

مقترح استمارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطُّلاب

(دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البُطانة/ السودان)

***A Proposed Form for the Student's Evaluation of the Performance of
the University Teacher
(A Field Study as perceived by the Teaching) staff of Al-Buttanah
University /Sudan)***

د. الصَّدِيق عبد الصَّادق البدوي بلَّه / أستاذ تكنولوجيا التَّعليم المشارك،

كلية التَّربية/ جامعة البُطانة /السودان siddige777@gmail.com¹

د. مَحْمَد حبيب بابكر مَحْمَد / أستاذ الإدارة التربوية المشارك، كلية التَّربية

جامعة القضارف/ السودان / habeeb6454@hotmail.com

تاريخ النشر: 2020-10-05

تاريخ المراجعة: 2020-07-28

تاريخ استلام المقال: 2020-06-14

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم مقترح لاستمارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة بالسودان في العام الدراسي 2018/2017م. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على الدراسة الميدانية. يتكوّن مجتمع الدراسة الكلي من (170) أستاذاً، تم اختيار عينة منهم بالطريقة العشوائية البسيطة تكونت من (30) أستاذاً بنسبة حوالي (18%) من مجتمع الدراسة الكلي، (60%) منهم من الذكور، و(40%) منهم من الإناث. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة بعد التأكد من صدقها وثباتها كأداة تقييم لأداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب من خلال خمسة محاور هي: شخصية الأستاذ، وإعداد الأستاذ للمحاضرة، وأداء الأستاذ للمحاضرة، وأداء الأستاذ لمهامه كعضو هيئة تدريس، والأنشطة والتقويم التي يؤديها الأستاذ. ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها: النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار(ت) واختبار مربع (كاي). من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن الاستمارة المقترحة تقيس أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب بوسط حسابي (4.2) وبدرجة تقديرية عالية جداً، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى قياس المعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للنوع أو الدرجة العلمية أو الخبرة العملية. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها: اعتماد هذه المعايير في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب، كما اقترحت الدراسة بعض الدراسات المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: التقويم، معايير الجودة الشاملة، قياس الأداء، التعليم العالي.

Abstaract

The objective of the study is to propose a form for the student's evaluation of the performance of the University Teacher as perceived by the teaching staff of the University, by means of a survey carried out among the Teaching staff of Al-Buttanah University, Sudan during the academic year 2017/2018. The study followed the descriptive analytical method based on the field study. The total population of the study consist of (170) teacher, of which a simple random sample of (30) teachers was chosen representing (18%) of the total population of whom (60%) were males and (40%) females. To achieve the objectives of the study, a validated questionnaire was used as a tool to evaluate the university teacher's performance by the students through five parameters: The personality of the teacher, the teacher preparation for the lecture, the performance of the teacher while delivering the lecture, the teacher's performance as member of a teaching staff, and the activities and assessments performed by the teacher. Data was analyzed using the statistical package for social science (SPSS). Other statistical methods were used such as, Percentages, Average, Standard Deviation, T test and Kai square test. Some of the most important results revealed that: the proposed questionnaire provides an evaluation for the performance of university teachers as perceived by students' with an average of (4.2) and with an excellent degree. Furthermore, there are no statistically valued variation among respondents in parameters of students' evaluation for the performance of university teachers, related to gender, academic degree or practical experience. The study also offered some recommendations the most important of which is to approve these standards as a tool to evaluate the university teacher's performance by the students. Moreover, the study gave suggestions for further research in the same area.

Key terms: Assessment. Total quality measurements. Performance measurement. Higher Education.

أولاً: الإطار العام

1-1 المقدمة:

المعلم هو أحد أهم محاور العملية التعليمية وهو القائد والموجه لها في كل مراحل التعليم من التعليم قبل المدرسي إلى التعليم العالي. " إن رسالة التعليم العالي لا تقتصر على إعداد المتعلمين فحسب؛ إنّما اتسع نطاقها ليشمل خدمة المجتمع والتفاعل معه والسعي إلى تطويره (تمام، 2009م: 3)؛ لذلك فإنّ وظيفة عضو هيئة التدريس ليست نقل المعلومات للطلاب فقط ولن تكون، فقد كادت أن تتلاشى هذه الوظيفة بتوفير مصادر المعلومات المتنوعة من كتب ودوريات وأشرطة وشبكات المعلومات؛ وقد صارت من أهم وظائف أعضاء هيئة التدريس إعداد الطالب لاكتساب المعلومات بنفسه، ومعاونته على فهمها وتحليلها؛ بل ونقدها وتطويرها؛ ثم الاستفادة منها عملياً" (جلال، 1993م: 113). ولما كان من واجبات المعلم تعليم الطالب كيف يتعلم؛ فمن أوجب ذلك إشراكه في عملية تقييم كل عناصر العملية التعليمية بما فيها المعلم. يعتبر تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي من الأمور المهمة التي تأخذ بها المؤسسات في التعليم العالي في الشرق والغرب على حدّ سواء" ونجد أن عدداً كبيراً من مؤسسات التعليم العالي في الدول الغربية قد بدأت منذ أمدٍ بعيد بتقويم أعمالها في برامج التدريس، والقائمين على أعمالها ومنهم أعضاء هيئة التدريس؛ ولم يكن ذلك إلا استجابةً ورغبة من هذه المؤسسات في تحسين نوعية خدماتها، تحت وطأة الضغوط المتزايدة على مؤسسات التعليم العالي لتحقيق مزيد من الكفاءة العالمية (توق، 1977م: 4). وعلى الرغم من تعدد أنواع تقويم أعضاء هيئة التدريس من حيث عناصر التقويم ومن حيث الجهات التي تجري عملية التقويم؛ إلا أنّ تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس يقف في مقدمة هذه الأنواع؛ وذلك لأن الطلاب هم الأكثر تماساً بعضو هيئة التدريس والمستفيدين الأساسيين من أدائه التدريسي؛ كما أنهم أكثر الأشخاص معاشة لما يدور في القاعة الدراسية من نشاطات وفعاليات لعضو هيئة التدريس (الثبتي والقرني، 1993م: 427)؛ عليه نجد أنّ الجامعات المهتمة بالتقويم الشامل للعملية التعليمية قد أولت تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس اهتماماً كبيراً.

