

فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم

عبد السلام يوسف الجعافرة *

ملخص

هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، ولتحقيق هذا الهدف تمّ بناء استبانة تألفت من (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات رئيسية: التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية، وتقييم تعلم الطلبة. وبعد تحقق الصدق والثبات اللازمين، تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة المكونة من (910) طلاب، بواقع (600) طالب و(310) طالبات، من طلبة السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (3.57)، وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقييم تعلم الطلبة"، في المستوى المتوسط. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي، لصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة وأخيراً الثالثة. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بعدد من التوصيات.

الكلمات الدالة: فاعلية الأداء، عضو هيئة التدريس، جامعة الزرقاء، الطلبة، معايير جودة التعليم.

وفرص متاحة (غالب وعالم، 2008).

المقدمة

وتعد الجامعات كمؤسسات تعليم عال أداة لتوفير الظروف المناسبة للنمو المتزن العقلي والفكري والانفعالي والاجتماعي والوجداني لطلبتها، ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على خدمة مجتمعاتهم، ضمن المشاركة والمسؤولية الجماعية (fish, 2007) فالجامعة هي إحدى مرتكزات تقدم المجتمع ونموه حيث تعمل على تطوير الموارد البشرية بكافة التخصصات اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع، وترتكز الجامعات كمؤسسات للتعليم على ثلاث ركائز: أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والمباني والتجهيزات، ويعتبر عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز (عبد الوهاب، 2007).

ونظراً لدور الجامعات في بناء المجتمع وتقدمه، وقدرتها على الإسهام في حل مشكلاته، وسعيها للوقوف على نوعية مخرجاتها، فإنها وجدت أن تقييم العملية التعليمية التعليمية بجميع عناصرها، وفي مقدمتها عضو هيئة التدريس، يُعد أمراً ملحاً وضرورياً، بهدف رفع كفاياتها، من خلال تدعيم الجوانب الإيجابية، وتصويب جوانب الخلل إن وجدت (Kuh, et al., 2005؛ White, 1995).

شهدت العقود الأخيرة من القرن الماضي وبدايات القرن الحالي اهتماماً متزايداً بتقييم الأداء الأكاديمي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بمعايير الجودة في مجال التعليم، وقد شمل هذا التقييم جميع أبعاد منظومة العملية التعليمية التعليمية، إلا أن الاهتمام الأكبر انصبّ على تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، كونهم يشكلون البعد الرئيس في هذه المنظومة، إذ إنّ جودة مخرجات أي جامعة ترتبط بالدرجة الأولى بمدى كفاءة وأصالة عضو هيئة التدريس فيها.

وتأتي الجودة (Quality) في مقدمة الاهتمامات الإستراتيجية الحيوية التي تواجهنا في حياتنا عموماً، وفي مجال تخصصاتنا النوعية بصفة خاصة، ويرجع ذلك إلى التقدم العلمي والتقني المتلاحق وتزايد حدة المنافسة بين المؤسسات المختلفة، وتعد من الأسبقيات التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، لبناء أجيال قادرة على مواجهة التغيرات الحديثة بفكر جديد يتجاوز حدود الواقع ويستشرف المستقبل بما يحمله في طياته من تهديدات

وتنظر الاتجاهات التربوية الحديثة إلى الطالب على أنه محور العملية التعليمية التعليمية من خلال نشاطه ومشاركته

* كلية العلوم التربوية، جامعة الزرقاء، الاردن. تاريخ استلام البحث 2013/2/10، وتاريخ قبوله 2013/12/22.

تطبيقها لمعايير معينة ينبغي أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس، لأن التدريس الجامعي لا يتحقق إلا على أيدي أعضاء هيئة تدريس يمتلكون الكفايات اللازمة لأداء عملهم (الزعيبي، 2011).

ولكي تواكب الجامعة الاتجاهات التربوية الحديثة في التعليم، لا بد أن يكون عضو هيئة التدريس فيها قادراً على امتلاك بعض الكفايات الأدائية التي تؤهله للقيام بعمله بكفاءة واقتدار كالتخطيط، والتدريس، والتقييم، والإدارة الصفية، إضافة إلى السمات الشخصية الإيجابية، وضرورة عدم اقتصر برامجها على الإلقاء النظري والالتزام بالمحاضرات الروتينية، بل يجب أن تمتد هذه البرامج لتشتمل على الأنشطة المختلفة والمواقف المتنوعة، مستغلةً كلما أمكن التقنيات الحديثة التي تسهم في بناء شخصية الطالب وصقل مواهبه وزيادة فاعليته، وتنمية قدراته على حل المشكلات التي تواجهه بأسلوب علمي (بطاح، والسعود، 1999؛ النجار، 2009).

وذكر الخولي (2007) أن موضوع تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، قد حظي باهتمام الباحثين في مؤسسات التعليم العالي، وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، وجعلته جزءاً من نظامها التقييمي العام، وذلك للعمل على تحسين الممارسات التربوية والتدريسية فيها.

مشكلة الدراسة

تُعد فاعلية أداء عضو هيئة التدريس من المتغيرات الرئيسية، التي تنعكس على جودة التعليم الجامعي، ومن هنا فلا بد من تقييمها لمعرفة مستوى الأداء الفعلي، خاصة أنه في الآونة الأخيرة كثرت الشكوى من تراجع مستوى مخرجات التعليم بشكل عام مقارنة مع المخرجات في فترات زمنية سابقة، وما دام عضو هيئة التدريس في الجامعة يُنظر إليه على أنه أهم مدخلاتها، وعليه يتوقف تميز الجامعة وتحقيقها لأهدافها المنشودة، وللوقوف على مدى فاعليته؛ فإن خير من يقيمه هو محور العملية التربوية، المستفيد الأول الطالب الذي يتعلم على يديه، ويتفاعل معه؛ ولهذا جاءت هذه الدراسة، والتي تتحدد مشكلتها في التعرف إلى مدى فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها، والتعرف إلى أثر كل من الكلية (إنسانية، علمية)، والنوع الاجتماعي للطلاب (ذكر،

الفاعلة، كما ترى أن رأيه واتجاهاته نحو عمليتي التعليم والتعلم وعناصرها المكونة لها ذات قيمة كبيرة، وتقدم تغذية راجعة ثرية تسهم بشكل فعال في تحسين عمليتي التعليم والتعلم؛ ولهذا يُعد تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس من الأمور المهمة والضرورية، لأن أحكامهم غالباً تنتصف بالمصادقية (الحولي، 2007)، لأنهم هم الذين يقومون بملاحظة الأداء الصفي لأساتذتهم بشكل مباشر، ولهذا ينظر إليهم على أنهم من أهم المصادر الرئيسية في الحصول على معلومات عن أداء أعضاء هيئة التدريس (الصباطي ومحمد، 2007).

ويرى العبابنة (2011) أن هذا النوع من التقييم يهدف إلى تعزيز قدرات الطلاب للتعلم، إضافة إلى تزويد أعضاء هيئة التدريس بأراء الطلاب عن مستوى أدائهم ومساعدتهم لتحسين وتطوير عملهم، وتزويد الإدارة الجامعية بمعلومات عن الجودة العامة للمواد الدراسية، وكفاءة أعضاء هيئة التدريس وبالتالي استخدامها في تحسين مختلف الجوانب الأدائية لأعضاء هيئة التدريس.

