



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم التاريخ
دراسات محليا

تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير
المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة
جامعات الفرات الأوسط

رسالة مقدمة إلى

مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة كربلاء وهي من متطلبات نيل شهادة

الماجستير في التاريخ (طرائق تدريس التاريخ)

من الطالبة

صفاء ناصر حسين مسافر

بإشراف

الأستاذ الدكتور

صادق عبيس الشافعي

2025 م

1447 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

صدق الله العلي العظيم

سورة المجادلة

الآية (11)

أقرار المشرف

أشهد ان إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط) التي قدمتها الطالبة (صفاء ناصر حسين) قد جرت بإشرافي في جامعة كربلاء ، كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم التاريخ وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في التاريخ تخصص (طرائق تدريس التاريخ) .

التوقيع

المشرف أ.د. صادق عبيس الشاقعي

التاريخ 2024/10/28

توصية رئيس قسم التاريخ

بناءً على توصية المشرف ارشح الرسالة للمناقشة .

التوقيع

رئيس القسم التاريخ /ع

أ.م.د محمد مهدي علي

التاريخ 2024/10/28

ت

ت

أقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة ، اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ (تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط) والتي تقدمت بها الطالبة (صفاء ناصر حسين) إلى عمادة كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة كربلاء وناقشنا الطالبة في محتواها وفيما له علاقة بها ونرى أنها جديرة بالقبول لنيل شهادة الماجستير في التاريخ تخصص (طرائق تدريس التاريخ)

وبتقدير ()

التوقيع
الاسم : أ.م. د. صلاح مجيد كاظم

عضواً

التاريخ: 2025/ 1 /

التوقيع:
الاسم: أ.د. أحمد هاشم محمد

عضواً

التاريخ: 2025/ 1 /

التوقيع:
الاسم : أ.د. سعد جويد كاظم

رئيساً

التاريخ: 2025/ 1 / 20

التوقيع:
الاسم: أ.د. صادق عبيس الشافعي

عضواً ومشرفاً

التاريخ 2025/ 1 / 20

مصادقة مجلس الكلية :

صادق مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة كربلاء في جلسته () بتاريخ ()
على قرار لجنة المناقشة .

الأستاذ الدكتور
عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة كربلاء

أ.د. هادي شندوخ حميد السعدي

التاريخ: 2025/ 1 / 24

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

الشكر والامتنان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِّنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ"
(النحل: الآية 78)

اللهم لك الحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه عدد خلقك ورضى نفسك وزنة عرشك ومداد كلماتك،
اللهم لك الحمد ولك الشكر حتى ترضى ولك الحمد ولك الشكر عند الرضى ولك الحمد ولك الشكر
دائماً وأبداً على نعمتك ، الحمد والشكر لله مصدر فخري وعزّي وكرامتي الحمد لله الذي لا أمان إلا
به ، عدّتي عند شدتي ، كشف الهمّ وازال الغمّ وسهّل عليّ كل الصعاب ومنحني القوة والصبر
والتوفيق للوصول إلى كتابة هذه الرسالة .

وبعد شكر الله سبحانه وتعالى أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل
المشرف على الرسالة الأستاذ الدكتور (صديق عبيس الشافعي) الذي منحني الدعم العلمي
والمعنوي ،واعطاني كثيراً من وقته وجهده وخبرته التي كان لها الأثر الكبير في إثراء هذا البحث
وإتمامه وإخراجه على أكمل وجه، فأسأل الله العزيز أن يجزيه عني خير الجزاء .

كما ازجي الشكر إلى عمادة كلية التربية للعلوم الإنسانية ورئاسة قسمي التاريخ والعلوم
التربوية والنفسية وأساتيذ الأعراف في قسمي التاريخ والعلوم التربوية والنفسية لما قدموه من
توجيهات علمية في أثناء سير الدراسة ، والشكر موصول لأعضاء لجنة السمنار وهم كلاً من (أ.د.
صديق عبيس الشافعي ، أ.د. سعد جويد الجبوري ، أ.د. أوراس هاشم الجبوري ، أ.م. د صلاح
مجيد السعدي ، أ.م. د يحيى عبيد ردام ، أ. سرمد أسد خان الدعي) لما بذلوه من جهود في
بلورة عنوان البحث وصياغته، وأتقدم بالشكر الجزيل إلى السادة الخبراء والمحكمين لما قدموا من
ملاحظات ساهمت في تطوير أداة البحث .

وختاماً ، يسرني وكل كلمات الثناء والتقدير التوجه بالشكر الجزيل والثناء الجميل للسادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة لما سيكون في مناقشتهم وملاحظاتهم وتوجيهاتهم من اثناء لهذا البحث وإخراجه بالشكل اللائق .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

صفااء

المستخلص

(تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط)

يهدف البحث الحالي إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) ، وقد اتبعت الباحثة المنهج (الوصفي التحليلي) ، أما مجتمع البحث فتمثل بجميع طلبة قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية للمراحل كافة ل(الدراسة الصباحية) في جامعات الفرات الأوسط والبالغ عددهم (1394) طالباً وطالبة ، أما عينة البحث فقد بلغ حجمها (301) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ، وأعدت الباحثة الاستبانة مكونة من (80) فقرة مقسمة على (3)مجالات وهي: (المعرفة المهنية ، الممارسة المهنية ، المشاركة المهنية) وتم عرضها على مجموعة من الأساتيد و الخبراء في مجال طرائق التدريس وقامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على عينة البحث ، ولإستخراج النتائج النهائية حُللت البيانات إحصائياً بالاستعانة بالبرمجة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) .

وقد أسفرت نتائج البحث الحالي على :

أن مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في جامعات الفرات الأوسط كان بدرجة (متوسطة) ،وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في

استجابات أفراد عينة البحث على فقرات استبانة البحث ، تعزى إلى متغير الجنس (ذكور وإناث) ، أما متغير الصف فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية ولصالح طلبة الصف الرابع على بقية الصفوف وتفسر الباحثة هذه النتيجة على أساس أن طلبة الصف الأول لا يمتلكون الخبرة الكافية التي تؤهلهم لإصدار الأحكام الخاصة بتحديد مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية في أداء تدريسيي قسم التاريخ لاسيما وأنهم لم يتعرفوا على جميع تدريسيي قسم التاريخ ومثلما هو معروف فإن السنة الأولى من الدراسة تكون بداية التعارف بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس ، وهم على عكس طلبة الصف الرابع الذين افادوا كثيراً من سنوات الدراسة التي ساعدتهم على إصدار الأحكام بطريقة موضوعية ، أما متغير الجامعة فقد أظهرت النتائج أن هنالك فروقاً دالة إحصائية في مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESA) في أداء تدريسيي قسم التاريخ تبعاً لمتغير (الجامعة) ولصالح أفراد عينة جامعة (القادسية) على حساب بقية الجامعات، هو أمر طبيعي يعزى إلى الاختلاف في الآراء والتوجهات الفكرية التي يحملها الطلبة نحو أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ وبحسب كل جامعة .

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة قدمت مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات ، التي سوف يرد ذكرها في الفصل الخامس.

ثبت المحتويات

رقم الصفحة	العنوان	ت
ب	الآية القرآنية الكريمة	1
ت	إقرار المشرف	2
ث	إقرار الخبير اللغوي	3
ج	إقرار الخبيران العلميان	4
ح	إقرار لجنة المناقشة	5
خ	الإهداء	6
د	الشكر والامتنان	7
ذ- ر	مستخلص البحث	8
ز- س	ثبت المحتويات	9
ش- ص	ثبت الجداول	10
ص	ثبت الشكل	11
ض	ثبت الملاحق	12
14 - 2	الفصل الأول (التعريف بالبحث)	13
3 - 2	أولاً / مشكلة البحث	14
9-3	ثانياً / أهمية البحث	15
10-9	ثالثاً / أهداف البحث	16
10	رابعاً / حدود البحث	17
14-11	خامساً / تحديد المصطلحات	18
51 - 16	الفصل الثاني (جوانب نظرية ودراسات سابقة)	19

18	أولاً / جوانب نظرية	20
31-16	المحور الأول / تقييم الأداء	21
37-31	المحور الثاني / المعايير	22
43 - 37	المحور الثالث / المعايير المهنية الاسترالية (NESAS)	23
47-43	ثانياً / دراسات سابقة	24
48	الإفادة من الدراسات السابقة	25
51-49	موازنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	26
68-53	الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته)	27
53	أولاً / منهج البحث	28
54-53	ثانياً / مجتمع البحث	29
58-54	ثالثاً / عينة البحث	30
61 -58	رابعاً / أداة البحث	31
66 -61	خامساً / الخصائص السايكو مترية للأداة	32
67	سادساً / تطبيق أداة البحث	33
67	سابعاً / تفرغ البيانات	34
68	ثامناً / الوسائل الإحصائية	35
87 -70	الفصل الرابع / (نتائج البحث)	36
76 -71	أولاً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الأول	37
78 -76	ثانياً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الثاني	38
83-78	ثالثاً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الثالث	39
87-84	رابعاً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الرابع	40
91-89	الفصل الخامس / (الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات)	41
89	أولاً / الاستنتاجات	42
90	ثانياً / التوصيات	43
91	ثالثاً / المقترحات	44
104-93	المصادر	45
136-106	الملاحق	46
A - b - c	ملخص الرسالة باللغة الإنكليزية	47

ثبت الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	ت
51-49	موازنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	
54	خصائص مجتمع البحث موزعين بحسب متغيري (الجنس والصف)	2
56	خصائص العينة الاستطلاعية بحسب متغيري (الجنس والصف)	3
57	خصائص عينة التحليل الاحصائي بحسب متغيري (الجنس والصف)	4
58	خصائص عينة البحث الأساسية بحسب متغير (الجنس و الصف والجامعة)	5
59	معايير أداة البحث	6
60	خصائص أداة البحث	7
60	درجات مقياس ليكرت لبدائل استبانة (NEAS)	8
63	قيمة (كا ²) ودلالاتها الإحصائية لحساب نسبة اتفاق الخبراء على مقياس (NSAE)	9
64	معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات أداة (NESAS) والدرجة الكلية للأداة	10
66	قيم معاملات الثبات باستعمال (الفا _ كرونباخ)	11
70	مستوى أداء تدريسي قسم التاريخ في ضوء معايير (NESAS)	12
74 -71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لكل فقرة من فقرات أداة قياس المعايير	13
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لكل مجال من مجالات أداة البحث مرتبة ترتيبياً تنازلياً	14
77	نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث بحسب متغير الجنس (الذكور و الإناث)	15

78	نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث بحسب متغير الجنس (الذكور و الإناث) لكل جامعة	16
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث الأربعة بحسب (متغير الصف الدراسي)	17
80	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات مجموعات البحث بحسب متغير الصف الدراسي في أداة البحث (NESAS)	18
80	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين مجموعات البحث الأربعة	19
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث الأربعة بحسب متغير (الصف الدراسي * الجامعة)	20
83	نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث بحسب متغيري (الصف الدراسي * الجامعة).	21
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث الأربعة في (متغير الجامعة)	22
85	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات مجموعات البحث بحسب متغير الجامعة في أداة البحث (NESAS)	23
86	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين مجموعات البحث الأربعة	24

ثبت الشكل

رقم الصفحة	عنوان الشكل	ت
20	مهام عضو هيئة التدريس	1
23	أهداف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس	2
35	عملية إعداد المعايير	3
68	الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث	4

ثبت الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	ت
106	كتاب تسهيل المهمة	1
113-107	استبانة آراء الخبراء بشأن صلاحية فقرات المعايير المهنية الاسترالية (NESAs) بصورتها الأولى	2
114	أسماء السادة الخبراء والمحكمين مرتبة (بحسب اللقب العلمي والحروف الهجائية)	3
122-115	استبانة المعايير المهنية الاسترالية (NESAs) بصيغتها النهائية	4
125-123	درجات أفراد عينة التحليل الاحصائي لاستخراج قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية	5
127-126	قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة والأداة ككل	6
133-128	القوة التمييزية لكل فقرة (مؤشر) من فقرات أداة (NESAs)	7
135-134	صور نماذج من الاستبانة الإلكترونية	8
136	استجابات أفراد عينة البحث الأساسية على كل فقرة (مؤشر) من فقرات أداة البحث (NESAs)	9

الفصل الأول

التعريف بالبحث

- ❖ أولاً / مشكلة البحث
- ❖ ثانياً / أهمية البحث
- ❖ ثالثاً / أهداف البحث
- ❖ رابعاً / حدود البحث
- ❖ خامساً / تحديد المصطلحات

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً :- مشكلة البحث

لقد أصبحت قوة الجامعات اليوم تُقاس بارتفاع أو انخفاض مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، إذ يتوقف نجاح وارتقاء الجامعة إلى حد كبير على ما يبذله أساتذتها وعلمائها من جهد وما يمتلكونه من معارف ومهارات وكفايات ومع ذلك ، يُلاحظ على أرض الواقع وجود تباين في مستوى الأداء مرده الى ان بعض أعضاء هيئة التدريس يجتهدون ويثابرون ويبدعون في أداء عملهم وباستمرار ، في حين نجد البعض الآخر لا يبذل المزيد من الجهد لتحسين وتطوير ادائه المهني.(محمد ، 2021: 51) وعلى الرغم من ان معظم الجامعات تضع تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس هدفاً رئيساً ، إلا أن غالبية الأساليب المتبعة في التقويم لا تُشير ولا تُعزز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وإن المتتبع لواقع التعليم الجامعي في العراق يجد أن هذا القطاع قد عانى ولا يزال يعاني من جوانب قصور عديدة من بينها ضعف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، فلا يمكن إثبات فاعليته أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي من دون عملية تقويم الأداء ، وبذلك أصبحت عملية تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي يجب الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء المهني وزيادة فاعليته. (ابو حسين ، 2014: 8-9)

وفقاً ، لذلك فقد سعى العديد من الباحثين إلى إجراء دراسات علمية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي على وفق المعايير المهنية العالمية ، وقد توصلت نتائج هذه الدراسات إلى وجود ضعف في أداء التدريسيين ومهاراتهم ومنها دراسة (الشافعي ، 2012) التي هدفت إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في الجامعات العراقية على وفق معايير الجودة الشاملة ، والتي بينت من خلال نتائجها أن هنالك ضعفاً واضحاً في الأداء المهني لدى تدريسيي قسم التاريخ ، اما دراسة (شربه والشافعي ، 2022) والتي سعت ايضاً إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على

وفق معايير (ISTE) العالمية ، والتي أشارت نتائجها إلى ضعف امتلاك تدريسيي قسم التاريخ للمعايير المهنية العالمية ، و يمكن القول إن عملية تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، ولاسيما تدريسيي قسم التاريخ في الجامعات العراقية ، لا بد أن تستند الى تجارب الدول المتقدمة من الناحية العلمية ، إضافة إلى نتائج البحوث والدراسات العلمية التي وفرت العديد من الأدوات والمعايير لتقويم الأداء والتي يمكن اعتمادها لتحقيق جودة التعليم العالي، وإن المتتبع لأحوال التعليم العالي في العراق يلاحظ اهتماماً واسعاً من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالارتقاء بمستوى الجامعات العراقية ، وتعزيز مكانتها العلمية، وتحقيق متطلبات دخولها في التصنيفات العالمية لجودة التعليم وتحقيق مراتب مُتقدمة فيها ، ويتم ذلك من خلال اعتماد معايير عالمية لتقويم الأداء الأكاديمي ، وبالتالي أصبح تقويم الأداء المهني وتطويره من الأهداف الأساسية التي تهتم بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وهذا الاهتمام اصبح واضحاً بعد اصدار العديد من التعليمات والضوابط ذات العلاقة بتطوير الأداء المهني ، ايماناً منها بأن تطوير الأداء المهني الأكاديمي ، داخل مؤسسات التعليم العالي سوف يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهدافها المستقبلية في الارتقاء والتميز والدخول في التصنيفات العالمية لجودة الأداء الأكاديمي ، وتماشياً مع ما تسعى اليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي شعر الباحثان بضرورة إجراء دراسة تقييمية لمستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية، ومن هنا يمكن حصر مشكلة البحث عن خلال طرح السؤال الاتي : (ما مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ؟) .

ثانياً :- أهمية البحث

إن العلم من أهم مقومات المجتمعات وسبباً في بنائها وتقدمها وهو الدالة التي في ضوئها تقاس الشعوب وبه تحتل المراتب ، ويساعد على تقدّم الدول النامية ويعمل على إزالة العوامل المؤدية إلى الفقر والجهل والامية التي تعد من أسباب تنامي الدول وتأخرها فكرياً ،

وإن العلم يسهم في إنتاج وسائل تمكن الإنسان من مواكبة العصور والأزمنة المختلفة وتساوده على بناء مستقبل باهر ومشرق يعود بالنفع عليه . (الشايب، 2014 : 16)

وللتعليم العالي الاثر البارز والكبير في تقدم الدول وهو الذي يحدد النجاح الاقتصادي والسياسي والعسكري والعلمي والفكري للبلدان وقد أدرك العالم ان للتعليم العالي أثراً مهماً لدرجة كبيرة سواء بالنسبة للطالب أو المجتمع ، ولا بد لنا أن نذكر أن هذا المفصل الحيوي يواجه عهداً جديداً نتيجة التغيرات في نظرة المجتمعات إلى الجامعات ، إذ أثبتت الأحداث والدراسات أن تقدم التعليم العالي له علاقة طردية مع تقدم الدولة أو البلد وتعد الرصانة العلمية دليلاً واضحاً على ما تقدم ، وكذلك له الأثر البارز في رفد البلد بالطاقات العلمية والخبرات الأكاديمية واستقطاب العقول إلى البلد من أنحاء العالم كافة . (الطائي ، 2019 : 66) وتعد مؤسسات التعليم العالي ولاسيما الجامعات العمود الفقري للوعي والمعرفة والتقدم الثقافي لما تقدمه من علم واسع واستشارات علمية وتواصل معرفي لمواجهة تحديات المستقبل المتمثلة بالثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترتيب المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى الإبداع والابتكار بما يعود على المجتمع بالنفع العام. (الكريمين واخرون ، 2014 : 68)

وترى الباحثة أن الجامعة من أهم المؤسسات العلمية التي تأخذ على عاتقها عمليات التحديث والتطوير، وتقود عمليات التنمية الشاملة في المجتمعات كافة ،ونشر الثقافة والتواصل بين الفرد والمجتمع ، وتعد الأداة الفاعلة في الوصول إلى التقدم والازدهار، كونها تهتم بالبحث العلمي وتسخر جميع الإمكانيات المادية والفنية في سبيل تطور العلم ، ورفد المجتمع بالعلماء والمفكرين ، وأنَّ أغلب الابتكارات والاختراعات الحديثة قد أُنبثقت من داخل الحرم الجامعي ، وبهذا يمكن عد الجامعة بأنها أنموذج حضاري يُحتذى به وصرحَ علمي يسهم في تقدم الدول والشعوب.

وتؤكد الشمري (2002) على أن إيفاء الجامعات بمسؤولياتها اتجاه المجتمع يكون عن طريق إعداد الملاكات البشرية المؤهلة والقادرة على إدارة عجلة التقدم والنهوض وفي المجالات جميعها ، وكذلك عن طريق ما تقدمه كلياتها المتخصصة في ضروب المعرفة المختلفة لتنمية جوانب الحياة المختلفة وتنمية متطلبات سوق العمل ومن تلك الكليات (التربية) ، التي تتولى في بلدان العالم أجمع مهمة إعداد الطلبة - المدرسين القادرين على

أداء مهماتهم التربوية والتدريسية في المدارس الثانوية ، إذ يتم تأهيلهم على وفق برامج محددة ، وبما يتلاءم مع متطلبات مهنة التدريس. (الشمري ، 2002 : 139-140)

ويرى الشافعي (2012) أن كليات التربية تكتسب أهميتها من كونها أحد الروافد المهمة للتعليم ومنازة لإعداد الأجيال الواعدة من المدرسين الذين يأخذون على عاتقهم الدور المنوط بهم في التدريس بمرحلة التعليم الثانوي ، وبهذا فإن كليات التربية في الجامعات العراقية يجب أن تتمتع برعاية كبيرة واهتمام عالي المستوى ؛ لأن الاستثمار فيها يعطي ناتجاً إيجابياً ، لكونها تستثمر العنصر البشري الذي هو الغاية والوسيلة في حركة التقدم والتنمية والنهوض بالمجتمع إذ لم يعد تقدم المجتمعات يقاس بما لديها من موارد مالية أو بشرية أو حتى ثروات طبيعية فحسب، بل بمستواها العلمي والمعرفي وقدرتها على استغلال مواردها الاستغلال الأمثل لمواجهة متطلبات العصر الذي نعيشه وتحدياته ، وهذا الأمر يتطلب الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتفعيل سبل الارتقاء بأدائهم الأكاديمي . (الشافعي ، 2012 : 11-12)

وتعد الهيئات التدريسية ركناً أساسياً من أركان الجامعات إذ تقوم تلك الهيئات في الجامعات بتحقيق جودة التعليم العالي وذلك استناداً لدورها الذي يمثل جوهر التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص، والتدريسي من الأركان الأساسية لمؤسسات التعليم العالي لكون عضو هيئة التدريس له اتصال مباشر مع الطلبة فيسهم في بناء شخصياتهم وينمي قدراتهم ويزودهم بالمعارف والمهارات. (نصار ، 2004 : 77)

وبعد التدريسي الركيزة الأساسية في العملية التعليمية ، فعليه يقع العبء الأكبر في تزويد الطلبة بكل ما هو مستحدث من حقائق ونظريات وقوانين وتشكيل اتجاهاتهم على نحو يمكنهم من التأقلم مع التغيرات الراهنة والتغيرات المستقبلية ، ويساعدهم على توظيف إمكاناتهم العقلية والانفعالية و المهارية من أجل مواجهتها ، مما يعود بالنفع على أنفسهم و مجتمعهم ، ولاسيما في هذا العصر الذي يتسم بالتقدم العلمي والتكنولوجيا ، بحيث يصعب أو يستحيل أن يعيش الفرد أو المجتمع منعزلاً عما يجري في المجتمعات الأخرى عن التأثير والتأثر بعمليات الاحتكاك الحضاري وما يصاحبها من تيارات وصراعات فكرية وسياسية واقتصادية واجتماعية، ويتطلب هذا تحقيق دور فعال للتدريسي في تحقيق الأهداف التعليمية منها إتقانه للمهارات التدريسية اللازمة لقيامه بعملية التدريس والنجاح فيها ، ومساعدته في أداء عمله داخل حجرة الدراسة وخارجها بمستوى مناسب من التمكن ، بما يسهم في تحقيق أنماط التعلم

المرغوبة لدى الطلبة . (الطناوي ، 2009: 9) ، ولما كان عضو هيئة التدريس هو سر نجاح العملية التعليمية فقد تطورت المهام والأدوار التي يؤديها، فلم يعد دوره مقتصرًا على تحفيظ الطلبة وإدارة القاعات الدراسية بشكل ناجح ،فقد أضيفت إليه بسبب تطورات العصر مهام كثيرة وأدوار عدة ،فأصبح مخططًا ومصممًا وميسرًا وموجهًا ومستعملًا للظروف والامكانيات المتاحة كافة، لتسهيل عملية التعليم والتعلم عند المتعلمين ، وهذه الادوار تقتضي أن يمتلك عضو هيئة التدريس الجامعي مهارات تدريسية عدة ، تستطيع أن تخرج العملية التعليمية من الروتين والرتابة إلى التطوير والتجديد الذي يمكن عن طريقة ان يكتسب الطلبة المعرفة بشكل أعمق وأدق ليكونوا قادرين على التعايش مع متغيرات ومستحدثاته هذا العصر الذي اصبح التطور العلمي والتكنولوجي سمة من سماته.(الشافعي والفتلاوي، 2017 : 957)

وعلى وفق ذلك لا بد أن يمتلك أعضاء هيئة التدريس الجامعي مهارات مهنية تواكب التقدم العلمي التكنولوجي لممارسة دورهم في تطوير المجتمع وتقدمه، وبذلك يمكن وصف أعضاء هيئة التدريس بأنهم الركيزة الاساس في التعليم الجامعي والعنصر الأساس في العملية التعليمية - التعلمية ، ونظراً لأهمية الدور الذي يمتاز به عضو هيئة التدريس في الجامعة ، بوصفه أهم العناصر التي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها ، فهو يؤدي دور الباحث والخبير والمستشار فضلاً عن ما يقدمه من إنتاج علمي يسهم في حل مشكلات المجتمع ويسهم في عملية التطوير والتنمية الشاملة ، فضلاً عن تعدد أدواره ومسؤولياته داخل الحرم الجامعي ، فهو يعطي المحاضرات ويتفاعل مع الطلبة ، ويضع المناهج والمقررات الدراسية ، ويشرف على الرسائل العلمية ، فضلاً عن ذلك فهو يؤدي دور المعلم والمربي والقوة الحسنة لطلابه . (حمدان ، 2008: 2-3)

وتزداد أهمية عضو هيئة التدريس عندما يكون تدريسيًا في قسم التاريخ لأنه يسهم في تشكيل شخصية الطلبة ويساعدهم في البحث عن جذورهم في تاريخ البشرية ليفهموا حاضرهم ويخططوا لمستقبلهم وينمي لديهم مهارات التفكير عن طريق الحوادث التاريخية والربط بين الأسباب والنتائج. (سليمان ، 2000: 22)

وترى الباحثة أن جودة أداء أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعدد من العوامل الرئيسة منها ضعف الدقة والموضوعية في عملية التقويم التي هي واحدة من أسس الجودة في التعليم الجامعي ونوعية الخدمات التي توفرها المؤسسة الجامعية وبرامج إعداد أعضاء هيئة

التدريس وتدريبهم ، ومن جانب آخر تمثل السمات الشخصية والحالة الاجتماعية واستعداد أعضاء هيئة التدريس لإنجاز المهام الموكلة إليهم أحد الجوانب المؤثرة في جودة أدائهم ، وهنا يمكنني الإشارة إلى أن عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس تساعد على تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها الكشف عن نواحي القوة لتعزيزها ونواحي الضعف لتعديلها ، وتطوير المناهج وطرائق التدريس والوسائل التعليمية وتغييرها في ضوء نتائج التقويم والتحقق من مدى تحقيق المؤسسة التعليمية لأهدافها المرجوة ، مما يمكن المؤسسات التعليمية من اتخاذ الاجراءات التي تكفل تحسين مستوى الأداء وتطويره والوصول بالمجتمع إلى مصاف الدول المتقدمة عن طريق تحقيق جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

ويؤكد الجنابي (2009) أن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس يعمل على تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته في أقسام الجامعة المختلفة ، وتشجيع الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى كالبحت العلمي، وخدمة المجتمع، ويمكن الإفادة من نتائج التقويم كذلك في تصميم برامج التعليم المختلفة والقرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس. (الجنابي، 2009 : 3)

وبذلك يلقي تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي اهتماماً بالغاً، لكون الأداء يعد أكثر العوامل إسهاماً في تحقيق الهدف الرئيس للجامعة وهو البقاء والاستمرارية ، وهذا يستوجب استغلال الامكانيات والموارد المتاحة كافة، فمخرجات التعليم الجامعي هي أحد عوامل الانتاج التي لها تأثير كبير في مجال التنمية الاقتصادية ، وهي القوة الدافعة لتغيير المجتمع نحو الأفضل. (الركابي واخرون ،2020 : 35)

وتمثل عملية تقويم الطلبة لأساتذتهم أحد القضايا المحورية التي تتدرج تحت أهم مكونات المنظومة التعليمية، وهذه العملية تبين مدى تحقيق الأستاذ الجامعي للأهداف المرسومة التي إذا ما تم تحقيقها ستحقق نجاحاً لكل من الطالب والأستاذ والمجتمع على حد سواء .

(الحكمي ، 2003 : 1)

كذلك تسهم عملية التقويم لهذه الكوادر الجامعية الفاعلة في الوقوف على إعدادهم المهني وخلفياتهم الإنسانية والعلمية والثقافية فضلاً عن مدى اطلاعهم على التقنية والتطور

والمستحدثات التربوية ، وهذا التقويم لابد له أن يستند على معايير مهنية مصممة لهذ الغرض. (العمراني ، 2013 :143)

ويعد التقويم القائم على المعايير المهنية ضرورة ملحة لما له من أثر على الارتقاء بالمستوى المعرفي نحو الأفضل ، ومن هنا لابد من العمل على تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير المهنية العالمية ، بحيث يمكن أن تكون بمثابة حافز قوي لتطوير التدريسيين مهنيًا ، إذ توفر المعايير المهنية فرصاً متنوعة لمهنة التدريس ، وتكسبها قدرة أكبر على اتخاذ القرارات ، وتدعم تطوير المسارات المهنية للتدريسيين لأقصى حد ممكن من أجل توفير الحوافز وما يكفل استمرارية التعليم و التعلم ، وتضع المعايير حجر الأساس لتطوير أنظمة أكثر فاعلية لمسؤولية التدريسيين وأدائهم ، و تضع الشروط التي تجعلهم أكثر فاعلية كتوفير فرص التفاعل بينهم وتعريفهم بحاجات الطلبة ، ويمكن للمعايير تزويد التدريسيين باطار عام يمكنهم من التفاعل بينهم كزملاء لتبادل خبراتهم وتطوير عملهم ، وتقدم المعايير خطاً وأهدافاً تدريسية واضحة ، وتوفر إمكانية الربط بين المنهج وطريقة التدريس عبر توفير دروس تعتمد على المعايير مع التأكيد على ربط المعايير بالتقويم .

(السعدوي والشمراني ، 2016 : 64)

وتعد المعايير المهنية الاسترالية (NESA) أحد أهم المعايير المهنية العالمية المستعملة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس التي تساعد عضو الهيئة التدريسية على تطوير أهداف التعلم المهني وتوفر إطاراً يمكن للتدريسيين عن طريقه الحكم على نجاح تعلمهم والمساعدة في التفكير والتقييم الذاتي ، اذ يمكن للتدريسيين استعمال معايير (NESA) للتعرف على قدراتهم الحالية والمتطورة وتطلعاتهم وإنجازاتهم المهنية، وتساهم في إضفاء الطابع المهني على التدريس ورفع مكانة المهنة بالإضافة الى أنه يمكن استعمالها أيضاً كأساس لأنموذج "المساءلة المهنية" والمساعدة في ضمان قدرة أعضاء هيئة التدريس على إظهار المستويات المناسبة من ثلاثة مجالات هي (المعرفة المهنية والممارسة المهنية والمشاركة المهنية) التي تصنف الى سبعة معايير تحدد ما يجب على أعضاء هيئة التدريس معرفته والقدرة على القيام به وهذه المعايير مترابطة ومتكاملة ومتداخلة ، اذ يعتمد التدريس على المجالات الثلاثة .

