

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم

## Islamic University of Gaza Faculty Attitudes towards Students' Evaluation of their Performance

عليان الحولي

Alyan El Holy

قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة

بريد الكتروني: aelholly@iugaza.edu

تاريخ التسليم: (٢٠٠٦/٩/٥)، تاريخ القبول: (٢٠٠٧/٤/١٠)

### ملخص

هدف الدراسة التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم، وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس من خلال رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (١٣١) عضو هيئة تدريس في الجامعة الإسلامية، واستخدمت استبانة تكونت من ثلاثة أبعاد وسؤال مفتوح. وكانت أهم نتائج الدراسة: (١) إن تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم عضو هيئة التدريس على الرغم من حداثها إلا أنها ثرية، ومتنوعة في أدواتها ونتائجها. (٢) تشير النتائج إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة في مجملها. (٣) أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت مرتفعة (إيجابية) في العديد من الفقرات. (٤) أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت منخفضة (سلبية) في العديد من الفقرات. (٥) تشير النتائج إلى وجود أثر للتفاعلات الثنائية بين متغيرات العمر والرتبة الأكاديمية وكذلك للتفاعلات الثلاثية بين العمر والرتبة الأكاديمية وبلد الشهادة. وأوصت الدراسة بأهمية نشر ثقافة التقييم، وتنويع أساليب التقييم لعضو هيئة التدريس، وتوعية الطلبة بأهمية وجدية عملية التقييم من خلال الندوات والنشرات والمحاضرات، وتطوير النماذج المستخدمة في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ومراعاة الخصوصية لبعض الكليات والتخصصات، ودعم حوسبة أدوات التقييم رفعا للكفاءة.

## Abstract

The study aimed at examining the attitudes of the Islamic University faculty towards student evaluation of their performance in addition to presenting IUG experience in evaluating teaching performance by students. The analytical descriptive method was used. The sample consisted from 131 IUG faculty members. A questionnaire was developed. It consisted from three parts in addition to an open-ended question. Results showed that: 1) In spite of its newness, IUG experience was rich and lavish in relation to its tools and results. 2) Faculty attitudes towards student evaluation were neutral in general. 3) Faculty attitudes toward students' evaluation were positive in many items. 4) Faculty attitudes towards students' evaluation were negative in some items. 5) Results showed that there are two- way interactions between the age and academic rank variables in addition to three way interactions between the age, academic rank and the country of the certificate. Recommendations emphasized the following: the importance of the diffusion of quality of culture, the use of different faculty assessment tools, student awareness with regard to the assessment process by using seminars, lectures and newsletters, improving the existing faculty assessment tools taking into account the different colleges and specializations in addition to supporting the tools computerization process for efficiency.

## مقدمة

لقد حظي موضوع تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس باهتمام الباحثين في مؤسسات التعليم العالي وبشكل خاص في الولايات المتحدة الأمريكية. فقد استخدمت الجامعات والكليات العامة منها والخاصة نماذج عديدة وطورت أساليب متنوعة للأخذ باتجاهات الطلبة وتقييمهم لأعضاء هيئة التدريس. وقد اعتمدت العديد من المؤسسات التعليمية العليا على تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس وجعلته جزءاً من نظامها التقييمي العام، وذلك للعمل على تحسين الممارسات التربوية والتدريسية فيها (طناش، ١٩٩٤، ص ٨٨).

يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم مقومات العملية التربوية في التعليم الجامعي وأحد دعائمها الرئيسية التي تحدد مدى كفاءة هذا التعليم ومستواه وفاعليته من خلال ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار، وما يؤديه من مهام ومسئوليات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف الجامعات ووظائفها. ويعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم القوى الحقيقية لتحسين التدريس

الجامعي ورفع مستواه (العبد الغفور، ٢٠٠٢، ص ٥٧). وقد كان التدريس الوظيفة الأولى والوحيدة عند نشأة الجامعات، تلك الوظيفة التي أجمع على أهميتها كل من الممارسين والمنظرين على حد سواء، مما جعل الجامعات توظف كل إمكاناتها المادية والبشرية المتاحة من أجل تحقيق هذا الهدف، لذا فإن مؤسسات التعليم الجامعي ركزت جل اهتمامها على توفير نوع من التعليم ذي المستوى العالي (الصغير، ٢٠٠٥، ص ٢٤).

والعملية التدريسية مركب معقد من عدة أبعاد، وعندما تخضع هذه العملية للتقويم تظهر أهمية تحديد هذه الأبعاد ومدى مساهمة كل بعد في نجاحها وتحقيق أهدافها، كما تظهر أهمية تحديد عناصر ومكونات البعد الواحد أو الممارسات والسلوكيات التي يتم في ضوئها تحديد المعايير والمحكات اللازمة للتقويم، ويعتبر عضو هيئة التدريس من المساهمين الكبار، بل من أكبر المساهمين في العملية التدريسية، ولكن لا يعني أنه المحدد الوحيد لنجاحها (عودة، والداهري، ١٩٩٢، ص ١٣٤).

ولخطورة وأهمية المهمة التدريسية اهتم رجال التربية بمداخل تقييمها معتمدين في ذلك علي مدخلين أساسيين: المدخل الأول يسمى بمدخل العمليات والنواتج والذي يستند في تقييمه لفاعلية المهمة التدريسية إلى نتائج تحصيل الطلبة وإنجازاتهم في المقررات الدراسية، ويرى مؤيدوه أن ما يتعلمه الطلبة في مساق دراسي معين يعتبر مؤشراً صادقاً للأداء التدريسي لمعلم هذا المساق وبذلك اعتبروا أن تحصيل الطلاب هو المحك الرئيس للحكم على هذا الأداء. والمدخل الثاني: مدخل الأحكام التقييمية ويستند هذا المدخل إلى أحكام وتقديرات الزملاء والقائمين بمهام الإدارة الجامعية والتقارير الذاتية للمعلمين، وهو يعتمد أساساً على مقاييس فاعلية التدريس فتلك الأحكام يمكن أن تكون مصدرًا من مصادر المعلومات المرتبطة بنشاطات عضو هيئة التدريس (حسين حنفي، ٢٠٠٠، ص ٢٠٥).

وقد جاء الاهتمام بدراسات تقييم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي ليس من قبيل التعرف على مدى كفاءة هذا الأداء وترشيده، أو لمجرد إثراء المعرفة الإنسانية بل أيضاً لتطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية والتحرر السياسي والاقتصادي والثقافي باعتبار أن هذا التحرر يرتكز بالدرجة الأولى على الإمكانيات والقدرات وقدراتنا العلمية والتكنولوجية (زاهر، ١٩٩٥، ص ٣٩).

إن فن تقييم نوعية الأداء مشكلة معقدة منذ كان هناك أعضاء هيئة تدريس وفي معظم الحالات من الأفضل قياس النوعية في صورة وجهات النظر والقيم والمدرجات الحسية التي يحملها الطلبة والنظراء والخريجون وغيرهم ممن شهدوا الأداء بالفعل أو كانوا من المنتفعين من الأداء (العريض، ١٩٩٤، ص ١٨٥).

وأشارت سجلات المؤتمر العام لليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي إلى موضوع التقييم على النحو التالي:

- أن يكون تقييم عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلم والبحث، وأن تكون مهمته الرئيسية تطوير الأفراد تبعاً لاهتماماتهم وقدراتهم.
- أن يكون الأساس الوحيد للتقييم هو المعايير الأكاديمية للبحث والتعليم وللمهام الأكاديمية أو المهنية الأخرى، كما يحددها الأقران الجامعيون.
- عندما يتضمن التقييم إجراء أي نوع من أنواع التقييم المباشر لعمل مدرسي التعليم العالي من جانب الطلاب أو الزملاء المدرسين أو المسؤولين الإداريين، يجب أن يكون هذا التقييم موضوعياً وأن يحاط المعنيون علماً بمعايير التقييم ونتائجه.
- أن تراعي نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي أيضاً عند تحديد هيئة موظفي المؤسسة وعند النظر في تجديد العاملين فيها.
- أن يكون لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي حق التظلم لدى هيئة محايدة ضد التقييم الذي يرون أنه لا يستند إلى مبرر معقول (اليونسكو، ١٩٩٨، ص ٣٥).

وعند محاولة تقويم دور عضو هيئة التدريس كمدرس نواجه مشكلة أكثر تعقيداً مما قد نتصور، فهناك الكثير من الأسئلة والتساؤلات التي تطرح نفسها مثل: ما هي مواصفات المدرس الناجح، وما هي المحكات أو المعايير التي يمكن الحكم من خلالها على مستوي نجاح العملية التدريسية، وما هي العوامل التي يمكن أن تشكل مصادر الأخطاء في عملية التقويم، وما مدى مساهمة هذه العوامل وكيف يمكن ضبطها أو عزل تأثيرها سواء كانت متعلقة بالمساقات الدراسية، أو بعضو هيئة التدريس، أو بالظروف التعليمية والمناخ العام في الجامعة أو بخصائص الطالب نفسه (عودة، والداهري، ١٩٩٢، ص ١٣٤).

وتتباين الآراء بين الموافقة أو الرفض لأسلوب الاعتماد على الطلاب في تقييم أداء الأستاذ الجامعي. فالدراسات المتنوعة في مجال تقييم أعضاء هيئة التدريس تشير إلى تزايد الجدل حول تلك العملية فمنهم من هو متحمس لها ومنهم من يشكك في مصداقيتها ويقاوم استخدامها. إلا أن هذا الاتجاه أكثر شيوعاً في الدول الغربية منها في المجتمعات العربية (السيد على، ٢٠٠٥، ص ٦٢).

وهناك أنظمة متعددة لتقييم أعضاء هيئة التدريس غايتها إعانة عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي المستمر، وبمنهجية واضحة وصولاً إلى أعلى الغايات في إطار مهامه الأساسية في التدريس المتميز والبحث العلمي الراقى والخدمة المهنية المجتمعية المتقدمة. وعملية التقويم السنوي لعضو هيئة التدريس توفر له بيانات ومؤشرات مهمة عن مستوى الإنجاز في إطار المهام المنوطة به وغايات الأداء الجامعي. فقد ذكر العديد من الحسنيات التي يمكن الاعتماد عليها للأخذ بتقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس: فهو يساعد على الوصول بالطلبة إلى تحمل المسؤولية وإظهار صوتهم لدعم عضو هيئة التدريس المبدع، ومساعدة الآخرين في أدائهم الأكاديمي وممارساتهم التربوية (طناش، ١٩٩٤، ص ٩٠).

