

تقييم الأداء التدريسي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت من وجهتي نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس

د. أحمد حمد الصانع د. عيسى محمد الكندري

كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

دولة الكويت

الملخص

هدفت هذه الدراسة الوصفية التعرف على مدى الاتساق بين نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي، ونتائج التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس لأدائهم التدريسي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. استخدم الباحثان الاستبيان المغلق، والمطبق على الطلبة بكلية التربية الأساسية لاستطلاع آرائهم حول الأداء التدريسي، مع مفردات عينة هذه الدراسة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٦/٢٠١٦. ونظراً للطبيعة الشخصية للدراسة، تم تبني العينة التراكمية (Snowball Sample)، التي تكونت في صورتها النهائية من ٦٦ مشاركاً من الهيئة التدريسية بمختلف الأقسام العلمية في الكلية. أظهرت نتيجة الدراسة أن التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس جاء على نحو متسق ومشابه لتقييم طلبتهم لأدائهم التدريسي، وذلك بتقدير (ممتاز). وبعد مناقشة النتائج وبناء عليها، اقترح الباحثان مجموعة من التوصيات والدراسات المستقبلية

المقدمة والإطار النظري

يعد عضو هيئة التدريس محورياً للعملية التعليمية، وعنصراً أصيلاً من عناصر تقييم نوعية الأداء التعليمي الدولية بمؤسسات التعليم العالي (أبو الرب وقداة، ٢٠٠٨)؛ لذلك تأتي أهمية تسليط الضوء عليه، والاهتمام به وتنمية قدراته وتطوير مهاراته، وذلك بما يتلاءم مع مسؤولياته والدور الملقى على عاتقه في بناء الإنسان، وتوفير أفكاره وصقل مهاراته وتهذيب سلوكياته، بل وبلورة رؤيته لنفسه وللأشياء حوله؛ لذا فإن عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم

العالي، يساهم بتشكيل مستقبل مجتمعه من خلال تشكيله لشخصيات الشباب الذين سيحملون أمانة المسؤولية في غد أمتهم (حارب، ٢٠٠١).

كذلك يعتبر التقييم قضية تهم جميع مؤسسات المجتمع على اختلاف مجالاتها، وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي والقائمين عليها، وذلك استجابةً لمقتضيات الجودة والاعتمادية والثورة التقنية والمعلوماتية. وتتنوع أساليب ومصادر التقييم، متخذة عدداً من الأنماط، منها: التقييم الذاتي، تقييم الزملاء، تقييم رئيس القسم العلمي، والتقييم الإداري؛ فضلاً عن تقييم الطلبة (الشوك والعجيل، ٢٠١٠)، وتغطي كافة المسؤوليات والمهام التي يضطلع بها عضو الهيئة التدريسية؛ حيث تهدف عملية التقييم إلى توفير معلومات معتمدة من داخل المؤسسة، وبواسطة مصادر ذاتية، طلابية، أكاديمية و/أو إدارية، يمكن التعويل عليها عن كفاءة الجهاز التعليمي، والتعرف على نواحي القوة والضعف لديه، وتوظيف ذلك لتنميته مهنيًا وتطويره ذاتيًا (الشيخ، ٢٠١٢؛ برقاي وأبو الرب، ٢٠١٦).

ولأن تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية يركز على فعالية كادرها التدريسي، لذا كان لابد من تقييم كفاءة وفعالية أعضاء الجهاز الأكاديمي بها، وخصوصاً الجانب التدريسي، الذي يمثل العنصر الأهم، والنسبة الأكبر من النشاط الوظيفي لهم، حيث تنعكس نتائجه على اعتماد المؤسسة (شحاته، ٢٠٠١؛ الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧؛ الشيخ، ٢٠١٢؛ منصوري وقريشي، ٢٠١٦)، وتصنيفها الدولي وسمعتها. فقد أكدت العديد من الأدبيات على أهمية التقييم المستمر لأداء أعضاء الكادر التدريسي بمؤسسات التعليم العالي، وذلك من أجل تعزيز المعلومات والمهارات والكفايات التدريسية، والارتقاء بمستوى المخرجات، وتجويد العملية التعليمية بذلك القطاع التربوي الحيوي.

ترجع بدايات عملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئات التدريسية بمؤسسات التعليم العالي الأوروبية والأمريكية إلى القرن الماضي، إلا أن هذا النمط من التقييم يعد أمراً مستحدثاً نسبياً في العديد من دول العالم الثالث، بما فيها البلدان العربية (القريشي، ٢٠١١). فمع أوائل خمسينيات القرن

العشرين، صدرت توصية من القائمين على جامعة ميتشغن الأمريكية (Michigan University)، بضرورة عمل تقييم لجهازها التدريسي من قبل الطلبة، وفي جميع مقرراتها الدراسية المطروحة. وبالرغم من التحفظات التي واجهت البرنامج، إلا أن عملية التقييم طُبقت في النهاية، بل وتم تبنيها لاحقاً من قبل عدة جامعات أمريكية، مثل هارفارد، واشنطن وبوردو (عزيز، ٢٠١٢).

ومنذ ذلك الحين، أصبح استطلاع رأي الطلبة حول الأداء التدريسي يُعمل به على نطاق واسع في الكليات والجامعات بمختلف دول العالم (عزيز، ٢٠١٢). علماً بأن ذلك البرنامج التقييمي كان يهدف في بداية ظهوره إلى مساعدة الكادر التدريسي لتفهم اتجاهات طلبتهم ودرجة استفادتهم من المواد الدراسية؛ لكنه أصبح الآن عاملاً أساسياً في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعيينات، التثبيت الوظيفي، الترقيات، الانتدابات، والمناصب الإشرافية في معظم مؤسسات التعليم العالي بمختلف أنحاء العالم (القريشي، ٢٠١١).

لقد أصبح التوجه السائد في مؤسسات التعليم العالي حديثاً، أن لا يختزل التقييم في طرف واحد، بل يجب أن تشارك به مختلف أطراف العمل التعليمي، مما يضيف عليه صفة الشمولية والشفافية والموضوعية (عبدالرزاق، ١٤٢٧ هـ؛ أبو الرب وقادة، ٢٠٠٨؛ عزيز، ٢٠١٢). لذلك تعددت مصادر تقييم عضو الهيئة التدريسية متخذة عدداً من الأنماط، منها: التقييم الذاتي، تقييم الزملاء، تقييم رئيس القسم العلمي، والتقييم الإداري؛ فضلاً عن تقييم الطلبة (الشوك والعجيل، ٢٠١٠).

هذا وتعد الشريحة الطلابية هي المعنية مباشرة بالعمل التعليمي داخل القاعة الدراسية، وذلك لتعاملها وتفاعلها واستفادتها من هذا النشاط التدريسي (الجعافرة، ٢٠١٥)؛ لذا أصبحت عملية تقييمهم مطلباً رئيساً لدى غالبية مؤسسات التعليم العالي حول العالم؛ فكما يتم توجيه جموع الطلبة من قبل هيئاتهم التدريسية، فمن حق الطلبة بالمقابل ابداء الملاحظات والآراء التي تساعد أساتذتهم على تحسين طرائقهم وتجويد أدائهم التدريسي، كون الطالب

محور العملية التعليمية، وقبل ذلك إنسان له حقوق، منها حرية التعبير وإبداء الرأي (الشوك والعجيل، ٢٠١٠).

التقييم الطلابي للهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي

يعد تقييم الطلاب لأعضاء الجهاز التدريسي من أكثر طرق التقييم انتشاراً في مؤسسات التعليم العالي حول العالم، وذلك لما يتميز به من إيجابيات، منها:

- إن تعامل الطالب عن كثب وعلى مدار أكثر من ثلاثة شهور (فصل دراسي) مع الأستاذ، فضلاً عن موقعه المحوري بالعمل التعليمي، يعطيه ميزة يبرز بها الأطراف الأخرى ذات العلاقة بعملية التقييم، مما يجعل المعلومات المستقاة منه، تساعد بالكشف عن نواحي القوة والقصور في عناصر العملية التعليمية.
- كما أن بُعد الطالب علمياً وفنياً عن فلسفة التقويم، يمكن أن يساعد بالحصول منه على معلومات مهمة وثرية وذات قيمة حول جوانب مختلفة من التقييم، نتيجة لعدم تأثر الطالب بمنطلقات وتوجهات فكرية مسبقة ترتبط بعملية التقييم، وقد تكون غائبة عن المختصين، فقد أظهرت دراسة سايمون (Simon, 2003) ثبات نتائج تقييم الطلبة القبلي والبعدي للأداء التدريسي لمجموعة من أعضاء هيئة التدريس.

