

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية من وجهة نظر الطلبة في  
ضوء بعض المتغيرات

تاريخ الاستلام: 2016/3/30 تاريخ القبول: 2016/8/17

د. نشأت أبو حسونة (\*)

**المخلص:**

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات، ومعرفة أثر كل من المتغيرات الآتية: (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي) في الأداء. ولتحقيق أهداف الدراسة، أعدت أداة تكونت بصورتها النهائية من (48) عبارة، توزعت على ستة مجالات هي: (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ، والشخصية، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز والحفز، والأنشطة والتقويم)، تم تطبيقها على عينة عشوائية متيسرة من طلبة جامعة إربد الأهلية بلغ عددها (1545) طالباً وطالبة، وبنسبة زادت على (50%) من مجتمع الدراسة، قاموا بتقييم (43) عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة في مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي على جميع المجالات وعلى الأداة ككل، كما أشارت النتائج

---

(\*)أستاذ مشارك/كلية التربية / جامعة إربد الأهلية.

إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري: (الجنس، والكلية)، وأخيراً أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المستوى الدراسي ولصالح طلبة السنتين: الأولى، والثانية، ولمتغير المعدل التراكمي ولصالح (76 - أقل من 84).

### **Evaluation of Teaching Members Performance at Irbid national university from the Students Point of View in the light of some Variables**

#### **Abstract:**

This study aimed at evaluating the Performance of Irbid National University Teaching Members from the Students Point of View in the light of the following Variables: (sex, College, Study Year and Accumulative Average (Grade)). A questionnaire was developed to achieve the study aims. It was composed of forty eight (48) items, distributed into six (6) domains: (Preparing for the lecture and implementing it, human relationships between the students and the teachers, Personality, Scientific and professional competence, methods of motivation and inforcement and activities and evaluation). The study was applied on a vailable random sample composed of (1545) students with more than (50%) ratio of the society study, evaluated the performance of (43) teaching members.

The results of the study showed a high level for the Teaching Members' Performance in all dimensions and the questionnaire as whole. The results also revealed no significant differences in the level of Teaching Members performance on all domains due to sex and College variables. Finally, the results

revealed significant differences in the level of teaching Members Performance due to study year variable in favor of (first and second year), and to Accumulative Average (Grade) variable in favor of (less than 84-76).

**Key Words:** University Teaching Members, Performance Evaluation, University Students.

### مقدمة:

يعد التعليم الجامعي كلمة السر في نجاح أي دولة اقتصادياً واجتماعياً وعلمياً وسياسياً. لذا إن أرادت أي دولة الارتقاء بمستوى المجتمع اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً، فيجب عليها الاهتمام بمستوى التعليم عامة، والتعليم العالي في الجامعات خاصة، ومن ثم تخصيص نسبة كبيرة من موازنة الدولة للتعليم العالي والبحث العلمي، إذ يمكننا القول أن هناك علاقة طردية بين الاهتمام بالتعليم في الجامعات وتقدم الدولة وازدهارها في شتى المجالات.

تعد الجامعات مركز إشعاع حضاري لأي مجتمع من المجتمعات، نظراً للدور الذي توليه لتطور المجتمع وتقدمه؛ فهي القناة الرئيسية لإنتاج الكوادر المؤهلة علمياً وعملياً لتحقيق الازدهار الاقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي (صالح، 2003).

ويتفق معظم الباحثين والتربويين على أن الجامعات يمكنها أن تسهم في تكوين المعرفة وتشكيلها، وذلك لما تمتلكه من أجهزة متطورة، ومناهج ومقررات علمية معاصرة، وكفاءات قيادية إدارية وأكاديمية متتورة يفترض أنها تمثل الصفة، فالجامعات اليوم لا تقاس بالأرقام القياسية المتمثلة في أعداد الطلبة والمدرسين

والمباني الفخمة، وإنما تقاس بأعداد البحوث العلمية والأطاريح التي تساهم في تنمية المجتمع، فالجامعات مراكز بحثية وعلمية وإنتاجية تساهم في إعداد الأجيال المتعاقبة وتأهيلها وتدريبها وفق منهجية علمية سليمة، وهي بذلك تصيح ذات رسالة علمية وإنسانية وحضارية وثقافية (بركات وحسن، 2009).

تمارس الجامعات ثلاثة أدوار رئيسة هي: التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وعضو هيئة التدريس في الجامعة يقوم بشكل رئيس بالدورين: الأول، والثاني، ويسهم بفاعلية في الثالث، وعليه كان الدور الملقى على عاتق عضو هيئة التدريس كبيراً في نجاح الجامعة في تحقيق رسالتها الأكاديمية، والبحثية، والاجتماعية (الخرابشة والجعافرة والهباه والسعيدة، 2012).

إن تقويم الأداء (التعليمي، والإداري) في مؤسسات التعليم العالي يعد الخطوة الأساسية لاتخاذ القرارات الموضوعية، ليس فقط لإدارات الجامعات نفسها لتعمل على زيادة فاعلية الأداء، وجعله أكثر تميزاً، بل لكل من: الطلبة في اختيار الجامعة المناسبة، وللحكومة في تقديم الدعم لمن يستحق، ولأصحاب الجامعات الخاصة في المساءلة (Tam, 2011).

لقد لقي تقويم الأداء الأكاديمي في الجامعات اهتماماً متزايداً، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم العالي (الدهشان والسيبي، 2004). وعدت ووتربوري (Waterbury, 2008) العشرية الأولى من القرن الحادي والعشرين عصر مساءلة التعليم العالي وتقويمه. ويشمل التقويم جميع عناصر النظام الجامعي من مدخلات وعمليات ومخرجات، بينما يركز تقويم الأداء على وظائف عضو هيئة التدريس الأساسية وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقويم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها (أبو الرب وقداة، 2008).

توفر عملية التقويم تغذية راجعة لكل من الأستاذ الجامعي وإدارة الجامعة عن الأداء الذي يقوم به، وتعرفه على نقاط قوته وضعفه. ويمكن ربط أنظمة المكافآت والحوافز مع الأداء بحيث تصبح أنظمة التقويم أداة للحافزية يستفيد منها عضو هيئة التدريس وإدارة الجامعة معاً (أبو شيخة، 2005)، وتبين لعضو هيئة التدريس كيف يمكن أن يطور أداءه، وتكتشف الإدارة بها أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بصفات قيادية أو استثنائية يمكن الاستفادة منها في شغل الوظائف الشاغرة مستقبلاً بالترقية الداخلية (شقيير، 2007).

وبالرغم من أن هناك عوامل تؤدي إلى تحيز الطالب عند تقييمه لمدرسه، ومنها عدم الاهتمام بالموضوع، وأعباء المقرر وصعوبته، والدرجة المتوقعة في الامتحان، ونوع المقرر (إجباري أو اختياري) ..، إلا أن تقويم الطالب لمدرسه يعد من الأدوات المهمة الأكثر استخداماً؛ لأنه يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى كفاءة المدرس، مع ضرورة أخذ العوامل المشار إليها سابقاً بالاهتمام عند المقارنة بين أعضاء هيئة التدريس سواء أكان الهدف هو تحسين عملية التدريس أم

اتخاذ قرارات تخص المدرس (Cashin,1999). ولما كان الطلبة هم محور العملية التعليمية التعليمية والعنصر الرئيس فيها، وهم المستفيد الأول من وجود الجامعة، والمخرج النهائي فيها، لذلك فإن كثيراً من الجامعات - ومنها جامعة إربد الأهلية في الأردن - تلجأ إلى إجراء تقويم فصلي أو سنوي لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة، بحيث يقوم عدد من الطلبة الدارسين لدى كل عضو هيئة تدريس بتقويمه، وفق استبانة معدة سلفاً من قبل مدير الاعتماد والجودة يعرف عضو هيئة التدريس عباراتها، والأصل أن يتم إبلاغ عضو هيئة التدريس بنتيجة تقويم طلبته له، ليتعرف مستوى أدائه ويقارنه بمستوى أداء زملائه في القسم نفسه بشكل خاص، وفي الجامعة بشكل عام، والأصل أيضاً أن تعتمد هذه النتائج في: (الترقية الأكاديمية، أو التثبيت في الجامعة، أو تجديد العقد السنوي)، وفي اتخاذ قرارات إدارية أخرى مثل تولي عضو هيئة التدريس مناصب إدارية، أو إشراكه في لجان تطويرية.

#### الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة، ومن هذه الدراسات: دراسة الجعافرة (2015) التي هدفت إلى تقويم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. تكونت عينة الدراسة من (910) من الطلبة، منهم (600) طالب، و (310) طالبة، من طلبة السنوات: الثانية، والثالثة، والرابعة، في الكليات العلمية والإنسانية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (3.57)، وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المرتفع باستثناء مجال (تقويم تعلم الطلبة) الذي جاء في المستوى المتوسط، وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية ولصالح

طلبة الكليات العلمية، ولمتغير المستوى الدراسي ولصالح طلبة السنة الثانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (النوع الاجتماعي).

وهدفت دراسة عساسة والعبوس وخويلة والزعبي (Asassfeh, Al-Ebous, ) (Khwaileh & Al-Zoubi, 2014) إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (620) طالباً وطالبة، وتم تناول وجهات نظر الطلبة في تقويم أداء أساتذتهم على النحو الآتي: التقويم الورقي مقابل التقويم الإلكتروني، ومعتقدات الطلبة حول عملية التدريس، والمعايير التي يستخدمها الطلبة في التقويم، ومدى الاستفادة من نتائج التقويم، وأراؤهم في أدوات التقويم المستخدمة في جامعاتهم، وفيما إذا كانت معتقدات الطلبة تختلف باختلاف الجنس والكلية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم الطلبة يفضلون التقويم الإلكتروني، وتبني معيار العلاقات الينشخصية وليس المعيار الأكاديمي في التقويم، كما أشارت النتائج إلى أن معتقدات الطلبة لا تختلف باختلاف الجنس أو الكلية.

وقام الخرابشة والجعافرة والهباه والسعايدة (2012) بدراسة هدفت إلى تعرف العوامل المؤثرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر طالبات الكلية. تكونت عينة الدراسة من (229) طالبة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن (6) عوامل من أصل (53) عاملاً كان تأثيرها بدرجة عالية جداً، و(45) بدرجة عالية، و(2) عاملين فقط بدرجة متوسطة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية ودالة إحصائية في تقويم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وجاءت مرتبة حسب تأثيرها كما يأتي: (مجال الصفات الشخصية، ثم مجال علاقة المدرس

بالطالبات، فمجال المهارات التدريسية، وأخيراً مجال الواجبات الدراسية). وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقييم طالبات الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري: القسم الأكاديمي، والمستوى الدراسي.

وهدفت دراسة عزيز (2012) إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى العراقية من وجهة نظر الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (75) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى العراقية، ومن الكليات العلمية والإنسانية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس جاء ضعيفاً على المجالات كافة، وعزى الباحث هذا الضعف إلى الظروف الاستثنائية التي يمر بها العراق وخاصة محافظة ديالى مما انعكس سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس.

أما ناصر (Naser, 2011) فقد هدفت دراسته إلى معرفة كفاءة أساتذة الجامعات الإيرانية في التدريس من وجهة نظر الأساتذة والطلبة. تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (300) عضو هيئة تدريس، ومن الطلبة بلغت (600) طالب وطالبة من الطلبة الذين تخرجوا في ثلاث جامعات إيرانية. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تدريس أساتذة الجامعات تعزى للجنس ولصالح الذكور، وفي عدد سنوات الخدمة ولصالح الأكثر خدمة، وفي التخصص ولصالح التخصصات العلمية. كما أشارت النتائج إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس بشدة على استخدام أساليب التقويم الآتية: (تقويم النظراء، والتقويم الذاتي، وتقويم الإداريين) بدلاً من تقويم الطلبة لأساتذتهم.

وهدفت دراسة أبو نير ورحامنة (Abu-Nair & Rahamneh, 2011) إلى الكشف عن معايير الطلبة في تصحيح أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (385) طالباً وطالبة. أشارت نتائج

الدراسة إلى أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية كان عالياً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المعايير التي اعتمد عليها الطلبة عند تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالرغم من اختلاف الجنس والسنة الدراسية للطلبة .

وقام الجراح والشريفين (2010) بدراسة هدفت إلى تحديد سمات عضو هيئة التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة، وما إذا كانت تقديراتهم تختلف باختلاف جنس الطالب، وكنيته، ومستواه التعليمي. تكونت عينة الدراسة من (1020) طالباً وطالبة من طلبة جامعة اليرموك، منهم (440) طالباً، و (580) طالبة. كشفت نتائج الدراسة أن طلبة الجامعة يولون جميع سمات عضو هيئة التدريس أهمية عالية، وأهمها السمات الشخصية، تلتها إدارة الصف، وأخيراً التخطيط والتدريس، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس على الأداة ككل، وعلى بُعد التخطيط والتدريس لصالح الإناث، في حين لم تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداة الكلية، وفي بُعدي إدارة الصف، والسمات الشخصية تعزى لمتغيري الكلية، والمستوى التعليمي للطالب.

وقام الجبوري (2008) بدراسة هدفت إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. تكونت عينة الدراسة من (100) طالب وطالبة من طلبة جامعة بابل في العراق. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس كان جيداً على المجالين: الصفات الشخصية، والمادة العلمية، بينما كان الأداء ضعيفاً على المجالات: (التخطيط للدرس، وطرائق التدريس والتقويم، والعلاقات الإنسانية).

في حين هدفت دراسة النصير (2006) إلى تقويم أداء الهيئة التدريسية من وجهة نظر طالبات كلية التربية بالرياض في المملكة العربية السعودية. تكونت عينة

الدراسة من (265) طالبة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس جيد لكنه لم يصل إلى درجة التميز، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغيري: المستوى الدراسي، والقسم الأكاديمي.

وأجرت كامبل (Cambell,2005) دراسة هدفت إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس التعليمي وأساليب تقويم تحصيل الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في خمس كليات مجتمع في ولاية فلوريدا الأمريكية. تكونت عينة الدراسة من (302) من الطلاب والطالبات. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل طلبتهم، وخصوصاً في تنوع طرق التدريس، وتحسين البيئة التعليمية التعليمية.

وهدفت دراسة غنيم واليحيوي (2005) إلى تعرف الأداء الأكاديمي الواقعي والمأمول للأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية من وجهة نظر الطلبة في مجالات: المهارة في التدريس، والصفات الشخصية، وعلاقة المدرس بالطلبة، وتنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، والواجبات، والاختبارات. تكونت عينة الدراسة من (1554) طالباً وطالبة من طلبة السنتين: الثالثة، والرابعة في جامعة الملك عبد العزيز بالسعودية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي يؤدي دوره بدرجة متوسطة، في حين كان المأمول منه أن يؤدي دوره بدرجة عالية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلبة في الأداء الأكاديمي الواقعي والمأمول لأستاذ الجامعة تبعاً لمتغيري: الجنس، والمستوى الدراسي. وهكذا يمكن أن نستنتج من الدراسات السابقة ما يأتي:

- أكدت جميع الدراسات السابقة أهمية تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- تباينت الدراسات السابقة في المجالات التي بحثتها بالنسبة لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعات.

