إعداد مقياس للفاعلية التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر طلبتهم في كلية التربية - جامعة كوية

.....

أ.م .د آزاد علي اسماعيل

قسم علم النفس اللكلينيكي

كلية العلوم و صحة- جامعة كوية

أ.م .د كاوه علي محمد

قسم رياض الأطفال

كلية التربية - جامعة كوية

الملخص

تشغل عملية التدريس قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس الجامعي وله أثره البالغ على الطلبة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المهنية المتخصصة ،وبما أن طلبة الجامعة هم أكثر الفئات تأثراً بنوعية التدريس وأن التفاعل الإيجابي بين طلاب الجامعة والأساتذة من خلال التدريس الفعال له تأثير على مستوى تحصيل الطلاب العلمي، لذا استهدف البحث الحالي بناء مقياس لتقويم الفاعلية التدريسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته، وقد تم إعداد فقرات المقياس من مصادر متعددة مثل أطر نظرية في الموضوع، مقاييس سابقة، إقتراحات مختصين في التربية والتعليم وشملت مجالات مختلفة من التدريس وعرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المختصين في مجال التربية و علم النفس. وبعد إجراء ما اقترحوه من تعديلات، كما تم إيجاد الثبات له بطريقتي (ألفا- كرونباخ) و(إعادة الإختبار). وأصبح المقياس بصيغة النهائية يتكون من(39) فقرة موزعة علي ثلاثة محاور وهي (المظهر العام ،الغزارة العلمية، الطريقة التدريسية) وتوجد أمام كل فقرة (5) بدائل ويمكن تطبيق المقياس لقياس الفعالية التدريسية بشكل فردي لكل عضو تدريسي على حدة كما يمكن استخدامه لقياس الفعالية التدريسية لمجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية سواء على مستوى القسم العلمي او على مستوى الكلية خلال استخدام البدائل المناسبة لكل نوع من التطبيق. وتوصل البحث إلى أن هذا المقياس يتصف بشكل عام بثبات مقبول يمكن الاعتماد عليه .كما قدم الباحثان عددا من التوصيات والمقترحات ذات العلاقة بهدف البحث ونتائجه.

Preparing a measure of the effectiveness of the teaching staff of Koya University from the perspective of students

Abstract

Teaching takes considerable time from faculty members. It has great impact on students' personality and abilities development. Furthermore, they get most of their knowledge and specialized professional skills from classroom teaching. Since students are the most affected party by the quality of teaching, and the positive interaction between them and their lecturers through effective teaching has a great effect on students academic achievement level. The aim of this study was to construct a scale for evaluating teaching effectiveness of university lecturer from students' perspective. Scale items were collected from various sources such as theoretical frameworks, previous scales as well as suggestions offered by specialists in education and teaching. These items covered different aspects of teaching. The scale in its initial form was given to a number of specialists in education and teaching. After modifying the scale, based on their suggestions, it was administered to a sample of university students (no. 39) to guarantee instructions and items clarity. The reliability was found using Cronbach Alpha method and (test –re test). Final form of the scale consisted of 39 items covering three aspects, namely, general appearance, scientific richness, and methods of teaching. The measure can be applied individually to each teaching member. It can also be used to measure the instructional effectiveness of a group of faculty members both at the level of the scientific department and at the college level through the use of appropriate alternatives for each type of application. There were five answering options in front of each item. The scale was found to have a good reliability. At the end, researchers offered many relevant suggestions and recommendations.

المقدمة:

