

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

مروان عادل علاونه*

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة

الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

المنافسة، من خلال استجابة الجامعات لاحتياجات مجتمعاتها، بما يجعل مواقع العمل والإنتاج ميداناً لاستخدام التعليم وتطبيق المعرفة فينعكس ذلك على قدراتها الإبداعية ونموها وتطورها.

يأتي الاهتمام المتزايد بالوظيفة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي انطلاقاً من السياسات التربوية والتعليمية والأنظمة السياسية التي تؤمن بضرورة إعداد أفراد قادرين على التنافس على المستويين: المحلي والعالمي ويمتازون بجودة أداء عالية، فالجامعة تسعى إلى التميز والريادة في تقديم خدمات أكاديمية، وبحثية، ومجتمعية لأفراد المجتمع لإعدادهم للمنافسة في سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق والمجتمع. ولكي تحقق رؤيتها ورسالتها، فإن عضو هيئة التدريس يعد العنصر المحرك والأساسي في نقل أهداف الجامعة وخططها الاستراتيجية إلى واقع ملموس في المجتمع. فعنصر هيئة التدريس يعد أهم العناصر التي تعمل على الارتقاء بالعملية التدريسية للوصول إلى الريادة والتميز في جودة المخرجات التعليمية بسبب التنافس المستمر بين مؤسسات التعليم العالي [1].

ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقييم، ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم [2].

وبالرغم من تعدد وظائف عضو هيئة التدريس ومن أهمها البحث، والتدريس، وخدمة المجتمع، ومع التغيرات الاقتصادية

الملخص - هدفت الدراسة الحالية إلى اطلاع إدارة الجامعة على جوانب القوة والضعف في الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية من أجل معالجتها ووضع الحلول المناسبة لها، واطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بأهمية تقويم الأداء التدريسي في جودة التعليم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، اختار البحث عينة من مجتمع الدراسة وكان عددهم (200) طالبا وطالبة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة يغطون جميع موضوعات المقررات الدراسية خلال الفصل الدراسي، ويعملون على تثقيف الطلبة في مجال تخصصهم. ويدركون المجالات المرتبطة بتخصصهم، كما يبدو أنهم متمكنين من المادة العلمية، ويعملون على ربط وشرح المقررات بالأهداف العامة للتعليم العام. ويشجعون على استخدام أسلوب البحث العلمي، بتنوعهم في المثيرات العقلية للطلبة أثناء المحاضرة. يوضحون مسؤولية الجامعة تجاه المجتمع، ويوضحون للطلبة أدوارهم المجتمعية في خدمة مجتمعهم. ومن أبرز التوصيات التي يوصي بها الباحث: ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس على توجه الطلبة للمشاركة في التنمية المجتمعية، والتنوع في أساليب التقييم ومراعاة للفروق الفردية من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال. ويجب عليهم أيضا تشجيع طلبتهم على قراءة الدوريات العلمية المحكمة من أجل الاستفادة العظمى في شؤون البحث العلمي. وإجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية في الجامعات الفلسطينية الأخرى.

الكلمات المفتاحية: التقييم، تقويم الأداء الأكاديمي.

1. المقدمة

تعتبر الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقمي الاجتماعي وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، وأن نجاح الجامعات في عملية التنافس مقترن بالجودة والنوعية في التعليم، أي القدرة على تحويل ما نتعلمه إلى منتجات أو خدمات يمكنها

ويتفق الجميع على أهمية الأستاذ الجامعي في حياة أي مجتمع، فهو من يضع اللبنة الأولى لجميع فئات المجتمع، وهو من يرسم خريطة الطريق للطلاب الجامعي وحياته المستقبلية، إضافة إلى تأثيره سواءً أكان سلبياً أم إيجابياً على طلابه، إذ لا شك أنّ التقويم ضرورة لتزويد عضو هيئة التدريس بنقاط القوة والضعف، من أجل تحسين أدائه بما يعود عليه وعلى طلابه ومجتمع المعرفة بالمنفعة، وحيث أنّ الكثير من الجامعات حول العالم تستفيد من التقويم الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لأغراض منها التعاقد والترقية.

ولذلك ينبغي أن يكون مرجعاً للأستاذ الجامعي لطلابه في دقة المعلومة، وغازرة الثقافة، وثراء المعرفة، كما أنّ التقويم من الأهمية بمكان، وذلك من خلال تنفيذهم مهامهم لتنمية مستدامة لعمليات التعليم والتعلم، التي ستعكس بطبيعة الحال على نواتج تعلم طلابهم، وبما أنّ الطلبة هم المستفيد الأول من خدمات الجامعة، ومن العملية التعليمية والتربوية وعليهم تقع نواتجها، كان من الضروري التعرف على وجهات نظرهم حول فعالية العملية التدريسية والأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة كونهم الأقرب إليه ويتعاملون معه بشكل شبه يومي، لذا جاء سؤال الدراسة الرئيس:

أ. أسئلة الدراسة

ما واقع تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟

ينبثق عن السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة توافر مقومات (التمكن العلمي، طرق التدريس الفعالة، التحفيز، التقويم، خدمة المجتمع) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟
2. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الآتية: الجنس، التخصص، المستوى الدراسي؟

ب. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

والسياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها التي طرأت على المجتمع، لا زال التدريس أكثر وظائف الجامعة أهمية ولا تزال وظيفة التدريس هي الوظيفة الأبرز لعضو هيئة التدريس [3].

وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، ويضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية [4].

ويمثل تقييم الأداء مكاناً حيوياً في الإدارة التربوية بوصفها نظاماً يستمد أهميته من كونه جوهر الرقابة، ويعد بمثابة تغذية عكسية تحدد مدى كفاءة موارد مؤسسات التعليم العالي في إنتاج مخرجاتها لا سيما البشرية منها، وفي ضوء نتائج تقييم الأداء تتخذ كثير من مؤسسات التعليم العالي قرارات تتعلق بأعضاء هيئاتها التدريسية مثل: التثبيت بالخدمة، والترقية الأكاديمية والإدارية، والنقل والعلاوات والتدريب [5].

وتعد عملية التقييم بشكل عام مؤشراً على مدى تحقيق الأهداف المرسومة ومؤشراً على فعالية الأداء وتسهم في تعرف مواطن الخلل، ووضع اليد عليها تمهيداً للبحث في إيجاد سبل المعالجة، كما وتسهم في تعرف نقاط القوة لتعزيزها وتنميتها والعمل على إكسابها لجميع المعنيين بها، كونها العنصر المؤثر في النجاح [6].

2. مشكلة الدراسة

يعد الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تنميتهم للارتقاء بأساليب التدريس التقليدية إلى أساليب أكثر فاعلية لإثارة دواعي التفكير، إذ أن الدلائل تشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى زيادة مساحة تخلف الأداء التدريسي الكيفي والنوعي والاكتفاء باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على " صب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع وبعيدة كل البعد عن الناحية التطبيقية [7].

د. محددات الدراسة

1. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على طلبة البكالوريوس في جامعة الاستقلال (سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة).
2. الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2016/2015.
3. الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في جامعة الاستقلال.

هـ. مصطلحات الدراسة

التقويم: التقويم في اللغة: التقويم من أصل قَوْم، بمعنى قد ر قيمته، وقوم الشيء وزنه [8]. ويعرف (الحيلة) التقويم بأنه (عملية منهجية، منظمة، مخططة، تتضمن إصدار الأحكام على السلوك أو الفكر، (أو الوجدان) أو الواقع المقيس، وذلك بعد موازنة الموصفات، والحقائق لذلك السلوك (أو الواقع) التي تم التوصل إليها عن طريق القياس مع معيار جرى تحديده بدقة، ووضوح) [9].

