

العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات

د. عمر الخرابشة د. أسمي الجعافرة

د. عبد الله الهباه د. ناجي السعايدة

جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

dr_omarkharabsheh@yahoo.com

الملخص: هدفت الدراسة إلى تعرف العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الرسمية في الأردن من وجهة نظر طالبات الكلية. تكون مجتمع الدراسة من طالبات البكالوريوس في الكلية وقد بلغ عددهن في العام الجامعي 2010/2011 (2686) طالبة موزعات على أربعة أقسام أكاديمية وسبعة تخصصات واختار الباحثون عينة عشوائية طبقية من الأقسام جميعا شكلت نسبتها (9%) من مجتمع الدراسة وانتهت العينة إلى (229) طالبة. طور الباحثون أداة دراسة تضم (53) عاملا لاختبار أثرها في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية، وتوصل الباحثون إلى (6) عوامل منها كان تأثيرها بدرجة عالية جدا، و(45) منها بدرجة عالية وعاملين فقط بدرجة متوسطة. كما توصلت الدراسة إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية وجاء مجال الصفات الشخصية للمدرس بالمرتبة الأولى في حين جاء مجال علاقة المدرس بالطالبات والامتحانات في المرتبة الثانية وجاء مجال المهارات التدريسية في المرتبة الرابعة وكانت درجة تأثيره عالية وجاء مجال الواجبات الدراسية بالمرتبة الخامسة وجميعها كانت دالة إحصائيا.

كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم طالبات الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري: القسم الأكاديمي والمستوى الدراسي وفي جميع مجالات الدراسة، وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: تقييم الأداء - أعضاء هيئة التدريس - كلية الأميرة عالية - الأردن.

مقدمة:

تعد الجامعات في مختلف دول العالم منارات علم يقصدها من طلب المعرفة فيجد ضالته فيها ومعظم جامعات العالم إن لم يكن جميعها نجدها تضم طلبة من أتوا إليها من أقطار أخرى قريبة أو بعيدة رائدهم في ذلك الحصول على كم من المعارف، والمهارات، والخبرات الأكاديمية، والعلمية التي تؤهلهم للتعامل مع معطيات العصر، ومستجداته ويجدوا في هذه

الجامعات ما يساعدهم على الاستفادة من ثورة المعلومات، والتكنولوجيا، وتطويرها لخدمة الإنسانية.

وتمارس الجامعات ثلاثة أدوار رئيسة هي: التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وعضو هيئة التدريس في الجامعة يقوم بشكل رئيس بالدورين الأول والثاني، ويسهم بفعالية في الثالث، وعليه كان الدور الملقى على عاتق عضو هيئة التدريس كبيراً في نجاح الجامعة في تحقيق رسالتها الأكاديمية، والبحثية، والاجتماعية.

فالجامعات لها طبيعة خاصة من حيث نشاطاتها ومجالات عملها والعاملين فيها، فهي تسعى إلى الإثراء العلمي والمعرفي والفكري، كما أنها مراكز لتخريج الكفاءات والكوادر البشرية المؤهلة تأهيلاً يمكنها من مواكبة احتياجات سوق العمل محلية وخارجية، فضلاً عن كونها مراكز استشارية تقدم خدمات متميزة وعلى درجة عالية من الأهمية لرجال الأعمال والمجتمع المحلي والإقليمي، كما أن الفئات التي تعمل في الجامعة تتنوع وتتعدد وتتميز برغباتها واحتياجاتها فأعضاء هيئة التدريس لهم رغبات واحتياجات تختلف عن الإداريين والطلبة (جاد الرب، مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء: مدخل استراتيجي للتحسين المستمر والتميز التنافسي، 2009)

ويمثل تقييم الأداء مكاناً حيوياً في الإدارة التربوية بوصفها نظاماً يستمد أهميته من كونه جوهر الرقابة، ويعد بمثابة تغذية عكسية تحدد مدى كفاءة موارد مؤسسات التعليم العالي في إنتاج مخرجاتها لا سيما البشرية منها، وفي ضوء نتائج تقييم الأداء تتخذ كثير من مؤسسات التعليم العالي قرارات تتعلق بأعضاء هيئاتها التدريسية مثل: التثبيت بالخدمة، والترقية الأكاديمية، والإدارية، والنقل، والعلاوات، والتدريب (العبادي، والطائي، والأسدي، 2008).

وتعد عملية التقييم بشكل عام مؤشراً على مدى تحقيق الأهداف المرسومة، ومؤشراً على فعالية الأداء، وتسهم في تعرف مواطن الخلل، ووضع اليد عليها تمهيداً للبحث في إيجاد سبل المعالجة، كما تسهم في تعرف نقاط القوة لتعزيزها وتمييزها، والعمل على إكسابها لجميع المعنيين بها كونها العنصر المؤثر في النجاح.

ويعرّف تقييم الأداء بأنه: "العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز معدلات الأداء المستهدفة" (جاد الرب، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء: الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، 2009: 51).

وفي التعليم الجامعي يكون عضو هيئة التدريس أحوج ما يكون إلى تغذية مرتدة حول أدائه التدريسي، فيعمل على تطوير أدائه، ومعالجة نقاط الضعف لديه، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس إيجاباً على مخرجات العملية التربوية، ومستويات الخريجين الذين سيدخلون سوق العمل، ويستثمرون ما يمتلكونه من معارف، ومهارات في مؤسساتهم وتطوير مجتمعاتهم.

ولما كان الطلبة هم العنصر الرئيس في العملية التربوية فلا يمكن أن نتصور جامعة من غير طلبة، وهم المستفيد الأول من وجود الجامعة، والمخرج النهائي فيها فتلجأ كثير من الجامعات، ومنها جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن إلى إجراء تقييم فصلي لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة، بحيث يقوم الطلبة الدارسون لديه بتقييمه، وفق استبانة معدة سلفاً يعرف المدرس بنودها، وبعد أن يتم تحليل نتائجها يُبلِّغ المُدرِّس كل فصل بنتيجة تقييم طلبته له، ويتعرف على مستوى أدائه مقارنة بزملائه في القسم بشكل خاص، والجامعة بشكل عام، وتُعمد هذه النتائج في عمليات الترقية الأكاديمية، أو التثبيت في الخدمة الدائمة، أو تجديد عقد العمل السنوي، وفي اتخاذ قرارات أخرى مثل استلام مناصب إدارية، أو اشتراك عضو هيئة التدريس في لجان تطويرية، أو غيرها ففاقد الشيء لا يعطيه.

وتقسم عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى: تقويم تكويني، أو الوقائي ويقصد به التركيز على استخدام نتائج التقييم في تحسين البرامج، وذلك من خلال تطوير الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي حيث يتم إعلام الأستاذ المعني بنتائج تقييم أدائه من طلبته، وهناك التقويم الختامي: والذي يستخدم لأغراض إدارية تتعلق بعملية التوظيف، والترقية، وتجديد العقود، ومنح علاوات مالية (طعيمة والبندي، 2004).

وتقوم عمل تقييم الأداء الجامعي على عملية تحليل الوضع الراهن للأداء الأكاديمي للكشف عما يعترضه من جوانب قصور، أو ضعف، وتحديد الانحرافات، وتشخيص المشكلات التي من شأنها أن يكون لها أثر سلبي على العملية التعليمية برمتها، وتحديد جوانب القوة لاعتمادها وتعزيزها، مما يساعد متخذ القرار لاتخاذ ما يلزم من قرارات، ورسم سياسات واستراتيجيات تهدف إلى الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي للنهوض برسالة الجامعة الأكاديمية بكفاية وفعالية (بشارة ودياب وبرهاني والياس، 2006).

ويوفر تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة معلومات قيّمة من شأنها أن تسهم في تحديد فاعلية عناصر معينة في مكونات النظام التعليمي، وتحرص كثير من الجامعات على مشاركة الطلبة في عمليات تقييم الأداء حرصاً منها على شمولية عملية التقويم، وضماناً لاستمرارية التطوير، وتصحيح الممارسات التعليمية، وقد بدأ هذا النمط من التقويم في الولايات المتحدة في الثلاثينيات من القرن الماضي، وثم اتسعت عملية المشاركة لتشمل معظم جامعات الولايات المتحدة وأستراليا وبلجيكا وكندا ونيوزيلندا وسويسرا وتايلاند (صانع، 2000).