بالرغم من أهمية التدريس الإ إنه غالباً لا يحظى بالاهتمام الكافي في الجامعات حيث يحتل المركز الثاني بعد البحث العلمي من حيث الدعم المادي والتشجيع ومن حيث كونه وسيلة لتقويم الاستاذ الجامعي ولكن في الآونة الأخيرة بدأ كثير من الجامعات ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية في إعطاء مزيد من الاهتمام للتدريس الجامعي، وأصبح الحديث في الأوساط الجامعية يتركز حول دور الأستاذ الجامعي أكثر من دوره كباحث (الثبيتي، 1996: 2) .كما شهد العقدان الأخيران تحولاً كبيراً في المنظور التربوي عموماً ودور الطالب في العملية التعلمية_ التعليمية خصوصا ، إذ بات خصائص الطالب بكل ما يملك من أراء واتجاهات محور تلك العملية ،فأصبح تقويم الطلبة لعملية التدريس ولمدرسيهم من أكبر الوسائل انتشارا منذ عشرينيات القرن الماضي وقد استخدمت بشكل مكثف في الكليات والجامعات في بعض الدول منذ عقود عدة (Spencer & Schemlkin 2002) . إذ لعبت اراء الطلبة دورا مفيدا حول مدى الفاعلية التدريسية للاستاذ الجامعي في الابحاث التربوية خلال ما توفره تلك الاراء من تغذية راجعة للاستاذ وما تظهره من بيانات يساعد الإداريين في الأقسام و الكليات في اتخاذ القرارات، ولكن كل ذلك يمكن إعتباره موضوعا جدليا غير متفق عليه ،حيث يختلف الاساتذة بشأن تقدير الطلبة للتدريس وفق بعض الاعتبارات منها اعتبارات موضوعية مثل (الحفاظ على الحرية الأكاديمية، وسلطة الاساتذة وحصانتهم، والإعتماد على مبدأ البحث والدراسة الممتازة) وغيرها ،وإعتبارات غير موضوعية مثل (الغيرة من الاخرين، وكره الطلبة للأستاذ أو حقدهم عليه، تعاطف الطلبة، وعدم أهلية الطلبة لتقويم الاساتذة). و فيما يخص عدم أهلية الطلبة لتقويم اساتذتهم أظهرت بعض الدراسات بأن الطلبة انفسهم لا يعتقدون بأن لديهم المعرفة الكافية لتقويم الأساتذة، لكنهم يعتقدون بأنهم قادرون على تقييم كيف علمهم المدرس موضوعا ما، وهم قادرون على تقييم مدى ابتهاجهم بالطريقة التي علمهم بها (لومان، 1989: 19) .ولكن بالرغم من كل ذلك ظل واقع التعليم العالي في العراق بعيداً عن هذا المنظور بأشواط، حيث لا يتعدى دور الطالب في أغلب الأحيان دور المستمع غير النشط في عملية التعليم . وقد أقيمت مؤتمرات عدة بهدف إصلاح واقع التعليم العالي وتطويره في البلد فلابد من مراجعة جدية وموضوعية لدور الطالب من العملية التعليمية، اذ ينبغي أن يساهم الطالب في

تقويم عملية التدريس وتقويم فاعلية المدرس الجامعي من وجهة نظره. لذا استهدف البحث الحالي بشكل أساسي إعداد مقياس لتقويم فاعلية الأستاذ الجامعي من قبل طلبته .واستهدف كذلك استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس بشكل أولي.

أهمية البحث:

تولي الدول المتطورة أهمية كبيرة للتعليم العالي باعتباره من أهم الدعائم الأساسية للنهوض بالعنصر البشري، وهذا من خلال مختلف البرامج والمناهج التعليمية المختلفة والمتطورة المبنية على أساس علمي ، ومستمدة من الواقع المعاش لهذه الدول ،وذلك من خلال تسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية، إيماناً منها بأن المورد البشري هو أساس التقدم والازدهار لأي بلد، ويعد التقويم جزءاً مهماً من كل عملية. وتحتاج إدارات المؤسسات التعليمية إلى تقويم المدرسين وذلك لعدة أسباب منها: إدارية، مثل الترقية وزيادة الراتب وتعليمية مثل تحسين مستوى التعليم في المؤسسة .ويمكن أن تتم عملية تقويم المعلم من قبل زملائه ،المشرف، أو مدير المدرسة أو من قبل طلبته. ويقوم الطلبة بتقويم مدرسهم من خلال ملء استمارة في نهاية الفترة الدراسية عادة. وتشير(لينجلينغ) أن هذا النوع من التقويم يوفر معلومات قيمة عن شعور الطلبة تجاه مدرسهم وأدائه في الصف. ويستفيد المدرس من هذه المعلومات إذا سنحت له فرصة الاطلاع عليها حيث تعينه على تحسين أدائه في المستقبل. ولكن يشير كل من (مور وكول) إلى أن تقويم الطلبة للمدرسين محل جدل محتدم في الأوساط الأكاديمية وليس أمرا مفروغا منه (Moore & Koul 2005). إن تقويم الطلبة لعملية التدريس ولمدرسيهم يعد من أكبر الوسائل انتشاراً منذ عشرينيات القرن الماضي وقد استخدمت بشكل مكثف في الكليات منذ عقود عدة. (Spencer & Schemlkin 2002: 397) .ولكي تكون عملية التقويم ناجحة ينبغي ملاحظة أمور مهمة مثل :هل الأسئلة المطروحة على الطلبة مصاغة بشكل مناسب؟ وهل يمكن للطلبة الإجابة عنها؟ هل أن تقويم الطلبة هو المصدر الوحيد لتقويم المدرس؟ وهل ان إجراءات توزيع استمارة التقويم تمت بشكل جيد؟ وتشير(لينجلينغ) إلى أن الطلبة يجب أن يعرفوا الهدف من التقويم ولا ينبغي أن يكون المدرس حاضرا أثناء التقويم فضلا عن أن جو التقويم يجب أن يكون مناسبا. وتشير كذلك إلى أنه يجب أن يقوم (75٪) من الطلبة في الصف بعملية التقويم لكي تصبح ذات قيمة .ولكن هناك محذور يذكر عادة عند الحديث عن التقويم الطلبة ألا وهو التحيز.

