



تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا السودانية من وجهة نظرهم
The Evaluation of Performance Quality for Teaching Staff Members' at University of Bakht
Al-Ruda Sudan from their point of views

محمد علي محمد علي الضبو

Mohammed Ali Mohammed Ali Eldow

قسم العلوم التربوية، جامعة بخت الرضا، الدويم، السودان

Department of Educational sciences- University of Bakht Alruda-Dewem – Sudan

تاريخ النشر: 2024/12/30

تاريخ القبول: 2024/07/30

تاريخ الإستلام: 2024/02/11

المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى تعرف تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة تُعزى للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكر، أنثى)، الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة الدراسة من 68 عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. قام الباحث بإعداد استبانة تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس خرجت في صورتها النهائية مكوّنة من 31 فقرة موزعة على أربعة أبعاد رئيسة هي: (الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس، العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس، والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى متغيري الجنس (ذكر، أنثى)، ووجود فروق تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، ولصالح الاستاذ المشارك، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها: ضرورة الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في كل المجالات الأكاديمية والبحثية بما يجعله على قدر عال من الكفاءة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: التقويم، جودة الأداء، جامعة بخت الرضا.

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيسي : abuharith101@gmail.com

Abstract: The study aims to identify the evaluation of performance quality for teaching staff members' at University of Bakht Al-Ruda from their point of views, and if there are statistically significant differences between the means of the sample members due to the variables: gender (male, female), and academic rank (associate professor, assistant professor), The researcher used the descriptive Methodology. The sample consists of (68) teaching staff members' were randomly selected. The researcher prepared a questionnaire of evaluation of teaching performance quality for teaching staff members, the final version consists of (31) items which were divided into four main areas: (the teaching staff members' research and scientific outcomes, the social relationship with colleagues, the teaching staff members' professional and ethical obligation, and the teaching staff members' activities). Results: The level of evaluation performance quality for teaching staff members' of the University of Bakht Al-Ruda was high, and there were no significant differences in the means responses from teaching staff members' due to gender (male, female), and there were significant differences in the means responses from teaching staff members' due to academic rank (associate professor, assistant professor), for associate professor. The study also arrives at numbers of recommendations, it is necessary to provide performance of academic staff members in academic fields and research so as to be effective in teaching.

Keywords: Evaluation, Performance Quality, University of Bakht Al-Ruda.

1. المقدمة

يركز تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على الجوانب الأكاديمية والأخلاقية، وجهودهم في المجالين البحثي وخدمة المجتمع، مع الأخذ في الاعتبار جميع الأمور التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من نواحي أكاديمية وعملية تعليم وتعلم، وإلى البعد الاجتماعي والأخلاقي والعلاقات التي بينها مع زملائه أو مع الطلاب المستفيدين من الخدمات التي يقدمها لهم، هذه العلاقات التي تنعكس في المستقبل على شخصياتهم، ومؤسساتهم التي سيعملون بها مستقبلاً وعلى المجتمع ككل، كما تنعكس على حرص عضو هيئة التدريس في استخدام الأساليب الأكثر فاعلية في التدريس والبحث، ولذا يعد عضو هيئة التدريس العنصر الأساسي الجامعة في تحقيق أهدافها، ولأنه هو الذي يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة من حيث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأيضاً يضطلع بوظائف أخرى كالتأليف والترجمة وبناء شخصيات الطلبة علمياً وتربوياً، لذا يعد تقويم أدائه ضرورة ملحة من قبل متخذي القرار في مؤسسات التعليم العالي وذلك من أجل تطويره والنهوض به لكي يكون أكثر فاعلية في التدريس والبحث العلمي والارتقاء بجهوده في مواكبة التطور العلمي والمعرفي في تخصصه، ولهذا يعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم المدخلات في المؤسسات التعليمية الجامعية التي تحتاج إلى تطوير في ضوء الثورة المعلوماتية والاتصالات والتكنولوجيا، وبالتالي يتطلب تطوير مستوي الأداء لأعضاء هيئة التدريس الجامعي معايير ومحكات يتم تقويم أدائهم من خلالها. إن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات أصبح ضرورة ملحة للارتقاء بالأداء الجامعي، وضمان جودته، في إطار المنافسة محلياً وعالمياً، حيث إن ذلك مرهون بتحقيق الفاعلية للتدريس الجامعي، وما لم تفعل منهجية التقييم الشامل لمنظومة التعليم، وفي مقدمة ذلك الأداء التدريسي لن يكون بمقدور الجامعات أداء رسالتها وإنجاز أهدافها. (المعمري، 2017)

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تعرف مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا.السودانية، لكل الفئات (استاذ، استاذ مشارك، واستاذ مساعد).
2. التعرف إلى دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا لمستوى جودة الأداء لديهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، لكل الفئات (استاذ، استاذ مشارك، واستاذ مساعد)
3. التعرف إلى دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا لمستوى جودة الأداء لديهم تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (استاذ مشارك، استاذ مساعد).

مشكلة الدراسة

يعد عضو هيئة التدريس في الجامعة العنصر الرئيس في تحقيق وظائفها الثلاث: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لذا تحرص الجامعات على التقييم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل أعضاء هيئة التدريس، وينبغي ضرورة العمل الجاد الفعال للرفي بكفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق التميز في جودة التدريس وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي ويركز هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا لأنهم هم المسؤولون عن إعداد وتأهيل الطلبة ليصبحوا فاعلين في مجتمعهم وذوو كفاءة في مهنتهم.

أسئلة الدراسة

برزت مشكلة الدراسة الحالية وتحدد غرضها في تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم، وتحددت في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم؟

2. هل توجد فروق دالة إحصائياً ($\alpha \geq 05$) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا في السودان لمستوى جودة الأداء لديهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
3. هل توجد فروق دالة إحصائياً ($\alpha \geq 05$) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا في السودان لمستوى جودة الأداء لديهم تبعاً لمتغير للرتبة الأكاديمية (استاذ مشارك، استاذ مساعد)؟

2. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها النظرية والتطبيقية.

الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة في الموضوع الذي تناوله وهو تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا، وذلك لأهمية تلك الشريحة في المجتمع، وذلك بالتعرف على جوانب أداء عضو هيئة التدريس التي يستند إليها كمتطلبات ضرورية لتقويم هذا الأداء، وتحديد مصادر المعلومات التي يعتمد عليها في تقويم جوانب أدائه والتعرف على صفات وخصائص مصادر المعلومات كشرط يتحقق من خلالها التقويم الموضوعي للأداء، ومما لا شك فيه أن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أمر في غاية الأهمية، بالإضافة إلى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس الذاتية بما يحقق تحسين أدائه الأكاديمي، وبما أن العملية التقويمية تسهم في تحسين أداء العملية التعليمية وتطويرها، فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في تقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا،

الأهمية التطبيقية:

تأتي من خلال البرامج التدريبية المقترحة لتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس التي يمكن إعدادها وتصميمها تحت إشراف مختصين، وأيضاً في أهمية الدراسة التي تركز على تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا، وذلك لحاجة صانعي القرارات إلى مصادر معلومات متنوعة تساعد في صنع قرارات مبنية على أسس علمية وموضوعية عند النظر في الوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس في حالة الترقية وتولي المراكز القيادية في الجامعة، ومن المؤمل أن تستخدم نتائج هذه الدراسة ليتمكن الاستفادة منها في تصميم وتطوير نماذج التقويم في جامعة بخت الرضا بشكل خاص والجامعات السودانية بشكل عام.

حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة بالحدود الزمانية والمكانية والبشرية والموضوعية كما يلي:

1. حدود زمنية: يقتصر تطبيق الدراسة على العام الدراسي (2019/2020م).
2. حدود مكانية: تقتصر الدراسة على جامعة الرضا السودانية.
3. حدود بشرية: تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من ذوي الرتب العلمية (استاذ، استاذ مشارك، أستاذ مساعد)، من كليات التربية والكليات الإنسانية والعلمية.
4. حدود موضوعية: يقتصر موضوع الدراسة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا.

مصطلحات الدراسة:

- **التقويم:** هو "الكشف عن جوانب القوة والضعف في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي" (المناصير والدايني، 2008)
- **جودة الأداء:** يعني مفهوم جودة الأداء مطابقة الأداء الواقعي للجامعة في كافة مجالاتها (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع)، مع ما خطط لها مستقبلاً كأهداف استراتيجية في هذه المجالات. (الغامدي، 2022)
- وتشير جودة الأداء إجرائياً إلى "مجموع الدرجات التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا المطبقة في هذه الدراسة".
- **جامعة بخت الرضا:** جامعة سودانية قومية، مقرها مدينة الدويم بولاية النيل الأبيض، وتضم عشر كليات وبعض المراكز، تتوزع على مدن الدويم ونعيمة والقطينة، وهي تعد امتداداً لمعهد التربية ببخت الرضا والذي تم تأسيسه عام 1934م.

الإطار النظري:

يفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس أو الإخفاق في تحقيقه، ويعد تقويم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين لتحقيق أحد أهم الأهداف الرئيسة للجامعة ألا وهي التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخر (محمد وأدم، 2021)

إن تقويم عضو هيئة التدريس يهدف إلى تحسين وتطوير أداء الجامعة من خلال معرفة نقاط القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة قدرات عضو هيئة التدريس لأنه هو المفتاح للوصول إلى جودة أداء المؤسسات التعليمية في الاهتمام به وتأهيله أكاديمياً ومهنياً وبأسلوب علمي، وضرورة أن يتم تقويمه بطريقة موضوعية، وبإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لهذه العملية. (Younes, 2003)

يعتبر عضو هيئة التدريس أكثر حاجة إلى تغذية مرتدة حول أدائه التدريسي، فيعمل على تطوير أدائه، ومعالجة نقاط الضعف لديه، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس إيجاباً على مخرجات العملية التربوية، ومستويات الخريجين الذين يدخلون سوق العمل، ويستثمرون ما يمتلكونه من معارف، ومهارات في مؤسساتهم وتطوير مجتمعاتهم (الخرابشة والجعافرة والهباء والسعايدة، 2012).

يعد عضو هيئة التدريس العنصر المحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس، ويتزايد الاهتمام بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في البيئة الحالية التي تعمل بها مؤسسات التعليم العالي وانفتاحها على ثورة المعلومات والاتصالات وتنبع أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من أهمية تقويمهم لتطويرهم وتحسين أدائهم تحسيناً مستمراً بصفته مدخلاً من مداخل إدارة الجودة الشاملة. (أبو الرب وقداة، 2008).

للأستاذ الجامعي أهمية كبيرة في العملية التعليمية، إذ يقع على عاتقه العديد من المسؤوليات إضافة إلى التعليم والبحث والإشراف الأكاديمي وخدمة المجتمع، فهو المسؤول المباشر عن تخطيط المنهج وتنفيذه وتوفير بيئة تعلم مناسبة للطلبة، وإعداده للخروج بمواصفات وخصائص ومهارات مطلوبة، ذلك من خلال البرامج التعليمية المختلفة. (بوجلال، 2018).

الأستاذ الجامعي يعد اللبنة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية بالجامعة، ولذا وجب ضرورة إعداده إعداداً مهنيًا وتمكينه من امتلاك مهارات التدريس وفنونه وتدريبه على استثارة التفكير لدى الطالب عوضاً عن تلقيه المعلومات الجاهزة، ومن هنا تكمن أهمية التنمية المستمرة لعضو هيئة التدريس بأسلوب يتلاءم مع التطوير العالمي ويؤدي إلى رفع كفاءته التدريسية والبحثية بصورة تساعده على تطوير معارفه وإطلاعاته مع الجديد في مجال تخصصه. (عادل، 2013).

يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتظافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز في جودة المخرجات، إذ تلقى على عاتقه مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها، لذا تسعى مؤسسات التعليم إلى التنافس في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية، وخدمة المجتمع والطلاب. (موسى، 2021).

إن تقدم الدول اليوم يركز على ارتفاع مستوى التنمية لخريجها الجامعيين ومدى اكتسابهم للمعارف الأساسية التي تمكنهم من تنمية مهاراتهم في سوق العمل وتطويرها بالشكل المناسب، والتي تسهم في تنمية مجتمعهم وامتلاكه مرتبة متقدمة بين الدول الأخرى. وعملية التقييم تعد ضرورية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من عملية التطوير التربوي، لهذا فإن تقييم التعليم أصبح ضرورة حتمية اليوم والذي بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع وتساهم فيها بشكل فعال. (عياصرة، 2017).

