

مركز
الدراسات
الوطنية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
عمادة كلية الدراسات العليا

" تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس "

رسالة ماجستير
إعداد الطالبة:
أريج عوني يعقوب طوقان

إشراف الدكتور:
عبد محمد عساف

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بكلية الدراسات
العليا في جامعة النجاح الوطنية

نابلس - فلسطين
١٤٢٢هـ / ٢٠٠٢م

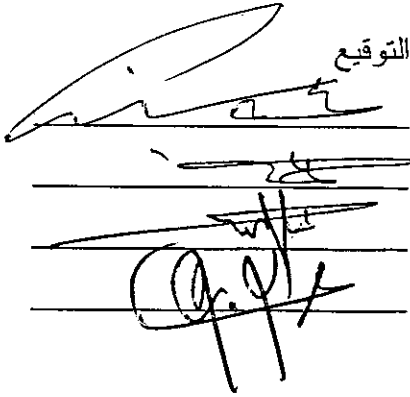
"تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس"

إعداد الطالبة:

أريج عوني يعقوب طوقان

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٢٩/١/٢٠٠٢م، وأجيزت من قبل أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع



أعضاء لجنة المناقشة:

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| رئيساً | ١. د. عبد محمد عساف |
| ممتحناً خارجياً | ٢. د. عبد الكريم قاسم |
| عضو | ٣. د. علي حباب |
| عضو | ٤. د. عبد الرحيم برهم |

نابلس - فلسطين

١٤٢٢هـ / ٢٠٠٢م

بسم الله الرحمن الرحيم

**" لا يكلف الله نفساً إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت ربنا لا
تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا ربنا ولا تحمل علينا إصراً كما حملته على
الذين من قبلنا ربنا ولا تحملنا ما لا طاقة لنا به واعف عنا واغفر لنا
وارحمنا أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرين "**

صدق الله العظيم

سورة البقرة آية (٢٨٦)

الإهداء

إلى والدي العزيز

إلى والدتي الحبيبة

إلى والدة زوجي

إلى زوجي وأولادي (حسن وأية)

إلى اخوتي وأخواتي

إلى أرواح الشهداء الأبرار

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم النبيين والمرسلين رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم وبعد،

فانه يسعدني بعد أن انتهيت من كتابة هذه الدراسة أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي الدكتور عبد محمد عساف المشرف على هذه الدراسة إلى أن خرجت إلى حيز الوجود، وهو يوجهني في كتابتها فجزاه الله عني خير جزاء.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الدكتور عبد الكريم قاسم والدكتور علي حبابب والدكتور عبد الرحيم برهم على ما بذلوه من جهد في قراءتها وما أسدوه من حسن توجيه وسداد رأي فلهم مني كل احترام وتقدير.

ولا يفوتني أيضاً أن أقدم شكري إلى أعضاء لجنة تحكيم استبانة هذه الدراسة في جامعة النجاح الوطنية، والسادة مشرفي اللغة العربية في مديرية التربية والتعليم وخاصة الأستاذ محمد الشريدة لما قدموه لي من تعاون في إتمام هذه الدراسة.

كما أقدم شكري وتقديري إلى الدكتور عبد الناصر القدومي الذي اشرف على إجراء التحليل الإحصائي لهذه الدراسة.

وكذلك أقدم شكري إلى زوجي العزيز حسين لما قدمه من مساعدة وتشجيع لي طوال فترة دراستي.

وأخيراً أقدم شكري إلى كل من ساعدني في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود وأرجو من الله عز وجل أن يكون هذا العمل نافعاً.

الباحثة

فهرس المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
أ	صفحة التوافق
ب	آية قرآنية
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ل	فهرس الملاحق
م	المخلص باللغة العربية
الفصل الأول:- مشكلة الدراسة وخلفيتها	
٢	مقدمة الدراسة
٤	مشكلة الدراسة
٥	أهداف الدراسة
٥	أسئلة الدراسة
٦	فرضيات الدراسة
٨	أهمية الدراسة
٩	حدود الدراسة
١٠	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني:- الإطار النظري والدراسات السابقة	
١٣	الإطار النظري
١٨	الدراسات السابقة:-
١٨	الدراسات العربية
٣٢	الدراسات الأجنبية

الفصل الثالث:- الطريقة والإجراءات

٤٠	منهج الدراسة
٤٠	مجتمع الدراسة
٤١	عينة الدراسة
٤٧	أداة الدراسة
٤٩	صدق الأداة
٤٩	ثبات الأداة
٥٠	إجراءات الدراسة
٥٠	متغيرات الدراسة
٥٢	المعالجات الإحصائية

الفصل الرابع:- نتائج الدراسة

٥٤	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
٦١	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
٦١	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
٦٢	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
٦٤	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
٦٩	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
٧٠	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
٧٦	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
٧٨	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
٨٠	النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة
٨٦	النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة
٨٨	نتائج الفرضية الأولى الخاصة بعضو هيئة التدريس
٨٩	نتائج الفرضية الثانية الخاصة بعضو هيئة التدريس
٩١	نتائج الفرضية الثالثة الخاصة بعضو هيئة التدريس
٩٤	نتائج الفرضية الرابعة الخاصة بعضو هيئة التدريس

الفصل الخامس:- مناقشة نتائج الدراسة والتوجيهات

٩٧ مناقشة سؤال الدراسة الأول
١٠١ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
١٠٢ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
١٠٣ مناقشة نتائج الفرضية الثانية
١٠٤ مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
١٠٥ مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
١٠٥ مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
١٠٦ مناقشة نتائج الفرضية السادسة
١٠٧ مناقشة نتائج الفرضية السابعة
١٠٨ مناقشة الفرضية الثامنة
١٠٨ مناقشة الفرضية التاسعة
١٠٩ مناقشة نتائج الفرضية الأولى الخاصة بعضو هيئة التدريس
١١٠ مناقشة نتائج الفرضية الثانية الخاصة بعضو هيئة التدريس
١١٠ مناقشة نتائج الفرضية الثالثة الخاصة بعضو هيئة التدريس
١١١ مناقشة نتائج الفرضية الرابعة الخاصة بعضو هيئة التدريس
١١٣ الاستنتاجات
١١٤ التوصيات
١١٦ المراجع:-
١١٧ المراجع العربية
١٢٠ المراجع الأجنبية
١٢٢ الملاحق
١٣٥ الملخص باللغة الإنجليزية

فهرس الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
(١)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الكليات ونوع المساق	٤٠
(٢)	توزيع المساقات التي شملتها الدراسة حسب الكليات ونوع المساق	٤٢
(٣)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير جنس الطالب	٤٣
(٤)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي	٤٣
(٥)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير مكان السكن	٤٤
(٦)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير نوع الكلية	٤٤
(٧)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير نوع المساق	٤٤
(٨)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي	٤٥
(٩)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير المعدل التراكمي	٤٥
(١٠)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٤٥
(١١)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير طبيعة المساق	٤٦
(١٢)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس	٤٦
(١٣)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير عمر عضو هيئة التدريس	٤٦
(١٤)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	٤٧
(١٥)	توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس	٤٧
(١٦)	ثبات الاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا	٥٠
(١٧)	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للتقويم لمجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس	٥٥
(١٨)	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم الطلبة لمجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس	٥٦
(١٩)	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم الطلبة لمجال التخصص والثقافة العامة لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس	٥٧
(٢٠)	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم الطلبة لمجال التقويم لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس	٥٩
(٢١)	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم مجالات تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس والدرجة الكلية للتقويم	٦٠

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
(٢٢)	التكرارات والنسب المئوية لأكثر الاقتراحات الموضوعية لتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس	٦١
(٢٣)	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الجنس	٦٢
(٢٤)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير المستوى الدراسي	٦٣
(٢٥)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمجالات والدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير المستوى الدراسي	٦٣
(٢٦)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير مكان السكن	٦٤
(٢٧)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم الطلبة تبعاً لمتغير مكان السكن	٦٥
(٢٨)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب	٦٦
(٢٩)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب	٦٦
(٣٠)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص والثقافة العامة تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب	٦٧
(٣١)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التقويم تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب	٦٧
(٣٢)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات للدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب	٦٨
(٣٣)	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير التخصص	٦٩
(٣٤)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير نوع المساق	٧٠
(٣٥)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير نوع المساق	٧١
(٣٦)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير نوع المساق	٧٢

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
(٣٧)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس تبعاً لمتغير نوع المساق	٧٣
(٣٨)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص والثقافة العامة تبعاً لمتغير نوع المساق	٧٤
(٣٩)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على الدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير نوع المساق	٧٥
(٤٠)	تقييم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي	٧٦
(٤١)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي	٧٧
(٤٢)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير المعدل التراكمي للطلاب	٧٨
(٤٣)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير المعدل التراكمي	٧٩
(٤٤)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التقويم تبعاً لمتغير المعدل التراكمي	٨٠
(٤٥)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٨٠
(٤٦)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٨١
(٤٧)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٨٢
(٤٨)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص والثقافة العامة تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٨٣
(٤٩)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التقويم تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٨٤
(٥٠)	نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات للدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق	٨٥

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
(٥١)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير طبيعة المساق	٨٦
(٥٢)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير طبيعة المساق	٨٧
(٥٣)	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير جنس عضو الهيئة التدريسية	٨٨
(٥٤)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير عمر عضو هيئة التدريس	٨٩
(٥٥)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس في محافظة نابلس تبعاً لمتغير عمر عضو هيئة التدريس	٩٠
(٥٦)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	٩١
(٥٧)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	٩٢
(٥٨)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	٩٣
(٥٩)	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص والثقافة العامة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	٩٣
(٦٠)	المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس	٩٤
(٦١)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس	٩٥

فهرس الملاحق

<u>الصفحة</u>	<u>الملحق</u>	<u>الرقم</u>
١٢٢	الاستبانة قبل التحكيم	(١)
١٢٨	الاستبانة بعد التحكيم	(٢)

ملخص الدراسة

"تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس"

إن هدف هذه الدراسة التعرف إلى نتيجة تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس وما مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها.

ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة الدراسة من الطلبة الذين يدرسون لتبيل درجة البكالوريوس في الجامعة باستثناء طلبة سنة أولى في الجامعة حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالباً وطالبة.

واستخدمت الباحثة استبانة قامت بإعدادها بعد أن تم أخذ نماذج مختلفة للتقويم من جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس بالإضافة إلى عدد كبير من الاستبانات التي تضمنتها الدراسات التربوية تكونت من (٦٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي:- الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس، التخصص الأكاديمي والثقافة العامة، والتقويم. وتم التأكد من صدق الاستبانة بعرضها على لجنة من المحكمين مكونة من سبعة عشر فرداً من حملة الدكتوراه في الجامعة من كافة التخصصات وتم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا للاتساق الداخلي حيث وصل ثبات الاستبانة إلى ٠,٩٥ .

وقد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:-

١. ما واقع تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس؟
٢. ما مقترحات الطلبة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس؟
٣. هل يختلف الطلبة في تقويمهم لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً للمتغيرات:-
جنس الطالب، الخلفية البيئية، المستوى الدراسي، التخصص، الاتجاه السياسي، العلامة المتوقعة في المساق، المعدل التراكمي، طبيعة المساق، جنس عضو هيئة التدريس، عمر عضو هيئة التدريس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة؟

وبناء على أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:-

١- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات جنس الطالب، مكان سكن الطالب، المستوى الدراسي، التخصص، الاتجاه السياسي، العلامة المتوقعة في المساق، المعدل التراكمي، طبيعة المساق، جنس عضو هيئة التدريس، عمر عضو هيئة التدريس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة.

وقد اعتمدت الباحثة المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية، واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها. وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

(١) إن درجة تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس كانت كبيرة في جميع المجالات.

(٢) جاء ترتيب المجالات حسب أهميتها من وجهة نظر الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس كالاتي:-

الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس في المرتبة الثانية

التقويم في المرتبة الثالثة وفي المرتبة الرابعة التخصص الأكاديمي والثقافة العامة.

(٣) وصلت مقترحات الطلبة لتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية إلى تسعة اقتراحات وكلها تتفق والدور المتوقع من عضو هيئة التدريس في الجامعة.

(٤) يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تعزى لمتغير جنس الطالب، مكان السكن، التخصص، نوع المساق، العلامة المتوقعة في المساق.

(٥) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي، الاتجاه السياسي، المعدل التراكمي، طبيعة المساق، جنس عضو هيئة التدريس، عمر عضو هيئة التدريس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة.

وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الباحثة بضرورة إجراء دراسات حول تقويم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الضفة الأخرى، وفي مختلف المراحل الدراسية، وكذلك تعزيز آراء الطلبة وتقويمهم والعمل على تشجيعهم لبيادروا دائماً بتوجيه آرائهم وبأي نقد بناء لديهم.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

المقدمة:

تناولت العديد من الدراسات والأبحاث التي تصدر عن المؤسسات عملية التقييم وأهميتها باعتبارها ركيزة من ركائز الإدارة السليمة الواعية في أية مؤسسة سواء تعليمية أو غير تعليمية. ومنها دراسة طنّاش (١٩٨٩) حيث يعتبر التقييم واحداً من الموضوعات الرئيسية التي تواجه الإدارة في مجال إدارة الأفراد، وقد أشار نولس في طنّاش (١٩٨٩) أن التقييم هو حكم ذو قيمة تجعل منه مدخلاً مناسباً للأنشطة الممارسة مع ارتباطها بالأهداف الموكلة للمؤسسة لتحقيقها. واعتبر جريسات (١٩٨٩) أن التقييم جزء من أي عملية إدارية ونجاحه جزء من النجاح الإداري العام.

وقد جرت العديد من المحاولات لتعريف التقييم على أنه الانسجام والتطابق من أداء البرنامج وأهدافه والغاية من هذا التقييم جمع بيانات والوصول إلى معلومات وإصدار أحكام تتعلق بمدى تحقيق النظام التربوي المعين لأهدافه المرسومة، وبذلك يكون قد حصل نوع من التطوير في عملية التقييم حيث انتقلت من مرحلة جمع معلومات مختلفة إلى مرحلة تركيز على غرض النظام وغاياته (الطويل، ١٩٨٦).

ويضيف الطويل بأن عملية التقييم في أي نظام تشكل بعداً هاماً من أبعاد ممارساته وإدارة النظام وقيادته تستخدم عملية التقييم للوصول إلى أفضل قرارات ممكنة تتعلق بإدارة العاملين فيها قبل ترفيتهم أو نقلهم أو الاستغناء عن خدماتهم كما يستخدم التقييم لتحديد حاجات النظم المتعلقة بالتدريب والتطوير. فالنقويم يبرز المهارات والكفايات التي تتطلب تطويراً وعلاجاً كما يمكن الاستفادة من التقييم كمعيار يتم على ضوءه تبرير اختيار برامج النظام وتطويرها كوسيلة تغذية راجعة يتعرف من خلالها العاملون في النظام على وجهة نظر النظام في أدائهم.

ومن هنا ينطلق الاهتمام بدراسة التقييم وطرقه ونتائجه فهو يعتبر من أهم الركائز التي تعتمد عليها الإدارة السليمة، ولعل ما يجعل عملية التقييم هامة عدة أسباب قد تكون أحدها معرفة التغييرات التي تتوضح نتيجة لعملية التقييم لمحاولة إصلاحها وإظهار الإيجابيات التي تنشأ عن عملية التقييم لتشجيعها وتثبيتها.

وعملية التقييم قد تتناول أي موضوع يراد به معرفة مدى فعاليته وكفايته وجودته والحكم على مدى نجاحه وفشله.

إن عملية التقويم لا تقتصر على التحصيل الأكاديمي فهناك تقويم يتعلّق بالمهارات النفس -حركية، وهناك تقويم يتعلّق بالنشاطات الاجتماعية والأخلاقية، وهناك تقويم يتعلّق بالمواد التعليمية وأسلوب العلم والمنهاج المدرسي والبرامج التربوية وهناك تقويم يتعلّق بالمشاريع المهنية والإدارة المدرسية والأعمال التربوية والأعمال الأدبية والعلمية وغيرها (دروزة، ١٩٩٧).

وهناك نوعان من التقويم: - التقويم التكويني والتقويم الختامي. ويستخدم التقويم التكويني لغرض التطوير والتحسين لما يعطيه من تغذية راجعة يستفيد منها المعلم، ويقوم بعملية التقويم هذه إما مدير المدرسة أو الزملاء أو الطلبة أو المعلم نفسه ويستخدم التقويم الختامي بغرض اتخاذ قرار إداري بحق المعلم من أجل الترقية أو النقل أو منح العالوة وغيرها من القرارات الإدارية ويجب عند إجراء أي من التقويمين توخي الحذر في طريقة التقويم ذلك أن المحكات التي يستند إليها التقويم قد تكون محسوبة مثل الاختبارات ونتائج الطلبة والخطط السنوية والتحصير اليومي والأنشطة التي يعدها المعلم وقد تكون المحكات غير محسوبة مثل العلاقة والصلة بين المعلم وطلابه والمسؤوليات الاجتماعية وانتماء المعلم لعمله ومؤسسته ولا يمكن الحكم على هذه الأمور بمقياس محدد وواضح (دروزة، ١٩٩٧).

وعملية التقويم في أية مؤسسة تقوم بهدف الكشف عن نقاط القوة والعمل على تعزيزها ونقاط الضعف والعمل على معالجتها وإيضاً لمعرفة مدى تحقق الأهداف المراد تنفيذها من أي عمل ومدى فائدة هذا العمل، وخاصة بالنسبة للمؤسسات العلمية وهل تم تحقيق القيم التربوية منها وهل هناك مصداقية للعملية التربوية التعليمية، ومدى هذه المصداقية؟ ويعتمد هذا على المعلم في المدرسة والمحاضر في الجامعة. وليس معنى التقويم تحديد أخطاء الغير ونقدهم والتسبب لهم في مشاكل غير فعلية، ولكنه لضبط العملية التعليمية والوصول إلى نتائج توصل الطالب إلى مستوى من العلم والثقافة تجعله قادراً على بناء هذا المجتمع.

ولقد أصبحت الجامعات في عالمنا المعاصر مصنعا للعناصر الفاعلة في المجتمع التي تتحمل مسؤولية النهوض بالأمة وبناء صرحها الاقتصادي والفكري على أسس علمية والدفاع عن مكتسباتها ومجابهة التحديات التي تواجهها وتطوير مسيرتها لمواكبة التطور العلمي في عالم اليوم.

وتسعى جميع الجامعات التي تختص بالتعليم العالي إلى توفير هيئة تدريسية ذات مستوى أكاديمي عالٍ وتحرص على أن يتمتع موظفوها بدرجة عالية من السمعة الطيبة والمهارة العالية في تخصصهم كما تعطي الجامعة فرصاً لمحاضريها للتفرغ العلمي مدة

من الزمن لإكمال دراستهم ولمتابعتهم أحدث التطورات العلمية في مجال تخصصهم بغرض إفادة الطلاب وإجراء الدراسات والبحوث التي تفيد مجتمعهم كذلك.

إن لجامعة النجاح الوطنية مكانة هامة باعتبارها إحدى الجامعات الفلسطينية العريقة التي تهتم بموظفيها الأكاديميين والإداريين وتسعى دائماً إلى اختيار المحاضرين ذوي الكفاءات العالية في التدريس الجامعي وإجراء البحوث العلمية واهتمامها بتخريج أفواج من الرواد لبناء مجتمع قادر على تحدي الصعوبات، وخاصة وأن مجتمعنا يعيش في مناطق لها تاريخها وحضارتها فلا بد له من كوادر مؤهلة تدير المؤسسات العلمية وغير العلمية لتستطيع مواجهة الاحتلال الصهيوني ولينبلس مستقبل مشرق زاهر بالنجاحات والبطولات.

وفي ضوء ما سبق كان لا بد من إجراء هذه الدراسة على جامعة عريقة من الجامعات الفلسطينية لبيان كيفية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ولعل أهمية هذا البحث تتركز في الاستفادة من نتائجه من قبل الإدارة والمحاضرين.

مشكلة الدراسة:

إن حياتنا كلها تعتمد على التقويم، فعملية التقويم عملية دائمة ومستمرة تعطينا صورة عن أدائنا في أي عمل نقوم به ومن خلال النظر إلى مسار العملية التربوية والأكاديمية في أية مؤسسة علمية وخاصة في الجامعات أو من خلال النظر إلى كيفية اختيار الطلبة لمساقاتهم ومحاضريهم لاختلاف أساليبهم في التدريس، ومن خلال متابعة طرق التقويم المختلفة التي يتبعها المحاضرون في تقويم أداء الطلبة.

وقد حظي موضوع التقويم باهتمام واسع كما يشير (مرسي، ١٩٩٢) وكان من نتيجة استخدام طرق البحث المناسبة التوصل إلى بعض الأساليب الموضوعية التي يمكن بها تقويم المقيم والحكم على مستوى أدائه وكفاءته، حيث أن أساس أية عملية تعليمية تعتمد على المحاضر لأنه الركيزة الأساسية والمصدر الأساس للمعلومات.

واقترنت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:-

- ما واقع تقويم الطلبة لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح بمحافظة نابلس؟
- ما مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية في تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية؟

- ما هي مقترحات الطلبة لتحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:-

- ١) التعرف على مدى تقويم الطلبة لأداء أعضاء الهيئة التدريسية ومدى اختلافهم في تقويم المحاضرين.
- ٢) التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية بنابلس.
- ٣) معرفة أهم اقتراحات الطلبة لتحسين الأداء الأكاديمي للمحاضرين.
- ٤) معرفة أثر جنس الطالب، والخلفية البيئية، والمعدل التراكمي، والتخصص، والاتجاه السياسي، ونوع المساق، والعلامة المتوقعة في المساق، ومستوى الطالب الدراسي على عملية التقويم.
- ٥) معرفة أثر جنس عضو هيئة التدريس أو عمره أو رتبته الأكاديمية أو سنوات خبرته على عملية التقويم أيضاً.
- ٦) لتبين مستوى تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عريقة ومتميزة وهي جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس.
- ٧) وللتوصل إلى نتائج تساعد المسؤولين في اتخاذ القرار وتزويد أعضاء هيئة التدريس وبآرائهم لتحسين الأداء الأكاديمي من أجل الوصول إلى عملية تعليمية أكثر نجاحاً.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:-

- ١) ما مستوى تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس؟
- ٢) ما هي مقترحات الطلبة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس؟
- ٣) هل يختلف الطلبة في تقويمهم لمحاضريهم باختلاف متغير جنس الطالب؟
- ٤) هل للمستوى الدراسي أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ٥) هل للخلفية البيئية أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟

- ٦) هل لتخصص الطالب أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ٧) هل لنوع المساق أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ٨) هل للاتجاه السياسي أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ٩) هل للمعدل التراكمي أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ١٠) هل للعلامة المتوقعة في المساق أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ١١) هل لطبيعة المساق أثر في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح في محافظة نابلس؟
- ١٢) هل لاختلاف جنس عضو هيئة التدريس أثر في تقويم الطلبة لهم؟
- ١٣) هل لاختلاف عمر عضو هيئة التدريس أثر في تقويم الطلبة لهم؟
- ١٤) هل لاختلاف الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس أثر في تقويم الطلبة لهم؟
- ١٥) هل لاختلاف سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس أثر في تقويم الطلبة لهم؟

فرضيات الدراسة:

ستفحص الدراسة الفرضيات التالية:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير جنس الطالب.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير المستوى الدراسي للطلاب.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن للطلاب.

- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير تخصص الطالب.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير نوع المساق.
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير الاتجاه السياسي للطلاب.
- ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير المعدل التراكمي.
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير العلامة المتوقعة في المساق.
- ٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير طبيعة المساق.
- ١٠- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير جنس عضو الهيئة التدريسية.
- ١١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير عمر عضو الهيئة التدريسية.
- ١٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو الهيئة التدريسية.
- ١٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير سنوات الخبرة لعضو الهيئة التدريسية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها أول دراسة في مجال التقييم تجرى على جامعة عريقة هي جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس، وتستمد الدراسة أهميتها باعتبار أنها تعتمد على تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس إشارة إلى دور عضو هيئة التدريس حيث أنه ركيزة من ركائز التدريس الجامعي الفعال باعتبار أن عضو هيئة التدريس له ما يخصه من تخصصه العلمي والبحثي وتكوينه المهني وشخصيته وخصائصه وعلاقاته الشخصية المهنية، وتتناول تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية. وتعتبر هذه الدراسة على المستوى النظري مكملة للعديد من الدراسات الأجنبية والعربية التي قامت على دراسة عملية تقويم العملية التربوية التعليمية في المؤسسات الحكومية والخاصة والمعاهد العليا والجامعات.

وتبرز أهمية الدراسة في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وهي:-

1. التعرف على مستوى تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس في الجامعة وما مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها.
2. معرفة مقترحات الطلبة لتحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
3. ترى الباحثة أن نتائج هذه الدراسة قد تفتح مجالاً للبحث والاستقصاء عن تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في باقي الجامعات الفلسطينية.
4. بحدود معرفة الباحثة هذه هي الدراسة الأولى التي أجريت في جامعة النجاح الوطنية حول تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.
5. تزويد الإدارة والمسؤولين بنتائج تقويم الطلبة للمحاضرين في الجامعة وهذا الجانب هو أساس من أساسيات الإدارة الناجحة. ولا بد لها من إجراء تقويم المستخدمين لمعرفة مدى كفاءتهم في العمل من أجل المعالجة في حالة وجود ضعف لديهم ولتطوير وتحسين الأداء وتوجيه العملية التعليمية نحو الأفضل باستمرار.
6. تحسين أداء عضو هيئة التدريس من ناحية أكاديمية من خلال معرفة مقترحات الطلبة.
7. تساعد الطالب في بناء شخصيته المستقلة التي تتطلب منه إبداء رأيه بصدق.
8. تلقي الضوء على العملية التعليمية في الجامعة وملائمتها من خلال كيفية إدارة الصف من قبل المحاضر، والتفاصيل عن كيفية أسلوب المحاضر والمراجع التي يقدمها للطلبة وغيره من الأمور تتعلق بالعملية التعليمية.

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود هذه الدراسة على ما يلي:-

١. حدود العينة:-

أ) اقتصرت الدراسة على الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس وهم من يدرسون لنيل درجة البكالوريوس في جميع الكليات الإنسانية والعلمية باستثناء طلبة السنة الأولى وذلك للأسباب التالية:-

١. حداثة الالتحاق بالجامعة وعدم معرفتهم بصفات الأستاذ الجامعي.
٢. ليس لديهم التصور الكامل عن شخصية الأستاذ الجامعي الجيد.
٣. حصيلتهم قليلة عن التعليم الجامعي.

اقتصرت على تعبئة أداة الدراسة المكونة من أربعة أبعاد وهي:-

- الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية.
- إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس.
- التخصص الأكاديمي والثقافة العامة.
- التقويم.

وتتصف نتائج الدراسة بالخصائص العلمية لأداة الدراسة المستخدمة في قياس التقويم.

٢. حدود الزمان:-

تم البدء بإجراء هذه الدراسة في كانون ثاني لعام ٢٠٠٠م (نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٠٠ - ٢٠٠١م) وتم توزيع الاستبانات على الطلبة خلال الفصل الثاني لنفس العام.

٣. حدود المكان:-

اقتصرت الدراسة على الطلبة الذين يدرسون في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس للعام الدراسي ٢٠٠٠-٢٠٠١م وكلية الزراعة في محافظة طولكرم.

