

مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة

The Standard of the Quality of Teaching Performance of Faculty Members of Al-Ahliyya Amman University Reference to the Requirements of Comprehensive Quality Assurance

د. سوسن سعد الدين بدرخان

عمان / جامعة عمان الأهلية

s_badrakhan@ammanu.edu.jo
sawsan_badrakhan@yahoo.com

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية بالأردن، والكشف عن أثر متغيرات الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة من وجهة نظرهم، تم بناء استبانة مكونة من (33) فقرة، تقيس مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية، وتم التحقق من صدقها وثباتها. تم توزيعها على عينة تكونت من (203) عضو هيئة تدريس في الجامعة في الكليات الإنسانية والعلمية. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمستوى جودة الأداء التدريسي في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في المجالات الأربعة للدراسة بشكل عام كانت بدرجة تقدير مرتفع، حيث احتل مجال متطلبات البحث العلمي المرتبة الأولى بدرجة تقدير مرتفعة، في حين احتل مجال متطلبات خدمة المجتمع المرتبة الأخيرة بدرجة تقدير متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمستجيبين تعزى لمتغير الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: جودة الأداء التدريسي؛ الجودة الشاملة؛ أعضاء الهيئة التدريسية؛ جامعة عمان الأهلية.

Abstract

This study aims to introduce the quality of teaching performance of the faculty members of Al-Ahliyyah Amman University (AAU) in Jordan and the effect of certain variables as pertaining to sex, age, academic rank and years of experience on the quality of teaching performance of those faculty members. A questionnaire of 33 items was used, having been checked for validity and stability, to measure the quality of teaching performance of AAU faculty members. The questionnaire was distributed among 203 faculty members from both scientific colleges and humanities colleges. The results of the study revealed that the overall estimation for the quality of teaching in AAU was high according to the comprehensive quality requirements for the four fields of study. The field of scientific research had the highest score, while the field of community service had the lowest score (average estimation). The study also showed that there was no statistical significance ensued from variables of sex, age, academic ranks, or years of experience.

Key words: Quality of Teaching Performance, Comprehensive Quality, Faculty Members, Al-Ahliyyah Amman University (AAU).

ونظراً لدور الجامعة في بناء المجتمع، وتقديمه، وقدرتها على الإسهام في حل مشكلاته، وسعيها للوقوف على نوعية مخرجاتها، فإنها وجدت أن مستوى عناصر العملية التعليمية فيها أمرٌ ضروريٌ وفي مقدمتها عضو هيئة التدريس بهدف رفع كفاياتها، وتصويب جوانب الخلل في مخرجاتها، إذ يعد التدريس الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي؛ نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم، وله أثره البالغ في طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم، وتنمية قدراتهم، ومواهبهم (Kuh, 2005). وفي هذا أشار عبد الوهاب (2007) إلى أن عضو هيئة التدريس يعد أهم عناصر العملية التدريسية التي ينبغي على مؤسسات التعليم العالي تقييمه، والعنصر الأساسي والجوهري الذي يسهم في ترجمة أهداف الجامعة؛ لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلبة مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقديم المؤسسات التعليمية وتطويرها، وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية إلى الريادة والتميز في مخرجاتها ومن ثم في خدمة المجتمع. كما يؤكد الجعافرة (2015) أن كفاءة التدريس الجامعي تعد أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقييم التعليم الجامعي؛ لذا كان لزاماً على الجامعات توجيه اهتمامها في ظل متطلبات الجودة الشاملة نحو جميع

المقدمة

شهدت مؤسسات التعليم العالي في العقود الأخيرة اهتماماً متزايداً بوظيفة التدريس؛ انطلاقاً من سياسات تربوية تؤمن بضرورة إعداد خريجين متميزين قادرين على التنافس بمستوى أداء عالٍ عند انخراطهم في العمل، في ضوء احتياجات المجتمع وسوق العمل على المستويين المحلي والعالمي.

يمر نظام التعليم العالي بمرحلة انتقالية مهمة، تركز على نوعية التعليم، والارتقاء بمخرجاته، لذا فإن الاهتمام بمتطلبات الجودة الشاملة، وتطبيق مؤشراتنا للنهوض بمستوى التعليم في مؤسسات التعليم العالي تعاضم في الألفية الثالثة، بل وقد اعتبر أفضل الحلول لمواجهة تحديات ومعيقات التعليم الجامعي؛ وتدني مستوى مخرجاته، فاهتمام الجامعات بالجودة الشاملة ومتطلباتها نابع من الوعي بضرورة توفير بيئة أكاديمية قادرة على التفاعل مع معطيات العصر الحديث (الهيود، 2013). وجودة التعليم الجامعي، وجودة مخرجاته، تأتي في مقدمة الاهتمامات الإستراتيجية لتقدم المجتمع؛ ويرجع ذلك لاعتبار الجامعات أحد مرتكزات تقدم المجتمع ونموه، حيث تعمل على تطوير الموارد البشرية بكافة التخصصات اللازمة لمتطلبات التنمية في المجتمع (Fish, 2007).

هيئة التدريس، وتقويم العمداء والوكلاء ورئيس القسم، والتقييم الذاتي، وتقييم زملاء.

وأضاف عبد الحميد (٢٠١٠) أن تحديد مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يهدف إلى تزويد رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس، وربط الترقية العلمية بالأداء الأكاديمي الشامل، واستثمار الأداء المتميز في تمكين عضو هيئة التدريس من التفرغ العلمي، والمشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية والدورات التدريبية وغير ذلك من الحوافز العلمية، وتزويد الطلبة بالمعلومات التي تساعدهم في اختيار المقررات الدراسية. كما يؤكد كل من (أبو دقة، ٢٠٠٩؛ El-Hassan, 2009؛ Bie & Meng, 2009) أن واجبات الأستاذ الجامعي متنوعة ومتشعبة؛ لذا لا بد من وجود آلية واضحة لتحديد مستوى أداء عضو هيئة التدريس للقيام بواجباته تجاه نفسه، وعمله، وطلابه، وزملائه، ومجتمعه؛ ليرفع كفاية الأداء التدريسي لديه، وفعاليتيه باستمرار، فضلاً عن أنه يتيح فرصاً للتفكير في نوعية المعارف والمهارات التي تتناسب وقدرات الطلبة. ويرى (اللميع والعجمي والدوخي، ٢٠١٠؛ والصريرة، ٢٠١١) أن عضو هيئة التدريس هو المفتاح للوصول إلى جودة أداء المؤسسات التعليمية في حال الاهتمام به وتأهيله أكاديمياً ومهنياً بأسلوب علمي. كما يرى الحويطي (٢٠١٠) ضرورة أن يتم تقويم عضو هيئة التدريس بطريقة موضوعية تمتاز بالشفافية، وبعيداً عن المزاجية، وبإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لهذه العملية. في حين يرى أبو الرب وقداده (٢٠٠٨) أن أهمية تحديد مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لواجباتهم ومهامهم، ومسؤولياتهم؛ وتقييمها وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة، تتمثل في تحديد إيجابيات وسلبيات أوضاع الأنظمة المختلفة المطبقة في الجامعة، وتحديد مدى ملاءمة هذه الأنظمة للخطة والأهداف الموضوعية، وتحديد واختيار برامج وخطط التطوير، وتحديد وسيلة لتقدير أداء الجامعة بشكل عام، وأداء أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص. وانطلاقاً من هذا فإن مستوى أداء عضو هيئة التدريس دوراً في تطوير العملية التعليمية في الجامعة، ورفع جودة التعليم

أبعاد منظومة العملية التعليمية، التي منها الأداء التدريسي، المتمثل بكل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل الجامعة أو خارجها، لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع.