وأصبح واضحاً أن تطور الدول والمجتمعات المتقدمة يركز على مدى كفاءة التعليم الجامعي، والذي بدوره يعتمد أساساً على كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع (Ward, & sanders, 2003)، ومن المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي، الأداء التدريسي الذي يقوم به، والذي يُعد من أهم المدخلات، بل يعتبر من المهام الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما قد يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغيرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، وبالتالي تحقيق أهداف المجتمع (حسن والخولي، 2003).

ولمواجهة التحديات والتطورات المتسارعة التي تواجه التعليم العالي، شهدت الآونة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم جميع مدخلات التعليم الجامعي، ومنها الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات، لأن كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات، تُعد أحد المتطلبات الأساسية والمهمة من أجل الرقي بالعملية التعليمية والبحثية والحفاظ على سمعة الجامعة ومصداقيتها (الحدايبي وخان، 2008).

ونظراً للأهمية التي يحظى بها عضو هيئة التدريس، كونه يشكل أحد المدخلات الرئيسية - إن لم يكن أهمها - في نظام التعليم الجامعي على أساس الدور الذي يضطلع به لتحقيق أهداف الجامعة، وإلى حد كبير تقاس كفاءة الجامعة بكفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات وأصالة عضو هيئة التدريس؛ ولهذا ينبغي على الجامعات أن تؤكد باستمرار على

3- الحدود البشرية: اقتصر على طلبة السنة الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية.

أنثى)، ومستواه الدراسي (سنة ثانية، ثالثة، رابعة) في تقييم فاعلية أداء عضو هيئة التدريس.

الدراسات السابقة

قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، والمتعلقة بفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، ومنها: أجرى المحبوب (2000) دراسة هدفت التعرف إلى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من خلال تقديرات الطلبة للممارسات التدريسية. استخدم الباحث استبانة طبقت على عينة مكونة من (273) طالباً وطالبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كانت أكبر من تقديرات الطالبات، كما كشفت الدراسة أن تقديرات طلبة التخصص الأدبي للمهارات التدريسية للأستاذ الجامعي أكبر من تقديرات طلبة التخصص العلمي.

وقام حسن والخولي (2003) بدراسة هدفت التعرف إلى مدى اختلاف تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة معتمدة بمركز البحوث التربوية بالجامعة في تقييم أداء عضو هيئة تدريس. تكون مجتمع الدراسة من (21346) من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات العملية تعزى لجنس الطالب. ووجدت أيضاً فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات النظرية تعزى لاختلاف الكليات ولصالح كلية التربية وكلية الإدارة والاقتصاد.

وأما دراسة عبد الحق وبوشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) فقد هدفت إلى معرفة العلاقات الإنسانية بين عضو هيئة التدريس والطالب من وجهة نظر الطالبات في جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية. تكونت عينة الدراسة من (447) طالبة، وطبقت عليهن استبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على ستة محاور تتعلق بسلوك عضو هيئة التدريس. دلت النتائج على وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة باختلاف التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الأدبية-الإنسانية.

وقام الطويسي (2004) بدراسة هدفت إلى بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وتم بناء مقياس للكليات الإنسانية، والثاني للكليات العلمية، وتم

أسئلة الدراسة

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير كلية الطالب (إنسانية، علمية)؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير مستوى الطالب الدراسي (ثانية، ثالثة، رابعة)؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مدى فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، وتأتي أهمية الدراسة من خلال الآتي:

- 1- أهمية الفئة المدروسة المتمثلة بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الزرقاء.
- 2- الكشف عن الواقع الفعلي لأداء أعضاء هيئة التدريس على مجالات الدراسة.
- 3- التعرف إلى مدى اختلاف مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، باختلاف متغيرات الدراسة (الكلية، النوع الاجتماعي، مستوى الطالب).
- 4- تبصير المسؤولين وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، بجوانب القوة لتعزيزها، وجوانب الضعف لمعالجتها.
- 5- يأمل البحث أن تقدم هذه الدراسة توصيات تساعد في تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

حدود الدراسة

تمت الدراسة ضمن الحدود الآتية:

- 1- الحدود الزمانية: اقتصر على الطلبة الذين يدرسون في العام الجامعي (2011/2012).
- 2- الحدود المكانية: اقتصر على جامعة الزرقاء.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية، لصالح الكليات الإنسانية.

وقام الجراح والشريفين (2010) بدراسة هدفت إلى تحديد سمات عضو هيئة التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة، وما إذا كانت تقديراتهم تختلف باختلاف جنس الطالب، وكليته، ومستواه التعليمي. وقد تكونت عينة الدراسة من (1020) طالبا وطالبة، منهم (440) طالباً و(580) طالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة طوّرت أداة تكونت من (45) فقرة موزعة في ثلاثة أبعاد هي: التخطيط والتدريس، وإدارة الصف، والسمات الشخصية. وقد كشفت النتائج أن طلبة الجامعة يولون جميع سمات عضو هيئة التدريس أهمية عالية، وأن أهمها السمات الشخصية، تلتها إدارة الصف، وأخيراً التخطيط والتدريس. كما كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس على الأداة ككل، وعلى بُعد التخطيط والتدريس لصالح الإناث، في حين لم تكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في الأداة الكلية، وفي بعدي إدارة الصف والسمات الشخصية تعزى على متغيري الكلية والمستوى التعليمي للطلاب.

وأجرى التل (2011) دراسة هدفت معرفة مدى توافر المقومات الشخصية للأستاذ الجامعي في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان من وجهة نظر طلاب الجامعة. تكونت عينة الدراسة من (358) طالباً من الملتحقين بدراسة مقررات تربوية. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة من (48) فقرة تشتمل على الصفات والخصائص المكونة للمقومات الشخصية للأستاذ الجامعي. أظهرت نتائج الدراسة أن (30) خصيصة متوافرة بشكل مرتفع، في حين (18) خصيصة متوافرة بمستوى متوسط. وكذلك كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى للتخصص الدراسي لصالح التخصصات الأدبية، والمستوى الدراسي لصالح طلاب السنة الرابعة.

وأما دراسة الأشقر واللوح (2012) فقد هدفت إلى معرفة درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبته بالجامعات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان استبانة مكونة من (40) فقرة. وتكونت عينة الدراسة من (711) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة الإسلامية وجامعة القدس المفتوحة. أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة على فقرات الاستبانة مجتمعة. وكشفت عن وجود فروق تعزى لمتغير المستوى الدراسي لصالح الثاني والثالث والرابع مقابل الأول.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- أكدت الدراسات السابقة على أهمية تقييم الطلبة لأداء

تطبيق المقياسين على عينتين عشوائيتين بلغ عددهم (1240) طالباً وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيداً جداً، وبمتوسط (4.05)، أما الكليات العلمية فكان مستوى الأداء جيداً وبمتوسط (3.78).