مصطلحات الدراسة:

١. التقييم : هي عملية تربوية تتطلب الدراسة المستفيضة والبحث والنظر والإمعان والتحقيق والتمحيص والتخمين للموضوع المراد تقويمه وهذا يتطلب العمل المنظم لجمع المعلومات بطريقة صادقة وموضوعية ومن ثم تحليلها وتفسيرها وتبويبها بهدف التوصل إلى نتائج يمكن الحكم بواسطتها على قيم الموضوع وبيان حسناته وسيئاته بهدف اتخاذ القرار واتخاذ الإجراءات الفعلية اللازمة لسد النقص أو الإصلاح (دروزة، ١٩٩٧).

٢. عضو الهيئة التدريسية: ويقصد به كل من يعمل بالتدريس والبحث العلمي من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين والمعيدون وإن كانت الباحثة تعترض على ذلك ويقصر مفهوم المصطلح عندها على الأساتذة والأساتذة المساعدين والمشاركين والمدرسين فقط وذلك للدور الذي يقومون به في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (الحمود، ١٩٩٥).

٣. التغذية الراجعة: إعلام المتعلم بنتيجة تعلمه سواء كانت خاطئة أو صحيحة فإذا كانت خاطئة يجب العمل على تصحيحها وإذا كانت صحيحة يجب العمل على تعزيز الصحيح (دروزة، ١٩٩٧).

٤. طلبة جامعة النجاح الوطنية: هم الطلاب المسجلون لدى دائرة القبول والتسجيل في الجامعة والمنظمون في الدراسة للعام الجامعي ٢٠٠٠ / ٢٠٠١ م في كليات العلوم، والآداب، والشريعة، والاقتصاد والعلوم الإدارية، والهندسة، والعلوم التربوية، والفنون، والزراعة، والصيدلة، والقانون.

٥. جامعة النجاح الوطنية: إحدى الجامعات الفلسطينية تأسست في مدينة نابلس عام ١٩٧٧م وتضم كليات العلوم، والآداب، والشريعة، والاقتصاد والعلوم الإدارية، والهندسة، والعلوم التربوية، والفنون، والزراعة، والصيدلة، والحقوق (عثمان، ١٩٩٨).

٦. المستوى الدراسي: ويقصد به السنة الدراسية التي أتمها الطالب بناء على أنظمة دائرة القبول والتسجيل الخاصة بمنح درجة البكالوريوس (عثمان، ١٩٩٨).

٥٦٣٧٨٢
٧. المهارات النفس-حركية: هي أي نشاط سلوكي ينبغي على المتعلم فيه أن يكتسب سلسلة من الاستجابات الحركية، وذلك أن المهارة تتضمن جانبيين الجانب الأول سيكولوجي فيه يدرك الفرد الحركة، ومن ثم يفكر فيها فيستوعبها، والجانب الثاني يتكون في ممارستها (نشواني، ١٩٨٧).

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

أ) الأدب التربوي

ب) الدراسات السابقة:-

(١) الدراسات العربية

(٢) الدراسات الأجنبية

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أ) الإطار النظري

إن أي عمل مهما كان صغيراً وكبيراً لا بد له من نتائج وهذه النتائج لا بد لها من مسؤولين يقومون على تقويمها وقد قال رب العزة والجلالة في محكم آياته " **وقل اعملوا فسيره الله عملكم ورسوله والمؤمنون** " (آية ١٠٥ - سورة التوبة).

يقول ابن عبدون في رسالته في (مرسي، ١٩٩٢) " التعليم صناعة تحتاج إلى معرفة ودراسة ولطف فانه كالرياض للمهر الصعب الذي يحتاج إلى سياسة ولطف وتأسيس حتى يرتاض ويقبل التعليم".

والتقويم وظيفة أساسية من وظائف الإدارة وبغيابه لا يمكن للعملية الإدارية أن تكتمل أو يضمن لها النجاح بل من المتوقع أن تعجز عن تحقيق أهدافها، ويتطور النظريات التربوية تطور معها مفهوم التقويم فلم يعد التقويم منصباً على الطلاب فحسب بحيث يتحدد مدى كفاءة وفاعلية العملية التربوية عن طريق تقويم أحد مخرجاتها. بل أصبح التقويم شمولياً في منهجيته بحيث يتناول العملية التربوية بجميع جوانبها ومتغيراتها من طلاب ومعلمين ونظم إدارية ومناهج وما تشمله هذه المناهج من أهداف ووسائل تعليمية وطرق تدريس (فرحات، ١٩٩٧).

ويؤكد (زيتون، ١٩٩٥) أنه ينظر إلى عملية تقويم الأستاذ في الجامعة على أساس أنها ركن أساسي متكامل في التعليم الجامعي نظراً لأهميتها في تبيان مدى تحقيقه الأهداف الجامعية المنشودة التي ينتظر أن تنعكس إيجاباً على الطالب والأستاذ والفرد والمجتمع سواء بسواء.

ويضيف أن التقويم عملية تشخيصية وقائية علاجية تعطي عناصر العملية التعليمية - التعلمية في الجامعة بما فيها الإدارة تغذية راجعة عن الأداء التعليمي - التعلمي وفاعليته، وبهذا يتم تعزيز عناصر القوة وأفرادها وكافأتها، ويتم معالجة عناصر الضعف فيها لتحسين التدريس ورفع سويته ونوعيته يضاف إلى ذلك أنها مؤشر جيد لقياس أداء الأستاذ وفاعلية تدريسه لأغراض (إدارية) تتعلق بالنقل والتنشيط والترقية في الجامعة كما أنها تزود الطلبة بمعلومات عن مستوى أدائهم في الجامعة وتزودهم بمعلومات أساسية أخرى يمكن أن يستفيدوا منها عموماً عند اختيار المساقات (المواد) الجامعية ومدرسيها أو حتى اختيار الجامعات الخاصة نفسها، وعليه لا بد من تقويم

عناصر العملية التعليمية - التعليمية في الجامعة وهي الطالب والأساتذ، والبرامج (المناهج) الجامعية.

إن عملية التقويم ضرورية في الجامعات وخاصة لقياس مدى قيام عضو هيئة التدريس بواجباته ومدى إسهامه في تحسين نوعية التعليم خاصة وأن عضو هيئة التدريس عنصر هام فاعل في العملية التعليمية في الجامعة وعملية التقويم قد تعتبر عملية معقدة ومتشابكة فهناك عدة أنواع من التقويم وقد يكون من الرؤساء أو المرؤسين والتقويم بشكل عام يعطي صورة حقيقية عن الوضع الذي يجعل المسؤولين يحكمون على الأداء من خلاله إذا كان بشكل موضوعي.

والتقويم في الواقع يساعد الفرد مهما كان عمله تحسين أدائه فهو ميزان للأفراد والجماعات، والإنسان دائماً يسعى إلى نيل أعلى الدرجات سواء في دراسته أو في عمله ويبدل في ذلك من الطاقة والجهد بقدر يتناسب مع نجاحه في هذا العمل لأنه يعلم أن هناك تقويماً لعمله سيكون نتيجته إما الترقية أو المكافآت أو المديح إذا كان جيداً والعكس صحيح.

ويشير (الكيلاني وعديس، ١٩٨٤) أن هناك أهدافاً تسعى الجامعات إلى تحقيقها

منها:-

١. إتاحة الفرصة للأفراد لمتابعة التعلم العالي والتخصص، والتزود بقدر من الثقافة لتعينهم في مواجهة مطالب مجتمعهم والتكيف معها، بأكبر قدر من الكفاية.
٢. إعداد الطاقات البشرية المدربة تدريباً جيداً لتلبية حاجات المجتمع بتوفير فرص التدريب المهني والتقني وتزويدها بالخبرات التخصصية.
٣. متابعة المعرفة والبحث فيها والسعي إلى إشاعتها ونشرها ويترتب على هذه الأهداف أن يؤدي عضو هيئة التدريس في الجامعة مهمات وأعمالاً مثل:-
- إعداد الخطط الدراسية الأكاديمية المتطورة وفقاً لأحدث ما توصلت إليه المعرفة، وما تتطلبه طبيعة التخصص المتعمق وما ترسمه الاحتياجات الخاصة للمجتمع.
- ممارسة أساليب فعالة في التدريس تأخذ بالحسبان بعدي النظرية والتطبيق وتراعي احتياجات الطلبة والاستفادة من معطيات فن التعليم ووسائله على اختلافها.
- الاستمرار في استطلاع المعرفة والتعمق فيها ومواكبة ما يستجد فيها والإسهام في توليدها وإشاعتها من خلال البحث والنشر.
- المشاركة في خدمة المجتمع في المجالات التي يمكن أن يقدم فيها خبرات تطويرية وتخطيطية وتنظيمية ... الخ.

وبوضح مرسى (١٩٩٢) ثلاثة جوانب لكفاءة المعلم منها:-

١. الكفاءة المعرفية التي يتوقع من المعلم أن يظهرها باعتباره ناقلاً للمعرفة ووسيطاً للثقافة. ويتعلق هذا الجانب من الثقافة بالمحتوى التعليمي والمادة الدراسية.

٢. الكفاءة الأدائية التي تتمثل في قدرة المعلم على استخدام طرائق التدريس وأسلوبه ويتعلق هذا الجانب من الكفاءة بالطريقة والأسلوب الذي يستخدمه المعلم في توصيل المحتوى إلى تلاميذه.

٣. الكفاءة الإنتاجية وهي تتعلق بالمحصلة النهائية لنواتج التعلم وأثر المعلم في تلاميذه. وهذا التمييز بين الجوانب الثلاثة مفيد من الناحية العلمية وإن كان من الصعب الفصل بينها لأنها تتداخل فيما بينها ولا يمكن وضع حدود دقيقة فاصلة بينها.

وأن عضو هيئة التدريس في الجامعة كغيره من الموظفين لا بد من أحد يقوم على تقويم أدائه ويقول (زيتون، ١٩٩٥) أن تقويم عضو هيئة التدريس في الجامعات وبخاصة في الجامعات الأجنبية شائع قبله من الفئات جميعها ذات العلاقة بالتعليم الجامعي وهي: الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، هذا وتختلف أساليب التقويم لأداء عضو هيئة التدريس وتراوح بين: (أ) التقويم الذاتي (ب) تقويم الطلبة (ج) تقويم الزملاء (د) التقويم الإداري.

ويشير الشامي (١٩٩٤) أن التدريب والخبرة وحدهما لا يمكنان أستاذ الجامعة من تنفيذ سلوكه التدريسي بطريقة منظمة ولكن ثبت أنه عند تزويد أستاذ الجامعة بالتغذية الراجعة وبأنماط التفاعل الصفي وجعلها في متناول يده فإن ذلك يعود إلى أن يغير هذا الأستاذ أنماط سلوكه التدريسي وعلى هذا الأساس، ولأسباب متعددة فقد برز الطالب الجامعي ليحتل دوراً مهماً في الوسط التعليمي يؤهله للقيام بعملية تقويمه التدريسي الجامعي، وإذا أعطي الطالب الجامعي الأدوات المناسبة للتقويم فإنه سيكون قادراً على أن يقدم وصفاً ملائماً عما يدور في حجرة الدراسة، وقد أوضحت العديد من الدراسات التربوية أن هناك اقتراناً إيجابياً بين بعض الكفايات التدريسية والتدريس الفعال وزيادة تحصيل الطلاب، ومن هذه الكفايات التدريسية: الوضوح في عرض الدرس، التنوع في النشاطات التي يقوم بها المدرس، حماسة المدرس أثناء التدريس، التأكيد على أهمية تعلم الطلاب، تجنب النقد اللاذع للطلاب، الاستجابة الإيجابية للطلاب، إتاحة الفرصة للطلاب للتعلم وإتقان المادة الدراسية، واستخدام مستويات متميزة من الأسئلة الجدية في التدريس، والنقد البناء لاستجابات الطلاب، وتنويع الأسئلة، والتنوع في مستوى صعوبة المادة الدراسية، والتنظيم المعرفي للدرس (Flander & Simon, 1969) في الشامي (١٩٩٤).

وعن العلاقة بين الطالب والأستاذ الجامعي عرض عيسوي (١٩٨٤)، في (الشامي، ١٩٩٤) أهم صفات الأستاذ التي يرغب فيها الطلاب. ومن هذه الصفات احترام شخصية الطالب، سعة الأفق والإلمام بالأوضاع الجارية، والتعاون والتعاطف مع الطلاب، وغزارة المعلومات، وتكوين صداقات مع الطلاب، ونقل المعلومات بسهولة ويسر، وفهم شخصية الطلاب ودوافعهم، والعدل في تقويم أعمال الطلاب، والإيمان بقيم مهنته، وحب مهنة التدريس والميل إليها، وله شخصية جذابة.

وتوصل (Hamachech, 1975) في الشامي (١٩٩٥) إلى تحديد بعض الخصائص المتعلقة بشخصية المعلم الناجح التي تتمثل في:- روح الدعابة، والعدل، والحسم، والمساواة، وغالباً ما تكون لديه القدرة على التعامل بسهولة وتلقائية مع الطلاب أفراداً وجماعات بالإضافة إلى تميزه بالصراحة والقابلية للتكيف مع المتغيرات.

ويشير (Richcy, 1968) في الشامي (١٩٩٥) أنه لا توجد ملامح شخصية معينة تجعل المعلمين أكثر كفاءة وأنه لا توجد طريقة مثلى للتدريس، وذلك لسبب اختلاف المواقف التعليمية، واختلاف الشخصية الإنسانية، كما أن التربويين يترددون في القول بصفة قاطعة بأن شخصاً ما سيكون معلماً ناجحاً وأن شخصاً آخر لن يحالفه النجاح لأنهم ليسوا على ثقة من وجود خصائص أو كفايات معينة كفيلة بتحقيق النجاح في رسالة التدريس في الوقت الذي يعرفون فيه حقاً الكفايات المرغوب في توافرها لأي معلم، ذلك لان من أهم أسباب صعوبة التنبؤ بالنجاح في رسالة التدريس أن المعلم يتعامل مع الإنسان، إلا أن كل التربويين يجمعون على أن المعلم الناجح يجب أن تتوفر له القدرة على التأثير في الطلاب بطرق معينة كي يحدث التغير المرغوب في سلوكهم، من حيث أن التعقيد الذي يقسم له التفاعل بين المعلم وطلابه كبير جداً لدرجة أن التدريس الأمثل له خصائص يصعب أو يستحيل تحليلها على أكمل وجه.

ويقترح زكري (١٩٨٩) في الشامي (١٩٩٥) تصنيفاً آخر لخصائص المعلم الناجح هي: الإنسان، والمتق، والمحترف، والمتخصص، والمدير.

ويشير (الأغبري، ١٩٩٨) أن هناك صفات وخصائص يجب توافرها في الأستاذ الجامعي وأنها ضرورية ومهمة جداً ويجب أن يتزود بها ويكون على معرفة ودراية بها حتى يؤدي واجبه العلمي والأكاديمي على أكمل وجه باعتباره القدوة الحسنة لطلابه إلى جانب أن الجامعة أستاذ وطالب قبل أن تكون مبنى ومعماً وهذا الأستاذ الذي تقوم عليه الجامعة يجب أن يكون على مستوى عالٍ من الإعداد والتأهيل العلمي والتربوي.

وأشار (عودة، ١٩٩٢) إلى صعوبة عملية التقويم وتعتها حيث أن المقصود إعطاؤها ما تستحق من الاهتمام والتخطيط وعمق التفكير بمعنى انه لا بد من التقويم للعملية التدريسية، ويقول ميلمان (١٩٨١) Millman في (عودة، ١٩٩٢) بهذا الصدد أن القضية المطروحة ليست أن نُقَوِّم ولكن المهم من الذي يقوم بذلك ولأي غرض وما الوسائل المتبعة في ذلك.

وقد أشارت (الخطيب، ١٩٨٨) تلك الدراسات التجريبية إلى أن هنالك ارتباطاً بين أنظمة قوائم الرصد والملاحظة التي يستخدمها طلبة الجامعة من جهة وبين تحسين التدريس الجامعي من جهة أخرى.

دراسة عودة والصباريني (١٩٩٠) بعنوان " تطوير ومعايير فقرات أداة التقييم والممارسات التدريسية بالمستوى الجامعي" وهدفت إلى تحديد الممارسات التدريسية المرغوب فيها وتم صياغة استبانة تتضمن الممارسات لعبارات عدة وتوزيعها على المدرسين لتحديد الفقرات حسب أولوية اهتمام المدرس بها كما يراها المدرس نفسه وقد وزعت الاستبانة المكونة من (٦٠) فقرة على (١٠٠) مدرس من أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة اليرموك وتم التوصل إلى أنه لا بد للمدرس أن يقوم بعملية التقويم بنفسه بالوقت المناسب وتوفير درجة أعلى من الموضوعية في تقديراتهم، وعلى الجامعة أن تقدم كل ما من شأنه أن يسهل عليه القيام به، وأن تشجعه على الاستمرار في عملية التقويم من خلال مركز البحث والتطوير التربوي بمساعدة دائرة التربية والالتزام بالتوقيت الزمني لعملية التقويم ينعكس على مدى تحقيق الغرض من هذه العملية وإجرائها في نهاية الفصل مثلاً وتقديمها بعد انتهاء الفصل وقبل بداية الفصل الذي يلي إشعار الطلبة بالاطمئنان وتوفير درجة أعلى من الموضوعية في تقديراتهم كما أن المدرس يخطط ويرسم نموذج التدريس في بداية الفصل مستفيداً من نتائج التقويم للفصول السابقة.

دراسة الخوالدة ومرعي (١٩٩١) وهي بعنوان " معرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بالأردن للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية " في ضوء الفرضيات التالية:-

- ١) توجد علاقة بين ممارسة الكفاية الأدائية وبين زيادة فاعلية العمل.
- ٢) تعتمد درجة ممارسة الكفاية الأدائية من قبل عضو هيئة التدريس مع أهمية هذه الكفاية للتدريس من وجهة نظره.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العرب في جامعة اليرموك خلال العام الدراسي ٨٦/٨٧ بغض النظر عن تخصصاتهم وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة (٤٣٣) عضو هيئة تدريس وبلغ عدد أفراد العينة العشوائية الطبقة المختارة (٦١) عضواً، وتم تطبيق الاستبانة وكانت نتائجها أنه يجب على عضو هيئة التدريس امتلاك المهارة الكافية للبحث العلمي، وتطوير التفكير الإبداعي، وإتقان اللغات الأجنبية والتحلي

بالصبر عند التعامل مع الطلاب والزملاء في الجامعة، وأنه يهتم بالاختبارات في الجامعة لما لها من أهمية في تقرير مصير الطالب من جهة ولما لها من أهمية تتصل بشخصية عضو هيئة التدريس من جهة أخرى، كما أنه يهتم بدرجة إتقانه لمادة تخصصه لأهمية هذا المجال في تقويم عضو هيئة التدريس من قبل الطلاب وإدارة الجامعة والمجتمع فضلاً عما يؤكد درجة إتقان المادة من اعتبارات تحسينية وإنتاجية وأكاديمية تهم سمعة عضو هيئة التدريس شخصياً كما أنه يوجد دلالة إحصائية ٠,٩٦ بين أصحاب الخبرة القصيرة وأصحاب الخبرة الطويلة لصالح الفئة ذات الخبرة القصيرة أي أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات القصيرة يقدرون أهمية الكفايات الأكاديمية بدرجة أعلى من زملائهم من ذوي الخبرات الطويلة وقد يرجع ذلك إلى أن درجة حملس أعضاء التدريس المستجدين أكثر من القدامى الذين قد أمضوا مدة طويلة في التدريس وأصبحت الأكاديمية عادة روتينية في سلوكهم.

ودراسة زكري، غنيم (١٩٩١) وهي بعنوان "التأهيل التربوي للمدرس الجامعي دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل" وكانت أسئلة الدراسة:

- ما المقصود بالتأهيل التربوي في الجامعة وما هي أهميته ومبرراته وما هي فلسفته وأهدافه؟
 - ما مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل إلى التأهيل التربوي (دورة تدريبية)؟
 - ما هي المجالات التربوية التي يحتاجون فيها إلى التدريب؟
 - هل تختلف هذه المجالات باختلاف كل من كليات (التربية، والعلوم الزراعية والأغذية، والعلوم الإدارية والتخطيط، والطب البيطري، والثروة الحيوانية) والمؤهلات العلمية (الدكتوراه، والماجستير، والبكالوريوس) والجنس؟
 - ما هو النموذج المقترح لبرنامج (دورة) في التأهيل التربوي كما تراه عينة البحث؟
- وقد تم استخدام المنهج الوصفي للتعرف باختصار على المقصود بالتأهيل التربوي من حيث أهميته ومبرراته، فلسفته وأهدافه وذلك باستخدام الدراسات السابقة والكتب والمراجع المتوفرة. كما صممت استبانة للتعرف على حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التأهيل التربوي والمجالات التربوية التي يرغبون فيها، وكذلك الأسلوب المقترح للبرنامج التدريبي وللتحقق من فرضيات الدراسة استخدمت المعالجات الإحصائية المناسبة وهي تحليل التباين الأحادي واختبار (كاي ٢).

واشتملت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس حيث بلغ حجم العينة (١٢٠) فرداً وكانت أدوات القياس هي بعض المقابلات لشخصية غير المصنفة لكثير من أعضاء هيئة التدريس من كليتي الزراعة والتربية بفرض جمع المعلومات عن مدرسي الجامعة عامة وحاجتهم خاصة إلى دورة تدريبية تأهيلية. وعلى ضوء ذلك تم تصميم استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة، وكانت النتائج:-

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة فما يتعلق بحاجتهم إلى دورة في التأهيل التربوي في المفاهيم التربوية التي حددتها الدراسة وفقاً لمتغيرات الكلية والمؤهل العلمي والجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في جميع الكليات التي أجريت عليها الدراسة فيما يتعلق بحاجتهم إلى دورة تدريبية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة بين الذكور والإناث من عينة الدراسة فيما يتعلق بحاجتهم إلى دورة تدريبية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة بين أفراد العينة فيما يخص حاجتهم إلى دورة تدريبية تعزى للمؤهل العلمي.
- من هذه النتائج يتضح أهمية التأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس بالجامعة والتي عكستها استجابات أفراد العينة.

وهناك دراسة عودة والداهري (١٩٩٢) بعنوان " مدى تقبل هيئة التدريس في جامعة الإمارات لدور الطلبة في تقويم الممارسات التدريسية وثقة الطلبة بقدرتهم على القيام بهذا الدور" والغرض من هذه الدراسة هو التعرف على مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمارات لمشاركة الطلبة في تقويم المساقات الدراسية والممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس، ومدى ثقة الطلبة بقدرتهم على القيام بهذا الدور، ولذلك فإن التحليل لنتائج تقديراتهم على العبارات الواردة في أداة الدراسة يتركز حول التحليل الإجمالي أولاً دون النظر إلى بعض المتغيرات التي قد تعتمد عليها هذه التقديرات مثل الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس والمستوى الأكاديمي للطلاب. وتم إجراء تحليل تفصيلي للتقديرات على العبارات التي قد تساعد في تفسير النتائج الإجمالية من خلال مواقف الفئتين في بعض القضايا المتعلقة بمشاركة الطلبة في عملية التقويم سواء كانت هذه القضايا متعلقة بخصائص الطلبة أو التأثير المباشر وغير المباشر لتقويم الطلبة على عضو هيئة التدريس والعملية التدريسية بصورة عامة.

وقد صيغت الفرضيات التالية وهي:-

- ١- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمدى تقبلهم مشاركة الطلبة في عملية التقويم والمتوسط المتوقع لهذه التقديرات.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس لمشاركة الطلبة في التقويم تعزى إلى كل من الكلية التي يدرس فيها والرتبة الأكاديمية والفئة لعملية التقويم.
- ٣- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الطلبة لمدى تقبلهم بقدرتهم على المشاركة في عملية التقويم والمتوسط المتوقع لهذه التقديرات.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ثقة الطلبة بقدرتهم على القيام بدور المقوم تعزى إلى كل من الجنس والمستوى الدراسي.

أما عينة الدراسة فهي جميع المجتمع ذلك نظراً للصغر النسبي لمجتمع الدراسة وهو أعضاء هيئة التدريس وتم توزيع الاستبانة وهي أداة الدراسة على جميع المجتمع تحديداً أعدادهم للعام الجامعي ٩٠/٩١. أما عينة الطلبة فأخذت (٤٤) شعبة (١٨ ذكور، ٢٦ إناث) من بين (١٥٠٠) شعبة (٧٠٠ ذكور، ٨٠٠ إناث) غطت جميع الكليات مع محاولة احتواء العينة على نسب متوازنة تقريباً حسب أعداد الطلبة في الكليات. أظهرت النتائج تقبل أعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلبة في عملية التقويم شريطة أن يكون ذلك ضمن خطة مدروسة من جميع جوانبها.

دراسة علي (١٩٩٣) وهي عن " التفاعل التربوي بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية كما يدركها الطلاب والطالبات " وقد أجري البحث على عينة من (٢٤٥) طالباً وطالبة بكلية التربية بجامعة دمشق، وكانت النتائج أنه يوجد انخفاض في مستوى التفاعل التربوي والى وجود تباينات إحصائية بين الجنسين وفقاً لمتغير الاختصاص الجامعي. وحول أهمية دور الأستاذ الجامعي يشير (علي، ١٩٩٣) أن الأستاذ الجامعي ركيزة من ركائز الجامعة وقاعدة من قواعد البناء الجامعي فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكونهم العلمي وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته، كما يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقويمها للوقوف على المنجز منها ودرجة إنجازه ومستواه ليكون قادراً على تعديل مسارها ورفع كفاءتها وصولاً إلى الأهداف المرسومة.

دراسة الشامي (١٩٩٤) وهي بعنوان " بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أداؤها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالاحساء" وهدفت إلى معرفة مهام أستاذ الجامعة وواقع أداؤها من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالاحساء كما يدركه كل من الطلاب والطالبات والأساتذة، وتم اعتماد مشكلة البحث في السؤال التالي:-

ما مدى التفاوت بين آراء الطلاب وآراء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بواقع أداء أستاذ الجامعة بجامعة الملك فيصل بالاحساء للمهام المطلوبة منه؟ وتم تطبيق أداة الدراسة وهي استبانة وزعت على عينة مجموعها (٣٧٠) فرداً منهم (١٢٠) عضو هيئة تدريس (٢٥٠) طالباً وطالبة بأربع كليات بجامعة الملك فيصل بالاحساء، وقد تمت المعالجات الإحصائية حيث أدخلت الأوزان لمعالجتها باستخدام النظام الإحصائي (ساس) لاختيار فرضيات النسب وتم التوصل إلى نتائج مجملها أن الأدوار المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالاحساء لم تؤد الدور المطلوب بشكل كامل في معظمها.

دراسة أحمد (١٩٩٤) وهدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية والأهلية في الأردن. وفقاً لفرضية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الشعور بكل مشكلة من المشكلات الأكاديمية والإدارية التي يدركها عضو هيئة التدريس باختلاف نوع المؤسسة (رسمية/أهلية)، الرتبة الجامعية (أستاذ/أستاذ مساعد)، الخبرة التدريسية ومستويات العمر. وتم تطبيق استبانة لتقصي مدى شعور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية والأهلية بالأردن بالمشكلات الأكاديمية والإدارية على عينة مكونة من (٣٥٩) عضو هيئة تدريس وكانت النتائج أنه يوجد مشكلات أكاديمية وإدارية لدى عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف المؤسسة التي يعمل بها لصالح المؤسسات والأهلية والرتبة العلمية والخبرة التدريسية لصالح ذوي الخبرة القصيرة ومستويات العمر حيث يشعر بالمشكلات الذي عمره أكثر من ٤٥ سنة.

