



رسالة التربية وعلم النفس

دورية علمية محكمة

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات

ابتسام بنت عبدالله باسعيد

جامعة الملك سعود

قدم للنشر 1438/6/24 هـ - وقبل 1438/8/20 هـ

المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في الكليات الإنسانية النسائية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. ولتحقيق هذا الهدف استخدم المنهج الوصفي، وصممت استبانة من جزأين الأول: يتناول البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة، والثاني: يتكون من (34) فقرة تتناول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس مقسمة على خمسة محاور (هي: الكفاءة المعرفية، والمهنية، والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والكفاءة الشخصية). وبعد التحقق من دلالات صدقها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين؛ أرسلت إلكترونياً إلى جميع طالبات الدراسات العليا، وتم استرداد عينة عشوائية بلغت (168) استبانة مكتملة الاستجابات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود تتراوح بين العالية والمتوسطة، إذ تأتي الكفاءة الشخصية بالمرتبة الأولى، تليها كفاءة العلاقات الإنسانية، وبالمرتبة الثالثة تأتي الكفاءة المعرفية، تليها الكفاءة المهنية، وفي الأخير تأتي كفاءة التقويم بوصفها أقل الكفاءات. وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير المرحلة الدراسية (ماجستير أو دكتوراه) أو باختلاف متغير الكلية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المعرفية، الكفاءة المهنية، كفاءة التقويم، العلاقات الإنسانية، الكفاءة الشخصية.

المقدمة:

التقليدي إلى التعليم الذي يُمكن الطلاب من الحصول على تعلم أفضل ومفيد باستمرار على مدى الحياة، وتزويدهم بمجموعة من "المهارات المهمة" المشتملة على: تطوير مهارتهم الأساسية في الحياة والقيم، وتنمية الشخصية والضمير والمواطنة والتسامح والكيافة والمسؤوليات الفردية والاجتماعية، ليكونوا مواطنين مسؤولين يعملون من أجل تحسين مجتمعاتهم، وأن يتعلموا المهارات ويكتسبوا العادات والمعارف التي تؤهلهم للإسهام في الرفاه الإنساني، بالإضافة إلى مهارات الاتصال والتواصل بفاعلية، وأساليب العمل المنتج ضمن فريق، والتفكير الناقد، وحل المشكلات المعقدة" (فينك، 2008).

لذا فإن من الأهمية العمل على تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير ومتطلبات الجودة في التعليم العالي، مع إبراز أهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها، والتأكيد على أدوارهم المتجددة والمنسجمة مع متطلبات العصر، والتي ينبغي أن تظهر مستوى جودة التعليم ومخرجاته التعليمية، من خلال اقتراح البرامج التدريبية لتحسين وتطوير أدائهم القائمة على احتياجاتهم في ضوء معايير ومتطلبات الجودة في التعليم (ليلي، 2013).

كما أن عملية تقويم كفاءات أعضاء هيئة التدريس غدت من الإجراءات التي يجب الاهتمام بها؛ لما لها من تأثير يساعد على تحسين وتطوير أدائهم المهني وزيادة فاعليتهم، فتقويم أعضاء هيئة التدريس يشكل عاملاً أساسياً في ضمان الجودة؛ لأن خصائص ومواصفات عضو هيئة التدريس الشخصية والمهنية تشكل معياراً مهماً في ضمان جودة التدريس وضمان تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها (ماجى، 2012)؛ لأن تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يعد إحدى أهم ركائز عملية الاعتماد الأكاديمي للجامعات، إذ تسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالي في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية (الحكمي، 2004)؛ وذلك نظراً

يعد عضو هيئة التدريس ركناً أساسياً في منظومة التعليم العالي. وتنبع أهميته من خلال الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية، فهو حلقة وصل أساسية بين مدخلات ومخرجات المنظومة التعليمية. ولكي تتمكن مؤسسات التعليم العالي من القيام بدورها التعليمي والتربوي بفاعلية؛ لا بد من أن يمتلك أعضاء هيئة التدريس مجموعة من الكفاءات.

لهذا تحرص الجامعات على وضع معايير محددة لاختيار أعضاء هيئة التدريس، تتوافق مع رسالة الجامعة وقيمها وبرامجها العلمية، ومن ثم تحرص على وضع معايير تقويم لأدائهم وتطوير إمكاناتهم ودعم جهودهم (العيسى، 2011)؛ لذا فإن العمل على تقويم أعضاء هيئة التدريس والعمل على تطوير أدائهم والرفع من كفاءاتهم يعد من أهم الركائز التي تعنى بها الجامعات. وقد حددت مجموعة من الكفاءات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، وبادر الكثير من الجامعات بتأسيس وحدات هدفها تطوير أدائهم، وتدريبهم ورفع مهارتهم، وتنمية معارفهم، بحسب المتغيرات المعاصرة (الخطاب، 2006).

إن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس يعود إلى: التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، فيما يخص توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بوجه أساس على نظم التعليم المعاصر، وأساليبه، وهو ما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم عن بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، 2002)

إن العناية بتطوير كفاءات عضو هيئة التدريس أصبحت ضرورة ملحة في ضوء المتغيرات المعاصرة للتحويل من التعليم

إبتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

جيدة للمعلومات الراجعة والتقويم، وذلك باستخدام مجموعة التقويم التعليمي، وتشتمل على: (1) ابتكار أسئلة ومساائل من أجل تقويم مستقبلي التوجه، (2) تطوير معايير ومقاييس واضحة وملائمة لتقويم أداء الطلبة، (3) خلق الفرص أمام الطلبة لينخرطوا في عملية التقويم الذاتي، (4) تقديم معلومات راجعة، متكررة وفورية وتمييزية، على أن تُعطى بودّ ومجبة (فينك، 2008).

كفاءة العلاقات الإنسانية: وتشمل تنمية علاقات عضو هيئة التدريس المهنية بطلابه، وجعلها علاقات تتميز بالود والاحترام المتبادل، وأن يظهر دائماً بمستوى عالٍ من الأخلاق، لكونه قدوة صالحة في كل أقواله وأفعاله، وأن يكون متعاوناً مع الآخرين، ويجيد العمل مع الفريق، وأن يتقبل آراء الآخرين برحابة صدر، كما يتقبل النقد البناء، ويناقش الموضوعات المختلفة بموضوعية (علي، 2004).

الكفاءة الشخصية: وتشمل تمتع عضو هيئة التدريس بجموية بدنية كافية تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة، ليشيع هذه الحيوية بين طلابه، ويث فيهم روح الحماس والإقبال على العمل، ويبعد عنهم روح الكسل والتراخي. وأن يكون منتظماً في حضور المحاضرات. وأن يحتفظ بتحكم انفعالي عالٍ، وأن يكون واثقاً من نفسه، وأن ينجز أعماله ومسؤولياته بجدية وبدافع داخلي. وأن تكون لديه المهارات وقدرات التفكير العلمي واتجاهاته. وأن يتميز بالأمانة العلمية، إذ يقوم بالبحث عن الحقائق والوصول إليها (علي، 2004).

إن تقويم مدى تمكّن أعضاء هيئة التدريس من الكفاءات الخمس (المعرفية، المهنية، والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والشخصية) أصبح من الأساسيات التي تعمل الجامعات على معرفتها والعمل على تنميتها لديهم من خلال برامج التدريب التطويرية. ونظراً لأهمية موضوع التقويم أجريت عدد من الدراسات العلمية.

للدور المهم الذي يلعبه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه، لكونهم يتعاملون ويتفاعلون معهم، وكلما زاد التفاعل بين الطالب والأستاذ الجامعي زاد تكيف الطالب ورضاه عن الحياة الجامعية، ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي كان لا بد من تقويم دوري لأدائه من وجهة نظر الطلاب، وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها (الصاوي، 2006).

