

تطوير الأداء التدريسي في الجامعة لضمان جودة التعليم

الأستاذ المساعد الدكتور الأستاذ المساعد الدكتور
أحمد قاسم محمد حمي إسماعيل أحمد سمو
جامعة دهوك جامعة دهوك

الملخص:

تقوم الجامعات بتنظيم العديد من البرامج والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم وتطوير امكانتهم للوصول إلى مستوى الجودة في التعليم . ومن خلال مشاركة أعضاء هيئة التدريس يمكن الحد من نواحي الضعف والقصور في قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم ، وتنمية نواحي القوة وتنميتها ودعمها للوصول إلى تحقيق الأهداف ، ومواكبة المستجدات المتغيرة بغية تمكينهم من أداء دورهم بفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوة من التدريس الجامعي .

لذا هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك كما يقدره أعضاء هيئة التدريس فيها . وكذلك دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تبعاً لمتغيرات : الجنس، والتخصص ، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس.

واعتمد البحث على المنهج الوصفي ، وذلك من خلال تطبيق استبانة معدة لهذا الغرض على عينة تألفت من (107) تدريسيًا وتدرسية تم اختيارهم قصدياً من المشاركين في دورة طرائق التدريس المقامة في جامعة دهوك باقليم كردستان العراق .

وعولجت البيانات الواردة في البحث باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، فأظهرت النتائج أن مستوى فاعلية الدورة كانت عالية بحسب تقديرات أفراد العينة ، وتبين عدم وجود فروق دالة في تلك التقديرات تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والجامعة التي تخرج منها. وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات .

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين تزايداً في كم ونوع بعض المتغيرات العالمية ، التي تركت أثراً بالغاً في منظومة التعليم ، وحثمت ضرورة تفاعل الجامعة مع هذه المتغيرات المتمثلة في الثورة التكنولوجية والثورة المعرفية ، وثورة الاتصالات ، وثورة التكتلات الاقتصادية ، تلك المتغيرات التي نتج عنها ما يطلق عليه "مجتمع المعرفة" وهو المجتمع الذي يقوم على إنتاج المعرفة ونشرها ، لأن المعرفة أصبحت قوة وثروة تقوم عليها اقتصاديات كثير من الدول ، وأصبحت هناك ضرورة لإعداد وتأهيل ما يطلق عليه "عمال المعرفة" . ومع دخول عصر العولمة ، أصبحت عملية ملاحقة الجامعات لهذا التقدم العلمي والتكنولوجي واحدة من أبرز وظائف الجامعة التي تقوم على التخصص المعرفي والمهني ، ويتناسب مع أهداف الجامعة ، وجودة الجهد التعليمي الذي تبذله(موسى والعتيبي ، 2011 : ص1) .

وهكذا شهد التعليم العالي في الربع الاخير من القرن الماضي تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، وقد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الاقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل، وبروز التكتلات الاقتصادية وظاهرة العولمة ونمو صناعات جديدة أدت الى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي . اضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الاسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الانتاج، من هنا فقد أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر(شاهين ، 2004 : ص2).

ومن هنا تعد الجامعات مؤسسات علمية وتربوية رئيسة، تسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي، والبحثي، وتنمية المجتمع؛ الأمر الذي أكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي والخدماتي من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية وتربوية في كافة المجالات بما يعود بالفائدة على الطلبة الخريجين والمجتمع ، مما جعلها تتعرض إلى المزيد من الضغوط لأجل زيادة قدرتها على التكيف والتطوير بما يتلاءم والسرعة الكبيرة والنمو المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا(العاجز ، 2006 : ص 42). لذا تبنت الجامعات في الدول المتقدمة والنامية

معايير مختلفة في ضمان جودة التعليم ، تعتمد جميعها على أن أعضاء هيئة التدريس يجب أن تتوفر لديهم العديد من الخصائص والمؤشرات التي تبين أداءهم وقدراتهم ومهاراتهم التعليمية .
 ونظراً للتطور المستمر للمعرفة لا يمكن أن نتوقع إمكانية تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معلومات ومهارات واتجاهات قبل الخدمة ، لهذا لا بد من متابعة تدريبهم طيلة حياتهم المهنية (الحملي ، سلامة ، 1425 ، ص 2) . فمطالب التغيير الإيجابي والتطوير النوعي لتحديات العصر وانفجار المعرفة وتقدم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ، والتكنولوجيا المتخصصة في فروع العلوم والفنون المختلفة ، وتقنيات التعليم والتدريس ، إضافة إلى الرؤية الجديدة في التعليم العالي ، كل ذلكي تطلب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا إتقان جوانب أكثر جدة عما ألفوه طوال حياتهم المهنية . ولهذا نجد أن الجامعات تضع معايير في اختيار أعضاء الهيئة التدريسية ، وتعمل في الوقت نفسه على تطوير الأداء التدريسي من خلال البرامج والدورات لضمان جودة التعليم .

ومن هذا المنطلق دأبت جامعة دهوك - كما هو الحال مع بقية الجامعات العراقية - على إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في دورات طرائق التدريس لضمان تطوير امكاناتهم ومهاراتهم وتزويدهم بالخبرات الضرورية التي ترفع من مستوى أدائهم التدريسي ، سيما ما يتعلق منها بطرائق التدريس الحديثة وأساليب التعامل مع الطلبة وتوظيف التقنيات في التعليم .

مشكلة البحث:

شهد إقليم كردستان العراق مع بداية القرن الحادي والعشرون تغيرات كبيرة في مجالات الحياة كافة ، وجاءت تلك التغيرات السريعة نتيجة لتحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي والتربوي ، والتي كان لها انعكاساتها على المؤسسات الاجتماعية ومن بينها الجامعات . ولأجل مواكبة تلك التغيرات وقيادتها بات من الضروري أن تعمل الجامعات على تطوير مستوى أدائها وبما يلبي احتياجات المجتمع المحلي . ذلك لأن قطاع التعليم العالي يعد من أهم القطاعات العلمية والتربوية ؛ لأنه يتعامل مع شريحة واسعة من الأفراد ممن يتميزون بالقوة والقدرة والطموح وهم الشباب الذين سيتولون قيادة المؤسسات الاجتماعية بعد تخرجهم من الجامعة .