أهداف عملية تقييم الأداء:

تخدم عملية تقييم الأداء أغراضاً عديدة تتعكس على المنظمة والعاملين فيها على حد سواء منها (جاد الرب، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء: الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، 2009: 51):

1. إعطاء الفرصة كاملة للموظفين لمناقشة الأداء ومعاييره مع مسؤوليهم.
2. تعطي الفرصة للمسؤولين في تحديد نقاط القوة والضعف الناتجة عن تقييم أداء المرؤوسين.
3. إعطاء الفرصة للمسؤولين في صياغة البرامج التي تساعد العاملين على تحسين أدائهم باستمرار.
4. تحدد عملية تقييم الأداء الأساس الذي يتم من خلاله تقديم التوصيات الخاصة بالمرتبات والمكافآت والنقل والترقية.

مشكلة الدراسة:

تكاد الأنظمة التعليمية الجامعية في مختلف أرجاء الوطن العربي لا تولي مسألة تقويم الأداء الأهمية التي تستحقها، فضلاً عن النقص الكبير في المعلومات الدقيقة عن برامج التقويم في الجامعات العربية، والتي يشير المتوافر منها إلى أن معظم الجامعات العربية تصدر معلومات إحصائية تتناول النمو الكمي لمختلف أوجه النشاط التعليمي، وليس للجوانب النوعية أثر يُذكر في هذه الإصدارات، فضلاً عن افتقار الجامعات العربية إلى أجهزة فعّالة لتقويم المخرجات الجامعية، وضعف الدراسات المؤسسية، والبحوث المتعلقة بالجوانب التربوية (صانع، 2000).

ويعد التدريس من الوظائف الأساسية لمؤسسات التعليم العالي، ويقضي أعضاء هيئة التدريس وقتاً كبيراً به، كما أن أثره ينتقل بشكل مباشر إلى الطلبة فيسهم في تكوين شخصياتهم، وينمي قدراتهم، ومواهبهم، ويزودهم بكج من المعارف، والمعلومات، والمهارات المهنية، المتخصصة، لكن التدريس الجامعي لا يحظى بالاهتمام، والتقدير الكافيين في الأوساط الأكاديمية، فنجد أنه يأتي بالمركز الثاني من حيث الأهمية بعد البحث العلمي الذي يعد المعيار الأول، والأهم عند النظر في ترقية عضو هيئة التدريس من رتبة أكاديمية إلى رتبة أعلى منها (عبد الرازق، 2004).

وبما أن الطلبة هم المستفيد الأول من خدمات الجامعة، ومن العملية التعليمية والتربوية وعليهم تقع نواتجها، كان من الضرورة بمكان أن التعرف على وجهات نظرهم حول فعالية العملية التدريسية، والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة، كونهم الأقرب إليه، ويتعاملون معه بشكل شبه يومي، لكن عملية التقييم هذه، وإن كان الأصل فيها أن تكون موضوعية متجردة من كل عامل شخصي أو ذاتي، إلا أنها في واقع الحال قد تتأثر بذاتية

الطالب، وشخصيته، وعلاقته مع مُدرّسه، وتحصيل الأكاديمي في المادة التي يدرّسها هذا المدرّس أو ذلك، وأحياناً بحجم المادة التعليمية التي يدرسونها عند المدرس، فيكون الذي يعطيهم مادة تعليمية قصيرة مرضياً عنه، ويحصل على نتيجة عالية في تقييم الأداء، مقابل نتيجة منخفضة للآخر الذي أعطاهم مادة طويلة، وعليه تدور مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما العوامل المؤثرة في تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
2. ما العوامل المؤثرة في تقييم أداء طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية؟
3. هل توجد فروق في العوامل المؤثرة في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تعزى لاختلاف القسم الأكاديمي للطالبة؟
4. هل توجد فروق في العوامل المؤثرة في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية باختلاف المستوى الدراسي للطالبة؟

أهمية الدراسة:

لا شك أن التحديد الدقيق للايجابيات والسلبيات في غرفة الدرس يساعد في تعزيز الجوانب الايجابية، وتعظيمها، والعمل على معالجة وتجاوز الجوانب السلبية، مما ينعكس بالنتيجة والضرورة على العملية التعليمية برمتها، فيحسنها ويطورها إلى الأفضل، وإن كانت هذه العملية لوحدها غير كافية بمفردها في تحقيق الهدف إلا أنها تبقى مصدراً على درجة عالية من الأهمية، والصدق والثبات (Marsh & Hocevar: 1991).

كما أن عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ومعرفة الواقع الفعلي لأداء عضو هيئة التدريس من شأنها المساعدة في مواكبة مؤسسات التعليم العالي للتطورات المتلاحقة في الثورة العلمية التقنية (الشربيني، 2004) فإذا ما عرفنا العوامل المؤثرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس نستطيع التوصل إلى معايير علمية موضوعية تسهم بالنتيجة في تطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. وتكمن أهمية الدراسة في دورها في تعرف العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية فيعمل المدرسون على مراعاتها خدمة للعملية التعليمية، وسعيها لتحقيق الأهداف التربوية المرسومة هذا من جانب، ومن جانب آخر مساعدة متخذي القرار، وراسمي السياسات العامة على مستوى إدارة الجامعة على اتخاذ قرارات إستراتيجية تتعلق بتطوير العملية التعليمية، إذا ما استطعنا إن نحدد العوامل التي تؤثر في درجة تقبل الطالب للعملية التعليمية،

والإقبال عليها عن رضا وطيب خاطر، وسعيه للتفوق في دروسه، والاستفادة على أيدي أعضاء هيئة التدريس في الكلية بشكل خاص، والجامعة بشكل عام.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف العوامل المؤثرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية الرسمية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر طالبات الكلية كونهن المخرج النهائي والهدف الرئيس للعملية التعليمية، وهن المتعاملات عن قرب مع أعضاء هيئة التدريس في الكلية ويتفاعلن معهم، ويتعاملن مع المدرس في غرفة الدرس.

حدود الدراسة:

حدود زمنية: وتتمثل في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2011/2010.
حدود بشرية: تتمثل في أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية.

فرضيات الدراسة: تقوم الدراسة على الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تبعاً لمجالات الدراسة (المهارات التدريسية، والصفات الشخصية للمدرس، وعلاقة المدرس بطالباته، والامتحانات، والواجبات الدراسية).
2. لا توجد فروق دالة إحصائية عن مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تعزى لمتغير القسم الأكاديمي.
3. لا توجد فروق دالة إحصائية عن مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تعزى لمتغير المستوى الدراسي للطالبات.

الدراسات السابقة:

تعرضت كثير من الدراسات العربية لموضوع تقييم الأداء الجامعي ودرسته من جوانب مختلفة، حيث هدفت دراسة الغامدي (1995) إلى التعرف على تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض من وجهة نظر الطلاب، توصلت الدراسة إلى أن أداء عضو هيئة التدريس في كلية المعلمين اقل من المستوى المطلوب في المرحلة الجامعية، ووجود اختلاف في تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس تعود لمتغير التخصص (علمي، أدبي) ولصالح ذوي التخصصات الأدبية، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف المستوى الدراسي ولصالح مستوى السنة الرابعة. وهدفت دراسة فرحات (1997) إلى التعرف على الكيفية المتبعة حالياً في تقويم الممارسات

التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود كمدخل للتعرف على واقع نظام تقييم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن (81.25%) من كليات ومعاهد الجامعة لا تطبق نظام تقييم الطلبة لكفاءة التدريس في حين كانت (12.5%) من الكليات والمعاهد تطبقه أحيانا، و(6.25%) تطبقه دائما لكنها جميعها لا تأخذ بنتائج التقييم رسميا، وكان (78.9%) من المستجيبين يوافقون على أن عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تدمم بالمعلومات التي تساعدهم على تحسين عملية التدريس، في حين أفاد (66.8%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقييم الطلبة يساعد في التعرف على أعضاء هيئة التدريس الذين يحتاج أداؤهم إلى تحسين، وأفاد (66.4%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقييم الطلبة يساعد في التعرف على أعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم التدريسي لمكافأتهم، وأفاد (79.9%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يحقق الجدية في العمل الأكاديمي، وأفاد (84.1%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يسهم في تحسين عملية التعلم ككل، وكانت جميعها ذات دلالة إحصائية. ورصدت دراسة بطاح والسعود (1999) الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أعضاء هيئة التدريس جيد لكنه بحاجة إلى تطوير ، وتوصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغيرات جنس الطلبة وكلياتهم ونوع المواد التي يدرسونها ومستوياتهم الدراسية في عملية التقييم. وهدفت دراسة الجفري (2002) إلى التعرف على آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتكونت عينة الدراسة من (298) طالبة من طالبات الماجستير في ست كليات، وتوصلت الدراسة إلى أن محورين من أصل ستة محاور تضمنتها الدراسة كان أداء أعضاء هيئة التدريس فيها متوسطا (عاديا) وهما مهام وواجبات اليوم الأول من الدراسة والتعامل مع الطالبات في حجرات الدراسة، أما المحاور الأربعة الأخرى فقد كانت أقل من المتوسط (أقل من العادي) بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى لا يحرصون كثيرا على الإعداد والتخطيط لتدريس المقررات ولا يبذلون جهدا كبيرا في إعداد الامتحانات وإعطاء الدرجات ولا يتعاملون مع الطالبات خارج حجرات الدرس كم ينبغي، مما يعني ضعفا في الأداء في هذه المحاور الأربعة.