وقد صنفت الدراسات التي تناولت خصائص الأستاذ الجامعي الكفاء في خمسة جوانب (شنان، 2010)، وهي الخمس الكفاءات الأساسية الآتية:

الكفاءة المعرفية: وتتألف من مجموع القدرات والمهارات التي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة، وتشمل إلمامه بالمادة العلمية في مجال التخصص، وامتلاكه المعرفة في المجالات المعرفية المرتبطة بتخصصه، وأن يمتلك مقومات التفكير العلمي. (علي، 2004) و(ماجي، 2012).

الكفاءة المهنية: وتتعلق بقدرة عضو هيئة التدريس على تطبيق ما خطط له. إذ يتميز سلوكه في هذه المرحلة بالتفاعل مع الطلاب بغرض تحقيق أهداف الدرس (صلاح الدين، 2005). وتشمل ممارسات إلقاء المحاضرات، واستخدام تقنية المعلومات والاتصالات في التدريس. ومهما كانت نوع الممارسة فالتعليم الجيد لا يمكن اختزاله بالطريقة والأسلوب فقط، فهو ينبع من هوية المدرس وأمانته (نايت، 2010).

كفاءة التقويم: وتشمل إلمام عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لجمع البيانات أو المعلومات، باستخدام أساليب وأدوات محددة، تمكنه من معرفة التغيرات المعرفية، والمهارية، والوجدانية في تعلم طلابه، وأن يتمكن من الحكم على جودة هذا التعليم في ضوء معايير معينة، ومن ثم إصدار قرارات تعمل على تحسين هذا التعلم، بما يحقق الأهداف التعليمية المتوقعة من المقرر الدراسي (زيتون، 2010). ولضمان الحصول على نتائج جيدة يلزم عضو هيئة التدريس أن يتبنى إجراءات

الدراسات السابقة:

التدريس في القسم، إذ جاء مجال عمليات التقويم بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجال عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية، وبالمرتبة الأخيرة جاء مجال عمليات التواصل والسمات الشخصية.

وأما دراسة (الجعافرة، 2015) فقد هدفت إلى تقويم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس هو في المستوى المرتفع عدا مجال تقويم تعلم الطلبة في المستوى المتوسط. وبناء على نتائج الدراسة أوصى الباحث بعقد ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات، لتطوير كفاءاتهم الفنية المختلفة، ومنها القياس والتقويم، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، والتعليم الذاتي، والمنحى العملي في التعليم، والتأكيد على أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة تزويد طلبتهم بالتغذية الراجعة عن أدائهم في الامتحانات والواجبات، وتقبل ملاحظاتهم، والتعامل معها بكل جدية.

في حين عرفت دراسة (السديري وآخرين 2013) بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وأظهرت النتائج أنه توجد احتياجات تدريبية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في جميع المهارات التي تضمنتها الاستبانة. وكان أبرز احتياجاتهم التدريبية من المهارات التدريسية هو: تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج. ومن المهارات الشخصية: إدارة الوقت واستثماره بكفاءة وفاعلية، واستخدام مهارات الإقناع.

وكان الهدف الأساس لدراسة (العتيبي، 2011) التي تناولت الجوانب الآتية: (التمكن العلمي، طرق التدريس الفعالة، التحفيز، التقويم، خدمة المجتمع)، ومدى توافر تلك الجوانب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة. وأظهرت النتائج أن أفراد العينة يرون بأنها تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، وهو ما يشير إلى أنها

تهدف دراسة (صومان، 2015) على سبيل المثال إلى معرفة مستوى التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسرء، وخلص الباحث إلى ضرورة تطوير النماذج المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس وتنويعها، ومراعاة الخصوصية لبعض الكليات والتخصصات، ودعم حوسبة أدوات التقويم رفعا للكفاءة، مع توخي الموضوعية والشفافية والسرية في التعامل مع عملية التقويم. كذلك عقد الدورات التدريبية والحلقات الدراسية المتخصصة باستمرار لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، يكون محورها الاستراتيجيات المتنوعة للتدريس الجامعي الفعال.

ووضحت دراسة (حيدرة، 2015) أن دور الأستاذ في الوقت الحالي لم يعد دور المنتج، والملقن للمعلومات والمعارف، فقد أضحى دوره المطلع على الدراسات والتجارب المحلية والعربية والعالمية، والمستخدم لاستراتيجيات التدريس الحديثة مثل: التعلم التعاوني، والاكتشاف الموجه، وحل المشكلات وغيرها، ليطور وينمي لدى المتعلمين قدراتهم العقلية العليا مثل: التفكير الابتكاري الإبداعي الناقد الحر، والقدرة على الربط والاستنتاج والتحليل والتقويم. وأظهرت نتائج الدراسة أن المهارات المرتبطة بطرق التدريس واستراتيجياته ووسائل التعليم ومهارات التقويم وصلت لمستوى الجودة، أما المهارات المرتبطة بالتفاعل والاتصال فقد جاءت دون المستوى، وتعزو الباحثة السبب إلى حصر أعضاء هيئة التدريس اهتمامهم في المادة العلمية.

وهدف دراسة (جرادات، 2015) إلى التعرف على آراء الطلاب في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الرياضيات في كلية الآداب والعلوم بمحافظة وادي الدواسر التابعة لجامعة سلمان بن عبد العزيز والعوامل المؤثرة في التقويم. وتوصلت الدراسة إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

الإنساني. وبناء على نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة اهتمام أعضاء الهيئة التعليمية بإعادة تطوير إمكاناتهم التدريسية لهذه المرحلة وذلك بحضور دورات عمادة تطوير التعليم الجامعي والجودة ومحاولة تطبيق أهداف برامج التطوير الحديثة في ممارستهن للمهنة.

وأخيراً، هدفت دراسة (الغزيوات، 2005) إلى التعرف على بعض كفايات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، الذين يُدرِّسون طلبة الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وقد كشفت الدراسة أن الطلبة غير راضين عن استخدام أعضاء الهيئة التدريسية لطرق التقويم والتدريس التقليدية والتعامل غير الإنساني والتعصب في الرأي من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

يتضح من العرض السابق مدى أهمية التعرف على آراء الطلاب حول كفاءة أعضاء هيئة التدريس؛ لأنه من الوسائل الفاعلة في التقويم؛ لذا تحرص كثير من الجامعات على الأخذ بمبدأ مشاركة الطلاب في عملية التقويم، إذ إن توجيه الأسئلة بمهارة من قبل المقومين من أصحاب الخبرة يشجع الطلاب على أن يعبروا بحرية كاملة عما في نفوسهم وذلك في كل ما يخص أعضاء هيئة التدريس وتقديمهم للبرامج التعليمية، وهو ما يمكن المسؤولين من وضع الخطط والبرامج لتطوير أعضاء هيئة التدريس. وعليه جاءت هذه الدراسة لتقويم كفاءة أعضاء هيئة التدريس في أقسام الدراسات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود في المجال المعرفي، والمهني، والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والشخصية.

