

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

معهد التربية البدنية والرياضية

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث "ل.م.د" تخصص " مناهج و طرق التدريس

في التربية البدنية و الرياضية"

تحت عنوان

تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته
بالرضا الوظيفي

دراسة وصفية بأسلوب علائقي أجريت على أساتذة وطلبة أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية بالجزائر

تحت إشراف :

إعداد الطالب الباحث :

أ.د/ بن قاصد علي الحاج محمد

غزالي رشيد

لجنة المناقشة :

- أ-د بن قناب الحاج
- أ-د بن قاصد علي الحاج محمد
- أ-د قاسمي فيصل
- أ-د عمر عمور
- د- كروم محمد أراب
- د- زيتوني عبد القادر
- رئيسا
- مقرا
- عضوا
- عضوا
- عضوا
- عضوا
- جامعة مستغانم
- جامعة مستغانم
- جامعة تبسة
- جامعة مسيلة
- جامعة مستغانم
- جامعة مستغانم

السنة الجامعية : 2014-2015

الإهداء

اهدي هذه الرسالة إلى :

أبي رحمه الله .

إلى أمي متمنيا لها الشفاء الآجل.

إلى الإخوة والأخوات وجميع الأهل والأحباب .

إلى زوجتي وابني يونس

إلى جميع الأساتذة الذين ساهموا في إعدادي من التعليم الابتدائي إلى الجامعي.

إلى جميع زملاءي في درب الحياة والدراسة .

إلى جميع طلبة وعمال معهد التربية البدنية والرياضية لجامعة مستغانم .

إلى هؤلاء جميعا اهدي ثمرة جهدي .

غزالي رشيد

الشكر والتقدير

الحمد لله على إحسانه ، والشكر على توفيقه وامتنانه في إتمام هذه الرسالة .

ومن بعده أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام إلى الأستاذ الدكتور بن قاصد علي حاج محمد الذي تابع مراحل إنجاز هذه الرسالة بكل اهتمام ومسؤولية والى رئيس المشروع الأستاذ الدكتور عطاء الله ولي الشرف العظيم أن أكون ضمن مشروعه ، كما أترحم على القدوة الحسنة من جيل الرواد الأول :

أ.د. لحر عبد الحق ، أ.د. قصي محمود مهدي القيصي ، أ.د. شعلال عبد المجيد الذين ناضلوا لما فيه خير ومنفعة للجميع سواء بمعهدنا الأم أو لأهل الاختصاص بالجزائر ، كما نسال الله أن يرحمهم ويسكنهم فسيح جنانه .

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى د. بن قناب الحاج المكلف بالدراسات بما بعد التدرج على كل التسهيلات والمساعدات الإدارية ، ، كما اشكر رؤساء الأقسام الذين ساعدونا في توزيع الاستثمارات وجمعها والى طلبة وأساتذة مختلف معاهد الوطن كما أتوجه بالوفاء والعرفان الى د. بن زيدان الحسين د.احمد بن قلاوز التواتي ، د. بن سي قدور الحبيب ، د. زيتوني .

ختاماً أتوجه بفائق الاحترام والتقدير إلى أعضاء اللجنة العلمية الموقرة على قبول مناقشة هذه الرسالة العلمية ، و ثرائنا بجملة من الملاحظات العلمية التي ستدعم وتزيد من ثقلها العلمي .

غزالي رشيد

المحتوى

- لإهداء أ.....
- الشكر والتقدير ب.....
- المحتوى ج.....
- قائمة تسلسل الجداول ي.....
- قائمة تسلسل الأشكال البيانية ل.....

التعريف بالبحث

- 1- مقدمة البحث..... 1.....
- 2- مشكلة البحث 2.....
- 3- أهداف البحث 3.....
- 4- فروض البحث 4.....
- 5- أهمية البحث 4.....
- 6- مصطلحات البحث 5.....

الباب الأول: الدراسة النظرية

الفصل الأول: الدراسات المشابهة

- تمهيد 11.....
- 1-1 دراسات تناولت تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة..... 11.....
- 2-1 دراسات تناولت تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر لأساتذة..... 16.....
- 3-1 دراسات تناولت الرضا الوظيفي..... 20.....

24.....	4-1	التعليق على لدراسات.....
26.....	-	خاتمة
الفصل الثاني: التقويم الجامعي		
28.....	-	تمهيد
28.....	1-2	مفهوم التقويم
29.....	2-2	أهمية التقويم في العملية التعليمية.....
29.....	1-2-2	معلومات تتعلق بالمتعلم.....
29.....	2-2-2	معلومات تتعلق بالمواد والبرامج التعليمية.....
29.....	3-2-2	معلومات تتعلق بالمسؤولين والإداريين.....
30.....	4-2-2	معلومات تتعلق بالمعلم.....
30.....	3-2	تقويم الأداء.....
30.....	1-3-2	أهمية تقويم الأداء.....
31.....	2-3-2	تقويم أداء الأستاذ.....
31.....	3-3-2	أسس تقويم أداء الأستاذ.....
32.....	4-2	العوامل التي تؤثر في أداء الأستاذ.....
32.....	1-4-2	التغيرات في المناهج الدراسية.....
33.....	2-4-2	توقعات المجتمع ومتطلبات المؤسسة الاجتماعية.....
33.....	3-4-2	التطور المعرفي والتقدم التقني.....
34.....	5-2	متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس.....

- 34.....1-5-2 البحث العلمي.....
- 36.....2-5-2 الكفاءة التدريسية.....
- 37.....6-2 أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة.....
- 38.....7-2 طرق تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.....
- 39.....1-7-2 التقويم الذاتي.....
- 39.....2-7-2 طريقة تقويم الطلاب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.....
- 41.....3-7-2 أداة ملاحظة التدريس.....
- 41.....4-7-2 تقويم الزملاء.....
- 43.....5-7-2 تقويم رئيس القسم.....
- 43.....8-2 الواقع الفعلي لتقويم الأداء التدريسي في أقسام و معاهد التربية البدنية والرياضية.....
- 43.....9-2 الرؤية التقويمية الجديدة.....
- 10-2 العوامل التي تعضد من فلسفة عدم القبول أو الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات.....
- 45.....
- 47.....- خاتمة الفصل.....

الفصل الثالث : التدريس الجامعي

- 49.....- تمهيد.....
- 49.....1-3 مفهوم التدريس.....
- 50.....2-3 الأداء التدريسي.....
- 50.....1-2-3 جوانب الأداء التدريسي ومقوماته.....

54.....	3-3 مهارة التدريس.....
55.....	4-3 التدريس الجامعي.....
56.....	1-4-3 خصائص التدريس الجامعي الجيد.....
57.....	2-4-3 أهمية التدريس الجامعي.....
58.....	5-3 الأستاذ الجامعي.....
59.....	6-3 المثلث التعليمي في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.....
59.....	1-6-3 المساقات الدراسية.....
59.....	2-6-3 الهيئة التدريسية.....
59.....	3-6-3 الطلبة.....
7-3	أهم المقومات التي يجب أن يتميز بها الأستاذ الجامعي من إمكانات ومهارات وقدرات وسمات وقيم حتى يمكن تمكنه من أداء مهامه.....
60.....	8-3 الواقع الفعلي للأستاذ الجامعي من خلال نتائج بعض الدراسات حول تقييم أداء الأستاذ الجامعي.....
61.....	9-3 خصائص الأستاذ الجامعي الناجح.....
63.....	10-3 الرؤى المعاصرة للكفاءة المهنية.....
65.....	11-3 علوم وتقنيات أنشطة التربية البدنية والرياضية والأداء التدريسي.....
68.....	12-3 الأداء التدريسي ووظيفة رئيسية في ضوء مهام الجامعة.....
68.....	13-3 مشكلات التدريس الجامعي.....
71.....	72..... - خاتمة الفصل

الفصل الرابع : الرضا الوظيفي

- 74.....-تمهيد
- 74..... 1-4 مفهوم الرضا الوظيفي
- 75..... 2-4 أهمية الرضا الوظيفي
- 76..... 3-4 الأسباب الداعية بالاهتمام بالرضا الوظيفي
- 77..... 4-4 خصائص الرضا الوظيفي
- 77..... 1-4-4 تعدد المفاهيم وطرق القياس
- 77..... 2-4-4 النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي
- 78..... 3-4-4 الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول
- 78 4-4-4 الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي
- 78 5-4-4 رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضا العناصر الأخرى
- 78 5-4 عوامل الرضا الوظيفي
- 79 1-5-4 عوامل الخاصة بالفرد
- 79..... 2-5-4 محتوى الوظيفة
- 79..... 3-5-4 عوامل خاصة بالأداء
- 80..... 4-5-4 مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد
- 80..... 5-5-4 العوامل التنظيمية
- 82..... 6-4 أهم النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي
- 84..... 7-4 الأسس النظرية لمفهوم الرضا الوظيفي

8-4 العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي 85

-الخاتمة 88

الباب الثاني :الدراسة الميدانية

مدخل الباب الثاني

الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

- تمهيد 91

1- منهج البحث..... 91

2- مجتمع عينة البحث..... 91

3- مجالات البحث..... 99

4- ضبط متغيرات البحث..... 99

5- أدوات القياس..... 100

6- الأسس العلمية لأدوات البحث..... 104

7-الوسائل حصائية.....- 116

8- صعوبات البحث..... 117

- خاتمة 118

الفصل الثاني : عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- تمهيد..... 120

2-1 عرض وتحليل ومناقشة النتائج..... 120

- استنتاجات..... 157

- 158..... مناقشة الفرضيات. -
- 165..... الخلاصة العامة. -
- 166..... اقتراحات أو فرضيات مستقبلية. -
- المصادر والمراجع -
- الملاحق -

قائمة الجداول :

الجدول رقم	العنوان	الصفحة
1	توزيع الأساتذة حسب المعاهد	92
2	توزيع الطلبة حسب المعاهد	93
3	عدد الاستمارات الموزعة على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة	94
4	عدد الاستمارات الموزعة على الطلبة السنة الثانية ماستر تربية بدنية ورياضية في المعاهد	95
5	خصائص العينة حسب الرتبة الأكاديمية	96
6	خصائص العينة حسب الخبر المهنية	97
7	خصائص العينة حسب السن	98
8	فقرات استمارة الأداء التدريسي	103
9	فقرات استمارة الرضا الوظيفي	103
10	أوزان العبارات لمقياس الأداء التدريسي	104
11	أوزان العبارات لمقياس الرضا الوظيفي .	104
12	معامل الصدق لاستمارة الأداء التدريسي (الخاصة بالأساتذة) .	105
13	معامل الثبات لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للأساتذة	107
14	معامل الثبات (التجزئة النصفية) لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للأساتذة	108
15	معامل الصدق لاستمارة الأداء التدريسي (الخاصة بالطلبة)	110
16	معامل الثبات لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للطلبة .	111
17	معامل الثبات (التجزئة النصفية) لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للطلبة .	112
18	معامل الصدق لاستمارة الرضا الوظيفي الخاصة بالأساتذة	113
19	معامل الثبات لاستمارة الرضا الوظيفي	114
20	معامل الثبات (التجزئة النصفية) لاستمارة الرضا الوظيفي .	115
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعدد التكرارات والنسب المئوية لدرجة ممارسة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة للأداء التدريسي من وجهة نظرهم .	120
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعدد التكرارات والنسب المئوية لدرجة ممارسة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة للأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة	128

136	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعدد التكرارات والنسب المئوية لأراء أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق برضاهم الوظيفي	23
142	يبيّن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى الأساتذة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	24
142	يبيّن نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	25
143	- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التخطيط لمتغير المؤهل العلمي	26
143	- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التهيئة لمتغير المؤهل العلمي	27
143	- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التنفيذ لمتغير المؤهل العلمي	28
144	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التفاعل لمتغير المؤهل العلمي	29
144	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التقييم لمتغير المؤهل العلمي	30
144	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للأداة ككل لمتغير المؤهل العلمي	31
145	يبيّن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية (اقل من 8 سنوات - من 8 إلى 16 سنة - أكثر من 16 سنة)	32
145	يبيّن نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للأداء التدريسي لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة .	33
146	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التخطيط لمتغير الخبرة المهنية	34
146	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التهيئة لمتغير الخبرة المهنية	35
147	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التنفيذ لمتغير الخبرة المهنية	36
147	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التفاعل لمتغير الخبرة المهنية	37
147	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور التقييم لمتغير الخبرة المهنية	38
148	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للأداة ككل	39
148	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة عن الأداء التدريسي حسب متغير المؤهل العلمي	40
149	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	41
149	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور طبيعة التدريس لمتغير المؤهل العلمي .	42
150	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً النمط الإداري لمتغير المؤهل العلمي	43
150	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور مكان وبيئة العمل لمتغير المؤهل العلمي	44

150	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور الأداة ككل لمتغير المؤهل العلمي .	45
151	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة عن الأداء التدريسي حسب متغير الخبرة المهنية	46
151	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية عليها .	47
152	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور طبيعة التدريس لمتغير الخبرة المهنية .	48
152	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور النمط الإداري لمتغير الخبرة المهنية.	49
153	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور مكان وبيئة العمل لمتغير الخبرة المهنية.	50
153	اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للأداة ككل (الرضا الوظيفي) بجميع محاورها لمتغير الخبرة المهنية .	51
154	يمثل معاملات ارتباط بيرسون بين محاور الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية	52
154	يبين معاملات الارتباط لبيرسون بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي	53

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الشكل رقم
66	يمثل المبادئ والتعميمات التي يجب على الأستاذ وضعها في اعتباره عند قيامه بالتدريس	01
69	يمثل مهام الجامعات	02
70	يمثل ادوار الأستاذ الجامعي	03
84	المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو	04
92	توزيع الأساتذة حسب المعاهد	05
93	توزيع الطلبة حسب المعاهد	06
94	عدد الاستمارات الموزعة على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة	07
95	عدد الاستمارات الموزعة على الطلبة السنة الثانية ماستر تربية بدنية ورياضية في المعاهد	08
96	خصائص العينة حسب الرتبة الأكاديمية	09
97	خصائص العينة حسب الخبرة المهنية	10
98	يبين خصائص العينة حسب السن	11

122	أراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تخطيط الدرس" .	12
123	أراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تهيئة الطلاب" .	13
124	أراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تنفيذ الدرس" .	14
125	أراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي محور "التفاعل مع الطلاب"	15
126	أراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تقويم الطلاب"	16
127	أراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي ككل "بجميع محاورها"	17
129	أراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي محور "التخطيط للدرس"	18
131	أراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تهيئة الطلاب" .	19
132	أراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تنفيذ الدرس"	20
133	أراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي محور "التفاعل مع الطلاب"	21
134	أراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي محور "تقويم الطلاب"	22
135	آراء الطلبة فيما يخص الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية	23
137	أراء الأساتذة لاستمارة الرضا الوظيفي محور "طبيعة التدريس"	24
138	أراء الأساتذة لاستمارة الرضا الوظيفي محور "النمط الإداري"	25
140	أراء الأساتذة لاستمارة الرضا الوظيفي محور "مكان وبيئة العمل"	26
141	آراء الأساتذة في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية فيما يخص درجة رضاهم الوظيفي "الاستمارة ككل"	27

التعريف بالبحث

1- مقدمة البحث :

أضحى تقدم الأمم مرهون بما تمتلكه من معرفة وثقافة متقدمة، وثروة بشرية متعلمة قادرة على الإبداع والإنتاج والمنافسة، وتحقيق أفضل المعدلات في مجال التنمية البشرية والاستثمار الإيجابي للثروات الطبيعية، "فالأمم العارفة هي الأمم القوية" والتي ترى إن القطاع التربوي والتعليمي يشكل أحد الأعمدة الرئيسة في تطور المجتمع (حامد، 2004، صفحة 144) وبالرغم من تعدد وظائف عضو هيئة التدريس، والمنبثقة في الأساس من وظائف الجامعة والتي من أهمها البحث والتدريس وخدمة المجتمع، وبالرغم ما طرأ على الجامعة من تغيرات جذرية في مفهومها ووظائفها استجابة لما طرأ على المجتمع من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وغيرها، فلا يزال التدريس أكثر وظائف الجامعة أهمية، ومن ثم فلا تزال وظيفة التدريس هي الوظيفة الأبرز لعضو هيئة التدريس وهو ما عبر عنه أحد الباحثين حينما قال "إنه إذا أعطى للمسؤولين عن تطوير التعليم الجامعي في العالم الحر اليوم مجالاً واحداً فقط كي يعطوه كل اهتمامهم، فإنهم سيختارون تطوير المعلم والتدريس الجامعي" (دياب، 1997، صفحة 79)، إن الاهتمام بالأداء التدريسي الذي ارتبط بنشأة الجامعة وكان من أهم وظائفها للدرجة التي جعلت البعض يبالغ فيعرف الجامعة على أنها مكان لتدريس المعرفة ونشرها، وليس لاكتشافها وتوليدها فقد بدأ يعود مرة أخرى من أهم وظائفها وبالتالي من أهم وظائف أعضاء هيئة التدريس. ومن ثم فقد احتل تقييم الأداء التدريسي في معظم الجامعات التي قطعت شوطاً كبيراً في مضمار التقدم في مجال تقييم الأداء الجامعي مكاناً محورياً ومهماً بين مجالات الأداء الأخرى، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية ومعظم الدول الأوروبية، وكذلك في بعض الدول العربية وخاصة الأردن ودول الخليج العربي (محفوظ، 2004، صفحة 203) إضافة إلى ذلك يلزم أن يكون أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية مستقراً من جميع النواحي لكي يستطيع القيام بمهام عمله خير قيام. ويعبر الرضا الوظيفي عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي التي يشعر بها الأستاذ نحو عمله ويكون راضياً عن عمله إذا تحققت لديه الاشباع التي يتوقعها من العمل (عبدالله، 2008، صفحة 209)، وبالرغم من ذلك فلا يزال تقييم الأداء التدريسي لا يلقى الاهتمام المطلوب، أو القبول المناسب من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية عامة، والجزائرية خاصة، وعلى هذا الأساس فإنه لا بد من الإشارة إلى أن العلاقة بين الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاهم الوظيفي ليست علاقة بسيطة، بل هي معقدة أكثر مما يتصور العديد منا، كون هذه العلاقة ترتبط بأحد الوظائف الأساسية التي يؤديها الأستاذ والتي تتطلب الأخذ بعين الاعتبار الأساليب والاستراتيجيات لمواجهةها. هذا ما يبرز أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في الوظيفة الأساسية للأستاذ الجامعي في حقل التربية البدنية والرياضية (الأداء التدريسي) وعلاقته بالرضا الوظيفي.

2- مشكلة البحث:

تحمل أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية على عاتقها مسؤولية تثقيف هذا المجتمع وإمداده بالموارد البشرية التي تساهم في بنائه وخدمته ، من أساتذة في مختلف الأطوار التعليمية و مدربون في شتى الاختصاصات الرياضية ومن قادة في مختلف الهيئات الرياضية.... الخ ، لذا لابد من الاهتمام بالأستاذ الجامعي المكون لهذه الفئات ، كما لا يزال تقويمه بعيدا عن المعالجات التقويمية الموضوعية للكشف عن أوجه القصور ومعالجتها ، خاصة الجانب التدريسي منها ، إن موضوع الأداء التدريسي لدى الأستاذ الجامعي هو قضية هامة، بل هي احد أهم القضايا بالنسبة لنا في الجزائر ، وأيضا في كثير من دول عالمنا العربي والذي يعد الوظيفة الأساسية و ركناً هاماً ورئيسياً من أركان التنمية الشاملة لأي دولة ، وإن كان الإبداع في التدريسي هو رؤية وإستراتيجية لا يمكنها أن تتحول إلى حقيقة ملموسة في واقع مليء بالتحديات ، إلا بمنظومة واعية وقادرة وطموحة تتبنى مواجهة كل ما يعوق دون تحقيق الهدف تتبنى إصلاحاً حقيقياً وتسابق الزمن لتحقيق أهدافها التنموية، فإنه بدون وجود رضا وظيفي لعضو هيئة التدريس تتحول الرؤية إلى حلم أو خيال وفي بعض الأحيان إلى وهم.

إن دراسة العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي والمشاكل التي يواجهونها الأساتذة من اجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في سبيل تحقيق أهداف المجتمع ، وخلق البيئة التربوية الفعالة التي تعتبر الهدف الأسمى للتعليم العالي . ومن خلال اطلاع الطالب الباحث في مجال الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي ، لاحظ أن اغلب الباحثين لم يتناولوا العلاقة بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي ، ولاشك أن تعرض هذه الفئة لعدم الرضا يؤثر على أدائهم التدريسي كما أن مقدار الرضا الوظيفي يلعب دورا مهما في تحديد المجهودات التي يبذلها أساتذة التربية البدنية والرياضية في التدريس الجامعي ، ولأهمية الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ، أدرك الطالب الباحث ضرورة الخوض في هذا الموضوع ، فان مشكلة بحثنا تتجلى في التساؤلات التالية :

السؤال العام :

ما مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وما طبيعة العلاقة الموجودة بينهما؟.

الأسئلة الفرعية :

- ما مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بأدائهم التدريسي ؟
- ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة ؟

- ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية ؟
- هل يختلف مستوى ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية)؟
- هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية)؟
- ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية ؟

3- أهداف البحث :

الهدف العام :

معرفة مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية و طبيعة العلاقة الموجودة بينهما .

الأهداف الفرعية :

- معرفة مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بأدائهم التدريسي .
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية .
- معرفة مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة .
- معرفة الاختلاف في مستوى ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية)؟
- معرفة الاختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) .
- معرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية .

4- فرضيات البحث :

الفرض العام :

مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في حدود المتوسط مع وجود علاقة بينهما.

الفرضيات الفرعية :

- مستوى أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بدرجة ممارستهم لأدائهم التدريسي في حدود المتوسط .

- مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة في حدود المتوسط .

- درجة رضا متوسطة لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

- يوجد اختلاف في درجة ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) .

- يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) .

- توجد علاقة ارتباطية بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

5- أهمية البحث :

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الفئة التي تستهدفها، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس، التي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة.

إضافة إلى أنها تتعرض لأحد الموضوعات التي لم تلق الاهتمام الكافي على مستوى جامعاتنا، سواء على المستوى النظري أو الميداني، وهي العلاقة بين الأداء والرضا الوظيفي ، حيث حظيت باهتمام كبير من حيث المناقشة والتحليل والتعريف والقياس ، خاصة في المجال الصناعي ، إلا انه حسب علم الطالب الباحث لم يتطرق بشكل

واف في المجال التعليمي خاصة في جانب الأداء التدريسي في الوسط الجامعي في معاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، حيث بالرغم من أن الميدان في حاجة إلى دراسات عديدة، هذا فضلا عن أن نتائج هذه الدراسة قد تسهم في تحسين وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كما قد تساعد القائمين على منظومة التعليم العالي في تخطيط وتنفيذ برامج من اجل تحسين درجة الرضا الوظيفي لهؤلاء الأعضاء.

6- مفاهيم ومصطلحات البحث:

التقويم : هو عملية الهدف منها تقدير قيمة الأشياء باستخدام وسائل القياس المناسبة لجمع البيانات، وإصدار الأحكام (ليلى سيد فرحات ، 2005، صفحة 112) .

التعريف الإجرائي : هو معرفة مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة عن طريق الاستدلال بآراء الأساتذة والطلبة .

- الأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية ، وما يبذله من ممارسات وأنشطة تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً (العمارة محمد حسن، 2006، صفحة 98).

التعريف الإجرائي: هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من تخطيط ، وتهيئة الطلاب ، وتنفيذ ، وتقويم لعملية الدرس ، وهذا عن طريق التفاعل ما بين الأستاذ والطالب والمادة التعليمية .

- الأستاذ الجامعي: هو أهم محاور العملية التعليمية (القربي، 2005)، والعنصر الأساسي لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة ، ويعمل على تقدم المؤسسات وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافها (عيسى، 2009، صفحة 33).

التعريف الإجرائي: الأستاذ الجامعي هو المتفرع للعمل التدريسي في إحدى أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية، ويحمل درجة الماجستير أو الدكتوراة في احد حقول المعرفة ، ويختلف حسب الدرجة العلمية أستاذ مساعد (أ) (ب) و أستاذ محاضر (أ) و (ب)، أستاذ التعليم العالي.

- التربية البدنية و الرياضية: عملية توجيه للنمو البدني والقوام للإنسان باستخدام التمرينات البدنية والتدابير الصحية ، لغرض اكتساب الصفات البدنية والمعرفية والمهارات والخبرات التي تحقق متطلبات المجتمع أو حاجات الإنسان التربوية (بسيوني، 1992، صفحة 93).

التعريف الإجرائي: التربية البدنية والرياضية هي جزء من التربية العامة تعمل على تنمية الفرد من جميع الجوانب حركية نفسية اجتماعية انفعالية، عن طريق الأنشطة البدنية المقننة وهذا من أجل تكوين فرد صالح وسليم يخدم البلاد والعباد ويستجيب لنداء الوطن إذا استدعي له.

- **تعريف الجامعة:** الجامعة معقل الفكر الإنساني في أرفع مستوياته ، ومصدر الاستثمار وتنمية الثروة البشرية وبعث الحضارة العربية والتراث التاريخي ، ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الخلقية والوطنية وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الهيئة العربية والأجنبية (شحاتة، 2001، صفحة 12).

التعريف الإجرائي للجامعة: الجامعة محيط يعبر عن تفاعلات مجموعة من عناصر العملية التعليمية التكوينية الأستاذ، الطالب، الإدارة، وهي مكان لنشر المعرفة العلمية واكتشافها وتوليدها والمساهمة في ترقية الفرد وتنمية وخدمة المجتمع من خلال التدريس والبحث العلمي.

الرضا الوظيفي: مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الأستاذ نحو عمله ويكون راضيا عن عمله إذا تحققت لديه الاشباع التي يتوقعها من العمل (عبدالله، 2008، صفحة 209).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي : هو دلالة لسعادة الأستاذ واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته في ظل الظروف الذي يشتمل عليها الاستبيان .

الباب الأول

الدراسة النظرية

مدخل الباب الأول :

قسم الطالب الباحث هذا الباب إلى أربعة فصول ، تناول في الفصل الأول الدراسات السابقة والبحوث المشابهة في موضوع البحث ، والمتمثلة في بحوث ودراسات تناولت آراء أعضاء هيئة التدريس في ما يخص درجة ممارستهم لأدائهم التدريسي ، ودراسات تناولت آراء الطلبة في ما يخص درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدائهم التدريسي . ودراسات تناولت مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم . أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه التقويم ، مفهومه وما يحتويه من خصائص ومميزات ، و بعدها الفصل الثالث تناول فيه الطالب الباحث الأداء التدريسي والأستاذ الجامعي حيث تطرقنا إلى التدريس الجامعي من حيث تعريفه ، مبادئه أهدافه ، وكذا العوامل المؤثرة فيه، ثم تطرقنا إلى صفات ودور الأستاذ الجامعي . وفي الأخير ختم الطالب الباحث فصله الأخير (الفصل الرابع) بالرضا الوظيفي حيث تطرقنا إلى مفهومه، أهم النظريات المفسرة له .

الفصل الأول

الدراسات السابقة والبحوث المشابهة

- تمهيد

1- دراسات تناولت تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة

- دراسة (حاتم جاسم عزيز، 2012)
- دراسة (محمد عبود الحراحشة, ياسين عبدالوهاب أحمد، 2012)
- دراسة (محمود داود الربيعي، 2010)
- دراسة (الحدابي داود عبد المالك, خالد عمر خان، 2010)
- دراسة (بليغ حميد الشوك - رجاء عبد السلام العجيل، 2010)
- دراسة (حفيظ بن محمد خافظ المزروعى، 2010)
- دراسة (حازم زكي عيسى / صلاح احمد ناقة، 2009)
- دراسة (منى بنت احمد السبيعي، 2009)
- دراسة (حسن تيم، 2008)
- دراسة (هشام احمد غراب - اسعد حسين عطوان ، 2008)
- دراسة (الجبوري حسين محمد، 2008)
- دراسة (عقار سعد، خالد اسود، 2006)
- دراسة (الاسمر، 2005)
- دراسة (الحكمي، إبراهيم الحسن، 2004م)
- دراسة (سالم عبدالله حلس، 2003)
- دراسة (محمد ابراهيم الغريوات، 2003)
- دراسة (راتب، 1999)

2- دراسات تناولت تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الأساتذة

- دراسة (خالد احمد الصرايرة، 2011)
- دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010)
- دراسة (عبد الرزاق شنين الجنابي، 2009)
- دراسة (هدى بنت محمد بن عبد الله الشهري، 2008)
- دراسة (صالح ناصر عليمات، 2006)
- دراسة (محمد منصور الشافعي، 2006)
- دراسة (العمايرة، 2006)

- دراسة (مساعدا بن عبءالله النوح، 2006)
- دراسة (فوزي حرب ابو عوؤة - ء- مءمء ابو ملوح، 2004)
- دراسة (ءالء، 2003)
- 3- الءراساء المشابهة للرضا الوظيفي .**
- دراسة (الطاهر اءمء مءمء علي، 2011)
- دراسة (ابوسمرة، 2010)
- دراسة (مءمء مصطفى منصور ، 2010)
- دراسة (نبا عبء الءسن ، مي نوري مءي، 2010)
- دراسة (ءنيم، 2008)
- دراسة (ءواء مءمء الشيوخ ءليل ، ا- عزيزة عبءالله شرير، 2008)
- دراسة (ءءوش، 2008)
- دراسة (عبء الفءاء صالح ءليفاء ، منى ءلف الملاءمة، 2006)

- دراسة (عبءه اءمء مءمء ءسن ، 2006)
- دراسة (سناء اءمء ءمال عبء السلام، 2005)
- دراسة (سمير، 1992)
- الءعليق على الءراساء
- نقء الءراساء

تمهيد :

يقوم الطالب الباحث في هذا الفصل بعرض بعض الدراسات المشابهة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية ، على الرغم من أن اغلب الدراسات ارتبطت بمتغير واحد سواء الأداء التدريسي أو الرضا الوظيفي ، أما عن ارتباطها بالمتغيرين معا فهي نادرة على حد علم الطالب الباحث ، حيث واجهنا صعوبات بسبب ندرة هذه الدراسات المتعلقة بمتغيرات البحث .

وسوف يلتزم الطالب الباحث في عرضه لهذه الدراسات - ما أمكن - بتقديم اسم الباحث وسنة إجراء الدراسة والعنوان ، وهدف الدراسة ، ووصف العينة ، والنتائج التي آلت إليها كل دراسة على حدا .

فقد صنف الطالب الباحث الدراسات السابقة في ضوء المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية إلى :

- تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة .

- تقويم الاداء من وجهة نظر الاساتذة .

- دراسات المشابهة للرضا الوظيفي .

1-1 تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة

دراسة (حاتم جاسم عزيز، 2012) تحت عنوان : تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، هدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم مستوى أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة من خلال رأي طلاب الدراسات العليا في بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدم الباحث استبانته مكونة من (43) فقرة مقسمة إلى خمسة كفايات، وتكونت العينة من (75) طالبا وطالبة موزعين على ستة كليات علمية وإنسانية ، وأظهرت النتائج انه يوجد ضعف في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة ، باستثناء بعض الفقرات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات لأعضاء هيئة التدريس، و أوصى الباحث بضرورة نشر ثقافة التقويم بين الطلبة ، وذلك من اجل اعتماد آرائهم مما يؤدي إلى التنوع في وسائل التقويم .

دراسة (محمد عبود الحراشنة, ياسين عبدالوهاب أحمد، 2012) تحت عنوان : درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة هدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة، وأثر النوع الاجتماعي والبرنامج الدراسي، على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، وقد تم اختيار عينة تكونت من (375) طالباً وطالبة، وزعت عليهم استبانة مكونة من (72) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي (التخطيط

التنفيذ، التقويم، التواصل)، وتوصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية: جاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، بدرجة متوسطة

دراسة (محمود داود الربيعي، 2010) تحت عنوان : تقويم كفايات تدريسي كلية التربية الرياضية جامعه بابل وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم ، يهدف البحث :

إعداد استمارة تقويم الكفايات التدريسية للتدريس الجامعي في كلية التربية الرياضية جامعه بابل وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم، وقد استخدم الباحث استمارة مكونة من 47 عبارة ، ويمثل مجتمع البحث طلبة المرحلة الدراسية الرابعة والبالغ عددهم (152) ، وتم تحديد عينة البحث البالغة 120 (100 طالب و 20 طالبة) من مجتمع البحث الأصلي، وأظهرت النتائج مستوى الكفايات التدريسية في كلية التربية الرياضية وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم في حدود المتوسط ، و أوصى الباحث بالتقويم المستمر لخطوات تطبيق لإدارة الجودة الشاملة والعمل على تحقيق جودة أفضل في مجال عمل المؤسسات الرياضية .

دراسة (الحدادي داود عبد المالك, خالد عمر خان، 2010) تحت عنوان: تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في بعض الكفايات التدريسية، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أداء عضو هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، من خلال رأي الطلاب في بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدم الباحث استبانة مكونة من (22) فقرة مقسمة إلى ستة كفايات، وتكونت العينة من (102) طالب ذكور وإناث، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات لأعضاء هيئة التدريس كما أوصى الباحث بوضع خطط لازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الكفايات التدريسية.

دراسة (بليغ حميد الشوك - رجاء عبد السلام العجيل، 2010) تحت عنوان : تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة . هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في كل معيار أدائي حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة ، كما قام الباحثان بصياغة عدد من الفقرات التي تمثل مجموع المعايير الأدائية وموزعة على خمس مجالات ، وتكونت عينة البحث من 200 طالب وطالبة، وأظهرت النتائج مستوى متوسط إلى مقبول في مجالات الأداء الخمس ، كما أوصى الباحثان ضرورة اطلاع الأساتذة الجامعيين على نواحي القصور في أدائهم مع ضرورة التنوع في طرق التدريس.

دراسة (حفيظ بن محمد حافظ المزروعى، 2010) تحت عنوان : تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراة ، هدفت الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدكتوراة لأقسام كلية التربية بجامعة أم القرى ، قام بتطبيق استبانة من إعداد الأستاذ الباحث ، تكونت من 49 فقرة موزعة على خمس محاور : المادة العلمية، أسلوب التعامل مع الطلاب ، طرق التدريس ، الأهداف التربوية ، تقويم الطلاب ، تكونت عينة البحث: 100 طالب وطالبة

وأظهرت النتائج أداء تدريسي متوسط لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدكتوراة لأقسام كلية التربية بجامعة أم القرى ، يوصي الباحث بزيادة الدراسات في مجال تقويم الأداء التدريسي .

دراسة (حازم زكي عيسى / صلاح احمد ناقة، 2009) تحت عنوان : تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة ، هدف البحث إلى إعداد قائمة الكفاءات المهنية الواجب توافرها في عضو الهيئة التدريسية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية في ضوء معايير الجودة ، قام الباحثان باعتماد استبانة الدكتور إبراهيم الحسن الحكي " الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه " والتي تم تطبيقها على عينة طلاب من طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف بالسعودية ، وهي موزعة على ستة مجالات رئيسة ، ويتكون كل منها من مجموعة من المعايير الفرعية بإجمالي 75 معياراً ، تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من طلبة الجامعة الإسلامية وبلغ عددهم (426) طالباً وطالبة ، أهم نتيجة توصل إليها البحث : لا تزيد نسبة تطبيق عضو الهيئة التدريسية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة عن 70% . أهم التوصيات : الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس في كليات التربية إعداداً متكاملًا ، بما يتفق مع معايير الجودة ويحقق فاعلية العملية التدريسية .

دراسة (منى بنت احمد السبيعي، 2009) تحت عنوان : واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية (الكيمياء / الأحياء / الفيزياء) بجامعة أم القرى ، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم إستبانة اشتملت على أربعة محاور تتناول معايير الجودة في تدريس العلوم ، المحور الأول ارتبط بطرق التدريس واستراتيجياته واشتمل على (37) معياراً، والمحور الثاني ارتبط بوسائل التعليم وتقنياته واشتمل على (6) معايير والمحور الثالث ارتبط بالتفاعل والاتصال واشتمل على (21) معياراً والمحور الرابع ارتبط بالتقويم واشتمل على (9) معايير ، وبلغت بنود الاستبانة (73) معياراً . تمثلت عينة الدراسة في عين عشوائية من الطالبات اللائي يتوقع تخرجهن في كل من قسم الكيمياء ، وقسم الأحياء وقسم الفيزياء بكلية العلوم التطبيقية وقد بلغ قوامها (189) طالبة و جاءت نتيجة ممارسة عضوات هيئة التدريس بأقسام العلوم للمهارات التدريسية المرتبطة بطرق التدريس وأساليبه بدرجة متوسطة بينما بلغت درجة ممارستهن للمهارات المرتبطة بوسائل التعليم وتقنياته ، وكذلك المرتبطة بالتفاعل والاتصال والمرتبطة بالتقويم بدرجة ضعيفة. كما جاء معدل جميع المهارات التدريسية التي تمارسها عضوات هيئة التدريس بدرجة ضعيفة وتوصي الباحثة بما يلي :

نشر ثقافة الجودة بين عضوات هيئة التدريس ، وتوعيتهن بأهمية الدورات التدريبية في صقل مهارتهن التدريسية.

دراسة (حسن تيم، 2008) تحت عنوان: آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية، تهدف الدراسة الحالية للتعرف على آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية ، وتقديم التوصيات الهادفة بشأنها وقد استخدم الباحث استبانته مكونة من (47) فقرة مقسمة إلى خمسة كفايات، وتكونت العينة من (152) طالب ذكور وإناث من طلبة الماجستير، وأظهرت النتائج أن مستوى آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية عال على العموم، و أوصى الباحث بضرورة عقد دورات إلزامية لأعضاء هيئة التدريس ، زيادة الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي.

دراسة (هشام احمد غراب - اسعد حسين عطوان ، 2008) تحت عنوان: واقع الكفايات الأساسية اللازمة لمعلمي كليات المجتمع المهنية وعلاقتها باتجاه الطلبة نحوهم ، جاءت هذه الدراسة لتقف على أهم الكفايات الأساسية الواجب توافرها في المعلم الفلسطيني، وقد قام الباحثان بإعداد استبانة لقياس كفاءات معلمي كليات المجتمع مكونة من 44 فقرة ، تكونت عينة الدراسة من 98 طالبا وطالبة من كليات المجتمع المهنية بمحافظة غزة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، كان منهم 60 من طلبة كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، و38 من طلبة الكلية المهنية بوكالة غوث الدولية وأظهرت النتائج أن الكفايات الأساسية (الشخصية ، التربوية التكنولوجية) لمعلمي كليات المجتمع المهنية من وجهة نظر الطلبة في حدود المتوسط ، و أوصى الباحث بضرورة عقد دورات لتنمية تلك الكفايات الأساسية التي لها علاقة وطيدة بالطلاب أستاذ الغد .

دراسة (الجبوري حسين محمد، 2008) هدفت الدراسة إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل ، ولتحقيق ذلك وضعت استبانة مكونة من عدة مجالات ، تكونت العينة من 100 طالب وطالبة من الدراسات العليا ، وطلب منهم الإجابة على فقراتها المكونة من محورين : محور الكفايات المهنية وعدد فقراته 30 فقرة وتضم ستة مجالات، ومحور الصفات الشخصية وعدد فقراته 12 فقرة ، حيث أظهرت النتائج حصول مجال التخطيط للدرس ، وطرائق التدريس وتقييم الطلاب ، العلاقات الإنسانية مستوى ضعيف أما محور الصفات الشخصية ومجال المادة العلمية فقد حصل على مستوى جيد .

دراسة (عقار سعد، خالد اسود، 2006) تحت عنوان : تقييم درس طرائق التدريس من وجهة نظر الطالبات في معهد إعداد المعلمات ، هدف البحث : تقويم درس طرائق تدريس من وجهة نظر طالبات في معهد إعداد المعلمات قسم التربية الرياضية محافظة القادسية ، استخدم الباحثان المنهج الوصفي ، كما استخدمتا استمارة (حسين علي حسين ، صريح عبد الكريم) 1993 تكونت عينة البحث من 24 طالبة في قسم التربية الرياضية محافظة القادسية أهم نتيجة توصل إليها البحث: عدم وجود كتاب منهجي يكون عائق أمام فهم الطالبات لمادة الدرس، وهذا ما

أكدته عينة البحث بنسبة 55 % ، كما يوصي الباحثان بضرورة توفير الكتاب المنهجي للطلّابات كدليل عمل يومي ، توفير الوسائل المساعدة والأفلام والصور التوضيحية لمساعدتهم فهم المادة .

دراسة (الاسمر، 2005) تحت عنوان : دراسة تهدف إلى معرفة مدى ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء لمحاورها الأربعة الشخصية، التدريس، إدارة الصف، التقويم ، من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى تكونت عينة الدراسة من 735 طالبة ، ودلت النتائج إلى أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات الأداء بمحاورها الأربعة بدرجة متوسطة ، وان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث ، حيال واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء، وعلى وجه الخصوص الكفايات الشخصية والتدريسية والتقييم تبعاً لاختلاف الكليات.

دراسة (الحكمي، إبراهيم الحسن، 2004م) تحت عنوان: الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات ، هدفت هذه الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف، كما هدفت إلى الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلمهم، استخدم في الدراسة الحالية قائمة الكفاءات المهنية والمشملة على (6) كفاءات رئيسية و(75) كفاءة فرعية (من إعداد الباحث).

تكونت عينة الدراسة من (210) طلاب من طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف بالمستوى الأول والمستوى الأخير ، أهم نتيجة توصل إليها البحث:

- تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي :

(الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقييم، والتمكن العلمي والنمو المهني وأساليب الحفز والتعزيز). يوصي الباحث بضرورة تزويد أساتذة جامعة أم القرى بدليل يحتوي على قائمة الكفاءات (الشخصية - الإعداد للمحاضرة وتنفيذها - العلاقات الإنسانية - الأنشطة والتقييم - التمكن العلمي والمهني - أساليب التعزيز والحفز).

دراسة (سالم عبدالله حلس، 2003) تحت عنوان : تقويم فعالية التدريس في قسم المحاسبة بالجامعة الإسلامية وذلك من وجهة نظر الطلبة، تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى فعالية التدريس في قسم المحاسبة بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، في المجالات التالية : المادة وموضوعاتها ، الكتاب المقرر، القراءات المساعدة الواجبات والامتحانات من وجهة نظر الطلبة ، بلغت عينة البحث 569 طالباً وطالبة مسجلين في قسم المحاسبة ، بكلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة، من أجل تقصي الحقائق استعمل الباحث استبانة موزعة للطلبة وجاءت نتائج البحث على النحو

التالي : فعالية التدريس في قسم المحاسبة بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة في المجالات التالية : المادة وموضوعاتها ، الكتاب المقرر، القراءات المساعدة، الواجبات والامتحانات، من وجهة نظر الطلبة كان ايجابيا ، كما يوصي الباحث بضرورة إجراء تقييم للأساتذة من طرف الطلبة في مختلف التخصصات الأخرى .

دراسة (محمد ابراهيم الغريوات، 2003) تحت عنوان : تقييم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية ، تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة تقديرات طلبة الدراسات الاجتماعية لبعض كفايات الأستاذ الجامعي، في جامعة مؤتة في المحاور التالية (الكفاية التدريسية الكفاية التقويمية ، للكفاية الإنسانية) ، استعمل الباحث استبانة موزعة على الطلبة مكونة من ثلاث أقسام : الكفاية التدريسية ، الكفاية التقويمية ، الكفاية الإنسانية ، على عينة مكونة من 216 طالب وكان من أهم النتائج: مستوى متوسط للكفايات التدريسية والتقويمية و الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس ويوصي الباحث بما يلي:

عدم التعصب في الرأي من قبل أعضاء هيئة التدريس ، وإعطاء حرية التعبير للطلبة للإدلاء بأرائهم لتنمية مهارة المشاركة الفعالة.

دراسة (راتب، 1999) هدفت إلى تقييم الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم وتكونت عينة الدراسة من 119 طالب من مختلف كليات الجامعة ، واستخدم أداة قياس مكونة من 23 فقرة أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية التدريس كان جيدا ، وقد نسبت هذه النتائج إلى عدة أسباب منها حداثة الجامعة ، وبعدها عن العاصمة عمان ، ولم تظهر الدراسة اختلافا تبعا لمتغير الجنس أو الكلية وقد عزى ذلك لتشابه الخلفيات الثقافية لدى الطلبة ، والتشابه في المستوى الاقتصادي والاجتماعي .

1-2 تقييم الاداء التدريسي من وجهة نظر الاساتذة .

دراسة (خالد احمد الصرايرة، 2011) تحت عنوان : الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية ، من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، قام الأستاذ الباحث بإعداد استبانة بنفسه ، تكونت عينة البحث من 77 رئيس قسم أكاديمي ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، أهم نتيجة توصل إليها البحث: مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها كان مرتفعا ، كما يوصي الباحث بضرورة أن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها ، وان تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم ، وان توفر نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية .

دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010) تحت عنوان : واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به في جامعة الانبار ، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به في جامعة الانبار شملت

الدراسة 302 أستاذ موزعين على 20 كلية علمية وإنسانية ، بلغت عينة البحث 20%، اي 61 استاذ على مستوى مختلف الكليات ، تكونت الاستبانة من اربع مجالات ، بواقع 64 فقرة ، وكان من نتائج البحث، جودة التدريس في الجامعة في حدود المتوسط ، وقد يعزي سبب هذا التديني الى ان بعض اساتذة الشعب العلمية لم يتلقوا اعدادا تربويا كافيا ، ويوصي الباحث بضرورة القيام بدورات تدريبية تربوية تبرز بعض متطلبات التدريس الجامعي الفعال .

دراسة (عبد الرزاق شنين الجنابي، 2009) تحت عنوان: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي في كلية التربية للبنات ، جامعة الكوفة، هدفت الدراسة إلى معرفة الوسائل والأساليب المعتمدة في تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي، والسبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات ، لغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي، وأظهرت النتائج أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وفي ضوء النتائج يوصي الباحث بما يلي : أن تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقييم عضو هيئة التدريس ، لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.

دراسة (هدى بنت محمد بن عبد الله الشهري، 2008) تحت عنوان: نحو تطوير نموذج تقويم أداء وظيفي فاعل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، هدفت الدراسة تطوير نموذج تقويم أداء وظيفي فاعل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والتعرف على مدى رضا رؤساء الأقسام الأكاديمية عن النموذج الحالي لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والأسباب المؤدية لعدم رضاها عنه ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانته ، تم تطبيقها على عينة قوامها 312 أستاذ في كل من جامعة ملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز جامعة الملك خالد ، جامعة الملك فهد للمعادن والبتترول ، وبتوزيع الاستبيانات عليهم والتي بلغ العدد الإجمالي منها 222 استبانته ، وتوصلت النتائج إلى :

- إن اغلب رؤساء الأقسام الأكاديمية غير راضيين عن النموذج الحالي لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وان أسباب عدم الرضا عن النموذج الحالي للتقويم يتمثل في عدة أمور أهمها : افتقار النموذج الحالي إلى تعاريف محددة لبعض عناصره ، عدم اخذ عنصر تقويم الطلاب بالحسبان ، عدم كفاية عناصر التقويم الموجودة و في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بما يلي :
- العمل على إجراء دراسة أخرى تتناول نماذج تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى والنظر في إمكانية تعميم الدراسة الحالية عليها.

دراسة (صالح ناصر عليما، 2006) تحت عنوان : الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك شملت الدراسة 309 عضو هيئة تدريس في كليات الجامعة ، وتوصلت إلى أن ترتيب مجالات الكفايات بحسب أهميتها وفقاً لوجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الكليات العلمية ، والإنسانية ، متوافقاً بشكل عام ، وتشير الدراسة إلى حصول مجال كفاية الممارسات التعليمية على المرتبة الأولى ، وكفاية استثارة الدافعية على المرتبة الأخيرة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية في الفقرات المشتركة بينهم عند مقارنتها حسب الألقاب العلمية في بعض الكفايات .

دراسة (محمد منصور الشافعي، 2006) تحت عنوان : متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأعضاء هيئة التدريس من خلال آرائهم ، هدف البحث إلى تحديد المتطلبات التي تمثل الجوانب الأساسية الهامة والضرورية لأداء عضو الهيئة التدريسية ، والتي يجب أن تهتم بها العملية التقويمية لهذا الأداء ، اقتصرت الدراسة الحالية على أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية جامعة الملك سعود ، والقائمون على العملية التقويمية لأداء عضو هيئة التدريس المقدر عددهم 79 ، قام الباحث بإعداد أداة (استبيان) لاستكشاف المتطلبات والشروط الموضوعية لتقويم عضو هيئة التدريس ، بغرض جمع البيانات الخاصة التي تلي أهداف الدراسة ، وتتكون هذه الأداة في صورتها النهائية من شقين أحدهما يتضمن (الاستبيان الفرعي الأول) ويشتمل على عدد (207) مفردة تم تقسيمها إلى اثني عشر محوراً أما الشق الآخر من الاستبيان يتضمن (الاستبيان الفرعي الثاني) ويتكون من (81) مفردة تم تقسيمها إلى خمس محاور ، أهم نتيجة توصل إليها البحث : من بين متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لدى عضو هيئة التدريس لا بد من اخذ الأداء التدريسي ضمن متطلبات التقويم، ويوصي الباحث بضرورة التنوع في الحصول على المعلومات التقويمية عن أداء عضو الهيئة التدريسية، من مصادر متعددة ومتنوعة.

دراسة (العميرة، 2006) فاجري دراسة للتعرف إلى درجة أعضاء هيئة التدريس ، بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ، ونظر طلبتهم ، وتحقيقاً لذلك تم توزيع استبانة على عينة مكونة من 59 عضو هيئة تدريس ، و 271 طالبا وطالبة ، وأظهرت النتائج أن نتائج تقييم الأساتذة لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربع : التخطيط للموقف التعليمي التعليمي ، تنفيذه ، تقويمه ، العلاقات والتواصل الاجتماعي مع الطلبة كان مرتفعاً ، بين جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريباً من درجة الحياد ، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم ولا توجد فروق تعزي متغير الجنس .

دراسة (مساعداً بن عبدالله النوح، 2006) تحت عنوان : مشكلات التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الأساتذة ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، حول عدد من المشكلات، والتي تتعلق: بعضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهاج الدراسي، وإدارة الكلية، ومناخ العمل ، كما هدفت إلى الكشف عن

الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة ، حول محاور الدراسة بفعل متغيراتها ، قام الباحث بتوزيع استبانته مؤلفة من (44) عبارة، وذات تدرُّج خماسي، تم توزيع الاستمارة على عينة طبقية تكونت من (201) عضو هيئة تدريس ، وكان من أهم مشكلات التدريس التي تتعلق بعضو هيئة التدريس:

- تشتت الساعات التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس (في الصباح، بعد الظهر، في المساء)، واقتصار دور عضو هيئة التدريس على نقل المعارف للطلاب في المحاضرات، وكثرة الشعب الدراسية المنوطة بعضو هيئة التدريس، والاعتماد على المعيدين والمحاضرين غير المتفرغين في التدريس، وندرة أعداد أعضاء هيئة التدريس.

كما يوصي بتوعية أعضاء هيئة التدريس بالأدوار المنوطة بهم بما ينسجم والاتجاهات التربوية المعاصرة في أدوار المدرس الجامعي ، للقيام بما على نحو سليم.

دراسة (فوزي حرب ابو عودة - د- محمد ابو ملوح، 2004) تحت عنوان : مؤشرات الجودة في التعليم العالي بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول "التربية في فلسطين وتغيرات الوضع" ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات الجودة في التعليم العالي في غزة في ضوء كل من متغيرات الجامعة ، الكلية ، الصفة الجامعية، الجنس الكثافة الصفية ، اشتملت عينة البحث على 30 محاضرا ، و 101 طالبا جامعيًا ، استعمل الباحثان استبانة من 48 مؤشر للجودة ، أهم نتيجة توصل إليها البحث: توجد فروق دالة إحصائية في ضوء كل من متغيرات الجامعة، الكلية الكثافة الصفية الأقل من 50 طالبا .

دراسة (خالد، 2003) لتقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى ، وتتمثل مشكلة البحث في دراسة واقع التدريس الجامعي في جامعة الأقصى في غزة ، من خلال معرفة التقديرات التقييمية لجودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة الجامعة الأقصى ، من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم ، وذلك من حيث : مهارات التخطيط للتدريس الجامعي ، مهارات تنفيذ التدريس الجامعي ، مهارات تقويم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة مهارات الاتصال والتواصل مع الطلبة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانته تم تطبيقها على عينة قوامها 92 عضو هيئة التدريس وتوصلت النتائج إلى :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات التقديرات التقييمية لجودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى من وجهة نظرهم وفقا لمتغير المؤهل لصالح حملة الدكتوراه. في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فان الباحث يوصي بما يلي : إنشاء مركز لتطوير الأداء التدريسي في الجامعات الفلسطينية بصفة عامة ، وفي جامعة الأقصى بصفة خاصة ، وتنطلق فكرة إنشاء هذا المركز من الافتراض إن الأستاذ الجامعي مؤهل في مجال تخصصه ، لكنه ربما يكون بحاجة إلى تأهيل تربوي يمكنه من

التدريس الجامعي بكفاءة ، من خلال اكتساب مهارات التدريس الجامعي، يسعى هذا المركز إلى اقتراح وتنفيذ السياسات الخاصة بالتنمية الشاملة لأساتذة الجامعة بما في ذلك سبل تطوير المهارات التدريسية.

1-3 دراسات المشابهة للرضا الوظيفي :

دراسة (الطاهر احمد محمد علي، 2011) تحت عنوان: درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية، تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية .

تكونت عينة الدراسة من (120) عضو هيئة تدريس بالجامعة ، إلا انه لم يسترجع سوى 100 استمارة ، و فيما يلي مخلص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في حدود المتوسط ، كما أوصى الباحث بضرورة النظر في الإجراءات الإدارية في الجامعات والتي لها علاقة مباشرة برضا الأستاذ الجامعي ، و التي تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية، للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا في الجهاز الإداري لدى هذه المؤسسات الأكاديمية .

دراسة (ابوسمرة، 2010) تحت عنوان : مستوى الممارسات الإدارية في جامعة القدس كما يقدرها أعضاء هيئة التدريس ، هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الممارسات الإدارية في جامعة القدس كما يقدرها أعضاء هيئة التدريس ، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعة ، والبالغ عددهم 504 عضوا ، وقد اختيرت عينة عشوائية مكونة من 100 عضو ، وقام الباحث ببناء أداة الدراسة ، وهي استبانة مكونة من 35 فقرة ، موزعة على ثلاث مجالات ، وقد أظهرت النتائج أن الممارسات الإدارية في جامعة القدس كما يقدرها أعضاء هيئة التدريس كان دون المتوسط المقبول .

دراسة (مجيد مصطفى منصور ، 2010) تحت عنوان: درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين (طبيعة العمل ، ظروف العمل ، نظام الحوافز والترقيات ، العلاقة مع المسؤولين ، أنظمة الرواتب ، العلاقة مع الزملاء)، تكونت عينة الدراسة من (138) عضو هيئة تدريس بالجامعة فيما يلي مخلص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، يتراوح من درجة قليلة إلى متوسطة ، كما أوصى الباحث بضرورة الموضوعية عند تقييم عمل الأساتذة ، والتعامل معهم بعدل ومساواة ، ضبط عدد الطلبة في الشعب مراعاة الكفاية في الترقية بعيدا عن المحاباة والوساطة .

دراسة (نبأ عبد الحسن ، مي نوري محي، 2010) تحت عنوان : الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة العراقية حول قانون الخدمة الجامعية ، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة العراقية حول قانون الخدمة الجامعية ، وقد تعدد مجتمع البحث في أساتذة الجامعة ذكور وإناث (بغداد ، المستنصرية التكنولوجية ، النهدين) وقد تم اختيار عينة منهم بلغ حجمها 400 مدرس ، ولإتمام البحث أعدت استبانة مكونة من 49 فقرة ، موزعة على أربع محاور وأشارت نتائج البحث إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة العراقية حول قانون الخدمة الجامعية تتصف بالإيجابية ، ووجود رضا وظيفي عن القانون بشكل عام ، ويوصي الباحثان بما يلي :

- تشكيل لجان من الأساتذة في كليات الجامعات العراقية لمتابعة أوضاع المدرسين ورفعها إلى اللجنة المركزية في وزارة التعليم العالي .

دراسة (غيم، 2008) تحت عنوان : العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعات النجاح الوطنية واثر الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي و لغرض الدراسة أعدت استبانة مكونة من ثلاث أقسام : القسم الأول : معلومات شخصية عن أعضاء هيئة التدريس ، والقسم الثاني : مقياس الولاء التنظيمي ،مكون من 18 فقرة أما القسم الثاني : مقياس الرضا الوظيفي ، مكون من 53 فقرة موزعة على ستة محاور ، وزعت على 170 عضو أي بنسبة 50 % ، استرجع منها 152 استبانة وهنالك 6 استبانات غير صالحة فبقي 144 من أعضاء هيئة التدريس ، أهم نتيجة توصل إليها البحث: مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي مرتفع عند أعضاء هيئة التدريس ويوصي الباحث بضرورة إعادة النظر في النظام الإداري السائد في الجامعة مع الاعتماد على الأنظمة والقوانين في تسيير الأمور الجامعة بدلا من العلاقات الشخصية .

