مجلـــــة العلـــــوم التربـــــوية والدراســـــات الإنســـــانيــــة
ISSN: 2709-0302 (online)

Humanities and Educational Sciences Journal
ISSN: 2617-5908 (print)

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة الحديدة(*)

د/ حمود علي عبده العبدلي
أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد
جامعة الحديدة – اليمن
haaa97@gmail.com

*) تاريخ تسليم البحث 25/3/2024 تاريخ قبوله للنشر 6/5/2024
*) موقع المجلة: http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة الحديدة

د/ حمود علي عبده العبدلي
أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد
جامعة الحديدة – اليمن

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الحديدة (اليمن)، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تحليل الجدول الدراسي للفصل الثاني لتحديد نسبة أداء أعضاء هيئة التدريس، وتطبيق استبانة على 35 فرد من أعضاء هيئة التدريس، واظهرت النتائج أن نسبة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية 23.83%، فيما يتولى بقية الأداء التدريسي متعاونون من خارج الكلية نسبتهم 76.16% من مؤهلات مختلفة، منهم 8% حملة الدكتوراة والبقية مؤهلات ماجستير وبكالوريوس، وبلغ متوسط الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفقاً للاستبانة 3.58 بانحراف معياري 0.634، ويعد إجمالاً أداء ضعيف مقارنة بالأداء الأكاديمي الكلي، وأوصت الدراسة بالالتزام بمعايير ضمان جودة أعضاء هيئة التدريس المتعارف عليها وبناء بيئات تعلم تعتمد طرق أخرى لتقديم التعليم Delivery mode بالاعتماد على مستحدثات ومبادئ التعليم الرقمي مثل التعلم المدمج والتعليم المقلوب ..الخ، يسهم في تخفيف العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس ويحسن جودة التعليم، كما اوصت بتطوير الكلية إلى كلية نوعية وتوفير المتطلبات الرئيسية لها من كادر تربوي مؤهل ومنهج تعليمي وبيئة تعليمية في ضوء أهداف التربية في القرن21 تراعي تحول التعليم وتأثيرات التحول الرقمي.

الكلمات المفتاحية: الأداء الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، الأداء التدريسي، الأداء البحثي، خدمة المجتمع.

Evaluation of the Academic Performance of Faculty Members at the Faculty of Education, Hodeidah University

Dr. Hammoud Ali Abdo Al-Abdali
Assistant Professor of Educational Technology
Hodeidah University – yemen

Abstract

The study aimed to investigate the academic performance of faculty members at the Faculty of Education at the University of Hodeidah, descriptive analytical approach was employed, where the class schedule for the second semester was analyzed to determine the percentage of faculty members' performance, a questionnaire was also administered to 35 faculty members. The results showed that the percentage of teaching performance of faculty members in the college was 23.83%, while the remaining teaching performance was carried out by collaborators from outside the college, who accounted for 76.16% of the total teaching performance, of these collaborators, 8% held doctorates and the rest held master's and bachelor's degrees. The average academic performance of faculty members at the Faculty of Education according to the questionnaire was 3.58 with a standard deviation of 0.634, which is considered a weak performance overall, compared to the overall academic performance in the college, The study recommended adhering to recognized standards for ensuring the quality of faculty members and building learning environments that adopt other methods of providing education, relying on innovations and principles of digital education such as blended learning and flipped learning, etc., It recommended developing it into a quality college and providing it with the basic requirements in light of the goals of education in the twenty-first century, taking into account the transformation of education and the effects of digital transformation.

Keywords: Academic performance, faculty members, teaching performance, research performance, community service.

المقدمة

تؤدي الجامعة دوراً حيوياً في تأسيس رأس المال الفكري باعتباره يقود اقتصاد المعرفة في المجتمع، حيث تتولد المعرفة من عقول المتعلمين وتتحول إلى أعمال يمارسها الأفراد كمعرفة وظيفية تصنع الاقتصاد كأهم ميزة من مميزات القرن21، وهذا يلقي بظلاله على أداء أعضاء هيئة التدريس، مما يتطلب تغييراً جذرياً في أدائهم يتوافق مع التغيرات السريعة والمفاجئة في القرن21 السريعة واحياناً المفاجئة.

كما تؤدي الجامعة دوراً هاماً في التنمية المستدامة باعتبارها هدف تسعى له المجتمعات وتوظف لأجل ذلك طاقتها وأنشطتها، وتزداد متطلبات النمو المستدام بزيادة النمو المعرفي والمعلوماتي الذي تعد الجامعات ومراكز الأبحاث فيها المنجم الأول له، ينتج عن هذا النمو المعرفي والمعلوماتي تحولات كبيرة نحو مجتمع المعرفة يفرض تحدياً جديداً على التعليم العالي في صناعة التحول نحو مجتمع المعرفة محوره الابتكار ورعاية مواهب الشباب تمكنهم من ريادة سوق العمل والتحكم فيه بدل الجلوس على قارعة الزمن ينتظرون الفرصة الوظيفية من هنا أو هناك.

وهذه الأدوار هي ميدان تتحدد في ضوئه قيمة الجامعة التنافسية في سعيها نحو تجذير مفهوم الجامعة المستدامة، وهذا يحتم على كل جامعة ترغب في التنافس المحلي والإقليمي والدولي إعادة التفكير في استراتيجيتها وفلسفتها وترسم خططها الاستراتيجية والتنفيذية في ضوء الوظائف التقليدية للجامعة المتمثلة في البحث، والتدريس وخدمة المجتمع، مضافاً إليها أدوار أخرى فرضتها تطورات المعرفة والتكنولوجيا وحاجات المجتمع مثل بناء القدرات والابتكار وتعليم الابتكار، والتطوير السنوي للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية (Elrehail, et al., 2018; Paudel, 2021a) وعليها تصميم برامجها الأكاديمية ومناهجها الدراسية على هذا الأساس، وتوفير بيئة أكاديمية وتعليمية تتلاءم مع تلك البرامج وتعزز تنفيذها.

هذه الأدوار والوظائف المتعددة لا يمكن للجامعة أن تؤديها إلا بعضو هيئة تدريس خبير ومتمرس وكفؤ قادر على أداء أدواره بنجاح وفاعلية، وبيئة أكاديمية وتعليمية مادية ونفسية، إضافة لمناهج حديثة تتطور سنوياً من حيث المحتوى والطريقة والتصميم، محورها الابتكار، ووسيلتها التكنولوجيا.

ويقع على عاتق عضو هيئة التدريس المهام الرئيسية للجامعة، بما في ذلك إنتاج المعرفة (البحث) ونشرها، وتقديمها للطلاب بطرق مختلفة (التدريس)، وتوظيفها في بناء القدرات (التدريب)، وتطوير البرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية وتقديم الحلول والمقترحات لتطوير الأداء في الجامعة (خدمة الجامعة)، والمشاركة الاجتماعية الفعالة في الأنشطة التي تساهم في تقدم المجتمع واقتراح الحلول لمشاكله والمساعدة في حلها من خلال المؤسسات الإنتاجية والخدمية المختلفة (خدمة المجتمع)، بالإضافة إلى ذلك، فهو مسؤول عن جودة البرامج والأنشطة التعليمية بمختلف أهدافها، وهذا يؤكد أن الجودة الشاملة للجامعة تعتمد بشكل كبير على جودة أعضاء هيئة التدريس فيها، لأنهم مصممو ومنفذو ومقيمو البرامج والمناهج التي تهدف إلى ضمان خريج متميز وقوي علميًا ومهنيًا. وتفرض هذه المهام عبئًا كبيرًا على أعضاء هيئة التدريس وتجعلهم العنصر الأساسي للأداء الأكاديمي في الجامعة باعتبارهم ركيزتها الأولى وواحدة من المدخلات المهمة التي تساهم في تحسين مخرجات العملية التعليمية،

وهذا يؤكد أن تطوير التعليم الجامعي يتطلب معلمين متطورين ومتميزين في إعدادهم وتأهيلهم وتدريبهم، ومعدين إعدادًا جيدًا علميًا وثقافيًا ومهنيًا، وقادرين على أداء الأدوار الموكلة إليهم من إنتاج المعرفة ونشرها ومتابعة التطورات المعرفية في مجال تخصصهم وما يتعلق بتنمية المجتمع وتطوره وقادرين على المساهمة في تطوير البرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية الجامعية التي يدرسونها (الأكلبي، 2012؛ الشيخ والفهيد 2020؛ Looney, 2009؛ Paudel,2021a).

ويدرك القائمين على الدراسات الاستشرافية للمستقبل أهمية تقويم أداء مؤسسات التعليم العالي لما لها من تأثير على نمو الحياة وتطورها بكل جوانبها بل ربما من غير المبالغة القول أن التعليم العالي باعتباره المصدر الأول لاقتصاد المعرفة هو من يقود تطورات الحياة ويصنع مستقبل الأمم، فالمجتمعات التي قطعت شوطاً بعيداً في الحضارة أدركت أن التعليم هو العنصر المهم في الحضارة الإنسانية، ورقي الحياة ورفاهية الإنسان ولذلك سخرت كل إمكانياتها من أجله، بل صار من المؤكد إن استمرار حياة الإنسان على ظهر الكوكب بوابتها العلم، وهذا يدعو مؤسسات التعليم العالي أن تراجع سياستها التعليمية في ضوء تقييم شامل لأدائها يتلاءم مع تطورات العلم والتكنولوجيا، ولذلك لابد من مراجعة خطط التعليم ونظمه واستراتيجيات تنفيذه بصورة مستمرة بهدف رفع كفاءتها، وقدرتها على مواكبة تغيرات الحياة الدائمة والذي تتسارع وتيرتها بمرور الزمن وأصبحت بالقرن 21 اكثر سرعة، ويصعب التنبؤ بها.