دراسة الأغبري (١٩٩٥) وهي بعنوان " الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صنعاء " وقد هدفت إلى دراسة عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء والمشكلات التي تواجهه ومدى حاجته إلى التأهيل التربوي أثناء الخدمة ثم الخروج ببعض المقترحات التي من شأنها أن تعمل على رفع المستوى التربوي لعضو هيئة التدريس. وللإجابة عن أسئلة الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره

المنهج العلمي الذي يتلائم مع طبيعة هذه الدراسة باعتبارها ذات طبيعة نظرية يتناول فيها واقع التعليم الجامعي في اليمن وفلسفة التأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس ومدى الحاجة لمثل هذا التأهيل أثناء الخدمة ومبررات الأخذ به في تعليمنا الجامعي. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أهمية لإعداد عضو هيئة التدريس تربوياً وإن عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء يفتقد الإعداد التربوي وأنه بحاجة إليه (ما عدا المتخصصين في مجال التربية) وبما أن التدريس علم وفن فإن من الضروري للمدرس الجامعي الاطلاع على العلوم التربوية والإلمام بالمناهج وطرق التدريس وعلم النفس التربوي وأسس التقويم التربوي والاختبارات وأهداف التعليم الجامعي وفلسفته وغير ذلك من النظريات التربوية الحديثة التي يجب أن يتزود بها المدرس الجامعي.

دراسة موسى (١٩٩٥) بعنوان "فاعلية الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية" وقد هدفت إلى الكشف عن مدى قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالممارسات الأكاديمية سواء ما كان يتعلق منها بتخطيط العملية التعليمية قبل التدريس أو التطبيق للعملية التعليمية في أثناءه، أو تقويم العملية التعليمية بعده هذا إلى جانب نشاطات أخرى مثل القيام بالأبحاث وحضور المؤتمرات والندوات. وتم صياغة الفرضيات التالية:-

- يوجد اثر دال احصائياً لمتغير جنس الطالب، والتخصص الدراسي، والخلفية الثقافية في تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية.
- يوجد اثر دال احصائياً لتفاعل متغيرات الجنس، والتخصص الدراسي في تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية.
- يوجد اثر دال احصائياً لتفاعل متغيرات الجنس، والخلفية الثقافية في تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية.
- يوجد اثر دال احصائياً لتفاعل متغيرات التخصص الدراسي، والخلفية الثقافية في تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية.
- يوجد اثر دال احصائياً لتفاعل متغيرات الجنس، والتخصص الدراسي، والخلفية الثقافية في تقويم الطلاب لمعلم المرحلة الثانوية.

وقد استخدم الباحث استبانة مكونة من (٤٨) فقرة قاست فاعلية الممارسات الأكاديمية الجامعية قبل التدريس وفي أثناءه وبعده وطبقها على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مكونة من (٢٣٩) عضواً منهم (٢١٨) استاذاً

جامعياً (٢١) أستاذة جامعية يحملون درجة الدكتوراه. وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي:

١. أن عضو هيئة التدريس الجامعي في الجامعات الفلسطينية يقوم بالممارسات الأكاديمية بدرجة عالية.
٢. أن عضو هيئة التدريس الجامعي يقوم بالممارسات الأكاديمية المتعلقة بمجال تطبيق العملية التعليمية في أثناء التدريس بنسبة أعلى وبفرق له دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) من ممارسته لمجال تخطيط العملية التعليمية قبل التدريس أو تقويمها بعد التدريس.
٣. أن الممارسات الأكاديمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بنسبة ٩٠% فأعلى كانت في معظمها ممارسات أكاديمية تتعلق بتطبيق العملية التعليمية في أثناء التدريس في حين أن الممارسات الأكاديمية التي يقوم بها بنسبة ١٠% فأدنى كانت في معظمها ممارسات أكاديمية تتعلق بتخطيط العملية التعليمية قبل التدريس وتقييمها بعده.
٤. أظهر تحليل التباين اختلافاً في الممارسات الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجامعات الفلسطينية.
٥. أظهرت الدراسة ان للرتبة العلمية أهمية في فاعلية الممارسات الأكاديمية وبتزايد الرتبة الأكاديمية تزداد الفاعلية.
٦. أظهرت النتائج كذلك انه لا توجد أهمية في فاعلية الممارسات الأكاديمية تعزى إلى التخصص العلمي وسنوات الخبرة.
٧. هناك اختلاف في الممارسات الأكاديمية لصالح المعلمات الإناث.

دراسة البرغوثي (١٩٩٧) بعنوان دراسة مقارنة بين تقويم طلبة المرحلة الثانوية لمعلميهم وتقويم المعلمين لذاتهم، وقد سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:-

١. هل يقوم المعلمون أنفسهم كما يقومهم طلبتهم؟
٢. هل يوجد تفاوت بين متوسط تقويم المعلمين لذاتهم ومتوسط تقويم طلبتهم لهم في مجالات التقويم الأربعة؟
٣. هل يوجد تفاعل بين تقويم المعلم لذاته وتقويم الطالب له على المجالات الأربعة؟
٤. هل توجد علاقة ارتباط بين تقويم المعلمين لذاتهم وتقويم الطلبة لهم ترجع إلى عامل الجنس؟

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة من طلبة الصفين الأول والثاني الثانويين وتم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة الذي ضم (١٩٤) صفاً ثانوياً

وبنسبة (٢٥%) منها فكان العدد (٤٩) صفاً فيها (٦٠٥) طالباً وطالبة، كما شارك بالدراسة عينة من معلمي المدارس الثانوية وكان عددهم (٥٧) معلماً تم اختيارهم بالطريقة نفسها، من مجتمع الدراسة البالغ عدده (١٤١٣) بنسبة ٤% منه، قوم الطلبة وكان عددهم (٦٠٥) طالباً وطالبة أداء معلميههم وقوم المعلمون أنفسهم باستخدام الأداة نفسها التي احتوت على أربعة مجالات: إدارة البيئة التعليمية - استراتيجيات التعلم، التواصل الشخصي، التنظيم. ووضعت أربع فرضيات وهي:-

الأولى:- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات تقويم الطلبة لمعلميههم ومتوسطات تقويم المعلمين لذاتهم في مجالات التقويم الأربعة.

الثانية:- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات مجالات التقويم الأربعة للعينة الكلية.

الثالثة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ تعود إلى التفاعل ما بين متوسطات نتائج التقويم (طالب أو معلم) ومجالات التقويم.

الرابعة:- لا يوجد معامل ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط علامات التقويم للطلبة ومتوسط علامات تقويم معلميههم تبعاً للجنس.

وقد استخدم تحليل التباين الثنائي لتفسير الفرضيات الثلاث الأولى بينما استخدمت معادلة بيرسون Pearson لتفسير الفرضية الرابعة وأظهرت النتائج عدم توافق بين متوسطات تقويم الطلبة لمعلميههم ومتوسطات تقويم المعلمين لأنفسهم في المجال الأول والثالث والرابع وقد ظهر التوافق بين طرفي التقويم في المجال الثاني كما بينت النتائج موضوعية تقويم الطلبة لعدم تأثرها لعامل جنس المعلم.

وهناك دراسة فرحات (١٩٩٧) وهي بعنوان "تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس دراسة تحليلية لنظام تقويم الطلبة للكفاءة التدريسية بجامعة الملك سعود" وهي محاولة حل إحدى قضايا التعليم العالي التي وردت في خطة التنمية الخامسة بالمملكة العربية السعودية حيث أوضحت الخطة أن هناك تفاوتاً بين مؤسسات التعليم العالي في أسس تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس مما يتطلب وضع معايير دقيقة لتقويم أداء ونوعية أعضاء هيئة التدريس.

وقد تحددت أهداف هذا البحث بالإجابة عن الأسئلة التالية:-

١. ما الكيفية المتبعة حالياً في تقويم الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟

٢. ما الأهداف التي يحققها نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود؟

٣. ما مدى أهمية ووضوح فقرات النموذج الأساسي الذي أعدته جامعة الملك سعود لتقويم الطلبة لكفاءة التدريس؟
٤. ما إجراءات تنفيذ نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس التي يفضل أعضاء هيئة التدريس تطبيقها في جامعة الملك سعود؟
٥. ما استراتيجيات التطوير الفعالة التي تتطلبها نتائج تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود؟
٦. ما معوقات تطبيق نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود؟
٧. هل هناك فرق بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود ترجع إلى متغيرات: - النوع، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، طبيعة العمل (إدارة أو غير إداري) الكلية (كليات علمية، كليات علوم إنسانية)، عدد سنوات الخبرة في التدريس؟
- وباستخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يعنى بمعرفة الحقائق التفصيلية وباستخدام أداتي المقابلة والاستبانة أمكن تحليل نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس من خلال استطلاع اتجاهات جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عن مدى تطبيق النظام والأهداف التي يمكن أن يحققها ومدى صلاحية استبانته التي أعدتها الجامعة وإجراءات تنفيذه واستراتيجيات التطوير التي تتطلبها نتائج التقويم ثم المعوقات التي يمكن أن يواجهها النظام عند التطبيق يلي ذلك عرض للفروق بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس التي قد ترجع إلى متغيرات: النوع، الجنس، الرتبة الأكاديمية، الوظيفة الإدارية، الكلية، عدد سنوات الخبرة في التدريس.
- وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (١٦٩٩) فرداً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض بقسميها بنين وبنات وقد تشكل مجتمع الدراسة من الفئات الآتية:-
- (١) الإداريين الأكاديميين من عمداء الكليات ووكلائها ورؤساء الأقسام بجامعة الملك سعود بقسميها بنين وبنات وقد بلغ عددهم (١٦٦) فرداً للعام (١٤١٣-١٤١٤هـ) منهم (١٢٤) إدارياً + (٤٢) إدارية.
- (٢) أعضاء هيئة التدريس غير الإداريين في جميع الكليات ومعاهد جامعة الملك سعود بالرياض بقسميها بنين وبنات وقد بلغ عددهم (١٥٣٣) عضو هيئة تدريس للعام ١٤١٣-١٤١٤ هـ منهم (١٣٧٠) من قسم البنين و(١٦٣) من قسم البنات وقد طبقت الدراسة من خلال أداة المقابلة على جميع العمداء الأكاديميين لكليات ومعاهد الجامعة وعمدة مركز الدراسات الجامعية للبنات وبلغ عددهم (١٦) عميداً أو عميدة.

كما طبقت الدراسة من خلال أداة الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس إداريين وغير إداريين بقسمي الجامعة (بنين وبنات) بالرياض. وتم استخدام البرنامج الإحصائي " SPSS " في مركز البحوث التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:-

١. حساب درجة الثبات باستخدام ألفا- كرونباخ.
٢. اختبار T-test لمعرفة الفروق بين اتجاهات أفراد الدراسة التي قد ترجع إلى متغيرات الدراسة.
٣. تحليل التباين لمعرفة الفروق بين اتجاهات أفراد الدراسة التي ترجع إلى المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من مجموعتين لكل متغير.
٤. تكرارات الإجابات ونسبتها المئوية ومربع كاي (كا).

وقد أوضحت النتائج أن معظم كليات ومعاهد الجامعة لا تطبق نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس الذي أقرته الجامعة من عام ١٤٠٣هـ، وأظهرت أيضاً أن بعض أعضاء هيئة التدريس تقريباً لا يوافقون على استخدام التقويم في مساعدة الطلبة على اختيار المدرس المناسب لهم ما عدا الفقرة ٢٢ (المنهج من حيث الكلية) اعتبرها ٢٤% غير واضحة وأن بقية أعضاء هيئة التدريس يميلون إلى تطبيق الإجراءات التي سبق وأن حددتها الجامعة في عام ١٤٠٣هـ وهناك معوقات لتطبيق هذا النظام خاصة بالطلبة ثم معوقات إدارية بعضو هيئة التدريس.

ثم أظهرت النتائج أن الذكور يوافقون على أن تقويم الطلبة للممارسات التدريسية عند عضو هيئة التدريس تمده بالمعلومات التي تساعد على تحسين عملية التدريس كما أنه يساعد على التعرف على أعضاء هيئة التدريس الذين يحتاج أدأؤهم التدريسي إلى تحسين.

كما دلت نتائج الفروق على أن غير السعوديين لديهم اعتقاد أقوى من السعوديين بأن تقويم الطلبة لمدرسيهم يتأثر بسهولة أو صعوبة الامتحان الذي يقدمه لهم وبالتالي يتقبلون أن تنفذ عملية التقويم قبل الامتحانات النهائية.

وأيضاً فإن الأساتذة أكثر موافقة من الأساتذة المشاركين على أن تقويم الطلبة يساعد في التعرف على أعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدائهم التدريسي كما أن الأساتذة والأساتذة المساعدين أكثر اعتقاداً من الأساتذة المشاركين أن التقويم يهدف إلى تحقيق المشاركة الإيجابية من قبل الطلبة. كما دلت النتائج أن الإداريين أكثر من يعتبرون أن التقويم يمد عضو هيئة التدريس بالمعلومات التي تساعد على تحسين عملية التدريس

ومن جهة أخرى أن غير الإداريين يبدون أكثر موافقة من أن نتائج التقويم يمكن استخدامها في أبحاث الجامعة المتعلقة بفعالية التدريس.

دراسة الأغبيري (١٩٩٨) وهي بعنوان " تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفو في التدريس الجامعي بجامعة ناصر في ليبيا" وقد هدفت إلى محاولة التعرف صفات الأستاذ الجامعي الكفو في التدريس الجامعي والى التعرف على واقع التعليم الجامعي في ليبيا من حيث تطوره وأعداد الطلاب فيه وأهدافه وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية ثم بعض المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي في مجال عمله الأكاديمي. وجاءت للإجابة عن الأسئلة التالية:-

- ما واقع التعليم الجامعي في ليبيا وما أهدافه؟
- ما صفات وخصائص الأستاذ الجامعي الجيد؟
- ما المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي الليبي بوجه عام والأستاذ الجامعي بوجه خاص؟

- ما المقترحات بشأن رفع مستوى الأستاذ الجامعي الليبي من حيث الإعداد والتأهيل؟
وتم تصميم استبيان تم توزيعه على عينة من الطلبة عددها (٣٠٠) طالب وطالبة بطريقة عشوائية من كليات هي: الآداب والتربية والاقتصاد والعلوم السياسية والهندسة والعلوم، وقد اقتصر على طلبة السنة الثالثة والرابعة ولم تشمل السنة الأولى والثانية وتم التوصل إلى عدة نتائج هي:- أن المجتمع الليبي يهتم بالتعليم الجامعي العالي وكذلك قللة عدد الأساتذة الليبيين في الجامعات الليبية وهذا قد يؤثر على الإعداد والنمو التربوي للأستاذ الجامعي الليبي وكذلك فإن الطلبة يرون ويؤكدون أن يكون الأستاذ الجامعي الكفو متزوداً بعدد من الصفات الجيدة التي تؤهله لأن يكون عضو هيئة تدريس قدوة في حسن التربية.

وهناك دراسة زقوت (١٩٩٨) وهدفت إلى التعرف إلى اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الإسلامية في غزة نحو تقويم الطلبة لهم وما إذا كان لمتغيرات الكلية التي ينتمي إليها هؤلاء الأساتذة أو المؤهل العلمي أو الخبرة في التدريس الجامعي أثر في هذه الاتجاهات وقد اشتملت عينة الدراسة على (١٥٠) عضو هيئة تدريس طبق عليهم استبانة أعدها الباحث، وقد استخدمت المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية واختبار (T) لتحليل النتائج التي دلت أن اتجاهات أساتذة الجامعة نحو تقويم الطلبة لهم إيجابية بصورة عامة. وأظهرت النتائج أن أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية

اتجاهاتهم أكثر إيجابية من أعضاء باقي الكليات نحو تقويم الطلبة لأستاذ الجامعة أما المؤهل العلمي والخبرة فليس هناك أي فروق.

وأيضاً دراسة أخرى قام بها زقوت (١٩٩٨) وهي بعنوان "تقويم طلبة الدراسات العليا للخبرات والممارسات التربوية لأساتذتهم في كلية التربية بالجامعة الإسلامية في غزة" هدفت إلى تقويم طلبة الدراسات العليا للخبرات والممارسات التربوية لأساتذتهم في كلية التربية بالجامعة الإسلامية في غزة وما إذا كان لمتغيري الجنس والخبرة عند الطلبة اثر في تقويمهم لهؤلاء الأساتذة وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٢٨) طالباً وطالبة طبقت عليهم استبانة مقننة من إعداد الباحث شملت أربعة مجالات هي :

المجال الأكاديمي التخصصي، المجال المهني التربوي، المجال الثقافي ، مجال العلاقات الإنسانية، وقد أظهرت نتائج الدراسة تدني درجات تقييم طلبة الدراسات العليا لأساتذتهم في المجالات كافة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التقويم ولصالح الطالبات. ولم تظهر الدراسة وجود فروق في التقويم وتعزى لمتغير الخبرة عند الطلبة.

وقد تناول زقوت (١٩٩٨) في دراسته "تقويم طلبة الدراسات العليا للخبرات والممارسات التربوية لأساتذتهم في كلية التربية بالجامعة الإسلامية في غزة" أن الواقع الشاهد يشهد بأن تقويم الطلاب لمعلميهم أمر يستحق الأخذ بعين الاعتبار لأهميته، وقد يكون مؤشراً لما يتمتع به المعلم من مواطن إيجابية أو سلبية في مهنة التدريس وبالتالي فمن المفيد له أن يكون على بيئة من هذه المواطن فيعزز الجوانب الإيجابية لديه ويحاول تحسين ممارساته في المواطن السلبية وتلاشيها إضافة إلى ذلك فقد يكون ذلك التقويم عاملاً محفزاً ودافعاً مهماً للمعلمين لتحسين ممارساتهم التدريسية وقد يكون أكثر إلحاحاً وأهمية في البرامج التعليمية الجديدة والمستحدثة التي تتطلب ممارسات تربوية ومهنية جديدة من قبل الأساتذة والمعلمين.

دراسة القرعاوي وموسى (١٩٩٩) بعنوان "تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة الملك فيصل من منظور إسلامي" وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الفروق في تقويم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلابهم وفقاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص الدراسي، المستوى الدراسي.

وضماماً للتفاعل بين هذه المتغيرات ولتحقيق ذلك تم صياغة سبع فرضيات صفريّة ولاختبار هذه الفرضيات تم قياس تقويم عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب وقد

تكوّن من أربعة عوامل هي: الالتزام الديني والوطني والسماحة والإخلاص. وقد تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:-

- هل يوجد فرق في تقويم أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجنس (طلاب-طالبات)؟
- هل يوجد فرق في تقويم أعضاء هيئة التدريس باختلاف التخصص الدراسي (أدبي- علمي)؟

- هل يوجد فرق في تقويم أعضاء هيئة التدريس باختلاف المستوى الدراسي (ثاني- رابع)؟

- هل يوجد فرق في تقويم أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتفاعل متغيرات الجنس، والتخصص الدراسي، والمستوى الدراسي؟

وقد تم تطبيق المقياس على عينة من طلبة كلية التربية - جامعة الملك فيصل بلغت (٣٢٠) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية وقد تبين من نتائج الدراسة ما يلي:-

- وجود أثر دال إحصائياً لمتغير الجنس في تقويم عضو هيئة التدريس لصالح الطلاب.

- كما يوجد أثر دال إحصائياً لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة القسم الأدبي.

- عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير المستوى الدراسي للطلاب في تقويم عضو هيئة التدريس.

- كما لم يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين متغيري الجنس والتخصص الدراسي.

- علاوة على ذلك لم يوجد أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيري التخصص الدراسي والمستوى الدراسي.

- إلا أن النتائج أظهرت وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيرات الجنس والتخصص والمستوى الدراسي في تقويم عضو هيئة التدريس.

دراسة Centra (1977) والتي تبحث عن مقارنة تقويم طلبة الجامعات لأساتذتهم مع تقويم الأساتذة لذاتهم إلى وجود توافق بين نتائج التقويمين. والتي قام بإجرائها على طلبة ومحاضرين في جامعة Princeton، في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت إلى مقارنة تقويم المعلمين لذاتهم مع تقويم الطلبة لهم، ومقارنته بأداء الطلبة في الامتحانات. شملت الدراسة ٧٢ صفراً في سبعة مسابقات مختلفة، قام بتدريسها ٤٤ معلماً من ذوي الخبرة. أظهرت النتائج التوافق بين تقويم الطلبة لأداء معلمهم الإجمالي وتقويم المعلمين لذاتهم. قورنت نتائج تقويم الطلبة مع نتائج امتحاناتهم، فكان تقويم الطلبة لمعلمهم يرتبط بشكل إيجابي مع نتائجهم في مساقين من المسابقات السبعة ($r=0.58$). أما معامل الارتباط بين نتائج الطلبة في المسابقات الخمسة ومتوسطات تقويمهم لمعلمهم فكان ضعيفاً ($r=0.30$). كما بينت نتائج الدراسة أن طلبة السنوات العليا والطموحين لتحقيق نتائج أكاديمية عالية، يسعون للالتحاق بصفوف المعلمين ذوي السمعة الحسنة وسبق أن قوموا عالياً. كذلك بينت الدراسة أن طلبة السنة الأولى لا يميلون إلى اختيار المعلم كزملائهم في السنوات العليا بناء على سمعته الأكاديمية، وإنما يختارون من الصفوف ما يناسب جدولهم الدراسي، وبغض النظر عن المحاضر.

دراسة kesler & overall & Marsh (1979)، التي أجريت على طلبة ومعلمي إحدى الجامعات الأمريكية في California هدفت إلى معرفة مدى التوافق بين تقويم الطلبة لمعلمهم وتقويم المعلمين لذاتهم. حيث تتم عملية التقويم قبل الامتحانات النهائية من قبل الطلبة والمعلمين، باستخدام نفس الأداة التي تحوي ٢٤ بنداً تنتمي لستة مجالات، منها التواصل الشخصي، والتنظيم، وحماس المحاضر، والتفاعل بين الطلبة والمحاضر، وغيرها. وقد بينت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين متوسطات نتائج الطلبة وتلك للمعلمين على ٢٤ فقرة تراوحت بين (0.05-0.50) مقارنة مع القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط ($r=0.30$) بين متوسطات تقويم المعلمين لذاتهم وتقويم طلبتهم لهم.

دراسة Marsh (1987) تقويم الطلاب للتدريس الجامعي: النتائج التي توصلت لها الأبحاث، قضايا منهجية، وتوجيهات نحو الأبحاث المستقبلية. تم في هذه الدراسة تلخيص دراسة مارش، ١٩٨٧ حول تقويم الطلبة لفعالية التدريس في مؤسسات التعليم

العالي. ولقد أفاد هذا البحث إلى تطوير نموذج تقويم نوعية التدريس من قبل الطلبة. وقد قامت هذه الدراسة بما يسمى بتحليل العوامل وتوصلت إلى وجود تسعة عوامل فيه هي: قيمة التعلم، حماسة المحاضر، التنظيم، الارتباط الشخصي مع المساق، التفاعل بين أفراد المجموعة، مدى تغطية المادة الدراسية، الامتحانات والعلامات. وقد شمل التحليل (٥٠٠٠) شعبة دراسية موزعة على خمس مجموعات لتشمل التخصصات الأكاديمية المختلفة في المستوى الجامعي وفوق الجامعي. وقد قوّم المحاضرون فعالية تدريسهم باستخدام نفس نموذج التقويم الذي تم استخدامه من قبل طلابهم.

وقد قام طلاب بالسنة الجامعية الثالثة ومن دول مختلفة بتقويم فعالية التدريس باستخدام نفس النموذج Students' Evaluations of Educational Quality. وقد أشار استخدام هذه الأداة بأن معدل تقويم الطلاب كان كما يلي:

- (١) متعدد الأبعاد (٢) صادق ومستقر (٣) يركز على المحاضر وليس على محتوى المساق (٤) ثابت نسبياً مع وجود مؤشرات متنوعة متعلقة بالتدريس الفعال (٥) لا يتأثر نسبياً بمتغيرات متنوعة تعتبر كعوامل مساعدة على التميز (٦) وينظر له على انه تغذية راجعة مفيدة للهيئة التدريسية بخصوص تدريسهم، كما أنه يعتبر مفيداً للطلبة في اختيار المساقات وللإدارة في صنع القرارات الشخصية.

دراسة Amin (1993) العلاقة بين تقويم المساق وتقييم الهيئة التدريسية في كلية العلوم الاجتماعية في جامعة باوندي بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين فقرات معينة في نموذج تقويم المحاضر وبين تقويم المساق من قبل الطلاب. وقد تألفت العينة من (١٠٦٤) طالباً وطالبة يدرسون في جامعة باوندي في الكاميرون. وقد أظهرت النتائج بأن المتغيرات التالية تساعد على التنبؤ بتقويم المساق بشكل كبير وهذه العوامل هي: تزايد اهتمام الطالب بالمساق خلال الفصل الدراسي، التنظيم العام للمساق، وتصور الطلاب لما يستفيدونه من المساق.

دراسة Akpe (1994) وهي تقويم المهارات التعليمية للمعلمين في المدارس الثانوية في نيجيريا على عينة من ٤١٠ معلمين في المدارس الثانوية تم تقويمهم بواسطة أداة تقويم تتطلب الإجابة عليها استخدام سلم Likert خماسي الدرجات، وشملت عناصر أساسية كتتنظيم الصف، وقدرة المعلم على التعليم، وتقويم المعلم لطلابه، والكفاءة والنظم، والأنشطة المرافقة للمناهج، والتواصل الشخصي، وأضيف بنداً يتناول الأنشطة الموجهة لخدمة المجتمع.

قام المدراء ومساعدتهم بعملية تقويم المعلمين كما قام طلبتهم في المرحلة الثانوية، بتقويم معلميهم مستخدمين نفس الأداة. بينت نتائج الدراسة أن المدراء ومساعدتهم قد قوّموا المعلمين بشكل عالٍ مقارنة بتقويم طلبتهم لهم. لهذا وضعت توصيات بضرورة أن تكون عملية تقويم المعلمين من عدة أبعاد، وان تستخدم أدواتاً تقويم مختلفتين للطلبة وللإداريين. كما تم اعتماد المدراء ومساعدتهم كمقومين موضوعيين لمعرفة الدققة بالمعلم الذي يعمل تحت إدارتهم، وذلك حين يكون الهدف من التقويم اتخاذ قرارات إدارية. أكدت التوصيات على ضرورة التعامل مع البيانات التي تم جمعها بمنتهى السرية. أما تقويم الطلبة فقد اعتمد من أجل تطوير المعلم وتحسين أدائه. كما أضافت التوصيات انه نظراً للموضوعية التي يجب أن يتم فيها تقويم الأداء لا بد أن يشارك المعلم نفسه بعملية التقويم، بالإضافة لتقويم الزملاء والأهالي، وان تتم عدة مرات أثناء العام الدراسي.

دراسة Civian & Janet (1996) العوامل المتعلقة بالطالب والمساق التسي تعمل

كعوامل تنبؤ بدرجة الرضا نحو المساقات للمستوى الجامعي في جامعة هارفورد

بحث هذه الدراسة في مؤشرات التنبؤ الخاصة بتقويم الطلاب للمساقات. وقد تم الحصول على معطيات الدراسة من (33180) طالب وطالبة بـ (1114) مساق في (47) دائرة. وقد تضمنت مؤشرات التنبؤ التي تم بحثها: الرضا عن المساق، صعوبة المساق، إذا ما كان المساق ضمن تخصص الطالب، إذا ما كان المساق مطلوباً، وإذا ما كان الطالب في السنة الجامعية الأولى. أما المتغيرات الخاصة بمستوى المساق فقد تضمنت:

متوسط تقويم الطلبة للصعوبة، نسبة الطلبة المتخصصين، نسبة الطلبة الذين يدرسون المساق كمتطلب، نسبة الطلبة الذين في السنة الجامعية الأولى، حجم المساق، الرتبة العلمية للهيئة التدريسية، الإطار الذي يتم تدريس المساق من خلاله، وإذا ما كان المساق متطلباً إجبارياً. وبعد استخدام الترتيب الخطي الهرمي لترتيب المعطيات تبين بأن العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على الرضا من المساق تضمنت: المساقات الخاصة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية، المساقات الابتدائية، درجة أعلى من صعوبة المساق، نسبة عالية من المتخصصين، المساقات التعليمية، وإذا كان الذي يدرس المساق أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك، وإذا كان الطالب في السنة الجامعية الأولى مع مجموعة من الطلاب في نفس المستوى.

