

البحث الثالث :

تقييم الطلاب والطالبات للسمات الشخصية والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف

المصادر :

د / فيصل مد الله الرويشد .
أستاذ مشارك قسم التربية وعلم النفس
جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية

" تقييم الطلاب والطالبات للسمات الشخصية والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف " د / فيصل مد الله الرويشد

أستاذ مشارك قسم التربية وعلم النفس جامعة الجوف

• المستخلص :

هدفت الدراسة إلى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠٨) طلاب وطالبات من طلبة جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، أظهرت النتائج أن تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفقاً لمتغيرات السمات الشخصية، والاستعداد للمحاضرة الأولى، ومهارة تنفيذ الدرس، وتقييم الطلاب والطالبات، جاءت جميعها بدرجة (كبيرة). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وللسنة الدراسية ولصالح طلبة السنة الرابعة، وللتخصص الدراسي ولصالح التخصصات الإنسانية، ولتقدير المعدل التراكمي ولصالح التقدير ممتاز. وجاءت أبرز توصيات الدراسة ضرورة متابعة مدى تقيد أعضاء الهيئة التدريسية بالساعات المكتبية، وكيفية الاستفادة منها خدمة للطلبة، والتأكيد على أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة تزويد طلابهم بالتغذية الراجعة عن أدائهم في الاختبارات. الكلمات المفتاحية: تقييم، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الجوف.

Evaluation of students' personal characteristics and academic performance of faculty members at Al-Jouf University

Dr. Faisal Al-Rowaished

Abstract

The purpose of this research is to Identify students' evaluation for faculty in Aljouf University, This researcher followed analytical descriptive approach and applied the questionnaire as a tool for collecting date. The study sample was a sum of 1308 students (Female and Male). Results showed that the evaluation of students for faculty members at Al-Jouf University according to the variables of personality traits, preparation for the first lecture, the skills of implementing the lesson and the students evaluation, all these variables were (high). The results also showed that there were statistically significant differences between the means of students evaluations to faculty members in Aljouf University for all study fields and the overall degree according to the variable (Gender) to the favor of (Male), and to the variable (Academic year) to the favor of (Seniors), and to the variable (Specialization) to the favor of (Humanitarian specialties), and to the variable (GPA) to the favor of (excellent) The most important recommendations of the study were the need to follow-up of faculty members' compliance with office hours, utilize office hours to serve students as much as possible, and to urge faculty members to provide their students with feedback on their performance in the tests.

Keywords: *Evaluation, Academic performance, personality traits, Aljouf University, Faculty Members.*

• مقدمة :

لقد تنامي الاهتمام بالتعليم الجامعي في العشر سنوات الأخيرة بشكل ملحوظ فكثفت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية مساعيها لتقييم كافة أدواته وعناصره في ظل التنافس الكبير الذي تشهده الأوساط الأكاديمية، فعمدت إلى إيجاد المعايير اللازمة والمقننة للوقوف على مكان القوة والضعف وفرص النجاح فضلا عن الاهتمام بكافة المعوقات التي تحد من تطور التعليم ونجاحه ، وباتت تولي جل اهتمامها في هذا المجال لاسيما في ظل ما يواجهه هذا النظام من عقبات وصعوبات، فسخرت العديد من مواردها المادية والبشرية للنهوض بمستوى التعليم وتطوره لبواكب الموجة السريعة والتداعيات الهائلة التي تطلب من كافة القادة والأكاديميين مضاعفة جهودهم ومساعيهم في اتجاه واحد نحو التنافس العالمي الذي نشهده اليوم.

حرصت جامعة الجوف كغيرها من الجامعات المحلية والعربية والعالمية على وضع الإطار الشامل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مراعية التكامل في الجوانب الأكاديمية التعليمية والبحثية مسلطة الضوء على أهمية أخلاقيات المهنة والتنوع في استخدام طرائق وأساليب التدريس وآلية تقويم الطلاب وتنمية مهاراتهم المعرفية والسلوكية والوجدانية، كونها المؤشر الأساسي في تطور أداء وممارسات أعضاء هيئة التدريس.

كما أكدت العديد من الدراسات على ضرورة حشد كافة الجهود المشتركة في سبيل تطوير التعليم وصياغة مدخلاته بالشكل الملائم، فانصب معظم الاهتمام بالعنصر الأساسي للعملية التعليمية والبحثية والمتمثلة في عضو هيئة التدريس والذي يمثل الأداة الأولى في قيادة دفة النجاح في الجامعات، ومن خلال هذا الإطار المتمثل في تقييم أعضاء هيئة التدريس وممارساتهم سعت الجامعات إلى قياس وتقييم أدائهم في سبيل إعداد منظومة أكاديمية فاعلة.

مامن شك في أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته (Miller, 1987) ويتطلب التقويم عدم استخدام أسلوب واحد لضمان الموضوعية في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وتشير الدراسات إل أن أغلب مؤسسات التعليم العالي في مختلف البلدان تستخدم طرائق وأساليب متنوعة في عملية التقويم، ويعد الطالب عنصرا مهما ينظر إليه من بين عناصر الاعتماد الجامعي ، وقد غدت عملية تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ذات أهمية بالغة للحصول على أحكام صادقة وموضوعية، لذا أجرى العديد من الباحثين المزيد من الدراسات حول تأثير مجموعة من المتغيرات في تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس (صومان، ٢٠١٥).

على الرغم من المآخذ على نظام تقويم الأستاذ الجامعي من قبل الطلبة يبين Greenwald (1997) أن عملية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس ضرورية

ومطلوبة، فأغلب الدراسات أكدت أن نتائج هذه العملية صادقة، وليست متحيزة، والعاملون في الجامعات من إداريين وأكاديميين بحاجة إلى نتائجها.

كما بين Maxwell (1998) أن السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس وطرق التدريس المتبعة تمثل العنصر الفعّال في تحقيق الأهداف التعليمية التعليمية ببسر ونجاح، فعندما يتقن عضو هيئة التدريس التقنيات التدريسية فإن ذلك يلهم الإثارة الفكرية لدى الطلبة ويحافظ على العلاقة الشخصية بين عضو هيئة التدريس والطلبة. وللسمات الشخصية الإيجابية لعضو هيئة التدريس أثر كبير لتحفيز الدافعية لدى الطلبة، فالتأثير الإيجابي على الطلبة يعد من الطرق الفعّالة لنقل المعرفة والاهتمام بالمادة الدراسية.

وإذا ماتم تفحص العمليات المختلفة في المنظومة التربوية، يتضح أن عملية التقويم تأخذ حيزًا كبيرًا فيها، فهي البؤرة التي يتجه إليها الجميع في النظام التعليمي وعلى كافة مستويات المنظومة التربوية، وهي حجر الزاوية لإجراء أي تطوير أو تجديد يهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم. وهي الدافع الرئيس الذي يقود العاملين في المؤسسة التربوية على اختلاف مواقعهم إلى العمل على تحسين أدائهم بما ينعكس على مخرجات التعليم (Mcmillan, 2001).

كما أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون ال 60% وفقا للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم (المكتب الأقليمي للدول العربية، ٢٠١٣).

ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفته التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكنا في مجال تخصصه وواسع الاطلاع، وملما بأحدث النظريات والتطبيقات التربوية، وعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، ويراعي الفروق الفردية بين الطلاب (راشد، ١٩٩٨، ؛ حريزي، ٢٠١٠).

لذلك يعد التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العملية والعلمية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، ومقياس تفوق الجامعات يعتمد على مدى امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلا عاليا، توفر لهم جميع الظروف والإمكانات من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في ارتقاء العملية الأكاديمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (فروهوالد، ٢٠٠٣).

• مشكلة الدراسة:

من خلال اطلاع الباحث على الأدب التربوي والدراسات السابقة في مجال الأداء الأكاديمي والسمات الشخصية التي يجب توافرها في الأستاذ الجامعي اتضح أن مؤسسات التعليم الجامعي لازالت في طور الاهتمام بالوقوف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وضرورة امتلاكهم للسمات الملائمة للقيام بالعملية التدريسية في ضوء التنافس الكبير والتحديات المتعددة التي تواجه مؤسساته، فلا زالت نسبة كبيرة من الطلبة دون المستوى المأمول من ناحية امتلاكهم للمهارات المعرفية اللازمة لمواكبة التطور والتي تحقق طموحاتهم وأمالهم، فضلا عن عدم توافق مخرجات هذه المؤسسات مع متطلبات سوق العمل وزيادة الطلب الاجتماعي، وزيادة التنافس بين الجامعات، كما أن التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية تفرض على تلك الجامعات الوقوف على مستوى أعضاء هيئة التدريس فيها وأن تحرص على امتلاكهم للسمات الشخصية التي تساعدهم على تحقيق مستوى أكاديمي رائد.

ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على تقييم المستوى التدريسي لأعضاء هيئة التدريس والسمات الشخصية التي يمتلكونها.

• أسئلة الدراسة:

- تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:
- ◀ السؤال الأول: "ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير السمات الشخصية؟"
- ◀ السؤال الثاني: "ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير الاستعداد للمحاضرة الأولى؟"
- ◀ السؤال الثالث: "ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير مهارة تنفيذ الدرس؟"
- ◀ السؤال الرابع: "ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير تقييم الطلاب والطالبات؟"
- ◀ السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تعزى للمتغيرات: الجنس، السنة الدراسية، التخصص الدراسي، التقدير؟"

• أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:
- ◀ التعرف على مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير السمات الشخصية.
- ◀ التعرف على مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير الاستعداد للمحاضرة الأولى.