2-1 مشكلة الدراسة:

"إنّ تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس ليس الهدف منه إعطاء تقدير سنوي يُضاف
ملف عضو هيئة التدريس، كما أنه ليس للمقارنة بينهم، بل هو محاولة لتقصي جوانب القصور
في أداء عضو هيئة التدريس التدريسي وبعض صفاته الشخصية ليستفاد منها في تعديل مساره"
(الحكي 2004 ص 24)، استشعر الباحثان من خلال عملهما كأعضاء هيئة تدريس في
الجامعات: أنّ تطوير التعليم العالي برمته يكمن في تطوير أداء الاسّاذ الجامعي؛ وأن من أهم
خطوات تطوير أداء الأستاذ الجامعي أن تتم عملية تقويم الأداء بصورة تراعي معايير الجودة،
وأن تتم بمختلف محاورها وأشكالها؛ ومن أهم عمليات التقويم لأداء الأستاذ الجامعي تقييم
الطالب لأداء الأستاذ باعتبار الطالب أهم المستفيدين من العملية التعليمية، وحتى تتم عملية
التقييم بصورة جيدة يجب بناء استمارة تحوي كل محاور التقييم لعضو هيئة التدريس؛ ويجب
أن تتسم هذه الاستمارة بالفاعلية في والصدق والقياس؛ مما يستوجب استقصاء آراء أعضاء
هيئة التدريس أنفسهم ومشاركتهم في بناء هذه الاستمارة من خلال تحكيمهم للاستمارة أو من
خلال مشاركتهم كمفحوصين.

عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما درجة صلاحية الاستمارة المقترحة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب ؟

وتتفرّع منه الأسئلة الآتية حسب محاور الاستبانة ومتغيراتها الديمغرافية:

- 1- ما درجة قياس شخصية الأستاذ الجامعي الأدائية من خلال أدائه للمقرر؟
- 2- ما درجة قياس إعداد الأستاذ الجامعي للمحاضرات؟
- 3- ما درجة قياس أداء الأستاذ الجامعي للمحاضرات؟
- 4- ما درجة قياس أداء عضو هيئة التدريس لمهام الأستاذ الجامعي من خلال أدائه للمقرر ؟
- 5- ما درجة قياس أداء الأستاذ للأنشطة والتقويم بالمقرر ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المفحوصين في صلاحية الاستمارة
المقترحة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع،
المؤهل العلمي، والخبرة العملية)؟

3-1 أهداف الدراسة:

- 1- تقديم مقترح لاستمارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- 2- التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المفحوصين للاستمارة المقترحة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب تعزى لمتغيرات الدراسة (: النوع، الدرجة العلمية، أو الخبرة العملية).

4-1 فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في الفروض التالية:

- 1- تقيس الاستمارة أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب بدرجة عالية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى قياس المعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للنوع (ذكر، أنثى).
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى قياس المعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للمؤهل لصالح المؤهل العلمي الأعلى.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى قياس المعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للخبرة العملية لصالح الخبرة الأكبر.

5-1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أهمية التقويم نفسه ودوره في تحسين وتطوير الأداء؛ ويؤكد ألبدة (1987:66م): "أن قيام الأستاذ الجامعي بالتدريس دون تقويم ليس ضمان أكيد بأن التعلم قد حصل". يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد الجهات التالية:

1. المسؤولين في مؤسسات التعليم العالي عن تطوير الأداء بالمؤسسة ، من رؤساء أقسام أو عمداء أو الجهات المهتمة بتحسين الأداء مثل إدارة الجودة.
2. الأستاذ الجامعي في تحسين وتطوير أدائه من خلال التعرف على أهم محاور قياس الأداء.
3. الطلاب في التعرف على أهمية المشاركة في العملية التعليمية كعنصر مهم من عناصر هذه العملية، وممارسة الدور الإيجابي المنوط به في المشاركة في التقييم.

6-1 حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: مقترح لاستمارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب.
- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي 2016-2017م.
- الحد البشري: أساتذة جامعة البطانة.
- الحد المكاني: جامعة البطانة، السودان.

7-1 مصطلحات الدراسة:

1- استمارة تقييم أعضاء هيئة التدريس:

هي عبارة عن استمارة تشتمل على الصفات التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس بالجامع، بجانب المهام التي يجب أن يقوم بها، وهي مصممة في شكل عبارات لكل عبارة إجابات محتمل من خلال خمسة محاور تشمل مكل معايير التقييم وهي: شخصية الأستاذ، وإعداد الأستاذ للمحاضرة، وأداء الأستاذ للمحاضرة، وأداء الأستاذ لمهامه كعضو هيئة تدريس، والأنشطة والتقويم التي يؤديها الأستاذ.

2- التقييم (Assessment):

"التقييم هو تحديد قيمة الشيء وأهميته في تحقيق الفرض المخصص له بواسطة الدراسة الجادة ، وتتضمن هذه العملية الملاحظة والقياس ثم اصدار حكم على قيمة الشيء(حمدان، 1986: 17) .

في هذا البحث يقصد بالتقييم تحديد قيمة أداء عضو هيئة التدريس بجامعة البطانة بالسودان عن طريق إجابة الطلبة على استمارة الاستبانة وذلك من خلال الاجابة بالموافقة على العبارة التي تمثل رأيه.

3- التقويم (Evaluation):

التقويم هو عملية يقوم بها افراد او جماعة لمعرفة مدى نجاح او فشل تحقيق هدف معين وتحديد نقاط القوة والضعف (الوكيل والمفتي 1991)
وفي الدراسة الحالية يقصد بعملية التقويم عملية قياسية تشخيصية تهدف لبيان جوانب القوة والضعف في أداء عضو هيئة التدريس في جامعة البطانة بالسودان.

4- الأستاذ الجامعي:

المقصود به في هذه الدراسة الشخص الذي يعمل في التدريس على مستوى جامعة البطانة ويشغل وظيفة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد أو محاضر أو مساعد تدريس ويحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير أو البكالوريوس في أحد التخصصات العلمية أو الإنسانية.

5- جامعة البطانة:

جامعة حكومية تقع في دولة السودان ولاية الجزيرة - محلية شرق الجزيرة تمت إجازة قانونها من قبل المجلس الوطني في عام 2008 م وصادق عليه السيد رئيس الجمهورية وفي نفس العام ومن ثم تم تعيين مدير الجامعة في سبتمبر 2009م. وتم تخريج الدفعة الأولى من الجامعة في العام 2015م (دليل جامعة البطانة - السودان، 2016م: 15).

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

1-2 الإطار النظري:

1-1-2تقويم الأداء التدريسي:

- مفهوم تقويم الأداء:

ورد في زيتون(2005م: 542) "أنّ التقويم يشمل في معناه القياس والاختبار، فهو عملية إصدار حكم بناءً على معايير معيّنة في ضوء بيانات أو معلومات (كميّة أو كميّة) عن فكرة أو ظاهرة أو موقف أو سلوك".

عرفه العجيلي (2001:85): "بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد كفاءات العاملين في المجال التدريسي، وفي إنجاز المهام الموكلة إليهم". وعليه فإنّ تقييم الأداء وتقويمه هو عملية هادفة بالدرجة الأولى لتحسن الأداء في المؤسسة وفق محاور الأداء المختلفة.