- أضف إلى ذلك رغبة الطالب بالمساهمة في معالجة السلبيات والمشاكل التي تعترض عمل الكادر التدريسي أو المؤسسة التعليمية، وتؤثر سلباً على مسيرته الدراسية، وذلك من خلال إدراكه بأهمية ما يبديه من رأي، وخصوصاً إذا تم الأخذ به عند التخطيط للإصلاح والتطوير (الشيخ، ٢٠١٢).

وبالرغم من المميزات التي يتضمنها التقييم الطلابي، إلا أن هناك بعض السلبيات التي تكتنفه، والتي يجب أن تؤخذ بالاعتبار، أبرزها الآتي:

- يمكن أن تخضع عملية التقييم لعواطف وأهواء الطالب، مما يؤدي إلى عدم مصداقية وعدالة نتائج تقييم الأستاذ، كالحصول على تقدير أعلى أو أدنى من

المستحق، وما قد يترتب عليها من قرارات مهمة ومصيرية تجاه عضو الهيئة التدريسية.

- قد تلعب الأفكار والتصورات المسبقة لدى الطالب دوراً مؤثراً في نتائج تقييمه لأستاذه، وذلك نتيجة لتأثر الطالب بعوامل ايدولوجية وثقافية واجتماعية، خصوصاً في المجتمعات النامية كمجتمعنا العربي.
- اقتصار التقييم على الأداء التدريسي بالمقرر وما يرتبط به من واجبات وامتحانات، يجعله تقييماً قاصراً، وذلك لعدم تضمنه لباقي المهام الوظيفية الأخرى لعضو هيئة التدريس، كالباحث العلمي والمسئولية الاجتماعية، مما يلقي بضلال الشك على صدق ودقة نتائجه (الشيخ، ٢٠١٢؛ نذر وآخرون، ٢٠١٨).

التقييم الذاتي للهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي

يعني أن يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم كفاءة تدريسه بنفسه من خلال المحاضرات، كما يبرز المعايير التي يطبقها باستخدامه هذا الأسلوب. ويعتبر التقييم الذاتي طبقاً لدراسة (عبد الرزاق، ١٤٢٧هـ) أسلوباً ذا أهمية وفعالية في تقييم الهيئة التدريسية، أكثر من تقييم الطلبة الذي يجب عدم المبالغة في الاعتماد عليه (الشيخ، ٢٠١٢)؛ لذا فهو أسلوب متبع في العديد من مؤسسات التعليم العالي بالعالم، إلا أنه غير مطبق بمؤسسات التعليم العالي العامة في الكويت، حيث يهدف هذا النوع من التقييم إلى تشجيع أفراد الهيئة التدريسية على نقد الذات، عن طريق اكتشاف النقاط الإيجابية والسلبية في أدائهم التدريسي، ومن ثم العمل على تنميتهم وتطويرهم مهنيّاً. ويطبق التقييم الذاتي باستخدام مقاييس مقننة شبيهة أو مماثلة لنماذج تقييم الطلبة، حيث يقوم عضو هيئة التدريس بالإجابة على فقراتها، ثم يتم تحليلها ومقارنتها ببعضها من الجهة المعنية بالمؤسسة؛ أو تسجيل نشاطه التدريسي مرئياً، ثم عرضه عليه لاكتشاف إيجابياته وسلبياته بشكل موضوعي (الثبتي والقرني، ١٤١٣هـ؛ عبدالرزاق، ١٤٢٧هـ)، ولكن ما يؤخذ على هذا النمط من التقييم هو مبالغة عضو الهيئة التدريسية في إعطاء نفسه تقديرات عالية (نذر وآخرون، ٢٠١٨؛ sakhf1.kku.edu.sa/sites/sakhf1.kku.edu.sa/files/general_files/files/peer.pptx).

مركز القياس والتقويم بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي

يعتبر مركز القياس والتقويم منذ تأسيسه ١٩٨٦، الإدارة المعنية بالتقييم السنوي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة، ويعتمد على رأي الطالب في أداء عضو هيئة التدريس بالمقرر الدراسي، سواءً كان ذلك في الفصل الدراسي الأول أم الثاني. وكان لا يحق لعضو هيئة التدريس التقييم أكثر من مرة واحدة في العام، لأن التقييم في ذلك الوقت كان تقليدياً، بمعنى أنه يتطلب الكثير من الجهد والوقت والتكلفة، مثل: تحديد مواعيد التقييم، جدولة زيارات فريق القياس والتقييم للكليات، القيام بتوزيع ثم جمع استبيانات التقييم الورقية من الطلبة، يعقبها قيام فريق المركز بعمل المسح الضوئي للاستبيانات يدوياً، حيث كانت عملية طويلة ومضنية، تستغرق ما بين نصف إلى ساعة كاملة، بحسب الكثافة العددية بكل شعبة دراسية؛ ناهيك عن تكاليف الأوراق المستخدمة، وصيانة جهاز المسح الضوئي، اللذين يستنزفان جزءاً مهماً من الميزانية. وتختتم هذه العملية، بإعداد التقرير النهائي بنتيجة التقييم، وترسل بريدياً بالطرف السري لعضو هيئة التدريس.

ومنذ الفصل الدراسي الأول للعام ٢٠١٠/٢٠١١، أصبحت عملية التقييم الطلابي للأداء التدريسي تتم بطريقة آلية، حيث تم تحويل الاستبيان من صورته التقليدية (الورقية)، إلى النسخة الإلكترونية الحالية. فمع بداية كل فصل دراسي، يعلن مركز القياس والتقويم عن خطة التقييم على صفحته الإلكترونية. يقوم بعدها عضو هيئة التدريس عبر النظام الآلي للمركز، بتقديم طلب استطلاع الرأي الطلابي، حيث أصبح من حقه عمل أكثر من تقييم بالعام، أثناء الفصلين الدراسيين (الخريف، والربيع). بعدها يُفتح النظام للطلبة للقيام بعملية التقييم إلكترونياً، وتكون على مدى شهر كامل، من خلال رابط المركز الإلكتروني، وذلك من أي مكان تتوافر فيه خدمة الإنترنت، وخلال المدة المحددة مسبقاً. يغلق النظام الآلي إلى حين الانتهاء من إدخال الدرجات النهائية للطلبة. يعاد فتح النظام الآلي مرةً أخرى لأعضاء هيئة التدريس، للاطلاع، من خلال رابط المركز،

على نتائج تقييمهم الحالية والسابقة. علماً بأن عملية استطلاع الرأي الطلابي، ومنذ الفصل الدراسي الأول ٢٠١٥/٢٠١٦، أصبحت تغطي جميع أعضاء هيئة التدريس المعيّنين والمنتدبين، وبكافة الكليات دون استثناء، وبنسبة ١٠٠٪ تقريباً، في كل فصل دراسي، وذلك نتيجة لتطبيق التسجيل التلقائي الآلي للتقييم.

الدراسات السابقة

بعد البحث والاطلاع على العديد من الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، توصل الباحثان إلى عدد من الدراسات، تم ذكرها بحسب تسلسلها الزمني بدءاً من الأقدم إلى الأحدث، وذلك بغرض بيان تطور عملية تقييم الأداء التدريسي في مؤسسات التعليم العالي وبعدها من البيئات المختلفة.