دراسة (جواد محمد الشيخ خليل ، ا- عزيزة عبدالله شير، 2008) تحت عنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) ، تكونت عينة الدراسة من 360 معلما ومعلمة أخذت بالطريقة العشوائية ، وقد اعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي الخاص بالدراسة ، وقد توصلت الدراسة عن وجود فرق دال إحصائيا في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا

فيما لا توجد فروق في الرضا عن المادة ، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث ، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي اثر في الرضا الوظيفي .

دراسة (بخوش، 2008) تحت عنوان: دور الرضا في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية .

هدفت الدراسة إلى معرفة إذا كان الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي يساهم في تحقيق الأهداف الوظيفية للمؤسسة الجامعية ، من خلال الكشف عن مستوى رضاه كالأجر ، ونمط الإشراف ، وإشباع الحاجات الفردية، تكونت عينة الدراسة من (127) عضو هيئة تدريس بالمركز الجامعي لولاية خنشلة، وقد أظهرت النتائج أن الأستاذ الجامعي غير راض ، وهذا ما يؤثر سلبا على أهم الأهداف التي يحققها المركز الجامعي، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام برضا الأستاذ الجامعي ، من اجل الرفع من مستوى الأداء وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية .

دراسة (عبد الفتاح صالح خليفات ، منى خلف الملاحمة، 2006) تحت عنوان: الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بالأردن تكونت عينة الدراسة من 559 عضو هيئة تدريس، استخدمنا أداة الين و ومايلر للولاء التنظيمي ، المكونة من 20 فقرة وأداة للرضا الوظيفي مطورة من 25 فقرة، أهم نتيجة توصل إليها البحث: وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، وقد أوصت الدراسة بوضع نظام مكافآت وحوافز لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، بحيث لا يتم اللجوء إلى البحث عن الفرص البديلة .

دراسة (عبد احمد محمد حسن ، 2006) تحت عنوان: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن ، تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن فيما يتعلق بمحور صفات ومميزات العمل، خصائص بيئة العمل، السياسات والممارسات الإدارية، العلاقات الإنسانية ، إضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من مستوى الرضا الوظيفي وكذا مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن ، وبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر العباء التدريسي ، المرتبة الأكاديمية ، سنوات الخبرة في الجامعة ، الكلية ، الوظيفة الإدارية). تكون مجتمع الدراسة من 664 عضوة هيئة تدريس، تكونت عينة الدراسة من (205) استاذ جامعي .

فيما يلي مخلص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن يقع عند مستوى متوسط

- إن محور خصائص بيئة العمل كان أقل مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

لا توجد علاقة ارتباطيه بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن.

أوصى الباحث بضرورة أن تولى الجهات المسؤولة بجامعة عدن اهتمامها برفع مستوى الرضا الوظيفي المتدني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من خلال دراسة العوامل التي أشارت إليها هذه الدراسة وانخفاض عندها المستوى العام للرضا الوظيفي وعددها (34) عاملاً .

دراسة (سناء احمد كمال عبد السلام، 2005) تحت عنوان: العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، وجاءت المشكلة : ما مدى ارتباط عملية التدريس التي يقوم بها الأستاذ الجامعي والإنتاج العلمي والحرية الأكاديمية برضاه الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة (190) عضو هيئة تدريس ، موزعين على مختلف الكليات، وتم بناء استبانة مكونة من (51) فقرة، وقد أوضحت الدراسة أن إن محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي، وأوصى الباحث بضرورة تنمية مهارات وكفاءة عضو هيئة التدريس فيم يخص الأداء التدريسي.

دراسة (فريدة بوطاجين ، 1995) تحت عنوان : الرضا عن العمل وأثره على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية اعتمدت فيها على استبيان لقياس الرضا الوظيفي أعدته بنفسها ينقسم إلى خمسة محاور (رضا العمال عن الإدارة الرضا عن الإشراف ، الرضا عن جماعة العمل ، الرضا عن الأجر ، الرضا عن الترقية) ، توصلت الباحثة التي استعملت المنهج الوصفي ، على عينة من عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الجلود (وحدة جيجل) ، ومن عمال الشركة الوطنية للعبوات الصناعية (وحدة الرويبة) على أن عمال المؤسسات غير راضين عن العمل ، كما استنتجت أن عدم الرضا عمال وحدتي جيجل ورويبة يعني عدم تحقيق إنتاجية ورضا عال .

دراسة (بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر ، 1998) اعد الباحثان دراسة تطرقت إلى مستوى رضا الأستاذ الجامعي وأثره على مردوده بالمؤسسة الجامعية ، شملت عينة البحث الأساتذة بالمؤسسات الجامعية بالجزائر ، وكان عددهم 123 أستاذ ، اعتمد الباحثان على استبيان يضم 62 سؤالاً لمجمع المعلومات حول مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي يتكون من الأبعاد التالية : (الأجر ، برنامج التكوين ، تسيير المؤسسة ، مستوى الطلبة العلاقة مع الزملاء ، احترام المسؤولين ، احترام الطلبة للأستاذ ، سياسة التكوين) ، استعمل الباحثان النسب المئوية لتحليل النتائج ، كما استعمل المنهج الوصفي ، وتوصلت النتائج إلى أن الأستاذ الجامعي غير راض عن تلك الأبعاد ، وان المشاكل التي يتلقاها الأستاذ في تأدية مهمته بالمؤسسات الجامعية تؤثر على مردوديته وتعيق نشاطه ، ولم يحظ الأستاذ الجامعي حسب هذه الدراسة بالعناية الكافية واللازمة التي تجعله يعمل بارتياح ، ويبدل قصارى جهده وإمكانياته خدمة للعلم والمعرفة.

دراسة (سمير، 1992) وكان الهدف منها اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل التي تسهم في حالة الرضا أو عدم الرضا، وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات ، التي قد تفيد واضع السياسة التعليمية للجامعة في المملكة من اجل رفع مستوى الأداء ، وكانت عينة الدراسة تتكون من ثلاث جامعات ، ممثلة لجامعات المملكة جغرافيا وعدد أفرادها 222 عضو وكان من نتائج الدراسة :

- مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطا .
- إجراءات الترقية، والمرتب ، وعناصر التعويض المادي ، والمشاركة في رسم السياسات ، واتخاذ القرارات ، كانت عوامل منخفضة الرضا .

4-1 تعقيب على الدراسات .

تعقيب على الدراسات التي تناولت الاداء التدريسي

تبين من عرض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات:

- 1- ركزت في معظمها على جانب تقويم أداء الاستاذ الجامعي ، وركز قسم على الكشف عن الجوانب الإيجابية والسلبية في نظام تقييم كفاءة الاستاذ بصفة عامة للوقوف على معوقات تنفيذه.
- 2- الكثير من الدراسات أجريت في بيئات عربية شتى (الأردن ومصر وفلسطين والسعودية) مما يشير إلى أن هناك اهتماماً متزايداً في كثير من البلدان العربية بهذا الميدان.
- 3- استخدمت الدراسات عددا من قوائم الكفاءات التدريسية التي استفاد منها الطالب الباحث في إعداد الاستمارات الاستبائية الخاصة بالدراسة الحالية.
- 4- كشفت غالبية الدراسات عن تدني مستوى الكفاءات التدريسية للاستاذ الجامعي، حيث لم تصل في أحسن حالاتها إلى نسبة 70% .
- 5- كشفت الدراسات على أنه يوجد شبه إجماع من الخبراء في مجال التدريس على أهمية الكفاءات التدريسية للأستاذ الجامعي.
- 6- الأستاذ الجامعي في حاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب على استخدام استراتيجيات تدريسية متعددة، واستخدام تقنيات تعليمية، واستخدام الحاسب الآلي في التدريس.

التعقيب على الدراسات السابقة للرضا الوظيفي :

من حيث الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسات السابقة التي قدمها الطالب الباحث لهذه الرسالة فقد انحصرت ما بين عام 1992 و2012 في حدود علمه ، فهذه إشارة أن الدراسات متعددة من حيث المتغير الزمني ، فالرضا الوظيفي يتطلب مداومة البحث و الدراسة من أجل التوصل إلى الحلول الملائمة و متابعة التغيرات التي تحدث في الجوانب النفسية و الاجتماعية و الفنية و التنظيمية التي تستلزم تحديد عوامل الرضا الوظيفي و إعادة النظر فيها . فأوجه التشابه بين هذه الدراسات و الدراسة الحالية :

- نوع الأسلوب الإحصائي المستخدم حيث تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) في حل الدراسات
- نوعية العينة المختارة معظمها حول الأساتذة في الجامعة

أما أوجه الاختلاف :

- معظم الدراسات تناولت متغير واحد فقط الرضا الوظيفي ، في حين تناولت هذه الدراسة متغيرين (الأداء التدريسي ، الرضا الوظيفي)
- معظم الدراسات لم تكن على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة

كما استفاد الطالب الباحث في التعرف على المنهج المستخدم في هذه الدراسات ونوعية وحجم وكيفية اختيار العينة - ونظرا لقلة الدراسات التي تناولت المتغيرين معا (الأداء التدريسي والرضا الوظيفي) في حدود علم الطالب الباحث لجأ الطالب الباحث لهذه الدراسة الحالية .

- خاتمة :

بعد استعراض الدراسات السابقة والبحوث المشابهة ، واستخلاص النتائج التي توصلت إليها الدراسات، سوف يعمل الطالب الباحث على صياغة فروض بحثه الحالي لعله يؤكد أو يدحض بعض مما ذهبت إليه هذه البحوث .

كما انه تفيدنا في الدراسة الحالية عبر مراحلها وخطواتها المختلفة ، والوسائل والإمكانات المستعملة خاصة في تأكيد مشكلة الدراسة ، ووضع فروضها ، وكذا اختيار عينة الدراسة ، وتفسير نتائجها ، من خلال استخدام الوسائل الإحصائية لمعالجة هذه النتائج .

الفصل الثاني

التقويم الجامعي

- تمهيد:

يعد التقويم عملاً ضرورياً لتحسين أداء كل مؤسسة أو تطوير كليتها، وبالتالي لا غنى لأي مؤسسة عن التقويم، فهو الأداة التي من خلالها يتم الحكم على ما يبذل من عمل، وهو الذي يرشد القائمين على تلك المؤسسات إلى مواطن القوة والضعف، ويدل على مواطن الخلل ومن خلاله يمكن المسئولون أصحاب القرار من سد الثغرات، أو تقرير مواطن القوة، وتسعى كثير من الجامعات في البلدان المختلفة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس بها وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية.

1-2 التقويم :

يعرفه محمود (1987) بأنه عملية إصدار الأحكام أو الوصول إلى قرارات بالنسبة إلى خبرة من الخبرات (محمود، 1987م، صفحة 45).

ويعرفه داووبي Downi بأنه إعطاء قيمة لشيء ما، وفقاً لمستويات وضعت أو حددت سلفاً (محمد، 1996، صفحة 63)

ويعتبر التقويم التربوي من الموضوعات الهامة والمؤثرة في التربية بسبب ما يقدمه من معلومات ونتائج توضح الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف التربوية فهو العملية التي يحكم بها على مدى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ومدى التطابق بين الأداء والأهداف (رشيد، 1987م،، صفحة 16).

ويعرفه احمد (1985)، بأنه "عملية إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف التربوية ونتائج الآثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف في تيسير الوصول إلى هذه الأهداف أو تعطيلها". (أحمد، 1985، صفحة 401)

ويفرق رشيد (1987) بين التقويم والتقييم الذي يرى أنه يتضمن إضافة إلى إصدار الحكم عملية تعديل وتصحيح الأشياء التي تصدر بشأنها الأحكام (رشيد، 1987م،، صفحة 39).

وتسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالية في البلدان المختلفة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس بها وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية .

كما يعرفه الطالب الباحث على انه حكم على قيمة الشيء وهذا من اجل المعالجة الإكلينيكية أو العيادية لنقاط الضعف الموجودة مع تدعيم نقاط القوه .

2 2 أهمية التقويم في العملية التعليمية :

يعتبر التقويم بعدا مهما وضروريا للإدارة والمسئولين، وهو عملية مقصودة ومطلوبة يقوم من خلالها المعنيون بالإشراف والتطوير ، بالتأكد من نوعية وجودة جوانب العملية التعليمية ، وذلك بهدف التحسين والتطوير ، وعملية التقويم تكشف لنا عن مدى حسن سير العملية التعليمية ، كما أنها تمدنا بمؤشرات عن مدى إمكانية هذا التحسين ومن ثم يعتبر التقويم وتطوير أساليبه واحد من المداخل الأساسية لتطوير التعليم ، فهو الأسلوب العلمي الذي يتم من خلاله تشخيص دقيق للعملية التعليمية ، وتعديل مسارها . (رافدة الحري ، 2007 ، صفحة 25) ومنه يستنتج الطالب الباحث : انه احد المؤشرات الهامة للتعرف على مدى كفاءة مركبات العملية التعليمية (التخطيط ، التنفيذ التقويم) .

كما تقدم عملية التقويم معلومات تتعلق بالأستاذ ، والطالب ، والمواد ، والبرامج ، ومعلومات تتعلق بالمسئولين الإداريين .

2-2-1 معلومات تتعلق بالمتعلم:

تفيد عملية التقويم في تزويد المتعلم بمعلومات تتعلق بمستوى أدائه وتعلمه وقدراته ، فهي تمدد بمعلومات عن مستوى انجازه ، والأهداف والمعلومات والمهارات ، التي حققها و التي لم يحققها بعد ، وعن مستواها و غزارتها وتنوعها كما تزودهم بمعلومات مفيدة وقيمة ، عن التخصصات التي سيسجلون فيها ، والمهارات التي سوف يمارسونها والمواد التعليمية التي سوف يراجعونها ، كما تمد أولياء الأمور بمعلومات حول مستويات أبنائهم وقدراتهم واتجاهاتهم .

2-2-2 معلومات تتعلق بالمواد والبرامج التعليمية:

تساعد عملية التقويم التربوي بإمداد الأساتذة والإداريين والقائمين على تصميم المناهج التعليمية وواضعيها بمعلومات قيمة ، عن مدى ملائمة المنهج وماهية الثغرات الموجودة ، والتي تحتاج إلى إعادة النظر، وهذا عن طريق تقديم برامج علاجية ومقترحات مفيدة ، لزيادة فاعلية الأنشطة و المواد التعليمية (افنان نضير دروزة ، 2005 ، صفحة 37) .

2-2-3 معلومات تتعلق بالمسئولين والإداريين:

من خلال عملية التقويم يتمكن المسئولين الإداريين من معرفة نوعية القرارات والإجراءات الواجب اتخاذها إزاء المتعلمين في حال ترقيةهم إلى مستوى آخر ، أو إعدادهم للسنة الدراسية بسبب تدني مستواهم التحصيلي، كما أنها تمد المسئولين والإداريين بمعلومات وبيانات حول مستوى العاملين ، والمعلمين ، والبرامج التي يحتاجونها للتصعيد من مستوى الأداء لديهم ، وتمدهم أيضا بالمعلومات الوافية حول مدى نجاح إدارتهم، وماهية الثغرات الموجودة فيها

وكيفية إصلاحها ، وتبين لهم الاحتياجات اللازمة للمؤسسة والإصلاحات المطلوبة في المبنى والمرافق والتجهيزات التي يجب إضافتها ، إضافة إلى تلك التي تحتاج إلى صيانة أو إتلاف . (احمد، 2005، صفحة 63) .

2-2-4 معلومات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم، حيث يزودهم بالتغذية الراجعة التي يمكنهم من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائه التدريسي، وبالتالي تحسين أدائهم في قاعات الدراسة . (الحسن، 2004، صفحة 16)

يرى **الطالب الباحث** : أن عملية التقويم تساعد الأستاذ الجامعي في الحكم عن أدائه في وظائفه الرئيسية(التدريس ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) .

2-3 تقويم الأداء:

ويعرف بأنه تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها، وتحملهم مسؤوليات وإمكانيات لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى (بكر، 2003، صفحة 337)

ويعرفه (رافدة الحريري ، 2007، صفحة 23) بأنه تقدير كفاءة الفرد في عمله بغرض معرفة مدى صلاحيته في القيام بأعباء وظيفته ، ومستوى أدائه لواجباته، ودرجة تعاونه مع زملائه، وطاعته لرؤسائه، وسلوكه نحو المتعاملين معه، ومدى توافر القدرات لديه لشغل وظائف أعلى في المستوى التنظيمي.

كما يعرفه **الطالب الباحث** على انه تقويم مستوى العمل الذي يقوم به الفرد من اجل معرفة قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما.

2-3-1 أهمية تقويم الأداء:

ترجع أهمية تقويم الأداء حيث تفيد الفرد وكذلك المؤسسة، فبالنسبة للفرد يمكن أن يستفيد الفرد من نتيجة تقويم أدائه في أنها ترشده إلى مدى نجاحه، المتمثلة في أداء مهام عمله. (دياب، 1996م، صفحة 14) .

وعليه يرى **الطالب الباحث** أهمية تقويم الأداء على انه يمكن الفرد من تحسين أدائه وكذلك فالجامعة تستفيد من نتائج تقويم الأداء، كما تساعد الجامعة على تحديد الاحتياجات التدريسية لكل فرد في ضوء تقويم أدائه.

2-3-2 تقويم أداء الأستاذ:

يعرفه (محمد حسنين ، عبد المنعم، 1984، صفحة 09) بأنه كل عمل سلوكي يمارسه الأستاذ في ضوء معرفة واعية لطبيعته، وفي ضوء معرفة ذكية للهدف الذي يحققه، والنتائج التعليمية المرغوبة التي يمكن أن تنتج أثناء وبعد الانتهاء من ممارستها.

ويختلف مفهوم الأداء عن مفهوم الكفاية المهنية للأستاذ: حيث أن الكفاية هي القدرة أو المهارة التي تسمح لشخص ما أن يهمل شيئاً معيناً، أما الأداء فهو إظهار المهارة بشكل يمكن ملاحظته، فالأداء إظهار للكفاية عن طريق أداء عمل مهم (صالح، 2000، صفحة 10)

كما يرى الطالب الباحث لا بد من تقويم أداء عمل الأستاذ للوقوف على مدى فاعليته في إنجاز مهامه المطلوبة ومدى استفادة الطلاب من تلك المهام .

2-3-3 اسس تقويم أداء الأستاذ:

تعتبر عملية تقويم الاستاذ عملية معقدة وصعبة بسبب تداخل عدة عناصر مختلفة مؤثرة في أداء الاستاذ ومؤثرة في نواتج أدائه ، ولذلك لا يوجد اتفاق على معايير يمكن في ضوئها الحكم على كفاءة الاستاذ، وعلى الرغم من ذلك فإنه يوجد عدة محاولات لإيجاد مثل هذه المعايير (كامل، 1993، صفحة 211)

وتتمثل أسس تقويم أداء الاستاذ فيما يلي:

- تقويم الأستاذ عن طريق الكفايات:

ويعتبر هذا الأساس من أفضل المعايير للحكم على أداء الأستاذ ، حيث يمكن الاتفاق على الكفاءات الأساسية لسلوك كل الأستاذ ثم الحكم عليه من خلال تأديته لهذه الكفاءة، ويتم استخدام بطاقات الملاحظة.

- تقويم الأستاذ على أساس تأثيره في حجات الدراسة:

ويقوم هذا الاتجاه على أساس معرفة العلاقة بين سلوك الأستاذ مع التلاميذ وبين اتجاهاتهم نحو التعلم، ونحو عضو هيئة التدريس ونحو زملائهم. (حسن الجامع، 1993م، صفحة 67) .

- تقويم الأستاذ على أساس نمو الطلبة من جميع الجوانب التي تتضمنها العملية التربوية والتعليمية: ويقوم هذا الاتجاه على أساس الربط بين أداء الأستاذ ومدى تحقيقه للأهداف التربوية والموضوعية التي ينبغي تحقيقها في الطلبة من جميع الجوانب (حسن الجامع، 1993م، صفحة 156)

- تقويم الأستاذ على أساس الأدوار التي يقوم بها.

ويتم ذلك عن تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ كناقل للمعرفة، ومرشد للطلاب وهذا في الأساس ينطلق من نظرة المجتمع للأستاذ وما يتوقعه أن يقدمه إلى أبنائه (صادق آمال وأبو حطب فؤاد. ، 1985، صفحة 89)

بالإضافة إلى ذلك يرى الطالب الباحث انه يوجد أسس أخرى من خلالها يقوم تقويم الأستاذ.

- 1- أن يهدف التقويم إلى الإصلاح.
- 2- أن يشترك في التقويم الأستاذ في حد ذاته
- 3- الطالب والأستاذ نفسه
- 4- رؤساء الأقسام
- 5- مدير المعهد
- 6- لجنة مختصة لمراقبة الأداء التدريسي
- 7- أن تتعدد وسائل التقويم كالملاحظة والمقابلات.

2-4 العوامل التي تؤثر في أداء الأستاذ:

2-4-1 التغيرات في المناهج الدراسية:

المناهج الدراسية دائمة التبدل والتغيير نتيجة للتطور المعرفي العلمي ، وهذا يقتضي مواكبة أداء الأستاذ لهذه التغيرات مما يؤثر على أداءه للمنهج الجديد بالشكل المطلوب.

2-4-2 توقعات المجتمع ومتطلبات المؤسسة الاجتماعية:

متطلبات المجتمع قد تغيب بشكل كلي أو جزئي عن الأستاذ ، ويعتقد أن دوره محصور في تدريس المقرر فيحدث الخلل في الأداء وفي الدور المتوقع فيتأثر أداء الأستاذ.

2-4-3 التطور المعرفي والتقدم التقني:

إن العصر الذي نعيش فيه عصر التطورات المعرفية والتقنية السريعة ،ولكن في بعض الأحيان يعجز الأستاذ عن مواكبة هذه التغيرات والتطورات لقصوره في تنمية ذاته وتطوير إمكاناته ومعارفه ، ولم يزود بالوسائل التي تعينه على تطوير ذاته وبالتالي ينعكس على أدائه ، وطرق التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات، مثل تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، وزملاء العمل، تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق حث المعلم نفسه على أن يقيم نفسه بنفسه، وذلك بتوفير الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك.

- وتقويم الأستاذ الجامعي عن طريق تقويم الطلاب لأساتذتهم ، يعتبر هذا الأسلوب من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية، وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية المهمة التي تدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم، وهي على أهميتها في قياس وتقويم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة، فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية (الحكمي إبراهيم الحسن، 2004م، صفحة 14) .

ويرى الطالب الباحث انه من العوامل التي تؤثر في أداء الأستاذ الجامعي الرضا الوظيفي : بحيث يكون أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية مستقرا من جميع النواحي لكي يستطيع القيام بمهام عمله خير قيام، ويعبر الرضا الوظيفي عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الأستاذ نحو عمله، ويكون راضيا عن عمله إذا تحققت لديه الاشباعات التي يتوقعها من العمل، وان لم تتحقق لديه تلك الاشباعات فهذا سوف يؤثر سلبا على أهم الأهداف التي يحققها التعليم الجامعي، وبالتالي لابد بالاهتمام برضا الأستاذ الجامعي ، من اجل الرفع من مستوى الأداء وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية .

2-5 متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس .

لمعرفة متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس، كان من الضروري التعرف على أهم الجوانب الرئيسية الذي يتميز بها أدائه المهني، والتي يجب أن تعنى بها العملية التقويمية، وكذلك التعرف على بعض الطرق والمقترحات الخاصة المستخدمة في تقدير هذا الأداء، وبالتالي سوف يتم تناول هذه القضايا على النحو التالي:

– الأنشطة العلمية لعضو هيئة التدريس والمستهدف تقويمها

يمارس عضو هيئة التدريس الأنشطة العلمية الأكاديمية المتصلة بمجال تخصصه، وتعتبر هذه الأنشطة احد أهم جوانب الأداء المهني والوظيفي للعضو ، والتي تعتبر احد المؤشرات التي تدل على القدرة والكفاءة العلمية التي يتميز بها ، وبالتالي تقتضي ضرورة تقييم هذا الجانب من الأداء أهمية إلقاء الضوء على أربعة مكونات هامة لهذا الأداء تتأثر بها العملية التدريسية وهي:

البحث العلمي – الأنشطة التدريسية – إسهامه ومشاركاته باللجان العلمية والأعمال الإدارية – إسهامه في البرامج الخاصة بخدمة المجتمع ، وفيما يلي عرض لهذه المكونات.

2-5-1 البحث العلمي:

البحث العلمي يقصد به كل الأنشطة الأكاديمية التي تستهدف بالإضافة إلى تراث المجتمع البشري من معرفة في كافة المجالات العلمية والإنسانية ، وفي الجامعات البريطانية مثلاً والمعاهد التقنية

(Murray, 1994, pp. 162-172) تتضمن عقود عمل الأفراد الذين يشغلون مناصب تدريسية

فقرات محددة تلزم المتعاقدين بإجراء البحث العلمي هذا بجانب التدريس ، وبالتالي تعتمد الجامعة على مجموعة من المؤشرات الكمية لمراقبة الإنتاج السنوي لأعضاء هيئة التدريس من بينها :

– عدد ما تم نشره من مطبوعات علمية ثم تميمها وتحليلها ونقدها من قبل هيئة التدريس

– عدد الأوراق العلمية التي قبلت للنشر في المجالات والدوريات العلمية المميزة

– عدد الكتب العلمية التي قام بتأليفها عضو هيئة التدريس

– عدد تمويلات البحوث العلمية التي حصلت عليها الجامعة

عدد طلاب الدراسات العليا ومجالاتهم العلمية. (Lee, 1995, pp. 314-340)

هذه الطريقة الكمية (Quantitative Approach) التي تستهدف المنشورات والمطبوعات تعطي مؤشرات خام فقط (Crude guidance)، وبالتالي تتبعها طرق أخرى يعتقد بأنه لها القدرة في معرفة وتحديد درجة التميز في البحث حتى وإن كانت لها كثير من السلبيات: من هذه الطرق المستخدمة في تقييم البحث العلمي ما يلي:

- التقويم الذاتي Subjective evaluation - التحكيم على الأبحاث العلمية Peer Review - عدد المنشورات Citations - عدد الإشارات أو التعليقات Citations.

- تحكيم الأبحاث العلمية :

وهو الحكم على قيمة ونوعية البحث الخاص بعضو هيئة التدريس من قبل أعضاء آخرين يعملون في نفس مجال تخصص العضو المستهدف تقويمه (Murray, 1994, pp. 162-172)

- عدد المنشورات:

وهو عدد الأوراق العلمية والمؤلفات والمقالات العلمية والأبحاث ، الخ التي قام بنشرها وطباعتها عضو هيئة التدريس خلال العام الدراسي، وتمثل المقياس الأساسي لإنتاج أعضاء هيئة التدريس

(Latshaw, J, 1997, pp. 22-24).

- عدد الإشارات والاستعراض :

يعتبر عدد الإشادة والتعليق أداة لها فاعلية في البحث العلمي بالمقارنة مع عدد المقالات المنشورة لأنها تظهر أن العمل المعني قد تم استخدامه، ومقدار استخدامه يتخذ كمؤشر في مساهمته لإثراء المعرفة، و في الواقع هناك بعض المشاكل التي تنبع من هذا المفهوم يمكن توضيحها من خلال الافتراضات التالية :

الادعاء بأن الكتاب أو المقال الذي تم الإشادة به كتاب يعني أنه يشكل إضافة حقيقية للمعرفة المتوفرة، وأن الأعمال ذات الفائدة هي التي يتم الإشادة بها.

في حال استعراض موضوع علمي معين أو الإشادة به يتصرف المعلقون كما يتوقع منهم.

- محدودية الاستعراض والإشادة بعمل معين.

فيما يتعلق بالافتراض الأول، هناك الكثير من الأعمال البحثية التي يتم الإشادة بها من أجل الشهرة وليس لأنها تشكل إضافة للمعرفة، فهناك بعض العوامل التي تساعد في تكرارات الإشادة بالعمل المعني، وكذلك الدراسات والأبحاث التي لغير المشاهير قد يتم التعليق عليها بهدف النقد والتنفيذ فقط، وبالتالي فمن الممكن تدخل عوامل واعتبارات أخرى تؤدي إلى تكرار التعليقات هنا وهناك.

أما فيما يتعلق بالافتراض الثاني فقد يشيد الكتاب بأعمال أصدقائهم ومعارفهم أو الأعمال التي أجازوها فقط ويتجاهلون أعمال الآخرين.

وبصفة عامة وعلى الرغم من السلبيات التي تصاحب رصد عدد المؤلفات والمقالات التي تم نشرها وتكرارات الإشادة والتعليق، فإن هذه الطرق مازالت هي الطرق المقبولة كمعايير حيث أن البديل الأمثل مازال غائباً.

2-5-2 الكفاءة التدريسية :

استهدفت الجامعات في الماضي الحفاظ على التراث ثم تطور دور الجامعة بعد ذلك إلى أكثر من توصيل المعارف من جيل إلى آخر فأضافت إلى مهمتها البحث عن الحقائق الجديدة ، وكانت النتيجة هي الاهتمام الزائد من قبل الأساتذة بإجراء البحوث والدراسات بهدف إضافة الجديد إلى المعرفة (Murray, 1994, pp. 162-172) وبالتالي يقضي الأساتذة وقتهم بين التدريس والبحث العلمي والخدمة العامة أيضاً، وبالتالي أصبحت الحاجة إلى الاهتمام بالتدريس قليلة عند مقارنتها بالبحث العلمي، وقد التفتت الولايات المتحدة الأمريكية إلى هذه المشكلة وخصصت الجوائز السنوية للأساتذة الأكفاء تدريس، وبالتالي اتجهت العناية نحو الاهتمام بالكفاءة التدريسية، وذلك بوضع تعريفاً إجرائياً له يوصف التدريس كما يجرى في قاعة الدراسة (Simon,C, 2003, p. 195) .

- المقصود من التدريس الفعال .

التدريس عملية اجتماعية موجهة يبذل فيها جهد لتحقيق أهداف معينة وتشتمل في أبسط صورها على ثلاث عناصر هي : الأستاذ والطالب والمادة ويحسم العلاقة بين هذه العناصر توفر قصد الأستاذ في تزويد الطالب بالمعلومات والاتجاهات وتوضح كفاءة التدريس في مدى توافر المادة العلمية للأستاذ ، وتنظيمها تنظيمًا دقيقاً والتخطيط المناسب لطريقة عرضها في مقررات دراسية ،تحقق أهدافاً محددة .(Gage, 1975)، وللكشف عن العوامل الخاصة بكفاءة التدريس . وصف المدرس من خلال ثمانية وأربعين سؤال ومن خلال التحليل العملي وجدنا خمسة عوامل وهي(Scheffler, 1970, pp. 92-108)

- 1- عامل التواد ومن الأمثلة الدالة عليه : هل يعطف عليك ؟ هل يعتقد أنه على صواب والطلاب على باطل؟
 - 2- عامل الدافع للتعلم ومن أمثلته : بعد أن ينتهي من شرح الدرس هل تشعر باهتمام على معرفة معلومات أكثر عن المقرر؟.
 - 3- عامل الشرح السليبي ومن أمثلته: هل تشعر انك لم تشعر أنك لم تفهم مقررات هذا الفصل الدراسي ؟
 - 4- عامل الشرح الإيجابي ومن أمثلته : هل يشرح المدرس بوضوح؟
 - 5- عامل النظام ومن أمثلته : هل يلزم الطلاب بحفظ النظام؟
- مفهوم تقويم التدريس :

التقويم هو العملية التي يتم بها إصدار حكم على مدى وصول العملية التربوية لأهدافها. ويعتبر عملية التقويم عملية تشخيصية وعلاجية في الوقت نفسه ، فعن طريق التقويم تتبين نواحي القوة والقصور ويتبع ذلك علاج نواحي القصور بشتى الوسائل الممكنة (محمد زياد حمدان ، 1986 ، صفحة 210)

أو "هو عملية يصدر منها حكم على منظومة تدريس ما أو أحد مكوناتها أو عناصرها ، بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل ، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها، وبما يحقق الأهداف المرجوة من تلك المنظومة .

وانطلاقاً من مفهوم تقويم التدريس يمكن القول انه لا يوجد تصور محدد متفق عليه بين أهل الاختصاص حول عملية تقويم التدريس ، إذ يوجد العديد من النماذج المقترحة لتقويم التدريس ، فيما يطلق عليه في الأدب التربوي نماذج تقويم التدريس Models Teaching Evaluation (نبيل عبد الواحد فضل وآخرون ، 1999 ، صفحة 477).

2-6 أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

في غياب الوسيلة الواضحة في كيفية تقييم أداء (سلوك) عضو هيئة التدريس وفاعليه تدريسه ، فان ذلك يعنى فيما يعنيه وجود تباين كبير في السلوك، أو الأداء التدريسي الصفي والممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، وخاصة قياسهم لقدرات أداء الطلبة الجامعيين ، وتحديد الدرجات التي يحصلون عليها في المواد الدراسية الجامعية .

وتختلف أساليب التقويم لأداء عضو هيئة التدريس وتتراوح بين التقويم الذاتي ، وتقويم الطلبة ، وتقويم الزملاء والتقويم الإداري . ومهما اختلفت أساليب التقويم فإن أهدافها تظل تخدم أغراضا تعليمية مرغوبة في التعليم الجامعي ومن أبرزها (عايش زيتون ، وعبد الله نيزل ، 1994، صفحة 77).

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

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

3- تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس (الشبتي، 1996).

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

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

6- المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهدافه (حسن، 1993، صفحة 58) .

دور التقويم في تحسين التدريس :

● تحدد إجراءات التقويم الأهداف الوظيفية للتعليم ، وهذا يؤكد أهمية تقويم التقدم نحو جميع نتائج التعلم المرغوب فيها .

● من الإسهامات الواضحة للتقويم في مجال تحسين التدريس والتعلم ، أنها توفر معلومات كافية عن خصائص المتعلمين وحاجاتهم .

● إن الغرض من استخدام أدوات التقويم خلال العملية التعليمية ، هو ترشيد تعلم الطلاب وتوجيههم ومراقبة التقدم نحو أهداف المقرر ، وهذه الإجراءات تندرج في مجال التقويم التكويني الذي يهدف إلى :

- تخطيط الأعمال التي تلزم للتغلب على نواحي الضعف في التعلم .

- المساعدة في إثارة دوافع التلاميذ للتعلم .

- تيسر انتقال اثر التعلم وإعطائهم فرصة لتطبيق ما يتعلموه (جابر عبد الحميد، 1983، صفحة

506).

2-7 طرق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

سنتناول في هذه الأسطر أهم الطرق المستخدمة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي. ونواحي القوة

ونواحي الضعف في كل طريقة لتقويم الأداء التدريسي وأهم هذه الطرق هي:

2-7-1 التقويم الذاتي :

هو محاسبة عضو هيئة التدريس لنفسه ومحاولة اكتشاف الأخطاء في المهام الجامعية، والعمل على إصلاحها وترقيتها، وذلك باستخدام بطاقة معدة خصيصاً من اجل هذا الغرض وهي بطاقة التقويم الذاتي ، وتشمل على بيانات عامة عن عضو هيئة التدريس (المزروع، 2002، صفحة 22) .

والمقصود به كذلك أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقويم فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات

ويتميز التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس بأن الجامعات تهدف من وراء استخدام التقويم الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعويده على عملية النقد الذاتي، ويرى الطالب الباحث من فوائدها :

- الشعور بالاطمئنان والأمن .
- الأمانة والإخلاص في الأداء .

ولكن يعاب على هذه الطريقة:

- أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلاب.

- لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم لترقية عضو هيئة التدريس (Centra, 1980, pp. 47-49)

وعن الكيفية التي يتم بها التقويم الذاتي فهي من خلال استخدام نماذج مقننة شبيهة بنماذج تقويم الطلاب حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتعبئة النماذج ثم تجمع النماذج ، وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة. (معيض، 1996، صفحة 29) .

2-7-2 طريقة تقويم الطلاب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

فهذه الطريقة تعود إلى أوائل القرن العشرين، والهدف الرئيسي لتقويم الطلاب لفاعليات التدريسية في قاعات الدراسة، هو تحسين الأداء التدريسي لأستاذ الجامعة ويشير (Simon,C, 2003, p. 23)

أن هذه الطريقة تستخدم في الوقت الحاضر في كثير من جامعات العالم . ويؤكد بأن تقويم الطلاب للفاعليات التدريسية ، يساعد على التطوير والتحسين، فالنسبة للتدريس ينبغي أن يستخدم في التقويم الأداة المناسبة

والتي تتفق في أبعادها ومحتواها وخصائص التدريس الجامعي الفعال ، وأن تكون استجابات الطلاب على الأداة بطريقة جدية تأخذ نتائج تقويم الطلاب بشكل جدي ، من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. ومن إيجابياتها :

1- تحسن من معنويات الطلبة ، فالأساتذة يقومون الطلبة خلال الفصل الدراسي ، وبالتالي يرى المؤيدون من الأساتذة لتقييمات الطلبة ، انه من العدل تبادل الأدوار، وبالتالي السماح للطلبة بان يردوا الجميل (الشاء) أو عدمه لأساتذتهم ، وفي هذا فان تقاسم الدور أو السلطة على هذا النحو يؤدي بالطلبة للتفكير جدياً بالتعليم الجامعي الذي يتلقونه .

2- الطلبة مصدر رئيسي للمعلومات عن مدى تحقيق الأهداف التربوية ، فهم أكثر الأفراد تعرضاً لعناصر المقررات الدراسية الجامعية (كالمعلم الجامعي ، والمحتوى ، وأساليب التدريس والتقويم) بصوره مباشرة وعليه ، فإنه من المنطقي أن يكون هؤلاء الطلبة في مقدمة الذين يقومون بتقييم فاعليه هذه العناصر من جهة ، ودرجه الرضا عنها من جهة ثانية.

3- أن مشاركة الطلبة في تقييم العملية التدريسية وبالتالي عضو هيئة التدريس توجد نوعاً من الاتصال والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والطلبة وبالتالي تجعلهم أكثر اندماجاً في العملية التعليمية- التعليمية في الج-امعة (عايش زيتون ، وعبد الله نيزل ، 1994، الصفحات 77-78) .

ويوجد عيوب أخرى لهذه الطريقة (طريقة تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس) ومنها:

☞ أن طلاب الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد.

☞ إن طلاب الجامعة عند تقويمهم للتدريس الجامعي يركزون على الصفات والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.

☞ إن تقويم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يتأثر كثيراً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب في الشعبة، نوع المقرر، هل هو مقرر متطلب أم اختياري، وكذلك التخصصي.

☞ أن تقويم الطلاب للتدريس الجامعي غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة في عضو هيئة التدريس، والتقليل من مكانته في الجامعة (Patricia, 1979, pp. 381-383) .

يؤكد بعض الباحثين بأن الطلاب في الجامعة ليسوا مؤهلين للحكم على المستوى العلمي لعضو هيئة التدريس، ولا على مدى ملاءمة أهداف المقرر ومحتواه، فمن الخطأ الاعتماد على الطلاب عند تقويم هذه الجوانب في عضو هيئة التدريس (Seldin Peter, 1989).

ولقد أشارت بعض الدراسات بأن الطلاب الذين يعطون درجات مرتفعة لأعضاء هيئة التدريس هم الذين يحصلون على درجات مرتفعة منهم (Kerlinger Fred, 1971, pp. 353-356)

أهم مميزات طريقة تقويم طلاب الجامعة لعضو هيئة التدريس أنها تتمتع:

- درجة ثبات عالية.
- درجة صدق جيدة.
- نتائج موضوعية وغير متميزة.
- تعتبر من أفضل طرق وأساليب تقويم الأداء الوظيفي (الثبتي، 1996، صفحة 29)

2-7-3 أداة ملاحظة التدريس :

تعني تمثيل لنوع محدد من السلوك الإنساني التربوي أو فئات مختارة منه بصيغ يمكن معها قياس التدريس، أو هي نشاط حسي وذهني (عملية تنقيبية) بهدف جمع المعلومات والبيانات الضرورية بغية تفسيرها وفهمها الفهم الصحيح (احمد عطا الله، 2010). عن طريق تسجيل فعاليات المحاضرة على شريط فيديو ثم عرضهم على المعلم مرة أخرى، لتحديد إيجابياته وسلبياته لطريقة أكثر موضوعية (معيض، 1996، صفحة 29).

ويرى الطالب الباحث أن وجود ملاحظ خارجي في المحاضرة يؤدي إلى إرباك الجو العام للمحاضرة . تتأثر الملاحظة بالمجاملة والصدقات الشخصية .

أما المؤيدين لهذه الطريقة فيروا أنها تتمتع بأكثر موضوعية .

2-7-4 تقويم الزملاء Colleagues Evaluation :

في كثير من الجامعات في العالم العربي نجد أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة يقومون بدور مهم في تقويم أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع وذلك من خلال لجان الترقيات التي يعينها الجامعات، حيث تقوم هذه اللجان بتقويم الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي، وكذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

أما بالنسبة لتقويم الزملاء للمتطلبات التدريسية لعضو هيئة التدريس فنجد تباين بين وجهة نظر الباحثين نحو استخدام أم عدم استخدام هذه الطريقة لتقويم عضو هيئة التدريس.

فيرى (Seldin, Peter , 1989, p. 140) أن زملاء العمل كونهم متخصصين في نفس المهنة فهم أقدر على تقويم عضو هيئة التدريس في الجوانب التالية: (مميزات طريقة تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس):

1- المعرفة العلمية في مجال التخصص.

2- مدى ملائمة أهداف ومحتوى المقرر لأهداف البرنامج والقسم.

3- طريقة تنظيم الموضوعات المقررة.

4- القراءة المطلوبة من حيث نوعها ومدى ملائمتها للأهداف.

5- طرق وأساليب التدريس المستخدمة.

6- الطرق المستخدمة في تقويم الطلاب.

ويرى المؤيدين لهذا النوع من التقويم أنه يمكن أن يتم من خلال:

1- الزيارات: وفيها عبارة عن زيارات متكررة يقوم بها أكثر من عضو من أعضاء هيئة التدريس بنفس القسم أو من أقسام أخرى بالكلية وقد يكون من يقوم بالزيارة أحد المسؤولين رئيس القسم أو عميد الكلية، ويتم تدوين الملاحظات، ثم مناقشة عضو هيئة التدريس، ويستخدم في هذه الحالة نماذج خاصة مقننة، من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه التدريسي ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة لتطوير وتحسين هذا الأداء.

2- فحص ومراجعة المواد التعليمية: يقوم مجموعة من أفراد القسم - أو الكلية من أعضاء القسم بمراجعة دورية للمواد التدريسية التي يعدها عضو هيئة التدريس للمقررات التي يدرسها.

ويشمل ذلك مراجعة أهداف المقرر ومحتواه، طريقة تنظيم وعرض الموضوعات المقررة، طرق التدريس المستخدم المراجع والقراءات والواجبات المطلوبة من الطلاب، طرق وأساليب تقويم أداء الطلاب من اختبارات وأبحاث ومشروعات. وتتم هذه المراجعة في ضوء أهداف البرنامج وأهداف القسم، وقدرات الطلاب ومستوياتهم الدراسية ولكنه يعاب على طريقة التقويم عن طريق الزملاء لوجود مجموعة من السلبيات.

السليبات أو أهم نواحي القصور في هذه الطريقة لتقويم الزملاء أهمها:

- 1- أن الملاحظات التي تدون في الزيارات إنما هي مجرد انطباعات شخصية.
- 2- نتائج هذه الزيارات متميزة غير موضوعية.
- 3- تؤدي هذه الزيارات إلى تدني الروح المعنوية لدى عضو هيئة التدريس.
- 4- زيارة المسئولون لعضو هيئة التدريس تجعله في وضع غير جيد

(Whitman, Neal and Weiss, 1982).

2-7-5 تقويم رئيس القسم:

يقوم رؤساء الأقسام في الكليات المختلفة بحكم مسئولياتهم ومراكزهم الإدارية بدور مهم في عملية تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، ويوضح بيتر سيلدن أن هذه الطريقة من أفضل أساليب التقويم لعضو هيئة التدريس إلا أن بعض الباحثين لم يهتموا بهذا النوع من التقويم (الثبتي، 1996، صفحة 33).

2-8 الواقع الفعلي لتقويم الأداء التدريسي في أقسام ومعاهد ومعاهد التربية البدنية والرياضية:

يرى الطالب الباحث أن تقويم الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في معظم أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية يعتمد على رؤساء الأقسام إذ يلعبون هذا الدور المهم في عملية تقويم التدريس الجامعي بحكم إطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية في القسم، وأعداد الطلبة في الشعب بالإضافة إلى ما ينقل إليهم من معلومات خاصة عن طريق الطلبة في بعض الأحيان، وما يدور داخل الأقسام من أحاديث غير رسمية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، ومن ناحية أخرى نجد أن رؤساء الأقسام تعتمدوا في تقويم الأداء التدريسي على مصادر أخرى مثل تقويم الطلاب، حضور الأستاذ في الوقت المحدد، عدد الغيابات عن الحصص التدريسية، مما لا يمكنهم من تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في القسم بشكل جيد، فبالإضافة إلى ذلك لا بد من وجود أكثر من وسيلة للحكم على مستوى الأداء.

2-9 الرؤية التقويمية الجديدة:

- 1- فحص الاختبارات التي يستخدمها الأستاذ لتقويم تلاميذه ومراجعتها من قبل المختصين حيث أن هذه الاختبارات يمكن أن تشير إلى:

✓ مدى التزام الأستاذ الجامعي بتوصيف المقرر والذي تم إعداده من قبل القسم أو الكلية أو المعهد.

- ✓ هل الأستاذ وضع الأسئلة للاختبارات بطريقة موضوعية.
 - ✓ هل الاختبار يغطي كل أجزاء المنهج أو المقرر الذي قام بتدريسه.
 - ✓ هل يحقق الاختبار الأهداف من المقرر التي ينبغي تحقيقها، وما هي الأهداف التي أغفلها الامتحان.
 - ✓ يوضح الاختبار مهارة الأستاذ وإلمامه بالطرق والفنيات المختلفة في إعداد الاختبارات لتقويم الطلاب.
 - ✓ هل الأستاذ راعى الفروق بين الطلاب عند وضعه الامتحانات.
 - ✓ هل أسئلة الامتحانات بها أخطاء فنية أو مطبعية أو عملية.
 - ✓ هل الأسئلة التي استخدمها الأستاذ متنوعة منها ما يقيس التذكر ومنها ما يقيس الجانب الوجداني، ومنها ما يقيس الجانب المهاري والبدني للطلاب أمن أنها تركز على حفظ الطالب للمعلومات فقط في المقاييس النظرية والجانب البدني في المقاييس التطبيقية .
- 2- فحص نتائج الطلاب في كل الشعب التي يدرس لها الأستاذ وعلى مدار عدة فصول دراسية كأحد وسائل تقويمه
- ✓ مما هو معروف أن مستوى أداء الأستاذ وكفايته التدريسية ومهاراته تنعكس سلباً وإيجاباً على أداء الطلبة في الاختبارات التحصيلية ، مما يشير إلى أهمية استخدام هذا الجانب في تقويم أداء الأستاذ.
 - ✓ إن هناك نقطتان هامتان لم تشير إليها هذه الدراسات ولم تستخدمها في تقويم أداء الأستاذ على الرغم من استخدامها في تقويم أداء الأستاذ في المراحل قبل التعليم الجامعي وهما، فحص الاختبارات التي يعدها الأستاذ، وفحص نتائج الطلاب ولذلك يقترح الطالب الباحث استخدام هاتين الطريقتين بالإضافة إلى الطرق السابقة في تقويم أداء الأستاذ الجامعي بالإضافة إلى التزام عضو هيئة التدريس بدخول المحاضرات في المواعيد المحددة.
 - ✓ وعلى الرغم من أن نتائج الامتحانات قد تتأثر بعدة عوامل ومنها قدرات الطلاب أنفسهم إلا أن أداء الأستاذ وكفائاته التدريسية ومهاراته تنعكس على مستوى أداء طلابه في الاختبارات التحصيلية. مما يشير إلى أهمية هذا الجانب في تقويم أداء الأستاذ الجامعي ويوجد العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن تواجد علاقة بين مستوى أداء الأستاذ الجامعي الناجح في قاعات الدراسة. ورفع مستوى طلابه. وهنا ينبغي فحص الامتحانات لمعرفة مدى صعوبتها. وعلى الرغم من أن هذه الطريقة تستخدم في تقويم أداء المعلم في جميع مراحل التعليم قبل الجامعي إلا أنها لا تستخدم في التعليم الجامعي. وهنا ينبغي إلا يتم الاقتصار على استخدام هذه الطريقة بمفردها. ونحن هنا لا ندعو إلى تضخيم الدرجات. ولكن على المعلم أن يعطي الطالب حقه.

3 والطريقة الثالثة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي وهي معرفة عدد المرات التي يعتذر فيها المعلم عن دخول المحاضرات وكذلك عدد مرات التأخير عن مواعيد المحاضرات. حيث هذا يدل على:

- المعلم الناجح لا يعتذر عن المحاضرات مهما كانت ظروفه.
- المعلم الناجح هو الذي يلتزم بدخول المحاضرة في الموعد المحدد. (عبد الرزاق شنين الجنابي، 2009)

2-10 العوامل التي تعضد من فلسفة عدم القبول أو الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات .

في ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي طفت على السطح مجموعة من العوامل التي تعمل بالضد من ذلك أو لا ترغب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم والتي لا يتفق الكثيرين معها ومن هذه العوامل الآتي:

أولاً: طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات، إذ يعتقد البعض إن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام.

ثانياً: يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دن النظر لكفاءتهم التدريسية وإبداعهم داخل قاعة الدرس وما يحققونه من تأثير في طلبتهم كما يرى الطالب الباحث إدراج الأداء التدريسي ضمن التعيين والترقية لعضو هيئة التدريس.

ثالثاً: إن الغرض الرئيسي من التدريس الجامعي ينصب على إحداث نوع من التغيير المستمر في معارف وسلوكيات الطلبة وهناك اعتقاد بأن أي تقييم منضبط لفاعلية التدريس لا يمكن أن يأخذ محله إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية.

وهذا لا يتفق مع فلسفة التدريس ونظرياته، إذ يمكن معرفة مدى اكتساب الطلبة للمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوب بها من قبل عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة الواحدة أو بعدها أو من خلال مجموعة الاختبارات البنائية (التكوينية) التي يجريها لطلبته .

رابعاً: يرى البعض إن الاعتقاد بوجود علاقة بين البحث العلمي والقدرة في الأداء التدريسي كثيراً ما يستخدم للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم التدريسي وكثيراً ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي وتوظيف ما يترتب على ذلك من

تقييمات أو ترقيات وأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات للأداء التدريسي معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس.

وبالرغم من كل ذلك فإن الجامعات تعرف جيداً أهمية التقويم المنتظم للأداء التدريسي اعتباراً إن التدريس مهنة مثله مثل أي مهنة أخرى وأن هناك ضرورة لإجرائه والاستفادة من نتائجه لضمان الفاعلية القصوى في العملية التدريسية كوظيفة رئيسة من وظائف الجامعة (عبد الرزاق شنين الجنابي، 2009).

خاتمة الفصل :

من خلال ما رأيناه في هذا الفصل يرى الطالب الباحث انه عن طريق التقويم وأساليبه وكيفيات استخدامه في البحوث التربوية عامة ، وفي مجال التربية البدنية والرياضية خاصة يمكن الكشف عن مدى تحقيق الأهداف المسطرة والوقوف على الإمكانيات والأساليب والطرق المستخدمة لكي نتغلب على نقاط الضعف ونحاول تفاديها والعمل على تثبيت نقاط القوة ، وبالتالي الرفع من تحقيق الهدف من العملية التدريسية . وأثناء عملية التقويم يجب أن نستعين بأكثر من وسيلة ، لأنه كلما تنوعت وسائل التقويم كان الحكم دقيقا .

الفصل الثالث

التدريس الجامعي

تمهيد :

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأمطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسية هي:

التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية (Park, 1996., p. 98) ، وتعتبر الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار، بما يعود على المجتمعات بالرفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة لما تستلزم عمليات التقييم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (الختيلة، 2000، صفحة 132)، وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقييم التعليم الجامعي ويضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية (عبد المقصود، 1997، صفحة 43).

3-1 مفهوم التدريس:

ونعني بالتدريس: مجموع الممارسات والأساليب والنشاطات التي يقوم بها المعلم لتخطيط عملية التعلم وتنفيذها وتسهيلها وتقييم نتائجها ، هذه العملية التي تهدف إلى إكساب المتعلم مجموعة من المعارف والمفاهيم والمبادئ والمهارات والاتجاهات والقيم وتطوير قدراته العقلية، من اجل مواصلة التعلم لاحقا (توق، 1993، صفحة 21) ويتضح من ذلك ، أن عملية التدريس ليس مجرد عرض معلومات ونقلها إلى المتعلم ، بل هي عملية تفاعلية بين المعلم والمتعلم والمادة التعليمية ، يلعب فيها المعلم دور المصمم والمخطط والمسهل والمنفذ والمتابع والمقيم (سعادة، 2009، صفحة 123) ، فالتدريس أحد المحاور المهمة في العملية التعليمية، ويذكر (محسن، 2006، صفحة 155) أن التدريس يرتبط ارتباطا وثيقا ببقية المحاور الأخرى (كالمناهج، الأهداف، مادة التدريس، الوسائل التعليمية طرائق وأساليب التدريس) ويكون المعلم أحد المحاور والعناصر الأساسية للقيام بالعملية التعليمية، التي يشترط نجاحها توافر عدد من المبادئ العامة ، التي يعتمد عليها التدريس الجيد لأي مادة تدريسية.

كما يعرفه الطالب الباحث : على انه ذلك التفاعل والتكامل ما بين الأستاذ والطالب والمنهج .

3 2 الأداء التدريسي :

بأنه ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين ، يظهر منه قدرة الأستاذ أو عدم قدرته على أداء عمل ما. (الجمال، 1999، صفحة 81) كما يعرفه (الفتلاوي، 2003، صفحة 201) بأنه وسيلة اتصال تربوي هادف يأتي بتخطيط وتوجيه من المعلم لتحقيق أهداف التعلم والتعليم لدى المتعلم.

ويعرفه الطالب الباحث كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس أو خارجها

3-2-1 جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

لا تزال بعد وظيفة التدريس أكثر وظائف عضو هيئة التدريس إثارة للجدل، خاصة إذا تعلق الأمر بمسألة تقويمه. ولعل ذلك راجع إلى عدة عوامل من أهمها:

- أن جهود عضو هيئة التدريس البحثية أو إسهاماته في خدمة المجتمع غالباً ما تنتهي إلى نتائج ملموسة يمكن قياسها، بينما الأمر في مسألة التدريس على خلاف ذلك، فنتائج الأداء التدريس ليست محددة تحديداً تماماً فمن الصعوبة بمكان أن تنسب ما يظهره الطلبة من معارف ومهارات وقيم واتجاهات إلى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ، فثمة عوامل أخرى تتحكم في ذلك.

- أن ثمة تغيرات عديدة وشاملة في أدوار عضو هيئة التدريس، ومن بينها أدواره التدريسية، كما أنها تتباين بتباين المجتمعات والبيئات والثقافات، بل والجامعات وتخصصاتها وأقسامها.

- أن الأداء التدريسي المتوقع من عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف رؤى كل من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وطلابهم، وزملائهم، ورؤسائهم وغيرهم ممن لهم صلة بالتعليم الجامعي. (جمال علي الدهشان ، جمال احمد السيسي، 2004)

على الرغم من كل ما سبق و اعتماداً على ما توفر من دراسات في هذا المجال الوقوف على أهم جوانب ومقومات الأداء التدريسي الفعال التي يمكن في ضوئها الحكم على مدى جودة أو كفاءة عضو هيئة التدريس على النحو التالي:

أ) التخطيط للتدريس:

يتوقف نجاح عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي على مدى استعدادة لعملية التدريس، فإلى جانب ضرورة توافر المقومات العلمية لدى عضو هيئة التدريس، يجب أن تتوفر لديه مقومات أخرى شخصية ومهنية واجتماعية (على السيد الشخبي، 1991، صفحة 19) إذ ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون متمكنا من مادة تخصصه بفروعها المختلفة، ملما بالطرق والأساليب التدريسية بكافة أنواعها حتى يمكنه اختيار المناسب منها لطبيعة المادة المراد تدريسها والأهداف المراد تحقيقها، وطبيعة وخصائص طلابه.

وأن يكون على وعي بأحدث وسائل تكنولوجيا التعليم ولديه مقدرة كبيرة على استخدامها، خاصة تكنولوجيا التعليم القائمة على استخدام الحاسب الآلي وذلك لتوافقها مع النمو السريع والمتزايد لأعداد الطلاب وقدرتها على خفض الوقت اللازم و بعد تحليل 254 دراسة من دراسات التقييم في المستوى الجامعي، أن معدل الوقت المدخر في التدريس قد بلغ 30% بعد استخدام الحاسب الآلي في عملية التدريس (Darby, 2004, pp. 4-5). هذا فضلا عن ضرورة إعدادة الجيد لمحاضراته، والتزامه بوقتها (Conle, C, 1999, p. 811). ويرتبط بالتخطيط للتدريس عدة خصائص وسمات يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس كاعتزازه بمهنته واهتمامه بمظهره وملبسه، والتزامه بالمبادئ والأخلاق الكريمة حتى يكون قدوة لطلابه (محمود كامل الناقة، 1999، صفحة 162).