- ◀ التعرف على مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير مهارة تنفيذ الدرس.
- ◀ التعرف على مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير تقويم الطلاب والطالبات.
- ◀ التعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تعزى لمتغيرات: الجنس، السنة الدراسية، التخصص الدراسي، التقدير.
- ◀ إيجاد التوصيات اللازمة فيما يحقق أداءً تدريسياً جيداً إلى جانب امتلاك السمات الضرورية لممارسة العمل الأكاديمي.

• أهمية الدراسة:

تعتمد المنافسة بين الجامعات بالدرجة الأولى على مستوى الكوادر البشرية التي تمتلكها، حيث يعد العنصر البشري ومدى تقدمه وإنجازه المعول الرئيس في تقدم ورقي الجامعات، لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ومدى امتلاكه للسمات التي تعينه في اكتمال الجوانب التعليمية التي تمثل أهم الوظائف والأدوار التي يجب أن يقوم بها، والتي تعمل على تطوير أدائه، كما تبرز أهمية هذه الدراسة فيما تقدمه من الوقوف على واقع الأداء التدريسي والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس، فضلاً عما توضحه من الإيجابيات والسلبيات في عناصر التقييم والتي تساهم بشكل أو بآخر في تبصير القادة وأصحاب القرار وحتى عضو هيئة التدريس بالممارسات والسمات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي. كما يرى الباحث بأن هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت تقييم الأداء التدريسي والسمات الشخصية معاً.

• حدود الدراسة:

طبقت الدراسة على طلاب وطالبات جامعة الجوف في كافة التخصصات العلمية والإنسانية خلال العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ.

• مصطلحات الدراسة:

السمات الشخصية: وهي الصفات والخصال الانفعالية والاجتماعية والنفسية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس أثناء أداء عمله التدريسي والتي تقاس في هذه الدراسة من خلال فقراتها.

الأداء الأكاديمي: ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والنتائج التعليمية الذي يظهر على سلوك الطلبة كنتيجة لعملية التدريس، والتي تقاس من خلال المهارة في الاستعداد للدرس وتنفيذه والآليات المتبعة في عملية تقييم الطلبة.

• الإطار النظري للدراسة:

تمثل عملية التقييم بشكل عام مؤشراً على مدى تحقيق الأهداف المرسومة، ومؤشراً على فعالية الأداء، وتسهم في التعرف على مواطن الخلل، ووضع اليد عليها تمهيداً للبحث في إيجاد سبل المعالجة، كما تسهم في التعرف على نقاط القوة لتعزيزها وتنميتها، والعمل على إكسابها لجميع المعنيين بها، كونها العنصر والمؤشر في النجاح، كما أن عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم ومعرفة الواقع الفعلي لأداء عضو هيئة التدريس من شأنها المساعدة في مواكبة مؤسسات التعليم للتطورات المتلاحقة في الثورة العلمية والتقنية، فإذا ما عرفنا العوامل المؤثرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس نستطيع التوصل إلى معايير علمية موضوعية تسهم بالنتيجة في تطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم الجامعي (الخرابشة، الجعافرة، الهباه، والسعيدة، ٢٠١٢).

وقد ذكر الغريب (١٩٨١) عدد من السمات والممارسات التي يجب أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس وهي على النحو التالي:

« السمات الخلقية: هي صفات تتعلق بالمبادئ والعدالة وعدم التحيز والأخلاق الحميدة، وهي صفات المعلم الناجح، أما التحيز والظلم وبث روح التفرقة بين التلاميذ والتحدث بالسوء فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.

« المظهر العام: يشمل الأناقة والترتيب وحسن اختيار الملابس وهي من صفات المعلم الناجح أما عدم العناية بالمظهر وعدم الترتيب فهي من صفات المعلم ذات التأثير السلبي.

« التمکن من المادة: أي تمکن المعلم من مادته والعناية بإعداد الدرس واستخدام الطرق التربوية التي تساعد على الفهم وهي صفات المعلم الناجح أما عدم التمکن من المادة وعدم العناية باستخدام الطرق التربوية فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب

« نوع القيادة: وتشمل احترام آراء الطلبة والاشتراك معهم في بعض الأنشطة ومعاملتهم كأب وأخ، وهي صفات المعلم الناجح، أما أسلوب السيطرة والتحكم والعناد وعدم قبول المناقشة والأسئلة قبولاً حسناً فهي من صفات المعلم ذات الأثر السلبي.

« احترام القوانين: تشمل احترام القوانين والمحافظة على المواعيد وقلة التغيب والإخلاص في العمل هي صفات المعلم الناجح، أما عدم الإخلاص في العمل والتأخر عن مواعيد المحاضرات فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.

كما أجريت دراسات تناولت الجانب الأخلاقي لعضو هيئة التدريس وأثره على واجباته وأدائه في تحقيق أهداف الجامعة التي يعمل فيها، ففي دراسة قام بها درة (٢٠٠٥) أظهرت ضرورة وجود ميثاق عمل أخلاقي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في ظل العولمة وأثر ذلك على جودة مخرجات

العملية التعليمية. كما قدم فرحان (٢٠٠٤) قواعد أخلاقيات مهنة التعليم العالي في إطار أهداف ورسالة الجامعة، وأثر ذلك على جودة التعليم وتميز الجامعة من خلال تحقيق رسالتها وأهدافها، ويرى الشيخلي (٢٠٠٠) أن واجبات الأستاذ الجامعي متنوعة ومتشعبة، ومنها ما تفرضه أخلاق المجتمع وعاداته، ولا بد من وجود آلية واضحة لتقويم الأداء الأخلاقي لعضو هيئة التدريس للقيام بواجباته الأخلاقية إضافة لواجباته المهنية. وقد لخص الشيخلي في دراسته واجبات عضو هيئة التدريس بواجبات تجاه نفسه، وعمله، وطلابه، وزملائه، ومجتمعه، وبين أن لكل مهنة قواعد أخلاقية وسلوكية تبينها الأعراف والتعليمات وعلى رأسها إتقان المهنة وعدم الغش فيها. وقد اقترحت وثيقة توصيات ملتقى التعليم العالي والعودة - نحو ميثاق عمل أخلاقي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠٠٦) ميثاقاً للعمل الأخلاقي في البيئة الجامعية يتناول أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية والبحث العلمي، وأشارت الوثيقة إلى أثر وأهمية السلوك الأخلاقي في العمل الجامعي، وبينت أن هذا الواجب هو أحد المسؤوليات الأساسية لرئاسة الجامعة وأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها بما يأتي (Neumann, 2000).

« توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.

« معرفة مدى تأثيره في المسافات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تساهم في تطوير أدائه، وتنوع أساليبه وزيادة فعاليته.

« تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها.

« التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.

« تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.

• الدراسات السابقة:

وفي دراسة المناصير والدايني (٢٠٠٨) بعنوان "تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية" والتي هدفت إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية. تكونت عينة البحث من (٩٢) طالباً وطالبة من طلبة قسم التاريخ في السنة الثالثة والرابعة للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧، وتم اختيار العينة عشوائياً. كما أعد الباحثان استبانة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالاعتماد على الدراسات السابقة واستطلاع آراء طلبة قسم التاريخ، وتمكن الباحثان من إعداد استبانة شملت خمسة مجالات هي: مجال الممارسات المتعلقة بالأهداف، الممارسات المتعلقة بالأبحاث العلمية، التاريخية، الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس،

الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، الممارسات المتعلقة بالتقويم، وتوصل الباحثان إلى عدة نتائج أظهرت وجود أثر لمتغير الجنس والمرحلة الدراسية في تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأهداف التعليمية في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى للبحث تبعا لمتغيرات الجنس والمرحلة الدراسية، وانتهى البحث بجملة من التوصيات المقترحة منها العمل على إعداد دورات لأعضاء هيئة التدريس من خلال مركز التعليم المستمر في الجامعة واقتراح لإرشادهم وتدريبهم على كل ما يستجد من أساليب وطرائق تدريس بغرض رفع الكفايات المهنية، كما أوصى الباحثان على إعداد برامج توعية للطلبة لتساعدهم في زيادة فاعليتهم وأنشطتهم ومشاركاتهم في تقويمهم لأداء عضو هيئة التدريس بشكل موضوعي واقترح الباحثان على ضرورة إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين تقويم عضو هيئة التدريس وبعض المتغيرات الأخرى من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

وفي دراسة أجراها أبوحميدان، وسواقد (٢٠٠٨) بعنوان "الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة" والتي هدفت إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس لتكون مرجعا لبناء أداة يمكن استخدامها لتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس. ولتحقيق ذلك بنى الباحثان استبانة الصفات التي يرغب الطلبة توافرها في عضو هيئة التدريس، وقد اشتقت فقراتها من نتائج الدراسات السابقة ومن آراء الطلبة التي جمعت بواسطة استبانة مفتوحة أعدت لهذا الغرض. وأظهر التحليل العملي لاستبانة الصفات عن وجود ثلاثة عوامل تحورت حولها الصفات: العامل الشخصي، الكفاءة التربوية والعلاقة مع الطلبة. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة، ولا في درجات رغبات الطلبة في توافر الصفات أو العوامل تعزى إلى كل من الجنس، المستوى الدراسي والكلية. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان باعتماد الصفات الواردة في الاستبانة كأساس لتقييم عضو هيئة التدريس الجامعي سواء من قبل الطلبة أو إدارة الجامعات، وكذلك اعتماد الصفات المتعلقة بالتأهيل التربوي كأساس لتحديد الحاجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، كما أوصى الباحثان بإطلاع أعضاء هيئة التدريس على هذه الصفات لتحسين أدائهم وتعاملهم مع الطلبة.