ومما لاشك فيه أن نجاح الجامعة يعتمد إلى حد كبير على كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية فيها ، سيما ما يتعلق بأدائهم التدريسي . إذ يعد أداء أعضاء هيئة التدريس عنصراً مهماً في

المنظومة الأكاديمية ، ولهذا فإن القصور في هذا الأداء يمثل أحد التحديات التي تواجه الجامعات ، وقد أشارت العديد من الدراسات التي تناولت تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ومن بينها دراسة (رسمي ، 2002 ؛ الحدابي ، خان ، 2008 ؛ سليم ، 2008 ؛ العيدروس ، 2009) ، إلى وجود قصور في مجالات الأداء المختلفة (التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الجوانب الإدارية والتنمية المهنية) .

ولما كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حجر الزاوية في العملية التعليمية ، وأداة تقدم الجامعة بما يقومون به من وظائف مختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، فإن الاهتمام بتطوير أداؤهم والأخذ بالمعايير العالمية في مجالات الأداء المختلفة ضرورة من ضرورات التقدم . وفي هذا الإطار يأتي البحث الحالي الذي يسعى إلى دراسة مدى تأثير دورات طرائق التدريس التي تقيمها الجامعة في كفاءة الأداء ، وفعاليتها في ضمان جودة التعليم من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم . وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

هل تساهم دورات طرائق التدريس في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة على نحو يضمن جودة التعليم ؟ وهل تختلف استجابات أعضاء الهيئة التدريسية إزاء تلك الدورات تبعاً للمتغيرات الديمغرافية ؟

أهمية البحث:

يعد أعضاء هيئة التدريس من أهم المدخلات في المؤسسات التعليمية الجامعية التي تحتاج إلى تطوير في ضوء الثورة المعلوماتية والاتصالات والتكنولوجيا ، وبالتالي يتطلب تطوير مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي مع توفر معايير ومحكات يتم تقييم أدائهم من خلالها ، وهذا ما يركز عليه ويسعى إلى تحقيقه ضمان الاعتماد والجودة (العاجز ، 2006 : ص43-44).

ويعد مؤشرات الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من أهم معايير الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي لأن أعضاء هيئة التدريس هم الأساس والمحور البشري الذي يعتمد عليه التطوير، والتحسين، والجودة، ولأنه لا يمكن الحصول على الجودة المطلوبة بدونهم حتى لو اكتملت جميع المدخلات المادية والمعنوية . لاسيما وأن أدوارهم ومهامهم تتطور وتتغير؛ بناءً على التطورات في المجال العلمي والتقني والتكنولوجي ووسائل الاتصال بما فيها الانترنت .

وإن التركيز على المعايير المتعلقة بالأستاذ الجامعي ينبع من أهمية دوره حيث أصبح من الضروري إكسابه الكفاءات المهنية اللازمة لعمله ، والتي تمكنه من القيام بمهامه بفاعلية وكفاءة ، مع التأكيد على أدواره المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته ، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتعزز وفقها مستوى جودة التعليم (كنعان ، 2005 ، ص273) .

ويستمد هذا البحث أهميته من الجوانب الآتية :

1. أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لضمان الجودة الأكاديمية ، حيث يلقي هذا الموضوع اهتماماً بالغاً من كافة الدول التي تشهد المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية .
2. أهمية الفئة التي تتناولها ، وهي أعضاء هيئة التدريس ، والذي يعول عليهم الجانب الأكبر والأهم في تطوير العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعة .
3. تقديم بعض المؤشرات العلمية بخصوص فاعلية دورات طرائق التدريس ومدى الفائدة التي تحققها مثل هذه الدورات، حيث تنفذ الجامعة في الفترة الحالية مشروع الجودة والاعتماد الأكاديمي .
4. قد تقيد نتائج البحث القائم على تطبيق مشروع الجودة والاعتماد الأكاديمي حول متطلبات تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس .

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على :

1. مستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك كما يقدره أعضاء هيئة التدريس فيها .
2. دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تبعاً لمتغيرات : الجنس، والتخصص ، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس .

فرضيات البحث :

انبثقت الفرضيات الصفرية التالية عن سؤال البحث الثاني:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تعزى لمتغير التخصص. الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس.

حدود البحث: يقتصر البحث الحالي على عينة من التدريسيين في الجامعة ممن شاركوا في دورة طرائق التدريس التي بدأت بتاريخ (2004/9/13) وانتهت بتاريخ (2014/11/11).

تحديد المصطلحات :

أ. التطوير: Development:

عرفه القرنشاوى (1978) بأنه إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين ، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطوير الذاتي المستمر ، بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفرادهِ(القرنشاوى ، 1978: ص 67).

وعرفه شيبمان (Shipman, et all.,1997) بأنه التغيير الكيفي المقصود والمنظم في بنية النظام ومكوناته ، بهدف تحسين كفاءته وزيادة فاعليته (Shipman , et all , 1997 , p78) . وعرفه(اللوزي ، 2000) بأنه نقلة نوعية وكمية من وضع إلى وضع آخر أفضل منه في جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والبيئية والإدارية والصحية والتكنولوجية (اللوزي ، 2000، ص 148).

ب. الأداء : Performance

عرف كنعان (2005) الأداء بأنه : هو الطريقة التي يتم بها عمل الشيء أو أي عمل معين من أجل إنجازه أو إفشاله . (كنعان، 2005، ص 241) .

