

**تطوير استبانة تقييم الأداء التدريسي في المستوى الجامعي من
قبل الطلبة
(الاستبانة المطبقة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
والتدريب - دولة الكويت).**

محمد العوضي
كلية العلوم التجارية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
والتدريب - دولة الكويت -

أ.د. فايز القنطار
جامعة دمشق - كلية التربية
الثانية - السويداء - سورية

المخلص

يتناول هذا البحث واحدة من أدوات القياس التربوي، ألا وهي استبانة تقييم الأداء التدريسي في المستوى الجامعي من قبل الطلبة، ويأخذ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أهمية خاصة في الميدان التربوي. إذ أصبح من الضروري تعرّف رأي الطالب بمستوى العمل التعليمي الأكاديمي، فهو أداة التقييم المنطقية لفاعلية التدريس وجودة محتوى المقرر.

يتأثر هذا التقييم بعوامل كثيرة، وقد حاول هذا البحث معرفة موقف أعضاء الهيئة التعليمية في هذه الاستبانة، واستطلاع آرائهم ومقترحاتهم المتعلقة بذلك. وفي ضوء هذه المقترحات تمّ تعديل هذه الاستبانة المعتمدة حالياً كما تمّ إخضاعها للتطبيق بعد التعديل. كما تمّ اختبار درجة الثبات والمصادقية لكلا النموذجين:

- النموذج السابق المطبق في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

- النموذج المعدل الذي تمّ تعديله في ضوء مقترحات أعضاء هيئة التدريس. أوضحت نتائج هذا البحث أنّ نموذج الاستبانة المعدل أصبح أكثر ثباتاً وأكثر مصداقية من النموذج السابق المعتمد في كليات الهيئة. تبرز نتائج هذا البحث أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في بناء الاستبانة ويتمثل ذلك في جانبين أساسيين:

- يصبح المقياس أقرب إلى الموضوعية وأكثر ثباتاً وأعلى مصداقية.
- تترك مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية أثراً سيكولوجياً إيجابياً لدى المشاركين، وتخفض من المواقف السلبية المتعلقة بعملية التقييم، حيث ينظر إلى التقييم كتغذية راجعة يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي.
أوضح هذا البحث أنّ عملية التقييم عملية معقدة تخضع لتأثير عوامل كثيرة، تعرقل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة من عملية التقييم، منها ما يتعلق بالطالب، ومنها ما يتعلق بظروف تطبيق الاستبانة، فهذا البحث محاولة ليكون استبانة تقييم أعضاء هيئة التدريس وسيلة قياس موضوعية تقترب من الحقيقة بتطبيقها تطبيقاً سليماً.
يفتح هذا البحث آفاقاً جديدة لدراسة مستوى الأداء الأكاديمي وتطوير أدوات القياس بهدف الارتقاء بنوعية هذا الأداء.

المقدمة:

يعدّ موضوع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد من المواضيع التي تلقى اهتماماً شديداً من قبل الباحثين التربويين في مختلف أنحاء العالم. فقد أصبح من الضروري تعرّف آراء الطلبة ووجهات نظرهم عند تقييم عضو هيئة التدريس في الجامعة لأنهم هم المعنيون أولاً في التعامل وفي التفاعل مع المدرس بشكل مباشر. وعلى الرغم من أنهم قد يتأثرون أحياناً بعوامل شخصية وذاتية في تقييمهم له، إلا أنّ هذا التقييم يبقى على درجة كبيرة من الأهمية من وجهة نظر علماء التربية.

يأخذ تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس أهميته كون الطلبة يشكلون المصدر الرئيسي للمعلومات عن البيئة التعليمية، من حيث فاعلية عضو هيئة التدريس وحثه الطلبة على المثابرة في التحصيل العلمي، ورعاية دوافعهم نحو العلم والتعلم. فالطالب هو أداة التقييم المنطقية لجودة محتوى المقرر وفاعلية طرائق التدريس والواجبات المنزلية والفائدة العائدة عليه من المقرر (Aleamoni 1981).

يرى بعض الباحثين (Moore, M; 1989) أنّ تفاعل الطالب مع المدرس من الأمور المهمة جداً لنجاح العملية التعليمية، فالمدرس يعمل بشكل مستمر على تشويق طلابه للمشاركة الفعالة، وعلى المحافظة على الاتصال الودي معهم، وعلى رفع روح الاهتمام بالمادة العلمية، وتحفيز الطلاب لبذل مجهود مناسب للتعلم.

وعلى الرغم من الأهمية المتزايدة لموضوع تقييم الطلبة لأداء مدرسيهم، إلا أنّ البحوث والدراسات تشير إلى شك بعض المدرسين في قدرة الطلبة على القيام بدور المقيم، مما أدى إلى ظهور آراء متناقضة نحو نتائج التقييم.

أشار كل من شير وشير (Scherr, F, C; & Sherr, S, S; 1990) إلى العوامل التي تؤدي إلى تحيز الطالب عند تقييمه لمدرسه ومنها عدم الاهتمام بالموضوع، وصعوبة المقرر والدرجة المتوقعة في الامتحان، ونوع المقرر (إجباري واختياري).

يمكن تحديد تحفظ أعضاء هيئة التدريس (Aleamoni 1981) على تقييم الطلبة في النقاط الآتية:

1. يفتقر الطلبة إلى الخبرة الكافية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
 2. تقييم الطلبة يقيس شعبية المدرس وليس قدراته ومهاراته التدريسية.
 3. استبانات تقييم أعضاء هيئة التدريس تفتقر إلى المصداقية والثبات.
 4. تأثير بعض العوامل في نتائج التقييم، مثل حجم الفصل وكون المقرر اختيارياً أم إجبارياً والدرجة المتوقعة من قبل الطالب.
- ويرى آخرون (Peterson & Kauchack; 1982) أن تقييم الطلبة متسق وثابت من سنة إلى أخرى، وأن استبانة تقييم الأداء التدريسي ذا البناء والتصميم الجيد يؤدي إلى الحصول على نتائج ذات ثبات ومصداقية عاليين .
- على الرغم من أنها عرضة للتحيز، يعدّ تقييم الطلبة لمدرسيهم من الأدوات المهمة، إذ يشير بعض الدراسات إلى توافر درجة مناسبة من التقبل لدى أعضاء هيئة التدريس لمشاركة الطلبة في عملية التقييم ودرجة مقبولة من الثقة في قدرة الطلبة على القيام بذلك (عودة والداهري، 1992).
- إضافة إلى ذلك، تشترط بعض الجامعات حصول عضو هيئة التدريس على تقييم بتقدير جيد على الأقل في استبانة تقييم الأداء التدريسي لآخر عامين دراسيين قبل تقدم عضو هيئة التدريس بطلب الترقية.

الدراسات السابقة

الطرائق المتبعة لتقييم أعضاء هيئة التدريس:

التقييم المتعارف عليه في معظم المعاهد والجامعات كما هو في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت، والذي يعتمد على تطبيق استبانة على الطلبة (تقييم الطلبة) قبل نهاية الفصل الدراسي. تتضمن هذه الاستبانة أسئلة تتعلق بطريقة تدريس المدرس وأخرى عن المقرر، يطلق عليه التقييم التحصيلي (Summative

(Evaluation) حسب ماورد في موقع التدريس في كارولاينا على الشبكة (الإنترنت) (Teaching At Carolina (2001)). ويشير الموقع نفسه إلى وجود تقييم آخر يسمى **التقييم الخارجي** أو تقييم الأقران (Peer Evaluation)، والذي يعتمد على تقييم عضو هيئة التدريس من خلال زميل في قسمه العلمي أو في الجامعة أكثر منه خبرة في مجال تدريس المقرر الذي يقوم بتدريسه، يتمّ التقييم من خلال حضور الزميل المقيم في الفصل الدراسي في أثناء قيام عضو هيئة التدريس بالتدريس، أو من خلال تصوير المحاضرة بالفيديو، بعد ذلك يتمّ عرضها على الزميل المقيم. ثمّ يقوم الزميل المقيم بتقييم تحضير عضو هيئة التدريس للمادة العلمية وكذلك قدراته التدريسية وتواصله مع الطلبة. كما تجدر الإشارة إلى وجود طريقة ثالثة وهي **طريقة التقييم الذاتي** التي تعد على درجة عالية من الأهمية لأنها تعبر عن تصميم المدرس على تحسين الأداء بدوافع داخلية دون الخضوع لمعايير تفرض من الخارج.