وأجرى الجراح والشريفين (٢٠١٠) بعنوان "السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات" والتي هدفت إلى تحديد سمات عضو هيئة التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة، وما إذا كانت تقديراتهم تختلف باختلاف جنس الطالب، وكليته، مستواه التعليمي. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٢٠) طالب وطالبة، منهم (٤٤٠) طالبا، و (٥٨٠) طالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث أداة تكونت من (٤٥) فقرة موزعة في ثلاثة أبعاد: التخطيط والتدريس، إدارة المحاضرة،

والسمات الشخصية. وقد كشفت النتائج أن طلبة الجامعة يولون جميع سمات عضو هيئة التدريس أهمية عالية، وأن أهمها الصفات الشخصية، تلتها إدارة المحاضرة، وأخيرا التخطيط والتدريس. كما كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس على الأداة الكلية، وعلى بعد التخطيط والتدريس لصالح الطالبات، في حين لم تكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في الإدارة الكلية، وفي بعدي إدارة الصف والسمات الشخصية تعزى إلى متغيري الكلية والمستوى التعليمي للطلاب. وقد أوصى الباحثان على ضرورة إيلاء الجامعة لتقديرات الطلبة لسمات عضو هيئة التدريس الفعال أهمية قصوى، لما لذلك من انعكاس على المسيرة التعليمية في الجامعة، مع تزويد أسانذة الجامعة بتغذية راجعة تمكنهم من تلافي نقاط الضعف، وتدعيم جوانب القوة في تعاملهم مع الطلبة أو إدارتهم للصف، أو تدريسهم الجامعي. وتزويد إدارة الجامعة ومركز تطوير أعضاء هيئة التدريس بمعلومات علمية تمكنهم من اتخاذ قرارات تسهم بارتقاء مستوى أسانذة الجامعة.

كما جاءت دراسة الصرايرة (٢٠١١) تحت عنوان " الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها" ، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) ، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (٣.٧٨) درجة من (٥) درجات، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

وأجرى التل (٢٠١١) دراسة بعنوان "مدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان من وجهة نظر طلاب الجامعة" والتي هدفت إلى التعرف على مستوى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان كما يقدره طلاب الجامعة الملتحقون بدراسة مقررات تربوية، وإلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات هؤلاء الطلاب وفقاً لمتغيرات صفة التخصص الدراسي والمستوى الدراسي وتقدير المعدل التراكمي. لتحقيق هذه الأهداف أعدت استبانة من (٤٨) فقرة تشمل على الصفات والخصائص المكونة للمقومات الشخصية للأستاذ الجامعي، وطبقت على عينة من (٣٥٨) طالبا.

توصلت الدراسة إلى أن المقومات الشخصية بشكل عام، و(٣٠) صفة وخاصة منها، توافرت في أعضاء هيئة التدريس بمستوى مرتفع، بينما توافرت فيهم (١٨) صفة وخصيصة بمستوى متوسط. وتوصلت إلى وجود فروق دالة تعزى لمتغيري صفة التخصص الدراسي لصالح الطلاب ذوي التخصصات الأدبية، والمستوى الدراسي لصالح الطلاب في السنة الرابعة، ولم تكن هناك فروق دالة تعزى لمتغير تقدير المعدل التراكمي.

كما أظهرت دراسة فلوح (٢٠١٢) المعنونة "مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" والتي هدفت إلى التعرف على مواصفات أساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة. وللوصول إلى تحقيق هذا الهدف استخدم الباحث مقياس التقدير لقياس المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية لأساتذة الجامعة، طبقها على عينة قوامها (٩٧) طالبا وطالبة من جامعة مستغانم.

وبعد تحليل نتائج الدراسة باستخدام التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف عن المتوسط توصل الباحث إلى أنه يوجد نقص في المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية لدى أساتذة الجامعة حسب وجهة نظر الطلبة. وأوصت الدراسة بتحديد المواصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي، كما أوصت بوضع نظام لتقييم أعضاء هيئة التدريس في كافة الجوانب العلمية والسلوكية والمهنية، وأوصت أيضا بتحسين ظروف العمل وتحسين مرتبات أعضاء هيئة التدريس وتلبية مطالبهم، لأن هذه الأمور تنصدر قائمة مطالب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ولها تأثير سلبي على مردوديتهم.

كما أجرى عزيز (٢٠١٢) دراسة بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا". دراسة ميدانية في جامعة ديالى. ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء أداته بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات ضمت (٤٢) فقرة بشكلها النهائي وقد قام الباحث بحصر عينة البحث والتي تكونت من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وكان مجموع العينة (٧٥) طالبا وطالبة موزعين على ست كليات علمية وإنسانية، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها هو تسجيل ضعف واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح أعضاء هيئة التدريس، إذ بينت النتائج أن هنالك ضعفا في مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق من هذا المجال سوى أربع فقرات بعضها كان بمستوى متوسط كما أن مجال الإعداد والتحضير تناصفت فيه الفقرات المتحققة من غيرها ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات الا فقرتان وكانت بمستوى متوسط في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة، أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه أربع فقرات وعزى الباحث هذا الضعف الى

الظروف الاستثنائية التي يمر بها البلد وخاصة محافظة ديالى مما انعكس سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس وقدم الباحث في نهاية البحث مجموعة من المقترحات والتوصيات كان أهمها التوصية بإجراء دراسة حول تطوير أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، وإجراء دراسة تقويمية مماثلة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية الأخرى ويعتماد أساليب مختلفة في التقويم.

وفي دراسة جرادات وهاني (٢٠١٥) بعنوان "تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز" والتي هدفت إلى التعرف على آراء الطلاب في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الرياضيات في كلية الآداب والعلوم بمحافظة وادي الدواسر التابعة لجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز في السعودية والعوامل المؤثرة في التقييم، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٤٨) طالباً في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠١٣/٢٠١٤م، وتوصلت الدراسة إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في القسم، حيث جاء مجال عمليات التقويم بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجال عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية وبالمرتبة الأخيرة جاء مجال عمليات التواصل والسمات الشخصية، وجميعها كانت دالة إحصائياً، كما أشارت نتائج الدراسة إلى تأثير تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في القسم بمتغيرات الدراسة، من حيث جنسية العضو، الرتبة الأكاديمية للعضو، المقرر الدراسي، المستوى الدراسي للطلاب، موعد تقديم استبانة التقويم وجميعها كانت دالة إحصائياً.

وأجرى (وصوص، الجوارنه، والعطيات (٢٠١٥) دراسة بعنوان "درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال" وقد كان هدف الدراسة التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال للأدوار الأكاديمية، وبيان أثر متغيرات الدراسة (الكلية، الخبرة، الدرجة العلمية) على درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية، ولتحقيق هذه الغاية تم استخدام المنهج الوصفي الملائم لطبيعة هذه الدراسة، وتصميم استبانة مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث اشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال والبالغ عددهم (٢٦٨)، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة تكونت من (١٣٥) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى حصول مجال البحث العلمي على المرتبة الأولى في الممارسة ثم مجال التدريس وأخيراً خدمة المجتمع، وعدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تعزي لمتغير الكلية باستثناء محور خدمة المجتمع ولصالح تقديرات الكليات العلمية، ووجدت فروق ذات دلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، ووجدت

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغير الخبرة ولصالح تقديرات من خبرتهم من ١ - ٥ سنوات عند مجالي المقارنة، وفي ضوء النتائج تمت التوصية بعمل ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول أساليب التدريس الحديثة لنقل المهارات الجديدة المتعلمة في ورش التدريب إلى فصول الدراسة.

وأجرى قمر، محمد، حامد، وداؤود (٢٠١٧) دراسة بعنوان " الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربوية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدركها الطلبة " وهدفت الدراسة إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية في جامعتي دنقلا والقضارف للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، العمر) المنهج المستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثون أداة لقياس الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس مكونة من (٣٥) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، بلغت عينة الدراسة (١٥٠) طالبا وطالبة، ثم اختارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار(ت) وتحليل التباين، وقد أظهرت النتائج، أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعتين ولم تظهر الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية بين الطلبة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والعمر).

وفي دراسة Glenn (2012) بعنوان "الخصائص الفعالة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة" والتي هدفت إلى تحديد الخصائص المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس الفعالين في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث باستعراض الأدبيات المتعلقة بالخصائص الفعالة لعضو هيئة التدريس، ومن خلال هذه الأدبيات قام الباحث بإعداد استبيان ضم (١٠٧) فقرات، قسمت هذه الفقرات إلى ست محاور رئيسية تم تحديدها خلال مراجعة الأدبيات وهي: الشخصية، والخبرة في الموضوع، والعلاقة التنافسية، والكفاءة المهنية، وطريقة التدريس، ونمط إدارة الفصل الدراسي. وزع الاستبيان على عينة عددها (٤٩٧) من طلاب الجامعات في القلبين. وقد كشفت نتائج الدراسة إلى أن خصائص عضو هيئة التدريس الفعالة في يمكن تقليصها إلى أربعة مواضيع رئيسية والتي تم تصنيفها على أنها السلوك المتصل بالتدريس، والخبرة العلائقية، والخبرة في الموضوع، والشخصية.

