



جامعة دمشق

كلية التربية

قسم المناهج وطرائق التدريس

**واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية أثناء
الحصة الدراسية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية
وطبقتهم**

(دراسة ميدانية على طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق)

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في المناهج وطرائق التدريس

إعداد

هلا سالم العسافين

إشراف

الدكتور طاهر سلوم

الاستاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس

2015-2016م

دمشق

1436-1437هـ

نوقشت هذه الرسالة

واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية أثناء الحصة الدراسية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية وطلبتهم

(دراسة ميدانية على طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق)

وأجيزت يوم الإثنين الواقع في 2016/3/28 من قبل السادة أعضاء لجنة الحكم التالية
أسمائهم:

التوقيع	الصفة	الاسم
	عضواً	أ.د جمال سليمان
	عضواً مشرفاً	أ.د ظاهر سلوم
	عضواً	د. ابتسام فارس

تم اجراء التعديلات المطلوبة وأصبحت الرسالة صالحة لمنح درجة الماجستير في المناهج وطرائق التدريس

شكر وتقدير

بعد إنجاز هذا البحث أتوجه بجزيل الشكر وعميق الامتنان إلى
أستاذي المشرف الدكتور طاهر سلوم لقبوله الإشراف على هذه الرسالة
بكامل مراحلها وخطواتها ، حيث كان لتوجيهاته الأثر الكبير في توجيه
مسار هذا البحث وتوضيح منهجه وأدواته، فله مني كل الاحترام
والتقدير ، كما أتوجه بالشكر الجزيل لمعلمي ومشرفي الأول الدكتور
جبرائيل بشارة لما قدمه لي من عون في هذا البحث.
كما أقدم شكري وتقديري إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة الحكم
بذلوه من جهد و عناء عند قراءة هذه الرسالة.
كذلك أتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذتي أعضاء الهيئة التدريسية بكلية
التربية لما قدموه من مساعدات لإنجاز هذا البحث.
لكم جميعاً عظيم الشكر والتقدير

الباحثة

الفهارس

الصفحة	فهرس المحتويات	
ب	شكر وتقدير	
د	فهرس المحتويات	
ز	فهرس الملاحق	
ح	فهرس الجداول	
ن	فهرس الأشكال	
13-1	الإطار المنهجي للبحث	الفصل الأول
4-2	أولاً- مقدمة البحث	
6-5	ثانياً - مشكلة البحث ومسوغاته.	
7	ثالثاً - أهمية البحث.	
7	رابعاً - أهداف البحث.	
8	خامساً- أسئلة البحث.	
9	سادساً- فرضيات البحث	
9	سابعاً- متغيرات البحث	
10	ثامناً- حدود البحث	
10	تاسعاً- مجتمع البحث وعينته.	
11	عاشراً- منهج البحث وأدواته.	
11-12	الحادي عشر- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية.	
12-13	الثاني عشر- إجراءات البحث.	
30-14	الدراسات السابقة	الفصل الثاني
24-15	أولاً- دراسات عربية.	
28-25	ثانياً- دراسات أجنبية.	
30-29	-تعقيب على الدراسات السابقة	
64-31	الإطار النظري	الفصل الثالث

الفهارس

35-31	أولاً- خصائص الأستاذ الجامعي الناجح.	
36-35	ثانياً- أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة.	
40-37	ثالثاً- وظائف أعضاء الهيئة التدريسية وأدوارهم.	
42-41	رابعاً- المستويات المهنية لإعداد أعضاء الهيئة التدريسية.	
43	خامساً- الأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدركها الأستاذ الجامعي.	
44	سادساً- مبادئ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	
46-45	سابعاً- سبل زيادة فاعلية الأداء التدريسي من جوانب سيكولوجية وتربوية.	
53-47	ثامناً- سبل تحسين وتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس.	
60-54	تاسعاً- مهارات التدريس الجامعي.	
61	عاشراً- المعوقات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي.	
62	حادي عشر- مقترحات لتطوير حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس من واقع تجارب الجامعات العالمية.	
63	خلاصة.	
96-64	منهج البحث وأدواته	الفصل الرابع
65	أولاً- منهج البحث.	
90-66	ثانياً- أدوات البحث.	
91	ثالثاً- مجتمع البحث.	
92	رابعاً- عينة البحث.	
94-93	خامساً إجراءات تنفيذ البحث.	
95	سادساً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج البحث.	
141-96	نتائج البحث وتفسيرها	الفصل الخامس
125-98	أولاً- نتائج أسئلة البحث وتفسيرها. - نتائج السؤال الأول وتفسيرها.	

الفهارس

	- نتائج السؤال الثاني وتفسيرها. - نتائج السؤال الثالث وتفسيرها
140-126	ثانياً- نتائج فرضيات البحث وتفسيرها - نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها. - نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها. - نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها. - نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها. - نتائج الفرضية الخامسة وتفسيرها.
141	ثالثاً- مقترحات البحث
149-142	- ملخص البحث باللغة العربية.
157-150	- مراجع البحث.
187-158	- ملاحق البحث.
I-IX	- ملخص البحث باللغة الانكليزية

الفهارس

فهرس الجداول		
الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
68	مجالات استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بصورتها الأولية.	1
69	أمثلة لبعض البنود المضافة والبنود التي تم إجراء التعديلات عليها في استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لآراء السادة المحكّمين.	2
70	نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة.	3
71	نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه لتأخذ.	4
72	معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل.	5
73	نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس.	6
74	نتائج معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس.	7
75	مجالات الصورة النهائية لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس.	8
75	نتائج معيار تحديد درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية.	9

الفهارس

77	مجالات استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق الموجهة لطلبة السنة الرابعة بكلية التربية بصورتها الأولية	10
78	أمثلة لبعض البنود المضافة والبنود التي تم إجراء التعديلات عليها في استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية وفقاً لآراء السادة المحكّمين.	11
79	نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة.	12
80	نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه كل بند.	13
81	نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل.	14
82	نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.	15
83	نتائج معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.	16
84	الصورة النهائية لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق	17
85	نتائج معيار تحديد درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق	18
86	مجالات بطاقة ملاحظة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق بصورتها الأولية.	19

الفهارس

88	نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات بطاقة الملاحظة مع المجالات الأخرى ومعاملات الارتباط بين مجالات بطاقة الملاحظة ودرجتها الكلية.	20
89	نسبة اتفاق الملاحظين على أداء أعضاء هيئة التدريس (أفراد العينة الاستطلاعية) في بطاقة الملاحظة.	21
91	نتائج معيار تحديد درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق	22
91	جدول (25) الخصائص الديمغرافية للمجتمع الأصلي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق	23
91	الخصائص الديمغرافية للمجتمع الأصلي لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق	24
93	توزع أفراد عينة البحث من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على المتغيرات المدروسة	25
94	توزع أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق على المتغيرات المدروسة	26
98	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	27
100	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال التخطيط للحصة الدراسية ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	28
101	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال المهارة في التدريس ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	29
102	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال العلاقة الجيدة مع الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	30
103	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال تقويم تحصيل الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	31
104	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	32
105	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس	33

الفهارس

	على بنود مجال استخدام تكنولوجيا التعليم ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	
106	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال استخدام الأسئلة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	34
108	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في اثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	35
110	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال المهارة في التدريس	36
111	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال العلاقة مع الطلبة	37
102	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال تقويم تحصيل الطلبة	38
113	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال استخدام طرائق التدريس	39
114	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال استخدام تكنولوجيا التعليم	40
115	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال استخدام الأسئلة	41
115	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال الصفات الشخصية	42
118	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في اثناء الحصة الدراسية على الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة ومجالاتها الفرعية	43
120	المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس	44

الفهارس

	على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال المهارة في التدريس ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	
121	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال العلاقة مع الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	45
122	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال تقويم تحصيل الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	46
122	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال استخدام طرائق التدريس ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	47
123	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال استخدام تكنولوجيا التعليم ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	48
124	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال استخدام الأسئلة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	49
124	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال الصفات الشخصية ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها	50
126	دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على الدرجة لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير تخصص أعضاء هيئة التدريس	51
128	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف مراتبهم العلمية على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية	52
130	نتائج تحليل التباين لأثر متغير المرتبة العلمية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية	53
131	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق تبعاً لمراتبهم العلمية على الدرجة الكلية للاستبانة	54

الفهارس

	ومجالاتها الفرعية	
132	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف عدد سنوات الخبرة لديهم على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية	55
134	نتائج تحليل التباين لأثر متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية	56
134	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق تبعاً لعدد سنوات الخبرة التدريسية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	57
136	دلالة الفروق بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس	58
138	دلالة الفروق بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص	59

الفهارس

فهرس الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
99	التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات الاستبانة وفقاً لتقدير أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في كلية التربية بجامعة دمشق.	1
109	التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات الاستبانة وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.	2
119	التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات بطاقة الملاحظة وفقاً لتقديرات الملاحظين.	3
127	التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص	4
129	التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المرتبة العلمية	5
133	التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية	6
137	التمثيل البياني لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس	7
139	التمثيل البياني لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص	8

الفهارس

فهرس الملاحق		
الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
159	قائمة بأسماء السادة المحكمين لأدوات البحث	1
160	الصورة الأولى لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.	2
167	الصورة الأولى لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.	3
173	الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.	4
178	الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.	5
183	الصورة النهائية لبطاقة ملاحظة أداء عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة في كلية التربية بجامعة دمشق	6

الفصل الأول

الإطار المنهجي للبحث

- 1-1- مقدمة البحث
- 2-1- مشكلة البحث ومسوغاته.
- 3-1- أهمية البحث.
- 4-1- أهداف البحث.
- 5-1- أسئلة البحث.
- 6-1- فرضيات البحث
- 7-1- متغيرات البحث
- 8-1- حدود البحث
- 9-1- مجتمع البحث وعينته.
- 10-1- منهج البحث وأدواته.
- 11-1- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية
- 12-1- إجراءات البحث:

1-1 مقدمة البحث:

شهدت المجتمعات الإنسانية ثورة علمية تكنولوجية نتج عنها العديد من المتغيرات والتطورات السريعة، والتي أدت إلى ظهور العديد من المشكلات التربوية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من المشكلات التي تصادف الأفراد والجماعات في حياتهم اليومية، الأمر الذي فرض على المجتمعات بذل الجهود لتطوير المؤسسات التعليمية بما يكفل إعداد الأفراد للتوافق مع المتغيرات التي يشهدها العصر الحالي من ناحية، ومواجهة المشكلات التي تترتب على هذه المتغيرات من ناحية أخرى؛ ففي كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة، تحتاج إلى خبرات جديدة وأفكار ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، أي أنها تحتاج إلى إنسان مبدع ومبتكر ومفكر قادر على حل المشكلات التي تواجهه والتكيف مع بيئته الطبيعية والاجتماعية وفق القيم والأهداف المرسومة. وتعد مؤسسات التعليم الجامعي الأهم في إعداد الكوادر لمواجهة متغيرات العصر وحل مشكلاته، كما يؤكد بو بطانة (2005، 71) بأن التعليم الجامعي

من أهم أدوات التقدم للإنسان بحكم طبيعته وتطورها التاريخي، فهو بؤرة التنوير والتميز الفكري، وهو مركزنا في عالم معرفتوت تطبيقها كونه جزءاً رئيساً من المنظومة الكلية للتعليم ويُعد حجر الزاوية في تحقيق التقدم الحضاري والثقافي، إذ يُشير الدّعيس (2009، 3) إلى أنّ التّعليم العالي " يُعدُّ شرطاً ضرورياً لتحقيق التّقدم في شتى صورته الماديّة، والثّقافيّة ؛ لذلك فإنّ تحسين الأداء وتطوير التّعليم الجامعيّ وتجديده لم يعد أمراً اختياريّاً يلجأ إليه، أو ينصرف عنه المسؤولون عن قيادة المجتمع، وإنّما أصبح شرطاً جوهريّاً لإمكان البقاء، وإحداث التّطوير ؛ لذا فإنّ الاهتمام المعاصر بقضيّة تطوير التّعليم العالي من منظور كلّيّ شاملٍ لا بدّ أن يستهدف في الأساس تكوين القدرات التّنافسيّة لمؤسّسات التّعليم الجامعيّ". وعلى الرّغم من أنّ دور التّعليم العالي يزداد أهميّةً في سياق عصر العولمة والمعلوماتيّة، إلّا أنّ التّعليم الجامعيّ في البلدان العربيّة، ومن ضمنها القطر العربيّ السّوريّ، يواجه مجموعةً من المشكلات والتّحدّيات التي أفرزتها تحديّات العصر وضغوطه المتزايدة، ليس أقلّها عدم الارتقاء بنوعيّته وعدم قدرته على التّنافس الذي تقمحه فيه عولمة الاقتصاد والمعرفة، وانعدام الدّعم

الماديّ اللازم للبحث العلميّ وإهماله، والنّدى في مستوى الأداء الجامعيّ، والإسهام المحدود لبرامج الجامعة البحثيّة في المسيرة التّرمويّة " (بشارة، 2007، ص 5-9).

ولمّا كان لأعضاء الهيئة التّرمسيّة أهميّة بالغة في إعداد الكفاءات البشريّة المتخصّصة، و في الإرشاد والتّوجيه للطلّبة، والتّأليف والتّرجمة، وإعداد البحوث العلميّة، وتقديم خدمات للمجتمع المحليّ من خلال المراكز والمؤسّسات المتخصّصة ، كان من الضّروريّ أن ينالوا من العناية والاهتمام ما يتناسب مع الدور الكبير الذي يقومون به، فهم ركيزة أساسيّة للتّهوض بالتّعليم الجامعيّ، ومن ثمّ تحقيق أهداف مجتمعهم ، إذ يُعد أعضاء هيئة التدريس

من أهمّ الموارد التي تمتلكها الجامعات، لأنها الوسيلة الفاعلة لتحقيق رسالة الجامعة في التعليم والبحث العلميّ وخدمة المجتمع،

مناهم عناصر العملية التّرمسيّة/التعليمية، ومركز الفعل والحركة فيها، ومصدر الجذب والتفاعل بين عناصرها المختلفة، ومندونته تفقد هذا العملية جودتها وفعاليتها وجدواها، وتتحول إلى ممارسات عشوائية وفي هذا الصدد عقدت العديد من الندوات والمؤتمرات لمناقشة وتفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، إذ أكّدت ندوة "أنماط التّعليم غير التّقليديّة في التّعليم العالي" المنعقدة في دمشق في العام (2003) على أهمية دور أعضاء الهيئة التّرمسيّة في تحسين جودة التّعليم العالي، و على ضرورة إعداد الدورات التّرمسيّة التي تزوّد أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة الكافية للأدوار المطلوبة منهم في أثناء قيامهم بعملية التدريس وتزويدهم بالمهارات التي تمكّنهم من اختيار طرائق التدريس الفعّالة.

كما أكّدت ندوة "تتمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بمؤسّسات التّعليم العالي" المنعقدة في جامعة الملك سعود للعام (2004) على أهمية تطوير أداء أعضاء الهيئة التّرمسيّة بحيث تضمن لهم القدرة على التّقدّم والرّقيّ في المراتب العلميّة ، ومن أهمّ توصيات هذه الندوة العمل على دراسة واقع أداء أعضاء الهيئة التّرمسيّة في الجامعات ومؤسّسات التعليم العالي والعمل على تطويرها.

كما دعا المؤتمر الثّاني عشر للوزراء المسؤولين عن التّعليم العالي والبحث العلميّ في الوطن العربيّ المنعقد في بيروت للعام (2009) بإشراف المنظّمة العربيّة للتّربية والثّقافة والعلوم ، إلى ضرورة الارتقاء بأعضاء الهيئة التّرمسيّة في مؤسّسات التّعليم العالي، والعمل على اقتراح إطار عملٍ للتّتمية

المهنية لأداء أعضاء هيئة التدريس ، بما يلائم طبيعة مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ، وضرورة العمل على دراسة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس واقتراح البرامج المناسبة لتنميتها . وتنازلت الدعوات في المؤتمرات التي عُقدت حول التعليم العالي كالمؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العملاذي عُقد في ليبيا عام(2010)، والمؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي المنعقد في جامعة الزرقاء الخاصة بالأردن (2011)، حيث أكد المؤتمران على ضرورة امتلاك عضو الهيئة التدريسية المهارات الكافية التي تقوي أدائه وتعمل على تطوير علاقته الإنسانية مع الطلبة والمجتمع المحلي، وضرورة إكساب أعضاء الهيئة التدريسية الكفايات والمهارات التدريسية اللازمة لقيامهم بأدوارهم المختلفة، ولتحقيقهم تعليم أ يتسم بالتميز والفاعلية، وعلى ضرورة بناء تصورٍ مقترحٍ لتطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في أثناء الحصة الدراسية يقوم على دراسة معمقة للواقع.

وانطلاقاً من توصيات المؤتمرات والندوات كان التفكير بإجراء بحث علمي للكشف عن أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وبيان درجة تقديريهم وتقدير طلبتهم لها . فتقدمت الجامعة ونموها ورفعة شأنها، يستمد من رفعتنا لأعضاء فيها وحسن أدائهم وتميزه. لذا قامت الباحثة من خلال هذا البحث بدراسة واقع أداء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.

2-1- مشكلة البحث ومسوغاته

يشهد التعليم الجامعي تطوراً هائلاً في البرامج والخطط والأساليب وإجراء التدريس، لذا حظي باهتمام متميز من بين مراحل التعليم المختلفة ، لما له من دور في تلبية حاجات المجتمع، وبتزايد الإقبال عليهم من قبل أفراد المجتمع، ويرافق ذلك زيادة تفضيلاً أعداد أعضاء الهيئات التدريسية في مؤسسات التعليم الجامعي ولما كانت وظائف الجامعة تتمحور حول ثلاثة وظائف رئيسية هي : التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فإن دور عضو هيئة التدريس يتمركز حول تلك الوظائف بدرجات متفاوتة. تعد وظيفة تدريس الجامعي غاية في الأهمية "لأنها الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم. إذ تتصعب علينا أعداد الطلاب الجامعي مما يمكنهم من مواجهة تحديات المستقبل كلما تحملهم تطورات علمية وتقنية وتنظيمية وثقافية" (العريني، 201 ، ص 14) .

وفي ظل التغييرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي، تحول دور عضو هيئة التدريس من ناقلا للمعرفة فقط، إلى متعلم ومتدرب يوموا كبدائل للتطورات، كي ينمو ويتطور مهنيًا وأكاديميًا ويتمكن من أداء دورها المعهود في ظل هذه التغييرات، لاسيما وأنه يلعب دوراً رائداً في التحكم بمخرجات التعليم ومستوى تأهيلها، بما يتناسب مع حاجات العصر، الأمر الذي يتطلب منه الالتزام بممارسة إجراءات التدريس بدرجة عالية من الجودة؛

إلا أن بعض الدراسات والبحوث أكدت على ضعف هذا الأداء في التطبيقية لدى أعضاء كلياتها أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، وهذا ما أشارت إليه دراسة (الجيوي، 2004) التي تبين من نتائجها أن تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لممارساتها التدريسية أقل من المقبول، وأنه كما اختلفت آراء وتقديرات الطلبة وتقديرات الأعضاء عن أنفسهم. كما أشار

تقرير التنمية الإنسانية والعربية حول "التعليم الجامعي وأساسيات التدريس فيه" إلى أن تدني مؤشر جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وقد كان ضعفاً لأداء التدريسيين أعضاء الهيئة التدريسية أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم (المكتب الإقليمي لليونسكو في الدول العربية، 2003).

فلاهتمام بجودة الأداء كمدخل للتطوير، وجه الأنظار إلى الإجراءات المناسبة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، باعتبار أن الأستاذ الجامعي هو الذي ينفذ سياسات جامعيته ويربطها بالمجتمع الذي يعمل فيه، فهو الذي يقترح البرامج والأنشطة التي تخدم المجتمع، وهو الذي ينفذ تلك البرامج. ففي ضوء الاهتمام بالأداء كان لابد من تحديد الإجراءات التي يمكن في ضوءها الحكم على أداء عضو هيئة التدريس بالجودة أو القصور، والعمل على تفادي هذا القصور. وتأتي دراسة إسماعيل (2010) كدليل على هذا، إذا أكد على أهمية

إعادة النظر في تكويننا لأداء الوظيفة لعضو هيئة التدريس، وضرورة تصميم برامج تدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الكفايات المطلوبة.

وأيضاً يأتي التصنيف الدولي المعروف بتصنيف جامعة شنغهاي، والذي ضم أفضل (200) جامعة علمية مستوية العالم (2013) من أمانة جامعة عربية، ما عدا جامعة الملك سعود، التي جاءت ترتيبها في الموقع (136)، كدليل على تدني مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة

التدريس، وببعضها هي أعضاء الهيئة التدريسية وعدم امتلاكهم للكفايات الضرورية لأداء عملهم بما عليه وهو أحد أسباب افتقار

التصنيف للجامعات العربية، ذلك أن المعايير المعتمدة لقياس كفاءة الجامعات وجودتها في هذا التصنيف هي أربعة:

- جودة التّعليم، ويأخذ نسبة 10%
 - مخرجات البحوث، ويأخذ نسبة 40%.
 - حجم المؤسسة، ويأخذ نسبة 10%.
 - جودة هيئة التّدرّيس، ويأخذ نسبة 40% (التّصنيف العالمي للجامعات ، 2013، ص3).
- وأمام هذه المعايير كان لا بد للجامعات العربية العمل المتواصل لتجويد أدائها و الرقي بمستوى مخرجاتها ،وزيادة فاعليتها في تحقيق أهدافها، وأيضاً تحسين أداء أعضاء الهيئات التدريسية لديها.
- ولما كانت كلية التربية بجامعة دمشق تسعى لتطبيق معايير الجودة في أنشطتها التدريسية، كان من الأهمية بمكان تعرف واقعا لأداء اتالتدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس داخل قاعات الدراسة "لأنّ قيمة ما يتلقاها الطلبة منذ عماد كادي ميقيفا عاتالدراسة من قبل أساتذتهم هو ما يجعل للتعليم الجامعي ذو فاعلية جودة عال ية"(سلامة، 2007).
- ولمعرفة درجة أداء أعضاء الهيئة التّدرّسيّة في جامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية، فقد أجرت الباحثة دراسة استطلاعية لمجموعة مؤلفة من (60) طالباً وطالبة من طلاب كلية التربية في جامعة دمشق عن طريق إجراء مقابلة معهم في (18-19/8/2014) وتوجيه بعض الأسئلة لهم على النحو الآتي:
- كيف تتسم علاقة أعضاء هيئة التدريس مع عموم الطلبة في كلية التربية؟
 - هل يمتلك أعضاء هيئة التدريس مهارات التدريس الحديثة؟
 - هل يمتلك أعضاء هيئة التدريس المهارات التقويمية المتنوعة والكافية؟
 - هل يستخدم أعضاء هيئة التدريس وسائل وتكنولوجيا المعلومات؟
- وقد تبين أنّ 60% منهم إلى أن علاقة أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة جيدة، كما أشار (50%) منهم إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مهارات التدريس الحديثة، كما أشار (55%) منهم إلى أن مهارات التقويم مازالت تقليدية لدى الكثير من أعضاء هيئة التدريس، كما أشار (58%) منهم إلى أن قلة من أعضاء هيئة التدريس من يقومون باستخدام الوسائل وتكنولوجيا المعلومات في أثناء الحصة الدراسية.
- وانطلاقاً من توصيات المؤتمرات والدراسات السابقة وما توصلت إليه نتائج الدراسة الاستطلاعية أمكن تحييد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية وطلبتهم؟

3-1- أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث في الآتي:

1. الإسهام في إثراء الأدب النظري المتعلق بأداء أعضاء هيئة التدريس من حيث مستواه ودرجته واختلافه باختلاف المتغيرات الديمغرافية المدروسة.
2. أهمية الفئة المدروسة المتمثلة بأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية التي تُعد أساساً لعملة الكلية والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها .
3. أهمية التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بما يقدمه من مراجعة وتغذية راجعة ذاتية للأداء.
4. أهمية آراء الطلبة وتقديراتهم لإجراء التدريس التي يقوم بها أساتذتهم التي قد تساعد في صياغة عملية التعليم والتعلم وتحسينها، وهي مصدر مهم من مصادر المعلومات التي تغذي صاحب القرار وتساعد على اتخاذ القرار المناسب لتطوير العملية التعليمية/التعلمية.
5. أهمية نتائج البحث التي قد تفيد أعضاء الهيئة التدريسية في توفير معلومات عن أدائهم وممارساتهم من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، الذين يمثلون الفئة المستفيدة مباشرة من خدماتهم، فهي تعرفهم مواطني القوة وتعزيزها ونواحي الضعف لثقل خصلتها، وذلك في ضوء تقديراتهم وتقدير الطلبة لأداء أساتذتهم.
6. أهمية نتائج البحث التي قد تفيد المعنيين في وزارة التعليم العالي ورئاسة الجامعة بجودة الأداء التدريسي لإعادة النظر في عمليات الإعداد والتأهيل لأعضاء الهيئة التدريسية.

4-1- أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

1. تعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.
2. تعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.
3. تعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لتقديرات الملاحظين.

4. الكشف عن الفروق في درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات الاختصاص، والدرجة العلمية، و سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس.
5. الكشف عن درجة الفروقي أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيري الجنس، ونوع الاختصاص الذي يدرسه الطلاب.

5-1- أسئلة البحث:

1. ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؟
2. ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق؟
3. ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لتقديرات الملاحظين؟
4. ما الفروق في متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيرات الاختصاص والدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟
5. ما الفروق في متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيري الجنس وتخصص الطلبة؟

6-1- فرضيات البحث:

تم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة (0.05).

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس و مجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص(نفسى/ تربوي).
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اتدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغيرسنوات الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس.
5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص(نفسى/ تربوي).

7-1-متغيراالبحث:

1. المتغيرات المستقلة:

أ . المتغيراالمستقلة لأعضاء هيئة التدريس:

- الاختصاص : (تربوي ، نفسى).
- الدرجة العلمية: (أستاذ . أستاذ مساعد . مدرس).
- سنوات الخبرة : (5 سنواتأقل-من 5 إلى 10 سنوات-أكثرمن 10 سنوات)
- ب . المتغيراالمستقلة للطلبة:

- الجنس : (ذكور – إناث).
- الاختصاص: (تربوي . نفسى).

2 . المتغيرات التابعة:

تقدير أعضاء هيئة التدريس وتقدير طلبتهم لواقع أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

8-1- حدود البحث:

يهتم البحث الحالي بالكشف عن واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم في السنة الرابعة من كلية التربية بجامعة دمشق ، لذا عند تعميم نتائج هذا البحث لابد من الأخذ بعين الاعتبار المحددات الآتية:

1. **الحدود البشرية:** تتضمن عينة البحث (377) فرداً، مقسمين إلى (319) طالباً وطالبة من طلاب السنة الرابعة من كلية التربية بجامعة دمشق، و (58) عضواً تدريسياً من كلا الجنسين في كلية التربية بجامعة دمشق.
2. **الحدود المكانية:** طبقت أدوات البحث على أفراد عينة البحث في كلية التربية بجامعة دمشق الواقعة في منطقة البرامكة بمحافظة دمشق.
3. **الحدود الزمنية:** صممت أدوات البحث وتم الكشف عن أداء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2014-2015).
4. **الحدود العلمية:** وتتجلى بدراسة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق ، كما تتوقف إمكانية تعميم نتائج هذا البحث في حدود خصائص العينة والأدوات والزمن المطبقة فيها.

9-1- المجتمع الأصلي ومينته:

1. مجتمع البحث:

يشتمل المجتمع الأصلي للبحث على جميع أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون درجة الدكتوراه الذين يقومون بالتدريس في كلية التربية بجامعة دمشق من العام الدراسي (2014-2015) والبالغ عددهم (116) عضواً تدريسياً من كلا الجنسين، و يشتمل كذلك على جميع طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (1593) طالباً وطالبة.

2. عينة البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي سحبت عينة مقصودة (عرضية) بلغت (58) عضواً تدريسياً ، بنسبة (50%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بأعضاء هيئة التدريس ، كما سحبت عينة عشوائية طبقية بلغت (319) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق ، بنسبة (20%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق .وهي نسب مناسبة وفقاً لما ذهب إليه بعض الباحثين في أن نسبة أفراد العينة الملائمة في البحوث

الوصفية للمجتمعات يجب أن يكون كحد أدنى (40%) من أفراد مجتمع صغير إلى حد بضع مئات، و(10%) لمجتمع يتضمن بضعة آلاف، و(5%) لمجتمع عشرات الآلاف" (ملحم، 2007، ص247) (عودة وملكوي، 1992، ص 168)

10-1- منهج البحث وأدواته:

1. منهج البحث: تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم، 2010، ص370).

2. أدوات البحث:

لتحقيق هدف البحث الحالي المتمثل بالتعرف على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية، قامت الباحثة بإعداد الأدوات الآتية والتحقق من خصائصها السيكومترية:

1. استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.
2. استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في الكلية التربوية بجامعة دمشق.
3. بطاقة ملاحظة لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية.

11-1- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

• الأداء الجامعي

يعرف المنيع (2002) الأداء الجامعي بأنه "جميعاً لأعمال التقييم بها التعليم الجامعي لتحقيقاً لأهداف من حيث التدريس والبرحالة العلمية وخدمة المجتمع، والخدمات التي تقدمها للطلبة والهيئة التعليمية والمتمثلة في عمليات التعليم الجامعي" (ص5).

وعرفه (المير) بأنه "نشاط يمكن الفر دمن إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للباس تخدام المعقول للموارد المتاحة" (الدعيس، 2009، ص:15). وتتبننا الباحثة هذا التعريف.

أداء أعضاء هيئة التدريس يقصد به مدى إظهار القدرات الموجودة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (القحطاني، 2007).

وتعرفه الباحثة في هذه الدراسة بأنها درجة ممارسة عضو هيئة التدريس في كلية التربية وفق نتائج أدائي تقدير الأداء منحياً للتدريس والخدمات التي يقدمها للطلبة.

• عضو الهيئة التدريسية : عرفته (سنقر) بأنه "لقب يطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعيين في عضوية هيئة التدريس ويحمل لقب دكتور " (سنقر، 2000: 124).

كما عرفه (الحوالده والرفاعي)

"هو الأستاذ الذي يدير سفياً الجامعة ويكون منحة الدكتوراه في تخصصه، ويتعامل مع الطلبة أثناء تدريسه لهم" (الحوالده والرفاعي، 1999: 138).

وتعرف الباحثة عضو هيئة التدريس إجرائياً : بأنه أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي يمارس التدريس في كلية التربية، وحاصل على شهادة الدكتوراه في أحد مجالات المعرفة .

• أداءات التدريس: عرفها (زيتون) بأنها " القدرة على أداء عمل - نشاط معين ذو علاقة بتخطيط التدريس، وتنفيذه وتقويمه، وهذا العمل قابل للتحليل لمجموعة من السلوكيات المعرفية - الحركية - الاجتماعية، ومن ثم يمكن تقييمه في ضوء معايير الدقة في القيام به ، وسرعة إنجازه والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة ، بالاستعانة بأسلوب الملاحظة المنظمة ، ومن ثم يمكن تحسينه من خلال البرامج التدريبية " (زيتون، 2006، ص12).

وتعرف الباحثة أداء التدريس: هيكل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أقوال وأفعال ومواقف مع الطلبة في أثناء العملية التعليمية/التعلمية داخل قاعات الدراسة.

12-1- إجراءات البحث:

تمثلت اجراءات البحث بالآتي:

1. كتابة الإطار النظري (للدراسة الحالية) بالعودة إلى الأدبيات التربوية المتعلقة بأداء أعضاء هيئة التدريس، واستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية القريبة من البحث الحالي.
2. إعداد أدوات البحث (استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للمدرسين في كلية التربية بجامعة دمشق، واستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية وبطاقة الملاحظة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق) والتحقق من صدقها

- وثباتها، واستخدامهما لتعرف أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أفراد عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، وطلبة السنة الرابعة).
3. تحديد مجتمع البحث وعينته، إذ حدد المجتمع الأصلي للبحث جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (116) عضواً تدريسياً، ممن يحملون درجة الدكتوراه، وكذلك بجميع طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (1593) طالباً وطالبة، ثم سحبت منهم عينة عشوائية طبقية بنسبة (50%) من أعضاء هيئة التدريس، و(20%) من طلبة السنة الرابعة. وبالتالي بلغت عينة البحث (58) عضواً تدريسياً، و(319) طالباً وطالبة.
4. تطبيق جميع أدوات البحث على أفراد عينة البحث في الفترة الواقعة بين (2014/11/5 ولغاية 2014/12/10)، وذلك لتعرف أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أفراد عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، وطلبة السنة الرابعة).
5. إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس، وطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق (أفراد عينة البحث).
6. مناقشة نتائج البحث الحالية في ضوء الواقع الميداني الذي أحاط بجميع مراحل إعداد أدوات البحث وتنفيذها وتطبيقها، وفي ضوء المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة.
7. التوصيل لمجموعة من المقترحات التي يمكن أن تفيد في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق.

الفصل الثاني

دراسات سابقة

2-1- دراسات عربية.

2-2- دراسات أجنبية

2-3- التعقيب على الدراسات السابقة.

تمهيد:

يتناول الفصل الثانيمجموعة من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بمشكلة البحث الحالي، إنجى البحث فى الكتب والدوريات وشبكة الانترنت عن دراسات تتعلق بالبحث الحالي، ونتيجة لذلك حصلت الباحثة على بعض الدراسات المتعلقة بواقع أداء أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة، من وجهة نظر عينات مختلفة من الطلبة والاداريين والمدرسين انفسهم،قسمت هذه الدراسات إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، ولتسهيل الاطلاع على هذه الدراسات جرى عرضها وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث بدءاً من الدراسات العربية، على النحو التالي:

2-1- دراسات العربية:

1. دراسة المغيدى (2001)، فى المملكة العربية السعودية، بعنوان :
تقويمواقع لإجراء اتالتدريسية لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة الملك خالد.

هدف للدراسة التعرف فواقع إجراء اتالتدريسية لأعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، مع الأخذ بالاعتبار المتغيرات التالية: (الخبرة، المرتبة العلمية، التخصص، ومصدر الشهادة)، واعتمد الباحث علما منه جالوصفيا لتحليل المسح جى، لاستطلاع آراء عينة الدراسة عنواقع لإجراء اتالتدريسية لأعضاء هيئة التدريس فى كلية ال تربية بجامعة الملك خالد. وقد استخدم الباحث استبانة اشتملت على ستة أبعاد. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية أنهم يمارسون أداء التدريس بشكل أفضل وفقاً لأبعاد المذكورة فى الدراسة، وكذلك عدم وجود فروق بين أفراد العينة على متغيرات التخصص ومصدر الشهادة والمرتبة العلمية، ووجود فروق بينهم على متغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة، وقدم الباحث جملة من التوصيات المتعلقة بنتائج البحث منها: تصمم دورات تدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

2. دراسة الحكيمى (2004)، فى المملكة العربية السعودية، بعنوان : الكفاءات المهنية المتطلبية
للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات.

هدف للدراسة إلى إعداد معيارٍ للكفاءات المهنية المتطلبية للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف كما هدفت إلى الكشف عن المتغيرات يمكن أن يكون لها تأثيرٌ فى الأحكام الصادرة من الطلاب على

الكفاءة المهنية المتطلّبة لمعلّهم، استخدم الباحث المنهج الوصفيّ التحليلي، وقد تكوّنت عيّنة الدّراسة من (210) طالبٍ من طالب كلياتي التّربّيّة والعلوم بجامعة أمّ القرى فرع الطّائف، واستُخدمت في الدّراسة الحاليّة قائمة الكفاءات المهنيّة والمشمّلة على (6) كفاءات رئيسة، و(75) كفاءة فرعية (من إعداد الباحث)، وتمّ التّوصّل إلى النّتائج الآتية:

- تتمحور الكفاءات المهنيّة المتطلّبة للأستاذ الجامعيّ من وجهة نظر الطّلاب حول ست كفاءات رئيسة، هي: (الشّخصيّة، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانيّة، والأنشطة والتّقويم، والتّمكّن العلمي والنّمو المهني، وأساليب الحفز والتّعزير).
- توجد فروق في درجات تفضيل طّلاب الجامعة للكفاءات المهنيّة المتطلّبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي، وقد أوصى الباحث بضرورة تزييد أساتذة جامعة أمّ القريبدليليحتوي على قائمة الكفاءات: (الشّخصيّة - الإعداد للمحاضرة وتنفيذها - العلاقات الإنسانيّة - الأنشطة والتّقويم - التّمكّن العلمي والمهنيّ - أساليب التّعزير والحفز)، و ضرورة عقد دورات تدريبيّة لأساتذة جامعة أمّ القريبرفع الطّائف، لتبصرتهم بالكفاءات المهنيّة التي يفضّلها فيه مّطالبيهم؛ حيث يتّمكّنون وامنّا جاد فتلك الكفاءات المهنيّة.

3. دراسة كساب (2004)، في فلسطين، بعنوان:

الإجراء التّربويّة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلاميّة بغزة كما يراها طلبةهم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على إجراء التّربويّة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلاميّة بغزة كما يراها طلبةهم واستخدمت البالبا حنة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (1989) مناقشاً و(620) طالباً وطالبة، وطبق عليهم استبانة تكونت من (66) فقر تموزعة على ثلاثة مجالات:

الأكاديمي، والنفسي، والاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى النّتائج

التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أعضاء هيئة التدريس واستجابات طلبتهم على استبانة إجراء التّربويّة لصالحة أعضاء هيئة التدريس، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة إجراء التّربويّة تبعاً لمتغير الجنس، وتوصلت الباحثة إلى ضرورة عقد دورات

تدريبية وتربوية لأعضاء هيئة التدريس، وإيجاد نظام حوافز تشجيعية للمتميزين الأكفاء من أعضاء هيئة التدريس.

4. دراسة غنيم واليحيوي (2004) في المملكة العربية السعودية، بعنوان: تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات جامعة الملك سعود.

هدفت الدراسة إلى تعرف الأداء الأكاديمي الواقعي المأمول لأستاذ الجامعة في جامعة الملك عبد العزيز كما يدركها الطلاب والطالبات من حيث المهارة في التدريس ، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان استبانة مؤلفة من (62) عبارة، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة مؤلفة من (1554) طالباً وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يرى الطلبة أن الأستاذ يؤدي دوره الأكاديمي بدرجة متوسطة، يرى الطلبة أن الأستاذ كان من المأمول أن يؤدي دوره بدرجة مرتفعة، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً للجنس والمستوى الدراسي ، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً للكلية. وكانت أهم التوصيات المتعلقة بعضو هيئة التدريس كالآتي: الاهتمام بإنشاء المراكز العلمية والمهنية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ووضع آلية لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.

5. دراسة الأسمر (2005) في المملكة العربية السعودية، بعنوان:

كفايات أداء عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات.

هدف الدراسة : إلى معرفة مدى ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء لمحاورها الأربعة : الشخصية، والتدريبية، وإدارة الصف، والتقويم، من وجهة نظر طلبة الجامعة أم القرى، كما استخدمت الباحثة استبانة كأداة للدراسة لتقصي آراء الطالبات عن ممارسات عضوات هيئة التدريس في الجامعة وتكونت عينة الدراسة من (735) طالبة، وأسفرت الدراسة إلى النتائج الآتية :

أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات أداء التدريس في محاورها الأربعة السابقة بدرجة متوسطة. وأنها كفو قاداته إحصائياً بينا استجابات أفراد عينة الدراسة حيال واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات أداءهن وعملن على تحديد الكفايات الشخصية والتدريبية والتقويمية تبعاً لاختلاف الكليات، وانتهت الدراسة إلى

عدد من التوصيات الهادفة إلى رفع مستوى كفايات أداء عضوات هيئة التدريس من خلال إقامة الدورات التدريبية المنتظمة والهادفة إلى تأهيل عضوات هيئة التدريس على نحو مستمر.

6. دراسة العمارة (2006)، في الأردن،

بعنوان: تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم. هدفت

الدراسة إلى التعرف على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامها التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، واعتمد الباحث استبانتين واحدة موجهة لأعضاء هيئة التدريس والثانية لطلبتهم حيث تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (59) عضو هيئة تدريس و (271) طالباً وطالبة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ أظهرت النتائج أننا نتجت تقييم أعضاء الهيئة التدريس لأنفسهم معلماً لالتحليلي، إذ أظهرت النتائج أننا نتجت تقييم أعضاء الهيئة التدريس / التعلم، وتنفيذه، وتقويمه، والعلاقات والتواصل للإنسان مع الطلبة) كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأداء أعضاء الهيئة

التدريسية قريباً من درجة الحياد، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم، وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح التقييم هم، لا توجد فروقات دالة إحصائية تعزى للجنس.

7. دراسة الغزيوات (2005)، في الأردن، بعنوان: تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية.

هدفت إلى تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية، وقد أتت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (216) طالباً وطالبة، منهم (81) طالباً و(135) طالبة، وقد استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع معلوماته من أفراد العينة، وتكونت من ثلاث محاور وهي: كفاية التقييم، وكفاية التدريس، والكفاية الإنسانية لأعضاء الهيئة التدريسية، كما كشفت الدراسة على أن طلبة الدراسات الاجتماعية غير راضين عن استخدام أعضاء الهيئة التدريسية لطرق التقييم، والتدريس التقليدية، والتعامل غير الإنساني، والتعصب في الرأي من قبل أعضاء الهيئة في الجامعة، وفي ضوء النتائج

التي توصل إليها الباحث فقد أوصى بضرورة استخدام طرق تدريسيّة متنوّعة وحديثة من قبل أعضاء الهيئة التّدرسية بالجامعة، وضرورة التّنوع بطرق التّقويم، وعدم التّركيز فقط على طرق التّقويم التّقليديّة، وعدم التّعامل مع الطّلبة بفقويّة واستعلاءٍ مما يخلق فجوةً في العلاقات الشّخصيّة بين الأساتذة وطلّابهم، ومراعاة العوامل النّفسيّة وخاصّةً للطّالبات، وخاصّةً في مجال الأداء الإنسانيّ، والأداء النّفويّ من قبل الأساتذة.

8 . دراسة تيم (2008)، في فلسطين، بعنوان : آراء طلبة الدراسات العليا في أداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية النجاح الوطنية.

هدفت هذه الدراسة تعرف آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. إذ اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وبنيت استبانة هذه الدراسة من (47) فقرة تناولت ستة مجالات هي: مجال الإعداد والتخطيط للتدريس، ومجال البحث العلمي، ومجال الاختبارات والدرجات، ومجال التفاعل مع الطلبة في قاعة المحاضرات، ومجال المقررات الدراسية وتحددت الإجابة عن كل فقرة من فقرات الاستبانة وفق سلم ليكرت الخماسي، وتكونت عينة الدراسة من (152) طالباً وطالبة منها (58) طالباً وطالبة من الكليات العلمية، و (94) طالباً وطالبة من الكليات الإنسانية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية، كما أشارت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلبة الدراسات العليا وفق متغير الجنس والخبرة العملية ومتغير الكلية، توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي فقط بين مستوى سنة أولى وسنة ثانية لصالح مستوى سنة أولى.

9 . دراسة عيسى والناقبة (2009)، في فلسطين، بعنوان : تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة.

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة، ولتحقيق ذلك

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق غرض الدراسة، كما اعتمد الباحثان استبانة الدكتور إبراهيم الحكمي التي تكوّنت من ستّة مجالات رئيسة، وينكوّن كلّ منها من مجموعة من المعايير الفرعية بإجمالي (75) معياراً، وطُبقت الدراسة على عيّنة عشوائية من طلبة الجامعة الإسلامية الملتحقين بكلية التربية، وبلغ عددهم (426) طالباً وطالبة، وتوصّلت الدراسة إلى أنّه لا توجد فروق في متغيّر الجنس والمستوى بالنسبة للطالب، أمّا الفرض المتعلّق بتخصّص المحاضر بيّن أنّه توجد فروق في مجال الشخصية، والعلاقات الإنسانية، ومجال تفعيل الأنشطة، وأساليب التّقويم لتخصّص المحاضر التّابع لقسم (مناهج وطرق التّدرّيس، علم النفس) لصالح المحاضر في قسم المناهج وطرق التّدرّيس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية، من خلال الإجابة عن السؤال الثاني تبين أنّ بُعد الشخصية، والعلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى، وبعد التّمكّن العلميّ والمهنيّ حصل على المرتبة الثانية، وفي ضوء النتائج التّي أسفرت عنها الدراسة، يقترح الباحثان ضرورة

إعداد الدورات التّدريبية اللازمة التّي تزوّد أعضاء هيئة التّدرّيس بالكفاءات المهنية أثنا قيامهم بعملية التّدرّيس، وتزويدهم بالمهارات التّي تمكنهم من اختيار طرق التّدرّيس المناسبة، وبالتّالي يتوافقون مهنيّاً ويصبحون أكثر فعالية معطلّابهم، وضرورة التّقويم المستمر لأداء أعضاء الهيئة التّدرّسيّة، ومتابعة أنشطة نموّها المهني، وضرورة تبصرة الأستاذ الجامعي الكفاءات المهنية التّي يفضّلها الطّلبة؛ حتّى يتمكّن من جادة تلك الكفاءات المهنية.

10. دراسة جان (2009)، في المملكة العربية السعودية، بعنوان: كفايات تدرّيس عضو الهيئة التّعليميّة في الأقسام التّربويّة بجامعة أمّ القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدّراسات العليا.

هدفت الدّراسة إلى تعرّف بعض كفايات تدرّيس عضو الهيئة التّعليميّة في الأقسام التّربويّة بجامعة أمّ القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدّراسات العليا في كلية التربية، وأنّبتت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليلي، وقد شملت عيّنة الدّراسة (128) طالبة لمرحلتي الماجستير والدكتوراه منهن (105) طالبة ماجستير، و (23) طالبة دكتوراه، كما استخدمت الباحثة أداة الاستبيان لجمع المعلومات من مجتمع الدّراسة وتكوّن من ثلاث محاور هي: المهارات التّدرّسيّة، ومهارات التّقويم، ومهارات السّلوّك الإنسانيّ وللإجابة عن أسئلة الدّراسة استخدمت المتوسّطات الحسابيّة، والانحراف المعياري، وتحليل

التّباين، وكشفت الدّراسة على أنّ طالبات الدّراسات العليا غير راضياتٍ عن استخدام أعضاء الهيئة التّعليميّة لطرق التّفويض، والتّدريس التقليديّة، والتّعامل غير الإنسانيّ، وبناءً على هذه النّتائج فإنّ الباحثة أوصت بضرورة اهتمام أعضاء الهيئة التّعليميّة بإعادة تطوير إمكانيّاتهم التّدرسيّة لهذه المرحلة، وذلك بحضور دورات تطوير التّعليم الجامعيّ والجّودة، ومحاولة تطبيق أهداف برامج التّطوير الحديثة في ممارستهم للمهنة.

