



كلية التربية  
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

# اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسسيوط نحو أسلوبي تقويم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي ومعوقات تطبيقهما

## إعداد

أ.د/ جمال رجب محمد عبد الحسيب

أستاذ أصول التربية

كلية التربية للبنين بأسسيوط - جامعة الأزهر

تاريخ الاستلام : ١ أكتوبر ٢٠٢١م - تاريخ القبول : ١٠ أكتوبر ٢٠٢١م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2021.

**مستخلص البحث:**

هدَفَ البحث إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط نحو أسلوبَي تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي، ومعوقات تطبيق هذين الأسلوبين، ومدى اختلاف الاتجاهات والمعوقات تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية). واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستعان باستبانة تم تطبيقها إلكترونياً على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط بلغ قوامها (١٤٤) عضواً، وذلك في الفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م. وتوصل البحث إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة نحو تقييم الزملاء لأدائهم التدريسي، بينما جاءت متوسطة على أسلوب تقييم الطلاب وعلى مشكلات تطبيق الأسلوبين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات والمعوقات تبعاً لمتغيرات البحث الثلاثة.

**الكلمات المفتاحية:** اتجاهات الأعضاء- تقييم الزملاء- تقييم الطلاب- الأداء التدريسي.

*Attitudes of faculty members at Al-Azhar University, Assiut branch, towards my style Colleagues and students evaluate their teaching performance and to their application the obstacles*

Prepared by

**Prof. Dr. Gamal Ragab Mohammad Abdalhsieb**

Professor of Foundations of Education, College of Education for Boys in  
Asyut, Al-Azhar University

**Abstract:**

The research aimed to uncover the attitudes of faculty members at Al-Azhar University, Assiut Branch, towards the two methods of evaluating colleagues and students for their teaching performance, the obstacles to applying these two methods, and the extent of different trends and obstacles according to the research variables (gender, specialization, job degree). The researcher used the descriptive approach, and used a questionnaire that was applied electronically to a sample of faculty members at Al-Azhar University, Assiut branch, with a strength of (144) members, in the second semester of the academic year 2020/2021 AD. The research found that the faculty members' attitudes towards classmates' evaluation of their teaching performance were high, while it was moderate on the students' evaluation method and on the problems of applying the two methods. There are no statistically significant differences in the trends and obstacles according to the three research variables.

**Key words:** member attitudes- peer evaluation- student evaluation- teaching performance.

## مقدمة البحث:

يمثل أعضاء هيئة التدريس المحرك الأساس للعملية التعليمية وحجر الزاوية بالجامعة، وتعتمد جودة التعليم الجامعي بالدرجة الأولى عليهم؛ فهم ينقلون لطلابهم التراث الإنساني من المعارف والعلوم والقيم، ويعملون على تخريج نوعية جيدة من الطلاب القادرين على المساهمة في تنفيذ خطط المجتمع، ويسهمون في خدمة مجتمعاتهم وتنميتها؛ وذلك نظرا لتمتعهم بالحرية الأكاديمية، وإعطائهم من الصلاحيات ما يُخَوِّل لهم أداء هذه المهام، والقيام بتلك الأدوار على أكمل وجه.

وقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر، وكانت دوافع الاهتمام منطلقاً من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية؛ مما أدى إلى ضرورة الاهتمام بتقويم أدائه الأكاديمي وتطويره؛ حتى يواكب تلك المستجدات العلمية، وقد أخذ هذا الاتجاه يحظى باهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وفرنسا وبعض الدول العربية (منير، ٢٠٠٢، ٤٨). ويؤدي تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس دوراً كبيراً في مجريات العملية التعليمية، ويؤكد على تحقيق الأهداف المنشودة، ويُمكن من تقويم السلبيات، والتأكيد على الإيجابيات (الراجحي وكعكي، ٢٠٠٦، ١٠٣). وله أهمية بالغة في تحسين الأداء وزيادة الفاعلية، وهو الوسيلة الوحيدة التي تفيد بأن الأداء قد تحقق على النحو المطلوب، وهو ضروري لتحقيق التطور المستمر في الأداء الجامعي كافة (حسن، ٢٠١٦، ٥٣). وقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات، وخاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة (الدشنان والسيسي، ٢٠٠٤، ٢). وحتى يكون لعضو هيئة التدريس دور مؤثر، فلا بد أن يتمتع بالكفاءة والتميز، ولا سبيل لتحقيق ذلك إلا من خلال التقويم المستمر لأدائه (Ho et al, 2009, 398).

وليست المطالبة بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس حديثة، بل هي موجودة منذ فترة طويلة، ولكن لم يُعرف التقويم بشكل عملي إلا مع بداية السبعينيات، فقد وُجدت برامج منظمة، وطرق محددة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ للتوصل إلى قرارات موضوعية بالنسبة لأوضاعهم الوظيفية (Meng & Liu, 2003, 617). ويعتبر تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أمراً مألوفاً في أمريكا الشمالية وكثير من أقطار أوروبا، وذلك منذ فترة طويلة، ففي بريطانيا أوصى تقرير (Jarret) عام (١٩٨٥) بضرورة تبني الجامعات البريطانية تقويم

أداء أعضاء هيئة التدريس، واستخدام مؤشرات لهذا الأداء، وفي (مارس ١٩٨٧) توصل اتحاد أساتذة الجامعات البريطانية وهيئة مستشاري السلطات الجامعية إلى توقيع اتفاقية كان من بنودها أن تتبنى كل جامعة أسلوباً لتقويم أعضاء هيئة التدريس بهدف تنمية قدرات الهيئة التدريسية، ومساعدتهم في تحسين أدائهم، وتعميق مفهوم المهنية لديهم، وإتاحة فرص الترقى، وتطوير أداء الجامعة (القصي، ٢٠٠٣، ٦). واهتمت كثير من الجامعات في السنوات الأخيرة بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وأصبح معياراً تُتخذ في ضوءه القرارات الخاصة بهم، وجزءاً من الثقافة الأكاديمية للجامعة.

