

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز

د. نجاح عبد الرحيم محمد أ.د. أحمد علوان المنذجي

المقدمة : Introduction

تمثل الجامعة عقل الأمة ، ومركز التفكير في حاضرها ومستقبلها ، كما أنها تمثل معيار ودليل شخصيتها الثقافية والحسن المنيع لتراثها الحضاري والإنساني ، فهي مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة والاختراعات ، والمنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء والفلاسفة ورواد الإصلاح والتطور (فليه ، 1998، ص3،11) .

والجامعة كانت ولا تزال مؤسسة اجتماعية تعليمية علمية رائدة تهدف إلى نهضة المجتمع وتقدمه وذلك بنقل حاضره إلى مستقبل مشرق في عالم سريع التغيير نحو التنمية وبناء الإنسان المفكر الواعي من خلال إمكاناتها البحثية والفكرية والقيادية ، فالجامعة مؤسسة إنتاجية تقوم بإثراء المعرفة وتطوير الفنون الإنتاجية لها وإعداد الكفاءات البشرية وتجهيز وصناعة الأجيال وتنشئتها علمياً وفكرياً وثقافياً واجتماعياً ، ويمكن تحديد رسالة الجامعة في ثلاثة أهداف هي:

أولاً : نقل المعرفة والمحافظة عليها عن طريق التدريس الجيد ، من خلال رعاية الطلبة فكرياً ووجدانياً.

ثانياً : إثراء المعرفة وتنميتها من خلال البحث العلمي في كافة المجالات .

ثالثاً : المشاركة في حل مشكلات المجتمع وتنميته .

وتسعى الجامعة لتحقيق هذه الأهداف من خلال إخلاص وكفاءة وجهود القائمين على التنفيذ من أعضاء هيئة التدريس (سيد والشريف ، 1999، ص170) .

إذاً فنجاح الجامعة يتوقف إلى حد كبير على مدى ما يتوافر لها من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس ، وبالتالي فلا يمكن أن نتصور وجود كيان للجامعات بدون أعضاء هيئة التدريس ، فهم حجر الزاوية فيها وعليهم يتوقف أداء مهماتها وتحقيق أهدافها (مرسى ، 1992، ص 211) ولذا يعتبر عضو هيئة التدريس في الجامعات من أهم أربعة عناصر رئيسية للمؤسسات الجامعية وهي (عضو هيئة التدريس ، الطلبة ، المكتبة ، الإدارة العلمية الواعية) . والأستاذ الجامعي يعد العنصر المغذي والموجه في الحياة الجامعية وعلى كفاءته وإنتاجه العلمي يتوقف نجاح الجامعة في أداء مهمتها ، وبها تقاس وزنها في العالم ، حيث على كاهله يقوم صرح الجامعة بل إن وجود الجامعة وبقائها مرهون بوجود أعضاء هيئة التدريس المؤهلين تأهيلاً عالياً القادرين على أداء أدوارهم بكفاءة واقتدار (فليه 1998، ص3) .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

كل هذا يعني أن الأصل في التعليم الجامعي هو عضو هيئة التدريس ، فهو مصدر من مصادر العلم والثقافة ، ومركز التوجيه والإشعاع ، والقُدوة والنموذج لطلبته ، ولذا فهو مفتاح التجويد والتجديد ومنطلق رفع الأداء ، وأهم ضمان لنجاح هذا النوع من التعليم في أداء رسالته العلمية التي هي في النهاية المشاركة في تنمية المجتمع بل قيادة هذه التنمية ، فمسئولية إعداد الكوادر المنتجة ورفع مستواها تقع على عاتق أساتذة الجامعة ، وهذا يستلزم أستاذًا كفئًا علمياً ، متمكناً بحثياً ، خبيراً مهنيًا ، قدوة ومثالاً خلاقياً (الناقة ، 1999-أ ، ص2) .

إن كفاءة عضو هيئة التدريس بالجامعة لا تقاس فقط بما لديه من علم في تخصصه ، وبما يمتلكه من حقائق هذا العلم ومفاهيمه وأسسهِ ونظرياته ولكنها تقاس في نفس الوقت بكفاءة تدريسه ، واستمرار بحثه وإشرافه وتوجيهه وقدرته على تسخير كل ذلك في خدمة المجتمع والبيئة والتزامه بكل مواثيق الشرف والخلق والقيم السامية العليا ، والتي يجب أن يتحلى بها في حياته العلمية والعملية (الناقة ، 1999-ب ، ص145) .

وأعضاء هيئة التدريس وهم يضطعون بأداء أدوارهم التي أنيطت بهم تواجههم الكثير من الإحباطات المتلاحقة التي يعيشونها في التعليم العالي بسبب عدم مراعاة احتياجاتهم ، وشدة الظروف التي يعانونها ، وكثرة القيود على حرياتهم الشخصية وغير الشخصية وعدم النظر إليهم بمنظار يراعي تفوقهم وإبداعهم وإنتاجهم العلمي ومشاركتهم المجتمعية والدولية ، وإعطاء الفرص الجيدة والمزايا لمن هم دونهم وتفشي العديد من صور الاتصال غير الفعال معهم وبينهم ، كل ذلك له تأثير سلبي وخطير على أداء أعضاء هيئة التدريس ونموهم العلمي والمهني ، والخاسر الأكبر دائماً هو المجتمع الأكاديمي والمجتمع الكبير برمته (المحسن ، 1420 هـ ، ص12) .

وفي هذا السياق لا نستطيع أن ننكر أن التعليم الجامعي يعاني مشكلات عدة وعقبات عديدة . بل إن هناك العديد من الآراء التي تتهم الجامعة وأعضاءها بالتقصير وبأنهما لا يؤديان وظيفتها على الوجه الأكمل ، وإن النظام الجامعي ما زال ضعيفاً في بنيته ، تقليدياً في أهدافه ، هزياً في تقنياته (فليه ، 1998 ، ص38-39) .

لذا تزداد الحاجة يوماً بعد يوم إلى إعادة النظر في واقع التعليم العالي وتبني سياسة الإصلاح والتطوير فيه بهدف تحسين المنتج الجامعي وتنويع مخرجاته بشكل أكثر فعالية وتأثيراً في عالم اليوم .

ومن الخطوات الأولى للإصلاح والتطوير البدء بدراسة الواقع القائم وتقويمه للتعرف على نقاط القوة وتقويتها ونقاط الضعف والتغلب عليها ، وبالتالي فمن المرتكزات الأساسية والهامة لعملية الإصلاح والتطوير نظام التقويم المستمر لأداء الجامعة وأعضائها وعلى رأسهم أعضاء

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

هيئة التدريس ، لكونهم الركيزة الأساسية التي يقوم عليها العمل الجامعي . فالتقويم اليوم أصبح أسلوباً يتبع في كل مكان في العالم يلجأ إليه الباحثون والدارسون ليس في العلوم الإنسانية والتربوية فحسب بل أيضاً في مجالات الصناعة والتجارة والاقتصاد ... وغير ذلك بهدف التعرف على أداء الأفراد ورصد نموهم الوظيفي وإنتاجيتهم . وعليه فأن الاهتمام بعضو هيئة التدريس ومعايير اختياره ، ثم العمل على تقييم أدائه الأكاديمي يصبح من الأسس المهمة للتحسين والتطوير المطلوب . وتستخدم المصادر التالية كأفضل المؤشرات لتقييم عضو هيئة التدريس : الطلبة ، الأقران أو الزملاء ، التقويم الذاتي ، تقويم رؤساء الأقسام الأكاديمية (طعيمة والبندي ، 2004 ، ص589-590).

مشكلة البحث : Problem of the Study :

تزايد الأصوات التي تؤكد على ضرورة إصلاح التعليم الجامعي والتي تؤكد على عملية الإصلاح المرتكز على مبدأ التقويم والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى أدائهم وأدوارهم ووظائفهم ، وتنمية قدراتهم وكفاياتهم في ظل التحديات التي يشهدها العالم بعامة والتعليم الجامعي بخاصة . وبرغم القناعة بأهمية التقويم ودوره في تحقيق التطور والتحسين المطلوب وتأكيد أصحاب القرار عليه ، إلا إن المطالع على واقع الحال يجد الآتي :

1- غياب برامج تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعاتنا فالتقويم ما زال مفهوماً علمياً نقرأه في الكتب والبحوث العلمية ونسمعه يردد كثيراً ، إلا إنه لم يترجم إلى برنامج عملي .

2- البيئة الأكاديمية اعتادت على نمطية معينة في الأداء الأكاديمي ، وثقافة تحارب كثيراً هذا النوع من التقويم و التطوير واعتبار ذلك اعتداء على الحرية الأكاديمية.

ومن هنا تتبلور مشكلة البحث في السؤال الآتي :

ما واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز ؟

أهمية البحث : Importance of the Study :

تكمن أهمية البحث الحالي في إظهار الموجهات الرئيسية والمهمة في مجال الوسائل المتعددة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس ، وإذا ما أخذ بها يعتقد الباحثان أن ذلك سوف يعمل على تحسين وتطوير العمل الأكاديمي والتعليمي على نحو يضمن الشعور بالاطمئنان والضمان بأن تعلم الطلاب واكتسابهم الخبرات والمعارف والمهارات والاتجاهات والمواقف العلمية المناسبة والصحيحة والتي تؤهلهم لأن يمتلكوا كثيراً من السمات والصفات التي تتوافق مع متطلبات المجتمع وحاجاته ، كما أن ذلك سوف يوفر للجامعة كمؤسسة تربوية

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

الإسهام في خطط واستراتيجيات التنمية في البلد باعتبارها مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بالمحيط الاجتماعي الذي تتواجد فيه ، كما أنها تعتبر أداة المجتمع في صنع أفراده في كل المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والفنية والفكرية .

وتتضح أهمية البحث مما يأتي :

- 1- أهمية الجامعة وأعضاء هيئة التدريس فيها ودورهم في إعداد القوى البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على مواجهة احتياجات مجتمعها والمساهمة بفعالية في الأنشطة العلمية والتربوية ، والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية ، ومن ثم هم الذين يحددون المعالم الرئيسية لتقدم المجتمع ويرسمون الطابع الخاص لشخصية الأمة.
- 2- أهمية عملية التقييم والدور الذي تؤديه بعدها الخطوة الأولى تجاه الإصلاح للتعليم العالي ورفع مستوى كفاءته الكمية والنوعية وتحسينه وتطويره .
- 3- التعرف على واقع حال أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز مما قد يسهم في تحديد بعض الخطوات والتدابير التي قد تساعد في تنمية قدرات وكفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .
- 4- نشر فكرة التقييم الأكاديمي، وتوظيفها لتحفيز أعضاء هيئة التدريس لتحسين أدائهم العلمي والأكاديمي .
- 5- تزويد جامعة تعز بعدد من أدوات القياس أعدت في البحث الحالي ، والتي قد تساعد في عملية التقييم المستمر من ناحية ، وفي تبني برنامج عملي للتقويم من ناحية أخرى .

أهداف البحث : Objectives

يهدف البحث إلى الآتي :

- 1- إعداد أدوات لقياس الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز .
- 2- تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز من وجهة نظر كل من : رئيس القسم ، عضو هيئة التدريس ، الطلبة .

حدود البحث : Limitations

يقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية :

- أ- أعضاء هيئة التدريس اليمنيين بجامعة تعز من حملة الدكتوراه .
- ب- طلبة المستويين الثاني والرابع بجامعة تعز للكليات المختلفة باستثناء كليتي الطب والهندسة فالمستهدفون هم طلبة المستويين الرابع والخامس في كلية الطب وطلبة المستويين الثاني والثالث في كلية الهندسة .

مصطلحات البحث : Dafinations of the Tirms

فيما يلي تعريف بأهم المصطلحات الواردة في البحث :

1- التقويم :

أشار علام إلى تعريف ساندبرج (1977) للتقويم والذي عرفه بأنه : مجموعة من العمليات التي تستخدم بواسطة أخصائيين متمرسين للتوصل إلى تصورات وانطباعات واتخاذ قرارات واختبار فروض تتعلق بنمط خصائص فرد معين يحدد سلوكه وتفاعله مع البيئة (علام ، 2000 ، ص30).

وعرفه الإمام وآخرون (1991) بأنه : إصدار حكم قيمي على الناحية المقيسة في ضوء معيار معين (الإمام وآخرون 1991 ، ص23) .

كما عرفه أبو زينة (1992) بأنه : عملية منظمة مبنية على القياس يتم بواسطتها إصدار حكم على الشيء المراد قياسه في ضوء ما يحتوي من الخاصية الخاضعة للقياس ونسبتها إلى قيمة أو معيار معين(أبو زينة ، 1992 ، ص20) .

وعرفه علام (2000) بأنه : عملية منهجية منظمة تتطلب جمع بيانات صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات قياس متنوعة في ضوء أهداف محددة بغرض التوصل إلى تقديرات كمية ، وأدلة كيفية يستند إليها في إصدار أحكام واتخاذ قرارات مناسبة تتعلق بالأفراد (علام، 2000 ، ص31).

والبحث الحالي يتبنى التعريف الذي قدمه علام لشموليته وتضمنه لجميع التعريفات السابقة .

2- الأداء الأكاديمي :

عرف حداد الأداء بأنه : الإنجاز الفعلي الذي يتميز عن القدرة الكامنة (حداد،2004، ص24).