ويشير أحمد (٢٠١٢) إلى أن الأداء التدريسي يعد أحد أهم ركائز عملية الاعتماد الأكاديمي للجامعات التي تنعكس على نهضة التعليم الجامعي، إذ تسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالي في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وذلك من خلال متابعة ممارساتهم التدريسية بشكل علمي موضوعي وتقويمها، من هنا كان لابد من توفير أساليب ومعايير كمية؛ لتحديد مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية الفعلية والحقيقي، ومدى ارتباط ذلك كله بأهداف الجامعة المعلنة، وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في التعليم، المتمثلة ب: التخطيط، والتنفيذ، والتنمية المهنية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. وهنا يعرف الجبر (٢٠١٤، ص٤) تقييم جودة الأداء التدريسي بأنه: «إصدار حكم على مستويات الممارسة والأداء التدريسي المتعلقة بالإعداد، والتخطيط، والتنفيذ، والتقويم لمهام العملية التعليمية المنوطة بعضو هيئة التدريس، وفق معايير ومؤشرات جودة الأداء المعتمدة في الجامعة؛ لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي». كما يعرفه عزيز (٢٠١٢، ص١٠٤) بأنه: «أحد الركائز الرئيسة لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي للجامعات، التي من شأنها الحكم على مستوى الأداء التدريسي الصحيح لدى عضو هيئة التدريس من خلال المتابعة والتقويم المستمرين للممارسات التدريسية، وتطويره بما يتلاءم ومعايير ومواصفات، ومتطلبات، ومؤشرات أنظمة الجودة المعتمدة بأقل جهد وتكلفة». وفي ذلك يرى كل من (الشحادة، ٢٠١٣ والحراشة وأحمد، ٢٠١٣ والجبر، ٢٠١٤) أن تقييم مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يهدف إلى متابعة أدائهم، وتمكينهم من تطوير أدائهم الأكاديمي، ومعرفة مستوى قدراتهم؛ لاتخاذ قرار بشأن تجديد عقودهم أو إنهاء خدماتهم، وتأهيلهم أكاديمياً ومهنياً بأسلوب يضمن جودة أدائهم، وتطوير كل ما يرتبط بالعملية التدريسية، سواء داخل حجرات الدراسة أو خارجها، باستخدام عدة طرق للتقييم، وهي: تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو

رئيسة، ويمكن إجمالها بالآتي: النشاط التدريسي (التخطيط والتنفيذ)، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والأعمال الإدارية، ورأي الطلبة والمعلمين والإدارة (رئيس القسم، والعميد، ورئيسة الجامعة). كما أوصت دراسة (العبد روس، ٢٠٠٩) بضرورة التوسع في مفهوم الأداء التدريسي الجامعي بمختلف المجالات، دون إهمال أي مجال على حساب آخر، فلا يكون اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالوظيفة التعليمية على حساب الوظيفة البحثية، أو على حساب خدمة المجتمع.

وهنا ترى الباحثة بحكم عملها عضو هيئة تدريس ضرورة مواكبة متطلبات الجودة الشاملة؛ لضمان جودة التعليم والاعتماد الأكاديمي، فقد حددت وزارة التعليم العالي الأردنية بعد التطور الهائل الذي شهده التعليم الجامعي في الأردن، إطاراً مرجعياً لمعايير الممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي يقوم على أربعة محاور أساسية، وهي، كما ورد في دراسة (أحمد، ٢٠١٢): التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والمهنية؛ لذا فإن الأخذ بمتطلبات الجودة الشاملة يجعل الجامعة تخطو خطوات ثابتة نحو الاعتماد وضمان الجودة، فعوض هيئة التدريس يقع في مكان القلب من منظومة التعليم الجامعي باعتباره قدوة ونموذجاً للطلاب، ومركزاً للعلم والثقافة والتوجيه، وأهم ضمان لنجاح التعليم، فجودة أي كلية جامعية تقاس بمدى كفاية أعضاء هيئة التدريس فيها؛ لذا فإن البحث الحالي يستهدف معرفة مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات: التعليم (التخطيط والتنفيذ)، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ من أجل الاستفادة منها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمان الأهلية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

على الرغم من تعدد وظائف الجامعات في العالم فإن رسالتها في العصر الحالي تقوم على ثلاث وظائف رئيسية، هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ لذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يتمركز حول تلك الوظائف بدرجات متفاوتة، ففي ظل المتغيرات العالمية تحول دور عضو هيئة التدريس من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب للتطورات؛ لينمو مهنياً وأكاديمياً، وليتمكن من أداء أدواره في

العالي، من خلال تطوير برامج التعليم، وأساليب التدريس في الجامعة، فضلاً عن كونه يزود عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الإيجابية التي تحفزه على رفع مستوى أدائه التدريسي، وتطوير نفسه، وتشخيص جوانب القوة في أدائه التدريسي؛ لتعزيزها، أو تحديد جوانب الضعف في أدائه التدريسي، والعمل على تحسينها بصفة مستمرة (أبو فارة، ٢٠٠٣). ويؤكد الكبيسي (٢٠١١) على أن أداء عضو هيئة التدريس تطور من التعريف إلى التوصيف، إثر ازدياد عدد المعايير والشروط الواجب توافرها في أداء عضو هيئة التدريس؛ فظهر مصطلح «الكفايات» التي ينبغي توفرها للحكم على الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

كما أوضح (العتيبي وموسى، ٢٠١١) أن تطوير أداء عضو هيئة التدريس بداية انحصرت في الاهتمام بأهلية الأستاذ الجامعي في التدريس، إلا أن أمر تطوير أدائه ازداد كما ونوعاً، فأعطت الإدارة الجامعية أولوية الاهتمام بقضايا تطوير مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية، وتطوير كفاءتهم العلمية، والبحثية، والمهنية، من أجل تحقيق الفاعلية في وظائف الجامعة الثلاث (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع). كما ورد في دليل الاعتماد العام للجامعات العربية ضرورة وضع خطة مستقبلية؛ لتوفير أعضاء هيئة تدريس أكفاء في مختلف التخصصات، تضمنت الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس (اتحاد الجامعات العربية، ٢٠٠٣). وأكد على ذلك كل من سميث (Smith, 2009) وكيمبر ولينج (Kember & Leung, 2009) إذ أشاروا إلى الكفايات التي ينبغي توفرها للحكم على الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، تتمثل ب: المهارة التدريسية، والقدرات المعرفية، والصفات الشخصية، والعلاقة مع الطلاب، والدعم الأكاديمي، وتنظيم خطة التدريس، والواجبات، والاختبارات. في حين أضاف الربيعي، والعاني، وسالم، وطراد، وعبد (٢٠١٢) أنواعاً أخرى من الكفايات الواجب توفرها عند تحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي التدريسي وتقييمه، وهي: الكفايات النفسية، والاجتماعية، والإدارية، وكفايات إدارة الجودة الشاملة. وفي ضوء ذلك اقترح كل من (أبو الرب وقداة) في دراستهم (٢٠٠٨) أن إدارة الجودة الشاملة في التعليم فرض على الجامعات متطلبات

أشاروا فيها إلى دور أعضاء هيئة التدريس في رفع جودة التعليم، وأن مستوى أدائهم التدريسي يعتبر أحد متطلبات تثقيفهم وترقيتهم. لذا فإن اهتمام جامعة عمان الأهلية بتطوير الأداء التدريسي، والأخذ بمتطلبات الجودة الشاملة في التعليم أمرٌ ضروريٌ لا سيما بعد ازدياد أعداد الجامعات الخاصة، واستحداث تخصصات حديثة تماشياً مع متطلبات سوق العمل؛ مما يحتم على الجامعة ضرورة الارتقاء بمستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية، والأخذ بمتطلبات الجودة الشاملة والتميز العالمي. من هنا ترى الباحثة بأن رفع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يعد محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات والمخرجات التي تقدمها الجامعات للمجتمع، ومن خلال خبرة الباحثة المتواضعة في الجامعة كمدربة لفترة طويلة، لمست الرفض والتخوف من قبل أغلب المدرسين من أن يطرح رأيه بخصوص مستوى الأداء التدريسي بوضوح وشفافية، دون تحيز أو تحرج؛ إيماناً منهم بأن عضو هيئة التدريس ينبغي أن لا يُقيم أداؤه، وأن له حرية مطلقة في أن يقوم بأداء الواجب التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد أنها مناسبة، ولأهمية رأي أعضاء هيئة التدريس في معرفة مستوى جودة أدائهم التدريسي جاءت هذه الدراسة للوقوف على مدى توافر متطلبات الجودة الشاملة في أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم، ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الآتية: ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات التخطيط لتدريس المساقات؟
٢. ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات تنفيذ التدريس؟
٣. ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات البحث العلمي؟