في حين عرفت الغريب، [10] التقويم بأنه عملية إصدار حكم على أداء المعلم في ضوء إطار مرجعي عام، ومحاولة إرجاع القصور في الأداء إلى أسبابه.

التعريف الاجرائي للتقويم: هو عملية إصدار حكم نوعي وكمي على مستوى الفعاليات والأنشطة التي تتدرج ضمن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة.

الأداء:

تعني كلمة "أداء" في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه، وتربوياً تعني وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً، وقد عرف اللقاني والجمل الأداء بأنه (ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما [11]).

تقويم أداء المعلم: ويقصد به إصدار الحكم على سلوكيات المعلم وما يقوم به داخل الفصل من حيث إدارته للفصل واستخدامه

1. اطلاع إدارة الجامعة على جوانب القوة والضعف في الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية من أجل معالجتها ووضع الحلول المناسبة لها.

2. اطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بأهمية تقويم الأداء التدريسي في جودة التعليم.

3. اطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بأهمية ضرورة الاستفادة من آراء الطلاب في تقويم الأداء التدريسي لتحقيق جودة التعليم.

4. اطلاع الطلاب بأهمية آراءهم في تحسين جودة التعليم الجامعي.

5. تقديم المساعدة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم وتمييزها من خلال وعيهم لجوانب القوة والضعف في أدائهم وتشخيص الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.

ج. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1. إعداد الأستاذ الجامعي يمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، وبعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس.

2. تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية حيث زودتهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة.

3. إن إثبات فاعلية العملية التدريسية يستلزم عمليات فحص وتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته.

4. التقويم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقويم تعلم الطلبة"، في المستوى المتوسط. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي، لصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة وأخيراً السنة الثالثة.

وأجرى محمد وحسين [16] دراسة هدفت للتعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في قسم التربية الرياضية بجامعة دهوك، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وذلك بتطبيق استبانة وزعت على عينة مكونة من (184) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية عالٍ، وتبين وجود فروق دالة إحصائية في الأداء التدريسي يعزى لمتغيرات العمر، والصف، والخلفية الدراسية.

أما دراسة التل [17] فقد هدفت إلى معرفة مدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان من وجهة نظر طلاب الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (358) طالباً من الملتحقين بدراسة مقررات تربوية. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة من (48) فقرة تشتمل على الصفات والخصائص المكونة للمقومات الشخصية للأستاذ الجامعي، وأظهرت نتائج الدراسة أن (30) خاصة متوافرة بشكل مرتفع، في حين أن (18) خاصة متوافرة بمستوى متوسط. وكذلك كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى للتخصص الدراسي لصالح التخصصات الأدبية، والمستوى الدراسي لصالح طلاب السنة الرابعة.

وسعت دراسة عباينة [18] إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب/مصراته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب/

لأساليب التقويم وكفايات الشرح والتدريس المتوفرة فيه، وقدرته على طرح الاسئلة والمناقشة داخل الفصل [12].

الأداء الأكاديمي:

هو العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الاستاذ الجامعي (العمليات التدريسية) والتغيير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريس [13].

كما عرفه السيد علي [14] بأنه "الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف اثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطلاب وتنمية المجتمع".

ويعرفه الباحث إجرائياً: كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبر عنه بأنشطة وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق الأهداف المرسومة.

عضو هيئة التدريس:

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنهم الأكاديميون الذين يحملون درجة الماجستير فأعلى ويدرسون في الجامعات الفلسطينية.

3. الدراسات السابقة

قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، والمتعلقة بفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، ومنها:

دراسة الجعافرة [15] هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير الجودة، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة تألفت من (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات رئيسية: التخطيط للتدريس، التعليم، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية، وتقويم تعلم الطلبة. وبعد تحقق الصدق والثبات اللازمين، تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة المكونة من (910) طلاب، بواقع (600) طالباً و310 طالبات)، من طلبة السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (3.57)، وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات

ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس على الأداة ككل، وعلى بعد التخطيط والتدريس لصالح الإناث، في حين لم تكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في الأداة الكلية، وفي بعدي إدارة الصف والسمات الشخصية تعزى على متغيري الكلية والمستوى التعليمي للطالب.

وأجرى محمد وآخرون [21] دراسة هدفت إلى التعرف على نتيجة تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن من قبل الطلبة، وطبقت الدراسة على عدد (2000) طالباً وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن مؤشرات الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة غير محققة بالصورة المطلوبة، وأن الجودة الأكاديمية تحتاج إلى تطوير وتنمية علمية وأكاديمية، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والتخصص والمستوى الدراسي.

وأما العمارة [22] فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (59) عضو هيئة تدريس، و(271) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج أن نتائج تقييمهم لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربعة: (التخطيط للموقف التعليمي / التعليمي، وتنفيذه، وتقويمه، والعلاقات والتواصل الإنساني مع الطلبة) كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريباً من درجة الحياد، كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير لجنس.

وأجرت الأسمر [23] دراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة هيئة التدريس لكفايات الأداء بمحاورها الأربعة (الشخصية، التدريسية، إدارة الصف، التقويم)، وطبقت الدراسة على (735) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات الأداء بمحاورها الأربعة بدرجة متوسطة.

وهدف دراسة الحجار [24] إلى تقييم الأداء الجامعي من

مصدراته متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذو الخبرة القصيرة (1-5) سنوات.

وأجرى العتيبي [19] دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافر بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة، حيث طبقت هذه الدراسة على (651) طالباً وطالبة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة بأن جميع الجوانب الخمسة (التمكن العلمي، طرق التدريس الفعالة، التحفيز، التقويم، خدمة المجتمع)، يرى أفراد العينة بأنها تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، مما يعطي مؤشراً بأنها لم تصل لتطلعات الطلبة وطموحاتهم، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الجوانب الخمسة جميعها لصالح الذكور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص العلمي والطلبة في التخصص الأدبي جميعها لصالح التخصص الأدبي، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجوانب الأربعة (التمكن العلمي، التحفيز، التقويم، خدمة المجتمع) تعزى لمتغير المستوى الدراسي جميعها لصالح المستوى الدراسي الثالث فأقل، في حين لم تظهر الفروق في محور طرق التدريس الفعال.

وقام الجراح والشريفين [20] بدراسة هدفت إلى تحديد سمات عضو هيئة التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة، وما إذا كانت تقديراتهم تختلف باختلاف جنس الطالب، وكنيته، ومستواه التعليمي. وقد تكونت عينة الدراسة من (1020) طالباً وطالبة، منهم (440) طالباً و(580) طالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة طورت أداة تكونت من (45) فقرة موزعة في ثلاثة أبعاد هي: التخطيط والتدريس، وإدارة الصف، والسمات الشخصية. وقد كشفت النتائج أن طلبة الجامعة يولون جميع سمات عضو هيئة التدريس أهمية عالية، وأن أهمها السمات الشخصية، تلتها إدارة الصف، وأخيراً التخطيط والتدريس. كما كشفت عن فروق

الدراسة أن تقديرات طلبة التخصص الأدبي للمهارات التدريسية للأستاذ الجامعي أكبر من تقديرات طلبة التخصص العلمي.

أجرى ميلي وجونسالفيس [27] دراسة هدفت إلى تزويد الكليات بمعلومات عن أداء أعضاء الهيئة التدريسية، إذ تم سؤال (874) طالباً من ثلاث جامعات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية لتحديد العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب على أداء أساتذتهم. وأظهرت نتائج الدراسة أن عدم تنظيم عملية التدريس، والتحدث بسرعة أثناء الشرح، والاعتماد على أسلوب إلقاء المحاضرات، وتقديمها بصوت منخفض، وتدني درجات الطلاب من العادات التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية هي من أكثر العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب على أداء أساتذتهم في تلك الجامعات.