ويمكن أن يعزى تحيز الطلبة إلى عوامل عدة منها :حجم الصف، المستوى الأكاديمي، قدرة الطلبة ومجال اختصاصهم، جنس الطالب والمدرس (Basow & Silberg ,1987) و(Simmons, 1996)، والواجبات التي يكلف بها الطلبة (Lengeling 1996 و Comer 2001). وقد أشار باحثون آخرون على سبيل المثال (Moore & Koul ,2005) إلى عوامل إخرى تؤثر في تحيز الطالب مثل مستوى دافعيته وتوقع درجته في المادة. ووجد هولمز (Holmes ,1972) أن توقع الطالب لدرجته لا تؤثر في تقويمه للمدرس بينما وجد كل من (دوسيتي وكيني) (DuCette & Kenney ,1982) أن توقع الدرجة يؤثر فعلا في تقويم الطالب لأستاذه. ويشير(مور وكول) إلى احتجاج أخر وهو أنه عملية تقويم المعلم تتحول إلى (مسابقة الشخصيات) أي ان الاساتذة يتسابقون فيما بينهم من أجل الحصول على رضى طلبتهم مما تجعل شخصياتهم محبوبة لدى الطلبة .ومن جانب آخر تخوف باحثون آخرون من أن تؤدي تقويم المعلم من جانب الطالب إلى ما أسموه بـ (انتفاخ الدرجات) وهبوط المستويات. وتذرع باحثون آخرون بأن بعض فقرات مقياس تقويم المعلم من جانب الطالب يتطلب اجابات على قضايا الأداء هي في الواقع خارجة عن معلومات الطلبة وخبرتهم .ولكن لحسن الحظ أن بحوثا مكثفة أظهرت أن المشكلات المتعلقة بتحيز الطلبة ليست كثيرة وخطيرة. وتقتبس(لينجلينغ) عن (موس) في هذا الصدد قوله :"أن البحوث تشير إلى أن الطلبة مؤهلون لتقويم الهيئة التدريسية وأن تقويمهم لا تتأثر بجنس المدرس، وأن هناك علاقة ايجابية بين قدرة المدرس التعليمية وقدرته التواصلية وبين تقويم الطلبة له، وأن نتائج التقويم ثابتة مثلها مثل بقية الاختبارات العقلية والتعليمية" (Lengeling, 1996:9) .

يرى (سافيج) نقلاً عن (Dave, 1993) أن استمارة تقويم المدرس من جانب الطالب يجب أن تتناول هذه المحاور: اثارة رغبة الطلبة، الوضوح، المعلومات عن الموضوع، الانصاف، الإعداد، الحماس، التعاون، الانبساطية، والانفتاح على آراء الأخرين . ويرى (مارش وبيلي) نقلا عن Spencer & Schemlkin, (2002: 397) أن الأداة الجيدة لتقدير المدرسين يجب أن تكون :متعددة الأبعاد، ثابتة، تمثل أساسا وظيفة المدرس القائم بتدريس مادة ما وليس المادة نفسها، صادقة نسبياً بالقياس إلى مؤشرات التعليم الفعال، وغير متأثرة نسبياً بمتغيرات نفترض أنها قد تؤدي إلى التحيز في القياس . ويورد ديف رأي نيوتن وبريثوايت حيث يريان أنه بفضل الوقت الذي يمضيه الطالب في الصف، يمتلك الطالب أدلة أكثر للقيام بأحكام تقويمة أكثر من أي مقوم آخر.

ويعتقدان أن الطلبة من حيث العدد يشكلون بمجموعهم عددا أكبر من المقومين بحيث يمثل تقويمهم رأياً ذا دلالة وقيمة (Dave, 1993). وبالرغم من الجدل الدائر حول قضية تقويم الطلبة للمدرسين والانتقادات عليها، يعد تقويم الطلبة للتدريس جزءاً راسخاً من نظام التغذية الراجعة الجامعية في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة واستراليا وكثير من البلدان الأوروبية (Moore & Koul, 2005) وبعض البلدان الآسيوية مثل ماليزيا والمملكة العربية السعودية.

أجرى(تاغوموري) دراسة عام 1993 (Simmons ,1996) على الأدوات المستخدمة لتقويم الأساتذة من جانب الطلبة. فقام بتحليل المحتوى لأكثر من أربعة ألآف فقرة من (200) أداة للتقويم. وتوصل إلى أن (54٫6٪) من فقرات هذه الأدوات كانت غامضة وذاتية .و وجد ان نسبة (24٫5٪)من هذه الفقرات لا علاقة لها بالأداء التعليمي داخل الصفوف، أي أن مجموع (79٫1٪) من هذه الفقرات إما كانت خاطئة أو لم تشخص الأداء التعليمي .وتوصل أيضا إلى أدوات التقويم في صيغتها الحالية لا تتمتع بالثبات وتحتاج إلى مراجعة منظمة.

