



تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية

♦♦ د. خالد عمر خان

♦ أ. د. داود عبد الملك الحدابي

♦ أستاذ التربية العلمية في جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا .

♦ أستاذ مساعد في مناهج وطرق تدريس العلوم.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدمت لهذا الهدف استبانة مكونة من ٢٢ فقرة مقسمة إلى ستة كفايات تدريسية (التعليم، التغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية). مستخدماً المنهج الوصفي، وبلغ إجمالي الطلبة اللذين شاركوا في التقويم ٦٥٩١ طالب وطالبة يمثلون كافة التخصصات والمستويات، وبلغت العينة 102 عضو هيئة (٨٨ ذكور، ١٤ إناث) تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير المؤهل عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير النوع عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

وفي ضوء النتائج يوصى الباحث بوضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص كفايات: التعليم/ التقييم والتغذية الراجعة/ الدعم الأكاديمي/ إدارة المحاضرة/ التنمية الشخصية. وبتزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة. كما اقترح إجراء المزيد من الدراسات المشابهة في متغيرات أخرى.

مقدمة:

يشهد العالم تطورات عديدة في مختلف نواحي الحياة، مما ينعكس أثرها بشكل واضح على أدوار المؤسسات التعليمية. بمختلف أنواعها ومستوياتها واهتماماتها، ولكي يتحقق الهدف المنشود من العملية التعليمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة لابد من الأخذ بعين الاعتبار الكفايات التدريسية لأدائه. ويأتي التركيز على الكفايات التدريسية من أهميتها في تحسين العملية التعليمية باعتبارها معايير لاختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء، وأدوات قياس وتقويم، ومرجعية لملاحظة الأداء الصفي عن طريق الزملاء. (7, 1999, Rene).

وبالنظر إلى درجة التغيير واتساعه وعمقه، فإن الدراسة العلمية لواقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تعتبر ضرورة لا بد منها للانطلاق نحو تطوير العملية التعليمية، وإن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس يصبح عملية ملحة وألوية مهمة يجب عدم إهمالها، إذ أنهم بكفاءاتهم وفعاليتهم وسلوكياتهم يصبحون هم النموذج والقدوة وهم "اللبنة الأساسية التي تقوم عليها الجامعة" (عليمات، ٢٠٠٦، ١٥٢)، وفي مثل هذه الظروف تتجه المؤسسات المعاصرة ومنها الجامعات لإشراك عدة أطراف في عملية التقويم؛ حيث تأخذ كثير من الجامعات برأي الطلاب أو استخدام أسلوب تقويم الزميل للزميل أو تقويم الخطة السنوية لعضو هيئة التدريس أو الإنتاج العلمي.

لذا فإن جودة مخرجات التعليم تمثل المحك الذي يحكم به على جودة أداء التعليم الذي تقدمه الجامعة. وتفيد العديد من الجامعات من ممارسة تقويم أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات ، و مساعدة الطلاب في اختيار الأفضل للمقررات الدراسية ، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير كفاياتهم التدريسية، سيلدن (Seldin, 1999).