- أهمية تقويم الأداء التدريسي:

"إنّ عملية التقويم في أي نظام تشكل بُعْداً مهماً من أبعاد ممارسته، " وتتمثل أهمية التقويم في الأمور التالية (الطويل، 1986م: 352):

- يستخدم متخذ القرارات في التعليم العالي في كثير من دول العالم المتقدمة عملية تقويم الأداء التدريسي؛ للوصول إلى أفضل قرارات تتعلق بعضو هيئة التدريس، مثل ترقيتهم ونقلهم والاستغناء عن خدماتهم.
- يستخدم تقويم الأداء التدريسي لإبراز الأداءات التدريسية التي تتطلب تطويراً وعلاجاً.
- يستخدم تقويم الأداء التدريسي النموذجي كمعيار يتم على ضوئه تبرير اختيار برامج النظام وتطويرها.
- يستخدم تقويم الأداء التدريسي كوسيلة تغذية راجعة يتعرّف من خلالها عضو هيئة التدريس في التعليم العالي على وجهة نظر القائمين بعملية التقويم في أدائهم.
- يستخدم التقويم للتعرف على ثغرات الأداء التدريسي المتبع، ومحاولة طرح تحديث لها أو إعادة تناعمها وانسجامها.
- يساعد التقويم التدريسي على اكتشاف إيجابيات البرنامج والاستفادة منها في مواقف أخرى مماثلة.
- يتم تقويم الأداء التدريسي ليؤكد متخذي القرارات الإدارية أن الأمور تسير وفق خطوط سليمة.

2-1-2 أهداف تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس:

أكد (Marsh,1980) " أنّ تقييم الأداء التدريسي من خلال الطلاب طريقة أثبتت الدراسات صلاحيتها وثباتها وصدقها كأداة للتقويم، ويرجع ذلك إلى أنّ تقدير الزملاء يتضمن نوعاً من الحساسية لدى عضو هيئة التدريس الذي تقوم بتقويمه. ولكن تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس وللأداء التدريسي وللمقررات الدراسية ترتبط ارتباطاً عالياً مع مؤشرات التدريس الفاعل".

يؤكد حمدان (1984م: 39) على أنّ أهمّ الأهداف يرمي إليها تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي:

- تحسين التدريس من خلال تنقيح أو تعديل أو تجديد الطرق والمواد التعليمية والمعرفة والأنشطة المنهجية.
- تزويد الإداريين بتغذية راجعة حول إنجازات وصعوبات التدريس لإدخال التعديلات أو تحديد التسهيلات التربوية.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالاستجابة الفاعلة لمتطلبات وحاجات الطلاب النفسية والتربوية.
- تحديد أعضاء هيئة التدريس غير الفاعلين تدريسياً بغرض رفع كفاءتهم.
- اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة الخاصة بأعمال الترقية، والمكافأة التشجيعية، والتقاعد، والإعفاء من الخدمة، والنقل لمستويات أخرى.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بتغذية راجعة حول سلوكهم الشخصي والوظيفي لأغراض التقويم والتوجيه الذاتي.

2-2 الدراسات السابقة:

تحصّل الباحثان على العديد من الدراسات السابقة في مجال الدراسة، وقد تم اختيار

أربع دراسات، تم ترتيبها حسب الحادثة زمنياً، والدراسات هي:

- 1-2-2 دراسة عزيز، وجاسم (2017م): بعنوان تقويم استمارة تقييم أداء التدريسيين، هدفت الدراسة إلى استحداث استمارة مقترحة الكترونية لتقييم أداء التدريسيين ولمختلف الألقاب العلمية، بالاستعانة بالاستمارات السابقة للسنوات الماضية. تم جمع استمارات تقييم للتدريسيين في المعهد التقني - كركوك منذ عام 2007م لغاية 2013م أظهرت النتائج بأنّ هناك تشابه في محاور التقييم للسنوات 2007 لغاية 2009م، أما في السنة الدراسية 2009-2010م كان التغير واضح في محور الأداء العلمي ليصبح 35% بدلاً عن 25%، ومحور الأداء التربوي إلى 30% بدلاً من 10% مع حذف محور السلوك الشخصي وخدمات الكلية والمجتمع. أوصت الدراسة بإعادة تصميم الاستمارة الموحدة لتشمل كافة أعضاء الهيئة التدريسية من حمة الألقاب العلمية، مع إضافة فقرة خاصة لمحور النشاطات الإضافية، وتعزيز مفاهيم الاستمارة الموحدة ليكونوا مطلعين على أهم جوانبها ومحاورها ودرجاتها.

2-2-2 دراسة حسن (2016م): بعنوان: أنموذج مقترح لاستمارة تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب بكلّيات العلوم والآداب بفرعي جامعة الملك عبد العزيز ببرايغ والكامل. هدفت الدراسة لتصميم استمارة لتقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب بكلّيات العلوم والآداب بفرعي جامعة الملك عبد العزيز بمحافظه الكامل ومحافظه رايغ لتحقيق, هدف الدراسة أعد أنموذج مقترح اشتمل على خمسة محاور . تكونت عينة الدراسة من 90 عضواً من هيئة التدريس. توصلت الدراسة إلى موافقة عينة الدراسة بالإجماع على العبارات المتضمنة في المحاور الخمسة, حيث توصلت الدراسة لأهمية الصفات الشخصية كالصدق والأمانة والمظهر اللائق والالتزان الانفعالي لعضو هيئة التدريس ,كما توصلت لأهمية العلاقات الإنسانية في التعامل مع الطلاب وضرورة تمكن عضو هيئة التدريس من المادة التي يدرّسها وأن ينوع في أساليب تقويمه للطلاب ,كما توصلت لأهمية ضبط الأداء التدريسي داخل قاعات المحاضرات والتنوع في طرق التدريس والكفاءة في إدارة المحاضرة , أوصت الدراسة بإمكانية اعتماد الأنموذج في تقويم عضو هيئة التدريس كما أوصت بضرورة الاهتمام بالأدوات المستخدمة في التقويم.

3-2-2 دراسة سعيد (2014م): بعنوان: تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس: هدف البحث إلى التعرف على تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس في كلية الصيدلة بجامعة بابل؛ من خلال استخدام استمارة تقييم أداء عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة استمارة رقم (QSP-10-01-123-7) المعتمدة من قبل جامعة بابل. وتم التوصل إلى ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية لتلافي نقاط الضعف في أدائهم , التأكيد على اللجان العلمية في الأقسام بضرورة مراجعة تصميم المقرر من حيث: وضوح الأهداف وربطها بالواقع، ومدى تماسها مع الحياة العملية ,توفير وسائل تعليمية بشكل اكبر في القاعات الدراسية ,التأكيد على تطوير مكتبة الكلية من خلال رفدها بالمصادر العلمية الحديثة والتأكيد على الأساتذة بضرورة تكليف الطلاب بكتابة التقارير والبحوث العلمية والاستعانة بالمكتبة بشكل أساسي.

