

دراسة تقييمية للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس

في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا

د. غسان الخلف*

الملخص

هدفُ البحث الحالي تعرفُ درجة تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، والتعرف إلى الفروق في تقييم واقع الأداء الأكاديمي وفقاً لجنس الطالب والمستوى الدراسي (ماجستير - دكتوراه).

واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وإحدى أدواته المتمثلة بالاستبانة التي طُبِّقت على عينة بلغت (213) طالب دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه) في كلية التربية بجامعة دمشق، وتوصل البحث إلى عدة نتائج ، أهمها:

- جاءت السلوكيات الشخصية لعضو هيئة التدريس بدرجة مرتفعة في الأداء الأكاديمي.
- جاء أداء عضو هيئة التدريس الأكاديمي في مجال التمكين العلمي والبحث العلمي وخدمة المجتمع بدرجة متوسطة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول واقع الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس على المستوى الكلي وعلى مستوى جميع المحاور (التمكن العملي - البحث العلمي - خدمة المجتمع - السلوكيات الشخصية) وفقاً لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول واقع الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية على المستوى الكلي وعلى مستوى جميع المحاور (التمكن العملي - البحث العلمي - خدمة المجتمع - السلوكيات الشخصية) وفقاً لمتغير المستوى الدراسي (ماجستير - دكتوراه).

الكلمات المفتاحية: الأداء الأكاديمي - عضو هيئة التدريس.

* أستاذ مساعد في كلية التربية - جامعة دمشق - قسم أصول التربية.

An Evaluation Study of the Academic Performance of a Faculty Member in the College of Education from the Point of View of Graduate Students

Dr. Ghassan Khalaf *

Abstract

The current research aims to define the degree of evaluating the academic performance of a faculty member in the College of Education from the point of view of graduate students, and to identify the differences in assessing the reality of academic performance according to the student's gender and academic level (MA - PhD).

The research used the descriptive and analytical method and one of its tools represented by the questionnaire that was applied to a sample of (213) graduate students (MA - PhD) in the Faculty of Education at the University of Damascus.

The research reached several results, the most important of which are:

The personal behaviors of the faculty member came with a high degree in academic performance.

The academic faculty member's performance in the field of scientific empowerment, scientific research and community service was moderate.

-The absence of statistically significant differences between the averages of the respondents' answers about the reality of the academic performance of the faculty member in the College of Education at the macro level and at the level of all axes (practical mastery - scientific research - community service - personal behaviors) according to the gender variable.

-There are no statistically significant differences between the averages of the respondents' answers about the reality of the academic performance of the faculty member in the College of Education at the macro level and at the level of all axes (practical mastery - scientific research - community service - personal behaviors) according to the academic level variable (Master - PhD).

Keywords: academic performance - faculty member.

*Assistant Professor at the Faculty of Education - University of Damascus - Department of Foundations of Education.

المقدمة:

تسعى الجامعات الجادة في العالم في ظل التطورات المعاصرة والمنافسة الشديدة والتحديات التي تعيشها؛ إلى الارتقاء بخدماتها الأكاديمية والبحثية والمجتمعية لتكون جامعات مرموقة لشعورها بعظم الأمانة الملقاة عليها ، ولقناعتها بأهمية الدور الذي تقوم فيه على كافة المستويات. كون الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والعلمي ، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، وأن نجاحها في عملية التنافس مقترن بالجودة والتنوع في التعليم، وبخاصة في ظل ما شهدته العقود الثلاثة الأخيرة من اهتمام متزايد في تقييم الأداء الأكاديمي بالجامعات لجميع أبعاد منظومة العملية التعليمية.

وذلك نظراً لدور الجامعات في بناء المجتمع وتقدمه وقدرتها على الإسهام في حل مشكلاته، وسعياً للوقوف على نوعية مخرجاتها، فإنها وجدت أن تقييم العملية التعليمية بجميع عناصرها، وفي مقدمتها عضو هيئة التدريس، يعد أمراً ملحاً وضرورياً، بهدف رفع كفاياتها، من خلال تدعيم الجوانب الإيجابية، وتصويب جوانب الخلل إن وجدت (Kuh, et al., 2005, p 221).

مما جعل الاهتمام الأكبر يدور حول الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لكونه محور الارتكاز والعمود الفقري في المؤسسة التعليمية، ونجاحها يعتمد على كفاءة وجودة أدائه، لذا يتزايد الاهتمام به وبالمهام التي يقوم بها والتي من أهمها البحث، والتدريس وخدمة المجتمع. ولكن لا تزال وظيفة التدريس هي الوظيفة الأبرز لعضو هيئة التدريس. وكونه يقود العمل التربوي والتعليمي ويتعامل مع الطلاب مباشرة، فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، لكون "الطالب محور العملية التعليمية والتعلمية من خلال نشاطه ومشاركته الفاعلة، كما أن رأيه واتجاهاته نحو عمليتي التعليم والتعلم وعناصرها المكونة لها ذات قيمة كبيرة، وتقدم تغذية راجعة ثرية تسهم بشكل فعال في تحسين عمليتي التعليم والتعلم" (الحوالي، 2007، 823).

لهذا يُعد تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس من الأمور المهمة، لأن أحكامهم قد تتصف بالمصادقية لملاحظتهم للأداء الصفي لأساتذتهم بشكل مستمر ومباشر، وينظر إليهم على أنهم أهم المصادر الرئيسية في الحصول على معلومات عن أداء أعضاء هيئة التدريس.

وهذا التقييم لأعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة يحظى باهتمام الباحثين في معظم مؤسسات التعليم العالي، وجعلته جزءاً من نظامها التقييمي العام، بغية العمل على تحسين الممارسات التربوية والتدريسية فيها. كون الأداء التدريسي أصبح من المؤشرات التي تدل على كفاءة الأستاذ الجامعي، بل قد يعد المؤثر الأقوى في إحداث تغيرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، ومن ثم تحقيق أهداف المجتمع.

لذلك فقد تعددت البحوث والدراسات التي اهتمت بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية، ومن أجل تطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية.

أولاً: الدراسات السابقة:

دراسة ميلي وجونسالفيس (2003 Miley & Gonsalves): هدفت إلى تزويد الكليات بمعلومات عن أداء أعضاء الهيئة التدريسية، إذ سُئِلَ (874) طالباً من ثلاث جامعات مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية لتحديد العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب على أداء أساتذتهم، وأظهرت نتائج الدراسة أن عدم تنظيم عملية التدريس، والتحدث بسرعة في أثناء الشرح، والاعتماد على أسلوب إلقاء المحاضرات، وتقديمها بصوت منخفض، وتدني درجات الطلاب من العادات التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس هي من أكثر العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب في تلك الجامعات.

دراسة الهباهية (2008): الأردن - هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من قبل طلبة الدراسات العليا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة التي طُبِّقَت على عينة بلغت (180) طالباً

وطالبة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط وهو مستوى أقل من الحد الأدنى المقبول جامعياً، وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة عزيز (2012): هدفت إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث بحصر عينة البحث والتي تكونت من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديا ، وكان مجموع العينة (75) طالباً وطالبة موزعين على ست كليات علمية وإنسانية، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: هو تسجيل ضعف واضح في أداء المدرسين من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة، وأن هنالك ضعفاً في مجال أداء المحاضرة وفي مجال السمات الشخصية.

