

تقويم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من
وجهة نظر طلبتهم

دراسة تطبيقية عن طلبة المعهد التقني - الانبار

**Evaluation of Teaching Skills for Faculty
Members from The Standpoint of Their
Students**

**Practical Study About Technical Institute – Anbar
Students**

المدرس ضياء عبيد محمود

الجامعة التقنية الوسطى - المعهد التقني / الانبار

المستخلص :

عضو هيئة التدريس احد أهم العناصر التي تتضافر في الارتقاء بالعملية التعليمية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات وخاصةً في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي والذي يشهد ثوره معرفيه وتكنولوجياه هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، لذلك أصبح من الضروري على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال التقويم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر ، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها . إن عملية تقويم أداء عضو الهيئة التدريسية تساعد المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها المرجوة من ذلك ولأهمية عضو هيئة التدريس بالنسبة للمؤسسة قام الباحث بإعداد هذا البحث محاولة منه للوقوف على الدور الهام والفعال لعضو هيئة التدريس من خلال تقويمه من وجهة نظر طلبته والوقوف على نقاط القوه في عمل عضو هيئة التدريس وبالتالي انعكاسها إيجاباً على المجتمع بأكمله والتعرف كذلك على نقاط الضعف وإمكانية إيجاد الحلول التي يمكن بواسطتها تقليل آثارها وإمكانية العمل على تحويلها من نقاط ضعف إلى قوه .

حيث قام الباحث بإعداد استمارة استبيان تضمنت (30) سؤال لتشمل كل المحاور ذات العلاقة بموضوع البحث وأُستخدمت أدوات التحليل الإحصائية .

وخلص البحث إلى عدد من النتائج والتوصيات أهمها :

- 1- وضوح الرؤية لدى الطلبة في تقييم أساتذتهم وعدم وجود حالات تداخل في التقييم للإجابات الايجابية والسلبية بحق الاساتذه .
- 2- حصلت اغلب فقرات الاستبانة على درجات عالية مما يدل على تمكن عضو هيئة التدريس منها .
- 3- تطوير الكفاية التدريسية للأستاذ الجامعي بشكل مهني يقلل من نسب الهدر في المؤسسة التعليمية .
- 4- بعض الفقرات كانت درجاتها ضعفيه مما يستوجب ضرورة متابعتها من قبل الإدارة لتلافي الضعف .
- 5- ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بعملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس لما لذلك من أهميه في تحسين مخرجات المؤسسة التعليمية .
- 6- اعتماد الاستمارة المستخدمة في البحث في عملية التقويم وذلك لفاعليتها وكفاءتها
- 7- الاعتماد على نتائج التقويم من قبل المؤسسة التعليمية لوضع الخطط اللازمة لخدمة المؤسسة التعليمية والمجتمع .

Abstract

Faculty members are one of the most important elements in improving the educational process, up to and including Excellency and quality output, especially in light of the intense competition between higher education institutions, which is witnessing a huge cognitive and technological revolution, and versatility in modern teaching methods using information and communication technology.

Therefore, it has become necessary for the institutions of higher education to create conditions to improve the quality of the faculty members' performance through continuous evaluation, improvement, and development, which is reflected positively on the quality of the educational institution and its output.

The evaluation process of the faculty members' performance helps the educational institution to achieve their desired objectives of that, and because of the importance of the faculty members for the foundation, the researcher prepared this research as an attempt to prove the important and effective role of the faculty member through evaluation from the viewpoint of his students, and stand on the strengths of the work of the faculty member, and thus reflected positively on the entire community, and also to identify weaknesses and the possibility of the existence of solutions with which to minimize the effects and the possibility of working on the converted weaknesses to strengths.

Where the researcher prepared a questionnaire containing 30 questions to include all axes related to the subject of research and statistical analysis tools used, the research posits a number of findings and recommendations, including:

- 1- Visibility among students in the evaluation of their teachers and the lack of overlaps in the evaluation of the positive and negative answers of their professors.
- 2- Most of the questions got high scores, indicating a faculty member is competent.
- 3- The development of teaching skills of university professors in a professional manner reduces the wastage rates in the educational institution.
- 4- Some questions had low scores, necessitating the need for follow-up by the administration to avoid weakness.
- 5- There is a need for higher education institutions' interest in the process of evaluating the performance of faculty members, given their importance to the improvement of the educational institution outputs.
- 6- Adoption of the same form used in the research to be used in the evaluation process due to being effective and efficient.
- 7- Relying on the results of the evaluation by the educational institution to develop the necessary plans to serve the educational institution and the community.

المقدمة :

إن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي لكونهم يتحملون مسؤولية التدريس ومسئولية النشاط البحثي في المؤسسة التعليمية وهم الذين يضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات الدراسية ومن خلالهم يمكن خدمة المجتمع ، ولذلك فإن تقويم أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجانب التدريسي عمل في غاية الأهمية انطلاقاً من إن تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية يعتمد بالمرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها .

وتقويم الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته يُعتبر أسلوب من الأساليب الصادقة والمحكمات التي تمتاز بالثبات العالي في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية ، وتُمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه احد القضايا المحورية المهمة التي تتدرج تحت مكون مهم في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم ، وهي على أهميتها في قياس وتقويم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فانا لا نجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية .

في حين يُعتبر تقويم الطالب للمدرس احد المحاور والمصادر الأساسية في تقويم المدرس التي أشار إليها علماء النفس والتربية ومن سُبُل تقويم المدرس :

- 1- قياس كفاءة المدرس بالأثر الذي يُحدثه في طلابه .
- 2- تقدير الطلاب للكفاءة العلمية لمدرسيهم .
- 3- دوافع المدرس لاختيار المهنة .
- 4- تحليل عمل المدرس ووضع أسس ومحددات نجاحه المهني .
- 5- تقدير المسؤولين لكفاءة المدرس .
- 6- تقدير المدرس لنفسه .

ومع إن لكل أسلوب من الأساليب المذكورة محاذير وأخطاء في استخدامها إلا إن ذلك لا يمنع من الاستناد إليها واستخدامها في تقويم المدرس واعتبارها كمؤشر يمكن الاعتماد على نتائجه بتحري الدقة واتخاذ سبل الحيطة ومحاولة الوصول بها إلى أفضل درجة من الصدق والثبات وتفسير النتائج بوعي في ضوء الأسلوب المستخدم .

وتقوم الفكرة الأساسية لتقويم الطلاب للمدرسين على مبدأ محوري مهم في كافة أنواع وأشكال العلاقات الإنسانية وهو : إن الأقدر على تقويم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد الأول منه ، باعتبار (الطالب) العنصر المستهدف من هذا الإنتاج ، ومن ثم رأيه وتقديره وتقييمه لما يُقدم له الوزن الأكبر في تطوير هذا المنتج وتحسينه .