ظل هذه المتغيرات، فدور عضو هيئة التدريس تعدى حدود التدريس إلى البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتخطيط والإرشاد، والتقويم.... وغيرها من الأدوار التي تسهم في بناء شخصية وتنميتها في مختلف الجوانب، وإذا كان عضو هيئة التدريس عنصراً فاعلاً في أداء الجامعة لمهامها، فإن أي خلل في عملية إعداده سينعكس سلباً على أدائه التدريسي ومن ثم على نوعية التعليم وجودة المنتج التعليمي (الطلبة). فمن المتفق عليه أن التدريس الجامعي يعتبر عملية ذات طبيعة معقدة؛ كونها تتأثر بعدة عوامل: منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي، ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي، ومنها ما يتصل بالمنهج والخطط الدراسية والبرامج، بالإضافة إلى المناخ والبيئة الجامعية، وتتداخل هذه العوامل معاً لتؤثر على نوعية وجودة الأداء التدريسي الجامعي سلباً أو إيجاباً، وذلك بقدر توفر متطلبات الجودة الشاملة، فقياس مستوى جودة الأداء التدريسي الجامعي يعني أساساً قياس درجة الامتياز، أو مطابقة السلوك التدريسي لعضو هيئة التدريس للمواصفات والمتطلبات والمعايير الجيدة لدى أساتذة الجامعات. والمتتبع للدراسات الحديثة التي تناولت واقع الأداء التدريسي الجامعي يجد أن هناك بعض الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، حيث يشير أبو الرب وقداة (٢٠٠٨) إلى ضعف مستوى بعض الأساتذة يعد من أسباب فشل أو ضعف المناهج المطبقة، وأن قصور عضو هيئة التدريس يعود إلى عدة عوامل: منها الاقتصار على إعداد المحاضرات، وضعف أساليب التدريس، وعدم استخدام التقنية الحديثة. وهذا ما أشار إليه الحدابي وخان (٢٠٠٨) من أن هنالك نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يكتفون باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على نقل المعلومات النظرية في قوالب جامدة تتطلب فقط الحفظ والاسترجاع. كما أكد العيدروس (٢٠٠٩) أن القصور في الأداء التدريسي يعد أحد التحديات التي تواجه الجامعات الحكومية والخاصة التي لا يمكن تجاهلها. وقد أكدت نتائج دراسات كل من (أبو فارة، ٢٠٠٣؛ وأبو الرب وقداة، ٢٠٠٨؛ وأحمد، ٢٠١٢) التي

- تعدّ هذه الدراسة مؤشراً لإجراء دراسات أخرى مشابهة حول جودة الأداء التدريسي في الجامعات الأردنية الأخرى، بصفته مدخلا من مداخل الجودة الشاملة.

- يمكن أن تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى تحسين مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وتجويده.

- محاولتها الخروج بمقترحات يمكن تطبيقها في جامعة عمان الأهلية، بما يتفق مع متطلبات الجودة الشاملة وجودة التعليم الجامعي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات الجودة الشاملة، وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

- معرفة مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات التخطيط لتدريس المناهج.
- معرفة مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات تنفيذ التدريس.
- معرفة مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات البحث العلمي.
- معرفة مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات خدمة المجتمع.
- التعرف على أثر كل من: الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة في مستوى جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

تعريفات مصطلحات الدراسة:

تالياً تعريف مفاهيمي وإجرائي لمصطلحات الدراسة:

- الأداء التدريسي الجامعي: يعرف بأنه: "ذلك

٤. ما مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات خدمة المجتمع؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقا لمتطلبات الجودة الشاملة بشكل عام، تبعا لاختلاف متغيرات الجنس؛ والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة؟ أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال:

١- الأهمية النظرية: تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال بناء إطار نظري مقترح لجودة التعليم الجامعي ومستوى الأداء التدريسي فيها؛ لرفد وإغناء المكتبات العربية بدراسة ترصد مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة عمان الأهلية؛ لتشكل مرجعا مهما للأكاديميين والباحثين والممارسين في موضوع الأداء التدريسي وعلاقته بجودة التعليم الجامعي، كما تعتبر الدراسة نقطة انطلاق لدراسات أخرى في جودة الأداء التدريسي كأسلوب حديث تتبعه الجامعات؛ لرفع مستوى أدائهم التدريسي، ورفع جودة التعليم فيها، إذ تأمل الباحثة أن تكون دراستها مصدر فائدة للباحثين الآخرين للانطلاق منها إلى مجالات أخرى تتعلق بموضوع جودة الأداء التدريسي الذي يعد حديث الساعة في ظل متطلبات جودة التعليم.

٢- الأهمية العملية: تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من خلال محاولتها:

- تحديد جوانب القوة في مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية، وتعزيزها، وتحديد جوانب الضعف، وإيجاد الحلول لها.

- إثراء المعرفة العلمية في مجال الجودة الشاملة، وجودة التعليم الجامعي، ومستوى الأداء التدريسي في مؤسسات التعليم العالي.

في كليات جامعة عمان الأهلية من الأساتذة، والأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدين، والمحاضرين.

حدود الدراسة ومحدداتها:

١. الحدود البشرية والمكانية: اقتصرت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في جامعة عمان الأهلية الخاصة في الأردن، والبالغ عددهم (٢٠٣).

٢. الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م.

٣. تتحدد نتائج هذه الدراسة بدقة ونزاهة وموضوعية أفراد العينة في استجابتهم لأداة الدراسة المعدة؛ لغايات جمع بياناتها التي طورتها الباحثة اعتماداً على الأدب التربوي المنشور، وتم التأكد من صدقها وثباتها؛ لذا فإن إمكانية تعميم النتائج يعتمد على صدق الأداة وثباتها.

الدراسات السابقة:

دراسة تايلور (Taylor, 2001) هدفت إلى معرفة أثر مؤشرات الأداء التدريسي في العمل الأكاديمي المتمثل بالأنشطة التدريسية والبحثية في الجامعات الاسترالية، أجريت الدراسة في استراليا، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي عبر إعداد استبانة وزعت على عينة تكونت من (١٥٢) من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات استرالية، 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، وأفاد أغلبية المشاركين أيضاً إلى حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث، وتمثل ذلك في توجيه مزيد من الاهتمام نحو الحصول على المنح البحثية الخارجية، ونشر البحوث في دوريات دولية، فضلاً عن مضاعفة تلك المنح والبحوث، واستخدام بعض أعضاء هيئة التدريس طرقاً لزيادة عدد ما يقومون بشهره، مثل تقديم أوراق العمل القصيرة، واتضح من نتائج الدراسة احتلال البحث العلمي أولوية متقدمة على حساب التدريس. كما أجرى سيمون (Simon, 2003) دراسة هدفت إلى تقييم الكفاءات والفاعلية التدريسية

الجهدي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي، سواء في التدريس، أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع، أو في الإدارة، أو القيادة الجامعية، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة" (السميح، ٢٠٠٥، ص ٢٧٦). ويعرف إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه: كل الممارسات والإجراءات التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية، كإعداد المحاضرات والتخطيط لها، وتنفيذ التدريس، والمهارات التدريسية، واستخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ومتابعة التنمية المهنية.

- مستوى جودة الأداء التدريسي: "الحكم على مستوى الأداء التدريسي الصحيح لدى عضو هيئة التدريس، بما يتلاءم ومعايير، ومواصفات، ومتطلبات، ومؤشرات أنظمة الجودة المعتمدة في المؤسسة التعليمية، ووفق الكفايات التدريسية المعتمدة؛ بهدف رفع مستوى جودة الأداء التدريسي بأقل جهد وتكلفة" (العلي والدهشان، ٢٠١١، ص ٨١٢). ويعرف إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه: إصدار حكم على مستويات الممارسات التدريسية المتعلقة بالإعداد، والتخطيط، والتنفيذ، والتقويم لمهام العملية التعليمية وفق متطلبات ومؤشرات الجودة الشاملة المعتمدة من وزارة التعليم العالي؛ والجامعة، لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي، ويُعبّر عنها بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس نتيجة تقييم أدائه التدريسي في نهاية كل فصل دراسي.

- متطلبات الجودة الشاملة: جملة الخصائص والمعايير الأكاديمية التي ينبغي توافرها في عضو هيئة التدريس الذي يدرس في الجامعة منها: (النشاط التدريسي (التخطيط والتنفيذ)، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والأعمال الإدارية، ورأي الطلبة والزملاء والإدارة (رئيس القسم، والعميد، ورئيس الجامعة).

- عضو هيئة التدريس: الشخص الذي تُسند إليه مهمة التدريس بأحد الأقسام الأكاديمية،

الوطنية، أجريت الدراسة في فلسطين، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي عبر استبانة وزعت على عينة تكونت من (١٥٢) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية، وأظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير المستوى الدراسي لصالح مستوى السنة الأولى. كما هدفت دراسة الجبوري (٢٠٠٨) إلى تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء الكفايات المهنية والشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، أجريت الدراسة في العراق، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، عبر استبانة وزعت على عينة مكونة من (١٠٠) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن مجالات التخطيط للدرس، وطرائق التدريس، والعلاقات الإنسانية كانت بمستوى ضعيف عند الدارسين، في حين كان مجال المادة العلمية، ومحور الصفات الشخصية بمستوى جيد. وهدفت دراسة العتيبي وموسى (٢٠١١) إلى معرفة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في جوانب الأداء المختلفة (التعليم والتخطيط والتنفيذ للتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنمية المهنية)، وتحديد المتطلبات الأكاديمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، أجريت الدراسة في السعودية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي عبر توزيع استبانة على عينة تكونت من (١٠٥) أعضاء من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في جوانب الأداء المختلفة جاءت مرتفعة، وأن أكثر المتطلبات أهمية من وجهة نظر أفراد العينة هي زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والاجتماعية، وزيادة الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الممارسة الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الدرجة العلمية، والجنس لصالح الأستاذ والأستاذ المساعد والذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الممارسة تعزى إلى اختلاف التخصص وعدد الدورات. وهدفت دراسة عزيز (٢٠١٢) إلى بناء أداة لتقييم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم، أجريت الدراسة في

للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، أجريت الدراسة في بريطانيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، عبر مقابلة (٧) أساتذة على مدار ثلاثة فصول دراسية، بحيث تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بالأداء التدريسي، مثل: (القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، وغازرة وكفاية المادة العلمية، والمهارات التدريسية، والمرونة، والعدل، والموضوعية). وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة المقابلة. كما أجرى عبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقات الإنسانية بين عضو هيئة التدريس والطالب، من وجهة نظر الطالبات في جامعة الملك فيصل، وتأثير ذلك على مستوى الأداء التدريسي، أجريت الدراسة في السعودية، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي عبر استبانة وزعت على عينة تكونت من (٤٤٧) طالبة، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر في العلاقات الإنسانية بين عضو هيئة التدريس والطالب على الأداء التدريسي لكل منهما، ووجود فروق بين استجابات عينة الدراسة باختلاف التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الأدبية. وعدم وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة باختلاف الجنس والعمر والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة. كما قامت مانينغ (Manning, 2004) بدراسة هدفت إلى فحص النشاطات التي تضمن متطلبات الجودة الشاملة في الكليات التربوية؛ سعياً إلى تحسين الجودة، والخدمات الطلابية، والأبحاث التطويرية لدى أعضاء هيئة التدريس، وزعت أداة مسحية تضمنت أسئلة عن الهيكلة، وبرامج ضمان الجودة، ودوافع تطبيقها، والتغيرات الناتجة عنها، على عينة بلغت (٤٥) عميدا تربوياً في ولايات بنسلفانيا، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة، منها: تأكيد أهمية التشارك في قيادة عملية ضمان الجودة، وتحديد النشاطات، كما بينت الدراسة أن أكثر طريقة مستخدمة في إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية هي طريقة التخطيط الإستراتيجي، وأخيراً بينت الدراسة أهمية جهود العمداء المشتركة، والعمل عبر فرق ومجموعات. في حين هدفت دراسة تيم (٢٠٠٨) التعرف إلى آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح

جودة التعليم، أجريت الدراسة في الأردن، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، عبر استبانة وزعت على عينة مكونة من (٩١٠) من الطلاب والطالبات، أظهرت النتائج أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً في جوانب الأداء (التخطيط للتدريس، والتنفيذ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتنمية المهنية والإدارية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية وإلى متغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي لصالح طلبة السنة الثانية، ثم الرابعة، ثم الثالثة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

التعليق على الدراسات السابقة :

- تتفق الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث موضوعها؛ فهي تتناول موضوع الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعضها وتناولت دراسات أخرى معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ودرجة إسهام تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وواقع أداء أعضاء هيئة التدريس، وتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء الكفايات المهنية والشخصية.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها كانت تقيس مستوى جودة الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، في حين كانت الدراسات السابقة تقيس مستوى جودة الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأكيد دور مستوى أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي.
- اتفقت الدراسة الحالية في أسلوبها بجمع المعلومات مع أسلوب بعض الدراسات السابقة، حيث اعتمدت على الاستبانة، مثل: دراسة مغير والسلطاني وعباس (٢٠١٥)، والجعفرية (٢٠١٥)، والهيدي (٢٠١٣)، وعزيز (٢٠١٢)، وموسى والعتيبي، (٢٠١١)، وتيم (٢٠٠٨)، والجبوري (٢٠٠٨)، في حين استخدمت دراسة (Simon,2003) أسلوب المقابلة.

العراق، وقد اعتمدت أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، عبر استبانة وزعت على عينة مكونة من (٧٥) طالبا وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة ضعفا واضحا في أداء الدارسين من وجهة نظر الطلبة في المجالات كافة. في حين هدفت دراسة الهيدي (٢٠١٣) التعرف إلى درجة إسهام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس في جميع جوانب الأداء، وهي: (التخطيط للتدريس، والتنفيذ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتنمية المهنية والإدارية)، أجريت الدراسة في السعودية، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، عبر استبانة وزعت على عينة مكونة من (٢٤٦) عضو هيئة تدريس و(٢٦٤) طالبة من طالبات الدبلوم التربوي، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي في جامعة أم القرى من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس أسهم بدرجة كبيرة جدا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، والكلية، وعدد سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة إسهام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطالبات تعزى إلى متغيرات الدراسة الكلية، المعدل التراكمي. وأجرى كل من مغير والسلطاني وعباس (٢٠١٥) دراسة هدفت التعرف إلى مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لأقسام العلوم العامة في كليات التربية الأساسية في جامعة بابل من وجهة نظر الطلبة، أجريت الدراسة في العراق، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي عبر توزيع استبانة على عينة تكونت من (٢٠٠) طالبا، وأظهرت نتائج الدراسة توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام العلوم العامة لكليات التربية الأساسية بدرجات مقبولة، وأثر كل من الرتبة والشهادة العلمية في جودة أدائه التدريسي لصالح الأساتذة والأساتذ المشارك. في حين أجرى الجعفرية (٢٠١٥) دراسة هدفت لتحديد مستوى فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير

العربي المنشور في المجال. كما تشير الباحثة إلى أنها أفادت من الدراسات السابقة في تنظيم الدراسة على نحو عام، وتحديد المنهجية الملائمة للدراسة، وفي إعداد الأداة ومجالاتها وفقراتها، ومناقشة النتائج وعرضها والتوصيات.

الطريقة والإجراءات

- منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لمناسبته أسئلة الدراسة وأهدافها.

- مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية التابعة لجامعة عمان الأهلية في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٧ البالغ عددهم أكثر من (٢٥٠) عضواً، يعملون بتفرغ كامل، إلى جانب عدد من الأعضاء الذين يعملون جزئياً.

- عينة الدراسة: وزعت (٢٥٠) استبانة، بلغ عدد المعاد منها (٢١٠) استبانة، وبعد عملية فرز الاستبانات للتأكد من دقة الإجابات وجدية المستجيبين في الإجابة عن الأسئلة استبعدت (٧) استبانات من المجموع الكلي للاستبانات المسترجعة، اعتبرت غير قابلة للتحليل؛ لعدم مراعاتها الإجابة الكاملة على أسئلة الاستبانة، وبذلك خضعت للتحليل (٢٠٣) استبانة، أي بنسبة استرجاع بلغت (٩٦,٦)%. من مجموع الاستبانات المسترجعة، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي. والجدول رقم (١) يبين توزيع أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

حيث يلاحظ في الجدول (١) أن غالبية العينة من الذكور (٧٤,٤)٪، ومن العمر ٣١-٤٠ سنة (٢٨,٦)٪، ومن رتبة أستاذ مساعد (٤٩,٣)٪، ومنهم يمتلكون خبرة ١١ سنة فأكثر (٧٣,٤)٪.

- اختلفت الدراسات السابقة من حيث البيئات التي طبقت فيها؛ فدراسة الهويد (٢٠١٣)، وموسى والعتيبي (٢٠١١)، (AbdulHack & Bubshait, 2004) أجريت في السعودية، وأجرى تيم (٢٠٠٨) دراسته في فلسطين، في حين أجريت دراسات: مغير والسلطاني وعباس (٢٠١٥)، وعزيز (٢٠١٢)، والجبوري (٢٠٠٨) في العراق، وأجريت دراسة (Simon, 2003) في بريطانيا، في حين طبقت دراسة الجعافرة (٢٠١٥) في الأردن في جامعة الزرقاء الأهلية، وقد اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث تطبيقها في الأردن، وفي جامعة خاصة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة :

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تناولت موضوعاً مهماً، وهو جودة الأداء التدريسي في الجامعة الأهلية، وقد تميز البحث عن غيره من البحوث الأخرى التي تقاربت مع عنوان البحث في أنها كانت تقيس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة المتمثلة بمتطلبات: (التخطيط لتدريس المناهج، وتنفيذ التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) وفي ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة)، فضلاً عن اتباع البحث الحالي أسلوب المنهج الوصفي، بحيث شمل تقريباً جميع مجتمع الدراسة من مختلف الكليات، في حين كانت أغلب البحوث السابقة تقدم نقداً أو تحليلاً نظرياً يوضح نقاط القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية ما في الأداء التدريسي ككل؛ لذا فهي تعد الدراسة الأولى التي طبقت في جامعة عمان الأهلية - حسب علم الباحثة-، وهذه هي الإضافة النوعية التي يمكن لهذه الدراسة أن تقدمها للإنتاج الفكري

الجدول (١)
 خصائص أفراد عينة الدراسة موزعين حسب متغيرات الجنس، والعمر، الرتبة الأكاديمية،
 وعدد سنوات الخبرة

المتغير	نوع المتغير	العدد	%
الجنس	ذكر	151	74.4
	أنثى	52	25.6
العمر	30 فأقل	39	19.2
	31 - 40 سنة	58	28.6
	41 - 50	52	25.6
	51 فأكثر	54	26.6
الرتبة الأكاديمية	أستاذ دكتور	21	10.3
	أستاذ مشارك	61	30.0
	أستاذ مساعد	100	49.3
	محاضر متفرغ	21	10.3
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	11	5.4
	5 أقل من 10 سنوات	43	21.2
	10 فأكثر	149	73.4

(٨) فقرات. ومتطلبات خدمة المجتمع، اشتمل على (٥) فقرات.