- استخدمت الدراسات عينات من الطلبة (ذكور، وإناث)، باستثناء دراسة: ، حيث استخدمتا عينتين (2006))، ودراسة (النصير، 2012) (الخرابشة وآخرون، من الطالبات فقط.
- تباينت نتائج الدراسات السابقة حول مستوى أداء عضو هيئة التدريس، فبعضها جاء عالياً (الجعافرة، 2015)، و (Abu Nair&Rahamneh, 2011)، وبعضها كان متوسطاً (الجبوري، 2008)، (النصير، 2006)، (غنيم واليحيوي، 2005)، وبعضها أشار إلى أنه ضعيف (عزيز، 2012).
- كشفت نتائج بعض الدراسات عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس: (Naser, 2011) و (الجراح والشريفين، 2010)، في حين لم تظهر غالبية الدراسات فروقاً ذات دلالة تعزى لمتغير الجنس: (الجعافرة، 2015)، و (Asassfeh, et.al., 2014)، و (Abu Nair&Rahamneh, 2011)، و (غنيم واليحيوي، 2005).
- كشفت نتائج بعض الدراسات عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية: (الجعافرة، 2015)، و (Naser, 2011)، في حين أظهرت نتائج بعض الدراسات عكس ذلك: (Asassfeh, et.al., 2014)، و (الخرابشة وآخرون، 2012)، و (الجراح والشريفين، 2010)، و (النصير، 2006).
- كشفت نتيجة دراسة واحدة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي: (الجعافرة، 2015)، في حين لم تظهر غالبية الدراسات فروقاً ذات دلالة تعزى لمتغير المستوى الدراسي: (الخرابشة وآخرون، 2012)، و (Abu Nair&Rahamneh, 2011) و (الجراح والشريفين، 2010)، و (النصير، 2006)، و (غنيم واليحيوي، 2005).
- لم تبحث أي دراسة من الدراسات السابقة متغير المعدل التراكمي للطالب، وتتفرد الدراسة الحالية ببحث هذا المتغير.
- مشكلة الدراسة:**

يعد تقويم الطلبة لأساتذتهم من الأساليب الأكثر استخداماً في تقويم عمل أعضاء هيئة التدريس، ومهاراتهم المهنية والفنية (الجنابي، 2009)؛ لأنه يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية التعلمية التي تنعكس على جودة التعليم العالي، وبالرغم من هذه الأهمية، فإن هذا الموضوع لم ينل الاهتمام المطلوب من الباحثين، وبخاصة من وجهة نظر الطلبة الذين يمثلون محور العملية التربوية، وقد لاحظ الباحث - بحكم تخصصه في الإرشاد النفسي، وطبيعة عمله كعميد لكلية العلوم التربوية - أن بعض الطلبة يشكون من ضعف مستوى بعض أعضاء هيئة التدريس في تفهم الطلبة ومشكلاتهم، أو تدني قدرة بعضهم على ضبط الطلبة وتوصيل المعلومات، أو رفض بعضهم إعادة أوراق الامتحانات للطلبة، مما أدى إلى رفض عدد من الطلبة تسجيل بعض مساقاتهم مع هؤلاء المدرسين.

ولما كانت مكانة الجامعة وسمعتها كمؤسسة تعليمية ترتبط بمكانة أساتذتها ومستواهم الأكاديمي، فقد بدأت الدول في العصر الحديث تهتم بتأهيل أساتذة الجامعات وتقويم أدائهم في مجالات عديدة لا سيما في مجال التدريس (Maria, 2009)، لذلك فإن توافر الكفاءات في الجامعات أصبح ضرورة، مما جعل الحاجة ملحة لتحديد مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من وجهة نظر الطلبة في ضوء عدد من المتغيرات، وذلك بالإجابة عن السؤالين الآتيين:

1- ما مستوى (درجة) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقويم أداء الأساتذة الجامعي تعزى إلى المتغيرات الآتية: (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي)؟

**هدف الدراسة:**

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الآتي:

- تعرف مستوى (درجة) أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية من وجهة نظر الطلبة تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي).

#### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من جانبين: الأول نظري، والثاني عملي تطبيقي، فمن حيث الأهمية النظرية فإن الدراسة يتوقع منها أن:

- تساهم في الكشف عن الواقع الفعلي لمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية من وجهة نظر الطلبة.

- تساهم في معرفة العلاقة بين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ومجموعة من المتغيرات: (الجنس، والكلية، ، والمستوى الدراسي، والمعدل

التراكمي) ، مما يساعد على تشخيص حالات مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس،

ووضع البرامج الأكثر فاعلية لتحسين مستواهم.

أما من حيث الأهمية العملية فإن هذه الدراسة يتوقع منها أن:

- تلقي الضوء على جانب مهم وهو تقويم مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي، التي لا بد أن يتعرف عليها راسمو السياسة التعليمية للجامعات (وزارة التعليم العالي)، وخصوصاً في ظل العصر الحديث الذي نعيش فيه، وما يتضمنه من تحديات ومشكلات يواجهها الأردن كغيره من الدول العربية، وإذا ما علمنا أن تقدم الدول والمجتمعات يرتكز على كفاءة التعليم الجامعي، فإن هذه الدراسة ستساعد راسمي سياسة التعليم الجامعي على اقتراح البرامج والأساليب الفعالة للنهوض بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.

- تبصير المسؤولين وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة بجوانب القوة لتعزيزها، وجوانب الضعف لمعالجتها، حيث ازدادت الحاجة إلى مدرسين جامعيين قادرين على إتباع أساليب واستراتيجيات مناسبة في كيفية التعليم والتعامل مع الطلبة.

- توفر أداة تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات لتطبيقها في مجال قياس أداء الأستاذ الجامعي، ولإستخدامها في دراسات لاحقة.  
**محددات الدراسة:** تتحدد نتائج الدراسة الحالية بما يأتي:

- 1- طبيعة الأداة المستخدمة وما تتمتع به من خصائص سيكومترية
- 2- العينة المستخدمة حيث أجريت هذه الدراسة على طلبة جامعة إريد الأهلية في الأردن، لذا فإن نتائج هذه الدراسة ستكون صالحة للتعميم على مجتمعها الإحصائي والمجتمعات المماثلة له فقط.
- 3- الفترة الزمنية التي جمعت فيها البيانات من أفراد عينة الدراسة (الفصل الأول من العام الجامعي (2015-2016)).
- 4- تتحصر دلالات المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة بالتعريفات الإجرائية والمفاهيمية المحددة فيها.

#### **التعريفات المفاهيمية والإجرائية:**

**أعضاء هيئة التدريس:** الأفراد الذين يتولون مهمة التدريس في جامعة إريد الأهلية، ذكوراً كانوا أم إناثاً، سواء أكانوا برتبة أستاذ، أم أستاذ مشارك، أم أستاذ مساعد خلال العام الجامعي (2015-2016).

**تقويم الأداء:** عرفه (الغنيم واليحيوي، 2005) بأنه إصدار الحكم على سلوكيات عضو هيئة التدريس، وما يقوم به داخل قاعة التدريس من حيث إدارته الفصل، واستخدامه أساليب التقويم، وكفايات الشرح والتدريس المتوافرة فيه، وقدرته على طرح الأسئلة والمناقشة داخل قاعة التدريس. ويعرف الباحث تقويم الأداء للأستاذ الجامعي إجرائياً بأنه مستوى أداء عضو هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية على أداة مستوى الأداء الجامعي، من وجهة نظر الطلبة، والذي تم توزيعه على الطلبة خلال الفصل الأول من العام الجامعي (2015-2016).

**طلبة جامعة إربد الأهلية: جميع طلبة جامعة إربد الأهلية المسجلين للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2015-2016)، لدى دائرة القبول والتسجيل، سواء أكانوا في السنة الأولى، أم الثانية، أم الثالثة، أم الرابعة.**

### **منهجية الدراسة ومتغيراتها:**

تعد الدراسة الحالية دراسة وصفية تحليلية تم من خلالها الكشف عن مستوى أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة تبعاً للمتغيرات الآتية:

- 1- الجنس: وله مستويان هما: (ذكر، وأنثى).
- 2- الكلية: ولها مستويان هما: (علمية، وإنسانية).
- 3- المستوى الدراسي: وله مستويان هما: (سنة أولى وثانية، وسنة ثالثة ورابعة).

- 4- المعدل التراكمي: وله أربعة مستويات هي: ((أقل من 68)، (68 - أقل من 76)، (76 - أقل من 84)، (84 فأكثر)).

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة إربد الأهلية المسجلين خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (2015-2016)، والبالغ عددهم (3068) طالباً وطالبة، ومن جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة الدكتوراه والبالغ عددهم (80) عضواً، حسب إحصائيات دائرة القبول والتسجيل (جامعة إربد الأهلية، 2015).

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من (1545) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة، ويمثلون ما نسبته أكثر من (50%) من مجتمع الدراسة، قاموا بتقويم (43) عضو هيئة تدريس يحاضرون في الجامعة من الساعة العاشرة إلى الساعة الحادية عشرة أيام الأحد والثلاثاء والخميس، ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.