وعليه فالمدرس الذي ينشد النجاح في عمله عليه أن يتقبل تقويم هذا العمل بين الحين والآخر ليتعرف على نقاط قوته وضعفه خاصة بعد معرفته للأثر الذي يمكن أن يتركه المدرس الناجح في طلابه ، لذلك فإن تقويم الطالب للمدرس يُعد من أهم المحددات التي يقوم عليها التقويم التربوي في المجتمعات إذا كنا نستهدف بالفعل الأهداف التربوية الكبرى .

وعليه ومما تقدم يمكن اعتبار عضو الهيئة التدريسية من أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات خاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي والذي يشهد ثوره معرفيه وتكنولوجيه هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لذلك فانه

يجب على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس إذا ما أرادت تحسين نوعية التعليم المتقدم وجودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها .

وعليه فان عملية تقويم أداء الأستاذ الجامعي تُساعد المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها التي تصبو إليها وكذلك في إعداد خريجين متمكنين في خدمة المجتمع (خدمة سوق العمل) .

مشكلة البحث :

تُعد الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من الأمور المهمة لما لذلك من انعكاسات ايجابية على المخرجات التعليمية في هذه المؤسسة .

وكذلك فان تطور المؤسسة التعليمية قائم وبشكل أساسي على كفايات تدريسي هذه المؤسسة وما يمتلكونه من خبرات إدارية وعلمية وعلمية في خدمة المؤسسة التعليمية فكلما كان الكادر التدريسي خبرات ومهارات كلما كانت مخرجات المؤسسة التعليمية أفضل .

أهمية البحث :

تتأتى أهمية البحث من الدور المهم والأساسي الذي يلعبه الكادر التدريسي في تأهيل ورغد المؤسسة التعليمية بالخبرات والمهارات التي من شأنها إعلاء شأن المؤسسة التعليمية وتحسين مخرجاتها إلى سوق العمل .

أهداف البحث : يهدف البحث إلى :

- 1- إعداد استمارة تقويم يمكن بواسطتها تقويم الكفايات التدريسية .
- 2- تقويم الكفايات التدريسية من وجهة نظر طلبتهم والتعرف على مناطق الضعف ومحاولة معالجتها وأماكن القوة وإمكانية تدعيمها .
- 3- تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم ينعكس إيجابا على مخرجات المؤسسة التعليمية .

حدود البحث : تمثلت حدود البحث بـ

- 1- الحد المكاني : متمثل بـ المعهد التقني الانبار احد مؤسسات التعليم التقني
- 2- الحد الزماني : العام الدراسي 2011-2012

فرضيات البحث :

- 1- الكادر التدريسي يتسم بالقابلية الجيدة والمهارة العالية في إيصال المعلومة التعليمية .
- 2- وجود عدد من نقاط الضعف لدى الكادر التدريسي يجب معالجتها وعدد من نقاط القوة يجب تتميتها واستثمارها خدمة للمؤسسة التعليمية .
- 3- للكادر التدريسي دور مهم وفعال في إنجاح العملية التعليمية وبالتالي إنجاح المؤسسة التعليمية على ضوء تحسين مخرجاتها .

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لملائمته لمثل هكذا أنواع من الدراسة وكذلك المنهج التحليلي من خلال استخدام بعض العلاقات المتقدمة لتحليل البيانات والحصول على نتائج دقيقة .

الجانب النظري

(1 - 1) المقدمة :

لقد أصبح التقويم من أهم العمليات الضرورية في مختلف المجالات التعليمية ، فهو الوسيلة للكشف والتشخيص عن مواضع القوة والضعف في جميع المجالات ، كما انه المرشد الذي يوجه التربويين في معرفة مدى نجاحهم في تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسات التعليمية ، والتقويم بمفهومه الشامل يمتد ليشتمل كل من يؤثر بالعملية التعليمية من مقررات دراسية ووسائل وأساليب ، وبالتالي يتم التقويم في ضوء نتائج هذه الاختبارات وهو بذلك يمكن المسؤولين من الوصول إلى القرارات الصحيحة التي من شأنها خدمة المؤسسة بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة .

(1 - 2) مفهوم التقويم Evaluation : (الإمام ص 22)

عُرف التقويم بعدة تعاريف منها ما عرفه دوكيتيل Deketele على انه (جمع معلومات تتسم بالصدق والثبات والفعالية وتحليل درجة ملائمة تلك المعلومات لمجموعة معايير خاصة بالأهداف المسطرة في البداية بهدف اتخاذ القرار) كما عرفه جرونلند Gronlund بأنه (جمع المعارف والمهارات والمواقف بشرط تحري الدقة وان تكون المعلومات لكل زمان ولكل مكان وان تقبل عملية تعيئته لحل وضعية مشكله)

ويمكن تعريفه على انه عملية منهجية تقوم على أسس علمية بهدف إصدار الحكم بدقه وموضوعيه على مُدخلات وعمليات ومخرجات أي نظام تعليمي مع تحديد جوانب القوة والضعف واتخاذ ما يلزم من قرارات وإجراءات لعلاج وإصلاح القصور .

وعلى هذا فالتقويم عملية تشخيصية علاجية وقائية، ويُقصد بالتشخيص معرفة قدرات وميول واهتمامات الطلبة بقصد حسن توجيههم وإرشادهم وتطويع المحتوى وطرق التدريس في ضوء تحديد مواطن الضعف والتعرف على المشكلات غير المنظورة سابقا¹.

(1 - 3) أهمية التقويم : (الدرداش ص 18)

يستمد التقويم أهميته الأساسية في مختلف الميادين من ضرورة الاعتماد عليه في قياس وتقدير مدى تحقق الأهداف المنشودة من كل عملية وفي كل ميدان ونجاحه في الميدان التعليمي حيث تتضح الأهمية فيما يلي :

- 1- يُعتبر التقويم ركناً أساسياً في العملية التربوية بصفه عامه ، وركناً من أركان بناء المنهج بصفه خاصة .
- 2- لم يعد التقويم محصوراً على قياس التحصيل الدراسي للمواد المختلفة بل تعداه إلى قياس مقومات شخصية الطالب من شتى جوانبها وبذلك اتسعت مجالاته وتنوعت طرقه وأساليبه .
- 3- أصبح التقويم في عصرنا الحاضر من عوامل الكشف المهمة عن المواهب وتمييز أصحاب الاستعدادات والميول الخاصة وذوي القدرات والمهارات الممتازة .
- 4- التقويم ركن هام من أركان التخطيط لأنه يتصل اتصالاً وثيقاً بمتابعة النتائج وقد يكشف التقويم عن عيب المناهج أو الوسائل أو عن قصور في الأهداف فينتهي إلى نتائج وتوصيات تعرض على التخطيط ثم تأخذ سبيلها للتنفيذ حيث تبدأ المتابعة فالتقويم من جديد .. وهكذا .
- 5- يساعد كل من المدرس والطالب على معرفة مدى التقدم في العمل نحو بلوغ أهدافه وعلى تبيان العوامل التي تؤدي إلى التقدم أو تحول دونه ثم على دراسة ما يلزم عمله للمزيد من التحسين والتطور .