فتوافر خصائص شخصية واجتماعية معينة في أعضاء هيئة التدريس - فيما يرى الطالب الباحث - تيسر وتسهل لهم عمليات التواصل والتفاعل مع الطلاب وتزيد من فرص قبولهم لدى طلابهم، وتنمي لديهم اتجاهات موجبة نحو الدراسة بصفة عامة، والمادة المتعلمة بصفة خاصة.

وتأكيدا لذلك فقد أظهرت دراسات عديدة وجود ارتباط قوى بين تقويم الطلاب لشخصية المعلم الجامعي وبين قدراته التدريسية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسط تقويم شخصية أعضاء هيئة التدريس والمتوسط العام لتقويم التدريس (Waters., 1988, pp. 203-204).

ب) تهيئة الطلاب :

تعتبر تهيئة الطلاب لدراسة المقرر من المقومات الأساسية للتدريس الفعال، فتهيئة الطلاب لدراسة المقرر تجعلهم أكثر اهتماما بالمادة الدراسية، وأكثر استمتعا بدراستها (Taylor, L, 1994, p. 110). ويستطيع عضو هيئة التدريس ذلك، إذا هو أعطى طلابه في البداية خطوطا عريضة تبصرهم بالميدان الذي يسعون إلى اكتشافه، فهذه الخطوط العريضة تساعد على أن يقود طلابه من خلاله إلى شرح الميدان وربط أجزائه بعضها ببعض ليكون بناء كامل من المعرفة على أساس هذه الخطوط الأولى، ثم عليه أن يعود فيقسم مخططه العريض

إلى مجموعة من اللقاءات والمحاضرات والمناقشات يضع لكل منها مخططا عريضا يوجه من خلاله طلابه إلى متابعته كما يقود الطلاب خطوة خطوة إلى متابعة كل لقاء، وكل محاضرة وكل مناقشة (محمود كامل الناقبة، 1999، صفحة 165).

ويستطيع عضو هيئة التدريس بلوغ ذلك ، إذا هو قام بتعريف الطلاب بطبيعة المقرر وأهدافه وعلاقاته بالمقررات الأخرى التي يدرسها الطلاب، وكيف يمكن مذاكرته وما الذي ينبغي حفظه أو فهمه ولماذا ؟ .

وما سبل تطبيق ما يدرسونه في الحياة العملية (Molmes, L & Smith, L, 2003, p. 358) كما يستطيع ذلك أيضا إذا هو بصر طلابه بأهم أساليب وأدوات التقويم التي يستخدمها في تقويم طلابه، وحدد لهم أدوارهم أثناء دراستهم للمقرر، وأمدهم بأسماء المراجع والمصادر المختلفة التي تعينهم على فهم المقرر واستيعابه بدلا من الاعتماد على مصدر واحد للمعرفة سواء كان كتاب المقرر أو أستاذ المادة، لأن ذلك لا ينسجم والاتجاهات العالمية الحديثة في التعليم والتي تؤكد على الطرق والأساليب التي تشجع على المناقشة والحوار والتعلم الذاتي والبحث الموقف، والتي تقتضي توجيه الطلاب صوب المكتبات وشبكات المعلومات ومصادر المعرفة المختلفة، بما يمكنهم من إجراء بحوثهم بأنفسهم واستخلاص نتائجها وتفسيرها (Fischer, J, 2000, pp. 29-36) .

ويرى الطالب الباحث أن تهيئة الطلاب لدراسة المقرر من المقومات الأساسية للتدريس الفعال فلا بد أن يهيئ الأستاذ طلابه للتلقي ، و أن يجعلهم حاضر الجسد والذهن فتهيئة الطلاب تجعلهم أكثر اهتماما بالمادة الدراسية وأكثر استمتاعا بدراستها ، وحيث أن عملية التدريس هي فن بالإضافة إلى كونها علم ، لذا فانه من الضروري أن يعتمد الأستاذ إلى تهيئة أذهان الطلبة للانتباه ، والتجاوب أثناء تقديمه للدرس ، وذلك عن طريق شد انتباههم عن طريق أسئلة و عبارات مثيرة للانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم .

(ت) " تنفيذ الدرس " :

يعتبر اختيار وتحديد أساليب وطرق التدريس المناسبة مقوم أساسي من مقومات الأداء التدريسي ومهمة رئيسية من مهام عضو هيئة التدريس أثناء أدائه له. فإذا كان من المهم أن يحسن عضو هيئة التدريس الاستعداد للتدريس وإذا كان من المهم أن يهيئ طلابه لدراسة المادة التي يقوم بتدريسها التهيئة المناسبة، فإنه من المهم أيضا أن يستطيع تنفيذ الخطط والأنشطة التعليمية التي تناسب حاجات الطلاب، وتحقيق المرغوب من الأهداف، وهذا يتطلب تنوع طرق وأساليب التدريس، واستخدام وسائل تعليمية متطورة ومتنوعة، والإجابة على أسئلة الطلاب واستفساراتهم ومناقشة الطلاب في أحدث المستجدات العلمية، وتفسير النظريات والمصطلحات بشكل واضح وبسيط، واستخدام لغة سليمة للتواصل معهم (Taylor, L, 1994, p. 116). وإتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة بمعارفهم وخبراتهم، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم (محمود عباس عابدين، 1991، الصفحات 125-126).

هذا فضلا عن ضرورة بذله جهد كبير في عملية التدريس، فعضو هيئة التدريس المتميز لا يسمح لنشاطه وحماسه وانتباهه بالفتور في العمل، حتى يظل تدريسه دائما حيا وحقيقيا، فيهتم بمعايير الإلقاء خاصة ما يصاحبه من حركات ملمحية وانفعالية (محمود كامل الناقة، 1999، صفحة 164)، فثمة ارتباط قوي بين حماس عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي ومستوى تعلم الطلاب، وهذا ما توصل إليه أحد أعضاء هيئة التدريس، حينما قام بتدريس مقرر علم النفس على مرتين، المرة الأولى استخدم أسلوبه المعتاد في التدريس، ولكنه في المرة الثانية بذل جهدا كبيرا لكي يكون تدريسه أكثر حيوية، مضيفا إيماءات باليد ومغيرا نبرة صوته، وقد حصل على نتائج مذهلة وارتفعت تقديرات الطلاب في المرة الثانية (Gray, M, 2003, p. 46).

ويرى الطالب الباحث أن هذا المجال يدخل ضمن مركبات العملية التدريسية، وهي من أهم العمليات التي يقوم بها الأستاذ. وتشتمل هذه العملية مجموعة من المهارات الرئيسية، التي يجب على المعلم إتقانها في ظل ما يشهده التعليم الجامعي من زيادة في عدد الطلبة أي أنه لا بد من استعمال طرق وأساليب ووسائل تدريس حديثة في ظل التحديات التي تواجه التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين.

ث) التفاعل مع الطلاب:

ويطلق على هذا الاتجاه "النواتج والعمليات" أي الربط بين سلوك المعلم وما يؤديه داخل الفصل من ناحية وتعلم طلابه من ناحية أخرى. وتقوم دراسات هذا الاتجاه بتحليل محتوى العملية التدريسية داخل الفصل (العمليات) ومقارنة مستوياتها بمستويات تحصيل الطلاب (النواتج)، ومن ثم تكون أفضل عملية هي التي توصل إلى أفضل ناتج. ولقد أجمعت الدراسات على وجود علاقة سلبية بين رفض الطلاب للمعلم والتحصيل الدراسي لهؤلاء الطلاب. فالطلاب الأكثر تقبلاً لمعلمهم يكون تحصيلهم أعلى من أولئك الذين يكون تقبلهم لمعلمهم أقل (Kauchak, 1998).

أجمعت بعض الدراسات على سبيل الذكر وليس على سبيل الحصر كدراسة (على السيد الشخبي، 1991) (الأغبري، 1996)، (إبراهيم، 1997) التي أجريت في مجال التدريس الفعال على أهمية وضرورة تفاعل عضو هيئة التدريس مع طلابه، باعتباره أحد أهم مقومات التدريس الفعال.

فعضو هيئة التدريس الجيد يجب أن يكون قادرا على تحفيز طلابه جميعا إلى التعلم الذاتي وتوجيههم لذلك. كما يجب أن يعودهم الاعتماد على أنفسهم، ويتابعهم دائما ويهتم بمشاعرهم ومشكلاتهم وتقدمهم العلمي، ويحرص على تنمية الاتجاهات العلمية عندهم، كالموضوعية والأمانة العلمية والتفتح الذهني وحب المعرفة والسعي في طلبها والتروي في إصدار الأحكام وغيرها (خليل يوسف الخليلي، 1991، صفحة 28). مهيمنا على حجرة الدراسة هيمنة الحكيم الهادئ المتزن البشوش، الذي لا يحتاج إلى الصرامة وفرض السيطرة، بقدر ما يحتاج إلى القدرة على ضبط سلوك طلابه وتوجيه حركة تفكيرهم، والاحتفاظ بالمناقشة بعيدا عن الشرود أو الغموض. مشاركا لهم في أنشطتهم

معايشا لقاءاتهم وندواتهم وحفلاتهم ورحلاتهم ومسابقاتهم، ففي هذه المشاركة والمعايشة فرص ذهبية للتدريس والتعلم الذي يلعب فيه أسلوب القدوة دورا كبيرا في تربية طلابه (محمود كامل الناقه، 1999، الصفحات 164 165).

ويرى الطالب الباحث أن الأستاذ الناجح الذي يتطلع إليه المجتمع مهمته لم تعد تلك المهمة التي تتعلق بالتلقين وإثراء الجانب الفكري للطلاب ، بل تتعدى ذلك بالتفاعل الايجابي البناء الذي يهدف إلى بناء الشخصية السوية للطلاب .

(ج) تقويم تعليم الطلاب:

يعتبر تقويم تقدم الطلاب أحد أهم خصائص الأداء التدريسي الفعال وأحد أهم مقوماته، فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس قد تحققت أم لا.

ومن ثم، فإنه ينبغي على أعضاء هيئة التدريس أن يستخدموا طرقا وأساليب تقويم متنوعة وملائمة وعادلة (Taylor, L, 1994, p. 116) ، وأن تشمل اختباراتهم الجوانب الأساسية للمقرر، وأن تراعى الفروق الفردية بين الطلاب، وأن تناسب الوقت المخصص لها، وأن ترتبط ارتباطا مباشرا بالمحاضرات أو بما تم توجيه الطالب إليه من كتب ومصادر (Molmes, L & Smith, L, 2003, p. 318) .

وأن يعتمدوا على استراتيجيات تحقق تغذية راجعة عالية الجودة تمكنه من إصلاح وتعديل طرق تدريسه (Taylor, L, 1994, p. 116). فمن واجب عضو هيئة التدريس الاطلاع على كل نشاطات طلابه وقراءة كل عمل من أعمالهم قراءة فاحصة مدققة، فيها حرص وتقبل حتى يمكن متابعة الطلاب وتوجيههم التوجيه الأمثل وعند رصد الخطأ ينبغي أن يسجل الحل الصحيح أو التوجيه الذي يمكن الطالب من الوصول إلى هذا الحل، وأن تكون تعليقاته على هذا العمل واضحة ومفهومة (محمود كامل الناقه، 1999، صفحة 164).

ويرى الطالب الباحث أن التقويم أحد أهم خصائص الأداء التدريسي الفعال وأحد أهم مقوماته فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس قد تحققت أم لا .

3-3 مهارة التدريس : Teaching Skill

يعرفها (راشد، 1998، صفحة 32) على أنها " مجموعة السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل حجرة الدراسة وخارجها لتحقيق أهداف محددة تصدر من المعلم دائماً في شكل استجابات حركية أو لفظية ، وتظهر في تلك الاستجابات عناصر الدقة والسرعة في الأداء ، والتكيف مع ظروف الموقف

التدريسي ". ويعرفها (زيتون، 2006، صفحة 12) بأنها " القدرة على أداء عمل أو نشاط معين ذو علاقة بتخطيط التدريس ، تنفيذه ، تقويمه ، وهذا العمل قابل للتحليل لمجموعة من السلوكيات (الأداءات) المعرفية الحركية الاجتماعية ، ومن ثم يمكن تقييمه في ضوء معايير الدقة في القيام به ، وسرعة إنجازه والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة ، بالاستعانة بأسلوب الملاحظة المنظمة ، ومن ثم يمكن تحسينه من خلال البرامج التدريبية " .

ويعرفها الطالب الباحث المهارة التدريسية بأنها :

مجموعة الأداءات السلوكية المكتسبة بالتدريب والممارسة التي تمكن المعلم من القيام بجميع مهام العملية التدريسية (التخطيط للتدريس ، تهيئة الطلاب لدراسة المقرر، تنفيذ الدرس، التفاعل مع الطلاب، تقويم الطلاب) بأقل جهد وإتقان (كفاءة) ، وقدرة على التكيف السريع مع أي مواقف مفاجئة تطرأ أثناء المواقف التعليمية المتعددة.

3-4 التدريس الجامعي :

يسعى ساسة التعليم العالي وعلماء التربية لتحقيق أهداف التعليم الجامعي بالصورة المثلى مثل: إعداد الشباب الجامعي القادر على فهم المعرفة والتعامل معها والاستفادة بها والبحث عنها بالطرق العلمية والوعوي بمشكلات المجتمع والعمل على حلها، من خلال العمل الدائم على تقويم المسيرة العلمية والتعليمية، مؤكداً أن الجامعة تسير بخطى ثابتة لتحقيق أهدافها في إعداد جيل متحرر من الجهل والخوف والتخلف، قوي بإيمانه بالله قوي في بنيته وشخصيته وأخلاقه، معتر بوطنه متسلح بمنجزات العصر العلمية والتكنولوجية، ويعرف كيف يستخدمها (السامرائي، 1987، صفحة 231)

ومن المعلوم أن الجامعات تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقمي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية، وترقية المناخ الأكاديمي، ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار ، بما يعود على المجتمعات بالنفع وعلى العالم بالآمال المنشودة، مما يستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (الخثيلة ماجد هند، 2000، صفحة 110)

ولكي يقوم الاستاذ بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية. ذلك أن وظيفة المعلم لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (الهزلي، 1995، صفحة 147) .

ويلاحظ أن التعليم الجامعي يحدد فاعليته بمهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في

استشارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحن همهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الخثيلة ماجد هند، 2000، صفحة 113).

ويرى الطالب الباحث :

إن الخصائص المعرفية والمهنية، والانفعالية وسمات شخصية الاستاذ تؤدي دوراً مهماً في فاعلية التدريس الجامعي ، فهي بالنسبة للطلاب تشكل أحد المداخل التربوية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له، وفي استمرارته وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي لديه باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيد الأول لما يقدمه له الاستاذ من معرفة وقدوة .

3-4-1 خصائص التدريس الجامعي الجيد:

توصلت العديد من الدراسات إلى استنتاج بأن مستوى أداء الأستاذ يؤثر تأثيراً دالاً على كم وكيف ما يتعلمه الطلاب. ومن أهم محددات التدريس الفعال ما يلي:

- إدارة الفصل بأسلوب محكم.
- أداء المعلم الواضح للدرس.
- التركيز على عملية التعلم بجدية.
- الخبرة في مراجعة الدروس والاستفادة منها.
- استخدام الإشارات والرموز والعلامات للحث على التعلم.
- استخدام مختلف الأساليب للتأكد من فهم الطلاب للمادة العلمية.
- التنوع في استخدام الأسئلة من حيث المستوى والمحتوى.
- إتاحة فرصة التفكير للطلاب عن طريق توجيه الأسئلة إليهم.

مثل هذه الجوانب تؤدي إلى فاعلية طريقة التدريس من ناحية وزيادة تحصيل الطلاب من ناحية أخرى (Kauchak، 1998) ، كما يجب على المعلم التنوع في الاستراتيجيات التي يستخدمها، حيث إن الإستراتيجية الناجحة في تحقيق أهداف معينة قد لا تكون مناسبة لتحقيق أهداف أخرى (Slavin، 1995)

ويؤكد (MaConney، 1998، pp. 140-150) على ستة أبعاد يقوم الطالب من خلالها بطريقة تدريس أستاذه وهي:

- التخطيط لمدخلات التعليم.
- وضوح الأهداف.
- الضوابط الجيدة في التقويم.
- الثقة في النفس.
- التنوع في استخدام استراتيجيات التقويم.
- التطبيق الملائم لمنطلقات التدريس.

وبالرغم من اختلاف بعض الباحثين حول فهم التدريس الجامعي الفعال فإنه توجد بعض الخصائص المشتركة بين وجه نظر هؤلاء الباحثين، ويمكن التركيز على أهم صفات التدريس الجامعي الجيد:

- 1- المستوى العلمي لعضو هيئة التدريس وإلمامه للموضوعات التي يدرسها.
- 2- يسمح بحرية الرأي والفكر داخل المحاضرة.
- 3- يزيد من دافعية الطلاب للتعليم.
- 4- ويؤكد بعض الباحثين على أهمية تنمية شخصية المعلم، واثق من نفسه، ينجز مسؤولياته. وحيوية بدنية عالية، ودقيق في تنظيم وقته، متسم بالتحكم الانفعالي، واثق من نفسه، ينجز مسؤولياته.

(Richey., 1979, pp. 249-332)

- ويرى الطالب الباحث : أن لطريقة التدريس أثراً واضحاً في أداء الطلبة ، ولرفع كفاءة التدريس يجب إرشاد الأساتذة إلى الاتجاهات الحديثة في عملية التدريس من الناحية السلوكية والمعرفية ، وتحسين عملية المتابعة والتوجيه من قبل إدارة الجامعة من رؤساء أقسام لتقوم بدور فعال في تحسين العملية التعليمية. وأن يحدد الأساتذة أهداف كل حصة تحديداً دقيقاً وأن يحرصوا على تحقيق تلك الأهداف.

3-4-2 أهمية التدريس الجامعي:

يمكن تلخيص أهمية التدريس الجامعي للطلاب من حيث أنه:

- 1- له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة.

2- إعداد الطلاب إعداداً مهنيّاً متخصّصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.

3- للتدريس الجامعي أهمية بالغة حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.

4- يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويستخدمون عقولهم.

5- التدريس الجامعي الفعال يساعد على تنمية قدرات الطلاب العقلية والفكرية.

6- يساهم التدريس الجيد في إكساب طلاب الجامعة القيم والمبادئ الأخلاقية الحميدة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية. (الشيبي، 1996، الصفحات 4-10) (Gray, 1989, pp. 35-40)

كما يرى الطالب الباحث أهمية التدريس الجامعي للطلاب فيم يلي :

- يساهم التعليم الجامعي في المساعدة على نضج الطلاب الاجتماعي.

-يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة وموضوعية.

3-5 الأستاذ الجامعي :

هو أهم محاور العملية التعليمية (القرني، 2005)، والعنصر الأساسي والجوهرية فيها لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافها (عيسى، 2009، صفحة 33).

ويعرّف عضو هيئة التدريس بأنه كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقييم، ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم (النعمي، 1985، صفحة 289)

3 6 المثلث التعليمي في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية .

3-6-1 المساقات الدراسية :

إن التغيرات المجتمعية التي طرأت حديثاً على الأفراد ، ومنها التحول إلى اقتصاديات السوق والنمط الاستهلاكي وتغير اتجاهات وميول الأفراد واستعداداتهم بسبب ظروف العصر حولت الأفراد ، فما عاد للأفراد جهد ولا وقت لتحمل ذلك ، وبالتالي تظهر الحاجة الملحة إلى تطوير المناهج الدراسية ولاسيما في مرحلة الجامعة ، وان يرتبط هذا التطوير و التحديث بآليات نقل المعرفة إلى الأفراد أي طرائق التدريس وتكنولوجيا التعليم التي يجب أن تسير محتوى الدراسة المطور (علي، 2003) إذ تعتمد المساقات الدراسية في التعليم الجامعي بكثير من الدول المتقدمة على أساس موضوعات بحثية ، ولا بد من عملية المراجعة المستمرة للمساقات الجامعية وهذا لضمان : الحدثة ، الموازنة ، التفكير التحليلي ، التعلم الذاتي ، اكتساب المهارات . (المعاني وليد، 2002) ولذلك يقترح الطالب الباحث : تشكيل لجنة لدراسة البرامج الجامعية من حيث الحاجة لها وإمكانية تطبيقها وتوفير فرص العمل لخرجها ، وان تشكل لجنة من جميع الجهات المعنية .

3-6-2 الهيئة التدريسية .

إن أهم ما يتعلق بهذا المجال ضرورة تنمية أعضاء هيئة التدريس، بعد التأكد من اختيار الكفاءات التي من شأنها والقادرة أن تتواصل مع الطلبة ، في مرحلة التعليم الجامعي إذ يفترض بهم أن يتمتعوا ببصيرة نظرية، أي فهم عقلي لكيفية وسبب ما يقوم به الإنسان من طرق معينة لتأدية وظيفته ، وهذا يتطلب منه أن يكون مهنيا لا حرفيا ، وذلك لتمكين أستاذ الجامعة من التدريس في ضوء أهداف واضحة المعالم والصياغة ، فتنمية المعلم الجامعي مهنيا تفيد في شحذ قدراته على اتخاذ القرار العلمي والمهني السليم ، وذلك لان التنمية المهنية للأستاذ تلقي الضوء على أدواره التدريسية والبحثية وتوضيح أهدافها ، مما يقلل من نسب الهدر التربوي (علي، 2003) ، وبالنسبة لتعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، يجب وضع سياسة متشددة للتعيين، تراعي الأهلية والشفافية، إضافة إلى ذلك يقترح الطالب الباحث :

- يجب إعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس خاصة حديثي التعيين فيما يخص مهارات التدريس الجامعي .

3-6-3 الطلبة :

الطلبة هم بؤرة الاهتمام في التعليم الجامعي ، وذلك لان العملية التعليمية التعلمية برمتها بنيت من اجلهم ، ومن دواعي ذلك الاهتمام ما توصلت إليه النظريات الحديثة ، من أن التركيز على الطلبة يعتبر ركيزة أساسية في توجيههم نحو المستقبل يلبي حاجياتهم ورغباتهم ، وذلك بما يواكب التطورات العصرية في انفتاح الطلبة على ضرورات حياتهم الحالية والمستقبلية .

إن العناية والاهتمام بإعداد المعلم الكفاء ، لا تقتصر فقط على تأهيله علمياً في تخصصه وتعريفه بالأصول التربوية وأساليب التدريس وطبيعة التعليم وأهدافه ، وخصائص المتعلم ومشكلاته ، بل أيضاً في تنمية قدراته على التفكير وعلى التخيل والتصور والتركيب والتحليل ، والنقد والمقارنة والتطبيق ، واستخلاص النتائج وتكوين الآراء الخاصة. (Gray, 1989, pp. 35-40)

ويرى الطالب الباحث: أن مشاركة الطلبة في اختيار المساقات (الرياضة الاختيارية في النظام ل،م،د) ، من أهم الأسس الحديثة لجعلهم محور ارتكاز التعليم الجامعي كما يقترح التخفيف من إعدادهم في المحاضرات الدراسية بحيث تصبح إفادة من الناحية العلمية والعملية .

3-7 أهم المقومات التي يجب أن يتميز بها الأستاذ الجامعي من إمكانيات ومهارات وقدرات وسمات وقيم حتى يمكن تمكنه من أداء مهامه:

أكدت دراسة شحاتة (1987) ، أن الاستاذ يجب أن يكون منظماً في الشرح، لديه القدرة على الإقناع، متخصصاً في المادة التي يدرسها، مرناً في تفكيره وأسلوب تعامله مع الآخرين متقبلاً لرأي الغير، متحدثاً لبقاً، متواضعاً متحلياً بالصبر، منضبطاً وملتزماً متمسماً بالنزاهة والموضوعية (شحاتة، 1996).

وتشير الخثيلة (2000) إلى أن دور الأستاذ الجامعي لا يقف عند حدود التعليم والتثقيف فحسب بل ينطلق من السلبيات فيجعل منها إيجابيات ذات أثر مهم في تشكيل الواقع (ماجد، الخثيلة، 2000، صفحة 122) وعلى الرغم من إعداد الطلاب المتزايدة والتوسع المطلوب في التعليم الجامعي فلا زالت هناك حاجة ضرورية لإيجاد علاقات مباشرة بين الأساتذة والطلاب باعتبار الأستاذ الجامعي قدوة للطلاب يستطيع أن يوجهه في كل المشاكل التي تعترض طريقه، ويرى له النصح الواجب ويسر له السبل في الحصول على المعلومات ، ولقد صارت من أهم وظائف الأستاذ الجامعي إعداد الطالب الجامعي لاكتساب المعلومات ومعاونته في جمعها وتحليلها ونقدها وتطويرها ، ثم الاستفادة منها عملياً، ومن وظائف الأستاذ الجامعي أيضاً معاونته الطالب في اكتساب الاتجاهات الإيجابية التي تتناسب مع طبيعة مجتمعنا، ومع المتغيرات العالمية التي تفرض نفسها علينا بدلاً من مجرد نقل المعلومات المتنوعة (حسن، 2001، صفحة 233) .

ويشير (WoolFolk, 1993, p. 26) أن الأساتذة الذين يتصفون بالدفء والود في تعاملهم مع الطلاب يحظون بحب الطلاب واحترامهم، وينعكس هذا بالتالي على حب الطلاب للدراسة .

ويرى (Kauchak, 1998, p. 126) أن الأساتذة ذوي الخبرة يملكون القدرة على معالجة المواقف المعقدة داخل الفصل وأن لديهم قدرة على معالجة مادة التعلم من خلال وضع الأفكار الرئيسية.

والأستاذ الجامعي رائد لطلابه يعاونهم في حل مشكلاتهم وفي تكوين شخصية ناضجة متكاملة ويفتح أمامهم أبواب الأمل في مستقبل زاهر. أنه باختصار القدوة والمثل الأعلى وبغير وجود علاقة مباشرة بين الأساتذة والطلاب فإن هذه الأهداف التربوية والاجتماعية يصبح من العسير تحقيقها وعلى ذلك فإن هناك حاجة ملحة لكي يصبح المناخ الجامعي أكثر ملائمة (بهاء الدين، 1993، الصفحات 15 21).

ولكي يقوم المعلم بدوره الهام بكفاءة عالية لا بد له أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية لأنه لم تعد وظيفته قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق بل أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب شخصية الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية. (الهزلي، 1995، صفحة 147).

وإن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة، لأنهم هم الذين يتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة سواء على مستوى الدراسة الجامعية أو الدراسات العليا، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، يتحملون مسؤولية النشاط البحثي في الجامعة وهم الذين يضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات الدراسية، ومن خلالها يستطيع الحاجة خدمة المجتمع. ولذلك فإن تقويم أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجانب التدريسي عمل في غاية الأهمية، انطلاقاً من أن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

3-8- الواقع الفعلي للأستاذ الجامعي من خلال نتائج بعض الدراسات حول تقييم أداء الأستاذ الجامعي:

1- يوضح كمال (1983)، أن عدد الأساتذة المهتمين بالبحث العلمي قليل إذا ما قورن بأعداد الطلاب، فنتيجة للتوسع في افتتاح الجامعات في العالم العربي خلال وقت قصير، ونتيجة لعدم الإعداد المسبق للكوادر العلمية المطلوبة للقيام بالتدريس، في الجامعات وللقيام بمهمة البحث العلمي، فإن جامعتنا تعاني من نقص خطير في هيئات التدريس لها، حيث يشير إلى أن قلة عدد أفراد التدريس بالجامعات يعتبر وضع خطير وينعكس على عمل أستاذ الجامعة إذ ترتفع نسبة الطلاب مقابل نسبة الأساتذة. (كمال، 1983، صفحة 03)

2- ويوضح عدس (1983)، بأن أعضاء هيئة التدريس الذين يلتحقون بالتدريس الجامعي لم يتزودوا بمهارات التدريس المتمثلة في فلسفة التعليم وأهدافه، وكيفية التعامل مع الطلاب وكيفية التحضير للمقررات الدراسية، وكتابة الامتحانات وتدقيقها، وأسلوب المناقشة الصفية، وتوجيه الطلاب نحو مصادر المعرفة، واستخدام التقنيات الحديثة في مجال التدريس من خلال برامج الإعداد قبل الخدمة التعليمية لمؤسسات إعداد الأستاذ الجامعي التي تركز بشكل مطلق على الجانب العملي مع إهمال الجانب المهني، فإن الكثير منهم غالباً ما يلجأ إلى أسلوب المحاولة والخطأ في الوصول إلى الأفضل في تقديم المحاضرات والتعامل مع طلابهم. (عدس، 1983، صفحة 72).

- 3- أوضحت دراسة (عبد الرحمن زعرب، 1989) بأن الخلفية العلمية لعضو هيئة التدريس ينقصها الإعداد التربوي في استخدام استراتيجيات تدريسية مختلفة، واستخدام تقنيات تعليمية واستخدام الحاسب الآلي في التدريس.
- 4- توصلت دراسة (محمد فتحية، 1993) إلى أن الأستاذ الجامعي بحاجة ملحة للتدريب على إعداد الاختبارات ومبادئ التدريس، ومعايير إعداد المواد التعليمية للطالب الجامعي، وتكنولوجيا التعليم وأسس توظيفها في تعليم طالب الجامعة، الأستاذ الجامعي بحاجة إلى إستراتيجية إدارة الوقت وتنظيمه.
- 5- أوضحت دراسة (ذياب، 1996) بإعادة النظر في نظام تقويم المعلم، القائم على مدى تحقيق الأهداف المرجوة من المنهج.
- 6- دراسة (الختيلة ماجد هند، 2000) والتي أشارت إلى ضرورة تنظيم وبناء المحاضرة على تحديد العمق المناسب للمادة المعطاة من حيث العرض والشرح والوقت، والاهتمام بالتغذية الراجعة وأهمية استيعابها لفكر جديد وإضافة في المعرفة.
- 7- أوضحت الختيلة أيضاً أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، وأرجعت ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء.
- 8- وأن من الخطأ الفادح أن ينظر للجامعة على أنها مجرد مكان للحفظ والتلقين والترديد البيغائي والمؤسف أنه نتيجة لهذا التوجه الخاطئ من قبل بعض الأنظمة السياسية في كثير من دول العالم العربي و الإسلامي أصبحت الجامعات في أغلب البلدان العربية الإسلامية تعاني من نوع من الحصار الفكري والرقابة المتسلطة مما أفقدها دورها القيادي الفكري في تلك المجتمعات. وقد انعكس هذا بشكل سلبي على النشاط التدريسي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات (الشيبي، 1996، صفحة 17).
- يشير (الغامدي احمد حمدان ، 2003، الصفحات 117-186) بأن يجب على مؤسسات التعليم الجامعي وهي تدخل إلى القرن الحادي والعشرين فهي مطالبة بالاهتمام بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، إذا ما أرادت تحسين نوعية التعليم المقدم .
- يوضح (نتو، إبراهيم عباس، 1981) أسس ارتقاء الجامعات فيما يخص الإفادة من عضو هيئة التدريس يقول "يلزمنا حسن انتقاء الأساتذة لعضوية هيئة التدريس بالتركيز على الامتياز في تدريس مادة التخصص، وعلى النشاط في إجراء البحث، والتجديد في ذلك التخصص، والقابلية على إسداء الأفكار والحلول للمشكلات في مواطنها المتعددة في الجامعة وفي ميدان التخصص، وفي المجتمع.

ويرى الطالب الباحث إضافة إلى ما تقدم من عرض على انه حتى يقوم الأستاذ بدوره كما ينبغي لابد أن يكون له رضا وظيفي ، وهذا ما يلزم على الجامعات أن توفر الجو العلمي والارتياح الشخصي والارتقاء المالي لأعضاء هيئة تدريسيها حتى يتفرغوا لما يتوقع منهم.

ومن أساس حسن معاملة الأستاذ الجامعي جعل كافة المعلومات ومصادرها في متناوله، وتسخير كافة المرافق والخدمات والمميزات لصالحه، ومن ناحية الراتب ، فلا بد من الحرص على أن يغدق الأستاذ الجامعي في العطاء المالي حتى يسלט اهتمامه وانتباهه لتدريسه وبمخته وفكره ولا ينشغل بكافة التيارات والجوانب الاقتصادية خارج مدينته الجامعية .

وفي مجال الارتقاء بالعملية التعليمية وتحسين وضع أعضاء هيئة التدريس يرى (Benjanin , 1989)

ما يلي:

- 1- زيادة التفاعل بين عضو هيئة التدريس والطلاب.
- 2- إحداث وسيلة يتكيف بمقتضاها الطلبة بفاعلية نحو التعليم.
- 3- تحسين الأجور لتعزيز الممتازين منهم من أعضاء هيئة التدريس والأكفاء عليهم.
- 4- التأكيد على أن التربية تعد الطلاب للتغير والنمو وتناول المهن .

ويوضح (Cranton , 1991) العلاقة بين التدريس الفعال والرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وتوصل إلى نتيجة هي أنه إذا كان الرأي في التدريس أنه فعال، فلا بد أن نتوقع أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن الوظيفة.

ويرى الطالب الباحث انه لابد من وجود برامج ودوريات يقدمها أهل الاختصاص في التدريس من ذوي الخبرة في الجامعة بهدف تحسين عملية التدريس بالجامعة، والتي لها أثر على تحسين عملية التدريس. ومن هذه البرامج: عرض وتقويم و تصميم البرامج والمقررات، صياغة الأهداف، فن المحاضرة ، إعادة رسكلة الأساتذة المثبتون حديثا في الجامعة ... الخ .

3-9 خصائص الأستاذ الجامعي الناجح :

اتفق طلاب الجامعة على وصف الأستاذ الجامعي الناجح بأنه ذلك الأستاذ الذي ييسط المادة كلها ليسهل استيعابها، ولا يعطي الطالب واجبات أكثر من طاقته. إلا أنهم اختلفوا حول المعلم الذي يعطى أو لا يعطي الطالب أكثر مما يستحق من الدرجات. كما أشارت الغالبية العظمى من الطلاب بأن المعلم الناجح هو الذي يلاقي طلابه

بوجه طلق، أو الذي يعاملهم معاملة حسنة، ويستطيع المحافظة على النظام داخل الفصل مستخدماً كافة الوسائل الممكنة، ويهتم بمشكلات الطالب الشخصية والتي تؤثر على دراسته ويحاول توجيهه فيها (القاضي صبحي عبدالحفيظ، 1987، صفحة 95).

وحددت دراسة (عبد الفتاح يوسف، 1994) خصائص الأستاذ الجامعي كمعلم ناجح فيما يلي:

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

(الشامي إبراهيم عبد الله، 1995) ودراسة (Lily, R., 1997) على عدد من الخصائص التي يجب توافرها للمعلم وتساعد في تقويمه من قبل طلابه وهي:

- مدى احترامه للطلاب بتوجيههم وإرشادهم أكاديمياً
 - مدى تمكنه من المادة الدراسية التي يقدمها.
 - مدى اهتمامه بتنمية التفكير المنطقي والابتكار لدى طلابه.
 - مدى إتباعه لأسلوب التدريس الشائق لتوصيل المعلومة لطلاب.
 - مدى حماسه للتدريس.
 - مدى تواصله الفعال مع طلابه.
 - مدى بشاشته ومرحه وثقته بنفسه.
- وعلى الرغم من اتفاق معظم الباحثين على مثل هذه الخصائص إلا أنهم لم يتفقوا على ترتيبها أو الوزن النسبي لإسهام كل منها في الكفاءة التدريسية للمعلم. ومن الملاحظ أن بعض الأساتذة أكثر حماساً من غيرهم، فقد وجدت بعض الدراسات أن معدل حماس الأساتذة يرتبط بمستويات نجاح الطلاب في دراستهم، فالدفء والصداقة والتفاهم من أكثر الخصائص التي ترتبط ارتباطاً قوياً بميول الطلاب.

والأساتذة الذين يتصفون بالدفء والود في تعاملهم مع الطلاب يحظون بحب الطلاب، وينعكس ذلك على حب الطلاب للدراسة بوجه عام (WoolFolk, 1998) .
كما أن فاعلية المعلم واستعداده الأكاديمي والمناخ المنظم والمتكامل داخل مدرسته يزيد من كفاءته (Coladaxci, T, 1992) .

ومن خصائص المعلم الناجح أيضا التنوع في أساليب عرض المادة العلمية أفقيًا ورأسيًا حيث يواجه الاساتذة مدى واسعاً من التنوع والتباين لدى الطلاب، فيجد أمامه أفراداً مختلفين في خصائصهم العقلية والانفعالية، مما ينتج مدى واسعاً من الفروق الفردية والاختلافات بين الأفراد. وهذا التباين والاختلاف يظهر في:

- تباين أداء الأفراد على النشاط الواحد من وقت لآخر.
 - تباين نشاط الفرد من نشاط لآخر.
 - تباين أداءات الذكور عن أداءات الإناث على النشاط الواحد (الزيات فتحي مصطفى، 1996).
- إضافة الى ذلك يرى الطالب الباحث أن الصفات التي يجب أن تتوفر في أستاذ الجامعة هي :

المعرفة العلمية الجيدة.

- التخطيط الجيد للتدريس.

- احترام وجهات نظر الطلاب.

- الموضوعية في تقويم الطلاب

- التفاعل مع الطلاب

- تهيئة الطلاب

3-10 الرؤى المعاصرة للكفاءة المهنية:

يمكن تمييز مدخلين أساسيين ووجهتي نظر متباينتين للكفاءة التدريسية، وهما:

المدخل السلوكي، والمدخل المعرفي.

ففي حين يركز المدخل السلوكي على أساليب التعزيز وآليات التدريس وأنواعه والتعليم المبرمج، ويبحث عنها في عملية التعلم، فإن المدخل المعرفي يبحث في العمليات المعرفية الداخلية التي يستخدمها الطلاب في تنظيم وتخزين واسترجاع المعلومات (Bruning & Schraw, 1995) وتواكب الدراسات الحديثة المدخل المعرفي في بحثها عن الدور الذي يلعبه المتعلم في بنائه وإنتاجه وابتكاره للمعلومات الجديدة ودور المعلم في ذلك (Kauchak, 1998)

ومن ثم ففي المدخل السلوكي يكون دور المعلم هو الدور الإيجابي ، الذي يتمثل في ملاحظة السلوك الظاهر للطلاب، ودور التعزيز في التأثير على هذا السلوك، وتعزيز السلوك المرغوب، أما الطلاب فدورهم يتسم بالسلبية حيث يتمثل في الاستجابة للمثيرات التي يقدمها المعلم إن استطاع ذلك، أما المدخل المعرفي فيركز على ما لدى الطالب من معرفة سابقة (بنائهم المعرفي) ودفاعيتهم واستراتيجيات تعلمهم وكافة العوامل التي لها أثر في زيادة تفاعل الطالب مع الموقف التعليمي وفاعلية تعلمه (Bruning & Schraw, 1995)، ويتمثل دور المعلم في مساعدة الطلاب على جعل تعلمهم وظيفياً قائماً على المعنى وأكثر ارتباطاً بالواقع.

والدور الذي يلعبه الطالب في العملية التعليمية في ظل وجهة النظر المعرفية يسمى بالبنائية Constructivism وتلك العملية تعتمد على أربعة مكونات أو عناصر مهمة هي:

- أن المتعلم يبني فهمه للمعلومات أكثر من كونه ناقلاً لها أو منقولة إليه.
 - التعلم الحالي يبني على الفهم السابق (البناء المعرفي للمتعلم حول موضوع التعلم).
 - التعلم يرسخ من خلال التفاعلات الاجتماعية بين المتعلم والآخرين وبين المعلم والمتعلم.
 - مهام التعلم الحقيقية (الموجهة والمقصودة) تعمل على الارتقاء بالتعلم القائم على المعنى.
- ولقد قدم كل من (Alexander, P. & Murphy, P, 1994)

(تلك المبادئ الأربعة في خمسة تعميمات عن التدريس والتعلم والتي يجب على المعلم وضعها في اعتباره عند قيامه بالتدريس، حيث إنها توضح دوره ودور الطالب في العملية التعليمية، وتلك التعميمات والمبادئ الخمسة في علاقة متداخلة مع بعضها وكل منها يعضد الآخر ويوضحها الشكل التالي:



شكل (1)
المبادئ التي يجب على الأستاذ وضعها في اعتباره عند
قيامه بالتدريس Alexander & Murphy, 1994

خصائص التدريس الجامعي الجيد:

اعتبرت الكتابات التي اهتمت بموضوع خصائص التدريس الجامعي الجيد ، المدرس الجامعي المسئول الأول عن تحقيق التدريس الفعّال، إذ توصلت دراسة إلى مجموعة من النتائج عن التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة مثل: وجود المدرس الممتع، المقدرة اللفظية، وملتزم بساعات العمل المقررة، ويساعد الطلبة في حل مشكلاتهم المختلفة (Feldman , 1988 , p300) .

العناية بطريقة عرض الموضوع على الطلبة، واستخدام أسلوب التدريس المناسب كأسلوب المناقشة وأسلوب الدراسة المستقلة التي تجعل الطالب يعتمد على نفسه في تحصيل العلم، وعناية أعضاء هيئة التدريس بتحسين مهارات التدريس (رأفت، 1991، صفحة 37) ومن مبادئ التدريس الجامعي الجيد: معرفة الأساليب المؤثرة على تعلم الطلبة، وتقديم التشجيع الكافي لهم على التعلم الذاتي، وتحفيزهم على التفاعل فيما بينهم، وعمل تغذية راجعة لما تعلموه (Chalmers, D. and Fuller, R , 1996, p. 49) .

ومن خصائص التدريس الفعّال:

الاتجاهات الإيجابية نحو الطلبة، والعدالة في الاختبارات وإعطاء الدرجات، والمرونة في أساليب التدريس، وملائمة نواتج التعلم للأهداف المعلنة للمجتمع (أبو مغلي، وآخرون ، 1997، صفحة 383).

وأشارت دراسة أخرى إلى مجموعة أخرى من خصائص التدريس الجامعي النموذجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأسترالية مثل: وجود مدرسين من ذوي الخبرات المتميزة، وتوافر الرغبة الصادقة في تدريس المساق ، وإثارة اهتمام الطلبة وجذب انتباههم، واحترام الطلبة وتقدير وجهات نظرهم والاستفادة من خبرات الطلبة، وتقبل تقويمهم للممارسات التدريسية لمدرسيهم (Ballantyne, P. et al. , 1999, p. 244)

إن التدريس الجامعي حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين ، حيث أوضحوا خصائص عضو هيئة التدريس الجيد فيما يلي:

- الجانب العملي: ويقصد به ما يمكن عضو هيئة التدريس من تأديته بشكل جيد والاهتمام بحاله المهني والإطلاع على كل ما هو جديد والتحسين المستمر في مستواه العلمي والتدريسي.

- المهارات التدريسية: وتشمل الإعداد الجيد للمحاضرة، والقدرة على عرض المادة العلمية للطلاب بشكل منظم ومشوق وكذلك تقويم أداء الطلاب بطريقة موضوعية، وإعطاء واجبات معقولة، ومتنوعة تتناسب مع مستويات الطلاب وقدراتهم، وتشجيع الطلاب على المشاركة الإيجابية الفعالة أثناء المحاضرات، وإتاحة الحرية للتعبير عن آرائهم.

- السمات الشخصية: وتشمل الاحترام والأدب أثناء المحاضرات، الصدق والأمانة، والعدالة مع الطلاب المظهر الحسن، الاعتراف بالخطأ.

أوضحت دراسة (Cranton , 1991, p. 207) أن خصائص التدريس الجامعي الفعال تشمل:

- عامل الجو التعليمي: ويشمل قدرة عضو هيئة التدريس على زيادة دافعية الطلاب نمو التعليم، قدرته على التجديد والإبداع في طرق التدريس بما يتفق مع قدرات الطلاب، مشاركة الطلاب المختلفة في الحوار والمناقشة أثناء المحاضرة، قدرته على احترام آراء الطلاب.
- عامل التنظيم: ويشمل قدرة عضو هيئة التدريس على تحديد الموضوعات المقررة بشكل واضح، القدرة على إبراز التكامل في موضوعات المقرر، القدرة على تقويم الطلاب بطريقة سليمة .
- الاتزان الانفعالي للمعلم وتحرره من القلق، وهو ما يساعده على الاستمتاع بالعمل ولوفر له الإحساس بالثقة ويحقق له النجاح في المهنة، بينما المعلم غير المتكيف يشعر بانعدام الأمن.

11-3 علوم وتقنيات أنشطة التربية البدنية والرياضية و الأداء التدريسي.

يمكن النظر إلى عملية تدريس العلوم في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية على أنها نسيج متشابك من الجانب النظري والجانب التطبيقي و مهارات التدريس التي تعمل معا أثناء الموقف التعليمي لتحقيق الأهداف التعليمية فالأستاذ الناجح يستخدم إحدى طرق التدريس أو بعضا منها مجتمعة أثناء مواقف التعليم المختلفة، مع التنوع في أساليبه التدريسية، مراعيًا أثناء ذلك تحقيق مهارات التفاعل والاتصال فيما بينه وبين طلابه و بين الطلاب أنفسهم مع التركيز الشديد على توظيف تقنية التعليم لخدمة الموقف التعليمي، بما يحقق الأهداف التي يصبو إليها الأستاذ، و الاستعانة بأساليب التقويم المختلفة بصورة دورية (المراقبة المستمرة) أثناء عملية التعليم والتعلم بما يتوافق مع كل خبرة تعليمية تقدم. (الأغبري، 1996، صفحة 240)

ويرى الطالب الباحث أن التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية هو مجموعة مدخلات وعمليات معا ، تعطي في نهاية الأمر مخرجات تمثل في تحقيق الأهداف التعليمية التي يحددها الاستاذ مسبقا في المنتج التعليمي ، ألا و هو الطالب .

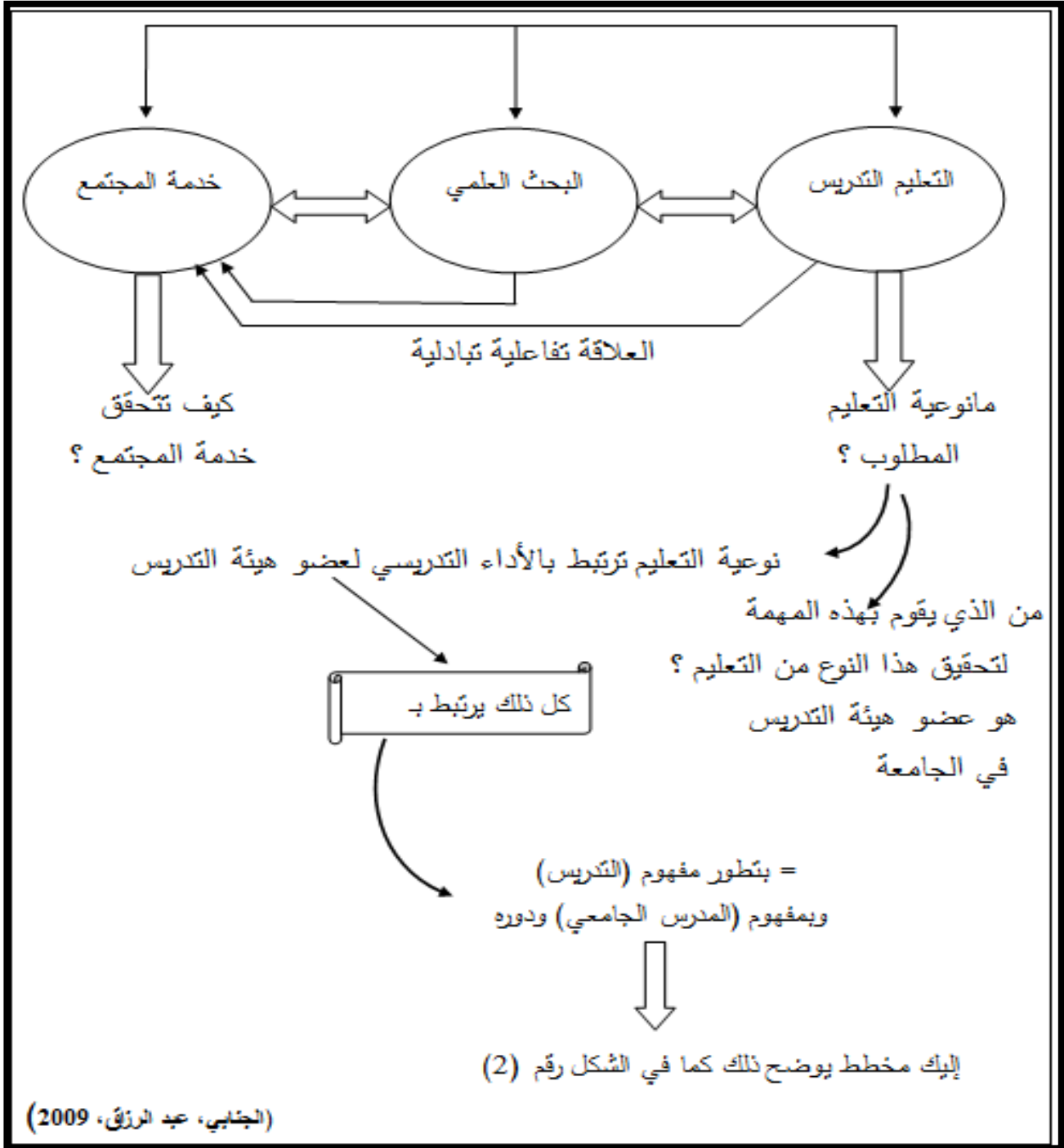
12-3 الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ووظيفة رئيسية في ضوء مهام الجامعة .

تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف إمكانات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وسيركز الطالب الباحث

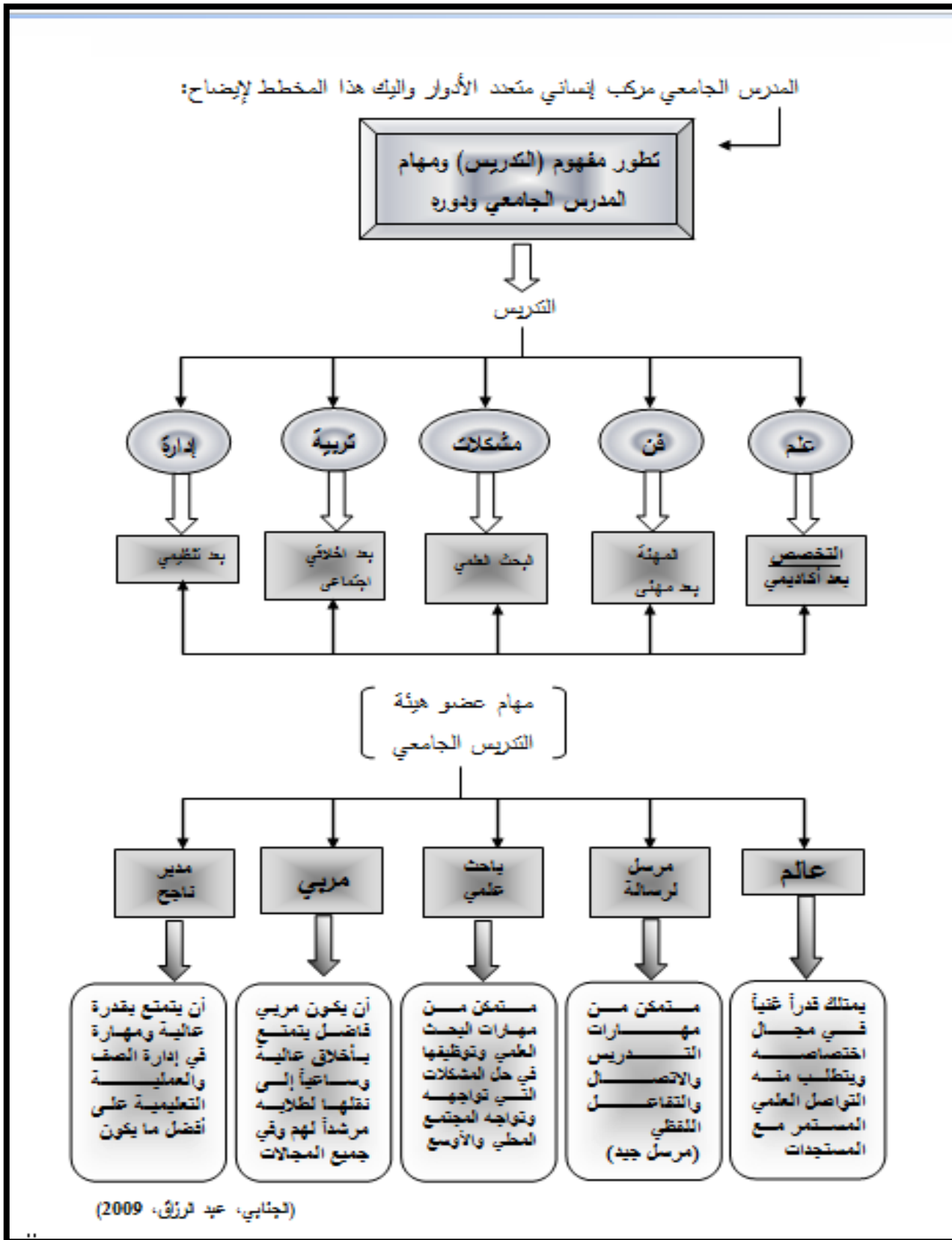
على المهمة الرئيسية الأولى التي تتعلق بموضوع بحثه ألا وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى وكما موضح بالشكل (2) والشكل (3).

شكل (2)

مهام الجامعات في العالم تنحصر في:



شكل (3)



3 13 مشكلات التدريس الجامعي :

قام مساعد(2005) بتحليل بعض الدراسات التي تناولت مشكلات التدريس الجامعي التي أثرت على فعالياته وبالتالي تؤثر على تحقيقه لأهدافه المرغوب فيها. وتتمثل مشكلات التدريس الجامعي فيما يلي:

مشكلات التدريس التي تتعلق ب**عضو هيئة التدريس**، مثل: لغة التدريس المستخدمة، وانخفاض نسبة المدرسين إلى نسبة الطلبة، وزيادة العبء التدريسي، والاعتماد على المحاضرين والمعيدين، محدودية الخلفية العلمية بأساسيات التربية وغياب عامل المحاسبة للمدرس الأقل أداء، وانخفاض الرواتب.

● مشكلات التدريس التي تتعلق **بالطالب**، مثل: تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة، وإهمالهم واتكالمهم على مدرسيهم، وضعف علاقة الطلبة بالمدرسين، وتغيير التخصص، واختيار مساقات لا تخدم التخصص، واهتمام الطلبة بالعلامات، وضعف استخدام المكتبة، وقلة القراءة، والاعتماد على الملاحظات، والسحب والإضافة وعدم رغبة الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بالمقرر الدراسي، ورغبتهم في التلقين، وغيابهم المتكرر، وقلة تقديرهم لمدرسيهم، والسلوك غير السوي داخل القاعات الدراسية، وتفشي ظاهرة الغش في الامتحانات وشعورهم بقلة جدوى التعليم الجامعي.

● مشكلات التدريس التي تتعلق **بالمناهج الدراسي**، مثل: عدم وجود خطة للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع، والنقص في التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية، والاعتماد على الامتحانات التقليدية، والتقييد بالكتاب الجامعي، وقدم مفردات المقرر الدراسي، وخلو المكتبة من المراجع الحديثة، وضعف تجهيز القاعات الدراسية بالخدمات اللازمة.

● مشكلات التدريس التي تتعلق **بإدارة الكلية**، مثل: غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي، وعدم توافر الدورات العلمية المتخصصة، وضعف التواصل العلمي مع نظرائهم في الجامعات العربية، وغياب الرحلات العلمية، وتفشي روتين العمل، وعدم توافر غرف مناسبة لهم، ومنح الإداريين والمحاسبين صلاحيات زائدة، وعدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية، وعدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين، وعدم محاسبة الجامعة عضو هيئة التدريس في حالة التهاون في تطبيق مبادئ الإرشاد الأكاديمي، وعدم توافر مساعد باحث يساهم في القيام ببعض مهام عضو هيئة التدريس، وعدم كفاية الخدمات المتاحة وحرمان عضو هيئة التدريس من مكافأة الأعمال الممتازة، وتداخل العمل في بداية الفصل الدراسي.

● مشكلات التدريس التي تتعلق **بمناخ العمل**، مثل: قلة تقدير دور المدرس الجامعي، وضعف العلاقات مع الرؤساء في مجاله العلمي، وضعف التعاون بين مدرسي المقرر الواحد من حيث توصيفه، والبعد عن الموضوعية عند تقويمه. (مساعد بن عبدالله النوح، 2005)

خاتمة الفصل :

إن موضوع كيفية التدريس هو ضمن الإعداد المهني لمدرس التربية البدنية والرياضية ، حيث أن معرفة المدرس بالأسس الفلسفية والتربوية لمهنة التدريس وتطبيقاتها ، تساعد على القيام به من تجارب لتطبيق طرائق التدريس الأكثر ملاءمة للظروف ، ويحتم هذا على الأستاذ أن يكون ملماً بأصول التدريس وقواعدها ، متديراً على فنونها بحيث يمكنه أن يختار منها ما يلاءم الدرس ويناسب خصائص ومميزات طلبته ، وان لا يتقيد بكيفية معينة في كل المواقف وعلى مدار السنة

الفصل الرابع الرضا الوظيفي

تمهيد :

يعكس الرضا الوظيفي رضا الفرد عن عمله ومكوناته ، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ذلك أن الرضا الوظيفي يرتبط بالأداء ، وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مهنيا واجتماعيا ونفسيا ، لتحقيق أكبر قدر من التوازن ، كما تختلف أنماطه ومستوياته من مهنة إلى أخرى ، حيث أن هناك عوامل مهنية ترتبط بالرضا عن النمط الإداري ، وزملاء العمل ، والشعور بالأمن ، ومدى الارتباط بالمؤسسة ، ومن اجل الإمام بالموضوع ، يحاول الطالب الباحث التعريف بمفهوم الرضا الوظيفي ، مظاهره أهميته خصائصه ، أهم النظريات التي تناولته، وعلاقته بالأداء

1-4 مفهوم الرضا الوظيفي:

إن مفهوم الرضا الوظيفي لا ينحصر على تعريف بذاته فهو متعدد المعاني ، ومن المعاني ما يشير إلى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة وهي التي تدعونا إلى التفكير المتأني حول موضوع الرضا حيث أن الإيجاءات المتنوعة التي ترتبط بالكلمة تفرض علينا التحفظ في شرح الفكرة المراد التعبير عنها بهذه الطريقة، فإن عمومية الفكرة تزيد من الوضوح في الفكر والتعبير (المسلم، بسامة خالد، 1993، صفحة 9).

