

2019

## Evaluation of Students for Teaching Performance of the Members of Teaching Staff College of Education for Girls - King Khalid University of Saudi Arabia

NILLY HUSSIEN ELAMROUSY famel  
*King Khalid University - Saudi Arabia, yosef\_eygpt@yahoo.com*

Eman Hamdi Ammar famel  
*Almanoufia University - The Egyptian Arabic Republic, dr\_emanammar8@yahoo.com*

Follow this and additional works at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre>



Part of the [Art Education Commons](#), [Bilingual, Multilingual, and Multicultural Education Commons](#), [Curriculum and Instruction Commons](#), [Disability and Equity in Education Commons](#), [Educational Administration and Supervision Commons](#), [Educational Assessment, Evaluation, and Research Commons](#), [Educational Methods Commons](#), [Gifted Education Commons](#), and the [Higher Education Commons](#)

---

### Recommended Citation

ELAMROUSY, NILLY HUSSIEN famel and Ammar, Eman Hamdi famel (2019) "Evaluation of Students for Teaching Performance of the Members of Teaching Staff College of Education for Girls - King Khalid University of Saudi Arabia," *International Journal for Research in Education*: Vol. 43 : Iss. 3 , Article 4. Available at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre/vol43/iss3/4>

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in International Journal for Research in Education by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact [fadl.musa@uaeu.ac.ae](mailto:fadl.musa@uaeu.ac.ae).

DOI : <http://doi.org/10.36771/ijre.43.3.19-pp99-126>

## Evaluation of Students for Teaching Performance of the Members of Teaching Staff College of Education for Girls - King Khalid University of Saudi Arabia

**Dr.Nilly Hussien Kamel Elamrousy**

King Khalid University- Kingdom of Saudi Arabia

[nalamrosi@kku.edu.sa](mailto:nalamrosi@kku.edu.sa)

**Dr.Eman Hamdi Mohamed Ammar**

Menoufia University - Arab Republic of Egypt

### Abstract.

The purpose of the study was to evaluate the level of teaching performance of the members of teaching staff in some educational courses from the point of view of the students of the general educational diploma in the Faculty of Education for Girls in King Khalid University in Saudi Arabia. The study used the analytical descriptive method and the researchers prepared a questionnaire to evaluate the teaching performance of members of teaching staff. The study reached the following results: The teaching performance of members of teaching staff from the point of view of students of the General Educational Diploma was high. The students' assessment of the teaching performance of teaching staff members after the implementation of teaching was average. Also no statistically significant differences were found between the students' estimates for the performance of members of the teaching staff in some educational courses vary in age and specialization, while there was a difference among them in the methods of assessment and feedback for the benefit of older students.

**Keywords:** Evaluation of Teaching Performance; members of teaching staff; University Students.

DOI : <http://doi.org/10.36771/ijre.43.3.19-pp99-126>

تقويم الطالبات للأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس  
بكلية التربية للبنات - جامعة الملك خالد بالسعودية

أ.م.د. نيللي حسين كامل العمروسي

جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

[nalamrosi@kku.edu.sa](mailto:nalamrosi@kku.edu.sa)

أ.م.د. إيمان حمدي محمد عمار

جامعة المنوفية - جمهورية مصر العربية

## مستخلص البحث :

هدف البحث إلى تقويم مستوى الأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات في بعض المقررات التربوية من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي بكلية التربية للبنات بجامعة الملك خالد في السعودية، وأستخدم المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب للبحث الحالي، وقامت الباحثتان بإعداد استبانة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس التربويين من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي، وتوصلت إلى نتائج منها: أن الأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي - مرتفع على المستوى الكلي لأداة البحث و الأبعاد الثلاثة (التخطيط للتدريس و التفاعل الطلابي وأساليب التقويم والتغذية الراجعة)، في حين جاء تقدير الطالبات للأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات على بعد " تنفيذ التدريس " متوسطاً، كما أثبتت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف العمر والتخصص، بينما يوجد فرق دال إحصائياً بينهم في أساليب التقويم والتغذية الراجعة لصالح الطالبات الأكبر سناً.

**الكلمات المفتاحية:** تقويم الأداء التدريسي؛ عضوات هيئة التدريس؛ طالبات الجامعة.

## مقدمة

تقوم اتجاهات التنمية في أي دولة على أساس جودة وكفاءة التعليم العالي والجامعي بها، لذا كان من الضروري التركيز على التطوير الجامعي الذي يبدأ بعملية تقييم أداء الأستاذ الجامعي الذي يمثل حجر الزاوية في الجامعة وهو من أهم مدخلات منظومة التعليم الجامعي، ذلك من أجل تحقيق الجودة الشاملة في هذه المنظومة ومن ثم إحداث تطوير شامل للعملية التعليمية. وفي السنوات الأخيرة أصبح تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ضرورة ملحة وأولية هامة يجب الاهتمام بها، إذ أنهم بكفاءاتهم وفعاليتهم وسلوكياتهم هم النموذج والقوة واللبنة الأساسية التي تقوم عليها الجامعة.

وجدير بالذكر: أن تقييم عضو هيئة التدريس من المجالات التي يجب الاهتمام بها، حيث يساعد على تحسين وتطوير أدائه المهني وزيادة الفعالية الخاصة به، وكذلك تجنب السلبيات التي قد تنجم من تدني وانخفاض هذا الأداء وتدعيم ما به من إيجابيات مما يعود بالفائدة على عضو هيئة التدريس ذاته وكذلك على جميع العناصر المستفيدة من هذا الأداء. ويشير العوده (2012) إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هم أساس العملية التعليمية داخل الجامعات، ولذا فإن أي تطوير يتم بمعزل عنهم فهو تطوير منقوص يحتاج إلى الكثير من المراجعة، ومن جانب آخر فإن أعضاء هيئة التدريس هم علماء المجتمع في شتى التخصصات، وهم الباحثون المنوط بهم التطوير في شتى المجالات. وللجامعة ثلاث وظائف رئيسية هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية. وجاء في القرني (2004) أن " وظيفة التدريس أهم وظائف الجامعة وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المعاشة، حيث تزودهم بالمعارف النافعة والاتجاهات السلوكية الايجابية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم وأمتهم، كما يُنظر إليها على أنها مؤسسة توفر مساحة للعقل حتى يعمل بحرية، ومكان يجتمع فيه المتمكن مع قليل الخبرة، والمتمرس مع المبتدئ، والمسئ مع الشباب من الباحثين، ليتناقشوا حول الأفكار والمنهاج والحلول".

ومن خلال التدريس الجيد تستطيع الجامعة أن تسهم بشكل فعال في تزويد الطلبة بالمعلومات والمعارف والخبرات والقيم والاتجاهات والمهارات التي تساعد على إعدادهم إعداداً علمياً وفكرياً وأخلاقياً ومهنياً عالياً بما يتلاءم مع الاحتياجات النوعية والكمية للتنمية الشاملة في المجتمعات المعاصرة وما تتطلبه أسواق العمل من الكفاءات البشرية المؤهلة، وهذا يمثل جانباً مهماً وحيوياً من جوانب الرسالة المعرفية للجامعات في الوقت الحاضر. ومن خلال البحث العلمي الجاد تستطيع الجامعات التوصل إلى اكتشافات واختراعات علمية وإبداعات فكرية تسهم في ابتكار المعرفة وإثرائها وتطويرها في شتى الحقول والميادين. وهذا يمثل الجانب الحيوي الآخر من رسالة الجامعات المعرفية.

وتوضح عبد الرازق (2006) أن عضو هيئة التدريس الجامعي يعتبر العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي ويتعامل مع الطلبة مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه. كما يذكر سعفان والمزروع (2001) أن التقييم في الجامعات لا يعتمد على القدرات والإمكانات المادية للجامعة فقط، وإنما يركز على تطوير العنصر البشري في الجامعات وخاصة عضو هيئة التدريس.

وقد أكد (2004) McGonigle, Mastrian, Farcus, Eggers, and Shoop على أن الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس وتعيين أعضاء جدد على مستوى عالٍ من الجدارة هو المحور الأساسي لعمل معظم الأدوار في الجامعة في ظل التنافس للحصول على جودة علمية عالية، خاصة

وأن الدور الأكاديمي للجامعات يمتد ليشمل التدريس وواجباته والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ويحظى تقويم الأداء التدريسي باهتمام وقبول كبيرين في معظم الجامعات الأمريكية والأوروبية وهو ما أكدته دراسات (Paulsen & Feldman (1995) ودراسة Fairweather (1996) عديدة التي توصلت كل منها إلى أن أكثر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية يميلون للتدريس أكثر من ميلهم للبحث العلمي وأنهم يفضلون أن يكون للإبداع في التدريس الأولوية في تقويم أعضاء هيئة التدريس، على الإنتاجية في البحث العلمي خاصة عند النظر في أهليته للترقية. ويحدد العودة (2012) تقييم أعضاء هيئة التدريس السعوديين (حيث توصل إليه من موقع الإنترنت الخاص بوزارة التعليم العالي، نموذج تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس للعاملين في المجال التعليمي - في ذلك الوقت) من خلال نوعين من التقييم هما .

### الأول - التقييم السنوي

وهو عبارة عن استمارة تقييم مشرف القسم أو رئيس القسم بتعبئتها، وتشتمل على على أربعة أقسام (الأول: الأداء التدريسي، والثاني: الأنشطة البحثية والمهنية، والثالث: الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية والرياضية، والرابع: الأخلاقيات والصفات الشخصية، إلا أن هذا التقويم لا يترتب عليه ثواب أو عقاب إلا لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين فقط، حيث أن المتعاقد الذي يحصل على أقل من 60% من الدرجة الكلية النهائية أو القسم الخاص بالتدريس لا يتم تجديد عقده، أما في حالة حصوله على أقل من 50% في الأقسام الأخرى يوجه له خطاب رسمي يفيد قصوره في هذا القسم وإذا تكرر نفس المستوى في السنة القادمة لا يتم تجديد عقده، أما السعوديين فلا يترتب على تقييمهم ثواباً أو عقاباً ما لم يكن هناك مخالفات صريحة تستدعي عقد لجنة للتأديب.