¹تعريف التقويم من وجهة نظر الباحث

(4 - 1) أنواع التقييم **Types of Evaluation**: هناك عدة أنواع للتقييم منها (الصبحى ص26-27-28):

- 1- تقييم إجمالي (نهائي) Summative Evaluation : وهو تقييم يتم في نهاية المنهج ويضم نتائج التقييم البنائي الذي حصل عليه الطالب على مدى العام الدراسي لتكون حصيلة تقييمية تعرف من خلالها على مدى تحقيق الطالب للأهداف التربوية والتي تساعد على اتخاذ القرار بشأن الطالب وشأن تطوير المنهج .
- 2- تقييم بسيط (جزئي) Micro Evaluation : وهو ذلك التقييم الذي يوجه إلى جانب معين من جوانب المنهج أو جزء من أجزائه باستخدام أدوات خاصة يتم تحديدها على أساس الهدف من التقييم ، وهو لا يعطي صورة شاملة أو متكاملة عن المنهج ، ومن خلاله يتم تجميع النتائج التي تم الوصول إليها عن طريق كافة الوسائل المساهمة في تكوين الصورة الكلية عما يُراد تقييمه وهو يساعد في اتخاذ القرار النهائي وخاصة في الجزء الذي تم تقييمه .
- 3- تقييم بنائي (مستمر) Formative Evaluation : وهو ذلك التقييم الذي يتم مواكبا لعملية التدريس ومستمر باستمرارها ، والهدف منه تعديل المسار من خلال التغذية الراجعة بناءً على ما يتم اكتشافه من نواحي قصور أو ضعف لدى الطلبة ويتم تجميع نتائج التقييم في مختلف المراحل وصولاً إلى تحديد المستوى النهائي .
- 4- تقييم شامل Macro Evaluation : وهو شرط من شروط التقييم العلمي ويشير إلى كافة جوانب التعليم المحددة في الأهداف التي لا بد أن تخضع للتقييم ، وهذا يشمل المعارف والمفاهيم والاتجاهات والقيم والمهارات والتقدير وغيرها
- 5- تقييم الطالب Student Evaluation : وهو يهتم بتحديد مستوى الطالب للتعرف على ما بلغه من نجاح في تحقيق الأهداف ، ويختلف هذا التقييم تبعاً لاختلاف الأهداف فهناك التقييم التشخيصي ، وهناك التقييم التحصيلي ، وهناك تقييم المهارات ، وهناك تقييم القيم والاتجاهات ، وهناك التقييم الشامل للجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية
- 6- تقييم قبلي Pre Evaluation : وهو الذي يُساهم في اتخاذ القرارات بطريقه علميه في أي من المجالات المختلفة ويُحدد المستوى الذي يكون عليه المتعلم قبل قيامه بدراسة أي موضوع من الموضوعات المختلفة ويستخدم مجالات متعددة ويُعد من الخطوات المهمة.
- 7- تقييم المدرس Teacher Evaluation : كما يخضع المنهج للتقييم ، فإن المدرس يخضع للتقييم أيضاً وهو يمتلك عدة جوانب لا بد من أن يخضع للتقييم من أهمها الجوانب الشخصية والمهنية والثقافية والعلمية والاجتماعية وغيرها ، ويعتمد في ذلك على أدوات عديدة وخاصة بطاقات الملاحظة وإن إشراك المتعلمين في تقييم معلمهم يُعطي تقويماً إيجابياً من جميع النواحي .
- 8- تقييم المنهج Curriculum Evaluation : هو عملية جمع المعلومات والبيانات والأدلة والشواهد التي تُشير بعد حصرها وتحليلها وتفسيرها إلى نواحي القوة والضعف في المنهج القائم وهذا الأمر يشترك فيه المدرس والمتعلم وكل من له علاقة بالمنهج .

9 - تقويم ميداني Field Evaluation : وفيه يتم تطبيق أدوات الملاحظة المستمرة على ما يجري في الميدان ويُسجل هذا كله في سجلات خاصة تعتمد عليه عملية اتخاذ القرار وهذا النوع يُمثل المستوى الثاني من مستويات التقويم في مجال المناهج وطرق التدريس فالمستوى الأول توجه فيه الاستبيانات واستطلاعات الرأي وغيرها

10- تقويم الناتج Product Evaluation : عندما يتم تنفيذ منهج ما فانه من المفترض إن تُحقق الأهداف التي حُددت مسبقاً ، وهنا لا بد من التأكد من ذلك ، وهذا يتم من خلال تقويم النواتج التي قد تكون من النواحي المعرفية أو الوجدانية أو الأدائية وتُستخدم في هذا الشأن عدة وسائل تختلف باختلاف الناتج المراد تقويمه في ضوء الأهداف

11- تقويم الوسيلة Audio Evaluation : ويعني التعرف على مدى ملائمة الوسيلة للمحاضرة الذي يقوم المدرس بتدريسها والوقت الذي تُعرض فيه ، وفي إسهامها في إبراز المعنى المقصود إبرازه للمتعلم وهل تتفق وأهداف المحاضرة ومستوى الطلبة .