مشكلة الدراسة:

يعدُّ أعضاء هيئة التدريس أحد العناصر الرئيسة في التعليم الجامعي، ويعد تقويم كفاءة أدائهم، خصوصاً من وجهة نظر الطلاب، من العوامل المساهمة في تمكين الجامعات من تقديم برامج التدريب التطويرية المناسبة لهم؛ لذا فإن مشكلة البحث تتحدد في السؤال الآتي: ما مستوى كفاءة وفاعلية أعضاء

لم تصل لتطلعات الطلبة وطموحاتهم. وتتوافر الجوانب الخمسة لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للترتيب الآتي: التمكّن العلمي، طرق التدريس الفعالة، خدمة المجتمع، التقويم، التحفيز. كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الجوانب الخمسة جميعها لصالح الذكور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص العلمي والطلبة في التخصص الأدبي جميعها لصالح التخصص الأدبي. كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات طرق التدريس الفعالة وأسس التحفيز وفتيات التقويم وأساليب خدمة المجتمع، بالإضافة لحثهم على تطوير قدراتهم ومهاراتهم العلمية.

أما دراسة (حباب، 2010) فقد هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة النجاح الوطنية نحو أعضاء هيئة التدريس. وأسفرت الدراسة عن نتائج عديدة أهمها: أن اتجاهات طلبة جامعة النجاح الوطنية نحو أعضاء هيئة التدريس إيجابية، كما أن الطلبة يحملون اتجاهات أقل إيجابية نحو السمات الإنسانية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمقارنة مع الاتجاهات نحو أساليب التدريس والأدوار التي يلعبها أعضاء هيئة التدريس، وكان لمتغيري الجنس والكلية تأثيرها في الاتجاهات نحو أعضاء هيئة التدريس. وأوصى الباحثان بعدة توصيات منها: ضرورة تفعيل الاتصال بين أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، وحثهم على الاهتمام بالجانب الإنساني عند التفاعل مع الطلبة، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بفرص لتحقيق تطورهم المهني.

وأخيراً هدفت دراسة (جان، 2010) إلى التعرف على بعض كفاءات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية. وقد كشفت الدراسة عن أن طالبات الدراسات العليا غير راضيات عن استخدام أعضاء الهيئة التعليمية لطرق التقويم والتدريس التقليدية والتعامل غير

العليا في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الكفاءة المعرفية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؟
2. ما مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؟
3. ما مستوى كفاءة التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؟
4. ما مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؟
5. ما مستوى الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؟
6. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغيري المرحلة الدراسية أو الكلية.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على تقدير مستوى كفاءات أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات المنتظمات في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي - 1436 هـ - 1437 هـ.

مصطلحات الدراسة:

الكفاءات، وهي مجموعة من السمات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس ليتمكن من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يضمن تحقيق جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرار تطورها.

الكفاءة المعرفية لعضو هيئة التدريس، وتشمل: الإلمام الكامل بالمقرر الدراسي، وأهدافه، ومحتواه، مع الدراية الكافية بطرق إيصال المعلومات إلى الطالبات.

هيئة التدريس (المعرفية، والمهنية، والإنسانية، والشخصية، والتقويم) في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود؟ ومدى مناسبة أساليبهم التدريسية، وتحقيقهم للأهداف التربوية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا؟ لتوفير المعلومات المناسبة لتمكين عمادة تطوير المهارات من تقديم البرامج التي تساعد في الرفع من جودة أدائهم وكفاءتهم.

أهمية الدراسة:

تساهم هذه الدراسة في اكتشاف مواطن القوة والضعف في أداء أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الإنسانية النسائية في جامعة الملك سعود من خلال توفير نتائج تساعد على معرفة السلبيات، والعمل على تلافيتها بتحسين الكفاءة المعرفية، والمهنية، والشخصية، وكفاءة التقويم، وكفاءة العلاقات الإنسانية.

توفير نتائج علمية تمكن عمادة تطوير المهارات من تقديم برامج التدريب التطويرية التي تساعد في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وجودة أدائهم في الأقسام الإنسانية النسائية في جامعة الملك سعود.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في الكليات الإنسانية النسائية (في الجوانب الآتية: المعرفية، والمهنية، والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والتقويم) من وجهة نظر الطالبات.

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

الدكتوراه. ووقع الاختيار على طالبات الدراسات العليا لتمثيل مجتمع الدراسة لقدرتهن على الحكم بسبب تجربتهن الأطول في التعليم العالي.

عينة الدراسة:

عينة عشوائية بسيطة مكونة من (168) طالبة من طالبات الأقسام الإنسانية النسائية في مراحل الماجستير والدكتوراه بجامعة الملك سعود، إذ قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة إلكترونياً على جميع الطالبات عن طريق نظام تواصل في الجامعة، استردت منهن الباحثة (176) استبانة، وتم استبعاد (8) استبانات لعدم اكتمال الاستجابات، ليكون العدد النهائي لعينة الدراسة (168) طالبة بنسبة تبلغ (7,2%) .

وصف أفراد الدراسة:

يتصف أفراد عينة الدراسة بالخصائص الآتية:

• يتوزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية إلى مجموعتين، فهناك (139) طالبة بنسبة (82,7%) بمرحلة الماجستير، في حين أن هناك (29) طالبة بنسبة (17,3%) بمرحلة الدكتوراه.

• ويتوزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الكليات على النحو الآتي: هناك (76) طالبة بنسبة (45,2%) بكلية التربية، في حين أن هناك (42) طالبة بنسبة (25,0%) بكلية إدارة الأعمال، كما أن هناك (33) طالبة بنسبة (19,6%) بكلية الآداب، وهناك (7) طالبات بنسبة (4,2%) بكلية السياحة والآثار، وهناك (6) طالبات بنسبة (3,6%) بكلية اللغات والترجمة، وفي الأخير هناك (4) طالبات بنسبة (2,4%) بكلية الحقوق والعلوم السياسية.

• ويتوزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المعدل التراكمي، على النحو الآتي: النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة معدلها التراكمي ممتاز بتكرار (139) طالبة بنسبة (82,7%)،

الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس، وهي: مجموعة القدرات التي تمتلكها وتمارسها الأستاذة الجامعية وتمكنها من أداء عملها وأدوارها ومسؤولياتها (وتشمل: المهارة التدريسية، وكيفية أدائها، وأسسها النفسية والتربوية، ومدى مناسبتها للطالبات)، التي لها تأثير على العملية التعليمية.

كفاءة التقويم لدى عضو هيئة التدريس، وهي: قدرتها على إصدار الأحكام بشأن أداء الطالبات، وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهن، بما يحقق أهداف المقرر.

كفاءة العلاقات الإنسانية لدى عضو هيئة التدريس، وهي: قدرتها على تنمية علاقات تتميز بالود والاحترام المتبادل مع طالباتها في الحدود المهنية، بأخلاق متسقة مع أخلاقيات المربين في الأقوال والأفعال.

الكفاءة الشخصية لعضو هيئة التدريس، وهي: الظهور بالمظهر اللائق، والتعامل بمستوى عال من الأخلاق والاحترام، وإتاحة الفرصة لمن للمناقشة، وتقبل آرائهن، مع القدرة على التحكم في ضبط النفس.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في الكليات الإنسانية النسائية في جامعة الملك سعود؛ كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها (عبيدات وآخرون، 2016). وعليه فقد تم استخدام أسلوب المسح باستخدام الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من طالبات برامج الدراسات العليا في جامعة الملك سعود في الكليات الإنسانية النسائية بمراحل الماجستير، والدكتوراه، والبالغ عددهن (2345) طالبة، بواقع (1831) طالبة بمرحلة الماجستير، و(514) طالبة بمرحلة

صدق وثبات الأداة (الاستبانة):

صدق الأداة يعني: التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 2012)، وشمولها لكل العناصر التي يجب أن تحويها الدراسة من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لمن يستخدمها (عبيدات وآخرون 2016)، ولقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال الآتي:

1. صدق المحكمين لأداة الدراسة:

للتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على عشرة من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم. وقد طلب منهم مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة. وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداها المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، لتشمل تعديل بعض العبارات وحذف بعضها الآخر.

2. صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للأداة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً، وعلى استجابات العينة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة إذ تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما يظهر في الجدول رقم (1).

في حين أن هناك (24) طالبة بنسبة (14,3%) معدلن التراكمي جيد جداً، وهناك (5) طالبات بنسبة (3,0%) معدلن التراكمي أقل من جيد جداً.

أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات وعلى المنهج المتبع في الدراسة؛ صممت الباحثة استبانة لجمع المعلومات بهدف التعرف على آراء الطالبات في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود في مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وقد تم بناء الاستبانة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع. وتتكون الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

الجزء الأول: يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: المرحلة الدراسية، الكليات، القسم، المعدل التراكمي.

الجزء الثاني: يتكون من (34) فقرة تتناول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود مقسمة على خمسة محاور، هي: الكفاءة المعرفية وتتكون من (6) فقرات، والكفاءة المهنية وتتكون من (12) فقرة، وكفاءة التقويم وتتكون من (7) فقرات، وكفاءة العلاقات الإنسانية وتتكون من (5) فقرات، وأخيراً الكفاءة الشخصية وتتكون من (4) فقرات.

جدول 1:

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات (كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي في أقسام الدراسات النسائية بجامعة الملك سعود) بالدرجة الكلية لكل بُعد

الكفاءة المعرفية		الكفاءة المهنية		كفاءة التقويم		كفاءة العلاقات الإنسانية		الكفاءة الشخصية	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0,621	1	**0,563	1	**0,625	1	**0,539	1	**0,730
2	**0,667	2	**0,705	2	**0,658	2	**0,757	2	**0,715
3	**0,738	3	**0,605	3	**0,763	3	**0,798	3	**0,703
4	**0,881	4	**0,569	4	**0,594	4	**0,746	4	**0,688

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

الكفاءة المعرفية		الكفاءة المهنية		كفاءة التقويم		كفاءة العلاقات الإنسانية		الكفاءة الشخصية	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
5	**0,609	5	**0521	5	**0,727	5	**0,704	-	-
6	**0,526	6	**0,637	6	**0,561	-	-	-	-
-	-	7	**0,611	7	**0,560	-	-	-	-
-	-	8	**0,744	-	-	-	-	-	-
-	-	9	**0,731	-	-	-	-	-	-
-	-	10	**0,712	-	-	-	-	-	-
-	-	11	**0,565	-	-	-	-	-	-
-	-	12	**0,895	-	-	-	-	-	-

** دال عند مستوى 0,01

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0,01)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة: يعني ثبات الاستبانة التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على

جدول 2

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	مستوى الكفاءة المعرفية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية.	6	0,833
2	مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية.	12	0,887
3	مستوى كفاءة التقويم لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية.	7	0,856
4	مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية.	5	0,841
5	مستوى الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية.	4	0,821
	الثبات الكلي	34	0,881

الأساليب الإحصائية:

بعد إدخال البيانات التي تم تجميعها في الحاسب الآلي، وتحديد طول خلايا المقياس المستخدم في محاور الدراسة لتكون أعلى درجة في المقياس (5) وأدنى درجة في المقياس (1)؛ تم تحليل البيانات باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). من خلال الاختبارات الإحصائية الآتية: التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)،

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن استبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0,881) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (0,821، 0,887)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

والمتوسط الحسابي "Mean"، والانحراف المعياري "Standard Deviation".
السؤال الأول: ما مستوى الكفاءة المعرفية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؟

نتائج الدراسة ومناقشتها:

1- للإجابة عن فقرات المحور الأول، والتي تعنى بتقويم مستوى كفاءتهن المعرفية؛ تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (3):

تحدد النتائج من خلال إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وتساؤلاتها، وذلك على النحو الآتي:

جدول 3

يوضح مستوى الكفاءة المعرفية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية:

الرقم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										م	
			موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
2	1,06	3,61	4,3	7	8,7	15	29,8	50	35,4	59	21,7	36	1	يُعطين جميع الموضوعات الأساسية في المقرر.
4	1,01	3,24	7,5	13	15,5	26	34,4	59	29,2	49	12,4	21	2	يعرض المادة العلمية بأسلوب واضح ومترايط ومنظم في محاضراتهن.
5	1,10	3,22	6,8	11	16,8	28	37,9	64	24,2	41	14,3	24	3	يتمكن من ربط الخبرات الجديدة بالخبرات السابقة.
6	1,15	3,06	11,2	19	19,3	32	31,7	53	28	47	9,9	17	4	يجعلن محتوى المقرر متفقاً مع التقدم العلمي.
3	1,10	3,58	3,7	6	13	22	28	47	31,7	53	23,6	40	5	يُعطين أمثلة واضحة لتسهيل الفهم.
1	1,19	3,62	6,8	11	10,6	18	23,6	40	31,7	53	27,3	46	6	يُشجعن الطالبات على القراءة من مصادر متنوعة.
		0,90	3,39											
													المتوسط الحسابي العام	

مع التقدم العلمي، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (العتيبي، 2011) والتي توصلت إلى أن مستوى تمكن أعضاء هيئة التدريس من المادة العلمية جاء بدرجة متوسطة.

2- للإجابة عن فقرات المحور الثاني، والتي تعنى بتقويم مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس المهنية في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؛ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4):

تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات محور مستوى الكفاءة المعرفية بين (3,06، 3,62)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، ويشير هذا إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة. في حين يبلغ المتوسط الحسابي العام (3,39)، وهذا يدل على أن مستوى الكفاءة المعرفية جاء بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة إلى حد ما على كل من (أن أعضاء هيئة التدريس يعرضن المادة العلمية بأسلوب واضح ومترايط ومنظم في محاضراتهن، وكذلك تمكّنهن من ربط الخبرات الجديدة بالخبرات السابقة، إضافة إلى أنهن يجعلن محتوى المقرر متفقاً

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

جدول 4

بوضوح مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية

الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة											
			غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
2	1,08	4,14	2,5	4	8,7	15	11,2	19	28	47	49,7	83	1	يزودن الطالبات بتوصيف في بداية الفصل بوضوح: محاور المقرر، والمتطلبات، وتوزيع الدرجات.
1	0,99	4,16	2,5	4	5	8	11,8	20	35,4	59	45,3	76	2	يلتزم بالوقت المحدد للمحاضرة.
3	1,01	3,89	2,5	4	4,3	7	28,6	48	31,1	52	33,5	56	3	يُحسن إدارة المحاضرة.
4	1,09	3,53	5	8	12,4	21	26,1	44	37,3	63	19,3	32	4	أفكارهن في المحاضرة متسلسلة ومنطقية.
11	1,26	2,99	13,7	23	23	39	30,4	51	16,8	28	16,1	27	5	يلجأن إلى تعقيد المادة العلمية.
7	1,26	3,08	13	22	19,3	32	31,7	53	18,6	31	17,4	29	6	يُوعن في أساليب التدريس (المناقشة، العصف الذهني، التعلم التعاوني، حل المشكلات، وغيرها).
10	1,20	3,00	2,5	4	8,7	15	11,2	19	28	47	49,7	83	7	يحرص على استخدام وسائل التعلم الحديثة وتقنياته.
12	1,17	2,88	2,5	4	5	8	11,8	20	35,4	59	45,3	76	8	يوعن أساليب إثارة الدافعية والاتجاهات العلمية كحب المعرفة لدى الطالبات.
9	1,17	3,04	8,7	15	26,7	45	30,4	51	20,5	34	13,7	23	9	يعملن على تنمية الجانب المهاري الفكري لدى الطالبات.
8	1,27	3,06	12,4	21	23	39	28,6	48	18,6	31	17,4	29	10	يعملن على تنمية الاتجاه التحليلي لدى الطالبات.
5	1,33	3,22	14,3	24	15,5	26	25,5	43	23,6	40	21,1	35	11	يرحن بالمناقشة وتقبل وجهة النظر الأخرى من الطالبات في جو من الديمقراطية.
6	1,22	3,12	11,2	19	20,5	34	27,3	46	26,7	45	14,3	24	12	عند مشاركة الطالبات، يقدمن دائماً تغذية راجعة لهن.
			المتوسط الحسابي العام										- 0.79 3.34	