### الثاني - تقييم أثناء التقدم للترقية

حيث يتم تقويم جهود عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على أساس (100) نقطة مقسمة على النحو التالي: (60 نقطة للإنتاج العلمي - 25 نقطة للتدريس - 15 نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع) ويضع مجلس الجامعة معايير تقويم المشاركة في خدمة الجامعة والمجتمع بناء على توصية من المجلس العلمي، ويجب ألا يقل مجموع ما يحصل عليه عضو هيئة التدريس لكي تتم ترقيته عن (60) نقطة، على ألا يقل ما يصل إليه المرشح للترقية عن (35) في مجال الإنتاج العلمي للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك و(40) نقطة للترقية إلى رتبة أستاذ، وتتم الترقية إلى أستاذ مشارك بأغلبية رأي المحكمين الثلاثة، أما الترقية إلى رتبة أستاذ فتتم بإجماع رأي المحكمين الثلاثة، وفي حال موافقة اثنين من المحكمين على الترقية وعدم موافقة المحكم الثالث، يُحال الإنتاج العلمي إلى محكم رابع ويكون رأيه نهائياً وذلك وفقاً للائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، 1417 هـ المادة 27 (المجلس العلمي بجامعة الملك خالد، 2019).

ومن أبرز أساليب التقويم .

التقويم الذاتي، وتقويم زملاء العمل، والتقويم من خلال العمداء أو رؤساء الأقسام، بالإضافة إلى تقويم الطلبة لأستاذ المقرر وهذا محور اهتمام البحث الحالي.

## مشكلة البحث

من خلال مراجعة الباحثان لأدبيات التربية ونتائج البحوث السابقة في هذا المجال تبين أن هناك اتفاق أو شبه اتفاق على ضرورة أن يتم تقويم أساتذة الجامعات من قبل الطلبة، باعتباره مؤشراً جيداً نحو مقدرة الأستاذ الجامعي وكفاءته التدريسية وخاصة في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية . حيث يعتبر ذلك من الممارسات الشائعة هناك؛ فترقية أو تثبيت عضو هيئة التدريس مرهون بامتلاكه لمهارات التدريس التي تُبرزها تقديرات الطلبة له (Scandura & Germain, 2009).

ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس الجامعي في العملية التعليمية وأثره في تطور المستوى التعليمي للطلبة، فإن عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي تعد أمراً هاماً، إذ يمكن أن تسهم في تشخيص مواطن القوة والضعف، وبالرغم مما أشار إليه بعض الباحثين أن تقييمات الطلبة لأساتذتهم قد يشوبه شيء من التحيز لقلة خبرتهم أو عدم اكتمال نضجهم، إلا أن هناك عدد من الباحثين أكدوا على أهمية تقييم الطلبة لأساتذتهم على اعتبار أن تقييم الطلبة يعد المصدر الأساسي للمعلومات المتعلقة بالبيئة الصفية (بريسم، 2011). وتشير بعض الدراسات إلى أن أكثر المصادر التي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة وفاعلية أداء عضو هيئة التدريس هم الطلبة، وذلك لأنهم الأكثر تعرضاً لأدائه وهم المستفيدون بالدرجة الأولى من ذلك الأداء، كما أنهم الأشخاص الأكثر إطلاعاً ومعايشة لما يدور في قاعات الدراسة من فاعليات وممارسات تدريسية. ولذلك يعتبر تقويم الطلاب لأساتذتهم من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية المهمة التي تدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم (الثويني وعبد العال، 2010).

في ضوء ما سبق تتلخص مشكلة البحث الحالي في الكشف عن واقع التدريس الجامعي في كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية - من خلال معرفة التقديرات التقويمية للأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويين من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي بالكلية من حيث ( التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، التفاعل الطلابي، رافية وهي ( السن، التخصص ) على تلك التقديرات.

## وعلى ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤاين التاليين

- 1- ما مستوى تقدير طالبات كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية فيما يتعلق بالجوانب الآتية: التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والتفاعل الطلابي، وتقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة؟
- 2- هل تختلف تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف متغيري: العمر، والتخصص الدراسي؟

## أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تقويم مستوى الأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات في بعض المقررات التربوية من وجهة نظر طالبات الدبلوم التربوي بكلية التربية للبنات بجامعة الملك خالد، ومن ثم التوصل إلى نتائج محددة واستخلاص بعض التوصيات لتطوير مستوى جودة هذا الأداء.

### أهمية البحث

- 1- تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الفئة التي يستهدفها، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس التي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة.
- 2- أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي والذي يعتبر ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والوصول لمستوى عالي الجودة.
- 3- التعرف على الأداء التدريسي في ضوء معايير واضحة يُمكن ملاحظتها في الواقع وبطريقة إجرائية من شأنه أن يقلل الكثير من المشكلات التي تسببها ذاتية التقويم.
- 4- اعتماد هذا البحث على أسلوب تقويم الطلبة من خلال قياس آراء طالبات الدبلوم التربوي ، بكلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد – حول بعض جوانب الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس التربويين ، ذلك الأسلوب الذي يُعد من دعائم وإجراءات نظام الاعتماد وضمان الجودة في التعليم.

### مصطلحات البحث

#### مفهوم التقويم Evaluation

يعرف التقويم على أنه عملية إصدار الحكم على درجة كفاءة أداء الفرد أو على نوعية طرق تدريس أو على مواد تعليمية ( أحمد، 2007).

كما يعرف التقويم بأنه عملية رسم الخطوط العريضة والحصول على معلومات مفيدة تقدم للأطراف المعنية للاسترشاد في إصدار أحكام تتعلق ببدائل القرارات (Stufflebeam, 2001). ويمكن تحديد مفهوم التقويم إجرائياً: بأنه الحكم الذي يصدره طالبات الدبلوم التربوي - بكلية التربية للبنات بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية – على أداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية ، لتدعيم جوانب القوة وتلافي جوانب الضعف من خلال الاستبانة ( إعداد الباحثتان).

#### الأداء التدريسي Teaching Performance

يعرف بأنه درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة ( العمارة، 2006). أيضاً يعرف الأداء التدريسي بأنه وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً ( الفراء، 2004). ويمكن تحديد مفهوم الأداء التدريسي إجرائياً: بأنه درجة قيام عضوات هيئة التدريس التربويات بمهام وممارسات ومسئوليات التدريس داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي ، والقابلة للملاحظة والقياس وفقاً لاستبانة التقويم التي أعدتها الباحثتان لهذا الغرض.

#### تقويم الأداء Performance Evaluation

هو قياس مدى فاعلية الموظف، مقارنة بالأهداف الموضوعية له، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة، وتحديد حاجاته التنموية والتدريبية، واتخاذ القرار المناسب بشأنه سواء ترقية أو تدريب أو تكليفه بمهام بحسب ما يمتلك من مهارات لاستثمار طاقاته (العودة، 2012).

## التعريف الإجرائي لتقويم الأداء

هو الدرجة التي تحصل عليها عضوات هيئة التدريس من قبل طالبات الدبلوم التربوي بكلية التربية جامعة الملك خالد ، على استبانة تقويم الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس ( إعداد الباحثتان).

## أعضاء هيئة التدريس Faculty Members

هم أعضاء الهيئة التدريسية من العنصر النسائي ممن يحملن شهادة الماجستير والدكتوراه ويمارسن مهنة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية.

## حدود البحث

**الحد البشري** اقتصرت عينة البحث على طالبات الدبلوم التربوي في كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية.

**الحد الموضوعي** اقتصر البحث على تقويم الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية بكلية التربية للبنات بجامعة الملك خالد.

**الحد المكاني والزمني** تم تطبيق أداة البحث باستخدام عينة قصدية (مُثلة في طالبات الدبلوم التربوي في كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد خلال العام الجامعي 1438/1439 هـ - 2017 / 2018م).

## المفاهيم النظرية

### تقويم الطالبات لعضوات هيئة التدريس

قد يخلط الكثيرين بين مصطلحي التقويم Evaluation والتقييم Assessment بالرغم من اختلاف مفهوم كل منهما ، حيث يعرف التقويم بأنه عملية منهجية تقوم على أسس علمية تستهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات وعمليات ومخرجات أي نظام تربوي، ومن ثم تحديد جوانب القوة والضعف والقصور في كل منها، تمهيداً لاتخاذ قرارات مناسبة لإصلاح ما قد يتم الكشف عنه من نقاط الضعف والقصور. أما التقييم جاء في معنى إعطاء قيمة للشيء، ومرادف كلمة التقييم هو التقدير لذا يستخدم في عملية التشخيص للسلبيات والايجابيات للشيء المراد تقديره، أما التقويم فهو عملية علاجية يستخدم في علاج نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة لذلك فإن التقييم هو جزء من التقويم. (أحمد، 2007).

وفي المملكة العربية السعودية قامت بعض الجامعات السعودية بجهود منظمة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعبرين في كل ما له علاقة بتطوير معارفهم التربوية وتدريبهم على مهارات واستراتيجيات التدريس الحديثة وعلى سبيل المثال توظيف التكنولوجيا الحديثة في مجال التعلم الإلكتروني ومجال التطوير والجودة. وجاء في قمر (2015) أن ثقافة الجودة وبرامجها تؤدي إلى اشتراك كل فرد وإدارة ووحدة علمية وطلبة وعضو هيئة تدريس ليصبح جزءاً من هذا البرنامج، ومن ثم فإن الجودة هي القوة الدافعة المطلوبة لدفع نظام التعليم الجامعي دفعاً فعالاً لكي يحقق أهدافه ورسالته المنوطة به من المجتمع والأطراف العديدة ذات الاهتمام بالتعليم.