أما العوامل التي تبين أن لها تأثيراً سلبياً على درجة الرضا نحو المساق فكانت:

مسابقات العلوم والرياضيات، نسبة عالية من الطلاب تدرس المساق كمتطلب إجباري، وكون الطالب يدرس مساقاً في العلوم أو الرياضيات ويجده أصعب من المساقات الأخرى.

دراسة Murry and others (1996) الصفات المميزة لتقويم الطلاب للتدريس عبر

فترة زمنية طويلة: هل تقويم التدريس يؤدي إلى تحسن في التدريس؟

هدفت هذه الدراسة إلى بحث آثار تقويم الطلبة لتدريس أعضاء الهيئة التدريسية في سبع أقسام في كلية العلوم الاجتماعية في جامعة ويسترن انتاريو، وذلك خلال فترة (٢١) سنة. وقد تألفت العينة من (١٣٢٢) عضو هيئة تدريس والذين قاموا بتدريس مساقات لمرحلة البكالوريوس خلال سنة أو أكثر في الأعوام الدراسية الممتدة بين ٧٤/٧٣ - ٩٤/٩٣. وقد تم استخدام نفس نموذج التقويم المكون من عشر فقرات باستمرار خلال هذه الفترة. وقد ركز هذا النموذج على مهارات التدريس مثل شرح المادة بشكل واضح، إظهار الحماس، وتشجيع مشاركة الطلاب. وقد أظهرت النتائج بان هناك تحسناً ذا دلالة قد طرأ على التدريس في خمسة أقسام من الأقسام السبعة بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية ككل، وبالنسبة لمجموعة ثابتة مكونة من (٧٢) عضو هيئة تدريس الذين درسوا بدون انقطاع خلال فترة (٢١) سنة وهي فترة الدراسة. هذه النتائج بالإضافة إلى أدلة أخرى من آراء الهيئة التدريسية والتجارب الميدانية بالإضافة إلى التغذية الراجعة من الطلاب تدعم وجهة النظر القائلة بأن تقويم الطلاب للتدريس يساهم بشكل فعال في تحسين نوعية التدريس.

دراسة McGee (1996) العوامل التي تتكون منها إجراءات التقويم في الكليات الحكومية، شملت هذه الدراسة (٢٤٧) كلية في عشر ولايات في الولايات المتحدة. وقد تم استخدام التحليل المسحي لتحديد طبيعة إجراءات التقويم المستخدمة في هذه الكليات. بالإضافة إلى ذلك فقد تم جمع وتحليل المعطيات المتعلقة بالعوامل الخارجية المؤثرة على التقويم مثل الاتفاقات والصفقات بين المحاضر والطلاب، ورسالة الكلية، وطريقة القبول في هذه الكلية.

وقد وجدت الدراسة بأن التدريس كان المحور الرئيس لإجراءات التقويم وأن التقويم بوساطة الطلاب كان الطريقة الأكثر استخداماً لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية. أما في المرتبة الثانية بعد التدريس فتأتي الخدمات التي يقدمها عضو الهيئة التدريسية للكلية وبعد ذلك تأتي مجالات أخرى مثل الخدمات التي يقدمها عضو الهيئة التدريسية للمجتمع أو المشاركة في نقابات مهنية. ولم تجد الدراسة بأن هناك تأثيراً ذا دلالة للعوامل الخارجية

مثل عقد الصفقات بين المدرسين والطلاب وطريقة القبول في الكلية على الطريقة التي يتم تقويم الهيئة التدريسية بها. وقد تبين أيضاً أن أهداف الكلية لا تُعكس دائماً في عملية تقويم أعضاء الهيئة التدريسية وخصوصاً إذا كانت الكلية ترى بأن الشراكة مع المؤسسات المحلية الصناعية والتجارية مهمة.

دراسة Schoofs (1997) تحليل مفاهيمي لآراء أعضاء الهيئة التدريسية بتقويمات الطلاب في ثلاث كليات للفنون الحرة. هدفت هذه الدراسة إلى مناقشة آراء وتصورات أعضاء الهيئة التدريسية والعمداء الأكاديميين فيما يتعلق بتقويم الطلاب لهم. وقد سئل المشتركون بالدراسة عن كيفية استخدام هذه التقويمات لتحسين التدريس، وأيضاً فقد تضمنت المقابلات أسئلة تتعلق بالإطار والعملية اللتين تتم من خلالهما تلك التقويمات وأسئلة أخرى حول إذا ما كان هناك إمكانية أن تترافق تقويمات الطلاب مع تقويمات أخرى من قبل الزملاء أو الإدارة أو مع تقويمات ذاتية. وقد ارتكزت هذه الدراسة على سؤالين رئيسيين: (١) ماذا يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الفنون الحرة الثلاث بخصوص تقويم الطلاب لتدريسهم؟ (٢) ما هي العوامل أو الخبرات التي تشكل معتقدات العمداء الأكاديميين والهيئة التدريسية المتعلقة بتقويم الطلاب لتدريسهم؟

وقد تألفت عينة الدراسة من العمداء الأكاديميين وأعضاء من الهيئة التدريسية تم اختيارهم عشوائياً من ثلاث كليات للفنون الحرة في أبوا. أما أداة الدراسة فتشكلت من (١٨) مقابلة مفتوحة. وقد تم تحليل المعطيات باستخدام أسلوب المقارنة الثابت الذي يتضمن ترميز وتصنيف المعطيات.

وقد تم تجاهل تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع. وأظهرت الدراسة ان أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى تقويم الطلاب بشكل إيجابي ويفضل المدرسون إطار خاص بهم وليس محدد مسبقاً من الكلية. كما أظهرت الدراسة ان أداء الطلبة يؤثر على كيفية تقديمهم لأعضاء هيئة التدريس. وقد تم جمع معلومات ديموغرافية عن المشاركين بالدراسة ومعلومات تتعلق بالمواد التي يقومون بتدريسها. وقد أشار أعضاء الهيئة التدريسية إلى وجود استخدام نفس نموذج التقويم في التخصصات المختلفة ورغم بعض التحفظات التي أظهرها أعضاء الهيئة التدريسية بخصوص تقويمات الطلاب فقد أشار أكثر من ثلثي أعضاء الهيئة التدريسية بأنهم يستخدمون هذه التقويمات لتحسين تدريسهم.

وقد تبين أيضاً بأنه توجد آراء مختلطة بين المشاركين في المقابلات فيما يخص تقويمات يقوم بها الزملاء أو الإداريين أو التقويمات الذاتية. وتبين أيضاً أن الخبرة في التدريس

كانت العامل الوحيد الذي شكل معتقدات وآراء الهيئة التدريسية فيما يتعلق بتقويمات الطلاب.

دراسة **Nasser & Glassman (1997)** تقويم الطلاب للتدريس الجامعي: بناء التقويم وعلاقته بميزات الطلاب. تناولت هذه الدراسة العلاقة بين مميزات الطلاب وبين تقويمهم لتدريس الهيئة التدريسية وقد تم استخدام نموذج تقويم التدريس في إحدى جامعات جنوب شرق الولايات المتحدة، وبشكل خاص فقد بحثت الدراسة في: (١) كيفية تقويم الطلاب لأعضاء الهيئة التدريسية في كل فقرة من فقرات نموذج التقويم، (٢) ماهية تركيب نموذج التقويم، (٣) كيف يقوم الطلاب الذين يختلفون في ميزاتهم الشخصية بأعضاء الهيئة التدريسية في كل مجال من مجالات التقويم، (٤) أي من هذه المجالات يعتبر موضع جدل حيث أن هناك بعض العوامل تعطي تقويماً منخفضاً من قبل الطلاب وبشكل ثابت. وقد تم توزيع نموذج تقويم التدريس على (٣٤٤٨) طالب دراسات عليا (٢٨٠٤) طالب في مرحلة البكالوريوس موزعين على (٥٢٩) شعبة ويتم تدريسهم من قبل (٢٦٠) محاضراً. وقد أشارت النتائج إلى أن تقويم الطلاب على مستوى الفقرات وعلى مستوى المجالات المكونة للتقويم قد تأثر فقط بالأسباب التي دفعتهم لدراسة هذا المساق ومدى اهتمامهم بموضوع المساق، وقد أشارت النتائج بأن المجالات الأربعة المكونة لنموذج التقويم لم تكن مناسبة لمعطيات الدراسة.

دراسة **Wilson (1998)** تقويم فعالية التدريس في مؤسسات التعليم العالي باستخدام مقاييس متعددة لقياس النتيجة طورت هذه الدراسة تقنية لتقويم فعالية التدريس في مؤسسات التعليم العالي باستخدام مقياسين لقياس النتائج. المقياس الأول المقياس التقليدي وهي العلامة التي يحصل عليها المحاضر بعد تقويم الطالب له. أما المقياس الثاني عبارة عن امتحان شامل يقيس الأداء المعرفي لطلاب ذلك المحاضر. وقد تم دمج المقياسين لإيجاد مقياس موحد يستخدم لقياس فعالية التدريس.

وقد تم الحصول على المعطيات الخاصة بهذه الدراسة من استبانة تم توزيعها على الطلاب، وامتحان شامل، ومن السجلات الإدارية. وقد تألف مجتمع الدراسة من (٧٠٠) طالب موزعين على (٢٤) شعبة خاصة بمساق عن أساسيات الاقتصاد ويدرسها (١٢) محاضراً. وأظهرت النتائج ان تقويم الطالب للمحاضر يتأثر:-

١. بالعلاقة المتوقعة للطالب.

٢. اختيار الشعبة.

٣. اللغة الأم للمحاضر.

٤. التخصص.

٥. إمكانات الطالب.

أما الأداء المعرفي للطالب فيتأثر بالعوامل التالية: إمكانات الطالب، معدل الطالب، العمر، وجنس الطالب. وفيما يتعلق بالمقياس التقليدي أي تقويم الطالب للمحاضر كان لمتغير عدد الطلاب الكبير بالشعبية ارتباط سلبي، بينما كان لعدد سنوات خدمة المحاضر ارتباط إيجابي. أما فيما يخص الامتحان الشامل للقدرات المعرفية فقد وجد هناك ارتباط سلبي لمساق الاقتصاد المتقدم، بينما وجد ارتباط إيجابي لدرجة المحاضر العلمية، ولم يكن هناك تأثير ذو دلالة لمتغيري العمر والجنس. وقد تبين أيضاً أن بعض المحاضرين المميزين كان يتم إهمالهم في طريقة التقويم التقليدية وان بعض المحاضرين الذين كانت الطريقة التقليدية تعتبرهم مميزين تبين بأنهم متوسطون في الطريقة المعدلة.

دراسة Jirovec & others (1998) تقويم التدريس: ماذا يخبرنا طلاب العمل الاجتماعي عن فعالية التدريس. تناولت هذه الدراسة العلاقة بين تقويم الطلاب لقدرة الهيئة التدريسية على التدريس والعديد من المتغيرات المتعلقة بالمادة الدراسية والطالب والمحاضر. وقد أشار تحليل لخمسة آلاف نموذج تقويم إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين تقويم فعالية التدريس وتقويم المهارات التي تنعكس في تنظيم المادة الدراسية، العلاقة مع الطلاب، ووضع العلامات بشكل عادل. كما أشارت النتائج إلى شرعية تقويم الطلاب للهيئة التدريسية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي استخدمتها الباحثة في دراستها لمجتمع الدراسة واختيار العينة ووصف الأداة وإجراءات التقنين وإجراءات الدراسة ومتغيرات الدراسة والمعالجة الإحصائية المستخدمة.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الميداني الذي يهتم بدراسة الظاهرة على أرض الواقع، الذي يبين خصائص هذه الظاهرة ويوضح حجمها، ويقوم مبدأ عمله على جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة وتحليلها واستخراج النتائج والاستنتاجات لتكون الأساس لتوجيه هذه الظاهرة (بدر، ١٩٧٧).

مجتمع الدراسة:

بلغ أفراد مجتمع الدراسة (١٣٥٦) شعبة دراسية طرحت للتدريس في جامعة النجاح الوطنية بنابلس للفصل الثاني للعام ٢٠٠٠/٢٠٠١، والجدول (١) يوضح ذلك:

الجدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الكليات ونوع المساق

نوع المساق		عدد الشعب المطروحة للدراسة فيها	الكلية
شعبة اختياري	شعبة إجباري		
٦١	٦٧	١٢٨	متطلبات الجامعة
٤٣	٢٠٠	٢٤٣	العلوم
٦٥	١٢٢	١٨٧	الآداب
٩	٤٣	٥٢	الشريعة
١٩	١٥٩	١٧٨	الاقتصاد والعلوم الإدارية
١٦	١٦٤	١٨٠	الهندسة
٢٨	٩٣	١٢١	التربية
٤٦	٤٠	٨٦	الفنون
١١	٦١	٧٢	الزراعة
٤	٦٦	٧٠	الصيدلة
٥	٣٤	٣٩	القانون
٣٠٧	١٠٤٩	١٣٥٦	المجموع

الاستبانات على طلبة الجامعة ممن يدرسون البكالوريوس باستثناء طلبة سنة أولى، وقد تم اعتماد العينة في ضوء الخطوات التالية:-

١. حصلت الباحثة على جدول يبين جميع المساقات المطروحة في الجامعة للفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٠٠-٢٠٠١م.
٢. أعدت الباحثة جدول يبين أسماء الكليات في جامعة النجاح الوطنية وعدد المساقات المطروحة لكل كلية.
٣. أعدت الباحثة قائمة توضح عدد المساقات الإلزامية والاختيارية كل كلية على حدة بالاستناد إلى دليل الجامعة لعام ٢٠٠٠م.
٤. بالاعتماد على القوائم السابقة تم اختيار عينة الدراسة من المساقات بطريقة عشوائية منتظمة حيث اختير عدد مساقات من كل كلية يتناسب مع عدد المساقات المطروحة فيها بنسبة ١٠% منها.
٥. تم الحصول على قوائم كل مساق تم اختياره بطريقة عشوائية وتوزيع الاستبانات على الطلبة بشكل عشوائي منظم بعد اختيار ٣- ٤ طلاب من كل شعبة حسب حجم الشعبة.

والجدول (٢) يوضح ذلك:

الجدول (٢)

توزيع المساقات التي شملتها الدراسة حسب الكليات ونوع المساق

عدد مساقات العينة		عدد المساقات المطروحة (المجتمع)		الكلية
اختياري	إلزامي	اختياري	إلزامي	
٦	٧	٦١	٦٧	متطلبات الجامعة
٤	٢٠	٤٣	٢٠٠	العلوم
٦	١٢	٦٥	١٢٢	الآداب
١	٤	٩	٤٣	الشريعة
٢	١٦	١٩	١٥٩	الاقتصاد والعلوم الإدارية
٢	١٦	١٦	١٦٤	الهندسة
٣	٩	٢٨	٩٣	التربية
٥	٤	٤٦	٤٠	الفنون
١	٦	١١	٦١	الزراعة
١	٦	٤	٦٦	الصيدلة
١	٣	٥	٣٤	القانون
٣٢	١٠٣	٣٠٧	١٠٤٩	المجموع

وبعد عملية جمع الاستبانات وصلت حصيلة الجمع إلى (٤٨٦) استبانة، وتم إجراء التحليل الإحصائي للاستبانات التي استوفت شروط الاستجابة والبالغ عددها (٤٥٧) استبانة.

ونتائج الجداول (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٦)، (٧)، (٨)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٢)، (١٣)، (١٤)، (١٥) تبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة:-

١. متغير الجنس

الجدول (٣)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير جنس الطالب

النسبة (%)	عدد الطلاب	الجنس
٤٩,٤٥	٢٢٦	ذكور
٥٠,٥٥	٢٣١	إناث
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

٢. متغير المستوى الدراسي

الجدول (٤)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

النسبة (%)	عدد الطلاب	المستوى الدراسي
٣٠,٤٢	١٣٩	ثانية
٣٦,٧٦	١٦٨	ثالثة
٢٧,٨٧	١٢٧	رابعة
٥,٣٢	٢٣	خامسة
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

٣. متغير مكان السكن

الجدول (٥)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير مكان السكن

النسبة (%)	عدد الطلاب	مكان السكن
٤١,٣٥	١٨٩	مدينة
٤٣,٩٨	٢٠١	قرية
١٤,٦٧	٦٧	مخيم
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

٤. متغير نوع الكلية

الجدول (٦)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير نوع الكلية

النسبة (%)	عدد الطلاب	نوع الكلية
٣٢,٦	١٤٩	علمية
٦٧,٤٠	٣٠٨	إنسانية
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

٥. متغير نوع المساق

الجدول (٧)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير نوع المساق

النسبة (%)	عدد الطلاب	نوع المساق
١٢,٦٩	٥٨	إجباري جامعة
٢٦,٩١	١٢٣	إجباري كلية
٤٠,٠٤	١٨٣	إجباري قسم
٢,٤١	١١	اختياري جامعة
١,٥٣	٧	اختياري كلية
١١,٨٢	٥٤	اختياري قسم
٤,٦٠	٢١	حر
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

الجدول (٨)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي

الاتجاه السياسي	عدد الطلاب	النسبة (%)
فتح	١٦٨	٣٦,٧٦
خمس - جهاد إسلامي	٢٢٦	٤٩,٤٥
جبهة شعبية-ديموقراطية	٤٩	١٠,٧٢
مستقل	١٢	٢,٦٣
أخرى	٢	٠,٤٤
المجموع	٤٥٧	%١٠٠

٧. متغير المعدل التراكمي

الجدول (٩)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير المعدل التراكمي

المعدل الدراسي	عدد الطلاب	النسبة (%)
٦٠- أقل من ٧٠	١٩٩	٤٣,٥٤
٧٠- أقل من ٨٠	١٨٠	٣٩,٣٨
٨٠- أقل من ٩٠	٦٥	١٤,٢٢
٩٠ فأكثر	١٣	٢,٨٦
المجموع	٤٥٧	%١٠٠

٨. متغير العلامة المتوقعة في المساق

الجدول (١٠)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

العلامة المتوقعة في المساق	التكرار	النسبة (%)
أقل من ٦٠	٧٠	١٥,٣٢
٦٠- أقل من ٧٠	١٤١	٣٠,٨٥
٧٠- أقل من ٨٠	١٢٩	٢٨,٢٣
٨٠- أقل من ٩٠	٨٣	١٨,١٦
٩٠ فأكثر	٣٤	٧,٤٤
المجموع	٤٥٧	%١٠٠

الجدول (١١)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير طبيعة المساق

النسبة (%)	عدد الطلاب	طبيعة المساق
٧١,٥٥	٣٢٧	نظري
١٠,٥٠	٤٨	عملي
١٧,٩٥	٨٢	نظري وعملي معاً
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

١٠. متغير جنس عضو هيئة التدريس

الجدول (١٢)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس

النسبة (%)	عدد الطلاب	جنس عضو هيئة التدريس
٨٦,٠	٣٩٣	ذكور
١٤,٠	٦٤	إناث
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

١١. متغير عمر عضو هيئة التدريس

الجدول (١٣)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير عمر عضو هيئة التدريس

النسبة (%)	عدد الطلاب	عمر عضو هيئة التدريس
١٤,٨٧	٦٨	أقل من ٣٠ سنة
٤٠,٤٨	١٨٥	٣٠- أقل من ٤٠ سنة
٣٠,٤٢	١٣٩	٤٠- أقل من ٥٠ سنة
١٤,٢٣	٦٥	٥٠-٦٥ سنة
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

١٢. متغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

الجدول (١٤)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

النسبة (%)	عدد الطلاب	الرتبة الأكاديمية
٣١,٩٥	١٤٦	مدرس
٤١,٨٠	١٩١	أستاذ مساعد
١٤,٦٥	٦٧	أستاذ مشارك
١١,٦٠	٥٣	أستاذ
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

١٣. متغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

الجدول (١٥)

توزيع الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

النسبة (%)	عدد الطلاب	سنوات الخبرة
٢٠,٧٨	٩٥	أقل من ٥ سنوات
٤٣,٧٦	٢٠٠	٥- أقل من ١٠ سنوات
٢٢,٩٧	١٠٥	١٠- أقل من ١٥ سنة
١٢,٤٩	٥٧	١٥ فأكثر
%١٠٠	٤٥٧	المجموع

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد استبانة خاصة حول تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس وهي من ثلاثة أجزاء هي:-

الجزء الأول: وتشمل المعلومات الأولية عن الطالب الذي قام بتعبئة الاستبانة وعن عضو هيئة التدريس وتشتمل هذه المعلومات على:-

١- الجنس وله مستويان ذكور وإناث.

٢- مكان السكن وله ثلاث مستويات : مدينة، قرية، مخيم.

٣- المستوى الدراسي وله أربعة مستويات: سنة ثانية- سنة ثالثة - سنة رابعة- سنة

خامسة

٤- التخصص وله مستويان: (١) كلية علمية (٢) كلية أدبية

٥- نوع المساق وله سبعة مستويات:

* إجباري جامعة	* إجباري كلية	* إجباري قسم
* اختياري جامعة	* اختياري كلية	* اختياري قسم
* حر		

٦-الاتجاه السياسي للطالب وله خمس مستويات هي:

* فتح	* حماس، الجهاد الإسلامي	* جبهة شعبية، ديموقراطية
* مستقل	* أخرى	

٧-المعدل التراكمي للطالب وله خمس مستويات:

* ٦٠ فأكثر	* ٦٠- أقل من ٧٠	* ٧٠- أقل من ٨٠
* ٨٠- أقل من ٩٠	* ٩٠ فأكثر	

٨-العلامة المتوقعة في المساق ولها خمس مستويات:

* أقل من ٦٠	* ٦٠- أقل من ٧٠	* ٧٠- أقل من ٨٠
* ٨٠- أقل من ٩٠	* ٩٠ فأكثر	

٩-طبيعة المساق وله ثلاث مستويات:

* نظري	* عملي	* نظري وعملي معاً
--------	--------	-------------------

والمتغيرات المستقلة لعضو هيئة التدريس فهي:

١. الجنس وله مستويان ذكر، وأنثى.

٢. عمر هيئة التدريس وله أربع مستويات:

* ٢٠- أقل من ٣٠ سنة	* ٣٠- أقل من ٤٠ سنة
* ٤٠- أقل من ٥٠ سنة	* ٥٠-٦٥ سنة

٣. الرتبة الأكاديمية حسب معرفة الطالب ولها أربع مستويات:

- * مدرس
- * أستاذ مساعد
- * أستاذ مشارك
- * أستاذ دكتور

٤. الخبرة بالسنوات ولها أربع مستويات:

* أقل من ٥ سنوات	* ٥- أقل من ١٠ سنوات
* ١٠- أقل من ١٥ سنة	* أكثر من ١٥ سنة

الجزء الثاني: قامت الباحثة بإعداد استبانة لتلائم الدراسة حيث كانت تشتمل على (٧٦) فقرة و (٨) متغيرات مستقلة وبعد مراجعة الأدب التربوي والدراسات الأخرى ذات العلاقة والأخذ برأي المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة التربوية، قامت الباحثة بتطوير الاستبانة لتصبح بصورتها النهائية وتشتمل على (٦٨) فقرة و (١٣) متغير مستقل. ويتم الاستجابة على هذه الفقرات من خلال ميزان خماسي يبدأ بالموافقة التامة ويعطى خمس درجات وتنتهي بالمعارضة التامة وتعطى درجة واحدة فقط.

الجزء الثالث: ويتطلب تقديم ثلاثة اقتراحات لتحسن أداء عضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بنابلس.

صدق أداة الدراسة:

بعد مراجعة للأدب التربوي والدراسات السابقة أعدت الباحثة الاستبانة في صورتها الأولية وعرضتها على (١٧) شخصاً ممن يحملون درجة الدكتوراه في جامعة النجاح الوطنية منهم (٣) متخصصون في التربية و(٤) متخصصون من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، و(٣) متخصصون من كلية الهندسة، و(٣) متخصصون من كلية العلوم، و(١) من كلية القانون، و(١) من كلية الآداب، و(١) من كلية الشريعة، و(١) من كلية الصيدلة.

وطلب منهم ما إذا كانت فقرات الأداة تغطي الأبعاد، وقد تم تعديل الاستبانة بناء على ملاحظاتهم، وتعديلاتهم المقدمة، وفي ضوء مقترحاتهم أصبحت الاستبانة مؤلفة من (٦٨) فقرة علماً بأنها كانت مؤلفة من (٧٨) فقرة، وبذلك يكون قد تحقق صدق المحتوى للاستبانة.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٠) طالباً وطالبة بواقع (١٥) طالباً و(١٥) طالبة، ولم يتم تضمين نتائجهم مع أفراد عينة الدراسة كما تم استخدام معادلة - كرونباخ ألفا- كما هو مبين في الجدول رقم (١٦) لمعرفة ثبات الأداة.

الجدول (١٦)

ثبات الاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا

المجالات	الثبات
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٠,٨٩
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٠,٨٩
التخصص والثقافة العامة	٠,٨٩
التقويم	٠,٨٥
الدرجة الكلية للتقويم	٠,٩٥

يتضح من الجدول رقم (١٦) إن الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (٠,٨٥-٠,٨٩) في حين بلغ الثبات الكلي إلى ٠,٩٥ وجميعها عالية وتفي بأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:

١. إعداد الاستبانة كما مر سابقاً في أداء الدراسة.
٢. عرض الاستبانة على لجنة من المحكمين لتحقيق صدق الأداة.
٣. الحصول على موافقة عميد كلية الدراسات العليا بتوزيع الاستبانات.
٤. الحصول على كشف المساقات المطروحة في جامعة النجاح الوطنية لكافة الكليات من إدارة الشؤون الأكاديمية في الجامعة.
٥. اختيار عينة من المساقات من الطلبة.
٦. اختيار عينة الدراسة.
٧. توزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة.
٨. جمع الاستبانات ومن ثم تحليلها وتبويب البيانات.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

اشتملت المتغيرات المستقلة متغيرات خاصة بالطلاب ومتغيرات خاصة بعضو هيئة

التدريس، أما ما يخص الطالب فهي:

١- الجنس وله مستويان ذكور وإناث.

- ٢- مكان السكن وله ثلاث مستويات : مدينة، قرية، مخيم.
- ٣- المستوى الدراسي وله أربعة مستويات: سنة ثانية- سنة ثالثة - سنة رابعة- سنة خامسة
- ٤- التخصص وله مستويان: (١) كلية علمية (٢) كلية أدبية
- ٥- نوع المساق وله سبعة مستويات:
- | | | |
|-----------------|----------------|---------------|
| * إجباري جامعة | * إجباري كلية | * إجباري قسم |
| * اختياري جامعة | * اختياري كلية | * اختياري قسم |
| * حر | | |
- ٦-الاتجاه السياسي للطالب وله خمس مستويات هي:
- | | | |
|---------|-------------------------|--------------------------|
| * فتح | * حماس، الجهاد الإسلامي | * جبهة شعبية، ديموقراطية |
| * مستقل | * أخرى | |
- ٧-المعدل التراكمي للطالب وله خمسة مستويات:
- | | | |
|------------------|------------------|------------------|
| * ٦٠ - أقل من ٧٠ | * ٧٠ - أقل من ٨٠ | * ٨٠ - أقل من ٩٠ |
| ٩٠ فأكثر | | |
- ٨-العلامة المتوقعة في المساق ولها خمسة مستويات:
- | | | |
|------------------|------------------|------------------|
| * أقل من ٦٠ | * ٦٠ - أقل من ٧٠ | * ٧٠ - أقل من ٨٠ |
| * ٨٠ - أقل من ٩٠ | ٩٠ فأكثر | |
- ٩-طبيعة المساق وله ثلاثة مستويات:
- | | | |
|--------|--------|-------------------|
| * نظري | * عملي | * نظري وعملي معاً |
|--------|--------|-------------------|
- والمتغيرات المستقلة لعضو هيئة التدريس فهي:
١. الجنس وله مستويان ذكر، وأنثى.
 ٢. عمر هيئة التدريس وله أربعة مستويات:

* ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة	* ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة
* ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	* ٥٠-٦٥ سنة
 ٣. الرتبة الأكاديمية ولها أربعة مستويات:

* مدرس
* أستاذ مساعد
* أستاذ مشارك
* أستاذ

٤. الخبرة بالسنوات ولها أربعة مستويات:

* ٥- أقل من ١٠ سنوات

* أقل من ٥ سنوات

* أكثر من ١٥ سنة

* ١٠- أقل من ١٥ سنة

ثانياً: المتغيرات التابعة:

وتتمثل في استجابة أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة والدرجة الكلية. وقد تم اعتماد الدرجة الكلية لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالطلبة وبأعضاء الهيئة التدريسية.