ويستدعي هذا مراجعة موقع الجامعات في أدائها الأكاديمي من خلال تقويم أداء الكادر الأكاديمي بما له علاقة بتلك التغيرات وتلك الوظائف والمهام، ومن هذا المبدأ سيتم تقويم الأداء الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الحديدة من زاويتين الأولى: من حيث نسبة أعضاء هيئة التدريس بالكلية مقارنة بالمتعاونين من خارج الكلية؛ والثانية مستوى الأداء الأكاديمي كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

يُنظر إلى المؤسسات الأكاديمية وخاصة مؤسسات التعليم العالي مثل الجامعات والكليات، على أنها مركز إنتاج المعرفة، حيث يتم تنفيذ أنشطة أكاديمية متنوعة لتوليد المعرفة الفردية والمؤسسية ونشرها وتطبيقها والحفاظ عليها بهدف تعزيز راس مال فكري يساهم في نمو اقتصاد المعرفة للمجتمع، حيث يؤكد Symaco & tee (2019) أن دور الجامعات لم يعد مقتصراً على تقديم المعرفة وحسب وإنما تطور ليشمل ادواراً جديدة من اجل التنمية والتمكين الاجتماعي وبناء القدرات وذلك تمشياً مع التطلع إلى بناء بيئة تعليم عالي افضل تصميماً وأكثر شمولية ومسئولية.

ولهذا تعد مؤسسات التعليم العالي اكثر الأنظمة الاجتماعية تأثيراً في حياة المجتمعات أو هكذا يجب أن تكون فهي مؤثر قوي في حركة التنمية الاجتماعية باعتبارها المصدر الرئيس في بناء وتكوين الخبرات التي تحتاجها المجتمعات لتنفيذ خططها التنموية والتطويرية، بالإضافة إلى دورها المهم في تطوير البحث العلمي الذي يدفع بعجلة الحياة إلى طريق التقدم والرقي في شتى المجالات، كما تعد العامل الأكثر أهمية في التكوين النوعي الجديد للاقتصاد والمجتمع، وتزداد هذه الأهمية بزيادة تأثير المعرفة والمعلومات والرأسمال الإنساني، وهي معنية بالحفاظ على

هوية المجتمع وتأكيد ثقافته وتأصيل قيمة، وربطه بمحيطه الإنساني، ورفد المجتمع بالطاقات القادرة على بنائه وتطويره (اليونيسكو، 2019).

وتزداد أهمية الجامعات في مسئوليتها التي تتعدى مجرد نقل المعرفة إلى تعزيز المواطنة، والمشاركة المجتمعية وبناء القدرات وتعزيز الديمقراطية وتعزيز الاهتمامات الاجتماعية والبيئية لدى المجتمع، تبلور عن هذا مصطلح جديد هو التعليم من أجل التنمية المستدامة Education for sustainable development (العرقاوي والعجوز، 2019) الذي أصبح محور مهم في أداء الجامعات في القرن21.

إن من اهم التحديات التي تواجهها التنمية المستدامة هي القضاء على الفقر، وتحقيق أمن الفرد والمجتمع سواءً الأمن الغذائي او النفسي او الحياتي او غيره من أنواع الأمن وهذا يفرض تحدياً قوياً وجوهرياً على مؤسسات التعليم العالي في بناء الكوادر العلمية والمهنية التي تتبنى معالجة هذا التحدي في عمليات تلك المؤسسات.

وتتحمل مؤسسات التعليم العالي بما فيها الجامعات دورا أساسيا في مواجهة أي تحديات تعترض مسيرتها، حتى تستطيع تحقيق أهدافها من إعداد للقوة البشرية والكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة، وتأهيلهم لإجراء البحوث العلمية بما يفي بمتطلبات عمليات التنمية المجتمعية الشاملة واحتياجات مجتمعاتها المعرفية، وأصبح للجامعة أدوارا كبيرة ومتعددة كخدمة المجتمع، ونشر المعرفة والمعلوماتية، ونشر التعليم الحر وتوليد الأفكار، وبناء المعرفة وربط العلم والمعرفة بسوق العمل، وفتح قنوات جديدة للتعليم، وتطوير شخصية الطالب الجامعي المتكاملة في ظل متغيرات العصر العلمية والانفجار المعرفي الرقمي (البراهيم، 2014؛ Pinheiro, & Pillay, 2016 ;Dannenberg & Grapentin, 2016) يضاف لذلك تنمية المهارات والقدرات اللازمة التي يحتاجها الطلبة أثناء عملية التعلم والتعليم التي تتجدد بتطور الحياة بما يمكن الاستثمار فيها وتضمينها في البرامج الأكاديمية للجامعات لأهميتها الاجتماعية في العقد القادم منها مثلاً ما اكد عليه تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي (2022) WEF:

- مهارات التكنولوجيا.
- المواطنة العالمية التي تمكن من لعب دور نشط.
- مهارات الابتكار والأبداع بما في ذلك حل المشكلات المعقدة والتفكير التحليلي والأبداع وتحليل النظم.
- مهارات التعامل مع الآخرين من أهمها التعاطف والتعاون والتفاوض والقيادة والوعي الاجتماعي وغيرها من المهارات الأخرى الذي أكدت عليها المؤتمرات والقمم العلمية ذات العلاقة بالتعليم العالي.

وتلتزم مؤسسات التعليم العالي أمام المجتمع بتقديم خدمة عالية الجودة في أنشطتها الأكاديمية تمكن الخريجين من مواجهة التحديات الناشئة في المجتمع (Suryadi K, 2007)، لأجل ذلك شجع تقرير شبكة الجامعة العالمية للابتكار (2022) GUNi مؤسسات التعليم العالي على إعادة التفكير في وظيفتها الاجتماعية واستراتيجياتها من خلال سبع مجالات رئيسية للتحول:

1- الاستدامة: إعادة اختراع الجامعات من أجل مستقبل مستدام من خلال الأصالة وتوليد البرامج والمبادرات الاستراتيجية.

2- المستقبل الرقمي البشري: بناء جامعات أكثر شمولاً ويسهل الوصول إليها؛ والدعوة إلى نماذج التدريب الجامعي المختلطة التي تسعى إلى توظيف إمكانات التقنيات الرقمية في خدمة التعلم وثراء وفوائد التدريب والتفاعلات وجهًا لوجه.

3- مستقبل العمل: التدريب على الكفاءات والمهارات طوال الحياة.

4- المواطنة: تعزيز القيم والملامح الإنسانية في عالم متغير.

5- المعرفة: وضع البحث والابتكار في خدمة التحديات الاجتماعية بما يخدم تقدم الثقافة والعلوم والمعرفة؛ فضلاً عن تطبيقها الاجتماعي والاقتصادي.

6- التدويل: تعزيز الشراكات لتحقيق الأهداف المشتركة؛ لا ينبغي للتدويل أن يعزز السوق العالمية لمنتجي ومستهلكي المعرفة والتدريب فحسب؛ بل يجب أن يعزز التعاون الدولي من أجل التقدم من خلال المنطق الأفقي والمعاملة بالمثل.

7- الحوكمة: بناء مؤسسات مرنة ومبتكرة وملتزمة اجتماعياً من خلال توفير التدريب والاحتفاظ بالمواهب وتعزيز التطوير المهني.

ولهذا توسعت وظائف الجامعة لتشمل إضافة للتدريس البحث العلمي وخدمة المجتمع، فهذه الوظائف متكاملة كل وظيفة تكمل الوظيفة الأخرى، وفي الوقت نفسه مترابطة ببعضها ارتباطاً وثيقا؛ فلا يمكن أن تنجز وظيفة وتترك الأخرى، فالتدريس في الجامعة يرتبط بمجال البحث العلمي، وكلا المجالين يرتبط بخدمة المجتمع، فالتدريس يسهم في نشر المعرفة، والبحث العلمي يسهم في تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها، ثم تطبيق المعرفة في المجتمع كحلول لمشكلاته وخدمة أفراده، وتحسين مستوى معيشتهم، ومن ثم إحراز التقدم للمجتمع (Paudel, 2021a).

وعضو هيئة التدريس هو العنصر الفاعل في العملية التعليمية الجامعية، فخصائصه الشخصية والمعرفية والانفعالية لها دور مهم في فاعلية العملية التعليمية، لأنه مهما كان مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة والتجهيزات والتقنيات التي تتوفر للجامعة، فلا يمكن أن تحقق أهدافها مالم يتواجد فيها الأستاذ الكفء تدريساً وبحثاً فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءة العالية يمكن أن يعوض أي نقص او تقصير في الإمكانات المادية والفنية للجامعة (العويد، 1438هـ) وتعتمد المنافسة بين الجامعات بالدرجة الأولى على مستوى الكوادر البشرية التي تمتلكها، حيث يعد العنصر البشري ومدى تقدمه وإنجازه العامل الرئيس في تقدم ورقي الجامعات، وممارسة أعضاء هيئة التدريس للأداء الأكاديمي بأبعاده المتمثلة بـ التدريس والإنتاج العلمي والأداء في الأنشطة المختلفة في الجامعة والمجتمع من شأنه أن يرفع من السمعة الأكاديمية للجامعة.

كما أن عضو هيئة التدريس هو العنصر الرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، فوجود عضو هيئة التدريس متميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج والمناهج الجامعية، وهذا يؤكد على أن الجودة الكلية للجامعة تعتمد بشكل كبير على نوعية الكادر الأكاديمي، لأنه المصمم والمنفذ والمقوم للبرامج والمناهج بهدف ضمان خريج متميز وقوي علمياً ومهنياً (الأكلبي، 2012)؛ فالأستاذ الجامعي يمثل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الجامعة في تحقيق وظائفها الأساسية.

وفي سعي الجامعات لتحقيق أهدافها يضل عضو هيئة التدريس أهم مقومات الأداء الأكاديمي فيها؛ الذي يسهم في إعداد الموارد البشرية، فهو المنوط به رفع كفاءة التعليم ومستواه وفاعليته في عالم يشهد الكثير من المتغيرات في شتى مناحي الحياة، من خلال ما يقوم به من أدوار متعددة، وما يؤديه من مهام جسام ومسؤوليات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف الجامعات ووظائفها (الشيخ، والفهيد، 2020).

وتركز الدراسات على أنشطة التدريس والبحث باعتبارها الأنشطة الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى توظيف خبراتهم المهنية في خدمة أقسامهم وكلياتهم والجامعة والمجتمع حيث تُظهر دراسة Chiasson et al., (2015) أن عضو هيئة تدريس مسؤول عن جودة ومحتوى التدريس في الفصل الدراسي حيث تلعب بيئة العمل بما في ذلك ثقافة المشاركة وقيادة المؤسسات الأكاديمية دورًا حيويًا في تعزيز الأنشطة الأكاديمية بما فيها الأداء التدريسي، ويشير ter Bogt & Scapens (2012) إلى أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس هو التدريس والبحث؛ إلا ان البحث ذا قيمة أعلى من التدريس في المؤسسات الأكاديمية، حيث تدل الأنشطة البحثية لعضو هيئة التدريس على الاهتمام بقضايا المجتمع وخدمته، ولذا تُعد نشر الأبحاث معيار مقبول للأداء الأكاديمي، ويعد Bedggood and Donovan (2012) أن جودة التدريس والفعالية البحثية وتقييم الطلاب تدخل ضمن أداء أعضاء هيئة التدريس في العالم الأكاديمي، وعليه يمكن القول أن العمل الأساسي للجامعة هو التدريس وإجراء الأنشطة البحثية.