وفي العصر الحالي أصبح الاهتمام المتزايد بثقافة الجودة هو سمة لهذا العصر من أجل الارتقاء بنوعية التعليم والنهوض بمستوى جودته، وتطبيق مفهوم الجودة في الجامعة يقوم على مساهمة جميع الأفراد العاملين في الجامعة من الطلاب والأساتذة أعضاء هيئة التدريس والإداريين من خلال عملهم الجاد في تحقيق التحسين المستمر في جودة المؤسسة، وحيث أن عضو هيئة التدريس من أهم العاملين بالجامعة لذلك فإن جودة أداء الأستاذ الجامعي من أهم مؤشرات جودة الجامعة.

من هنا جاءت جامعة الملك خالد - بالمملكة العربية السعودية - ممثلة في عمادة التطوير والجودة، بأسلوب تقويم الطلاب والطالبات لأداء أعضاء هيئة التدريس، من خلال تطبيق استبانات خاصة بعمادة التطوير والجودة بجامعة الملك خالد، على جميع الطلاب والطالبات لتقييم مقررات أعضاء هيئة التدريس بما يفيد تقويم الأداء التدريسي لهؤلاء الأعضاء في كل كليات جامعة الملك خالد، على إعتبار أن الطالب يمثل مدخلاً هاماً من مدخلات العملية التعليمية لأنه يتلقى الخدمة التعليمية مباشرة من عضو هيئة التدريس وخاصة في الموقف التدريسي، لذلك يستطيع أن يصدر أحكاماً تنسم بدرجة عالية من المصداقية، فلا بد من الاهتمام بتقييم الطلاب للآداء التدريسي لأساتذتهم .

ويذكر محمد (2010) أن بعض الدراسات الأجنبية أشارت إلى أن هذه الطريقة تستخدمها كثير من جامعات العالم بغرض تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وذلك عن طريق تصميم أداة مناسبة تتفق في أبعادها ومحتواها مع خصائص التدريس الجامعي الفعال وأن تكون استجابات الطلاب على هذا الأداء بطريقة جديّة وتأخذ نتائج تقويم الطلاب شكل جدي من قِبَل أعضاء هيئة التدريس، وفي نفس الوقت يربط التدريس المتميز بالترقيات والعلاوات، ولكن بالرغم من كثرة استخدام تقويم الطلاب وتطبيقاته الواسعة في كثير من الجامعات لا سيما الولايات المتحدة، إلا أن كثير من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي يرون أن تقويم الطلاب هو مصدر تهديد لهم، خاصة عندما تستخدم نتائجها لأغراض وظيفية، ويرجعون ذلك إلى أن طلاب الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد. بالإضافة إلى أن الطلاب في الجامعة ليسوا مؤهلين للحكم على المستوى العلمي لعضو هيئة التدريس ولا على مدى ملائمة أهداف المقرر ومحتواه، فمن الخطأ الاعتماد على الطلاب عند تقويم هذه الجوانب لعضو هيئة التدريس.

وهناك اتفاق عام على أن تقييم أداء الأستاذ الجامعي من شأنه أن يؤدي إلى تحسين العمل وتطويره وتأكيد وتدعيم فاعليته وجودته، لذا فإن الغرض الأساسي من عملية تقويم عضو هيئة التدريس هو الحكم على مستوى ونوعية هذا الأداء للتعرف على نقاط القوة والضعف فيه. وقد اتفقت بعض الدراسات على أن أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي تتركز في تقييم الطالب للأستاذ والتقييم الذاتي وتقييم أقران العمل (الزملاء) وتقييم الرؤساء والمشرفين (علي، 2005). والذي يهمن في البحث الحالي هو تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس. وترى الباحثتان أن أعضاء هيئة التدريس هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة ويتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة سواء على مستوى مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي والإشراف على طلاب الدراسات العليا، ويتحملون مسؤولية النشاط البحثي في الجامعة، ويضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات الدراسية، ويقدمون الكثير لخدمة المجتمع، لذلك فإن تقويم جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الجانب التدريسي عمل في غاية الأهمية إنطلاقاً من أن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

وجدير بالذكر أن عضو هيئة التدريس يستفيد من تقييم طلابه في مواقف التعلم المتكررة يومياً من خلال ما يحصل عليه من تغذية راجعة تظهر في وجوه طلابه وإيماءاتهم وفي سلوكياتهم

أثناء المحاضرة مما يجعله قادراً على تطوير وتعديل مساره وفي هذا الأسلوب تستخدم استبانات تحتوي على مقياس متدرج Rubrics لقياس جوانب معينة في عملية الأداء، على أن هذه الطريقة تعجزها بعض المحاذير، تتمثل أهمها في عدم موضوعيتها حيث تتأثر الأحكام بمدى قرب الطالب أو بعده من أستاذه ومدى حبه أو بغضه له، لذلك يجب عدم الاعتماد عليها وحدها في التقييم (علي، 2005).

وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى واقع تقييم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بأبها – بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية – الذي يعتمد على تقييم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس وفق استمارة معينة من قبل الجامعة، وعلى تقييم الطلاب والطالبات لمقررات أعضاء هيئة التدريس وفق استمارة محددة من عمادة التطوير والجودة بجامعة الملك خالد، باعتبار أن هذا التقييم مؤثر هام لوصف فاعلية الأداء التدريسي وجودة مخرجات التعلم.

### مفهوم تقييم الأداء التدريسي

يعرف الأداء التدريسي: بأنه مجموعة السلوكيات التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس الجامعي في دقة وسهولة وسرعة تتناسب مع الموقف التعليمي، لتحقيق مستويات عالية الجودة في التعليم الجامعي وذلك في مجالات [ التخطيط والإعداد للتعلم – تنفيذ الدرس واستراتيجياته التعليمية التعليمية – تقييم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة – السمات الشخصية والمسئوليات المهنية ] (قرشم وآخرون، 2012).

أما تقييم الأداء التدريسي فيعرف بأنه عملية شاملة تتضمن إصدار حكم لأداء عضو هيئة التدريس مقارنة بتلك التوقعات والواجبات المفروض أدائها في الجامعة، ثم تطوير الأداء وتحسينه وإصلاحه والتغلب على المعوقات التي تقف أمام فاعليته المنشودة (العيدروس، 2009).

### تقييم الأداء التدريسي إجرائياً

قياس مستوى الأداء التدريسي لدى عضوات هيئة التدريس التربويات بكلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية، للوقوف على مواطن القوة وتعزيزها ومواطن الضعف وتلافيها باقتراح حلول مناسبة لرفع مستوى أدائهن وتطويره.

### المكونات الأساسية للعملية التدريسية

يُشير الأدب التربوي إلى أن عملية التدريس تمر في ثلاثة مراحل رئيسية هي

**المرحلة الأولى ( التخطيط للتدريس )** يتم في هذه المرحلة تقديم تصور لما سيكون عليه الموقف التعليمي من حيث النتائج التعليمية وبيئة التدريس وتنظيم الأدوار والتقنيات والوسائل التعليمية واستراتيجيات التدريس والتقييم وأنواع النشاط بما ينسجم مع البنى المعرفية للطلبة واستعدادهم واهتمامهم، وأنماط تعلمهم إلى غير ذلك مما هو معلوم وضروري لعملية التدريس الناجحة.

**المرحلة الثانية ( التنفيذ )** يتم في هذه المرحلة تنفيذ ما خطط له، فيستخدم المعلم استراتيجيات تدريسية متنوعة ووسائل تعليمية وتقنيات وأنشطة إثرائية، ويقف على المتطلبات السابقة اللازمة للتعلم الجديد، ويراجع المفاهيم الأساسية وأوراق العمل وينظم الخبرات التعليمية ويعرض المادة بتتابع.

**المرحلة الثالثة (التقويم)** يتم في هذه المرحلة تقييم المخرجات التعليمية لتحديد ما إذا وصل الطلبة لمستوى الأداء المخطط له، وهل حقق الطلبة الأهداف المتوقعة، ويتأكد من ذلك بتقويم وحدة دراسية أو فصل دراسي. وتحدد علي (2005) مكونات الأداء التدريسي في (التخطيط للدرس - تنفيذ الدرس - التقويم).

### خصائص التدريس الفعال

يكشف لنا البحث في مجال التدريس الجامعي عن خصائص وكفايات التدريس الفعال بالإضافة إلى الخصائص والمهارات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي، فقد أشار (Seldin 2016) إلى خصائص التدريس الفعال الذي يشمل (عمق المعرفة بالمادة، وضوح العرض، التحمس للمادة والتدريس، العدالة في التقويم، القدرة على التفاعل مع الطلبة وإثارة دافعيتهم للتعلم، إشراك كل من له علاقة بالعملية التربوية من طلبة وأعضاء هيئة تدريس وزملاء وإدارة في تحسين الأداء التدريسي وتحقيق فعاليته).

وقد بين (Wall, Nardi, Minden & Hoffman 2002) أن خصائص التدريس الفعال تشمل (تحديد الأهداف التدريسية بوضوح، إثارة تفكير الطلبة، تحفيز الطلبة، تشجيع الطلبة على العمل في مجموعات، الإتصال الفعال مع الطلبة). وأوضح (Lowman & Mathie 1993) أن مفهوم فاعلية التدريس ينطوي على عاملي استثارة التفكير والعلاقات الشخصية. وأكد (Cashin 1995) أن التدريس الفعال يمكن الحكم عليه من خلال تمكن الأستاذ من المادة العلمية، قدرته على تنظيم المقررات الدراسية وتطويرها، أساليب تدريسه وعلاقته بطلابه.

كما أشارت دراسة (Hoyt & Lee 2002) إلى عدة أبعاد تؤثر في فاعلية التدريس منها (الاهتمام بمشكلات الطلبة المتصلة بالمقرر، توفير بناء واضح للفصول الدراسية، تشجيع وتحفيز الطلبة وتقدير جهدهم واحترامهم، تقديم تغذية راجعة مستمرة). أيضاً حددت دراسة (Ory 1994) و (Braskamp & Braskamp) عدة عوامل تؤثر في فاعلية التدريس منها: التخطيط للملائم للمقرر الدراسي، الوضوح ومهارات الاتصال، الألفة والتفاعل مع الطلبة، تحديد خطة المقرر ومتطلباته، شمولية الامتحانات لموضوعات المقرر، وتشجيع الطلبة على التعلم الذاتي.

