

مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي

د. وائل عبدالرحمن التل

كلية التربية - جامعة جازان

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف هذا البحث إلى معرفة درجة تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين:

- ما درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى إلى: الجنس، والتخصص العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات العمل في التدريس الجامعي؟

للإجابة عن هذين السؤالين تم إعداد استبانة من (٣٣) فقرة طبقت على عينة عشوائية من هيئة التدريس بالجامعة بلغت (١٨٣) عضواً. بينت نتائج البحث تقبل أفراد العينة بشكل عام بدرجة متوسطة لمضامين مجالي (أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي) و(جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي)، وتقبلهم بشكل عام بدرجة منخفضة لمضامين مجالي (إشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي) و(توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي)، ووجود أثر لمتغير الجنس بين متوسطات درجات تقديراتهم لصالح الأعضاء الذكور، وعدم وجود أثر لبقية المتغيرات. أوصى البحث بعدة توصيات، منها: تثقيف الطلبة بطبيعة عملية تقييم الأداء التدريسي وأهدافها وأهميتها وأهمية مشاركتهم فيها، وتنمية اتجاهات إيجابية لدى هيئة التدريس نحو دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي، وتطوير استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي.

مقدمة

يُعد عضو هيئة التدريس أكثر عناصر النظام الجامعي فعالية وأهمية في الحفاظ على مسار الجامعة والتزامها برسالتها، وتحقيق أهدافها، وتفعيل استراتيجياتها، وتحديد كفاءة التعليم فيها، وقيادة الجهود الهادفة لتحسين جودة مخرجاتها.

وتتجسد فعالية وأهمية عضو هيئة التدريس الجامعي في بذل الجهود المضنية لإنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه، وتطوير التدريس تخطيطاً وتصميماً وتنفيذاً، وتعزيز مثابرة الطلبة على الدراسة، وتهيئة الفرص الجادة أمامهم للاستفادة المنظمة من تجارب وخبرات جامعتهم، والعمل على زيادة مستوى رضاهم عنها وتعميق انتمائهم إليها (Kuh, 2001)، وإشراكهم في الأنشطة التعليمية الهادفة التي حدد مؤشراتها باسكاريللا (Pascarella, 2001) في سبع ممارسات، هي: التواصل والاتصال بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتعاون الطلبة فيما بينهم، والتعليم الفاعل، والتغذية الراجعة العاجلة، والوقت المتاح لأداء المهمات، والسقف المرتفع للتوقعات، واحترام تنوع المواهب وطرق التعلم.

لذلك، فإن أولى أولويات الجامعات "السعي في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، وهو نظام متكامل يؤثر بعضه في بعض، ويراعي استراتيجيات الجامعة المستقبلية" (Wiedmer and Harris, 1997)، ويساعدها في بناء إستراتيجية للتطوير، ويسهم في تفعيل دور كل عنصر فيها، وفي التحسين المستمر لعمليات التعليم والأداء، كإتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس لإجراء تغييرات مخطط لها في خبراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وأنماط حياتهم الشخصية (Gillespie et al., 2002).

ولأن سمعة أي جامعة ومكانتها يرتبطان بمستوى أدائها وفعاليتها، فإنها معنية إلى جانب ما سبق بتطوير مقاييس أداء معيارية للتأكد من نوعية الأفراد الذين ينتمون إليها (MacRobert, 1995). لذلك تعنى الجامعات العريقة بعملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها (سورنسن وآخرون، ٢٠٠٦)، إلا أنها وفقاً

لفلسفتها وأسس تنظيمها تتفاوت في المصادر التي تعتمد عليها في هذا التقييم؛ كتقييم عميد الكلية، وتقييم رئيس القسم، وتقييم الزملاء، والتقييم الذاتي، وتقييم الطلبة، وتقييم اللجان الخاصة المعتمدة، وتقييم أداء الطلبة في الامتحانات (محمد، ٢٠٠٦؛ Murray et al., 1990).

ولعل أكثر المصادر أهمية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لدى هذه الجامعات هو تقييم الطلبة، لأنهم قادرون أكثر من غيرهم على تزويد الجامعة بالمعلومات الأساسية الموثوقة عن الواقع الفعلي لمستوى كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس فيها (قورة، ١٩٩٠)، وعلى تزويد أعضاء هيئة التدريس أنفسهم بالتغذية الراجعة حول مستوى حيويتهم وحماساتهم وجوانب القوة والضعف في قدراتهم وكفاءتهم الظاهرة. هذا التقييم يسمى بالتقييم التثميني (estimated assessment)، وهو يتمثل في نموذجين (Lucas et al., 2000): أما الأول فيسمى بالتقييم التطويري، ويجري بعد انقضاء أربعة أسابيع على بداية كل فصل دراسي أو في منتصفه، سواء تم ذلك بشكل منهجي أم غير منهجي، وشفوي أم كتابي، بهدف إجراء التعديلات المناسبة على استراتيجيات التدريس إن تطلب الأمر ذلك لتتماشى بشكل أفضل مع احتياجات ومتطلبات الطلبة للتعلم. وأما النموذج الثاني فيسمى بالتقييم الاستنتاجي، ويجري في نهاية كل فصل دراسي بعد إتمام الطلبة دراسة المقرر، بهدف تقييم كفاية العملية التعليمية.

إن كلا النموذجين جوهريان لفهم العملية التعليمية وتطويرها وتحسين استراتيجياتها، وتحسين الكفاءة والفعالية الأكاديمية، واستخدام الموارد المتاحة إلى أقصى حد ممكن، ودعم تعلم الطلبة وزيادة مستوى رضاهم عن هيئة التدريس والمقررات والتخصص والكلية والجامعة (Palomba and Banta, 1999)، إلا أن معظم الجامعات تعنى بالتقييم الاستنتاجي، وهو ما تُشير إليه دراسات عدة أُجريت خلال العقود الثلاثة الأخيرة مثل دراسات (Beran and Rokosh, 2009؛ وعليان، ١٩٩٨؛ وزيتون وعبد الله، ١٩٩٤؛ وطناش، ١٩٩٤؛ وعوده وصالح، ١٩٩٢)، حيث بيّنت هذه الدراسات أن تلك الجامعات تؤمن بأهمية مشاركة الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي، وبقدرة الطلبة على إصدار الأحكام المناسبة.

لذلك، برز الطالب الجامعي ليأخذ دوراً مهماً يؤهله لتقييم الأداء التدريسي، وظهرت أهمية أن يتقبل أعضاء هيئة التدريس هذا الدور للطالب الجامعي.

مشكلة البحث وأسئلته

تُمكن عملية تقييم الأداء التدريسي من قبل طلبة الجامعة من تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بطريقة منظّمة، وتطوير استراتيجيات وآليات تدريبهم، وتصميم وتطوير الخطط والبرامج المناسبة لتنمية أدائهم ومهاراتهم، وتطوير أدوات تقييمهم، حيث يرتبط التقييم والتطوير معاً ارتباطاً عضوياً (Harding, 1992). كما تمكّن هذه العملية أعضاء هيئة التدريس من التعرف على مكانتهم في العملية التعليمية، ومن مراجعة أهدافهم وممارساتهم ونشاطاتهم واتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بتحسينها. ولكون أعضاء هيئة التدريس هم المعنيين بشكل مباشر بعملية تقييم الطلبة لأدائهم، وحتى تحقق هذه العملية أهدافها المرجوة، فقد تحدّدت مشكلة البحث بالسؤال الرئيس: ما درجة تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي؟

للإجابة عن هذا السؤال الرئيس حاول البحث الإجابة عن السؤالين التاليين:

السؤال الأول: ما درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى إلى: الجنس، والتخصص العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات العمل في التدريس الجامعي؟

أهمية البحث

تمثلت أهمية هذا البحث في أهمية موضوعه، وفي تمكنه من الإجابة عن أسئلته، بالإضافة إلى أنه:

- يتوقع أن تفيد نتائج البحث في اتخاذ إجراءات مناسبة لتطوير جوانب عملية تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي، وتنمية تقبله لدور الطلبة في عملية تقييم أدائه التدريسي، وتحديد السبل الفاعلة لتوعية الطلبة بأهمية دورهم في عملية تقييم عضو هيئة التدريس للارتقاء بجودة التعليم الجامعي.
- يؤمل تقديم أداة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والثبات يفيد منها الباحثون في إجراء بحوث ذات صلة.