ومن الدراسات التي تناولت موضوع تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس، كدراسة أوليس (Oles, 1974) التي هدفت إلى تعرف على ثبات تقديرات الطلاب لأعضاء هيئة التدريس ومقرراتهم، واستخدمت استبانة تقويم الأستاذ الجامعي والمقرر الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من ٧٧٥ طالب وطالبة قاموا بتعبئة الاستبانة بعد المحاضرة الثانية وقرب نهاية الفصل الدراسي، وبلغ معامل الارتباط بين النتيجةين +٠,٦٠، وكانت اتجاهات الطلاب سلبية نحو مقرراتهم وأساتذتهم في نهاية الفصل الدراسي عنه في بدايته. وهدفت دراسة عودة وصبارتي (١٩٩٠) إلى تطوير أداة لقياس وتقويم الممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس ومعاييرها، وقد تكونت الأداة من ٦٠ فقرة موزعة على أربع كفايات هي: التقبل والجو النفسي، والتخطيط لتدريس، والتدريس والتفاعل الصفّي، والتقويم الصفّي، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس وقد طلب منهم المساعدة في تطوير الأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن: النسبة المئوية لكفاية التقبل والجو النفسي بلغت ٢٠%، وكفاية التخطيط للتدريس بلغت ٢٥%، وكفاية التدريس والتفاعل الصفّي ٣٠%، وكفاية التقويم الصفّي ٢٥%. وركزت دراسة الكندري (١٩٩٧): على الأداء التدريسي كأحد الأدوار المطلوبة من الأستاذ الجامعي، وقد أشارت الدراسة إلى الأساليب المختلفة التي يمكن استخدامها في تقويم وقياس الأداء التدريسي، مع التركيز على تقويم الطلاب باعتباره من الأساليب الهامة والمطبقة في جامعة الكويت. وتناول فرحات (١٩٩٧): تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس. وشملت العينة ٧١٠ من أعضاء هيئة التدريس من إداريين أكاديميين وغير أكاديميين. وأظهرت نتائج الدراسة أن ٩٠% من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في الكليات الإنسانية والعلمية يؤيدون تقويم الطلبة لكفاءة التدريس كوسيلة تقويم مساندة لوسائل التقويم الأخرى، وأن جميع الإجراءات التنفيذية التي طرحت في المسح يعتبرها أعضاء هيئة التدريس قابلة للتطبيق. كما هدفت دراسة البليهد (١٩٩٨) إلى التعرف على معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتناولت الأداة أربعة كفايات وهي: علاقة عضو هيئة التدريس بزملائه، ودوره في الإعداد للبرامج الأكاديمية، وإسهامه في حل مشكلات الطالب، واهتمامه بالتدريس كمهنة. وسؤال مفتوح يعبر من خلاله عضو هيئة التدريس عن اقتراحاته لكفايات أخرى لتقويم أدائه، وتكونت عين الدراسة من ٧٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس من التخصصات العلمية والأدبية، وتوصلت الدراسة إلى أهمية الكفايات المقترحة لتقويم الأداء. وأشار زايد (٢٠٠٣) إلى ارتباط وثيق بين مفهوم الجودة ومبدأ التطور المستمر للمؤسسة

الأكاديمية، وخاصة في أداء عضو هيئة التدريس، ومدى ارتباط ذلك بأهداف الجامعة المعلنة (أبو الرب، قداة، ٢٠٠٧، ١٧). وهدفت دراسة الحسن (Al Hassan, 2004) إلى استكشاف وجهات نظر هيئة التدريس والطلاب حول تقييم الطلاب، وكذلك التعرف على تصوراتهم لتقييم فعالية التدريس. بشكل أكثر تحديداً، فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحديد العواقب، سواء المقصودة وغير المقصودة، واستخدام عمليات التقييم، إضافة إلى فهم أفضل لهذه العملية واستخدام الطلاب في الرد على عمليات التقييم واستخدام أعضاء هيئة التدريس على ما قدم منها. دراستين استقصائيتين وضعت على الموقع الشبكي لمكتب البحوث والتقييم المؤسسي. وأرسلت عن طريق البريد الإلكتروني إلى جميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والمشاركة في عمليات التقييم طلب تعاونهم وطلب مدخلاتهم. وقورنت تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب إحصائياً ونوعياً. وكشفت النتائج أن الطلاب وهيئة التدريس تؤمن فعالية وفائدة هذا النظام مع الحاجة إلى التغلب على بعض الآثار السلبية والتحديات الكامنة في تطبيق هذه السياسة في الجامعة. وقدمت توصيات لتحسين النظام. كما هدفت دراسة المخلافي (٢٠٠٧) إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم في ضوء الكفايات التدريسية وهي: التقبل الوجداني، والتخطيط للتدريس، والتدريس والتفاعل الصفّي، والتقييم، والبحث وخدمة المجتمع، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من ٥٧ عضواً منهم ٢٨ من التخصصات الإنسانية و ٢٩ من التخصصات العلمية، وبلغت عينة الطلبة ٢١٢ طالباً وطالبة في التخصصات العلمية و ٩٨ في التخصصات الإنسانية، وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية (علمية- إنسانية)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الطلبة (ذكور- إناث)، بينما توجد فروق لصالح طلبة التخصصات العلمية. أما دراسة أبو الرب وقداة (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى تقديم نموذج لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وقد شمل النموذج كافة واجبات العضو من: تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، ويتم التقييم من خلال إشراك شريحة واسعة من المعنيين في العملية التدريسية مثل: تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس وتقييم الزميل للزميل ورئيس القسم والعميد وتقييم عضو هيئة التدريس نفسه. وتناولت دراسة إمي (Amy, 2008) العوامل المؤثرة على تقدير الطلاب للأداء الكلي لأعضاء هيئة التدريس في التعلم عن بعد، وكذلك العوامل المؤثرة على الرضا الكلي للطلاب عن المقرر الدراسي، وتم استخدام أسلوب التحليل العاملي في بناء استبانة التقييم؛ حيث وزعت فقرات الاستبانة إلى ثلاثة كفايات هي: التنمية الشخصية ومصادر التعلم والتغذية الراجعة. وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار توصلت الدراسة إلى أن تقييم الأداء الكلي لعضو هيئة التدريس غالباً ما يتأثر بكفايتي التنمية الشخصية ومصادر التعلم. بينما الرضا الكلي للطلاب يتأثر بشكل كبير بكفاية مصادر التعلم.