مشكلة البحث :

قررت وزارة التعليم العالي و البحثي العلمي في أقليم كردستان ضمن عملية (جودة التعليم الجامعي) الاعتماد على أراء الطلبة وفق إستمارة خاصة كإحدى مؤشرات لتحديد فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وعليه فإن العمل لإعداد مقياس لفاعلية التدريسية يعد ذات أهمية وضرورة ملحة، وقد إنطلق الباحثان من ذلك كمشكلة جديرة بالإهتمام، لذا استهدفت هذه الدراسة اعداد مقياس لقياس الفاعلية التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر طلبتهم ليكون خطوة متواضع نحوة تغير واقع عملية التعليمية في الجامعات ولا سيما فيما يخص تفعيل دور الطالب في تلك العملية وخاصة لا يوجد مقياس علمي (حسب علم الباحثين) يقوم الطلبة من خلاله بابداء ارائهم حول مدى فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات أقليم كوردستان.

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي الى إعداد مقياس للفاعلية التدريسية لدي أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر طلبتهم .

حدود البحث:

أعضاء الهيئة التدريسية وعينة من الطلبة في كلية التربية –جامعة كوية للعام الدراسي 2016– 2017.

تحديد مصطلحات البحث:

- **الفاعلية التدريسية** Teaching Effectiveness :

يقصد بفاعلية التدريس الجامعي: مدى تمكن أستاذ الجامعي في مجال تخصصه، ومستوى ثقافته العامة، وإلمامه بمهام التعليم الجامعي وفلسفته ومشاكله وإدارته وقوانينه، ومعرفته بقدرات الطلبة، وإلمامه بطرائق التدريس الجامعي، ومعرفته بطرائق تقويم تحصيل الطلبة، ومعرفته بالأسس التي تقوم عليها المناهج الجامعية، ومدى معرفته بالتعامل السليم مع الطلبة داخل الصف(الأزيرجاوي ، 2010: 188).

أعضاء الهيئة التدريسية : اللذين يدرسون في كلية التربية جامعة كوية في العام الدراسي 2016–2017

منهج البحث وإجراءاته :

اولاً : مجتمع البحث: يتحدد مجتمع البحث بطلبة كلية التربية في جامعة كوية للعام الدراسي 2016–2017 بواقع (784) طالب و طالبة.

ثانياً :عينة البحث: بلغ أفراد عينة البحث المستخدم لغرض تحديد الخصائص الصدق والثبات للمقياس (60) طالبة و بلغ نسبة العينة (7.65٪) من حجم مجتمع البحث.

ثالثاً: أداة البحث: تم صياغة فقرات المقياس من مصادر متعددة مثل التراث النظري في الموضوع، مقاييس سابقة كدراسة (الأزيرجاوي وكاظم ،٢٠١٠) كما استفادة الباحثان من مقترحات المختصين في التربية والتعليم وبلغ عدد فقرات المقياس بصيغته الأولية (٤٥) فقرة .

- **صدق المقياس :**

قام الباحثان بإستخراج الصدق الظاهري و صدق البناء وصدق المحتوى للمقياس وكالاتي:

- **الصدق الظاهري:**

ويقصد به مدى تأدية المقياس للغرض الذي أعد من أجله (الإمام، 1990) ،ولاجل تحقيق هذا النوع من الصدق يمكن الإعتماد على اراء مجموعة من الخبراء وحساب درجة الإتفاق بينهم فيما يخص مدى ملائمة فقرات المقياس (Eble،1972) .لذا قام الباحثان بعرض فقرات المقياس وبدائله وتعليماته بصورته الأولية على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس من أساتذة الجامعة وطلبنا منهم إبداء ارائهم حول مدى ملائمتها واقتراح ما يرونه مناسباً من تعديلات عليه في ضوء أهداف البحث. وبعد جمع الأستمارات من الخبراء تم استبعاد (6)من الفقرات، كما تم تغير البدائل ليكون خمسة بدائل بدلاً من ثلاثة بدائل، مع إعطاء كل بديل درجة ، كما تم وضع مستويان للبدائل احداها لقياس الفاعلية التدريسية لمستوى التطبيق(فردي) لكل تدريسي على حدة و الاخر لقياس الفاعلية التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية لمستوى التطبيق (الجماعي) لأعضاء الهيئة التدريسية وكما موضح في جدول(1) .