11. دراسة السبيعي (2009)، في المملكة العربية السعودية، بعنوان: واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى.

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية (الكيمياء - الأحياء - الفيزياء) بجامعة أم القرى، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث قامت الباحثة بتصميم إستبانة اشتملت على أربعة محاور تتناول معايير الجودة في تدريس العلوم، المحور الأول ارتبط بطرق التدريس واستراتيجياته واشتمل على (37) معياراً، والمحور الثاني ارتبط بوسائل التعليم وتقنياته واشتمل على (6) معايير، والمحور الثالث ارتبط بالتفاعل والاتصال واشتمل على (21) معياراً، والمحور الرابع ارتبط بالتقويم واشتمل على (9) معايير، وبلغت بنود الاستبانة (73) معياراً، ثم قامت الباحثة بتطبيقها على عينة الدراسة التي بلغ قوامها (189) طالبة، وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية: مارست عضوات هيئة التدريس بأقسام العلوم مهارات تدريس العلوم بدرجة ضعيفة في ضوء معايير الجودة الشاملة، من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية، وهذا معناه أن ممارسة عضوات هيئة التدريس للمهارات التدريسية لم يبلغ المستوى المقبول الذي حددته الباحثة وهو (88%)، الأمر الذي يشير إلى أن مستوى أداء عضوات هيئة التدريس في أقسام العلوم في المهارات التدريسية انخفض عن مستوى الجودة الشاملة، وإن هنالك اختلاف في درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم، وجميعها كانت لصالح عضوات هيئة التدريس في قسم الأحياء.

12.دراسة خليفة (2009), في سورية، بعنوان:

كفايات العمال لتدريس يبدأ أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة في جامعتي دمشق والبعث.

هدفت الدراسة إلى بناء قائمة بكفايات العمل التدريسيّ الواجب توافرها لدى أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة، وتعرّف مدى توافر كفايات العمل التدريسي بدرجة 70% وقد بلغ عدد أفراد العينة 935 شخصاً من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة الذين جرى اختيارهم بطريقة عشوائية، كما أعدت الباحثة استبانة تتألف من 102 بنداً موزعاً على 3 كفايات رئيسية، وهي: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت إلى عدم توافر كفايات التخطيط، والتنفيذ، والتقييم بدرجة 70%، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في مدى توافر كفايات العمل التدريسيّ لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي دمشق والبعث، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في مدى توافر كفايات العمل التدريسيّ لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي دمشق والبعث تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، والمعدل في ضوء هذه النتائج قدّمت الباحثة مجموعة من المقترحات التي تدعو إلى الاهتمام بالعمل التدريسيّ الجامعي وتبسيط الضوء على مشاكله، وفي ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج تقترح ضرورة تحسين الظروف التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية، وضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية ونشر ثقافة التميز لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتفعيل دور التكنولوجيا في التعليم.

13. دراسة إسماعيل (2010)، في سورية، بعنوان: تقويم أداء المدرّس الجامعي من وجهة نظر

الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

هدفت الدراسة إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال تقديم مجموعة من الكفايات التي يمكن من الاستفادة منها في تحقيق الموازنة بين برامج الكليات المختلفة، وتحديد الكفايات اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما طبقت استبانة كأداة البحث مؤلفة من (55) كفاية لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، على عينة من الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في كلية جامعة البعث، وقد توصل الباحث إلى النتائج كما يلي: لا

توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دالة 5% بين متوسطات درجات آراء أعضاء الهيئة التدريسية وآراء الطلبة في الكليات التطبيقية والكليات النظرية بجامعة البعث حول مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة. وتوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى 5% بين متوسطات درجات آراء الطلبة ومتوسطات درجات آراء أعضاء الهيئة التدريسية في مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس، وفي ضوء نتائج البحث وضع الباحث بعض المقترحات كان أهمها: تصميم برامج تدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الكفايات وبناء على هذا المقترح يمكن إعداد حقيبة تدريبية قائمة على الكفايات لتنمية بعض المهارات التدريسية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة وفق نموذج التعلم الذاتي.

14. دراسة أحمد، وأحمد (2012)، في السودان، بعنوان: تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر الطلاب، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة 232 طالباً وطالبة من كليات الطب والعلوم الصحية، التربية والاقتصاد والعلوم الإدارية، وذلك خلال العام 2009-2010، كما استخدمت استبانة تتألف من ثلاثة أبعاد هي: الكفاية الإنسانية، الكفاية التقويمية، والكفاية التدريسية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا يمتلكون الحد المتوسط من الكفايات المهنية وذلك من وجهة نظر طلابهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا في الكفايات المهنية باختلاف فئاتهم، وقد أوصى الباحثان بضرورة إقامة دورات تدريبية، وورش عمل في مجال طرق التدريس الجامعي، وفي مجال التقويم التربوية، والاهتمام بتطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك بإنشاء مركز لترقية وتطوير أدائهم المهني، خاصةً والجامعة لديها نواة تمثل هذا المركز، وضرورة تبادل التجارب والخبرات مع الجامعات السودانية والعربية في مجال الكفايات المهنية اللازمة لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس.

15. دراسة الجمعي (2014), في المملكة العربية السعودية، بعنوان :
تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في جامعات منطقة مكة المكرمة
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديمية.

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة ممارسة الكفايات المهنية، ودرجة الحاجة إلى تطويرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة، وتعرّف درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة، والكشف عن العلاقة الارتباطية إن وجدت بين درجات ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية والالتزام التنظيمي لديهم في جامعات منطقة مكة المكرمة، وقد أعدت الدراسة وفق المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الباحثة على الاستبانة التي أعدتها، وأخذت عينة عشوائية طبقية بلغت (613) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بمكة، وجامعة الملك عبدالعزيز بجده، وجامعة الطائف بالطائف، وكشفت النتائج أنّ درجة ممارسة الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة بشكل عام كانت متوسطة لجميع المجالات، ودرجة الحاجة لتطويرها كانت بدرجة عالية جداً لجميع المجالات، والمتوسط العام لدرجة الالتزام التنظيمي كان بدرجة عالية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية عامة، ودرجات الالتزام التنظيمي لديهم في جامعات منطقة مكة المكرمة، ومن أبرز توصيات الدراسة ما يلي: تفعيل ممارسة الكفايات المهنية وتنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس، وضرورة حث الجهات المسؤولة على تطوير الكفايات المهنية، وإيجاد الطرق المناسبة لذلك، والعمل على المحافظة على المستوى العالي لدرجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيع الهيئة التدريسية من خلال توفير كافة المتطلبات التي تنمي الالتزام التنظيمي.

2-2- دراسات أجنبية:

1. دراسة سيمون (Simon,2003), في أمريكا، بعنوان : تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية

للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا.

Evaluate the efficiency and effectiveness of teaching professors from the point of view of students of institutions of higher learning.

هدفت الدراسة إلى تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما صمّم الباحث استبياناً مكوناً من ثمانية أسئلة بغرض تعرّف آراء عينة من الطلاب حول الفاعلية التدريسية لسبعة من الأساتذة المتفاوتين في الكفاءة والفاعلية التدريسية (وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم) ، الذين يقومون بتدريس بعض المقررات العلمية لهم وهو مقرر (MIS)، وهو مختصر لمقرر إدارة نظم المعلومات Management Information Systems على مدار ثلاثة فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر ؛ مثل: القدرة على التواصل الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حدّتها أسئلة الاستبيان في كلٍّ من التطبيقين القبلي والبعدي، وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد ورش عملٍ ودوراتٍ تدريبيةٍ من أجل تطوير الفاعلية والكفاءة التدريسية للأساتذة الجامعيين.

2. دراسة ميلكي (Milicy), (2003) في أمريكا، بعنوان: تصورات الطلاب عن العادات التعليمية

المزعجة لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

What You Don't Know Can Hurt You Students' Perceptions of Professors' Annoying Teaching Habits.

هدفت الدراسة إلى تزويد الكليات بمعلومات عن أداء أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. إذ سئل (874) طالباً وطالبة، من ثلاث جامعات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية لتحديد العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب على أداء أساتذتهم. وصممت استبانة من قبل الباحث لتطبيقها على الطلاب، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود عدد من العادات المزعجة ومنها: عدم تنظيم

عملية التدريس، والتحدث بسرعة في أثناء الشرح، والاعتماد على أسلوب إلقاء المحاضرات، وتقديمها بصوت منخفض، وكذلك تدني درجات الطلاب من العادات التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية.

3. دراسة توماس وليلا (Thomas, & Lila, 2007), في أمريكا، بعنوان: خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية كما يراها الطلاب والخريجون.

Characteristics of Effective Classroom Teachers as Identified by Students and Professionals

هدفت الدراسة إلى تعرّف خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية كما يراها الطلاب والخريجون، واعتمد الباحثون على المنهج الوصفيّ المسحي، كما قام الباحثان بتصميم استبانة مفتوحة مكونة من سؤالين هما: ما الصفات التي يفضلها الطلاب بدرجة كبيرة في الأستاذ الجامعي؟ السؤال الثاني: ما الصفات التي يفضلها الطلاب بدرجة أقل في الأستاذ الجامعي؟ وتكوّن مجتمع الدراسة من مجموعتين: المجموعة الأولى تألفت من (156) طالباً وطالبة من طلاب طب الأسنان، وطلاب من كليات أخرى شبيهة بتلك الكليات في جامعة نيويورك، المجموعة الثانية تألفت من (144) خريجاً من تلك الكليات، وبذلك يكون حجم عينة الدراسة قد بلغ (300) طالباً من الخريجين في جامعة نيويورك، أكدت الدراسة أن هناك فرقاً بين المجموعة الأولى (طلاب الطب، طب الأسنان والكليات الشبيهة) والمجموعة الثانية (خريج و تلك الكليات) في الصفات التي يفضلونها في الأستاذ الجامعي، فالمجموعة الأولى تفضّل في الأستاذ الجامعي القدرة على تصميم وتنظيم محتوى الدرس وتجديده، أمّا المجموعة الثانية تفضّل في الأستاذ الجامعي الثقة في النفس والخبرة في محيط تخصصه، وقد أوصت الدراسة بضرورة الإعداد المهنيّ الجيد والتدريب على استخدام استراتيجيات تدريسية متعدّدة، واستخدام تقنيات تعليمية حديثة، وضرورة تحديد معيارٍ للكفاءات المهنية، والصفات الشخصية للمعلّم الجامعي من قبل طلابه لأنها أكثر المحدّات التّقويمية أهمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التّعليمية.

4. دراسة توماس تانج (Thomas .T,2010) في أمريكا، بعنوان: اتجاهات الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو التدريس والبحث العلمي.

Attitudes administrators and faculty members about teaching and scientific research.

أجريت الدراسة بهدف تعرّف اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو التدريس والبحث العلمي وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (155) رئيس قسم وعميد كلية، و(232) عضو هيئة تدريس، في (6) جامعات بولاية تنسي الأمريكية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة من إعدادة تقيس اتجاهات الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو طرائق التدريس والبحث العلمي، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية:

- اتجاهات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات نحو التدريس أقل إيجابية من اتجاهات أعضاء هيئة التدريس.

- اتفاق المجموعتين على أن أنظمة الترقيات يعطى للإنتاجية العلمية وزن أكبر من الوزن المعطى للتدريس.

- يرى أعضاء هيئة التدريس أن البحث العلمي بما له من متطلبات والتزامات تتعارض مع متطلبات والتزامات التدريس وأنه يصعب على عضو هيئة التدريس أن يكون باحثاً متميزاً ومدرساً فعالاً مبدعاً في الوقت نفسه.

5.دراسة بلاسك - جريج وبين (Plascak- Graig & Bean, 2012) في أمريكا، بعنوان: الرضا الوظيفي واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملهم التدريسي والبحث العلمي.

Job satisfaction and attitudes of faculty members about their work of teaching and scientific research.

هدفت إلى معرفة الرضا الوظيفي وكذلك اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملهم التدريسي ودرجة اسهامهم في البحث العلمي في مجال التربية في ثماني كليات بجامعات وسط غرب أمريكا، وطبق الدراسة على عينة بلغت (275) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في (8) كليات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة لهذا الغرض من أعدادهم، وبعد ذلك تم تحليل (265) استبانة، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود رضا واتجاه ايجابي لدى اعضاء هيئة التدريس تجاه عملهم التدريسي ودرجة الاسهام في البحث العلمي، ومن أبرز توصيات هذه الدراسة مايلي:

- ضرورة أن يكون لعضو هيئة التدريس الهيمنة على السياسات والقرارات التي تركز على الأنشطة التعليمية والخدمية.
 - يجب أن يكون العمل التدريسي قائماً على معايير واضحة و متمشياً مع مهنة عضو هيئة التدريس.
6. دراسة سوزان يونج ، وديل شاو (Suzanne Young & Dale . G.Shaw,2014) في كولومبيا ، بعنوان: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التدريس التقليدية والمشكلات التي يواجهونها.
- The Reality Of Teaching Performance In The Application Of Traditional Teaching Methods And The Problems They Face Staff
- هدفت الدراسة إلى تعرّف فاعلية التدريس في الكليات الجامعية، وتعرّف الاتجاهات التربوية، وكذلك مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التدريس ، قام الباحثان بتطبيق استبانة طبقت على (1912) طالباً وطالبة، لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقويم المقررات التي يدرسونها ، واختيار أفضلهم لكل مقرر.
- ولقد أوضحت الدراسة مجموعة نتائج أهمها:
- أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس الأكثر فاعلية هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية.
 - أوضحت النتائج بأن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقرر.
 - أشارت النتائج أن البعض من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على الطرق التقليدية في التدريس.

2-3- تعقيب على الدراسات السابقة

يلاحظ من خلال عرض نتائج الدراسات السابقة ما يلي:

- أن معظم هذه الدراسات تناولت الإجراءات الواقعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في العمل التدريسي.
- أكدت بعض هذه الدراسات علناً أهمية تعرف واقع أداء أعضاء الهيئة التدريسية كما يدركونها أنفسهم وكذلك طلابهم مع لبا ع تبارأنا الطلبة هم أكثر فئة مستفيدة من هذا الأداءات.
- تأكيد أغلبية الدراسات السابقة على أهمية التزام أعضاء الهيئة التدريسية بتطبيقاً لأداءات التدريس كونها الأداءات تساعد على إعداد مخرجات تعليمية علمستوعبالا إذا كانت ممارسات عضو هيئة التدريس علمستوعبالا.
- أوضحت هذه الدراسات على أهمية إشراك الطلبة في عملية تقويم أداءات التدريس، وجاءت آراءهم وتصريحاتهم تجسد الواقع الفعلي لما يقوم بها الأساتذة.
- ومن أبرز نقاط التلاقي بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تتجلى بالآتي:
 - تركيز الاهتمام على دراسة أداء أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم المحور الأساسي لتطوير العمل الجامعي.
 - تناول بعض جوانب الأداء التي تناولتها الدراسات السابقة كمهارات التدريس، والتقويم، صوغ الأسئلة، تكنولوجيا التعليم.
 - تقويم واقع أداء أعضاء هيئة التدريس من قبلهم ومن قبل الطلبة.
 - تناول بعض المتغيرات الديموغرافية في دراسة أداء أعضاء هيئة التدريس (الاختصاص / الخبرة).
- إن الدراسة الحالية وإن كانت تقاطعاً هدفها مع الأهداف التي تسعى إليها الدراسات والبحوث السابقة، وإن تشابهت في تناولها لبعض جوانب أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وكذلك في المنهج المستخدم في هذا الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي)، وفي الطريقة المتبعة للتحقق من صحة وصرفرضياتها، إلا أنها اختلفت اختلافاً جوهرياً مع عموم تلك الدراسات في ما يلي:
- تناولها لأداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية فقط.

- تناولها جميع جوانب الأداء التدريسي في أثناء الحصة الدراسية المتمثلة في كيفية التخطيط للحصة الدراسية/ ممارسة المهارات في التدريس/ ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة/ تقويم تحصيل الطلبة/ استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية/ استخدام تكنولوجيا التعليم/ استخدام الأسئلة.

- تناولها لطلاب السنة الرابعة فقط من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق.

كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في توجيه واقتداء الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على المراجع والمصادر العلمية التي استفادت منها الدراسات السابقة والاطلاع على أطرافها النظري وأدواتها، والاستفادة منها في تكوين مفهوم واضح عن كيفية أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وكذلك في صوغ أسئلة الدراسة وفرضياتها وتفسير نتائجها.

إن استعراض الباحثة بعضاً من الدراسات السابقة في البيئة العربية، والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، يأتي من شعور الباحثة بأهمية هذه الدراسات في إغناء الدراسة الحالية والبدء من النتائج التي توصلت إليها فقد أوردت الباحثة بعضاً منها مبيّنةً الباحثين الذين أجروها، وزمنها، ومكانها، وموضوعها، وهدفها الرئيس، وعينتها، وأدواتها، وأهم النتائج التي توصلت إليها، والتوصيات التي وضعتها هذا بالإضافة إلى التعقيب عليها، وتحديد مدى الاستفادة التي تحققت للدراسة الحالية من خلال جمعها والاطلاع عليها.

الفصل الثالث - الإطار النظري

- 1-3- خصائص الأستاذ الجامعي الناجح.
 - 2-3- أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة
 - 3-3- وظائف وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية
 - 4-3- المستويات المهنية لإعداد أعضاء الهيئة التدريسية
 - 5-3- الأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدركها الأستاذ الجامعي.
 - 6-3- مبادئ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - 7-3- سبل زيادة فاعلية الأداء التدريسي من جوانب سيكولوجية وتربوية.
 - 8-3- سبل تحسين وتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس.
 - 9-3- مهارات التدريس الجامعي.
 - 10-3- المعوقات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي.
 - 11-3- مقترحات لتطوير حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس من واقع تجارب الجامعات العالمية.
- خلاصة.

تمهيد:

يعد التعليم الجامعي حجر الأساس في التقدم المعرفي لأنه العنصر الأهم في رفاهية الشعوب، ولذلك فإن الجامعات الرائدة تقود المجتمعات نحو التقدم العلمي والتطور الاقتصادي في الجوانب الفكرية والاقتصادية والاجتماعية، ولهذا فإن تفعيل هذا النوع من التعليم يعد استثماراً على المستوى المجتمعي وعلى المستوى الوطني، ومن أدوات الاستثمار في هذا الجانب تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وتفعيل هذا الأداء يتطلب معرفة واقع قدراتهم ومهاراتهم لكي يبدأ التطوير والتغيير الإيجابي من حيث احتياجاتهم الفعلية، وأفضل من يحكم على مقومات وأداء عضو هيئة التدريس، هم الأعضاء أنفسهم وكذلك الطلبة الذين تقدم لهم الفكرة والمعرفة والمهارة على المستوى الأكاديمي. ولتحقيق هدف البحث الحالي تسعى الباحثة من خلال هذا الفصل إلى عرض أهم الخصائص التي يجب أن يتمتع بها الاستاذ الجامعي، وأهداف تقييم أدائه، ووظائفه وأدواره، ومستوياته المهنية، والأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدركها، وسبل زيادة فاعلية أدائه ومهارته، والمعوقات والتحديات التي تعوق عمله، ومختتمة الفصل بأهم المقترحات التي يمكن أن تفيد في تفعيل حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس وفقاً لتجارب عالمية. وفيما يلي عرض مفصل لهذه النقاط.

3-1- خصائص الأستاذ الجامعي الناجح:

يتميز عضو هيئة التدريس الكفاء في مؤسسات التعليم العالي بأن له خصائص معينة تؤهله للقيام بعمله ومهنته على أكمل وجه، وأن الكفاءة التي يتميز بها أي عضو هيئة تدريسية تتحدد من خلال المكتسبات العلمية للطلبة، ومن خلال تأثيره فيهم من حيث إكسابهم قيم واتجاهات وعادات مرغوبة، وبمعنى آخر، فإن الأستاذ الكفاء هو الذي يحقق أهداف التعليم كما تظهر في سلوك الطلبة بعد التعرض لعملية التعلم.

ومن أهم الخصائص التي على عضو هيئة التدريس أن يتحلى بها المرونة المعرفية، والميل إلى الفكاهاة، وطريقة تدريس ملائمة، وتمكن من مادته التي يقوم بتدريسها وكيفية تناولها أو عرضها. و في هذا الصدد يشير الحكمي (2001) أن من أهم خصائص الأستاذ الجامعي كمعلم ناجح تتجلى بما يلي:

- 1- **الخصائص المهنية** : وتتمثل في: التمكن العلمي، المهارة التدريسية، عدالة التقويم ودقته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطلاب، مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم.
- 2- **الخصائص الانفعالية** : وتتمثل في: الاتزان الانفعالي، حسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود.
- 3- **الخصائص الاجتماعية** : وتتمثل في: النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع – الصداقة – الروح الديمقراطية) القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلفية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة (ص21).

وتضيف الباحثة عدداً من الخصائص التي تسهم في نجاح الأستاذ الجامعي والتي أشارت إليها العديد

من الدراسات السابقة (Naidoo, 2002) (السّهلاوي،1992) (اسماعيل،2010) من بينها:

- مؤهل بدرجة عالية أكاديمياً.
- متحمساً لتخصصه.
- المهارة اللغوية.
- النشاط العلمي في البحث والتأليف.
- الاعتزاز بالمهنة .
- الحيادية والموضوعية في التعامل مع الطلبة وتقويمهم.
- الاهتمام بتوجيه الطلبة.

ومن خصائص المعلم الناجح أيضاً التنوع في أساليب عرض المادة العلمية أفقيّاً ورأسياً، إذ يواجه

المعلمون مدى واسعاً من التنوع والتباين لدى الطلاب، فيجد المعلم أمامه أفراداً مختلفين في خصائصهم العقلية والانفعالية، مما ينتج مدى واسعاً من الفروق الفردية والاختلافات بين الأفراد، ما أكد عليه (العاجز) في دراسته.

ويشير الحكمي (2001) إلى وجود مجموعة من الخصال والخصائص لدى الأستاذ الجامعي، لا بد أن

يتصف بها و تساعد في طريقة تعليمه للطلبة وتعامله معهم، وتساعدته كذلك في تقويمه من قبل طلابه.

من هذه الخصائص

- مدى احترامه لطلابه بتوجيههم وإرشادهم أكاديمياً.
- مدى تمكنه من المادة الدراسية التي يقدمها.
- مدى اهتمامه بتنمية التفكير المنطقي والابتكار لدى طلابه.
- مدى اتباعه لأسلوب التدريس الشارح لتوصيل المعلومة لطلابه.
- مدى حماسه للتدريس.
- مدى تواصله الفعال مع طلابه.
- مدى بشاشته ومرحه وثقته بنفسه (ص26)

ومن خلال مراجعة الباحثة للعديد من الدراسات العربية والاجنبية كدراسة (اسماعيل، 2010) (احمد واحمد، 2012) (Simon,2003) (Milcy , 2003) (Thomas,& Lila , 2007), وجدت أن من أهم الخصائص الشخصية والاجتماعية والأكاديمية التي يجب أن يتميز بها أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ما يلي:

أولاً - الخصائص العامة للشخصية، وتشمل:

- التمتع بالصفات الجسدية اللازمة للعمل، قدرة بدنية، قدرة عصبية، تحمل، نشاط، حيوية.
- سرعة التفكير، وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة .
- امتلاك الطلاقة اللغوية و القدرة على التعبير الواضح .
- الثقة بالنفس و التحمس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية .
- القدرة على: القيادة والريادة والابتكار والإقناع.
- الموضوعية والعدالة وعدم التحيز.
- الميل والرغبة نحو مهنة التعليم واحترام أنظمة المهنة وقوانينها.
- القدرة علي التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية.
- سعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم والعلم.
- القدرة علي بناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة والرؤساء .
- الثقة بقدرات الآخرين متقبلاً لأفكارهم و مبادراً و مساعداً على أداء أدوارهم.

- التحلي بالشخصية المتكاملة ؛ الاستقامة، الأمانة، الإخلاص ، الانسجام مع الذات في السلوك والرقابة الذاتية .

ثانياً- الخصائص الاجتماعية:

- الرحمة والحب والعدل في تعامله مع الطلبة.
- الحكمة في التوجيه و الإرشاد مهما كانت سلبية الطالب.
- بناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة وحثهم على الالتزام بها .
- حث ومساعدة الطلبة على العلم و التعلم.
- احترام شخصية الطالب وعدم التجريح ولو على سبيل المزاح .
- الوسطية في التعامل.

ثالثاً- الخصائص الأكاديمية والمهارية:

- العمل ضمن أهداف المنهج الدراسي من جهة و حاجات الطلاب من جهة أخرى.
- استخدام طرائق وأساليب تدريس حسب متطلبات كل مقرر دراسي و موضوع .
- إثارة الرغبة لدى الطلبة في التعلم.
- التمكن من مادة الاختصاص مع زيادة الثقافة العامة .
- زيادة التحمس للموضوع الذي تدرسه، مع ربط موضوع المحاضرة بالواقع .
- استخدام أسلوب الحوار والمناقشة و تجنب أسلوب السرد و الخطابة وانتق اء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي بالطريقة والأسلوب المناسبين.
- الموضوعية في تقويم أداء الطلبة .
- استخدام مهارة النقد، وحرية التعبير عن الرأي لدى الطلبة.
- ضبط الطلبة بحزم مع الحرص على متابعة الغياب و تفقد الغائب و السؤال عنه .
- استخدام الوسائل التعليمية الجيدة و شروط استخدامها .
- الالتزام بخصائص التعليم الجيد مع مراعاة شروطه والتي منها:-

– الانتقال من السهل إلى الصعب ، ومن البسيط إلى المركب ، ومن الخاص إلى العام ، ومن المعلوم إلى المجهول ومن المحسوس إلى المعقول .

– القدرة علي عمل الأبحاث العلمية بشكل سليم بما يخدم الجامعة والمجتمع المحلي .

– المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والعربية بالعمل البحثي وأوراق العمل .

– حرص عضو التدريس والمحاضر على التطوير الذاتي؛ لمواجهة التطورات العلمية الحديثة، والاستفادة منها.

– التعاون البحثي مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة نفسها أو مع الجامعات الأخرى بما يخدم تطوير التعليم الجامعي.

– الإسهام في تقديم الخدمة البحثية لعناصر ومؤسسات المجتمع المحلي.

وترى الباحثة من خلال احتكاكها بالطلبة الجامع بين أن أبرز الصفات التي يرى هؤلاء الطلبة وجوب توافرها في أعضاء الهيئة التدريسية هي التواضع، وعدم التحيز، والقدرة على إثارة الدافعية، واحترام الطلبة، والقدرة على توصيل المعلومات، والمرح والبشاشة، والتمكّن من المادّة العلمية، والإخلاص في التدريس، وإعطاء الطالب الحرية في التعبير، والسّعة الأكاديميّة الجيدة بين طلبة الجامعة، ومدى اهتمامه بحل مشكلات طلابه بأسلوب علمي.

كما ترى الباحثة أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتصفون بالدفء والود في تعاملهم مع الطلاب يحظون بحب الطلاب، وينعكس ذلك على حب الطلاب للدراسة بوجه عام وعلى حبهم لأساتذتهم، كما أن فاعلية الأستاذ واستعداده الأكاديمي والمناخ المنظم والمتكامل داخل مدرسته يزيد من كفاءة المعلم الشخصية والعامّة.

3-2- أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

تهدف عمليات التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس وتسعى إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى زيادة التطوير الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية. " و بذلك تحقق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الأهداف الآتية:

1. تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة.

2. تزويد عضو هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في أدائه التدريسي.

3. تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس.

4. تزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعدهم في اختيار المقررات الدراسية وكذلك المدرسين.

5. تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن التدريس الجامعي باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسية.

6. المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية (عبد الرزاق، 2006، ص209).

وتقويم فعالية الأداء التدريسي الجامعي يحظى باهتمام كل من رؤساء الأقسام والعمداء والمسؤولين من حيث تزويدهم بالمعلومات اللازمة لاتخاذهم قرارات بشأن عضو هيئة التدريس وكذلك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، إذ يزودهم بالتغذية الراجعة التي يمكنهم من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائهم التدريسي، وبالتالي تحسين أدائهم في قاعات الدراسة. وإعطاء فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

أما بالنسبة إلى أهمية وفوائد عملية تقويم عضو هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها الجامعة؛ يشير زيد (2003) بهذا الخصوص بأن تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي يفيد في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه. كما يشير "زيد" أن تقويم الأداء يعد ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى، لتحقيق أحد أهم الأهداف الرئيسية للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن إنجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفاياتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم.

بالإضافة الى النقاط الآتية:

1. التحديد الدقيق لإيجابيات وسلبيات أوضاع الأنظمة المختلفة المطبقة في الجامعة.

2. التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطط والأهداف الموضوعية.

3. استخدام التقويم بصفته معياراً يتم في ضوءه اختيار برامج وخطط التطوير .
 4. استخدام التقويم وسيلة لتقدير أداء الأنظمة بشكل عام وأداء الأعضاء بشكل خاص" (زيد ، 2003 ، ص 72).

وترى الباحثة أن معرفة إمكانات أعضاء هيئة التدريس من قدرات ومهارات وتوجهات فكرية يعد مطلباً رئيساً لإدارة الجامعة لكي تتعرف أهم مدخلات العملية الأكاديمية التعليمية، لذلك يعد التقويم وظيفة إدارية ذات أهمية خاصة على المستوى الفردي أو المؤسسي وفي الوقت ذاته لها أهميتها الحيوية على المستويات الإدارية والأكاديمية ، فعلى المستوى الفردي يحتاج الإنسان لتقويم ذاته لكي يعرف قدراته ومهاراته وإمكاناته وعلى ضوء ذلك يطور نفسه، وعلى المستوى المؤسسي تحتاج أي منظمة أن تقوم بعملية تقويم ذاتي أو تطلب من جهة خارجية أن تقومها لكي تعرف موقعها من المؤسسات المناظرة، كما ترى الباحثة أن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الحصة الدراسية من قبل الطلبة يفيد الأعضاء أنفسهم في إدراك أثرهم في طلابهم ومعرفة قدراتهم العلمية ومهاراتهم الأكاديمية من أجل أن يطوروا أنفسهم باستمرار

3-3- وظائف أعضاء الهيئة التدريسية وأدوارهم:

تتعدد وظائف الجامعة وتتكامل لتؤدي دوراً أكاديمياً يحقق الأهداف التي تسعى إليها المجتمعات، ومن خلال مراجعة الباحثة لعدد من الدراسات (ماتيرو 2000، ص 26)، (حياوي، 1987، ص 78) (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 1996، ص 10)، (Earle, 2000.p98) (شاهين, 2004, ص 7-8)، (Hixon & lovelace 1992.p56)، (Marry & Linda , 2003.p74) (أبو نوار و زميلها، 1990، ص 121). وجدت أن من أهم الوظائف الملقة على عاتق الجامعات تتجلى بالآتي:

1. التدريس:

يشير الأدب الأكاديمي بأن التدريس من أهم وظائف الجامعة لأنه العنصر الأهم في تنمية مهارات الطالب المتنوعة في شتى جوانب المعرفة وصقل قدراته الفكرية وقيمه الدينية والأخلاقية والاجتماعية، لأن العنصر البشري الفاعل هو الثروة الحقيقية لأي مجتمع، ولهذا لا بد أن يكون عضو هيئة التدريس مؤهلاً للقيام بهذه الوظيفة (Earle ,2000.p98) .

2. البحث العلمي:

تشير الأدبيات الأكاديمية بأن البحث العلمي وظيفة أساسية للجامعة، بل أن الجامعات الرائدة تعد بمثابة مركز للبحوث العلمية الهادفة ومقراً للباحثين المبدعين، وتشير "ماتيرو وزملاؤها" أن من أهم وظائف التعليم الجامعي أن تكون الجامعة مركزاً للبحث العلمي ولإعداد الباحثين وتدريبهم. وفي الوقت الحاضر أصبح الوصول لمجتمع المعرفة هدف أساس للدول المتقدمة وكذلك الدول الساعية للتقدم والبحوث العلمية الرائدة هي الوسيلة لتحقيق هذا الهدف (ماتيرو ، 2000، ص 26).

3. خدمة المجتمع:

يرى كثير من الباحثين والمهتمين بالتعليم الأكاديمي أن خدمة المجتمع وظيفة أساسية للجامعة، ولهذا فإن الجامعة الرائدة هي التي تعد برامجها الأكاديمية وهياكلها التنظيمية بما يعزز دورها في القيام بهذه الوظيفة وذلك من خلال تشخيص المشكلات المجتمعية وإعداد البرامج التطويرية لمؤسسات المجتمع وبرامجه المختلفة (Hixon & Lovelace 1992.p56)، (Marry & Linda , 2003.p74).

وترى الباحثة أنه مع التطور العلمي والتوجه التقني وتسارع الاكتشافات وتعدد احتياجات المجتمع ووجود تكتلات علمية معرفية في شتى المجالات، فإن وظائف الجامعة الثلاث (التدريس ، البحث العلمي، خدمة المجتمع) لم تعد وظائف أساسية للجامعة رغم أهميتها بل أصبحت الوظائف الأولى (التدريس، البحث العلمي) أدوات علمية تطويرية أكثر من كونها وظيفة أكاديمية، وأن الوظيفة الثالثة (خدمة المجتمع) أصبحت هدف استراتيجي للجامعة يمكن الوصول إليها من عدة وظائف، كما أن هذه الوظائف في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون عنصر رئيس في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها ، وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة ، والموارد المالية اللازمة؛ لذلك تعتمد الجامعات كما تؤكد "ماتيرو وزملاؤها" إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا وظائفهم بصورة فردية أو جماعية ، مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة (ماتيرو، 2000، ص 26).

وعلى ضوء ذلك تؤكد "المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم" أن وظائف عضو هيئة التدريس تمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن وظائفه تعدى التدريس لأنه أصبح موجهاً ومرشداً لعملية التعليم، وباحتاً ومؤثراً في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها ، ومن

الجدير بالذكر هنا أنّ وظيفة عضو هيئة التدريس تختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها، وتتركز وظائفه في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف والترجمة، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة، كما أنّه يمارس أعمالاً إدارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة في الجامعة وتقديم المشورة لمؤسسات الدولة والطلاب (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1996، ص12).

ومن هذا المنطلق يرى "حياوي" أنّ عضو هيئة التدريس لا بدّ أن تتوفر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والاهتمام بالأمر الإداري والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بدور الموجّه والمستشار لطلبته وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية (حياوي، 1987، ص78).

وتؤكد أبو نوار وزميلها : أنّ عضو هيئة التدريس ينبغي أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية، والمعرفية، والأدائية التي تمكّنه من أداء هذه ال وظائف بفاعلية، ويرى جويل " أنّ أهمية وظيفة عضو هيئة التدريس المعاصر ازدادت في هذا العصر، إذ لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعدّها للمساهمة في تغيير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم والوظيفي، كما أنّ عضو هيئة التدريس المعاصر يجب أن يكون ملتزماً اتجاه مجتمع عماده العدل والمساواة، ولذلك ينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع" (أبو نوار وزميلها، 1990، ص121).

يتبين من خلال استعراض العديد من المصادر التي تناولت وظائف أعضاء الهيئة التدريسية أن وظائف أعضاء الهيئة التدريسية لا تتعدى التعليم والتوجيه والإرشاد والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أنّ شاهين (2004) صنفت وظائف أعضاء الهيئة التدريسية على شكل أدوارٍ وتمّ من خلالها التطرق إلى الجانب الذي تمّ إغفاله وهو دور عضو هيئة التدريس اتجاه نفسه، وهو كما يلي:

1. أدواره اتجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشمل: العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج، والخطط، والمشاركة في الاجتماعات، واللجان، والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كليّاتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.

2. أدواره اتّجاه طلابه وتشمل : التّعليم، والتّقويم، الإرشاد والتّوجيه، والإشراف على بحوث الطّلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعيّة الأولى أو المراحل الآتية، وتيسير وتسهيل عمليّة التّعلّم، وإعداد الموادّ التّعليميّة والأدلة الدّراسيّة.
3. أدواره اتّجاه المجتمع المحيط به ، وتشمل : خدمة المؤسّسات ذات العلاقة في المجتمع المحليّ ونشر النّفاعة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدّراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسّسات المجتمع المحليّ، وتفعيل دور المؤسّسات الحكوميّة و الأهليّة في خدمة طلاب الجامعة (شاهين , 2004, ص 7-8).
4. أدواره اتّجاه نفسه وتشمل : "رغبته في التّعلّم باستمرارٍ، وقدرته على تحسين قدراته الذهنيّة، بما يكفل له تقبل الجديد، والمحافظة باستمرار على مستوى عالٍ من الكفاءة، وهذا يتطلّب منه تجديد معارفه ومهاراته باستمرارٍ، لا سيما وأنّ الانفجار المعرفي ، وما نتج عنه من انشطاراتٍ في العلوم الأساسيّة، جعل المعرفة والخبرة، تقوم على بحرٍ من التّغيير، وجعلها أيضاً تتلف وتتقادم بسرعةٍ كبيرةٍ، وأنّ أي معلوماتٍ جديدةٍ يكتسبها المعلم، ستكون مفيدة لزمّن أقصر، الأمر الذي يتطلّب منه أن يخصّص من 20 إلى 25% من وقته لعمليّة المتابعة المهنيّة، كي يستطيع أن يلبيّ متطلّبات عمله باستمرارٍ، إذ إنّ المعارف والخبرة في هذا العصر ما هي إلا بضاعةً قابلةً للاستهلاك" (بشارة , 2009).
- ولكي يحقّق الأستاذ ذلك، لا بدّ له من الاطّلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزّيارات، وحضور حلقات النقاش، والدّورات التّربويّة، وتبادل الزّيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى ، والتّدريب الفعّال على استخدام النّفنّيّات الحديثة في عمله للوصول إلى المعلومات ومعالجتها، كي يستطيع أن ينقل هذه المهارة إلى طلبته ، ليمكّنوا بدورهم من الحصول على المعلومة، والاستفادة منها في إطار التّربية المستمرّة.
- كما ويضيف "بشارة" بعض الأدوار الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس وهي:
- أن يكون الأستاذ وسيطاً بين الطّلبة ومصادر المعرفة، وقادراً على حفز تعلّم الطّلبة بنجاح، و مرشداً تربويّاً، يساعد الطّلبة على تطوير قدراتهم وإمكاناتهم وعلى اكتشاف كفاياتهم الخاصّة، ومجالات النّشاط التي يستطيعون النّجاح فيها، باعتبارها أكثر توافقاً مع دوافعهم الحقيقيّة.

- أن يجسد الأستاذ مبدأ ديمقراطية التعليم على أرض الواقع ، أي تفريق الطرائق وتنويع الأساليب والتقنيات التربوية المستخدمة، تبعاً للحاجات النوعية للطلبة .

- أن يكون الأستاذ مسؤولاً أمام طلبته ، وذلك من خلال التعامل مع الطلبة على أنهم شركاء حقيقيون في العملية التعليمية العلمية (بشارة، 1986، ص126).

ومما سبق ترى الباحثة أن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي يشكل تحدياً يواجه مسؤولي التعليم العالي، ولا يمكن تحقيق هذه الجودة بدون تطوير أداء وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية، فهؤلاء هم الأساس والمحور البشري الذي يعتمد عليه التطوير، والتحسين، والجودة، لأنه لا يمكن الحصول على الجودة المطلوبة بدونهم حتى لو اكتملت جميع المدخلات المادية والمعنوية، كما أن أدوارهم ومهامهم تتطور وتتغير؛ بناءً على التطورات في المجال العلمي والتقني والتكنولوجي ، وأن كل دور هو مكمل للدور الآخر ، لذلك لا بد من المواظبة على تطوير ذات وأداء عضو هيئة التدريس بما ينسجم وروح العصر وحركة الكفايات المعاصرة . وبما ينسجم مع الامكانيات المتوفرة.

3-4- المعايير المهنية لإعداد أعضاء الهيئة التدريسية ومستوياتها:

تتعدد المهارات المهنية للتدريس في وقتنا الحاضر، وهي تعبر عن النواتج المتوقعة لبرنامج معين من برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس، ومثل هذه المعايير تبين وتوضح سير عمل أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس بالجامعة. وسوف نوضح أهم هذه المعايير ضمن مستويات تسع وهي:

1- معرفة المادة الدراسية:

المستوى الأول: يفهم المعلم المفاهيم الرئيسية، وأساليب وأدوات البحث وبنية المجال أو المجالات التي يقوم بتدريسها، ويمكنه ابتكار خبرات تعلم تجعل هذه الجوانب للمادة الدراسية ذات معنى للطلبة.

2- معرفة النمو الإنساني والتعلم:

المستوى الثاني: يفهم المعلم كيفية تعلم الطلبة ونموهم، ويمكنه تقديم فرص تعلم تعزز نموهم العقلي، الاجتماعي والشخصي.

3- تكييف عملية التعليم للاحتياجات الفردية للطلبة:

المستوى الثالث: يفهم المعلم كيف يختلف الطلبة في مداخلهم إلى التعلم، ويبتكر فرص تعليمية مناسبة لاحتياجاتهم.

4- استراتيجيات تعليمية متعددة:

المستوى الرابع: يفهم المعلم ويستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تساعده في تنمية التفكير الناقد، وحل المشكلات، والمهارات الأدائية لدى الطلبة.

5- مهارات إدارة الصف واستثارة دافعية الطلبة:

المستوى الخامس: يستخدم المعلم فهمه لدافعية وسلوك الطلبة كل على حده، وكمجموعة، في توفير بيئة تعلم تشجع التفاعلات الاجتماعية الإيجابية، والانغماس النشط في التعلم، والدافعية الذاتية.

6- مهارات الاتصال:

المستوى السادس: يستخدم المعلم معرفته عن أساليب الاتصال اللفظي، وغير اللفظي، والوسائل الأخرى، في تنمية البحث النشط، والعمل التعاوني والتفاعل الإيجابي.

7- مهارات تخطيط عملية التعليم:

المستوى السابع: يخطط المعلم عملية التعليم استناداً إلى معرفته المتعمقة للمادة الدراسية، والطلبة، والمجتمع المحلي ومستويات وأهداف المنهج .

8- تقويم تعلم الطلبة:

المستوى الثامن: يفهم المعلم ويستخدم استراتيجيات تقويم رسمية وغير رسمية للتحقق من النمو المهني والاجتماعي للطلبة.

9- الالتزام المهني وتحمل المسؤولية:

المستوى التاسع: يعد المعلم ممارساً مهنياً يستفيد من انعكاساته الذاتية في تعريف وتقييم ممارساته وأفعاله في الآخرين، وبخاصة الطلبة والاطراف المهنية المعنية بالعملية التعليمية، ويعمل دائماً على توفير فرص لتنمية إمكاناته وكفاءته المهنية (علام، 2004، ص 315).

وترى الباحثة إن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وإعدادهم وتدريبهم على المستويات المهنية سابقة الذكر، يجب أن يحتل مكانة كبيرة لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في

تحقيق أهداف العملية التعليمية، وإن نجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية، وتحقيق دورها في تطوير الحياة، يتوقفان على مقومات عديدة، لعل أهمها: الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس، وتوافقهم المهني، ومدى تمثلهم للمستويات المهنية، وعلى الدورات التي يتلقونها خلال عملهم سواء أكانت تربوية أو غير تربوية.

3-5- الأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدركها الأستاذ الجامعي:

يرى كثير من المتخصصين في حقل التعليم العالي أن هناك عدداً من الأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدركها الأستاذ الجامعي وهي:

1. إن التدريس إحدى وظائف الأستاذ الجامعي الرئيسة.
2. إن التدريس عملية معقدة لها أصولها العلمية ومهاراتها الفنية.
3. إن عملية التدريس ليست مجرد إلقاء وتلقين المعارف فحسب بل هي عملية تتضمن التفاعل والأنشطة المناسبة لحدوث التعلم.
4. إن هدف عملية التدريس ليست مجرد الإحاطة بالمعلومات بل إنها عملية تتضمن أهدافاً تربوية عديدة تسعى لتحقيقها. فدور الأستاذ الجامعي ليس نقل المعلومات وتوصيلها بل أكثر من ذلك فهو موجه ومرشد للطلاب قادر على الإثارة الفكرية والاستفسار والمناقشة والتساؤل والاستقصاء والبحث المستمر، بالإضافة إلى قدرته على إيجاد الميول لدى الطلاب والرغبة في مزيد من التعلم.
5. إن عملية التدريس هي نشاط إنساني يجري من خلاله تبادل الاتصال والعلاقات بين أطراف العملية التعليمية.
6. إن عملية التدريس تتطلب التخطيط والإعداد المسبق الواعي والمناسب لتحقيق الأهداف المنشودة (زيتون، 1995، ص 20-22).

فأساليب التدريس تعد الطرائق التي يسلكها الأستاذ في توصيل ما جاء في المقرر الدراسي من معارف ومعلومات ومهارات وأنشطة للمتعلم بسهولة ويسر وتضمن التفاعل بين الأستاذ والطلاب، وبين الطلاب والمادة الدراسية، والطلاب بعضهم مع بعض، بهدف إحداث التغيير الإيجابي في سلوك المتعلم وإكسابه الخبرات المنشودة (دروزة، 2000، ص 176).

وتضيف الباحثة أهم القواعد التدريسية التي يجب أن يضطلع بها عضو هيئة التدريس، والتي تعزز تعليم وتعلم الطلبة: تعزيز القدرات العامة ومهارات العمل لدى الطالب، والاعتماد على خبرة الطالب كمصدر للتعلم، التأكيد على أن عملية التدريس لا تتم دون توفير بيئة تعاونية نشطة. ونجاح عملية التدريس لا تكون دون تعزيز المسؤولية في التعلم.