كما يسهم التقييم – إن تم استثماره - في تنمية أعضاء هيئة التدريس تنمية شاملة ليس من النواحي الأكاديمية والمهنية والمهارية فحسب بل من نواح أخرى مثل الحساسية الاجتماعية، والإحساس بالمسئولية الشخصية، والتفكير الناقد وتحسين مستوى الأداء.

وهناك اتفاق على أن تقييم عمل الأستاذ الجامعي من شأنه أن يؤدي إلى: تحسين العمل وتطويره وتأكيد فاعليته وتدعيم جودته. فالغرض الأساسي من عملية تقييم أداء الأستاذ الجامعي هو الحكم على مستوى ونوعية هذا الأداء للتعرف على نقاط القوة والضعف فيه، وقد اتفقت الدراسات السابقة على أن أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي تتركز في تقييم الطالب للأستاذ، والتقييم الذاتي، وتقييم أقران العمل (الزملاء)، وتقييم الرؤساء والمشرفين، ويستفيد عضو هيئة التدريس من تقييم طلابه في مواقف التعلم المتكررة يومياً من خلال ما يحصل عليه من تغذية راجعة تظهر في وجوه طلابه وإيماءاتهم وفي سلوكياتهم أثناء المحاضرة مما يجعله قادراً على تطوير وتعديل مساره (السيد علي، ٢٠٠٥، ص ٦٢).

بينما يؤكد مارش وشابيرو وجود درجة عالية من المصادقية لتقييم الطالب الجامعي لأستاذة ولا يوجد مقدار ضئيل نسبياً من التدخل الذاتي. وبدراسة مقارنة قام بها كل من واتكنز واكادى عن مدى فاعلية الأدوات المستخدمة لتقويم أساتذة الجامعة في نيجيريا وتوصلوا إلى نفس النتائج التي توصل إليها كل من مارش وشابيرو من حيث مصادقية تقويم الطلبة في الجامعة لأساتذتهم، وبعض هذه النتائج ما توصل إليه واتكنز عندما قام بدراسة عبر ثقافية في ست دول حول استخدام أدوات لتقويم أساتذة الجامعة من خلال طلبتهم حيث جاءت النتائج مشجعة جداً وخصوصاً فيما يتعلق بدرجة الاتساق بين نتائج الدول الست رغم تباين ثقافتها (العمر، ١٩٩٦، ص ١٣٠).

وتكمن أهمية رأى الطالب باعتباره مدخلاً هاماً من مدخلات العملية التعليمية إن لم يكن محورها فالطالب هو الذي يتلقى الخدمة التعليمية المقدمة له مباشرة من الأستاذ الجامعي وخاصة في الموقف التدريسي، لذلك فهو يتمتع بالقدرة على إصدار أحكام تتصف بارتفاع مستوى مصادقيتها (السيد علي، ٢٠٠٥، ص ٦٢).

وهناك العديد من السيئات التي يمكن الإشارة إليها عند استخدام تقييم الطلبة في الحكم على عضو هيئة التدريس، إذ إن هذه الممارسة مكلفة مادياً، وإن الطالب لا يمكنه أن يصدر حكماً جيداً إلا بعد تخرجه من الجامعة وممارسته الحياة العملية، وأن هنالك اختلافاً بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس حول مفهوم التدريس الفعال، وأنه يمكن إساءة استخدام هذه الممارسة التقييمية من الطلبة أو الإدارة الجامعية (طناش، ١٩٩٤، ص ٩٠).

وأشار اليموني (Aleamoni, 1981, p.41) إلى أن الأساتذة الذين يعارضون عملية تقييم الطلبة للعملية التدريسية بيدون الأسباب التالية:

- إن الطلبة لا يستطيعون إعطاء أحكام ثابتة تتعلق بالمدرس أو العملية التدريسية، وذلك لأنهم لا يتمتعون بالنضج الكافي ويفتقرون إلى الخبرة، وهم متقلبو الأطوار أو المزاج.

- إن الأساتذة الذين يوجد لديهم بحوث وخبرات متميزة هم الذين يتمتعون بالكفاءة لتقييم العملية التدريسية عند زملائهم.
- إن معظم تقديرات الطلبة ليست أكثر من كونها مرتبطة بالعلاقة الحميمة والصدقة والملاطفة.
- إن الطلبة غير قادرين على إصدار أحكام دقيقة تتعلق بالتدريس والأساتذ حتى ينهوا دراسة المساق، أو يكونوا قد تخرجوا من المؤسسة التعليمية وذلك بعد عدة سنوات.
- إن الاستبانات المختلفة والمتعلقة بتقييم الأساتذة غير ثابتة وغير صادقة.
- إن هناك العديد من العوامل الخارجية التي تؤثر على تقديرات الطلبة مثل: حجم الصف، وجنس الطالب، وجنس الأستاذ، والوقت الذي يقدم فيه المقرر، وهل المقرر اختياري أم إجباري.

وقد أشار (جريسات، ١٩٨٩) إلى أن العديد من العاملين في النطاق الجامعي يجدون أكثر من سبب للتشكيك في نجاح أية عملية تقييمية رشيدة، وكثيراً ما يسارعون لسرد الأسباب الداعية للفشل. وكل نظام مهدد بالفشل إذا لم يؤمن به مديره ولم ينفذه بقناعة وأمانة. فالتقييم جزء من العملية الإدارية بأكملها ونجاحه جزء من النجاح الإداري العام.

إن هناك بعض المنطلقات الأساسية التي يجب الالتفات إليها عند تقييم أداء عضو هيئة التدريس أهمها:

١. إن قياسات أداء أعضاء هيئة التدريس يجعل من حالة التوتر أمراً لا يمكن تجنبه.
٢. تقييم أعضاء هيئة التدريس خاصة الأساتذة عمل في حد ذاته يمكن أن يخلق جوّاً سلبياً.
٣. تقييم أعضاء هيئة التدريس بطريقة ظاهرة ومتكررة أمر يقلل من إنتاجيتهم، حيث يصيرون غير راضين عن بيئة العمل.
٤. أعضاء هيئة التدريس في مختلف حقول المعرفة ينتجون أنواعاً مختلفة من النواتج وهم يفضلون أساليب بعينها ومختلفة في التدريس ولهم توقعات خدمة مختلفة وهذا التنوع يجعل من الصعب استخدام المعايير نفسها عبر كل قسم أكاديمي أو كلية (شحاته، ٢٠٠١، ص١٣٤-١٣٥).

ورغم المآخذ على نظام تقييم الأساتذ الجامعي من قبل الطلبة يبين جرينوالد (Greenwald, 1997) في دراسته التحليلية لمجموعة الأبحاث التي تمت في مجال تقييم أعضاء هيئة التدريس في أمريكا في الفترة ما بين (١٩٧١-١٩٩٥) والتي بلغ عددها (١٧٢) دراسة، أن عملية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس ضرورية ومطلوبة فأغلب الدراسات أكدت أن نتائج هذه العملية صادقة وليست متحيزة، والعاملون في الجامعات من إداريين وأكاديميين بحاجة إلى نتائجها، واقترح جرينوالد ضرورة تعديل بعض جوانب هذه العملية وإصلاحها لتصبح أكثر فعالية لكل من الإدارة والأساتذ الجامعي.

وحتى يتم الخروج من هذا التردد والتضارب في الآراء حول عملية تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس فإنه يجب على إدارة الجامعة تحديد الهدف من تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك قبل استخدامه كأحد المصادر التي يمكن الرجوع إليها واعتمادها ضمن نظام تقييمي شامل (العمامرة، ٢٠٠٣، ص ١٦١-١٦٢).

#### الدراسات السابقة

**هدف الدراسة التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم، وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في مجال تقييم عضو هيئة التدريس.**

وقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم نحوها ويمكن الإشارة إلى بعضها على النحو التالي:

**دراسة العمامرة (٢٠٠٣):** التي هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية في الأردن نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، والعوامل المؤثرة في عملية التقييم، بلغ حجم العينة (٧٥) عضو هيئة تدريس وشكلت (٤٤.٩%) من حجم مجتمع الدراسة الأصلي، وكانت أهم النتائج: (١) إن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم بشكل عام جاءت محايدة. (٢) جاءت اتجاهاتهم على بعض الفقرات إيجابية في الجوانب التالية (تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس يدفعه إلى مراجعة ممارساته التربوية، وتوجد فائدة من عملية تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس، وأن تستمر إدارة الجامعة في تطبيق أسلوب تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وتقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس يعمل على تنمية شخصية الطالب. وجاءت اتجاهاتهم سلبية في جوانب أخرى. (٣) عدم تأثير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم تبعاً للمتغيرات: الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس، الجنس، الخبرة في التدريس، الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس، المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بأن تعمل الجامعة على تغيير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الحيادية والسلبية نحو عملية تقييم الطلبة لأدائهم، وتوعية الطلبة بأهمية وجدية عملية التقييم، وتطوير النماذج المستخدمة في عملية التقييم.

**أما دراسة شحاته، وفوزية (٢٠٠١):** بهدف كشف واقع التدريس والتقويم الجامعي بغية تطويره وتعظيم عائدته التربوي في كليات البنات بالمملكة العربية السعودية مقارنة بالأنظمة العالمية في جامعات متقدمة، وقد شملت عينة الدراسة (١٢٠) عضو هيئة تدريس، و(٣٥٠) طالبة جامعته، واستبانة لكل منهما وكانت أهم النتائج: اختلاف ترتيب السمات الشخصية للطالبات الجامعيات من وجهة نظر الطالبات وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك مهارات التعلم لدى الطالبة الجامعية، وكفاءات عضو هيئة التدريس والمشكلات التي تواجه الطالبات وأعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية التقويمية والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير التدريس والتقويم الجامعي.