أقسام استبانة تقييم الأداء التدريسي ومحاوره:

ترى ديفس (Davis;1988) أنّ الاستبانة يجب أن يعطي نتائج كمية عند تقييم عضو هيئة التدريس مع إعطاء الفرصة للطلاب لتعقيب مختصر عن أداء عضو هيئة التدريس، فالاستبانات التي تعطي بيانات كمية عن تقييم الأستاذ مع تعقيب مختصر عن أدائه تعدّ من أفضل الاستبانات التي تعطي صورة واسعة عن أداء الأستاذ وتفاعل الطلبة معه.

ذكرت الرسالة الصادرة عن جامعة ستانفورد المتعلقة بالتدريس; Stanford University; Newsletter On Teaching (1997) أنّ استبانة تقييم الأداء التدريسي يجب أن يحتوي على خليط من الأسئلة العامة والأسئلة الخاصة. بمعنى آخر، كل أشكال الاستبانات يجب أن تسأل الطلبة عن الجودة العامة للمقرر والمدرس، وبعد ذلك تسأل عن الجوانب الخاصة المتعلقة بتنظيم محتوى المقرر، ووضوح العرض من قبل المدرس، وقدرة المدرس على الاتصال والتقييم والتفاعل مع الطلبة.

استخدمت دراسة لبونياكانوك وآخرين (Poonyakanok, P., et al. 1986) المتعلقة بتقويم الطالب لأداء المدرس بجامعة تايلاند منهج التحليل العاملي (Factor Analysis) وذلك لتحديد أبعاد التقويم المرتبطة بأداة القياس. أوضحت هذه الدراسة أهمية العوامل الأربعة الآتية:

1. طريقة التدريس ومدى تحديد الأهداف وقدرة المدرس على إعداد الدرس أو المحاضرة ومدى اهتمام المدرس ومستوى دافعيته.
 2. العلاقة القريبة أو الحميمة بين المدرس والطالب ومدى تقديم النصائح ومساعدة الطلبة وتشجيع الأسئلة في أثناء المحاضرة.
 3. المواد والوسائل التعليمية المرتبطة بتقديم المراجع المناسبة من الكتب والمصادر الأخرى للمعلومات.
 4. التقويم والتغذية الراجعة المرتبطة بطريقة الاختبارات والواجبات المطبقة ودرجة المساندة المقدمة من المدرس.
- وتوصلت دراسة رونان (Ronan W.W., 2004) والتي أوضحت أهم العوامل المؤثرة في تقييم الطالب لأداء المدرس، إلى ستة عوامل رئيسية هي:

1. العلاقة الشخصية مع الطلبة.
 2. إدارة الفصل الدراسي.
 3. مشاركة الطلبة في الفصل.
 4. الحضور إلى الفصل والالتزام بالمواعيد.
 5. التنظيم وعرض المادة.
 6. تقويم أداء الطالب.
- تذكر ديفز (Davis B., 1993) أنّ الطالب عند تقييمه للمدرس، يجب أن يسأل الأسئلة التي يستطيع الإجابة عنها، فالطالب يستطيع أن يحكم على تحضير الأستاذ للمحاضرة وعلى كفاءة استخدامه لوقت المحاضرة وعلى قدرته على شرح المادة العلمية

ومستوى الحماس الذي يظهره في أثناء الشرح، وعلى طريقة استجابته للصعوبات التي تواجه الطلبة في المقرر. يستطيع الطالب أيضا إبداء الرأي حول قيام الأستاذ بتشجيع الإبداع الفكري والنقدي لدى الطلبة. في المقابل، الطالب غير مؤهل للحكم على اطلاع الأستاذ على آخر المستجدات في تخصصه العلمي وعلى كفاية المقرر الذي يدرسه لتهيئته للمقررات المتقدمة في مجال التخصص.

الجوانب المتعلقة بالطالب عند تقييم عضو هيئة التدريس:

لم تشر كثير من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة بين تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس والمتغيرات الآتية: عمر الطالب، ومعدل الطالب التراكمي، وعدد سنوات البقاء في الكلية، والقدرات العلمية للطالب.

كما لم تتضح من خلال الدراسات السابقة علاقات متسقة بين تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس والمتغيرات الآتية: كثافة الواجبات المنزلية ومعايير التقدير. وتشير بعض الدراسات إلى أن طلبة التخصص يعطون أساتذتهم تقييماً أعلى من طلبة التخصصات الأخرى، وكذلك وجدت أن الاهتمام المسبق من قبل الطالب للمقرر يؤدي إلى إعطاء تقييم أعلى للأستاذ.

(Braskmp, Brandenburg, and Oray, 1984; Centra, (1979);

. (Kulik and Mckeachie, 1975; McMillan, Wegin, Forsyth and Brown, 1986

كما أن جنس الطالب له تأثيره في تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس حسب دراسة باسو وسبيرغ (Basow and Silberg 1987)، (يحيى، 1996) .

وفي دراسة مارش (March, H.W, 1991) تبين أن هناك عاملاً رئيسياً يؤثر في هذه التقييمات وهو معدلات الطلبة في الاختبارات (Sailor, P., & et al. 1996) والتي قد تؤثر بشكل جوهري TD هذه التقديرات، وهناك عوامل أظهرها التحليل العاملي، وهي العلاقات الشخصية بين عضو هيئة التدريس والطالب وفعالية الدرس أو المحاضرة ومشاركة الطالب في الأعمال الصفية.

سيتم تناول هذه الجوانب في بحث قادم.

الجوانب المتعلقة بعضو هيئة التدريس عند تقييمه من قبل الطالب:

أثبتت دراسات أخرى (Braskamp, Brandenburg and Oray, 1984)، أن تقييم فعالية التدريس بشكل عام ترتبط ارتباطاً موجباً مع مقاييس التعلم والإنجاز في المقرر من قبل الطالب. فالطالب الذي يعطي الأستاذ تقييماً تدريسياً عالياً عادة يكون فهمه لمحتويات المقرر عالياً وأدائه في الاختبارات متميزاً. وتشير الدراسة نفسها إلى أن تقييم الأداء التدريسي للأستاذ في السنوات المتتالية يكون متسافاً، ويرتفع تقييم المدرس عادة تدريجياً خلال السنوات العشر الأولى من بدئه عملية التدريس ثم ينخفض بعد ذلك تدريجياً. تشير دراسة كل من ماكملان وويرغن وفورسيث ووبراون (MaMillan, Wergin, Forsyth, and Brown, 1986) أن الأساتذة بدرجة برفسور (أستاذ دكتور) يحصلون عادة على تقييم أعلى من الأساتذة المساعدين والذين بدورهم يحصلون عادة على تقييم أعلى من المدرسين المساعدين (الأساتذة الحاصلون على درجة الماجستير). أوضحت دراسة ديستينفيلد وباسو (Didtinfeld, M.S., & Basso (1983)) أن بلاغة المدرس أو فصاحته تساعد في حصوله على تقييم أعلى في استبانة تقييم الأداء التدريسي.

