

Evaluating the Performance of the Faculty at Amman Arab University in Light of 21st Century Skills from the Perspective of Graduate Students

تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا

Mu'en Al-Nasraween^{*}1, Jihad Al-Momani¹, Alharith Abu Hussein¹.

¹Amman Arab University, Amman, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 05 Dec 2019

Accepted 09 Mar 2020

Published 01 Jul 2021

*Corresponding author:

Amman Arab University, Amman, Jordan

Email: mueen@aaau.edu.jo.

Abstract

This study aimed to assess the performance of faculty members at Amman Arab University in light of 21st-century skills from the perspective of graduate students. The study sample consisted of 364 students at Amman Arab University during the first semester (2019-2020). The results indicated that the overall assessment of faculty performance was moderate. The findings also showed a lack of significant differences attributable to gender. Additionally, no statistically significant differences were found in the means of the "scientific and professional features" dimension. However, a significant bilateral interaction effect was observed between gender and college, with male students in the Business College showing notable differences.

Keywords: Education, Faculty members, Graduate Students.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٤) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا في جامعة عمان العربية في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (٢٠١٩-٢٠٢٠م)، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد مقياس لأداء الهيئة التدريسية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، وقد أظهرت النتائج بعد تطبيق المقياس وتحليل بياناته؛ أن درجة تقييم أداء الهيئة التدريسية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في الكليات الثلاث (العلوم التربوية والنفسية، والأعمال، والقانون) كانت متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق تعزى للجنس، ووجود فروق دالة إحصائية على بعد "السمات العلمية والمهنية" ولصالح كلية الأعمال، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية للتفاعل الثنائي بين الجنس والكلية تعزى للطلبة الذكور في كلية الأعمال.

الكلمات المفتاحية: تقييم أداء الهيئة التدريسية، مهارات القرن الحادي والعشرين.

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يعد التعليم بكافة مراحله وخصوصاً التعليم الجامعي مكوناً هاماً في التطور الإنساني عبر العالم؛ فهو يزود الفرد بالمهارات المطلوبة لسوق العمل مما يجعله فرداً مساهماً في تنمية وازدهار مجتمعه وبلده، مما يدفع المؤسسات التعليمية على اختلافها للسعي لضمان تحقيق هذه الأهداف، ويعد تقييم كفاءة الهيئة التدريسية تأثير إيجابي على تحقيق الأهداف التي ترنو إليها مؤسساتهم.

شهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين العديد من التغيرات والتطورات السريعة المتلاحقة والتي أثرت وتؤثر على التعليم الجامعي والجامعات مما وضعها أمام العديد من التحديات كالعولمة، والثورة المعرفية والتكنولوجية، كما وبرز التنافس والاهتمام بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات؛ فالتقويم هو أداة للتطوير والتحسين وتحديد نقاط القوة والضعف ووضع الحلول، كما يساهم هذا التقويم في تحقيق الأهداف التعليمية كما وتوفر نمواً متكاملاً في بنية العملية التعليمية التعلمية بما تشمله من عناصر تتمثل في: تطوير المنهاج الجامعي، والتنوع في الطرائق المستخدمة في التدريس والتقويم (Zakri & Qablan, 2015).

وللوقوف على نوعية مخرجات التعليم الجامعي وتحسين جودتها، وحل المشكلات التي تواجه بناء وتقديم المجتمع؛ كان لا بد من التركيز على تقييم العملية التعليمية التعلمية بجميع عناصرها، مع التركيز على تقييم عضو هيئة التدريس بهدف رفع كفاءته وتحسين أدائه، وهذا التقييم يتم من خلال عدة مصادر لعل أهمها الطلبة والذين يعدون من المصادر الأساسية لتقييم عضو هيئة التدريس والحصول على معلومات أدائه (Miller & Seldin, 2014).

لقد أصبح تطور المجتمعات والدول المتقدمة حديثاً معتمداً بشكل أساسي على مدة كفاءة التعليم الجامعي، والذي يرتبط بكفاءة عضو هيئة التدريس ودوره في إعداد الكوادر البشرية التي من خلالها يتم تحقيق التنمية والازدهار للمجتمع، ومن المؤشرات على كفاءة المدرس الجامعي؛ جودة الأداء، التدريسي الذي يقوم فيه، والذي يعد أحد المدخلات الهامة لدى الهيئة التدريسية، ومن أكثر المؤثرات إسهاماً في إحداث تغييرات إيجابية في العملية التعليمية، وبالتالي تحقيق أهداف المجتمع (Musick, 2011).

تسعى دول العالم اليوم وبمختلف فلسفاتها إلى تطوير برامج جامعاتها؛ لأن ذلك يعد بداية الإصلاح الطبيعي لأحوال الكليات التابعة لتلك الجامعات نتيجة التغيرات والتطورات في كافة المجالات، مما يتطلب إجراء تقويم دوري لما تقدمه الكليات من برامج إلى جانب تقويم العاملين، وتحديد جوانب القوة والضعف لديهم، وإعداد البرامج التطويرية الملائمة؛ بهدف تحسين المخرجات التعليمية، والتكيف مع التحديات المتسارعة على اختلاف حجمها ودرجة اتساعها، ويمكن القول بأن المؤسسات التعليمية هي التي تقرر المستقبل والقدرة على مواجهة التحديات (Nelson, 2010).

ولكي يتمكن المدرس الجامعي من متابعة التطورات والتحديات الهائلة، كان لزاماً عليه امتلاك عدداً من المهارات التي تمكنه من مواكبة التحديات التي تواجه العملية التعليمية، وجعله قادراً على إدارة المهارات الحياتية، ودعم الاقتصاد المعرفي، وإدارة كل من: تكنولوجيا التعليم، وفن التعليم، وقدرات الطلبة ومنظومة التقويم؛ لكي يصبح أكثر تفاعلاً، وتميزاً في العملية التعليمية، ويمكن تصنيف هذه المهارات على النحو الآتي (شيلي، ٢٠١٤؛ الزهراني وإبراهيم، ٢٠١٢).

- مهارات استخدام استراتيجيات التدريس، والقدرة على توظيفها بما يتناسب والمحتوى المعرفي للمادة.
- مهارات التفكير، والقدرة على توظيفها عند الطلبة بما يمكنهم من معالجة الكم الهائل من المعلومات وأدائها وتنظيمها بفاعلية، وامتلاك القدرة لتحديد أي هذه المعلومات أكثر فائدة، وأن يتمكنوا من الفهم الجوهرى للقضايا الأخلاقية القانونية المرتبطة بالمعلومات واستخدامها.
- مهارات توظيف تقنيات التعليم والتكنولوجيا في تحقيق النتائج التعليمية.
- مهارات اختيار معايير التقويم، وتوظيف جميع أشكال التقويم والتنوع فيها.
- مهارة إدارة الصف، والقدرة على تحويله إلى بيئة ديناميكية متفاعلة.