واستهدفت دراسة سيمون وسليمان [28] تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر الطلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبيان مكون من ثماني أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب الفاعلية التدريسية لعدد (7) من الأساتذة المتقارون في حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية (وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم) الذين يقومون بتدريس بعض المقررات العلمية لهمو هو مقرر إدارة نظم المعلومات على مدار ثلاث فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل: القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

وهدف دراسة أجراها مارش [29] إلى بيان أهداف التقويم التدريسي الجامعي، والأبعاد المكونة لأدوات القياس الخاصة بتقويم الطلبة للمدرسين، وأظهرت الدراسة أربعة أهداف لتقويم الطلبة لفاعلية التدريس وهي أنه يشكل تغذية راجعة للمؤسسات

وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. واستخدم الباحث أداة الاستبانة المكونة من (40) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي: (القيادة، التخطيط الاستراتيجي، الطلبة، المعلومات، الموارد البشرية، إدارة العمليات، نتائج العمل)، حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها (123) عضواً. وبينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي 60%، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى α (0.05) = في تقدير أفراد العينة لمستوى الأداء الجامعي يعزى لمتغير الكلية والمؤهل والخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة نشر مفاهيم ثقافة الجودة الشاملة، والعمل على إنشاء دائرة أو عمادة للجودة الشاملة في الجامعة، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الجودة الشاملة.

وقام حسن والخولي [25] بدراسة هدفت التعرف إلى مدى اختلاف تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة معتمدة بمركز البحوث التربوية بالجامعة في تقييم أداء عضو هيئة تدريس، وتكون مجتمع الدراسة من (21346) من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات. وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات العملية تعزى لجنس الطالب. ووجدت أيضاً فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات النظرية تعزى لاختلاف الكليات ولصالح كلية التربية وكلية الإدارة والاقتصاد.

وقام المحبوب [26] بدراسة هدفت للتعرف إلى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من خلال تقديرات الطلبة للممارسات التدريسية. استخدم الباحث استبانة طبقت على عينة مكونة من (273) طالباً وطالبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كانت أكبر من تقديرات الطالبات، كما كشفت

ثالثاً: استفاد الباحث من الدراسات السابقة من خلال تحديد وبلورة مشكلة الدراسة، والاطلاع على الأدب النظري، وتحديد أداة الدراسة.

مقدمة:

يعتبر التقويم التربوي من الموضوعات الهامة بسبب ما يقدمه من معلومات ونتائج توضح الجهود المبذولة لتحقيق الاهداف التربوية، فهو العملية التحكم بها على مدى تحقيق هذه الاهداف، ومدى التطابق بين الاهداف والأداء، وعملية تقويم عضو هيئة التدريس يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه، وبالتالي يساعد في عملية تطوير أدائه الأكاديمي، فيعمل على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وأساليب التقويم الموضوعية على أسس علمية.

مفهوم التقويم:

المعنى اللغوي للتقويم: توجد كلمتان تدلان أو تفيدان لبيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم والمصطلح الأول صحيح لغوياً وهو أعم وأشمل يراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه) وتعديل أو تصحيح الاعوجاج [31].

أما على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي فهي "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين، واتخاذ قرارات بشأنها ويشير هذا المفهوم ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية كخطوة أولى في عملية التعليم كونها عملية مقصودة وهادفة [32].

أهمية عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس:

فيما يأتي أهمية وفوائد عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها الجامعة:

1. التحديد الدقيق لإيجابيات وسلبيات أوضاع الأنظمة المختلفة المطبقة في الجامعة.
2. التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطط والأهداف الموضوعية.
3. استخدام التقويم بصفته معياراً يتم في ضوءه اختيار برامج

التعليمية، مما يساعد على تحسين التعليم وقياس فاعلية التدريس لغايات اتخاذ القرار بشأن المدرس وتقديم معلومات جيدة للطلبة تساعدهم على اختيار المدرس والمساق المناسب لهم وتقديم وصف لنتائج وعمليات التحليل التعليمي يؤكد مارش أن تقويم الطلبة يمثل أسلوباً دعائياً لدى الطلبة زيادة على المجتمع الخارجي عن الجامعة ومدى اهتمامها بطلبتها، مما يمثل جانباً مهماً من اهتمام الجامعة بتلبية احتياجات الطلبة النفسية بحيث تساعدهم على اتخاذ القرار في تسجيل المساق الذي يروونه مناسباً، والمدرس المناسب من وجهة نظرهم، وهذا يساعد على زيادة ثقة الطلبة بأنفسهم وقدراتهم على تحسين التعليم في الجامعي.

وأكدت دراسة هوبا وفرد [30] أن التقويم والتغذية الراجعة المستمرة هما عنصران أساسيان للتطوير التعليم في الجامعات، فالتقويم الذي يركز على تعلم الطلبة هدفه واضح، وهو جزء من عملية مستمرة، وي طرح أسئلة عامة ويضم فئات متنوعة من المهتمين بنتائج التعليم الجامعي، وأنه أداة قوية لتحسين التعليم في مرحلة البكالوريوس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: من خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أن هذه الدراسات اتفقت على أهمية وضرورة التقويم الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وكانت نتائج معظم الدراسات أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة وهو ما أكدته دراسة الجعافرة [15] وقاسم وحسين [16] والتل [17] والجراح والشريفين [20] والعمارة [22] وهيوبوا وفريد [30]، أما دراسة العبابنة [18] والعتيبي [19] والأسمر [23] والحجار [24] فقد أكدت نتائجها إلى أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة.

ثانياً: اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المجال الذي تبحث فيه الدراسة الحالية وهو الجامعات، وفي طريقة جمع البيانات والمعلومات وهو الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، واعتماد المنهج الوصفي للدراسة.

وخطط التطوير.

الأخرى

4. استخدام التقويم وسيلة لتقدير أداء الأنظمة بشكل عام ثم أداء الأعضاء بشكل خاص [33].

خصائص عملية تقويم أعضاء الهيئة التدريسية:

أما أهم الخصائص الواجب توافرها في تقويم الأداء التعليمي، فيمكن إجمالها بما يأتي:

أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

1. الشمولية التي يستهدف التقويم فيها جميع النواحي والتغييرات والعوامل ذات العلاقة بالتقويم.

تهدف وتسعى عمليات التقويم أداء أعضاء هيئة التدريس

إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث

2. الاستمرارية في توفير البيانات اللازمة لإحداث التطوير المطلوب والمستمر.

العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر

الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن أن

3. استخدام أدوات للقياس والتقويم تتسم بالثبات والصدق وسهولة الاستخدام.

تحقق عملية التقويم الآتي:

- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى

4. الواقعية والقابلية للتحقيق ووضوح الأهداف والمعايير المحددة.

التقدم في ذلك.

- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها

5. أن يكون التقويم جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية أو أحد متغيراتها الأساسية [33].

وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة وتحدد نقاط الضعف

لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.

أساليب تقييم الأداء:

- التأثير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس،

هناك مجموعة من الأساليب لعملية تقييم الأداء، وذلك حسب الأسلوب والطريقة المراد تقييم الأداء من خلالها منها:

واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة

البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.

1. طريقة الاختيار الإلزامي: يتم بموجبها تقييم أداء العامل عبر اختيار المسؤول لعبارة من مجموعة من العبارات، وتتميز هذه

- عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى

الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقه

الطريقة بقدرتها على تحقيق الموضوعية في التقييم، نتيجة لعدم معرفة المقيم هل اختياره لصفة معينة في صالح الموظف أم لا

[34].

تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام

الجامعة:

2. تحليل النظم: هو محاولة لتطبيق الطريقة العلمية في تقييم

تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف

الأداء من خلال تحديد المشكلة والنظر إليها في إطارها الكلي، ثم اتخاذ القرار ووضعه في شكل برنامج عمل قابل للتنفيذ، ويمر

الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث

العلمي وخدمة المجتمع، وتختلف إمكانات وقدرات عضو هيئة

تطبيقه بمراحل هي: تحديد المشكلة ثم تحليل المشكلة ثم جمع البيانات ثم تحليل البيانات ثم اختيار البديل الأمثل ثم تحويل

التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر، ولكن محصلة هذه

الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع

القرار إلى عمل فعال ثم التقييم [36].

الجامعي والمحلي [34].

3. الإدارة بالأهداف: تركز هذه الطريقة على مفهوم التكامل والرقابة الذاتية، حيث يقوم العاملون بتوجيه أنفسهم ذاتين أجل تحقيق أهدافهم التي التزموا بها. فعمل الإدارة الأساسي هو

وسيركز الباحث على المهمة الرئيسة الأولى التي تتعلق

بموضوع بحثه، ألا وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات

الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام

تطوير الجوانب الأكاديمية إلا بتقويمها من أجل معرفة واقعها،
وتحددت الجوانب الأكاديمية فيما يلي:

1. التمكن العلمي.
2. طرق التدريس الفعالة.
3. التحفيز.
4. التقويم.
5. خدمة المجتمع.

4. الطريقة والاجراءات

أ. منهج الدراسة

تضمن وصفا للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة والعينة ووصفها، وشرح الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في بناء أداة الدراسة ووصفها، ثم إجراء صدق الدراسة وثباتها، ثم شرح مخطط الدراسة ومتغيراتها والإشارة إلى نوع الاختبارات الإحصائية التي استخدمت في دراسة "تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة.

ب. مجتمع الدراسة

تشكل مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة الاستقلال البالغ عددهم (665) طالباً حسب ما أشارت سجلات عمادة القبول والتسجيل في الجامعة.

ج. عينة الدراسة

وزعت (200) استبانة على طلبة جامعة الاستقلال موزعة على عينة الدراسة، واسترد منها (200) استبانة صالحة للتحليل، علماً بأن الباحث راعى عند اختيار العينة التوزيع حسب الجنس، التخصص، مستوى الدراسة، حيث أنها كانت موزعة على الفئات كافة من أجل تحقق الهدف، حيث تم اختيار العينة باستخدام العينة العشوائية، والجدول الآتي يصف خصائص عينة الدراسة بناء على متغيراتها المستقلة:

وضع أهداف ومحاولة الحصول على التزام مهني لتحقيقها [37].

4. طريقة الوقائع الحرجة: يتم تقييم أداء العامل على أساس عدد من الوقائع التي حدثت منه وتأثيرها على العمل بالسلب أو الإيجاب. وتتميز هذه الطريقة بأنها تقلل من تحيز المسؤول في التقويم، رغم أن تطبيق هذه الطريقة يحتاج إلى جهد غير عادي في تحديد الحوادث أو الوقائع المؤثرة في الأداء [35].

5. المراجعة الإدارية: هي عبارة عن التفحص والاختبار الكامل للهيكل التنظيمي للمؤسسة أو لأحد أقسامها، واختيار الخطط والأهداف ووسائل التشغيل ومدى استخدام المؤسسة للعناصر الإنسانية والمادية بها [38].

6. إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتقييم الأداء وتحسينه: ولد مفهوم الجودة وتحسينها في اليابان، وذلك مع بداية العقد الخمسين من القرن العشرين، ثم انتشر بعد ذلك في شمال أمريكا ودول أوروبا الغربية إلى أن أصبح موضوع العصر، حيث تجسد في نهج إداري حديث أطلق عليه تسمية (إدارة الجودة الشاملة)، الذي قام بتطوير مفهوم الإدارة القديم ليتماشى مع التوجهات الحديثة والمعاصرة، التي تؤكد على تحقيق الجودة العالية لكسب رضا العملاء، تأكديها على ان مسألة الجودة لا تشمل مجالاً معيناً أو أكثر داخل المؤسسة بل يشملها جميعها [39].

تقويم الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس:

يرى العنبي [19] أن التقويم عملية إدارية يتم في ضوءها معرفة الواقع وخصائص المقوم، وجوانب الخلل والفجوات بين الواقع والمأمول، ولهذا فإن أولى خطوات التخطيط السليم هي التقويم الهادف، وأولى خطوات التنظيم الجيد هي التقويم النوعي، وكذلك الحال بالنسبة لبقية العمليات الإدارية، وأي تطوير جوهري يبدأ بتقويم شامل، وفي ضوء ذلك لا يمكن

جدول 1

خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

الانحرافات المعيارية	العدد	مستويات المتغير	المتغير
73.5	147	ذكر	الجنس
26.5	53	أنثى	
29.0	58	إدارة عامة وعسكرية	التخصص
26.5	53	علوم شرطية وقانونية	
23.0	46	علم النفس	
4.5	9	نظم معلومات إدارية	
5.5	11	علم الجريمة والقانون	
3.5	7	لغة إنجليزية	
8.0	16	علوم أمنية	
.5	1	سنة أولى	مستوى الدراسة
35.0	70	سنة ثانية	
32.0	64	سنة ثالثة	
32.5	65	سنة رابعة	
100.0	200	المجموع	

• ثانياً: تكون هذا الجزء من فرات الاستبانة جميعها البالغ عددها (55) فقرة موزعة على خمسة مجالات تمثلت في التمكن العلمي وله (14) فقرة، طرق التدريس الفعالة وله (10) فقرة، والمجال الخاص بالتحفيز وله (11) فقرة، التقويم وله (10) فقرة ومحور خدمة المجتمع (10).

ثبات أداة الدراسة:

استخدم الباحث معادلة (كرونباخ الفا) لقياس معمل الثبات حيث قام الباحث بإيجاد كل محور على حدى، وفي النهاية تم إيجاد معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة وكانت على النحو الآتي:

ج. أداة الدراسة

بعد اطلاع الباحث على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها ومنها دراسة العتيبي [19] قام بتطوير استبانة من أجل دراسة تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة، وقد عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين في مجال التخصص، حيث قام البعض منهم باقتراح فقرات جديدة والبعض الآخر عمل على إعادة صياغة بعض الفقرات والمحاوير، واشتملت الدراسة على جزأين أساسيين هما:

• أولاً: البيانات الشخصية التي تتعلق بالجنس، التخصص، مستوى الدراسة.