وأشارت دراسة كروتمان وساندر (Krautmann, & Sander W., 1999) إلى أن تقييمات الطلبة أقرب إلى أن تقلل في بعض الحالات من فاعلية تدريس الأساتذة الذين يتشددون في وضع الدرجات، وعلى العكس فإنهم يعطون تقديرات عالية للأساتذة الذين يتساهلون في وضع الدرجات، أي أن التضخم في الدرجات بالنسبة للطلبة يؤدي إلى تضخم في التقييم بالنسبة للأساتذة. هذه النتيجة متسقة مع فرضية أن المدرسين ربما يحسنون تقييماتهم التدريسية من خلال الكرم المتزايد في إعطاء الدرجات أو التقديرات لطلابهم.

الجوانب المتعلقة بطبيعة المقرر:

تشير دراسة مارش ودينكن (March and Dinkin ; 1997)، إلى أنّ الطلبة يعطون تقييماً أعلى لأساتذتهم الذين يدرسونهم مقررات خاصة بتخصصهم العلمي أو مقررات اختيارية من الأساتذة الذين يدرسونهم مقررات إجبارية خارج التخصص، ويميل الطلبة في المقررات ذات المستوى الأكاديمي الأعلى إلى إعطاء أساتذتهم تقييماً أعلى من الطلبة في المقررات ذات المستوى الأكاديمي الأقل، وتشير دراسة كاشن (Cashin 1992) إلى أنّ الأساتذة الذين يدرسون مقررات في مجال العلوم الإنسانية يحصلون على تقييم أعلى من الأساتذة الذين يدرسون مقررات في العلوم الطبيعية، وتذكر تلك الدراسة أنّ المقررات التي تعتمد أكثر على النقاش الفصلي في التدريس يحصل أساتذتها على تقييم أعلى من المقررات التي تعتمد المحاضرة والتلقين.

البيئة التدريسية وتأثيرها:

دراسة مارش ودينكن (March and Dinkin (1997) أشارت إلى أنّ تقييم المدرس يتأثر بعدد الطلاب في الفصل الدراسي، فالأستاذ عادة يحصل على تقييم عال في الفصول الدراسية التي يقل عدد طلابها عن (10) طلاب. توصلت دراسة فورمان (Forman, D.W. (1997) إلى أثر استخدام التقنية في التدريس على تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس، وأنّ متغير التقنية ربما يعدّ متغيراً مهماً في تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس بشكل إيجابي، وأنّ إدخال هذا الجانب في التدريس ينمي إدراك الطلبة نحو المجهود والاهتمام الذي يبذله عضو هيئة التدريس في المحاضرة.

مشكلة البحث:

تعد العملية التدريسية مركباً معقداً من أبعاد عدة، والمدرس هو العنصر الحاسم في نجاح هذه العملية وفي تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، لهذا أصبح من اللازم تطوير أدوات التقويم والقياس لمعرفة أداء المدرس، لما لذلك من أهمية تربوية. ولما كان الطالب هو المعني المباشر في هذه العملية فهو يشكل عنصراً أساسياً في عملية التقويم، على الرغم

من تعدد الأخطاء وعوامل التحيز الذاتي التي يمكن أن تؤثر في نتائج هذه العملية، ولا بد من محاولة تحسين هذه الأدوات وتطويرها، لتصبح أكثر مصداقية ونتائجها أكثر موضوعية، لما لهذه النتائج من تأثير في اتخاذ القرارات التربوية والإدارية. لقد أصبح من الممكن استخدام القياس في مختلف جوانب العمل التربوي، خصوصاً تلك المتعلقة بالخصائص الفعالة للمدرسين ولعملية التدريس، مثل مستوى المعرفة في ميدان التخصص وما يستجد فيه، ودافعية المدرس، والقدرة على رعاية دافعية الطلبة، وتحقيق التواصل الفعال مع الطلبة والعدالة والموضوعية في تقييمهم، والتمتع باتجاهات إيجابية نحو المهنة ونحو الطلبة، تلك الخصائص وغيرها يمكن قياسها وتقويمها، فالطلبة لديهم القدرة على تقييم المدرس، شريطة أن نضع بين أيديهم نماذج تقييم تم إعدادها بعناية. هذا البحث هو محاولة لتطوير بناء استبانة تقييم الأداء التدريسي في المستوى الجامعي، إذ تم فحص المقياس المطبق حالياً، في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، بهدف تطويره ليصبح مؤشراً موضوعياً وأداة حقيقية لقياس مستوى الأداء عند أعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة.

أهداف البحث:

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين:

1. تطوير استبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في المستوى الجامعي (المطبق في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب) بحيث يصبح أداة موضوعية تتصف بالثبات والمصدقية لقياس جانب مهم من جوانب العملية التربوية ألا وهو أداء المدرس.
2. تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومقترحاتهم في استبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله الحالي، وذلك بهدف تطويره في ضوء تلك الآراء والمقترحات.

منهج البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، كما تم استخدام بعض الاختبارات في معالجة المعلومات من الرزمة الإحصائية SPSS.

أولاً- عيّنات البحث:

تضمن هذا البحث عينتين واحدة من المدرسين والثانية من الطلبة:

1- عينة المدرسين:

تم سحب عينة متاحة من أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حجمها (167) مفردة، الجزء الأكبر من هذه المفردات تم سحبه عن طريق مركز التقويم والقياس والتنمية المهنية في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2006/2005. إذ كانت هذه العينة موضوعاً للتقويم.

تم تطبيق استبانة تهدف إلى معرفة موقف أفراد العينة من استخدام استبانة تقييم الأداء التدريسي المطبق حالياً في الهيئة كأداة للقياس، وكذلك معرفة آرائهم حول أسئلة من هذا الاستبانة واقتراحاتهم الخاصة بشأنها وتحديد التعديلات التي يرونها مناسبة لتطوير هذا المقياس ليصبح أداة قياس موضوعية.

كما تمت مراعاة تمثيل الأساتذة في العينة باختلاف تخصصاتهم في كليات الهيئة المختلفة (جدول رقم 1).

الجدول رقم (1) توزيع مفردات العينة حسب الكلية التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس

النسبة المئوية	العدد	الكلية
39.5 %	66	التربية الأساسية
21 %	35	الدراسات التكنولوجية
27.5 %	46	الدراسات التجارية
7.8 %	13	العلوم الصحية
4.2 %	7	التمريض
100 %	167	المجموع

يتقارب توزيع مفردات العينة حسب الكليات التي ينتمون إليها إلى حد ما وتوزيع أعضاء هيئة التدريس حسب كليات الهيئة للعام الدراسي 2006/2005. كما بلغت نسبة أصحاب الجنسية الكويتية 52% والنسبة المتبقية تعود لجنسيات أخرى. كما يقترب توزيع مفردات العينة حسب الجنس من توزيع أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة، إذ بلغت نسبة الذكور 69.5%.

2- عينة الطلبة:

تم سحب عينة حجمها (67) طالباً وطالبة من طلبة كلية الدراسات التجارية وطالبات كلية العلوم الصحية (30 طالباً من كلية الدراسات التجارية و37 طالبة من كلية العلوم الصحية)، وتم تطبيق استبانة تقييم الأداء التدريسي في صورتها الحالية وكذلك طبقت استبانة تقييم الأداء التدريسي بصورتها المطورة بعد إجراء التعديلات في ضوء هذه الدراسة. تم تطبيق الاستبانتين على مجموعة الطلبة الذين يدرسون مقرر الإحصاء وعلى مجموعة الطالبات اللواتي يدرسن المقرر نفسه، هذان المقرران يدرسهما الأستاذ نفسه، وتم تطبيق الاستبانتين بفواصل زمني مدة أسبوعين لغرض المقارنة (وقت المحاضرة لكلا المجموعتين بين الساعة 2 إلى 5 مساءً).

