

## الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم أداء العملية التدريسية من وجهة نظر الطلبة في جامعة مؤته

د. عماد علي الكساسبة

مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة- جامعة مؤته.

Emad\_kasasbh@yahoo.com

### الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤته، حيث بلغت عينة البحث (377) طالباً، وحدد البحث الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في 6 مجالات، هي: (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني، والتعزيز والحفز)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (32) فرعاً لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد أظهرت النتائج أنّ تصورات الطلبة نحو الكفاءات المهنية وفقرات تقييم الطلبة جاءت مرتفعة، وبيّنت النتائج أيضاً وجود أثر ذي دلالة إحصائية للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني). ولا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لـ"التعزيز والحفز" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم الطلبة في جامعة مؤته.

الكلمات الدالة: الكفاءات المهنية، تقييم أداء العملية التدريسية.

### Abstract

This research aims to Identify Professional Efficiencies of Teaching Staff in Students Evaluation from the Point of View of Students Mut'ah University, The sample consists of 377 of Students. The research specifies Professional Efficiencies of Teaching in: Personality, preparation and implementation of the lecture, activities and evaluation, human relations, scientific and professional empowerment, Enhancement and motivation). and achieve the objectives of the study, the researcher developed a questionnaire consisting of (32). The study reached several conclusions, the most important of all the research hypotheses acceptance, and the professional competency level from the Point of View of Students Mut'ah University was high, according to the scale of the study, with the average answers respondents' dimensions of professional competency of the members of the teaching staff collectively (3.75) and (3.87) for Students Evaluation.

**Key words:** professional competency, Evaluation.

## المقدمة

يعدّ عضو هيئة التدريس اللبنة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية بالجامعة، والمحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس، فلا بدّ أن يكون أدائه متميزاً؛ ليتمكن من القيام بدوره الفاعل في العملية التعليمية، ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره المهم بكفاءة واقتدار، لا بدّ أن يتمتع بقدر كافٍ من الكفاءات المعرفية والمهنية، فوظيفة عضو هيئة التدريس لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أنّ أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب الجامعي، ولهذا الغرض تركّز أدبيات التعليم الجامعي على ضرورة إعداد عضو هيئة التدريس إعداداً مهنيّاً وتمكينه من امتلاك مهارات التدريس، لأن المهمة الأساسية في إعداد الكوادر البشرية التي يحتاجها المجتمع ليتقدم ويتطور تقع بشكل أساسي على عاتق عضو هيئة التدريس في المرحلة التعليم الجامعي، (حليمة، قادري، 2013)، و (Germain & Scandura, 2005).

وعليه تعدّ المؤشرات التي تدلّ على مدى كفاءة عضو هيئة التدريس من أهم الأمور التي يجب أن تأخذ حيزاً مهماً في تفكير المختصين في إعداد الأهداف التربوية والعلمية، ويأتي أداء عضو هيئة التدريس في مقدمة هذه المؤشرات، كما يعتبر المؤشر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين.

لذا نجد أنّ أغلب الجامعات والمؤسسات التعليمية على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها أهتمت بتطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس لمواجهة الحاجات الجديدة للمجتمع، ولأنّ نجاح عملية التعليم والتعلم في الجامعات متوقف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس على الكفايات المهنية والمعرفية لمهنة التدريس الجامعي، ولكي تتحقق الأهداف المنشودة من العملية التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة لا بدّ من الأخذ بعين الاعتبار الكفاءات التدريسية لأدائه، والمتمثلة بالكفاءات الآتية: (الشخصية، الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، الأنشطة والتقييم، العلاقات الإنسانية، التمكن العلمي والمهني، التعزيز والحفز)، وهي الكفاءات الأكثر تكراراً بين الباحثين، (الختيلة، 2000)، و (Kobalia & Garakanidze, 2010)، و (الشعوان، 2001)، و (معاجيني، 1998).