المعالجات الإحصائية:-

من أجل معالجة البيانات استخدم البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:-

١- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

٢- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent -T- test).

٣- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) (One Way Analysis of Variance)

واختبار شفبه (Scheffe -test) للمقارنات البعدية.

٤- معادلة كرونباخ - ألفا.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفيما يلي بيان لهذه النتائج وهي:-

أولاً:- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:-

ما مستوى تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية بنابلس؟

للإجابة على هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال وللدرجة الكلية للتقويم ونتائج الجداول (١٧)، (١٨)، (١٩)، (٢٠) تبين ذلك بينما يبين الجدول (٢١) ترتيب المجالات والدرجة الكلية للتقويم.

ولتفسير النتائج اعتمدت النسب المئوية التالية:-

درجة كبيرة جداً	(٨٠% فأكثر)
درجة كبيرة	(٧٠-٧٩,٩%)
درجة متوسطة	(٦٠-٦٩,٩%)
درجة قليلة	(٥٠-٥٩,٩%)
درجة قليلة جداً	(أقل من ٥٠%)

(١) مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية

الجدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للتقويم لمجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس

الرقم في الاستبانة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة التقييم
١	يتمتع بمظهر لائق	٣,٨٥	٧٧	كبيرة
٢	يتميز بصوت قوي ومؤثر وواضح	٣,٦٨	٧٣,٦	كبيرة
٣	يعامل جميع الطلبة بتساو ودون تمييز	٣,٦٩	٧٣,٨	كبيرة
٤	يخلص لمهنة التدريس الجامعي	٣,٩٨	٧٩,٦	كبيرة
٥	يتحلى بالخلق الرفيع	٣,٨٩	٧٧,٨	كبيرة
٦	يتصف بالانزان والهدوء في تعامله	٣,٧٠	٧٤,٢	كبيرة
٧	يقدر مشاعر الطلبة	٣,٦٩	٧٣,٩	كبيرة
٨	يقدر ظروف الطلبة	٣,٨٨	٧٧,٦	كبيرة
٩	يقدر على التكيف في البيئة الجامعية	٣,٨٥	٧٧	كبيرة
١٠	يترك الحرية للطلبة لإبداء آرائهم	٣,٨٥	٧٧	كبيرة
١١	يعامل الطلبة بروح المحبة والتعاون	٣,٨٤	٧٦,٨	كبيرة
١٢	يتحلى بالتواضع مع الثقة بالنفس	٣,٩٢	٧٨,٤	كبيرة
١٣	يستخدم لغة مهذبة في تعامله مع الآخرين	٣,٧٩	٧٥,٨	كبيرة
١٤	يمتاز بالمرونة في تعامله مع الطلبة	٣,٦٦	٧٣,٢	كبيرة
١٥	يشارك الطلبة في حل مشاكلهم الدراسية	٣,٨٨	٧٧,٦	كبيرة
*	المعدل العام	٣,٨١	٧٦,٢	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من الجدول (١٧) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس كانت كبيرة على جميع فقرات مجال العلاقات الشخصية والإنسانية حيث تراوحت النسبة المئوية عليها ما بين (٧٣,٢-٧٩,٦). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للبعد أيضاً كانت كبيرة بدلالة النسبة المئوية حيث كانت (٧٦,٢%).

٢) مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس

الجدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم الطلبة لمجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط

للتدريس لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	درجة التقييم
١٦	يشرح أهداف المساق وفق الخطة الدراسية ويلتزم بمضمونها	٣,٩٥	٧٩	كبيرة
١٧	يعتمد على تحضيره في شرح المادة	٣,٩٣	٧٨,٦	كبيرة
١٨	يستخدم أسلوباً واضحاً ومفهوماً في الشرح	٣,٨٧	٧٧,٤	كبيرة
١٩	يبدل المحاضر جهداً لجعل المادة التعليمية مفهومة	٣,٩٢	٧٨,٤	كبيرة
٢٠	يدير المحاضرة بشكل جيد	٣,٨٨	٧٧,٦	كبيرة
٢١	تغطي المراجع المختارة محتوى المساق	٣,٩٧	٧٩,٤	كبيرة
٢٢	يبدأ المحاضرة وينهيها في الوقت المحدد	٣,٩٤	٧٨,٨	كبيرة
٢٣	يعطي المساق بطريقة منظمة	٣,٩٣	٧٨,٦	كبيرة
٢٤	يعطي المعلومات بطريقة مترابطة	٣,٨٦	٧٧,٢	كبيرة
٢٥	يخلق روح التنافس بين الطلبة	٣,٧٣	٧٤,٦	كبيرة
٢٦	يناقش طلبته بالمادة	٣,٧١	٧٤,٢	كبيرة
٢٧	يعرض المادة بطريقة جذابة	٣,٦٤	٧٢,٨	كبيرة
٢٨	يعطي الفرصة للطلبة لإجراء التجارب بأنفسهم بالمساقات العملية	٣,٤٩	٦٩,٨	متوسطة
٢٩	يعزز إجابات الطلبة بالتشجيع	٣,٧٦	٧٥,٢	كبيرة
٣٠	يطرح الأسئلة المثيرة للتفكير	٣,٧٣	٧٤,٦	كبيرة
٣١	تساهم أسئلته بإظهار التفوق العلمي للطلاب المتميز	٣,٦٧	٧٣,٤	كبيرة
٣٢	يعطي أمثلة كثيرة بالمحاضرة مراعيًا مستويات الطلبة العلمية	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
٣٣	يشارك بالنشاطات داخل الجامعة	٣,٥٨	٧١,٦	كبيرة
*	المعدل العام	٣,٧٩	٧٥,٨	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من الجدول (١٨) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة

النجاح الوطنية لفقرات مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس كانت كبيرة على

الفقرات (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣) حيث كانت النسب المئوية للاستجابة عليها بين (٧٢% - ٧٩,٤%)، وكانت متوسطة على الفقرة (٢٨) حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (٦٩,٨%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للتقويم على هذا المجال كانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٧٥,٨٠%).

(٣) مجال التخصص والثقافة العامة

الجدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم الطلبة لمجال التخصص والثقافة العامة لعضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس

الرقم في الاستبانة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	درجة التقييم
٣٤	لديه عدة بحوث معتمدة	٣,٥٧	٧١,٤	كبيرة
٣٥	يساهم بتقديم المشورة للمؤسسات العامة والخاصة حسب تخصصه	٣,٦١	٧٢,٢	كبيرة
٣٦	لديه القدرة على التكيف مع الظروف الحالية للجامعة	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
٣٧	يشجع الطلبة لخدمة مجتمعهم بعد التخرج	٣,٧٢	٧٤,٤	كبيرة
٣٨	يتحلى بثقافة شاملة	٣,٦٤	٧٢,٨	كبيرة
٣٩	يشرح لطلبته خطوات البحث العلمي	٣,٧٩	٧٥,٨	كبيرة
٤٠	ييدي سعة اطلاع لدى إجابته على الأسئلة المطروحة عليه	٣,٧٧	٧٥,٤	كبيرة
٤١	يربط النظرية بالواقع العملي	٣,٧٧	٧٥,٤	كبيرة
٤٢	يستخدم الوسائل التعليمية التي تتناسب وطبيعة المساق	٣,٦٦	٧٣,٢	كبيرة
٤٣	يقوم بدعوة الطلبة لحضور ندوات ومحاضرات حول موضوع دراسته ويناقشهم بها	٣,٦١	٧٢,٢	كبيرة
٤٤	يستخدم مفاهيم علمية واضحة أثناء التدريس	٣,٧٢	٧٤,٤	كبيرة
٤٥	لديه القدرة على مواكبة التطور العلمي في مجال تخصصه كاستخدام الكمبيوتر	٣,٧٤	٧٤,٨	كبيرة
٤٦	يلم بكافة الأدوات والوسائل الخاصة بمادته	٣,٨٢	٧٦,٤	كبيرة
٤٧	يتواجد في مكتبه خلال الساعات المكتبية	٣,٧٧	٧٥,٤	كبيرة

كبيرة	٧٣,٤	٣,٦٧	بحث الطلبة على زيارة المكتبة باستمرار	٤٨
كبيرة	٧٢,٨	٣,٦٤	يطلب من الطلبة العديد من الأبحاث عن مواضيع متعلقة بمادته الدراسية	٤٩
كبيرة	٧٦,٦	٣,٨٣	لديه القدرة للتحكم على صحة معلومات تتعلق بمادته فهو يعد مرجعاً في تخصصه	٥٠
كبيرة	٧٦,٢	٣,٨١	يعطي أمثلة متنوعة حول موضوع دراسته	٥١
كبيرة	٧٩	٣,٩٥	يتصف بالدقة في إعطاء المعلومات الخاصة بمادته	٥٢
كبيرة	٧٥,٤	٣,٧٧	يعطي القدر الكافي من المعلومات حول موضوع تخصصه حيث يجعل الطلبة قادرين للخروج إلي العمل بثقة	٥٣
كبيرة	٧٦,٨	٣,٨٤	يبدى اهتماماً بكل جديد في مجال تخصصه	٥٤
كبيرة	٧٧,٢٠	٣,٨٦	يعرف طبيعة المادة التي يدرسها وميزاتها	٥٥
كبيرة	٧٤,٦	٣,٧٣	المعدل العام	*

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من الجدول (١٩) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بنابلس لفقرات مجال التخصص والثقافة العامة كانت كبيرة على جميع الفقرات وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للتقويم على المجال كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة (٧٤,٦%).

الجدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم الطلبة لمجال التقويم لعضو هيئة التدريس في
جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس

الرقم في الاستبانة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	درجة التقويم
٥٦	يعلم الطلبة بنتائج امتحاناتهم والوظائف الأخرى التي يكلفهم القيام بها	٣,٨٥	٧٧	كبيرة
٥٧	يمتاز بالعدل عند تقويمه للطلبة	٣,٧٤	٧٤,٨٠	كبيرة
٥٨	يتصف بالدقة عند تقويمه لطلبه	٣,٨٦	٧٧,٢٠	كبيرة
٥٩	يعد أسئلة اختبارات واضحة ومفهومة	٣,٨١	٧٦,٢٠	كبيرة
٦٠	يستخدم جميع أنواع الاختبارات حسب طبيعة المساق سواء العملية أو الموضوعية أو المقالية وغيرها من أنواع الاختبارات	٣,٧٦	٧٥,٢٠	كبيرة
٦١	يستخدم الأسئلة التي تعمق أفكار الطلبة	٣,٧٣	٧٤,٦٠	كبيرة
٦٢	يستطيع تحديد مستويات الطلبة العلمية	٣,٧٨	٧٥,٦٠	كبيرة
٦٣	يقوم بإجراء العديد من الاختبارات حسب قانون الجامعة	٣,٧٧	٧٥,٤٠	كبيرة
٦٤	يزود الطلبة بالإجابات الصحيحة لأسئلة الاختبارات	٣,٧٥	٧٥	كبيرة
٦٥	يفسح المجال أمام الطلبة لمناقشة الاختبارات ومراجعتها	٣,٧٢	٧٤,٤	كبيرة
٦٦	يوزع العلامة على أسئلة الاختبار بنسب معقولة وحسب أهمية السؤال	٣,٧١	٧٤,٢	كبيرة
٦٧	تتصف اختبارات بالشمولية	٣,٧١	٧٤,٢	كبيرة
٦٨	يجعل وقت الاختبار كافياً للإجابة على كل الأسئلة	٣,٦٠	٧٢	كبيرة
*	المعدل العام	٣,٧٥	٧٥,٠	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من الجدول (٢٠) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بنابلس لفقرات مجال التقويم كانت كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (٧٢%-٧٧,٢٠%) وفيما يتعلق بدرجة التقويم الكلية كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة (٧٥%).

(٥) ترتيب المجالات والدرجة الكلية للتقويم

الجدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقويم مجالات تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس والدرجة الكلية للتقويم

الترتيب	المجالات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة التقويم
١	الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٨١	٧٦,٢٠	كبيرة
٢	إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٧٩	٧٥,٨٠	كبيرة
٣	التقويم	٣,٧٥	٧٥	كبيرة
٤	التخصص والثقافة العامة	٣,٧٣	٧٤,٦٠	كبيرة
*	المعدل العام	٣,٧٧	٧٥,٤٠	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من الجدول (٢١) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس كانت كبيرة على جميع المجالات حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (٧٤,٦٠% - ٧٦,٢٠%) وفيما يلي ترتيب المجالات التي كانت على النحو التالي:-

المرتبة الأولى:	الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	(٧٦,٢٠ %)
المرتبة الثانية:	إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	(٧٥,٨٠ %)
المرتبة الثالثة:	التقويم	(٧٥ %)
المرتبة الرابعة:	التخصص والثقافة العامة	(٧٤,٦٠ %)

أما فيما يتعلق بالمعدل العام للتقويم فكانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٧٥,٤ %).

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:-

ما اقتراحات الطلبة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس؟

للإجابة عن السؤال تم حصر أكثر الاقتراحات الهامة والموضوعية حيث تم التوصل إلى (٩) اقتراحات، وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية لها ونتائج الجدول (٢٢) تبين ذلك:-

الجدول (٢٢)

التكرارات والنسب المئوية لأكثر الاقتراحات الموضوعية لتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس

الرقم	الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية %
١	أن يراعي ظروف الطلبة وخاصة في الأوضاع الحالية وهي إغلاق الطرق	٩١	٢٥,١٣%
٢	أن يتابع تطور العلم في تخصصه واستحداث الجديد حسب متطلبات العصر والمجتمع	٧٣	٢٠,١٦%
٣	أن يتواجد في مكتبه خلال الساعات المكتبية	٥٦	١٥,٤٧%
٤	أن يربط النظرية بالواقع العملي	٣٠	٨,٢٨%
٥	أن يشجع الطالب القيام بالبحث العلمي والمشاركة بالمؤتمرات والندوات	٢٨	٧,٧٣%
٦	أن يحدد المفيد من المادة التي يعمل على تدريسها	٢٤	٦,٦٢%
٧	أن تتصف اختبارات بالشمولية	٢٣	٦,٣٥%
٨	أن يعط أمثلة على الدرس حتى يزداد استيعاب المادة	٢٢	٦,٠٧%
٩	أن يمتاز بالمرونة في التعامل مع الطلبة	١٥	٤,١٠%
	المجموع	٣٦٢	١٠٠%

ثالثاً :- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير جنس الطالب؟
لفحص الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (٢٣) تبين ذلك.

الجدول (٢٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة *	ت المحسوبة	أنثى		ذكر		مجالات التقويم
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٣١	١,٠٠٦	٠,٧٣	٣,٧٨	٠,٦٣	٣,٨٤	صفات الشخصية والعلاقات الإنسانية
*٠,٠٠١	٢,٥٥	٠,٦٤	٣,٧٢	٠,٥٧	٣,٨٦	إدارة البيئة التعليمية والتخطيط لتدريس
*٠,٠٠١	٣,٣٩	٠,٥٤	٣,٦٤	٠,٥٥	٣,٨٢	التقويم
٠,٠٦	١,٨٤	٠,٥٤	٣,٧٠	٠,٦٥	٣,٨٠	التخصص والثقافة العامة
*٠,٠٠١	٢,٤٧	٠,٥٣	٣,٧١	٠,٥٢	٣,٨٣	الدرجة الكلية للتقويم

* دال احصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$

يتضح من الجدول (٢٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس على مجالات (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتخصص والثقافة العامة) تعزى لمتغير الجنس، بمعنى أن استجاباتهم متقاربة كما هو مبين في جدول (٢٣)، بينما كانت الفروق دالة احصائياً على مجالات (إدارة البيئة التعليمية، والتخطيط للتدريس، والتقويم) والدرجة الكلية للتقويم لصالح الذكور.

رابعاً:- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

لفحص الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين حيث يبين الجدول (٢٤) المتوسطات الحسابية للمجالات والدرجة الكلية للكفايات تبعاً للمستوى الدراسي، بينما يبين الجدول (٢٥) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق للمجالات والدرجة الكلية للكفايات تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

الجدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المجالات	سنة ثانية	ثالثة	رابعة	خامسة
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٧٨	٣,٧٦	٣,٨٨	٤,٠٠
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٧٤	٣,٧٩	٣,٨١	٤,٠٠
التقويم	٣,٦٧	٣,٧٤	٣,٧٥	٣,٨٨
التخصص والثقافة العامة	٣,٧٥	٣,٧٤	٣,٧٤	٣,٨٦
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٤	٣,٧٦	٣,٨٠	٣,٩٤

الجدول (٢٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمجالات والدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٣	٢,٠٩	٠,٦٩	١,٤٧	٠,٢٢
	داخل المجموعات	٤٥٣	٢١٤,٢٣	٠,٤٧		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٣	١,٤٠	٠,٤٦	١,٢٤	٠,٢٩
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٧١,٥٥	٠,٣٧		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٥			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٣	١,٠٩	٠,٣٦	١,١٨	٠,٣١
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٣٩,٨٢	٠,٣٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩١			
التقويم	بين المجموعات	٣	٠,٣٤	٠,١١	٠,٣٢	٠,٨١
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٦٣,٦٦	٠,٣٦		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٣	٠,٩٢	٠,٣٠	١,٠٩	٠,٣٥
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٢٧,٨٣	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٥			

* (ف) الجدولية عند مستوى $(0.05=\alpha)$

يتضح من الجدول (٢٥) أن جميع قيم (ف) المحسوبة على جميع المجالات والدرجة الكلية للتقويم كانت على النحو التالي (١,٤٧، ١,٢٤، ١,١٨، ٠,٣٢، ١,٠٩) وجميع هذه القيم أصغر من القيمة الجدولية (٣,١٢) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس تعزى لمتغير مستوى الدراسة، وهذا يعني أن التقويم عند الطلبة متشابهة بالرغم من المستوى الدراسي لهم.

خامساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس تبعاً لمتغير مكان السكن.

لفحص الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث بين الجدول (٢٦) المتوسطات الحسابية، بينما بين الجدول (٢٧) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (٢٦)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير مكان السكن

المجالات	مدينة	قرية	مخيم
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٦٩	٣,٨٧	٣,٩٧
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٦٩	٣,٨٠	٣,٠٣
التخصص والثقافة العامة	٣,٦٩	٣,٧١	٣,٩٠
التقويم	٣,٦٨	٣,٧٥	٣,٩٣
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٦٩	٣,٧٨	٣,٩٦

١. مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية

الجدول (٢٨)

نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب

مكان سكن الطالب	مدينة	قرية	مخيم
مدينة		*٠,١٨-	*٠,٢٨-
قرية			٠,٠١-
مخيم			

٥٦٣٧٨٢

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05=\alpha)$

يتضح من الجدول (٢٨) أنه:-

(أ) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية بين:-

- مدينة وقرية لصالح القرية.

- مدينة ومخيم لصالح المخيم.

(ب) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية بين قرية ومخيم.

٢. مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس

الجدول (٢٩)

نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب

مكان سكن الطالب	مدينة	قرية	مخيم
مدينة		٠,١٠-	*٠,٣٣-
قرية			*٠,٢٣-
مخيم			

* دال احصائياً عند مستوى $(0.05=\alpha)$

يتضح من الجدول (٢٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($0.05=\alpha$) في إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي بين:-

- مدينة ومخيم لصالح المدينة.

- قرية ومخيم لصالح القرية.

بينما لم تكن المقارنات الأخرى داله احصائياً.

٣. مجال التخصص والثقافة العامة

الجدول (٣٠)

نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص والثقافة العامة

تبعاً لمتغير مكان سكن الطالب

مكان سكن الطالب	مدينة	قرية	مخيم
مدينة		٠,٢٢-	*٠,٢١٥-
قرية			*٠,١٩-
مخيم			

* دال احصائياً عند مستوى ($0.05=\alpha$)

يتضح من الجدول (٣٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($0.05=\alpha$) في مجال التخصص والثقافة العامة بين:-

- مدينة ومخيم لصالح المخيم

- قرية ومخيم لصالح المخيم

بينما لم تكن المقارنة الأخرى داله احصائياً.

٤. مجال التقويم

الجدول (٣١)

نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التقويم تبعاً لمتغير مكان

سكن الطالب

مكان سكن الطالب	مدينة	قرية	مخيم
مدينة		٠,٦٤ -	*٠,٢٤ -
قرية			*٠,١٧-
مخيم			

* دال احصائياً عند مستوى ($0.05= \alpha$)

يتضح من الجدول (٣١) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($0.05=\alpha$) في مجال التقويم بين:-

- مدينة ومخيم لصالح المخيم

- قرية ومخيم لصالح المخيم

بينما لم تكن المقارنات الأخرى داله احصائياً.

الدرجة الكلية للتقويم

الجدول (٣٢)

نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات للدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير

مكان سكن الطالب

مكان سكن الطالب	مدينة	قرية	مخيم
مدينة		٠,٩٤-	٠,٢٧-
قرية			٠,١٧-
مخيم			

* دال احصائياً عند مستوى ($0.05=\alpha$)

يتضح من الجدول (٣٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($0.05=\alpha$) في مجال التقويم تبعاً لمتغير مكان السكن للدرجة الكلية للتقويم.

سادساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تعزى لمتغير التخصص. لفحص الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent -t- Test) ونتائج الجدول (٣٣) تبين ذلك.

الجدول (٣٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير التخصص

مستوى الدلالة *	(ت) المحسوبة	كلية أدبية (إنسانية)		كلية علمية		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
* ٠,٠٠١	٣,٦٢-	٠,٥٩	٣,٨٩	٠,٨٢	٣,٦٥	الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية
* ٠,٠٠٣	٣,٠٠-	٠,٥٤	٣,٨٥	٠,٧٢	٣,٦٧	إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي
* ٠,٠٠١	٤,١٨-	٠,٤٨	٣,٨١	٠,٦٤	٣,٥٧	التخصص والثقافة العامة
* ٠,٠٠٥	٢,٨٣-	٠,٥٣	٣,٨٠	٠,٧٠	٣,٦٤	التقويم
* ٠,٠٠١	٣,٩٥-	٠,٤٦	٣,٨٤	٠,٦٣	٣,٦٣	الدرجة الكلية للتقويم

* (ت) الجدولية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (٣٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس على جميع المجالات والدرجة الكلية حيث جاءت القيمة المطلقة المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية لصالح الكليات الأدبية الإنسانية.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير نوع المساق.

لفحص الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث يبين الجدول (٣٤) المتوسطات الحسابية، بينما يبين الجدول (٣٥) نتائج تحليل التباين الأحادي

الجدول (٣٤)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير نوع المساق

المجالات	إجباري جامعة	إجباري كلية	إجباري قسم	اختياري جامعة	اختياري كلية	اختياري قسم	حر
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٦٢	٣,٥٩	٣,٩٨	٣,٩٣	٣,٤٣	٣,٩٢	٤,٠٠
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٧٥	٣,٥٨	٣,٩٠	٣,٩٦	٣,٤٣	٣,٨٧	٣,٩٠
التخصص والثقافة العامة	٣,٦٣	٣,٥٨	٣,٨٣	٣,٨٤	٣,٥٢	٣,٨٢	٣,٧٧
التقويم	٣,٦٤	٣,٦٥	٣,٨٢	٣,٨١	٣,٦٩	٣,٧٩	٣,٩٤
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٦٦	٣,٦٠	٣,٨٨	٣,٨٩	٣,٥٢	٣,٨٥	٣,٩٠

* دال احصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

الجدول (٣٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير نوع المساق

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٦	١٦,٢٠	٢,٧٠	٦,٠٧	* ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٥٠	٢٠٠,١٢	٠,٤٤		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٦	٩,٦٢٠	١,٦٠	٤,٤١	* ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٥٠	١٦٣,٣٤	٠,٣٦		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٦			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٦	٥,٩٠	٠,٩٨	٣,٢٧	* ٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٤٥٠	١٣٥,٠٢	٠,٣٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٦	٤,٠٢	٠,٦٧	١,٨٨	٠,٠٠٨١
	داخل المجموعات	٤٥٠	١٥٩,٩٨	٠,٣٥		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠٠			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٦	٨,٠١	١,٣٣	٤,٩٧	* ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٥٠	١٢٠,٧٤	٠,٢٦		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٥			

* ف الجدولية عند مستوى $(0.05=\alpha)$

يتضح من الجدول (٣٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية على مجال التقويم تعزى لمتغير نوع المساق بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على المجالات (الصفات الشخصية وإدارة البيئة التعليمية والتخصص والدرجة الكلية للتقويم) ولتحديد بين من كانت الفروق استخدم اختبار شففيه (Scheffe test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات ونتائج الجداول (٣٦) (٣٧) (٣٨) (٣٩) تبين ذلك.

الجدول (٣٦)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير نوع المساق

نوع المساق	إجباري جامعة	إجباري كلية	إجباري قسم	اختياري جامعة	اختياري كلية	اختياري قسم	حر
إجباري جامعة		٠,٢٩	-٠,٣٦*	٠,٣١-	٠,١٨	٠,٣٠-	٠,٣٧-
إجباري كلية			-٠,٣٩*	-٠,٣٤	٠,١٥	-٠,٣٣	-٠,٤٠
إجباري قسم				٠,٤٦	٠,٥٤	٠,٦١	٠,١٤-
اختياري جامعة					٠,٥٠	٠,١٥	٠,٦٠-
اختياري كلية						٠,٥٠-	٠,٥٦
اختياري قسم							٠,٧٦-
حر							

يتضح من الجدول (٣٦) ما يلي :

- (١) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين أنواع المساقات التالية:
 - إجباري جامعة ، وإجباري قسم لصالح إجباري قسم
 - إجباري كلية ، وإجباري قسم لصالح إجباري قسم
- (٢) بينما لا توجد فروق ذات دلالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين أنواع المساقات الأخرى.

الجدول (٣٧)

نتائج اختبار شفوية للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس تبعاً لمتغير نوع المساق

نوع المساق	إجباري جامعة	إجباري كلية	إجباري قسم	اختياري جامعة	اختياري كلية	اختياري قسم	حر
إجباري جامعة	٠,١٦	٠,١٥-	٠,٢٠-	٠,٣٢	٠,١١-	٠,٠٤-	
إجباري كلية			-٠,٣٢*	٠,٣٨-	٠,١٥	٠,٢٨-	٠,٣٠-
إجباري قسم				٠,٥٩-	٠,٤٧	٠,٣٣	٠,٧٧
اختياري جامعة					٠,٥٣	٠,٩٣	٠,٦٧
اختياري كلية						٠,٤٤-	٠,٤٦-
اختياري قسم							٠,٢٥-
حر							

يتضح من الجدول (٣٧) ما يلي :

(١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين المساقات (إجباري كلية، إجباري قسم لصالح إجباري قسم).

(٢) عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة بين باقي أنواع المساقات المختلفة.