(5 - 1) سمات التقويم الجيد : من أهم سمات التقويم الجيد هي: (الكبيسي ص 32)

- 1- التناسق مع الأهداف : من الضروري أن تسير عملية التقويم مع مفهوم المنهج وفلسفة أهدافه.
- 2- الشمول : يجب أن يكون التقويم شاملاً الشخص أو الموضوع الذي نقومه فإذا أردنا أن نقوم المدرس فان تقويمه يتضمن إعدادة وتدريبه ومادته التعليمية وطريقة تدريسه وعلاقته بين زملاءه ، أي أن التقويم ينصب على جميع الجوانب في أي مجال يتناوله .
- 3- الاستمرارية : ينبغي أن يسير التقويم جنباً إلى جنب مع التعليم من بدايته إلى نهايته ، فيبدأ منذ تحديد الأهداف ووضع الخطط ويستمر مع التنفيذ ممتداً إلى جميع أوجه النشاط المختلفة حتى يمكن تحديد نواحي الضعف ونواحي القوة في الجوانب المراد تقويمها وبالتالي يكون هناك متسع من الوقت للعمل على تلافي نواحي الضعف والتغلب على الصعوبات .
- 4- التكامل : حيث إن الوسائل المختلفة والمتنوعة للتقويم تعمل لغرض واحد فأن التكامل فيما بينها يُعطينا صورة واضحة ودقيقة عن الموضوع أو الفرد المراد تقويمه ، وهذا عكس ما كان يتم في الماضي إذ كانت النظرة إلى الموضوعات أو المشكلات نظره جزئية أي من جانب واحد ، وعندما يحدث تكامل وتنسيق بين وسائل التقويم فأنها تُعطينا في النهاية صورة واضحة من جميع النواحي .
- 5- التعاون : يجب أن لا ينفرد بالتقويم شخص واحد ، بل أن تكون هناك أسس وضوابط معينه وكذلك تعاون بين الأطراف للوصول في النهاية إلى تقويم فعال لمعرفة نقاط الضعف والقوة .

(6 - 1) معايير التقويم الناجح : يجب أن يتوفر في عمليات التقويم ليكون ناجحاً ومحققاً للغرض منه جملة أمور هي : (أبو علام ص 30)

- 1- الصدق : المقصود هنا هو أن الأداة تُقيس ما صممت له .

2- الثبات : والمقصود به انه إذا ما أعيد أعضاء الاختبار لمجموعه متكاملة من المتعلمين فانه يُعطي نفس النتائج تقريباً .

3- الموضوعية: وتعني عدم تأثير نتائج الاختبار بالعوامل الشخصية للمقوم واحتكامه إلى معايير واضحة ومحددة في تحليل وتفسير نتائج الاختبار وأداء التقويم

(7 - 1) أساليب التقويم : هناك عدة أساليب للتقويم منها : .(إبراهيم ص 28)

1- التقويم الذاتي (الفردي) : ويُقصد به تقويم المدرس لنفسه أو الطالب لنفسه وتدعو آلية التربية الحديثة في كل مراحل التعليم وله ميزات نستطيع إيجازها بما يلي:

أ- وسيله لاكتشاف الفرد لأخطائه ونقاط ضعفه وهذا يؤدي بدوره إلى تعديل في سلوكه وإلى سيره في الاتجاه الصحيح .

ب- يجعل الفرد أكثر تسامحاً نحو أخطاء الآخرين لأنه بخبرته قد أدرك أن لكل فرد أخطاء وليس من الحكمة استخدام هذه الأخطاء للتشهير أو التأنيب أو التهمك .

ج- يعود الفرد إلى تفهم دوافع سلوكه ويساعده على تحسين جوانب ضعفه مما يولد الشعور بالطمأنينة والثقة بالنفس

ومن أنواع التقويم الذاتي :

1- تقويم الطالب لنفسه : ونستطيع أن نعود الطالب على ذلك بكتابة تقرير عن نفسه وعن الغرض من نشاطه والخطة التي يسير عليها في دراسته وفي حياته الخاصة والمشكلات التي اعترضه والنواحي التي استفاد منها والدراسة التي قام بها ومقدار ميله أو بعده عنها ويمكن أن يوجه الطالب إلى نفسه الأسئلة المناسبة ويستعين بالإجابة عنها على تقويم نفسه .

2- تقويم المدرس لنفسه : يلتزم المدرس عادةً بمنهج دراسي يُدرسه لطلبته وهو بحاجة إلى أن يكون قادراً على تقييم إمكانياته ، ولما كان للمدرس نقاط قوه وضعف فيجب أن يقوم كل منهم بتقويم ذاته في جميع مجالات عمله ليعمل على تحسين أدائه .

3- تقويم المدرس للطلبة : إن تقويم المدرس للطالب من الأمور المهمة لما لذلك من أهمية في معرفة مدى استفادة الطالب من المعلومات التي يُقدمها المدرس خلال العملية التعليمية وكذلك لمعرفة مدى إمكانية المدرس في إيصال المعلومات العلمية للطالب فكلما كان الطالب ملماً بالمعلومات كلما دل على نجاح المدرس في عمله .

4-التقويم الجماعي : ويتضمن ثلاث أنواع يُتمم بعضها بعضاً :

أ- تقويم الجماعة لنفسها : وذلك لمعرفة مدى ما وصلت إليه من تقدم نحو الأهداف الموضوعية .

ب- تقويم الجماعة لأفرادها : وهذا النوع من التقويم يتصل بالنوع السابق ، وهو ينحصر في تقويم عمل كل فرد ومدى مساهمته في النشاط الذي تقوم به الجماعة ويقوم المدرس فيه بالتوجيه والتشجيع .

ج- تقويم الجماعة لجماعه أخرى : لا يمكن للجماعة أن تكون فكره تامة عن نفسها إلا بمقارنتها بجماعه أخرى تقوم بنفس العمل أو بأعمال مشابهه ، وهذا النوع من التقويم يؤدي إلى تعاون طلبة المجموعة الواحدة ونشر روح الحب والإخاء والصدق بينهم لأنهم جميعاً يعملون من أجل هدف واحد تنعكس نتائجه عليهم جميعاً .

(8 - 1) مستويات التقويم : يمكن تصنيف تقويم أداء المتعلمين تبعاً للمستويات التالية : (أبو الرب ص 36)

- 1- التقويم المبدئي (التصنيفي) : وهو تحديد أداء المتعلم في بداية التدريس ويكون قبل التدريس للوحدة الدراسية ويهدف إلى معرفة مستوى المتعلمين من معلومات و مهارات واتجاهات وقيم .
أدواته : الاختبارات - الملاحظات - التقارير الذاتية .
- 2- التقويم البنائي : وهو متابعة تقدم تعلم المتعلمين أثناء الدرس ، ويهدف إلى تقديم المعالجة والإصلاح المبكر وإمداد المدرس بالمعلومات حول فاعلية الطرق والأنشطة والوسائل المستخدمة .
أدواته : الأسئلة أثناء عملية التدريس - الاختبارات القصيرة - الأسئلة - الملاحظات - المناقشات الجماعية .
- 3- التقويم التشخيصي : هو تشخيص صعوبات التعلم أثناء التدريس والتي أظهرها التقويم البنائي السابق ثم تشخيص المشكلات الجسدية من سمعيه و بصريه و عقليه أو اجتماعيه مثل الانطواء أو الانفعالية مثل الأمزجة .
أدواته : الملاحظات المباشرة وغير المباشرة - الاختبارات التشخيصية لهذا الغرض
- 4- التقويم النهائي : وهو غالبا ما يتم في نهاية التدريس أو الفصل الدراسي أو العام الدراسي لتحديد إلى أي حد تم تحقيق الأهداف التعليمية المحددة ، من خلال عملية القياس أو الملاحظات ، وبالتالي تصنيف مستويات المتعلمين النهائية وكذلك الحكم على فعالية عملية التدريس .
أدواته : الملاحظات - مقاييس وقوائم التقدير للأداء العملي - الاختبارات الشفوية - الأبحاث والتقارير .