وتبيّن أدبيات البحث أن جامعات الدول المتقدمة قد اهتمت بتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويره، وزودتهم بما يكفل لهم ذلك، من خلال توفير الدورات التدريبية اللازمة، وتدعيم الأبحاث التي يجرونها، وإتاحة إجازات للتفرغ العلمي، وتيسير حضورهم للندوات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، ومتابعة أدائهم وتقويمه، ولهذه الجامعات فضل السبق في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وقد كان لذلك أثر إيجابي واضح على الجوانب التدريسية والبحثية والخدمية بهذه الجامعات؛ لأنه على قدر جودة أعضاء هيئة التدريس في أدائهم يكون نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها؛ فلا تتميز أي جامعة في أداء مهماتها وتحقيق رسالتها ما لم يتميز الأعضاء في أدوارهم؛ لذا تأتي ضرورة الكشف عن مدى قدرتهم على تأدية تلك الأدوار، والتي تعد بطبيعتها مجالات لتقويم أدائهم.

وقد زاد الاهتمام بدراسات تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الآونة الأخيرة؛ نظراً لتعدد المهام التي يقومون بها؛ بهدف تطوير هذا الأداء، وبالتالي تحسين أداء الجامعات وتطوير دورها في تحقيق التنمية المجتمعية؛ حيث إن لجودة أدائهم بالغ الأثر في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي. وبالرغم من تعدد أدوار عضو هيئة التدريس إلا أن الأداء التدريسي هو الأبرز له؛ حيث يمثل التدريس الوظيفة الأولى لأعضاء هيئة التدريس، والتي أجمع على أهميتها كل من الممارسين والمنظرين على حدٍ سواء؛ مما جعل الجامعات توظف كل إمكاناتها المادية والبشرية من أجل تحقيق هذه الوظيفة (الصغير، ٢٠٠٥، ٢٤). وقد أكدت الدراسات الأجنبية على أهمية الأداء التدريسي كمجال ضروري، ومعياري دقيق (Sonntag et al, 2009). وتعود أهمية التدريس إلى إسهامه في تنمية الأفراد تنمية شاملة، بحيث يساعد

الجامعة في تأدية وظيفتها في إعداد القوى البشرية لسد متطلبات المجتمع منها، والإفادة مما يتعلمه الطلاب للنهوض بالمجتمع وإثرائه (الخطيب، ٢٠٠٦، ٢٢). لذا كان من الضروري مراجعة هذه الأدوار، وتلك المهام كما يؤديها عضو هيئة التدريس، وملاحظتها سواء من قبل رؤساء الأقسام أو عضو هيئة التدريس نفسه أو الزملاء أو الطلاب.

ويمثل أسلوب تقويم الزملاء أهمية كبيرة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويسمى: تقويم الأقران أو الرفاق أو الأنداد أو النظراء أو الآخرين، وهو أسلوب معروف ومعمول به في كل الجامعات في مجال تقويم البحث العلمي. وإذا كان تقويم الأداء بواسطة الزملاء مرحبا به في مجال البحث العلمي من خلال نظام الترقيات لتحكيم البحوث العلمية، فلماذا لا يتم مساواة الأداء التدريسي بالبحث العلمي في هذا التقويم؟ وإذا كان تقويم رئيس القسم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يعد تقويما فوقيا، وتقويم العضو لنفسه تقويما ذاتيا؛ فإن تقويم الطلاب لأساتذتهم يعد تقويما تحتيا، وتقويم الزملاء يعد تقويما مساويا؛ وذلك حتى تكتمل منظومة التقويم، وتتضح الصورة في الحكم الحقيقي على أدائه التدريسي من عدة جهات (محمود، ٢٠١٩، ٧١٣، ٧١٤). وتأتي أهمية أسلوب تقويم الزملاء من كون الزميل لديه الكفاءة والقدرة على الإلمام بجوانب التدريس ومهاراته؛ لكونه من التخصص نفسه. كما يعد تقويم الزملاء أسلوبا أكثر فاعلية في أداء زملائهم التدريسي، وهو معمول به في كثير من الجامعات في أمريكا وبريطانيا؛ بهدف تطوير أداء الجامعات، وزيادة ثقة المجتمع بمخرجاتها (الإبراهيم، ٢٠١٠، ١٧).

ويحقق هذا الأسلوب العديد من الفوائد؛ إذ يسهم في التعرف على نقاط القوة والضعف في الأداء التدريسي لدى الأعضاء، وفي وضوح معايير التدريس المتميز، وتغيير أساليبهم القديمة وتعديل طرقهم التقليدية، وتشجيع الأعضاء على استخدام طرق التدريس الحديثة، وصياغة معايير جودة الأداء التدريسي، ويعد مؤشرا صادقا وثابتا على النمو المهني للأعضاء، وإعطاء صورة دقيقة عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتحميلهم المسؤولية المشتركة لتطوير الأداء التدريسي، وتبادل الخبرات التدريسية فيما بينهم. ويتم تطبيق أسلوب تقويم الزملاء من خلال فحص لجنة من أعضاء هيئة التدريس المنتمين للتخصص نفسه لملف المقرر الدراسي الذي أعده عضو هيئة التدريس، أو من خلال الزيارات التي تقوم بها هذه اللجنة لعضو هيئة التدريس في القاعة الدراسية، ويكون ذلك عبر ثلاث

مراحل، وهي: مرحلة الإعداد والتحضير قبل الزيارة، ومرحلة المشاهدة والملاحظة أثناء الزيارة، ومرحلة عرض النتائج بعد الزيارة.