يتزايد الاهتمام بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في البيئة الحالية التي تعمل بها مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات، وانفتاحها على ثورة المعلومات والاتصالات؛ لأنّ عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس من العمليات الفعالة للأداء التدريسي، مما ينعكس على العملية التعليمية ككل، وعلى مستويات الطلاب الأكاديمية، وعلى عضو هيئة التدريس نفسه، وتستخدم الجامعات في عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس العديد من أساليب التقييم (التقييم الذاتي، حيث يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم أدائه بنفسه، وتقييم عضو هيئة التدريس عن طريق رئيس القسم والعميد... الخ)، ويقف الطلبة في مقدمة هذه المصادر، كونهم الأكثر تماساً بعضو هيئة التدريس والمستفيدين الأساسيين من أداء عضو هيئة التدريس، كما إنهم الأكثر معرفة لما يدور في البيئة الصفية من نشاطات وفعاليات لعضو هيئة التدريس، وبناء على ذلك يعتبر من أكثر طرق التقييم شيوعاً بين الجامعات للحكم على المهارات الفنية والمهنية لعضو هيئة التدريس (الحكمي، 2004)، (الثبتي والقرني، 1993).

وانقسمت وجهات النظر حول عملية التقييم لعضو هيئة التدريس من قبل الطلبة إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: إنّ هناك حسناً يمكن الاستفادة منها عند الأخذ بالتقييم، فعملية تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس عملية ضرورية، ونتائجها تتمتع بالمصداقية، وأنّ أصحاب القرار في الجامعات بحاجة إلى مخرجات التقييم هذه في تطوير عضو هيئة التدريس، وأكد آخرون أنّ عملية التقييم أمر ضروري إلاّ أنّه يتأثر بالعديد من العوامل منها: العلامة،

والعلاقات الشخصية التي تربط عضو هيئة التدريس بالطالب، وأيضاً طبيعة المادة العلمية. (Greenwald, 1997)، (Kelly, 2007).

الاتجاه الثاني: شكك في مصداقية ونجاعة تقييم الطلبة وعارض استخدامه، وأكد وجود عدد من المحاذير التي ينبغي الانتباه لها فيما يتصل بتقييم أداء العملية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس (Amy, 2008). وبناءً على ما تقدم ولأهمية الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ونظراً لقيمة هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة التي تدور حول: "الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم أداء العملية التدريسية من وجهة نظر الطلبة في جامعة مؤتة"، من خلال تركيز المحاور التي يتوقع أنها ستحقق أهداف الدراسة. مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة الدراسة في أنّ الجامعات الأردنية تواجه تحديات تتعلق بجودة التعليم، وتعتبر الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من المتغيرات الأساسية التي تنعكس إيجابياً على جودة التعليم العالي، ومن هنا فلا بدّ من تقييمها لمعرفة مستوى الأداء الفعلي لأعضاء هيئة التدريس، خاصةً أنه في الآونة الأخيرة كثرت الشكوى من تراجع مستوى مخرجات التعليم العالي بشكل عام مقارنة مع المخرجات في فترة زمنية سابقة، وما دام عضو هيئة التدريس في الجامعة ينظر إليه على أنه أهم مدخلاتها، وعليه يتوقف تميز الجامعة وتحقيقها لأهدافها المنشودة، وللوقوف على مدى كفاءته، والاهتمام بهذه الكفاءات وتحديدها فإنّ خير من يقيمه هو محور العملية وأهم عنصر من عناصر العملية التعليمية وهو الطالب- سينعكس بالدرجة الأولى إيجابياً عليهم، ولهذا ومن خلال هذه الدراسة نريد أن نسلط الضوء على الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم أداء العملية التدريسية من وجهة نظر الطلبة في جامعة مؤتة، ويندرج ضمن هذه المشكلة التساؤلات الفرعية الآتية؟