**دراسة المنيزل وعبد الرحيم (١٩٩٩):** بهدف التعرف لآراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة في عملية تقييم المساق الدراسي وطرق تدريسه بجامعة السلطان قابوس. تكونت عينة الدراسة من (١٦٢) عضو هيئة تدريس، (٧٦١) طالب، واستخدمت استبانتان لكل من الأساتذة والطلبة وكانت أهم النتائج: (١) إن آراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة في عملية تقييم المقرر الدراسي وطرق تدريسه كانت سلبية في العديد من الجوانب، إذ يرون أن الطلبة ذاتيون في تقييمهم، وأن تقييم الطلبة يؤثر سلباً على الممارسات التدريسية. (٢) عدم وجود إيمان عند أعضاء هيئة التدريس بتقييم الطلبة لهم. (٣) وجود اتجاهات إيجابية عند أعضاء هيئة التدريس في العديد من الجوانب منها: أن معظم الطلبة يقومون بعملية التقييم بجدية، وإنه لا مانع من إشراك الطلبة في عملية التقييم، وإن تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس موضوعياً مهماً كان الغرض من عملية التقييم، وإن عضو هيئة التدريس يأخذ نتائج تقييم الطلبة له باكتراث. (٤) إن أعضاء هيئة التدريس يعارضون فكرة تركهم لمعرفة الدراسة عند عملية التقييم، ويؤيدون فكرة التقييم بأساليب أخرى غير الطلبة، وإنهم غير مرتاحين للإجراءات السرية المتبعة في عملية التقييم، وإن إجراء عملية التقييم في كل فصل دراسي مضيعة للوقت. (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة في آراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة في عملية تقييم المساق الدراسي، وطرق تدريسه تُعزى إلى الخبرة التدريسية، والرتبة العلمية.

**دراسة العضائية، محارمة (١٩٩٨):** بعنوان "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو عملية تقييم الطلبة لهم"، وشملت العينة (١٠٠) عضو هيئة التدريس وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (١) كانت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم الطلبة لأدائهم سلبية. (٢) توجد عوامل تؤثر في تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، من هذه المؤثرات: العلامة المتوقعة، والعلاقة الشخصية مع عضو هيئة التدريس، وصعوبة المادة التي يدرسها عضو هيئة التدريس. (٣) لم يكن لمتغير عمر عضو هيئة التدريس والرتبة الأكاديمية تأثير في تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. (٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملية تقييم الطلبة لأدائهم تُعزى لمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس لصالح خريجي الجامعات الأمريكية والأوربية. (٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملية تقييم الطلبة لأدائهم تُعزى لمتغير الخبرة.

**دراسة فرحات (١٩٩٧):** بعنوان "تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس- دراسة تحليلية" شملت العينة (٧١٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من الإداريين الأكاديميين وغير الإداريين. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (١) (٩٠%) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في الكليات العلمية والإنسانية يؤيدون تقويم الطلبة لكفاءة التدريس كوسيلة تقويم مساندة لوسائل التقويم الأخرى. (٢) إن جميع إجراءات التنفيذ التي طرحت في المسح يعتبرها أعضاء هيئة التدريس قابلة للتطبيق.

**دراسة الكندري (١٩٩٧):** بعنوان "تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي - دراسة تقويمية لتجربة جامعة الكويت" حيث ركزت على الأداء التدريسي فقط كأحد الأدوار المطلوبة



من الأستاذ الجامعي، وقد أشارت الدراسة باختصار إلى الأساليب المختلفة التي يمكن استخدامها في تقييم وقياس الأداء التدريسي مع التركيز على تقييم الطلاب باعتباره من الأساليب الهامة والمطبقة في تجربة فريدة في جامعة الكويت.

**دراسة طناش (١٩٩٤):** بهدف التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو تقييم الطلبة لهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٦) عضو هيئة تدريس، واستخدمت استبانة. وأشارت النتائج إلى أن هناك اتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو عدد من الجوانب الممثلة لتقويم الطلبة لهم، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم تعزى إلى متغيرات: الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة. بينما أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من جامعات أمريكية هي أكثر إيجابية نحو تقييم الطلبة لهم، بدلالة إحصائية من زملائهم الذين تخرجوا من جامعات عربية.

**دراسة سلدن Seldin (1993):** والتي طبقت في جامعة كاليفورنيا والتي أشارت إلى أن العمداء والأساتذة متحمسون لعملية التقييم، إذ يشير الأساتذة إلى أن الطلبة من أكثر الحكام دقة في تقييم الفعالية التدريسية. وأن الخبرة والأبحاث أظهرت أن عملية تقييم الطلبة يجب ألا تكون الأساس الوحيد لتقييم الفعالية التدريسية، إذ يقترح في هذا المجال استخدام ملف الطالب التدريسي، والذي لا يتضمن تقديرات الطلبة للأساتذة فحسب، وإنما يراهن حول تعلم الطلبة في صفة مثل: مقالات الطلبة، وأعمالهم الميدانية، وتقارير المختبرات، وملاحظة الأساتذة الآخرين لتدريس الأستاذ، ومراجعة المواد الدراسية التي تستخدم داخل غرفة الصف، ومقالات مكتوبة من قبل الأستاذ تعكس رأيه في استخدام طريقة معينة في التدريس.

**دراسة عودة، الداھري (١٩٩٢):** للتعرف على مدى تقبل هيئة التدريس في جامعة الإمارات لدور الطلبة في تقييم الممارسات التدريسية وثقة الطلبة بقدرتهم على القيام بهذا الدور. وأشارت النتائج إلى: توفر درجة مقبولة من التقبل لدى أعضاء هيئة التدريس لمشاركة الطلبة في عملية التقييم للمسابقات والممارسات التدريسية، ودرجة مقبولة من الثقة بقدررة الطلبة على القيام بهذه المشاركة.

**دراسة عودة (١٩٨٨):** حول اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة اليرموك نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية الجامعية، وشملت العينة (٤٥٧) عضو هيئة تدريس. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية تعزى إلى الكلية، والرتبة الأكاديمية. وأن هناك فروقاً دالة إحصائية في الاتجاهات تعزى إلى الخبرة في التدريس الجامعي إذ أظهر ذوو الخبرة القصيرة اتجاهات إيجابياً أقوى من ذوي الخبرة الطويلة نسبياً. وقد أشارت نسبة كبيرة من المدرسين إلى أن الطلبة يستخدمون عاطفتهم أكثر من عقولهم، وأنهم غير جادين في المساهمة في عملية التقييم ولا يدركون أهمية تقييم الممارسات التدريسية، وأن تقييم الطلبة يتأثر بخصائص المدرس من مثل:

ليونته وتساوله في العلامات وشعبيته بين الطلبة وملاطفته لهم، وبرضى الطالب عن الجامعة وتحصيله في المساق. وأن صدق تقديرات الطلبة يعتمد على الغرض من التقييم.

**دراسة ريش Rich (1976):** حول شعور الأساتذة نحو تقييم الطلبة لأداء الأستاذ وإلى أي مدى يؤمنون أن عملية التقييم يجب أن تستخدم في المسائل الشخصية، وربط الاتجاه بعدد من المتغيرات. وقد تألفت العينة (٧٥) أستاذاً موزعين على خمس جامعات وكليات متوسطة، وأشارت النتائج إلى أن: (١) معظم الأساتذة وافقوا على أن يؤخذ التدريس والكفاية التدريسية بعين الاعتبار لغايات التثبيت في الخدمة الدائمة والترقية، واستخدام تقييم الطلبة المكتوب للأستاذ. (٢) بالنسبة للارتباط بين الرتبة والاتجاه نحو استخدام تقديرات الطلبة فقد كانت النتائج متعارضة ففي بعض الكليات أيد الأساتذة المساعدون استخدام تقييم الطلبة بنسبة أكبر من الأساتذة المشاركين والأساتذة. بينما في كليات أخرى كانت النسب متساوية. (٣) كلما زاد عدد الأبحاث المنشورة للأستاذ، وكلما كان عمر الأستاذ أكبر كلما كان هناك اتجاه أقل نحو استخدام عمليات التقييم. (٤) لم تشر الدراسة إلى وجود ارتباط بين الجنس أو مجال الاهتمام أو التخصص من جهة والاتجاه نحو استخدام التقييم من جهة أخرى.

**دراسة توك (1977):** بعنوان "الأساليب المختلفة لتقييم التدريس والمدرس الجامعي وآراء مدرسي الجامعة الأردنية فيها" وتألفت عينة الدراسة من (٨٥) عضو هيئة تدريس من كليات الجامعة المختلفة، وبينت النتائج: (١) تفضيل أعضاء هيئة التدريس أن يتبعوا أكثر من مصدر لتقييم أدائهم من ضمنها تقديرات الطلبة. (٢) توفر درجة مقبولة من الثبات والاتساق الداخلي في تقديرات الطلبة. (٣) إن خبرة الطالب الأكاديمي وتخصصه ومستواه والمساق الذي يدرسه تؤثر في تقييمه لعضو هيئة التدريس.

من العرض السابق للدراسات يتبين أهمية موضوع تقييم عضو هيئة التدريس، حيث تناولته العديد من الدراسات في بيئات عربية وأجنبية، حيث تم استطلاع آراء الطلبة في أداء الأستاذ الجامعي، وكذلك اتجاهات الأساتذة نحو عملية التقييم، وقد استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي، والاستبانة متعددة المجالات لقياس متغيرات الدراسة. وقد أشارت أغلب الدراسات إلى اتجاهات إيجابية نحو عملية تقييم الطلبة للأستاذ الجامعي كدراسات طناش (١٩٩٤)، المنيزل وعبد الرحيم (١٩٩٩)، فرحات (١٩٩٧)، وأشارت بعضها إلى وجود اتجاهات سلبية من خلال بعض الفقرات كدراسة المنيزل، وعبد الرحيم (١٩٩٩)، العضيلة (١٩٩٨). وبينت علاقة ذلك بمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، الكلية، العمر، الخبرة، بلد التخرج...)، والتي غلب عليها عدم وجود فروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم. وقد طرحت أغلب الدراسات مقترحات وتوصيات لتطوير عملية تقييم الطالب لأعضاء هيئة التدريس ودعمها لما في ذلك من فائدة لجميع جوانب العملية التعليمية وعلى رأسها عضو هيئة التدريس.

وتمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة باختلاف البيئة حيث تناول البيئة الفلسطينية، وكذلك بالجزء المفتوح من الاستبانة والذي ساعد في عرض مقترحات لتطوير تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة.