ويعتبر تقييم الطلاب أحد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، ومن أكثرها إفادة في المهارات المتعلقة بالأداء التدريسي والإرشاد الأكاديمي. كما يعد جزءاً مهماً من العملية التعليمية، وقد بدأ في الانتشار بين الأوساط التعليمية، وهو من أكثر أنواع التقييم استخداماً في مؤسسات التعليم العالي؛ بهدف تطوير الفاعلية التدريسية، والوقوف على مواطن القوة ونقاط الضعف (الحربي والخرينج، ٢٠٢٠). فقد أوضح بيان (تقويم

التدريس) الصادر عن الرابطة الأمريكية لأساتذة الجامعة (American Association of University Professors, 2006, 2) أن إدراكات الطلاب عن أعضاء هيئة التدريس هي المصدر الأساس للمعلومات؛ حيث إنهم يكوّنون الأكثر تأثيراً، وأن ردود أفعالهم تزودنا بمعلومات مهمة عن الأعضاء داخل القاعة الدراسية، كما أن الانطباعات الأولى التي يكوّنها طلاب الجامعة عن أساتذتهم غالباً ما تكون صحيحة وثابتة. وقد شاع استخدام أسلوب تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات أمريكا الشمالية، وأستراليا، وآسيا، وأوروبا، وجامعات الشرق الأقصى، وزادت دافعية الطلاب بعد إعلامهم بأهمية تقويمهم في تقديم التغذية الراجعة لأعضاء هيئة التدريس، ومساهماتهم في تحسين الأداء التدريسي (Chen & Hoshorver, 2003, 80). وتستخدم كل جامعات الولايات المتحدة الأمريكية أسلوب تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس، وترسل نتائج هذا الأسلوب إلى أعضاء هيئة التدريس، ورؤساء الأقسام، وإدارة الكليات، وأحياناً إلى الطلاب وأولياء الأمور، وغالباً ما يكون لنتائج تقويمات الطلاب تأثير كبير على أعضاء هيئة التدريس؛ من حيث تقييمهم السنوي، وتعيينهم في المناصب، وأن بإمكان أعضاء هيئة التدريس أن يستفيدوا من تقويم الطلاب لهم في تحديد نقاط القوة والضعف لديهم، وتوظيف ذلك في تحسين أدائهم (Benassi & Seidel, 2006, 281). وذلك لأن الطلاب هم الأعراف بأساتذتهم، والأكثر قرباً منهم، والأشد احتكاكاً وتأثراً بهم.

وقد تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس عامة، وأسلوب تقويم الزملاء والطلاب خاصة، فقد هدفت دراسة (الحربي والخرينج، ٢٠٢٠) إلى معرفة العوامل المؤثرة في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر

طلابهم في كلية التربية الأساسية بالكويت، وتوصلت إلى أن أعلى هذه المؤثرات هي: عرض المقرر، منح الدرجات، الإعداد للمقرر. في حين هدفت دراسة (عبدالحسيب ٢٠١٩) إلى وضع رؤية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مستخدمة التقويم الشامل كما يلي: تقويم الإنتاج العلمي (٤٠%)، تقويم اللجان العلمية المختصة (٢٥%)، تقويم رؤساء العمل (٢٠%)، التقويم الذاتي (٥%)، تقويم الزملاء (٥%)، تقويم الطلاب (٥%). بينما هدفت دراسة (محمود ٢٠١٩) إلى الكشف عن عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن المشاركة في أسلوب تقويم الزملاء، وقد جاءت العوامل الثقافية في المرتبة الأولى يليها العوامل المهنية ثم الذاتية. في حين أكدت دراسة (الحميضي ٢٠١٨) على ضرورة تعدد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، ووعدم الاختصار على أسلوب واحد فقط، والالتزام بالموضوعية والمرونة في التقويم، وإمداد الأعضاء بالتغذية الراجعة.

واستهدفت دراسة (عبدالحسيب ٢٠١٦) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، وتوصلت إلى أن استجابات أفراد العينة جاءت مرتفعة على محاور الاستبانة؛ مما يفيد رضا الطلاب عن جوانب الأداء التدريسي لأساتذتهم (السمات الشخصية، التخطيط للتدريس، الكفاءات التدريسية، التعامل مع الطلاب، تقويم الطلاب). بينما أكدت دراسة (عبدالعال ٢٠١٤) على ضرورة نشر ثقافة التقويم بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، ووضع معايير لهذا التقويم، وضرورة تنوع أساليبه، ومشاركة عضو هيئة التدريس في تقويم زملائه. في حين استهدفت دراسة (الإبراهيم ٢٠١٠) التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت نحو تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي، وأظهرت مدى حاجة الأعضاء لخبرات زملائهم التدريسية، وضرورة توفر معايير لتطبيق هذا التقويم.

وسعت دراسة (الراجحي وكمكي ٢٠٠٦) إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات في المحاور التالية: تمكّن عضو هيئة التدريس، التعامل مع الطالبات، إدارة الوقت، وجاءت استجابات الطالبات عالية على المحور الأول، ومتوسطة على الثاني، وضعيفة على الثالث. وأكدت دراسة كمبل وآخرين (Campbell et al 2005) على أهمية تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس لكل من الأعضاء وإدارة الجامعة، وأوصت باعتماد

هذا الأسلوب ضمن أساليب تقويم الأعضاء. في حين سعت دراسة (حلس ٢٠٠٥) إلى تقويم فعالية التدريس بالجامعة الإسلامية في غزة من وجهة نظر الطلاب، وذلك في مجالات: المادة وموضوعاتها، الواجبات والامتحانات، الأستاذ، وتوصلت إلى أن استجابات الطلاب جاءت إيجابية في المجالات الثلاثة. وفي السياق نفسه سعت دراسة (غنيم واليحيوي ٢٠٠٤) إلى التعرف على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بالسعودية من وجهة نظر الطلاب، وتوصلت إلى أنهم يؤدون أدوارهم الأكاديمية بدرجة متوسطة.

وكشفت دراسة (العميرة ٢٠٠٣) عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية الأردنية نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي، وتوصلت إلى أن اتجاهاتهم جاءت محايدة، ولا توجد فروق تبعاً لمتغيرات الدراسة. وأكدت دراسة سيمون (Simon 2003) عن أهم الجوانب الخاصة بأداء الأستاذ من وجهة نظر الطلاب، وهي: القدرة على التواصل، غزارة المادة العلمية، الموضوعية، المرونة. كما أكدت دراسة هيلاند وميريل (Hyland & Merrill 2003) على تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس بالجامعة، والذي يعد من الأساليب المهمة التي تستخدم في مجال تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد حظي باهتمام من قبل الباحثين في الدول المتقدمة؛ حيث اهتمت جامعاتها بآراء الطلاب في أسائنتهم. وفي ذات السياق أكدت دراسة كل من رادمتشر ومارتن (Radmacher & Martin 2001) على أهمية أسلوب تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس، وضرورة الاستفادة من آراء الطلاب في الحكم على الجوانب المختلفة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ويلاحظ على هذه الدراسات السابقة أن أغلبها تناول أسلوب تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من حيث أهميته ومجالاته ومشكلاته وآراء الأعضاء نحوه، وتناول بعضها أسلوب تقويم الزملاء من حيث ضرورته ومعاييره، في حين ركزت دراسات أخرى على ضرورة تعدد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في بلورة فكرة بحثه، وبناء أداة البحث (الاستبانة)، واتفق معها في تناول أسلوب تقويم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، بينما اختلف معها في تعرضه لبيئة بحثية جديدة، وهي جامعة الأزهر فرع أسيوط (قيد البحث).