وفي دراسة Qinghua Liu (2013) بعنوان "السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الفاعلين في أمريكا والصين: مقارنة عبر الثقافات" والتي هدفت إلى استكشاف السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الفعالين، حيث أجرى الباحث دراسته على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٨٠) عضو هيئة تدريس أمريكي الجنسية و(٧٥) من جنسية صينية، وقد أظهرت النتائج أن

هنالك اثنتي عشرة سمة شخصية بارزة لأعضاء هيئة التدريس الفعّالين في أمريكا والصين، وهي: القدرة على التكيف، والحماس، العدل والإنصاف، والتوقعات العالية، والفكاهة الجيدة، والصبر، والمسؤولية، الجدارة، الاهتمام، والصداقة، والصدق، والاحترام. كما أظهرت نتائج الدراسة بعد إجراء اختباري MANOVA و ANOVA أن أعضاء هيئة التدريس الأمريكيين يعلقون أهمية أكبر على قدرة المعلمين على التكيف، وروح الدعابة والفكاهة، والمسؤولية بينما يولي الصينيون أهمية أكبر لصبر أعضاء هيئة التدريس ومدى جدارتهم ورعايتهم وصداقتهم. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية في تأثير بعض السمات تعزى لمتغير الجنس، حيث أظهرت النتائج أن الإناث أظهرن قلقا أكبر من الذكور حول توقعات أعضاء هيئة التدريس لنجاح الطلاب وتفوقهم، بينما أظهرت النتائج أن الإناث من الجنسية الأمريكية أكثر قلقا من الذكور حول صدق عضو هيئة التدريس، في حين أن الإناث الصينيات أكثر اهتماما من الذكور حول القدرة على التكيف مع عضو هيئة التدريس والاحترام المتبادل.

وفي دراسة Alalaimat And Younis Jumia`an (2018) بعنوان "تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر طلبتهم"، والتي هدفت إلى تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية كما يراه طلابها. حيث قام الباحث بتطوير استبيان مكون من ٣٦ فقرة صنفت في ثلاثة مجالات: المواقف الشخصية والعلاقات الاجتماعية، والتصميم والتخطيط للمحاضرة وتقييم عضو هيئة التدريس للطلبة. نفذ الباحث أداة الدراسة على عينة حجمها ٤٣٦ طالبا وطالبة من طلاب المرحلة الجامعية من جميع المستويات الأكاديمية لكل من الكليات العلمية والإنسانية في الجامعة الهاشمية خلال العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧. أظهرت النتائج أن متوسط مجموع درجات أداء أعضاء هيئة التدريس كما يراها التلاميذ كان ٣.٨٣ وهو ما يشير إلى مستوى عال من الأداء. كما أظهرت النتائج إن متوسط درجات المواقف الشخصية والعلاقة الاجتماعية كانت ٣.٩٣ التي تشير إلى المستوى عال أيضا. علاوة على ذلك، كان متوسط درجات التصميم والتخطيط للمحاضرة ٣.٨٧ والتي تشير إلى المستوى عال أيضا. في حين كانت متوسطات درجات تقييم الطلاب هي ٣.٥٨ والتي تشير أيضا إلى مستوى عال. وفي نهاية البحث أوصى الباحثون بضرورة تطوير بعض مهارات التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد دورات وورش عمل لذلك، كما أوصت الدراسة بضرورة مشاركة الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس.

• الطريقة والإجراءات:

• منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً بهدف الوصول إلى

استنتاجات وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها (عبيدات، عدس، وعبد الحق (٢٠١٦).

• مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية للعام ١٤٣٦/١٤٣٧هـ والبالغ عددهم (٢١٢٠١) طالباً وطالبة، وبعد الانتهاء من عملية جميع الاستبيانات بلغت عينة الدراسة الصالحة للتحليل (١٣٠٨) استبانة، حيث تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة مع المحافظة على نسب خصائص المجتمع، ويوضح جدول (١) خصائص العينة وفقاً لمتغير الجنس، السنة الدراسية، التخصص الدراسي، التقدير.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، السنة الدراسية، التخصص الدراسي، التقدير

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	٦٤٢	٤٩.١%
	أنثى	٦٦٦	٥٠.٩%
المجموع			
السنة الدراسية	أولى	٢٩٨	٢٢.٨%
	ثانية	٢٩٧	٢٢.٧%
	ثالثة	٢٥٠	١٩.١%
	رابعة	٤٦٣	٣٥.٤%
المجموع			
التخصص الدراسي	تخصصات علمية	٦٤٠	٤٨.٩%
	تخصصات إنسانية	٦٦٨	٥١.١%
المجموع			
التقدير التراكمي	ممتاز	٣٨٧	٢٩.٦%
	جيد جداً	٣٩٨	٣٠.٤%
	جيد	٣٦٠	٢٧.٥%
	مقبول	١٢٠	٩.٢%
	ضعيف	٤٣	٣.٣%
المجموع			
		١٣٠٨	١٠٠%

يتضح من جدول (١) أن أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس جاءت متوازنة حيث بلغ عدد الذكور (٦٤٢) طالباً وبنسبة (٤٩.١%) وبلغ عدد الإناث (٦٦٦) وبنسبة (٥٠.٩%)، وأن فئة طلبة السنة الرابعة جاءت أعلى فئات متغير السنة الدراسية حيث بلغ عددهم (٤٦٣) طالباً وطالبة وبنسبة (٣٥.٤%)، كما جاءت عينة الدراسة موزعة على متغير التخصص الدراسي حيث بلغت في تخصصات إنسانية (٦٦٨) طالباً وطالبة وبنسبة (٥١.١%) وفي فئة تخصصات علمية (٦٤٠) طالباً

وطالبة وبنسبة (٤٨.٩٪)، أما بالنسبة لمتغير التقدير التراكمي للطلبة جاءت الفئات (ممتاز، جيد جداً، وجيد) بنسب متقاربة وبلغت (٢٩.٦٪، ٣٠.٤٪، ٢٧.٥٪) على التوالي، أما بالنسبة لفئة التقدير (مقبول) بلغ عدد الطلبة (١٢٠) فرداً وبنسبة (٩.٢٪)، وأخيراً جاءت فئة (ضعيف) وبلغ عددهم (٤٣) طالباً وطالبة وبنسبة (٣.٣٪).

• أداة الدراسة:

قام الباحث ببناء أداة للدراسة الحالية (الاستبانة) بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين: القسم الأول: تضمن المتغيرات الأولية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، السنة الدراسية، التخصص الدراسي، التقدير)، وتكون القسم الثاني من (٤٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد كالآتي: البعد الأول: السمات الشخصية، واشتمل على (١٠) فقرات، والبعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، واشتمل على (٨) فقرات، والبعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، واشتمل على (١٧) فقرة، والبعد الرابع: تقييم الطلبة؛ واشتمل على (٩) فقرات، ويقابل كل فقرة مقياس ليكرت الخماسي كالآتي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

• صدق أداة الدراسة:

١. الصدق الظاهري:

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الفقرات موزعة حسب البعد الذي تنتمي له كل فقرة، على مجموعة من المحكمين المختصين من ذوي الخبرة والكفاءة والبالغ عددهم (٥) محكمين، للحكم على مدى صحة وشمولية الفقرات وسلامتها اللغوية وانتمائها للبعد الذي صنف فيه، وفي ضوء التغذية الراجعة وبنسبة اتساق (٨٠٪)، تم اعتماد أداة الدراسة لتصبح في صورتها النهائية.

٢. صدق البناء:

للتحقق من صدق بناء الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) طالباً وطالبة ومن خارج عينة الدراسة، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة وبين البعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (٢) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (٢): معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للاستبانة في العينة الاستطلاعية.

الرقم	البعد	معامل الارتباط
١	البعد الأول: السمات الشخصية	٠.٦٧٠**
٢	البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى	٠.٦٦٩**
٣	البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس	٠.٧٠٣**
٤	البعد الرابع: تقييم الطلبة	٠.٦١١**

♦♦ وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تراوحت بين (٠.٦١١) و(٠.٧٠٣) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة مقبولة من صدق الاستبانة. ولحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه الفقرة

رقم الفقرة	معامل الارتباط						
١	**٠.٥٦٧	١٢	**٠.٥٠٠	٢٣	**٠.٦٤٣	٣٤	**٠.٦١٢
٢	**٠.٥٩٩	١٣	**٠.٥٥٢	٢٤	**٠.٥٩٠	٣٥	**٠.٦١١
٣	**٠.٥٠٣	١٤	**٠.٥٥٥	٢٥	**٠.٥٣٣	٣٦	**٠.٦٠٧
٤	**٠.٦١١	١٥	**٠.٥٧٣	٢٦	**٠.٥٩٩	٣٧	**٠.٥٤٩
٥	**٠.٤٩١	١٦	**٠.٥٢٩	٢٧	**٠.٦٠٩	٣٨	**٠.٥٥٢
٦	**٠.٥٤٤	١٧	**٠.٥١٣	٢٨	**٠.٦٣٢	٣٩	**٠.٥١٩
٧	**٠.٥٨٩	١٨	**٠.٥٠٤	٢٩	**٠.٥٨٣	٤٠	**٠.٥٧٠
٨	**٠.٥٣٩	١٩	**٠.٥٨٦	٣٠	**٠.٦٧٢	٤١	**٠.٥٥١
٩	**٠.٥١٥	٢٠	**٠.٥٠٥	٣١	**٠.٥٨٦	٤٢	**٠.٥٠٨
١٠	**٠.٥٧٧	٢١	**٠.٥١١	٣٢	**٠.٦٢٩	٤٣	**٠.٥٦٦
١١	**٠.٥٣٩	٢٢	**٠.٥٩٠	٣٣	**٠.٦٦٦	٤٤	**٠.٥٧٢

♦♦ وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من جدول (٣) أن معامل ارتباط بيرسون لل فقرات مع البعد الذي تنتمي إليه، تراوحت بين (٠.٤٩١ - ٠.٦٧٢) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، ولجميع أبعاد الدراسة، وعليه تصبح الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٤٤) فقرة موزعة على (٤) أبعاد.