إلى جانب المهارات السابقة لا بدّ للمدرس الجامعي الاستفادة من خبرات الزملاء المتميزين في الجامعة، واستثمار مواقع التواصل الاجتماعي، والمواقع الإلكترونية المهمة بتطوير التدريس الجامعي، والمشاركة في المنتديات والمؤتمرات والندوات العلمية، والعمل على مساعدة الطلبة على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو التعلم، واستثمار كافة الفرص التدريبية التي من شأنها أن تطور مهاراته وأدائه، وتجعله أكثر إبداعاً وتميزاً، وبناء علاقات إيجابية مع الطلبة والعاملين في المؤسسة، والقدرة على العمل بروح الفريق، وشفافية الأداء، والقدرة على فهم من يتعامل معهم وتمكينهم ومنحهم بعض السلطات والثقة المتبادلة مع وضوح الأدوار والاحترام المتبادل (البناء، ٢٠١٦؛ الصالح، ٢٠١٣).

إن الاهتمام بالأداء الأكاديمي للمدرسين الجامعيين، يعد من أهم المدخلات الأساسية في نظام التعليم الجامعي؛ ولذلك فإن كفاءة عضو هيئة التدريس هي إحدى معايير الجودة التي تقاس على أساسها كفاءة الجامعة، كما أن نوع التعليم الذي يقدمه المدرسون يعتمد على مدى امتلاكهم للكفايات والمهارات اللازمة لعضو هيئة التدريس؛ لذا كان ينبغي على المؤسسات التعليمية التأكيد وباستمرار على تطبيقها لمعايير محددة والالتزام بمضمونها؛ إذ أن التدريس الجامعي لن يتحقق بدون توافر الكفايات اللازمة للمدرسين، وأن عليهم امتلاك بعض الكفايات الأدائية اللازمة لأداء عملهم بكفاءة واقتدار، كالنقويم، والتخطيط، والتدريس، والإدارة الصفية، إلى جانب السمات الشخصية الإيجابية، والابتعاد عن الطرق التقليدية في التدريس، وتوظيف الأساليب الحديثة في التدريس والتنويع فيها، بالإضافة إلى المساهمة في بناء وصقل شخصية الطالب، وصقل مواهبه وتنمية قدرته على حل المشكلات بأسلوب علمي، وتشجيعه على العمل ضمن فريق واكتساب المهارات اللازمة لذلك (Nadeem, 2013).

١,١,١ الدراسات السابقة

أشارت الدراسات السابقة إلى تقييم أداء وممارسات المدرسين الجامعيين، كدراسة ديلو ومكهورتر وماريمون (Delello, Mcwhorter & Marmion, 2018) التي هدفت إلى فهم إنتاجيتهم في ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٣) أستاذ جامعي من مختلف الرتب الأكاديمية، بينت نتائج الدراسة وجود أعباء عمل كبيرة على الهيئة التدريسية بالإضافة إلى ساعات عمل طويلة، وبينت النتائج أن المدرسين يقضون (٣٧) ساعة أسبوعياً في الإعداد والتحضير للمحاضرات الدراسية.

وأجرى حمد ومحمد (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى الاتساق بين نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي، ونتائج التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس لأدائهم التدريسي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، استخدم الباحثان الاستبيان المغلق، والمطبق على الطلبة بكلية التربية الأساسية تكونت من (٣٢١) طالباً، كما تم تبني العينة التراكمية (Snowball Sample)، التي تكونت في صورتها النهائية من ٦٦ مشاركاً من الهيئة التدريسية بمختلف الأقسام العلمية في الكلية. أظهرت نتيجة الدراسة أن التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس جاء على نحو متسق ومشابه لتقييم طلبتهم لأدائهم التدريسي.

وأجرت إبراهيم (٢٠١٩) دراسة تقويمية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام الإعلام التربوي من وجهة نظر رؤساء الأقسام والطلبة في جامعات القاهرة في جمهورية مصر العربية، تكونت عينة الدراسة من (١٢٠٣) طالباً ورئيس قسم، أسفرت النتائج عن ضعف التزام أعضاء هيئة التدريس في الساعات المكتبية، وضعف تنوع أساليب التقويم المستخدمة،

وأجرى عياصرة (٢٠١٧) دراسة هدفت تقييم الأداء التدريسي للمدرسين الجامعيين في كلية التربية بجامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (١٢٦) طالبة، وبينت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي بلغ (٣,٢٩) بدرجة متوسطة، وأن بعد تنوع مصادر التعلم والتعليم كان بدرجة كبيرة، وبينت النتائج عدم وجود فروق بين متوسط تقديرات طالبات كلية التربية في واقع الأداء التدريسي، كما أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق تعزى لمتغير التخصص، والسنة الدراسية.

كما أجرى ليدي جريشبار وبايرنز (Lyde, Grieshaber & Byrns, 2016) دراسة هدفت للوقوف على كفاءة أداء المدرسين الجامعيين من وجهة نظر الطلبة في جامعة إلينوي (Illinois) في أمريكا، تكونت عينة الدراسة من (٤٦٧) طالباً تم استخدام عدة أدوات لتقييم أداء الهيئة التدريسية، بينت النتائج حاجة أفراد عينة الدراسة إلى تطوير قدرتهم على التقييم، والتنويع في الاستراتيجيات التعليمية.

وفي دراسة أخرى أجراها السعيدة (٢٠١٥) هدفت إلى معرفة مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى المدرسين الجامعيين في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم استخدم الباحث استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٨) طالباً، أظهرت نتائج الدراسة أن مهارات التدريس الجامعي المتوافرة لدى الهيئة التدريسية كانت متوسطة، وبينت النتائج وجود فروق في المهارات التدريسية لصالح الكليات العلمية، ولمتغير السنة الدراسية للطالب ولصالح طلبة السنة الثالثة.

أما دراسة فلمبان (٢٠١٤) فهدفت إلى معرفة احتياجات المدرسين من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف في المملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) عضو هيئة تدريس، بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في استخدام البرمجيات والتطبيقات الحاسوبية واستخدام الإنترنت.

كما أجرى بحيراني وبور واسكره (Bahrani, Pour and Asakreh, 2011) دراسة هدفت تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين بجامعة مهشار اسلاميك في إيران، تكونت عينة الدراسة من (١٨٠) مدرس جامعي، بينت النتائج أن الاحتياجات كانت بدرجة كبيرة جداً في جميع المجالات، بالإضافة إلى المشاركة في الدورات والمؤتمرات والاهتمام بطرق زيادة دافعية الطلبة، واستخدام الدورات الإلكترونية.