(Australian Professional Standards for Teachers ,2018: 37)

وعلى وفق ذلك كله يمكن تلخيص أهمية البحث بالآتي:

- 1- بيان أهمية مؤسسات التعليم العالي لاسيما الجامعات من خلال أثرها في إعداد الكوادر البشرية المتخصصة في المجالات كافة .
- 2- بيان أهمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي بعدّهم الركيزة الأساس في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الإنساني.
- 3- بيان أهمية كلية التربية للعلوم الإنسانية بوصفها الأساس في إعداد المدرسين الأكفاء الذين سيشملون مسؤولية إعداد الأجيال المستقبلية وبنائها.
- 4- بيان أهمية دراسة التاريخ واسهامه في تزويد الطلبة بالمهارات التي تساعد على ربط الماضي بالحاضر والافادة من تجارب الماضي من أجل دفع عجلة التقدم حاضراً ومستقبلاً.
- 5- بيان أهمية عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لما لها من أهمية في تطوير أدائهم مما ينعكس بالإيجاب على تقدم البلد بصورة عامة وتقدم العملية التعليمية بصورة خاصة.
- 6- تقييم الأداء في ضوء المعايير المهنية العالمية ، لاسيما المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) التي تعد من اهم الثقافات العصرية التي يجب أن يمتلكها التدريسيون وصانعو العقول.
- 7- يمكن الإفادة من نتائج البحث الحالي في تقديم تغذية راجعة للأستاذ والجامعة حول ما يجب عمله من أجل التحسين والتطوير ، ووضع برامج للتدريب .
- 8- يعد هذا البحث (وبحسب علم الباحثة) الأول على المستوى المحلي والعربي الذي يهدف إلى تقييم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) من وجهة نظر الطلبة.

ثالثاً :- أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAS) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

2- التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAS) وبحسب متغير الجنس (ذكور ، إناث) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

3- التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAS) بحسب متغير الصف الدراسي (الأول ، الثاني ، الثالث ، الرابع) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

4- التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAS) بحسب متغير الجامعة (كربلاء، بابل ، القادسية ، المثنى) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

رابعاً :- حدود البحث

تقتصر حدود البحث الحالي على :-

1- الحد الموضوعي (الأكاديمي) :- يقتصر الحد الموضوعي لهذا البحث على تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في جامعات الفرات الأوسط في ضوء معايير (NESAS) من وجهة نظر الطلبة .

2- الحد (البشري) :- تقتصر الحدود البشرية في هذا البحث على جميع طلبة قسم التاريخ _ الدراسة الصباحية في كليات التربية للعلوم الإنسانية في جامعات الفرات الأوسط (كربلاء - بابل - القادسية - المثنى) .

3- الحد المؤسسي (المكاني) :- اقتصر البحث الحالي على أقسام التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في جامعات الفرات الأوسط (كربلاء- بابل - القادسية - المثنى) لتكون مكانا لتطبيق البحث.

4- الحد الزمني :- الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2023-2024)

خامساً :- تحديد المصطلحات

أولاً / التقييم (Evaluation) وعرفه كل من:

1- كراجه (1997)

" عملية تشخيصية وقائية علاجية هدفها الكشف عن نقاط القوة والضعف بهدف تحسين عملية التعليم والتعلم وتطويرها بالصورة التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة " .

(كراجه ، 1997 : 106)

2- العجيلي (2001)

" بأنه العملية التي يتم عن طريقها تحديد كفاية العاملين في المجال التدريسي ومدى إسهامهم في انجاز المهام الموكلة إليهم " (العجيلي، 2001 : 85)

3- العدوان والحوامد (2011)

"عملية اصدار حكم بناء على معايير معينة في ضوء بيانات ومعلومات (كمية أو كيفية) عن فكرة أو ظاهرة أو موقف أو سلوك" . (العدوان والحوامد، 2011: 192)

4- أحمد وآخرون (2020)

" هو سلوك يصدر من الفرد سواء كان لفظياً أو مهارياً في مجال معين يتطلب قدرًا مناسباً من الاستعداد والتدريب لتحقيق الأهداف التربوية من قبل الطلبة وهذه العملية تتضمن وصفا كميا ونوعياً ليصل إلى مرحلة التمكن " . (أحمد وآخرون ، 2020 : 199)

وتعرف الباحثة التقييم إجرائياً بأنه :-

(العملية التي يتم في ضوءها إصدار حكم على أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الفرات الأوسط في ضوء المعايير المهنية الاسترالية " NESAS ").

ثانياً / تقويم الأداء (performance Evaluation) وعرفه كل من :

1- عبيدات (1995)

" العملية التي يقاس بها مستوى أداء أعضاء المؤسسة وتقويمهم ومعرفة معدلات الانجاز الحقيقية للعاملين في مدة زمنية معينة ". (عبيدات ، 1995 : 17)

2- الصغير (2008)

" سلوك عملي يقوم به الفرد لإنجاز مهام الوظيفة وأعبائها " (الصغير ، 2008: 6) .

3- العمراني (2013)

" انعكاس القدرة وقابليتها على تحقيق الأهداف ". (العمراني ، 2013 : 145)

4- الشمري (2019)

" ذلك النوع من التقويم الذي يستهدف تحديد مستوى أداء الأفراد و السلوكيات الوظيفية الخاصة بهم ، بقصد جمع معلومات عن مدى الجودة الوظيفية الخاصة بالأفراد ".

(الشمري ، 2019 : 31)

5- العزاوي والحلفي (2020)

" الحصيلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد ، التي تتأثر بدوافع الفرد نفسه ودوافع تتعلق بظروف العمل " . (العزاوي والحلفي ، 2020 : 310)

وتعرف الباحثة تقويم الأداء إجرائياً بأنه :-

(الحكم على مستوى أداء تدريسي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية لجامعات الفرات الأوسط في ضوء المعايير المهنية الاسترالية " NESAs " من وجهة نظر طلبة أقسام التاريخ في هذه الكليات).

ثالثاً / المعايير (Standard) وعرفها كل من

1- اللقاني والجمل (2003)

" آراء محصلة لكثير من الأبعاد السيكولوجية والاجتماعية والعلمية والتربوية ، ويمكن من خلال تطبيقها أن تعرف الصورة الحقيقية للموضوع المراد تقييمه أو الوصول إلى أحكام على الشيء الذي تقوّمه " . (اللقاني والجمل ، 2003: 279)

2- حلس (2007)

" مجموعة من الشروط والأحكام المضبوطة علمياً التي تستعمل كقاعدة أو أساس للمقارنة والحكم على النوعية أو الكمية بهدف تشخيص مواطن القوة لتعزيزها، وتشخيص مواطن الضعف لعلاجها". (حلس، 2007: 4)

3- الشافعي (2012)

" مستوى من الأداء يراد الوصول إليه لتحقيق نوع من التميز والجودة".
(الشافعي، 2012: 23)

4- الكسر (2019)

" توصيف دقيق وواضح للكفايات والمعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات الواجب توافرها لدى شاغل العمل لإنجاز مهام العمل واثقانها مع تحديد نتائج الأداء المتقن ".
(الكسر ، 2019: 327)

5- شربه (2021)

"المحكات المثالية للعمل أو الأداء" (شربه ، 2021: 14)

وتعرف الباحثة المعايير إجرائياً بأنها :-

(مجموعة من المعارف و المهارات التي يجب أن تتوفر عند تدريسيي قسم التاريخ في جامعات الفرات الأوسط والمتمثلة في مجالات الدراسة الحالية) .

رابعاً / المعايير المهنية الاسترالية للمعلمين (NESA) عرفها كل من :-

1- (Queensland College Teachers ,2011) بأنها :-

المعايير التي تمكن التدريسيين من إتقان مهنة التدريس وترفع من مستوى أدائهم ويمكن استعمالها كأساس لأنموذج تقويم ممارساتهم المهنية وتساعد على ضمان قدرة الأفراد على إظهار المستويات المناسبة من المعرفة والمشاركة المهنية.

(Queensland College Teachers ,2011 : 27)

2- (Bastes, 2013) بأنها :-

بيان عام لما يشكل جودة المعلم، فهي تحدد كيفية عمل المعلمين وعناصر التدريس الفعال عالي الجودة في مدارس القرن الحادي والعشرين من خلال توفير إطار عمل يوضح المعرفة والممارسة والمشاركة المهنية المطلوبة التي ستعمل على تحسين النتائج التعليمية للمعلمين . (Bastes, 2013 : 13)

3- (Australian Professional Standards for Teachers , 2018)

بأنها:-

عبارة عن مجموعة من المعايير التي تساعد التدريسيين على تطوير أهداف التعلم المهني وتوفير إطاراً يمكن للمدرسين من خلاله الحكم على نجاح تعلمهم والمساعدة في التفكير الذاتي والتقييم الذاتي ويمكن للتدريسيين استعمال المعايير للتعرف على قدراتهم الحالية والمتطورة وتطلعاتهم وإنجازاتهم المهنية.

(Australian Professional Standards for Teachers:2018,12)

وتعرف الباحثة المعايير المهنية الاسترالية (NESA) إجرائياً بأنها :-

عبارة عن مجموعة من المعايير التي صدرت عن حكومة ولاية نيو ساوث ويلز الاسترالية وعددها سبعة معايير موزعة على ثلاثة مجالات هي (المعرفة المهنية و الممارسة المهنية والمشاركة المهنية) التي سيتم من خلالها تقييم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في جامعات الفرات الأوسط للعام الدراسي (2023-2024) .

الفصل الثاني

جوانب نظرية ودراسات سابقة

❖ أولاً/ جوانب نظرية

- المحور الأول / تقويم الأداء
- المحور الثاني / المعايير
- المحور الثالث / المعايير المهنية الاسترالية (NESA)

❖ ثانياً / دراسات سابقة

- الاستفادة من الدراسات السابقة
- موازنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

أ- (جوانب نظرية)

المحور الأول / تقويم الأداء

أولاً: نبذة تاريخية عن تقويم الأداء

تطورت عمليات التقويم بشكل متسلسل حتى أصبحت لصيقة بأي عمل ومهنة وأخذت مجالات متعددة ، فالإنسان القديم اعتمد على التجربة في تعلمه واستطاع أن يقوم سلوكه استناداً على نتائج ذلك السلوك ، ففي المجتمعات البدائية القديمة كان معلم الحرف يقوم بعملية التقويم عندما يقوم بإصدار حكم على مدى إتقان المتعلم أداء عمل مهاري ومدى نجاحه في ذلك العمل ، وعند ظهور الكتابة المسمارية بدأت بوادر عملية التعليم وتقويمه في بلاد الرافدين سنة (3200 ق.م) ، فإن التقويم كان يقوم أساساً على التسميع الشفهي ، إذ كان الهدف الأساس للتعلم هو تدريب المتعلم على حفظ الحقائق أو المقطوعات الأدبية وإعادتها من الذاكرة ، وكان من الطبيعي أن يقوم القياس على هذا النوع ، لأن المواد الكتابية لم تكن متوفرة كما في هذا اليوم ، وظل هذا النوع من القياس قائماً على الأسئلة الشفوية والملاحظة ، واستعمل الصينيون سنة (200 ق.م) اختبارات الكفاءة لتقدير أداء العاملين للعمل في الوظائف ، وفي زمن ما قبل الإسلام ظهر القياس بشكل واضح عند العرب ، إذ أقيم في الندوات التي تعقد في الأسواق مثل سوق عكاظ وفي مواسم الحج من خلال تقويم النتاجات الفكرية كالشعر والنثر بموجب معايير متفق عليها . (محمود ، 2014 : 15) ، أما تاريخ التقويم عند المسلمين فيرجع إلى بداية عصر البعثة النبوية الشريفة، إذ أشار القرآن الكريم إلى ذلك بقوله تعالى " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " . (التوبة : 10)

استعمل العرب المسلمون الاختبارات على شكل اختبارات شفوية وتحريرية في (الكتاتيب) وهي تقابل المدرسة الابتدائية بشكل عام، إذ كان يجتمع الأطفال على شكل حلقات دراسية صغيرة لتعلم القرآن الكريم وبعض القواعد النحوية ومدتها خمس سنوات، وعند انتهاء هذه المدة يمنح المعلم شهادة لمعرفة مدى حفظ القرآن الكريم ، وكان الاختبار يجري بشكل فردي وكانت تُعطى ثلاثة تقديرات هي : ممتاز وجيد وسيء.

(اليعقوبي ، 2013 : 26)

تعد المدة الممتدة بين (1800-1900) هي مدة الإصلاح ، إذ اتسمت هذه المدة بتطوير الاختبارات العقلية المبكرة ، وشهدت هذه المدة فكرة التربية التجريبية (Experimental Education) ، إذ استعمل المفتشون الخارجون تقويم مدى التحسين في مستويات المدارس ، وأخذ المربون يدركون مساوئ الاعتماد كلياً على التسميع الشفهي وظهر من يدعو إلى استعمال الاختبارات التحريرية بدلاً من الشفوية كأساس للالتحاق بالكليات والجامعات ، لاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية ، وازدهرت الاختبارات في المدة (1900-1930) وفي هذه المدة ظهرت جهود كبيرة في تطوير التقويم التربوي ، إذ انتشرت الاختبارات التحصيلية والاختبارات المقننة ، ومن أبرز رواد تلك المدة هو (ثورندايك) ، وفي (1930-1945) ظهرت أعمال العالم رالف تايلر (Ralph Tyler) الذي يعد الأب الروحي للتقويم التربوي الذي أكد على أهمية الأهداف التربوية ومدى تحقيقها ، واستمرت عملية التقويم بالتطور منذ عام (1973) حتى نهاية القرن العشرين وتسمى بمدة التخصص الدقيق إذ أصبح التقويم التربوي والنفسي تخصصاً دراسياً مستقلاً. (عثمان ، 2008 : 24)

ثانياً: أهمية تقويم الأداء

إن أهمية تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس تتبلور في أنه وسيلة لتطوير العملية التعليمية وتحسينها ، كونه يساعد على تشخيص جوانب القوة و الضعف في التعلم ، ومن ثمّ الوقوف على جوانب القوة وتعزيزها وجوانب الضعف وعلاجها .

(سليمان ، 2010 : 95)

وقد ذكر كل من (تمام ، 2010) و (الهويد ، 2013) و (ناصف ، 2020) أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لخصتها الباحثة على النحو التالي :

1- يساعد تقويم الأداء المؤسسة التعليمية على التأكد من نجاحها في تحقيق أهدافها ومخرجاتها التعليمية .

2- يؤكد تقويم الأداء لمتخذي القرارات الإدارية أن الأمور تسير على وفق خطط سليمة .

- 3- يستعمل تقويم الأداء كوسيلة تغذية راجعة يتعرف عن طريقها عضو هيئة التدريس على نظر القائمين بعملية التقويم في أدائهم .
- 4- يستعمل تقويم الأداء كمعيار لتبرير اختيار برنامج النظام وتطويره .
- 5- يستعمل تقويم الأداء للتعرف على ثغرات الأداء التدريسي المتبع ومحاولة معالجتها.

ثالثاً : خصائص تقويم الأداء

إنّ عملية تقويم الأداء متعددة ومختلفة من ميدان إلى آخر من حيث الأساليب والأهداف ، فالأنموذج القياسي الذي يطبق في ميدان لا يمكن تطبيقه في ميدان آخر ، إلا أن هناك خصائص عامة لتقويم الأداء لابد من توافرها في كل نموذج قياسي وهي :

أ- الشمولية : (Incisiveness) يقصد بها أن يكون تقويم الأداء شاملاً لمجالات أداء التدريس الجامعي المتمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وإدائه التربوي وتحقيق أهداف الجامعة، أي كل الجوانب التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها لتطوير أدائه . (البسام ، 1978 : 140)

ب- الوضوح : (clarity) إن وجود معايير واضحة تمثل مستوى أداء التدريسي الجامعي الذي تسعى إليه الجامعة ضروري لتحقيق عملية تقويم الأداء بصورة صحيحة ، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وتطويره ورفع كفاءته وتحقيق الأهداف المرجوة.

ت- الموضوعية : (objectivity) يقصد بها أنّ عملية تقويم أداء التدريسي الجامعي يجب أن تكون دقيقة في مجرياتها بعيدة عن كل زيف وتحيز وانطباع شخصي، لتحقيق نتائج دقيقة، وعدم اعتماد السمات أو الصفات الشخصية أساساً في قياس الأداء.

ث- الثبات : (reliability) أن تؤدي عملية التقويم إلى النتائج نفسها فيما لو أعيد تحليل النتائج أو تكرار تطبيق أدوات القياس والتقويم ، ويقاس الثبات عدة طرق تجريبية وإحصائية ومن الشروط المهمة في تقديرات الأداء أن تكون ثابتة وصادقة .

ج- الاستمرارية: (Continuity) لما كان الأداء هو نشاط مستمر لذلك لابد لهذا النشاط المستمر أن يرافقه نظام تقويم مستمر للتأكد من مدى تطور الأداء وتقدمه وارتقائه وكذلك تحديد العقبات والصعوبات من أجل معالجتها.

(Peng & Le , 2009 :118)

ح- تحليل وتفسير النتائج المحصل عليها عن طريق استعمال الوسائل و الأدوات المختلفة إذ إن التحليل يساعد على كشف مواطن القوة والضعف ويبرز الأسباب الكامنة ورئها .

خ- اتخاذ الإجراءات العلاجية المناسبة : إن الغاية من التقويم ليست القياس فقط ، ولا إصدار الأحكام القيمية ، بل يتعداها إلى اتخاذ الإجراءات الإصلاحية الضرورية عن طريق تدعيم المواقف الإيجابية وتعزيزها ، وإزالة مواطن الخلل في الظاهرة المدروسة .

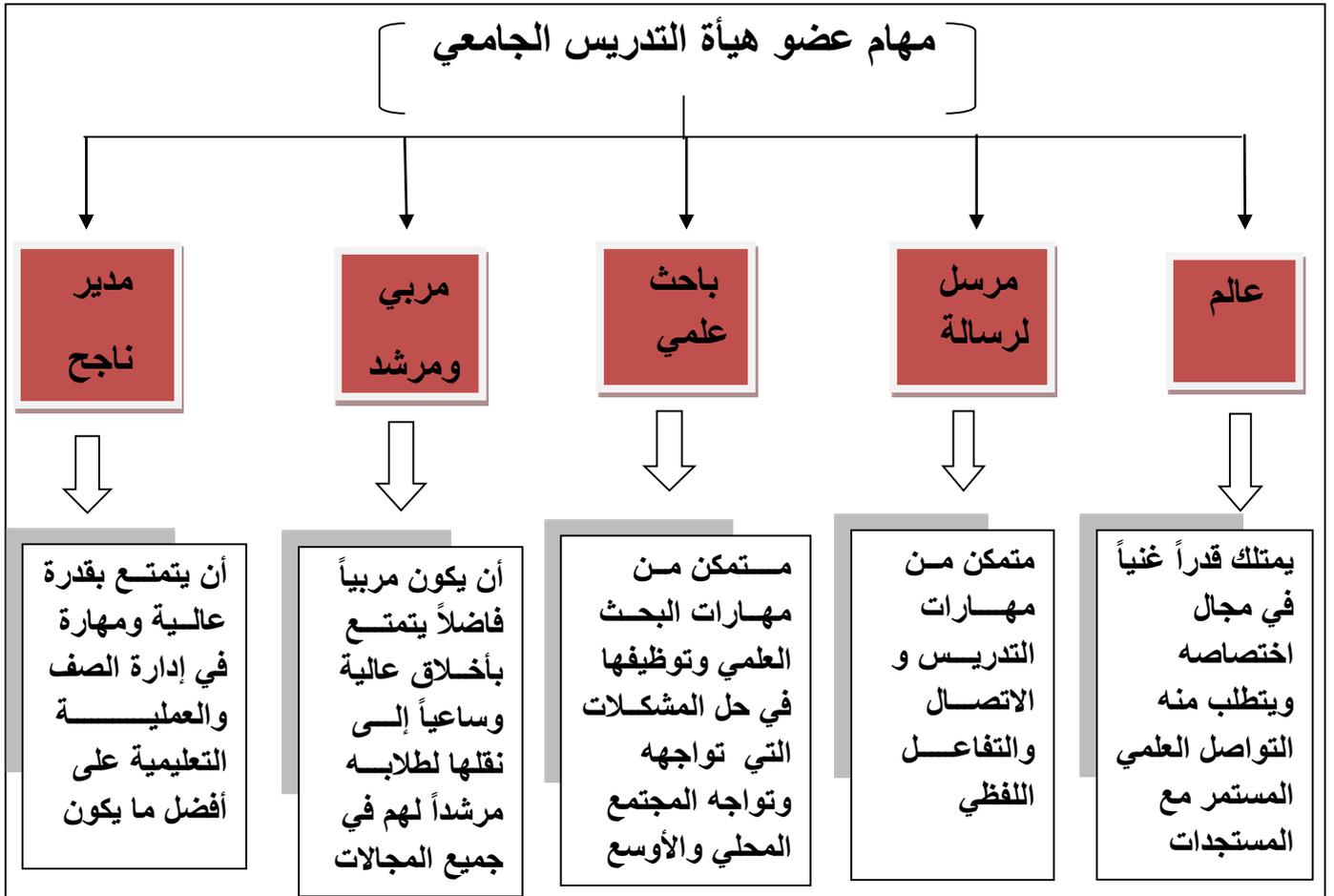
د- التقويم ليس هدفا بحد ذاته بل هو وسيلة : فالتقويم يستعمل كوسيلة من أجل التحسين والتطوير أو التجديد . (الخوري ، 2008 : 10)

رابعاً : تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي

يعد تقويم الأداء أحد الركائز الأساسية التي يمكن اعتمادها في تطوير عمل التدريسين ، إذ يمكن من خلاله تحسين فاعلية التدريسين ، ويعمل على تغيير فعال في أدائهم ، أي إن تقويم الأداء يساعد القائمين على العملية التعليمية على تحقيق جملة من الأهداف أهمها مدى نجاح التدريسي أو إخفاقه لعمله ضمن معايير محددة ومعروفة. (حلمي وآخرون ، 1993 : 43)

وعلى وفق ذلك أصبح تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في كثير من الجامعات المتقدمة، ولكنه قلماً يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو عند الترقيات العلمية) وإن حصل في بعض هذه الجامعات فإنه يأخذ بعداً كلياً، ويعتقد أن هذا العزوف أو الإحجام عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مردّه إلى موروث قديم مفاده أن الأستاذ الجامعي ينبغي أن لا يتعرض أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بأن يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنهما مناسبتان، ويبدو أن هذا

الوضع المتوارث في طريقه إلى التغيير سواء أراد الجامعيون أم لا، لاسيما في إطار تنامي ثقافة الجودة والسعي إلى امتلاكها في مؤسسات التعليم العالي كافة ، والتقييم والتقييم أدوات تمكن من جمع المعلومات وتحليلها من أجل إصدار الأحكام ، كما وتتأثر نوعية الأداء التدريسي ونوعية المخرجات ضمناً بمستوى أعضاء هيئة التدريس، وقد يستهدف التقييم عضو هيئة التدريس وبرنامج التدريس على حد سواء ، وربما يستهدف أنماط التدريس المعتمدة وأساليبها وتهيئة البيئة التعليمية ومعايير التدريس واحتياجاته ونواتجه وهذا يتطلب معلومات تشخيصية دقيقة وذات مستوى عالٍ لوصف نقاط القوة والضعف للقائمين على العملية التدريسية وبرامجهم المختلفة في هذا الميدان. (الجنابي ، 2009 : 9-10)



شكل (1) يوضح مهام عضو هيئة التدريس الجامعي

خامساً: أهمية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي

يعد تقويم الأداء هدفاً مهماً تسعى المؤسسة التعليمية إلى تأمينه بشكل فاعل كونه يعطي نتائج موضوعية ودقيقة عن مستوى أداء التدريسيين ، وهناك عبارة تقول : إن ما تم قياسه تم انجازه ، وإن ما تم إدارته فإنه قد أنجز بشكل أفضل وإنّ ما تم تكريمه قد أنجز بشكل أسرع ويفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز مستوى أو معيار التدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه، ويعد تقويم الأداء ضرورياً لتعزيز مواقف التدريسيين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى، لتحقيق أحد أهم الأهداف الرئيسة للجامعة ألا وهو التدريس ، وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفاياتهم التدريسية، وفي استعمال طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استعمال وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم ، كذلك تكشف عملية التقويم عن انجازات التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة الجامعة المختلفة وفعاليتها على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية و يمكن توضيح أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي بما يأتي:

- 1- توليد الدافعية لدى التدريسي ومنحه القدرة على التفكير والتجديد والتطوير .
- 2- يساعد تقويم الأداء في تصميم الدورات التدريبية على وفق الاحتياج التدريبي لتطويره مهنيًا. (العميرة، 2006 : 76)
- 3- تقوية العلاقات الإيجابية بين التدريسي وأطراف العملية التعليمية الأخرى .
- 4- تعزيز فاعلية التدريسي في قبول الآراء وعلاج المشكلات والصعوبات التي يواجهها .
- 5- مساعدة التدريسي في تطبيق وتحديث طرائق التدريس الفاعلة في المواقف التدريسية واستعمال التقنيات المعاصرة في إيصال المعلومة .

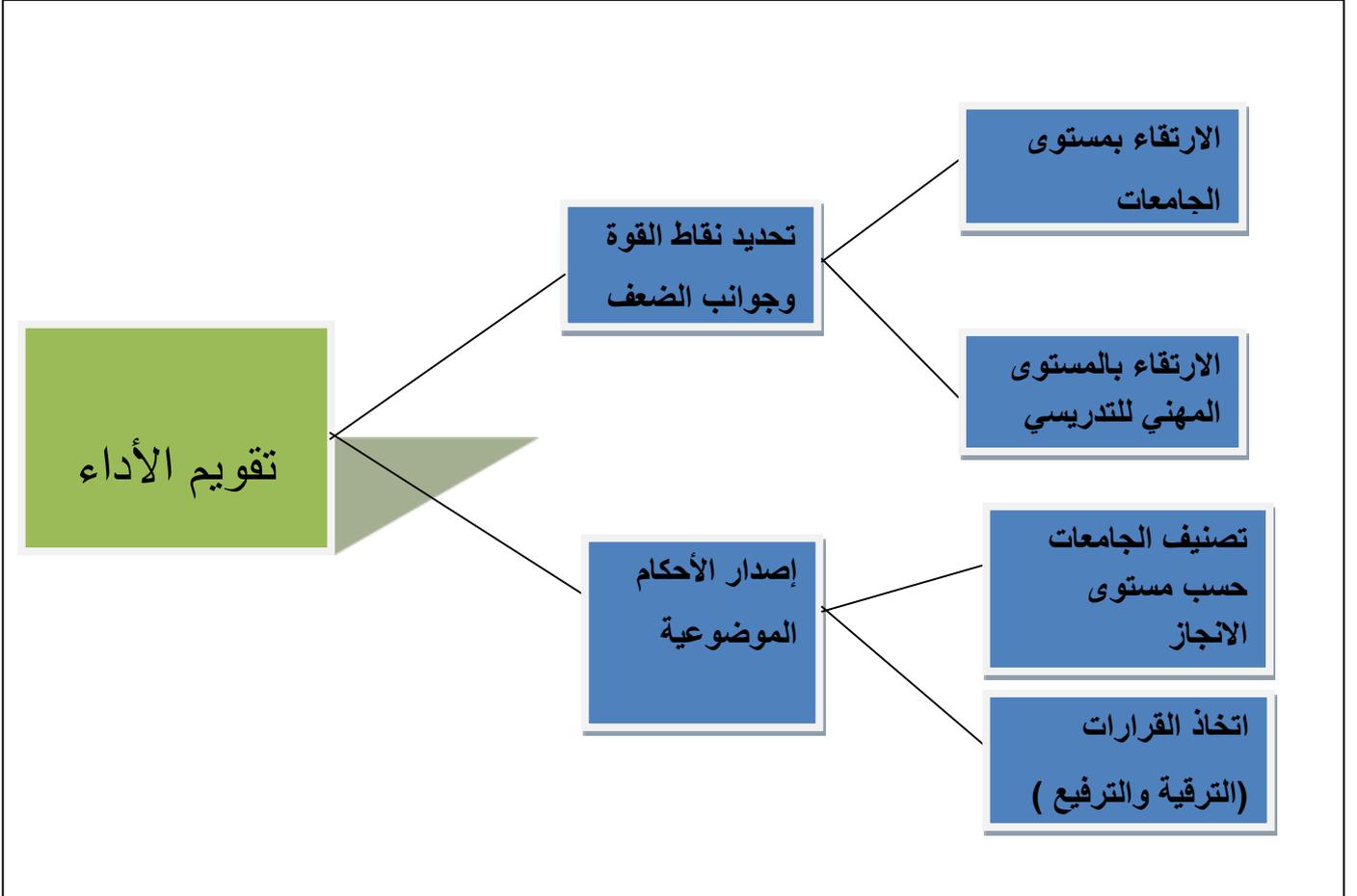
- 6- يوفر معلومات مهمة عن مستوى أداء التدريسيين التي يمكن أن تساعد في اتخاذ القرارات المهمة كالترقية والترفيح والنقل.
- 7- يساعد التقويم على بيان نقاط الضعف في أداء التدريسيين التي تحتاج إلى معالجة وتطوير.
- 8- يوفر تغذية راجعة ليتعرف من خلالها التدريسي على نظر القائمين بعملية التقويم في أدائهم.
- 9- يساعد في التعرف على ايجابيات البرنامج والإفادة منها في مواقف أخرى.
- 10- يؤكد تقويم أداء التدريسيين على مدى تحقيق أهداف المؤسسة.
- (تمام ، 2009 : 29 - 30)

سادساً : أهداف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي

أن أهداف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تدخل ضمن السياق العام للتقويم لكنها تنفرد عنها بأمور لها علاقة بالتدريس داخل القاعة الدراسية وخارجها، وتهدف عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية، وتهدف عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تحقيق الآتي:

- 1- الكشف عن مستويات الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وتخطيط البرامج التدريبية لهم على وفق تلك المستويات .
- 2- تساعد في الكشف عن الصعوبات الفردية والجماعية عند التدريسيين ، ومن ثم تحديد أساليب التغلب عليها والتخطيط للوقاية منها . (الجامع ، 1993: 58)
- 3- استحداث مؤشرات وبيانات عن مستوى الإنجاز وضعفه في مجالات عدة وتحقيقها .
- 4- تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن البيانات والمعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات الجامعية.
- 5- اختيار المصادر والوسائل الأكثر فعالية للتعلم واستعمالها .

6- يقدم مخرجات مهمة لأغراض التقصي والبحث في مجالات المنظومة التعليمية ومنهاجها . (الجنابي ، 2009 : 22)



شكل (2) أهداف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الشكل من عمل الباحثة

سابعاً : اسس تقويم الأداء

تعد عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس عملية معقدة وصعبة بسبب تداخل كثير من العناصر المختلفة المؤثرة في أداء الأستاذ ومؤثرة في نواتج أدائه ، ولذلك لا يوجد اتفاق على معايير يمكن في ضوءها الحكم على كفاءة الأستاذ ، وعلى الرغم من ذلك فإنه يوجد محاولات عدة لإيجاد مثل هذه المعايير . (كامل ، 1990 : 211)
وتتمثل أسس تقويم الأداء فيما يأتي:

أ- التقويم عن طريق الكفايات .