3-6- مبادئ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

لا يستطيع التعليم الجامعي أن يجابه التحديات الآتية والمستقبلية إلا بتنمية أعضاء هيئة التدريس على نحو يعينهم على الاضطلاع بما يتوقع منهم من أدوار ومسؤوليات، ذلك يتم من خلال اتباع المبادئ الآتية:

- 1 +الاهتمام بالإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال الاجراءات الآتية:
 - تنظيم حلقات أو دورات تدريبية تجديدية بهدف تزويد أعضاء هيئة التدريس بكفاءات تقويم كل عناصر العملية التعليمية بل وعناصر النظام الجامعي ككل، وغيرها من الكفايات التي يمكن أن تساهم في مساعدة المعلم الجامعي على أداء مهامه العلمية والتربوية.
 - النص في لوائح وقوانين تنظيم الجامعات على جعل الإعداد التربوي شرطاً مسبقاً لالتحاق عضو هيئة التدريس بالعمل الجامعي.
 - إنشاء وحدات أو مركز للتدريس الجامعي في كل جامعة تكون مستقلة أو ملحقة بالكليات، ويكون هدفها تطوير النشاطات التدريسية خاصة نظم الامتحانات ونظم القبول ونظم التوجيه والإرشاد الطلابي.
 - احتساب نتيجة النشاط التدريسي في نظم الحوافز والترقيات، شأنه في ذلك شأن نشاطات البحوث ونشاطات الخدمة العامة.

2 +الاهتمام بالنمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي وذلك من خلال:

- تيسير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي حتى يتم له تبادل الخبرات مع زملاء له عاملين في تخصصه نفسه.
- العمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية والكتب الحديثة بالمكتبات الجامعية بما يمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على المعارف الجديدة في مجال تخصصه.

- التوسيع في نظام تبادل الخبرات العلمية مع الجامعات العربية والأجنبية، وذلك عن طريق وضع خطط متكاملة للأستاذة الزائرين من الجامعات الأجنبية وإيفاد بعض أعضاء هيئة التدريس لمدة تتراوح بين 6-9 شهور للاطلاع على نظم الدراسة والبحث في الجامعات الأجنبية حيث أثبتت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين زيادة مرات الاتصال والاحتكاك العلمي وارتفاع الانتاجية العلمية.
- 3 - البحث عن صيغ لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس مؤشرات أداءات التدريس والبحث ورعاية الطلاب وخدمة المجتمع، ويدخل في ذلك ما أثير حول ضرورة تعديل أو البحث عن صيغ جديدة لترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تسهم في تحقيق مزيد من النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس.
- 4 - العمل على توفير الجو الملائم لأداء عضو هيئة التدريس لرسالته بصورة أفضل من خلال توفير الحياة الكريمة له وتوفير الوقت اللازم لبحث وسائله و متطلباته والتخفيف من الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، الأمر الذي يتيح له الوقت الكافي كي يتمكن من تحقيق التوازن في مهمة التدريس ومهامه الأخرى والتي من أهمها الإشراف على طلاب البحث العملي ومتابعتهم". (بدران - الدهشان 2008، ص 73-74).

وترى الباحثة أن الجامعة مهما كان مكانها أو زمان تواجدها تحتاج دائماً إلى إدارة أو مقياس للحكم على مستوى أدائها لمهامها ومستوى أداء العاملين بها، فاهتمام إدارة الجامعة في تنمية أعضاء هيئة التدريس يسهل قيامهم بالواجبات المطلوبة منهم والموكلة إليهم، ويبين المهام المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص في عصر المعلوماتية الذي يحمل بين جوانبه العديد من التحديات التي تفرض على عضو هيئة التدريس أن يسعى جاهدا ليضاعف جهده بغرض رفع مستوى قدراته وكفايته العلمية.

3-7- سبل زيادة فاعلية الأداء التدريسي من جوانب سيكولوجية وتربوية:

- إلى أن سبل زيادة فاعلية الأداء التدريسي من جوانب سيكولوجية وتربوية يمكن أن يتحقق من خلال ما أشار إليه مايتروا (2002)، على النحو الآتي:
1. تحديد أهداف كل مقرر دراسي، ومفرداته، ومراجعة، ومتطلبات تنفيذه، وطرائق تقويمه (خطة المقرر) في بداية كل فصل دراسي.

2. التحضير الجيد للمحاضرة .
3. الحضور إلى مكان إلقاء المحاضرة في الوقت المحدد تماماً .
4. كتابة أهداف كل محاضرة في بدايتها، إذ إن الواجب يستدعي إعطاء الطلبة فكرة واضحة عن الأهداف التي يرغب أستاذ المقرر الوصول إليها عند نهاية المحاضرة، وهذا يبسر لهم فهم عناصرها.
5. مراجعة الأفكار العامة في محاضرة اليوم السابق عند بداية كل محاضرة
6. تنويع طرائق وأساليب التدريس: فالمحاضرة ستكون جذابة وشيقة إذا نجح أستاذ المقرر في تنويع أساليب تدريسه في كل محاضرة، وإذا أهتم بإيجاد جو مناسب داخل حجرة الدراسة.
7. عدم إلقاء المحاضرة من المقرر الدراسي بطريقة مباشرة.
8. كتابة عناصر موضوع المحاضرة على السبورة باختصار لأنه من المفيد للطلبة كتابة عناصر المحاضرة الرئيسة على السبورة دون إسهاب، يلي ذلك تناول كل عنصر بالشرح الواضح والتحليل العميق مستعيناً بضرب أمثلة واقعية وبمشاركة الطلبة ومدخلاتهم.
9. تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في حجرة الدراسة.
10. استخدام المساعدات البصرية. .
11. تحفيز أسلوب التعلم التعاوني .
12. استضافة مختص أو أكثر للحديث أمام الطلبة .
13. استخدام أمثلة واقعية .
14. مناقشة نتائج البحوث الحديثة مع الطلبة .
15. التحدث بوضوح وبطيء.
16. تنويع مستوى الصوت .
17. عدم تدريس الطلبة علوم تفوق قدراتهم العقلية وخبراتهم العلمية خذ الأمور بارتياح وكن مرحاً .
18. لا تجرح مشاعر الطلبة بإهانتهم أمام زملائهم .
19. تحرك حول الطلبة بحكمة ونشاط .
20. حافظ على الإتصال بالعين لكل طالب.

21. اسمح بشيء من وقت المحاضرة لمناقشة الإختبار عندما يكون ممكناً.
 22. اصرف الطلبة من الفصول في الوقت المحدد .
 23. وزع درجات المقرر على أساس عدة عوامل متنوعة.
 24. أكد من البداية على ضرورة فهم المعلومات وليس حفظها.
 25. أختبر الطلبة في الموضوعات التي تم تغطيتها في حجرة الدراسة.
 26. كن عادلاً في تعاملك مع جميع الطلبة.
 27. أرسم منحني الدرجات إذا دعت الحاجة.
 28. كن متواجداً في أوقات تناسب الطلبة .
 29. قم بتقويم أدائك التدريسي ما بين الفينة والفينة مستفيداً من أسلوب إعادة هندسة عمليات التعلم.
 30. وظف تقنية المعلومات الحديثة في العملية التدريسية، إذ أن التغيرات المتسارعة تحتم على أستاذ الجامعة تطوير طرائق تدريسه وأساليبها بما ينمي أساليب التفكير السليم عند الطلبة، وبما يزودهم بمهارات البحث عن المعلومة المناسبة من مصادرها الأولية وتصنيفها والاستفادة منها. (مايتروا، 2002).
- وترى الباحثة إن استخدام التقنيات الحديثة في التدريس يُعد غاية في الأهمية لكل من الأستاذ والطالب والمنظمة الأكاديمية وسمعتها، وهذا دفع عدد من المهتمين إلى إيجاد ونشر عدد من برامج تقنيات التدريس الحديثة تحمل مسميات عدة منها، على سبيل المثال، برنامج الحزم الإحصائية (Spss) وبرنامج مايكروسوفت وورد، والتعلم الإلكتروني (Electronic Learning) ، والتعلم بمساعدة الحاسوب، والفصول الذكية (Smart Classes)، وإدارة العملية التعليمية داخل الصف الدراسي بواسطة الحاسوب، وبرنامج العروض التقديمية (Power Point) ، وغيرها... كل ذلك بسبب التحولات التي طرأت على العالم مثل العولمة، وما بعد الحداثة، والنظام العالمي الجديد، والتطورات التكنولوجية، وثورة المعلومات والاتصالات والإنترنت، التي ولدت تحديات كبيرة أمام الجامعات؛ مما ترتب عليها سرعة في الأداء والإنجاز واتخاذ القرارات. فالتغيير والتطوير ومواكبة المعاصر والجديد فرض على الجامعات تطبيق السياسات الإدارية المفتوحة، والالتزام بتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في باستمرار .

3-8- سبل تحسين وتطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس:

إن البحث في سبل جودة الأداء وتحسينها لعضو هيئة التدريس في الجامعة يجب أن ينطلق من النظر إليه بوصفه مدرساً وباحثاً ومفكراً ومشرفاً على أبحاث الطلبة وعضواً فاعلاً في خدمة المجتمع ومرشداً للطلبة ولكل جانب من هذه الجوانب شروط وأدوات لتحسين أدائه والارتقاء به وذلك على النحو التالي:

1- تحسين أداء عضو هيئة التدريس بوصفه مدرساً:

ويمكننا يتحقق ذلك من خلال جملة من المقترحات منها:

- أن يصمم عضو هيئة التدريس خطة لكل مادة من المواد التي يدرسها، تشتمل على الهدف من تدريس المادة، ومفردات المادة التي عن طريقها يمكن تحقيق الأهداف، والتوزيع الزمني لمفردات المادة، ووسائل تدريس هذه المفردات، ووسائل قياس تحقيق الأهداف، وثبتاً بالمصادر والمراجع الأساسية لموضوع المادة، بالإضافة إلى تعيين بعض القراءات الإضافية بم لا يقل عن خمس قراءات من مصادر ومراجع متنوعة بحيث لا يقل عدد صفحات القراءات الإضافية عن مئة صفحة للمادة الواحدة تضاف إلى مفردات المساق الواحد.
- أن ينوع في كل فصل دراسي في الموضوعات الفرعية والنصوص التي يدرسها، مثال ذلك، إذا درس لطلبته موضوع الموشحات باعتبارها موضوعاً رئيسياً من موضوعات الأدب الأندلسي فإنه يستطيع أن يختار في كل فصل نصاً مختلفاً يطبق عليه ما درسه لطلبته.
- أن يحدث ثبت المصادر والمراجع الذي يزود به الطلبة كل فصل، بإضافة آخر ما يصدر من الدراسات والمؤلفات إليه، حتى يجعل الطلبة في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجع والأبحاث.
- أن يكون دائماً على إطلاع على أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة وأن يحضر بعض الدورات الخاصة بأساليب التدريس في مجال تخصصه العام.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على ربط محتويات المساق الذي يدرسه بحاجات الطلبة وهموم المجتمع وأمتهم، ويمكن أن يتجلى ذلك في النصوص والقراءات والأمثلة المستخدمة للتطبيق، ولا بد له من أجل ذلك أن يقنع الطلبة في بداية الفصل الدراسي بمسوغات تدريس المساق ومدى استجابته لفلسفة التخصص العلمي واستراتيجيات الجامعة، وبذلك يجعل الطلبة أكثر رغبة وحماسة في التحصيل.

- أن يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من علامات تقويم الطلبة لما يقومون به من أبحاث في المساق الدراسي يساعد الطالب على الوصول الى مصادر المعرفة بنفسه ومتى فعل ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في بلده وفي الوطن العربي وخارج الوطن العربي، إذ يسهل عليه ذلك الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان تخصصه وتبادل الافكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين مما ينعكس ايجابياً على الطلبة الذين يدرسه (الترتوري، جويحات ، 2006).
- "أن يستضيف عضو هيئة التدريس بعض المتخصصين في موضوع المساق من خارج الجامعة للمشاركة في إحدى المحاضرات الصفية، وإذا كان ثمة أشخاص (أعلام معروفون) يدور حولهم موضوع المحاضرة يمكن استضافتهم ليتحاوروا بصورة مباشرة مع الطلبة.
- التدريب في أثناء الخدمة على وسائل البرمجيات الحديثة في التدريس وعلى أحدث القضايا المعاصرة المتصلة بتخصصه، وعلى تطوير قدراته الذاتية والعلمية، وتنمية قدرته على فهم واستيعاب اللغة الانجليزية- على الأقل- واللغات العالمية الاخرى أن لم يكن يمتلكها.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الإطلاع على ما يكتب عن موضوع تخصصه باللغات الأخرى، وهذا يتطلب منه أن يجيد لغة أو لغتين اجنبيتين، وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام طلبته.
- أن يتيح عضو هيئة التدريس للطلبة استخلاص النتائج والأفكار الأساسية من خلال النقاش الصفي والقراءات الخارجية وليس من خلال الاملاء، وأن يجعل تبعاً لذلك من معايير تقويم أداء الطالب مقدار مشاركته في النقاش الصفي والتزامه بالحضور وتحضيره المسبق للمحاضرة وقراءاته الخارجية" (جرار ، 2005، ص 90).
- أن يحث طلبته ويشجعهم على حضور مناقشات الرسائل الجامعية التي تخصه وتتعلق بغيره من أعضاء هيئة التدريس، كون هذه المناقشات تعزز من قدرات البحث العلمي لدى الطلبة وتعود عليهم بالفائدة.

- أن يوجه طلبته إلى استخدام وسائل الاتصال الحديثة، باعتبارها من أهم مصادر تزويد المعرفة، فاستخدام شبكة الانترنت تساعد في تعليم الطلاب وتحصيلهم، واستخدام هيئة التدريس للبريد الالكتروني في البحث والاتصال و التواصل يساعد على توفير الوقت.

وترى الباحثة أن نجاح عمل عضو هيئة التدريس بوصفه مدرساً يعتمد على هذه المقترحات، و كلما أخذ بهذه الأمور في عملية التعليم والتعلم، كلما استندت تدريسه على أسس وقواعد ثابتة تجعل من عملية التعليم والتعلم عملية منظمة تسهل من الأعباء المترتبة عليه.

2- تحسين أداء عضو هيئة التدريس بوصفه باحثاً:

لابد من التنويه إلى أن من شروط الأستاذ الجامعي هو قيامه بالبحث العلمي، فمن دون إجرائه للبحوث العلمية يبقى عضو هيئة التدريس معلماً، ومن هنا فإن على الجامعات أن تحرص على مراقبة أداء عضو هيئة التدريس في مجال الدراسات والأبحاث، وأن توفر له الظروف الموضوعية اللازمة للاستمرار في البحث العلمي والإنتاج المعرفي، وتستطيع الجامعات أن ترقى بمستوى دور عضو هيئة التدريس في إجراء الأبحاث من خلال:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس داخل القسم الأكاديمي الواحد على القيام بتنفيذ مشاريع علمية مشتركة أما بين أستاذين أو أكثر أو بين أساتذة القسم الواحد جميعاً، مما ينتج أبحاثاً متميزة، ومما يشجع على توظيف التداخل بين التخصصات الدقيقة في خدمة بعضها بعضاً.

- نشر وتوزيع الأبحاث المتميزة التي يعدها أعضاء هيئة التدريس على نفقة الجامعة، ودعم تلك الأبحاث مادياً.

- أن تعمل الجامعة على توفير ما يلزم الباحثين من مختبرات ووسائل سمعية وبصرية وأجهزة حواسيب وأجهزة عرض وآلات تصوير ومصادر ومراجع ودوريات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تقنيات التعليم المختلفة.

- أن تقيم كليات الجامعة معارض دائمة لأعمال أعضاء هيئة التدريس، يضاف إليها ما يصدر باستمرار من اكتشافات واختراعات وأبحاث ومؤلفات جديدة.

- أن تحت الجامعة أساتذتها على حضور المؤتمرات العلمية، وأن تتفق عليها بسخاء وأن تقوم هي بتنظيم وعقد مؤتمرات علمية داخلها" (الترتوري ، جويحات ،2006،ص 106).
- "تشجيع أعضاء هيئة التدريس بعد حصولهم على رتبة الأستاذية للاستمرار في التأليف وإجراء الأبحاث وعدم الانقطاع عنها، وذلك من خلال منحهم ألقاباً علمية جديدة ومكافأتهم مادياً ومعنوياً.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على إجراء الأبحاث، فإن على الجامعة أن تقوم بتعيين مساعدين للبحث العلمي للأساتذة الذين يحتاجون إليهم وفق أسس تحددها الجامعة" (جرار ، 2005، ص 92).
- كما يتوقع من عضو هيئة التدريس ما يلي:**
- ان يعد و ينشر بحثاً أو كتاباً في مجال تخصصه على فترات متباعدة، وأن يرشد طلبته الى أبحاثه للإفادة منها.
- أن يحرص على أن تكون لأبحاثه شخصيتها المميزة لها في موضوعها ومنهجها وجدتها، بحيث تعكس هذه الابحاث فلسفة صاحبه في موضوع تخصصه.
- أن يحرص على أن يكون على اتصال دائم بكل ما يصدر من دراسات وأبحاث ورسائل جامعية في موضوع تخصصه، مما يجنبه ذلك تكرار الموضوعات والأبحاث، وربما يدفعه ذلك إلى إدخال تعديلات أو إضافات على أبحاثه التي كان قد أصدرها أو كان بصدد إصدارها ، وأن يعمل على اقتناء جميع المصادر والمراجع والدراسات والمؤلفات ذات الصلة بموضوع تخصصه حتى تصبح مكتبته المتخصصة مرجعاً نوعياً له يمكن أن يقدم من خلالها استشارات للناشئة من الباحثين وطلبة الدراسات العليا.
- أن يسعى الى أن تكون أبحاثه ودراساته ذات صلة ولو قليلة بما يدرسه من المساقات، فبذلك يستطيع خدمة أبحاثه وتعميقها من خلال ما يتيح تدريس موضوعها من آفاق ونوافذ جديدة من خلال مواصلة النظر فيها أثناء تدريسها، كما أن هذه الابحاث تجعل المادة الدراسية للطلاب أكثر غنى وعمقاً وأيسر استيعاباً، لأن عضو هيئة التدريس (الباحث) يكون قد تمثلها واستوعبها فيسهل عليه ايصالها لعقول الطلبة (الترتوري ، جويحات ، 2006).
- أن يقوم بعقد ندوة لأساتذة القسم الذي يعمل به وللطلبة الذين يدرسه، عندما يتم ترقبته إلى رتبة أكاديمية أعلى أن يقوم بعرض خلال هذه الندوة منهجية العمل الذي يسير عليه.

- 3 - وسائل تحسين أداء عضو هيئة التدريس في مجال إشرافه على أبحاث الطلبة:
وتعتمد هذه الوسائل على مستوى المرحلة الجامعية، فإذا كانت الأبحاث التي يشرف عليها لطلبة
البكالوريوس فعليه أن يقوم بما يأتي:
- أن يخصص بعض المحاضرات لتعليم الطلبة أصول البحث العلمي ومراحله وطرائق جمع المادة وتصنيفها وتوثيقها وتحليلها.
 - أن يرشد الطلبة إلى المصادر والمراجع الأساسية لأبحاثهم.
 - أن يعطي الطلبة الحرية في اختيار موضوعات أبحاثهم من بين مجموعة أبحاث يعرضها عليهم.
 - أن يصحح الأبحاث ويدون ملاحظاته عليها، كي يفيد الطلبة من الملاحظات ويتلافوا الوقوع في الأخطاء نفسها في الأبحاث اللاحقة.
 - أن يشجع روح الفريق في البحث العلمي لدى الطلبة، أي على الطلبة القيام بأبحاث مشتركة بحيث يتولى كل طالب جزءاً من البحث.
 - أن يجعل موضوعات الأبحاث محددة ودقيقة، بحيث يحدد النقاط الأساسية لكل موضوع من المواضيع التي يختارها الطلبة، وبذلك يتفادى الطلبة الإطالة في الموضوعات (الترتوري، وجويحات، 2006).
 - أما إذا كان عضو هيئة التدريس يشرف على مشاريع التخرج لطلبة البكالوريوس أو رسائل الماجستير والدكتوراه فعليه مراعاة ما يلي:
 - التأكد من أن موضوع الدراسة لم تقم عليه دراسات سابقة.
 - التأكد من معرفة الطالب بأصول البحث العلمي وقواعده وعدم إغفال الطالب لأي من المصادر والمراجع الأساسية اللازمة للبحث.
 - الحرص على أن يحمل البحث جديداً وأن يمثل إضافة إلى الجهود السابق في موضوعه.
 - أن يحترم حرية رأي الطالب ومنهجه ويشجعه على إبراز شخصيته العلمية في البحث (الترتوري، وجويحات 2006، ص 108).
- وترى الباحثة أنه لا بد من الإشارة إلى أن عضو هيئة التدريس بطريقة إشرافه على أبحاث الطلبة يزيد من تقدمهم في إجراء الأبحاث، وقد تضعف من تقدمهم كذلك. لذلك فتطوير قدراته وأساليبه أمر مهم، كما أن

النصائح التي يذكرها للطلبة تؤثر إيجاباً على الأعمال والأبحاث التي يقوم بها طلابه، وتبين لهم القيمة العلمية لها.

4- وسائل تحسين جودة عضو هيئة التدريس بصفته مربياً ومرشداً:

من المعلوم أن إعجاب الطالب بأستاذه من العوامل التي تحفز الطالب على فهم المادة الدراسية استيعابها هذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يقدم من نفسه نموذجاً معرفياً وإنسانياً وسلوكياً في آن واحد، ولا بد له حتى يستجيبوا لما يحثهم عليه وينصحهم به على الصعيد العلمي والسلوكي والتنويري، أن يجعل من نفسه قدوة لهم في التنظيم والتخطيط والمثابرة وتطوير الذات والموضوعية والأمانة والعدل وغير ذلك. وعليه أن يحثهم على الانخراط في الأنشطة اللامنهجية ومشاركتهم فيها، كحضور الندوات والمسابقات والرحلات، وبذلك يستطيع أن يكسب ثقتهم، مما يشكل جافزاً مهماً من حوافز استفادتهم منه واقبالهم على ما يعلمه لهم. وفي هذا السياق فإنه ينصح بأن تنظم الكلية لقاءات عامة دورية بين الأساتذة والطلبة للبحث فيما يواجهه الطلبة من مشكلات أكاديمية وبحثية (جرار، 2005، ص 94-95).

وأن يكون عامل حاسم و مؤثر في تحقيق الأهداف التعليمية، فيعمل على أن يعوض أي نقص وأي تقصير محتمل في البرامج الدراسية، ويستطيع ان يتفاعل مع طلابه فيهدب شخصياتهم ويوسع مداركهم وينمي انماط تفكيرهم.

وترى الباحثة أنه لا بد أن يتسم عضو هيئة التدريس بشخصية تفرض الحب والاحترام على الآخرين، وأن يعمل على إتاحة المناقشة وحرية التعبير، وأن يشجع التفاعلات الايجابية بين الطلاب وإتاحة الفرص للتعاون.

5- وسائل تحسين جودة عضو هيئة التدريس بصفته عضواً فاعلاً في المجتمع:

وهذه المسؤولية مشتركة بين الجامعة وعضو هيئة التدريس، فانقطاع عضو هيئة التدريس إلى التعليم والبحث فقط، يضر حتماً برسالته ودوره الاجتماعي، فهو في تدريسه محتاج إلى معرفة قضايا المجتمع وهمومه كي يوائم بين تدريسه وحاجات المجتمع وخصوصاً في الكليات الإجتماعية والإنسانية. وعلى ذلك فإن الإدارة الجامعية الناجحة والمتنورة هي التي تحت أسانذتها على الانخراط بقوة في الأنشطة الإجتماعية والثقافية العامة، لأن مسؤولية العناية بفكر المجتمع وثقافته ووعيه وقيمه ومفاهيمه وتنميته وتقديمه

هي من مسؤولية أهل الاختصاص (الترتوري، جويحات ، 2006 ، ص 109-110). ومن هنا فإن على الجامعة أن تدافع عن المكانة العلمية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس وتحافظ عليها حتى يظل مثل أعلى يقتدي به الطلبة ويحترمه المجتمع.

3-9- مهارات التدريس الجامعي:

يشير الأدب التربوي إلى أن المهارات الضرورية التي يجب أن يتمتع بها أساتذة الجامعات فيما يتعلق بالتدريس الجامعي هي: التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، وإدارة المحاضرات، وقياس نواتج التعليم ومخرجاته، وطبيعة العلاقة بين الأستاذ والطلبة، والخصائص والسمات الشخصية للأستاذ الجامعي. ويصب التدريس الجامعي لدى أساتذة الجامعات في أربعة مجالات هي: مهارات التخطيط للتدريس الجامعي، ومهارات تنفيذ التدريس ومهارات تقويم تحصيل الطلبة وتقديم التغذية الراجعة، ومهارات الاتصال والتواصل بين الطلبة. ويندرج تحت كل مجال مهارات عديدة تخص كل مجال.

ويقصد بمهارات التدريس الجامعي مجموع القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي؛ والتي تؤهله للتدريس في الجامعة بكفاءة، وتتعلق هذه القدرات بأربع مجموعات هي: القدرة على التخطيط للتدريس، والقدرة على تنفيذ التدريس، القدرة على تقويم تعلم الطلبة، القدرة على الاتصال والتواصل مع الطلبة. ومهارات التدريس هي القدرة على أداء نشاط ذي علاقة بتخطيط التدريس، وتنفيذه، وتقويمه، وأن يكون قابل للتحليل، ومن ثم يمكن تقييمه في ضوء معايير الدقة والسرعة، والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية. وفيما يلي المهارات التدريسية التي تندرج تحت كل مجموعة:

المجموعة الأولى: مهارات التخطيط للتدريس الجامعي:

أولاً - تخطيط أهداف المساق:

تعد الخطوة المنطقية في تصميم المساقات الجامعية هي تخطيط أهداف المساق، ويرى بعض أساتذة الجامعات أن يعدوا مسبقاً قائمة بنواتج التعلم التي يرغبون أن يحققها الطلبة، وقد يرى آخرون أن يشركوا طلابهم بتحديد هذه الأهداف وصياغتها. أياً كان الأمر فإن الأساتذة عليهم أن يقدموا سلسلة واسعة من التحديات للطلبة، بمعنى أن يستند تصميم المساق الى سلسلة واسعة من الأهداف، بحيث يجد الطلبة، بمختلف مستوياتهم واهتماماتهم فيها شيئاً يهمهم ويتحداهم. هنا لا بد أن نذكر أن أهداف المساق المكتوبة

ماهي إلا أغراض عامة وليست تعليمات مقدسة، لذلك يجب أن تكون هذه الاهداف واقعية، وذلك من حيث الوقت المتاح للطلبة في جداولهم الدراسية، ومتطلبات المساقات الأخرى التي يسجلها الطلبة. إن موازنة الأهداف المعرفية مع الأهداف الوجدانية والمهارية هي عملية ضرورية، كما أن الأهداف المعرفية يجب أن تشمل التأكيد على تنمية القدرات العقلية، وتشجيع التفكير المستقل، والتفكير الناقد، والتفكير التحليلي.

ثانياً - تخطيط موضوعات المساق:

بعد تخطيط الأغراض العامة للمساق، تأتي خطوة تحديد قائمة بالموضوعات التي يجري معالجتها في المساق. وهنا لا بد من التأكد من أن القائمة تشمل على الموضوعات الضرورية والمركزية، وإنها تلائم الطلبة وتحقق لديهم إشباعاً وإمتاعاً، وإنها تغطي الأهداف العامة للمساق وإنها الأكثر أهمية في مجال التخصص (السر، 2003، ص14).

ثالثاً - تخطيط استراتيجيات التدريس و أنشطة التعلم والتعليم:

يشمل التخطيط لتدريس المساق اختيار استراتيجيات التدريس التي ينوي الأستاذ استخدامها، وهنا لا بد أن يكون الأستاذ الجامعي قادراً على:

- 1- اختيار استراتيجيات تدريسية تتفق مع فصول و موضوعات المساق، سواء كانت اللقاء أو المناقشة أو الحلقات الدراسية أو العمل العقلي.
- 2- اختيار استراتيجية التدريس التي تحقق أكبر قدر من أهداف التعلم، سواء كانت أهدافاً معرفية أو وجدانية أو مهارية.
- 3- اختيار أنشطة التعلم التي تسهم في تحقيق أهداف التعلم وتلبي اهتمامات الطلبة وميولهم " (دانيلسون، 2010).

رابعاً - تخطيط متطلبات المساق وأساليب التقويم:

كذلك يستلزم التخطيط لتدريس المساق، تحديد متطلبات المساق وأنواع التقويم التي ينوي الأستاذ الجامعي تطبيقها وتحديد الدرجات المخصصة لكل مطلب ولكل نوع من أنواع التقويم المستخدمة. وهنا لا بد أن يكون الأستاذ الجامعي قادراً على:

- 1- اختيار بدائل متطلبات المساق بحيث تسهم هذه المتطلبات في تحقيق أهداف المساق المحددة مسبقاً وبحيث تتسجم وتتكامل مع متطلبات المساقات الأخرى ولا تتعارض معها.
- 2- تحديد أساليب التقويم الملائمة لتقويم تعلم المساق سواء كانت شفوية أم تحريرية أم عملية وسواء كانت فردية أم جماعية وسواء كانت لتقويم الجوانب المعرفية أم الوجدانية .

خامساً - تخطيط مخطط المساق:

بعد أن ينهي الأستاذ الجامعي من الخطوات الأربعة السابقة، عليه ان ينظمها في مخطط عام، يتسم هذا المخطط بالتنظيم والمرونة والتدرج المنطقي. وأيضاً لا بد أن يصف المساق الذي يقوم بتدريسه، ويبين أهدافه وموضوعات المساق وأساليب التقويم ومتطلبات المساق والمراجع، آخذاً في الاعتبار الإجازات ومواعيد الاختبارات. وتقتضي مرونة المخطط العام إمكانية التعديل فيه وفق ما يستجد من أحداث وظروف، فربما يختار الأستاذ موضوعات أكثر من الوقت المتاح وبالتالي ربما يحتاج الى حذف بعض الموضوعات او تغيير بعضها الآخر. وربما يجد من المناسب أن يدخل تعديلاً على أسلوب معين وهذا يتطلب من الأستاذ الجامعي أن يراجع المخطط العام للمساق بين الحين الآخر كذلك عليه أن يجد تبريراً لكل تعديل يقرره .

سادساً - التخطيط للمحاضرة:

أن الأستاذ الجامعي بحاجة إلى أن يخطط لكل محاضرة مقدماً خلال بضعة أيام. وهنا لا بد أن يكون الأستاذ الجامعي قادراً على أن:

- 1 - يختار لكل محاضرة أهدافاً مناسبة، بحيث يتضمن أهدافاً معرفياً ووجدانية ومهارية.
- 2 - يختار مفردات موضوع المحاضرة في ضوء المخطط العام للمساق بحيث تكون ذات دلالة وأهمية بالنسبة للطلبة وأساسية في مجال التخصص.
- 3 - يختار استراتيجية تدريسية تلائم موضوع المحاضرة واهتمامات الطلبة وعددهم .
- 4 - يحدد بدائل الواجبات المطلوب من الطلبة القيام بها، وبدائل أنشطة التعلم التي يمكن أن ترافق تقديم محتوى المساق بما يهدف الى تيسير تعلم المحتوى واكتساب خبرات معرفية وقيمية ومهارية .
- 5 - أن يستخدم تقنيات تعليمية مناسبة تناسب موضوع المحاضرة، و إذا لم تتوفر يمكنه تصميمها بنفسه و إنتاجها ، تساعد على جذب انتباه الطلبة و تشدذ همهم، مثل الشفافيات و الشرائح.

- 6- يحدد أسلوب التقويم المناسب لتقويم نواتج التعلم وتقويم الطلبة السابق.
 - 7- يحدد نوعية التغذية الراجعة وكيفية تقديمها للطلبة وفقاً لنوعية استجابات الطلبة وبما يسهم في تعزيزها وتحقيق ايجابية الطلبة والتواصل معها.
 - 8- يتنبأ بالأحداث التي قد تقع في المحاضرة ويحدد التراكبات التدريسية التي تلائمها. لذلك يجب أن يكون التخطيط للمحاضرة مرناً فقد يحتاج الأستاذ الجامعي إلى التعديل في الوقت المخصص لإدارة نشاط ما أو التفاصيل المناسبة لمعالجة جزء معين من محتوى المحاضرة (السر، 2003).
- وأيضاً لابد أن يعرض ويوضح الأهداف التدريسية على الطلبة قبل أن يبدأ بالتدريس، وأن يحدد المراجع والموارد المرتبطة بالمقرر، بعد أن يتأكد انها متوافرة حتى يستفيد منها الطلبة.

المجموعة الثانية- مهارات تنفيذ التدريس الجامعي:

- تتعلق هذه المجموعة بقدرة الأستاذ الجامعي على تنفيذ التدريس الجامعي وتنظيم المحاضرة وإدارتها بكفاءة، وهنا لابد أن يكون الأستاذ الجامعي قادراً على أن:
- 1- يستهل المحاضرة باستثارة حب الاستطلاع لدى الطلبة وذلك بالبداية بعبارته تثير التحدي أو حوار لفظي يجذب الطلبة أو طرح مفهوم مألوف من زاوية جديدة.
 - 2- يقدم موضوع المحاضرة منظماً ومتسلسلاً منطقياً نحو النقطة الختامية.
 - 3- ينوع في أساليب التدريس المختلفة.
 - 4- يتناول المادة التعليمية وينظمها حول الأفكار الرئيسية دون أن يستغرق في التفاصيل.
 - 5- يشجع التفكير المستقل والتفكير الناقد من خلال إعطاء الطلبة فرصاً لتوضيح بعض جوانب محتوى المحاضرة أو إبداء آراءهم وتعليقاتهم بشأن بعض قضايا ذات صلة بالمحتوى.
 - 6- يختتم المحاضرة بربط الأفكار بعضها ببعض والتنبؤ بما سيحدث في المحاضرة القادمة" (السر، 2003، ص290).
 - 7- يتأكد من إتقان الطلبة للمتطلبات السابقة لموضوع المحاضرة .
 - 8- يربط موضوع المحاضرة اليوم بما يقابلها بعبارات موجزة تربط موضوع اليوم بما يقابله .

9- يستخدم التقنيات التعليمية السمعية والبصرية والسمع - البصرية بما يساعد على رفع مستوى اهتمام الطلبة وتنظيم المحاضرة بكفاءة عالية. ويدخل ضمن ذلك قدرة الأستاذ الجامعي على استخدام النشرات والشفافيات والشرائح والسبورة والأفلام المتحركة والثابتة و أشرطة الفيديو والأقراص المدمجة وغير ذلك مما يتوافر في الجامعة من تقنيات تعليمية.

10 يطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المحاضرة من خلال القراءات الفردية .

11- يقرأ في وجوه الطلبة وتعبيراتهم درجة تفاعلهم واندماجهم في المحاضرة.

12- يؤكد على بنية المحاضرة من خلال مراجعة المادة في نهاية الأجزاء الرئيسة وفي نهاية كل محاضرة بالانتقال الى جمل تلخيصية أو ختامية .

13- ينظم حلقات دراسية ومجموعات نقاش صغيرة أو لعب الأدوار لمناقشة بعض المشكلات المتصلة بالمحتوى.

14- يستخدم أساليب النقاش الملائمة للأهداف والوقت وعدد الطلبة ومكان المحاضرة .

15- يطرح الأسئلة ويوجهها بكفاءة.

16- يبدي سلوكيات ايجابية نحو أسئلة الطلبة بما يشجعهم على طرحها.

17- يستخدم الاتصال العيني والايماءات لتعزيز استجابات الطلبة وتعليقاتهم.

18- يستخدم أنشطة متعددة كالتعيينات والملاحظة والرحلات والبحث وحضور المؤتمرات بما يساعد على

اتقان المحتوى والمراجعة النقدية له وتطبيق المفاهيم (دانيلسون، 2010 ص86-87).

كما تضيف الباحثة أنه لا بد أن يكون الاستاذ الجامعي لديه القدرة على أن:

- يتحدث اللغة الفصحى الواضحة.

- يكون صوته مسموعاً.

- يكون على اطلاع تام على المعارف المرتبة بالمادة التي يدرسها.

- يشجع العمل التعاوني في روح الفريق، والمناقشات الجماعية في أثناء المحاضرة.

المجموعة الثالثة- مهارات تقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة لهم:

ينظر الطلبة الى عملية تقويم تعلمهم كتحد يرتبط بنجاحهم فيها، أو كمصدر قلق لهم، أو كمصدر للتنبؤ الإيجابي بكفاءتهم وأياً كان الامر فإنها عملية لا بد منها، وتشمل هذه المجموعة من المهارات قدرة الأستاذ الجامعي على أن:

- 1 - يستخدم أساليب متنوعة لتقويم تعلم الطلبة، مثل الاختبارات والتعيينات الكتابية والقراءات الفردية .
 - 2 - يقدم تغذية فورية بعد عملية التقويم، من خلال التصحيح أوراق الاختبارات، أو كتابة التعليقات على أوراق العمل، بما يعزز لديهم الإستجابات الصحيحة ويشجعهم .
 - 3 - يسمح للطلبة بتقديم أوراق العمل لتصحيح مرة اخرى مستفيدين من الملاحظات لتحسينه .
 - 4 - يضع نظم لوضع الدرجات موزعة على الأعمال والاختبارات الفصلية بقدر أهميته .
 - 5 - يستخدم بنوداً اختبارية ترتقي بتفكير الطلبة وتقيس قدرات تفكيرية متنوعة.
 - 6 - يحلل نتائج الطلبة ويفسرها ويحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها للتوصل الى استنتاجات تتعلق بمستوى الطلبة وبأسباب تدني درجاتهم .
 - 7 - يساعد الطلبة في مواجهة الصعوبات التي تواجههم خلال الاختبارات وأداء التعيينات .
- وتضيف الباحثة:

- يشجع التقويم الذاتي لدى الطلبة و يطور مهاراتهم في ذلك.
- يعالج بسرعة كل ما يحدث من مشاكل تصدر عن الطلاب في أثناء الاختبارات.

المجموعة الرابعة- مهارات الاتصال والتواصل مع الطلبة:

تظهر الدراسات في مجال الاتصال الإنساني أننا جميعاً نتواصل بأكثر مما نقوله بالكلمات، فنغمة الصوت وتغير نبرته وتغير الوجه والاشارات التي نستخدمها كلها تساعد على توصيل الرسائل التي نريده تماماً كالكلمات أو أبلغ منها، كما أن سياق بعض العبارات يمكن أن تؤثر في استقبال المستمعين للرسالة وقد تغيرها تماماً. وقد أشارت بعض الدراسات منها دراسة المغيدي (2001) إلى أن مهارات التواصل مع الطلبة واحترامهم والثقة بهم نالت أعلى ترتيب من حيث درجة الأهمية بالنسبة لمهارات التدريس الأخرى. أن قاعة الدرس في الجامعات بالإضافة الى كونها حلبة للعروض الفكرية والمنطقية، فهي حلبة عاطفية تعج بالعلاقات البينية، وعلى أساتذة الجامعات أن يكونوا على وعي بطبيعة هذه العلاقات وبمهاراتهم في

التواصل مع الطلبة بأساليب تزيد من دافعيتهم للتعلم وتتمى لديهم التعلم المستقل وهنا يلزم تجنب استثارة عواطف سلبية وتطوير عوطف ايجابية، وفي هذا السياق ينبغي أن يكون الأستاذ الجامعي قادراً على أن:

- 1- يطور علاقات إيجابية مع الطلبة تقوم على الحميمية والاحترام المتبادل .
- 2- يعترف بمشاعر الطلبة ويشجعهم على التعبير عنها .
- 3- يبدي اهتماماً قوياً بالطلبة ولديه احساس عالٍ بالرسائل الذكية التي ترد منهم فيم يتعلق بما يشعرون به تجاه المادة أو طريقة عرضه.
- 4- يستخدم حركة الجسم والإشارات بطريقة تزيد من درجة الانتباه.
- 5- يتمتع بحماسة ودافعية في عملية التدريس.
- 6- يتكلم بوضوح وينوع من أساليب الخطاب بشكل يجذب المستمعين.
- 7- يحافظ على الاتصال العيني مع الطلبة من خلال المحاضرة.
- 8- يستخدم الایماءات وتعبيرات الوجه في تقديم رسائل الطلبة.
- 9- يتعرف أسماء الطلبة ويحرص على حفظها ومناداة الطلبة بأسمائهم.
- 10- يرحب بلقاء الطلبة في أوقات الساعات المكتبية.

كما ترى الباحثة أنه يجب أن يكون عضو هيئة التدريس صوته مسموعاً وواضح، وأن يتحرك بين الطلاب لجذب انتباههم واستثارة اهتمامهم، وأن تكون لديه المهارة على التحدث والافتتاح، وأن تكون لديه مهارة تعرف لغة الجسد، وأن تكون لغته لطيفة وكلماته مناسبة لتوجيه الطلبة؛ فاللغة اللطيفة تؤثر بقوة في العلاقات القيادية.

3-10- المعوقات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي:

من خلال مراجعة الباحثة لبعض الدراسات والبحوث (McConny & Rebert.1998.pp14) (جرار 2005، ص 125)،(Tucker& Bryan1991.p124) (Taylor, 1994 .p58). وجدت أن التعليم الجامعي يواجه عدداً من التحديات المتنوعة التي تمثل معوقاً في التطوير والتجديد، وفي الوقت نفسه تعد محفزاً للإبداع واستثارة الهمم في مواجهة الصعوبات. ومن هذه التحديات ما أشار إليه توكر وويارين، وتاييلور (Taylor, 1994 .p58). (Tucker& Bryan1991.p124) وهي:

1. أن القوى البشرية التي لا تهتم بالتطوير وتمسك بالقديم وتبني على ذلك التصورات الفكرية للتعامل مع المكونات الأكاديمية.
 2. الكم الضخم من الكتب والمناهج والوسائل التي قام بتأليفها البعض وتعودوا عليها وأصبحت هي المصدر المعرفي للطالب الجامعي.
 3. ضعف التعمق في المجال البحثي والاكتفاء بالبحوث المكررة أو شبه المكررة التي لا تضيف شيئاً في المعارف أو المهارات أو الفنون ونحو ذلك.
 4. قصور الإمكانيات المادية والتمويل اللازم للنهوض بالعملية الأكاديمية.
- وتضيف الباحثة للتحديات السابقة ما يلي:**

- أ. التقنية المتسارعة في الجوانب المعرفية وما يتعلق بها من برامج وأنظمة حاسوبية فائقة الاستخدامات وما يسببه غيابها أو ضعف استخدامها من تأخر عن الركب الثقافي الأكاديمي المتطور ونحو ذلك.
 - ب. التصنيفات العالمية للجامعات وما تسببه من تسابق نحو التميز والسعي للحصول على مراكز متقدمة.
 - ج. التوجه نحو الاعتمادات الأكاديمية الذي أصبح خياراً استراتيجياً للجامعات.
- كما يشير الغامدي (2007) إلى عدد من المعوقات التي تواجه تقويم أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس. إذ يشير إلى أن التدريس من أهم غايات التعليم الجامعي، لذلك من الضروري الاهتمام بتقويمه بصورة مستمرة وشاملة، كما يشير إلى أن مهمة التدريس بحاجة إلى سمات ومهارات يجب توافرها في عضو هيئة التدريس كي تحقق أهدافها المرجوة منها، ولكن هناك عدد من المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجال التدريس وهي:

1. عبء العمل التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
2. الافتقار إلى برامج تأهيل والتقويم التربوي لأعضاء هيئة التدريس .
3. الافتقار إلى التقويم والمتابعة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس .
4. عدم توافر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.

5. الاعتداد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة الهرم للتعليم الجامعي.
6. عدم توافر الحرية الاكاديمية للأستاذ الجامعي.
7. عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس.
8. عدم الإحساس بالأمن و الرضا الوظيفي.
9. الافتقار إلى التشجيع و الجوائز و الدعم (الغامدي، 2007، ص 60).

3-11- مقترحات لتطوير حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس من واقع تجارب بعض الجامعات العربية والعالمية:

تعد الامتيازات التي تمنح لعضو هيئة التدريس من العوامل المهمة التي تشجعه على الاستمرار في العمل في الجامعة، وتطوير نفسه أكاديمياً وإدارياً، كذلك فإن الواجبات تجعله يبذل الجهد والعناية لتحقيق أهداف الجامعة. ومن خلال مراجعة الباحث لبعض الدراسات السابقة (حياوي، 1987، ص 78) (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1996، ص 10)، (Earle, 2000.p98) (Marry & Linda , 2003.p74) (شاهين, 2004, ص 7-8)، (أبو نوار و زميلها، 1990، ص 121). وجدت أن هناك عدد من الاقتراحات الاضافية لحقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس وهي:

- العمل على تعديل سلم الرواتب لأعضاء هيئة التدريس وزيادته.
- توفير صندوق الادخار وهو صندوق يشترك فيه أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، ويمنح قروضا ميسرة لمن أمضى خمس سنوات فاكثر وتستقطع نسبة معينة من الراتب الشهري لسداد ذلك القرض.
- صرف سلفة لعضو هيئة التدريس المستجد بحد أعلى ستة رواتب وأن تحسم من مرتبه خلال الأربع سنوات الأولى من تاريخ صرفها.
- دفع بدل سكن سنوي لعضو هيئة التدريس إذا لم تؤمن له الجامعة السكن المناسب.
- انشاء جائزة سنوية تتضمن مبلغاً من المال وشهادة تقدير لعضو هيئة التدريس المثالي.
- انشاء جائزة سنوية تتضمن مبلغاً من المال وشهادة تقدير لأفضل بحث نشر خلال السنة.

- تكريم أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على براءات اختراع، أو تميز علمي وتقديمهم إلى صانعي القرار ، والاشادة بهم على مستوى الوطن.
- الاتفاق مع بعض الشركات والفنادق والمراكز الطبية لتقديم تخفيضات بنسب معينة لعضو هيئة التدريس.
- توفير بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس تدفعهم نحو الشعور بالولاء والانتماء للجامعة.
- تسهيل الاتصال بينهم وبين الادارة العليا في الجامعة، وان تكون فعالة لنقل آمالهم وتطلعاتهم، وعقد لقاءات دورية معهم.
- أن تحدد بدقة ووضوح معايير تقييم أعضاء هيئة التدريس، والا تترك بيد اشخاص محددين (رئيس القسم أو عميد الكلية)، لوضع نقاط التقييم.
- أن تسن طرائق رقابة فعّالة وواضحة ومحددة لمراقبة أداء أعضاء هيئة التدريس، مع الأخذ في الاعتبار مكانة العضو الاكاديمية.
- ان يمنح أعضاء هيئة التدريس حرية كبيرة للتعبير عن آرائهم، وضمان تلك الحرية.
- تحديد دور الجامعة في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير خبراتهم العلمية واثرائها لضمان تطوير أهلية عضو هيئة التدريس للقيام بالعمل الجامعي والاضطلاع بمسؤولياتهم.