وأما دراسة الغزويوات (2005) فقد هدفت التعرف إلى بعض كفايات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة الذين يدرسون طلبة الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في كلية العلوم التربوية. تكونت عينة الدراسة من (216) طالباً وطالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة اشتملت على ثلاثة مجالات: كفايات التقييم، وكفايات التدريس، والكفايات الإنسانية. أظهرت نتائج الدراسة عدم رضا الطلبة عن المجالات الثلاثة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وقام المخلافي (2007) بدراسة هدفت تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم في ضوء الكفايات التدريسية: التقبل الوجداني، والتخطيط للتدريس، والتدريس، والتفاعل الصفّي، والتقييم، والبحث، وخدمة المجتمع. تكونت عينة الدراسة من (212) طالباً وطالبة موزعين على التخصصات العلمية والتخصصات الإنسانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ومن (57) عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية- علمية، إنسانية- وكذلك لمتغير نوع الطلبة- ذكور، إناث.

وأجرى الحدادي وخان (2008) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من وجهة نظر الطلاب، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحثان استبانة مكونة من (22) فقرة موزعة على ست كفايات، وبلغت عينة الدراسة (102) طالب، منهم (88) ذكور و(14) إناث، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى للنوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).

وأما دراسة الهباهبة (2008) فقد هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من قبل طلبة الدراسات العليا. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة تتألف من (30) فقرة، موزعة على أربعة محاور: التحضير للدروس، والجو النفسي للمحاضرة، والتدريس، والتقييم. وتكونت عينة الدراسة من (180) طالباً وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط، وهو مستوى أقل من الحد الأدنى المقبول جامعياً، وبينت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، في حين كشفت عن

أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات.

مستوى السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية، للعام الدراسي (2011/2012).

- معايير الجودة: جملة الخصائص والمعايير الأكاديمية التي ينبغي توافرها في عضو هيئة التدريس الذي يدرس في الجامعة.

- أظهرت الدراسات أن تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس يؤدي إلى تحسين أدائه ومهاراته التعليمية (Freeze, 2004؛ Campbel, 2005؛ الغامدي، 2008؛ Kicklighter, 2003؛ Milley, 2003؛ Green wald, 1997).

- تباينت الدراسات السابقة في المجالات التي بحثتها بالنسبة لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعات.

- كشفت نتائج بعض الدراسات عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الأشقر واللوح، 2012، لصالح المستوى الرابع والثالث والثاني مقابل الأول؛ الصباطي ومحمد، 2007 لصالح المستوى الأول).

- أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية (Abdulhack & Bubshait, 2004؛ المحبوب، 2000؛ الطويسي، 2004؛ الهباهبة، 2008)، في حين كشفت نتائج دراسات أخرى عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية (المخلافي، 2007؛ حسن والحولي، 2003).

- أظهرت نتائج دراسة الجراح والشريفين (2010) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. في حين كشفت نتائج دراسات أخرى عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (الحدابي وخان، 2008؛ المخلافي، 2007؛ حسن والحولي، 2003؛ الهباهبة، 2008).

- كشفت نتائج دراسة الغزويات (2005) عن عدم رضا الطلبة عن أداء أعضاء الهيئة التدريسية، في حين أظهرت نتائج دراسات أخرى عكس ذلك (الطويسي، 2004؛ الأشقر واللوح، 2012).

مصطلحات الدراسة

- فاعلية الأداء: "مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والسمات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العملية التعليمية التعلمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها أكاديمياً.

- عضو هيئة التدريس: هو الشخص الذي يحمل درجة الدكتوراه ويتولى مهمة تدريس مقرر أو أكثر في جامعة الزرقاء خلال العام الدراسي (2011/2012)، وكان برتبة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد.

- جامعة الزرقاء: إحدى الجامعات الأردنية الخاصة الموجودة في محافظة الزرقاء.

- الطلبة: هم الذين يدرسون في جامعة الزرقاء، وفي

منهجية الدراسة وإجراءاتها

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة الزرقاء في المستوى الدراسي الثاني والثالث والرابع في العام الدراسي (2011/2012)، والبالغ عددهم (4550) طالباً وطالبة منهم (3150) في الكليات الإنسانية و(1400) في الكليات العلمية، وبلغ عدد الذكور (3000) طالب، وبواقع (2050) في الإنسانية و(950) في العلمية، والإناث (1550) طلبة بواقع (1100) في الإنسانية و(450) في العلمية.

وتكونت عينة الدراسة من (910) طلاب وطالبات، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، بنسبة (20%) من المجتمع الكلي، بواقع (600) طالب و(310) طالبات، كما هو موضح في الجدول (1).

أداة الدراسة

تم بناء أداة الدراسة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (الصباطي ومحمد، 2007؛ المحبوب، 2000؛ الغزويات، 2005؛ حسن والحولي، 2003؛ الحدابي وعمر، 2008؛ عبد الوهاب، 2007؛ الطويسي، 2004)، وللتأكد من صدقها تم عرضها على (10) محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الزرقاء، وجامعة مؤتة، والجامعة الهاشمية، وتم الأخذ بملاحظاتهم من حيث التعديل أو الإضافة أو الحذف، وكذلك مدى انتماء الفقرات للمجالات المحددة، وقد تم حذف وإضافة وتعديل الفقرات التي أجمع المحكمون عليها بنسبة (0.80)، وبلغ عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات: التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية، وتقييم تعلم الطلبة، بواقع (10) فقرات لكل مجال من المجالات الخمسة. وقد اعتمد الباحث مقياساً خماسياً وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وأعطيت الأوزان الآتية: (1،2،3،4،5) على التوالي. ولتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (40) طالباً وطالبة من خارج عينة

الدراسة، بأسلوب الاختبار وإعادة الاختبار، وبفاصل زمني أسبوع بين التطبيق وإعادته، وتم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach alpha)، وبلغت قيمته (0.89) وهي نسبة مقبولة لغايات هذه الدراسة. كما هو مبين في الجدول (2).

الدراسة، بأسلوب الاختبار وإعادة الاختبار، وبفاصل زمني أسبوع بين التطبيق وإعادته، وتم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها: (الكلية، النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي)

المتغير	فئات المتغير	عدد الطلبة	النسبة
الكلية	كليات إنسانية	630	69%
	كليات علمية	280	31%
النوع الاجتماعي	ذكور	600	66%
	إناث	310	34%
المستوى الدراسي	السنة الثانية:	350	39%
	ذكور	230	
	إناث	120	
	السنة الثالثة:	320	35%
	ذكور	210	
	إناث	110	
السنة الرابعة:	240	26%	
	ذكور		160
	إناث		80
الكلية		910	100%

الجدول (2) معاملات الثبات للأداة ككل ولكل بُعد من أبعاد الدراسة

الرقم	المجال	أرقام الفقرات	معامل الثبات
1.	التخطيط للتدريس	1-10	0.89
2.	تنفيذ التدريس	11-20	0.82
3.	الاتصال والتواصل	21-30	0.85
4.	السمات الشخصية	31-40	0.83
5.	تقويم تعلم الطلبة	41-50	0.81
-	الأداة ككل	1-50	0.89

الأساليب الإحصائية

تم ترميز البيانات ومعالجتها إحصائياً وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، إذ تم استخدام الإحصاء الوصفي والتحليلي، واستخرجت التكرارات والنسب المئوية في وصف خصائص مجتمع الدراسة، على النحو الآتي:

- للتحقق من ثبات الأداة تم استخدام معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا.