يعد هذا الأساس من أفضل المعايير للحكم على أداء أعضاء هيئة التدريس، إذ يمكن الاتفاق على الكفاءات الأساسية لسلوك كل تدريسي ثم الحكم عليه عبر تأديته لهذه الكفاية، ويتم استعمال بطاقات الملاحظة.

ب- التقويم على أساس التأثير في حجات الدراسة.

يقوم هذا الاتجاه على أساس معرفة العلاقة بين سلوك التدريسي مع الطلبة وبين اتجاهاتهم نحو التعلم، ونحو عضو هيئة التدريس ونحو زملائهم.

ت- 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 الجوانب جميعها .

(الجامع ، 1993: 76 - 156)

ث- التقويم على أساس الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس .

يتم ذلك عند تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ كناقل للمعرفة، ومرشد للطلاب وهذا في الأساس ينطلق من نظرة المجتمع للأستاذ وما يتوقع أن يقدمه إلى أبنائه .

(آمال وأبو حطب ، 1985: 89)

8- طرق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وأساليبه.

إن من أهم الطرق المستعملة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وأساليبها

هي :

أ-التقويم الذاتي

هو محاسبة عضو هيئة التدريس لنفسه ومحاولة اكتشاف الأخطاء في المهام الجامعية ، والعمل على إصلاحها وترقيتها وذلك باستعمال بطاقة معدة خصيصاً من أجل هذا

الغرض وهي بطاقة التقويم الذاتي، وتشمل على بيانات عامة عن عضو هيئة التدريس. (عزيز ، 2005: 147)

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 استعمال التقويم الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعويده على عملية النقد الذاتي .(المزروع ، 2002 : 22)

ب - تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس.

هذه الطريقة تعود إلى أوائل القرن العشرين ، والهدف الرئيس لتقوم الطلبة لعضو هيئة التدريس، هو تحسين الأداء التدريسي لأستاذ الجامعة ، وإن هذا الأسلوب يستعمل في الوقت الحاضر في كثير من جامعات العالم ، ويؤكد بأن تقويم الطلاب للفاعليات التدريسية يساعد على التطوير والتحسين ، فبالنسبة للتدريس ينبغي أن يستعمل في التقويم الأداة المناسبة التي تتفق في أبعادها ومحتواها وخصائص التدريس الجامعي الفعال ، وأن تكون استجابات على الأداة بطريقة جدية تأخذ نتائج التقويم بشكل جدي ، من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.(الثبتي ، 1996 : 28)

وقد أكدت كثير من الدراسات كدراسة : سعيد (2012) وقادري (2013) ، أن اشتراك الطلبة في تقويم أداء التدريسي للأستاذ أثبت نجاحًا كبيرًا وهذا يسهم في تقديم رؤية لتحسين أداء الأستاذ ، ورغم وجود تباين في الاتجاهات نحو استعمال الطلبة كوسيلة للحكم على مستوى الأداء التعليمي للأستاذ، و يعد أهم مدخلات عملية تقويم الأداء؛ لأنه المستفيد الأول من الخدمة التعليمية للأستاذ و المحتك به دوما.

(سعيد ، 2012 : 770-780) (قادري ، 2013 : 836)

وهذه الطريقة تم الأخذ بها منذ (80) عاما، ولها أشكال مختلفة، من بينها توزيع الاستبيانات التي تقيم أداء الأستاذ ، والجامعات اليوم تشجع على إعداد مثل هذه الاستبيانات ، لاسيما في الدول المتقدمة ، وتعدّها من القضايا المحورية في المنظومة التعليمية ، على عكس من ذلك في الدول النامية. (عبد الحسيب ، 2022 : 542)

ويعدُّ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أمراً مألوفاً في أمريكا الشمالية وكثير من أقطار أوربا ، وذلك منذ فترة طويلة ، ففي بريطانيا أوصى تقرير (Jarret) عام (1985) بضرورة تبني الجامعات البريطانية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ، واستعمال مؤشرات لهذا الأداء ، وفي (مارس 1987) توصل اتحاد أساتذة الجامعات البريطانية وهيئة مستشاري السلطات الجامعية إلى توقيع اتفاقية كان من بنودها أن تتبنى كل جامعة أسلوباً لتقييم أعضاء هيئة التدريس بهدف تنمية قدرات الهيئة التدريسية ، ومساعدتهم على تحسين أدائهم ، وتعميق مفهوم المهنية لديهم ، وإتاحة فرص الترقى ، وتطوير أداء الجامعة . (Benassi & seidel ,2006,281)

ويوفر تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة معلومات قيمة من شأنها أن تسهم في تحديد فاعلية عناصر معينة في مكونات النظام التعليمي ، وتحرص كثير من الجامعات على مشاركة الطلبة في عمليات تقييم الأداء حرصاً منها على شمولية عملية التقييم ، وضمناً لاستمرارية التطوير ، وتصحيح المسارات التعليمية ، وقد بدأ هذا النمط من التقييم في الولايات المتحدة في الثلاثة ينيات من القرن الماضي ، وثم اتسعت عملية المشاركة لتشمل معظم جامعات الولايات المتحدة وأستراليا وبلجيكا وكندا ونيوزيلندا وسويسرا وتايلاند. (chen & Hoshorver , 2003 , 8)

ويتمتع أسلوب تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بمميزات عدة، يمكن حصرها بالآتي:

- أ- درجة ثبات عالية .
 - ب- درجة صدق جيدة .
 - ت- نتائج موضوعية وغير متحيزة .
 - ث- تعد من أفضل طرق وأساليب تقييم الأداء الوظيفي . (صائغ ، 214 : 200)
- ومن محاسن هذا الأسلوب :

1-رفع معنويات الطلبة ، فالأساتذة يقومون الطلبة في الفصل الدراسي ، ومن ثم يرى المؤيدون من الأساتذة لتقييمات الطلبة أنه من العدل تبادل الأدوار ، وبالتالي السماح للطلبة بأن يردوا الجميل (الثناء) أو عدمه لأساتذتهم ، وفي هذا فان

تقاسم الدور أو السلطة على هذا النحو يؤدي بالطلبة للتفكير جدياً بالتعليم الجامعي الذي يتلقونه. (عبد الحسيب ، 2016: 177)

2- الطلبة مصدر رئيس للمعلومات عن مدى تحقيق الأهداف التربوية التعليمية ، فهم أكثر الأفراد تعرضاً لعناصر المواد الدراسية الجامعية (كالأستاذ ، والمحتوى ، وأساليب التدريس والتقييم) بصورة مباشرة ، وعليه ، فمن المنطقي أن يكون هؤلاء الطلبة في مقدمة الذين يقومون بتقييم فاعلية هذه العناصر من جهة ، ودرجه الرضا عنها من جهة ثانية.

3- إن مشاركة الطلبة في تقييم العملية التدريسية ومن ثم عضو هيئه التدريس تُوجد نوعاً من الاتصال والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء هيئه التدريس في الجامعة والطلبة وبالتالي تجعلهم أكثر اندماجاً في العملية التعليمية- التعلمية في الجامعة .

(الثبتي ، 1996: 28)

ت - ملاحظة الأداء observation

هي نشاط حسي وذهنى (عملية تنقيبية) بهدف جمع المعلومات والبيانات الضرورية بغية تفسيرها وفهمها الفهم الصحيح، عن طريق تسجيل فعاليات المحاضرة على شريط فيديو ثم عرضها على التدريسي مرة أخرى، لتحديد إيجابياته وسلبياته بطريقة أكثر موضوعية. (معيض، 1996: 29)

تعد الملاحظة من أبرز أدوات جمع المعلومات عن أداء عضو هيئة التدريس، وهي عملية هادفة يقوم بها الملاحظ بصبر وأناة بغية التعرف على أداء التدريسي في حجرة الدراسة، إذ تتيح الملاحظة فرصة التعرف عن قرب على التفاعل بين التدريسي و الطلبة، والتفاعل بين الطلبة أنفسهم، وبستطيع الملاحظ أن يرى كيف يرتب التدريسي البيئة الفيزيائية ، وكيف يشغل تلاميذه في التعلم، وكيف يرسخ قواعد السلوك ويحافظ عليها، وتمثل الملاحظة مهارة ضرورية لكل تربوي من أجل تنمية رؤية واضحة تساعده على اتخاذ قرارات تربوية صائبة. (حيدر ، 2004 : 23)

تاسعاً : معايير تقويم الأداء

إن معايير تقويم الأداء الجامعي هي موجّهات تساعد على تقويم الأداء ، وتقوم على أساس مجموعة من المجالات، التي تصف عدداً من الأداءات المحتملة، و تصف خصائص الأداءات التي تظهر عند مستويات مختلفة ، وتتكون معايير تقويم الأداء من ثلاثة عناصر رئيسة هي: **المجال** ويمثل الجوانب التي ستؤخذ بعين الاعتبار عند تقويم الأداء، و**المقياس** ويمثل المستويات المختلفة للأداء ، وهي غالباً تتضمن مستويات عدة ، و**الوصف** وفيه يتم وصف مستويات الأداء ، ضمن كل مجال من المجالات المختلفة .وفيما يأتي عرض لأهم مجالات تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي .

1- التخطيط

يعد التخطيط من المهارات الأساسية والكفايات الرئيسة للتدريسيين اذ يؤهلهم لأداء رسالتهم التعليمية بإتقان وفعالية، والعمل المتقن أياً كانت طبيعته يستلزم تخطيطاً متقناً، إذ يتعذر حصول إتقان من دون بذل العناية الكافية للتخطيط للعمل المقصود، وبمقدار تعقيد العمل المقصود وصعوبته تزداد عملية التخطيط أهمية وتعقيداً ، كذلك في العملية التعليمية فالتخطيط مكانته المهمة. ويتمحور هدف التخطيط في أبسط معانيه حول تحسين عملية التدريس، ولا يتحقق هذا الهدف إلا عن طريق توفير جميع متطلبات التدريس كتصميم الموقف التعليمي والتدريب على أدائه ذهنياً ، وهذا يفرض أن يكون التدريسي قادراً ومستوعباً لما سيقدمه للمتعلمين . (ذوقان ، 2007 : 16)

إن التخطيط السليم لعملية التدريس تساعد التدريسي على تنظيم مادته التعليمية لتصبح ملائمة لإمكانات الطالب واحتياجاته ، وعدم إهدار كل من الوقت والجهد الناتج عن عدم التخطيط، والتخلص من التوتر الذي قد يؤثر سلباً على عملية تنفيذ الدرس. ويساهم التخطيط في تحقيق الربط بين متطلبات المادة التعليمية واحتياجات الطلبة ، و اختيار استراتيجيات التعليم المناسبة والوسائل التعليمية ذات العلاقة بها.

(محمود ، 2002: 52)

ويتضمن تقويم التخطيط أسئلة منها هل خطة الدرس تمثل مدخلاً مناسباً للموضوع وتهيء له؟ هل الأهداف واضحة وإجرائية؟ وهل الأنشطة تدمج المتعلمين في فهم التصورات والمفاهيم وتطبيقها؟ وهل تمثل تنوعاً مناسباً؟ وغيره مما يساعد على التثبيت من مهارة الأستاذ في التخطيط الأمر الذي يتطلب وصفاً لمعايير أداء يمكن عن طريقها تقييم قدرة التدريسي على التخطيط الجيد، ويجب مراعاة أن التخطيط مهارة مستقلة عن التدريس، بمعنى أن بعض التدريسيين قد يكونون جيدين في التخطيط، ولكنهم أقل مهارة في تنفيذ خططهم والعكس صحيح. (جابر ، 2002: 339)

2- البيئة الصفية

إن من العوامل الرئيسة لإنجاح التعلم وجود بيئة صفية داعمة للتعلم ، ولكي تكون البيئة الصفية ببعديها المادي والنفسي - اجتماعي داعمة للتعلم ، فلا بد للتدريسي من اكتساب مهارات متقدمة في الإدارة الصفية ، التي تتضمن ممارسات الأستاذ الرامية لتنظيم المتعلمين ، والمكان والوقت والمواد لتيسير عمليتي التعليم والتعلم وجعلها أكثر عطاءً وأجود إنتاجية . (السواعي وقاسم ، 2004: 3)

3- التدريس

يعد التدريس أحد جوانب العملية التعليمية المهمة، وهو علم وفن في آن واحد، يتطلب مدرساً ملماً بنظريات السلوك الإنساني، وجوانب المادة التي يقوم بتدريسها، ويعي دوره المساند لتعليم المتعلمين عن طريق إثارة تفكيرهم ودافعيتهم للتعلم، فالتدريس الفعال يحتاج إلى تدريسي مبدع ، وقادر على توفير بيئة نشطة، يتفاعل فيها المتعلم بكل قدراته وإمكانياته. (الحيلة، ٢٠٠٢ : ١٧)

4- توظيف التكنولوجيا

إنّ تكنولوجيا التعليم مصدر للمعرفة، إذ إنها أصبحت ركيزة للحياة لتسهيلها وتبسيطها للمتعلم من أجل تطويره للمعرفة واكتسابها، إذ تعد تكنولوجيا التعليم جزءاً من منظومة متكاملة وهي العملية التعليمية، إذ بدأ الاهتمام بها وبالمادة التعليمية لتحقيق الأهداف والخطوات اللازمة ليتم تطبيقها بشكل سليم ، وهذا يزيد من الدافعية الذاتية للمتعلم وتحويله إلى باحث نشط ، ومرت تكنولوجيا التعليم بمراحل مختلفة تطورت فيها تسميتها بما يناسب كل مرحلة، إلى أن أصبح مفهوم الوسائل التعليمية

مرتبطاً بطريقة النظم وأطلق عليها (تكنولوجيا التعليم) وبهذا تكون الوسائل التعليمية عنصراً من عناصر نظام شامل لتحقيق أهداف التدريس وحل المشكلات، وهذا ما تحققه تكنولوجيا التعليم و هي لا تعني مجرد استخدام الآلات والأجهزة من ذلك بحيث لا تأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات البشرية الحديثة جميعها فحسب ، بل تشمل المواد التعليمية ولمستوى الدراسي وحاجتهم والأهداف التربوية. (الحيلة ، 2004: 56)

وأدى التطور في مجال تكنولوجيا التعليم إلى ظهور كثير من المستجدات التكنولوجية، التي أصبح توظيفها في العملية التعليمية ضرورة ملحة للافادة منها في رفع كفاءة العملية التعليمية ومن بين تلك المستجدات التعليم الإلكتروني (Electronic Education) ، إذ أحدث هذا الأخير نقلة نوعية وأعاد صياغة عناصر العملية التعليمية جميعها ، وخلق بيئة تعليمية إلكترونية تفاعلية غنية بالتطبيقات التي تستغل كمنصات تعليمية لزيادة فعالية العملية التعليمية من قبل كل من المعلم والمتعلم. (عبد الهادي ، 2020: 179)

وقد فرض التعليم الإلكتروني واقعاً جديداً على غالبية المؤسسات التعليمية عموماً وعلى الجامعات بصفة خاصة ، وأصبحت هذه المؤسسات مسؤولة أمام الجميع على تأهيل الأفراد ورفع كفاءتهم وتخريج أفراد قادرين على التعامل مع المستجدات التكنولوجية والمساهمة في تقدم المجتمع، و توجد مجموعة من المتطلبات والحاجات التي فرضها علينا العصر الحالي ، والتي جعلت من التعليم الإلكتروني الخيار الاستراتيجي الذي لا بديل عنه كالحاجة للتعلم المستمر والتعلم المرن والتواصل والانفتاح على الآخرين ، والتعلم المبني على الاهتمامات والتعلم الذاتي، ولقد أكدت الدراسات أن التعلم عبر الشبكة الإلكترونية يوفر أفضل الطرائق والوسائل والتقنيات لإيجاد بيئة تعليمية تعلمية تفاعلية تجذب اهتمام المتعلم وحثه على تبادل الآراء والخبرات. (الفريجات ، 2014 : 71)

5- المسؤوليات المهنية

تعد المسؤوليات المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد أبعاد تقويم أدائهم في الأدب التربوي المعاصر، وهي مسؤوليات متعددة تبين التزاماتهم المهنية، سواء على مستوى حجرة الدراسة أو على مستوى الجامعة أو على مستوى المجتمع المحلي، فهم

مطالبون بتحسين أداء المتعلمين ،وزيادة تحصيلهم، الأمر الذي يستوجب القيام بالتفكير في أداءاتهم، والعمل على تحسينها عبر النمو المهني المستمر، الذي بات يمثل موقعاً محورياً في سلم أولويات الجامعات المعاصرة، وأصبح يمثل جزءاً من الممارسات المهنية اليومية في الجامعة . (حيدر ،2004: 51)

وأخيراً يعمل الأستاذ على توثيق إنجازاته المتنوعة، عن طريق إعداد ملف الإنجاز المهني، الذي يمثل أحد مداخل تقويم أداء التدريسي في الجامعات المعاصرة، لأنه يقدم صورة متكاملة عن إنجازات الأستاذ وممارساته المهنية، لذا أصبح بناء ملف الإنجاز المهني وتنظيمه يمثل أحد مسؤولياته المهنية التي تساعده على النمو والتطور المستمرين بوصفه أداة تربوية مهمة، تساعد الأستاذ على تنمية قدراته التفكيرية ومراجعة ممارساته المهنية، ويقدم ملف الإنجاز دليلاً عملياً على كفاية أداءات التدريسي وتطورها ، في الجوانب المعرفية والمهارية والثقافية، فضلا عن فلسفته ومعتقداته واتجاهاته التربوية . (Zepeda ،2002 ،p83)

المحور الثاني / المعايير

أولاً: نشأة المعايير

تعود نشأة (المعايير) إلى الحضارة العراقية القديمة (حضارة وادي الرافدين) ، إذ وضعت تشريعات متعددة ضمت في ثناياها الشروط والخصائص المثاليين التي يجب تطبيقها من أجل الوصول إلى مجتمعات متطورة وموحدة ومنها تشريعات (اورنمو 2111- 2094 ق.م) وتشريعات (حمورابي 1792 - 1750 ق.م) والملك حمورابي هو الملك السادس للسلالة البابلية الأولى ،وهو أعظم ملوكها وأشهرهم في تاريخ الإنسانية قاطبة ، وتسنى لهذا الملك أن يتوج أعماله بعمل خالد هو تقنينه للقوانين وسنها في شريعة واحدة وبصياغة قانونية وتدوين متقن، إذ تعد (مسلة حمورابي) بحق أول عمل قانوني منظم على وفق معايير عالجت مجالات متعددة ترتبط بواقع الوجود الإنساني للمجتمع البابلي القديم ، التي هدفت إلى سيادة القانون والعدل وتحقيق الأهداف التي وضعها حمورابي لحماية الضعيف وتطور المجتمع ووحدة البلاد. (إسماعيل ،1980: 6)

أما في العصر الحديث فإن المحاولات الأولى في بداية الخمسينات من القرن العشرين عندما ظهرت فكرة الاختبارات المعيارية (STANDA DIZEDTESTING) وذلك من قبل الأكاديمية المهنية لاختبار المتقدمين إلى مهنة ما ، وبدأت هذه الفكرة تزدهر وقد ارتبطت فكرة المعايير بالذكاء وبعض معايير الأداء ، وفي عام (1954) قامت الجمعية الامريكية لعلم النفس (APA) بصياغة معايير الاختبارات النفسية والتربوية ، وقد ارتبطت فكرة المعايير بحاجة الدول وخاصة المتقدمة إلى إعادة صياغة مناهجها وبرامج إعداد أعضاء الهيئة التدريسية لديها، وفي عام (1991) أصدرت وزارة التربية في الولايات المتحدة الأمريكية وثيقة بعنوان "استراتيجية التربية في أمريكا عام(2000) تضمنت ملامح حركة إصلاح تربوي شامل لقيادة العالم في القرن الحادي والعشرين ، إذ تمت مناقشة هذه الوثيقة من قبل الكونغرس الأمريكي وإجراء بعض التعديلات عليه تحت عنوان أهداف عام (2000) (قانون أمريكا للتعليم) ، وقد تضمن هذا القانون تشريعاً حول معايير المهارات المهنية مع إنشاء مجلس متخصص لهذه المعايير وكذلك إنشاء هيئات معنية بتنفيذ هذا القانون وقد حدد هذا القانون ثلاثة جوانب للمعايير هي(معايير المحتوى ومعايير الأداء ومعايير إتاحة فرص التعلم).

(نجيب ، 7009 : 689)

ثانياً: أهمية المعايير

تكمن أهمية المعايير من كونها واحدة من أكثر الأدوات التي تستعمل للإجابة عن الكيفية التي يتم فيها معرفة المؤسسات بمدى انجازها للمهام والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، ويرجع ذلك لأن تلك المعايير تستعمل في رقابة الظروف المعقدة التي تصعب امكانية ملاحظتها يوماً بيوم وتكون عملية الحكم عليها بدقة غير ممكنة فيصبح من غير الممكن الحكم بدقة ، وتوفر معايير التوحيد في الأحكام والاتساق على مدى الأداء فالمعيار يعد تحدياً للأفراد ، يجعلهم يتنافسون من أجل تحقيق التميز ، ولكونها تحقق تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد بغض النظر عن خصائصهم

وخلفياتهم النفسية والمعرفية ، واستعمالهم لا يقتصر على النظام التعليمي بل في كافة الأنظمة الأخرى كالصناعة والإنتاج والمؤسسات الخدمية والطبية.

(الشافعي والجبوري، 2019: 5)

ويؤكد ديكر (Decker) أهمية المعايير بعدها مدخلاً عملياً لتوكيد الجودة في المؤسسة التعليمية لجميع عناصرها ، وتعطي الفرصة لتحديد ثوابت الأداء ومستوياته، بالإضافة إلى تعميم أدوات التقييم ، و تصف ما يجب أن يحصل عليه التدريسيين من العملية التعليمية وكيف يحصلون عليه وتحدد الأنشطة التي يجب أن يؤديها ، وتوفر أساليب التقييم، وأنها تصف العلاقات بين عناصر المنظومة التعليمية وتوضح التداخلات والعلاقات البينية . (Decker, 2003 : 151)

ثالثاً : خصائص المعايير

للمعايير مجموعة من الخصائص ، وهذه الخصائص تختلف من دولة إلى أخرى ومن مؤسسة إلى أخرى على وفق طبيعة الأهداف التي ترمى لتحقيقها، ولكن هنالك عدداً من الخصائص التي يوجب توافرها في المعايير وهي على النحو الآتي :-

أ- الشمولية:- إذ لا بد أن تتناول المعايير الجوانب المتداخلة والمختلفة للمؤسسة التعليمية (مدخلات - عمليات - مخرجات) وتكون قادرة على إحداث التكامل في المعلومات.

ب-الموضوعية :- بمعنى أنها تقيس ما صممت لأجله وتركز على الأمور المهمة في التعليم التي تخدم الصالح العام .

ت- الواقعية :- بمعنى أنها ينبغي أن تأتي مرتبطة بالأهداف وقابلة للتنفيذ على أرض الواقع.

ث-المرونة :- بمعنى أن تكون متماشية مع الظروف والتغيرات المستجدة أي إنها تكون قابلة للتعديل، ويمكن تطبيقها على المؤسسات التعليمية ذات الظروف المختلفة في المجتمع الواحد.

ج- قابلة للقياس :- بمعنى أن تكون قادرة على تحديد مقدار المعلومات والبيانات المطلوبة ونوعيتها ، إذ تساعد في مراجعة وتقويم الأداء بشكل مستمر وتقويمه ومقارنته بالمواصفات القياسية وإصدار الأحكام والقرارات .

ح- الدافعية أو التحفيز :- أي إنها تعمل على دفع المؤسسة التعليمية إلى بذل المزيد من الجهد.

خ- أخلاقية :- بمعنى أن تستند إلى الجانب الأخلاقي وتستعمل القوانين السائدة وتراعي عادات المجتمع وسلوكياته.

د- التشاركية:- بمعنى أنها تبنى على أساس اشتراك جميع الأطراف ذات العلاقة .

ذ- مستمرة ومتطورة :- إذ يمكن تطبيقها لفترات زمنية ممتدة ويمكنها مواكبة التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية .

ر- المجتمعية :- أي إنها تعكس طموحات المجتمع وآماله وتلبي احتياجاته وتتلاءم مع ظروفه وقضاياه وتضع أهدافه ومصالحته العليا في المقام الأول.

(الحوت ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٨ - ٦٩)

رابعاً : المعايير وعلاقتها بالمؤشرات

إن العلاقة بين المعايير وبين المؤشرات علاقة مترابطة ، وذلك أنه لا يمكن أن نتعرف على مدى تطبيق المعايير بدقة على ظاهرة أو سمة ما إلا عن طريق وجود المؤشرات، والمؤشرات هي عبارة عن بيانات كمية أو كمية تحدد الحالة الإجمالية للشيء المراد معرفة مستوى الدقة التي هو عليها، وبمعنى آخر فإن المؤشرات هي التي تمكننا من الحكم على مقدار ما يتحقق من المعايير، و تشير الدراسات والأدبيات التربوية إلى أن هناك نوعين من المؤشرات هي الآتي:-

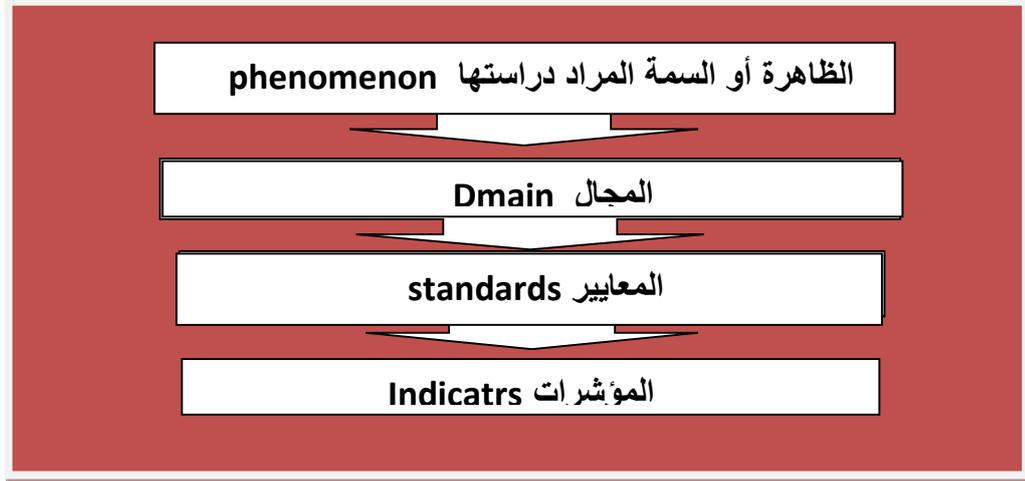
أ - المؤشرات الكيفية

ويعبر هذا النوع من المؤشرات عن حالة النظام في شكل عبارات محددة تمكننا من إصدار أحكام نوعية باستعمال مقياس متدرج، وهذا النوع من المؤشرات هو الأكثر ملاءمة لطبيعية التعليم، إذ يلعب الجانب الكيفي في العملية التعليمية دوراً هاماً لأنه الأصل والجوهر، ومن دونه تصبح المؤشرات الكمية قاصرة على تحقيق هدفها، وهذا يؤكد ضرورة الدمج بين المؤشرات الكيفية و الكمية وعدم الفصل بينها.

ب - المؤشرات الكمية:

وهذا النوع من المؤشرات يكون على شكل أرقام أو نسب بحيث تختزل كثيراً من التعقيد الموجود في السمة أو الظاهرة التربوية ، فمثلاً نسبة عدد الطلبة إلى أعضاء الهيئة التدريسية ومتوسطة كثافة الفصل الدراسي يمكن أن تكون أمثلة لمؤشرات كمية من التعليم، عن طريقها يمكن أن نستنتج بعض خصائص النظام التعليمي ومدى جودته. (مجاهد ، 2008 : 15 - 16)

إن المؤشرات كما أسلفنا هي المستوى الأكثر تحديداً للمعايير ، وتزداد العلاقة بين المعايير والمؤشرات وضوحاً عبر الشكل الآتي :-



شكل (3) يمثل عملية إعداد المعايير من عمل الباحثة

خامساً : أنواع المعايير

و تصنف المعايير إلى تصنيفات عدة منها:

أ- المعايير المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس

يشير عبد الحميد (2006) إلى أن أداء التدريسي يقوم على وفق معايير أساسية هي المعيار المعرفي لتقدير الجانب المعرفي لدى التدريسي ، والمعيار الإجرائي لتقدير الجانب الوجداني ، ومعيار الأداء لتقدير السلوك المهني للتدريسي، وذلك لأسباب عدة لعل من أهمها : (التحديات العلمية والتقنية والاقتصادية ، الطلب الاجتماعي المتزايد

على التعليم ، الحاجة إلى توظيف الموارد المتاحة بما يواكب العصر ، تحقيق التنمية المستدامة ، التغيير في نمط الحياة) . (عبد الحميد ، 2006: 58)

أما مفضي (2012) فترى أن تقويم أداء التدريسي يمكن أن يتم على وفق ما يلي من معايير الأداء بناء على الآتي:

- أ- معايير تقويم أداء التدريسي بناءً على تحصيل الطلبة.
 - ب-معايير تقويم أداء التدريسي بناءً على آراء الطلبة.
 - ت- معايير تقويم أداء التدريسي بناءً على التقويم الذاتي.
 - ث-معايير تقويم أداء التدريسي بناءً على ملاحظة كفاءاته التدريسية.
 - ج-معايير تقويم أداء التدريسي بناءً على رأي الزملاء. (مفضي ، 2012 : 62)
- وأضاف العليمات (2010) معايير أخرى متعلقة بتقدير أداء التدريسي منها ما هو متعلق بمخرجات التعليم ، ومنها ما هو متعلق بسلوك التدريسي نفسه ، ومنها ما هو متعلق بسلوك المتعلم ، وعد معيار تقدير سلوك التدريسي من أهم معايير التقدير وأكثرها سيادة في الأنظمة التربوية الذي يتم عن طريقها عدد من وسائل التقويم منها على سبيل المثال قوائم الملاحظة. (العليمات ، 2010 : 45)

ب - المعايير التي ترتبط بالطلبة

وهي المعايير التي تصف أداء الطلبة لما تعلموه في المستويات المعيارية للمنهج الدراسي التي تدل عليها المؤشرات، وتعمل هذه المعايير ومؤشراتها على دعم فردي للطلبة في أثناء تعلمهم وتشجعهم على التعلم الذاتي ، وتقدم للطلبة النصح والإرشاد وتعمل على حل مشاكلهم التعليمية والشخصية كما توفر التغذية الراجعة للطلبة عن تقدمهم الدراسي وتشجع المعايير أيضاً العمل الجماعي وروح الفريق بين الطلبة داخل المؤسسة التعليمية ، وتراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند وضع الاختبارات، فضلاً عن ذلك تزود الطلبة بالثقافات الحديثة للتعلم من أجل رفع مستوى إنجازهم العلمي.