خلاصة:

يتبين من خلال الإطلاع على الإطار النظري أن عضو هيئة التدريس يُعدُّ الرُّكن الأساسيِّ لحسن أداء مؤسسة التَّعليم العالي لمهامها ووظائفها ، وإنَّ التعرف على درجة أداء أعضاء الهيئة التَّدريسيَّة في أثناء الحصة الدراسية يُعدُّ شرطاً ضرورياً لإعداده، ولا يُسمح لعضو الهيئة التَّدريسيَّة بممارسة المهنة ما لم يحصل على المؤهَّل والمهارة اللازمة التي تجيز له الانخراط في مهنة التَّعليم ، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بعرض مفصل لخصائص الأستاذ الجامعي وأهداف تقويم أداءه ووظائفه وأدواره والمستويات المهنية لإعداده، والأسس والقواعد التَّدريسية التي يجب أن يدركها، ومبادئ تنمية مهاراته، وسبل زيادة فاعلية أداءه ومهاراته التَّدريسية، كما ختمت الباحثة الحديث في هذا الفصل عن المعوقات التي تواجه التعليم الجامعي وأضافت بعض المقترحات لتطوير حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس من واقع التجارب الجامعات العالمي.

الفصل الرابع

منهج البحث وأدواته

1-4- منهج البحث

2-4- أدوات البحث

- 1-2-4- استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم (إعداد الباحثة).
- 2-2-4- استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في الكلية التربية بجامعة دمشق (إعداد الباحثة).
- 3-2-4- بطاقة ملاحظة لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية (إعداد الباحثة).

3-4- مجتمع البحث

4-4- عينة البحث

5-4- إجراءات تنفيذ البحث

6-4- المعاملات الإحصائية المستخدمة في تحليل

نتائج البحث

يتناول الفصل الرابع الحديث عن منهج البحث وأدواته والإجراءات المتبعة فيها للتحقق من صدقها وثباتها، وما أدت إليه من إدخال بعض التعديلات على هذه الأدوات، سواء أكان ذلك من حذف أو إضافة في البنود أو في التعليمات المرفقة لها، إضافة إلى وصف المجتمع الأصلي والعينة والمتغيرات والحديث عن إجراءات البحث الحالية وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة فيه سواء كان ذلك في التحقق من صلاحية أدوات البحث أو في الوصول إلى نتائجه، وفيما يلي عرض مفصل لذلك.

4-1 - منهج البحث:

لقد اقتضى العمل من أجل تحقيق أهداف البحث اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم, 2007, 370). وقد تمثل ذلك بالجانبين الآتيين:

- **الجانب النظري:** الاطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة التي تناولت أداء أعضاء هيئة التدريس في المحاضرة ومن ثم الوصول إلى تعريف واضح بخصائص الأستاذ الجامعي وتعرف أهداف تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة والأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدرکها وسبل زيادة فاعلية الأداء التدريسي من جوانب سيكولوجية وتربوية، وتحديد واضح لمهارات التدريس الجامعي والاستفادة من هذه البيانات في إعداد أدوات البحث.
- **الجانب الميداني:** تطبيق أدوات البحثوي: استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق، واستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية، وبطاقة الملاحظة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق (بعد التحقق من صدق وثبات هذه الأدوات) على عينة البحث، وجمع درجات أفراد عينة البحث على هذه الأدوات، ومن ثم معالجة الدرجات الخام بالقوانين الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة أسئلة البحث وفرضياته وتفسير نتائجه في ضوء الواقع الميداني والدراسات السابقة، والوصول بعد ذلك إلى مجموعة مقترحات يمكن أن تفيد في تطوير أداء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

4-2- أدوات البحث:

لتحقيق هدف البحث الحالي المتمثل بتعرفة درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية، قامت الباحثة بإعداد الأدوات الآتية:

4-2-1- استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

4-2-2- استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في الكلية التربوية بجامعة دمشق.

4-2-3- بطاقة ملاحظة لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية.

إذ مر تصميم هذه الأدوات بمراحل عدة مخططة ومنظمة بدقة وفق الأصول العلمية ببناء وتصميم الاستبانة قبل أن تظهر الصورة النهائية لها، وجميع تلك المراحل تؤسس للصدق البنوي، وفيما يلي حديث مفصل عن إعداد كل أداة:

4-2-1- استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم (من إعداد الباحثة).

عند تصميم هذه الاستبانة اتبعت الخطوات الآتية:

أ- تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة:

• الهدف العام للاستبانة: تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية.

• الأهداف الفرعية للاستبانة: تتمثل الأهداف الفرعية للاستبانة في الكشف عن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في:

1. كيفية التخطيط للحصة الدراسية.

2. ممارسة المهارة في التدريس.

3. ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة.

4. تقويم تحصيل الطلبة.

5. استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.

6. استخدام تكنولوجيا التعليم.

7. استخدام الاسئلة .

ب تعيين المحتويات التي تصدى له الاستبانة وعينة السلوك الممثلة وذلك باتباع الخطوات الآتية:

1. تمت مراجعة الأدبيات العلمية ذات العلاقة بأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بالإضافة إلى مراجعة البحوث والدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث⁽¹⁾ وقد اطلعت الباحثة على هذه الدراسات والمقاييس التي تضمنتها، ولاسيما المقاييس التي تناولت تقييم درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وذلك للوقوف على ما انتهت إليه هذه الدراسات والبحوث ولمعرفة أهم المجالات التي تناولتها والجوانب التي تغطيها.
2. الاسترشاد بأراء التربويين المتخصصين في مجال التربية والمناهج وطرائق التدريس والقياس والتقييم النفسي والتربوي، لتحديد النقاط الأساسية في بناء الاستبانة (الملحق رقم "1").
3. تحديد مجالات الاستبانة التي يجب أن تتضمنها بسبعة مجالات وهي (مجال تخطيط الحصة الدراسية، مجال المهارة في التدريس، مجال العلاقة مع الطلبة، مجال تقييم تحصيل الطلبة، مجال طرائق تدريس المادة التعليمية، مجال وسائل وتكنولوجيا التعليم، مجال استخدام الاسئلة)، ومن ثم انتقاء عينة من البنود تغطي كل مجال من المجالات السابقة مع مراعاة وضوح الألفاظ والكلمات ودقتها.

4. وضع الاستبانة بصورتها الأولية وتكونت من النقاط الآتية:

- مقدمة: توضح الهدف من الاستبانة والتعليمات التي يجب أن يتبعها أفراد عينة البحث للإجابة عن بنود الاستبانة.
- معلومات عامة عن أعضاء هيئة التدريس أفراد عينة البحث : تتعلق بمعرفة تخصصهم والمرتبة العلمية التي يشغلونها في الوقت الحالي وسنوات خبرتهم الوظيفية.
- عبارات الاستبانة: إذ تكونت الاستبانة في مرحلتها الأولية من (126) بنداً تغطي المجالات السابقة كافة ، مع بدائل إجابة خماسية وهي: موافق بشدة = 5 درجات، موافق = 4 درجات، لا راي لي = 3 درجات، غير موافق = 2 درجات، غير موافق أبداً = 1 درجة واحدة. (الملحق رقم 2) والجدول الآتي يبين مجالات الاستبانة وبنودها في صورتها الأولية:

¹ - يمكن الرجوع إلى فصل الدراسات السابقة للاطلاع على كافة الدراسات العربية والاجنبية التي تمت الاستفادة منها في إعداد هذا الاستبانة.

الفصل الرابع عشر بحث أدواته

جدول (1) مجالات استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بصورتها الأولية

أرقام البنود	عدد البنود	الاستبانة ومجالاتها
14-1	14	مجال التخطيط للحصة الدراسية.
40-15	27	مجال ممارسة المهارات في التدريس.
61-41	20	مجال ممارسة العلاقة الحيدة مع الطلبة.
83-62	22	مجال تقييم تحصيل الطلبة.
94-84	11	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
118-95	24	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم.
126-119	8	مجال استخدام الاسئلة .
126 - 1	126	الاستبانة ككل

يمكن الرجوع إلى الملحق (2) للاطلاع على الاستبانة في مرحلتها الأولية قبل تنفيذ التعديلات المطلوبة.

ت دراسة صدقا لاستبانة:

1. صدق المحتوى:

جرى التحقق من صدق محتوى الاستبانة (Content validity) بعرضها على مجموعة محكمين في الفترة الواقعة بين (2014/9/2 ولغاية 2014/9/30)، عددهم الإجمالي (14) محكم⁽²⁾ وكان الهدف من تحكيم (استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم) هو بيان ملاحظات المحكمين لمدى ملاءمة البنود للهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة، ولمدى قياسها لما وُضعت لقياسه، ووضوح التعليمات من حيث المعنى واللغة، وقدم المحكمون ملاحظاتهم التي بينوا فيها ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض البنود من حيث المعنى واللغة، ودمج بعض البنود وحذف بعضها الآخر وإضافة بعض البنود. إذ تم حذف (3) بنود في مجال التخطيط للحصة الدراسية، و(10) بنود في مجال ممارسة المهارة في التدريس، و(7) بنود في مجال العلاقة مع الطلبة، و(9) بنود في مجال تقييم الطلبة، و(5) بنود في مجال طرائق التدريس، و(15) بند في مجال وسائل وتكنولوجيا التعلم، كما تم تعديل وإعادة صياغة (12) بنوداً، وإضافة (6) بنود، إذا تم حذف وإضافة وتعديل البنود التي حازت على نسبة (70%) من اتفاق

² - يمكن العودة إلى الملحق (1) للاطلاع على أسماء المحكمين واختصاصاتهم العلمية.

الفصل الرابع عشر بحث وأدواته

المحكمين والجدول (2) يوضح أمثلة لبعض البنود المضافة والمعدلة في استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

جدول (2) أمثلة لبعض البنود المضافة والبنود التي تم إجراء التعديلات عليها في استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لآراء السادة المحكمين.

استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم		
العبارات المضافة	العبارات التي تحتاج إلى تعديل	العبارات بعد التعديل
- أصمم أهدافاً تعليمية تؤكد الجوانب المهارية.	أعرض للطلاب خطة المقرر بوضوح .	أوضح للطلبة في البداية خطة سير الدرس.
أصمم أهداف تعليمية تؤكد الجوانب الوجدانية.	أشير الى النقاط الرئيسية في نهاية المحاضرة .	أعد ملخصاً يتضمن المفاهيم و الأفكار الرئيسة للدرس.
أصمم أدوات تقييم متنوعة (قبلي - بنائي - نهائي) بما يتناسب مع أهداف الدرس.	أقوم بتوضيح أو (شرح) أهداف المقرر للطلبة.	أعرض أهداف الدرس للطلبة.
استخدم طرائق تدريس تنمي التفكير (عصف ذهني . استقصاء . حل مشكلات ... إلخ)	أحفز الطلبة على الإبداع والابتكار .	أحفز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار .
أتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس.	أصمم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المقرر المنشودة.	أصمم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المادة التعليمية.

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين أصبحت الاستبانة تتكون من (83) بنداً تغطي مجالات الاستبانة كافة (مجال تخطيط الحصة الدراسية، مجال المهارة في التدريس، مجال العلاقة مع الطلبة، مجال تقييم تحصيل الطلبة، مجال طرائق تدريس المادة التعليمية، مجال وسائل وتكنولوجيا التعليم، مجال استخدام الاسئلة)، ثم قامت الباحثة بتطبيق استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس على عينة استطلاعية مكونة من (24) عضواً تدريسياً ممن يحملون درجة الدكتوراه، وهي غير عينة البحث الأساسية، اختيرت عرضياً من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق في الفترة الواقعة بين (2014/10/8-6) وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من مناسبة بنود الاستبانة ووضوح العبارات بالنسبة لأفراد العينة الاستطلاعية، وكذلك لاستكمال دراسة صدق الاستبانة وثباتها إحصائياً. إذ طُلبَ من أفراد العينة الاستطلاعية عند الإجابة عن بنود الاستبانة

الفصل الرابع من هـ البحث وأدواته

أن يستفسروا عن كل بند يجدون فيه صعوبة أو غموضاً في فهمه أو في الإجابة عنه. وبعد تفرغ بيانات أفراد العينة الاستطلاعية على البرنامج الإحصائي (spss)، جرى دراسة صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي للاستبانة على النحو الآتي:

2- صدق الاتساق الداخلي (صدق التكوين الفرضي):

جرى حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس من خلال القيام بالإجراءات الآتية:

أ. إيجاد معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة ببعضها البعض وكذلك بين مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة. والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط.

جدول (3) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة.

الدرجة الكلية	استخدام الاسئلة .	استخدام تكنولوجيا التعليم.	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.	تقويم تحصيل الطلبة.	ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة.	ممارسة المهارات في التدريس.	كيفية التخطيط للحصة الدراسية.	الاستبانة ومجالاتها
0.78**	0.77**	0.59**	0.70**	0.68**	0.71**	0.65**	1	كيفية التخطيط للحصة الدراسية.
0.84**	0.76**	0.71**	0.61**	0.59**	0.54**	1		ممارسة المهارات في التدريس.
0.83**	0.74**	0.73**	0.57**	0.63**	1			ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة.
0.74**	0.69**	0.58**	0.63**	1				تقويم تحصيل الطلبة.
0.87**	0.83**	0.79**	1					استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
0.79**	0.71**	1						استخدام تكنولوجيا التعليم.
0.82**	1							استخدام الاسئلة .

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01.

يلاحظ من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة (مع بعضها البعض) وبين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

يشير إلى أن هذه المجالات مرتبطة مع بعضها البعض ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه، أي تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله وهذا يؤكد الصدق البنوي لهذه المجالات والاستبانة ككل.

ب. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه البند نفسه والجدول (4) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (4) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه كل بند

البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار
1	0.580**	دال	29	0.518**	دال	57	0.644**	دال
2	0.417**	دال	30	0.535**	دال	58	0.617**	دال
3	0.361*	دال	31	0.526**	دال	59	0.585**	دال
4	0.605**	دال	32	0.591**	دال	60	0.756**	دال
5	0.524**	دال	33	0.652**	دال	61	0.612**	دال
6	0.460**	دال	34	0.663**	دال	62	0.674**	دال
7	0.475**	دال	35	0.671**	دال	63	0.548**	دال
8	0.544**	دال	36	0.618**	دال	64	0.481**	دال
9	0.518**	دال	37	0.536**	دال	65	0.513**	دال
10	0.735**	دال	38	0.701**	دال	66	0.362*	دال
11	0.526**	دال	39	0.642**	دال	67	0.694**	دال
12	0.391*	دال	40	0.579**	دال	68	0.547**	دال
13	0.652**	دال	41	0.580**	دال	69	0.671**	دال
14	0.673**	دال	42	0.512**	دال	70	0.558**	دال
15	0.671**	دال	43	0.621**	دال	71	0.562**	دال
16	0.612**	دال	44	0.562**	دال	72	0.648**	دال
17	0.556**	دال	45	0.481**	دال	73	0.570**	دال
18	0.622**	دال	46	0.613**	دال	74	0.525**	دال
19	0.623**	دال	47	0.495**	دال	75	0.642**	دال
20	0.571**	دال	48	0.554**	دال	76	0.412**	دال
21	0.426**	دال	49	0.662**	دال	77	0.585**	دال
22	0.691**	دال	50	0.601**	دال	78	0.616**	دال
23	0.602**	دال	51	0.521**	دال	79	0.704**	دال
24	0.623**	دال	52	0.481**	دال	80	0.546**	دال
25	0.626**	دال	53	0.583**	دال	81	0.605**	دال
26	0.671**	دال	54	0.673**	دال	82	0.524**	دال
27	0.618**	دال	55	0.671**	دال	83	0.460**	دال
28	0.536**	دال	56	0.612**	دال	-	-	-

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 – (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

الفصل الرابع عشر من البحث وأدواته

يلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بند والمجال الذي ينتمي إليه هذا البند جميعها دالة عند مستويي دلالة (0.05/0.01) مما يشير إلى وجود تجانس داخلي لبند الاستبانة، وأن البنود تقيس لما وضعت لقياسه.

ج. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل، كما هو موضَّح في الجدول (5).

جدول (5) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في

أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل

البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار
1	0.651**	دال	29	0.658**	دال	57	0.744**	دال
2	0.517**	دال	30	0.635**	دال	58	0.717**	دال
3	0.381*	دال	31	0.566**	دال	59	0.596**	دال
4	0.655**	دال	32	0.581**	دال	60	0.766**	دال
5	0.624**	دال	33	0.752**	دال	61	0.672**	دال
6	0.560**	دال	34	0.673**	دال	62	0.694**	دال
7	0.495**	دال	35	0.641**	دال	63	0.598**	دال
8	0.524**	دال	36	0.628**	دال	64	0.561**	دال
9	0.558**	دال	37	0.636**	دال	65	0.513**	دال
10	0.734**	دال	38	0.741**	دال	66	0.394*	دال
11	0.526**	دال	39	0.642**	دال	67	0.684**	دال
12	0.381*	دال	40	0.679**	دال	68	0.587**	دال
13	0.682**	دال	41	0.520**	دال	69	0.671**	دال
14	0.683**	دال	42	0.612**	دال	70	0.658**	دال
15	0.678**	دال	43	0.621**	دال	71	0.572**	دال
16	0.652**	دال	44	0.662**	دال	72	0.748**	دال
17	0.656**	دال	45	0.581**	دال	73	0.670**	دال
18	0.722**	دال	46	0.653**	دال	74	0.655**	دال
19	0.623**	دال	47	0.595**	دال	75	0.622**	دال
20	0.581**	دال	48	0.554**	دال	76	0.512**	دال
21	0.456**	دال	49	0.652**	دال	77	0.575**	دال
22	0.681**	دال	50	0.661**	دال	78	0.716**	دال
23	0.702**	دال	51	0.561**	دال	79	0.704**	دال
24	0.683**	دال	52	0.491**	دال	80	0.556**	دال
25	0.686**	دال	53	0.593**	دال	81	0.717**	دال
26	0.651**	دال	54	0.683**	دال	82	0.624**	دال
27	0.698**	دال	55	0.681**	دال	83	0.701**	دال
28	0.556**	دال	56	0.682**	دال	-	-	-

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يتبين من الجدول (5) وجود ارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع درجتها الكلية وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05/0.01). مما يشير إلى أن بنود

الفصل الرابع عشر بحث وأدواته

استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم تقيس ما وضعت لقياسه، وهذا يدل أيضاً على أنها تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله.

ث- دراسة ثبات الاستبانة:

جرى دراسة ثبات استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بطريقتين على النحو الآتي:

1. ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ : تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية نفسها في التطبيق الأول باستخدام معادلة ألفا كرونباخ. والجدول (6) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (6) نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء

الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس

عدد بنود الاستبانة	ألفا كرونباخ	استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس
13	0.792	مجال كفاءة التخطيط للحصة الدراسية
19	0.689	مجال ممارسة المهارات في التدريس
13	0.745	مجال ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
14	0.647	مجال تقويم تحصيل الطلبة
7	0.712	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية
9	0.626	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
8	0.762	مجال استخدام الاسئلة
83	0.801	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لبنود استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس ككل بلغ (0.801) وهو معامل ثبات جيد لأغراض البحث الحالي، أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لها بين (0.626-0.792) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة أيضاً لأغراض البحث الحالي.

2. الثبات بالإعادة: قامت الباحثة باستخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس على العينة

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

الاستطلاعية نفسها من خلال إعادة تطبيق الاستبانة للمرة الثانية عليها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول وذلك في الفترة الواقعة بين (22-23/10/2014). وجرى استخراج معامل الثبات بطريقة إعادة عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما في الجدول (7).

جدول (7) نتائج معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء

الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني	استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس
0.831**	مجال الكيفية التخطيط للحصة الدراسية
0.765**	مجال ممارسة المهارات في التدريس
0.813**	مجال ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
0.756**	مجال التقويم وتحصيل الطلبة
0.791**	مجال استخدام طرق التدريس بالمادة التعليمية
0.807**	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
0.771**	مجال استخدام الاسئلة
0.882**	الاستبانة ككل

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

بالنظر إلى الجدول (7) يلاحظ أن معامل ارتباط الثبات لإعادة للدرجة الكلية لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بلغ (0.882) وهو معامل جيد لأغراض البحث الحالي. أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات ثبات الإعادة لها بين (0.756-0.831) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة أيضاً لأغراض البحث الحالي.

ويتضح مما سبق أن استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس تتصف بدرجة جيد من الصدق والثبات تجعلها صالحاً للاستخدام كأداة للدراسة الحالية.

ج- الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق الموجهة لهم وكيفية تصحيح درجاتها:

تكونت استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بصورتها النهائية من (83) بنداً، موزعة على سبع مجالات وبدائل إجابة خماسية (موافق بشدة، موافق، لا رأي لي، غير موافق، غير موافق أبداً) (الملحق رقم 4)، والجدول الآتي يبين توزيع بنود الاستبانة على المجالات التي تكونت منها:

الفصل الرابع عشر بحث وأدواته

جدول (8) مجالات الصورة النهائية لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس

أرقام البنود	عدد البنود	الاستبانة ومجالاتها
13-1	13	مجال كيفية التخطيط للحصة الدراسية
32-14	19	مجال ممارسة المهارات في التدريس
45-33	13	مجال ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
59-46	14	مجال تقويم تحصيل الطلبة
59-46	7	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية
66-60	9	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
75-67	8	مجال استخدام الاسئلة
83-1	83	الاستبانة ككل

يمكن الرجوع إلى المعلق (4) للاطلاع على الاستبانة في مرحلتها النهائية

يعطى عضو هيئة التدريس في حال اختياره موافق بشدة (5) درجات، وفي حال اختياره موافق (4) درجات، وفي حال اختياره لا رأي لي (3) درجات وفي حال اختياره غير موافق (2) درجتان، وفي حال اختياره غير موافق أبداً (1) درجة واحدة . وبالتالي فإن أعلى درجة ممكن أن يحصل عليها المفحوص في حال إجابته عن جميع بنود الاستبانة هي ($5 \times 83 = 415$) درجة، وهي تشير إلى درجة مرتفعة جداً من ممارسة عضو هيئة التدريس لدوره في الحصة الدراسية، وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها عضو هيئة التدريس في حال إجابته على جميع بنود الاستبانة هي ($1 \times 83 = 83$) درجة، وهي تشير إلى وجود درجة ضعيفة جداً من ممارسة عضو هيئة التدريس لدوره في الحصة الدراسية . ولتحديد مستوى أو درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية. تم وضع المعيار الآتي

جدول (9) نتائج معيار تحديد درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية

المتوسط الحسابي الرتبي	درجات تقدير أداء عضو هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية
5-4	مرتفعة
3.99 - 2	متوسطة
1.99 - 1	منخفضة

-2-2-4

استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في الكلية الـ
تربية بـجامعة دمشق (اعداد الباحثة):

تطلب تصميم هذه الاستبانة اتباع الخطوات الآتية:

1. تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة:

الفصل الرابع عشر منهاج البحث وأدواته

- **الهدف العام للاستبانة :** تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلاب السنة الرابعة في كلية التربية.
- **الأهداف الفرعية للاستبانة:** تتمثل الأهداف الفرعية للاستبانة في الكشف عن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في: (من وجهة نظر طلاب السنة الرابعة في كلية التربية)

- ممارسة المهارة في التدريس.

- طبيعة العلاقة مع الطلبة.

- تقويم تحصيل الطلبة.

- استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.

- استخدام تكنولوجيا التعليم.

- استخدام الاسئلة .

- تمثل الصفات الشخصية السليمة.

2. وضع استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في

أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في الكلية التربوية بجامعة دمشق بصورتها الأولية.

لتعيين المحتوى الذي تنصدي له الاستبانة وعينة السلوك الممثلة تمت مراجعة الأدبيات العلمية ذات العلاقة بإداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بالإضافة إلى مراجعة البحوث والدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث والاسترشاد بأراء التربويين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، إذ تم تحديد مجالات الاستبانة التي يجب أن تتضمنها بسبعة مجالات وهي (مجال المهارة في التدريس، مجال العلاقة مع الطلبة، مجال تقويم تحصيل الطلبة، مجال طرائق تدريس المادة التعليمية، مجال وسائل وتكنولوجيا التعليم، مجال استخدام الاسئلة، مجال الصفات الشخصية)، ومن ثم انتقاء عينة من البنود تغطي كل مجال من المجالات السابقة مع مراعاة وضوح الألفاظ والكلمات ودقتها، كما تم أخذ معظم البنود من بنود الاستبانة السابقة الموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس وتعديلها بشكل يناسب طلبة السنة الرابعة وبعد ذلك تم إخراج الاستبانة في صورتها الأولية مكونة من النقاط الآتية:

- **مقدمة:** توضح الهدف من الاستبانة والتعليمات التي يجب أن يتبعها طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق للإجابة عن بنود الاستبانة.

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

• معلومات عامة عن طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق : تتعلق بمعرفة جنسهم وتخصصهم الدراسي.

• عبارات الاستبانة : إذ تكونت الاستبانة في مرحلتها الأولى من (130) بنداً تغطي كافة المجالات السابقة، مع بدائل اجابة خماسية وهي: موافق بشدة = 5 درجات، موافق = 4 درجات، لا راي لي = 3 درجات، غير موافق = 2 درجات، غير موافق أبداً = 1 درجة واحدة. (المحلق رقم 3) والجدول الآتي يبين مجالات الاستبانة وبنودها في صورتها الأولى:

جدول (10) مجالات استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق الموجهة لطلبة السنة الرابعة بكلية التربية بصورتها الأولى

أرقام البنود	عدد البنود	الاستبانة ومجالاتها
27-1	27	مجال ممارسة المهارات في التدريس.
47-28	20	مجال ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة.
69-48	22	مجال تقويم تحصيل الطلبة.
79-70	10	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
103-80	24	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم.
111-104	8	مجال استخدام الاسئلة .
130-112	19	مجال الصفات الشخصية
130 - 1	130	الاستبانة ككل

يمكن الرجوع إلى المحلق (3) للاطلاع على الاستبانة في مرحلتها الأولى قبل تنفيذ التعديلات المطلوبة.

3. دراسة صدق الاستبانة:

- صدق المحتوى:

جرى التحقق من صدق محتوى الاستبانة (Content validity) بعرضها على مجموعة محكمين في الفترة الواقعة بين (2014/9/2 ولغاية 2014/9/30)، عددهم الإجمالي (14) محكم وهم نفس المحكمين الذين حكموا الاستبانة السابقة وكان الهدف من تحكيم (استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة) هو بيان ملاحظات المحكمين لمدى ملائمة البنود للهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة، ولمدى قياسها لما وُضعت لقياسه، ووضوح التعليمات من حيث المعنى واللغة، وقدم المحكمون ملاحظاتهم التي بينوا فيها ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض البنود من حيث المعنى واللغة، ودمج بعض البنود وحذف بعضها الآخر وإضافة بعض البنود. إذ تم حذف (9)

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

بنود في مجال المهارة في التدريس، و (7) بنود في مجال العلاقة مع الطلبة، و (7) بنود في مجال تقويم الطلبة، و (3) بنود في مجال طرائق التدريس، و (14) بنوداً في مجال وسائل وتكنولوجيا التعلم، و (9) بنود في مجال الصفات الشخصية، كما تم تعديل وإعادة صياغة (15) بنوداً، وإضافة (5) بنود، إذا تم حذف وإضافة وتعديل البنود التي حازت على نسبة (70%) من اتفاق المحكمين والجدول (11) يوضح أمثلة لبعض البنود المضافة والمعدلة في استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية في جامعة دمشق.

جدول (11) أمثلة لبعض البنود المضافة والبنود التي تم إجراء التعديلات عليها في استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية وفقاً لآراء السادة المحكمين.

استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية		
العبارات المضافة	العبارات التي تحتاج إلى تعديل	العبارات بعد التعديل
يُهمي المهارات العقلية عند الطلبة من خلال طرح بعض الأسئلة التي تتطلب استخدام طرق تفكير عالية المستوى (عصف ذهني - إدراك علاقات... إلخ)	يحث الطلبة على استخدام موقع الكلية بالإنترنت في العملية التعليمية.	يُهمي الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الانترنت
يحث الطلبة على التقويم الذاتي.	يحفز الطلبة على الإبداع والابتكار.	يحفز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار.
يقدم تغذية راجعة من خلال إعادة أوراق الاختبارات للطلبة بعد تصحيحها.	يستخدم التلميحات اللفظية والغير اللفظية	يستخدم التلميحات اللفظية وغير اللفظية (تنعيم نبرة الصوت - حركات الجسد... إلخ)
يصحح الأوراق الامتحانية بدقة وعدالة.	يهتم بإقامة علاقات حسنة مع الطلبة.	يهتم بإقامة علاقات إنسانية مع الطلبة.
ينوع في أساليب طرح الأسئلة خلال الدرس.	يستخدم طرائق تدريس تنمي مهارات التفكير العليا.	يستخدم طرائق تدريس تنمي التفكير (عصف ذهني . حل مشكلات... إلخ)

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين أصبحت الاستبانة تتكون من (86) بنوداً تغطي

مجالات الاستبانة كافة (مجال المهارة في التدريس، مجال العلاقة مع الطلبة، مجال تقويم

تحصيل الطلبة، مجال طرائق تدريس المادة التعليمية، مجال وسائل وتكنولوجيا التعليم، مجال

استخدام الأسئلة، مجال الصفات الشخصية)، ثم قامت الباحثة بتطبيق استبانة تقدير درجة أداء

الفصل الرابع عشر بحث وأدواته

أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية على عينة استطلاعية مكونة من (60) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق، وهي غير عينة البحث الأساسية، اختيرت عرضياً من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق في الفترة الواقعة بـ (12-13/10/2014) وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من مناسبة بنود الاستبانة ووضوح العبارات بالنسبة لأفراد العينة الاستطلاعية، وكذلك لاستكمال دراسة صدق الاستبانة وثباتها إحصائياً. إذ طُلبَ من أفراد العينة الاستطلاعية عند الإجابة على بنود الاستبانة أن يستفسروا عن كل بندٍ يجدون فيه صعوبة أو غموضاً في فهمه أو في الإجابة عنه. وبعد تفريغ بيانات أفراد العينة الاستطلاعية على البرنامج الاحصائي (spss)، تمت دراسة صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي للاستبانة على النحو الآتي:

- صدق الاتساق الداخلي (صدق التكوين الفرضي):

جرى حساب صدق الاتساق الداخلي لا استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق من خلال القيام بالإجراءات الآتية:

1- إيجاد معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة ببعضها البعض وكذلك بين مجالات

الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة. والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط.

جدول (12) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة.

الدرجة الكلية	الصفات الشخصية	استخدام الاسئلة.	تكنولوجيا التعليم.	طرائق تدريس المادة التعليمية.	تقويم تحصيل الطلبة.	العلاقة الجيدة مع الطلبة.	المهارة في التدريس.	الاستبانة ومجالاتها
0.85**	0.71**	0.69**	0.75**	0.66**	0.63**	0.71**	1	المهارات في التدريس.
0.78**	0.65**	0.74**	0.59**	0.67**	0.67**	1		العلاقة مع الطلبة.
0.81**	0.74**	0.58**	0.62**	0.70**	1			تقويم تحصيل الطلبة.
0.86**	0.69**	0.61**	0.63**	1				طرائق تدريس المادة التعليمية.

الفصل الرابع عشر بحث أدواته

0.80**	0.76**	0.72**	1					تكنولوجيا التعليم.
0.77**	0.73**	1						استخدام الاسئلة
0.84**	1							الصفات الشخصية

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01.

يلاحظ من الجدول (12) أن معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة في بعضها البعض وبين المجالات والدرجة الكلية لا ستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى أن هذه المجالات مرتبطة مع بعضها البعض ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه، أي تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله وهذا يؤكد الصدق البنوي لهذه المجالات والاستبانة ككل.

2. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه البند نفسه والجدول (13) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (13) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه كل بند

البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار
1	0.581**	دال	30	0.585**	دال	59	0.535**	دال
2	0.481**	دال	31	0.756**	دال	60	0.526**	دال
3	0.583**	دال	32	0.612**	دال	61	0.591**	دال
4	0.673**	دال	33	0.674**	دال	62	0.652**	دال
5	0.671**	دال	34	0.495**	دال	63	0.663**	دال
6	0.612**	دال	35	0.554**	دال	64	0.671**	دال
7	0.548**	دال	36	0.662**	دال	65	0.618**	دال
8	0.481**	دال	37	0.601**	دال	66	0.536**	دال
9	0.513**	دال	38	0.526**	دال	67	0.791**	دال
10	0.384*	دال	39	0.393*	دال	68	0.642**	دال
11	0.694**	دال	40	0.579**	دال	69	0.652**	دال
12	0.547**	دال	41	0.580**	دال	70	0.673**	دال
13	0.671**	دال	42	0.512**	دال	71	0.671**	دال
14	0.558**	دال	43	0.475**	دال	72	0.612**	دال
15	0.562**	دال	44	0.544**	دال	73	0.556**	دال
16	0.648**	دال	45	0.518**	دال	74	0.622**	دال
17	0.570**	دال	46	0.735**	دال	75	0.623**	دال
18	0.525**	دال	47	0.495**	دال	76	0.571**	دال
19	0.642**	دال	48	0.554**	دال	77	0.426**	دال
20	0.412**	دال	49	0.662**	دال	78	0.691**	دال
21	0.585**	دال	50	0.601**	دال	79	0.602**	دال

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

دال	0.623**	80	دال	0.580**	51	دال	0.616**	22
دال	0.626**	81	دال	0.621**	52	دال	0.704**	23
دال	0.671**	82	دال	0.562**	53	دال	0.546**	24
دال	0.460**	83	دال	0.481**	54	دال	0.605**	25
دال	0.572**	84	دال	0.613**	55	دال	0.524**	26
دال	0.638**	85	دال	0.654**	56	دال	0.644**	27
دال	0.572**	86	دال	0.641**	57	دال	0.617**	28
-	-	-	دال	0.518**	58	دال	0.611**	29

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بند والمجال الذي ينتمي إليه هذا البند جميعها دالة عند مستويي دلالة (0.05/0.01) مما يشير إلى وجود تجانس داخلي لبندود الاستبانة، وأن البندود تقيس لما وضعت لقياسه.

3. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بندود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل، كما هو موضح في الجدول (14).

جدول (14).

جدول (14) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بندود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في

أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل

البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار
1	0.712**	دال	30	0.648**	دال	59	0.643**	دال
2	0.475**	دال	31	0.652**	دال	60	0.626**	دال
3	0.544**	دال	32	0.673**	دال	61	0.671**	دال
4	0.518**	دال	33	0.671**	دال	62	0.460**	دال
5	0.735**	دال	34	0.612**	دال	63	0.572**	دال
6	0.495**	دال	35	0.596**	دال	64	0.638**	دال
7	0.554**	دال	36	0.622**	دال	65	0.562**	دال
8	0.662**	دال	37	0.623**	دال	66	0.648**	دال
9	0.601**	دال	38	0.524**	دال	67	0.570**	دال
10	0.580**	دال	39	0.644**	دال	68	0.525**	دال
11	0.621**	دال	40	0.579**	دال	69	0.642**	دال
12	0.562**	دال	41	0.580**	دال	70	0.412**	دال
13	0.663**	دال	42	0.581**	دال	71	0.585**	دال
14	0.671**	دال	43	0.681**	دال	72	0.616**	دال
15	0.718**	دال	44	0.583**	دال	73	0.704**	دال
16	0.536**	دال	45	0.673**	دال	74	0.546**	دال
17	0.791**	دال	46	0.671**	دال	75	0.605**	دال
18	0.642**	دال	47	0.612**	دال	76	0.571**	دال
19	0.652**	دال	48	0.548**	دال	77	0.426**	دال
20	0.673**	دال	49	0.481**	دال	78	0.691**	دال
21	0.671**	دال	50	0.513**	دال	79	0.602**	دال
22	0.612**	دال	51	0.536**	دال	80	0.835**	دال
23	0.556**	دال	52	0.694**	دال	81	0.526**	دال
24	0.622**	دال	53	0.547**	دال	82	0.591**	دال

الفصل الرابع من هجالب بحث وأدواته

دال	0.652**	83	دال	0.671**	54	دال	0.623**	25
دال	0.781**	84	دال	0.758**	55	دال	0.724**	26
دال	0.535**	85	دال	0.641**	56	دال	0.644**	27
دال	0.586**	86	دال	0.578**	57	دال	0.617**	28
-	-	-	دال	0.621**	58	دال	0.681**	29

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الجدول (14) وجود ارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع درجتها الكلية وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05/0.01). مما يشير إلى أن بنود استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق تقيس ما وضعت لقياسه، وهذا يدل أيضاً على أنها تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله.

4-دراسة ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة بدراسة ثبات استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق بطريقتين على النحو الآتي:

- ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ : إذ جرى حساب معامل الاتساق الداخلي لاستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية السابقة (60) طالب وطالبة، والجدول (15) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (15) نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء

الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

عدد بنود الاستبانة	ألفا كرونباخ	استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية
19	0.741	مجال ممارسة المهارة في التدريس
14	0.720	مجال ممارسة العلاقة مع الطلبة
15	0.674	مجال تقويم تحصيل الطلبة
8	0.783	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية
10	0.773	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
9	0.820	مجال استخدام الاسئلة
11	0.708	مجال الصفات الشخصية
86	0.875	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لبنود استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة للطلبة ككل بلغت (0.875) وهو معامل ثبات جيد لأغراض البحث الحالي، أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت

الفصل الرابع عشر من هجاء البحث وأدواته

معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لها بين (0.674-0.820) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة أيضاً لأغراض البحث الحالي.

- **الثبات بالإعادة**: قامت الباحثة باستخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة على العينة الاستطلاعية نفسها من خلال إعادة تطبيق الاستبانة للمرة الثانية عليها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول وذلك في الفترة الواقعة بـ (2014/10/23). وجرى استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما في الجدول (16).

جدول (16) نتائج معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء

الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني	استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية
0.790**	مجال ممارسة المهارات لتدريس
0.725**	مجال ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
0.692**	مجال تقويم تحصيل الطلبة
0.842**	مجال استخدام مقرر التدريس بالمادة التعليمية
0.828**	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
0.742**	مجال استخدام الاسئلة
0.793**	مجال الصفات الشخصية
0.863**	الاستبانة ككل

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

بالنظر إلى الجدول (16) يلاحظ أن معامل ارتباط الثبات بالإعادة للدرجة الكلية لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة للطلبة بلغت (0.863) وهو معامل ثبات جيد لأغراض البحث الحالي. أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات ثبات الإعادة لها بين (0.692-0.842) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة أيضاً لأغراض البحث الحالي.

ويتضح مما سبق أن استبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق تتصف بدرجة جيد من الصدق والثبات تجعلها صالحاً للاستخدام كأداة للبحث الحالي.

5- الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق وكيفية تصحيح درجاتها:

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

تكونت استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بصورتها النهائية من (86) بنوداً، موزعة على سبع مجالات وبدائل اجابة خماسية (موافق أبداً، موافق، لا رأي لي، غير موافق، غير موافق أبداً) (الملحق رقم 5)، والجدول الآتي يبين توزيع بنود الاستبانة على المجالات التي تكونت منها:

جدول (17) مجالات الصورة النهائية لاستبانة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

أرقام البنود	عدد البنود	الاستبانة ومجالاتها
19-1	19	مجال ممارسة المهارات في التدريس.
33-20	14	مجال ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة.
48-34	15	مجال تقويم تحصيل الطلبة.
56-49	8	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
66-57	10	مجال استخدام تكنولوجيا التعليم.
75-67	9	مجال استخدام الاسئلة .
86- 76	11	مجال الصفات الشخصية
86 - 1	86	الاستبانة ككل

يمكن الرجوع إلى الملحق (5) للاطلاع على الاستبانة في مرحلتها النهائية

إذ يعطى الطالب في حال اختياره موافق بشدة (5) درجات، وفي حال اختياره موافق (4) درجات، وفي حال اختياره لا رأي لي (3) درجات وفي حال اختياره غير موافق (2) درجتان، وفي حال اختياره غير موافق أبداً (1) درجة واحدة. وبالتالي فإن أعلى درجة ممكن أن يحصل عليها الطالب في حال إجابته عن جميع بنود الاستبانة هي ($5 \times 86 = 430$) درجة، وهي تشير إلى درجة مرتفعة جداً من ممارسة عضو هيئة التدريس لدوره في الحصة الدراسية من وجهة نظر الطلبة، وأدنى درجة ممكن أن يحصل عليها الطالب في حال إجابته على جميع بنود الاستبانة هي ($1 \times 86 = 86$) درجة، وهي تشير إلى وجود درجة ضعيفة جداً من ممارسة عضو هيئة التدريس لدوره في الحصة الدراسية من وجهة نظر الطلبة.

ولتحديد مستوى أو درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق. تم وضع المعيار الآتي الذي يمكن من خلاله مقابلة قيم المتوسطات الحسابية الرتيبة لإجابات أفراد عينة البحث بمستوى أو درجة التقدير الواردة في الجدول الآتي:

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

جدول (18) معيار تحديد درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة

السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

المتوسط الحسابي الرتبي	درجات تقدير أداء عضو هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية
5-4	مرتفعة
3.99-2	متوسطة
1.99-1	منخفضة

4-2-3- بطاقة ملاحظة لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية (اعداد الباحثة).

مر تصميم بطاقة الملاحظة بعدة خطوات منظمة حتى وصولها إلى الصورة النهائية وجميع تلك الخطوات تؤسس للصدق البنوي لها، وفيما يلي حديث مفصل عن هذه الخطوات:

1. الهدف من بطاقة الملاحظة: قصدت الباحثة من وراء إعداد بطاقة الملاحظة تقدير مدى أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية، وبصورة خاصة تهدف بطاقة الملاحظة إلى تقدير ما يلي:

- مدى ممارسة عضو هيئة التدريس المهارة في التدريس.
 - مدى ممارسة عضو هيئة التدريس العلاقة مع الطلبة.
 - طريقة عضو هيئة التدريس في تقييم تحصيل الطلبة.
 - مدى استخدام عضو هيئة التدريس طرائق التدريس في المادة التعليمية.
 - مدى استخدام عضو هيئة التدريس تكنولوجيا التعليم.
 - مدى استخدام عضو هيئة التدريس الأسئلة في الحصة الدراسية.
 - مدى تمثل عضو هيئة التدريس الصفات الشخصية السليمة.
2. إخراج بطاقة ملاحظة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية بصورتها الأولية.

حيثتمت مراجعة الأدبيات العلمية ذات العلاقة بإداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بالإضافة إلى مراجعة البحوث والدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث والاسترشاد بآراء التربويين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، وذلك لتحديد النقاط الأساسية في بناء بطاقة الملاحظة. إذ تم تحديد مجالات بطاقة الملاحظة التي يجب أن تتضمنها بسبع مجالات وهي (مجال المهارة في التدريس، مجال العلاقة مع الطلبة، مجال تقييم تحصيل الطلبة، مجال طرائق تدريس المادة التعليمية، مجال وسائل وتكنولوجيا التعليم، مجال استخدام

الفصل الرابع عشر من هذا البحث وأدواته

الاسئلة، مجال الصفات الشخصية)، ومن ثم انتقاء عينة من البنود تغطي كل مجال من المجالات السابقة مع مراعاة وضوح الألفاظ والكلمات ودقتها، كما تم أخذ معظم بنود بطاقة الملاحظة من بنود الاستبانتين السابقتين وتعديلها بشكل يتناسب مع شروط صياغة بطاقة الملاحظة وبعد ذلك تم إخراج بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية مكونة من النقاط الآتية:

- مقدمة: توضح طبيعة بطاقة الملاحظة والهدف منها وكيفية التعامل معها، وبعض الارشادات الواجب التقيد بها أثناء الإجابة عليها.
- معلومات عامة عن أعضاء هيئة التدريس أفراد عينة البحث : تتعلق بمعرفة تخصصهم والمرتبة العلمية التي يشغلونها في الوقت الحالي وسنوات خبرتهم الوظيفية.
- مجالات بطاقة الملاحظة وبنودها: إذ تكونت بطاقة الملاحظة في مرحلتها الأولية من (63) بنوداً تغطي كافة المجالات السابقة، مع سلم تقدير خماسي يبين درجة توفر الأداء وهي: جيد جداً = 5 درجات، جيد = 4 درجات، متوسط = 3 درجات، ضعيف = 2 درجات، ضعيف جداً = 1 درجة واحدة. والجدول الآتي يبين مجالات بطاقة الملاحظة وبنودها في صورتها الأولية:

جدول (19) مجالات بطاقة ملاحظة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق بصورتها

الأولية

أرقام البنود	عدد البنود	بطاقة الملاحظة ومجالاتها
16-1	16	مجال المهارة في التدريس.
25-17	9	مجال العلاقة مع الطلبة.
33-26	8	مجال تقييم تحصيل الطلبة.
40-34	7	مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
47-41	7	مجال استخدام وسائل وتكنولوجيا التعليم.
55-48	8	مجال استخدام الاسئلة.
63-56	8	مجال الصفات الشخصية.
63-1	63	الاستبانة ككل

3. عرض بطاقة الملاحظة على عدد من السادة المحكمين (إجراءات الصدق):

جرى التحقق من صدق محتوى بطاقة الملاحظة بعرضها على مجموعة محكمين في الفترة الواقعة بين (2014/9/2 ولغاية 2014/9/30)، عددهم الإجمالي (14) محكم، هم ذات المحكمين

الفصل الرابع عشر بحث أدواته

السابقين (الملحق رقم 1) بهدف بيان ملاحظاتهم عن مدى وضوح بنود البطاقة وملاءمتها للهدف العام، ولقياس ما وضعت لقياسه، ومدى دقة إجراءات التطبيق والتصحيح، وللاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في مدى ملائمة البطاقة لما هو مطلوب قياسه ومدى وضوح بنوده. وعباراته وطريقة تصحيحها، وإضافة مقترحاتهم وآرائهم مما يسهم في إغناء البطاقة وتجويدها. ومن ثم قامت الباحثة بإجراء التعديلات الموصى بها من قبل السادة المحكمين من حيث إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة تعليمات أخرى لتصحيح أكثر وضوحاً وملاءمة وكانت التعديلات على النحو الآتي:

- إضافة تعليمات في كيفية إجراء الملاحظة بالنسبة للملاحظين وهي:

1. عدم تحديث الملاحظ مع زميله الملاحظ في أثناء إجراء الملاحظة أو الإنشغال بشيء آخر.
2. عدم تحدث الملاحظ مع عضو هيئة التدريس قبل إجراء الملاحظة وفي أثنائها وبعدها.
3. إهمال العلاقات الشخصية في حال وجودها بين الملاحظ وبين عضو هيئة التدريس، وبين الملاحظ وبين زميله الملاحظ.
4. عدم تقييم الأداء إلا بعد التأكد منه، فإما أن يكون (جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف أو ضعيف جداً).
5. استخدام القلم الأزرق للناشفتسجيل تقييم الملاحظ لأداء عضو هيئة التدريس.