دراسة الجعافرة (2015): هدفت إلى تقييم فاعلية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة بلغت (910) طالباً وطالبة في السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية، وتوصلت لعدة نتائج أهمها: أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً، باستثناء مجال تقويم تعلم الطلبة كان متوسطاً، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

دراسة علاونة (2016): هدفت إلى إطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بأهمية تقويم الأداء التدريسي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لجمع المعلومات من عينة عددهم 200 طالباً وطالبة، وتوصلت لعدة نتائج أهمها: أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة يغطون جميع موضوعات المقررات، ويعملون على تثقيف الطلبة في مجال تخصصهم، وهم متمكنون من المادة العلمية، ويوضحون للطلبة مسؤولية الجامعة تجاه المجتمع وأدوارهم المجتمعية في خدمة مجتمعهم.

دراسة عياصرة (2017): هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (126) طالبة، واستخدمت الاستبانة، وتوصلت لعدة نتائج كان أهمها: جاء الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بدرجة متوسطة، وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طالبات كلية التربية في واقع الأداء التدريسي سواء على المستوى الكلي أو متغير التخصص ومتغير السنة الدراسية.

دراسة قمر وآخرين (2017): هدفت إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية في جامعتي دنقلا والقضارف في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة بلغت (150) طالباً وطالبة، وتوصلت لعدة نتائج أهمها: إنَّ الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعتين، وأكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الطلبة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمستوى الدراسي، والعمر).

وفي ضوء العرض للدراسات والأبحاث السابقة يُلاحظ أن جميعها كانت تهدف إلى الوقوف على جوانب القصور والقوة في الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة، ونظراً لأهمية هذا الموضوع فإن البحث الحالي على الرغم من الجهود المبذولة في هذا المجال من قبل الدراسات السابقة يسعى للتطرق لاستكمال (واقع الأداء الأكاديمي) في مجتمع بحثي آخر يختلف عن مجتمع الدراسات السابقة وخاصة في كلية التربية بجامعة دمشق، لأهميتها، ومسؤوليتها في إعداد الكوادر وتأهيلها ليصبحوا فاعلين في المجتمع، وهذا يتوقف بشكل أساسي على تقييم الركن الأساسي فيها وهو عضو هيئة التدريس.

ثانياً: مشكلة البحث:

تعد عملية التقييم عملية ضرورية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من عملية التطوير التربوي، لهذا فإن تقييم التعليم أصبح اليوم ضرورة حتمية، والذي بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي والمسؤولية المنوط بها لإعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع، وتسهم فيها بشكل فعال، ومن أهم المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي هو الأداء التدريسي الذي يقوم به.

وعلى الرغم من أن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أصبح أمراً معروفاً في جميع دول العالم المتقدم وغير المتقدم، إلا أنه لم يأخذ دوره في بعض مؤسسات التعليم العالي في العالم العربي ومنها سوريا، فقد أكدت دراسة عزيز (2012) أن هذا الإحجام للعزوف عن عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس مرده إلى الإيمان بأن الأستاذ الجامعي ينبغي ألا يتعرض أو يخضع للتقييم، وله الحرية المطلقة أن يقوم بأداء الواجب التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة، وهذا ما يلاحظه الباحث بحكم عمله في العمل الأكاديمي بأن هذا الاعتقاد مازال سائداً في الجامعات السورية، وأن الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي يُمنع الاقتراب منه ، وهذا ينعكس على العمل التدريسي، مما يجعله في سكون وثبات وعدم تطور، وبخاصة في مرحلة الدراسات العليا التي تطغى عليها أساليب التدريس التقليدية والمقررات القديمة... ويضيف عوض (1990) أن الدلائل تشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى زيادة مساحة تخلف الأداء التدريسي الكيفي والنوعي، والاكتفاء باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على صب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع ، وبعبارة كل البعد عن الناحية التطبيقية.

كما أكدت دراسات أخرى كدراسة الطويسي وسماره (2014) ودراسة أليموني (Aleamoni, 11981) أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الطالب لا يمكنه أن يصدر حكماً جيداً إلا بعد تخرجه، وأن هناك اختلافاً بين الطلبة وعضو هيئة التدريس حول مفهوم التدريس، لذا يعارضون عملية تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي. ومن جهة أخرى يُنظَرُ إلى تقييم عضو هيئة التدريس على أنه يسهم في تحسين العمل وتطويره وتدعيم جودته، فقد أكدت دراسات أخرى كدراسة تانج (Tang, 1997) أنه من الضروري التعرف إلى آراء ووجهات نظر الطلبة عند التقييم عضو هيئة التدريس، لأنهم هم الذين يتعاملون ويتفاعلون معه بشكل مباشر، وتضيف دراسة جرينولد (Greenwald) أن عملية التقييم من قبل الطلبة تكون نتائجها متصفةً بالمصادقية. وعلى الرغم من حالة التباين بين الدراسات حول الموافقة والرفض لتقييم الأداء الأكاديمي من قبل الطلبة، فإن البحث الحالي يسعى لاستطلاع رأي طلبة الدراسات العليا نحو الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية، وبخاصة أن المكانة التي يبلغها عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع إنما يبلغها من خلال أدائه لأدواره التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع. وفي ضوء ذلك يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما واقع الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟

ثالثاً: أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي في:

- إن تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يعد من ميادين التقييم التربوي المهمة، ومن أهم القوى المؤثرة في عملية التعليم K وإِنَّ الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً أكثر فاعلية وكفاءة في العملية التعليمية.

- تقويم التعليم الجامعي أصبح ضرورة حتمية اليوم، والذي بدوره يعتمد على تقويم كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع، وتسهم فيها إسهاماً فعالاً.
- تأكيد الكثير من الدراسات والمؤتمرات والندوات ضرورة التقويم الدوري لأداء الأستاذ الجامعي، لأجل الارتفاع بمستوى المخرجات التعليمية، وقد تكون واحدة من وسائل تقويم الطلبة.
- كون البحث يتعرض لموضوع لم يلقَ الاهتمام الكافي على مستوى جامعاتنا السورية، سواء على المستوى النظري أو الميداني، فالميدان بحاجة لمثل هذه الأبحاث، وبخاصة في ظل الجدل المثار حول تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السورية، والذي لم يتم حتى هذه اللحظة.
- قد تفيد نتائج البحث القائمين على التعليم الجامعي للتخطيط للبدء بوضع معايير لتقويم أعضاء هيئات التدريس في الجامعة قد تسهم في تنمية العملية التعليمية بالجامعات، وتطويرها.

رابعاً: أهداف البحث: يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

تعرف درجة تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، والتعرف إلى الفروق في تقييم واقع الأداء الأكاديمي وفقاً لجنس الطالب والمستوى الدراسي (ماجستير - دكتوراه).

خامساً: أسئلة البحث: يجيب البحث عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية كما يدركها طلبة الدراسات العليا؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات طلبة الدراسات العليا للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، المستوى الدراسي)؟

سادساً: فروض البحث: يسعى البحث لاختبار الفروض عند مستوى دلالة (0.05).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات طلبة الدراسات العليا للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية وفقاً لمتغيرات البحث (الجنس، المستوى الدراسي).

سابعاً: حدود البحث:

- الحدود المكانية: تشمل برنامج الدراسات العليا (الأكاديمي) في كلية التربية في جامعة دمشق.

