ضرورة وجود نظام قوى وعادل لتقييم وإدارة أعضاء هيئة التدريس حيث يتم تقييمهم بناء على عدة معايير محددة دولياً وبالتالي يعمل كل منهم على رفع مستوى أدائه (شامى، ملامح من التجربة السنغافورية التعليمية و الاشرافية وما يستلهم منها لتطوير النظام الاشرافي في المملكة

العربية السعودية، د.ت). <https://faculty.psau.edu.sa/filedownload/doc-10-pdf-.2958efe32274c6369d16dccad3add350-original.pdf>

2958efe32274c6369d16dccad3add350-original.pdf

تقييم أداء المعلم الجامعي في المملكة العربية السعودية :

من الطرق المتبعة لتقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مايلي

(المنيع، ٢٠١٢، ص ١٩٨: ١٩٦):

- تقييم رئيس القسم حيث يقوم رئيس القسم بملئ نموذج سنويا لتقييم عضو هيئة التدريس من الناحية الأكاديمية.
 - استطلاع آراء الطلبة داخل الكليات في الجامعات السعودية لتقييم أعضاء هيئة التدريس سواء في أدائهم داخل قاعات المحاضرات أو في استخدام استراتيجيات لتوصيل المقررات الدراسية للطلبة.
 - حيث يوزع على طلاب الجامعات استبيان في الأسبوع الأخير من الفصل الدراسي ليجيب عليها الطلاب
 - ويتم ذلك من خلال وحدة القياس والتقييم بالجامعة ولهذه الوحدة عدة مهام أهمها (الهيود، ٢٠١٣، ص ٣٤).
 - إمداد عضو هيئة التدريس بالآليات اللازمة لتطوير قدراتهم في تقويم الطلاب من الناحية الأكاديمية.
 - التعرف على جودة الخدمات التي تقدم للطلبة والموظفين وعضو هيئة التدريس.
 - التعرف على الظروف والمناخ السائد في البيئة الجامعية.
 - عقد العديد من الندوات والمؤتمرات وورش العمل للحث على تقويم البرامج الأكاديمية.
 - الاهتمام بالتقويم الدوري الذاتي داخل هذه الوحدة للتأكد من جودة مخرجات هذه الوحدة.
 - إعداد المقاييس والاستبيانات لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة.
- وأما عن الحال في مصر فقد أصدرت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مجموعة المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي متضمنة أربعة مجالات هي: (التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الجوانب الإدارية والتنمية المهنية)، ويتضمن كل مجال عدداً من المعايير المهمة التي ينبغي على المعلم الجامعي الالتزام بها وأن تكون واضحة في أدائه (السلمي، مرجع سابق، ص ٢).
- في مجال التعليم تم تحديد (٨) معايير يجب أن يتقنها الأستاذ الجامعي، وهي
- (<http://www.nub.edu.eg/downloads/1510217046.pdf>) :
- (تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه - التخطيط الجيد لعملية التعليم - تمكنه من طرق ومهارات التعليم المختلفة وإدارة الموقف التعليمي وعملية التقويم - تمكنه من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها -التمكن من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها).

في المعيار الأول: "تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه"، وقد وضعت الهيئة (٥) مؤشرات يمكن من خلالها الاستدلال على مستوى أداء الأستاذ الجامعي وتمكنه من هذا المعيار: وهي (أن يتقن محتويات ومهارات تخصصه المختلفة- وأن يربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة - يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين - يربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى - يتمكن من جوانب التعليم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص).

أما المعيار الثاني: "تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم" فيتضمن (٦) مؤشرات هي (أن يخطط الأستاذ الجامعي لمواقف التعليم المختلفة- يصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب - يضع خططا طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة- يضع خططا قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم- يخطط لاستخدام إستراتيجيات تعليم متنوعة ويطور خطته في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة).

بينما يتضمن المعيار الثالث "تمكن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة في (٣) مؤشرات تدل على إتقان الأستاذ الجامعي هي: (أن يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه - أن يوظف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي - أن يعدل إستراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة).

أما المعيار الرابع: "تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة" فيحدد (٥) مؤشرات هي (أن يثير الأستاذ الجامعي اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة - أن ينوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي - أن يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية- أن يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية - يستخدم تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن).

وفي المعيار الخامس: وهو "تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي" ٥ مؤشرات هي (أن يتعامل الأستاذ الجامعي مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم . ويثير الدوافع والحماس للتعلم لدى الطلاب . ويتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية. ويدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته).

بينما يحدد المعيار السادس "تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقويم" ٦ مؤشرات هي: (أن يستخدم أساليب وأدوات متنوعة للتقويم وأن تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة -أن يوجه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي - يقدم مراجعة للطلاب بناء على نتائج التقويم المستمر - يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين. ويحدد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية).

أما المعيار السابع فهو "تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها" فتحدد ضمان الجودة ٤ مؤشرات هي:

(أن يكون لدى الأستاذ الجامعي مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية- أن يطبق مفاهيم جودة التعليم في هذه البرامج والمقررات - يطبق الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية - يساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة.

في حين يحدد المعيار الثامن "تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها" ٥ مؤشرات هي :

(أن يمتلك الأستاذ الجامعي مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب - أن يساهم في الريادة الطلابية بكليته وجامعته وفي دعم الأنشطة الطلابية فنيا وإداريا - ان يشجع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة والأسر الطلابية .

وفي مجال البحث العلمي تحدد "ضمان الجودة" ٨ مؤشرات للأستاذ الجامعي هي:

(أن يعد وينفذ أبحاثاً علمية مبتكرة في مجال تخصصه - يحلل وينقد مصادر البحث المختلفة - يستخدم نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية - يشترك في المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه - يلتزم بأداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي - يمتلك مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية - يستطيع أن يدير أو أن يعمل في فريق بحثي - ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي) .

وفي المجال الثالث "خدمة المجتمع" حددت الهيئة معيارين لجودة أداء الأستاذ الجامعي الأول

هو: " مساهمته في تطوير البيئة المحلية والمجتمع" ويتضمن ٥ مؤشرات هي :

(أن يقدم أفكاراً عملية لتطوير البيئة المحلية والمجتمع - يساهم في المشروعات الاجتماعية - حل مشكلات البيئة - أن يشارك في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي) .

أما المعيار الثاني وهو "التزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية". فيحدد ٤ مؤشرات هي أن يلتزم الأستاذ الجامعي بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عمله. ويحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته. والقوانين واللوائح الجامعية. وأن يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته. وأن يقدم الدعم اللازم للطلاب.

أما بالنسبة للمجال الرابع "الجوانب الإدارية والتنمية المهنية". فحددت الهيئة معيارين. أولهما "إمام أستاذ الجامعة بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة". ويضم ٧ مؤشرات هي: أن يلم الأستاذ الجامعي بالمهارات الإدارية. وأن يضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة. وينفذ جيداً ما تم تخطيطه. ويمتلك مهارات المتابعة والتقييم، وأن يستطيع أن يصوغ رؤية واضحة لعمله - أن يكون قادراً على تحديد أهدافه - أن يساهم في عمليات التطوير للمؤسسة والمجتمع.

أما المعيار الثاني فهو " تحمل المعلم الجامعي لمسئوليات التنمية المهنية". فيحدد ٨ مؤشرات للأستاذ الجامعي هي : (أن يمتلك مهارات التقييم الذاتي - أن يحدد نقاط القوة والضعف في أدائه الجامعي بمجالاته الثلاث - يحدد أولويات نموه المهني - يطور معارفه ومهاراته التخصصية

والتربوية- أن يتابع الندوات والمحاضرات ويشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية ويشترك في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية - أن يلتزم بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي.