(9 - 1) تصنيف الكفايات التدريسية : (الحكمي ص 39 - 40)

- التصنيف عبارة عن محاوله لتجميع المتشابهات في وحدات متقاربة وترتيب عناصرها انطلاقاً من معايير محدده وقد استخدمت التصنيفات بشكل أساسي في مجال العلوم الطبيعية والتربوية وحقت نتائج على مستوى عال من الدقة والموضوعية ولقد ظهرت عدة محاولات لتصنيف الكفايات التدريسية وتقوم الفكرة الأساسية لمختلف التصنيفات على الفرضية القائلة بأن تعدد الكفايات يمكن حصرها نسبياً في عدد محدد من الأصناف .
- ومن بين المجالات التربوية التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال تصنيف كفايات التدريس حيث يزخر الأدب التربوي المتعلق بهذا الموضوع بعدد كبير من هذه التصنيفات وقد أكدت البحوث والدراسات ضرورة امتلاك الكادر التدريسي لعدد من الكفايات التدريسية ليكون مؤهلاً للقيام بدوره على أكمل وجهه ومن هذه التصنيفات :
- 1- لقد صنف كل من جرادات وفاري بورش كفايات الكادر التدريسي إلى ثلاث أنواع هي :
 - أ- كفايات معرفيه : وتشمل على نوعين هما : كفايات طرائق التدريس ، مثل قدرة المدرس على معرفة ووصف الأساليب الفعالة لإدارة الدرس ، وكفايات المحتوى ، كمعرفة الحقائق والمعلومات المتعلقة بالمادة الدراسية .
 - ب- كفايات أدائية : وتشمل مهارات التعليم مثل استخدام أدوات التقويم ووضع خطة عمل يومي
 - ج- كفايات نتاجيه : ويُقصد بها ما يُحقق المدرس من نواتج تعليمه لدى الطلبة في المجالات المعرفية والانفعالية والمهارية ، وتقاس هذه الكفايات باختبارات التحصيل أو باستطلاع آراء الطلبة نحو مدرسيهم أو من خلال ملاحظة سلوك الطالب داخل القاعة الدراسية .

2- ويُصنفها (التومي) إلى نوعين :

أ- حسب ارتباطها بحاجات المجتمع : تتعدد الكفايات المراد اكتسابها للمتعلمين بتعدد حاجات المجتمع ، على اعتبار إنها ترجمه لقيم المجتمع وغاياته .

ب- حسب ارتباطها بالمواد الدراسية أو مجالات التعليم: وتتحدد هذه الكفايات حسب العديد من الباحثين من نوعين أساسيين هما:

1- كفايات خاصة أو نوعية : وهي كفايات تتضمن مواد معرفيه ومهاريه خاصة بماده دراسية أو مجال تربوي معين .

2- كفايات متعرضة أو ممتدة : وهذه تتضمن مواد معرفيه ومهاريه مشتركة بين مادتين دراسيتين أو أكثر .

وبناءً على طبيعة الهدف من البحث المتمثل في تقويم الكفايات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية وفي ضوء التصنيفات سألغة الذكر فإنه يمكن تصنيف الكفايات التدريسية إلى مجالين هما :

1- مجال كفايات التدريس .

2- مجال كفايات الاتصال والتفاعل أثناء المحاضرة .

وعليه فإنه يمكن القول بأن مجالات الكفايات التدريسية تشتمل على فرعين رئيسيين هما:

1- مجال كفايات التدريس : ويُقصد بها الأداء المتصل بالسلوك التدريسي لعضو هيئة التدريس داخل القاعة الدراسية والتي تستهدف التأثير المباشر على الأداء التعليمي للطلبة والتي يمكن ملاحظتها وقياسها ويشمل هذا المجال على ثلاث كفايات فرعية هي:

أ- كفايات التخطيط للمحاضرة.

ب- كفايات تنفيذ المحاضرة .

ج- كفايات تقويم المحاضرة.

2- كفايات الاتصال والتفاعل داخل القاعة : تؤكد معظم الدراسات التربوية في المجالات التعليمية إن نجاح المدرس في تحقيق أهداف عمليتي التعليم والتعلم يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة الاتصال بين المدرس وطلابه وبين الطلبة فيما بينهم .

ولتحقيق الاتصال بين المدرس والطلبة وبين الطلبة أنفسهم لا بد من توفر البيئة المناسبة والمشجعة على التفاعل فيما بين الأطراف المذكورة¹ .

(10 - 1) وسائل تقويم الكفايات التدريسية : (ألغامدي ص 38)

إن تحسين المواقف التعليمية وتطوير مخرجاتها يتوقف بدرجة كبيرة على فعالية عضو هيئة التدريس وعلى مدى امتلاكه للكفايات التدريسية ويتوقف كل ذلك على الوسائل المعتمدة في التقويم ولقد تعددت وتنوعت هذه الوسائل وصُنفت تصنيفات متباينة لتباين المعايير في ذلك ومن هذه المعايير :

