

## أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من وجهة نظرهم

أحمد سليم نصار

قسم التربية التكنولوجية والحاسوب || كلية العلوم والآداب || جامعة فلسطين التقنية || خضوري || فرع رام الله || فلسطين

المخلص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم في جامعة فلسطين التقنية-خضوري تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، مستخدماً استبانة مقسمة إلى ثلاثة مجالات (العلاقات، التدريس، التقويم). وبلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية الذين أجريت عليهم الدراسة (96) من الذكور والإناث، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، كشفت الدراسة أن أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المحاضرين إيجابي. حيث حصلت على متوسط عام (3.44) من (5)، وعلى مستوى المجالات حصل المجال الأول العلاقات على متوسط عام (3.50)، والمجال الثاني التدريس (3.74)، والمجال الثالث التقويم (3.08)، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نتائج متوسطات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الثلاثة تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي ومكان العمل عند مستوى الدلالة (0.05). وفي ضوء النتائج السابقة، يوصي الباحث بوضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الكفايات التدريسية (التعليم، التقويم، إدارة المحاضرة) وتزويدهم بالتغذية الراجعة.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، التقويم، الطلبة، جامعة فلسطين التقنية-خضوري.

### 1- المقدمة:

تقويم أعضاء هيئة التدريس من المجالات التي يجب الاهتمام بها من قبل إدارة الجامعة؛ لأنه يساعد على تطوير الكادر الأكاديمي من حيث الأداء والتفاعل مع الطلبة، وتعزيز الإيجابيات وتجنب السلبيات الناتجة عن ضعف الأداء؛ مما يعود بالفائدة على أعضاء هيئة التدريس والطلبة (عبد الرزاق، 2013). 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، ومساعدة الطلاب في اختيار الأفضل في تدريس المقررات الدراسية، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير كفاياتهم التدريسية (Seldin, 1999).

الدراسة العلمية لواقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تعد ضرورة لا بد منها للانطلاق نحو تطوير العملية التعليمية، وبالتالي فإن تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية يصبح عملية ملحة وأولية يجب عدم إهمالها، إذ إنهم بكفاءاتهم وفعاليتهم وسلوكياتهم يصبحون النموذج واللبنة الأساسية التي تقوم عليها الجامعة (عليقات، 2006)، وفي مثل هذه الظروف تتجه المؤسسات المعاصرة ومنها الجامعات لإشراك عدة أطراف في عملية التقويم، وتأخذ كثير من الجامعات برأي الطلاب أو استخدام أسلوب تقويم الزميل للزميل أو تقويم الإنتاج العلمي. وهناك العديد من الدراسات في جامعات مختلفة التي يؤيد فيها أعضاء هيئة التدريس تقويم الطلبة لكفاءة المدرس كوسيلة تقويم مساندة لوسائل التقويم الأخرى. وهناك ارتباط وثيق بين مفهوم الجودة ومبدأ التطور المستمر للمؤسسة الأكاديمية وخاصة في أداء أعضاء هيئة التدريس، ومدى ارتباط ذلك بأهداف الجامعة المعلنة (أبو الرب وقنادة، 2008). وهدفت دراسة الحسان (El Hassan, 2009) إلى استكشاف وجهات نظر هيئة التدريس والطلاب حول تقويم الطلاب، وكذلك التعرف على تصوراتهم لتقويم فعالية التدريس.

وُعد عضو هيئة التدريس الجامعي من أهم مقومات العملية التربوية في التعليم الجامعي، وإحدى دعائمها الرئيسة التي تسهم في رفع كفاءة هذا التعليم ومستواه وفاعليته، من خلال ما يقوم به من أدوار، وما يؤديه من مهام ومسؤوليات ترتبط وثيقاً بتحقيق أهداف الجامعات ووظائفها. ويعتبر عضو هيئة التدريس الركيزة الأساس للقوى الحقيقية لتحسين التدريس الجامعي ورفع مستواه، حيث يضطلع عضو هيئة التدريس بدور كبير في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة. (الصباطي وعبد المولى، 2007).

ونظراً لأهمية مسؤولية التدريس الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس الجامعي، فقد اهتم التربويون بمدخل تقييمها معتمدين في ذلك على مدخلين: الأول يمثل العمليات والنواتج الذي يستند في تقييمه لفاعلية المهمة التدريسية إلى نتائج تحصيل الطلبة وإنجازاتهم كمؤشر صادق للأداء التدريسي لمدرّس المساق، وبذلك اعتبر تحصيل الطلبة هو المحك الرئيس للحكم على هذا الأداء. أما المدخل الثاني فيمثل الأحكام التقويمية، والتي تستند بدورها إلى تقويم الزملاء والقائمين بمهام الإدارة الجامعية والتقارير الذاتية للمدرسين (حسين وحنفي، 2000).

لقد جاء الاهتمام بدراسات تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ليس فقط من قبيل التعرّف على مدى كفاءة هذا الأداء وترشيده، أو لمجرد إثراء الأداء وترشيده، أو لمجرد إثراء المعرفة الإنسانية، بل أيضاً لتطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية في المجالات المختلفة؛ التعليم والبحثية والمجتمعية.