وقد صممت فقرات هذا المجال باستخدام مقياس (ليكرت الخماسي)، الذي اشتمل على درجات الاستخدام الآتية: (٥) موافق بشدة، و(٤) موافق، و(٣) موافق نوعاً ما، و(٢) غير موافق، و(١) غير موافق بشدة، وقد تم اعتماد المقياس التالي لتقسيم الدرجات: ١- ٢,٣٣ درجة تقدير منخفض. و٢,٣٤- ٣,٦٧ درجة تقدير متوسط. و٣,٦٨- ٥,٠٠ درجة تقدير مرتفع.

صدق الأداة: للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرضها بصورتها الأولية على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس

أداة الدراسة: جرى تطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة اعتماداً على ما ورد في بعض الدراسات السابقة، مثل دراسات كل من: مغير والسلطاني وعباس (٢٠١٥)، والجعافرة (٢٠١٥)، والهويد (٢٠١٣)، بالإضافة إلى خبرة الباحثة في المجال، وقد تكونت الاستبانة من قسمين: الأول، يتعلق بجمع معلومات ذاتية عن أفراد عينة الدراسة، تتمثل في: الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة؛ ويشتمل الثاني على (٣٣) فقرة، تقيس مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في التعليم، وهي: متطلبات التخطيط لتدريس المساقات، اشتمل على (١٠) فقرات. ومتطلبات تنفيذ التدريس، اشتمل على (١٠) فقرات. ومتطلبات البحث العلمي، اشتمل على

- الجنس: وله مستويان: (ذكر، وأنثى).
- العمر: وله أربعة مستويات: (٣٠ فأقل / ٣١-٤٠ سنة / ٤١-٥٠ سنة / ٥١ سنة فأكثر).
- الرتبة الأكاديمية: وله أربعة مستويات: أستاذ دكتور، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر متفرغ
- عدد سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: (أقل من ٥ سنوات)، (٥-١٠ سنوات)، (١٠ فأكثر).

- ثانياً: المتغير التابع: مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة.

إجراءات الدراسة: بعد التأكد من صدق أداة الدراسة، واختبار ثباتها، وتحديد أفراد الدراسة المراد تطبيق الدراسة عليهم، تم الحصول على الموافقة الرسمية من رئاسة الجامعة؛ لتسهيل مهمة الباحثة. كما تم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة باليد، وتم توضيح أهداف الدراسة لهم، وطلب منهم أخذ الوقت الكافي للإجابة. وتم إدخال البيانات إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً، ومن ثم تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات المناسبة.

المعالجة الإحصائية: للإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث والرابع تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الخامس استخدم تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تم أولاً عرض النتائج المتعلقة بالدرجة الكلية لمستوى جودة الأداء التدريسي في جامعة عمان

أصحاب الاختصاص والخبرة في مجال المناهج والتدريس، والأصول التربوية بهدف التأكد من وضوح الفقرات ومدى صلاحيتها لقياس ما صممت لقياسه، ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي صنف تحته، وقد تم الأخذ بملحوظات المحكمين، كما تم اعتماد نسبة الموافقة ٨٠% فأكثر على الفقرة دليلاً على صدقها، وتم بناءً على آراء المحكمين ومقترحاتهم- تنقيح الأداة، وذلك عبر إعادة صياغة لغة بعض الفقرات وتعديلها.

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معاملات ثبات الاتساق الداخلي الكلي لأداة الدراسة لكل مجال، وفقاً لمعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach - Alpha)، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا
متطلبات التخطيط لتدريس المساقات	10	0.64
متطلبات تنفيذ التدريس	10	0.75
متطلبات البحث العلمي	8	0.84
متطلبات خدمة المجتمع	5	0.68
معامل الثبات الكلي للأداة	33	0.88

يشير الجدول رقم (٢) إلى أن معامل الثبات للأداة ككل بلغ (ألفا=٠,٨٨)، وقد اعتبرت هذه المعاملات مقبولة؛ لاعتبار أداة البحث ثابتة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

- أولاً: المتغيرات المستقلة (التصنيفية):

المتعلق بمتطلبات البحث العلمي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٢)، والانحراف المعياري (٠,٦٠٩).

يدل ذلك على أن اعتماد الترقبات العلمية لعضو هيئة التدريس مرتبط بمتطلبات البحث العلمي المتمثل بالمشاركة بالندوات والنشاطات والبحوث العلمية، وتنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص. كما احتل المجال المتعلق بمتطلبات خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٥١)، وانحراف معياري (٠,٣٨١)، أي بدرجة تقدير متوسطة. وقد يدل ذلك على احترام الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس للقيم السائدة، وتقديم القدوة الحسنة للمجتمع، واقتناعهم بأهمية وضرورة المشاركة في برامج تطوير البيئة المحلية والمجتمع، وقد يرجع ذلك إلى أن المجتمع الأردني مجتمع محافظ بدرجة كبيرة، يولي للقيم الدينية والاجتماعية شأنًا عظيمًا.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجعافرة (٢٠١٥)، والهويد (٢٠١٣)، والعنبي وموسى (٢٠١١)، وتيم (٢٠٠٨)، التي أظهرت توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجات مرتفعة. في حين اختلفت مع نتائج دراسة عزيز (٢٠١٢) التي أظهرت ضعف مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول "ما مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات التخطيط لتدريس المساقات؟" ومناقشتها:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات التخطيط لتدريس المساقات، ويوضح الجدول (٤) ذلك.

الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في المجالات الأربعة للدراسة، ثم عرض النتائج ومناقشتها في كل مجال على حدة، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المجالات الأربعة والدرجة الكلية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
متطلبات التخطيط لتدريس المساقات	3.85	0.451	مرتفع
متطلبات تنفيذ التدريس	3.89	0.430	مرتفع
متطلبات البحث العلمي	3.92	0.609	مرتفع
متطلبات خدمة المجتمع	3.51	0.381	متوسط
الدرجة الكلية	3.83	0.375	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لمستوى جودة الأداء التدريسي في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة في المجالات الأربعة للدراسة بلغت (٣,٨٣)، وانحراف معياري (٠,٣٧٥)، وهذا يعني أن هذا المستوى بشكل عام كان إيجابياً بدرجة تقدير مرتفع، مما يدل على اقتناع أعضاء هيئة التدريس بأهمية وضرورة تحديد جوانب القوة والضعف في أدائهم الجامعي، وقدرتهم على تنمية معارفهم التخصصية ومهاراتهم الأكاديمية. احتل المجال

جدول رقم (٤)
المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط لتدريس
المساقات مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
5	أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة	4.21	0.842	مرتفع
4	تؤكد أهداف المحاضرة على الجوانب المهارية والوجدانية	4.01	0.754	مرتفع
3	تؤكد أهداف المحاضرة على تنمية قدرات التفكير	3.91	0.836	مرتفع
1	أحدد الأهداف العامة والخاصة للمقرر الدراسي في ضوء احتياجات الطلاب	3.87	0.886	مرتفع
2	أزود الطلاب بخطة المقرر الدراسي والأهداف والمفردات والمراجع والمتطلبات في بداية الفصل الدراسي	3.86	0.809	مرتفع
10	أعرض المادة العلمية في المحاضرات بشكل واضح ومترايط ومنظم	3.83	1.077	مرتفع
9	أراجع خطة المنهاج باستمرار وأعدل ما يحتاج إلى تعديل	3.76	1.055	مرتفع
7	أختار موضوعات المنهاج المناسبة للطلبة	3.75	0.891	مرتفع
6	أوزع موضوعات المنهاج على الخطة توزيعاً منطقياً	3.70	1.127	مرتفع
8	أختار موضوعات المنهاج الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص	3.57	0.933	متوسط
	الدرجة الكلية	3.85	0.451	مرتفع

وقد تعزى النتيجة إلى اقتناع أعضاء هيئة التدريس بأهمية التخطيط للعملية التعليمية، وجدواها في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وإدراكهم بأن التخطيط المسبق، وباستمرار، يمكنه من مادته العلمية، ويساعده على تحسين أدائه وتطوير مهاراته، كما قد تعزى النتيجة إلى ارتفاع قدرة أعضاء هيئة التدريس على التخطيط الجيد للعملية التعليمية وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها، وأنهم على درجة عالية من المعرفة في مجال التخصص، ويربطون بين أجزاء المحتوى الدراسي، ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: الجعافرة (٢٠١٥)، ودراسة الهويد (٢٠١٣)، وموسى والعتيبي (٢٠١١)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul

يتضح من الجدول رقم (٤) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية، وتراوحت بين مستوى متوسط ومرتفع. حيث يتضح أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات مجال التخطيط لتدريس المساقات تراوحت ما بين (٤,٢١ - ٣,٥٧)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة؛ وقد احتلت الفقرة رقم (٥) التي تنص على "أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة"، المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤,٢١)، وبتقدير مرتفع، في حين احتلت الفقرة رقم (٨) التي تنص على "أختار موضوعات المنهاج الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص"، المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣,٥٧)، وبتقدير متوسط.