وعرف شحاتة الأداء الأكاديمي بأنه: الأقوال والأعمال التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس وقيادة الجامعة لإنجاز المهام والوظائف الجامعية التي تشمل : التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع (شحاتة ، 2001، ص289) والبحث الحالي يتبنى هذا التعريف.

3- عضو هيئة التدريس :

يعرفه البحث الحالي بأنه أحد الأعضاء القائمين بشئون التدريس والإشراف على التعليم والبحث العلمي في الجامعة من حملة الدكتوراه من ذوي الرتب العلمية الآتية : أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد .

4- تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس :

نظرياً يُعرفه البحث الحالي بأنه تلك العملية المنظمة لجمع وتحليل المعلومات بغرض التوصل إلى تقديرات كمية أو نوعية يستند إليها في إصدار أحكام قيمة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير تم وضعها لهذا الغرض .
إجرائياً يُعرفه البحث الحالي بأنه الدرجة التي يحصل عليها أداء عضو هيئة التدريس في الأدوات المستخدمة في البحث والتي يستند إليها في الحكم على أدائه وفق المعايير التي تم وضعها لهذا الغرض .

الدراسات السابقة : Reviw of the Literiture

تعددت الدراسات التي تناولت عضو هيئة التدريس من حيث صفاته وأدواره وتقويمه وأهمية تطويره وفيما يلي نعرض بعض الدراسات السابقة التي أفاد منها البحث الحالي أو لها علاقة به:

1. دراسة جوهري (1985) :

هدفت إلى دراسة التنظيم الذاتي في مجال العمل الأكاديمي الجامعي ، حيث ناقشها من خلال ثلاثة معايير هي:

أولاً : استخدام أداء الطلبة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي ، حيث أفاد بأن البعض يؤكد بأهمية وضرورة مشاركة الطلاب على اعتبار أن :

1- الطلبة وحدهم باستطاعتهم الحكم على مدرسيهم داخل قاعات الدرس ، وتقدير ما إذا كان المدرس شيقاً في عرضه متحمساً في تقديمه ، ومثيراً لاهتمام الطلبة .

2- الطلبة وحدهم باستطاعتهم التعرف على نقاط القوة والضعف في سلوك المدرس .

3. كما أن الموقف التدريسي موقف أداء حر ، فإن حكم الطلبة على حيوية المدرس يصبح برهاناً واضحاً على هذه الحيوية ومداها .

ثانياً : إشراك الزملاء في تقييم أداء عضو الجهاز الأكاديمي الجامعي ، وبطبيعية الحال فإن هذا الدور يمكن أن يتجه وجهتين في تقييم الزميل داخل نفس دائرة التخصص .

أولهما : تقييم الوزن أو الثقل العلمي الأكاديمي لزميل التخصص . وفي هذا الحال فإن الاهتمام يتجه غالباً إلى إنتاجه العلمي وبحوثه المنشورة .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

ثانيهما : يتجه الزملاء في تقييم أداء زميل لهم داخل نفس دائرة التخصص فأنها تخصص بالأداء في التدريس ، وذلك من خلال تنظيم زيارات مقننة لمشاهدة السلوك الفعلي داخل قاعات الدرس.

ثالثاً : التقييم الذاتي لعضو الجهاز الأكاديمي والجامعي ، ونود أن نؤكد هنا أنه إذا كان توازن الدافعية والرغبة الصادقة في تعديل مسار الذات ، وإذا ما أحسن تقييم الذات المهنية فإن ذلك يكون أقرب إلى تكوين العضو الأكاديمي . ليس هذا فحسب بل أن تقييم الذات بمقدوره توفير الكثير من الجهد والنفقات.

هذا ويرتكز نجاح تقييم الذات في مجال العمل الأكاديمي الجامعي على فكرتين هما :

1- أننا نفترض في عضو الجهاز الأكاديمي توفر درجة مناسبة من الوعي بالذات ... بكل مالها وعليها .

2- أن تتوفر في عضو الجهاز الأكاديمي الرغبة والعزيمة في تعديل وتطوير ذاته المهنية إلى الأفضل باستمرار (جوهر ، 1985) .

2. دراسة عبد ربه وأديبي (1994) :

من أهداف هذه الدراسة تحديد المقومات الأساسية للخصائص والصفات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي المفضلة من وجهة نظر الطلبة .

الأداة المستخدمة: إستبانة من إعداد الباحثين ، تكونت عينة البحث من (674) طالباً وطالبة من طلبة خمس كليات في جامعة البحرين ، واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية : الوسط الحسابي، الاختبار التاني ، تحليل التباين الأحادي ، النسبة المئوية ، معامل ارتباط بيرسون.

كشفت نتائج الدراسة أنه من بين (53) صفة وخاصة من مقومات الأستاذ الجامعي توجد (27) صفة وخاصة تعد نماذج سلوكية معيارية يجب أن يتحلى ويتصف بها الأستاذ الجامعي كمقومات أساسية لأصول المهنة ولتقبل دوره ولمساعدته على التكيف الاجتماعي والأكاديمي مع طلابه سواء في مظهره الشخصي ، أو في عمليات تفاعلاته وعلاقاته مع طلابه أو في عمليات التعليم والتعلم ومن هذه الصفات والخصائص: الثقة بالنفس ، قوة الشخصية ، حسن التصرف ، الهدوء والاتزان الانفعالي ، المرونة في التفكير، تحمل المسؤولية ، التواضع والتعاون ، الديمقراطية في المعاملة ، احترام مشاعر الطلبة وعقيدتهم ، تشجيع الطلاب ، الحكمة والصبر ، غزارة المادة العلمية ، مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، التسلسل المنطقي في عملية التعلم .. (عبد ربه وأديبي ، 1994 ، ص127-128) .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

3. دراسة البلعيد (1998) :

هدفت إلى دراسة بعض معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ، خلصت الدراسة إلى أهمية النتائج التي تشير إلى ضرورة تزويد عضو هيئة التدريس بالمعايير الآتية :

حرصه الدائم على تحسين مستواه الأكاديمي .

ضرورة دوام القراءة والإطلاع في مجال التخصص .

ضرورة استخدام الأساليب الحديثة في التدريس، فالحرص على تجديد عرض المادة العلمية من الأمور الهامة التي تشجع على الإقبال على العملية التعليمية، وتدعم التفاعل المستمر.

- تشجيع الميل إلى التجديد والإبتكار في أداء العمل، إلا أن هذا المعيار الذي يختص التجديد والإبتكار من المعايير الهامة التي من خلالها يستطيع عضو هيئة التدريس أن يضع بصماته من خلال حرصه على التجديد ، واعتماد فكرة الاستمرار لتقديم مبتكراته وتجديداته.

الحرص على تقديم البحوث والدراسات والإسهام في المؤتمرات العلمية .

تدعيم عضو هيئة التدريس من خلال مركزه المالي ، فمن خلاله يجعله متفرغاً للبحث والدراسة العلمية (البلعيد ، 1998) .

4. دراسة فلييه (1997) :

من أهداف الدراسة دراسة واقع الدور الأكاديمي لأستاذ الجامعة، الأداة المستخدمة استمارة مقابلة من إعداد الباحث ، وتكونت عينة البحث من (81) أستاذاً جامعياً ، كما استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية : النسبة المئوية ، الاختبار التائي ، مربع كاي (2كا) ، من أبرز النتائج : العمل الإداري يشغل معظم الوقت بالنسبة للمناصب من رئيس الجامعة وحتى رئيس القسم ويؤثر على العمل الأكاديمي لأستاذ الجامعة من حيث : قلة ارتباطه بالعمل الجامعي ، قلة اجراء البحوث في مجال تخصصه ، قلة تأليف الكتب العلمية ، قلة ارتباطه بأبنائه من الطلبة في إلقاء المحاضرات ، قلة النشر الإعلامي والارتباط بالجمهور من خلال الفكر وطرح ومناقشة القضايا العامة (فلييه ، 1997، ص 119-139) .

5. دراسة سيد والشريف (1999) :

هدفت الدراسة إلى قياس الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس – كما يدركه الطلاب – وعلاقته بالنمو المهني وبعض المتغيرات النفسية التي تتمثل في أساليب التفكير والمسئولية الاجتماعية ، وغير النفسية وهي الصفات الشخصية / الاجتماعية والصفات المهنية / الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس .

وقد تألفت عينة الدراسة من (96) عضو هيئة تدريس و(1332) طالب وطالبة.

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

وكان من أبرز النتائج : وجود علاقة بين الأداء الجامعي و أساليب التفكير والمسئولية الاجتماعية، وجود فروق دالة إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس متميزي وغير متميزي الأداء في المسئولية الاجتماعية ، الصفات الشخصية/ الاجتماعية والصفات المهنية/ الأكاديمية لصالح متميزي الأداء ، كما توصلت الدراسة أيضا إلى وجود تحسن ملحوظ في النمو المهني لأداء أعضاء هيئة التدريس نتيجة لعملية التقييم المستمر (سيد و الشريف ، 1999، ص194) .

6. دراسة شعائفة (2001- أ) :

من أهداف الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية : هل تستخدم عضوات هيئة التدريس بكليات البنات بالمملكة العربية السعودية (الرياض) التقييم الذاتي؟ وما أهميته؟. أعد الباحث استبانته للإجابة على أسئلة البحث، وتألقت عينة البحث من (146) عضوة هيئة تدريس، وقيادة كليات البنات بالرياض بنسبة (62%) من مجتمع البحث. استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية: النسبة المئوية، الاختبار الثاني ، وكان من أبرز النتائج : أن ما نسبته (98.63%) من عضوات هيئة التدريس والقيادات يستخدمن التقييم الذاتي ، وأشرن إلى أهمية استخدامهن للتقييم الذاتي ودوره في مجالات: الاداء الجامعي، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ، ثم في مجالات النمو المهني لعضوة هيئة التدريس والقيادات وقدرتهن على تطوير المناهج الجامعية (شحاته ، 2001- أ . ص 285-327) .

7. دراسة شعائفة (2001- ب) : هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤال رئيس هو ما واقع التعليم الجامعي في كليات البنات بالرياض ومستقبله كما تراه عضوات هيئات التدريس والطالبات من خلال التعرف على كل من: مهارات الطالبة الجامعية، الكفاءات المهنية لعضو هيئة تدريس، المشكلات التي تواجه العملية التعليمية ، العوامل المؤثرة التي تساعد في تطوير التدريس التقييم ، الاختلافات في الأداء في ضوء عدد من المتغيرات . أعد الباحث استبانتين الأولى لعضوات هيئات التدريس والثانية للطالبات الجامعيات ، وشملت عينة البحث (120) عضوة هيئة تدريس ، (350) طالبة تم اختيارهن بطريقة عشوائية طبقية ، واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية للإجابة على سؤال البحث : معامل ارتباط بيرسون ، معامل الفاكروبناج ، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، الاختبار الثاني ، وتحليل اللتباين ، واختبار شيفيه .

وكان من أبرز نتائج البحث : الكفايات والمهارات المهنية لعضو هيئة التدريس التي احتلت المراكز الأولى هي : التمكن من المادة العلمية ، التمسك بالانضباط والنظام ، تعزيز الاجابة ، توفير الدافعية للتعلم، احترام الطالبات ، التفاعل مع جهات نظرهن ، تقبل الأفكار الجديدة وتعدد الآراء ، السماح للطالبات بالأسئلة والتعليقات ، المساعدة على إتقان التعلم

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

، اختيار المدخل المناسب والمشوق للمحاضرة ، إثارة اهتمام الطالبات ودوافعهن ، تحقيق ايجابية الطالبة ومشاركتها ، ربط المعلومات النظرية بالتطبيقات . والمشكلات التي تواجه العملية التعليمية ، والعوامل التي تساعد في تطوير التدريس والتقويم في ضوء آراء عضوات هيئة التدريس والطالبات (شحاتة ،2001، ص173-245) .

8. دراسة شاهين (2004) : هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية ، وجودة أعضاء هيئة التدريس ، مع التركيز على أهمية دور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي ، أتمدت الدراسة المنهج الوصفي لدراسة المفاهيم والخبرات والاتجاهات في هذا المجال . ومن أهم النتائج لهذه الدراسة ، أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم ، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة ، والتطوير المهني ، وخدمة المجتمع ، والبحث العلمي ، وتم تصنيفها في أربعة مجالات رئيسية تتعلق بالطلاب والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه، وتبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارها عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة .كما أشارت النتائج إلى أن التطوير المهني مطلب لتحقيق الجودة ، وبدونه فإن تحقيق الجودة سيكون أمراً صعباً ولن يتحقق الأداء المرغوب المنسجم مع متطلبات الجودة . (شاهين ،2004).

تقييم على الدراسات السابقة : تنوعت أهداف الدراسات السابقة فمنها ما هدف إلى دراسة التنظيم الذاتي في مجال العمل الأكاديمي الجامعي ومنها ما هدف إلى تحديد المقومات الأساسية للخصائص والصفات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي المفضلة من وجهة نظر الطلبة ومنها ما هدف إلى تحديد بعض معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ، ومنها ما هدف إلى دراسة واقع الدور الأكاديمي لأستاذ الجامعة ، ومنها ما هدف إلى قياس الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس - كما يدركه الطلاب - وعلاقته ببعض المتغيرات ، ومنها ما هدف إلى الإجابة عن سؤال هو ما واقع التعليم الجامعي في كليات البنات بالرياض ومستقبله كما تراه عضوات هيئات التدريس والطالبات ، ومنها ما هدف إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي . أما الدراسة الحالية فهدفت إلى إعداد أدوات لقياس الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز ، وتقويم الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز من وجهة نظر كل من : رئيس القسم ، وعضو هيئة التدريس ، والطلبة .