ثانياً- أدوات البحث؛

- 1- تم استخدام استبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المعتمد في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المبين في الجدول رقم(2)، إضافة إلى تعليمات الباحث ومعلومات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس المشاركين في هذا البحث.
- 2- كما تم استخدام استبانة تقييم الأداء التدريسي بصيغة جديدة ، في ضوء التعديلات المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس، بعد إخضاعه للتحكيم وقياس الصدق والثبات.

تم تطبيق النموذجين السابقين من استبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في شكله الحالي قبل التعديل

وبصيغته الجديدة، بعد التعديلات المقترحة، تم تطبيقهما خلال فصلين دراسيين متتابعين، مع الأخذ في الحسبان عامل الجنس لدى الطلبة الذين يدرسون بشكل منفصل، المقرر نفسه عند الأستاذ نفسه. ثم قمنا بمقارنة نتائج الاستبانتين باستخدام اختبارات الصدق والثبات.

تم استخدام أسلوب الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) وأساليب الاستدلال الإحصائي (Statistical Inference) باستخدام برنامج أس بي أس الإصدار الخامس عشر (SPSS-15)، وتطبيق اختبارات المصادقية (Validity) والثبات (Reliability) على الاستبانة المختلفة المعتمدة في هذا البحث.

تحليل الاستبانة الخاص بأعضاء هيئة التدريس

في هذا الجزء تم تحليل البيانات الواردة من الاستبانة الخاص بأعضاء التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المتعلق بتقييمهم لاستمارة استبانة تقييم الأداء التدريسي المطبق في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (جدول رقم 6). تتكون هذا الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: المقدمة، والتي تحت أعضاء هيئة التدريس على التفاعل مع موضوع الاستبانة والتجاوب مع أسئلة الاستبانة.

الجزء الثاني: البيانات الشخصية (الجنسية - والجنس - والخبرة - والمسمى الوظيفي).

الجزء الثالث: رأي أعضاء هيئة التدريس في أسئلة المحاور الخمسة المختلفة (إدارة الوقت - وعلاقة الطالب بالأستاذ - وأساليب التقويم من قبل الأستاذ - والإعداد للمقرر - وعرض المقرر) التي تتكون منها استمارة استبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المطبقة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، بحيث يعطي المفحوص رأيه في كل سؤال بالاختيارات الآتية للإجابات: موافق -

موافق إلى حد ما ويجب تعديلها - غير موافق و يجب حذفها . مع وضع مساحة كافية لإبداء الملاحظات والتعديلات التي يراها عضو هيئة التدريس حول كل سؤال .

نتائج البحث:

التحليل الإحصائي لأسئلة الاستبانة:

تمت الإجابة عن أسئلة الاستبانة من قبل أفراد العينة كما تم تحليل أسئلة الاستبانة إحصائياً تبعاً لمحاوره المختلفة وعرض مقترحات أعضاء هيئة التدريس وملاحظاتهم عليها:

(معامل كرونباك (Cronbach Alpha) = 0.901. وهذا يؤكد على ثبات واتساق عاليين في الإجابة على أسئلة الاستبانة، الحد الأدنى المقبول لمعامل كرونباك = 0.6) .

المحور الأول: إدارة الوقت

الجدول (2-أ): التوزيع النسبي لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن بنود المحور الأول

إدارة الوقت	موافق	موافق إلى حد ما ويجب تعديلها	غير موافق ويجب حذفها
التزام الأستاذ بمواعيد بداية المحاضرات ونهايتها	العدد 152	12	2
	% 91.6	7.2	1.2
قدرة الأستاذ على استغلال وقت المحاضرة في التدريس	العدد 148	9	6
	% 90.8	5.5	3.7
حرص الأستاذ على توزيع الوقت بين الطلاب في أثناء المناقشة	العدد 114	30	20
	% 69.5	18.3	12.2
حرص الأستاذ على جدولة مواعيد الامتحانات	العدد 132	16	14
	% 81.5	9.9	8.6
حرص الأستاذ على تغطية الموضوعات خلال الزمن المحدد	العدد 119	26	16
	% 73.3	16.1	9.9
التزام الأستاذ بالإعلان عن الساعات المكتبية	العدد 143	15	7
	% 86.7	9.1	4.2

المحور الثاني : علاقة الأستاذ بالطالب :

الجدول (2-ب): التوزيع النسبي لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن بنود المحور الثاني

علاقة الأستاذ الطالب	موافق	موافق إلى حد ما و يجب تعديلها	غير موافق ويجب تعديلها
احترام الأستاذ للطلاب و ثقته بهم	العدد 137	18	9
	% 83.5	11	5.5
حرص الأستاذ على إشراك الطلاب في المناقشة	العدد 145	14	6
	% 87.9	8.5	3.6
تشجيع الأستاذ للطلاب على بذل أقصى جهد	العدد 142	11	10
	% 87.1	6.7	6.1
تفهم الأستاذ لظروف الطلاب بموضوعية	العدد 112	22	30
	% 68.3	13.4	18.3
تشجيع الأستاذ للطلاب على التعبير عن وجهات نظرهم	العدد 141	19	5
	% 85.5	11.5	3
تقييمك للأستاذ مقارنة بالآخرين الذين درست معهم	العدد 82	24	60
	% 49.1	14.5	36.1

المحور الثالث : أساليب التقويم من قبل الأستاذ

الجدول (2-ج): التوزيع النسبي لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن بنود المحور الثالث

أساليب التقويم من قبل الأستاذ	موافق	موافق إلى حد ما و يجب تعديلها	غير موافق ويجب تعديلها
مقدرة الأستاذ على وضع اختبارات تعتمد على الفهم والاستيعاب	العدد 107	25	29
	% 66.5	15.5	18
التزام الأستاذ بتقويم الطلاب بشكل مستمر	العدد 121	28	14
	% 73.8	17.1	9.1
مقدرة الأستاذ على تنوع أساليب التقويم	العدد 117	25	20
	% 72.2	15.4	12.3
مقدرة الأستاذ على إعادة الاختبار في الوقت المعلن	العدد 98	30	23
	% 64.9	19.9	15.2
استفادة الطلاب من ملاحظات الأستاذ على الاختبار	العدد 125	21	17
	% 76.6	12.9	10.4
عدالة الأستاذ في تقويم أداء الطلاب	العدد 133	9	22
	% 81.1	5.5	13.4

المحور الرابع: الإعداد للمقرر

الجدول (2-د): التوزيع النسبي لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن بنود المحور الرابع

غير موافق ويجب تعديلها	موافق إلى حد ما ويجب تعديلها	موافق		الإعداد للمقرر
11	11	143	العدد	حرص الأستاذ على تحديد أهداف المقرر
6.7	6.7	86.7	%	
19	18	128	العدد	حرص الأستاذ على إعداد جدول زمني لموضوعات لمقرر
11.5	10.9	77.6	%	
11	16	137	العدد	استعداد الأستاذ لعرض المادة العلمية بأسلوب مشوق
6.7	9.8	83.5	%	
9	12	143	العدد	قدرة الأستاذ على الربط بين موضوعات المقرر
5.4	7.2	85.6	%	
7	11	146	العدد	تمكن الأستاذ من مادته العلمية أثناء النقاش
4.3	6.6	89	%	
7	9	147	العدد	ثقة الأستاذ بنفسه أثناء الشرح
4.3	5.5	90.2	%	

المحور الخامس: عرض المقرر

الجدول (2-ه): التوزيع النسبي لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن بنود المحور الخامس