فقد أجرت طوقان (٢٠٠٢) دراسة حول تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديمغرافية فيها؛ في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس. تبنت الباحثة المنهج الوصفي. تألفت عينة الدراسة من ٥٠٠ طالب (ذكوراً وإناثاً). استخدمت الدراسة أداة الاستبانة في جمع المعلومات، حيث تكونت من ٦٨ بنداً موزعة على أربعة محاور، هي: الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية؛ إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس؛ التخصص الأكاديمي والثقافة العامة؛ والتقييم. أشارت نتائج الدراسة أن نتيجة تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الجامعة المذكورة جاءت بدرجة كبيرة في جميع المحاور، وذلك حسب الترتيب الآتي: الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية؛ إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس؛ التقييم؛ والتخصص الأكاديمي والثقافة العامة. أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروقات إحصائية معنوية بين درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة ومتغيرات جنس أعضاء الكادر التدريسي، رتبهم الأكاديمية، أو سنوات خبرتهم.

وقام الحجار (٢٠٠٤) بدراسة ميدانية تناولت تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة

الجودة الشاملة. استخدمت الدراسة استبانة مؤلفة من ٤٠ بنداً وسبعة محاور، هي: القيادة؛ التخطيط الاستراتيجي؛ الطلبة؛ المعلومات؛ الموارد البشرية؛ إدارة العمليات؛ ونتائج العمل. بلغت مفردات عينة الدراسة ١٢٣ عضو هيئة تدريسية تم اختيارهم عشوائياً. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الجامعي العام جاء ضعيفاً، حيث لم يحقق نسبة الـ ٦٠٪، وهو المستوى الأدنى المفترض؛ كما بينت النتائج عدم وجود دلالات إحصائية معنوية بين مستوى الأداء الجامعي ومتغيرات كالكلية، المؤهل والخبرة.

كما عمل عبابنة (٢٠١١) دراسة وصفية سعت إلى تحديد ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب بجامعة مصراته الليبية من قبل أعضاء الجهاز التدريسي. استخدم الباحث استبياناً مؤلفاً من ٤٦ بنداً، موزعة على مجالين (مؤشرات مؤسسية ومؤشرات أكاديمية)؛ واختار عينة الدراسة من ٦٠ عضو هيئة تدريس. كشفت نتائج الدراسة أن مؤشرات جودة الأداء الجامعي بالكلية المذكورة جاءت بدرجة متوسطة؛ كما بينت النتائج عدم وجود فروق إحصائية بين استجابات مفردات الدراسة ومتغير الرتبة الأكاديمية، بينما وجدت فروق معنوية مع متغير الخبرة، وذلك لأصحاب الخبرة القصيرة (١- ٣ سنوات).

أما دراسة القرشي (٢٠١١) فقد هدفت التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية الجامعية. تكونت عينة الدراسة من ١٧٢ عضو هيئة تدريس من كافة الرتب الأكاديمية بجامعة الكوفة العراقية. استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن الهيئة التدريسية بكلية الآداب أبدت اتجاهاً سلبياً لتقييم الطلبة للأداء التدريسي، كما بينت النتائج أنه لا توجد فروقات ذات دلالات إحصائية لمتغيرات الخبرة التدريسية والرتبة الأكاديمية. كشفت أبرز نتائج تحليل بنود الاستبانة، أن ٨١٪ من الهيئة التدريسية وصفوا تقييم الطلبة بالعاطفي (غير الموضوعي)، واتفق ٩٢٪ من الكادر التدريسي أن تقييم الطلبة يتأثر كثيراً بتساهل الاستاذ بمنح الدرجات؛ بينما أبدى ٨١٪ من هيئة التدريس تأثر التقييم بالعلاقة بين الطالب والأستاذ.

وهدفت دراسة عزيز الميدانية (٢٠١٢) إلى تصميم استبيان لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى العراقية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؛ حيث تكونت عينة الدراسة من ٧٥ طالباً وطالبة من الكليات العلمية والإنسانية. كشفت نتائجها وجود مستوى أداء ضعيف لدى الهيئة التدريسية طبقاً لآراء الطلبة، وذلك في جميع المجالات الخمسة لأداة الدراسة: أداء المحاضرة؛ الإعداد والتحضير؛ الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات؛ السمات الشخصية؛ وأخيراً مهام عضو هيئة التدريس. أرجع الباحث أسباب تدني مستوى الأداء التدريسي بالجامعة إلى الظروف الصعبة التي تمر بها بلاده.

أما دراسة جمال الدين وزاهد وعبدالعال (٢٠١٣) فقد سعت للتعرف على الأداء التدريسي بحسب آراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة وفق معايير الجودة بجامعة سلمان بن عبدالعزيز السعودية. استخدم المنهج الوصفي التحليلي؛ وتألفت عينة الدراسة من ١٤٢ عضو هيئة تدريس، و١٢٢٧ طالباً وطالبة في السنوات الثانية، الثالثة والرابعة، من مختلف الكليات. استخدم الباحثون استبانة مكونة من ٧٠ بنداً موزعة على ستة مجالات، هي: إعداد المحاضرات وتطبيقاتها؛ تنفيذ خطة المقرر؛ الاختبارات والفروق الفردية؛ التطوير المعرفي؛ السلوك العام وتقبل الآراء، وأخيراً التفاعل والتواصل. بينت نتائج الدراسة أن الهيئة التدريسية حصلت على درجة عالية في مجالي تنفيذ خطة المقرر؛ والسلوك العام وتقبل الآراء؛ في حين أنها حققت درجة متوسطة في مجالي إعداد المحاضرة وتطبيقاتها، والتطوير المعرفي، وذلك من وجهة نظر الطلبة. كذلك كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين آراء الكادر التدريسي وفئة الطلبة في مجالات إعداد المحاضرة وتطبيقاتها؛ التطوير المعرفي؛ والتواصل والتفاعل لصالح الأول.

وقام الطفيلي وآخرون (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى تقويم جودة أداء هيئة التدريس في كلية الهندسة بجامعة بابل العراقية. تألفت عينة الدراسة من ٦٢ عضو هيئة تدريس. لتقييم جودة الأداء التدريسي الجامعي، استخدم الباحثون

استبانة اشتملت على ٤٥ بنداً، موزعة بين مجالين رئيسيين هما: قدرات التخطيط للتدريس؛ وقدرات تنفيذ التدريس. بينت نتائج الدراسة أن تقييم الأداء التدريسي لم يصل لمستوى الجودة المؤمل، حيث حقق نسبة اجمالية قدرت بـ ٦١,٩٪؛ فقد حصل مجال التخطيط للتدريس على نسبة بلغت ٦٩,٨٪، بينما حقق مجال تنفيذ التدريس على نسبة ٥٥,٦٪.

وهدف دراسة الطويسى وسماره (٢٠١٤) التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤته نحو تقييم أدائهم التدريسي بواسطة برنامجاً إلكترونياً؛ فضلاً عن مستوى رضاهم عن نتائج ذلك التقييم من قبل الطلبة. استخدمت استبانة مكونة من جزئين وسؤال مفتوح. بينت نتائج الدراسة إيجابية اتجاهات الكادر التدريسي نحو برنامج التقييم الإلكتروني؛ بالإضافة إلى درجة رضا مقبولة عن نتائج تقييمهم من قبل الطلبة. كذلك أظهرت النتائج وجود اختلافات إحصائية معنوية بين اتجاهات الهيئة التدريسية نحو التقييم الإلكتروني ومتغير الكلية، لصالح الكليات الإنسانية، وعدم وجود تلك الفروق مع متغير الرتبة الأكاديمية؛ كما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة رضا الكادر التدريسي عن نتائج تقييمهم بواسطة الطلبة ومتغيري الكلية والرتبة الأكاديمية.

وأجرى رشيد والحاج محمد (٢٠١٤) بدراسة وصفية مسحية بغية التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الكادر التدريسي في معاهد التربية البدنية والرياضية بالجزائر من وجهة نظرهم. استخدم الباحث استبانة مكونة من ٤٥ فقرة موزعة على خمسة محاور، هي: التخطيط للتدريس؛ تهيئة الطلاب؛ تنفيذ الدرس؛ التفاعل مع الطلاب؛ التقويم؛ تم استخدام مقياس ليكرت خماسي الدرجات، حيث تراوحت اختياراته ما بين كبيرة جداً إلى ضعيف. تألفت عينة الدراسة من ٨١ عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء التدريسي عموماً كان بدرجة متوسطة، حيث حصل محورا: التخطيط للتدريس وتقويم التدريس على مستوى أداء تدريسي عالي؛ في حين جاء مستوى الأداء التدريسي متوسطاً للمحاور: تهيئة الطلاب؛ تنفيذ الدرس؛ التفاعل مع الطلاب.