### **جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية**

| المتغيرات | الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------|-------|---------|----------------|
|-----------|-------|---------|----------------|

|              |             |                |                 |
|--------------|-------------|----------------|-----------------|
| 65.0         | 1005        | ذكر            | الجنس           |
| 35.0         | 540         | أنثى           |                 |
| <b>100.0</b> | <b>1545</b> | <b>المجموع</b> |                 |
| 49.7         | 768         | علمية          | الكلية          |
| 50.3         | 777         | إنسانية        |                 |
| <b>100.0</b> | <b>1545</b> | <b>المجموع</b> |                 |
| 53.8         | 831         | أولى أو ثانية  | المستوى الدراسي |
| 46.2         | 714         | ثالثة أو رابعة |                 |
| <b>100.0</b> | <b>1545</b> | <b>المجموع</b> |                 |
| 25.4         | 393         | أقل من 68      | المعدل التراكمي |
| 39.9         | 615         | 68- أقل من 76  |                 |
| 22.9         | 354         | 76 - أقل من 84 |                 |
| 11.8         | 183         | 84 فأكثر       |                 |
| <b>100.0</b> | <b>1545</b> | <b>المجموع</b> |                 |

أداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (59) عبارة، توزعت على ستة مجالات هي: (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ، والشخصية، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التعزيز والحفز، والأنشطة والتقييم). وللتحقق من دلالات صدق أداة التقييم لأعضاء هيئة التدريس تم إجراء الصدق الظاهري وصدق البناء كما يأتي:

#### أ) الصدق الظاهري للأداة:

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة عن طريق عرضها في صورتها الأولية على عشرة محكمين متخصصين في الإرشاد النفسي، وعلم النفس، والقياس والتقييم، من جامعات: إريد الأهلية، واليرموك، وجدارا، والهاشمية، وطلب إليهم إبداء الرأي في مدى صلاحية ومواءمة كل فقرة من فقرات القائمة، واقتراح أية تعديلات

يرونها مناسبة، وقد أدى هذا الإجراء إلى حذف (11) إحدى عشرة عبارة من أصل (59) تسع وخمسين عبارة. وبلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين على فقرات القائمة (80%)، واعتمد اتفاق ثمانية محكمين أو أكثر معياراً لقبول الفقرة، واستقرت الأداة بصورتها النهائية على (48) عبارة.

### ب) مؤشرات صدق البناء:

بغرض استخراج مؤشرات الصدق لجميع عبارات أداة الدراسة، تمّ تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (50) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأصلية، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه والأداة ككل، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول(2): معاملات الارتباط بين عبارات جميع مجالات أداة تقويم أداء الأستاذ الجامعي من

#### وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات والأداة ككل

| رقم الفقرة | معامل الارتباط بين عبارات مجال بعد الإعداد للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية) والمجال نفسه والأداة ككل | معامل الارتباط بين عبارات مجال بعد العلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي والمجال نفسه والأداة ككل |
|------------|---|---|
|            | الارتباط مع المجال نفسه   | الارتباط مع المجال نفسه   |
| 1          | **0.527   | **0.487   |
| 2          | **0.523   | **0.620   |
| 3          | **0.480   | **0.665   |
| 4          | **0.607   | **0.687   |
| 5          | **0.697   | **0.640   |
| 6          | **0.604   | **0.670   |
| 7          | **0.701   | **0.315   |
| 8          | **0.638   | **0.806   |
| 9          | **0.682   | ارتباط المجال مع الأداة   |
| 10         | **0.660   |   |

|   |                         | **0.629   | **0.672                 | 11 |
|---|-------------------------|---|-------------------------|----|
|   |                         | **0.855   | ارتباط المجال مع الأداة |    |
| معامل الارتباط بين عبارات مجال بعد التمكن العلمي والمهني والمجال نفسه والأداة ككل |                         | معامل الارتباط بين عبارات مجال بعد الشخصية والمجال نفسه والأداة ككل               |                         |    |
| الارتباط مع الأداة ككل  | الارتباط مع المجال نفسه | الارتباط مع الأداة ككل  | الارتباط مع المجال نفسه |    |
| **0.692   | **0.745                 | **0.699   | **0.763                 | 1  |
| **0.628   | **0.737                 | **0.496   | **0.619                 | 2  |
| **0.698   | **0.764                 | **0.694   | **0.766                 | 3  |
| **0.660   | **0.760                 | **0.684   | **0.766                 | 4  |
| **0.647   | **0.774                 | **0.736   | **0.789                 | 5  |
| **0.548   | **0.689                 | **0.700   | **0.786                 | 6  |
| **0.635   | **0.760                 | **0.571   | **0.707                 | 7  |
| **0.861   | ارتباط المجال مع الأداة | **0.882   | ارتباط المجال مع الأداة |    |
| معامل الارتباط بين عبارات مجال بعد الأنشطة والتقييم والمجال نفسه والأداة ككل      |                         | معامل الارتباط بين عبارات مجال بعد أساليب التعزيز والحفز والمجال نفسه والأداة ككل |                         |    |
| الارتباط مع الأداة ككل  | الارتباط مع المجال نفسه | الارتباط مع الأداة ككل  | الارتباط مع المجال نفسه |    |
| **0.578   | **0.698                 | **0.667   | **0.755                 | 1  |
| **0.636   | **0.725                 | **0.662   | **0.744                 | 2  |
| **0.676   | **0.702                 | **0.772   | **0.805                 | 3  |
| **0.467   | **0.606                 | **0.711   | **0.795                 | 4  |
| **0.606   | **0.685                 | **0.678   | **0.787                 | 5  |
| **0.615   | **0.725                 | **0.699   | **0.767                 | 6  |
| **0.592   | **0.715                 | **0.675   | **0.756                 | 7  |
| **0.660   | **0.752                 | **0.725   | **0.787                 | 8  |
| **0.861   | ارتباط المجال مع الأداة | **0.903   | ارتباط المجال مع الأداة |    |

\* معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )  
 \*\* معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ( $0.01 \geq \alpha$ )

يظهر من الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين عبارات جميع مجالات تقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة للمجالات ككل تزيد على (0.40)، ومع الأداة ككل أكثر من (0.30)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين عبارات كل مجال والمجال نفسه، وبين عبارات كل مجال والأداة ككل، وجميعها معاملات ارتباط مقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

ثانياً: دلالات ثبات أداة الدراسة:

بهدف التأكد من ثبات الأداة تم تطبيقها مرتين، بفارق زمني مدته أسبوعان، على عينة استطلاعية مكونة من (50) طالباً وطالبة من طلبة جامعة إريد الأهلية، تم اختيارهم من خارج العينة الأصلية، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين التطبيقين لاستخراج ثبات الإعادة، والجدول (3) يوضح ذلك. كما تم تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والأداة ككل

| الرقم | المجال  | عدد العبارات | معامل كرونباخ ألفا | معامل ثبات الإعادة |
|-------|---|--------------|--------------------|--------------------|
| 1     | مجال الإعداد للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية)                    | 11           | 0.84               | 0.85               |
| 2     | مجال العلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي                      | 7            | 0.75               | 0.76               |
| 3     | مجال الشخصية  | 7            | 0.86               | 0.87               |
| 4     | مجال التمكن العلمي والمهني  | 7            | 0.87               | 0.88               |
| 5     | مجال أساليب التعزيز والحفز  | 8            | 0.90               | 0.91               |
| 6     | مجال الأنشطة والتقويم   | 8            | 0.85               | 0.86               |
|       | أداة تقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات | 48           | 0.96               | 0.97               |

يظهر من الجدول (3) أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات تقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة تراوحت بين (0.75-0.90)، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لتقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة ككل (0.96)، حيث يعد

معامل الثبات (كرونباخ ألفا) مقبولاً إذا زاد على (0.70). مما يعني أن هناك تناسقاً داخلياً مقبولاً لفقرات الأداة المستخدمة.

كما تراوحت معاملات ثبات الإعادة لمجالات تقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة بين (0.76-0.91)، وبلغ معامل ثبات الإعادة ككل (0.97)، وجميع معاملات ثبات الإعادة مقبولة لأغراض الدراسة.  
**تصحيح أداة تقويم أعضاء هيئة التدريس:**

تكونت الأداة بصورتها النهائية من (48) عبارة، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، وذلك بإعطاء قيمة رقمية لكل بديل من البدائل كالاتي: أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1)، كما تم الاعتماد على التدرج الآتي للحكم على المتوسطات الحسابية (الحراشة، 2013):

- أقل من (2.33) مستوى كفاءة منخفضة.
- من (2.34 - 3.66) مستوى كفاءة متوسطة.
- من (3.67 - 5.00) مستوى كفاءة مرتفعة.