أما Paudel (2021b) فقد توصل في دراسته الذي استخدم فيها التحليل العاملي لآراء أعضاء هيئة التدريس والقيادات التعليمية إلى أن أبعاد الأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي هي: البحث والنشر، والابتكار، والتعلم التفاعلي، وبناء القدرات؛ بينما قسمت لجنة المنح الجامعية بالهند (2010) (UGC) مؤشر الأداء الأكاديمي (API) إلى ثلاث فئات: التعليم والتعلم، وتطوير المناهج الدراسية والمهنية، والأنشطة البحثية والأكاديمية، كما استخلص الحميضي (2018) من خبرات وتجارب الجامعات العربية والأجنبية مجالات الأداء لأعضاء هيئة التدريس الذي يمكن تقويم عضو هيئة التدريس فيها وهي: الأداء التدريسي، الأنشطة البحثية والتطوير المهني، الأنشطة الإدارية، وخدمة المجتمع والبيئة المحيطة.

ومما سبق يمكن استخلاص أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس يتحدد بالمهام التالية: التدريس والبحث وخدمة المجتمع والابتكار وتنمية الابتكار، وتطوير المناهج التعليمية، إلا أن الغالبية يتفق على أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة يتمثل بـ: التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع؛ وهذا ما سيؤخذ به في هذا البحث.

تنبع أهمية الأداء التدريسي من أهمية التأثير المباشر على تحصيل وأداء الطلاب، حيث إن الموقف التعليمي يتكون من ثلاثة عناصر رئيسة، بينها تفاعل متبادل في صورة تأثير وتأثر (المعلم، المنهج، الطالب) وبقدر ما يرتقي الأداء التدريسي للمعلم بقدر ما يرتفع مستوى التحصيل وأداء الطلاب والوصول بهم إلى مستوى التمكن والتميز، ويعد الأداء التدريسي من أهم المعايير التي يعتمد عليها في بيان تميز المعلم (ter Bogt & Scapens, 2012; Kallio, 2014 & Kallio).

كما يعد البحث والنشر العلمي من الوظائف الأساسية لمؤسسات التعليم العالي بالتوازي مع التدريس، وهي من الوظائف الرئيسية التي يجب ان تعنى بها الجامعات من اجل النهوض بالتعليم وتجويده، وتعزيز قدرة عضو هيئة التدريس على إجراء البحوث لمعالجة القضايا المجتمعية؛ وقدرة إجراء البحوث من قبل عضو هيئة التدريس ميزة هامة في تطوير جودة التعليم، ويقاس جود ة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بقيمة جودة تأثير البحث وعدد الأوراق المنشورة في مجلات ذات مؤشر عالي الجودة (Harvey et al., 2010).

ويرتبط الأداء البحثي بالتدريس وخدمة المجتمع لأنه ينطوي على مجموعة من الكفاءات والمخرجات التي تفيد في تجويد التدريس، وخدمة المجتمع وعلى وجه الخصوص التوعية المجتمعية، فعندما يكون لمؤسسة تعليم عالي معينة نتاجات بحثية جيدة، فإن جودة التعليم لها ما يبررها وتصبح إمكانية استدامة خدمات المجتمع عالية (Roman, 2021)، حيث يحقق الأداء البحثي في التعليم العالي نتائج إيجابية بشكل كبير في أنشطة التدريس والتعلم لخصها Nguyen (2021) في أولا: يمكن للمحاضرين من خلال أنشطتهم البحثية إضافة وتحديث معرفتهم التي تساهم بعد ذلك في الحصول على المعرفة الجديدة، ثانيا: يمكن تطبيق نتائج البحث من قبل المحاضرين كأساس لأدائهم في الفصول الدراسية و/أو التعديلات على التصاميم التعليمية والمواد التعليمية، ثالثا: يمكن للتدريس القائم على البحث تعميق قواعد معارف الطلاب في التخصصات، وتطوير قدراتهم الأكاديمية لإجراء البحوث، وتحسين قدرتهم على التعلم مدى الحياة.

وأوضح Henningsen (2006) أن "البحث يتم بشكل منفصل عن التدريس ويشار إليه على أنه استفسار علمي للباحث"، وجادل هذا الباحث أيضًا بأن "المزج بين التدريس والبحث قد تم إعلانه كفكر مهم للتربية العلمية"، وأظهر هذا أن التدريس إلى جانب البحث هو النشاط الرئيسي للتعليم العالي، والعلاقة بين البحث والتدريس في الجامعة لها تاريخ طويل، وفكرة إدخال البحث في التدريس ليست جديدة فقد لفت الباحثون الانتباه بالفعل إلى فوائد مثل هذه الممارسة (Márquez-Ramos, 2020)، وبهذا الخصوص خلصت مناقشة Cadez & Groff (2017) التي بحثت في العلاقة بين الأداء البحثي وجودة التدريس، باستخدام عينة كبيرة متعددة التخصصات من الأكاديميين داخل جامعة ذات توجه بحثي، وبما يتفق مع أدلة سابقة، أن إنتاجية البحث لا ترتبط بجودة التدريس، في حين أن جودة البحث ترتبط بشكل إيجابي بجودة التدريس.

الدراسات السابقة:

تناولت عدد من الدراسات السابقة الأداء الأكاديمي بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس منها دراسة (Paudel, 2021a) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في النيبال وحددت أربعة أبعاد للأداء الأكاديمي هي البحث والنشر، الابتكار، والتعلم التفاعلي، بناء القدرات، واظهرت النتائج ان الأداء الأكاديمي ككل كان عالياً وان ابعاد الأداء الأكاديمي المتمثلة بالبحث والنشر والابتكار والتعلم التفاعلي كانت عالية بينما بناء القدرات كانت متوسطة، وتوصلت دراسة غيظان وبطاح

(2020): إلى أن جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن جاءت مرتفعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت دراسة قمر (2017) أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب جامعتي (دنقلا والغضاريف) جاء مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين أراء طلبة الجامعتين، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي، وتوصلت دراسة الصرايرة وغيضان (2021) إلى أن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في الأردن متوسط.

وتناولت عدد من الدراسات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس منها: دراسة (الشيخ والفهيد، 2020): التي تناولت الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر طلابهم، وتوصلت إلى ان الأداء التدريسي كان مرتفع من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر طلابهم، مع وجود فرق دال بين أراء الطلاب والأساتذة لصالح الأساتذة؛ وهدفت دراسة Golsha (2020) إلى مقارنة نتائج التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وتقييم الطلاب لأدائهم التعليمي في جامعة كلستان للعلوم الطبية في إيران، وتوصلت إلى تقارب في التقييم بين نتائج الطلاب ونتائج معلميهم، وفي دراسة الرويشد (2019) التي هدفت إلى تقييم الطلبة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، اظهرت النتائج ان تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس جاء كبيراً، وتوصلت دراسة مراد ومحاسنة (2019) التي هدفت إلى تقييم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة إلى أن مستوى تقدير الطلبة للممارسات التدريسية لمعلميهم جاء بدرجة متوسطة؛ وهدفت دراسة الطشلان (2018) إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا، واظهرت النتائج أن المستوى كان متوسط وكان من أبرز مقترحات الدراسة اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور رئيس في الترقيات؛ وهدفت دراسة البابطين (2018) إلى التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طلاب كلية التربية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس متوسطة؛ واظهرت نتائج دراسة التويجي (2016) أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلاب جاء بدرجة جيدة.

وفي دراسة الامي ولفتة (2013) أظهرت النتائج أن الممارسات التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ليست بالمستوى المطلوب وفق المعايير الدولية، وكشفت دراسة ابو الأسرار (2011) عن ضعف مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وفق معايير الجودة على معايير ومؤشرات الأداء البحثي العلمي، والأداء الاجتماعي؛ وفي دراسة Zandro (2020) حول القدرة البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سيبو التكنولوجية (CTU) وعلاقتها بالمغيرات الديموغرافية توصلت الدراسة إلى ان المستجيبين قادرون على إجراء البحوث، وان هناك علاقة بين القدرة البحثية والمتغيرات الديموغرافية مثل التحصيل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، وعدد السنوات في إجراء البحوث، وعدد الأوراق المنشورة، وعدد المؤتمرات المحلية والدولية التي حضرها المستجيبون.

وتناولت دراسات الأداء البحثي من زوايا أخرى مثل دراسة Aydin (2017) التي هدفت لفت الانتباه إلى "الأداء البحثي" الذي يعد جزءا مهما من المنافسة بين الجامعات وقدمت الدراسة معنى الأداء البحثي وتعريفه كمفهوم؛ ومؤشراته وعرضت العوامل المؤثرة على أداء البحث بطريقة شاملة، وفي نهاية الدراسة تم توفير إطار مفاهيمي تصفه بالمفيد للباحثين في الجامعة يمكن أن يساعد في فهم مفهوم الأداء البحثي والعوامل التي تؤثر على الأداء البحثي تمكن السلطات المعنية من تحسين أوضاعهم الحالية، وتوصلت دراسة Kimkong (2020) أن العوامل المختلفة التي تؤثر على المشاركة البحثية وإنتاجية الأكاديميين يمكن تصنيفها إلى ثلاثة مستويات مختلفة: الفردية والمؤسسية والوطنية، ولخصتها بشكل تخطيطي في إطار مفاهيمي لدراسة المشاركة البحثية والإنتاجية، لا سيما في البلدان النامية، وفحصت دراسة Adriel (2021) الكفاءات البحثية والأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (HEIs) من حيث عدد البحوث المنجزة والعروض التقديمية والمنشورات والاستشهادات، وأشارت النتائج إلى أن الكفاءة البحثية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي هي مؤشر على الإنتاجية البحثية خاصة فيما يتعلق بعدد الأبحاث التي أنجزتها الكلية.