وعرف السميح (2005) الأداء الجامعي بأنه : " ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيئة

التدريس الجامعي سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة الجامعية ، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة " (السميح ، 2005 ، ص 276) .

وَعرف العمايرة (2006) الأداء التدريسي بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية – التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العمايرة، 2006، 103).

وَعرف الفراء (2004) الأداء التدريسي بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً" (الفراء، 2004، 4).

ويعرفه الباحثان بأنه : ما يقوم به التدريسي في الجامعة من ممارسات وما يبذله من جهد خلال تنفيذه للأنشطة التي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف الجامعة .

ج. ضمان الجودة : Quality Assurance

عرف العاجز (2006) ضمان الجودة بأنه : هو تصميم وتنفيذ نظام معين يتضمن استخدام معايير معينة تحدد سياسات وإجراءات العمل تضعها هيئة الاعتماد؛ للتأكد من تحسين جودة الأداء للعاملين وخاصة أعضاء هيئة التدريس وباقي المخرجات التعليمية(العاجز ، 2006 : ص44).

وعرفها (النجار ، 1999) بأنها إستراتيجية متكاملة للتطوير المستمر، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة (النجار، 1999، 70).

خلفية نظرية :

ظهر مصطلح الجودة كمصطلح اقتصادي ؛ بناء على التنافس الصناعي والتكنولوجي بين الدول الصناعية المتقدمة ؛ بهدف مراقبة جودة الإنتاج وكسب ثقة السوق و الزبون ، وبالتالي : تتركز الجودة على التفوق والامتياز لنوعية المنتج في أي مجال ، وهنا يكمن التحدي والصعوبة في إرضاء جميع المستفيدين والذين تختلف أهواؤهم ورغباتهم ولهم شخصيات مختلفة وينتمون لطبقات اجتماعية مختلفة(العاجز ، 2006 : ص44) .

أما مفهوم الجودة في التعليم فهو يتعلق بكافة السمات والخواص التي تتعلق بالمجال التعليمي والتي تظهر جودة للنتائج المراد تحقيقها، وهي ترجمة احتياجات توقعات الطلاب إل خصائص محددة تكون أساساً في تعليمهم وتدريبهم، لتعميم الخدمة التعليمية وصياغتها في أهداف بما يوافق تطلعات الطلبة المتوقع. لذا فإن مفهوم الجودة الشاملة في التعليم يعني بأنه : " أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع ومستويات المنطقة التعليمية ؛ ليوفر للعاملين وفرق العمل الفرصة

لإشباع حاجات الطلاب والمستفيدين من عملية التعلم ، أو هو وفعالية تحقيق أفضل خدمات تعليمية بحثية واستشارية بكفاءة الأساليب وأقل التكاليف وأعلى جودة ممكنة " (النجار : 1999 : ص 73)، وبالتالي تسعى الجودة الشاملة في مجال التعليم إلى إعداد الطلاب المتصفين بسمات معينة لجعلهم قادرين على معايشة غزارة المعلومات ، وعمليات التغيير المستمرة ، والتقدم التكنولوجي الهائل ؛ بحيث لا ينحصر دورهم في نقل المعرفة والإصغاء فقط، وإنما في عملية التعامل مع تلك المعلومات والاستفادة منها بالقدر الكافي؛ لخدمة عملية التعلم ، لذلك فإن هذه المرحلة تتطلب "إنساناً بمواصفات معينة لاستيعاب كل ما هو جديد ومتسارع للتعامل معها بفعالية" (أبو ملح ، 2001 : ص 25).

ويتحمل أعضاء هيئة التدريس عبء ومسؤولية تحقيق الجودة الشاملة، لذلك فهم يملكون مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم ودافعيتهم، واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به، إذ يؤكد (دوهرتي) على " أن كل عضو في المؤسسة وعلى أي مستوى مسئول بصورة فردية عن إدارة جودة ما يخصه من العمليات التي تساهم في تقديم الناتج أو الخدمة " (دوهرتي ، 1999:ص19). وقد أكد العديد من الباحثين في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصراً مستهدفاً في نظام الجودة ، كما أن على عاتقهم تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم، لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم، وبالتالي يتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات (فرمان ، 1995 :ص 85). ولهذا نجد في الكثير من النماذج التي اعتمدها الجامعات العالمية والعربية أن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بجودة أعضاء هيئة التدريس . فقد اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس ، حيث أن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية . ولعل وجهة نظر كوجي ، kogi " يؤكد ذلك ، فهو يرى أن جودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين بل من خلال الالتزام المهني" (Naidoo, 2002 : P.13).

وقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي (بسترفيد ، 1995 : ص 115) . وتشير الأدبيات إلى أن تطوير أداء عضو هيئة التدريس قد انحصر بداية في الاهتمام بفاعلية الأستاذ في التدريس

الجامعي ، إلا أن أمر تطوير أدائه ازداد كماً ونوعاً من أجل تحقيق الإفادة القصوى منه ، حتى يساعد عضو هيئة التدريس الإدارة الجامعية في القيام بالأدوار المطلوبة منها حق القيام . فالإدارة الجامعية يجب عليها إعطاء أولوية الاهتمام في الوقت الحاضر لقضايا تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق الفاعلية في وظائف الجامعة الثلاث (التعليم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) واستعداداً لإتقان الوظائف الجامعية الجديدة التي بدأت تأخذ مكانها في بعض مؤسسات التعليم العالي الغربية (السميح ، 2002: ص276-277). وأكد بعض الباحثين على أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية (سلامة وإبراهيم ، 1997 : ص11). وعليه يعتمد نجاح أي برنامج تعليمي على قدرات وكفايات القائمين على تنفيذه ، وبالتالي يعد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من أهم العناصر التي تسهم في تطوير ونجاح أي برنامج أكاديمي ، ولقد تبلورت لدى التربويين عدة معايير تبين مدى نجاح التدريسي الجامعي في تحسين أدائه من خلال التمتع بالمقومات الشخصية والأكاديمية . إذ تشير العديد من معايير جودة النوعية في التعليم العالي إلى أنها تتعلق بجودة الهيئات التدريسية ومنها:

1. مستوى وسمعة وشهرة الكادر الأكاديمي.
2. نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس.
3. سجل الكادر الأكاديمي في الجامعة.
4. مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج واختصاصات الجامعة .
5. مدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة.
6. مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس .
7. مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية.
8. مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات، واللجان، والمجالس المهنية، والعلمية.
9. الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي (أبو فارة ، 2003 : ص10).

