

الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدركها الطلبة

- د. مجنوب أحمد محمد قمر*، أستاذ مساعد - جامعة دنقلا
د. محجوب الصديق محمد، أستاذ مساعد - جامعة دنقلا
د. موسى مكي حامد، أستاذ مساعد - جامعة الدنج
د. محمد عبد الله داؤود، أستاذ مساعد - جامعة القضارف

*عنوان المراسلة: majzooob111@hotmail.com

<https://doi.org/10.20428/AJQAHE.10.3.1>

الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدركها الطلبة

المُلخَص:

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية جامعتي (دنقلا والقضارف) في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، العمر)، المنهج المستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثون أداة لقياس الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس مكونة من (35) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، بلغت عينة الدراسة (150) طالبا وطالبة، تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) وتحليل التباين. وقد أظهرت النتائج: أن أداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعات، ولم تظهر الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية بين الطلبة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والعمر)، وأخيرا على ضوء مناقشة الباحثين للنتائج توصلوا إلى مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية : جامعة دنقلا، جامعة القضارف، الأداء الأكاديمي.

Academic Performance of the Faculty Members as Perceived by Students of the Faculty of Education at the Universities of Dongola, Gedaref

Abstract:

The aim of this study was to identify the views of students at the Faculty of Education (Universities of Dongola, and Gedaref) about the academic performance of faculty members; and to investigate the effect of some variables such as gender, level of education and age. The study used a descriptive analytical method. To achieve the aims of the study the researchers developed an instrument to measure the academic performance of the faculty members. The tool consisted of (35) items distributed over four themes. The sample of this study consisted of (150) male and female students who were selected by the stratified random sampling method. The data was then analyzed using mean, standard deviation, T-test and analysis of variance (ANOVA). Results showed that the academic performance of the faculty member was high. There was a statistically significant relationship which was positive in academic performance between students of the two universities. The results also did not indicate any statistically significant differences among the students due to the variables gender, academic level and age. Based on these findings the researchers proposed a set of recommendations.

Keywords: Dongola University, Gedaref University, Academic performance.

المقدمة:

منذ أن وجد الإنسان على وجه الأرض، قام بالعد والتقدير والقياس والتقييم ثم التقويم بشكل ما، فالحياة بدون هذه العمليات صعبة إن لم تكن مستحيلة، ولقد أرغمت الحياة البدائية الإنسان على العد، فقد كان من الضروري أن يعرف عدد أفراد أسرته أو ممتلكاته وبقي على هذا المنوال ردحاً طويلاً من الزمن حتى ظهرت حاجة الإنسان إلى المقايضة أو المبادلة فنشأت مشاكل عديدة سببها اختلاف المقاييس من شخص إلى آخر، فإن طول ذراع العملاق يختلف عن طول ذراع القزم، فقد كان الأمر سهلاً لقياس الأشياء المادية، أما بالنسبة للظواهر التي استعصت على القياس المباشر كدرجة الحرارة مثلاً فقد كان قياسها قياساً غير مباشر بواسطة ارتفاع عمود الزئبق (أبو لبدة، 1996).

يُعتبر تقويم المعلم من ميادين التقويم التربوي المهمة؛ وذلك بعد أن اتضح الأثر الذي يمكن أن يحدثه المعلم الناجح في تلاميذه، حقا أن المعلم يُعتبر من أهم القوى المؤثرة في عملية التعليم بصفة خاصة وفي الموقف التعليمي بصفة عامة، فكم من منهج لا يراعي طبيعة النمو النفسي للتلاميذ فانقلب أداة تربوية مهمة في يد المعلم التقدير، بينما قد ينقلب منهج تربوي في يد معلم غير كفاء إلى خبرات مفككة لا قيمة لها، لهذا كان تقويم المعلم أمراً ضرورياً لنجاح أهداف التربية، كما أن معرفة السمات التي تؤدي إلى النجاح في مهنة التعليم من العمليات الأساسية في التربية الحديثة ومن النواحي المهمة التي تساعد على اختيار الأفراد الصالحين لهذه المهنة، وقبل أن نبدأ في تقويم المعلم يجب أن نحدد ماذا نقصد بالمعلم التقدير والمعلم المطبوع، وما القدرات والاستعدادات التي يجب أن تتوفر في الفرد حتى يكون هذا المعلم؟ والحق أن البحث في الشروط والعوامل التي تكون في مجموعها المعلم الناجح ليست بالسهولة التي يتصورها البعض لسببين رئيسيين: الأول، هو أن هذا البحث يتعلق بتحليل عوامل معقدة ومتعددة تدخل كلها ضمن ما نسميه شخصية المعلم الناجح، فهي عوامل عقلية واجتماعية ونفسية ووجدانية معقدة ومن الصعب قياسها ودراستها لتداخل عوامل التقدير الذاتي، الثاني الذي يجعل دراسة سمات المعلم الناجح صعبة، هو أنه لا يوجد نمط واحد تكون عليه شخصية المعلمين الناجحين، حيث يختلف بعضهم عن بعض في السمات المميزة لكل معلم (الغريب، 1981).