• ثبات أداة الدراسة:

تم تقدير معامل ثبات الاستبانة الداخلي بتطبيق معادلة "ألفا" كرونباخ (Cronbachs Alpha)، لجميع أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل على العينة الاستطلاعية التي بلغت (٥٠) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة، ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول (٤): معاملات ثبات كرونباخ ألفا "a" لأبعاد الاستبانة، والاستبانة ككل في العينة الاستطلاعية

الرقم	البعد	معاملات ثبات كرونباخ ألفا "a"
١	البعد الأول: السمات الشخصية	٠.٨١
٢	البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى	٠.٨٣
٣	البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس	٠.٩٠
٤	البعد الرابع: تقويم الطلبة	٠.٨٤
٥	الاستبانة ككل	٠.٨٧

يُظهر جدول (٤) أن معاملات الثبات المقدره بمعادلة كرونباخ ألفا "α" لأبعاد الاستبانة قد تراوحت بين (٠.٨١ - ٠.٩٠)، وقد بلغت درجة الثبات الكلية للاستبانة (٠.٨٧)، وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة (Crocker & Algina, 1986).

• تصحيح أداة الدراسة:

تكونت الاستبانة من (٤٤) فقرة، أمام كل فقرة مقياس ليكرت الخماسي، والذي يعكس درجة موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي: (بدرجة كبيرة جداً) أعطيت ٥ درجات، (بدرجة كبيرة) أعطيت ٤ درجات، (بدرجة متوسطة) أعطيت ٣ درجات، (بدرجة قليلة) أعطيت درجتين، (بدرجة قليلة جداً) أعطيت درجة واحدة. ولتحديد مستوى التقييم وتحديد الاتجاه لمقياس ليكرت الخماسي، تم حساب القيم (الأوزان)، وعليه تصبح فئات الحكم على المتوسطات للفقرات والأبعاد كما يلي: من ١ إلى ١.٧٩ (بدرجة قليلة جداً)، من ١.٨٠ إلى ٢.٥٩ (بدرجة قليلة)، من ٢.٦٠ إلى ٣.٣٩ (بدرجة متوسطة)، من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩ (بدرجة كبيرة)، من ٤.٢٠ إلى ٥ (بدرجة كبيرة جداً) (أبو صالح، ٢٠٠٤).

• الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

◀ معامل ارتباط بيرسون (Pearson) ومعامل الارتباط المصحح، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة).

◀ معادلة كرونباخ ألفا (Cronbachs Alpha)، لتقدير معاملات ثبات الاستبانة.

◀ الإحصاء الوصفي: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

◀ اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين: (السنة الدراسية، التقدير).

◀ اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، لتحديد اتجاه الفروق نحو أي فئة من فئات المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين وذلك إذا ما بين اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

◀ اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المتغير (الجنس، التخصص الدراسي).

• نتائج الدراسة ومناقشتها :

- أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: " ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير السمات الشخصية؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات البعد الأول: السمات الشخصية، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير السمات الشخصية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
٤	يحترم ويقدر طلابه	٤.٠٤٣٦	١.١٨٨٦١	كبيرة
٣	يلتزم بموعدها بداية المحاضرة ونهايتها، حسب ما هو مقرر	٤.٠٣١٣	١.١٦٤٩٤	كبيرة
١٠	يستمتع بقاء طلابه في المحاضرات	٣.٨١٧٣	١.٢٦١٩٢	كبيرة
١	يرحب بالتواصل مع طلابه	٣.٧٨٣٦	١.٢٠٦٢٦	كبيرة
٢	يسهل التعامل معه والوصول إليه	٣.٧٧٩١	١.٢١٧٤٣	كبيرة
٥	يحرص على معرفة أسماء طلابه	٣.٧٦٠٧	١.٢٨٦١٨	كبيرة
٧	يراعي ظروف طلابه ويتفهمها	٣.٦٩٣٤	١.٤١٣٦٩	كبيرة
٦	يتقبل ملاحظات طلابه ويقدم برحابة صدر	٣.٦٧٧٤	١.٣٨٤١٠	كبيرة
٩	يتغاضى عن بعض الأمور التافهة التي قد تصدر من بعض طلابه	٣.٥٩٧١	١.٢٩٧٠١	كبيرة
٨	يسعى إلى المشاركة في حل مشكلات طلابه	٣.٥٣٢١	١.٤١٣٠٤	كبيرة
	الدرجة الكلية	٣.٧٧		كبيرة

يتضح من جدول (٥) أن تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير السمات الشخصية، جاءت بدرجة (كبيرة). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣.٧٧). كما يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت جميعها بدرجة (كبيرة) وتراوح متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٥٣٢١ إلى ٤.٠٤٣٦).

ويرى الباحث أن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون القدوة المثالية والحسنة لطلابه بما يتصف من صفات شخصية، حيث أن شخصية عضو هيئة التدريس تؤثر بشكل كبير في سلوك الطلاب، كما أن فعالية التعليم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس، وذلك لأنه يكون أكثر نجاحاً وقرباً من قلوب الطلبة، كما وتزيد بشكل كبير من فعاليته وتجعله مقرباً من الطلاب، وخاصة أن الطلاب يتوقعون تفهمه ومساعدته وتعاطفه معهم، وتؤثر بشكل واضح على مدى فعاليته في تأديته وظيفته التعليمية، وبالتالي تساهم في رفع مستوى تحصيل الطلاب وحبهم للمادة الدراسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجراح والشريفين (٢٠١٠) والتي أظهرت طلبية الجامعة يولون جميع سمات عضو هيئة التدريس أهمية عالية، وأن أهمها الصفات الشخصية.

كما وتتفق مع دراسة التل (٢٠١١) والتي أظهرت أن المقومات الشخصية بشكل عام لعضو هيئة التدريس توافرت بدرجة مرتفعة.

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة عزيز (٢٠١٢) والتي أظهرت أن هنالك ضعف في مجال السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس.

• **ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** "ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير الاستعداد للمحاضرة الأولى؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات البعد الثاني: الاستعداد للمحاضرة الأولى، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير الاستعداد للمحاضرة الأولى مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
١٢	يعرض أهداف المقرر ومحتواه في المحاضرة الأولى	٤.٢٥٩٩	٠.٩٧٩٣٧	كبيرة جداً
١١	يعرف الأستاذ بنفسه في المحاضرة الأولى	٤.٢٤٠٨	١.٠٦٧٤١	كبيرة جداً
١٣	يوجه طلابه للرجوع إلى أهداف المقرر ومحتواه وطريقة التقويم من خلال البوابة الإلكترونية	٣.٨٤٨٦	١.٢٠٥٧١	كبيرة
١٤	يحدد المراجع والمصادر المطلوبة للمقرر	٣.٨٣٧٩	١.٢٠٨٧٥	كبيرة
١٧	يوضح آلية وطريقة التقويم التي يقوم بها طلابه	٣.٨٢٤٩	١.٢١١٠٥	كبيرة
١٨	يحرص على تكوين انطباع جيد لطلابه لإثارة اهتمامهم وتحفيزهم	٣.٧٢٢٥	١.٣٤٢١١	كبيرة
١٥	يحدد الساعات المكتتية لطلابه ويلتزم بها	٣.٧٢٠٩	١.٣٠٩٤٨	كبيرة
١٦	يحرص على تبصير طلابه بالأنظمة واللوائح الخاصة بطلاب الجامعة	٣.٦٤٩٨	١.٣٢٤١٤	كبيرة
	الدرجة الكلية	٣.٨٨٨		كبيرة

يتضح من جدول (٦) أن مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير الاستعداد للمحاضرة الأولى، جاءت بدرجة (كبيرة). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣.٨٨٨). كما يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (متفاوتة من كبيرة إلى كبيرة جداً) وتراوح متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٦٤٩٨ إلى ٤.٢٥٩٩).

ويرى الباحث أن استعداد عضو هيئة التدريس للمحاضرة الأولى يدل على الاحترافية العالية التي تتمتع بها أعضاء الهيئة التدريسية، ويدل ذلك أيضاً على تجهيز المادة العلمية ومراجعتها المتخصصة، ويدل أيضاً على استعداد عضو هيئة التدريس للعمل من المحاضرة الأولى، وعدم انشغالهم عن طلبتهم، كما أن تعليمات القسم الأكاديمي تؤكد على تجهيز خطة للمقرر قبل بداية الفصل الدراسي، وعلى أهمية البدء من المحاضرة الأولى، لما لها من أهمية في انتظام الدوام الرسمي، وتهيئة الطلاب خدمة للعملية التعليمية - التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Alalimat And Younis (2018) Jumia`an والتي أظهرت أن متوسط درجات التصميم والتخطيط للمحاضرة من قبل عضو هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة.