- استبدال بعض العبارات كاستخدام كلمة محاضرة بدلاً من حصة دراسية وكلمة مجالات بدلاً من محاور وكلمة أداء بدلاً من سلوكيات. وكلمة يصمم بدلاً من يعرض وكلمة (إنسانية) بدلاً من عنسنة.

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين بقيت بطاقة الملاحظة مكونة من (63) بنداً تغطي كافة المجالات (مجال المهارة في التدريس = 16 بنداً، ومجال العلاقة مع الطلبة = 9 بنود، ومجال تقويم تحصيل الطلبة = 8 بنود، ومجال طرائق تدريس المادة التعليمية = 7 بنود، ومجال وسائل وتكنولوجيا التعليم = 7 بنود، ومجال استخدام الأسئلة = 8 بنود، ومجال الصفات الشخصية = 8 بنود)، ثم قامت الباحثة بتطبيق بطاقة الملاحظة على عدد من أفراد العينة الاستطلاعية السابقة (نظراً لتعذر الباحثة تطبيق بطاقة الملاحظة على جميع أعضاء هيئة التدريس أفراد العينة الاستطلاعية السابقة) إذ قامت بملاحظة أداء (15) عضواً تدريسياً تم اختيارهم بشكل مقصود من

الفصل الرابع عشر بحث وأدواته

أفراد العينة الاستطلاعية السابقة المكونة من (24) عضواً تدريسياً، ثم قامت بحساب درجاتهم على بطاقة الملاحظة والقيام بإجراءات صدق الاتساق الداخلي لبطاقة الملاحظة وذلك من خلال دراسة دلالات الارتباط بين الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة ومجالاتها الفرعية، وكذلك دراسة الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات بطاقة الملاحظة مع مجالاتها الأخرى. والجدول الآتي يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لبطاقة الملاحظة.

جدول (20) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات بطاقة الملاحظة مع المجالات الأخرى ومعاملات

الارتباط بين مجالات بطاقة الملاحظة ودرجاتها الكلية

بطاقة الملاحظة ومجالاتها	المهارة في التدريس.	العلاقة الجيدة مع الطلبة.	تقديم تحصيل الطلبة.	طرائق تدريس المادة التعليمية.	تكنولوجيا التعليم.	استخدام الأسئلة.	الصفات الشخصية	الدرجة الكلية
المهارات في التدريس.	1	0.61**	0.74**	0.68**	0.71**	0.76**	0.73**	0.86**
العلاقة مع الطلبة.		1	0.77**	0.79**	0.84**	0.67**	0.65**	0.81**
تقديم تحصيل الطلبة.			1	0.64**	0.66**	0.74**	0.82**	0.88**
طرائق تدريس المادة التعليمية.				1	0.68**	0.70**	0.79**	0.82**
تكنولوجيا التعليم.					1	0.64**	0.76**	0.79**
استخدام الأسئلة.						1	0.69**	0.84**
الصفات الشخصية.							1	0.91**

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01.

يلاحظ من الجدول (20) أن معاملات الارتباط بين مجالات بطاقة الملاحظة وبين

المجالات والدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى أن هذه المجالات مرتبطة مع بعضها البعض ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه، أي تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله وهذا يؤكد صدق الاتساق الداخلي لبطاقة الملاحظة.

4. ثبات بطاقة الملاحظة:

تم حساب ثبات بطاقة الملاحظة باستخراج نسبة اتفاق الملاحظين على نفس العينة

الاستطلاعية السابقة (15) عضواً تدريسياً، إذ طلبت الباحثة من (2) زملائها من طلبة

الفصل الرابع عشر من هجاء البحث وأدواته

الماجستير في كلية التربية بجامعة دمشق القيام بملاحظة أداء أعضاء هيئة التدريس (=15 عضواً تدريسياً) في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية في فترة زمنية واحدة. حيث يبدأ الملاحظون معاً وينتهوا معن عند ملاحظة أداء كل عضو تدريسي. بعد ذلك قامت الباحثة بحساب عدد مرات الاتفاق وعدد مرات الاختلاف بينهم على كل بطاقة ملاحظة لكل عضو تدريسي، ثم معالجة النتائج باستخدام معادلة كوبر (Cooper)⁽³⁾ لحساب نسبة اتفاق الملاحظين على بطاقة الملاحظة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (21) نسبة اتفاق الملاحظين على أداء أعضاء هيئة التدريس (أفراد العينة الاستطلاعية) في بطاقة

الملاحظة

عدد أفراد العينة الاستطلاعية	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	معامل اتفاق الملاحظين
1	55	8	87.30
2	53	10	84.12
3	54	9	85.71
4	52	11	82.53
5	56	7	88.88
6	57	6	90.47
7	59	4	93.65
8	60	3	95.23
9	54	9	85.71
10	59	4	93.65
11	53	10	84.12
12	56	7	88.88
13	59	4	93.65
14	60	13	95.23
15	57	6	90.47
المتوسط	-	-	89.30

يتضح من الجدول (21) أن أعلى معامل اتفاق بين الملاحظين كان (95.23) وأقل معامل اتفاق بينهما كان (82.53) ومتوسط معامل الاتفاق (89.30) وهو معامل اتفاق مرتفع حيث

³ - نسبة اتفاق الملاحظين = $\frac{\text{عدد العينة التي تتفق الملاحظين}}{\text{عدد مرات اتفاق الملاحظين} + \text{عدد مرات اختلاف}} \times 100$

الفصل الرابع من هجاء البحث وأدواته

حدد كوبر " مستوى الثبات بدلالة نسبة الاتفاق التي يجب أن تكون (85%) فأكثر لتدل على ارتفاع ثبات أداة الملاحظة" (المفتي، 1984، 61-62).

ويتضح مما سبق أن بطاقة ملاحظة الأداء تتصف بدرجة جيد ومقبولة من الصدق والثبات تجعلها صالحة للاستخدام كأداة للدراسة الحالية. (الملحق رقم، 6).

5- كيفية تصحيح بطاقة الملاحظة:

تألفت بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية من (63) بنداً مع سلم تقدير خماسي يبين درجة توفر الأداء وهي: (جيد جداً = 5 درجات، جيد = 4 درجات، متوسط = 3 درجات، ضعيف = 2 درجات، ضعيف جداً = 1 درجة واحدة). حيث تطلب الباحثة من طالبين اثنين من زملائها من طلبة الماجستير مراقبة أداء عضو هيئة التدريس في كلية التربية في نفس الوقت. ويقوم كل ملاحظ بإعطاء عضو هيئة التدريس الدرجة التي يستحقها على بنود بطاقة الملاحظة . وبعد ذلك تستخرج علامة عضو هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة من خلال جمع الدرجات التي اعطاها الملاحظ الأول والدرجات التي اعطاها الملاحظ الثاني وتقسيمها على (2). ونتيجة لذلك فإن أعلى علامة يمكن أن يحصل عليها عضو هيئة التدريس في بطاقة الملاحظة هي (63) × 5 = 315 درجة. وأقل علامة يمكن أن يحصل عليها عضو هيئة التدريس في بطاقة الملاحظة هي (63) × 1 = 63 درجة. كما تم اعتماد المعيار الآتي لتحديد مستوى أداء عضو هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة.

جدول (22) نتائج معيار تحديد درجة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر

طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

المتوسط الحسابي الرتبتي	مستوى تقدير أداء عضو هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في بطاقة الملاحظة
5-4	مرتفعة
3.99-2	متوسطة
1.99-1	منخفضة

4-3- مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث الحالي بجميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (116) عضواً تدريسياً ممن يحملون درجة الدكتوراه، وكذلك بجميع طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (1593) طالباً وطالبة، حسب إحصائيات

الفصل الرابع عشر بحث وأدواته

لدليل كلية التربية بجامعة دمشق للعام الدراسي (2014-2015) وهو العام الذي طُبِق فيه البحث وفيما يلي وصف للخصائص الديمغرافية لمجتمع للبحث.

أولاً- المجتمع الأصلي لفئة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

جدول (23) الخصائص الديمغرافية للمجتمع الأصلي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق

النسبة المئوية	المجموع	عدد سنوات الخبرة			المرتبة العلمية			الاختصاص		أقسام الكلية
		أكثر من 11 سنة	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	نفسى	تربوي	
%28	32	15	9	8	12	9	11		32	مناهج وطرائق تدريس
%28	32	9	11	12	15	10	7	32		علم النفس
%4	5	2	2	1	2	1	2		5	تربية خاصة
%5	6	3	2	1	3	1	2		6	تربية الطفل
%13	15	7	4	4	6	4	5	15		الارشاد النفسى
%7	8	3	3	2	5	2	1	8		قياس وتقويم
%8	10	5	3	2	3	3	4		10	أصول تربية
%7	8	4	2	2	3	2	3		8	تربية مقارنة
%100	116	48	36	32	49	32	35	55	61	المجموع
		%41	%31	%28	%42	%28	%30	%47	%53	
		116			116			116		

ثانياً- المجتمع الأصلي لفئة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.

جدول (24) الخصائص الديمغرافية للمجتمع الأصلي لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

النسبة المئوية	المجموع	الجنس		الاختصاص		أقسام الكلية
		الإناث	الذكور	نفسى	تربوي	
%19	303	214	89	-	303	مناهج وطرائق تدريس
%11	171	135	36	171	-	علم النفس
%4	65	56	9	-	65	تربية خاصة
%1	21	21	-	-	21	رياض الأطفال
%11	168	145	23	168	-	الارشاد النفسى
%54	865	755	110	-	865	معلم صف
%100	1593	1326	267	339	1254	المجموع والنسبة المئوية
		%83	%17	%22	%78	
		1593		1593		

يلاحظ من الجدولين (23)(24) أن العدد الكلي لمجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس يبلغ (116) عضواً تدريسيًا، و العدد الكلي لمجتمع البحث من الطلبة بلغ (1593) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.

4-4- عينة البحث:

الفصل الرابع عشر بحث أدواته

"يمثل اختيار عينة البحث إحدى أهم خطوات البحث الميداني، لأن نتائجه التي سينتهي إليها تركز ارتكازاً كلياً على خصائص العينة ومدى تمثيلها له، حتى يتوافر إمكان تعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصلي الذي سُحبت منه" (عز، 1990، ص 92).

لتحقيق أهداف البحث الحالي سحبت عينة عشوائية طبقية بلغت (319) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق، بنسبة (20%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق. وهي نسبة مناسبة وفقاً لما ذهب إليه بعض الباحثين من أن نسبة أفراد العينة الملائمة في البحوث الوصفية للمجتمعات يجب أن تكون كحد أدنى (50%) من أفراد مجتمع صغير لا يتجاوز بضع مئات، و (10%) لمجتمع لا يتجاوز بضعة آلاف، و (5%) لمجتمع لا يتجاوز عشرات الآلاف" (ملحم، 2007، ص 247) (عودة وملكوي، 1992، ص 168). ومن مبررات لجوء الباحثة إلى أسلوب العينة العشوائية الطبقية في سحب عينة الطلبة هو أن عدد أفراد مجتمع البحث بطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق غير متجانس بالنسبة للمتغيرات المدروسة (تربوي/نفسى/ ذكور/إناث.. الخ) وهذا ما أشار إليه الصيرفي (2002)، من أننا عندما نواجه مجتمعاً غير متجانساً، فإنه من المفضل اللجوء إلى أسلوب العينة العشوائية الطبقية (الصيرفي، 2002، ص 195). والعشوائية كما يشير حمصي (1991)، تعني أن يكون لكل أفراد الجماعة حظوظاً متساوية في أن يجري اختيارهم من بين أفراد العينة، وأن لا يؤثر اختيار أي فرد بأي صورة من الصور في اختيار أي فرد آخر. أما الطبقية فتعني أن يتم بموجبها تقسيم المجتمع إلى طبقات أو فئات كـ (ذكور، إناث/ نفسى، تربوي. الخ) وأن يكون عدد الأفراد الذين يمثلون كل طبقة في العينة المسحوبة مطابقاً لنسبة هذه الطبقة في المجتمع الأصلي (حمصي، 1991، ص 116-117).

كذلك قامت الباحثة بسحب عينة مقصودة بلغت (58) عضواً تدريسياً، ممن يمارسون عملهم التدريسي بنسبة (50%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بأعضاء هيئة التدريس، والعينة مقصودة هي من العينات التي تحدد مسبقاً مواصفات وخصائص الأفراد الذين يجب أن تتضمنهم العينة، وبذلك لا تكون المشكلة في الحصول على عدد كافٍ من أفراد المجتمع الأصلي، وإنما المشكلة تكمن في الحصول على أفراد لهم مواصفات معينة تنسجم مع أغراض البحث (الزراد ويحيى، 1986، ص 72).

الفصل الرابع من هجاء البحث وأدواته

وفيما يلي نوضح الإجراءات التي تم اتباعها في سحب عينة البحث.

- تحديد عدد طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق من حيث الجنس والتخصص وتحديد نسبتهم إلى المجتمع الأصلي.
 - تحديد عدد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق من حيث التخصص والمرتبة العلمية وسنوات الخبرة وتحديد نسبتهم إلى المجتمع الأصلي.
 - تحديد نسبة عينة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق بـ (20%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.
 - تحديد نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس بـ (50%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.
 - سحب عينة عشوائية طبقية بلغت (319) طالباً وطالبة، وعينة مقصودة بلغت (58) عضواً تدريسياً مع مراعاة أن يكون نسبة كل فئة في العينة المسحوبة مطابقاً لنسبة الفئة نفسها في المجتمع الأصلي، والجداول الآتية تبين توزيع أفراد عينة البحث على المتغيرات المدروسة.
- أولاً- عينة البحث من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.

جدول (25) توزيع أفراد عينة البحث من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على المتغيرات المدروسة

النسبة المئوية	المجموع	الجنس		الاختصاص		متغيرات البحث
		الإناث	الذكور	نفسى	تربوي	
%100	319	265	54	70	249	أفراد عينة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق
		%83	%17	%22	%78	
		319		319		المجموع

ثانياً- عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

جدول (26) توزيع أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق على المتغيرات المدروسة

%	المجموع	عدد سنوات الخبرة			المرتبة العلمية			الاختصاص		أقسام الكلية
		أكثر من 11 سنة	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	نفسى	تربوي	
%100	58	24	18	16	24	16	18	27	31	أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس
		%41	%31	%28	%42	%28	%30	%47	%53	
		58			58			58		

يلاحظ من الجدولين (25) (26) أن العدد الكلي لعينة البحث من الطلبة بلغ (319) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق أن العدد الكلي لعينة البحث من أعضاء

الفصل الرابع من هجاء البحث وأدواته

هيئة التدريس بلغ (58) عضواً تدريسياً، من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

4-5- إجراءات تنفيذ البحث:

تمثلت إجراءات البحث الحالي القيام في الخطوات الآتية:

1. كتابة الإطار النظري (للدراسة الحالية) بالعودة إلى الأدبيات التربوية المتعلقة بأداء أعضاء هيئة التدريس، واستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية القريبة من البحث الحالية.
2. إعداد أدوات البحث (استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للمدرسين في كلية التربية بجامعة دمشق، واستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية وبطاقة الملاحظة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق) والتحقق من صدقها وثباتها، واستخدامها لتعرف أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أفراد عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس، وطلبة السنة الرابعة).
3. تحديد مجتمع البحث وعينته، إذ حدد المجتمع الأصلي للبحث جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (116) عضواً تدريسياً، ممن يحملون درجة الدكتوراه، وكذلك بجميع طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (1593) طالباً وطالبة، ثم سحبت منهم عينة عشوائية طبقية بنسبة (50%) من أعضاء هيئة التدريس، و(20%) من طلبة السنة الرابعة. وبالتالي بلغت عينة البحث (58) عضواً تدريسياً، و(319) طالباً وطالبة.
4. بعد الانتهاء من سحب عينة البحث قامت الباحثة بتطبيق أدواتها في الفترة الواقعة بين (2014/11/5 ولغاية 2014/12/10) على النحو الآتي:
 - أ- تطبيق استبانة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (التقويم الذاتي) الموجهة للمدرسين في كلية التربية بجامعة دمشق على عينة أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (58) عضواً.
 - ب- تطبيق استبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية، على عينة الطلبة والبالغ (319) طالباً وطالبة.
 - ج- تطبيق بطاقة الملاحظة: قامت الباحثة بتدريب اثنين من زملائها من طلبة الماجستير على تطبيق بطاقة الملاحظة والتعرف على بنودها جميعاً وذلك لتوحيد قرار التقويم بين المقومين الثلاثة (الباحثة واثنين من طلبة الماجستير) ثم قام المقومون الثلاثة بملاحظة أداء (30) عضواً

الفصل الرابع عشر من هـ البحث وأدواته

تدريسيًا في كلية التربية بجامعة دمشق (اختيروا من أفراد عينة البحث الأساسية) وجرى تقدير أدائهم عن طريق بطاقة الملاحظة التي أعدتها الباحثة وكل هذه الأدوات طبقت في الفترة الواقعة بين (2014/11/5 ولغاية 2014/12/10)، وذلك لتعرف لآراء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

5- الصعوبات التي واجهت تطبيق البحث: إن من أبرز الصعوبات التي واجهتها الباحثة في أثناء تطبيق أدوات البحث ما يلي:

- صعوبة التطبيق على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة دمشق والتعامل معهم نتيجة ضيق عملهم، وعدم تعاون البعض منهم .
 - عدم جدية الطلبة في الإجابة على بعض الاستبانات أو ترك أسئلة بدون الإجابة عليها الأمر الذي جعل الباحثة تلغي بعض الاستبانات وتعيد تطبيقها على أفراد آخرين.
 - صعوبة إجراء الملاحظة على أعضاء هيئة التدريس من قبل الباحثة لوحدها مما اضطر إلى الاستعانة ببعض الباحثين الآخرين للمساعدة في إجرائها.
 - عدم القدرة على إجراء الملاحظة على جميع أفراد العينة من أعضاء الهيئة التدريسية الأمر الذي جعل الباحثة تطبقها على الأفراد المتاحين من العينة الأساسية.
- بعد الانتهاء من التطبيق تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس، وطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق ومناقشة نتائج البحث في ضوء الواقع الميداني الذي أحاط بجميع مراحل إعداد أدوات البحث وتنفيذها وتطبيقها، وفي ضوء المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة ومن ثم التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تفيد في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق.

4-6- المعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج البحث:

اعتمدت الباحثة في الدراسة السيكومترية لأدوات البحث وفي تحليل نتائج أسئلة البحث وفرضياته على البرنامج الحاسوبي (Spss)، كما استخدمت الأساليب والطرائق الإحصائية المعلمية (البارومترية) بعدما تأكدت من أن توزيع درجات أفراد عينة البحث على أدوات البحث توزعاً طبيعياً. حيث استخدمت الباحثة ما يلي:

الفصل الرابع عشر من منهج البحث وأدواته

- معامل الارتباط بيرسون.
- معادلة ألفا كرونباخ.
- التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
- إختبار ت ستودنت (T- test) لمعرفة دلالة الفروق بين متغيرات البحث الثنائية.
- إختبار مان وتيني لمعرفة دلالة الفروق بين متغيرات البحث الثنائية للعينات الصغيرة.
- تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متغيرات البحث الثلاثية.
- البرنامج (Excel) لتوضيح نتائج البحث عن طريق الرسوم البيانية.

الفصل الخامس

نتائج البحث وتفسيرها

1-5- نتائج أسئلة البحث وتفسيرها.

1-1-5- نتائج السؤال الأول وتفسيرها.

2-1-5- نتائج السؤال الثاني وتفسيرها.

3-1-5- نتائج السؤال الثالث وتفسيرها

2-5- نتائج فرضيات البحث وتفسيرها

1-2-5- نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها.

2-2-5- نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها.

3-2-5- نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها.

4-2-5- نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها.

5-2-5- نتائج الفرضية الخامسة وتفسيرها.

3-5- مقترحات البحث

تمهيد

يتناول الفصل الخامس للدراسة الحالية المعالجة الإحصائية لأسئلة البحث وفرضياته ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الواقع الميداني للبحث الحالي وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، كما يتضمن هذا الفصل تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تغني البحث في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وفيما يلي عرض مفصل لنتائج أسئلة البحث وفرضياته وتفسيرها.

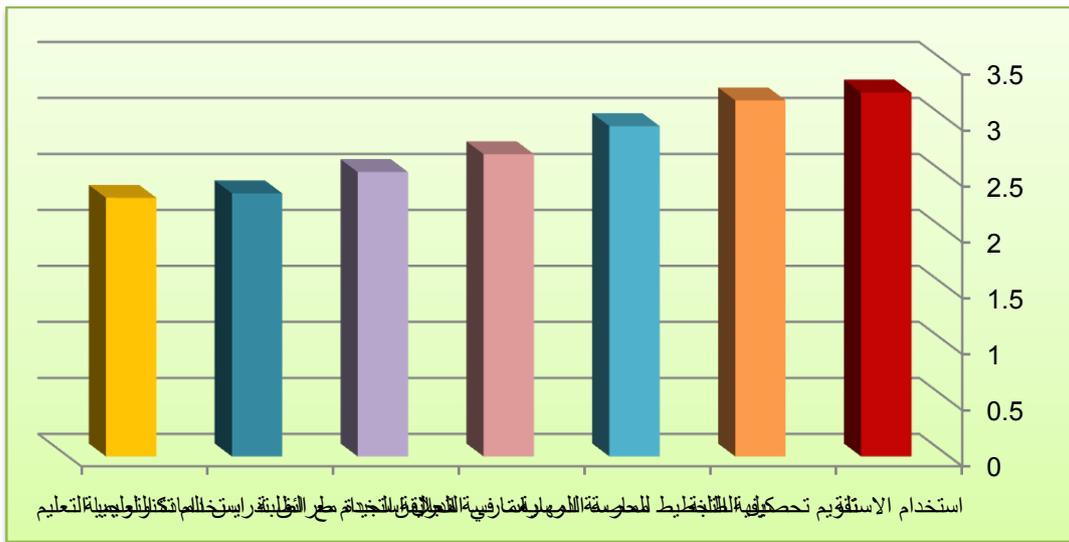
5-1-1 نتائج أسئلة البحث وتفسيرها:

5-1-1-1 نتائج السؤال الأول وتفسيرها: ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؟ للإجابة عن السؤال الأول قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية ثم تحديد درجة الأداء من خلال مقارنتها بالمعيار الذي وضع في الجدول (9)، ثم ترتيب هذه المجالات من الأكثر إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (27) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الترتيب	درجة أداء أعضاء هيئة التدريس	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	عدد البنود	الاستبانة ومجالاتها الفرعية	مجالات الاستبانة
3	متوسطة	1.119	2.95	13	التخطيط للحصة الدراسية	1
4	متوسطة	0.917	2.70	19	المهارة في التدريس	2
5	متوسطة	0.838	2.54	13	العلاقة الجيدة مع الطلبة	3
2	متوسطة	1.204	3.18	14	تقويم تحصيل الطلبة	4
6	متوسطة	0.725	2.35	7	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية	5
7	متوسطة	0.663	2.31	9	استخدام تكنولوجيا التعليم	6
1	متوسطة	1.282	3.25	8	استخدام الأسئلة	7
	متوسطة	0.917	2.78	83	الدرجة الكلية	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (27) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية بلغ (2.78) وهو يشير إلى أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن المتوسطات الحسابية في مجال استخدام الأسئلة (3.25) ومجال تقويم التحصيل (3.18)، ومجال التخطيط للحصة الدراسية (2.95)، ومجال المهارة في التدريس (2.70)، ومجال العلاقة الجيدة مع الطلبة بلغت (2.35)، ومجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية (2.35) ومجال استخدام تكنولوجيا التعليم (2.31)، وجميع هذه المتوسطات تشير إلى أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس على هذه المجالات كانت متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والشكل الآتي يبين التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات الاستبانة وفقاً لتقدير أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.



الشكل (1) التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات الاستبانة وفقاً لتقدير أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في كلية التربية بجامعة دمشق.

ولمعرفة درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر أعضاء

هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق على كل بند من بنود مجالات الاستبانة، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على كل بند من بنود مجالات الاستبانة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها على النحو الآتي وفق المعيار الذي وضع في الجدول (9).

أولاً- مجال التخطيط للحصة الدراسية:

جدول (28) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال

التخطيط للحصة الدراسية ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال التخطيط للحصة الدراسية
13	متوسط	1.402	2.58	1. أوضح للطلبة في البداية خطة سير الدرس.
8	متوسط	1.182	2.93	2. أحدد الأهداف العامة للدرس بما يناسب الوقت المتاح.
11	متوسط	1.419	2.67	3. أحدد الأهداف الخاصة في ضوء الأهداف العامة للمقرر.
12	متوسط	1.321	2.63	4. أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع الدرس مسبقاً.
2	متوسط	1.442	3.24	5. أرتب عناصر الدرس بشكل منظم ومتربط.
9	متوسط	1.459	2.89	6. أحدد استراتيجيات تدريسية مناسبة للدرس .
10	متوسط	1.616	2.81	7. أتأكد من جاهزية التقنيات والموارد التعليمية للاستخدام قبل البدء في الدرس .
6	متوسط	1.348	3.06	8. اذكر أسماء الكتب والمراجع التي يمكن الاستفادة منها في موضوعات المقرر الدراسي.
5	متوسط	1.456	3.05	9. أعمل على تحديث المادة العلمية التي أقوم بتدريسها.
7	متوسط	1.424	2.93	10. أصمم أهدافاً تعليمية تؤكد تنمية مهارات التفكير .
3	متوسط	1.286	3.17	11. أصمم أهدافاً تعليمية تؤكد الجوانب مهارية .
4	متوسط	1.492	3.13	12. أصمم أهداف تعليمية تؤكد الجوانب الوجدانية .
1	متوسط	1.632	3.31	13. أعد ملخصاً يتضمن المفاهيم والأفكار الرئيسة للدرس.
	متوسط	1.119	2.95	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (28) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (13) والذي ينص على أعداد ملخصاً يتضمن المفاهيم والأفكار الرئيسة للدرس، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.31). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (1) والذي ينص على القيام بتوضيح خطة سير الدرس للطلبة في بداية كل درس. إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.58). وهي درجة متوسطة كذلك، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة .

ثانياً- مجال المهارة في التدريس:

جدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال المهارة في التدريس ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال المهارة في التدريس
14	متوسطة	1.402	2.58	14. استخدم لغة علمية واضحة دقيقة .
2	متوسطة	1.182	2.93	15. أعرض أهداف الدرس للطلبة.
10	متوسطة	1.419	2.67	16. أعرض الأفكار بتسلسل منطقي .
18	متوسطة	0.937	2.41	17. أحرص على إيصال المعلومات بشكل مشوق .
3	متوسطة	1.188	2.91	18. أحرص على أن يكون الصوت واضحاً ومسموعاً في أثناء الدرس.
12	متوسطة	1.153	2.60	19. امتك القدرة على إدارة الحصة الدراسية.
19	متوسطة	1.151	2.27	20. أنظم أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.
15	متوسطة	0.957	2.56	21. أربط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر.
13	متوسطة	1.043	2.59	22. استخدم أساليب تثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .
17	متوسطة	0.995	2.51	23. استخدم أساليب مراجعة مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.
5	متوسطة	1.099	2.86	24. أشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .
8	متوسطة	1.365	2.82	25. أحفز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار .
4	متوسطة	1.285	2.87	26. أحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنويع أساليب العرض.
11	متوسطة	1.252	2.63	27. أتتيح الفرصة للعمل الجماعي والفردى بين الطلبة .
16	متوسطة	1.392	2.52	28. أربط محتوى الدرس بما يطبق في الحياة العملية من خلال الامثلة التطبيقية .
6	متوسطة	1.181	2.84	29. ألتزم بالوقت المحدد للدس .
9	متوسطة	1.271	2.77	30. أركز على الجانب التطبيقي للدس .
7	متوسطة	1.348	2.83	31. أشير إلى النقاط الرئيسة في نهاية الدس .
1	متوسطة	1.286	3.17	32. أحرص على أن تكون خاتمة الدس تمهيداً للموضوع التالي.
	متوسطة	0.917	2.70	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (29) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

كانت على البند رقم (13) والذي ينص على الحرص أن تكون خاتمة الدس تمهيداً للموضوع

التالي ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.17). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (32) والذي ينص على القيام بتنظيم أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة . إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.27). وهي درجة متوسطة كذلك، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كان الأداء فيها متوسطاً.

ثالثاً- مجال العلاقة الجيدة مع الطلبة:

جدول (30) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال

العلاقة الجيدة مع الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال العلاقة الجيدة مع الطلبة
5	متوسطة	1.402	2.58	33. أناقش الطلبة في الأمور التي تخص دراستهم .
1	متوسطة	1.262	2.86	34. أتعامل مع الطلبة بعدل واحترام .
6	متوسطة	1.299	2.56	35. أحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس.
12	متوسطة	0.909	2.34	36. أعمل على حل مشكلات الطلبة وأتعاون معهم .
8	متوسطة	0.959	2.48	37. أتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .
11	متوسطة	0.894	2.37	38. أقبل الآراء العلمية المعارضة لرأيي.
13	متوسطة	0.973	2.29	39. أهتم بحضور الطلبة وغيابهم .
10	متوسطة	0.860	2.43	40. أهتم بحاجات الطلبة النفسية والاجتماعية .
7	متوسطة	0.977	2.50	41. أساعد الطلبة على زيادة ثقتهم بأنفسهم .
9	متوسطة	0.921	2.46	42. ألتزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد أثناء الساعات المكتبية .
2	متوسطة	1.072	2.73	43. أظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو لونهم أو عرقهم أو دينهم.
4	متوسطة	1.231	2.68	44. أحرص أن يتسم الحوار مع الطلبة أو فيما بينهم بالموضوعية والديمقراطية.
3	متوسطة	1.308	2.72	45. أحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة .
	متوسطة	0.838	2.54	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (30) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (34) والذي ينص على التعامل مع الطلبة بعدل واحترام، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.86). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة

التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (39) والذي ينص على الاهتمام بحضور الطلبة وغيابهم. إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.29). وهي درجة متوسطة كذلك، كما يلاحظ أن جميع بنود المجال كان الأداء فيها متوسطاً.

رابعاً- مجال تقويم تحصيل الطلبة:

جدول (31) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال تقويم تحصيل الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال تقويم تحصيل الطلبة
14	متوسطة	1.435	2.63	46. أصمم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المادة التعليمية.
9	متوسطة	1.286	3.17	47. أعمل على أن تقيس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها .
12	متوسطة	1.474	3.01	48. استخدم لغة واضحة دقيقة وعلمية في صياغة الأسئلة بحيث لا تحتاج لاستفسارات من قبل الطلبة
13	متوسطة	1.424	2.93	49. ألزم الدقة والموضوعية في تقويم أداء الطلبة.
2	متوسطة	1.469	3.35	50. أصمم أدوات تقويم متنوعة (قبلي - بنائي - نهائي) بما يتناسب مع أهداف الدرس .
10	متوسطة	1.506	3.10	51. أعمل على أن تتصف الاختبارات بالشمولية .
11	متوسطة	1.658	3.05	52. أناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .
5	متوسطة	1.394	3.32	53. ألجأ إلى الدقة والعدل في تصحيح الأوراق الامتحانية
4	متوسطة	1.503	3.33	54. أقوم بدراسة إجابات الطلبة و أحل الأخطاء التي وقعوا فيها.
7	متوسطة	1.426	3.29	55. أتابع الواجبات والأنشطة وأجعل لها وزناً في التقويم
3	متوسطة	1.344	3.34	56. أعطي درجات لحضور الطلبة وغيابهم .
6	متوسطة	1.503	3.31	57. أحدد في ورقة الاختبار زمنه ودرجته والتعليمات (للاختبار ككل ولكل سؤال من أسئلته) .
1	متوسطة	1.613	3.48	58. أراعي أن تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لكل منها ومع مستوى الطلبة .
8	متوسطة	1.472	3.20	59. أضع العلامة بناءً على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها.
	متوسطة	1.204	3.18	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (31) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

كانت على البند رقم (58) والذي ينص على أن تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لكل

منها ومع مستوى الطلبة ، حيث حصل على متوسط حسابي قدره (3.48). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (46) الذي ينص على تصميم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المادة التعليمية. حيث حصل على متوسط حسابي قدره (2.63). وهي درجة متوسطة كذلك، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

خامساً- مجال استخدام طرائق التدريس:

جدول (32) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال

استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية
3	متوسطة	0.973	2.41	60. أنوع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.
1	متوسطة	0.883	2.48	61. أطور باستمرار طرائق التدريس المتبعة.
5	متوسطة	0.936	2.29	62. أتمد طرائق تدريس تركز على نشاط الطلبة .
7	متوسطة	0.879	2.22	63. استخدم طرائق تدريس تنمي التفكير (عصف ذهني . استقصاء . حل مشكلات ...إلخ)
2	متوسطة	0.959	2.46	64. استخدم طرائق التعلم الذاتي .
4	متوسطة	0.889	2.34	65. استخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة
6	متوسطة	0.960	2.24	66. أوجه الحوار والنقاش لإثراء الموضوع .
	متوسطة	0.725	2.35	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (32) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (61) الذي ينص على تطوير طرائق التدريس المتبعة ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.48). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (63) الذي ينص على استخدام طرائق تدريس تنمي التفكير (عصف ذهني . استقصاء . حل مشكلات ...إلخ). إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.22). وهي درجة أداء متوسطة كذلك، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

سادساً- مجال استخدام تكنولوجيا التعليم:

جدول (33) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال

استخدام تكنولوجيا التعليم ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
3	متوسطة	0.938	2.43	67. أنقن استخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في تحسين تعلم الطلبة .
2	متوسطة	0.880	2.44	68. أنصح الطلبة بالاستفادة من البيئة المحيطة في تصميم بعض التقنيات البسيطة.
6	متوسطة	0.913	2.27	69. أنوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع أغراض الدرس.
8	متوسطة	0.853	2.20	70. أوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الأنترنت
5	متوسطة	0.932	2.28	71. أتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس
7	متوسطة	0.853	2.21	72. أحرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تطغى على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .
9	متوسطة	0.847	2.13	73. أجهز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوربوينت) و أفلام .
4	متوسطة	0.943	2.32	74. أشجع على استخدام البريد الإلكتروني للتواصل بيني وبين الطلبة.
1	متوسطة	0.821	2.50	75. أبقى على اتصال مع أعضاء هيئة التدريس في الدول المختلفة عبر الأنترنت للوقوف على المستجدات.
	متوسطة	0.663	2.31	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (33) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (75) الذي ينص على البقاء في اتصال مع أعضاء هيئة التدريس في الدول المختلفة عبر الأنترنت للوقوف على المستجدات ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.50). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (73) الذي ينص على تجهيز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوربوينت) وأفلام. إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.13). وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

سابعاً- مجال استخدام الأسئلة:

جدول (34) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بنود مجال

استخدام الأسئلة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام الأسئلة
4	متوسطة	1.298	3.22	76. أنواع في أساليب طرح الأسئلة خلال الدرس.
7	متوسطة	1.468	3.13	77. أشجع الطلبة على طرح الأسئلة.
6	متوسطة	1.356	3.14	78. أعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
1	متوسطة	1.284	3.58	79. أطرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل.
5	متوسطة	1.468	3.15	80. أستمع باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم.
8	متوسطة	1.590	3.12	81. أطرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس.
2	متوسطة	1.394	3.32	82. أتأكد من سماع جميع الطلبة للسؤال و فهمه .
3	متوسطة	1.503	3.31	83. أعمل على أن تكون الإجابات فردية و ليست جماعية.
	متوسطة	1.282	3.25	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (34) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (79) الذي ينص على طرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.58). وهي درجة متوسطة من الأداء أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت على البند رقم (81) الذي ينص على طرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس . إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.12). وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

- مناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول:

بينت نتائج السؤال الأول أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الاستبانة ككل، وكذلك بدرجة متوسطة على كل مجالات الاستبانة.

ويمكن تفسير ذلك بأن معظم أعضاء هيئة التدريس يدركون أن وظائفهم تمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، وأن وظائفهم تتعدى التدريس فهم من وجهة نظرهم أصبحوا موجهين ومرشدين لعملية التعليم، وباحثين ومؤثرين في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرصون على القيام بها وتنفيذها. كما ترى الباحثة بأن هناك وعي لدى عدد غير

قليل من قبل أعضاء الهيئة التدريسية لأهمية توظيف جميع المهارات والقدرات في عملية التخطيط للتدريس والتنفيذ والتقييم واستخدام الأسئلة لما لها من دور إيجابي على الطلبة، ولأنها المرتكز الأساس الذي يركز عليه عضو الهيئة التدريسية في عملية التدريس، ولأنها المهمة التي اعتاد عليها الأستاذ الجامعي؛ ذلك أنها ترمز الطريق الذي يهتد في وضع الأهداف وكيفية تنفيذها بشئى الطرائق والوسائل والتقنيات، وهذا بدوره يؤدي إلى التهيئة النفسية عند عضو الهيئة التدريسية في أثناء تأديته للمحاضرة وهذا ما يجعله فعالاً أكثر في تأديته لدوره التدريسي وهذا يتفق مع ما أشار إليه كل من (إسماعيل 2010) (خليفة 2009)، (السبيعي 2009) (تيم، 2008) (الأسمر 2005) (العمارة 2006) إلى أن هناك وعي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأن مهارة التخطيط للتدريس، وتنفيذه، وتقييمه واستخدام الأسئلة تُعد من صلب عملية التدريس، وهي الأساس الذي تقوم عليه؛ فهم يعتبرون أن نجاح العملية التدريسية يتوقف على حسن التخطيط، وأن نجاح التنفيذ والتقييم يعتمد على حسن التخطيط الجيد، لذلك يولي أعضاء الهيئة التدريسية مهارات التخطيط التنفيذ والتقييم أهمية كبيرة في عملهم التدريسي.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن قسم كبير من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق ممن تخصصوا بالمناهج وطرائق التدريس وعلم النفس التربوي، وقد سبق لهم أن أدركوا ضرورة تجويد العملية التدريسية وإتقانها، كما تؤكد هذه النتيجة على امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المهارات والكفايات المهنية التعليمية اللازمة وسعيهم إلى تطويرها باستمرار، لمواكبة كل ما يستجد على الصعيد العلمي والمعرفي والتربوي.

كما ترى الباحثة أن الخبرة المتوسطة والكبيرة لدى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق قد يرجع إلى مشاركتهم في العديد من المؤتمرات والندوات العلمية وإطلاعهم على تجارب الدول العربية والأجنبية وهذا الأمر قد أكسبهم المهارات والكفايات الضرورية للأداء التدريسي في أثناء الحصة الدراسية، وهذا يتوافق مع نتائج العديد من الدراسات ومنها (Hixon & Lovelace, 1992) (الترتوري، وجويحات، 2006). (السّهلاوي، 1992) (إسماعيل، 2010) (Marry & Linda, 2003) (Naidoo, 2002). (Simon, 2003) (Millcy, 2003) (Thomas, & Lila, 2007).

5-1-2- نتائج السؤال الثاني وتفسيرها: ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق؟

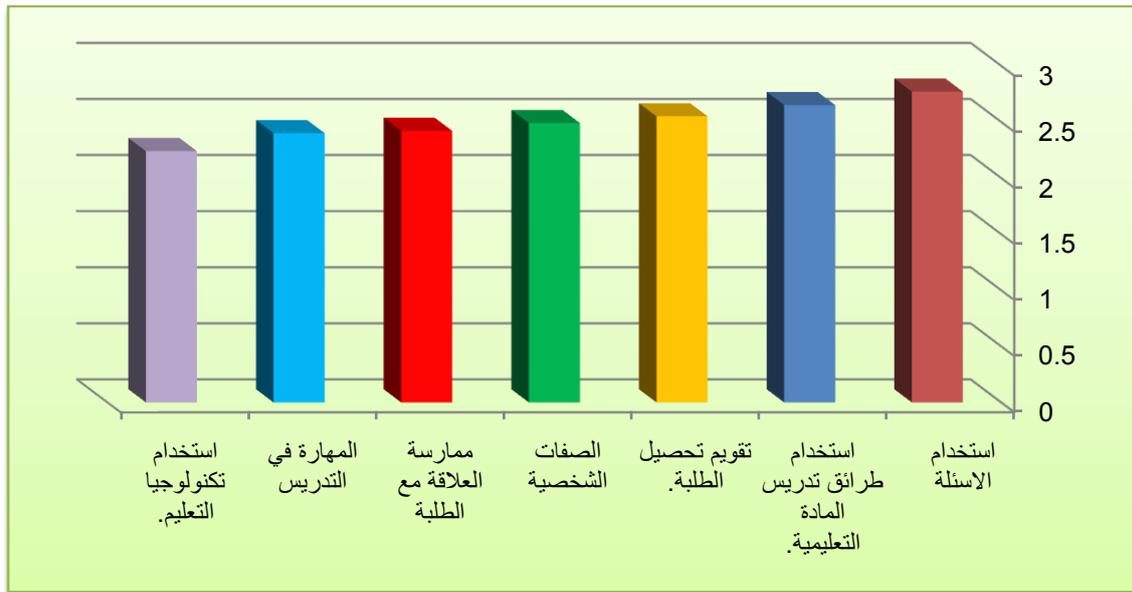
للإجابة عن السؤال الثاني قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة دمشق في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية الخاصة بالطلبة ثم تحديد درجة الأداء من خلال الاعتماد على المعيار الذي وضع في الجدول (18)، ثم ترتيب مجالات الاستبانة من الأكثر إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول(35) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

مجالات الاستبانة	الاستبانة ومجالاتها الفرعية	عدد البنود	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة أداء أعضاء هيئة التدريس	الترتيب
1	المهارة في التدريس	19	2.40	0.970	متوسطة	6
2	العلاقة مع الطلبة	14	2.42	0.836	متوسطة	5
3	تقويم تحصيل الطلبة	15	2.55	0.878	متوسطة	3
4	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية	8	2.65	1.161	متوسطة	2
5	استخدام تكنولوجيا التعليم	10	2.24	0.685	متوسطة	7
6	استخدام الأسئلة	9	2.77	0.955	متوسطة	1
7	الصفات الشخصية	11	2.49	0.513	متوسطة	4
	الدرجة الكلية	86	2.48	0.549	متوسطة	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (35) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة للطلبة بلغت (2.48) وهي تشير إلى أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة كانت متوسطة، وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لها كانت على التوالي في مجال استخدام الأسئلة (2.77) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية (2.65) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال تقويم تحصيل الطلبة

(2.55)، وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال الصفات الشخصية (2.49) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال العلاقة مع الطلبة (2.42) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال المهارة في التدريس (2.40) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال استخدام تكنولوجيا التعليم (2.24) وهي درجة أداء متوسطة، والشكل الآتي يبين التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات الاستبانة وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.



الشكل (2) التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على مجالات الاستبانة وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.

ولمعرفة درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على كل بند من بنود مجالات الاستبانة، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على كل بند من بنود مجالات استبانة أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة للطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها من خلال الرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (18) على النحو الآتي:

أولاً- مجال المهارة في التدريس:

جدول (36) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة

السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال المهارة في التدريس

بنود مجال المهارة في التدريس	المتوسطات	الانحرافات	درجة	الترتيب
------------------------------	-----------	------------	------	---------

	الأداء	المعيارية	الحسابية	
15	متوسطة	1.150	2.17	1. يستخدم لغة علمية واضحة دقيقة.
9	متوسطة	0.916	2.54	2. يشرح أهداف الدرس للطلبة.
13	متوسطة	1.191	2.33	3. يعرض الأفكار بتسلسل منطقي .
18	متوسطة	1.045	2.23	4. ينقل المعلومات بشكل مشوق .
2	متوسطة	1.368	2.86	5. يمتلك القدرة على إدارة الحصة الدراسية .
11	متوسطة	1.227	2.40	6. ينظم أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.
15	متوسطة	1.393	2.28	7. يربط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر .
5	متوسطة	1.179	2.63	8. يستخدم أساليب تثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .
6	متوسطة	1.314	2.62	9. يستخدم أساليب تقويم مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.
10	متوسطة	1.209	2.46	10. يشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .
4	متوسطة	1.087	2.76	11. يهيئ المهارات العقلية عند الطلبة من خلال طرح بعض الأسئلة التي تتطلب استخدام طرق تفكير عالية المستوى (عصف ذهني- إدراك علاقات...إلخ)
3	متوسطة	1.360	2.79	12. يراعي ميول الطلبة واستعداداتهم .
1	متوسطة	1.612	3.01	13. يحفز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار.
17	متوسطة	1.150	2.16	14. يتيح الفرصة للعمل الجماعي والفردى بين الطلبة.
8	متوسطة	0.916	2.54	15. يربط محتوى الدرس بما يطبق في الحياة العملية من خلال الأمثلة التطبيقية .
12	متوسطة	1.191	2.34	16. يركز على الجانب التطبيقي للمادة .
19	متوسطة	0.867	2.15	17. يستخدم التلميحات اللفظية وغير اللفظية (تنعيم نبرة الصوت- حركات الجسد... إلخ) .
7	متوسطة	1.223	2.60	18. يشير إلى النقاط الرئيسة في نهاية الدرس .
14	متوسطة	1.085	2.29	19. يختم موضوع الدرس بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة التالية.
	متوسطة	0.970	2.40	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (36) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (13) والذي ينص على تحفيز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.01). وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (17) والذي ينص على استخدام التلميحات اللفظية وغير اللفظية (تنعيم نبرة الصوت- حركات الجسد. إلخ) إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.15). وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن جميع البنود كان الأداء فيها متوسطاً.