**مشكلة البحث:**

تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- س١: ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط نحو أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي؟
- س٢: ما مدى اختلاف هذه الاتجاهات تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية)؟
- س٣: ما معوقات تطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط؟
- س٤: ما مدى اختلاف هذه المعوقات تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية)؟

**هدف البحث:**

هدف البحث إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط نحو أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي، والكشف عن معوقات تطبيق هذين الأسلوبين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومدى اختلاف هذه الاتجاهات وتلك المعوقات تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية).

**أهمية البحث:**

تتركز أهمية البحث في النقاط التالية:

- ١- مكانة أعضاء هيئة التدريس؛ فهم عماد الجامعات، ويتوقف كفاءة ما تقدمه من مخرجات وخدمات على جودة ممارساتهم الأكاديمية وأدائهم لأدوارهم الوظيفية.
- ٢- أهمية قضية تقييم الأداء؛ حيث يعد هذا التقييم نقطة البدء في أي إصلاح جامعي، ومنطلقاً لتحسين وتطوير الجامعات، والتي تُعد قاطرة المجتمعات نحو التقدم والتنمية.
- ٣- ضرورة تعدد أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وإدخال أسلوب تقييم الزملاء والطلاب عليه، وعدم اقتصره على الجهات العليا فقط.
- ٤- قد يسهم هذا البحث في جانبه الميداني في لفت انتباه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط نحو هذين الأسلوبين، ونشر ثقافتهما وأهمية تطبيقهما بينهم.

٥- يعد هذا البحث أول دراسة علمية ميدانية . في حدود علم الباحث . تتناول أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط.

### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث، وتم الاستعانة باستبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط للكشف عن اتجاهاتهم نحو أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي، ومعوقات تطبيق هذين الأسلوبين من وجهة نظرهم.

### مصطلحات البحث:

- الأداء التدريسي **Teaching performance**: هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسئوليات داخل القاعات، أو نشاط تعليمي يراه رؤسائه أو أقرانه أو طلابه؛ لإحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه (الدeshان والسيسي، ٢٠٠٤، ١١).

- أسلوب تقييم الزملاء **Peer evaluation**: هو عملية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لفحص الأداء التدريسي لزملائهم من خلال ملاحظتهم المباشرة في قاعات الدرس، والنظر في المادة التعليمية وعناصرها وأدواتها، وتقديم المشورة والنصيحة البناءة من أجل تطوير الأداء التدريسي (الإبراهيم، ٢٠١٠، ١٧). ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: الحكم على الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من خلال فحص لجنة من الأعضاء المنتمين للتخصص نفسه لمف المقرر الدراسي الذي أعده العضو، أو من خلال الزيارات التي تقوم بها هذه اللجنة لعضو هيئة التدريس في القاعة الدراسية؛ بهدف الوقوف على مواطن القوة وتعزيزها، ونقاط الضعف وتلافيها، واقتراح الحلول المناسبة لتحسين الأداء التدريسي وتطويره.

- أسلوب تقييم الطلاب **Student evaluation**: هو حكم الطلاب على مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بالمهام التدريسية داخل قاعات الدراسة وخارجها، بداية من التخطيط للتدريس وحتى تقييم الطلاب، مع تقديم المقترحات التي يرونها لتحسين أداء الأعضاء التدريسي وتطويره (عبدالحسيب، ٢٠١٦، ١٠٨٢). وسيتبنى الباحث هذا التعريف كتعريف إجرائي في البحث الحالي.

## الدراسة الميدانية:

سيتم عرض الدراسة الميدانية من خلال العناصر التالية:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية: وتشتمل على ما يلي:

### ١ - حدود البحث وعينته:

تم تطبيق الاستبانة إلكترونياً على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسبوط بلغ قوامها (١٤٤) عضواً، بنسبة (١٦.٦%) من إجمالي الأعضاء البالغ عددهم (٨٦٥) على رأس العمل، وذلك في الفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة البحث.

#### جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد العينة على متغيرات البحث (الجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية)

الجنس	العدد	النسبة	التخصص	العدد	النسبة	الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة
ذكر	100	69.4	نظري	102	40.8	أستاذ	20	13.9
أنثى	44	30.6	عملي	42	29.2	أستاذ مساعد	24	16.7
						مدرس	100	69.4
الإجمالي	144	100	الإجمالي	144	100	الإجمالي	144	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور والتخصص النظري وفئة المدرس أكثر من نظرائهم، وتتسق هذه النسب مع الواقع الفعلي، ومع نسبة الأعداد الأصلية لهم.

### ٢- وصف أداة البحث:

اشتملت الاستبانة على (٤٠) عبارة، وأربعة محاور، الأول: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أسلوب تقويم زملاء لأدائهم التدريسي (١٠) عبارات، والثاني: معوقات تطبيق أسلوب تقويم الزملاء لأداء زملائهم التدريسي (١٠) عبارات، والثالث: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي (١٠) عبارات، والرابع: معوقات تطبيق أسلوب تقويم الطلاب لأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس (١٠) عبارات. وكانت الاستجابات على مقياس ليكرت الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا). وتم تصميم الاستبانة على نماذج (Google drive)، وإرسالها إلكترونياً إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسبوط على الرابط التالي:

<https://forms.gle/gaXqSLfBj9hqJec7>

**٣- صدق الأداة:**

استخدم الباحث صدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبانة على (١٠) محكمين من أساتذة التربية بالجامعات المصرية والعربية؛ وذلك بهدف التعرف على مدى وضوح العبارات، ومناسبتها للمحور الذي وضعت له، وملائمة المحاور لهدف الأداة، وقد اقترحوا بعض التعديلات تم أخذها في الاعتبار، ومن ثم فقد استقرت الاستبانة في صورتها النهائية على (٤٠) عبارة تم توضيحها في وصف الأداة.