جدول (1)

بدائل المقياس و الدرجات وفق مستوى التطبيق (الفردي) و (الجماعي)

نوع التطبيق	**البدائل و درجاتها**				
تطبيق الفردي					
قياس الفعالية التدريسية بشكل فردي لدي كل عضو تدريسي على حدة	دائما	معظم الأحيان	بعض الأحيان	قليل من الأحيان	أبدا
	4	3	2	1	0
تطبيق الجمعي	**البدائل و درجاتها**				
قياس الفعالية التدريسية بشكل جماعي لكل أعضاء الهيئة التدريسية في القسم او الكلية	كلهم كذلك	كثير منهم كذلك	بعضهم كذلك	قليل منهم كذلك	و لا احد منهم
	4	3	2	1	0

ومن خلال اراء الخبراء تم تعديل وصياغة بعض الفقرات وحذف (6) فقرات فاصبح العدد النهائي للفقرات (39) فقرة وتم توزيعها على ثلاثة محاور فرعية كالآتي:

١. محور المظهر العام وبلغ عدد فقراته (10) فقرات .

٢. محور الغزارة العلمية وبلغ عدد فقراته (4) فقرات .

٣. محور الطريقة التدريسية وبلغ عدد فقراته (25) فقرة.

- **صدق البناء :**

من مؤشرات صدق البناء مدى ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية للمقياس (علام، ٢٠٠٠: ١٣١) ولتحقق تم إيجاد معامل الارتباط بطريقة (Person) بين درجات عينة من الطلبة ودرجاتهم الكلية لكل مجال على حدة ووفقاً لمعيار (Ebel,1972) فان الفقرة يعتبر مميزا إذا كانت قوته التمييزية اكبرمن (0.19) (Eble,1972,P:339) .وعليه تم الإبقاء على جميع القفرات وكما هو موضح في الجداول (2-3-4) على التوالي .

جدول (2)

درجة الارتباط الفقرات بمجال المظهر العام

مجال المظهر العام			
الفقرة	علاقة الفقرة بالمجال	الفقرة	علاقة الفقرة بالمجال
1	0.59	6	0.29
2	0.61	7	0.36
3	0.33	8	0.43
4	0.38	9	0.40
5	0.51	10	0.57

جدول (3)

درجة الارتباط الفقرات بمجال الغزارة العلمية

مجال الغزارة العلمية	
الفقرة	علاقة الفقرة با لمجال
11	0.72
12	0.65
13	0.38
14	0.67

جدول (4)

درجة الارتباط الفقرات الطريقة التدريسية

مجال الطريقة التدريسية					
الفقرة	علاقة الفقرة با لمجال	الفقرة	علاقة الفقرة با لمجال	الفقرة	علاقة الفقرة با لمجال
1	0.48	11	0.37	21	0.55
2	0.56	12	0.49	22	0.51
3	0.66	13	0.65	23	0.22
4	0.42	14	0.39	24	0.59
5	0.58	15	0.33	25	0.23
6	0.30	16	0.61	–	–
7	0.78	17	0.67	–	–
8	0.40	18	0.45	–	–
9	0.21	19	0.47	–	–
10	0.49	20	0.28	–	–

- **صدق المحتوى للمقياس :**

يقصد بصدق المحتوى مدى تمثيل الإختبار للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها (الزوبعي ،١٩٨١: ٣٩) ، وقد تحقق ذلك من خلال تحليل الباحثان لموضوع الدراسة (الفاعلية التدريسية) و الرجوع الى التراث النظري و الدراسات حولها ومن ثم اختيار فقرات ملائمة لقياس موضوع الدراسة .

- **ثبات المقياس:**

تم استخراج ثبات المقياس بالاعتماد على طريقتي (إعادة الاختبار) و(الفا- كرونباخ) وكالاتي:

- **طريقة إعادة الإختبار :** تم تطبيق المقياس وفق المستوى (قياس الفاعلية التدريسية بشكل فردي)[١] على عينة بلغت (30) طالبة في المرحلة الثالثة قسم رياض الأطفال- كلية التربية ، و أيضا تم تطبيقه بمستوى (قياس الفاعلية التدريسية بشكل جماعي) على عينة أخرى بلغت (30) من الطلبة المرحلة الرابعة [٢]، ومن ثم تمت إعادة التطبيق بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول وتم إيجاد معامل الإرتباط بين التطبيقين ولكل مستوى على حدة باستخدام معادلة (بيرسون) و بلغ درجة الارتباط للمقاس بمستوى الفردي (0٫93) ،في حين بلغ قمية الارتباط لتطبيق المقياس بمستواه الجماعي (0.89) كما موضح في الجدولين (5-6) أدناه :

جدول (5)

معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني وفق قياس الفاعلية التدريسية بشكل فردي

التطبيق	عدد الطلبة	المتوسط	الإنحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأول	30	74٫19	20٫49	0٫93	0٫05
الثاني	30	73٫45	19٫82		

[١] - تم قياس الفاعلية التدريسية لعضو تدريسي كلية التربية في قسم (رياض الأطفال) بعد اخذ موافقته علما بان الاستمارات بقيت لدى الباحثان حصرا.
[٢] - تم قياس الفاعلية التدريسية لاعضاء الهيئة التدريسية كلية التربية في قسم رياض الاطفال .