• **ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:** " ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير مهارة تنفيذ الدرس؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير مهارة تنفيذ الدرس مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
٢٥	يحترم التقاليد والقيم المجتمعية أثناء تعاملاته	٤.٠٠٧٦	١.١٧٦٧٧	كبيرة
٣٥	يحرص على تغطية وتدريس كافة محتويات المقرر حسب الخطة الزمنية	٣.٩٨٢٤	١.١٨٤٧٧	كبيرة
٢٩	يحرص على الإجابة عن أسئلة طلابه بالتفصيل دون ملل أو تضجر	٣.٩١٢١	١.٢٦٨٤٤	كبيرة
٢٦	يتميز بالقدرة على إدارة الحوار بشكل منضبط ومنظم	٣.٩٠٦٠	١.١٩٠٨٣	كبيرة
٣٠	يبدى تمكنًا من مادته العلمية أثناء النقاش والحوار	٣.٨٩٩١	١.٢٤٣٤٠	كبيرة
٢٢	يستثمر وقت المحاضرة بما هو مفيد فعلاً	٣.٨٧٣١	١.٢٥٤٥٠	كبيرة
٣٤	يحرص على تدعيم أفكاره بأمثله واقعية من خلال بيئة الطلبة	٣.٨٤٠٢	١.٢٧٠٤٧	كبيرة
٢٣	يحرص على توصيل المعلومة لطلابه بشتى الطرق الممكنة	٣.٨٣٤٩	١.٢٨٩٨١	كبيرة
٢٨	يشجع طلابه على طرح الأسئلة عن موضوع المحاضرة	٣.٧٩٣٦	١.٣٢٣٧٥	كبيرة
٣١	ينوع في مستوى ودرجة الصوت حسب المواقف المختلفة	٣.٧٤١٦	١.٣٠٢٣٠	كبيرة
٢٤	يميل إلى استخدام طريقة المناقشة والحوار في عرض المحاضرة لشد انتباه طلابه	٣.٧٠٩٥	١.٣٤٩٨٩	كبيرة
١٩	يقدم المحاضرة بطريقة شيقة وسلسلة	٣.٥٩٤٨	١.٤١١٨٤	كبيرة
٣٢	يراعى الفروق الفردية بين الطلبة	٣.٥٥٢٨	١.٣٨٨٩٣	كبيرة
٢١	بلفت انتباه طلابه وبشعر حماسهم	٣.٥٣٢١	١.٤٠٧٠٧	كبيرة
٣٣	يحرص على بث روح التنافس بين طلابه	٣.٤٨٧٨	١.٤٣١١٠	كبيرة
٢٠	يستخدم وسائل تعليمية مناسبة	٣.٤٥١١	١.٤٢٣٨٨	كبيرة
٢٧	يقدم أنشطة تطبيقية في المحاضرة	٣.٣٥٧٨	١.٤٦٤٨٥	متوسطة
الدرجة الكلية		٣.٧٣		كبيرة

يتضح من جدول (٧) أن مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير مهارة تنفيذ الدرس، جاءت بدرجة (كبيرة). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣.٧٣). كما جاءت جميع فقرات البعد بدرجة (كبيرة) عدا الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على "يقدم أنشطة تطبيقية في المحاضرة" وجاءت بدرجة (متوسطة)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٣٥٧٨) إلى (٤.٠٠٧٦).

ويرى الباحث أن المعرفة الكبيرة والمهنية الاحترافية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس، لا بد أن تنعكس بشكل ايجابي على مهارة تنفيذ الدرس، فالوظيفة

الأساسية لعضو هيئة التدريس تعليم الطلبة، ولا بد أن يمتلك عضو هيئة التدريس مهارة تنفيذ الدرس بصورة كاملة، كما أن عضو هيئة التدريس بما يمتلكه من مهارات بحثية ومهارات التعلم الذاتي؛ تمكنه من متابعة الأساليب والاتجاهات الحديثة في تنفيذ الدرس، كما أنه يتمكن من الحكم على هذه الأساليب واختيار ما يتناسب منها مع اتجاهات وميول طلبته، مراعيًا الفروق الفردية بينهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة (٢٠١١) والتي أظهرت أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عزيز (٢٠١٢) والتي أظهرت ضعفاً واضحاً في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في مجال أداء المحاضرة.

• **رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: " ما مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير تقييم الطلاب والطالبات؟**
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات البعد الرابع: تقييم الطلاب والطالبات، وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير تقييم الطلاب والطالبات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
٣٦	يخبر طلابه بموعد الاختبار قبل تنفيذه بوقت كاف	٤.٣١٨٠	١.٠٢٦٦٩	كبيرة جداً
٤٢	يحرص على تأدية جميع طلابه للاختبار	٤.٠٨٧٢	١.١٤٥١٩	كبيرة
٣٧	ينوع في طريقة الأسئلة ما بين الموضوعي والمقالي	٤.٠٥٥٨	١.١٦٤٦٨	كبيرة
٣٩	تقتصر أسئلة الاختبار على محتوى المقرر	٤.٠٣٧٥	١.١٤٣٥٥	كبيرة
٤٣	يتم بالعدل والموضوعية في تقييم طلابه	٣.٩٢٠٥	١.٢٧٧١١	كبيرة
٤٤	يضع اختبارات تعتمد على الفهم والاستيعاب	٣.٨٤٤٨	١.٢٩٣١١	كبيرة
٤٠	يخبر طلابه بنتائج اختباراتهم ونشاطاتهم أولاً بأول	٣.٨٣٧٩	١.٢٩٦١١	كبيرة
٣٨	يوظف النشاطات والأبحاث في تقييم طلابه	٣.٧٣٢٤	١.٢٨٠٨٨	كبيرة
٤١	يُبيد ملاحظاته لطلابه حول مستوياتهم من خلال الاختبارات	٣.٧٢٧٨	١.٣١٤٧١	كبيرة
	الدرجة الكلية	٣.٩٥		كبيرة

يتضح من جدول (٨) أن مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير تقييم الطلاب والطالبات، جاءت بدرجة (كبيرة). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣.٩٥). كما يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجة كبيرة، عدا الفقرة رقم (٣٦) والتي تنص على " يخبر طلابه بموعد الاختبار قبل تنفيذه بوقت كاف" جاءت بدرجة كبيرة جداً، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٧٢٧٨ إلى ٤.٣١٨٠). ويرى الباحث أن عضو هيئة التدريس المؤهل مسلياً يستفيد من نتائج تقييم

طلبتة في عملية التدريس، ويقوم بمراعاتها والاستفادة منها مستقبلاً، وينظر إلى عملية التقييم على أنها خدمة لعمله ونجاحه في مهنته، وأنها التغذية الراجعة له من طلبته.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة جرادات (٢٠١٥) والتي أظهرت أن مجال عمليات التقويم جاء بدرجة مرتفعة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة Jumia`an , (2018) Alelaimat And Younis والتي أظهرت أن مجال تقييم الطلاب جاء بدرجة عالية.

- **خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تعزى للمتغيرات: الجنس، السنة الدراسية، التخصص الدراسي، التقدير؟**
- **١- بالنسبة لمتغير الجنس:**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent- Samples T-test) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير الجنس، والجدول التالي رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩): نتائج تحليل اختبار (ت) (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير الجنس

أبعاد الدراسة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	ذكر	٦٤٢	٣,٨٨٧٢	١,٠٨٤٩١	٣,٨٦٦	*٠٠٠٠
	أنثى	٦٦٦	٣,٦٦٠١	١,٠٤٠٢٠		
الاستعدادات في المحاضرة الأولى	ذكر	٦٤٢	٣,٩٢٩٩	١,٠٢٤٥٩	٢,٢٦٢	*٠٠٣٢
	أنثى	٦٦٦	٣,٨٤٨٠	٠,٩٦٦١٧		
مهارات تنفيذ الدرس	ذكر	٦٤٢	٣,٨٤٠٨	١,١٣٩٣٥	٣,٣٨٠	*٠٠٠٠١
	أنثى	٦٦٦	٣,٦٣٠٩	١,١٠٦٣٤		
تقويم الطلبة	ذكر	٦٤٢	٤,٠١٥٩	١,٠٤٣٩٣	٢,٣٠٦	*٠٠٠٢١
	أنثى	٦٦٦	٣,٨٨٩١	٠,٩٤٤٧٩		
الدرجة الكلية	ذكر	٦٤٢	٣,٩٠٣٤	١,٠٤٣٤٥	٣,١٠٤	*٠٠٠٠٢
	اللى	١١١	١,٧١٦٨	٠,٩٧٨١٠		

♦ ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يتضح من الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف في الأبعاد (البعد الأول: السمات الشخصية، البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، البعد الثالث: مهارات تنفيذ الدرس،

البعد الرابع: تقويم الطلبة، الدرجة الكلية) تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، حيث جاءت قيم "ت" المحسوبة (٣.٨٦٦، ٢.٢٦٢، ٣.٣٨٠، ٢.٣٠٦، ٣.١٠٤) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠.٠٠٠، ٠.٠٣٢، ٠.٠٠١، ٠.٠٢١، ٠.٠٠٢) على التوالي.

ويرى الباحث أن الطلبة في الجامعة يعيشون تحت ظروف تعليمية جامعية واحدة بشكل عام، ويقعون تحت نفس التأثير العام، إلا أن هذا الاختلاف ولصالح الذكور جاء بسبب الاتصال والتواصل المباشر بين عضو هيئة التدريس والطلاب الذكور أثناء المحاضرة أو خارجها، بينما يقتصر الاتصال والتواصل مع الإناث عن طريق المنظومة الجامعية الداخلية، ولا يوجد أي اتصال وتواصل مباشر، مما جعل تقييم الطلاب ايجابياً أكثر من تقييم الطالبات.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الجراح والشريفين، ٢٠١٠) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس على الأداة الكلية، وعلى بعد التخطيط والتدريس لصالح الطالبات. وتختلف أيضاً مع دراسة (أبو حميدان، وسواقد، ٢٠٠٨) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة، ولا في درجات رغبات الطلبة في توافر الصفات أو العوامل لدى عضو هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجنس.

٢٠- بالنسبة لمتغير السنة الدراسية:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير السنة الدراسية، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

يتبين من الجدول رقم (١٠) وبعد إجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف الأبعاد (البعد الأول: السمات الشخصية، البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، البعد الرابع: تقويم الطلبة، الدرجة الكلية) تعزى لمتغير السنة الدراسية، حيث جاءت قيم "ف" (٦.٠٤١، ٦.٠٨٩، ٣.٧٨٣، ٢.٦٠٧، ٤.٧٠٨) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠.٠٠٠، ٠.٠١٠، ٠.٠٠٤، ٠.٠٠٣) على التوالي.