بين (٤,٠٦ - ٣,٧٣)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة؛ وقد احتلت الفقرة رقم (١١) التي تنص على أوظف مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتقنية الحاسوب (مرئية، سمعية، سمعية- مرئية) في تيسير تعلم الطلبة-، المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤,٠٦)، وبتقدير مرتفع، في حين احتلت الفقرة رقم (١٤) التي تنص على أستخدم الامثلة التوضيحية والتطبيقية كلما يلزم؛ لتعزيز فهم الطلبة، المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣,٧٣)، وبتقدير مرتفع. وقد تعزى تلك النتيجة من وجهة نظر الباحثة إلى اقتناع أعضاء هيئة التدريس بضرورة الإلمام بمتطلبات الجودة في التعليم، وضرورة تحديد جوانب القوة والضعف في أدائهم

(Hack & Bubshait, 2004) التي أشارت إلى ارتفاع واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء المختلفة، من بينها التخطيط المسبق لتدريس المساقات. في حين اختلفت نتائج الدراسة مع داسة الجبوري (٢٠٠٨) التي أظهرت أن مجالات التخطيط للدرس كانت بمستوى ضعيف عند أعضاء هيئة التدريس.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني "ما مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات تنفيذ التدريس؟" ومناقشتها:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقا لمتطلبات تنفيذ التدريس، ويوضح الجدول (٥) ذلك.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تنفيذ التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
11	أوظف مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتقنية الحاسوب (مرئية، سمعية، سمعية- مرئية) في تيسير تعلم الطلبة	4.06	0.784	مرتفع
20	أطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المنهاج من خلال القراءات	4.02	0.761	مرتفع
15	أطلب من الطلبة أحياناً القيام بمشاهدات ميدانية تتعلق بالمنهاج (مشاهدات صفية، حضور مؤتمرات و ندوات، زيارة مكتبات،...)	4.00	0.817	مرتفع
16	أناقش مع الطلبة الإجابات الصحيحة للأسئلة التي تضمنها الامتحان	3.94	0.771	مرتفع
18	أشجع الطلبة على التفكير في الأفكار المناقضة ومحاولة تفسيرها	3.93	0.764	مرتفع
12	أحدد استراتيجيات تدريسية بما يلائم موضوع المادة وحاجات الطلبة	3.93	0.777	مرتفع
17	أربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة الشخصية	3.81	0.702	مرتفع
19	أعطي الطلبة فرصة لإبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى	3.79	0.877	مرتفع
13	أقوم بأدوار إبداعية في أثناء التدريس تستثير التفكير وحب الاستطلاع	3.76	0.806	مرتفع
14	أستخدم الأمثلة التوضيحية والتطبيقية كلما يلزم؛ لتعزيز فهم الطلبة	3.73	0.771	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.89	0.430	مرتفع

الجامعي، وقدرتهم على تنمية معارفهم التخصصية ومهاراتهم الأكاديمية. كما قد تعود نتيجة ذلك إلى أن أساتذة جامعة عمان الأهلية على درجة عالية من المعرفة في مجال التخصص، ويربطون بين أجزاء

يتضح من الجدول رقم (٥) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية وبمستوى مرتفع. حيث يتضح أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات مجال تنفيذ التدريس تراوحت ما

المحتوى الدراسي، ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة، وإستراتيجيات تدريسية حديثة، تنمي مهارات التفكير وفقاً لطبيعة المتعلمين. كما قد تعزى تلك النتيجة إلى ارتفاع قدرة أعضاء هيئة التدريس على

توظيف طرق التدريس، وتقنيات التعليم المختلفة، في العملية التعليمية؛ وقد يرجع ذلك إلى أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس تلقوا الإعداد التربوي المناسب على توظيف واستخدام طرق وتقنيات التعليم في العملية التعليمية بسبب مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات في مجال تطوير العملية التعليمية، وفي مجال الجودة، والتزامهم بأداب وأخلاقيات البحث العلمي، وتوظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية، ورفع مستوى أدائهم التدريسي. وقد تعزى تلك النتيجة إلى قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهارات التعامل مع الطلاب، وإدارة الموقف التعليمي، وقدرتهم على ممارسة مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي، والمشاركة في تطويرها، كما يدل ذلك على قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي، كما تؤكد أن تمكن الأستاذ

الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه على درجة عالية من الأهمية، يرجع ذلك إلى اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بأن الأداء التدريسي يمثل محور الارتكاز في العمل الجامعي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجعافرة (٢٠١٥)، ودراسة الهويد (٢٠١٣)، والعتيبي وموسى (٢٠١١)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) التي أشارت إلى ارتفاع واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء المختلفة، من بينها تنفيذ التدريس.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث "ما مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات البحث العلمي؟" ومناقشتها:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات البحث العلمي، ويوضح الجدول (٦) ذلك.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البحث العلمي مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
25	نشر الأبحاث في الدوريات المتخصصة على المستوى العالمي	4.16	0.651	مرتفع
22	تحضر دورات تدريبية ومؤتمرات علمية بانتظام	4.04	0.940	مرتفع
23	تشارك في المؤتمرات والندوات في مجال تطوير العملية التعليمية عامة، والتخصص خاصة.	3.99	1.137	مرتفع
27	تشارك في الدورات التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي	3.93	0.947	مرتفع
26	تشارك في النشاطات العلمية	3.89	0.709	مرتفع
24	توظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية	3.85	0.750	مرتفع
21	تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص	3.80	0.960	مرتفع
28	تشارك في تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في التخصصات البينية ذات الصلة بتخصصك	3.70	0.972	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.92	0.609	مرتفع

أن الترقيات العلمية لعضو هيئة التدريس مرتبطة بمتطلبات البحث العلمي والمتمثلة بالمشاركة بالندوات والنشاطات والبحوث العلمية، وتنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص. وتنفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الجعافرة: (٢٠١٥)، ودراسة الهويد (٢٠١٣)، وموسى والعتيبي (٢٠١١)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004)، التي أشارت إلى ارتفاع واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء المختلفة، من بينها البحث العلمي.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع "ما مستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات خدمة المجتمع؟" ومناقشتها:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية وفقاً لمتطلبات خدمة المجتمع، ويوضح الجدول (٧) ذلك.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال خدمة المجتمع مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
32	تقديم أفكار واقعية لتطوير المجتمع	4.12	0.679	مرتفع
29	تعمل على تفعيل المشاركة المجتمعية بين الجامعة والمجتمع المحلي	4.09	0.607	مرتفع
33	المشاركة في حل المشكلات المجتمعية	3.47	1.031	متوسط
30	استثمار نتائج الأبحاث العلمية في تطوير مؤسسات المجتمع	3.00	0.000	متوسط
31	المشاركة في برامج تنمية المجتمع	2.90	0.403	متوسط
	الدرجة الكلية	3.51	0.381	متوسط

يتضح من الجدول رقم (٦) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية، وبمستوى مرتفع. حيث أشار إلى أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات مجال البحث العلمي تراوحت ما بين (٤,١٦ - ٣,٧٠)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة؛ وقد احتلت الفقرة رقم (٢٥) التي تنص على "نشر الأبحاث في الدوريات المتخصصة على المستوى العالمي"، المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤,١٦)، وبتقدير مرتفع، في حين احتلت الفقرة رقم (٢٨) التي تنص على "تشارك في تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في التخصصات البيئية ذات الصلة بتخصصك"، المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وبتقدير مرتفع. وقد يعزى سبب ذلك إلى تركيز الجامعة وانشغالها بطلبتها، وتوجيه أعضاء الهيئات التدريسية نحو القيام بالأبحاث العلمية والتأليف العلمي لحل المشكلات التي تواجه البحث العلمي، بالإضافة إلى قوة التعاون بين الجامعة والمجتمعات المحلية في مجال البحث العلمي والتأليف التي يمكن أن تخدم أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة. كما قد تعزى نتيجة ذلك إلى

والعتيبي (٢٠١١)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) التي أشارت إلى ارتفاع واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء المختلفة، من بينها خدمة المجتمع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية في مستوى جودة الأداء التدريسي، وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة بشكل عام، تبعاً لاختلاف متغيرات: الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة؟" ومناقشتها:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة الدرجة الكلية للمقياس، تبعاً لمستوى متغيرات الدراسة، حيث جرى استخدام اختبار t -test لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير الجنس، وتحليل التباين الأحادي ANOVA للعمر والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة، وفيما يلي عرض هذه النتائج ومناقشتها.