وأجرى زكري وقبلان (Zakri & Qablan, 2015) دراسة هدفت معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران بالمملكة العربية السعودية نحو تقييم الطلبة لكفاءتهم التدريسية، تكونت عينة الدراسة من (١٨٤) عضو هيئة تدريس، وتم تطوير استبانة كاده للدراسة، بينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لكفاءتهم التدريسية كانت متوسطة.

وأجرى الطويسي وسماره (٢٠١٤) دراسة هدفت للكشف عن اتجاهات الهيئة التدريسية بجامعة مؤته نحو برنامج التقييم الإلكتروني وتقصي درجة الرضا لديهم عن نتائج تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة، تكونت عينة الدراسة من (٢١٠) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت النتائج أن اتجاهات الهيئة التدريسية كانت إيجابية، وأن هنالك فروقاً في الاتجاهات نحو برنامج التقييم الإلكتروني لصالح الكليات الإنسانية، وعدم وجود فروق في اتجاهاتهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، كما بينت النتائج وجود درجة رضا مقبولة بشكل عام عن مجموعة المقترحات التي يمكن أن تحسن العمل الأكاديمي.

كما أجرى عزيز (٢٠١٢) دراسة هدفت بناء أداة لتقويم أداء المدرسين الجامعيين في جامعة ديالي بالعراق من وجهة نظر الطلبة، وتقويم أدائهم، تكونت عينة الدراسة من (٧٥) طالباً ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء أداة تقويم، أظهرت النتائج وجود ضعف واضح في أداء المدرسين في معظم مجالات أداة الدراسة وبدرجات تراوحت بين الضعيف والمتوسط.

وأجرى حسين (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تقييم جودة التعليم الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلبة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٢٨٢) طالباً، استخدم الباحث الاستبانة، بينت نتائج الدراسة أن كلية علم النفس التربوي قد حصلت على أعلى متوسط حسابي تليها الآداب، وبالمرتبة الأخيرة العلوم، وبينت النتائج أن درجة التقييم لأداء الهيئة التدريسية القائمين على التعليم الإلكتروني جاءت متوسطة.

وأجرى أمجد ورحمان ودانش (Amjad & Danish, 2013) دراسة هدفت إلى تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة في باكستان باستخدام: تقييم الزميل، وتقييم الطالب، والتقييم الذاتي، تكونت عينة الدراسة من (٧٠٠) طالباً، و(٣٠) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات لأداة التقييم تعزى للطرف المقيم سواء كان الطالب أو عضو هيئة التدريس.

كما أجرى الجبوري (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر الطلبة في العراق، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالباً، وأشارت نتائج الدراسة إلى حصول مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقويم بمستوى ضعيف، في حين كان مجال المادة العلمية جيداً، ومجال العلاقات الإنسانية بمستوى ضعيف، أما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد.

وأجرى الهباهبة (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي في جامعة البلقاء التطبيقية، تكونت عينة الدراسة من (١٨٠) طالباً، أظهرت النتائج أن مستوى تقييم الطلبة لأداء الهيئة التدريسية جاء في المستوى المتوسط، وبينت النتائج كذلك عدم وجود تعزى لمتغير الجنس، بينما أشارت النتائج لوجود فروق تعزى لمتغير الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية.

وجاءت دراسة هونج (Hong, 1998) بهدف الكشف عن الخصائص الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي الأكثر أهمية عند طلبة الجامعة، حيث طبقت الدراسة على عينة تكونت من ٢٨٠ طالباً وطالبة من الدارسين بجامعة Bowling Green State University بولاية أوهايو بأمريكا، استخدم الباحث الاستبانة كإداة، وقد بينت نتائج الدراسة حسن المظهر، والصفات الشخصية، والمرونة في التعامل من قبل المدرس الجامعي.

يلاحظ من ممّا سبق أنّ الدراسات السابقة تباينت في أهدافها فمنها من هدف إلى تقييم الأداء التدريسي مثل دراسة عياصرة (٢٠١٧)، أما دراسة ليدي جريشبار وبايرنز (Lyde, Grieshaber & Byrns, 2016) فهدفت لمعرفة كفاءة الهيئة التدريسية، بينما سعت دراسة فلمبان (٢٠١٤) لمعرفة احتياجات الهيئة التدريسية من المهارات الخاصة والمعارف، أما دراسة الطويهي وسماره (٢٠١٤) فسعت للكشف عن اتجاهات الهيئة التدريسية ودرجة الرضا لديهم عن نتائج تقييمهم، كما تباينت الدراسات في العينات التي تناولتها فمنها ما تناول الطلبة وهي أغلب الدراسات سواء كانوا في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا كما في دراسة عزيز (٢٠١٤)، إلا أن بعض الدراسات تقصت آراء أعضاء هيئة أنفسهم مثل دراسة الطويهي وسماره (٢٠١٤)، أما دراسة امجد ورحمان ودانش (Amjed & Danish, 2012) فسعت لتحري الفروق في مستوى التقييم باختلاف الطرف المقيم سواء كان عضو هيئة التدريس، أو الطالب.

وما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة أنها تأتي لتقييم معايير السمات المهنية، والاجتماعية، والشخصية المتعلقة بمهارات القرن الحادي والعشرين لدى الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية، من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في كليات الدراسات العليا، والأدوار والمهارات المتوقعة التي ينبغي توافرها لديهم لمواجهة التغييرات الحادثة في القرن الحادي والعشرين.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يشهد العالم ثورة علمية وتكنولوجية إلا أنه ما يزال هنالك بعض جوانب القصور وخاصة فيما يتعلق بأدوار المدرس الجامعي، حيث ما زالت الأساليب التقليدية هي الأساليب السائدة في التدريس إلى جانب وجود ضعف واضح في قدرة الهيئة التدريسية على التكيف مع متغيرات العصر واستخدام الأساليب التدريسية المعتمدة على توظيف واستخدام التكنولوجيا في التعليم، بالإضافة إلى حاجة المدرسين الجامعيين إلى اكتساب المعارف والتدرب على المهارات التي يتوقع منهم امتلاكها (Lyde, Grieshaber & Byrns, 2016)، وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على تقييم معايير أداء الهيئة التدريسية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.

٢,١ أسئلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما درجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟

٢. هل تختلف درجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، باختلاف جنس الطالب، والكلية، والتفاعل بينهم؟

٣. أهداف الدراسة وأهميتها

٣,١ هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وباختلاف الكلية وجنس الطالب.