الجدول (٣٨)

نتائج اختبار شفوية للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص الأكاديمي والثقافة العامة تبعاً لمتغير نوع المساق

نوع المساق	إجباري جامعة	إجباري كلية	إجباري قسم	اختباري جامعة	اختباري كلية	اختباري قسم	حر
إجباري جامعة		٠,٤٢	٠,١٩-	٠,٢١-	٠,١٠	٠,١٩-	٠,١٤-
إجباري كلية			-٠,٢٤*	٠,٢٥-	٠,٦٢	٠,٢٣-	٠,١٨-
إجباري قسم				٠,١١-	٠,٣٠	٠,٣٣	٠,٥٤
اختباري جامعة					٠,٣١	٠,١٤	٠,٦٦
اختباري كلية						٠,٣٠-	٠,٢٥-
اختباري قسم							٠,٥١
حر							

يتضح من الجدول (٣٨) ما يلي :

(١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين المساقات (إجباري كلية، إجباري قسم) لصالح إجباري قسم.

(٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين باقي أنواع المساقات المختلفة.

الجدول (٣٩)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على الدرجة الكلية للتقويم تبعاً

لمتغير نوع المساق

نوع المساق	إجباري جامعة	إجباري كلية	إجباري قسم	اختياري جامعة	اختياري كلية	اختياري قسم	حر
إجباري جامعة	٠,٥٩	٠,٢٢-	٠,٢٢-	٠,٢٢-	٠,١٣	٠,١٩-	٠,٢٤-
إجباري كلية			-٠,٢٨*	٠,٢٩-	٠,٧٩	٠,٢٥-	٠,٣٠-
إجباري قسم				٠,٤٠-	٠,٣٦	٠,٣٣	٠,٦٦-
اختياري جامعة					٠,٣٧	٠,٣٧	٠,١٢
اختياري كلية						٠,٣٣-	٠,٣٨-
اختياري قسم							٠,٥٠-
حر							

يتضح من الجدول (٣٩) ما يلي :

(١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين المسافات (إجباري كلية، إجباري قسم) لصالح إجباري قسم.

(٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين المسافات بين باقي أنواع المسافات.

ثامناً: - النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي

الجدول (٤٠)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي

المجالات	فتح	حماس-جهاد إسلامي	جبهة شعبية-ديموقراطية	مستقل	أخرى
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٧٣	٣,٩٧	٣,٨٠	٣,٩٢	٤
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٧٣	٣,٩٥	٣,٧١	٣,٧٩	٣,٨٠
التخصص والثقافة العامة	٣,٧١	٣,٨٥	٣,٨٥	٣,٥٦	٣,٩٧
التقويم	٣,٧١	٣,٨٦	٣,٦٩	٣,٨٧	٣,٦٩
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٢	٣,٩١	٣,٧٢	٣,٧٩	٣,٦١

الجدول (٤١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٥	٢,٩٤	٠,٥٩	١,٢٤	٠,٢٨
	داخل المجموعات	٤٥١	٢١٣,٣٨	٠,٤٧		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٥	٢,٩٦	٠,٥٩	١,٥٧	٠,١٦
	داخل المجموعات	٤٥١	١٧٠,٠	٠,٣٧		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٦			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٥	٢,٨٠	٠,٣٦	١,١٧	٠,٣٢
	داخل المجموعات	٤٥١	١٣٩,١٢	٠,١٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٥	٣,٨٧	٠,٧٧	٢,١٨	٠,٠٤٦
	داخل المجموعات	٤٥١	١٦٠,١٣	٠,٣٥		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٥	١,٩٧	٠,٣٩	١,٤٠	٠,٢٢
	داخل المجموعات	٤٥١	١٢٦,٧٧	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٤			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (٤١) إن جميع قيم (ف) المحسوبة على جميع المجالات والدرجة الكلية للتقويم كانت على التوالي (١,٢٤ - ١,٥٧ - ١,١٧ - ٢,١٨ - ١,٤٠) وجميع هذه القيم أصغر من القيمة الجدولية (٢,٥٧) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) عند مستوى الدلالة في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير الاتجاه السياسي، وهذا يعني أن الاتجاه السياسي للطلاب لا يؤثر على عملية التقويم.

تاسعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير المعدل التراكمي للطلاب.

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث يبين الجدول (٤٢) المتوسطات الحسابية، بينما يبين الجدول (٤٣) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (٤٢)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير المعدل التراكمي للطلاب

المجالات	٦٠-اقل من ٧٠	٧٠-اقل من ٨٠	٨٠-اقل من ٩٠	اكثر من ٩٠
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٨١	٣,٧٦	٣,٨٩	٤,١٦
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٨١	٣,٧٤	٣,٨٠	٣,٠٧
التخصص والثقافة العامة	٣,٧٣	٣,٦٩	٣,٧٩	٣,٩٩
التقويم	٣,٧٩	٣,٦٦	٣,٨٢	٣,٩٩
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٨	٣,٧١	٣,٨٣	٤,٠٥

الجدول (٤٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير المعدل التراكمي

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٣	٢,٤٥	٠,٨١	١,٧٣	٠,١٦
	داخل المجموعات	٤٥٣	٢١٣,٨٧	٠,٤٧		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية التخطيط التدريسي	بين المجموعات	٣	١,٥٤	٠,٥١	١,٣٥	٠,٢٥
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٧١,٤٢	٠,٣٧		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٦			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٣	١,٤٧	٠,٤٩	١,٥٩	٠,١٩
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٣٩,٤٥	٠,٣٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٣	٢,٨٦	٠,٩٥	٢,٦٨	٠,٠٤٦*
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٦١,١٥	٠,٣٥		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠١			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٣	١,٨٨	٠,٦٢	٢,٢٤	٠,٠٨٢
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٢٦,٨٦	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٥			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$

يتضح من الجدول (٤٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس على مجالات (الصفات الشخصية، وإدارة البيئة التعليمية، والتخصص الأكاديمي، والدرجة الكلية للتقويم) لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير المعدل التراكمي باستثناء مجال التقويم حيث يوجد فرق لأن مستوى

الدلالة ٠,٠٤٦ .

الجدول (٤٤)

نتائج اختبار شفوية للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التقويم تبعاً لمتغير المعدل التراكمي

المعدل	اكثر من ٩٠	٨٠ - ٩٠	٧٠ - ٨٠	٦٠ - ٧٠
اكثر من ٩٠		٠,١٧	*٠,٣٣	٠,٢
٩٠ - ٨٠				٠,٠٣
٨٠ - ٧٠				- ٠,١٣
٧٠ - ٦٠				

يتضح من الجدول (٤٤) ما يلي:-

- وجود فارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تبعاً لمتغير المعدل التراكمي بين المعدلات (أكثر من ٩٠ واقل من ٧٠-٨٠) لصالح المعدل اكثر من ٩٠ .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة بين باقي المعدلات التراكمية.

عاشراً:- النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدراسة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس، تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

الجدول (٤٥)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

المجالات	اقل من ٦٠	٦٠ - اقل من ٧٠	٧٠ - اقل من ٨٠	٨٠ - اقل من ٩٠	٩٠ فاكثر
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٧٦	٣,٧٤	٣,٧٨	٣,٨٨	٤,١٩
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٧٨	٣,٧٨	٣,٧٢	٣,٨٣	٤,٠٢
التخصص والثقافة العامة	٣,٧٥	٣,٦٧	٣,٧١	٣,٧٣	٤,٠
التقويم	٣,٨٠	٣,٦٦	٣,٧٤	٣,٧٥	٤,٠٨
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٧	٣,٧١	٣,٧٤	٣,٧٩	٤,٠٧

الجدول (٤٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في

المساق

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٤	٦,٣٩	١,٥٩	٣,٤٣	* ٠,٠٠٩
	داخل المجموعات	٤٥٢	٢٠٩,٩٤	٠,٤٦		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٣			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٤	٢,٥٣	٠,٦٣	١,٦٨	٠,١٣٥
	داخل المجموعات	٤٥٢	١٧٠,٤٣	٠,٣٧		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٦			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٤	٣,٠٣	٠,٧٥	٢,٤٨	* ٠,٠٠٥
	داخل المجموعات	٤٥٢	١٣٧,٨٩	٠,٣٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٤	٥,٢٠	١,٣٠	٣,٧٠	* ٠,٠٠٦
	داخل المجموعات	٤٥٢	١٥٨,٨٠	٠,٣٥		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠٠			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٤	٣,٨١	٠,٩٥	٣,٤٥	* ٠,٠٠٩
	داخل المجموعات	٤٥٢	١٢٤,٩٣	٠,٢٧		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٤			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (٤٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة على مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس تعزى لمتغير العلامة المتوقعة في المساق بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على المجالات الثلاثة الأخرى والدرجة الكلية للتقويم تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق ولتحديد بين من كانت الفروق استخدم اختبار شففيه (Scheffe test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجداول (٤٧) (٤٨) (٤٩) (٥٠) تبين ذلك.

الجدول (٤٧)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

العلامة المتوقعة في المساق	اقل من ٦٠	٦٠-اقل من ٧٠	٧٠-اقل من ٨٠	٨٠-اقل من ٩٠	٩٠ فأكثر
اقل من ٦٠	٠,٢٢	٠,٢٢	٠,١٢	٠,٤٣	
٦٠-اقل من ٧٠		٠,٤٥*	٠,١٤	٠,٤٥*	
٧٠-اقل من ٨٠			٠,١٠	٠,٤٠	
٨٠-اقل من ٩٠				٠,٣٠	
٩٠ فأكثر					

يتضح من الجدول (٤٧) ما يلي:-

(١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة بين العلامات (٦٠ - اقل من ٧٠ - فأكثر) لصالح ٩٠ فأكثر.

(٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة بين باقي العلامات.

الجدول (٤٨)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص الأكاديمي والثقافة العامة تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

العلامة المتوقعة في المساق	أقل من ٦٠	٦٠-أقل من ٧٠	٧٠-أقل من ٨٠	٨٠-أقل من ٩٠	٩٠ فأكثر
أقل من ٦٠	٠,٧٢	٠,٤١٥	٠,١٨	٠,٢٥-	
٦٠-أقل من ٧٠		٠,٣٠-	٠,٥٣-	-٠,٣٢*	
٧٠-أقل من ٨٠			٠,٢٢-	٠,٢٩-	
٨٠-أقل من ٩٠				٠,٢٧	
٩٠ فأكثر					

يتضح من الجدول (٤٨) ما يلي :

- (١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في العلامة المتوقعة في المساق بين العلامات (٦٠-أقل من ٧٠، و ٩٠ فأكثر) لصالح ٩٠ فأكثر.
- (٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في العلامة المتوقعة في المساق بين باقي العلامات.

الجدول (٤٩)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التقييم تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

العلامة المتوقعة في المساق	اقل من ٦٠	٦٠-اقل من ٧٠	٧٠-اقل من ٨٠	٨٠-اقل من ٩٠	٩٠ فأكثر
اقل من ٦٠	٠,١٤	٠,٦٣	٠,٥٨	٠,٢٨-	
٦٠-اقل من ٧٠		٠,٨٨-	٠,٨٥-	٠,٤٢-	
٧٠-اقل من ٨٠			٠,٥١-	٠,٣٤-	
٨٠-اقل من ٩٠				٠,٣٤-	
٩٠ فأكثر					

يتضح من الجدول (٤٩) ما يلي :

- (١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين العلامات (٦٠- اقل من ٧٠ فأكثر) لصالح (٩٠ فأكثر).
- (٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقييم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين المساقات بين باقي العلامات.

الجدول (٥٠)

نتائج اختبار شفهي للمقارنات البعدية بين المتوسطات على الدرجة الكلية للتقويم تبعاً

لمتغير العلامة المتوقعة في المساق

العلامة المتوقعة في المساق	اقل من ٦٠	٦٠-اقل من ٧٠	٧٠-اقل من ٨٠	٨٠-اقل من ٩٠	٩٠ فأكثر
اقل من ٦٠	٠,٦٠	٠,٣٥	٠,٢٣-	٠,٣٠-	
٦٠-اقل من ٧٠		٠,٢٥-	٠,٨٠-	-٠,٣٦*	
٧٠-اقل من ٨٠			٠,٥٢-	-٠,٣٣*	
٨٠-اقل من ٩٠				٠,٢٧	
٩٠ فأكثر					

يتضح من الجدول (٥٠) ما يلي :

- (١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين العلامات (٦٠ - اقل من ٧٠ ، و ٧٠ ، و ٩٠ فأكثر) لصالح ٩٠ فأكثر وبين (٧٠ - أقل من ٨٠ ، و ٨٠ ، و ٩٠ فأكثر) لصالح ٩٠ فأكثر.
- (٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية بين العلامات الأخرى.

إحدى عشر: النتائج المتوقعة بالفرضية التاسعة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير طبيعة المساق

الجدول (٥١)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير طبيعة المساق

المجالات	نظري	عملي	نظري وعملي معاً
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٨٤	٣,٦٨	٣,٧٩
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٨٠	٣,٧٠	٣,٧٨
التخصص والثقافة العامة	٣,٧٣	٣,٦٨	٣,٧٥
التقويم	٣,٧٦	٣,٦٥	٣,٧٧
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٨	٣,٦٨	٣,٧٧

الجدول (٥٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير طبيعة المساق

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٢	١,١١	٠,٥٥	١,١٧	٠,٣١
	داخل المجموعات	٤٥٤	٢١٥,٢٢	٠,٤٧		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٣			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٢	٠,٤٣٠	٠,٢١	٠,٥٧	٠,٥٦
	داخل المجموعات	٤٥٤	١٧٢,٥٢	٠,٣٨		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٥			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٢	٠,١٤	٠,٧٢	٠,٢٣	٠,٧٩
	داخل المجموعات	٤٥٤	١٤٠,٧٨	٠,٣١		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٢	٠,٥٣	٠,٢٦	٠,٧٤	٠,٤٧
	داخل المجموعات	٤٥٤	١٦٣,٤٧	٠,٣٦		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٢	٠,٤٥	٠,٢٢	٠,٨٠	٠,٤٤
	داخل المجموعات	٤٥٤	١٢٨,٣٠	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٥			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (٥٢) أن جميع قيم (ف) المحسوبة على جميع المجالات والدرجة الكلية للتقويم كانت على النحو التالي (١,١٧، ٠,٥٧، ٠,٢٣، ٠,٧٤، ٠,٨٠) وجميع هذه القيم أصغر من القيمة الجدولية (٣,٠٢) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) عند مستوى الدلالة في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس تعزى لمتغير طبيعة المساق، وهذا يبين أن تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية لا يختلف باختلاف طبيعة المساق.

الفرضيات الخاصة بعضو هيئة التدريس:-

الفرضية الأولى : النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة بجامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير جنس عضو الهيئة التدريسية.

لفحص الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t- test) ونتائج الجدول (٥٣) تبين ذلك.

الجدول (٥٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير جنس عضو الهيئة التدريسية

مستوى الدلالة *	ت المحسوبة	أنثى		ذكر		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٨٢	٠,٢٣	٠,٦٥	٣,٨٣	٠,٦٩	٣,٨١	الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية
٠,١٣	١,٤٩	٠,٥٠	٣,٩٠	٠,٦٣	٣,٧٧	إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي
٠,٨٢	٠,٢٢٠	٠,٤٠	٣,٧٤	٠,٥٧	٣,٧٣	التخصص والثقافة العامة
٠,٨٢	٠,٢٢	٠,٤٤	٣,٧٣	٠,٦٢	٣,٧٥	التقويم
٠,٦١	٠,٥٠-	٠,٣٩	٣,٨٠	٠,٥٥	٣,٧٦	الدرجة الكلية للتقويم

* ت الجدولية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (٥٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية بنابلس على جميع المجالات والدرجة الكلية للتقويم تعزى لمتغير جنس عضو الهيئة التدريسية.

الجدول (٥٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس تبعاً لمتغير عمر عضو هيئة التدريس

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٣	٢,٣٣	٠,٧٧	١,٦٤	٠,١٧
	داخل المجموعات	٤٥٣	٢١٣,٩٩	٠,٤٧		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٣	١,٣١	٠,٤٣	١,١٦	٠,٣٢
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٧١,٦٤	٠,٣٧		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٥			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٣	٠,٩٦	٠,٣٢	١,٠٣	٠,٣٧
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٣٩,٩٦	٠,٣٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٣	٠,٦٧	٠,٢٢	٠,٦٢	٠,٦٠
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٦٣,٣٤	٠,٣٦		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠١			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٣	١,٠٥	٠,٣٥	١,٢٥	٠,٢٩
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٢٧,٦٩	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٤			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

يتضح من الجدول (٥٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تعزى لمتغير عمر عضو هيئة التدريس وهذا يعني أن تقويم الطلبة متشابه بغض النظر عن عمر عضو هيئة التدريس.

الفرضية الثالثة: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة لعضو هيئة التدريس:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة
الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة
نابلس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

الجدول (٥٦)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح
الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

المجالات	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٧٠	٣,٨١	٣,٩٢	٣,٩٩
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٧٧	٣,٧٧	٣,٨٤	٣,٨٤
التخصص والثقافة العامة	٣,٦٤	٣,٧٥	٣,٧٥	٣,٨٨
التقويم	٣,٧١	٣,٧٤	٣,٧٦	٣,٨٩
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٠	٣,٧٧	٣,٨٤	٣,٩٠

الجدول (٥٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٣	٤,١٤	١,٣٨	٢,٩٤	* ٠,٠٣٣
	داخل المجموعات	٤٥٣	٢١٢,١٨	٠,٤٦		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٣	٠,٤٠	٠,١٣	٠,٣٥	٠,٧٨
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٧٢,٥٦	٠,٣٨		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٦			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٣	٢,٦١	٠,٨٧	٢,٨٥	* ٠,٠٣٧
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٣٨,٣٠	٠,٣٠		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩١			
التقويم	بين المجموعات	٣	١,٢٨	٠,٤٢	١,١٩	٠,٣١
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٦٢,٧٢	٠,٣٥		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٣	١,٦٧	٠,٥٥	١,٩٨	٠,١١
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٢٧,٠٨	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٥			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$

يتضح من الجدول (٥٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة على المجالات (إدارة البيئة التعليمية، التقويم، الدرجة الكلية للتقويم) بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على المجالات (الصفات الشخصية، التخصص الأكاديمي) لتحديد بين من كانت الفروق استخدم اختبار شفیه (Scheffe test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات ونتائج الجداول (٥٨)، (٥٩) تبين ذلك.

الجدول (٥٨)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

الرتبة الأكاديمية	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
مدرس		٠,١٠-	* ٠,٢١-	* ٠,٢٨-
أستاذ مساعد			٠,١٠-	٠,١٧-
أستاذ مشارك				٠,٠٧٣
أستاذ				

يتضح من الجدول (٥٨) ما يلي:-

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بين مدرس وأستاذ مشارك لصالح أستاذ مشارك وبين مدرس وأستاذ لصالح أستاذ. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بين باقي الرتب الأكاديمية.

الجدول (٥٩)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات على مجال التخصص الأكاديمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

الرتبة الأكاديمية	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
مدرس		٠,١١-	٠,١١-	* ٠,٢٤-
أستاذ مساعد			٠,٦٨-	٠,١٣-
أستاذ مشارك				٠,١٣-
أستاذ				

يتضح من الجدول (٥٩) ما يلي:-

- وجود فارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية على مجال التخصص الأكاديمي بين مدرس وأستاذ لصالح أستاذ. - عدم وجود فارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بين باقي الرتب.

الفرضية الرابعة: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة لعضو هيئة التدريس:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة
الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو
هيئة التدريس

الجدول (٦٠)

المتوسطات الحسابية لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح
الوطنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

المجالات	اقل من ٥ سنوات	٥-١٠ اقل من ١٠	١٠-١٥ اقل من ١٥	اكثر من ١٥
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	٣,٧١	٣,٨٦	٣,٨٣	٣,٨٠
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	٣,٨٠	٣,٨١	٣,٧٦	٣,٧٣
التخصص والثقافة العامة	٣,٧٦	٣,٧٢	٣,٧٠	٣,٧٤
التقويم	٣,٧٧	٣,٧٨	٣,٧٠	٣,٧٤
الدرجة الكلية للتقويم	٣,٧٦	٣,٧٩	٣,٧٥	٣,٧٤

الجدول (٦١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة *
الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٣	١,٤٧	٠,٤٩	١,٠٣	٠,٣٧
	داخل المجموعات	٤٥٣	٢١٤,٨٥	٠,٤٧		
	المجموع	٤٥٦	٢١٦,٣٢			
إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي	بين المجموعات	٣	٠,٤١	٠,١٣	٠,٣٥	٠,٧٨
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٧٢,٥٥	٠,٣٨		
	المجموع	٤٥٦	١٧٢,٩٦			
التخصص والثقافة العامة	بين المجموعات	٣	٠,٢٠	٦,٩	٠,٢٢	٠,٨٨
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٤٠,٧١	٠,٣١		
	المجموع	٤٥٦	١٤٠,٩٢			
التقويم	بين المجموعات	٣	٠,٦٨	٠,٢٢	٠,٦٢	٠,٥٩
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٦٣,٣٣	٠,٣٦		
	المجموع	٤٥٦	١٦٤,٠١			
الدرجة الكلية للتقويم	بين المجموعات	٣	٠,٢١	٧,٢	٠,٢٥	٠,٨٥
	داخل المجموعات	٤٥٣	١٢٨,٥٣	٠,٢٨		
	المجموع	٤٥٦	١٢٨,٧٤			

* ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$)

يتضح من الجدول (٦١) أن جميع قيم ف المحسوبة على جميع المجالات والدرجة الكلية للتقويم كانت على التوالي (٠,٣٧، ٠,٧٨، ٠,٨٨، ٠,٥٩، ٠,٨٥) وجميع هذه القيم أصغر من القيمة الجدولية (٣,٠٢) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 = \alpha$) عند مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$) في تقويم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس تعزى لمتغير سنوات الخبرة للأستاذ وهذا يعني أن لتقويم عند الطلبة متشابه لعضو هيئة التدريس بغض النظر عن سنوات الخبرة لديهم.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج

ثانياً: التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة التي تهدف إلى تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة ومقترحاتهم لتحسين أدائهم في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس، ومن ثم الخروج بتوصيات الدراسة بناءً على نتائج الدراسة وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: مناقشة سؤال الدراسة الأول:

ما واقع تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس؟

لقد تبين أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية كانت كما يلي:

(١) مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية

أظهرت نتائج الجدول (١٧) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية كانت كبيرة على جميع الصفات حيث تراوحت النسب المئوية عليها (٧٣,٢-٧٩,٦).

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال فكانت كبيرة بدلالة النسبة المئوية حيث بلغت (٧٦,٢%).

وهذه النتيجة تعني أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية من ناحية صفاتهم الشخصية وعلاقتهم الإنسانية كبيرة وقد يعود ذلك إلى النظام الجامعي يتطلب موظفين يتميزون بصفات شخصية مترنة سواء أكاديميين أو إداريين باعتبار الجانب الشخصي للموظف يؤثر على عمله وأدائه بشكل إيجابي أو سلبي ويعود أيضاً إلى الدرجة العالية التي يتجلى بها عضو هيئة التدريس من الإخلاص في عمله وجهده لإخراج فئة تتمتع بمواصفات جيدة خاصة في حين أن الطالب يتخذ من أستاذه مثلاً له في حياته سواء الشخصية أو العملية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة علي (١٩٩٣) حيث أن الأستاذ الجامعي له دوره الهام بالتأثير في شخصيات طلبته وتكونهم العلمي، فكلما كان الأستاذ الجامعي على قدر كبير من الثقة بالنفس انعكس ذلك على طلبته تلقائياً. واتفقت كذلك مع نتيجة الأغبري (١٩٩٨) في أن الأستاذ الجامعي الكفو يكون غالباً مزوداً بعدد من الصفات الجيدة التي تؤهله أن يكون قدوة حسن التربية.

٢) مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس

أظهرت نتائج الجدول (١٨) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس كانت كبيرة على جميع الفقرات باستثناء فقرة واحدة حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٧٢% - ٧٩,٤%).

وكانت متوسطة على فقرة واحدة حيث بلغت النسبة (٦٩.٨%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للتقويم لهذا المجال كانت كبيرة بدلالة النسبة المئوية حيث بلغت (٧٥,٨%).

هذا يدل على إدارة سليمة للمحاضرات بكافة مساقاتها وهذا دليل اهتمام الجامعة ومراقتها للعملية التعليمية التي تتم داخل نطاق الجامعة فالجامعة تهتم بالتنوع لتخريج جيل من الطلاب يستطيع بناء هذا المجتمع الفلسطيني الذي له طبيعته وظروفه الخاصة.

ويعتمد تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بنابلس بدرجة كبيرة على أداء المحاضر داخل المحاضرة وكيفية إدارته للمحاضرة. وترى الباحثة ضرورة التخطيط للمحاضرة جيداً حيث أن المحاضر سيكون المنبع الذي يأخذ منه الطلبة علمهم ومعرفتهم وبالتالي فلا بد من أن يكون المحاضر على قدر كاف من المعرفة والعلم بتخصصه حتى يزود الطلبة بهذا العلم. وواضح أن الطلبة يفضلون أساليب مختلفة في التعليم كونهم يختلفون بطرق تعلمهم فمنهم من يعتمد على الخطط ومنهم من يفضل البحث والتعمق بالمادة ويركزون مع الفهم والتحليل في الدراسة.

والمهمة الرئيسية في التدريس الجامعي هي تعليم الطلبة كيف يفكرون لا كيف يحفظون الكتب دون فهمها ويؤكد (زيتون، ١٩٩٥) انه يجب تعليم الطلبة الاعتماد على الذات وزيادة الثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية والإنجاز والمبادأة وتحكيم الأمور عقلياً والاستمرار في التعليم الذاتي ولعل تحقيق ذلك يتوقف على أستاذ جامعي "مميز" جيد الإعداد والتكوين ويكون معد إعداداً علمياً وبحثياً ومهنياً ومميزاً في التدريس الجامعي وأساليبه واستراتيجيته وسيكولوجية تعلم المواد (المساقات) الجامعية وتعليمها وتقويم الأداء فيها.

وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة موسى (١٩٩٥) حيث أن الممارسات الأكاديمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بنسبة ٩٠% فأعلى كانت في معظمها ممارسات أكاديمية تتعلق بتطبيق العملية التعليمية في أثناء التدريس في حين أن الممارسات الأكاديمية التي يقوم بها بنسبة ١٠% كانت في معظمها ممارسات أكاديمية تتعلق بتخطيط العملية التعليمية قبل التدريس وتقويمها بعده.

٣) مجال التخصص والثقافة العامة

أظهرت نتائج الجدول (١٩) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال التخصص والثقافة العامة كانت كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٧١,٤% - ٧٩%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للتقويم لهذا المجال كانت كبيرة بدلالة النسبة المئوية حيث بلغت (٧٤,٦%).

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية يتمتعون بخلفية أكاديمية جيدة جداً كل في مجال تخصصه بالإضافة إلى امتلاكهم قدرًا كافيًا من الثقافة العامة. وهذا يعود إلى نوعية المحاضرين الذين تختارهم الجامعة حيث أنها تضع في اعتبارها عند توظيف أي شخص تخصصه وتمكنه من مادته وثقافته فهي تطلب من المتقدم للوظيفة وخاصة المحاضر الأكاديمي تقديم الشهادات العلمية وشهادات الخبرة التي تثبت إتقانه لعمله ومقدرته للقيام بهذا الدور الكبير. وليس هذا فحسب فعوضو هيئة التدريس لا بد له من قاعدة يرتكز عليها في تدريسه للمساق من خلال تخصصه الأكاديمي النابع عن دراسته له كما أن أي إنسان لا بد له من أن يتمتع بثقافة بمستوى معين لتعينه على مناقشة طلبته في أي أمر يخصهم، وعضو هيئة التدريس المثقف الواعي المطلع على تخصصه هو محط احترام من طلبته وثقة دائمة لأن الطالب حتماً سيستفيد من أساتذته المثقف وبالتالي سيزيد حصيلته الدراسية والعلمية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الخطيب (١٩٨٨) في أن التحصيل العلمي له تأثير إيجابي لعضو هيئة التدريس فكلما زاد التحصيل العلمي لعضو هيئة التدريس انعكس على أدائه في التدريس.