أما دراسة غنيم واليحيوي (2005)، فهدفت إلى التعرف على الأداء الأكاديمي الواقعي والمأمول للأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة في مجالات: المهارة في التدريس، والصفات الشخصية، وعلاقة المدرس بالطلبة، وتنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، والواجبات، والاختبارات، وتوصل الباحثان إلى النتائج الآتية: يؤدي الأستاذ

الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز دوره بدرجة متوسطة، في حين كان المأمول منه أن يؤدي دوره بدرجة عالية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلبة في الأداء الأكاديمي الواقعي والمأمول لأستاذ الجامعة تبعا لمتغيري الجنس والمستوى الدراسي. وسعت دراسة عيد (2005) إلى تقييم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت، وتوصلت الباحثة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في متوسط التقييم الذاتي لأداء المعلم بين المعلمين التربويين وغير التربويين في كفايات الشرح، والتدريس لصالح المعلمين التربويين، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في متوسط التقييم الذاتي لأداء المعلم في كفايات الشرح، والتدريس والسمات الشخصية وكفايات طرح الأسئلة والمناقشة داخل الصف، وكفايات التقييم وإدارة الصف (الفصل). في حين هدفت دراسة النصير (2006) إلى تقييم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض بالمملكة العربية السعودية لأداء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطالبات، وتوصلت الباحثة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس جيد لكنه لم يصل إلى درجة التميز وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لكل من المستوى الدراسي والقسم الأكاديمي. وسعت دراسة عباينة (2011) إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب/مصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعا لبعض المتغيرات. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب/ مصراتة متوسطة، ووجود (15) فقرة تمارس بدرجة كبيرة، و (20) فقرة تمارس بدرجة متوسطة، و (11) فقرة تمارس بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة القصيرة (1-3) سنوات.

أما الدراسات الأجنبية فقد هدفت دراسة هاسلام وبرايمن وويب (*Haslam & Bryman & Webb: 1993*) إلى إجراء مسح لأهم تطورات تقييم الأداء في الجامعات البريطانية، وإعطاء لمحة من أربع حالات أو مؤسسات قيمت أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وتوصلت إلى شعورهم بتأثير قليل لعملية التقييم في تحفيزهم أو تفعيل أدائهم، وكان من أسباب ذلك الغموض الذي يكتنف عملية التقييم أو عدم إدراك النوايا وراء إجراء التقييم في الجامعات، وخلصت أيضاً إلى ضرورة أن يرتبط التقييم بحوافز أو جوائز مادية أو ترقيية، فالإجراءات المتبعة حالياً في عملية التقييم ليست مرضية تماماً أو كافية، وتحتاج إلى مراجعة، وإضافة عوامل أخرى للترقية بعين الاعتبار، وإذا كان التقييم يهدف من جهة أخرى إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، فيجب أن يتم ذكر ذلك بشكل مباشر، ويدعم بمصادر، ودورات تدريبية تُعنى بحاجات أعضاء هيئة التدريس. وحاولت دراسة بست وادسون (*Best & Addison: 2000*) التعرف على العوامل المؤثرة في تقييم أداء المدرسين من قبل طلبتهم، وتوصلت إلى

أن المدرسين الذين يسعون إلى بناء علاقات طيبة، وحماسية مع طلبتهم يحصلون على درجات تقييم تفوق زملاءهم الذين لا يمتلكون لهذه الخاصية، كما أن المدرسين الذين يهتمون بطلبته، ويحرصون على استيعاب الطلبة للحصة الصفية يحصلون على تقييم أداء أفضل من غيرهم. وهدفت دراسة بالانتاين وبورثويك وياكر (*Ballantyne & Borthwick & Packer: 2000*) إلى تعرف ما وراء التقييم التدريسي للطلبة واكتشف عن وتحديد حاجات التطوير التعليمي لدى أعضاء هيئة التدريس، توصلت الدراسة إلى أن تقييم الطلبة للتدريس يعد أبرز الوسائل التي نحصل من خلالها على تغذية مرتدة حول كفاءة ونوعية التدريس في الجامعات الاسترالية، وعلى الرغم من ذلك فإن فائدة تطوير التدريس تعتمد بدرجة كبيرة على درجة تطبيق نتائج تقييم الطلبة عبر استخدامها قاعدة لتطوير أداء أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الاسترالية. ووصفت دراسة نيومان (*Neumann: 2000*) عملية تطوير إحدى الجامعات الاسترالية لدليل التدرج التحليلي الذي يأخذ بعين الاعتبار المحتوى المختلف للمواد التعليمية، وإعطاء تقييم ضمن فئات متدرجة وليس التركيز على وسط أو قيمة معينة، الأمر الذي يساعد في إعطاء معنى لعملية التقييم بطريقة تشجع الاستفادة في تحليل واستخدام نتيجة البحث، وتوصل الباحث إلى أن عملية تقييم الطلبة للعملية التعليمية تسهم في تطوير المهنة وتستخدم في الحكم على كفاءة التعليم ونوعيته. وسعت دراسة شيفلن وبانيارد وديفز وغريفنز (*Shevlin & Banyard & Davies & Griffiths: 2000*) إلى التأكد من درجة مصداقية عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى أن وجود بعض العوامل التي تؤثر في نتائج التقييم مثل: مواصفات الطالب الجامعي، والمواصفات الشخصية للمدرس الجامعي، وسلوكياته الصفية، ودرجة سيطرته على غرفة الدرس، وإدارتها، وأوصى الباحثون بضرورة العمل على توعية الطلبة مسبقاً بعملية التقييم حتى تحقق أهدافها بفعالية. وفي دراسة أجراها بوزو مونوز وريبولوسوباشيكو وفيرنانديز راميريز (*Pozo-Munoz & Reboloso-Pacheco & Fernandez-Ramirez: 2000*) للكشف عن سمات المعلم المثالي من وجهة نظر الطلبة الجامعيين في اسبانيا بحيث يقوم الطلبة بتقييم أداء معلمهم وتكونت عينة الدراسة من (788) وطلب منهم قياس السمات التي تميز المعلم المثالي وتحديد العناصر الوجدانية وغير الوجدانية ذات العلاقة بهذا المفهوم، وخلصت الدراسة وجود تشابه بين الأوضاع المتعلقة بالمعلمين مع نتائج وسائل التقييم الأخرى التي تستخدم في تقييم المعلمين. وعرضت دراسة (*Marsh, 2001*) أهداف تقييم الطلبة لمدرسيهم في جامعة غرب سدن، وتوصلت الدراسة إلى وجود أربعة أهداف لتقويم الطلبة لفعالية التدريس وهي: أنه يشكل تغذية راجعة للجامعة مما يساعد على تحسين عملية التعلم وتطويرها، وقياس فعالية التدريس لغايات اتخاذ القرار المناسب من حيث الاحتفاظ بعضو هيئة التدريس أو الاستغناء

عنه أو تدريبه ، وتقديم معلومات مفيدة للطلبة تساعدهم في اختيار المدرس والمساق المناسب لهم، وأخيرا تقديم وصف لنتائج وعمليات التحليل التعليمي.

تعليق الباحثين على الدراسات السابقة:

يتبين من الدراسات السابقة أنها جميعها أجريت على الطلبة في جامعات غير أردنية ومن المعروف أن لكل جامعة فلسفتها الخاصة وظروفها الاجتماعية والاقتصادية والأكاديمية التي ليس بالضرورة أن تتفق مع يوجد في الجامعات الأردنية.