وقام الجعافرة (٢٠١٥) بدراسة هدفت إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة بجامعة الزرقاء الأردنية، وذلك طبقاً لاشتراطات جودة التعليم. استخدم الباحث استبانة تضمنت خمسة محاور، هي: التخطيط للتدريس؛ تنفيذ التدريس، الاتصال والتواصل؛ السمات الشخصية؛ وتقويم تعلم الطلبة. تكونت عينة الدراسة من ٩١٠ طلبة بالمرحلة الجامعية ومن الكليات العلمية والإنسانية. بينت نتائج الدراسة أن مستوى أداء الهيئة التدريسية كان مرتفعاً، فيما عدا المحور الأخير (تقويم تعلم الطلبة) الذي كان بمستوى متوسط. أظهرت النتائج كذلك وجود فروقات إحصائية إيجابية لمتغير الطلبة، لصالح من هم بالكليات العلمية؛ وأيضاً لمتغير المستوى الدراسي لصالح من هم بالسنة الثانية، الرابعة، والثالثة، وذلك على التوالي.

أما دراسة وصوص وآخرين (٢٠١٥) فقد هدفت للتعرف على درجة ممارسة الهيئة التدريسية في جامعة الحسين بن طلال لأدوارهم الأكاديمية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي؛ والاستبانة كأداة للدراسة، حيث تكونت من ثلاثة مجالات، التدريس، النشر العلمي، والمسؤولية الاجتماعية، ومن ٤٦ بنداً. تم اختيار عينة عشوائية تألفت من ١٣٥ عضو هيئة تدريس. كشفت نتائج الدراسة حصول مجال التدريس على المرتبة الثانية بعد البحث العلمي، في حين جاءت خدمة المجتمع في المرتبة الثالثة والأخيرة. أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق معنوية إيجابية لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة، وذلك لصالح الأستاذ المساعد والمشارك في المتغير الأول، ولصالح من خبرتهم ما بين ١- ٥ سنوات في المتغير الأخير.

كما قام نصار (٢٠١٧) بدراسة وصفية تحليلية حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة بكليات التربية في بعض الجامعات الفلسطينية. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لدراسته، وتألفت من ٣٤ بنداً، موزعة على أربعة محاور، هي: الإعداد والتخطيط للتدريس، البحث العلمي، القياس والتقويم، والحوار والمناقشة مع الطلبة. تم اختيار عينة

عشوائية من ٨١٣ طالباً (ذكوراً وإناثاً)، من جامعتي غزة والأزهر. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالكليتين المذكورتين، كان بدرجة كبيرة، وجاء ترتيب المحاور كالتالي: الإعداد والتخطيط للتدريس، فالحوار والمناقشة مع الطلبة، ثم مجال القياس والتقويم، وأخيراً مجال البحث العلمي. كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق إحصائية إيجابية بين متوسط تقديرات الطلبة لواقع الأداء التدريسي ينسب لمتغيري الجنس والجامعة.

كذلك قام بيدر (Bedir, 2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على كيفية نظر أعضاء الكادر التعليمي للفعالية التدريسية. وظف الباحث المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف بحثه، حيث استخدم استبانة مكونة من ٢٨ بنداً موزعة على ستة مجالات، هي: تصميم المقرر؛ أساليب التدريس؛ استخدام التكنولوجيا؛ إدارة الصف؛ التفاعل والتواصل؛ التقويم. تألفت عينة الدراسة من ٥١٦ عضو تدريس من جامعات حكومية وخاصة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مجال إدارة الصف حقق المرتبة الأعلى؛ بينما جاءت المجالات الأخرى، بالترتيب التالي: التفاعل والتواصل؛ تصميم المقرر؛ أساليب التدريس؛ وأخيراً استخدام التكنولوجيا. أظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق إحصائية لمتغير الجنس؛ في حين كانت هناك فروق إحصائية فيما يخص متغير الكلية لصالح أساتذة كليات التربية.

هدفت الدراسة الوصفية التحليلية لقمر وآخرين (٢٠١٧) التعرف على آراء الطلبة بكليتي التربية بجامعة دنقلا وجامعة القضايف بالسودان حول الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتأثير بعض المتغيرات الديمغرافية. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من ٣٥ بنداً موزعة على أربعة محاور، هي: الصفات الإنسانية؛ التمكن من المادة؛ القيادة؛ احترام اللوائح والقوانين. تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، حيث تألفت من ١٥٠ طالباً وطالبة من الكليتين المذكورتين. أشارت نتائج الدراسة إلى حصول الأداء الأكاديمي للكادر التدريسي على مستوى مرتفع؛ كما بينت النتائج وجود علاقة

إحصائية إيجابية في الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعتين؛ بينما لم توجد فروقات ذات دلالات إحصائية بين الطلبة، طبقاً لمتغيرات الجنس، المستوى الدراسي، والسن.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق لأدبيات الدراسة، يتضح أن جميع الدراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي أو المسحي، كما تم استخدام الاستبيان كأداة بتلك الأدبيات. كذلك لوحظ أن العينات المختارة في تلك الدراسات تكونت من الطلبة و/أو أعضاء هيئات التدريس، وذلك من مختلف الكليات العلمية والإنسانية، بشقيها الخاص والحكومي، وفي عدة بلدان عربية وأجنبية. وتأتي هذه الدراسة كمحاولة من الباحثين لسد النقص المتمثل بقلة الأدبيات، على حد علم الباحثين، التي تناولت تقييم الطالب لأداء الأستاذ، وتقييم الأستاذ لأدائه الذاتي سواءً كان ذلك على المستوى المحلي أو الخليجي.

مشكلة الدراسة

بالنظر إلى عملية التقييم المعمول بها بمؤسسات التعليم العالي الحكومية بالكويت، ونتيجة لسنوات من الخبرة كعضوي هيئة تدريس بكلية التربية الأساسية، بالإضافة للعمل بمركز القياس والتقويم بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي، حيث التعامل مع كثب مع الكثير من أعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن الطلبة بكليات الهيئة، استشعر الباحثان تزايد تذررات وشكوك الهيئة التدريسية حول عملية تقييمهم، التي تقتصر على الطلبة، بدعوى التحيز والشخصانية، وعدم قدرة الطالب على القيام بدور المقيّم. وبالرغم من ذلك ظل هذا النمط من التقييم، متبعاً في العديد من مؤسسات التعليم العالي، لما يترتب على نتائجه من آثار تربوية وإدارية مهمة تنعكس على عضو هيئة التدريس.

إن عدم تضمين عملية التقييم جميع الواجبات الوظيفية لعضو هيئة التدريس، ناهيك عن تغييبها لأطراف معنية بتقييمه، يشكل قصوراً ونقصاً، لا

تقره مؤسسات التعليم العالي المعتمدة. لذلك فإن إشراك أطراف أخرى ذات ارتباط مباشر بالعمل التعليمي في عملية التقييم، كأعضاء هيئة التدريس وآخرين - بجانب الطلبة - يعتبر أمراً ضرورياً، حيث يعطي التقييم نوعاً من الشمولية والموضوعية والمصداقية، ويعد مؤشراً على الكفاءة والثقة (أبو الرب وقدادة، ٢٠٠٨). مما سبق استعراضه، يمكن تلخيص مشكلة الدراسة، بالإجابة عن التساؤل التالي: ما مدى اتساق نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية مع نتائج تقييم طلبتهم لأدائهم؟ باستخدام الاستبيان المطبق حالياً لاستطلاع الرأي الطلابي، وذلك في محاولة للوقوف على مصداقية نتيجتي التقييم بين الطرفين.