وفي هذا الصدد أشارت سجلات المؤتمرات العام لليونسكو، وفق اليونسكو (1998)، إلى مجموعة من المرتكزات التي ينبغي الاهتمام بها فيما يتصل بتقييم أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي، وهي على النحو التالي:

- 1- أن يكون تقويم عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلم والبحث، وأن تكون مهمته الرئيسة تطوير الطلبة تبعاً لاهتماماتهم وقدراتهم.
- 2- أن تكون المعايير الأكاديمية للبحث والتعليم والمهام الأكاديمية أو المهنية الأخرى، كما يحددها الأقران الجامعيون، هي أحد الأسس التي يستند إليها التقويم.
- 3- أن يكون تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس موضوعياً، وأن تُحاط الفئات المعنية علماً بمعايير التقويم ونتائجه، وبخاصة إذا كان ذلك يتضمن إجراء أي نوع من التقييم المباشر لعمل أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، سواء من جانب الطلبة أو المدرسين أو المسؤولين الإداريين.
- 4- أن يكون لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي حق التظلم لدى جهة محايدة ضد نتائج التقييم الذي يرون أنه لا يستند إلى مبرر معقول.

وفي ذات السياق أشار شحاته (2001) إلى مجموعة من المحاذير التي ينبغي الالتفات إليها فيما يتصل بعملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، يمكن تلخيصها في الآتي:

- 1- إن تقييم أعضاء هيئة التدريس خاصة الأساتذة قد ينطوي على سلبيات أكثر مما ينطوي على إيجابيات، حيث يعتقد بأن من قد وصل إلى رتبة الأستاذية يرى أنه ينبغي أن لا يخضع لأي شكل من أشكال التقييم.
- 2- تقييم أعضاء هيئة التدريس بطريقة ظاهرة ومتكررة قد يكون مصدراً للتوتر لديهم مما قد يسهم في خلق بيئة عمل غير مريحة لإنجاز أعمالهم.
- 3- إن طبيعة الاختصاص الأكاديمي، (تخصصات علمية أم تخصصات إنسانية)، قد تملي على أعضاء هيئة التدريس توظيف أساليب معينة في التدريس تتواءم وطبيعة المعرفة التي يقدموها لطلبتهم، وهذا الاختلاف في طبيعة المعرفة وبالتالي الأساليب التدريسية قد ينجم عنه مشكلة في عدم إمكانية استخدام معايير تقييم واحدة عبر كل التخصصات.

أما تانج (1997) Tang، فيرى أنه من الضروري التعرف على آراء ووجهات نظر الطلبة عند تقييم عضو هيئة التدريس بالجامعة لأنهم هم الذين يتعاملون ويتفاعلون مع عضو هيئة التدريس بشكل مباشر، بالرغم من أنهم قد يتأثرون أحياناً بعوامل شخصية وذاتية أو غير موضوعية في تقييمهم له، إلا أن هناك فئات لدى أعضاء هيئة التدريس في معاهد التعليم العالي تؤثر لأهمية التقييم وذلك بناءً على ما أشارت إليه نتائج الدراسات والبحوث في هذا المجال.

وينظر إلى تقويم عضو هيئة التدريس على أنه يساهم في تحسين العمل وتطويره وتدعيم جودته، حيث تشير نتائج العديد من البحوث والدراسات، مثل: دراسة واسلي (2007) Wasley، ودراسة ايلمور (2008) Elmore، إلى أهمية أن يتم تطوير عملية تقويم عضو هيئة التدريس، وإدخال عناصر أخرى إلى جانب الطالب لاعتبارات التقييم، وفي هذا المجال، فقد اعتمدت بعض الجامعات نماذج متطورة من آليات التقييم، ففي الجامعات البريطانية وعلى نطاق واسع، تم تشكيل هيئات استشارية متخصصة من الطلبة لملاحظة السلوكيات التدريسية للمدرسين داخل قاعات التدريس، وفي بعض الجامعات الأمريكية اقترحت بعض الدراسات تطوير آليات التقييم لتكون أكثر موضوعية باعتماد عناصر أخرى بالإضافة إلى الطلبة، وذلك للأخذ بها عند تقويم أعضاء هيئة التدريس.

#### مشكلة الدراسة

يعتبر موضوع تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة من الموضوعات التي لم تلق الاهتمام الكافي لدى الباحثين في البيئة العربية مقارنة بالدراسات والبحوث الأجنبية في هذا المجال. ونظراً لأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي فإن الأمر يتطلب تقويم أدائه بصورة حقيقية لينعكس ذلك في النهاية على تحسين العمل الجامعي والارتقاء بمستواه، ولذلك فإن معرفة أثر التقييم على أعضاء هيئة التدريس يُعد مؤشراً على مدى فعالية برامج التقييم التي تعتمدها الجامعات في تقويم الأداء التدريسي، ومدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن نتائجهم التي يحصلون عليها من هذه العملية، وبخاصة في ظل تزايد الانتقادات والاعتراضات على مبدأ التقييم التي تنتهجها الجامعات والذي يتم في الغالب عن طريق الطلبة.

معظم الجامعات اعتمدت حديثاً برنامجاً إلكترونياً لتقويم أداء هيئة التدريس، بحيث يتيح للطلبة تقويم أداء مدرسيهم في نهاية الفصل الدراسي من خلال موقع إلكتروني يرتبط بمركز الحاسوب ومركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، فإنه من الضرورة بمكان التعرف على أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة باستخدام برنامج التقييم الإلكتروني، وذلك بغرض إثراء هذه التجربة من خلال التغذية الراجعة التي كشفت عنها العديد من الدراسات.