وتتميز الدراسة الحالية من حيث المضمون انها ركزت على الأداء الأكاديمي في المساحة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس بالكلية، لإعطاء مؤشر واقعي على الأداء الأكاديمي في الكلية.

مشكلة الدراسة واسئلتها:

تتكون كلية التربية من 13 قسم هي: القرآن الكريم والتربية الإسلامية واللغة العربية واللغة الإنجليزية؛ والرياضيات والحاسوب والكيمياء والفيزياء؛ والإرشاد النفسي ورياض الأطفال ومعلم الصف، والقسم التربوي المعني بتدريس المواد التربوية في تخصصات المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم واصول التربية والإدارة التربوية لجميع اقسام الكلية كما يتولى إدارة قسم معلم الصف.

لاحظ الباحث ان هناك نسبة عددية كبيرة من المتعاونين تعمل في تدريس المواد النظرية في جميع أقسام الكلية بمؤهلات مختلفة يغلب عليهم الماجستير والبكالوريوس لتغطية العجز في أعضاء هيئة التدريس الذي عالجته إدارة الكلية بطريقتين:

1- الاستعانة بمتعاونين من خارج الكلية او الجامعة بأي مؤهل حتى وإن لم تنطبق عليه معايير الأداء الأكاديمي بحسب القانون، والأعراف الأكاديمية المتبعة.

2- بالفصول المجمعة حيث يتم تجميع كل التخصصات في المادة المشتركة مع مدرس واحد في قاعة واحدة؛ حتى لو كانت كل اقسام الكلية كما في مادة حاسوب1 الذي تم تجميع 11 قسم في قاعة واحدة بمدرس واحد.

وهذا ربما يؤثر على مستوى الأداء التدريسي للكلية وعلى الأداء الأكاديمي بشكل عام، ولهذا سعت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الأكاديمي في الكلية من خلال: حساب نسبة الساعات التدريسية التي يؤديها اعضاء هيئة التدريس كما تظهر في الجدول الدراسي للفصل الثاني كأحد المؤشرات على الأداء التدريسي، إضافة لاستطلاع رأيهم حول الأداء الأكاديمي في الكلية.

وتتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1- ما نسبة الساعات التدريسية التي يؤديها اعضاء هيئة التدريس كما تظهر في الجدول الدراسي للفصل الثاني؟

2- ما مستوى الأداء التدريسي بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

3- ما مستوى الأداء البحثي بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

4- ما مستوى أداء خدمة المجتمع بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

5- ما مستوى الأداء الأكاديمي بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى: الكشف عن مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الحديدة، ولتحقيق هذا الهدف سيتم الكشف عن:

1- نسبة الساعات التدريسية التي يؤديها اعضاء هيئة التدريس كما تظهر في الجدول الدراسي للفصل الثاني كمؤشر كمي على الأداء التدريسي.

2- مستوى الأداء الأكاديمي (التدريس- البحث العلمي- خدمة المجتمع) لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الحديدة.

أهمية الدراسة:

تأتي اهمية هذه الدراسة من سعيها للكشف عن الأداء الأكاديمي في كلية التربية في ظل التغيرات المستمرة التي يتميز بها العصر الحالي وفي مرحلة تعلو المطالبات بجودة مخرجات التعليم وتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي بما يساعد متخذ القرار في الجامعة على تحسين الأداء الأكاديمي لكلية التربية، كما يمكن ان:

- تلفت نظر وزارة التعليم العالي ومجلس الاعتماد الأكاديمي لاتخاذ قرارات تساعد الجامعة بتطبيق قوانين التعليم ولوائحه والتقيد بالأعراف الأكاديمية ذات العلاقة بالأداء الأكاديمي للجامعة في سعيها لتحسين جودة التعليم العالي.
- تسهم في تقديم صورة للوضع الأكاديمي في كلية التربية بشكل عام يدفع المسئولين إلى تطويره ورفع مستواه.
- تلفت نظر المخطط التعليمي بالجامعة إلى العناية والاهتمام بجودة مخرجات التعليم بكلية التربية من خلال العناية بالأداء الأكاديمي.

مصطلحات الدراسة:

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

الأداء الأكاديمي:

يشير إلى أنشطة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع التي يؤديها عضو هيئة التدريس من اجل تحقيق أهداف الجامعة، ويقاس في هذه الدراسة بدرجة الاستبانة ككل.

الأداء التدريسي:

هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وإجراءات تهدف إلى مساعدة الطلبة على التعلم من العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، ويقاس في هذه الدراسة بدرجة محور الأداء التدريسي في الاستبانة.

الأداء البحثي:

يشير إلى فعل تقديم مقال للنشر في مجلة أكاديمية أو مهنية؛ او نشر أو تحرير كتاب أو دراسة، بشكل فردي أو بالتعاون؛ او نشر مراجعة كتاب؛ أو تقديم ورقة علمية في اجتماع مهني، ويقاس في هذه الدراسة بدرجة محور الأداء البحثي في الاستبانة.

خدمة المجتمع:

هي مجموعة الأنشطة الذي يمارسها عضو هيئة التدريس لخدمة مجتمعه ذات العلاقة بتخصصه مثل مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في تقديم أفكار وحلول لمشكلات المجتمع، ويقاس في هذه الدراسة بدرجة محور خدمة المجتمع في الاستبانة.

عضو هيئة التدريس:

هو الشخص الذي يحمل درجة الدكتوراه او ما يعادلها وتم تعينه في الجامعة وفق القوانين والأعراف الأكاديمية المتبعة برتبة جامعية كأستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد.

المتعاونون:

من يقوم بتدريس مقررات نظرية في الكلية من خارج الكلية او خارج الجامعة وتتراوح مؤهلاتهم بين (بك، وماجستير، ودكتوراه).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لوصف واقع الأداء الأكاديمي كما هو في الواقع، والذي يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً بهدف الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، اما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها (عبيدات وآخرون، 2016).

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة بأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البالغ عددهم 50 عضو هيئة تدريس بحسب ما يوضحه جدول (1).

جدول (1) عدد اعضاء هيئة التدريس في كل قسم من اقسام الكلية.

م	القسم	العدد	م	القسم	العدد	م	القسم	العدد
1	علوم تربوية	3	5	رياضيات	5	10	قرآن كريم	3
2	إرشاد نفسي	3	6	حاسوب	2	11	تربية اسلامية	4
3	رياض أطفال	1	7	فيزياء	3	12	لغة عربية	7
4	معلم صف	0	8	كيمياء	9	13	لغة إنجليزية	10
			9	احياء	0			

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة بحيث بلغت العينة 35 عضو هيئة تدريس موزعين على الأقسام بحيث لا تقل عن 50% في كل قسم كحد أدني كما يوضحه الجدول (2).

جدول (2) عدد اعضاء هيئة التدريس في كل قسم من اقسام الكلية.

م	القسم	العدد	النسبة	م	القسم	العدد	النسبة	م	القسم	العدد	النسبة
1	علوم تربوية	2	%67	5	رياضيات	4	%80	10	قرآن كريم	2	%67
2	إرشاد نفسي	1	%67	6	حاسوب	1	%50	11	تربية اسلامية	3	%75
3	رياض أطفال	1	%100	7	فيزياء	3	%100	12	لغة عربية	5	%71
4	معلم صف	0	0	8	كيمياء	7	%78	13	لغة إنجليزية	6	%60
				9	احياء	0					
المجموع = 35											

أداة الدراسة:

تمثلت باستبانة تم بنائها بعد الاطلاع على الأدب والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتكونت من قسمين: الأول تضمن المتغيرات الأولية لأفراد العينة وهي (القسم وسنوات الخبرة والدرجة العلمية)، والثاني: تضمن 43 فقرة موزعة على ثلاثة محاور: الأداء التدريسي 15 فقرة، الأداء البحثي 14 فقرة، خدمة المجتمع 14 فقرة، وفق مقياس ليكرت الخماسي.

صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

تم التحقق منه من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين من ذوي الخبرة والبالغ عددهم (8) محكم؛ للحكم على مدى صحة وشمولية الفقرات وسلامتها اللغوية وانتمائها للمحور الذي صنفت فيه، وفي ضوء أراء المحكمين تم إخراج الصورة الأولية للأداة.

صدق البناء:

تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من 10 أعضاء هيئة تدريس، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة، وحساب معامل ارتباط بيرسون درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة.

م	المحور	معامل الارتباط
1	الأداء التدريسي	0.769**
2	الأداء البحثي	0.798**
3	خدمة المجتمع	0.881**

دالة عند مستوى 0.01 (2-tailed)

يتضح من جدول (3) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تراوحت بين (769) و(881) وهي دالة إحصائية عند مستوى (α=0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة مقبولة من الصدق.

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة وبين درجة البعد الذي تنتمي اليه.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.612**	12	0.437*	23	0.517**	34	0.773**
2	0.826**	13	0.722**	24	0.730**	35	0.513**
3	0.741**	14	0.847**	25	0.609**	36	0.766**
4	0.759**	15	0.657**	26	0.527**	37	0.528**
5	0.888**	16	0.686**	27	0.613**	38	0.861**
6	0.859**	17	0.770**	28	0.652**	39	0.794**
7	0.749**	18	0.829**	29	0.662**	40	0.772**
8	0.680**	19	0.823**	30	0.665**	41	0.778**
9	0.801**	20	0.684**	31	0.769**	42	0.662**
10	0.451*	21	0.826**	32	0.805**	43	0.805**
11	0.762**	22	0.729**	33	0.648**		

يتضح من جدول (4) أن معاملات ارتباط بيرسون للفقرات مع البعد الذي تنتمي مرتبطة ارتباطاً دال احصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.01) ماعدا فقرة واحدة عند مستوى دلالة (α=0.05) وفي جميع محاور الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تم تقدير معامل ثبات الاستبانة بتطبيق معامل الفاكرونباخ لمحاور الاستبانة، وجدول (5) يوضح النتائج.

جدول (5) معامل ثبات أداة الدراسة

م	المحور	معامل α
1	الأداء التدريسي	0.930 .
2	الأداء البحثي	0.913
3	خدمة المجتمع	0.924
4	**الأداء الأكاديمي ككل**	**0.950**

يظهر جدول (5) أن معاملات الثبات هي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

أداة الدراسة في صورتها النهائية:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها أصبحت جاهزة للتطبيق بصورتها النهائية، وبلغت 43 فقرة.