أهداف البحث

هدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- معرفة درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي.
- الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى إلى: الجنس، والتخصص العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات العمل في التدريس الجامعي.

حدود البحث

اقتصر هذا البحث على تقييم آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور الطلبة في عملية تقييم أدائهم التدريسي وفقاً لإجاباتهم على فقرات أداة البحث (الاستبانة) التي أعدها الباحث لهذا الغرض وفي ضوء مجالاتها. كما اقتصر تطبيق الأداة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الذين ينطبق عليهم نظاماً مسمى (عضو هيئة تدريس) وكانوا على رأس عملهم خلال العام الجامعي ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ م.

مصطلحات البحث

- التقبّل: هو شعور عضو هيئة التدريس الجامعي بالرضا عن دور الطلبة في تقييم أدائه التدريسي، وبالثقة لمستوى الصدق وقوة المؤشرات الدالة عليه في تقديراتهم (عودة وصالح، ١٩٩٢)، واستعداده للاهتمام بهذا الدور وتوجيه الانتباه إليه (سماره وعبد السلام، ٢٠٠٨). ويُعرّف إجرائياً بأنه تعبيرات لفظية يقوم أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بتحديدّها في إحدى الخانات المقابلة لكل فقرة في الاستبانة، وتشير إلى موقف واضح ومحدد تجاه دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي.
- تقييم الأداء التدريسي: هو عملية تهدف إلى معرفة القيمة التي يعطيها طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة تدريس ما بالجامعة من خلال قيامهم بتحديد مواطن القوة والضعف في ممارساته التدريسية التي تتضمنها استمارة تقييم فعاليات التدريس المعتمدة بالجامعة.
- جامعة جازان: هي جامعة حكومية تقع في منطقة جازان جنوب غرب السعودية، يلتحق بالدراسة فيها (٤٧٧٨٧) طالباً وطالبة، وتمنح درجة البكالوريوس لخريجي وخريجات (٢٠) كلية فيها، منها كليات: الطب، وطب الأسنان، والصيدلة، والعلوم الطبية التطبيقية، والهندسة، وعلوم الحاسب الآلي ونظم المعلومات، والعلوم، وإدارة الأعمال، والتربية، والآداب والعلوم الإنسانية، والتصاميم والعمارة، والعلوم والآداب بصامطة، والعلوم والآداب بالدرب، والعلوم والآداب بفرسان. كما تمنح درجة الدبلوم لخريجي وخريجات كليتي: المجتمع، والعلوم الصحية (إدارة الدراسات والمعلومات، ٢٠١٠).

الدراسات السابقة

أُجريت عدّة دراسات هدفت إلى معرفة آراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تقييم الطلبة لهم؛ ولعلّ أولى هذه الدراسات في البيئة العربية هي دراسة توك (١٩٧٧) التي هدفت إلى معرفة آراء مدرّسي الجامعة الأردنية

في أساليب تقييم المدرّس الجامعي والتدريس الجامعي، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الآراء. تكوّنت عينة الدراسة من (٨٥) عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إلى تحديد (١٥) نوعاً من التقييم، و(٦) أغراض يخدمها تقييم الطلبة للمدرسين، و(٩) أسباب لعدم موافقة أفراد العينة على استخدام التقديرات النظامية لتقييم التدريس الجامعي. كما توصلت إلى وجود فروق دالة بين متوسطات آرائهم تعزى للرتبة الأكاديمية، وإلى عدم وجود فروق دالة تعزى لسنوات الخبرة في التدريس.

وقام عودة (١٩٨٨) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة اليرموك نحو تقييم الطلبة لممارساتهم التدريسية، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في قوة هذه الاتجاهات. لتحقيق هذه الأهداف طُبّق مقياس من (٣٣) فقرة على عينة تكونت من (١٥٨) عضو هيئة تدريس ومن خارج الهيئة. توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة بين متوسطات هذه الاتجاهات تعزى لمدة الخبرة في التدريس الجامعي، وإلى عدم وجود فروق دالة تعزى للكلية وللرتبة الأكاديمية.

وقام عودة وصالح (١٩٩٢) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى تقبّل هيئة التدريس بجامعة الإمارات لمشاركة الطلبة في تقييم المساقات الدراسية والممارسات التدريسية وفقاً لعدد من المتغيرات. لتحقيق هذه الأهداف طُبّق مقياس عودة (١٩٨٨) على عينة تكونت من (٢٥١) عضو هيئة تدريس ومن خارج الهيئة. توصلت الدراسة إلى تقبّل أفراد العينة لمشاركة الطلبة في عملية التقييم بدرجة مقبولة، وإلى وجود فروق دالة بين متوسطات إجاباتهم تعزى للكلية وللرتبة الأكاديمية وللألفة بالتقييم.

وقام طنّاش (١٩٩٤) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بالجامعة الأردنية نحو تقييم الطلبة لهم، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الاتجاهات. لتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استبانة طُبّقت على عينة تكونت من (٢٣٦) عضواً. توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بشكل

عام كانت إيجابية، وإلى وجود فروق دالة بين متوسطات هذه الاتجاهات تعزى للجامعة التي تخرّج فيها بدرجة الدكتوراه، وإلى عدم وجود فروق دالة تعزى للجنس والكلية وللرتبة الأكاديمية ولطبيعة العمل ولسنوات الخبرة.

وقام البواردي (١٩٩٦) بدراسة هدفت إلى معرفة وجهة نظر هيئة التدريس والمحاضرين في كلية التربية بجامعة الملك سعود نحو تقييم الطلاب لفعاليات التدريس بالجامعة، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الاتجاهات. لتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استبانة طُبِّقت على عينة تكوّنت من (٩٥) عضو هيئة تدريس ومحاضراً. توصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد العينة ليس لهم اتجاه محدد، وإلى وجود فروق دالة بين متوسطات وجهات نظرهم تعزى للرتبة الأكاديمية، وإلى عدم وجود فروق دالة تعزى للخبرة في التدريس الجامعي.

وقام العضالية وثامر (١٩٩٨) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة مؤتة نحو عملية تقييم الطلبة لهم، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الاتجاهات. لتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استبانة طُبِّقت على عينة تكوّنت من (١٠٠) عضواً. توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بشكل عام كانت سلبية، وإلى وجود فروق دالة بين متوسطات هذه الاتجاهات تعزى للجامعة التي تخرج فيها، وإلى عدم وجود فروق دالة تعزى للعمر وللخبرة وللرتبة الأكاديمية.

وقام المنيزل وأحمد (١٩٩٩) بدراسة هدفت إلى معرفة آراء هيئة التدريس والطلبة بجامعة السلطان قابوس في عملية تقييم الطلبة للمساق الدراسي، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الآراء. لتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استبانة طُبِّقت على عينة تكونت من (١٦٢) عضواً. توصلت الدراسة إلى أن آراء أعضاء هيئة التدريس بشكل عام كانت سلبية، وإلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات آرائهم تعزى للخبرة التدريسية وللرتبة العلمية.

وقام العمايرة (٢٠٠٣) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس

في جامعة الإسراء نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الاتجاهات. لتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استبانة طُبِّقت على عيّنة تكوّنت من (٥٩) عضواً. توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بشكل عام كانت محايدة، وإلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات هذه الاتجاهات تعزى للكلية وللجنس وللخبرة في التدريس وللجامعة التي تخرج فيها وللمؤهل العلمي.

وقام شاو وآخرون (Sho et al., 2007) بدراسة هدفت إلى استقصاء آراء أكثر من (١٣٠٠) من المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات تعليمية أمريكية معتمدة دولياً حول التقنيات المستخدمة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. توصلت الدراسة إلى تفاوت آراء أفراد العينة بشأن الطرائق المناسبة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل عام ولقياس فعالية التدريس بشكل خاص، وإلى أن هذه النتائج توفّر معياراً يمكن للمسؤولين استخدامها لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وإلى وجود اختلافات في استجاباتهم تعزى لنوع الكلية ولمواقع المسؤولين ولسنوات الخبرة.