ويمكن تحديد مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

- ما مدى تأثير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري نتيجة تقويم الطلبة لهم؟

#### فرضيات الدراسة

- أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من وجهة نظرهم إيجابي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين نتائج متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات (العلاقات، التدريس، التقييم) تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين نتائج متوسطات أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات (العلاقات، التدريس، التقييم) تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين نتائج متوسطات أعضاء هيئة التدريس في المجالات (العلاقات، التدريس، التقويم) تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5، 5-10، أكثر من 10).
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين نتائج متوسطات أعضاء هيئة التدريس في المجالات (العلاقات، التدريس، التقويم) تعزى لمتغير مكان العمل (الفرع الرئيس طولكرم، فرع رام الله، فرع العروب).

#### أهداف الدراسة

- التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم في جامعة فلسطين التقنية-خضوري.
- التعرف على دلالة الفروق في استجابة أفراد العينة بناءً على متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة، ومكان العمل).

#### أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة بأنها:

- تتعرض لتجربة إحدى الجامعات الفلسطينية لتقويم بعض الكفايات التدريسية من قبل الطلبة التي تسهم في تطوير جودة الأداء في التدريس.
- تتيح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات تتناول قضية التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- تفيد أعضاء هيئة التدريس الجامعي في محاولة رفع مستوى الأداء التعليمي لديهم.

#### حدود الدراسة

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة إلى التعرف على أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية -خضوري من وجهة نظرهم.
- الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس.
- الحد المكاني: جامعة فلسطين التقنية - خضوري بفروعها المختلفة.
- الحد الزمني: الفصل الأول للعام الدراسي الجامعي 2017-2018.

#### مصطلحات الدراسة

- جامعة فلسطين التقنية-خضوري؛ الجامعة الحكومية الأولى في فلسطين، المتخصصة في المجالات العلمية والتقنية والتكنولوجية. تأسست سنة 1930 في مدينة طولكرم، وفي ذلك الوقت كانت مدرسة زراعية. وفي عام 1944 بدأت تمنح درجة الدبلوم في تخصص الزراعة ثلاث سنوات ومن ثم دبلوم الرياضيات والعلوم وغيرها لمدة سنتين. وفي عام 2007 تحولت إلى جامعة تمنح درجة البكالوريوس في العلوم والآداب والهندسة.
- التقويم: التقويم لغة: من قوم أي صحح وأزال العوج وقوم السلعة بمعنى سغرها. التعريف العلمي: عرف بلوم (Bloom, Englehart, Furst, Hill, & Krathwohl, 1956) التقويم بأنه إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار أو الأعمال أو الحلول أو الطرق أو المواد، وأنه يتضمن استخدام المحكات والمستويات والمعايير، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها، ويكون التقويم كميًا أو كيفيًا.

وعرف جرونلند (Gronlund, 1985) التقييم بأنه: عملية منهجية، تحدد مدى ما تحقق من الأهداف التربوية من قبل الطلبة، وأنه يتضمن وصفاً كمياً وكيفياً، بالإضافة إلى إصدار حكم على القيمة في مجال التربية يقترن مفهوم التقييم لدى غالبية المعلمين بالاختبارات التي يركز فيها على تقييم التحصيل المعرفي للطلبة فقط، وعندما تطورت النظريات التربوية بدأ مفهوم التقييم التربوي يتطور ويتشعب، فأصبح الجانب المعرفي لا يمثل إلا جانباً واحداً من جوانب العملية التربوية، وصار التقييم التربوي يسعى إلى تقييم المتعلم من جميع جوانبه، أو تقييم العملية التربوية بجميع متغيراتها، ولم يعد قاصراً على تحديد كفاية العملية التربوية وفعاليتها، من خلال تقييم أحد مخرجات هذه العملية أصبح التقييم شمولياً في منهجه، يتناول تقييم الأهداف والمدخلات فضلاً عن تقييم العملية التربوية ذاتها، وتقييم المخرجات النهائية لهذه العملية. مما سبق يتضح أن التقييم عملية منظمة لجمع المعلومات حول ظاهرة ما، وتصنيفها، وتحليلها وتفسيرها لمعرفة مدى بلوغ أهداف التعلم، وذلك للوصول إلى أحكام عامة بهدف اتخاذ القرارات الملائمة.

- الطلبة: كل طالب أو طالبة كان مسجلاً أو مسجلة في الجامعة في العام الدراسي 2017-2018.
- عضو هيئة التدريس: كل من يحمل مؤهلاً علمياً (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) من الذكور والإناث في التخصصات المختلفة ويعمل في مجال التدريس.
- أثر: معنى أثر اللغوي العلامة أو بقية الشيء. (المعجم الوسيط، 2004).

## 2- الاطار النظري والدراسات السابقة

يعد تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم ركائز التطوير في الجامعات، حيث تسعى كثير من الجامعات وكليات التعليم العالي في كثير من البلدان الى تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك من خلال متابعة عملية التقييم (الحكمي، 2004).

الجامعة لها وظائف مختلفة في الدولة، مثل التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع. ويبرز من هذه الوظائف التدريس والبحث العلمي، وتدعم الحكومات الجامعات للقيام بهذه المهام (Park, 1996) وتعد كفاءة التدريس الجامعي والبحث العلمي من مكونات الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقييم التعليم الجامعي (عبدالمقصود، 1997). وينعكس أداء الهيئة التدريسية على الخرجين، حيث ان التدريس يعد الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي. حيث إن الجامعة تعمل على صقل شخصية الطلبة وتنمية قدراتهم ومواهبهم. والمطلوب من عضو هيئة التدريس العمل على اثاره دافعيتهم على الدراسة، وتكوين علاقات جيدة مع الطلبة، وهذا يشجع الطلبة على الدراسة والرغبة في التعلم (الختيلة، 2000). كما يعد عضو هيئة التدريس الجامعي الأساس في تقدم المؤسسات وتطويرها، ونقل أعباء رسالتها العلمية لخدمة المجتمع (النعيبي، 1985).

