Dirasat: Human and Social Sciences, Volume 53, No. 10, 2026, 11756

Deanship of Scientific Research

Assessing the Teaching Performance of Faculty Members in University Media Programs and Its Impact on the Quality of Higher Education Outcomes

KhalidAbdalla Dirar [1], ***Amgad Abdelgader Awad*** [2*]

[1]Department of Public Relations, Liwa University, Abu Dhabi

[2] Public Relations Department, College of Media and Public Relations, Liwa University, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

Received: 13/5/2025
Revised: 10/6/2025
Accepted: 30/6/2025
Published online: 23/7/2026

* *Corresponding author:*
amgad.abdalaziz@lc.ac.ae

Citation: Dirar, K., & Awad, A. A. (2026). Assessing the Teaching Performance of Faculty Members in University Media Programs and Its Impact on the Quality of Higher Education Outcomes. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 53(10), 11756.
https://doi.org/10.35516/Hum.2026.11756

© 2026 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

Objectives: This study aimed to evaluate the teaching performance of faculty members in media programs at Arab universities and to analyze its impact on the quality of higher education outcomes. It sought to clarify the importance of performance evaluation, examine the relationship between teaching quality and output quality, explore current evaluation standards, and assess faculty members' satisfaction with and benefit from evaluation results.

Methods: A descriptive-analytical approach and a social survey method were used. Data were collected via a questionnaire administered to a purposive sample of faculty members at selected Arab universities, aiming to explore the current state of evaluation and analyze its implications.

Results: Findings indicated that most educational institutions have evaluation policies and manuals but suffer from weak communication and lack effective mechanisms to uphold academic standards. Evaluation processes often rely on traditional tools, with limited attention to methods suited to the applied nature of media disciplines. Faculty members expressed mixed views on the objectivity and fairness of the evaluation tools, and the results were weakly linked to promotion or incentive systems.

Conclusions: The study revealed issues such as insufficient specialization in evaluation criteria, low confidence in evaluation mechanisms, and a lack of continuous follow-up. It recommended the periodic review and development of evaluation tools and standards, ensuring alignment with the particularities of media studies and the needs of the labor market.

Keywords: Evaluation, Assessment, Teaching Performance, Faculty Members, Quality, Higher Education Outcomes.

تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برامج الإعلام بالجامعات و انعكاساته على جودة مخرجات التعليم العالي (دراسة وصفية تحليلية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية)

خالدعبد الله درار[1]، أمجد عبد القادرعوض[2]*

[1]قسم العلاقات العامة، كلية الإعلام والعلاقات العامة، جامعة ليوا، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.

[2]قسم العلاقات العامة، كلية الإعلام والعلاقات العامة، جامعة ليوا، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.

ملخّص

الأهداف: هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برامج الإعلام بالجامعات العربية، وتحليل انعكاسات هذا التقويم على جودة مخرجات التعليم العالي. سعت الدراسة إلى توضيح أهمية عملية التقويم، وتحليل العلاقة بين الأداء التدريسي وجودة المخرجات، والكشف عن واقع ومعايير تقويم الأداء، ودرجة رضا أعضاء هيئة التدريس واستفادتهم من نتائج التقويم.

المنهجية: أُستخدم المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الاجتماعي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة موجّهة إلى عينة قصدية من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات العربية، بهدف دراسة واقع التقويم وتحليل انعكاساته.

النتائج: أظهرت النتائج أن أغلب المؤسسات التعليمية تمتلك سياسات وأدلة للتقويم، لكنها تعاني من ضعف في التواصل بشأنها، وتفتقر إلى آليات فعالة للتحقق من المعايير الأكاديمية. كما تبين اعتماد المؤسسات على أدوات تقويم تقليدية، مع ضعف الاهتمام بالأدوات المرتبطة بالطبيعة التطبيقية لتخصص الإعلام. وأشارت الدراسة إلى تباين في آراء أعضاء هيئة التدريس بشأن موضوعية أدوات التقويم وعدالتها، وضعف ربط نتائج التقويم بمسارات الترقية أو التحفيز.

الخلاصة: كشفت نتائج الدراسة عن وجود مشكلات تتعلق بضعف التخصصية في المعايير، وانخفاض الثقة بآليات التقويم، وغياب المتابعة المستمرة. وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة أدوات ومعايير التقويم بشكل دوري، وتطويرها بما يتناسب مع خصوصية التخصص الإعلامي ومتطلبات سوق العمل.

الكلمات الدالة: التقويم، التقييم، الأداء التدريسي، أعضاء هيئة التدريس، الجودة، مخرجات التعليم العالي

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة:

تشهد مؤسسات التعليم العالي تحولات متسارعة بفعل التطورات التكنولوجية والمتغيرات المجتمعية، إضافة للتحديات المتزايدة التي تستلزم الارتقاء بمستوى جودة برامجها ومخرجاتها التعليمية. وفي هذا السياق يبرز دور أعضاء هيئة التدريس بوصفهم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، حيث تتوقف كفاءة البرامج وجودة الخريجين إلى حدٍ كبير على أدائهم التدريسي. وتكتسب برامج الإعلام في الجامعات العربية أهمية خاصة نظرًا للدور الحيوي الذي يلعبه الإعلام في تشكيل الوعي ونقل المعرفة وتحليل الأحداث وتوجيه الرأي، فضلًا عن مساهمته في التنمية الشاملة.

إن تقويم الأداء التدريسي لا يقتصر على مجرد قياس كفاءة نقل المعرفة بل يمتد ليشمل أساليب التدريس، والتفاعل مع الطلبة، وتوظيف التقنيات الحديثة، ومواكبة التغيرات المهنية والأكاديمية في الحقل الإعلامي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة منهجية تتناول تقويم الأداء التدريسي في برامج الإعلام بالدول العربية، وتُحلل مدى انعكاس هذا الأداء على جودة مخرجات تلك البرامج. لفهم نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير بما يسهم في تعزيز جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها

مشكلة الدراسة:

يعتبر عضو هيئة التدريس أحد أهم الأعمدة التي تقوم عليها عملية التعليم الجامعي وعنصرًا أساسيًا من عناصر تحقيق جودة مخرجاته، وحتى يضطلع عضو هيئة التدريس بدوره على النحو المطلوب لابد أن تتوافر لديه العديد من المعارف والمهارات والكفايات التعليمية، كم أن لعضو هيئة التدريس وظائف متعددة وأدوارا ذات أهمية كبيرة من ضمنها التدريس، الذي يُعدُّ من أهم الوظائف والأكثر تأثيرًا في إعداد الطلاب وإكسابهم المهارات اللازمة وتهيئتهم لممارسة أدوارهم في مجتمعاتهم، مع استجابته للاحتياجات المجتمعية المتغيرة باستمرار. لذلك كله تحرص مؤسسات التعليم العالي على استقطاب الكفاءات المتميزة لعضوية التدريس، وتعمل باستمرار على تقييم وتقويم أدائهم.

ومن هنا ينبع الإحساس بأهمية عملية تقويم الأداء التدريسي والتي أصبحت ضرورة لا غنى عنها في إصدار قرارات تتعلق بإدخال تطويرات أو تحسينات أو تعديلات على المنظومة التعليمية وصولًا إلى مستوى الجودة المطلوبة. وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع تقويم الأداء التدريسي بكليات الإعلام بالجامعات العربية، وانعكاس تلك العملية التقويمية على مخرجات التعليم العالي.