منهجية الدراسة

استخدم الباحثان في الدراسة الحالية المنهج الوصفي، الذي يُعنى بوصف الظاهرة والبحث عن العوامل الكامنة وراءها من خلال جانبيها النظري والميداني (اليتين والصانع، ٢٠٠٦).

تساؤلات الدراسة

على ضوء ما تم تناوله في مشكلة الدراسة، وبناء على أهدافها، تنبثق التساؤلات التالية:

- ١ - ما مدى اتساق نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية مع نتائج تقييم طلبتهم لأدائهم؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين تقديرات الطلبة بكلية التربية الأساسية لكفاءة الأداء التدريسي، تُعزى لمتغيرات جنس الأستاذ، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، نوع المقرر تخصصي/ عام؟
- ٣ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية لكفاءة أدائهم

التدريسي، تُعزى لمتغيرات جنس الأستاذ، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، نوع المقرر تخصصي/ عام؟

أهداف الدراسة

- ١ - التعرف على مدى اتساق وصدق نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية (المتوقع)، مقارنة بنتائج تقييم طلبتهم لأدائهم (الواقع)، وذلك طبقاً لاستبيان الرأي الطلابي المطبق خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٥ / ٢٠١٦.
- ٢ - التعرف على أثر متغيرات الدراسة (جنس الأستاذ، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، طبيعة المقرر)، على استبيان استطلاع الرأي الطلابي المطبق.
- ٣ - التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بمعايير الأداء التدريسي كما حددها الاستبيان المطبق، وذلك من وجهة نظر الأساتذة مقارنة بالطلبة.

أهمية الدراسة

تعد فعالية الأداء التدريسي دليل على جودة التعليم وكفاءة مخرجاته، ومؤشراً قوياً على اكتساب عضو هيئة التدريس المهارات الأدائية داخل قاعة الدرس (شوق وسعيد، ٢٠٠١). فأعضاء هيئة التدريس هم الوسيلة الفعالة في تنفيذ البرامج والخطط التعليمية، لذلك كان من الواجب الوقوف على مستوى كفاءتهم وأدائهم، لإعداد الدورات والأنشطة المناسبة في مجال التنمية المهنية. إن تقييم أعضاء الكادر التدريسي يعد جزءاً لا يتجزأ من عملية تطوير التعليم العالي والمجتمع، بل ضرورة اجتماعية وتنموية ملحة، تفرضها المصلحة وتتطلبها واقع العصر وتغيراته التي نعاشها (نذر وآخرون، ٢٠١٨).

لذا تأتي أهمية هذه الدراسة لتلبي حاجة مركز القياس والتقويم إلى دراسة علمية مقننة، تكشف مدى مصداقية أو اتساق نتائج تقييم الأداء التدريسي بكليات الهيئة، خصوصاً وأن المركز يسعى جاهداً لمراجعة برنامج

التقييم لتطوير أدواته وآلياته ومصادره، مما يعطي تصوراً واضحاً لوضع خطط ودورات التطوير المهني. هذا ويمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة المعنيين وأصحاب القرار بكلية التربية الأساسية خصوصاً، وباقي قطاعات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي عموماً، بالتعرف على جوانب القوة والضعف في الأداء التدريسي لأعضاء الجهاز التدريسي، بما يساهم بتحقيقها الأهداف التي أجريت من أجلها.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي من قبل الأساتذة، ومقارنة ذلك بنتائج تقييم طلبتهم.

الحدود المكانية: كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية.

الحدود الزمنية: الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٦.

مجتمع وعينة الدراسة

يمثل المجتمع الأصلي للدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي بالكويت. ونتيجة لطبيعة البحث الشخصية، التي تستلزم موافقة خطية من عضو هيئة التدريس المشارك بالدراسة، للحصول على نتيجة التقييم السرية الخاصة به، ناهيك عن محدودية الإمكانيات والوقت، لذا طُبقت طريقة العينة التراكمية Snowball Sampling، حيث اختار الباحثان مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسمهما العلمي، الراغبين بالمشاركة في الدراسة الحالية، الذين بدورهم قاموا، مشكورين من خلال علاقاتهم، بالتواصل مع عدد آخر من الزملاء بالأقسام الأخرى في الكلية (الكندري، ٢٠٠٦). بلغ حجم عينة الدراسة ٨٠ عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب والتخصصات العلمية، وبناءً عليه، تم توزيع ٨٠ استبياناً لاستطلاع الرأي الطلابي والمطبق من قبل مركز القياس والتقويم في تقييم

الأداء التدريسي بالكليات التطبيقية، وذلك للإجابة على بنوده بموضوعية وتجرد من وجهة نظرهم كأساتذة (ذاتياً). بعد ذلك، تم جمع واسترجاع تلك الاستبيانات من المشاركين؛ استُبعد ١٤ استبياناً، لم تكتمل الإجابة على جميع بنودها و/أو لم تُوقع بالموافقة للاطلاع على نتائج تقييم طلبتهم؛ وبذلك يكون الحجم الفعلي لعينة الدراسة هو ٦٦ عضو هيئة تدريس. هذا ويوضح جدول رقم (١) تفاصيل خصائص مفردات العينة.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة طبقاً لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والخبرة والمقرر

نوع الجنس	الرتبة الأكاديمية			سنوات الخبرة				نوع المقرر	
	ذكور	إناث	أستاذ دكتور	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	سنة أو أقل	٢-٤	٥-٨	٩ وأكثر
العدد	٤٠	٢٦	١٠	٢٨	٢٨	٢	٦	٨	٥٠
%	٦٠	٤٠	١٥	٤٢,٥	٤٢,٥	٣	٩	١٢	٧٦
المجموع	٦٦	٦٦	٦٦	٦٦	٦٦	٦٦	٦٦	٦٦	٦٦

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية في جمع المعلومات استبيان استطلاع الرأي الطلابي المعتمد من قبل مركز القياس والتقويم، لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي في الكويت، حيث تكون من ثلاثة أقسام، هي:

- **القسم الأول:** يحتوي فقرة تدعو أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع الاستبيان بجدية، والإجابة على بنوده بكل موضوعية.

- **القسم الثاني:** يتضمن تعبئة معلومات ديمغرافية لعضو هيئة التدريس، مثل: الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، نوعية المقرر (تخصص/ عام)، كما يوجد في نهاية هذا الجزء، بيان يطلب من عضو هيئة التدريس المشارك في

الدراسة التوقيع بالسماح للباحثين بالاطلاع على نتيجته في استطلاع الرأي الطلابي عن الفصل الثاني الدراسي للعام ٢٠١٥ / ٢٠١٦.

- **القسم الثالث:** يشتمل استبيان استطلاع الرأي الطلابي على ٣٢ بنداً، موزعة على خمسة محاور مهمة، تقيس: علاقة الأستاذ بالطلاب؛ الإعداد للمقرر؛ عرض المقرر؛ أساليب تقويم الطلبة؛ وإدارة الوقت. يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم نفسه ذاتياً، وفق الاستبيان المذكور، وبحسب تقديرات لفظية وقيم رقمية واضحة ومحددة مسبقاً، طبقاً لمقياس ليكرت خماسي الدرجات، (انظر جدول رقم ٢). ولتأكد من صدق الأداة وملاءمتها، تم عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس بأقسام الاصول والإدارة التربوية، المناهج وطرق التدريس، وعلم النفس، بكلية التربية الأساسية. وفي ضوء عملية التحكيم، تم اعتماد نسبة اتفاق ٨٠٪، كأقل نسبة لمناسبة كل بند وارتباطه بأحد محاور الاستبيان.