- الحدود البشرية: تشمل جميع طلبة الدراسات العليا الأكاديمي في كلية التربية المقيدون في مرحلة الماجستير والدكتوراه.

- الحدود الزمانية: طُبِّقَت أداة البحث إلكترونياً في الفترة من 1-4 وحتى 27-4 لعام 2020.

ثامناً: مصطلحات البحث:

- التقويم: بأنه " عملية منهجية، منظمة، مخططة، تتضمن إصدار الأحكام على السلوك أو الفكر، أو الواقع المقيس، وذلك بعد موازنة المواصفات، والحقائق لذلك الواقع التي تُوصَل إليها عن طريق القياس مع معيارٍ جرى تحديده بدقة ووضوح" (الحيلة، 1999، 34).

- التقويم إجرائياً: هو إصدار حكم كمي ونوعي على مستوى الفعاليات والأنشطة والسلوكيات التي تتدرج ضمن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

- الأداء الأكاديمي: هو العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي والتغيير التعليمي الحاصل، والذي يظهر على سلوك الطلبة (عيد، 2005، 87). ويعرفه (السيد، 2005، 123) بأنه " الطريقة التي يتحدد منها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف إثراء المعرفة، ونقلها، ورعاية الطلبة، وتنمية المجتمع".

الأداء الأكاديمي إجرائياً: هو جملة العمليات التعليمية والتعلمية والأنشطة الاجتماعية والبحثية والسلوكيات الشخصية المعبر عنها بالممارسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس مع طلبة الدراسات العليا في كلية التربية، وتقاس بالدرجة التي يعطيها المفحوص لمعيار الأداء الأكاديمي للعضو هيئة التدريس على أداة البحث .

تاسعاً: الخلفية النظرية للبحث:

يشغل التعليم العالي اهتمام الحكومات والمؤسسات والأفراد، نظراً لأهميته في رسم المسارات المستقبلية للدول، حيث يركز تقدمها على ارتفاع مستوى التنمية لخريجي التعليم العالي، ومدى اكتسابهم للمعارف الأساسية التي تمكنهم من تنمية مهاراتهم في سوق العمل، وتطويرها تطويراً مناسباً، والتي تسهم في تنمية بلدانهم وإحرازها مرتبة متقدمة بين الدول الأخرى. لهذا فإن تقييم التعليم أصبح ضرورة حتمية. فهو بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع، وتسهم فيها إسهاماً فعالاً (Hounsell, 2000. 164).

ونتيجة ذلك أصبح يحظى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المنظمات التربوية باهتمام كبير من قبل واضعي السياسات التربوية والأنظمة السياسية في معظم بلدان العالم في العصر الحديث، وذلك لأهمية الدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس في نجاح العملية التعليمية (الحكمي، 2004، 20).

1-9- أهمية تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس:

إن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة، لأنهم هم الذين يتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، ويتحملون مسؤولية النشاط البحثي في الجامعة، وهم الذين يضعون المناهج الدراسية، ويحددون المقررات الدراسية، ولذلك فإن تقويم أعضاء هيئة التدريس وبخاصة الجانب التدريسي، والمجتمعي والبحثي والشخصي عمل في غاية الأهمية، انطلاقاً من أن تحقيق أهداف الجامعة، يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس، والعاملين فيها، وفعاليتهم.

إن التقييم ضرورة لتزويد عضو هيئة التدريس بنقاط القوة والضعف، من أجل تحسين أدائه بما يعود عليه وعلى طلابه ومجتمع المعرفة بالمنفعة، حيث إن الكثير من الجامعات تستفيد من التقييم للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بما ينعكس على نواتج تعلم طلابهم، كونهم المستفيد الأول من خدمات الجامعة ومن العملية التعليمية والتربوية وعليها تقع نواتجها.

ويقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بعدة أدوار أساسية تصبُّ جميعها في هدف واحد، وهو خدمة الجامعة والمجتمع المحلي، وبالطبع فإن هناك اختلافاً في القيمة النوعية والكمية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس، سواء للجامعة أو للبحث العلمي أو لخدمة المجتمع المحلي، لذا لا بد من معرفة فعالية عضو هيئة التدريس لأدواره الأكاديمية في الجامعة.

وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحول دور الأستاذ من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للمتغيرات لينمو ويتطور مهنيًا وأكاديميًا لتحقيق دوره في ظل هذه المتغيرات، وفي مختلف جوانب الحياة، إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي، وغير ذلك من الأدوار ليسهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها (وصوص وآخرون، 2015، 1023).

فإن دور عضو هيئة التدريس دورٌ متجددٌ بصفة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل عضو هيئة التدريس، والتي تشمل التطوير التدريبي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقييمي والتخصصي (A. Greenwald. 1997.1187).

ويرى الصاوي أن لأعضاء هيئة التدريس دوراً في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعهم، فهم يعاملونه، ويتفاعلون معهم، ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي كان لابد من تقييم لأدائه، وذلك لتبيان مواطن القوة، وتدعيمها، واستجلاء مواطن الضعف، وعلاجها (الصاوي، 2006، 187) كونه يسهم في تحقيق المكانة والسمعة الأكاديمية للمؤسسة الأكاديمية التي ينتمي لها. وبذلك تتمثل فوائد عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها الجامعة فيما يأتي:

2-9- فوائد عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس: (زايد، 2003، 123)

- 1- التحديد الدقيق لإيجابيات أوضاع الأنظمة المختلفة المطبقة في الجامعة، وسلبياتها.
 - 2- التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطط والأهداف الموضوعية.
 - 3- استخدام التقييم بصفته معياراً يُختار في ضوءه برامج التطوير، وخططه.
 - 4- استخدام التقييم وسيلة لتقدير أداء الأنظمة بعامه، ثم أداء الأعضاء بخاصة.
- وبعد تقييم الأداء في الجامعة أحد الضمانات لنجاح العمل، لذلك مرت عملية تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس بعدة أساليب شائعة تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات، مثل:

3-9- أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

- تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام، وزملاء العمل.
- تقييم أداء الأستاذ الجامعي لنفسه، عن طريق حث الأستاذ الجامعي على أن يقيّم نفسه بنفسه.
- تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقييم الطلاب لأساتذتهم، وبعد هذا الأسلوب أكثرها استخداماً في تقييم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية؛ لأن تقييم الطالب للمدرس يشكل أكثر المحددات التقييمية أهمية في الحكم على مدى فاعلية العملية التعليمية، والتي تفيد في تطوير هذه العملية في حد ذاتها، ولأهمية الأداء التدريسي لعضو

هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة، وتحديدًا عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة ذات كفاءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة؛ لذا فإن أخذ رأي الطلاب في تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يسهم في:

- 1- تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي لتطوير أدائه التدريسي، فيتجهون نحو استخدام الوسائل الإلكترونية وأساليب التقييم الموضوعية لطلابهم والتفاعل معهم، على أسس علمية سليمة، وممارسة الأساليب المتطلبة من وجهة نظر الطلاب (عيسى وحازم، 2010، 152).
- 2- يعطينا مؤشرات واضحة عن مدى أداء الأستاذ الجامعي في جوانب متنوعة مثل القيام بمسؤولياته التعليمية، وقدراته المعرفية، ومستوى تشجيعه ودعمه العلمي للطلبة (شحاته، 2001، 163).
- 3- تقييم الطلبة لعملية التدريس شيء أساسي ومحوري في عملية تقييم أداء الأساتذة، فالطلبة هنا يعبرون عن ملاحظاتهم المباشرة في أثناء عملية الاتصال مع الأساتذة، وكذلك هم يعبرون عن رغباتهم وأمنياتهم، ومن الاستماع إلى ما يقوله الطلبة بخصوص ما يتلقونه من تعليم سوف يتبين لنا واقع التدريس بوضوح.
- 4- كذلك يتصيف عضو هيئة التدريس الفاعل برؤى يؤكد فيها ذاته، ويشجع طلبته على تأكيد نواتهم عبر ممارسة التأمل في التعليم، وتعزيز التفاعل بهدف إيجاد تحول نوعي في تعليمهم.
- 5- الرغبة في تطوير جودة التعليم الجامعي يتطلب ضرورة الاستماع إلى آراء الطلبة، حيث إن تقييم أداء الأساتذة يجب ألا ينحصر من قبل الهيئات التعليمية أو عمداء الكليات، بل فضلاً عن ذلك فإنه من الضروري أخذ رأي المتلقين للتدريس والتعليم، والاستماع إلى مقترحاتهم، وأفكارهم المتنوعة، وأمنياتهم وحاجاتهم (الجفري، 2020، 117).

وقضية تقييم الطالب الجامعي لأستاذه إحدى القضايا المحورية المهمة التي تتدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية ويقصد به مكون التقييم، وهي على أهميتها واستقطابها للتوجهات الحديثة في قياس وتقييم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية. مما أدى لوجود انقسام في وجهات النظر بالجامعات حول عملية التقييم لعضو هيئة التدريس من قبل الطلبة إلى اتجاهين: أحدهما موافق، والآخر معارض.

وهذا التباين في الآراء بين الموافقة والرفض لأسلوب الاعتماد على الطلبة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يشير إلى تزايد الجدل حول تلك العملية. وهناك من الأساتذة الجامعيين من هو متحمس لعملية تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، ومنهم من يشكك في مصداقيتها ويقاوم استخدامها، إلا أن الاتجاه الأخير هو الأكثر شيوعاً في المجتمعات العربية مقارنة بالمجتمعات الغربية (عياصرة، 2017، 417).

ولكي تحقق الجامعة أهدافها ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يمارس أدواره الأكاديمية، وهي ما سوف يركز عليها الباحث في موضوع بحثه:

1- الأداء التدريسي (التمكن): يعد اختيار أساليب التدريس المناسبة مقوماً أساسياً من مقومات الأداء التدريسي، ومهمة رئيسة من مهام عضو هيئة التدريس في أثناء أدائه له. فإذا كان من المهم أن يُحسن عضو هيئة التدريس الاستعداد للتدريس، وإذا كان من المهم أن يهيئ طلابه لدراسة المادة التي يقوم بتدريسها التهيئة المناسبة، فإنه من المهم أيضاً أن يستطيع تنفيذ الخطط والأنشطة التعليمية التي تناسب حاجات الطلبة، وتحقيق المرغوب من الأهداف، وهذا يتطلب تنويع طرق التدريس، وأساليبه، واستخدام وسائل تعليمية متطورة ومتنوعة، والإجابة عن أسئلة الطلاب واستفساراتهم، ومناقشة الطلبة في أحدث المستجدات العلمية، وتفسير النظريات والمصطلحات بشكل واضح وبسيط، واستخدام لغة سليمة للتواصل معهم (Taylor. 1994. P116)، وإتاحة الفرصة للمشاركة بمعارفهم وخبراتهم، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم.

إن التدريس المعاصر بالإضافة لكونه علماً تطبيقياً انتقائياً متطوراً، فهو عملية تربوية شاملة تأخذ في الحسبان كافة العوامل المكونة للتعليم والتعلم لتحقيق الأهداف التربوية، والتدريس إلى جانب ذلك عملية تفاعل اجتماعي، وسيلتها الفكر، والحواس، والعاطفة، واللغة (حريري، 2010، 36).

لذلك يعد التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤدها الجامعات في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية، والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، ومقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً (فروحوالد، 2003، 134).

ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، وواسع الاطلاع، وملماً بأحدث النظريات والتطبيقات التربوية، ويعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، ويراعي الفروق الفردية بين الطلاب (راشد، 1998، 123). كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه، والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية. ويلتزم بالمناقشة والحوار، ويتقبل الآراء العلمية الأخرى، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلبة (وصوص وآخرون، 2015، 1024). ويثير حماس الطلاب بتركيزه على التعليم الذاتي والتفكير.

أي يجب أن تتوفر لدى عضو هيئة التدريس إلى جانب استعداداته الشخصي للتدريس مقومات أخرى شخصية ومهنية واجتماعية، إذ ينبغي عليه أن يكون متمكناً من مادة تخصصه وفروعها المختلفة، وأن يتحلى بالاعتزاز بمهنته، واهتمامه بمظهره وملبسه، والتزامه بالمبادئ والأخلاق الكريمة حتى يكون قدوة لطلابه، فضلاً عن ضرورة إعداده الجيد لمحاضراته، والتزامه بوقتها، واستثمارها فيما يفيد الطلبة، فقد أكدت دراسة الدهشان والسيسي (2004) أن توافر خصائص شخصية واجتماعية في عضو هيئة التدريس تيسر وتسهل لهم عمليات التواصل والتفاعل مع الطلاب، وتزيد من فرص قبولهم لدى طلابهم.

- 2- **أداؤه في المجال البحثي:** البحث العلمي عنصر مهم و حيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أن سمعة الجامعة مرتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة؛ لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم، والابتكار، والقدرة على توظيف المعرفة، واستخدامها بفهم جديد للماضي في سبيل انطلاقة جديدة للحاضر، ورؤية استشرافية للمستقبل (الجريو، 1998، 97).
- لذلك يتبوأ البحث العلمي موقعاً مهماً ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعات، الذي يتطلب منه أن يقوم بجهد علمي منظم يهدف إلى تنمية المعرفة الإنسانية لطلبته في حقل اختصاصه بالإضافة إلى التدريس، فضلاً عن قيامه بتوفير البيئة والمناخ العلمي لمساعدة طلبته على الفهم الصحيح لأخلاقيات البحث العلمي، وآلياته، وتشجيعهم على تناول مشكلات المجتمع بأساليب علمية، وحثهم على المشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تتناول قضايا البحث ومشكلاته...
- كما يستطيع ذلك أيضاً إذا مدّهم بأسماء المراجع والمصادر المختلفة التي تعينهم على فهم المقرر واستيعابه بدلاً من الاعتماد على مصدر واحد للمعرفة، سواء كان الكتاب المقرر أو أستاذ المادة، لأن ذلك لا ينسجم والاتجاهات العالمية الحديثة في التعليم، والتي تؤكد الطرق والأساليب التي تشجع على المناقشة والحوار والتعلم الذاتي والبحث، والتي تقتضي توجيه الطلبة إلى المكتبات وشبكات المعلومات ومصادر المعرفة المختلفة، بما يمكنهم من إجراء بحوثهم بأنفسهم واستخلاص نتائجها وتفسيرها (Fischer. 2000. 31).
- 3- **أداؤه في مجال خدمة المجتمع:** إن اتصال الجامعات بمجتمعاتها، وتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات أصبح أمراً ضرورياً تفرضه المتغيرات المعاصرة، فلم يعد قيام الجامعة بخدمة مجتمعها أمراً اختيارياً، وعضو هيئة التدريس دور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية، ويجب أن يراعي ذلك عند اختياره وإعداده وتقييمه، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بهذه الأدوار على الوجه الأمثل، واقتراح الحلول لتلك المعوقات.