جدول (6)

معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني وفق قياس الفاعلية التدريسية بشكل جماعي

التطبيق	عدد الطلبة	المتوسط	الإنحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأول	30	82.70	13.48	0.89	0.05
الثاني	30	84.76	13.11		

- **حساب معامل ألفا- كرونباخ :** بعد إستخدام معامل (ألفا- كرونباخ) تبين بأن معامل الثبات للمقياس (التطبيق الفردي) وفقا للمحاور قد تراوحت بين (0.85) إلى (0.52) وكما هو مبين في جدول (7).

جدول (7)

معامل الارتباط بطريقة ألفا كرونباخ لمحاور المقياس للطبيق الفردي

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
المظهر العام	10	0.72
الغزارة العلمية	4	0.85
طريقة التدريس	25	0.52

- **وضوح فقرات المقياس والوقت المستغرق للإجابة عليه :**

خلال تطبيق المقياس على (عينة الثبات) طلب منهم قرأت التعليمات والفقرات والسؤال عما يرونه غامضا وغير مفهوم من قبلهم، وتم تسجيل ملاحظاتهم. فتبيّن أن الفقرة رقم (4)التي تنص (لا يغضب كثيرا في الصف) غير واضحة. فعدلُت الفقرة إلى صيغة مثبتة وأصبحت: (يسيطر على انفعالاته أثناء حدوث مشاكل في الصف)، كما ظهر أن الفقرة رقم (6) التي تقول (يعالج المشكلات التي تحدث في الصف) لم تكن واضحة كذلك. لذلك تم تعديل هذه الفقرة وإعادة صياغتها وأصبحت (يعالج ما يحدث من المشاكل في الصف بهدوء) .كما تم حساب متوسط وقت الإجابة للطلبة على المقياس والذي بلغ (20) دقيقة.

رابعاً : الوسائل الإحصائية :

تم تطبيق كل من معامل ارتباط (بيرسون) و معادلة (الفا- كرونباخ) بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات البحث.

عرض النتائج وتفسيرها :

كان الهدف من هذا البحث هو اعداد مقياس لتقويم الفاعلية التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية من وجهة نظر طلبتهم وقد تحقق هدف البحث بتوصل الباحثين الى بناء مقياس تكون بصورته النهائية من (39) فقرة وكما موضح في ملحق (1)، موزعا على ثلاثة محاور فرعية هي :-

١. محور المظهر العام: تكون هذا محور من 10 فقرات (فقرات ذات التسلسل(1، 2،، 3، 4 ،5 ، 6، 7، 8 ، 9، 10) من المقياس.
٢. محور الغزارة العملية: تكون هذا محور من 4 فقرات (فقرات ذات التسلسل(11،12 ،13 ،14) من المقياس.
٣. محور الطريقة التدريسية: تكون هذا محور من 25 فقرة (فقرات ذات التسلسل (15، 16، 17، 18، 19، 20، 21 ، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34 ، 35، 36، 37، 38 ، 39) من المقياس .

مناقشة نتائج البحث :

يعد المقياس الذي قدمته هذه الدراسة بمثابة المرحلة الأولى لبناء مقياس متكامل لتقويم فاعلية الأستاذ الجامعي في الجامعات العراقية عموما وجامعات أقليم كوردستان خصوصا. وبما أن عملية الإصلاح و التطوير في المؤسسات التعليمية العليا لابد أن تبدأ بتقويم للأساتذة ولا سيما من ناحية فاعليتهم التدريسية والذي يمكن قياسها بعدة طرق منها أراء وأتجاهات الطلبة وهذا ما هدف إليه البحث الحالي ، وبالرغم من قلة عدد أفراد عينة إستخراج خصائص المقياس السيكومترية إلا إن المقياس الذي خرجت به هذه الدراسة يتمتع بدرجة مقبولة من الموضوعية والصدق والثبات .ولكن لا يمكن الاقتصار على هذا المقياس كأداة وحيدة لتقويم الأستاذ بل يجب أن يعد جزء مكملا ومهملا للتقويم العام.