(سويلم، 2010 : 88)

ت - المعايير التي ترتبط بالإدارة

تحتاج الإدارة في المؤسسات التربوية التعليمية إلى تبني أسلوب جديد في عملها، بحيث تتفادى أسلوب العنف والإكراه والصرامة، وتتبنى أسلوب التعاون وإشراك الآخرين في القرارات المهمة، وسيادة مناخ الثقة والتعاون والحماس والابتعاد عن التذمر، والمعايير إضافة لما سبق فإنها تتصف في هذا النوع بالتجديد والحركة والابتكار، كما وإنها تسعى إلى الأمتثل والأحسن وتحقيق الحد الأدنى من الإنجاز.

ث - المعايير التي ترتبط بالمناهج

وهي المعايير التي تهتم بالمناهج الدراسية ووضوح غاياتها وإمكانية تحقيقها، ويمتاز هذا النوع من المعايير بالواقعية في تلبية رغبات كل من (الطلبة، أولياء الأمور، المجتمع). فضلاً عن اهتمامها المماثل بجودة طرائق التدريس والوسائل والتقنيات التعليمية وأساليب التقويم التي يجب أن تكون أولويتها دائماً العمل على تحقيق التحسين المستمر في عمليتي التعليم والتعلم الموجه إلى تحقيق التحسين في قدرات الطلبة ومهاراتهم على نحو متواصل وذلك منذ سنوات الدراسة الأولية.

(عطية ، 2008 : 104-103)

المحور الثالث / المعايير المهنية الاسترالية (NES)

أولاً : نبذة عن هيئة معايير التعليم في ولاية نيو ساوث ويلز الاسترالية

هي هيئة مستقلة تأسست في يناير (2017) بموجب قانون هيئة معايير التعليم لعام (2013) وكلمة (NES) هي مختصر لـ (NSW Education Standards Authority) وتعني هيئة معايير التعليم في نيو ساوث ويلز التي تدعم المؤسسات التعليمية لتحقيق أفضل النتائج الممكنة للطلاب ويتم ذلك عبر (مناهج دراسية عالية الجودة ، التقييمات المستمرة ، معايير التدريس ، البيئات الصفية ، دورات التطوير المهني).

(Australian Professional Standards for Teachers, 2018 ,25)

و تقوم هيئة معايير التعليم في ولاية نيو ساوث ويلز جودة التدريس والتعلم ومعايير التدريس في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية جميعها في ولاية نيو ساوث ويلز وتسعى إلى تطبيق معايير التدريس المهنية ، ولهيئة معايير التعليم في ولاية نيو ساوث ويلز أثر مميز على وفق المعايير الوطنية والدولية لأنها تجمع بين معايير التدريس واعتماد برامج التعليم الفني والمناهج ومعايير المؤسسة التعليمية تحت سلطة تعليمية واحدة ، وتهدف الهيئة إلى مساعدة جميع الشباب في ولاية نيو ساوث ويلز على التخرج من الجامعة وهم مستعدون للاستفادة من فرص الحياة والارتقاء إلى تحدياتها المختلفة. (Bostes , 2013 : 21)

و تسعى إلى تحقيق هذا الغرض عن طريق اربعة اهداف استراتيجية رئيسية:

- 1- يضمن المجتمع الحصول على تعليم فعال ومبني على الممارسة.
- 2- يتمتع الطلاب بحق الوصول إلى حق التعلم الاتقاني الذي يحدد بوضوح ما يحق للطلبة معرفته وفهمه والقدرة على القيام به.
- 3- ينهي الطلاب التعليم وهم مستعدون للنجاح في الحياة.
- 4- يمكن التدريسيين من التركيز على التدريس الفعال.
- 5- تقويم التدريسيين المستمر.

تعمل هيئة معايير التعليم في ولاية نيو ساوث ويلز مع الجامعات في الولاية لضمان تعليم الطلاب على يد أعضاء هيئة تدريس يتميزون بأنهم :

- مناسبون للتدريس.
 - مؤهلون بشكل مناسب.
 - متطورون عن طريق التقويم المستمر المعتمد على المعايير المهنية.
- إن المعايير المهنية الأسترالية للتدريسيين هي بيان عام لما يشكل جودة التدريسي ، فهي تحدد عمل التدريسيين وتوضح عناصر التدريس الفعال عالي الجودة في مدارس القرن الحادي والعشرين، التي ستعمل على تحسين النتائج التعليمية للطلبة، و تقوم المعايير بذلك من خلال توفير إطار عمل يوضح المعرفة والممارسة والمشاركة المهنية

المطلوبة عبر وظائف التدريسيين، وتقدم فهماً مشتركاً ولغة للخطاب بين التدريسيين وأساتذة الجامعات ونقابات التدريسيين والجمعيات المهنية والجمهور .

(AITSL, 2011 : 22)

بدأت عملية بناء المعايير والمسارات المهنية للتدريسيين في استراليا بإعداد دراسة مسحية لأفضل الممارسات المحلية والدولية في مجال المعايير المهنية للتدريسيين، تلا ذلك بناء إطار نظري وإجرائي لإعدادها ، ثم تكوين فريق العمل والاستعانة بالخبراء مع تشكيل لجان استشارية ولجان للكتابة شارك فيها متخصصون من الجامعات الاسترالية والعالمية ، وقد جاءت تلك المشاركات عن طريق إقامة ورش عمل ، وبعد أن بنيت المسودات الأولية للمعايير، تم عرضها على محكمين دوليين متخصصين في تحكيم المعايير المهنية إضافة إلى إجراء استطلاع للرأي العام عن طريق الاستبانات والمنصات الإلكترونية ، لقد كان سماع صوت التدريسي خاصة والتربويين عامة ركيزة أساسية في منهجية بناء المعايير ، فقد حددت المعايير والمسارات المهنية للتدريسيين القيم والمسؤوليات والمعارف والممارسات التي ينبغي على التدريسي تمثيلها ومعرفتها وإتقانها، وتعد المعايير المهنية المنطلق الأساس للتدريسي للقيام بمهامه المهنية بكفاءة واقتدار ، وتركز هذه المعايير على مهام أدائية ومخرجات يُتوقع أن يتقنها الخريجون المرشحون للانضمام إلى مهنة التعليم، والتدريسيون على رأس العمل، كما تركّز هذه المعايير على أن يكون الطالب محور العملية التعليمية. (NAATD, 2016 :22)

ثانيا : أهداف وضع المعايير المهنية الاسترالية (NESAS)

تهدف المعايير المهنية الاسترالية للتدريسيين (NESAS) إلى ما يلي:

1- رفع جودة أداء التدريسيين وتحسين قدراتهم ومهاراتهم، والتأكد من امتلاكهم الكفاية المطلوبة لممارسة مهنة التعليم، وأداء هذه الأمانة على الوجه المطلوب. سعياً لضمان جودة التعليم المقدم للطلاب وتحسين تعلمهم، وتعزيز دور التدريسيين ورفع تأهيلهم،

ومتابعة مستوى تقدمهم، وتقديم الدعم والتدريب اللازمين لهم، وضبط مسارات تقدمهم المهني.

2- تطوير لغة مهنية مشتركة بين التدريسيين، إذ تعبر عن المتطلبات المهنية التي يشترك فيها جميع التدريسيين، وتزوّد المجتمع ومؤسساته المختلفة بأسس وقواعد وطنية واضحة لمهنة التعليم، إذ تسهم بدورها في تكوين فهم اجتماعي عام عن مكانة التدريسي، ودوره الريادي في إعداد جيل المستقبل الداعم والمسهّم في تنمية الوطن واقتصاده. (12 : 2011 , AITSL)

3- تفريد التعلم من خلال المفاهيم التربوية الحديثة التي تشير إلى تحديد الاحتياجات المتنوعة للمتعلمين والاستجابة لها بما يضمن افادة كل متعلم وتوظيف أقصى إمكاناته لتحقيق مستويات عالية على معايير المناهج، ويتطلب ذلك من التدريسي امتلاك معارف ومهارات تمكن من تفريد التعليم لكل متعلم ضمن نطاق من الفروق الفردية بين المتعلمين يمتد من ذوي الإعاقات إلى الموهوبين، بالإضافة إلى الفروق الثقافية والاجتماعية ليس ذلك فحسب بل إن المتعلمين يحضرون معهم لبيئة التعلم خبرات وقدرات ومواهب وقيم ومعارف متنوعة يمكن للتدريسي عند معرفتها وإدراك أثرها البناء عليها لتيسير عمليات التعلم .

4- تجاوز الممارسات التقليدية في التعرف على الفروق الفردية ، فقد ركزت المعايير على ما ينبغي للتدريسي استعماله من استراتيجيات تعليمية متنوعة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، مع إمكانية استخدام التقنية لدعم التعلم المستقل والتعلم التعاوني، وتشجيع المتعلمين على التفاعل مع أقرانهم لتحقيق أهداف التعلم، وبهذه الطرق ، تجسد المعايير رؤية التدريس التي تراعي خبرات كل متعلم لضمان تحقيق مستويات تحصيلية عالية.

5- التأسيس لأدوار جديدة للتدريسي، إذ وضعت المعايير الحالية للتدريسيين أدواراً جديدة و توقعات عالية ، وأبرزت لهم أدواراً قيادية تتسق مع التزاماتهم نحو تعلم المتعلمين وتحقيق معايير المناهج بمستويات عالية من الأداء، كما أوضحت المعايير التزام التدريسيين بتطوير ممارساتهم التدريسية ومشاركة المسؤولية مع الزملاء وإدارة

المؤسسة والمشرفين لرفع المستويات التحصيلية للطلاب وتحسين بيئة العمل، ويتطلب ذلك وضع رؤية مشتركة وبناء ثقافة داعمة محفزة على المشاركة وعرض الخبرات وتقويمها وتطويرها.

(Australian Professional Standards for Teachers , 2018 : 26)

ثالثاً : تنظيم المعايير

تتألف المعايير المهنية الأسترالية للتدريسيين من سبعة معايير تنتمي الى ثلاثة مجالات رئيسة وهذه المعايير تحدد ما يجب على التدريسيين معرفته والقدرة على القيام به وإنها مترابطة ومتشابهة ومتداخلة، وقد تم تجميع المعايير في ثلاثة مجالات للتدريس هي (المعرفة المهنية ، والممارسة المهنية، والمشاركة المهنية) ، و يعتمد التدريس على جوانب المجالات جميعها ضمن كل معيار، إذ توفر المجالات مزيداً من التوضيح لمعرفة التدريس والممارسة والمشاركة المهنيين.

وستوضح الباحثة تلك المعايير والمجالات التي تنتمي لها وعلى النحو الآتي:

المجال الأول : المعرفة المهنية ويحتوي على معيارين :

أ- التعرف على حاجات المتعلمين وطرائق تعلمهم .

ب- التعرف على محتوى المادة الدراسية وطرائق تدريسها .

المجال الثاني : الممارسة المهنية ويحتوي على ثلاثة معايير :

1- التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه .

2- إنشاء بيئات تعليمية داعمة والحفاظ عليها .

3- التقويم وتقديم التغذية الراجعة حول تعلم الطلبة .

المجال الثالث: المشاركة المهنية ويحتوي على معيارين :

1- الانخراط في التعلم المهني.

2- التواصل المهني مع الطلبة والزملاء. (NAATD , 2016 : 46)

وفيما يلي عرضٌ لتلك المجالات الثلاثة بشيء من التفصيل

المجال الأول (المعرفة المهنية)

يعتمد التدريسيون على مجموعة من الدراسات والأبحاث العلمية والنفسية للاستجابة لاحتياجات طلبتهم، والتعرف على خصائص نموهم لاختيار محتوى المادة الدراسية وطرائق تدريسها، كل هذا يساعد التدريسيين في التعرف على الفروق الفردية لطلبتهم الناتجة عن بيئاتهم المختلفة والعمل على توحيد مسارهم بشكل سليم .

إذ يجب أن يعرف التدريسيون محتوى موادهم ومناهجهم، ولا بد من فهمهم المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالبرامج التي يدرسونها،و يجب عليهم استعمال استراتيجيات فعالة ومناسبة من الناحية التنموية في برامج التعلم والتدريس الخاصة بهم ويستعملون هذه المعرفة لجعل المحتوى ذا معنى للطلبة، عن طريق ممارساتهم التدريسية، يطور التدريسيون معرفة التحليل والتركيب والتقييم لدى الطلبة في مجالات موادهم، ويجب أن يكونوا متمكنين من استعمال تكنولوجيا التعليم لتكييف أوضاع طلبتهم وتوسيع نطاق التعلم لديهم . (Bastes, 2013 : 28)

المجال الثاني (الممارسة المهنية)

يجب أن يكون التدريسيون قادرين على جعل التعلم ممتعاً وقيماً عن طريق إنشاء بيئات تعليمية آمنة وشاملة ومليئة بالتحديات والحفاظ عليها وتنفيذ خطط إدارة سلوك عادلة ومنصفة باستعمالهم تقنيات اتصال متطور، ويجب أن يمتلك التدريسيون مخزوناً من استراتيجيات التدريس الفعالة ويستعملونها لتنفيذ برامج ودروس تعليمية جيدة التصميم، ويعملون على تقييم جوانب ممارسات التدريس الخاصة بهم جميعها، للتأكد من أنهم يلبون احتياجات التعلم لطلبتهم، ثم يفسرون بيانات تقييم الطلبة ويحللونها، لتشخيص عوائق الطلبة وتحدياتهم لتحسين أدائهم، وهي تعمل بشكل فعال في مراحل دورة التدريس والتعلم جميعها، بما في ذلك التخطيط للتعلم والتقييم، وتطوير برامج التعلم، والتدريس، والتقييم، وتقديم الملاحظات حول تعلم الطلبة، وتقديم التقارير إلى أولياء الأمور والمجتمع. (Queensland College Teachers ,2011:34)

المجال الثالث (المشاركة المهنية)

في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس على تحسين ممارساتهم عبر التعلم من الزملاء ومعهم واستكشاف الممارسات الجديدة والعمل على تعزيز التفاعل الاجتماعي وإشراك المتعلم في تعلمه عن طريق مراعاتهم لميوله ورغباته وخصائصه عند تصميم الوحدات التعليمية ، ويجب أن يظهر التدريسيون الاحترام والمهنية في جميع تفاعلاتهم مع الطلبة والزملاء وأولياء الأمور عن طريق التواصل معهم بشكل فعال بشأن تعلم أبنائهم ، و لا بد ان يوفرنا فرص التفاعل مع مجتمعاتهم داخل الفصل الدراسي وخارجه ، لإثراء السياق التعليمي للطلبة ، مما يسهم في التنمية الاجتماعية والفكرية لطلبتهم . (Bostes, 2013 : 29)

وترى الباحثة أن المشاركة المهنية تعطي القدرة على زيادة نمو أعضاء هيئة التدريس مما يجعل مشاركتهم أساساً للوصول إلى مستويات أعلى في المخرجات التعليمية ، وهذا يساعد عضو هيئة التدريس في التعرف بشكل كبير عن أدائه وممارسته وتطوير ذاته بالتعاون مع التدريسيين الآخرين في هذه العملية .

ب- دراسات سابقة

بعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي المتوافر في المكتبات العراقية وقواعد البيانات المحلية والعربية والعالمية ، لم تعثر على دراسات تناولت (تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في ضوء معايير (NESAS)) واكتفت بعرض الدراسات التي تناولت تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.*

*راجعت الباحثة أكثر من قاعدة بيانات مجلة، وأهمها موقع المجلات العلمية والأكاديمية العراقية المحكمة ، والتابع الى مركز البحث والتطوير في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية والذي يتضمن أكثر من (305531) بحثاً علمياً متوفراً للاطلاع والتحميل على موقع <https://www.iasj.net/insj/uiil/ar> وزارت الباحثة أشهر المواقع العالمية وهو موقع (ERIC) الذي يحتوي على مئات الآف من البحوث والرسائل التربوية والمتوفرة على الرابط <https://eric.ed.gov> وكان تاريخ آخر زيارة 28 / 9 / 2024 .

وسوف تعرض بحسب تسلسلها الزمني ومن ثم ستجد الباحثة أوجه التشابه والاختلاف بين بحثها الحالي وهذه الدراسات ،وبعد ذلك ستوجز الإفادة من الدراسات السابقة في البحث الحالي .

1- عرض الدراسات السابقة .

قامت الباحثة بترتيب الدراسات زمنيا من الأقدم إلى الأحدث وكما يأتي :

أولاً - دراسة (Freeze & teal ,2004)

أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الامريكية ، وهدفت إلى معرفة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة ، واعتمد الباحثان المنهج (الوصفي التحليلي) في بحثهما ، وتكونت عينة الدراسة من (112) طالباً وطالبة من جامعة جنوب كارولينا واستعمل الباحثان (الاستبانة)التي تكونت من خمسة جوانب وهي : (التخطيط ، التعليم ، الإدارة ، التواصل والاجتماعية ،الاتجاه) ، ولإستخراج النتائج النهائية للبحث حُللت البيانات إحصائياً. وبينت النتائج أن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية وأدائه ، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدم الباحثون جملة من التوصيات والمقترحات .

(Freeze, & other , 2004 :671-684)

ثانياً : دراسة الشوك والعجيل (2010)

(تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة)

أجريت الدراسة في ليبيا، وهدفت إلى تحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في كل معيار أدائي حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة ، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت أداة البحث هي (الاستبانة) التي تكونت من (54) فقرة موزعة على (5) مجالات وقد بلغت عينة الدراسة (200) طالباً وطالبة من كليتي الاداب والعلوم ، وأستعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون ومعادلة سييرمان براون والوسط المرجح والوزن المنوي وسائل احصائية لبحثهم وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

- إن مستوى أداء الأساتذة كان مقبولاً في مجالات (الأهداف التدريسية - الإعداد والتخطيط للمحاضرة- علاقة الأستاذ مع المجتمع - أساليب التقويم)
- إن مستوى أداء الأساتذة كان جيداً بشكل عام في مجال (إدارة الصف والعلاقة مع الطلاب) (الشوك والعجيل ، 2010: 12-23)

ثالثاً- دراسة شربه والشافعي (2022)

(تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير " ISTE " من وجهة نظر الطلبة).

أجريت الدراسة في العراق ، جامعة كربلاء ، وهدفت إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (ISTE) من وجهة نظر الطلبة ، واعتمد الباحثان المنهج (الوصفي التحليلي) في بحثهما وبنى مقياس (ISTE) الذي تكون بصورته النهائية بعد التأكد من جميع خصائصه السيكو مترية من (114) فقرة موزعة على (24) معياراً وسبعة مجالات رئيسية ، وتألف مجتمع البحث من طلبة قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء جميعهم، والبالغ عددهم (507) طالباً وطالبة ، أما عينة البحث فقد اختار الباحثان عينة بحثهما الأساسية بالأسلوب العشوائي الطبقي، التي بلغت (218) طالبا وطالبة ،ولاستخراج النتائج النهائية للبحث حلت البيانات إحصائياً بالاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) . وبينت النتائج أن مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء في ضوء معايير (ISTE) في أدائهم كان بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر طلبتهم ، وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحثان مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

(شربه والشافعي ، 2022 : 767 - 788)

رابعاً- دراسة الزويني والشافعي (2023)

(تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية على وفق مفهوم الكفاءة الرقمية من وجهة نظر طلبة جامعة بابل).

أجريت الدراسة في العراق - جامعة كربلاء ، وهدفت الى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية على وفق مفهوم الكفاءة الرقمية من وجهة نظر طلبة جامعة بابل ، ولتحقيق هدف البحث اتبع الباحثان المنهج (الوصفي التحليلي) في بحثهما ، أما مجتمع البحث فتمثل بطلبة قسم التاريخ جميعهم - الدراسة الصباحية والبالغ عددهم (264) طالباً وطالبة ، أما عينة البحث فقد بلغ حجمها (157) طالباً وطالبة ، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، ولجمع المعلومات والبيانات حول متغيرات البحث استعمل الباحثان (الاستبانة)، إذ تكونت بصيغتها النهائية من (50) فقرة موزعة على (5) مجالات ، ولاستخراج النتائج النهائية حُللت البيانات إحصائياً بالاستعانة بالبرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبينت النتائج أن مستوى توافر (الكفاءة الرقمية) لدى تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وبحسب استجابات أفراد عينة البحث كانت بدرجة (متوسط) ، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدم الباحثان مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

(الزويني والشافعي ، 2023 : 331 - 360)

خامساً : دراسة محمد والشافعي (2023)

(تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير المواطنة العالمية من وجهة نظر الطلبة).

أجريت الدراسة في العراق - جامعة كربلاء ، وهدفت إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء في ضوء معايير المواطنة العالمية من وجهة نظر الطلبة ، ولأجل تحقيق هدف البحث اتبع الباحثان المنهج (الوصفي التحليلي) في بحثهما، أما مجتمع البحث فتمثل بطلبة قسم التاريخ جميعهم ، الدراسة الصباحية في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء والبالغ عددهم (481) طالباً وطالبة ، أما عينة البحث فقد بلغ حجمها (214) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة ، وقد استعمل الباحثان (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات والمعلومات حول متغير البحث ، ولاستخراج النتائج النهائية تم تحليل البيانات

إحصائياً بالاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) . وقد أظهرت نتائج البحث أن مستوى توافر معايير المواطنة العالمية في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء كان بدرجة (قليلة) من وجهة نظر طلبتهم ، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدم الباحثان مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات. (محمد والشافعي ، 2023 : 215- 237)

سادساً: دراسة سمو و خليل (2025)

(تقويم معايير التعليم العالي المهني في جامعة دهوك التقنية في ضوء معايير التقويم المهني الأوروبية)

أُجريت الدراسة في العراق -جامعة دهوك ، وهدفت إلى معرفة مدى تحقق جامعة دهوك للمعايير المهنية الاوربية في مجالات (المعرفة ، والمهارات ، والمسؤولية ، والاستقلالية). فضلاً عن معرفة مدى وجود فروق معنوية في تحقيق المعايير المهنية لمتغيرات الدراسة بين أعضاء هيئة التدريس، وبين الطلبة الذكور والإناث في المجالات كافة . وشمل مجتمع البحث على عدد من مؤسسات جامعة دهوك التقنية في إقليم كردستان العراق ، التابعة إلى وزارة التعليم العالي في الإقليم وعددها (4) كليات و (8) معاهد ، أما المجتمع الخاص بأعضاء هيئة التدريس في جامعة دهوك ، فتكون من (493) تدريسي و (9643) طالباً وطالبة ، أما عينة المؤسسات فشملت (كليتين ومعهد) وعينة أعضاء هيئة التدريس والطلبة فكانت (85) تدريسي و (340) طالب وطالبة ، وتبنت دراسة المنهجين (الوصفي والمقارن) كمنهج للبحث واستعمل الباحثان (الاستبانة) كأداة للبحث ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها : أن جامعة دهوك التقنية لم تحقق المعايير بدرجة مقبولة، وبمستوى يجعلها في موقع تنافسي مع الجامعات الأوروبية ، وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات منها العمل على إعادة النظر في فلسفة التعليم المهني بشكل عام والتعليم المهني العالي بشكل خاص، من أجل النهوض بواقع التعليم المهني العالي .

(سمو و خليل ، 2025 : 342- 336)

2- الإفادة من الدراسات السابقة : يمكن أن تلخص الباحثة الافادة التي حصلت

عليها من الدراسات السابقة في الآتي:

- 1- تحديد المشكلة وأبعادها وتقديمها في إطارها المناسب .
- 2- اختيار الإطار النظري المناسب وتنظيمه .
- 3- اختيار المنهجية التي تتناسب مع تحقيق الأهداف .
- 4- اختيار الإجراءات والوسائل الإحصائية المناسبة .
- 5- عرض النتائج وتفسيرها .
- 6- اختيار المصادر والمراجع التي يحتاجها البحث .

جدول (1) موازنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

ت	السنة	الباحث	هدف الدراسة	مكان اجراء الدراسة	جنس العينة	المرحلة الدراسية	حجم العينة	أداة البحث	الوسائل الإحصائية	ابرز النتائج
1	2004	Freeze&teal	هدفت الدراسة إلى معرفة تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة	الولايات المتحدة الامريكية	ذكور وإناث	طلبة الجامعة	112	الاستبانة		-إن تقييم الطلبة يؤدي إلى تحسين مهارات المدرس التعليمية وادائه
2	2010	الشوك والعجيل	هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة	ليبيا	ذكور وإناث	طلبة الجامعة	200	الاستبانة	الرمزة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)	-إن مستوى أداء الأساتذة كان مقبولاً في مجالات (الأهداف التدريسية - الإعداد والتخطيط للمحاضرة - علاقة الأستاذ مع المجتمع - أساليب التقويم) - إن مستوى أداء الأساتذة كان جيد بشكل عام في مجال (إدارة الصف والعلاقة مع الطلاب)
3	2022	شربة والشافعي	هدفت الدراسة الى	العراق	ذكور	طلبة	218	الاستبانة	الرمزة	إن مستوى أداء تدريسيي قسم

				الجامعة	وإناث		تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (ISTE) من وجهة نظر الطلبة .			
	الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)						التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء في ضوء معايير (ISTE) في أدائهم كان بدرجة متوسطة .			
4	2023	الزويني والشافعي	العراق	ذكور وإناث	طلبة الجامعة	157	الاستبانة	الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)	إن مستوى توافر (الكفاءة الرقمية) لدى تدريسي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وبحسب استجابات أفراد عينة البحث كانت بدرجة (متوسط) .	
5	2023	محمد والشافعي	العراق	ذكور وإناث	طلبة الجامعة	214	الاستبانة	الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)	أن مستوى توافر معايير المواطنة العالمية في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء كان بدرجة (قليلة) .	

6	2025	سمو و خليل	هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تحقق جامعة دهوك للمعايير المهنية الأوربية في مجالات (المعرفة ، والمهارات ، والمسؤولية والاستقلالية)	العراق	ذكور وإناث	الطلبة التدريسيون	340 85	الاستبانة	إن جامعة دهوك التقنية لم تحقق المعايير بدرجة (مقبولة) وبمستوى يجعلها في موقع تنافسي مع الجامعات الاوربية .
7	2025	مسافر	هدفت الدراسة إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية على وفق المعايير المهنية الاسترالية .	العراق	ذكور وإناث	طلبة الجامعة	301	الاستبانة	سوف يتم عرضها في الفصل الرابع .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

- ❖ أولاً / منهج البحث
- ❖ ثانياً / مجتمع البحث
- ❖ ثالثاً / عينة البحث
- ❖ رابعاً / أداة البحث
- ❖ خامساً / الخصائص السايكومترية للأداة
- ❖ سادساً / تطبيق أداة البحث
- ❖ سابعاً / تفریح البيانات
- ❖ ثامناً / الوسائل الإحصائية

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل منهج البحث والإجراءات المتبعة في تحديد مجتمع البحث ، واختيار العينة ، وكيفية إعداد الأداة ، ووسائل التأكد من صدقها وثباتها ، والوسائل الإحصائية المعتمدة في التعامل مع البيانات وعلى النحو الآتي :

أولاً / منهج البحث

لما كانت الباحثة تسعى في بحثها الحالي إلى تقييم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء المعايير المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ، فالمنهج المناسب لتحقيق أهداف هذا البحث هو (المنهج الوصفي) الذي يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة أو حدثٍ وجمع معلومات عنها وهذا يتطلب عدم التحيز ، ودراسة الحالة والمسح الشامل لما يتعلق بهذه المشكلة أو الظاهرة ، ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وتبويبها ، بل يتضمن قدرًا من التفسير والمقارنة بين هذه البيانات ، وهذا يتطلب تصنيف البيانات وتحليلها تحليلًا دقيقًا وصولاً إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع البحث . (عبد الحفيظ وناهي ، 2000 : 83)

ويذكر (زيتون ، 2006) ان البحوث التي تسعى إلى تقييم أداء التدريسيين تسمى (بحوث الأداء) ، التي تستعمل لحل المشكلات التي تواجه المؤسسات التعليمية، فهي توفر الفرصة للتدريسيين لتحسين ممارساتهم التعليمية ، وتوفير الأدوات المختلفة التي تساعدهم على تحسين أدائهم وتطويره .

(زيتون ، 2006 : 177)

ثانياً/ مجتمع البحث

يعرف المجتمع بأنه جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة . (صبحي ، 2000 : 181)، ويشمل مجتمع البحث الحالي جميع طلبة أقسام التاريخ في كليات التربية للدراسة الصباحية

في جامعات الفرات الأوسط (كربلاء - بابل - القادسية - المثنى) * للعام الدراسي (2023-2025) والبالغ عدده (1394) طالباً وطالبة وبواقع (622) طالباً و (772) طالبة والجدول (2) يوضح خصائص مجتمع البحث .

جدول (2)

خصائص مجتمع البحث موزعين بحسب متغيري (الجنس والصف الدراسي)

ت	الجامعة	المرحلة الأولى		المرحلة الثانية		المرحلة الثالثة		المرحلة الرابعة		المجموع
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
1	كربلاء	109	82	37	62	23	54	38	82	487
2	بابل	35	51	20	21	19	26	34	53	259
3	القادسية	53	42	45	40	51	30	73	70	404
4	المثنى	17	27	24	33	25	48	19	51	244
	المجموع	214	202	126	156	118	158	164	256	1394

ثالثاً / عينة البحث

إن لموضوع العينات أهمية كبيرة في دراسة البحوث التربوية والنفسية ، وإن جودة البحوث والدراسات التربوية والنفسية كلها، لا تتوقف على مدى انسجام مناهجها واختيار أدواتها المناسبة فقط وإنما تعتمد على طريقة اختيار العينة .

(Beins& McCarthy ,2012:415)

والمقصود بعينة البحث أنها " مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وأجراء الدراسة عليها ، ومن ثم استعمال تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي" (عبيدات وآخرون ، 1999 : 84)

وعليه، فإن عينة البحث يجب أن تحتفظ بخصائص المجتمع الأصلي جميعها، حتى تكون ممثلة لذلك المجتمع، ولكون مجتمع البحث الحالي غير متجانس ومقسم

* استنتجت الباحثة جامعة الكوفة من مجتمع البحث الأصلي لأن المجتمع فيها متجانس (إناث فقط).

على طبقات فقد اختارت الباحثة عينتها باستعمال أسلوب (العينة العشوائية الطبقية) كون هذا الأسلوب أكثر دقة من العينة العشوائية البسيطة أي دقيقة في تمثيل مجتمع البحث، ويتضمن هذا الأسلوب في اختيار العينة تقسيم مجتمع البحث على طبقات تتضمن كل طبقة خصائص مشتركة بين أعضائها على وفق الجنس والصف الدراسي .