4-2-2 دراسة العوضي، والقنطار (2014م): بعنوان: تطوير استبانة تقييم الأداء التدريسي في المستوى الجامعي من قبل الطلبة (الاستبانة المطبقة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب – دولة الكويت). رمت الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين هما: تطوير استبانة

تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في المستوى الجامعي (المطبق في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب)، وتعرف آراء أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومقترحاتهم في تقييم الاستبانة الأداء في شكلها الحالي بهدف التطوير. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستبانة التي تم توجيهها لعينة طبقية من المدرسين ومن الطلبة بلغت (167) في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2005-2006م، من أهم نتائج الدراسة: أن نموذج الاستبانة المعدل أصبح أكثر ثباتاً وأكثر مصداقية من النموذج السابق المعتم في كليات الهيئة.

- التعليق على الدراسات السابقة:

تميز الدراسات السابقة التي تم استعراضها بأنها دراسات حديثة ومتنوعة وبمقارنتها بالدراسة الحالية يتضح الآتي:

- من حيث الأهداف: تلتقي الدراسة الحالية مع دراسة حسن (2016م) في الهدف العام وهو تقديم مقترح لاستمارة تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب، بينما دراستي عزيز وجاسم (2017م) والعوضي، والقنطار (2014م) تهدف تقييم أو تطوير استمارة موجودة ؛ بينما هدفت دراسة سعيد (2014م) هدفت إلى تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- من حيث المنهج والأداة : اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي تم تطبيقه من خلال أداة الاستبانة.
- من حيث المجتمع: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة حسن (2016م) في أن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، بينما والعوضي، والقنطار (2014م) تكون مجتمعها من أعضاء هيئة التدريس والطلاب، بينما دراسة سعيد (2014م) تكون مجتمعها من الطلاب.

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية

3-1 منهج الدراسة:

استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه الأنسب في دراسة مثل هذه المشكلات. وهو المنهج الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات كائنة وموجودة

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانيّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصّدّيق عبد الصّادق البدويّ بلّه د. محمّد حبيب باكر محمّد

ومتاحة للدراسة والقياس كما هي، دون تدخل الباحث في مجرياتها، ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها ويحللها (الأغا، 1997م: 4).

2-3 أداة الدراسة:

استخدم الباحثان الاستبانة (الاستمارة) أداة للدراسة لمناسبتها لهذا النوع من الدراسات؛ إذ تساعد في الحصول على الحقائق، وتجميع المعلومات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل.

قام الباحثان باستطلاع بعض الدّراسات السابقة، وعلى ضوءها تم تصميم الاستبانة من جزأين: البيانات العامّة والمحاور، وتم تقسيم المحاور إلى خمسة محاور (بعد التأكد من صدقها الظاهري عن طريق تحكيمها من بعض المختصين):

جدول رقم (1) محاور وعبارات الاستبانة

م	عنوان المحور	عدد العبارات
1	شخصية الأستاذ	12
2	الإعداد للمحاضرة	7
3	أداء المحاضرة	18
4	مهام عضو هيئة التدريس	9
5	الأنشطة والتقييم	9
	المجموع	55

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

وقد استعان الباحثان لمعالجة البيانات الإحصائية بالبرنامج الإحصائي (SPSS) والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences ؛ وذلك لتفريغ بيانات الاستبانة وتبويبها وتحليلها كما تمت الاستعانة ببرنامج Excel لتنفيذ الأشكال البيانية المطلوبة.

- تطبيق أداة الدراسة:

حيث تم ترميز المتغيرات النوعية وذلك بإعطاء كل وصف أو صفة وزن يقابل تلك الصفة من خيارات مقياس (ليكرت) الخماسي حتى يسهل التعامل مع تلك البيانات بواسطة الحاسب الآلي، وذلك كالآتي:

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

وتم حساب الوسط الفرضي كالآتي: -

$$\text{الوسط الفرضي} = \frac{\text{مجموع الأوزان}}{\text{عددها}} = \frac{5 + 4 + 3 + 2 + 1}{5} = 3$$

- صدق وثبات الاستمارة:

جدول رقم (2): معاملات الثبات و الصدق لاستمارة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
الأول	12	0.89	0.94
الثاني	7	0.88	0.94
الثالث	18	0.94	0.97
الرابع	9	0.92	0.96
الخامس	9	0.94	0.97
كل الاستمارة	55	0.98	0.99

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

من الجدول رقم (2) يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات والصدق عالية (أكبر من 80%) لمحاور الاستبانة (الاستمارة) إضافة إلى جملة الاستمارة الكلية وهذا يشير إلى أن الاستمارة النهائية بصورة عامة تتمتع بثبات وصدق كبيرين؛ وهذا يعني أننا إذا طبقنا الدراسة باستخدام هذا الاستمارة بصورته الحالية على مجتمع مماثل مرة مرة سوف نحصل على نفس النتائج بنسبة 98% ، وهي تمثل قيمة معامل الثبات الكلية وتكون النتائج صادقة أي أن الاستمارة تفي بالغرض الذي صُممت من أجله بنسبة تصل إلى 99% تقريباً، وهي قيمة

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطالاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصديق عبد الصادق البدوي بله د. محمد حبيب باكر محمد

معامل الصديق الكلية، على ضوء ذلك سيتم اعتماد الاستمارة بصورتها النهائية الحالية لتطبيق الدراسة.

- معاملات الارتباط الجزئية للاستمارة:

جدول رقم (3): معامل ارتباط كل عبارة مع درجة المحور الذي تنتهي له

محاو الدراسة	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
المحور الأول	1	**0.76	2	**0.71	3	**0.72	4	**0.60	5
	6	**0.76	7	**0.76	8	**0.71	9	**0.75	10
	11	**0.79	12	**0.76					
المحور الثاني	13	**0.73	14	**0.76	15	**0.90	16	**0.86	17
	18	**0.55	19	**0.81					
المحور الثالث	20	**0.67	21	**0.72	22	**0.87	23	**0.81	24
	25	**0.83	26	**0.65	27	**0.71	28	**0.73	29
	30	**0.84	31	**0.82	32	**0.72	33	**0.70	34
	35	**0.81	36	**0.72	37	**0.74			
	38	**0.69	39	**0.77	40	**0.69	41	**0.70	42
المحور الرابع	43	**0.89	44	**0.75	45	**0.84	46	**0.86	
	47	**0.55	48	**0.87	49	**0.87	50	**0.89	51
المحور الخامس	52	**0.84	53	**0.87	54	**0.58	55	**0.86	

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05

من الجدول رقم (3) السابق يتضح أن معظم معاملات الارتباط الجزئية عالية (أكبر

من 0.60) كما أن جميعها معنوية أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 عدا

العبارة رقم (24) بالمحور الثالث فإنها معنوية عند مستوى معنوية 0.05، مما يشير إلى أن أداة

الدراسة متسقة أي أن عبارات الاستمارة تتمتع بالاتساق الداخلي.