المحور الثاني: الأداء المتميز للمعلم الجامعي وآلياته الاستراتيجية:

الأداء المتميز للمعلم الجامعي:

إذا كان الأفضل ممكناً فالجيد لم يعد يكفي، يعد الاهتمام بمفهوم الأداء عموماً والأداء المتميز بشكل خاص، من المفاهيم الإدارية التي حظيت بمستوى كبير من الاهتمام من قبل المؤسسات المختلفة لكونه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بهدف المؤسسة ونجاحها في ظل البيئة التنافسية المتغيرة، وقد ارتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بعلم الإدارة منذ البدايات الأولى لظهوره، فقد كان الأداء وما يزال أحد المحاور الرئيسية التي ينصب عليها إهتمام علماء الإدارة وتركيزهم لأن من خلاله يمكن إعطاء صورة شاملة عن سير أنشطة المنظمة وأعمالها.

ويقصد بالأداء المتميز أعلى مستوى من مستويات الأداء التي يمكن أن ينجزه الأفراد العاملون في المنظمة (السلي، ٢٠٠٢، ص ٢٩)، أو هو الأداء الأعلى عند مقارنته مع المنافسين أو مع المنظمات ضمن المجال نفسه وإن إستدامة الأداء المتميز هي قدرة المنظمة على إستدامة أدائها المتفوق خلال مدة من الزمن لا تقل عن ثلاث سنوات (Somanthta, 2010, p.32)، ويرى آخرون أن الأداء الجامعي المتميز هو ترابط مجموعة من المتغيرات والمعايير مع بعضها البعض لتكوين ميزة تنافسية تتفوق على منافسيها (العزى والعبادي وكاظم، ٢٠٠٩، ص ٦).

أهمية الأداء المتميز للمعلم الجامعي :

إحتل موضوع الأداء المتميز في الفكر التنظيمي عامة وفي الجامعات بشكل خاص بأهمية خاصة، حيث يعتبر ركيزة أساسية من أجل تحسين أداء مؤسسات التعليم الجامعي وذلك عن طريق قياس أداء أعضاء هيئة التدريس لممارستهم المهنية، وتبرز هذه الأهمية من خلال النقاط الآتية: - إن الأداء المتميز يساعد الجامعات على وضع المعايير اللازمة لتطوير رسالتها.

يؤدي إلى الكشف عن العناصر الكفوءة ووضعها في المواقع المناسبة، وكذلك تحديد العناصر التي تحتاج إلى دعم وتطوير للنهوض بأدائها (W.gravens، David, 2000, p.10).

تشخيص الأخطاء والانحرافات وإتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها.

تحقيق الشمولية والعقلانية في عمليتي التخطيط وإتخاذ القرار (الدعوى وعبد الحسين، ٢٠١٣، ص ١٨٨).

خلق بيئة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر لأداء المعلم الجامعي.

تحسين المشاركة والمسؤولية الجماعية.

مهام عضو هيئة التدريس الجامعي التي يتم بناء عليها تقييم أدائه فيها:

يقوم الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لعمله بكثير من المهام التي قد تكون محاولة حصرها غير ممكنة، لكن أهم أعماله تتمثل فيما يلي :

أولاً: مجال التدريس:

وهي أن يقوم بتدريس عدداً معيناً من المواد وأن يكون ملماً إماماً كاملاً بموضوع كل واحدة منها. و أن يقدم للطلبة معلومات حديثة في المادة و صحيحة وملائمة لأهداف التدريس المحددة سلفاً، يتضمن هذا العمل عدداً من المهام أهمها: التحضير والإلقاء والتقييم والإرشاد (حورية، ٢٠١٨، ص ٢٤١).

فتصميم التدريس وصياغة أهدافه ليست عملية عشوائية بل هي عملية منظمة ، فيهاتراعى الأولويات حسب مخطط سير حسب مراحل وهي على النحو التالي : تحديد التدريس، تحديد أهداف التدريس ، اختيار استراتيجية التدريس ، اختيار تكنولوجيا التدريس، تحديد أساليب اختيار وتقييم أداء الطلبة ، بناء خطة تدريس (ابو وطفة، ٢٠٠٢، ص ٤٩).

ثانياً: مجال البحث العلمي:

ويمثل البحث العلمي عنصراً أساسياً من عناصر الأداء الجامعي المتميز، إذ أن البحث العلمي الأصل يساعده الكلية على الرقي بممارستها المهنية في ميدان اهتمامها وكسب ثقة الصناعة عن طريق تقديم الحلول للمشاكل وغيرها، كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي، ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضيف قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة والمجلات محكمة وأوراق العمل، ومن الضروري الاهتمام بالنشر في مجلات متخصصة عالمية والتي يمثل الجزء الأكبر من نتاج البحث العلمي

(USF College of Behavioral & Community Sciences, p.2-3).

<https://www.usf.edu/cbcs/cfs/documents/2010-06cfs-afd.pdf>

ثالثاً: مجال خدمة المجتمع:

ويوضح هذا الجزء الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع خلال العام شاملاً ذلك استشارات لحل مشاكل مؤسسية،تنظيم أوالمساهمة في ندوات وورش عمل عالميّة أو إقليمية أو محلية في مجال التخصص، وأي إسهامات أخرى (بوديل،مرجع سابق،ص ٢٧).

كما أن خدمة المجتمع يشكل إسهام الجامعة عنصراً أساسياً من عناصر تقييم أداء المعلم الجامعي المتميز، ويوضح هذا الجزء في الجامعة دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع المدني خلال العام شاملاً في ذلك الاستشارات لحل المشاكل المؤسسية أو المساهمة في ندوات أو ورش العمل محلية أو إقليمية في مجال التخصص أو أية إسهامات أخرى مثلاً براءات اختراع استشارات مهنية، نقل التكنولوجيا إلى الصناعة، أو دورات التعليم المستمر

(United Arab Emirates University,2014).

https://www.uaeu.ac.ae/en/about/policies/academic_personnel/pol_pro-ap_03_en.pdf

رابعاً: في مجال العمل الإداري:

يطلب من الأستاذ الجامعي القيام بالعمل الإداري في قسمه أو في كليته أو ربما في جامعته. حتى تبقى دائما الإدارة في خدمة الجامعة، فهو عمل يسعى أساسا إلى تعبيد الطريق أمام النشاط الجامعي ضمانا لسيره الحسن وتحقيق أهدافه الكاملة. يتضمن العمل الإداري عموما عددا من المهام مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة أو الإشراف (حورية، مرجع سابق، ص ٢٤٢)، مع العلم أن هناك مهام أخرى كإدارة الأفراد وإدارة العتاد وغيرها التي قد تكون في مؤسسة من المؤسسات من المهام الرئيسية وقد تكون في أخرى من المهام الثانوية، إلى جانب هذه المهام، يمكن الإشارة إلى مهام أخرى لكنها لا تملك نفس الأهمية التي تمتلكها المهام التي سبقت الإشارة إليها، ومنها: حضور الاجتماعات) اجتماعات القسم، اجتماعات الكلية، اجتماعات اللجان المختلفة (وتنظيم المؤتمرات والندوات ومناقشات الرسائل الأكاديمية.

المحور الثالث: واقع أداء المعلم الجامعي في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية

للمعلم الجامعي بجامعة بورسعيد (الدراسة الميدانية وأهم نتائجها):

هدفت هذه الدراسة الى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي من خلال استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس بمختلف كليات الجامعة وذلك من خلال إعداد استبانة تكونت من أحد عشر بعبداً وهي:

تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.

تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم.

تمكن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة.

تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة.

تمكن المعلم الجامعي من مهارات إدارة الموقف التعليمي.

تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقويم.

تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.

تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها.

تميز المعلم الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه.

مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع.

إلتزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية.