جدول 2

معامل الثبات حسب معادلة كرونباخ ألفا لمقياس تقويم الأداء الأكاديمي

معامل كرونباخ الفا	المجال	الرقم
0.86	التمكن العلمي	1
0.83	طرق التدريس الفعالة	2
0.83	التحفيز	3
0.82	التقويم	4
0.83	خدمة المجتمع	5
0.95	معامل الثبات لجميع فقرات الأداة	6

• أقل من 1.81 منخفض جداً
5. النتائج

نتائج اسئلة الدراسة:

نتائج سؤال الدراسة الرئيس: ما واقع تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات السابقة وتم الاعتماد على الدجة الكلية ونتائج الجدول (8) تبين ذلك:

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بواقع تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الدرجة
1.	خدمة المجتمع	3.4290	0.72504	عالٍ
2.	التحفيز	3.4191	0.67181	عالٍ
3.	التقويم	3.3970	0.66958	متوسطة
4.	طرق التدريس الفعالة	3.3780	0.69667	متوسطة
5.	التمكن العلمي	3.2907	0.66145	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.3828	0.56558	متوسطة

جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة كانت متوسطة.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول:

أ. التمكن العلمي:

ما درجة توافر مقومات التمكن العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟ وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول (4):

يتضح من خلال البيانات في الجدول (8) أن واقع تقويم

الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة كانت متوسطة، فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.42) إلى (3.29)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لواقع تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة فقد كانت متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.38)، أي ان واقع تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة الخاصة بدرجة توافر مقومات التمكن العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	يغطي موضوعات المقرر خلال الفصل الدراسي.	3.71	1.035	مرتفع
2.	يعمل على تثقيف الطلبة في مجال تخصصه.	3.54	1.017	مرتفع
3.	يدرك المجالات المرتبطة بتخصصه.	3.43	1.119	مرتفع
4.	يبدو متمكناً من المادة العلمية.	3.41	1.033	مرتفع
5.	يوجه الطلبة لحل مشكلاتهم بالطرق العلمية.	3.33	1.117	متوسط
6.	يوضح بعض الأفكار العلمية بطريقة بيانية.	3.31	0.989	متوسط

متوسط	0.935	3.30	7. يقدم موضوعات المقرر وفقاً للتطورات العلمية.
متوسط	1.151	3.27	8. يعمل على نشر ثقافة أكاديمية عامة.
متوسط	1.126	3.24	9. يوضح للطلبة المبادرات العلمية للجامعات المتميزة.
متوسط	1.142	3.23	10. يوضح المهارات الأكاديمية للطلبة.
متوسط	1.096	3.16	11. يسعى لعمل الشيء الصحيح في أثناء المحاضرات
متوسط	1.161	3.09	12. يوجه الطلبة لتطوير مهاراتهم بالطرق العلمية.
متوسط	1.099	3.09	13. يضيف تفاصيل جديدة للأفكار القائمة.
متوسط	1.194	2.96	14. يقدم بعض الموضوعات بلغة أجنبية (غير اللغة العربية)
متوسط	0.6614	3.2907	الدرجة الكلية

وذلك يبين أن أعضاء الهيئة التدريسية يتمتعون بالخبرة والقدرات المطلوبة، وهذه النتيجة تتفق مع بقدر عالٍ مع دراسة محمد وآخرون، [21]، ودراسة هيوبا وفريد [30]، حيث تم التقييم من وجهة نظر الطلبة وكانت بدرجة كبيرة لصالح أعضاء هيئة التدريس. وهي تتعارض مع دراسة الحجار، [24] التي أشارت نتائجها إلى أن أداء الهيئة التدريسية لم يصل إلى المستوى المطلوب.

ب. طرق التدريس الفعالة:

ما درجة توافر مقومات طرق التدريس الفعالة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟
للإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الجدول (5) تبين ذلك:

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة على مجال درجة توافر مقومات طرق التدريس الفعالة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

الرقم	الفقرات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الدرجة
1.	يربط شرح المقررات بالأهداف العامة للتعليم العام.	3.84	1.114	مرتفع
2.	يربط محتوى المحاضرة بأهداف المقرر.	3.56	1.064	مرتفع
3.	ينظم المعلومات بطريقة يسهل استيعابها.	3.52	1.037	مرتفع
4.	يشجع الطلبة على استخدام أسلوب البحث العلمي.	3.46	1.120	مرتفع
5.	يستخدم طريقة حل المشكلات في التعليم.	3.35	1.036	متوسط
6.	يصمم أنشطة تعليمية ملائمة لموضوعات المقرر.	3.25	1.074	متوسط
7.	ينوع في أساليب التعليم.	3.22	1.130	متوسط
8.	يطبق إستراتيجية التعلم التعاوني في المحاضرة.	3.21	1.025	متوسط
9.	يستخدم مهارات الاتصال الفعال أثناء المحاضرة.	3.20	1.134	متوسط
10.	يوازن بين متطلبات المقرر وإمكانات الطلبة.	3.17	1.161	متوسط
	الدرجة الكلية	3.3780	0.696	متوسط

التدريسية في جامعة الاستقلال منذ بداية العام تعمل على وضع خطة للمقررات الدراسية، وتوضح في هذه الخطة الأهداف وطرق الشرح المناسبة لها، وبالتالي فهذه النتيجة تثبت التزام الهيئة التدريسية بهذه الخطط، وهذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع دراسة الجعافرة [15] ودراسة محمد وحسين، [16] وتتعارض مع دراسة العميرة، [22] التي وصفت نتائج عينة الطلبة بالحيادية، ووصفت نتائج عينة أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية لصالح أنفسهم في هذا المجال.

ج. مقومات التحفيز:

ما درجة توافر مقومات التحفيز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟
للإجابة عن هذا السؤال، حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الجدول (5) تبين ذلك:

جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الدراسة الخاصة بدرجة توافر مقومات التحفيز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الدرجة
1.	ينوع المثيرات العقلية للطلبة أثناء المحاضرة.	3.68	1.088	مرتفع
2.	ينمي الاتجاهات العلمية لدى الطلبة.	3.51	1.047	مرتفع
3.	يشجع الطلبة على طرح الأسئلة.	3.48	1.007	مرتفع
4.	يشجع الطلبة على الالتزام بالجودة في واجباتهم الأكاديمية.	3.45	1.016	مرتفع
5.	يحث الطلبة على تبادل البحوث العلمية.	3.40	1.169	متوسط
6.	يحث الطلبة على القيم الإيجابية.	3.38	1.114	متوسط
7.	يقدم برامج إثرائية للطلبة المتميزين.	3.37	1.067	متوسط
8.	يشجع الطلبة على تقديم الأفكار التطويرية.	3.35	1.138	متوسط
9.	يهتم بالتغذية الراجعة من الطلبة.	3.33	1.061	متوسط
10.	يشرك الطلبة في الخطط التنفيذية لبعض الموضوعات.	3.33	1.187	متوسط
11.	يحث الطلبة على قراءة الدوريات العلمية المحكمة.	3.33	1.033	متوسط
	الدرجة الكلية	3.4191	.67181	مرتفع

عالية وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.41)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ينوعون من المثيرات العقلية للطلبة أثناء المحاضرة، كما أنهم يعملون على تنمية الاتجاهات العلمية لدى الطلبة وأنهم يعملون بشكل دائم على تشجيع الطلبة على طرح الأسئلة من أجل الاستفسارات، كما أنهم يعملون على تشجيع الطلبة على الالتزام

يتضح من خلال البيانات في الجدول (5) أن درجة توافر مقومات طرق التدريس الفعالة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة جاءت ما بين المرتفعة والمتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.84) إلى (3.17)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لدرجة لتوافر مقومات طرق التدريس الفعالة لدى أعضاء هيئة التدريس فقد كانت متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.41)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال يعملون على ربط شرح المقررات بالأهداف العامة للتعليم العام، وأنهم يربطون محتوى المحاضرة بأهداف المقرر، كما يعملون على تنظيم المعلومات بطريقة يسهل استيعابها من قبل الطلبة، وأنهم يشجعون الطلبة على استخدام أسلوب البحث العلمي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الهيئة

يتضح من خلال البيانات في الجدول (5) أن درجة توافر مقومات التحفيز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة كانت ما بين المرتفع والمتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.68) إلى (3.33)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لدرجة توافر مقومات التحفيز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال فقد كانت

بالجودة في واجباتهم الأكاديمي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن القدرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية نتيجة الخبرة والكفاءة، في جامعة الاستقلال. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجراح والشرفين، [20]، ودراسة العنبي، [19] وتتعارض مع دراسة Milcy [27] ودراسة عابنة، [18] التي أشارت نتائجها إلى درجة متوسطة.