**٤- ثبات الأداة:**

تم استخدام معامل (ألفا-كرونباخ) لحساب ثبات المحاور الأربعة والاستبانة ككل، والجدول التالي يوضح نسب هذا الثبات:

**جدول رقم (٢)**

يوضح معاملات ثبات ألفا-كرونباخ للمحاور الأربعة والاستبانة ككل

المحور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	الاستبانة مجملية
معامل ألفا-كرونباخ	0.878	0.888	0.883	0.856	0.900

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات باستخدام ألفا-كرونباخ جاءت مرتفعة على محاور الاستبانة الأربعة، وكذلك على الاستبانة ككل، وكلها معدلات عالية يعول عليها؛ الأمر الذي يؤكد ثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق.

**ثانياً: عرض نتائج البحث وتفسيرها:**

١- استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة الأربعة:

أ- استجابات العينة على المحور الأول (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي):

جدول رقم (٣)  
يوضح استجابات أفراد العينة على المحور الأول

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف المعياري	الترتيب العبارات
		لا	إلى حد ما	نعم		
1	أويد أسلوب تقويم الزملاء كأحد أساليب تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	92	42	10	0.55	3
2	أدعو زملائي إلى زيارتي بالفاعات الدراسية وإبداء رأيهم حول أدائي التدريسي	52	52	40	0.66	10
3	يستفيد أعضاء هيئة التدريس من خبرات زملائهم عند تقويمهم لأدائهم التدريسي	106	30	8	0.47	1
4	أعتبر أسلوب تقويم الزملاء مقياسا دقيقا لتقييم جودة الأداء التدريسي	50	74	20	0.54	9
5	يعتبر تقويم الزملاء بمثابة التدريب العملي لأعضاء هيئة التدريس الجدد	90	44	10	0.55	4
6	يعطي تقويم الزملاء تغذية راجعة مفيدة لأعضاء هيئة التدريس المقومين	88	42	14	0.59	5
7	يسهم هذا الأسلوب في علاج جوانب القصور لدى بعض أعضاء هيئة التدريس	78	56	10	0.57	8
8	يزيد تقويم الزملاء من الثقة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص الواحد	88	40	16	0.61	7
9	يُبرز هذا الأسلوب أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الأداء التدريسي	98	36	10	0.52	2
10	يظهر تقويم الزملاء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	82	52	10	0.57	6
متوسط الوزن النسبي للمحور		2.47				

يتضح من متوسط الوزن النسبي للمحور السابق أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي جاءت مرتفعة؛ الأمر الذي يؤكد موافقتهم على تطبيق هذا الأسلوب. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الإبراهيم، ٢٠١٠، ٢٩) التي أظهرت معارضة الأعضاء لهذا التقويم، ومع دراسة (محمود، ٢٠١٩، ٧٢٩) حيث جاءت الموافقة متوسطة. في حين كانت أعلى العبارات استجابةً رقمي (٣، ٩)، ومنطوقهما: (يستفيد أعضاء هيئة التدريس من خبرات زملائهم عند تقويمهم لأدائهم التدريسي، يُبرز هذا الأسلوب أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الأداء التدريسي)؛ وتفسير ذلك أن هذا الأسلوب يعمل فعلا عند تطبيقه على تبادل الخبرات بين الزملاء في التخصص الواحد، كما أنه يسלט الضوء على الأعضاء ذوي الأداء التدريسي المتميز. بينما كانت أقل العبارات رقمي (٢، ٤)، ومنطوقهما: (أدعو زملائي إلى زيارتي بالفاعات الدراسية وإبداء رأيهم حول أدائي التدريسي، أعتبر أسلوب تقويم الزملاء مقياسا دقيقا لتقييم جودة الأداء التدريسي)، ويرجع ذلك إلى أن هذا الأسلوب غير مطبق عمليا بين أعضاء هيئة التدريس في تقويم الأداء التدريسي، كما أن أفراد العينة يشككون في

موضوعيته؛ فقد تدخله الاعتبارات الشخصية وتصفية الحسابات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الإبراهيم، ٢٠١٠، ٣٤).

ب- استجابات العينة على المحور الثاني (معوقات تطبيق تقويم الزملاء لأداء زملائهم التدريسي):

جدول رقم (٤)  
يوضح استجابات أفراد العينة على المحور الثاني

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف المعياري	الترتيب العبارات
		نعم	إلى حد ما	لا		
1	قناعة الكثير من أعضاء هيئة التدريس بأنه ينبغي ألا يخضع للتقويم	84	50	10	0.57	1
2	النظرة لتقويم الزملاء على أنه يضعف المكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس	54	48	42	0.69	9
3	يعمل أسلوب تقويم الزملاء على إيجاد بيئة غير مريحة في الوسط الجامعي	48	52	44	0.64	10
4	ضعف الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس في تبادل الخبرات والممارسات التدريسية بينهم	54	60	30	0.62	6
5	يعمل هذا الأسلوب على الحد من حرية الأعضاء المقومين في القاعات الدراسية	46	64	34	0.59	8
6	شعور بعض أعضاء هيئة التدريس بالحرَج من اطلاع زملائهم على أدائهم التدريسي	78	50	16	0.62	3
7	ضعف تقبل أعضاء هيئة التدريس للنقد المقدم من زملائهم المقومين	82	40	22	0.66	4
8	نظرة البعض إلى تقويم الزملاء على أنه أسلوب تحكمه العلاقات الشخصية	70	56	18	0.62	5
9	التخوُّف من تحوُّل هذا الأسلوب إلى نوع من تصفية الحسابات بين أعضاء هيئة التدريس	84	42	18	0.63	2
10	ضعف الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص الواحد	52	64	28	0.60	7
متوسط الوزن النسبي للمحور		2.27				

ينضح من متوسط الوزن النسبي للمحور السابق أن استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مشكلات تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي جاءت متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمود، ٢٠١٩، ٧٢٩)، بينما تختلف مع دراسة (الإبراهيم، ٢٠١٠، ٣٤) التي أظهرت أن مشكلات هذا الأسلوب التقويمي جاءت مرتفعة. في حين كانت أعلى العبارات استجابةً رقمي (١، ٩)، ومنطوقهما: (قناعة الكثير من أعضاء هيئة التدريس بأنه ينبغي ألا يخضع