1. ما هي مستوى تصورات طلبة جامعة مؤتة للكفاءات المهنية، لكلّ بعد من أبعادها (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني، والتعزيز والحفز)؟
2. ما مستوى تصورات طلبة جامعة مؤتة للفرقات- تقييم أداء العملية التدريسية؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي بصورة أساسية إلى التعرف للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم الطلبة من وجهة نظر الطلبة في جامعة مؤتة، وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف إلى مستوى تصورات تقييم طلبة جامعة مؤتة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
2. التعرف إلى مستوى تصورات طلبة جامعة مؤتة للفرقات تقييم أداء العملية التدريسية.
3. التعرف إلى الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الأكثر تأثير على تقييم أعضاء هيئة التدريس.

#### أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في أنها:

1. تتناول جزءاً مهماً من العملية التعليمية، وهو الكفاءات المهنية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، ويزيد من أهمية تلك العملية أنّ عضو هيئة التدريس يتسم بحساسية خاصة فيما يعتبره مساساً باستقلاليته الفكرية والمنهجية، حتى وإن كانت غير مناسبة من وجهة نظر الآخرين.
2. قد تسهم هذه الدراسة في تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، فيتجهون نحو استخدام وسائل تعليمية،

وأساليب التقويم الموضوعية لطلابهم والتفاعل معهم على أسس علمية سليمة، وممارسة الأساليب المطلوبة من وجهة نظر الطلبة.

3. ويعتبر هذا الموضوع من المواضيع التي تؤثر بشكل مباشر على الطالب الجامعي الذي يعتبر محور العملية التعليمية، وعليه لا بد من تحكم عضو هيئة التدريس بهذه الكفاءات، هذا التحكم من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على مستوى الطلبة.

3. قد تساعد توصيات هذه الدراسة متخذي القرار في الجامعة على اتخاذ بعض القرارات التي تسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال إشراكهم في دورات تدريبية متخصصة من جهة أو زيادة نشر الوعي بين الطلبة حول أهمية عملية التقييم وضرورة إعطائها الأهمية اللازمة عند تعبئتها في تطوير العملية التربوية وتطوير هذه الاستمارة وطرق توزيعها على الطلبة وتحليل نتائجها.

#### فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، يمكن صياغة فرضيات الدراسة في ضوء أسئلة الدراسة وعلى النحو الآتي:

1. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "الشخصية" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة.
2. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "الإعداد للمحاضرة وتنفيذها" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة.
3. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "للأنشطة والتقويم" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة.
4. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "العلاقات الإنسانية" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة.
5. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "للمتمكين العلمي والمهني" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة.
6. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "التعزيز والحفز" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة.

#### الدراسات السابقة:

قام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تركز أساساً على الكفاءات المهنية أو تقييم أداء العملية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، ومن بينها:

دراسة (عيسى، حازم زكي، والناقة، صلاح أحمد، 2009) وهدفت إلى معرفة تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة: لا توجد فروق في متغير الجنس، والتخصص، والمستوى بالنسبة للطلاب ، أما الفرض المتعلق بتخصص المحاضر، فبين أنه توجد فروق في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية، ومجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لتخصص المحاضر التابع لقسم (مناهج وطرق التدريس، علم النفس) لصالح المحاضر في قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية.

وأجرى (الشافعي، 2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس والمقومين في جوانب أداء عضو هيئة التدريس ومظاهره المختلفة التي تعنى بها عملية تقويم هذا الأداء، هذا وقد استخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأقسامها العلمية المتنوعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق جوهريّة بين وجهتي نظر كلّ من أعضاء هيئة التدريس والقائمين بالعملية التقييمية في أغلب جوانب ومظاهر الأداء التي تعنى بها العملية التقييمية لهذا الأداء، وكذلك مصادر المعلومات التي يمكن الاستناد إليها في تقويمه، وخصائصها المختلفة، وقد انتهت الدراسة إلى إعداد ميثاق عمل يتضمن متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس ويمكن أن يفيد في تطوير وتحسين أدائه وتقليص نسبة أخطائه التي يمكن أن تتجم عن عدم درايته بمثل هذه المتطلبات.