٣,٢ أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

قد تضيف إلى الأدب النظري المزيد من المعارف حول تقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، والكشف عن الواقع الفعلي لأدائهم والعلم على تقويمه وتطويره بشكل عملي من خلال المتابعة وعمل برامج تدريبية

للهيئة التدريسية، كما يمكن أن تساهم هذه الدراسة في التعرف على مستوى تقييم الطلبة لأداء الهيئة التدريسية باختلاف عدد من المتغيرات (الجنس، التخصص)، كما تقدم توصيات يمكن أن تساعد في تطوير أداء الهيئة التدريسية في الجامعة.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في توفيرها معلومات يمكن أن تساعد صانعي القرار في إعداد البرامج التدريبية والورش المناسبة لتطوير أداء الهيئة التدريسية في الجامعة، كما توفر هذه الدراسة أداة ذات خصائص سيكومترية مناسبة يمكن للباحثين والمهتمين استخدامها وتوظيفها في الميدان.

٤. مصطلحات الدراسة

تقييم أداء الهيئة التدريسية

وتشير إلى مجموعة المعارف والاتجاهات والمهارات والسمات العلمية والشخصية والمهنية والاجتماعية المرتبطة بمهارات القرن الحادي والعشرين والتي يفترض أن يمتلكها الأستاذ الجامعي في جامعة عمان العربية، ويمكنه من خلالها القيام بمهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وقياس مخرجاته وانعكاساته في العملية التعليمية.

مهارات القرن الحادي والعشرين

وتشير إلى مجموعة المهارات اللازمة للأستاذ الجامعي للتميز في الأداء مثل مهارات التعلم والابتكار، ومهارات التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الاتصال والتعاون، ومهارات المعلومات، ووسائل الإعلام، والتكنولوجيا المتكونة من الثقافة المعلوماتية، والثقافة الإعلامية، والثقافة التكنولوجية، والمهارات الحياتية والمهنية المتكونة من المرونة، والتكيف، والمبادرة والتوجيه الذاتي، والمهارات الاجتماعية، والإنتاجية والمحاسبية، والقيادة والمسؤولية.

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة على أنها الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس تقييم الهيئة التدريسية.

طلبة جامعة عمان العربية

وهم الطلبة الملتحقون ببرامج الدراسات العليا والمنتظمون بالدراسة في جامعة عمان العربية خلال الفصل الدراسي الأول (٢٠١٩/٢٠٢٠م).

٥. حدود وقيود الدراسة

٥,١ حدود الدراسة

- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على طلبة الدراسات العليا في جامعة عمان العربية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام (٢٠١٩/٢٠٢٠م).

٥,٢ محددات الدراسة

يتحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بصدق وثبات أداة الدراسة، وصدق الاستجابة عليها من قبل أفراد الدراسة.

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا في كافة الكليات في جامعة عمان العربية والبالغ عددهم (٥١٠) طالباً وطالبة للعام الأكاديمي (٢٠١٩/٢٠٢٠)، والجدول (١) يبين أفراد مجتمع الدراسة.

جدول (١): أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والكلية.

الكلية	الذكور	الإناث	المجموع
العلوم التربوية والنفسية	٧٨	١٠٥	١٨٣
الأعمال	٧٥	٩٠	١٦٥

القانون	٨٢	٨٠	١٦٢
المجموع الكلي	٢٣٥	٢٧٥	٥١٠

٦,٢ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٣٦٤) طالبة وطالبة بنسبة (٧١٪) من مجتمع طلبة الدراسات العليا في جامعة عمان العربية، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية التناسبية، بالنسبة لمتغير الكلية والجنس وعلى النحو الذي يبينه الجدول (٢).

جدول (٢): أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس والكلية

الكلية	أفراد عينة الدراسة حسب الكلية	عدد الذكور	عدد الإناث
العلوم التربوية والنفسية	١٣١	٥٦	٧٥
الأعمال	١١٨	٥٤	٦٤
القانون	١١٥	٥٨	٥٧
المجموع الكلي	٣٦٤	١٦٨	١٩٦

٦,٣ أدوات الدراسة

أولاً: مقياس تقييم الهيئة التدريسية

تم تطوير مقياس تقييم الهيئة التدريسية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين بصورته الأولية وبلغ عدد فقراته (٣٥) فقرة، وذلك بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع كدراسة (المومني، ٢٠١٨؛ الجعافرة، ٢٠١٥؛ عزيز، ٢٠١٢؛ الجبوري، ٢٠٠٨)، وتكون المقياس من المجالات الآتية (السمات الشخصية، والسمات المهنية والعلمية، والسمات الاجتماعية).

واستخدم الباحثان تدرج ليكرت الخماسي حيث تدرج الإجابة على المقياس من (موافق بشدة) وتعطي خمس درجات إلى (موافق) وتعطي أربع درجات، ثم (محايد) وتعطي ثلاث درجات، و(غير موافق) درجتان، و(غير موافق بشدة) وتعطي درجتان.

صدق مقياس تقييم الهيئة التدريسية

أولاً: صدق المحتوى

تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين في اللغة العربية والقياس والتقويم والمناهج وطرق التدريس، وبلغ عددهم (٩) محكمين، وتم إجراء التعديلات في ضوء الملاحظات التي وردت من المحكمين والتعديل على الفقرات بالإضافة والحذف، وأصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (٣٣) فقرة.

مؤشرات صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء من خلال إيجاد معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية، كما يبين الجدول (٣).

جدول (٣): قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية

الفقرة	معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية	الفقرة	معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية
١	٠,٥٢**	١٨	٠,٣٥*
٢	٠,٥١**	١٩	٠,٣٤*
٣	٠,٦١**	٢٠	٠,٣٣*
٤	٠,٤٥**	٢١	٠,٤٢*
٥	٠,٥٠**	٢٢	٠,٤٤*
٦	٠,٤٨**	٢٣	٠,٤٨*

٧	*.٤٢	٢٤	**٠.٥٣
٨	*.٤٦	٢٥	**٠.٥٠
٩	*.٤٥	٢٦	*.٣٣
١٠	**٠.٨٠	٢٧	**٠.٦١
١١	*.٤٠	٢٨	**٠.٥٢
١٢	*.٤٢	٢٩	**٠.٥٦
١٣	*.٤٩	٣٠	*.٣٠
١٤	**٠.٦٠	٣١	**٠.٥٧
١٥	**٠.٥٤	٣٢	**٠.٥٩
١٦	**٠.٧٠	٣٣	*.٤٤
١٧	*.٣٦		

**دال عند (٠.٠١)، *دال عند (٠.٠٥) ($\alpha=0.01$)

بينت نتائج الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط كانت أعلى من (٠.٣٠) مما يشير إلى تمتع الاختبار بصدق بناء مناسب (Nunnally, 1994)، كما تم إيجاد معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية، والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤): قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	السمات الاجتماعية	السمات العلمية والمهنية	السمات الشخصية
**٠.٥٦	*.٤٨	**٠.٣٥	السمات الشخصية
**٠.٥٩	*.٤٣	-	السمات العلمية والمهنية
**٠.٦٠	-	-	السمات الاجتماعية

**دال عند (٠.٠١)، *دال عند (٠.٠٥) ($\alpha=0.01$)

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط جميعها كانت موجبة ودالة إحصائية، وهذا يشير إلى تمتع أداة الدراسة بصدق بناء مناسب.