وتقبل وجهة النظر الأخرى من الطالبات في جو من الديمقراطية، وكذلك تقديمهن تغذية راجعة للطالبات بعد مشاركتهن، إضافة إلى تنويعهن في أساليب التدريس "المناقشة، العصف الذهني، التعلم التعاوني، حل المشكلات، وغيرها"، وعملهن على تنمية الاتجاه التحليلي لدى الطالبات، وكذلك عملهن على تنمية الجانب المهاري الفكري لدى الطالبات، والحرص على استخدام وسائل التعلم الحديثة وتقنياته، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (العتيبي، 2011) والتي توصلت إلى أن مستوى تَمَكُّن عضو هيئة التدريس من طرق التدريس الفعالة جاء بدرجة متوسطة، في حين اختلفت

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن محور مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية يتضمن (12) فقرة تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2,88، 4,16)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءتهن المهنية. ويبلغ المتوسط الحسابي العام (3,34)، وهذا يدل على أن مستوى كفاءتهن المهنية جاء بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة إلى حد ما على كل من (ترجيح أعضاء هيئة التدريس بالمناقشة،

الاختلاف بين نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة جان لاختلاف الجامعتين واختلاف الفترة الزمنية.

3- للإجابة عن فقرات المحور الثالث، والتي تعنى بتقويم مستوى كفاءة التقويم لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؛ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (5):

نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (حيدرة، 2015) والتي توصلت إلى أن مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس المرتبطة بطرق التدريس واستراتيجياته ووسائل التعليم قد وصل لمستوى الجودة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (جان، 2010) والتي توصلت إلى أن طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى في الأقسام التربوية غير راضيات عن طرق التدريس التقليدية لأعضاء هيئة التدريس، وقد يعود

جدول 5

يوضح مستوى كفاءة التقويم لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية

م	فقرات كفاءة التقويم لأعضاء هيئة التدريس	درجة الموافقة									
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1	يحرصن على شمولية جوانب التقويم وتتابع الواجبات والأنشطة ويجعلن لها وزناً في التقويم.	23	13,7	57	34,2	47	28	31	18,6	9	5,6
2	يضعن متطلبات واختبارات تتوافق مع محتوى المقرر.	29	17,4	63	37,3	44	26,1	23	13,7	9	5,6
3	ي طرحن أسئلة ذات مستويات معرفية مختلفة.	32	19,3	58	34,8	39	23	27	16,1	11	6,8
4	يتحرين الدقة والعدل في تصحيح أوراق الطالبات.	27	16,1	56	33,5	40	23,6	27	10,5	19	11,2
5	يعلنن نتيجة الاختبارات في الوقت المناسب.	34	20,5	53	31,7	34	20,5	32	19,3	14	8,1
6	يحرصن على مراجعة نتائج الطالبات وتوجيههن إلى مواطن الخطأ في الإجابات ليعرفن مستواهن.	20	11,8	26	15,5	50	29,8	38	22,4	34	20,5
7	يوجهن الطالبات نحو استخدام التقويم الذاتي، ويتحنن الفرصة لهن لتطبيقه.	11	6,8	25	14,9	43	25,5	47	28	42	24,8
		المتوسط الحسابي العام									
		3,16									
		0,93									

الدراسة إلى حد ما على كل من (قيام أعضاء هيئة التدريس بإعلان نتيجة الاختبارات في الوقت المناسب، وكذلك حرصهن على شمولية جوانب التقويم ومتابعة الواجبات والأنشطة وجعل وزن لها في التقويم، إضافة إلى تحريهن الدقة والعدل في تصحيح أوراق الطالبات، وحرصهن على مراجعة نتائج الطالبات، وتوجيههن إلى مواطن الخطأ في الإجابات ليعرفن مستواهن)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (العتيبي، 2011) التي توصلت إلى أن مستوى تمكّن

تراوحت المتوسطات الحسابية لمحور مستوى كفاءة التقويم لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود بين (2,51، 3,47)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة التقويم لديهن. ويبلغ المتوسط الحسابي العام (3,16)، وهذا يدل على أن مستوى كفاءة التقويم لديهن جاء بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

في الأقسام التربوية غير راضيات عن طرق التقويم لأعضاء هيئة التدريس. وقد يعود سبب الاختلاف لتنوع وسائل التقويم المتبعة في أغلب برامج الدراسات العليا في جامعة الملك سعود (والتي تشمل: الاختبارات، وتقديم العروض، وإجراء الأبحاث وترجمتها، وغيرها من الوسائل).

4- للإجابة عن فقرات المحور الرابع، والتي تعنى بتقويم مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؛ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (6):

عضو هيئة التدريس من التقويم جاء بدرجة متوسطة، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الجعافرة، 2015) التي توصلت إلى أن فاعلية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر الطالبات فيما يتعلق بتقويم الطالبات جاءت بدرجة متوسطة، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الغزيوات، 2005) والتي توصلت إلى أن طلبة الدراسات العليا بجامعة مؤتة غير راضين عن استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق التقويم والتدريس التقليدية، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (حيدرة، 2015) التي توصلت إلى أن مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس المرتبطة بالتقويم قد وصل لمستوى الجودة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (جان، 2010) والتي توصلت إلى أن طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى

جدول 6

يوضح مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية

م	فقرات كفاءة العلاقات الإنسانية لعضو هيئة التدريس	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي العام					
		موافق		محايد		غير موافق							
		ك	%	ك	%	ك	%						
1	يحترمن الطالبات بغض النظر عن اهتمامتهن ومهارتهن وخلفياتهن.	46	27,3	57	34,2	36	21,7	16	9,3	13	7,5	3,65	1,19
2	يعدلن في معاملتهن بين الطالبات.	35	21,1	46	27,3	48	28,6	23	13,7	16	9,3	3,37	1,22
3	يُقدرن ظروف طالباتهن الشخصية.	50	29,8	44	26,1	44	26,1	19	11,2	11	6,8	3,61	1,22
4	يُبدن إعجابهن وتقديرهن لإنجازات الطالبات.	39	23	45	26,7	47	28	22	13	16	9,3	3,41	1,24
5	يهتممن بتنمية الوازع الديني، والأخلاقي، والحس الوطني لدى الطالبات.	34	20,5	44	26,1	52	31,1	23	13,7	15	8,7	3,36	1,20
												3,48	1,02

لديهن. ويبلغ المتوسط الحسابي العام (3,48)، وهذا يدل على أن مستوى كفاءة العلاقات لديهن جاء بدرجة عالية، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة على كل من (احترام الطالبات بغض النظر عن اهتمامتهن ومهارتهن وخلفياتهن، وكذلك تقدير ظروف طالباتهن الشخصية، إضافة إلى إبداء إعجابهن وتقديرهن لإنجازات الطالبات)، وقد اختلفت نتيجة

تراوحت المتوسطات الحسابية لمحور مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود بين (3,36، 3,65)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة العلاقات

الأخرى إلى عناية جامعة الملك سعود خلال السنوات الماضية بموضوع الجودة وما يتبعها من برامج تطوير لأعضاء هيئة التدريس.