أهمية الدراسة:

تسعى الدراسة للكشف عن واقع تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الإعلام بالجامعات العربية، حيث إنها من العمليات الضرورية التي تسعى للوقوف على التطور المستمر لعضو هيئة التدريس وإسهامه في تطوير المقررات والمناهج والأساليب التي تحقق الأهداف، وتحقيق جودة العملية التعليمية، لذا من الأهمية بمكان تقييم أدائه للوقوف على مواطن القوة والقصور. كما أن تحسين عملية تقويم الأداء يساعد في الحصول على الاعتماد الأكاديمي والمنافسة مع الجامعات النظيرة. كما تسعى هذه الدراسة إلى إثراء المكتبة العربية بدراسة تتناول تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي:

1. التعريف بأهمية عملية التقويم في تطوير العملية التعليمية ومخرجاتها.
2. التعرف على واقع عملية تقويم الأداء التدريسي بالجامعات العربية.
3. التعرف على معايير تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
4. الوقوف على انعكاسات تحسين الأداء التدريسي في جودة التعليم العالي.
5. معرفة درجة رضاء أعضاء هيئة التدريس على معايير تقويم الأداء.
6. معرفة درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس من تقويم الأداء.

تساؤلات الدراسة:

1. ما واقع تقويم الأداء التدريسي في الجامعات العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما الآليات المستخدمة في تقويم الأداء التدريسي بالجامعات العربية؟

3.من هي الجهات التي يناط بها تقويم الأداء التدريسي؟
4.ما رأي أعضاء هيئة التدريس بتقويم الأداء التدريسي؟
5.ما مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من عملية تقويم الأداء التدريسي؟
6.ما المشكلات التي تواجه تطبيق تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر هيئة التدريس؟

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لقدرته على وصف الظواهر كما هي في الواقع، وتحليل أبعادها ومكوناتها والعلاقات القائمة بينها. وقد تم استخدام هذا المنهج بهدف دراسة واقع تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برامج الإعلام بالجامعات العربية، وتحليل انعكاسات هذا التقويم على جودة مخرجات التعليم العالي. حيث يتيح المنهج الوصفي جمع بيانات كمية ونوعية من أفراد العينة، ومن ثم تحليلها إحصائيًا لفهم الاتجاهات والأنماط، واستخلاص نتائج تسهم في تقديم توصيات عملية لتحسين جودة تعليم الإعلام (Best & Kahn, 2006, 120).

كما تم استخدام منهج المسح الاجتماعي باعتباره أحد فروع المنهج الوصفي بهدف جمع بيانات كمية من عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وتحليلها للتوصل إلى استنتاجات علمية. وذلك لرصد وتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. وتم استخدام أداة الاستبيان بوصفها الأداة الأساسية لجمع البيانات، نظرًا لفعاليتها في جمع المعلومات من عدد كبير من المشاركين بدقة وسرعة، ولقدرتها على الكشف عن اتجاهاتهم وتقديراتهم حول الظاهرة المدروسة (عبيدات وآخرون، 2010، ص. 183؛ Best & Kahn, 2006, p. 120).

مصطلحات الدراسة:

سترد في هذه الدراسة مجموعة من المصطلحات من المهم بيان ماذا يقصد بها، وهي:

التقويم Evaluation: عرفه بلوم (Bloom) بأنه عملية إصدار حكم على الأفكار والأعمال والأنشطة والحلول وطرق التدريس وغيرها من الأمور التربوية وان يتضمن استخدام المحكات Criteria، المستويات Standard والمعايير Norms، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها (Bloom, 1971).

أما التعريف الإجرائي للتقويم: هو عملية إصدار حكم نوعي وكمي على مستوى الفعاليات والأنشطة التي تندرج ضمن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ببرامج الإعلام في ضوء معايير الجودة المحددة، مع تقديم توصيات موضوعية تسهم في تحسين الأداء التدريسي، بما ينعكس إيجابًا على جودة مخرجات التعليم العالي.

التقييم Assessment: يشير إلى عملية إصدار حكم كمّي أو نوعي على أداء معين، ويُعتمد فيه على أدوات قياس وتصنيف تُستخدم لتحديد مستوى الأداء بالنسبة لمعايير محددة سلفًا، مثل إعطاء درجات رقمية أو تقديرات وصفية (جيد، متوسط، ضعيف) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, p. 175). ومن ثم فإن التقييم يمثل جزءًا من عملية التقويم الذي لا يقتصر على إصدار الأحكام، بل يتضمن تفسير النتائج وتقديم توصيات للتطوير المستمر، مما يجعله أكثر ملاءمة للدراسات التي تهدف إلى ربط الأداء بجودة المخرجات.

ويعرف التقييم إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه: عملية منهجية منظمة لجمع وتحليل البيانات والمعلومات حول كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس في برامج الإعلام بالجامعات العربية في تنفيذ مهامهم التدريسية المختلفة خلال فترة زمنية محددة. وتشمل هذه المهام استطلاعات آراء الطلاب، وتقارير التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس، وملاحظات الزملاء ورؤساء الأقسام، وتحليل وثائق التدريس (مثل الخطط الدراسية ونماذج أدوات التقييم المستخدمة). حيث يهدف هذا التقييم إلى تحديد مستوى الأداء الحالي لأعضاء هيئة التدريس وتحديد نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير، وذلك كخطوة أساسية نحو عملية التقويم الشاملة التي تسعى إلى تحسين جودة الأداء التدريسي وانعكاساته على مخرجات التعليم العالي في برامج الإعلام.

الأداء التدريسي Teaching Performance: عرفه (العمايرة، 2006) بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية – التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العمايرة، 2006، 103).

يعرف الأداء التدريسي إجرائيًا بأنه: درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي في برامج الإعلام بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس التي تحتوي على أنشطة وإجراءات تهدف لمساعدة الطلبة على التعلم من العملية التعليمية وتحقيق أهدافها بمستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي.

عضو هيئة التدريس Faculty member: عرفه (عوض، ودرار، 2022، 59). بأنه عضو فاعل في العملية التعليمية حامل لشهادة معينة إما شهادة ماجستير أو دكتوراة، ويضطلع بأدوار ومهام عدة داخل الجامعة وخارجها، ومن مهامه نقل المعارف والمعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم، كما يؤدي في النهاية إلى نجاح التعليم الجامعي أو فشله وبالتالي إلى ازدهار أو انحطاط المجتمع في مختلف المجالات.

يعرف في هذه الدراسة بأنه: كل من يقوم بالتدريس في برامج الإعلام وفق القوانين والأعراف الأكاديمية المتبعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ولديه رتبة جامعية كأستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر. ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

المتعاونون Part-time Lecturers: عرفهم (Kezar, A, & Maxey, D, 2014, 7) بأنهم: الأفراد الذين يتم تعيينهم على أساس تعاقدي، عادةً على أساس كل دورة، والذين ليسوا على المسار الوظيفي الدائم وعادةً لا يتلقون فوائد أو التزامات وظيفية طويلة الأجل من المؤسسة.

ويقصد بهم في هذه الدراسة: الأفراد الذين يتم التعاقد معهم لتقديم خدمات تدريسية مؤقتة أو جزئية من قبل الجامعات والمؤسسات الأكاديمية لتدريس مقررات تتعلق بعلوم الإعلام من خلال خبرتهم الأكاديمية والمهنية وتتراوح مؤهلاتهم بين الماجستير، والدكتوراة.

التعليم العالي Higher Education : وفقًا لما ورد في إعلان اليونسكو للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين فإن التعليم العالي يشير إلى جميع أنواع الدراسات أو التدريب أو البحوث التي تُمنح في مؤسسات ما بعد التعليم الثانوي، ويهدف إلى تطوير المعارف، والمهارات، وتحقيق التنمية الشاملة للفرد والمجتمع (UNESCO, 1998, 3). كما تُعرّفه المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) بأنه: "التعليم الذي يُمنح في مؤسسات معترف بها بعد المرحلة الثانوية، ويشمل الدراسة الجامعية والدراسات العليا، ويهدف إلى إعداد الكفاءات العلمية والمهنية، وتنمية البحث العلمي وخدمة المجتمع" (الألكسو، 2019، ص. 17).