¹الكفايات التدريسية من وجهة نظر الباحث

- 1- حسب مصدر تنفيذها : ويتضمن هذا التصنيف ثلاث أنواع هي :
 - أ- وسائل تقويم ذاتية : حيث يُعتمد في تقويم كفاية التدريس على المدرس نفسه .
 - ب- وسائل تقويم خارجية رسمية : ويتم تقويم كفاية التدريس من قبل المسؤول .
 - ج - وسائل تقويم خارجية غير رسمه : حيث يتم الاعتماد في تقويم كفاية التدريس على وجهات نظر الطلبة في مدرسيهم أو وجهة نظر المدرسين في زملائهم .
- 2- حسب درجة مباشرتها : وتكون بأحد الشكليين :
 - أ- وسائل تقويم مباشره : وتشمل أنظمة ملاحظة التدريس والتفاعل والاختبارات والأنجزيه التحصيلية التي تُدار عادةً من الجهات الرسمية
 - ب- وسائل تقويم غير مباشره : كالاستطلاعات التي يُجيب عنها المدرس نفسه وكذا استطلاع آراء الطلبة والتعرف على تحصيلهم وعلى ذكاء المدرس وخصائصه وهواياته وأنشطته داخل المؤسسة التعليمية وخارجها .
- 3- حسب الغرض من إجرائها : وتكون على نوعين هما :
 - أ- وسائل تقويم تربوية تطويريه : يستهدف هذا الصنف التدريسي ورفع كفايته .
 - ب- وسائل تقويم إداريه تنظيميه : وتستهدف هذه الوسائل ترقية المدرس أو تثبيته أو مكافئته .
- 4- حسب متطلبات مرات الحدوث :وتكون على شكليين هما :
 - أ- وسائل تقويم ذات الحدوث المنفرد : وتتألف هذه الوسائل من قائمه أو مجموعه من السلوك التدريسي بهدف التحقق من وجود هذا السلوك أو عدم وجوده في فتره زمنية محدده .
 - وان ما يميز هذه الوسائل هو تسجيل السلوك مره واحده مهما تعدد حدوثه خلال عملية الملاحظة، ويتم ذلك بوضع اشاره ورمز بجانب السلوك الذي وقع حدوثه .
 - ب- وسائل تقويم ذات الحدوث المتكرر : عندما يُستخدم هذا النوع من الوسائل يتم تسجيل السلوك التدريسي كلما تمت ملاحظته .

الجانب التطبيقي

(1 - 2) المقدمة:

يعتبر عضو الهيئة التدريسية احد أهم محاور العملية التعليمية لما يلعبه من دور بارز في حياة الطالب فهو الذي يساعده على التطور وفقاً للاتجاهات التربوية والعقلية مما ينعكس إيجاباً أو سلباً على المجتمع حيث إن مخرجات أي مؤسسه تعليمية تلعب دور فعال في سوق العمل ، ولقد استخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان .

(2 - 2) بيانات البحث :

تمثل مجتمع الدراسة بطلبة المرحلة الثانية للمعهد التقني / الانبار الذي يُعتبر احد مؤسسات هيئة التعليم التقني التي تُعنى بتخريج تقنيين مهرة إلى سوق العمل والبالغ عددهم (425) طالب وطالبة من جميع الأقسام العلمية وكما مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (1) يبين مجتمع البحث

الجنس	المجتمع الكلي
طالبات	100
طلاب	325
المجموع	425

(2 - 3) استمارة الاستبيان :

قام الباحث بإعداد استمارة استبيان لتقويم كفايات أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني الانبار من وجهة نظر طلبتهم والتي تم عرضها على عدد من الخبراء للتعرف على آرائهم وملاحظاتهم حول قبول فقرات الاستبانة من عدمها وكذلك التعديل على بعض الفقرات التي تحتاج إلى تعديل وحذف وإضافة بعض الفقرات . وبعد تثبيت الفقرات المناسبة على ضوء ملاحظات الخبراء حُددت الاستمارة بصورتها النهائية (ملحق رقم 1) لغرض عرضها على طلبة المرحلة الثانية في الأقسام العلمية لكون اغلب أعضاء الهيئة التدريسية قاموا بتدريسهم سواء في المرحلة الأولى أو الثانية أي إن اغلب الطلبة تعرفوا على الهيئة التدريسية وما يملكونه من كفايات تدريسية .

وبعد إعادة إعداد الاستمارة بشكلها النهائي تم اختيار عينة بحجم (50) طالب وطالبة وبشكل عشوائي وتم عرض الاستمارة عليهم وبعد فترة وجيزة من الوقت تم عرض الاستمارة على نفس العينة مره أخرى ومن مقارنة الإجابات بين المرة الأولى والثانية لوحظ إن هناك تشابه كبير في الإجابات مما يدل على صدق الأداة المستخدمة.

(2 - 4) بيانات البحث :

بعد جمع استمارات الاستبيان الموزعة على مجتمع البحث تم مراجعتها واستبعاد الاستمارات الناقصة منها والبالغ عددها (25) استمارة حيث بلغ مجمل الاستمارات المستخدمة في التحليل (400) استمارة من المجموع الكلي لمجتمع البحث والبالغ (425) استمارة .

(1 - 4 - 2) التوبيخ :

تم تبويب الاستثمارات على ضوء إجابات الطلبة والجدول رقم (2) يوضح عدد الإجابات لكل فقره من فقرات الاستثمار ..

جدول رقم (2) يبين الأعداد التي حصلت عليها كل فقره من فقرات الاستبانة

رقم الفقرة	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	دون ذلك
1	168	85	88	47	12
2	172	92	90	40	6
3	70	192	85	44	9
4	170	91	78	48	13
5	221	70	101	8	صفر
6	243	87	55	12	3
7	199	92	90	17	2
8	225	76	63	32	4
9	84	76	232	6	2
10	29	28	50	162	131
11	32	42	301	20	5
12	30	22	67	205	76
13	45	270	73	10	2
14	70	77	203	47	3
15	34	42	46	222	56
16	63	302	20	14	1
17	89	86	135	75	15
18	89	83	110	96	22
19	16	19	55	285	25
20	24	20	287	67	2
21	308	45	35	10	2
22	320	36	32	9	3
23	280	62	52	5	1
24	59	301	35	5	صفر
25	88	87	130	89	6
26	105	89	115	76	15
27	36	44	288	22	10
28	303	47	43	7	صفر
29	50	54	280	10	6
30	250	60	80	8	2

(2- 4 - 2) التحليل بالنسب :

بعد احتساب عدد الإجابات الخاصة بكل فقره من فقرات استبانة الاستبيان تم حساب ما تمثل تلك الأعداد من نسب مئوية وكما مبين في الجدول رقم (3) ومن ملاحظة الجدول يتبين لنا أن الفقرات ذات التسلسل (5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 11 - 13 - 16 - 21 - 22 - 23 - 24 - 27 - 28 - 29 - 30) قد حصلت على نسبه تتراوح بين (90 - 100 %) من قيمة كل فقره من الفقرات ذات التسلسل المذكور وهذا إن دل فيدل على مدى تمكن عضو هيئة التدريس من مضمون هذه الفقرات وانعكاس ذلك إيجابا على الطلبة بصورة خاصة من خلال إجاباتهم على هذه الفقرات وعلى المؤسسة التعليمية بصورة عامه ، بينما كانت نسبة الفقرات ذات التسلسل (1 - 2 - 3 - 4 - 14 - 20) ما بين (80 - 90 %) من قيمة الفقرة وهذا أيضا يمكن اعتباره