- تباينت الدراسات السابقة في حجم عيناتها وكان أكبر حجم (96) عضو هيئة تدريس و(1332) طالب وطالبة في دراسة سيد شريف (1999) ، وأصغر حجم (81) أستاذ جامعي في دراسة فليه (1997) أما الدراسة الحالية فقد بلغ حجمها (19) رئيس قسم و(38) عضو هيئة تدريس و(550) طالب وطالبة .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

- استخدمت بعض الدراسات السابقة الاستبيانات وبعضها المقاييس المعدة سابقاً من باحثين آخرين أو من إعداد الباحثين أنفسهم ، وكذا الدراسة الحالية فقد استخدمت الاستبيانات من إعداد الباحثين .
- تباينت الدراسات السابقة في نتائجها وذلك لاختلاف أهدافها وطبيعة عيناتها ، أما الدراسة الحالية فستعرض نتائجها لاحقاً .

إجراءات البحث :

أولاً - مجتمع البحث : Population : تضمن مجتمع البحث ثلاث فئات هي :

- رؤساء الأقسام في كليات جامعة تعز للعام الجامعي (2005 / 2006م) والبالغ عددهم (57) رئيس قسم ، وكما هو مبين في جدول (1) .
 - أعضاء هيئة التدريس اليمينيون الحاصلون على درجة الدكتوراه العاملين في كليات جامعة تعز للعام الجامعي (2005 / 2006) والبالغ عددهم (158) * عضو هيئة تدريس ، وكما هو مبين في جدول (1) .
 - طلبة الجامعة في المستويين الثاني والرابع بكليات : التربية ، الآداب ، العلوم ، العلوم الإدارية ، والحقوق ، وطلبة المستويين الثاني والثالث بكلية الهندسة، وطلبة المستويين الرابع والخامس بكلية الطب وذلك للعام الجامعي (2005/2006م) ، وبلغ إجمالي عدد عينة الطلبة (9621)** * طالباً وطالبة وكما هو مبين في الجدول (1) .
- جدول (1) يبين مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والطلبة في العام الجامعي (2006/2005) .

الكلية	رؤساء الأقسام	أعضاء هيئة التدريس	الطلبة	
			أ	ب
التربية	15	32	1757	1980
الآداب	7	28	722	719
العلوم	9	33	462	476
العلوم الإدارية	5	21	723	1044
الحقوق	6	18	526	785
الطب	11	21	48	50
الهندسة	4	5	200	129
الإجمالي	57	158	4438	5183

* في ضوء إحصائيات الشؤون الأكاديمية بجامعة تعز.

** في ضوء إحصائيات عمادة شؤون الطلاب بجامعة تعز.

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

- * أ : طلبة المستوى الثاني بكليات : التربية ، الآداب ، العلوم ، العلوم الإدارية ، والحقوق ، الهندسة، وطلبة المستوى الرابع بكلية الطب .
- ** ب : طلبة المستوى الرابع بكليات : التربية- الآداب- العلوم- العلوم الإدارية- الحقوق ، وطلبة المستوى الثالث بكلية الهندسة ، وطلبة المستوى الخامس بكلية الطب .

ثانياً - عينة البحث : Sample of study : تضمنت عينة البحث ثلاث فئات هي :

- 1- رؤساء الأقسام في كليات الجامعة و ابتداءً تم اعتماد مجتمع رؤساء الأقسام كاملاً لأنه ليس كبيراً، ولكن بسبب الفقد الناتج عن عدم إرجاع الاستبانة أو عدم الجدية في الاستجابة اشتملت عينة البحث على (19) عضو هيئة تدريس موزعين على خمس كليات ، وكما هو مبين في جدول (2) .
- 2- أعضاء هيئة التدريس اليمينيون الحاصلون على شهادة الدكتوراه العاملون في كليات الجامعة ، وابتداءً تم اعتماد مجتمع أعضاء هيئة التدريس كاملاً لأنه ليس كبيراً ، ولكن بسبب الفقد الناتج عن عدم إرجاع الاستبانة أو عدم الجدية في الاستجابة اشتملت عينة البحث على (38) عضو هيئة تدريس موزعين على خمس كليات ، وكما هو مبين في جدول (2) .
- 3- طلبة الجامعة : نظراً لكثرة عدد أفراد مجتمع البحث من الطلبة وتوزعهم على فئات متعددة ولضمان الحصول على عينة ممثلة لمجتمع الطلبة وبما يساهم في تحقيق أهداف البحث ، فقد تم تحديد عينات بنسب متفاوتة بحسب حجم فئات مجتمع البحث من الطلبة تراوحت هذه النسب بين (10%) للأعداد الكبيرة للطلبة و(100%) للأعداد القليلة . ولكن بسبب الفقد الناتج عن عدم إرجاع الاستبانة أو عدم الجدية في الاستجابة اشتملت عينة البحث على (550) طالباً وطالبة موزعين على كليات جامعة تعز المختلفة وكما هو مبين في الجدول (2) .
- جدول (2) عينة البحث من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس والطلبة .

الكليات	رؤساء الأقسام			أعضاء هيئة التدريس		الطلبة	
	عدد	عدد	الاستبيانات المعتمدة	عدد	الاستبيانات المعتمدة	عدد	الاستبيانات المعتمدة
التربية*	2	18	14	6	6	80	362
الآداب	6	7	4	13	11	150	1884
العلوم	-	-	-	-	-	100	380
العلوم الإدارية	5	14	14	15	13	100	852
الحقوق	4	5	5	7	6	50	869
الطب	-	-	-	-	-	50	240
الهندسة	2	3	3	3	3	20	30
المجموع	19	47	40	45	38	550	4617

- التقييم في هذه الكلية كان فقط لأساتذة المقررات التربوية والنفسية .

ثالثاً : أدوات البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحثان بإعداد ثلاث استبيانات لتقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للخطوات الآتية :

1- الاطلاع على الأدبيات والبحوث والأدوات السابقة ذات العلاقة للإفادة منها في صياغة فقرات الاستبانة وتحديد مجالاتها . حددت مجالات الاستبانة بـ (5) مجالات ، وصيغت (71) فقرة موزعة على المجالات الآتية : مجال التدريس وعدد فقراته (29) فقرة ، مجال العلاقة مع الطلبة والزملاء وعدد فقراته (24) فقرة ، مجال البحث العلمي وعدد فقراته (13) فقرة ، مجال خدمة المجتمع وعدد فقراته (5) فقرات .

2- للتحقق من صدق محتوى الأداة تم عرضها على (5) محكمين من المختصين في التربية ، وعلم النفس من ذوي الاهتمام لتحديد مدى صلاحية الفقرات وقياسها لما وضعت لأجله ومدى انتمائها للمجال الذي تمثله . وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم إجراء تعديلات في صياغة بعض الفقرات وحذفت بعض الفقرات وأضيفت فقرات أخرى .

3- تم توزيع فقرات أداة البحث على ثلاث استبانات وكالاتي : استبانة خاصة بالطلبة وعدد فقراتها (34) فقرة ، واستبانة خاصة برؤساء الأقسام وعدد فقراتها (29) ، واستبانة خاصة بأعضاء هيئة التدريس وعدد فقراتها (60) فقرة منها (44) فقرة مغلقة الإجابة و(15) مفتوحة الإجابة .

4- أعيد عرض أداة البحث على المحكمين للتحقق من صدقها بعد إجراء التعديلات والحذف والإضافة وتوزيع الفقرات على الاستبيانات الثلاث، وتحديد بدائل الإجابة (دائماً، غالباً، بدرجة متوسطة، أحياناً، مطلقاً)، وتمت الموافقة على الاستبيانات الثلاث من قبل المحكمين بصيغتها المعروضة عليهم.

5- صدق الاستجابة : للتأكد من صدق استجابة المستجيب والجدية في الإجابة تم تكرار بعض الفقرات بصيغة سلبية لكل استبانة على حدة وعلى النحو الآتي: ثلاث فقرات لإستبانة الطلبة هي (19، 25، 34) ، أربع فقرات لاستبانة رؤساء الأقسام هي (13، 14، 15، 18) ، فقرتان لاستبانة أعضاء هيئة التدريس هي (18، 26) .

· أسماء السادة المحكمين :

1. أ.د / محمد عبد الله الصوفي

2. أ.د / عبده محمد المطلس

3. أ.د / ردمان محمد سعيد

4. أ.د / قبيل كودي

5. د. أنيسة دوكم

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

- وبعد تطبيق الاستبيانات على عينة البحث تم حذف استبيانات المستجيبين غير الجادين في الإجابة وتم تحديدهم وفقاً للخطوات الآتية :
- حساب الفروق المطلقة بين الفقرات الأصلية والفقرات المكررة لكل إستبانة على حدة .
 - إيجاد متوسطات الفروق المطلقة وانحرافاتها المعيارية لكل استبانة على حدة .
 - إيجاد مجموع الفروق المطلقة وانحرافاتها المعيارية لكل استبانة على حدة.
 - حذف المستجيب الذي حصل على مجموع للفروق المطلقة وانحرافها المعيارية في استبانته أكبر من مجموع متوسط الفروق المطلقة وانحرافها المعيارية وكان ذلك هو مؤشر عدم الجدية في الاستجابة .
- 6- ثبات الأداة : تم التحقق من ثبات الاستبيانات باستخدام معادلة الفايكنغ وبذلك بعد تطبيق الاستبانة على عينة البحث . ومعاملات الثبات التي تم الحصول عليها مبيّنة في الجدول (3) وهي معاملات ثبات مناسبة .

جدول (3) معاملات الثبات

معامل الثبات	الاستبانة الخاصة بـ :
٪97	رئيس القسم
٪74	أعضاء هيئة التدريس *
٪94	الطلبة

* أوجد الثبات فقط للفقرات مغلفة الإجابة في الاستبانة .

رابعاً : تطبيق الأداة : لغرض تطبيق أداة البحث تم تسليم الاستبيانات الخاصة برؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لعمداء الكليات لضمان الاهتمام والجدية في الاستجابة ، أما بالنسبة للاستبانة الخاصة بالطلبة فقد شكل فريق للبحث الميداني تم تعريفه بالاستبانة والغرض منها وطريقة تطبيقها ، ووزع هذا الفريق على كليات الجامعة المختلفة ، وقد قام هذا الفريق بتطبيق الأداة على عينة الطلبة في الكليات المختلفة .

ولتحليل بيانات البحث إحصائياً تم تفرغها حيث أعطيت بدائل الإجابة : (دائماً ، غالباً ، بدرجة متوسطة ، أحياناً ، لا مطلقاً) الدرجات (1،2،3،4،5) على الترتيب للفقرات موجبة الاتجاه وبالعكس للفقرات سالبة الاتجاه .

- مائسة عبده سعيد .
- مسك فتح محمد حسين .
- صباح محمد قحطان .
- أمل محمد قحطان .

- بسيمة محمد سيف الأعبري .
- صباح قائد أحمد الحداد .
- فادية رشاد البشير .
- سمر هاشم محمد ناجي .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

خامساً : معايير تقييم الأداء : بهدف تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء آراء الطلبة ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس أنفسهم اعتمدت المعايير التالية في البحث الحالي :

(1) . **للفقرات موجبة الاتجاه** : لتقدير جيد للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي (0.80) فأكثر ، التقدير متوسط للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي يتراوح بين (0.70) و (0.79) ، التقدير مقبول للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي يتراوح بين (0.60) و (0.69) ، التقدير ضعيف للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي (0.59) فأقل .

(2) . **للفقرات سالبة الاتجاه** : التقدير جيد للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي (0.59) فأقل ، التقدير متوسط للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي يتراوح بين (0.60) و (0.69) ، التقدير مقبول للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي يتراوح بين (0.70) و (0.79) ، التقدير ضعيف للأداء الذي يحصل على وزن مؤوي (0.80) فأكثر .

سادساً : الوسائل الإحصائية : لغرض تحقيق أهداف البحث تم الاستعانة بالوسائل الإحصائية الآتية:

- 1- الوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري والوزن المؤوي : للتعرف على واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز .
- 2- معادلة الفايرونباخ : لإيجاد معاملات ثبات الاستبيانات بطريقة الاتساق الداخلي .
- 3- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : للمقارنة بين آراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

نتائج البحث ومناقشتها : سيتم عرض النتائج وفقاً لأهداف البحث وعلى النحو الآتي :

نتائج الهدف الأول :

تحقق الهدف الأول المتمثل في إعداد أدوات قياس لتقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز ، وذلك في إجراءات البحث حيث تم إعداد ثلاث استبيانات وعلى النحو الآتي: استبانة خاصة بالطلبة وعدد فقراتها (34) فقرات ، استبانة خاصة برؤساء الأقسام وعدد فقراتها (29) فقرة ، استبانة خاصة بأعضاء هيئة التدريس وعدد فقراتها (60) فقرة . وبذلك تم توفير ثلاث أدوات قياس لتقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تتحقق فيها خصائص الأداة الجيدة ممثلة في الصدق والثبات وكما هو موضح في إجراءات البحث .