ولكي يستطيع الأستاذ الجامعي القيام بمهامه بنجاح ، لابد له من امتلاك الكفايات اللازمة والضرورية لحمل عبء هذه الرسالة ، فلم يعد يكفي أن يتقن مادته العلمية بل أصبح من الضروري

أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات خلاقة ، ومعداً إعداداً جيداً علمياً وثقافياً ومهنياً ، وقادراً على فهم حاجات طلابه وعلى توجيههم وإرشادهم لتيسير مشاركتهم الفعالة وحفز تعلمهم ، وقادراً على استخدام أفضل الوسائل والأساليب لتقديم مادته التي يقوم بتدريسها كما أصبح عليه أن يساعد طلابه على الوعي بمشكلات مجتمعاتهم والإسهام في حلها وتعويدهم الانضباط الذاتي واحترام الآخر ، هذا بالإضافة إلى قدرته على تنمية ذاته وتجديد معلوماته (الجلبي وسلامة ، 2004 : ص 2) .

والتدريس يعد من أهم الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي ، ولذا لابد أن تسعى إدارة الجامعة إلى البحث عن الوسائل والطرق المختلفة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئتها التدريسية بغية تطوير الجوانب المهنية والأكاديمية لديهم ، والارتقاء بالمستوى العلمي لخريجها مما يسهم في تحقيق رضا المستفيدين الداخليين (الطلاب - الهيئة التدريسية) ، والخارجيين (مؤسسات العمل) ، وهذا بدوره يتطلب اعتماد مجموعة من المعايير المرجعية للقيام بعملية تقويم وتطوير الأداء التدريسي بما يتناسب مع حاجات المستفيدين الداخليين والخارجيين . وهنا تبرز الحاجة لوجود معايير تضمن القيام بعملية التقويم في كل مرة ليكون هذا المعيار مرجعاً للتطوير المستمر للأداء ، وقابلاً للاستخدام من قبل الجامعة وطلابها وأعضاء هيئتها التدريسية على حد سواء في سبيل الوصول إلى جودة الأداء (كنعان ، 2005 : ص 237-238) .

ولهذا فإن الجامعات الفاعلة تسعى لإعداد البرامج التطويرية لأعضاء هيئة التدريس ، حيث يمكن تحديد أهداف المشروعات التطويرية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية في النقاط الآتية :

1. رفع قدرات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في العملية التعليمية .
2. تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في التواصل مع الطلاب والزملاء والإدارة بشكل يساعد على تحقيق مناخ أفضل للعمل الجامعي .
3. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الأمور المهنية المتعلقة بالعملية التعليمية والبحثية .
4. تنمية المهارات الإدارية وأساليب اتخاذ القرارات لدى الراغبين في تقلد المناصب الجامعية (تمام وعيفي ، 2009 : ص 1133) .

وأخيراً ، لابد من الإشارة إلى أن البرامج التطويرية بما فيها دورات طرائق التدريس تقوم على أساس أن التعلم هو تغير في السلوك المرتبط بالخبرة ، وأن التدريس هو توجيه هذه التعلم أو تحقيق هذه التغيرات السلوكية عن طريق انتقاء المواقف التعليمية ، وتنظيمها ، وإثارة ميول الطلاب ، وخلق الدوافع لديهم للتفاعل مع هذه المواقف (سعد ، 1992 : ص 127-128).

دراسات سابقة:

حظي موضوع التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي باهتمام العديد من الباحثين والدارسين ، فقد اهتمت دراسة كوفي و جيبس (Coffy , 2000 , Gibbs) بالتعرف على مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية من برامج التدريب ، إذ حاولت الدراسة الإجابة عن سؤال مفاده : " هل يستفيد الأكاديميون من التدريب ؟" وقد ورد هذا التساؤل إثر نقاشات علمية كبيرة بعضها يؤيد إفادة الأكاديميين من الدورات التدريبية وأنها تتعكس إيجابياً على عملهم ، والبعض الآخر يقلل من شأنها ، وظهر هذا الأمر نتيجة لغياب قياس الأثر الإيجابي أو السلبي للتدريب بصفة عامة وقياس مدى فائدة المتدربين من التدريب الذي حصلوا عليه بصفة خاصة ، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة مؤكدة تحقيق الفائدة المرجوة من تدريب أعضاء هيئة التدريس في تحسين مهاراتهم التدريسية والبحثية وفي التعامل مع الطلاب .

وتناولت دراسة (عبد العليم ، 2004) أهم التحديات المجتمعية المعاصرة وانعكاساتها على التعليم الجامعي بمصر ، وحاولت التعرف على أهم متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه التحديات ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها : إن أكثر المتطلبات أهمية من وجهة نظر أفراد العينة هي زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والاجتماعية ، وتسهيل فرص دخول المكتبات الحديثة كمكتبة الإسكندرية والجامعة الأمريكية وغيرها ، وزيادة الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية ، وتوفير حاسب آلي لأعضاء هيئة التدريس مزود بشبكة الإنترنت ، والانتظام في عقد السيمينار داخل كل قسم .

واستهدفت دراسة (شاهين ، 2004) توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي ، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم ، وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

التحليلي ، وتوصلت الى مجموعة من النتائج والمقترحات أهمها : إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي ، واعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات ، وتعميم ثقافة الجودة والتطوير بين العاملين .