فيقع على عاتق عضو هيئة التدريس ربط الجامعة بالمجتمع؛ ممّا يساعد على الانفتاح على المجتمع، والتفاعل معه، والعمل على تنميته، وحل مشكلاته، وحسن استخدام موارده، فهم يعملون على تثقيف طلابهم بذلك في أثناء إعدادهم كباحثين بمرحلة الدراسات العليا، وهذا يؤكد ضرورة إسهامهم بفاعلية في تنمية مهارات وخبرات الطلبة، فقد أشارت دراسة حسن (1995) إلى أن دور الجامعة نحو المجتمع يتمثل في تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية، وتكوين العقلية الواعية لمشاكل المجتمع بعامة والبيئة المحلية بخاصة، فضلاً عن تزويد المجتمع بالقوى المدربة تدريباً يتناسب مع تطور العصر.

كل ذلك من مهام عضو هيئة التدريس تجاه إعداد لطلبته نحو مسؤولياتهم نحو مجتمعهم وقضاياها، وتبصيرهم بذلك فكراً وممارسة، ليتمكنوا من نشر الفكر التربوي الصحيح داخل المجتمع.

وفي ضوء ما سبق يتبين ضرورة تقويم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم تجاه طلبتهم، حيث تهدف عمليات التقويم لهم إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وحتى على المستوى الشخصي، وبخاصة أنه تختلف إمكانات عضو هيئة التدريس وقدراته في إسهامه من نشاط إلى آخر، وإنّ محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي. وسوف يركز البحث على الأنشطة التي تُكرت سابقاً.

عاشراً: إجراءات البحث الميدانية:

10-1- منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الظاهرة المدروسة المتمثلة في تعرف واقع الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق، كون المنهج الوصفي أسلوب يهتم بوصف واقع ظاهرة الأداء الأكاديمي وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً من خلال وصف ماهية الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، والتعبير الكمي يصف واقع ممارسة الأداء الأكاديمي وصفاً رقمياً، ويقدم حجم هذه الظاهرة ودرجتها، وذلك اعتماداً على استخدام أداة الاستبانة.

2-10- مجتمِع وعينة البحث: شمل مجتمِع البحث جميع طلبة الدراسات العليا المقيدِين في درجة (ماجستير -دكتوراه) في كلية التربية بجامعة دمشق ، والبالغ عددهم (480 طالباً وطالبة) ،منهم (255 ماجستير) ، و(225 دكتوراه)، وفق التعداد المتواجد لدى مكتب الدراسات العليا في كلية التربية لعام 2020).

عينة البحث: أُخِذت عينة استطلاعية للبحث عددها (30) طالباً وطالبة، الذين طُبِّقَت عليهم الاستبانة لإجراء الخصائص السيكومترية للأداة. ووُرِّعَت الاستبانة للتطبيق الميداني بطريقة المعاينة العرضية بوساطة استمارة إلكترونية على طلبة دراسات العليا في الشهر الرابع من عام 2020 في أثناء الحجر الصحي نتيجة جائحة كورونا، وقد وُرِّعَت على مجموعات طلبة الدراسات العليا بمساعدة الطلبة والباحث، وقد اسْتُرِدَّتْ (213) استمارة، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمرحلة الدراسية.

الجدول (1): توزيع أفراد العينة

المجموع	مرحلة الدراسية		الجنس	
	دكتوراه	ماجستير	إناث	ذكور
213	39	174	151	62
	213		213	

3-10- أداة البحث:

تطلب تحقيق أهداف البحث والتحقق من فرضياته استخدام أداة الاستبانة (من إعداد الباحث) التي تتعلق بواقع الأداء الأكاديمي في كلية التربية بجامعة دمشق.

الوصف العام لأداة البحث: قام الباحث بمراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، واطلع على الكثير من الاستبانات المتعلقة، وبعد ذلك أعدَّ الباحث استبانة، مكونة من (48) فقرة من نوع الاختيار المتعدد، ويكون لكل عبارة إجابة واحدة من ثلاث إجابات، وهي: (3)جميعهم، و(2) بعضهم، و(1) لا أحد.

4-10- إجراءات صدق الأداة ، وثباتها:

• **صدق الاستبانة:** جرى التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما:

1- **صدق المحكمين:** للتأكد من الصدق الظاهري، جرى عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين (4 محكمين) من أصحاب الخبرة والاختصاص في كلية التربية جامعة دمشق، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله، ومدى وضوح المفردات وسلامة الصياغة اللغوية، وفي ضوء آراء السادة المحكمين حُذفت بعض الفقرات. وبذلك أصبح العدد النهائي لفقرات الاستبانة (48) فقرة.

ومن ثم طُبقت الاستبانة في صورتها النهائية على عينة استطلاعية قوامها (30) طالب دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه) في كلية التربية في جامعة دمشق، وهي من خارج عينة الدراسة الأساسية؛ بهدف معرفة مدى ملاءمة فقرات الاستبانة ووضوحها لطلبة الدراسات العليا، وكذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية للاستبانة. وفي ضوء نتائج العينة الاستطلاعية عُدلت بعض المفردات في البنود و التي لم تكن واضحة لأفراد العينة.

2- **الصدق البنوي:** جرى التأكد من الصدق البنوي بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2): يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية.

البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط
1	0.666**	دال	17	0.659**	دال	33	0.622**
2	0.635**	دال	18	0.439*	دال	34	0.542**
3	0.704**	دال	19	0.611**	دال	35	0.627**
4	0.563**	دال	20	0.691**	دال	36	0.594**
5	0.660**	دال	21	0.502**	دال	37	0.605**
6	0.553**	دال	22	0.553**	دال	38	0.530**
7	0.640*	دال	23	0.535**	دال	39	0.674**
8	0.641**	دال	24	0.717**	دال	40	0.513**
9	0.578**	دال	25	0.420*	دال	41	0.521**
10	0.651**	دال	26	0.554**	دال	42	0.709**
11	0.542**	دال	27	0.587**	دال	43	0.552**
12	0.627**	دال	28	0.637**	دال	44	0.683**
13	0.694**	دال	29	0.484**	دال	45	0.472**
14	0.605**	دال	30	0.603**	دال	46	0.615**
15	0.542**	دال	31	0.532**	دال	47	0.639**
16	0.484**	دال	32	0.729**	دال	48	0.709**

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يتبين من الجدول وجود ارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع درجتها الكلية، وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستويي دلالة (0.05/0.01). مما يشير إلى أن فقرات الاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه، وهذا يدل أيضاً على أنها تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله.

• **ثبات الاستبانة:** ولتحقق ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقتين، وهي:

1- **الثبات بالإعادة:** قام الباحث بتطبيق الاستبانة مرتين بفارق زمني قدره خمسة عشر يوماً، بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية ذاتها، واستخرج معاملات الثبات للمحاور المختلفة، والدرجة الكلية عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني، كما في الجدول (3).

3- ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ: حُصِبَ معامل الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية نفسها في التطبيق الأول باستخدام معادلة ألفا كرونباخ. والجدول (3) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (3): الثبات بالإعادة وألفا كرونباخ لاستبانة الأداء الأكاديمي

ألفا كرونباخ	الثبات بالإعادة	الاستبانة ومحاورها
0.753	0.776**	التمكين العلمي التخصصي
0.757	0.782**	الأداء تجاه البحث العلمي
0.766	0.810**	الأداء تجاه خدمة المجتمع
0.762	0.804**	السلوكيات الشخصية
0.750	0.874**	الدرجة الكلية للاستبانة

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يتبين من الجدول (3) أن معامل ارتباط الثبات بالإعادة للدرجة الكلية للاستبانة بلغ (0.874)، وهو معامل مناسب لأغراض الدراسة الحالية. أما فيما يتعلق بمحاور الاستبانة فقد تراوحت معاملات ثبات الإعادة لها بين (0.776-0.810)، وهي معاملات ثبات مناسبة أيضاً لأغراض الدراسة الحالية. كما يلاحظ أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لبند الاستبانة بلغ (0.750)، وهو معامل ثبات مناسب لأغراض الدراسة الحالية، أما فيما يتعلق بمحاور الاستبانة فقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لها بين (0.753-0.766)، وهي معاملات ثبات مناسبة أيضاً لأغراض الدراسة الحالية. يتبين مما سبق أن استبانة الأداء الأكاديمي تتصف بدرجة جيدة من الصدق والثبات، مما يجعلها صالحة للاستخدام كأداة للدراسة الحالية.

5-10- الاستبانة في صورتها النهائية، ومعياري تصحيحها:

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (48) فقرة، تغطي محاور الاستبانة الأربعة (التمكين العلمي التخصصي=13 فقرة، الأداء تجاه البحث العلمي=11 فقرة، الأداء تجاه خدمة المجتمع=10 فقرات، السمات الشخصية=14 فقرة)، مع بدائل إجابة ثلاثية (جميعهم=3، بعضهم=2، لا أحد=1)، حيث يُعطى الطالب في حال اختياره البديل جميعهم (3) درجات، وفي حال اختياره البديل بعضهم (2) درجتان، وفي حال اختياره البديل لا أحد (1) درجة واحدة.

ولوضع معيار يبين درجات الأداء الأكاديمي أُجريت الخطوات الآتية:

- حساب المدى، وذلك بطرح أكبر قيمة في الاستبانة من أصغر قيمة (3-1=2).
- حساب طول الفئة، وذلك بتقسيم المدى وهو (2) على أكبر قيمة في الاستبانة وهي (3). $0.7 = 3 \div 2$ (طول الفئة).

الجدول (4): معيار درجات دور الأداء الأكاديمي وفقاً للمتوسطات الحسابية على كل فقرة في

الاستبانة وعلى الدرجة الكلية

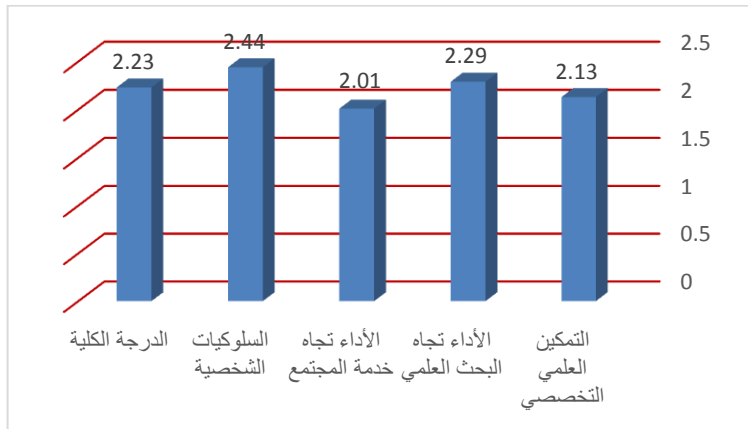
درجات الأداء الأكاديمي	فئات المتوسط الحسابي الرتبي
مرتفعة	3 - 2.41
متوسطة	2.4 - 1.71
منخفضة	1.7 - 1

الحادي عشر: الإجابة عن أسئلة البحث وفروضه:**11-1: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرئيس للبحث: ما واقع الأداء**

الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية الرتبية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كما يدركها طلبة الدراسات العليا على الدرجة الكلية للاستبانة وفي محاورها الفرعية وذلك الرجوع إلى المعيار الذي وُضع في الجدول (4)، ثم ترتيب محاور الاستبانة من الأكثر درجة حتى الأقل، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تُوصّل إليها.

الجدول (5): المتوسطات الرتبية وترتيب درجات واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية كما يدرکہا طلبية الدراسات العليا على المحاور من الأكثر دوراً حتى الأقل

الترتيب في الاستبانة	الاستبانة ومحاورها الفرعية	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبي	درجة الدور	الترتيب
1	التمكن العلمي التخصصي	13	27.80	4.901	2.13	متوسطة	3
2	الأداء تجاه البحث العلمي	11	25.19	4.694	2.29	متوسطة	2
3	الأداء تجاه خدمة المجتمع	10	20.12	4.664	2.01	متوسطة	4
4	السلوكيات الشخصية	14	34.24	5.612	2.44	مرتفعة	1
-	الدرجة الكلية	48	107.35	17.572	2.23	متوسطة	-



الشكل (1): يوضح درجة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية

يلاحظ من الجدول (5) والشكل (1) أن درجة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بشكل عام متوسطة، حيث بلغ المتوسط الرتبي للدرجة الكلية لاستبانة الأداء الأكاديمي (2.23)، وهي درجة متوسطة، وبالرجوع إلى محاور الاستبانة يلاحظ أن أعلى درجة للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب

الدراسات العليا كانت على محور السلوكيات الشخصية، حيث بلغ المتوسط الرتبي له (2.44)، وهي درجة مرتفعة، بينما حصلت بقية المحاور على درجة متوسطة على التوالي: محور الأداء تجاه البحث العلمي، إذ بلغ المتوسط الرتبي له (2.29)، ثم يليها محور التمكين العلمي التخصصي، وأخيراً محور خدمة المجتمع.

ويفسر الباحث تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس الأكاديمي الذي جاء بدرجة متوسطة على المستوى الكلي كون هناك توزيع للنصاب التدريسي لبعض أعضاء هيئة التدريس للقيام بتدريس مقررات في أغلب الأحيان ليس وفقاً للتخصص العلمي بل لمجرد تكملة نصابه التدريسي، وبخاصة لمن هم بدرجة أستاذ دكتور، أو لأنه يدرسها منذ سنوات ولا يتخلى عنها عندما يتوفر المتخصص بحجة مازال بدرجة مدرس ولا يحق له تدريس طلاب الدراسات العليا، وهذه الأمر قد انعكس على باقي واقع الأداء الأكاديمي، سواء في (محاور البحث العلمي أو التمكين العلمي أو خدمة المجتمع) التي جاءت بدرجات متوسطة، بينما جاء محور السلوكيات الشخصية مرتفعاً، فهذه حقيقة يلتزم بها جميع أعضاء هيئة التدريس.

وتتفق نتيجة البحث مع دراسة الهباهبة (2008)، ودراسة عزيز (2012)، ودراسة عياصرة (2017) اللاتي أكدت أن مستوى تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط والضعيف، بينما تختلف مع دراسة الجعافرة (2015)، ودراسة قمر وآخرين (2017) واللاتي أكدت أن مستوى تقييم الأداء كان مرتفعاً.