وحتى تطمئن الجامعات على توفر الخصائص المطلوبة لدى أعضاء هيئة التدريس والتأكد من مدى كفايتهم لهذه الوظيفة، فإنها تلجأ بين فترة وأخرى إلى تقويم أدائهم الوظيفي والكشف عن مدى تمتعهم بالموصفات الشخصية المطلوبة من خلال أكثر الأساليب شيوعاً، وهو تقصي آراء الطلاب باعتبارهم أكثر المتأثرين بممارسات عضو هيئة التدريس وأدائه، فالطالب يمكنه أن يقدم تحليلاً شاملاً عن كفاءة المدرس الجامعي، كما يمكنه أن يحدد أهم الخصائص والصفات التي يتمتع بها، وذلك لطبيعة العلاقة القائمة بينهما داخل الفصل وخارجه (العبد الغفور، ٢٠٠٢، ص ٥٨). وقد جاءت دراستنا هذه حتى يتم التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم - بعد أن تم تطبيق التجربة خلال السنوات الخمسة الماضية - من أجل الدفع باتجاه مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إبراز اتجاهاتهم تجاهها، والحصول على تغذية راجعة لإخضاع التجربة للتقويم والتطوير المستمر بما يكفل تحقيقها لأهدافها في تطوير مستوي الأداء لأعضاء هيئة التدريس ورفع الكفاءة في الجامعة ككل. لذا جاءت هذه الدراسة لعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تطوير استبانة رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي والتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما تجربة الجامعة الإسلامية في تطوير استبانة رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي؟
٢. ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم؟
٣. هل تختلف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم باختلاف المتغيرات التالية: (الكلية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وبلد الشهادة)؟
٤. ما المقترحات والتوصيات لتطوير تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة؟

#### أهمية الدراسة

تعتبر الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول هذا الموضوع في البيئة الفلسطينية - في حدود علم الباحث - ويؤمل أن يستفيد من نتائجها المسؤولون في تطوير أدوات التقييم لعضو هيئة التدريس. وإثراء تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم عضو هيئة التدريس وفي تطوير استبانة رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي وتعديلها بما يكفل تحقيق الهدف منها... وإفادة الجامعات الفلسطينية والعربية، ووزارة التربية والتعليم العالي.

#### حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم، وتناولت كليات الجامعة التسعة، وتم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس (حملة الماجستير، والدكتوراه) المثبتين العاملين بالجامعة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

## مصطلحات الدراسة

**تقويم التدريس:** عملية منظومية يتم فيها إصدار حكم على منظومة تدريس أو أحد مكوناتها أو عناصرها، بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل أو على بعض مكوناتها أو عناصرها بما يحقق الأهداف (زيتون، ١٩٩٩، ص٤٧٧).

**أما تقييم الأداء فيعني:** الحكم على أداء الأفراد أو المؤسسات وفق معايير يتم وضعها لهذا الغرض (Carter, 1973, p.414). ويقصد به في الدراسة "الحكم على أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية".

**الأداء الجامعي:** يعرف بأنه "الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط ما من قبل عضو هيئة التدريس بهدف إثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطلاب وتنمية المجتمع" (السيد، ٢٠٠٥، ص٣٣).

**الاتجاه:** "استعداد مكتسب سلباً أو إيجاباً نحو الأشخاص أو الأفكار أو الأشياء أو المهن التي تختلف فيها وجهات النظر حسب قيمها الخلقية والاجتماعية" (زيتون، ١٩٨٦، ص٥٢). وهو "استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة (زهران، ١٩٧٤، ص١٣٦).

**عضو هيئة التدريس:** كل من يعمل بالتدريس متفرغاً في الجامعة الإسلامية من حملة الدرجات العلمية التالية: الأستاذ، والأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس.

## الطريقة والإجراءات

### منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة إضافة إلى الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع المدروس (أبو علام، ١٩٩٨).

### مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية ممن يحملون درجة الدكتوراه والماجستير (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومدرس)، المتفرغين تفرغاً كاملاً للعمل بالجامعة خلال الفصل الدراسي الثاني ٢٠٠٦/٢٠٠٥ والبالغ عددهم (٢٨٠) عضو هيئة تدريس موزعين على كليات الجامعة التسعة (الجامعة الإسلامية، ٢٠٠٥)، وتم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي ممثل لكل الكليات حسب تمثيلهم النسبي، وبلغ

حجم العينة (١٣١) عضو هيئة تدريس شكلت (٤٧%) من حجم مجتمع الدراسة الأصلي والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة المستقلة:

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة المستقلة.

المتغيرات	فئات المتغير	العدد	النسبة من العينة
الكليات	الشرعية	٣٦	٢٨.١%
	التطبيقية	٣٩	٣٠.٥%
	الإنسانية	٥٣	٤١.٤%
بلد الشهادة	جامعات عربية	٨٩	٦٨.٥%
	جامعات أجنبية	٤١	٣١.٥%
المؤهل العلمي	مدرس	٤٩	٣٧.٤%
	أستاذ مساعد	٥٣	٤٠.٥%
	أستاذ مشارك فأعلى	٢٩	٢٢.١%
العمر	٤٠ سنة فأقل	٤٠	٣١.٥%
	٤١ - ٤٩	٦٨	٥٣.٥%
	٤٠ - فأعلى	١٩	١٥%

#### أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات المطلوبة للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة باتباع الخطوات التالية:

١. الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم، منها دراسة (السيد على، ٢٠٠٥)، ودراسة (العمامرة، ٢٠٠٣)، و(المنيزل، ١٩٩٩)، و(عليان، ١٩٩٨)، و(رحمة، ١٩٩٦)، و(الكندي، ١٩٩٧)، و(طناش، ١٩٩٤)، و(العريضي، ١٩٩٤)، و(عودة، ١٩٩٢)، وغيرهما.

٢. وضعت الاستبانة بصورة أولية و تضمنت (٣٥) فقرة، ثم عرضت على مجموعة من المحكمين للإطلاع عليها وتحكيمها من خلال تعديل وحذف وإضافة فقرات جديدة وبالتالي أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من ثلاثة أجزاء تقيس الجوانب المختلفة المرتبطة بأسئلة الدراسة على النحو التالي:

- الجزء الأول: شمل معلومات عامة عن الفئة المستهدفة كالكلية والتخصص والعمر ومصدر آخر شهادة علمية حصل عليها.

- الجزء الثاني: وتضمن ثلاثة محاور هي (الاتجاه نحو تقييم الأداء التدريسي - الاتجاه نحو استبانة التقييم - الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم) وتكون من (٢٦) فقرة. أُعطي كل فقرة من فقرات المقياس درجة كلية مقدارها خمس درجات فإذا كانت الفقرة إيجابية تدرجت نقاط الاستجابة من درجة (موافق بشدة) إلى خمس درجات (غير موافق بشدة) كما في الصورة التالية حسب سلم ليكارت:

موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

أما إذا كانت الفقرة سلبية عكس نقاط التدرج بحيث تأخذ الاستجابة (غير موافق بشدة) خمس درجات، (موافق بشدة) درجة واحدة فقط.

- الجزء الثالث: وتضمن عدداً من الأسئلة المفتوحة وهي: مقترحات خاصة بالاستبانة، ومقترحات خاصة بعملية التقييم، ومقترحات خاصة بإدارة عملية التقييم. أطر الاستبانة ملحق رقم (١).

### صدق المقياس

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المختصين في مجال التربية وعلم النفس والتعليم العالي لمراجعتها والتأكد من مطابقتها لما وضعت لقياسه، ومدى شمولية أبعادها ووضوح عباراتها، وانتمائها للمحاور وقام الباحث بإجراء التعديلات والملاحظات المتمثلة في حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات التي أشار إليها المحكمين. وبعد تطبيق الاستبانة على أفراد العينة تم جمعها وفرزها وتدقيق نتائجها واستبعاد غير المناسب منها بسبب عدم تعبئة الاستبانة كاملاً من قبل بعض أفراد العينة، ثم أدخلت البيانات في الحاسوب من خلال برنامج SPSS وتم إجراء التحليلات الإحصائية الوصفية الأساسية للتأكد من صحة ودقة البيانات المدخلة، وقد استخرجت معاملات الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية، وبين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبين كل محور والمحاور الأخرى للاستبانة وكانت نتيجة ذلك حذف تسع فقرات ليصبح العدد النهائي (٢٦) فقرة.

### ثبات المقياس

تم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبانة وللإستبانة ككل، وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للاستبانة ككل (٠.٩٠) وهذا معامل ثبات عال، كما أن معاملات الثبات لمحاور الاستبانة الثلاث تعتبر معاملات ثبات مقبولة، ويمكن توضيح معاملات الثبات للمحاور الرئيسية المكونة للاستبانة وللإستبانة ككل من خلال الجدول التالي:

جدول (٢): معاملات الثبات للمحاور الرئيسية للاستبانة.

المحاور	عدد الفقرات	درجة الثبات ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الأول: الاتجاه نحو تقويم عملية الأداء التدريسي	١٢	٠.٨٦	٠.٨٧
الثاني: الاتجاه نحو استبانة التقويم	٨	٠.٨١	٠.٧٩
الثالث: الاتجاه نحو إدارة عملية التقويم	٦	٠.٧١	٠.٦٩
فقرات الاستبانة ككل	٢٦	٠.٩٠	٠.٧٠

من الجدول السابق رقم (٢) يتضح لنا أن استبانة الدراسة تتصف بخصائص سيكومترية جيدة من صدق وثباتٍ مما يعني أن الاستدلالات التي ستخرج من هذه الدراسة ستترتب بدقة بما تم قياسه من خلال استبانة الدراسة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخراج درجة تقديرية لكل محور على حدة - لوجود ثلاثة محاور في الاستبانة - وذلك من خلال حساب مجموع الدرجات لكل محور.

**الأساليب الإحصائية: لقد استخدمت الدراسة عدة أساليب إحصائية وكانت كالتالي:**

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتحديد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم.
- اختبار T-Test لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم تبعاً لمتغير الجامعة التي تخرج منها.
- اختبار تحليل التباين الثلاثي لمعرفة تأثير الفروق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم تبعاً لمتغيرات: العمر، والكلية، والرتبة الأكاديمية.

**تحليل النتائج وتفسيرها**

**السؤال الأول والذي نصه "ما تجربة الجامعة الإسلامية في تطوير وتطبيق استبانة رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي؟"**

بدأت الجامعة الإسلامية بغزة بتقييم أعضاء الهيئة التدريسية في العام الجامعي ١٩٩٨/١٩٩٩، وكانت على النحو التالي:

**المرحلة الأولى:** تم إعداد استبانة تحوي (١٠) فقرات وطلب من أعضاء هيئة التدريس - بشكل اختياري - في نهاية العام الدراسي أن يقوموا بتطبيقها وتحليلها والاحتفاظ بها لأنفسهم والاستفادة منها كتغذية راجعة لتساهم في تطوير مستوى الأداء. وقد أبدى عدد كبير من الأساتذة تحفظات على هذه الاستبانة في المرة الأولى.