جودة التعليم العالي Higher Education Outcomes : عرفتها اليونسكو بأنها: "الدرجة التي تمتثل بها مكونات النظام التعليمي لمجموعة من المعايير التي تشمل: جودة المناهج، المؤهل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، البنية التحتية، نتائج التعلم، ومدى رضا أصحاب المصلحة"(UNESCO, 2009).

أما التعريف الإجرائي لجودة التعليم العالي هو: مدى قدرة البرامج الأكاديمية على تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات النظرية والعملية المرتبطة بفنون الإعلام، وأساليبه، وأخلاقياته، باستخدام مناهج تعليمية حديثة، وأدوات تقنية متقدمة، ضمن بيئة تعليمية تفاعلية تراعي متطلبات سوق العمل الإعلامي واحتياجات المجتمع.

مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس في برامج الإعلام بمختلف تخصصاتها بالجامعات العربية الحكومية أو الخاصة سواء بدوام كامل أو جزئي. لاتساع نطاق الجامعات في الدول العربية فقد تم تحديد عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال الاعتماد على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسة في تنفيذ الدراسة، حيث تم توزيعها عبر الايميل الالكتروني وعبر وسائط التواصل الاجتماعي (فيسبوك، واتساب، X) داخل مجموعات وصفحات مهنية خاصة بأعضاء هيئات تدريس الإعلام بالدول العربية سواء العاملين بدوام ثابت أو جزئي.

وتم سحب المفردات بأسلوب العينة العمديةPurposive Sample والتي يتم اللجوء اليها عندما يرغب الباحث في الحصول على عينة ذات مواصفات وخصائص محددة، أي أنه يقصد أفرادًا مخصوصين من مجتمع الدراسة (أبو النصر، 2017، ص163).

ولتوسيع نطاق العينة واستقطاب مشاركين ذوي خبرة ومعرفة متخصصة تم استخدام تقنية كرة الثلج Snowball Sample، حيث يرسم الباحث في هذا النوع من العينات صورة أو لمحة محددة عن خصائص مطلوبة في أفراد العينة ثم يطلب من كل مشترك أن يقترح مشاركا آخر أو أكثر تنطبق عليهم تلك الخصائص لكي يكونوا ضمن العينة (قندبلجي، 2019، ص207).

اختبار صدق أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة أسلوب الصدق الظاهري Face Validity والذي يعبر عن اتفاق المحكمين أو المبحوثين على أن القياس أو الأداة صالحة فعلًا لتحقيق الهدف الذي أعدت من أجله، وقد يتفق المحكمون أو يختلفون في بعض الجوانب الخاصة بالمحتوى أو البناء على علاقته بالهدف من القياس (عبد الحميد، 2004، ص 43). وتم إجراء اختبار صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في المجال نفسه*، وتم تعديل بعض الفقرات بناء على اقتراحات وتوجيه هؤلاء الخبراء.

* الخبراء الذين حكموا الاستبانة قبل توزيعها على عينة الدراسة، هم:

- أ.د. جلال الدين الشيخ زيادة، أستاذ الاتصال، بكلية الإعلام جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- د. منال الياس الخضر، الأستاذ المشارك، بكلية الإعلام جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- د. حسن مصطفى حسن، الأستاذ المشارك، بجامعة روتشستر الأمريكية للتكنولوجيا، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- د. عبّاس أبكر محمد أحمد، الأستاذ المساعد، بكلية الإعلام، جامعة إفريقيا العالمية، السودان.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على عينة تجريبية بلغ قوامها (20) مفردة، من أساتذة الإعلام بالجامعات العربية، وتم حساب معامل ثبات الأداة يدويًا باستخدام معادلة ألفا كرونباخ[1]* لكل محور من محاور الأداة، حيث كانت الأسئلة مترابطة. وبلغ معامل الثبات للأداة (0.81).

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على عينة ممثلة لأساتذة الإعلام بالجامعات العربية بالوطن العربي.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة من يناير 2023 وحتى ديسمبر 2024م.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في برامج الإعلام بالجامعات العربية الحكومية أو الخاصة، سواء بدوام كامل أو جزئي من رتبة محاضر واعلى من ذلك.

أسباب اختيار الموضوع:

أ- أسباب موضوعية:

- لإثراء البحث العلمي في ظل ندرة الدراسات البحثية التي تتحدث عن تقويم الأداء التدريسي في برامج الإعلام.
- أهمية جودة التدريس في تحسين مخرجات التعليم العالي، خاصة في مجال الإعلام الذي يتطلب مهارات عملية ونظرية خاصة، وانعكاس هذه الجودة على سوق العمل.
- التطور السريع في مجال الإعلام نتيجة التحول الرقمي، مما يتطلب تحديثًا مستمرًا في المناهج وأساليب التدريس والتقويم والتقييم لمواكبة هذه التحولات.
- المساهمة في تطوير المعايير الأكاديمية الخاصة بتقويم الأداء التدريسي في مجال الإعلام، والمساهمة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها.

ب- أسباب ذاتية:

- قيمة هذه الدراسة في إطار الدراسات العلمية التي تعمل على تطوير التعليم الإعلامي وتحسينها.
- التجربة الشخصية في وجود تفاوت في جودة التدريس بين أعضاء الهيئة التدريسية وبين الجامعات.
- الاهتمام الشخصي النابع من خبرة ومؤهلات الباحثين العلمية والأكاديمية والإدارية ذات صلة بالموضوع والتي تساعد على فهمه وتحليله بصورة متعمقة.
- الدافع الشخصي للتطوير الذاتي في مجال تقويم الأداء التدريسي والتعليم الإعلامي.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة

نظرية الدراسة:

تم معالجة موضوع الدراسة من خلال نظرية الجودة الشاملة في التعليم Total Quality Management - TQM، القائمة على التحسين المستمر في جميع جوانب العملية التعليمية بما في ذلك الأداء التدريسي. حيث إن الجودة الشاملة في التعليم يقصد بها مدى تحقق الأهداف والبرامج التربوية في خريجي النظام التعليمي بشكلٍ ينال استحسان ورضا المجتمع باعتباره المستفيد الأول من مخرجات المؤسسة التعليمية، والجودة الشاملة في التعليم تعمل على إدراك وتحليل متطلبات واحتياجات كافة المستفيدين من خدمات التعليم، سواء كانوا المتعلمين أنفسهم أو المجتمع وتقوم بوضع الخطط والبرامج التعليمية التي تضمن تحقيق وتلبية تلك المتطلبات والاحتياجات (أبو قطة، 2025، ص266). ويمكن ربط نظرية الجودة الشاملة بهذه الدراسة من خلال عدة جوانب، منها:

1. تقييم الأداء التدريسي: من خلال استخدام مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تصميم أدوات تقييم الأداء التدريسي، مع التركيز على تلبية احتياجات الطلاب وسوق العمل. وتحليل البيانات المتعلقة بأداء أعضاء هيئة التدريس وتحديد نقاط القوة والضعف، واقتراح التحسينات المناسبة. مع تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في عمليات تقييم الأداء وتطوير مهاراتهم التدريسية.

2. جودة مخرجات التعليم العالي: وذلك من خلال ربط جودة مخرجات التعليم العالي بمدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في البرامج الإعلامية. وتحليل العلاقة بين أداء أعضاء هيئة التدريس وجودة مخرجات التعليم، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة. واقتراح استراتيجيات

[1] $\alpha = \frac{N}{N-1} \times \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_i}{\sigma^2_t}\right)$ $\alpha = \frac{N}{N-1} \times (1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2})$ $\alpha = \frac{N}{N-1} \times (1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2})$

لتحسين جودة مخرجات التعليم من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة.

3. تطوير البرامج الإعلامية: من خلال استخدام مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تطوير البرامج الإعلامية، من خلال تقييم البرامج الإعلامية بشكل دوري وتحديثها بناءً على نتائج التقييم. تحسين أساليب التدريس وتطوير المناهج الدراسية بناء على نتائج التقييم مع التركيز على تلبية احتياجات سوق العمل والمستجدات في مجال الإعلام.