من الأساليب الشائعة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس هي تقييم رؤساء الأقسام، التقييم الذاتي (أي تقييم نفسه) وتقييمهم عن طريق الطلاب (الحكمي، 2004). وكذلك تقييمهم عن طريق الزملاء.

والتقييم في الجامعات لا يعتمد على الإمكانيات المادية للجامعة فقط وانما يرتكز على تطوير العنصر البشري في الجامعات وخاصة عضو هيئة التدريس (شحاتة والمزروع، 2002).

## الدراسات السابقة

دراسة الحسان (El Hassan, 2003): هدفت إلى تقصي مصداقية تقييم الطلبة لعملية التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبهم في الجامعة الأمريكية بيروت. وتم توظيف استبانتين منفصلتين أرسلت للعينة

المستهدفة عبر البريد الإلكتروني في الشبكة العنكبوتية. وكشفت نتائج الدراسة عن أن أعضاء هيئة التدريس وكذلك الطلبة يؤمنون بأهمية وفعالية نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة: إلا أنهم يرون ضرورة التغلب على بعض الآثار السلبية والتحديات الكامنة في تطبيق عملية التقييم في الجامعة. وخرجت الدراسة أيضاً بعدة توصيات أكدت على ضرورة تحسين وتطوير نظام التقييم.

**دراسة الحولي(2007):** هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم. واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (131) عضو هيئة تدريس. أداة الدراسة تمثلت في استبانة تشكلت من (27)فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، بالإضافة إلى سؤال مفتوح. ومن أهم نتائج الدراسة؛ أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة في مجملها، وإيجابية في (15) فقرة من أصل (27) فقرة. كذلك كشفت النتائج عن وجود أثر للتفاعل بين متغيرات الدراسة: العمر والرتبة الأكاديمية وبين العمر والرتبة الأكاديمية وبلد الشهادة التي تخرج منها المدرس.

ومن أهم توصيات الدراسة: تطوير النماذج المستخدمة في عملية التقييم ن ومراعاة خصوصية بعض الكليات ودعم حوسبة أدوات التقييم لرفع كفاءة عملية التقييم برمتها.

تناولت دراسة وونج وفيسمونز(Wong & Fitzsimmons, 2008)العوامل المؤثرة على تقدير الطلاب للأداء الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية في التعلم عن بعد، وكذلك العوامل المؤثرة على الرضا الكلي للطلاب عن المقرر الدراسي، وتم استخدام أسلوب التحليل في بناء استبانة التقييم، حيث وزعت فقرات الاستبانة إلى ثلاث كفايات هي الشخصية ومصادر التعلم والتغذية الراجعة. وباستخدام أسلوب الانحدار توصلت الدراسة إلى أن تقويم الأداء الكلي لعضو هيئة التدريس غالباً ما يتأثر بكفايتي الشخصية ومصادر التعلم. بينما الرضا الكلي يتأثر بشكل كبير بكفاية مصادر التعلم.

**دراسة الحدابي وعمر خان (2008):** هدفت الدراسة إلى التعرف 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 22 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 6591 طالب وطالبة يمثلون كافة التخصصات والمستويات، وبلغت العينة 102 عضو هيئة تدريس(88 ذكور، 14 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 العلمي عند مستوى الدلالة (0.05). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير النوع عند مستوى الدلالة (0.05).

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

وفي دراسة قام بها كل من بيران وروكش(Beran & Rokosh, 2009) هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل طلبتهم، فقد تكونت عينة الدراسة من (375) عضو هيئة تدريس في جامعة كندا الحكومية. حيث يقوم الطلبة بعد دراسة جميع المساقات بتقييم أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يميلون إلى الموافقة وقبول مبدأ تقييم الطلبة لأدائهم واعتبروا هذه الطريقة

عمل مؤسسي تكاملي، وأنها تفيد إدارة الجامعة في اتخاذ القرارات، إلا أنهم اعتبروا أن الاقتصار على الطلبة وحدهم يعتبر هامشي وليس له أثر على تحفيز التدريس لديهم، وأوصت الدراسة بتطوير عملية التقييم.

دراسة الطويسي وسمارة. (2014): هدفت إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة نحو برنامج التقييم الإلكتروني، وتقصي درجة الرضا لديهم عن نتائج تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (210) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً بنسبة (50%) من مجتمع الدراسة. تكونت أداة الدراسة من استبانة أعدها الباحثان تألفت من مجموعة فقرات جاءت في محورين وسؤال مفتوح تستقصي آراء واتجاهات وأهم المقترحات لدى أعضاء هيئة التدريس، أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة كانت بشكل عام إيجابية، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسط اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج التقييم الإلكتروني لصالح الكليات الإنسانية، وعدم وجود فروق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت النتائج درجة رضا مقبولة بشكل عام.

يظهر من الدراسات السابقة أن آراء أعضاء هيئة التدريس متفاوتة بين الإيجابية والمحايدة فقد أظهرت نتائج دراسة الحسان (El Hassan 2003)، ودراسة بيران وروكش (Beran & Rokosh, 2009)، ودراسة الطويسي وسمارة (2014) أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لأدائهم كانت إيجابية. في حين أظهرت نتائج دراسات أخرى مثل الحولي (2007)، أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة. وفي الدراسة الحالية كشفت نتائج الدراسة أن تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية إيجابي ويسهم في تطوير الهيئة التدريسية.