- المرحلة الثانية:** قامت وحدة الجودة بالجامعة الإسلامية بالتنسيق مع كلية التربية بالجامعة بتصميم استبانة جديدة وتفتينها حول رأي الطالب في أداء عضو هيئة التدريس بالخطوات التالية:
١. تم استطلاع رأي (٥٠٠) طالب في الجامعة الإسلامية موزعين بشكل عينة طبقية من حيث (كليات الجامعة، والنوع، والمستويات الدراسية) في مجموعة أسئلة مفتوحة كانت على النحو التالي: اكتب عشر صفات جيدة تفضل توفرها في عضو هيئة التدريس في الجامعة مرتبة حسب أهميتها.
  ٢. تم إضافة أسئلة مفتوحة عديدة تتعلق بمواضيع (أكثر الأشياء ساعدت في عملية تعلمي، وأكثر الأشياء التي أعاققت عملية تعلمي، وأكثر الأوقات التي كنت فيها مستمتعاً ومشاركاً في عملية التعلم، وأكثر الأوقات التي شعرت فيها بالملل وعدم الرغبة في المشاركة في عملية التعلم، ما هي الاقتراحات التي تود تقديمها لأستاذ المساق لأخذها بعين الاعتبار عند التدريس المستقبلي للمساق) وقد تم تقنين البدائل بناء على إجابات الطلبة.
  ٣. فرغت بطاقات الاستطلاع حسب التكرارات، ووضعت في قائمة بشكل تنازلي فكانت (٤٥) صفة أو سمة.
  ٤. تم الاطلاع على عشرات الاستبانات المتعلقة بتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس في جامعات عربية وأجنبية.
  ٥. اقتصر على أول (٢٠) فقرة حسب أهميتها وتكرارها. وتم تقنين بعض إجابات الأسئلة المفتوحة في مجموعة من الأسئلة ولكل سؤال مجموعة من الخيارات المتعلقة به، ووضع فراغ ليكتب خيارات أخرى.

#### وفي المرحلة الثالثة:

١. تم تطبيق الاستبانة لمجموعة من المرات خلال السنوات الأربعة الماضية، وتم تصميم الاستبانة لتمكين الطلبة من تعبئتها وتفرغها إلكترونياً، وتزويد نتائجها لأعضاء هيئة التدريس ومتابعة النتائج من قبل العميد ورئيس القسم. وبالتالي توفر لدي وحدة الجودة أرشيف من التقييمات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية عبر عدد من السنوات ولمساقات مختلفة.
  ٢. ثم قامت وحدة الجودة بعقد مجموعة من الدورات التدريبية مرتبطة بالنتائج الأولى لاستبانة رأي الطالب في تقييم أداء الأستاذ الجامعي على النحو التالي:
- دورات تتعلق بـ (مهارات التدريس الجامعي) صممت بالتعاون مع كلية التربية بواقع (٤٥) ساعة تدريبية مجانية استفاد منها (١٣٥) عضو هيئة تدريس بشكل طوعي في معظمها.
  - عشرات الدورات التدريبية في مجال الحاسوب.
  - دورات تدريبية في مجال اللغة الإنجليزية.



- وبشكل عام فإن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية يتم من خلال أدوات أربعة، وهي: رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي، ورأي رئيس القسم في أداء الأستاذ الجامعي، ورأي عميد الكلية في أداء الأستاذ الجامعي، والتقرير السنوي لعضو هيئة التدريس.

### السؤال الثاني الذي نصه "ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم"؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمتوسط كل محور من محاور الاستبانة، ثم تم ترتيب المحاور حسب استجابات أفراد عينة كل محور كما في الجدول التالي:

**جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم لأبعاد الاستبانة وللاستبانة ككل.**

الترتيب	الوزن النسبي	الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الدرجة القصوى	عدد الفقرات	المحاور
الثالث	٥٨.٨٠%	٣.٥٠٩	٣٤.٨٤	٦٠	١٢	الأول: الاتجاه نحو تقييم عملية الأداء التدريسي
الأول	٦٥.٩٨%	٢.٣٩٩	٢٦.٣٩	٤٠	٨	الثاني: الاتجاه نحو استبانة التقييم
الثاني	٦٠.٩٦%	٤.٣٤٤	١٨.٢٨	٣٠	٦	الثالث: الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم
	٦١.٣٢%	٥.٢٨٥	٧٩.٧٢	١٣٠	٢٦	فقرات الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن المحور الثاني (الاتجاه نحو استبانة التقييم) كان الأعلى في الوزن النسبي (٦٥.٩٨%)، يليه المحور الثالث (الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم) ويزن نسبي (٦٠.٩٦%)، وكان ثالثها المحور الأول (الاتجاه نحو تقييم عملية الأداء التدريسي) بوزن نسبي (٥٨.٨٠%) وهذه النتائج تشير إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة وهي تتفق مع دراسة العمارة (٢٠٠٣) حيث أشارت نتائجها أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم بشكل عام جاءت محايدة. وكانت مقبولة في بعض فقراتها، وتتفق مع النتائج التي توصل إليها دراسة كل من المنيزل وعبد الرحمن، (١٩٩٩) الذي يشير إلى وجود اتجاهات ايجابية عند أعضاء هيئة التدريس في العديد من الجوانب. ودراسة طناش (١٩٩٤) والتي أشارت إلى أن هناك اتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو عدد من الجوانب الممثلة لتقييم الطلبة لهم ودراسة فرحات (١٩٩٧)، والتي أشارت إلى أن (٩٠%) من أعضاء هيئة التدريس يؤيدون تقييم الطلبة لكفاءة التدريس كوسيلة تقييم مساندة لوسائل التقييم الأخرى. دراسة عودة، الداھري (١٩٩٢)

والتي أشارت إلى توفر درجة مقبولة من القبول لدى أعضاء هيئة التدريس لمشاركة الطلبة في عملية التقييم للمسابقات والممارسات التدريسية.

وتخالف هذه النتيجة دراسة العضائبة، ومحارمة (١٩٩٨) والتي أظهرت نتائجها أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم الطلبة لأدائهم سلبية. وللإجابة عن هذا السؤال بشكل تفصيلي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة وفقرات الاستبانة ككل (٢٦-١) ويبين الجدول التالي نتائج هذا التحليل:

**جدول (٤):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم لجميع فقرات الاستبانة<sup>(١)</sup>.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
<b>المحور الأول: الاتجاه نحو تقويم عملية الأداء التدريسي:</b>			
١.	أرى أن عملية التقويم تساعدني في تطوير أدائي التدريسي.	٣.٧٤	١.٠٦٤
٢.	أعتقد أن عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس مفيدة**.	٣.٣٨	١.١٧٠
٣.	أرى أهمية رأى الطالب في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس**.	٣.٤٣	١.١٧٨
٤.	أعتقد أن عملية التقويم للأداء التدريسي للأساتذة من قبل الطلبة ضرورية لتحسين تعلم الطلبة.	٣.٥٢	١.٠٢٨
٥.	أعتقد بأن الطالب موضوعي في تقييمه للأداء التدريسي للأستاذ**.	٢.٥٧	١.١٤٠
٦.	أشعر بأهمية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس.	٣.٥١	١.٠٥٠٩
٧.	أنا مقتنع بفكرة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس**.	٣.٢٥	١.٢٧٣٦
٨.	تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس تجلب السرور إلى النفس**.	٣.١٢	١.١٢٦٨
٩.	أعتقد أن عملية تقويم الأداء التدريسي تزودني بالتغذية الراجعة التي أريدها.	٣.٥٢	١.٠٥٨١
١٠.	لا أخشى من نتائج عملية تقويم الأداء التدريسي**.	٤.١٩	٠.٧٩٨٢
١١.	أثق في نتائج تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.	٢.٧٠	١.١٣٣
١٢.	لا أشعر بالتوتر في أثناء تقويم الطلبة لأدائي التدريسي.	٤.١٥	٠.٧٧٩٢

(١) قام الباحث بالتحقق من صحة الفروض على مستوى الفقرة، وكانت جميعها دالة إحصائية باستخدام اختبار (T.test) لعينة واحدة.

...تابع جدول رقم (٤)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرقم	الفقرة
<b>المحور الثاني: الاتجاه نحو استبانة التقييم:</b>			
١.٠٤٦	٢.٢٠	١٣.	أعتقد أن هناك وسائل أخرى أفضل من الاستبانة لتقويم عضو هيئة التدريس.
١.٠٤٥٨	٢.٨٧	١٤.	أرى أن استبانة تقويم عضو هيئة التدريس من أهم وسائل التقويم لعضو هيئة التدريس.
١.٠٨٧	٣.٠٤	١٥.	أشعر بالارتياح لطبيعة الأسئلة الموجودة في استبانة التقييم.
١.٩٢٣٩	٣.٤٩	١٦.	أعتقد أن الأسئلة في استبانة التقييم واضحة.
١.٩٩٤٢	٢.٨٣	١٧.	أرى أن أسئلة الاستبانة شاملة لعناصر العملية التدريسية الرئيسية**.
١.١١٠٧	٢.٨١	١٨.	أعتقد أن حجم الاستبانة مناسبة وتحتاج إلى وقت مناسب لتعبئتها**.
١.٠٦٣٧	٢.٣٩	١٩.	أرى وعي الطلبة بالاستبانة وكيفية تعبئتها**.
١.٠٣٦٤	٢.٨٨	٢٠.	الاستبانة مزودة بإرشادات تسهل تعبئتها**.
<b>المحور الثالث: الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم:</b>			
١.٠٩٥٤	٢.٣٣	٢١.	أعتقد أن وقت تطبيق الاستبانة مناسب**.
١.١٣٩٩	٢.٤٩	٢٢.	أعتقد أن الجو الذي يتم فيه تطبيق الاستبانة مناسب**.
١.٠٢٣٩	٣.٦١	٢٣.	أشعر بارتياح لمشاركة إداري من الكلية في متابعة عملية التقييم.
١.١٣٩١	٣.٤٥	٢٤.	تزودني إدارة الجامعة بتغذية راجعة مفيدة عن أدائي التدريسي.
١.٠٩٣٨	٢.٩٨	٢٥.	أرى أن إجراءات تطبيق الاستبانة مناسبة**.
١.٣٠٣٢	٣.٤٥	٢٦.	أفضل أن يقوم كل مدرس بتطبيق الاستبانة على طلبته لوحده.