ويرى الباحث أن مجالات الأداء لأعضاء هيئة التدريس متعددة والتي ينبغي أن تؤخذ بالاعتبار عند تقويمهم فالعملية التعليمية مركبة من عدة أبعاد، وعندما تخضع هذه العملية للتقويم تظهر أهمية تحديد عناصر ومكونات البعد الواحد، وقد حدد

- الباحث أربعة مجالات يرى أنها مهمة لتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، ويندرج تحت كل مجال منها مجموعة من العبارات التفصيلية، ويمكن تناول هذه المجالات الأربعة بشيء من التفصيل كما يلي:
1. الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس: ويقصد به عدد الأوراق البحثية المنشورة في مجالات علمية محكمة، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، والمشاركة في لجان تحكيم الرسائل العلمية، وحضور المؤتمرات العلمية، والمشاركة الإيجابية في اللجان العلمية.
 2. العلاقات الاجتماعية مع الزملاء: وهذا يعني أن تكون العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس يسودها الود والاحترام، وأن تتميز علاقة الرؤساء والمرؤوسين بالطيبة والاحترام المتبادل، وأن يشجع أعضاء هيئة التدريس المتميز منهم. والمساهمة في الأنشطة الاجتماعية من لقاءات وحفلات وسفرات، والمساهمة أيضاً في نشاطات النوادي الاجتماعية، وعلى عضو هيئة التدريس احترام زملائه ومراعاة أحاسيسهم ومشاعرهم، ونيل الممارسات غير اللائقة بالوسط الجامعي، وتقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها من زملائه، واحترام المراتب العلمية الأقدم.
 3. الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس: وهذا يعني لكي يحدث التدريس الجيد أن يتلزم عضو هيئة التدريس بموضوع محاضراته، وأن يحترم اللوائح والأنظمة بكليته، وأن يكون لديه تضمين لموضوعات المقرر يقوم بتوزيعها على طلابه، وكذلك يحترم طلابه ويقدرهم.
 4. الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس: وهذا يعني أن يقوم عضو هيئة التدريس بتنظيم البرامج التوعوية واللقاءات في الكلية، وكذلك برامج خدمة المجتمع.

3. الدراسات السابقة

وفي ضوء مراجعة الباحث للدراسات السابقة في هذا المجال فقد وجد أن العديد من الباحثين قاموا بدراسات تتناول تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

دراسة نجوى ومخزومي (2022) وقد هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي الجامعي من منظور جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس- جامعة خنثلة، بلغ حجم عينة الدراسة 125 عضو هيئة تدريس، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن درجة ممارسة جودة الأداء الجامعي بجامعة خنثلة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة.

وهدف دراسة محمد وآدم (2021) إلى تقويم جودة الاداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون (باللغة العربية) في جامعة انجيمينا تشاد من وجهة نظر طلبة الجامعة، اتبع الباحثان المنهج الوصفي لوصف وتحليل وتفسير واقع جودة الاداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس في جامعة انجمينا ، وقد استخدمت الاستبانة اداة للدراسة وطبقت على مجتمع البحث ، وتوصلت الدراسة الى ان الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يتميز بالجودة ووجود فروق ذات دلالة احصائية في الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور.

ودرس الأسمرى (2020) تصور مقترح لتقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي، تكونت عينة الدراسة من 30 معلم ومعملة، اعتمد البحث على بطاقة الملاحظة كأداة للدراسة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها أن درجة أداء معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية جاء بدرجة متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

وهدفت دراسة(Ortiz,2020) الى تطوير أداة لتقييم أداء رؤساء الجامعات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، استخدم الباحث المقابلات والاستبانات لجمع البيانات اللازمة، حيث تمت مقابلة 15 رئيس جامعة، واستجاب 386 من أعضاء هيئة التدريس من جامعة نيو مكسيكو لاستبانتين أولية ونهائية، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة أداء رئيس الجامعة تظهر في جودة الطلبة ونسب نجاحهم، البحوث، وجودة الحياة الجامعية.

وهدفت دراسة كشيك (2019) للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من 162 عضو هيئة تدريس، تم تطبيق مقياس الأداء الوظيفي الذي يتكون من 31 عبارة موزعة على أربعة محاور (السلوكيات، وخدمة المجتمع والجامعة، والبحث العلمي، والأداء العملي)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق جاء مرتفعاً وخصوصاً في محور البحث العلمي.

وأجرى صادق و ابراهيم (2019) دراسة هدفت إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة رابة رين اقليم كردستان/ العراق والتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات التخصص واللقب العلمي، تم تطبيق مقياس تقويم الأداء إعداد الباحثين، بلغ حجم عينة الدراسة 60 تدريسي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مستوى الأداء للعينة ككل ضعيف، توجد فروق في الأداء وفقاً لمتغير اللقب العلمي لصالح التدريسيين ذوي اللقب العلمي العالي.

واستهدفت دراسة الشريف (2018) التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم، استخدم المنهج الوصفي بنوعيه (المسحي، والمقارن)، بلغ حجم عينة الدراسة 184 عضو هيئة تدريس، وتم تصميم استبانة

الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة.

وهدفت دراسة الإمام وبارة (2017) التعرف على مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة أعضاء هيئة التدريس فيها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بلغ حجم عينة الدراسة 212 عضو هيئة تدريس، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وبعد التحليل والتفسير توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن الأداء العلمي للأستاذ الجامعي مسؤولية متكاملة لها أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف التعليمية على مستوى الجامعة، وكذلك يلعب تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة دوراً كبيراً في تحسين مستوى الأداء العلمي.

كما استهدفت دراسة عياصرة (2017) تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، تكونت عينة الدراسة من 126 طالبة، تكونت أداة الدراسة من استبانة أعدتها الباحثة تألفت من (29) فقرة، توصلت الدراسة إلى أن واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الجوف كان بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة عبد الحسيب (2016) إلى التعرف على تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، استعان الباحث بالاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تقويم الأداء التدريسي لعينة الدراسة جاء مرتفعاً.

دراسة بوتير (Potter, 2015) متطلبات المعرفة والمهارة التي يستخدمها عضو هيئة التدريس في تقديم المادة العلمية وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن طرق التدريس المتبعة في تقديم المنهج الدراسي بأقسام المحاسبة في الصين.