فضلا عن ذلك تعد الدراسة الحالية_ في حدود علم الباحثين واطلاعهم _ الأولى التي تجري على جامعة البلقاء التطبيقية وقد يكون ذلك للحدثة النسبية في عمر الجامعة التي لا يزيد عمرها عن إحدى عشرة سنة (تأسست عام 1998)، وعليه يمكن أن تكون لنتائجها دلالات معينة تختص بجامعة البلقاء التطبيقية. وقد استفاد الباحثون من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة وتحديد محاورها، والأساليب الإحصائية المناسبة في تحليل بيانات الدراسة.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي كون هذا المنهج هو الملائم في مثل هذه البحوث، حيث يوفر وصفا دقيقا للظاهرة المدروسة، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها وصولا إلى توفير المعلومات تسهم في رسم صورة واضحة للوضع المدروس مما يمكن من معالجته والتعامل معه.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية لمرحلة البكالوريوس كون طالبات هذه المرحلة يشكلن السواد الأعظم من طلبة الكلية مقارنة بمراحل الدبلوم المتوسط والدبلوم العالي والماجستير وقد بلغ عددهن في الفصل الثاني من العام الجامعي 2010/2011 (2686) طالبة موزعات على أربعة أقسام أكاديمية وسبعة تخصصات وقد اختار الباحثون عينة عشوائية طبقية من الأقسام جميعا شكلت نسبتها (9%) من مجتمع الدراسة وبعد استعادة الاستبانات تبين أن (11) منها غير صالحة للتحليل الإحصائي فتم استبعادها لتصل العينة في شكلها النهائي إلى (229) طالبة والجدول (1) الآتي يوضح توزيع مجتمع البحث وعينته:

الجدول 1

يبين توزيع مجتمع البحث وعينته حسب الأقسام الأكاديمية

القسم	عدد الطالبات *	العينة(9%) من مجتمع البحث	الاستبانات المعتمدة في التحليل
العلوم المالية والإدارية	214	19	19
العلوم التربوية	898	81	77
العلوم الأساسية	1361	122	126
العلوم التطبيقية	213	19	18
المجموع	2686	240	229

*المصدر: إحصائية غير منشورة صادرة عن قسم القبول والتسجيل في كلية الأميرة عالية الجامعية 2011.

أداة الدراسة:

قام الباحثون بتطوير الأداة التي طبقها غنيم واليحيوي (2005) على جامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية، حيث وجدوا أن كثيرا من فقراتها يمكن تطبيقها على البيئة الأردنية، وتوزعت الأداة على خمسة مجالات هي: المهارات التدريسية، والصفات الشخصية للمدرس، وعلاقة المدرس بالطالبات، والامتحانات والواجبات، لتعرف أثر كل مجال في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس.

صدق الأداة وثباتها:

أولاً: صدق الأداة: عرضت الأداة بصيغتها الأولية على عدد من الزملاء أعضاء هيئة التدريس في قسم العلوم النفسية والتربوية في كلية الأميرة عالية الجامعية بلغ عددهم (20) عشرون زميلاً وزميله وطلب منهم دراسة فقرات الأداة وتحديد مدى صلاحية فقراتها وما إذا كان هناك فقرات بحاجة إلى تعديل أو حذف أو إضافة واعتمد الباحثون الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) من المحكمين وحذف الفقرات التي لم تحصل على هذه النسبة من الاتفاق، لتنتهي الأداة إلى (53) فقرة تم توزيعها على عينة الدراسة وتفرغ بياناتها على الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) *Statistical Package for Social Sciences*.

ثانياً: ثبات الأداة: استخدم الباحثون معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا (Gronbach-Alpha) لكل مجال من مجالات أداة الدراسة ولمجالات الأداة كاملة وكانت النتائج كما في الجدول (2) الآتي:

الجدول 2

يبين مُعامل الاتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا) لكل مجال في أداة الدراسة ولأداة كاملة

المجال	الاتساق الداخلي	المجال	الاتساق الداخلي
الواجبات الدراسية	0.898	الصفات الشخصية للمدرّس	0.894
الامتحانات	0.867	مهارات التدريس	0.847
علاقة المدرس بالطالبات	0.850	الأداة كاملة	0.957

يتبين من الجدول (2) أن معامل الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة منفردة تراوح ما بين (0.847) و(0.898) ولمجالات الأداة كاملة (0.957) وهي نسبة مقبولة لغايات البحث العلمي وفي مثل هذه البحوث.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

لاختبار الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تبعاً لمجالات الدراسة (المهارات التدريسية، والصفات الشخصية للمدرّس، وعلاقة المدرس بطالباته، والامتحانات، والواجبات الدراسية). استخدم الباحثون المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) ومستوى الدلالة للمجموعة الواحدة لكل مجال من مجالات الدراسة للتعرف على درجة تأثيرها في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية ويوضحها الجدول (3) الآتي:

الجدول 3

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على مجالات الدراسة جميعها من حيث درجة تأثيرها في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية

رقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق * متوسط	قيمة ت	الدلالة * مستوى	درجة التأثير
1	الصفات الشخصية للمدرّس	3.88	0.75	0.88	17.77	**0.000	عالية
2	علاقة المدرس بالطالبات	3.87	0.75	0.87	17.70	**0.000	عالية
3	الامتحانات	3.87	0.68	0.87	19.31	**0.000	عالية
4	المهارات التدريسية	3.69	0.58	0.87	18.06	**0.000	عالية
5	الواجبات الدراسية	3.62	0.82	0.62	11.41	**0.000	عالية

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.

يتبين من الجدول (3) أن مجال الصفات الشخصية للمدرس قد جاء بالمرتبة الأولى في درجة تأثيره لتقييم الطالبات لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية حيث كانت درجة تأثيره بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.75) وجاء مجالا علاقة المدرس بالطالبات والامتحانات في المرتبة الثانية حيث كانت درجة تأثيرهما بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.75) و (0.68) على التوالي وجاء مجال المهارات التدريسية في المرتبة الثالثة حيث كانت درجة تأثيره بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.58) وجاء مجال الواجبات الدراسية بالمرتبة الرابعة حيث كانت درجة تأثيره بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.82) وجميعها كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($0.001 \geq \alpha$) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود فروق في أثر المجالات المختلفة في تقييم طالبات الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن، الأمر الذي يؤكد أهمية ودور شخصية عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، فالمدرس مطالب بامتلاك صفات تساعد على أن تحقق العملية التعليمية هدفها ومنها قوة الشخصية والثقة بالنفس والعدالة والحزم، واحترام الرأي والرأي الآخر مما يؤكد ضرورة أن تأخذ إدارات الجامعات وعمادات الكليات بالصفات الشخصية عند اختيار أعضاء هيئة التدريس فالمؤهل العلمي -على أهميته- ليس هو المعيار الوحيد لاختيار أعضاء هيئة التدريس.

ولتعرف أثر امتلاك المدرس للمهارات التدريسية في عملية تقييم الطالبات استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونتائج الاختبار التائي للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المهارات التدريسية والتي يوضحها الجدول (4) الآتي:

الجدول 4

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المهارات التدريسية

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق * متوسط	قيمة ت	الدلالة * مستوى	التأثير
1	4.08	1.05	1.08	15.67	0.000**	عالية جدا
2	4.07	0.91	1.07	17.92	0.000**	عالية جدا
3	4.02	0.88	1.02	17.56	0.000**	عالية جدا
4	3.9	0.91	0.9	14.86	0.000**	عالية
5	3.86	0.96	0.86	13.49	0.000**	عالية
6	3.77	0.94	0.77	12.33	0.000**	عالية
7	3.67	1.06	0.67	9.56	0.000**	عالية
8	3.65	1.02	0.65	9.68	0.000**	عالية
9	3.59	1.06	0.59	8.40	0.000**	عالية
10	3.58	1.00	0.58	8.69	0.000**	عالية
11	3.58	1.00	0.58	8.76	0.000**	عالية
12	3.58	1.08	0.58	8.11	0.000**	عالية
13	3.55	1.20	0.55	6.99	0.000**	عالية
14	3.32	1.16	0.32	4.17	0.000**	متوسطة
15	3.17	1.12	0.17	2.24	0.03**	متوسطة
	3.62	0.82	0.62	18.81-	0.000**	عالية

* الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3). **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتبين من الجدول (4) أن جميع فقرات المجال كانت مؤثرة في عملية تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس وتراوحت درجة التأثير بين العالية جدا والمتوسطة وجميعها كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ وكانت أكثر الفقرات تأثيرا ربط موضوع الدرس بأمثلة من الواقع العملي في الحياة، واحترام المدرس للأعراف والتقاليد الجامعية، أثناء الدرس وتمكنه من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها، حيث كانت درجة تأثير هذه الفقرات بدرجة عالية جدا ويمتوسطات حسابية (4.08) و(4.07) و(4.02) على التوالي. في حين كانت فقرات تشجيع

الطالبات على المناقشة وحرص المدرس على أن يكون مستوى المادة التعليمية المقدمة ملائمة لقدرات الطالبات وأن يكون المدرس ملماً بالمعلومات الحديثة والنظريات والتطبيقات في مجال الدرس ويسعى لجعل المحتوى التعليمي للمادة شيقاً ومقبولاً من قبل الطالبات ويوازن بين حجم المادة العلمية المقدمة والزمن المخصص لتدريسها، كانت مؤثرة في درجة تقييم الطالبات في الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وبدرجة عالية وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.9) و(3.55). في حين كان تأثير فقرتين بدرجة متوسطة وهما مراعاة ميول الطالبات واستعداداتهن والتنوع في استخدام الوسائل التعليمية في عرض المدرس للمادة التعليمية وحصلتا على متوسط حسابي (3.32) و(3.17) على التوالي. ويقدر يعود ذلك بالنسبة للفقرة الأخيرة إلى ضعف توافر الوسائل التعليمية في الكلية والاقتصار في معظم الحالات على السبورة والأقلام. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تؤكد أهمية امتلاك المدرس الجامعي للكفايات التدريسية وأثرها في تقييم الطلبة لمدرسيهم، حيث أن ربط موضوع المحاضرة بأمثلة من واقع الحياة من شأنه رسوخ الفكرة في أذهان الطلبة، كما أن احترام المدرس للأعراف والتقاليد الجامعية من شأنه تعزيز ثقة الطلبة بالمدرس وفهم ما يشرحه لهم، فضلاً عن أن تمكن المدرس من المادة التي يشرحها من شأنه إيصال المعلومة للطلبة ببسر وسهولة ومن يمتلك المعلومة يمتلك القوة. ولتعرف أثر فقرات مجال الصفات الشخصية للمدرس للمهارات التدريسية في عملية تقييم الطالبات استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونتائج الاختبار التائي للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المهارات التدريسية والتي يوضحها الجدول (5) الآتي:

الجدول 5

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال الصفات الشخصية للمدرس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار = 3 درجات	الدلالة** مستوى	النتيجة
1	يحرص على إيصال صوته إلى جميع الطالبات في غرفة الدرس.	4.28	0.96	1.28	0.000**	عالية جداً
2	واثق من نفسه.	4.05	1.01	1.05	0.000**	عالية جداً
3	مخلص في عمله.	4.00	0.99	1	0.000**	عالية جداً
4	قادر على اتخاذ قرارات صائبة.	3.94	0.97	0.94	0.000**	عالية
5	يدرك المسؤوليات الملقاة على عاتقه.	3.89	1.00	0.89	0.000**	عالية
6	صادق في أقواله وأفعاله.	3.88	1.10	0.88	0.000**	عالية
7	يقدم المصلحة العامة على مصلحته الشخصية.	3.79	1.14	0.79	0.000**	عالية
8	يجمع بين الحزم واللين.	3.76	1.21	0.76	0.000**	عالية
9	يتصف بالذكاء وعمق التفكير.	3.74	1.06	0.74	0.000**	عالية
10	موضوعي في إصداره للأحكام.	3.71	1.23	0.71	0.000**	عالية
11	يثير دافعية الطالبات للاهتمام بموضوع المحاضرة.	3.66	1.14	0.66	0.000**	عالية
	المجموع الكلي	3.88	0.75	0.88	0.000**	عالية

*الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.

يتبين من الجدول (5) أن جميع فقرات المجال كانت مؤثرة في عملية تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس وتراوحت درجة التأثير بين العالية جدا والعالية وجميعها كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($0.001 \geq \alpha$) وكانت أكثر الفقرات تأثيرا حرص المدرس على إيصال صوته إلى جميع الطالبات في غرفة الدرس وثقته بنفسه وإخلاصه في عمله وكانت هذه الفقرات الثلاث ذات تأثير بدرجة عالية جداً ويمتوسطات حسابية (4.28) و(4.05) و(4.00) على التوالي، أما باقي الفقرات فكانت درجة تأثيرها في عملية تقييم الطالبات لأداء عضو هيئة التدريس في الكلية بدرجة عالية وهي: قدرته على اتخاذ قرارات صائبة، وإدراكه للمسؤوليات الملقاة على عاتقه، وصدقه في أقواله وأفعاله وتقديمه المصلحة العامة على مصلحته الشخصية وجمعه بين الحزم واللين واتصافه بالذكاء وعمق التفكير والموضوعية في إصداره للأحكام وبثير دافعية الطالبات للاهتمام بموضوع المحاضرة وتراوحت المتوسطات الحسابية لتقدير الطالبات لأثر كل فقرة في عملية التقييم ما بين (3.94) و(3.66). ويتفق الباحثون مع هذه النتيجة التي تؤكد ضرورة توافر مواصفات خاصة في المدرس الجامعي ليتمكن من القيام برسائلته الأكاديمية، وبخلافها لا يمكن الحصول على مقومات نجاحه، حيث أن عملية إيصال صوت المدرس للطلبة في الغرفة الصفية من شأنه مساعدة الطلبة على فهم موضوع المحاضرة واستيعابه، كما أن الثقة بالنفس والإخلاص في العمل هما مفتاح النجاح لأي عمل.

ولتعرف أثر فقرات مجال علاقة المدرس بالطالبات في عملية تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونتائج الاختبار التائي للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المهارات التدريسية والتي يوضحها الجدول (6) الآتي:

الجدول 6
يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال
علاقة المدرس بالطالبات

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق** متوسط	قيمة ت	الدلالة** مستوى	الدرجة
1	4.10	0.84	1.10	19.84	**0.000	عالية
2	4.06	1.00	1.06	15.98	**0.000	عالية
3	3.97	1.02	0.97	14.40	**0.000	عالية
4	3.83	1.02	0.83	12.28	**0.000	عالية
5	3.77	1.32	0.77	8.84	**0.000	عالية
6	3.76	1.07	0.76	10.73	**0.000	عالية
7	3.74	1.12	0.74	9.93	**0.000	عالية
8	3.67	1.11	0.67	9.14	**0.000	عالية
	3.87	0.75	0.87	17.70	**0.000	عالية

*الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.

يتبين من الجدول (6) أن جميع فقرات المجال كانت مؤثرة في عملية تقييم الطالبات أعضاء هيئة التدريس وكانت درجة لكل فقرة من فقرات المجال عالية وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$ وكانت أكثر الفقرات تأثير إصغاء المدرس للطالبات أثناء تقديمهن لوجهات نظرهن ثم حرصه على أن يسود غرفة الدرس جو اجتماعي قائم على الألفة والاحترام المتبادل تلاها احترامه للأراء والأفكار التي تطرحها الطالبات في غرفة الدرس ثم ترحيبه باستفسارات الطالبات في ساعات المكتب ثم تعامله مع الطالبات بعدالة ثم ثنائه وتحفيزه للمقترحات والأفكار الإيجابية التي تطرحها الطالبات ثم مناقشته للطالبات في الأمور التي تخص دراستهن وأخرها تقبله للأراء العلمية المعارضة لرأيه وتراوحت المتوسطات الحسابية لتقدير الطالبات لأثر الفقرات في عملية تقييم أداء مدرسيهن ما بين (4.10) و(3.67).