للتقويم، التخوف من تحوُّل هذا الأسلوب إلى نوعٍ من تصفية الحسابات بين أعضاء هيئة التدريس؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة الوسط الجامعي والثقافة السائدة داخل الجامعة بأنه لا رقيب ولا حسيب لأعضاء هيئة التدريس إلا ضمايرهم، كما أنه قد تدخله الاعتبارات الشخصية، والمجاملات بين الزملاء، أو ينحرف إلى تصفية الحسابات فيما بينهم. بينما كانت أقل العبارات رقمي (٣، ٢)، ومنطوقهما: (يعمل أسلوب تقويم الزملاء على إيجاد بيئة غير مريحة في الوسط الجامعي، النظرة لتقويم الزملاء على أنه يضعف المكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس)، ويُعزى ذلك إلى تأثير هذا الأسلوب فعلا عند تطبيقه في البيئة الجامعية؛ بأن يجعل أعضاء هيئة التدريس في حرج؛ نتيجة وجود مقومين خارجين داخل القاعات، كما أن ذلك قد يؤثر على المكانة العلمية للأعضاء بين طلابه بوجود هؤلاء المقومين.

ج- استجابات العينة على المحور الثالث (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي):

جدول رقم (٥)  
يوضح استجابات أفراد العينة على المحور الثالث

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات
		لا	إلى حد ما	نعم			
1	الطالب الجامعي مؤهل لأن يقوم بتقويم الأداء التدريسي لأساتذته	40	64	40	2	0.56	10
2	الطالب هو أقدر من يقوم بتقويم أداء أستاذه لأنه متلقي الخدمة التعليمية	22	58	64	2.29	0.64	7
3	أؤيد تقويم الطلاب كأحد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس	20	28	96	2.53	0.63	6
4	أطلب من طلابي أن يبديوا آراءهم في أدائي التدريسي كل فصل دراسي	20	28	96	2.54	0.63	5
5	يحصل أعضاء هيئة التدريس على تغذية راجعة مفيدة من تقويم الطلاب لهم	8	44	92	2.58	0.53	3
6	يؤدي هذا الأسلوب إلى تحسين وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	8	30	106	2.68	0.47	2
7	يتسم تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بالصدق والموضوعية	28	80	36	2.06	0.47	9
8	يلفت هذا الأسلوب نظر أعضاء هيئة التدريس إلى أشياء قد يغفلون عنها	6	28	110	2.72	0.42	1
9	يبرز تقويم الطلاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الأداء التدريسي	8	46	90	2.57	0.54	4
10	تستفيد إدارة الجامعة من هذا الأسلوب في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالأعضاء	28	54	62	2.24	0.66	8
					متوسط الوزن النسبي للمحور	2.16	

يتضح من متوسط الوزن النسبي للمحور السابق أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي جاءت متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرويشد والشجراوي ٢٠١٢، ١٥٠)، وتختلف مع دراسة (العمامرة، ٢٠٠٣، ١٧٦) التي أظهرت سلبية اتجاه الأعضاء نحو هذا الأسلوب التقويمي. في حين كانت أعلى العبارات استجابةً رقمي (٨)، (٦)، ومنطوقهما: (يلفت هذا الأسلوب نظر أعضاء هيئة التدريس إلى أشياء قد يغفلون عنها، يؤدي هذا الأسلوب إلى تحسين وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس)؛ ومرد ذلك أن هذا الأسلوب يعمل فعلا على تنبيه أعضاء هيئة التدريس إلى جوانب قد لا يهتمون بها في الأداء التدريسي؛ لأن الطلاب هم متلقو الخدمة التعليمية وأقرب إلى أساتذتهم وأبصر بهم، ويترتب على ذلك تحسين الأداء التدريسي وتطويره. بينما كانت أقل العبارات رقمي (١)، (٧)، ومنطوقهما: (الطالب الجامعي مؤهل لأن يقوم بتقويم الأداء التدريسي لأساتذته، يتسم تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بالصدق والموضوعية)، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف ثقة كثير من الأساتذة في قدرة طلابهم ومحدودية مؤهلاتهم لتقويم أدائهم التدريسي، بالإضافة إلى أن هذا التقويم يتسم بالتذبذب ولا يتصف بالصدق والموضوعية من وجهة نظرهم؛ وذلك نظرا لتأثره بعوامل كثيرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العمامرة، ٢٠٠٣، ١٧٦)، بينما تختلف مع دراسة (الرويشد والشجراوي ٢٠١٢، ١٥١).

د- استجابات العينة على المحور الرابع (معوقات تطبيق تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس):

جدول رقم (٦)  
يوضح استجابات أفراد العينة على المحور الرابع

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف المعياري	الترتيب العبارات
		لا	إلى حد ما	نعم		
1	الطالب غير مؤهل للقيام بتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	52	60	52	0.62	2
2	ضعف قبول أعضاء هيئة التدريس لتقويم الطلاب لأدائهم التدريسي	20	62	20	0.61	10
3	تعارض هذا الأسلوب مع الحريات الأكاديمية بالجامعة	64	50	64	0.68	3
4	التخوف من تحوّل الجامعات إلى ما يشبه المدارس الثانوية	52	50	52	0.67	1
5	ضعف ثقافة الطلاب بأهمية تقويمهم للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	20	60	20	0.617	8
6	يتسم تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بالتذبذب	14	74	14	0.55	9
7	دخول العلاقات الشخصية بين الأستاذ والطالب في هذا التقويم	28	50	28	0.67	7
8	تأثر هذا الأسلوب بمدى حزم الأستاذ أو تساهله مع الطلاب	12	48	12	0.58	4
9	تأثر هذا الأسلوب بالدرجات التي يحصل عليها الطلاب في المادة	24	44	24	0.67	6
10	تأثير مدى صعوبة المادة أو سهولتها على تقويم الطلاب للأعضاء	14	52	14	0.60	5
متوسط الوزن النسبي للمحور					2.30	