جدول رقم (٢)

مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale

مستوى الاختيار	المتوسط المرجح
ضعيف	١,٧٩ - ١,٠٠
مقبول	٢,٥٩ - ١,٨٠
جيد	٣,٣٩ - ٢,٦٠
جيد جداً	٤,١٩ - ٣,٤٠
ممتاز	٥,٠٠ - ٤,٢٠

وبالرغم من أن أداة الدراسة قد حققت قيمة ثبات مرتفعة، بلغت (٠,٩١)، بطريقة ألفا كرونباخ، إلا أن ميتري وسميث (Mitry & Smith, 2014) أبديا قلقهما من استخدام الطرق البارامترية في تقدير الأداء التدريسي، حيث ادعيا أن مثل تلك الاستبيانات تنتهك المتطلبات الإحصائية في تطبيق التقييم. لذلك فإن الاستنتاجات المستخلصة من تلك المقاييس قد تكون غير ذات مصداقية، ومضرة بالهيئة التدريسية مع مرور الوقت. لذا يرى ميتري وسميث أنه من غير المناسب للقائمين على الجامعات مساندة طرق تحليلية هي بالأصل

موضع تساؤل، بحجة أنها تبدو ظاهرياً صارمة، أو لأنها أصبحت تقليداً شائعاً بمؤسسات التعليم العالي. وعلى العكس، ينقل العوضي والقنطار (٢٠١٤) عن ديفس Davis قوله أن استبيانات تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس ذات النتائج الكمية تعد من أفضل المقاييس التي تتقل وتوضح الصورة الكاملة لفاعلية أداء الأستاذ الجامعي.

مصطلحات الدراسة

- **تقييم الأداء التدريسي:** الحكم على "مجموعة من الأداءات السلوكية المكتسبة بالتدريب والممارسة؛ التي تمكن الأستاذ الجامعي من القيام بجميع مهام العملية التدريسية (تخطيط/ تنفيذ/ تقييم) بأقل جهد وبإتقان (كفاءة)، وقدرة على التكيف السريع مع أي مواقف مفاجئة تطرأ أثناء المواقف التعليمية المتعددة" (جمال الدين وآخرون، ٢٠١٣: ٤٨٦). أما في الدراسة الحالية فيقصد به الحكم على الأداء التدريسي لعضو الهيئة التدريسية بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت ذاتياً، ومقارنة بنتيجة تقييم الطلبة للأداء ذاته، وذلك بواسطة استبيان استطلاع الرأي الطلابي المعد لهذا الغرض، والمعتمد من مركز القياس والتقويم بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي.

- **كلية التربية الأساسية:** أقدم مؤسسة تربوية عامة لإعداد المعلم بالكويت، أنشئت عام ١٩٦٢م، تضم العديد من التخصصات التربوية، وتمنح درجة البكالوريوس (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، ٢٠١٧).

- **الطلبة:** جميع من يدرس بكلية التربية الأساسية من ذكور وإناث في جميع السنوات الدراسية وبمختلف التخصصات.

- **عضو هيئة التدريس:** كل فرد (ذكر أو أنثى) يعمل في العملية التدريسية والإشرافية في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت، من حملة الدكتوراه، وبمختلف تخصصاتهم ورتبهم الأكاديمية (الصانع وآخرون، ٢٠١٧).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الاختبار التائي لمتغيرين مستقلين وتحليل التباين في اتجاه واحد، في محاولة للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

تحليل ومناقشة النتائج

للإجابة عن السؤال الأول: "ما مدى اتساق نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية مع نتائج تقييم طلبتهم لأدائهم؟" تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور وبنود الاستبيان، أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للتقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس جاء بتقدير ممتاز بحسب مقياس ليكرت الخماسي (راجع جدول رقم ٢)، بمتوسط حسابي قدره ٤,٦٩، وبانحراف معياري بلغ ٠,٠٣٣؛ وذلك على نحو مشابه من تقييم طلبتهم لأدائهم التدريسي، والذي كان أيضاً بتقدير (ممتاز) بحسب مقياس ليكرت الخماسي (راجع جدول رقم ٢)، بمتوسط حسابي بلغ ٤,٨٠ وبانحراف معياري ٠,٠٥٩.

ولمعرفة مدى وجود مصداقية أو اتساق بين نتيجتي تقييم الطرفين للأداء التدريسي، تم استخدام الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين (two independent t-test) للتعرف على دلالة الفروق في جميع محاور الدراسة بين المتوسط الحسابي لتقييم الأداء التدريسي من قبل الطلبة، وبين المتوسط الحسابي لتقييم الأداء التدريسي من قبل أعضاء هيئة التدريس (الذاتي)، وقد اتضح عدم وجود فروق في المتوسطات الحسابية ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (١٣٠)، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة (١,٦٥)، أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٧)، جدول رقم (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣)

نتائج الإختبار التائي بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
الأستاذة	٦٦	٤,٦٩	٠,٠٣٣	١,٦٥	١,٩٧	غير دالة عند مستوى ٠,٠٥
الطلبة	٦٦	٤,٨٠	٠,٠٥٩			

من الجدول السابق يتضح اتفاق آراء أعضاء هيئة التدريس مع طلبتهم بما يتعلق بمستوى الأداء التدريسي. ويمكن تبرير ذلك بقناعة ورضا الطلبة عن ما يقوم به أساتذتهم من نشاط تدريسي، حيث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (طوقان، ٢٠٠٢؛ الجعافرة، ٢٠١٥؛ قمر وآخرون، ٢٠١٧؛ نصار، ٢٠١٧)، بينما تختلف النتيجة الحالية، مع نتائج دراسات (القريشي، ٢٠١١؛ عزيز، ٢٠١٢)، حيث جاء تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس ضعيفاً. أما بالنسبة لارتفاع نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي من قبل أعضاء الهيئة التدريسية، فيمكن تفسيره إلى الرضا الوظيفي الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس، مما انعكس بالإيجاب على عملهم؛ وتتوافق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (جمال الدين وآخرون، ٢٠١٣؛ الطويسى وسمارة، ٢٠١٤؛ بيدر Bedir، ٢٠١٧). بينما تختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسات (الحجار، ٢٠٠٤؛ عابنة، ٢٠١١؛ الطفيلي وآخرون، ٢٠١٣؛ رشيد والحاج محمد، ٢٠١٤؛ وصوص وآخرون، ٢٠١٥)، فيما يتعلق بضعف نتائج التقييم الذاتي للأساتذة.

وعند مقارنة آراء طريفي تقييم الأداء التدريسي (الأستاذة والطلبة) لجميع محاور الاستبيان المطبقة، لاحظ الباحثان أن المحور الرابع في أداة الدراسة (علاقة الأستاذ بالطلاب)، حصل على أعلى متوسط حسابي قدره ٤,٧٨، وبانحراف معياري ٠,٠٣، من وجهة نظر أعضاء الكادر التدريسي؛ ويمكن أن يعزى ذلك إلى إحساس الأستاذ بأنه يمثل القدوة الحسنة للطلبة وهو بمثابة الأب الذي يكرس مبدأ العلاقات الإنسانية الإيجابية بينه وبين أبنائه، لذلك يرى أن

علاقة الأستاذ بالطالب علاقة تكتسب أهمية، وتستوجب الرحمة والاحترام المتبادل. هذا وتتسق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (طوقان، ٢٠٠٢؛ القرشي، ٢٠١١؛ جمال الدين وآخرون، ٢٠١٣؛ نصار، ٢٠١٧)؛ بينما تختلف مع النتيجة الحالية مع نتائج دراسات (رشيد والحاج محمد، ٢٠١٤؛ بيدر 2017, Bedir)، في حين احتل المحور الأول في أداة الدراسة (إدارة الوقت) على أقل متوسط حسابي قدره ٤,٦٢، وبانحراف معياري ٠,٠٤، وذلك من وجهة نظر أعضاء الكادر التدريسي؛ ويمكن إرجاع ذلك إلى كثافة أعداد الطلبة التي تجعل من الصعوبة بمكان على الأستاذ إعطاء الطلبة حقهم في المناقشة، بجانب التزام الأستاذ بارتباطات خارج وداخل الكلية يصعب عليه الالتزام بالساعات المكتبية، فضلاً عن أن حجم العبء التدريسي والتنقل بين مباني البنين والبنات، الذي يأخذ جزءاً من الوقت، قد يتسبب بعدم التزام الأستاذ ببداية ونهاية موعد محاضراته.