### 3- منهجية وإجراءات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الهدف، حيث إن هذا النوع هو الأكثر ملاءمة، ويصف الواقع، ويحدد العلاقات، ويفسر المعطيات والظروف، وهو قائم على الاستبانة المدعمة إحصائياً، وقام الباحث بتجميع العديد من المعلومات والبيانات من مصادرها المختلفة كالدوريات العلمية والعالمية والبحوث المحكمة السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وما يتعلق بشكل مباشرها سواء في المراجع الأجنبية أو العربية.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري بفروعها المختلفة من وجهة نظرهم، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة مقسمة إلى ثلاثة مجالات تقيس اتجاهات المدرسين نحو تقويم الطلبة لهم.

#### مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من المحاضرين في جامعة فلسطين التقنية خضوري- بفروعها المختلفة للعام الدراسي 2018/2017 حيث بلغ عددهم 160 محاضراً.

عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة باستخدام العينة الطبقية، ونظراً لكبر عدد أفراد المجتمع، فقد تم اختيار عينة عشوائية منه لتكون مجتمع الدراسة. وبعد استعادة أداة الدراسة وتدقيقها استقرت العينة على (96) محاضراً بنسبة 60%.

وبين الجدول (1) توزيع عينة المجتمع من المحاضرين في جامعة فلسطين التقنية- خضوري حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ومكان العمل خلال العام الدراسي 2018/2017.

الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة في جامعة فلسطين التقنية- حضوري حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ومكان العمل.

المتغير	نوع المتغير	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	68	70.83
	إناث	28	29.17
	المجموع	96	100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	9	9.37
	ماجستير	50	52.08
	دكتوراه	37	38.55
	المجموع	96	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	15	15.62
	5 - 10 سنوات	13	13.54
	أكثر من 10 سنوات	68	70.84
	المجموع	96	100
مكان العمل	طولكرم	39	40.62
	رام الله	31	32.29
	العروب	26	27.09
	المجموع	96	100

#### أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من استبانة لقياس مدى تأثير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - حضوري نتيجة تقويم الطلبة لهم، وتم استخلاصها بعد مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، وكذلك المجالات والدوريات والكتب وشبكة الإنترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومراجعة وتحليل الوثائق الصادرة عن الجامعة ذات العلاقة. واعتمدت الدراسة على متغيرات مستقلة وتابعية، فالمتغيرات المستقلة هي جنس محاضري الجامعة (ذكور وإناث)، وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه). أما المتغير التابع فهو مدى تأثير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - حضوري نتيجة تقويم الطلبة لهم.

وقد تم تحديد مجالات الاستبانة المتمثلة في ثلاثة مجالات وهي: العلاقات، والتدريس، والتقويم. وقد احتوت الاستبانة في نسختها الأولى على (40) فقرة محددة الإجابة عنها حسب تدرج ليكارت الخماسي (موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، محايد 3 درجات، معارض 2 درجات، معارض بشدة 1 درجة واحدة).

#### صدق وثبات الأداة

وللتأكد من صدق الاستبانة، فقد تم إرسالها إلى خمسة محكمين من ذوي الاختصاص التربوي والإداري في الموضوع من أساتذة الجامعات ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية إذ طُلب منهم التأكد من شمولية المجالات والفقرات وإبداء أية ملحوظات تتعلق بمدى انتماء الفقرات لكل مجال من المجالات التابعة لها، ومدى سلامة

الفقرات ووضوحها، ومدى ملاءمتها للفئة المستهدفة لتحقيق الهدف؛ وقد استجاب لذلك خمسة محكمين، وبناءً على ملاحظاتهم فقد تم حذف ثماني فقرات وتعديل بعض الفقرات، وبذلك احتوت الاستبانة بصورتها النهائية على (32) فقرة موزعة على المجالات على النحو الآتي: مجال العلاقات (11) فقرة، والتدريس (12) فقرة، والتقويم (9) فقرات.

وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة أيضاً لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل مجال والمجال الكلي باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" (Cronbach - Alpha): حيث تم توزيعها على عدد من محاضري الجامعة من خارج العينة، وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.912) ولكل مجال من المجالات الثلاثة هي: العلاقات 0.853، والتدريس 0.861، والتقويم 0.887؛ وتعد هذه القيم مناسبة لغايات الدراسة حيث إن كل منها أكبر من 0.70 وهو الحد المسموح به.

#### المعالجة الإحصائية

ويعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة، قام الباحث بإخراجها بصورتها النهائية محتوية على التعليمات التي تبين للمستجيبين الهدف من الدراسة وكيفية الإجابة عن فقرات الأداة، ثم وُزِعَ على عينة الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2017/2018. ومن ثم أدخلت البيانات إلى برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS). وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في تقدير درجة تأثير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري نتيجة تقويم الطلبة لهم.

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تم اعتماد ثلاث مستويات للتقدير التحليلي لفقرات الاستبانة وفق الآتي:

- 75% فأكثر يمثل الأثر بدرجة كبيرة، أي ما يعادل 3.5 فأكثر.
- 60% - 75% يمثل الأثر بدرجة متوسطة، أي ما يعادل 2 إلى أقل من 3.5.
- أقل من 60% يمثل الأثر بدرجة قليلة أي ما يعادل أقل من 2.