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات لاسيما في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم، وقد شمل هذا التقويم أبعاد منظومة العملية التعليمية جميعها من طلبة وأعضاء هيئة التدريس، ومناهج، وأنشطة، وإداريين وغيرهم، بيد أن الاهتمام الأكبر انصب حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يشكلون البعد الرئيس في هذه المنظومة وعلى أساس الدور الأهم الذي يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة، واستناداً إلى أن جودة أي كلية تقاس - إلى حد كبير- بكفاءة هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس بها، ولما كان عضو هيئة التدريس الجامعي يعد الركيزة الأساسية والمحور الرئيس للتدريس الجامعي الفعال، لذا فإنه ليس من الغرابة أن تركز الدراسات والأدبيات ذات الصلة على ضرورة العمل على رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتنمية كفاياتهم الأدائية، وذلك عن طريق إعدادهم الإعداد الجيد، لتمكنهم من امتلاك مهارات التدريس وممارساتها، ليكونوا عوناً ومحفزاً لطلبتهم على التفكير والاستفسار، والاستقصاء، والبحث العلمي (صومان، 2015).

وتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي يعد من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته (Miller, 1987)، ويتطلب التقويم عدم استخدام أسلوب واحد لضمان الموضوعية في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وتشير الدراسات إلى أن أغلب مؤسسات التعليم العالي في مختلف البلدان تستخدم طرائق وأساليب متنوعة في عملية التقويم، ويعد الطالب عنصراً مهماً ينظر إليه من بين عناصر الاعتماد الجامعي أنه من أهم معايير الاعتماد، وفق اللجنة القومية لتكلفة التعليم الجامعي العالي الأمريكية، وقد غدت عملية تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ذات

أهمية بالغة للحصول على أحكام صادقة وموضوعية، لذا أجرى العديد من الباحثين المزيد من الدراسات حول تأثير مجموعة من المتغيرات في تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس (صومان، 2015).

على الرغم من المآخذ على نظام تقويم الأستاذ الجامعي من قبل الطلبة يبين جرينوالد (Greenwald, 1997) أن عملية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس ضرورية ومطلوبة، فأغلب الدراسات أكدت أن نتائج هذه العملية صادقة، وليست متحيزة، والعاملون في الجامعات من إداريين وأكاديميين بحاجة إلى نتائجها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أراد الباحثون أن يتعرفوا على وجهة نظر الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس في الكليات المعنية (مروي، القضارف) ومعرفة السمات التي يتميز بها الأستاذ الجامعي في الجامعتين من وجهة نظر الطلبة من خلال نقاش علمي دار بين الباحثين في الدور الذي يقوم به الطالب في تقويم أداء الأستاذ الجامعي، ومن هنا نبعت فكرة الدراسة المشتركة بين الكليتين (التربية مروي، والتربية القضارف)، وعليه تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: «ما مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجالات الصفات الإنسانية والتمكن من المادة الدراسية وأسلوب الإدارة واحترام اللوائح والقوانين من وجهة نظر طلبة كلية التربية جامعتي دنقلا والقضارف؟» وتتفرع منه التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في مجالات الصفات الإنسانية والتمكن من المادة الدراسية وأسلوب الإدارة واحترام اللوائح والقوانين؟
2. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بين طلبة الجامعتين؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم طلبة الجامعتين لأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع، المستوى الدراسي، العمر)؟