وقام الحولي (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم، وإلى معرفة أثر عدد من المتغيرات في هذه الاتجاهات. لتحقيق هذه الأهداف تم إعداد استبانة طُبِّقت على عينة تكونت من (١٣١) عضواً. توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بشكل عام كانت محايدة، وإلى وجود فروق دالة بين متوسطات هذه الاتجاهات تعزى للكلية وللرتبة الأكاديمية، وإلى عدم وجود فروق دالة تعزى لبلد الشهادة وللعمر، وإلى وجود أثر للتفاعلات الثنائية بين متغيري العمر والرتبة الأكاديمية والتفاعلات الثلاثية بين العمر والرتبة الأكاديمية وبلد الشهادة.

وقام بيرن وروكوش (Beran and Rokosh, 2009) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة كندا الحكومية نحو تقييم الطلبة لعملية التدريس. طُبِّقت الدراسة على عينة تكونت من (٣٧٥) عضواً. توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يميلون إلى الموافقة على تقييم الطلبة لأدائهم،

واعتبروا هذه الطريقة عملاً مؤسسياً تكاملياً، وأنها تفيد الجامعة في اتخاذ القرارات المناسبة، إلا أنهم يرون أن الاقتصار على الطلبة وحدهم لتقييم أدائهم لا يحقق النتائج المأمولة لتحفيز التدريس لديهم وإنما سيكون هذا التقييم هامشياً.

تعليق على الدراسات السابقة:

بمقارنة البحث الحالي بالدراسات السابقة تبين أن هدف كل منها هو معرفة آراء أو اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، وانفرد البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أن عينته كانت أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، واتفق مع دراسة طناش (١٩٩٤) ودراسة الحولي (٢٠٠٧) ودراسة (Sho et al., 2007) ودراسة (Beran and Rokosh, 2009) في أن عينتها اقتصرت على أعضاء هيئة التدريس حملة درجة الدكتوراة برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد، في حين اشتملت عينة بقية الدراسات السابقة على أعضاء من خارج الهيئة. واتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة المقيدة أداة للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، لكن البحث الحالي اختلف عنها في تصنيف فقرات الاستبانة.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي لكونه أكثر مناهج البحث ملاءمة لطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث الكلي من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان ممن يحملون درجة الدكتوراه برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد، وكانوا على رأس عملهم خلال العام الجامعي ٢٠٠٩-٢٠١٠م، وبلغ

عددهم (٥٨٤) عضو هيئة تدريس، منهم (٩٧) عضواً من غير الناطقين باللغة العربية، ليتكون مجتمع البحث من (٤٨٧) عضو هيئة تدريس (إدارة الدراسات والمعلومات، ٢٠١٠).

عينة البحث:

تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من مجتمع البحث بلغت (٢٥٠) عضو هيئة تدريس، تم استرجاع (٢٠٣) استبانات واستُبعدت (٢٠) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي، وتبقى (١٨٣) استبانة، أي ما نسبته (٣٧,٥٪) من حجم مجتمع البحث، وقد توزّعوا حسب متغيرات البحث كما في جدول رقم (١):

جدول رقم (١)

توزع أفراد العينة حسب متغيرات البحث

المتغير	المستوى	العدد
الجنس	ذكر	١٣٢
	أنثى	٥١
التخصص العلمي	علمي	٧٩
	أدبي	٨٠
	تربوي	٢٤
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مشارك فأعلى	٥٦
	أستاذ مساعد	١٢٧
سنوات العمل في التدريس الجامعي	أقل من (١٠) سنوات	٦٥
	(١٠) سنوات فأكثر	١١٨

أداة البحث:

قام الباحث بإعداد استبانة لقياس درجة تقبّل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي بعد مراجعة الأدبيات والدراسات المتصلة وتحليل مناقشات الجلسة الحوارية التي

نظّمها قسم التربية وشارك فيها زملاء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وأدارها الباحث نفسه. وتكوّنت هذه الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٣) فقرة، ولكل فقرة سلّم إجابات صمم وفق نموذج (ليكرت) ذي التدرج الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، متردد، أعارض، أعارض بشدة)، بحيث يُترجم هذا السلّم إلى تقديرات رقمية متدرّجة من (٥) للبديل أوافق بشدة إلى (١) للبديل أعارض بشدة، وتُعكس هذه التقديرات في حالة الفقرات السالبة، وعلى المستجيب اختيار بديل واحد فقط لكل فقرة من بين بدائل الإجابة بوضع إشارة (✓) داخل الخانة المناسبة. وتوزعت هذه الفقرات على أربعة مجالات:

- أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي (٨ فقرات): ١، ٥، ٩، ١٢، ١٧، ٢٣، ٢٦، ٢٩.
- إشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي (٩ فقرات): ٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢١، ٢٢، ٢٧، ٣٠.
- توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي (٩ فقرات): ٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٤، ٢٨، ٣١، ٣٣.
- جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي (٧ فقرات): ٤، ٨، ١٣، ١٦، ٢٠، ٢٥، ٣٢.

صدق الأداة: تم التحقق من صدق محتوى الاستبانة (أداة البحث) بعرضها على خمسة عشر محكماً في أصول التربية والقياس والتقويم من ذوي الخبرة والكفاءة بجامعة جازان وجامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز بالسعودية، وذلك لإبداء ملحوظاتهم حول كفاية الاستبانة لغايات هذا البحث، ووضوح الفقرات، ودقة صياغتها، ومدى ارتباطها بهدف البحث، وانتمائها للمجال الذي صنّفت فيه، وجودة توزيعها في الأداة، وأي ملحوظات أخرى يرونها. وأخذ الباحث بملحوظات هؤلاء المحكمين، إضافة وحذفاً وتعديلاً، وعُدّت موافقة (٨٥٪) منهم على صلاحية الفقرة شرطاً لاعتمادها.

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الاستبانة ككل وكل مجال من مجالاتها تم

حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا-كرونباخ، وقد بينّ التحليل الإحصائي القيم المعروضة في جدول رقم (٢):

جدول رقم (٢)

قيم معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا - كرونباخ
لمجالات الأداة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا- كرونباخ
١	أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي	٨	٠,٨٦٧٢
٢	إشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي	٩	٠,٧٢٠٢
٣	توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي	٩	٠,٧٢٤٥
٤	جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي	٧	٠,٦٠٢٣

يتضح من جدول رقم (٢) أن قيم ألفا كرونباخ هي قيم مرتفعة وكافية لأغراض هذا البحث.

تصميم البحث

متغيرات البحث:

احتوى البحث على المتغيرات التالية:

- ١ - المتغير المستقل الأساسي: عملية تقييم الأداء التدريسي.
- ٢ - المتغيرات المستقلة الثانوية:
 - الجنس، وله مستويان: ذكر، أنثى.
 - التخصص العلمي، وله ثلاثة مستويات: علمي، أدبي، تربوي.
 - الرتبة الأكاديمية، وله مستويان: أستاذ مشارك فأعلى، أستاذ مساعد.

- سنوات العمل في التدريس الجامعي، وله مستويان: أقل من (١٠) سنوات، (١٠) سنوات فأكثر.
- ٣ - المتغير التابع: تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي.

المعالجة الإحصائية

- استُخدمت في هذا البحث المعالجات الإحصائية التالية:
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول المتعلق بقياس درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي، وعن السؤال الثاني فيما يتعلق بمتغير التخصص العلمي. وللوصول إلى بيانات وصفية، فقد صُنِّفت درجات هذه التقديرات في خمسة مستويات: (٤,٥ فأكثر) درجة مرتفعة جداً، (أقل من ٤,٥ - ٣,٥) درجة مرتفعة، (أقل من ٣,٥ - ٢,٥) درجة متوسطة، (أقل من ٢,٥ - ١,٥) درجة منخفضة، (أقل من ١,٥) درجة منخفضة جداً.
 - اختبارات (t-test) للإجابة عن السؤال الثاني فيما يتعلق بمتغير الجنس، وبمتغير الرتبة الأكاديمية، وبمتغير سنوات العمل في التدريس الجامعي.
 - تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق الظاهرية المتعلقة بمتغير التخصص العلمي.