نتائج الهدف الثاني : لغرض تحقيق هدف البحث الثاني المتمثل في " تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء آراء كل من : رئيس القسم ، عضو هيئة التدريس والطلبة " استخدمت الوسائل الإحصائية والمنطقية المناسبة لمعالجة البيانات كميّاً وكيفياً وبما يحقق ذلك الهدف ، وكانت النتائج كما يأتي:

أولاً: استبيانات الطلبة : للتعرف على آراء الطلبة حول الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلياتهم ، حللت البيانات الخاصة باستبياناتهم كميّاً ، حيث أوجدت المتوسطات المرجحة

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد
 والأوزان المئوية وكما هو مبين في جدول (4) ثم اعتمدت هذه النتائج في تقييم مستوى الأداء
 الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير تقييم الأداء المعتمدة في البحث الحالي وكما هو
 مبين فيما يلي :
 جدول (4) المتوسطات المرجحة والأوزان المئوية لآراء الطلبة في الأداء الأكاديمي لأعضاء
 هيئة التدريس بجامعة تعز

الفرق	تربية		علوم		الآداب		علوم إدارية		حقوق		طب		هندسة		الكلية	
	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن
1	3.59	71.8	3.87	77.4	3.71	74.2	3.66	73.2	3.68	73.6	3.21	64.2	3.9	78	3.66	73.2
2	3.27	65.4	3.77	75.4	3.55	71	3.47	69.4	3.35	67	3.04	60.8	3.59	71.8	3.43	68.69
3	2.8	56	3.55	71	3.09	61.8	3.07	61.4	2.83	56.6	3.31	66.2	2.9	58	3.08	61.57
4	3.31	66.2	4.02	80.4	3.93	78.6	3.67	73.4	3.87	77.4	3.19	63.8	4.48	89.6	3.78	75.63
5	3.04	60.8	4.05	81	3.84	76.8	3.47	69.4	3.8	76	3.21	64.2	4.31	86.2	3.67	73.49
6	3.4	68	4.07	81.4	3.98	79.6	3.5	70	3.92	78.4	3.43	68.6	3.55	71	3.69	73.86
7	2.66	53.2	3.53	70.6	3.67	73.4	2.99	59.8	3.05	61	3.45	69	2.9	58	3.18	63.57
8	2.29	45.8	3.31	66.2	2.25	45	2.23	44.6	2.23	44.6	2.13	42.6	1.41	28.2	2.26	45.28
9	3.64	72.8	3.91	78.2	3.72	74.4	3.41	68.2	3.65	73	3.23	64.6	3.52	70.4	3.58	71.66
10	3.45	69	3.69	73.8	3.58	71.6	3.11	62.2	3.61	72.2	2.91	58.2	3.03	60.6	3.34	66.8
11	3.69	73.8	4.04	80.8	3.92	78.4	3.46	69.2	3.87	77.4	3.29	65.8	3.34	66.8	3.66	73.17
12	3.5	70	3.88	77.6	3.81	76.2	3.37	67.4	3.64	72.8	3.22	64.4	2.55	51	3.42	68.49
13	3.8	76	4.06	81.2	4.02	80.4	3.65	73	3.86	77.2	3.59	71.8	3.86	77.2	3.83	76.69
14	2.84	56.8	2.96	59.2	3.01	60.2	2.71	54.2	2.83	56.6	2.2	44	2.21	44.2	2.68	53.6
15	3.09	61.8	3.34	66.8	3.39	67.8	3.04	60.8	3.16	63.2	3.19	63.8	3.66	73.2	3.27	65.34
16	2.48	49.6	2.99	59.8	2.99	59.8	2.54	50.8	2.78	55.6	2.75	55	2.83	56.6	2.77	55.31
17	3.21	64.2	3.59	71.8	3.53	70.6	3.18	63.6	3.12	62.4	3.31	66.2	4.34	86.8	3.47	69.37
18	3.27	65.4	3.05	61	3.06	61.2	3.04	60.8	2.51	50.2	2.58	51.6	4.52	90.4	3.15	62.94

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

تابع جدول (4) آراء الطلبة في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز

م	الفقرات	تربوية		الآداب		علوم		علوم إدارية		حقوق		طب		هندسة		الكلية	
		المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن
20	يستعمل أساليب متنوعة (مقارنات ، تقارن) ، وأجوات مختلفة ... في تقييم الطلبة.	2.77	55.4	3.48	69.6	3.34	66.8	3.11	62.2	50.6	2.85	57	3.83	76.6	3.13	62.6	
21	يضع أسئلة اختيارية واضحة ومحددة .	3.57	71.4	4.15	83	3.91	78.2	3.49	69.8	3.27	65.4	3.55	71	3.45	69	72.54	
22	تغطي اختباره معظم المقرر الدراسي .	3.65	73	4.07	81.4	4.22	84.4	3.76	75.2	3.14	62.8	3.57	71.4	3.83	76.6	74.97	
23	يعيد نتائج التقييم الطلبة في الوقت المناسب .	2.54	50.8	3.41	68.2	3.21	64.2	2.82	56.4	2.58	51.6	2.34	46.8	2.97	59.4	56.77	
24	يناقش لجهات الطلبة ويوضح الخطايم .	2.84	56.8	3.41	68.2	3.5	70	3.01	60.2	3.08	61.6	2.63	52.6	3.14	62.8	61.74	
26	يتم تقييم أداء الطلبة بالمقالة والموسمية .	3.44	68.8	3.75	75	4.03	80.6	3.32	66.4	3.45	69	2.92	58.4	3.52	70.4	69.8	
27	يراعي الفرق الفرعية بين الطلبة.	3.03	60.6	3.02	60.4	2.92	58.4	2.56	51.2	2.73	54.6	2.65	53	2.69	53.8	56	
28	يعامل الطلبة برفق وتسامح .	3.4	68	4	80	4	80	3.66	73.2	3.87	77.4	3.35	67	3.76	75.2	74.4	
29	يضع الطلبة على الاستفسار وبالرجوع إليه	3.31	66.2	3.94	78.8	3.92	78.4	3.56	71.2	3.72	74.4	3.29	65.8	3.66	73.2	72.57	
30	يضع الطلبة على الإبداع والابتكار .	2.97	59.4	3.55	71	3.43	68.6	3.16	63.2	3.28	65.6	2.6	52	3.66	73.2	64.71	
31	يحفز الطلبة على الحوار ويقبل الرأي والرأي الآخر	3.22	64.4	3.67	73.4	3.56	71.2	3.27	65.4	3.65	73	2.76	55.2	3.45	69	67.37	
32	يشجع الطلبة على العمل التعاوني .	3.2	64	3.46	69.2	3.5	70	3.09	61.8	3.39	67.8	2.84	56.8	4.31	86.2	67.97	
33	يأخذ المناقشة المشروعة بين الطلبة .	2.84	56.8	3.22	64.4	3.22	64.4	2.82	56.4	3.09	61.8	2.63	52.6	3.24	64.8	60.17	
35	يشرك الطلبة في نشاطاتهم وفعاليتهم .	2.66	53.2	3.15	63	2.99	59.8	2.69	53.8	3.07	61.4	2.24	44.8	3.17	63.4	57.06	
36	يوجه الطلبة ويرشدهم وفقاً لمكانتهم .	3.24	64.8	3.72	74.4	3.53	70.6	3.21	64.2	3.52	70.4	2.8	56	3.45	69	67.06	
37	يحظى ثقة الطلبة واحترامهم	3.76	75.2	4.27	85.4	4.27	85.4	3.75	75	4.08	81.6	3.41	68.2	3.76	75.2	78	
	المتوسط العام	3.17	63.39	3.65	72.91	3.55	70.94	3.2	64.03	3.3	66.01	2.99	59.81	3.44	68.7	66.54	

يتبين من الجدول (4) أن آراء الطلبة حول الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلياتهم كان كالآتي:

1- كلية التربية : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء الطلبة بين (2.29) و (3.80) وبمتوسط عام (3.17) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (45.80) و (76) وبمتوسط عام (63.39) . وتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية " مقبول " بشكل عام مما يعني مستوى الأداء أقل من المتوسط أو أقل من العادي .

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان متوسطاً في ثماني فقرات (1، 9، 11، 12، 13، 21، 22، 37)، ومقبولاً في ست عشرة فقرة (2، 4، 5، 6، 10، 12، 15، 17، 18، 26، 27، 28، 29، 31، 32، 36)، وضعيفاً في ثلاث عشرة فقرة (3، 7، 8، 14، 16، 20، 23، 24، 30، 33، 35).

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

- 2- **كلية الآداب** : تراوحت المتوسطات المرجحة لأراء الطلبة بين (2.26) و (4.27) وبمتوسط عام (3.65) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (59.20) و (85.40) وبمتوسط عام (72.91) . وتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب " متوسط " بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء عادي. وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في تسع فقرات (4، 5، 6، 11، 13، 21، 22، 28، 37) ، ومتوسط في ثلاث عشرة فقرة (1، 2، 3، 7، 10، 9، 12، 17، 33، 29، 26، 36) ، و مقبولاً في أربع فقرات (14، 16، 19، 25) .
- 3- **كلية العلوم** : تراوحت المتوسطات المرجحة لأراء الطلبة بين (2.25) و (4.27) وبمتوسط عام (3.55) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (45) و (85.40) وبمتوسط عام (70.94). وتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم " مقبول " بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء أقل من العادي . وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في خمس فقرات (13، 22، 26، 28، 37، 29، 31، 36، 32) ، ومقبولاً في تسع فقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 9، 10، 11، 12، 17، 21، 24، 31، 29، 36، 32) ، ومقبولاً في تسع فقرات (3، 15، 14، 20، 18، 24، 23، 30، 33) ، وضعيفاً في تسع فقرات (8، 16، 19، 27، 35) .
- 4- **كلية العلوم الإدارية** : تراوحت المتوسطات المرجحة لأراء الطلبة بين (2.23) و(3.76) وبمتوسط عام (3.20) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (44.60) و(75.20) وبمتوسط عام (64.03) . وتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية " مقبول " بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء أقل من العادي . وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان متوسطاً في ثماني فقرات (1، 4، 6، 13، 22، 28، 37، 29) ، ومقبولاً في ثماني عشرة فقرة (2، 3، 5، 9، 10، 11، 12، 15، 17، 18، 20، 21، 24، 26، 30، 31، 32، 36) ، وضعيفاً في ثماني فقرات (7، 8، 14، 16، 23، 27، 33، 35) .
- 5- **كلية الحقوق** : تراوحت المتوسطات المرجحة بين (2.23) ، (4.08) وبمتوسط عام (3.30) وتراوحت الأوزان المئوية بين (44.60) ، (81.60) وبمتوسط عام (66.01) . وتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق " مقبول " بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء الأكاديمي أقل من العادي . وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في فقرة واحدة (37) ، ومتوسطاً في ثلاث عشرة فقرة (1، 4، 5، 6، 9، 10، 11، 12، 13، 28، 29، 31، 36) ، ومقبولاً في إثني عشرة فقرة (2، 7، 15، 17، 21، 22، 24، 26، 30، 32، 33، 35) ، وضعيفاً في تسع فقرات (3، 8، 14، 16، 18، 20، 23، 25، 27)

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

6- **كلية الطب**: تراوحت المتوسطات المرجحة لأراء الطلبة بين (2.13) ، (3.59) وبمتوسط عام (2.99) وتراوحت الأوزان المئوية بين (42.60) ، (71.80) وبمتوسط عام (59.81) . وبتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب " ضعيفا " بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء ضعيف .

وعلى مستوى فقرات الإستبانة نجد أن الأداء كان متوسطاً في ثلاث فقرات (13 ، 21 ، 22) ، ومقبولاً في خمسة عشرة فقرة (1) ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 9 ، 11 ، 12 ، 15 ، 17 ، 28 ، 29 ، 37) ، وضعيف في ثماني عشرة فقرة (8) ، 10 ، 14 ، 16 ، 18 ، 19 ، 20 ، 22 ، 23 ، 24 ، 25 ، 26 ، 27 ، 30 ، 31 ، 32 ، 33 ، 35 ، 36)

7- **كلية الهندسة** : تراوحت المتوسطات المرجحة لأراء الطلبة بين (1.41) ، (4.52) وبمتوسط عام (3.44) وتراوحت الأوزان المئوية بين (28.80) ، (90.40) وبمتوسط عام (68.70) . وبتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة " مقبول " بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء أقل من العادي .

وعلى مستوى فقرات الإستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في خمس فقرات (4 ، 5 ، 17 ، 18 ، 32) ، ومتوسطاً في ثلاث عشرة فقرة (1) ، 2 ، 6 ، 9 ، 13 ، 15 ، 20 ، 22 ، 26 ، 28 ، 29 ، 30 ، 37) ، ومقبولاً في ثمان فقرات (10) ، 11 ، 21 ، 24 ، 31 ، 33 ، 35 ، 36) ، وضعيف في ثماني فقرات (3) ، 7 ، 8 ، 12 ، 14 ، 16 ، 23 ، 27) .