ثبات مقياس تقييم أداء الهيئة التدريسية: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقتين، هما:

أولاً: الثبات بطريقة الإعادة:

تم تطبيق على عينة على عينة استطلاعية تكونت من (٢٥) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة الأساسية، وبعد مرور أسبوعين تمت إعادة التطبيق على أفراد العينة أنفسهم وحسب معامل الارتباط بين التطبيقين، كما تم إيجاد الاتساق الداخلي بطريقة كرونباخ الفاء، والجدول (٥) يبين هذه القيم.

جدول (٥): قيم معاملات الثبات بطريقة الإعادة والاتساق الداخلي بطريقة كرونباخ الفاء

السمات	إثبات بطريقة (الإعادة)	كرونباخ الفاء
السمات الشخصية	٠.٧٨	٠.٨٠
السمات العلمية والمهنية	٠.٨٠	٠.٨٦
السمات الاجتماعية	٠.٨١	٠.٨٤
الدرجة الكلية	٠.٨٤	٠.٨٨

يبين الجدول (٥) أن قيمة معامل الثبات بطريقة الإعادة للدرجة الكلية قد بلغت (٠.٨٤)، وتراوحت للأبعاد ما بين (٠.٧٨) و(٠.٨١)، وبلغت قيمة معامل الثبات بطريقة معادلة كرونباخ الفاء للدرجة الكلية (٠.٨٨) وتراوحت للأبعاد ما بين (٠.٨٠) و(٠.٨٦) وجميع هذه القيم جاءت ملائمة لغرض هذه الدراسة.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج إجابة السؤال الأول ومناقشته والذي نصه على: ما درجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين

الرقم	المجال (السمات)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	الشخصية	٣,٧١	٠,٦٩	١	مرتفعة
٣	الاجتماعية	٨٣,٦	٠,٧٠	٢	مرتفعة
٢	العلمية والمهنية	٣,٥٦	٠,٦٢	٣	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣,٦٣	٠,٥٦		متوسطة

كشفت نتائج الجدول (٦) أن درجة تقييم أداء الهيئة التدريسية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٣) بانحراف معياري (٠,٥٦)، وجاء في المرتبة الأولى بُعد "السمات الشخصية" بمتوسط حسابي (٣,٧١) وانحراف معياري (٠,٦٩) وبدرجة مرتفعة، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة بُعد "السمات العلمية والمهنية" بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (٠,٦٢) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن السمات الشخصية لها دوراً هاماً في نجاح عضو هيئة التدريس وفي قدرته على إيصال المحتوى العلمي والأكاديمي للطلبة، فالجامعات كمؤسسات تعليمية تسعى لتحقيق النمو الشامل للمجتمع ولتحفيز نموه، كما تتفق هذه النتيجة مع ما أشار له (شلي، ٢٠١٤؛ الزهراني وإبراهيم، ٢٠١٢) من أن عضو هيئة التدريس لكي يتمكن من النجاح في أداء مهمته عليه التمتع بمهارات وسمات تساعده على ذلك، ويمكن تفسير أن المتوسط الحسابي لمجال السمات "العلمية والمهنية" قد جاء بالدرجة المتوسطة إلى اهتمام الطلبة بالسمات "الشخصية" و"الاجتماعية" لعضو هيئة التدريس أكثر من غيرها من السمات، وقد اتفقت نتائج الإجابة على هذا السؤال نسبياً مع دراسة (السعيدة، ٢٠١٥) والتي بينت أن مهارات التدريس الجامعي لدى الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء من وجهة نظرهم كانت متوسطة، واختلفت نتائج الإجابة عن هذا السؤال مع نتائج دراسة (الجبوري، ٢٠٠٨؛ عزيز، ٢٠١٢) والتي أشارت إلى وجود ضعف واضح لدى الهيئة التدريسية في مجالات (المحاضرة، والأعداد والتحضير، والامتحانات، والسمات الشخصية)، كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة هونج (Hong, 1998) والتي بينت أن أهمية السمات الشخصية وخصوصاً حسن المظهر والشخصية الجذابة. وفيما يلي الجداول (٦، ٨، ٧) التي تبين قيم المتوسطات الحسابية للفقرات على كل بعد من أبعاد المقياس الثلاثة.

أولاً: بعد "السمات الشخصية"

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لبعد "السمات الشخصية" مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٢	لديه شخصية قوية وثقة بالنفس.	٣,٨٧	٠,٨٨	١	مرتفع
١	يتحلّى بالصبر وسعة الصدر أثناء الموقف التعليمي.	٣,٨٥	٠,٩٠	٢	مرتفع
٧	يتصف بمظهر شخصي مناسب.	٣,٨١	٠,٩٤	٣	مرتفع
٣	يتملك صفات قيادية أثناء تعامله مع الطلبة.	٣,٧٧	١,٠٣	٤	مرتفع
٨	لديه حواس سليمة وخالي من عيوب النطق.	٣,٧٧	٠,٩١	٥	مرتفع
٥	يوظف حركات الجسد وتعايير الوجه بشكل إيجابي.	٣,٧١	١,٠٠	٦	مرتفع
٤	يتقبل النقد ويحترم آراء الطلبة.	٣,٥٧	١,١٠	٧	متوسط
٦	لديه القدرة على التحكم في نبرات صوته.	٣,٣٥	١,٢١	٨	متوسط
	الدرجة الكلية	٣,٧١	٠,٦٩		مرتفع

بينت نتائج الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لبعد "السمات الشخصية" جاء بالدرجة المرتفعة، إذ بلغ (٣,٧١) وبانحراف معياري (٠,٦٩) وفي المرتبة الأولى جاءت الفقرة (٢) والتي نصت على "لديه شخصية قوية وثقة بالنفس". بمتوسط حسابي (٣,٨٧) وانحراف معياري (٠,٨٨)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (٦) والتي نصت على "لديه القدرة على التحكم في نبرات صوته" بمتوسط حسابي (٣,٣٥) وانحراف معياري (١,٢١) وبدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن قبول الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية يخضع لمعايير دقيقة فهناك مقابلات تتم لهذا العضو بعد الاطلاع على المؤهلات العلمية والخبرات الوظيفية لديه، ثم يقوم المرشح لشغل هذه الوظيفية بتقديم محاضرة علمية أمام لجنة مكلفة بتقييمه وبالتالي فإن عضو هيئة التدريس الذي يقع عليه الاختيار يجب أن يتمتع بقوة الشخصية والثقة بالنفس.