نتائج البحث

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي؟

- ١ - مجال (أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي):
للتعرف على درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان

بالسعودية لأهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال والمجال ككل، وجاءت النتائج كما يلي:

١ - تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لأهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي بشكل عام بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديراتهم على فقرات المجال ككل (٣,١٢) وبانحراف معياري (٠,٩٨٩).

٢ - كانت أعلى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (٥) ونصّها "يساعد تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة في تحسين مستوى ممارساته التدريسية" ومتوسطها (٣,٣٦) وبانحراف معياري (١,٣٦٧)، والفقرة (١) "يمكن تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة من تنمية مهاراته في التواصل مع الطلبة" ومتوسطها (٣,٣١) وبانحراف معياري (١,٤٢١)، والفقرة (٢٩) "يساعد تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة في تحديد مدى استفادتهم من المقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه" ومتوسطها (٢,٢٣) وبانحراف معياري (١,٢٧٢).

٣ - كانت أدنى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (١٧) ونصّها "يعمل تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة على توطيد علاقته بهم" ومتوسطها (٢,٧١) وبانحراف معياري (١,٣٥٤)، والفقرة (٢٣) "يزيد تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة من مستوى جديّة أدائه" ومتوسطها (٢,٩٩) وبانحراف معياري (١,٥١٤)، والفقرة (٩) "يرفع تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة من مكانته وهيئته بالجامعة" ومتوسطها (٣,٠٣) وبانحراف معياري (١,٤٩٧).

والجدول رقم (٣) يبيّن هذه النتائج:

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة بمجال أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي وفقاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التقدير	الرتبة
٥	يساعد تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة في تحسين مستوى ممارساته التدريسية	٣,٣٦	١,٣٦٧	متوسطة	١
١	يمكن تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة من تنمية مهاراته في التواصل مع الطلبة	٣,٣١	١,٤٢١	متوسطة	٢
٢٩	يساعد تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة في تحديد مدى استفادتهم من المقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه	٣,٢٣	١,٢٧٢	متوسطة	٣
٢٦	يُعين تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة في تفهمه لمواقفهم واتجاهاتهم	٣,٢٠	١,٢٠٢	متوسطة	٤
١٢	يؤثر تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة إيجاباً على روحه المعنوية*	٣,١٤	١,٣٣٣	متوسطة	٥
٩	يرفع تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة من مكانته وهيبته بالجامعة*	٣,٠٣	١,٤٩٧	متوسطة	٦
٢٣	يزيد تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة من مستوى جدية أدائه*	٢,٩٩	١,٥١٤	متوسطة	٧
١٧	يعمل تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة على توطيد علاقته بهم*	٢,٧١	١,٣٥٤	متوسطة	٨
	المجال ككل	٣,١٢	٠,٩٨٩	متوسطة	

❖ فقرات سلبية في الأصل، عكست تقديرات المقياس عند تصحيحها.

٢ - مجال (إشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي):

للتعرف على درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لإشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال والمجال ككل، وقد جاءت النتائج كما يلي:

١ - تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لإشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي بشكل عام بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديراتهم على فقرات المجال ككل (٢,٣٧) وبانحراف معياري (٠,٦٥٦).

٢ - كانت أعلى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (٣٠) ونصّها "يعمل تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تنمية شخصياتهم" ومتوسطها (٢,٩٥) وبانحراف معياري (١,٢٨١)، فالفقرة (٢) "يشعر الطلبة عند تقييمهم عضو هيئة التدريس بأن العملية التعليمية مسؤولية مشتركة بين الطالب وعضو هيئة التدريس" ومتوسطها (٢,٩١) وبانحراف معياري (١,١٠٨)، فالفقرة (٢٢) "يتطلب تقييم عضو هيئة التدريس إشراك الطلبة في عملية التقييم" ومتوسطها (٢,٨٧) وبانحراف معياري (١,٤١٨).

٣ - كانت أدنى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (١٤) ونصّها "يتناسب تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس مع مستوى نضجهم ووعيهم" ومتوسطها (١,٧٠) وبانحراف معياري (١,٠٠١)، فالفقرة (٢١) "يدرك الطلبة أهمية مشاركتهم في عملية تقييم عضو هيئة التدريس" ومتوسطها (١,٨٠) وبانحراف معياري (٠,٩٨٦)، فالفقرة (١٨) "يعرف الطلبة معايير الممارسات التدريسية المعرفة الكافية لتجعلهم قادرين على تقييم عضو هيئة التدريس" ومتوسطها (١,٨٩) وبانحراف معياري (١,٠٥٥).

والجدول رقم (٤) يبيّن هذه النتائج:

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة بمجال إشراك الطلبة
في عملية تقييم الأداء التدريسي وفقاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التقدير	الرتبة
٣٠	يعمل تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تنمية شخصياتهم	٢,٩٥	١,٢٨١	متوسطة	١
٢	يشعر الطلبة عند تقييمهم عضو هيئة التدريس بأن العملية التعليمية مسؤولية مشتركة بين الطالب وعضو هيئة التدريس*	٢,٩١	١,١٠٨	متوسطة	٢
٢٢	يتطلب تقييم عضو هيئة التدريس إشراك الطلبة في عملية التقييم*	٢,٨٧	١,٤١٨	متوسطة	٣
٦	يشعر الطلبة عند مشاركتهم في تقييم عضو هيئة التدريس بنفوذهم في تشكيل صورته بالجامعة*	٢,٧٩	١,٢٩٣	متوسطة	٤
١٠	يتمتع تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس بالموضوعية	٢,٤٤	١,٣٣٢	منخفضة	٥
٢٧	يتصف الطلبة في تقييمهم لعضو هيئة التدريس بالجدية*	٢,٠٢	١,٠٥٦	منخفضة	٦
١٨	يعرف الطلبة معايير الممارسات التدريسية المعرفة الكافية لتجعلهم قادرين على تقييم عضو هيئة التدريس*	١,٨٩	١,٠٥٥	منخفضة	٧
٢١	يدرك الطلبة أهمية مشاركتهم في عملية تقييم عضو هيئة التدريس*	١,٨٠	٠,٩٨٦	منخفضة	٨
١٤	يتناسب تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس مع مستوى نضجهم ووعيهم*	١,٧٠	١,٠٠١	منخفضة	٩
	المجال ككل	٢,٣٧	٠,٦٥٦	منخفضة	

❖ فقرات سلبية في الأصل، عكست تقديرات المقياس عند تصحيحها.

٣ - مجال (توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي):

للتعرف على درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتوظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال والمجال ككل، وقد جاءت النتائج كما يلي:

١ - تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتوظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي بشكل عام بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديراتهم على فقرات المجال ككل (٢,٤٤) وبانحراف معياري (٠,٧١٠).

٢ - كانت أعلى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (٢٤) ونصّها "ينبغي عدم استخدام نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس للمقارنة بين أعضاء هيئة التدريس" ومتوسطها (٣,٤٤) وبانحراف معياري (١,٢٥٦)، والفقرة (٢٨) "يمكن استخدام نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس لأغراض الأبحاث والدراسات العلمية" ومتوسطها (٢,٧٥) وبانحراف معياري (١,٤٩٨)، والفقرة (٧) "يمكن أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند منح الجوائز والمكافآت" ومتوسطها (٢,٦٤) وبانحراف معياري (١,٣٨٧).

٣ - كانت أدنى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (١١) ونصّها "ينبغي أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند تقدير علاوته السنوية" ومتوسطها (١,٨٦) وبانحراف معياري (١,٠٦٣)، والفقرة (١٩) "ينبغي أن يعتمد المجلس العلمي بالجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس لأغراض الترقيات الأكاديمية" ومتوسطها (١,٩٢) وبانحراف معياري (١,١٧٩)، والفقرة (١٥) "يمكن أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند اتخاذ قرار تثبيته في الخدمة أو تجديد عقده" ومتوسطها (١,٩٧) وبانحراف معياري (١,١٦٠).