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية ، بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ، إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغيير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة حيث أن النفس البشرية تميل للعمل، فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله ، وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل (العتيبي، ادم غازي، 1995، صفحة 91).

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي ، وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها مختلف العلماء والباحثون في مفهوم الرضا الوظيفي ، وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي، وعلى سبيل المثال أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، و مع الثقة والولاء و الانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، ناصر، محمد، 1995، صفحة 189).

وفي تعريف آخر يشير بلوك :

إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المرتبطة بالعمل ، ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإرادته (اسماعيل ا.، 1984، صفحة 39).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي ، والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس، وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد للقيام بعمله دون ملل أو ضيق (الرشودي، محمد عبد الله، 1997، صفحة 22).

كما يعرف الرضا الوظيفي : بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وان الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج. (سليمان، 2001، صفحة 71).

ويعرف الرضا الوظيفي : بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم ، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ، ونوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين، والعلاقة بين العاملين والمرتب وفرص الترقية والتقدم في العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان في العمل ومسؤوليات العمل وإنجازها والمكان و الاعتراف والتقدير (الحنيطي ، إيمان محمد علي، 2000، صفحة 15).

ويرى (عبد الخالق ، ناصف، 1982، صفحة 24) أن الرضا الوظيفي مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو احد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض، ومنهم من يرجع مستوى إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذين يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات ومدى تكاملها في محيط العمل في فضل تحقيق هذا الرضا.

وعليه يستخلص الطالب الباحث: الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يشعر به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل، وذلك لإشباع حاجياته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله و هو شعور الأستاذ الجامعي بالارتياح نتيجة لتوفر عوامل وشروط معينة في محيط عمله، منها ما يستمده الفرد من وظيفته (طبيعة التدريس) ومن جماعة العمل التي يعمل معهم والنمط الإداري ، وكذلك من مكان وبيئة العمل التي يعمل فيها و المعاملة الإنسانية الحسنة، في نمط الإشراف و إشباع الحاجات الفردية و توفير الأجر الكافي، وهذا يؤدي إلى الراحة النفسية، الاستقرار والأمن و الولاء و الانتماء للمؤسسة الجامعية . وباختصار فإن الرضا الوظيفي هو دلالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفائه وإشباع لحاجاته.

4-2 أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي إحدى الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي و دوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و يترتب

عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين ، مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع (القيلان، يوسف محمد، 1981، الصفحات 18 19).

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد الغير الراضين، وأنهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة و الرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح (العتيبي، ادم غازي، 1992، صفحة 92).

ومن المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأدوار، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتوقعها المنظمة، عندما تقوم برفع أجور عمالها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات (كشروود عماد الدين، 1995، صفحة 453).

ومن ناحية أخرى أن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل، وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين للمؤسسات التي يعملون بها ، والانتقال إلى مؤسسات أخرى ، ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية، وزيادة شكاوي العمال من أوضاع العمل ، وتوجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما انه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي (خضرة ، بشير ومروة احمد واخرون، 1995، صفحة 294).

وأنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل ظروف عدم الرضا، أن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر رفيعة المستوى في المنظمة ، إضافة إلى تدني مستوى منتوجاتها ، ومن ثم فإن هناك نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما ، تتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين (طالب، 2005، صفحة 44).

وفي هذا الصدد يرى **الطالب الباحث** أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة في العمل وفي الأداء ، في شتى المؤسسات وهذا لما له علاقة ارتباطيه بمستوى الإنتاجية لأنه مجموعة المشاعر اتجاه العمل التي تتوافق أو تتعارض مع ما يتوافق مع رغباته .

3-4 الأسباب الداعية بالاهتمام بالرضا الوظيفي.

- 1- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة.
- 2- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.

- 3- إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفعة يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- 4- إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- 5- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى إلى زيادة الإنتاج. (الحنيطي ، إيمان محمد علي، 2000، صفحة 17)

وعليه يرى الطالب الباحث الرضا الوظيفي للعاملين (الأستاذ الجامعي) من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة (أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية) ومدى فاعليتها على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف يكون أكثر نشاطا وحماسا في العمل، وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به.

4 4 خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن تحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

1-4-4 تعدد المفاهيم وطرق القياس:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم، و أرضياتهم التي يقفون عليها وينظرون إلى الرضا الوظيفي، وهذا يشير إلى عدم وجود اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي (الصباحي ، احمد رابح، 1993 ، صفحة 2) .

2-4-4 النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي موضوع فردي، لذا فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص فإنه قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات و دوافع متعددة ومختلفة من وقت إلى آخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة (كامل مصطفى وسونيا البكري، 1990، صفحة 79).

4-4-3 الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ، ناشئة عن تفاعل العامل مع نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ، ويؤدي الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته (الصبحي ، احمد رابح، 1993 ، صفحة 3).

4-4-4 الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة والغير محبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ، ويستند هذا التقرير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية ، وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات (اسماعيل .، 1984، الصفحات 29-30).

4-4-5 رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضا العناصر الأخرى:

إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى ، كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يفعل ذلك عند الآخر ، وان فعل ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم. (شوقي طريف، 1993، الصفحات 223-225).

ويرى الطالب الباحث وانطلاقا على ما ورد من خصائص مختلفة في الرضا الوظيفي و نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني ، تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت هذا الموضوع ، لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات وبالتالي فلا بد من إجراء المزيد من البحوث حول الرضا الوظيفي من زوايا مختلفة .

4-5 عوامل الرضا الوظيفي:

تنقسم عوامل الرضا إلى عدة عوامل هي:

- عوامل داخلية خاصة بالفرد .
- عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة.
- عوامل خاصة بالأداء .
- عوامل خاصة بالإنتاج.
- عوامل تنظيمية.

وفيما يلي تفصيلا لهذه العوامل (الخطاب، 1993، الصفحات 71 75):

4-5-1 العوامل الخاصة بالفرد:

- أ. حاجات الفرد: حيث لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكلما توفر الإشباع المناسب توفر في مقابلة الرضا المناسب.
- ب. اتفاق العمل مع قيم الفرد: توجد لدى الأفراد العديد من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل وبقدر تحقيقها يرتفع الرضا الوظيفي ومن هذه القيم القيادة وإتقان العمل والإبداع.
- ج. الشعور باحترام الذات: فهي من أهم الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال، ومن مجالات تحقيقها المهمة مجال العمل سوى كان ذلك عن طريق المركز الذي يشغله أو طبيعة الوظيفة ومكانتها ومعرفة أفراد المجتمع لقيمة هذه المكانة ومكانة المنظمة في المجتمع، وبالتالي يمكن أن يتم إشباع لهذه الحاجة (الشعور باحترام الذات) من خلال المركز الوظيفي أو الاجتماعي للمنظمة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا .
- د. خصائص شخصية الفرد وظروفه: والتي تتمثل في إدراكه وشخصيته وقدراته واستعداداته وطموحه وذكاؤه ومدى ولاءه وانتمائه للمنظمة وعمره الزمني وتجاربه ودخله الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤوليته الوظيفية أي انعكاسها الإيجابي على الرضا.

4-5-2 محتوى الوظيفة:

فمحتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها ومهامها، و النسق الذي يسير عليه ، من العوامل التي تلعب دورا هاما في تحديد الرضا الوظيفي .

فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة و سرعة في التنفيذ ، فرمما يكون مستوى الرضا فيه منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة ، ويوجد فيها إثراء وظيفي وتمكنه من الأداء بطريقة أو أسلوب يتوافق مع ما يمتلك من قدرات و إمكانات ، أو ما تتيحه له من فرص يمكن أن يظهر فيها قدراته وإمكانيته و خبراته وإبداعاته كل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالي .

4-5-3 عوامل خاصة بالأداء:

يتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل التالية بالنسبة للأداء:

أ. ارتباط الأداء بمكافئات وحوافز العمل وشعور الفرد بأن قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب بما يتواءم مع الأهداف المحددة.

ب. إدراك الفرد بأن الحوافز ومكافئات العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة له وإدراكه بالعدالة في التوزيع بالنسبة للعوائد و مكافئات العمل أي أنه يتناسب مع ما يقدمه من عمل للمنظمة بالنسبة للآخرين.

4-5 4 مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد:

وهو ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد خلال أدائه لعمله بالنتائج التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية والتسيب الوظيفي ودورات العمل، فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء العمل فقط ولكن قد يكون لديه رغبة في إنجاز أعمال مع أهداف معينة ، فكلما كانت درجة الطموح مساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا بصورة جيدة أو أكثر.

4-5-5 العوامل التنظيمية:

وتشمل الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية و نوع القيادة وأساليب اتخاذ القرارات والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء وعلاقة كل ذلك ببيئة وظروف و نوع العمل ، وقد أكدت الدراسات والبحوث أن الدخل المالي إذا كان مناسباً للفرد فإنه قد يحقق درجة عالية من الرضا ، وكذلك مركز الفرد التنظيمي ذلك المركز الذي يتيح له النمو ويوجد به فرص للتقدم ، بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد ودرجة الرقابة التي تفرض على أوجه النشاط التي يمارسها الفرد.

وأشار (الشنواني صلاح، 1992) إلى عدة عوامل هامة للرضا الوظيفي وهي:

- 1- كفاية الإشراف المباشر.
- 2- الرضا عن العمل نفسه.
- 3- الاندماج مع الزملاء في العمل.
- 4- عدالة المكافئات الاقتصادية وغيرها.
- 5- الحالة الصحية والبدنية والذهنية.

كما أشار (مصطفى، 1992، صفحة 162) إلى أنه يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يتشكل من عوامل الرضا التالية:

- أ. الرضا عن الوظيفة وفرص الإثراء المحققة للوظيفة.
- ب. الرضا عن الأجر وملحقاته.
- ت. الرضا عن أساليب الإشراف والتوجيه والقيادة.
- ث. الرضا عن بيئة العمل المادية.
- ج. الرضا عن سياسات الأفراد (الرضا عن تقييم الأداء، الرضا عن نظام الترقية).
- ح. الرضا عن طريق التحفيز.
- خ. الرضا عن الخدمات التي تقدم للأفراد العاملين.

ويذكر (محمد، 1997، صفحة 81) أن هناك ستة عوامل مهمة للرضا الوظيفي تتصل بالعوامل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، بينما تتصل بالعوامل الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى وهي:

أ- العوامل المتصلة مباشرة بالعمل:

- 1- كفاءة الإشراف المباشر: فالإشراف له أهمية لأنه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد وله أثر كبير فيما يقوم به الأفراد من أنشطة يومية.
- 2- الرضا عن العمل نفسه: أغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل ، إذا كان هذا النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دائما دافعا على إتقان العمل.
- 3- الاندماج مع الزملاء في العمل: يكون هذا العمل أكثر إرضاء للفرد بأنه يعطيه الفرصة للتفاعل مع زملاء آخرين، فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه.

ب- العوامل المتصلة بظروف أو جوانب أخرى:

- 1- توفير الأهداف في التنظيم: يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم كما يتوقعون أن هذا التنظيم على درجة من الفاعلية تمكنهم من تحقيق الهدف المقام من أجله.
- 2- المكافأة الاقتصادية المنصفة: يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت منصفة إذا قورنت بالمكافآت التي يحصل عليها الأفراد في منظمات أخرى.
- 3- الحالة الصحية البدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية من حيث أثرها على الفرد وأدائه و معنوياته.

كما أورد (محمد، 1997، صفحة 81) قائمة من العوامل المؤثرة على رضا الأفراد منها:

- الاستقرار في العمل.
- ظروف العمل.
- تقدير العمل المنجز.
- المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر.

4-6 أهم النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي:

أ- نظرية الإدارة العلمية :

لفريدريك تايلور الذي يفكر بطريقة إمبريقية و يعتبر مؤسس الإدارة العلمية، كان يعمل مهندساً بإحدى شركات الحديد والصلب في الولايات المتحدة الأمريكية، ونشر أفكاره في كتاب "الإدارة العلمية" عام 1911 ولخص مفاهيم الإدارة العلمية في النقاط التالية:

- تقسيم العمل
- العمليات الوظيفية والإدارية
- نطاق الإشراف (كامل محمد عويضة، 1996، صفحة 99)

حيث قوبلت الإدارة العلمية بمقاومة عنيفة وخاصة من النقابات العمالية، ومن سلبيات هذا الأسلوب في الإدارة أن تايلور تعامل مع الإنسان كتعامله مع الآلة وتجاهله للعلاقات والمشاعر الإنسانية، واعتباره أن زيادة الأجر هو المحرك الرئيسي لرفع مستوى الأداء ومطالبته للعمال بأداء معدلات مرتفعة من الإنتاجية دون مقابلتها بأجور أعلى .

ب- نظرية العلاقات الإنسانية

تشكل أفكارها من نتائج دراسات هاوثورن والأبحاث اللاحقة في جامعتي أوهايو و ميتشجن وتتلخص هذه الأفكار فيما يلي:

- إن العنصر الإنساني هو أهم العناصر، وهو في تركيبه المعقد وجوانبه النفسية والاجتماعية والجسمية يتطلب تعاملًا واعيًا معه حتى تحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب في أداء العمل.

إن دوافع العمل لا تنحصر حول الأجور والمكافآت المادية فحسب، بل أن هناك حاجات نفسية و اجتماعية عند العاملين، أهمها احترام النفس وتأكيد الذات واحترام الآخرين.

- إن العاملين يكونون فيما بينهم جماعات عمل تكون التنظيم غير الرسمي الذي يلتصقون فيه، ولهذه الجماعات أثرها الكبير على تفكير أعضائها واتجاهاتهم وقيمهم، وبالتالي على دوافعهم وسلوكهم وعلاقاتهم مع بعضهم ومع الإدارة، الأمر الذي يعكس في النهاية على إنتاجيتهم، إن الاتجاه الديمقراطي في معاملة الموظفين كفيل بأن يحقق لهم المناخ الملائم للعمل، حيث تشبع حاجاتهم لاحترام الذات والتقدير مما يجعلهم يشعرون بالرضا وارتفاع الروح المعنوية الأمر الذي يفضي إلى زيادة الإنتاجية. (فرسوني، 1987، صفحة 41)

ت- نظرية تدرج الحاجات ل ماسلو: (ABRAHAM/MASLO)

صنف ابراهام ماسلو الحاجات في تدرجها الهرمي كما يلي:

- **الحاجات الأساسية المادية (الفسولوجية)** : وهي الحاجات الأساسية التي لا غنى للإنسان عنها، كالماء والهواء والطعام، والسكن والجنس وتعمل هذه الحاجات على بقاء الإنسان واستمراره في الحياة.

- **حاجات الأمن والضمان** : وتتمثل في توفير البيئة الآمنة والمساعدة على كينونة الفرد وبقائه مثل (الأمن، الحماية الحرية، والدخل لاستمرار وجوده).

- **حاجات الحب والصدقة (الاجتماعية)** : وتتمثل في الانتماء و ربط علاقات مع الآخرين يسودها التعاطف والحب.

- **حاجات الاحترام** : وهي حاجة الإنسان ورغبته لتكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وأهميته كالشهرة والأهمية والحرية.

- **الحاجة إلى تحقيق الذات** : وتأتي هذه الحاجة بعد أن يتم إشباع الحاجات السابقة، وهي رغبة الإنسان لأن يكون ما يود أن يكون وهي حاجات تحقيق الأهداف والنمو النفسي وتحقيق الذات (ناصر محمد العديلي، 1985، صفحة 86) وهي تعتمد على قاعدة " كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في مستوى أعلى (محمد الشحات :، 1997، صفحة 84)



الشكل (4)

المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954) (حنان عبد الحميد العناني، 2000، صفحة 18) .

4-7 الأسس النظرية لمفهوم الرضا الوظيفي:

إن كل دراسة في علم الاجتماع لا تخل من التوجه النظري للبحث، والذي يؤثر مباشرة أو غير مباشرة في تحليله السوسيولوجي للظاهرة المدروسة، لذلك فضل الطالب الباحث أن يعرض نظرة تكاملية تتكون من أهم المداخل النظرية التي تفسر ظاهرة الرضا الوظيفي، وتنطلق تلك المداخل من أسس اجتماعية، وتنظيمية وسلوكية ونفسية. وعليه يمكن الافتراض بناء على ما ورد من نظريات أن هناك أربعة أسس نظرية تؤثر على بناء مفهوم الرضا الوظيفي وهي :

- رضا الإشباع الذي تحققه العوائد الوظيفية.

رضا الإنجاز وإدراك الفرد للفرق بين العوائد المحققة والمأمولة.

- رضا عدالة العائد.

- درجة تحمل الفرد للاستياء (حسن الشيخ ، 1993 م، صفحة 75)

8-4 العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي:

و في هذا الصدد توجد ثلاثة اتجاهات :

حيث يؤكد الاتجاه الأول على أن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، و الاتجاه الثاني يرى أنه لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل والأداء، والاتجاه الثالث يؤكد على أن الرضا عن العمل هو نتيجة حصول العامل على مكافآت عادلة وهذه المكافآت العادلة نتيجة ربطها بضرورة القيام بأداء معين (احمد، 1995، صفحة 165).

الاتجاه الأول:

هذا الاتجاه ظهر نتيجة تجارب وأبحاث هورثون في الثلاثينات حيث تم التركيز على العلاقات الإنسانية وزاد الاهتمام بالعاملين من خلال سماع شكواهم وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية، وتم تشجيع العاملين للمشاركة في الإدارة وكان الهدف من ذلك هو رفع روحهم المعنوية التي بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، وقد ظهرت نتائج التجارب أن الإنتاجية ارتفعت وأن العوامل التي تم إدخالها في العمل أدت إلى زيادة الدافعية للعمل (احمد، 1995، صفحة 152). وهذه العلاقة السببية بين الرضا عن العمل والأداء التي أسهمت بها مدرسة العلاقات الإنسانية قدمت أساليب متعددة للعلاقات الإنسانية ، بهدف زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين ومن هذه الأساليب المشاركة في الإدارة والإشراف والنصح و الإرشاد (العديلي ،ناصر، محمد، 1995، صفحة 195) .

الاتجاه الثاني:

فيؤكد انه لا توجد علاقة مباشرة بين الأداء و الرضا ، حيث أكدت نتائج بعض الأبحاث في الخمسينات والستينات أن ثمة حالات ومواقف يكون فيها العاملون على درجة كبيرة من الروح المعنوية غير أنهم يكونوا أقل إنتاجا ، كما ظهرت مواقف عكس ذلك حيث يكون العاملون على درجة منخفضة من الروح المعنوية غير أن إنتاجيتهم تكون عالية ، وأكد أنه يمكن زيادة إنتاجية الفرد بالضغط أو استخدام الأسلوب الدكتاتوري بالإدارة وبذلك يكون الإنتاج مرتفع و الرضا الوظيفي متدني (الحيدر عبد المحسن ، 2005، صفحة 52).

أثبتت بعض البحوث أنه إذ كانت توجد علاقة إيجابية بين الرضا و الأداء فإنما لا تتجاوز 14 % في أحسن الحالات و تتأثر هذه العلاقة بمتغيرات أخرى، العمال إذ ارتفع أدائه لا يعني أنه راض عن عمله و أجره ، و يؤكد الباحثان

ريفلد و كروكيت سنة 1955 على عدم وجود أي علاقة بين الرضا و الأداء. (مصطفى عشوي، 1992، صفحة 135)

الاتجاه الثالث:

يرى أن الرضا الوظيفي يتحقق نتيجة الأداء العالي المتبوع بعوائد إيجابية (حوافز) مثل الأجر والترقية والعلاقات الطيبة في حالة إدراك العامل إن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء (الحيدر عبد المحسن ، 2005، صفحة 52)

و يوضح بدر (1990) أن الرضا نتيجة للأداء الذي تتبعه مؤثرات أو عواقب إيجابية و عادلة حيث أنه إذا شعر العامل أنه حصوله على عناصر الرضا مثل الأجر و الترقية و العلاقات الحسنة إنها مرتبطة بقيامه بأداء معين ، فإنه سيعمل على القيام بذلك الأداء حتى يحصل على نتائجه التي بدورها تحقق رضاه عن العمل (بدر احمد حامد ، 1990، صفحة 157)

و عموما عندما يكون الموظف غير راضي عن عمله فإن ذلك ينعكس على سلوكه فيقل التزامه بالعمل الذي يؤديه و يضعف ولاءه للمنظمة التي يعمل بها، فينتج عن ذلك انسحاب الموظف من عمله نفسيا من خلال شرود الذهن و الاستغراق في أحلام اليقظة، أو ينسحب جسميا من خلال التأخر عن العمل، و الخروج مبكرا أو تمديد أوقات الاستراحات ، و الغياب و تعطيل العمل و قد يصل سلوك الموظف الغير راضي على محاولة الانتقام من المنظمة ، و إلحاق الضرر بها أو بأحد المسؤولين فيها (علي، 1997، صفحة 112).

و على ضوء ما سبق بيانه و لما الرضا الوظيفي من أهمية في تنمية و تطوير أداء العاملين و الارتقاء بسلوكياتهم فضلا عن انعكاساته الإيجابية الأخرى ، فكل ذلك دعا إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي كأحد الموضوعات التي شغلت أذهان العلماء و المفكرين في مجال علم النفس و الإدارة ، و هذا الاهتمام يعود إلى أن معظم الأفراد يقظون جزءا كبيرا من حياتهم في شغل الوظائف، فبالتالي من الأهمية بالنسبة لهؤلاء أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي و دوره في حياتهم الشخصية و المهنية، فضلا عن أن زيادة الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية مما يعود بالنفع للمؤسسات و العاملين (القيلان، يوسف محمد، 1981)

وفي الأخير يرى الطالب الباحث : أن دراسة الرضا الوظيفي من بين المواضيع المهمة التي تسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الإيجابية ، و تعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية و خصوصا في مجال الأداء التدريسي في الوسط الجامعي. الذي يتطلب رضا الأستاذ الجامعي و قناعته حتى يعزز لديه الولاء و الانتماء و الشعور بالمسؤولية كما يؤدي الرضا إلى الإبداع و العمل الخلاق و الجيد .

و على ذلك يمكن القول بوجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء بصفة عامة والأداء التدريسي بصفة خاصة على المستوى النظري بحيث الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح و السعادة لإشباعها الحاجات و الرغبات و التوقعات مع محتوى العمل نفسه و بيئته، و العمل على تنمية الثقة و الولاء و الانتماء للمنظمة، و تحقيق التكيف مع العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية المحيطة بالعمل، مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي .

الخاتمة:

من خلال الفصل النظري حول الرضا الوظيفي حاولنا تتبع مفهومه مركزين على اختلاف العلماء في ضبط هذا المفهوم، ثم تطرقنا إلى النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي و قد اخترنا تلك النظريات التي تطرقت على الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء و الإنتاجية.

و أعطى هذا الفصل أهمية لعناصر الرضا الوظيفي من خلال تفسيرها و ضبطها، حسب آراء وأبحاث العلماء، يضع الباحث تعريفه الإجرائي المتمثل في أن:

الرضا الوظيفي هو حالة نفسية تعبر عن درجة إحساس المدرس بالارتياح النفسي اتجاه مهنة التعليم عند ممارسته لها والتي تكون ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه المدرس وبين الطموحات و الحاجات التي يرغب في تحقيقها ، وبين ما جلبته له المهنة ، فإذا حصل على حاجات تعادل أو تفوق توقعاته شعر بالرضا ، أما إذا حصل على حاجات أقل من توقعاته شعر بالتذمر وعدم الرضا، وهو ما يقيسه العلماء في صورته المختصرة المطبق في دراستنا هذا الفصل .

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

* مدخل الباب الثاني

الفصل الأول : منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث

مدخل الباب الثاني :

لقد قسم الطالب الباحث هذا الباب إلى فصلين ، فتناول في الفصل الأول منهجية البحث وإجراءاتها الميدانية بادئاً بالمنهج المستخدم ، ثم بالتجربة الاستطلاعية حيث قام بنفس أدوات البحث وذلك عن طريق صدق المحكمين وإيجاد الأسس العلمية (سيكومترية الأداة) ، وذلك للوصول إلى أفضل صورة لإجرائها ، حتى يتمكن الطالب الباحث من القيام ببعض التعديلات قبل الدخول في التجربة الأساسية ثم تطرقنا إلى المنهج وتقنية البحث ومجالاتها ثم إلى أداة البحث وطريقة تطبيقها وتقييمها ، ويتضمن الفصل الثاني عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث مع الاستنتاجات ، و في الأخير قمنا بمناقشة فرضيات البحث ، ثم الخروج باستنتاجات عامة للبحث ، وبعدها خلاصة عامة تليها جملة من الاقتراحات .

تمهيد :

من خلال المشكلة المطروحة في الدراسة ، والمتمثلة في معرفة مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام معاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، وبغية تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة وللوصول إلى حل هذه المشكلة ، لابد للطلاب الباحث من وصف الإجراءات والخطوات الميدانية المتبعة في تنفيذ وإخراج هذه الدراسة معرفين بالمنهج وواصفين الأداة المستعملة (الاستبيان) وكيفية التأكد من صدقها وثباتها مع تبيان إجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في تفسير النتائج.

1- منهج البحث :

يتوقف اختيار نوع المنهج الذي يمكن استخدامه في معالجة متغيرات أي بحث على طبيعة وأهداف المشكلة التي تعالجها، وعلى الإمكانيات المتاحة في جمع المعلومات ، ومن خلال المشكلة التي بين أيدينا والمتمثلة في معرفة مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي فإن ذلك يدعو إلى استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب العلائقي ، والذي يحاول الطالب الباحث من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها ، وبيان العلاقة بين مكوناتها ، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها (الاغا احسان ، 1997، صفحة 73) ، والذي لا يتوقف فقط عند جمع البيانات المتعلقة بجمع الظاهرة من اجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة ، وإنما يقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها ، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه (العساف صلاح محمد، 1989، صفحة 186).

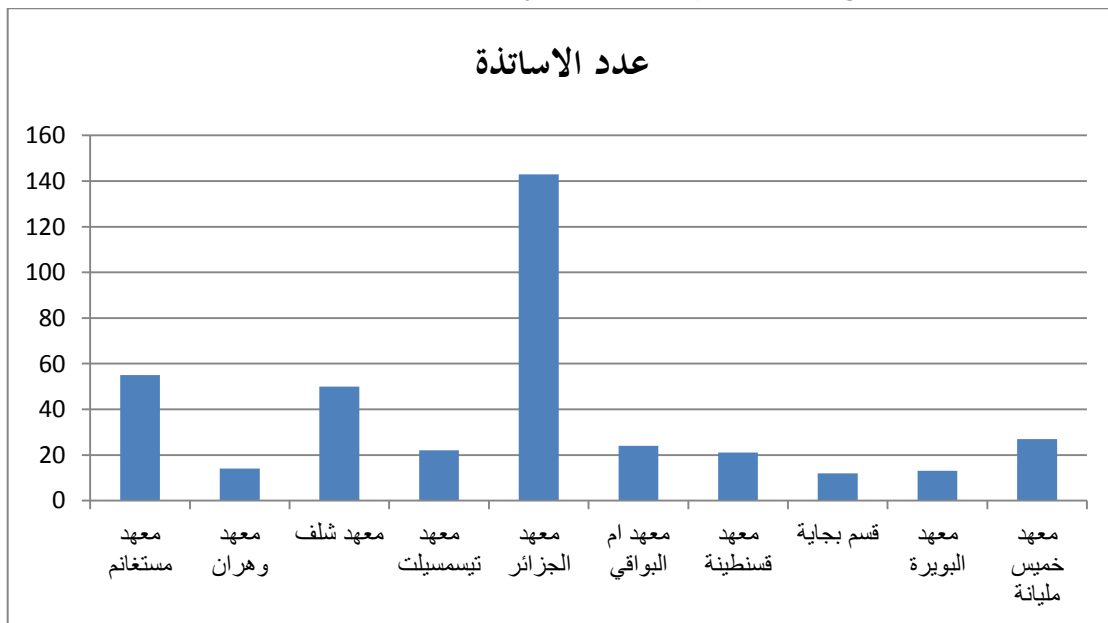
2- مجتمع البحث :

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من الطلبة سنة ثانية ماستر و أساتذة التربية البدنية والرياضية لمعاهد شلف تيسمسيلت ، وهران ، مستغانم ، الجزائر ، ام البواقي ، خميس مليانة ،البويرة ، قسنطينة، قسم بجاية ، والبالغ عددهم 381 أستاذ و 901 طالب كما هو موضح في الجدولين رقم (1) و (2).

جدول رقم (1) يبين توزيع الأساتذة حسب المعاهد .

المعاهد	العدد
مستغانم	55
وهران	14
شلف	50
تيسمسيلت	22
الجزائر	143
ام البواقي	24
قسنطينة	21
بجاية	12
البويرة	13
الخميس مليانة	27
العدد الإجمالي	381

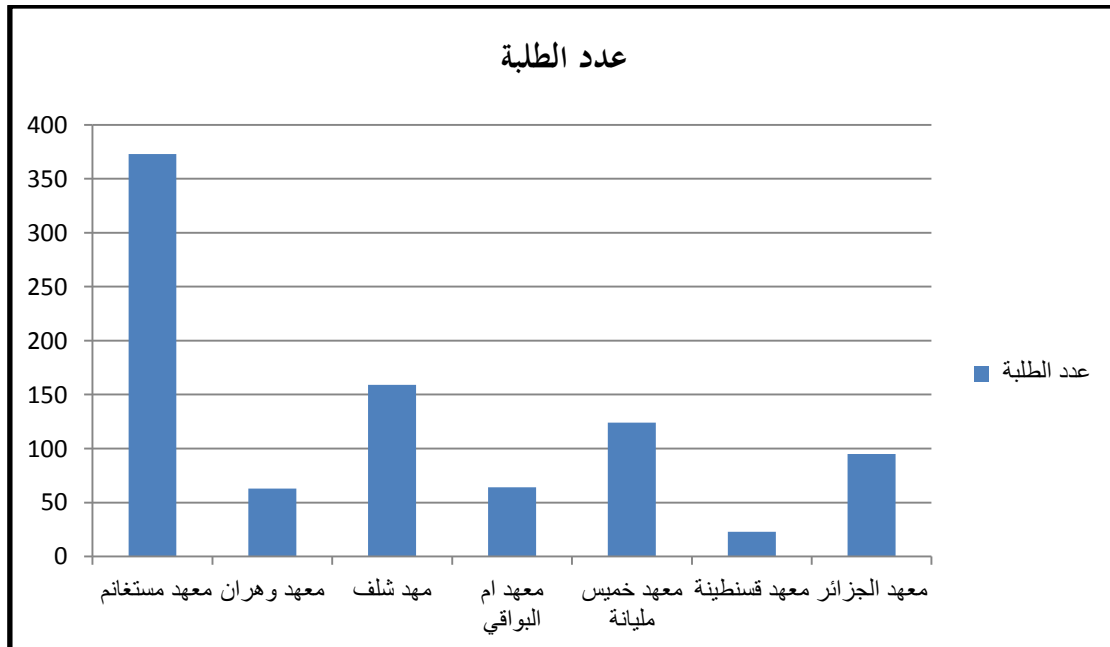
مدرج تكراري رقم (1) يبين توزيع الأساتذة حسب المعاهد



جدول رقم (2) يبين توزيع الطلبة حسب المعاهد.

المعاهد	العدد
مستغانم	373
وهران	63
شلف	159
ام البواقي	64
الخميس مليانة	124
قسنطينة	23
الجزائر	95
العدد الكلي	901

مدرج تكراري رقم (2) يبين توزيع الطلبة حسب المعاهد.



عينة البحث: تمت الدراسة التي قام بها الطالب الباحث على أساتذة الجامعة الذين يدرسون في معاهد شلف تيسمسيلت ، وهران ، مستغانم ، الجزائر ، ام البواقي، خميس مليانة، بجاية ، قسنطينة ، البويرة. وهي عينة عشوائية طبقية.

وعلى الطلبة سنة ثانية ماستر الذين يزاولون دراستهم في نفس المعاهد المذكورة أعلاه ماعدا البويرة، تيسمسيلت ، بجاية أختيروا بطريقة عشوائية.

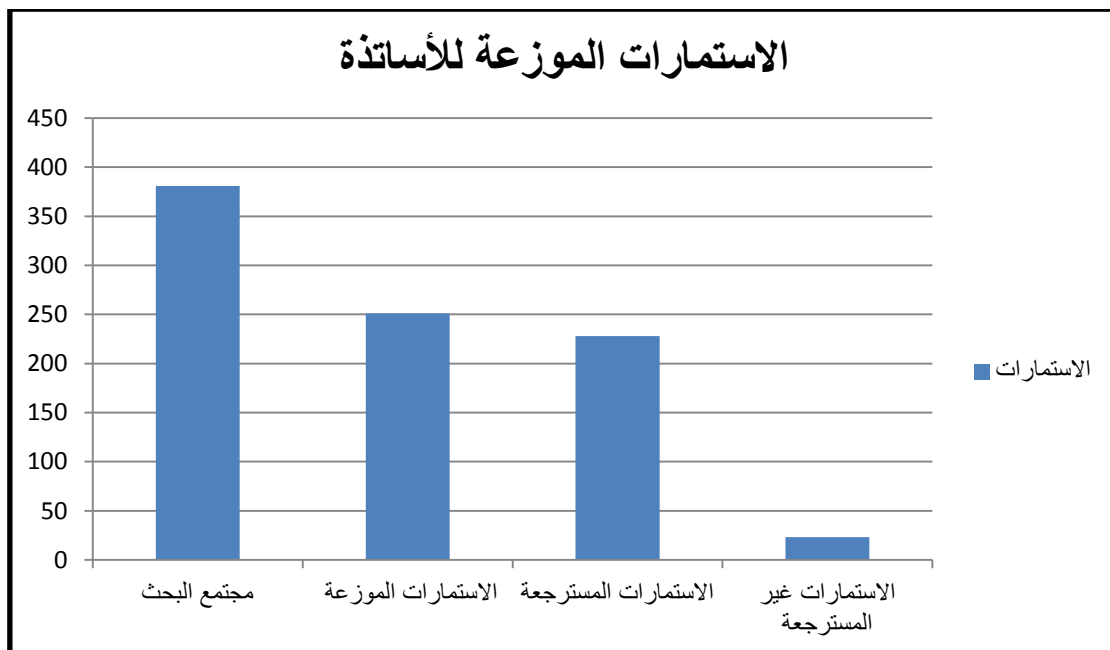
- عينة التجربة الاستطلاعية: 10 أساتذة ، 16 طالب من معهد مستغانم .

- عينة البحث الأساسية بالنسبة للأساتذة: 381 أستاذ مقسمة على 10 معاهد، حيث تم توزيع 251 إلا انه لم يسترجع سوى 228 استمارة .

جدول رقم (3) يمثل عدد الاستمارات الموزعة على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة .

العدد	مجتمع البحث	الاستمارات الموزعة على عينة البحث	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات غير المسترجعة
	381	251	228	23
النسبة المئوية	100%	65,88%	59,84%	9,16%

مدرج تكراري رقم (3) يمثل عدد الاستمارات الموزعة على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة

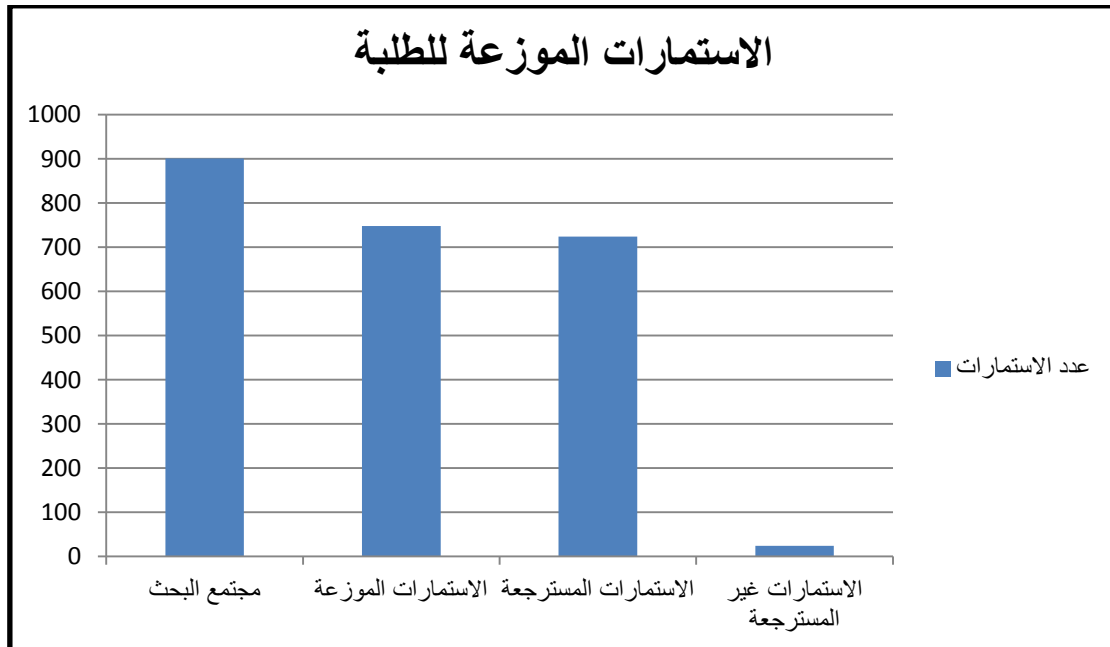


- عينة البحث الأساسية بالنسبة للطلبة: 901 طالب مقسمة على 7 معاهد، حيث تم توزيع 748 استمارة ، إلا انه لم يسترجع سوى 724 استمارة .

جدول رقم (4) يمثل عدد الاستمارات الموزعة على الطلبة السنة الثانية ماستر تربية بدنية و رياضية في المعاهد .

العدد	مجتمع البحث	الاستمارات الموزعة على عينة البحث	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات غير المسترجعة
901	748	724	24	
النسبة	%100	%83,01	%80,35	%3,20

مدرج تكراري رقم (4) يمثل عدد الاستمارات الموزعة على الطلبة السنة الثانية ماستر تربية بدنية و رياضية في المعاهد



- مواصفات وخصائص عينة الدراسة :

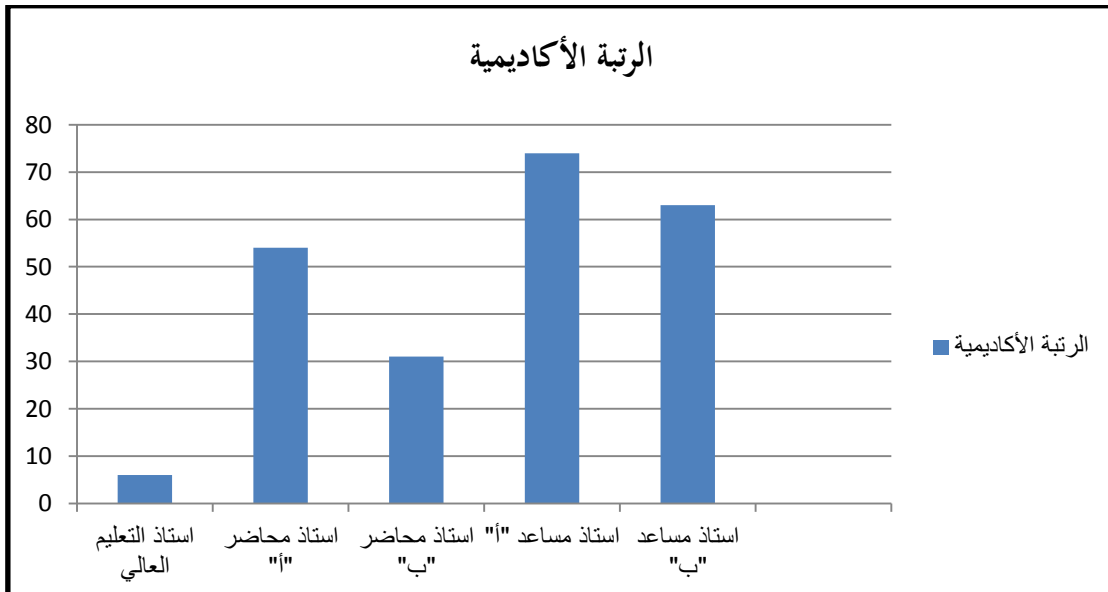
- خصائص العينة حسب الرتبة الأكاديمية :

جدول رقم (5) يبين خصائص العينة حسب الرتبة الأكاديمية .

الرتبة الأكاديمية	العدد	النسبة
أستاذ التعليم العالي	6	2.63%
أستاذ محاضر أ	54	23.68%
أستاذ محاضر ب	31	13.59%
أستاذ مساعد أ	74	32.45%
أستاذ مساعد ب	63	27.63%
المجموع	228	100%

يتضح من الجدول رقم (5) أن الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد "أ" تمثل نسبة 32.45% من مجموع الأساتذة وهذه أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأكاديمية الأخرى ، فيما تمثل نسبة 27.63% أستاذ مساعد "ب" وهي ثاني نسبة ، فيما تأتي النسبة الثالثة للأساتذة المحاضرين "أ" بنسبة 23.68% . أما بالنسبة للأساتذة المحاضرين "ب" فكانت نسبتهم 13.59% . وجاءت نسبة أستاذ التعليم العالي اقل نسبة مقارنة بالرتب الأكاديمية الأخرى بنسبة 2.63% .

مدرج تكراري رقم (5) يبين خصائص العينة حسب الرتبة الأكاديمية .



يتبين من المدرج التكراري رقم (5) أن عدد الأساتذة المساعدين "أ" و"ب" جاءوا بنسبة كبيرة 60.08% ثم تليهم نسبة الأساتذة المحاضرين "أ" و"ب" 37.28% ، فيما يأتي نسبة أساتذة التعليم العالي بأقل نسبة 2.63%

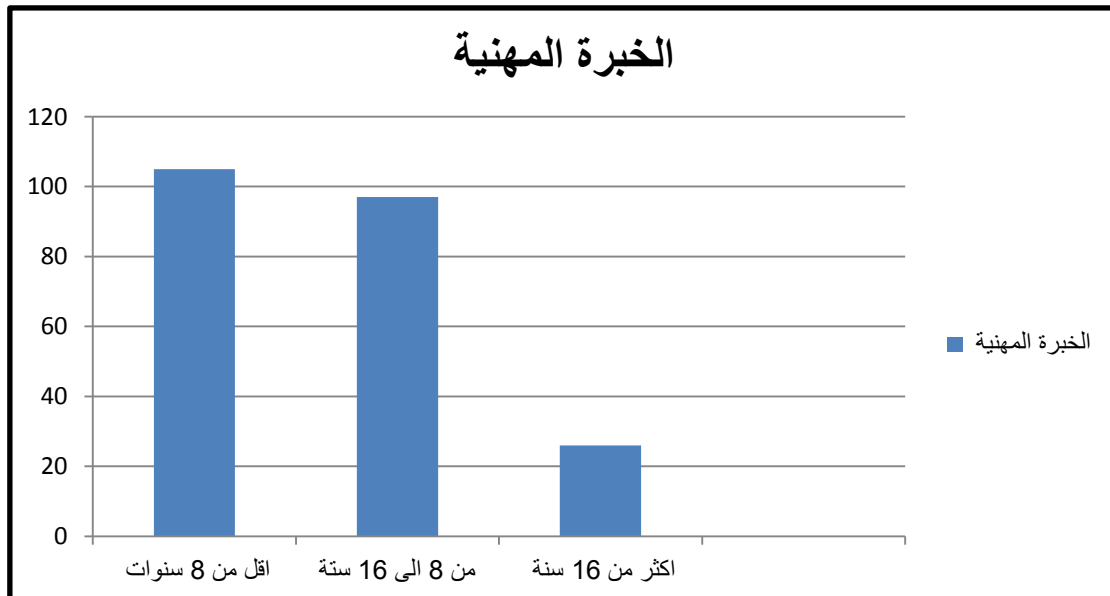
-خصائص العينة حسب الخبر المهنية :

جدول رقم (6) بين خصائص العينة حسب الخبر المهنية .

الخبرة المهنية	العدد	النسبة
اقل من 8 سنوات	105	46.05%
من 8 الى 16 سنة	97	42.54%
اكثر من 16 سنة	26	11.4%
المجموع	228	100%

يتضح من الجدول رقم (6) أن سنوات الخبرة اقل من 8 سنوات تمثل نسبة 46.05% و 42.54% لسنوات الخبرة المتوسطة ، وان ما نسبته 11.4% سنوات الخبرة أكثر من 16 سنة .

مدرج تكراري رقم (6) يبين خصائص العينة حسب الخبرة المهنية



يتبين من المدرج التكراري رقم (6) أن الأساتذة اقل خبرة مهنية هم الأكثر عددا ب 105 أستاذ ، ثم تليها أصحاب الخبرة المتوسطة من 8 إلى 16 سنة ، وأخيرا الأكثر خبرة (الأكثر من 16 سنة)، ويعزي الطالب الباحث ذلك إلى العدد المعتبر للمناصب البيداغوجيا التي فتحتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الفترة الأخيرة من اجل التقليل من الاكتظاظ ، بالإضافة إلى فتح أقسام التربية البدنية والرياضية في مختلف الوطن الجزائري .

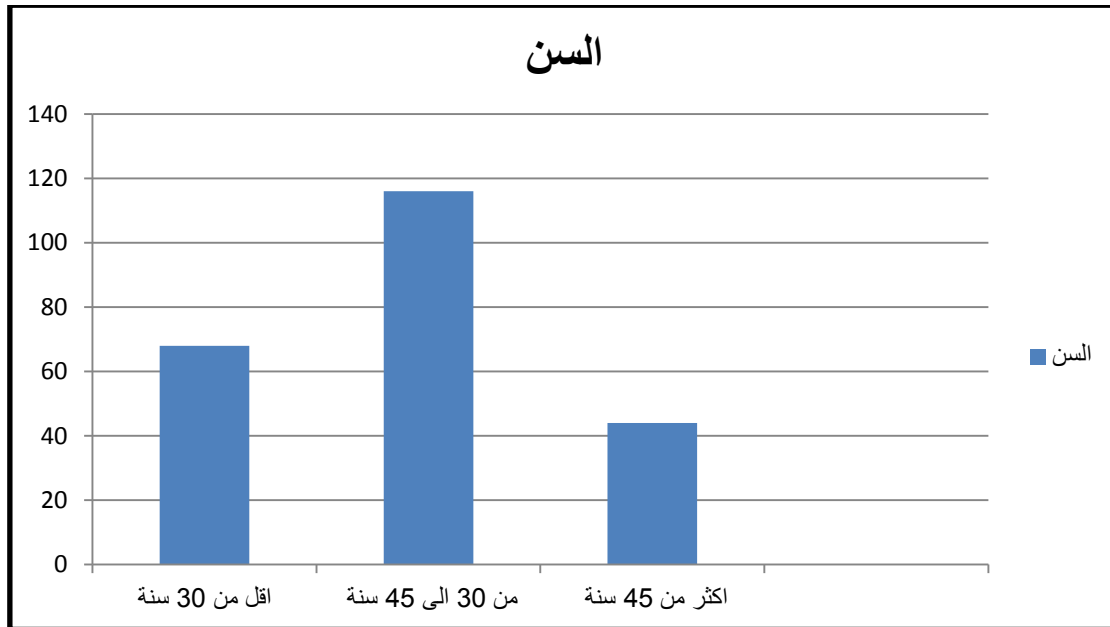
-خصائص العينة حسب السن :

جدول رقم يبين (7) يبين خصائص العينة حسب السن

السن	العدد	النسبة
اقل من 30 سنة	68	%29.82
من 30 إلى 45 سنة	116	%50.87
أكثر من 45 سنة	44	%19.3
المجموع	228	%100

يتضح من الجدول رقم (7) أن ما نسبته %29.82 اقل من 30 سنة ، وان %50.87 تتراوح أعمارهم بين 30 و45 سنة ، وان ما نسبته %19.3 أكثر من 45 سنة .

مدرج تكراري رقم (7) يبين خصائص العينة حسب السن .



يتبين من المدرج التكراري رقم (7) أن عدد الأساتذة التي يتراوح أعمارهم من 30 - 45 سنة هم الأكبر عددا ثم يليها الأساتذة الأقل من 30 سنة ، فيما كان عدد الأساتذة الأكثر من 45 سنة اقل عددا.

3 مجالات البحث :

3-1 المجال البشري : تمثل المجال البشري للبحث في الأساتذة الدائمين وطلبة السنة ثانية ماستر في بعض أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الوطن الجزائري .

3-2 المجال المكاني : أجريت الدراسة في معاهد شلف ، تيسمسيلت ، وهران ، مستغانم ، الجزائر ام البواقي البويرة ، قسنطينة ، بجاية ، حميس مليانة والبالغ عددهم 10 معاهد

3-3 المجال الزمني : لقد مرت الدراسة بعدة خطوات زمنية :

الخطوة الأولى:

هو الوقت المخصص لإجراء الدراسة الأساسية فكانت في الموسم 2012-2013 .
مرحلة مشروع البحث وتم فيها تقديم فكرة عامة أولية ومبسطة عن البحث للمجلس العلمي، قصد الموافقة، وكان ذلك في أول السنة الدراسية (2010-2011).

الخطوة الثانية :

تم فيها جمع الخلفيات النظرية وكل ماله علاقة بالدراسة من مادة خبرية و دراسات حول موضوع البحث مع إجراء عدة مقابلات مع رؤساء الأقسام والتي كانت الغرض منها معرفة المعايير التي يتم الاستناد عليها في تقييم أداء الأستاذ في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية، و أساتذة جامعيين في مختلف التخصصات أصحاب خبرة وكفاءة متميزة من اجل إثراء الجانب المعرفي حول أساسيات التدريس الجامعي ومعرفة المعوقات التي تؤول دون تحقيق أداء تدريسي متميز، وهذا من اجل بناء استمارات الدراسة، تم الوصول إلي صيغة الاستمارات استمارة الأداء التدريسي والرضا الوظيفي الموزعة للأساتذة ، و الاستمارة الموجهة لطلبة السنة ثانية ماستر. ثم بعد ذلك تم إجراء تقنين الأداة، وكان ذلك في السنة الدراسية الثانية (2011-2012).

الخطوة الثالثة:

تم في هذه المرحلة توزيع الاستمارات على الأساتذة و الطلبة في السنة الدراسية (2012-2013).

4- ضبط متغيرات البحث :

إن أي دراسة يقوم بها الطالب الباحث تتطلب ضبط المتغيرات قصد التحكم فيها من جهة ، وعزل بقية المتغيرات الأخرى ، حتى لا تؤثر في نتائج البحث ، وبدون هذا تصبح النتائج التي توصل إليها الطالب الباحث مستعصية على التحليل والتصنيف والتفسير ، ويذكر محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب انه يصعب على الباحث أن يعترض على المسببات الحقيقية للنتائج ، بدون ممارسة الباحث لإجراءات الضبط الصحيحة (احمد بن قلاوز التواتي، 2008) كما يذكر (فان دالين، 1985، صفحة 386) إن المتغيرات التي تؤثر في المتغير التابع ، والتي من الواجب ضبطها ، هي المؤثرات الخارجية ، والمؤثرات التي ترجع إلى الإجراءات التجريبية ، والمؤثرات التي ترجع إلى تجمع العينة

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات عمل الطالب الباحث على ضبط متغيرات البحث ، حيث تضمن البحث المتغيرات الآتية :

المتغير المستقل: الأداء التدريسي .

المتغير التابع: الرضا الوظيفي .

المتغيرات المشوشة :

حاول الطالب الباحث التحكم في المتغيرات الدخيلة أو المخرجة ، وذلك بضبطها وتحديدتها ، والسيطرة عليها . وهذا ما يؤكده (عودة ملكاوي، 1987، صفحة 137) بان المتغير الدخيل نوع من المتغير الذي لا يدخل في تصميم البحث ، ولا يخضع لسيطرة الباحث ، ولكن يؤثر في نتائج البحث تأثيراً غير مرغوب فيه ، ولا يستطيع الباحث ملاحظة المتغير الدخيل أو قياسه ، لكن يفترض وجود عدد من المتغيرات الدخيلة وتؤخذ بعين الاعتبار عند مناقشة النتائج وتفسيرها ، وعليه يجب تحديد هذه المتغيرات والسيطرة عليها ، وفيما يلي عرض لأهم المتغيرات التي تهدد السلامة الداخلية والخارجية للبحث :

ظروف الدراسة والعوامل المصاحبة لها :

- لم يتعرض البحث خلال مدة الدراسة لأي طارئ ، أو حادث عرقل سيرها .

أداة القياس :

تم السيطرة على هذا المتغير باستخدام الأداة نفسها مع عينة الدراسة

- تم صياغة العبارات بأسلوب واضح ومعان دالة ، غير قابلة للتأويل .

العينة :

- قام الطالب الباحث بمسح أكبر عدد ممكن من المعاهد على مستوى الوطن تفادياً لتأثير نوع البيئة على نتائج الدراسة .

- توحيد طريقة شرح كيفية الإجابة على عبارات الأدوات المستعملة .

- طمأنة المبحوثين على سرية المعلومات وأنها تستخدم فقط للبحث العلمي من أجل أهمية النتائج في الدراسة

5- أدوات القياس :

لإجراء هذه الدراسة قام الطالب الباحث بإعداد أداة جمع البيانات والتي تناسب موضوع الدراسة وقصد اختبار فرضيتها والإجابة على أسئلتها قمنا ببناء ثلاث استمارات استبيانیه .

استمارتين لمعرفة مستوى الأداء التدريسي للأستاذ من خلال آراء الأساتذة والطلبة ، واستمارة لمعرفة درجة الرضا للأساتذة موزعة على هذه الأخيرة .

حيث مر بمراحل للوصول إلى شكله النهائي ليصبح قابلا للتطبيق من خلال توفره على شروط سيكومترية يمكن من خلالها الوصول إلى نتائج صادقة .

5-1 خطوات بناء أداة جمع البيانات :

تعد الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الرئيسية التي يقوم بها الطالب الباحث أثناء دراسته لموضوع بحثه، حيث تساعد هذه الدراسة على جمع كل المعلومات والحقائق التي تخص موضوع بحثه ، كما تحدد له الطرق العلمية التي بواسطتها دراسة الموضوع ، وقبل قيام الطالب الباحث بدراسته الاستطلاعية ، ولكي تكتسي هذه الدراسة بالطابع المنهجي قام بتسطير مجموعة من الأهداف لهذه الدراسة وهي تتمثل فيما يلي :

- تحديد عينة البحث .
- تحديد أدوات البحث التي يمكن استخدامها .

الخطوة الثانية : الاطلاع على الأدب التربوي

تعتبر أول مرحلة قمنا بها لتصميم وبناء الاستمارات الاستبائية ، وذلك باعتبار أن الخاصية المقاسة ينبغي أن تستند على أساس نظري يفسرها ، وقد تضمن الأدب التربوي مختلف الدراسات والمواضيع والكتب والمجلات والدوريات التي لها علاقة بموضوع الأداء التدريسي والرضا الوظيفي .

تهدف هذه المرحلة أساسا إلى تعميق فهم الطالب الباحث لموضوع البحث فيما يخص الأداء التدريسي مفهومه، خصائصه ، المدارس التي تناولت تقويم الأستاذ ، كما تم الاطلاع أيضا على مختلف المراجع التي تناولت الأستاذ الجامعي ، وظائفه ، سماته ..بالإضافة إلى الرضا الوظيفي بالتعرف على مختلف النظريات التي فسرت هذا المفهوم والبعد التاريخي الذي عاجل موضوع الرضا وكيفية دخول هذا المصطلح إلى مجال الدراسات النفسية .

وقد استعنا بمراجع عديدة والتي تم إدراجها في مراجع الدراسة .

الخطوة الثالثة : الاطلاع على المقاييس والاختبارات :

بعد ذلك تم الاطلاع على مختلف الاستبيانات والمقاييس النفسية التي أعدت لقياس الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لدى مختلف الإطارات ، كما تم الاطلاع على الدراسات السابقة التي أفادتنا كثيرا في التعرف على الأدوات المستخدمة لقياس الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة التي توافرت لدى الطالب الباحث مثل :

الأداء التدريسي : دراسة (حازم زكي عيسى ، احمد ناقة ، 2009)، دراسة (حسن تيمم، 2008)

(صالح ناصر عليمات، 2006)، (محمود داود الربيعي ، 2010) ، (خالد خميس السر، 2003) الرضا

الوظيفي دراسة (الملاحمة، 2009) (عمر حمداوي، احمد بخوش، 2008) ، (يوسف غنيم، 2009)

تهدف هذه الخطوة أساسا إلى ما يلي :

- التعرف على الإبعاد والمحاور التي يشملها مقياسي الأداء التدريسي .
- التعرف على الإبعاد والمحاور التي يشملها مقياس الرضا الوظيفي .
- النظر إلى طريقة صياغة البنود .
- الاطلاع على كيفية وضع مفتاح التصحيح وتقنين المقياس .