ويرى الباحثون أن علاقة المدرس الايجابية بطلبته من شأنها المساعدة في استيعاب الطلبة للحصة الصفية وامتلاك المهارات والمعارف التي يسعى المدرس الجامعي إلى تزويد طلبته بها.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بست وأديسون (2000: Best & Addison) التي توصلت إلى أن المدرسين الذين يسعون إلى بناء علاقات طيبة وحماسية مع طلبتهم يحصلون

على درجات تقييم تفوق زملاءهم الذين لا يمتلكون هذه الخاصية وأن المدرسين الذين يهتمون بطلبتهم يحرصون على استيعاب الطلبة للحصة الصفية يحصلون على تقييم أداء أفضل. ولتعرف أثر فقرات مجال الامتحانات في عملية تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونتائج الاختبار التائي للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المهارات التدريسية والتي يوضحها الجدول (7) الآتي:

الجدول 7

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال الامتحانات

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق** متوسط	قيمة ت	الدلالة** مستوى	التأثير
1	يناقش الطالبات في الإجابات النموذجية لأسئلة الامتحان.	4.18	0.93	1.18	19.20	**0.000	عالية
2	يتقبل مراجعات الطالبات لأوراق الامتحان.	4.04	1.01	1.04	15.57	**0.000	عالية
3	يوازن بين عدد الأسئلة في الامتحان والوقت المخصص للإجابة.	3.92	0.90	0.92	15.47	**0.000	عالية
4	يعيد أوراق إجابة الامتحان للطالبات للاطلاع على مستوى تقديمهن للامتحان.	3.86	1.15	0.86	11.39	**0.000	عالية
5	يحرص على أن تتميز الامتحانات بالاعتدال بين السهولة والصعوبة.	3.86	1.11	0.86	11.72	**0.000	عالية
6	يحرص على أن تقيس الامتحانات مدى تحقيق المنهاج لأهدافه.	3.84	1.01	0.84	12.69	**0.000	عالية
7	تصاغ الامتحانات بكلمات سهلة الفهم والإدراك.	3.83	1.12	0.83	11.17	**0.000	عالية
8	يحرص على أن تشمل الامتحانات لكل مفردات المادة العلمية.	3.78	1.03	0.78	11.43	**0.000	عالية
9	يعمل على أن تراعي الامتحانات الفروق الفردية للطالبات.	3.71	1.10	0.71	9.71	**0.000	عالية
10	ينوع في أسئلته بين المقالي والاختيار من متعدد.	3.70	1.11	0.70	9.60	**0.000	عالية
11	عادل في تقدير درجات الطالبات على إجابتهن.	3.97	1.04	0.97	14.19	**0.000	عالية
	المجموع الكلي	3.87	0.82	0.87	19.31	**0.000	عالية

*الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.
يتبين من الجدول (7) أن مجال الامتحانات يؤثر بدرجة عالية في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية، حيث حصلت فقرات مجال مجتمعة على متوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.87) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$ وكانت جميع الفقرات في المجال تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطالبات لأعضاء هيئة التدريس في الكلية وكانت أعلاها عندما يناقش عضو هيئة التدريس طالباته في الإجابات النموذجية لأسئلة الامتحان كون ذلك يساعد الطالبة في تعرف الأخطاء التي وقعت فيها وتوزيع العلامات حتى لا تقع في الخطأ نفسه مرة أخرى، وكانت أدنى الفقرات من حيث أثرها

في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية الفقرة المتعلقة بالعدل في تقدير الدرجات التي تستحقها الطالبات على إجابتهن على أسئلة الامتحان، علما بأن المتوسطات الحسابية كانت متقاربة جدا وجميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.

ولتعرف أثر فقرات مجال الواجبات الدراسية في عملية تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونتائج الاختبار التائي للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المهارات التدريسية والتي يوضحها الجدول (8) الآتي:

الجدول 8
يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال الواجبات الدراسية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة ت	الدلالة مستوى**	التأثير
1	يمنح الطالبات الوقت الكافي للقيام بالواجبات.	3.77	1.00	11.61	**0.000	عالية
2	يحرص على أن يكون عدد الواجبات مناسباً خلال الفصل.	3.76	1.17	9.86	**0.000	عالية
3	يحرص على مناسبة الواجبات لقدرات الطالبات واستعدادتهن في المرحلة الجامعية.	3.71	1.03	10.43	**0.000	عالية
4	يحرص على أن تنمي الواجبات استعدادات الطالبات للتعلم.	3.67	1.01	10.0	**0.000	عالية
5	يحرص على أن تزود الواجبات الطالبات بخبرات متنوعة (تربوية وعلمية وعملية) التي لا يتاح لهم اكتسابها أثناء الدرس.	3.57	1.11	7.78	**0.000	عالية
6	يحرص على أن تسهم الواجبات الدراسية في تحقيق أهداف المنهاج.	3.53	1.11	7.26	**0.000	عالية
7	يحرص على أن تنمي الواجبات التفكير العلمي لدى الطالبات.	3.49	1.10	6.76	**0.000	عالية
8	يحرص على أن تنمي الواجبات قدرات الطالبات على الإبداع.	3.46	1.09	6.45	**0.000	عالية
	المجموع الكلي	3.62	0.82	11.41	**0.000	عالية

*الفرق عن الوسط الفرضي البالغ (3) درجات. **دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$.

يتبين من الجدول (8) أن جميع فقرات المجال تؤثر في درجة تقييم الطالبات في الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية بدرجة عالية وكانت هذه الفقرات مرتبة تنازلياً حسب درجة تأثيرها وفق الآتي: منح الطالبات الوقت الكافي للقيام بالواجبات، ويحرص على أن يكون عدد الواجبات مناسباً خلال الفصل، ويحرص على مناسبة الواجبات لقدرات الطالبات واستعدادتهن في المرحلة الجامعية، ويحرص على أن تنمي الواجبات استعدادات الطالبات للتعلم، ويحرص على أن تزود الواجبات الطالبات بخبرات متنوعة (تربوية وعلمية وعملية)

التي لا يتاح لهم اكتسابها أثناء الدرس، ويحرص على أن تسهم الواجبات الدراسية في تحقيق أهداف المنهاج، ويحرص على أن تنمي الواجبات التفكير العلمي لدى الطالبات، ويحرص على أن تنمي الواجبات قدرات الطالبات على الإبداع.

ولاختبار الفرضية الثانية والتي نصها: لا توجد فروق دالة إحصائية عن مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تعزى لمتغير القسم الأكاديمي. فقد استخدم الباحثون الوسط الحسابي والانحراف المعياري في إجابات الطالبات على تقديرهن للعوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن على مجالات المقياس جميعها وكانت وفق الجدول (9) الآتي:

الجدول 9

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة الواحدة في مجالات الدراسة تبعا لمتغير القسم الأكاديمي

الرقم	المجال	القسم الأكاديمي							
		العلوم التربوية		العلوم الأساسية		العلوم التطبيقية		العلوم المالية والإدارية	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المهارات التدريسية	2.49	0.37	2.47	0.45	2.55	0.40	2.53	0.36
2	الصفات الشخصية للمدرس	3.78	0.86	3.82	0.76	3.91	0.58	4.06	0.76
3	علاقة المدرس بالطالبات	3.86	0.76	3.87	0.76	3.85	0.65	3.92	0.83
4	الامتحانات	3.89	0.64	3.80	0.79	3.91	0.63	3.91	0.65
5	الواجبات	3.78	0.66	3.43	1.07	3.60	0.66	3.70	0.76

يتبين من الجدول (9) أن أثر مجال المهارات التدريسية كان بدرجة متوسطة لدى الأقسام جميعها وكان أعلاه لدى طالبات قسم العلوم التطبيقية بمتوسط حسابي (2.55) يليه لدى طالبات قسم العلوم المالية والإدارية بمتوسط حسابي (2.53) ثم قسم العلوم التربوية بمتوسط حسابي (2.49) وأخيرا قسم العلوم الأساسية بمتوسط حسابي (2.47).

أما مجال الصفات الشخصية للمدرس فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن وكان أعلاه لدى طالبات قسم العلوم المالية والإدارية بمتوسط حسابي (4.06) يليه طالبات قسم العلوم التطبيقية بمتوسط حسابي (3.91) ثم طالبات قسم العلوم الأساسية بمتوسط حسابي (3.82) وفي المرتبة الأخيرة قسم العلوم التربوية بمتوسط حسابي (3.78).

أما مجال علاقة المدرس بالطالبات فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن وكان أعلاه لدى طالبات قسم العلوم المالية والإدارية بمتوسط حسابي (3.92) يليه طالبات قسم العلوم الأساسية بمتوسط حسابي (3.87) ثم طالبات قسم العلوم التربوية بمتوسط حسابي (3.86) وفي المرتبة الأخيرة قسم العلوم التطبيقية بمتوسط حسابي (3.85) وهي نسب متقاربة جدا.

أما مجال الامتحانات فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن وكان أعلاه لدى طالبات قسمي العلوم المالية والإدارية والعلوم التطبيقية بمتوسط حسابي (3.91) يليه طالبات قسم العلوم التربوية بمتوسط حسابي (3.89) وفي المرتبة الأخيرة قسم الأساسية بمتوسط حسابي (3.80).