ثانياً: بعد "السمات العلمية والمهنية"

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (٨) يبين ذلك.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لبعد "السمات العلمية والمهنية" مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٩	يتكيف مع المتغيرات المستجدة.	٣,٧٨	١,٢١	١	مرتفع
١٠	يعطي المادة العلمية لطلابه بشكل مبسط ومشوق.	٣,٧٧	٠,٩٩	٢	مرتفع
٢٢	يواكب البرامج والتطبيقات الإلكترونية ويوظفها أثناء تنفيذ المحتوى.	٣,٧١	٠,٩١	٣	مرتفع
٢٣	يحتاج للنمو المهني من خلال برامج تدريب متطورة.	٣,٦٨	٠,٨٧	٤	مرتفع
١١	موضوعي وغير متحيز في تعامله مع طلابه.	٣,٦٧	٠,٩٣	٥	متوسط
١٣	لديه قدرة على استشراف المستقبل ونتائج التغيير في التعليم	٣,٦٦	٠,٨١	٦	متوسط
١٤	يصمم البيئة التعليمية وأدواتها بشكل فعال.	٣,٦٥	٠,٨٥	٧	متوسط
٢١	يساعد طلابه على تحديد مشكلاتهم ووضع الحلول المناسبة لها.	٣,٦٠	٠,٩٦	٨	متوسط
١٢	يسعى جاهداً لمراعاة الفروق بين قدرات المتعلمين	٣,٥٨	٠,٨٩	٩	متوسط
١٦	يستثمر الوقت بفعالية في المواقف التعليمية.	٣,٥٣	٠,٩٥	١٠	متوسط
٢٤	ينمي قدرات الطلبة للوصول إلى المعلومات من مصادرها الأصلية.	٣,٥٢	٠,٨٨	١١	متوسط
١٨	يحفز طلبته على توليد المعلومات والأفكار الإبداعية في البيئة التعليمية.	٣,٥١	١,٠٢	١٢	متوسط
١٥	يساعد الطلبة على اكتساب مهارات التفكير العلمي والقدرة على حل المشكلات	٣,٤١	٠,٩٢	١٣	متوسط
٢٠	لديه القدرة على دمج وسائل التقنية الحديثة في التدريس	٣,٣٦	١,٠٤	١٤	متوسط
١٩	واسع الاطلاع ولديه ثقافة متنوعة.	٣,٣٠	١,٠٦	١٥	متوسط
١٧	يحث الطلبة على السلوك الأخلاقي في التعامل مع البيانات	٣,٢٤	١,٠٠	١٦	متوسط
	الدرجة الكلية	٣,٥٦	٠,٦٢		متوسط

أظهرت نتائج الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي لبعد "السمات العلمية والمهنية" قد جاء بالدرجة المتوسطة، إذ بلغ (٣,٥٦) وبانحراف معياري (٠,٦٢) وفي المرتبة الأولى جاءت الفقرة (٩) والتي نصت على "يتكيف مع المتغيرات المستجدة". بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري (١,٢١)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (١٧) والتي نصت على "يحث الطلبة على السلوك الأخلاقي في التعامل مع البيانات"، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الهيئة التدريسية الناجحين والذين يتسمون بالمرونة والتكيف مع المتغيرات المستجدة هم من تجدد لهم العقود السنوية.

ثالثاً: بعد: " السمات الاجتماعية "

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لبعء " السمات الاجتماعية " مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٢٧	قادر على إدراك العلاقات الاجتماعية والتفاعل مع من حوله.	٣,٩١	١,٠٧	١	مرتفع
٢٦	يبني جسور الثقة مع طلابه، ويهتم بمعرفة أسماءهم.	٣,٨٨	٠,٨٧	٢	مرتفع
٢٥	يمتلك مهارات الاتصال والحوار الجيد في البيئة التعليمية.	٣,٨٠	٠,٩٥	٣	مرتفع
٣٠	يمارس دوره الجديد كقائد يواجه أداء الطلبة أثناء التعلم ويؤثر فيهم.	٣,٧٩	١,٠٩	٤	مرتفع
٣٢	يعزز الأفكار والقيم الإيجابية السائدة في المجتمع لدى الطلبة.	٣,٦٣	١,١١	٥	متوسط
٢٨	يظهر روح الفكاهة والدعابة والمرح أثناء التعامل مع طلابه وزملائه.	٣,٦٢	١,٠٣	٦	متوسط
٣١	يشارك الطلبة في حل قضاياهم الشخصية.	٣,٥٤	١,٢٢	٧	متوسط
٢٩	يميل إلى العمل الجماعي داخل وخارج الموقف التعليمي.	٣,٥٠	١,١٥	٨	متوسط
٣٣	يستخدم التكنولوجيا للتواصل مع الطلبة خارج أوقات الدوام الرسمي	٣,٤٢	١,٢١	٩	متوسط
	الدرجة الكلية	٨٣,٦	٠,٧٠		مرتفع

بينت نتائج الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي لبعء " السمات الاجتماعية " جاء بالدرجة المرتفعة، إذ بلغ (٣,٦٨) وبانحراف معياري (٠,٧٠) وفي المرتبة الأولى جاءت الفقرة (٢٧) والتي نصت على " قادر على إدراك العلاقات الاجتماعية والتفاعل مع من حوله." بمتوسط حسابي (٣,٩١) وانحراف معياري (١,٠٧)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (٣٣) والتي نصت على " يستخدم التكنولوجيا للتواصل مع الطلبة خارج أوقات الدوام الرسمي" بمتوسط حسابي (٣,٤٢) وانحراف معياري (١,٢١) وبدرجة متوسطة، وقد هذه النتيجة إلى اهتمام الجامعة بالعمل الجماعي، وبروح الفريق وخاصة أن هناك الكثير من اللجان التي تشكل على مستوى الأقسام، والكليات، والجامعة من كافة الهيئة التدريسية، وأن نجاح هذه اللجان يتطلب التعاون والتفاعل بين جميع الأعضاء.