وعلى العكس، فقد رأى طلبتهم أن المحور الخامس في أداة الدراسة (الإعداد للمقرر)، حاز على المرتبة الأولى، حيث حصل على أعلى متوسط حسابي قدره ٤,٨٤، وبانحراف معياري ٠,٠٥، ويمكن تبرير ذلك بأن عضو هيئة التدريس يكون قد حصل على أعلى مستويات التعليم وتخرج من أرقى الجامعات، مما أكسبه الخلفية العلمية المناسبة، التي انعكست على إعداداته للمقرر؛ بالإضافة إلى أن عملية إعداد المقرر ترتبط بشكل مباشر بتحصيل الطلبة الأكاديمي والذي بدوره يؤثر على درجاتهم، ومن ثم مستقبلهم. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسات (طوقان، ٢٠٠٢؛ جمال الدين وآخرون، ٢٠١٣؛ الطفيلي وآخرون، ٢٠١٣؛ بيدر 2017, Bedir)، على حين جاء المحور الثاني في أداة الدراسة (أساليب التقويم من قبل الأستاذ) في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي بلغ ٤,٧٢، وبانحراف معياري ٠,٠٥. ويمكن تبرير ذلك بأن هذا الجانب يتعلق بالاختبارات والامتحانات بأنواعها، وهي أمور تسبب الكثير من القلق والتوتر، بالإضافة إلى أن اختلاف كم وأساليب التقويم بين أعضاء هيئة التدريس، التي قد تناسب بعض الطلبة ولا تناسب آخرون، تعد مزعجة ومتعبة لطلبتنا. وتتواءم النتيجة الحالية مع نتائج دراسات (طوقان، ٢٠٠٢؛ الجعافرة، ٢٠١٥).

وللإجابة عن التساؤل الأول من أسئلة الدراسة الفرعية (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين تقديرات الطلبة بكلية التربية الأساسية لكفاءة الأداء التدريسي تعزى لمتغيرات جنس الاستاذ، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، نوع المقرر تخصصي/ عام؟)، جدول رقم (٤) يبين ذلك.

جدول رقم (٤)

نتائج الاختبارات الإحصائية لمتغيرات الدراسة من وجهة نظر الطلبة

مستوى الدلالة	القيمة		نوع الاختبار	المتغير
	الجدولية	المحسوبة		
غير دالة عند مستوى 0.05	١,٩٩	١,٩٦	two independent t-test	نوع الجنس
غير دالة عند مستوى 0.05	٣,١٤	٠,٥٠	One way ANOVA	الرتبة الأكاديمية
غير دالة عند مستوى 0.05	٢,٧٦	٠,٣٢	One way ANOVA	سنوات الخبرة
غير دالة عند مستوى 0.05	١,٩٩	٠,٠٣	two independent t-test	نوع المقرر

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة (جنس الأستاذ، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، نوع المقرر) متقاربة مع بعضها البعض، ويمكن تبرير النتيجة الحالية بأن الطالب ينظر لعضو هيئة التدريس نظرة عامة وليست تفصيلية تركز على تلك السمات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (طوقان، ٢٠٠٢).

وللإجابة عن التساؤل الثاني من أسئلة الدراسة الفرعية (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية لكفاءة أداءهم التدريسي تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، نوع المقرر تخصصي/ عام؟)، جدول رقم (٥) يلخص الإجابة عن هذا التساؤل.

جدول رقم (٥)

نتائج الاختبارات الإحصائية لمتغيرات الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المتغير	نوع الاختبار	القيمة		مستوى الدلالة
		المحسوبة	الجدولية	
نوع الجنس	two independent t-test	٠,٥٢	١,٩٩	غير دالة عند مستوى ٠,٠٥
الرتبة الأكاديمية	One way ANOVA	٩,٤٢	٣,١٤	دالة عند مستوى ٠,٠٥
سنوات الخبرة	One way ANOVA	١,٧٣	٢,٧٦	غير دالة عند مستوى ٠,٠٥
نوع المقرر	two independent t-test	٤,٣٤	١,٩٩	دالة عند مستوى ٠,٠٥

يظهر الجدول السابق (جدول رقم ٥) أن المتوسطات الحسابية لمتغيري (الجنس والخبرة) متقاربة من بعضها البعض، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس ينظر إلى واقع نشاطه التدريسي، وبغض النظر عن سنوات خبرته أو جنسه. وتتفق النتيجة الحالية مع نتيجتي دراستي (الحجار، ٢٠٠٤؛ القرشي، ٢٠١١)، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبابنة، ٢٠١١؛ وصوص وآخرون، ٢٠١٥). بالمقابل يتضح أن المتوسطات الحسابية لمتغيري (الرتبة الأكاديمية ونوع المقرر) مختلفة عن بعضها البعض. وعند تسليط الضوء على كل متغير على حدة، وبعد استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) من بين الاختبارات البعدية (Post Hoc)، لتحديد مصدر تلك الاختلافات بين المتوسطات لمتغير الرتبة الأكاديمية، نجد أن هناك اختلافاً معنوياً بين رتبة (أستاذ دكتور) من جهة، ورتبتي (أستاذ مساعد وأستاذ مشارك) من جهة أخرى، حيث وجد أن قيمة P-value هي (٠,٠٠ و ٠,٠٠) على التوالي، وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، غير أن الاختلافات بين رتبتي (أستاذ مساعد وأستاذ مشارك) كانت غير معنوية حيث وجد أن قيمة P-value أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥). ويمكن تفسير ذلك إلى أن وضع الأستاذ الدكتور يختلف عن وضع الأساتذة

المساعدين والمشاركين الذين يتطلعون ويحدوهم الأمل والطموح إلى الترقى، في حين أن الأول قد أنهى سلم ترقياته، لذا لا يكون لتقييمه التدريسي تلك الأهمية مقارنة بالرتب الأكاديمية الأخرى. هذه النتيجة تتسق مع نتيجة دراسة (وصوص وآخرون، ٢٠١٥)؛ بينما نجد أنها تختلف مع نتائج دراسات (الحجار، ٢٠٠٤؛ عيابة، ٢٠١١؛ القرشي، ٢٠١١؛ الطويس وسمارة، ٢٠١٤).

وفيما يخص متغير نوع المقرر (تخصصي/عام) نجد أن المتوسط الحسابي للمقررات التخصصية حصل على (٤,٧٦)، وهو أعلى من قيمة المتوسط الحسابي للمقررات العامة، التي بلغت (٤,٤٥)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس عادة يفضلون المقررات التخصصية، كونهم متمكنين وضييعين في تخصصاتهم أكثر من التخصص العام.

التوصيات

- ١ - توظيف نتائج تقييم الأداء التدريسي بشكل فعلي وفعال بخطط التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي.
- ٢ - ربط ترقيات أعضاء هيئة التدريس بتنفيذهم لتوصيات مركز القياس والتقويم في معالجة بعض جوانب القصور بنتائج تقييم أدائهم التدريسي، وذلك باستجابتهم وحضورهم البرامج التدريبية المهنية الموصى بها.
- ٣ - تكوين فريق من الاختصاصيين في مجال القياس والتقويم تتولى مسؤولية دراسة وتطوير عملية التقييم أدوات وآليات ومصادر.
- ٤ - اتخاذ خطوات إجرائية من جانب المؤسسة تجاه من يتكرر حصوله على نتيجة متدنية في عملية التقييم.
- ٥ - التوسع بعملية التقييم لتشمل كافة مهام أعضاء الهيئة التدريسية من نشاط تدريسي، إنتاج علمي ومسؤولية اجتماعية؛ بالإضافة إلى إشراك الأطراف المعنية بالعمل التعليمي بعملية التقييم، كأعضاء هيئة التدريس، رئيس القسم ومركز القياس والتقويم.

- ٦ - حث الطلبة على المشاركة الفعالة والجادة بعملية التقييم، من خلال إيجاد الآليات المناسبة التي تضمن قيامهم بذلك.
- ٧ - رفع الوعي بثقافة القياس والتقييم بين جميع أطراف العملية التعليمية، بغرض تطوير المؤسسة التعليمية ومنسوبيها.