وفي اليمن تم افتتاح العديد من الجامعات الحكومية والأهلية الأمر الذي أدى إلى ظهور منافسه قوية بين تلك الجامعات ، ولم يقتصر الحال على ذلك بل أنه وفي ظل العولمة امتد التنافس ليشمل الجامعات على المستوى الإقليمي والعالمي .

وقد تأسست جامعة العلوم والتكنولوجيا كأول جامعة أهلية في الجمهورية اليمنية في عام ١٩٩٢ . والدراسة الحالية تسعى للتعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا في ضوء بعض الكفايات التدريسية.

أسئلة الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيس الآتي.

ما مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا في ضوء بعض الكفايات التدريسية؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات نتائج أداء أعضاء هيئة التدريس في الكفايات

التدريسية (التعليم/ التقييم والتغذية الراجعة/ الدعم الأكاديمي/ إدارة المحاضرة/ مصادر التعلم/ التنمية الشخصية) تعزى لمتغير المؤهل (الدكتوراه ، الماجستير)؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في الكفايات

التدريسية ((التعليم/ التقييم والتغذية الراجعة/ الدعم الأكاديمي/ إدارة المحاضرة/ مصادر التعلم/ التنمية الشخصية) تعزى لمتغير النوع (ذكر ، أنثى)؟

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها:

- تتعرض لتجربة إحدى الجامعات اليمنية لتقويم بعض الكفايات التدريسية المسهمة في تطوير جودة الأداء التدريسي
- قد تتيح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات تتناول قضية تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- قد تفيد أعضاء هيئة التدريس الجامعي في محاولة رفع مستوى الأداء التدريسي لديهم.

إجراءات لدراسة :

ستتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي لمناسبته في تشخيص الإيجابيات والقصور في أداء أعضاء هيئة

التدريس ، وستتم الإجابة عن الأسئلة في ضوء الخطوات الآتية:

١. الاطلاع على تقارير التقويم الذاتي للجامعة والصادرة من إدارة ضمان الجودة والتطوير.

٢. الاطلاع على البحوث والأدبيات المرتبطة بتقويم أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء بعض الكفايات التدريسية.
٣. تبنت الدراسة الحالية استبانة جامعة العلوم والتكنولوجيا والتي اشتملت على ستة كفايات تدريسية وهي (التعليم، التغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية)، وكان مجموع فقرات الاستبانة ٢٢ فقرة. أعطيت كل فقرة من فقرات المقياس درجة كلية مقدارها خمس درجات؛ فإذا كانت الفقرة إيجابية تدرجت نقاط الاستجابة من خمس درجات (موافق بشدة) إلى درجة (غير موافق بشدة)، أما إذا كانت الفقرة سلبية عكست نقاط التدرج؛ بحيث تأخذ الاستجابة (غير موافق بشدة) خمس درجات، (موافق بشدة) درجة واحدة فقط.
٤. شملت عينة الدراسة جميع الطلاب والبالغ عددهم ٦٥٩١ طالب وطالبة من كافة التخصصات والمستويات؛ حيث قاموا بتقويم جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا والذين بلغ عددهم ٣٤٢، وتم اختيار عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس ١٠٢ (٨٨ ذكور، ١٤ إناث)، بالطريقة الطبقيّة العشوائية.
٥. تطبيق استبانة تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة على النحو الآتي:
- طلب بيانات أعضاء هيئة التدريس من حيث الاسم والمؤهل والنوع من الأقسام العلمية في بداية الفصل الدراسي الأول والثاني للعام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
 - توزيع الاستبانات على مسؤولي الجودة بالكليات بعد اختبارات نصف الفصل الدراسي الأول والثاني بأسبوع لضمان حصول الطلاب على معرفة كافية بأعضاء هيئة التدريس وبمقرراتهم.
 - إبلاغ عضو هيئة التدريس بترك قاعة المحاضرات قبل انتهاء المحاضرة بربع ساعة؛ حتى يتسنى للطلاب تعبئة الاستبانة بموضوعية.
 - مرافقة العميد أو نائبه لمسؤولي الجودة أثناء تعبئة الطلاب الاستبانات داخل القاعات لإشعار الطلاب بأهمية عملية التقويم، وبحيث يلقي العميد كلمة تؤكد ذلك، مع طمأننتهم بسرية النتائج.
٦. تحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

حدود الدراسة :

تقتصر الدراسة الحالية على :

١. تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية للعام الجامعي

٢٠٠٧-٢٠٠٨م

٢. يتناول التقويم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في التعليم/ التقييم والتغذية الراجعة/ الدعم الأكاديمي/ إدارة المحاضرة/ مصادر التعلم/ التنمية الشخصية.