الخطوة الرابعة : صياغة الصورة الأولية للأداة وعرضها على المحكمين :

بعد صياغة عبارات استمارة الأداء التدريسي في محاورها الخمسة و استمارة الرضا الوظيفي في محاورها الثلاثة تم عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (10) منهم (8) محكمين تخصص تربية بدنية ورياضية و (2) من معهد علم النفس بجامعة مستغانم .

ولقد اتفقوا بدرجة عالية على أن الاستمارات الاستبائية تتناسب مع إشكالية الدراسة وفرضياتها ، و عباراتها تحدم أبعاد الاستمارة ، حيث تم حذف سبع عبارات في استمارة الرضا الوظيفي ، و أربع عبارات من استمارة الأداء التدريسي الموزعة على الطلبة ، و حذف خمس عبارات ودمج عبارتين من استمارة الأداء التدريسي الموزعة على الأساتذة أما الملاحظة التي اجمع عليها المحكمين هو إعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات حيث تم عرضهم على مقومين لغويين ، بعد ذلك قام الطالب الباحث بتعديل أداة جمع البيانات بناء على آراء المحكمين.

أولا : استمارة الأداء التدريسي :

قام الطالب الباحث بإعداد استمارة الأداء التدريسي ، وقد تكونت في صورتها النهائية من 50 فقرة وهي موزعة على خمس محاور :

البعد الأول : التخطيط للتدريس .

البعد الثاني : تهيئة الطلاب لدراسة المقرر

البعد الثالث : تنفيذ الدرس

البعد الرابع : التفاعل مع الطلاب.

البعد الخامس : تقويم الطلاب.

جدول رقم (8) يبين فقرات استمارة الأداء التدريسي :

الرقم	البعد	الفقرات
01	التخطيط للتدريس	10-1
02	تهيئة الطلاب لدراسة المقرر	20-11
03	تنفيذ الدرس	30-21
04	التفاعل مع الطلاب	40-31
05	تقويم الطلاب	50-41

ثانيا استمارة الرضا الوظيفي :

وصف الاستمارة الاستبيان :

قام الطالب الباحث بإعداد استمارة الرضا الوظيفي ، وقد تكونت في صورتها النهائية من 30 فقرة وهي موزعة على ثلاث أبعاد وهي :

البعد الأول : طبيعة التدريس

البعد الثاني : النمط الإداري

البعد الثالث : مكان وبيئة العمل

مكونات الاستمارة الاستبيان :

جدول رقم (9) يبين فقرات استمارة الرضا الوظيفي

الرقم	البعد	الفقرات
01	طبيعة التدريس	10-1
02	النمط الإداري	20-11
03	مكان وبيئة العمل	30-21

طريقة التقييم ومفتاح التصحيح :

تكون سلم الإجابة عن أداة القياس وفقاً لمقياس ديكرت الحماسي على النحو التالي:

هذا بالنسبة لاستمارة تقويم الأداء التدريسي .

الجدول رقم (10) يبين أوزان العبارات لمقياس الأداء التدريسي .

كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	اقل من المتوسطة	ضعيفة
5	4	3	2	1

وبالنسبة لاستمارة الرضا الوظيفي فكانت كالتالي:

الجدول رقم (11) يبين أوزان العبارات لمقياس الرضا الوظيفي .

راض بدرجة كبيرة جدا	راض بدرجة كبيرة	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة أقل من المتوسطة	غير راض
5	4	3	2	1

وبالتالي فإن أداة القياس تتراوح بين 10 نقاط كحد أدنى و50 كحد أقصى لكل بعد من الأبعاد.

فريق البحث :

يتكون فريق البحث من أساتذة التربية البدنية والرياضية من المعاهد (غزالي معهد شلف ، قبورة معهد وهران) الطلبة سنة ثانية ماستر (سفيان عبدالله بن شريف ، مكروفي يوسف معهد مستغانم) (شوقي معهد أم البواقي) حيث يتميزون بمؤهلات علمية تسمح لهم بأداء أدوارهم على أعلى مستوى ، بالإضافة إلى ذلك تلقوا توضيحات حول مضمون الاستمارات ، وعلى كل ما يدور حول هذا البحث .

6- الأسس العلمية لأدوات البحث :

صدق استمارة الأداء التدريسي الخاصة بالأساتذة :

صدق الاختبار أو المقياس يشير إلى الدرجة التي يمتد إليها في قياس ما وضع من اجله فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقاس بدقة كافة الظاهرة التي صمم لقياسها (محمد صبحي حسنين ، 1995، صفحة 193)

أ صدق المحكمين :

قام الطالب الباحث بعرض الاستثمارات الاستبائية على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (10) منهم (2) محكمين تخصص علم النفس و(8) تخصص تربية بدنية ورياضية . علما انه قدم إليهم ملخص من البحث يحوي مقدمة البحث ، أهداف البحث ، مشكلة البحث ، وفرضيات البحث) وذلك قصد الإجابة على الأسئلة التالية :

- هل استمارة الأداء التدريسي الخاصة بالأساتذة واضحة ؟

- هل عباراتها لها علاقة بمحاورها ؟

- هل استمارة الأداء التدريسي تخدم موضوع البحث ؟

وطلب منهم تقديم اقتراحات للعبارة التي يلاحظون أنها لا تخدم الموضوع وما هي العبارات التي ينصح بتعديلها أو إلغائها قصد تعويضها أو حذفها .

وبعدما قام جميع المحكمين بالاطلاع على الاستثمارات وإبداء جملة من التعليقات والملاحظات عليها . تم إلغاء خمس عبارات من استمارة الأداء التدريسي الموزعة للأساتذة ودمج عبارتين ، وتعديل بعضها ، بناء على ما اتفق عليه أكثر من 80 بالمائة من المحكمين .

ب- صدق الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم إجتماعية SPSS ، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون للمقياس وبين كل أبعادها .

جدول رقم (12) يبين معامل الصدق لاستمارة الأداء التدريسي (الخاصة بالأساتذة) .

معامل الارتباط	الاستمارة وأبعادها
0.881	التخطيط للتدريس
0.865	تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
0.936	تنفيذ الدرس
0.907	التفاعل مع الطلاب
0.871	تقويم الطلاب
0.892	الاستمارة ككل

يتضح من الجدول رقم (12) وجود علاقة طردية قوية عند مستوى الدلالة 0.05 بين البعد الأول حيث بلغ معامل الارتباط (0.881) والدرجة الكلية للمقياس ب(0.892) وبين البعد الثاني (0.865) والدرجة الكلية للمقياس وبين البعد الثالث (0.936) والدرجة الكلية للمقياس ، وبين البعد الرابع (0.907) والدرجة الكلية للمقياس ، وبين البعد الخامس (0.871) والدرجة الكلية للمقياس . وهكذا يتبين أن الاستمارة بأبعادها الخمس (0.892) وجميع عباراتها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) حيث يتمتع بصدق داخلي تجعل منه أداة صادقة لما وضع من أجله .

ج - الصدق الذاتي :

قام الطالب الباحث بحساب الصدق الذاتي ، بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وفق المعادلة التالية :

$$\begin{aligned} \text{الصدق الذاتي} &= \sqrt{\text{الثبات}} \\ \text{حيث ثبات المقياس : } &0.704 \\ \text{ومنه صدق المقياس} &= \sqrt{0.704} = 0.839 \end{aligned}$$

ومن خلال النتيجة يتبين أن الأداة صادقة لما وضعت من أجله .

ثبات المقياس :

يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة أو الاتساق أو الاستقرار فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين (مقدم عبد الحفيظ ، 1993 ، صفحة 152)

ولغرض حساب ثبات المقياس استعملنا طريقتين :

أ- معادلة ألفا كرونباخ :

لحساب معاملات ثبات الاستمارة الاستبائية الموزعة للأساتذة بأبعادها الخمسة ، يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم أدوات الاتساق الداخلي حيث تم حسابه بواسطة استخدام البرنامج الإحصائي SPSS (برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) والنتائج في الجدول رقم (13).

بالنسبة لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للأساتذة :

جدول رقم (13) يبين معامل الثبات لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للأساتذة .

معامل ألفا كرونباخ	الاستمارة وأبعادها
0.682	التخطيط للتدريس
0.754	تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
0.697	تنفيذ الدرس
0.690	التفاعل مع الطلاب
0.715	تقويم الطلاب
0.704	الاستمارة ككل

نلاحظ من الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ سجلت في البعد الأول المتمثل في التخطيط للتدريس **0.682**، أما قيمته في بعد تهيئة الطلاب لدراسة المقرر **0.754**، وفي بعد تنفيذ الدرس كانت قيمته **0.697**، أما بعد التفاعل مع الطلاب كانت قيمته **0.690**، أما المحور الأخير الخاص بتقويم الطلاب فبلغت قيمته **0.715**، وبالنسبة للمقياس ككل كانت قيمته **0.704** ويتضح من الجدول ارتفاع قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستمارة الاستبائية حيث تراوحت قيمته ما بين (0.682 - 0.754) وهذا ما يؤكد على ارتفاع معامل الثبات الكلي للاستمارة الاستبائية الموزعة للأساتذة ، حيث بلغت **0.704** ، مما يدل على تمتع كل بعد بدرجة عالية من الثبات وتجانس مفرداته ، إذ انه كلما كانت تلك المفردات متجانسة فيما تقيسه كان التناسق عالياً.

جدول رقم (14) يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية) لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للأساتذة

معامل الارتباط	الاستمارة وأبعادها
0,83	التخطيط للتدريس
0,71	تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
0,63	تنفيذ الدرس
0,65	التفاعل مع الطلاب
0,72	تقويم الطلاب
0,71	الاستمارة ككل

تم حساب الثبات الكلي لاستمارة الأداء التدريسي الخاصة بالأساتذة ومحاورها الخمسة بحساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية ، تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة "بيرسون براون باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وهذا ما يوضحه الجدول رقم (14) ، حيث بلغت قيمته في المحور الأول 0,83 ، أما المحور الثاني فبلغت (0,71) ، في حين بلغت قيمته في المحور الثالث (0,63) أما المحور الرابع (0,65) ، وفي المحور الخامس والأخير فكانت قيمته (0,72) ، أما قيمته في المقياس ككل (0,71) . كما يشير الطالب الباحث انه وفي نفس الغرض تم وعلى طريقة براون تجزئة فقرات مقياس الأداء التدريسي الخاص بالأساتذة إلى جزأين حيث الجزء الأول شمل الفقرات الفردية وبينما الثاني شمل الفقرات الزوجية ، وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين باستخدام SPSS ، وبعد أن تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون كالتالي :

$$\text{معادلة سبيرمان براون} = r/2 + 1 \text{ (ثورندايك روبرت ، هيجن الزايت ، 1991 ، صفحة 78)}$$

فوجد أنها تساوي (0,82) ومنه بلغ معامل الصدق (0,9) وهذا ما يؤكد توفر للمقياس شرط الثبات.

بالنسبة لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للطلبة :

صدق استمارة الأداء التدريسي الخاصة بالطلبة :

صدق الاختبار أو المقياس يشير إلى الدرجة التي يمتد إليها في قياس ما وضع من اجله فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقيس بدقة كافة الظاهرة التي صمم لقياسها (محمد صبحي حسنين ، 1995، صفحة 193) .

أ- صدق المحكمين :

قام الطالب الباحث بعرض الاستمارات الاستبائية على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (10) منهم (8) محكمين تخصص تربية بدنية ورياضية ومحكمين من معهد علم النفس . علما انه قدم إليهم ملخص من البحث يحوي (مقدمة البحث ، أهداف البحث ، مشكلة البحث ، وفرضيات البحث) وذلك قصد الإجابة على الأسئلة التالية:

هل استمارة الأداء التدريسي الخاصة بالطلبة واضحة ؟

هل عباراتها لها علاقة بمحاورها ؟

هل استمارة الأداء التدريسي تخدم موضوع البحث ؟

وطلب منهم تقديم اقتراحات للعبارات التي يلاحظون أنها لا تخدم الموضوع وما هي العبارات التي ينصح بتعديلها أو إلغائها قصد تعويضها أو حذفها .

وبعدما قام جميع المحكمين بالاطلاع على الاستمارات وإبداء جملة من التعليقات والملاحظات عليها . تم إلغاء أربع عبارات من استمارة الأداء التدريسي الموزعة على الطلبة، وتعديل بعضها ، بناء على ما اتفق عليه أكثر من 80 بالمائة من المحكمين .

ب- صدق الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بواسطة برنامج SPSS ، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون للمقياس وبين كل أبعادها ، وهذا ما يؤكد (الاغا احسان ، الاستاذ محمود ، 1997)، أن صدق الاتساق الداخلي هو قوة الارتباط بين درجات كل مستوى من مستويات الأهداف ودرجات الاختبار الكلية ، وكذلك درجة اختبار كل فقرة من فقرات الاختبار بمستوى الأهداف الكلية الذي تنتمي إليه والجدول رقم (15) يوضح نتائج ذلك :

جدول رقم (15) يبين معامل الصدق لاستمارة الأداء التدريسي (الخاصة بالطلبة) .

معامل الارتباط	الاستمارة وأبعادها
0.89	التخطيط للتدريس
0.91	تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
0.94	تنفيذ الدرس
0.98	التفاعل مع الطلاب
0.87	تقويم الطلاب
0.92	الاستمارة ككل

يتضح من الجدول رقم (15) وجود علاقة طردية قوية عند مستوى الدلالة 0.05 بين البعد الأول حيث بلغ معامل الارتباط (0.89) والدرجة الكلية للمقياس ب(0.92) وبين البعد الثاني (0.91) والدرجة الكلية للمقياس وبين البعد الثالث (0.94) والدرجة الكلية للمقياس ، وبين البعد الرابع (0.98) والدرجة الكلية للمقياس ، وبين البعد الخامس (0.87) والدرجة الكلية للمقياس .

وهكذا يتبين أن الاستمارة بأبعادها الخمس (0.92) وجميع عباراتها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) حيث يتمتع بصدق داخلي تجعل منه أداة صادقة لما وضع من اجله .

ج - الصدق الذاتي :

قام الطالب الباحث بحساب الصدق الذاتي ، بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وفق المعادلة التالية :

$$\begin{aligned} \text{الصدق الذاتي} &= \sqrt{\text{الثبات}} \\ \text{حيث ثبات المقياس : } &0,659 \\ \text{- ومنه صدق المقياس} &= \sqrt{0,659} = 0.812 \end{aligned}$$

ومن خلال النتيجة يتبين أن الأداة صادقة لما وضعت من اجله .

ثبات المقياس :

يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة أو الاتساق أو الاستقرار فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين .
(مقدم عبد الحفيظ ، 1993 ، صفحة 152)

ولغرض حساب ثبات المقياس استعملنا طريقتين :

أ- معادلة ألفا كرونباخ :

لحساب معاملات ثبات الاستمارة الاستبائية الموزعة على الطلبة بأبعادها الخمسة ، يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم أدوات الاتساق الداخلي حيث تم حسابه بواسطة استخدام البرنامج الإحصائي SPSS (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) والنتائج في الجدول رقم (16).

جدول رقم (16) يبين معامل الثبات لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للطلبة .

الاستمارة وأبعادها	معامل ألفا كرونباخ
التخطيط للتدريس	0.648
تهيئة الطلاب لدراسة المقرر	0.637
تنفيذ الدرس	0.748
التفاعل مع الطلاب	0.588
تقويم الطلاب	0.676
الاستمارة ككل	0.659

نلاحظ من الجدول رقم (16) أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ سجلت في البعد الأول المتمثل في التخطيط للتدريس 0.648، أما قيمته في بعد تهيئة الطلاب لدراسة المقرر 0.637، وفي بعد تنفيذ الدرس كانت قيمته 0.748، أما بعد التفاعل مع الطلاب كانت قيمته 0.588، أما المحور الأخير الخاص بتقويم الطلاب فبلغت قيمته 0.676، وبالنسبة للمقياس ككل كانت قيمته 0.659

ويتضح من الجدول ارتفاع قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستمارة الاستبائية حيث تراوحت قيمته ما بين (0.588 - 0.748) وهذا ما يؤكد على ارتفاع معامل الثبات الكلي للاستمارة الاستبائية الموزعة للطلبة، حيث بلغت 0.659 ، مما يدل على تمتع كل بعد بدرجة عالية من الثبات وتجانس مفرداته ، إذ انه كلما كانت تلك المفردات متجانسة فيما تقيسه كان التناسق عاليا .

ب- التجزئة النصفية :

جدول رقم (17) يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية) لاستمارة الأداء التدريسي الموزعة للطلبة .

معامل الارتباط	الاستمارة وأبعادها
0,720	التخطيط للتدريس
0,852	تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
0,861	تنفيذ الدرس
0,554	التفاعل مع الطلاب
0,583	تقويم الطلاب
0,714	الاستمارة ككل

تم حساب الثبات الكلي لاستمارة الأداء التدريسي الخاصة بالطلبة ومحاورها الخمسة بحساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية ، تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة "بيرسون براون باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وهذا ما يوضحه الجدول رقم (17) ، حيث بلغت قيمته في المحور الأول 0,720 أما المحور الثاني فبلغت (0,852) ، في حين بلغت قيمته في المحور الثالث (0,861) أما المحور الرابع (0,554) وفي المحور الخامس والأخير فكانت قيمته (0,583) أما قيمته في المقياس ككل (0,714) . كما يشير الطالب الباحث انه وفي نفس الغرض تم وعلى طريقة براون تجزئة فقرات مقياس الأداء التدريسي الخاص بالطلبة إلى جزأين حيث الجزء الأول شمل الفقرات الفردية وبينما الثاني شمل الفقرات الزوجية ، وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين باستخدام SPSS ، وبعد أن تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون كالتالي :

$$\text{معادلة سبيرمان براون} = r/2 + 1 \text{ (ثورندايك روبرت ، هيغن الزايبنت ، 1991 ، صفحة 78)}$$

فوجد أنها تساوي (0,83) ومنه بلغ معامل الصدق (0,91) وهذا ما يؤكد توفر للمقياس شرط الثبات.

– بالنسبة لاستمارة الرضا الوظيفي الموزعة للأساتذة :

صدق استمارة الرضا الوظيفي :

صدق الاختبار أو المقياس يشير إلى الدرجة التي يمتد إليها في قياس ما وضع من اجله فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقاس بدقة كافة الظاهرة التي صمم لقياسها (محمد صبحي حسنين ، 1995 ، صفحة 193).

أ صدق المحكمين :

قام الطالب الباحث بعرض الاستمارات الاستبائية على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (10) منهم (8) محكمين تخصص تربية بدنية ورياضية . ومحكمين من كلية علم النفس علما انه قدم إليهم ملخص من البحث يجوي (مقدمة البحث ، أهداف البحث ، مشكلة البحث ، وفرضيات البحث) وذلك قصد الإجابة على الأسئلة التالية:

هل استمارة الرضا الوظيفي الخاصة بالأساتذة واضحة ؟

هل عباراتها لها علاقة بمحاورها ؟

هل استمارة الرضا الوظيفي تخدم موضوع البحث ؟

وطلب منهم تقديم اقتراحات للعبارات التي يلاحظون أنها لا تخدم الموضوع وما هي العبارات التي ينصح بتعديلها أو إلغائها قصد تعويضها أو حذفها .

وبعدما قام جميع المحكمين بالاطلاع على الاستمارات وإبداء جملة من التعليقات والملاحظات عليها . تم إلغاء سبع عبارات من استمارة الرضا الوظيفي ، وتعديل بعضها ، بناء على ما اتفق عليه أكثر من 80 بالمائة من المحكمين .

ب- صدق الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بواسطة برنامج SPSS، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون للمقياس وبين كل أبعادها ، وهذا ما يؤكد (الاغا احسان ، الاستاذ محمود ، 1997)، أن صدق الاتساق الداخلي هو قوة الارتباط بين درجات كل مستوى من مستويات الأهداف ودرجات الاختبار الكلية، وكذلك درجة اختبار كل فقرة من فقرات الاختبار بمستوى الأهداف الكلي الذي تنتمي إليه والجدول رقم (18) يوضح نتائج ذلك :

جدول رقم (18) يبين معامل الصدق لاستمارة الرضا الوظيفي الخاصة بالأساتذة .

معامل الارتباط	الاستمارة وأبعادها
0.86	طبيعة التدريس
0.87	النمط الإداري
0.91	مكان وبيئة العمل
0.88	الاستمارة ككل

يتضح من الجدول رقم (18) وجود علاقة طردية قوية عند مستوى الدلالة 0.05 بين البعد الأول حيث بلغ معامل الارتباط (0.86) والدرجة الكلية للمقياس ب(0.88) وبين البعد الثاني (0.87) والدرجة الكلية للمقياس وبين البعد الثالث (0.91) والدرجة الكلية للمقياس. وهكذا يتبين أن الاستمارة بأبعادها الثلاث (0.892) وجميع

عباراتها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) حيث يتمتع بصدق داخلي تجعل منه أداة صادقة لما وضع من أجله .

ج - الصدق الذاتي :

قام الطالب الباحث بحساب الصدق الذاتي ، بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وفق المعادلة التالية :

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

حيث ثبات المقياس : 0,8

$$\text{ومنه صدق المقياس} = \sqrt{0,8} = 0.896$$

ومن خلال النتيجة يتبين أن الأداة صادقة لما وضعت من أجله .

ثبات المقياس :

يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة أو الاتساق أو الاستقرار فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين (مقدم عبد الحفيظ ، 1993 ، صفحة 152) ، ولغرض حساب ثبات المقياس استعملنا طريقتين :

أ- معادلة ألفا كرونباخ :

لحساب معاملات ثبات الاستمارة الاستبائية للرضا الوظيفي الموزعة للأساتذة بأبعادها الثلاث، يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم أدوات الاتساق الداخلي حيث تم حسابه بواسطة استخدام البرنامج الإحصائي SPSS

(الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) والنتائج في الجدول رقم (19).

جدول رقم (19) يبين معامل الثبات لاستمارة الرضا الوظيفي .

معامل ألفا كرونباخ	الاستمارة وأبعادها
0.816	طبيعة التدريس
0.878	النمط الإداري
0.716	مكان وبيئة العمل
0.8	الاستمارة ككل

نلاحظ من الجدول رقم (19) أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ سجلت في البعد الأول المتمثل في طبيعة التدريس

0.816، أما قيمته في بعد النمط الإداري 0.878، وفي بعد مكان وبيئة العمل كانت قيمته 0.716 وبالنسبة

للمقياس ككل كانت قيمته 0.8

ويتضح من الجدول ارتفاع قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستمارة الاستبائية حيث تراوحت قيمته ما بين (0.716 0.878) وهذا ما يؤكد على ارتفاع معامل الثبات الكلي للاستمارة الاستبائية للرضا الوظيفي الموزعة للأساتذة ، حيث بلغت 0.8 ، مما يدل على تمتع كل بعد بدرجة عالية من الثبات وتجانس مفرداته إذ انه كلما كانت تلك المفردات متجانسة فيما تقيسه كان التناسق عاليا .

ب- التجزئة النصفية :

جدول رقم (20) يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية) لاستمارة الرضا الوظيفي .

معامل الارتباط	الاستمارة وأبعادها
0,894	طبيعة التدريس
0,926	النمط الإداري
0,751	مكان وبيئة العمل
0,857	الاستمارة ككل

تم حساب الثبات الكلي لاستمارة الرضا الوظيفي الخاصة بالأساتذة ومحاورها الثلاث بحساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية ، تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة "بيرسون براون باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS" وهذا ما يوضحه الجدول رقم (20) ، حيث بلغت قيمته في المحور الأول 0,894 ، أما المحور الثاني فبلغت (0,926) ، في حين بلغت قيمته في المحور الأخير (0,861) ، أما قيمته في المقياس ككل (0,857) . كما يشير الطالب الباحث انه وفي نفس الغرض تم وعلى طريقة براون تجزئة فقرات مقياس الأداء التدريسي الخاص بالأساتذة إلى جزأين حيث الجزء الأول شمل الفقرات الفردية وبينما الثاني شمل الفقرات الزوجية وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين باستخدام SPSS ، وبعد أن تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون كالتالي: معادلة سبيرمان براون $r/2 + 1$ (ثورندايك روبرت ، هيجن الزايت ، 1991 ، صفحة 78) ، فوجد أنها تساوي (0,92) ومنه بلغ معامل الصدق (0.99) وهذا ما يؤكد توفر للمقياس شرط الثبات .

وفي ضوء ما سبق يرى الطالب الباحث أن الصدق والثبات قد تحققا بدرجة عالية في الاستمارات (استمارة الأداء التدريسي الخاصة بالأساتذة ، استمارة الأداء التدريسي الخاصة بالطلبة ، استمارة الرضا الوظيفي) يمكن أن تظمن الطالب الباحث لتطبيق الاستبيان على عينة البحث .

الموضوعية :

يقصد بالموضوعية التحرر من التحيز أو التعصب ، وعدم إدخال العوامل الشخصية فيما يصدر الباحث من أحكام (عبد الرحمن محمد عيسوي ، 2003 ، صفحة 332) كما يقصد بها وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار

- وحساب الدرجات والنتائج الخاصة (اخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسن باهي ، 200 ، صفحة 179) وترجع موضوعية الاختبار في الأصل إلى النقاط الآتية :
- مدى وضوح الفقرات الخاصة باستماراتي الأداء التدريسي واستمارة الرضا الوظيفي بعيدا عن الصعوبة أو الغموض .
 - أما لغة التعامل في إطار عرض وتوجيه المختبرين فقد تميزت بالبساطة والوضوح ، وغير قابلة للتأويل .
 - كذلك تم القيام بإجراء التعديلات اللازمة حسب توجيهات الأساتذة المحكمين في ضوء نتائج التجربة الاستطلاعية حتى يتحقق للاختبار شرط الموضوعية .
 - قام الطالب الباحث بإتباع الخطوات التالية لإعداد الاستمارات :
 - تحديد المحاور اللازمة لاستطلاع الرأي وذلك في ضوء :
 - مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بمضمون الاستمارات .
 - مراجعة الإطار النظري للدراسة الحالية (الدراسات النظرية والمصادر والمراجع ذات الصلة بالبحث)
 - محتوى الاستمارات جذاب وقصير بحيث لا يأخذ وقت طويل في الإجابة .
 - ارتبط كل سؤال في الاستمارات بمشكلة البحث وهذا يساعد على تحقيق أهداف البحث .
 - كما حرص الطالب الباحث على الصياغة الدقيقة لعبارات دون غموض أو تأويل ، حتى لا يشعر المبحوث بالحرج
 - تم صياغة العبارات بطريقة يسهل تفريغها واستخلاص نتائجها .
 - وبعد إعدادها في شكلها الأولي عرضت على بعض الأساتذة المحكمين (صدق المحكمين) ، وبناء على ملاحظاتهم العلمية عدلت صياغة بعض العبارات إلا أن أصبحت في صورتها النهائية حيث وضعت عبارات مناسبة لكل محور بشكل يتصف بالوضوح ولا يحتاج إلى تفسير أو شرح .
 - أما عن ترتيبها فقد تم بطريقة عشوائية ، وفي هذا الشأن ذكر الأساتذة المحكمون أن الاستمارة بصورة الراهنة تتضمن مفردات ترتبط ارتباطا جوهريا بالهدف ، كما أن مفردات الاستمارات بحالتها الراهنة صحيحة ودقيقة وشاملة (صدق المحتوى)
 - كما يشير الطالب الباحث أن التعديلات التي تم إدخالها قد أثمرتها وأكدت سلامتها وقدرتها على قياس لما وضع لقياسه وبهذا كله تعتبر الاستمارة صادقة ، وانه يمكن تطبيقها على عينة من المجتمع الأصلي .
 - واستنادا على كل الإجراءات الميدانية والاعتبارات السالفة الذكر ، يستخلص الطالب الباحث أن أداة جمع المعلومات (الاستمارات) تتمتع بموضوعية عالية .

7- الوسائل الإحصائية :

- استعمل الطالب الباحث بعض الأسس الإحصائية لمعالجة نتائج بحثه :
- معامل ارتباط " بيرسون " .
- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري : من أهم مقاييس التشتت وأكثرها استعمالا .

النسبة المئوية : من أكثر الوسائل الإحصائية استعمالاً .

- معامل الفا كرونباخ
- طريقة التجزئة النصفية
- تحليل التباين
- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية
- بالنسبة لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبعض جوانب الأداء التدريسي اعتبر الطالب الباحث أن درجة ممارسة الجانب أو العبارة:

- كبيرة جداً: إذا كان المتوسط الحسابي للمحور أو العبارة من 4.2 إلى 5

- كبيرة : إذا كان المتوسط الحسابي للمحور أو العبارة من 3.4 إلى أقل من 4.2

- متوسطة : إذا كان المتوسط الحسابي للمحور أو العبارة من 2.6 إلى أقل من 3.4

- قليلة: إذا كان المتوسط الحسابي للمحور أو العبارة من 1.8 إلى أقل من 2.6

- ضعيفة : إذا كان المتوسط الحسابي للمحور أو العبارة من 1 إلى أقل من 1.8

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية .

8- صعوبات البحث :

- لقد صادف الطالب الباحث خلال إجراء هذا البحث بعض الصعوبات نذكر منها :
- صعوبة استرجاع بعض الاستمارات إلا بالإلحاح وتدخّل بعض الوسطاء من أساتذة وطلبة.
- صعوبة الحصول على الدراسات المشابهة خاصة المتعلقة الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الجامعة.

الخاتمة :

تتطلب أي دراسة علمية منهجية وإجراءات ميدانية ، لان جوهر الدراسة يكمن في كيفية ضبط حدود البحث الرئيسية وإجراءاته الميدانية .

وهذا ما حاول الطالب الباحث من خلال هذا الفصل تجسيده ، بوضع خطة محددة الأهداف والغايات وذلك عن طريق تحديد منهج ملائم لطبيعة الدراسة ، يخدم مشكلة وأهداف البحث ، كما تم تحديد عينة الدراسة، والأدوات المناسبة لجمع البيانات ، مع دراسة الأسس العلمية لها ، بالإضافة إلى تحديد الوسائل الإحصائية الملائمة التي تساعد في عرض وتحليل ومناقشة النتائج ، كما تم التطرق إلى الصعوبات والعراقيل التي تم مواجهتها أثناء قيامه بالدراسة .

الفصل الثاني

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- استنتاجات

- مناقشة الفرضيات

- الخلاصة العامة

- اقتراحات أو فرضيات مستقبلية

خاتمة

تمهيد:

تتطلب منهجية البحث عرض وتحليل النتائج لمناقشتها ، وعلى هذا الأساس اقتضى الأمر عرض وتحليل النتائج التي توصل إليها الطالب الباحث ، والتي أسفرت عنها هذه الدراسة بحيث تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية في تفرغ البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة وإعطاء الصورة العامة للنتائج حيث قام الطالب الباحث بعرض النتائج في جداول وتمثيلها بيانيا .

2-1 عرض ومناقشة النتائج :

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول : من اجل الإجابة على السؤال الأول والذي نصه " ما مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بأدائهم التدريسي ؟ "

أ - مستوى الأداء التدريسي "من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم" :

جدول رقم (21) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعدد التكرارات والنسب المئوية لدرجة ممارسة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة للأداء التدريسي من وجهة نظرهم .

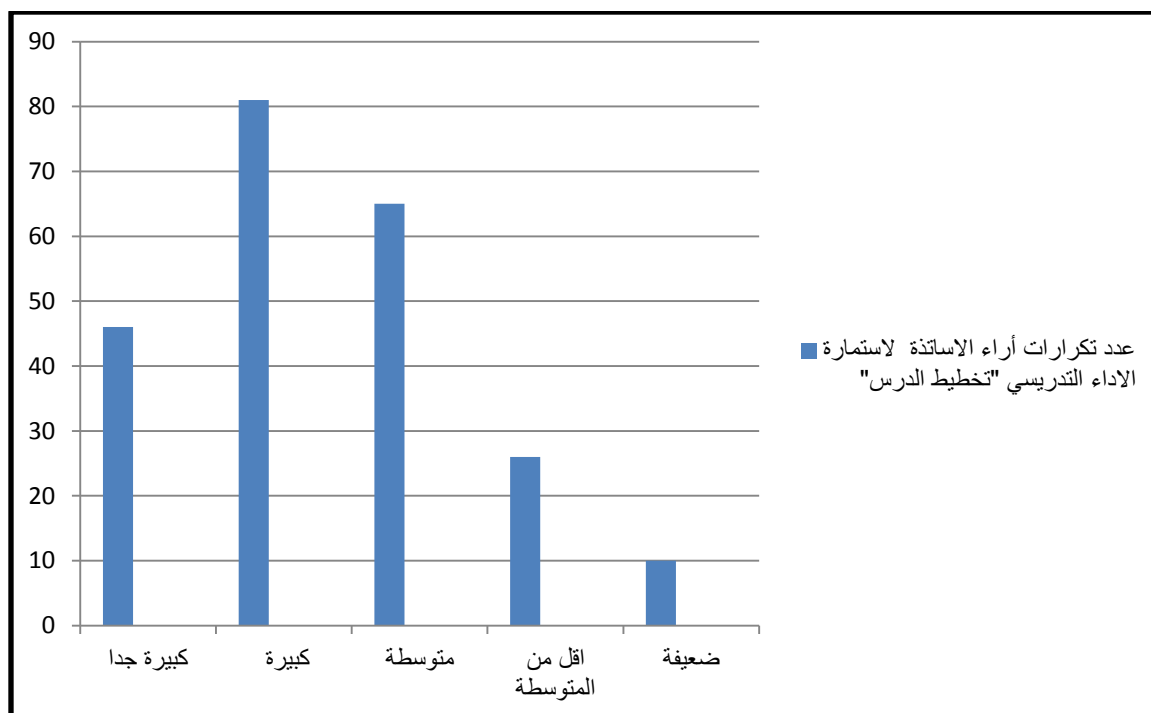
المحاور	التخطيط للدرس	تهيئة الطلاب	تنفيذ الدرس	التفاعل مع الطلاب	تقويم الطلاب	أداة ككل	
آراء أعضاء هيئة التدريس ن=128	المتوسط الحسابي	3.55	3.3	3.32	3.27	3.39	
	الانحراف المعياري	3.21	5.61	4.91	4.87	18.3	
	درجة الممارسة بالنسبة المئوية %	كبيرة جدا	20.17	15.79	15.78	15.82	17.55
		كبيرة	35.53	29.39	30.26	25	30.61
		متوسطة	28.51	32.01	32.02	37.28	31.75
		اقل من المتوسطة	11.4	15.35	14.47	15.35	13.77
	ضعيفة	4.39	7.46	7.47	6.55	5.7	6.31

من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (21):

– التخطيط للتدريس من وجهة نظر الأساتذة :

– بالنسبة لمحور التخطيط للتدريس، كان المستوى عموماً فوق المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، من خلال تمركز 81 أستاذ في المستوى الكبير، و46 أستاذ في المستوى الكبير جداً أي معناه أن أكثر من (55%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.55 باخلاف معياري 3.21، ويرى الطالب الباحث أن هذه النتيجة طبيعية حيث يصعب على عضو هيئة التدريس أن يقوم بعمله دون الإلمام بالموضوعات التي يقوم بتدريسها والاطلاع على الجديد فيها... الخ، هذا بالإضافة إلى أن عضو هيئة التدريس يصب جل اهتمامه في مجال تخصصه، ويجاول الإحاطة بأبعاده المختلفة، وأحدث ما توصلت إليه النظريات العلمية، منذ أن كان طالباً بالجامعة، وحتى ما بعد حصوله على الدكتوراه. وهذا ما يتفق مع دراسة (حسن تيم، 2008) حيث أظهرت النتائج إلى مستوى كبير للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس خاصة جانب التخطيط، وربما تعود إلى الوعي الكبير الذي أصبح عند مختلف أطراف المجتمع بالدور الذي يلعبه في حياة الفرد خاصة الأستاذ الجامعي، فالأستاذ الواعي هو الذي يربط أهداف التعليم بحاجات الطلبة وتطلعاتهم وقدراتهم وميولهم وظروفهم، وهذا يساعده على التنوع في النشاطات لتناسب الطلبة، ذلك أن الطلبة يتباينون في مستويات الذكاء والتفكير، ولكنهم يهدفون دائماً إلى زيادة حصيلتهم المعرفية والثقافية (البناء، 2005). و ليس التدريس عملية اجتهادية كما يظن البعض، بحيث يبذل عضو هيئة التدريس مجهودات تحت باب المحاوله والخطأ، بل التدريس عملية تحتاج إلى تخطيط يستند على أصول علمية معرفية ووجدانية ومهارية (راشد علي، 1988، صفحة 92) فالأستاذ الناجح هو الذي يسعى إلى تطوير نظام تخطيطه وإعادة النظر فيه ولاسيما بعد التقويم ومعرفة النتائج وقد يضطر الأستاذ لإلغاء بعض بنود مخططه وإضافة أخرى فيما لو طرأ ظرف يستوجب ذلك، فالتخطيط الجيد وان كان اتخذ مسارا ثابتا قائما على الخبرة والنتاج الجيد، فهو بحاجة إلى التطوير والاطلاع على المستجدات التربوية والبحوث والاستفادة منها في التخطيط نحو الأحسن (الحريري، 2007، صفحة 260) بينما كان مستوى 36 أستاذ بنسبة أكثر (15%) تحت المتوسط عموماً، أي أن درجة ممارستها ليس بالشكل المطلوب، وربما يرجع ذلك إلى أن بعض من الأساتذة لا يراجعون خططهم وأهدافهم التدريسية حسب حاجات الطلبة والمتغيرات الجديدة ونتائج التقويم ويقومون بتعديل ما يحتاج إلى التعديل.

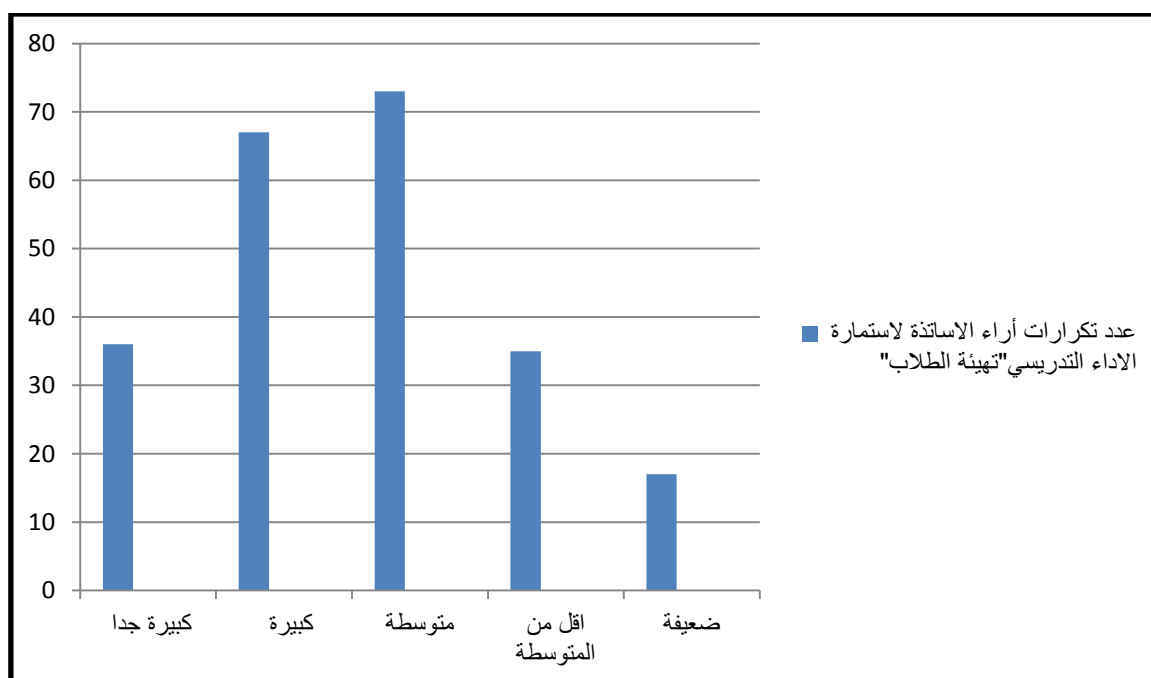
مدرج تكراري رقم (8) يبين عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تخطيط الدرس".



- تهيئة الطلاب "من وجهة نظر الأساتذة":

- بالنسبة لمحور تهيئة الطلاب، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة، ب(73) تكرار ونسبة مئوية قدرها (32%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.3 بانحراف معياري 5.61 ويرى الطالب الباحث أن هذه النتيجة لا تفي بالغرض كونها من المقومات الأساسية للتدريس الفعال، فلا بد أن يهيئ الأستاذ طلابه للتلقي، وأن يجعلهم حاضر الجسد والذهن فتهيئة الطلاب تجعلهم أكثر اهتماماً بالمادة الدراسية، وأكثر استمتاعاً بدراساتها حيث أن عملية التدريس هي فن بالإضافة إلى كونها علم. ويرى (اميد، 1983، صفحة 185) على أنه من الضروري أن يعتمد الأستاذ على تهيئة أذهان الطلبة للانتباه، والتجاوب أثناء تقديمه للدرس، وذلك عن طريق شد انتباههم عن طريق أسئلة و عبارات مثيرة للانتباه وحب الاستطلاع لديهم، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة (خالد، 2003) قام بدراسة لتقوم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم وجد أن معظم المهارات التدريسية التي يستعملها أعضاء هيئة التدريس من بينها مهارة تهيئة الطلاب في حدود المتوسط كما يوصي الباحث أساتذة الجامعة بالاهتمام بالجوانب الوجدانية المتعلقة بتنمية ميول إيجابية نحو المادة التي يدرسونها.

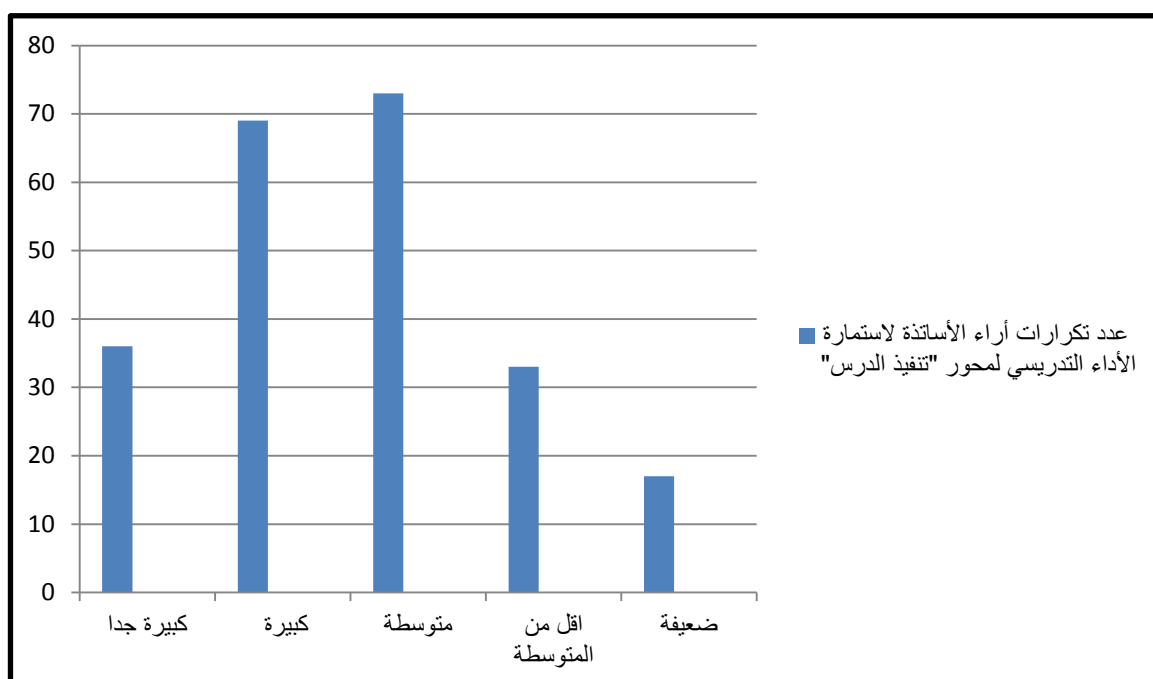
مدرج تكراري رقم (9) يبين عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تهيئة الطلاب



- تنفيذ الدرس "من وجهة نظر الأساتذة" :

- بالنسبة لمحور تنفيذ الدرس، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة ب(73) تكرار، ونسبة مئوية قدرها (32%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.32 بانحراف معياري 4.91 ويمكن تفسير ذلك في ضوء واقع التعليم الجامعي الذي يصعب فيه على عضو هيئة التدريس في ظل الأعداد الكبيرة وقصور الإمكانيات المادية لدى استخدام أساليب كثيرة مثل مناقشة الطلاب في المستجدات العلمية واستخدام وسائل تعليمية متعددة، وإتاحة فرص التعلم الذاتي للطلاب. وتوافقت هذه النتائج مع دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010) حيث أظهرت النتائج مستوى متوسط في مجال تنفيذ الدرس من وجهة نظر أساتذة الجامعة، ويرى الطالب الباحث أن المحاضرة ستكون جذابة وشيقة إذا نجح أستاذ المقرر في تنويع أساليب تدريسه في كل محاضرة، وإذا أهتم بإيجاد جو مناسب داخل حجرة الدراسة حيث يستطيع من خلاله طرح أسئلة ذات علاقة مباشرة بعناصر المحاضرة على الطلبة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الجبوري حسين محمد، 2008). ويرى الطالب الباحث أن هذه النتيجة غير مرضية في ظل التحديات التي تواجه التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، ورغم أهمية هذا المجال ضمن مركبات العملية التدريسية، وهي من أهم العمليات التي يقوم بها الأستاذ. وتشتمل هذه العملية مجموعة من المهارات الرئيسية التي يجب على المعلم إتقانها (محمد، 2005، صفحة 21) وهذا ما يؤثر سلباً على نوعية التكوين و مستوى الطلاب ومنه أصبح من الضروري امتلاك الأساتذة مهارات تدريسية فعالة قصد تجويد التكوين.

مدرج تكراري رقم (10) يبين عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تنفيذ الدرس"



– التفاعل مع الطلاب "من وجهة نظر الأساتذة":

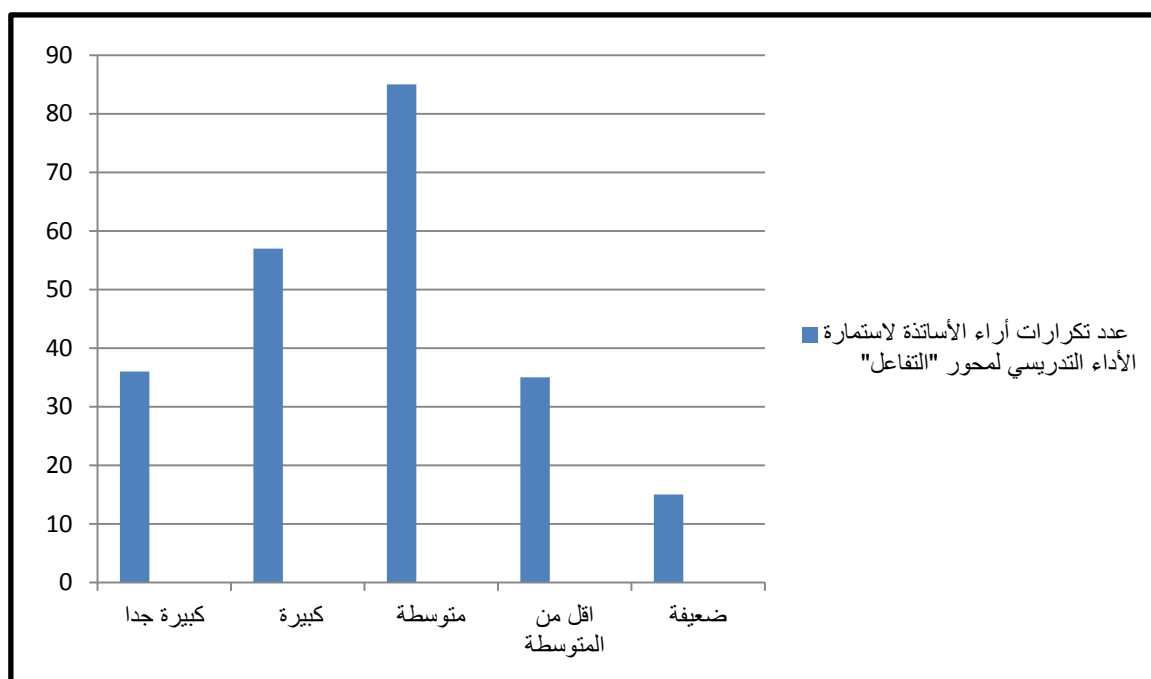
– بالنسبة لمحور التفاعل مع الطلاب، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة ، ب(85) تكرار ونسبة مئوية قدرها (37.28%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.27 بانحراف معياري 4.87 ، و هذه النتيجة غير مرضية ويرجع الطالب الباحث هذه النتيجة إلى اعتقاد بعض الأساتذة أن الأستاذ الجيد هو الذي يكون جدياً أثناء المحاضرة خاصة الأساتذة الجدد الذي ليس لديهم خبرة في مجال التدريس الجامعي الذين يفرضون سيطرتهم بأسلوب دكتاتوري على الطلبة قصد التحكم في إدارة الدرس بشكل جيد ، فالأستاذ الناجح الذي يتطلع إليه المجتمع مهمته لم تعد تلك المهمة التي تتعلق بالتلقين وإثراء الجانب الفكري للطلاب ، بل تعدى ذلك بالتفاعل الإيجابي البناء الذي يهدف إلى بناء الشخصية السوية للطلاب وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (إبراهيم عبد الله الشامي، 1994) فقد توصلت إلى أن معظم كفايات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالتفاعل مع الطلاب وأساليب التدريس، والصفات الشخصية لم تتوفر بدرجة كافية في أدائهم التدريسي، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالإحساء. ، ويرى الطالب الباحث أن طلاب الجامعة هم أكثر الفئات اهتماماً وتأثيراً بنوعية التدريس لأنهم الزبون الأول لاستقبال جودة التدريس. حيث أوضحت دراسة

(Centra J. R., 1971, p. 530) أن التفاعل الإيجابي بين طلاب الجامعة والأساتذة من خلال التدريس الفعال كان له تأثير على مستوى تحصيل الطلاب العلمي . هذا فضلاً عن أن احترام الطلاب وتشجيعهم وحثهم على مواصلة البحث والدراسة بات مطلباً تفرضه المبادئ العامة الأساسية لحقوق الإنسان، وهذا الاحترام يتطلب

مراعاة ما لدى الطلاب من معارف، واحترام قدرتهم على النقد والإبداع، بل واستشارة هذه القدرات (باولو فريري، 2002، الصفحات 105 107)، . في حين نجد (50) أستاذ بنسبة قدرها (21.9%) لم يتعدوا المستوى المتوسط، فالأستاذ الذي يجعل من البيئة الصفية منبرا لحديثه اللفظي وغير اللفظي مانعا الطلبة من الحديث والحوار والاستفهام ، سيخلق بلا شك بيئة صفية يكون فيها الطالب مجرد متلقي سلبي والأستاذ هو المرسل المهيمن المنفرد بالحديث مما يجعل التفاعل أمرا مستحيلا ، وبالعكس ذلك ، فالأستاذ الذي يطرح الأسئلة الذكية التي يهدف من ورائها إثارة تفكير طلبته ورغبتهم في التفاعل والمشاركة فانه يخلق بيئة ثرية فاعلة تكون فيها عملية التفاعل عملية مفتوحة مما يشجع الطلبة على التعبير عن آرائهم وأفكارهم بعيدا عن الخوف والقلق والتردد، وهذا ما يخلق في نفوسهم الرضا والرغبة في المشاركة الدائمة (الحريري، 2007، صفحة 264).

مدرج تكراري رقم (11) يبين عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "التفاعل مع

الطلاب"

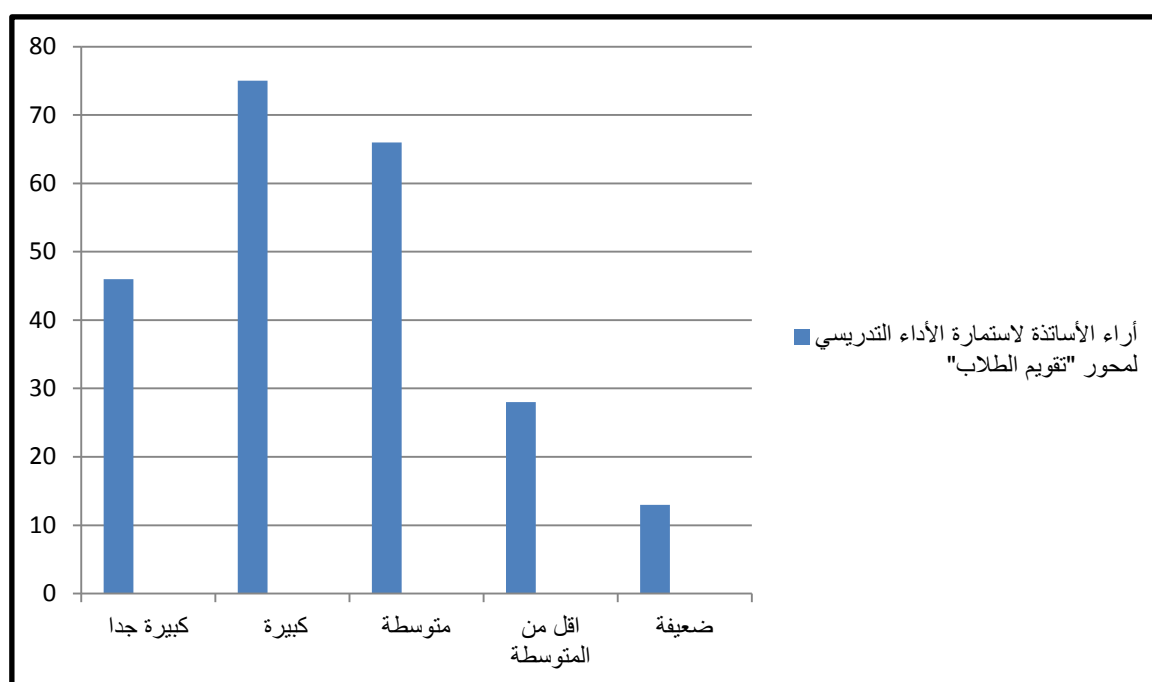


- تقويم الطلاب" من وجهة نظر الأساتذة " :

-- بالنسبة لمحور تقويم الطلاب ، كان المستوى عموما فوق المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة ، من خلال تمركز 75 أستاذ في المستوى الكبير، و46 أستاذ في المستوى الكبير جدا أي معناه أن أكثر من (52%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.50 باخلاف معياري 3.26 ويرى الطالب الباحث أن هذه النتيجة طبيعية لان تقويم الطلاب يعد من الأمور الملموسة والتي يمكن للأستاذ أن يحاسب عليها إداريا وقانونيا إذ لم يتم بهذه العملية بطريقة واضحة إضافة إلى ما

تشكله عملية التقويم من أهمية كبيرة في عملية التدريس . " فالتقويم احد أهم خصائص الأداء التدريس الفعال واحد أهم مقوماته ، فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي و هو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس تحققت أم لا " (المنعم، 1984، صفحة 9)، وهذا ما يتفق مع دراسة (العمارة، 2006) حيث أظهرت النتائج أن تقييم الأساتذة لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربع من بينها التقويم كان مرتفعاً . ولم تتفق مع دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010) حيث أظهرت النتائج مستوى متوسط في مجال التقويم الدرس من وجهة نظر أساتذة الجامعة.

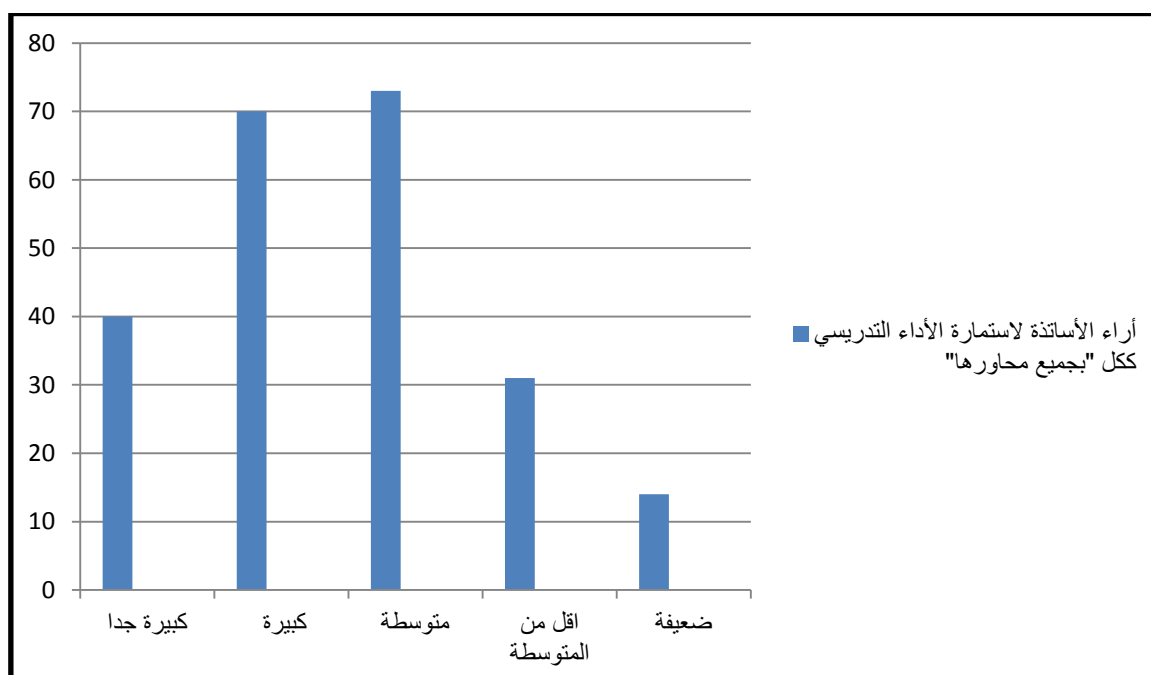
مدرج تكراري رقم (12) يبين عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تقويم الطلاب"



– مقياس الأداء التدريسي ككل الخاص بآراء الأساتذة:

– بالنسبة لمستوى الأداء التدريسي ككل الخاص بآراء الأساتذة كان المستوى عموماً في حدود المتوسط إلى الكبير أي درجة ممارسة الأداء التدريسي بالنسبة للأساتذة قريبة من الكبير ، ب(118) أستاذ ونسبة مئوية قدرها (51.75%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة متوسطة ، و ب(110) أستاذ ونسبة مئوية قدرها (48.25%) من الأساتذة يمارسون هذه المهارة بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.39 بانحراف معياري 18.3 ويفسر الطالب الباحث هذه النتيجة إلى الاختلاف في مستويات الأساتذة فيما بينهم إضافة إلى ما يشهده التعليم العالي من تضخم في عدد الطلاب وزيادة الكثافة الطلابية داخل قاعات التدريس (الجانب النظري) وأثناء التدريبات العملية (الجانب التطبيقي) وندرة وسائل تكنولوجيا التعليم ونتيجة الظروف الغير مستقرة للأستاذ التي تنعكس على أدائه ، وهذا ما يتفق مع دراسة (خالد، 2003).