ثانياً- مجال العلاقة مع الطلبة:

جدول (37) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال العلاقة مع الطلبة

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال العلاقة مع الطلبة
13	متوسطة	1.392	2.28	20. يناقش الطلبة في الأمور التي تخص دراستهم .
7	متوسطة	1.179	2.62	21. يتعامل مع الطلبة بعدل واحترام .
4	متوسطة	1.387	2.71	22. يهتم بإقامة علاقات إنسانية مع الطلبة.
8	متوسطة	1.308	2.57	23. يحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس.
3	متوسطة	1.163	2.85	24. يعمل على حل مشكلات الطلبة بالتعاون معهم .
2	متوسطة	1.411	2.90	25. يتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة.
1	متوسطة	1.628	3.11	26. يتقبل الآراء العلمية المتنوعة المعارضة لرأي.
12	متوسطة	1.269	2.31	27. يهتم بحضور الطلبة وغيابهم.
6	متوسطة	1.033	2.65	28. يهتم بحاجات الطلبة النفسية والاجتماعية .
10	متوسطة	1.289	2.44	29. يساعد الطلبة على زيادة ثقتهم بأنفسهم .
14	متوسطة	1.034	2.27	30. يلتزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد أثناء الساعات المكتبية .
5	متوسطة	1.342	2.66	31. يظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو جنسهم أو لونهم أو دينهم أو عرقهم.
9	متوسطة	1.298	2.47	32. يعمل على أن يتميز الحوار مع الطلبة أو فيما بينهم بالموضوعية والديمقراطية .
11	متوسطة	1.170	2.38	33. يحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة.
	متوسطة	0.836	2.42	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (37) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم(26) والذي ينص على أن يتقبل عضو هيئة التدريس الآراء العلمية المتنوعة المعارضة لرأيه، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.11). وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (30) والذي ينص على أن يلتزم عضو هيئة بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد أثناء الساعات المكتبية، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.27). وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن البنود كان الأداء فيها متوسطاً.

ثالثاً- مجال تقويم تحصيل الطلبة:

جدول (38) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال تقييم تحصيل الطلبة

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال تقييم تحصيل الطلبة
12	متوسطة	1.053	2.40	34. يعمل على أن تقيس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها.
10	متوسطة	1.446	2.52	35. يصوغ أسئلته بلغة واضحة ودقيقة بحيث لا تحتاج لاستفسارات من قبل الطلبة.
1	متوسطة	1.294	2.84	36. يقدم تغذية راجعة من خلال إعادة أوراق الاختبارات للطلبة بعد تصحيحها.
3	متوسطة	1.397	2.75	37. يلتزم الدقة والموضوعية في تقييم أداء الطلبة.
2	متوسطة	1.490	2.80	38. ينوع في أسئلة الاختبارات (مقالية موضوعية... الخ)
9	متوسطة	1.232	2.55	39. يعمل على أن تتصف الاختبارات بالشمولية.
5	متوسطة	1.246	2.73	40. يناقش نتائج الاختبار مع الطلبة.
4	متوسطة	1.509	2.74	41. يصحح الأوراق الامتحانية بدقة وعدالة.
15	متوسطة	1.040	2.19	42. يعمل على نقد الطلبة بطريقة بناءة.
8	متوسطة	1.102	2.56	43. يتابع الواجبات والأنشطة و يجعل لها وزناً في التقييم.
13	متوسطة	1.158	2.31	44. يعطي درجات لحضور الطلبة و غيابهم.
14	متوسطة	1.231	2.25	45. يحث الطلبة على التقييم الذاتي.
7	متوسطة	1.278	2.57	46. يحدد في ورقة الاختبار زمنه ودرجته والتعليمات (للاختبار ككل ولكل سؤال من أسئلته).
6	متوسطة	1.336	2.65	47. يراعي أن تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لكل منها ومع مستوى الطلبة.
11	متوسطة	1.426	2.47	48. يضع العلامة المستحقة عن أسئلة الاختبار بناءً على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها.
	متوسطة	0.878	2.55	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (38) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم(36) والذي ينص على أن يقدم عضو هيئة التدريس تغذية راجعة من خلال إعادة أوراق الاختبارات للطلبة بعد تصحيحها ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.84) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (45) والذي ينص على أن يحث عضو هيئة التدريس الطلبة على التقييم الذاتي،

إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.25). وهي درجة أداء متوسطة أيضاً، كما يلاحظ أن البنود كان الأداء فيها متوسطاً.

رابعاً- مجال استخدام طرائق التدريس:

جدول (39) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال استخدام طرائق التدريس

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام طرائق التدريس
8	متوسطة	1.307	2.46	49. يُؤرَع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.
7	متوسطة	1.260	2.47	50. يعتمد طرائق تدريس تركز على الطلبة .
1	متوسطة	1.433	2.90	51. يختار طرائق تدريس تنمي لدى الطلبة حب الاكتشاف والبحث.
5	متوسطة	1.393	2.58	52. يستخدم طرائق تدريس تنمي التفكير (عصف ذهني - حل مشكلات ...إلخ)
6	متوسطة	1.500	2.52	53. يستخدم طرائق التعلم الذاتي .
2	متوسطة	1.322	2.80	54. يستخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة
3	متوسطة	1.408	2.79	55. يوجه الحوار والنقاش لإثراء موضوع الدرس .
4	متوسطة	1.340	2.68	56. يحدد أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي في أثناء الدرس .
	متوسطة	1.161	2.65	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (39) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم(51) والذي ينص على أن يختار عضو هيئة التدريس طرائق تدريس تنمي لدى الطلبة حب الاكتشاف والبحث ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.90) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (49) الذي ينص على أن ينوع عضو هيئة التدريس في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.46). وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع البنود كان الأداء فيها متوسطاً.

خامساً- مجال استخدام تكنولوجيا التعليم:

جدول (40) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال استخدام تكنولوجيا التعليم

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
1	متوسطة	1.284	2.59	57. يتّبن استخدام التقنيات الحديثة .
2	متوسطة	1.352	2.46	58. يحرص الطلبة بالاستفادة من البيئة المحيطة في تصميم بعض التقنيات البسيطة.
3	متوسطة	1.194	2.32	59. يتّوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع موضوع الدرس.
6	متوسطة	1.046	2.22	60. يختار الوسائل التعليمية التي تخدم أكثر من غرض في الدرس .
5	متوسطة	1.277	2.23	61. يتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس
4	متوسطة	1.491	2.26	62. ينمي مهارات الطلبة على استخدام التقنيات الحديثة
10	منخفضة	0.944	1.77	63. يحرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تطغى على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة
7	متوسطة	1.018	2.21	64. يوجّه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الانترنت .
8	متوسطة	1.122	2.16	65. يجهز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوربوينت) و أفلام .
9	متوسطة	0.885	2.14	66. يشجع التواصل بينه وبين الطلبة عن طريق البريد الإلكتروني.
-	متوسطة	0.685	2.24	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (40) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (57) والذي ينص على أن يتقن عضو هيئة التدريس استخدام التقنيات الحديثة ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.59) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (63) الذي ينص على أن يحرص عضو هيئة التدريس على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تطغى على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (1.77). وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

سادساً- مجال استخدام الأسئلة:

جدول (41) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال استخدام الأسئلة

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام الأسئلة
3	متوسطة	1.061	2.78	67. ينوع في اساليب طرح الأسئلة خلال الدرس .
1	متوسطة	1.163	2.81	68. يشجع الطلبة على طرح الأسئلة .
9	متوسطة	1.090	2.67	69. يعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
2	متوسطة	1.213	2.80	70. يواعي الفروق الفردية من خلال طرح أسئلة متنوعة المستويات على الطلبة.
7	متوسطة	1.123	2.74	71. يشرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .
4	متوسطة	1.223	2.77	72. يهتم باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم .
5	متوسطة	1.153	2.76	73. يشرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس.
6	متوسطة	1.293	2.75	74. يتأكد من سماع جميع الطلبة للسؤال و فهمه.
8	متوسطة	1.090	2.70	75. يعمل على ان تكون الإجابات فردية و ليست جماعية.
	متوسطة	0.955	2.77	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (41) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (68) الذي ينص على أن يشجع عضو هيئة التدريس الطلبة على طرح الأسئلة ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.81) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (69) الذي ينص على أن يعطي عضو هيئة التدريس وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.67). وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

سابعاً- مجال الصفات الشخصية:

جدول (42) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على بنود مجال الصفات الشخصية

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الصفات الشخصية
6	متوسطة	0.938	2.35	76. يقوم بتقديم نفسه للطلبة في بداية الفصل.
9	متوسطة	1.067	2.31	77. يحرص على أن يكون صوته مسموعاً للطلاب.
10	متوسطة	0.900	2.13	78. يمتاز بقوة الشخصية .
7	متوسطة	0.956	2.33	79. يهتم بمظهره الشخصي .
8	متوسطة	0.944	2.20	80. يستخدم الموضوعية في أحكامه على الدوام.
11	متوسطة	0.954	2.08	81. يجمع بين الحزم واللين .

5	متوسطة	1.132	3.01	82. يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير .
1	متوسطة	1.021	3.47	83. يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة .
3	متوسطة	1.088	3.32	84. يظهر حماسه للمادة التي يدرسها .
2	متوسطة	1.093	3.39	85. يحترم النظام المعتمد .
4	متوسطة	0.710	3.06	86. يلتزم بالوقت المحدد للمحاضرة.
	متوسطة	0.513	2.48	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (42) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (83) الذي ينص على أن يتمتع عضو هيئة التدريس بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.47) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت على البند رقم (81) الذي ينص على أن يجمع عضو هيئة التدريس بين الحزم واللين ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.08). وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع البنود كانت متوسطة.

- مناقشة وتفسير نتائج السؤال الثاني:

بينت نتائج السؤال الثاني أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق كانت بدرجة متوسطة على الاستبانة ككل، وكذلك بدرجة متوسطة على جميع مجالات الاستبانة. ويمكن تفسير ذلك إلى أن طلبة السنة الرابعة في كلية التربية يرون أن أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق ذوو كفاءة ليست قليلة؛ إذ جاءت تقديراتهم بدرجة متوسطة لجميع أدائهم، وأن لديهم مهارات احترام الطلبة، والقدرة على توصيل المعلومات، والتمكن من المادة العلمية، والإخلاص في التدريس، وعدم التحيز، والقدرة على إثارة الدافعية للتعلم، والتواضع والاتزان الانفعالي، وإعطاء الطالب الحرية في التعبير، والمرح والبشاشة، ومهارات ضبط القاعة الدراسية، والسمة الأكاديمية الجيدة بين طلبة الجامعة، والمهارات الكافية في تحديد خطة المساق ومتطلباته، وإشعار الطلبة بالفائدة من المحاضرات، وتنمية روح الإبداع لدى الطلبة، ولديهم الاهتمام بالجوانب التطبيقية. لذا ترى الباحثة أن عضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق لديه المهارات الشخصية، والمعرفية، والأدائية التي تمكنه من أداء

الوظائف والمهارات السابقة بفاعليّة، والتي تمكنه من أن يكون المثال الجيد للطلبة، ولكن يتطلب منه الاهتمام الأكثر ليكون بدرجة أداء عالية من وجهة نظر الطلبة.

كما ترى الباحثة إلى أنّ أهميّة وظيفة عضو هيئة التدريس المعاصر ازدادت في الوقت الرهن، إذ لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعدّها للمساهمة في تغيير النظام التربوي ، لذا يلاحظ أن معظم أعضاء هيئة التدريس يمتلكون المهارة الكافية في التدريس واستخدام الاساليب التدريسية الحديثة السعي الدائم لمحاولة تطويرها.

كما ترى الباحثة أن المحاولات المستمرة لأعضاء الهيئة التدريسيّة في تطوير أدائهم في أثناء الحصة الدراسية يعود إلى وعيهم إلى أنّ هذه المهارات من صلب عمليّة التدريس، وأن فاعلية أي عمل وقدرته على تحقيق الأهداف المنشودة يتطلب وجود مهارات تدريسية في أدائهم في أثناء الحصة الدراسية، وهذا يتوافق مع توجهات العديد من الدراسات ومنها دراسة كل من (Earle, 2000) (Marry & Linda , 2003) (شاهين , 2004)، (أبو نور و زميلها، 1990)، (Simon, 2003) (Milicy , 2003) (Thomas, & Lila , 2007)، (احمد واحمد، 2012). كما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات ومنها دراسة (اليحيوي ، 2004) التي تبين من نتائجها أنّ تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لممارساتهم التدريسية أقل من المقبول. كما أشار تقرير التنمية الإنسانية والعربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه" إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وقد كان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية أحد أهم العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم (المكتب الإقليمي لليونسكو في الدول العربية، 2003). كما أشارت نتائج كل من (Milicy. 2003) (كسّاب 2004)، (المغدي، 2001) إلى ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

كما ترى الباحثة أن معظم طلبة السنة الرابعة يرون أن جودة التعليم تتأثر إلى حد بعيد بقدرة أعضاء هيئة التدريس على إدراك احتياجاتهم، ومن ثم قدرتهم على تنمية مهاراتهم الفكرية ومتابعتهم المستمرة للتطور الذي يحصلون عليه في مجال تخصصهم. وهذا يصل إلى حد الدرجة المتوسطة لدى الكثير من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق، فمعظم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يهتمون بدرجة لا بأس بها بحاجات الطلبة ويتيحون لهم

المجال في اشراكهم في العملية التعليمية وهذا الأمر يجعل الطلبة يشكلون اتجاهات مقبولة وإيجابية تجاه مدرسيهم، وهذا يتوافق مع نتائج دراسة كل من (شاهين , 2004)، (أبو نوار و زميلها، 1990)، (Simon,2003).

5-1-3- نتائج السؤال الثالث وتفسيرها: ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لتقديرات الملاحظين؟

للإجابة عن السؤال الثالث قامت الباحثة مع اثنين من زملائها من طلبة الماجستير بملاحظة

أداء (30) عضواً تدريسياً في كلية التربية بجامعة دمشق (اختيروا من أفراد عينة البحث الأساسية) ثم تقدير أدائهم عن طريق بطاقة الملاحظة التي اعدتها الباحثة لهذا السبب بعد ذلك قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة ومجالاتها الفرعية، ثم تحديد درجة الأداء من خلال الرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (22) ثم ترتيب مجالات بطاقة الملاحظة من الأكثر أداءً إلى الأقل ، والجدول الآتي يوضح ذلك.

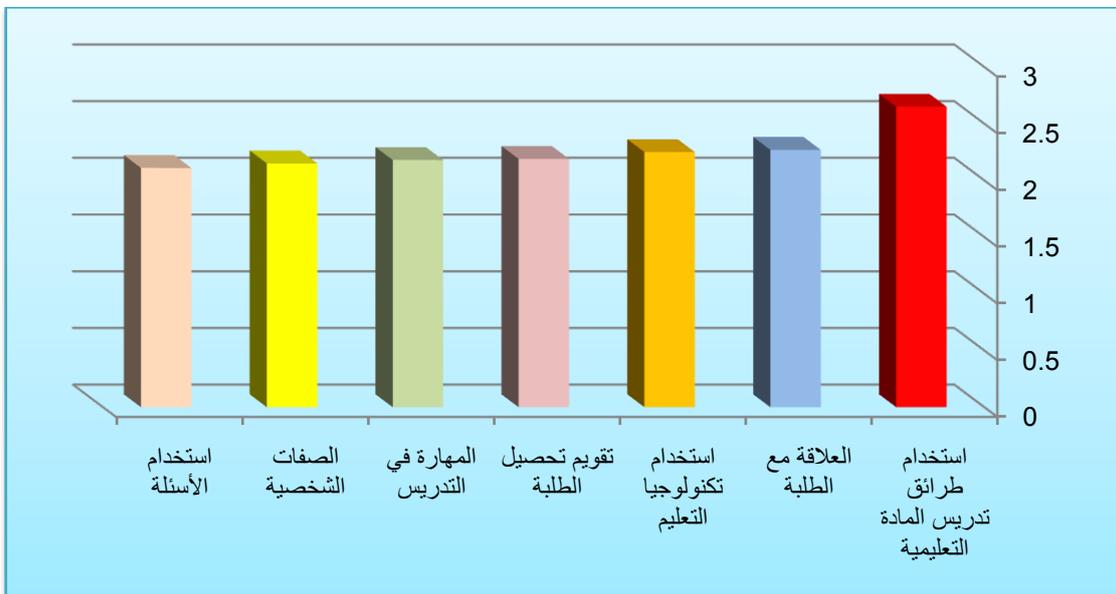
الجدول(43) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة ومجالاتها الفرعية

الترتيب	بطاقة الملاحظة	بطاقة الملاحظة ومجالاتها الفرعية	عدد البنود	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة أداء أعضاء هيئة التدريس
1	المهارة في التدريس	16	2.18	0.534	متوسطة	
2	العلاقة مع الطلبة	9	2.27	0.561	متوسطة	
3	تقويم تحصيل الطلبة	8	2.19	0.413	متوسطة	
4	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية	7	2.65	0.471	متوسطة	
5	استخدام تكنولوجيا التعليم	7	2.25	0.423	متوسطة	
6	استخدام الأسئلة	8	2.11	0.724	متوسطة	
7	الصفات الشخصية	8	2.15	0.512	متوسطة	
	الدرجة الكلية	63	2.24	0.433	متوسطة	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (43) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لبطاقة

الملاحظة بلغت (2.24) وهي تشير إلى أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر الملاحظين كانت متوسطة، وبالرجوع إلى مجالات بطاقة الملاحظة

يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لها كانت على التوالي في مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية (2.65) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال العلاقة مع الطلبة (2.27) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال استخدام تكنولوجيا التعليم (2.25)، وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال تقييم تحصيل الطلبة (2.19) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال المهارة في التدريس (2.18) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال الصفات الشخصية (2.15) وهي درجة أداء متوسطة، وفي مجال استخدام الأسئلة (2.11) وهي درجة أداء متوسطة، والشكل الآتي يبين التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية على مجالات بطاقة الملاحظة وفقاً لتقديرات الملاحظين.



الشكل (3) التمثيل البياني لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية على مجالات بطاقة الملاحظة وفقاً لتقديرات الملاحظين.

ولمعرفة درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر الملاحظين على كل بند من بنود مجالات بطاقة الملاحظة، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على كل بند من بنود مجالات بطاقة الملاحظة ثم تحديد درجة أدائهم من خلال الرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (22) وترتيبها على النحو الآتي:

أولاً- مجال المهارة في التدريس:

جدول (44) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال المهارة في التدريس ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال المهارة في التدريس
15	منخفضة	0.961	1.81	1. يستخدم لغة علمية واضحة دقيقة .
5	متوسطة	0.749	2.31	2. يعرض الأفكار بتسلسل منطقي .
10	متوسطة	1.093	2.10	3. ينقل المعلومات بشكل مشوق .
13	منخفضة	0.850	1.96	4. يدير المحاضرة بإتقان .
3	متوسطة	1.250	2.43	5. يعرض أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.
12	متوسطة	0.909	2.00	6. يربط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر .
14	منخفضة	1.085	1.83	7. يستخدم أساليب تثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .
8	متوسطة	0.980	2.26	8. يستخدم أساليب تقويم مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.
7	متوسطة	1.172	2.27	9. يشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .
11	متوسطة	0.944	2.06	10. يهيئ المهارات العقلية عند الطلبة باستخدام طرق تفكير عالية (عصف ذهني- استنتاج... إلخ)
4	متوسطة	0.855	2.40	11. يتيح الفرصة للعمل الجماعي و الفردي بين الطلبة .
2	متوسطة	1.279	2.53	12. يربط محتوى الدرس بما يطبق في الحياة العملية من خلال الأمثلة التطبيقية .
1	متوسطة	1.692	2.76	13. يركز على الجانب التطبيقي للمادة .
16	منخفضة	0.961	1.80	14. يستخدم التلميحات اللفظية وغير اللفظية (تنغيم نبرة الصوت- حركات الجسد... إلخ) .
6	متوسطة	0.749	2.30	15. يشير إلى النقاط الرئيسية في نهاية الدرس .
9	متوسطة	1.093	2.11	16. يختم الدرس الحالي بقضية مثيرة تتعلق بموضوع الدرس التالي.
	متوسطة	0.534	2.18	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (44) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (13) الذي ينص على تركيز عضو هيئة التدريس على الجانب التطبيقي للمادة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.76) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (14) الذي ينص على أن يستخدم عضو هيئة التدريس التلميحات اللفظية وغير اللفظية (تنغيم نبرة الصوت- حركات الجسد... إلخ)، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (1.80). وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة باستثناء البنود رقم (1-4-7-14) الذي كانت فيه نسبة الأداء منخفضة.

ثانياً- مجال العلاقة مع الطلبة:

جدول (45) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة

الخاصة بمجال العلاقة مع الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال العلاقة مع الطلبة
6	متوسطة	0.833	2.16	17. يتعامل مع الطلبة بعدل واحترام .
2	متوسطة	1.137	2.50	18. يهتم بإقامة علاقات حسنة مع الطلبة.
8	منخفضة	0.827	1.93	19. يحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس.
9	منخفضة	1.085	1.83	20. يتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .
4	متوسطة	0.889	2.36	21. يتقبل الآراء العلمية المتنوعة المعارضة لرأيه.
5	متوسطة	1.172	2.26	22. يهتم بحضور الطلبة وغيابهم .
7	متوسطة	0.944	2.06	23. يظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو لونهم أو عرقهم.
3	متوسطة	0.776	2.46	24. يعمل على أن يتميز الحوار مع الطلبة أو فيما بينهم بالموضوعية والديمقراطية .
1	متوسطة	1.398	2.90	25. يحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة والاحترام المتبادل .
	متوسطة	0.561	2.27	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (45) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (25) الذي ينص على أن يحرص عضو هيئة التدريس أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة والاحترام المتبادل ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.90) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (19) الذي ينص على أن يحترم عضو هيئة التدريس آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (1.93) وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة باستثناء البندين (19-20) الذي كانت فيه نسبة الأداء منخفضة.

ثالثاً- مجال تقويم تحصيل الطلبة:

جدول (46) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة

الخاصة بمجال تقويم تحصيل الطلبة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال تقويم تحصيل الطلبة
1	متوسطة	1.595	2.73	26. يلتزم الدقة والموضوعية في تقويم أداء الطلبة.
8	متوسطة	0.982	2.00	27. يناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .
2	متوسطة	0.723	2.40	28. يعمل على نقد الطلبة بطريقة بناءة .
3	متوسطة	1.072	2.23	29. يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزناً في التقويم .
5	متوسطة	0.833	2.16	30. يعطي درجات لحضور الطلبة وغيابهم .

4	متوسطة	1.085	2.17	31. يحدد وقتاً لتوضيح إجابات الاختبار الغامضة للطلبة
7	متوسطة	0.850	2.03	32. يستخدم أساليب تقويم متنوعة (قبلية، بنائية، نهائية) للتأكد من استيعاب الطلبة للدرس .
6	متوسطة	0.949	2.15	33. يقدم تغذية راجعة لتعزيز تعلم الطلبة .
	متوسطة	0.413	2.19	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (46) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (26) الذي ينص على أن يلتزم عضو هيئة التدريس الدقة والموضوعية في تقويم أداء الطلبة ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.73) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (27) الذي ينص على أن يناقش عضو هيئة التدريس نتائج الاختبار مع الطلبة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.00) وهي درجة أداء متوسطة ، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة.

رابعاً- مجال استخدام طرائق التدريس:

جدول (47) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة

الخاصة بمجال استخدام طرائق التدريس ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام طرائق التدريس
6	متوسطة	0.776	2.53	34. يُوع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.
7	متوسطة	1.033	2.36	35. يركز على الإلقاء أثناء الدرس .
4	متوسطة	0.794	2.70	36. يعتمد طرائق تدريس تركز على الطلبة .
2	متوسطة	0.886	2.80	37. يستخدم طرائق تدريس تتناسب مع الامكانيات المتوفرة .
5	متوسطة	0.723	2.60	38. يستخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة .
3	متوسطة	0.739	2.73	39. يوجه الحوار والنقاش لإثراء موضوع الدرس .
1	متوسطة	1.019	2.83	40. يحدد أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي في أثناء الدرس .
	متوسطة	0.471	2.65	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (47) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (40) الذي ينص على أن يحدد عضو هيئة التدريس أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي في أثناء الدرس ، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.83) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (35) الذي ينص على أن يركز عضو هيئة التدريس على

اللقاء أثناء الدرس، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.36) وهي درجة أداء متوسطة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة .

خامساً- مجال استخدام تكنولوجيا التعليم:

جدول (48) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة

الخاصة بمجال استخدام تكنولوجيا التعليم ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام تكنولوجيا التعليم
1	متوسطة	1.416	2.83	41. يتقن استخدام التقنيات الحديثة .
4	متوسطة	0.949	2.16	42. يشرح الطلبة بالاستفادة من البيئة المحيطة في تصميم بعض التقنيات البسيطة.
2	متوسطة	0.674	2.60	43. يتوّع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع موضوع الدرس.
5	متوسطة	1.093	2.10	44. يتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس .
6	منخفضة	00.850	1.96	45. يحرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تغطي على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .
3	متوسطة	1.095	2.20	46. يوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الأنترنت
7	منخفضة	0.827	1.93	47. تشجع التواصل بينه وبين الطلبة عن طريق البريد الإلكتروني.
		0.423	2.25	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (48) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (41) الذي ينص على أن يتقن عضو هيئة التدريس استخدام التقنيات الحديثة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.83) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (47) الذي ينص على تشجيع عضو هيئة التدريس التواصل بينه وبين الطلبة عن طريق البريد الإلكتروني، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (1.93) وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة باستثناء البندين (45-47) الذي كان فيه نسبة الأداء فيهما منخفضة.

سادساً- مجال استخدام الأسئلة:

جدول (49) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة

الخاصة بمجال استخدام الأسئلة ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استخدام الأسئلة
---------	-------------	----------------------	--------------------	---------------------------

7	منخفضة	1.085	1.83	48. ينوع في اساليب طرح الأسئلة خلال الدرس .
6	متوسطة	0.830	2.00	49. تشجع الطلبة على طرح الأسئلة .
1	متوسطة	1.224	2.46	50. يعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
4	متوسطة	0.889	2.03	51. يطرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .
8	منخفضة	1.085	1.82	52. يهتم باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم .
2	متوسطة	0.952	2.31	53. يطرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس.
3	متوسطة	1.149	2.30	54. يتأكد من سماع جميع الطلبة للسؤال و فهمه.
5	متوسطة	0.874	2.16	55. يعمل على ان تكون الإجابات فردية و ليست جماعية.
	متوسطة	0.724	2.11	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (49) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (50) الذي ينص على أن يعطي عضو هيئة التدريس وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.46) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (52) الذي ينص على أن يستمع عضو هيئة التدريس باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم إذ حصل على متوسط حسابي قدره (1.82) وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة، باستثناء البندين (48-52) اللذين كانت نسبة الأداء فيهما منخفضة.

سابعاً- مجال الصفات الشخصية:

جدول (50) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة الملاحظة الخاصة بمجال الصفات الشخصية ثم تحديد درجة أدائهم وترتيبها

الترتيب	درجة الأداء	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الصفات الشخصية
3	متوسطة	0.855	2.40	56. يحرص على أن يكون صوته مسموعاً للطلاب.
2	متوسطة	1.279	2.53	57. يمتاز بقوة الشخصية .
1	متوسطة	1.695	2.76	58. يهتم بمظهره الشخصي .
4	متوسطة	0.944	2.06	59. يجمع بين الحزم واللين .
6	منخفضة	0.907	1.93	60. يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير .
5	متوسطة	0.808	2.03	61. يظهر حماسه للمادة التي يدرسها .
7	منخفضة	1.028	1.90	62. يحترم النظام المعتمد .
8	منخفضة	0.668	1.63	63. يلتزم بالوقت المحدد للمحاضرة .
	متوسطة	0.515	2.15	الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (50) أن أعلى درجة أداء لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (58) الذي ينص على أن يهتم عضو هيئة التدريس بمظهره الشخصي، إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.76) وهي درجة متوسطة من الأداء، أما أدنى درجة لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقديرات الملاحظين كانت على البند رقم (63) الذي ينص على أن يلتزم عضو هيئة التدريس بالوقت المحدد للمحاضرة إذ حصل على متوسط حسابي قدره (1.63) وهي درجة أداء منخفضة، كما يلاحظ أن جميع بنود هذا المجال كانت نسبة الأداء فيها متوسطة، باستثناء البنود (60-62-63) الذي كانت فيه نسبة الأداء منخفضة.

- مناقشة نتائج السؤال الثالث وتفسيرها:

بينت نتائج السؤال الثالث أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر الملاحظين كانت بدرجة متوسطة على بطاقة الملاحظة ككل، وكذلك بدرجة متوسطة على جميع مجالات بطاقة الملاحظة، وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق بتطوير مهاراتهم التدريسية وإعدادهم الجيد. ويتفق ذلك مع ما يؤكد عليه مرسي (1992) بأن عضو هيئة التدريس يُعدُّ الرُّكن الأساسيِّ لحسن أداء مؤسسة التعليم العالي لمهامها ووظائفها ، وإنَّ إعداد وتدريب أعضاء الهيئة التدريسيَّة في معظم دول العالم يُعدُّ شرطاً ضرورياً للعمل بمهنة التعليم وتقوم عليه هيئات قوميَّة ورسميَّة ، ولا يُسمح لعضو الهيئة التدريسيَّة بممارسة المهنة ما لم يحصل على المؤهَّل الذي يُجيز له الانخراط في مهنة التعليم. ومن الكتابات التي تردَّت حديثاً في نقد الجَامعات الأمريكيَّة الإشارة إلى أنَّ السبب الرئيس في كفاءة التَّدريس في الجامعات الأمريكيَّة ليس في الأعداد الكبيرة للطلَّاب، بل في زيادة خبرة أعضاء هيئات التَّدريس وإعدادهم الجيد. كما يشير علي (2004) إلى أن مؤسَّسات التعليم العالي تعمل بدرجاتٍ متفاوتةٍ للتَّغلب على قصور أداء أعضاء هيئة التدريس بأساليبٍ مختلفةٍ، ومن بين هذه الأساليب ما يُلاحظ الآن على المستوى العالمي نحو الاهتمام باختيار أعضاء هيئة التَّدريس لاسيما في الدُّول المتقدِّمة، وذلك بحُسن اختيار المعيدِين ، والعمل على تكوينهم تكويناً جيِّداً باعتبارهم المرحلة الأولى في إعداد أعضاء الهيئة التدريسيَّة. إذ إنَّ النُّظام المعمول به حالياً في اختيار المعيدِين يعتمد أساساً على التَّفوق العلمي ، ويفترض هذا النُّظام أنَّ مثل هذا التَّفوق العلميِّ مع الحصول على درجةٍ علميَّةٍ عليا هما أساس الانضمام لعضويَّة هيئات التَّدريس

في مؤسسات التعليم العالي. إذ لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها، وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توافق القوى البشرية المؤهلة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا وظائفهم بصورة فردية أو جماعية، وبالتالي فإن أي مهارة تظهر في أداء أعضاء هيئة التدريس تعود سببها لإعدادهم الجيد.

5-2- نتائج فرضيات البحث وتفسيرها:

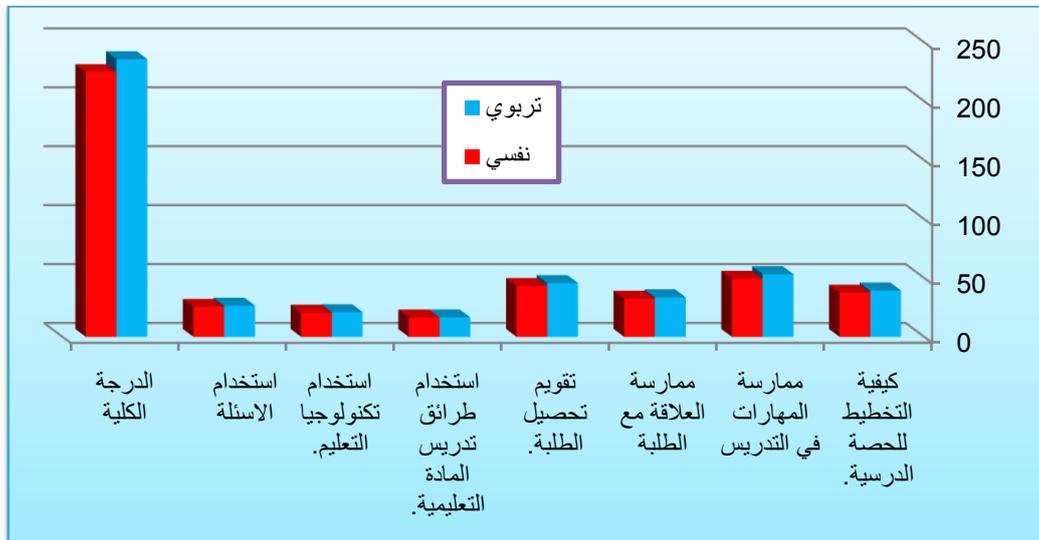
5-2-1- نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص لأعضاء هيئة التدريس (نفسى/ تربوي).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T. test) للعينات المستقلة، حيث حسبت الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص كما هو موضح في الجدول (51).

جدول (51) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على الدرجة لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير تخصص أعضاء هيئة التدريس

القرار	القيمة الاحتمالية	د.ح	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	n	التخصص	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	0.628	56	0.487	15.146	39.32	31	تربوي	كيفية التخطيط للحصة الدراسية.
				14.063	37.44	27	نفسى	
غير دال	0.406	56	0.838	19.167	53.22	31	تربوي	ممارسة المهارات في التدريس
				15.299	49.37	27	نفسى	
غير دال	0.696	56	0.393	11.624	33.58	31	تربوي	ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
				10.206	32.44	27	نفسى	
غير دال	0.580	56	0.557	16.817	45.70	31	تربوي	تقويم تحصيل الطلبة.
				17.129	43.22	27	نفسى	
غير دال	0.982	56	0.022	5.396	16.45	31	تربوي	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
				4.790	16.48	27	نفسى	
غير دال	0.747	56	0.324	6.290	21.03	31	تربوي	استخدام تكنولوجيا التعليم.
				5.679	20.51	27	نفسى	
غير دال	0.667	56	0.433	10.588	26.54	31	تربوي	استخدام الأسئلة
				10.023	25.37	27	نفسى	
غير دال	0.587	56	0.546	80.458	235.87	31	تربوي	الدرجة الكلية
				71.967	224.85	27	نفسى	

يلاحظ من الجدول (51) بأن قيمة (T.Test) للدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس بلغت (0.546)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.587) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير التخصص (تربوي/ نفسي). وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لمجالات الاستبانة كانت أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير التخصص والشكل (4) يبين التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لآراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية.



الشكل (4) التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص

يلاحظ من خلال تتبع التمثيل البياني في الشكل (4)، عدم وجود فروق واضحة بين أداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية. وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول : بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص لأعضاء هيئة التدريس (نفسى/ تربوي). وترى الباحثة هذه النتيجة بأنها منطقية فأعضاء هيئة التدريس بوجه عام في كلية التربية بجامعة دمشق سواء أكانت اختصاصاتهم تربوية أو نفسية بحاجة إلى

الاهتمام بالتدريب وواجباته والاطلاع المستمر على المستجدات التربوية والتقنية في ميدان الاختصاص والتدريس ، وربما يرجع ذلك لعوامل كثيرة قد تكون ذاتية أو خارجية متعلقة بالبيئة التنظيمية للجامعة، كما أن تواجد أعضاء هيئة التدريس في مبنى كلية واحدة وخضوعهم لنفس القواعد والأنظمة الجامعية يقلل الفروق بينهم بشكل واضح في طريقة أدائهم في أثناء الحصة الدراسية، وقد يكون السبب في ذلك أن عضو هيئة التدريس مهما كان اختصاصه مطالباً بمهمات وأعمال وكفايات تؤهله لقيامه بمهمته وعمله على قدرٍ من الكفاءة، وفي حال غياب هذه الكفايات فلن يستحق عضو هيئة التدريس أن يكون عضواً للتدريس لعدم كفاءته وعدم قدرته على قيامه بعمله المطلوب منه، وهذا يتفق مع توجهات كل من (المغدي 2001)، (الأسمر 2005) ، (Thomas &Lila 2007) التي بينت أن متغير التخصص لمن يكن له أثر واضح في إظهار الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس.

5-2-2- نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

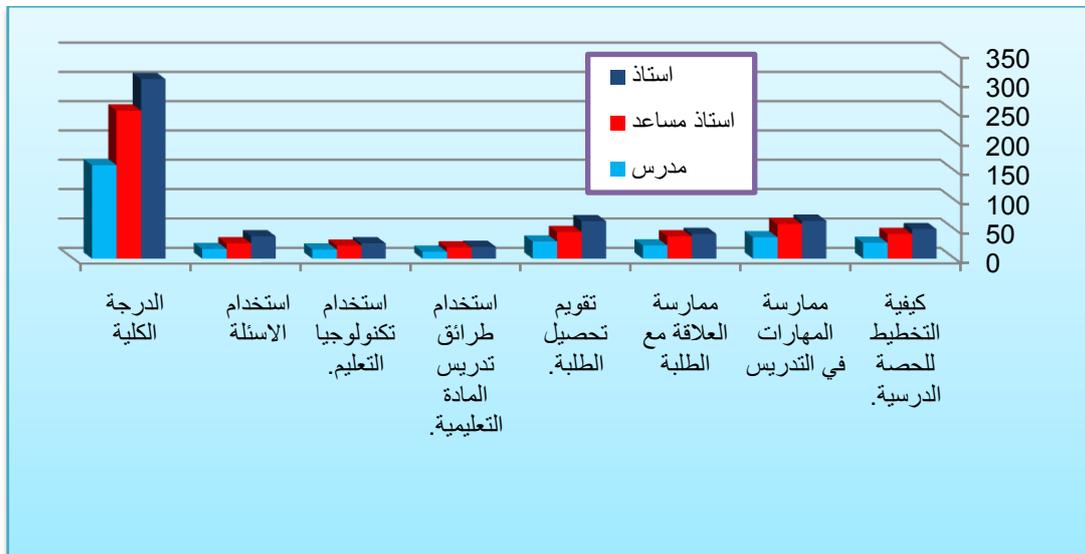
للتحقق من هذه الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق باختلاف مراتبهم العلمية على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (52).

الجدول (52) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف مراتبهم العلمية على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس	الاستبانة ومجالاتها
15.636	50.44	18	أستاذ	كيفية التخطيط للحصة الدراسية.
7.268	42.18	16	أستاذ مساعد	
7.055	26.95	24	مدرس	
15.670	64.55	18	أستاذ	ممارسة المهارات في التدريس
8.835	58.93	16	أستاذ مساعد	
10.802	36.58	24	مدرس	
6.947	42.44	18	أستاذ	ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
0.834	38.18	16	أستاذ مساعد	
7.546	22.58	24	مدرس	

9.371	64.05	18	أستاذ	تقويم تحصيل الطلبة
8.090	45.56	16	أستاذ مساعد	
7.355	29.25	24	مدرس	
3.078	20.22	18	أستاذ	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية
2.315	19.18	16	أستاذ مساعد	
3.852	11.83	24	مدرس	
2.734	26.22	18	أستاذ	استخدام تكنولوجيا التعليم.
2.872	22.37	16	أستاذ مساعد	
5.010	15.66	24	مدرس	
5.466	38.33	18	أستاذ	استخدام الأسئلة
3.774	26.12	16	أستاذ مساعد	
4.400	16.66	24	مدرس	
49.643	306.27	18	أستاذ	الدرجة الكلية
30.384	252.56	16	أستاذ مساعد	
43.183	159.54	24	مدرس	

يتضح من الجدول (52) وجود فروق واضحة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف مراتبهم العلمية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية، والشكل (5) يوضح التمثيل البياني لهذه الفروق.



الشكل (5) التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المرتبة العلمية

يلاحظ من خلال الجدول (52) والشكل (5) وجود فروق بين إجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمراتبهم العلمية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، استخدم تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (53).

الجدول (53) نتائج تحليل التباين لأثر متغير المرتبة العلمية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية

القرار	الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة
دال	0.000	26.99	2991.252	2	5982.505	بين المجموعات	التخطيط للحصة الدراسية.
			110.797	55	6093.840	داخل المجموعات	
				57	12076.345	الكلية	
دال	0.000	31.82	4646.504	2	9293.009	بين المجموعات	المهارات في التدريس
			145.986	55	8029.215	داخل المجموعات	
				57	17322.224	الكلية	
دال	0.000	59.	2320.065	2	4640.130	بين المجموعات	العلاقة مع الطلبة
			38.922	55	2140.715	داخل المجموعات	
				57	6780.845	الكلية	
دال	0.000	92.29	6241.481	2	12482.963	بين المجموعات	تقويم تحصيل الطلبة
			67.625	55	3719.382	داخل المجموعات	
				57	16202.345	الكلية	
دال	0.000	41.87	443.775	2	887.549	بين المجموعات	استخدام طرائق التدريس
			10.598	55	582.882	داخل المجموعات	
				57	1470.431	الكلية	
دال	0.000	39. 89	600.661	2	1201.323	بين المجموعات	استخدام تكنولوجيا التعليم
			15.058	55	828.194	داخل المجموعات	
				57	2029.517	الكلية	
دال	0.000	113.7	2414.458	2	4828.917	بين المجموعات	استخدام الأسئلة
			21.220	55	1167.083	داخل المجموعات	
				57	5996.000	الكلية	
دال	0.000	64.68	115993.80	2	231987.614	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			1793.336	55	98633.507	داخل المجموعات	
				57	330621.121	الكلية	

يبين الجدول (53) وجود فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمراتبهم العلمية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية ، وللكشف عن جهة هذه الفروق تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة كما موضح في الجدول (54).

الجدول (54) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق تبعاً لمراتبهم العلمية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الدلالة	الفرق بين المتوسطات	المرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس		الاستبانة ومجالاتها
0.083	8.25694	أستاذ مساعد	أستاذ	التخطيط للحصة الدراسية.
0.000	23.48611*	مدرس		
0.000	15.22917*	مدرس	أستاذ مساعد	

0.406	5.61806	أستاذ مساعد	أستاذ	المهارات في التدريس
0.000	27.97222*	مدرس		
0.000	22.35417*	مدرس	أستاذ مساعد	العلاقة مع الطلبة
0.149	4.25694	أستاذ مساعد	أستاذ	
0.000	19.86111*	مدرس	أستاذ مساعد	تقويم تحصيل الطلبة
0.000	15.60417*	مدرس		
0.000	18.49306*	أستاذ مساعد	أستاذ	استخدام طرائق التدريس
0.000	34.80556*	مدرس		
0.000	16.31250*	مدرس	أستاذ مساعد	استخدام تكنولوجيا التعليم
0.654	1.03472	أستاذ مساعد	أستاذ	
0.000	8.38889*	مدرس	أستاذ مساعد	استخدام الأسئلة
0.000	7.35417*	مدرس		
0.021	3.84722*	أستاذ مساعد	أستاذ	الدرجة الكلية
0.000	10.55556*	مدرس		
0.000	6.70833*	مدرس	أستاذ مساعد	الدرجة الكلية
0.000	12.20833*	أستاذ مساعد	أستاذ	
0.000	21.66667*	مدرس	أستاذ مساعد	الدرجة الكلية
0.000	9.45833*	مدرس		
0.000	53.71528*	أستاذ مساعد	أستاذ	الدرجة الكلية
0.000	146.73611*	مدرس		
0.000	93.02083*	مدرس	أستاذ مساعد	

* دال عند مستوى الدلالة 0.05

يلاحظ من الجدول (54) وجود فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمراتبهم العلمية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي المرتبة الأعلى، أي كلما زادت المرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس زاد أدائهم أثناء الحصة الدراسية. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى مجموعة أسباب لعل أهمها هي أن الاستاذ الجامعي لديه فرصة أكثر من الاستاذ المساعد أو المدرس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي التي تتيح له تبادل الخبرات مع زملاء له عاملين في نفس تخصصه. إذ يسهل عليه ذلك الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان تخصصه وتبادل الأفكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين مما ينعكس إيجابياً على عمله التدريسي وعلى علاقته مع الطلبة الذين يدرسه، حيث أثبت الباحثون كساب (2004)، وغنيم واليحيوي (2004) إلى وجود علاقة إيجابية بين زيادة مرات الاتصال والاحتكاك العلمي وارتفاع الانتاجية العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع توجهات كل من الغامدي (1995) وتيم (2008) وبشارة (2007)، إلا أنها اختلفت مع دراسة خليفة (2009) في سورية بجامعة البعث

التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمدى توافر كفايات العمل التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير المرتبة العلمية. وكذلك اختلفت مع دراسة كل من المغيبي (2001) وإسماعيل (2010).

5-2-3- نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

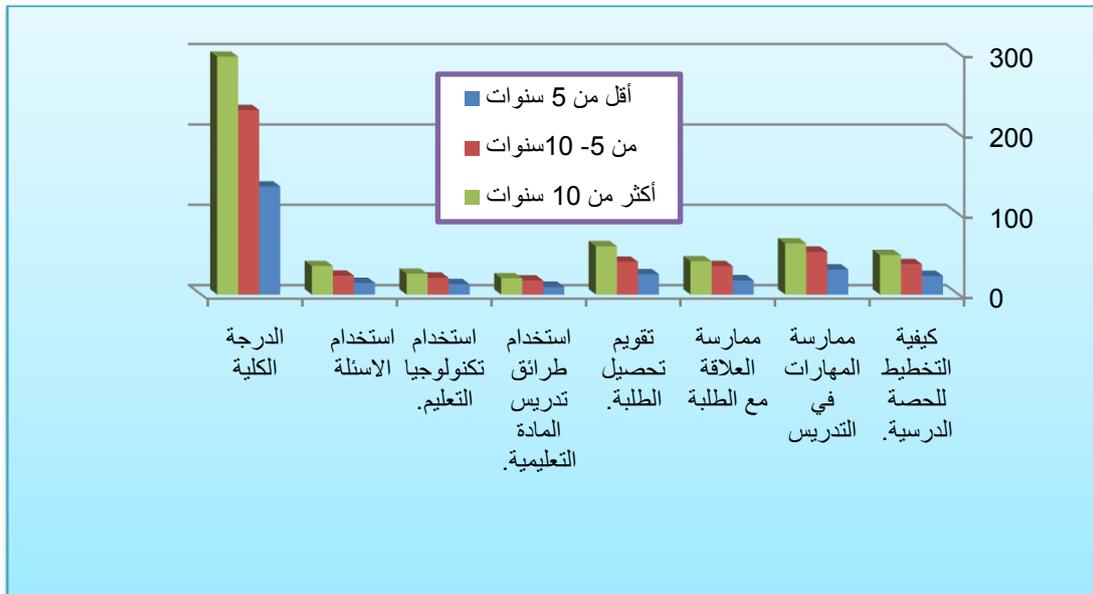
للتحقق من هذه الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق باختلاف عدد سنوات الخبرة لديهم على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية . كما هو موضح في الجدول (55).