نتائج الإجابة المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشته والذي نصه على: هل تختلف درجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، باختلاف جنس الطالب والكلية والتفاعل بينهم؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية باختلاف جنس الطالب والكلية، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية من وجهة نظر الطلبة، باختلاف جنس الطالب والكلية

الكلية	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العلوم التربوية والنفسية	ذكر	٣,٦٢	٠,٥٧
	أنثى	٣,٦٧	٠,٧٤
السمات الشخصية	ذكر	٣,٩١	٠,٦١
	أنثى	٣,٦٦	٠,٨٢
القانون	ذكر	٣,٨٨	٠,٢٢
	أنثى	٣,٦٠	٠,٦٩

العلوم التربوية والنفسية	ذكر	٣,٤٨	٠,٥١
	أنثى	٣,٤٠	٠,٥٦
الأعمال	ذكر	٣,٧٦	٠,٦٤
	أنثى	٣,٥٠	٠,٧٥
القانون	ذكر	٣,٦٥	٠,٥٣
	أنثى	٣,٥٥	٠,٥٥
العلوم التربوية والنفسية	ذكر	٣,٦٨	٠,٥٥
	أنثى	٣,٦٣	٠,٧٥
الأعمال	ذكر	٣,٨٨	٠,٥٤
	أنثى	٣,٤٣	٠,٩١
القانون	ذكر	٣,٧٠	٠,٩٣
	أنثى	٣,٦٦	٠,٧١
العلوم التربوية والنفسية	ذكر	٣,٥٧	٠,٤٦
	أنثى	٣,٥٣	٠,٥٥
الأعمال	ذكر	٣,٨٣	٠,٥٢
	أنثى	٣,٥٢	٠,٦٩
القانون	ذكر	٣,٧٢	٠,٤٢
	أنثى	٣,٥٩	٠,٥٣

يلاحظ من نتائج الجدول (١٠) وجود فروق ظاهرية على الدرجة الكلية بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغيري: الجنس والكلية، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم استخراج تحليل التباين المتعدد والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١): نتائج تحليل التباين المتعدد لفحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية من وجهة نظر الطلبة، باختلاف جنس الطالب والكلية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	١,٤٩٢	٢	٠,٧٤٦	١,٦١٤	٠,٢٠١
السمات المهنية والعلمية	٢,٧٠١	٢	١,٣٥١	٣,٦٣٢	٠,٠٢٧
السمات الاجتماعية	٠,٠٠٨	٢	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٩٩١
الدرجة الكلية	١,١٩٨	٢	٠,٥٩٩	١,٩٨٧	٠,١٣٩
السمات الشخصية	٠,٥٥١	١	٠,٥٥١	١,١٩١	٠,٢٧٦
السمات المهنية والعلمية	٠,٤٧٥	١	٠,٤٧٥	١,٢٧٧	٠,٢٥٩
السمات الاجتماعية	٠,٧١٥	١	٠,٧١٥	١,٥٠٢	٠,٢٢١
الدرجة الكلية	٠,٥٥٥	١	٠,٥٥٥	١,٨٣٩	٠,١٧٦
السمات الشخصية	١,٧٤	٢	٠,٨٧	١,٨٨٢	٠,١٥٤
السمات المهنية والعلمية	٠,٥٨	٢	٠,٢٩	٠,٧٨	٠,٤٥٩
السمات الاجتماعية	٢,٩٧٩	٢	١,٤٨٩	٣,١٣	٠,٠٤٥
الدرجة الكلية	١,٤٩٢	٢	٠,٦٥١	٢,١٥٩	٠,١١٧
السمات الشخصية	٢,٧٠١	٣٥٨	٠,٤٦٢		
السمات المهنية والعلمية	٠,٠٠٨	٣٥٨	٠,٣٧٢		
السمات الاجتماعية	١,١٩٨	٣٥٨	٠,٤٧٦		

الدرجة الكلية	٠,٥٥١	٣٥٨	٠,٣٠٢
السمات الشخصية	٠,٤٧٥	٣٦٤	
السمات المهنية والعلمية	٤٧٥٢,٩٢٢	٣٦٤	
السمات الاجتماعية	٥١٠٢,٣٨٣	٣٦٤	
الدرجة الكلية	٤٩٠٨,٢٢١	٣٦٤	

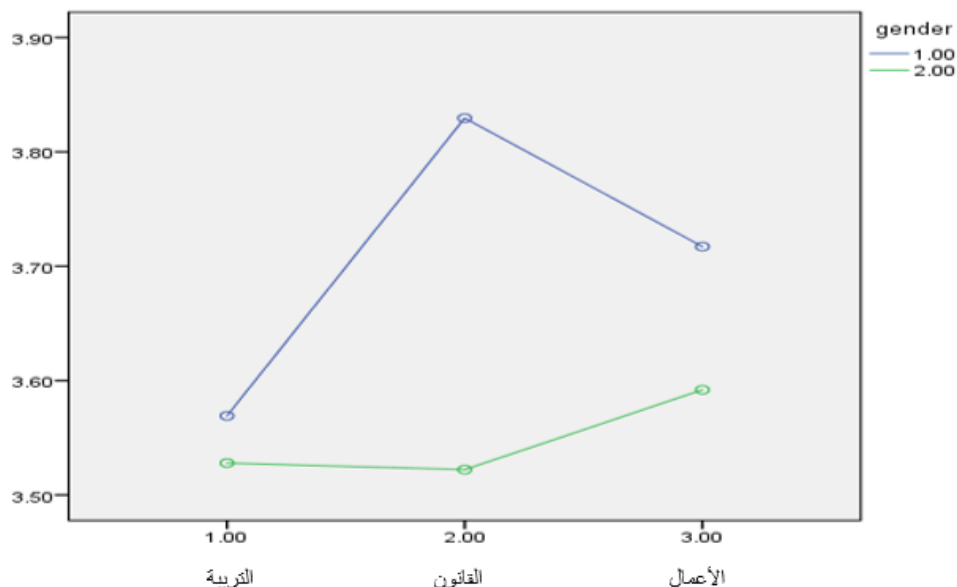
الكلية

يلاحظ من نتائج الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لمتغير (الكلية) إذ بلغت قيمة "ف" (١,٩٨٧) وبمستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥)، وكانت قيم الدلالة الخاصة بـ "ف" تزيد عن (٠,٠٥) للأبعاد جميعها باستثناء بعد "السمات المهنية والعلمية"، إذ بلغت "ف" (٣,٦٣٢) وهي دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥=α)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد جميعها إذ كانت قيم الدلالة الخاصة بقيم "ف" أكبر من (٠,٠٥) لكل حالة، أما بالنسبة للتفاعل الثنائي بين الجنس والكلية فقد كانت الفروق ذات دلالة إحصائية فقط على بعد "السمات الاجتماعية" إذ بلغت قيمة "ف" (٣,١٣٠) وبمستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، ولمعرفة عائدة هذه الفروق، تم استخراج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (١٢) يبين ذلك.

جدول (١٢): نتائج اختبار شيفيه على بعد "السمات المهنية والعلمية"

المتوسط الحسابي	العلوم التربوية والنفسية	الأعمال	القانون
٣,٤٤	-	٠,١٩*	٠,١٦
٣,٦٣	-	-	٠,٠٣
٣,٦٠	-	-	-

يلاحظ من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية على بعد "السمات المهنية والعلمية" تعزى لكلية "الأعمال"، ولدراسة التفاعل بين الجنس والكلية على بعد "السمات الاجتماعية" تم استخراج التمثيل البياني الآتي الموضح في شكل (١).