- عرض النتائج المتصلة بمتغير الجنس ومناقشتها: يبين الجدول (٨) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة في فقرات الدراسة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تبعاً للجنس.

يتضح من الجدول رقم (٧) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية، وتراوحت بين مستوى متوسط ومرتفع. حيث أشار إلى أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات مجال خدمة المجتمع تراوحت ما بين (2.90-4.12)، وكانت الدرجة الكلية متوسطة؛ وقد احتلت الفقرة رقم (32) التي تنص على "تقديم أفكار واقعية لتطوير المجتمع"، المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤,١٢)، وبتقدير مرتفع، في حين احتلت الفقرة رقم (٣١) التي تنص على "المشاركة في برامج تنمية المجتمع"، المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، وبتقدير متوسط. وقد تعزى نتيجة ذلك إلى أن خدمة المجتمع تعد من الأدوار الحديثة لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى وضوح الصورة الحقيقية للدور المطلوب من عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع. كما قد يدل على احترام الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس للقيم السائدة، وتقديم القدوة الحسنة للمجتمع، واقتناعهم بأهمية وضرورة المشاركة في برامج تطوير البيئة المحلية والمجتمع، وقد يرجع ذلك إلى أن المجتمع الأردني مجتمع محافظ بدرجة كبيرة، يولي للقيم الدينية والاجتماعية شأنًا عظيمًا.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: الجعافرة (٢٠١٥)، ودراسة الهويد (٢٠١٣)، وموسى

الجدول (٨)

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكر	151	3.82	0.357	0.132-	0.895
أنثى	52	3.83	0.428		

- عرض النتائج المتصلة بمتغير العمر ومناقشتها: تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين المستويات المختلفة لمتغير العمر، ويتضح من المتوسطات الحسابية لدرجات الاستجابة في هذه المجالات وجود فروق ظاهرية بين مستويات متغير العمر، كما يبين الجدول (٩). وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر.

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الدراسة تبعاً للعمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر
0.507	3.21	39	30 فأقل
0.426	3.16	58	31 - 40 سنة
0.509	3.24	52	41 - 50
0.844	3.25	54	51 فأكثر

للتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة بشكل عام تبعاً لاختلاف متغير العمر ذات دلالة إحصائية، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (١٠) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (١٠)

تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة تبعاً لاختلاف متغير العمر

دلالة ف	ف	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	
0.081	4.034	0.544	3	1.632	بين المجموعات
		0.135	199	26.842	داخل المجموعات
			202	28.474	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول (٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة، إذ بلغت (-0.132)، وبمستوى دلالة يساوي (0.895). وقد تعود هذه النتيجة إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية (ذكوراً وإناثاً) يعيشون تحت ظروف جامعية واحدة بشكل عام، ويقعون جميعاً تحت التأثير العام نفسه، كما وأنهم يعملون في بيئة تعليمية تتشابه في وظائفها؛ لذلك لا يوجد تمايز بين الذكور والإناث، وهذه نتيجة منطقية تتفق مع الاتجاه الإيجابي المرتفع لأفراد عينة الدراسة- ذكوراً وإناثاً- نحو مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة، حيث يتم توجيه معظم أنشطة هيئات التدريس من قبل إدارة الجامعات بغض النظر عن جنسهم، كما تتشابه عمليات التدريس الأكاديمي أو إجراء البحوث التطبيقية في خطوطها العريضة بين الذكور والإناث. وتتفق النتيجة مع نتائج دراسة الجعافرة (٢٠١٥)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004). وتختلف مع نتائج دراسة دراسة العتيبي وموسى (٢٠١١) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور.

التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين المستويات المختلفة لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويتضح من المتوسطات الحسابية لدرجات مستوى الأداء وجود فروق ظاهرية بين مستويات الرتبة الأكاديمية، كما يبين الجدول (١١).

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية
0.601	3.55	21	أستاذ دكتور
0.642	4.00	61	أستاذ مشارك
0.845	4.06	100	أستاذ مساعد
0.603	3.55	21	محاضر متفرغ

للتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة بشكل عام تبعاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية ذات دلالة إحصائية، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (١٢) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (١٢)

تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة تبعاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية

دلالة ف	ف	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	
0.081	4.034	0.544	3	1.632	بين المجموعات
		0.135	199	26.842	داخل المجموعات
			202	28.474	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة في مستوى أعضاء هيئة التدريس لجودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة تبعاً لاختلاف متغير العمر، استناداً إلى قيم (ف)، المحسوبة إذ بلغت (٠,٢٣٠)، وبمستوى دلالة يساوي (٠,٨٧٦). وقد تعود هذه النتيجة إلى أن مستوى أداء عضو هيئة التدريس لأغراض الترقية لا يرتبط بعمر عضو هيئة التدريس، فهو يسعى من خلاله إلى تلبية توجهات الجامعة؛ للارتقاء بالعملية التدريسية، وسعيها إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية بالوصول إلى العالمية؛ لذا فمستوى أداء عضو هيئة التدريس يحقق الشفافية من خلال إشراك عضو هيئة التدريس بمستوى أدائه بنفسه، وهذا شيء ثابت لجميع أعضاء هيئة التدريس بصرف النظر عن أعمارهم. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة عبد الحق وبوشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) التي أظهرت عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة في مستوى أعضاء هيئة التدريس لجودة الأداء التدريسي تعزى إلى متغير العمر.

- عرض النتائج المتصلة بمتغير الرتبة الأكاديمية ومناقشتها: تم استخدام تحليل

العتيبي وموسى (٢٠١١)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس لصالح الأستاذ والأساذ المساعد، وأن لذلك أثراً في جودة أدائه التدريسي.

- عرض النتائج المتصلة بمتغير عدد سنوات الخبرة ومناقشتها: تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين المستويات المختلفة لمتغير عدد سنوات الخبرة، ويتضح من المتوسطات الحسابية لدرجات الاستجابة في هذه المجالات وجود فروق ظاهرية بين مستويات متغير عدد سنوات الخبرة، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات عدد سنوات الخبر
0.422	2.54	11	أقل من 5 سنوات
0.321	3.27	43	أقل من 5 - 10 سنوات
0.490	3.24	149	10 فأكثر

وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة تبعاً لاختلاف متغير عدد سنوات الخبرة ذات دلالة إحصائية، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول (١٤) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

دلالة ف	ف	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة
0.316	1.160	0.163	2	0.327	بين المجموعات
		0.141	200	28.147	داخل المجموعات
			202	28.474	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة في مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة تبعاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيم (ف) المحسوبة، إذ بلغت (٤,٠٣٤)، وبمستوى دلالة يساوي (٠,٠٨١). وقد تعود هذه النتيجة إلى أن مكونات ترقية عضو هيئة التدريس تتمثل بالإنتاج والبحث العلمي الذي يخصص له ٦٠ نقطة، والأداء التدريسي وخصص له ٢٥ نقطة، وخدمة المجتمع بواقع ١٥ نقطة؛ لذا فإن الجامعة تسعى بكل السبل إلى رفع مستوى جودة الأداء التدريسي وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة أكثر من أي شيء آخر، بالإضافة إلى أن تحسين مستوى الأداء التدريسي أمر يسعى إليه كل أعضاء الهيئة التدريسية، بصرف النظر عن رتبهم الأكاديمية، وأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة منشغلون في مهمة التدريس، بصرف النظر عن رتبهم الأكاديمية، باعتبارها المسؤولية الأهم التي تقع على عاتقهم، وقد يرجع تساوي درجة الممارسة نسبياً على اختلاف الرتبة الأكاديمية إلى أن الأستاذ الجامعي يكون قد مر بخبرة مناسبة قبل التعيين في الجامعة أكسبته قدرة معقولة على ممارسة مهامه ووظائفه المختلفة. كما قد يعود سبب ذلك إلى أن أغلب عينة البحث كانت من رتبة أستاذ مساعد، لذا لم تظهر فروق فيما بينهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الهويد (٢٠١٣)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، في حين تختلف مع نتائج دراسة كل من: مغير والسلطاني وعباس (٢٠١٥)، ودراسة

هيئة التدريس، وإشراك جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التدريسية من: طلبة، ورئيس قسم، وعميد، وزملاء في القسم الواحد، إضافة إلى عضو هيئة التدريس نفسه.