غير موافق ويجب تعديلها	موافق إلى حد ما ويجب تعديلها	موافق		الإعداد للمقرر
10	3	150	العدد	حرص الأستاذ على تنظيم عناصر الموضوع وتسلسلها
6.1	1.8	92	%	
4	9	150	العدد	حرص الأستاذ على إلقاء المحاضرات بصوت واضح
2.4	5.5	92	%	
6	6	151	العدد	حرص الأستاذ على تبسيط المادة العلمية وتيسيرها
3.7	3.7	92.6	%	
22	32	110	العدد	حرص الأستاذ على تنويع أساليب العرض
13.4	19.5	67.1	%	
52	14	92	العدد	حرص الأستاذ على إلقاء المحاضرة بإيقاع مناسب
32.9	8.9	58.2	%	
10	8	141	العدد	مقدرة الأستاذ على إثارة اهتمام الطلاب في أثناء الشرح
6.3	5	88.7	%	
22	13	128	العدد	مراعاة الأستاذ للفروق الفردية بين الطلاب في أثناء المحاضرة
13.5	8	78.6	%	
13	14	136	العدد	تأكيد الأستاذ على استيعاب المفاهيم في موضوعات المقرر
8	8.6	83.4	%	

- يمكن تلخيص نتائج تحليل استبانة أعضاء هيئة التدريس على النحو الآتي:
1. حصلت معظم الأسئلة في المحاور المختلفة في الاستبانة على موافقة غالبية أعضاء هيئة التدريس في العينة (كثير من الأسئلة تجاوزت الموافقة عليها 80%).
 2. يوجد تشابه في بعض أسئلة الاستبانة في محاورها المختلفة، مما يؤدي إلى ملل الطالب نتيجة للتكرار، خاصة أن معظم الطلبة يقيمون أكثر من أستاذ خلال نفس الفترة في الفصل الدراسي.
 3. من خلال الملاحظات التي أبدتها أعضاء هيئة التدريس على أسئلة الاستبانة، يجب إعادة صياغة بعض هذه الأسئلة وفقا للمعايير العالمية بحيث تكون العبارات بسيطة وواضحة وغير مركبة.
 4. بعض الأسئلة غير ملائمة لطبيعة المقررات التي تدرس في كليات الهيئة، وكذلك لظروف التدريس، مثل أعداد الطلبة الكثيرة في الفصول الدراسية في بعض كليات الهيئة وعدم توافر تقنيات تربوية فيها.
 5. بعض الأسئلة ليس لها علاقة بالمدرس، مثل السؤال عن قيام الأستاذ بجدولة الاختبارات التي هي في بعض الأقسام العلمية في كليات الهيئة من اختصاص القسم العلمي، أو السؤال عن تفهم الأستاذ لظروف الطلاب بموضوعية، والذي هو من اختصاص الأخصائي الاجتماعي.
 6. بعض الأسئلة الموجودة في المحاور المختلفة لا يستطيع الطالب الحكم عليها حسب رأي بعض الأساتذة، مثل سؤال "تقييمك لأستاذك مقارنة بالآخرين" أو مثل سؤال "عدالة الأستاذ في تقييم أداء الطلاب".
 7. ضعف المستوى العلمي لطلبة كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بشكل عام يؤثر في مقدرتهم في تقييم أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة.

تعديل الاستبانة:

قام الباحثان في ضوء الملاحظات السابقة بتعديل استبانة تقييم الأداء التدريسي المطبق حالياً في الهيئة وتقديمه بصورته المطورة وإخضاع هذا النموذج الجديد للتطبيق الميداني، ثم فحص صدقه وثباته كأداة قياس موضوعية. تم وضع استبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بصورته الحالية وصورته المطورة بعد التعديل، التي تم التوصل إليها من خلال مقترحات أعضاء هيئة التدريس، تم وضع هذين النموذجين تحت اختبارات المصادقية والثبات بهدف معرفة فيما إذا كانت التعديلات التي أجريت ستؤدي إلى زيادة الكفاءة التقييمية للاستبانة.

الثبات (Reliability):

يعني مفهوم الثبات في القياس الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة، لأسئلة متعددة لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام، وباستخدام مجموعة المفحوصين ذاتها (إدريس 2007)، وهناك طرق متعددة تستخدم في تقييم الثبات (Kerlinger F.1986).

المصادقية (Validity):

إن الوجه الثاني لدقة القياس هو أعم وأشمل من مفهوم الثبات، وينصرف مفهوم المصادقية في القياس كما يرى كرلنجر (Kerlinger F. 1986) إلى مدى قدرة القياس على قياس ما يفترض قياسه. إذ يمكن للمقياس أن يكون على درجة عالية من الثبات ولكن ما زال ينطوي على مقدار كبير من الخطأ المنتظم الذي يتسبب في عدم دقة النتائج (إدريس، 2007).

اختبارات المصادقية والثبات لاستبانة تقييم الأداء التدريسي بصورته الحالية وصورته المطورة.

اختبارات الثبات:

تم اختبار ثبات المقياس بطريقتين أساسيتين:

أولاً: طريقة التجزئة النصفية (Split half):

وتتضمن هذه الطريقة تقسيم العينة إلى مجموعتين متساويتين الجدول الآتي يبين معامل الارتباط النصفية ومعامل سبيرمان براون (Spearman Brown coefficient) ومعامل غوتمان النصفية (Gutman Split Half Coefficient) لنتائج تطبيق استبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله الحالي المطبق في كليات الهيئة بشكله المعدل المقترح في الفصل السابق:

الجدول رقم (3): نتائج اختبار الثبات بطريقة التجزئة النصفية (Split half)

معامل غوتمان النصفية (Gutman Split Half Coefficient)	معامل سبيرمان براون (Spearman Brown Coefficient)	معامل الارتباط بين النصفين	حجم العينة	الكلية
.826	.827	.705	67	الاستبانة بتطبيقه الحالي في كليات الهيئة
.870	.886	.795	67	الاستبانة بصورته المطورة

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط النصفية ومعامل سبيرمان براون (Spearman Brown coefficient) ومعامل غوتمان النصفية (Gutman Split Half Coefficient) لاستبانة تقييم الأداء التدريسي بصورته المطورة أعلى من تلك الخاصة باستبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله الحالي المطبق في كليات الهيئة.

ثانياً: طريقة معامل الارتباط (ألفا) (Cronbach Alpha):

الجدول رقم (4) يبين معامل كرونباخ (Cronbach Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لمحتويات استبانة تقييم الأداء التدريسي في صورته الحالية المطبقة في الكليات وفي صورته المطورة.

الجدول رقم (4): نتائج معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لنتائج استبانة تقييم الأداء

التدريسي في شكله الحالي واستبانة تقييم الأداء التدريسي بصورته المطورة

المحور	حجم العينة	الاستبانة بتطبيقه الحالي في كليات الهيئة	الاستبانة المعدل
إدارة الوقت	67	.482	.377
علاقة الأستاذ بالطالب	67	.751	.70
أساليب التقويم من قبل الأستاذ	67	.586	.49
الإعداد لمقرر	67	.773	.557
عرض المقرر	67	.766	.816
المجموع	67	.9	.891

معامل كرونباخ ألفا يزيد يساوي 9. لنتائج استبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله المطبق حالياً في كليات الهيئة ويقارب 9. لنتائج استبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله المطور، فالنتائج الداخلي لأسئلة استبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله الحالي في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي التدريب يفوق المستوى المقبول، وكذلك بالنسبة لاستبانة تقييم الأداء التدريسي في شكله المطور.

إجراءات الصدق:

1. احتساب معاملات الارتباط الخطي البسيط بيرسون (Pearson Correlation) بين التقييم الكلي للأستاذ لكل محور من محاور الاستبانة والتقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء .

2. احتساب معاملات الارتباط الخطي البسيط بيرسون (Pearson Correlation) بين التقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء وبين كل بند من بنود المحاور الخمسة التي يتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي التدريبي.