(عوض، 1988: 18)

ويمكن تقسيم العينات المستعملة في البحث الحالي على :-

أ - العينة الاستطلاعية (عينة وضوح فقرات الاستبانة)

تعرف العينة الاستطلاعية بأنها " نسخة تجريبية مصغرة لعينة الدراسة الأساسية وهي تسعى للتعرف على مدى إمكانية الوصول إلى المفحوصين ومدى فاعلية الأساليب المستعملة في جمع البيانات للوصول إلى معلومات كافية " . (سارانناكوس، 2017: 444) ، وكان الهدف من استعمال العينة الاستطلاعية هو لمعرفة الصعوبات التي تواجه الطلبة من حيث التعامل مع الأداة وفهمهم لتعليماتها ومعرفة مدى وضوح فقراتها إضافة إلى معرفة الوقت المستغرق في الإجابة عن فقرات الاستبانة ، إذ اختارت الباحثة العينة الاستطلاعية بطريقة (العينة العشوائية الطبقية) من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وكان عددهم (100) طالب وطالبة ، وهذا العدد يشكل نسبة (13%) من مجموع طلبة قسم التاريخ في جامعة كربلاء وبابل والجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3)

خصائص العينة الاستطلاعية بحسب متغيري (الجنس و الصف)

المجموع	المرحلة الرابعة		المرحلة الثالثة		المرحلة الثاني		المرحلة الأولى		الجامعة	ت
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	اناث	ذكور		
65	11	5	7	3	9	5	11	14	كربلاء	1
35	7	5	3	2	3	3	7	5	بابل	2
100	18	10	10	5	12	8	18	19	المجموع	

ب_ عينة التحليل الإحصائي

تعد عملية اختيار عينة التحليل الإحصائي من أهم المراحل في تجريب الصورة الأولية لأداة البحث على عينة من المجتمع الأصلي للبحث ولها أثر كبير في بناء أدوات البحث ؛ لأنها تمكن الباحث من الحصول على البيانات الإحصائية لفقرات الأداة ووضوحها ، وعدم غموضها ، ومعرفة صدقها وثباتها ، وهذا ما يشار إليه بالصدق التجريبي للأداة . (Anastasia , 1976: 192)

تم اختيار عينة التحليل الإحصائي بالطريقة العشوائية الطبقية ، إذ بلغ حجم العينة (284) طالباً وطالبة ، وهذا العدد يشكل نسبة (20%) من العدد الكلي للمجتمع الأصلي والهدف من هذه العينة هو استخراج الخصائص السكيومترية للأداة والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

خصائص عينة التحليل الإحصائية بحسب متغيري (الجنس والصف الدراسي)

النسبة المئوية	المجموع	الرابع		الثالثة		الثانية		أولى		الجامعة	ت
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
%35	99	16	8	11	5	13	8	16	22	كربلاء	1
%18	52	11	7	5	4	4	4	10	7	بابل	2
%29	82	14	15	6	10	8	9	9	11	القادسية	3
%18	51	10	4	10	5	7	5	6	4	المتنى	4
%100	284	51	34	32	24	31	25	39	50	المجموع	

ت-عينة البحث الأساسية

بعد تحديد مجتمع البحث الأصلي والمتمثل بجميع طلبة قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الفرات الأوسط - الدراسة الصباحية والبالغ عددهم (1394) طالباً وطالبة ، اختارت الباحثة منهم وبالأسلوب نفسه (العينة الطبقية العشوائية) عينة بحثها الأساسية وقد بلغ حجم العينة (301) * بين طالب وطالبة وهذا العدد يشكل نسبة (22%) من مجتمع الطلبة الكلي ، والجدول (5) يوضح ذلك .

* تم الاعتماد في اختيار العينة على جداول حجم العينة المشار إليها في مصدر (Cohen

جدول (5)

خصائص عينة البحث الأساسية بحسب متغير (الجنس و الصف الدراسي والجامعة)

النسبة المئوية	المجموع	الرابعة		الثالثة		الثانية		أولى		الجامعة	ت
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
35%	106	18	8	12	5	13	8	18	24	كربلاء	1
18%	55	11	7	5	4	5	4	11	8	بابل	2
29%	87	15	16	6	11	9	10	9	11	القادسية	3
18%	53	11	4	11	5	7	5	6	4	المتن	4
100%	301	55	35	34	25	34	27	44	47	المجموع	

رابعاً / أداة البحث

تعرف أداة البحث " أنها الوسيلة التي يستعملها الباحث في جمع المعلومات التي يتمن طريقها الإجابة على تساؤلات البحث جميعها و اختبار صحة فروضه ".
(عبد الرحمن، عدنان، 2007: 29)

لما كان البحث الحالي يسعى إلى تقويم أداء تدريسي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ، فالاستبانة هي الأداة المناسبة لتحقيق ذلك .

وتعرف الاستبانة أنها: " إحدى الوسائل أو الأدوات المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على البيانات والمعلومات التي تتعلق بمجتمع البحث وعينته ، وتأتي أهمية الاستبانة في أنها توفر الجهد والمال للباحث ، وتتألف من استمارة تحتوي على عدد من الفقرات مصاغة بصيغة استفهامية يقوم كل مشارك في عينة البحث بالإجابة عليها بنفسه ". (عمر، 2009: 169)

خطوات إعداد أداة البحث (الاستبانة)

بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات الخاصة بالمعايير المهنية قامت بإعداد أداة معايير (NESAs) تتناسب مع أهداف البحث وعينته وذلك عبر الخطوات الآتية:

1- تحديد مفهوم معايير (NESAs)

هي عبارة عن مجموعة من المعايير التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير أهداف تعلمهم وتوفير إطاراً يمكن عن طريقها التعرف على قدراتهم الحالية وتطلعاتهم وإنجازاتهم المهنيين .

(Australian Professional Standards for Teachers , 2018: 2)

2- تحديد المعايير المهنية الأسترالية (NESAs) وذلك بالرجوع إلى الأدبيات ذات العلاقة بتلك المعايير وقد بلغ عددها (7) معايير موزعة على ثلاثة مجالات ، والجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6) يمثل معايير أداة البحث

ت	اسم المجال	المعايير
1	المعرفة المهنية	1- التعرف على حاجات المتعلمين وطرائق تعلمهم. 2- التعرف على محتوى المادة الدراسية وطرائق تدريسها.
2	الممارسة المهنية	3- التخطيط للتدريس الفعال . 4- إنشاء بيئات تعليمية داعمة والحفاظ عليها . 5- التقويم وتقديم التغذية الراجعة .
3	المشاركة المهنية	6- الانخراط في التعلم المهني. 7- التواصل المهني مع الطلبة والزملاء .
المجموع	ثلاثة مجالات	7 معايير

3- صياغة الفقرات

بعد أن اطّلت الباحثة على المعايير المهنية الأسترالية (NESAs) والبالغ عددها (7) معايير، شرعت بإعداد الفقرات التي تدل على تلك المعايير، وذلك بعد، أن راجعت الدراسات المحلية التي درست موضوع المعايير المهنية

وكيفية إعداد فقرات الاستبانة ، وقد تكونت الاستبانة بصيغتها الأولية من (80) فقرة تمثل مؤشرات يمكنني عن طريقها الاستدلال على المعايير المهنية الاسترالية ، موزعة على (7) معايير ضمن (3) مجالات رئيسية ، وجدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7) يمثل خصائص أداة البحث

ت	اسم المجال	المعايير	المؤشرات
1	المعرفة المهنية	2	20
2	الممارسة المهنية	3	36
3	المشاركة المهنية	2	24
المجموع	ثلاثة مجالات	7	80

4- طريقة القياس

لغرض قياس استجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة استعملت الباحثة مقياس ليكرت (Likert) خماسي البدائل ، وأعطت درجة لكل بديل من البدائل الخمسة ، وجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

درجات مقياس ليكرت لبدائل استبانة (NEAS)

البدائل	متوافرة بدرجة كبيرة جداً	متوافرة بدرجة كبيرة	متوافرة بدرجة متوسطة	متوافرة بدرجة قليلة	متوافرة بدرجة قليلة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

خامساً / الخصائص السايكومترية

من الخصائص السايكومترية التي يجب توافرها في الأداة (الاستبانة) هي الصدق (Validity) و الثبات (Reliability) مما يجعل الأداة قادرة على قياس ما صممت لأجله ، و تساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة عند التطبيق .

(Barker & etal,2002:57)

وقد استخرجت الباحثة الخصائص السايكومترية على النحو الآتي :

1-الصدق (Validity)

يقصد بصدق الأداة هو مدى الدقة المتوفرة في الأداة في تمثيل الظاهرة التي تنتمي لها . (عبد الهادي ، 2002: 121)

وكذلك يعرف صدق الأداة بأنه : قدرة الأداة على قياس ما صممت لقياسه ، فإن أعدت لقياس متغير ما ، يجب أن تقيس المتغير نفسه . (قنديلجي ، 1999: 27)
ويؤكد كوهين وآخرون (Cohen & et al , 2018) أن الصدق من الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في الأدوات التي تستعمل لجمع البيانات والمعلومات عند إجراء البحوث والدراسات العلمية .

(Cohen & al ، 2018: 245)

وللتأكد من صدق الأداة عملت الباحثة على استخراج :-

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

ويسمى هذا النوع من الصدق أيضاً (بصدق المحكمين) ، إذ يتم عن طريقه عرض الصورة الأولية للأداة على مجموعة من الخبراء والمختصين لغرض إبداء الرأي حول مدى تطابق فقرات أو أسئلة الأداة مع ما تقيسه ، ومدى مناسبتها لأفراد العينة التي ستطبق عليها ، وكذلك الكشف عن المفردات الضعيفة والمفاهيم التي لا ترتبط بالوظيفة المراد قياسها ، وبعد الحصول على آراء الخبراء تم حساب نسبة الاتفاق أو الموافقة على عبارات أو مفردات الأداة . (مجيد : 2013 ، 108)

ولهذا عرضت الباحثة مجالات المقياس بصيغته الأولية ملحق (2) على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية

وطرائق التدريس ، لما يتمتعون به من دراية وعلم في مجال تخصصهم وقد بلغ عددهم (22) خبيراً ومحكماً ملحق (3) ، لإبداء رأيهم فيها من حيث وضوح الفقرات وصياغتها ومدى ارتباط كل فقرة (مؤشر) في المعيار الواردة فيه ، ومدى ارتباط كل معيار بالمجال الوارد فيه وإعطاء مقترحاتهم بالتعديل والتغيير والإضافة أو الحذف ، واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (80%) كنسبة لقبول الفقرة كحد أدنى ، إذ يذكر بلوم وآخرون أن نسبة الاتفاق على فقرات الاستبانة بنسبة (80%) فأكثر تدل على الصدق الظاهري للأداة . (بلوم وآخرون ، 1983: 126)

وقد أظهرت نتائج توزيع الاستبانة على الخبراء والمحكمين اتفاقهم على ارتباط المؤشرات بالمعيار الوارد فيه ، وكذلك ارتباط المعايير بالمجالات التي تنتمي إليها، والتزمت الباحثة بالملاحظات الواردة إليها فيما يخص التصويبات اللغوية ونقل المؤشر من معيار الى آخر في المجال نفسه ، وبعد مراجعة نسبة الاتفاق بين الخبراء تبين للباحثة أن فقرات الأداة حصلت على نسبة اتفاق (96%) وهي نسبة كبيرة تؤكد صلاحية فقرات الأداة وقد تضمنت الأداة بصيغتها النهائية (80) فقرة توزعت على ثلاثة مجالات ، إذ تضمن المجال الأول (20) فقرة موزعة على معيارين ، المعيار الأول (10) فقرات والمعيار الثاني (10) فقرات فيما تضمن المجال الثاني (36) فقرة موزعة على ثلاثة معايير ؛ المعيار الأول (12) فقرة ، والمعيار الثاني (12) فقرة ، والمعيار الثالث (12) فقرة ، وتضمن المجال الثالث (24) فقرة موزعة على معيارين ؛ وهي المعيار الأول (12) فقرة ، و المعيار الثاني (12) فقرة ، والجدول (9) يبين ذلك .

جدول (9)

يبين قيمة (كا²) * ودلالاتها الإحصائية لحساب نسبة اتفاق الخبراء على مقياس (NESA)

الحكم على المؤشرات	قيمة كا ² المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05)	نسبة الاتفاق	استجابة المحكمين		أرقام الفقرات (المؤشرات)	المعايير	المجال	ت
			غير موافق	موافق				
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.2.3.4.5.6.7.9.10	الأول	المعرفة المهنية	1
مقبولة	18.18	%95	1	21	8			
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.2.3.4.5.7.8.9.10	الثاني		
مقبولة	14.73	%91	2	20	6			
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12	الأول	الممارسة المهنية	2
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.2.3.5.6.7.8.9.10.11.12	الثاني		
مقبولة	18.18	%95	1	21	4			
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12	الثالث		
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12	الأول	المشاركة المهنية	3
مقبولة	14.73	%91	2	20	1			
مقبولة	22	%100	صفر	22	1.4.5.6.7.8.9.10.11.12	الثاني		
مقبولة	11.64	%86	3	19	2.3			

* تبلغ قيمة (كا²) الجدولية (3,84) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (1)

ب-صدق الاتساق الداخلي

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي هو مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان مع المحور أو المجال الذي تنتمي إليه ، أي إن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر. (Fransella ,1981: 47)

وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة البحث استخرجت الباحثة معاملات الارتباط بين الفقرات والأداة ككل ، وبين الفقرات و المعيار الذي تنتمي إليه ملحق (6) وكذلك حسبت معاملات الارتباط بين المعايير والمجالات التي تنتمي إليها ، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً وعند مستوى دلالة (0,01) ولكثرة أعداد الفقرات البالغة (80) فقرة، فقد اكتفت الباحثة بعرض معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الأداة الثلاثة والدرجة الكلية للأداة ، والجدول (10) يوضح ذلك

جدول (10)

يوضح معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات أداة (NESAS) والدرجة الكلية للأداة

الدرجة الكلية	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث
الدرجة الكلية	1	.809**	.898**
المجال الأول	.815	.916**	.977**
المجال الثاني	.809	1	.961**
المجال الثالث	.898**	.977**	1

2- القوة التمييزية للفقرات.

ويقصد بها قدرة كل فقرة في مقياس (NESAS) على التمييز بين الأفراد الذين يحملون أو لا يحملون السمة المقاسة . (Kubiszyn & borich:2003: 311)

وتعد عملية حساب القوة التمييزية للفقرات خطوة أساسية من خطوات إعداد أداة البحث ، التي يتم عن طريقها الإبقاء على الفقرات ذات القوة التمييزية العالية واستبعاد

الفقرات ذات القوة التمييزية الواطنة ، ولأجل الكشف عن الفقرات التمييزية استعملت الباحثة الاختبار التائي (T- Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات البحث، وبناء على ذلك ، فإن كل فقرة أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد المجموعتين المتطرفتين (العليا - الدنيا) وعند مستوى دلالة (0.05) عدتها الباحثة فقرات مميزة وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت تتمتع بقوة تمييزية عالية والملحق (7) يوضح ذلك. *

3-الثبات Reliability

يعرف الثبات بأنه الاتساق الذي ينتج عنه الدرجة نفسها للفرد الذي يخضع للاختبار اكثر من مرة.(العجيلي ، وآخرون : 90 ، 145)

ولحساب ثبات مقياس (NESA) طبقت الباحثة المقياس على عينة التحليل الإحصائي، إذ بلغ حجم العينة (284) طالباً وطالبة من طلبة قسم التاريخ المشمولين بالبحث للجامعات الأربعة ، وتم استعمال طريقتين لحساب قيمة معامل الثبات هما:-

أ - طريقة التجزئة النصفية (Split _ Half Method)

يتم في هذه الطريقة تجزئة فقرات الأداة على جزأين من دون علم المفحوصين، ويتم تقديمها لهم على أنها مقياس واحد، ثم يضع الباحث درجتين لكل مفحوص، درجة على النصف الأول ودرجة على النصف الثاني . (عباس وآخرون، 2014 : 268) واستعملت الباحثة المجموعتين المتطرفتين، المجموعة العليا (27%) والمجموعة الدنيا (27%)، وبلغ حجم العينة المشمولة بالتحليل الإحصائي (154) طالباً وطالبة وبواقع (77) طالباً وطالبة في المجموعة العليا، و (77) طالباً وطالبة في المجموعة الدنيا ، وقد تم حساب درجات أفراد العينة بعد تجزئة فقرات الاختبار على نصفين (فردية وزوجية) ، وعدت الفقرات الفردية النصف الأول والفقرات الزوجية النصف الثاني ، وتم حساب معامل الارتباط بين النصفين عن طريق استعمال

* تبلغ قيمة (t) الجدولية (1,97) وعند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (152)

معامل ارتباط (بيرسون) ، ملحق (5) ، إذ بلغت قيمة معامل الثبات لنصف الاختبار (0.97) ، واستعملت الباحثة معادلة (سبيرمان براون) لتصحيح معامل الثبات ، لأن القيمة المتحصلة للمقياس هي لنصف الاختبار ، فأصبحت قيمة معامل الثبات بعد التصحيح (0.98) ، وهذا يدل على أن الأداة تتميز بدرجة ثبات عالية أعطت الموثوقية لتطبيقها على عينة بحثه الأساسية .

ب- طريقة التجانس الداخلي - الفا كرونباخ (Consistency Internal) .

تعد طريقة الفا كرونباخ الأكثر استعمالاً بعد طريقة التجزئة، كونها تعتمد على تجزئة أكثر من جزء، وبشكل متكرر وقياس الارتباط بين كل الأجزاء بدلاً من أن تقوم بقياس الارتباط بين جزأين فقط . (CristensenL,2015 :73)

استخرجت الباحثة معامل الثبات بطريقة الفا- كرونباخ لكل مجال من مجالات الأداة الثلاثة وكذلك للأداة ككل والجدول (11) يوضح ذلك .

الجدول (11)

قيم معاملات الثبات باستعمال (الفا _ كرونباخ)

ت	المجال	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات الفا كرونباخ
1	المعرفة المهنية	20	0.927
2	الممارسة المهنية	36	0.967
3	المشاركة المهنية	24	0.947
4	الأداة ككل	80	0.982

يتضح من الجدول (11) أن معامل الثبات المستخرج بطريقة (الفا- كرونباخ) ولمجالات الأداة جميعها ، كان أعلى من (0.927) وأن معامل الثبات الكلي للأداة (0.982) وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تمنح الباحثة الاطمئنان عند تطبيقها على عينة البحث الأساسية .

سادساً/ تطبيق أداة البحث

طبقت الباحثة أداة بحثها المتمثلة في استبانة المعايير المهنية الاسترالية (NESA) بصيغتها النهائية ملحق (4) على عينة البحث الأساسية والبالغ عددها (301) بين طالب وطالبة من طلبة قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الفرات الأوسط (كربلاء - بابل - القادسية - المثنى) * الدراسة الصباحية والمراحل الأربعة ، وقد وزعت الاستبانات بشكل حضوري، وقد بينت الباحثة لأفراد العينة أهداف بحثها، والكيفية التي تتم فيها الإجابة على فقراتها من خلال التعليمات والملاحظات التي وضعتها في مقدمة الاستبانات ، بما يمنع التأثير في اجاباتهم ، وقد حرصت الباحثة في الحصول على إجابة الطلبة عن فقراتها جميعها من خلال إشرافها المباشر على عملية التوزيع والاسترجاع ، وحث الطلبة على عدم ترك أي فقرة من دون إجابة ، وبذلك تمت الإجابة عن الفقرات من دون أي تدخل من قبل الباحثة ، واستمر توزيع الاستبانات واسترجاعها لمدة شهر من (يوم الخميس 7 / 3 / 2024 لغاية يوم الأحد 7 / 4 / 2024) .

سابعاً / تفرغ بيانات أداة البحث

تم تفرغ بيانات أداة البحث في البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء العمليات الإحصائية المناسبة لأهداف البحث ، وتمت عملية تفرغ البيانات عن طريق إعطاء درجة لكل بديل من البدائل الخمسة ، إذ صممت الاستبانة على وفق مقياس ليكرت الخماسي ، وتحسب الدرجة الكلية لكل مفحوص على وفق ما اتاره من بدائل ، وقد تراوح المدى النظري لدرجات أفراد العينة على فقرات الأداة (400) درجة تمثل الحد الأعلى للاستجابة و (80) درجة تمثل الحد الأدنى للاستجابة .

* لبعد المسافة فقد وزعت الباحثة الاستبانة على طلبة جامعة المثنى بشكل إلكتروني ملحق (8).

ثامناً/ الوسائل الإحصائية

استعملت الباحثة طرقاتاً إحصائية وصفية وتحليلية بالإفادة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) ، وقد تمثلت تلك الطرق الوصفية في (المتوسطات الحسابية - الانحرافات المعيارية- الوزن المئوي) وتمثلت الطرق التحليلية في (اختبار t - tes ، (كا²) ، ومعامل ارتباط بيرسون ، معادلة (جتمان) سبيرمان ، ومعامل ألفا- كر ونباخ ، تحليل التباين One- way Anova واختبار شيفيه) ، لتصحيح معامل الثبات مثلما في الشكل (4) .

ت	الوسيلة الإحصائية	الغاية من الاستعمال
1	الاختبار الثنائي (T-Test)	لاستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات أداة البحث وللتعرف على الفروق حسب متغير الجنس (ذكور - إناث) .
2	معامل الفا _ كرونباخ	لاستخراج معامل الثبات .
3	معامل ارتباط بيرسون	لاستخراج صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء) ودرجة الثبات بطريقة التجزئة النصفية .
4	معادلة سبيرمان	لتصحيح معامل الثبات .
5	قيمة (كا ²)	حساب نسبة اتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات الأداة .
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات والاوزان المئوية	لاستخراج النتائج النهائية.
7	One - Way Anova	للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث بحسب متغير الصف الدراسي و الجامعة .
8	معادلة شيفيه	لاستخراج اتجاه الفروق في مجموعات البحث الأربعة بحسب متغير الصف الدراسي والجامعة .

شكل (4) الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث

الفصل الرابع

نتائج البحث

- ❖ أولاً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الأول.
- ❖ ثانياً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الثاني .
- ❖ ثالثاً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الثالث .
- ❖ رابعاً : نتائج البحث الخاصة بالهدف الرابع .

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل إليها البحث الحالي وتحليلها ، ويتضمن مناقشة هذه النتائج في ضوء أهداف البحث وتفسيرها ، ولغرض تسهيل تفسير النتائج وتحديد مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESAs) في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط اتبعت الباحثة الخطوات الآتية :

1- تم تحويل درجات الأوزان المئوية لبدائل الإجابة عن فقرات أداة الأداة إلى مستويات معيارية والجدول (12) يوضح ذلك .

جدول (12)

مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في ضوء معايير (NESAs)

ت	المستويات	الوزن المئوي	درجة التوافر
1	1 - 1.80	20%-36%	بدرجة قليلة جداً
2	1.81-2.60	36.10% - 52%	بدرجة قليلة
3	2.61 - 3.40	52.10% - 68%	بدرجة متوسطة
4	3.41 - 4.20	68.10% - 84%	بدرجة كبيرة
5	4.21 - 5	84.10% - 100%	بدرجة كبيرة جداً

2 - ولمعرفة مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESAs) في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ، تم إيجاد قيمة كل من المتوسطات الحسابية والأوزان المئوية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة البحث البالغة (80) فقرة ، وفيما يأتي عرض لنتائج البحث وتفسيرها.

عرض النتائج وتفسيرها بحسب أهداف البحث.

أولاً / نتائج البحث الخاصة بالهدف الأول (التعرف على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAs) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط)
من أجل التحقق من هذا الهدف ، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لكل فقرة من فقرات الاستبانة والبالغة (80) فقرة ، والجدول (13) يبين ذلك .

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لكل فقرة من فقرات
أداة قياس المعايير المهنية الاسترالية (NESAs)

ت	الفقرات	مجموع الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التوافر
1	يفهم خصائص نمو الطلبة ومدى تأثيرها على تعلمهم.	956	3.18	1.01	63.52	متوسطة
2	يملك معرفة جيدة بتنوع قدرات واستعداداتهم الطلبة وعلاقتها بإنجازاتهم.	964	3.20	0.84	64.05	متوسطة
3	يوظف خبراته المهنية في تطوير أداء عملية التعلم لدى المتعلمين.	1068	3.55	0.78	70.96	كبيرة
4	يستعمل استراتيجيات التدريس التي تدعم خصائص الطلبة ونموهم .	1045	3.47	0.85	69.44	كبيرة
5	يحرص على توافر البيئة التعليمية المناسبة لتلبية احتياجات الطلبة العلمية .	991	3.29	0.81	65.85	متوسطة
6	يساعد الطلبة على تحقيق النمو الشامل في الجوانب (المعرفية والمهارية والوجدانية)	1014	3.37	0.88	67.38	متوسطة
7	يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	1020	3.39	0.86	67.77	متوسطة
8	يوظف معرفته بنتائج الأبحاث التربوية المعاصرة في تعلم الطلبة.	1032	3.43	0.73	68.57	كبيرة
9	يعتمد الأنشطة التي تدعم مشاركة الطلبة جميعاً وتعلمهم	986	3.28	0.79	65.51	متوسطة
10	يصمم أنشطة تعليمية تساهم في مساعدة الطلبة على التعلم الذاتي	1005	3.34	0.83	66.78	متوسطة
	متوسط المعيار الأول	1008	3.35	0.84	66.98	متوسطة
11	يعرض محتوى المادة الدراسية بأسلوب واضح ومترابط.	1033	3.43	0.88	68.64	كبيرة
12	يوظف المداخل التدريسية المناسبة لتلبية احتياجات الطلبة المتنوعة.	1061	3.52	0.85	70.50	كبيرة
13	ينوع في طرائق التدريس المستعملة بحسب محتوى المادة الدراسية.	1015	3.37	0.81	67.44	متوسطة
14	يوظف طرائق التدريس التي تساعد على إثارة الدافعية والتشويق عند الطلبة .	1054	3.50	0.80	70.03	كبيرة

متوسطة	67.64	0.79	3.38	1018	تعتمد طرائق التدريس التي تسهم في تحسين تعلم الطلبة وتعزز تفاعلهم.	15
متوسطة	64.52	0.73	3.23	971	يربط بين طرائق التدريس التفاعلية وتباين أنماط تعلم المتعلمين.	16
متوسطة	63.92	0.79	3.20	962	يُعرف طلبته على المستحدثات التكنولوجية واساليب توظيفها في التدريس.	17
متوسطة	61.79	0.93	3.09	930	يستعين بالطرائق التدريسية التي تتلاءم مع أهداف المادة الدراسية ومحتواها.	18
متوسطة	65.18	0.84	3.26	981	يستعمل التقنيات التربوية التي تساعد طلبته على فهم المحتوى واستيعابه.	19
متوسطة	64.58	0.83	3.23	972	يعمل على تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني في التدريس.	20
متوسطة	66.43	0.82	3.32	1000	متوسط المعيار الثاني	
متوسطة	66.72	0.83	3.34	1004	متوسط المجال الأول	
متوسطة	66.58	0.85	3.33	1002	يضع أهداف تعليمية واضحة وقابلة للتحقيق	21
كبيرة	70.76	0.83	3.54	1065	يظهر في تخطيطه للدرس معرفته بنظريات تعلم الطلبة وطرائقها .	22
كبيرة	71.10	0.80	3.55	1070	يربط المواقف التعليمية بأمثلة مستوحاة من البيئة الواقعية للطلبة.	23
كبيرة	71.10	0.82	3.55	1070	يقدم درسه بشكل متسلسل يثير الطلبة ويعزز تعلمهم	24
كبيرة	69.44	0.81	3.47	1045	يستعمل الاستراتيجيات التي تنمي معرفة الطلبة ومهاراتهم التفكيرية.	25
كبيرة	69.50	0.84	3.48	1046	يملك معرفة شاملة وعميقة بكيفية تدريس التاريخ	26
كبيرة	68.31	0.83	3.42	1028	يصمم وحدات تعليمية تفاعلية باستعمال مصادر التعلم الرقمية.	27
متوسطة	68.97	0.84	3.45	1038	يصمم أنشطة تعليمية تحقق التفكير الإبداعي لدى الطلبة.	28
كبيرة	71.63	0.82	3.58	1078	يملك مهارتي صياغة وإلقاء الأسئلة الشفوية داخل الدرس.	29
كبيرة	70.63	0.82	3.53	1063	يستعمل التشبيهات والأمثلة لتسهيل استيعاب محتوى المادة الدراسية.	30
متوسطة	66.78	0.92	3.34	1005	يعزز إجابات الطلبة بالتغذية المرتدة بشكل مستمر وفوري.	31
كبيرة	68.44	0.83	3.42	1030	يشرك الطلبة في استعمال التكنولوجيا ومصادر المعرفة .	32
كبيرة	68.44	0.83	3.42	1030	متوسط المعيار الثالث	
متوسطة	68.04	0.84	3.40	1024	يصمم بيئة تعليمية يقضي فيها الطلبة وقتاً ممتعاً في التعلم.	33
متوسطة	66.31	0.88	3.32	998	يعمل على الاستعمال الآمن والمسؤول لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم.	34
كبيرة	71.50	2.54	3.57	1076	يعزز ثقة الطلبة بأنفسهم ويشعرهم بالأمان والمسؤولية اتجاه تعلمهم.	35
متوسطة	66.64	0.88	3.33	1003	يوفر بيئة تعليمية تعزز المشاركة الفاعلة وتثير الدافعية وتتسم بالإيجابية.	36
كبيرة	68.44	0.85	3.42	1030	يختار أنشطة تعليمية تعزز الهوية الوطنية وروح التساؤل لدى الطلبة	37
كبيرة	69.77	0.80	3.49	1050	يعتمد مهارة الحوار والاتصال اللفظي وغير اللفظي لتعزيز ثقة الطلبة بأنفسهم.	38