وقد أظهرت نتائج دراسة (Knox & McGovern 1988) أن الخصائص الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس تتمثل في: التمكن من المادة العلمية، الأمانة العلمية، الكفاءة، النقد البناء، وفن الإدارة. وفي نطاق ذلك أوضحت نتائج دراسة (Ott 1991) ارتفاع تفضيل طلاب جامعة ماريلاند الأمريكية وإقبالهم على مقررات الأساتذة الذين تكون محاضراتهم أكثر تشويقاً، ويتصفون بغزارة المادة العلمية وتوصيلها بمهارة عالية، ويربطون المادة العلمية بالواقع العملي.

وتحدد صفات عضو هيئة التدريس المتميز فيما يلي: (قوة الشخصية، الموضوعية، السهولة في المعاملة، الشخصية الجذابة، المهارة في التدريس، عدالة التقويم (Ekzut & Mokros, 1984)

كذلك تتحدد العوامل المتعلقة بجودة التدريس في قيمة التعلم، إظهار الحماس من المحاضر، تنظيم المحاضرات، الألفة والمودة التي يوليها المحاضر للطلاب، شرح المادة بشكل واضح، تغطية المادة الدراسية، استخدام طرق تدريس تدعم التعلم المتمركز حول الطالب، شمولية الامتحانات، التفاعل وتشجيع مشاركة الطلبة (Marsh, 2007).

وقد أشارت دراسة (Ryan & Harrison 1995) إلى معايير جودة التدريس التالية: القدرة على شرح المادة ومدى حماسه لها، القدرة على ضبط حجرة الدراسة، الألفة مع الطلبة،

التواجد أثناء الساعات المكتنية ، القدرة على جذب انتباه الطلبة وإثارة تفكيرهم ، التنظيم الجيد للمحاضرات ، سعة الاطلاع ، درجة الاستفادة من المقرر ، التعيينات وما يكلف به الطلبة من قراءة وواجبات منزلية ، تبني استراتيجيات تغذية راجعة مناسبة ، نزاهة وشمولية الامتحانات لموضوعات المقرر . وقد حددت دراسة الحدابي ؛ خان (2008) على ستة كفايات تتعلق بالأداء التدريسي الفعال لأستاذ الجامعة وهي: التعليم، والتغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم ، التنمية الشخصية. كما أكدت دراسة (Allan, Karen & Jopling (2009 أن الأداء التدريسي الفعال يمكن الحكم عليه من خلال الحماسة، الكفاءة في إدارة الوقت، وتشجيع التعلم المستقل، تقديم تغذية مرتدة مستمرة .

من خلال وجهات النظر السابق عرضها لخصائص التدريس الفعال، وإطلاع الباحثان على الأدبيات المختلفة والمقاييس المتاحة، تمكنا من تحديد جوانب الأداء التدريسي التي إعتدنا عليها في بناء وإعداد الإستبانة الخاصة بهذه الدراسة بما يتناسب مع عينة الدراسة الحالية في البيئة السعودية. ويمكن توضيح جوانب الأداء التدريسي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي فيما يلي

التخطيط للتدريس، تنفيذ الدرس، طرق وأساليب التدريس، إدارة المحاضرة ، قياس نواتج التعلم ومخرجاته، العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلبة، الخصائص والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس.

وقد حددت الدراسة الحالية أربعة جوانب للأداء التدريسي كما يلي :

**التخطيط للتدريس** يقصد به توضيح كيفية تنفيذ المقرر للطلبات ، وذلك عن طريق إعطائهن فكرة تفصيلية عن محتوى المقرر، مفرداته، متطلباته، مراجعه؛ أي ما يكلف به أستاذ الجامعة طلابه من واجبات ، أبحاث، مقالات، ملخصات، مشاريع، اختبارات ، وتحديد وقت تسليم الواجبات، كيفية توزيع الدرجات على المقرر، والساعات المكتنية من بداية الفصل الدراسي.

**تنفيذ التدريس وإدارة المحاضرة** يعني الكيفية التي تتبعها عضوة هيئة التدريس في تنفيذ طريقة التدريس بطريقة تميزها عن غيرها من زميلاتها اللاتي يستخدمن نفس الطريقة، ومن أمثلتها عرض المادة بأسلوب شيق، استخدام أمثلة واضحة وثيقة بموضوع الدرس، استخدام وسائل تعليمية متطورة ومتنوعة، والإجابة على أسئلة الطالبات، مناقشتهم في أحدث المستجدات العلمية، وتفسير المصطلحات بشكل واضح وبسيط، واستخدام لغة سليمة للتواصل معهم وإتاحة الفرصة للطلبات للمشاركة بمعارفهن وخبراتهم، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم.

**التفاعل الطلابي** يعني التفاعلات الإيجابية التي تحدث بين عضوة هيئة التدريس والطلبات داخل قاعة المحاضرات وخارجها والتي تترك تأثيرها الواضح على صيرورة عملية التدريس وتحقيق أهداف الدرس والتي تحمل في ثناياها معاني التواضع، والإلتزام بمواعيد المحاضرات، الترحيب بقاء الطلبة في أوقات الساعات المكتنية، العدل، التحلي بالصبر، التمس للدرس واحترام آراء الطالبات وتقبل أفكارهن ومناقشتهم بها ، وتحفيز الطالبات على الدراسة.

**تقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة** مجمل الوسائل والأدوات التي تستخدمها عضوة هيئة التدريس للتحقق من بلوغ الأهداف المحددة للدرس وإصدار الحكم على المستوى الذي بلغته الطالبات في تحقيقها، ومن أمثلتها: إعطاء امتحانات تغطي موضوع المقرر، وتعزيز الإجابات الصحيحة للطلاب، وطرح أسئلة تتطلب التحليل والاستنتاج، استخدام أساليب متنوعة لتقويم تعلم الطالبات.

## الدراسات السابقة

أولاً : دراسات تناولت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أسلوب تقويم الطلبة وهي نوعان

## 1- الدراسات التي شملت المؤيدون للأخذ بأسلوب تقويم الطلبة لأساتذتهم

هدفت دراسة طوفان (2002) التعرف على نتيجة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة ، ومدى تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية فيها، ومعرفة مقترحات الطلبة لتحسين الأداء الأكاديمي للمحاضرين في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس، وتوصلت النتائج إلى أن درجة تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة كانت كبيرة كما يلي:

(الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس في المرتبة الثانية، التقويم في المرتبة الثالثة، التخصص الأكاديمي والثقافة العامة في المرتبة الرابعة).

هدفت دراسة علي (2005) تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة ، وأوضحت معايير الجودة وتطبيقاتها التربوية، وتناولت جوانب الأداء المختلفة للأستاذ الجامعي وكذلك أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي التي تتركز في تقييم الطالب للأستاذ والتقييم الذاتي وتقييم أقران العمل(الزملاء) وتقييم الرؤساء والمشرفين، على أساس أن الأستاذ الجامعي هو أهم عنصر في منظومة التعليم الجامعي، وفي النهاية تم اشتقاق مجموعة من المعايير المقترحة التي يمكن الاسترشاد بها في تقييم الأداء الجامعي في جوانبه المختلفة بهدف الارتقاء بمستوى جودته إلى المستوى العالمي المأمول.

أشارت دراسة Huemer (2006) إلى أن عملية التقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي توفر تغذية راجعة له، مما يمكنه من إعادة النظر بمستوى الأداء وكيفية تحسينه بالوسائل والأساليب المختلفة ، وبالتالي تكون الدرجات التحصيلية لطلبة مرتفعة.

هدفت دراسة العميرة (2006) التعرف على تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء في الأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، وطبق استبانة مكونة من (67) فقرة موزعة على أربعة مجالات ( التخطيط للموقف التعليمي - تنفيذ المقرر التعليمي - تقويم الموقف التعليمي - العلاقات والتواصل الانساني )، وأسفرت النتائج عن وجود قصور في بعض مهام أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أوضحت دراسة Feldman (2007) أن من الأسباب الجوهرية للأخذ بأسلوب تقويم الطلبة لأساتذتهم أن هذا الأسلوب يمتاز بدرجة ثبات عالية ودرجة صدق جيدة لأن الطلبة أكثر قرباً لأساتذتهم.

أكدت دراسة Marsh (2007) على بعض الخصائص التي تميز أسلوب تقويم الطلبة للأداء التدريسي لأساتذتهم وهي ( أنه متعدد الأبعاد، يركز على المحاضر وليس على محتوى المقرر، ثابت إلى حد كبير وبالتالي فهو لا ينقصه الثبات والصدق، ينظر له على أنه تغذية راجعة مفيدة للهيئة التدريسية بخصوص تدريسه، مما يساعد على تحسين التعليم.

هدفت دراسة محمد (2010) التعرف على فلسفة التعليم الجامعي وانعكاسها على نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس والخبرات العالمية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي حتى يمكن الاستفادة منهما في تحليل واقع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في مصر في ظل التحديات التي تواجههم والتي تعتبر متطلب أساسي للتقويم الشامل وكذلك عند صياغة وبلورة التصور المقترح في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء وظائف الجامعة وخبرات بعض الدول، وأسفرت النتائج أن النموذج المقترح في عملية تقويم عضو هيئة التدريس يفتح المجال لمشاركة عدد كبير من المعنيين

في عملية التقويم ( الطلاب – التقييم الذاتي – رئيس القسم – الزملاء ) ، مما يساعد في موضوعية العملية بأسرها.

هدفت دراسة المزروعي (2010) تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى، وذلك من وجهة نظر طلبة وطالبات مرحلة الدكتوراه، وتوصلت إلى عدة نتائج منها أن أسلوب التعامل مع الطلبة والطالبات إحتل المرتبة الأولى. هدفت دراسة بريسم (2011) التعرف على أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب في جامعة ميسان بالعراق، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس وبين المتوسط الفرضي للمقياس حيث كان الفرق لصالح أداء أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً للتخصص الدراسي للطلبة.