مدرج تكراري رقم (13) يبين آراء الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي ككل "بجميع محاورها"



عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني : من اجل الإجابة على السؤال الثاني والذي نصه :

"ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة؟"

أ - مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة "من وجهة نظر الطلبة" :

جدول رقم (22) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعدد التكرارات والنسب المئوية لدرجة ممارسة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الجامعة للأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة.

المحاور	التخطيط للدرس	تهيئة الطلاب	تنفيذ الدرس	التفاعل مع الطلاب	تقويم الطلاب	الأداة ككل
المتوسط الحسابي	2.97	3.05	3.13	2.78	2.94	2.97
الانحراف المعياري	2.51	2.52	1.99	2.22	2.67	11.91
آراء الطلبة بالنسبة المئوية %	كبيرة جدا	12.71	12.84	16.02	10.63	12.84
	كبيرة	18.37	21	21.4	16.57	18.65
	متوسطة	34.8	33.7	33.01	29.7	33.42
	اقل من المتوسطة	21.82	21.27	18.64	26.24	20.86
	ضعيفة	12.29	11.18	10.91	16.85	14.22

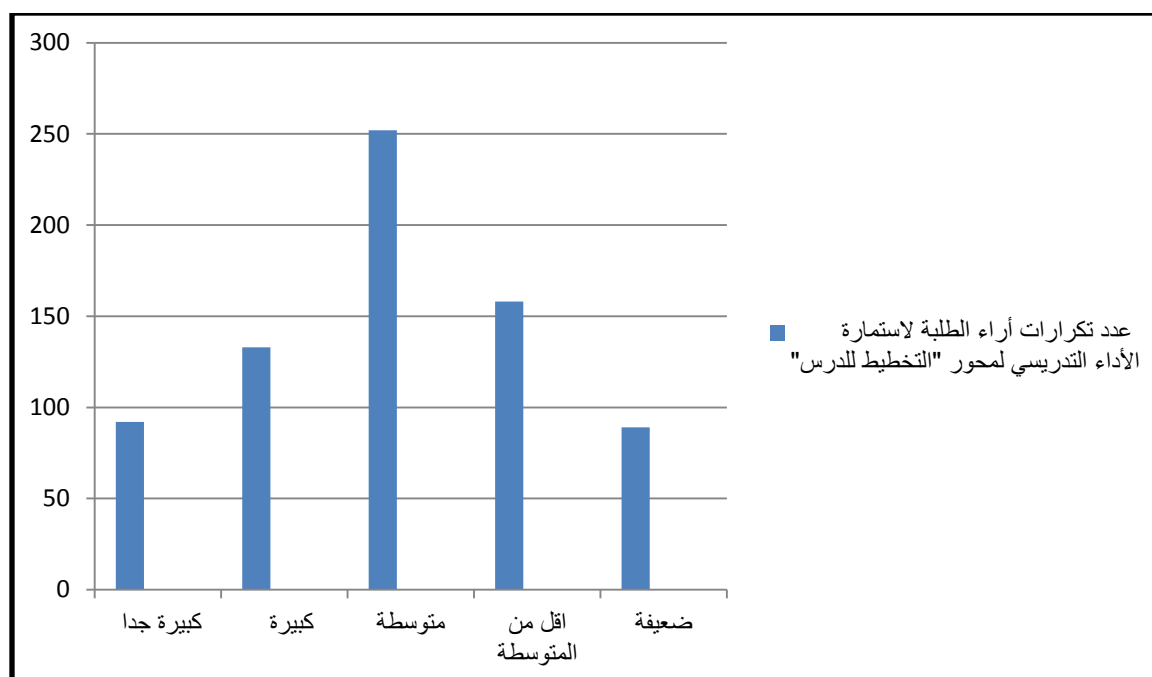
من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (22):

- التخطيط للتدريس "من وجهة نظر الطلبة":

- بالنسبة لمحور التخطيط للدرس، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ، ب(252) تكرار ونسبة مئوية قدرها (34.8%) حيث

بلغ المتوسط الحسابي 2.97 بانحراف معياري 2.51 ، ربما يرجع السبب في ذلك إلى قلة الإعداد التربوي والأكاديمي للأستاذ الجامعي خاصة في ما بعد التدرج على هذه المهارة، و أن بعض الأساتذة لا يعملون على إعداد المحاضرة إعداداً كافياً من حيث تحديد موضوع كل محاضرة وأهدافها ومصادر معلوماتها والصعوبات المتوقعة والوسائل المطلوبة لها. وهذا ما يتفق مع دراسة (حاتم جاسم عزيز، 2012) و دراسة (محمد عبود الحراشنة، ياسين عبدالوهاب أحمد، 2012) و دراسة (الجبوري حسين محمد، 2008)، حيث أشارت النتائج إلى مستوى متوسط في مجال التخطيط والإعداد والتحضير للمحاضرة ، و دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010) حيث أظهرت النتائج مستوى متوسط في مجال التخطيط للدرس من وجهة نظر أساتذة الجامعة وارجع سبب ذلك إلى طبيعة تكوين بعض الأساتذة في الشعب العلمية الذين لم يتلقوا تكوين في طرائق التدريس ويرى الطالب الباحث في هذا الشأن لابد من صاحب مشروع الماجستير والدكتوراة أن يوضع مقياس خاص بمهارات التدريس الجامعي يعني إضافة إلى التكوين العلمي لابد من التأهيل البيداغوجي و الديدانكتيكي الجيد للأستاذ الجامعي .إضافة إلى ذلك لابد على الأستاذ الجامعي أن يستعد استعداداً تاماً للمحاضرة قبل وقتها من خلال الإطلاع على المراجع ذات العلاقة المباشرة قديمها وحديثها حتى يتمكن من عرضها بطريقة جذابة ومشوقة للطلبة ، كما يتوجب عليه تحضير أسئلة عامة تمهيداً للمحاضرة بغية إثارة انتباه الطلبة.

مدرج تكراري رقم (14) يبين عدد تكرارات آراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "التخطيط للدرس "

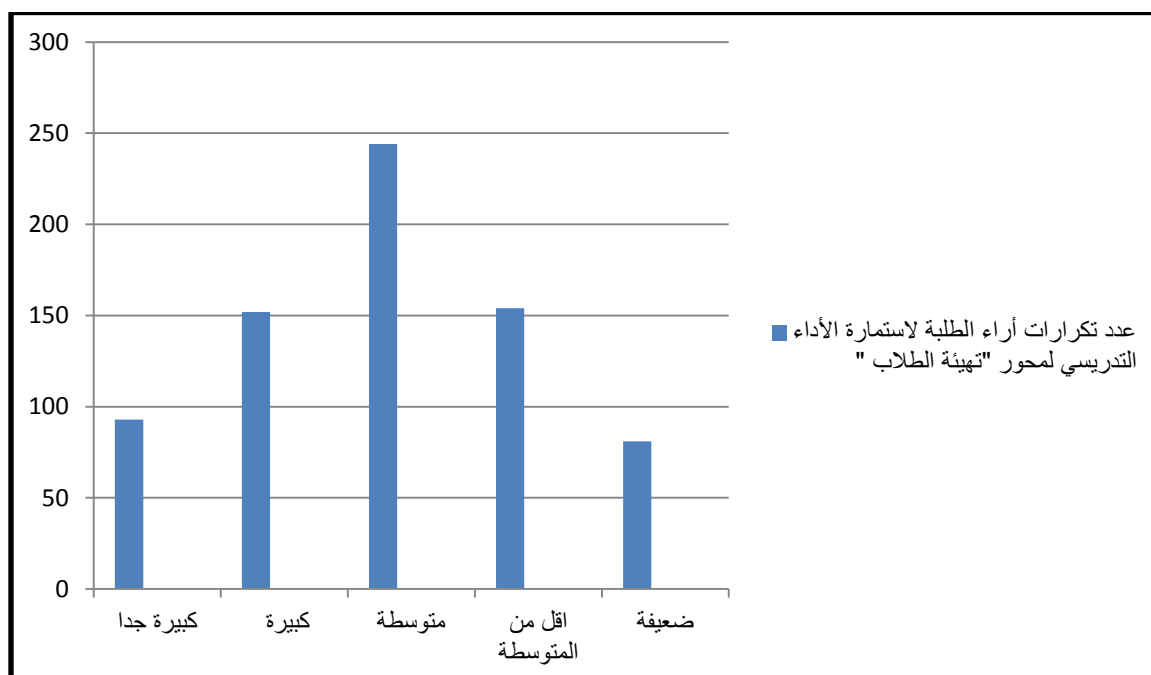


تهيئة الطلاب "من وجهة نظر الطلبة " :

- بالنسبة لمحور تهيئة الطلاب ، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ، ب(244) تكرار ونسبة مئوية قدرها (33.7%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.04 بانحراف معياري 2.52 ، ويمكن تفسير ذلك استناداً إلى أن هذه المهام من اليسير ممارستها حتى في ظل الأعداد الكبيرة، وندرة وسائل تكنولوجيا التعليم. وعدم إدراك الأساتذة خاصة حديثي التعيين إلى مثل هذه المهارات التي من شأنها أن تمد الطالب بنظرة شاملة عن الخطوط العريضة للموسم الدراسي الجامعي ، ويدعم ذلك تأكيد (محمود كامل الناقة، 1999، صفحة 165) على ضرورة تقديم عضو هيئة التدريس مخطط كامل للمقرر في بداية الفصل الدراسي، يعرض فيه على طلابه تصوراً شاملاً لجوانبه، وأبعاده، وموضوعاته، ومحتواه ومراجعته وأهدافه، وأن يجهز قائمة بالموضوعات التي سيكتب فيها الطلاب دراساتهم وأبحاثهم الميدانية منها أو العملية مع بيان كيفية إعدادها وإنجازها. كذلك يجب عليه أن يقدم نفسه في اللقاء الأول لطلابها، ويعطيهم فكرة عما سوف يتعامل به معهم، وعما يجب أن يتعاملوا به معه وذلك في حب وموضوعية دون تهديد أو وعيد.

وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد الرحمن محمد عوض، سمير عبد الباسط إبراهيم، 1997) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون مهارات تهيئة الطلاب، وأسلوب التدريس والتفاعل مع الطلاب وإدارة الوقت بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب جامعة الأزهر. وفي الوقت نفسه فقد اتفقت عينة الطلاب على أن هذه المهارات مهمة بدرجة كبيرة. وفي هذا الشأن تشير (هند الخثيلة ، 2000، صفحة 113) على ضرورة تهيئة المناخ التدريسي للتعلم، وخلق الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استشارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحن همهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى ايجابية تفاعلهم.

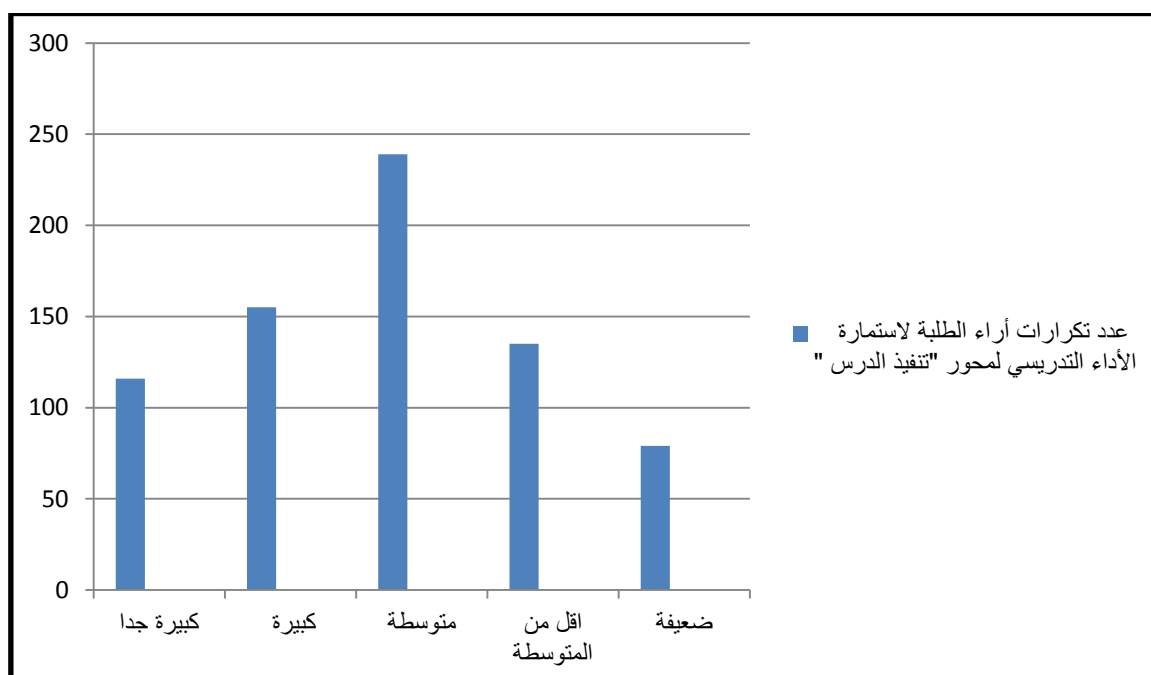
مدرج تكراري رقم (15) يبين عدد تكرارات آراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تهيئة الطلاب"



- تنفيذ الدرس "من وجهة نظر الطلبة" :

- بالنسبة لمحور تنفيذ الدرس ، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ، ب(239) تكرار ونسبة مئوية قدرها(33.01%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.13 بانحراف معياري 1.99 يمكن تفسير هذه النتائج استناداً إلى قصور الإمكانيات المادية بالجامعة والتي تحول دون استخدام أعضاء هيئة التدريس لبعض أساليب التدريس، خاصة التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة فالقاعات والمركب الرياضي في الغالب غير مجهزان بالتكنولوجيا الحديثة، ولا توجد الأجهزة التي تكفي جميع الطلاب وهذا ما يتفق مع دراسة (حاتم جاسم عزيز، 2012) ودراسة (الاسمر، 2005) (حفيظ بن محمد خافظ المزروعى، 2010) دراسة (الجبوري حسين محمد، 2008) وهذه النتيجة غير مرضية لان أول من يتأثر بالأستاذ هم الطلبة في الصف وهذا ما ينعكس على التكوين وجودة المخرجات . و إذا كان عضو هيئة التدريس عنصر فاعل في أداء الجامعة لمهامها، فإن أي خلل في عملية إعدادة ينعكس سلباً على أدائه التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان نقص الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس احد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم العالي (عبد الرزاق شنين الجنابي، 2009).

مدرج تكراري رقم (16) يبين عدد تكرارات آراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تنفيذ الدرس"

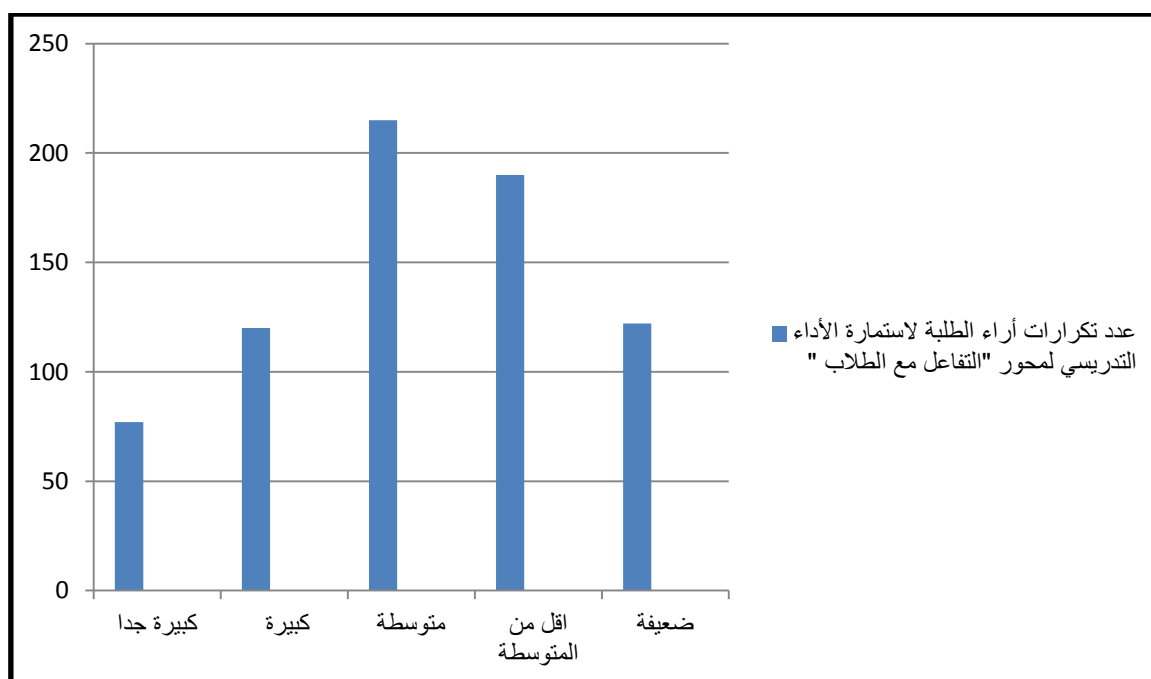


- التفاعل مع الطلاب "من وجهة نظر الطلبة":

- بالنسبة لمحور التفاعل مع الطلاب ، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ، ب(215) تكرار ونسبة مئوية قدرها (29.7%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.78 بانحراف معياري 2.96 ، ويرى الطالب الباحث هذه النتيجة إلى نشاط الأستاذ الجدي بصفة دائمة يؤدي إلى عدم انسجام الطلبة معه وعدم الراحة لمحاضرتة ، وهذا يتطلب أخذ الأمور ببساطة ، وأن يكون الأستاذ مرحاً مع طلبته من وقت لآخر ويدعم ذلك (محمد ابراهيم الغريوات، 2003) حيث يوصي بعدم التعامل مع الطلبة بفوقية واستعلاء مما يخلق فجوة في العلاقات الشخصية بين الأساتذة وطلابهم، وهذا ما يتفق مع دراسة (هشام احمد غراب - اسعد حسين عطوان ، 2008) حيث جاءت نتائج دراسة واقع الكفايات الأساسية اللازمة لمعلمي كليات المجتمع المهنية وعلاقتها باتجاه الطلبة نحوهم فوق المتوسط بقليل في مجال التفاعل والعلاقات الاجتماعية ، و تتفق كذلك مع نتائج دراسة (منى بنت احمد السبيعي، 2009) ودراسة (حفيظ بن محمد حافظ المزروعى، 2010) (محمود داود الربيعي، 2010) التي أشارت نتائجهم إلى انخفاض في مستوى أداء المهارات التدريسية ومن ضمنها مهارات التفاعل . ويرى الطالب الباحث تلك النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس لا يعمل على تفعيل مهارات الاتصال والتفاعل مع الطلبة ، وذلك لخصر عضو هيئة التدريس اهتمامه في المادة العلمية فقط وكيفية إيصالها للطلبة ، وعدم إدراك أهمية الاتصال والتفاعل مع الطلاب ودوره الحيوي الذي يؤدي إلى علاقات

إنسانية إيجابية تعمل على زرع الثقة في نفوس الأفراد، وزيادة دافعيتهم للعمل ، وللتعاون البناء، ورفع الروح المعنوية في بيئة العمل بين المجموعة، وإشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية . " (الحريري، 2007، صفحة 265).

مدرج تكراري رقم (17) يبين عدد تكرارات آراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "التفاعل مع الطلاب"

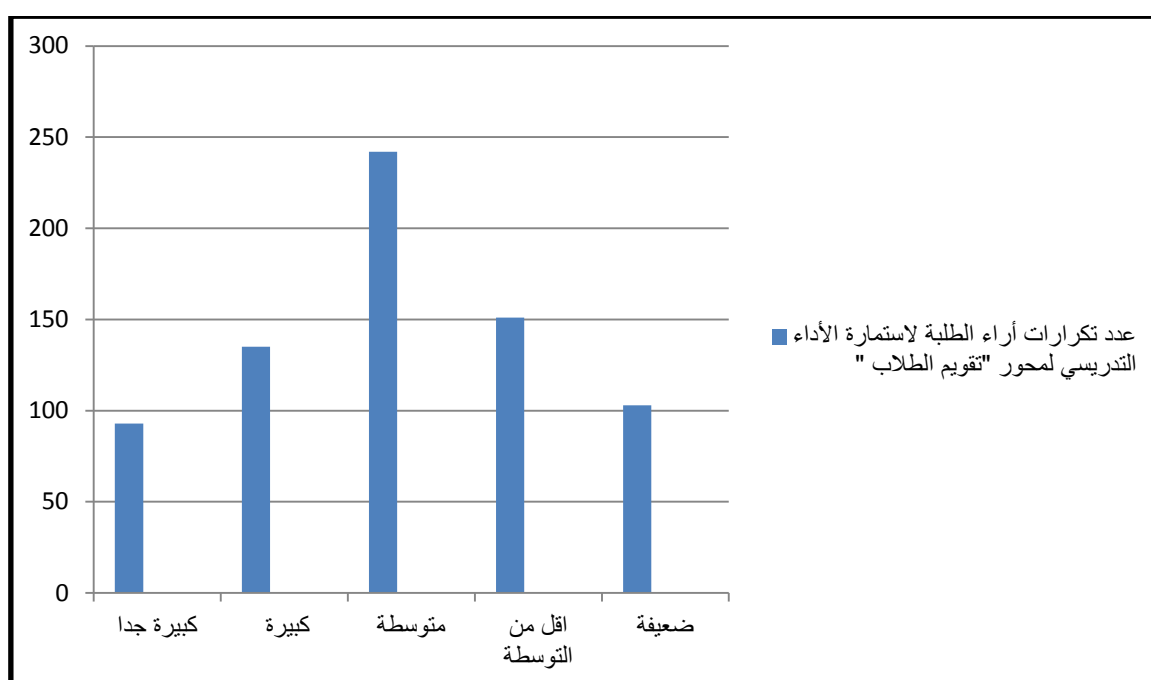


- تقويم الطلاب "من وجهة نظر الطلبة " :

- بالنسبة لمحور تقويم الطلاب ، كان المستوى عموما في حدود المتوسط أي درجة ممارسة هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ، ب(242) تكرار ونسبة مئوية قدرها (33.42%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.94 بانحراف معياري 1،79 ويمكن تفسير ذلك استنادا إلى أن ممارسة تلك العبارات تتطلب جهدا ووقتا كبيرين قد لا تتوافر لكثير من الأساتذة في ظل ما تتطلبه تلك الممارسة من وقت و إجراءات وخبرة وتدريب ، وكذلك في ظل الأعداد الكبيرة للطلاب إضافة إلى عدم وجود درجات معيارية خاصة لطلبة الجامعة في أقسام ومعاهد التربية البدنية في الجانب التطبيقي وعدم إعادة أوراق الاختبار تبقي الطالب دائما في شك عن عملية التقويم . وهذا ما يتفق مع دراسة (محمود داود الربيعي، 2010) و (منى بنت احمد السبيعي، 2009) (حفيظ بن محمد حافظ المزروعى، 2010) ، ودراسة (الاسمر، 2005) ودراسة (عبد الرحمن محمد عوض، سمير عبد الباسط إبراهيم، 1997) ودراسة (حازم زكي عيسى / صلاح احمد ناقة، 2009) ، (بليغ حميد الشوك - رجاء عبد السلام العجيل، 2010) .

حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مهارة التقويم لم تكن بالشكل المطلوب وكانت درجة ممارستها في حدود المتوسط من وجهة نظر الطلبة ، ويرى الطالب الباحث كذلك أن سبب هذه النتائج يرجع إلى عدم توافر المصادر البشرية المؤهلة ، والمتابعة لما يستجد في مجال التقويم وأساليبه الحديثة المتنوعة، وكذلك حصر وظيفة التقويم في النطاق التقليدي الضيق الذي يحدد التقويم في الاختبارات التحصيلية فقط.

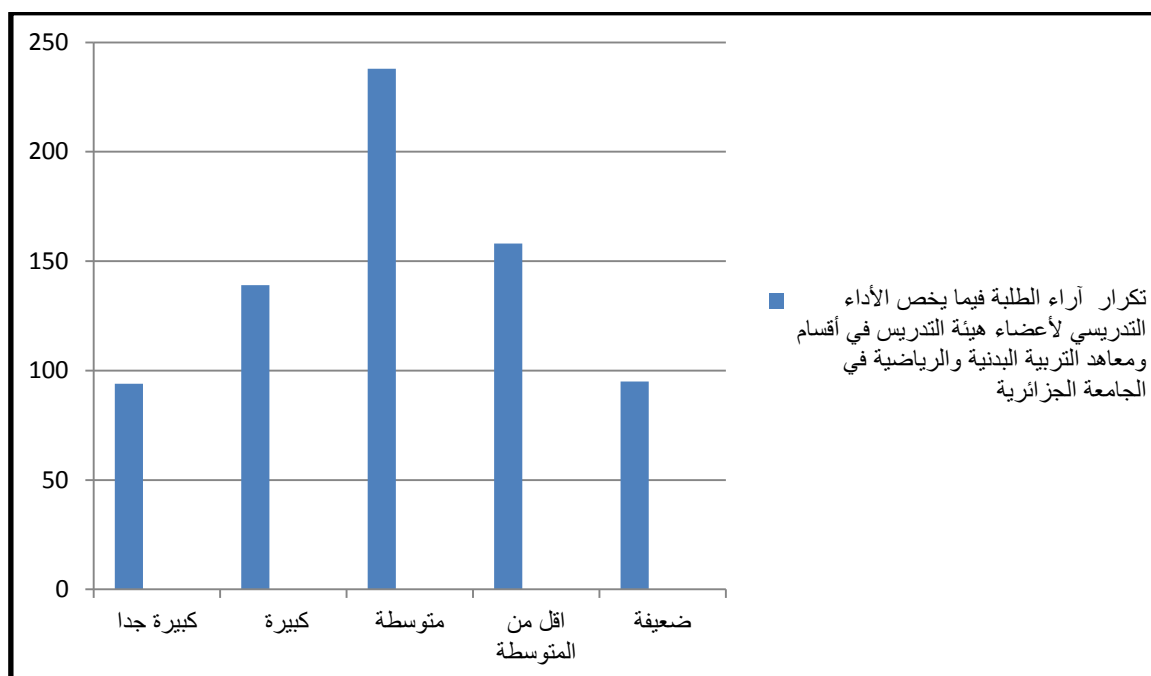
مدرج تكراري رقم (18) يبين عدد تكرارات آراء الطلبة لاستمارة الأداء التدريسي لمحور "تقويم الطلاب"



– الأداة ككل الخاصة بآراء الطلبة فيما يخص الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية .

بالنسبة لمحور الأداة ككل، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ب(238) تكرار ونسبة مئوية قدرها (32.92%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.97 بانحراف معياري 11.91 ويفسر الطالب الباحث هذه النتيجة إلى جود عديد من المشكلات والمعوقات التي تحول دون أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم التدريسية على الوجه المنشود، وهذا ما يؤثر بشكل سلبي على درجة ممارستهم لأدوارهم. وهذا ما يتفق مع دراسة (بخوش، دور الرضا في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، 2008) حيث توصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية: جاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بدرجة متوسطة.

مدرج تكراري رقم (19) يبين آراء الطلبة فيما يخص الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية .



- عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث : من اجل الإجابة على السؤال الثالث والذي نصه :

" ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية ؟ "

أ - مستوى الرضا الوظيفي "من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم" :

جدول رقم (23) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعدد التكرارات والنسب المئوية لأراء أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق برضاهم الوظيفي .

الأداة ككل	مكان وبيئة العمل	النمط الإداري	طبيعة التدريس	المحاور	
3.32	3.32	3.26	3.38	المتوسط الحسابي	أراء أعضاء هيئة التدريس ن=1=228
12.6	6.59	4.69	2.89	الانحراف المعياري	
14.76	14.47	12.72	17.10	راض بدرجة كبيرة جدا	
28.95	31.14	26.32	29.39	راض بدرجة كبيرة	
33.77	32.02	37.72	31.58	راض بدرجة متوسطة	
18.42	16.23	20.61	18.42	راض بدرجة اقل من المتوسطة	
4.09	6.14	2.63	3.51	غير راض	
					درجة الرضا الوظيفي بالنسبة المئوية %

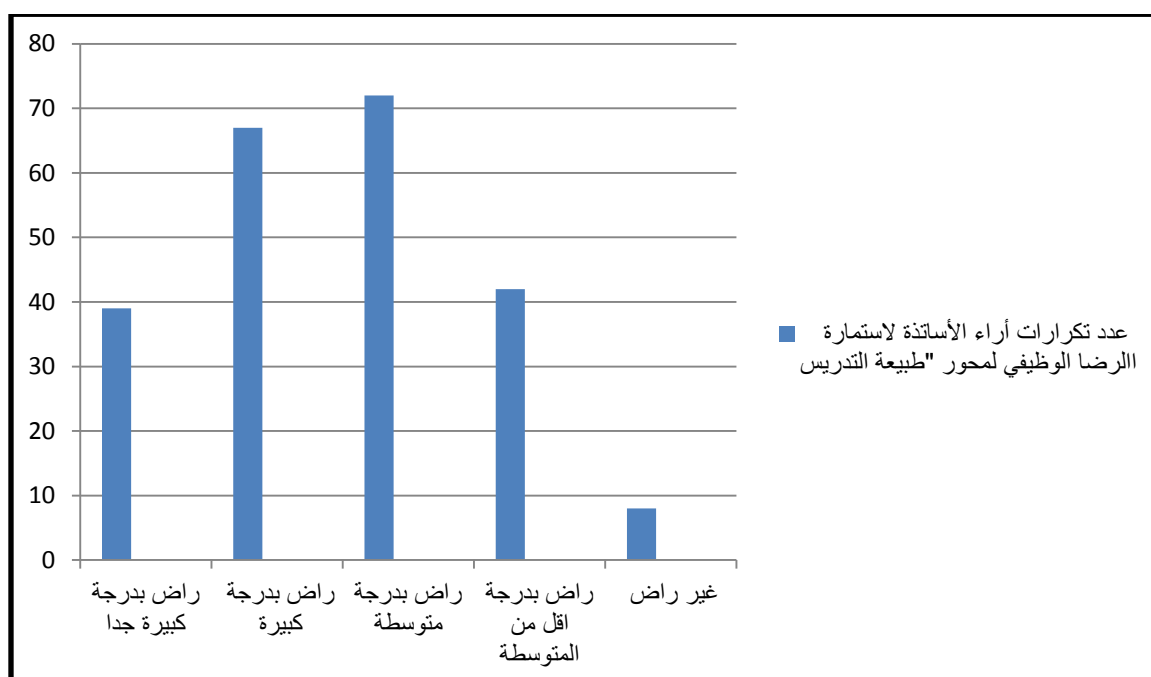
من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (23).

- طبيعة التدريس "من وجهة نظر الأساتذة ":

- بالنسبة لمحور طبيعة التدريس ، كان المستوى عموما في حدود المتوسط أي درجة رضا هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة ، ب(72) تكرار ونسبة مئوية قدرها (31.58%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.38 بانحراف معياري 2.89. وهذا ما يتفق مع دراسة(بخوش، 2008)،(الزيودي، 2007) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات ، أن الأساتذة لديهم رضا جزئي ، وارجعا ذلك إلى عدة مشكلات تعترض تقدم مستوى الرضا الوظيفي في الجامعة، وأوصى بضرورة الرفع من مستواه ، ويرى الطالب الباحث أن محتوى الوظيفة وطبيعة التدريس من العوامل التي تلعب دورا مهما في تحديد الرضا الوظيفي وذلك من حيث عدد الطلبة في المقررات التي يقوم بتدريسها ، وأخلاق الطلبة ، والأمن والاستقرار، وما تتيحه لأستاذ التربية البدنية والرياضية في

الجامعة من اجل إظهار قدراته ، وإبداعاته وخبراته وإمكانياته على الصعيدين (النظري ، التطبيقي) مما يؤدي إلى تحقيق رضا عالي ، وهذا ما يتفق مع دراسة (مجيد مصطفى منصور ، 2010) ودراسة (Kouloubandi, 1993) ، حيث بينت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطا في مجال التدريس.

مدرج تكراري رقم (20) يبين درج عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الرضا الوظيفي لمحور "طبيعة التدريس"

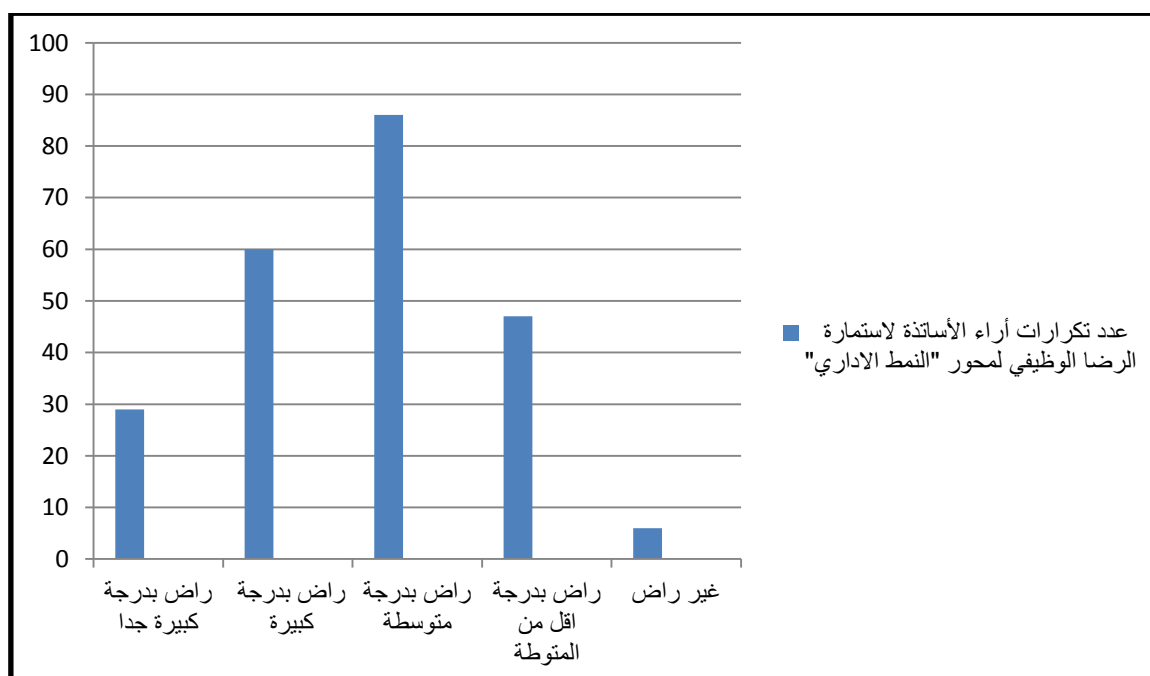


- النمط الإداري "من وجهة نظر الأساتذة":

- بالنسبة لمحور النمط الإداري ، كان المستوى عموما في حدود المتوسط أي درجة رضا هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة ، ب(86) تكرار ونسبة مئوية قدرها (37.72%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.26 بانحراف معياري 4.69. وهذا ما يتفق مع دراسة (غنيم، 2008) حيث يوصي الباحث بضرورة إعادة النظر في النظام الإداري السائد في الجامعة مع الاعتماد على الأنظمة والقوانين في تسيير الأمور الجامعة بدلا من العلاقات الشخصية ، ودراسة (ابوسمرة، 2010) فالسلوك القيادي والعلاقات الاجتماعية القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون والثقة بين الإداريين والأساتذة يؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة وهذا بدوره يؤدي إلى تشجيعهم وبالتالي إلى الزيادة في الأداء . وقد توصل المهتمون و الباحثون إلى أن السلوك الإنساني داخل المؤسسات يمثل اهتماما مشتركا بين علوم الإدارة من ناحية والعلوم الإنسانية من ناحية أخرى ، فالتركيز على جانب واحد لا يكفي لفهم السلوك الإنساني ومعرفة مدى الرضا الوظيفي فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع

للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعملتي (البديوي، 2007) فكلما كانت العلاقة جيدة بين الرئيس والزملاء والمشرفين ، كلما زاد مستوى الرضا للفرد ، وعليه يمكن للإدارة أن تلعب دورا مهما في الرفع من درجة الرضا للعاملين (شاويش، 2004)، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (الطاهر احمد محمد علي، 2011) حيث كان مضمون إجابات أعضاء هيئة التدريس على هذه الفقرات يشير إلى عدم الرضا عن السياسة المتبعة في الجانب الإداري و أوصى الباحث بضرورة النظر في تلك الإجراءات والتي لها علاقة مباشرة برضا الأستاذ الجامعي التي تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا في الجهاز الإداري لدى هذه المؤسسات الأكاديمية ، في هذا الصدد يرى الطالب الباحث انه على الإدارة أن تحسس كل أستاذ مهما كان دوره على انه أهم عضو في هذه المؤسسة وان عمله هو أهم الأعمال ، وإذا تمكن هذا الشعور من الأساتذة فكلهم في غيرة على أداء عمله على أحسن وجه . لأن أعضاء هيئة التدريس يستمدون رضاهم الوظيفي من خلال المعاملة الحسنة والتقدير الذي يتلقونه من الإداريين الذين يتعاملون معهم .

مدرج تكراري رقم (21) يبين درج عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الرضا الوظيفي لمحور "النمط الإداري"



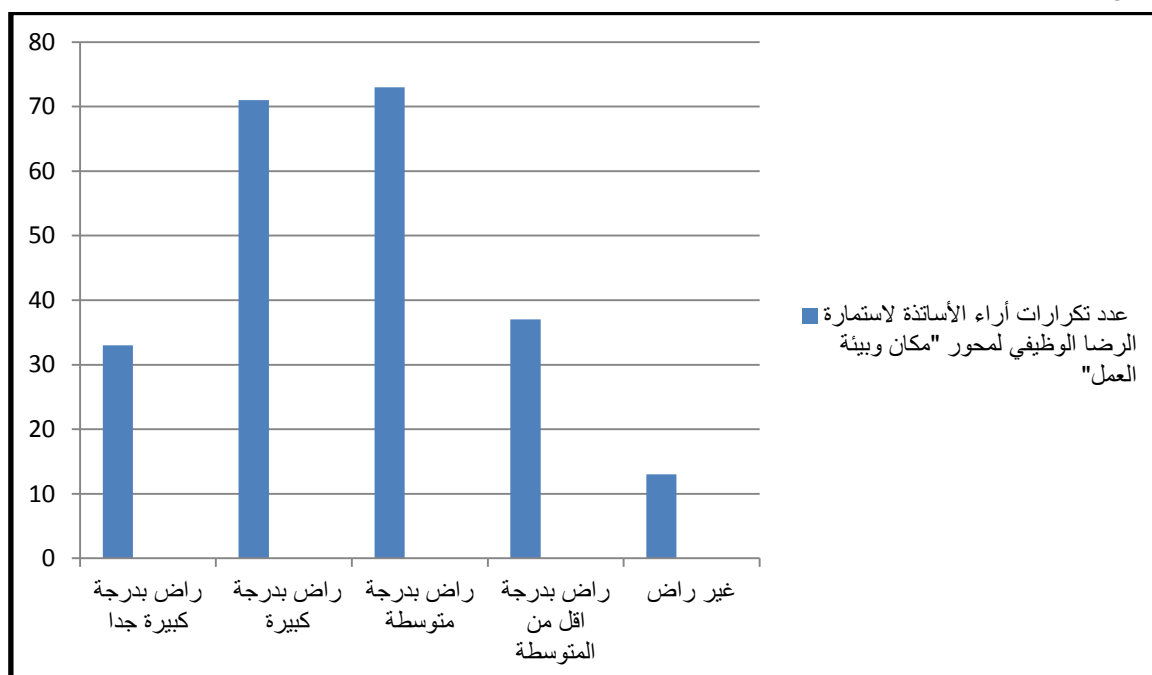
مكان وبيئة العمل "من وجهة نظر الأساتذة":

- بالنسبة لمحور مكان وبيئة العمل ، كان المستوى عموماً في حدود المتوسط أي درجة رضا هذا المحور بالنسبة للأساتذة من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة ، ب(73) تكرار ونسبة مئوية قدرها (32.02%) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.32 بانحراف معياري 6.59 ، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبده احمد محمد حسن ، 2006) (Okpara,J, 2005) ، و (راتب، 2001) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى تدني درجة الرضا في مجال مكان وطبيعة التدريس والعلاقات مع الزملاء .

فيرى الطالب الباحث أنه من الضروري العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة مما يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا الأستاذ عن عمله ، حيث أفاد جريرن **Graen** أن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل فبإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئة عمله (العديلي، 1981) . وبالتالي يرى الطالب الباحث أن العاملين يكونون فيما بينهم جماعات عمل تكون التنظيم غير الرسمي الذي يلتئمون فيه، ولهذه الجماعات أثرها الكبير على تفكير أعضائها واتجاهاتهم وقيمهم وبالتالي على دوافعهم وسلوكهم وعلاقاتهم مع بعضهم ومع الإدارة الأمر الذي ينعكس في النهاية على إنتاجيتهم، مما يتطلب من الإدارة التعامل معهم على أنهم جماعات لا أفراد منفصلين .

ويدعم ذلك (فرسوني، 1987، صفحة 41) على أن الاتجاه الديمقراطي في معاملة الموظفين كفيل بأن يحقق لهم المناخ الملائم للعمل، حيث تشبع حاجاتهم لاحترام الذات والتقدير مما يجعلهم يشعرون بالرضا وارتفاع الروح المعنوية الأمر الذي يفضي إلى زيادة الإنتاجية

مدرج تكراري رقم (22) يبين درج عدد تكرارات آراء الأساتذة لاستمارة الرضا الوظيفي لمحور "مكان وبيئة العمل"

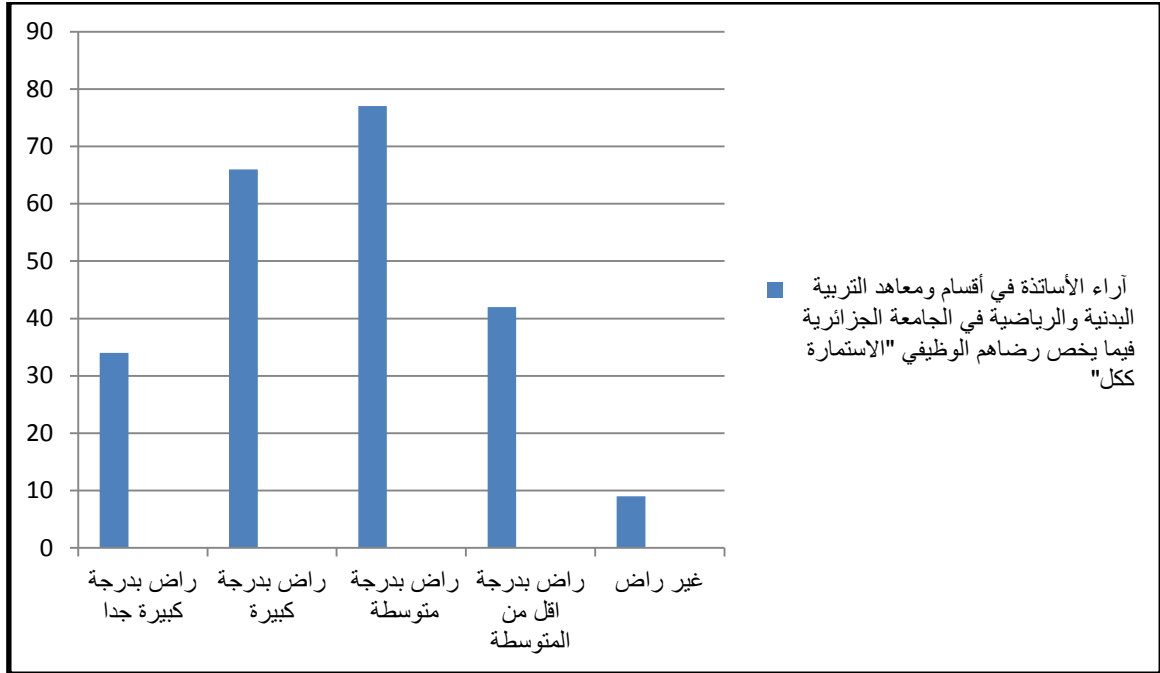


- مقياس الرضا الوظيفي ككل الخاص بآراء الأساتذة

- بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي ككل الخاص بآراء الأساتذة كان المستوى عموما في حدود المتوسط ب(77) أستاذ ونسبة مئوية قدرها (33.77%) من الأساتذة لديهم رضا وظيفي بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.32 بانحراف معياري 12.6.

ويرى الطالب الباحث هذه النتيجة دلالة على الوضع الوظيفي الحالي لأساتذة التربية البدنية والرياضية من (نمط إداري وطبيعة المهنة ، مكان وبيئة العمل) ومستوى توافقه من ناحية أخرى . أي انه كلما تصور الأساتذة أن عملهم يحقق لهم إشباعا كبيرا لحاجاتهم كلما كانت مشاعرهم نحو ذلك العمل ايجابية وهذا ما يتفق مع دراسة (مجيد مصطفى منصور ، 2010) ، حيث أظهرت النتائج أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتراوح من درجة قليلة إلى متوسطة أوصى الباحث بضرورة الموضوعية عند تقييم عمل الأساتذة والتعامل معهم بعدل ومساواة ، وضبط عدد الطلبة في الشعب ، مراعاة الكفاية في الترقية بعيدا عن المحاباة والوساطة .

مدرج تكراري رقم (23) يبين آراء الأساتذة في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية فيما يخص درجة رضاهم الوظيفي "الاستمارة ككل"



- عرض ومناقشة نتائج السؤال الرابع : و من اجل الإجابة على السؤال والذي نصه :

هل يختلف مستوى ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية)؟

- للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد الدراسة للمتغيرات كما هو مبين في الجدول رقمي (24)، (31).

جدول رقم (24) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى الأساتذة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المحاور الشهادة	التخطيط		التهيئة		التنفيذ		التفاعل		التقويم		الأداة ككل	
	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف
بروفيسور	3.61	0.34	3.76	0.08	4.1	0.01	3.7	0.00	3.46	0.15	3.73	0.11
دكتورة	3.77	0.2	3.9	0.13	3.83	0.29	3.68	0.27	3.63	0.16	3.77	0.10
ماجستير	3.4	0.29	2.91	0.35	2.97	0.17	3.00	0.4	3.41	0.38	3.14	0.24

جدول رقم (25) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي للدلالة الفروق للأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجة الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)
التخطيط	بين المجموعات	16.11	2	3.648	50.933
	داخل المجموعات	7.296	225	0.072	
	المجموع	23.41	227		
التهيئة	بين المجموعات	52.64	2	26.321	313.231
	داخل المجموعات	18.90	225	0.084	
	المجموع	71.54	227		
التنفيذ	بين المجموعات	43.55	2	27.777	437.285
	داخل المجموعات	11.2	225	0.05	
	المجموع	54.75	227		
التفاعل	بين المجموعات	25.87	2	12.938	103.836
	داخل المجموعات	28.03	225	0.125	
	المجموع	53.91	227		
التقويم	بين المجموعات	2.54	2	1.275	13.160
	داخل المجموعات	21.79	225	0.97	
	المجموع	24.34	227		
الأداة ككل	بين المجموعات	21.396	2	10.698	266.436
	داخل المجموعات	9.034	225	0.04	
	المجموع	30.431	227		

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ف) الجدولية (3.19).

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من القيمة (ف) الجدولية للأداء التدريسي أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

- وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدم الطالب الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المجموعات ونتائج الجدول (26) تبين ذلك:

جدول رقم (26) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التخطيط لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	0.16	0.21
دكتورة		-----	*0.37
ماجستير			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :

- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

جدول رقم (27) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التهيئة لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	0.13	*0.85
دكتورة		-----	*0.98
ماجستير			-----

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :

- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور.

- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

جدول رقم (28) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور تنفيذ الدرس لمتغير المؤهل

العلمي .

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	*0.26	*1.13
دكتورة		-----	*0.87
ماجستير			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :

- (بروفيسور - دكتوراه) لصالح البروفيسور.

- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور.

(دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

جدول رقم (29) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التفاعل لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	0.12	*0.7
دكتورة		-----	*0.68
ماجستير			-----

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :

- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور.

- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

- جدول رقم (30) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التقويم لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	0.17	0.04
دكتورة		-----	*0.22
ماجستير			-----

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :

- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

جدول رقم (31) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للأداة ككل (الأداء التدريسي) تبعا لمتغير

المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	0.03	*0.59
دكتورة		-----	*0.63
ماجستير			-----

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :

- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور.

- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

جدول رقم (32) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى الأساتذة لاستمارة الأداء التدريسي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 8 سنوات - من 8 إلى 16 سنة - أكثر من 16 سنة) :

الأداة ككل		التقويم		التفاعل		التنفيذ		التهيئة		التخطيط		المحاور الخبرة المهنية
انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	
0.04	3.83	0.12	3.62	0.15	3.88	0.04	4.8	0.09	3.83	0.91	3.75	أكثر من سنة 16
0.19	3.62	0.15	3.64	0.34	3.43	0.43	3.51	0.31	3.73	0.23	3.76	من 8 إلى 16 سنة
0.36	3.39	0.39	3.33	0.44	2.79	0.18	2.94	0.24	2.76	0.22	3.3	أقل من 8 سنوات

جدول رقم (33) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للأداء التدريسي لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية .

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجة الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)
التخطيط	بين المجموعات	12.161	2	6.08	121.62
	داخل المجموعات	11.249	225	0.05	
	المجموع	23.41	227		
التهيئة	بين المجموعات	55.598	2	27.779	392.128
	داخل المجموعات	15.951	225	0.071	
	المجموع	71.54	227		
التنفيذ	بين المجموعات	33.323	2	16.662	174.890
	داخل المجموعات	21.436	225	0.095	
	المجموع	54.75	227		
التفاعل	بين المجموعات	21.399	2	10.7	74.043
	داخل المجموعات	32.513	225	0.145	
	المجموع	53.91	227		
التقويم	بين المجموعات	5.29	2	2.645	31.240
	داخل المجموعات	19.05	225	0.085	
	المجموع	24.34	227		
الأداة ككل	بين المجموعات	21.298	2	10.649	262.335
	داخل المجموعات	9.133	225	0.041	
	المجموع	30.431	227		

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ف) الجدولية (3.19).

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من القيمة (ف) الجدولية للأداء التدريسي أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

- وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدم الطالب الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المجموعات ونتائج الجدول (34) تبين ذلك:

جدول رقم (34) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التخطيط لمتغير الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8 إلى 16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	0.013	*0.45
من 8 إلى 16 سنة		-----	*0.46
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات كالأتي :

- (أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.

- (من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (35) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التهيئة لمتغير الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8 إلى 16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	0.09	*1.06
من 8 إلى 16 سنة		-----	*0.46
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) .

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات كالأتي :

- (أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.

- (من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (36) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التنفيذ لمتغير الخبرة المهنية ..

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8 إلى 16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	*0.56	*1.13
من 8 إلى 16 سنة		-----	*0.57
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

- (أكثر من 16 سنة - من 8 - 16 سنة) لصالح اكثر من 16 سنة.
- (أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.
- (من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (37) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التفاعل لمتغير الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8 إلى 16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	*0.46	*0.90
من 8 إلى 16 سنة		-----	*0.45
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

- (أكثر من 16 سنة - من 8 - 16 سنة) لصالح اكثر من 16 سنة.
- (أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.
- (من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (38) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور التقويم لمتغير الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8 إلى 16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	0.02	*0.28
من 8 إلى 16 سنة		-----	*0.31
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

- (أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.
- (من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (39) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمتغير الخبرة المهنية للأداة ككل

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8 إلى 16 سنة	أقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	*0.21	*0.77
من 8 إلى 16 سنة		-----	*0.55
أقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :
 - (أكثر من 16 سنة - من 8 - 16 سنة) لصالح من أكثر من 16 سنة.
 - (أكثر من 16 سنة - أقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.
 - (من 8 - 16 سنة - أقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة
- النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس :

" هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) ؟ "

- للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد الدراسة للمتغيرات كما هو مبين في الجدولين رقمي(40)، (46).

جدول رقم(40) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة عن الأداء التدريسي حسب متغير المؤهل العلمي .

المحاور	طبيعة التدريس		النمط الإداري		مكان العمل		بيئة		الأداة ككل	
	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف
المؤهل العلمي										
بروفيسور	3.53	0.13	4.2	0.001	4.58	0.16	4.10	0.049		
دكتورة	3.5	0.14	3.71	0.3	3.91	0.32	3.71	0.2		
ماجستير	3.3	0.33	3.25	0.46	2.89	0.42	3.03	0.25		

جدول رقم (41) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجة الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)
طبيعة التدريس	بين المجموعات	16.703	2	1.113	14.99
	داخل المجموعات	2.226	225	0.074	
	المجموع	18.929	227		
النمط الإداري	بين المجموعات	39.756	2	19.878	435.7
	داخل المجموعات	10.265	225	0.046	
	المجموع	50.021	227		
مكان وبيئة العمل	بين المجموعات	64.643	2	32.322	213.305
	داخل المجموعات	34.094	225	0.152	
	المجموع	98.737	227		
الأداة ككل	بين المجموعات	27.822	2	13.911	255.638
	داخل المجموعات	12.244	225	0.054	
	المجموع	40.065	227		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ف) الجدولية (3.19).

- يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من القيمة (ف) الجدولية للأداء التدريسي أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

- وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدم الطالب الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المجموعات ونتائج الجدول (تبين ذلك):

جدول (42) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور طبيعة التدريس لمتغير المؤهل العلمي ؟

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	0.033	*0.23
دكتورة		-----	*0.199
ماجستير			-----

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) .

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات كالاتي :

- (بروفيسور، ماجستير) لصالح البروفيسور

- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه.

جدول (43) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور النمط الإداري لمتغير المؤهل العلمي .

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	*0.47	*1.27
دكتورة		-----	*0.88
ماجستير			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :
- (بروفيسور - دكتوراه) لصالح البروفيسور .
- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور .
- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه .

جدول (44) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور مكان وبيئة العمل لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	*0.67	*1.69
دكتورة		-----	*1.02
ماجستير			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

- يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالاتي :
- (بروفيسور - دكتوراه) لصالح البروفيسور .
- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور .
- (دكتوراه - ماجستير) لصالح الدكتوراه .

جدول (45) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمتغير المؤهل العلمي للأداة ككل (الرضا

الوظيفي) .

المؤهل العلمي	بروفيسور	دكتورة	ماجستير
بروفيسور	-----	*0.39	*1.06
دكتورة		-----	*0.67
ماجستير			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات كالاتي:

- (بروفيسور - دكتور) لصالح البروفيسور
- (بروفيسور - ماجستير) لصالح البروفيسور.
- (دكتور - ماجستير) لصالح الدكتور.

جدول رقم(46) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة عن الأداء التدريسي حسب متغير الخبرة المهنية :

الأداة ككل		مكان بيئة العمل		النمط الإداري		طبيعة التدريس		المحاور الخبرة
متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	
3.96	0.1	4.27	0.22	4.07	0.095	3.55	0.094	أكثر من 16 سنة
3.53	0.23	3.67	0.35	3.49	0.25	3.43	0.19	من 16-8 سنة
2.95	0.23	2.45	0.38	2.83	0.13	3.29	0.35	اقل من 8 سنوات

جدول رقم (47) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية عليها .

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجة الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)
طبيعة التدريس	بين المجموعات	16.11	2	0.924	12.166
	داخل المجموعات	7.296	225	0.076	
	المجموع	23.41	227		
النمط الإداري	بين المجموعات	52.64	2	20.686	538.046
	داخل المجموعات	18.90	225	0.038	
	المجموع	71.54	227		
مكان وبيئة العمل	بين المجموعات	43.55	2	34.855	270.166
	داخل المجموعات	11.2	225	0.129	
	المجموع	54.75	227		
الأداة ككل	بين المجموعات	25.87	2	14.445	290.857
	داخل المجموعات	28.03	225	0.05	
	المجموع	53.91	227		

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ف) الجدولية (3.19).