أتبعت الدراسة الميدانية الخطوات التالية:

أولاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مختلف فئات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبياناتهم كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١)

يوضح عينة الدراسة من الكليات المختلفة

م	الكلية	أعداد أعضاء هيئة التدريس حسب الفئة			الجملة
		مدرس	مساعد	أستاذ	
١	كلية الهندسة	٨	٦	-	١٤
٢	كلية التجارة	-	٥	١	٦
٣	كلية التربية	١٢	١	٢	١٥
٤	كلية الآداب	١٠	٤	-	١٤
٥	كلية العلوم	٨	-	٦	١٤
٦	كلية تربية رياضية	٥	٦	-	١١
٧	كلية تربية نوعية	٦	-	٥	١١
٨	كلية رياض الأطفال	٧	٢	-	٩
٩	كلية التمريض	٨	-	٣	١١
	الجملة	٦٤	٢٤	١٧	١٠٥

ثانياً: إعداد أداة البحث:

تم إعداد استبانة موجهة أعضاء هيئة التدريس وذلك وفق ما يلي:

هدف الاستبانة: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي.

تحديد بنود الاستبانة وصياغة مفرداتها: جاءت الاستبانة من النوع المقيد وقد تم تقسيمها في صورة مقياس ثلاثي الأبعاد (أوافق. أوافق إلى حد ما. لا أوافق).

مكونات الاستبانة: تكونت الاستبانة من ثلاثة مجالات أساسية يتضمن كل مجال عدة أبعاد هي:

*المجال الأول (التعليم) ويشمل على ٨ أبعاد حيث يتضمن كل بعد عدة عبارات وهي:

البعد الأول: تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه ويشمل (٥) عبارات.
البعد الثاني: تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم ويشمل (٦) عبارات.
البعد الثالث: تمكن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة ويشمل (٣) عبارات.
البعد الرابع: تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة ويشمل (٥) عبارات.
البعد الخامس: تمكن المعلم الجامعي من مهارات إدارة الموقف التعليمي ويشمل (٤) عبارات.
البعد السادس: تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقويم ويشمل (٦) عبارات.
البعد السابع: تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها ويشمل (٤) عبارات.
البعد الثامن: تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها ويشمل (٤) عبارات.

*المجال الثاني (البحث العلمي) ويشتمل على بعد واحد ويتضمن عدة عبارات:

البعد: تميز المعلم الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه ويشمل (٧) عبارات.

*المجال الثالث (خدمة المجتمع) ويشتمل على بعدين حيث يتضمن كل بعد عدة عبارات وهي:

البعد الأول: مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع ويشمل (٥) عبارات.
البعد الثاني: التزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية ويشمل (٥) عبارات.

ثالثاً صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية (ملحق) لتحكيم عبارات الاستبانة ومعرفة مدى ملائمتها للغرض الذي أعدت من أجله وبعد جمع آراء المحكمين قام الباحثان بأجراء كافة التعديلات التي تم اقتراحها من قبل المحكمين ثم عرضها مرة أخرى على اثنين من المحكمين للتأكد من صحة التعديلات وتم صياغة الاستبانة في صورتها النهائية.

رابعاً: ثبات الاستبانة:

للحصول على ثبات الاستبانة قام الباحثان بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) عضو هيئة تدريس من خارج العينة الأصلية في كل الكليات المختلفة بجامعة بورسعيد وتم إيجاد معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ومن ثم حساب معامل الارتباط الذي بلغ (٠.٨٢٧) وتم إيجاد معامل الثبات الكلي لمحاور الاستبانة والذي بلغ (٠.٩٥) وهو معامل ثبات عال مما يشير إلى صلاحية الاستبانة للبحث.

خامساً المعالجة الإحصائية:

تم استخدام أسلوب التكرارات وحساب النسب المئوية وإيجاد درجة الحرية حسب ترتيب نسب الاستجابات وذلك باستخدام الحزم الإحصائية SPSS.

تم استخدام معادلة الوزن النسبي المتوسط وحساب مستوى تحقق كل مفردة من مفردات كل بعد. تم حساب التكرارات (أوافق. أوافق إلى حد ما. لا أوافق).

تم حساب النسبة المئوية ليتحقق كل عبارة ثم حساب المتوسط الوزني لكل عبارة حيث يعبر عن درجة الاستجابة لكل عبارة من خلال المعادلة:
الوزن النسبي لتحقيق كل عبارة =

$$\frac{X_3 ك + 2 ك + 1 ك}{X_3 ك + 2 ك + 1 ك}$$

حيث أن ك^٣ - ك^٢ - ك^١ هي تكرارات (أوافق. أوافق إلى حد ما. لا أوافق) التقسيمات على الترتيب (٣ . ٢ . ١) وهي الأوزان النسبية لتلك التقسيمات على الترتيب أيضاً. قيمة المتوسط الوزني لمدى تحقق كل عبارة

درجة الموافقة	قيمة الوزن	مستوى التحقق	
		من	إلى
أوافق	٣	٢.٣٦	٣
أوافق إلى حد ما	٢	١.٦٨	٢.٣٥
لا أوافق	١	١	١.٦٧

نتائج الدراسة:

تم تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس على بنود الاستبانة بإجمالي ١٠٥ عضو هيئة تدريس وفق الأبعاد التالية:

المجال الأول: التعليم

البعد الأول: تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.

جدول (٢)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا^٢ ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)		موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا ^٢	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ^٣	%	ت ^٢	%	ت ^١	%					
١	يتقن محتويات ومهارات	٨٠	٧٦.١٩	٢٤	٢٢.٨٦	١	٠.٩٥	٢.٧٥	عالٍ	٩٤.٣٤	٠.٠٠٠٠٥	٣

											تخصصه المختلفة
١	٠.٠٠٠٠٠٥	١٠٤.٤٦	عالٍ	٢.٧٨	٠.٩٥	١	٢٠	٢١	٧٩.٠٥	٨٣	يربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة.
م١	٠.٠٠٠٠٠٥	١٠٤.٤٦	عالٍ	٢.٧٨	٠.٩٥	١	٢٠	٢١	٧٩.٠٥	٨٣	يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين.
٥	٠.٠٠٠٠٠٥	٨٥.٥٤	عالٍ	٢.٧١	٢.٨٦	٣	٢٢.٨٦	٢٤	٧٤.٢٩	٧٨	يربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى.
٤	٠.٠٠٠٠٠٥	٩٣.٠٩	عالٍ	٢.٧٤	١.٩٠	٢	٢١.٩٠	٢٣	٧٦.١٩	٨٠	يمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص.

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارات أرقام (٢-٣) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث أفادوا بأنهم : يربطون بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (١٠٤.٤٦). ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين . كانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (١٠٤.٤٦).
- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٧٦.١٩% بأنهم يتقنون محتويات ومهارات تخصصه المختلفة. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٩٤.٣٤).

- جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧٦.١٩% بأنهم يتمكنون من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٩٣.٠٩).

- جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الخامس من حيث الأهمية حيث افاد ٧٤.٢٩% بأنهم يربطون بين المجالات المختلفة في مجال تخصصاتهم والتخصصات الأخرى. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧١ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٨٥.٥٤).

* وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الأول وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من المحتوى العلمي لمجال تخصصه بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوي ٤٨٠.٩٩.

البعد الثاني: تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم.