هدفت دراسة الهويدي (2013) التعرف على مدى مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس وطالبات الإعداد والدبلوم التربوي في جامعة أم القرى، وأظهرت النتائج أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاءت بدرجة كبيرة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة المساهمة هذه ترجع لمتغير الدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس.

هدفت دراسة قمر (2015) الكشف عن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في كلية التربية مروي بجامعة دنقلا، وتوصلت النتائج إلى أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاءت مرتفعة بنسبة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة ، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في هذه الدرجة تعزي إلى الدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

## 2- الدراسات التي شملت المعارضون للأخذ بأسلوب تقويم الطلبة لأساتذتهم

أشارت دراسة ( Cashin 1995 ) إلى أحد المبررات لمعارضة أسلوب تقويم الطلبة لأساتذتهم وهو أن تقويم الطلبة للأداء التدريسي لأساتذتهم قد يؤدي إلى نوع من المقايضة بينهم .

أوضحت دراسة (Greenwald & Gillmore 1997) مبرر آخر وهو أن الدرجات التي يتوقعها الطالب عند دراسته لمقرر ما تؤثر إيجاباً أو سلباً في تقييمه لعضو هيئة التدريس، إذ يميل الطلبة إلى إعطاء تقديرات أفضل لعضو هيئة التدريس عندما يتوقعون الحصول على درجات مرتفعة.

أكدت دراسة (Haskell 1997) أن استخدام أسلوب تقويم الطلبة للأداء التدريسي لأساتذتهم يتم بطريقة سلبية، مما يهدد الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

وأظهرت نتائج دراسة (Simon & Soliman 2003) عدم موضوعية تقويم الطلبة لأداء أساتذتهم نظراً لإنعدام النضج الكافي الذي يكفل سلامة التقويم، كذلك الطلبة يقيمون أداء أساتذتهم بناءً على صفاتهم الشخصية لا على أساس مدى إستفادتهم منهم.

أسفرت نتائج دراسة (Aulls 2004) عن أن الطلبة يغلب عليهم التعاطف مع عضو هيئة التدريس أثناء تقويمه.

أوضحت دراسة (Miller 2009) أن الطلبة لا يستطيعون إصدار أحكام صائبة على أداء أساتذتهم بسبب عدم نضجهم وقلة خبرتهم، فالطلبة لا يمكنهم إصدار أحكام موضوعية إلا بعد تخرجهم من الجامعة وممارسة الحياة.

### ثانياً : دراسات تناولت واقع الأداء التدريسي

استهدفت دراسة تمام (2001) تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي في بعض كليات جامعة القاهرة، وتوصلت إلى وجود بعض نواحي القصور التي تحتاج إلى تحسين أو تطوير لبعض جوانب الأداء التدريسي.

توصلت دراسة يونس (2001) إلى إنخفاض الأداء التدريسي لبعض الأساتذة التربويين بكلية التربية جامعة المنوفية من وجهة نظر طلاب البكالوريوس والدبلوم العام في جميع مجالاته ( محتوى المقرر، أسلوب المحاضرة، التفاعل مع الطلبة، أسلوب التقويم ).

توصلت دراسة غنيم والحيوي (2004) إلى أن طلاب وطالبات الفرقة الثالثة والرابعة بجميع كليات جامعة الملك عبد العزيز يرون أن أساذ الجامعة يؤدي دوره الأكاديمي في الواقع في كل مجال من مجالات الدراسة ( المهارة في التدريس، الصفات الشخصية، علاقته بالطلبة، تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، الواجبات، الاختبارات ) بدرجة متوسطة، في حين كان من المأمول أن يؤدي دوره في مجالات الدراسة بدرجة عالية.

هدفت دراسة العميرة (2006) التعرف على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس " بجامعة الإسراء " لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، وأظهرت النتائج أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجالات الدراسة ( التخطيط للموقف التعليمي، وتنفيذه، وتقويمه، والتواصل الإنساني مع الطلبة ) كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلاب لأدائهم قريباً من الحياد.

توصلت دراسة الهباهبة (2008) إلى أن مستوى تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، جاء أقل من الحد الأدنى المقبول جامعياً.

### تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة تبين ما يلي

- الاهتمام المتزايد في العقود الأخيرة بقياس فاعلية الأداء التدريسي الجامعي خاصة في الجامعات الأوروبية والأمريكية.
- عملية تقويم الطلبة للتدريس أصبحت ممارسة شاع استخدامها وتطبيقها، بالتالي فهي من الوسائل التي يجب توظيفها لتحسين جودة العملية التدريسية.
- ندرة الدراسات والبحوث التي أجريت حول تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- تُمثل قضية تقويم الطالب لعمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية أحد القضايا المحورية المهمة التي تدرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم.

## إجراءات البحث

## أولاً منهج البحث

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي وذلك للكشف عن تقديرات طالبات الدبلوم العام التربوي في كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية - لأداء عضوات هيئة التدريس التربويات في مجالات ( التخطيط للتدريس؛ تنفيذ التدريس؛ التفاعل الطلابي؛ تقويم تعلم الطالبات وتقديم التغذية الراجعة ).

## ثانياً عينة البحث

تكونت العينة الأصلية للبحث من (95) طالبة من طالبات الدبلوم العام التربوي في كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية، على إعتبار أن طالبات الدبلوم هن خريجات ومنهن معلمات لديهن خبرة في الحياة العملية ويتمتعن بالنضج الكافي، مما يمكنهن من إصدار أحكام صائبة على أداء عضوات هيئة التدريس وفقاً لمدى استفادتهن منهن، لذا فهؤلاء الطالبات أقر على التقييم الموضوعي لمدى الممارسات التدريسية لعضوات هيئة التدريس التربويات والحكم على أدائهن بشكل إيجابي، وتراوحت أعمار هؤلاء الطالبات ما بين ( 22 - 32 ) سنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لأعمارهن (24,68) والانحراف المعياري (2,71). وفيما يلي الجدولين التاليين يوضحان توزيع عينة البحث وفقاً للعمر والتخصص.

جدول 1

المتوسط والانحراف المعياري لعمر عينة الدراسة في كل قسم

العمر في كل قسم	المتوسط	الانحراف المعياري
لغة انجليزية	23.20	0.82
احياء	24.58	3.20
علوم حاسب	24.76	2.76
دراسات اسلامية	24.0	1.69
لغة عربية	28.57	2.69
علم نفس	28.20	2.77
جغرافيا	23.20	0.84
اجتماع	24.33	0.58
الاجمالي	24.68	2.71

يوضح من بيانات الجدول (1) أن متوسط عمر عينة الدراسة بلغ (24.68) بانحراف معياري (2.71) .

التخصص	ك	%
لغة انجليزية	25	26.3
احياء	19	20.0
علوم حاسب	21	22.1
دراسات اسلامية	10	10.5
لغة عربية	7	7.4
علم نفس	5	5.3
جغرافيا	5	5.3
اجتماع	3	3.2
الاجمالي	95	100.0

يتضح من بيانات الجدول (2) أن عينة البحث البالغ عددها (95) توزعت طبقاً للتخصص إلى نسبة 26.35% للغة الانجليزية ، ونسبة 20.0% للأحياء ، ونسبة 22.1% لعلوم الحاسب ، ونسبة 10.5% للدراسات الاسلامية ، ونسبة 7.45% للغة العربية ، ونسبة 5.3% لعلم نفس ، ونسبة 5.3% للجغرافيا ، ونسبة 3.2% للاجتماع.

#### ثالثاً أداة البحث

قامت الباحثتان ببناء وإعداد استبانة لتقويم الأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويين من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي بكلية التربية بجامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية.

#### وصف الأداة

بعد اطلاع الباحثتان على التراث المتوفر في الأدب التربوي المتعلق بموضوع البحث، تم الآتي.

- توزيع استبانة مفتوحة على عينة استطلاعية قوامها (45) طالبة – من غير عينة البحث - طلب منهن فيها كتابة أفضل الممارسات التدريسية لعضوات هيئة التدريس التربويات بالكلية.
- إجراء مقابلات غير رسمية مع بعض عضوات هيئة التدريس التربويات للتعرف منهن على أهم جوانب الأداء التدريسي الجامعي الفعال وعناصر كل جانب منها.
- تحديد أربعة جوانب للأداء التدريسي يُمثل كل منها محوراً من محاور الاستبانة، وصيغت (42) فقرة وزعت على تلك الجوانب، وروعي في صياغتها أن تتضمن فقرات سلبية وذلك لدفع الطالبات نحو تقديم آراء أكثر موضوعية حول الأداء التدريسي لأساتذتهن، إذ أن الإكتفاء بالفقرات الإيجابية قد يدفع الطالبات إلى الموافقة على معظمها ومحابة عضوة هيئة التدريس أكثر من تقويم أدائها التدريسي.

اشتملت الأداة أيضاً على جانب يتعلق بالمتغيرات الديموجرافية وهي: العمر، التخصص الدراسي (لغة إنجليزية ، أحياء ، علوم الحاسب الآلي، دراسات إسلامية، لغة عربي ، علم نفس ، جغرافيا ، إجتماع).

تم التحقق من الصدق الظاهري لمحتوى الأداة (صدق المحتوى) ، وذلك بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة التربية في تخصصات أصول التربية والمناهج وعلم النفس

بلغ عددهم تسعة أساتذة للتعرف على مدى شمول محاور الأداة لأهم جوانب الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ومدى كفاية فقرات كل محور، ومدى ارتباط كل فقرة بمحورها، وكذلك دقة الفقرة ودرجة وضوحها، ومدى ملائمة الفقرات لعينة البحث في البيئة السعودية.

بعد تجميع آراء وملاحظات السادة المحكمين تم تعديل الأداة بحذف بعض الفقرات وإضافة بعضها وتعديل البعض الآخر، وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية تتكون من (38) فقرة تتوزع على أربعة محاور، وذلك كما يلي.