8. **كليات الجامعة ككل** : تراوحت المتوسطات المرجحة بين (2.26) (3.90) وبمتوسط عام (3.33) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (43.61) ، (63.93) وبمتوسط عام (66.54) . وبتحليل آراء الطلبة وفق معايير التقييم المعتمدة نجد أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز "مقبول" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء أقل من المتوسط أو أقل من العادي . وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان متوسطاً في اثني عشرة فقرة (1) ، 4 ، 5 ، 6 ، 9 ، 11 ، 13 ، 21 ، 22 ، 28 ، 29 ، 37) ، " ومقبول " في ست عشرة فقرة (2) ، 3 ، 7 ، 10 ، 12 ، 15 ، 17 ، 18 ، 20 ، 24 ، 26 ، 30 ، 31 ، 32 ، 33 ، 36) ، " وضعيف " في ست فقرات (8 ، 14 ، 16 ، 23 ، 27 ، 35) .

خلاصة نتائج استبانة الطلبة ومناقشتها :

تبين النتائج العامة لأراء طلبة الجامعة أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أقل من المتوسط أو أقل من العادي وبالتالي فالأداء لم يرق إلى المستوى المطلوب والمتوقع من عضو هيئة التدريس بالجامعة . وتشير هذه النتائج إلى وجود خلل واضح في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يمكن أن يعزى لواحد أو أكثر مما يأتي :

1. الاختلالات الواضحة في معايير القبول لشغل الوظائف الأكاديمية والتي تتضح من خلال :
أ- شغل الوظائف الأكاديمية من قبل متقدمين لا يمتلكون الخصائص والسمات التي ينبغي أن تتوفر في الأستاذ الجامعي .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

- ب- شغل الوظائف الأكاديمية من قبل متقدمين يحملون مؤهلات من جهات غير معترف بها محلياً وعربياً أو جهات ليست ذات موصفات أكاديمية تمنح شهادتها لأغراض إدارية وليست أكاديمية .
- ج- شغل الوظائف الأكاديمية مرتبط أحياناً بتعيين حملة الدكتوراه من مؤسسات ليس لها علاقة بالعمل الأكاديمي .
2. الاختلالات الواضحة في تنفيذ الأعراف والقوانين المنظمة للعمل والتي تتضح من خلال :
- أ- قيام عدد غير قليل من أساتذة الجامعة بتدريس مقررات بعيدة عن تخصصاتهم الدقيقة أو التخصص الأقرب .
- ب- العبء التدريسي الذي يتجاوز النصاب بأكثر من النصف لدى بعض الأساتذة .
- ج- تعيين رؤساء لبعض الأقسام تنقصهم الخبرة والتأهيل ، أو من غير المختصين في ميدان تخصص القسم .
3. الضعف في المستوى العلمي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس الناتج عن ضعف المتابعة للمستجدات في ميدان الاختصاص أو عدم التمكن من المادة العلمية .
4. ضعف التأهيل والتدريب في مجالات : المناهج وطرائق التدريس ، التقنيات التعليمية ، أساليب التقويم وإدارة الصف ، مهارات الاتصال ، وعدم مواكبة المستجدات في هذه المجالات.
5. إهدار وقت وجهد أعضاء هيئة التدريس في المعاملات الإدارية في ظل غياب العمل المؤسسي.
6. الأعباء الإدارية التي تشغل عدداً غير قليل من أعضاء هيئة التدريس والتي تأخذ الكثير من الوقت والجهد بحيث أصبحت معيقاً وليس ميسراً للأداء التدريسي والبحثي .
7. عدم تفعيل مبدأ الثواب والعقاب في حق ذوي الأداء المميز وذوي الأداء الرديء .
8. عدم وجود رقابة ومتابعة وتقويم مستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس ، وانشغال الجهات ذات العلاقة بالأعباء الإدارية .
9. عدم توفر التجهيزات والمواد اللازمة الصالحة لأداء التجارب المعملية الخاصة بالمقررات الدراسية في الكليات العملية، وإذا توفرت بعض الأجهزة فهي غير صالحة للاستخدام ولا تجرى لها الصيانة الدورية ، وضعف الدعم المالي المخصص للرحلات العلمية ، وذلك لا يسمح بترجمة الجانب النظري إلى جانب تطبيقي .
10. قلة عدد التقنيات التعليمية المتوفرة التي لا تسمح للكادر التدريسي باستخدامها عندما يحتاج إليها، وعدم الصيانة الدورية لها .
11. القاعات الدراسية غير مجهزة بالشكل المطلوب وغير ملائمة فضلاً عن اكتظاظها بأعداد كبيرة من الطلبة ، وذلك له انعكاسات سلبية على العملية التعليمية .
12. الإحباطات المتلاحقة التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بسبب عدم مراعاة

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

احتياجاتهم ، وشدة الظروف التي يعانونها ، وكثرة القيود على حرياتهم الشخصية وغير الشخصية وعدم النظر إليهم بمنظار يراعي تفوقهم وإبداعهم وإنتاجهم العلمي ومشاركتهم المجتمعية والدولية ، وإعطاء الفرص الجيدة والمزايا لمن هم دونهم وتفشي العديد من صور الاتصال غير الفعال معهم وبينهم. وتؤكد النتائج السابقة على أهمية اتخاذ إدارة الجامعة للإجراءات اللازمة لرفع مستوى الأداء أعضاء هيئة التدريس حتى يرقى الأداء إلى المستوى الذي ينبغي أن يكون عليه ويطلع للوصول إليه.

ثانياً - استبانة رؤساء الأقسام : للتعرف على آراء رؤساء الأقسام حول الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلياتهم ، حلت البيانات الخاصة باستبياناتهم كميًا ، حيث أوجدت المتوسطات المرجحة والأوزان المئوية وكما هو مبين في جدول (5) ثم اعتمدت هذه النتائج في تقييم مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير تقييم الأداء المعتمدة في البحث الحالي وكما هو مبين فيما يلي :

جدول (5) المتوسطات المرجحة والأوزان المئوية لآراء رؤساء الأقسام في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز

ت	الفقرات	التربية		الآداب		الحقوق		علوم إدارية		هندسه		الكلية		
		وزن	متوسط	وزن	متوسط	وزن	متوسط	وزن	متوسط	وزن	متوسط	وزن	متوسط	
1	التقيد بالخطة الدراسية للمقررات التي يدرسها .	87.2	4.36	95	4.75	96	4.8	96	2.79	55.8	4.67	93.4	4.27	85.48
2	الالتزام بانجاز المقرر الدراسي في المدة المحددة.	85.8	4.29	90	4.5	96	4.8	96	3.29	65.8	4.67	93.4	4.31	86.2
3	الالتزام ببدء وانهاء المحاضرة في الوقت المحدد .	82.8	4.14	90	4.5	88	4.4	88	2.64	52.8	4.67	93.4	4.07	81.4
4	الحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة .	84.2	4.21	90	4.5	96	4.8	96	2.86	57.2	4.67	93.4	4.21	84.16
5	التعويض عن المحاضرات التي يضطر للتغيب عنها .	71.4	3.57	75	3.75	100	5	100	2.71	54.2	4.33	86.6	3.87	77.44
6	الالتزام بحضور الساعات المكتبية .	58.6	2.93	85	4.25	92	4.6	92	2.21	44.2	4	80	3.6	71.96
7	التمكن من المادة العلمية .	91.4	4.57	95	4.75	96	4.8	96	3.21	64.2	4.67	93.4	4.4	88
8	التنوع في أساليب التدريس .	78.6	3.93	85	4.25	88	4.4	88	2.29	45.8	4.33	86.6	3.84	76.8
9	التشجيع للطلبة على التعلم الذاتي .	75.8	3.79	80	4	92	4.6	92	2.93	58.6	4	80	3.86	77.28
10	التنوع في أساليب التقييم (اختبارات، تقارير، واجبات مختلفة...)	74.2	3.71	80	4	96	4.8	96	2.43	48.6	4.33	86.6	3.85	77.08
11	الأسئلة الاختيارية التي يضعها واضحة ومحددة .	87.2	4.36	90	4.5	76	3.8	76	2.93	58.6	4.67	93.4	4.05	81.04
12	الأسئلة الاختيارية التي يضعها تغطي معظم محتوى المقررات التي يدرسها	85.8	4.29	90	4.5	76	3.8	76	3.5	70	5	100	4.22	84.36
17	الالتزام بمناقشة إجابات الطلبة وتوضيح أخطائهم .	64.2	3.21	70	3.5	76	3.8	76	2.36	47.2	4.33	86.6	3.44	68.8
18	التقييم لأداء الطلبة بعدالة وموضوعية .	75.8	3.79	90	4.5	96	4.8	96	3	60	4.67	93.4	4.15	83.04
19	الالتزام بالمراقبة أو الإشراف أثناء سير الامتحانات .	70	3.5	95	4.75	72	3.6	72	3.07	61.4	4.67	93.4	3.92	78.36

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد
تابع جدول (5) المتوسطات المرجحة والأوزان المئوية لآراء رؤساء الأقسام في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة تعز

ت	الفقرات	التربية		الأداب		الحقوق		علوم إدارية		هندسه		الكلبي
		الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	
20/a	العلاقة الطيبة بعمادة الكلية .	85.8	4.29	100	5	100	5	100	5	86.6	4.47	89.32
20/b	العلاقة الطيبة برئاسة القسم .	92.8	4.64	100	5	100	5	100	5	93.4	4.52	90.4
20/c	العلاقة الطيبة بزملاءه.	90	4.5	100	5	100	5	100	5	93.4	4.55	90.96
20/d	العلاقة الطيبة بطلبته .	84.2	4.21	95	4.75	100	5	100	5	93.4	4.4	87.96
20/e	العلاقة الطيبة بالمساعدين من إداريين وفنيين .	82.8	4.14	95	4.75	76	3.8	70	3.5	86.6	4.1	82.08
21	المعاملة برفق وتسامح للطلبة .	80	4	60	3	96	4.8	70	3.5	60	3.66	73.2
22	المشاركة مع الطلبة في نشاطاتهم وفعالياتهم .	72.8	3.64	75	3.75	92	4.6	48.6	2.43	53.4	3.42	68.36
23	التوجيه والإرشاد للطلبة .	82.8	4.14	90	4.5	96	4.8	57.2	2.86	73.4	3.99	79.88
24	الالتزام بأداء التكاليف المناطة به من قبل رؤساءه .	71.4	3.57	90	4.5	100	5	60	3	66.6	3.88	77.6
25	الالتزام بحضور اجتماعات القسم .	77.2	3.86	90	4.5	96	4.8	64.2	3.21	73.4	4.01	80.16
26	المشاركة بفاعلية في إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه القسم .	75.8	3.79	85	4.25	96	4.8	57.2	2.86	66.6	3.81	76.12
27	الاحترام لزملائه ومراعاة مشاعرهم .	84.2	4.21	90	4.5	100	5	60	3	86.6	4.21	84.16
28	المساهمة بتقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها من الزملاء .	84.2	4.21	90	4.5	100	5	65.8	3.29	73.4	4.13	82.68
29	الاحترام لتخصصات زملائه وعدم التقليل من شأنهم عند الآخرين .	84.2	4.21	90	4.5	100	5	65.8	3.29	86.6	4.27	85.32
30	الحرص على تكوين علاقات طيبة مع جميع زملاءه .	91.4	4.57	90	4.5	100	5	67.2	3.36	86.6	4.35	87.04
31	الاحترام للأقدمية العلمية .	91.4	4.57	95	4.75	100	5	67.2	3.36	80	4.34	86.72
32	الاحترام لرؤسائه اخذ في الاعتبار التدرج الوظيفي .	91.4	4.57	95	4.75	100	5	60	3	73.4	4.2	83.96
33	التقدير لمجهودات المساعدين من إداريين وفنيين واحترامهم .	90	4.5	90	4.5	100	5	65.8	3.29	80	4.26	85.16
	المتوسط العام	81.38	4.07	88.48	4.42	93.58	4.68	60.67	3.03	83.85	4.19	81.59

يتبين من الجدول (5) أن آراء رؤساء الأقسام حول الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلياتهم كان كالآتي :

كلية التربية : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء رؤساء الأقسام بين (2.93) و(4.64) وبمتوسط عام (4.08) وتراوحت الأوزان المئوية بين (58.60) و(92.80) وبمتوسط عم (81.38)، وبتحليل آراء رؤساء الأقسام وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية "جيد" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء إلى حد ما عال .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان "جيد" في اثنتين وعشرين فقرة (1، 2، 3، 4، 7، 11، 12، 13، 20-أ، 20-ب، 20-ج، 20-د، 20-هـ، 21، 23، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33) "ومتوسط" في إحدى عشرة فقرة (5، 8، 9، 10، 18، 19، 22، 24، 25، 26)، "ومقبول" في فقرة واحدة (17)، " وضعيف" في فقرة واحدة (6) .

كلية الآداب : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء رؤساء الأقسام بين (3) و (5) وبمتوسط عام (4.42) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (60) و (100) وبمتوسط عام (88.48) ، وبتحليل آراء رؤساء الأقسام وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب "جيد" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء إلى حد ما عال.

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان "جيد" في تسع وعشرين فقرة (1، 2، 3، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 18، 19، 20-أ، 20-ب، 20-ج، 20-د، 20-هـ، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33) ، " ومتوسط" في ثلاث فقرات (5، 17، 22) ، " ومقبول" في فقرة واحدة (21)

1- **كلية العلوم** : لم يستجب أي من رؤساء الأقسام في هذه الكلية على الاستبيانات التي أعطيت لهم؟!