الدراسات السابقة:

- **دراسة وافي بن متعب درزي عردان** (2024، ص254-311)، هدفت إلى توضيح كيفية تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل في ضوء مدخل التدريس الاستراتيجي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وشملت (136) من أعضاء هيئة التدريس من العاملين بالأقسام العلمية بكلية التربية، وتوصلت الدراسة إلى قيام أعضاء هيئة التدريس بالتهيئة الاستراتيجية للدرس والتخطيط للتدريس بشكل جيد، وعلى الرغم من ذلك فإن أعضاء هيئة التدريس لا يحرصون على تنمية قدرات الطلبة على مراقبة تعلمهم وتنظيمه بشكل جيد، أو تقديم الاستراتيجيات والأنماط الاستراتيجية المقترحة للطلبة وتفسيرها.

- **دراسة Sami E. Shaath وTagreed B. Abed2 (301-277,P2024)**، هدفت إلى التعرف على فاعلية الأداء التدريسي في سبع كليات بجامعة بيرزيت من وجهة نظر الطلبة. من خلال استبانة موزعة على مجالات التخطيط التدريسي، والتنفيذ التدريسي، والسمات الشخصية ومهارات الاتصال، وتقييم تعلم الطلبة، وتم توزيعها على (405) طالب وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية الأداء التدريسي كان متوسطًا، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين الكليات الإنسانية والعلمية لصالح الكليات الإنسانية.

- **دراسة larouia.mechti** (2023، ص679-700)، هدفت إلى تسليط الضوء على أهمية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (118) طالبا وطالبة من طلبة الماستر والدكتوراه بكليات العلوم الاجتماعية والإنسانية خلال الفصل الدراسي الأول للسنة الجامعية 2019/2018، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: أن الطلبة يرون أن الأداء التدريسي لأساتذة التعليم العالي في حدود المتوسط. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأداء التدريسي لأساتذة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة لمتغير المرحلة الدراسية (ماستر دكتوراه).

- **دراسة أمل محمود سلطان وغادة فوزي هاشم** (2022، ص61-178)، هدف البحث إلى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية مع كليات إعداد المعلم في بعض الدول المتقدمة، وذلك من خلال التعرف على أهم المتطلبات المؤسسية والأكاديمية اللازم توافرها في كليات التربية لتحقيق ذلك، واستُخدم المنهج الوصفي، وأسلوب دلفاى كأداة بحثية من خلال عينة قصدية من الخبراء بلغت(48) خبيرًا من القادة الجامعيين والأكاديميين بكليات التربية من جامعات أسيوط وسوهاج والمنصورة وعين شمس وبنها. توصل البحث إلى تقديم مجموعة من المتطلبات المؤسسية والأكاديمية اللازم توفرها في كليات التربية لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التؤامة الجامعية مع كليات إعداد المعلم في بعض الدول المتقدمة.

- **دراسة محمد منيف العجمي** (2022، ص61-100)، هدف البحث إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو آليات تحقيق جودة التعليم الجامعي، وتكونت عينة البحث من (120) عضو هيئة تدريس بجامعة الكويت ، منهم (60) عضوًا بالكليات العملية، و (60) عضوًا بالكليات النظرية، كما تم تقسيمهم أيضًا حسب الدرجة العلمية (أستاذ – استاذ مشارك – أستاذ مساعد) قوام كل منهم (40) فردًا، وتم استخدام الاستبيان، أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة على درجة متوسطة من الإيجابية، إذ بلغ المتوسط في أهداف تطبيق نظام الجودة (2.14) في حين بلغ المتوسط الحسابي لحرص الكلية على أن تقدم برامج تثقيفية لنشر ثقافة الجودة (2.39)، والطريقة المتبعة في التعليم في الكلية تسعى إلى تحقيق جودة العملية التعليمية (2.21)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين إساتذة الكليات العملية والنظرية في اتجاهاتهم نحو آليات جودة التعليم لصالح أساتذة الكليات العملية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تُظهر الدراسات السابقة تنوعًا في التناول البحثي لموضوع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بجودة التعليم، سواء في كليات مختلفة، ومن وجهات نظر متعددة (أعضاء هيئة التدريس، الطلبة، القيادات الأكاديمية). وقد أسهمت هذه الدراسات في إغناء الإطار النظري للدراسة الحالية، حيث كشفت دراسة عردان عن مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالتخطيط الاستراتيجي، لكنها أظهرت قصورًا في جانب تنمية مهارات التنظيم الذاتي لدى الطلبة، وهو ما يدعم الحاجة إلى تقييم أكثر شمولًا للأداء. في المقابل.

أما دراسة Shaath & Abed فقد ركزت على تقييم الطلبة لفعالية الأداء في ضوء معايير متعددة، وهو ما يعكس أهمية منظور الطالب كمصدر مباشر لتقويم فاعلية العملية التعليمية. بينما أظهرت دراسة العدواني أن السمات الشخصية للمدرس تلعب دورًا مهمًا في جودة الأداء من منظور الطلبة، وهو بعد غالبًا ما يُغفل في تقييم الأداء الأكاديمي التقليدي.

كما قدمت دراسات مثل Mechti بيانات كمية من عينات طلابية حول تقييمهم للأداء، مع ملاحظة اتفاقهم على أن مستوى الأداء التدريسي يميل إلى المتوسط، في حين ركزت دراسة سلطان وهاشم على تطوير الأداء الأكاديمي في ضوء التوأمة الجامعية، مما يُبرز أهمية التطوير المهني المؤسسي، وليس فقط الفردي. أما دراسة العجمي فقد ربطت الأداء الأكاديمي باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق الجودة.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من عدة جوانب، أبرزها:

- بناء الإطار النظري، حيث وفّرت أساسًا علميًا لفهم طبيعة الأداء التدريسي وأبعاده، كما ساعدت في تحديد أبرز المعايير المرتبطة بجودة مخرجات التعليم العالي.
- تحديد المنهج المناسب للدراسة.
- صياغة أداة الدراسة من خلال توجيه بناء الاستبانة الحالية من حيث المحاور المتعلقة بالتقويم وأدواته وتنفيذها.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تطبيقها على برامج الإعلام وهي نقطة تميز رئيسية؛ لان أغلب الدراسات السابقة ركزت على كليات التربية أو السياقات التعليمية العامة.
- عينة الدراسة والتي جاءت شاملة من عدة جامعات عربية، وليس جامعة واحدة، مما يُكسب النتائج طابعًا أوسع ويجعل التوصيات أكثر قابلية للتعميم.
- حداثة المعالجة حيث جاءت هذه الدراسة في ضوء المستجدات المعاصرة في مجال الإعلام الرقمي، ما يجعلها أكثر تفاعلًا مع واقع سوق العمل الحالي.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية

تم استخدام أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع بيانات هذه الدراسة في الفترة من يناير 2023 وحتى ديسمبر 2024م، وتم الحصول على استجابات قدرها 377 مفردة صالحة للتحليل الإحصائي. ونعرض فيما يلي لنتائج الدراسة من خلال المحاور التالية:

أولًا: البيانات الأولية:

1. **توزيع عينة الدراسة حسب العمر:**

الجدول (1): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقًا للنوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	263	70.03
أنثى	113	29.97
المجموع	**377**	**100**

2. **توزيع عينة الدراسة حسب التخصص:**

الجدول (2): يوضح تخصصات عينة الدراسة

التخصص	التكرار	النسبة
علاقات عامة	72	19.11
صحافة	79	20.95
إذاعة وتلفزيون	82	21.75
إعلام	35	9.28
أخرى	109	28.91
المجموع	**377**	**100**

يُظهر الجدول (2) أن هناك تفاوتًا في التوزيع بين التخصصات الأكاديمية المختلفة لمفردات عينة الدراسة في برامج الإعلام بالجامعات العربية.