والجدول رقم (٥) يبين هذه النتائج:

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة بمجال توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي وفقاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التقدير	الرتبة
٢٤	ينبغي عدم استخدام نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس للمقارنة بين أعضاء هيئة التدريس*	٣,٤٤	١,٢٥٦	متوسطة	١
٢٨	يمكن استخدام نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس لأغراض الأبحاث والدراسات العلمية	٢,٧٥	١,٤٩٨	متوسطة	٢
٧	يمكن أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند منح الجوائز والمكافآت	٢,٦٤	١,٣٨٧	متوسطة	٣
٣١	يمكن أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند اختياره لمواقع قيادية بالجامعة	٢,٥٥	١,٣١٦	متوسطة	٤
٣	تُعد قرارات الجامعة المتعلقة بعضو هيئة التدريس المبنية على نتائج تقييم الطلبة له قرارات صائبة*	٢,٤٦	١,٢٣٥	منخفضة	٥
٣٣	يمكن أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند اختياره لعضوية اللجان والهيئات بالجامعة	٢,٣٣	١,٢٩٠	منخفضة	٦
١٥	يمكن أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند اتخاذ قرار تنسيته في الخدمة أو تجديد عقده	١,٩٧	١,١٦٠	منخفضة	٧

تابع/ جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة بمجال توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي وفقاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التقدير	الرتبة
١٩	ينبغي أن يعتمد المجلس العلمي بالجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس لأغراض الترقيات الأكاديمية	١,٩٢	١,١٧٩	منخفضة	٨
١١	ينبغي أن تعتمد إدارة الجامعة على نتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس عند تقدير علاوته السنوية	١,٨٦	١,٠٦٣	منخفضة	٩
	المجال ككل	٢,٤٤	٠,٧١٠	منخفضة	

❖ فقرات سلبية في الأصل، عكست تقديرات المقياس عند تصحيحها.

٤ - مجال (جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي):

للتعرف على درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لجودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال والمجال ككل، وقد جاءت النتائج كما يلي:

١ - تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لجودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي بشكل عام بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديراتهم على فقرات المجال ككل (٢,٧٤) وبانحراف معياري (٠,٦٦٨).

٢ - كانت أعلى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (١٦) ونصّها "ينبغي التنوع في أدوات تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة" ومتوسطها (٣,٧١) وبانحراف معياري (١,٣٦٦)، والفقرة (٢٠) "لا تتطوي صياغة فقرات

استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تهديد ضمني له" ومتوسطها (٣,١٧) وبانحراف معياري (١,٤٦٨)، والفقرة (٢٥) "يساعد عدد فقرات استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس الطلبة على التركيز بمضمونها" ومتوسطها (٢,٧١) وبانحراف معياري (١,١٠٤).

٣ - كانت أدنى ثلاث فقرات في المجال: الفقرة (١٣) ونصّها "تشتمل استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على جوانب يطّلع عليها الطلبة" ومتوسطها (٢,١٨) وبانحراف معياري (١,١٠٢)، والفقرة (٤) "تتسم استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس بدقة الهدف" ومتوسطها (٢,٢١) وبانحراف معياري (١,٢١٥)، والفقرة (٣٢) "تقيس فقرات استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس انطباعات محددة" ومتوسطها (٢,٦١) وبانحراف معياري (١,٠٧٨).

والجدول رقم (٦) يبيّن هذه النتائج:

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة بمجال جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي وفقاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التقدير	الرتبة
١٦	ينبغي التنوع في أدوات تقييم عضو هيئة التدريس من قِبَل الطلبة	٣,٧١	١,٣٦٦	مرتفعة	١
٢٠	لا تنطوي صياغة فقرات استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تهديد ضمني له*	٣,١٧	١,٤٦٨	متوسطة	٢
٢٥	يساعد عدد فقرات استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس الطلبة على التركيز بمضمونها*	٢,٧١	١,١٠٤	متوسطة	٣
٨	تتصف صياغة استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس بالواقعية*	٢,٦١	١,٢١٢	متوسطة	٤

تابع/ جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتبة كل فقرة بمجال جودة استمارة
تقييم الطلبة للأداء التدريسي وفقاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفرقة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التقدير	الرتبة
٣٢	تقيس فقرات استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس انطباعات محددة*	٢,٦١	١,٠٧٨	متوسطة	٤
٤	تتسم استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس بدقة الهدف*	٢,٢١	١,٢١٥	منخفضة	٦
١٣	تشتمل استمارة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على جوانب يطلع عليها الطلبة*	٢,١٨	١,١٠٢	منخفضة	٧
	المجال ككل	٢,٧٤	٠,٦٦٨	متوسطة	

❖ فقرات سلبية في الأصل، عكست تقديرات المقياس عند تصحيحها.

ثانياً - النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية
بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة
جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء
التدريسي تعزى إلى: الجنس، والتخصص العلمي، والرتبة
الأكاديمية، وسنوات العمل في التدريس الجامعي؟

١ - متغير الجنس:

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات
أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء
التدريسي عند تصنيفهم حسب جنسهم (ذكر، أنثى) تم حساب المتوسطات
الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت (t-test)، وقد تبين وجود فروق ذات
دلالة إحصائية بين متوسطات درجات هذه التقديرات تعزى للجنس لصالح
أعضاء هيئة التدريس الذكور كما يظهر في الجدول رقم (٧):

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي حسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	١٣٢	٢,٧٨	٠,٥٨٨	٤,٨١٧	١٨١	٠,٠٠٠
أنثى	٥١	٢,٣٢	٠,٦١٨			

٢ - متغير التخصص العلمي:

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي عند تصنيفهم حسب تخصصاتهم العلمية (علمي، أدبي، تربوي) تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تبين وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات هذه التقديرات تعزى للتخصص العلمي كما يظهر في الجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
علمي	٧٩	٢,٥٩	٠,٧١٢
أدبي	٨٠	٢,٦٨	٠,٥٢٩
تربوي	٢٤	٢,٧٤	٠,٤٨٣

ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى للتخصص العلمي كما يظهر في الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي حسب التخصص العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	٠,٥٢١	٢	٠,٢٦٠	٠,٧٠٠	٠,٤٩٨
داخل المجموعات	٦٦,٩٩٨	١٨٠	٠,٣٧٢		
الكلية	٦٧,٥١٩	١٨٢			

٣ - متغير الرتبة الأكاديمية:

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي عند تصنيفهم حسب رتبهم الأكاديمية (أستاذ مشارك فأعلى، أستاذ مساعد) تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت (t-test)، وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات هذه التقديرات تعزى للرتبة الأكاديمية كما يظهر في الجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي حسب الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أستاذ مشارك فأعلى	٥٦	٢,٥٦	٠,٥٩٠	١,٣١٠-	١٨١	٠,١٩٢
أستاذ مساعد	١٢٧	٢,٦٩	٠,٦١٦			

٤ - متغير سنوات العمل في التدريس الجامعي:

للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي عند تصنيفهم حسب سنوات عملهم في التدريس الجامعي (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت (t-test)، وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات هذه التقديرات تعزى لسنوات العمل في التدريس الجامعي كما يظهر في الجدول رقم (١١):

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي حسب سنوات العمل في التدريس الجامعي

سنوات العمل في التدريس الجامعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أقل من ١٠ سنوات	٦٥	٢,٧٨	٠,٥٢٦	٢,١٤٧	١٨١	٠,٠٣٣
١٠ سنوات فأكثر	١١٨	٢,٥٨	٠,٦٤١			

مناقشة نتائج البحث

أولاً - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي؟

١ - مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي):

بيّنت نتائج البحث أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان فيما يتعلق بأهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي قد جاءت بدرجة متوسطة، وبالنظر في متوسطات درجات تقديراتهم على كل فقرة من

فقرات المجال فإنها تُشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم تقبل أو موقف واضح ومحدد تجاه أهمية دور الطلبة في تقييم أدائهم التدريسي وفعالية بعض أدوارهم التي يؤديونها في الجامعة، وتجاه أهمية أفكار وآراء الطلبة في تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة التي تساعد في تحسين مستوى ممارساته التدريسية (الفقرة ٥)، وفي تنمية مهارات التواصل مع الطلبة (الفقرة ١)، وفي تحديده مدى إفادة الطلبة من المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها (الفقرة ٢٩)، بالرغم من أن هذه المضامين تُعد حافزاً لعضو هيئة التدريس للعمل على تحديث المادة العلمية للمقررات الدراسية، وللإطلاع على آخر المستجدات البحثية والتقنية ذات الصلة بتخصصه، ولتيسير تعلم الطلبة وتحقيق أهداف المقررات الدراسية بفعالية أكبر. وتعكس هذه النتيجة من وجهة نظر الباحث أمرين، الأول ثقة هيئة التدريس بأنفسهم وجديتهم بالتدريس، والثاني طبيعة العناصر الفكرية المكونة لثقافة عضو هيئة التدريس ومنها أنه يعتبر نفسه السلطة المطلقة في قاعة محاضراته ولا يجوز لأحد التفكير بتهديدها أو التدخل فيها، حتى لو كان الهدف من هذا التدخل مساعدته على زيادة فرص النجاح في عملية التدريس (عودة وصالح، ١٩٩٢)، مما يعني تدخل عوامل ثقافية في تشكيل ما يتقبله عضو هيئة التدريس وفي درجة هذا التقبل.