2- **كلية العلوم الإدارية** : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء رؤساء الأقسام بين (2.21) و(3.71) وبمتوسط عام (3.03) وتراوحت الأوزان المئوية بين (44.20) و(74.20) وبمتوسط عام (60.67)، وبتحليل آراء رؤساء الأقسام وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية "مقبول" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء أقل من العادي وفق معايير تقييم الأداء المعتمدة في البحث .
وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان " متوسط" في خمس فقرات (12، 20-أ، 20-ج، 20-هـ، 21) ، " ومقبول" في خمس عشرة فقرة (7، 19، 18، 20-ب، 20-د، 24، 25، 27، 28، 29، 30، 31، 33، 32) ، " وضعيف" في ثلاث عشرة فقرة (1، 3، 4، 5، 6، 8، 9، 10، 11، 17، 22، 23، 26) .

3- **كلية الحقوق** : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء رؤساء الأقسام بين(3.60) و(5) وبمتوسط عام (4.68) وتراوحت الأوزان المئوية بين (72) و (100) وبمتوسط عام (93.58) ، وبتحليل آراء رؤساء الأقسام وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق "جيد" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء إلى حد ما عال.

4- وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في تسع عشر فقرة (3، 1، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 18، 20-أ، 20-ب، 20-ج، 20-د، 21، 22، 24، 23، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33) ، ومتوسطاً في خمس فقرات (12، 11، 17، 19، 20-هـ).

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

4- **كلية الطب** : لم يستجيب أي من رؤساء الأقسام في هذه الكلية للرد على الاستبانات التي أعطيت لهم!؟

5- **كلية الهندسة** : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء رؤساء الأقسام بين (2.67) و(5) وبمتوسط عام (4.19)، وتراوحت الأوزان المئوية بين (53.40) و (100) وبمتوسط عام (83.85) ، وبتحليل آراء رؤساء الأقسام وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة "جيد" مما يعني أن مستوى الأداء إلى حد ما عال .
وعلى مستوى الاستبانة نجد أن الأداء كان "جيد" في ست وعشرون فقرة (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 17، 18، 19، 20-أ، 20-ب، 20-ج، 20-د، 20-هـ، 27، 29، 30، 31، 33) ، " ومتوسط " في أربع فقرات (23، 25، 28، 32) ، " ومقبول " في ثلاث فقرات (21، 24، 26) ، " وضعيف " في فقرة واحدة (22) .

7- **كليات الجامعة ككل** : تراوحت المتوسطات المرجحة بين (3.42) و(4.55) وبمتوسط عام (4.08) وتراوحت الأوزان المئوية بين (68.36) و (90.96) وبمتوسط عام (81.59) ، وبتحليل آراء رؤساء الأقسام وفق معايير التقييم المعتمدة في البحث نجد أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز "جيد" بشكل عام ، مما يعني أن مستوى الأداء إلى حد ما عال .

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن مستوى الأداء كان "جيد" في عشرون فقرة (1، 2، 3، 4، 11، 12، 18، 20-أ، 20-ب، 20-ج، 20-د، 20-هـ، 25، 27، 29، 30، 31، 32، 33) ، " ومتوسط " في إحدى عشرة فقرة (5، 6، 7، 8، 9، 10، 19، 21، 24، 23، 26) ، ومقبول في فقرتين (17، 22) .

خلاصة نتائج استبانة رؤساء الأقسام ومناقشتها : تبين النتائج العامة لآراء رؤساء الأقسام في الجامعة والتي تم تحليلها وفق معايير التقييم المعتمدة أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز "عال" وبالتالي فالأداء الأكاديمي بالمستوى المطلوب والمتوقع . وقد تشير هذه النتيجة إلى أن من تم إبداء الآراء حول أدائهم من أعضاء هيئة التدريس هم من الأساتذة الجيدين حيث أنهم يمثلون ما نسبته (25%) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، أو أن تلك الاستجابات غير معبرة عن واقع الحال وقد يعزى ذلك لواحد مما يأتي :

- العلاقة الطيبة أو غير الطيبة مع أعضاء هيئة التدريس التي قد تؤثر على التقييم بموضوعية .
- عدم ممارسة رؤساء الأقسام للدور المطلوب منهم تكاسلاً أوجهلاً بطبيعة الدور الذي ينبغي أن يمارس مما ينتج عنه عدم المعرفة بما يقوم به أعضاء هيئة التدريس في كلياتها .

ثالثاً : استبانة أعضاء هيئة التدريس :

للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في أدائهم الأكاديمي ، حلت البيانات الخاصة باستبياناتهم كميًا وكيفيًا، واعتمدت هذه النتائج في تقييم مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير تقييم الأداء المعتمدة في البحث الحالي وكانت النتائج كما هو مبين فيما يلي :

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

أ. فقرات الاستبانة مغلقة الإجابة :

أوجدت المتوسطات المرجحة والأوزان المئوية لفقرات الاستبانة مغلقة الإجابة وكما هو مبين في جدول (6)

جدول (6) المتوسطات المرجحة والأوزان المئوية لآراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في أدائهم الأكاديمي

م	الفقرة	تربية		آداب		علوم إدارية		حقوق		هندسة		الكلية	
		الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط
1	أجد صعوبة في تنفيذ بنود الخطة الدراسية للمقررات . أنجز المقررات التي درسها خلال الفصل الدراسي .	80	4	80	4	72.4	3.62	86.6	4.33	60	3	75.8	3.79
2	أطلع على التطورات والمستجدات في المقررات التي ادرسها . اعتمد مرجعاً واحداً في تحضير محاضراتي .	93.4	4.67	92.8	4.64	93.8	4.69	100	5	90	4.5	94	4.7
3	بعض الظروف تحول دون حضورني للمحاضرات في وقتها المحدد . أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة .	66.6	3.33	80	4	89.2	4.46	96.6	4.83	80	4	82.48	4.12
4	أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها . أجد صعوبة في الالتزام بالساعات المكتوبة .	86.6	4.33	96.4	4.82	84.6	4.23	90	4.5	90	4.5	89.52	4.48
6	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	80	4	87.2	4.36	81.6	4.08	90	4.5	80	4	83.76	4.19
7	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	93.4	4.67	94.6	4.73	95.4	4.77	66.6	3.33	90	4.5	88	4.4
8	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	70	3.5	87.2	4.36	87.6	4.38	76.6	3.83	90	4.5	82.28	4.11
9	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	80	4	80	4	80	4	66.6	3.33	50	2.5	71.32	3.57
10	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	90	4.5	94.6	4.73	87.6	4.38	100	5	90	4.5	92.44	4.62
11	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	83.4	4.17	91	4.55	89.2	4.46	100	5	80	4	88.72	4.44
12	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	96.6	4.83	96.4	4.82	98.4	4.92	83.4	4.17	100	5	94.96	4.75
13	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	73.4	3.67	83.6	4.18	86.2	4.31	76.6	3.83	70	3.5	77.96	3.9
14	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	86.6	4.33	83.6	4.18	72.4	3.62	83.4	4.17	90	4.5	83.2	4.16
15	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	76.6	3.83	89	4.45	83	4.15	93.4	4.67	80	4	84.4	4.22
16	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	66.6	3.33	91	4.55	83	4.15	83.4	4.17	90	4.5	82.8	4.14
17	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	83.4	4.17	83.6	4.18	77	3.85	73.4	3.67	90	4.5	81.48	4.07
19	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	60	3	74.6	3.73	86.2	4.31	90	4.5	90	4.5	80.16	4.01
20	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	43.4	2.17	58.2	2.91	61.6	3.08	53.4	2.67	70	3.5	57.32	2.87
21	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	83.4	4.17	85.4	4.27	73.8	3.69	90	4.5	90	4.5	84.52	4.23
22	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	93.4	4.67	87.2	4.36	86.2	4.31	93.4	4.67	80	4	88.04	4.4
23	أحرص على الاستفادة من زمن المحاضرة . أعرض المحاضرات التي أضطر للتغيب عنها .	93.4	4.67	92.8	4.64	87.6	4.38	100	5	90	4.5	92.76	4.64

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

م	تربية		آداب		علوم إدارية		حقوق		هندسة		الكلية	
	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن	المتوسط	الوزن
	الفترة											
24	3.17	63.4	4	80	3.69	73.8	3.67	73.4	4	80	3.71	74.12
25	3.5	70	4.18	83.6	3.23	64.6	4	80	4	80	3.78	75.64
27	3.5	70	4.18	83.6	3.62	72.4	4.5	90	4.5	90	4.06	81.2
28	4.17	83.4	4.36	87.2	4.31	86.2	4.67	93.4	3	60	4.1	82.04
29	4.67	93.4	4.82	96.4	4.69	93.8	5	100	4.5	90	4.74	94.72
30	4	80	4.64	92.8	4.54	90.8	4.17	83.4	3	60	4.07	81.4
31	4.5	90	4.73	94.6	4.62	92.4	5	100	4	80	4.57	91.4
32	4	80	4.36	87.2	4.69	93.8	4.83	96.6	4	80	4.38	87.52
33	3.5	70	4.36	87.2	4.62	92.4	4.33	86.6	4.5	90	4.26	85.24
34	3.33	66.6	3.64	72.8	3.85	77	4	80	4	80	3.76	75.28
35	3.83	76.6	3.91	78.2	4.46	89.2	4.33	86.6	3.5	70	4.01	80.12
36	3.33	66.6	4.09	81.8	4.54	90.8	4	80	4.5	90	4.09	81.84
37	4.67	93.4	4.91	98.2	4.62	92.4	5	100	4.5	90	4.74	94.8
38	4	80	4.27	85.4	4.54	90.8	5	100	5	100	4.56	91.24
39	4.33	86.6	4.36	87.2	4.62	92.4	4.83	96.6	2.5	50	4.13	82.56
40	4.83	96.6	4.91	98.2	5	100	4.67	93.4	4.5	90	4.78	95.64
41	4	80	4.91	98.2	4.92	98.4	4.83	96.6	5	100	4.73	94.64
42	4.83	96.6	5	100	4.92	98.4	4.83	96.6	5	100	4.92	98.32
43	4.83	96.6	4.91	98.2	5	100	5	100	5	100	4.95	98.96
44	4.83	96.6	4.91	98.2	4.92	98.4	5	100	4.5	90	4.83	96.64
45	5	100	4.82	96.4	5	100	4.17	83.4	5	100	4.8	95.96
46	5	100	4.82	96.4	4.77	95.4	4.5	90	5	100	4.82	96.36
	4.09	81.78	4.41	88.16	4.35	86.98	4.42	88.37	4.2	83.95	4.29	85.85
	المتوسط العام											

يتبين من الجدول (6) أن آراء أعضاء هيئة التدريس حول أدائهم الأكاديمي كان كالآتي :

1- كلية التربية : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء أعضاء هيئة التدريس بين (2.17) و(5) وبمتوسط عام (4.09) وتراوحت الأوزان المئوية بين (43.40) و(100) وبمتوسط عم (81.78) ، وتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية "جيد" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء عال .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في ست وعشرين فقرة (2) ، 10، 7، 11، 12، 13، 14، 17، 21، 22، 23، 28، 29، 30، 31، 32، 36، 37، 38، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46) ، ومتوسطاً في سبع فقرات (8، 13، 15، 25، 27، 33، 35) ، ومقبولاً في ست فقرات (3، 16، 19، 24، 34، 36) ، وضعيفاً في خمس فقرات (1، 4، 6، 10، 20) .

2. **كلية الآداب** : تراوحت المتوسطات المرجحة لأعضاء هيئة التدريس بين (2.73) و(5) وبمتوسط عام (4.41) ، وتراوحت الأوزان المئوية بين (54.60) و(100) وبمتوسط عام (88.16) ، وتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب "جيد" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء عال .

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في ثلاث وثلاثون فقرة (3، 7، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 21، 22، 23، 24، 25، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 43، 44، 45، 46) ، ومتوسطاً في ثلاث فقرات (19، 34، 35) ، وضعيفاً في خمس فقرات (1، 4، 6، 9، 2) .

3. **كلية العلوم** : لم يستجيب أي من رؤساء الأقسام في هذه الكلية للرد على الاستبيانات التي أعطيت لهم؟! .

4. **كلية العلوم الإدارية** : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء أعضاء هيئة التدريس بين (1.92) و(5) وبمتوسط عام (4.35) وتراوحت الأوزان المئوية بين (38.40) و(100) وبمتوسط عام (86.98) ، وتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية "متوسط" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء عادي وفق معايير تقييم الأداء المعتمدة في البحث .

وعلى مستوى فقرات الإستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في إحدى وثلاثين فقرة (2) ، 3، 7، 8، 10، 11، 12، 13، 15، 16، 19، 22، 23، 28، 30، 31، 32، 33، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46) . ومتوسطاً في ست فقرات (14، 17، 21، 24، 27، 34) ، ومقبولاً في ثلاث فقرات (1، 21، 25) ، وضعيفاً في ثلاث فقرات (4، 6، 9) .

5. **كلية الحقوق** : تراوحت المتوسطات المرجحة لآراء أعضاء هيئة التدريس بين (2.33) و(5) وبمتوسط عام (4.42) وتراوحت الأوزان المئوية بين (46.60) و(100) وبمتوسط عام (88.37) ، وتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق "جيد" بشكل عام مما يعني أن مستوى الأداء عال.

وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في ثلاث وثلاثين فقرة (2، 3، 10، 11، 12، 14، 15، 16، 19، 21، 22، 23، 25، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46)، ومتوسطاً في خمس فقرات (8، 9، 13، 17، 24)، ومقبولاً في فقرة واحدة (7)، وضعيفاً في أربع فقرات (1، 4، 6، 20).