٤. تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي ومتطلبات الجودة الشاملة في التعليم.

٥. ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بمستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية، واعتماد مبدأ إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ في تقويم نفسه ذاتياً، وربط مخرجات هذه العملية بالحوافز السنوية والترقيات.

٦. عقد الدورات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية من رتبة مدرس/محاضر وأستاذ مساعد حول تفعيل مجالي: (خدمة المجتمع، والبحث العملي).

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أبو الرب، عماد وقداه، عيسى. (٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي، اليمن، ١(١)، ٦٩-١٠٧.
٢. أبو دقة، سناء. (٢٠٠٨). تقويم جودة البرامج الأكاديمية بالجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجين. مجلة العلوم التربوية والنفسية بالبحرين، ١٠(٢)، ٨٧-١١٥.
٣. أبو فارة، يوسف. (٢٠٠٣). تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. مؤتمر ضمان الجودة، الزرقاء، المنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية، للفترة من ٢١-٢٣/١٠.
٤. اتحاد الجامعات العربية. (٢٠٠٣). دليل

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة- استناداً إلى قيم (ف) المحسوبة، إذ بلغت (١,١٦٠)، وبمستوى دلالة يساوي (٠,٣١٦)، وربما يعزى ذلك إلى أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى أدائهم التدريسي متوافقة، وكانت بدرجة عالية، جاءت نتيجة رضا عن دور الجامعة في تحسين أساليبهم التدريسية ودورها في تعزيزهم لاستخدام الاستراتيجيات وطرائق التدريس، فضلاً عن دورها في إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات التي تعقدها الجامعة بشأن تطوير العملية التعليمية والتعلمية، وتحسين جودته دون تحيز، كما قد تعود نتيجة ذلك إلى كون الجامعة تقوم بتعيين أعضاء أكفاء للتدريس. لذا فإن متغير عدد سنوات الخبرة لم يوجد فروقاً في مستوى جودة الأداء التدريسي. وهذه النتيجة اتفقت مع نتائج دراسة الهويد (٢٠١٣)، وعبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) التي أظهرت عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة في مستوى أعضاء هيئة التدريس لجودة الأداء التدريسي تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

التوصيات: في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، فإن الباحثة توصي بما يلي:

١. تكثيف برامج تدريبية مهنية تربوية وتنفيذها في مجال التعليم والتدريس وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة ومعايير الاعتماد الأكاديمي.
٢. ضرورة الاهتمام بتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأساليب التقييم الحديثة في عملية التدريس، مع مراعاة اختلاف طبيعة الأقسام الأكاديمية والمقررات التي تدرّس في كل قسم.
٣. الموضوعية في تحديد مستوى أداء أعضاء

التدريسية وفقاً لمعايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٣(٦)، ٥٥-٨٠.

١٢. الحويطي، عواد. (٢٠١٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك في ضوء الجودة الشاملة. مجلة القراءة والمعرفة، ٤٥ (١٠٦)، ١٥٨-١٩٩.

١٣. الربيعي، محمود والعاني، عبد الجبار وسالم، مضر وطراد، حيدر وعبد، علي. (٢٠١٢). تطوير كفايات التدريسيين الجامعيين في ضوء نظام إدارة الجودة الشاملة. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، ٣٦٩-٣٧٥.

١٤. السميح، عبد المحسن. (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية. مجلة التربية، القاهرة، ٨(١٥)، ٢٦٥-٣١٣.

١٥. الشحادة، عبد الرزاق. (٢٠١٣). تقييم مهارات أداء الهيئة التدريسية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية على ضوء معايير ضمان الجودة. بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ٢(١)، ٨٠٤-٨٢٢.

١٦. الصرايرة، خالد. (٢٠١١). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٢+١)، ٦٠١-٦٥١.

١٧. عبد الحميد، رانيا. (٢٠١٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة تدريس المقررات العملية في ضوء المعايير القومية للممارسة

التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء الإتحاد. الأردن: اتحاد الجامعات العربية.

٥. أحمد، احمد. (٢٠١٢). دراسة تقييمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، ٧٥٧-٧٦٨.

٦. تيم، حسن. (٢٠٠٨). آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية. مجلة جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٥(٣)، ٤٥-٩٧.

٧. الجبر، جبر. (٢٠١٤). تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ١٤(٢)، ٢-١٤.

٨. الجبوري، حسين. (٢٠٠٨). تقويم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية. مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، ١٥(٢)، ١٥٠-١٨٦.

٩. الجعافرة، عبد السلام. (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤(١)، ١٣٩-١٥٥.

١٠. الحدابي، داود ووخان، خالد. (٢٠٠٨). تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي، اليمن، ١(٢)، ٦٣-٧٤.

١١. الحراحشة، محمد وأحمد، ياسين. (٢٠١٣). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات

٢٥. مغير، عباس والسلطاني، نسرين وعباس، وفاء. (٢٠١٥). توافر معايير الجودة في أداء تدريسيي أقسام العلوم العامة/ كليات التربية الأساسية من وجهة نظر طلبتهم. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية/ جامعة بابل، ١٤ (٢٠)، ٣٩٢-٤٠٢.
٢٦. الهويد، ندى. (٢٠١٣). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:**
1. Abdulhack, I. & Bubshait, A. (2004). Student-teacher human relations as perceived by university female students. scientific Journal of King Faisal University ,Humanities and Management Sciences,5(1), 171-196.
 2. Bie, D., & Meng, F. (2009). On student evaluation of teaching and improvement of the teaching quality assurance system at higher education institutions, Chinese Education & Society, 42(2), 100-115.
 3. El-Hassan, K. (2009). Investigating substantive and consequential validity of student ratings of instruction. Higher Education Research & Development, 28(3), 319-333.
 4. Fish, S. (2007). Shared governance: Democracy is not a education idea, Change, 39(2), 8-13.
 5. Kember, D., & Leung, D. (2009). الأكاديمية للمعلم الجامعي. بحوث التربية الرياضية، ٤٤ (٨٢)، ٢٣٩-٢٧٦.
 ١٨. عبد الوهاب، محمد. (٢٠٠٧). خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب وأساتذة كلية العلوم جامعة الخرطوم. مجلة الدراسات للعلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٩(١٧)، ٧٢-١٢١.
 ١٩. العتيبي، منصور وموسى، محمد. (٢٠١١). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٣(١٤٥)، ١٠-٨١.
 ٢٠. عزيز، هاشم. (٢٠١٢). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة/ دراسة ميدانية في جامعة ديالى. مجلة الفتح، ١٢ (٥٠)، ١٠٣-١٢٣.
 ٢١. العلي، إبراهيم والدهشان، وليد. (٢٠١١). تقييم الجودة التعليمية في معاهد العبور العليا. المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي، الأردن، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ٢ (٢)، ٨١٠-٨٢٤.
 ٢٢. العيد روس، أغادير. (٢٠٠٩). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. المؤتمر القومي السنوي السادس عشر «التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم الجامعي»، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٧٦-٢٤٦.
 ٢٣. الكبيسي، عبد الواحد. (٢٠١١). واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به. المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم، جامعة الزرقاء، الأردن، ١٠٥٥-١٠٦٤.
 ٢٤. اللميع، فهد والعجمي، عمار والدوخي، فوزي. (٢٠١٠). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر عينة من الطالبات. مجلة العلوم التربوية، ١٨ (٣)، ٣٦١-٣٨٣.

- Development of a questionnaire for assessing students' perceptions of the teaching and learning environment and its use in quality assurance. *Learning Environments Research*, 12(1),15-29.
6. Kuh, G.; Kenzy, G. (2005). *Student success in College*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
 7. Manning, A. (2004). *Identifying Quality Management Practices used with Holmes Partnership Schools of Education*. Unpublished Dissertation, University of Pittsburgh, Pennsylvania, USA.
 8. Simon ,C (2003). *An Alternative Method to Measure MIS Faculty Teaching performance*, *The international Journal of Educational Management* 17(5), 195-199.
 9. Smith, B. (2009). *Student rating of teaching effectiveness for faculty groups based on race and gender*. *Education*, 129(4), 615-624.
 10. Taylor,J. (2001). *The Impact of performance Indicator on The work of University Academics: Evidence from Australian Universities*, *Higher Education Quarterly* ,1(55), 15-23.