- للإجابة عن السؤال الأول استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- للإجابة عن السؤال الثاني والثالث تم استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة.

- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، واختبار شيفافية للمقارنات البعدية.

واعتمد الباحث معايير التقييم الآتية: كل فقرة متوسطها الحسابي أقل من (2.50) تكون بدرجة فاعلية أداء ضعيفة، ومن (2.50- أقل من 3.50) تكون بدرجة فاعلية أداء متوسطة، ومن (3.50 - فأكثر) تكون بدرجة فاعلية أداء مرتفعة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: "ما درجة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس

في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم؟. وللإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، ووفقاً لكل مجال من مجالات الدراسة: التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية، وتقييم تعلم الطلبة، والمجال الكلي، وعلى النحو الآتي:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	التخطيط للتدريس	3.63	0.40	مرتفعة
2	تنفيذ التدريس	3.60	0.42	مرتفعة
3	الاتصال والتواصل	3.59	0.45	مرتفعة
4	السمات الشخصية	3.56	0.41	مرتفعة
5	تقييم تعلم الطلبة	3.49	0.43	متوسطة
	الكلي	3.57	0.25	مرتفعة

تقييم أداء مرتفع، في حين جاء مجال "تقييم تعلم الطلبة" في مستوى أداء متوسط، وبمتوسط حسابي مقداره (3.49) وانحراف معياري (0.43)، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراستي (الطويسي، 2004؛ الأشقر واللوح، 2012)، وتختلف مع نتائج دراسة (الغزيوات، 2005). وفيما يلي عرض تفصيلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لكل مجال من مجالات الدراسة:

يظهر من الجدول (3) أنّ مجالات الدراسة الخمسة جاءت متوسطاتها الحسابية بين (3.49 - 3.63)، أي ما نسبته (0.69.8 - 0.72.6) وبمتوسط حسابي كلي للمجالات (3.57)، أي ما نسبته (0.71.4)، وفي ضوء معيار الدراسة المعتمد فإن درجة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على مجالات (التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية) جاءت في مستوى

المجال الأول - التخطيط للتدريس:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال التخطيط للتدريس

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	1	توزيع خطة المساق الدراسي في بداية الفصل.	3.96	0.97	مرتفعة
2	2	تحديد الأهداف الرئيسة للمساق.	3.82	1.12	مرتفعة
7	3	توضيح توزيع العلامات على أدوات القياس.	3.74	1.16	مرتفعة
8	4	تعريف الطلبة بأساليب التقييم المستخدمة.	3.68	1.19	مرتفعة
5	5	تحديد المراجع الرئيسة للمساق.	3.67	1.20	مرتفعة
3	6	تنظيم وحدات المساق في تسلسل منطقي.	3.67	1.16	مرتفعة
4	7	تعريف الطلبة بطبيعة المقرر.	3.64	1.18	مرتفعة
6	8	تحديد القراءات المطلوبة.	3.64	1.19	مرتفعة
9	9	تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب.	3.28	1.21	متوسطة
10	10	تحديد التقنيات اللازمة للمادة.	3.16	1.17	متوسطة
		الكلي	3.63	0.40	مرتفعة

ورؤساء الأقسام متابعة تنفيذها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في بداية كل فصل دراسي، وتحديدًا في المحاضرة الأولى لكل مادة، ويضاف إلى ذلك أن تحقيقها لا يتطلب جهداً كبيراً من عضو هيئة التدريس، خصوصاً من لديهم خبرة في العمل الأكاديمي، وهي من مهام عضو هيئة التدريس الروتينية.

وأما حصول فقرتين على مستوى تقدير متوسط، فيمكن أن نعزو ذلك لأسباب كثيرة، منها أن بعض المدرسين لا يميلون إلى توظيف التقنيات الحديثة، لعدم معرفتهم في كيفية التعامل معها، وليس لديهم القابلية للتجديد في أساليب تدريسيهم، فهذه الفئة من المدرسين لا يؤمنون عادة بأهميتها في التعليم، وينظرون لها على أنها مضيعة للوقت، وهم لا زالوا يعتمدون التلقين والتركيز على الكم المعرفي، وليس على النوع.

وأما عدم تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب، فيعود غالباً لقناعة بعض المدرسين المسبقة بعدم أهلية الطلبة أو قدرتهم على المشاركة، وذلك لاعتقادهم أنهم الوحيدون الذين يعرفون، والطالب عليه أن يسمع ويحفظ ما يقال له، وهم لا يعرفون أن مشاركة الطالب هي الأساس في التعليم الحديث، ويضاف إلى ذلك أن تحديد الأدوار للطلاب يتطلب من المدرسين جهداً إضافياً في المتابعة والتوجيه والإرشاد؛ لكي يحقق الطالب الأهداف المرجوة من المهام المكلف بها.

يظهر من الجدول (4) أنّ المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال التخطيط للتدريس، جاء بدرجة فاعلية مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.40)، أي ما نسبته (0.72.6).

وقد جاءت المتوسطات الحسابية للفقرات ذوات الأرقام من (1-8) بين (3.64 - 3.96) وهي في مستوى درجة فاعلية مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (1) "توزيع خطة المساق الدراسي في بداية الفصل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96)، وحصلت الفقرتان رقم (4،6) "تعريف الطلبة بطبيعة المقرر" و"تحديد القراءات المطلوبة" على متوسط حسابي مقداره (3.64)، على أقل تقدير مرتفع بين فقرات المجال، التي جاءت في المستوى المرتفع.

وأما في المستوى المتوسط، فقد جاءت فقرتان رقم (10) "تحديد التقنيات اللازمة للمادة" في المرتبة الأخيرة، بين فقرات المجال، بمتوسط حسابي (3.16)، ويليهما الفقرة رقم (9) "تحديد الأدوار المطلوبة من كل طالب" بمتوسط (3.28).

ويعزو الباحث سبب حصول (8) فقرات على مستوى تقدير مرتفع إلى حد ما، إلى وجود مضمون هذه الفقرات في التعليمات الرسمية الصادرة عن رئاسة الجامعة، والتي يتم تعميمها بشكل دوري على الكليات، ويطلب من العمداء

المجال الثاني - مجال تنفيذ التدريس:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال تنفيذ التدريس

رقم الفقرة	الرتبة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
12	1	مرتفعة	3.72	1.14	مرتفعة
11	2	مرتفعة	3.72	1.18	مرتفعة
20	3	مرتفعة	3.68	1.20	مرتفعة
17	4	مرتفعة	3.66	1.15	مرتفعة
18	5	مرتفعة	3.65	1.19	مرتفعة
13	6	مرتفعة	3.64	1.18	مرتفعة
19	7	مرتفعة	3.61	1.24	مرتفعة
14	8	مرتفعة	3.50	1.14	مرتفعة
15	9	متوسطة	3.41	1.15	متوسطة
16	10	متوسطة	3.40	1.15	متوسطة
-	-	مرتفعة	3.60	0.42	مرتفعة

القطاع الخاص، بقاء عضو هيئة التدريس بالعمل؛ مرهون بمدى قدرته على المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة. وأما حصول فقرتين على مستوى فاعلية أداء متوسطة، فيمكن أن نعزو عدم إتاحة فرص التعلم الذاتي للطلبة بالشكل المطلوب إلى أن بعض أعضاء الهيئة التدريسية لا يوجهون طلبتهم إلى الحصول على المعرفة بذاتهم، من خلال الرجوع إلى المكتبة أو المواقع الإلكترونية، فهم يلتزمون بالكتاب المقرر للمادة الدراسية، ويحصرّون أسئلة الامتحانات في المادة المعطاة من الكتاب المقرر للمادة، علماً أن تنمية فرص التعلم الذاتي لدى الطلبة هي من الاتجاهات الحديثة في التعليم، والتي من خلالها ننقل المتعلم من مرحلة التعليم إلى مرحلة التعلم، أي أن يصبح الطالب معلماً لذاته.