3-3 - مجتمع الدراسة:

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصّدّيق عبد الصادق البدويّ بلّه د. محمد حبيب بأكّر محمد

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة للعام الدراسي

2017-2018م ، ومجموعهم الكلي (124) تفاصيلهم حسب بيانات الجدول التالي:

جدول رقم(4) يوضح إحصائية مجتمع الدراسة (أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة)

المؤهل العلمي						النوع					المتغيرات الكلية
النسبة	البكالوريوس	النسبة	المجستير	النسبة	الدكتوراه	النسبة	المجموع	الإناث	النسبة	الذكور	
%2	1	%48	27	%50	28	%32	56	18	%68	38	التربية
%4	1	%48	17	%48	13	%30	31	9	%70	22	علوم الإدارة ولاقتصاد
%25	7	%36	10	%39	11	%25	28	7	%75	21	الطب البيطري
%45	4	%22	2	%33	3	%33	9	3	%67	6	الطب البشري
%11	13	%43	56	%46	55	%30	124	37	%70	87	المجموع

المصدر: إدارة الموارد البشرية يناير 2016م

من الجدول السابق يتضح:

- أن عدد الكليات أربع كليات وهي مرتبة حسب الأقدمية الزمنية في التأسيس، وحسب عدد أعضاء هيئة التدريس.

- نسبة الذكور في مجتمع الدراسة هم الأعلى بنسبة 70% مقابل 30% للإناث.

- بالنسبة للمؤهل العلمي: نجد أن نسبة 46% يحملون مؤهل الدكتوراه وهي نسبة عالية تؤكد أن مجتمع الدراسة مؤهل بنسبة كبيرة؛ بينما نسبة حملة الماجستير 43% مقارنة للدكتوراه، وأقل النسب لحملة البكالوريوس بنسبة 11%.

4-4 عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من عدد (30) أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبياناتهم حسب الجدول التالي:

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات:

النوع	التكرار	النسبة%
ذكر	18	60.0%
أنثى	12	40.0%
المجموع	30	100%
المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ماجستير	12	40%
دكتوراه	18	60%
المجموع	30	100%
الخبرة العملية	التكرار	النسبة %
1-5 سنوات	11	36.7%
6-10 سنوات	6	20%
أكثر من 10 سنوات	13	43.3%
المجموع	30	100%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

من الجدول السابق يتضح أنّ:

- من حيث النوع: يتضح أن 60% من جملة أعضاء هيئة التدريس (أعضاء هيئة التدريس المبحوثين) ذكور بينما 40% منهم إناث؛ وهي نسبة مقاربة للمجتمع في النسبة العامة؛ مما يؤكد تمثيل العينة للمجتمع.
- من حيث المؤهل العلمي: يتضح أن 40% من جملة أعضاء هيئة التدريس المبحوثين مؤهلهم العلمي ماجستير بينما 60% منهم مؤهلهم العلمي دكتوراه؛ مما سبق نستنتج أن معظم أعضاء هيئة التدريس الذين تم استطلاع آرائهم فيما يخص موضوع الدراسة يحملون درجة الدكتوراه أي يعملون في وظيفة الأستاذ المساعد، أو الأستاذ المشارك، أو الأستاذ.

- من حيث عدد سنوات الخبرة: يتضح أن 36.7% من جملة أعضاء هيئة التدريس
المبحوثين تتراوح خبرتهم العملية من 1- 5 سنوات، وأن 20% منهم خبرتهم العملية من 6
- 10 سنوات، بينما 43.3% من جملة أفراد العينة خبرتهم العملية أكثر من 10 سنوات؛
مما سبق نستنتج أن معظم أعضاء هيئة التدريس الذين تم استطلاع آرائهم لديهم خبرة
عملية طويلة في المجال مما يساعد في الحصول على معلومات تحقق أهداف الدراسة.

رابعاً: تحليل البيانات ومناقشة الفرضيات

لمناقشة فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار مربع (كاي) لدلالة الفروق المعنوية
لمعرفة اتجاه المبحوثين فيما يخص العبارة أو المحور كما تم شرحه سابقاً ذلك بالنسبة
للفرضيات الخمسة الأولى أما الفرضيات من السادسة فهي عبار عن مقارنة أوساط حسابية
لاستجابات المبحوثين وفقاً لتصنيف متغير النوع (ذكر، أنثى)، لذلك تم تحويل جميع متغيرات
الدراسة إلى متغيرات كمية تمثل متوسط استجابات المبحوثين عن محاور الدراسة لنحصل
بذلك على متغير واحد يمثل متوسط الاستجابات المرجحة - لكل محاور الدراسة- وهو يمثل
المتغير التابع، أما متغير النوع فهو المتغير المستقل (المؤثر).

أما التكنيك الإحصائي المستخدم هو اختبار (ت) للمقارنة بين وسطين ذلك لأن المتغير
المستقل مصنف لصنفين (ذكر، أنثى) بحث تتم اختبار تساوي الأوساط الحسابية، أي لاختبار
فرض العدم التالي: $H_0: \mu_1 = \mu_2$

هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس عن محاور
الدراسة تُعزى لمتغير النوع أي لا توجد اختلافات بين الطلاب و الطالبات بالجامعة فيما يخص
تقييم أداء الأستاذ الجامعي ، أما الفرضية البديلة تأخذ الصيغة التالية: $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$
هذا يعني أن متوسط درجات الاستجابات غير متساوية أي هنالك فروق ذات دلالة إحصائية أي
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير النوع فيما يخص
تقييم أداء الأستاذ الجامعي ، فيتم قبول أو رفض فرضية العدم (H_0) بناءً على مستوى الدلالة
الإحصائية (Sig) كما في الاختبارات السابقة.

أما إذا كان المتغير المستقل مصنف إلى أكثر من صفتين (ثلاثة فأكثر) مثل سنوات
الخبرة (من 1-5 سنوات، 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، في هذه الحالة يستخدم اختبار F

للمقارنة بين الكليات المختلفة في عملية تقييم معايير أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب ، يتم ذلك من خلال تكوين جدول تحليل التباين ANOVA لاختبار فرضية العدم

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

حيث k تمثل عدد مستويات المتغير المصنف (الكليات).

الفرضية أعلاه تعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم تلك المعايير ، أي لا توجد علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ، أما الفرضية البديلة تأخذ الصيغة التالية:

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$$

وتعني أن الأوساط غير متساوية أو وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (تقييم معايير أداء الأستاذ الجامعي) و سنوات الخبرة. ولاتخاذ القرار حول قبول أو رفض فرضية العدم (H_0) يُستخدم لذلك مستوى الدلالة الخاصة باختبار F ومقارنتها بقيمة الخطأ المسموح به كما سبق توضيحه ، حيث (H_0) تشير إلى فرض العدم بينما (H_1) تشير إلى الفرض البديل وذلك في كل اختبارات الفروض الإحصائية.

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطالاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصديق عبد الصادق البدوي بله د. محمد حبيب باكر محمد

1-4 الفرضية الأولى : تقيس الاستمارة أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب بدرجة عالية.