طريقة تصحيح الاستبانة:

يوضح الجدول (6) محك تصحيح الاستبانة.

جدول (6) محك تفسير نتائج فقرات الاستبانة

الفئة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
درجة الموافقة	1.79-1	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	5-4.20

الأساليب الإحصائية:

معامل ارتباط بيرسون، معامل الفاكرونباخ، النسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما نسبة الساعات التدريسية التي يؤديها اعضاء هيئة التدريس كما تظهر في الجدول الدراسي للفصل الثاني؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل الجدول الدراسي لتحديد نسبة الأداء التدريسي مقارنة ببقية المتعاونين وكانت النتائج كالتالي:

أقسام علوم التربية:

يشير الجدول (7) إلى أعداد أعضاء هيئة التدريس، والمتعاونون من خارج الكلية الذين يؤدون الساعات التدريسية الفعلية في أقسام علوم التربية، كما يشير إلى عدد الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، وعدد الساعات المفترضة الذي يجب ان تنفذ بحسب الخطة الدراسية للفصل الدراسي الثاني.

جدول (7) عدد أعضاء هيئة التدريس في أقسام علوم التربية ونسبتهم والمتعاونون وعدد الساعات التدريسية الفعلية والمفترضة.

الأداء / القسم		العاملين بالتدريس					الساعات التدريسية				
		عضو هيئة تدريس	متعاون		مج	نسبة أعضاء هيئة التدريس %	عضو هيئة تدريس	متعاون		الفعلية	المفترضة	لعضو هيئة التدريس%
			دك	> دك				دك	> دك			
علوم التربية	العلوم التربوية	3	5	6	14	21.43	12	14	22	48	264	4.54
	رياض اطفال	1	0	5	6	16.66	4	0	14	18	22	18.18
	معلم صف	0	0	5	5	0	0	0	12	12	14	0
	مرشد نفسي	3	0	19	22	13.64	10	0	62	72	110	9
	مج	**7**	**5**	**35**	**47**	**14.89**	**26**	**14**	**110**	**150**	**410**	**6.34**

يتضح من الجدول (7) أن عدد أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الأربعة مجتمعة 7 أعضاء هيئة تدريس يمثلون 14.89% من القوة التدريسية العددية الحالية التي تدرس في هذه الأقسام، ويبلغ المتعاونون في الأداء التدريسي من خارج الكلية 5 متعاونون من حملة الدكتوراه بنسبة 10.63%، و35 متعاون بمؤهلات اقل من دكتوراه بنسبة 74.64% واغلبهم بكالوريوس.

تبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس في هذه الأقسام 26 ساعة بنسبة 17.33% من الساعات التدريسية الفعلية، بينما تبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها المتعاونون من خارج الاقسام 82.66% من الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، يؤدي 14ساعة تدريسية منها مؤهل دكتوراه بنسبة 9.33%، و110 ساعة تدريسية مؤهلات اقل من دكتوراه غالبهم بكالوريوس بنسبة 73.33%.

يؤدي أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الأربعة 26 ساعة تدريسية من أصل 450 ساعة مفترض تنفيذها بحسب خطط الأقسام الدراسية بنسبة 6.34% فقط من الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي وحده في أقسام علوم التربية، ويتضح العجز الكبير في القوة العددية لهذه الأقسام، وحجم الفجوة الكبيرة بين ما يتم تأديته وبين الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي وحده، وهذا ينعكس بدوره على الأداء البحثي وخدمة المجتمع.

الأقسام الأدبية:

يشير الجدول (8) إلى أعداد أعضاء هيئة التدريس والمتعاونون من خارج الكلية الذين يؤدون الساعات التدريسية الفعلية في الأقسام الأدبية، كما يشير إلى عدد الساعات التدريسية الفعلية المنفذة حالياً، وعدد الساعات المفترضة بحسب الخطط الدراسية.

جدول (8) عدد أعضاء هيئة التدريس ونسبتهم في الأقسام الأدبية والمتعاونون وعدد الساعات التدريسية الفعلية والمفترضة.

الأداء		العاملين بالتدريس					الساعات التدريسية				
القسم		اعضاء هيئة تدريس	متعاونون		مج	%	أعضاء هيئة تدريس	متعاونون		الفعلية	المفترضة	لعضو هيئة التدريس %
			دك	>دك				دك	>دك			
الأقسام الأدبية	قرآن	3	0	7	10	30	14	0	20	34	48	29
	اسلامية	4	2	5	11	36.36	16	4	12	32	42	38
	عربي	7	0	6	13	53.81	34	0	14	48	78	43.58
	انجليزي	10	0	3	13	76.92	32	0	8	40	68	47
	مجموع	24	2	21	47	51	96	4	54	154	235	22.98

يتضح من الجدول (8) ان عدد أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الأربعة مجتمعة 24 عضو هيئة تدريس يمثلون 51% من القوة التدريسية العددية الحالية التي تدرس في هذه الأقسام، بينما يبلغ المتعاونون في الأداء التدريسي من خارج الكلية 2 متعاون من حملة الدكتوراه بنسبة 4.24%، 21 متعاون بمؤهلات اقل من دكتوراه بنسبة 44.68% اغلبهم بكالوريوس.

تبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس هذه الأقسام 96 ساعة بنسبة 62.33% من الساعات التدريسية الفعلية، وتبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها المتعاونون من خارج القسم 58 ساعة بنسبة 37.66% من الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، يؤدي 4 ساعات تدريسية منها مؤهل دكتوراه بنسبة 2.59%، و54 ساعة تدريسية بنسبة 35% مؤهلات اقل من دكتوراه اغلبهم بكالوريوس.

يؤدي أعضاء هيئة التدريس في هذه الأقسام الأربعة 96 ساعة تدريسية من أصل 235 ساعة مفترض تنفيذها بحسب الخطط الدراسية للأقسام بنسبة 40.85% فقط من الاحتياج الفعلي للأداء التدريس في الأقسام الأدبية، ويتضح العجز الكبير في القوة العددية لهذه الأقسام، وحجم الفجوة الكبيرة بين ما يتم تأديته وبين الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي وحده وهذا ينعكس على لأداء البحثي وخدمة المجتمع.

الأقسام العلمية:

يشير الجدول (9) إلى أعداد أعضاء هيئة التدريس والمتعاونون من خارج الكلية الذين يؤدون الساعات التدريسية الفعلية في الأقسام العلمية، كما يشير إلى عدد الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، وعدد الساعات المفترضة بحسب الخطة الدراسية.

جدول (9) عدد أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية ونسبتهم والمتعاونون وعدد الساعات التدريسية الفعلية والمفترضة.

الأداء		العاملين بالتدريس					الساعات التدريسية				
القسم		هيئة التدريس	المتعاونون		مج	%	هيئة التدريس	متعاونون		الفعلية	المفترضة	لعضو هيئة التدريس %
			دك	<دك				دك	<دك			
الأقسام العلمية	كيمياء	9	0	0	10	100	31	0	0	37	43	83.78
	فيزياء	3	2	1	6	50	21	4	2	27	31	77.77
	أحياء	0	4	5	9	0	0	14	12	26	32	0
	رياضيات	5	0	7	12	41.7	22	0	24	46	52	47.82
	حاسوب	2	0	5	7	28.5	18		10	28	50	72
	المجموع	19	6	19	44	28.18	89	18	54	161	208	55.27

يتضح من الجدول (9) أن عدد أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الخمسة مجتمعة 19 عضو هيئة تدريس يمثلون 43.18% من القوة التدريسية العددية الحالية التي تدرس في هذه الأقسام، بينما يبلغ المتعاونون في الأداء التدريسي من خارج الكلية 6 متعاونون من حملة الدكتوراه بنسبة 13.63%، و19 متعاون بمؤهلات اقل من دكتوراه بنسبة 43.18% اغلبهم بكالوريوس.

تبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس في هذه الأقسام 89 ساعة بنسبة 55.28% من الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، بينما تبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها المتعاونون من خارج القسم 72 ساعة بنسبة 44.72% من الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، يؤدي 18 ساعات تدريسية منها مؤهل دكتوراه بنسبة 11.18%، و54 ساعة تدريسية بنسبة 33.54% مؤهلات اقل من دكتوراه غالبهم بكالوريوس.

يؤدي أعضاء هيئة التدريس في هذه الأقسام الأربعة 89 ساعة تدريسية من أصل 208 ساعة مفترض تنفيذها بحسب خطط الأقسام الدراسية بنسبة 42.78 % فقط من الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي وحده في الأقسام العلمية، ويتضح العجز الكبير في القوة العددية لهذه الأقسام، وحجم الفجوة الكبيرة بين ما يتم تأديته وبين الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي وحده، وهذا ينعكس على لأداء البحثي وخدمة المجتمع.

الأداء التدريسي في الكلية:

يشير الجدول (10) إلى أعداد أعضاء هيئة التدريس والمتعاونون من خارج الكلية الذين يؤدون الساعات التدريسية الفعلية في جميع أقسام الكلية، كما يشير إلى عدد الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، وعدد الساعات المفترضة بحسب الخطة الدراسية.

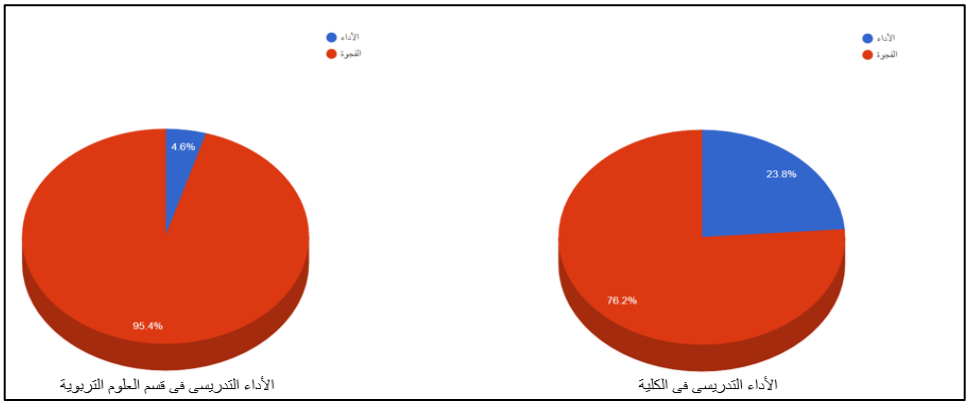
جدول (10) عدد أعضاء هيئة التدريس في الكلية ونسبتهم والمتعاونون وعدد الساعات التدريسية الفعلية والمفترضة.