وبالنسبة للفقرة التي تنص على "تأكيد على تفعيل المنحى العملي التطبيقي"، فيمكن أن نعزو حصولها على تقييم متوسط، إلى ميل بعض أعضاء هيئة التدريس إلى الجانب النظري في تقديم المعرفة لطلبتهم، لسهولة ذلك واختصاراً للوقت، وأحياناً قد تكون المرافق التعليمية غير مهياً لذلك، وقد يكون من الأسباب الرئيسة عدم إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية مرور الطالب بالخبرة العملية التطبيقية بنفسه، علماً أنها من أفضل أنواع التعليم وأكثرها بقاءً في ذاكرته، ويضاف إلى ذلك أن من المدرسين من لا يمتلك المهارات الكافية، لكي يقوم بالتطبيق العملي الفعلي في بعض المباحث، لأن ذلك يتطلب من المدرس أن يكون هو نفسه قد مرّ بالخبرة العملية التطبيقية.

يظهر من الجدول (5) أنّ المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال تنفيذ التدريس، جاء بدرجة فاعلية مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.60)، أي ما نسبته (0.72) وانحراف معياري (0.42).

وقد جاءت المتوسطات الحسابية لل فقرات ذوات الأرقام (12، 11، 20، 17، 18، 13، 19، 14) بين (3.50 - 3.72)، وهي في مستوى درجة فاعلية أداء مرتفعة، وجاءت الفقرتان (12، 11) "توظيف كل ما يستجد في مجال تخصصه." و" ربط موضوع المحاضرة بما قبلها بعبارات موجزة" في المرتبة الأولى بين فقرات المجال، بمتوسط حسابي (3.72).

وفي مستوى درجة فاعلية أداء متوسطة، جاءت فقرتان رقم (16) "إتاحة فرص التعلم الذاتي لطلبتهم" بمتوسط حسابي (3.40)، ويليهما الفقرة رقم (15) "تأكيد على تفعيل المنحى العملي التطبيقي" بمتوسط حسابي (3.41).

ويعزو الباحث سبب حصول (8) فقرات في مجال تنفيذ التدريس على مستوى تقدير أداء مرتفع، إلى وجود خبرات سابقة لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس سواء الجامعي أو التعليم العام، فهم في غالبيتهم ليسوا حديثي الخبرة في هذا المجال، فهناك من جاء من قطاع التعليم العام، أو من جامعات أخرى ممن تقاعدوا من الخدمة الحكومية ليعملوا في القطاع الخاص، ويضاف إلى ذلك طبيعة العمل في القطاع الخاص الذي يقوم على مبدأ الكفاءة والمنافسة والإنتاجية والرقابة، في ظل المنافسة الحادة بين مؤسسات

المجال الثالث - مجال الاتصال والتواصل:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال الاتصال والتواصل

رقم الفقرة	الرتبة	الدرجة الفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
25	1	مرتفعة	3.76	1.19
21	2	مرتفعة	3.70	1.19
24	3	مرتفعة	3.70	1.18
22	4	مرتفعة	3.68	1.17
30	5	مرتفعة	3.66	1.20
27	6	مرتفعة	3.65	1.17
23	7	مرتفعة	3.65	1.21
29	8	مرتفعة	3.63	1.21
26	9	مرتفعة	3.60	1.23
28	10	متوسطة	3.01	1.16
الكلي		مرتفعة	3.59	0.45

الدراسية ومدرسيها، إضافة إلى أن تعليمات الجامعة تؤكد على مراعاة مضامين هذه الفقرات، وتتابع مدى تنفيذها بكل جدية واهتمام، وهذه الأمور لا تحتاج إلى الإلمام التربوي الدقيق لكي يعمل عضو هيئة التدريس على تنفيذها، وهي لا تتطلب مهارات مسلكية عالية أو متخصصة، فهي من بدهيات العمل الأكاديمي التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس.

وأما أن تأتي فقرة مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في المستوى المتوسط، فهذا أمر طبيعي؛ لأن هذه الكفاية تحتاج إلى مهارات عالية في مختلف الجوانب المسلكية، كطرح الأسئلة، واستراتيجيات التدريس، والتعزيز، والتقييم، إضافة إلى أن بعض أعضاء الهيئة التدريسية لم يدرسوا مواد مسلكية تربوية، وكذلك اعتمادهم على أسلوب التلقين في التدريس، وعدم توظيف التقنيات الحديثة التي تتيح مجالاً لمراعاة الفروق الفردية، ولا ننسى كثرة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة، في ضوء تأكيد الجامعة على كتاب مقرر لجميع طلبة المادة الواحدة، وكذلك عدم معرفة بعض المدرسين الكافية بإعداد الورقة الامتحانية في ضوء لوحة المواصفات ومستوى الطلبة وقدراتهم المختلفة.

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال الاتصال والتواصل، جاء بدرجة فاعلية أداء مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.59)، أي ما نسبته (0.71,8) وانحراف معياري (0.45).

وجاءت المتوسطات الحسابية للفقرات ذوات الأرقام (25)، 21، 24، 22، 30، 27، 23، 29، 26) بين (3.60-3.76)، وهي في مستوى درجة فاعلية مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (25) "التعامل مع الطلبة بديمقراطية وعدالة" في المرتبة الأولى بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (3.76)، ويلبها الفقرتان رقم (24،21) ونصهما "تشجيع الطلبة على رفع مستواهم خلال المساق" و"تعزيز إجابات الطلبة ومبادراتهم"، بمتوسط حسابي (3.70).