وفي ترتيب المجالات والفقرات المكونة لها تنازلياً؛ تم استخدام اختبار (ت) T-Test للعينات المستقلة للتحقق من الفرضية الصفرية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمتغير الجنس، واستخدام التحليل الاحصائي التباين الأحادي One Way Anova للتحقق من الفرضيات الصفرية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لكل من متغيرات الخبرة والمؤهل العلمي ومكان العمل.

#### 4- عرض ومناقشة النتائج

في هذا الجزء من الدراسة سيتم تحليل نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث عن طريق تحليل الاستبانات باستخدام برنامج SPSS.

الفرضية الرئيسة تنص على أن أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من وجهة نظرهم إيجابي ويحسن من أدائهم.

الجدول رقم (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من المجالات في الاستبانة جميعها.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	حجم الأثر
التدريس	3.74	0.58	1	كبير
العلاقات	3.50	0.40	2	كبير

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	حجم الأثر
التقويم	3.08	0.39	3	متوسط
المعدل للمجالات الثلاثة	3.44	0.45		متوسط

يظهر من الجدول رقم (2) أن معدل المتوسط الحسابي للمجالات الثلاث (3.44) ومعدل الانحراف المعياري (0.45) مما يشير إلى أن أثر تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس متوسط وإيجابي. وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية بدرجة متوسطة. ومن أجل مناقشة النتائج المتعلقة بمجالات البحث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال على حده على النحو الآتي:

#### المجال الأول: (العلاقات)

##### الجدول رقم (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الأول (العلاقات)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
6	تأخذ العلاقات منحى سيئاً تجاه الطلبة	4.14	0.86	1	كبير
4	تنزع الثقة بين المحاضر والطلبة	4.05	0.80	2	كبير
5	يتصرف المحاضر بسلوك حسن	4.03	0.70	3	كبير
3	يتعاون مع الطلبة بغض النظر عن التقويم	3.92	0.92	4	كبير
9	يتفاعل المحاضر بشكل جيد مع الطلبة	3.89	0.90	5	كبير
10	يحترم المحاضر الطلبة باستمرار	3.86	0.85	6	كبير
8	المحاضر يشارك الطلبة في الأعمال التطوعية	3.82	0.91	7	كبير
7	يبادر المحاضر لتقديم المساعدة للطلبة ذوي التحصيل المتدني	3.52	0.92	8	كبير
11	يتقبل المحاضر التقويم بصورة ديمقراطية	2.69	1.14	9	متوسط
1	يحترم المحاضر رأي الطلبة في التقويم	2.34	1.05	10	متوسط
2	تتغير علاقة عضو هيئة التدريس مع زملائه	2.31	1.06	11	متوسط

معدل المتوسط الحسابي (3.50). ومعدل الانحراف المعياري (0.83)

يتبين من الجدول رقم (3). المتعلق بالعلاقات أن المحاضر يحترم الطالبات باستمرار، ولا تنزع الثقة بين المحاضر والطلبة. هذا من وجهة نظر المحاضرين كما في الفقرة (6) والفقرة (2) حيث حصلت الفقرة (6) على أعلى متوسط (4.14) وانحراف معياري (0.86)، الفقرة (2) حصلت على أقل متوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (1.06).

## المجال الثاني: التدريس

## الجدول رقم (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الثاني التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
22	يتغير اهتمام المحاضر بالطلبة خلال فترة تدريسه لهم	4.27	0.88	1	كبير
21	يكلف الطلبة بعمل أنشطة خارج غرفة التدريس	4.26	0.82	2	كبير
16	يستخدم المحاضر وسائل الاتصال الحديثة للتواصل مع الطلبة	4.05	0.85	3	كبير
17	يكلف المحاضر الطلبة بواجبات بيتية	4.03	0.84	4	كبير
15	يستخدم المحاضر أساليب متجددة خلال شرحه	3.99	0.86	5	كبير
14	يستخدم المحاضر الوسائل التعليمية المناسبة	3.98	0.89	6	كبير
18	يبدأ المحاضر المحاضرة وينتهي في الوقت المحدد	3.92	0.99	7	كبير
20	تقويم الطالب للمحاضر يعمل على التزام المحاضر بمحاضراته	3.89	0.92	8	كبير
13	يستخدم المحاضر مناهج حديثة في التدريس	3.89	0.88	9	كبير
19	يحافظ المحاضر على المظهر العام له	3.69	1.19	10	كبير
12	يحافظ المحاضر على ممتلكات الجامعة	3.03	1.09	11	متوسط
23	يقلل التقويم من اهتمام المحاضر بالتدريس كمهنة	2.47	1.16	12	متوسط
معدل المتوسط الحسابي (3.74) ومعدل الانحراف المعياري (0.94)					

يبين المجال الثاني (التدريس) أن المحاضر يحافظ على ممتلكات الجامعة بدرجة عالية، ولا يقلل التقويم من اهتمام المحاضر بالتدريس كمهنة. كما هو مبين في الفقرات (22)، (23) حيث حصلت الفقرة (22) على أعلى متوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.88)، والفقرة (23) حصلت على نسبة متدنية متوسطها الحسابي (2.47) والانحراف المعياري (1.16). كما في الجدول (4).