الجدول (55) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف عدد سنوات الخبرة لديهم على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس	الاستبانة ومجالاتها
5.196	23.25	16	أقل من 5 سنوات	كيفية التخطيط للحصة الدراسية.
6.220	37.88	18	من 6- 10 سنوات	
14.203	49.00	24	أكثر من 10 سنوات	
8.338	31.06	16	أقل من 5 سنوات	ممارسة المهارات في التدريس
8.532	53.27	18	من 6- 10 سنوات	
14.406	63.62	24	أكثر من 10 سنوات	
2.821	17.68	16	أقل من 5 سنوات	ممارسة العلاقة الجيدة مع الطلبة
3.382	35.55	18	من 6- 10 سنوات	
6.247	41.41	24	أكثر من 10 سنوات	
5.186	25.31	16	أقل من 5 سنوات	تقويم تحصيل الطلبة
6.884	40.88	18	من 6- 10 سنوات	
11.437	60.12	24	أكثر من 10 سنوات	
2.676	9.68	16	أقل من 5 سنوات	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية
2.478	17.44	18	من 6- 10 سنوات	
2.658	20.25	24	أكثر من 10 سنوات	
3.623	12.93	16	أقل من 5 سنوات	استخدام تكنولوجيا التعليم.
1.984	20.94	18	من 6- 10 سنوات	
2.535	25.91	24	أكثر من 10 سنوات	
3.119	14.50	16	أقل من 5 سنوات	استخدام الأسئلة
4.032	23.44	18	من 6- 10 سنوات	

7.027	35.58	24	أكثر من 10 سنوات	الدرجة الكلية
26.897	134.43	16	أقل من 5 سنوات	
29.510	229.44	18	من 6- 10 سنوات	
48.720	295.91	24	أكثر من 10 سنوات	

يتضح من الجدول (55) وجود فروق واضحة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف عدد سنوات خبرتهم التدريسية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية، والشكل (6) يوضح التمثيل البياني لهذه الفروق.



الشكل (6) التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة

التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية

يلاحظ من خلال الجدول (55) والشكل (6) وجود فروق بين إجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لعدد سنوات خبرتهم التدريسية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (58).

الجدول (56) نتائج تحليل التباين لأثر متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس

بكلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية

القرار	الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة
دال	0.000	30.73	3186.784	2	6373.567	بين المجموعات	التخطيط للحصة الدراسية.
			103.687	55	5702.778	داخل المجموعات الكلي	
				57	12076.345		
دال	0.000	40.02	5134.025	2	10268.051	بين المجموعات	المهارات في
			128.258	55	7054.174	داخل المجموعات	

				57	17322.224	الكلية	التدريس
دال	0.000	126.	2784.565	2	5569.130	بين المجموعات	العلاقة مع الطلبة
			22.031	55	1211.715	داخل المجموعات	
				57	6780.845	الكلية	
دال	0.00	78.13	5992.252	2	11984.505	بين المجموعات	تقويم تحصيل الطلبة
			76.688	55	4217.840	داخل المجموعات	
				57	16202.345	الكلية	
دال	0.000	80.51	548.025	2	1096.049	بين المجموعات	استخدام طرائق التدريس
			6.807	55	374.382	داخل المجموعات	
				57	1470.431	الكلية	
دال	0.000	108.0	808.901	2	1617.802	بين المجموعات	استخدام تكنولوجيا التعليم
			7.486	55	411.715	داخل المجموعات	
				57	2029.517	الكلية	
دال	0.000	78.31	2218.861	2	4437.722	بين المجموعات	استخدام الأسئلة
			28.332	55	1558.278	داخل المجموعات	
				57	5996.000	الكلية	
دال	0.000	85.79	125184.45	2	250368.90	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			1459.131	55	80252.215	داخل المجموعات	
				57	330621.121	الكلية	

ويبين الجدول (56) وجود فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لسنوات خبراتهم التدريسية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن جهة هذه الفروق تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة كما موضح في الجدول (57).

الجدول (57) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق تبعاً لعدد سنوات الخبرة التدريسية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الدلالة	الفرق بين المتوسطات	المرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس		الاستبانة ومجالاتها
0.001	-14.63889*	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	التخطيط للحصة الدراسية.
0.000	-25.75000*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-11.11111*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	المهارات في التدريس
0.000	-22.21528*	من 6-10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-32.56250*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	العلاقة مع الطلبة
0.000	-10.34722*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.000	-17.86806*	من 6-10 سنوات	من 6-10 سنوات	تقويم تحصيل الطلبة
0.000	-23.72917*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.000	-5.86111*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	استخدام طرائق
0.000	-15.57639*	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.000	-34.81250*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-19.23611*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.000	-7.75694*	من 6-10 سنوات	من 6-10 سنوات	

0.000	-10.56250*	أكثر من 10 سنوات		التدريس
0.005	-2.80556*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-8.00694*	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	استخدام تكنولوجيا التعليم
0.000	-12.97917*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-4.97222*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	استخدام الأسئلة
0.000	-8.94444*	من 6-10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-21.08333*	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.000	-12.13889*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-95.00694*	من 6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.000	-161.47917*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	
0.000	-66.47222*	أكثر من 10 سنوات	من 6-10 سنوات	

* دال عند مستوى الدلالة 0.05

يلاحظ من الجدول رقم (57) وجود فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لسنوات خبراتهم التدريسية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة التدريسية الأكثر، أي كلما زادت عدد سنوات الخبرة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس زاد أدائهم في أثناء الحصة الدراسية. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طول الخبرة التدريسية لعضو الهيئة التدريسية جعلته يكتسب المهارات والامكانيات الكافية للتعامل مع الطلبة، كما أن طبيعة الترفع الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية تتطلب مجموعة من الشروط لعل أهمها مقدار نشره للبحوث العلمية ومدى إشرافه على رسائل الماجستير والدكتوراه، ومدى مشاركته في المؤتمرات المحلية والدولية ومدى سنوات عمله التدريسي في الجامعة، كل هذه الأمور وغيرها تساعد عضو الهيئة التدريسية في اكتساب المهارة الكافية لتطوير أدائه التدريسي، كما يشير الغزيوات (2005) إلى أن عضو الهيئة التدريسية حتى يتمكن من القيام بدوره بفعالية، لا بد من امتلاكه لمجموعة من المهارات التدريسية؛ من مثل مهارات التخطيط والتنفيذ والتفويض، والمهارات الشخصية وكيفية التعامل الجيد مع الطلبة وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام ببرامج الإعداد والتدريب في أثناء الخدمة، كما يتطلب فترة زمنية كافية تساعد عضو الهيئة التدريسية على صقل هذه المهارات لديه.

5-2-4- نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطبة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس.

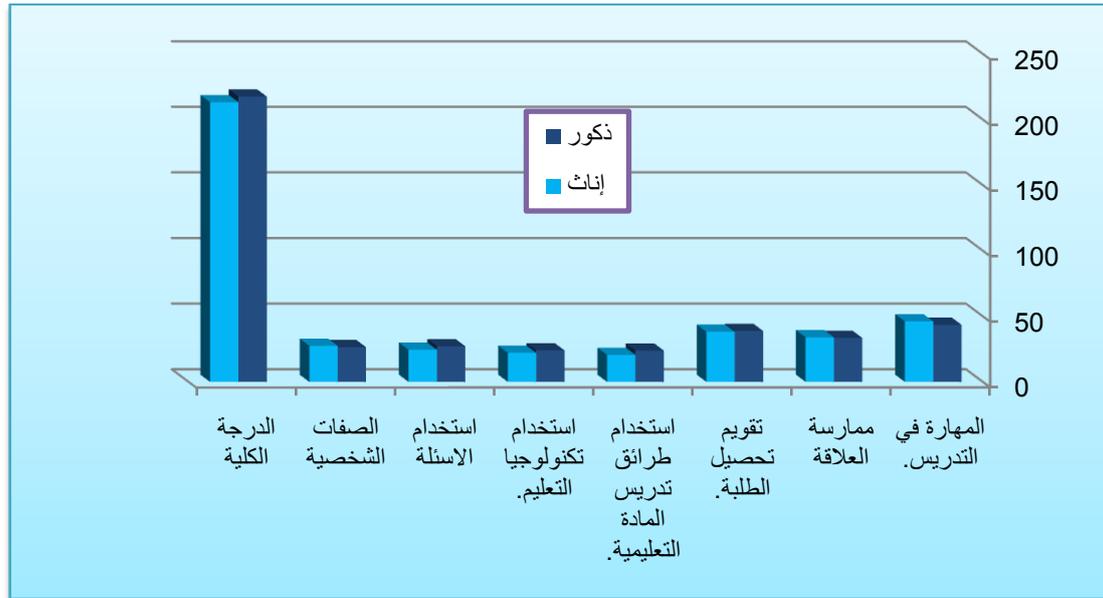
للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T. test) للعينات المستقلة، فحسبت الفروق بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس كما هو موضح في الجدول (58).

جدول (58) دلالة الفروق بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس

القرار	القيمة الاحتمالية	د.ح	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	n	الجنس	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	0.342	317	0.952	25.046	43.50	54	ذكور	المهارة في التدريس.
				16.807	46.12	265	إناث	
غير دال	0.774	317	0.288	12.349	33.50	54	ذكور	العلاقة مع الطلبة
				11.594	34.00	265	إناث	
غير دال	0.766	317	0.298	15.142	38.85	54	ذكور	تقويم تحصيل الطلبة.
				12.770	38.26	265	إناث	
دال	0.019	317	2.359	9.938	23.94	54	ذكور	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
				9.076	20.69	265	إناث	
غير دال	0.071	317	1.808	7.543	24.00	54	ذكور	استخدام تكنولوجيا التعليم.
				6.682	22.15	265	إناث	
دال	0.039	317	2.077	8.963	27.18	54	ذكور	استخدام الأسئلة
				8.469	24.53	265	إناث	
غير دال	0.277	317	1.088	6.116	26.59	54	ذكور	الصفات الشخصية
				5.543	27.50	265	إناث	
غير دال	0.544	317	0.608	72.383	217.57	54	ذكور	الدرجة الكلية
				40.483	213.27	265	إناث	

يلاحظ من الجدول رقم (58) بأن قيمة (T) للدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطلبة بلغت (0.608)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.544) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة على الدرجة الكلية للاستبانة وفقاً لمتغير الجنس. وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن القيم الاحتمالية لمجال المهارة في التدريس، ومجال العلاقة مع الطلبة، ومجال تقويم تحصيل الطلبة، ومجال استخدام التكنولوجيا التعليمية، ومجال الصفات الشخصية، أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة على هذه المجالات وفقاً

لمتغير الجنس، أما مجالي استخدام طرائق التدريس، واستخدام الأسئلة، فكانت القيمة الاحتمالية لهما أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي لهما (0.05) وهذا يشير إلى وجود فروق بين طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس على هذين المجالين والشكل (7) يبين التمثيل البياني لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية.



الشكل (7) التمثيل البياني لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس يلاحظ من خلال تتبع التمثيل البيانية في الشكل (7)، عدم وجود فروق واضحة بين طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق في درجة تقديرهم لأداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية على الدرجة الكلية للاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطلبة ومجالاتها الفرعية. وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول : بعدم فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطلبة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس باستثناء مجالي استخدام طرائق التدريس واستخدام الأسئلة التي كانت الفروق فيهما لصالح الطلبة الذكور. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى تقارب وجهات النظر لدى طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق في تقدير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في أثناء الحصة الدراسية، وإدراكهم لأهمية الدور الذي يقوم فيه أعضاء هيئة التدريس سواءً أكانوا طلبة

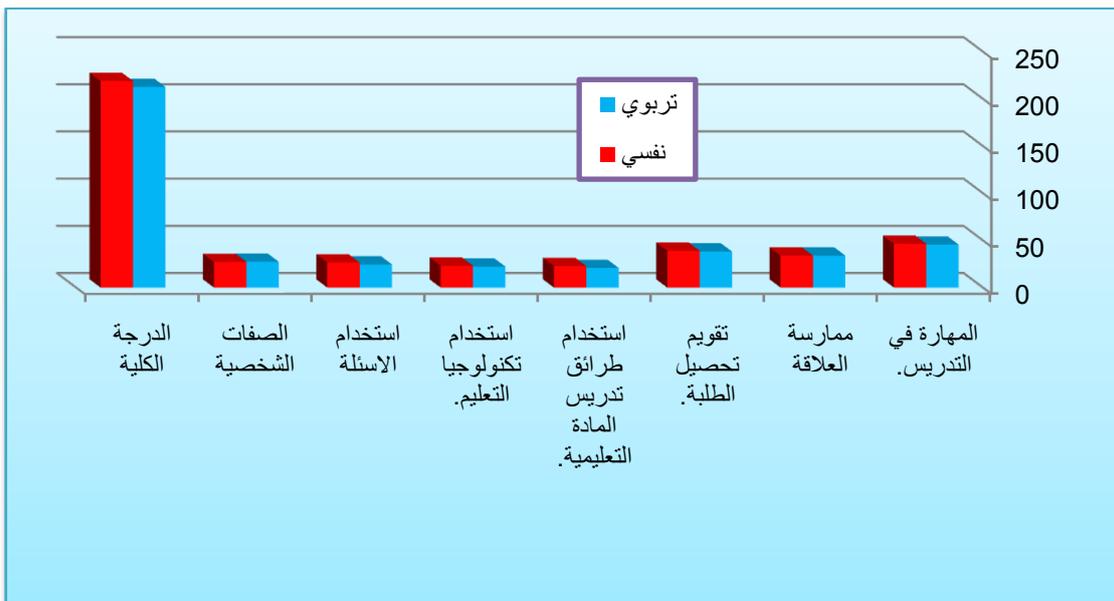
ذكوراً أم إناثاً. كما أن طلبة السنة الرابعة الذكور والإناث يتلقون المحاضرات في قاعات واحدة ويمارسون نشاطاتهم مع أعضاء هيئة التدريس سوياً ويخضعون لعملية تقويم واحد لذا من المتوقع أن لا تختلف نتيجة تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية وفقاً لجنس الطالب وهذا يتوافق مع نتائج دراسة كل من كساب (2004)، غنيم و يحيوي (2004) العمائرة(2006) .

5-2-5- نتائج الفرضية الخامسة وتفسيرها : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص (نفسى/ تربوي). للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T. test) للعينات المستقلة، حيث حسبت الفروق بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص كما هو موضح في الجدول (59).

جدول (59) دلالة الفروق بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة لاستبانة أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص

القرار	القيمة الاحتمالية	د.ح	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	n	الجنس	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	0.806	317	0.246	17.458	45.52	249	تربوي	المهارة في التدريس.
				21.703	46.15	70	نفسى	
غير دال	0.988	317	0.015	11.852	33.92	249	تربوي	ممارسة العلاقة مع الطلبة
				11.268	33.90	70	نفسى	
غير دال	0.641	317	0.467	13.167	38.18	249	تربوي	تقويم تحصيل الطلبة.
				13.288	39.01	70	نفسى	
غير دال	0.110	317	1.604	9.063	20.82	249	تربوي	استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية.
				9.974	22.81	70	نفسى	
غير دال	0.285	317	1.071	6.430	22.24	249	تربوي	استخدام تكنولوجيا التعليم.
				8.208	23.24	70	نفسى	
غير دال	0.067	317	1.837	8.423	24.51	249	تربوي	استخدام الأسئلة
				9.063	26.64	70	نفسى	
غير دال	0.760	317	0.306	5.682	27.40	249	تربوي	الصفات الشخصية
				5.548	27.14	70	نفسى	
غير دال	0.324	317	0.989	42.51	212.6	249	تربوي	الدرجة الكلية
				61.46	218.9	70	نفسى	

يلاحظ من الجدول (59) بأن قيمة (T.Test) للدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطلبة بلغت (0.989)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.324) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطلبة وفقاً لمتغير التخصص، وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لمجالات الاستبانة كانت أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق بين طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغير التخصص على مجالات الاستبانة والشكل (8) يبين التمثيل البياني لأداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية.



الشكل (8) التمثيل البياني لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير التخصص يلاحظ من خلال تتبع الفروق البيانية في الشكل (8)، عدم وجود فروق واضحة بين أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتقدير طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطلبة ومجالاتها الفرعية . وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أعضاء

هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص (نفسى/ تربوي) . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طلبة السنة الرابعة في كلية التربية سواء كان اختصاصهم تربوي أو نفسى يدركون تماماً ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية وما يقدمونه من نشاطات تعليمية وتقويمية، كما لا بد من الإشارة أن مما ساعد أكثر على تقليل الفروق بين الطلبة النفسيين والتربويين هو أن أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريسهم يملكون مؤهلات تربوية ونفسية لذلك كانت نتائج تقدير الطلبة باختلاف تخصصهم متشابهة ولا يوجد فروق بينها. وهذا يتفق مع توجهات كل من الأسمر (2005) (المغدي 2001)، (Thomas 2007) &Lila) التي بينت أن متغير التخصص لمن يكن له أثر واضح في إظهار الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم.

5-3- مقترحات البحث:

- في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج ميدانية يمكن تحديد مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تكون ذات فائدة في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق ومنها.
- إجراء الدورات التدريبية وورش العمل لتنمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق ، إذ تمكّنهم هذه الدورات من متابعة ما يستجد من تطورات علمية ومعرفية وتكنولوجية تتعلق بميدان تخصصهم ، وبالتالي مساعدتهم على تطوير مهاراتهم وامكاناتهم ، وجعلهم أكثر فعالية مع طّلابهم.
 - فتح المجال أمام أعضاء هيئة التدريس ولاسيما من يملك خبرة قليلة في مجال التدريس للمشاركة في الفعاليات والندوات والمؤتمرات المحلية والعربية والدولية لتطوير خبراتهم وامكاناتهم ونقل ما يكتسبونه من خبرات إلى ميدان عملهم.
 - تقديم حوافز مادية ومعنوية مجزية للمتّميزين من أعضاء الهيئة التّدرّسيّة في عملهم التّدرّسي في الجامعات وفتح المجال أمامهم لنشر منجزاتهم البحثية.
 - وضع خطة جديدة لتشكيل اتجاهات إيجابية عند أعضاء هيئة التّدرّس نحو استخدام التّكنولوجيا التعليمية نظراً لقلّة استخدام أعضاء الهيئة التّدرّسيّة التّكنولوجيا التّعليميّة في ميدانهم التّدرّسي وما قد يؤدي استخدام هذه الأدوات إلى اختصار الوقت وتوفيراً للجهد.
 - العمل على وضع دليل عمل يوضح المعايير المطلوبة لجودة العمل التّدرّسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

- الاهتمام أكثر بطرائق إعداد أعضاء هيئة التدريس سواء قبل الخدمة أو في أثناءها بما يتناسب ومعايير الجودة العالمية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام الطرائق الحديثة في التدريس والتي تعمل على زيادة التفاعل والتواصل الاجتماعي بينهم وبين طلبتهم.

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة العربية

أولاً- مقدمة البحث.

إنّ نجاح الجامعة أو فشلها في تحقيق وظائفها، يتوقف إلى حدٍ بعيدٍ على إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم وكفائهم، فالأداء التدريسي في الجامعة من المتغيرات المهمة التي تنعكس على جودة التعليم الجامعي ومخرجاته. وتتوقف جودة أداء مخرجات التعليم الجامعي ونوعيته على جودة إجراءات التدريس التي يضطلع بها أعضاء الهيئة التدريسية. وهذا ما أشارت إليه المؤتمرات، والندوات التوثيقية العربية منها والعالمية، إذ أكدت ندوة "أنماط التعليم غير التقليدية في التعليم العالي" في دمشق عام (2003) على أهمية دور أعضاء الهيئة التدريسية في تحسين جودة التعليم العالي، وعلى ضرورة إعداد الدورات التدريبية التي تزود أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة الكافية للأدوار المطلوبة منهم في أثناء قيامهم بعملية التدريس وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرائق التدريس الفعال. في الحقيقة هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها في تقويم أداء عضو هيئة التدريس (الذاتي والطلبة والخارجي... الخ)، إلا أنّ الطلبة هم أكثرهم قرباً من هؤلاء الأعضاء وهم الفئة المستفيدة من جهودهم وعلى اتصال دائم معهم، فلا بد من الأخذ بأرائهم واعتقاداتهم عن هذا الأداء. ولكن على الرغم من أنّ تقويم الطلبة لإجراءات التدريس المتبعة من قبل أعضاء هيئة التدريس تعدّ عملية ضرورية لنجاح العملية التعليمية/التعلمية، إلا إنّها لم تلق الاهتمام الكافي، وقد يعود ذلك إلى عدم تقبل بعض أعضاء هيئة التدريس لهذا التقويم سواء من قبل زملائهم أو حتى من طلبتهم. وبالنظر إلى الأهمية التي تتمتع بها إجراءات التدريس التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس، كان لا بد من الوقوف على معرفة هذه الإجراءات كما يراها أعضاء الهيئة أنفسهم وطلبتهم في كلية التربية بجامعة دمشق.

ثانياً - مشكلة البحث.

في ظل التغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي، تحوّل دور عضو هيئة التدريس من ناقل للمعرفة فقط، إلى متعلم ومنتدرب ومواكب دائم للتطورات، كي ينمو ويتطور مهنيّاً وأكاديمياً ويتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه التغيرات، لاسيما وأنه يلعب دوراً رائداً في التحكم بمخرجات التعليم ومستوى تأهيلها، بما يتناسب مع حاجات العصر، الأمر الذي يتطلب منه الالتزام

ملخص الدراسة باللغة العربية

بممارسة إجراءات التدريس بدرجة عالية من الجودة. وبما أن كلية التربية بجامعة دمشق تسعى لتطبيق معايير الجودة في أنشطتها التدريسية، كان من الأهمية بمكان تعرف واقع الإجراءات التدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس داخل قاعات الدراسة لأن قيمة ما يتلقاه الطلبة من دعم أكاديمي في قاعات الدراسة من قبل أساتذتهم هو ما يجعل التعليم الجامعي ذو فاعلية وجودة عالية. ولمعرفة مدى قيام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق بهذه الإجراءات، ومدى تطبيقها خلال الحصة الدراسية، فقد أجرت الباحثة استطلاعاً أولياً لآراء مجموعة مؤلفة من (60) طالباً وطالبة، من طلاب كلية التربية عن طريق إجراء مقابلة معهم؛ تضمنت مجموعة من الأسئلة، وقد تباينت آراؤهم، إلا أن (87%) منهم قد أجمع على تدني مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، وقلة ممارستهم للدور المطلوبة منهم خلال الحصة الدراسية، ومن خلال ما أشارت إليه الدراسات والأبحاث السابقة وما تم ملاحظته في الواقع الميداني جاء الشعور بمشكلة البحث والتي يمكن تحديدها بالسؤال الرئيس الآتي:

ما واقع أداء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق أثناء الحصة الدراسية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة؟
ثالثاً- أهداف البحث.

1. التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.
2. التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.
3. التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لتقديرات الملاحظين.
4. الكشف عن الفروق في درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيرات الاختصاص والدرجة العلمية وسنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس.
5. الكشف عن درجة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيرات الجنس ونوع الاختصاص الذي يدرسه طلاب السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق (تربوي، فسري) الذين يجيبون على الاستبانة.

ملخص الدراسة باللغة العربية

رابعاً- أسئلة البحث.

1. ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؟
2. ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق؟
3. ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لتقديرات الملاحظين؟
4. ما الفروق في متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيرات الاختصاص والدرجة العلمية وسنوات الخبرة ؟
5. ما الفروق في متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق وفقاً لمتغيري الجنس وتخصص الطلبة؟

خامساً- فرضيات البحث.

تم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05).

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص (نفسى/ تربوي).
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

ملخص الدراسة باللغة العربية

4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس.

5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص (نفسى/ تربوي).

سادساً- مجتمع البحث وعينته.

يشتمل المجتمع الأصلي للبحث على جميع أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون درجة الدكتوراه الذين يقومون بالتدريس في كلية التربية بجامعة دمشق من العام الدراسي (2014-2015) والبالغ عددهم (116) عضواً تدريسياً من كلا الجنسين، ويشتمل كذلك على جميع طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (1593) طالباً وطالبة. ولتحقيق أهداف البحث الحالي سحبت عينة مقصودة بلغت (58) عضواً تدريسياً، بنسبة (50%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بأعضاء هيئة التدريس، كما سحبت عينة عشوائية طبقية بلغت (319) طالباً وطالبة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق، بنسبة (20%) من أفراد المجتمع الأصلي الخاص بطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.

سابعاً- منهج البحث وأدواته.

اتباع المنهج الوصفي التحليلي لأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. ولتحقيق هدف البحث الحالي المتمثل بالتعرف على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية، قامت الباحثة بإعداد الأدوات الآتية والتحقق من خصائصها السيكومترية:

1. استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

2. استبانة تقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في الكلية التربية بجامعة دمشق.

ملخص الدراسة باللغة العربية

3. بطاقة ملاحظة لتقدير درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في أثناء الحصة الدراسية.

ثامناً - نتائج البحث.

1. وجود درجة متوسطة في أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، إذ كانت أعلى نسبة أداء في مجال استخدام الأسئلة، ثم في مجال تقويم التحصيل، ثم في مجال التخطيط للحصة الدراسية، ثم في مجال المهارة في التدريس، ثم في مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية، ثم في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم.

2. وجود درجة متوسطة في أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة، إذ كانت أعلى نسبة أداء في مجال استخدام الأسئلة، ثم في مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية، ثم في مجال تقويم تحصيل الطلبة، ثم في مجال الصفات الشخصية، ثم في مجال العلاقة مع الطلبة، ثم في مجال المهارة في التدريس، ثم في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم.

3. وجود درجة متوسطة في أداء أعضاء هيئة التدريس في أثناء الحصة الدراسية من وجهة نظر الملاحظين، إذ كانت أعلى نسبة أداء في مجال استخدام طرائق تدريس المادة التعليمية، ثم في مجال العلاقة مع الطلبة، ثم في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم، ثم في مجال تقويم تحصيل الطلبة، ثم في مجال المهارة في التدريس، ثم في مجال الصفات الشخصية، ثم في مجال استخدام الأسئلة.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص لأعضاء هيئة التدريس (نفسى/ تربوي).

5. وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس، لصالح المرتبة العلمية الأعلى.

ملخص الدراسة باللغة العربية

6. وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، لصالح ذوي سنوات الخبرة الأكثر.
7. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة للطبة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس.
8. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط ي درجات طلبة السنة الرابعة في كلية التربية على الدرجة الكلية لاستبانة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الاختصاص(نفسى/ تربوي).
- تاسعاً- مقترحات البحث.

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن تحديد مجموعة من المقترحات وهي:

- إجراء الدورات التدرّيبية وورش العمل لتنمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق ، إذ تمكّنهم هذه الدورات من متابعة ما يستجد من تطورات علمية ومعرفية وتكنولوجية تتعلق بميدان تخصصهم ، وبالتالي مساعدتهم على تطوير مهاراتهم وامكاناتهم ، وجعلهم أكثر فعالية مع طلابهم.
- فتح المجال أمام أعضاء هيئة التدريس وخصوصاً من يملك خبرة قليلة في مجال التدريس للمشاركة في الفعاليات والندوات والمؤتمرات المحلية والعربية والدولية لتطوير خبراتهم وامكاناتهم ونقل ما يكتسبونه من خبرات إلى ميدان عملهم.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية مجزية للمتميزين من أعضاء الهيئة التدريسية في عملهم التدريسي في الجامعات وفتح المجال أمامهم لنشر منجزاتهم البحثية.
- وضع خطة جديدة لتشكيل اتجاهات إيجابية عند أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التكنولوجيا التعليمية نظراً لقلّة استخدام أعضاء الهيئة التدريسية التكنولوجيا التعليمية في ميدانهم التدريسي وما قد يؤدي استخدام هذه الادوات إلى اختصارا الوقت وتوفيراً للجهد.

مراجع البحث

أولاً- المراجع العربية:

ثانياً- المراجع الاجنبية:

أولاً- المراجع العربية:

- أبو فارة، يوسف . (2003). تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية. في الفترة الواقعة ما بين 21-23/10/2003. الزرقاء: جامعة الزرقاء الأهلية.
- أبو نوار، لينة، بوظانة، عبد الله . (1990). الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية. مجلة التربية الجديدة. المجلد 17، العدد 51.
- أحمد، صلاح ، و أحمد، عبد الرحمن . (2012). تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم . مجلة جامعة كسلا. ع (1) أبريل. السودان.
- الأسمر، منى بنت حسن . (2005). كفايات أداء عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات. مجلة العلوم التربوية. ع (7)، جامعة أم القرى، السعودية.
- بدران، شبل والدهشان، جمال . (2008). تجديد التعليم الجامعي والعالي (صيغ وبدائل) ، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، الجيزة: مصر.
- بشارة جبرائيل . (2009). المعلم في مدرسة المستقبل (التكوين والممارسة). دمشق: مؤسسة الرسالة. الدار العامرة.
- بشارة، بشارة . (2007). دور العمل العربي المشترك والتعاون الإقليمي والدولي في تطوير التعليم العالي في عصر العولمة. دراسة مقدمة إلى المؤتمر الحادي عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، دبي: في 3-6/11/2007.
- بشارة، جبرائيل . (1986). تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية. بيروت: المؤسسة الجامعية للطباعة والنشر.
- بوظانة، عبد الله وآخرون . (2005). الاستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي تونس. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . إدارة التربية.

- الترتوري، محمد عوض، وجويحات، اغادير عرفات. (2006). إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ، الطبعة الأولى، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع. الأردن .
- تيم، حسن. (2008). آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية. بحث منشور في جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.
- جان، خديجة محمد سعيد عبد الله. (2009). كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا . الرياض: جامعة أم القرى. السعودية.
- جرار، صلاح . (2005). سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الآداب. المجلة الثقافية. الجامعة الاردنية. العدد 64 ، عمان: الأردن.
- الجميبي، وفاء. (2014). تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في جامعات منطقة مكة المكرمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديمية . رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى. السعودية.
- الحكمي، إبراهيم الحسن. (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد 90، السنة الرابعة والعشرون.
- حمصي، أنطون (1991). أصول البحث العلمي . منشورات جامعة دمشق، دمشق: سورية.
- حياوي، موفق. (1987). دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي . مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 22.
- خليفة، وفاء. (2009). كفايات العمل التدريسي المتوافرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية
- دانيلسون، شارلوت وترجمة أبو لبدة، عبد الله علي . (2010). إطار للتدريس تعزيز الممارسات المهنية . كلية التربية. جامعة الإمارات العربية المتحدة .

- دروزة، أفنان نظير (2000). النظرية في التدريس وترجمتها عملياً. الطبعة الأولى. عمان الأردن: دار الشروق.
- الدعيس، عبد الخالق محمد سعيد. (2009). فاعلية نموذج مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية (جامعة صنعاء أنموذجاً). رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة دمشق.
- دليل كلية التربية (2015/2014). كلية التربية، جامعة دمشق. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- الرشيد، محمد (1995). الجودة الشاملة في التعليم. المعلم. مجلة تربوية ثقافية جامعية جامعة الملك سعود، المجلد (4) العدد (2).
- الزراد، فيصل محمد خير، ويحيى، علي محمد (1986). الإحصاء النفسي والتربوي "مبادئ الإحصاء والإحصاء المتقدم، دبي: دار القلم.
- زيتون، حسن حسين (2006). مهارات التدريس - رؤية في تنفيذ التدريس. القاهرة: عالم الكتب.
- زيتون، عايش (1995). أساليب التدريس في الجامعة وسبل مبررات استخدامها ، دراسة منشورة في كتاب أساليب التدريس الجامعي لعايش زيتون. عمان: دار الشروق.
- زيد، عبد الناصر (2003). ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد. الأردن: جام ع الزرقاء الأهلية.
- السبيعي، منى جميد (2009). واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية .
- السر، خالد خميس (2003). تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى اساتذة جامعة الأقصى في غزة. كلية التربية، جامعة الأقصى. غزة: فلسطين.
- سلامة عبد العظيم، وحسن وإبراهيم. محمد (2002). معايير إعداد المعلم والتوجهات المستقبلية، مستقبل التربية العربية. العدد 24، القاهرة: المركز العربي للتعليم والتنمية.

- سلامة، رمزي. (2007). *أحوال التعليم العالي في الدول العربية* دراسة مقدمة المؤتمر الحادي عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي عولمة التعليم العالي (الهوية العربية وحتمية التطوير). دبي: نوفمبر 2007.
- سنقر ، صالحه (2000). *تطوير التعليم العالي في سورية من عام 1970 حتى عام 2000*: وزارة التعليم العالي. دمشق: سورية.
- السهلاوي، عبد الله. (1992). *الأستاذ الجامعي الجيد صفاته وخصائصه*. كلية التربية جامعة الملك فيصل. *مجلة الدراسات التربوية*, م (8) , ع (47) .
- شاهين، محمد عبد الفتاح . (2004). *التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي*, ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله , جامعة القدس المفتوحة.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2002). *البحث العلمي-الدليل التطبيقي للباحثين*. ط 1, الأردن. عمان: دار وائل للنشر.
- العاجز، فؤاد (2006). *السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية*. الجامعة الإسلامية. غزة: فلسطين.
- عبدالرزاق ، وفاء محمود نصار (2006). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم* . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض : اللقاء السنوي الثالث عشر .
- عبيدات ، سليمان . (1991) . *الصفات الجيدة في المدرس الجامعي كما يراها الطلبة في المواقف الحرة* . *مجلة دراسات العلوم الإنسانية* , م (18) , ع (2) .
- عز، إيمان (1990). *رائز برونرويتز للشخصية*. دراسة الرائز وتعبيره في القطر العربي السوري، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة دمشق. دمشق: سورية
- علام ، صلاح الدين محمود (2004). *التقويم التربوي البديل أسسه النظرية والمنهجية وتطبيقاته الميدانية*، الطبعة الأولى. القاهرة: دار الفكر العربي.

- علي، حمود علي. (2004). تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، بحث مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
- عودة، أحمد وملكاوي، فتحي (1992). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، الطبعة الثانية، إريد: مكتبة الكتاني.
- عيسى، الناقة، حازم زكي، صلاح أحمد. (2009). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثاني . دور التعليم العالي في التنمية الشاملة. غزة: فلسطين.
- الغامدي، حمدان أحمد. (1995). تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية كما يدرکها الملحقون بكلية المعلمين بالرياض في ضوء المتغيرات. الطبعة الأولى. المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.
- الغامدي، وفاء أحمد (2007). تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى و جامعة ولاية فلوريدا الامريكية. السعودية: جامعة أم القرى.
- الغزيوات، محمد. (2005). تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية. مجلة كلية التربية، السنة العشرون، ع(22) ، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- فرمان، ريتشارد (1995). توكيد الجودة في التدريب والتعليم، ترجمة سامي حسن الفرس وناصر محمد العديلي، الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر والأعلام.
- كساب، نهلة رشاد (2000). الإجراءات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم. الجودة في التعليم العالي. المجلد (1). الجامعة الإسلامية. غزة: فلسطين.
- ماتيرو، بربارا. (2000). الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. ترجمة: حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطابية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ماتيترو، بربارا (2002). الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. ترجمة: حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطابية. الطبعة الأولى. دار الشروق ، عمان: الاردن.

- مرسي، محمد منير. (1992). *الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- مصطفى أحمد سيد (1998) *إدارة الجودة الشاملة والأيزو*. دليل عمل كلية التجارة. بنها: الزقازيق.
- المغيدي، الحسن محمد. (2001). *تقويم واقع إجراءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد*. كلية التربية. المملكة العربية السعودية.
- ملحم، سامي محمد (2007). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. ط5، الأردن. عمان: دار المسيرة.
- ملحم، سامي محمد (2010). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. ط6، الأردن. عمان: دار المسيرة.
- منصور، علي. (2009). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. كلية التربية. جامعة دمشق.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (1996). *التقرير الختامي لاجتماع خبراء التربية لمناقشة رؤية مستقبلية للتربية في الوطن العربي المنعقد في مسقط تاريخ -1996/5/6*، سلطنة عمان: اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم.
- المنيع، محمد عبد الله. (2002). *متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية- منظور مستقبلي*. الندوة الدولية حول الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي المملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة التخطيط.
- اليحيوي، أحمد علي غنيم صديرة. (2004). *تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات جامعة الملك سعود*. جامعة الملك سعود الرياض. الرياض: السعودية.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Earle ,Rodney (2000). AECT and NCATE : A Partnership for Quality Teaching Through Accreditation ,*Tech Trends* Vol.44,No3.
- Geoffrey, D.(1994). *Developing Quality System in Education* Routledge : Newyork.
- Hixon, J. and K. lovelace (1992).Total Quality Management Challenge to Urban School " *Education 2 Leadership*,50(3) P.6-24 .
- Marry Field& Linda Munnia ,(2003). Accreditation Standerds and Implication for Busness Faculty ,*Journal of Education for Busnes*, Vol 80,No. 1.
- McConny,A . and Rebert, A (1998).Assessing student teachers assessment . *Journal of Teacher Education*, v. 49(2) 140-150.,
- Milicy, W. M. (2003). "What You Don't Know Can Hurt You Students" Perceptions of Professors" *Annoying Teaching Habits, College Students Journal*, Vol. (37), No. (3), P. 447-455.
- Naidoo Kogi (2002). *Staff Development: Alener for alityzssurance*. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz).
- Plascak- Graig, Fayed and bean, John P. (2012). *Job satisfaction and attitudes of faculty members about their work of teaching and scientific research* U. S. ERIC, Document Ed. 313978.
- Seldin ,peter (1985) *Changing Practices in Faculty Evaluation* "Current policies and practices in evaluating teaching ,Research, and Service: Anew Nationwide Study. San Francisco ,Jossey –Bass Publishers .
- Simon ,C.(2003). An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance .*The International Journal of Educational Management*. Vol.(17),No.(5),pp195-199.

- Suzanne, Y. and Dale, S. (2014) The reality of teaching performance in the application teaching methods and the problems they face faculty members. *The Journal of Higher education*. PP. 671-684.
- Taylor, I (1994). Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, vol.19, Issue 2.
- Thomas W. Mucciolo & Lila Jahangir . (2007) . *Characteristics of Effective Classroom Teachers as Identified by Students and Professionals*. A Qualitative Study.
[.http:// www.jdentaled.org/cgi/content/full/72/4/484](http://www.jdentaled.org/cgi/content/full/72/4/484)
- Thomas, T, (2010). Attitudes Toward Research and teaching difference between administrators and faculty members, *the Journal of Higher Education*, Vol. 68.
- Tucker, A. and Bryan, R, (1991). *The Academic Dean: Dove, Dragonm, and Deplomate*, N. Y. macmillan publishing company.

الملاحق

- الملحق (1) قائمة بأسماء الحكّمين لأدوات البحث
- الملحق (2) الصورة الأولى لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.
- الملحق (3) الصورة الأولى لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.
- الملحق (4) الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.
- الملحق (5) الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق.
- الملحق (6) الصورة النهائية لبطاقة ملاحظة أداء عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة في كلية التربية بجامعة دمشق

الملحق (1)

قائمة بأسماء السادة المحكمين لأدوات البحث

م	الاسم	الاختصاص العام والدقيق	الوظيفة	المكان
1	أ.د سام عمار	طرائق تدريس اللغة العربية	أستاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
2	أ.د محمد خير الفوال	طرائق تدريس اللغة الفرنسية	أستاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
3	أ . د محمد وحيد صيام	تقنيات التعليم	أستاذ مساعد في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
4	أ.د فواز العبد الله	تقنيات التعليم	أستاذ مساعد في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
5	أ.د جمال سليمان	طرائق تدريس التاريخ	أستاذ مساعد في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
6	أ.د محمد حلاق	تربية مقارنة	استاد في الإدارة التربوية	جامعة دمشق
7	أ.د. أمينة رزق	علم النفس التربوي	أستاذة في قسم علم النفس	جامعة دمشق
8	أ.د. آصف يوسف	طرائق تدريس العلوم السياسية	استاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
9	أ.د رمضان درويش	إحصاء	أستاذ في قسم القياس والتقويم	جامعة دمشق
10	د. حسن عماد	علم النفس التربوي	استاذ مساعد في قسم علم النفس	جامعة دمشق
11	د. ابتسام فارس	مناهج وطرائق تدريس علم النفس	مدرسة في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
12	د. رنا قوشحة	القياس والتقويم (قياس قدرات عقلية)	مدرسة في قسم القياس والتقويم	جامعة دمشق
13	د. خلود الجزائري	طرائق تدريس العلوم	مدرسة في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق
14	د. أمين الشيخ محمد	طرائق التدريس	قائم بالأعمال في قسم المناهج وطرائق التدريس	جامعة دمشق

- رتبت الأسماء حسب الاختصاص والمرتبة العلمية.

الملحق رقم (2)

الصورة الأولى لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق

- السيدة الدكتورة
- السيد الدكتور
عضو الهيئة التدريسية المحترمة
عضو الهيئة التدريسية المحترم
تحية طيبة وبعد ...

تقوم الباحثة بإعداد بحث علمي لنيل درجة الماجستير بالمناهج وطرائق التدريس ، بعنوان :
" واقع أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية وطلبتهم". بإشراف الأستاذ الدكتور: طاهر سلوم.

ويهدف البحث إلى مساعدة عضو الهيئة التدريسية بتقويم أدائه الجامعي أثناء الحصة الدراسية (المحاضرة)، لما في ذلك من أهمية في تطوير العملية التعليمية التربوية بالكلية ومعرفة ما إذا كان هناك ما يعرقل أداءه ويحول دون قيامه بالدور المنوط به بكفاية وفاعلية.

وبعد اطلاع الباحثة على بعض المراجع و الأبحاث السابقة المتعلقة بتقويم الأداء ، قامت بإعداد استبانتين أحدهما لعضو هيئة التدريس و الأخرى للطلبة، و تتضمن كل استبانة سبعة محاور رئيسة حيث يندرج تحت كل محور عدد من البنود .

ونظراً لخبرتكم الواسعة في المجال التربوي والعلمي، أضع بين أيديكم استبانتي البحث، آملةً من سيادتكم قراءة الاستبانتين بدقة وموضوعية، ووضع إشارة (x) في الحقل الذي يمثل رأيكم بهذه البنود والاستمارة ككل، بحيث يتم تحديد ما يلي :

- هل العبارات مصاغة بلغة واضحة.
 - هل تنتمي كل عبارة إلى المجال الذي وضعت له.
 - هل يمكن إضافة عبارات جديدة أو حذف عبارات لا ضرورة لها.
 - هل المجالات تكفي لتغطية أداء أعضاء الهيئة التدريسية؟ أم توجد مجالات أخرى يمكن إضافتها؟
- شاكراً تعاونكم، ومقدّرة جهودكم في خدمة البحث العلمي ودعمه.

معلومات عامة

الدرجة العلمية: أستاذ أستاذ مساعد مدرس.....
 سنوات الخبرة : 5 سنوات فأقل
 من 6 إلى 10 سنوات.....
 أكثر من 10 سنوات

ثانياً - محاور وبنود الاستبانة

الرقم	البنود	الصياغة		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	
		ينتمي	لا ينتمي	
المجال الأول	تنظيم خطة تدريس المقرر.			
1.	أعرّف الطلاب بخطة المقرر بوضوح .			
2.	أحدد الأهداف العامة للمقرر بما يناسب الوقت المتاح.			
3.	أحدد الأهداف الخاصة للمحاضرة مسبقاً في ضوء الأهداف العامة للمقرر .			
4.	أحدد الأساليب المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المقرر .			
5.	أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع المحاضرة مسبقاً.			
6.	أجهز ما يلزم من تقنيات و مصادر تعليمية تساعدني في تنظيم المحاضرة .			
7.	أعمل على تنظيم مفردات المقرر الدراسي في موضوعات أو فصول .			
8.	أعمل على توضيح محتوى المادة الدراسية للطلبة.			
9.	أذكر أسماء الكتب والمراجع التي يمكن الاستفادة منها في كل موضوع.			
10.	أوضح متطلبات المقرر الدراسي (اختبارات - واجبات) للطلبة .			
11.	أحدد نظام توزيع الدرجات على متطلبات المقرر.			
12.	أوزع المحتوى على كامل الفصل .			
13.	أطلع على الجديد في مجال تخصصي			
14.	أشير الى النقاط الرئيسية في نهاية المحاضرة .			