أما من جهة أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي بالنسبة للطلبة أنفسهم فقد ذكر طناش (١٩٩٤) أن هذه العملية تُسهم في تنمية إدراك الطلبة لأهمية دورهم في عملية التقييم، وفي تعريفهم بمعايير الأداء التدريسي المعتمدة في الجامعة وبخصائص المدرّس الجامعي فيها، وبطبيعة المقررات الدراسية وأساليب تنظيم مادتها العلمية، وبجوانب المسؤولية التي تقع على عاتقهم لتلبية متطلبات المقرر وتحقيق النجاح فيه.

٢ - مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (إشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي):

بيّنت نتائج البحث أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان

فيما يتعلق بإشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي قد جاءت بدرجة منخفضة، وبالنظر في متوسطات درجات تقديراتهم على كل فقرة من فقرات المجال فإنها تُشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتحفظون بشكل عام على إشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي، وإن كانوا يرون في إشراكهم فوائد يمكن تحقيقها بالنسبة للطلبة من حيث تنمية شخصياتهم (الفقرة ٣٠)، وإشعارهم بالمسؤولية التشاركية في العملية التعليمية (الفقرة ٢). ولعل هذا التحفظ يعود من وجهة نظر الباحث إلى ثلاثة عوامل: أما العامل الأول فيتمثل في أساليب تشكيل مفهوم الذات الذي يرتبط بأساليب التنشئة الاجتماعية ومدى مراعاتها الاستقلالية والمسؤولية الفردية والاجتماعية وإتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات (أبو عياش، ١٩٩٢)، أما العامل الثاني فيتمثل بنظرة الاستعلاء على الطلبة لدى أعضاء هيئة التدريس، وأما العامل الثالث فيتمثل بالشكوك لدى أعضاء هيئة التدريس في مستوى جدية الطلبة عند تقييم أساتذتهم، حيث يرون ضعف مستوى إدراك الطلبة لأهمية مشاركتهم في عملية تقييم عضو هيئة التدريس (الفقرة ٢١)، وضعف مستوى معرفتهم بمعايير الممارسات التدريسية المعرفة الكافية التي تجعلهم قادرين على تقييمه (الفقرة ١٨)، وأن مستوى نضجهم ووعيهم وجديتهم وموضوعيتهم لا يرتقي إلى مستوى عملية التقييم (الفقرات: ١٤، ٢٧، ١٠)، لكن هذه النظرة والشكوك لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الباحث غير مقبولة تربوياً، حيث أكد سنتر (Centra, 1993) أن أعضاء هيئة التدريس يجب أن يقدّروا أهمية التغذية الراجعة في تقديم معلومات قيمة توفرها لهم عملية تقييمهم، وأن يحترموا مصدرها بوصفه مصدراً مطلعاً وجديراً بالثقة.

ويرى الباحث أن تحفّظ أعضاء هيئة التدريس على إشراك الطلبة في عملية تقييمهم يمكن أن يتبدّى في حالة تحقيق ما أكد عليه لوكاس وآخرون (Lucase et al., 2000) من أهمية قيام الجامعة برفع مستوى قيمة التقييم لدى الطلبة على أنه عنصر جوهري من عناصر تعلّمهم ووسيلة ضمان الجودة الأكاديمية لتخصصاتهم، وتوعيتهم بشكل مستمر منذ لحظة قبولهم في الجامعة

مروراً بالإرشاد الأكاديمي وأثناء دراستهم في كل مقرر دراسي بالغرض من هذه العملية وبأهميتها وبأهمية مشاركتهم فيها بجدية ومسؤولية.

ومع ذلك فإنه ينبغي على الجامعة توفير مجموعة من الضوابط والشروط التي تضمن تحييد المؤثرات التي تُخرج عملية التقييم عن الموضوعية والجدية، منها (محافظة وهاشم، ١٩٩٦): أن يتوافر عدد كافٍ من الطلبة في المقرر، وأن يكون لدى عضو هيئة التدريس عدد كافٍ من المقررات التي يقوم بتدريسها، وأن يتم اختيار الطلبة المقيّمين عشوائياً، وأن تتحرر آراء الطلبة من المؤثرات الخارجية غير المواتية وقت التعبير عن آرائهم في أداء أساتذتهم، إضافة إلى توفير مجموعة أخرى من الضوابط والشروط الواردة في: Gillespie et al., 2002; Gardiner, 1996 Leaming, 2003;

٣ - مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي):

بيّنت نتائج البحث أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان فيما يتعلق بتوظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي قد جاءت بدرجة منخفضة، وبالنظر في متوسطات درجات تقديراتهم على كل فقرة من فقرات المجال فإنها تُشير إلى الحساسية الشديدة لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه هذا التوظيف، ومن ذلك تخوفهم من استخدام النتائج للمقارنة بين أعضاء هيئة التدريس (الفقرة ٢٤)، لما قد تسببه هذه المقارنة من وجهة نظر الباحث من حرج لأعضاء هيئة التدريس الذين جاءت النتائج لغير صالحهم، ولما قد تسببه أيضاً من الشعور بالتعالي أو بالتباهي عند أعضاء هيئة التدريس الذين جاءت النتائج لصالحهم. كما يمكن تبين هذه الحساسية فيما يرونه في توظيف النتائج من خطر يُهدد استقرارهم الوظيفي (الفقرة ١٥)، وتحسين وضعهم الاقتصادي (الفقرة ١١، ٧)، وصورتهم الأكاديمية (الفقرة ١٩، ٣٣)، والإدارية (الفقرة ٣١)، لكن درجة هذه الحساسية تقل لديهم إذا ارتبطت نتائج التقييم بأغراض الأبحاث والدراسات (الفقرة ٢٨). وهذا قد يُشير من وجهة نظر الباحث إلى سيطرة مفهوم النفعية على رأي أعضاء هيئة التدريس، أو إلى ضعف ثقتهم في

الآليات التي تُتَّبَع في توظيف نتائج التقييم، أو إلى الأعباء النفسية التي قد يسببها توظيف هذه النتائج، مما جعل أعضاء هيئة التدريس يتبنون موقفاً محدداً معارضاً من توظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي.

٤ - مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي):

بيّنت نتائج البحث أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان فيما يتعلق بجودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي قد جاءت بدرجة متوسطة، وبالنظر في متوسطات درجات تقديراتهم على كل فقرة من فقرات المجال فإنها تُشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم تقبلاً أو موقفاً واضحاً محدداً تجاه مواصفات الأداة المستخدمة في تقييم الطلبة لهم بشكل عام، وتدلّ على ذلك آراؤهم بأنها تقيس انطباعات عامة غير محدّدة (الفقرة ٣٢)، وحاجتها إلى إعادة صياغة بواقعية أكبر (الفقرة ٨) مع مراعاة الاعتدال في عدد فقراتها، حيث لا تساعد كثرتها الطلبة على التركيز في مضمونها (الفقرة ٢٥)، ومعالجة ما يمكن أن تتضمنه من تهديد ضمني لهم (الفقرة ٢٠)، لأنها عوامل تُؤثر في إجابة الطلبة عن فقراتها بدقة. لهذا فإن أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان يرون بدرجة مرتفعة (الفقرة ١٦) ألا يقتصر تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على نوع واحد من أدوات التقييم.