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الخاصة بدرجة توافر مقومات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الدرجة
1.	يقوم بتقويم التحصيل المعرفي للطلبة.	3.68	1.031	مرتفع
2.	يطرح أسئلة تحتاج لتفكير متعمق من الطلبة.	3.53	1.102	مرتفع
3.	يتقن فن صياغة الامتحانات التحصيلية.	3.50	0.956	مرتفع
4.	يشخص أداء الطلبة بأساليب تقويم علمية.	3.37	0.926	متوسطة
5.	يدون ملاحظاته على أبحاث الطلبة ويطلعهم عليها.	3.37	1.208	متوسطة
6.	يدون الإجابات الصحيحة بعد تصحيح الأسئلة على ورقة الاختبار.	3.36	1.174	متوسطة
7.	يوزع عمليات التقويم في أثناء المحاضرة.	3.33	1.099	متوسطة
8.	ينقد أداء الطلبة بطريقة بناءة.	3.33	1.080	متوسطة
9.	يصمم الأدوات المناسبة لقياس أداء الطلبة.	3.26	1.085	متوسطة
10.	ينوع في أساليب التقويم مراعاة للفروق الفردية.	3.24	1.024	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.3970	0.6698	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول (6) أن درجة توافر مقومات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة كانت ما بين العالية والمتوسطة، فتراوح المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.68) إلى (3.24)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لدرجة توافر مقومات التقويم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة فقد كانت متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.39)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال يقومون بتقويم التحصيل المعرفي للطلبة. وأنهم يطرحون أسئلة تحتاج لتفكير متعمق من الطلبة، كما وأنهم يتقنون فن صياغة الامتحانات التحصيلية. ويعزو الباحث هذه

النتيجة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية ملتزمون بالقواعد اللازمة لإعداد الامتحانات والتي بدورها تساعد على زيادة التحصيل المعرفي للطلبة بالمحصلة النهائية، وهذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع دراسة حسن والخولي، [25] ودراسة Marsh [29] وتتعارض مع دراسة الحجار، [24] حيث جاءت النتيجة مقبولة.

هـ. مقومات خدمة المجتمع:

ما درجة توافر مقومات خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الجدول الآتي تبين ذلك:

جدول 8

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الخاصة بدرجة توافر مقومات خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

الرقم	الفقرات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الدرجة
1.	يوضح مسؤولية الجامعة تجاه المجتمع.	3.90	1.165	مرتفع
2.	يوضح للطلبة أدوارهم المجتمعية في خدمة مجتمعهم.	3.51	1.103	مرتفع
3.	يحث الطلبة على ربط البحوث العلمية باحتياجات التنمية.	3.51	1.066	مرتفع
4.	يوجه الطلبة للمساهمة في المناسبات الاجتماعية.	3.45	1.120	مرتفع
5.	يوجه الطلبة لأهمية تقدير كبار السن.	3.43	1.145	مرتفع
6.	يوجه الطلبة لترشيد الموارد الوطنية.	3.41	1.081	مرتفع
7.	يوضح للطلبة أساليب المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية.	3.36	1.018	متوسطة
8.	يوضح ضوابط الانفتاح العقلي المتزن على الثقافات الأخرى.	3.31	1.009	متوسطة
9.	يحث على العمل الجماعي التطوعي.	3.22	1.157	متوسطة
10.	يوجه الطلبة للمشاركة في التنمية المجتمعية.	3.19	1.058	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.4290	0.7254	مرتفع

الهيئة التدريسية على دراية تامة بواجب الجامعة اتجاه المجتمع، وهم يعملون على توضيح هذه الأمور للطلبة بأفضل الطرق. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Marsh [29]، وتتعارض مع دراسة المحبوب [26].

نتائج السؤال الثاني:

أ. متغير الجنس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ في تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الجنس، ولاختبار ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، استخدم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين ونتائج الجدول (9) تبين ذلك

يتضح من خلال البيانات في الجدول (7) أن درجة توافر مقومات خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلب تراوحت ما بين المرتفعة والمتوسطة، فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.90) إلى (3.19)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لدرجة توافر مقومات خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة فقد كانت مرتفعة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.42)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يوضحون مسؤولية الجامعة تجاه المجتمع، وأنهم يوضحون للطلبة أدوارهم المجتمعية في خدمة مجتمعهم، كما أنهم يحثون الطلبة على ربط البحوث العلمية باحتياجات التنمية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أعضاء

جدول 9

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات في تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة

المجالات	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
التمكن العلمي	ذكر	147	3.3338	0.69279	1.540	0.12
	أنثى	53	3.1712	0.55405		
طرق التدريس الفعالة	ذكر	147	3.3891	0.72311	.3750	.3750
	أنثى	53	3.3472	0.62284		
التحفيز	ذكر	147	3.4762	0.70058	2.017	50.00
	أنثى	53	3.2607	0.56070		

.4980	.6790	0.67062	3.4163	147	ذكر	التقويم
		0.67011	3.3434	53	أنثى	
.1430	1.471	0.75933	3.4741	147	ذكر	خدمة المجتمع
		0.60921	3.3038	53	أنثى	
.1440	1.468	0.60180	3.4179	147	ذكر	الدرجة الكلية
		0.69279	3.3338	147	أنثى	

اختلف مع دراسة العتيبي [19] حيث كان هناك فروق لصالح

الذكور، واختلفت مع دراسة الجراح والشرفين [20] وكانت هناك فروق لصالح الإناث.

ب. متغير التخصص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$

في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة يعزى لمتغير

التخصص، واستخدم المتوسطات الحسابية واختبار التباين

الأحادي (one way ANOVA) للعينات المستقلة وكانت

النتائج كما هو مبين في الجدولين التاليين:

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$

يلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$

في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الجنس.

فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة الكلي (0.14) وهذه القيمة أكبر

من (0.05) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طلبة جامعة

الاستقلال يعيشون في بيئة موحدة، وأن طبيعة التدريس في

جامعة الاستقلال واحدة لجميع الطلبة، من هنا فقد ظهر أن

الذكور والإناث ينظرون إلى أعضاء هيئة التدريس بنفس

الطريقة وانفتحت مع دراسة الجعافرة [15] ودراسة التل [17]، كما

جدول 10

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة بحسب

متغير التخصص

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير	المجالات
0.70851	3.2943	58	إدارة عامة وعلوم عسكرية	التمكن العلمي
0.64629	3.3073	53	علوم شرطية وقانون	
0.65126	3.2329	46	علم النفس	
0.60714	3.2381	9	نظم معلومات إدارية	
0.86431	3.2338	11	علم جريمة وقانون	
0.70435	3.5918	7	لغة انجليزية	
0.47378	3.3259	16	علوم أمنية	
0.66145	3.2907	200	الدرجة الكلية	
0.68017	3.3983	58	إدارة عامة وعلوم عسكرية	طرق التدريس الفعالة
0.73808	3.3717	53	علوم شرطية وقانون	
0.72569	3.3217	46	علم النفس	
0.58523	3.4333	9	نظم معلومات إدارية	
0.87417	3.1727	11	علم جريمة وقانون	
0.87560	3.6000	7	لغة انجليزية	
0.36148	3.5000	16	علوم أمنية	
0.69667	3.3780	200	الدرجة الكلية	
0.65609	3.4498	58	إدارة عامة وعلوم عسكرية	التحفيز
0.67445	3.4717	53	علوم شرطية وقانون	