2-11- مناقشة فرضيات البحث:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة لدرجة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية كما يدركها طلبة الدراسات العليا تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

للتحقق من صحة الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الدرجة الكلية للاستبانة ومحاورها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغير الجنس، وجاءت نتائج الدراسة كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومحاورها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (T.test)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الاستبانة ومحاورها
غير دال	.702	211	-.383-	4.525	27.60	62	ذكور	التمكين العلمي التخصصي
				5.060	27.88	151	إناث	
غير دال	.951	211	-.062-	4.567	25.16	62	ذكور	الأداء تجاه البحث العلمي
				4.760	25.21	151	إناث	
غير دال	.840	211	-.203-	4.370	20.02	62	ذكور	الأداء تجاه خدمة المجتمع
				4.793	20.16	151	إناث	
غير دال	.896	211	.130	5.285	34.32	62	ذكور	السلوكيات الشخصية
				5.758	34.21	151	إناث	
غير دال	.892	211	-.136-	16.131	107.10	62	ذكور	الدرجة الكلية
				18.181	107.46	151	إناث	

يُلاحظ من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية لاستبانة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وفي جميع محاورها تراوحت بين (0.702 و 0.951)، وهي بذلك أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لاستبانة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وفي جميع محاورها: (التمكين العلمي التخصصي، الأداء تجاه البحث العلمي، الأداء تجاه خدمة المجتمع، السلوكيات الشخصية) وفقاً لمتغير الجنس.

ويفسر الباحث ذلك أن جميع طلبة الدراسات العليا في كلية التربية من الجنسين في أثناء مرحلة المقررات قبل تسجيل أطروحتهم في الماجستير والدكتوراه قد لاحظوا أن معظم أعضاء هيئة التدريس يعتمدون أسلوب التلقين في التدريس، ويعتمدون على تدريس مقررات قد درسها الطالب في المرحلة الجامعية الأولى، والقليل منهم يقوم بالإضافة أو التجديد الكامل للمادة العلمية، مما انعكس بدرجة متوسطة على تمكنهم العلمي، وحتى إجراء الجانب العملي في مرحلة المقررات يقوم الطلبة ببحوث علمية مستهلكة على خلاف مرحلة تسجيل رسالته في الماجستير، أما فيما يخص خدمة المجتمع فهو أمر بدهي، كون كل البحوث التربوية والنفسية تتناول قضايا لمشكلات يعاني منها المجتمع، ومن ثم هذا الأمور التي تخص البحوث العلمية وخدمة المجتمع لا تحتاج إلى الإلمام التربوي لكي يعمل عضو هيئة التدريس على تنفيذها، فهي من بديهيات العمل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس. أما جانب السمات الشخصية، فالطالب يستطيع الحكم عليها بسهولة لمجرد معاملته عضو هيئة التدريس، وبخاصة أن الطالب يمضي مع مشرفة سنوات الدراسات العليا لحين نيله درجة الدكتوراه.

وتتفق نتيجة البحث مع دراسة علاونة (2016) التي أكدت أن أعضاء هيئة التدريس يغطون جميع موضوعات المقررات، ويعملون على تنقيف الطلبة في مجال تخصصهم، ويوضحون للطلبة مسؤولية الجامعة تجاه المجتمع، كذلك دراسة الهباهبة (2008)، ودراسة قمر وآخرين (2017)، ودراسة الجعافرة (2015) اللاتي أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقييم الطلبة للأداء الأكاديمي وفقاً لمتغير الجنس.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة لدرجة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية كما يدركها طلبة الدراسات العليا تعزى لمتغير المستوى الدراسي (ماجستير، دكتوراه).

للتحقق من صحة الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الدرجة الكلية للاستبانة ومحاورها الفرعية وفقاً لمنغير المرحلة الدراسية، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمنغير المرحلة الدراسية، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (7).

الجدول (7): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستبانة ومحاورها الفرعية وفقاً لمنغير المستوى الدراسي (ماجستير، دكتوراه).

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (T.test)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	الاستبانة ومحاورها
غير دال	.689	211	.401	4.941	27.86	174	ماجستير	التمكين العلمي التخصصي
				4.773	27.51	39	دكتوراه	
غير دال	.612	211	-.508-	4.759	25.11	174	ماجستير	الأداء تجاه البحث العلمي
				4.436	25.54	39	دكتوراه	
غير دال	.135	211	-1.502-	4.696	19.89	174	ماجستير	الأداء تجاه خدمة المجتمع
				4.438	21.13	39	دكتوراه	
غير دال	.839	211	-.204-	5.734	34.21	174	ماجستير	السلوكيات الشخصية
				5.098	34.41	39	دكتوراه	
غير دال	.628	211	-.486-	17.980	107.07	174	ماجستير	الدرجة الكلية
				15.778	108.59	39	دكتوراه	

يُلاحظ من الجدول بأن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية للاستبانة الأداء الأكاديمي، وفي جميع محاورها تراوحت بين (0.135 و 0.839)، وهي بذلك أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي نقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستبانة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وفي جميع محاورها: (التمكين العلمي التخصصي، الأداء تجاه البحث العلمي، الأداء تجاه خدمة المجتمع، السلوكيات الشخصية) وفقاً لمنغير المستوى الدراسي، ويفسر الباحث ذلك أن طلبة الماجستير والدكتوراه قد درسوا عند أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في أثناء مرحلة المقررات، ولم

يحدث تغيير يذكر في برنامج الدراسات العليا منذ أكثر من عشر سنوات في جميع الأقسام العلمية إلا لبعض أعضاء هيئة التدريس الذين خرجوا بحكم المستقيل. كما أن محور التمكن العلمي لم يختلف عليه الطلبة (ماجستير-دكتوراه)، لأن مهنة التدريس تشكل العمود الفقري لمهنة عضو هيئة التدريس، ولذلك يحاول التركيز على الأسس العلمية والتطبيقية، على الرغم من ذلك جاءت إجابات العينة على هذا المحور متوسطة في الجدول (5)، ربما يعود السبب في ذلك إلى استخدام عضو هيئة التدريس للطرق التقليدية في التدريس، نظراً لقلة الإمكانيات المادية المتوفرة، ولضعف خبرات الطلبة السابقة.

أما محور البحث العلمي وخدمة المجتمع، فقد اتفقت إجابات الطلبة (ماجستير-دكتوراه)، كون البحث العلمي حجر الأساس لمهنة عضو هيئة التدريس، وعليه يتبين مدى إسهامه الفكري من الناحية المعرفية والتطبيقية في مجال تخصصه، فضلاً عن قناعته بأن تطور المجتمع لا يتم دون بحث علمي رصين يقدم حلولاً لقضايا المجتمع المحلي، وعلى الرغم من ذلك جاءت إجابات العينة عن هذا المحور متوسطة في الجدول (5)، وربما يعود ذلك من وجهة نظر الباحث إلى غياب وظيفة خدمة المجتمع في الواقع، حيث غياب الورشات والندوات والمؤتمرات نتيجة ظروف المجتمع السوري، واقتصار الأمر على توجيه طلبة الدراسات نحو قضايا المجتمع، وذلك بتناولها بعناوين الرسائل العلمية وبحوثهم.