#### المعالجات الإحصائية :

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS):

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على عبارات مجالات أداة الدراسة والمجالات ككل، واختبار "t" للعينات المنفردة (One-Sample t.Test)، وتحليل التباين الرباعي (4-way-ANOVA).

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

## 1- ما مستوى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات كما يأتي:

### المجال الأول: الإعداد للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية)

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة مجال " الإعداد

للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية)" والمجال ككل (ن=1545)

| الرقم | العبارة   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة الأداء |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|-------------|
| 1     | يزود المحاضر الطلبة بخطة تدريس المساق في بداية الفصل الدراسي. (المحتوى والأهداف والمراجع) | 4.27            | 0.95              | 2      | مرتفعة      |
| 2     | يحرص المحاضر على دخول المحاضرات في الوقت المحدد   | 4.13            | 0.94              | 3      | مرتفعة      |
| 3     | يرصد المحاضر الحضور والغياب بشكل منتظم  | 4.29            | 0.92              | 1      | مرتفعة      |
| 4     | يبرز المحاضر النقاط المهمة في المحاضرة بكتابتها على السبورة                               | 3.76            | 1.16              | 7      | مرتفعة      |
| 5     | يحرص أن تكون أفكاره أثناء المحاضرة متسلسلة بشكل منطقي                                     | 3.87            | 1.02              | 5      | مرتفعة      |
| 6     | يستخدم وسائل وتقنيات تعلم حديثة أثناء تدريس المساق  | 3.28            | 1.27              | 11     | متوسطة      |
| 7     | يحرص على إثارة انتباه الطلبة بأكثر من طريقة   | 3.76            | 1.15              | 7      | مرتفعة      |
| 8     | يسود المحاضرة جو من الديمقراطية   | 3.50            | 1.15              | 9      | متوسطة      |
| 9     | يعطي أمثلة توضيحية أثناء المحاضرات  | 4.06            | 1.05              | 4      | مرتفعة      |
| 10    | أشعر أن وقت محاضرتي يمر بسرعة   | 3.30            | 1.32              | 10     | متوسطة      |
| 11    | تعد محاضرتي ذات فائدة ومعنى للطلبة  | 3.86            | 1.08              | 6      | مرتفعة      |
|       | "مجال الإعداد للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية)" ككل                                | 3.82            | 0.68              | -      | مرتفعة      |

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لعبارة مجال " الإعداد للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية) تراوحت بين (3.28-4.29) وانحراف معياري تراوح بين (0.92-1.32)، وكان أعلاها للعبارة رقم (3) والتي تنص على: "يرصد المحاضر الحضور والغياب بشكل منتظم" بمتوسط حسابي (4.29) وبدرجة

مرتفعة، تلتها العبارة رقم (1) والتي تنص على: "يزود المحاضر الطلبة بخطة تدريس المساق في بداية الفصل الدراسي (المحتوى والأهداف والمراجع)" بمتوسط حسابي (4.27) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى تأكيد إدارة الجامعة والعمداء ورؤساء الأقسام على الالتزام بتعليمات الدراسة وخاصة حضور الطلبة للمحاضرات، وعدم التهاون في ذلك من أجل الحفاظ على سمعة الجامعة، وبسبب التنافس الكبير بين الجامعات الخاصة المحيطة بها، وتحميل المحاضر مسؤولية حصر غياب طلبته. وبالمرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (6) والتي تنص على "يستخدم وسائل وتقنيات تعلم حديثة أثناء تدريس المساق" بمتوسط حسابي (3.28) وبدرجة متوسطة، وتبدو هذه النتيجة منطقية بسبب عدم توافر هذه الوسائل والتقنيات في معظم الغرف الصفية. وبلغ المتوسط الحسابي لمجال "الإعداد للمحاضرة وتنفيذها (تنظيم البيئة الصفية)" ككل (3.82) وبدرجة مرتفعة.

### المجال الثاني: العلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال "العلاقة

الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي" والمجال ككل (ن=1545)

| الرقم | العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------|
| 1     | يمكن التواصل معه بسهولة                                  | 3.77            | 1.11              | 4      | مرتفعة |
| 2     | يعطي الطلبة فرصة للتعبير عن أنفسهم                       | 3.81            | 1.06              | 3      | مرتفعة |
| 3     | يعامل الطلبة باحترام ويشعرهم بإنسانيتهم                  | 3.90            | 1.16              | 1      | مرتفعة |
| 4     | يتفهم مشكلات الطلبة وحاجاتهم                             | 3.65            | 1.19              | 5      | متوسطة |
| 5     | يتفهم خصائص المرحلة العمرية التي يعيشها طلبته            | 3.54            | 1.16              | 7      | متوسطة |
| 6     | يعدل بين الطلبة  | 3.64            | 1.27              | 6      | متوسطة |
| 7     | يعطي فرصة للطلبة للالتقاء به خارج القاعة                 | 3.89            | 2.66              | 2      | مرتفعة |
|       | "مجال العلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي" ككل | 3.74            | 0.93              | -      | مرتفعة |

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لعبارات مجال " العلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي" تراوحت بين (3.54-3.90) وبانحراف معياري تراوح بين (1.06-2.66)، كان أعلاها للعبارة رقم (3) والتي تنص على: "يعامل الطلبة باحترام ويشعرهم بإنسانيتهم" بمتوسط حسابي (3.90) وبدرجة مرتفعة، تلتها العبارة رقم (7) والتي تنص على: "يعطي فرصة للطلبة للالتقاء به خارج القاعة" بمتوسط حسابي (3.89) وبدرجة مرتفعة، ومن الممكن عزو هذه النتيجة إلى الإعداد الجيد للمحاضرين، حيث عمل معظمهم سابقاً في سلك التدريس، مما أكسبهم الخبرة في التعامل والاحترام، ومن الممكن أيضاً عزو هذه النتيجة إلى محاولة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة إظهار سلوكيات متميزة في التعامل مع الطلبة من أجل تجديد عقودهم للسنوات اللاحقة. وبالمرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (5) والتي تنص على "يتفهم خصائص المرحلة العمرية التي يعيشها طلبته" بمتوسط حسابي (3.54) وبدرجة متوسطة، وربما تعود هذه النتيجة إلى اهتمام المحاضرين بدرجة كبيرة بالتدريس، وبدرجة متوسطة بخصائص المرحلة العمرية ومشكلاتها. وبلغ المتوسط الحسابي لمجال " العلاقة الإنسانية بين الطالب والأستاذ الجامعي" ككل (3.74) وبدرجة مرتفعة.

### المجال الثالث: الشخصية

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال " الشخصية"

والمجال ككل (ن=1545)

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|-------|---------|-----------------|-------------------|--------|--------|
|-------|---------|-----------------|-------------------|--------|--------|

|        |   |      |      |   |                                      |
|--------|---|------|------|---|--------------------------------------|
| مرتفعة | 6 | 1.08 | 3.80 | 1 | أشعر بالراحة أثناء وجوده في القاعة   |
| مرتفعة | 2 | 0.90 | 4.09 | 2 | يظهر أمام طلبته بهندام لائق ومرتب    |
| مرتفعة | 7 | 1.16 | 3.70 | 3 | يتميز باتزانته وبعده عن الانفعال     |
| مرتفعة | 1 | 0.95 | 4.17 | 4 | يتحمل المسؤولية تجاه عمله            |
| مرتفعة | 3 | 1.06 | 3.96 | 5 | يحترم أفكار الطلبة ويوجهها           |
| مرتفعة | 4 | 1.04 | 3.94 | 6 | يتمتع بالقدرة على حسن الإصغاء للطلبة |
| مرتفعة | 5 | 1.13 | 3.89 | 7 | تتسم شخصيته بمائة الخلق              |
| مرتفعة | - | 0.78 | 3.94 |   | "مجال الشخصية" ككل                   |

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لعبارات مجال " الشخصية" تراوحت بين (3.70-4.17) وانحراف معياري تراوح بين (0.90-1.16)، كان أعلاها للعبارة رقم (4) والتي تنص على: "يتحمل المسؤولية تجاه عمله" بمتوسط حسابي (4.17) وبدرجة مرتفعة، تلتها العبارة رقم (2) والتي تنص على: "يظهر أمام طلبته بهندام لائق ومرتب" بمتوسط حسابي (4.09) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى محاولة الأساتذة إثبات الوجود وتجديد العقود السنوية لأنهم يعملون في جامعة خاصة. وبالمرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (3) والتي تنص على: "يتميز باتزانته وبعده عن الانفعال" بمتوسط حسابي (3.70) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى كثرة الأعمال والأعباء الملقاة على عاتق المحاضر الجامعي في الجامعات الخاصة. وبلغ المتوسط الحسابي لمجال " الشخصية" ككل (3.94) وبدرجة مرتفعة.