ينضح من متوسط الوزن النسبي للمحور السابق أن استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مشكلات تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي جاءت متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (العمارة، ٢٠٠٣، ١٧٦، الرويشد والشجراوي، ٢٠١٢، ١٥٠). في حين كانت أعلى العبارات استجابةً رقمي (٤، ١)، ومنطوقهما: (التخوف من تحوّل الجامعات إلى ما يشبه المدارس الثانوية، الطالب غير مؤهل للقيام بتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن تطبيق هذا الأسلوب وانتشاره يعمل على جعل الجامعات كالمدراس، بالإضافة إلى ضعف أهلية الطالب للقيام بهذا التقويم كما سبق تفسير ذلك. بينما كانت أقل العبارات رقمي (٢، ٦)، ومنطوقهما: (ضعف قبول أعضاء هيئة التدريس لتقويم الطلاب لأدائهم التدريسي، يتسم تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بالتذبذب)، وتتفق هذه النتيجة مع ما سبق في المحور الثالث من ضعف اتجاه الأعضاء نحو أهلية الطالب لتقويم أدائهم التدريسي، ونحو اتصاف هذا الأسلوب بالموضوعية، وقد سبق تفسير ذلك.

٢- الفروق بين استجابات العينة على محاور الاستبانة تبعا لمتغيرات البحث:

أ- الفروق بين استجابات العينة على محاور الاستبانة تبعا لمتغير الجنس:

جدول رقم (٧)

يوضح الفروق بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة تبعا

لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) باستخدام اختبار (T-Test)

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي.	ذكر	100	25.62	3.93	3.89	.004 دالة
	أنثى	44	22.59	5.07		
٢- معوقات تطبيق تقويم الزملاء لأداء زملائهم التدريسي.	ذكر	100	21.96	4.82	2.73	.391 غير دالة
	أنثى	44	24.41	5.29		
٣- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي.	ذكر	100	24.96	3.90	3.04	.000 دالة
	أنثى	44	22.46	5.78		
٤- معوقات تطبيق تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	ذكر	100	21.40	4.92	2.36	.103 غير دالة
	أنثى	44	23.41	4.16		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس على المحورين الثاني والرابع (المعوقات)، وتتفق هذه النتيجة مع دراستي (العميرة، ٢٠٠٣، ١٧٩، محمود، ٢٠١٩، ٧٣٤)، بينما توجد فروق دالة على المحورين الأول والثالث (الاتجاهات) لصالح الذكور، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الرويشد والشجراوي، ٢٠١٢، ١٥٦) التي توصلت إلى وجود فروق لصالح الإناث، ويُعزى ذلك إلى أن الأعضاء من الذكور قد يكونون أكثر قبولا لهذين الأسلوبين؛ نظرا لتحكمهم في تطبيقهما والالتزام بمعاييرهما أكثر من الأعضاء الإناث.

ب- الفروق بين استجابات العينة على محاور الاستبانة تبعا لمتغير التخصص:

جدول رقم (٨)

يوضح الفروق بين استجابات العينة تبعا لمتغير التخصص باستخدام اختبار (T.Test)

المحور	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي.	نظري	102	24.3	4.82	-0.615	.157 غير دالة
	عملي	42	24.84	4.417		
٢- معوقات تطبيق تقويم الزملاء لأداء زملائهم التدريسي.	نظري	102	21.57	4.510	-1.85	.298 غير دالة
	عملي	42	23.17	5.24		
٣- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي.	نظري	102	25.00	3.60	1.52	.067 غير دالة
	عملي	42	23.86	5.03		
٤- معوقات تطبيق تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	نظري	102	22.19	3.98	.314	.129 غير دالة
	عملي	42	21.94	5.08		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على محاور الاستبانة الأربعة تبعا لمتغير التخصص (نظري، عملي)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة كدراسة (العمارة، ٢٠٠٣، ١٧٨، الإبراهيم، ٢٠١٠، ٣٧، الرويشد والشجراوي، ٢٠١٢، ١٥٤، محمود، ٢٠١٩، ٧٣٦)، وقد يرجع ذلك إلى أن اختلاف التخصص لا يؤثر فعلا في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق أسلوبي تقويم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي، ولا في نظرتهم للمشكلات التي قد تعوق تطبيق هذين الأسلوبين.

ج- الفروق بين استجابات العينة على محاور الاستبانة تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية:

جدول رقم (٩)

يوضح الفروق بين استجابات العينة تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية باستخدام on way anova

المحور	الفروق	المتوسط	العدد	م المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
١- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم زملاءهم التدريسي.	بين المجموعات	49.40	2	24.69	1.21	.300 غير دالة
	داخل المجموعات	2865.16	141	20.32		
	المجموع الكلي	2914.55	143			
٢- معوقات تطبيق تقييم زملاءهم لأداء زملائهم التدريسي.	بين المجموعات	141.45	2	70.73	2.81	.063 غير دالة
	داخل المجموعات	3540.29	141	25.10		
	المجموع الكلي	3681.75	143			
٣- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي.	بين المجموعات	17.72	2	8.861	.401	.670 غير دالة
	داخل المجموعات	3112.83	141	22.08		
	المجموع الكلي	3130.55	143			
٤- معوقات تطبيق تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	260.97	2	130.49	6.13 9	.003 دالة
	داخل المجموعات	2997.00	141	21.26		
	المجموع الكلي	3257.97	143			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) على المحاور الثلاثة الأولى (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم زملاءهم لأدائهم التدريسي، معوقات تطبيق تقييم زملاءهم لأداء زملائهم التدريسي، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي)؛ وقد يُعزى ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم الوظيفية يعيشون في بيئة أكاديمية واحدة، وتسري بينهم ثقافة جامعية واحدة؛ الأمر الذي جعلهم يتفقون في اتجاهاتهم نحو تقييم زملاءهم والطلاب، وكذلك مشكلات تطبيق تقييم

الزملاء. بينما توجد فروق دالة على المحور الرابع (معوقات تطبيق تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس)، وهذا ما سيوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

يوضح اختبار شفييه لدلالة الفروق بين المجموعات حسب متغير الدرجة الوظيفية

المحور	المتغير	مدرس	أستاذم	أستاذ
٤ - معوقات تطبيق تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	مدرس	_____	1.292	-3.125*
	أستاذم	1.292	_____	4.417*
	أستاذ	-3.125*	4.417*	_____

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية على محور (معوقات تطبيق تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس) تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح (مدرس)؛ وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (محمود، ٢٠١٩، ٧٣٦، الإبراهيم، ٢٠١٠، ٣٦)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من فئة (مدرس) هم أكثر قربا من الطلاب واحتكاكا بهم؛ لذا فهم يدركون مشكلات تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي أكثر من غيرهم، أو أن الفئات الأعلى من الأعضاء يؤمنون أكثر بقدرة الطلاب على تقويم أدائهم نظرا لخبرتهم الطويلة بهم.