5- للإجابة عن أسئلة المحور الخامس، والتي تعنى بتقويم مستوى الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية من وجهة نظر الطالبات؛ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (7):

الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (حبايب، 2010) التي توصلت إلى ضعف اتجاهات طلبة جامعة النجاح الوطنية نحو السمات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الغزويوات، 2005) التي توصلت إلى أن طلبة الدراسات العليا بجامعة مؤتة غير راضين عن التعامل غير الإنساني لأعضاء هيئة التدريس، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (جان، 2010) التي توصلت إلى أن طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى في الأقسام التربوية غير راضيات عن التعامل غير الإنساني لأعضاء هيئة التدريس. وقد يعود سبب الاختلاف بين نتائج هذه الدراسة والدراسات

الجدول 7

يوضح مستوى الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية

م	فقرات الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
1	يظهرون بالمظهر اللائق من حيث النظافة والهندام.	105	62.7	45	26.7	8	5	3	1.9	6	3.7	4.43	0.95	4
2	يتسمون بالبشاشة ودماثة الخلق، ويحافظون على سلامة الطالبات النفسية والشخصية.	40	23.6	60	36	41	24.2	13	7.5	15	8.7	3.58	1.18	1
3	تميز ردودهن وانفعالاتهن بالانزان.	41	24.2	51	30.4	41	24.2	25	14.9	10	6.2	3.52	1.19	3
4	يتمتعن بحسن الإنصات للطالبات، والانتباه إلى آرائهن.	41	24.2	49	29.2	50	29.8	19	11.2	9	5.6	3.55	1.14	2
		المتوسط الحسابي العام												
		- 0.94 3.77												

الخلق، ويحافظون على سلامة الطالبات النفسية والشخصية، وكذلك يتمتعن بحسن الإنصات للطالبات، والانتباه إلى آرائهن، إضافة إلى تميز ردودهن وانفعالاتهن بالانزان، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الجعافرة، 2015) التي توصلت إلى أن فاعلية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر الطالبات فيما يتعلق بالسمات الشخصية جاءت بدرجة عالية، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (حبايب، 2010) التي توصلت إلى ضعف اتجاهات طلبة جامعة النجاح الوطنية نحو السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، كما اختلفت نتيجة

تراوحت المتوسطات الحسابية لمحور مستوى الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود بين (3,52، 4,43)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3,41 إلى 4,20)، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءتهم الشخصية. ويبلغ المتوسط الحسابي العام (3,77)، وهذا يدل على أن مستوى كفاءتهم الشخصية جاء بدرجة عالية، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة على كل من (أن أعضاء هيئة التدريس يتسمن بالبشاشة ودماثة

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (حيدرة، 2015) التي توصلت إلى أن مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالتفاعل والاتصال وصل إلى دون المستوى. وربما يعود الاختلاف بين هذه الدراسة وبعض الدراسات الأخرى إلى أعداد الطلبة في الشعبة، فكلما كان العدد أقل كلما تمكن عضو هيئة التدريس من التعامل مع الطلاب بطريقة ودية.

ويعرض الجدول رقم (8) ملخصاً لكفاءة أعضاء هيئة التدريس في أقسام الدراسات النسائية بجامعة الملك سعود. ويتضح أن مستوى كفاءتهن جاء بدرجة عالية بمتوسط عام (3.43) وبانحراف معياري (0.81)، إذ تأتي الكفاءة الشخصية

الجدول 8

مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في أقسام الدراسات النسائية بجامعة الملك سعود:

م	كفاءة أعضاء هيئة التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الكفاءة المعرفية	3.39	0.90	3
2	الكفاءة المهنية	3.34	0.79	4
3	كفاءة التقويم	3.16	0.93	5
4	كفاءة العلاقات الإنسانية	3.48	1.02	2
5	الكفاءة الشخصية	3.77	0.94	1
-	الدرجة الكلية	3.43	0.81	-

السؤال الثاني: هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود باختلاف متغيري (المرحلة الدراسية والكلية)؟

1- الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية: للتعرف إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير المرحلة الدراسية؛ تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney)، بدلاً عن اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك لعدم تكافؤ فئات متغير المرحلة الدراسية، كما يتضح في الجدول رقم (9):

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (علمي، 2004) التي توصلت إلى أن عضو هيئة التدريس الكفاء في مؤسسات التعليم العالي، له سمات شخصية وكفاءات تدريسية ومهنية مميزة، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (جرادات، 2015) التي توصلت إلى أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الرياضيات في كلية الآداب والعلوم بمحافظة وادي الدواسر التابعة لجامعة سلمان بن عبد العزيز؛ جاء بدرجة عالية، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الجعافرة، 2015) التي توصلت إلى أن الدرجة الكلية لتقويم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة عالية.

الجدول 9

نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للفروق في مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير المرحلة الدراسية

المحور	المرحلة الدراسية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
مستوى الكفاءة المعرفية	ماجستير	139	83,02	11539,50	-1,202	0,229
	دكتوراه	29	71,39	2070,00		
مستوى الكفاءة المهنية	ماجستير	139	82,2	11425,50	-0,712	0,476
	دكتوراه	29	75,3	2183,750		
مستوى كفاءة التقييم	ماجستير	139	83,95	11669,00	-1,751	0,080
	دكتوراه	29	67	1943,00		
مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية	ماجستير	139	81,77	11366,00	-0,461	0,645
	دكتوراه	29	77,32	2242,00		
مستوى الكفاءة الشخصية	ماجستير	139	80,21	11149,00	-0,469	0,639
	دكتوراه	29	84,73	2457,00		
الدرجة الكلية لمستوى الكفاءة	ماجستير	139	82,02	11407,50	-0,636	0,525
	دكتوراه	29	75,91	2201,00		

آرائهن حول مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية.

2- الفروق باختلاف متغير الكلية: للتعرف إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير الكلية؛ تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis)، بديلاً عن تحليل التباين الأحادي، وذلك لعدم تكافؤ فئات متغير الكلية، وذلك يتضح من خلال الجدول رقم (10):

لا يظهر من الجدول رقم (9) أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير المرحلة الدراسية (ماجستير - دكتوراه)، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (0,229 ، 0,476 ، 0,080 ، 0,645 ، 0,639)، وللدرجة الكلية (0,525)، وجميعها قيم أكبر من (0,05) أي غير دالة إحصائياً. وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة بمرحلة الماجستير، وهو الأمر الذي يجعلهن متجانسات من حيث المرحلة الدراسية، ويجعلهن متفقات في

الجدول 10:

نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) للفروق في مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير الكلية:

المحور	الكلية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
مستوى الكفاءة المعرفية	إدارة الأعمال	42	80,49	3,372	0,498
	الآداب	33	78,45		
	التربية	76	79,58		
	الحقوق والعلوم السياسية	4	83,50		
	السياحة والآثار	7	81,0		