واهتمت دراسة (كنعان ، 2005) بتحديد مهام عضو هيئة التدريس والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال تطبيق مقياس لتقويم الأداء التدريسي أعده الباحث على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية (الهيئة التدريسية ، الهيئة الفنية ، المعيدون) في كلية التربية بجامعة دمشق بلغ عددها (23) عضواً ، و انتهت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة ، وضعف الأداء بدا واضحاً عليهم ، وتفاوت أداء أفراد العينة بين مجالات التقويم ، وبين المعايير ضمن المجال الواحد . وبينت النتائج تحقيق بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته ، المشاركة في وضع المناهج ومقررات المقررات ، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه . وكذلك تبين غياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية .

وركزت دراسة (القادري ، 2005) على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة من خلال توظيف آليات المدخل المنظومي . إذ تناولت الدراسة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، ومنظومة أهداف التطوير ، وخصائص التطوير المطلوب ، ومراحل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، ومتطلبات التطوير ومعوقات الأداء ، ومنظومة التميز في الأداء ، وأوصت الدراسة بضرورة اختيار أعضاء هيئة تدريس متميزين في البحث والتدريس وخدمة المجتمع ، وتشجيع هيئة التدريس لتطوير معايير أدائها لتتماشى مع التطورات والمستجدات الحديثة ، ومراجعة مستوى تقدم أعضاء هيئة التدريس سنوياً ، ومناقشة نقاط القوة والضعف لديهم في المجالات الثلاث : التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

وسعت دراسة (السميح ، 2005) إلى تسليط الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل الاستفادة منها في التعليم العالي السعودي ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وانتهت الدراسة إلى أن الاهتمام الخليجي والعربي بموضوع تطوير أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ما زال قليلاً ، وأن الاهتمام بتطوير

أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية لا يرقى إلى اهتمام الدول المتقدمة ، حيث تمثل الاهتمام العربي بالتطوير في عقد العديد من الندوات والمؤتمرات على المستوى العربي .
 واهتمت دراسة (بن موسى ، 2007) بالعلاقة بين تطوير الأداء المهني عند أعضاء هيئة التدريس وارتفاع مستوى التحصيل عند الطلاب في كلية التربية بجامعة الملك خالد ، واتبعت الدراسة منهجاً وآليات اعتمدت على الأسلوب التجريبي الميداني العملي . حيث تم إعداد برنامج تدريبي ، وبعد ذلك عقدت دورات تدريبية للأساتذة ، وشارك الجميع في ورش العمل وحلقات النقاش وتقديم الأدبيات والأدوات اللازمة للتدريب . وبينت نتائج الدراسة أن التدريب والتأهيل المهني الذي تم تطبيقه قد حقق نتائج إيجابية انعكست على مستوى التحصيل العام للطلاب ، إذ ارتفعت النسب في التقديرات العليا (ممتاز وجيد جداً) ، وانخفضت نسبة الطلبة الحاصلين على تقدير (مقبول) ، بينما طرأ تحول بسيط في نسبة الطلاب الحاصلين على تقدير (جيد) .

واستهدفت دراسة (التركي ، 2009) التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض ، واقتراح برنامج تدريبي لتطوير أدائه ، ولتحقيق هذين الهدفين تم بناء استبانة وزعت على أعضاء هيئة التدريس وعددهم (288) عضواً في مختلف الأقسام ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن استخدامات الحاسب لدى أعضاء هيئة التدريس لا ترقى إلى مستوى عالي ، كما أن معظم استخدامات الحاسب الآلي استخدامات في مجالات أخرى غير البحث ، وأكثر من نصف أعضاء هيئة التدريس لا تتعدى نسبة استخدامهم له عشر ساعات أسبوعياً . واعتبر أعضاء هيئة التدريس قلة توافر الأجهزة (75.6%) ، والخبرة السابقة في الاستخدام (68.1%) ، وقلة البرمجيات اللازمة (67.4%) ، من أهم العقبات التي تواجههم في حال استخدام الحاسب والإنترنت.

منهجية وإجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي لمناسبته هدف وطبيعة البحث ، إذ يعد هذا المنهج من أكثر طرق البحث شيوعاً نظراً لما يزودنا به من معلومات علمية تمدنا بالحقائق التي يمكن أن تبني عليها مستويات جيدة من الفهم العلمي (فان دالين ، 2003 ، ص 334). والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً ، أو تعبيراً كميّاً (عبيدات و

أبو السميد ، 2002 ، ص 95). وإن الدراسة الوصفية هي أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة (ملحم ، 2005 ، ص 370).

ثانياً : مجتمع وعينة البحث: يتألف مجتمع البحث من الكادر التدريسي في جامعة دهوك والبالغ عددهم (1184) تدريسياً وتدرسية ، يتوزعون بحسب الجنس بواقع (794) ذكور و(390) أنثى ، ووفقاً للشهادة الدراسية بواقع (404) دكتوراه و(780) ماجستير ، وكما موضح في الجدول (1) .

الجدول (1)

يبين توزيع أفراد المجتمع تبعاً للشهادة والجنس

المجموع	عدد التدريسيين		الشهادة
	إناث	ذكور	
404	74	330	دكتوراه
780	316	464	ماجستير
1184	390	794	المجموع

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بصورة قصدية وتكونت من (107) تدريسي وتدرسية من المشاركين في دورة طرائق التدريس التي أقيمت في جامعة دهوك خلال الفترة من 9/13-11/11/2014م ، ويتوزعون بحسب الجنس بواقع (78) ذكور و(29) أنثى ، ووفقاً للتخصص الدراسي بواقع (61) تدريسياً وتدرسية في التخصص العلمي و(46) تدريسياً وتدرسية في التخصص الإنساني ، والجدول (2) يوضح خصائص العينة .