			بنود أخرى تود إضافتها	
			الأداء التدريسي / المهارة في التدريس .	المجال الثاني
			استخدم لغة علمية واضحة.	15.
			استخدم كلمات وألفاظ محددة.	16.
			أقوم بتوضيح أو (أشرح) أهداف المقرر للطلبة.	17.
			أعرض المعلومات بشكل مشوق .	18.
			أعرض الأفكار بتسلسل منطقي .	19.
			امتلك القدرة على إدارة المحاضرة .	20.
			أنظم محاضرات المقرر بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.	21.
			أقوم بإلقاء المحاضرات بصوت واضح مسموع .	22.
			أعمل على تحديث المادة العلمية التي أقوم بتدريسها .	23.
			أربط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر .	24.
			أستمع باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم .	25.
			استخدم أساليب تثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .	26.
			استخدم أساليب تقييمية مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.	27.
			أشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .	28.
			أعمل على تنمية المهارات العقلية لدى الطلبة.	29.
			أراعي ميول الطلبة واستعداداتهم .	30.
			أراعي مستوى المادة العلمية وقدرات الطلبة.	31.
			أحفز الطلبة على الإبداع والابتكار .	32.
			أربط محتوى المقرر بما يطبق في الحياة العملية .	33.
			أشجع الطلبة على المشاركة الإيجابية في المحاضرة .	34.
			ألتزم بالوقت المحدد للمحاضرة.	35.
			استخدم كفايات تدريسية مناسبة لرفع مستوى الأداء.	36.
			أتيح الفرصة للعمل الجماعي بين الطلبة وتبادل الخبرات.	37.
			أتيح الفرصة للعمل الفردي بين الطلبة .	38.
			أركز على الجانب التطبيقي للمادة .	39.
			استخدم الأمثلة من الواقع لتوضيح المقرر .	40.
			استخدم التلميحات اللفظية و الغير اللفظية .	41.
			بنود أخرى تود إضافتها	

المجال الثالث	العلاقة مع الطلبة .		
	42.	أناقش الطلبة في الأمور التي تخص دراستهم .	
	43.	أتعامل مع الطلبة بعدل واحترام .	
	44.	أهتم بإقامة علاقات حسنة مع طلبته .	
	45.	أحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم خلال المحاضرة.	
	46.	أصغي لكل من يتحدث من الطلبة .	
	47.	أعمل على حل مشكلات الطلبة وأتعاون معهم .	
	48.	أتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .	
	49.	أتحلى بالصبر حيال أخطاء الطلبة .	
	50.	أتقبل النقد الموضوعي .	
	51.	أتقبل الآراء العلمية المتنوعة المعارضة .	
	52.	أتعامل مع الطلبة بأسلوب مرح .	
	53.	أهتم بحضور الطلبة وغيابهم .	
	54.	أهتم بحاجات الطلبة النفسية والاجتماعية .	
	55.	أساعد الطلبة على زيادة ثقتهم بأنفسهم .	
	56.	أشجع الاتصال الإيجابي بين الطلبة .	
	57.	ألتزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد أثناء الساعات المكتنية .	
	58.	أظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو لونهم أو عرقهم.	
	59.	أعمل على أن يتميز جو المحاضرة بالديمقراطية في الحوار.	
	60.	أحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة والاحترام المتبادل .	
	61.	أعمل على أن يتميز جو المحاضرة بالموضوعية .	
		بنود أخرى تود إضافتها	
المجال الرابع	تقويم التحصيل الطلاب.		
	62.	أحدد موعد الاختبارات آخذاً بعين الاعتبار رغبة الطلبة.	
	63.	أصمم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المقرر المنشودة .	
	64.	استخدم لغة واضحة دقيقة علمية في صياغة الأسئلة بحيث لا تحتاج لاستفسارات من قبل الطلبة .	
	65.	أعمل على أن تقيس الاختبارات مدى فهم واستيعاب الطلبة	

			للمادة .	
			أعمل على إعادة أوراق الاختبارات للطلبة في الوقت المناسب .	66.
			أعمل على تقويم أداء الطلبة بدقة وعدل.	67.
			اعتمد على الأسئلة المقالية .	68.
			اعتمد على الأسئلة الموضوعية .	69.
			أعمل على أن تتصف الاختبارات بالشمولية .	70.
			أناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .	71.
			اعد الاختبارات بعناية ودقة .	72.
			ألجأ إلى الدقة والعدل في تصحيح الأوراق الامتحانية .	73.
			أعمل على نقد الطلبة بطريقة بناءة .	74.
			أتابع الواجبات والأنشطة وأجعل لها وزنا في التقويم .	75.
			أعطي درجات لحضور الطلبة و غيابهم .	76.
			أعمل على أن تتناسب أسئلة الاختبارات مع الوقت المحدد .	77.
			أكثر من عدد الاختبارات .	78.
			أحدد سلم تصحيح واضح للاختبارات.	79.
			أحدد في ورقة الاختبار زمنه ودرجته والتعليمات (للاختبار ككل ولكل سؤال من أسئلته) .	80.
			أراعي في زمن الاختبار أن تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لكل منها ومع مستوى الطلبة .	81.
			أضع العلامة المستحقة عن أسئلة الاختبار بناءً على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها.	82.
			أحدد وقتاً لتوضيح إجابات الاختبار الغامضة للطلبة .	83.
			بنود أخرى تود إضافتها	
			طرائق تدريس المقرر.	المجال الخامس
			استخدم طرائق تدريس مناسبة لموضوع الدرس .	84.
			أنوع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.	85.
			أطور باستمرار طرائق التدريس المتبعة.	86.
			أعتمد طرائق تدريس تركز على الطلبة .	87.
			أختار طرائق تدريس تنمي لدى الطلبة حب الاكتشاف والبحث.	88.
			استخدم طرائق تدريس تنمي مهارات التفكير العليا .	89.
			استخدم طرائق مشوقة للطلبة.	90.

			91. استخدم طرائق التعلم الذاتي .
			92. استخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة
			93. أوجه الحوار والنقاش لإثراء الموضوع .
			94. أعدد أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي أثناء المحاضرة "
			بنود أخرى تود إضافتها
			المجال السادس
			وسائل و تكنولوجيا التعليم .
			95. أتقن استخدام التقنيات الحديثة .
			96. أصمم تقنيات تتصف بالبساطة والوضوح والدقة .
			97. أعد التقنيات البسيطة بالاستفادة من البيئة المحيطة.
			98. استخدم التكنولوجيا ومصادر التعلم الحديثة لتحسين تعلم الطلبة.
			99. ووظف التقنيات الحديثة المناسبة لتحقيق أهداف المقرر .
			100. أنوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع موضوع المحاضرة.
			101. أنوع في اختيار الوسائل التعليمية المناسبة التي تخدم أكثر من غرض في التدريس .
			102. أتأكد من صيانة التقنيات قبل كل استخدام.
			103. أوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للمحاضرة .
			104. أبين الغرض من التقنية المستخدمة اثناء المحاضرة.
			105. أوضح مصطلحات التقنية ليفهم الطلبة كيف تعمل قبل توظيفها في المحاضرة .
			106. احرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تغطي على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .
			107. أتأكد من أن الطلبة يتفاعلون مع التقنية .
			108. أنمي مهارات الطلبة باستخدامهم التقنيات أو إعدادها.
			109. أستخدم الوسائل التعليمية في الوقت المناسب و الجزء المخصص من المحاضرة .
			110. أراعي مدة عرضها و حجبها بما يخدم الموقف التعليمي .
			111. أشجع استخدام و إنتاج تكنولوجيا العملية التعليمية .
			112. أتقن عملية المراسلة عبر البريد الالكتروني.
			113. أجهز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوربوينت) و افلام .
			114. أشجع التواصل بينه و بين الطلبة عن طريق البريد الالكتروني .

			115. أبقى على اتصال مع أعضاء هيئة التدريس في الدول المختلفة عبر الانترنت .
			116. أحث الطلبة على استخدام موقع الكلية بالانترنت في العملية التعليمية .
			117. أحث الطلبة على استخدام الانترنت للحصول على المعلومات و المعارف المتعلقة بالمادة العلمية .
			118. أتابع أنشطة الطلبة و مناقشاتهم عبر شبكة الانترنت .
			بنود أخرى تود إضافتها
			المجال السابع
			صوغ الأسئلة .
			119. أشجع الطلبة على طرح الأسئلة .
			120. أعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
			121. أراعي الفروق الفردية عند طرح الأسئلة على الطلبة .
			122. أ طرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .
			123. أستخدم تقنيات الاتصال اللفظية الفعالة لدعم التفاعل ضمن المحاضرة.
			124. أ طرح أسئلة واضحة ومحددة.
			125. أ طرح أسئلة متنوعة المستويات .
			126. أ طرح أسئلة على فترات خلال المحاضرة .
			بنود أخرى تود إضافتها

ملاحظات عامة:

.....

.....

.....

الملحق رقم (3)

الصورة الأولية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

معلومات عامة:

الجنس : ذكور..... إناث

الاختصاص: علمي علوم إنسانية.....

ثانياً - محاور وبنود الاستبانة

الرقم	البنود	الصياغة		الانتماء للمجال		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	ينتمي	لا ينتمي	
	الأداء التدريسي / المهارة في التدريس.					
1.	يستخدم لغة علمية واضحة.					
2.	يستخدم كلمات وألفاظ محددة.					
3.	يقوم بتوضيح أو (يشرح) أهداف المقرر للطلبة.					
4.	يعرض المعلومات بشكل مشوق .					
5.	يعرض الأفكار بتسلسل منطقي .					
6.	يمتلك القدرة على إدارة المحاضرة .					
7.	ينظم محاضرات المقرر بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.					
8.	يعمل على تحديث المادة العلمية التي يقوم بتدريسها .					
9.	يربط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر.					
10.	يستمتع إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم .					
11.	يهتم بالأسئلة التي يثيرها الطلبة .					
12.	يستخدم أساليب تنثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .					
13.	يستخدم أساليب تقييمية مناسبة لتأكد من استيعاب الطلبة .					
14.	يشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .					

			يعمل على تنمية المهارات العقلية لدى الطلبة.	15.
			يراعي ميول الطلبة واستعداداتهم .	16.
			يراعي مستوى المادة العلمية وقدرات الطلبة.	17.
			يحفز الطلبة على الإبداع والابتكار .	18.
			يشجع الطلبة على المشاركة الإيجابية في المحاضرة.	19.
			يربط محتوى المقرر بما يطبق في الحياة العملية .	20.
			يعمل على تحقيق أهداف الدرس باستخدام م أساليب تقييمية متنوعة في المحاضرة.	21.
			يستخدم كفايات تدريسية مناسبة لرفع مستوى الأداء.	22.
			يتيح الفرصة للعمل الجماعي بين الطلبة وتبادل الخبرات.	23.
			يتيح الفرصة للعمل الفردي بين الطلبة .	24.
			يركز على الجانب التطبيقي للمادة .	25.
			يستخدم الأمثلة من الواقع لتوضيح المقرر .	26.
			يستخدم التلميحات اللفظية و الغير اللفظية .	27.
			بنود أخرى تود إضافتها	
			العلاقة مع الطلبة .	المجال الثاني
			يناقش الطلبة في الأمور التي تخص دراستهم .	28.
			يتعامل مع الطلبة بموضوعية وعدل واحترام .	29.
			يهتم بإقامة علاقات حسنة مع طلبته .	30.
			يحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم خلال المحاضرة.	31.
			يصغي لكل من يتحدث من الطلبة .	32.
			يعمل على حل مشكلات الطلبة ويتعاون معهم .	33.
			يتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .	34.
			يتحلى بالصبر حيال أخطاء الطلبة .	35.
			يتقبل النقد الموضوعي .	36.
			يتقبل الآراء العلمية المتنوعة المعارضة .	37.
			يتعامل مع الطلبة بأسلوب مرح .	38.
			يهتم بحضور الطلبة وغيابهم .	39.
			يهتم بحاجات الطلبة النفسية والاجتماعية .	40.
			يساعد الطلبة على زيادة ثقتهم بأنفسهم .	41.
			يشجع الاتصال الإيجابي بين الطلبة .	42.
			يلتزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد أثناء الساعات	43.

			المكتبية .	
			44. يظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو لونهم أو عرقهم .	
			45. يعمل على أن يتميز جو المحاضرة بالديمقراطية في الحوار .	
			46. يحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة والاحترام المتبادل .	
			47. يعمل على أن يتميز جو المحاضرة بالموضوعية .	
			بنود أخرى تود إضافتها	
			تقويم التحصيل الطلاب.	المجال الثالث
			48. يحدد موعد الاختبارات آخذاً بعين الاعتبار رغبة الطلبة.	
			49. يصمم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المقرر المنشودة .	
			50. يستخدم لغة واضحة دقيقة علمية في صياغة الأسئلة بحيث لا تحتاج لاستفسارات من قبل الطلبة .	
			51. يعمل على أن تقيس الاختبارات مدى فهم واستيعاب الطلبة للمادة .	
			52. يعمل على إعادة أوراق الاختبارات للطلبة في الوقت المناسب .	
			53. يعمل على تقويم أداء الطلبة بدقة وعدل .	
			54. يعتمد على الأسئلة المقالية .	
			55. يعتمد على الأسئلة الموضوعية .	
			56. يعمل على أن تتصف الاختبارات بالشمولية .	
			57. يناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .	
			58. يعد الاختبارات بعناية ودقة .	
			59. يلجأ إلى الدقة والعدل في تصحيح الأوراق الامتحانية.	
			60. يعمل على نقد الطلبة بطريقة بناءة .	
			61. يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزناً في التقويم.	
			62. يعطي درجات لحضور الطلبة وغيابهم .	
			63. يعمل على أن تتناسب أسئلة الاختبارات مع الوقت المحدد .	
			64. يكثر من عدد الاختبارات .	
			65. يحدد سلم تصحيح واضح للاختبارات.	
			66. يحدد في ورقة الاختبار زمنه ودرجته والتعليمات (للاختبار ككل ولكل سؤال من أسئلته) .	
			67. يراعي في زمن الاختبار أن تتناسب الأسئلة مع الوقت	

			المخصص لكل منها ومع مستوى الطلبة .
			68. يضع العلامة المستحقة عن أسئلة الاختبار بناءً على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها.
			69. يحدد وقتاً لتوضيح إجابات الاختبار الغامضة للطلبة .
			بنود أخرى تود إضافتها
			طرائق تدريس المقرر.
			المجال الرابع
			70. يستخدم طرائق تدريس مناسبة لموضوع المحاضرة .
			71. ينوع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.
			72. يطور باستمرار طرائق التدريس المتبعة.
			73. يختار طرائق تدريس تنمي لدى الطلبة حب الاكتشاف والبحث.
			74. يستخدم طرائق تدريس تنمي مهارات التفكير العليا .
			75. يستخدم طرائق مشوقة للطلبة.
			76. يستخدم طرائق التعلم الذاتي .
			77. يستخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة
			78. يوجه الحوار والنقاش لإثراء الموضوع .
			79. يحدد أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي أثناء المحاضرة .
			بنود أخرى تود إضافتها
			وسائل و تكنولوجيا التعليم .
			المجال الخامس
			80. يتقن استخدام التقنيات الحديثة .
			81. يصمم تقنيات تتصف بالبساطة والوضوح والدقة .
			82. يُعد التقنيات البسيطة بالاستفادة من البيئة المحيطة.
			83. يستخدم التكنولوجيا ومصادر التعلم الحديثة لتحسين تعلم الطلبة.
			84. يوظف التقنية المناسبة لتحقيق أهداف المقرر .
			85. ينوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع موضوع المحاضرة.
			86. ينوع في اختيار الوسائل التعليمية المناسبة التي تخدم أكثر من غرض في التدريس .
			87. يتأكد من صيانة التقنيات قبل كل استخدام.
			88. يوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للمحاضرة وبنقاشهم فيها .

			89. يبين الغرض من التقنية المستخدمة اثناء المحاضرة.
			90. يوضح مصطلحات التقنية ليفهم الطلبة كيف تعمل قبل توظيفها في المحاضرة .
			91. يحرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تغطي على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .
			92. يتأكد من أن الطلبة يتفاعلون مع التقنية .
			93. ينمي مهارات الطلبة باستخدامهم التقنيات أو إعدادها.
			94. يستخدم الوسائل التعليمية في الوقت المناسب و الجزء المخصص من المحاضرة .
			95. يراعي مدة عرضها و حجبتها بما يخدم الموقف التعليمي .
			96. يشجع استخدام و إنتاج تكنولوجيا العملية التعليمية .
			97. يتقن عملية المراسلة عبر البريد الالكتروني.
			98. يجهز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوربوينت) و أفلام .
			99. يشجع التواصل بينه و بين الطلبة عن طريق البريد الالكتروني .
			100. يبقى على اتصال مع أعضاء هيئة التدريس في الدول المختلفة عبر الانترنت .
			101. يحث الطلبة على استخدام موقع الكلية بالانترنت في العملية التعليمية .
			102. يحث الطلبة على استخدام الانترنت للحصول على المعلومات و المعارف المتعلقة بالمادة العلمية .
			103. يتابع أنشطة الطلبة و مناقشاتهم عبر شبكة الانترنت .
			بنود أخرى تود إضافتها
			المجال السادس صوغ الأسئلة .
			104. يشجع الطلبة على طرح الأسئلة .
			105. يعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
			106. يراعي الفروق الفردية عند طرح الأسئلة على الطلبة
			107. يطرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .
			108. يستخدم تقنيات الاتصال اللفظية الفعالة لدعم التفاعل ضمن المحاضرة.
			109. يطرح أسئلة واضحة ومحددة.
			110. يطرح أسئلة متنوعة المستويات .

			111. يطرح أسئلة على فترات خلال المحاضرة .
			بنود أخرى تود إضافتها
			الصفات الشخصية .
			المجال السابع
			112. يقوم بتقديم نفسه للطلبة في بداية الفصل.
			113. يحرص على أن يكون صوته مسموعاً للطلاب.
			114. يمتاز بقوة الشخصية .
			115. يهتم بمظهره الشخصي .
			116. يتصف بالذكاء وعمق التفكير .
			117. يستخدم الموضوعية في أحكامه.
			118. يتصف بالصدق في أقواله وأفعاله .
			119. يجمع بين الحزم واللين .
			120. يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير .
			121. مخلص في عمله .
			122. يدرك المسؤولية الملقاة على عاتقه.
			123. يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة .
			124. يظهر حماسه للمادة التي يدرسها .
			125. يحترم النظام المعتمد .
			126. يحرص على عدم غيابه عن أي محاضرة.
			127. يلتزم بالوقت المحدد للمحاضرة .
			128. يتصرف بحكمة في المواقف الطارئة .
			129. يتجنب السلوكيات المشتتة لانتباه الطلبة اثناء المحاضرة .
			130. يستغل وقت المحاضرة بشكل فعلي .
			بنود أخرى تود إضافتها

ملاحظات عامة:

.....

.....

.....

الملحق رقم (4)

الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية

الموجهة لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق

عزيزي/تي: عضو هيئة التدريس:

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق ، المطلوب منك أن تقرأ كل عبارة جيداً ثم تضع علامة (✓) مكان الإجابة التي تعتبرها تنطبق عليك، وذلك إلى يسار كل عبارة، ولا تترك أية عبارة دون الإجابة عنها، علماً أن إجابتك لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أولاً- معلومات عامة:

الاختصاص : تربي نفسي.....

الدرجة العلمية: أستاذ..... أستاذ مساعد..... مدرس.....

سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات

من 6 إلى 10 سنوات.....

أكثر من 10 سنوات

ثانياً - مجالات وبنود الاستبانة

الرقم	البنود	درجة التطبيق على أرض الواقع			
		موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	غير موافق أبداً
المجال الأول	تخطيط الحصة الدراسية				
1.	أوضح للطلبة في البداية خطة سير الدرس.				
2.	أحدد الأهداف العامة للدرس بما يناسب الوقت المتاح.				
3.	أحدد الأهداف الخاصة في ضوء الأهداف العامة للمقرر.				
4.	أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع الدرس مسبقاً.				
5.	أرتب عناصر الدرس بشكل منظم ومترايط.				
6.	أحدد استراتيجيات تدريسية مناسبة للدرس .				
7.	أتأكد من جاهزية التقنيات والموارد التعليمية للاستخدام قبل البدء في الدرس .				

					8. اذكر أسماء الكتب والمراجع التي يمكن الاستفادة منها في موضوعات المقرر الدراسي.
					9. أعمل على تحديث المادة العلمية التي أقوم بتدريسها.
					10. أصمم أهدافاً تعليمية تؤكد تنمية مهارات التفكير .
					11. أصمم أهدافاً تعليمية تؤكد الجوانب المهارية .
					12. أصمم أهداف تعليمية تؤكد الجوانب الوجدانية .
					13. أعد ملخصاً يتضمن المفاهيم و الأفكار الرئيسة للدرس .
					المجال الثاني الأداء التدريسي / المهارة في التدريس .
					14. استخدم لغة علمية واضحة دقيقة .
					15. أعرض أهداف الدرس للطلبة.
					16. أعرض الأفكار بتسلسل منطقي .
					17. أحرص على إيصال المعلومات بشكل مشوق .
					18. أحرص على أن يكون الصوت واضحاً ومسموعاً في أثناء الدرس.
					19. امتلك القدرة على إدارة الحصة الدراسية.
					20. أنظم أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.
					21. أربط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر.
					22. استخدم أساليب تثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .
					23. استخدم أساليب مراجعة مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.
					24. أشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .
					25. أحفز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار .
					26. أحافظ على استمرارية انتباه الطلبة خلال المحاضرة بتنوع أساليب العرض.
					27. أتيح الفرصة للعمل الجماعي والفردى بين الطلبة .
					28. أربط محتوى الدرس بما يطبق في الحياة العملية من خلال الامثلة التطبيقية .
					29. ألتزم بالوقت المحدد للدرس .
					30. أركز على الجانب التطبيقي للدرس .
					31. أشير إلى النقاط الرئيسة في نهاية الدرس .

					32. أحرص على أن تكون خاتمة الدرس تمهيداً للموضوع التالي.
					المجال الثالث
					33. أناقش الطلبة في الأمور التي تخص دراستهم .
					34. أتعامل مع الطلبة بعدل واحترام .
					35. أحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس.
					36. أعمل على حل مشكلات الطلبة وأتعاون معهم .
					37. أتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .
					38. أتقبل الآراء العلمية المعارضة لرأيي.
					39. أهتم بحضور الطلبة وغيابهم .
					40. أهتم بحاجات الطلبة النفسية والاجتماعية .
					41. أساعد الطلبة على زيادة ثقتهم بأنفسهم .
					42. ألتزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد أثناء الساعات المكتنية .
					43. أظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو لونهم أو عرقهم أو دينهم.
					44. أحرص أن يتسم الحوار مع الطلبة أو فيما بينهم بالموضوعية والديمقراطية.
					45. أحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة .
					المجال الرابع
					46. أصمم اختبارات تقيس مدى تحقيق أهداف المادة التعليمية.
					47. أعمل على أن تقيس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها .
					48. استخدم لغة واضحة دقيقة وعلمية في صياغة الأسئلة بحيث لا تحتاج لاستفسارات من قبل الطلبة .
					49. ألتزم الدقة والموضوعية في تقويم أداء الطلبة.
					50. أصمم أدوات تقويم متنوعة (قبلي - بنائي - نهائي) بما يتناسب مع أهداف الدرس .
					51. أعمل على أن تتصف الاختبارات بالشمولية .

					52. أناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .
					53. ألقأ إلى الدقة والعدل في تصحيح الأوراق الامتحانية .
					54. أقوم بدراسة إجابات الطلبة و أحلل الأخطاء التي وقعوا فيها.
					55. أتابع الواجبات والأنشطة وأجعل لها وزنا في التقويم .
					56. أعطي درجات لحضور الطلبة وغيابهم .
					57. أحدد في ورقة الاختبار زمنه ودرجته والتعليمات (للاختبار ككل ولكل سؤال من أسئلته) .
					58. أراعي أن تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لكل منها ومع مستوى الطلبة .
					59. أضع العلامة بناءً على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها.
					المجال الخامس
					طرائق تدريس المادة التعليمية.
					60. أنوع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.
					61. أطور باستمرار طرائق التدريس المتبعة..
					62. أتعتمد طرائق تدريس تركز على نشاط الطلبة .
					63. أستخدم طرائق تدريس تنمي ال تفكير (عصف ذهني . استقصاء . حل مشكلات ...إلخ)
					64. أستخدم طرائق التعلم الذاتي .
					65. أستخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة
					66. أوجه الحوار والنقاش لإثراء الموضوع .
					المجال السادس
					وسائل و تكنولوجيا التعليم .
					67. أتقن استخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في تحسين تعلم الطلبة .
					68. أنصح الطلبة بالاستفادة من البيئة المحيطة في تصميم بعض التقنيات البسيطة.
					69. أنوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع أغراض الدرس.
					70. أوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الأنترنت .
					71. أتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس .

					72. احرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تطغى على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .
					73. أجهز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوروينت) و أفلام .
					74. أشجع على استخدام البريد الالكتروني للتواصل بيني وبين الطلبة.
					75. أبقى على اتصال مع أعضاء هيئة التدريس في الدول المختلفة عبر الانترنت للوقوف على المستجدات.
					المجال السابع
					استخدام الأسئلة.
					76. أنوع في أساليب طرح الأسئلة خلال الدرس.
					77. أشجع الطلبة على طرح الأسئلة.
					78. أعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
					79. أطرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .
					80. أستمع باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم
					81. أطرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس.
					82. أتأكد من سماع جميع الطلبة للسؤال و فهمه .
					83. أعمل على أن تكون الإجابات فردية و ليست جماعية .

الملحق رقم (5)

الصورة النهائية لاستبانة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية

الموجهة لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة دمشق

عزيزي/تي الطالب/ الطالبة:

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس أثناء الحصة الدراسية في كلية التربية بجامعة دمشق ، المطلوب منك أن تقرأ كل عبارة جيداً ثم تضع علامة (✓) مكان الإجابة التي تعتبرها تنطبق عليك، وذلك إلى يسار كل عبارة، ولا تترك أية عبارة دون الإجابة عنها، علماً أن إجابتك لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أولاً- معلومات عامة:

الجنس : ذكور

إناث

الاختصاص: تربوي

نفسى

ثانياً- مجالات وبنود الاستبانة:

المجال الأول	الأداء التدريسي / المهارة في التدريس .	موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غير موافق أبداً
1.	يستخدم لغة علمية واضحة دقيقة.					
2.	يشرح أهداف الدرس للطلبة.					
3.	يعرض الأفكار بتسلسل منطقي .					
4.	ينقل المعلومات بشكل مشوق .					
5.	يملك القدرة على إدارة الحصة الدراسية .					
6.	ينظم أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.					
7.	يخطط لموضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر .					
8.	يستخدم أساليب تنثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .					
9.	يستخدم أساليب تقييم مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.					
10.	يشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .					
11.	ينمي المهارات العقلية عند الطلبة من خلال طرح بعض الأسئلة التي تتطلب استخدام طرق تفكير عالية المستوى (عصف ذهني- إدراك علاقات ...إلخ)					
12.	يراعي ميول الطلبة واستعداداتهم .					

					يحفز الطلبة على ممارسة الأنشطة التي تنمي الإبداع والابتكار .	13.
					يُتيح الفرصة للعمل الجماعي والفردى بين الطلبة.	14.
					يربط محتوى الدرس بما يطبق في الحياة العملية من خلال الأمثلة التطبيقية .	15.
					يُركز على الجانب التطبيقي للمادة .	16.
					يستخدم التلميحات اللفظية وغير اللفظية (تنعيم نبرة الصوت- حركات الجسد...ألخ) .	17.
					يشير إلى النقاط الرئيسية في نهاية الدرس .	18.
					يختتم موضوع الدرس بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة التالية.	19.
					العلاقة مع الطلبة .	المجال الثاني
غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة		
					يُناقش الطلبة في الأمور التي تخص دراستهم .	20.
					يُعامل مع الطلبة بعدل واحترام .	21.
					يُهتم بإقامة علاقات إنسانية مع الطلبة.	22.
					يُحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس.	23.
					يُعمل على حل مشكلات الطلبة بالتعاون معهم .	24.
					يُعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .	25.
					يُقبل الآراء العلمية المتنوعة المعارضة لرأيه.	26.
					يُهتم بحضور الطلبة وغيابهم .	27.
					يُهتم بحاجات الطلبة النفسية والاجتماعية .	28.
					يُساعد الطلبة على زيادة ثقتهم بأنفسهم .	29.
					يُلتزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة والتواجد في أثناء الساعات المكتبية .	30.
					يُظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو جنسهم أو لونهم أو دينهم أو عرقهم.	31.
					يُعمل على أن يتميز الحوار مع الطلبة أو فيما بينهم بالموضوعية والديمقراطية .	32.

					يحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة.	33.
غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة	تقويم تحصيل الطلبة .	المجال الثالث
					يعمل على أن تقيس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها.	34.
					يصوغ أسئلته بلغة واضحة ودقيقة بحيث لا تحتاج لاستفسارات من قبل الطلبة .	35.
					يقدم تغذية راجعة من خلال إعادة أوراق الاختبارات للطلبة بعد تصحيحها .	36.
					يلتزم الدقة والموضوعية في تقويم أداء الطلبة.	37.
					ينوع في أسئلة الاختبارات (مقالية موضوعية...الخ)	38.
					يعمل على أن تتصف الاختبارات بالشمولية .	39.
					يناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .	40.
					يصحح الأوراق الامتحانية بدقة وعدالة .	41.
					يعمل على نقد الطلبة بطريقة بناءة .	42.
					يتابع الواجبات والأنشطة ويعمل لها وزناً في التقويم .	43.
					يعطي درجات لحضور الطلبة و غيابهم .	44.
					يحث الطلبة على التقويم الذاتي .	45.
					يحدد في ورقة الاختبار زمنه ودرجته والتعليمات (للاختبار ككل ولكل سؤال من أسئلته) .	46.
					يراعي أن تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لكل منها ومع مستوى الطلبة .	47.
					يضع العلامة المستحقة عن أسئلة الاختبار بناءً على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها.	48.
غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة	طرائق تدريس المادة التعليمية.	المجال الرابع
					يُفَوِّع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.	49.
					يعتمد طرائق تدريس تركز على الطلبة .	50.
					يختار طرائق تدريس تنمي لدى الطلبة حب الاكتشاف والبحث.	51.

					52	يستخدم طرائق تدريس تنمي التفكير (عصف ذهني . حل مشكلات ... إلخ)
					53	يستخدم طرائق التعلم الذاتي .
					54	يستخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة
					55	يوجه الحوار والنقاش لإثراء موضوع الدرس .
					56	يحدد أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي في أثناء الدرس .
غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة		المجال الخامس وسائل و تكنولوجيا التعليم .
					57	يقن استخدام التقنيات الحديثة .
					58	ينصح الطلبة بالاستفادة من البيئة المحيطة في تصميم بعض التقنيات البسيطة.
					59	يؤوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع موضوع الدرس.
					60	يختار الوسائل التعليمية التي تخدم أكثر من غرض في الدرس .
					61	يتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس .
					62	ينمي مهارات الطلبة على استخدام التقنيات الحديثة .
					63	يحرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تطغى على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .
					64	يوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الانترنت .
					65	يجهز موضوعات المقرر في موقع الجامعة في شكل مواد علمية (بوربوينت) و افلام .
					66	يشجع التواصل بينه و بين الطلبة عن طريق البريد الالكتروني.
غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة		المجال السادس استخدام الأسئلة .
					67	ينوع في اساليب طرح الأسئلة خلال الدرس .
					68	يشجع الطلبة على طرح الأسئلة .
					69	يعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.
					70	يعاى الفروق الفردية من خلال طرح أسئلة متنوعة

					المستويات على الطلبة.	
					يُطرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .	.71
					يتمتع باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم .	.72
					يُطرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس.	.73
					يتأكد من سماع جميع الطلبة للسؤال و فهمه.	.74
					يعمل على ان تكون الإجابات فردية و ليست جماعية.	.75
	غير موافق أبداً	غير موافق	لا رأي لي	موافق	موافق بشدة	المجال السابع
					الصفات الشخصية .	
					يقوم بتقديم نفسه للطلبة في بداية الفصل.	.76
					يحرص على أن يكون صوته مسموعاً للطلاب.	.77
					يمتاز بقوة الشخصية .	.78
					يهتم بمظهره الشخصي .	.79
					يستخدم الموضوعية في أحكامه على الدوام.	.80
					يجمع بين الحزم واللين .	.81
					يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير .	.82
					يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة .	.83
					يظهر حماسه للمادة التي يدرسها .	.84
					يحترم النظام المعتمد .	.85
					يُلتزم بالوقت المحدد للمحاضرة	.86

الملحق رقم(6)

الصورة النهائية لبطاقة ملاحظة أداء عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة في كلية التربية بجامعة دمشق

- مريزي/تي: الملاحظ/ الملاحظة:

بين يديك نضع الباحث هذه البطاقة المحكمة، لملاحظة أداء عضو هيئة التدريس في أثناء المحاضرة في كلية التربية بجامعة دمشق، أرجو منك التقيد بتنفيذ تعليمات هذه البطاقة، علماً أن نتائج تقييمك للأداء ستبقى سرية، ولن يطلع عليها سوى الباحث، وذلك حرصاً على أغراض وأمانة البحث العلمي وأخلاقياته.

يمكن القيام بتقدير أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق من خلال ملاحظته أثناء المحاضرة، وتحديد مدى توافر هذه السلوكيات لديه (بدرجة جيد جداً، جيد، متوسط، ضعيف، ضعيف جداً) على كل بند من بنود بطاقة الملاحظة، وإذا قام عضو هيئة التدريس بهذه السلوكيات وضعت إشارة (√) في الحقل الذي يمثل السلوك الملاحظ.

- تعليمات إجراء الملاحظة:

- عدم التحدث مع زميله الملاحظ أثناء إجراء الملاحظة أو الإنشغال بشيء آخر.
- عدم التحدث مع عضو هيئة التدريس قبل وأثناء وبعد إجراء الملاحظة.
- إهمال العلاقات الشخصية في حال وجودها بينك وبين عضو هيئة التدريس، وبينك وبين زميلك الملاحظ.
- عدم تقييم الأداء إلا بعد التأكد منه، فإما أن يكون (جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف أو ضعيف جداً)
- استخدام القلم الأزرق الناشف في تسجيل تقييمك لأداء عضو هيئة التدريس.

- معلومات عامة عن عضو هيئة التدريس:

الاختصاص : تربوي	نفسي
الدرجة العلمية: أستاذ	استاذ مساعد
سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات	مدرس
من 5 إلى 10 سنوات	
أكثر من 11 سنة	

- مجالات وبنود بطاقة الملاحظة:

درجة توافر الأداء التدريسي					المجال الأول	المهارة في التدريس .
ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً		
					1	يستخدم لغة علمية واضحة دقيقة .
					2	يعرض الأفكار بتسلسل منطقي .
					3	ينقل المعلومات بشكل مشوق .
					4	يدير المحاضرة بإتقان .
					5	يعرض أنشطة الدرس بما يتلاءم مع مستوى الطلبة.
					6	يخطط موضوع الدرس ببقية موضوعات المقرر .
					7	يستخدم أساليب تثير التفكير والتساؤل لدى الطلبة .
					8	يستخدم أساليب تقويم مناسبة للتأكد من استيعاب الطلبة للأفكار المطروحة.
					9	يشجع الطلبة على الحوار والمناقشة .
					10	يقيّم المهارات العقلية عند الطلبة باستخدام طرق تفكير عالية (عصف ذهني - استنتاج... إلخ)
					11	يُتيح الفرصة للعمل الجماعي و الفردي بين الطلبة .
					12	يخطط محتوى الدرس بما يطبق في الحياة العملية من خلال الأمثلة التطبيقية .
					13	يُركز على الجانب التطبيقي للمادة .
					14	يستخدم التلميحات اللفظية و غير اللفظية (تنعيم نبرة الصوت - حركات الجسد... إلخ) .
					15	يشير إلى النقاط الرئيسية في نهاية الدرس .
					16	يُختم الدرس الحالي بقضية مثيرة تتعلق بموضوع الدرس التالي.
					المجال الثاني	مؤشر العلاقة مع الطلبة .
					17	يتعامل مع الطلبة بعدل واحترام .

					يهتم بإقامة علاقات حسنة مع الطلبة.	18
					يحترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم في أثناء الدرس.	19
					يتعامل بجدية مع أخطاء الطلبة .	20
					يقبل الآراء العلمية المتنوعة المعارضة لرأيه.	21
					يهتم بحضور الطلبة وغيابهم .	22
					يظهر الاحترام لشخصية الطلبة بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم أو لونهم أو عرقهم.	23
					يعمل على أن يتميز الحوار مع الطلبة أو فيما بينهم بالموضوعية والديمقراطية .	24
					يحرص على أن يسود المحاضرة جو اجتماعي قوامه الألفة والثقة والاحترام المتبادل .	25
					مؤشر تقويم تحصيل الطلبة .	المجال الثالث
					يلتزم الدقة والموضوعية في تقويم أداء الطلبة.	26
					يناقش نتائج الاختبار مع الطلبة .	27
					يعمل على نقد الطلبة بطريقة بناءة .	28
					يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزناً في التقويم .	29
					يعطي درجات لحضور الطلبة و غيابهم .	30
					يحدد وقتاً لتوضيح إجابات الاختبار الغامضة للطلبة .	31
					يستخدم أساليب تقويم متنوعة (قبلي ،بنائي ، نهائي) للتأكد من استيعاب الطلبة للدرس .	32
					يقدم تغذية راجعة لتعزيز تعلم الطلبة .	33
					مؤشر الأداء بطرائق تدريس المادة التعليمية.	المجال الرابع
					يؤوع في اختيار طرائق التدريس بحيث تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس.	34

					يركز على الالتقاء أثناء الدرس .	35
					يعتمد طرائق تدريس تركز على الطلبة .	36
					يستخدم طرائق تدريس تتناسب مع الامكانيات المتوافرة .	37
					يستخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني بين الطلبة .	38
					يوجه الحوار والنقاش لإثراء موضوع الدرس .	39
					يحدد أدوار الطلبة داخل الموقف التعليمي في أثناء الدرس	40
					مؤشر الأداء بوسائل و تكنولوجيا التعليم .	المجال الخامس
					يقن استخدام التقنيات الحديثة .	41
					ينصح الطلبة بالاستفادة من البيئة المحيطة في تصميم بعض التقنيات البسيطة.	42
					يؤجج في انتقاء التقنيات بما يتناسب مع موضوع الدرس.	43
					يتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس .	44
					يحرص على الاعتدال في استخدام التقنية بحيث لا تطغى على المحتوى العلمي للمادة أو تشغل الطلبة .	45
					يوجه الطلبة إلى البحث الذاتي عن المصادر التعليمية الداعمة للموضوع المطروح من خلال شبكة الأنترنت .	46
					يشجع التواصل بينه و بين الطلبة عن طريق البريد الالكتروني.	47
					مؤشر استخدام الأسئلة .	المجال السادس
					ينوع في اساليب طرح الأسئلة خلال الدرس .	48
					يشجع الطلبة على طرح الأسئلة .	49
					يعطي وقتاً للطلبة للتفكير قبل الإجابة.	50
					ي طرح الأسئلة على جميع الطلبة بشكل عادل .	51
					يستمع باهتمام إلى أسئلة الطلبة واستفساراتهم .	52

					53	يُطرح أسئلة واضحة ومحددة على فترات خلال الدرس.
					54	يتأكد من سماع جميع الطلبة للسؤال و فهمه.
					55	يعمل على ان تكون الإجابات فردية و ليست جماعية.
					المجال السابع	مؤشر الصفات الشخصية .
					56	يحرص على أن يكون صوته مسموعاً للطلاب.
					57	يمتاز بقوة الشخصية .
					58	يهتم بمظهره الشخصي .
					59	يجمع بين الحزم واللين .
					60	يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير .
					61	يظهر حماسه للمادة التي يدرسها .
					62	يحترم النظام المعتمد .
					63	يُلتزم بالوقت المحدد للمحاضرة .

Damascus University
Faculty of Education
Department of Curricula and Teaching Methods



*The reality of the performance of faculty members in the
College of Education during class as seen by faculty members
and their students*

(A field study on the fourth year students in the College of Education at
Damascus University)

*A Thesis Presented to Obtain the Master Degree in
Curricula and Teaching Methods*

Prepared by:

Hala Salem Alassafin

Supervised by:

Dr. Taher Salloum

Professor at Curricula and Teaching Methods Department

Abstract

1. Introduction to Research:

The success or failure of the university to achieve its functions, depends to a large extent on the preparation of teaching staff members, qualifying them and their competence where the teaching performance at the University is one of the important variables that reflect on the quality of university education and its outputs. The performance quality of the university education outputs depends on the quality of teaching procedures carried out by faculty members. This is indicated by the conferences and the educational Arabic and world symposiums where the "Patterns of non-traditional Education in Higher Education" symposium which was held in Damascus in (2003), confirmed the importance of the role of faculty members in improving the quality of higher education, and on the necessity to develop training courses which provide faculty members with sufficient knowledge of the roles required by them during the process of teaching and provide them with the skills that enable them to choose the effective teaching methods. In fact, there are many methods that can be used in evaluating the performance of the faculty member (self, students and external ... etc), but the students are the closest to those members and they are the beneficiary group from their efforts, and they are in constant contact with them, so their opinions and beliefs about this performance must be taken into consideration. But despite the fact that the students' assessment of the teaching procedures adopted by the faculty members is essential to the success of the teaching/learning process, but it did not receive sufficient attention, may be due to lack of acceptance of some faculty members for this assessment, whether by their colleagues or even their students. With regard to the importance of the teaching procedures practiced by the faculty members, it was necessary to stand on the knowledge of these procedures as seen by members of the faculty themselves and their students in the College of Education in Damascus University.

2- The Research Problem:

In light of the accelerated global changes and the challenges of the current century, the role of the faculty member turned from a transferer of knowledge only, to an educated, trained and a permanent escort of developments, in order to grow and develop professionally and academically and be able to play his known role in light of these changes, especially he plays a leading role in the control of the education outputs and the qualification level, commensurate with the needs of the times, which requires a commitment from him to exercise teaching procedures at a high degree of quality. As the College of Education at Damascus University is seeking to apply the standards of quality in its teaching activities, it was important to know the reality of teaching procedures practiced by the faculty members in the classrooms because the value of what the students receive from academic support in the classrooms by their teachers is what makes the university education effective and of high quality. To find out to which extent the faculty members at Damascus University carried out these procedures, and the extent of their application during the class hour, the researcher has conducted a preliminary survey to the opinions of a group of 60 male and female students from the College of Education by conducting an interview with them; included a series of questions. Their opinions varied, but 87% of them have unanimously agreed about the low level of the faculty members performance, and lack of their exercise of the roles required by them during the class hour, and through what indicated by previous studies and researches and what has been seen in the reality on the ground came a sense of the problem of research which can be identified by asking the main following question:

What is the reality of the faculty performance in the College of Education at Damascus University during class hour as seen by faculty members and students?

3- The Objectives of the Research:

- To identify the degree of performance of faculty members during class in the College of Education at Damascus University from the viewpoint of the teaching staff in the College of Education at Damascus University.

- To identify the degree of performance of faculty members during class in the College of Education at Damascus University from the viewpoint of the fourth year students in the College of Education at Damascus University.
- Identify the degree of performance to faculty members during class in the College of Education at Damascus University, according to estimates of observers.
- Detect differences in the degree of performance of faculty members during class in the College of Education at Damascus University, according to the variables of specialty, the scientific degree and years of experience for faculty members.
- Detect the degree of differences in the performance of faculty members during class in the College of Education at Damascus University, according to the variables of gender and type of specialty studied by the fourth year students in the College of Education at Damascus University (educational, Psychological) who answer the questionnaire.

4- Research Questions :

- What is the degree of performance of the faculty members during class in the College of Education at Damascus University from the viewpoint of the faculty members themselves?
- What is the degree of performance of the faculty members during class in the College of Education at Damascus University from the viewpoint of the fourth year students in the College of Education at Damascus University?
- What is the degree of performance of faculty members during class at the College of Education at Damascus University, according to estimates of observers?
- Are there any differences in the performance of the faculty members during class in the College of Education at Damascus University from

the viewpoint of teaching staff in the College of Education at Damascus University according to the variables of specialty, scientific degree and years of experience?

- Are there any differences in the performance of the faculty members during class in the College of Education at Damascus University from the viewpoint of the fourth year students in the College of Education at Damascus University, according to the variables of gender and specialty of students?

5. Research Hypotheses :

The following hypotheses were tested at the significance level (0.05):

1. There are no differences of statistical significance between the two averages scores of faculty members in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields, according to the variable of specialty (Psychological / Educational).
2. There are no differences of statistical significance between the averages scores of faculty members in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields, according to a variable of scientific degree.
3. There are no differences of statistical significance between the average scores of faculty members in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields, according to the variable of years of experience.
4. There are no differences of statistical significance between the two averages scores of the fourth year students in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields according to the variable of gender.
5. There are no differences of statistical significance between the two averages scores of the fourth year students in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty

members and sub-fields, according to the variable of specialty (Psychological / Educational).

6- Research Community and its Sample :

The original community of the research includes all members of the faculty who hold doctorate degree and who teach in the College of Education, Damascus University for the academic year (2014-2015) totaling 116 teaching members of both genders, and also includes all fourth year students in the College of Education, Damascus University totaling (1593) students of both genders. In order to achieve the objectives of the current research, an intended sample of (58) of the teaching members with percentage of (50%) of the original community of the faculty members, was drawn. Also a class random sample of (319) students from the fourth year students in the College of Education at Damascus University, by (20%) of the original community of the members of the fourth year students in the Faculty of Education at Damascus University was drawn.

7- Research Methodology and Tools :

The descriptive analytical method was followed because it is "one of the forms of the organized scientific analysis and interpretation to describe a phenomenon or a specific problem and photographed it in quantity by collecting rationed data and information about the phenomenon or the problem and classified, analyzed and subjected it to an accurate study. In order to achieve the goal of the current research represented by the identification of the degree of performance of the faculty members in the College of Education at Damascus University during class hour, the researcher prepared the following tools and verification of psychometric characteristics:

- A questionnaire of assessment of the performance degree of the faculty members at the College of Education, Damascus University during the class hour, and it is oriented to faculty members themselves.

- A questionnaire of assessment of the performance degree of the faculty members during the class hour, and it is oriented to students in the fourth year at the College of Education, Damascus University.
- A note card to estimate the performance degree of the faculty members in the College of Education, Damascus University during class hour.

8- Research Results:

1. There is a medium degree in the performance of faculty members during class hour in the College of Education at Damascus University from the viewpoint of teaching staff themselves, with the highest performance ratio in the use of questions, and then in the field of assessment of academic attainments, then in the field of planning to the class hour, then in the field of skill in teaching, then in the use of teaching methods of educational material, and then in the use of educational technology.
2. There is a low degree in the performance of faculty members during class hour from the viewpoint of the fourth year students, with the highest performance ratio in the use of questions, and then in the use of teaching methods of educational material, and then in the field of assessment of student achievement, then in the field of personal qualities, then in the field of relationship with the students, and then in the field of skill in teaching, then in the use of educational technology.
3. There is a low degree in the performance of faculty members during class hour from the viewpoint of observers, with the highest performance ratio in the use of teaching methods of educational material, and then in the field of relationship with the students, and then in the use of educational technology, then in the field of assessment of student achievement, then in the field of skill in teaching, then in the field of personal qualities, and then in the use of questions.

4. There are no differences of statistical significance between the two averages scores of faculty members in the College of Education at Damascus University on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields according to the variable of specialty of the teaching staff (Psychological / Educational).
5. There are differences of statistical significance between the averages scores of faculty members in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields, according to the variable of scientific degree for the teaching staff in favor of the highest scientific degree.
6. There are differences of statistical significance between the averages scores of faculty members in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields, according to the variable of years of experience, in favor of people with more experience years.
7. There are no differences of statistical significance between the two averages scores of the fourth year students in the College of Education at Damascus University differences on the total score to identify the reality of the performance of faculty members directed to students and sub-fields, according to the variable of gender.
8. There are no differences of statistical significance between the two averages scores of the fourth year students in the College of Education on the total score to identify the reality of the performance of faculty members and sub-fields, according to the variable of specialty (Psychological / Educational).

9- Search Proposals :

In the light of the current research results, a set of proposals can be identified as follows:

- Conducting training courses and workshops to develop and improve the performance of the faculty members in the College of Education at Damascus University, where such courses enable them to follow up what is new in respect of the scientific, knowledge and technological developments related to the field of specialization, and thus help them develop their skills and potential, and make them more effective with their students.
- Opening the way for faculty members, especially those who have little experience in the field of teaching to participate in events and seminars, local, Arab and international conferences to develop their expertise, their potential and transfer the experience they have gained to their field.
- Providing profitable material and moral incentives for the distinguished members of the teaching staff in their teaching in universities and opening the way for them to release their research achievements.
- Developing a new plan for the formation of positive attitudes at the faculty members about the use of educational technology due to lack of use of educational technology by faculty members in their field of teaching and the use of these tools may lead to save time and effort.