مصطلحات الدراسة:

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس :

ويقصد به في الدراسة الحالية قياس مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس. مما يتلاءم ومؤشرات الجودة المعتمدة لدى النظام الداخلي لضمان الجودة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية وفق الكفايات التدريسية المعتمدة.

جامعة العلوم والتكنولوجيا :

هي أول جامعة أهلية في اليمن تأسست بالقرار الوزاري رقم (٢) لعام ١٩٩٤ م ، والصادر من وزارة التعليم العالي ، ومقرها العاصمة صنعاء ، ولها العديد من الفروع والمكاتب داخل وخارج اليمن ، ويشمل العديد من البرامج الطبية والهندسة والإدارية والإنسانية ، وتمنح درجات الدبلوم والبكالوريوس والماجستير .

الكفايات التدريسية :

ويقصد بها في الدراسة الحالية مجموعة من الممارسات التدريسية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الموقف التعليمي لتمكينهم من مهامهم التعليمية داخل القاعة وخارجها والمثلة بكفايات (التعليم/ التقييم والتغذية الراجعة / الدعم الأكاديمي/ إدارة المحاضرة/ مصادر التعلم / التنمية الشخصية) .

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات نتائج أداء أعضاء هيئة التدريس في الكفايات التدريسية (التعليم/ التقييم والتغذية الراجعة/ الدعم الأكاديمي/ إدارة المحاضرة/ مصادر التعلم/ التنمية الشخصية) تعزى لمتغير المؤهل (الدكتوراه ، الماجستير)؟.

فقد تم تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب ، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأدائهم ، ولتحديد الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات استخدم اختبار - ت (t-test) لعينتين مستقلتين، جدول (١).

جدول (١) نتائج اختبار - ت (t-test) للفروق بين متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس بحسب

المؤهل (دكتوراه، ماجستير) في الكفايات التدريسية.

الدلالة الإحصائية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أعضاء هيئة التدريس	المؤهل	الكفاية التدريسية
٠,٨٠	.25	٠,٣٥ ٠,٣٢	٣,٢٣ ٣,٢٢	دكتوراه ٥٢ ماجستير ٥٠	دكتوراه ماجستير	التعليم
0.61	٠,٥٢	٠,٣٣ ٠,٣٥	٣,١٤ ٣,١٠	دكتوراه ٥٢ ماجستير ٥٠	دكتوراه ماجستير	التغذية الراجعة
0.63	0.48	٠,٣٦ ٠,٣٣	٣,١٣ ٣,١٠	دكتوراه ٥٢ ماجستير ٥٠	دكتوراه ماجستير	الدعم الأكاديمي
0.82	0.32	٠,٣٢ ٠,٢٦	٣,٣٦ ٣,٣٥	دكتوراه ٥٢ ماجستير ٥٠	دكتوراه ماجستير	إدارة المحاضرة
٠,٣٦	-0.92	٠,٤٠ ٠,٤٠	٢,٧٨ ٢,٨٥	دكتوراه ٥٢ ماجستير ٥٠	دكتوراه ماجستير	مصادر التعلم
٠,٧٧	-٠,٢٩	٠,٣٩ ٠,٣٨	٣,٠٠ ٣,٠٢	دكتوراه ٥٢ ماجستير ٥٠	دكتوراه ماجستير	التنمية الشخصية
٠,٩٩	٠,٠٠٦	١,٩٦ ١,٨٧	١٨,٦٤ ١٨,٦٤	١٠٢		الإجمالي

يتضح من الجدول (١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في الكفايات التدريسية بين حملة الماجستير والدكتوراه من أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير المؤهل (دكتوراه، ماجستير)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نوفر (Nuhfer, 2003)، ودراسة سيلدن (Selden, 1993). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه والماجستير بجامعة العلوم التكنولوجية يتشابهون

في المهام. وتتعارض مع دراسة واتشيتيل (wachtel, 1998)؛ التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح حملة الدكتوراه. وربما يُعزى ذلك إلى اختلاف متغيرات الدراسة وطبيعة العينة. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج متوسطات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع (ذكر ، أنثى)؟

فقد تم تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أعضاء هيئة التدريس، ولمعرفة الدلالة الإحصائية استخدم اختبار (T-test). انظر الجدول (٣).