شكل (١) التفاعل بين الجنس والكلية على بعد السمات الاجتماعية

يلاحظ من الشكل (١) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية تعزى للطلبة للذكور في كلية الأعمال.

وقد تعزى نتائج تحليل هذا السؤال والمتعلقة بعدم وجود فروق تعزى لجنس الطالب في تقييمه لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة عمان العربية إلى أن كل من الإناث والذكور لديهم اتفاق على طبيعة المهارات الواجب على عضو هيئة

التدريس أن يمتلكها، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن جامعة عمان العربية عند تعيينها لأعضاء هيئة تدريس جدد تطبق معايير الجودة المعتمدة؛ وتجري عملية المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظيفة ضمن خطوات متسلسلة، كما يجب على عضو هيئة التدريس الذي تنطبق عليه الشروط العلمية والأكاديمية أن يقوم بإعطاء محاضرة علمية تخضع للتقييم من قبل لجنة مختصة، ويتم المفاضلة بين المتقدمين في ضوء النتائج التي حصلوا عليها، واتفقت نتائج الإجابة عن هذا السؤال نسبياً مع دراسة (فلمبان، ٢٠١٤) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمهارات التي يجب أن تتصف بها الهيئة التدريسية، كما اتفقت النتائج مع دراسة (الهباهبة، ٢٠٠٨) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والكلية، واختلفت مع دراسة الهباهبة والتي بينت وجود فروق تعزى للكلية الإنسانية، كما اختلفت نسبياً مع دراسة الطويس (٢٠٠٤) والتي بينت وجود فروق لصالح الكليات الإنسانية، كما واختلفت النتائج مع دراسة السعيدة (٢٠١٥) والتي بينت وجود فروق لصالح الكليات العلمية.

٨. التوصيات

في ضوء النتائج التي ظهرت من خلال هذه الدراسة، يوصي الباحثون بما يلي

١. عقد ورش تدريبية لتطوير الهيئة التدريسية في جامعة عمان العربية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.
٢. استفادة الجامعات من تقييم الطلبة لأداء الهيئة التدريسية، كتغذية راجعة للتعرف على جودة أدائهم، والعمل على توظيف ذلك بشكل يساهم في تطوير أدائهم المستقبلي.
٣. اعتماد تقييم أداء الهيئة التدريسية كمعيار مفاضلة بين الهيئة التدريسية للحكم على مدى استمراريته في العمل بالجامعة، وربط ذلك بنظام الترقيات بالجامعات.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- إبراهيم، هبه. (٢٠١٩). دراسة تقييمية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام الإعلام التربوي من وجهة نظر رؤساء الأقسام والطلبة، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ٢ (٤)، ٤٣٢-٤٦٠.
- البناء، أحمد. (٢٠١٦). أساليب اختيار وتدريب القيادات الجامعية بمصر: دراسة تحليلية للواقع ورؤية للتطوير في ضوء مؤشرات الجودة. *مجلة كلية التربية*، ٢٧ (٥)، ٤٥١-٥٤١، جامعة الإسكندرية.
- الجبوري، حسين محمد. (٢٠٠٨). تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، *مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية*، ١٥ (٢).
- الجعافرة، عبد السلام يوسف. (٢٠١٥). فاعلية أداء الهيئة التدريسية في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. *دراسات - العلوم التربوية*، ٤٢ (١)، ١٣٩-١٥٥، الجامعة الأردنية.
- الزهراني، أحمد عوض؛ إبراهيم، يحيى عبد الحميد. (٢٠١٢). معلم القرن الحادي والعشرين. *المعرفة*، (٢١١)، ٧٣٣٩-، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
- السعيدة، محمد. (٢٠١٥). مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء من وجهة نظر طلبتها، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- شبل، نوال محمد. (٢٠١٤). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر، *المجلة الدولية المتخصصة*، (١٠)، ٧٤-٥٥.
- الصالح، بدر بن عبد الله. (٢٠١٣). *مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم للحياة في زمننا*، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الطويسى، أحمد عيسى علي؛ سمارة، نواف أحمد حسن. (٢٠١٤). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم. *مجلة جامعة النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية*، ٢٨(١)، ١٥٦-١٢٧.

عزيز، حاتم جاسم. (٢٠١٢). تقويم أداء الهيئة التدريسية في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، *مجلة الفتح، كلية التربية*، ٥٥، ١٠٣-١٢٣، جامعة ديالى.

عياصرة، عطا منصور. (٢٠١٧). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢(٣)، ٤١٣-٤٢٩.

فلمبان، غدير زين الدين محمد. (٢٠١٤). دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة الطائف. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، ٣(٤)، ٧٣-٣٠.

المومني، جهاد علي توفيق. (٢٠١٨). تحديات القرن الحادي والعشرين التي تواجه معلم العلوم في المدارس الحكومية في محافظة عجلون. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية*، ١(٤٣)، ١٨٦-١٩٧.

الهباهبة، عبد الله عيد. (٢٠٠٨). تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، ٥١(١)، ٦١٣-٦٤٣.

References

- Bahrani, Taher, Pour, Majid Hashemi, & Asakereh, Ahmad. (2011). Identifying the faculty members' training needs to develop short courses in-service training: A case study from Mahshahr Islamic Azad University, Iran. *Canadian Social Science*, 7(6), 187.
- Delello, J. A., McWhorter, R. R., & Marmion, S. L. (2018). Understanding the productivity of faculty members in higher education. *International Journal of Management in Education*, 12(2), 154-178.
- Hong, J. (1998). Does professors' reputation affect course selection? *Paper presented at the Missouri Valley Economics Association Convention*, March 24, pp. 35-40.
- Lyde, A. R., Grieshaber, D. C., & Byrns, G. (2016). Faculty teaching performance: Perceptions of a multi-source method for evaluation. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 16(3), 82-94.
- Miller, J. E., & Seldin, P. (2014). Changing practices in faculty evaluation. *Academe*, 100(3), 35-38.
- Musick, M. A. (2011). *An Analysis of faculty instructional and grant-based productivity at the University of Texas at Austin*. University of Texas at Austin.
- Nadeem, M. (2013). More colleges linking presidential pay to student outcomes. *Education News*.
- Nelson, C. (2010). Why college students need professors with tenure. *The Key Reporter (Phi Beta Kappa)*, 6.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292. Nyhan, RC, and HA Marlowe. (1997). Development And Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory. *Eval Rev*, 21, 614-35.

Zakri, A., & Qablan, Y. (2015). Attitudes of Faculty Members at Najran University towards Students' Assessment for Their Teaching Performance. *Journal of Education and Practice*, 6(35), 17-24.