#### المجال الرابع: التمكن العلمي والمهني

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال " التمكن العلمي

والمهني" والمجال ككل (ن=1545)

| الرقم | العبارة   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|--------|
| 1     | يبدو متمكناً من مادته العلمية ومسيطرًا عليها              | 4.05            | 1.03              | 1      | مرتفعة |
| 2     | ينتظم طلبته وينضبطون أثناء المحاضرة نظراً لكفاءته العالية | 3.95            | 0.97              | 2      | مرتفعة |

|        |   |      |      |  |   |
|--------|---|------|------|--|---|
| مرتفعة | 5 | 1.09 | 3.78 | يراعي المستجدات العلمية أثناء شرحه                         | 3 |
| مرتفعة | 3 | 1.03 | 3.88 | لديه معرفة جيدة بالمجالات المرتبطة بما يقوم بتدريسه لطلبته | 4 |
| مرتفعة | 4 | 1.05 | 3.83 | يتناول موضوعات المقرر ويغطيها بشكل جيد                     | 5 |
| مرتفعة | 7 | 1.15 | 3.76 | ينتقل من السهل إلى الصعب أثناء شرحه للمفاهيم               | 6 |
| مرتفعة | 6 | 1.13 | 3.77 | يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلبته            | 7 |
| مرتفعة | - | 0.79 | 3.86 | "مجال التمكن العلمي والمهني" ككل                           |   |

يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لعبارات مجال "التمكن العلمي والمهني" تراوحت بين (3.76-4.05) وبانحراف معياري تراوح بين (1.15-0.97)، كان أعلاها للعبارة رقم (1) والتي تنص على: "يبدو متمكناً من مادته العلمية ومسيطراً عليها" بمتوسط حسابي (4.05) وبدرجة مرتفعة، تلتها العبارة رقم (2) والتي تنص على "ينتظم طلبته وينضبظون أثناء المحاضرة نظراً لكفاءته العالية" بمتوسط حسابي (3.95) وبدرجة مرتفعة، ومن الممكن عزو هذه النتيجة إلى امتلاك المحاضرين وسائل الإدارة الصفية وأساليبها، وكيفية تقديم المادة التعليمية كونهم عملوا سابقاً في سلك التدريس، ومن الممكن أيضاً عزو هذه النتيجة إلى أن الأستاذ الجامعي في الجامعات الخاصة يحاول أن يثبت وجوده في الجامعة فيجتهد على نفسه من الناحية العلمية للحفاظ على مكان له في الجامعة. وبالمرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (6) والتي تنص على "ينتقل من السهل إلى الصعب أثناء شرحه للمفاهيم" بمتوسط حسابي (3.76) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى تدني معدلات معظم الطلبة في الثانوية العامة، مما خفض من مستوى فهمهم للمادة التعليمية، وبالتالي شعورهم بأن المحاضر لا ينتقل من السهل إلى الصعب أثناء شرحه للمفاهيم. وبلغ المتوسط الحسابي لمجال "التمكن العلمي والمهني" ككل (3.86) وبدرجة مرتفعة.

#### المجال الخامس: أساليب التعزيز والحفز

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال "أساليب التعزيز

والحفز" والمجال ككل (ن=1545)

| الرقم | العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|--------|
| 1     | يشجع الطلبة على التفكير والبحث عن إجابات الأسئلة التي يطرحها | 3.99            | 1.10              | 1      | مرتفعة |
| 2     | يتعامل بإيجابية مع مداخلات الطلبة حتى لو كانت غير صحيحة      | 3.81            | 1.07              | 4      | مرتفعة |
| 3     | أسلوب تدريسه يشجع الطلبة على الاستمرار في التعلم             | 3.80            | 1.17              | 6      | مرتفعة |
| 4     | يمتدح الإنجازات المميزة من طلبته ويحمسهم للمزيد منها         | 3.85            | 1.09              | 2      | مرتفعة |
| 5     | يحرص على إبراز شخصية الطالب العلمية.                         | 3.81            | 1.10              | 4      | مرتفعة |
| 6     | يحث الطلبة على الصبر والمثابرة                               | 3.83            | 1.09              | 3      | مرتفعة |
| 7     | يوجه الطلبة نحو الاقتداء بالنماذج المتميزة من المدرسين       | 3.77            | 1.11              | 8      | مرتفعة |
| 8     | يحفز الطلبة على الاستمرار في التعلم كلما ضعفت عزيمتهم        | 3.78            | 1.13              | 7      | مرتفعة |
|       | "مجال أساليب التعزيز والحفز" ككل                             | 3.83            | 0.86              | -      | مرتفعة |

يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لعبارات مجال "أساليب التعزيز والحفز" تراوحت بين (3.77-3.99) وبانحراف معياري تراوح بين (1.17-1.07)، كان أعلاها للعبارة رقم (1) والتي تنص على: "يشجع الطلبة على التفكير والبحث عن إجابات الأسئلة التي يطرحها" بمتوسط حسابي (3.99) وبدرجة مرتفعة، تلتها العبارة رقم (4) والتي تنص على "يمتدح الإنجازات المميزة من طلبته ويحمسهم للمزيد منها" بمتوسط حسابي (3.85) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى امتلاك المحاضرين أساليب التعزيز والحفز، كون معظمهم عملوا مدرسين سابقاً. وبالمرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (7) والتي تنص على "يوجه الطلبة نحو الاقتداء بالنماذج المتميزة من المدرسين" بمتوسط حسابي (3.77) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى أن معظم المحاضرين الجامعيين ينصب جل اهتمامهم على التدريس، ويهتمون بدرجة

أقل بالتوجيه. وبلغ المتوسط الحسابي لمجال " أساليب التعزيز والحفز " ككل (3.83) وبدرجة مرتفعة.

### المجال السادس: الأنشطة والتقويم

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال " الأنشطة والتقويم" والمجال ككل (ن=1545)

| الرقم | العبرة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|--------|
| 1     | يوزع الأنشطة والواجبات بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي  | 3.73            | 1.22              | 3      | مرتفعة |
| 2     | يراعي الفروق الفردية بين طلبته عند تكليفهم بالأنشطة       | 3.62            | 1.16              | 6      | متوسطة |
| 3     | يتحرى الدقة والعدل عند تصحيحه أوراق امتحانات الطلبة       | 3.81            | 1.19              | 1      | مرتفعة |
| 4     | يتحدى طلبته بالأسئلة التي تشد تفكيرهم في الاختبارات       | 3.62            | 1.22              | 6      | متوسطة |
| 5     | يخصص للواجبات والأنشطة وزناً في التقويم                   | 3.68            | 1.06              | 4      | مرتفعة |
| 6     | يعيد أوراق الاختبارات بعد تصحيحها للطلبة في الوقت المناسب | 3.67            | 1.21              | 5      | مرتفعة |
| 7     | يزود الطلبة بالإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات         | 3.60            | 1.24              | 8      | متوسطة |
| 8     | يشجع طلبته على الابتكار والتجديد والتحديث                 | 3.74            | 1.25              | 2      | مرتفعة |
|       | "مجال الأنشطة والتقويم" ككل                               | 3.68            | 0.84              | -      | مرتفعة |

يظهر من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لعبارات مجال "الأنشطة والتقويم" تراوحت بين (3.60-3.81) وبانحراف معياري تراوح بين (1.06-1.25) ، كان أعلاها للعبارة رقم (3) والتي تنص على: "يتحرى الدقة والعدل عند تصحيحه أوراق امتحانات الطلبة" بمتوسط حسابي (3.81) وبدرجة مرتفعة، تلتها العبارة رقم (8) والتي تنص على: "يشجع طلبته على الابتكار والتجديد والتحديث" بمتوسط حسابي (3.74) وبدرجة مرتفعة، ومن الممكن رد هذه النتيجة إلى أن معظم أسئلة الاختبارات من النوع الموضوعي، لذلك أظهرت النتائج أن المحاضر دقيق وعادل؛

لأن من أهم سمات الأسئلة الموضوعية الدقة والعدالة في التصحيح. وبالمرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (7) والتي تنص على: "يزود الطلبة بالإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات" بمتوسط حسابي (3.60) وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب إلى الخوف من تسرب إجابات الأسئلة وخاصة الموضوعية منها إلى أيدي الطلبة، حيث يكرر معظم المحاضرين الأسئلة في الفصول اللاحقة. وبلغ المتوسط الحسابي لمجال " الأنشطة والتقويم" ككل (3.68) وبدرجة مرتفعة.