جدول (٣)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)		موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %	ت ٠ %							
١	يخطط لمواقف التعلم المختلفة.	٧٧	٧٣.٣٣	٢٣	٢١.٩٠	٥	٤.٧٦	٢.٦٩	عالٍ	٨٠.٢٣	٠.٠٠٠٠٠٥	١
٢	يصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب.	٦٩	٦٥.٧١	٢٦	٢٤.٧٦	١٠	٩.٥٢	٢.٥٦	عالٍ	٦٨.٣٧	٠.٠٠٠٠١	٥
٣	يضع خططاً طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.	٧١	٦٧.٦٢	٢٨	٢٦.٦٧	٦	٥.٧١	٢.٦٢	عالٍ	٦٢.٤٦	٠.٠٠٠٠١	٤
٤	يضع خططاً قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم.	٧٥	٧١.٤٣	٢٣	٢١.٩٠	٧	٦.٦٧	٢.٦٥	عالٍ	٧٢.٢٣	٠.٠٠٠٠٠٥	٢
٥	يخطط لاستخدام	٧٠	٦٦.٦٧	٣١	٢٩.٥٢	٤	٣.٨١	٢.٦٣	عالٍ	٦٢.٩١	٠.٠٠٠٠١	٣

											استراتيجيات تعليم متنوعة.
											يطور خططه في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية و المادية والثقافية المتاحة.
٦	٠.٠٠٠٠١	٤٦.٣٤	عالٍ	٢.٥٣	٩.٥٢	١٠	٢٧.٦٢	٢٩	٦٢.٨٦	٦٦	٦

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٧٣.٣٣% بأنهم يخططون لمواقف التعلم المختلفة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٩ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٨٠.٢٣).

- جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٧١.٤٣% بأنهم يضعون خططاً قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٢.٢٣).

- جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٦٦.٦٧% بأنهم يخططون لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٣ وهي دالة إحصائياً حسانيا عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٦٢.٩١).

- جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٦٧.٦٢% بأنهم يضعون خططاً طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٦٢.٤٦).

- جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الخامس من حيث الأهمية حيث افاد ٦٥.٧١% بأنهم يصممون خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٦ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٦٨.٣٧).

- جاءت العبارة رقم (٦) في الترتيب السادس من حيث الأهمية حيث افاد % بأنهم يطورون خططهم في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٤٦.٣٤).

* وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الثاني وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من التخطيط الجيد لعملية التعليم بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦١ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا ٢ تساوي ٣٧٢.٦١.

البعد الثالث: البعد الثالث: تمكن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة.

جدول (٤)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا^٢ ومستوى دلالتها

م	العبرة	موافق (٣)			موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا ^٢	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %	ت ١ %	ت ٢ %							
١	يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه.	٦٩	٦٥.٧١	٢٨	٢٦.٦٧	٨	٧.٦٢	٢.٥٨	عالٍ	٥٥.٢٦	٠.٠٠٠٠١	٣	
٢	يوظف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.	٧٠	٦٦.٦٧	٣٠	٢٨.٥٧	٥	٤.٧٦	٢.٦٢	عالٍ	٦١.٤٣	٠.٠٠٠٠١	٢	
٣	يعدل استراتيجيات وطرق التعليم و التعلم في ضوء التغذية الراجعة.	٧٩	٧٥.٢٤	٢٠	١٩.٠٥	٦	٥.٧١	٢.٧٠	عالٍ	٨٥.٧٧	٠.٠٠٠٠٥	١	

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٧٥.٢٤% بأنهم يعدلون استراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٠ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا^٢ (٨٥.٧٧).
- جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٦٦.٦٧% بأنهم يوظفون طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا^٢ (٦١.٤٣).
- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٦٥.٧١% بأنهم يحددون طرق التعليم المناسبة لتخصصاتهم وطلابهم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا^٢ (٥٥.٢٦).

* وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الثالث وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من طرق التعليم المختلفة بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوي ١٩٨.٩٩.

البعد الرابع: تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة.

جدول (٥)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)		موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية كا	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %	ت ١ %						
١	يثير اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة.	٧٩	٧٥.٢٤	٢١	٢٠	٥	٤.٧٦	٢.٧٠	١٦.٦٣	٠.٠٠٠٠٠٥	٢
٢	ينوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.	٨٠	٧٦.١٩	٢١	٢٠	٤	٣.٨١	٢.٧٢	٩٠.٩١	٠.٠٠٠٠٠٥	١
٣	يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية.	٧١	٦٧.٦٢	٢٥	٢٣.٨١	٩	٨.٥٧	٢.٥٩	٥٩.٢	٠.٠٠٠٠٠١	٣
٤	يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية.	٦٥	٦١.٩٠	٣٣	٢١.٤٣	٧	٦.٦٧	٢.٥٥	٤٨.٢٣	٠.٠٠٠٠٠١	٤
٥	تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن.	٦٥	٦١.٩٠	٣٢	٢٠.٤٨	٨	٧.٦٢	٢.٥٤	٤٦.٨	٠.٠٠٠٠٠١	٥

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٧٦.١٩% بأنهم. ينوعون في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٠ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٩٠.٩١).
 - جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٧٥.٢٤% بأنهم. يثيرون اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٠ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٨٦.٦٣).
 - جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٦٧.٦٢% بأنهم. يوظفون مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٩ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٥٩.٢).
 - جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٦١.٩٠% بأنهم. يوظفون الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٤٨.٢٣).
 - جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الخامس من حيث الأهمية حيث افاد ٦١.٩٠% بأنهم. يستخدمون تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٤٦.٨).
- * وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الرابع وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من مهارات التعليم المختلفة بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوي ٣٢١.٣٦.

البعد الخامس: تمكن المعلم الجامعي من مهارات إدارة الموقف التعليمي.

جدول (٦)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا^٢ ومستوى دلالتها

م	العبرة	موافق (٣)			غير موافق (١)			الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية كا ^٢	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %	ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %				
١	يتعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم.	٧٨	٧٤.٢٩	١٩	١٨.١٠	٨	٧.٦٢	٢.٦٧	١٠٠.٩٧	٠.٠٠٠٠٠٥	١
٢	يستثير الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب.	٧٧	٧٣.٣٣	١٩	١٨.١٠	٩	٨.٥٧	٢.٦٥	٧٧.٠٣	٠.٠٠٠٠٠٥	٢
٣	يتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية.	٧١	٦٧.٦٢	٢٨	٢٦.٦٧	٦	٥.٧١	٢.٦٢	٦٢.٤٦	٠.٠٠٠٠٠١	٤
٤	يدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.	٧٤	٧٠.٤٨	٢٤	٢٢.٨٦	٧	٦.٦٧	٢.٦٤	٦٩.٣١	٠.٠٠٠٠٠١	٣

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبرة رقم (١) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٧٤.٢٩% بأنهم يتعاملون مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم وكانت العبرة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٧ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا^٢ (١٠٠.٩٧).
- جاءت العبرة رقم (٢) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٧٣.٣٣% بأنهم يستثيرون الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب وكانت العبرة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا^٢ (٧٧.٠٣).
- جاءت العبرة رقم (٤) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٧٠.٤٨% بأنهم يديرون الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته وكانت العبرة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا^٢ (٦٩.٣١).

- جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٦٧.٦٢% بأنهم يتعاملون مع ديناميكية الجماعة بفاعلية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٦٢.٤٦).

* وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الخامس وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من مهارات إدارة الموقف التعليمي بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوى ٢٨٧.١٤.

البعد السادس: تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقييم.