ودرس ربابعة (2015) مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية للكفايات التدريسية في جامعة القصيم من وجهة نظرهم، في ضوء متغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة، تكونت عينة الدراسة من 97 عضو هيئة تدريس، وضع الباحث أداة تقيس درجة امتلاكهم للكفايات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التعليمية الثلاث: التخطيط والتنفيذ والتقييم من وجهة نظرهم مرتفعة بدرجات متفاوتة، حيث جاء التنفيذ أولاً، ويليه التخطيط، وأخيراً مجال التقييم، وأن امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التعليمية بين استاذ مشارك واستاذ مساعد في مجال التنفيذ جاء لصالح استاذ مشارك.

وهدفت دراسة وصوص والجوارنة والعطيات (2015) التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال على الأدوار الأكاديمية، تم استخدام المنهج الوصفي، صممت استبانة مكونة من 46 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، تكونت عينة الدراسة من 135 عضواً، توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال كانت عالية.

تعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الحالية دراسة تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم، وهذه الدراسة تعتبر هي الأولى التي تناولت تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا، وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري، وكذلك الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في اختيار أداة الدراسة الحالية وتفسير نتائجها، كما اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في طبيعة العينة إذ شملت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل دراسة (Potter, 2015)، ودراسة (Ortiz, 2020)، ودراسة رابعة (2015)، ودراسة الإمام وبارة (2017)، ودراسة نجوى ومخزومي، (2022)، ودراسة الشريف (2018)، ودراسة صادق و ابراهيم (2019)، ودراسة كشيك (2019) وبعض الدراسات الأخرى تناولت تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة مثل دراسة عبد الحسيب (2016)، ودراسة عياصرة (2017)، ودراسة محمد وأدم (2021)، وهناك دراسات تناولت تقويم أداء المعلمين مثل دراسة الأسمرى (2020).

4. إجراءات الدراسة:

تتمثل إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بخت الرضا والذين يحملون الرتب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) من كليات التربية والكليات الإنسانية والعلمية، والذين يبلغ عددهم 145 عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 68 عضو هيئة تدريس تم اختيارهم الطريقة العشوائية البسيطة، موزعين تبعاً لمتغيرات الدراسة كما هو موضح في جدول (1).

جدول (1) توزيع أفراد الدراسة تبعاً للمتغيرات موضع الدراسة.

المتغير	الفئات	العدد	المتغير	الفئات	العدد
النوع الاجتماعي	ذكر	43	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	3
	أنثى	25		أستاذ مشارك	29
				أستاذ مساعد	36
			المجموع		68

أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا، وذلك بعد اطلاعه على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بها كدراسة (الهيود، 2012)، ودراسة (أبو الرب وقدادة، 2008)، ودراسة (عبابنة، 2011)، وتم تحديد أبعادها كما يلي: (الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء والالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس) وبعدها فقرات بلغ 35 فقرة، حيث وضعت ضمن مقياس رباعي والذي يتكون من أربع خيارات (كبيرة، متوسطة، نادرة، لا يوجد)، وذلك بإعطاء الخيار (كبيرة) أربع درجات، و(متوسطة) ثلاث درجات، و(نادرة) درجتان، و(لا يوجد) درجة واحدة، وعكس الدرجات في حالة العبارات السلبية.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة قبل التطبيق باستخدام صدق المحتوى وذلك بعرضها على ستة من المحكمين في تخصصات علم النفس التربوي والمناهج وطرق التدريس من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات، و ذلك لتحكيمها و إبداء آرائهم في صياغة فقراتها، ومدى انتمائها للمجالات المحددة، ومن خلال آراء المحكمين أكدوا أن الأداة صادقة بعد إجراء التعديلات على فقرات الاستبانة وحذف بعضها، وإضافة فقرات أخرى وبعد الأخذ بآراء المحكمين، استقرت الاستبانة على 35 فقرة.

صدق البناء:

للتأكد من صدق البناء لأداة الدراسة بعد الانتهاء من إجراءات المحكمين، طبقت على عينة استطلاعية عددها 20 عضو هيئة تدريس، من ثم استخرجت معاملات تصدق البناء بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات مع الدرجة الكلية للبعد الواردة فيه، وجدول (2) يوضح نتائج هذا الإجراء.

وقد أشارت النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الواردة فيه كانت هناك عبارات ضعيفة الارتباط وهي العبارات (5، 8، من المجال الأول، والعبارة 5 من المجال الثاني، والعبارة 9 من المجال الثالث مما حدا بالباحث إلى حذفها.

ثبات أداة الدراسة:

بعد التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة، استخرجت معاملات الثبات باستخدام الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ وذلك للتعرف إلى ثبات أبعاد الدراسة وكانت النتائج كما يلي موضحة في الجدول رقم (3).

تشير النتائج في جدول (3) إلى ارتفاع معاملات الثبات لأداة الدراسة وأبعادها الأربعة، حيث تراوحت قيم الثبات ما بين (0.759 – 0.843)، وقيمة الثبات الكلي بلغت 0.800 واعتبرت هذه القيمة مقبولة للدلالة على ثبات الأداة. وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية والتي تكونت من 31 فقرة.

جدول (2) معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=20)

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس							
الانتاج		العلاقات		الالتزام		الأنشطة	
العلمي		الاجتماعية		المهني			
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	0.218	1	0.516	1	0.613	1	0.436
2	0.321	2	0.615	2	0.419	2	0.596
3	0.301	3	0.571	3	0.510	3	0.417
4	0.568	4	0.552	4	0.400	4	0.408
5	0.181	5	0.107	5	0.275	5	0.555
6	0.282	6	0.284	6	0.314	6	0.233
7	0.363	7	0.555	7	0.437	7	0.427
8	0.152	8		8	0.252	8	0.203
9	0.452	9		9	0.000		
10	0.667						
11	0.229						

جدول (3) معامل ألفا كرونباخ لمجالات استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا.

م	المجال	معامل الفا
1	الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس	0.816
2	العلاقات الاجتماعية مع الزملاء	0.759
3	الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس	0.843
4	الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس	0.782
	معامل الثبات الكلي	0.800

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام برنامج SPSS لإجراء إحصاءات وصفية متمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، وإحصاءات تحليلية مثل اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للإجابة عن السؤال الثاني والثالث. ولتحديد معايير الحكم على تقديرات أفراد العينة على الأداة تم اتباع الخطوات الإحصائية ب تحديد المدى = أعلى درجة متوقعة للاستجابة – أقل درجة. $3 = 1 - 4$ ، عدد لفئات يساوي 3 وعليه يكون المعيار كما هو مبين في جدول (4)

جدول (4) حدود فئات المقياس والتقدير اللفظي لها

حدود الفئة	التقدير اللفظي
أقل من 2	قليلة
(3-2)	متوسطة
أكثر من 3	كبيرة

عرض النتائج ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول:

ما مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم؟. وللإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل مجال من المجالات الأربع (الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس، العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، الإلتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس، الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والكلية).