وتم أيضاً تطبيق اختبار "t" للعينات المنفردة (One- Sample t. Test) للكشف عن مستوى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة على الأداة ككل، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): نتائج اختبار "t" للعينات المنفردة (One- Sample t. Test) للكشف عن

مستوى (درجة) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة

| الدلالة الإحصائية | قيمة "t" | درجات الحرية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | مستوى (درجة) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة |
|-------------------|----------|--------------|-------------------|-----------------|---|
| 0.000             | 46.130   | 1544         | 0.69              | 3.81            |   |

يظهر من الجدول (10) أن قيمة (t) موجبة وبلغت (46.130) وبدلالة إحصائية (0.000)، حيث تم مقارنة الوسط العام بالقيمة المعيارية للتدرج الخماسي وهي (3)، وأظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة في مستوى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة إريد الأهلية من وجهة نظر الطلبة. وقد يعزى ذلك إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس الكفايات الأدائية في التدريس والتعامل، كون معظمهم عمل في سلك التعليم سابقاً، وتلقوا دورات تدريبية في أثناء عملهم في طرق التدريس، إضافة

إلى مواكبتهم واطلاعهم على التجديدات التربوية في مجال تخصصاتهم، مما كَوّن لديهم الخبرات الكافية حول الإعداد للمحاضرة، وكيفية إدارة الصف، والأنشطة والتقويم، والتمكن من المادة العلمية، وكيفية استخدام التعزيز. وربما يعزى ذلك أيضاً إلى نظرة الأستاذ الجامعي إلى مسؤولياته نحو الطلبة، وقناعته بالدور القيادي للأستاذ الجامعي كأب، ومرشد، وراع، وقدوة، وموجه للطلبة، تكمن مسؤولياته في تدريس الطلبة وتوجيههم ومساعدتهم على حل مشكلاتهم، من خلال نقل الأفكار والتجارب والتجديدات والخبرات، مما ساعد على تكوين رؤية وفهم مشترك بين الطلبة عن كفاءة الأستاذ الجامعي، ومن الممكن أيضاً عزو هذه النتيجة إلى قيام الجامعة بعقد دورات تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في مجالات: (إدارة الصف، والاختبارات، وأساليب التدريس، والتقويم). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: (الجعافرة، 2015)، و(الخرابشة وآخرون، 2012)، و (Abu Nair&Rahamneh, 2011)، واختلفت نتائجها مع نتائج دراسة (عزيز، 2012) التي أشارت إلى ضعف مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بسبب ظروف العراق (الحرب)، ومع نتائج دراسة كل من (النصير، 2006)، و(غنيم واليحيوي، 2005)، واللتين أشارتا إلى أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً. وربما يعود ذلك إلى اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو إلى اختلاف الأدوات المستخدمة فيها.

**السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تعزى إلى المتغيرات الآتية: (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي)؟**

للإجابة عن هذا السؤال، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4-way-ANOVA) للكشف عن الفروق في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لاختلاف المتغيرات:

(الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي)، والجداول (11,12,13) التالية توضح ذلك.

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لاختلاف المتغيرات (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي)

| المتغيرات       | الفئة          | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----------------|----------------|-------|-----------------|-------------------|
| الجنس           | ذكر            | 1005  | 3.83            | 0.65              |
|                 | أنثى           | 540   | 3.78            | 0.76              |
| الكلية          | علمية          | 768   | 3.79            | 0.70              |
|                 | إنسانية        | 777   | 3.83            | 0.68              |
| المستوى الدراسي | أولى أو ثانية  | 831   | 3.89            | 0.55              |
|                 | ثالثة أو رابعة | 714   | 3.72            | 0.82              |
| المعدل التراكمي | أقل من 68      | 393   | 3.79            | 0.65              |
|                 | 68- أقل من 76  | 615   | 3.90            | 0.60              |
|                 | 76 - أقل من 84 | 354   | 3.80            | 0.68              |
|                 | 84 فأكثر       | 183   | 3.56            | 0.97              |

يظهر من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لاختلاف المتغيرات (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (4-way-ANOVA) على درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12): نتائج تحليل التباين الرباعي (4-way-ANOVA) للكشف عن الفروق في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لاختلاف المتغيرات (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي)

| المتغير         | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "f" | دلالة "f" الإحصائية |
|-----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------------|
| الجنس           | 0.116          | 1            | 0.116          | 0.251    | 0.617               |
| الكلية          | 0.202          | 1            | 0.202          | 0.436    | 0.509               |
| المستوى الدراسي | 7.667          | 1            | 7.667          | 16.538   | *0.000              |
| المعدل التراكمي | 12.759         | 3            | 4.253          | 9.174    | *0.000              |
| الخطأ           | 712.990        | 1538         | 0.464          |          |                     |
| المجموع المصحح  | 737.013        | 1544         |                |          |                     |

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يظهر من الجدول (12) ما يأتي:

أولاً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لمتغيري (الجنس، والكلية) حيث لم تصل قيمة (f) إلى مستوى الدلالة الإحصائية. وربما يمكن تفسير هذه النتيجة (عدم وجود فروق تعزى للجنس) في ضوء أن الظروف، والبيئة الجامعية، والمقررات، والخبرات المحيطة بالطلبة (الذكور والإناث) تكاد تكون متماثلة أو متشابهة إلى حد كبير، مما ساهم في تلاشي الفروق بينهم، فالمرحلة العمرية تفرض نفسها على الكثير من الجوانب النمائية لدى عينة الدراسة، والتي تؤثر بدورها بشكل كبير في قدراتهم ومهاراتهم بغض النظر عن جنسهم، وبالتالي الحكم من خلالها على كفاءة الأستاذ الجامعي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (الجعافرة، 2015)، و (Asassfeh, et.al., 2014)، و (Abu Nair & Rahamneh, 2011)، و (غنيم

والبيحيوي، 2005)، واختلفت نتائجها مع نتائج دراسة (Naser, 2011) التي أشارت إلى وجود فروق لصالح الذكور، ودراسة (الجراح والشريفين، 2010) التي أشارت إلى وجود فروق لصالح الإناث. وربما يعود اختلاف النتائج إلى اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو إلى اختلاف الأدوات المستخدمة فيها.

وربما يمكن تفسير النتيجة الثانية (عدم وجود فروق تعزى للكلية) في ضوء التزام عضو هيئة التدريس مسبقاً بالخطط والأنشطة وخطط المساقات الدراسية حسب وصف المساقات، والمطلوب من جميع أعضاء هيئة التدريس تقديم ما يلزم حسب طبيعة المادة الدراسية سواء أكانت الكلية علمية أم إنسانية، كما أن أعضاء هيئة التدريس في الكليتين: العلمية والإنسانية يخضعون للظروف نفسها تقريباً، لذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الكليات العلمية والإنسانية. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (Asassfeh, et.al., 2014)، و (الخرابشة وآخرون، 2012)، و (الجراح والشريفين، 2010)، و (النصير، 2006)، واختلفت نتائجها مع نتائج دراستي (الجعافرة، 2015)، و (Naser, 2011) اللتين أشارتا إلى وجود فروق لصالح الكليات العلمية. وربما يعود اختلاف النتائج إلى اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو إلى اختلاف الأدوات المستخدمة فيها.