## المجال الثالث: التقويم

## الجدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الثالث التقويم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
28	يؤثر التقويم على علامات الطلبة في المساق	4.41	0.77	1	كبير
27	لا يكثر المحاضر بتقويم الطلبة له	3.85	0.94	2	كبير
32	تقويم الطلبة للمحاضر أساسي في تقويم الإدارة له	3.45	0.90	3	كبير
26	يبحث المحاضر الطلبة على استعمال الساعات المكتبية له	3.09	1.12	4	متوسط
29	يعمل المحاضر ما يمل عليه ضميره ولا يأبه للآخرين	3.06	0.99	5	متوسط
31	اتجاهات الطلبة سلبية نحو مقرراتهم	2.70	1.00	6	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
30	اتجاهات الطلبة سلبية نحو أساتذتهم	2.53	0.84	7	متوسط
25	يقوم الطلبة بالتقويم بصورة موضوعية	2.52	0.98	8	متوسط
24	تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يشكل جزءاً من الكفايات اللازمة للتقويم	2.12	1.07	9	متوسط
معدل المتوسط الحسابي (3.08) ومعدل الانحراف المعياري (0.95)					

تبين من الدراسة أن المجال الثالث (التقويم) حصلت الفقرة (28) على نسبة عالية حيث إن المتوسط الحسابي (4.41) والانحراف المعياري (0.77)، حيث يعمل المحاضر ما يملئ عليه ضميره ولا يأبه للآخرين. والفقرة (24) حصلت على أدنى نسبة، المتوسط الحسابي (2.12) والانحراف المعياري (1.07) وهذا يعني أن التقويم لا يؤثر على علامات الطلبة في المساق. كما في الجدول (5).

#### الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تأثير تقويم الطلبة على أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

#### الجدول رقم (6) التحليل الإحصائي باستخدام اختبار (ت) T-Test للفرضية الفرعية الأولى

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	68	3.48	0.35	0.57	0.56
انثى	28	3.44	0.37		

بعد إجراء التحليل الإحصائي على برنامج SPSS وباستخدام اختبار (ت) T-Test للعينات المستقلة كان مستوى الدلالة (0.56) وهو أكبر من (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق في وجهات النظر تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) كما هو مبين في الجدول رقم (6).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نهفر (Nuhfer, 2003). ومع دراسة (المخلافي, 2007). وتتعارض مع دراسة الجوزاين (Algozzine et al., 2004) ودراسة واتشول (Wachtel, 1998).

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تأثير تقويم الطلبة على المحاضرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5)، (5-10)، (أكثر من 10 سنوات).

#### الجدول رقم (7) التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي One Way Anova للفرضية الفرعية الثانية

التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط الحسابي	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.62	2	0.308	2.39	0.096
داخل المجموعات	11.95	93	0.129		
المجموع	12.57	95			

بعد إجراء التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي One Way Anova كان مستوى الدلالة (0.096) وهو أكبر من (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية بأنه لا يوجد فروق في وجهات النظر تعزى لسنوات الخبرة كما هو مبين في الجدول (7).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تأثير تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (8) التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي One Way Anova للفرضية الفرعية الثالثة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط الحسابي	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.055	2	0.027	0.203	0.817
داخل المجموعات	51.12	93	0.135		
المجموع	51.175	95			

بعد إجراء التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي One Way Anova كان مستوى الدلالة (0.81) وهو أكبر من (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية بأنه لا يوجد فروق في وجهات النظر تعزى لمتغير المؤهل العلمي كما هو مبين في جدول (8). وتتفق هذه الدراسة مع دراسة سيلدن (Selden, 1993). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه والماجستير بجامعة فلسطين التقنية يتشابهون في الأداء. وتتعارض مع دراسة ووتشل (Wachtel, 1998). التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح حملة الدكتوراه. وربما يعزى ذلك إلى اختلاف متغيرات الدراسة وطبيعة العينة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة تأثير تقويم الطلبة على أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير مكان العمل. كما هو مبين في الجدول (9).

الجدول رقم (9) التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي One Way Anova للفرضية الفرعية الرابعة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط الحسابي	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	43.0	2	21.0	63.1	0.2
داخل المجموعات	14.12	93	13.0		
المجموع	57.12	95			

بعد إجراء عملية التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي One Way Anova كان مستوى الدلالة (0.2) وهو أكبر من (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية بأنه لا يوجد فروق في وجهات النظر تعزى لمتغير مكان العمل.

## التوصيات والمقترحات

بناءً على نتائج الدراسة الحالية يتقدم الباحث ببعض التوصيات والاقتراحات حتى يتسنى لجامعة فلسطين التقنية - خضوري الأخذ بها والعمل على دراستها والاستفادة منها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وهي كما يلي:

1- تدريب أعضاء هيئة التدريس باستمرار خاصة الجدد، لأنه يساعد على اتقان المهارات اللازمة للعمل وتجنب ارتكاب الأخطاء.

2- الاستمرار في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة لأنه مهم حسب ما أشارت إليه نتائج الدراسة.

- 3- التدقيق عند تعيين عضو هيئة التدريس من قبل الإدارة والمختصين.
- 4- أن يشمل نموذج التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس كافة الواجبات من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- 5- تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء الهيئة التدريسية المتميزين.
- 6- تطوير أدوات ووسائل تقويم الأستاذ الجامعي، وكذلك تطوير استخدامها وآلية تطبيقها.