الأداء	العاملين بالتدريس					الساعات التدريسية					
	عضو هيئة تدريس	متعاونون		مج	%	عضو هيئة تدريس	دك	>دك	الفعلية	المفترضة	لعضو هيئة التدريس %
		دك	>دك								
الكلية	50	13	75	138	36	214	36	218	468	898	23.83

يتضح من الجدول (10) ان عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع اقسام الكلية 50 عضو هيئة تدريس يمثلون 36.23% من القوة التدريسية العددية الحالية التي تدرس في جميع أقسام الكلية، بينما يلغ المتعاونون في الأداء التدريسي من خارج الكلية 88 منهم 13 من حملة الدكتوراه بنسبة 9.48%، و75 بمؤهلات اقل من دكتوراه بنسبة 54.34% اغلبهم بكالوريوس.

تبلغ الساعات التدريسية التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس في الكلية 214 ساعة بنسبة 45.72% من الساعات التدريسية الفعلية التي تنفذ في الكلية، بينما يؤدي المتعاونون من خارج الكلية 254 ساعة بنسبة 54.27% من الساعات التدريسية الفعلية المنفذة، يؤدي 36 ساعة تدريسية منها مؤهل دكتوراه بنسبة 7.69%، و218 ساعة تدريسية مؤهلات اقل من دكتوراه بنسبة 46.58% اغلبهم بكالوريوس.

يؤدي أعضاء هيئة التدريس في الكلية 214 ساعات تدريسية من أصل 898 ساعة مفترض تنفيذها بحسب الخطط التدريسية لأقسام الكلية بنسبة 23.83% فقط من الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي في الكلية، ويتضح العجز الكبير في القوة العددية للكلية، والفجوة الكبيرة بين ما يتم تأديته من ساعات تدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، وبين الاحتياج الفعلي للأداء التدريسي، وهذا ينعكس على الأداء البحثي وخدمة المجتمع، والشكل (1) يوضح حجم الفجوة في القوة التدريسية.



شكل (1) فجوة الأداء التدريسي بالكلية

الشكل (1) يبين فجوة الأداء التدريسي في الكلية حيث بلغت 76.17 في الساعات التدريسية على مستوى الكلية، وبلغت في قسم العلوم التربوية 95.45% من ساعات القسم التدريسية المفترض تنفيذها.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الأداء التدريسي بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (11) الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

الأداء التدريسي	م	ع	الدرجة
	3.99	0.69	عالي

يتبين من الجدول (11) أن متوسط الأداء التدريسي بلغ 3.99 وانحراف معياري 0.69، وهو متوسط أداء عالي وهذا يعود للخبرة المتراكمة لدى عضو هيئة التدريس الذي تزيد نسبة 65% منهم عن العشر السنوات، إلا انه يتضاءل بمقارنته بمساحة الأداء الذي يعمل فيها عضو هيئة التدريس في الكلية البالغة 23.83%، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة المقطري (2014) التي اشارت إلى تدني مستوى الأداء التدريسي في الكلية نفسها، ودراسة (ابو الأسرار، 2011؛ الامي ولفته، 2013؛ البابطين 2018؛ التويجي، 2016؛ الطشلان 2018؛ مراد ومحاسنة، 2019)، واتفقت مع دراسة (الرويشد، 2019؛ الشيخ والفهيد 2020) التي أظهرت أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كان بدرجة مرتفعة، وجاءت النتائج مفصلة على مستوى كل فقرة كما في جدول (12).

جدول (12) الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الفقرة

	الأداء التدريسي	م	ع	الدرجة
1	يستخدم عدة أنواع من الاختبارات بما فيها الاختبارات المفتوحة.	3.19	1.14	متوسط
2	يوظف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في عمليتي التعليم والتعلم.	3.55	0.99	عالي
3	يستخدم استراتيجيات التعلم النشط.	3.84	0.78	عالي
4	يقيم أدائه بعد كل محاضرة يقوم بتنفيذها.	3.87	1.09	عالي
5	يقدم انشطة تستثير مهارات التفكير العليا لدى الطلاب.	3.87	0.85	عالي
6	يطور قدراته في تصميم وتطوير البرامج والمقررات الدراسية باستمرار.	3.90	1.30	عالي
7	يرفع مستوى تفاعل الطلبة مع الأنشطة التعليمية.	4	0.93	عالي
8	يسعى لتنمية القدرات الإبداعية لدى الطلبة.	4.03	1.01	عالي
9	يوظف مصادر التعليم والتعلم بما يتناسب مع الموقف التعليمي.	4.03	0.98	عالي
10	يقيم المقرر الدراسي على أسس علمية.	4.07	1.12	عالي
11	يطور مقرراته الدراسية سنوياً بأحدث المعارف وأساليب تدريسها.	4.07	0.99	عالي
12	ينمي مهارات البحث العلمي والتعلم الذاتي لدى الطلاب.	4.13	0.99	عالي
13	يصمم الخطط التدريسية بما يتناسب مع طبيعة المادة العلمية.	4.42	0.76	عالي
14	يطور نفسه مهنياً بمعرفة الجديد في المادة العلمية والمهارات التدريسية.	4.45	0.76	عالي
15	ينوع في اساليب تدريسه وفقاً لطبيعة المادة	4.45	0.76	عالي

يلاحظ في الجدول (12) ان الفقرة "يستخدم عدة أنواع من الاختبارات بما فيها الاختبارات المفتوحة"، حصلت على اقل درجة وهذا امر طبيعي نظراً لكثافة العدد في القاعة الدراسية الذي يتطلب مجهود كبير من عضو هيئة التدريس لمثل هذه الأنشطة، أما فقرة "يوظف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في عمليتي التعليم والتعلم" التي حصلت على مستوى عالي فإن جائحة كورونا دفعت أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي وفصول جوجل مما يعتبر تقدم ملحوظ في استخدام التكنولوجيا في بيئة تشح فيها مقومات التكنولوجيا، مثل الكهرباء والإنترنت، وجاءت فقرة "بطور نفسه مهنياً بمعرفة الجديد في المادة العلمية والمهارات التدريسية"، "ينوع في أساليب تدريسه وفقاً لطبيعة المادة" كأعلى فقرتين في المقياس وهذا مألوف في ظل متابعة عضو هيئة التدريس لمستجدات التطور في مادته وطرق تدريسها، ووعيه بتطوير ذاته والتغلب على الظروف المحيطة.

نتائج السؤال الثالث: ما مستوى الأداء البحثي بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (13) الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس

الأداء البحثي	م	ع	الدرجة
	3.12	0.87	متوسط

يتبين من الجدول (13) أن متوسط الأداء البحثي 3.12 وانحراف معياري 0.87 وهو مستوى أداء متوسط، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الصرايرة، 2011؛ العربي، 2017؛ غيضان والبطاح، 2020؛ Zandro, 2020 ؛Adriel, 2021)؛ فإذا تم مقارنته بمساحة الأداء التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس في الكلية البالغة 23.83% من الأداء الافتراضي لأعضاء هيئة التدريس، فإن النتيجة تدل على إنتاج بحثي ضئيل للكلية من حيث الكم، فإذا ما تم مقارنة الإنتاج العلمي في علوم التربية بالإنتاج العلمي للكلية فإن النسبة تتضاءل بشكل كبير جداً، ولعل هذا يعود إلى البيئة البحثية التي لا تشجع على البحث من حيث توفر الإمكانيات المادية مثل الحوافز والجوائز والمكافآت والمساعدات المالية لإجراء البحوث النوعية، والتشجيع على النشر في قواعد بيانات مشهورة أو في مجلات ذات قوة تأثير، إضافة إلى انعدام البيئة الأكاديمية المشجعة مثل الندوات وحلقات النقاش والمؤتمرات التي هي معدومة في الكلية، ويوضح الجدول (14) بشكل مفصل.

جدول (14) الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الفقرة

م	الأداء	م	ع	الدرجة
1	يشترك في الأبحاث التي تنفذها هيئات في المجتمع المحلي والدولي.	2.032	1.14	منخفض
2	يجري ابحاث بيئية شاملة تعالج بعض المشكلات المتداخلة.	2.29	1.35	منخفض
3	يؤلف كتب علمية ومنهجية في مجال التخصص.	2.54	1.31	منخفض
4	يشارك ابحاثه مع فرق بحثية متميزة على المستوى المحلي والإقليمي.	2.94	1.48	متوسط
5	يشترك مع زملائه في إجراء البحوث العلمية.	2.97	1.38	متوسط
6	يشارك اهتماماته العلمية والبحثية عبر المنصات المختلفة.	3	1.44	متوسط

م	الأداء	م	ع	الدرجة
7	يسعى للاشتراك في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية.	3.13	1.20	متوسط
8	ينتج ابحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص بصورة دورية.	3.13	1.18	متوسط
9	يوظف نتائج ابحاثه في تدريسه ومؤلفاته الأخرى.	3.16	1.34	متوسط
10	يحرص على أن تخدم أبحاثه التنمية الاجتماعية المستدامة.	3.33	1.27	متوسط
11	يتواصل مع الباحثين المميزين في مجال تخصصه.	3.42	1.29	متوسط
12	ينشر أبحاث في الدوريات ذات معامل تأثير مرتفع.	3.71	1.10	عالي
13	يراعي معايير جودة البحث العلمية في الشكل والمضمون وخدمة المجتمع. في ابحاثي(حذف).	3.81	1.12	عالي
14	يستند على أحدث المراجع عند كتابة الابحاث.	4.13	1.09	عالي

يتضح من الجدول (14) أن الفقرات "يشترك في الأبحاث التي تنفذها هيئات في المجتمع المحلي والدولي"، "يجري أبحاث بيئية شاملة تعالج بعض المشكلات المتداخلة"، "يؤلف كتب علمية ومنهجية في مجال التخصص"، جاءت منخفضة ربما لعدم توفر البيئة المناسبة لذلك وفقر البيئة المحلية، إضافة إلى عدم إتاحة قيادة الجامعة للشراكات مع الجهات الدولية والمحلية، وعدم توفر استراتيجية لأنشطة كهذه، ولا تعني البحث العلمي أي تشجيع أو توجيه للباحثين في مجالات البحث الذي يخدم التنمية سواءً من خلال إصداراتها أو أنشطتها العلمية أو حتى التوجيهات الإدارية، ويترك الأمر لاجتهادات الباحث وقدراته وطاقته، ولا توفر إدارة الجامعة أي بيئة مشجعة للباحث سوى إجراءات الترقية، ولهذا يتركز جهد الباحثين على هذا الهدف، وجاءت بقية الفقرات في المستوى المتوسط، بينما حصلت "ينشر أبحاث في الدوريات ذات معامل تأثير مرتفع" و"يراعي معايير جودة البحث العلمية في الشكل والمضمون وخدمة المجتمع في الابحاث"، "يستند على أحدث المراجع عند كتابة أبحاثه". بدرجة عالية لتؤكد رغبة الباحث ومتابعته واهتمامه بمجال البحث العلمي في مجال تخصصه وسعيه لتطوير مهاراته ورفد خبراته بكل جديد.