3. احتساب معاملات الارتباط الخطي البسيط بيرسون (Pearson Correlation) بين الدرجات الكلية للمحاور التي يتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي للأستاذ.

الجدول رقم (5) : معامل الارتباط الخطي البسيط بين التقييم الكلي للأستاذ لكل محور من محاور الاستبانة والتقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء التدريسي بصورته الحالية وصورته المطورة

الاستبانة في صورته المعدلة		الاستبانة في صورته الحالية المطبقة	
معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط	المحور
** .706	إدارة الوقت	** .657	إدارة الوقت
** .828	علاقة الأستاذ الطالب	** .794	علاقة الأستاذ الطالب
** .798	أساليب التقويم من قبل الأستاذ	** .787	أساليب التقويم من قبل الأستاذ
** .837	الإعداد للمقرر	** .857	الإعداد للمقرر
** .888	عرض المقرر	** .846	عرض المقرر

** معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى 01.

يلاحظ أنّ معاملات الارتباط الخطي البسيط بيرسون جميعها بين مجموع تقييم كل محور من محاور استبانة تقييم الأداء لتدريسي للأستاذ والتقييم العام للأستاذ للصورة الحالية للاستبانة والصورة المطورة، لها دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 01، ويلاحظ أنّ معاملات الارتباط للصورة المطورة للاستبانة أعلى بقليل من تلك الخاصة بالصورة الحالية للاستبانة.

الجدول رقم (6): معامل الارتباط الخطي البسيط بين التقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء التدريسي، وكل بند من بنود المحاور الخمسة التي يتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي بصورته الحالية

وصورته المطورة

الاستبانة في صورته المطورة		الاستبانة في صورته الحالية المطبقة	
معامل الارتباط	المحور الأول: إدارة الوقت	معامل الارتباط	المحور الأول: إدارة الوقت
.199	يلتزم الأستاذ بمواعيد بداية المحاضرات ونهايتها	.069	التزام الأستاذ بمواعيد بداية المحاضرات ونهايتها
** .348	يستغل الأستاذ معظم وقت المحاضرة في التدريس	** .328	قدرة الأستاذ على استغلال وقت المحاضرة في التدريس
** .602	يعطي الأستاذ عادة الطلبة الفرصة لطرح التساؤلات الخاصة بموضوع المحاضرة	** .523	حرص الأستاذ على توزيع الوقت بين الطلاب في أثناء المناقشة
.122	يخبر الأستاذ الطلبة بمواعيد الاختبارات قبل وقت كافٍ من تاريخها	** .404	حرص الأستاذ على جدولة مواعيد الامتحانات

**368	يحرص الأستاذ على تغطية موضوع المحاضرة من مختلف الجوانب خلال وقت المحاضرة	**457	حرص الأستاذ على تغطية الموضوعات خلال الزمن المحدد
**388	يذكر الأستاذ من وقت إلى آخر الطلبة بمواعيد الساعات المكتبية	**462	التزام الأستاذ بالإعلان عن الساعات المكتبية
معامل الارتباط	المحور الثاني : علاقة الأستاذ بالطالب	معامل الارتباط	المحور الثاني: علاقة الأستاذ بالطالب
**518	يعامل الأستاذ الطلبة باحترام	**359	احترام الأستاذ للطلاب وثقته فيهم
**685	يشجع الأستاذ الطلبة على طرح أسئلة حول موضوع المحاضرة .	**565	حرص الأستاذ على إشراك الطلاب في المناقشة
**505	يحث الأستاذ الطلبة من وقت إلى آخر على الجد و الاجتهاد .	**687	تشجيع الأستاذ للطلاب على بذل أقصى جهد
**407	يراعي الأستاذ الأعدار الرسمية للطلبة (العذر الطبي - حالات الوفاة)	**561	تفهم الأستاذ لظروف الطلاب بموضوعية
**611	يشجع الأستاذ الطلبة على التعبير عن وجهة نظرهم حول المواضيع المتعلقة بالمحاضرة .	**503	تشجيع الأستاذ للطلاب على التعبير عن وجهات نظرهم
**515	ستسجل عند الأستاذ في مقرر آخر إذا توفرت الفرصة	**487	تقييمك للأستاذ مقارنة بالآخرين الذين درست عندهم

** معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى 01.

تابع الجدول رقم (6): معامل الارتباط الخطي البسيط بين التقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء التدريسي، وكل بند من بنود المحاور الخمسة التي تتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي في

صورته الحالية وصورته المطورة

الاستبانة في صورته المطورة		الاستبانة في صورته الحالية المطبقة	
معامل الارتباط	المحور الثالث: أساليب التقييم من قبل الأستاذ	معامل الارتباط	المحور الثالث: أساليب التقييم من قبل الأستاذ
**342	اختبارات الأستاذ تعبر عما يشرحه في الفصل ومع ما يتضمنه كتاب المقرر	**441	مقدرة الأستاذ على وضع اختبارات تعتمد على الفهم والاستيعاب
**373	يعطي الأستاذ أكثر من اختبار خلال الفصل الدراسي	**550	التزام الأستاذ بتقويم الطلاب بشكل مستمر
**353	يعطي الأستاذ واجبات أو اختبارات قصيرة أو بحوث أو أنشطة ميدانية تحسب درجاتها ضمن درجات أعمال الفصل	**606	مقدرة الأستاذ على تنويع أساليب التقييم

**556	يرجع الأستاذ ورقة الاختبار للطلاب بعد تصحيحها خلال أسبوع من تاريخ الاختبار.	171.	حرص الأستاذ على توزيع نتائج الاختبار بعد الانتهاء من التصحيح.
**548	يعطي الأستاذ ملاحظات مفيدة على أداء الطلبة بعد تصحيح الاختبار.	**543	استفادة الطلاب من ملاحظات الأستاذ على الاختبار.
**407	الدرجة التي حصلت عليها في الاختبار الفصلي الأخير تعكس أدائك في الاختبار.	**320	عدالة الأستاذ في تقويم أداء الطلاب.
معامل الارتباط	المحور الرابع: الإعداد للمقرر.	معامل الارتباط	المحور الرابع: الإعداد للمقرر.
**413	حدد الأستاذ أهداف المقرر في بداية الفصل الدراسي.	**625	حرص الأستاذ على تحديد أهداف المقرر.
**461	وزع الأستاذ جدول زمني لمواضيع المقرر في بداية الفصل الدراسي.	**581	حرص الأستاذ على إعداد جدول زمني لموضوعات المقرر.
**551	يشد الأستاذ انتباهك إلى مواضيع المحاضرة في معظم الأوقات.	**718	استعداد الأستاذ لعرض المادة بشكل مشوق.
**582	يحرص الأستاذ في بعض الأحيان على الربط بين موضوعات المقرر المتعلقة بعضها ببعض.	**575	قدرة الأستاذ على الربط بين موضوعات المقرر.
**400	الأستاذ لديه معرفه واسعة في مواضيع المقرر.	**509	تمكن الأستاذ من مادته العلمية في أثناء النقاش.
**541	يشرح الأستاذ المواضيع بشكل واف تظهر ثقته في نفسه في أثناء المحاضرة.	**550	ثقة الأستاذ نفسه أثناء الشرح.

** معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 01.

تابع الجدول رقم (6): معامل الارتباط الخطي البسيط بين التقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء التدريسي، وكل بند من بنود المحاور الخمسة التي تتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي في بصورته الحالية وصورته المطورة

الاستبانة في صورته المطورة		الاستبانة في صورته الحالية المطبقة	
معامل الارتباط	المحور الخامس: عرض المقرر.	معامل الارتباط	المحور الخامس: عرض المقرر.
**618	يعرض الأستاذ موضوعات المحاضرة بصورة منظمة (متسلسلة).	**552	حرص الأستاذ على تنظيم عناصر الموضوع وتسلسلها.
*305	صوت الأستاذ واضح و مسموع أثناء المحاضرة	**419	حرص الأستاذ على إلقاء المحاضرات بصوت واضح.
**656	يحرص الأستاذ على تبسيط مادته العلمية وتيسيرها.	**508	حرص الأستاذ على تبسيط المادة العلمية وتيسيرها.

**616	يحرص الأستاذ في بعض الأحيان على شرح موضوع المحاضرة بأكثر من طريقة.	**531	حرص الأستاذ على تنويع أساليب العرض.
**721	ينظم الأستاذ أفكاره بشكل جيد عند سرد المادة العلمية.	**477	حرص الأستاذ على إلقاء المحاضرة بإيقاع مناسب.
**467	يتمكن الأستاذ من إثارة اهتمام الطلاب في أثناء المحاضرة.	**666	مقدرة الأستاذ على إثارة اهتمام الطلاب في أثناء الشرح.
**652	يراعي الأستاذ الطلبة ذوي الاستيعاب المنخفض عند شرح مواضيع المحاضرة.	**633	مراعاة الأستاذ للفروق الفردية بين الطلاب في أثناء المحاضرة.
**674	يحرص الأستاذ على التأكد من استيعاب الطلبة لمواضيع المحاضرة.	**400	تأكيد الأستاذ على استيعاب المفاهيم في موضوعات المقرر.

* معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 05.

** معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 01.

يلاحظ أنّ معظم معاملات الارتباط الخطي البسيط بيرسون بين التقييم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء التدريسي، وكل بند من بنود المحاور الخمسة التي تتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي للصورة الحالية للاستبانة والصورة المطورة، لها دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 01. أو مستوى دلالة 05، عدا بندين في المحور الأول والمحور الثالث في استبانة تقييم الأداء التدريسي في صورته الحالية، وبندين في المحور الأول في استبانة تقييم الأداء التدريسي في صورته المطورة، إذ كانت قيمة معاملات الارتباط الخطي بينهم غير دالة إحصائياً.

الجدول رقم (7) معاملات الارتباط الخطي البسيط بين الدرجات الكلية للمحاور الخمسة التي تتكون منها

استبانة تقييم الأداء التدريسي للأستاذ في صورته الحالية

تسلسل	المحاور	1	2	3	4	5
1	إدارة الوقت.	-	**450	**418	**478	**453
2	علاقة الأستاذ بالطالب.	-	-	**605	**552	**493
3	أساليب التقويم من قبل الأستاذ.	-	-	-	**579	**543
4	الإعداد للمقرر.	-	-	-	-	**748
5	عرض المقرر.	-	-	-	-	-

** معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 01.

الجدول رقم (8) معاملات الارتباط الخطي البسيط بين الدرجات الكلية للمحاور الخمسة التي تتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي للأستاذ في صورته المطورة بعد التعديل.

5	4	3	2	1	المحاور	تسلسل
564 **.	480 **.	**418	515**.	-	إدارة الوقت.	1
645 **.	674 **.	547 **.	-		علاقة الأستاذ بالطالب.	2
669 **.	554 **.	-			أساليب التقويم من قبل الأستاذ.	3
661 **.	-				الإعداد للمقرر.	4
-					عرض المقرر.	5

** معامل الارتباط له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 01.

يلاحظ أن معاملات الارتباط الخطي البسيط بيرسون جميعها بين الدرجات الكلية للمحاور الخمسة التي يتكون منها استبانة تقييم الأداء التدريسي للأستاذ في صورته الحالية وكذلك في صورته المطورة، لها دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 01..

اختبارات المصادقية والثبات

تؤكد نتائج إجراءات اختبارات المصادقية المستوى الجيد من المصادقية لاستبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في صورته الحالية وكذلك في صورته المطورة، إلا أن نتائج الصورة المطورة للاستبانة كانت أكثر ثباتاً من نتائج الصورة الحالية. يعرف الثبات كما تم التطرق إليه في الدراسة على أنه الدرجة التي يتصف بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام، وباستخدام مجموعة المستقصى منهم نفسها، هذا ما حدث في هذه الدراسة، فقد أعطى طلاب كلية الدراسات التجارية في مقرر الإحصاء (101) في تسع شعب وطالبات كلية العلوم الصحية في مقرر الإحصاء (105) شعبة (1) تقييماً متشابهاً للأستاذ نفسه عند استخدام الصورة المطورة لاستبانة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي

2008/2007، بينما أعطت استبانة تقييم الأداء التدريسي في صورته الحالية المطبقة نتائج مختلفة لتقييم الأستاذ بين الطلبة والطالبات في المقررين المذكورين، علماً بأن محتوى المقررين المذكورين متطابق.

المناقشة:

توضح نتائج هذا البحث أهمية تقييم الطلبة لأداء المدرس الجامعي، فالكثير من أعضاء هيئة التدريس باتوا مقتنعين بأهمية هذا الإجراء في تطوير العمل الأكاديمي. إذ يساهم التقييم في إعادة التوازن للعلاقة بين المدرس والطالب في المراحل الجامعية، ويعيد التركيز على الطالب كمحور أساسي في العملية التعليمية، وتتفق نتائج هذا البحث مع ما أوضحتها بعض البحوث السابقة التي تشير إلى إظهار المدرسين درجة مقبولة من الثقة في قدرة الطلبة على تقييم الأداء التدريسي (عودة والداهري، 1992). فالطالب هو المصدر الرئيس للمعلومات المتعلقة بالبيئة التعليمية وبجودة المقرر وفاعلية طرق التدريس.

تبرز نتائج هذا البحث أهمية مشاركة أعضاء الهيئة في عملية التقييم، لما لذلك من أثر إيجابي في الأداء الأكاديمي. هذه المشاركة تعني تعاون المدرسين في نجاح جانب مهم من جوانب العمل التربوي، وتترك أثراً سيكولوجياً طيباً في تجنب ردود الفعل السلبية التي تتجم عن فهم خاطئ لأهداف التقييم من قبل الطلاب المتمثل في مقولة البعض إن الطلاب غير مؤهلين لتقييم المدرسين. يجب أن ينظر أعضاء الهيئة التدريسية إلى تقييم الطالب كتغذية راجعة تساعد المدرس في تعرف إدراك الطلاب لما يفعله في قاعة المحاضرات وأفكارهم حول خصائص أدائه، مما يساعد في إعادة النظر في تناول موضوعات محاضراته في ضوء هذه التغذية الراجعة التي تعد على درجة كبيرة من الأهمية في كل عمل تربوي.

أدت مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في إعادة النظر في هذا المقياس وإخضاعه للتفكير الناقد، إلى تطوير هذا المقياس بحيث ارتفع مستوى الثبات والمصدقية، مما

يجعل منه مقياساً أقرب إلى الموضوعية، هذه الأداة تستوجب زيادة التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب بحيث يؤدي هذا التفاعل إلى الارتقاء في مستوى الأداء. وتبرز هذه النتائج ضرورة إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في إعادة النظر في هذا المقياس في ضوء الظروف المحيطة في البيئة التي سيطبق فيها.

يشكل التفاعل المثمر بين الطالب وعضو هيئة التدريس ركيزة أساسية لنجاح العملية التعليمية. خصوصاً فيما يتعلق في تحفيز الطلبة ومساعدتهم وتشجيعهم، مما يؤثر في تقوية العلاقة بين الطالب والمدرس ويترك أثراً إيجابياً في تحقيق الأهداف التعليمية ورفع مستوى التحصيل العلمي (Moore, M, 1989).