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

(1)فاعلية شخصية الأستاذ في الأداء				
م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار القيمة الاحتمالية
1	ملتزم بزممن المحاضرات.	4.47	0.819	26.00 0.000
2	مظهره لائق.	4.27	0.980	16.67 0.000
3	جاد في أدائه.	4.57	0.817	19.40 0.000
4	يملك مهارة في التدريس.	4.30	1.055	33.00 0.000
5	يملك مهارة تشجيع الطلاب على العمل.	4.30	1.022	20.40 0.000
6	يشرك الطلاب في الدرس.	4.20	0.961	12.40 0.000
7	يحترم الطلاب.	4.50	0.861	30.53 0.000
8	يتميز بالقدرة على إدارة الصف.	4.30	0.915	18.27 0.000
9	لغة الأستاذ واضحة.	4.83	0.718	25.40 0.000
10	صوت الأستاذ مسموع وواضح.	4.60	0.675	18.60 0.000
11	يتفاعل مع الطلاب.	4.50	0.820	18.60 0.000
12	يسعى لفهم طبيعة الطلاب ويسهل عملية الاتصال.	4.37	0.928	25.20 0.000
	متوسط القيمة الإجمالية	4.43	0.86	487.36 0.000
(2)إعداد الأستاذ العلمي للمحاضرة:				
م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار القيمة الاحتمالية
1	يحدد أهداف المادة.	4.33	0.884	18.53 0.000
2	يحدد المصادر والمراجع المناسبة للمادة العلمية.	4.23	0.971	14.53 0.002
3	يوفر مصادر التعلم الضرورية.	4.07	1.112	10.27 0.016
4	يوفر وسائل تعليمية مناسبة.	4.00	1.050	6.80 0.079
5	يقوم بإعداد خطة مسبقة واضحة للمادة.	3.93	0.944	7.87 0.049
6	يطبع المقرر بشكل واضح.	4.00	1.174	16.67 0.002
7	يراعي الفروق الفردية للطلاب عند التخطيط لتنفيذ المقرر.	3.87	1.196	11.67 0.020

مقترح استشارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصّدّيق عبد الصّادق البدويّ بلّه د. محمد حبيب بأكّر محمد

0.000	122.76	1.05	4.06	متوسط القيمة الإجمالية	
(3) أداء الأستاذ المميز للمحاضرة:					
م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1	يقوم بعرض مفردات المقرر في أول محاضرة.	447	0.860	28.93	0.000
2	يعرض المادة العلمية بطريقة واضحة.	4.37	0.890	21.47	0.000
3	يربط الدرس بالدروس السابقة.	4.40	0.932	24.67	0.000
4	يشجع المناقشة العلمية.	4.40	0.779	7.80	0.020
5	يستفيد الطالب من المعلومات التي عرضها المقرر.	4.13	1.041	20.67	0.000
6	يستخدم وسائل تعليمية متنوعة في تدريس المقرر.	3.60	1.133	9.67	0.046
7	يقوم بتدريس المادة بشكل متسلسل ومنظم.	4.40	0.814	20.67	0.000
8	يهتم بالتطبيقات العملية للمادة.	3.87	1.129	15.33	0.004
9	يستخدم طرائق تدريس متنوعة.	3.97	1.167	10.27	0.016
10	يستثمر الوقت المخصص لعملية التعليم والتعلم.	4.20	1.031	17.73	0.000
11	يثير انتباه الطلاب.	4.20	0.997	13.20	0.004
12	يوجه نشاطات الطلاب.	3.93	1.202	14.33	0.006
13	يجيب عن أسئلة الطلاب بصورة مقنعة.	4.23	1.006	17.20	0.001
14	يربط بين المادة العلمية وواقع الحياة اليومية.	4.17	0.986	11.87	0.008
15	يهتم بالجانب الأخلاقي من خلال عرض المادة.	4.07	0.980	8.13	0.043
16	يملك مهارة توجيه الأسئلة الصفية.	4.23	0.937	11.33	0.010
17	يهتم بحضور وغياب الطلاب.	4.23	0.971	14.53	0.002
18	يدرّس المقرر بأكمله.	4.20	1.297	23.60	0.000
متوسط القيمة الإجمالية		4.18	0.99	408.37	0.000
مهام عضو هيئة التدريس:					
م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1	يعرّف نفسه للطلاب.	4.40	0.770	7.80	0.020
2	متمكّن من المادة الدراسية.	4.40	0.894	24.93	0.000
3	يعرف الطلاب ويهتم بمشاكلهم.	4.20	1.186	21.33	0.000
4	تأليف وإعداد كتاب مختص بالمقرر.	337	1.223	17.67	0.001

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان)
د. الصّدّيق عبد الصّادق البدوي بلّه د. محمّد حبيب بابكر محمّد

5	مبتكر ومطلع على المادة العلمية.	4.13	1.074	22.00	0.000
6	يطوّر المادة العلمية.	3.83	1.289	14.00	0.007
7	يدرب الطلاب على أساليب الحصول على المعرفة.	4.07	1.015	7.87	0.049
8	يستخدم المادة العلمية كوسيلة لتدريب الطلاب على مهارات التفكير المنظم.	3.97	1.129	15.33	0.004
9	يحرص على إتاحة الفرصة لطلابه لمرورهم بخبرات مختلفة.	3.97	1.159	15.67	0.004
متوسط القيمة الإجمالية		4.06	1.10	186.29	0.000
(5) الأنشطة والتقييم:					
م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1	تكليف الطلاب بإجراء أنشطة مثل: أبحاث أو كتابة مقالات أو حل تمارين أو (سمنارات) تتعلق بالمقرر.	4.43	0.817	12.20	0.002
2	يوظف الأسئلة لفحص مستوى المعرفة لدى الطالب.	4.17	0.986	11.87	0.008
3	الامتحانات شاملة للمقرر.	4.37	0.928	21.47	0.000
4	أسئلة الامتحانات شاملة للأهداف التعليمية.	4.23	0.898	14.00	0.003
5	أسئلة الامتحانات متنوعة.	4.27	0.980	17.20	0.001
6	يبين للطلاب عناصر التقييم في المقرر.	4.17	0.950	13.47	0.004
7	يتابع الأنشطة التي يكلف بها الطلاب.	4.43	1.006	15.07	0.002
8	يجري دراسات في المقرر وأدائه.	4.53	1.383	7.67	0.105
9	يهتم بأنواع التقييم المختلفة.	4.10	0.995	9.73	0.021
متوسط القيمة الإجمالية		4.21	0.97	117.85	0.000

من الجدول رقم (6) نلاحظ أن معظم القيم الاحتمالية (الدلالة الإحصائية) أقل من مستوى المعنوية (0.05) يعنى ذلك أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية أي توجد فروق في توزيع استجابات أعضاء هيئة التدريس على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة ، ضعيفة، ضعيفة جداً) أي أن إجابات أعضاء هيئة التدريس تتحيز أو تميل إلى خيار دون غيره، كما نلاحظ من الجدول السابق أن جميع قيم الأوساط الحسابية أكبر من