جدول 3

المرحلة النهائية لإستبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس التربويين من وجهة نظر الطالبات

م	البعد / المحور	أرقام العبارات	عدد العبارات
1	التخطيط للتدريس	1-2-3-4-5-6-7-8-9	9
2	تنفيذ التدريس وإدارة المحاضرة	10-11-12-13-14-15-16-17-18-19	10
3	التفاعل الطلابي الصفي واللاصفي	20-21-22-23-24-25-26-27-28	9
4	التغذية الراجعة وتقديم الطلبة تعلم تقييم	29-30-31-32-33-34-35-36-37-38	10
	المجموع		38

ثم قامت الباحثتان بتحديد الأوزان المتدرجة الخاصة بالإجابة على عبارات / فقرات الاستبانة كما يلي.

صيغت فقرات الاستبانة على نمط مقياس ليكرت ذي الدرجات الخمس- حيث يُطلب من أفراد العينة تحديد درجة ممارسة عضو هيئة التدريس لكل فقرة - وهي ( مرتفعة جداً ، مرتفعة ، متوسطة ، ضعيفة ، لا تُمارس ). وقد أعطيت كل فقرة من فقرات المقياس درجة كلية مقدارها خمس درجات ؛ فإذا كانت الفقرة إيجابية تدرجت نقاط الاستجابة من خمسة درجات " ممارسة مرتفعة جداً " إلى درجة " لا تُمارس "، أما إذا كانت الفقرة سلبية عكست نقاط التدرج ، بحيث تأخذ الاستجابة " لا تُمارس " خمسة درجات، " ممارسة مرتفعة جداً " درجة واحدة فقط مثل الفقرات السلبية (13- 21 - 26 - 27 - 28 - 34 ).

و تم تقنين هذه الاستبانة في البيئة السعودية على عينة قوامها (65) طالبة من مجتمع البحث وخارج عينته الأصلية من الطالبات السعوديات المقيدات بالدبلوم العام التربوي، بكلية التربية للبنات - أبها - جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية. وقد تراوحت أعمار الطالبات ما بين ( 22 - 32 ) سنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لأعمارهن (22,23) والانحراف المعياري (0,60) ، وتم حساب الصدق والثبات كما يلي.

### صدق الاستبانة

لحساب الصدق تم استخدام صدق معاملات الارتباط حيث يشير إلى مدى ارتباط البعد بالمقياس وارتباط البعد بالبعد، وهكذا تتلخص هذه الطريقة في حساب معامل الارتباط بين الأبعاد وبين الدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول 4

معاملات الارتباط بين الأبعاد/ الجوانب و الدرجة الكلية للإستبانة (ن=65)

أبعاد / جوانب الأداء التدريسي	التخطيط للتدريس	تنفيذ التدريس	التفاعل الطلابي	أساليب التقويم والتغذية الراجعة	الدرجة الكلية
	-	0.711**	-	-	-
		0.604**	0.775**	-	-
			0.794**	0.774**	0.759**
				0.929**	0.867**
					0.861**

\*\* دالة عند 0.01

يتضح من الجدول (4) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين الأبعاد بعضها ببعض وبين الأبعاد والدرجة الكلية وذلك عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على صدق الاستبانة.

## ثبات الإستبانة

اعتمدت الباحثتان على طريقة معادلة ألفا كرونباخ Cronbach - Alpha فى حساب ثبات الاستبانة والتجزئة النصفية، حيث قامت بحساب قيمة ألفا الكلية وقيمة ألفا لكل بعد، ثم مقارنتها بقيمة ألفا الكلية فى حالة حذف قيمة كل بعد من القيمة الكلية. ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول 5

معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (ن=65)

أبعاد / جوانب الأداء التدريسي	معامل الثبات التجزئة النصفية	معامل الثبات ألفا كرونباخ
التخطيط للتدريس	0.826	0.818
تنفيذ التدريس	0.891	0.885
التفاعل الطلابي	0.748	0.724
أساليب التقويم والتغذية الراجعة	0.825	0.795
الدرجة الكلية	0.937	0.898

يوضح الجدول (5) أن معاملات الثبات جيدة رغم إختلاف طرق حسابها مما يشير إلى تمتع الاستبانة بثبات جيد، حيث أن قيمة معاملات ألفا عند حذف قيمة البعد لجميع الأبعاد أقل من قيمة ألفا الكلية، وهذا يدل على عدم وجود أي بعد يقلل أو يضعف من ثبات الاستبانة، وأن جميع القيم مرتفعة مما يدل على ثبات الاستبانة.

## المعالجات الإحصائية المستخدمة

- المتوسط والانحراف المعياري.
- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach - Alpha ، ومعاملات الارتباط ، وذلك لحساب الثبات والصدق.
- اختبار "ت" للعينة الواحدة one sample t test
- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent sample t test
- اختبار تحليل التباين الاحادي One -way ANOVA

## نتائج البحث وتفسيرها

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه وأسئلته التي قامت عليها ، يمكن عرض وتفسير نتائج البحث طبقاً لما يلي :

## أولاً النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مستوى تقدير طالبات كلية التربية للبنات بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية فيما يتعلق بالجوانب الآتية ( التخطيط للتدريس ؛ تنفيذ التدريس ؛ التفاعل الطلابي ؛ تقييم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة ) ؟ - one sample t test تم استخدام اختبار "ت" للعينات الواحدة .  
والجدول التالي يوضح ذلك

جدول 6

تقدير طالبات كلية التربية للبنات لأداء عضوات هيئة التدريس

جوانب الأداء التدريسي	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة	قيمة ت	مستوى الدلالة	فترة الثقة
							الحد الأدنى الحد الأعلى
التخطيط للتدريس	31.72	6.92	70.5	مرتفعة	4.62	0.00	30.30 33.13
تنفيذ التدريس	33.33	8.66	66.7	متوسطة	7.49	0.00	31.57 35.10
التفاعل الطلابي	32.16	5.09	71.5	مرتفعة	1.64	0.00	31.12 33.19
أساليب التقييم والتغذية الراجعة	35.73	7.25	71.5	مرتفعة	8.03	0.00	34.25 37.20
الدرجة الكلية	132.94	24.95	70.0	مرتفعة	2.15	0.00	127.88 138.00

يتضح من بيانات الجدول (6) أن آراء عينة البحث إيجابية ، حيث أن الأهمية النسبية بلغت (70 %) وهي تقع في مدى الممارسة، وأن حدود الثقة تقع بين (127.88 و 138.0)، فنجد أن " التخطيط للتدريس " حقق ممارسة مرتفعة حيث بلغت الأهمية النسبية (70.5%) ، كما حققا كلا من التفاعل الطلابي و أساليب التقييم والتغذية الراجعة ممارسة مرتفعة حيث بلغت الأهمية النسبية (71.5%) بينما تنفيذ التدريس حقق ممارسة متوسطة حيث بلغت الأهمية النسبية (66.7%).

وهذا يعني أن الأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي - بكلية التربية للبنات بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية - مرتفع على المستوى الكلي لأداء البحث وكذلك في الأبعاد الثلاثة ( " التخطيط للتدريس " و " التفاعل الطلابي " و " أساليب التقييم والتغذية الراجعة " )، في حين جاء تقدير الطالبات للأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات على بعد " تنفيذ التدريس " متوسطاً.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن طالبات الدبلوم العام التربوي يقدرن الجوانب الثلاثة " التخطيط للتدريس " و " التفاعل الطلابي " و " أساليب التقييم والتغذية الراجعة " للأداء التدريسي لعضوات هيئة التدريس التربويات تقديراً مرتفعاً، مما يدل على أن عضوات هيئة التدريس التربويات يقمن بتحديد أهداف المقرر بما يتوافق مع محتوى المادة العلمية ( الكتاب المقرر ) الذي يتم تغطيته خلال الفصل الدراسي بناء على توصيف المقرر المحدد من قِبل عمادة التطوير والجودة بجامعة الملك خالد ، ويلتزم بكل البنود المتضمنة في ذلك التوصيف، مثل عرض تلك الأهداف وتوضيحها للطالبات من أول محاضرة وتحديد المراجع المناسبة والحديثة للمقرر ومتطلبات المقرر وأنشطته منذ بداية الفصل الدراسي ، وتشجيع الطالبات على المشاركة والتفاعل في المحاضرة ، وتحديد الساعات المكتتبية

والإلتزام بالتواجد في توقيتها ومتابعة الحضور والغياب لرصده أول بأول على موقع الجامعة تجنباً لأي لفت نظر من قبل المسؤولين في الجامعة عند التأخر في رصد غياب وحضور الطالبات، أيضاً إهتمامهن بمشكلات الطالبات ومساعدتهن لحلها تفعيلاً لدورهن في الإرشاد الأكاديمي المقنن بالكلية، بالإضافة إلى استخدامهن أساليب تقويم متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطالبات مثل الواجبات الإلكترونية والأنشطة الإلكترونية في المنتديات والمدونات والويكي والاختبارات الإلكترونية على نظام البلاك بورد الذي وفرته عمادة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، بجانب الأبحاث الورقية والاختبارات الورقية وأنشطة عملية وزيارات ميدانية لتدعيم كل ما يتعلق بالمقرر الدراسي وتقويمه بإيجابية وموضوعية، وذلك لحرص عضوات هيئة التدريس بالكلية على تحقيق الجودة في الأداء التدريسي بمستوى مرتفع والإرتقاء بالعملية التعليمية.