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

المحور	الكلية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
	اللغات والترجمة	6	114,92		
مستوى الكفاءة المهنية	إدارة الأعمال	42	75,49	2,479	0,648
	الآداب	33	86,89		
	التربية	76	81,39		
	الحقوق والعلوم السياسية	4	60,75		
	السياحة والآثار	7	81,01		
	اللغات والترجمة	6	95,75		
	إدارة الأعمال	42	77,40		
الآداب	33	96,59			
التربية	76	74,99			
الحقوق والعلوم السياسية	4	75,75			
السياحة والآثار	7	80,99			
اللغات والترجمة	6	100,08			
إدارة الأعمال	42	82,11	1,563	0,815	
الآداب	33	77,83			
التربية	76	81,76			
الحقوق والعلوم السياسية	4	60,00			
السياحة والآثار	7	81,02			
اللغات والترجمة	6	95,08			
إدارة الأعمال	42	78,25			4,849
الآداب	33	78,00			
التربية	76	83,41			
الحقوق والعلوم السياسية	4	46,88			
السياحة والآثار	7	81,00			
اللغات والترجمة	6	109,00			
إدارة الأعمال	42	78,90	2,607	0,626	
الآداب	33	83,56			
التربية	76	80,48			
الحقوق والعلوم السياسية	4	57,75			
السياحة والآثار	7	80,99			
اللغات والترجمة	6	103,67			

وجميعها قيم أكبر من (0,05) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف الكلية التي يدرسون بها حول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية، ويشير ذلك إلى درجة من العناية في اختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة باختلاف متغير الكليات، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (0,498)، (0,648 ، 0,179 ، 0,815 ، 0,303)، وللدرجة الكلية (0,626)،

4- أن مستوى كفاءة العلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة عالية، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة على: احترام الطالبات بغض النظر عن اهتمامتهن ومهارتهن وخلفياتهن، وتقدير ظروف طالباتهن الشخصية، إضافة إلى إبداء إعجابهن وتقديرهن لإنجازات الطالبات.

5- أن مستوى الكفاءة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة عالية، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة على: أن أعضاء هيئة التدريس يتسمن بالبشاشة ودماثة الخلق، ويحافظن على سلامة الطالبات النفسية والشخصية، ويتمتعن بحسن الإنصات للطالبات، والانتباه إلى آرائهن، وتميز ردودهن وانفعالاتهن بالانتران.

6- أن مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة عالية، إذ تأتي الكفاءة الشخصية بالمرتبة الأولى، تليها كفاءة العلاقات الإنسانية، وبالمرتبة الثالثة تأتي الكفاءة المعرفية، تليها الكفاءة المهنية، وفي الأخير تأتي كفاءة التقويم بوصفها أقل الكفاءات لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود.

7- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير المرحلة الدراسية (ماجستير - دكتوراه).

8- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية باختلاف متغير الكلية.

الملك سعود ممن تتوافر لديهن مستويات مناسبة من الكفاءة العلمية والشخصية.

ملخص النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ما يأتي:

1- أن مستوى الكفاءة المعرفية لعضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة إلى حد ما على: أن أعضاء هيئة التدريس يعرضن المادة العلمية بأسلوب واضح ومترايط ومنظم في المحاضرات، وأنهن متمكنات من ربط الخبرات الجديدة بالخبرات السابقة، وأنهن يجعلن محتوى المقرر متفقاً مع التقدم العلمي.

2- أن مستوى الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة إلى حد ما على: أن أعضاء هيئة التدريس يرحبن بالمناقشة وتقبل وجهة النظر الأخرى من الطالبات في جو من الديمقراطية، وأنهن يقدمن تغذية راجعة للطالبات، وينوعن في أساليب التدريس (المناقشة، العصف الذهني، التعلم التعاوني، حل المشكلات، وغيرها)، ويعملن على تنمية الاتجاه التحليلي والجانب المهاري الفكري لدى الطالبات، ويحرصن على استخدام وسائل التعلم الحديثة وتقنياته.

3- أن مستوى كفاءة التقويم لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة إلى حد ما على: أن أعضاء هيئة التدريس يقمن بإعلان نتيجة الاختبارات في الوقت المناسب، ويحرصن على شمولية جوانب التقويم، ومتابعة الواجبات والأنشطة، ويجعلن لها وزناً في التقويم، ويتحرين الدقة والعدل في تصحيح أوراق الطالبات، كما يحرصن على مراجعة نتائج الطالبات وتوجيههن إلى مواطن الخطأ في الإجابات ليعرفن مستواهن.

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

توصيات الدراسة:

جرات، هاني. (2015). "تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبدالعزيز". *المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*، المجلد (6)، لعدد (18).

الجعفر، عبدالسلام. (2015). "فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم". *دراسات العلوم التربوية*، مجلد (42)، العدد (1). جامعة الزرقاء، الأردن.

حبايب، علي. وفاخر الخليلي. (2010). *اتجاهات طلبة جامعة النجاح الوطنية نحو أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بتحصيلهم الدراسي*. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 24، (9). نابلس، فلسطين.

الحكمي، إبراهيم. (2004). الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة رسالة الخليج العربي العدد (90).

حيدرة، ازدهار. (2015). *تقويم المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المدينة العالمية بماليزيا*. (رسالة ماجستير)، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا.

خطاب، حياة محمد. (2006). *اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى*، 26-27 نوفمبر 2006م. الجزء الثاني: دراسات بحثية.

زيتون، حسن. (2010). *مدخل إلى المنهج الدراسي رؤية عصرية*. الدار الصولتية للنشر والتوزيع. الرياض.

السديري، محمد. أحمد آل الشيخ وأحمد متولي وعماد إسماعيل والسيد أبو هاشم. (2013). *الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود*. مجلة العلوم التربوية، المجلد 25، العدد (1). الرياض.

شنان، أحمد محمد الحسن. (2010). *تطوير الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي بكليات التربية. ورشة عمل تطوير مناهج كليات التربية لبرنامج لبيكالوريوس التربية للتعليم الأساسي*. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم، السودان.

الصاوي، محمد وجيه. (2006). *رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء*. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): *الجامعات العربية في القرن الحادي عشر: الواقع والرؤى*. 26-27 نوفمبر. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس.

صومان، أحمد. (2014). *تقويم التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات*. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث، ع (10).

في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بأن تقدم عمادة تطوير المهارات دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود، تساهم في تنمية مستوى الكفاءات الآتية:

1- الكفاءات المعرفية (فيما يتعلق: بطريقة عرض المادة العلمية في أثناء المحاضرة، وأسلوب ربط الخبرات الجديدة بالخبرات السابقة، وكيفية الترابط بين محتوى المقرر والتقدم العلمي).

2- الكفاءات المهنية (فيما يتعلق: بأساليب التدريس، وكيفية تنمية الاتجاه التحليلي، والمهاري الفكري لدى الطالبات، وأساليب إثارة الدافعية والاتجاهات العلمية لديهن، وطرق استخدام وسائل التعلم الحديثة وتقنياته في التدريس).

3- تنمية مستوى كفاءة التقويم لديهن.

كما توصي الباحثة بالعمل على استخدام وسائل التحفيز المادي والمعنوي لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات التدريبية التي تساهم في زيادة مستوى كفاءتهم، والعناية بإقامة لقاءات مفتوحة لأعضاء هيئة التدريس والطالبات؛ لنقاش أبرز المشكلات التي تواجههن، وابتكار حلول مشتركة لها.

وفي الختام توصي الباحثة بالتوسع في إعادة إجراء الدراسة لتشمل وجهة نظر جميع طلاب وطالبات جامعة الملك سعود بهدف الحصول على نتائج أكثر قابلية للتعميم، وأكثر صدقية يمكن أن تستند عليها عمادة التطوير والجودة لتطوير برامج تدريبية مناسبة لجميع أعضاء هيئة التدريس.

المراجع

جان، خديجة. (2010). "كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا". *مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس*، العدد 155، مصر.