## قائمة المراجع

### أولاً/ المراجع العربية:

- 1- أبو الرب، عماد و قدادة، عيسى (2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان الجودة. اتحاد الجامعات العربية. المجلد 1. العدد 1.
- 2- الحدابي. عبد الملك وعمر خان. خالد (2008). تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. العدد(2).
- 3- حسين، حسان وحنفي، محمد (2000). تطوير أهداف العمل لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المصرية، في ضوء الاتجاهات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط. 24 (2) 201 - 243.
- 4- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة رسالة الخليج العربي. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض. العدد التسعون. السنة الرابعة والعشرون. 1424هـ/2004م. 13-56.
- 5- الحولي، عليان(2007). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية - غزة نحو تقويم الطلبة لهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث. المجلد 21 العدد 3.
- 6- الخثيلة. هند ماجد (2000). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. المجلد الثاني عشر. العدد الثاني. ص 107- 123.
- 7- شحاتة. حسن والمزروع. هيا (2002). التقويم الذاتي لأعضاء وقيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية. مدخل لتطوير الأداء الجامعي. بحث قدم في ندوة تطوير عضو هيئة التدريس. جامعة الملك سعود. مركز الدراسات الجامعية للبنات الأقسام النسائية مركز البحوث. ص 163-201.
- 8- شحاتة، حسن (2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق. مكتبة دار العرب للكتب. القاهرة، مصر.
- 9- الصباطي، إبراهيم محمد سالم وعبد المولى، عبد الحافظ محمد (2007). تأثير بعض المتغيرات في تقييم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة. المجلة العلمية، جامعة الملك فيصل (الانسانية والادارية). 8. (1) 97 - 176.
- 10- الطويبي، أحمد و سمارة، نواف (2014). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث الإنسانية. المجلد 28 (1).
- 11- عبد المقصود. محمد السعيد(1997). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية. دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية. إدارة التربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. القاهرة. ص192.

- 12- عبدالرازق، وفاء محمود نصار، (2013). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أساليب تقويم أدائهم. ملتقى شذرات. اللقاء السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره) في ضوء المتغيرات المعاصرة. السعودية 202-235.
- 13- عليومات. صالح ناصر(2006). الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس. جامعة اليرموك. المجلة التربوية. المجلد. 20. العدد78.
- 14- المخلافي، عبد السلام سلطان(2007). تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة دراسات وبحوث تربوية، العدد4)). ص 105 - 120.
- 15- المعجم الوسيط، (2004). مجمع اللغة العربية، القاهرة..
- 16- النعيمي. طه(1985). الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين. وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج. جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- 17- اليونيسكو(1998). مؤتمر عالمي في التربية والتعليم في القرن العشرين. باريس، فرنسا.

#### ثانياً/المراجع الأجنبية

- 1- Algozzine, B., Gretes, J., Flowers, C., Howley, L., Beattie, J., Spooner, F.,... Bray, M. (2004). Student evaluation of college teaching: A practice in search of principles. College teaching, 52(4), 134-141.
- 2- Bloom, B. S., Englehart, M., Furst, E., Hill, W., & Krathwohl, D. (1956). Taxonomy of Educational Objectives, the classification of educational goals (Vol. Handbook 1: Cognitive Domain). New York City: Longman.
- 3- El Hassan , K. (2003). Investigating Substantive and Consequential Validity of Student Ratings of Instruction.American University of Beirut.
- 4- El Hassan, K. (2009). Investigating substantive and consequential validity of student ratings of instruction. Higher Education Research & Development, 28(3), 319-333.
- 5- Elmore , H. W. (2008). Toward Objectivity in Faculty Evaluation. Academe. 94 (3). 38 - 40. (EJ 803358).
- 6- Gronlund, N. E. (1985). Measurement and evaluation in teaching: Macmillan College.
- 7- Nuhfer, E. (2003). Of what value are student evaluations. Center for Teaching and Learning, Idaho State University.
- 8- Park, S. M. (1996). Research, teaching, and service: Why shouldn't women's work count? The Journal of Higher Education, 67(1), 46-84.
- 9- Seldin, p. (1993):. evaluation college teaching, in R. young and k. eble (eds), college teaching and learning, No. 33 San Francisco Jossey- Bass publishers. P, 305.
- 10- Seldin, P. (1999). The use and abuse of student ratings of professors. The chronicle of higher education,43(4),401-413.
- 11- Tang , T.L. (1997). Teaching Evaluation at a Public Institution of Higher Education: Factors Related to the Overall Teaching Effectiveness. Public Personal Management. 26(3). 379- 389.

- 12- Wachtel, H. K. (1998). Student evaluation of college teaching effectiveness: A brief review. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 23(2), 191-212.
- 13- Wong, A., & Fitzsimmons, J. (2008). Factors affecting professor facilitator and course in an online graduate program. Paper presented at the ascilite.

### **Effect of Student's Evaluation on Faculty members at Palestine Technical University -Kadoorie from their point of view**

---

**Abstract:** The aim of this study was to identify the attitudes of the faculty members due to the students evaluation at the Palestine Technical University-Kadoorie. To achieve this objective, a questionnaire of three fields (relations, teaching, assessment) was prepared. The descriptive approach was used in the study. The number of faculty members was (96) males and females, they were selected in a stratified random sampling method. The results of the study showed that there were no statistically significant differences in the results of the average of the faculty members in the three fields of study due to the gender, years of experience, scientific qualification, and workplace variables at the level of significance (0.05). In light of the results, the researcher recommended to develop the necessary plans for the rehabilitation of the academic staff regarding teaching elements (teaching, assessment, classroom management) and supplying the academic staff with the feedback.

**Keywords:** Academic staff, assessment, students, Palestine Technical University- Kadoorie.

---