جدول (٧)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق			غير موافق		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
		٣ %	٢ ت	٢ %	١ ت						
١	يستخدم أساليب و أدوات متنوعة للتقييم.	٧٧	٧٣.٣٣	٢٢	٠.٩٥	٦	٥.٧١	٢.٦٨	عالٍ	١٠٥.٥٤	٢
٢	يبنى أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة.	٧٧	٧٣.٣٣	٢٢	٠.٩٥	٦	٥.٧١	٢.٦٨	عالٍ	١٠٥.٥٤	م٢
٣	يوجه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي.	٦٩	٦٥.٧١	٢٦	٤.٧٦	١٠	٩.٥٢	٢.٥٦	عالٍ	٥٣.٢	٤
٤	يقدم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقييم المستمر.	٦٧	٦٣.٨١	٢٨	٦.٦٧	١٠	٩.٥٢	٢.٥٤	عالٍ	٤٨.٥١	٦
٥	يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقييم.	٧٠	٦٦.٦٧	٢٤	٢.٨٦	١١	١٠.٤٨	٢.٥٦	عالٍ	٥٤.٩١	م٤
٦	يحدد مواطن القوة و الضعف في	٧٩	٧٥.٢٤	١٩	٨.١٠	٧	٦.٦٧	٢.٦٩	عالٍ	٨٥.٠٣	١

البعد السابع: تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.

جدول (٨)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا^٢ ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)		موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا ^٢	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت					
١	لديه مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية.	٨٧	٨٢.٨٦	١٣	١٢.٣٨	٥	٤.٧٦	٢.٧٨	عالٍ	١١٦.٨	٠.٠٠٠٠٥	١
٢	يطبق مفاهيم جودة التعليم فيما يعده من برامج ومقررات.	٧٤	٧٠.٤٨	٢٧	٢٥.٧١	٤	٣.٨١	٢.٦٧	عالٍ	٧٢.٧٤	٠.٠٠٠٠٥	٤
٣	يطبق الاجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية.	٨٠	٧٦.١٩	١٦	١٥.٢٤	٩	٨.٥٧	٢.٦٨	عالٍ	٨٧.٤٩	٠.٠٠٠٠٥	٣
٤	يساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة.	٨٥	٨٠.٩٥	١٢	١١.٤٣	٨	٧.٦٢	٢.٧٣	عالٍ	١٠٧.٣٧	٠.٠٠٠٠٥	٢

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٨٢.٨٦% بأنهم لديهم مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا^٢ (١١٦.٨).

- جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٨٠.٩٥% بأنهم يساهمون في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ

بوزن نسبي ٢.٧٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (١٠٧.٣٧).

- جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٧٦.١٩% بأنهم يطبقون الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (٨٧.٤٩).

- جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧٠.٤٨% بأنهم يطبقون مفاهيم جودة التعليم فيما يعدونه من برامج ومقررات وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٧ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (٧٢.٧٤).

* وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار السابع وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧١ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا ٢١ تساوي ٣٧٦.٩٧.

البعد الثامن: تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والإجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها.

جدول (٩)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ٢١ ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)			موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا ٢١	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %	ت ١	ت ٢							
١	يملك مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب	٨٢	٧٨.١٠	١٣	١٢.٣٨	١٠	٩.٥٢	٢.٦٩	عالٍ	٩٤.٨	٠.٠٠٠٠٥	٣	
٢	يساهم في الريادة الطلابية بكلية وجامعته.	٨٣	٧٩.٠٥	٢١	٢٠	١	٠.٩٥	٢.٧٨	عالٍ	١٠٤.٤٦	٠.٠٠٠٠٥	١	
٣	يساهم في دعم الأنشطة الطلابية فنياً وإدارياً.	٧٥	٧١.٤٣	١٩	١٨.١٠	١١	١٠.٤٨	٢.٦١	عالٍ	٦٩.٤٩	٠.٠٠٠٠١	٤	
٤	يشجع الطلاب علي الاشتراك في الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة.	٧٩	٧٥.٢٤	٢٠	١٩.٠٥	٦	٥.٧١	٢.٧٠	عالٍ	٨٥.٧٧	٠.٠٠٠٠٥	٢	

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٧٩.٠٥% بأنهم يساهمون في الريادة الطلابية بكلياتهم وجامعتهم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (١٠٤.٤٦).

- جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٧٥.٢٤% بأنهم يشجعون الطلاب علي الاشتراك في الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٠ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٨٥.٧٧).

- جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٧٨.١٠% بأنهم يمتلكون مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٩ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٩٤.٨).

- جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧١.٤٣% بأنهم يساهمون في دعم الأنشطة الطلابية فنياً وإدارياً وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦١ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٦٩.٤٩).

*وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الثامن وهو تمكن المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٩ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا ٣٥٠.٥٣ تساوي

المجال الثاني: البحث العلمي.

البعد الأول: تميز المعلم الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه.

جدول (١٠)

يوضح استجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)			غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية كا	مستوى الدلالة	الترتيب
		٣ ت %	٢ ت %	١ ت %	١ ت %					
١	يُعد وينفذ أبحاثاً علمية مبتكرة في مجال تخصصه.	٧٦	٧٢.٣٨	٢٠	١٩.٠٥	٩	٨.٥٧	عالٍ	٧٣.٧٧	٥
٢	يحلل و ينقد مصادر البحث المختلفة ويستخدم نتائج	٧٢	٦٨.٥٧	٢٧	٢٥.٧١	٦	٥.٧١	عالٍ	٦٤.٩٧	١

أبحاثه في تطوير العملية التعليمية.												
٣	يشترك في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه وفي تطوير العملية التعليمية.	٧٧	٧٣.٣٣	١٨	١٧.١٤	١٠	٩.٥٢	٢.٦٤	عالٍ	٧٦.٥١	٠.٠٠٠٠٠٥	م٥
٤	يلتزم بآداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي.	٧٥	٧١.٤٣	٢٣	٢١.٩٠	٧	٦.٦٧	٢.٦٥	عالٍ	٧٢.٢٣	٠.٠٠٠٠٠٥	٤
٥	يمتلك مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية.	٨٤	٨٠	١٦	١٥.٢٤	٥	٤.٧٦	٢.٧٥	عالٍ	٧٩.٤٩	٠.٠٠٠٠٠٥	٢
٦	يستطيع أن يدير أو أن يعمل في فريق بحثي.	٧٨	٧٤.٢٩	١٤	١٣.٣٣	١٣	١٢.٣٨	٢.٦٢	عالٍ	٧٩.٢٦	٠.٠٠٠٠٠٥	٧
٧	ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي.	٨٢	٧٨.١٠	٢٠	١٩.٠٥	٣	٢.٨٦	٢.٧٥	عالٍ	٩٨.٨	٠.٠٠٠٠٠٥	م٢

ويتضح من الجدول السابق أن:

- جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٦٨.٥٧% بأنهم يحلون و ينفذون مصادر البحث المختلفة ويستخدمون نتائج أبحاثهم في تطوير العملية التعليمية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٨٩ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا (٦٤.٩٧).

- جاءت العبارات ارقام (٥-٧) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث أفادوا بأنهم : يمتلكون مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية، وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٩.٤٩)، و ينشرون أبحاثهم في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٩٨.٨).

- جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧١.٤٣% بأنهم يلتزمون بآداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٢.٢٣).

- جاءت العبارات ارقام (١-٣) في الترتيب الخامس من حيث الأهمية حيث أفادوا بانهم : يُعدون وينفذون أبحاثاً علمية مبتكرة في مجال تخصصهم. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٣.٧٧).

ويشتركون في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصاتهم وفي تطوير العملية التعليمية. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٦.٥١).

- جاءت العبارة رقم (٦) في الترتيب السابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧٤.٢٩% بأنهم يستطيعون أن يديروا أو أن يعملون في فريق بحثي وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٩.٢٦).

* وبصفة عامة جاءت أستجابة أفراد العينة على بنود المعيار الأول وهو تميز المعلم الجامعي كباحث علمي وتمكنه من إستخدام مهارات البحث في مجال تخصصه بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٧ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوي ٥٦٢.١٠.

المجال الثالث: خدمة المجتمع.

البعد الأول: مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع.