وفيما يتعلق بالمقياس الحالي المقترح، يبدو أن معامل الثبات بشكل عام مقبول إلا أن معامل الثبات الخاصة بمحور (الطريقة التدريس) متدن نوعاً ما إذ بلغ (0.52) ، ربما مرد ذلك عدم تمكن أفراد العينة من التعامل الموضوعي مع هذه القضية مما جعل إجاباتهم على فقرات المحور أعلاه غير منسجمة مع بعضها، ومما قد يعزز هذا التأويل جدة هذه التجربة على الطلبة. فعملية أخذ التغذية الراجعة من الطلبة على طريقة تدريس أساتذتهم أمر لم يألفوه من قبل بحيث لم يكونوا موفقين تماماً من التعامل الموضوعي مع هذا الجانب من المقياس.

وبما أن المقياس لم يكن طويلا، فلم يستغرق من وقت المستجوبين أكثر من (20) دقيقة للإجابة على فقراته. وهذه صفة عملية جيدة للمقياس لأن المقياس الطويل كما هو معروف يسبب ملل للمستجيب مما يؤثر سلباً على اجاباته.

التوصيات والمقترحات:

إستكمالاً لجوانب ذات العلاقة بالبحث الحالي وفي ضوء أهداف البحث ونتائجه فقد قدم الباحثان جملة من التوصيات والمقترحات وكالاتي:-

أولاً: التوصيات:

١. إن نتائج اراء الطلبة حول أساتذتهم لابد أن يؤخذ مأخذ الجد من جانب إدارة الجامعات على المستويات كافة وإلا فسوف يصبح عملا لا طائل ورائه ولا فائدة ترجى منه.

٢. أن تطلع إدارة الجامعات أساتذتها على اراء الطلبة حولهم حتى يعلموا مواطن قوتهم وضعفهم أثناء مزاولتهم مهنة التعليم وسيكون ذلك بمثابة تغذية راجعة يستفيد منه الأساتذة لمعرفة مكامن القوة و الضعف في اسلوبهم وطريقتهم التدريسية.

٣. إن اراء الطلبة مهما كانت موضوعية، فلا تخلو من نوع من التحيز .على الادارة الجامعية أن تكون حذرة ولا تأخذ تلك الآراء بوصفها الطريقة الأسمى لتقويم الأساتذة بل من ممكن أن تكون مكملاً لطرق تقويمية أخرى يحدد خلالها مدى فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية كـ (تقويم زملاء العمل و تقويم الهيئة الإدارية للأستاذ).

٤. قيام الأقسام العلمية بحث الأساتذة لتطبيق هذا المقياس سنوياً لمعرفة اراء طلبتهم بفاعليتهم التدريسية و الاستفادة منها.

ثانياً: المقترحات :

١. تطبيق هذا المقياس على عينات أخرى أكبر حجماً وأكثر تنوعاً مثلاً الطلبة في جامعات الأخرى سواء في أقليم كردستان او العراق عموماً واستخراج الخصائص السيكومترية للمقياس له بطرق وأساليب أخرى .

٢. إجراء دراسة لكشف الفروق بين أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً لمتغيرات مثل (اللقب العلمي ، سنوات الخدمة ،الجنس ، الاختصاص ،الحالة الزوجية ،المستوى الاقتصادي)

٣. اجراء دراسة لإعداد مقاييس أخرى مشابهة لقياس الفاعلية التدريسية للمدرسيين و المدرسات في المراحل الدراسية الأخرى مثل المرحلة الإعدادية و المتوسطة .

المصادر:

١. الأزيرجاوي ، فاضل محسن و علي مهدي كاظم : تطوير أداة لقياس فاعلية التدريس في الجامعات العراقية من وجهة نظر الطلبة ، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية ، المجلد الثالث عشر ، العدد (2) ، ص 183-232.

٢. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) : القياس و التقويم النفسي و التربوي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .

٣. الثبيتي، مليحان معيض الثبيتي، التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، ودراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، الرياض 1996.

٤. الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم، واخرون (1981): الإختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل.

٥. لومان ، جوزيف : اتقان اساليب التدريس، ترجمة:حسين عبد الفتاح (1989) ،مركز الكتب الاردني.

6. Eble, R.L (1972):" Eccentials of education measurement " 2nd ed . Englewood Chiffs, new gersey , prentice- hall .
7. Basow. S.A. & Silberg, N. T. (1987). Student Evaluation of College Professors: Are Female and Male Professors Rated Differently? Journal of Educational Psychology, Vol. 79, No. 3, Pp. 308-314.
8. Comer, J.C. (2001). The Influence of Mood on Student Evaluations of Teaching. The Journal of Educational Research.
9. Dave, C. (1993). Teacher Evaluation: A Review of the Literature with Implications for Educators. Seminar Paper. California State University: USA.
10. DuCette, J. & Kenney, J. (1982). Do Grading Standards Affect Teaching Evaluation: Some New Evidence on Old Question. Journal of Educational Psychology, Vol. 74, No. 3, Pp. 308-314.
11. Eble،R.L (1972):" Eccentials of education measurement" .Englewood chiffs،newgersey،prentice-hall.