نتائج السؤال الرابع: ما مستوى أداء خدمة المجتمع بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (15) أداء عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع

خدمة المجتمع	م	ع	الدرجة
	3.597	0.776	عالي

يتضح من الجدول (15) أن متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع هو 3.597، بانحراف معياري 0.776، وهو مستوى أداء عالي، ورغم القلة العددية التي تغطي 23.83 من الأداء التدريسي المفترض، إلا انهم في أنشطتهم المتاحة لخدمة المجتمع عالية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصرايرة، 2011؛ العربي، 2017؛ غيضان والبطاح، 2020)، وبصورة تفصيلية كما يوضحها الجدول (16).

الجدول (16) أداء أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع على مستوى الفقرات.

م	الأداء	م	ع	مستوى الأداء
1	يقدم استشارات علمية مناسبة للمجتمع المحلي.	3.07	0.89	متوسط
2	يقدم تصورات ومشروعات علمية تخدم المجتمع وتسهم في تطوير المجتمع المحلي.	3.13	1.20	متوسط
3	ينشر نتائج الأبحاث العملية للاستفادة منها في المجتمع.	3.16	1.29	متوسط
4	يساهم في ممارسة الأنشطة المجتمعية المتعلقة بمكافحة الأمية ونشر الوعي الصحي.	3.19	1.14	متوسط
5	يشارك في الفعاليات والأنشطة المجتمعية ذات الصلة بتخصصه.	3.23	1.12	متوسط
6	يربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل لمجتمع المحلي.	3.45	1.23	عالي
7	يحلل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي ويعمل على اقتراح الحلول المناسبة لها.	3.52	1.12	عالي
8	يربط الموضوعات الدراسية بفلسفة المجتمع وقضاياه.	3.65	1.25	عالي
9	يوجه الطلاب لممارسة الأنشطة الاجتماعية.	3.74	1.032	عالي
10	يدرب الطلاب على طرائق التفكير العلمي التي تساعد على حل مشكلات في المجتمع.	3.81	1.046	عالي
11	يساهم أداء عضو هيئة التدريس الأكاديمي في تكوين مجتمع المعرفة.	3.84	1.09	عالي
12	ينمي في الطلبة الثقافة الواعية لخدمة المجتمع وحل مشكلاته.	3.13	0.96	عالي
13	ينمي لدى الطلاب إحساسهم بمسؤولياتهم تجاه المجتمع.	4.19	0.87	عالي
14	يربط محتوى المقررات الدراسية بواقع الحياة ومشكلاتها.	4.23	0.95	عالي جداً

يتضح من الجدول (16) أن الفقرة (14) "يربط محتوى المقررات الدراسية بواقع الحياة ومشكلاتها" جاءت درجتها عالية وهذا امر يتسق مع خبرة أعضاء هيئة التدريس الذين اغلبهم لديه عشر سنوات واكثر وتتسق مع ما هو متاح وممكن لعضو هيئة التدريس ان يقدمه لمجتمعه، وجاءت (9) تسع فقرات في مستوى أداء عالي وهذا يدلل على المسئولية الذي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس تجاه مجتمعهم، وينتهزون الفرص كلما سنحت لهم لخدمة مجتمعهم، والملاحظ أن الفقرات التي جاءت متوسطة، لإنها ترتبط بعوامل أخرى تقلل من فعالية وتفاعل عضو هيئة التدريس مع مجتمعه.

نتائج السؤال الخامس: ما مستوى الأداء الأكاديمي بكلية التربية – جامعة الحديدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

الجدول (17) الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ككل

الأداء الأكاديمي ككل	م	ع	مستوى الأداء
	3.58	0.634	عالي

يتضح من الجدول (17) ان الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس عالي من وجهة نظرهم، وهذا يدل على المسئولية التي تحملها أعضاء هيئة التدريس في ظروف صعبة وبدون رواتب كمسئولية وطنية واخلاقية تجاه المجتمع، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الصرايرة، 2011؛ غيظان وبطاح 2020؛ قمر، 2017؛ Paudel, 2021a) وتختلف مع دراسة (الصرايرة وغيضان، 2021) التي أظهرت أن الأداء الأكاديمي جاء بدرجة متوسطة.

الخلاصة:

بحسب ما تشير له نسبة أعضاء هيئة التدريس في الكلية يتبين ضعف الأداء الأكاديمي في الكلية؛ حيث تصل فجوة الأداء التدريسي 76.11% من الأداء التدريسي المفترض بحسب خطط البرامج الأكاديمية للكلية، وفي قسم العلوم التربوية تصل الفجوة التدريسية إلى 95.45%؛ رغم انه القسم الرئيس ويضم تخصصات المناهج وطرق التدريس، وأصول التربية، والإدارة التربوية، وتكنولوجيا التعليم، وهو أكثر قسم يعاني من شحة الإمكانيات البشرية مقارنة بواجباته التدريسية؛ ومثله الأقسام الأخرى التي تدرس علوم التربية: معلم صف، رياض الأطفال، الإرشاد النفسي التي يغطي اغلب مقرراتها خريجي هذه الأقسام من حملة البكالوريوس بغض النظر عن انطباق معايير الأداء الأكاديمي عليهم من عدمه وفقاً للقانون؛ والملاحظ ايضاً تفاوت الفجوات بين الأقسام حيث تبلغ فجوة الأداء التدريسي في اقسام علوم التربية 93.66%، وفي الأقسام الأدبية 59.15%، وفي الأقسام العلمية 57.22%؛ وعلى مستوى الأقسام يلاحظ التفاوت الكبير في الفجوة بينها؛ ففي حين تصل في قسم معلم الصف وقسم الأحياء إلى 100%، تنخفض في قسم الكيمياء إلى 14%؛ وهذه التفاوتات الكبيرة تشير إلى عدم التخطيط الجيد في عمليات تأهيل وتعيين عضو هيئة التدريس بالكلية التي تحتاج لمعايير علمية اكثر دقة والالتزام بها، وتخطيط رشيد وفق حاجات الأقسام؛ وجاءت نتيجة الأداء التدريسي وخدمة المجتمع عالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس منسجمة مع روح المسئولية الذي تحملها عضو هيئة التدريس الذي يعمل في ظروف الحرب الصعبة، وجاءت نتيجة الأداء البحثي متوسطة نظراً لارتباطها بعوامل أخرى مالية وإدارية التي(حذف) تصنع بيئة محفزة ومشجعة على البحث.

التوصيات:

1- الالتزام بمعايير ضمان جودة أعضاء هيئة التدريس المتعارف عليها محلياً وإقليمياً وقانونياً، وتوظيف أعضاء هيئة تدريس جدد مؤهلين وفقًا لهذه المعايير، واستيعاب جميع المتعاونين المؤهلين الذين تنطبق عليهم معايير الأداء الأكاديمي، وتوفير فرص التأهيل الداخلي والخارجي لهم.

2- وضع خطط وبرامج علمية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس، وتوفير تدريب يساعدهم على تطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية، ومواكبة أحدث التطورات في تخصصاتهم، وتوفير بيئة نمو مهني (ورش العمل والمؤتمرات...الخ) داعمة لأعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى على حد سواء بما يضمن تقديم تعليم عالي الجودة.

3- تشير نتائج الدراسة ان الأداء الأكاديمي في علوم التربية ضعيف جداً، ولهذا توصي الدراسة بتطوير الكلية إلى كلية نوعية وتوفير المتطلبات الرئيسية لها من كادر تربوي مؤهل ومنهج تعليمي وبيئة تعليمية في ضوء أهداف التربية في القرن 21 تراعي تحول التعليم وتأثيرات التحول الرقمي.

4- بناء بيئات تعلم تعتمد طرق أخرى لتقديم التعليم Delivery mode بالاعتماد على مستحدثات ومبادئ التعليم الرقمي مثل التعلم المدمج والتعليم المقلوب..الخ بما يسهم في تخفيف العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس ويحسن جودة التعليم.

5- تطوير معايير واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تشمل جودة التدريس والبحث والخدمة، واستخدام هذه المعايير لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بانتظام وتقديم ملاحظات لهم لمساعدتهم على تحسين أدائهم ونموهم المهني.

6- تبني الكلية برامج وانشطة وفعاليات تربوية تخدم المجتمع وتصنع بيئة تمكن عضو هيئة التدريس من خدمة مجتمعه في مجال تخصصه.

المقترحات:

إجراء المزيد من الدراسات بهدف الوقوف على مزيد من واقع الأداء الأكاديمي للكلية وتحديد العوامل الأخرى التي تؤثر عليه وتساعد في تطوير استراتيجيات لتحسينه بشكل أكبر مثل:

1- دراسات تتناول تحليل المناهج التعليمية والبرامج الأكاديمية في الكلية في ضوء معايير الجودة.

2- دراسة نوعية تستكشف العوامل التي تؤثر على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

3- دراسة حالة مقارنة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية مع كليات التربية الأخرى في اليمن، تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية مقارنة بالكليات الأخرى.

4- دراسات حول الإنتاجية البحثية وعلى وجه الخصوص في علوم التربية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية وعلاقتها بالمجتمع وسوق العمل وتطوير النظرية والمعرفة العلمية.