بينما كان تقدير الطالبات لجانب " تنفيذ التدريس " تقديراً متوسطاً ، حيث أن بعض عضوات هيئة التدريس التربويات لا ينوعن في طرق تدريسهن بالشكل المرغوب والمأمول من وجهة نظر طالبات الدبلوم العام التربوي، أحياناً لا يستخدمن أساليب مختلفة في التهيئة للمحاضرة تحفز دافعية الطالبات للتعلم وإعطاء أمثلة كثيرة للتوضيح ومراعاة الفروق الفردية بين الطالبات واستخدام وسائل تكنولوجية مثل البروجيكتور، نظراً لضيق وقت المحاضرة والذي يشمل تشغيل جهاز البروجيكتور وشرح المحاضرة والمناقشة والتقويم البنائي والحوار الهادف وتلخيص عناصر المحاضرة وأخذ الحضور والغياب لرصده على موقع الجامعة وقلة الزمن المتاح لكل ذلك. مما يجعل عضوات هيئة التدريس تتغاضى عن بعض الأساليب والوسائل التي يجب تفعيلها في تنفيذ التدريس للوفاء بالأساسيات الضرورية المطلوبة في ذلك الجانب والوصول إلى مستوى معين من الجودة في العملية التعليمية.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل من طوقان، (2002) في أن درجة تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة كانت كبيرة، و المزروعى، (2010) التي توصلت إلى عدة نتائج منها أن أسلوب التعامل مع الطلبة والطالبات إحتمل المرتبة الأولى، و الهويدي، (2013) و قمر، (2015) في أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاءت بدرجة كبيرة من وجهة نظر الطالبات والطلبة.

بينما تختلف مع دراسة كل من يونس، (2001) التي أشارت إلى إنخفاض الأداء التدريسي لبعض الأساتذة التربويين من وجهة نظر طلاب البكالوريوس والدبلوم العام في جميع مجالاته، و العميرة، (2006) في أن تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس قريباً من الحياد، و الهباهبة، (2008) التي توصلت إلى أن مستوى تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، جاء أقل من الحد الأدنى المقبول جامعياً.

### ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل تختلف تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية وهي ( العمر – التخصص الدراسي) ؟

للإجابة عن هذا السؤال الذي ينص على " هل تختلف تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف متغير ( العمر) ؟ " ، تم استخدام اختبار " ت " للمجموعات المستقلة independent t test واستخراج قيمة " ت " للتعرف على تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف متغير العمر ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 7

دلالة الفروق بين تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف (العمر)  
(ن=95)

أبعاد/ جوانب الأداء التدريسي	عمر مجموعة المقارنة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التخطيط للتدريس	أقل من 25 سنة من 25 سنة فأكثر	31.23 32.75	6.41 7.53	0.98	0.329 غير دالة
تنفيذ التدريس	أقل من 25 سنة من 25 سنة فأكثر	32.41 34.89	7.93 10.00	1.26	0.211 غير دالة
التفاعل الطلابي	أقل من 25 سنة من 25 سنة فأكثر	31.79 32.57	4.89 5.53	0.67	0.502 غير دالة
أساليب التقويم والتغذية الراجعة	أقل من 25 سنة من 25 سنة فأكثر	34.61 38.14	7.19 6.95	2.17	0.032 دالة
الدرجة الكلية	أقل من 25 سنة من 25 سنة فأكثر	130.03 138.36	23.29 26.78	1.49	0.139 غير دالة

يتضح من بيانات الجدول (7) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف العمر في بعض أبعاد/ جوانب الأداء التدريسي المتمثلة في (التخطيط للتدريس – تنفيذ التدريس- التفاعل الطلابي والدرجة الكلية) حيث تراوحت قيم " ت " بين (0.675 و 1.493)، بينما يوجد فرق دال إحصائياً بينهم في أساليب التقويم والتغذية الراجعة حيث بلغت قيمة " ت " (2.177) عند مستوى دلالة (0.05) لصالح الطالبات اللاتي عمرهن من سن 25 سنة فأكثر.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن العينة الأصلية للبحث من طالبات الدبلوم العام التربوي في كلية التربية للبنات بأبها بجامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية، وهن خريجات ومنهن متفرغات لا يعملن ومنهن معلمات لديهن خبرة في الحياة العملية ويتمتعن بالنضج الكافي، مما يمكنهن من إصدار أحكام صائبة على أداء عضوات هيئة التدريس وفقاً لمدى استفادتهن منهن، لذا فهؤلاء الطالبات أقدر على التقييم الموضوعي لمدى الممارسات التدريسية لعضوات هيئة التدريس التربويات والحكم على أدائهن بشكل إيجابي، لذلك يوجد إتفاق في تقديرات طالبات الدبلوم نوات العمر (الأقل من 25 سنة) وذوات العمر (الأكثر من 25 سنة) لعضوات هيئة التدريس في بعض جوانب الأداء التدريسي المتمثلة في (التخطيط للتدريس – تنفيذ التدريس- التفاعل الطلابي والدرجة الكلية)، ولا تختلف هذه التقديرات باختلاف عمرهن لأنهن ناضجات ذوات خبرة ويدرسن برغبتهن الشخصية وحكمهن مرتبط بمدى استفادتهن من عضوات هيئة التدريس ويقدرن جهودهن بعيداً عن التحيز الشخصي، ونظراً لأن أعمار هؤلاء الطالبات تراوحت ما بين (22 – 32) سنة حيث أن الطالبات ذوات العمر الصغير وربما يكن متفرغات لا يعملن وهن لا يدركن المسؤولية التربوية للأستاذ الجامعي ولا يقدرن جهد عضوات هيئة التدريس في أساليب التقويم والتغذية الراجعة بدرجة كبيرة، بينما الطالبات ذوات العمر الكبير اللاتي يعملن معظمتهم معلمات ومنهن زوجات وأمهات ولديهن مسؤوليات عديدة ويخشين أن يتعرضن لشيء يقلل من شأنهن ويخجلن من أي تقصير يلحق بهن فيبدلن جهد كبير في المذاكرة، ولديهن مزيد من الوعي والإدراك يجعلهن يشعرن بإحساس عضوات هيئة التدريس ومسؤولياتهن التربوية ويقدرن جهد هؤلاء العضوات من هيئة التدريس في أساليب التقويم والتغذية ذلك الجانب الهام من جوانب أدائهن التدريسي تقديراً كبيراً بدرجة مرتفعة وبموضوعية، لذا يوجد

فرق بين الطالبات ذوات العمر ( الأقل من 25 سنة ) وذوات العمر ( الأكثر من 25 سنة ) في هذا الجانب.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Miller, 2009) أن الطلبة لا يستطيعون إصدار أحكام صائبة على أداء أساتذتهم بسبب عدم نضجهم وقلة خبرتهم، فالطلبة لا يمكنهم إصدار أحكام موضوعية إلا بعد تخرجهم من الجامعة وممارسة الحياة. وتعزز ما توصلت إليه دراسة (Simon & Soliman, 2003) بأن تقويم الطلبة لأداء أساتذتهم يكون غير موضوعي في حال إنعدام النضج الكافي الذي يكفل سلامة التقويم، فيقيمون أداء أساتذتهم بناء على صفاتهم الشخصية لا على أساس مدى إستفادتهم منهم.

للإجابة عن هذا السؤال الذي ينص على " هل تختلف تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف متغير ( التخصص ) ؟ " ، تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA ، واستخراج قيمة " ف " للتعرف على تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف متغير التخصص ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 8  
دلالة الفرق بين تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في تلك المقررات باختلاف التخصص الدراسي  
(ن=95)

أبعاد / جوانب الأداء التدريسي	مجموعة المقارنة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخطيط للتدريس	لغة انجليزية	33.24	6.01	1.258	0.281
	احياء	28.26	6.11		
	علوم حاسب	31.14	8.56		
	دراسات اسلامية	32.30	6.83		
	لغة عربية	32.0	3.69		
	علم نفس	36.40	10.66		
	جغرافيا	33.00	2.83		
	اجتماع	32.33	7.23		
	تنفيذ التدريس	لغة انجليزية	34.88		
احياء		30.53	7.38		
علوم حاسب		32.04	9.69		
دراسات اسلامية		33.80	10.34		
لغة عربية		35.43	5.53		
علم نفس		37.80	14.08		
جغرافيا		33.60	6.07		
اجتماع		33.00	4.36		
التفاعل الطلابي		لغة انجليزية	32.88	4.71	0.307
	احياء	31.74	4.51		
	علوم حاسب	31.52	4.94		
	دراسات اسلامية	31.50	7.59		

		6.41	34.14	لغة عربية	
		5.73	31.60	علم نفس	
		3.39	32.00	جغرافيا	
		4.58	32.00	اجتماع	
		6.95	36.52	لغة انجليزية	
		6.31	34.00	احياء	
0.570		8.84	34.14	علوم حاسب	أساليب
		7.19	36.10	دراسات	التقويم
	0.824	5.53	36.29	اسلامية	والتغذية
غير دالة		9.39	41.40	لغة عربية	الراجعة
		4.04	37.60	علم نفس	
		4.04	37.60	جغرافيا	
		8.00	36.00	اجتماع	
		23.09	137.52	لغة انجليزية	
		21.26	124.53	احياء	
0.598		30.42	128.86	علوم حاسب	
		27.72	133.70	دراسات	الدرجة الكلية
	0.789	18.72	137.86	اسلامية	
غير دالة		38.09	147.20	لغة عربية	
		7.63	136.20	علم نفس	
		7.63	136.20	جغرافيا	
		6.11	133.33	اجتماع	

يتضح من بيانات الجدول (8) عدم وجود فرق دال احصائياً بين تقديرات الطالبات لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية باختلاف التخصص في بعض أبعاد/ جوانب الأداء التدريسي المتمثلة في ( التخطيط للتدريس – تنفيذ التدريس - التفاعل الطلابي - أساليب التقويم والتغذية الراجعة - والدرجة الكلية ) حيث تراوحت قيم " ف " بين (0,307 و 1,258).

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن تقديرات طالبات الدبلوم العام التربوي لأداء عضوات هيئة التدريس في بعض المقررات التربوية لا تختلف باختلاف تخصصهن ( لغة انجليزية – أحياء - علوم حاسب- دراسات اسلامية - لغة عربية - علم نفس – جغرافيا – اجتماع ) في جميع أبعاد/ جوانب الأداء التدريسي المتمثلة في ( التخطيط للتدريس – تنفيذ التدريس - التفاعل الطلابي - أساليب التقويم والتغذية الراجعة - والدرجة الكلية )، وهذا يعني أن هؤلاء الطالبات الناضجات يتفقن في الرأي حول درجة تقديرهن للأداء التدريسي لأستاذتهن ويرجع ذلك لتساوي الوعي والإدراك والمعرفة لديهن بغض النظر عن التخصص الذي تنتمي إليه كل منهن.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة بريسم،(2011) التي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً للتخصص الدراسي للطلبة.