0.62080	3.2826	46	علم النفس	
0.62655	3.3333	9	نظم معلومات إدارية	
0.98402	3.1983	11	علم جريمة وقانون	
0.67303	3.7403	7	لغة انجليزية	
0.62806	3.5852	16	علوم أمنية	
0.67181	3.4191	200	الدرجة الكلية	
0.67244	3.5103	58	إدارة عامة وعلوم عسكرية	التقويم
0.61354	3.3830	53	علوم شرطية وقانون	
0.69785	3.2522	46	علم النفس	
0.52626	3.5222	9	نظم معلومات إدارية	
0.90604	3.2091	11	علم جريمة وقانون	
0.64513	3.2429	7	لغة انجليزية	
0.63823	3.5750	16	علوم أمنية	
0.66958	3.3970	200	الدرجة الكلية	
0.76679	3.5103	58	إدارة عامة وعلوم عسكرية	خدمة المجتمع
0.67314	3.4358	53	علوم شرطية وقانون	
0.76296	3.2500	46	علم النفس	
0.37565	3.5111	9	نظم معلومات إدارية	
1.05339	3.3182	11	علم جريمة وقانون	
0.69454	3.7286	7	لغة انجليزية	
0.47539	3.5250	16	علوم أمنية	
0.72504	3.4290	200	الدرجة الكلية	
0.57780	3.4326	58	إدارة عامة وعلوم عسكرية	الكلية
0.56097	3.3939	53	علوم شرطية وقانون	
0.51998	3.2679	46	علم النفس	
0.50687	3.4076	9	نظم معلومات إدارية	
0.89267	3.2264	11	علم جريمة وقانون	
0.56556	3.5807	7	لغة انجليزية	
0.41772	3.5022	16	علوم أمنية	
0.56558	3.3828	200	الدرجة الكلية	

يتضح من خلال الجدول (10) أنّ هناك فروقاً في كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، استخدم اختبار تحليل المتوسطات الحسابية لفئات متغير التخصص. ولاختبار ما إذا التباين الأحادي ونتائج الجداول تبين ذلك:

جدول 11

نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق من حيث في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة حسب متغير التخصص

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة (P)
التمكن العلمي	المربعات بين الفئات	6	0.884	0.147	0.330	0.921
	المربعات الداخلية	193	86.182	0.447		
	المجموع الكلي	199	87.066			
المربعات بين الفئات	المربعات بين الفئات	6	1.246	0.208	0.420	0.865
	المربعات الداخلية	193	95.337	0.494		

			96.583	199	المجموع الكلي	
0.398	1.044	0.471	2.824	6	المربعات بين الفئات	التحفيز
		0.451	86.990	193	المربعات الداخلية	
			89.815	199	المجموع الكلي	
0.370	1.090	0.487	2.923	6	المربعات بين الفئات	
		0.447	86.295	193	المربعات الداخلية	
			89.218	199	المجموع الكلي	
0.500	0.895	0.472	2.832	6	المربعات بين الفئات	
		0.527	101.780	193	المربعات الداخلية	
			104.612	199	المجموع الكلي	
0.575	0.795	0.256	1.535	6	المربعات بين الفئات	الدرجة الكلية
		0.322	62.121	193	المربعات الداخلية	
			63.656	199	المجموع الكلي	

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

الطالب، ولهذا السبب كانت وجهات نظر طلبة كلية جامعة الاستقلال متقاربة بالنسبة لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية.

ج. متغير مستوى الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة يعزى لمتغير مستوى الدراسة، ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير مستوى الدراسة فقد استخدم المتوسطات الحسابية واختبار التباين الأحادي (one way ANOVA) للعينات المستقلة وكانت النتائج كما هو مبين في الجدولين التاليين:

يتضح من خلال نتائج الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة على مجالات الدراسة كافة تبعاً لمتغير التخصص، إذا بلغ مستوى الدلالة المحسوبة أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة باختلاف مستويات التخصص، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الطلبة بنفس الطريقة، بغض النظر عن الكلية التي ينتمي إليها

جدول 12

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة يعزى لمتغير مستوى الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير	المجالات
-	3.8571	1	سنة أولى	التمكن العلمي
0.71446	3.2459	70	سنة ثانية	
0.62720	3.3504	64	سنة ثالثة	
0.64164	3.2714	65	سنة رابعة	
0.66145	3.2907	200	الدرجة الكلية	
-	3.8000	1	سنة أولى	طرق التدريس الفعالة
0.73513	3.3043	70	سنة ثانية	
0.71813	3.4281	64	سنة ثالثة	
0.63799	3.4015	65	سنة رابعة	

0.69667	3.3780	200	الدرجة الكلية	
-	3.7273	1	سنة أولى	التحفيز
0.69285	3.3390	70	سنة ثانية	
0.64483	3.4673	64	سنة ثالثة	
0.68153	3.4531	65	سنة رابعة	
0.67181	3.4191	200	الدرجة الكلية	
-	3.5000	1	سنة أولى	التقويم
0.73022	3.4157	70	سنة ثانية	
0.57182	3.2531	64	سنة ثالثة	
0.67928	3.5169	65	سنة رابعة	
0.66958	3.3970	200	الدرجة الكلية	
-	3.9000	1	سنة أولى	خدمة المجتمع
0.76275	3.4229	70	سنة ثانية	
0.75645	3.3375	64	سنة ثالثة	
0.65117	3.5185	65	سنة رابعة	
0.72504	3.4290	200	الدرجة الكلية	
-	3.7569	1	سنة أولى	الكلية
0.61204	3.3455	70	سنة ثانية	
0.51678	3.3673	64	سنة ثالثة	
0.56696	3.4323	65	سنة رابعة	
0.56558	3.3828	200	الدرجة الكلية	

يتضح من خلال الجدول (12) أنّ هناك فروقاً في المتوسّطات الحسابية لفئات متغير مستوى الدراسة. ولاختبار ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول التالي تبين ذلك:

جدول 3

نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق من حيث في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة حسب متغير مستوى الدراسة

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة (P)
التمكّن العلمي	المربعات بين الفئات	3	0.714	0.238	0.540	0.655
	المربعات الداخلية	196	86.353	0.441		
	المجموع الكلي	199	87.066			
المربعات بين الفئات	المربعات بين الفئات	3	0.755	0.252	0.515	0.672
	المربعات الداخلية	196	95.828	0.489		
	المجموع الكلي	199	96.583			
التحفيز	المربعات بين الفئات	3	0.769	0.256	0.564	0.639
	المربعات الداخلية	196	89.046	0.454		
	المجموع الكلي	199	89.815			
المربعات بين الفئات	المربعات بين الفئات	3	2.295	0.765	1.725	0.163
	المربعات الداخلية	196	86.923	0.443		
	المجموع الكلي	199	89.218			
المربعات بين الفئات	المربعات بين الفئات	3	1.281	0.427	0.810	0.490
	المربعات الداخلية	196	103.331	0.527		

			104.612	199	المجموع الكلي
0.735	0.425	0.137	0.412	3	الدرجة الكلية المربعات بين الفئات
		0.323	63.244	196	المربعات الداخلية
			63.656	199	المجموع الكلي

• ضرورة العمل على إجراء دراسة بنفس العنوان وتناول متغيرات لم تتطرق إليها الدراسة الحالية.
• ضرورة إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية في الجامعات الفلسطينية الأخرى.

المراجع

أ. المراجع العربية

- [1] الجبر، جبر بن محمد (2014) تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، العدد الثاني - المجلد الرابع عشر - ص 2.
- [2] النعيمي، طه (1985). الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- [3] الدهشان، جمال، السيسي، جمال (2004) تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، العدد الثالث، ص 2.
- [4] عبد المقصود، محمد السعيد (1997)، مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية، دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية، إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة.