متوسطة	65.71	0.90	3.29	989	يبني علاقات إيجابية مع الطلبة تقوم على الثقة والاحترام المتبادل.	39
كبيرة	70.17	0.79	3.51	1056	يضمم بيئة تعليمية تحفز الطلبة على الاستقصاء والتفكير الناقد والحوار البناء	40
كبيرة	69.97	0.86	3.50	1053	يضمم بيئة تعليمية داعمة للتفاعل واقامة العلاقات بين المتعلمين.	41
كبيرة	69.70	0.89	3.49	1049	يحرص على تكافؤ فرص التعلم بين الطلبة	42
متوسطة	65.98	0.98	3.30	993	يشجع الطلبة على التفكير والتأمل والمبادرة في طرح الأسئلة .	43
متوسطة	65.85	0.87	3.29	991	يهيئ الفرص للطلبة للتعبير عن فهمهم (للمعرفة التاريخية)	44
كبيرة	68.27	0.99	3.41	1027	متوسط المعيار الرابع	
كبيرة	70.17	0.95	3.51	1056	يستعمل أساليب تقويم متنوعة في قياس مستوى تحصيل أداء الطلبة .	45
متوسطة	65.85	0.89	3.29	991	يستعمل اساليب تقويم تشجع على تنمية أنواع التفكير عند الطلبة.	46
متوسطة	68.04	0.94	3.40	1024	يعتمد على أنشطة الطلبة ومشاركاتهم اليومية عند تقويمهم.	47
متوسطة	64.78	0.82	3.24	975	يأخذ بنظر الاعتبار مبدأ الفروق الفردية عند تقويم تحصيل أداء الطلبة .	48
متوسطة	66.05	0.86	3.30	994	يجيد استعمال مهارة التعزيز والتغذية المرتدة.	49
متوسطة	67.11	0.78	3.36	1010	يشرك الطلبة في عملية تقويمهم .	50
متوسطة	65.71	0.93	3.29	989	يشجع الطلبة على استعمال التقويم الذاتي وتقويم الاقران في تعلمهم.	51
متوسطة	65.71	0.89	3.29	989	يستعين بالأساليب التكنولوجية الحديثة عند تقويم تحصيل الطلبة مثل نماذج (Google form)	52
متوسطة	64.92	0.87	3.25	977	يستعمل الاختبارات القصيرة (Short Quizzes- Multiple Choice) لقياس قدرة الطلبة على فهم المادة الدراسية	53
متوسطة	64.32	0.86	3.22	968	يوظف نتائج التقويم في تحسين العملية التعليمية	54
متوسطة	65.18	0.85	3.26	981	يقدم التغذية الراجعة الفورية لجميع الأنشطة (اختبارات- واجبات - تكليفات)	55
متوسطة	62.06	0.93	3.10	934	يعن للطلبة نتائج تعلمهم ، ويعطيهم فكرة واضحة عن أدانهم.	56
متوسطة	65.83	0.88	3.29	991	متوسط المعيار الخامس	
متوسطة	67.87	0.91	3.39	1021	متوسط المجال الثاني	
متوسطة	65.45	0.91	3.27	985	يعمل على إيجاد فرص عالية الجودة لتحسين ممارساته المهنية .	57
كبيرة	68.44	0.85	3.42	1030	يناقش آراء الطلبة وأفكارهم ويعتمدها في تحسين ممارساته المهنية .	58
متوسطة	63.39	0.88	3.17	954	يعتمد على الاتصال الرقمي عند تبادلته للمصادر والمعلومات مع الطلبة.	59
متوسطة	64.85	0.73	3.24	976	يزود الطلبة بكل ما هو جديد وحديث في مجال محتوى المادة الدراسية .	60
متوسطة	64.72	0.82	3.24	974	يساعد الطلبة في الحصول على المصادر والكتب المنهجية.	61
متوسطة	63.46	0.83	3.17	955	يعود الطلبة على توزيع الأعمال والواجبات الدراسية فيما بينهم.	62

متوسطة	63.52	0.80	3.18	956	ينمي لدى الطلبة شعور الانتماء إلى الجماعة (التكيف الاجتماعي).	63
متوسطة	65.32	0.91	3.27	983	يسعى إلى تنمية المهارات الاجتماعية عند الطلبة كمهارة (القيادة واتخاذ القرار والثقة بالنفس).	64
متوسطة	64.65	0.91	3.23	973	يمنح الطلبة فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتدريس المادة الدراسية.	65
متوسطة	63.59	1.02	3.18	957	يشجع الطلبة على التعاون فيما بينهم في تحقيق الأهداف الدراسية.	66
متوسطة	63.59	0.94	3.18	957	يعمل على تنمية روح المنافسة الجماعية بين الطلبة.	67
متوسطة	62.26	0.96	3.11	937	يعطي الحرية للطلبة في اختيار الأنشطة التربوية التي تناسبهم.	68
متوسطة	64.44	0.88	3.22	970	متوسط المعيار السادس	
متوسط	65.65	0.87	3.28	988	يتعاون كثيراً مع زملائه.	69
متوسطة	64.19	0.93	3.21	966	يقوم الخطط التدريسية لزملائه لضمان اشباع احتياجات المتعلمين.	70
متوسطة	63.99	0.79	3.20	963	يساعد زملائه على إعداد مصادر التعلم والوصول إليها .	71
متوسطة	61.53	1.09	3.08	926	يتقبل ما يقدمه له زملائه من نصائح حول ممارساته التعليمية	72
متوسطة	64.19	1.05	3.21	966	يتعامل بشكل مهني وأخلاقي مع زملائه الآخرين.	73
متوسطة	64.98	1.06	3.25	978	يقيم علاقات مع زملائه لتوسيع فرص التعلم الاحترافي	74
متوسطة	63.19	1.03	3.16	951	يتقبل التغذية الراجعة المقدمة من زملائه لتحسين ممارساته المهنية.	75
متوسطة	64.52	1.03	3.23	971	يتناقش مع زملائه أساليب تحسين نتائج تعلم الطلبة.	76
متوسطة	59.60	1.08	2.98	897	يمتلك مهارات ناعمة يستعملها في التعامل مع طلبته .	77
متوسطة	60.93	1.09	3.05	917	يتعاون مع زملائه في التخطيط لإنشاء خبرات تعلم جديدة.	78
متوسطة	61.86	1.01	3.09	931	يتابع المستوى العلمي للطلبة ويتواصل معهم بشكل دائم.	79
قليلة	51.10	1.18	2.55	769	يقوم أدائه المهني عن طريق التغذية المرتدة المقدمة له من الطلبة	80
متوسطة	62.14	1.02	3.11	935	متوسط المعيار السابع	
متوسطة	63.33	0.95	3.17	953	متوسط المجال الثالث	
متوسط	66.18	0.90	3.31	996	المتوسط العام للأداة	

يتضح من الجدول (13) أن مستوى توافر معايير (NESAs) في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية كان بدرجة (متوسطة) وفقاً للدرجات المعيارية التي حددتها الباحثة في الجدول (13)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.31) وبانحراف معياري (0.90) ووزن مؤوي بلغ (66.18%) وهذه النتيجة مؤشر على توافر معايير (NESAs) المهنية في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية من

وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ، ولكن بدرجة متوسطة أي:إنها ليست بالمستوى الذي يلبي الطموح ،لاسيما إن أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومنهم تدريسيي قسم التاريخ ، يشكلون حجر الزاوية في عملية تحسين فرص التعليم ، الأمر الذي سيؤدي حتما إلى تطور التعليم وتحسينه، وتحقيق أهداف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية ورسالتها في بناء الإنسان الواعي المتسلح بالعلم والمعرفة والقدرة على الابداع والتعامل مع مستجدات العصر،بوصفه باعتباره الثروة الحقيقية لهذا الوطن، وإن المنتبغ للأدب التربوي المحلي يلاحظ ان ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج جاء متفقاً مع نتائج كثير من الدراسات التي أجريت لتقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية ،التي أشارت في نتائجها إلى أن نسبة توافر المعايير المهنية في أداء تدريسيي قسم التاريخ كانت متوسطة أو أدنى من ذلك، ومن تلك الدراسات دراسة (شربه والشافعي ،2022) ودراسة(الزويني والشافعي ،2023). ولمعرفة ترتيب مجالات الأداة بحسب استجابات أفراد عينة البحث استخرجت الباحثة قيمة كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لكل مجال من مجالات الأداة ، مثلما مبين في الجدول (14) .

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لكل مجال من مجالات أداة البحث مرتبة ترتيباً تنازلياً .

تسلسل المجال في الاستبانة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الرتبة الجديدة	درجة توافر المعايير
1	الأول	3.34	0.83	66.72	الثاني	متوسطة
2	الثاني	3.39	0.91	67.87	الأول	متوسطة
3	الثالث	3.17	0.95	63.33	الثالث	متوسطة
متوسط المجال ككل		3.31	0.90	66.18	متوسطة	

يتضح من الجدول (أعلاه) أن المستوى العام لأداء تدريسيي قسم التاريخ في ضوء معايير (NESA) كان بدرجة (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة البحث على الأداة ككل (3.31) وبانحراف معياري (0.90)

وبوزن مئوي بلغ (66.18%) ، ويظهر عبر الجدول حصول (المجال الثاني) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (0.91) و بوزن مئوي (67.87%) ، وتعتقد الباحثة أن سبب حصول المجال الثاني على المرتبة الأولى كون هذا المجال يتضمن أساسيات التدريس الجامعي، بدءاً من وضع الأهداف التربوية والتخطيط الجيد للدروس مروراً بتوفير بيئة تعليمية داعمة ومشجعة للتعلم ، وانتهاءً بتقديم التغذية الراجعة واستعمال أساليب متنوعة لتقويم تحصيل الطلبة ، أما (المجال الأول) فقد حصل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.83) وبوزن مئوي (66.72%) وكانت المرتبة الثالثة لصالح (المجال الثالث) بمتوسط حسابي (3.17) و انحراف معياري (0.95) ووزن مئوي (63.33%) .

ثانياً / نتائج البحث الخاصة بالهدف الثاني الذي ينص على (التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESA) وبحسب متغير الجنس (ذكور ، إناث) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد عينة البحث ، بحسب متغير الجنس (ذكور - إناث)، فتبين أن المتوسط الحسابي لعينة البحث من الذكور (267.53) درجة وبانحراف معياري بلغ (25.862) درجة ، أما متوسط عينة الإناث فقد بلغ (262.45) درجة والانحراف المعياري (25.050) درجة ، وعندما استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test) لاختيار معنوية الفروق بين متوسطي درجات الإناث والذكور ، فقد تبين أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (1.724) وعندما تمت مقارنتها بالقيمة الجدولية تبين أن القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية التي تبلغ (1.960) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (299) ، والجدول (15) يوضح ذلك .

جدول (15)
نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث بحسب
متغير الجنس (الذكور و الإناث)

الدلالة المعنوية عند مستوى (0.05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة إحصائياً	1.96	1.724	299	25.862	267.53	134	ذكور
				25.050	262.45	167	إناث

يتبين من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة على فقرات أداة البحث ،وتعزى إلى متغير الجنس (ذكور - إناث) ،وتعتقد الباحثة أن اتفاق أفراد عينة البحث بغض النظر عن جنسهم يُعد مؤشراً مهماً على توافر معايير (NES) المهنية في أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية ، وإن كان هذا المستوى بدرجة متوسطة إلا أن هذا الاتفاق بين أفراد عينة البحث يؤكد أن تدريسيي قسم التاريخ يطبقون المعايير المهنية العالمية وأنهم يُظهرون المستوى نفسه من الكفاءة المهنية مع الطلبة بغض النظر عن جنسهم سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً.

ولمعرفة الفروق المعنوية لأثر متغير الجنس (الذكور والإناث) في استجابات أفراد عينة البحث ،وبحسب كل جامعة استخرجت الباحثة قيمة كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لكل جامعة من الجامعات المشمولة بالبحث ، وكما مبين في الجدول (16) .

جدول (16)

نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث بحسب متغير الجنس (الذكور و الإناث) لكل جامعة .

الدلالة عند مستوى (0005)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	الجامعة
	الجدولية	المحسوبة						
دالة إحصائياً	1.98	3.307	104	13.804	251.91	45	ذكور	كربلاء
				8.037	258.97	61	إناث	
غير دالة إحصائياً	2.00	.733	53	16.500	258.48	23	ذكور	بابل
				7.431	256.06	32	إناث	
غير دالة إحصائياً	1.98	0.452	85	31.813	281.23	48	ذكور	القادسية
				30.631	278.18	39	إناث	
دالة إحصائياً	2.00	2.684	51	9.629	281.61	18	ذكور	المتنى
				38.395	256.83	35	إناث	

ويتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث على فقرات الأداة، تعزى لمتغيري الجنس والجامعة، ولصالح أفراد عينة البحث من جامعة كربلاء ولصالح الإناث، وكذلك هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغيري الجنس والجامعة ولصالح الذكور من طلبة جامعة المتنى، أما بالنسبة لجامعة بابل والقادسية فلم تظهر الاستجابات أي فروق ذات دلالة معنوية وبحسب متغير الجنس والجامعة.

ثالثاً/ نتائج البحث الخاصة بالهدف الثالث الذي ينص على (التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAS) بحسب متغير الصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث، الرابع) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

لتحقيق هذا الهدف، حلت الباحثة البيانات الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث وبحسب متغير الصف الدراسي، فتبين أن الوسط الحسابي لمجموعات البحث

الأربع، التي تكونت من (301) بين طالب وطالبة كانت (264.71) وبانحراف معياري (25.498) إذ إن الوسط الحسابي لدرجة عينة البحث المختارة من المرحلة الأولى والبالغ عددها (91) طالباً وطالبة كان (254.88) درجة ، وبانحراف معياري (24.519) درجة ، أما المرحلة الثانية فقد تبين أن الوسط الحسابي لدرجة العينة المختارة من طلبتها البالغ عددهم (61) طالباً وطالبة كانت (265.59) درجة ، وبانحراف معياري (17.529) درجة ، أما المرحلة الثالثة والذين بلغ عددهم (59) طالباً وطالبة، تبين أن متوسط الحسابي (268.14) ، والانحراف المعياري (16.830) ، في حين بلغ عدد طلبة المرحلة الرابعة (90) بمتوسط حسابي (271.81) وانحراف معياري (32.150). والجدول (17) يبين ذلك .

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث الأربع بحسب (متغير الصف الدراسي)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	الصف
24.519	254.88	91	الأول
17.529	265.59	61	الثاني
16.830	268.14	59	الثالث
32.150	271.81	90	الرابع
25.498	264.71	301	المجموع

ولاختبار معنوية الفروق بين متوسط استجابات أفراد المجموعات الأربع ، استعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) وجدول (18) يبين ذلك .

جدول (18)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات مجموعات البحث بحسب متغير الصف الدراسي في

أداة البحث (NESAS)

الدالة المعنوية عند مستوى (0.05)	القيمة الفائية		متوسط مربع الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	مصادر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دالة إحصائياً	2.64	7.70	4690.908	3	14072.725	بين المجموعات
			609.317	297	180967.129	داخل المجموعات
				300	195039.854	المجموع الكلي

يتبين من الجدول أعلاه أن القيمة الفائية المحسوبة والبالغة (7.70) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.64) عند درجتى حرية (3) و (300) ومستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الصف ، ولمعرفة الاتجاهات في الفروق بين المجموعات الأربع استعملت الباحثة اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية بين المجموعات ، والجدول (19) يوضح نتائج اختبار (شيفيه).

جدول (19)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين مجموعات البحث الأربع

ت	متغير الصف الدراسي	الفروق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	قيمة شيفيه	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة
1	الرابع * الأول	16.93	.001	7.095	2.64	دالة
2	الرابع * الثاني	6.22	.512	0.770		غير دالة
3	الرابع * الثالث	3.67	.852	0.263		غير دالة
4	الثالث * الأولى	13.26	.017	3.443		دالة
5	الثالث * الثاني	2.55	.956	0.107		غير دالة
6	الثاني * الأول	10.71	.078	2.292		غير دالة

يتضح من الجدول أعلاه أن هنالك فروقاً دالة إحصائياً في مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) في أداء تدريسيي قسم التاريخ تبعاً لمتغير الصف الدراسي ولصالح أفراد عينة المجموعة الرابعة (الصف الرابع) على حساب

المجموعة الأولى (الصف الأول) وبفارق معنوي بلغ (16.93) وقيمة احتمالية (0.01) وهي أصغر من القيمة الاحتمالية (0.05) وبعد المقارنة باستعمال اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية فقد بلغت قيمة اختبار شيفيفيه (7.095) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (2.65) ، وتفسر الباحثة هذه النتيجة على أساس أن طلبة الصف الأول لا يمتلكون الخبرة الكافية التي تؤهلهم لإصدار الأحكام الخاصة بتحديد مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية في أداء تدريسيي قسم التاريخ لاسيما وإنهم لم يتعرفوا على جميع تدريسيي قسم التاريخ، و معروف أن السنة الأولى من الدراسة تكون بداية التعارف بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وهم على عكس طلبة الصف الثالث والرابع الذين أفادوا كثيراً من سنوات الدراسة التي ساعدتهم على إصدار الأحكام بطريقة موضوعية .

ولمعرفة الفروق المعنوية لأثر متغير (الصف الدراسي) وبحسب كل جامعة من الجامعات المشمولة بإجراءات البحث ، حلت الباحثة بيانات استجابات أفراد عينة البحث ، وبحسب متغير الصف الدراسي لكل جامعة ،.والجدول (20) يبين ذلك .

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث الأربع بحسب متغير (الصف الدراسي * الجامعة)

الصف الدراسي													ت
الرابع			الثالث			الثاني			الاول				
المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
106	8.719	260.58	26	5.250	254.24	17	9.212	256.19	21	14.561	253.71	42	كربلاء
55	13.155	260.67	18	6.910	255.67	9	6.685	260.78	9	13.623	252.58	19	بابل
87	31.816	296.94	31	16.679	284.06	17	24.082	268.53	19	31.593	260.6	20	القادسية
53	43.292	252.73	15	10.900	273.00	16	8.873	281.00	12	49.722	252.70	10	المتنى

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث على فقرات الأداة تعزى لمتغيري (الصف الدراسي والجامعة) ، ولاختبار معنوية الفروق بين المجموعات الأربع ، استعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) وجدول (21) يبين ذلك.

جدول (21)

نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث بحسب متغيري
(الصف الدراسي * الجامعة).

الدلالة المعنوية عند مستوى (0.05)	القيمة الفائية		متوسط مربع الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	مصادر التباين	متغير الصف الدراسي * الجامعة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة إحصائياً	2.69	2.184	272.567	3	817.701	بين المجموعات	كربلاء
			124.816	102	12731.215	داخل المجموعات	
				105	13548.915	المجموع الكلي	
غير دالة إحصائياً	2.78	1.834	252.507	3	757.522	بين المجموعات	بابل
			137.690	51	7022.187	داخل المجموعات	
				54	7779.709	المجموع الكلي	
دالة إحصائياً	2.71	8.270	6399.332	3	19197.996	بين المجموعات	القادسية
			773.763	83	64222.349	داخل المجموعات	
				86	83420.345	المجموع الكلي	
غير دالة إحصائياً	2.78	2.511	2620.926	3	7862.778	بين المجموعات	المتنى
			1043.613	49	51137.033	داخل المجموعات	
				52	58999.811	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول أعلاه أن هنالك فروقاً دالة إحصائياً في مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESA) في أداء تدريسيي قسم التاريخ تبعاً لمتغيري (الصف الدراسي والجامعة) ولصالح طلبة الصف الرابع في جامعة (القادسية) ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (8.27) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (2.64) وعند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (86) .

رابعاً/ نتائج البحث الخاصة بالهدف الرابع الذي ينص على (التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة البحث على مستوى أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (NESAs) بحسب متغير الجامعة (كربلاء، بابل ، القادسية ، المثنى) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

لتحقيق هذا الهدف، حلت الباحثة بيانات استجابات أفراد عينة البحث وبحسب متغير(الجامعة)، تبين أن المتوسط الحسابي لمجموعات البحث الأربع التي تكونت من (301) بين طالب وطالبة كانت (264.71) وبانحراف معياري (25.498) إذ إن المتوسط الحسابي لدرجة عينة البحث المختارة من المرحلة الأولى بلغ عددها (91) طالباً وطالبة ، كان (254.88) درجة ، وبانحراف معياري (24.519) درجة ، أما المرحلة الثانية فقد تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة العينة المختارة من طلبتها البالغ عددهم (61) طالباً وطالبة ، كانت (265.59) درجة ، وبانحراف معياري (17.529) درجة ، أما المرحلة الثالثة الذين بلغ عددهم (59) طالباً وطالبة تبين أن المتوسط الحسابي (268.14) ، والانحراف المعياري (16.830) ، في حين بلغ عدد طلبة المرحلة الرابعة (90) طالباً وطالبة، بمتوسط حسابي (271.81) وانحراف معياري (32.150). والجدول (22) يبين ذلك .

جدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعات البحث الأربع في (متغير الجامعة)

الجامعة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
كربلاء	106	255.97	11.359
بابل	55	257.07	12.003
القادسية	87	279.86	31.145
المثنى	43	265.25	33.684
المجموع	301	264.71	25.498

يتضح من الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث على فقرات الأداة تعزى لمتغير الجامعة ، ولاختبار معنوية الفروق بين المجموعات الأربع ، استعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) و جدول (23) يبين ذلك.

جدول (23)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات مجموعات البحث بحسب متغير الجامعة في

أداة البحث (NESAS)

الدلالة المعنوية عند مستوى (0.05)	القيمة الفائية		متوسط مربع الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	مصادر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دالة إحصائياً	2.64	18.92	10430.358	3	31291.073	بين المجموعات
			551.343	297	163748.780	داخل المجموعات
				300	195039.854	المجموع الكلي

يتبين من الجدول أعلاه أن القيمة الفائية المحسوبة والبالغة (18.92) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.64) عند درجتى حرية (3) و (300) ومستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغير (الجامعة)، ولمعرفة الاتجاهات في الفروق بين المجموعات الأربع استعملت الباحثة اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية بين المجموعات ، والجدول (24) يوضح نتائج اختبار (شيفيه) .

جدول (24)

نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين مجموعات البحث الأربعة

ت	متغير الجامعة	الفروق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	قيمة شفيه	القيمة الفئوية الجدولية	مستوى الدلالة
1	كربلاء * بابل	1.1	.994	0.026	2.64	غير دالة
2	كربلاء * القادسية	23.89	.000	16.488		دالة
3	كربلاء * المثنى	9.28	.140	1.840		غير دالة
4	بابل * القادسية	22.79	.000	10.581		دالة
5	بابل * المثنى	8.18	.354	1.092		غير دالة
6	القادسية * المثنى	14.61	.006	4.250		دالة

ينتضح من الجدول أعلاه أن هنالك فروقاً دالة إحصائياً في مستوى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESA) في أداء تدريسيي قسم التاريخ تبعاً لمتغير (الجامعة) ولصالح أفراد عينة جامعة (القادسية) على حساب بقية الجامعات، إذ أظهرت النتائج أن هنالك فروقاً معنوية لصالح أفراد عينة البحث من جامعة القادسية على أفراد عينة البحث من جامعة كربلاء، إذ بلغ الفرق المعنوي (23.89) وقيمة احتمالية (0.00) وهي أصغر من القيمة الاحتمالية (0.05) وبعد المقارنة باستعمال اختبار (شفيه) للمقارنات البعدية الذي بلغت قيمته (16.488) وهذه القيمة أكبر من القيمة الفئوية الجدولية البالغة (2.64)، وكذلك أظهرت النتائج أن هنالك فروقاً معنوية لصالح أفراد عينة البحث من جامعة القادسية على أفراد عينة البحث من جامعة بابل، إذ بلغ الفرق المعنوي (22.79) وقيمة احتمالية (0.00) وهي أصغر من القيمة الاحتمالية (0.05) وبعد المقارنة باستعمال اختبار (شفيه) للمقارنات البعدية الذي بلغت قيمته (10.581)، وهذه القيمة أكبر من القيمة الفئوية الجدولية البالغة (2.64)، وظهرت النتائج أن هنالك فروقاً معنوية لصالح أفراد عينة البحث من جامعة القادسية على أفراد عينة البحث من جامعة المثنى، إذ بلغ الفرق المعنوي (14.61) وقيمة احتمالية (0.006)، وهي أصغر من القيمة الاحتمالية (0.05)، وبعد المقارنة باستعمال اختبار (شفيه) للمقارنات البعدية الذي بلغت قيمته

(4.250) ، وهذه القيمة اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (2.64) ، وبذلك تكون هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (الجامعة) ولصالح جامعة القادسية على حساب بقية الجامعات المشمولة بالبحث ، وبالرجوع إلى النتائج التي توصلت اليها الباحثة في الهدف الأول من أهداف البحث التي أشارت إلى توافر المعايير المهنية الاسترالية (NESAs) في أداء تدريسيي قسم التاريخ في جامعات الفرات الأوسط وبدرجة متوسطة ، وهذا الاختلاف في استجابات أفراد عينة البحث وبحسب متغير (الجامعة) الذي جاء لصالح أفراد العينة من طلبة (جامعة القادسية) هو أمر طبيعي يعزى إلى الاختلاف في الآراء والتوجهات الفكرية التي يحملها الطلبة نحو أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ .

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

❖ الاستنتاجات

❖ التوصيات

❖ المقترحات

الفصل الخامس

أولاً : الاستنتاجات (Conclusions)

- 1- تساعد عملية تقييم الأداء على إمكانية التطوير الذاتي المستمر الذي يساعد على مواكبة التطورات والمستجدات العلمية .
- 2- إن كليات التربية هي المصدر الأساس لإعداد مدرسي المستقبل ، وعملية تطويرها يسهم في مواكبة التطور العلمي في مجال مهنة التدريس .
- 3- يُعد أعضاء هيئة التدريس من أغلى الثروات التي تمتلكها الجامعات وهم وسيلتها في تحقيق التميز والارتقاء .
- 4- إن فاعلية التدريس الجامعي لا يمكن أن تحدد من دون عمليات تقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس .
- 5- إن اشتراك الطلبة في تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يُعد من المداخل التربوية الحديثة في تقييم الأداء الجامعي .
- 6- إن عملية تقييم الأداء التدريسي تحتاج إلى أدوات خاصة لذلك ، وإن تجارب الدول ونتائج البحوث العلمية وفرت كثيراً من الأدوات والمعايير لتقييم الأداء يمكن اعتمادها لتحقيق جودة التعليم العالي.

ثانياً : التوصيات (Recommendations)

- 1- على وزارة التعليم والبحث العلمي إنشاء هيئة مستقلة يطلق عليها (هيئة معايير التعليم الجامعي) الغرض منها تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس استناداً إلى المعايير الوطنية والعالمية .
- 2- على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فسخ المجال أمام أعضاء هيئة التدريس للإفادة من الخبرات الأجنبية عن طريق تسهيل إجراءات الزمالات البحثية أو التدريب خارج القطر .
- 3- على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تكثيف البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس .
- 4- على كليات التربية في جامعات الفرات الأوسط إقامة الدورات التدريبية وورش العمل لتطوير كفايات التدريس في مجال المناهج ،وطرائق التدريس، وتقديمها في أوقات زمنية مناسبة ،وأن لا تتعارض مع الجدول الزمني للمحاضرات وأن تقدم للاختصاصات كافة.
- 5- يمكن لرئاسة الجامعة وعمادة كلية التربية للعلوم الإنسانية تضمين معايير (NESAs) في استمارة تقويم الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً : المقترحات (propositions)

- 1- إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية لتقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في بقية الجامعات العراقية .
- 2- إجراء دراسة لتقويم أداء مدرسي التاريخ ومدرساته في المرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) .
- 3- بناء برنامج تدريبي مقترح مبني على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) لتطوير الكفايات المهنية لدى تدريسيي قسم التاريخ .
- 4- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى توافر المعايير المهنية العالمية لدى تدريسيي قسم التاريخ و التحصيل الجامعي لدى طلبتهم .
- 5- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة الارتباطية بين تقويم الأداء المهني وجودة التعليم لدى تدريسيي قسم التاريخ من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط .

المصادر والمراجع

- ❖ المصادر والمراجع العربية .
- ❖ المصادر والمراجع الأجنبية .

• المصادر والمراجع العربية .

• القرآن الكريم

- 1- أحمد، سلوى وآخرون (2020) : تقويم الجوانب السلبية للعملية التعليمية في مراحل التعليم الأساسي من وجهة نظر المشرفين، مجلة أبحاث المؤتمر العلمي الدولي الثاني نقابة الأكاديمي بين العراقيين مركز التطوير الاستراتيجي الأكاديمي .
- 2- ابو حسين ،سامي احمد (2014) : الارتقاء بفاعلية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم ، رسالة ماجستير غير منشورة، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن .
- 3- إسماعيل ، بهيجة خليل ، (1980) : مسلة حمورابي ، منشورات المؤسسة العامة للآثار والتراث ، وزارة الثقافة والإعلام ، بغداد ، العراق .
- 4- بلوم، بنيامين وآخرون (1983) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون ، الطبعة العربية، دار ماكجوهيل للنشر ، مصر .
- 5- البياتي ، رنا حكمت (2009) : واقع التعليم العالي في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد
- 6- تمام ، شادية عبد الحليم (2009) : تقويم الأداء التدريسي لتدريسي التعليم العالي ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، المنصورة ، مصر .
- 7- (2010) : تقويم الأداء التدريسي لتدريسي التعليم العالي ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، مصر .
- 8- الثبتي ، مليحان معيض (1996) : التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة ، دراسة تحليلية نقدية ، رسالة التربية وعلم النفس ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، العدد (7)، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- 9- جابر، جابر عبد الحميد (2002): إتجاهات وتجارب معاصرة في تقويم أداء التلميذ والمدرس ، دار الفكر العربي ، القاهرة .

- 10- الجامع ، حسن (1993) : اتجاهات ومعايير في تقويم التدريسي ، مجلة كلية التربية ، جامعة الاسكندرية ، العدد (1) ، مصر .
- 11- الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009): محاضرات في موقع مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي ، جامعة الكوفة .
- 12- الحكمي ، إبراهيم الحسن (2003) : الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته وعلاقتها ببعض المتغيرات بكلتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الطائف ، السعودية.
- 13- حلس، داود درويش(2007) : معايير جودة الكتاب المدرسي ومواصفاته لتلاميذ المرحلة الأساسية الدنيا، مؤتمر جودة التعليم العام ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 14- حلمي ،فؤاد أحمد وآخرون (1993) : تحليل مهام تدريسي الفصل ووضع نموذج موضوعي لتقويمه ، المركز القومي للبحوث التربوية ، شعبة التخطيط التربوي ،القاهرة ،مصر.
- 15- حمدان ، دانا لطفي (2008): العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
- 16- الحوت ، محمد صبري (2004) : المدرسة الفاعلة طموحات التطوير وتحديات الجودة ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي - كلية التربية - المنصورة " آفاق الإصلاح التربوي في مصر " ، مصر .
- 17- حيدر، عبد اللطيف حسين (2004): البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها ،دار القلم ، دبي .
- 18- الحيلة ، محمد محمود (2002): مهارات التدريس المصغر ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان.
- 19- (2004) : تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق ، ط4 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
- 20- الخوري ، توما جورج (2008) : القياس والتقويم في التربية والتعليم ، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان .

- 21- الركابي ، أثمار محمد عبد وآخرون (2020) : تصنيف الجامعات العراقية باستعمال نموذج (CCR) دراسة تطبيقية في عينة من الجامعات العراقية ، مجلة الكوت للعلوم الإدارية ، العدد (35).
- 22- الزويني ، آيات حيدر والشافعي ، صادق عبيس (2023) : تقويم أداء تدريسي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية على وفق مفهوم الكفاءة الرقمية من وجهة نظر طلبة جامعة بابل ، مجلة الباحث ، مجلد (42) ، العدد (4)، العراق .
- 23- زيتون ، كمال عبد الحميد (2006):تصميم البحوث الكيفية ومعالجة بياناتها إلكترونياً ، ط 1 ، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر .
- 24- سارانتاكوس ، سوتيريوس(2017):البحث الاجتماعي ، ترجمة :فارح ، شحدة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات ، قطر .
- 25- السعدوي ، عبد الله بن صالح والشمراني ، صالح بن علوان (2016):التعليم المعتمد على المعايير المفاهيم والاسس النظرية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج،الرياض ، السعودية.
- 26- سعيد ،محمد حامد (2012):تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة ،جامعة بابل ، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي ، ج2 ، جامعة الزيتونة ، الأردن .
- 27- سليمان ، أمين علي محمد (2010) : القياس والتقويم في العلوم الإنسانية أسسه وأدواته وتطبيقاته ، دار الكتاب الحديث ،ط1 ، القاهرة .
- 28- سليمان ، جمال (2000) : دراسة تحليلية للأسئلة المتوافرة في كتب التاريخ للمرحلة الإعدادية في الجمهورية العربية السورية ، جامعة دمشق للعلوم الإنسانية والتربوية ،مجلة جامعة دمشق ، مجلد (16) ، العدد (3) ، سوريا .
- 29- سمو ، إسماعيل أحمد و خليل ،عدنان فاضل (2025) : تقويم معايير التعليم العالي المهني في جامعة دهوك التقنية في ضوء معايير التقويم المهني الأوربي ، مجلة نسق، المجلد (41) ، العدد (5) ،العراق .

- 30- السواعي ، عثمان وقاسم ،محمد جابر (2021) : البيئة الصفية في التعليم الابتدائي ، ط (1)، مجلد (1) ، دار مسافة للطباعة والنشر ،كلية التربية ، دبي .
- 31- سويلم ،محمد (2010): المنهاج بين النظرية والتطبيق ، ط1، المشرف للنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا .
- 32- الشافعي ، صادق عبيس (2012) : تطوير برنامج إعداد مدرسي التاريخ في كليات التربية في الجامعات العراقية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية - ابن رشد ، جامعة بغداد ، العراق .
- 33- و الفتلاوي ، علي تركي شاكر (2017) : الوعي التكنولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية من وجهة نظر الطلبة ، مجلة الباحث، عدد خاص ببحوث المؤتمر العلمي الدولي العاشر ، المجلد الثاني ، جامعة واسط ، العراق .
- 34- والجبوري ،سعد جويد (2019): التحديات التي تواجه تطبيق معايير الجودة في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، مجلة دواة ، المجلد (6)، العدد (22)، العراق .
- 35- الشايب، أحمد (2014) : بالعلم تنهض الأمم وتواجه العقبات ، ط 1 ، القاهرة، مصر.
- 36- شربه ، عباس منير والشافعي ، صادق عبيس (2022) : تقويم أداء تدريسي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير (ISTE) من وجهة نظر الطلبة ، مجلة الباحث ، مجلد (41) ، العدد (1)، العراق .
- 37- الشمري ، زيد بن مهلهل (2019) : (تطور الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء مدخل التدريس الاستراتيجي ، المجلة الدولية التربوية ، المجلد (8) ، العدد (1) ، الأردن .
- 38- الشمري ، هناء خضير (2002) : المشكلات التي واجهت طلبة قسم التاريخ في كلية التربية جامعة بغداد خلال مدة التطبيق ، مجلة الأستاذ ، العدد (46) ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .

- 39- الشوك ، بليغ حميد ،العجيل ، لرجاء عبد السلام (2010) : تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة ، المؤتمر العربي حول التعليم وسوق العمل ، كلية الآداب ، جامعة 7 أكتوبر ، ليبيا .
- 40- صادق ، آمال وأبو حطب فؤاد (1985) : علم النفس التربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، الطبعة الخامسة ، مصر .
- 41- الصائغ ، عبد الرحمان (2000)، نحو منظور شمولي لتقويم أداء الجامعات العربية أسلوب تحليل النظم كنموذج تقويمي فعال، *المؤتمر السابع للوزراء المسؤولين عن التعليم والبحث العلمي في الوطن العربي* بعنوان التعليم العالي والبحث العلمي لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين، تونس.
- 42- صبحي ،محمد (2000): مقدمة في الطرق الإحصائية ، ط1، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع .
- 43- الصغير ، أحمد حسين (2008) : معايير تقويم أداء المعلم أنموذج مقترح ، دراسة ميدانية في مجتمع الإمارات ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد (5) ، العدد (2) .
- 44- الطائي ، علي (2019)، الحوكمة وتأثيرها في جودة التعلم العالي ، مجلة الفتح، العدد 59 ، بغداد ، العراق .
- 45- الطناوي ، عفت مصطفى(2009): التدريس الفعال تخطيطه - مهاراته - استراتيجية - تقويمه ، ط1 ، دار الميسرة للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان .
- 46- عبد الحسيب ،جمال رجب (2016): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة القصيم .
- 47- (2022): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسبوط نحو أسلوبي تقويم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي ومعوقات تطبيقها ، مجلد (2) ، العدد (94) ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج .

- 48- عبد الحفيظ ، إخلاص محمد وناهي ، مصطفى حسين (2000) : طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، مصر .
- 49- عبد الحميد ، حسام الدين حسن (2006) : أسلوب Delphi مدخل لتطوير الأداء التدريسي لتدريسي الدراسات الاجتماعية في إطار التغيرات المتوقعة للقرن الحادي والعشرين ، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية ، مجلد (3) ، العدد (9) مصر .
- 50- عبد الخالق، وقار يوسف (2010) : تقويم أداء المشرفين التربويين الإداريين في المدارس الابتدائية من وجهة نظر المديرين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد .
- 51- عبد الرحمن ،أنور وزنكنة ، عدنان حقي (2007): الأنماط المنهجية وتطبيقاتها في العلوم الإنسانية والتطبيقية ، بغداد ،العراق .
- 52- عبد القادر ، موفق بن عبد الله (2011) : منهج البحث العلمي وكتابة الرسائل العلمية ، ط 1 ، دار التوحيد للنشر ، مكة المكرمة .
- 53- عبد الهادي ، محمد (2020) دور التعليم الإلكتروني في دعم منظومة التعليم، دراسات في التعلم الجامعي ، المؤتمر الدولي الثالث عشر، مجلد (49) ، العدد (49) ، مصر .
- 54- عبد الهادي ،نبيل (2002) : القياس والتقويم التربوي واستدامه في مجال التدريس الصفي ، ط2 ، دار صفاء للنشر ، الأردن.
- 55- عبيدات ،محمد صايل (1995) : تقييم الأداء ، مجلة رسالة المعلم ، العدد (2) ، المجلد(36) ، عمان .
- 56- وآخرون(1999): منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، ط1، دار وائل للنشر ، عمان.
- 57- عبيس ، كريم (2015) : تقويم أداء تدريسي قسم التاريخ في كلية التربية في ضوء المهارات التعليمية (دراسة مقارنة)، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية /جامعة بابل ، العدد (23) ، العراق .

- 58- عثمان ، ابراهيم عثمان حسن (2008) :الأسس النفسية والتربوية للقياس والتقويم، كلية التربية ، جامعة الخرطوم .
- 59- العجيلي ، صباح حسين وآخرون (1990) :القياس والتقويم ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد .
- 60- (2001) : مبادئ القياس والتقويم التربوي ، دار الكتب والوثائق ، مكتب الدباغ للطباعة ، بغداد .
- 61- العدوان ، زيد سلمان ومحمد فؤاد الحوامدة (2008) :تصميم التدريس ، مطبعة عالم الكتب ، إربد ، الأردن .
- 62- عزيز ، مجدي(2005):تصنيفات المقاييس التربوية وأدواتها ،عالم الكتب، القاهرة .
- 63- عطية ، محسن علي (2008) : الجودة الشاملة والمنهج ، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
- 64- العليمات ،حمود محمد (2010) : درجة ممارسة تدريسيي المرحلة الأساسية في الأردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية الحديثة لتنمية التدريسيين مهنيا ، مجلة الجامعة الإسلامية ، مجلد (18) ، غزة ، فلسطين .
- 65- العميرة ، محمد حسن (2006) : تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ،كلية التربية ، المجلد (7)، العدد (3)، البحرين .
- 66- عمر ، سيف الإسلام (2009):الموجز في منهج البحث العلمي ، ط1 ، دار الفكر ، للنشر والتوزيع ، سوريا.
- 67- العمراني، عبد الكريم جاسم (2013): أنموذج مقترح_ لتقويم أداء تدريسي الجامعات العراقية في ضوء فلسفة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية ، العدد(13) ، جامعة القادسية ،العراق .
- 68- عوض ، عدنان محمد (1988): جمع البيانات واختيار العينات في البحوث والدراسات التربوية والاجتماعية ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد (8) العدد (1).

- 69- الغراوي، ليث شعبان هاشم والحلبي ، علي عودة محمد (2020) : الأداء الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية ، مجلة مركز البحوث النفسية ، المجلد (31) ، العدد3، كلية الآداب ، جامعة بغداد ، العراق .
- 70- الفارس ، سليمان خليل (1993): إدارة الأفراد ، منشورات جامعة دمشق ، دمشق .
- 71- الفتلاوي ، سهيلة محسن كاظم (2005) : تعديل السلوك في التدريس ، ط 1 ، دار الشروق لنشر والتوزيع ، عمان .
- 72- الفريجات ، غالب عبد المعطي (2014) : مدخل الى تكنولوجيا التعليم ، ط 2، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ، عمان.
- 73- قادري ، حليلة (2013) : تقييم الطالب للأستاذ الجامعي ، دراسة ميدانية بجامعة وهران السانيا ، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي ، ج2، جامعة الزيتونة ، الأردن .
- 74- قنديلجي ، عامر إبراهيم(1999) : البحث العلمي واستعمال مصادر المعلومات ، ط 1 ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- 75- كامل ، مصطفى وسونيا البكري (1990) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، مجلة الإدارة ، المجلد 23، العدد (1).
- 76- كراجه ، عبد القادر (1997) : القياس والتقييم في علم النفس " رؤية جديدة " ، ط 1 ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان .
- 77- الكريمين ، رائد أحمد وآخرون (2014) : العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في كليات التربية بالجامعة الأردنية الرسمية ، المجلة العربية للدراسات المعلوماتية، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، العدد(6) ،السعودية.
- 78- الكسر، شريفة عوض(2019) : دور تقييم أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير المهنية الوطنية المتوافقة لرؤية 2030 في تحسين المخرجات التعليمية دراسة تطبيقية بكليات التربية بجامعة شقراء، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية ، العدد (2) ، العراق .

- 79- اللقاني ، أحمد حسين والجمال، علي أحمد (2003) : معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس ، ط3 ، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.
- 80- مجاهد ، محمد عطوة (2008) : ثقافة المعايير والجودة في التعليم ، دار الجامعة الجديدة ، المنصورة ، مصر .
- 81- مجيد ،سوسن شاكر (2013): اسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ، ط2، مركز دبيونوا للتعليم والتفكير ، عمان ، الأردن.
- 82- محمد ، نور قاسم والشافعي ، صادق عبيس (2023) : تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء معايير المواطنة العالمية من وجهة نظر الطلبة ، مجلة الباحث ، مجلد 42 ، العدد (1)، العراق .
- 83- محمد ، وداد يوسف (2021) : الأداء الأكاديمي والمهني للأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي من وجهة نظرهم ، مجلة علوم التربية الرياضية ، مجلد(15) ، العدد (3) ، العراق.
- 84- محمود، شوقي حساني (2014) : تقنيات وتكنولوجيا التعليم معايير توظيف المستحدثات التكنولوجية وتطوير المناهج ، ط2 ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، مصر.
- 85- محمود، صلاح الدين عرفة (2006): مفاهيم المنهج الدراسي والتنمية المتكاملة في مجتمع المعرفة ، ط1، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر .
- 86- المفتي ،كمال جعفر (1991): الرقابة وتقويم الأداء ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية .
- 87- مفضي ،منال عواد (2012) : تقويم أداء تدريسيي وتدريسيات العلوم التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة أم درمان الإسلامية ،السودان .
- 88- المناصير ،حسين جدوع مظلوم والدايني ،جبار رشك شناوة (2008) : تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية ، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية ، العددان (2-1) ، مجلد 7 ، العراق .

- 89- ناصف ،محمد احمد (2012):اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم أدائهم (دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق) ، مجلة كلية التربية ، العدد (77) ، مصر .
- 90- النجار، عبد الوهاب (2004):أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي ، ورقة بحثية مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير ،كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، السعودية .
- 91- نجيب ، كمال (2007) : المعايير التربوية في مصر : دراسة لمشروع اصلاح التعليم في عصر الليبرالية الجديدة ، الجمعية المصرية لتطوير المناهج وطرق التدريس ، المؤتمر العلمي التاسع عشر حول تطوير المناهج في ضوء معايير الجودة،مجلد(2) ، دار الضيافة ، جامعة عين الشمس .
- 92- نصار ، وفاء محمد (2004) : رؤية تقويمية جديدة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء كل من أهداف مؤسسات التعليم الجامعي العالي والتحديات ، وقائع ندوة تنمية التعليم العالي والتحديات والتطوي ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية
- 93- الهويد ، ندى سالم (2013) : مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي في جامعة أم القرى من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات . ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .
- 94- اليعقوبي، حيدر حسن (2013) : التقويم والقياس في العلوم التربوية والنفسية رؤيا تطبيقية ، ط1 ، مركز المرتضى للتنمية الاجتماعية ، النجف ، العراق .

• المصادر والمراجع الاجنبية .

- 95- Decker, W.(2003) : **fundamentals of curriculum passion** and professionalism, Lawrence Erlbaum associates. New jersey g London.
- 96- Bastes (2013) , **Australian professional standards for teachers** , board of studies, teaching and educational standards nsw , Sydney.
- 97- Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2011): **Australian professional standards for teachers.** Education Services Australia.
<https://www.aitsl.edu.au>
- 98- National Association of Australian Teachers of the Deaf. (2016). **Teacher of the deaf elaborations of the Australian professional standards for teachers.** NAATD.
- 99- Occupational Therapy Board of Australia, (2018). **Australian occupational therapy competency standards,** Australian Health Practitioner Regulation Agency.
<https://www.occupationaltherapyboard.gov.au>
- 100- Queensland College of Teachers. (2011). **Australian professional standards for teachers.** QCT.
<https://www.qct.edu.au>
- 101- Barker, Chris & et al (2002), **RESEARCH METHODS IN CLINICAL PSYCHOLOGY, An Introduction for Students and Practitioners,** Second Edition, JOHN WILEY, ENGLAND.
- 102- Chen, yining & hoshower, Leon(2003) , **student evaluation of teaching effectiveness:** an assessment of student perception and motivation, assessment & evaluation in higher education, v 28 N(1).
- 103- Beins , Bernard C & McCarthy, Maureen A(2012), **Research Methods and Statistic,** digital competence Pearson Education, United States of America.
- 104- Benassi, A. Victor & Seidel, F. Lee(2006). **Chapter Using Student Evaluations to Improve Teaching in:** Buskist, William & Davis, Stephen, *Handbook of the teaching of psychology.*
- 105- Anastasia , A. (1976): **Psychological testing,** 4 thed. new york: Macmillan.

- 106- Fransella, f(1981):**personality theory measurement and research**, london, methuen and Co.LTD.
- 107- Freeze .C .R .and . others :**The Length of time spent in student teaching as a factor in teacher performance** (F R I C).
- 108- Cohen, Louis & et al (2018), **Research Methods in Education**, Eighth edition, Rout ledge, LONDON.
- 109- Kubiszyn , T & Borich, G (2003) **educational testing and measurement classroom application and practice**, john wile & sons ,use.
- 110- Zepeda, sally j. (2002) : **linking portfolio development to clinical supervision** , a case study . journal of curriculum and supervision. vol.18,no. 1.p 83-102.
- 111- Peng , Samuel s & lee, john chi kin (2009), **EDUCATIONAL EVALUATION IN EAST ASIA: EMERGING ISSUES AND CHALLENGES**, Nova Science Publishers, Inc. New York.

الملاحق

ملحق رقم (1)

كتاب تسهيل المهمة

Ministry of Higher Education
And Scientific Research
College of Education for
The Humanity sciences
Postgraduate Studies

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية التربية للعلوم الانسانية
الشؤون العلمية
الدراسات العليا

التاريخ : 2023/11/ 13

العدد: ع/6/ 2853

الى / جامعات الفرات الاوسط
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة ...

يرجى تفضلكم بتسهيل مهمة الطالب/ة (صفاء ناصر حسين ناصر) ماجستير
في كلياتنا / قسم التاريخ / طرائق تدريس التاريخ ، لغرض المراجعة والحصول على
البيانات المطلوبة لإكمال متطلبات بحثه /ها (تقويم اداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق
المعايير المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الاوسط).
مع التقدير .

أ.د. مؤيد عمران جواد
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2023/11/ 12

نسخة منه الى /
• الدراسات العليا .
• الصنادق .

العراق - كربلاء المقدسة - جامعة كربلاء - كلية التربية للعلوم الانسانية (المرحلة) info@uokerbala.edu.iq

ملحق (2)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم التاريخ – طرائق تدريس التاريخ

م / استبانة آراء الخبراء بشأن صلاحية فقرات المعايير المهنية الاسترالية (NESA) بصورتها الأولية

الأستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة بـ (تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في طرائق تدريس التاريخ. ويهدف البحث إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في ضوء المعايير المهنية الاسترالية (NESA) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ، ولتحقيق هذا الهدف تطلب الأمر بناء أداة البحث المتمثلة بـ (الاستبانة) التي تكونت بصيغتها الأولية من (80) مؤشراً موزعة على سبعة معايير وثلاثة مجالات وتعرف معايير (NESA) بحسب هيئة معايير التعليم في نيو ساوث ويلز الاسترالية بأنها " مجموعة من المعايير التي تساعد الهيئات التدريسية على معرفة ما يجب أن يفعلوه ويكونوا قادرين على أدائه وتطويره وهي توفر إطاراً يمكن عن طريقه الحكم على جودة التعلم ونجاحه في مدارس القرن الحادي والعشرين تساعدهم في التعرف على قدراتهم الحالية وتطلعاتهم المستقبلية وإنجازاتهم المهنية". (Quinlivan,2021) ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال ، لذا نأمل من حضرتكم الاطلاع على الأداة والتكرم بالإجابة على فقراتها وإبداء رأيكم فيها من حيث:-

1- وضوح الفقرات ودقة صياغتها.

2- ارتباط الفقرات بالمعيار الوارد فيه .

3- مقترحاتكم للتعديل أو للإضافة أو الحذف.

علماً إن الإجابة على الأداة ستكون على وفق مقياس خماسي التدرج وعلى النحو الآتي:-

متوافرة بدرجة					الفقرات
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	

اسم التدريسي واللقب العلمي.....

التخصص.....

الجامعة / الكلية.....

الباحثة

اشراف

صفاء ناصر حسين مسافر

أ.د. صادق عبيس الشافعي

صلاحية المؤشر			ارتباط المؤشر بالمعيار		المجالات
بحاجة الى تعديل	غير صالح	صالح	مرتبط غير مرتبط		
المجال الأول (المعرفة المهنية) في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس على توفير فرص تعليمية ذات جودة عالية للطلبة ، ويتضمن ذلك الإلمام بالمهارات التدريسية ، والتعرف على الطلبة وكيفية تعلمهم ومعرفة المنهج وطرق التدريس العامة ، والتمكن من مجال التخصص الذي يقوم بتدريسه ومستحدثاته.					
المعيار الأول (التعرف على حاجات المتعلمين وطرق تعلمهم)					
					1 يفهم خصائص نمو الطلبة ومدى تأثيرها على تعلمهم.
					2 يمتلك معرفة جيدة بتنوع قدرات الطلبة وميولهم واستعداداتهم وعلاقتها بإنجازاتهم.
					3 يوظف معرفته لخصائص نمو المتعلمين لتطوير عمليات التعلم.
					4 يستعمل استراتيجيات التدريس التي تدعم خصائص الطلبة ونموهم الجسمي والاجتماعي والفكري.
					5 يوفر فرص تعليمية تلبي احتياجات الطلبة المتنوعة .
					6 يساعد الطلبة على النمو الشامل والمتكامل في الجوانب جميعها (المعرفية والمهارية والوجدانية)
					7 يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
					8 يوظف معرفته بنظريات التعلم ونتائج الأبحاث التربوية المعاصرة في تعلم الطلبة.
					9 يعمل على تصميم أنشطة التدريس وتنفيذها التي تدعم مشاركة الطلبة وتعلمهم جميعا .
					10 يصمم أنشطة تعليمية تساعد الطلبة على التعلم الذاتي.

المعيار الثاني (التعرف على محتوى المادة الدراسية وطرائق تدريسها)

1	يعرض محتوى المادة الدراسية بأسلوب واضح ومتربط ومنظم.			
2	يستعمل المداخل التدريسية المناسبة لتلبية احتياجات الطلبة المتنوعة.			
3	يطور طرائق التدريس المستعملة بما يتلاءم ومحتوى المادة الدراسية.			
4	يوظف طرائق التدريس التي تساعد على إثارة الدافعية وتحقيق عنصر التشويق.			
5	يستعمل طرائق تدريس تساهم في تحسين تعلم الطلبة وتعزز تفاعلهم.			
6	يربط بين طرائق التدريس التفاعلية وأنماط تعلم المتعلمين المختلفة.			
7	يطلع الطلبة على المستحدثات التكنولوجية وأساليب توظيفها في التدريس.			
8	ينوع في طرائق التدريس بما يتلاءم وطبيعة محتوى المادة الدراسية			
9	يختار التقنيات التربوية التي تساعد على فهم المحتوى واستيعابه.			
10	يطبق استراتيجيات التعلم التعاوني في التدريس.			

المجال الثاني (الممارسة المهنية)

في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ على تصميم التدريس الفعال وتقديم التسهيلات لتيسير تعلم الطلبة عن طريق التخطيط الجيد للمادة الدراسية وتنفيذها وتهيأة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم ومحفزة على التفكير والتحدي الذهني في ضوء غايات أداء عالية من المتعلمين للتعلم والتحصيل.

المعيار الأول (التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه)

1	يضع أهداف تعليمية واضحة وقابلة للتحقيق			
2	يظهر في تخطيطه للدرس معرفته بنظريات تعلم الطلبة وطرائقه.			
3	يربط المواقف التعليمية بأمثلة وأدلة مستقاة من			

					الواقع	
					يقدم درسه بشكل متسلسل يجذب الطلبة ويعزز تعلمهم	4
					يستعمل الاستراتيجيات ذات الصلة بتطوير المعرفة والمهارات وحل المشكلات والتفكير	5
					يملك معرفة شاملة وعميقة بكيفية تدريس التاريخ	6
					يصمم وحدات تعليمية تفاعلية باستعمال مصادر التعلم الرقمية.	7
					يصمم أنشطة تعليمية تحقق التفكير الإبداعي لدى الطلبة.	8
					يملك مهارتي صياغة الأسئلة الشفوية والقائها داخل الدرس.	9
					يستعمل التشبيهات والربط والأمثلة لتسهيل استيعاب محتوى المادة الدراسية.	10
					يعزز إجابات الطلبة بشكل مستمر وفوري.	11
					يشرك الطلبة في استعمال التكنولوجيا ومصادر المعرفة المتقدمة.	12
المعيار الثاني(إنشاء بيئات تعليمية داعمة والحفاظ عليها)						
					يصمم بيئة تعليمية يقضي فيها الطلبة وقتاً ممتعاً في التعلم.	1
					يستعمل الاستراتيجيات التي تعزز الاستعمال الآمن والمسؤول لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم.	2
					يعزز ثقة الطلبة بأنفسهم ويشعرهم بالأمان والمسؤولية أتجاه تعلمهم.	3
					يوفر بيئة تعليمية تتسم بالإيجابية وإثارة الدافعية وتعزيز المشاركة الجماعية .	4
					يختار أنشطة تعليمية تعزز الهوية الوطنية وروح التساؤل لدى الطلبة	5

					يطبق مهارات الحوار والاتصال اللفظي وغير اللفظي لتعزيز ثقة الطلبة بأنفسهم.	6
					يبني علاقات إيجابية مع الطلبة تقوم على الثقة والاحترام المتبادل.	7
					يصمم بيئة تعليمية تحفز الطلبة على الاستقصاء والتفكير الناقد والحوار البناء	8
					يصمم بيئة تعليمية داعمة للتفاعل وإقامة العلاقات بين المتعلمين.	9
					يحرص على تكافؤ فرص التعلم بين الطلبة .	10
					يشجع الطلبة على التأمل والمبادرة في طرح الأسئلة والتفكير بمستويات عليا	11
					يهيئ الفرص للطلبة للتعبير عن فهمهم (للمعرفة التاريخية)	12

المعيار الثالث (التقويم وتقديم التغذية الراجعة حول تعلم الطلبة)

					يستعمل أساليب تقويم متنوعة عند قياس مستوى تحصيل أداء الطلبة .	1
					يستعمل أساليب تقويم تشجع على تنمية انواع التفكير عند الطلبة.	2
					يعتمد على أنشطة الطلبة ومشاركاتهم اليومية عند تقويمهم.	3
					يستعمل اساليب تقويم تأخذ بعين الاعتبار مبدأ الفروق الفردية عند تقويم تحصيل أداء الطلبة .	4
					يجيد استعمال مهارة التعزيز والتغذية المرتدة.	5
					يشرك الطلبة في عملية تقويمهم .	6
					يشجع الطلبة على استعمال التقويم الذاتي وتقويم الأقران في تعلمهم.	7
					يستعين بالأساليب التكنولوجية الحديثة عند تقويم تحصيل الطلبة مثل نماذج (Google form)	8
					يستعمل الاختبارات القصيرة (Short Quizzes- Multiple Choice) لقياس قدرة الطلبة على	9

					فهم المادة الدراسية	
					يوظف نتائج التقويم في تحسين العملية التعليمية	10
					يقدم التغذية الراجعة الفورية لجميع الأنشطة (اختبارات- واجبات - تكليفات)	11
					يعلن للطلبة نتائج تعلمهم ، يعطيهم فكرة واضحة عن أدائهم.	12

المجال الثالث (المشاركة المهنية) في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ على تحسين ممارساتهم عبر التعلم من الآخرين، ومعهم ، واستكشاف الممارسات الجديدة والعمل على تعزيز التفاعل الاجتماعي وإشراك المتعلم في تعلمه من خلال مراعاتهم لميوله ورغباته وخصائصه عند تصميم الوحدات التعليمية.

المعيار الأول(الانخراط في التعلم المهني)

					يعمل على إيجاد فرص عالية الجودة لتحسين ممارساته المهنية .	1
					يناقش آراء الطلبة وأفكارهم ليطوعها في تحسين ممارساته المهنية .	2
					يتبادل المصادر والمعلومات مع الطلبة بالاعتماد على وسائل الاتصال الرقمي.	3
					يزود الطلبة بكل ما هو جديد وحديث في مجال محتوى موضوعات المادة الدراسية .	4
					يساعد الطلبة في الحصول على المصادر، والكتب المنهجية.	5
					يعود الطلبة على تقسيم الأعمال والواجبات الدراسية فيما بينهم.	6
					ينمي شعور الطلبة بالانتماء إلى الجماعة (التكيف الاجتماعي).	7
					يسعى إلى تنمية المهارات الاجتماعية عند الطلبة كمهارة (القيادة واتخاذ القرار والثقة بالنفس).	8
					يمنح الطلبة الفرصة في عملية المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتدريس المادة الدراسية.	9
					يشجع الطلبة على التعاون فيما بينهم في تحقيق	10

					الأهداف الدراسية.	
					يعمل على تنمية روح المنافسة الجماعية بين الطلبة.	11
					يعطي الحرية للطلبة في اختيار الأنشطة التربوية التي تناسبهم.	12
المعيار الثاني (التواصل المهني مع الطلبة والزملاء)						
					يتعاون كثيراً مع زملائه.	1
					يقوم الخطة التدريسية لزملائه لضمان إشباع احتياجات المتعلمين.	2
					يساعد زملائه على إعداد مصادر التعلم والوصول إليها .	3
					يتقبل ما يقدمه له زملائه من نصائح حول ممارساته التعليمية	4
					يتعامل بشكل مهني وأخلاقي مع زملائه الآخرين.	5
					يقيم علاقات مع زملائه لتوسيع فرص التعلم الاحترافي	6
					يتقبل التغذية الراجعة المقدمة من زملائه لتحسين ممارساته المهنية.	7
					يتناقش مع زملائه أساليب تحسين نتائج تعلم الطلبة.	8
					يمتلك مهارات ناعمة يستعملها في التعامل مع طلبته .	9
					يتعاون مع زملائه في التخطيط لإنشاء خبرات تعلم جديدة.	10
					يتابع المستوى العلمي للطلبة ويتواصل معهم بشكل دائم.	11
					يقوم إداؤه المهني عن طريق التغذية المرتدة المقدمة له من الطلبة	12

ملحق (3)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين مرتبة (بحسب اللقب العلمي والحروف الهجائية)
الذين استعانت الباحثة بخبراتهم في إجراءات البحث.

ت	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. ابتسام صاحب الزويني	ط . ت . عامة	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
2	أ.د. أحمد هاشم محمد	ط.ت. التاريخ	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات
3	أ.د. أوراس هاشم الجبوري	ط.ت. اللغة الكردية	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
4	أ.د. ثناء يحيى قاسم	ط . ت . الجغرافية	جامعة بغداد / كلية التربية ابن أَرشد
5	أ.د. جبار رشك شناوة	ط . ت . التاريخ	جامعة الفادسية / كلية التربية
6	أ.د. جميل رشيد تهوم	ط . ت . الجغرافية	جامعة واسط / كلية التربية
7	أ.د. جنان مرزة الربيعي	ط.ت. عامة	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
8	أ.د. زينة جبار غني	ط.ت. عامة	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
9	أ.د. رياض كاظم الكريطي	ط.ت. عامة	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
10	أ.د. سعد جويد كاظم	ط . ت . التاريخ	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
11	أ.د. علي تركي شاعر	ط.ت. اللغة العربية	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
12	أ.د. علي جراد يوسف	ط.ت. عامة	جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات
13	أ.د. عدي عبيدان سلمان	ط . ت . اللغة العربية	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
14	أ.د. فيصل عبد منشد الشويلي	ط.ت. لغة عربية	جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الإنسانية
15	أ.د. محمد حميد المسعودي	ط.ت. عامة	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
16	أ.د. نجم عبد الله غالي	ط.ت. عامة	جامعة ميسان / كلية التربية
17	أ.م.د. صالح صاحب الجبوري	ط.ت. التاريخ	الكلية التربوية المفتوحة / كربلاء
18	أ.م.د. صلاح مجيد السعدي	ط.ت. التاريخ	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
19	أ.م.د. فلاح حسن كاظم	ط . ت . التاريخ	الكلية التربوية المفتوحة / كربلاء
20	أ.م.د. متمم جمال غني	ط.ت. عامة	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
21	أ.م.د. يحيى عبيد ردام	ط.ت. التاريخ	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
22	أ. سرمد أسد خان	ط.ت. الاجتماعيات	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية

ملحق (4)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم التاريخ – طرائق تدريس التاريخ

م / المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) بصيغتها النهائية

عزيزي الطالب..... عزيزتي الطالبة.