## توصيات البحث

- في ضوء نتائج البحث جاءت التوصيات الآتية
- 1- ضرورة تعزيز جهد عضوات هيئة التدريس الملتزمات بتحقيق معايير الجودة في الأداء التدريسي للمقررات الدراسية.
  - 2- ضرورة إعلام عضوات هيئة التدريس بنتائج تقويم الطالبات خلال كل فصل دراسي حتى يصبحن أكثر فاعلية مع الطالبات.
  - 3- يجب الأخذ في الاعتبار تعليقات الطالبات المكتوبة في استمارة التقويم سواء بالمدح بما فيه تقدير مرتفع لعضوات هيئة التدريس لتعزيز نقاط القوة لديهن أو بتحديد الملاحظات لعضوات هيئة التدريس اللاتي حصلن على تقديرات منخفضة من قبل الطالبات، وذلك لمعالجة جوانب الضعف لديهن.
  - 4- عقد ورش عمل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في أحدث أساليب التدريس وإعداد الخطط الدراسية وأساليب التقويم.
  - 5- ضروري الاهتمام بتعليقات الطالبات المكتوبة في استمارة التقويم وخاصة التي تُعطى تقديرات منخفضة.
  - 6- تذكير عضوات هيئة التدريس بالحرص على تنوع أساليب التقويم والإهتمام بالتغذية الراجعة للطالبات في توقيتها المناسب.
  - 7- توجيه عضوات هيئة التدريس لمعرفة معايير جوائز التميز في التدريس الجامعي التي وضعتها عمادة التطوير والجودة بجامعة الملك خالد حتى تحرص كل عضوة على تحقيق هذه المعايير والوصول إلى التميز في الأداء التدريسي، ومن ثم تحقيق جودة التعليم الجامعي بأعلى مستوى في المملكة العربية السعودية.

## المراجع

- الحدابي، داود عبد الملك ؛ خان، خالد عمر(2008). تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**. المجلد (1)، العدد (2). ص ص 63 – 74 .
- أحمد، محسن محمد (2007). **القياس والتقويم التربوي والنفسي**، مكتبة المتنبّي، الدمام، السعودية.
- بريسم، علي عبد المحسن (2011). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة. **مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية، العراق**، العدد(4). ص ص 242 – 268
- تمام، شادية عبد الحليم (2001). **تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي: دراسة ميدانية**. رسالة ماجستير. جامعة القاهرة: معهد الدراسات التربوية.
- الثويني، يوسف محمد ؛ عبد العال، عنتر محمد أحمد (2010). أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في الجامعات العربية. **مجلة الثقافة والتنمية، مصر**، السنة (11)، العدد (34). ص ص 110 – 185

سعفان، حسن شحاته ؛ المزروع، هيا (2001). التقييم الذاتي لأعضاء وقيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية " مدخل لتطوير الأداء الجامعي " (في) سعفان، حسن شحاته (2001). **التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق**. (ط1)، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب. ص ص 285 – 327

طوقان، أريجوني (2002). **تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموجرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عبد الرازق، وفاء محمود (2006). **إتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم**. اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. جامعة الملك سعود، كلية التربية، 201 – 244

على، نادية حسن السيد (2005). **تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة**. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (8) – أبريل . 87 – 28.

العمارة، محمد حسن (2006). **تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم**. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، كلية التربية، المجلد(7)، العدد(3). ص ص 95 – 122.

العودة، سليمان إبراهيم (2012). **تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء واجباتهم وبعض الخبرات العالمية**. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية – السعودية، مجلد (17)، العدد (1). ص ص 119 – 158.

العيدروس، أعادير سالم مصطفى (2009). **تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى**. المؤتمر القومي السنوي السادس عشر(العربي الثامن). التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي" 15-16 نوفمبر 2009 " . جامعة عين شمس: مركز تطوير التعليم الجامعي، 175- 246.

غنيم، أحمد علي؛ اليحيوي، صبرية مسلم (2004). **تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة والطالبات**. مجلة مركز بحوث كلية التربية. جامعة الملك سعود:مركز بحوث كلية التربية.العدد(224).

الفرا ، إسماعيل صالح (2004). **تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصفّي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسية الدنيا من متخرجي الجامعات الفلسطينية**. مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني" 3-5 يوليو 2004 " . جامعة القدس المفتوحة: برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية.

قرشم، أحمد عفت ؛ الثقفي، أحمد سالم ؛ العراقي، السعيد محمود (2012). **تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء**. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس – السعودية، المجلد (2)، العدد (27). 47 – 90.

القرني، علي سعد (2004). **طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي**. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. جامعة الملك سعود، كلية التربية.

قمر، مجذوب أحمد محمد (2015). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعينة من الطلبة في جامعة دنقلا - كلية التربية مروى . *مجلة جامعة سنار- السودان*، مجلد (4)، العدد (1) 53 - 82 محمد، إلهام فاروق علي (2010). تصور مقترح لنظام تقويم شامل لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر ( اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي ) - مصر " بني سويف " (2). 677 - 818.

المزروعي، حفيظ حافظ (2010). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه. *مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي*، العدد(1).

الهباهبة، عبد الله عيد (2008). تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية. عمان: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية*. العدد(51). 613 - 643

الهويدي، ندى على سالم (2013). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي. رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى ، كلية التربية.

يونس، محمد محمد (2001). تقييم الأداء التدريسي لبعض الأساتذة التربويين من وجهة نظر الطالب/المعلم: دراسة حالة. *مجلة البحوث النفسية والتربوية*. جامعة المنوفية : كلية التربية. السنة (16)، العدد (2) 105 - 158.

Allan, J., Clarke, K., & Jopling, M. (2009). Effective teaching in higher education: perceptions of first year undergraduate students. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 21(3), 362-372.

Aulls, M. W. (2004). Students' experiences with good and poor university courses. *Educational Research and Evaluation*, 10(4-6), 303-335.

Braskamp, L. A. & Ory, J.C. (1994). *Assessing faculty Work: Enhancing individual and institutional performance*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Cashin, W.E. (1995). *Student Ratings of Teaching, The Research Revisited*. Kansas State University: Center for Faculty Evaluation and Development in Higher Education. IDEA Paper 32(10).

Erkut, S., & Mokros, J. R. (1984). Professors as models and mentors for college students. *American Educational Research Journal*, 21(2), 399-417.

Fairweather, J. S. (1996). *Faculty work and public trust: Restoring the value of teaching and public service in American academic life*. Longwood

Division, Allyn and Bacon, 160 Gould St., Needham Heights, MA 02194-2310.

- Feldman, K.A (2007). College Students' Views of Male and Female College Teachers: Part II: Evidence from Students' Evaluations of Their Classroom Teachers. *Research in Higher Education*, 34 (2),151-211.
- Germain, M-L. & Scandura, T. A. (2005). Grade inflation and student individual differences as systematic bias in faculty evaluations. *Journal of Instructional Psychology*, 32(1), 58-67.
- Greenwald, A. G., & Gillmore, G. M. (1997). Grading leniency is a removable contaminant of student ratings. *American psychologist*, 52(11), 1209-1217.
- Haskell, R.E. (1997). Academic freedom, tenure, and student evaluation of faculty: galloping polls in the 21<sup>st</sup> Century. *Education Policy Analysis Archives*, 5(6), 32.
- Hoyt, D. P., & Lee, E. (2002). IDEA Technical Report No (12): *Basic data for the revised IDEA system*. Manhattan, KS: The Individual Development and Educational Assessment Center.
- Huemer, M. (2005). Student evaluations: A critical review. Retrieved May, 28, 2008).
- Knox, P. L. & McGovern, T. V. (1988). Mentoring Women in Academia. *Teaching of Psychology*, 15 (1), 39- 41.
- Lowman, J. & Mathie, V. A. (1993). What should graduate teaching assistants know about teaching? *Teaching of Psychology*, 20 (2), 84-88.
- Marsh, H.W. (2007). Students' evaluations of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases and usefulness. In R .P. Perry and J.C. Smart (Eds.), *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective* (pp. 319-383).
- McGonigle, D., Mastrian, K., Farcus, N., Eggers, R. M., & Shoop, L. (2004). Nurturing Faculty: An old concept? *Academic Leadership: The Online Journal*, 2(1), 8.
- Miller, J. E. (2009, September). Student evaluations of teaching: Perceived merits and disadvantages and suggestions for improving the assessment method. In *Paper presented at the Academic and Business Research Institute conference*.

- Ott, M. D. (1991). Characteristics of new and of newly promoted professorial faculty at the University of Maryland at College Park. Maryland: University of Maryland College Park, 8-60.
- Paulsen, M. B. & Feldman, K. A. (1995). Toward a reconceptualization of scholarship: A Human action system with functional imperatives. Ohio State University Press: *The Journal of Higher Education*, 66(6), 615-640.
- Ryan, J. M. & Harrison, P. D. (1995). The relationship between individual instructional characteristics and the overall assessment of teaching effectiveness across different instructional contexts. *Research in Higher Education*, 36(5), 577- 594.
- Seldin, P. (2016). Improving College Teaching. Retrieved from <http://www.u.arizona.edu/~jag/POL602/IMPROVING-COLLEGE-TEACHING>.
- Simon, J.C. & Soliman, K. S. (2003). An alternative method to measure MIS faculty teaching performance. *International Journal of Educational Management*, 17 (5), 195 – 199.
- Stufflebeam, D. L. (2001). The metaevaluation imperative. American Evaluation Association. *American Journal of Evaluation*, 22(2), 183–209.
- Walls, R. T., Nardi, A. H., von Minden, A. M., & Hoffman, N. (2002). The characteristics of effective and ineffective teachers. *Teacher Education Quarterly*, 29(1), 43-48.