وأجرى (Simon,2003) دراسة هدفت إلى التعرف لتقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة بغرض التعرف إلى آراء عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبانة في كلّ من التطبيقين القبلي والبعدي.

وكان الهدف من دراسة الحكيمي (2004) إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأساتذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب في جامعة أم القرى فرع الطائف، واستخدمت الدراسة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتمّ التوصل إلى النتائج الآتية: توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأساتذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأساتذ الجامعي، وتوجد فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم توجد فيها فروق بين نوعي الكليات، كما لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأساتذ الجامعي.

أما في دراسة غازي، جمال خليفة (2014) فهذهت إلى التعرف إلى جودة الأداء التدريسي للأساتذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر طلبة جامعة الشرق الأوسط، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية من الطلبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لجودة الأداء التدريسي للأساتذ الجامعي بأبعاده المختلفة، ولكلّ بعد على حدة أيضاً.

كما أجرى (Chen&Watkins,2010) دراسة هدفت إلى فحص صدق استقرار تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الصين الشعبية، حيث طور الباحثان أداة تقييم الطلبة لتقييم أعضاء هيئة التدريس على مدار فصلين، واستخدم الباحثان الاستبانة، وأظهرت النتائج أنّ أعضاء هيئة التدريس في تخصص اللغويات حصلوا على أعلى تقييم من التخصصات الأخرى، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية على بقية المعلومات الديمغرافية الأخرى، وفيما يتعلق بالأبعاد الخمسة للشخصية بينت الدراسة وجود فروق دالة فقط في بعدي العصابي والانبساط ولصالح الإناث.

أما دراسة اليوسفي (2012) (الكفاءة المهنية المفضلة للأساتذ الجامعي من وجهة نظر طالباته)، فهذهت إلى إعداد أداة لقياس الكفاءات المهنية المفضلة للأساتذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، وقد توصلت إلى تحديد الكفاءات المفضلة في الكفاءات الشخصية والإعداد للمحاضرة والعلاقات الإنسانية والمستوى العلمي والمهني والتقويم والتعزيز.

وفي دراسة قام بها نصار، (2017) والتي هدفت إلى التعرف إلى واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة كبيرة، وأن مجال الإعداد والتخطيط للتدريس جاء بالمرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاء في القياس والتقييم، وفي المرتبة الأخيرة جاء البحث العلمي، وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر، تعزى لمتغير الجنس والجامعة أو للمستوى الدراسي في المجالات: الإعداد والتخطيط التدريسي، والقياس والتقييم، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات: البحث العلمي، والحوار والمناقشة مع الطلبة.

وفي دراسة أجراها المومني عبد اللطيف وقاسم خزعلي (2010) هدفت الدراسة إلى معرفة مدى امتلاك معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم لمنطقة إربد الأولى في الأردن للكفايات التدريسية من وجهة نظرهن، في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص، وتكمن أهمية هذه الدراسة رفع الكفايات عند معلمات المرحلة الأساسية وتشخيص واقعها، واقتراح البرامج المناسبة لتطويرها قبل الخدمة وفي أثنائها، وإعداد معلمات قادرات على تربية أجيال ماهرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن أبرز الكفايات التدريسية التي تمتلكها المعلمات هي استغلال وقت الحصة بفعالية، واستخدام الأسلوب التدريسي الملائم للموقف التعليمي، وصياغة الأسئلة التقويمية بطريقة واحدة محددة، وجذب انتباه الطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك المعلمات للكفايات التدريسية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في درجة امتلاك المعلمات للكفايات التدريسية؛ تعزى لسنوات الخبرة التدريسية ولصالح المعلمات ذوات الخبرة التي تزيد عن 6 سنوات.