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصّدّيق عبد الصّادق البدويّ بلّه د. محمّد حبيب بأكّر محمّد

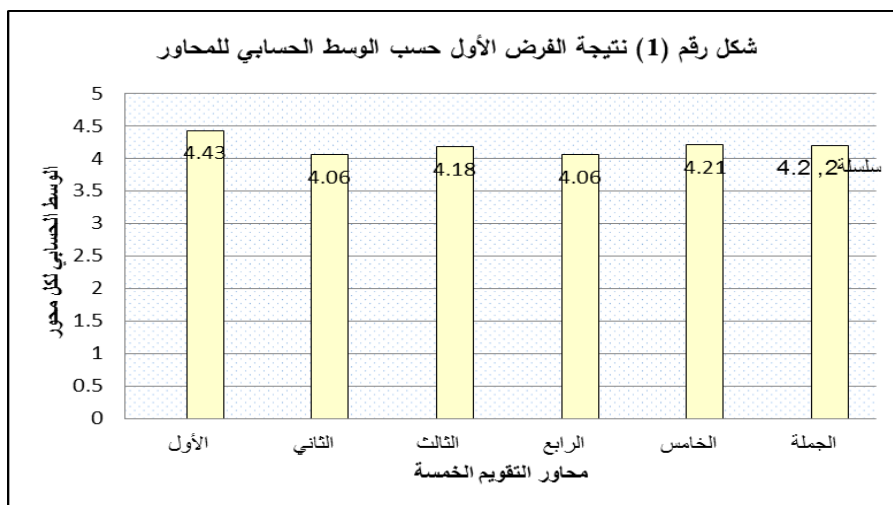
الوسط الفرضي (3) هذا يدل على أن هنالك تحيز في استجابة المبحوثين لصالح العبارات ذات الوزن الأكبر وهي عبارة الموافقة بدرجة كبيرة أو كبيرة جداً أي أن معظم أعضاء هيئة التدريس موافقين على أن العبارات الواردة بمحور شخصية الأستاذ.

كما يُلاحظ من الجدول رقم (6) أن جميع معظم الانحراف المعياري لهذه العبارات أقل من الواحد الصحيح وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين على تلك العبارات أي لا يوجد اختلاف أو تضارب في الآراء.

جدول رقم (7): نتائج الوسط الحسابي لمحاور الاستمارة

رقم المحور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	الجملة
اسم المحور	فاعلية شخصية الأستاذ في الأداء	إعداد الأستاذ العلمي للمحاضرة	أداء الأستاذ المميز للمحاضرة	مهام عضو هيئة التدريس	الأنشطة والتقييم	5
الوسط الحسابي	4.43	4.06	4.18	4.06	4.21	4.2

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م



المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

من خلال التحليل الوصفي واختبارات الفروق بين التكرارات لمحاور الدراسة يتضح أن معظم أعضاء هيئة التدريس المبحوثين يوافقون على عبارات تلك المحاور بوسط حسابي عام يبلغ

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصّدّيق عبد الصادق البدويّ بلّه د. محمد حبيب بأكّر محمد

(4.2) وبدرجة تقدير عالية جداً؛ مما يدعم صحة الفرضية الأولى للدراسة التي تنص على أن تقيس الاستمارة أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب بدرجة عالية؛ مما يؤكد صلاحية الاستمارة لقياس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب. الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للنوع (ذكر، أنثى).

جدول رقم (8): الإحصاءات الوصفية للاستجابات عن محاور الدراسة وفقاً للنوع

النوع	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	18	4.26	0.55
أنثى	12	4.10	0.86

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

من الجدول رقم (8) يتضح أن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس المبحوثين الذكور بلغ 4.26 درجة فيما يخص تقييم أداء الأستاذ الجامعي ، بينما متوسط استجابات الإناث بلغ 4.10 درجة ، مما سبق يتضح أن هنالك فروق أو اختلافات في تقييم أداء الأستاذ الجامعي لمصلحة الذكور.

جدول رقم (9) نتائج اختبار (ت) Independent Samples Test لمتوسط الاستجابات أعضاء هيئة

التدريس عن محاور الدراسة لتقييم الاستاذ الجامعي حسب متغير النوع

قيمة اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
0.623	28	0.538	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

يتضح من الجدول رقم (9) أن مستوى الدلالة للاختبار تساوي (0.538) فهي أكبر من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نقبل فرض العدم (H_0) ونقبل الفرض البديل ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين وفقاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) فيما يخص معايير تقييم أداء الأستاذ الجامعي ، ما سبق يعني أن النوع ليس له تأثير معنوي على معايير تقييم أداء الأستاذ الجامعة من خلال تنفيذ المقررات ، بالرجوع لجدول الإحصاءات الوصفية رقم (8) السابق يتضح أن هنالك فروق طفيفة جداً لصالح الذكور ما سبق من نتائج بالجدول رقم (8) و الجدول رقم (9) يدعم صحة الفرضية الثانية للدراسة أي

قبول الفرضية التي تنص على " عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للنوع (ذكر، أنثى).

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للمؤهل لصالح المؤهل العلمي الأعلى.

جدول رقم (10): الإحصاءات الوصفية للاستجابات عن في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب

لأداء الأستاذ الجامعي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ماجستير	12	4.00	0.82
دكتوراه	18	4.32	0.56

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

من الجدول رقم (10) يتضح أن متوسط استجابات الباحثين الذين يحملون درجة الماجستير فيما يخص فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي بلغ 4.00 درجة بينما متوسط استجابات الباحثين الذين يحملون درجة الدكتوراه بلغ 4.32 درجة، مما سبق نستنتج أن تقييم أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة الدكتوراه أعلى قليلاً من الذين يحملون درجة الماجستير.

جدول رقم(11) نتائج اختبار (ت) Independent Samples Test لمتوسط الاستجابات وفق المؤهل العلمي

قيمة اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
-1.293	28	0.207	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

يتضح من الجدول رقم (11) أن مستوى الدلالة للاختبار تساوي (0.207) فهي أكبر من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نقبل فرض العدم (H_0) ونرفض الفرض البديل ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات من يحملون درجة الماجستير و من يحملون درجة الدكتوراه فيما يخص فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب، ما سبق يعني عدم وجود علاقة بين متغير المؤهل العلمي ووتقييم المعايير، أما الفروق الظاهرة في متوسط الاستجابات بالجدول (10) فهي فروق غير جوهريّة أي ليست ذات دلالة إحصائية، ما سبق من نتائج جدول الإحصاءات الوصفية رقم (10) و الجدول رقم

مقترح استارة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطّالّاب (دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة/ السودان) د. الصّدّيق عبد الصّادق البدويّ بلّه د. محمد حبيب بأكّر محمد

(11) لا تدعم صحة أو قبول الفرضية أي رفض الفرضية الثالثة للدراسة التي تنص على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للمؤهل لصالح المؤهل العلمي الأعلى".