كما تبين هذه الدراسة أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في بناء المقياس وتطويره وتحديثه بحيث يصبح أداة حقيقية موضوعية لتقويم أداء المدرس.

تبين اختبارات المصدقية والثبات زيادة الكفاءة التقييمية للاستبانة المطورة بعد تعديلها، فتطبيق هذا النموذج المطور للاستبانة أعطى نتائج أكثر ثباتاً من النموذج المعتمد في الهيئة حالياً.

لقد أشارت الكثير من الدراسات إلى أهمية الشروط والإجراءات المحيطة بتطبيق الاستبانة:

1. يجب الإعلان مسبقاً عن موعد تطبيق استبانة تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ويُقترح أن يتم الإعلان قبل أسبوعين من موعد تقييم الأداء التدريسي، ويجب حث الطلبة على الحضور.

2. يفضل أن يكون موعد تطبيق الاستبانة قبل أسبوعين من نهاية الفصل الدراسي.

3. يجب أن لا تطبق الاستبانة في وقت الاختبارات النهائية لأن نفسية الطلبة لن تكون مهيأة لذلك.

4. يجب أن يكون الوقت المعطى لتطبيق الاستبانة كافياً.

5. يجب أن يعطى الطلبة إرشادات واضحة عن أهمية تقييم الأداء التدريسي للطلبة وللدرس، وتعليمات كافية عن كيفية الإجابة على أسئلة الاستبانة، كما لا يجب أن يطلب من الطلبة كتابة أسمائهم على استمارة تقييم الأداء التدريسي.
 6. يجب أن يغادر المدرس الفصل عند تطبيق استبانة تقييم الأداء، تشير الدراسات إلى حدوث تحيز للمدرس عند تقييمه من قبل الطلبة في حالة بقائه في الفصل.
 7. يجب أن يجمع أوراق استمارات استبانة تقييم الطلبة أحد الإداريين في القسم العلمي أو أحد الطلبة الذين يتم تكليفهم مسبقاً بهذه المهمة.
 8. يجب أن يطلع المدرس على نتيجة تقييمه من قبل الطلبة بعد نهاية الفصل الدراسي، بعد تسليمه التقديرات النهائية للطلبة إلى الجهات المختصة في الكلية. (Davis B.,(1993)) من موقع على الشبكة (الإنترنت) بعنوان منشورات التدريس في كارولينا (Publications Teaching at Carolina2003).
- وتجدر الإشارة إلى أهمية تعرف الظروف المتعلقة بالطالب ومدى تأثيرها في نتائج تقويم أداء المدرس وسيكون ذلك موضوعاً لبحث قادم.

المقترحات:

- إن أهم ما يمكن استخلاصه من مقترحات بعد إنجاز هذا البحث مسألتان أساسيتان:
- أولاً- ضرورة استخدام استبانة تقييم الأداء التدريسي في جامعاتنا ومؤسساتنا التعليمية العليا مما يسهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس وتحقيق نقلة نوعية في هذا الأداء من خلال معرفة تقدير الطلبة الذي سيشكل تغذية راجعة بالنسبة إلى المدرس، ويؤدي إلى تعميق العمل التدريسي في المستوى الجامعي.
 - ثانياً- ضرورة مشاركة الطالب في تقييم العمل الأكاديمي. إذ أصبح من الأهمية بمكان أن يشعر الطالب في المستوى الجامعي بأنه معني بالعمل التدريسي، ويحمله على تحمل المسؤولية ويشعره بأنه مشارك فعال وعبر هذه المشاركة يتدرب على التقييم الموضوعي بما يحسن من نوعية التدريس ويرتقي بالأداء الذي سيعود بالفائدة على الجميع مدرسين ودارسين.

أول : المراجع الأجنبية:

- 1- Aleamoni, Lawrence M. (1981) "Student Ratings of Instruction." In Hand Book of Teacher Evaluation, edited by Jason Millman. Beverly Hills, CA: SAGE Publication.
- 2- Braskamp L., Brandenburg D. and Ory J. (1984) Evaluating Teaching Effectiveness, Sage Publications, London.
- 3- Cashin, W E. (1992) "Student Ratings: The Need for Comparative Data." Instructional Evaluation and Faculty Development, 12(2), 1-6. (Available from Office of Instructional Research and Evaluation, Northeastern University).
- 4- Center of Teaching and learning, (2001)-Teaching At Carolina, Web Site, last updated 30/1/2001.
- 5- Centra, J. A. (1979) Determining Faculty Effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass, 1979.
- 6- Davis, B. G. (1988) Sourcebook for Evaluating Teaching. Berkeley: Office of Educational Development, University of California.
- 7- Davis, 1993
- 8- Distenfield, M., & Basow, S.(1983) : Teacher expressiveness : more important for males than females? Education Resource Information Center (ERIC), ED 237885.
- 9- Forman, D.W. (1997) : How dose using technology affect affect student attitudes about teachers; Coputers in schools, Vol. 13, No.2, PP. 53-57.
- 10- Kerlinger, F. (1986), Foundation of Behavioral Research, Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York.
- 11- Krautmann, A.; & Sander, W. (1999) : Grades and student evaluations of teachers, Economics of Education Review, V. 18, Issue. 1 , PP. 59-63.
- 12- Kulik, J. A., and McKeachie, W J. (1975) "The Evaluation of Teachers in Higher Education." In E N. Kerlinger (ed.), Review of Research in Education. Itasca, Ill.: Peacock.
- 13- March, H. W. (1991): Multidimensional students evaluation of teaching effectiveness : a test of alternative higher-order structures. Journal of Educational Psychology, Vol. 78, No.6, PP. 285-296.
- 14- Marsh, H. W, and Dunkin, M. J. (1997) "Students' Evaluations of University Teaching: A Multidimensional Perspective." In J. C. Smart (ed.), Higher Education: A Handbook of Theory and Research. Vol. 8. New York: Agathon Press, 1997.
- 15- McMillan, J. H., Wergin, J. E, Forsyth, D. R., and Brown, J. C. (1986) "Student Ratings of Instruction: A Summary of Literature." Instructional Evaluation, 9(1), 2-9.

- 16- Moore, M; (1989) Editorial : Three types of interaction, American Journal of distance Education, Vol. 3 No.2 PP. 1-6.
- 17- Peterson, Ken, and D. Kauchak.(1982) : Teacher Evaluation Perspectives, Practices, and Promises. Salt Lake City, UT: Utah University, Center for Educational Practice. ED 233 996.
- 18- Poonyakanock, P. (1986): Student evaluation of teacher performance : some initial research findings from Thailand. Teaching and Teacher Education, V. 2 Issue 2 PP : 145-154.
- 19- Ronan, W. (2004) : Evaluating college classroom teaching effectiveness, Education Resources in Formation Center (ERIC), ED 063518.
- 20- Sailor, P. et al. (1996) : Class level as a possible mediator of the relationship grants and students ratings of teaching. Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 22, NO.3, PP. 261-269, 1997.
- 21- Scherr, F.C., & Scheer, S. (1990) : Bias in students evaluations of teacher effectiveness, Journal of Education for Business, PP. 356-379.
- 22- SPSS Base 7.5, Application Guide, SPSS Inc.
- 23- Stanford University Newsletter On Teaching, Speaking Of Teaching, Fall (1997) Vol. 9 No. 1.

ثانياً: المراجع العربية:

1. ثابت إدريس (2007): بحوث التسويق - أساليب القياس والتحليل واختبارات الفروض، الدار الجامعية، الصفحات: 415 - 430.
2. عودة أحمد؛ والداهري صالح (1992): مستوى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمارات لدور الطلبة في تقييم الممارسات التدريسية وثقة الطلبة بقدراتهم على القيام بهذا الدور، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 27 عمان، الصفحات : 134 - 162.