ترتيب مجالات الدراسة حسب الدرجة الكلية لكل مجال:

حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات، لترتيب مجالات الدراسة كما هو موضح في جدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لمجالات الدراسة والدرجة الكلية حسب استجابات أفراد عينة الدراسة.

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
3	الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس	3.58	0.470	كبيرة	1
2	العلاقات الاجتماعية مع الزملاء	3.53	0.468	كبيرة	2
1	الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس	2.67	0.713	متوسطة	3
4	الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس	2.64	0.623	متوسطة	4
	المتوسط الكلي	3.06	0.399	كبيرة	***

يتضح من جدول (5) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجالات الأربع 3.06 وهذه القيمة تشير إلى أن تقديرات أفراد العينة لمستوى تقويم جودة الأداء من وجهة نظرهم مرتفعة، وكما اتضح أن مجال الإلتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس جاء في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 3.58 وبدرجة كبيرة، فمجال العلاقات الاجتماعية مع الزملاء جاء في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي 3.53 وبدرجة كبيرة، ومجال الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس جاء في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي 2.67 وبدرجة متوسطة، ومجال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي 2.64 وبدرجة متوسطة. ويرى الباحث أن مجال الإلتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس أتى في المرتبة الأولى ذلك لأن أعضاء هيئة التدريس يقومون بواجبهم

التدريسي على النحو الأكمل من إعداد المحاضرات وتنفيذها واهتمامهم بمقرراتهم الدراسية ومساعدة طلابهم وتوجيههم وإرشادهم لأفضل السبل للتحصيل الدراسي المطلوب. وهذا أيضاً ما أشار إليه (الدهشان والسيسي، 2004) بأن عضو هيئة التدريس يقوم بتهيئة طلابه لدراسة المقرر قبل الدخول في عملية التدريس، كما يجب أن يعرف الطلاب بطبيعة المقرر وأهدافه وعلاقته بغيره من المقررات الأخرى، وتبصيرهم بالمهام والأدوار التي ينبغي أن يقوموا بها حتى تمكنهم من فهم المقرر واستيعابه، وأما بالنسبة للعلاقات الاجتماعية مع الزملاء فقد جاءت في المرتبة الثانية وذلك لأن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس تسودها المودة والطيبة والمحبة، وهم يتواصلون مع بعضهم البعض في مناسباتهم الاجتماعية في الأفراح والأحزان، وكذلك في مناسبات الأعياد ويسود بينهم الاحترام والتقدير لبعضهم البعض، أما بالنسبة لمجال الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس أتى في المرتبة الثالثة وذلك لأن مجال البحث العلمي والدورات التدريبية والندوات العلمية وحضور المؤتمرات العلمية سواء كان داخلياً أو خارجياً يحتاج لدعم مالي حتى يتمكن عضو هيئة التدريس من المشاركة وذلك بسبب ضعف وقصور الإمكانيات المادية بالجامعة والتي لا تسعف الأساتذة للمشاركة في هذه الفعاليات ولا يستطيع أعضاء هيئة التدريس المشاركة على النفقة الخاصة وذلك لضعف الرواتب، أما مجال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في المرتبة الرابعة وذلك لأن معظم الجامعات لا توجد بها أندية حيث يتجمع فيها الأساتذة لممارسة تلك الأنشطة ولأن معظم ناشط الأساتذة مركز فقط على التدريس.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ربابعة (2015)، ودراسة وصوص والجوارنة والعطيات (2015)، ودراسة عبد الحسيب (2016)، ودراسة الشريف (2018)، ودراسة كشيك (2019)، ودراسة محمد وأدم (2021)، بأن مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، واختلفت مع دراسة الإمام وبارة (2017)، ودراسة عياصرة (2017)، ودراسة الأسمرى (2020)، بأن مستوى تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، وكذلك دراسة صادق و ابراهيم (2019)، والتي أشارت إلى أن مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس كان ضعيفاً.

وحسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الاستبانة في المجالات الأربع وهي كالتالي:

أولاً: مجال الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس: تضمن هذا المجال 9 فقرات وجدول 6 يبين نتيجة تحليل فقرات المجال.

يبين الجدول (6) فقرات مجال الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس في استبانة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم والتي جاء في مقدمتها "أواظب على حضور الدورات التدريبية" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.265 تلتها "أشرف على الرسائل العلمية" بمتوسط حسابي 3.018 ثم "أحرص على نشر البحوث العلمية سنوياً"،

بمتوسط حسابي 2.838 في حين أتت عبارة "أشارك في لجان التحكيم على الرسائل"، في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.721، في حين أتت "أقوم بتأليف الكتب المنهجية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي 2.073، قبلها "أشارك في المؤتمرات العلمية داخل السودان"، وبمتوسط حسابي 2.177.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال الإنتاج العلمي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس حسب استجابات أفراد العينة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
1	أقوم بتأليف الكتب المنهجية.	2.073	1.069	متوسطة	9
2	أشرف على الرسائل العلمية.	3.018	0.970	كبيرة	2
3	أشارك في لجان التحكيم على الرسائل.	2.721	1.144	متوسطة	4
4	أشارك في المؤتمرات العلمية داخل السودان.	2.177	1.145	متوسطة	8
5	أواظب على حضور الدورات التدريبية.	3.265	0.874	كبيرة	1
6	أحرص على نشر البحوث العلمية سنوياً.	2.838	0.971	متوسطة	3
7	أحكم الأبحاث العلمية للنشر في المجالات العلمية.	2.544	1.239	متوسطة	7
8	أشارك بإيجابية في أنشطة اللجان العلمية.	2.679	1.139	متوسطة	5
9	أواظب على حضور الندوات العلمية	2.662	1.118	متوسطة	6

ثانياً: مجال العلاقات الاجتماعية مع الزملاء: تضمن هذا المجال 6 فقرات وجدول 7 يبين نتيجة تحليل فقرات المجال

يبين جدول (7) فقرات مجال العلاقات الاجتماعية مع الزملاء في استبانة تقييم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم والتي جاء في مقدمتها "تسود العلاقات الطيبة والودودة بين الزملاء"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.779، تلتها "تتميز علاقة الرؤساء بالمرؤوسين بالطيبة"، بمتوسط حسابي 3.559 ثم "يجامل الزملاء بعضهم بعضاً في مناسباتهم الاجتماعية"، بمتوسط حسابي 3.544 في حين كانت أقل فقرة "يتجنب الزملاء التقليل من شأن بعضهم البعض"، بمتوسط حسابي 3.309.



جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال العلاقات الاجتماعية مع الزملاء حسب استجابات أفراد العينة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
1	تسود العلاقات الطيبة والودودة بين الزملاء.	3.779	0.519	كبيرة	1
2	تميز علاقة الرؤساء بالمرؤوسين بالطيبة.	3.559	0.655	كبيرة	2
3	يتجنب الزملاء العلاقات والمشاحنات.	3.529	0.634	كبيرة	4
4	يجامل الزملاء بعضهم بعضاً في مناسباتهم الاجتماعية	3.544	0.609	كبيرة	3
5	يتجنب الزملاء التقليل من شأن بعضهم البعض.	3.309	0.851	كبيرة	6
6	يتبادل الزملاء التهنية في المناسبات والأعياد.	3.471	0.722	كبيرة	5

ثالثاً: مجال الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس: تتضمن هذا المجال 8 فقرات و جدول 8 يبين نتيجة تحليل فقرات المجال.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس حسب استجابات أفراد العينة.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
1	أحرص على الالتزام بموضوع المحاضرة.	3.618	0.624	كبيرة	4
2	احترم اللوائح والأنظمة بالقسم أو الكلية.	3.544	0.679	كبيرة	6
3	أحرص على انضباط الطلاب داخل المحاضرة.	3.779	0.514	كبيرة	1
4	التزم بإعطاء الطلاب خطة تتضمن توزيع موضوعات المقرر.	3.368	0.809	كبيرة	8
5	أسعى لحل مشكلات الطلاب المتعلقة بفهم موضوعات المقرر.	3.368	0.751	كبيرة	7
6	احترم الطلاب وأقدر مشاعرهم.	3.544	0.609	كبيرة	5
7	أحافظ على مرافق الكلية وممتلكاتها.	3.677	0.531	كبيرة	3
8	ألتزم بالموضوعات الواردة بتوصيف المقرر الذي أقوم بتدريسه.	3.706	0.548	كبيرة	2

يبين جدول (8) فقرات مجال الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس في استبانة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم، والتي جاء في مقدمتها "أحرص على انضباط الطلاب داخل المحاضرة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.779 تلتها "ألتزم بالموضوعات الواردة بتوصيف المقرر الذي أقوم بتدريسه"، بمتوسط حسابي 3.706 ثم

"أحافظ على مرافق الكلية وممتلكاتها"، بمتوسط حسابي 3.677 في حين كانت أقل فقرة "الترزم بإعطاء الطلاب خطة تتضمن توزيع موضوعات المقرر" بمتوسط حسابي 3.368 قبلها "أسعى لحل مشكلات الطلاب المتعلقة بفهم موضوعات المقرر"، بمتوسط حسابي 3.368.

رابعاً: مجال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس: تضمن هذا المجال 8 فقرات وجدول (9) يبين نتيجة تحليل فقرات المجال.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس حسب استجابات أفراد العينة.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
1	اقوم بتنظيم البرامج بالكلية.	2.927	0.997	متوسطة	4
2	أشارك في اللقاءات بالكلية.	3.265	0.874	كبيرة	1
3	أشارك في البرامج التوعوية.	2.838	0.908	متوسطة	5
4	أشارك في برامج خدمة المجتمع.	3.191	0.902	كبيرة	2
5	لدى نشاط إعلامي في الكلية.	1.500	0.966	قليلة	7
6	لدى نشاط سياسي.	1.500	0.969	قليلة	8
7	لدى نشاط إجتماعي.	3.088	0.973	كبيرة	3
8	لدى نشاط علمي بمؤسسات مجتمعية أخرى.	2.529	1.058	متوسطة	6

يبين جدول (9) فقرات مجال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا من وجهة نظرهم، والتي جاء في مقدمتها "أشارك في اللقاءات بالكلية" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.265 وتلتها "أشارك في برامج خدمة المجتمع"، بمتوسط حسابي 3.191 ثم "لدى نشاط إجتماعي"، بمتوسط حسابي 3.088 في حين كانت أقل فقرة "لدى نشاط سياسي"، بمتوسط حسابي 1.500 ثم "لدى نشاط إعلامي في الكلية"، بمتوسط حسابي 1.500.

نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند 0.05 في تقدير درجة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس (ذكر، أنثى) و جدول (10) يبين نتائج اختبار (ت).

جدول (10) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى الجنس (ذكر/أنثى)

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig
الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس	ذكر	43	24.86	6.07	1.345	0.711
	أنثى	25	22.72	6.76	1.306	
العلاقات الاجتماعية بين الزملاء	ذكر	43	20.72	2.97	1.854-	0.222
	أنثى	25	22.00	2.29	1.985-	
الإلتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس	ذكر	43	28.49	3.376	0.329-	0.440
	أنثى	25	28.80	4.359	0.308-	
الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس	ذكر	43	21.56	4.787	0.875	0.175
	أنثى	25	20.44	5.553	0.841	
الدرجة الكلية	ذكر	43	95.63	11.916	0.534	0.425
	أنثى	25	93.96	13.271	0.519	

يتضح من جدول (10) أنه لا توجد فروق في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى الجنس (ذكر، أنثى)، وذلك لأن الدلالة الإحصائية لكل الأبعاد والدرجة الكلية (0.711، 0.222، 0.440، 0.175 والدرجة الكلية 0.425) أكبر من 0.05، ويعلل الباحث هذه النتيجة إلى أن القوانين والأنظمة التي تحكم العمل الإداري، تحدد الواجبات والمهام الوظيفية لكل وظيفة ولا تفرق بين ذكر وأنثى لذا فالجميع يؤدون واجبهم كما هو مطلوب منهم، وبما أن المجال مقترن بالعلم والمعرفة فليس هناك فروق بين الذكور والإناث وربما يتفوق كثير من الإناث على الذكور في مسألة التحصيل العلمي والسعي للحصول على المزيد من المعارف، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الأسمرى (2020)، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع ولصالح الذكور.

نتائج السؤال الثالث:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند 0.05 في تقدير درجة تقييم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (استاذ مشارك، استاذ مساعد)، وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقييم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس تعزى لرتبة الأكاديمية (استاذ مشارك، استاذ مساعد) وجدول (11) يبين نتائج اختبار (ت).