الجدول (2)

يبين توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الخاصية	عدد التدريسيين	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	78	%72.9
	أنثى	29	%27.1

التخصص	علمي	61	57%
	إنساني	46	43%
الجامعة التي تخرج منها	محلية	43	40.2%
	أجنبية	64	59.8%

رابعاً: أداة البحث :

اعتمد البحث على الاستبانة (الملحق 1) كأداة لجمع المعلومات حول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة دهوك في إقليم كردستان العراق ، وتألقت الاستبانة من (32) فقرة موزعة على مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفق الآتي :

1. تنمية القدرة التدريسية وتحسين الممارسة التعليمية.
2. تنمية القدرة على تطوير البرامج التعليمية .
3. تنمية القدرة على الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع.
4. تنمية القدرة على توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بشكل فعال.

صدق الأداة وثباتها:

تم التأكد من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين (Construct Validity) من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص بلغ عددهم (5) محكمين؛ حيث أشاروا إلى بعض الملاحظات على بعض الفقرات المتضمنة في الأداة تم أخذها بعين الاعتبار عند صياغة الأداة بصورتها النهائية من خلال تعديل بعض الفقرات، وقد اعتمد الباحث نسبة اتفاق (80%) فأكثر بين الخبراء معياراً لقبول الفقرة التي تصلح للقياس .

وللتحقق من ثبات أداة البحث اعتمدت طريقة الاتساق الداخلي Internal

Consistency وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للأداة (0.86)، وبذلك اطمئن الباحثان إلى سلامة الأداة وصلاحيته للقياس.

خامساً: الوسائل الإحصائية:

- استعان الباحثان ببرنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في المعالجة الإحصائية للبيانات الواردة في البحث ، وباستخدام الوسائل الآتية:
- 1.معامل ارتباط بيرسون .
 - 2.التكرارات والنسب المئوية .
 - 3.الاختبار التائي لعينة واحدة .
 - 4.الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .

نتائج البحث ومناقشتها :

النتائج المتعلقة بالهدف الأول : (مستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك كما يقدره أعضاء هيئة التدريس فيها).

لأجل تحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على أداة البحث ، وتمت مقارنة المتوسط المتحقق البالغ (71.074) درجة مع الوسط الفرضي للأداة البالغ (64) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية ، فتبين أن هناك فرق دال إحصائياً بين الوسطين ولصالح الوسط المتحقق ، والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

دلالة الفرق بين الوسط المتحقق لتقديرات العينة والوسط الفرضي للأداة

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	مستوى الدلالة
تقديرات العينة	107	71.074	8.369	64	8.744	0.05

وتشير هذه النتيجة إلى وجود فرق دال لصالح الوسط المتحقق ، ولما كانت الدرجة العالية على الأداة تدل على الاستفادة من المشاركة في دورة طرائق التدريس ، فإنه يمكن القول بأن الدورة كانت فعالة وساهمت في تطوير قدرات ومهارات أفراد العينة بشكل عام مما ينعكس على أدائهم بشكل ايجابي . وتنسجم هذه النتيجة مع ما ورد في الأدبيات حول أهمية المشاركة في الدورات التدريبية والتأهيلية ، وما لها من أثر ايجابي في الأداء التدريسي لأعضاء الهيئات التدريسية .

النتائج المتعلقة بالهدف الثاني : (دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تبعاً لمتغيرات : الجنس، والتخصص ، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس). ولأجل تحقيق هذا الهدف تمت معالجة البيانات وعلى النحو الآتي:

أ. حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تبعاً لمتغير الجنس، كما استخدم اختبار t -test للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق والإحصائية بين المتوسطات، فأظهرت النتائج عدم وجود فرق دال في تلك التقديرات التي تشير إلى درجة الاستفادة من المشاركة في دورة طرائق التدريس يعزى لمتغير الجنس، وكما موضح في الجدول (4).

الجدول (4)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في تقديرات أفراد العينة على وفق متغير الجنس

الجنس	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	78	71.564	8.477	0.992	غير دال
أنثى	29	69.758	8.069		

وتدل هذه النتيجة على أن تقديرات كلا الجنسين من أعضاء الهيئة التدريسية كانت متماثلة إلى حد كبير لمدى الاستفادة من المشاركة بالدورة أي فاعلية الدورة . وبعبارة أخرى يمكن القول بأن متغير الجنس لا يؤثر في تحديد وجهة نظر الأفراد إزاء فاعلية الدورة ، وربما كان السبب وراء ذلك يعود الى الفرص المتكافئة التي اتاحت لكلا الجنسين أثناء مشاركتهم في دورة طرائق التدريس . وعليه نقبل الفرضية الصفرية الأولى القائلة : (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجنس).

ب. وأعيد استخدام الاختبار التائي t -test لعينتين مستقلتين لإجراء المقارنة بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تبعاً لمتغير التخصص (علمي – إنساني) ، للتحقق من دلالة الفروق والإحصائية بين المتوسطات، فأظهرت النتائج عدم وجود فرق

دال في تلك التقديرات التي تشير إلى درجة الاستفادة من المشاركة في دورة طرائق التدريس يعزى لمتغير التخصص، وكما موضح في الجدول (5).

الجدول (5)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في تقديرات أفراد العينة على وفق متغير التخصص

التخصص	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
علمي	46	70.956	7.842	0.126	غير دال
إنساني	61	71.163	8.809		

وتشير هذه النتيجة إلى أن تقديرات الأفراد من أعضاء الهيئة التدريسية في كلا التخصصين العلمي والإنسانيات متقاربة إلى حد كبير لمدى الاستفادة من المشاركة بالدورة أي فاعلية الدورة . وهذا يعني أن متغير التخصص لا يؤثر في تحديد وجهة نظر الأفراد إزاء فاعلية الدورة أو مدى الاستفادة من تلك الدورة ، وربما كان السبب وراء ذلك يعود إلى أن محتوى الدورة وأنشطتها ومضامينها كانت واحدة بالنسبة لكل الأفراد سواء أكانوا في التخصص العلمي أو الإنساني . وعليه نقبل الفرضية الصفرية الثانية القائلة : (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تعزى لمتغير التخصص).