جدول (١١)

يوضح أستجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)		موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣	%	ت ٢	%	ت ١	%					
١	يقدم أفكاراً عملية لتطوير البيئة المحلية.	٨٤	٨٠	١٩	١٨.١٠	٢	١.٩٠	٢.٧٨	عالٍ	١٠٧.٠٣	٠.٠٠٠٠٥	١
٢	يقدم أفكاراً لتطوير المجتمع.	٧٣	٦٩.٥٢	٢١	٢٠	١١	١٠.٤٨	٢.٥٩	عالٍ	٦٣.٣١	٠.٠٠٠٠٥	٥
٣	يساهم في المشروعات الاجتماعية.	٨٢	٧٨.١٠	١٨	١٧.١٤	٥	٤.٧٦	٢.٧٣	عالٍ	٩٧.٠٩	٠.٠٠٠٠٥	٢
٤	يساهم في حل المشكلات في بيئته المحلية ومجتمعه.	٧٦	٧٢.٣٨	١٨	١٧.١٤	١١	١٠.٤٨	٢.٦٢	عالٍ	٧٢.٧٢	٠.٠٠٠٠٥	٤
٥	يشارك في برامج وأنشطة تنمية	٧٠	٦٦.٦٧	٣٣	٣١.٤٣	٢	١.٩٠	٢.٦٥	عالٍ	٦٦.٢٣	٠.٠٠٠٠١	٣

ويتضح من الجدول السابق أن:

جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٨٠% بأنهم. يقدم أفكاراً عملية لتطوير البيئة المحلية. وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (١٠٧.٠٣).

جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٧٨.١٠% بأنهم. يساهمون في المشروعات الاجتماعية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (٩٧.٠٩).

جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٦٦.٦٧% بأنهم. يشاركون في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠١ حيث كانت قيمة كا ٢١ (٦٦.٢٣).

جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧٢.٣٨% بأنهم. يساهمون في حل المشكلات في بيئتهم المحلية ومجتمعهم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (٧٢.٧٢).

جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الخامس من حيث الأهمية حيث افاد ٦٩.٥٢% بأنهم يقدمون أفكاراً لتطوير المجتمع وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٥٩ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا ٢١ (٦٣.٣١).

* وبصفة عامة جاءت أستجابة أفراد العينة على بنود المعيار الأول وهو مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع بمستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٧ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوي ٣٩٥.٣٨.

البعد الثاني: إلتزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية.

جدول (١٢)

يوضح أستجابة العينة ونسبتها المئوية والوزن النسبي الفارق وقيمة كا ٢ ومستوى دلالتها

م	العبارة	موافق (٣)			موافق إلى حد ما (٢)		غير موافق (١)		الوزن النسبي الفارق	مستوى الأهمية كا ٢	مستوى الدلالة	الترتيب
		ت ٣ %	ت ٢ %	ت ١ %	ت ٤ %							
١	يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عمله.	٨٥	٨٠.٩٥	١٦	١٥.٢٤	٤	٣.٨١	٢.٧٧	عالٍ	١٠٩.٢	٠.٠٠٠٠٠٥	٢

٢	يحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته.	٨١	٧٧.١٤	١٢	١١.٤٣	١٢	١١.٤٣	٢.٦٦	عالٍ	٩٠.٦٩	٠.٠٠٠٠٥	٤
٣	يحترم القوانين واللوائح الجامعية.	٨٤	٨٠	١٤	١٣.٣٣	٧	٦.٦٧	٢.٧٣	عالٍ	١٠٣.٦	٠.٠٠٠٠٥	٣
٤	يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته.	٩٥	٩٠.٤٨	٩	٨.٥٧	١	٠.٩٥	٢.٩٠	عالٍ	١٥٥.٢	٠.٠٠٠٠٥	١
٥	يقدم الدعم اللازم للطلاب كلما تطلب الأمر ذلك.	٧٧	٧٣.٣٣	١٩	١٨.١٠	٩	٨.٥٧	٢.٦٥	عالٍ	٧٧.٠٣	٠.٠٠٠٠٥	٥

ويتضح من الجدول السابق أن:

جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الأول من حيث الأهمية حيث افاد ٩٠.٤٨% بأنهم يقدمون القدوة لطلابهم وأفراد المجتمع في كل سلوكياتهم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٩٠ وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (١٥٥.٢).

جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الثاني من حيث الأهمية حيث افاد ٨٠.٩٥% بأنهم يلتزمون بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عملهم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٧ وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (١٠٩.٢).

جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الثالث من حيث الأهمية حيث افاد ٨٠% بأنهم يحترمون القوانين واللوائح الجامعية وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٧٣ وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (١٠٣.٦).

جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الرابع من حيث الأهمية حيث افاد ٧٧.١٤% بأنهم يحترمون الأعراف الاجتماعية في كل أنشطتهم وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٦ وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٩٠.٦٩).

جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الخامس من حيث الأهمية حيث افاد ٧٣.٣٣% بأنهم يقدمون الدعم اللازم للطلاب كلما تطلب الأمر ذلك وكانت العبارة ذات مستوى رضا عالٍ بوزن نسبي ٢.٦٥ وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ حيث كانت قيمة كا (٧٧.٠٣).

* وبصفة عامة جاءت استجابة أفراد العينة على بنود المعيار الثاني وهو إلتزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية بمستوى رضا متوسط بوزن نسبي ٢.٢١ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠٥ وكانت قيمة كا تساوي ٥٢٦.٨٥

تفسير النتائج:

ومن خلال العرض السابق وبعد تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس على بنود الاستبانة في المجالات الثلاثة بأبعادهم المختلفة يمكن تفسير نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:
من حيث المعيار الأول (التعليم):

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة رانيا عزت عبد الحميد (٢٠١٠م)، ودراسة عفت مصطفى قرشم (٢٠١٢م)، ودراسة عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود (٢٠١٨م)، ودراسة وايمر (١٩٩٠م)، وكذلك دراسة جورات (٢٠٠٧م)، في التأكيد على اتقان أعضاء هيئة التدريس محتويات ومهارات تخصصاتهم المختلفة، وفي أنهم يتعاملون بأساليب مختلفة للتدريس تبعاً للموقف التعليمي، واستخدامهم للأنشطة التعليمية لتحسين القدرة على التدريس، وفي أن تقييم الطلبة لأدائهم يؤدي إلى تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس بشكل عام.

بينما اختلفت هذه الدراسة من حيث المعيار الأول في نتائجها مع دراسة كل من: حسين مختار وحنفى طه (٢٠٠٠م)، ودراسة سوزان ودايل (١٩٩٩م)، في وجود ضعف في الأساليب التدريسية المستخدمة في بعض الجامعات وأنها مازالت تعتمد على الإلقاء والمحاضرة والتلقين اللفظي؛ مما يقلل من فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تدريس مقرراتهم.

من حيث المعيار الثاني (البحث العلمي):

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من: حسين مختار وحنفى طه (٢٠٠٠م)، ودراسة فاطمة عبد القادر بهنسى (٢٠٠٦م)، ودراسة خالد أحمد الصرايرة (٢٠١١م)، ودراسة تايلور (٢٠٠١م)، ودراسة لستر (٢٠١٠م)، بأن هناك اهتماماً ملحوظاً بالمهمة البحثية تتمثل في توفير التمويل والمكتبات والكوادر الفنية المساعدة لأعضاء هيئة التدريس، وأن هناك حلقة وصل بين الجامعات المصرية والأجنبية في نشر الأبحاث العلمية في الدوريات الدولية.

من حيث معيار الثالث (خدمة المجتمع):

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة ندى على سالم الهويد (٢٠١٢م)، ودراسة لستر (٢٠١٠م) بأن جودة التعليم وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس تعتمد على التنوع الثقافي في الكليات وإيجابية العلاقة مع المجتمع وخدمته، في حين لا توجد دراسة سابقة قد اختلفت معها في هذه الفرضية.