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من القيمة (ف) الجدولية للرضا الوظيفي أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدم الطالب الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المجموعات ونتائج الجدول (48) تبين ذلك:

- جدول رقم (48) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور طبيعة التدريس لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8-16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	0.11	*0.25
من 8-16 سنة		-----	*0.14
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

(أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.

(من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (49) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور النمط الإداري لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8-16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	*0.58	*1.24
من 8-16 سنة		-----	*0.65
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

(أكثر من 16 سنة - من 8 - 16 سنة) لصالح أكثر من 16 سنة.

(أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.

(من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (50) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور مكان وبيئة العمل لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8-16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	*0.6	*1.52
من 8-16 سنة		-----	*0.91
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

أكثر من 16 سنة - من 8 - 16 سنة) لصالح أكثر من 16 سنة.

(أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.

(من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة

جدول رقم (51) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمتغير الخبرة المهنية. للأداة ككل (الرضا الوظيفي) .

الخبرة المهنية	أكثر من 16 سنة	من 8-16 سنة	اقل من 8 سنوات
أكثر من 16 سنة	-----	*0.43	*1
من 8-16 سنة		-----	*0.57
اقل من 8 سنوات			-----

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) .

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعات كالأتي :

(أكثر من 16 سنة - من 8 - 16 سنة) لصالح أكثر من 16 سنة.

(أكثر من 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح أكثر من 16 سنة.

(من 8 - 16 سنة - اقل من 8 سنوات) لصالح من 8 - 16 سنة.

عرض ومناقشة نتائج السؤال السادس : من اجل الإجابة على السؤال السادس والذي نصه :
 " ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية ؟ " ، استخدمنا معامل ارتباط بيرسون .
 جدول رقم (52) يمثل معاملات ارتباط بيرسون بين محاور الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية .

المحاور	المحور الأول : طبيعة التدريس	المحور الثاني : النمط الإداري	المحور الثالث : مكان وبيئة العمل	الدرجة الكلية لمحاور الرضا الوظيفي
المحور الأول: التخطيط للدرس	0.354	0.609	0.587	0.615
المحور الثاني : تهيئة الطلاب	0.412	0.878	0.798	0.839
المحور الثالث : تنفيذ الدرس	0.417	0.881	0.861	0.875
المحور الرابع : التفاعل مع الطلاب	0.587	0.656	0.852	0.825
المحور الخامس : تقويم الطلاب	0.589	0.311	0.601	0.566
الدرجة الكلية لمحاور الأداء التدريسي	0.562	0.843	0.913	0.921

يتضح من الجدول رقم (52) ما يلي :

- وجود ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 بين التخطيط للدرس وكل من النمط الإداري و مكان وبيئة العمل و طبيعة التدريس والمجموع الكلي للرضا الوظيفي ويعزو الطالب الباحث ذلك إلى أن مهنة التدريس مهنة شاقة ومتعبة تتطلب مجهودات وقدرات متميزة من الاستعداد للتدريس عن طريق التخطيط والتحضير اليومي للدروس ، فيرى الأساتذة أن النمط الإداري و طبيعة التدريس و مكان وبيئة العمل ، لا تعكس مجهوداتهم ، ومسؤولياتهم الكبيرة لذا

كانت هناك علاقة ارتباط بين هذه الأبعاد وهذا ما يؤكد (العبودي فاتح، 2008) حيث أكد أن العامل يشعر بالسعادة والاطمئنان إذا توفر له علاقات طيبة مع العمال والرؤساء وظروف العمل الملائمة.

وجود ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 بين تنفيذ الدرس وكل من النمط الإداري و مكان وبيئة العمل و طبيعة التدريس والمجموع الكلي للرضا الوظيفي ويعزو الطالب الباحث هذا إلى أهمية العلاقات الايجابية في معاهد التربية البدنية والرياضية لان طبيعة مهنة التدريس تفرض تعاملات من نوع خاص في إطار العمل بالاحتكاك بين الأساتذة والتنسيق فيما بينهم والطاقت الإداري في إطار التعاملات الإدارية مثل توفير التجهيزات اللازمة في قاعات التدريس والمركب الرياضي ، وعن كيفية تقدير الانجازات في التدريس وظروف العمل ، وتعلق واضح بالترقية كل هذا جعل ذلك الارتباط جليا ويؤكد (طه فرج، 1992، صفحة 57) على ضرورة العمل من جانب المسؤولين على

تهيئة ظروف عمل مناسبة التي بدورها تسهم في الرفع من معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله - وجود ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 بين التقييم وكل من النمط الإداري و مكان وبيئة العمل و طبيعة التدريس والمجموع الكلي للرضا الوظيفي ويعزو الطالب الباحث هذا إلى أن عملية التقييم تعد من الأمور الملموسة للأستاذ والتي يحاسب عليها إداريا من حيث الأنظمة والقوانين في تسيير الأمور والتي تتأثر بكثرة الطلبة و أسلوب الإدارة في تطبيق تلك الأنظمة والقوانين.

- وجود ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 بين تهيئة الطلاب والتفاعل مع الطلاب وكل من النمط الإداري و مكان وبيئة العمل و طبيعة التدريس والمجموع الكلي للرضا الوظيفي ويعزو الطالب الباحث هذا إلى ما يعانيه التعليم الجامعي من مشكلات لان تهيئة الطلاب تتأثر بمستوى أخلاق الطلبة وعدد الطلبة ، وعدد المحاضرات التي يقوم بتدريسها .

جدول رقم (53) يبين معاملات الارتباط لبيرسون بين الاداء التدريسي والرضا الوظيفي .

المقياس	العدد	الدرجة الكلية لمحاو الرضا الوظيفي	الدرجة الكلية لمحاو الأداء التدريسي	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمحاو الأداء التدريسي	228	0.92	/	0.01
الدرجة الكلية لمحاو الرضا الوظيفي	228	/	0.92	0.01

يتضح من الجدول رقم (53) :

- وجود ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية ، مما يوحي بوجود ارتباط ذو علاقة ايجابية بينهما حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون 0.92 (استمارة الأساتذة ، استمارة الرضا الوظيفي) ويعزو الطالب الباحث ذلك إلى ارتباط الرضا بالأداء كون أن الأستاذ إذا شعر أن حصوله على عناصر الرضا الوظيفي (قيد البحث) مرتبطة بضرورة تحقيق مستوى معين من

الأداء ، فسيعمل على تحقيق مستوى عال من الأداء والعكس ، ويدعم هذا الاتجاه تجارب وأبحاث هورثون في الثلاثينات حيث تم التركيز على العلاقات الإنسانية وزيادة الاهتمام بالعاملين من خلال سماع شكواهم وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية ، و تشجيع العاملين للمشاركة في الإدارة وكان الهدف من ذلك هو رفع روحهم المعنوية التي بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، وقد أظهرت نتائج التجارب أن الإنتاجية ارتفعت وأن العوامل التي تم إدخالها في العمل أدت إلى زيادة الدافعية للعمل (احمد، 1995، صفحة 152).

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفروضه ، ووفقا لما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي ، وعلى ضوء مناقشة النتائج أمكن الطالب الباحث التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

مستوى أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بدرجة ممارستهم لأدائهم التدريسي في حدود المتوسط .

- درجة رضا متوسطة لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

- مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة في حدود المتوسط .

- يوجد اختلاف في درجة ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية)، لصالح حملة الدكتوراه والأكثر من 16 سنة خبرة مهنية.

- يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية)، لصالح أساتذة التعليم العالي والأكثر من 16 سنة خبرة مهنية.

- توجد علاقة ارتباطيه بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

مناقشة النتائج بالفرضيات :

مناقشة الفرضية الأولى : مستوى أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بدرجة ممارستهم لأدائهم التدريسي في حدود المتوسط .

يتضح من الجدول السابق رقم (21) أن أفراد العينة يمارسون معظم عبارات الأداء التدريسي بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 3.39 ويفسر الطالب الباحث هذه النتيجة إلى :

- طبيعة إعداد وتكوين أساتذة الجامعة في مرحلة ما قبل التدريس الجامعي، التي تتمركز حول الجانب البحثي دون أن يحظى الجانب التدريسي بالإعداد اللازم، ودون أن يتلقى أعضاء هيئة التدريس التغذية المرتدة الكافية والمناسبة لتنمية وتحسين هذا الجانب من الأداء. فلا تزال الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وفق ما يذكر (السيد سلامة الخميسي، 2003، صفحة 319) بعيدة عن المعالجات التقويمية الموضوعية للكشف عن أوجه القصور وعلاجها.

- ضعف الدافعية عند عضو هيئة التدريس في الجانب التدريسي في التعليم الجامعي خاصة انه لا ينظر إليه بصورة جدية في عمليه الترقية في الجامعة ، لان المعيار المتداول في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الجامعة الجزائرية عند تقويم أداء عضو هيئة التدريس الذي يركز بصفة أساسية على الوظيفة الثانية الأساسية البحث العلمي مع إهمال الوظيفة الأساسية الأولى التدريس ، هذا على الرغم من أن الجامعة، وفق ما يذكر (ضياء الدين زاهر، 1987، صفحة 230) تستخدم عضو هيئة التدريس لكي يدرس، ثم تقيمه على أساس بحثه، وهذا يخلق لديه نوعاً من الصراع، فهو مطالب بأن يلبى التزاماته تجاه جامعته بأن يقوم بالمهام التدريسية، كما أن عليه أن يجرى أبحاثه وينشرها حتى يحصل على الترقية .

- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالحوافز المادية والرواتب وهذا ما يلزم لأعضاء هيئة التدريس زيادة أعمال إضافية قصد الحصول على مردود مادي، وبالتالي كثرة الأعباء التدريسية، إضافة إلى الظروف التي يعاني منها التعليم الجامعي والمتمثلة في الزيادة المطردة والكبيرة في أعداد الطلاب الملتحقين بالجامعات بما لا يتناسب والإمكانات البشرية والمادية المتاحة، وهو ما يشكل عبئاً على أعضاء هيئة التدريس وكذلك على الإمكانات المتاحة ومن ثم انخفاض درجة الأداء التدريسي (على عبد الرؤوف نصار، 2001، صفحة 160) وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010) وقد يعزى سبب هذا التديني إلى أن بعض أساتذة الشعب العلمية لم يتلقوا إعداداً تربوياً كافياً ، ويوصي الباحث بضرورة القيام بدورات تدريبية تربوية تبرز بعض متطلبات التدريس الجامعي الفعال . في حين لم يتفق مع دراسة (خالد احمد الصرايرة، 2011) حيث أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها كان مرتفعاً .

ومن خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرضية الأولى يتبين صحة هذا الفرض والذي يشير إلى أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في حدود المتوسط من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم .

مناقشة الفرضية الثانية : مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة في حدود المتوسط .

يتضح من الجدول السابق رقم (22) أن أفراد العينة يمارسون معظم عبارات الأداء التدريسي بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 2.97 من وجهة نظر الطلبة ويرجع هذا إلى ما تحمله مهنة التدريس من متاعب وصعوبات في ظل الظروف التي يواجهونها الأساتذة من نقص في الإمكانيات وعلاقات مضطربة مع (الطلبة ، الطاقم الإداري....) وكثرة أعداد الطلاب داخل قاعات المحاضرات والمركب الرياضي، وطبيعة المهنة التي وما تحتاجه من تكيف خاص للأوضاع . وهذا ما يعبر عنه (عايش زيتون ، وعبد الله نيزل ، 1994) بالمشكلات الأكاديمية التدريسية والإدارية .

وهذا ما يتفق مع دراسة (منى بنت احمد السبيعي، 2009) حيث توصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية: جاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بدرجة متوسطة ودراسة (محمود داود الربيعي، 2010) ودراسة (الاسمر، 2005) ، ودراسة (بليغ حميد الشوك - رجاء عبد السلام العجيل، 2010) حيث أظهرت النتائج مستوى متوسط إلى مقبول في مجالات الأداء الخمس ، كما أوصى الباحثان ضرورة اطلاع الأساتذة الجامعيين على نواحي القصور في أدائهم ، مع ضرورة التنوع في طرق التدريس . ودراسة (حفيظ بن محمد حافظ المزروعى، 2010) وأظهرت النتائج أداء تدريسي متوسط لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدكتوراة لأقسام كلية التربية بجامعة ام القرى ، كما يوصي الباحث بزيادة الدراسات في مجال تقويم الأداء التدريسي . ودراسة (هشام احمد غراب - اسعد حسين عطوان ، 2008) حيث أظهرت النتائج أن الكفايات الأساسية لمعلمي كليات المجتمع المهنية من وجهة نظر الطلبة في حدود المتوسط كما أوصى الباحث بضرورة عقد دورات لتنمية تلك الكفايات الأساسية التي لها علاقة وطيدة بالطالب أستاذ الغد . ودراسة (محمد ابراهيم الغريوات، 2003) حيث أظهرت النتائج مستوى متوسط للكفايات التدريسية والتقويمية و الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس .

ويوصي الباحث بعدم التعصب في الرأي من قبل أعضاء هيئة التدريس وإعطاء حرية التعبير للطلبة للإدلاء بأرائهم لتنمية مهارة المشاركة الفعالة .

في حين لم تتفق هذه الدراسة مع دراسة (منى بنت احمد السبيعي، 2009) حيث جاء معدل جميع المهارات التدريسية التي تمارسها عضوات هيئة التدريس بدرجة ضعيفة وتوصي الباحثة نشر ثقافة الجودة بين عضوات هيئة التدريس ، وتوعيتهن بأهمية الدورات التدريبية في صقل مهارتهن التدريسية ، في حين لم تتفق كذلك مع دراسة

(حسن تيم، 2008) حيث أظهرت النتائج أن مستوى آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية عال على العموم .

- ومن خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرضية الثانية يتبين صحة هذا الفرض والذي يشير إلى أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في حدود المتوسط من وجهة نظر الطلبة .

مناقشة الفرضية الثالثة : درجة رضا وظيفي متوسطة لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

يتضح من الجدول السابق رقم (23) أن مستوى الرضا الوظيفي ككل الخاص بآراء الأساتذة كان المستوى عموماً في حدود المتوسط ، بمتوسط حسابي قدره 3.32 ، ويرى الطالب الباحث هذه النتيجة دلالة على الوضع الوظيفي الحالي لأساتذة التربية البدنية والرياضية من (نمط إداري ، وطبيعة المهنة ، مكان وبيئة العمل) ومستوى توافقه من ناحية أخرى . أي انه كلما تصور الأساتذة أن عملهم يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعرهم نحو ذلك العمل ايجابية ، فالكفاءات الجيدة إذا توفرت ، لا تستطيع أن تعمل عن معزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (عبد الفتاح صالح خليفات ، منى خلف الملاحمة، 2006) ودراسة (راتب، 2001) و دراسة (سمير، 1992) وكان من نتائج الدراسة:

مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً ودراسة (نبأ عبد الحسن ، مي نوري محي، 2010) حيث أشارت نتائجها إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة العراقية حول قانون الخدمة الجامعية تتصف بالإيجابية ووجود رضا وظيفي عن القانون بشكل عام هذا ما يتفق مع دراسة (الكردي عصمت ، 1996) حيث أسفرت النتائج على أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي كانت متوسطة في مجال طبيعة العمل ، العلاقات الاجتماعية ، وكانت متدنية في مجال التفاعل مع الطلاب ، وطبيعة النمط الإداري السائد وهذا ما يتفق مع دراسة

(Liacqu Joseph, 1996, pp. 8-49) حيث وجد من بين العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس ترتبط بسياسة المنظمة والعلاقات الشخصية ، وظروف العمل ، والعلاقة مع الرؤساء كما توصل (الحربي محمود صالح ، 1996) إلى انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة في جامعة الملك سعود .

- ومن خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرضية الثالثة يتبين صحة هذا الفرض والذي يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في حدود المتوسط.

مناقشة الفرضية الرابعة: يوجد اختلاف في درجة ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) .

يتضح من الجدول السابق رقم (33) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء فئات العينة (اقل من 8 سنوات/ من 8 - 16 سنة/ أكثر من 16 سنة) حول درجة ممارسة جوانب الأداء التدريسي لصالح أكثر من 16 سنة خبرة مهنية ويمكن تفسير ذلك استنادا إلى اختلاف الخبرة التدريسية لدى هذه الفئات الثلاث، فكلما زادت خبرة عضو هيئة التدريس في التدريس الجامعي، زاد وعيه بضروريات الأداء التدريسي الفعال، كنتيجة لمورده بمواقف تدريسية متعددة وهذا بدوره يزيد من وعيه بأهمية اكتساب المهارات التدريسية .

ويرى (Kauchak, 1998, p. 126) أن الأساتذة ذوي الخبرة يملكون القدرة على معالجة المواقف المعقدة داخل الفصل وأن لديهم قدرة على معالجة مادة التعلم ويدعم ذلك ما ذكره (عبد المجيد عبد التواب شيحة، 1985، الصفحات 123-125) من أن أعضاء هيئة التدريس - وبخاصة صغارهم - معنيون بالبحث أكثر من عنايتهم بالتدريس وكبير الظن أن لنظام ترقيتهم دخلا كبيرا في عنايتهم بالبحث أكثر من عنايتهم بالتدريس وهذا ما يتفق مع دراسة (محمود حامد المقدادي ، سامح محافظة، 1998)

ويدعم ذلك (عدس، 1983)، بأن أعضاء هيئة التدريس الذين يلتحقون بالتدريس الجامعي لم يتزودوا بمهارات التدريس المتمثلة في فلسفة التعليم وأهدافه، وكيفية التعامل مع الطلاب وكيفية التحضير للمقررات الدراسية، وكتابة الامتحانات وتدقيقها، وأسلوب المناقشة الصفية، وتوجيه الطلاب نحو مصادر المعرفة، واستخدام التقنيات الحديثة في مجال التدريس من خلال برامج الإعداد قبل الخدمة التعليمية لمؤسسات إعداد الأستاذ الجامعي التي تركز بشكل مطلق على الجانب العملي مع إهمال الجانب المهني، فإن الكثير منهم غالباً ما يلجأ إلى أسلوب المحاولة والخطأ في الوصول إلى الأفضل في تقديم المحاضرات والتعامل مع طلابهم. (عدس، 1983، صفحة 72). وأشارت دراسة أخرى إلى مجموعة أخرى من خصائص التدريس الجامعي النموذجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأسترالية مثل: وجود مدرسين من ذوي الخبرات المتميزة. (Ballantyne, P. et al. , 1999, p. 244).

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي ، فقد أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ويرى الطالب الباحث هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس كلما زاد مستواه الأكاديمي كلما زادت خبرته في مجال التدريس واختلفت نظرتة و سلوكياته ومعاملاته ، حيث مع الوقت يكتسب ممارسة أكثر ، وهذا ما يتفق مع دراسة (الخثيلة ماجد هند، 2000) والتي أشارت إلى ضرورة تنظيم وبناء المحاضرة على تحديد العمق المناسب للمادة المعطاة من حيث العرض والشرح والوقت والاهتمام بالتغذية الراجعة .

حيث أوضحت أيضاً أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه. وأرجعت ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء. ودراسة (خالد، 2003) حيث وتوصلت النتائج إلى :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين متوسطات التقديرات التقييمية لجودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير المؤهل لصالح حملة الدكتوراه . و دراسة (صالح ناصر عليما، 2006) حيث أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية في الفقرات المشتركة بينهم عند مقارنتها بحسب الألقاب العلمية في بعض الكفايات كما أظهرها الاختبار النهائي لصالح حملة الدكتوراه.

ومن خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرضية الرابعة يتبين صحة هذا الفرض والذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) لصالح حملة الدكتوراه والأكثر من 16 سنة خبرة مهنية.

مناقشة الفرضية الخامسة : يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) .

أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (41) إلى وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح (أساتذة التعليم العالي)، وتعكس هذه النتيجة إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس ممن يتقلدون الرتب الأكاديمية العليا يظهرون مستويات عالية من الرضا الوظيفي ، وذلك لان الجامعة التي يعملون بها قد حققت لهم فرص الاستفادة من الحوافز المادية والمعنوية وفرص الترقية والنمو المهني، من خلال المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم مما يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لهم واتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (خليفة، 2000) التي أشارت إلى وجود أثر لمتغير الرتبة الأكاديمية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويؤكد ذلك (طناش سلامة، 1990) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة الجامعة الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وتتفق كذلك مع دراسة (الحري محمود صالح ، 1996) حيث أظهرت النتائج إلى هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي ، أما بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية ، فقد أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (46) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة المهنية الأكثر من 16 سنة ويرى الطالب الباحث أن الأساتذة الأكثر خبرة يستمدون رضاهم الوظيفي من خلال المعاملة الحسنة والتقدير الذين يتلقونهم من الإداريين والطلبة الذين يتعاملون معهم ، وبفضل خبرة السنين التي اكتسبوها استطاعوا أن يتغلبوا ويتكيفوا مع المعوقات التي تعترض رضاهم

الوظيفي . وهذا ما يتفق مع دراسة (يجي، 1999) حيث أوضحت دراسته فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة . وتتفق كذلك مع دراسة (الحربي محمود صالح ، 1996) حيث أظهرت النتائج إلى هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الخبرة المهنية .

ومن خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرضية الرابعة يتبين صحة هذا الفرض والذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ،الخبرة المهنية) لصالح أساتذة التعليم العالي والأكثر من 16 سنة خبرة مهنية.

الفرضية السادسة : يوجد علاقة ارتباطيه بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية ؟

يتضح من الجدول رقم (53)

- وجود ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية ، مما يوحي بوجود ارتباط ذو علاقة ايجابية بينهما ، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون 0.92

حيث يرى الطالب الباحث لكي يكون التدريس الجامعي تدريساً فعالاً ، والعطاء الفكري والعلمي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة عطاء كبيراً ، لا بد أن تتوفر في المحيط الجامعي بيئة تعليمية ذات مقومات تساعد على تنمية الإبداع الفكري والنمو المعرفي للطالب فانه من اللازم أن تتوفر لها الأجواء الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية .

وهذا ما يتفق مع دراسة (علي بن يحي الشهرى، 2004) ودراسة (سناء احمد كمال عبد السلام، 2005) حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء التدريسي أي كلما زاد مستوى الرضا زاد مستوى الأداء التدريسي . حيث أوصى الباحث بضرورة تنمية مهارات وكفاءة عضو هيئة التدريس فيم يخص الأداء التدريسي. وهذا ما يتفق مع دراسة (LAMB .D.S, 1993) حيث دلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك المعلم للنمط القيادي للإدارة ورضاه عن العمل.

كما يشير (جمال زكي ابو مرق ، 2000) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الشعور بالرضا تكون درجة الإنتاجية في العمل أفضل من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا وهذا ما عزز أهمية العلاقة الارتباطية بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل . وهذا ما يتفق مع دراسة (خوان، 2010) حيث وجدت نتائج مجموعة من الموظفين أن مكان العمل والنمط الإداري السائد في المؤسسة يؤثر على الأداء ، إضافة إلى

ذلك أشار (عبد الله عثمان ، 2008) في دراسته إلى أن الشعور بالرضا لدى الفرد عن العمل يزيد من الإنتاج وتتفق مع دراسة (بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر ، 1998) حيث دلت النتائج إلى أن المشاكل التي يتلقاها الأستاذ في تأدية مهمته بالمؤسسات الجامعية تؤثر على مردوديته وتعيق نشاطه ، ولم يحظ الأستاذ الجامعي حسب هذه الدراسة بالعناية الكافية واللازمة التي تجعله يعمل بارتياح ، ويبدل قصارى جهده وإمكانياته خدمة للعلم والمعرفة. ولم تتفق هذه الدراسة مع دراسة (عبد احمد محمد حسن ، 2006) حيث أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطيه بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن .

- ومن خلال العرض السابق لمناقشة نتائج الفرضية السادسة يتبين صحة هذا الفرض والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباطيه بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي .

الخلاصة العامة :

يشهد العصر الحالي تطوراً سريعاً ومتلاحقاً في شتى مجالات الحياة ؛ وذلك نتيجة للثورة المعلوماتية الأمر الذي يدعو إلى عملية تطوير جميع عناصر منظومة التعليم وتحديثها وتجويدها حتى تستجيب لمقتضى تلك التغيرات . لذلك حازت عمليات إصلاح التعليم في جميع مراحلها خاصة التعليم العالي على الاهتمام الكبير في جميع أنحاء العالم وأعطت الاهتمام الأكبر للأستاذ إيماناً منها بمسؤوليته ودوره الفاعل والمؤثر على مجريات العملية التعليمية والتدريسية داخل المؤسسة الجامعية وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية، عن طريق وظائفه الأساسية ،التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

ولأهمية وظائف أستاذ التربية البدنية والرياضية خاصة الأداء التدريسي منه لما له من علاقة مباشرة في رفع مستوى مخرجات هذه المؤسسة من كوادر بشرية تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة ،و لكي يكون التدريس الجامعي تدريساً فعالاً ، والعطاء الفكري والعلمي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة عطاء كبيراً ، لا بد أن تتوفر في المحيط الجامعي بيئة تعليمية ذات مقومات تساعد على تنمية الإبداع الفكري والنمو المعرفي للطلاب وللأستاذ ويجب وضع مشكلات عضو هيئة التدريس تحت الفحص الدقيق كي يروها بوضوح، وحتى يتوصلوا إلى حلول عملية لها في المستقبل القريب، وحتى لا يستمر انخفاض مستوى التعليم الجامعي فأعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بالإحباط في وظائفهم ينتابهم شعور من التوتر والضييق والإحساس بالعجز خاصة لعدم توافر الإمكانيات والتسهيلات مما ينعكس على رضاهم الوظيفي وبالتالي على أدائهم.

حيث أغلبية النتائج تشير إلى أن هناك مستوى متوسط للرضا الوظيفي والأداء التدريسي عند الأساتذة وهذا ما يؤثر على نوعية التكوين وبالتالي على الطلاب ، وهذه النتائج غير مرضية ونحن في ظل الإصلاحات الجديدة والإمكانيات المعتبرة التي سخرتها الدولة الجزائرية من اجل الارتقاء بالعملية التعليمية خاصة بالأخذ بالنظام الجديد (ل م د) .

وفي الأخير نأمل أن نكون قد وفقنا في هذا البحث حتى يكون تمهيدا لبحوث أخرى . جزى الله خيرا عنا وعن طلابه وعن بلاده وأمته كل أستاذ أخلص في أمانته وكان قدوة في الأخلاق والعلم والعمل وكان سببا في تعليم وتأديب وتوجيه الجيل بعد الجيل، ليكونوا لبنة صالحة في المجتمع تخدم البلاد والعباد .

اقتراحات أو فرضيات مستقبلية :

- عقد دورات تدريبية وحلقات بحثية لأساتذة التربية البدنية والرياضية حول التدريس الجامعي
- الاستفادة من خبرات المتخصصين والمهتمين بقضايا التدريس الجامعي، في زيادة معارف ومهارات الأساتذة حول جوانب الأداء التدريسي .
- تقديم حوافز مادية ومعنوية للأساتذة المتميزين في أدائهم التدريسي ويمكن أن يسمى الأستاذ الأول في الأداء التدريسي في كل قسم، ومن ثم في كل معهد، لان ذلك سيدفع الآخرين للوصول إلى التميز في الأداء التدريسي ويسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.
- وضع لجنة مختصة لمراقبة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس .
- إدراج الأداء التدريسي ضمن متطلبات التثبيت والترقية .
- ضرورة مساعدة إدارة الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية بالجوانب الآتية :
- ضبط عدد الطلبة في الشعب
- توضيح الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة
- مراعاة الموضوعية في تقييم عمل عضو هيئة التدريس.
- إعادة النظر في سلم الرواتب .
- ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية :

- صالح ناصر عليمات. (2006). الكفايات التعليمية لاداء اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك (المجلة التربوية المجلد 20، العدد 78) ص151-180. السعودية.
- عبد الفتاح صالح خليفات ، منى خلف الملاحمة. (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الاردنية . الاردن: قسم الاصول والادارة التربوية ، جامعة مؤتة ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25، العدد 3-4.
- حفيظ بن محمد حافظ المزروعى. (2010). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراة .المجلد2، العدد1.
- محمود داود الربيعي. (2010). تقويم كفايات تدريسي كلية التربية الرياضية جامعه بابل وفق منظور إدارة أجهوده من وجهة نظر طلبتهم.
- إبراهيم عبد الله الشامى. (1994). بعض مهام أعضاء هيئة التدريس، وواقع أدائها كما يدركها الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء، مجلة مركز البحوث التربوية - جامعة قطر، السنة (3)، العدد (6). قطر
مجلة مركز البحوث التربوية - جامعة قطر.
- أبو حطب، فؤاد عثمان، سيد أحمد. (1985). التقويم النفسي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية. ط1، مصر.
- أبو علام، رجاء محمود. (1987م). قياس وتقويم التحصيل الدراسي، الكويت: دار القلم.
- أبو لبده، سبع محمد. (1996). مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي، جمعية عمال المطابع التعاونية الطبعة الرابعة. عمان.
- أبو مغلي، وآخرون . (1997). قواعد التدريس في الجامعة. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. عمان .
- احمد عطاء الله. (2010). دروس في اداة ملاحظة التدريس في طور الدكتوراه غير منشورة،معهد علوم وتقنيات الانشطة البدنية والرياضية -جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم ، الجزائر.
- احمد فارق محفوظ. (2004). إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي.المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر.(التعليم الجامعي العربي افاق الاصلاح والتطوير) الجزء الاول. كلية التربية.جامعة عين الشمس.

- اخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسن باهي . (2004). طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، مصر .
- اسعد محسن اسعد ، رسلان نبيل اسماعيل. (1984). الرضا الوظيفي للقوة البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية مركز البحوث والتنمية كلية الاقتصاد. جدة: جامعة الملك عبد العزيز .
- إسماعيل محمد دياب. (1997). ورقة عمل حول مشروع خطة مقترحة لتطبيق نظام الجودة في المجال التعليمي. المؤتمر العلمي الثاني. (إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي) . جامعة الزقازيق.
- افنان نضير دروزة . (2005). الاسئلة التعليمية والتقييم المدرسي ، عمان ، دار الشروق.
- الأزرق عبد الرحمن صالح. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين، بيروت: دار الفكر العربي.
- الاغا احسان محمود . (1997). تصميم البحث التربوي (النظري والتطبيقي) ط1، مطبعة الرنتيسي غزة فلسطين .
- الشبتي مليحان معيض . (1996). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، دراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، الرياض.
- الشبتي هاشم بكر. (1424هـ). إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمال الجامعة ، معهد البحوث العلمية مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى . مصر.
- الجامع، حسن. (1993). اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية م6، ع1. مصر.
- الجبوري حسين محمد. (2008). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية مجلة جامعة بابل لعلوم الانسانية ، المجلد 15، العدد 2.
- الحدابي داود عبد المالك، خالد عمر خان. (2010). تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي المجلد الاول ، العدد الثاني 63-74.
- الحربي محمود صالح . (1996). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود - رسالة ماجستير - مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد 58 .

- الحكمي إبراهيم الحسن. (2004م). الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. السعودية: مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض - المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون.
- المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، 1424هـ-/. السعودية: مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض .
- الحنيطي ، ايمان محمد علي. (2000). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الاردنية رسالة ماجستير غير منشورة. الاردن، الجامعة الاردنية كلية الدراسات العليا.
- الحيدر، عبد المحسن بن صالح وابراهيم عمر بن طالب. (2005). الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض . السعودية، معهد الادارة العامة الرياض .
- الخياط عبد الكريم ذياب. (1996). نظام تقويم كفاية المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت (دراسة تقويمية)، المجلة التربوية، العدد الثامن والثلاثون، المجلد العاشر، ص 26-78.
- الرشودي، محمد عبد الله. (1997). مفهوم الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض، اكااديمية نيف العربية للعلوم الامنية .
- الزيات فتحي مصطفى. (1996). سيكولوجية التعلم بين المنظور الإرتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات. مصر
- السالم ، سالم محمد. (1997). ادارة الافراد في منظور كمي . عمان ، مكتبة الاقصى.
- السعود راتب. (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، مجلة أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 17 ، ع 3 ص 615-641. الاردن.
- السيد سلامة الخميسي. (2003). تقويم الأداء الجامعي، ملاحظات وتساؤلات في كتاب الأدب التربوي العربي بعض قضايا التنظيم والبحث والممارسة، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الشامي إبراهيم عبد الله . (1995). خصائص المعلم الناجح. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. مصر.
- الشنواني صلاح. (1992). ادارة الافراد والعلاقات الانسانية. الاسكندرية: الشركة العربية للنشر والتوزيع .

- الصبحي ، احمد رايح . (1413هـ). قياس الرضا الوظيفي لمنسوبي الجمارك واثره على الاداء بالتطبيق على جمرك مطار الملك عبد العزيز الدولي بحث مقدم للحصول على درجة دبلوم الادارة الجمركية . الرياض: معهد الادارة.
- الطاهر احمد محمد علي . (2011). الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية ، كلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، مجلة العلوم ، المجلد 12 (2) .
- العبودي فاتح . (2008). الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي ، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر .
- العتيبي، ادم غازي . (1995). علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي دراسة مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي . الكويت: مجلة الادارة العامة العدد 76 .
- العديلي ، ناصر، محمد . (1995). السلوك الانساني والتنظيمي . الرياض، معهد الادارة العامة.
- العساف صلاح محمد . (1989). المدخل للبحث في العلوم السلوكية . بيروت ، لبنان: العبيكان للطباعة والنشر
- العمارة محمد حسن . (2006). تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم. الاردن: مجلة العلوم التربوية النفسية . المجلد السابع. العدد الثالث .
- الغامدي احمد حمدان . (2003). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية رسالة التربية، علم النفس، ع(20) . الرياض.
- الفالح ، نايف بن سليمان . (2001). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية الرياض، كلية الدراسات العليا .
- القاضي صبحي عبدالحفيظ . (1987). العوامل المؤثرة في المعدل التراكمي كما يراها الطلاب الجامعيون. رسالة الخليج العربي، العدد الثاني والعشرون، السنة السابعة. الاردن.
- القحطاني سليمان محمد علي . (1997). العلاقة بين مستوى التدين والرضا الوظيفي والانتاجية في العمل رسالة دكتوراة منشورة . الرياض، كلية العلوم الاجتماعية .
- القيلان، يوسف محمد . (1981). اثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة . الرياض . معهد الادارة العامة .

الكردي عصمت . (1996). الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية الرسمية والاهلية دراسات العلوم التربوي المجلد 23، العدد 2-313-331. الاردن.

- اللقاني احمد حسين الحمل. (1999). معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس. القاهرة ط2، عالم الكتب.

- المسلم، بسامة خالد. (1993). الرضا الوظيفي لدى القوى الوطنية العاملة في الكويت . الكويت مطبوعات جامعة الكويت . كلية التربية.

- المعاني وليد. (2002). التعليم العالي في الاردن ، رؤية مستقبلية ، رؤية مقدمة لرؤية مستقبلية للتعليم في الاردن المنعقد بعمان في 15-16 ايلول 2002.

الملك عبد العزيز جامعة. (1405). أنظمة ولوائح جامعة الملك عبد العزيز. جامعة الملك عبد العزيز جدة: جامعة الملك عبد العزيز.

- المنعم خليفة، عبد اللطيف شحاته. (1996). تصور الطلاب لخصائص الأستاذ الجامعي في العملية التربوية. بحوث المؤتمر الثامن لعلم النفس. القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.

النجار نبيل الحسين وراغب مدحت مصطفى. (1992). ادارة الافراد والعلاقات الانسانية . القاهرة الشركة العربية للنشر والتوزيع.

- باطوم رأفت. (1991). التعليم العالي والتدريس الجامعي: دراسة لاتجاهات طلاب كليات التربية والآداب والدراسات العربية، جامعة المنيا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس. 4 (4) 35 - 49.

- باولو فريري. (2002). تربية الحرية: الأخلاق، الديمقراطية، الشجاعة المدنية، ترجمة احمد عطية أحمد، تقديم حامد عمار، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، مصر. القاهرة .

- بدر ، حامد احمد. (1995). السلوك التنظيمي. القاهرة. دار القلم للنشر والتوزيع.

- بطاح احمد ، السعود راتب. (1999). تقييم الفاعلية التدريسية لاعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم (مجلة الدراسات ، العلوم التربوية ، المجلد 23، العدد الثاني) ص472-482. الاردن.

- بليغ حميد الشوك - رجاء عبد السلام العجيل. (2010). تقويم اداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة ، بحث مقدم الى المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل . طرابلس.

- بهاء الدين، حسين كامل. (1993). "التعليم الجامعي والعالي نظرة إلى المستقبل، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول، العدد الأول. مجلة العلوم التربوية.
- بن صديق عيسى وخياطى عبد القادر (1998) مستوى رضا الأستاذ الجامعي وأثره على مردوده بالمؤسسة الجامعية منشورات جامعة الجزائر ، ج2، 1998، ص631-651
- توك. (1993). تحليل العملية التعليمية التعلمية. عمان. مكتبة النهضة.
- ثورندايك روبرت ، هيغن الزايت. (1991). القياس والتقويم في علم النفس والتربية ترجمة عبدالله الكلابي وعبد الرحمن عدس ، مركز الكتب الاردني ، عمان . الاردن.
- جمال زكي ابو مرق . (2000). الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية ، الاهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة ، مقدم لمؤتمر التعليم العالي في فلسطين (واقع ، تحديات ، خيارات) 20-21 فبراير 2000. فلسطين.
- حاتم جاسم عزيز. (2012). تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة كلية التربية الاساسية ، جامعة ديالى ، مجلة الفتح ، 50 ، 103-133.
- حازم زكي عيسى. (2009). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الاسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة ، المؤتمر التربوي الثالث " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة " غزة. فلسطين.
- حامد. (2004). التعليم في العربية السعودية رؤية الحاضر وإشراف المستقبل. السعودية: مكتبة الرشد. الرياض.
- حبيب سميح خوان. (2010). الرضا الوظيفي وأثره على الاداء الوظيفي . قطر .
- حسن الجامع. (1993م). اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية المجلد 6 العدد 1. مصر.
- حسن الشيخ . (1993 م). السلوك الاداري، شركة مطابع العيد الدمامل.
- حسن تيم. (2008). اراء طلبة الدراسات العليا لمستوى الاداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية .
- حسن حسين زيتون. (2006). مهارات التدريس / رؤية في تنفيذ التدريس. القاهرة: عالم الكتب.

- حسن شحاتة. (2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، مصر، مكتبة الدار العربية للكتاب.
- حسن شحاتة وهيا المزروع. (2002). التقويم الذاتي لأعضاء قيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية مدخل لتطوير الأداء الجامعي ، مطبوعات ندوة تطوير المعلم الجامعي ، جامعة الملك سعود ، مركز الدراسات الجامعية للبنات ، مركز البحوث. . السعودية .
- حسنين محمد عبد المنعم. (1984). بناء وتجريب مقياس للتقويم الذاتي لعمل معلم العلوم وفق مفهوم الأداء، كلية التربية. مصر. جامعة أسيوط.
- حسين عبد الفتاح دياب. (1996م). التخطيط والرقابة أساس نجاح الإدارة، القاهرة، المجموعة الاستشارية العربية، الطبعة الثانية. مصر.
- حسين كامل بهاء الدين. (1993). التعليم الجامعي والعالي نظرة إلى المستقبل. مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول العدد الأول.
- حنان عبد الحميد العناني. (2000). الصحة النفسية، دار الفكر، عمان الاردن .
- خالد احمد الصرايرة. (2011). الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، العدد 1-2، 601-651.
- خضرة، فخري رشيد. (1987م). التقويم التربوي، دبي: دار القلم.
- خضرة ، بشير ومروة احمد واخرون. (1995). برنامج الادارة والرياضة - السلوك التنظيمي. عمان ط1، جامعة القدس المفتوحة.
- خليل يوسف الخليلي . (1991). مشكلات التدريس الجامعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، دراسات تربوية، المجلد السادس، الجزء (35)، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، مصر: دراسات تربوية .
- خميس السر خالد. (2003). تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى اساتذة جامعة الاقصى مجلة اتحاد الجامعات العربية. فاسطين.
- جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبدالله شيرير. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية) ، المجلد 16، العدد الاول.

- راشد علي . (1988). الجامعة والتدريس الجامعي . جدة: دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة . السعودية .
- رافدة الحريري . (2007). التقويم التربوي ، المملكة الاردنية الهاشمية ، دار المناهج ، دائرة المكتبة الوطنية .
- زكريا الشبريني . (1995). الاحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية ، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة ، مصر .
- سالم عبدالله حلس . (2003). تقويم فعالية التدريس في قسم المحاسبة بالجامعة الإسلامية وذلك من وجهة نظر الطلبة ، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) ، المجلد 13 ، العدد الاول 139-154 .
- سناء احمد كمال عبد السلام . (2005). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة .
- سهيلة محسن كاضم ، الفتلاوي . (2003). كفايات التدريس . رام الله فلسطين: دار الشروق للنشر والتوزيع .
- سيد . علي احمدو سالم . احمد محمد . (2005). التقويم التربوي للمنظومة التربوية ، بيروت ، مكتبة الرشد . لبنان .
- سيد محمد خيرى . (1997). الاحصاء النفسي ، دار الفكر العربي القاهرة ، مصر .
- شوقي طريف . (1993). السلوك القيادي وفاعلية الادارة . القاهرة : مكتبة غريب .
- صادق آمال وأبو حطب فؤاد . (1985). علم النفس التربوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة الخامسة . مصر .
- ضياء الدين زاهر . (1987). مستقبل الجامعة في مصر: تحديات وخيارات، الكتاب السنوى فى التربية وعلم النفس، المجلد (13)، القاهرة دار الفكر العربي، مصر .
- طناش سلامة . (1990). الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية .
- طه النعيمي . (1985). الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين . جامعة الملك عبد العزيز جدة .
- وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج .
- طه فرج . (1992). علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط7 ، دار المعارف ، مصر .
- عبد الجبار سعيد ، محسن . (2006). تأثير تدريس باسلوبي التدريبي والتبادلي في درس التربية الرياضية لمهارات كرة السلة للطلاب . عمان الاردن: المؤتمر العلمي الدولي الخامس ، علوم الرياضة في عالم متغير .

- عبد الخالق ، ناصف . (1982). الرضا الوظيفي بين قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي وأثره على انتاجية العمل بحث مقدم للمؤتمر السنوي لبحوث كلية التجارة والاقتصاد. الكويت. جامعة الكويت.
- عبد الرحمن محمد عوض، سمير عبد الباسط إبراهيم. (1997). واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمهارات التدريس وأهميتها في ضوء آراء الطلاب. التربية، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، العدد (64)، أغسطس. مصر.
- عبد الرحمن محمد عيسوي . (2003). الاختبارات والمقاييس النفسية منشأة المعارف الاسكندرية مصر .
- عبد الرحمن، عدس. (1983). ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية المنعقدة في الرياض. جامعة الملك سعود.
- عبد الرزاق شنين الجنابي. (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالمي ، بحث مقدم الى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات . العراق: كلية التربية للبنات/ جامعة الكوفة.
- عبد الصمد قائد الأغبري. (1996). الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها أقرانه وطلاب كلية التربية - جامعة صنعاء، دراسات تربوية، السنة (13)، العدد (44)، القاهرة رابطة التربية الحديثة. مصر
- عبد الفتاح صالح خليفات ، منى خلف الملاحمة. (2006). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الاردنية . قسم الاصول والادارة التربوية جامعة مؤتة ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25، العدد 3 ، 289-340.
- عبد الفتاح يوسف . (1994). بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي.مجلة علم النفس،العدد (31) القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب. مصر.
- عبد الله عثمان . (2008). الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين بجامعة الخرطوم ، رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة الخرطوم ، السودان .
- عبد الله محسن الهزلي. (1995). مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة التربوية، العدد الخامس والثلاثين، المجلد التاسع 145-174.

- عبد المجيد عبد التواب شيحة. (1985). الدور المهني للأستاذ الجامعي. دراسة لآراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، التربية المعاصرة، العدد (3)، مصر.
- عبد المقصود، محمد السعيد. (1997). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية" دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة. مصر.
- عبد الواحد حميد الكبيسي. (2010). واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به ، جامعة الانبار ، مجلة الانبار للعلوم الانسانية، عدد خاص .
- عبد الوهاب ، علي محمد وعائدة سيد الخطاب. (1993). ادارة الافراد والعلاقات الانسانية . القاهرة: مكتبة عين الشمس.
- عبد لله ،نصر الدين سمير. (1992). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والمعرفة ، جامعة الملك عبد العزيز السعودية.
- عبده احمد محمد حسن . (2006). الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس وعلاقته بانتاجياتهم العلمية في جامعة عدن .
- عسكر جمال. (1977). الفائض والعجز في أعضاء هيئة التدريس، دورية المجالس القومية المتخصصة،العدد الأول. القاهرة.
- عصام الدين المتولي عبدالله. (2008). دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. ط1، ص209.
- عقار سعد، خالد اسود. (2006). تقييم درس طرائق تدريس من وجهة نظر طالبات في معهد إعداد المعلمات ، مجلة علوم التربية الرياضية ، جامعة بابل ،العدد الثاني ، المجلد الخامس 88-96.
- علي احمد. (2005). التقويم في المنظومة التربوية ،السعودية ،مكتبة الرشد. السعودية .
- على السيد الشحيبي. (1991). الصور المفضلة والواقعية لأستاذ الجامعة كما يراها طلابه المعلمون: دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية، جامعة البحرين، " بعض قضايا التعليم الجامعي وتحديات العصر " البحرين (7-9).

- علي بن يحيى الشهري. (2004). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية ، رسالة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماجستير في العلوم الادارية. السعودية .
- علي حسن علي. (2003). قضية التحديث في التعليم العالمي في مصر العربية .
- علي سعد القرني. (2005). طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير). جامعة الملك سعود : كلية التربية.
- علي عبد الرؤوف نصار. (2001). معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.
- علي محيي الدين ومنى عبد الهادي سعودي راشد. (1998). برنامج مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي العلوم في المرحلة الإعدادية" ، المؤتمر الثاني لإعداد معلم العلوم للقرن الحادي والعشرين. القاهرة مصر: مجلة الجمعية المصرية للتربية العلمية ، جامعة عين شمس القاهرة.
- عمر حمداوي ، احمد بخوش. (2008). دور الرضا في تحقيق اهداف المؤسسة الجامعية، جامعة خنشلة،الجزائر. مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية.
- عودة ملكاوي. (1987). اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الاسلامية . الكويت: مكتبة المنار الزرقاء ط5.
- فؤاد البهمي السيد . (1979). علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري ، ط3، دارالفكر العربي القاهرة ، مصر
- فؤاد رزق فرسوي. (1987). دراسة الرضا الوظيفي في المكتبات، مكتبة الادارة، مكتبة الادارة العدد الاول ، المجلد 14.
- فان دالين. (1985). مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نبيل نوفل واخرون. مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- فلاندرس نيد و اميدون. اميد. (1983). دور المعلم داخل حجرة الدراسة(رافدة الحريري مترجم).
- فريدة بوطاجين (1995) الرضا عن العمل وأثره على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية ، رسالة ماجستير ، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 1998 ص 295- 305

- فوزي حرب ابو عودة ، محمد ابو ملوح. (2004). مؤشرات الجودة في التعليم العالمي بحث مقدم الى المؤتمر التربوي الاول "التربية في فلسطين وتغيرات الوضع" المنعقد في كلية التربية في الجامعة الاسلامية في الفترة الممتدة 2004/11/24-23.
- كامل محمد عويضة. (1996). علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية، ط 2، بيروت. لبنان.
- كامل مصطفى وسونيا البكري. (1990). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة . مجلة الادارة، المجلد 23، العدد 01.
- كشورود عماد الدين. (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث. ليبيا: المجلد الاول الطبعة الاولى بنغازي.
- مجيد مصطفى منصور . (2010). درجة الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين ، مجلة جامعة الازهر بغزة ، سلسلة العلوم الانسانية المجلد 12، العدد 1.
- محمد ابراهيم الغريوات. (2003). تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية، جامعة الامارات، مجلة كلية التربية ، المجلد 22، العدد 2.
- محمد الشحات. (1997). كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية و الرياضية، مكتبة العلم و الإيمان، ط 1 1997.
- محمد حسن العمارة. (2006). تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء بالاردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد السابع ، العدد الثالث ص 96-122.
- محمد حسنين ، عبد المنعم. (1984). بناء وتجريب مقياس للتقويم الذاتي لعمل معلم العلوم وفق مفهوم الأداء كلية التربية، جامعة أسيوط. مصر.
- محمد حمزة الزيودي. (2007). مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، المجلد 23، العدد 02، دمشق سوريا. مجلة جامعة دمشق.
- محمد خميس ابو نمرة ، ا. نايف سعادة. (2009). التربية الرياضية وطرائق تدريسها. القاهرة مصر الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.
- محمد شحاتة احمد حسن. (2001). العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي لدى طلاب كلية التربية. جامعة المنيا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد الخامس عشر، العدد الأول. الأمانة للطباعة.

- محمد شديفات يحيى. (1999). الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد 35.
- محمد صبحي حسنين . (1995). القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ط2، دار الفكر العربي ، القاهرة . مصر
- محمد عبود الحراحشة، ياسين عبدالوهاب أحمد. (2012). ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة.مجلة ضمان جودة التعليم العالي المجلد السادس ، العدد الرابع .
- محمد عوض بسيوني. (1992). نظريات وطرق التربية البدنية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- محمد منصور الشافعي. (2006). متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لاعضاء هيئة التدريس من خلال آرائهم الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ، كلية التربية - جامعة الملك سعود - الرياض ، اللقاء السنوي الثالث عشر. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) 256-326.
- محمد السعيد عبد المقصود. (1997). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية" دراسة جادوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية. القاهرة إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- محمود احمد ابوسمرة. (2010). مستوى الممارسات الادارية في جامعة القدس كما يقدرها اعضاء هيئة التدريس .
- محمود البديوي. (2007). الرضا الوظيفي والقيادة الفاعلة ، مجلة عالم السعودية.
- محمود حامد المقدادي ، سامح محافظة. (1998). المشكلات الاكاديمية التي يواجهونها اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، مجلة اتحاد المجالات العربية العدد 23 ، ص5-45.
- محمود داود الربيعي . (2010). تقويم كفايات تدريس كلية التربية الرياضية من وجهة نظر طلبتهم
- محمود عباس عابدين. (1991). التعلم الذاتى بين الفكر والتطبيق: دراسة تحليلية، المؤتمر العلمى السادس لرابطة التربية الحديثة "التعليم الثانوى بين الحاضر والمستقبل" القاهرة، رابطة التربية الحديثة، (6-8) يوليو 1991. مصر.
- محمود كامل الناقة. (1999). التدريس الجامعي - العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" كلية التربية، جامعة عين شمس، (23 - 24) نوفمبر 1999. مصر.

- مروان كمال. (1983). مشكلات عضو هيئة التدريس (ضمن بحوث ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ربيع الأول 1403هـ، فبراير - مارس 1983م). الرياض: جامعة الملك سعود.
- مساعد بن عبدالله النوح. (2005). مشكلات التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الاساتذة . السعودية .
- مصطفى شاويش. (2004). ادارة الموارد البشرية "ادارة الافراد" ، ط3 ، دار الشروق ، عمان . الاردن .
- مصطفى عشوي. (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1 الجزائر.
- مقدم عبد الحفيظ . (1993). الاحصاء والقياس النفسي مع نماذج من المقاييس والاختبارات. ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون . الجزائر .
- منى بنت احمد السبيعي. (2009). واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى، ندوة التعليم العالي للفتاة: الأبعاد والتطلعات. جامعة طيبة. المملكة العربية السعودية 546-587 .
- مهدي صالح ، السامرائي. (1987). وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء من 18-20 أبريل 1987. العراق: جامعة بغداد، مركز البحوث التربوية والنفسية.
- ناصر محمد العديلي. (1981). اتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية معهد الادارة العامة رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس الاداري . السعودية .
- ناصر محمد العديلي. (1985). السلوك الانساني والتنظيمي في الادارة، معهد الادارة. الرياض.
- نبأ عبد الحسن ، مي نوري محي. (2010). الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة حول قانون الخدمة الجامعية مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد 31، 196-224.
- نتو، إبراهيم عباس. (1981). أفكار تربوية. جدة. تامة للإعلان والعلاقات العامة والتسويق.
- هدى بنت محمد بن عبد الله الشهري. (2008). نحو تطوير نموذج تقويم أداء وظيفي فاعل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ،رسالة ماجستير في قسم الإدارة بكلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود. السعودية.

هشام احمد غراب -- اسعد حسين عطوان . (2008). واقع الكفايات الاساسية اللازمة لمعلمي كليات المجتمع المهنية وعلاقتها باتجاه الطلبة نحوهم مقدم الى :مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع - تحديات - طموحات). غزة .فلسطين.

- هند الخثيلة . (2000). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإجتماعية والانسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني 107-123.

هند الخثيلة. (2000). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي. السعودية.مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية، الدراسات الإسلامية.المجلد 9.

- بنا واخرون (2005). ادارة الصف وبيئة التعلم ، الكويت ،الجامعة العربية المفتوحة.

- عبد الرحمن زعرب واخرون. (1989). نظرة أعضاء هيئة التدريس في الكفايات العلمية في الجامعات الفلسطينية لمدى اكتمال عناصر الخلفية العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس والنشاطات التي تقوم بها المجلة العربية لبحوث التعليم العالي. فلسطين: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم العدد التاسع، 33-51.

- سليمان سعيد محمد فتحية. (1993). برنامج تدريبي مقترح لإعداد المعلم الجامعي . مصر. مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية، المجلد السادس، العدد الأول، 220 - 282.

- يوسف غنيم. (2008). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند اعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية،مجلة جامعة الازهر ، غزة ، سلسلة العلوم الانسانية ، المجلد 9، العدد 2 33-66.

المراجع باللغة الأجنبية :

Benjanin .(1989) .*Ernst (July /August det Faculty Be Faculty، Currents .* Washington: American Association of University Professors.

Cranton .(1991) . *Incorporating Job Satisfaction into a Model of Instructional Effectiveness's New Direction for Teaching and Learning .* Ontario :publishers .

Latshaw, J. (1997). *Evaluation of Performance of University Research Scientists*. In B. Gough, Ed. "NACTA Journal" Vol. 39 (March) pp 22-24.

Richey (1979). *Planning for Teaching: An Introduction*. McGraw Hill. New York.

- Paskin Betty and Plante Patricia (1979). *The Student Evaluation of Teachers*. Academe, Vol. 65.

A Kouloubandi (1993). *JOB Satisfaction Among business*.

administration faculty in selected Iranian universities. Dissertation Abstract International. 53 (11) p. 3816-A. Iranian.

A & Robert, A MaConney (1998). *Assessing student teachers assessment*. Journal of Teacher Education, V. 49(2).

Alexander, P & Murphy, P (1994). *The research base for APA's learner centered psychological principles*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York.

Ballantyne, P. et al (1999). *Researching university teaching in Australia: themes and issues in academics reflections*. Studies in higher education. Society for Research into Higher Education. 24, (2).

Centra, J and Rock, D (1971). *College Environments and Student Academic Achievement*. American Educational Research Journal, Vol. 8.

Chalmers, D. and Fuller, R (1996). *Teaching for learning at university. Theory and practice*. London: Kogan page limited.

Coladaxci, T (1992). *Teacher's sense of efficacy and commitment to teaching*. Journal of Experimental Education. V60(4).

Conle, C .(1999) .*Moments of Interpretation in the Perception and Evaluation of Teaching, Teaching and Teacher Education, Vol. 15 .*

D.M Lee .(1995) .*critical skills and knowledge requirements of IS professionals MIS quarterly vol.(17)no.(3) .*

D.P & Eggen.p.D Kauchak .(1998) .*Learning and teaching ire search based methods need ham heights .Allyn and Bacon.*

Darby, j .(2004) .*Computers in Teaching and Learning in U K. Higher Education, Computers & Education, Vol. 19, No.1-2 .*

Fischer, J .(2000) .*Action Research Rationale and Planning Developing A Framework for their Inquiry., in Burnafor, G et al (eds). Teachers Doing Research: the Power of Action Through Inquiry, New Gersey Publishers Mahawah, 2000 .New Gersey, Publishers Mahawah.*

Gray, M .(2003) .*Student Teaching Evaluations, Academic Search Premier, Vol. 89, Issue. 5, Sep/Oct 2003 .Academic Search Premier*

Harry and How, Charles Gray" .(1989) .*University Development: The Balance Between Rescarch and Teaching Higher education Review . Vol. 22. No.1.*

I Scheffler .(1970) .*The Language of Education ,Oxford ,Blackwells Scientifc Publications and Springfield.III.CC,Tohamas .*

J. H., Taylor, R.L. and Hyes, R.D Murray .(1994) .*Risk And Insurance Faculty Attitude Toward Research And Publishing ,CPCU Journal Vol.(3)*

John A. Centra .(1980) .*Determining Faculty Effectiveness, San Francisco, Jossey – Bass publishers .*

K Feldman " .(1988) .*Effective college teaching from the students and faculty's view. Matched of mismatched priorities .*"*Research in higher education.* 28 (4).