وفي مستوى فاعلية أداء متوسطة جاءت فقرة واحدة رقم (28) "مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب". ويعزو الباحث حصول (9) فقرات على مستوى فاعلية أداء مرتفعة إلى حد ما إلى طبيعة العمل في القطاع الخاص، والتي تؤكد على أهمية الطالب وسماع مقترحاته الايجابية تجاه المواد المجال الرابع - السمات الشخصية:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال السمات الشخصية

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
39	1	احترام قيمة الوقت، والالتزام بالمواعيد.	3.70	1.11	مرتفعة
37	2	الامتثال بالقدوة الحسنة لطلابه.	3.66	1.18	مرتفعة
36	3	إظهاره الاعتزاز بمهنته وعمله.	3.62	1.20	مرتفعة
35	4	الاهتمام بمظهره وملبسه.	3.62	1.21	مرتفعة
31	5	التحلي بروح الدعابة والمرح.	3.62	1.21	مرتفعة
38	6	بذل الجهد الكبير في التدريس.	3.61	1.20	مرتفعة
32	7	الالتزام بقوة الشخصية والثقة بالنفس.	3.60	1.22	مرتفعة
33	8	امتلاك القدرة على الطلاقة في التعبير.	3.59	1.24	مرتفعة
34	9	استخدام لغة سليمة للتواصل مع الطلاب.	3.58	1.19	مرتفعة
40	10	الالتزام بمواعيد الساعات المكتنية.	3.00	0.98	متوسطة
-	-	الكلي	3.56	0.41	مرتفعة

يظهر من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال السمات الشخصية، جاء بدرجة فاعلية أداء مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.56)، أي ما نسبته (0.71,2) وانحراف معياري (0.41)، وجاءت المتوسطات الحسابية للفقرات ذوات الأرقام (39)، 37، 36، 35، 31، 38، 32، 33، 34) بين (3.58-3.70)، وهي في مستوى درجة فاعلية مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (39) "احترام قيمة الوقت، والالتزام بالمواعيد" في المرتبة الأولى بين فقرات المجال، بمتوسط حسابي (3.70)، ويلبها الفقرة رقم (37) ونصها "الامتثال بالقدوة الحسنة لطلابه"

يظهر من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال السمات الشخصية، جاء بدرجة فاعلية أداء مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.56)، أي ما نسبته (0.71,2) وانحراف معياري (0.41)، وجاءت المتوسطات الحسابية للفقرات ذوات الأرقام

الجامعة، ويُضاف إلى ذلك أن السمات الشخصية في غالبها موروثه، ويمكن الحكم على مدى امتلاكها بسهولة عند مقابلة عضو هيئة التدريس للتعين.

ويعزو الباحث نتيجة الفقرة رقم (40) "الالتزام بمواعيد الساعات المكتبية" إلى عدم إدراك بعض المدرسين لأهمية الساعات المكتبية المخصصة لمراجعات الطلبة واستفساراتهم، والنظر لها على أنها عمل ثانوي، علماً أنها من نصاب المدرس، وبها تُحل كثير من قضايا الطلبة المختلفة، وكذلك قد يكون بسبب كثرة المهام الإدارية التي يكلف بها، كالتدوات واللجان والمشاركات في الفعاليات المختلفة داخل الجامعة وخارجها، وقد يكون من الأسباب الطلبة أنفسهم من حيث عدم تقديرهم بالمراجعات في الأوقات المحددة، لظروف مختلفة كالمحاضرات وغيرها، وأحياناً يكون عدد الساعات المكتبية المخصصة للطلبة غير كافية.

بمتوسط حسابي (3.66)، وحصلت الفقرة رقم (34) "استخدام لغة سليمة للتواصل مع الطلاب" على أدنى تقدير بين الفقرات ذات التقدير المرتفع.

وفي مستوى فاعلية أداء متوسطة جاءت فقرة واحدة رقم (40) "الالتزام بمواعيد الساعات المكتبية" وبمتوسط حسابي (3.00).

ويرى الباحث أن سبب حصول (9) فقرات على تقدير فاعلية أداء مرتفع، قد يعود إلى تقيد الجامعة بأسس التعيين، من حيث جدية المقابلات الشخصية، وعرض محاضرة فعلية أمام الطلبة، والاهتمام بالسيرة الذاتية للمتقدم وخبراته السابقة، إضافة إلى أن الجامعات الخاصة تعيش حالة منافسة حقيقية مع غيرها من الجامعات الحكومية والخاصة، في كيفية استقطاب الطلبة، ولذلك تُنتهي عقود من لا يمتلك السمات الشخصية المناسبة خلال نهاية العام الأول من عمله في

المجال الخامس - تقويم تعلم الطلبة:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال تقويم تعلم الطلبة

رقم الفقرة	الرتبة	الدرجة الفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
48	1	مرتفعة	3.70	1.14
49	2	مرتفعة	3.70	1.11
47	3	مرتفعة	3.54	1.26
46	4	مرتفعة	3.53	1.24
42	5	مرتفعة	3.50	1.24
41	6	متوسطة	3.49	1.25
43	7	متوسطة	3.49	1.25
45	8	متوسطة	3.48	1.23
44	9	متوسطة	3.28	1.15
50	10	متوسطة	3.18	1.16
-	-	متوسطه	3.49	0.43

(3.49) في مستوى درجة فاعلية متوسطة. وجاءت الفقرتان رقم (48، 49) "استخدام طرائق تقويم متنوعة" و "اعتماد مبدأ التقويم المستمر مع طلبته" في المرتبة الأولى بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (3.70)، في حين حصلت الفقرة رقم (50) "تقبل تقويم طلبته لتدريسهم" على أدنى درجة تقدير، بمتوسط حسابي (3.18)، يليها الفقرة رقم (44) "مناقشة نتائج التقويم مع طلبته" بمتوسط حسابي (3.28). وفي مستوى فاعلية أداء متوسطة. ويرى الباحث أن من أسباب حصول هذا المجال على

يظهر من الجدول (8) أنّ المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات الطلبة لفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس على مجال تقويم تعلم الطلبة، جاء بدرجة فاعلية أداء متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.49)، أي ما نسبته (0.69.8) وانحراف معياري (0.43).

وجاءت المتوسطات الحسابية للفقرات ذوات الأرقام (48، 49، 47، 46، 42) بين (3.50 - 3.70)، وهي في مستوى درجة فاعلية مرتفعة، في حين جاءت المتوسطات الحسابية للفقرات ذوات الأرقام (41، 43، 45، 44، 50) بين (3.18 -

الطلبة، وقد يكون لعدم معرفته بأهمية تقديم التغذية الراجعة للطلبة عن أدائهم، أو لعدم قدرته على إقناعهم بنتائجهم؛ بسبب عدم الدقة في التصحيح، أو عدم دقة الامتحان أو الواجب المطلوب، وأحياناً ضعف شخصية عضو التدريس، قد يمنعه من التحاور مع طلبته، وسماع ملاحظاتهم والإجابة عنها.

السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير كلية لطالب؟

للإجابة عن هذا السؤال أستخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة (Independent Samples Statistics) لفحص الفروق في تقديرات الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير كلية لطالب (علمية، إنسانية)، والجدول (9) يوضح نتائج ذلك.

درجة أداء متوسطة دون مجالات الدراسة، قد يعود إلى طبيعة المجال نفسه، إذ إنه يتطلب مهارات وكفايات مسلكية عالية، ولهذا يلاحظ من نتائج تقييم الطلبة أن الفقرات التي تنفذ من خلال تعليمات الجامعة بشكل آلي قد حصلت على تقديرات مرتفعة.