12. Holmes, D. S. (1972). Effects of Grades and Disconfirmed Grade Expectancies on Students' Evaluation of Their Instructor. Journal of Educational Psychology, Vol. 63, No. 2, Pp. 130-133.
13. Lengeling, M. M. (1996). Complexities of Evaluating Teachers. Educational Research Information Center (ERIC).
14. Moore, S. & Koul, N. (2005). Student Evaluating Teachers: Exploring the Importance of Faculty Reaction to Feedback on Teaching. Teaching in Higher Education, Vol. 10, No. 1.
15. Simmons, T. L. (1996). Student evaluation of teachers: Professional practice or punitive policy? JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter. Vol. 1 No. 1. p. 12 – 16.
16. Spencer, K.J. & Schmelkin, L.P. (2002). Student Perspectives on Teaching and its Evaluation. Assessment & Evaluation in Higher Education. Vol. 27, No. 5, Pp.397-40

ملحق (1)

مقياس الفاعلية التدريسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته بصورته النهائية باللغة (العربية)

ت	الفقرات	دائما	كثيرا	الى حدما	قليلا	أبدا
١.	ملابسه أنيقة ونظيفة					
٢.	يستخدم لغة واضحة أثناء الدرس					
٣.	لديه صوت واضح و مسموع في قاعة الدرس					
٤.	لا يغضب بسرعة أثناء الدرس					
٥.	لديه ثقة بنفسه					
٦.	يجد حلول للمشاكل التي تحدث داخا قاعة الدرس					
٧	تعجبني طريقته في حل المشاكل					
٨.	يتحرك داخل القاعة اثناء ألقائه المحاضرة					
٩.	يقدر الطلبة ولا يجرح مشاعرهم					
١٠.	يتقبل اراء الطلبة بسعة صدر					
١١	أعتقد ان غالبية الطلبة يفهمون ما يشرحه عن الدرس					
١٢	يعزز الشرح بامثلة توضيحية من الحياة اليومية					
١٣	يشرح الدرس بلهفة وحرارة					
١٤.	يقدم لنا معلومات وافرة حول موضوع الدرس					
١٥.	يستخدم وسائل ايضاح مناسبة لشرح المواضيع					
١٦.	يكتب لنا الأهداف العامة للدرس على اللوحة					
١٧.	يقوم بإشراك الطلبة في الدرس					
١٨.	يبدأ المحاضرة و ينهية في موعدة المحدد و					

١٩.	يقوم يتوجيه الأسئلة للطلبة أثناء المحاضرة					
٢٠.	يوجهنا للمصادر العلمية حول موضوع الدرس					
٢١.	لا يعتمد فقط على الإمتحانات في تقويم الطلبة بل يعتمد أيضا على النشاطات العلمية					
٢٢.	يجذب إنتباة الطلبة في بداية الدرس					
٢٣.	أفهم جيدا المصطلحات و العبارات العلمية التي يستخدمها اثناء الدرس					
٢٤.	يحاول تذكيرنا في بداية الدرس بموضوع الدرس السابق					
٢٥.	يستخدم عبارات (جيد ، أحسنت ...الخ) مع الطلبية المشاركين في المناقشات الصفية					
٢٦.	يكتب عنوان الدرس بخط واضح في أعلى اللوحة (السبورة)					
٢٧	يتحرك بهدوء في القاعة أثناء الشرح					
٢٨.	يعجبني طريقته في القاء المحاضرة					
٢٩.	يقدم لنا موضوع الدرس خطوة بخطوة					
٣٠.	لا يستعجل في القاء المحاضرات					
٣١.	لا يهين الطلبة					
٣٢.	أسئلته في الامتحانات تتضمن الأسئلة الصعبة ومتوسطة الصعوبة و السهلة					
٣٣.	يخبرنا بفائدة تعلم كل موضوع قبل شرحه لنا					
٣٤.	يربط الموضوع بحياتنا الواقعة و يكثر من الأمثلة التوضيحية					
٣٥.	أسئلته في الإمتحانات مرتبطة بالمفاهيم و والأفكار الرئيسية للمواضيع.					
٣٦.	يستخدم الإمتحانات بشكل يعرفنا بمكامن القوة والضعف لدينا					
٣٧.	بعد الإمتحانات يناقش معنا الأجوبة الصحيحة و الخاطئة					
٣٨.	يوزع درجات الأسئلة وفق معايير موضوعية					
٣٩.	أشعر بإنه يهتم بكل الطلبة و لا يفرق بينهم					