المحور الرابع : آليات التطوير المقترحة لتطوير أداء المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد لتحقيق التميز:
وعلى ضوء النتائج السابقة تتضح آليات التطوير المقترحة لتطوير أداء المعلم الجامعي بجامعة بورسعيد لتحقيق التميز فيما يلي:

تتبنى الجامعة استراتيجية واضحة تقوم على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها وتعريفهم بأدوارهم الحقيقية وفق التطورات والتغيرات العالمية الحادثة.

أهمية نشر ثقافة التقييم بين أوساط الطلبة، وذلك لأجل اعتماد آرائهم في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى تنوع أدوات التقييم وعدم اقتصرها على المسئول الإداري (رئيس قسم، وعميد الكلية) في التقرير السنوي لعضو هيئة التدريس، الذي يرصد النشاط التدريسي والبحث العلمي والنشاط المجتمعي للتدريسي خلال العام الدراسي .

توفير الدعم الكامل للأستاذ الجامعي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس في القيام بمهامهم سواء التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع من أجل التعرف على نقاط الضعف والقوة لديهم.

استخدام أساليب حديثة ومتطورة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وجود مختصين ليقوموا بالتدريب في البرامج التدريبية الخاصة بأداء أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

عقد العديد من ورش العمل والندوات والاجتماعات لكي يستفيد منها الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ضرورة مراجعة وتطوير برامج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وجود حافز مادي ومعنوي ليحفز عضو هيئة التدريس بالجامعة على تطوير ذاته باستمرار وبالتبعية تحسين مستوى التعليم الجامعي.

تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر البحوث العلمية في دوريات ومجلات أجنبية.

تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء المزيد من البحوث العلمية ثم عقد اجتماعات مع رئيس القسم لمناقشة البحوث العلمية قبل نشرها.

تفعيل دور رئيس القسم في مراجعة المقررات وطريقة عرض هذه المقررات من أعضاء هيئة التدريس لطلابهم.

ضرورة ربط عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس إذا كانت إيجابية بتخصيص جزء من الحوافز السنوية لهم.

احتفاظ عملية التقييم بصفة عامة بمجموعة من السمات، ومنها الموضوعية والوضوح والبساطة والشمولية.

تزايد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة بعد عملية التقييم ليكون لديه خلفيه عن نقاط الضعف لديه ونقاط القوة.

أهمية نشر ثقافة التقييم بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

تصميم وتطبيق استبيانات بصفة مستمرة لتقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس في القيام باختصاصاته المختلفة.

الإطلاع على الخبرات العالمية في الدول المتقدمة للتعرف على أحدث طرق التقييم المستخدمة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الإطلاع على الخبرات العالمية في الدول المتقدمة للتعرف على أحدث طرق التقييم المستخدمة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

توفير فرص النمو المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليتم الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بالجامعة ومستواها الأكاديمي.

اعتماد أنظمة تقويم ومراجعة متكاملة لمختلف العمليات في الجامعة بمختلف مستوياتها ومجالاتها بما يسهم في تكامل الأداء الوظيفي في الجامعة ونتائجه وفي التحسين المستمر لأداء جميع العاملين.

العمل وفقاً لمبدأ التخطيط الاستراتيجي والجودة الجامعية والاستفادة من التوجيهات التي تتضمنها إدارة الجودة الشاملة والموصوفة القياسية الدولية (ISO 9001-2000).

العمل على إيجاد هيئات اعتماد وضمان الجودة في كل جامعة تتبع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتقييم أداء هذه الجامعات وأعضاء هيئة التدريس بأسلوب علمي موضوعي، ونشر نتائج ذلك بكل موضوعية وشفافية.

التنوع في أساليب التقييم المستخدمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ بحيث يشارك فيها عضو هيئة التدريس نفسه وزملاؤه، ورؤساء الأقسام، وعمداء الكليات، والطلبة وفق أسس موضوعية مقبولة من الأطراف كلها.

إنشاء مركز متخصص لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويره بكل جامعة، بحيث يقوم بدراسات علمية على نتائج التقييم الفصلية، وتحديد احتياجاتهم التدريبية، وعقد البرامج اللازمة لذلك.

أن تعمل الجامعات على إعادة توزيع العبء الدراسي لأعضاء هيئة التدريس، وأن يتضمن أوقاتاً للبحث العلمي وخدمة المجتمع.

استثمار الأداء المتميز بتمكين عضو هيئة التدريس من التفرغ العلمي والمشاركة في أعمال المؤتمرات والحلقات الدراسية والدورات التدريبية، وغير ذلك من الحوافز العلمية.

التأكيد على أهمية تقويم أداء عضو هيئة التدريس والعمل على استخدام أساليب متنوعة لعملية التقويم.

التأكيد على بناء نموذج لتقويم أداء عضو هيئة التدريس يساعد على رفع جودة التعليم الجامعي.

الإطلاع على الخبرات العالمية في الدول المتقدمة في طرق تقويم أداء عضو هيئة التدريس ورفع جودة التعليم والاستفادة منها.

تدخل الجامعة لمعالجة الثغرات والسلبيات لدى بعض أعضاء هيئة التدريس (من خلال النقاش المباشر والإرشاد والتوجيه) وتقديم تغذية راجعة لهم عن طريق الدورات المبرمجة مثل (طرائق التدريس، تكنولوجيا التعليم، القياس والتقييم).

اتخاذ الإجراءات الجادة في موضوع تقويم عضو هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة بحق من يتكرر ضعف استجابته للتوجيهات أو حصوله على درجات تقييم منخفضة.

إعلام عضو هيئة التدريس بنتائج التقييم التي يحصل عليها تحقيقاً للفائدة للوقوف على نقاط قوته وضعفه، مع مراعاة السرية في ذلك.

إعداد استمارات تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس وبأساليب كافة (أسلوب التقويم الذاتي، أسلوب تقويم الطلبة، أسلوب تقويم أعضاء هيئة التدريس، وأسلوب تقويم رؤساء الأقسام والعمداء).

اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محورياً أساسياً في منح الترقيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محورياً وحيداً لذلك.

تهيئة القاعات التدريسية اللازمة، والتي يجب أن تكون خاضعة للمواصفة ومنسجمة مع المرحلة لتخفيف الضغط الحاصل على عضو هيئة التدريس وحثه على اعتماد التقنيات اللازمة من خلال توفيرها له داخل القاعة.

لابد من توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة في القيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها.

تنصح الباحثة بتوعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين، مما يساعد في تحسين أدائهم الوظيفي.

لابد أن تحاول إدارة تطوير الإداري القضاء على المشكلات المتعلقة بجمود النظم واللوائح من خلال طلب تقارير دورية من رؤساء الأقسام المعنية لمعرفة آرائهم فيها.

يجب توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية التعاون مع إدارة التطوير الإداري في إمدادها بالمعلومات التي يستفاد منها في عملية التطوير الإداري مما يساعدها في حل المشاكل التي قد تواجهها.

يفضل أن يكون هناك متابعة مستمرة من قبل إدارة التطوير الإداري لأداء العاملين، وذلك لمساعدتهم في التغلب على المعوقات التي قد تواجههم.

ضرورة التزام أعضاء هيئة التدريس بتشجيع الطلاب على القيام بالبحث العلمي المشترك وأيضاً المشاركة في الأنشطة الثقافية في الجامعة.

المراجع:

أولاً : المراجع العربية:

ابتسام ناصر بن هويلم وعبير مبارك العنادي، تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجرتي اليابان وفنلندا، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، عمان - الاردن، المجلد الرابع - العدد الثاني، ٢٠١٥م.

أحمد عفت مصطفى قرشم ، تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، السعودية ، مج ٢ ، ع ٢٧ .