### ثالثا: ملخص نتائج الدراسة الميدانية:

يمكن إجمال نتائج البحث في النقاط التالية:

- جاءت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس مرتفعة نحو تقويم الزملاء لأدائهم التدريسي.
- جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس متوسطة على معوقات أسلوب تقويم الزملاء.
- جاءت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس متوسطة نحو تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي.
- جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس متوسطة على معوقات أسلوب تقويم الطلاب.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على محاور الاستبانة الأربعة تبعا لمتغيري الجنس والتخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على محاور الاستبانة الثلاثة الأولى تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية.

- توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على محور (معوقات تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس) تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح (مدرس).

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- الإبراهيم، صالح علي (١٠١٠). رأي أساتذة جامعة الكويت حول تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، *المجلة التربوية*، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٤ (٩٥): ١٥-٥٥.
- حسن، سامية المفتاح نور الهدي (٢٠١٦). أنموذج مقترح لاستمارة تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب بكليات العلوم والآداب جامعة الملك عبد العزيز، *مجلة العلوم التربوية*، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ١٧ (٤).
- الحري، عوض حمود، والخرينج، ناصر متعب (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في تقييم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة بقسم علوم المكتبات والمعلومات في دولة الكويت، *المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات*، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، ٥٥ (٢): ١٤-٥٢.
- حلس، سالم عبد الله (٢٠٠٥). تقويم فعالية التدريس في قسم المحاسبة بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر الطلبة، *مجلة الجامعة الإسلامية (قسم الدراسات الإنسانية)*، ١٣ (١)، غزة، فلسطين.
- الحميضي، خالد بن محمد (٢٠١٨). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية، *مجلة كلية التربية بأسبوط*، ٣٤ (٣).
- الخطيب، أحمد (٢٠٠٦). الإدارة الجامعية، عالم الكتاب الحديث، إربد، الأردن.
- الدهشان، جمال على، السيسي، جمال أحمد (٢٠٠٤). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، كلية التربية، جامعة المنوفية، ١٩ (٣).
- الراجحي، نوال محمد، كعكي، سهام محمد (٢٠٠٦). تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طالبات كلية التربية للبنات بالرياض، *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*، (١٢)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الرويشد، فيصل مدى الله، والشجراوي، صباح صالح (٢٠١١). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف نحو تقييم الطلبة لهم والعوامل المؤثرة في التقييم، *مجلة العلوم التربوية*، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، ١٧ (٢): ١٢٩-١٦٩.
- الصغير، أحمد حسين (٢٠٠٥). التعليم العالي في الوطن العربي، عالم الكتب، القاهرة.

عبد الحسيب، جمال رجب(٢٠١٦). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة القصيم، ٩(٤):١٠٧٧-١١٣٤.

عبد الحسيب، جمال رجب(٢٠١٩). رؤية تربوية مقترحة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول لكلية التربية، جامعة القصيم(تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الإقليمية والدولية الحديثة)، يناير، ٣٧١-٣٩٥.

عبدالعال، عنتر محمد أحمد(٢٠١٤). دراسة مقارنة لتقويم أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية و الجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٣٥).

العمامرة، محمد حسن(٢٠٠٣). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، (٤١)، عمان، الأردن.

عبد الوهاب، صباح أحمد(٢٠١٩). عزوف الطلبة عن المشاركة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ١٠(٣٣):٤٥-٦٤.

غنيم، أحمد، يحيوي، صديرة(٢٠٠٤). تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، (٢٢٤)، الرياض.

القصيبي، راشد(٢٠٠٣). استثمار وتسويق البحث العلمي في الجامعة، مجلة مستقبل التربية العربية، ٢٨(٩)، المركز العربي للتعليم والتنمية(أسد)، القاهرة.

محمود، باسنت فتحي(٢٠١٩). عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي ومقترحات حلولها، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠(١١):٧١١-٧٤٢.

منير، محمد منير(٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، القاهرة: عالم الكتب.

**ثانياً: المراجع الأجنبية:**

American Association of University Professors(2006). Statement on teaching evaluation, Washington, D.C, *Policy documents and Reports*(139).

Benassi, A. Victor & Seidel, F. Lee(2006). Chapter Using Student Evaluations to Improve Teaching in: Buskist, William & Davis, Stephen, *Handbook of the teaching of psychology*.

Campbell, E. Heather and Others(2005): What's looks good to do with it? Instructor appearance and student evaluations of teaching, *Journal of Policy Analysis and Management*, 24(3).

Chen, Yining & Hoshower, Leon(2003). Student evaluation of teaching effectiveness: An assessment of student perception and motivation, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 28(1).

Ho, K. Arnold and Others(2009). Perceived academic competence and overall job evaluation: student's evaluation of African American and European American professors, *Journal of Applied Social Psychology*, 39(2).

Hyland, Terry & Merrill, Barbra(2003). The changing face of further Education , New York, *Rutledge Flamer*.

Meng, Qingmao & Liu, Hongyun(2003). A study of the dimensional structure and influencing factors of evaluations of college teacher's teaching, *Psychological Science*, China, 26(4).

Radmacher, A. Sally & Martin, J. David(2001). Identifying significant predictors of student evaluations of faculty through hierarchical regression analysis, *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 135(3).

Simon, Carol(2003). An alternative method to measure MIS faculty teaching performance , *The International Journal of Education Management*, 17(5).

Sonntag, E. Michael and Others(2009). An empirical test of the validity of student evaluations of teaching made, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 34(5).