ثانيًا: و اقع تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

الجدول (3): آراء المبحوثين حول و اقع تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

العبارة	أو افق		محايد		لا أو افق	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
توجد سياسة واضحة ومحددة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	207	%54.9	65	%17.2	105	%27.9
توفر (الجامعة/ الكلية) دليلاً يشرح آليات تقويم الأداء التدريسي	201	%53.3	58	%15.4	118	%31.3
يساند القسم المعني فكرة التقويم من أجل الارتقاء بجودة العملية التدريسية.	170	%45.1	92	%24.4	115	%30.5
تقويم الأداء التدريسي واحد من الأساليب التي من خلالها يتم التعرف على مدى تحقق مخرجات التعلم.	147	%39	76	%20.2	154	%40.8
تستخدم نتائج تقييم الأداء التدريسي في قياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.	202	%53.6	72	%19.1	103	%27.3
يتم تطبيق آليات فعالة للتحقق من أن الأداء التدريسي يستوفي المعايير الأكاديمية والمهنية.	125	%33.2	98	%26	154	%40.8

بناءً على الجدول (3)، يمكن استخلاص النتائج التالية:

وجود سياسة واضحة حول تقويم الأداء التدريسي:

تشير النتيجة إلى أن أكثر من نصف عينة الدراسة 54.9% تقر بوجود سياسة واضحة ومحددة لتقويم الأداء التدريسي بالمؤسسات التي يعملون بها، ولكن هناك نسبة 27.9% تعترض وتشعر بعدم وجود سياسة واضحة أو غير فعالة أو عدم اطلاعهم على السياسة أو فهمهم لها أو عدم مشاركتهم في عملية التقويم؛ مما يؤثر على دقة وعملية وشفافية العملية، وهذا يشير إلى وجود مشكلة في التواصل أو التطبيق مما يدعو إلى أهمية تعزيز التواصل حول سياسات التقويم وتوضيحها لأعضاء هيئة التدريس. وبالنسبة للمحايدين فبلغت نسبتهم 17.2% وهي نسبة ليس لديهم رأي واضح حول ما إذا كانت هناك سياسة واضحة ومحددة.

توفر دليل يشرح آليات تقويم الأداء التدريسي:

بلغت نسبة الموافقة 53.3%وهي أكثر من نصف عينة الدراسة تشير إلى وجود دليل ومعايير واضحة وشفافية تتبع ووجود مرجعية وإطار عمل للعملية. لكن هناك نسبة 31.3% ترى أن هذا الدليل غير متوفر مما يشير إلى ضرورة مراجعة وتطوير آليات الاتصال، أو التوزيع أو كلهما للتحقق من معايير الأداء والتأكد من فعاليتها وعدالتها. وهناك نسبة بلغت 15.4% من المحايدين ليس لديهم رأي واضح حول ما إذا كان الدليل متوفرا أم لا.

دعم الأقسام لعملية التقويم:

بلغت نسبة الموافقة 45.1%مما يشير أن هناك نسبة كبيرة ترى أن الأقسام المعنية تساند فكرة التقويم من أجل الارتقاء بجودة العملية التدريسية، بينما هناك نسبة ملحوظة (30.5%) لا تشعر بدعم الأقسام وهو الأمر الذي قد يضعف فاعلية عملية التقويم ويشير إلى وجود مشكلة في عملية التواصل أو التطبيق أو كلهما. وهناك 24.4% تقف موقفًا محايدًا، ويعزى ذلك إلى عدم الاطلاع على جهود القسم في هذا المجال، أو عدم فهمهم لأهمية التقويم، أو عدم مشاركتهم في عملية التقويم. لذا يجب على الأقسام أن تُظهر دعمها الفعال لعملية التقويم من خلال عقد الاجتماعات الدورية لمناقشة مختلف معايير التقييم والتقويم، ونشر المعلومات الخاصة بهما.

أهداف التقويم كأداة لقياس مخرجات التعلم:

يرى 40.8% من عينة الدراسة أنه لا توجد علاقة بين التقويم وبين تحقق مخرجات التعلم. لكن ليس هناك إجماع على الرفض، حيث هناك نسبة تكاد تكون مشابهة (39%) ترى أن تقويم الأداء التدريسي يمكن أن يكون أداة للتعرف على كيفية استخدام نتائج التقويم؛ كما أن هناك نسبة بلغت 20.2% ليس لها رأي واضح. وهنا يجب تسليط الضوء على أهمية التقويم في قياس تحقق مخرجات التعلم لأعضاء هيئة التدريس وكيفية استخدامه للتأكد من مدى تحقق مخرجات التعلم وكيفية استخدام هذه المعلومات في تحسن الأداء التدريسي.

استخدام نتائج تقويم الأداء في قياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس:

بلغت نسبة الموافقة 53.6%وتشير هذه النتيجة إلى أن الغالبية العظمى من الأساتذة موضع الدراسة يعتقدون أن نتائج التقويم تُستخدم بشكل جيد لقياس الأداء التدريسي، وهذه نقطة قوة تدل على أن عملية التقويم تستخدم في قياس الأداء التدريسي. ولكن هناك نسبة لا يستهان بها من

الأساتذة (27.3%) لا يوافقون، مما يعني وجود فجوة في تطبيق نتائج التقويم. وبلغت نسبة الحياد 19.3%.

تطبيق آليات فعالة للتحقق من استيفاء المعايير الأكاديمية والمهنية:

تظهر النتيجة أن نسبة عدم الموافقة كانت الأكبر حيث بلغت 40.8% مما يشير إلى وجود نقص في تطبيق آليات فعالة للتحقق من المعايير الأكاديمية والمهنية، الأمر الذي يضعف فاعلية عملية التقويم؛ ويستدعي مراجعة شاملة للآليات المستخدمة وتحديد نقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين. وجاءت نسبة الموافقة ب 33.2%، مما يؤكد الحاجة إلى مراجعة وتحسين وتطوير الآليات المستخدمة، مع تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية استخدام هذه الآليات. وأخيرًا الحياد ب26% مما يدل على عدم الاطلاع على الاليات المستخدمة أو عدم الفهم لأهميتها أو عدم المشاركة في عملية التقييم.

ثالثًا: الآليات المستخدمة في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

الجدول (4): آراء المبحوثين حول الآليات المستخدمة في تقويم الأداء التدريسي

العبارة	أو افق		محايد		لا أو افق	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
يتم تقويم الأداء التدريسي من خلال التقويم الذاتي (تقويم المدرس لنفسه).	66	%17.5	36	%9.5	275	%73
يتم تقييم الأداء التدريسي من خلال الزملاء(النظراء).	30	%8	42	%11.1	305	%80.9
يتم تقييم الأداء التدريسي من خلال تقييم الطلبة الذين تدرسهم.	194	%51.4	50	%13.3	133	35.3
يتم تقويم الأداء التدريسي من خلال رئيسك المباشر.	276	%73.2	22	%5.8	79	%21
يتم تقويم الأداء التدريسي من خلال نتائج المساقات التي تدرّسها.	134	%35.6	57	%15.1	186	%49.3
يتم تقويم الأداء التدريسي من خلال ملفات المساقات.	200	%53.1	40	%10.6	137	%36.3
يتضمن تقويم الأداء الاستخدام المتنوّع للتقنية في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	112	%29.7	106	%28.1	159	%42.2
يتم الاخذ بالدورات التدريبية المتعلقة بالعملية التعليمية في عملية تقويم الأداء.	110	%29.2	84	%22.3	183	%48.5

يشير الجدول رقم (4) والخاص بآراء المبحوثين حول الآليات المستخدمة في تقييم وتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غلى المعطيات الآتية:

التقييم الذاتي:

بلغت نسبة الموافقة 17.5%، ونسبة الحياد 9.5%، وعدم الموافقة 73%. تشير النتيجة إلى أن أغلب عينة الدراسة لا تعتبر التقويم الذاتي أداة فعالة لقياس مستوى الأداء التدريسي. وهذا يشير إلى أنهم لا يثقون فيها نسبة للتحيز وعدم الموضوعية. ويؤخذ على هذا النوع من التقييم الميل للمبالغة في التقييمات لاعتبارات متعددة منها: ميل عضو هيئة التدريس إلى تبرير الأداء المتدني بإرجاعه إلى عوامل خارجية مثل عدم تفرغ الطلاب، أو تدني مستوى مهاراتهم، أو عدم التزامهم بالمحاضرات أو عدم توافر الموارد المطلوبة ... الخ. إضافةً إلى إمكانية الربط بين نتائج التقييم والتقويم واتخاذ بعض القرارات الإدارية مثل الاستغناء عن الخدمة، أو الحرمان من الترقية، كما أن هذا النوع من التقييم لا يوفر الموضوعية الكافية في القياس والتقويم حيث إن الدوافع السابقة تدفع عضو هيئة التدريس إلى المغالاة في تقدير إنجازاته أمام الإدارة.

تقييم الأداء من خلال الزملاء:

بلغت نسبة الموافقة 8%، ونسبة الحياد 11.1%، وعدم الموافقة 80.9%. تظهر النتيجة أن غالبية عينة الدراسة لا يعتقدون أن تقييم الأداء من قبل الزملاء هو أسلوب فعال، وقد يعود ذلك إلى اعتبارات تتعلق بعدم الموضوعية أو التأثيرات أو التحيزات الشخصية بينهم.

تقويم الأداء من خلال تقييم الطلبة:

بلغت نسبة الموافقة 51.4%، والحياد 13.3%، ونسبة عدم الموافقة 35.3%. هذه النتيجة تدل على أن تقييم الطلبة تُعتبر آلية تقويم مقبولة لدى الأساتذة لأنه يوفر رؤى قيمة حول فعالية التدريس وتأثيره على تعلم الطلاب. لكن هناك نسبة صغيرة ترى أن هذا التقييم ليس دقيقًا بما فيه الكفاية.

تقويم الأداء من خلال الرئيس المباشر:

بلغت نسبة الموافقة 73.2%، ونسبة الحياد 5.8%، بينما عدم الموافقة 21%. توضح النتيجة أن تقويم الأداء من الرئيس المباشر يُعتبر من الآليات الرئيسية لدى غالبية الأساتذة. وهو أمر متوقع حيث إن الرئيس المباشر هو المسؤول عن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، مما يجعله يعكس رؤية واضحة وموضوعية للعملية التدريسية بناءً على المعايير الأكاديمية والإدارية.

تقويم الأداء من خلال نتائج المساقات التي تدرس:

بلغت نسبة الموافقة 35.6%، ونسبة الحياد 15.1%، وعدم الموافقة 49.3%. تظهر هذه المعطيات أن نتائج المساقات التي يدرسها الأستاذ ليست بالضرورة مقياسًا دقيقًا للأداء التدريسي، حيث إن هناك نسبة كبيرة بلغت ما يقارب نصف العينة موضع الدراسة لا ترى أن هذا المعيار يعكس فعالية التعليم بشكلٍ كافٍ. فنتائج المساقات لا ترتبط فقط بمستوى وطريقة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، حيث ترتبط بشكلٍ كبير بالطلاب والظروف التي تتصل بهم، والفروق الفردية بينهم، كما أن النتائج لا تستهدف النجاح في المساقات وإنما في مستوى النجاح، ومن ثم فإن هذه الأداة لا تتمتع بالموضوعية الكافية، حيث يقوم عضو هيئة التدريس على رفع معدلات نتائج المساقات بأساليب غير مهنية.

تقويم الأداء من خلال ملفات المساقات:

جاءت نسبة الموافقة ب 53.1%، والحياد 10.6%، وعدم الموافقة 36.3%. وتشير النتيجة إلى أن ملفات المساقات تُعتبر أداة تقويم مهمة، لكن هناك نسبة كبيرة من الأساتذة تشكك في فعاليتها بشكلٍ كامل؛ ولعله يعود لأنها لا تعكس بشكلٍ كافٍ الأسلوب التدريسي الفعلي، أو التفاعل المباشر مع الطلاب.

استخدام التقنية في الأداء التدريسي:

بلغت نسبة الموافقة 29.7%، والحياد 28.1%، وعدم الموافقة 42.2%، تشير النتيجة إلى أن هناك قبولا محدودا لاستخدام التقنية كجزء من عملية تقويم الأداء التدريسي، لكن نسبة كبيرة من الأساتذة عينة الدراسة لا يرون أن التقنية تمثل عنصرًا حاسمًا في تقويم أدائهم التدريسي.

الدورات التدريبية المتعلقة بالعملية التعليمية في تقويم الأداء:

جاءت نسبة الموافقة 29.2%، والحياد 22.3%، وعدم الموافقة 48.5%. تشير النتيجة إلى أن العديد من عينة الدراسة لا يرون أن الدورات التدريبية تُؤخذ في الحسبان عند تقويم الأداء التدريسي، مما قد يعكس نقصًا في الاهتمام بتطوير المهارات التدريسية وتطبيقها في عملية التقويم.

رابعًا: هل توجد جهة مختصة بتقويم الأداء بالمؤسسة التي تعمل بها؟

الجدول (5): آراء المبحوثين عن مدى وجود جهة مختصة بتقويم الأداء بالمؤسسات

النوع	التكرار	النسبة
نعم	318	%84.4
لا	59	%15.6
المجموع	**377**	**100**

وفقًا للجدول (5) فإن غالبية المبحوثين وبنسبة 84.4% يشيرون إلى وجود جهات مختصة بتقويم الأداء بالمؤسسات التي يعملون بها. تسميتها تمثلت في: إدارة الجودة، ادارة الجودة والبحث المؤسسي، إدارة الجودة والتطوير المؤسسي، إدارة الجودة والاعتماد الاكاديمي، قسم الجودة، وحدة الجودة، الشؤون الأكاديمية، قسم الجودة والتطوير الأكاديمي، وحدة الجودة والتطوير الأكاديمي، وحدة الجودة والاعتماد الاكاديمي، قسم التطوير الأكاديمي، شؤون الأساتذة، لجنة ضمان الجودة، مكتب الاعتماد والفعالية المؤسسية، عمادة الكلية، رئاسة القسم، مركز النوعية وضمان الجودة، وحدة الجودة والمعايير، لجنة التطوير الأكاديمي، المجلس العلمي للجامعة، شعبة ضمان الجودة وتقييم الأداء، شؤون العاملين، إدارة الموارد البشرية، لجنة التقييم بالكلية، عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس، إدارة ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس، إدارة الجودة والموارد البشرية، قسم التطوير المهني، مركز التدريب وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إدارة الابتكار والتقويم المؤسسي، الإدارة العامة للتقويم والاعتماد. وقد تنوعت مسميات الجهات المعنية بتقييم وتقويم الأداء بالجامعات، ومستوياتها الإدارية نظراً لتنوع الجامعات والكليات الجامعية بين حكومية وخاصة، فضلاً عن اتجاهات الإدارات العليا لها. أما المبحوثون الذين أشاروا إلى عدم وجود جهة معنية بتقويم الأداء بالمؤسسات التي يعملون بها فقد كانوا بنسبة 15.6%.