Kerlinger Fred .(1971) .*Student Evaluation of University Professors School and Society*, Vol. 99.

LAMB .D.S .(1993) .*Teacher job satisfaction and perception of principals leadership style . Dissertation Abstact International 54(4) 1117.*

Liacqu Joseph .(1996) .*Factors Cantributing to job Satisfaction in Higher Education Stress coping In University Academic Staff Educational Psychology - vol 16 .*

Lily, R .(1997) .*Evaluating teacher professional development : Local assessment moderation and the challenge of MultiMate evaluation. Paper presented at The annual meeting of national evaluation institute in, July .*

Molmes, L & Smith, L .(2003) .*Student Evaluations of Faculty Grading Methods, Journal of Education for Business, Vol. 78Jul/Aug 2003 .*

N.L.and Weitman, M Gage .(1975) .*teacher description inventory Urbana :bureau of Educ. Res. University of Illinois .*

Okpara, J .(2005) .*Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. Women in Management. Review. 20 (3)pp.177-190 .United States .*

R Slavin .(1995) .*Cooperative learning* 2) nd Ed.). Needham Heights MA: Allyn & Bacon .Bacon.

R. Bruning , G & Ronning, R Schraw .(1995) .*Cognitive psychology and instruction*(2nd Ed) . Upper saddle river. NJ; Prentic Hall .

Seldin Peter .(1989) .*Changing Practices in Faculty Evaluation*، San Francisco، Jossey – Bass Publishers .

Shelley Park .(1996) .*Research Teaching and Service why Shouldn't Women's Work Coun* .The Journal of higher Education، 67، No.1.

Simon.C .(2003) .*An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance* ،*The International Journal of Educational Management*، Vol.(17)،No.(5)

Taylor، L . .(1994) .*Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation*، *Assessment & Evaluation in Higher Education*، Vol. 19، Issue. 2 .

Waters .(1988) .*High and Low Faculty Evaluations: Descriptions by Student*، *Teaching of Psychology*، Vol. 19، No. 4.

Whitman، Neal and Weiss .(1982) .*Elaine Faculty Evaluation: The Use of Explicit Criteria of Promotion، Retention and Tenure*، AAHE/ERIC Higher Education Research Report No.2. 1982 .

WoolFolk .(1998) .*Te3aching for learning* .Bacon: Need ham Heights MA: Alyn.

مواقع الانترنت :

www.devier.edu

www.webometrics.info

www.quibsopenu.edu

الملاحق

الملحق رقم (01)
استثمارات البحث
قبل التعديل

استمارة (الأداء التدريسي) الموزعة على الطلبة

نص الفقرة	موافق	يحذف	يعدل	التعديل
البعد الأول: التخطيط للتدريس				
يحسن إدارة المحاضرة حتى يتم كل شيء كما خطط له وفي وقته المناسب				
يخطط جيداً لما يفعله داخل المحاضرة				
يعتبر المدرس متمكن من المقياس				
الموضوعات ذات صلة بالمقياس ومفيدة في الحيات العملية				
المقياس مشوق ومثير ذهنياً				
يشعر الطلبة بالفائدة من المقرر				
حجم المادة المطلوبة يتناسب ومتطلبات المقياس				
المدرس يركز على المادة المطلوبة ولا يخرج عنها إلا عند الضرورة				
ينهي المقرر في وقته المحدد من الفصل				
قام المدرس بعرض المادة بطريقة واضحة ومنظمة				
يقدم مقررات دراسية حديثة ومتجددة				
تبسيط تدريس المقرر للطلبة بالرغم من صعوبته				
نص الفقرة	موافق	يحذف	يعدل	التعديل
البعد الثاني: تهيئة الطلاب				
توضيح العلاقة بين المقرر والمقررات الأخرى				
تعريف الطلاب بطبيعة المقرر				
يسلم الطلبة خطة المقرر في الأسبوع الأول من الفصل				
يحدد المراجع والكتب المقررة المناسبة للمادة التعليمية				
كان المدرس يبدي اهتمامات لتعلم الطلبة المادة المطلوبة				
لديه القدرة لتشويق الطلبة لدراسة المقرر				
الأبحاث و الواجبات البيتية كانت مفيدة				
يبلغ الطلبة بوقت ومكان الدرس (نظري، تطبيقي).				
يفعل دور المكتبة في البحث				
قام المدرس بربط مواضيع المادة بالجانب العملي				
نص الفقرة	موافق	يحذف	يعدل	التعديل
البعد الثالث: التنفيذ				
بذل جهد كبير في التدريس				

				التحلي بروح الدعابة والمرح
				ينوع في طرائق التدريس في محاضراته
				المدرس لديه أسلوب جيد في عرض وتحليل المادة العلمية
				كان المدرس متحمسا ومنتشوقا للمادة التي يدرسها
				أثارني المدرس للتفكير في المادة وموضوعاتها
				يستخدم لغة فصيحة في شرح المقياس
				يوفر وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرة
				يشجع الطلبة على القيام ببحوث مشتركة
				يساعد الطلبة الموهوبين على تطوير قدراتهم المميزة
	التعديل	يحذف	موافق	نص الفقرة
				البعد الرابع: التفاعل مع الطلاب
				تخصيص جزء من وقتهم لإرشاد وتوجيه الطلاب
				يشجع المدرس الطلبة على الأسئلة والمناقشة
				كان المدرس متواجدا في أوقات مناسبة خارج ساعات المحاضرة
				ارغب في دراسة مقياس آخر مع هذا المدرس
				يطور محاضراته عن طريق التغذية العكسية من الطلبة
				يحفظ أسماء الطلبة ويناديهم بها أثناء المحاضرة
				يشعر الطلبة بالارتياح في محاضراته
				يراعي المساواة في تعامله مع طلبته دون محاباة
				يشعر الطلبة بأنه قدوة حسنة
				يبني علاقته مع الطلبة على الصراحة والوضوح
				هذا المدرس احد أفضل المدرسين الذين درسوني
				يمتدح الإنجازات اللائقة من طلابه ويحمسهم للمزيد منها.
	التعديل	يحذف	موافق	نص الفقرة
				البعد الخامس: تقويم الطلاب
				الامتحانات كانت عادلة
				ملاحظات المدرس بالنسبة للامتحانات والواجبات تم الحصول عليها خلال فترة وجيزة
				يلتزم بفترة الاختبارات المحددة من طرف الجامعة
				اختباراته شاملة متنوعة
				يعيد أوراق الاختبارات لطلبته بعد تصحيحها
				ينوع في وسائل التقويم
				تتنصف أسئلته بإثارة التفكير لدى الطلبة

				قدم تغذية عكسية على أوراق الاختبارات
				ينشر التصحيح عقب الانتهاء من الاختبار لمعرفة الطلبة نوع الخطأ
				مدة الامتحان كانت كافية لغرض الإجابة

استمارة الأداء التدريسي الموزعة على الأساتذة

نص الفقرة	موافق	يحذف	يعدل	التعديل
البعد الأول : التخطيط للتدريس				
الإلمام الجيد للموضوعات التي يدرسونها .				
الاطلاع على الجديد في مادة التخصص				
الإعداد الجيد للمحاضرات				
الالتزام بمواعيد المحاضرات .				
استثمار وقت المحاضرة فيما هو مفيد				
إظهار الاعتزاز بالمهنة				
الاهتمام بالمظهر والملبس				
اختار موضوعات المقياس الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص				
أراجع خطة المقياس باستمرار واعدل ما يحتاج إلى تعديل				
أقوم بجمع المادة الخيرية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة				
أقوم بالتحضير لمحاضراتي قبل موعدها بوقت كاف				
أتوقع أسئلة الطلبة وأجهز نفسي للإجابة عنها				
نص الفقرة	موافق	يحذف	يعدل	التعديل
البعد الثاني:تهيئة الطلاب لدراسة المقرر				
توضيح أهداف المقرر				
توضيح علاقة المقرر ببعض جوانب الحياة				
إرشاد الطلاب إلى مصادر المعلومة				
تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب				
تعريف الطلاب بأساليب التقويم المستخدمة				
توضيح الارتباط بين موضوعات المقرر				
تبصير الطلاب بكيفية مذاكرة المقرر				
مساعدة الطلاب على تطبيق ما يدرسونه				
استخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة				

				أبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم
				اربط موضوعات المحاضرة بخبرات الطلبة
				أختم المحاضرة بمراجعة المقياس
				اختم المحاضرة بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة القادم .
				نص الفقرة
التعديل	يعدل	يحذف	موافق	البعد الثالث : التنفيذ
				مناقشة الطلاب في المستجدات العلمية
				الإجابة على استفسارات الطلاب
				استخدام وسائل تعليمية متنوعة
				تنويع طرق التدريس
				استخدام لغة سليمة للتواصل مع الطلاب
				إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة
				إتاحة فرص التعلم الذاتي
				تفسير النظريات والمصطلحات العلمية
				إبدي حماس وحيوية في المحاضرة
				احدد أساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المقياس
				نص الفقرة
التعديل	يعدل	يحذف	موافق	البعد الرابع.التفاعل مع الطلاب
				مساعدة الطلاب في حل بعض مشكلاتهم الاجتماعية
				احترام آراء الطلاب
				تشجيع وتحفيز الطلاب
				تقبل الآراء المخالفة.
				إشاعة الألفة بين الطلاب
				تنظيم بعض الرحلات والمشاركة فيها
				تقبل تقويم الطلاب لتدريسهم
				توفير الهدوء أثناء الشرح
				احرص على معرفة أسماء طلابي
				أرحب ببقاء طلابي خارج وقت المحاضرة
				أتفهم مشاعر الطلبة
				نص الفقرة
التعديل	يعدل	يحذف	موافق	البعد الخامس: تقويم الطلاب

				استخدم طرق تقويم متنوعة
				ابحث مع الطلبة أسباب تدني درجاتهم
				أقوم بدراسة إجابات الطلبة واحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها
				الاستفادة من نتائج التقويم لتعديل أساليب التدريس
				عرض نتائج التقويم على الطلاب
				شمول الاختبارات لجوانب المقرر
				ارتباط محتوى التقويم بما يتم تدريسه
				مناسبة أسئلة الاختبارات للوقت المخصص
				مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب
				احلل وأفسر نتائج الطلبة في الامتحانات
				اهتم بأسئلة الاختبارات التي ترتقي بتفكير الطالب

استمارة الرضا الوظيفي

التعديل	يعدل	يحذف	موافق	نص الفقرة
				طبيعة التدريس
				مهنة تدريس التربية الرياضية معترف بها بين المهن الأخرى
				عدد الطلبة في المقررات التي أقوم بتدريسها مناسب
				عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب
				ساعات العمل في الجامعة مناسبة لاحتياجات العمل واحتياجاتي
				متطلبات العمل واضحة ومفهومة
				الاتصال والتواصل مع التلاميذ ينتهي بانتهاء اليوم الدراسي
				يتميز الطلبة بأخلاق حسنة
				علاقتك مع الطلبة
				اشعر بالمتعة أثناء التدريس
				الانجازات في التدريس يتم تقديرها بصورة ملائمة
				تتاح للأستاذ فرص انجاز عمله بالأسلوب الذي يختاره
				علاقة الأستاذ بالطلبة تتميز بالتعاون والثقة
				يوجد امن واستقرار في العمل
				يتصف العمل في مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية بالتمطية وعدم التجديد
				ألاحظ أن معلم التربية الرياضية يسعى للعمل الإداري لعدم اقتناعه بالعمل التدريسي
				للووظيفة التي اشغلها قيمة اجتماعية في المجتمع
التعديل	يعدل	يحذف	موافق	نص الفقرة
				النمط الإداري
				أسلوب رئيس الجامعة في تطبيق الانظمة والقوانين
				يتم الاتصال بالرؤساء و المسؤولين بسهولة

				تتجنب الإدارة الوساطة والمحاباة عند تطبيق نظام الترقية
				يحرص رئيس الجامعة على معاملة الاساتذة بأسلوب إنساني
				تحرص إدارة الجامعة على اطلاع أعضاء هيئة التدريس على البرامج والخطط التطويرية للجامعة
				تظهر الإدارة نمطا قياديا ايجابيا
				تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن رئيس الجامعة بالمرونة
				يتفهم رئيس الجامعة حاجات الأساتذة ومشاعرهم
				يعتمد التوظيف في الجامعة على قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب
				هناك صراع بين الإداريين والأساتذة
				تشرك إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية
	التعديل	يعدل	موافق	نص الفقرة
				مكان وبيئة العمل
				ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة
				تتوافر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريس والمركب الرياضي
				الجامعة مكان مريح لتأدية عملية التدريس بكفاءة
				يوجد امن واستقرار في العمل
				لا اشعر بالتميز ضدي في العمل
				تم إتاحة حرية التعبير عن اختلافي في الرأي مع زملائي ورؤسائي
				توجد علاقة طيبة مع الزملاء والرؤساء
				توجد نشرات دورية حول أخبار الجامعة ونشاطاتها
				يتواجد منزلي بالقرب من مكان التدريس
				توجد مكاتب للأساتذة للمطالعة

الملحق رقم (02)
استثمارات البحث
بعد التعديل

أخي الأستاذ (ة)

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يقوم الطالب الباحث بإجراء دراسة حول مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في بعض أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وذلك في إطار تحضير رسالة الدكتوراه في التربية البدنية والرياضية نظام (ل،م،د) .

نرجو منك إعطاء رأيك في كل عبارة حسب ما تشعر به . وهذا لما في ذلك من أهمية في نتائج البحث .

ضع علامة (x) أمام الاختيار الذي تعتقد انه ينطبق عليك عند كل عبارة ، مع العلم أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

شكرا على تعاونكم

الطالب الباحث :

غزالي رشيد

معلومات خاصة بالمستجوب (ة)

المعهد (القسم) الذي تنتمي إليه :

المؤهل العلمي :

عدد سنوات التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية :

استمارة الأداء التدريسي الموزعة على الأساتذة

درجة الممارسة					البعد الأول : التخطيط للتدريس
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	اقل من المتوسطة	ضعيفة	
					نص الفقرة
					الإلمام الجيد للموضوعات التي يدرسونها .
					الاطلاع على الجديد في مادة التخصص
					الإعداد الجيد للمحاضرات
					الالتزام بمواعيد المحاضرات.
					استثمار وقت المحاضرة فيما هو مفيد
					إظهار الاعتزاز بالمهنة
					اختار موضوعات المقياس الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص
					أراجع خطة المقياس باستمرار واعدل ما يحتاج إلى تعديل
					أقوم بجمع المادة الخيرية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة
					أتوقع أسئلة الطلبة وأجهز نفسي للإجابة عنها
درجة الممارسة					البعد الثاني: تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
					نص الفقرة
					توضيح أهداف البرنامج
					توضيح علاقة البرنامج ببعض جوانب الحياة
					إرشاد الطلاب إلى مصادر المعلومة
					تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب
					تعريف الطلاب بأساليب التقويم المستخدمة
					توضيح الارتباط بين موضوعات البرنامج
					تبصير الطلاب بكيفية مذاكرة و تطبيق ما يدرسونه
					استخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة
					أبدا المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم
					أختم المحاضرة بمراجعة المقياس مع ثارة قضية تتعلق بموضوع المحاضرة القادم .
درجة الممارسة					البعد الثالث : التنفيذ
					نص الفقرة

					مناقشة الطلاب في المستجدات العلمية
					الإجابة على استفسارات الطلاب
					استخدم وسائل تعليمية متنوعة
					تنوع أساليب و طرق التدريس
					استخدم لغة سليمة للتواصل مع الطلاب
					إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة
					إتاحة فرص التعلم الذاتي
					تفسير النظريات والمصطلحات العلمية
					ابدي حماس وحيوية في المحاضرة
					احدد أساليب وطرق التدريس المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المقياس
درجة الممارسة					البعد الرابع.التفاعل مع الطلاب
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	اقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					مساعدة الطلاب في حل بعض مشكلاتهم الاجتماعية
					احترام آراء الطلاب
					تشجيع وتحفيز الطلاب
					تقبل الآراء المخالفة.
					إشاعة الألفة بين الطلاب
					تقبل تقويم الطلاب لتدريسهم
					توفير الهدوء أثناء الشرح
					احرص على معرفة أسماء طلابي
					أرحب بلقاء طلابي خارج وقت المحاضرة
					أتفهم مشاعر الطلبة
درجة الممارسة					البعد الخامس: تقويم الطلاب
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	اقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					استخدم طرق تقويم متنوعة
					ابحث مع الطلبة أسباب تدني درجاتهم
					أقوم بدراسة إجابات الطلبة واحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها
					الاستفادة من نتائج التقويم لتعديل أساليب وطرق التدريس
					عرض النتائج بعد عرض الإجابة النموذجية وسلم التنقيط
					اهتم بأسئلة الاختبارات التي ترتقي بتفكير الطالب
					ارتباط محتوى التقويم بما يتم تدريسه
					مناسبة أسئلة الاختبارات للوقت المخصص
					مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب
					شمول الاختبارات لجوانب المقرر

استمارة الرضا الوظيفي

البعد الأول: طبيعة التدريس

درجة الرضا

درجة الرضا					البعد الأول: طبيعة التدريس
راض بدرجة كبيرة	راض بدرجة كبيرة جدا	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة اقل من المتوسطة	غير راض	نص الفقرة
					عدد الطلبة في المقررات التي أقوم بتدريسها مناسب
					عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب
					ساعات العمل في الجامعة مناسبة لاحتياجات العمل
					متطلبات العمل واضحة ومفهومة
					يتميز الطلبة بأخلاق حسنة
					اشعر بالمتعة أثناء التدريس
					الانجازات في التدريس يتم تقديرها بصورة ملائمة
					تتاح للأستاذ فرص انجاز عمله بالأسلوب الذي يختاره
					يوجد امن واستقرار في العمل
					يتصف العمل في مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية بالنمطية وعدم التجديد
درجة الرضا					البعد الثاني: النمط الإداري
راض بدرجة كبيرة	راض بدرجة كبيرة جدا	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة اقل من المتوسطة	غير راض	نص الفقرة
					الانضمة والقوانين هي المرجعية الأولى لتسيير الأمور
					أسلوب الإدارة في تطبيق الأنظمة والقوانين
					يتم الاتصال بالرؤساء و المسؤولين بسهولة

					تتجنب الإدارة الوساطة والمحابة عند تطبيق نظام الترقية
					تحرص إدارة المعهد على اطلاع أعضاء هيئة التدريس على البرامج والخطط التطويرية للمعهد
					تشرك إدارة المعهد أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية
					تظهر الإدارة نمطا قياديا ايجابيا
					تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن إدارة المعهد بالمرونة
					تفهم إدارة المعهد حاجات الأساتذة ومشاعرهم وتعاملهم بالمساواة
					يعتمد التوظيف في معاهد التربية البدنية والرياضية على قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب
درجة الرضا					البعد الثالث :مكان وبيئة العمل
راض بدرجة كبيرة	راض بدرجة كبيرة جدا	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة من المتوسطة	غير راض	نص الفقرة
					ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة
					تتوافر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريس والمركب الرياضي
					المعهد مكان مريح لتأدية عملية التدريس بكفاءة
					وجود تهوية وتدفئة مناسبة
					لا اشعر بالتميز في العمل
					تتاح حرية التعبير عند اختلافي في الرأي مع زملائي ورؤسائي
					توجد علاقة طيبة مع الزملاء
					توجد نشرات دورية حول أخبار المعهد ونشاطاته
					يتواجد مكان التدريس بالقرب من منزلي
					توجد مكاتب للأساتذة

أخي الطالب (ة)

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يقوم الطالب الباحث بإجراء دراسة حول مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في بعض أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وذلك في إطار تحضير رسالة دكتوراه في التربية البدنية والرياضية نظام (ل،م،د) .

نرجو منك إعطاء رأيك في كل عبارة حسب ما تشعر به . وهذا لما في ذلك من أهمية في نتائج البحث .

ضع علامة (x) أمام الاختيار الذي تعتقد انه ينطبق عليك عند كل عبارة ، مع العلم أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

شكرا على تعاونكم

الطالب الباحث :

غزالي رشيد

استمارة (الأداء التدريسي) الموزعة على الطلبة

درجة الممارسة					البعد الأول: التخطيط للتدريس
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	أقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					يحسن الأستاذ إدارة المحاضرة حتى يتم كل شيء كما خطط له وفي وقته المناسب
					يخطط الأستاذ جيداً لما يفعله داخل المحاضرة
					يعتبر الأستاذ متمكن من المقياس
					الموضوعات ذات صلة بالمقياس ومفيدة في الحياة العملية
					يشعر الأستاذ الطلبة بالفائدة من المقرر
					حجم المادة المطلوبة يتناسب ومتطلبات المقياس
					المدرس يركز على المادة المطلوبة ولا يخرج عنها إلا عند الضرورة
					ينهي الأستاذ المقرر في وقته المحدد من الفصل
					قام الأستاذ بعرض المادة بطريقة واضحة ومنظمة
					يقدم الأستاذ مقررات دراسية حديثة ومتجددة
					البعد الثاني: تهيئة الطلاب
درجة الممارسة					نص الفقرة
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	أقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					يوضح الأستاذ العلاقة بين المقرر الذي يدرسه والمقررات الأخرى
					يقوم الأستاذ بتعريف الطلاب بطبيعة المقرر
					يسلم الأستاذ الطلبة خطة المقرر في الأسبوع الأول من الفصل
					يحدد الأستاذ المراجع والكتب المناسبة للمادة التعليمية
					كان المدرس يبدي اهتمامات لتعلم الطلبة المادة المطلوبة
					لديه القدرة لتشويق الطلبة لدراسة المقرر
					الأبحاث و الواجبات البيتية كانت مفيدة
					يبلغ الأستاذ الطلبة بوقت ومكان الدرس
					يفعل الأستاذ دور المكتبة في البحث
					قام الأستاذ بربط مواضيع المادة بالجانب العملي
درجة الممارسة					البعد الثالث: التنفيذ
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	أقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					بذل الأستاذ جهد كبير في التدريس
					التحلي الأستاذ بروح الدعاية والمرح
					ينوع الأستاذ في أساليب و طرق التدريس في محاضراته
					الأستاذ لديه أسلوب جيد في عرض وتحليل المادة العلمية
					كان الأستاذ متحمسا ومتشوقا للمادة التي يدرسها
					أثارني الأستاذ للتفكير في المادة وموضوعاتها

					يستخدم الأستاذ لغة فصيحة في شرح المقياس
					يوفر الأستاذ وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرة
					يشجع الأستاذ الطلبة على القيام ببحوث مشتركة
					يساعد الأستاذ الطلبة الموهوبين على تطوير قدراتهم المميزة
درجة الممارسة					البعد الرابع: التفاعل مع الطلاب
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	اقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					تخصيص الأستاذ جزء من الوقت لإرشاد وتوجيه الطلاب
					يشجع المدرس الطلبة على الأسئلة والمناقشة
					كان المدرس متواجدا في أوقات مناسبة خارج ساعات المحاضرة
					يطور محاضراته عن طريق التغذية العكسية من الطلبة
					يحفظ أسماء الطلبة ويناديهم بها أثناء المحاضرة
					يشعر الطلبة بالارتياح في محاضراته
					يراعي الأستاذ المساواة في تعامله مع طلبته دون محاباة
					يشعر الأستاذ الطلبة بأنه قدوة حسنة
					يبنى الأستاذ علاقته مع الطلبة على الصراحة والوضوح
					يمتدح الأستاذ الإنجازات اللائقة من طلابه ويحسبهم للمزيد منها.
درجة الممارسة					البعد الخامس: تقويم الطلاب
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	اقل من المتوسطة	ضعيفة	نص الفقرة
					الامتحانات كانت عادلة
					ملاحظات الأستاذ بالنسبة للامتحانات والواجبات تم الحصول عليها خلال فترة وجيزة
					يلتزم الأستاذ بفترة الاختبارات المحددة من طرف الجامعة
					اختباراته كانت شاملة متنوعة
					يعيد الأستاذ أوراق الاختبارات لطلبه بعد تصحيحها
					ينوع الأستاذ في وسائل التقويم
					تنصف أسئلته بإثارة التفكير لدى الطلبة
					قدم الأستاذ تغذية عكسية على أوراق الاختبارات
					ينشر التصحيح النموذجي عقب الانتهاء من الاختبار لمعرفة الطلبة نوع الخطأ
					مدة الامتحان كانت كافية لغرض الإجابة

الملحق رقم (03)

وثائق إدارية



République Algérienne Démocratique et Populaire
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



Université Abdelhamid Ibn Badis – Mostaganem
Institut d'Education Physiques et Sportive
sous direction de poste graduation

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم
معهد التربية البدنية والرياضية
نيابة مديرية الدراسات ما بعد التدرج
الرقم : 204 / م.ت.ب. ر / 2013

تسهيل مهمة

11 0 FEB 2013

إلى السيد(ة): مدير معهد التربية البدنية و الرياضية

لولاية وهران

السلام عليكم سيدي الكريم

يرجى منكم سيدي الكريم تسهيل مهمة الطالب غزالي رشيد لسنة الثالثة دكتوراه تخصص مناهج و طرائق التدريس بمعهد التربية البدنية و الرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم وهذا لتحضير بحث رسالة الدكتوراه تحت عنوان : " تقويم الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و معاهد التربية البدنية و الرياضية و علاقته بالرضى الوظيفي "

تقبلوا منا سيادة المدير فائق الاحترام والشكر .

المدير المساعد

بن قناب الحاج
مدير مساعد مكلف بما بعد التدرج
و البحث العلمي و العلاقات الخارجية
معهد التربية البدنية و الرياضية
جامعة مستغانم

معهد التربية البدنية و الرياضية - جامعة مستغانم خروبة
ع ب 002 مستغانم - 27000 الجزائر
الهاتف: 213 45 10 33/36/35 (0) الفاكس: 213 45 30 10 28
البريد الإلكتروني: ieps@univ-mosta.dz ou istaps@univ-mosta.dz



République Algérienne Démocratique et Populaire
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



Université Abdelhamid Ibn Badis – Mostaganem
Institut d'Education Physiques et Sportive
sous direction de poste graduation

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم
معهد التربية البدنية و الرياضية
نيابة مديرية الدراسات ما بعد التدرج
الرقم : 204 / م.ت.ب.ر / 2013

تسهيل مهمة

11.02.2013

إلى السيد(ة): مدير معهد التربية البدنية و الرياضية

لولاية تيسمسيلت

السلام عليكم سيدي الكريم

يرجى منكم سيدي الكريم تسهيل مهمة الطالب غزالي رشيد لسنة الثالثة دكتوراه تخصص مناهج و طرائق التدريس بمعهد التربية البدنية و الرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم وهذا لتحضير بحث رسالة الدكتوراه تحت عنوان : " تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و معاهد التربية البدنية و الرياضية و علاقته بالرضى الوظيفي "

تقبلوا منا سيادة المدير فائق الاحترام والشكر .

جامعة مستغانم
المدير المساعد
الديبرية المكلمة
بما بعد التدرج
ب. بن قنات الحاج
مدير مساعد مكلف بما بعد التدرج
و البحث العلمي و العلاقات الخارجية

معهد التربية البدنية و الرياضية - جامعة مستغانم خروية
ع.ب 002 مستغانم - 27000 الجزائر
الهاتف: 213 45 10 33/36/35 (0) + الفاكس: 213 45 30 10 28 +
البريد الإلكتروني: ieps@univ-mosta.dz ou istaps@univ-mosta.dz



مستغانم في 10 FEB 2013

تسهيل مهمة

إلى السيد رئيس قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية " أبو داود"
جامعة عبد الرحمن ميرة - بجاية -

السلام عليكم سيدي الكريم ...

يرجى منكم سيدي الكريم تسهيل مهمة الطالب " غزالي رشيد" من مواليد 1985/01/02
بمستغانم ، المسجل في السنة الثالثة دكتوراه الطور الثالث تخصص مناهج و طرائق التدريس بمعهد
التربية البدنية و الرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس و هذا لتحضير بحث رسالة الدكتوراه تحت
عنوان : "تقويم أداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و معاهد التربية البدنية و الرياضية
وعلاقته بالرضى الوظيفي".
و في الأخير تقبلوا منا سيادة المدير فائق الاحترام والشكر.



معهد التربية البدنية و الرياضية – جامعة مستغانم خروبة

ع.ب 002 مستغانم – 27000 الجزائر

الهاتف: +213 (0) 45 421134 الفاكس: +213 45 30 10 28

البريد الإلكتروني: ieps@univ-mosta.dz ou istaps@univ-mosta.dz



تسهيل مهمة

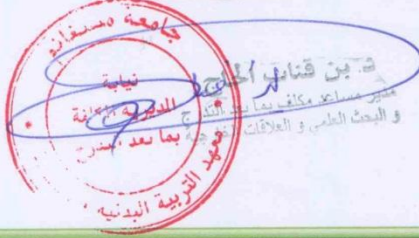
مستغانم في 10 FEB 2013

إلى السيد مدير معهد التربية البدنية و الرياضية
جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -
كلية الآداب و العلوم الإنسانية

السلام عليكم سيدي الكريم ...

يرجى منكم سيدي الكريم تسهيل مهمة الطالب " غزالي رشيد" من مواليد 1985/01/02
مستغانم، المسجل في السنة الثالثة دكتوراه الطور الثالث تخصص مناهج و طرائق التدريس بمعهد التربية
البدنية و الرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس و هذا لتحضير بحث رسالة الدكتوراه تحت عنوان :
" تقويم أداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و معاهد التربية البدنية و الرياضية و علاقته
بالرضى الوظيفي ".
و في الأخير تقبلوا منا سيادة المدير فائق الاحترام والشكر.

المدير المساعد



معهد التربية البدنية و الرياضية – جامعة مستغانم خروبة

ع.ب 002 مستغانم – 27000 الجزائر

الهاتف: +213 45 421134 (0) الفاكس: +213 45 30 10 28

البريد الإلكتروني: istsaps@univ-mosta.dz ou ieps@univ-mosta.dz



تسهيل مهمة

مستغانم في 10 FEB 2013

إلى السيد مدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
جامعة خميس مليانة

السلام عليكم سيدي الكريم ...

يرجى منكم سيدي الكريم تسهيل مهمة الطالب " غزالي رشيد" من مواليد 1985/01/02
مستغانم، المسجل في السنة الثالثة دكتوراه الطور الثالث تخصص مناهج و طرائق التدريس بمعهد التربية
البدنية و الرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس و هذا لتحضير بحث رسالة الدكتوراه تحت عنوان :
" تقويم أداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و معاهد التربية البدنية و الرياضية و علاقته
بالرضى الوظيفي ".
و في الأخير تقبلوا منا سيادة المدير فائق الاحترام والشكر.

المدير المساعد



معهد التربية البدنية و الرياضية – جامعة مستغانم خروبة

ع.ب 002 مستغانم – 27000 الجزائر

الهاتف: +213 45 421134 (0) الفاكس: +213 45 30 10 28

البريد الإلكتروني: ieps@univ-mosta.dz ou istaps@univ-mosta.dz



مستغانم في 1 0 FEV 2013

تسهيل مهمة

إلى السيد مدير معهد علوم وتقنيات أنشطة التربية البدنية و الرياضية
جامعة قسنطينة 02

السلام عليكم سيدي الكريم ...

يرجى منكم سيدي الكريم تسهيل مهمة الطالب " غزالي رشيد" من مواليد 1985/01/02
بمستغانم، المسجل في السنة الثالثة دكتوراه الطور الثالث تخصص مناهج و طرائق التدريس بمعهد
التربية البدنية و الرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس و هذا لتحضير بحث رسالة الدكتوراه تحت
عنوان: "تقويم أداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و معاهد التربية البدنية و الرياضية
و علاقته بالرضى الوظيفي".

و في الأخير تقبلوا منا سيادة المدير فائق الاحترام والشكر.



معهد التربية البدنية و الرياضية – جامعة مستغانم خروبة

ع.ب 002 مستغانم – 27000 الجزائر

الهاتف: +213 45 421134 (0) الفاكس: +213 45 30 10 28

البريد الإلكتروني: ieps@univ-mosta.dz ou istaps@univ-mosta.dz

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ألكري محمد اولحاج - البويرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة



يشهد السيد رئيس معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة أن الطالب المصري بالبحث قد قام بتوزيع استمارات استبيان في علم أساتذة المهنة في إطار الجاز بحث بحث عنوان :
تقوم الخ داد التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بأداء مهام ومهام التدريب البدنية والرياضة وذلك
بالرغم الوطني.

المصري بالبحث
رئيسة عزالي

المديرة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الرحمن ميرة "بجاية"
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية "أبو داو"
قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

- يشهد، رئيس قسم التربية البدنية والرياضية آن: الطالب

البا صحت غزال المرسيد قد جاء إلى قسم علوم
وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وقام بتوزيع
استمارات البحث بعنوان: تقويم الأداء البدني
لأعضاء هيئة التدريس في أقسام، معاهد التربية
البدنية والرياضية و علاقتها بالرضا الوظيفي

الإمضاء
رئيس القسم



- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
بجامعة خيس مليانة .

- يشهد نائب رئيس قسم التربية البدنية والرياضية أن
الطالب الباشا خزال رشيد قد جاء إلى معهدنا
وقام بتوزيع الاستمارات وهذا مختبرا لسفارة
الدكتورة الموسوم بعنوان
توقع الاداء التدريسي كضاد صياحة التدريس على
اقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وعلاسته
سألها كوظيفة

الإمضاء
أ.ملوك كمال
رئيس قسم النشاط البدني الرياضي
جامعة خيس مليانة

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قسنطينة 05
معهد علوم وتقنيات الأنشطة التربوية البدنية والرياضية

بشهادة رئيس القسم أن: الطالب الباحث خنزي السيد
قد جاء إليه معهدنا وطام بتوزيع استمارات البحث
على عنايتنا البحث الموسوم بعنوان: تقويم الأداء
التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أحسن ومساعد
التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
معهد التربية البدنية والرياضية لولاية تيسمسيلت

يشهد السيد مدير المعهد أن الطالب الباحث غزالي رشيد قد
حضر إلى معهدنا وقام بتوزيع الاستمارات على عينة
البحث الموسوم بعنوان:

تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام
ومعاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي

الإمضاء



سعيدة هوارى
رئيس قسم العلوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
معهد التربية البدنية والرياضية لولاية شلف

يشهد السيد رئيس القسم أن الطالب الباحث غزالي رشيد قد
حضر إلى معهدنا وقام بتوزيع الاستمارات على عينة
البحث الموسوم بعنوان:

تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام
ومعاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي

الإمضاء



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم والبحث العلمي
كلية الدراسات والعلوم لاساتية
جامعة الشريعة الإسلامية
تعميم الترسية للبايعات والبايعين

بشهادة رئيس قسم التربية البدنية في الخليل للبايعات
عزالي رشيد قد ياد إلى العهدنا وقيام لتبويض
الاستمارات على عتبة البحث فتعنون
تتويج الأولاد للتاريخية والفضاء الحديث
تدريس في العهد تربية البدنية في بايعات



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العلوم والتكنولوجيا - محمد بوضياف - وهران

معهد التربية البدنية والرياضية

يشهد رئيس القسم ان الطالب الباحث غزالي رشيد قد جاء الى
معهدنا وقام بتوزيع استمارات البحث الموسوم بعنوان : تقويم الاداء
التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس في اقسام ومعاهد التربية البدنية
والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي وهذا تحضيراً لنيل شهادة
الدكتوراه.

الامضاء

رئيس قسم
التربية البدنية والرياضية
معهد التربية البدنية والرياضية
العربي قسورة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
معهد التربية البدنية والرياضية

شهادة تحكيم

يشهد السادة الدكاترة المحترمون ، أن الطالب الباحث غزالي رشيد ، قد حكم أداة بحثه (استمارة أسئلة) الموجهة إلى أساتذة التربية البدنية والرياضية وأساتذة وخبراء في التخصص ، والتي تدرج ضمن متطلبات انجاز رسالة الدكتوراه ، تحت عنوان :

"تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي" وعليه وبعد التزامه بالملاحظات الموجهة إليه ، تعتبر الأداة صادقة فيما وضعت لقياسه (صدق المحكمين).

- قائمة الأساتذة المحكمين -

اسم ولقب الأستاذ	الدرجة العلمية	مكان العمل
د. احمد بن قلاوز التواتي	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية(جامعة مستغانم)
د. بن سي قدور الحبيب	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية(جامعة مستغانم)
د. بومسجد عبد القادر	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية(جامعة مستغانم)
د. بن قناب الحاج	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية(جامعة مستغانم)
د. زيتوني	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية(جامعة مستغانم)
د. بن زيدان الحسين	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية(جامعة مستغانم)
د.بن جدية محمد	أستاذ محاضر "أ"	قسم علم النفس (جامعة مستغانم)
د.بن احمد محمد	أستاذ محاضر "أ"	قسم علم النفس (جامعة مستغانم)
د. إسماعيل مخلوف	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية (جامعة شلف)
د.بويكر بن عبد الكريم	أستاذ محاضر "أ"	معهد التربية البدنية والرياضية جامعة نوية(تونس)

الملحق رقم (04)

نتائج البحث

نتائج استمارة الأداء التدريسي الموزعة على الأساتذة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الأول : التخطيط للتدريس
1.05984	3.4912	الإلمام الجيد للموضوعات التي يدرسونها .
1.01141	3.7368	الإطلاع على الجديد في مادة التخصص
1.18047	3.3289	الإعداد الجيد للمحاضرات
.99976	3.5219	الالتزام بمواعيد المحاضرات.
1.00205	3.6491	استثمار وقت المحاضرة فيما هو مفيد
1.17019	3.4737	إظهار الاعتزاز بالمهنة
1.07282	3.6842	اختار موضوعات المقياس الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص
1.05042	3.5482	أراجع خطة المقياس باستمرار واعدل ما يحتاج إلى تعديل
.98919	3.6974	أقوم بجمع المادة الخبرية حول موضوع المحاضرة من مراجع متعددة
1.09376	3.3772	أتوقع أسئلة الطلبة وأجهز نفسي للإجابة عنها
0.32	3.55	المحور ككل (التخطيط)
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثاني:تهيئة الطلاب لدراسة المقرر
1.14049	3.3158	توضيح أهداف البرنامج
1.18309	3.0746	توضيح علاقة البرنامج ببعض جوانب الحياة
1.02034	3.1711	إرشاد الطلاب إلى مصادر المعلومة
1.03463	3.4956	تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب
1.05086	3.6009	تعريف الطلاب بأساليب التقويم المستخدمة
.88587	3.5614	توضيح الارتباط بين موضوعات البرنامج
1.22290	3.1053	تبصير الطلاب بكيفية مذاكرة و تطبيق ما يدرسونه
1.11600	3.4649	استخدم الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة
1.11461	3.0658	أبدأ المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم
1.32357	3.1667	أختم المحاضرة بمراجعة المقياس مع ثارة قضية تتعلق بموضوع المحاضرة القادم .
.56142	3.3022	المحور ككل(تهيئة الطلاب)
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثالث : التنفيذ
1.24310	2.9693	مناقشة الطلاب في المستجدات العلمية
1.11246	3.1491	الإجابة على استفسارات الطلاب
1.24215	3.0877	استخدم وسائل تعليمية متنوعة
1.09566	3.6404	تنوع أساليب و طرق التدريس
.36544	4.1579	استخدم لغة سليمة للتواصل مع الطلاب
1.02352	3.1184	إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة
1.27476	3.0702	إتاحة فرص التعلم الذاتي
1.01006	3.7237	تفسير النظريات والمصطلحات العلمية

1.11590	3.3333	ابدي حماس وحيوية في المحاضرة
1.05498	2.9605	احدد أساليب وطرق التدريس المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المقياس
.49115	3.3211	المحور ككل (تنفيذ الدرس)
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرابع.التفاعل مع الطلاب
1.10598	3.1667	مساعدة الطلاب في حل بعض مشكلاتهم الاجتماعية
.97153	3.3904	احترام آراء الطلاب
1.07205	3.3114	تشجيع وتحفيز الطلاب
1.14069	3.0526	تقبل الآراء المخالفة.
1.14967	3.3860	إشاعة الألفة بين الطلاب
1.05271	3.0439	تقبل تقويم الطلاب لتدريسهم
1.03158	3.6228	توفير الهدوء أثناء الشرح
1.10360	3.2851	احرص على معرفة أسماء طلابي
1.16651	3.5219	أرحب بلقاء طلابي خارج وقت المحاضرة
1.06137	2.9649	أتفهم مشاعر الطلبة
.48734	3.2746	المحور ككل (التفاعل مع الطلاب)
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الخامس: تقويم الطلاب
1.11953	3.6930	استخدم طرق تقويم متنوعة
1.15873	2.5307	ابحث مع الطلبة أسباب تدني درجاتهم
1.03572	3.1404	أقوم بدراسة إجابات الطلبة واحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها
1.16525	3.3553	الاستفادة من نتائج التقويم لتعديل أساليب وطرق التدريس
1.32764	3.1974	عرض النتائج بعد عرض الإجابة النموذجية وسلم التنقيط
1.06663	3.3904	اهتم بأسئلة الاختبارات التي ترتقي بتفكير الطالب
.83688	3.8246	ارتباط محتوى التقويم بما يتم تدريسه
.73913	4.0658	مناسبة أسئلة الاختبارات للوقت المخصص
.89734	3.8640	مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب
.73121	3.9474	شمول الاختبارات لجوانب المقرر
.32745	3.5009	محور التقويم
.36614	3.3899	الأداة ككل

نتائج استمارة الرضا الوظيفي

الانجراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الأول : طبيعة التدريس
.95092	2.6842	عدد الطلبة في المقررات التي أقوم بتدريسها مناسب
.93922	3.7544	عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب
.94684	3.8070	ساعات العمل في الجامعة مناسبة لاحتياجات العمل
.84720	3.8509	متطلبات العمل واضحة ومفهومة
.91550	2.9430	يتميز الطلبة بأخلاق حسنة
1.03733	2.8158	اشعر بالمتعة أثناء التدريس
.96843	2.7105	الانجازات في التدريس يتم تقديرها بصورة ملائمة
.94956	3.7675	تتاح للأستاذ فرص انجاز عمله بالأسلوب الذي يختاره
.49080	4.3991	يوجد امن واستقرار في العمل
1.02088	3.0789	يتصف العمل في مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية بالنمطية وعدم التجديد
.28877	3.3811	المحور ككل (طبيعة التدريس)
الانجراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثاني : النمط الإداري
1.01827	3.0526	الانظمة والقوانين هي المرجعية الأولى لتسيير الأمور
1.32764	3.1974	أسلوب الإدارة في تطبيق الأنظمة والقوانين
.87785	3.4825	يتم الاتصال بالرؤساء و المسؤولين بسهولة
1.08659	3.4342	تتجنب الإدارة الوساطة والمحابة عند تطبيق نظام الترقية
.87669	2.7851	تحرص إدارة المعهد على اطلاع أعضاء هيئة التدريس على البرامج والخطط التطويرية للمعهد
.80144	3.8816	تشرك إدارة المعهد أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية
.82087	3.0132	تظهر الإدارة نمطا قياديا ايجابيا
.80202	2.9342	تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن إدارة المعهد بالمرونة
.68587	3.9693	تفهم إدارة المعهد حاجات الأساتذة ومشاعرهم وتعاملهم بالمساواة
.82604	2.8114	يعتمد التوظيف في معاهد التربية البدنية والرياضية على قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب

.46942	3.2561	المحور ككل (النمط الإداري)
الانجراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثالث :مكان وبيئة العمل
.85201	3.1360	ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة
.83553	3.0482	تتوافر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريس والمركب الرياضي
.89438	3.4211	المعهد مكان مريح لتأدية عملية التدريس بكفاءة
.94782	3.6491	وجود تهوية وتدفئة مناسبة
.65705	4.0000	لا اشعر بالتميز في العمل
.97245	3.6667	تتاح حرية التعبير عند اختلاف في الرأي مع زملائي ورؤسائي
.49783	4.4430	توجد علاقة طيبة مع الزملاء
1.06467	2.8728	توجد نشرات دورية حول أخبار المعهد ونشاطاته
1.02879	2.3904	يتواجد مكان التدريس بالقرب من منزلي
1.16982	2.5395	توجد مكاتب للأساتذة
.65952	3.3167	المحور ككل (مكان وبيئة العمل)
.42012	3.3180	الأداة ككل (الرضا الوظيفي)

نتائج استمارة (الأداء التدريسي) الموزعة على الطلبة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الأول: التخطيط للتدريس
3.28	1.067	يحسن الأستاذ إدارة المحاضرة حتى يتم كل شيء كما خطط له وفي وقته المناسب
3.02	1.374	يخطط الأستاذ جيداً لما يفعله داخل المحاضرة
3.67	.940	يعتبر الأستاذ متمكن من المقياس
3.46	1.065	الموضوعات ذات صلة بالمقياس ومفيدة في الحياة العملية
3.08	1.173	يشعر الأستاذ الطلبة بالفائدة من المقرر
2.41	.965	حجم المادة المطلوبة يتناسب ومتطلبات المقياس
2.50	1.010	المدرس يركز على المادة المطلوبة ولا يخرج عنها إلا عند الضرورة
2.38	.950	ينهي الأستاذ المقرر في وقته المحدد من الفصل
2.83	1.093	قام الأستاذ بعرض المادة بطريقة واضحة ومنظمة
3.10	1.330	يقدم الأستاذ مقررات دراسية حديثة ومتجددة
2.97	2.51	المحور ككل (التخطيط للتدريس)
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الثاني: تهيئة الطلاب
2.97	1.163	يوضح الأستاذ العلاقة بين المقرر الذي يدرسه والمقررات الأخرى
3.22	1.063	يقوم الأستاذ بتعريف الطلاب بطبيعة المقرر
3.09	1.090	يسلم الأستاذ الطلبة خطة المقرر في الأسبوع الأول من الفصل
2.93	1.153	يحدد الأستاذ المراجع والكتب المناسبة للمادة التعليمية
2.99	1.270	كان المدرس يبدي اهتمامات لتعلم الطلبة المادة المطلوبة
2.46	1.202	لديه القدرة لتشويق الطلبة لدراسة المقرر
2.83	1.144	الأبحاث و الواجبات البيتية كانت مفيدة
3.45	1.075	يبلغ الأستاذ الطلبة بوقت ومكان الدرس
2.98	1.307	يفعل الأستاذ دور المكتبة في البحث
3.55	1.087	قام الأستاذ بربط مواضيع المادة بالجانب العملي
3.05	2.52	المحور ككل (تهيئة الطلاب)
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الثالث: التنفيذ
3.55	1.137	بذل الأستاذ جهد كبير في التدريس
2.46	1.189	التحلي الأستاذ بروح الدعابة والمرح
3.25	1.152	ينوع الأستاذ في أساليب وطرق التدريس في محاضراته
3.13	1.142	الأستاذ لديه أسلوب جيد في عرض وتحليل المادة العلمية
3.07	1.176	كان الأستاذ متحمسا ومتشوقا للمادة التي يدرسها
3.10	1.282	أثاري الأستاذ للتفكير في المادة وموضوعاتها
3.80	1.026	يستخدم الأستاذ لغة فصيحة في شرح المقياس
2.96	1.073	يوفر الأستاذ وسائل تعليمية مناسبة في قاعة المحاضرة

3.47	1.190	يشجع الأستاذ الطلبة على القيام ببحوث مشتركة
2.52	1.011	يساعد الأستاذ الطلبة الموهوبين على تطوير قدراتهم المميزة
3.13	1.99	المحور ككل (التنفيذ)
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الرابع: التفاعل مع الطلاب
2.79	1.127	تخصيص الأستاذ جزء من الوقت لإرشاد وتوجيه الطلاب
3.41	1.153	يشجع المدرس الطلبة على الأسئلة والمناقشة
2.43	1.180	كان المدرس متواجدا في أوقات مناسبة خارج ساعات المحاضرة
2.53	1.055	يطور محاضراته عن طريق التغذية العكسية من الطلبة
2.36	1.129	يحفظ أسماء الطلبة ويناديهم بها أثناء المحاضرة
2.40	1.042	يشعر الطلبة بالارتياح في محاضراته
2.90	1.377	يراعي الأستاذ المساواة في تعامله مع طلبته دون محاباة
3.49	1.156	يشعر الأستاذ الطلبة بأنه قدوة حسنة
3.06	1.076	يبنى الأستاذ علاقته مع الطلبة على الصراحة والوضوح
2.36	1.087	يمتدح الأستاذ الإنجازات اللائقة من طلابه ويحمسهم للمزيد منها.
2.78	2.22	المحور ككل (التفاعل مع الطلاب)
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الخامس: تقويم الطلاب
3.01	1.191	الامتحانات كانت عادلة
2.43	1.053	ملاحظات الأستاذ بالنسبة للامتحانات والواجبات تم الحصول عليها خلال فترة وجيزة
3.42	1.096	يلتزم الأستاذ بفترة الاختبارات المحددة من طرف الجامعة
3.48	1.063	اختباراته كانت شاملة متنوعة
2.32	1.092	يعيد الأستاذ أوراق الاختبارات لطلبه بعد تصحيحها
3.01	1.421	ينوع الأستاذ في وسائل التقويم
2.51	1.023	تتصف أسئلته بإثارة التفكير لدى الطلبة
2.55	1.084	قدم الأستاذ تغذية عكسية على أوراق الاختبارات
3.24	1.105	ينشر التصحيح النموذجي عقب الانتهاء من الاختبار لمعرفة الطلبة نوع الخطأ
3.52	1.155	مدة الامتحان كانت كافية لغرض الإجابة
2.94	2.67	المحور ككل (تقويم الطلاب)
2.97	11.91	الأداة ككل (مستوى الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة)

Correlations

	محور التخطيط	محور التهيئة	محور التنفيذ	محور التفاعل	محور التقويم	الأداة ككل الأداء التدريسي	محور طبيعة التدريس	محور النمط الإداري	محور بيئة العمل	الأداة ككل (الرضا الوظيفي)
Pearson Correlation	1	.721**	.558**	.484**	.461**	.757**	.354**	.609**	.587**	.615**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.721**	1	.805**	.646**	.437**	.899**	.412**	.878**	.798**	.839**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.558**	.805**	1	.837**	.340**	.897**	.417**	.881**	.861**	.875**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.484**	.646**	.837**	1	.610**	.883**	.587**	.656**	.852**	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.461**	.437**	.340**	.610**	1	.647**	.589**	.311**	.601**	.566**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.757**	.899**	.897**	.883**	.647**	1	.562**	.843**	.913**	.921**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.354**	.412**	.417**	.587**	.589**	.562**	1	.371**	.570**	.665**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.609**	.878**	.881**	.656**	.311**	.843**	.371**	1	.860**	.907**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.587**	.798**	.861**	.852**	.601**	.913**	.570**	.860**	1	.974**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Pearson Correlation	.615**	.839**	.875**	.825**	.566**	.921**	.665**	.907**	.974**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملخص البحث

باللغة الأجنبية

ملخص البحث باللغة الإنجليزية

Abstract:

This study aimed to determine the level of educational performance and job's satisfaction of members of professional body, in the departments and institutes of physical education and sports. And to know the nature of the relationship between them, in the circumstances facing the higher education sector, the nature of the profession and this because of the noble objectives that carry this noble mission; to prepare future generations of professors and instructors in various disciplines.

The student researcher assuming that the level of educational performance and job's satisfaction for teachers of physical education and sports, is in the middle level limits, with a correlation between both and this to answer the following question:

What is the level of educational performance and job's satisfaction of members of the professional body, in the departments and institutes of physical education and sports and the nature of the relationship between them. Using a sample of 228 teachers and 724 students from second year Master, from some sections and institutes of physical education and sports in Algeria, chosen randomly, where we used three forms (form of job's satisfaction and performance Education distributed to teachers) and (the form of the performance education distributed to students) as also we used the descriptive method according to the nature and object of the study, and we used the following statistical methods:

- Medium.
- The percentages.
- The standard deviations.
- Analysis of variance.
- Test (LSD) for subsequent comparisons.
- After statistical treatment with (Statistical Package Social Science program) the following results were obtained:
- The level of members of departments and institute of physical education and sports concerning the degree of their teaching practice is within the limits of the medium.
- An average degree of job's satisfaction, of members of departments and institutes of physical education and sports.
- Teaching Performance level of members of the professional body in the departments and physical education and sports institutes from; the perspective of students, is within the average.
- There is a difference in the degree of quality of teaching of members of the professional bodies in the departments and institutes of physical education and sports because of variables (qualification, professional experience) for doctors with more than 16 years of experience
- There is a difference in the degree of job's satisfaction of faculty members in departments and institutes of physical education and sports because of variables (qualification, professional experience) for professors with more than 16 years of experience
- There is a correlation between educational performance and job satisfaction of member of departments and physical education and sports institutes.

Keywords:

Evaluation - quality and performance of education – job's satisfaction - university professors.

ملخص البحث باللغة الفرنسية

Résumé :

Cette étude visait à connaître le niveau de la performance de l'enseignement et de la satisfaction professionnelle, des membres du corps professionnel, dans les départements et les instituts de l'éducation physique et sportive, et de connaître la nature de la relation existante entre les deux niveaux, dans les circonstances que traverse le secteur de l'enseignement supérieur, ainsi que la nature de la profession et cela à cause des nobles objectifs que portent cette noble mission pour préparer les futures générations de professeurs et instructeurs dans diverses disciplines.

L'étudiant chercheur à supposer que le niveau de la performance de l'enseignement et de la satisfaction professionnelle, pour les enseignants d'éducation physique et sportive, est dans les limites du niveau moyen, avec une corrélation entre les deux et ceci pour répondre à la question suivante:

Quel est le niveau de la performance de l'enseignement et de la satisfaction professionnelle des membres du corps professionnel dans les départements et les instituts de l'éducation physique et sportive et de la nature de la relation existant entre eux, en utilisant un échantillon de 228 professeurs et 724 étudiants de deuxième année Master, de certaines sections et des instituts d'éducation physique et sportive dans l'Algérie, choisie au hasard, où, on a utilisé trois formulaires (formulaire de la satisfaction professionnelle et de la performance de l'enseignement distribués aux enseignants) et (le formulaire de la performance d'enseignement distribué au étudiants) comme on a également utilisées la méthode descriptive de l'aptitude de la nature et l'objet d'étude, et on a utilisés les moyens statistiques suivantes :

- Moyennes.
- Les pourcentages.
- Les écarts-types.
- Analyse de la variance.
- Test (LSD) pour les comparaisons postérieur.
- Après 'traitement statistique avec (Statistical Package programme de Sciences humaines) où on a obtenu les résultats suivants :
- Le niveau des membres des départements et des instituts d'éducation physique et sportive concernant le degré d'exercice de leur enseignement est dans les limites du médium.
- Un degré moyen de la satisfaction au travail pour les membres des départements et des instituts de l'éducation physique et sportive.
- Niveau de performance d'enseignement, des membres du corps professionnel dans les départements et les instituts d'éducation physique et sportive ; du point de vue des étudiants, est dans les limites des moyennes.
- Il y a une différence dans le degré de qualité de l'enseignement, des membres du corps professionnel dans les départements et instituts de l'éducation physique et sportive en raison des variables (qualification, expérience professionnelle) en faveur des docteurs avec 16 ans expérience
- Il y a une différence dans le degré de satisfaction au travail des membres du corps professoral dans les départements et instituts de l'éducation physique et sportive en raison des variables (qualification, expérience professionnelle) en faveur des professeurs avec 16 ans expérience
- Il y a une corrélation entre les performances de l'enseignement et la satisfaction professionnelle des membres des départements et des instituts d'éducation physique et sportive.

Mots clés:

Evaluation - qualité et performance de l'enseignement - la satisfaction professionnelle - des professeurs d'université.

ملخص البحث :

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية ،ومعرفة طبيعة العلاقة الموجودة بينهما ، في ظل الظروف التي يمر بها قطاع التعليم العالي ، بالإضافة إلى طبيعة المهنة وهذا نظرا للأهداف السامية التي تحملها هذه الرسالة النبيلة ، في إعداد أجيال المستقبل من أساتذة ومدرسين في مختلف التخصصات ففرض الطالب الباحث أن مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في حدود المتوسط ، مع وجود علاقة ارتباطية بينهما وهذا للإجابة على التساؤل التالي:

ما مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وما طبيعة العلاقة الموجودة بينهما ، مستعينا بعينة قدرت ب228 أستاذ و 724 طالب سنة ثانية ماستر ، من بعض أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية في الوطن الجزائري ، اختيروا بالطريقة العشوائية ، حيث استخدم ثلاث استمارات : (استمارتي الرضا الوظيفي و الأداء التدريسي الموزعة على الأساتذة) واستمارة الأداء التدريسي الموجهة للطلبة ، كما استخدم المنهج الوصفي بأسلوب علائقي ملائمة لطبيعة موضوع الدراسة ، واستعان بالوسائل الإحصائية التالية

- المتوسطات الحسابية.

- النسب المئوية .

- لانحرافات المعيارية.

- تحليل التباين.

- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية.

- تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث تحصل على النتائج التالية :

- مستوى أعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بدرجة ممارستهم لأدائهم التدريسي في حدود المتوسط .

- درجة رضا متوسطة لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

- مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية من وجهة نظر الطلبة في حدود المتوسط .

- يوجد اختلاف في درجة ممارسة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية) ، لصالح حملة الدكتوراه والأكثر من 16 سنة خبرة مهنية

- يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير (المؤهل

العلمي ، والخبرة المهنية) ، لصالح أساتذة التعليم العالي والأكثر من 16 سنة خبرة مهنية

- توجد علاقة ارتباطية بين الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

الكلمات المفتاحية :

التقويم - الأداء التدريسي - الرضا الوظيفي - أساتذة الجامعة .