أهمية الدراسة:

1. تكمن الأهمية النظرية للدراسة الراهنة في أن هناك العديد من الدراسات التي أُجريت حول موضوع التقويم والقياس، لكن الدراسة سعت إلى معرفة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجالات الصفات الإنسانية والتمكن من المادة الدراسية وأسلوب الإدارة واحترام اللوائح والقوانين من وجهة نظر الطلبة في كلية التربية - جامعتي دنقلا - القضارف، وبذلك يكون الباحثون قد تناولوا هذه الظاهرة من زوايا جديدة لم يتطرق إليها أحد من الباحثين في السودان في حدود علمهما.
2. أهمية الموضوع نفسه: يعد كل من الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من المحاور الأساسية في عملية تطوير العملية التعليمية.
3. بيان معرفة وجهة نظر الطلبة في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس باعتبار الطالب من ضمن المرتكزات الأساسية للعملية التعليمية.
4. توفير معلومات تساهم في وضع بعض الخطط المستقبلية لعملية تقويم أداء الأستاذ الجامعي.
5. اقتراح بعض التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تشرك الطالب في عملية التقويم لأي برنامج تربوي يتعلق بالعملية التعليمية.

أهداف الدراسة:

على وجه التحديد حاولت هذه الدراسة معرفة الآتي:

1. الكشف عن مستوى درجة تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في مجالات الصفات الإنسانية والتمكن من المادة الدراسية وأسلوب الإدارة واحترام اللوائح والقوانين.
2. التحقق من طبيعة العلاقة الارتباطية في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بين طلبة الجامعتين.
3. معرفة ما إذا كانت هناك فروق بين طلبة الجامعتين في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (الجنس والعمر والمستوى الدراسي).

حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة وفقاً للظروف والعوامل الآتية:

- العامل الزمني: طبقت هذه الدراسة في العام الدراسي 2014-2015م.
- العامل المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في جامعتي دنقلا والقضارف.
- العامل البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على طلبة كلية التربية جامعتي دنقلا والقضارف.
- عامل إجراءات الدراسة: تحدد نتائج هذه الدراسة في أدواتها التي استخدمت لجمع البيانات.

مصطلحات الدراسة:

- الأداء الأكاديمي: نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح، وبلااستخدام المعقول للموارد (Jamal, 1985).
- يعرف إجرائياً: بأنه العملية التي يتم من خلالها التعرف على ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ونشاطات في الجامعة من أجل إحداث التغييرات المنشودة في أركان العملية التعليمية.
- عضو هيئة التدريس: هو «الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد (Assistant Professor) أو أستاذ مشارك (Associate Professor) أو أستاذ (Professor)» (زيتون، 1995). ويقصد به في الدراسة الحالية قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية مروى جامعة دنقلا والتربية جامعة القضارف من خلال إجابات الطلبة على الأداة المستخدمة فيها.

الإطار النظري:

إن التزايد المستمر في دور المنظمات في القرن الحادي والعشرين، وسعيها الدؤوب لمواكبة التطور والنمو، زاد من مسؤولياتها، واهتماماتها، وأضاف إليها أهدافاً لم تكن سابقاً ضمن أولوياتها. كما أن التحولات التي طرأت على العالم مثل العولمة، وما بعد الحداثة، والنظام العالمي الجديد، والتطورات التكنولوجية، وثورة المعلومات والاتصالات والإنترنت، ولدت تحديات كبيرة أمام هذه المنظمات؛ مما ترتب عليها من سرعة في الأداء والإنجاز واتخاذ القرارات. فالتغيير والتطوير ومواكبة المعاصر والجديد فرض على المنظمات تطبيق السياسات الإدارية المفتوحة، والالتزام بالمساءلة والشفافية، والمشاركة في صنع القرارات، واللامركزية (الصريرة، 2011).

تشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس بما يمتلكون من كفايات ومؤهلات، وبما يتميزون به من سمعة وكفاءة علمية وبما يقدمونه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي، وأنشطة اجتماعية أو لوية خاصة. فأعضاء هيئة التدريس يمثلون محورا أساسياً من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته من خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم (زهران، 1995).