ثانياً - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبّلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى إلى: الجنس، والتخصص العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات العمل في التدريس الجامعي؟

١ - مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

بيّنت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبّلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى للجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور. يمكن

أن تعزى هذه النتيجة إلى حقيقة الاختلاف في المجال الانفعالي بين الأفراد من حيث شدة وعمق المشاعر ومضمونها، وقابلية الاستثارة الانفعالية، ومسؤوليات الحالات الانفعالية الناشئة، وسيادة الانفعالات الإيجابية والانفعالات السلبية (بني يونس، ٢٠٠٧)، وخاصة في الاتزان الانفعالي الذي يُعدّ من أكثر مجالات الشخصية الذي تتضح فيه الفروق بين الجنسين، حيث إن مستوى هذا الاتزان لدى الذكور في مختلف المستويات العمرية أكبر مما هو لدى الإناث (النور، ٢٠٠٨)، وهذا ربما جعل أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر حساسية نحو عملية تقييم الطلبة لهن من حساسية زملائهن أعضاء هيئة التدريس الذكور.

كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى حقيقة الاختلاف بين الجنسين في التعامل مع القلق (سعيد، ٢٠٠٨)، مما جعل الباحث يتوقع أن أعضاء هيئة التدريس الذكور كانوا في آرائهم على هذا المقياس أكثر قدرة على إخفاء قلقهم أو تحييده من قدرة أعضاء هيئة التدريس الإناث. وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراستي (طناش، ١٩٩٤؛ والعمايير، ٢٠٠٣).

٢ - مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير التخصص العلمي:

بيّنت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبّلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى للتخصص العلمي. يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس باختلاف تخصصاتهم العلمية يخضعون للعوامل نفسها التي تؤثر في آرائهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي، بالرغم من تفاوت طبيعة عمليات التدريس لكل تخصص، ومن الاختلاف في توقعات الخدمة، ومن إنتاجهم أنواعاً مختلفة من النواتج (شحاته، ٢٠٠١)، وهذا مما يجعل استخدام معايير التقييم نفسها في تقييم أعضاء هيئة التدريس بكل التخصصات أمراً صعباً.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (توق، ١٩٧٧؛ وعوده، ١٩٨٨؛ وطناش، ١٩٩٤؛ والعمايير، ٢٠٠٣)، وتختلف عن نتيجة دراسات (عوده وصالح، ١٩٩٢؛ وشاو وآخرون، ٢٠٠٧؛ والحولي، ٢٠٠٧).

٣ - مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية:

بيّنت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبّلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى للرتبة الأكاديمية. يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى تبادل الأفكار والآراء بين أعضاء هيئة التدريس بمختلف الرتب الأكاديمية إما نتيجة مشاركتهم في الحوارات التي يتيحها المناخ الأكاديمي بالجامعة، أو لطبيعة التواصل الاجتماعي بينهم، وخاصة تلك الآراء التي تتعلق بإشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي وبتوظيف الإدارة العليا للجامعة والمجلس العلمي فيها لنتائج عملية تقييم الطلبة للأداء التدريسي، والتي يظهر أنها تتطوي على القلق والتخوف من توظيف هذه النتائج في اتخاذ قرارات تتعلق بقضايا ذات حساسية بالنسبة لعضو هيئة التدريس، مثل: قضايا التثبيت أو تجديد العقود، أو الترقية العلمية لرتبة أكاديمية أعلى، أو إشغال مواقع قيادية وإدارية (Bensimon, et al., 2000)، إضافة إلى حماسة أعضاء هيئة التدريس لكسب ثقة الآخرين بهم وتقدير أدائهم، وخاصة ثقة وتقدير إدارة الجامعة، دون أن يعيقهما أي مصدر كان مثل تقييم الطلبة.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (عودة، ١٩٨٨؛ وطناش، ١٩٩٤؛ والعضايلة وثامر، ١٩٩٨؛ والمنيزل وأحمد، ١٩٩٩)، وتختلف عن نتيجة دراسات (توق، ١٩٧٧؛ وعودة وصالح، ١٩٩٢؛ والبواردي، ١٩٩٦؛ والحولي، ٢٠٠٧).

٤ - مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير سنوات العمل في التدريس الجامعي:

بيّنت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبّلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى لسنوات العمل في التدريس الجامعي. يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى ثقة أعضاء هيئة التدريس بخبراتهم وبأهمية هذه الخبرات بغض النظر عن طول مدّتها، وفي الوقت نفسه إلى تدنيّ درجة ثقتهم بقدرة الطلبة على تقييم أدائهم. كما يمكن أن تعزى إلى أن الحاجة ما زالت ضرورة قائمة

لتدريب أعضاء هيئة التدريس بمختلف سنوات عملهم في التدريس الجامعي بهدف إحداث تغييرات إيجابية في آرائهم نحو عملية تقييم الطلبة للأداء التدريسي وزيادة قناعتهم بها، وإكسابهم أنماطاً سلوكية جديدة تُعد ضرورية لإنجاح عملية تقييمهم من جهة، ولتحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي من جهة أخرى.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (توق، ١٩٧٧؛ وطناش، ١٩٩٤؛ والبواردي، ١٩٩٦؛ والعضايلة وثامر، ١٩٩٨؛ والمنيزل وأحمد، ١٩٩٩؛ والعمايير، ٢٠٠٣)، وتختلف عن نتيجة دراستي (عودة، ١٩٨٨؛ وشاو وآخرون، ٢٠٠٧).

توصيات البحث

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

- تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لأهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي بدرجة متوسطة، مما جعل الباحث يوصي إدارة الجامعة وعمادة التطوير الأكاديمي فيها بالعمل على تحديد العوامل التي أثّرت في هذه التقديرات للاهتمام بمراعاتها عند البدء بعمليات التخطيط لتدريب أعضاء هيئة التدريس، ولتحديد السبل النوعية والأساليب العملية المناسبة لتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم نحو هذا الدور للطلبة.
- تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لإشراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي بدرجة منخفضة، مما جعل الباحث يوصي بتفعيل الأساليب المناسبة لتثقيف طلبة الجامعة بطبيعة عملية تقييم الأداء التدريسي وغاياتها وأهدافها وأهميتها وبأهمية مشاركتهم فيها بجدية ومسؤولية، وبآثارها الإيجابية على جودة العملية التعليمية عامة وتخصصاتهم الدراسية خاصة.

- تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتوظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي بدرجة منخفضة، مما جعل الباحث يوصي أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان بالتخفيف من حدة حساسيتهم تجاه توظيف

نتائج هذا التقييم من خلال العمل على تطوير آليات لتفعيل التدريس، ومن ذلك ما تضمنه التقرير الذي وضعه متخصصون في حقل التعليم العالي بوجوب أن يشتمل التدريس على: الإعداد، والتنظيم، والمقدرة على إثارة اهتمام الطالب وشحن تفكيره، والوضوح، والحماسة في الاستمرار بالتدريس، ومعرفة ومحبة محتويات المقرر (Bensimon, et al., 2000).

- تحددت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لجودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي بدرجة متوسطة، مما جعل الباحث يوصي بتكوين لجنة متخصصة ترتبط بعمادة التطوير الأكاديمي لتطوير استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي في ضوء نتائج البحث الحالي من حيث: دقة هدفها، ووضوحها، وواقعية مضمونها، واقتصارها على الجوانب التي يطلع عليها الطلبة، وعدد فقراتها، وصياغتها بحيث تتحدد الانطباعات التي تقيسها بدقة، ومعالجة ما يمكن أن تتضمنه من تهديدات ضمنية، والتحقق من صدقها وثباتها بتجريبها لعدة فصول متتالية.

- تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي تعزى للجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات هذه التقديرات تعزى للتخصص العلمي وللرتبة الأكاديمية ولسنوات العمل في التدريس الجامعي، مما جعل الباحث يوصي بعقد دورات تدريبية متخصصة وورش خبرة يقوم بتنفيذها خبراء ومتخصصون وتشرف عليها عمادة التطوير الأكاديمي لجميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمختلف تخصصاتهم العلمية ورتبهم الأكاديمية وسنوات عملهم في التدريس الجامعي، وخاصة أعضاء هيئة التدريس الإناث، وذلك بهدف تنمية اتجاهات إيجابية لديهم تجاه عملية تقييم الطلبة للأداء التدريسي، وبناء تصوّر واضح لديهم حول غايتها وأهدافها وأهميتها في تحسين نوعية التدريس وزيادة فعاليته، وفي تحقيق الجامعة لأهدافها وتطلعاتها ورفع سمعتها.

Acceptability of Staff Members at Jazan University (K.S.A) for the Role of University Students in Evaluating Teaching Performance

Dr. Wae'l A. Al-Tal

Faculty of Education, Jazan University, K.S.A

Abstract

The study aims at identifying the degree of acceptability of staff members at Jazan University (K.S.A) for the role of university students in evaluating teaching performance; by answering the following questions:

- What is the extent staff members at Jazan University (K.S.A) reach for accepting the students' role in evaluating teaching performance?
- Are there any statistical differences among the means of staff members at Jazan University (K.S.A) for accepting the students' role in evaluating teaching performance, attributed to sex, scientific specialization, academic rank, and years of experience in university teaching?

In order to answer these questions, a questionnaire was designed of (33) items, and applied to (183) of staff members. Findings revealed that, the staff members' acceptance was generally average for the contents of two fields: the importance of the students' role in evaluating teaching performance, (quality of students' evaluation for teaching performance. Additionally, their acceptance was generally low for the two fields of: (involving students in the matter of evaluating teaching performance), utilizing the results of students' evaluation for teaching performance). Statistically significant differences exist that can be attributed to gender, in favor of males. There is no effect for the rest of variables. The research provides the following recommendations: to cultivate the students with the nature of evaluating teaching performance, besides inculcating in them its objectives, its importance and the significance of their participations, enhancing the positive attitudes of staff members towards the role of students in evaluating teaching performance, and developing students' evaluation form for teaching performance.

المراجع

- إدارة الدراسات والمعلومات (٢٠١٠). التقرير السنوي. جامعة جازان: جازان.
- البواردي، عبد العزيز (١٩٩٦). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة". مجلة جامعة الملك سعود، ٨(١)، ١١٥-١٧٩.
- توق، محي الدين (١٩٧٧). "الأساليب المختلفة لتقييم التدريس والمدرّس الجامعي وآراء مدرّسي الجامعة الأردنية فيها". مجلة اتحاد الجامعات العربية، ١٢، ٣-١١.
- الحولي، عليان (٢٠٠٧). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم". مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية، ٢١ (٣)، ٨٠٥-٨٣٦.
- زيتون، عايش، وعبد الله منيزل (١٩٩٤). العوامل المؤثرة في تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. الأردن: الجامعة الأردنية.
- سعيد، سعاد جبر (٢٠٠٨). سيكولوجية التفكير والتوعي بالذات. الأردن: دار الكتاب الحديث.
- سماره، نواف أحمد وعبد السلام موسى العديلي (٢٠٠٨). مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية. الأردن: دار المسيرة.
- سورسن، تشارلز دبليو، وجولي أ. فيرست بو، وديان م. موين (٢٠٠٦). التميز في الجودة النوعية والأداء في التعليم العالي. السعودية: مكتبة العبيكان.
- شحاته، حسن (٢٠٠١). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق. مصر: الدار العربية للكتاب.
- طناش، سلامة (١٩٩٤). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو تقييم الطلبة لهم". دراسات: العلوم الإنسانية، ٢١(٥)، ٨٧-١١٨.

- العضائية، علي، وثامر محارمة (١٩٩٨). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو عملية تقييم الطلبة لهم: دراسة ميدانية". مجلة أبحاث اليرموك: العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٤(٣)، ١٥١-١٦٣.
- عليان، خليل (١٩٩٨). "إدراك الطلبة لقيمة تقويمهم العملية التدريسية في الجامعة الأردنية". دراسات، ٢١ (٥)، ٢٢-٣١.
- العمايره، محمد حسن (٢٠٠٣). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي". مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٤١، ١٥٩-١٩١.
- عودة، أحمد سليمان (١٩٨٨). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية الجامعية". المجلة العربية للبحوث التربوية، ٨(١)، ١١١-١٣٢.
- عودة، أحمد سليمان، وصالح حسن الداهري (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.
- أبو عياش، نادرة بدوي (١٩٩٢). أثر نمط التنشئة الأسرية في توكيد الذات لدى طالبات المراهقة الوسطى في مديرية تربية عمان الكبرى الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية.
- قوره، حسين سليمان (١٩٩٠). "أستاذ الجامعة في الوطن العربي: إعداد واختياره في ضوء الحاجة إليه". مجلة التربية، ١ (٤)، ٨٩-١٠٨.
- محافظة، سامح محمد، وهاشم جاسم السامرائي (١٩٩٦). "أساليب مقترحة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي". دراسات: العلوم التربوية، ٢٣(٢)، ٢٨٨-٣٠١.
- محمد، داود ماهر (٢٠٠٦). التدريس والتدريب الجامعي: أسسه وبناء برامجه. الكويت: مكتبة الفلاح.

- المنيزل، عبد الله، وأحمد عبد الرحيم (١٩٩٩). "آداء أعضاء هيئة التدريس والطلبة في عملية تقييم المقرر الدراسي وطرق تدريسه بجامعة السلطان قابوس". العلوم التربوية، ع (١٤)، ١٢٥-١٦٧.
- النور، أحمد يعقوب (٢٠٠٨). علم النفس التربوي. الأردن: دار الجنادرية.
- بني يونس، محمد محمود (٢٠٠٧). سيكولوجية الدافعية والانفعالات. الأردن: دار المسيرة.
- Bensimon, E., & Ward, K., Sanders, K. (2000). **The department chair's Role in Developing new Faculty into Teachers and Scholars**. Bolton: Anker Publishing Company.
- Beran, T. and Rokosh, J. (2009). "Instructors Perspectives on the Utility of Student Ratings of Instruction". **Instructional Science: An International Journal of the Learning Sciences**, 37 (2), 171-184.
- Centra, J. (1993). **Reflective faculty evaluation: Enhancing teaching and determining faculty effectiveness**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gardiner, L. (1996). "Redesigning Higher Education: Producing Dramatic Gains in Student Learning". **ASHE - ERIC Higher Education Report**, 23(7).
- Gillespie, K; Hilsen, L. and Wadsworth, E. (2002). **A Guide to Faculty Development**. Bolton: Anker Publishing Company.
- Harding, A. et al. (1992). **Professional Development in Higher Education-state of the Art and Artists**. Bangkok: A. A. Press.
- Kuh, G. (2001). **College Students today: Why we can't leave serendipity to chance**. In P. Altbach; P. Gumport, and B. Johnstone, (Eds), **In defense of the American University**. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Kuh, G.; Kenzy, G. and Associates. (2005). **Student Success in College**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leaming, D. (2003). **Managing people: A guide for department chairs and deans**. Bolton: Anker Publishing Company.

- Lucas, A. and Associates (2000). **Leading Academic Change**. San Francisco: Jossey-Bass.
- MacRobert, I. (1995). "Hermeneutics and Human Relations". **The Total Quality Review**, January\ February.
- Murray, H.; Rushton, J.; and Paunonen, S. (1990). "Teacher Personality Traits and Student Instructional Rating in Six Types of University Courses". **Journal of Educational Psychology**, 92 (2), 250-261.
- Palomba, C. and Banta, T. (1999). **Assessment Essentials: Planning Implementing and Improving Assessment in Higher Education**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pascarella, E. (2001). "Identifying excellence in undergraduate education: Are we even close?". **Change**, 33 (3), 19-23.
- Shao, L.; Anderson, L. and Newsome, M. (2007). "Evaluation Teaching Effectiveness: Where We Are and Where We Should Be". **Assessment and Evaluation in Higher Education**, 32 (3), 355-371.
- Wiedmer, T. and Harris, V. (1997). "Implications of Total Quality Management in Education". **The Educational Forum**, 61(summer), 314-318.