أما مجال الواجبات فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن وكان أعلاه لدى طالبات قسم العلوم التربوية بمتوسط حسابي (3.78) يليه طالبات قسم المالية والإدارية بمتوسط حسابي (3.70) ثم قسم العلوم التطبيقية بمتوسط حسابي (3.60) وفي المرتبة الأخيرة جاء قسم الأساسية بمتوسط حسابي (3.43).

ولتعرف دلالة هذه الفروق إحصائيا فقد استخدم الباحثون تحليل التباين لاختبار هذه

الفروق والتأكد ما إذا كانت ذات دلالة إحصائية أم لا والجدول (10) الآتي يوضح ذلك:

الجدول 10

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي على متغيرات لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير القسم الأكاديمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة*
مهارات المدرس	بين المجموعات	1.311	3	0.437	1.306	0.273
	داخل المجموعات	75.283	225	0.335		
الصفات الشخصية للمدرس	بين المجموعات	2.324	3	0.775	1.382	0.249
	داخل المجموعات	126.144	225	0.561		
علاقة المدرس بالطالبات	بين المجموعات	0.156	3	0.052	0.092	0.965
	داخل المجموعات	127.285	225	0.566		
الامتحانات	بين المجموعات	0.499	3	0.166	0.353	0.787
	داخل المجموعات	106.008	225	0.471		
الواجبات	بين المجموعات	4.187	3	1.396	2.090	0.102
	داخل المجموعات	150.277	225	0.668		
	المجموع	154.464	228			

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ في تقييم طالبات الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير القسم الأكاديمي وفي جميع مجالات الدراسة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (النصير، 2006) التي توصلت إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير القسم الأكاديمي في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس. ولاختبار الفرضية الثالثة والتي نصها: لا توجد فروق دالة إحصائية عن مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ في تقييم طالبات كلية الأميرة عالية الجامعية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تعزى لمتغير المستوى الدراسي للطالبات. فقد استخدم الباحثون الوسط الحسابي والانحراف المعياري في إجابات الطالبات على تقديرهن للعوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن على مجالات المقياس جميعها وكانت وفق الجدول (11) الآتي:

الجدول 11

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة الواحدة في مجالات الدراسة تبعا لمتغير المستوى الدراسي

الترتيب	المجال	المستوى الدراسي									
		السنة الأولى		السنة الثانية		السنة الثالثة		السنة الرابعة		المجموع	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	المهارات التدريسية	3.83	0.53	3.66	0.62	3.56	0.58	3.72	0.57	3.69	0.58
2	الصفات الشخصية للمدرس	3.94	0.70	3.74	0.77	3.77	0.95	4.05	0.52	3.88	0.75
3	علاقة المدرس بالطالبات	3.95	0.73	3.80	0.81	3.92	0.77	3.82	0.69	3.87	0.75
4	الامتحانات	3.84	0.70	3.80	0.74	3.88	0.73	3.96	0.56	3.87	0.68
5	الواجبات	3.81	0.70	3.54	0.80	3.55	1.01	3.58	0.74	3.62	0.82

يتبين من الجدول (11) أن أثر مجال المهارات التدريسية كان بدرجة عالية لدى المستويات الدراسية جميعها بمتوسط حسابي (3.69) وكان أعلاه لدى طالبات مستوى السنة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) يليه لدى طالبات مستوى السنة الرابعة بمتوسط حسابي (3.72) ثم لدى طالبات مستوى السنة الثانية بمتوسط حسابي (3.66) وأخيرا لدى طالبات مستوى السنة الثالثة بمتوسط حسابي (3.56).

أما مجال الصفات الشخصية للمدرس فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن بمتوسط حسابي (3.88) وكان أعلاه لدى طالبات مستوى السنة الرابعة بمتوسط حسابي (4.05) يليه لدى طالبات مستوى السنة الأولى بمتوسط

حسابي(3.94) ثم لدى طالبات مستوى السنة الثالثة بمتوسط حسابي(3.77) وفي المرتبة الأخيرة لدى طالبات مستوى السنة الثانية بمتوسط حسابي(3.74).

أما مجال علاقة المدرس بالطالبات فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن وبمتوسط حسابي (3.87) وكان أعلاه لدى طالبات مستوى السنة الأولى بمتوسط حسابي (3.95) يليه لدى طالبات مستوى السنة الثالثة بمتوسط حسابي(3.92) ثم لدى طالبات مستوى السنة الرابعة بمتوسط حسابي(3.82) وفي المرتبة الأخيرة لدى طالبات مستوى السنة الثانية بمتوسط حسابي(3.80).

أما مجال الامتحانات فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن بمتوسط حسابي (3.87) وكان أعلاه لدى طالبات مستوى السنة الرابعة بمتوسط حسابي(3.96) يليه لدى طالبات مستوى السنة الثالثة بمتوسط حسابي(3.88) يليه لدى طالبات مستوى السنة الأولى بمتوسط حسابي(3.84) وفي المرتبة الأخيرة لدى طالبات مستوى السنة الثانية بمتوسط حسابي(3.80).

أما مجال الواجبات فكان أثره عاليا في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس في كليتهن وبمتوسط حسابي (3.62) وكان أعلاه لدى طالبات مستوى السنة الأولى بمتوسط حسابي(3.81) يليه لدى طالبات مستوى السنة الرابعة بمتوسط حسابي(3.58) ثم لدى طالبات مستوى السنة الثالثة بمتوسط حسابي(3.55) وفي المرتبة الأخيرة لدى طالبات مستوى السنة الثانية بمتوسط حسابي(3.54).

ولتعرف دلالة هذه الفروق إحصائيا فقد استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي لاختبار هذه الفروق والتأكد ما إذا كانت ذات دلالة إحصائية أم لا والجدول (12) الآتي يوضح ذلك:

الجدول 12

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي على متغيرات لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة*
مهارات المدرس	بين المجموعات داخل المجموعات	2.131	3	0.710	2.146	0.095
	المجموع	74.464	225	0.331		
الصفات الشخصية للمدرس	بين المجموعات داخل المجموعات	3.693	3	1.231	2.220	0.087
	المجموع	124.775	225	0.555		
علاقة المدرس بالطالبات	بين المجموعات داخل المجموعات	0.852	3	0.284	0.505	0.680
	المجموع	126.589	225	0.563		
الامتحانات	بين المجموعات داخل المجموعات	0.803	3	0.268	0.570	0.635
	المجموع	105.703	225	0.470		
الواجبات	بين المجموعات داخل المجموعات	2.764	3	0.921	1.367	0.254
	المجموع	151.700	225	0.674		
	المجموع	154.464	228			

*دالة عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (12) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha) \geq 0.05$ في تقييم طالبات الكلية لأداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المستوى الدراسي وفي جميع مجالات الدراسة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي (غنيم واليحيوي، 2005) و(النصير، 2006) التي توصلت إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير المستوى الدراسي في تقييم الطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس.

واختلفت مع نتائج دراسة (الغامدي، 1995) التي توصلت إلى أن تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يختلف باختلاف المستوى الدراسي ولصالح طلبة مستوى السنة الرابعة.

التوصيات:

1. ضرورة العمل على توعية الطلبة بأهداف عملية التقويم والفوائد المتوقعة منها، وضرورة وأهمية توخي الدقة والعدالة والموضوعية في عملية التقويم، وذلك من خلال إصدار نشرات تعريفية بذلك وتوزيعها على الطلبة وشرحها لهم من قبل المشرف على عملية التقويم، وقبل الشروع في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس.