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة على مجالات الدراسة كافة تبعاً لمتغير مستوى الدراسة، إذا بلغ مستوى الدلالة المحسوبة أعلى من مستوى (0.05)، مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة باختلاف مستويات مستوى الدراسة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طبيعة النظام في جامعة الاستقلال موحد لجميع أعضاء هيئة التدريس، وأن هناك أنظمة وقوانين تحكم أعضاء هيئة التدريس، وأن هيئة التدريس يطبقون هذه الأنظمة والقوانين حسب الأصول، من هنا ظهر أنه لا يوجد فروق في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال حسب متغير مستوى الدراسة.

6. التوصيات

- ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس على توجه الطلبة للمشاركة في التنمية المجتمعية.
- ضرورة التنوع في أساليب التقويم ومراعاة للفروق الفردية من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال.
- من الواجب على أعضاء هيئة التدريس الموازنة بين متطلبات المقررات الدراسية وإمكانات الطلبة من أجل الاستفادة بشكل كبير من المقررات الدراسية.
- يجب على أعضاء هيئة التدريس إدخال اللغة الإنجليزية خلال التدريس من أجل اكساب الطلبة اللغة باعتبارها اللغة العالمية المتعارف عليها.

- [5] العبادي: فوز دباس، والطائي: يوسف حجيم، والأسد: أفنان عبد علي، (2008) *إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر*، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط 1، عمان.
- [6] الخرايشة، عمر، وآخرون (2012) *العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الاميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الاردن من وجهة نظر الطالبات*، *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، العدد 31، ص 62.
- [7] عوض، عادل (1990)، *أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية*، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، العدد الخامس والعشرون، ص 72.
- [8] ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد (2003)، *لسان العرب*، دار عاصم، م ١٢، بيروت.
- [9] الحيلة، محمد محمود (1999) *التصميم التعليمي نظرية وممارسة*، دار المسيرة، عمان.
- [10] الغريب، رمزية (1988)، *التقويم والقياس النفسي والتربوي*، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- [11] اللقاني، أحمد حسين، وعلي أحمد الجمل (1999)، *معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس*، عالم الكتب ط ٢، القاهرة.
- [12] عيد، غاده خالد (2005). *تقويم اداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت "دراسة مقارنة للتقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم العلمي"*، *المجلة التربوية، الكويت*، المجلد 19، العدد ٧٦، ص 79-150.
- [14] السيد علي، نادية (2005)، *تقييم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، دراسات في التعليم العالي*، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس: مصر.
- [15] الجعافرة، عبد السلام (2015) *فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، دراسات، العلوم التربوية*، المجلد 42، العدد 1، ص 139-155.
- [16] محمد، أحمد، حسين، جميل (2014) *الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في سكول التربية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك، مجلة الفنون والعلوم الانسانية*، المجلد 18، العدد 5، ص 135-148.
- [17] التل، وائل عبدا لرحمن، (2011)، *معرفة مدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان من وجهة نظر طلاب الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية - جامعة البحرين*، 12(1)، 206-241.
- [18] عبابنة، صالح، (2001) *تقييم جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة مصراتة في ليبيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، (4)، 8، 1-24.
- [19] العتيبي، منصور (2011) *تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة، المجلة التربوية، جامعة عين شمس، العدد (36)*، ص 2-56.
- [20] الجراح، عبد الناصر ونضال الشرفين، (2010)، *السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، 8 (3)، 87-112.
- [21] محمد، محمد وآخرون (2009م)، *تقييم الفعالية التدريسية لدى عضو هيئة التدريس في جامعة عدن من جهة نظر الطلبة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عدن*، المجلد (10)، العدد (24).

- [22] العميرة، محمد حسن (2006). تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المجلد (7). العدد (3) ص 96-122.
- [23] الأسمر، منى حسن (2005). كفايات أداء عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات، *مجلة العلوم التربوية*، العدد السابع، ص 131-169.
- [24] الحجار، رائد (2003)، تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، *مجلة الأقصى*، المجلد 8، العدد 2.
- [25] حسن، محمود ومحمد الخولي، 2003، تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، *مركز البحوث التربوية*، جامعة قطر، 2004 (1424) بحث رقم (222).
- [26] المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم، 2000، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، *مجلة جامعة الملك سعود*، 12 (2)، 241-266.
- [31] ملحم، سامي محمد (2002). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- [32] الجلي، سوسن شاكرا (2005). أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق - سوريا.
- [33] زايد، عبد الناصر (٢٠٠٣) ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي، دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية، "مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.
- [34] الجنابي، عبد الرزاق (2009)، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة العراق.
- [35] عبد المحسن، توفيق (1997) *تقييم الأداء*، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر.
- [36] خطاب، عايدة (1979) *تقييم كفاءة الإدارة بقطاع الخدمات*، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- [37] خيرى، عثمان (1975) *الإدارة بالأهداف*، المنظمة العربية للعلوم الإدارية القاهرة: مصر.
- [38] النجار، فريد (1982) *المراجعة الإدارية - أسلوب متكامل لمراجعة الإدارة، ندوة التخطيط والمتابعة*، المركز العربي للتطوير الإداري، القاهرة.
- [39] عقيلي، عمر (2001) *مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة*، عمان: دار وائل للنشر.

ب. المراجع الاجنبية

[13] smart, j. c (1991). *Higer Education of Theory and Research*, vo1. VII. NEW YORK: Agathon press.

[27] Miley, W. M., & Gonsalves, S. (2003). What you don't know can hurt you: Students' perceptions of professors' annoying teaching habits. *College Student Journal*, 37(3), 447-456.

[28] Simon, J. C., & Soliman, K. S. (2003). An alternative method to measure MIS faculty teaching performance. *International Journal of Educational Management*, 17(5), 195-199.

[30] Huba, M. E., & Freed, J. E. (2000). Learner centered assessment on college campuses: Shifting the focus from teaching to learning. *Community College Journal of Research and Practice*, 24(9), 759-766.

[29] Marsh, H. W. (1984). Students' evaluations of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases, and utility. *Journal of educational psychology*, 76(5), 707.

EVALUATION THE ACADEMIC STAFF MEMBERS PERFORMANCE AT THE AL ISTIQLAL UNIVERSITY FROM THE POINT VIEW OF UNIVERSITY STUDENTS

MARWAN ADEL ALAWNAH
Al Istiqlal University

ABSTRACT _The study aimed to inform the university administration about the strengths and weaknesses of the academic staff performance, in order to develop appropriate solutions to be correct the weaknesses in the performance, and informed the staff of the importance of academic performance evaluation for the quality of education. The study was conducted by descriptive analytical approach, and the information from the study sample(200 students) was collected through the questionnaire. Here are some of the most important study results: -The academic staff members completed all scheduled substances during the semester, and they educate their students in specialization field, also they realize educational fields related to their competence. - through the explanation and interpretation courses, the academic staff worked to linked them with the educational objectives, as well as encouraging students to use the scientific research in their studies, they also work on development of scientific trends among students through mental stimuli in lectures. - They also explain to their students the responsibility of the university to the local community through the contribution of the students in the provision of services to the community. Here are some of the most important study recommendations: - The academic staff members should guide students to active participation in community development. - Use different types of methods for student's evaluation, because of individual differences among them. - Encourage students to read scientific journals for advantage of scientific research methods. - The researcher recommends to do more studies on the same subject, especially in Palestinian universities, using different variables.

KEYWORDS: evaluation, evaluation of academic performance.