\*\* قام الباحث بتحويل الفقرات السلبية إلى فقرات إيجابية.

- يتبين من الجدول رقم (٤) أعلاه أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت مرتفعة (إيجابية) في العديد من الفقرات والتي منها:
- "لا أخشي من نتائج عملية تقويم الأداء التدريسي"، "لا أشعر بالتوتر في أثناء تقويم الطلبة لأدائي التدريسي".
  - "أرى أن عملية التقويم تساعدني في تطوير أدائي التدريسي" وهي تتفق مع دراسة المنيزل وعبد الرحمن (١٩٩٩)، التي أشارت إلى تطوير عضو هيئة التدريس لمحاضراته من فصل إلى آخر اعتماداً على تقديرات الطلبة. ودراسة العميرة (٢٠٠٣) التي أشارت إلى أن "تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس يدفعه إلى مراجعة ممارساته التربوية"، و"توجد فائدة من عملية تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس".
  - أشعر بارتياح لمشاركة إداري من الكلية في متابعة عملية التقويم".
  - "أعتقد أن عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس مفيدة" إن نتيجة هذه الدراسة تتفق مع دراسة طنناش (١٩٩٤) والتي أشارت إلى أن الأساتذة يرون أن هناك فائدة في عملية التقييم. ودراسة شيملكن وسبنسر وجيلمان (Schmelkin, Spencer & Gellman, 1995) والتي أشارت أن الأساتذة يأخذون عملية التقييم بجدية، وأن تقييم الطلبة للأساتذة يزود بمعلومات ذات فائدة. ودراسة أندرسون وجالوتا (Anderson & Jalota, 1986) على أساتذة كليات التربية في سكوتلاند أشارت النتائج إلى أن (٧٣%) من الأساتذة يرون أن هناك حاجة لشكل من أشكال تقييم الأداء للأستاذ، وأن (٨%) فقط أشاروا إلى عدم وجود حاجة، كذلك وافق (٤٤%) من الأساتذة على فكرة أن يقيم الطلبة الأستاذ، بينما لم يوافق على هذه الفكرة (٢٥%) من الأساتذة. كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت منخفضة (سلبية) في العديد من الفقرات التي منها:
  - "أعتقد أن هناك وسائل أخرى أفضل من الاستبانة لتقويم عضو هيئة التدريس"، وهي تتفق مع دراسة المنيزل وعبد الرحمن (١٩٩٩) والتي أكدت على أهمية تنوع أساليب تقييم عضو هيئة التدريس، "أرى أن يقيم عضو هيئة التدريس بأساليب أخرى غير الطلبة" ودراسة سلدن (Seldin, 1993) التي أوضحت أن الأبحاث والخبرة أظهرت أن عملية تقييم الطلبة يجب أن لا تكون الأساس الوحيد لتقييم الفعالية التدريسية إذ يقترح في هذا المجال استخدام ملف الطالب التدريسي، بالإضافة إلى ملاحظة الأساتذة الزملاء لتدريس الأستاذ، وغير ذلك.
  - "أعتقد أن وقت تطبيق الاستبانة مناسب"، "أعتقد أن الجو الذي يتم فيه تطبيق الاستبانة مناسب".
  - "أرى وعي الطلبة بالاستبانة وكيفية تعبئتها" وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المنيزل وعبد الرحمن (١٩٩٩) التي أشارت إلى أن "إدراك الطلبة لأهمية التقييم للممارسات التدريسية ضعيف للغاية".

ويمكن أن يعزى سبب هذه النتيجة إلى: (١) حداثة تجربة تقييم أداء عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة في الجامعة الإسلامية، إذ لم يتجاوز عمرها خمس سنوات. (٢) وقلة القناعة لدى بعض الأساتذة في هذه الأداة. (٣) ميل الإنسان عموماً إلى الابتعاد عن ما يعرضه للتقييم. (٤) وجود عوامل عديدة تؤثر في نتيجة تقييم الطلبة لأداء الأساتذة غير الأداء العام لعضو هيئة التدريس.

**السؤال الثالث الذي نصه: هل تختلف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة تبعاً لمتغيرات: العمر، الرتبة الأكاديمية، بلد الشهادة والتفاعل بينهما؟**

للإجابة عن السؤال استخدم تحليل التباين الثلاثي بأحد صورته العملية ( $3 \times 3 \times 2$ ) لكل من الكليات الشرعية، والكليات التطبيقية، والكليات الإنسانية كل على حدة. ولدراسة الفروق في متوسطات اتجاهات أفراد العينة نحو تقييم الطلبة لهم كدرجة كلية تبعاً لمتغيرات الدراسة تم استخدام تحليل التباين الثلاثي وقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الشرعية والكليات التطبيقية.

بينما بينت وجود فروق دالة إحصائية في الكليات الإنسانية حسب الجدول التالي:

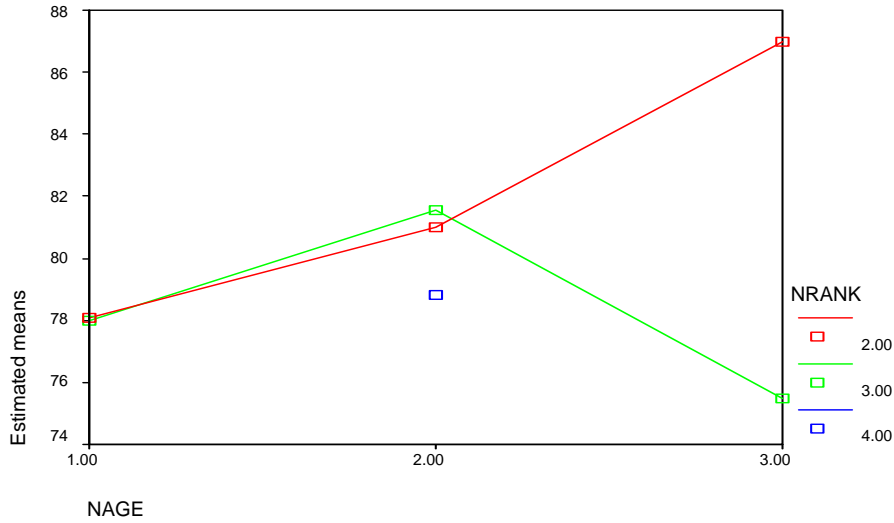
**جدول (٥): ملخص نتائج تحليل التباين الثلاثي لاتجاهات أفراد العينة نحو المهنة (الدرجة الكلية) حسب النوع، والدرجة العلمية، ومكان آخر شهادة علمية.**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية	١٣٢.٦٨٣	٢	٦٦.٣٤١	٤.٠٤٨	٠.٠٢٨
بلد الشهادة	٤٦.٨٥٩	١	٤٦.٨٥٩	٢.٨٥٩	٠.١٠٢
العمر	٢٧.٢٣٥	٢	١٣.٦١٧	٠.٨٣١	٠.٤٤٦
الرتبة الأكاديمية* بلد الشهادة	٩٢.٤٦٤	٢	٤٦.٢٣٢	٢.٨٢١	٠.٠٧٦
الرتبة الأكاديمية* العمر	٢٢١.٠٥١	٢	١١٠.٥٢٥	٦.٧٤٤	٠.٠٠٤
العمر* بلد الشهادة	٠.٢٤٠	١	٠.٢٤٠	٠.٠١٥	٠.٩٠٤
الرتبة الأكاديمية* بلد الشهادة*العمر	٢٥٣.٢٣٠	١	٢٥٣.٢٣٠	١٥.٤٥١	٠.٠٠٠
الخطأ	٤٧٥.٣٠٠	٢٩	١٦.٣٩٠		
المجموع الكلي المصحح	٩٧٧.٩٥١	٤٠			

تشير النتائج السابقة والمتعلقة بالكليات الإنسانية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) تعزى لمتغير بلد الشهادة، وكذلك متغير العمر. بينما تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح المدرسين حيث بلغت قيمة (ف=٤.٠٤٨ بدلالة إحصائية ٠.٠٢٨). ويفسر هذا بحدثة تخرج المدرسين مما أثر إيجابياً على اتجاهاتهم نحو التقييم.

وقد بينت النتائج عدم وجود أثر للتفاعلات الثنائية بين متغيرات (العمر، بلد الشهادة)، (الرتبة الأكاديمية، بلد الشهادة).

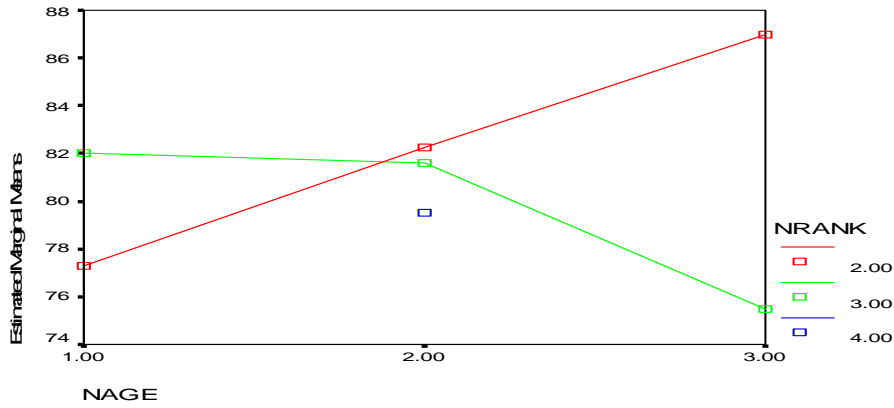
وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثر للتفاعل الثنائي في المتغيرات التالية: العمر (٤٠ سنة فأقل، ٤١-٤٩ سنة، ٥٠ سنة فأكثر) والرتبة الأكاديمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية نحو تقييم الطلبة لهم حيث بلغت قيمة (ف=٦.٧٤٤ بدلالة إحصائية ٠.٠٠٤). والشكل التالي يوضح المتوسطات الحسابية لتفاعل متغيري العمر والرتبة الأكاديمية.