#### الطريقة والإجراءات:

#### منهج الدراسة:

لقد تبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي، والميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، من أجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكل رافداً حيوياً في الدراسة وبما تتضمنه من محاور معرفية، أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فقد تم إجراء المسح الاستطلاعي الشامل، وتحليل البيانات المتجمعة كافة من خلال الإجابة عن الاستبانة، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة، وكان اعتماد الدراسة على الاستبانة التي تم تطويرها.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة طلبة جامعة مؤتة وعددهم (160877) طالباً وطالبة حسب إحصائية العام الجامعي 2018/2017، أما عينة الدراسة فبلغت (377) مفردة، تم اختيارها من مجتمع الدراسة ليشكلوا عينة الدراسة، وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، من أجل تقليل الخطأ في حجم العينة ومراعاة حدوث عدم استجابة من قبل بعض المجيبين، وتم زيادة حجم العينة بنسبة 40% في المئة من الحجم المطلوب كما اقترح (Barlett وآخرون، 2001)، و(Shankar، 2010)؛ لذا أصبح حجم عينة هذه الدراسة (527 = 150 + 377). وعليه تم توزيع 527 استبانة على عينة الدراسة، تم استرداد 481، وتم استبعاد 30 استبانة؛ لعدم صلاحيتها للتحليل.

#### أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، في جمع البيانات من عينة الدراسة المستهدفة (طلبة جامعة مؤتة)، وذلك لطبيعة الدراسة، والتي اعتمدت أسلوب المسح الميداني، ولكون الاستبانة أكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، ولتحقيق أهداف الدراسة ولإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها. كما تم إعداد الاستبانة بالاعتماد على الأسس العلمية، من حيث بناؤها واختبار مدى صدقها وثباته.

#### صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة بصورتها الأولية بعرضها على (6) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الجودة، حيث طُلب منهم إبداء رأيهم في مدى ملاءمته فقرات الاستبانة لقياس الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وأيضا فقرات تقييم الطلبة بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أُعدَّ من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وقد أخذ الباحث بآراء المحكمين وأجرى التعديلات، ومعالجتها مع حذف بعض الفقرات، ودمج بعضها الآخر، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس (95%) وهذا يُشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق منطقي مقبول.

#### ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ويوضح الجدول رقم (1) قيمة معامل الاتساق لكل متغير من المتغيرات التي تضمنتها الاستبانة والتي تشير مجملها إلى ثبات أداة الدراسة وإمكانية استخدامها لأغراض الدراسة الميدانية، وتم استخراج معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وقد بلغت قيمها كما هو في الجدول الآتي:

#### جدول رقم (1)

#### قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي) لكل متغير من متغيرات الدراسة

رقم المتغير	أرقام الفقرات	اسم المتغير	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
1	1 - 24	الكفاءات المهنية	0.87
2	25 - 32	تقييم أداء العملية التدريسية	0.85

يلحظ من الجدول رقم (1) أن معامل الثبات للمتغير المستقل للكفاءات المهنية جاءت مرتفعة، حيث بلغ (0.87)، أما المتغير التابع لتقييم أداء العملية التدريسية فقد بلغ معامل الثبات (0.85)، وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة.

**المعالجات الإحصائية:** للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي الآتية، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS.10)، لإدخال البيانات في الحاسوب مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً إلى التكرارات والنسب المئوية، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة، ومعرفة الأهمية النسبية باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار ثبات صلاحية النموذج، ولقياس أثر المتغيرات المستقلة في التابعة.

اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لاختبار مدى الارتباط بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity). واختبار معامل الالتواء (Skewness) للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

تالياً عرض النتائج التي تم التوصل إليها:

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول: ما هو مستوى الكفاءات المهنية، لكلٍ بعدٍ من أبعادها (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقييم، والعلاقات الإنسانية، والتمكّن العلمي والمهني، والتعزيز والحفز) من وجهة نظر طلبة جامعة مؤتة؟ يبيّن الجدول رقم (2) أنّ المتوسطات الحسابية لتصورات الطلبة للكفاءات المهنية، لكلٍ بعدٍ من أبعادها (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقييم، والعلاقات الإنسانية، والتمكّن العلمي والمهني، والتعزيز والحفز) في جامعة مؤتة جاءت بدرجة مرتفعة نسبياً، حيث بلغ المتوسط الكليّ لجودة الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس (3.75)، وقد احتل بُعد الشخصية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، يلي ذلك بُعد الأنشطة والتقييم بمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد التعزيز والحفز بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وتدلّ النتائج على أنّ بعد الشخصية، كان متوسطها أكثر ارتفاعاً كونها ملموسة للطلبة، ويكون الحكم عليها أكثر دقة، أمّا فيما يتعلق ببعد التعزيز والحفز فقد احتل مرتبة مرتفعة أيضاً، أمّا فيما يتعلق ببعد التعزيز والحفز فقد احتل مرتبة متوسطة، ولعلّ ذلك يوحي بأنّ أعضاء هيئة التدريس لا يملكون كفاءات تتعلق بالتعزيز والتحفيز.

#### جدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات الطلبة للكفاءات المهنية

تسلسل الفقرات	أسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفقرة وفقاً للمتوسط الحسابي
1- 4	الشخصية	3.89	0.65	مرتفع
5- 8	الإعداد للمحاضرة وتنفيذها	3.75	0.68	مرتفع
9- 12	الأنشطة والتقييم	3.81	0.69	مرتفع
13- 16	العلاقات الإنسانية	3.71	0.64	مرتفع
17- 20	التمكّن العلمي والمهني	3.73	0.70	مرتفع
21- 24	التعزيز والحفز	3.60	0.77	متوسط
	المتوسط الكلي	3.75	0.69	مرتفع

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تصورات طلبة جامعة مؤتة للفقرات تقييم أعضاء هيئة التدريس؟ أظهرت النتائج أنّ المتوسطات الحسابية لتصورات الطلبة حول فقرات تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤتة، جاءت بدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الكليّ للتقييم الطلبة (3.87)، وقد احتلت الفقرة "يلتزم المدرس بمواعيده ومحاضراته خلال الفصل

الدراسي "المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، يلي ذلك الفقرة "المدرّس متمكن من المادة التعليمية التي يدرسها للطلبة" بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، يلي ذلك الفقرة "المدرّس يتمتع بالقدرة على إدارة المحاضرة وضبطها" بمتوسط حسابي بلغ (3.80)، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة "المدرّس يشجع الطلبة على المشاركة والإبداع والتفكير بمتوسط حسابي بلغ (3.55).

اختبار الفرضيات. قبل البدء في تطبيق تحليل تباين الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحث بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو الآتي: تمّ التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) (VIF)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05)، وتمّ أيضاً التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1). ونلاحظ أنّ قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات جميعها تقل عن 10 وتتراوح بين (3.42 و 2.24)، وأنّ قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0.29 و 0.44)، وهي أكبر من (0.05)، ويعدّ هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، وقد تمّ التأكد من البيانات بتتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، حيث كانت القيم أقلّ من (1) والجدول رقم (3) يبيّن نتائج هذه الاختبارات.

### جدول رقم (3)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

Skewness معامل الالتواء	Tolerance التباين المسموح به	VIF معامل تضخم التباين	المتغيرات المستقلة
0.62	0.40	2.41	الشخصية
0.62	0.44	2.24	الإعداد للمحاضرة وتنفيذها
0.62	0.30	3.20	الأنشطة والتقييم
0.77	0.38	2.69	العلاقات الإنسانية
0.79	0.29	3.42	التمكن العلمي والمهني
0.79	0.34	3.09	التعزيز والحفز

وتَمَّ اختبار ثبات صلاحية النموذج من خلال المعطيات الإحصائية في جدول رقم (3)، اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.01$ )، حيث إنَّ الكفاءات المهنية (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقييم، والعلاقات الإنسانية، والتمكّن العلمي والمهني، والتعزيز والحفز) تفسّر (67%) من التباين في المتغير التابع الكلي (تقييم الطلبة).