دراسات مستقبلية مقترحة

القيام بدراسات علمية مماثلة حول نتائج التقييم الذاتي للأداء التدريسي لأعضاء هيئات التدريس مقارنة بنتائج تقييم الطلبة في الكليات التطبيقية الأخرى، فضلاً عن مؤسسات التعليم العالي المناظرة الخاصة والعامة.

Teaching Performance Appraisal at the College of Basic Education in the State of Kuwait from the Perspectives of Students and Faculty Members

Dr. Ahmad H. Al-Sanie

Dr. Essa M. Al-Kandari

College of Basic Education - PAAET
State of Kuwait

Abstract

This descriptive study aims at exploring the compatibility between students' results of teaching performance appraisal, and faculty members' results of their own teaching performance appraisal at the College of Basic Education in Kuwait. The closed-ended questionnaire- applied to students - has been also implemented to this study sample at the second half of 2015/ 2016. Due to personal nature of the study, snowball sampling was used and 66 instructors from different departments at CBE, have been chosen accordingly. The study findings showed that the faculty members' results of their teaching performance appraisal are in consistent with their students' results of teaching performance appraisal, giving excellent grades in all questionnaire categories. In conclusion, the study came out with some recommendations and suggested future studies.

المراجع

- ١ - أبو الرب، عماد وقدادة، عيسى (نيسان ٢٠٠٨). نموذج مقترح لتقويم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان الجودة، جامعة العلوم والتكنولوجيا*، ١، ٦٩-١٠٧.
- ٢ - الثبتي، مليحان والقرني، علي (١٤١٣هـ). طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام. *مجلة جامعة الملك سعود، جامعة الملك سعود*، ٥، ٤٦٢-٤٢٧.
- ٣ - الجعافرة، عبدالسلام (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. *العلوم التربوية، جامعة الزرقاء*، ٤٢(١)، ١٣٩-١٥٥.
- ٤ - الحجار، رائد (٢٠٠٤). تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. *مجلة جامعة الأقصى، غزة*، ٨(٢)، ٢٠٣-٢٤٠.
- ٥ - الشوك، بليغ والعجيل، رجاء (١٣-١٥ إبريل، ٢٠١٠). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة. دراسة مقدمة في المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، جمهورية مصر العربية: جامعة ٧ أكتوبر.
- ٦ - الشبيخي، هاشم (١٥-١٨ إبريل، ٢٠١٢). تقويم أعضاء هيئة التدريس من منظور الطلبة: آراء ومقترحات ورقة مقدمة بالمؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. البحرين: الجامعة الخليجية.
- ٧ - الصانع، أحمد والمجد، مي والحقان، أبرار (٢٠١٧). تقييم أثر دورات التنمية المهنية بمركز القياس والتقويم من قبل أعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة*، ٢٥(٤)، ٣٩٩-٤٣٥.

- ٨ - الصباطي، إبراهيم ومحمد، شحته (٢٠٠٧). دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس. *مجلة العلوم الانسانية والإدارية*، جامعة الملك فيصل، ٨(١)، ٩٧-١٧٦.
- ٩ - الطفيلي، محمد وعبد، أفراح وجابر، انتظار (٢٠١٣). تقييم جودة أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ. *مجلة جامعة بابل*، جامعة بابل، ٢١(٢)، ٧٦٦-٧٩٠.
- ١٠ - الطويسي، أحمد وسماره، نواف (٢٠١٤). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم ادائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم. *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة النجاح، ٢٨(١)، ١٢٧-١٥٦.
- ١١ - العوضي، محمد والقنطار، فايز (٢٠١٤). تطوير استبانة تقييم الأداء التدريسي في المستوى الجامعي من قبل الطلبة (الاستبانة المطبقة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - دولة الكويت). *مجلة جامعة دمشق*، جامعة دمشق، ٣٠(٢)، ١٧-٤٦.
- ١٢ - القريشي، محمد (٢٠١١). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية الجامعية. *آداب الكوفة، الكوفة*، ٩(١)، استرجعت في تاريخ ١٦ يناير، ٢٠١٨ من: <http://cutt.us/RKvxS>
- ١٣ - الكندري، يعقوب (٢٠٠٦). طرق البحث الكمية والكيفية في مجال العلوم السلوكية. الكويت: مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
- ١٤ - اليتيم، عزيزة والصانع، أحمد (٢٠٠٦). العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية*، جامعة القاهرة، ١(١)، ٤٧-٦٩.
- ١٥ - برقايوي، باسم وأبو الرب، عماد (٩-١١ فبراير، ٢٠١١). إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس. المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٣٣٩-٣٥٦.

- ١٦ - جمال الدين، جيهان وزاهد، منال وعبدالعال، صباح (٢٠١٣). الأداء التدريسي بجامعة سلمان بن عبدالعزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب والبرامج التدريبية المقترحة لتحسينه في ضوء معايير الجودة الشاملة. *مجلة التربية، جامعة المنصورة*، ٢(٨٥)، ٤٥٤-٥٥٠.
- ١٧ - حارب، سعيد (٢٠٠١). *مستقبل التعليم وتعليم المستقبل*. أبوظبي: منشورات المجمع الثقافي.
- ١٨ - رشيد، غزالي والحاج محمد، بن قاصد علي (٢٠١٤). *تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم*. *مجلة العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، جامعة مستغانم*، ١١(١١)، ١٤٦-١٦٩.
- ١٩ - شحاته، حسن (٢٠٠١). *التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق*. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- ٢٠ - شوق، محمد وسعيد، محمد (٢٠٠١). *معلم القرن الحادي والعشرين: اختياره - إعداده - تنميته في ضوء التوجهات الإسلامية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٢١ - طوقان، أريج (٢٠٠٢). *تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- ٢٢ - عابنة، صالح (٢٠١١). *تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة مصراته*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ليبيا*، ٤(٨)، ٢٤ - ١.
- ٢٣ - عبدالرزاق، وفاء (١٤٢٧هـ). *مطبوعات مؤتمر الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "جستن"*. اللقاء السنوي الثالث عشر، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

٢٤ - عزيز، حاتم (٢٠١٢). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى). مجلة الفتح، ديالى، ٥٠، ١٠٣-١٢٣.

٢٥ - قمر، مجدوب وحامد، مكي وداؤود، عبدالله (٢٠١٧). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية بجامعة ديالى والقضارف كما يدركهما الطلبة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ١٠ (٢٩)، ٣-١٨.

٢٦ - مركز القياس والتقييم (٢٠١٧). البوابة الإلكترونية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي. استرجع في تاريخ: ١٥ يناير، ٢٠١٨ من www.paaet.edu.kw.

٢٧ - منصوري، كمال وقرشي، محمد (٢٠١٦). تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والإعتماد الأكاديمي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، ٢٦، ٣٤٥-٣٧٢.

٢٨ - نذر، فاطمة والقحطاني، عبدالمحسن والهاشمي، عبدالله وعمر، يحيى والغنبوصي، سالم والموسوي، علي والفهدي، راشد والحارثي، حمود وحمد، هاشم (٢٠١٨). الجامعة المعاصرة: رؤى وأدوار مستقبلية، مسقط: دار الوراق العمانية.

٢٩ - نصار، أنور (٢٠١٧). واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعات غزة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، ١ (٢٥)، ١٦٠-١٧٤.

٣٠ - وصوص، ديمة والجوارنه، المعتصم بالله والعطيات، خالد (٢٠١٥). درجة ممارسة الادوار الأكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٤٢ (٣)، ١٠٢٣-١٠٤١.

31 - Bedir, G. (2017). Perception of Teaching Efficacy by Faculty Members.

International Journal on New Trends in Education and Their Implications.
1(9), 1309-6249.

- 32 - Mitry, D. & Smith, D. (2014). Student Evaluations of Faculty Members: A Call for Analytical Prudence. **Journal on Excellence in College Teaching**, 2(25), 56-67.
- 33 - Simon, C. (2003). An Alternative Method to Measure MIS Faculty Teaching Performance. **The International Journal of Educational Management**, 5(7), 195-199.