كما تُعدّ الجامعات في مختلف دول العالم منارات علم يقصدها من طلب المعرفة فيجد ضالته فيها، ومعظم جامعات العالم - إن لم يكن جميعها - نجدها تضم طلبة من أتوا إليها من أقطار أخرى قريبة أو بعيدة، رائدهم في ذلك الحصول على كم من المعارف، والمهارات، والخبرات الأكاديمية، والعلمية التي تؤهلهم مع معطيات العصر، ومستجداته في هذه الجامعات ما يساعدهم على الاستفادة من ثورة المعلومات، والتكنولوجيا، وتطويعها لخدمة الإنسانية، لذا تمارس الجامعات ثلاثة أدوار رئيسية: التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وعضو هيئة التدريس في الجامعة يقوم بشكل رئيس بالدور الأول والثاني، ويسهم بفعالية في الثالث، وعليه كان الدور الملقى على عاتق عضو هيئة التدريس كبيراً في نجاح الجامعة

في تحقيق رسالتها الأكاديمية، والبحثية، والاجتماعية، فالجامعة لها طبيعتها الخاصة من حيث نشاطاتها ومجالات عملها والعاملين فيها، فهي تسعى إلى الإشراف العلمي والمعرفي والفكري، كما أنها مركز لتخريج الكفاءات والكوادر البشرية المؤهلة تأهيلاً يمكنها من مواكبة احتياجات سوق العمل، فضلاً عن كونها مراكز استشارية تقدم خدمات متميزة وعلى درجة عالية من الأهمية لرجال الأعمال والمجتمع المحلي والإقليمي، كما أن الفئات التي تعمل في الجامعة تتنوع وتعدد وتتمايز رغباتها واحتياجاتها، فأعضاء هيئة التدريس لهم رغبات واحتياجات تختلف عن الإداريين والطلبة (الخرابشة وآخرون، 2012).

إن مهارة التدريس الجامعي لا تعتمد على المعرفة الواسعة في التخصص الذي يحمله عضو هيئة التدريس في الجامعة، بل تعتمد على عدد من الخصائص الشخصية والاجتماعية والنفسية التي تساعد في النجاح في مثل هذا العمل، فهناك مجموعة من الصفات يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس الذي يعمل في الجامعة منها: الذكاء، والمهارة اللغوية، واتساق الفكر ومنطقيته، والصحة النفسية أو الاتزان النفسي، والميل والرغبة في التدريس الجامعي، والضمير الحي، وأن يكون قدوة صالحة لطلابه، والتقييم الموضوعي للطلبة، ورفض المحاباة، وأخيراً الأمانة في البحث العلمي والنقل والاقتباس (أبو حميدان وسواق، 2008).

لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا أمراً مألوفاً في جميع دول العالم المتقدم، ولكن قلماً يأخذ محله في مؤسسات التعليم العالي، وفي دول العالم الثالث نجد أن الدول اليوم بمختلف فلسفاتها تسعى إلى تطوير برامج جامعاتها، لأن ذلك يعد بداية الإصلاح الطبيعي لأحوال الكليات التابعة لتلك الجامعات التي تشهد تغيراً في رسالتها وأهدافها ووظائفها نتيجة لتلك التطورات العلمية والثقافية والاجتماعية، مما يستدعي مراجعة المناهج ومتعلقاتها، والكوادر البشرية وكل من له صلة بتلك الكليات؛ لذا فإن هناك حاجة ماسة لإجراء التقويم من وقت لآخر، لأنه من خلال نتائجه تتم إعادة النظر فيما تقدمه تلك الكليات من برامج ومدى ملاءمة الفلسفة التي تقوم عليها رسالتها التي يجب أن تؤديها في ظل مرحلة تاريخية تشهد تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية وتكنولوجية كبيرة ومتسارعة، لذا نجد أن أعضاء هيئة التدريس في أي جامعة أو مؤسسة تربوية يعدون الأداة الفعالة التي يمكن من خلالها أن يتم تنفيذ تلك البرامج التربوية (عزيز، 2012).