خامسًا: مقترحات عينة الدراسة لتحسين أدوات التقييم:

الجدول (6): مقترحات المبحوثين لتحسين أدوات التقييم لتعزيز المستوى المهني لأعضاء هيئة الدريس

ما مقترحاتك لتحسين أدوات التقييم لتعزيز المستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس	التكرار	النسبة
إشراك الأساتذة في تصميم وتحسين أدوات ومعايير التقييم	92	%24.4
مراجعة وتحسين أدوات التقييم بشكل دوري	39	%10.4
مراعاة الخبرة التدريسية والتراكمية للأساتذة في أدوات التقييم	45	%11.9
ضرورة استخدام تقنيات حديثة وأدوات رقمية للتقييم	26	%6.9
عقد مؤتمرات وورش عمل لتحسين أدوات التقييم	35	%9.3

إعادة النظر في المعايير التفصيلية الخاصة بأدوات التقييم لتحقيق الموضوعية والموثوقية.	19	%5
عقد دورات تدريبية للأساتذة وتعزيز الثقافة التقييمية	16	%4.2
إعادة النظر في تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	59	%15.7
دراسة أدوات التقييم المستخدمة بالجامعات المختلفة بهدف الحصول على أدوات تقييمية ذات موثوقية.	34	%9
إدخال تحسينات في النظام التقييمي ككل	12	%3.2
المجموع	377	%100

اشارت نتائج الجدول (6) إلى أن المقترحات الأكثر أهمية لتحسين أدوات التقييم وتعزيز المستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس حسب العينة المبحوثة هي:

1. إشراك الأساتذة في تصميم أدوات ومعايير التقييم بنسبة (24.4%)، وهذه النسبة هي الأعلى؛ مما يدل على أن إشراك الأساتذة يعتبر أمرًا حيويًا لتحسين فعاليتها وموضوعيتها، وذلك من خلال تشكيل لجان تضم ممثلين عن الأساتذة، لأنه عند إشراكهم يصبحون أكثر فهمًا لأهداف التقييم ومعاييره مما يزيد من تقبلهم لنتائج التقييم والاستفادة منها في عملية تطوير أدائهم.
2. إعادة النظر في تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (15.7%)، تشير هذه النسبة لإعادة النظر في كيفية استخدام تقييم الطلاب للأداء التدريسي؛ مثل تدريب الطلاب على كيفية تقديم تقييم موضوعي، تطوير استبيانات أكثر وضوح وفاعلية، ضمان سرية التقييم، استخدام نتائج التقييم بشكل بناء.
3. مراعاة الخبرة التدريسية للأساتذة في أدوات التقييم ب(11.9%)، فالطبيعي أن يرتفع مستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مع الأيام، لذلك لا يمكن تقييمه سنويًا من غير اعتبار لتلك الخبرة التراكمية.
4. مراجعة وتحسين أدوات التقييم بشل دوري بنسبة (10.4%)، حيث يجب أن يتم مراجعة أدوات التقييم بشكل دوري للتأكد من أنها فعالة ومناسبة، وتعكس التطورات في مجال الإعلام.
5. عقد مؤتمرات وورش عمل لتحسين أدوات التقييم ب(9.3%)، لمناقشة التطورات في تقييم الأداء التدريسي، يمكن أن تساعد في تبادل الخبرات بين الأساتذة ومناقشة أفضل الممارسات في مجال تقييم الأداء التدريسي.
6. دراسة أدوات التقييم المستخدمة بالجامعات المختلفة بهدف الحصول على أدوات تقييمية ذات موثوقية بنسبة (9%)، والتي يمكن ان تساعد في الاستفادة من أفضل الممارسات التقييمية في مؤسسات أكاديمية مختلفة، وتطوير أدوات تقييم أكثر فعالية.
7. ضرورة استخدام تقنيات حديثة وأدوات رقمية للتقييم بنسبة (6.9%)، حيث يمكن دمج التقنيات الحديثة والأدوات الرقمية في عملية التقييم لتسهيل جمع البيانات وتحليلها، حيث يمكن استخدام أدوات تفاعلية مثل الاستبيانات الرقمية.
8. إعادة النظر في المعايير التفصيلية الخاصة بأدوات التقييم لتحقيق الموضوعية والموثوقية بنسبة (5%)، من خلال التأكد من أن المعايير المستخدمة في التقييم واضحة ومحددة وقابلة للقياس.
9. عقد دورات تدريبية للأساتذة وتعزيز الثقافة التقييمية ب(4.2%)، حيث يمكن أن تساعد في تعريفهم بأهمية التقييم، ولتحسين مهاراتهم في استخدام أدوات التقييم، وكيفية الاستفادة من نتائجه في تطوير الأداء.
10. إدخال تحسينات في النظام التقييمي ككل بنسبة (3.2%)، بحيث يتم تطوير بنية متكاملة تأخذ في اعتبارها جمع جوانب العملية التعليمية؛ من التخطيط وحتى التقييم النهائي حتى يكون أكثر شمولية وفعالية.

النتائج والتوصيات:

يمكن استعراض نتائج الدراسة على النحو التالي:

1. توجد سياسات وأدلة تقويم مستخدمة في أغلب المؤسسات، لكن لا يتم التواصل بشأنها بفعالية. كما أن دعم الأقسام الأكاديمية التي يعمل بها الأساتذة موضع الدراسة للتقويم ضعيف نسبيًا؛ أيضًا هناك ضُعف في ربط التقويم بمخرجات التعلم، مع غياب الآليات الفعالة التي من خلالها يتم التحقق من المعايير الأكاديمية. كما أنه يتم اطلاع الأساتذة على نتائج تقييمهم في معظم المؤسسات، مما يعكس درجة من الشفافية بهذه المؤسسات.

بناءً على هذه النتيجة وفي ضوء طبيعة تخصص الإعلام والذي يتطلب معايير تطبيقية ومهنية دقيقة، فإن غياب آليات الربط بين التقويم ومخرجات التعلم يضعف من فعاليته، وبالتالي فإن جودة الخريجين قد تتأثر سلبًا نتيجة هذا الانفصال بين التقويم والأهداف التعليمية الفعلية.

2. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر الأدوات المستخدمة لتقويم الأداء التدريسي بالجامعات العربية كانت: الرئيس المباشر، تقييم الطلاب، ملفات المساقات. وهناك أدوات أقل قبولًا وموثوقية وهي: التقييم الذاتي، تقييم الزملاء، نتائج المساقات، واستخدام التقنية لم تحظَ بثقة كافية من قبل وجهة نظر العينة موضع الدراسة.

يعكس هذا الاعتماد على أدوات تقليدية ضعف التوجه نحو أدوات حديثة أو موضوعية. في تخصص ديناميكي مثل الإعلام، يُفترض أن تشمل أدوات التقويم به: ملفات إنجاز الطالب (Portfolios)، المشاريع العملية المنجزة، وتقييمات مهنية من جهات سوق العمل، مما يعزز موثوقية الحكم على الأداء الأكاديمي ويخدم مخرجات التعليم بشكل أكثر واقعية.

3. أظهرت نتائج الاستبانة إن أغلب المؤسسات التي يعمل الأساتذة موضع الدراسة لديها جهات مسؤولة عن التقويم، مثل: إدارة الجودة، الشؤون الأكاديمية، وحدات الاعتماد وغيرها.

هذه النتيجة تشير إلى أن معظم مؤسسات التعليم العالي لديها جهات مختصة بالتقويم، وينبغي أن تكون هذه الجهات نوعية ومختصة بتقويم التدريس المهني والتطبيقي للإعلام لضمان اتساق المخرجات مع متطلبات السوق.

4. هناك تباين في الآراء اتجاه تقويم الأداء التدريسي وإن كان هناك قبول عام معتدل من عينة الدراسة تجاه تقويم الأداء التدريسي، مع وجود تحفظات حول موضوعية هذه العملية، مع الإشارة إلى أن هناك بعض الاعتراضات.