5- دراسة استقصائية لآراء الطلاب حول الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية يمكن ان تساعد في تحديد المجالات التي يحتاج فيها أعضاء هيئة التدريس إلى تحسين أدائهم من وجهة نظر الطلاب.

6- دراسة تجريبية لتقييم فعالية التدخلات المصممة لتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الحديدة تساعد في تحديد التدخلات الأكثر فعالية في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

7- دراسة لتحديد العوامل التي تؤثر على قرارات أعضاء هيئة التدريس بالبقاء في الكلية أو المغادرة.

المراجع:

أبو الأسرار، فاطمة عبد الرحمن. (2011). تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وفق مقياس مقترح قائم على معايير الجودة. **مجلة التربية العلمية**، 14(4)، 58-109.

الأكلبي، مفلح دخيل. (2012). تصور مقترح لتحسين جودة مناهج العلوم الشرعية في مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة والاعتماد. **مجلة القراءة والمعرفة**، 1(131)، 159-215.

الامي، صلاح، ولفتة، عبد الزهرة. (2013). ما مدى تحقيق التدريس الفعال (الممارسات التدريسية للأستاذ الجامعي). **مجلة الخليج العربي**، 41(3، 4)، 180-199.

البابطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود. (2018). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود. **مجلة رسالة التربية وعلم النفس**، 60، 17-43.

البراهيم، هيا بنت عبد العزيز. (2014). تطوير التعليم من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. **رسالة التربية وعلم النفس**، 44، 32-1.

التويجي، أحمد عبد السلام. (2016). مستوى الأداء التدريسي لهيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، 9(25)، 59-60.

الحميضي، خالد بن محمد. (2018). تصور مقترح لتقيم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية. ***المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط***، 34(3)، 374-424.

الرويشد، فيصل مد الله. (2019). تقييم الطلاب والطالبات للسمات الشخصية والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف. ***دراسات عربية في التربية وعلم النفس***، 107، 103-133.

الشيخ، بسيوني اسماعيل عبد الجواد، والفهيد، خالد عبد الرحمن. (2020). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي. ***مجلة كلية التربية ببنها***، 4 (121).420-279.

الصرايرة، خالد أحمد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. **مجلة جامعة دمشق**، 27(1)، 601-652.

الصرايرة، خالد أحمد، وغيظان، ميساء وليد. (2021). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها. **مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث**، الملحق3 المجلد7.

الطشلان، العنود بنت محمد. (2018). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. **مجلة كلية التربية–جامعة الأزهر**، 1(178)، 417-460.

عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، عبد الحق، كايد. (2016). **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**. دار الفكر.

العربي، هشام يوسف مصطفى علي. (2017). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. **المجلة التربوية**، 49، 279-319.

العرقاوي، سامر، والعجوز، موسى. (2019، 3-4 نوفمبر). مساهمة مؤسسات التعليم العالي في التنمية من خلال المسؤولية المجتمعية [ورقة]، المؤتمر الدولي الثاني المحكم: المسؤولية المجتمعية للجامعات، جامعة عمان العربية. http://conferences.qou.edu/index.php/graduate/SRconf

العويد، نوره ناصر. (1438هـ، 13-14 ربيع الثاني). وظائف التعليم الجامعي السعودي والمساهمة في تحقيق أهداف برنامج التحول الوطني لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 [ورقة]. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم.

غيضان، ميساء وليد، وبطاح، أحمد محمد. (2020). درجة جودة الاداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. **المجلة التربوية الأردنية**، 5(2)، 186-209.

قمر، مجذوب، ومحمد، محجوب، وحامد، موسى، وداؤود، محمد. (2017). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدركها الطلبة. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم**، 10(29) 3-18.

مراد، عودة سليمان، ومحاسنة، عمر موسى (2020). تقييم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين من وجهة نظر الطلبة. **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، 28(2)، 551-573.

المقطري، فيصل صيفان علي. (2014.). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الحديدة في ضوء معايير جودة التدريس من وجهة نظر الطلبة. **مجلة أبحاث**، 2(2)، 57-83.

اليونيسكو. (2019). إطار العمل الخاص بالتعليم من أجل التنمية المستدامة فيما بعد عام 2019، المؤتمر العام الدورة الأربعون. متاح على https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370215_ara بتاريخ 2022/6/2.

Aydin Oya Tamtekİn. (2017). Research performance of higher education institutions: a review on the measurements and affecting factors of research performance**. Journal of Higher Education and Science**, 7(2), 312-320, doi:10.5961/jhes.2017.210.

Bedggood, R. E., Donovan, J. D. (2012). University performance evaluations: What are we really measuring. **Studies in Higher Education**, 37(7), 825-842. doi.org/10.1080/03075079.2010.549221.

Cadez, Simon., Dimovski, Vlado., & Groff, Maja Zaman. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. **Studies in Higher Education**, 42(8), 1455-1473. doi:10.1080/03075079.2015.1104659.

Chiasson, K., Terras, K., & Smart, K. (2015). Faculty perceptions of moving a face-to-face course to online instruction. **Journal of College Teaching & Learning (TLC),** 12(3), 321-240.

Dannenberg, S., Grapentin, T. (2016). Education for sustainable development-learning for transformation. the example of germany. **Journal of Futures Studies**, 20(3), 7-20. doi:10.6531/JFS.2016.20(3). A7.

Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., & Alzghoul, A. (2018). The impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing. **Telematics and Informatics,** 35(1), 55-67, doi:10.1016/j.tele.2017.09.018.

Global university network for innovation (GUNi). World Report Special Issue, New visions for higher education towards 2030. https://www.guni-call4action.org/vision-global-university-network-innovation-guni, Available 2/6/2022.

Golsha, Roghieh., Sheykholeslami, A. S., Charnaei, T., & Safarnezhad, Z. (2020). Educational performance of faculty members from the students and faculty members' point of view in golestan university of medical sciences. **Journal of Clinical and Basic Research**, 4(1), 7-13. doi:10.29252/jcbr.4.1.6

Harvey, C., Kelly, A., Morris, H., & Rowlinson, M. (2010). **academic Journal quality guide**, v4, the association of business schools, London, United Kingdom, https://charteredabs.org/wp-content/uploads/2015/05/2010-Journal-Guide.pdf

Henningsen, B. (2006). A Joyful Good-Bye to Wilhelm von Humboldt: The german university and the humboldtian ideals of "einsamkeit and freiheit". in: Blückert, K., Neave, G., Nybom, T. (eds) The european research university. Issues in Higher Education. (pp. 91-107). Palgrave Macmillan, New York. https://doi.org/10.1007/978-1-137-10079-5_8

Kallio, K. M., & Kallio, T. J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities–implications for work motivation. **Studies in Higher Education**, 39(4), 574-589. doi:10.1080/03075079.2012.709497.

Kimkong Heng, M. Obaidul Hamid and Asaduzzaman Khan. (2020). Factors influencing academics' research engagement and productivity: A developing countries perspective. **Issues in Educational Research**, 30(3). https://www.iier.org.au/iier30/heng.pdf

Looney, J. W. (2009). Assessment and innovation in education, OECD Education Working Papers, No. 24. OECD Publishing, paris, http://doi.org/10.1787/222814543073.

Márquez-Ramos, Laura. (2020, June 2-5). Bridging the gap between academic and policy-oriented activities in higher education institutions. 6th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'20). [Paper presentation]. Polytechnic University of Valencia, Valencia, doi: http://dx.doi.org/10.4995/HEAd20.2020.11168.

Nguyen, N., Pham, L., Cox, S., & Bui, N. (2021). Departmental leadership and peer pressure on academic research performance at universities in emerging countries: An empirical study in Vietnam. **Journal of University Teaching & Learning Practice**, 18(6), 119-138. https://doi.org/10.53761/1.18.6.9.

Paudel, K. P. (2021a). Dimensions of academic performance in the context of Nepal higher education institutions. **Journal of Education and Research**, 11(1), 29-48. https://doi.org/10.51474/jer.v11i1.497.

Paudel, K. P. (2021b). Level of academic performance among faculty members in the context of Nepal higher educational institution. **Journal of Comparative & International Higher Education**, *13*(2), 98-111. doi:10.32674/jcihe.v13i2.2450.

Pinheiro, R., & Pillay, P. (2016). Higher education and economic development in the OECD: policy lessons for other countries and regions. **Journal of Higher Education Policy and Management**, 38(2), 150–166, https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1150237.

Roman, Adriel G. (2021). Research competencies and performance of higher education institutions Faculty. **International Journal of Research Publications**, 78(1), 37-44. doi:10.47119/IJRP100781620211975.

Suryadi, K. (2007). Framework of measuring key performance indicators for decision support in higher education institution. **Journal of Applied Sciences Research**, 3(12), 1689-1695. http://www.aensiweb.com/old/jasr/jasr/2007/1689-1695.pdf

Symaco, L. P., & Tee, M. Y. (2019). Social responsibility and engagement in higher education: Case of the ASEAN. **International Journal of Educational Development**, 66, 184-192. doi:10.1016/j.ijedudev.2018.10.001.

ter Bogt, H. J. & Scapens, R. W. (2012). Performance management in universities: Effects of the transition to more quantitative measurement systems. **European Accounting Review**, 21(3), 451-497. https://doi.org/10.1080/09638180.2012.668323.

University grants commission, India UGC. (2010). Regulations on minimum qualifications for appointment of teachers and other academic staff in universities and colleges and measures for the maintenance of standards in higher education. https://www.ugc.gov.in/oldpdf/regulations/revised_finalugcregulationfinal10.pdf

World Economic forum WEF. (2022). Catalyzing education 4.0 investing in the Future of learning for a Human-Centric Recovery. insight report may. https://www.weforum.org/reports/catalysing-education-4-0-investing-in-the-future-of-learning-for-a-human-centric-recovery, Available 31-5-2022.

Zandro O. Perez, Antonieta V. Minyamin, Rosita D. Bagsit, Grace B. Gimena, Wym V. Dionaldo, Elisheba S. Padillo, Olympia G. Lovoie, Cyril A. Cabello. (2022). Research capability of faculty members in higher education institution: Basis for research management plan. **Journal of Positive School Psychology**, 6(3), 6215–6226. https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/3527/2306