#### جدول رقم (4)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	معامل التحديد R <sup>2</sup>	المصدر	المتغير التابع
0.00	18.65	2.35	16.43	0.67	الانحدار	الشخصية
		0.13	80.5		الخطأ	
0.00	12.75	3.84	26.85	0.59	الانحدار	الإعداد للمحاضرة وتنفيذها
		0.30	19.26		الخطأ	
0.00	14.38	2.70	18.93	0.61	الانحدار	الأنشطة والتقييم
		0.19	12.04		الخطأ	
0.00	14.82	2.71	18.94	0.62	الانحدار	العلاقات الإنسانية
		0.19	11.89		الخطأ	
0.00	15.81	3.21	22.61	0.63	الانحدار	التمكّن العلمي والمهني
		0.23	13.88		الخطأ	
0.00	5.08	1.25	8.78	0.43	الانحدار	التعزيز والحفز
		0.25	15.81		الخطأ	

وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة كما هي مدونة في الجدول رقم (4)

#### جدول رقم (5)

نتائج تحليل البسيط لاختبار فرضيات الدراسة للكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على تقييم الطلبة

Sig*	T	B	F	(R2)	(R)	المتغير المستقل

0.000	10.881	0.760	120.812	0.381	0.585	الشخصية
0.000	15.221	0.725	235.992	0.496	0.702	الإعداد للمحاضرة وتنفيذها
0.000	13.721	0.863	189.812	0.448	0.609	الأنشطة والتقييم
0.000	11.723	0.602	139.412	0.366	0.604	العلاقات الإنسانية
0.000	91.643	0.499	47.111	0.344	0.586	التمكن العلمي والمهني
0.006	19.182	0.306	27.98	0.30	0.304	التعزيز والحفز

تشير نتائج جدول رقم (5) إلى أنّ المتغيرات الفرعية الآتية (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقييم، والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني) ذات أثر ذي دلالة إحصائية في بعد المتغير التابع لتقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس اعتماداً على قيمة T المحسوبة، وبالبالغة على التوالي (10.881 و15.221 و13.721 و11.723 و91.643) عند مستوى دلالة (0.000)، ويعزز ذلك قيم معاملات Beta على التوالي (0.760 و0.725 و0.863 و0.602 و0.499). كما أشار نتائج الجدول رقم (5) إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية "للتعزيز والحفز" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم الطلبة في جامعة مؤته اعتماداً على عدم معنوية قيم T المحسوبة البالغة على التوالي (19.182)، مما سبق يقتضي:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "لإعداد للمحاضرة وتنفيذها" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤته.

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "للأنشطة والتقييم" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤته.

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "للعلاقات الإنسانية" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤته.

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "للتمكن العلمي والمهني" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء العملية التدريسية في جامعة مؤته.

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية "للتعزيز والحفز" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم الطلبة في جامعة مؤته.

#### الخلاصة:

تبين أن مستوى الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤته جاءت بدرجة مرتفعة

نسبياً، وبلغ المتوسط الكلي لجودة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس (3.75)، وأن مستوى فقرات تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الكلي للتقييم أداء العملية التدريسية (3.87) مرتفعاً، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والأنشطة والتقييم، والعلاقات الإنسانية، والتمكن العلمي والمهني) في المتغير التابع تقييم الطلبة. ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ "التعزيز والحفز" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقييم الطلبة في جامعة مؤته.

وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن اشتقاق عددٍ من التوصيات، يمكن إيجازها فيما يأتي:

1. ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بـ"التعزيز والحفز" كأحد أبعاد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس كونها من الكفاءات المهنية التي لا يكمن لها تأثير في عملية تقييم الطلبة من خلال عقد دورات تدريبية، تتضمن أهدافها التدريب على التعزيز والحفز وآليات تنفيذها، واستخدام أساليب الحفز والتعزيز للطلاب والتعامل معهم بروح الأبوة والقوة.
2. إجراء المزيد من الدراسات لمعرفة مدى التغيير الذي يمكن أن تحدثه الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس على تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.
3. عقد محاضرات للطلبة لغرض بيان أهمية تقييم أداء العملية التدريسية من قبل الطلبة في تطوير العملية التعليمية، وضرورة مساهمتهم في إنجاح هذه العملية من خلال ملء الاستبانة بشكل دقيق.
4. الاهتمام بالجوانب الوجدانية المتعلقة بتسمية ميول إيجابية نحو المادة العلمية التي يدرسونها، وتنمية اتجاهات إيجابية نحو المهنة، وخدمة المجتمع، والعمل الوطني، وبناء منظومة قيمية تستند إلى منظومتنا الإسلامية وموروثنا الحضاري.

#### المراجع:

- الثبتي، مليحان والقرني، علي، (1993). طرق وأساليب تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود- العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد 5، العدد 2، ص 427-462.
- الحكمي، إبراهيم الحسن، (2004). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض- المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، ص 13-56.
- حليمة، قادري، (2013). تقييم الطالب للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة وهران، السانيا، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم، الأردن، ص 828 - 836.
- الخثيلة، هند ماجد، (2000). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص 107-123.
- الشافعي، محمد منصور، (2006). "متطلبات وشروط التقييم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود". الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص 262.

الشعوان، عبد الرحمن محمد، (2001). معايير اختيار المعلم المتعاون، رسالة الخليج العربي، العدد الثمانون، السنة الثالثة والعشرون.

عيسى، حازم زكي، والناقبة، صلاح أحمد. (2009). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظرهم وفق معايير الجودة، أبحاث المؤتمر التربوي الثاني "دور التعليم العالي في التنمية الشاملة".

غازي، جميل خليفة. (2014). جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر الطلبة، المؤتمر العرب الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي 1-3 أفريل، جامعة الزرقاء، الأردن معاجيني، أسامة حسن، (1998). الكفايات التدريسية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين، المجلة التربوية، العدد التاسع والأربعون، المجلد الثالث عشر، ص 153-204.

مومني عبد اللطيف، خزعلي قاسم، (2010). الكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الخاصة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص، مجلة جامعة دمشق المجلد 26، العدد الثالث، ص 553 - 592.

نصار، أنور شحادة حسين. (2017). واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية/ غزة / فلسطين/ مجلد 25، عدد 1. المراجع الاجنبية

A. Greenwald, (1997). Validity Concerns and Usefulness of student Ratings of Instruction. *American psychologist*. 52(11): 1182-1186.

Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43.

Chen, G, & Watkins, D. (2010). Stability And Correlates Of Student Evaluations Of Teaching At Achinese University. **Assessment & Evaluation In Higher Education**, 35 (6), 675-685.

Germain, M. & Scandura, T. (2005). Grade Inflation And Student Individual Differences As Systematic Bias In Faculty Evaluations. **Journal Of Instructional Psychology**, 32(1), 58-67.

H. Kelly, M. Ponton, & A. Rovai , (2007). A comparison of Student Evaluations of Teaching between Online and Face to Face Course. *Internet and Higher Education*. 10.89-101.

Kobalia, K, Garakanidze, E. (2010). The Professional Competencies Of The 21st Century School Teacher. **Problems Of Education In The 21st Century**, 20, 104-108.

Simon, C. (2003): An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance, *The International Journal of Educational Management*, Vol.(17),No.(5),pp195-199.

Shankar, Venkatesh, Alladi, V., Charles, H., & Prasad, N. (2010). Mobile Marketing in the Retailing Environment: Current Insights and Research Avenues. *Journal of Interactive Marketing*, 24, 111-120.

W. Amy, (2008). Factors affecting professor facilitator course evaluations in an online graduate program, U21Global, Singapore.