يُظهر هذا التباين نقص الثقة بنظام تقويم الأداء التدريسي المعتمد، وربما يعود ذلك إلى غياب معايير تقييم خاصة بالإعلام تراعي طبيعة المهارات العملية والإبداعية، مما يسبب انطباعًا بعدم العدالة أو الملاءمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

5. ترى غالبية عينة الدراسة أن التقويم يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف لديهم. مع شك عدد منهم في جودة الملاحظات الصادرة عن الجهة المسؤولة عن العملية. كما أن أكثر من نصف عينة الدراسة تعمل على تطبيق خطة التحسين التي تشير إليها الجهة المقيمة لكن بعضهم لا يلتزم بها بسبب قلة القناعة أو غياب الدعم، مع وجود ضعف في المتابعة الدورية لتطور الأداء.

6. أوضحت عينة الدراسة أن أكثر المشكلات التي تواجه تطبيق تقويم الأداء التدريسي هي: ضعف التواصل بشأن سياسات التقويم، تحيز أو عدم موضوعية في بعض أدوات التقويم (كالزملاء أو الطلاب)، غياب آليات متابعة مستمرة لتطور الأداء، عدم توحيد معايير التقييم أو ملاءمتها لتخصص الإعلام.

هذه المشكلات تكشف أن أدوات ومعايير التقويم الحالية لا تتواءم مع متطلبات التخصص الإعلامي الذي يتطلب تقويمًا قائمًا على الإنجاز العملي، والابتكار، والتواصل الجماهيري. غياب التخصصية في المعايير يضعف من جودة المخرجات النهائية للخريجين.

توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة يمكن الخروج بعدد من التوصيات التي تهدف إلى تحسين تقويم الأداء التدريسي، وضمان انعكاساته على جودة مخرجات التعليم العالي، وهي:

- تهيئة المناخ الملائم لتطبيق التقويم من خلال توفير الإمكانيات المادية والفنية الضرورية لتطبيق عملية التقويم، والعمل على إشراك الأساتذة المقيمين في تصميم أدوات التقويم وهو أمر ضروري كي يتم ضمان التعاون والالتزام من قبل أعضاء الهيئة التدريسية.
- التدريب والتعليم المستمران والحرص على تنمية المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومهاراتهم اللازمة بأهمية وتنفيذ الأنشطة التعليمية التي تسعى الي تحقيقها المؤسسة.
- تدريب المُقيمين لأعضاء هيئة التدريس من رؤساء، طلاب، نظراء؛ على كيفية التقييم الموضوعي وأهميته.
- دعوة الجهات العاملة في تدريس مناهج الإعلام بالدول العربية على وضع معايير موحدة لتقييم وتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية العاملة بها، تتواءم مع متطلبات التخصص الإعلامي الذي يتطلب تقويمًا قائمًا على الإنجازات العملية، والابتكار، والتواصل الجماهيري. والعمل على متابعة هذه المعايير وتحديثها بشكِل دوري لمواكبة التغييرات المتسارعة في مجال الاعلام ودراساته.
- العمل على تطوير نظام تقييم الكتروني ذكي يعمل على ربط الأداء التدريسي بمخرجات التعلم، وردود فعل الطلاب حيالها، مع نتائج المساقات، مع تحسين متابعة نتائج التقييم وخطط التحسين.

المصادر والمراجع

الكتب:

أبو قطة، م. (2025). *إدارة المؤسسات التربوية: نظريات واتجاهات مؤثرة*. (ط1). طنطا: مكتبة الفرقان.

أبو النصر، م. (2017). *مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية*. (ط1). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الحسن، إ. (2005). *النظريات الاجتماعية المتقدمة*. (ط1). عمان: دار وائل للنشر.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (2019). *التقرير السنوي للتعليم في الوطن العربي*. تونس: الألكسو.

العساف، ص. (2003). *المدخل الى البحث في العلوم السلوكية*. (ط1). الرياض: مكتبة العبيكان.

بوزيان، ر. (2015). *إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي*. (ط1). عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

قنديلجي، ع. (2019). *منهجية البحث العلمي*. (ط1). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

زيدان، س. (2016). *تطوير التعليمي الجامعي لتنمية المجتمعات في ضوء إدارة الجودة*. (ط1). عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

عبيدات، ذ. وعدس، ع. وعبد الحق، ك. (2010). *أساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق* (ط10). عمّان: دار الفكر.

عوض، أ. ودرار، خ. (2022). *معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي*. ج1. (ط1). عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

توثيق المجلة:

العجمي، م. (2022). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو آليات تحقيق جودة التعليم الجامعي "دراسة ميدانية مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية والعملية بجامعة الكويت". *مجلة البحث العلمي، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر*، 23(8)، 61-100. https://doi.org/10.21608/jssa.2022.284216

عردان، و. (2024). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل في ضوء مدخل التدريس الاستراتيجي. *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مصر*، 90(4)، 254-311. https://doi.org/10.21608/mkmgt.2025.366126.1910

سلطان، أ. وهاشم، غ. (2022)، تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوءمة الجامعية. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر*، 38(12)، 61-178. https://doi.org/10.21608/mfes.2022.287413

المراجع العربية مترجمة:

Abu Al-Nasr, M. (2017). *Research methods in social work* (1st ed.). Cairo: Arab Group for Training and Publishing.

Abu Qutta, M. (2025). *Educational institutions management: Influential theories and approaches* (1st ed.). Tanta: Al-Furqan Library.

Al-Assaf, S. (2003). *Introduction to research in behavioural sciences* (1st ed.). Riyadh: Obeikan Library.

Al-Hassan, I. (2005). *Advanced social theories* (1st ed.). Amman: Wael Publishing House.

Arab League Educational, Cultural and Scientific Organization. (2019). *Annual report on education in the Arab world*. Tunis: ALECSO.

Awad, A., & Dirar, K. (2022). *Quality standards in higher education institutions* (Vol. 1, 1st ed.). Amman: Al-Mustaqbal Publishing and Distribution.

Bouziane, R. (2015). *Total quality management in higher education institutions* (1st ed.). Amman: Academic Book Centre.

Obeidat, D., Adas, A., & Abdul Haq, K. (2010). *Scientific research methods: Theory and application* (10th ed.). Amman: Dar Al-Fikr.

Qandabji, A. (2019). *Scientific research methodology* (1st ed.). Amman: Dar Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution.

Zaidan, S. (2016). *University education development for community development in light of quality management* (1st ed.). Amman: Academic Book Centre.

References

Adade, C. Q. (2019). *Symbolic interactionism: The basics* (1st ed.). Vernon Press.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). Pearson Education.

Freeze, M. (2021). Mary Baumgartner, Peter Bruno, Jacob R. Gunderson, Joshua Olin, Morgan Quinn Ross: Fake claims of fake news, political misinformation warnings, and the tainted truth effect. *Political Behavior*.

https://doi.org/10.1007/s11109-020-09597-3

Kezar, A., & Maxey, D. (2014). *The changing faculty and student success: National trends and the faculty role*. USC Pullias Center for Higher Education. https://pullias.usc.edu/downloads/changing-faculty-and-student-success

Mechti, L. (2023). Evaluating the teaching performance of faculty members from the students' point of view. *Afak Ilmia Journal*, *15*, 679–700.

Shaath, S., & Abed, T. (2024). Evaluating the effectiveness of faculty teachers' performance at Birzeit University as perceived by students. *Tertiary Education and Management*, *30*, 277–301. https://doi.org/10.1007/s11233-024-09148-z

Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. Jossey-Bass.

UNESCO. (1998). *World declaration on higher education for the twenty-first century: Vision and action*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141952

UNESCO. (2009). *Global standards and guidelines for quality assurance in higher education*. UNESCO Publishing. https://unesdoc.unesco.org

Unknown author. (2023). Performance Measurement Model. *Journal of Education, Faculty of Education, Al-Azhar University*, *199*, 601–637. https://doi.org/10.21608/jsrep.2023.316071

Van der Geer, J., Hanraads, J. A. J., & Lupton, R. A. (2010). The art of writing a scientific article. *Journal of Scientific Communications*, *163*, 51–59.