ولتحديد اتجاه الفروق بين فئات متغير السنة الدراسية، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، ويوضح ذلك الجدول التالي رقم (١١).

جدول (١٠): تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير السنة الدراسية

أبعاد الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	بين المجموعات	٢٠.٤٣٦	٣	٦.٨١٢	٦.٠٤١	*.....
	داخل المجموعات	١٤٧٠.٤٤٦	١٣٠.٤	١.١٢٨		
	المجموع	١٤٩٠.٨٨٢	١٣٠.٧			
الاستعدادات في المحاضرة الأولى	بين المجموعات	١٧٩.٠٣	٣	٥.٩٦٨	٦.٠٨٩	*.....
	داخل المجموعات	١٢٧٧.٩٦٣	١٣٠.٤	٩.٨٤٦		
	المجموع	١٢٩٥.٨٦٦	١٣٠.٧			
مهاره تنفيذ الدرس	بين المجموعات	١٤.٣٢٧	٣	٤.٧٧٦	٣.٧٨٣	*...١٠
	داخل المجموعات	١٦٤٦.١١٦	١٣٠.٤	١.٢٦٢		
	المجموع	١٦٦٠.٤٤٤	١٣٠.٧			
تقييم الطلبة	بين المجموعات	٧.٤٤٠	٣	٢.٤٨٠	٢.٦٠٧	*...٠٤
	داخل المجموعات	١٢٨٩.٩٦٧	١٣٠.٤	٠.٩٨٩		
	المجموع	١٢٩٧.٤٠٧	١٣٠.٧			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٤.٤٠٨	٣	٤.٨٠٣	٤.٧٠٨	*...٠٣
	داخل المجموعات	١٣٣٠.١٩٧	١٣٠.٤	١.٠٢٠		
	المجموع	١٣٤٤.٦٠٥	١٣٠.٧			

ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يتبين من الجدول (١١) وبعد استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، أن فروق المتوسطات الحسابية التي ظهرت بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف لأبعاد الدراسة (البعد الأول: السمات الشخصية، البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، البعد الرابع: تقييم الطلبة، الدرجة الكلية) تعزى لمتغير السنة الدراسية، جاءت الفروق بين (طلبة السنة الرابعة) وبين (طلبة السنة الأولى) وكانت لصالح طلبة السنة الرابعة. وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ويرى الباحث أن طلاب السنة الرابعة بلا شك لديهم خبرة أكثر من طلاب السنة الأولى، كونهم قد تعلموا من قبل مجموعة كبيرة من أعضاء الهيئة التدريسية مما مكّنهم من التقييم بشكل أفضل من طلاب السنة الأولى.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة التل (٢٠١١) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية مدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان تعزى لمتغير المستوى الدراسي لصالح الطلاب في السنة الرابعة.

جدول (١١): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف لجميع الأبعاد والدرجة الكلية تعزى لمتغير السنة الدراسية

المحور	السنة الدراسية	المتوسط الحسابي	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة
السمات الشخصية	الأولى	٣.٦١٣٢				
	الثانية	٣.٨٤٥١				
	الثالثة	٣.٦٩٣٥				
	الرابعة	٣.٩٥٢٣	*.٣٣٩١			
الاستعدادات في المحاضرة الأولى	الأولى	٣.٧٦٠٠				
	الثانية	٣.٩٥٢٩				
	الثالثة	٣.٨٠٢٩				
	الرابعة	٤.٠٦٣٨	*.٣٠٣٨			
مهاره تنفيذ الدرس	الأولى	٣.٦٣٦٩				
	الثانية	٣.٧٧٥٠				
	الثالثة	٣.٦٥٢٠				
	الرابعة	٣.٩٠١٥	*.٢٦٤٦			
تقييم الطلبة	الأولى	٣.٨٥١١				
	الثانية	٤.٠٠١٥				
	الثالثة	٣.٩٠٦٢				
	الرابعة	٤.٠٥٥٦	*.٢٠٤٥			
الدرجة الكلية	الأولى	٣.٦٩٧٧				
	الثانية	٣.٨٦٩٦				
	الثالثة	٣.٧٤٠٩				
	الرابعة	٣.٩٧٤١	*.٢٧٦٤			

♦ ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو حميدان، وسواق (٢٠٠٨) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة، ولا في درجات رغبات الطلبة في توافر الصفات أو العوامل لدى عضو هيئة التدريس تعزى إلى متغير المستوى الدراسي.

• بالنسبة لمتغير التخصص الدراسي:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent- Samples T-test) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير التخصص الدراسي، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

يتضح من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف في الأبعاد (البعد الأول: السمات الشخصية، البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، البعد الرابع: تقويم الطلبة، الدرجة الكلية) تعزى لمتغير التخصص الدراسي ولصالح تخصصات إنسانية، حيث جاءت قيم "ت" المحسوبة (-٢.٤٢٨، -٢.٤٣٢،

-٢٠٢٣٤، -٣٠٩٨٧، -٢٠٧٧٥) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠.٠١٥، ٠.٠٢٦، ٠.٠٠٠٦، ٠.٠٠٠٦) على التوالي.

جدول (١٢): نتائج تحليل اختبار (ت) (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير التخصص الدراسي

أبعاد الدراسة	التخصص الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	علمية	٦٤٠	٣.٦٩٨٤	١.٠٨٢٨٩	-	*٠.٠١٥
	إنسانية	٦٦٨	٣.٨٤١٦	١.٠٤٩٦٤	٢.٤٢٨	
الاستعدادات في المحاضرة الأولى	علمية	٦٤٠	٣.٨١٩٩	٠.٩٩٧١٨	-	*٠.٠١٥
	إنسانية	٦٦٨	٣.٩٥٣٦	٠.٩٩٠٦٨	٢.٤٣٢	
مهاره تنفيذ الدرس	علمية	٦٤٠	٣.٦٦٢٩	١.١٠١١٩	-	*٠.٠٢٦
	إنسانية	٦٦٨	٣.٨٠٢٠	١.١٤٨١٤	٢.٢٣٤	
تقييم الطلبة	علمية	٦٤٠	٣.٨٣٩٨	٠.٩٩٩٩٧	-	*٠.٠٠٠
	إنسانية	٦٦٨	٤.٠٥٨٢	٠.٩٨١٧٣	٣.٩٨٧	
الدرجة الكلية	علمية	٦٤٠	٣.٧٣٥٧	١.٠٠٧٠٤	-	*٠.٠٠٦
	إنسانية	٦٦٨	٣.٨٩١٠	١.٠١٦١٣	٢.٧٧٥	

♦ ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى مهارات التواصل الفعال التي يتمتع بها أساتذة التخصصات الإنسانية مقارنة مع أساتذة التخصصات العلمية التي يغلب عليها الطابع المنطقي المجرد أكثر من غيرها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (التل، ٢٠١١) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية لدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان تعزى لمتغير التخصص ولصالح التخصصات الأدبية.

• بالنسبة لمتغير التقدير:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير التقدير، والجدول (١٣) يوضح ذلك. ومن الجدول (١٣) وبعد إجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف الأبعاد (البعد الأول: السمات الشخصية، البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، البعد الرابع: تقويم الطلبة، الدرجة الكلية) تعزى لمتغير التقدير، حيث جاءت قيم "ف" (٤.٣٥٤، ٣.٨٥٩، ٣.٨٠٩، ٣.٨٨٦، ٤.١٨٢) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠.٠٠٢، ٠.٠٠٠٤، ٠.٠٠٠٤، ٠.٠٠٠٤، ٠.٠٠٠٢) على التوالي.

جدول (١٣): تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تعزى لمتغير التقدير

أبعاد الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" مستوى الدلال
السمات الشخصية	بين المجموعات	١٩.٦٦٣	٤	٤.٩١٦	٤.٣٥٤
	داخل المجموعات	١٤٧١.٢٢٠	١٣٠.٣	١.١٢٩	
	المجموع	١٤٩٠.٨٨٢	١٣٠.٧		
الاستعدادات في المحاضرة الأولى	بين المجموعات	١٥.١٧١	٤	٣.٧٩٣	٣.٨٥٩
	داخل المجموعات	١٢٨٠.٦٩٥	١٣٠.٣	٠.٩٨٣	
	المجموع	١٢٩٥.٨٦٦	١٣٠.٧		
مهاره تنفيذ الدرس	بين المجموعات	١٩.١٨٩	٤	٤.٧٩٧	٣.٨٠٩
	داخل المجموعات	١٦٤١.٢٥٥	١٣٠.٣	١.٢٦٠	
	المجموع	١٦٦٠.٤٤٤	١٣٠.٧		
تقييم الطلبة	بين المجموعات	١٥.٢٩٧	٤	٣.٨٢٤	٣.٨٨٦
	داخل المجموعات	١٢٨٢.١١١	١٣٠.٣	٠.٩٨٤	
	المجموع	١٢٩٧.٤٠٧	١٣٠.٧		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٧.٠٤٢	٤	٤.٢٦١	٤.١٨٢
	داخل المجموعات	١٣٢٧.٥٦٣	١٣٠.٣	١.٠١٩	
	المجموع	١٣٤٤.٦٠٥	١٣٠.٧		

♦ ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

ولتحديد اتجاه الفروق بين فئات متغير التقدير، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، ويوضح ذلك الجدول (١٤). ومن الجدول وبعد استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، أن فروق المتوسطات الحسابية التي ظهرت بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف الأبعاد (البعد الأول: السمات الشخصية، البعد الثاني: الاستعدادات في المحاضرة الأولى، البعد الثالث: مهارة تنفيذ الدرس، البعد الرابع: تقويم الطلبة، الدرجة الكلية) تعزى لمتغير التقدير، جاءت الفروق بين (التقدير ممتاز) وبين (التقدير ضعيف) وكانت لصالح الطلبة أصحاب التقدير ممتاز، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). ويرى الباحث أن الطلبة مرتفعي التحصيل (ممتاز) لديهم اهتمام أكبر من الطلبة ضعاف التحصيل في عملية تقييم أعضاء الهيئة التدريس، كونهم يسعون دائماً إلى التفوق، والبحث عن جميع الوسائل للرفع من مستوى تحصيلهم الدراسي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة التل (٢٠١١) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير تقدير المعدل التراكمي.