6- **كلية الطب**: لم يستجب أي من رؤساء الأقسام في هذه الكلية للرد على الاستبيانات التي أعطيت لهم!؟ .

7- **كلية الهندسة**: تراوحت المتوسطات المرجحة لأراء أعضاء هيئة التدريس بين (2.50) و (5) وبمتوسط عام (4.19)، وتراوحت الأوزان المئوية بين (50) و(100) وبمتوسط عام (83.87)، وتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير التقييم نجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة "جيد" مما يعني أن مستوى الأداء عال . وعلى مستوى الاستبانة نجد أن الأداء كان جيداً في ست وثلاثين فقرة (2، 3، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 14، 15، 16، 17، 19، 21، 22، 23، 24، 25، 27، 29، 31، 32، 33، 34، 36، 37، 38، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46) ومتوسطاً في ثلاث فقرات (1، 13، 20، 35)، ومقبولاً في أربع فقرتين (28، 30)، وضعيفاً في فقرتين (4، 6، 39).

8. **كليات الجامعة ككل**: تراوحت المتوسطات المرجحة بين (2.70) و (4.95) وبمتوسط عام (4.29) و تراوحت الأوزان المئوية بين (53.92) و (98.96) وبمتوسط عام (85.85)، وتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير التقييم المعتمدة في البحث نجد أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز "جيد" بشكل عام، مما يعني أن مستوى الأداء عادي.

8- وعلى مستوى فقرات الاستبانة نجد أن مستوى الأداء كان جيداً في أربع وثلاثين فقرة (2، 3، 7، 8، 10، 11، 12، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 21، 22، 23، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 35، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46)، ومتوسطاً في خمس فقرات (9، 13، 24، 25، 34)، ومقبولاً في فقرتين (1، 9)، وضعيفاً في ثلاث فقرات (4، 20، 6).

9- ب. فقرات الاستبانة مفتوحة الإجابة :

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

10. حللت فقرات الاستبانة المفتوحة الإجابة كميًا وكيفياً وكما هو مبين في جدول (7)

جدول (7)

ت	الفقرة	تربية			آداب			علوم إدارية			حقوق			هندسة			
		1	**2	***3	1	**2	***3	1	**2	***3	1	**2	***3	1	**2	***3	
1	العيب التدريسي بمرحلة البكالوريوس داخل الكلية .	8	20	12	3	24	9.31	24	3	9	12.27	30	9	12	14	16	11.25
	العيب التدريسي بمرحلة البكالوريوس خارج الكلية .	0	12	3.67	0	15	5.23	0	0	0	0.43	3	0	0	0	13	3.25
2	العيب التدريسي بمرحلة الدراسات العليا داخل الكلية	0	3	2	0	8	0.62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	العيب التدريسي بمرحلة الدراسات العليا خارج الكلية	0	0	0	0	8	0.85	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.5
3	الرسائل العلمية المرشدة عليها للماستر	0	35	6.67	0	1	0.07	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0.25
	الرسائل العلمية المرشدة عليها للدكتوراه	0	0	0	0	0	0.07	0	0	0	0.07	1	0	0	1	0	0
4	الأبحاث العلمية المنشورة .	2	6	4	0	10	2.08	0	0	0	1.13	6	0	0	4	6	2
	الأبحاث العلمية قيد النشر.	0	4	0.67	0	0	0	0	0	0.07	1	0	0	0	1	1	0.25
	الأبحاث العلمية في التحكم	0	1	0.17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	الكتب المؤلفة المنشورة .	0	5	1.67	0	5	1.38	0	0	0.07	1	0	0	0	3	2	0.5
	الكتب المؤلفة غير المنشورة	0	1	0.17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
6	المؤتمرات المشار فيها .	0	3	1.5	0	6	1.69	0	0	1.2	2	0	0	0	5	1	0.5
	الندوات المشار فيها .	0	3	1	0	5	0.69	0	0	1.8	8	0	0	0	6	2	0.5
	ورق العمل المشار فيها .	0	5	1.5	0	5	0.85	0	0	0.87	3	0	0	0	3	1	1
7	والجالس المشار فيها والمضوية	1	5	2.8	1	4	1.7	1	1	1.2	2	1	1	1	3	1	1
	اللجان العلمية المشار فيها والمضوية .	0	1	0.3	0	4	0.5	0	0	0.3	1	0	0	0	0	0	0
8	الجمعيات أو المنظمات التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس	0	1	0.5	0	5	2.17	0	0	0.67	2	0	0	0	1	1	0.25
9	هيئات التحرير التي تساهم فيها محرراً .	0	1	0.17	0	1	0.8	0	0	0.13	1	0	0	0	0	0	0
	هيئات التحرير التي تساهم فيها مستشاراً .	0	1	0.33	0	6	0.85	0	0	0.2	2	0	0	0	0	0	0
10	عدد البرامج التدريبية التي ساهمت في إمدادها أو	0	4	1	0	0	0	0	0	0.53	5	0	0	0	0	0	0
	عدد البرامج التدريبية التي ساهمت في تنفيذها .	0	4	0.83	0	3	0.23	0	0	0.87	5	0	0	0	4	0	0
	عدد البرامج التدريبية التي شاركت فيها بالحضور.	0	3	0.5	0	2	0.31	0	0	1.33	11	0	0	0	0	0	0
11	عدد المشاركات في تقديم المناهج وتطويرها في ضوء الاتجاهات الحديثة .	0	2	0.67	0	3	1	0	0	0.33	2	0	0	0	0	3	1.25
12	عدد الاستشارات المقدمة في خدمة الجامعة .	0	1	0.17	0	3	0.31	0	0	0.2	1	0	0	0	1	1	0.25
	عدد الاستشارات المقدمة في خدمة المجتمع .	0	1	0.17	0	5	0.54	0	0	0.47	4	0	0	0	0	0	0
13	عدد المحاضرات التثقيفية العامة التي قدمت .	0	1	0.33	0	4	1.02	0	0	0.87	6	0	0	0	0	1	0.25
14	المصنف الثاقبة التي نشرت فيها مقالاتك	0	1	0.17	0	6	1.38	0	0	0.73	3	0	0	0	0	0	0
	المجلات الثاقبة التي نشرت فيها مقالاتك .	0	1	0.17	0	2	0.15	0	0	0.2	1	0	0	0	0	0	0
15	النشاطات الاجتماعية والثقافية العامة التي شاركت فيها.	0	1	0.17	0	6	1.08	0	0	0.4	2	0	0	0	0	0	0

*** المتوسط .

** أكبر عدد .

* أقل عدد .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

يتبين من الجدول (7) الآتي :

* في مجال التدريس نجد الآتي :

- العبء التدريسي بمرحلة البكالوريوس أكثر من النصاب في كليات التربية والآداب والعلوم الإدارية والهندسة ، حيث أن متوسطه داخل الكلية وخارجها يزيد عن عدد الساعات المفروضة لكل من الأساتذة المساعدين والأساتذة المشاركين ، وهذا يعكس أثره سلباً على أداء عضو هيئة التدريس ويؤثر على إنتاجه في المجالات الأخرى . في حين أن هذا العبء أقل من النصاب في كلية الحقوق حيث أن متوسطه أقل من الساعات المفروضة للأساتذة المساعدين ، وإن كان هناك بعض الأساتذة في هذه الكلية عدد ساعاتهم التدريسية أكثر من النصاب .

- لا يوجد عبء تدريسي في الدراسات العليا في مختلف الكليات باستثناء كليتي التربية والآداب ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم وجود دراسات عليا في تلك الكليات باستثناء هاتين الكليتين . ولكن بإضافة متوسط هذا العبء إلى عبء البكالوريوس تزيد متوسطات العبء التدريسي كثيراً في كليتي التربية والآداب ، وهذا يعكس أثره السلبي على الأداء كما أشرنا سلفاً .

* في مجال البحث والنشاط العلمي نجد الآتي :

- رسائل الماجستير المشرف عليها من قبل عينة البحث محدودة جداً في مختلف الكليات إن وجد ، كما توضح ذلك المتوسطات باستثناء كلية التربية فالعدد لا بأس به وربما يكون السبب في ذلك يرجع إلى فتح برنامج الدراسات العليا في كلية التربية والعدد الكبير للطلبة الملتحقين به ، بينما هذا البرنامج غير مفتوح في الكليات الأخرى ، أو أن إعداد الطلبة الملتحقين به محدودة جداً ، فضلاً عن عدم الاتصال مع الجامعات الأخرى .

- لم يشرف أي من أفراد عينة البحث على رسائل دكتوراه باستثناء أساتذة كليتي العلوم الإدارية والحقوق وهي مشاركات محدودة كما توضح ذلك المتوسطات ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن برنامج الدكتوراه المفتوح في الجامعة جديد حيث بدأ في العام (2006/2005) وهو قصر على كليتي الآداب والتربية وللمدرسين المعيّنين بالجامعات اليمنية الحكومية.

- الأبحاث العلمية الخاصة بعينة البحث سواءً كانت منشورة أو مقبولة للنشر أو قيد التحكيم محدودة جداً كما توضح ذلك المتوسطات ، وإن كان عدد أبحاث بعض أفراد عينة البحث لا بأس به ، وقد يعزى السبب في ذلك إلى انشغال عضو هيئة التدريس بعدد كبير من الساعات التدريسية من ناحية ، وعدم تشجيع البحث العلمي من ناحية أخرى ، حيث لا يتوفر

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

الدعم المادي اللازم لمن يريد إجراء بحث علمي ، فضلاً عن عدم الاستفادة من نتائج الأبحاث المنجزة فهي حبيسة الأراج .

- المؤتمرات والندوات وورش العمل التي شارك فيها أفراد عينة البحث محدودة جداً كما توضح ذلك المتوسطات ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى محدودية الدرجات المالية المرصودة لهذا البند في كل كلية ، فضلاً عن المعاملات الروتينية التي تأخذ وقتاً طويلاً لمن يمنح درجة من الكلية والتي قد تنتهي بعدم حصوله على الدرجة لأن درجات الكلية قد استنفذت .

- الكتب المؤلفة من قبل عينة البحث قليلة جداً بلغ متوسطها (1.67) بكلية التربية (1.38) بكلية الآداب، (0.07) بكلية العلوم الإدارية، (0.43) بكلية الحقوق، (0.5) بكلية الهندسة . وقد يعزى ذلك لكلفة الطباعة والنشر العاليتين ، فضلاً عن عدم التشجيع على التأليف . والملاحظ أن جميع الكتب المؤلفة صادرة من مكاتب تصوير في تعز وليس دور نشر معتمدة لها معايير للطباعة والنشر تطبع لمن يريد بغض النظر عن مستوى جودة هذه الكتب . والسؤال الذي يطرح نفسه هل هذه الكتب بالمستوى المطلوب والمتوقع برغم قلتها ؟ أم أنها عبارة عن ملازم للطلبة ؟

- البرامج التدريبية المشارك فيها من معظم أفراد العينة برنامج واحد هو برنامج إعداد المعلم الجامعي الذي قدمته الجامعة للكادر التدريسي فيها وذلك في العام الجامعي (2003) ، بالإضافة لبعض البرامج الفردية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس وهي قليلة .

- المشاركة في مجال تقويم المناهج وتطويرها لعينة البحث محدودة جداً في مختلف الكليات كما يوضح ذلك الجدول (7) .

* في مجال خدمة الجامعة والمجتمع نجد أن :

كلا من المؤتمرات والندوات وورش العمل المشارك فيها ، واللجان العلمية ، والجمعيات والمنظمات المنتمي لها ، وهيئات التحرير المساهم فيها ، والاستشارات المقدمة في خدمة المجتمع والمحاضرات التثقيفية العامة المقدمة فضلاً عن الصحف والمجلات الثقافية المنشور فيها المقالات والأنشطة الاجتماعية والثقافية المشارك فيها من قبل عينة البحث بشكل عام محدودة جداً في جميع الكليات إن وجدت كما توضح ذلك المتوسطات المبينة في جدول (8) . وكل ذلك يؤشر إلى أن هدف خدمة المجتمع لم يتحقق بالمستوى المطلوب وقد يرجع ذلك إلى عدم إعطاء هذا الهدف حقه وعدم الاهتمام به حيث لا يوجد اتصال وتنسيق بين الجامعة والجهات ذات العلاقة في المجتمع بالمستوى المطلوب فضلاً عن أن مؤسسات المجتمع المدني ليس لديها ثقة بالجامعات بصفة عامة مما يعرقل الاستفادة من الخبرات الأكاديمية في الجامعة وبالتالي يجعل تحقيق هدف خدمة المجتمع محدوداً جداً في هذا الإطار .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

خلاصة نتائج استبانة أعضاء هيئة التدريس : تبين النتائج العامة لآراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أن أدائهم الأكاديمي كان كالآتي :

- في مجال التدريس كان الأداء عالياً ، وبالتالي فأداؤهم التدريسي بالمستوى المطلوب والمتوقع . وقد تشير هذه النتيجة إلى أن المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس هم من الأساتذة الجيدين حيث أنهم يمثلون ما نسبته (24%) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، فضلاً عن أن تعاملهم بمسئولية مع استبانته البحث قد يؤثر مستوى إحساسهم بالمسئولية بعامة وتجاه عملهم الأكاديمي والجدية فيه بخاصة مما قد ينعكس إيجاباً على أدائهم الأكاديمي ذاته ، وقد تكون تلك الاستجابات غير معبرة عن واقع الحال لعدم رغبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بالاعتراف بممارساتهم المهنية السلبية ورغبتهم في الظهور بصورة مرغوبة اجتماعياً .