جدول (11) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقييم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الرضا تعزى إلى الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig
الإنتاج العلمي والبحثي	أستاذ مشارك	29	27.72	4.621	4.892	0.000
	أستاذ مساعد	36	21.333	5.787		
العلاقات الاجتماعية بين الزملاء	أستاذ مشارك	29	21.31	2.817	0.516	0.505
	أستاذ مساعد	36	20.944	2.858		
الإلتزام المهني والأخلاقي	أستاذ مشارك	29	29.21	3.539	1.049	0.824
	أستاذ مساعد	36	28.305	3.362		
لعضو هيئة التدريس	أستاذ مشارك	29	22.79	4.554	2.267	0.662
	أستاذ مساعد	36	20.08	4.971		
الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس	أستاذ مشارك	29	101.03	10.425	3.956	0.000
	أستاذ مساعد	36	90.66	10.521		

يتضح من جدول (11) أنه توجد فروق في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الرتبة العلمية (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في مجال الإنتاج العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس والدرجة الكلية وذلك لأن الدلالة الإحصائية للمجال الأول والدرجة الكلية 0.000 أقل من 0.05، ولا توجد فروق في مجالات العلاقات الاجتماعية بين الزملاء والالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وذلك لأن الدلالة الإحصائية لهذه المجالات (0.505، 0.824، 0.66250) أكبر من 0.05، ويشير الباحث هنا إلى عدم دخول أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة استاذ في التحليل الإحصائي لهذا السؤال وذلك لقلة عددهم وهم ثلاثة فقط، ويعزو الباحث هذه النتيجة بوجود فروق في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا على استبانة تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس في متغير الرتبة الأكاديمية ولصالح الاستاذ المشارك في مجال البحث العلمي إلى أن الاستاذ المشارك بعد نيله هذه الدرجة ينشط للحصول على درجة الأستاذية ولذا يسعى بالإضافة إلى نشر الأوراق البحثية في المجالات العلمية المحكمة إلى القيام بتأليف الكتب المنهجية. وكذلك يسند إليه الإشراف على الرسائل العلمية بدرجة الدكتوراه بعكس الاستاذ المساعد، وكذلك يجد فرص أكبر للمشاركة في لجان التحكيم على الرسائل، ويكون أكثر حرصاً على المشاركة في المؤتمرات العلمية، وكذلك يقوم بتحكيم الأبحاث العلمية للنشر في المجالات العلمية. ويشارك بايجابية في أنشطة اللجان العلمية المختلفة.

نجد هذه الدراسة اتفقت مع كل من دراسة (ربابعة، 2015)، و (صادق، 2019)، واختلفت مع كل من دراسة (الصرابرة، 2011)، و (عبابنة، 2011)، وكذلك يعزو الباحث عدم وجود فروق في مجال العلاقات الاجتماعية بين الزملاء، وذلك لأن العلاقات الطيبة والودودة التي بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود الخلافات والمشاحنات بينهم، وتواصلهم مع بعضهم بعضاً في مناسباتهم الاجتماعية والأعياد. لا علاقة لها بالدرجة العلمية وهذه العلاقات ربما تسود حتى بين كل العاملين في الجامعة، وكذلك يعزو الباحث عدم وجود فروق في مجال الالتزام المهني والأخلاقي لعضو هيئة التدريس، وذلك لأن الجميع يخضعون لنفس اللوائح والأنظمة في الجامعة وعليه الكل يحرص على الالتزام بموضوعات المحاضرة التي يقدمها وكذلك انضباط الطلاب داخلها، ويحترم اللوائح والأنظمة بالقسم أو الكلية، و يسعى أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم لحل مشكلات الطلاب المتعلقة بفهم موضوعات المقرر. واحترامهم وتقدير مشاعرهم، ويعزو الباحث عدم وجود فروق في مجال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس يقومون بتنظيم البرامج بالكلية. والمشاركة في اللقاءات بالكلية والبرامج التوعوية. وبرامج خدمة المجتمع، وكذلك المشاركة في أنشطة المؤسسات المجتمعية الأخرى.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يستنتج الباحث الآتي:

- مستوى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا كان مرتفعاً.
- لا توجد فروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- توجد فروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بخت الرضا تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (استاذ مشارك، استاذ مساعد)، ولصالح الاستاذ المشارك.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

- ضرورة الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتطوير أدائه في كل المجالات الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع بما يجعله على قدر عال من الكفاءة المهنية.
- ضرورة عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تدريبهم على الطرق الحديثة في التدريس، وتدريبهم على فنيات استخدام الأجهزة الإلكترونية كوسائل معينة على التدريس.
- مشاركة عضو هيئة التدريس في السيمينارات وورش العمل.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو الرب، عماد وقدادة، عيسى(2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، (1):69-107.
- الأسمرى، فايز بن علي (2020). تصور مقترح لتقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي، مجلة البحث العلمي في التربية، (21)، 224-254.
- الإمام، سالمة وبارة، سمير (2017). مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 10(31)، 121-143.
- الخرابشة، عمر و الجعافرة، أسى و الهبأة، عبد الله و السعيدة، ناجي. (2012). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية للأبحاث التربوية/ جامعة الإمارات العربية المتحدة، (31):61-88.
- الدهشان، جمال علي، والسيسي، جمال أحمد. (2004). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم. مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، 19(3):381-452.
- الشريف، طلال عبد الله (2018). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (180)، 167-213.
- الغامدي، عائض سعيد (2022). واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة في كليات التربية بالجامعات السعودية وعلاقتها بجودة الأداء من وجهة نظر منسوبها من أعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة اسيوط، 38(1)، 212-247.
- المعمري، فهد صالح. (2017). تقييم طلبة كلية التربية بجامعة عمران باليمن، لأداء أساتذتهم وفقاً لبعض معايير الجودة والعلاقات الانسانية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 6(2):118-140.
- المناصير، حسين جدوع و الدايني، جبار شرك (2008). تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، 7(2-1)، 177-203.