وهناك بعض الفقرات التي تحتاج إلى خبرة ومعرفة تربوية، قد حصلت على تقديرات متوسطة، لأن عضو هيئة التدريس المؤهل مسلكياً يستفيد من نتائج تقييم طلبته لتدريسه، ويقوم على مراعاتها والاستفادة منها مستقبلاً، وينظر لتقييمهم على أنه لخدمة عمله ونجاحه في مهمته، بينما المدرس الذي يهمل ولا يعطي وزناً لملاحظات طلابه هو يمارس التدريس بأسلوب تقليدي لم يعد ما يقوم به مناسباً في هذه المرحلة، وهذا النمط من المدرسين لا يؤمن كثيراً بأهمية مناقشة نتائج تقييمه مع

الجدول (9) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق في تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير كلية الطالب (إنسانية، علمية)

المجال	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للتدريس	إنسانية	3.60	0.40	908	2.63	*0.009
	علمية	3.68	0.41			
تنفيذ التدريس	إنسانية	3.57	0.39	908	3.26	*0.001
	علمية	3.67	0.46			
الاتصال والتواصل	إنسانية	3.56	0.42	908	3.62	*0.000
	علمية	3.68	0.49			
السمات الشخصية	إنسانية	3.52	0.39	908	4.37	*0.000
	علمية	3.65	0.43			
تقويم تعلم الطلبة	إنسانية	3.45	0.41	908	3.98	*0.000
	علمية	3.57	0.47			
الكلية	إنسانية	3.54	0.21	908	6.13	*0.000
	علمية	3.65	0.30			

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية (Abdulhack & Bubshait, 2004؛ المحبوب، 2000؛ الطويسي، 2004؛ التل، 2011؛ حسن والخولي، 2003؛ الهباهبة، 2008، وتختلف مع نتائج دراساتي (الجراح والشريفين، 2010؛ المخلافي، 2007) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق تعزى لمتغير كلية الطالب، وكذلك تختلف أيضاً مع نتائج دراسات (Abdulhack & Bubshait, 2004؛ الطويسي، 2004؛ حسن والخولي، 2003؛ المحبوب، 2000؛ التل، 2011) التي

تشير البيانات الواردة في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي تقديرات الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير كلية الطالب (علمية، إنسانية)، وذلك على مستوى كل مجال، والمستوى الكلي للمجالات.

وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية بالجدول (9)، يظهر أن متوسط تقديرات طلبة الكليات العلمية لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس يفوق متوسط تقديرات طلبة الكليات الإنسانية، وهذا يشير إلى أن الفروق لصالح طلبة الكليات العلمية.

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) إلى أن الطلبة في الجامعة يعيشون تحت ظروف تعليمية جامعية واحدة بشكل عام، ويقعون تحت نفس التأثير العام.

السؤال الرابع: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير مستوى الطالب الدراسي (ثانية، ثالثة، رابعة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك على مستوى كل مجال من مجالات الدراسة، وكذلك المستوى الكلي للمجالات، والجدول (11) يوضح نتائج ذلك.

تشير البيانات الواردة في الجدول (11) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير مستوى الطالب الدراسي (ثانية، ثالثة، رابعة)، وذلك على مستوى كل مجال، وكذلك المستوى الكلي، وللكشف لصالح من تعود الفروقات في كل مجال من المجالات، وكذلك المستوى الكلي، فقد استخدم اختبار شافية للمقارنات البعدية، والجدول (12) يوضح نتائج ذلك.

أظهرت نتائجهم أن الفروق لصالح الكليات الإنسانية، في حين جاءت نتائج الدراسة الحالية لصالح الكليات العلمية.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي للطلاب (ذكر، أنثى)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة (Independent Samples Statistics) لفحص الفروق في تقديرات الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)، والجدول (10) يوضح نتائج ذلك.

تشير البيانات الواردة في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)، وذلك على مستوى كل مجال، والمستوى الكلي للمجالات.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراساتي (الجراح والشريفين، 2010؛ الحدايي وخان، 2008) التي أظهرت نتائجها وجود فروق تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وتتفق مع نتائج دراساتي (المخلافي، 2007؛ حسن والحولي، 2003؛ الهباهبة، 2008). ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

الجدول (10) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق في تقديرات الطلاب لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)

المجال	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للتدريس	ذكر	3.64	.40	90	1.49	0.13
	أنثى	3.59	.41			
تنفيذ التدريس	ذكر	3.60	.42	90	0.45	0.65
	أنثى	3.58	.41			
الاتصال والتواصل	ذكر	3.58	.46	90	1.05	0.29
	أنثى	3.62	.42			
السمات الشخصية	ذكر	3.56	.39	90	0.95	0.33
	أنثى	3.54	.43			
تقويم تعلم الطلبة	ذكر	3.49	.42	90	1.04	0.29
	أنثى	3.46	.45			
الكلي	ذكر	3.57	.25	90	0.92	0.33
	أنثى	3.56	.25			

الجدول (11) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في تقديرات الطلبة لفاعلية أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير مستوى الطالب الدراسي (ثانية، ثالثة، رابعة)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للتدريس	بين المجموعات	6.07	2	3.03	19.16	.000
	داخل المجموعات	143.70	907	.15		
	الكلية	149.77	909			
تنفيذ التدريس	بين المجموعات	3.58	2	1.79	10.27	.000
	داخل المجموعات	158.33	907	.17		
	الكلية	161.91	909			
الاتصال والتواصل	بين المجموعات	5.22	2	2.61	12.91	.000
	داخل المجموعات	183.48	907	.20		
	الكلية	188.70	909			
السمات الشخصية	بين المجموعات	1.41	2	.70	4.23	.015
	داخل المجموعات	151.76	907	.16		
	الكلية	153.17	909			
تقويماً تعلم الطلبة	بين المجموعات	9.30	2	4.65	25.74	.000
	داخل المجموعات	163.82	907	.18		
	الكلية	173.12	909			
الكلية	بين المجموعات	4.35	2	2.17	36.94	.000
	داخل المجموعات	53.40	907	.05		
	الكلية	57.75	909			

الجدول (12) نتائج اختبار شافية للمقارنات البعدية للكشف عن الفروق وفقاً لمتغير المستوى الدراسي

المجال	المتوسط	المجموعات	الفروق		
			ثانية	ثالثة	رابعة
التخطيط للتدريس	3.72	ثانية	-	.18*	.12*
	3.53	ثالثة	-.18*	-	-.06-
	3.60	رابعة	-.12*	.06	-
تنفيذ التدريس	3.67	ثانية	-	.14*	.10*
	3.53	ثالثة	-.14*	-	-.03-
	3.56	رابعة	-.10*	.03	-
الاتصال والتواصل	3.69	ثانية	-	.14*	.16*
	3.54	ثالثة	-.14*	-	.01
	3.52	رابعة	-.16*	-.01-	-
السمات الشخصية	3.60	ثانية	-	.08*	.06
	3.52	ثالثة	-.08	-	-.01-
	3.53	رابعة	-.06-	.01	-
تقويم تعلم الطلبة	3.58	ثانية	-	.22*	.05
	3.35	ثالثة	-.22	-	-.17*
	3.52	رابعة	-.05-	.17*	-
الكلية	3.65	ثانية	-	.15*	.10*
	3.49	ثالثة	-.15*	-	-.05*
	3.55	رابعة	-.10*	.05*	-

التوصيات:

- في ضوء نتائج هذه الدراسة، يوصي الباحث بالآتي:
- عقد ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات، لتطوير كفاياتهم الفنية المختلفة، ومنها القياس والتقويم، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، والتعلم الذاتي، والمنحى العملي في التعليم.
- متابعة مدى تقيد أعضاء الهيئة التدريسية بالساعات المكتبية، وكيفية الاستفادة منها خدمة للطلبة.
- التأكيد على أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة تزويد طلبتهم بالتغذية الراجعة عن أدائهم في الامتحانات والواجبات، وتقبل ملاحظاتهم، والتعامل معها بكل جدية.
- الاستفادة من تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس، وتوظيفها بشكل يطور الأداء مستقبلاً.
- ربط ترقية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، بحضور عدد من الساعات التدريبية في الجانب التربوي المسلكي.
- إجراء دراسات مماثلة في ضوء متغيرات أخرى.