٤) مجال التقويم

أظهرت نتائج الجدول (٢٠) أن درجة تقويم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال التقويم كانت كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٧٢% - ٧٧,٢%). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لهذا المجال كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة (٧٥%).

وهذا يعني أن درجة توفر هذا المجال جيدة لدى المحاضرين حيث أنه من أساسيات وضع العلامة للطلاب تكون بناءً على تقويم الطالب خلال الفصل الدراسي بعد إعطاء الطالب العديد من الوظائف والواجبات والمهام والأبحاث التي يجب أن يقوم بها بالإضافة إلى عدد من الامتحانات التي يقدمها من خلال الفصل الدراسي.

لذا فجميع الأكاديميين في الجامعة يقومون بعملية تقويم الطلبة بشكل منظم معتمدين على أساس النظم الإدارية والأكاديمية المختلفة. بالإضافة إلى أن تقويم الطلبة من قبل عضو

هيئة التدريس هو من أساسيات وضع العلامة للطالب فكيف يعرف الطالب علامته دون تقويم المحاضر له من خلال عدة اختبارات وامتحانات وتكليفه إعداد الأبحاث. ولا بد من عملية التقويم لأنها تدل على مدى نجاح المدرس الجامعي في تحقيق أهداف عمله وسلوكه التدريسي خاصة إذا كانت الاختبارات والتقارير البحثية تعكس صدق أهدافه.

ووافقت هذه النتيجة مع نتيجة الخوادة، مرعي (١٩٩١) حيث أثبتت أن الأساتذة الجامعيين يحسبون حساباً كبيراً للاختبارات لما له من أهمية في تقرير مصير الطالب من جهة ولما له من أهمية تتصل بشخصية عضو هيئة التدريس من جهة أخرى.

هـ) فيما يتعلق بترتيب المجالات والدرجة الكلية للتقويم:

أظهرت نتائج الجدول رقم (٢١) الترتيب الآتي:

الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية ثم إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس والتقويم ثم التخصص الأكاديمي والثقافة العامة وكانت درجة كبيرة تترأوح ما بين (٧٤,٦% - ٧٦,٢%) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية كانت كبيرة بدلالة النسبة المئوية (٧٥,٤%).

وربما يعود هذا إلى قوانين الجامعة من جهة حيث يعتمد المجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس والتقويم على قوانين معينة تنص عليها الجامعة ولا بد للأكاديميين من الالتزام بها كما أن الجامعة تقوم باختبار كل تخصص حسب الشاغر لديها وتشترط أن يكون الأكاديمي متمكناً من تخصصه وأن تكون لديه الصفات الشخصية المؤهلة لتدريس طلبة الجامعة الذين هم بناء المستقبل القريب، وإلى المحاضر نفسه حيث أن المحاضر مثال يحتذى الطلبة به فلا بد أن يثبت نفسه ضمن مجال التدريس، وأيضاً فقد جعلت ظروف الاحتلال الإسرائيلي عضو هيئة التدريس أكثر إنسانية ومراعاة لأوضاع الطلبة بالإضافة إلى مستوى الكفاءة المرتفعة التي يتمتع بها في الجامعة، وتعود أيضاً إلى الطالب من جهة ثانية حيث أن الطالب الذكي عندما يختار أستاذه يضع في اعتباره أن يكون المحاضر يتمتع بصفات جيدة حسن السمعة، وأن تكون محاضراته ممتعة مليئة بالمعلومات. وهذا ما نلاحظه في النتائج حيث أن الطلبة على وعي وإدراك كافيين حول كيفية اختيار أستاذهم دون الأخذ بالاعتبار أمور أخرى قد تكون أقل أهمية.

ثانياً:- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما هي اقتراحات الطلبة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس؟

وللإجابة عن السؤال استخدمت التكرارات والنسب المئوية لكل اقتراح وقد أظهرت نتائج الجدول (٢٢) أن أعلى نسبة مئوية حصل عليها الاقتراح (٥) من الاقتراحات حيث حصل على نسبة (٢٥,١٣%) من مجموع الاقتراحات مما يعني أن الطلاب يطالبون أعضاء هيئة التدريس مراعاة الظروف الحالية التي نشأت عن الانتفاضة الثانية حيث شددت قوات الاحتلال الإسرائيلي سيطرتها على مخارج ومدخل مدينة نابلس وهي تغلق يوماً الطرقات في وجه المواطنين سواء موظفين أو عاملين أو طلبة، لذا كان الاقتراح مراعاة ظروفهم.

ويأتي الاقتراح (٤) في المرتبة الثانية، حيث حصل على نسبة (٢٠,١٦%) من مجموع الاقتراحات في الجدول (٢٢) مما يعطي الاقتراح من الطلبة لعضو هيئة التدريس أن يتابع تطور العلم في تخصصه واستحداث الجديد حسب متطلبات العصر والمجتمع وقد يكون سبب ذلك التطور المستمر في الكثير من العلوم سواء الاجتماعية أو العلمية وغيرها.

وبليه الاقتراح (١) إذ حصل على نسبة (١٥,٤٦%) من مجموع الاقتراحات، مما يعني ضرورة تواجد عضو هيئة التدريس في مكتبه خاصة خلال الساعات المكتبية له حتى يتسنى للطلاب مراجعته في أي شيء يتعلق بالمساق من مراجعة للمادة أو السؤال عن نتائج اختبارات وغيره.

وجاء الاقتراح ربط النظرية بالواقع العملي في المرتبة الرابعة من الاقتراحات حسب ما ورد في الجدول رقم (٢٢) حيث حصل على نسبة (٨,٢٨%) من مجموع الاقتراحات ولعل السبب حتى يستطيع أن يخرج الطالب إلى العمل وهو يعرف كيف يستطيع أن يوظف علمه بشكل جيد من خلال عمله بحيث يصبح عنصراً فاعلاً في مجتمعه.

وجاء الاقتراح (٦) في المرتبة الخامسة حيث حصل على نسبة (٧,٢٣%) مما يعني رغبة الطلبة بالبحث العلمي ومحاولة البحث عن كل ما هو جديد ويكون ذلك بالمشاركة بالمؤتمرات والندوات حيث تظهر كل ما هو جديد.

وجاء الاقتراح رقم (٧) في المرتبة السادسة حيث حصل على نسبة (٦,٩٢%) من مجموع الاقتراحات كما ورد في الجدول رقم (٢٢) وهو رغبة الطلبة من أعضاء الهيئة التدريسية تحديد المفيد من المادة كثيرة الأفرع حيث يساعد الطلبة على دراسة المفيد والمطلوب منها.

وينص الاقتراح على أن تتصف اختبارات عضو هيئة التدريس بالشمولية في المرتبة السابعة حيث حصل على نسبة (٦,٣٥%) أي أن تشمل كافة المادة والسبب أن الطالب قد يدرس عدة أجزاء من المادة مما يضطره إلى الرسوب في المساق إذا جاءت أسئلة الكتاب محددة من وحدة أو وحدتين فقط.

أما الاقتراح الثامن فهو أن يعطي عضو هيئة التدريس العديد من الأمثلة على الدرس الذي يعطيه خاصة في المساقات التطبيقية حتى يزيد استيعاب الطالب حيث حصل هذا الاقتراح على نسبة (٦,٠٧%) من مجموع الاقتراحات.

ويليه الاقتراح الأخير وهو أن يمتاز عضو هيئة التدريس بالمرونة في تعامله مع الطلبة وحصل على نسبة (٤,١٠%) من مجموع الاقتراحات في الجدول رقم (٢٢) وهي أقل نسبة بين الاقتراحات وقد يكون سبب ذلك طلب الطلبة مراعاة عضو هيئة التدريس لظروفهم ومقترحاتهم.

وهذا يعطي مؤشراً إيجابياً لعملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يمكن الاستفادة منها في تطوير عملية التقويم، وأن الطلبة قادرين على تقويم أساتذتهم بالموضوعية الكافية التي تزيد من تقويمهم بأنفسهم وتشعرهم باهتمام إدارة الجامعة بهم.

ثالثاً: - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير الجنس للطلاب.

أظهرت نتائج اختبار (ت) كما هو مبين في الجدول (٢٣) ص (٦٢) رفض الفرضية الصفرية في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير جنس الطالب على المجالات إدارة البيئة التعليمية والتقويم والدرجة الكلية للتقويم.

وتم قبول الفرضية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس على المجالات الصفات الشخصية والتخصص والثقافة العامة. ورفض الفرضية يعني أن الذكور أكثر اهتماماً وتركيزاً على مسألة تخصص المحاضر وإدارته للمحاضرة حيث أن الطالب يعلم تمام المعرفة بأنه سيخرج إلى مجال العمل فيجب أن يستتبط المعلومات من أستاذه حتى يكون على دراية تامة بمادته

وتخصصه. بالإضافة إلى أن الطلبة الذكور يركزون على نقد أساتذهم خاصة خلال مراقبتهم له في داخل غرفة المحاضرة خاصة إذا كان مثلهم الأعلى فهم يحاولون دراسة كيفية إدارته للمحاضرة وما مستوى تخصصه في مادته.

واتفقت مع نتيجة القرعاوي (١٩٩٩) حيث وجد أثر دال إحصائياً لمتغير الجنس في تقويم عضو هيئة التدريس لصالح الطلاب الذكور.

وفي حين اختلفت مع نتيجة البرغوثي (١٩٩٧) حيث وجد أنه لا أثر للجنس في تقويم عضو هيئة التدريس سواء لجنس المعلم أو الطالب.

إباً: - مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى للمستوى الدراسي للطلاب.

لفحص الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث يبين الجدول (٢٤) ص (٦٣) وجدول (٢٥) ص (٦٣) قبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس للمستوى الدراسي للطلاب. وهذا يعني أن المستوى الدراسي ليس له تأثير في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية. ويبدو أن وجهة نظر الطلبة حول هذا الموضوع واحدة فهم بغض النظر عن مستوى دراستهم إلا أنهم يقيمون عضو هيئة التدريس بتقويم واحد دون اختلاف بين طالب في سنة ثانية وطالب في سنة رابعة فالطالب الجامعي يعي مصلحته مهما كانت سنوات دراسته خاصة وأنه تم استثناء طلبة سنة أولى لعدم وعيهم الكامل عن الجامعة ومحاضريها.

والمتوقع من عضو التدريس أن يحقق نتائج في تدريس الطلبة وهذه النتائج هي إكساب الطلبة للمعارف والمهارات اللازمة في البحث والتفكير وحل المشكلات التي قد تواجههم وكتابة الأبحاث وإجراء النشاطات العملية وهذا ما لا يختلف فيه الطلبة مهما اختلفت مستوياتهم الدراسية.

واتفقت مع نتيجة القرعاوي (١٩٩٩) في أنه لا يوجد أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير المستوى الدراسي في تقويم أعضاء هيئة التدريس.

واختلفت مع نتيجة Centra (1977) في أن طلبة السنوات العليا يسعون للالتحاق بصفوف المعلمين ذوي السمعة الحسنة، وأن طلبة السنة الأولى لا يميلون إلى اختيار المعلم كزملائهم في السنوات العليا بناء على سمعته الأكاديمية، وإنما يختارون من الصفوف ما يناسب جدولهم الدراسي، وبغض النظر عن المحاضر.

خامساً: - مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: -

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية كما هو موضح في جدول (26) ص (64) و جدول نتائج تحليل التباين الأحادي رقم (27) ص (65) رفض الفرضية الصفرية حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن على جميع المجالات وقد أظهرت نتائج اختبارات شفيه في الجدول (28) أن هناك اختلاف في التقويم لعضو هيئة التدريس لصالح الطلبة من القرية والمخيم حيث يقدرون أكثر المحاضر على مجال الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية. بينما أظهر الجدول (29) اختلافاً في التقويم على مجال إدارة البيئة التعليمية لصالح الطلبة من المدينة والقرية حيث ظهر اهتمامهم أكثر من غيرهم حول تخطيط المحاضر للمحاضرة. وتدل نتائج الجدول (30) على أن الاختلاف كان لصالح الطلبة من المخيم على مجال التخصص والثقافة العامة واهتمامهم بتخصص المحاضرة وسعة ثقافته. وظهر في الجدول (31) أن الاختلاف أيضاً لصالح الطلبة من المخيم في اهتمامهم بتقويم المحاضر لهم وطريقة تقويمه في حين لم يظهر الجدول (32) اختلاف يعزى لمتغير مكان السكن.

وهذا يعني أن مكان السكن ليس له تأثير في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية. وطبيعة كل منطقة سكنية تختلف عن منطقة أخرى ولها أولوياتها في الحكم على الأشياء فقد بين ابن المدينة اهتماماً بأمور لا تهتم ابن القرية أو ابن المخيم.

سادساً: - مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير التخصص.

أظهرت نتائج اختبار (ت) كما هو موضح في جدول (٣٣) ص (٦٩) رفض الفرضية الصفريّة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير التخصص.

وهذا يعني أن التخصص له أثر في عملية التقويم لدى الطلبة وأن الطلبة من الكليات الأدبية كان تقويمهم أفضل من الكليات العلمية. وقد يعود ذلك إلى طبيعة المساقات التي يدرسونها حيث أن الكليات الأدبية كالتربية والآداب لديها بعض المساقات عن طرق التدريس لذا يكون لدى الطالب فرصة أفضل للتركيز على طبيعة تدريس عضو هيئة التدريس وتقييم أدائه ومدى تمكنه من مادته وتخصصه وكيفية إدارته للمحاضرة بعكس الكليات العلمية التي تكاد تخلو من هذه المساقات.

وانتفتت مع نتيجة القرعاوي (١٩٩٩) حيث أنه وجد أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة القسم الأدبي.

وتؤيد نتيجة زقوت (١٩٩٨) في أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص ولصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصص في العلوم الإنسانية حسب اتجاهات المدرسين.

سابعاً: - مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير نوع المساق.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (٣٤) ص (٧٠) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (٣٥) ص (٧١) رفض الفرضية الصفريّة في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير نوع المساق. فيما يتعلق بمجالات (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، إدارة البيئة

التعليمية والتخطيط للتدريس، التخصص والثقافة العامة، وأيضاً الدرجة الكلية للتقويم). بينما تم قبول الفرضية الصفرية بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير نوع المساق على مجال التقويم.

وهذا يعني أن نوع المساق له تأثير على تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة. وقد يعود ذلك إلى أن طبيعة التدريس في كل كلية يختلف عن الكليات الأخرى من حيث نوع مساقاتها وعدد ساعاته كما أن طبيعة المادة تختلف من مادة إلى أخرى أيضاً وتختلف شخصية كل محاضر عن آخر وأيضاً يؤثر التخصص على التقويم فمن إجباري قسم يكون التقويم أفضل وذلك لأن المساق هو تخصصي يركز عليه المحاضرون أكثر من أي مساق آخر باعتبار أنه الركيزة للطلاب للخروج إلى سوق العمل. وقد أظهرت نتائج اختبار شفيه حسب الجداول رقم (37) (38) (39) (40) أن الاختلاف يظهر على جميع المجالات لصالح إجباري قسم وهذا يعني أن هذا النوع من المساقات هو ركيزة الطالب لتكوين قاعدة معلومات حول مجال دراسته وبالتالي فالطلبة الذين يدرسون إجباري قسم يهتمون أكثر من غيرهم بهذا الموضوع.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة (Civian & Janet, 1996) في أنه من العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على الرضا من المساق هي المساقات الابتدائية الإجبارية في حين أن العوامل التي تؤثر تأثير سلبي على درجة الرضا نحو المساق كون المساق إجباري وخاصة في مساقات العلوم والرياضيات.

ثامناً: مناقشة نتائج الفرضية السادسة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير الاتجاه السياسي.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (40) ص (76) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (41) ص (77) أنه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بالمتغير السياسي للطلاب أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير الاتجاه السياسي. وعلى حد علم الباحثة لا يوجد دراسة

تطرقت إلى الاتجاه السياسي ومدى تأثيره على عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.

ولا يخفى على أحد أن عملية التقويم تتم لأخذ آراء الطلبة حول مستوى التعليم في الجامعة وليست لأمر سياسي لذا كان الاتجاه السياسي للطلاب لا تأثير له على رأيه فالطالب يحترم أستاذه بغض النظر عن الآراء السياسية لكل منهم وهذا يدل على وعي الطالب واحترامه لعضو هيئة التدريس باعتباره مربّي الأجيال وصانع قادة المجتمع من مهندسين وصيادلة ومحاسبين..... الخ.

تاسعاً: مناقشة نتائج الفرضية السابعة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير المعدل التراكمي للطلاب.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (٤٢) ص (٧٨) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (٤٣) ص (٧٩) أنه تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بالمعدل التراكمي للطلاب والتي تقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس تبعاً لمتغير المعدل التراكمي للطلاب على مجال التقويم. في حين تم قبول الفرضية الصفرية في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس للطلاب. على المجالات الأخرى وهي (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس، التخصص والثقافة العامة، وأيضاً الدرجة الكلية للتقويم).

وقد أظهر جدول شفيه رقم (٤٤) اختلافاً في تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس على مجال التقويم لصالح الطلبة ذوي المعدلات ٩٠ فأكثر فهو أكثر من يهتم بتقويم الأساتذة لأنه يعتبره مثلهم الأعلى وهذا الطالب هو الثاني يجتهد لتحصيل العلامات العالية وخاصة أن عملية التقويم تؤثر بشكل مباشر على علامته في المساق.

وقد يعود ذلك إلى أن التقويم هو عملية رصد العلامات والنشاطات للطلبة تؤثر على المعدل التراكمي للطلاب وأن الطلبة المتفوقين ذوي العلامات العليا أفضل تقويماً من ذوي العلامات المنخفضة.

عاشراً: مناقشة نتائج الفرضية الثامنة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير العلامة المتوقعة في المساق.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية في الجدول (٤٥) ص (٨٠) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (٤٦) ص (٨١) أنه تم قبول الفرضية الصفرية في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير العلامة المتوقعة في المساق على مجال إدارة البيئة التعليمية والتخطيط التدريسي.

في حين تم رفض الفرضية الصفرية التي تتعلق بالعلامة المتوقعة في المساق على مجالات (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، التخصص والثقافة العامة، والتقويم وأيضاً الدرجة الكلية للتقويم). وأظهرت جداول شفيه (٤٧) (٤٨) (٤٩) (٥٠) اختلاف يعود لصالح الطلبة الذين يتوقعون معدل ٩٠ فأكثر وقد يعود ذلك إلى طبيعة مستويات التحصيل المرتفعة عند الطلبة حيث أن الطلبة الذين يتوقعون علامات عالية أكثر دعماً لأعضاء الهيئة التدريسية بشكل أفضل من ذوي العلامات المنخفضة.

وتقدير الطلبة من ذوي العلامات المرتفعة لعضو هيئة التدريس شيء بديهي حيث أن الطالب عندما يتعمق في تخصصه ومادته فهو يأخذ من أستاذه المعلومات بشكل أكمل لأنه يريد الحصول على علامة مرتفعة وبالتالي فهو يفهم أكثر ويقدر أستاذه بشكل أكبر. واتفقت مع نتيجة (Wilson, 1998) في أن من العوامل التي تؤثر في تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس العلامة المتوقعة في المساق.

إحدى عشر: مناقشة نتائج الفرضية التاسعة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير طبيعة المساق.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية في الجدول (٥١) ص (٨٦) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (٥٢) ص (٨٧) قبول الفرضية الصفرية في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تبعاً لمتغير طبيعة المساق.

وهذا يعني أن طبيعة المساق ليس له تأثير على التقويم لأعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في نابلس. فطبيعة المساق يتقرر سواء أكان عملي أو نظري أو كليهما بناءً على طبيعة المادة التي يدرسها الطالب وهذا لا يقرره الأستاذ أو إدارة الجامعة بل تقرره طبيعة التخصص نفسه وبالتالي فليس له تأثير على تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة.

مناقشة الفرضيات الخاصة بعضو هيئة التدريس:- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير جنس عضو هيئة التدريس.

أظهرت نتائج اختبار (ت) في الجدول (٥٣) ص (٨٨) قبول الفرضية الصفرية في انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس لمتغير جنس عضو هيئة التدريس.

وهذا يعني أن ليس هناك تأثير لاختلاف جنس عضو هيئة التدريس على تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وخاصة وإنا اليوم في القرن العشرين الذي أوجد نوعاً ما من المساواة بين الرجل والمرأة وإيضاً كما خلق الرجل يتحلى بعقل علمي خلقت المرأة، وبالتالي فهي بمقدورها التدريس وإعطاء المعلومات للطلبة دون وجود حاجز يمنعها من ذلك.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة عودة (١٩٩٥) حيث كان هناك اختلاف في الممارسات الأكاديمية لصالح المعلمات الإناث عن الذكور. ألا أنها اتفقت مع نتيجة البرغوثي (١٩٩٧) حيث بينت النتائج موضوعية تقويم الطلبة لعدم تأثيرها لعامل جنس المعلم.

وانفقت مع نتيجة (Wilson 1998) في أن الجنس ليس له اثر على عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير عمر عضو هيئة التدريس.

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية في الجدول (٥٤) ص (٨٩) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (٥٥) ص (٩٠) قبول الفرضية الصفرية في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس لمتغير عمر عضو هيئة التدريس.

وهذا يعني أن ليس هناك تأثير لاختلاف عمر عضو هيئة التدريس على تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة ومن المفروض أن عمر عضو هيئة التدريس لا يعني الطالب في شيء فطالما أن عضو هيئة التدريس يتمتع بصفات شخصية جيدة ويقوم بإعطاء المعلومات للطلبة ضمن إطار منظم فلا يعني الطالب أن يكون أستاذه صغير السن أو كبير السن فلا يرتبط إعطاء المعلومات بالسن بالتأكيد.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (Wilson 1998) في أنه لا تأثير على عملية التقويم تعزى لمتغير عمر عضو هيئة التدريس في الجامعة.

مناقشة الفرضية الثالثة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

وأظهرت نتائج المتوسطات الحسابية في الجدول (٥٦) ص (٩١) ونتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (٥٧) ص (٩٢) أنه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بالرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وأثرها على عملية تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة على مجالات (إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس، والتقويم وعلى الدرجة الكلية للتقويم) أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس تعزى للرتبة الأكاديمية لعضو الهيئة التدريسية، في حين

تم رفض الفرضية الصفرية على المجالات (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتخصص الأكاديمي والثقافة العامة) في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس.

وهذا يعنى أنه كلما كان عضو هيئة التدريس يحمل رتبة أكاديمية أعلى كان أثره إيجابياً على عملية التقويم، وهذا يعود إلى المستوى الأكاديمي العالي لديه يؤثر على عملية التعليم بشكل إيجابي. وقد كانت اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة موسى (1995) وهي أن هناك فرق إذا دلالة إحصائية لصالح ممارسات الأستاذ المشارك دون الأستاذ المساعد مع عدم وجود فروق بينها وبين ممارسات الأستاذ. في حين اختلفت مع نتيجة زقوت (1988) في أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لديهم.

وانتفتت مع دراسة (Civian & Janet 1996) في أنه من العوامل التي لها أثرها الإيجابي على المساق كون عضو هيئة التدريس أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك. وانتفتت مع دراسة (Wilson , 1998) حيث وجد ارتباط إيجابي لدرجة المحاضر العلمية على عملية التقويم.

مناقشة الفرضية الرابعة:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسط استجابة الطلبة لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس تعزى لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس.

وأظهرت نتائج المتوسطات الحسابية في الجدول (٦٠) ص(٩٤) ونتائج تحليل التباين الأحادي جدول (٦١) ص(٩٥) أنه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بسنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس في أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس لمتغير سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس. وهذا يعنى انه لا تأثير لسنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس على عملية التقويم.

وهذه النتيجة تختلف مع دراسة الخوالده، توفيق (1991) بأنه يوجد دلالة إحصائية في حدود ٩٦,٠٦% بين أصحاب الخبرات القصيرة وأصحاب الخبرة الطويلة لصالح الفئة ذات الخبرة القصيرة أي أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة القصيرة يقدرّون

أهمية الكفايات الأكاديمية بدرجة أعلى من زملائهم من ذوي الخبرات الطويلة. واتفقت مع دراسة عودة (١٩٩٥) وهو لم يظهر التحليل باستخدام اختبار (ت) فرقاً احصائياً في الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي باختلاف سنوات الخدمة التي قضاها في الجامعة.

في حين اتفقت مع دراسة زقوت (١٩٩٨) حيث أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم تعزى لمتغير الخبرة في مجال التدريس الجامعي لدى هؤلاء الأساتذة، واختلفت مع دراسة (Wilson, 1998) في أن عدد سنوات خدمة المحاضر لها ارتباط إيجابي مع عملية التقويم.

الإستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يستنتج الباحث ما يلي:-

١. ان درجة تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بنابلس كانت كبيرة على مجالات (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، التخصص والثقافة العامة، إدارة البيئة التعليمية، والتقويم).

٢. جاء ترتيب تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس حسب أهميتها من وجهة نظرهم كالتالي:- الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، إدارة البيئة التعليمية في المرتبة الثانية، التقويم في المرتبة الثالثة، التخصص والثقافة العامة في المرتبة الرابعة).

٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير جنس الطالب، مكان السكن، التخصص، نوع المساق، العلامة المتوقعة في المساق، المعدل التراكمي، الرتبة الاكاديمية لعضو هيئة التدريس.

٤. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، الاتجاه السياسي، طبيعة المساق، جنس عضو هيئة التدريس، عمر عضو هيئة التدريس، سنوات الخبرة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بالآتي:-

١. ضرورة تشجيع الطلبة إبداء آرائهم بتوجيه أي نقد بناء والاعتماد على نتائج تقويمهم لأداء أعضاء هيئة التدريس.
٢. ضرورة توعية الطلبة حول أهمية نتائج التقويم التي تتم كل عام قبل البدء بعملية التقويم من أجل الحصول على نتائج موضوعية تتحلى بمصداقية عالية من أجل رفع شأن العملية التعليمية.
٣. ضرورة أخذ أعضاء هيئة التدريس مقترحات الطلبة بعين الاعتبار لتحسين الأداء.
٤. ضرورة أخذ إدارة الجامعة مقترحات الطلبة بعين الاعتبار للوصول إلى مستوى تعليمي تعليمي أمثل.
٥. عملية التقويم يجب أن تكون مستمرة وأن تتطور بما يلائم المؤسسة التعليمية وتطورها.
٦. ضرورة إجراء دراسات أخرى مشابهة بحيث تشمل طلبة الدراسات العليا في الجامعة.
٧. الاهتمام بأداء عضو هيئة التدريس على مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع وأن لا يقتصر التقويم على مجال دون آخر.
٨. ضرورة إجراء دراسات أخرى حول تقويم الطلبة لأساتذتهم في المدارس الحكومية والوكالة بمحافظة نابلس.
٩. ضرورة استخدام عضو هيئة التدريس لأساليب مختلفة لتنمية قدرات طلبته ثقافياً واكاديمياً ولتشجيعهم على طرح الأسئلة وإبداء آرائهم.
١٠. ضرورة إجراء دراسة مقارنة حول تقويم الطلبة لأساتذتهم في المدارس والطلبة في الجامعات الفلسطينية.
١١. ضرورة أن يتسم تقويم عضو هيئة التدريس للطلبة بالعدل والدقة مع مراعاة الفروق الفردية.