جدول (١٤): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف لجميع الأبعاد والدرجة الكلية تعزى لمتغير التقدير

المحور	التقدير	المتوسط الحسابي	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
السمات الشخصية	ممتاز	٤.١٢٥٠					*٠.٤٨٥٥
	جيد جداً	٣.٧٥٨٩					
	جيد	٣.٧٨٤٤					
	مقبول	٣.٦٦٨٩					
	ضعيف	٣.٦٣٩٥					
الاستعدادات في المحاضرة الأولى	ممتاز	٤.١١٨٨					*٠.٤٦٤٧
	جيد جداً	٣.٩٤٣٨					
	جيد	٣.٨٩٨٦					
	مقبول	٣.٧٦٨١					
	ضعيف	٣.٦٥٤١					
مهارة تنفيذ الدرس	ممتاز	٤.٠٧٤٥					*٠.٥٨٠٧
	جيد جداً	٣.٧٢٠٥					
	جيد	٣.٧٤٧٧					
	مقبول	٣.٦٤٨٢					
	ضعيف	٣.٤٩٣٨					
تقويم الطلبة	ممتاز	٤.٢٧٣١					٠.٤٨٥
	جيد جداً	٣.٩٣٤٠					
	جيد	٣.٩٤٩٢					
	مقبول	٣.٨٨٤٦					
	ضعيف	٣.٧٨٨١					
الدرجة الكلية	ممتاز	٤.١٣٤٧					*٠.٥١٨٤
	جيد جداً	٣.٨٢٤٧					
	جيد	٣.٧٢٣٠					
	مقبول	٣.٨١٣٥					
	ضعيف	٣.٦١٦٣					

♦ ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

• ملخص النتائج:

- ◀ أن تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير السمات الشخصية، جاءت بدرجة (كبيرة).
- ◀ أن مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير الاستعداد للمحاضرة الأولى، جاءت بدرجة (كبيرة).
- ◀ أن مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير مهارة تنفيذ الدرس، جاءت بدرجة (كبيرة).
- ◀ أن مستوى تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفق متغير تقييم الطلاب والطالبات، جاءت بدرجة (كبيرة).
- ◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف لجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية) تعزى لمتغير السنة الدراسية ولصالح السنة الرابعة.

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي وجاءت الفروق لصالح التخصصات الإنسانية.

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ولجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير تقدير المعدل التراكمي، وجاءت الفروق لصالح التقدير ممتاز.

• التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يقدم الباحث عدداً من التوصيات كالاتي:
◀ متابعة مدى تقييد أعضاء الهيئة التدريسية بالساعات المكتبية، وكيفية الاستفادة منها خدمة للطلبة.

◀ التأكيد على أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة تزويد طلبتهم بالتغذية الراجعة عن أدائهم في الاختبارات والواجبات، وتقبل ملاحظاتهم، والتعامل معها بكل جدية.

◀ ضرورة مراعاة أعضاء الهيئة التدريسية لظروف الطلبة وتضمها.
◀ يجب أن يتقبل أعضاء الهيئة التدريسية ملاحظات الطلبة ونقدمهم برحابة صدر.

◀ ضرورة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلات الطلبة.
◀ التأكيد على عضو الهيئة التدريسية على تكوين انطباع جيد لطلابه لإثارة اهتمامهم وتحفيزهم.

◀ ضرورة توظيف النشاطات والأبحاث في تقويم الطلبة.

• المراجع العربية :

أبوحميدان، يوسف عبدالوهاب وسواق، ساري. (٢٠٠٨). الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة. مجلة جامعة دمشق، ١(٢٤)، ١٧٥-٢٠٠.
أبو صالح، محمد. (٢٠٠٤). مقدمة في الاحصاء/ مبادئ وتحليل باستخدام spss. عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.

الثل، وائل عبدالرحمن (٢٠١١). مدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان من وجهة نظر طلاب الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ١٢(١)، ٢٠٣ - ٢٤١.

الجراح، عبد الناصر. الشريفي، نضال. (٢٠١٠) السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية، للتربية وعلم النفس، ٨(٣)، ٨٨ - ١١٣.

جرادات، وهاني (٢٠١٥). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز. *أمارياك : مجلة علمية تصدر عن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا* ١١٠-٨٧ (١٨) ٢٠١٠.

حريري، رافده (٢٠١٠). *فاعلية الاتصالات التربوية في المؤسسات التعليمية، عمان: دار الفكر الخرابشة، عمر والجعفرية، أسى والهباه، عبدالله السعيدة، ناجي (٢٠١٢). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية لأبحاث التربوية، (٣١)، ٨٨-٦١.*
درة، عبد الباري إبراهيم (٢٠٠٥). *نحو ميثاق أخلاقي للهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية في ظل العولمة، ملتقى التعليم العالي والعولمة: نحو ميثاق عمل أخلاقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن*

راشد، علي (١٩٩٨). *الجامعة والتدريس الجامعي، جدة: دار الشروق.*
الشيخلي، عبدالقادر (٢٠٠٠). *أخلاقيات الاستاذ الجامعي، ورقة مقدّنة إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، ص ٥٠٧-٥٤٨.*
الصرايرة، خالد (٢٠١١). "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها". *مجلة جامعة دمشق* ٢٧ (٢)، ٦٠١-٦٥٢.

صومان، أحمد إبراهيم (٢٠١٥). *تقويم التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية* ٣ (١٠) ٢٨٩-٣١٥.

عبيدات، ذوقان وعبد الرحمن، عدس وكايد، عبد الحق. (٢٠١٦). *البحث العلمي: مفهومه - أدواته وأساليبه*. ط٤. عمان. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عزيز، حاتم جاسم. (٢٠١٢). *تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى). مجلة الفتح* (٥٠) ١٠٣-١٢٣.

الغريب، رمزية. (١٩٨١). *التقويم والقياس النفسي والتربوي. القاهرة: الانجلو المصرية.*
فرحان، اسحق أحمد. (٢٠٠٤). *فلسفة التعليم الجامعي وأهدافه ورسالة الجامعة وأخلاقيات المهنة، ورشة عمل تهيئة أعضاء هيئة التدريس، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.*

فروهوالد، وولفجانج. (٢٠٠٣). *ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدولوجية الجديدة للجامعة. المجلة الفصلية للتربية المقارنة، مكتب التربية الدولي، اليونسكو. جنيف، ٣٣ (١)، ١٣١ - ١٤٢.*

فلوح، احمد. (٢٠١٢). *مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة -دراسة ميدانية بجامعة مستغانم- مخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية، دراسات نفسية وتربوية، (٩) ٥٧ - ٨٨.*

المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الألماني. (٢٠٠٣). *تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣، عمان، الأردن.*
قمر، مجذوب ومحمد، محجوب وحامد، موسى وداؤود، محمد. (٢٠١٧). *الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعتي دنفلا والقضارف كما يدركها الطلبة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم* ١٠ (٢٩) ٣-١٨.

المناصير، حسين جدوع والدايني جبار رشك. (٢٠٠٨). *تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ - كلية التربية. مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية* ٧ (٢١) ١٧٧-٢٠٣.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (٢٠٠٦). وثيقة توصيات ملتقى التعليم العالي والعودة: نحو ميثاق عمل أخلاقي، وثيقة غير منشورة، الأردن.
وصوص، ديمه والجوارنه، المعتصم بالله والعطيات، خالد. (٢٠١٥). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. مجلة دراسات للعلوم التربوية، ٤٢(٣) ١٠٢٣-١٠٤٠.

• المراجع الأجنبية:

- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and modern test theory*. Canada: Simultaneously.
- Glenn M. C. (2012). *Effective Teacher Characteristics in Higher Education from Students' Perspective: An Exploratory Factor Analysis*. IAMURE International Journal of Education, Vol. 3, pp. 75-95.
- Greenwald, A.G., & Gillmore, G.M. (1997). No pain No gain? The importance of measuring course workload in student ratings of instruction. *Journal of Educational Psychology*, 89(4), 743-751.
- Jumia`an I, Alelaimat A. and Younis N. (2018). "The Evaluation of Performance of Faculty Staff at the Hashemite University as Perceived by their Students". *The Social Sciences*, 13: pp. 1382-1389.
- McMillan, J. (2001) *Classroom assessment: Principles and practice for effective instruction*. Boston Allyn & Bacon
- Miller, R.I. (1987) *Evaluating Faculty for Promotion and Tenure*. The Jossey Bass Higher Education Series. Jossey Bass Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco CA 94104.
- Neumann, R. (2000). *Communication student evaluation of teaching result: Rating interpretation guides (RIGS), Assessment and evaluation in Higher Education*, 25 (2), p121-134.
- Qinghua Liu, (2013). "Personality Traits of Effective Teachers Represented in the Narratives of American and Chinese Preservice Teachers: A Cross-Cultural Comparison". *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3 No. 2. Pp. 84-95.