تظهر النتائج الواردة في الجدول (12) أن الفروق على المستوى الكلي بين المستويات الثلاثة كانت جميعها دالة إحصائياً، ولصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة وأخيراً السنة الثالثة.

أما على مستوى كل مجال فقد كانت على النحو الآتي: في مجالات (التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية) فقد كانت الفروق دالة إحصائياً بين طلبة السنة الثانية من جهة، وكل من السنة الثالثة والرابعة من جهة أخرى، ولصالح السنة الثانية، في حين لم تكن الفروق دالة بين كل من السنة الثالثة والرابعة.

وفي مجال تقويم تعلم الطلبة فقد كان هناك فروق دالة إحصائياً بين طلبة السنة الثانية والثالثة لصالح طلبة السنة الثانية، وبين السنة الثالثة والرابعة لصالح السنة الرابعة، في حين لم تكن الفروق دالة إحصائياً بين السنة الثانية والرابعة. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراساتي (الأشقر واللوح، 2012؛ التل، 2011) التي أظهرت نتائجها وجود فروق تعزى لمتغير مستوى الطالب الدراسي، في حين تختلف مع نتائج دراسة (الجراح والشريفين، 2010).

المراجع

- عضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، بحث رقم (222 2003).
- الحولي، عليان، 2007، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 21 (3)، 806-834.
- الزعبي، يحيى، 2011، تأهيل عضو هيئة التدريس ضماناً لجودة التعليم العالي" نحو تأسيس هيئة وطنية مستقلة لتأهيل واعتماد عضو هيئة التدريس". بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي. جامعة الزرقاء، ج1، 238.
- الصباطي، إبراهيم وشحته محمد، 2007، دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية- 8 (1)، 97-176.
- الطويسي، زياد، 2004، بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة- الأردن.
- عبابنة، صالح، 2011، تقييم جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة مصراتة في ليبيا. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، (8)، 4.
- عبد الوهاب، محمد فيصل، 2007، خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب وأساتذة كلية العلوم جامعة الخرطوم. مجلة دراسات تربوية، 9(17)، 72-121.
- الأشقر، ياسر وعصام اللوح، 2012، درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبته. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20 (1)، 405-435.
- بطاح، أحمد، وراتب السعود، 1999، تقييم الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم، دراسات، 26(2)، 472-483.
- التل، وائل عبدا لرحمن، 2011، معرفة 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، 12 (1)، 206-241.
- الجراح، عبد الناصر ونضال الشريفين، 2010، السمات المميزة لعضو هيئة التدريس الفعال في جامعة اليرموك من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 8 (3)، 87-112.
- الحدابي، داود وعمر خان، 2008، تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم التكنولوجية اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (2).
- حسن، محمود ومحمد الخولي، 2003، تقييم الطلبة للأداء التدريسي

- role in developing new faculty in to teachers and scholars.USA: Anker publishing Company Inc.
- Campbell. 2005. Evaluation teacher performance in higher education: The value of student ratings. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, UMI number AAT3188108.
- Freeze. 2004. The length of time spent in student teaching as a factor in teacher performance evaluation at Clemson University. Education Resource information Center (ERIC), ED238881.
- Fish, S. 2007. Shared governance: Democracy is not as education idea. *Change*, 39(2), 8-13.
- Green wald. A. 1997. Validity Concerns and Usefulness of Student Ratings of Instruction. *American Psychologist*. 52(11): 1182-1186.
- Kicklighter, J.R. 2003. Use of a course portfolio for assessment of teaching and learning. *Journal of American Dietetic Association*, 99(9): A75:71
- Kuh, G., Kenzy, G. & Associates. 2005. Student success in College. San Francisco: Jossey-Bass Inc. 221.
- Milley, W. 2003. What you don't know hurt you students, perceptions Annoying Teaching Habits, *College Students Journal*, 37,3, 447-455.
- White, L. 1995. Efforts by departments of economics to asses teaching effectiveness: results of an informal survey. *Journal of economic education*, 26, 1, 437.
- غالبي، ردمان محمد وتوفيق علي عالم، 2008، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، العدد(1)، 162.
- الغز يوات، محمد، 2005، تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية. *مجلة كلية التربية- جامعة الإمارات العربية المتحدة*، العدد(22)، 141-157.
- المحبيب، عبد الرحمن إبراهيم، 2000، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، *مجلة جامعة الملك سعود*، 12(2)، 241-266.
- المخلفي، عبد السلام، 2007، تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم. *مجلة دراسات وبحوث تربوية*، (4)، 105-120.
- النجار، حسن، 2009، برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة العلوم الإسلامية- سلسلة الدراسات الإنسانية- 17 (1)*، 709-751.
- الهياهيبة، عبد الله عيد، 2008، تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، العدد 51، 613-641.
- Abdulhack, I.M. & Bubshait, A.I. 2004. Student-teacher human relations as perceived by university female students. *scientific Journal of King Faisal University ,Humanities and Management Sciences*, 5,(1), 171-196.
- Bensimon, E., Ward, & Sanders. 2000. The department chair's

Effectiveness of the Performance of Academic Members at Zarqa University from the Students Point of View in Light of the Educational Quality Standards

*Abd Al-Salam Ja'afrah**

ABSTRACT

This study aimed to assess the effectiveness of performance of Academic members at Zarqa University from the perspective of students in light of the quality standards of education.

To achieve these objectives a questionnaire prepared consisted of (50) items, distributed on five domains: planning for teaching, and implementation of teaching, communication, and personal traits, assessment of students learning. The questionnaire was applied on a sample consisted of (910) students (600 male, 310 female).

The results of the study showed:

- That the overall arithmetic average of the effectiveness of the performance of academic members was (3.57), which is at a high level.
- That all domains of study came at a high level, except the fifth domain "Assessment of students, learning," came in the middle level.
- There were statistically significant differences due to the variable college for student's science colleges.
- There were no statistically significant differences due to the variable "gender".
- There were statistically significant differences due to the variable level academic level at the macro level, for the second year students and then the fourth year students and finally the third year students.

In the light of the results, the researcher has suggested some recommendations.

Keywords: Effective Performance, Academic Member, Faculty Member, Zarqa University, Students , Quality Standards.

* Faculty of Educational Sciences, Zarqa University, Jordan. Received on 10/2/2013 and Accepted for Publication on 22/12/2013.