- Al Jaafreh, Abdulsalam. (2015). Effectiveness of the performance of academic members at Zarqa University from the students point of view in light of the educational quality standards. *Study of Educational Sciences*, Volume (42), No. (1). Al Zarqa University, Jordan.
- Al-eissa, Ahmed. (2011). *Higher Education in Saudi Araba: Search Journey for Identity*. Dar Alsaqi, Beirut.
- Ali, Ali Hammoud. (2004). Develop the efficiencies and effectiveness of faculty members in higher education institutions. *Symposium on the development of faculty members in higher education institutions (challenges and development)*. 14-15 December, College of Education, King Saud University, 575 – 594.
- Al-Otaibi, Mansour. (2011). Evaluate some Aspects of the Academic Faculty Members at the University of Najran from the Perspective of Students. *Journal of Education*. Volume, (36). Ain-Shams University, Cairo.
- Al-Sawi, Wajeh. (2006). Vision for the Development of the University and the Development of Criteria for Evaluating the Performance. *Thirteenth Annual National Conference: Arab Universities in the Eleventh Century: reality and visions*. 26 -27 Nov. University Education Development Center. Ain-Shams University.
- Al-Sudairy, Mohammed, Ahmed. Alshekh, Ahmed Metwally, Emad Ismail, El Sayed Abu Hashem. (2010). Training needs for faculty members at King Saud University. *Journal of Educational Sciences*, Volume (25). No. (1). Riyadh.
- Arafa, Salahaddin. (2005). *Teaching and learning teaching skills in the information age*. The world of the Book, Egypt.
- Fink, L. DEE. (2008). *Creating Significant Learning Experiences: An Integrated Approach to Designing College Course*. Translated by Shahata Waleed. Al Abakan, Riyadh.
- Habayeb, Ali & Fakker Al-Khalili. (2010). Students' Attitudes towards Their Faculty Members and Students Predictions of Their Achievement. *An-Najah University Journal for Research – B (Humanities)*.
- Haidarah, Ezdehar. (2015). *Evaluating the Teaching Skills for Teaching Staff in Al-Madinah International University in View of the Total Quality Standards*. (thesis of master), Al-Madinah International University, Malaysia.
- Jaradat, Hani. (2015). Evaluation of performance of faculty members in the light of the quality and academic accreditation from the viewpoint of students with reference to the Department of Mathematics, Salman bin Abdul Aziz University, KSA. *Journal of American Arabic Academy of Science & Technology*, Volume 6, No. 18.
- Jean, Khadija Mohammed Said. (2009). Efficiencies teaching faculty member in the educational sections عبيدات، ذوقان و كايد عبدالحق وعبدالرحمن عدس. (2016). البحث العلمي: مفهومه، وأدواته، وأساليبه. دمشق: دار الفكر.
- العتيبي، منصور. (2011). تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بجران من وجهة نظر الطلبة. *المجلة التربوية*، العدد (36). جامعة عين شمس. القاهرة.
- عرفة، صلاح الدين، (2005)، تعليم وتعلم مهارات التدريس في عصر المعلومات، ط1، مصر، عالم الكتب.
- العساف، صالح بن حمد. (2012). المدخل إلى البحث العلمي في العلوم السلوكية. الرياض، دار الزهراء.
- علي، علي. (2004). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخلا لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي. مؤتمر تطوير عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- العيسى، أحمد. (2011). التعليم العالي في السعودية: رحلة البحث عن هوية. دار الساقى، لبنان.
- الغزيوات، محمد. (2005م). تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مودة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية. *مجلة كلية التربية*، العدد 22. جامعة الإمارات العربية المتحدة. الإمارات.
- فينك، ل-دي. (2008). نحو تكوين خبرات في التعلم المفيد: منهجية متكاملة لتصميم المقررات الجامعية. ترجمة: وليد شحاته. للبيكان للنشر، الرياض.
- ليلى، زرقان. (2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف. (رسالة دكتوراه)، جامعة سطيف، الجزائر.
- ماجى، قمر. (2012). أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. الجامعة الخليجية. البحرين.
- مدني، غازي بن عبيد. (2002): تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لنادوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020. المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين 19_23 أكتوبر. الرياض: وزارة التخطيط.
- نايت، بيتر. (2010). حين يكون المرء مدرسًا. ترجمة: وليد شحاته. للبيكان للنشر، الرياض.
- Chapter Author, A. (YEAR). Chapter title: Subtitle. In A.B. EditorSurname (Ed.). & A. B. TranslatorSurname (Trans.). *Book title: Subtitle* (pp. #-#). Publication details OR url OR doi
- Al Hakami, Ibrahim Hassan. (2004). Professional competencies required for university professor from the point of view of students and its relationship with some variables. *Journal of Arabian Gulf*, 90 (24), 13 – 56.

ابتسام بنت عبدالله باسعيد: كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية ...

- Shannan, AlHasan. (2010). Develop Basic Skills for University Faculties of Education Professor. *Workshop to Develop the Faculties of Education Curricula for the Bachelor of Education program for basic education*. The Ministry of Higher Education and Scientific Research, Khartoum, Sudan.
- Soman, Ahmed. (2014). Assessing the Effective University Teaching at Isra University as Perceived by the Students and its Relation with Some Variables. *Journal of Al-Quds Open University for Researchers, Educational, and psychological studies*. Volume, (3), No. (10).
- Zarkan, Layla. *A proposal to build a training program for members of the university faculty in light of the standards of quality in higher education at the University of Setif*. Ph.D. Deserption. University of Setif, Algeria.
- Zytoon, Hasan. (2010). *An Approach to the Curriculum: Modern Vision*. Al Dar Alsawlatia for publishing and distribution. Riyadh.
- Umm Al-Qura University in Makkah form the point view of graduate students. *Journal of College of Education*, Umm Al-Quura University, Makkah, 1 – 16.
- Khtab, Mohmmed. (2006). Trends and Models to Evaluate the Performance of the Student and Member of the teaching Staff and Administrators. *Thirteenth Annual National Conference: Arab Universities in the Eleventh Century: reality and visions*. 26 -27 Nov. Part two: research studies.
- Knight, Peter. (2010). *Being a Teacher in Higher Education*. Translated by Shahata Waleed. Al Abakan, Riyadh.
- Madani, Ebad. (2002). Development of Higher Education as one of the tributaries of human development in the Kingdom of Saudi Arabia. *The conference until 2020, the future vision of the Saudi economy*. The Ministry of Planning, 19-23 Oct. Riyadh.
- Magee, Amar. (2012). Assessing the Impact of a Faculty Member in the Quality Assurance. *The Second International Arab Conference for Quality Assurance in Higher Education*. Gulf University, Bahrain.

Competences of the Faculty Members in Postgraduate Programs in the Female Humanities' Colleges at King Saud University from the Students' Perspective

Ebtesam A. BaSaeed

King Saud University

Submitted 22-03-2017 and Accepted on 16-05-2017

Abstract: This study aimed to investigating the level of competences of the faculty members in the female humanities' colleges at King Saud University from the students' perspective. To achieve this aim, the descriptive approach was used, a questionnaire consist of two parts, the first cover the sample's data, while the second measure the level of efficiency of the faculty members, it consists of (34) items distributed among five topics (knowledge, professionalism, evaluation, human relations, and personal competence). The validity and reliability of the questioner were verified and the it was distributed electronically to all graduate students, a random sample of (168) questionnaire with complete responses was collected. The results of this study indicated that the degree of the level of efficiency of the faculty members in the female humanities' departments at King Saud University range from medium-high. Also the result indicate there was no statistically significant difference between the mean study sample variable responses depending on degree (Master or PhD) or college.

Keywords: knowledge competence, professional competence, evaluation competence, human relations competence, personal competence, faculty members, female humanities'.