١٢. ضرورة إجراء دراسة حول تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة في المحافظات الفلسطينية.
١٣. ضرورة اهتمام عضو هيئة التدريس بالتطبيق العملي للمادة التي يعلمها كاستخدام أجهزة الحاسوب.
١٤. ضرورة إجراء دراسة حول رأي أعضاء هيئة التدريس حول تقويم الطلبة لهم في الجامعة الفلسطينية.

المراجع

- أ) المراجع العربية
ب) المراجع الأجنبية

(أ) المراجع العربية:-

١. القرآن الكريم.
٢. أحمد، مروة (١٩٩٤). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية. ع(٢٩) ص ص: ١٦٩-١٩٢.
٣. الأغبري، بدر (١٩٩٥). الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة ناصر/ ليبيا. مجلة اتحاد الجامعات العربية. ع(٣٠) ص ص: ١٥٣-١٨٤.
٤. الأغبري، بدر (١٩٩٨). تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفؤ في التدريس الجامعي بجامعة ناصر / ليبيا . مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية. ع(٣٤) ص ص: ١١٠-١٣٥.
٥. بدر، أحمد (١٩٧٧). أصول البحث العلمي ومناهجه. ط(٣). ليبيا، المكتبة الوطنية. ص(١٨٥).
٦. البرغوثي، سلوى (١٩٩٧). دراسة مقارنة بين تقييم طلبة المرحلة الثانوية لمعلميهم وتقييم المعلمين لذاتهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بيرزيت. بيرزيت، فلسطين.
٧. جريسات، جميل (١٩٨٩). تقويم الهيئات الأكاديمية في الجامعات الحديثة. مجلة اتحاد الجامعات العربية. عدد خاص. ندوة تحديث الإدارة الجامعية. ص ص: ٣٤٥-٣٦٥.
٨. الحمود، عزم، و عوض، عادل (١٩٩٥). أفاق تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي لخدمة خطط التنمية في البلدان العربية. مجلة اتحاد الجامعات العربية. عدد ٣٠. ص ص: ١٨٥-٢٠٥.
٩. الخطيب، رداح (١٩٩٨). تطور التدريس الجامعي في مركز الدراسات الجامعية للبنات بجامعة الملك سعود. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي. المركز العربي لبحوث التعليم العالي. ع(٧) ص ص: ٣١-٤٣.
١٠. الخوالدة، محمد، ومرعي، توفيق (١٩٩١). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية. مجلة اتحاد الجامعات العربية. ع(٢٦) ص ص: ٦٧-٨٥.

٢٢. القرعاوي، سليمان، وموسى، رشاد (١٩٩٩). تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة الملك فيصل من منظور إسلامي. مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي. جامعة الأزهر بغزة. السنة السابعة ع(١٤) ص ص: ٢٠٧-٢٣٣.
٢٣. الكيلاني، عبد الله، وعدس، عبد الرحمن (١٩٨٤). الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية. دمشق. المركز العربي لبحوث التعليم العالي.
٢٤. مرسي، محمد (١٩٩٢). المعلم في التربية الإسلامية وتقويم المعلم. مجلة التربية. السنة الحادية والعشرون. ع (١٠٠) ص ص: ١٢٨-١٣٤.
٢٥. موسى، أحمد (١٩٩٥). فاعلية الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٢٦. نشواني، عبد المجيد (١٩٨٧). علم النفس التربوي، ط(١). بيروت: مؤسسة الرسالة، ص ٥٠٢.
٢٧. الهادي، محمد، بستاني، أحمد (١٩٩٩). دراسات في التعليم العالي المعاصر- أهدافه إدارته نظمه. ط(١). الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. ص ٢٩.

- Akpe, C. (1994). Towards an effective teacher evaluation practice in Nigeria. **Studies in Educational Evaluation**, 20, 257-263.
- Amin, Martin . (1993) . Correlation of course evaluation at the faculty of letters and social sciences of the university of Yaounde., **ERIC Documents**, EJ,468981.
- Centra, J. (1977). Students ratings of instruction and their relationship to student learning. **American Educational Research Journal**, 14 (1), 17-24.
- Civian, Brennan & Janet, Robert. (1996). Student and course factors predicting satisfaction in undergraduate courses at Harvard university, **ERIC Documents**, ED, No. 394440.
- Jirovec, Ronald & Ramanathan, Chathapuram; and others. (1998). Course evaluations: what are the social work students telling us about teaching effectiveness. **ERIC Documents**,EJ. No. 567559.
- Kesler, S., Marsh, H. & Overall, J. (1979). Validity of student evaluation of instructional effectiveness: A comparison of faculty self-evaluations and evaluations by their students. **Journal of Educational Psychology**, 71 (2), 149-160.
- Marsh, Herbert. (1987). Students' evaluation of university teaching: research findings, methodological issues, and directions for future research, **ERIC Documents**, ED, No. 338629.
- McGee, Richard Lee. (1996). Factors in faculty evaluation procedures in community colleges, **Dissertation Abstracts International**.A 57/07, p.2824.
- Murry, Harry & Jelley, Blake & Renaud, Robert .(1996). Longitudinal trends in student instructional ratings. Does evaluation of teaching lead to improvement of teaching? . **ERIC Documents** . ED,No. 417664.

- Nasser , Fadia & Glassman; David .(1997). Student evaluation of university teachings: structure and relationship with student characteristics. **ERIC Documents**. ED,No. 407390.
- Schoofs,Nancy Carol . (1997). A conceptual analysis of the views of student evaluations of faculty at three liberal arts colleges. **Dissertation Abstracts International**.A 58/05, p.1617.
- Wilson, Mark Lawrence.(1998). An examination of instructional effectiveness in higher education using multiple outcome measures. **Dissertation Abstracts International**.A 59/04, p.1269.

الملاحق

ملحق (١): الاستبانة بصورتها الأولية
ملحق (٢): الاستبانة بعد التعديل

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد المحكم: _____ المحترم

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:

تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة ومدى تأثير المتغيرات الديموغرافية بها ومقترحاتهم لتحسينها في جامعة النجاح الوطنية بنابلس "

وذلك بهدف الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، وفيما يلي مجموعة من الأبعاد والفقرات لكل بعد، يرجى إبداء الرأي في مدى صلاحية الفقرات وانتمائها لبعدها بوضع علامة، تحت العمود الذي يناسبها إذا كانت صحيحة أو غير صحيحة، وإضافة التعديل أو الفقرات التي تقترح إضافتها لكل بعد.

علماً بأن الصورة النهائية لأداة الدراسة (الاستبانة) ستكون كما يلي:-

الرقم	البعد الأول:----- نص الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض
				x		

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: أريج عوني طوقان

جامعة النجاح الوطنية / نابلس

الجزء الأول: معلومات عامة

ضع إشارة (X) في المكان المناسب:

١. الجنس () ذكر () أنثى
٢. المستوى الدراسي () سنة أولى () سنة ثانية () سنة ثالثة () سنة رابعة
٣. مكان السكن () مدينة () قرية () مخيم
٤. التخصص () كلية علمية () كلية أدبية (إنسانية)
٥. نوع المساق () إجباري () اختياري
٦. الاتجاه السياسي () وطني () ديني () أخرى
٧. المعدل التراكمي () أقل من ٦٠ () ٦٠-٦٩ () ٧٠-٧٩ () ٨٠ فأكثر
٨. العلامة المتوقعة في المساق () ٦٠-٦٩ () ٧٠-٧٩ () ٨٠-٩٩

الجزء الثاني: ضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي تعتقد انه يمثل وجهة نظرك بالنسبة لمدرس

هذا المساق:

الرقم	البعد الأول:	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية للمحاضر			
٢	يتمتع المحاضر بمظهر جيد ومقبول			
٣	يتميز بصوت قوي ومؤثر مع وضوح في مخارج الألفاظ			
٤	يعامل جميع الطلبة بتساو ودون تمييز			
٥	ينتمي لمهنة التدريس الجامعي ومخلص لها			
٦	يتمتع بالخلق الرفيع والاتزان			
٧	يتعاطف مع الطلبة ويقدر مشاعرهم			
٨	يستطيع التكيف في البيئة الجامعية من ناحية نفسية واجتماعية وثقافية			
٩	يملك قدراً كافياً من الذكاء الذي يساعده القيام بعمله بسهولة			
١٠	يشجع الطلبة على إبداء آرائهم بحرية			
١١	يعامل طلابه بود ومحبة			
١٢	يمتاز بقدر من الصبر والهدوء			
١٣	يمتاز ببشاشته وابتسامته الدائمة			
١٤	يمتاز بالثقة العالية بالنفس			
١٥	يستخدم لغة مهذبة في تعامله مع الآخرين			
١٦	يتصف بعدم الشدة في تعامله مع الطلبة			
١٧	يهتم بمناقشة الطلبة في مشاكلهم في محاولته لحلها			
	يستخدم العبارات المشجعة لطلبته			

الرقم	البعد الثاني: إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	يشرح المحاضر أهداف المساق وفق الخطة الدراسية ويلتزم بها			
٢	يستخدم المحاضر أسلوب وطريقة شرح واضحة ومفهومة			
٣	يبدل المحاضر جهداً لجعل المادة التعليمية مفهومة			
٤	يستخدم أساليب متنوعة لتنمية قدرات الطلبة ثقافياً واكاديمياً			
٥	يدير المحاضرة بشكل جيد			
٦	تغطي المراجع التي يعطيها للطلبة محتوى المساق ومضمونه			
٧	يبدأ المحاضرة وينهيها في الوقت المحدد			
٨	يعطي المساق بطريقة منظمة و مترابطة			
٩	يخلق روح التنافس بين الطلبة ويتقبل أفكارهم ويناقشهم بها			
١٠	ينظم أفكار طلبته حول المادة			
١١	يستخدم أساليب متنوعة في عرض مادته			
١٢	يعرض المادة بطريقة جذابة			
١٣	يتيح الفرصة للطلبة للمناقشة والاستفسار			
١٤	يعطي الفرصة للطلبة لإجراء التجارب بأنفسهم			
١٥	يعزز إجابات الطلبة بالتشجيع والمدح			
١٦	تحت أسئلته على التفكير ونساهم في إظهار التفوق العلمي للطلاب الممتاز			
١٧	يعطي أمثلة كثيرة خلال المحاضرة مراعيًا الفروق الفردية			

الرقم	البعد الثالث: التخصص الأكاديمي والثقافة العامة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	يمتلك المحاضر قدراً كبيراً من الثقافة إضافة إلى تخصصه			
٢	يمتلك مهارات البحث العلمي بكل خطواته وإجراءاته			
٣	يبدى المحاضر سعة اطلاع لدى إجابته على الأسئلة التي تثار			
٤	يكيف المحاضر المادة التي يدرسها حسب الواقع ويجعلها قابلة للتطوير			
٥	يهتم المحاضر بحضور ندوات ومحاضرات حول موضوع دراسته ويقوم بشرحها للطلبة			
٦	يستخدم مفاهيم ومفردات علمية واضحة أثناء التدريس			
٧	يظهر متابعة لما قد يستجد حول موضوع دراسته			
٨	يلم بكافة الأدوات والوسائل الخاصة بمادته			
٩	يحث الطلبة على زيارة المكتبة باستمرار			
١٠	يطلب من الطلبة العديد من الأبحاث عن مواضيع لها علاقة بمادته الدراسية			
١١	يشارك في ندوات ثقافية لها علاقة بتخصصه			
١٢	يمتاز بان لديه معرفة بالأمور السياسية والاقتصادية والدينية			
١٣	يمتاز باطلاعه على مواد أخرى غير تخصصه			
١٤	يعتبر مصدر رئيسي في الحكم على صحة معلومات تتعلق بمادته			
١٥	يعطي أمثلة كثيرة ومتنوعة حول موضوع دراسته			
١٦	يطلع بشكل مستمر على مجلات وأبحاث متعلقة بمادته			
١٧	يمتاز بالدقة في إعطاء المعلومات الخاصة بمادته			
١٨	يمتلك قدراً كافياً من الخبرة في مجال تخصصه			
١٩	يبدى اهتماماً بكل جديد في مجال تخصصه			
٢٠	يعرف طبيعة المادة التي يدرسها وما هي مميزاتها			

الرقم	البعد الرابع: التقييم	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	يولي المحاضر اهتماماً بعملية تقييم أداء الطلبة			
٢	يعلم المحاضر الطلبة بنتائج امتحاناتهم وأية وظائف أخرى يكلفهم القيام بها			
٣	يمتاز المحاضر بالعدل والدقة عند تقييمه للطلبة			
٤	يستخدم الأسئلة التي تسبر معارف الطلبة وأفكارهم			
٥	يستخدم الاختبارات المقالية والموضوعية المتنوعة			
٦	يستطيع تشخيص جوانب القوة لتدعيمها وجوانب الضعف لعلاجها			
٧	يستطيع تحديد مستويات الطلبة العلمية			
٨	يهتم بمتابعة نتائج الطلبة وتقييمها باستمرار			
٩	يهتم بإجراء العديد من الاختبارات			
١٠	يهتم بالتغذية الراجعة			
١١	يطرح العديد من الأسئلة خلال المحاضرة لتقييم الطلبة			
١٢	يستفيد من طرق التدريس لإيصال المعلومات وتقييم الطلبة			
١٣	يزود الطلبة بالإجابات الصحيحة لأسئلة الامتحانات			
١٤	يفسح المجال أمام الطلبة لمناقشة الامتحان ومراجعته			
١٥	يوزع العلامة على أسئلة الامتحان بنسب معقولة وحسب أهمية السؤال			
١٦	يبدى اهتماماً واضحاً عند إعداد أسئلة الامتحان			
١٧	يسلم نتائج الامتحانات للطلبة دون تأخير			
١٨	تتناول أسئلته جميع مستويات المعرفة			
١٩	يستطيع الحكم على مدى تحقق الأهداف التعليمية من خلال نتائج الامتحانات			
٢٠	تتصف امتحاناته بالشمولية			
٢١	يجعل وقت الامتحان كاف للإجابة على كل الأسئلة			
٢٢	بعد أسئلة الامتحانات واضحة ومفهومة			

اذكر ثلاث اقتراحات موضوعية تراها مناسبة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في جامعة النجاح

الوطنية:

١. _____
٢. _____
٣. _____

ملحق رقم (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم الإدارة التربوية

أخي الطالب / أختي الطالبة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أقوم بدراسة ميدانية بعنوان :

" تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات

الديموغرافية فيها ومقترحاتهم لتحسين أدائهم في جامعة النجاح الوطنية بنابلس"

لذا أرجو الإجابة على الاستبانة المرفقة والمكونة من ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

الجزء الأول: معلومات عامة عن المحيب وعن عضو هيئة التدريس

الجزء الثاني: يتكون من ثمان وستين فقرة تجيب عليها مستعيناً بالمثال التالي:

الرقم	نص الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
١			X			

الجزء الثالث: يتطلب تقديم ثلاثة اقتراحات تراها مناسبة لتحسين أداء عضو هيئة

التدريس من الناحية الأكاديمية، مع العلم ان البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي

فقط وستحاط بالسرية التامة.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

أريج عوني طوقان

الجزء الأول:- معلومات عامة عن المجيب

ضع إشارة (X) في المكان المناسب:

١. الجنس () ذكر () أنثى
٢. المستوى الدراسي () سنة ثانية، () سنة ثالثة، () سنة رابعة، () سنة خامسة
٣. مكان السكن () مدينة، () قرية، () مخيم
٤. التخصص () كلية علمية، () كلية أدبية (إنسانية)
٥. نوع المساق () إجباري جامعة، () إجباري كلية، () إجباري قسم، () اختياري جامعة، () اختياري كلية، () اختياري قسم، () حر
٦. الاتجاه السياسي () فتح، () حماس-جهاد إسلامي، () جبهة شعبية-ديمقراطية، () مستقل، () أخرى
٧. المعدل التراكمي () أقل من ٦٠، () ٦٠-٧٠، () أقل من ٧٠، () ٧٠-٨٠، () ٨٠-٩٠، () ٩٠ فأكثر
٨. العلامة المتوقعة في المساق () أقل من ٦٠، () ٦٠-٧٠، () ٧٠-٨٠، () ٨٠-٩٠، () ٩٠ فأكثر
٩. طبيعة المساق () نظري، () عملي، () نظري وعملي معاً

ب. معلومات عن عضو هيئة التدريس:-

١. الجنس () ذكر () أنثى
٢. عمر عضو هيئة التدريس () ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة، () ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة، () ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة، () ٥٠ - أقل من ٦٥ سنة
٣. الرتبة الأكاديمية له () أستاذ مشارك "دكتوراه وله بحوث معتمدة"، () أستاذ "دكتوراه مع خبرة طويلة وله بحوث معتمدة"، () أستاذ مساعد "دكتوراه"، () مدرس "ماجستير"، () أستاذ مساعد "دكتوراه"
٤. الخبرة بالسنوات () أقل من ٥ سنوات، () ٥ - أقل من ١٠ سنوات، () ١٠ - أقل من ١٥ سنة، () أكثر من ١٥ سنة

الجزء الثاني: ضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي تعتقد انه يمثل وجهة نظرك تماماً بالنسبة لمدرس هذا المساق:-

الرقم	العبارة	موافق بشدة ٥	موافق ٤	محايد ٣	معارض ٢	معارض بشدة ١
١	يتمتع بمظهر لائق					
٢	يتميز بصوت قوي ومؤثر وواضح					
٣	يعامل جميع الطلبة بتساو ودون تمييز					
٤	يخلص لمهنة التدريس الجامعي					
٥	يتحلى بالخلق الرفيع					
٦	يتصف بالاتزان والهدوء في تعامله					
٧	يقدر مشاعر الطلبة					
٨	يقدر ظروف الطلبة					
٩	يقدر على التكيف في البيئة الجامعية					
١٠	يترك الحرية للطلبة لإبداء آرائهم					
١١	يعامل الطلبة بروح المحبة والتعاون					
١٢	يتحلى بالتواضع مع الثقة بالنفس					
١٣	يستخدم لغة مهذبة في تعامله مع الآخرين					
١٤	يمتاز بالمرونة في تعامله مع الطلبة					
١٥	يشارك الطلبة في حل مشاكلهم الدراسية					
١٦	يشرح أهداف المساق وفق الخطة الدراسية ويلتزم بمضمونها					
١٧	يعتمد على تحضيره في شرح المادة					
١٨	يستخدم اسلوباً واضحاً ومفهوماً في الشرح					
١٩	يبدل المحاضر جهداً لجعل المادة التعليمية مفهومة					
٢٠	يدير المحاضرة بشكل جيد					
٢١	تغطي المراجع المختارة محتوى المساق					
٢٢	يبدأ المحاضرة وينتهيها في الوقت المحدد					
٢٣	يعطي المساق بطريقة منظمة					

الرقم	العبارة	موافق بشدة ٥	موافق ٤	محايد ٣	معارض ٢	معارض بشدة ١
٢٤	يعطي المعلومات بطريقة مترابطة					
٢٥	يخلق روح التنافس بين الطلبة					
٢٦	يناقش طلبته بالمادة					
٢٧	يعرض المادة بطريقة جذابة					
٢٨	يعطي الفرصة للطلبة لإجراء التجارب بأنفسهم في المساقات العملية					
٢٩	يعزز إجابات الطلبة بالتشجيع					
٣٠	يطرح الأسئلة المثيرة للتفكير					
٣١	تساهم أسئلته بإظهار التفوق العلمي للطلاب المتميز					
٣٢	يعطي أمثلة كثيرة خلال المحاضرة مراعيًا مستويات الطلبة العلمية					
٣٣	يشارك بالأنشطة داخل الجامعة					
٣٤	لديه عدة بحوث معتمدة					
٣٥	يساهم بتقديم المشورة للمؤسسات العامة والخاصة حسب تخصصه					
٣٦	لديه القدرة على التكيف مع الظروف الحالية للجامعة					
٣٧	يشجع الطلبة لخدمة مجتمعهم بعد التخرج					
٣٨	يتحلى بثقافة شاملة					
٣٩	يشرح لطلبته خطوات البحث العلمي					
٤٠	يبدى سعة اطلاع لدى إجابته على الأسئلة المطروحة عليه					
٤١	يربط النظرية بالواقع العملي					
٤٢	يستخدم الوسائل التعليمية التي تناسب وطبيعة المساق					

معارض بشدة ١	معارض ٢	محايد ٣	موافق ٤	موافق بشدة ٥	العبارة	الرقم
					يقوم بدعوة الطلبة لحضور ندوات ومحاضرات حول موضوع دراسته ويناقشهم بها	٤٣
					يستخدم مفاهيم علمية واضحة أثناء التدريس	٤٤
					لديه القدرة على مواكبة التطور العلمي في مجال تخصصه كاستخدام الكمبيوتر	٤٥
					يلم بكافة الأدوات والوسائل الخاصة بمادته	٤٦
					يتواجد في مكتبه خلال الساعات المكتبية	٤٧
					يحث الطلبة على زيارة المكتبة باستمرار	٤٨
					يطلب من الطلبة العديد من الأبحاث عن مواضيع متعلقة بمادته الدراسية	٤٩
					لديه القدرة للتحكم على صحة معلومات تتعلق بمادته فهو يعد مرجع في تخصصه	٥٠
					يعطي أمثلة متنوعة حول موضوع دراسته	٥١
					يتصف بالدقة في إعطاء المعلومات الخاصة بمادته	٥٢
					يعطي القدر الكافي من المعلومات حول موضوع تخصصه يجعل الطلبة قادرين للخروج إلى العمل بثقة	٥٣
					يبدي اهتماماً بكل جديد في مجال تخصصه	٥٤
					يعرف طبيعة المادة التي يدرسها وميزاتها	٥٥
					يعلم الطلبة بنتائج امتحاناتهم والوظائف الأخرى التي يكلفهم القيام بها	٥٦
					يمتاز بالعدل عند تقييمه للطلبة	٥٧
					يتصف بالدقة عند تقييمه لطلبته	٥٨
					يعد أسئلة اختبارات واضحة ومفهومة	٥٩

الرقم	العبارة	موافق بشدة ٥	موافق ٤	محايد ٣	معارض ٢	معارض بشدة ١
٤٣	يقوم بدعوة الطلبة لحضور ندوات ومحاضرات حول موضوع دراسته ويناقشهم بها					
٤٤	يستخدم مفاهيم علمية واضحة أثناء التدريس					
٤٥	لديه القدرة على مواكبة التطور العلمي في مجال تخصصه كاستخدام الكمبيوتر					
٤٦	يلم بكافة الأدوات والوسائل الخاصة بمادته					
٤٧	يتواجد في مكتبه خلال الساعات المكتبية					
٤٨	يحث الطلبة على زيارة المكتبة باستمرار					
٤٩	يطلب من الطلبة العديد من الأبحاث عن مواضيع متعلقة بمادته الدراسية					
٥٠	لديه القدرة للتحكم على صحة معلومات تتعلق بمادته فهو يعد مرجع في تخصصه					
٥١	يعطي أمثلة متنوعة حول موضوع دراسته					
٥٢	يتصف بالدقة في إعطاء المعلومات الخاصة بمادته					
٥٣	يعطي القدر الكافي من المعلومات حول موضوع تخصصه يجعل الطلبة قادرين للخروج إلى العمل بثقة					
٥٤	يبدى اهتماماً بكل جديد في مجال تخصصه					
٥٥	يعرف طبيعة المادة التي يدرسها وميزاتها					
٥٦	يعلم الطلبة بنتائج امتحاناتهم والوظائف الأخرى التي يكلفهم القيام بها					
٥٧	يمتاز بالعدل عند تقييمه للطلبة					
٥٨	يتصف بالدقة عند تقييمه لطلبه					
٥٩	يعد أسئلة اختبارات واضحة ومفهومة					

الرقم	العبارة	موافق بشدة ٥	موافق ٤	محايد ٣	معارض ٢	معارض بشدة ١
٦٠	يستخدم جميع أنواع الاختبارات حسب طبيعة المساق سواء العملية أو الموضوعية أو المقالية وغيرها من أنواع الاختبارات					
٦١	يستخدم الأسئلة التي تعمق أفكار الطلبة					
٦٢	يستطيع تحديد مستويات الطلبة العلمية					
٦٣	يقوم بإجراء العديد من الاختبارات حسب قانون الجامعة					
٦٤	يزود الطلبة بالإجابات الصحيحة لأسئلة الاختبارات					
٦٥	يفسح المجال أمام الطلبة لمناقشة الاختبارات ومراجعتها					
٦٦	يوزع العلامة على أسئلة الاختبار بنسب معقولة وحسب أهمية السؤال					
٦٧	تتصف اختباره بالشمولية					
٦٨	يجعل وقت الاختبار كاف للإجابة على كل الأسئلة					

اذكر ثلاث اقتراحات موضوعية تراها مناسبة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية:

١. _____
٢. _____
٣. _____

An - Najah National University
Dearship of Graduate Studies

*The students' evaluation of the fauclyt at An-Najah
National University: The effect of the demographic
variables on the students' evaluation and their suggestions
to improve the faculty's performance.*

Master Thesis

**Submitted By:
Areeg Awni Y. Toukan**

**Supervised By:
Dr. Abed Mohammed Assaf**

In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master in
Education

Nablus - Palestine
2002

Abstract

The students' evaluation of the faculty at An-Najah National University: The effect of the demographic variables on the students' evaluation and their suggestions to improve the faculty's performance.

This study aimed at identifying the result of the students' evaluation of the faculty members effectiveness at An-Najah National University and the effect of the demographic variables on this evaluation.

The sample of the study consisted of (488) students who are studying at the university excluding the freshmen.

The researcher prepared a questionnaire, which consists of 68 items distributed to four domains: personal traits and human relations, managing the educational environment and planning the instruction, general education and major, and the evaluation.

To ensure the questionnaire validity, the researcher gave it to (17) juries at An-Najah University who ensured its appropriateness. The reliability of the questionnaire was calculated using Alpha-Formula. The reliability was (0.95).

This study aimed at answering the following research questions:

1. What is the rate of the students' evaluation of the faculty member's at An-Najah University in Nablus district?
2. What are the students' suggestions to improve the performance of the faculty members at An-Najah University in Nablus district?
3. Is there a significant differences in the students' evaluation of the faculty members at An-Najah University due to the following variables: students' gender, environmental background, political affiliation, expected mark of the course, the accumulative average, nature of the course, gender, rank, and years of experience of the faculty member?

To answer the questions of the study these questions were converted into the following null hypothesis:

There is no statistical significant difference at ($\alpha = 0.05$) in the mean of the students' responses to the evaluation of the faculty due to the following variables: gender, place of residence, academic level, major, political affiliation, expected mark in the course, nature of the course, gender member, age, academic rank, and years of teaching experience of the faculty member?

The data obtained from the questionnaire were analyzed using the means, frequencies, percentages, dependent t- test (paired t - test), One - Way Analysis of Variance (ANOVA) and Scheffe test.

The findings of the study were:

- 1- The degree of the students' evaluation of the faculty at An-Najah University in Nablus district was high in all domains.
- 2- The domains were ranked by the students at An-Najah University according to their importance as the following: the personal traits and the humane relations, managing the educational environment and planning the instruction, the evaluation, and finally the major and the general education.
- 3- The students made (11) suggestions to improve the performance of the faculty. All of these suggestions were found to agree with expected role of the faculty member.
- 4- There was a statistically significant differences in the evaluation of the faculty members, due to the following variables: gender, place of residence, major, type of the course, and the expected mark in the course.
- 5- There was no significant difference in the evaluation of the faculty members due to the variables of: the educational level, the political affiliation, the accumulative average, the nature of the course, the gender of the faculty member, age of the faculty member, the academic rank, and the years of experience.

In the light of these findings, the researcher recommended that further studies should be conducted on the evaluation of the faculties in the other universities in West Bank and in the various educational levels. The researcher also recommended that the students' views and evaluation should be supported and that students should be encouraged so that they can express their views and their constructive criticism.