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للخبرة العملية لصالح الخبرة الأكبر.

جدول رقم (12): الإحصاءات الوصفية للاستجابات عن فاعلية معايير تقييم الأداء

سنوات الخبرة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 1 – 5 سنوات	11	4.42	0.44
من 6 – 10 سنوات	6	3.52	0.84
أكثر من 10 سنوات	13	4.31	0.61

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

من الجدول رقم (12) يتضح أن متوسط استجابات أفراد العينة الذين خبرتهم العملية من 1 – 5 سنوات بلغ 4.42 درجة فيما يخص تقديراتهم لمدى فاعلية معايير تقييم الأداء، بينما متوسط استجابات أفراد العينة الذين خبرتهم العملية من 6 – 10 سنوات بلغ 3.52 درجة، وأن متوسط استجابات أفراد العينة الذين خبرتهم العملية أكثر من 10 سنوات بلغ 4.31 درجة مما سبق نستنتج أن أفراد العينة الذين خبرتهم العملية من 1- 5 سنوات يعطون تقييم أكبر لمعايير تقييم الأداء من وجهة نظر الطلاب ثم الذي خبرتهم أكثر من 10 سنوات وأخيراً أصحاب الخبرة من 6 – 10 سنوات.

جدول رقم (13): جدول تحليل التباين لاختبار f (ف) ANOVA Table لاختبار تساوي المتوسطات

وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار "ف"	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	3.499	2	1.749	4.769	0.017	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
داخل المجموعات	9.903	27	0.367			
الكلية	13.402	29				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) 2016م.

يتضح من الجدول رقم (13) أن مستوى الدلالة للاختبار تساوي (0.017) فهي أكبر من الخطأ المسموح به (0.05) عليه نرفض فرض العدم (H_0) ونقبل الفرض البديل ونستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة المبحوثين وفقاً لسنوات الخبرة، ما سبق يعني أن الخبرة العملية لها تأثير معنوي على تقييم معايير الأداء، ما سبق من نتائج بالجدول رقم (12) و الجدول رقم (13) تشير إلى أن الفروق لصالح الخبرة الأقل ثم الخبرة الأكثر من 10 سنوات ،عما سبق من نتائج لا يدعم أو يعضد صحة الفرضية الرابعة للدراسة التي تنص على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المفحوصين في مدى فاعلية المعايير في تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للخبرة العملية لصالح الخبرة الأكبر.

خامساً: خاتمة الدراسة

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

1-5 ملخص النتائج: من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- أن الاستمارة المقترحة تقيس أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطلاب بوسط حسابي (4.2) وبدرجة تقديرية عالية جداً.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المفحوصين في مدى قياس الاستمارة لمعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تعزى للنوع.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المفحوصين في مدى قياس الاستمارة لمعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي للدرجة العلمية.

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المفحوصين في مدى قياس الاستمارة لمعايير لتقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي للخبرة العملية.

2-5 التوصيات: على ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

1- اعتماد هذه الاستمارة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب.

2- ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بعملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب؛ وذلك من خلال إشاعة ثقافة مشاركة الطلاب في التقييم بالمؤسسة باعتبارهم المستفيد الأول من العملية التعليمية.

3-5 المقترحات: على ضوء نتائج الدراسة تقترح الدراسة المقترحات التالية لدراسات مستقبلية:

1- تقييم أداء الأستاذ الجامعي من قبل الطالب.

2- تقويم جودة أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة.

3- تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي (المعوقات والحلول).

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المصادر

1- دليل جامعة البطانة – السودان- 2016-2019م (2016م): مطبعة محمد علي، الطبعة الأولى.

ثانياً: المراجع:

2- أبو لبدة، سبع محمد، (1987م) مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي، ط4، عمان، الأردن.

3- الأغا، إحسان (1997م): البحث التربوي: (عناصره، مناهجه، أدواته)، الطبعة الثانية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

4- تمام، شادية عبد الحكيم (2009م): تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

5- حمدان، محمد زياد (1984م): تقييم وتوجيه التدريس، سلسلة التربية الحديثة، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة، الرياض، الدمام.

6- حمدان، محمد زياد (1986م): تقييم المناهج (معالجة شاملة لمفاهيمها وعماله وطرقه) دار التربية الحديثة، عمان.

7- زيتون، كمال عبد الحميد (2005م): التدريس نماذجه ومهاراته، ط2 ، عالم الكتب، القاهرة، مصر.

8- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (1986م): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، مطبعة كتابكم، عمان.

9- العجيلي، صباح حسين، (2001م) مبادئ القياس والتقويم التربوي، بغداد، مكتبة حمدان الدباغ.

10- الوكيل، حلي أحمد والمفتي، محمد أمين (1991م): المناهج: مفهومها، أساسها، عناصرها وتنظيماتها، دار الكتاب الجامعي، القاهرة، مصر.

ثالثاً: الدراسات:

1- توق، محي الدين (1977م): الأساليب المختلفة لتقييم التدريس والمدرس الجامعي وآراء مدرسي الجامعة الأردنية فيها، مجلة اتحاد الجامعات العربي، العدد 12 .

2- الثبيتي، مليحان والقرني، علي (1993م): طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود – العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد 5 ، العدد 2، ص 427-462.

- 3- جلال، عبد الفتاح أحمد (1993م): تجديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل، مجلة العلوم التربوية، معد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 4- حسن، سامية المفتاح نور الهدى (2016م): أنموذج مقترح لاستمارة تقييم أعضاء هيئة التدريس من قِبَل الطلاب بكليات العلوم والآداب بفرعي جامعة الملك عبد العزيز بربيع والكامل، ورقة علمية، مجلة العلوم التربوية بجامعة السودان، المجلد (17) العدد (4) ص: 47-59.
- 5- الحكي، إبراهيم الحسن (2004م) الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90 ص: 13-56.
- 6- سعيد، محمد حامد (2014م): تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة بابل، العدد(22).
- 7- عزيز، إلهام حسن، وجاسم، وفاء محمود (2017م): تقويم استمارة تقييم أداء التدريسيين، مجلة التقني، المجلد الثلاثون، العدد (4) 2017م، كركوك، العراق، ص: 66-84.
- 8- العوضي، محمد والقنطار، فائز (2014م): تطوير استبانة تقييم الأداء التدريسي في المستوى الجامعي من قبل الطلبة (الاستبانة المطبقة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - دولة الكويت)، ورقة علمية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد الثاني، 2014م، ص: 17-46.
- 9- Herbert W.Marsh, (1980): Student's Evaluation of University Teaching, Dimensionality. Reliability Validity, Potential Biases and Utility, Journal of Education Psychology, Vol76, Mo 5.