- في مجالات البحث والنشاط العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع كانت الرسائل العلمية المشرف عليها أعضاء هيئة التدريس وأبحاثهم العلمية والمؤتمرات والندوات وورش العمل المشاركين فيها وكتبهم المؤلفة والبرامج التدريبية المشاركين فيها وتقييمهم للمناهج وتطويرها محدوداً جداً جداً ، فضلاً عن أن هدف خدمة المجتمع لم يتحقق بالمستوى المطلوب . وقد يرجع ذلك كله إلى أن العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس أكثر من النصاب في معظم كليات الجامعة ومحدودية الدرجات المالية المرصودة لعضو هيئة التدريس للمشاركة الفعالة في مجال البحث والنشاط العلمي فضلاً عن عدم التشجيع ، وذلك كله يعكس أثره سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس ويؤثر على إنتاجهم في المجالات المختلفة للعمل الأكاديمي .

رابعاً- المقارنة بين آراء الطلبة ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس :

بهدف المقارنة بين آراء الطلبة وكل من : رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما هو مبين في جدول (8)

جدول (8) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

للمقارنة بين آراء الطلبة وكل من : رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس

العينة	العدد	متوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	العينة	العدد	متوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية
طلبة	3457	124.79	31.65	3457	10.82 *	أعضاء هيئة تدريس	40	70.53	19.17	3495	3.74 *
رؤساء الأقسام	40	70.53	19.17	3495	10.82 *	طلبة	3457	124.79	31.65	3457	10.82 *

* دالة إحصائية .

يتضح من الجدول (8) أن القيمة التائية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلبة ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

التدريس في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز. ونخلص من هذه المقارنة إلى أن آراء الطلبة وكل من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس تختلف عن بعضها اختلافاً حقيقياً. وقد يعزى هذا التباين للأسباب الآتية:

1. أن يكون المستجيبون من أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة الجيدين ، حيث قد يؤثر تعاملهم بمسئولية مع استبانته البحث مستوى الإحساس بالمسئولية تجاه عملهم الأكاديمي والجدية فيه مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الأكاديمي ذاته ، فضلاً عن أنهم يمثلون ما نسبته (24%) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
2. أن تكون استجابات أعضاء هيئة التدريس غير معبرة عن واقع الحال لعدم رغبتهم في الاعتراف بممارساتهم المهنية السلبية ورغبتهم في الظهور بصورة مرغوبة اجتماعياً .
3. العلاقة الطيبة أو غير الطيبة بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس التي قد تؤثر على التقييم بموضوعية .
4. عدم ممارسة رؤساء الأقسام للدور المطلوب منهم تكاسلاً أو جهلاً بطبيعة الدور الذي ينبغي أن يمارس مما ينتج عنه عدم المعرفة بما يقوم به أعضاء هيئة التدريس في كلياتهم.

التوصيات والمقترحات : في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث ومناقشة النتائج ، يمكن اقتراح عدد من التوصيات والمقترحات كما يلي :

أولاً : التوصيات : يمكن لإدارة الجامعة أن تقوم بعدد من الإجراءات لرفع مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فيها والحد من تفاقم المشكلة التي ظهرت ، ومن هذه الإجراءات ما يأتي :

- 1- إعادة النظر في معايير القبول لشغل الوظائف الأكاديمية واعتماد معايير قبول تتلافى الاختلالات الموجودة بحيث تمنح الوظيفة لمن يستحقها فعلاً .
- 2- المتابعة المستمرة للتنفيذ الصحيح للأعراف والقوانين المنظمة للعمل الأكاديمي ومنع أي تجاوز مهما كانت الأسباب .
- 3- تحسين بيئة التعلم من مرافق عامة وقاعات دراسية ومعامل وتوفير الأجهزة والمعدات والمواد اللازمة الصالحة لأداء التجارب العملية وبالعدد المناسب ، وصيانتها دورياً ، وزيادة الدعم المخصص للرحلات العملية ، وتوفير التقنيات التعليمية المناسبة وبالعدد المناسب التي تتيح الفرصة للكادر التدريسي باستخدامها عند الحاجة ، بهدف توفير بيئة تعليمية غنية وهادئة ومناسبة.
- 4- إعادة النظر في الأعداد المقبولة من الطلبة في الجامعة ، حيث أن كثرة العدد تجعل من الصعوبة تحقيق التفاعل بين الأساتذة والطلبة مما ينعكس أثره على مستوى الأداء.

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

5- المساعدة في تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة من خلال: توفير ما يحتاج إليه من كتب ومجلات ودوريات تخصصية حديثة من قبل متخصصين ، وليس إداريين بناءً على طلب الأقسام العلمية .

- توفير خدمات الإنترنت في الكليات والأقسام تكون في متناول كل عضو هيئة تدريس.
- توسيع دائرة المشاركة في المؤتمرات والورش والندوات العلمية بزيادة عدد الدرجات الممنوحة للكليات ، وتسهيل الإجراءات الإدارية والمالية الخاصة بذلك .
- تنظيم دورات تدريبية مستمرة وحلقات بحثية نقاشية في مجالات (المناهج وطرائق التدريس ، والتقنيات التعليمية ، وأساليب التقويم وإدارة الصف ، ومهارات البحث والاتصال) ، بحيث يكون الاشتراك بهذه الدورات ملزماً واجتيازها بنجاح شرط أساسي لمباشرة العمل الأكاديمي والترقية .
- التقويم والمتابعة المستمرين لأداء أعضاء هيئة التدريس، وتعريفهم بنتائج التقويم ، ودفعهم لتحسين الأداء والحد من جوانب القصور أو المشكلات المرتبطة بالعمل الأكاديمي .
- استخدام كفايات تدريسية متميزة لرفع مستويات الأداء والاستفادة من تبادل الخبرات .

6- مراعاة أوضاع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال :

- مراعاة احتياجاتهم ، وقسوة الظروف التي يعانونها بتحسين أوضاعهم الاقتصادية.
- إعطائهم مساحات واسعة ورحبة من الحرية الأكاديمية.
- التعامل معهم بما يراعي تفوقهم وإبداعهم وإنتاجهم العلمي ومشاركتهم المجتمعية والدولية .
- إعطائهم الفرص الجيدة والمزايا التي يستحقونها والاتصال الفعال معهم .
- تأسيس نظام للعمل المؤسسي أو تفعيله إن كان موجوداً ، بحيث يعفى عضو هيئة التدريس من إهدار وقته وجهده في المعاملات الإدارية ، ويعطيه مكانته التي ينبغي أن يتبوأها أمام الإداريين العاملين في الجامعة.

- 7- تفعيل مبدأ الثواب والعقاب من خلال :
- * منح حوافز تشجيعية وشهادات تقديرية لمن يظهره تميزاً من أعضاء هيئة التدريس في ميدان التدريس أو البحث العلمي وخدمة المجتمع ، ولفت نظر المقصرين منهم لجوانب القصور.
 - * تخصيص جائزة سنوية للبحوث الممتازة في المجالات العلمية والأدبية والإنسانية تمنحها الجامعة لمن يستحقها .
- 8- الاهتمام بالوظيفتين الأخريين من وظائف الجامعة وذلك برعاية البحث العلمي ودعمه ، ورعاية شؤون المجتمع وتنمية البيئة بربط الجامعة بالمجتمع وبما يسهم في تفعيل وتطوير الأداء الجامعي.
- 9- تشكيل فرق عمل من أعضاء هيئة التدريس ذات العلاقة لتقويم الأساليب والنظم الإدارية والمالية المعمول بها بجامعة تعز وإعادة النظر فيها بما يسهم بإعطاء العملية التعليمية حقها ووضعها بمركز الصدارة ، وبما يسهم بدور فعال في مجالات الأداء الأكاديمي .

ثانياً : المقترحات :

- 1- إعداد دليل علمي أو أكثر لعضو هيئة التدريس بالجامعة يتضمن الآتي :
 - الخصائص والسمات الشخصية والكفايات التدريسية والبحثية التي ينبغي أن تتوفر فيه .
 - المبادئ الأخلاقية التي ينبغي أن يلتزم بها .
 - المهام الرئيسية والفرعية التي ينبغي أن يقوم بها .
 - معلومات عن طرائق التدريس والتقييم المختلفة والتقنيات التعليمية المختلفة وأساليب إدارة الصف ومهارات الاتصال .
 - بعض المشكلات المهمة التي يمكن أن تواجهه في ميدان التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وكيفية التعامل معها .
 - معايير الأداء المقبول وأدوات للتقويم الذاتي يمكن أن يستند إليها عضو هيئة التدريس في تقييم أدائه .
 - المهام الرئيسية والفرعية التي ينبغي أن يقوم بها كل من : رئيس القسم ، وعميد الكلية ونوابه ، ورئيس الجامعة ونوابه ، والكادر الإداري في الجامعة .
- 2- استحداث لجان أو مراكز على مستوى الجامعة والكليات والأقسام لتقييم وتطوير الأداء الأكاديمي من خلال القيام بالآتي:
 - إنشاء قاعدة بيانات أساسية .
 - وضع أساليب عمل لتقويم الأداء الأكاديمي باستمرار بشكل دوري .
 - عقد الدورات التدريبية في مجالات : المناهج وطرائق التدريس ، التقنيات التعليمية ، أساليب التقويم وإدارة الصف ، مهارات الاتصال ومواكبة المستجدات في هذه المجالات
 - جلب الخبراء لإثراء ورفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس .
 - إعداد الأدوات الخاصة بعملية التقويم .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

- توفير ما يحتاج إليه عضو هيئة التدريس من تقنيات وكتب ومراجع ودوريات ومجلات.
- تنظيم الندوات وورش العمل والحلقات النقاشية والمؤتمرات المختصة بالتعليم الجامعي.
- ربط الجامعة بشبكة الإنترنت، والتسويق للبحوث العلمية المنجزة فيها وكذا خبرات أعضاء هيئة التدريس على الإنترنت .
- إعداد أدلة علمية بكل ماله علاقة ويفيد بتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس .
- 3- إجراء دراسة مماثلة على مستوى الأقسام بالكليات المختلفة بجامعة تعز .
- 4- إجراء دراسة مماثلة لتقييم النظام المالي والإداري المعمول به في جامعة تعز والعاملين فيه.
- 5- إجراء دراسة مماثلة على مستوى الجامعات اليمنية الحكومية والأهلية .

تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز أ.د. أحمد علوان المذحجي ود. نجاح عبد الرحيم محمد

المراجع :

- البلعيد ، سهام بنت عبد العزيز (1998م) بعض معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (دراسة تقييمية) مجلة كلية التربية النوعية - المجلد الأول - العدد (1) .
- ابو زين ، (1992م) " تقييم الأداء في العملية التعليمية والبحثية في الجامعات" سلسلة أبحاث تصدر عن رابطة التربية الحديثة ، المجلد التاسع ، الجزء (67) ، القاهرة مصر العربية .
- جوهر ، صلاح الدين (1985م) " التنظيم الذاتي في مجال العمل الأكاديمي الجامعي " كلية التربية . القاهرة ، دار الفكر العربي.
- حداد ، محمد بشير (2004) : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، دراسة مقارنة ، القاهرة : عالم الكتب .
- سيد ، إمام مصطفى والشريف ، صلاح الدين حسين (1999) : الأداء الجامعي كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهني وبعض المتغيرات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ، كتاب المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس 23-24 نوفمبر 1999م .
- شاهين ، محمد عبد الفتاح (2004) : التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي ، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني المنعقدة بجامعة القدس المفتوحة بمدينة رام الله في الفترة من 3-5/7/2004م .
- شحاتة حسن (٢٠٠٠) التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق ، القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب .
- شحاتة حسن (200-أ) : التطوير الذاتي دراسة ميدانية ، في التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة .
- شحاتة ، حسن (2001-ب) : التدريس والتقييم (دراسات ميدانية) ، في التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة .
- طعيمة ، رشدي أحمد ، البندري ، محمد بن سليمان (2004) : التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- عبد الله عبد العزيز : حول التعليم العالي ، الندوة المنعقدة في جامعة الملك بن عبد العزيز في الفترة من 19-21/نوفمبر 1425هـ .
- عبد ربه ، علي وأديبي ، عباس (1994) : المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه ، رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية لدول الخليج العربي ، العدد (49) السنة (14)
- علام ، صلاح الدين (2000) : القياس والتقييم التربوي النفسي القاهرة : دار الفكر العربي ، (2000) ص32.
- فليح ، فاروق عبده (1998) : أستاذ الجامعة بين الواقع والمأمول ، القاهرة : دار الزهراء الشرق.
- المحسن، محسن بن عبد الرحمن (1425هـ): الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (مفهومه ومعوقاته ومكوناته الأساسية وسبل النهضة به) ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأميرعبدالله بن عبد العزيز حول التعليم العالي30/1-1/2005م،جده: جامعة الملك عبد العزيز
- الناقة ، محمود كامل (1999-أ) : مقدمة كتاب المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ، 23-24 نوفمبر 1999م.
- الناقة ، محمود كامل (1999-ب) : التدريس الجامعي - العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة ، كتاب المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ، 23-24 نوفمبر 1999م.