- بوجلال، سعيد. (2018). مدى ممارسة أساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة للمهارات الحياتية من وجهة نظر الطلبة. "دراسة مقارنة بين طلبة الماجستير وطلبة ليسانس (ل م د)"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية/ جامعة المسيلة، 8(13): 434-469.
- ربابعة، علي بن محمد. (2015). مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية للكفايات التدريسية في جامعة القصيم من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 3(12): 297-328.
- صادق، محمد معي الدين وإبراهيم، هزار قادر. (2019). تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة راية رين إقليم كردستان/ العراق. مجلة جامعة راية رين، 6(1): 399-422.
- عادل، محمد فائز. (2013). تطوير أداة لقياس الكفايات التدريسية للاستاذ الجامعي. مجلة جامعة الناصر، 2(2)، 26-54.
- عبد الحسين، جمال رجب (2016). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، 9(4)، 1077-11034.
- عباصرة، عطف منصور. (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 2(3): 413-429.
- كشيك، منى (2019). الممارسات التأملية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق وعلاقتها بأدائهم الوظيفي. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 17(3)، 249-287.
- محمد، عبد الواحد جابر وأدم، محمد عمر (2021). تقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة أنجمينا- تشاد من وجهة نظر الطلبة والطالبات ، المجلة العربية للنشر العلمي، (27)، 308-339.
- موسى، يونس إبراهيم (2021). استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة بنغازي- كلية التربية انموذجاً، مجلة كلية التربية العلمية- جامعة بنغازي، (10)، 54-80.
- وصوص، ديمة محمد والجوارنة، المعتصم بالله، والعطيات، خالد (2015). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. دراسات العلوم التربوية، 42(3)، 1023-1041.
- نجوى، حرنان ومخزومي، لطفي (2022). تقويم الأداء التدريسي الجامعي من منظور جودة التعليم العالي من وجهة أعضاء هيئة التدريس- جامعة خنثلة، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، 6(2)، 318-331.

ثانياً: المراجع العربية المترجمة

- Abd-Elhaseib, G. (2016). Evaluating teaching performance of faculty members at Qassim University from their students' viewpoints. *Journal of educational and psychological sciences, Qassim University*, 9(4), 1077-1134.
- Abu- Alrub, I. & Qadada, I. (2008). Evaluating the performance of faculty members in higher education institutes, *Arab journal for quality assurance in higher education*, No (1), 69-107.
- Adil, M. (2013). Developing a tool to measure teaching competencies for university professors , *Al-Nasser university journal*, (2), 26-54.
- Al Asmari, F. (2020). A suggested scenario for evaluating the performance of teachers of social and national studies in the Kingdom of Saudi Arabia through the criteria for quality of teaching performance, *Journal of scientific research in education*, (21), 224- 254.
- Al-Dahshan, G. & Alsysis, G. (2004). The perceptions of faculty members of their academic performance in Minoufiya university. *Journal of psychological and educational research- Minoufiya university*, 19(3), 381-452.
- Al-Gamdi, A. (2022). The reality of the application of good governance in colleges of education in Saudi universities and its relationship to the quality performance fro the point of view of its members of the teaching staff, *scientific journal of faculty of education- university of Asyut*, 38(1), 212-247.
- Al-Kharabsheh, O. & Al-Jaafrah, A. & Al-Hababhab, A. & Al-Saaidah, N. (2012). Factors affecting the performance of the teaching staff members at princes Alia's university college at Al-Balqaa applied university in Jordon students' perspectives, *International journal for research in educational*, no (31), 61-88
- Al-Manaseer, H. & Al-Daini, G. (2008). Evaluating the performance of a faculty members from point of view of students in the history department faculty of education, *journal of Al-qadisyia in arts and educational sciences*, 7(1-2), 177-203.
- Al-Moamary, F. (2017). Students assessment in the faculty of education at Amrans university to some of quality standards and human relations, *the international interdisciplinary journal of education*, 6(2), 118-140.

- Al-Shareef, T. (2018). A proposed program to develop the teaching performance of non-educational faculty members at Shaqra university. *Journal of faculty of education, Al-Azhar university*, 37(180), 167-213.
- Ayasrah, E. (2017). The evaluation of the basic teaching performance of the faculty members of the faculty of education at Al-Jouf university from the viewpoint of the students, *International journal of educational psychological studies*, 2(3), 413-429
- Boudjellal, S. (2018). To how extent the professors of the university Mohammed Boudiaf of M'sila practice life skills from the students , points of view (A comparative study between masters students and Bachelors students, (LMD), *journal of social sciences and humanities/M'sila university*, 8(13), 434-469.
- Kishaick, M. (2019). Reflective practices for teaching staff members' at Damascus University and its relations with job performance. *Journal of Arabs Universities Association for Education and Psychology*, 17(3). 249-287.
- Mohammed. A.A & Adam. M.A (2021). Evaluate the quality of the teaching performance at the faculty of education sciences of the university of Ndjamena Chad from the view point of students, *Arab Journal scientific publishing*, (27), 308-339.
- Musa. Y. (2021). A suggested strategy for the mechanisms for evaluating the performance of staff members' at the university of Benghazi- faculty of education models, *Faculty of education scientific journal*, (10), 54- 80.
- Nadjoua. H & Mekhzoumi. L. (2022). Evaluating of university teaching performance from the perspective of higher education quality orientation of faculty members- Khanchela university, *El-Acil journal for economic and administrative research*, 6(2), 318- 331>
- Rababeh, A. (2015). The extent possess of teaching staff in the faculty of sharia and Islamic studies of the teaching competencies Qassim university from their perspective, *journal of Al-Quds open university in educational and psychological research and studies*, 3(12), 297-328
- Sadiqe, M. & Ibrahim, H. (2019). The evaluation of members in teaching board of Rabarin university in Kurdistan region- Iraq, *journal of University of Raparin*, 6(1), 399-422.
- Salma. A & Bara. S. (2017). Quality level of the students used to evaluate teaching performance university of Ouargla, Algerian from the faculty members' perspective, *Arab journal for quality assurance in higher education*, 10(31), 121- 143.
-

Wasswas, D. & Al-Jawarneh, A. & Al- Atyyat, K. (2015). The degree of fulfilling academic roles in the teaching staff at Al-Hussein Bin Talal. Educational sciences studies, 42(3), 1023-1041.

المراجع الأجنبية:

Ortiz, D. (2020). Developing an effective instrument for assessing the performance of public University presidents, Unpublished Doctoral dissertation, New Mexico University, United State of America.

Poter, A. (2015). Knowledge base and skill development in accounting education; Evidence from China, Journal of Accounting Education, Ed (23): 149-169.

Younes, B. (2003). Faculty Evaluation towards a happy balance competing values, World Transaction on Engineering and Technology Education, 2(1): 117-120