أما محور السلوكيات الشخصية فقد اتفقت إجابات طلبة (ماجستير-دكتوراه) فضلاً عن إحراره درجة مرتفعة في الجدول (5)، ويرجع ذلك لالتزام عضو هيئة التدريس بالساعات المكتبية المفروضة عليه، فضلاً عن تواجد معظمهم في المكتب بعد إنهاء المحاضرات على الرغم من ظروفه الصعبة، مما يجعل عملية التفاعل والتواصل مستمرة مع طلبة الدراسات العليا.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة عياصرة (2017)، ودراسة قمر وآخرين (2017) اللتان أكدتا عدم وجود فروق دالة إحصائية حول الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير السنة الدراسية.

أهم نتائج البحث:

- 1- جاءت السلوكيات الشخصية لعضو هيئة التدريس بدرجة مرتفعة في الأداء الأكاديمي.
- 2- جاء أداء عضو هيئة التدريس الأكاديمي في مجال التمكين العلمي والبحث العلمي وخدمة المجتمع بدرجة متوسطة.
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول واقع الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية على المستوى الكلي وعلى مستوى جميع المحاور (التمكن العملي - البحث العلمي - خدمة المجتمع - السلوكيات الشخصية) وفقاً لمتغير الجنس.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول واقع الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية على المستوى الكلي وعلى مستوى جميع المحاور (التمكن العملي - البحث العلمي - خدمة المجتمع - السلوكيات الشخصية) وفقاً لمتغير المستوى الدراسي (ماجستير - دكتوراه).

مقترحات البحث:

- 1- توفير الإمكانيات المادية والتكنولوجية في قاعات المحاضرات حتى يتمكن عضو هيئة التدريس من التخلص من الطرق التقليدية في التدريس.
- 2- تنفيذ ورش عمل وندوات على مستوى المجتمع المحلي يشارك بها عضو هيئة التدريس مع طلبة الدراسات العليا بالاستناد إلى أعمالهم بالجانب العملي في مرحلة دراسة المقررات، وفي أثناء تسجيل أطروحاتهم بالماجستير والدكتوراه.
- 3- تفعيل التشاركية مع مؤسسات المجتمع المحلي بعامة، ومع وزارة التربية بخاصة، لتناول موضوعات تعالج قضايا مجتمعية وتربوية تلامس الواقع. وذلك بوساطة تقديم نشاطات ثقافية من قبل عضو هيئة التدريس وطلبته تساعد على تنمية المجتمع المحلي.
- 5- تفعيل آليات تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس وتوظيفها بشكل يطور الأداء مستقبلاً، على الرغم من الرفض المستمر لتفعيل هذه الآلية.

المراجع:**المراجع العربية:**

1. الجريو، داخل حسن.(1998). حول نظم الدراسة والامتحانات الجامعية في الوطن العربي. مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، 5 (1): 92-121.
2. الجعافرة، عبدالسلام. (2015). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. مجلة دراسات العلوم التربوية، مج 42. (1). ص ص 139-155.
3. الجفري، ابتسام حسين عقيل.(2002). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. بجامعة أم القرى. المجلة التربوية، مج16.(64)، ص ص 109-150 .
4. حريري، رافده. (2010). فاعلية الاتصالات التربوية في المؤسسات التعليمية، عمان : دار الفكر.
5. حسن، إيناس.(1995). تطوير أهداف التعليم الجامعي المصري في ضوء بعض المتغيرات العالمية والمحلية والاتجاهات المستقبلية، المؤتمر القومي السنوي الثاني لمركز تطوير التعليم الجامعي "الأداء الجامعي الكفاءة والفاعلية والمستقبل"، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي.
6. الحكمي، إبراهيم الحسن.(2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ص 20 .
7. الحولي، عليان. (2007). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث الإنسانية، 21 (3)، 806 - 834.

8. الحيلة، محمود.(1999). التصميم التعليمي نظرية وممارسة. عمان: دار الميسر.
9. الدهشان، جمال والسيسي، جمال .(2004). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، 3: 1-55 .
10. رشد، علي 1998 ، الجامعة والتدريس الجامعي، جدة :دار الشروق.
11. زايد، عبدالناصر. (2003). ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي، دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية، مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.
12. السيد، نادية.(2005). تقييم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة. دراسات في التعليم العالي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر .
13. شحاته، حسن.(2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
14. الصاوي، محمد وجيه.(1984). المعلم الجامعي: واجباته وحقوقه في ظل الديمقراطية، مؤتمر الديمقراطية والتعليم في مصر، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية : مصر .
15. الصاوي، محمد وجيه.(2006). رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء ، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر العربي الخامس :الجامعات العربية في القرن الحادي عشر :الواقع والرؤى 27 - 26 نوفمبر 2006 م لمركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس، ص164- 187.
16. الطويسي، أحمد وسماره، نواف .(2014). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث الإنسانية، مج 28.(1)، ص 127- 156.
17. عزيز، حاتم .(2012) تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى). مجلة الفتح، ع (50)، ص 103- 123.

18. علاونه، عادل. (2016). تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة. المجلة الدولية المتخصصة، مج 5. (3). 216-240.
19. عياصرة، عطاف. (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج 2. (3)، ص 413-429.
20. عيسى، حازم و محسن، رفيق عبد الرحمن. (2010). تصور مقترح الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). (18)1، ص 147-189.
21. عوض، عادل. (1990). أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 25، ص 72.
22. عيد، خالد. (2005). تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت. المجلة التربوية، مج 19. (76)، ص ص 79-150.
23. قمر، مجنوب وآخرون. (2017). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدركها الطلبة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج 10. (29)، ص ص 3-18.
24. فروهوالد وولفجانج. (2003). ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الايديولوجية الجديدة للجامعة، مجلة فصلية للتربية المقارنة، مكتب التربية الدولي: اليونسكو، جنيف، 2(1): 132-138.
25. الهباهية، عيد (2008). تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع(51)، ص ص 613-641.
26. وصوص، ديمة والجوارنة، المعتصم بالله و العطيات، خالد. (2015). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، مجلة العلوم التربوية، مج 42، (3).

المراجع الأجنبية:

1. Aleamoni, L.(1981). Student Ratings of Instruction. HAND BOOK OF TEACHER EVALUATION. California: Jason Millman, SAGE Publications
2. Greenwald, (1997). Validity Concerns and Usefulness of student Ratings of Instruction. American psychologist. 52(11): 1182-1186.
3. D. Hounsell, (2000). A hand book for Teaching and Learning in Higher Education, Bell and Bain Ltd, Glasgow.,p.164.
4. Fischer, J. Action Research Rationale and Planning Developing A Framework for their Inquiry., in Burnafor, G et al (eds). Teachers Doing Research, the Power of Action Through Inquiry, New Gersey, Publishers Mahawah, 2000, pp. 29-36
5. Greenwald, A. (1997). Validity Concerns and Usefulness of Student Ratings of Instruction. American Psychologist. 52(11). 1182-1186.
6. Kuh, G., Kenzy, G. & Associates. (2005). Student success in College. San Francisco: Jossey-Bass Inc. 221.
7. Miley, W., & Gonsalves, S. (2003). What you don,t know can hurt you: Student perceptions of professors annoying teaching habits. College Student journal, 37(3), 447-456.
8. Tang, T.L. (1997). Teaching Evaluation at a Public Institution of Higher Education: Factors Related to the Overall Teaching Effectiveness. Public Personal Management. 26 (3). 379-389.
9. Taylor, L. Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation, Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol. 19, Issue. 2, aug 1994, pp. 109-120.