تحية طيبة ...

تروم الباحثة اجراء بحثها الموسوم بـ (تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (NESAS) من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في طرائق تدريس التاريخ، ولكون هذا البحث يهدف إلى تقويم أداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الأوسط ، ولكونكم من الفئة المشمولة بالبحث ، لذا تضع الباحثة بين أيديكم مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائكم ومواقفكم ، وترجو من حضراتكم التفضل بالإجابة على تلك الفقرات بكل دقة وموضوعية علماً أن الهدف من الإجابة هو خدمه للبحث العلمي ، وان الاجابة على تلك الفقرات تكون عن طريق وضع علامة (√) أمام البديل الذي ترونه مناسباً ، علما انه لا يوجد بديل صحيح وآخر خاطئ ، لذا ترحو الباحثة من حضراتكم عدم ترك أي فقرة من دون إجابة .

مثال توضيحي.

البدائل (متوافر بدرجة)					الفقرة
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	
	√				يساعد الطلبة في الحصول على المصادر والكتب المنهجية .

بيانات عامة :-

النوع: ذكر أنثى الصف: الأول الثاني

الجامعة: كربلاء بابل القادسية مثنى

تقبلوا من الباحث خالص الشكر وفائق الامتنان.

الباحثة

صفاء ناصر حسين

					المجالات
متوافرة عند تدريسيي قسم التاريخ بدرجة					<u>المجال الأول (المعرفة المهنية)</u>
					في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس على توفير فرص تعليمية ذات جودة عالية للطلبة ، ويتضمن ذلك الإلمام بالمهارات التدريسية ، والتعرف على الطلبة وكيفية تعلمهم ومعرفة المنهج وطرق التدريس العامة ، والتمكن من مجال التخصص الذي سوف يقوم بتدريسه ومستحدثاته.
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	ت
					المعيار الأول (التعرف على حاجات المتعلمين وطرق تعلمهم)
					1 يفهم خصائص نمو الطلبة ومدى تأثيرها على تعلمهم.
					2 يمتلك معرفة جيدة بتنوع قدرات الطلبة واستعداداتهم وعلاقتها بإنجازاتهم.
					3 يوظف خبراته المهنية في تطوير أداء عملية التعلم لدى المتعلمين.
					4 يستعمل استراتيجيات التدريس التي تدعم خصائص الطلبة ونموهم .
					5 يحرص على توافر البيئة التعليمية المناسبة لتلبية احتياجات الطلبة العلمية .
					6 يساعد الطلبة على تحقيق النمو الشامل في الجوانب (المعرفية والمهارية والوجدانية) .
					7 يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
					8 يوظف معرفته بنتائج الأبحاث التربوية المعاصرة في تعلم الطلبة.
					9 يعتمد الأنشطة التي تدعم مشاركة الطلبة وتعلمهم جميعاً.

					يضم أنشطة تعليمية تسهم في مساعدة الطلبة على التعلم الذاتي	10
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المعيار الثاني (التعرف على محتوى المادة الدراسية وطرائق تدريسها)	
					يعرض محتوى المادة الدراسية بأسلوب واضح ومتربط .	1
					يوظف المداخل التدريسية المناسبة لتلبية احتياجات الطلبة المتنوعة .	2
					ينوع في طرائق التدريس المستعملة بحسب محتوى المادة الدراسية .	3
					يوظف طرائق التدريس التي تساعد على إثارة الدافعية والتشويق عند الطلبة .	4
					يعتمد طرائق التدريس التي تسهم في تحسين تعلم الطلبة وتعزز تفاعلهم .	5
					يربط بين طرائق التدريس التفاعلية وتباين أنماط تعلم المتعلمين .	6
					يُعرف طلبته على المستجدات التكنولوجية وأساليب توظيفها في التدريس .	7
					يستعين بالطرائق التدريسية التي تتلاءم مع أهداف المادة الدراسية ومحتواها .	8
					يستعمل التقنيات التربوية التي تساعد طلبته على فهم المحتوى واستيعابه .	9
					يعمل على تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني في التدريس .	10
المجال الثاني (الممارسة المهنية)						
في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ على تصميم التدريس الفعال وتقديم التسهيلات لتيسير تعلم الطلبة عن طريق التخطيط الجيد للمادة الدراسية وتنفيذها وتهيأة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم ومحفزة على التفكير والتحدي الذهني في ضوء غايات أداء عالية من المتعلمين للتعلم والتحصيل.						
قليلة	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المعيار الأول (التخطيط للتدريس الفعال وتنفيذه)	

جداً					
					1 يضع أهداف تعليمية واضحة وقابلة للتحقيق.
					2 يظهر في تخطيطه للدرس معرفته بنظريات تعلم الطلبة وطرائقه.
					3 يربط المواقف التعليمية بأمثلة مستوحاة من البيئة الواقعية للطلبة .
					4 يقدم درسه بشكل متسلسل يثير الطلبة ويعزز تعلمهم
					5 يستعمل الاستراتيجيات التي تنمي معرفة الطلبة ومهاراتهم التفكيرية.
					6 يمتلك معرفة شاملة وعميقة بكيفية تدريس التاريخ.
					7 يصمم وحدات تعليمية تفاعلية باستعمال مصادر التعلم الرقمية.
					8 يصمم أنشطة تعليمية تحقق التفكير الإبداعي لدى الطلبة.
					9 يمتلك مهارتي صياغة الأسئلة الشفوية وإلقائها داخل الدرس.
					10 يستعمل التشبيهات والأمثلة لتسهيل استيعاب محتوى المادة الدراسية.
					11 يعزز إجابات الطلبة بالتغذية المرتدة بشكل مستمر وفوري.
					12 يشرك الطلبة في استعمال التكنولوجيا ومصادر المعرفة .
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المعيار الثاني(إنشاء بيئات تعليمية داعمة والحفاظ عليها)
					1 يصمم بيئة تعليمية يقضي فيها الطلبة وقتاً ممتعاً في التعلم.
					2 يعمل على الاستعمال الآمن والمسؤول لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم.
					3 يعزز ثقة الطلبة بأنفسهم ويشعرهم بالأمان

					والمسؤولية اتجاه تعلمهم.
					4 يوفر بيئة تعليمية تعزز المشاركة الفاعلة وتثير الدافعية وتتسم بالإيجابية.
					5 يختار أنشطة تعليمية تعزز الهوية الوطنية وروح التساؤل لدى الطلبة .
					6 يعتمد مهارة الحوار والاتصال اللفظي وغير اللفظي لتعزيز ثقة الطلبة بأنفسهم.
					7 يبني علاقات إيجابية مع الطلبة تقوم على الثقة والاحترام المتبادل.
					8 يصمم بيئة تعليمية تحفز الطلبة على الاستقصاء والتفكير الناقد والحوار البناء.
					9 يصمم بيئة تعليمية داعمة للتفاعل واقامة العلاقات بين المتعلمين.
					10 يحرص على تكافؤ فرص التعلم بين الطلبة .
					11 يشجع الطلبة على التفكير والتأمل والمبادرة في طرح الاسئلة .
					12 يهيئ الفرص للطلبة للتعبير عن فهمهم (للمعرفة التاريخية).
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المعيار الثالث(التقويم وتقديم التغذية الراجعة حول تعلم الطلبة)
					1 يستعمل أساليب تقويم متنوعة في قياس مستوى تحصيل أداء الطلبة .
					2 يستعمل أساليب تقويم تشجع على تنمية أنواع التفكير عند الطلبة.
					3 يعتمد على أنشطة الطلبة ومشاركاتهم اليومية عند تقويمهم.
					4 يأخذ بنظر الاعتبار مبدأ الفروق الفردية عند تقويم تحصيل أداء الطلبة .
					5 يجيد استعمال مهارة التعزيز والتغذية المرتدة.

					6	يشرك الطلبة في عملية تقويمهم .
					7	يشجع الطلبة على استعمال التقويم الذاتي وتقويم الاقران في تعلمهم.
					8	يستعين بالأساليب التكنولوجية الحديثة عند تقويم تحصيل الطلبة مثل نماذج (Google form) .
					9	يستعمل الاختبارات القصيرة (Short Quizzes- Multiple Choice) لقياس قدرة الطلبة على فهم المادة الدراسية.
					10	يوظف نتائج التقويم في تحسين العملية التعليمية.
					11	يقدم التغذية الراجعة الفورية لجميع الأنشطة (اختبارات- واجبات - تكليفات) .
					12	يعلن للطلبة نتائج تعلمهم ، ويعطيهم فكرة واضحة عن أدائهم.

المجال الثالث (المشاركة المهنية)

في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ على تحسين ممارساتهم عبر التعلم من الآخرين ومعهم ، واستكشاف الممارسات الجديدة والعمل على تعزيز التفاعل الاجتماعي واشراك المتعلم في تعلمه عن طريق مراعاتهم لميوله ورغباته وخصائصه عند تصميم الوحدات التعليمية.

قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المعيار الأول (الانخراط في التعلم المهني)	
					1	يعمل على إيجاد فرص عالية الجودة لتحسين ممارساته المهنية .
					2	يناقش آراء الطلبة وأفكارهم ويعتمدها في تحسين ممارساته المهنية .
					3	يعتمد على الاتصال الرقمي عند تبادله للمصادر والمعلومات مع الطلبة.
					4	يزود الطلبة بكل ما هو جديد وحديث في مجال محتوى المادة الدراسية .
					5	يساعد الطلبة في الحصول على المصادر والكتب المنهجية.

					يعود الطلبة على توزيع الأعمال والواجبات الدراسية فيما بينهم.	6
					ينمي لدى الطلبة شعور الانتماء إلى الجماعة (التكيف الاجتماعي).	7
					يسعى إلى تنمية المهارات الاجتماعية عند الطلبة كمهارة (القيادة واتخاذ القرار والثقة بالنفس).	8
					يمنح الطلبة فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتدريس المادة الدراسية.	9
					يشجع الطلبة على التعاون فيما بينهم في تحقيق الأهداف الدراسية.	10
					يعمل على تنمية روح المنافسة الجماعية بين الطلبة.	11
					يعطي الحرية في اختيار الأنشطة التربوية التي تناسبهم.	12
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المعيار الثاني (التواصل المهني مع الطلبة والزملاء)	
					يتعاون كثيراً مع زملائه.	1
					يقوم الخطط التدريسية لزملائه لضمان اشباع احتياجات المتعلمين.	2
					يساعد زملائه على إعداد مصادر التعلم والوصول إليها .	3
					يتقبل ما يقدمه له زملائه من نصائح حول ممارساته التعليمية.	4
					يتعامل بشكل مهني وأخلاقي مع زملائه الآخرين.	5
					يقيم علاقات مع زملائه لتوسيع فرص التعلم الاحترافي.	6
					يتقبل التغذية الراجعة المقدمة من زملائه لتحسين ممارساته المهنية.	7
					يتناقش مع زملائه في أساليب تحسين نتائج تعلم	8

					الطلبة.	
					يمتلك مهارات ناعمة يستعملها في التعامل مع طلبته .	9
					يتعاون مع زملائه في التخطيط لإنشاء خبرات تعلم جديدة.	10
					يتابع المستوى العلمي للطلبة ويتواصل معهم بشكل دائم.	11
					يقوم أداءه المهني عن طريق التغذية المرتدة المقدمة له من الطلبة .	12

ملحق (5)

درجات أفراد عينة التحليل الاحصائي لاستخراج قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية

الدرجة النهائية	الدرجات الزوجية	الدرجات الفردية	ت	الدرجة النهائية	الدرجات الزوجية	الدرجات الفردية	ت
264	136	128	78	384	192	192	1
263	136	127	79	383	193	190	2
263	131	132	80	380	192	188	3
261	127	134	81	370	188	182	4
258	125	133	82	358	182	176	5
257	128	129	83	355	180	175	6
257	129	128	84	349	177	172	7
257	124	133	85	349	176	173	8
257	130	127	86	345	180	165	9
257	131	126	87	345	175	170	10
254	119	135	88	341	173	168	11
254	126	128	89	341	175	166	12
253	131	122	90	330	165	165	13
253	131	122	91	329	166	163	14
251	130	121	92	328	161	167	15
251	132	119	93	327	168	159	16
250	129	121	94	327	166	161	17
250	128	122	95	319	160	159	18
249	123	126	96	319	158	161	19
249	126	123	97	319	161	158	20
248	123	125	98	318	157	161	21
248	124	124	99	316	166	150	22
247	123	124	100	315	158	157	23
247	124	123	101	311	156	155	24
246	124	122	102	306	155	151	25

246	122	124	103	306	152	154	26
245	126	119	104	305	154	151	27
245	121	124	105	302	151	151	28
245	124	121	106	302	149	153	29
244	118	126	107	301	152	149	30
241	128	113	108	301	147	154	31
241	128	113	109	300	149	151	32
240	117	123	110	300	150	150	33
240	116	124	111	300	150	150	34
240	125	115	112	299	150	149	35
238	113	125	113	299	150	149	36
237	120	117	114	298	150	148	37
237	111	126	115	297	147	150	38
236	118	118	116	297	151	146	39
236	131	105	117	296	145	151	40
235	116	119	118	296	152	144	41
234	117	117	119	295	149	146	42
233	116	117	120	295	146	149	43
233	117	116	121	295	147	148	44
232	117	115	122	294	146	148	45
230	113	117	123	294	149	145	46
229	116	113	124	294	152	142	47
228	114	114	125	293	143	150	48
225	113	112	126	293	146	147	49
224	112	112	127	293	143	150	50
223	111	112	128	293	146	147	51
223	110	113	129	292	144	148	52
223	110	113	130	292	147	145	53
219	113	106	131	291	142	149	54
218	106	112	132	291	144	147	55
215	112	103	133	291	144	147	56

214	109	105	134	290	148	142	57
213	112	101	135	290	144	146	58
212	111	101	136	290	145	145	59
211	104	107	137	289	147	142	60
209	103	106	138	289	139	150	61
207	102	105	139	288	147	141	62
205	104	101	140	288	142	146	63
202	99	103	141	288	140	148	64
202	112	90	142	287	142	145	65
194	101	93	143	287	143	144	66
186	93	93	144	287	145	142	67
184	90	94	145	287	142	145	68
183	90	93	146	285	147	138	69
183	90	93	147	283	144	139	70
181	93	88	148	283	141	142	71
179	90	89	149	283	143	140	72
178	92	86	150	282	144	138	73
176	89	87	151	279	137	142	74
176	86	90	152	279	141	138	75
175	88	87	153	278	139	139	76
171	84	87	154	266	132	134	77

ملحق (6)

قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة والأداة ككل

الدلالة عند مستوى (0.01)	معامل الارتباط	رقم المؤشر	الدلالة عند مستوى (0.01)	معامل الارتباط	رقم المؤشر
دالة	.280**	41	دالة	.457**	1
دالة	.301**	42	دالة	.406**	2
دالة	.218**	43	دالة	.439**	3
دالة	.296**	44	دالة	.327**	4
دالة	.346**	45	دالة	.297**	5
دالة	.261**	46	دالة	.398**	6
دالة	.213**	47	دالة	.277**	7
دالة	.257**	48	دالة	.342**	8
دالة	.274**	49	دالة	.343**	9
دالة	.224**	50	دالة	.271**	10
دالة	.232**	51	دالة	.267**	11
دالة	.289**	52	دالة	.327**	12
دالة	.328**	53	دالة	.246**	13
دالة	.239**	54	دالة	.202*	14
دالة	.282**	55	دالة	.321**	15
دالة	.226**	56	دالة	.278**	16
دالة	.247**	57	دالة	.252**	17
دالة	.335**	58	دالة	.316**	18
دالة	.308**	59	دالة	.322**	19
دالة	.336**	60	دالة	.211**	20
دالة	.213**	61	دالة	.275**	21
دالة	.211**	62	دالة	.240**	22
دالة	.309**	63	دالة	.287**	23
دالة	.205*	64	دالة	.230**	24

دالة	.355**	65	دالة	.251**	25
دالة	.239**	66	دالة	.328**	26
دالة	.284**	67	دالة	.332**	27
دالة	.306**	68	دالة	.308**	28
دالة	.342**	69	دالة	.342**	29
دالة	.305**	70	دالة	.312**	30
دالة	.308**	71	دالة	.295**	31
دالة	.293**	72	دالة	.289**	32
دالة	.249**	73	دالة	.255**	33
دالة	.363**	74	دالة	.229**	34
دالة	.266**	75	دالة	.332**	35
دالة	.247**	76	دالة	.284**	36
دالة	.216**	77	دالة	.269**	37
دالة	.307**	78	دالة	.250**	38
دالة	.236**	79	دالة	.281**	39
دالة	.311**	80	دالة	.272**	40

ملحق رقم (7)

القوة التمييزية لكل فقرة (مؤشر) من فقرات أداة (NESAS)

الدلالة عند مستوى (0.05)	قيمة (T) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة	رقم الفقرة (المؤشر)
دالة	3.936	0.681	3.73	العليا	1
		0.937	3.21	الدنيا	
دالة	4.37	0.745	3.7	العليا	2
		0.838	3.14	الدنيا	
دالة	6.886	0.635	3.79	العليا	3
		0.827	2.97	الدنيا	
دالة	4.861	0.693	3.69	العليا	4
		0.916	3.05	الدنيا	
دالة	5.741	0.772	3.78	العليا	5
		0.881	3.01	الدنيا	
دالة	4.824	0.785	3.74	العليا	6
		0.914	3.08	الدنيا	
دالة	7.786	0.733	3.83	العليا	7
		0.778	2.88	الدنيا	
دالة	6.972	0.657	3.83	العليا	8
		0.835	2.99	الدنيا	
دالة	9.431	0.63	3.84	العليا	9
		0.749	2.79	الدنيا	
دالة	7.233	0.656	3.87	العليا	10
		0.827	3	الدنيا	
دالة	5.337	0.739	3.92	العليا	11
		0.857	3.23	الدنيا	
دالة	5.117	0.686	3.77	العليا	12
		0.848	3.13	الدنيا	
دالة	5.041	0.779	3.7	العليا	13

		0.85	3.04	الدنيا	
دالة	5.877	0.683	3.82	العليا	14
		0.894	3.06	الدنيا	
دالة	6.234	0.745	3.7	العليا	15
		0.83	2.91	الدنيا	
دالة	8.225	0.661	3.78	العليا	16
		0.837	2.78	الدنيا	
دالة	6.583	0.757	3.65	العليا	17
		0.902	2.77	الدنيا	
دالة	6.772	0.724	3.77	العليا	18
		1.014	2.81	الدنيا	
دالة	6.84	0.812	3.7	العليا	19
		0.971	2.71	الدنيا	
دالة	6.911	0.708	3.81	العليا	20
		0.912	2.9	الدنيا	
دالة	6.866	0.695	3.79	العليا	21
		0.826	2.95	الدنيا	
دالة	5.494	0.675	3.79	العليا	22
		0.867	3.1	الدنيا	
دالة	5.801	0.708	3.84	العليا	23
		0.867	3.1	الدنيا	
دالة	6.111	0.718	3.9	العليا	24
		0.882	3.1	الدنيا	
دالة	7.253	0.681	3.78	العليا	25
		0.864	2.87	الدنيا	
دالة	7.893	0.715	3.83	العليا	26
		0.889	2.81	الدنيا	
دالة	8.342	0.7	3.78	العليا	27
		0.767	2.79	الدنيا	
دالة	7.513	0.678	3.99	العليا	28
		0.932	3	الدنيا	

دالة	6.255	0.656	3.94	العليا	29
		0.875	3.16	الدنيا	
دالة	6.449	0.653	3.91	العليا	30
		0.858	3.12	الدنيا	
دالة	9.876	0.678	4.01	العليا	31
		0.801	2.83	الدنيا	
دالة	7.195	0.757	3.92	العليا	32
		0.895	2.96	الدنيا	
دالة	7.267	0.714	3.87	العليا	33
		0.834	2.96	الدنيا	
دالة	8.144	0.696	3.83	العليا	34
		0.859	2.81	الدنيا	
دالة	8.435	0.563	3.7	العليا	35
		0.793	2.77	الدنيا	
دالة	9.609	0.71	3.91	العليا	36
		0.781	2.75	الدنيا	
دالة	8.879	0.663	3.82	العليا	37
		0.767	2.79	الدنيا	
دالة	6.261	0.727	3.84	العليا	38
		0.91	3.01	الدنيا	
دالة	9.988	0.614	3.94	العليا	39
		0.75	2.83	الدنيا	
دالة	10.284	0.659	4.01	العليا	40
		0.821	2.78	الدنيا	
دالة	8.673	0.729	3.91	العليا	41
		0.864	2.79	الدنيا	
دالة	8.802	0.648	3.97	العليا	42
		0.873	2.88	الدنيا	
دالة	8.449	0.721	3.92	العليا	43
		0.838	2.86	الدنيا	
دالة	8.516	0.698	3.99	العليا	44

		0.965	2.83	الدنيا	
دالة	10.264	0.575	3.9	العليا	45
		0.844	2.7	الدنيا	
دالة	11.217	0.647	3.95	العليا	46
		0.848	2.58	الدنيا	
دالة	9.004	0.618	4.01	العليا	47
		0.818	2.96	الدنيا	
دالة	10.186	0.736	3.9	العليا	48
		0.751	2.68	الدنيا	
دالة	8.171	0.743	3.88	العليا	49
		0.869	2.82	الدنيا	
دالة	9.114	0.725	4	العليا	50
		0.844	2.84	الدنيا	
دالة	9.494	0.697	3.96	العليا	51
		0.857	2.77	الدنيا	
دالة	9.934	0.688	3.88	العليا	52
		0.755	2.73	الدنيا	
دالة	9.561	0.616	3.83	العليا	53
		0.759	2.77	الدنيا	
دالة	10.032	0.571	3.83	العليا	54
		0.834	2.68	الدنيا	
دالة	10.284	0.677	3.96	العليا	55
		0.732	2.79	الدنيا	
دالة	7.885	0.786	3.99	العليا	56
		0.906	2.91	الدنيا	
دالة	7.613	0.715	3.83	العليا	57
		0.827	2.88	الدنيا	
دالة	8.188	0.656	3.94	العليا	58
		0.794	2.97	الدنيا	
دالة	13.596	0.684	3.92	العليا	59
		0.726	2.38	الدنيا	

دالة	8.051	0.811	3.88	العليا	60
		0.75	2.87	الدنيا	
دالة	8.172	0.656	3.94	العليا	61
		0.937	2.87	الدنيا	
دالة	9.422	0.76	3.88	العليا	62
		0.796	2.7	الدنيا	
دالة	10.065	0.688	3.88	العليا	63
		0.782	2.69	الدنيا	
دالة	7.206	0.762	3.84	العليا	64
		0.867	2.9	الدنيا	
دالة	10.964	0.606	3.97	العليا	65
		0.831	2.69	الدنيا	
دالة	9.82	0.715	3.83	العليا	66
		0.793	2.64	الدنيا	
دالة	9.028	0.672	3.75	العليا	67
		0.737	2.73	الدنيا	
دالة	8.43	0.616	3.74	العليا	68
		0.788	2.78	الدنيا	
دالة	8.433	0.599	3.73	العليا	69
		0.767	2.79	الدنيا	
دالة	5.691	0.724	3.64	العليا	70
		0.776	2.95	الدنيا	
دالة	5.413	0.736	3.66	العليا	71
		0.752	3.01	الدنيا	
دالة	8.952	0.756	3.86	العليا	72
		0.844	2.7	الدنيا	
دالة	8.653	0.784	3.87	العليا	73
		0.871	2.71	الدنيا	
دالة	6.32	0.594	3.74	العليا	74
		0.794	3.03	الدنيا	
دالة	4.689	0.697	3.68	العليا	75

		0.966	3.04	الدنيا	
دالة	8.984	0.788	3.9	العليا	76
		0.929	2.65	الدنيا	
دالة	9.958	0.696	3.83	العليا	77
		0.865	2.57	الدنيا	
دالة	7.992	0.817	3.87	العليا	78
		0.971	2.71	الدنيا	
دالة	8.355	0.847	3.4	العليا	79
		0.751	2.32	الدنيا	
دالة	9.113	0.591	3.69	العليا	80
		0.745	2.7	الدنيا	

ملحق (8) صور نماذج من الاستبانات الإلكترونية

Questions Responses 210 Settings

تقويم اداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق (من وجهة نظر (NESA) المعايير المهنية الاسترالية (طلبة جامعات الفرات الاوسط)

B I U ☞ ✕

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم التاريخ / طرائق تدريس التاريخ

عزيزي الطالب.....عزيزتي الطالبة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

من وجهة نظر طلبة جامعات (NESA) تقويم اداء تدريسيي قسم التاريخ على وفق المعايير المهنية الاسترالية (تروم الباحثه القيام ببحثها الموسوم (الفرات الاوسط)

ولكون الدراسة تهدف الى تقويم اداء تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية من وجهة نظر الطلبة ولكونكم من الفئة المشمولة بالبحث ، لذا تضع الباحثه بين ايديكم مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائكم ومواقفكم ، وترجوا من حضراتكم التفضل بالإجابة على تلك الفقرات بكل دقة وموضوعية علماً أن الهدف من الاجابة هي خدمة للبحث العلمي ، وان الاجابة على تلك الفقرات تكون من خلال وضع علامة (√) امام البديل الذي ترونه مناسباً ، علماً انه لا يوجد بديل صحيح وآخر خاطئ ، لذا ترجي الباحثه من حضراتكم عدم ترك اية فقرة من دون اجابة

ولكم مني خالص الشكر والتقدير

المشرف : أ.د.صافي الشافعي

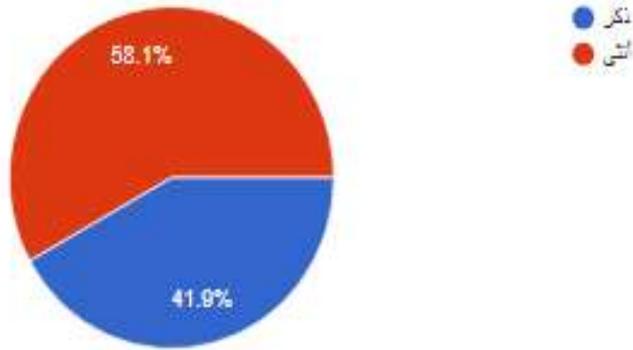
الباحثة : صفاء ناصر

Questions: Responses **210** Settings

الجنس

210 responses

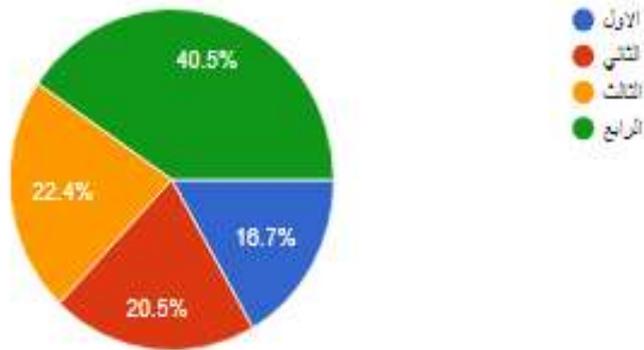
 Copy



الصف

210 responses

 Copy



ملحق (9)

استجابات أفراد عينة البحث الأساسية على كل فقرة (مؤشر) من فقرات أداة البحث
(NESA)

الدرجة	رقم (المؤشر)						
974	61	1053	41	1002	21	956	1
955	62	1049	42	1065	22	964	2
956	63	993	43	1070	23	1068	3
983	64	991	44	1070	24	1045	4
973	65	1056	45	1045	25	991	5
957	66	991	46	1046	26	1014	6
957	67	1024	47	1028	27	1020	7
937	68	975	48	1038	28	1032	8
988	69	994	49	1078	29	986	9
966	70	1010	50	1063	30	1005	10
963	71	989	51	1005	31	1033	11
926	72	989	52	1030	32	1061	12
966	73	977	53	1024	33	1015	13
978	74	968	54	998	34	1054	14
951	75	981	55	1076	35	1018	15
971	76	934	56	1003	36	971	16
897	77	985	57	1030	37	962	17
917	78	1030	58	1050	38	930	18
931	79	954	59	989	39	981	19
769	80	976	60	1056	40	972	20

Teachers' performance especially they do not know all History Department Teachers.

It is well known that the first year of study is a beginning for acquaintance among students and teaching staff. Those are on the contrary to the third and fourth years who got benefit from years of study that helped them to issue judgments in an objective way.

Concerning the university variable, results showed that there are difference of statistical reference in the Australian vocational standards (NESA) of History Department Teachers' performance due to the university variable for the benefit of individuals of Al Qadisyah university sample on the account of other universities.

However, it is a natural matter that is attributed to the difference in opinions and the cultural orientations that the students carry towards teaching staff in History Department according to each university.

Therefore, in the light of the results that the researcher concluded, she presented a group of conclusions, recommendations, and suggestions that will be mentioned in the fifth chapter.

Abstract:-

The current study aims at assessment of History Department Teachers based on The Australian vocational standards (NESAs). The researcher adopted the descriptive analytical approach. The research community is represented by all history departments students in colleges of education for humanities (morning study) in Middle Euphrates Universities who were about 1394 male and female students. The research sample was 301 male and female students who were chosen in a random class way.

The researcher prepared a questionnaire form consisting of 40 items divided on three fields: the vocational knowledge, vocational practice, and vocational participation. It was displayed on a group of instructors and experts in methods of teaching fields. The research distributed the questionnaire on the research sample. To induce the final results, the researcher analyzed data statistically relying on statistical package for the social sciences (spss).

The research results showed that the level of Australian vocational standards availability (NESAs) of History Department Teachers' performance colleges of education for humanities in Middle Euphrates Universities was with medium degree. The researcher also concluded that there are no difference of statistical reference in responses of the research sample individuals on the items of the research questionnaire. This relates to the gender variable (males, females).

Concerning the class variable, results showed that there are difference of statistical reference for the benefit of individuals of third group sample (four year) on the account of the first group (first year). The researcher attributes this result for the first year do not have the enough experience that enable them to issue judgments relating to limiting the level of the Australian vocational standards availability to History Department

The Republic of Iraq

Ministry of Higher Education and Scientific
Research

Karbala University

College of Education for Humanities

Department of History – Methods of Teaching
History



**Assessment of History Department Teachers
Based On The Australian Vocational Standards
(NESA) from the Perspective of Middle
Euphrates Universities Students**

by:

Sefa' Nasir Hussein Msafir

To the Council of the College of Education for Human Sciences
at the University of Karbala, Department of Applied Geography,
which is part of the requirements for obtaining a master's degree
in geography.

The supervisor:

Prof. Dr. Sadiq Ubais Menkour Al Shafe'i

2025A.D.

1447H.D