من النتائج الجيدة فيما يخص مضمون الفقرات بالنسبة لعضو هيئة التدريس ، أما الفقرات ذات التسلسل (17 - 18 - 25 - 26) فتراوحت نسبها بين (70 - 80 %) من قيمة كل فقره وأيضاً يمكن اعتبارها من العلامات الجيدة التي يمكن الحصول عليها فبالنسبة لصفات كل فقره من فقرات تقويم عضو هيئة التدريس هذا باعتبار إن ما دون هذه النسب هي ضعيفة وتحتاج إلى متابعه من قبل إدارة التدريس وهذا ما تم ملاحظته فيما يخص الفقرات ذات التسلسل (10 - 12 - 15 - 19) حيث كانت نسبها دون الحد المطلوب حيث لوحظ إخفاق لعضو هيئة التدريس فيما يخص الفقرات ذات التسلسل المذكور وعليه يجب توحيد الجهود من قبل الإدارة وعضو هيئة التدريس لإمكانية تحسين الوضع من خلال وضع الخطط والوسائل التي من شأنها الارتقاء بهذه الفقرات والوصول إلى أفضل النتائج التي من شأنها خدمة المؤسسة التعليمية والطالب بشكل خاص وخدمة المجتمع (سوق العمل) بشكل عام .

جدول رقم (3) يوضح النسب المئوية لكل فقره من فقرات الاستبانة

رقم الفقرة	نسبة ممتاز	نسبة جيد جدا	نسبة جيد	مجموعها	نسبة متوسط	نسبة دون ذلك	مجموعها
1	42	21.25	22	85.25	11.75	3	14.75
2	43	23	22.5	88.5	10	1.5	11.5
3	17.5	48	21.25	86.75	11	2.25	13.25
4	42.5	22.75	19.5	84.75	12	3.25	27.25
5	55.25	17.5	25.25	98	2	صفر	2
6	60.75	21.75	13.75	96.25	3	0.75	3.75
7	49.75	23	22.5	95.25	4.25	0.5	4.75
8	56.25	19	15.75	91	8	1	9
9	21	19	58	98	1.5	0.5	2
10	7.25	7	12.5	26.75	40.5	32.75	73.25
11	8	10.5	75.25	93.75	5	1.25	6.25
12	7.5	5.5	16.75	29.75	51.25	19	70.25
13	11.25	67.5	18.25	97	2.5	0.5	3
14	17.5	19.25	50.75	87.5	11.75	0.75	12.5
15	8.5	10.5	11.5	30.5	55.5	14	69.5
16	15.75	75.5	5	96.25	3.5	0.25	3.75
17	22.25	21.5	33.75	77.5	18.75	3.75	22.5
18	22.25	20.75	27.5	70.5	24	5.5	29.5
19	4	4.75	13.75	22.5	71.25	6.25	77.5
20	6	5	71.75	82.75	16.75	0.5	17.25
21	77	11.25	8.75	97	2.5	0.5	3
22	80	9	8	97	2.25	0.75	3
23	70	15.5	13	98.5	1.25	0.25	1.5
24	14.75	75.25	8.75	98.75	1.25	صفر	1.25
25	22	21.75	32.5	76.25	22.25	1.5	23.75
26	26.25	22.25	28.75	77.25	19	3.75	22.75
27	9	11	72	92	5.5	2.5	8
28	75.75	11.75	10.75	98.25	1.75	صفر	1.75
29	12.5	13.5	70	96	2.5	1.5	4
30	62.5	15	20	97.5	2	0.5	2.5

(3 - 4 - 2) التحليل باستخدام معامل الارتباط :

تم اعتبار حالات الاجابه (ممتاز - جيد جداً - جيد) كمتغير واحد يُمثل أحواله الأليجابيه بحسب تقييمات أطلبه بالنسبة لأساتذتهم وتم إعطاءه رمز (x_i) .

واعتبار حالات الاجابه (متوسط - دون ذلك) كمتغير يُمثل أحواله ألسلبيه بحسب تقييمات أطلبه لأساتذتهم وتم إعطاؤه رمز (y_i) .

وكانت قيم المتغيرين أعلاه كما موضح في الجدول رقم (4)

جدول رقم (4) يوضح قيم المتغيرين (x_i) و (y_i)

رقم الفقره	X_i	Y_i
1	241	59
2	354	46
3	347	53
4	339	61
5	392	8
6	385	15
7	381	19
8	364	36
9	392	8
10	107	293
11	375	25
12	119	281
13	388	12
14	350	50
15	122	278
16	385	15
17	310	90
18	282	118
19	90	310
20	331	69
21	388	12
22	388	12
23	394	6
24	395	5
25	305	95
26	309	91
27	368	32
28	393	7
29	384	16
30	390	10
المجموع	9768	2132

ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين أعلاه تم إيجاد معامل الارتباط وفق أالصيغه ألتاليه :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

حيث أن :

r = معامل الارتباط

n = عدد القيم = 30

$\sum x_i$ = مجموع قيم المتغير x_i

$\sum y_i$ = مجموع قيم المتغير y_i

$\sum x_i^2$ = مجموع مربعات قيم المتغير x_i

$\sum y_i^2$ = مجموع مربعات قيم المتغير y_i

وبالتطبيق وجد أن قيمة $(r) = (-0.98)$ وتم اختبار معنوية الارتباط من خلال مقارنة (t) المحسوبة مع قيمة (t) الجدولة وكما يلي :

$$\text{المحسوبة } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{-0.98\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(-0.98)^2}} = \frac{-5.1857}{0.199}$$

$$\text{المحسوبة } t = -26.059 = 26.056$$

$$\text{المجدولة } t = (\alpha, v) = t(0.05, 28) = 1.701$$

$$t(0.01, 28) = 2.467$$

$$26.059 > 2.467$$

..

الارتباط معنوي عند درجة حرية 0.01

اي ان الارتباط معنوي وبنسبة 99%

ومما تقدم يتضح بأنه هناك علاقة قوية جداً ولكنها عكسية وهذا يؤكد جانبين :

الأول : صدق إجابات الطلبة حيث إن هناك ومن خلال قيمة معامل الارتباط ارتباط قوي عكسي بين إجابات الطلبة الايجابية بالنسبة لأساتذتهم والإجابات السلبية لهم ، وهذا يوضح من جانب آخر مدى الرؤية الواضحة لدى الطلبة لتقييم أساتذتهم أي لا توجد حالات تداخل في التقييم وإنما جاء التقييم فاصلاً للإجابات الايجابية بحق الاساتذه والإجابات ألسلبيه لهم .

الثاني : وضوح وفاعلية استمارة الاستبيان ألمعدة من خلال الفاصل الكبير بين التقييمات الايجابية والسلبية ، وان نتيجة معامل الارتباط تضيف قوه وفاعليه لاستمارة الاستبيان ألمعدة .