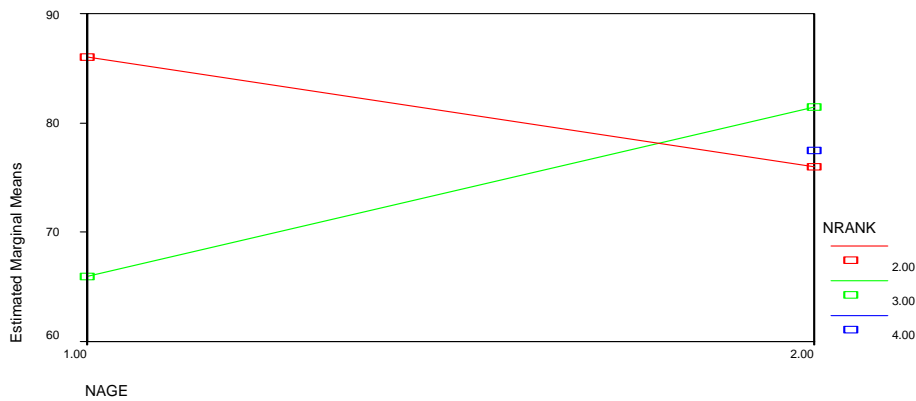
شكل (١): تأثير التفاعل بين متغير عمر عضو هيئة التدريس ورتبته الأكاديمية على اتجاهاته ككل نحو تقييم الطلبة لأدائهم.

يلاحظ من الشكل السابق ارتفاع تقديرات المحاضرين بزيادة العمل، وهذا يؤكد تحسن اتجاهاتهم نحو تقييم الطلبة لهم واقتناعهم بها بزيادة سنوات الخبرة التدريسية.

وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثر للتفاعل الثلاثي بين متغيرات الرتبة الأكاديمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) \* بلد الشهادة (جامعات عربية، جامعات أجنبية) \* العمر (٤٠ سنة فأقل، ٤١-٤٩ سنة، ٥٠ سنة فأكثر) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم حيث بلغت قيمة (ف = ١٥.٤٥١ بدلالة إحصائية ٠.٠٠). والشكل التالي يوضح المتوسطات الحسابية لتفاعل متغيري العمر والرتبة الأكاديمية لحاملي الشهادات المختلفة.



شكل (٢): تأثير التفاعل بين متغير بلد الشهادة (جامعات عربية) لعضو هيئة التدريس ورتبته الأكاديمية على اتجاهاته ككل نحو تقييم الطلبة لأدائهم.



شكل (٣): تأثير التفاعل بين متغير بلد الشهادة (جامعات أجنبية) لعضو هيئة التدريس ورتبته الأكاديمية على اتجاهاته ككل نحو تقييم الطلبة لأدائهم.

يلاحظ من الشكل السابق رقم (٢) ارتفاع تقديرات المحاضرين خريجي الجامعات العربية بزيادة العمر خاصة في المرحلة العمرية الأولى والثانية وبشكل ملحوظ، ويمكن أن يعزى ذلك إلى تغير اتجاهاتهم نحو تقييم الطلبة لهم بعد التفاعل والخبرة خلال عملية التدريس.

يلاحظ من الشكل رقم (٣) ارتفاع تقديرات الأساتذة المساعدين خريجي الجامعات الأجنبية بزيادة العمر خاصة في المرحلة العمرية الأولى والثانية. وبشكل ملحوظ ويمكن أن يعزى ذلك إلى ترسيخ اتجاهاتهم الإيجابية نحو تقييم الطلبة لهم بزيادة العمر والخبرة في عملية التدريس، في حين لوحظ انخفاض تقديرات المحاضرين خريجي الجامعات الأجنبية بزيادة العمر بشكل كبير.

**السؤال الرابع: الذي نص على ما المقترحات والتوصيات لتطوير تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة؟**

للإجابة على السؤال قام الباحث بتحليل محتوى إجابات الأسئلة المفتوحة في الاستبانة وهي تتعلق باقتراحات وتوصيات لتطوير تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في الجامعة وحساب التكرارات والنسبة المئوية لإجابات كل سؤال مفتوح وكانت على النحو التالي:

أ. مقترحات تتعلق باستبانة التقييم

النسبة المئوية	التكرار	المقترح
٣٧.١٤%	٢٦	حاجة الطلبة إلى توعية وتوضيح بالنسبة للاستبانة - من خلال نشرات خاصة وندوات ومحاضرات- حتى تفهم جيداً من قبلهم ويكون لها مصداقية.
٢١.٤٣%	١٥	ينبغي التفريق في الاستبانة بين الكليات العلمية التطبيقية والكليات الإنسانية.
١٤.٢٩%	١٠	مراجعة الاستبانة وفقراتها (حذف- إضافة- تعديل) كل سنة لتطويرها والتأكد من مدي نجاحها حسب المتغيرات.
٨.٥٧%	٦	اختصار فقرات الاستبانة حتى يسهل على الطالب تعبئتها بدقة
٧.١٤%	٥	تطبيق الاستبانة على فترات متباعدة مثلاً كل سنة أو سنتين.
٧.١٤%	٥	تنويع أدوات تقييم عضو هيئة التدريس.
٤.٢٩%	٣	تحديد بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في الاستبانة بدقة.
١٠٠%	٧٠	المجموع



## ب. مقترحات تتعلق بعملية التقييم

النسبة المنوية	التكرار	المقترح
٢٤%	١٢	يفضل أن تتم عملية التقييم من قبل الشئون الأكاديمية.
٢٤%	١٢	ينبغي أن تكون عملية التقييم قبل الاختبارات النهائية حتى لا تؤثر على استجابة الطلبة.
١٨%	٩	مراعاة عدم موضوعية الطالب لأنه يتأثر بالدرجات الحاصل عليها.
١٠%	٥	من الأفضل أن تتم عملية التقييم (تعبئة، وتحليل، وتوزيع النتائج) بطريقة محوسبة.
١٠%	٥	تزويد عضو هيئة التدريس بنتائج الاستبانة مباشرة دون تأخير.
١٠%	٥	اقتصار تعبئة الاستبانة على الطلبة المتميزين لأنهم أكثر موضوعية في التقييم.
٤%	٢	الإكثار من الاستبانة غير مجدي، ويستدعي عقد وحدة الجودة لقاءات وجلسات حوارية مع أعضاء هيئة التدريس.
١٠٠%	٥٠	المجموع

## ج. مقترحات تتعلق بإدارة عملية التقييم

%	التكرار	المقترح
٣٢.٥%	١٣	ينبغي عدم الاقتصار على رأي الطالب في تقييم عضو هيئة التدريس لأنه يقرن ذلك بالدرجات.
٢٥%	١٠	ضرورة أن تتم عملية التقييم بشكل مبكر حتى يتوفر المصداقية، ووجود الطلبة.
١٧.٥%	٧	عملية التقييم غير مجدية من حيث (وقتها، وتطبيقها من قبل المدرس أحياناً، ودرجة سريتها)
١٢.٥%	٥	ينبغي أن لا تتم عملية التقييم في حضور أستاذ المساق.
١٢.٥%	٥	ينبغي الاطلاع على نتائج الاستبانة.
١٠٠%	٤٠	المجموع

يلاحظ من العرض السابق تركيز مقترحات تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة على:

- أهمية نشر ثقافة التقييم بين أوساط الطلبة، حتى يكونوا أكثر قدرة على التقييم السليم.
- أهمية ظهور خصوصية الكليات في استبانة التقييم المقدمة للطلبة لأن ذلك يزيد من صدق الاستبانة وقدرتها على قياس أداء عضو هيئة التدريس بفعالية.
- ضرورة تنويع أدوات التقييم وعدم اقتصرها على رأي الطالب فقط.
- ينبغي توخي الموضوعية والشفافية والسرية في التعامل مع عملية التقييم.

### التوصيات

من خلال العرض السابق يتضح تنوع تجربة الجامعة الإسلامية في تطوير استبانة رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي، مما انعكس على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم التي جاءت بين محايدة ومقبولة، مما يستدعي ضرورة التدخل لتطوير تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في الجامعة ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

#### أولاً: توصيات متعلقة بعملية التقييم

- أهمية نشر ثقافة التقييم داخل الجامعة الإسلامية من خلال عقد ندوات ومحاضرات وورش العمل لكل من الأساتذة والطلبة معاً وكل مجموعة على انفراد.
- تنويع أساليب التقييم لعضو هيئة التدريس بحيث لا تقتصر على رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي فقط بل يضاف إليها كل من (رأي رئيس القسم، رأي عميد الكلية، التقرير السنوي لعضو هيئة التدريس، الذي يرصد النشاط التدريسي والبحث العلمي والنشاط المجتمعي للأستاذ خلال العام الدراسي).
- النظر لتقييم عضو هيئة التدريس إليه كوسيلة تهدف إلى تحسين الأداء وذلك للبناء على نتائجه خطة لتطوير مستوى الأداء بشكل عملي.
- توعية الطلبة بأهمية وجدية عملية التقييم من خلال الندوات والنشرات والمحاضرات.
- إعداد برنامج للتعريف والتوعية بالقضايا المتعلقة بعملية التقييم خاصة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.

#### ثانياً: توصيات متعلقة باستبانة التقييم

- تطوير النماذج المستخدمة في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس بين الفترة والأخرى، ومراعاة الخصوصية لبعض الكليات والتخصصات وانسجام فقرات الاستبانة معها.

- دعم حوسبة أدوات التقييم رفعاً للكفاءة، وتقليلاً للحرج من قبل الطلبة، وتوفيراً للوقت والجهد.
- تطبيق استبانة رأي الطلبة في أداء عضو هيئة التدريس لعدة مرات ولمساقات متعددة، وتحليلها بشكل جيد قبل اتخاذ الإجراءات.

#### ثالثاً: توصيات متعلقة بإدارة عملية التقييم

- تدخل الجامعة لمعالجة الثغرات والسلبيات لدى بعض الأساتذة: (من خلال النقاش المباشر والإرشاد والتوجيه) وتقديم تغذية راجعة لهم.
- تعزيز عقد دورات متخصصة في مجالات مهارات التدريس الجامعي وتشمل: (القياس والتقييم، طرق التدريس، تكنولوجيا التعليم، علم نفس الشباب...)، والحاسوب.
- الجدية والمتابعة في موضوع تقييم عضو هيئة التدريس، واتخاذ الإجراءات المناسبة من قبل إدارة الجامعة في حال ضعف استجابة أعضاء هيئة التدريس للتوجيهات.
- مراعاة السرية والخصوصية لنتائج الاستبانة، وتزويد عضو هيئة التدريس بالنتيجة بشكل سريع وسري تحقيقاً للفائدة.