**ثانياً:** وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لمتغير (المستوى الدراسي)، حيث بلغت قيمة (F) (16.538) وبدلالة إحصائية (0.000)، ولصالح المستوى الدراسي (أولى أو ثانية) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89). وربما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن طلبة السنتين: الأولى، والثانية لديهم اتجاهات إيجابية نحو تقويم أعضاء هيئة التدريس بصورة عامة، ولا يستطيعون إصدار أحكام تقييمية واقعية بشكل دقيق مثل

طلبة السنتين: الثالثة، والرابعة الذين مروا بخبرات متعددة، وتفاعلوا بشكل مباشر مع أساتذتهم خلال المرحلة الجامعية، مما أكسبهم صفات عملية خفضت من درجة تقويمهم لأساتذتهم، وربما يكون لدى بعض طلبة السنتين: الثالثة، والرابعة، بعض الخبرات السلبية مع عدد من الأساتذة انعكست في النهاية على تقويمهم لهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الجعافرة، 2015)، واختلفت نتائجها مع نتائج دراسات كل من: (الخرابشة وآخرون، 2012)، و (Abu Nair & Rahamneh, 2011)، و (النصير، 2006)، و (غنيم واليحيوي، 2005)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير المستوى الدراسي. وربما يعود اختلاف النتائج إلى اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو إلى اختلاف الأدوات المستخدمة فيها.

**ثالثاً:** وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة تقويم أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لمتغير (المعدل التراكمي)، حيث بلغت قيمة (F) (9.174) وبدلالة إحصائية (0.000).

ولمعرفة مواقع الفروق في درجة تقويم أداء الأساتذة الجامعي تبعاً للمتغير (المعدل التراكمي)، تم تطبيق اختبار شيفيه (scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (13) يوضح ذلك.

( للمقارنات البعدية على الأداة ككل تبعاً لمتغير (scheffe) الجدول (13): نتائج اختبار شيفيه )

#### المعدل التراكمي

| الأداة ككل     | المتوسط الحسابي | أقل من 68 | 68 - أقل من 76 | 76 - أقل من 84 | 84 فأكثر |
|----------------|-----------------|-----------|----------------|----------------|----------|
| أقل من 68      | 3.79            | -         | 0.21           | 0.01           | *0.23    |
| 68 - أقل من 76 | 3.90            | -         | -              | 0.10           | **0.34   |
| 76 - أقل من 84 | 3.80            | -         | -              | -              | **0.24   |
| 84 فأكثر       | 3.56            | -         | -              | -              | -        |

يظهر من الجدول (13) أن مواقع الفروق في الأداة ككل تبعاً لمتغير المعدل التراكمي كانت بين فئة المعدل التراكمي (84 فأكثر) بمتوسط حسابي (3.56) والفئات الثلاث الأخرى: (أقل من 68) و(68- أقل من 76) و(76- أقل من 84)، ولصالح الفئات الثلاث الأخرى حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.79)، (3.90)، (3.80) على التوالي. وربما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الطلبة ذوي المعدلات التراكمية الأعلى (84 فأكثر) هم عادة بحاجة لمتطلبات أكثر، فهم يتوقعون أن يقدم لهم المحاضر معلومات وأنشطة ومهام إضافية أكثر وأعمق من بقية الطلبة ذوي المعدلات التراكمية الأقل (الفئات الثلاث الأخرى)، وهذا يقع على عاتق عضو هيئة التدريس الذي يحاول أن يتكيف مع المستوى الأكاديمي العام للطلبة، فينظر إليه من وجهة نظر الطلبة ذوي المعدلات التراكمية الأعلى (84 فأكثر) أنه لا يتواءم مع مستواهم الأكاديمي في أثناء تقديم المعلومات والمادة الدراسية. ولم تتفق هذه النتيجة أو تختلف مع أي من الدراسات السابقة كونها لم تبحث هذا المتغير، وتتفرد الدراسة الحالية ببحت هذا المتغير.

### الاستنتاجات والتوصيات :

- 1- التأكيد على أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة استخدام وسائل وتقنيات تعلم حديثة، وتفهم مشكلات الطلبة والخصائص العمرية التي يعيشونها، ومراعاة الفروق الفردية بينهم، وتزويدهم بالإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات.
- 2- ربط ترقية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة بحضور عدد من الساعات التدريبية في كيفية استخدام وسائل وتقنيات التعلم الحديثة.
- 3- الاستفادة من تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس، وتوظيفها بشكل يطور الأداء مستقبلاً.
- 4- الاستفادة من الأداة المستخدمة في عملية الضبط والجودة، واستخدامها في تقويم أعضاء هيئة التدريس في نهاية كل فصل دراسي، من قبل مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

**أولاً: المراجع العربية:**

أبو الرب، عماد و قدادة، عيسى. (2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، 1 (3)، 69-107.

أبو شيخة، نادر أحمد. (2005). إدراك الموظفين لمدى موضوعية تقييم أدائهم وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية: دراسة تطبيقية على عينة من الأجهزة الحكومية الأردنية، *مجلة الإدارة العامة*، 45 (4)، 639-708.

بركات، زياد وحسن، كفاح. (2009). حاجات التنمية المستقبلية لدى طلبة الدراسات العليا تخصص التربية في الجامعات الفلسطينية. *بحث مقدم للمؤتمر الأول لعامة البحث العلمي في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.*

جامعة إريد الأهلية. (2015). *خلاصة التقرير السنوي لأعداد طلبة الجامعة*. دائرة القبول والتسجيل جامعة إريد الأهلية، إريد.

الجبوري، حسين محمد. (2008). تقويم الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية. *مجلة جامعة بابل، جامعة بابل*، 15 (2)، 134-159.

الجراح، عبد الناصر. والشريفين، نضال. (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-

الجعافرة، عبد السلام يوسف. (2015). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير الجودة. *دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، 42 (1)، 139-150.

الجنابي، عبد الرزاق شنين. (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. *مجلة مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة*، (17)، 27، 3-1.

الحراشنة، محمد عبود. (2013). درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة محافظة المفرق في الأردن. *المناصرة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، الأردن*، 19 (3)، 382-352.

الخرابشة، عمر والجعافرة، أسى والهباه، عبدالله والسعيدة، ناجي. (2012). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الاميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة*، 31 (2)، 61-88.

الدهشان، جمال. والسيبي، جمال. (2004). تقييم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال أدائهم. *مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية*، 19 (3)، 73-49.

شقيير، يسرى. (2007). إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي. *المؤتمر الثالث لاتحاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية: الجودة والتميز والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي، جامعة القدس، فلسطين*، - 308.

صالح، أيمن جميل. (2003). *معوقات البحث العلمي ودوافعه لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عزيز، حاتم جاسم. (2012). *تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)*. *مجلة الفتح، جامعة ديالى، العراق*، 50 (3)، 103-123.

غنيم، أحمد علي. واليحيوي، صبرية. (2005). *تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة. مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود*. الرياض، السعودية، بحث رقم (224).

النصير، دلال بنت منزل. (2006). *تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين*، 7 (4)، 13-29.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

Abu-Nair, Natheer., & Rahamneh, Aziz.(2011). Students standards in correcting faculty members performance in Jordanian university from the perspective of Al-Balqa'a applied university students case study. *College Student Journal*, 45(3), 617-629. 13p.

Asassfeh,sahail.,Al-Ebous,hana.,Khwaileh,faisal.,&Al-Zoubi,zohair .(2014). Student Faculty evaluation at Jordanian universities: Astudent perspective. *Educational studies*, 40 (2), 121-143. 23 pp.

Cambell, j . (2005). *Evaluating teacher performance in higher education: The value of Student ratings*. Un published

- Doctoral Dissertation, University of Central Florid. UMI number AAT 3188108.
- Cashin, E . (1999). *Student rating of teaching: Uses and missuses current practices in evaluating teaching: Apractical Guide to improved faculty performance and promotion/ Tenure Decisions*. Bolton, Mass: Anker.
- Maria, Depaola. (2009). Does teacher Quality affect students performance? Evidence from an Italian university. *Bulletin of Economic Research*, **61**(4), 353-377. 25p.7 charts.
- Naser, Shirbag.(2011). Iranian university teachers and students views on effectiveness of students evaluation of teaching. *QualityofHigh Education*, **8** (3), 118-131.14p.
- Tam, M. (2001). Measuring Quality and performance in higher education. *Quality in Higher Education*, **7** (1), 47-55.
- Waterbury, T . (2008). *Lean in higher education: Adelphi study to develop performance metrics and an educational lean improvement model for academic enviroments*. Un published Doctoral Dissertation, Capella University, UMI number AAT 3331426.