النتائج و التوصيات

على ضوء ما تم مناقشته من محاور ايجابيه وسلبيه لدى عضو هيئة التدريس تم التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات هي :

(1 - 3) النتائج :

- 1- وضوح الرؤية لدى الطلبة في تقييم أساتذتهم وعدم وجود حالات تداخل في التقييم للإجابات الايجابية والسلبية بحق الاساتذه.
- 2- قيمة معامل الارتباط يُشير بشكل واضح إلى فاعلية وكفاءة استمارة الاستبيان أُلُمّعه في البحث .
- 3- حصلت اغلب فقرات الاستبانة على درجات عالية مما يدل على تمكن عضو هيئة التدريس منها .
- 4- تطوير الكفاية التدريسية للأستاذ الجامعي بشكل مهني يُقلل من نسب الهدر في المؤسسة التعليمية .
- 5- تبصرة الأستاذ الجامعي بالكفايات المهنية التي يفضلها الطلبة تمكنه من إجابة تلك الكفايات .
- 6- ضرورة المشاركة مع الجامعات العربية والأجنبية لتطوير الكفايات المهنية لدى عضو هيئة التدريس وتبادل المنفعة .
- 7- شمولية عملية تقويم عضو التدريس على جميع الجوانب من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع حسب الأنظمة والتعليمات الخاصة بالمؤسسة التعليمية يسهم في خدمة المؤسسة.
- 8- بعض الفقرات كانت درجتها ضعيفة ومنها
 - أ- عدم إعطاء عضو هيئة التدريس دور للطلبة في المشاركة في المحاضرة .
 - ب- عدم استخدام وسائل وتقنيات التعليم الحديثة وهذا سببه ليس فقط عضو هيئة التدريس بل تتحمل المؤسسة المسؤولية أيضا في ضرورة توفير المستلزمات العلمية الحديثة .
 - ج- اعتماده على مجموعه معينه من الطلبة في المناقشة داخل القاعة وعدم إشراك جميع الطلبة
 - د- عدم إعلانهِ لنتائج الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب . مما يستوجب ضرورة متابعة كل هذه الفقرات من قبل إدارته المباشرة ومحاولة إيجاد الحلول لتلافي هذا الضعف .

(2 - 3) التوصيات :

- 1- ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بعملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس لما لذلك من أهميه في تحسين مخرجات المؤسسة التعليمية .
- 2- اعتماد الاستمارة المستخدمة في البحث في عملية التقويم وذلك لفاعليتها وكفاءتها .
- 3- الاعتماد على نتائج التقويم من قبل المؤسسة التعليمية لوضع الخطط اللازمة لخدمة المؤسسة التعليمية والمجتمع .
- 4- إعداد الدورات التدريبية اللازمة التي تزود أعضاء هيئة التدريس بالكفايات المهنية أثناء قيامهم بعملية التدريس .

المراجع :

- 1- إبراهيم ، عبد الرحمن علي ، 2006 ، تقويم الطلاب لمدرس المرحلة الثانوية ، مكتبة أنجلو المصرية ، القاهرة .
- 2- أبو الرب ، عماد ، 2003 ، تقويم عضو هيئة التدريس ، دار الشروق للنشر ، الأردن .
- 3- أبو علام ، رجاء محمد ، 2005 ، قياس وتقويم التحصيل الدراسي ، دار القلم للنشر ، الكويت .
- 4- الإمام ، مصطفى محمود ، 2005 ، التقويم والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد ، العراق .
- 5- الحكمي ، إبراهيم حسن ، 2004 ، الكفايات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي ، مكتبة التربية العربية لدول الخليج ، المملكة العربية السعودية .
- 6- الدمرداش ، عبد الحميد سرحان ، 2001 ، التقويم في تدريس العلوم ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- 7- ألصبحي ، محمد حسين ، 2009 ، التقويم والقياس في التربية ، مطابع أنجلو المصرية ، القاهرة .
- 8- ألغامدي ، حمدان احمد ، 2008 ، الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين ، المملكة العربية السعودية .
- 9- الفتلاوي ، سهيلية محسن كاظم ، 2003 ، كفايات التدريس " المفهوم - التدريب - الأداء " ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن .
- 10- الكبيسي ، عبد الواحد حميد ، 2007 ، القياس والتقويم ، دار جرير للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن .

((استمارة الاستبيان))

ت	العبارات	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	دون ذلك
1	التزامه بموعد المحاضرة					
2	تقبله للمناقشة ووجهات نظر طلبته					
3	اتزان ردوده الانفعالية					
4	تحمله للقرارات التي يتخذها					
5	يتمتع بالمهارة للإنصات لطلبته والانتباه على آرائهم					
6	يتفهم مشاكل طلبته ويساعدهم في إيجاد أفضل الحلول لها					
7	متسلسل الأفكار في إلقاء المحاضرة					
8	إدارته للمحاضرة بشكل جيد من حيث التخطيط					
9	المعلومات التي يقدمها أثناء المحاضرة واضحة ومبسطة					
10	يُعطي دور للطلبة في المشاركة في المحاضرة					
11	يستخدم التلميحات والإشارات وتغيير مستوى الصوت لإثارة الانتباه					
12	يستعمل وسائل وتقنيات التعليم الحديثة					
13	الدقة والعدل أساسه في تصحيح الأوراق الامتحانية للطلبة					
14	إدارته للوقت بشكل جيد					
15	يشارك جميع الطلبة بالإجابة والمناقشة وعدم الاعتماد على مجموعه معينه					
16	يُشجع الطلبة على طرح الأسئلة وذلك لتطوير إمكانياتهم					
17	يُقدم الإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات					
18	بنوع بالأنشطة التي يُكلف بها طلابه					
19	يُعلن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب					
20	وضع بعض الأسئلة التي تُثير تفكير الطلبة					
21	اهتمامه بالأنشطة والواجبات ويضع لها وزناً في التقويم					
22	يعدل مع جميع الطلبة فيما يتبعه من ضوابط داخل المحاضرة					
23	متمكناً من المادة العلمية					
24	يتناول موضوعات المقرر ويُغطيها بشكل جيد					
25	يعتمد في إلقائه للمحاضرة التدرج من السهل إلى الصعب					
26	أثناء المحاضرة يتدرج من المعلوم إلى المجهول					
27	يجعل محتوى المقرر الذي يُقدمه متفقاً مع التطور العلمي في مجاله					
28	لا يسخر من الإجابات الخاطئة للطلبة وإنما يُصححها ويناقشها					
29	يمتلك أسلوب تدريس يُشجع الطلاب من خلاله على الاستمرار في التعليم					
30	يهتم بشكل كبير في تصحيح الأخطاء التي يقع بها الطلبة					