#### قائمة المراجع العربية والأجنبية

- أبو علام، رجاء. (١٩٩٨). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. دار النشر للجامعات. القاهرة. مصر.
- توك، محي الدين. (١٩٧٧). "الأساليب المختلفة لتقييم التدريس والمدرس الجامعة وآراء مدرسي الجامعة الأردنية فيها". مجلة اتحاد الجامعات العربية. (١٢). ٣-١١.
- جريسات، جميل. (١٩٨٩). تقييم الهيئات الأكاديمية في الجامعة الحديثة. "ندوة تحديث الإدارة الجامعية" - بحوث مختارة، الوقائع والتوصيات. جامعة اليرموك، إربد ١٨-٢٠/٣/١٩٨٩. اتحاد الجامعات العربية. الأمانة العامة. عمان. الأردن.
- الجامعة الإسلامية. (٢٠٠٣). مجموعة الأنظمة والقوانين. غزة. فلسطين.
- الجامعة الإسلامية. (٢٠٠٢). دليل الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- حسين، حسن. وحنفي، محمد. (٢٠٠٠). "تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة". مجلة كلية التربية. (٢). ٢٤٣-٢٠١.
- زاهر، ضياء الدين. (١٩٩٥). "تقويم أداء الأستاذ الجامعي - الأداء البحثي كنموذج". مستقبل التربية العربية. (٣). ١. المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد). جامعة المنصورة. ٦٨-٣٩.

- العمر، بدر عمر. (١٩٩٦). "التحكم في مفردات العلاقة التفاعلية للعملية التعليمية بين الطالب وأستاذ الجامعة". مستقبل التربية العربية. (٦). المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد). جامعة المنصورة. مصر. ١٢٥-١٤٨.
- زينون، حسن. (١٩٩٩). تصميم التدريس رؤية منظومية. عالم الكتب. القاهرة.
- زهران، حامد. (١٩٧٤). علم النفس الاجتماعي. ط٣. عالم الكتب. القاهرة.
- السيد على، نادية. (٢٠٠٥). "تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة". دراسات في التعليم العالي. ٨. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. ٢٧-٨٧.
- شحاته، حسن. (٢٠٠١). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق. مكتبة الدار العربية للكتاب. مدينة نصر. مصر.
- شحاته، حسن. وأبا جهل، وفوزية. (٢٠٠١). "التدريس والتقويم الجامعي: دراسة نقدية مستقبلية". رسالة الخليج العربي. (٧٨). مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.
- الصغير، أحمد حسين. (٢٠٠٥). التعليم العالي في الوطن العربي. عالم الكتب. القاهرة.
- طناش، سلامة. (١٩٨٩). "تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي". ندوة تحديث الإدارة الجامعية- بحث مختارة. الوقائع والتوصيات. جامعة اليرموك. إربد ١٨-٢٠/٣/١٩٨٩. اتحاد الجامعات العربية. الأمانة العامة. عمان. الأردن.
- طناش، سلامة. (١٩٩٤). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو تقييم الطلبة لهم". دراسات (العلوم الإنسانية) (أ). (٢١) (٥). ٨٧-١٠٠.
- العريضي، جليل. (١٩٩٤). عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية تأهيله وتقويمه. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.
- العضايلة، علي. محارمة، وثامر. (١٩٩٨). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو عملية تقييم الطلبة لهم". مجلة أبحاث اليرموك. ١٤ (٣). ١٥١-١٦٣.
- العبد الغفور، فوزية. (٢٠٠٢). "الخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلاب كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت". مستقبل التربية العربية. (٢٦). المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد). جامعة المنصورة، مصر. ٥٧-٩٠.
- العميرة، محمد حسن. (٢٠٠٣). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي". مجلة اتحاد الجامعات العربية. (٤١). عمان، الأردن. ١٥٩-١٩١.
- عودة، أحمد. (١٩٨٨). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية الجامعية". المجلة العربية للبحوث التربوية. ٨ (١). ١١١-١٣٢.
- عودة، أحمد، والداهري، صالح. (١٩٩٢). "مدى تقبل هيئة التدريس في جامعة الإمارات لدور الطلبة في تقييم الممارسات التدريسية وثقة الطلبة بقدرتهم على القيام بهذا الدور". مجلة اتحاد الجامعات العربية. (٢٧). ١٣٤-١٦٢.

- فرحات، سهير. (١٩٩٧): "تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس- دراسة تحليلية"، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الكندري، جاسم. (١٩٩٧). "تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي - دراسة تقييمية لتجربة جامعة الكويت". مجلة كلية التربية. ١٣(١). جامعة أسيوط. ٣١١-٣٤٧.
- المنيزل، عبد الله، وعبد الرحيم، أحمد. (١٩٩٩). "أداء أعضاء هيئة التدريس والطلبة في عملية تقييم المقرر الدراسي وطرق تدريسه بجامعة السلطان قابوس". العلوم التربوية. (١٤). ١٢٥-١٦٧.
- اليونسكو. (١٩٩٨). المؤتمر العالمي للتعليم العالي: التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين. باريس، فرنسا.
- Anderson, G.C. Jalota, R.K. (1986). "Attitudes of Further Education Staff toward Performance Appraisal". Journal for Futher and Higher Education in Scotland. (11). 33-37.
- Apollonia, S. & Abrami, P. (1997). "Navigating student ratings of instruction". American Psychologist. 52(11). 1198-1208.
- Aleamoni. (ed). (1981). Techniques for Evaluating and Improving Instruction. (pp39-46), new direction for teaching and learning, no.31.San Francisco: Jossey-bass.
- Carter V. Good (ed.) (1973). Dictionary of Education; McGraw-Hill Book Company.
- Greenwald A. (1997). "Validity Concerns and Usefulness of Student Ratings Of Instruction". American Psychologist. 52(11). 1182-1186.
- Marsh, H. & Roche, L. (1997). "Making students' evaluations of teaching effectiveness effective: the critical issues of validity, bias and utility". American Psychologist. 52(11). 1187-1197.
- Mckeachie, W. (1997). "Student ratings; the validity of use". American Psychologist. 52(11). 11218-1225
- Rich, H.E. (1976). "Attitudes of College and University Faculty toward the Use of Student Evaluations". Educational Quarterly. 1(3). 17-28
- Seldin, P. (1993, July 21). "The Use and Abuse of Student Ratings of Professors". The Chronicle of Higher Education. p.A40

ملحق رقم (١)

اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للأداء التدريسي

حفظه الله

الأخ الدكتور /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيتم إجراء دراسة حول (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي) وذلك ضمن ثلاثة محاور رئيسة تشمل (الاتجاه نحو تقييم عملية الأداء التدريسي من قبل الطلبة - الاتجاه نحو استبانة التقييم - الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم) وسؤال مفتوح، وذلك وصولاً لتطوير وتحسين هذه التجربة بشكل أفضل.

برجاء التكرم بتحكيم هذه الاستبانة

مع خالص شكري وتقديري لكم

الجزء الأول: المعلومات العامة:

الرتبة الأكاديمية: معيد ( ) مدرس/محاضر ( ) أستاذ مساعد ( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ ( )

الكلية: النوع: ذكر ( ) أنثى ( ) العمر:

- بلد آخر شهادة حصلت عليها ( ) عربية ( ) أجنبية

- عدد سنوات التدريس بالجامعة.

- هل حصلت على دورات تدريبية في مجال (مهارات التدريس الجامعي) نعم ( ) لا ( )

- عدد الأبحاث العلمية المحكمة التي نشرتها:

م	البند	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المحور الأول: الاتجاه نحو تقييم عملية الأداء التدريسي					
١.	أرى أن عملية التقييم تساعدني في تطوير أدائي التدريسي.					
٢.	اعتقد أن عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس لا فائدة منها.					

...تابع ملحق رقم (١)

م	البند	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
٣.	أرى أن رأي الطالب في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ليس مهماً.					
٤.	أعتقد أن عملية التقويم للأداء التدريسي للأساتذة من قبل الطلبة ضرورية لتحسين تعلم الطلبة.					
٥.	لا أعتقد بأن الطالب موضوعي في تقييمه للأداء التدريسي للأستاذ.					
٦.	أشعر بأهمية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس.					
٧.	أنا غير مقتنع بفكرة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس.					
٨.	تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس لا تجلب السرور إلى النفس.					
٩.	أعتقد أن عملية تقويم الأداء التدريسي تزودني بالتغذية الراجعة التي أريدها.					
١٠.	أخشى من نتائج عملية تقويم الأداء التدريسي.					
١١.	أثق في نتائج تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.					
١٢.	أشعر بالتوتر أثناء تقويم الطلبة لأدائي التدريسي.					
<b>الاتجاه نحو استبانة التقويم</b>						
١٣.	أعتقد أن هناك وسائل أخرى أفضل من الاستبانة لتقويم عضو هيئة التدريس.					
١٤.	أرى أن استبانة تقويم عضو هيئة التدريس من أهم وسائل التقويم لعضو هيئة التدريس.					
١٥.	أشعر بالارتياح لطبيعة الأسئلة الموجودة في استبانة التقويم.					
١٦.	أعتقد أن الأسئلة في استبانة التقويم واضحة.					
١٧.	أرى أن أسئلة الاستبانة غير شاملة لعناصر العملية التدريسية الرئيسية.					

...تابع ملحق رقم (١)

م	البند	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٨	اعتقد ان حجم الاستبانة كبيرة وتحتاج إلى وقت لتعبئتها.					
١٩	أرى عدم وعي الطلبة للاستبانة وكيفية تعبئتها.					
٢٠	الاستبانة غير مزودة بإرشادات تسهل تعبئتها.					
<b>الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم</b>						
٢١	اعتقد ان وقت تطبيق الاستبانة غير مناسب.					
٢٢	اعتقد أن الجو الذي يتم فيه تطبيق الاستبانة غير مناسب.					
٢٣	أشعر بارتياح لمشاركة إداري من الكلية في متابعة عملية التقييم.					
٢٤	تزودني إدارة الجامعة بتغذية راجعة مفيدة عن أدائي التدريسي.					
٢٥	أرى أن إجراءات تطبيق الاستبانة غير مناسبة.					
٢٦	أفضل أن يقوم كل مدرس بتطبيق الاستبانة على طلبته لوحده.					
٢٧	أرى ضرورة تزويدي بنتائجي في الاستبانة وبشكل دوري					

الجزء الثالث: مقترحات وتوصيات عامة:

- استبانة التقييم:

-

-

- عملية التقييم:

-

-

- إدارة عملية التقييم:

-

-

برجاء التكرم بتعبئة الاستبانة

مع التقدير والاحترام