جدول (٣) نتائج اختبار (T-test) للفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بحسب النوع (ذكر، أنثى) في الكفايات التدريسية.

المؤهل	النوع	عدد أعضاء هيئة التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
التعليم	ذكر	٨٨	٣,٢٢	٠,٣٤	-٠,٤٧	٠,٦٣
	أنثى	١٤	٣,٢٦	٠,٣٣		
التغذية الراجعة	ذكر	٨٨	٣,١٢	٠,٣٣	٠,٠٩	٠,٩٣
	أنثى	١٤	٣,١١	٠,٣٥		
الدعم الأكاديمي	ذكر	٨٨	٣,١١	٠,٣٥	-٠,٥٨	٠,٥٧
	أنثى	١٤	٣,١٦	٠,٣٠		
إدارة المحاضرة	ذكر	٨٨	٣,٣٥	٠,٣٠	-٠,٦٤	٠,٥٢
	أنثى	١٤	٣,٤٠	٠,٢٨		
مصادر التعلم	ذكر	٨٨	٢,٧٩	٠,٤٠	-١,٢٤	٠,٢٢
	أنثى	١٤	٢,٩٤	٠,٤٣		
التنمية الشخصية	ذكر	٨٨	٣,٠٠	٠,٣٩	-٠,٥٤	٠,٥٩
	أنثى	١٤	٣,٠٦	٠,٣٥		
الإجمالي		١٠٢	١٨,٥٩	1.92	-0.64	.52
			١٨,٩٤	1.84		

يتضح من الجدول (٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 تُعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نوفر (Nuhfer, 2003)، ودراسة المخلافي (٢٠٠٧)،

وتتعارض مع دراسة الجوزين (Algozzine, 2004)، ودراسة واتشيد (Wachted, 1998)؛ حيث وجدوا فروقاً لصالح الإناث.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يتقدم الباحث ببعض التوصيات والمقترحات؛ حتى يتسنى لجامعة العلوم والتكنولوجيا الأخذ بها والعمل على دراستها والاستفادة منها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وهي على النحو الآتي:

١. وضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص كفايات: التعليم والتقييم والتغذية الراجعة والدعم الأكاديمي وإدارة المحاضرة والتنمية الشخصية.
٢. تزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة؛ لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لديهم.
٣. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس باستخدام أساليب تقويم مختلفة.
٤. إجراء دراسات عن أثر متغيرات الطالب (العمر، النوع، المستوى الدراسي) على تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس.
٥. دراسة أثر اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة نحو تقويم الطلاب لهم.

المراجع:

- (١) أبو الرب، وقدادة (٢٠٠٦): تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، *المجلة العربية لضمان الجودة*، اتحاد الجامعات العربية، المجلد ١، العدد ١.
- (٢) الحولي، عليان (٢٠٠٦): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقويم الطلبة لهم، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، المجلد ٢١، العدد ٣.

٣) المخلافي، عبد السلام خالد سلطان (٢٠٠٧): تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة دراسات وبحوث تربوية، العدد ٤، ص ١٠٥ - ١٢٠.

٤) عليمات، صالح ناصر (٢٠٠٦): الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، المجلة التربوية، المجلد ٢٠، العدد ٧٨.

5) Oles, J. H(1974): Stability of Students Evaluations of Instructors and Their courses, *paper presented at American Educational Research Assosiation Annual Meeting* , Chicago: Illinois, april 15 – 19 , 1974.

6) Seldin, p.(1999): The use and abuse of student ratings of professors, *The chronicle of higher education*, 43(4), 401- 413.

7) Wachtel, H. K. (1998). Student Evaluation of College Teaching Effectiveness: A brief review. *Assessment and Evaluation*, 23 (2), 191-211

8) Sherman, R., Tibbetts, J., Woodruff, D., & Weidler, D. (1999). *Instructor competencies and performance indicators for the improvement of adult education programs*. Washington, DC: Pelavin Research Institute.

9) Nuhfer, E. B(2003): Of What Value are Student Evaluations? **Center for Teaching and Learning, Idaho State University.**

10) El Hassan, K.(2003): *Investigating Substantive and Consequential Validity of Student Ratings of Instruction*, American University of Beirut Lebanon.

11) Algozzine, B., Beattie, J., Bray, M., Flowers, C., Gretes, J., Howley, L., Mohanty, G., & Spooner, F. (2004). Student evaluation of

college teaching: A practice in search of principles. *College Teaching*, 52(4), 134-141.

12) Amy , W(2008):Factors affecting professor facilitator and course evaluations in an online graduate program, U21Global, Singapore.
<http://www.ascilite.org.au/conferences/melbourne08/procs/wong.pdf>.