أون سينغ تان ، ممارسات المعلم التعليمية: أفضل الممارسات التعليمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم، مؤتمر القمة العالي للابتكار في التعليم، ٢٠١٨م ، قطر ، [https://www.wise-](https://www.wise-qatar.org/sites/default/files/insideteacherpolicies-ar_online_1.pdf)

[qatar.org/sites/default/files/insideteacherpolicies-ar_online_1.pdf](https://www.wise-qatar.org/sites/default/files/insideteacherpolicies-ar_online_1.pdf)

بواب رضوان، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف، الجزائر، ٢٠١٤م، ص١٦، Available at:

<http://dspace.univsetif2.dz/xmlui/bitstream/handle/setif2/247/Bouab>

[%20Radouan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.univsetif2.dz/xmlui/bitstream/handle/setif2/247/Bouab)

ترزولت عمروني حورية، الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٢٤، الجزائر، ٢٠١٨م.

جامعة بورسعيد: الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٠ - ٢٠١١م.

جامعة بورسعيد: ويكيبيديا الموسوعة الحرة <https://ar.wikipedia.org/wiki>

15/5/2018

الجوهرة بنت عبد الرحمن المنيع، تطوير نموذج الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية بالسويس، مج ٥ ، ع ٤٤، يوليو ٢٠١٢م.

حاتم جاسم عزيز، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، مجلة الفتح، جامعة ديالى، العدد الخمسون، ٢٠١٢م.

حسين مختار حسين، وحنفي محمد طه، تطور المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة ، مجلة كلية التربية ، القاهرة ، ع ٢٤

خالد أحمد الصرايرة ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢٧ ، العدد الأول + الثاني ، ٢٠١١ م .

دليل كليات وإدارات فرع الجامعة ببورسعيد: جامعة قناة السويس، فرع بورسعيد، ع ٧ ، إدارة التخطيط والمتابعة والإحصاء، ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ م.

دليل كليات وإدارات فرع الجامعة ببورسعيد: جامعة قناة السويس، فرع بورسعيد، ع ٣ ، إدارة التخطيط والمتابعة والإحصاء، يناير ٢٠٠٣ م.

رانيا عزت عبد الحميد، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة تدريس المقررات العملية في ضوء المعايير القومية للممارسات الأكاديمية للمعلم الجامعي ، مجلة بحوث التربية الرياضية-كلية التربية الرياضية جامعة الزقازيق، مج ٤٤ ، ع ٨٢ ، ابريل ٢٠١٠ م.

سالا كوربيلا ، سر نجاح الأمة المدارس في فنلندا، يوليو ٢٠١٤ م
<https://finland.fi/ar/alheatt-walmjmta/sr-njah-alamtt-almdars-fe-fnlnda>

سعد بن علايم الشهري ، تعريف المعايير، مكتب التربية العربي لدول الخليج، تم النشر بتاريخ: ٢٩/١٠/٢٠١٥ م، ص ١٠١، Available at
https://www.abegs.org/aportal/article/article_detail?id=6631296312803328

سعد علي الغنزي وعلي رزق العبادي و فايق جواد كاظم ، دور إدارة المعرفة في تحقيق الأداء الجامعي المتميز"دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٥ ، ع ٥٦ ، ٢٠٠٩ م.

عبدالرحمن بن عبد الوهاب بن سعود ، درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود ، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، الرياض ، ع ٦٠ ، مارس ٢٠١٨ م.
علاء فرحان طالب الدعيمي وعلي عبد الأمير عبد الحسين، دور اللاملموسات في تحقيق الأداء المتميز بحث ميداني في كليات جامعة كربلاء ، مجلة الإدارة والاقتصاد، مج ٢ ، ع ٨٤ ، ٢٠١٣ م.

علي السلمي، إدارة التميز، دار غريب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٢ م.
علي السلمي، نظام إدارة أداء أعضاء هيئة التدريس، إصدارات جامعة النهضة - بني سويف، سبتمبر ٢٠١٥ م.

عواد بن حماد الحويطي،"تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الاداب والتربية جامعة تبوك في ضوء الجودة الشاملة" مجلة القراءة والمعرفة- ٢٠١٠ م.

فاطمة عبد القادر بهنسى ، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات ، مجلة كلية التربية بالقازيق ، ع ٥٣ ، ٢٠٠٦م.

كامل شكير الوظيفي، أثر عدالة نظام تقييم الأداء في تحسين فاعلية الأداء التدريسي - بحث ميداني في كلية التربية جامعة بابل، مجلة جامعة بابل، العدد الثاني، المجلد ١٤، ٢٠٠٧م.

محمد عبد القادر عابدين، تقييم أعضاء هيئة التدريس لبرامج الدراسات العليا في جامعة القدس، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، مج ٧، ع ١.

محمود مرزوق أبو وطفة، واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة - فلسطين، ٢٠٠٢م.

ندى على سالم الهويد، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة ام القرى)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى-كلية التربية، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٣م.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩م،

<http://www.nub.edu.eg/downloads/1510217046.pdf> .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Academic Personnel Procedures, Effective Date 02-Mar-2014,

Responsible Office: DVC for Academic Affairs Pages of this Policy,

p.p2 [https://www.uaeu.ac.ae/en/about/policies/academic_personnel/pol_pro-](https://www.uaeu.ac.ae/en/about/policies/academic_personnel/pol_pro-ap_03_en.pdf)

ap_03_en.pdf.

CFS Assigned Faculty Duties, USF College of Behavioral & Community

Sciences, p.p.2-3 [https://www.usf.edu/cbcs/cfs/documents/2010-06cfs-afd.pdf.](https://www.usf.edu/cbcs/cfs/documents/2010-06cfs-afd.pdf)

David,W.gravens,"Strategic Management"McGraw-hill companies ,Inc ,

New York ,U.S.A. ,2000.p10 .

Freeze. C. R. & oters : The Length of time spent in student teaching as

a factor in teacher performance Center (F R I C) ,2004 .

Guillermo Ferrer ,Educational Assessment Systems in Latin America

Current Practice and Future Challenges ,Published in the USA ,

2006.

Jurate .Assessment of Teaching Quality: survey of university graduates ، paper presented at the European conference on educational research ، university of Ghent 19–21 September،2007.

Jeanette Taylor: The Impact of Performance Indicators on the Work of University Academics: Evidence from Australian Universities ،Higher Education Quarterly ،Vol (55) ،Issue (1) ،Jan،2001.

Lester ،D. Developing an effective instrument for assessing the performance of public university presidents. Unpublished Doctoral Dissertation ،The University of NewMexico ،UMI number 3409340. 2010.

Pakwihok،Somanthta، "Achieving Superior corporate performance and th)characteristics of managerial dimensions :the stock exchange of Thailand"،doctoral thesis in philosophy(development Administration) school of public Administration national Institute of development Administration ،Thailand ،2010.

Paulo Santiago and Francisco Benavides،(10) Teacher Evaluation Framework in Mexico: International Practices ،Criteria and Mechanisms ،held in Mexico City ،OECD–Mexico Workshop ، Portugal ،December 2009.

Peter Hatto ،Standards and Standardization Handbook ،Directorate–General for Research ،2010.

Suzanne ،young and dale. Shaw Profiles of Effective College and Universities teacher.The Jourenal of Higher Education ،1999.

Singapore Government ،Enabling Teachers ،Ministry of Education ،Last updated: 11 Oct 2018 ،
<https://www.moe.gov.sg/education/education–system/enabling–teachers>.

Wilson، Mark Laurence، An Examination of Instructional Effectiveness in Higher Education using Multiple outcome Measures. DAI.A. 59/04،1998.

(تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي (جامعة بورسعيد نموذجاً))

أ.د. / إبراهيم عباس الزهيري - د. عزة السيد السيد العباسي

Weimer, Maryellen :Improving College Teaching, Strategies for developing Instructional Effectiveness, San Francisc . Oxford, Tossey-Bass, 1990