ت. ج. ولأجل المقارنة بين تقديرات أفراد العينة ممن تخرجوا من جامعات محلية وتقديرات زملائهم ممن تخرجوا من جامعات أجنبية لفاعلية الدورة ومدى الاستفادة من المشاركة فيها ، أعيد معالجة البيانات باستخدام الاختبار التائي للمقارنة بين المتوسطات على وفق متغير الجامعة التي تخرج منها التدريسي . فأظهرت نتيجة المعالجة الإحصائية عدم وجود فرق دال في تلك التقديرات التي تشير إلى درجة الاستفادة من المشاركة في دورة طرائق التدريس يعزى لمتغير الجامعة التي تخرج منها ، وكما موضح في الجدول (6).

الجدول (6)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في تقديرات أفراد العينة على وفق متغير الجامعة المتخرج منها

الجامعة التي	العدد	متوسط	الانحراف	قيمة ت	مستوى الدلالة
--------------	-------	-------	----------	--------	---------------

0.05		المعياري	الدرجات		تخرج منها
غير دال	0.122	7.891	70.953	43	محلية
		8.736	71.156	64	أجنبية

وتدل هذه النتيجة على أن تقديرات الأفراد من أعضاء الهيئة التدريسية ممن تخرجوا من الجامعات المحلية وتقديرات أولئك الذين تخرجوا من الجامعات الأجنبية جاءت متشابهة إلى حد كبير . وهذا يعني أن متغير الجامعة التي تخرج منها التدريسي لا يؤثر في تحديد وجهة نظر الأفراد إزاء فاعلية الدورة أو مدى الاستفادة من تلك الدورة . وعليه نقبل الفرضية الصفرية الثالثة القائلة : (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية دورة طرائق التدريس في جامعة دهوك تعزى لمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس).

التوصيات والمقترحات :

1. ضرورة الاستمرار بالعمل على تطوير طرائق التدريس في مجال التعليم ووسائله وأساليبه بما يجعلها أكثر ملاءمة لطبيعة العصر ومستويات نضج الطلبة وتعليمهم، وأكثر مراعاة للفروق الفردية بين الطلاب وأكثر إشراكاً لهم في العملية التعليمية التعلمية وأكثر دفعاً لهم على الفهم والتفكير والإبداع .
2. تنوع طرائق التدريس في الدورات التي تقيمها الجامعة للكادر التدريسي ، لاسيما إنها لا توجد طريقة بعينها ينصح باتباعها في كل اختصاص. وإنما يقع على عاتق التدريسي الجامعي انتقاء الطريقة التي تناسب كل موقف ، وهذا يتطلب معرفة تامة بشتى طرائق التدريس ومتابعة الجديد منها وتجربته.
3. اتباع أسلوب التقييم المستمر لأداء أعضاء الهيئة التدريسية ، بهدف الارتقاء بمستوى العملية التعليمية التعلمية، عن طريق معرفة مواطن الضعف وعلاجها والابتعاد عنها وعدم تكرارها، ومعرفة عناصر القوة والتركيز عليها وتعزيزها والإفادة منها.
4. التركيز على أساليب التعامل مع الطلبة في دورات طرائق التدريس لتزويد أعضاء هيئة التدريس الجامعيين بمهارات الاتصال ، لإكسابهم الأساليب التربوية التي تمكنهم من التعامل مع أصناف

الطلاب ومستوياتهم العلمية والسلوكية المتباينة. ذلك أن التدريس الجيد يستلزم مهارة في توجيه وإرشاد الطلاب.

5. واستكمالاً للفائدة المتوخاة من البحث ، يقترح الباحثان إجراء المزيد من البحوث والدراسات في هذا المجال .

المصادر :

1. أبو فارة ، يوسف (2003): تقييم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد و العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة و المنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين 21_23/10/2003. الزرقاء : جامعة الزرقاء الأهلية.
2. أبو ملح ، محمد (2001): الجودة الشاملة في التعلم الصفي، مركز القطان للبحث ، غزة.
3. أبو موسى ، علي بن عبدالله (2007): العلاقة بين الأداء المهني عند أعضاء هيئة التدريس وارتفاع مستوى التحصيل عند الطلاب في كلية التربية بجامعة الملك خالد ، المجلة العربية للتربية ، تونس ، 27 (2) ، ص 62-80 .
4. بسترفيلد ، دال (1995): الرقابة على الجودة ، (ترجمة سرور علي)، القاهرة ، المكتبة الأكاديمية.
5. التركي ، عثمان تركي (2009): نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمين - جامعة الملك سعود ، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس ، القاهرة ، ع (153) ، ص 14-44 .
6. تمام ، شادية عبد الحليم وعفيفي ، أميمة محمد (2009): فعالية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، المؤتمر الدولي السابع ، التعليم في مطلع الألفية الثالثة : الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة ، القاهرة ، ص 1130-1224 .
7. الحدابي ، داود عبد الملك وخان ، خالد عمر (2008)؛ تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية ، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي ، اليمن ، 1 (2) ، ص 63-74 .
8. الحلبي ، إحسان محمود وسلامة ، مريم عبد القادر (2004): تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي ، دراسة مقدمة في ورشة

- عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي ، السعودية ،
جامعة الملك عبد العزيز ، 19-21 ذي الحجة 1425 هـ .
9. دوهرتي ، جفري (1999): تطوير نظم الجودة في التربية، ترجمة الأحمد و آخرون، دمشق:
المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم .
10. رسمي ، محمد حسن (2002): تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مجلة كلية التربية ،
جامعة بنها ، 12(12) ، ص 268- 299 .
11. سعد، نهاد صبيح(1992): أصول تدريس المواد الاجتماعية، دار إقرأ، صنعاء، ج 1.
12. سلامة ، عبد العظيم حسن وإبراهيم ، محمد (1997): معايير إعداد المعلم والتوجهات المستقبلية،
مستقبل التربية العربية ، العدد 24، القاهرة ن المركز العربي للتعليم والتنمية .
13. سليم ، منة عفت (2008): دراسة تقييمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية
التربية جامعة حلوان على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ،
القاهرة ، 14(2) ، ص 687- 770 .
14. السميح ، عبد المحسن بن محمد(2005): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية ، القاهرة ، 8(15) ، ص 265- 313 .
15. 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
ال فلسطيني" ، 3-5/7/2004م
16. العاجز ، فؤاد(2006): السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير
الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية ، مجلة الجودة في
التعليم العالي ، المجلد الثاني ، العدد الأول ، ص 42- 61 .
17. عبد العليم ، سهام يس أحمد(2004): متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس
بكليات التربية في مصر في ضوء التحديات المجتمعية المعاصرة ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ،
جامعة بنى سويف ، بنى سويف.

18. عبيدات ، ذوقان وأبو السميد ، سهيلة(2002): البحث العلمي البحث الكمي والنوعي ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع
19. العمارة ، محمد حسن (2006): تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين ، كلية التربية ، المجلد 7 ، العدد (3).
20. العيدروس ، أغادير سالم مصطفى (2009): تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، المؤتمر القومي السنوي السادس عشر " التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي " ، القاهرة ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ص 176 - 246.
21. فان دالين ، ديوبولد ب (2003): مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ترجمة : محمد نبيل نوفل واخرون ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
22. الفرا ، إسماعيل صالح (2004): تقييم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس.
23. فرمان ، ريتشارد(1995): توكيد الجودة في التدريب و التعليم، ترجمة سامي حسن الفرس و ناصر 24. محمد العديلي، الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر و الأعلام.
25. القادري ، سليمان أحمد (2005): المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة ، المؤتمر العربي الخامس ، " المدخل المنظومي في التدريس والتعليم " ، القاهرة ، مركز تطوير تدريس العلوم ، جامعة عين شمس ، ص 111 - 123.
26. كنعان ، أحمد علي(2005): تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة : مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق ، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر ، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، مج (1) ، القاهرة ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، 236 - 264.
27. اللوزي ، موسى(2000): التنمية الإدارية : المفاهيم والأسس والتطبيقات ، القاهرة ، دار وائل للطباعة والنشر .
28. ملحم، سامي محمد (2005): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط 3 ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان .

29. موسى ، محمد فتحي علي والعتيبي ، منصور بن نايف (2011): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي ، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر - العدد - (145) .
30. النجار ، فريد راغب (1999): إدارة الجامعات بالجودة الشاملة ، أميرال للنشر والتوزيع، القاهرة .
31. Coffy , M , Gibbs , G (2000) Can Academics benefit from Training ? Some Preliminary evidence , Teaching in Higher Education , 3 (5) .
32. Naidoo, 2002 : Naidoo Kogi(2002) Staff Development: A lens for alityzssurance. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)
33. Shipman , M ,D , Bolam , D , and Jenkinz , D (1997) , Inside a Curriculum Project Cambridge , University Press.

ملحق (1)

استبانة تقويم أعضاء هيئة التدريس لمشاركتهم في دورة طرائق التدريس

تعليمات :

فيما يلي عدد من العبارات التي تتعلق بتقدير مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من مشاركتهم في دورة طرائق التدريس الجامعي ، ويرغب الباحثان في أن يعرفا تقديرك إزاء كل واحدة من الفقرات الواردة فيها .

من فضلك أشر بوضع علامة (√) أمام كل عبارة وتحت البديل الذي يعبر عن رأيك وقناعتك الشخصية ، شاكرين لكم تعاونكم الجاد خدمة للبحث العلمي .

المعلومات المطلوبة :

الجنس : ذكر () أنثى ()

التخصص : علمي : () إنساني ()

الجامعة التي تخرجت منها : محلية () أجنبية () .

ت	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
تعلمت من الدورة كيفية :				

				1	اتقان محتويات ومهارات التخصص المختلفة .
				2	الربط بين أجزاء محتوى المادة الدراسية بسهولة .
				3	التعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف .
				4	الربط بين مجال تخصصي والتخصصات الأخرى .
				5	التخطيط لمواقف التعلم المختلفة .
				6	تصميم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب .
				7	وضع خطط طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة .
				8	وضع خطط قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم .
				9	التخطيط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة .
				10	تحدي طرق التعليم المناسبة للتخصص والطلاب .
درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	الفقرة	ت	
تعلمت من الدورة كيفية :					
				11	توظيف طرق التعليم المختلفة تبعاً لطبيعة الموقف التعليمي .
				12	تعلي استراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة
				13	اثوة اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة .
				14	النوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي .
				15	توظيف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية .
				16	يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية
				17	توظف تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة .
				18	التعامل مع الطلاب على اختلاف سمات شخصياتهم .
				19	استثوة الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب .
				20	التعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية .
				21	إدارة الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته .

			استخدام أساليب وأدوات متنوعة للتقويم .	22
			بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة .	23
			توجيه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي .	24
			تقديم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقييم المستمر .	25
			استخدام أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين .	26
			تحدي مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية .	27
			تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية.	28
			تطبيق مفاهيم جودة التعليم فيما أعده من برامج ومقررات.	29
			الاسهام في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم .	30
			مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب .	31
			الاسهام في دعم الأنشطة الطلابية والأكاديمية المختلفة.	32