2. أن تقوم إدارة الجامعة بإصدار تعليمات تنص على تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الذين يحصلون على درجات متميزة في تقويم الأداء التدريسي من قبل الطلبة

- في كل فصل، أو في كل عام، وفي جميع الكليات، وأن يتم تكريمهم خلال الحفل السنوي لتخريج الطلبة بتقديم شهادات تقدير، وجوائز مادية، أو عينية، لهم ليكون ذلك حافزا لأقرانهم ليعملوا على تطوير أدائهم ليحصلوا على هذا التكريم في السنوات القادمة.
3. تشجيع الجامعة على عقد دورات تدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وإكسابهم المهارات التدريسية، وكيفية عرض المادة بطريقة سلسلة يسهل على الطلبة فهمها، وإدراكها، والعمل على إكساب أعضاء هيئة التدريس لمهارات إدارة الصف، على أن يكون قسم منها إلزامي لعضو هيئة التدريس الجديد، ويحضرها قبل مباشرته العمل في التدريس الجامعي، أو خلال أيام السبت من كل اسبوع كون الجمعة والسبت عطلة رسمية في الجامعات الأردنية، كما تؤخذ هذه الدورات بعين الاعتبار بالنسبة لعضو هيئة التدريس القديم عند النظر في تعبئة تقريره السنوي أو تجديد عقده أو ترقيته .
4. قيام إدارة الجامعة بتزويد الغرف الصفية بالوسائل، والتقنيات التي تمكن عضو هيئة التدريس من شرح محاضراته، وإيصال أفكاره بطريقة علمية يسهل فهمها، واستيعابها، والاحتفاظ بها، واسترجاعها، والاستفادة منها عند الحاجة، وعدم الاكتفاء بالسيورة والقلم كونهما على أهميتهما أصبغا من الطرق التقليدية، وهناك أدوات وأجهزة حديثة تسهم في تقدم العملية التعليمية التعليمية، مثل: أجهزة عرض البيانات (Data Show)، والحواسيب، والانترنت، والوسائل التعليمية... الخ وتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها إذا لزم الأمر وهذا يتطلب قرارا جريئا من إدارة الجامعة بتخصيص موارد مالية ليتم صرفها في هذا الباب، واعتبار ذلك من الأولويات المتقدمة لما له من أثر ايجابي على العملية التعليمية برمتها.
5. اعتماد تقييم أداء عضو هيئة التدريس كأحد المعايير المعتمدة للترقية ضمن معادلة يتم تحديدها من قبل إدارة الجامعة، ومجلس العمداء، ولجنة التعيين والترقية، بحيث يحصل عضو هيئة التدريس على عدد من النقاط تتناسب مع مجموع تقييم أدائه.

المراجع:

- الشرييني، غادة حمزة محمد، (2004)، "تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية"، ورقة عمل غير منشورة مقدمة إلى: *ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والتحديات والتطوير*، المنعقدة في كلية التربية بجامعة الملك سعود-الرياض - المملكة العربية السعودية، 7-2004/12/8.

بشارة : جبرائيل، ودياب: مصباح، والبرهاني: محمد هشام، والياس: أسما، (2006)، "اتجاهات وتجارب عالمية وعربية في تقويم الأداء الجامعي"، ورقة عمل منشورة مقدمة إلى *اجتماع الخبراء الإقليمي لوضع معايير لتقويم الأداء وتحسين الجودة في التعليم*

- العالي** بتنظيم من المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، عمان، 17-20 أيلول (سبتمبر) 2006، (تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم)، ص ص 1-82.
- بطاح: أحمد، والسعود: راتب، (1999)، "تقييم الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم"، *دراسات/ العلوم التربوية*، 26(2) 472-482.
- جاد الرب: سيد محمد (2009)، *استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء: الأطر المنهجية والتطبيقات العملية*، (الاسماعيلية: المؤلف).
- جاد الرب: سيد محمد (2009)، *مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء: مدخل استراتيجي للتحسين المستمر والتميز التنافسي*، (الاسماعيلية: المؤلف).
- الجفري: ابتسام حسين عقيل، (2002)، "آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى"، *المجلة التربوية*، مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت، 16(64) 109-150.
- صائح: عبد الرحمان بن أحمد، (2000)، "تحو منظور شمولي لتقويم أداء الجامعات العربية: أسلوب تحليل النظم كنموذج تقويمي فعال"، ورقة عمل منشورة مقدمة إلى: *المؤتمر السابع للوزراء المسؤولين عن التعليم والبحث العلمي في الوطن العربي بعنوان: التعليم العالي والبحث العلمي لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين*، الرياض، 17-21 نيسان (ابريل) 1999، (تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2000)، 184-214.
- طعيمة: رشدي أحمد، والبندري: محمد بن سليمان، (2004)، *التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير*، ط1، (القاهرة: دار الفكر العربي).
- عبابنة: صالح أحمد أمين (2011)، "تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب/ جامعة مصراتة - ليبيا"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم*، 4(8) 1-24.
- العبادي: فوزي دباس، والطائي: يوسف حجيم، والأسدي: أفنان عبد علي، (2008)، *إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر*، ط1، (عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع).
- عبد الرازق: وفاء محمود نصار، (2004)، "رؤية تقويمية جديدة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء كل من أهداف مؤسسات التعليم الجامعي العالي والتحديات"، ورقة عمل غير منشورة مقدمة إلى: *ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والتحديات والتطوير*، المنعقدة في كلية التربية بجامعة الملك سعود-الرياض - المملكة العربية السعودية، 7-8/12/2004.

- عبد: غادة خالد، (2005)، "تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت: دراسة مقارنة للتقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم العلمي"، *المجلة التربوية*، مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت، 19(76)79-150.
- الغامدي: حمدان أحمد، (1995)، *تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كما يراها الملحقون بكلية المعلمين بالرياض في ضوء بعض المتغيرات*، ط1، (جامعة الملك سعود، مركز بحوث كلية التربية، بحث رقم "107").
- غنيم: أحمد علي، واليحيوي: صبرية مسلم، (2004) *تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات*، (جامعة الملك سعود، مركز بحوث كلية التربية، بحث رقم "224").
- فرحات: سهير فهمي أحمد، (1997)، *تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس: دراسة تحليلية لنظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود*، (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج).
- النصير: دلال بنت منزل، (2006)، "تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية"، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، كلية التربية - جامعة البحرين، البحرين، 7(4)13-29.
- Ballantyne: Roy & Borthwick: Jill, & Packer: Jan, (2000), 'Beyond Student Evaluation of Teaching: Identifying and Addressing Academic Staff Development Needs', *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(3)221-237.
- Best: J. B. & Addison W. E. (2000), "Preliminary Study of Perceived Warmth of Professor and Student Evaluations" , *Teaching Psychology*, (27), 60-62.
- Haslam: C. & Bryman: A. & Webb: A. L., (1993), "The Function of Performance Appraisal in UK Universities", *Higher Education*, (25)473-486.
- Marsh: W. H. & Hocevar: D., (1991), "The Multidimensionality of Students' Evaluations of Teaching Effectiveness: The Generality of Factor Structures Across Academic Discipline, Instructor Level and Course Level", *Teaching & Teacher Education*, (7)9-18.
- Marsh: W. H., (2001), "Students Evaluations of University Teaching, University of Western Sydney, Available: http://www.uws.edu.au/uws/edu/seeq/SETs_Herbmarsch_presentation_2001.pdf
- Neumann: Ruth, (2000), "Communicating Student Evaluation of Teaching Result: Rating Interpretation Guides (RIGs)", *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(2)121-134.

- Pozo-Munoz: C. & Reboloso-Pacheco E. & Fernandez-Ramirez B. (2000), "Ideal Teacher", Implication for Student Evaluation of Teacher Effectiveness, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(3)253 -263.
- Shevlin: M. & Banyard: P. & Davies: M. & Griffiths: M.:(2000), "The Validity of Student Evaluation of Teaching in Higher Education: Love Me Love My Lectures?" *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(4)397-405.

Factors affecting the performance of the teaching staff members at Princess Alia's University College at Al-Balqa'a Applied University in Jordan: students' perspectives

**Dr. Omar Al-Kharabsheh, Dr. Asma Al_Jaafrah,
Dr. Abedullah Al-Hababnah, and Dr. Naji Al-Saaidah
Al-Balqa,a Applied University - Jordan**

Abstract: The study aims to identify the factors affecting the performance of the teaching staff members at Princess Alia's University College in Balqa'a Applied University as it is perceived by the students themselves. The study's population included all students of the bachelor level and which reached to a total of (2686) students in the academic year 2010/2011. Those students were distributed in four academic departments and seven specialties. A random stratified sample from all departments reached (9%) of study's population and included of (229) students. The authors modified an instrument of (53) items to test its efficacy in evaluating the performance of the teaching faculty members at College. The authors identified (6) items with the highest influence and (45) with high influence and only (2) with a moderate influence. The results of the study show that the education fields are highly affecting the evaluation of the students for the teaching stuff members at the faculty. The field of personal traits of the teacher came in the first place, whereas the relationship between teacher and student and exams came in the second place. The field of teaching qualifications and skills came in the fourth place with a high influence, homework and assignments came in the fifth place and all were statistically significant. There is no significant difference in student's evaluation for the teaching staff members for the variables academic department and educational level. The study ended with a number of recommendations.

Keywords: performance evaluation, staff members, Alia's University College, and Jordan.