وتعد عملية التقويم بشكل عام مؤشراً على مدى تحقيق الأهداف المرسومة، ومؤشراً على فعالية الأداء، وتساهم في التعرف على مواطن الخلل، ووضع اليد عليها تمهيداً للبحث في إيجاد سبل المعالجة، كما تساهم في التعرف على نقاط القوة لتعزيزها وتمييزها، والعمل على إكسابها لجميع المعنيين بها، كونها العنصر المؤثر في النجاح، كما أن عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ومعرفة الواقع الفعلي لأداء عضو هيئة التدريس من شأنها المساعدة في مواكبة مؤسسات التعليم العالي للتطورات المتلاحقة في الثورة العلمية والتقنية، فإذا ما عرفنا العوامل المؤثرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس نستطيع التوصل إلى معايير علمية موضوعية تساهم بالنتيجة في تطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم الجامعي (الخرابشة وآخرون، 2012).

وقد بذلت محاولات عدة لتحديد القدرات والسمات الواجب توفرها في المعلم الناجح تعد أساساً لتقويمه، ومن هذه المحاولات:

(أ) قياس كفاءة عضو هيئة التدريس بالأثر الذي يحدثه في طلابه:

يشمل: السمات المميزة للمعلم المحبوب أو غير المحبوب وهي:

- الصفات الإنسانية: هي الصفات المتعلقة بالمشاركة الوجدانية والعطف والعمل على مساعدة التلميذ والمشاركة في حل مشكلاته، كما تشمل صفات أخرى كالظروف والمرح والبشاشة، وهي صفات المعلم الناجح، أما الصفات المبنية على العنف والقسوة والشدة وإثارة السخرية وعدم الرغبة في مساعدة التلاميذ فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.

- السمات الخلقية: هي صفات تتعلق بالمبادئ والعدالة وعدم التحيز والأخلاق الحميدة، وهي صفات المعلم الناجح، أما التحيز والظلم وبث روح التفرد بين التلاميذ والتحدث بالسوء فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.
- المظهر العام: يشمل الأناقة والترتيب وحسن اختيار الملابس وهي من صفات المعلم الناجح أما عدم العناية بالمظهر وعدم الترتيب فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.
- التمكن من المادة: أي تمكن المعلم من مادته والعناية بإعداد الدرس واستخدام الطرق التربوية التي تساعد على الفهم وهي صفات المعلم الناجح أما عدم التمكن من المادة وعدم العناية باستخدام الطرق التربوية فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.
- نوع القيادة: وتشمل احترام آراء الطلبة والاشتراك معهم في بعض الأنشطة ومعاملتهم كأب وأخ... الخ، وهي صفات المعلم الناجح، أما أسلوب السيطرة والتحكم والعناد وعدم قبول المناقشة والأسئلة قبولاً حسناً فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب.
- احترام القوانين: تشمل احترام القوانين والمحافظة على المواعيد وقلة التغيب والإخلاص في العمل هي صفات المعلم الناجح، أما عدم الإخلاص في العمل والتأخر عن مواعيد المحاضرات فهي من صفات المعلم ذات التأثير السالب (الغريب، 1981).

هذه هي المجالات التي أراد الباحثون قياسها، وتم تصميم هذه الأداء (المقياس) بناءً عليها، ويرى الباحثون أن هناك جانباً مهماً في حياة المعلم وله تأثيره، وهو الجانب الانفعالي مثل درجة الاستقرار الانفعالي، وهو أياته ودرجة تعاونه مع الأصدقاء، هذا فضلاً عن حكم الطلبة على معلمهم من خلال اتصاله بهم، فإذا كان الاتصال الاجتماعي ناجحاً ساعد على رفع تقدير المعلم، كما ساعد التلاميذ على الحصول على تحصيل دراسي جيد، وهم أميل إلى رفع تقدير معلمهم وكذلك دوافع اختيار المهنة.

(ب) دوافع اختيار المهنية مثل: الرغبة في الوظيفة، والميل إلى مادة تخصصه، وحب التعليم، وتحسين مركز الفرد الاجتماعي، والراتب المجزي.

الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة لاسيما المتاح منها للباحثين نجد موضوع تقييم أداء عضو هيئة التدريس يعد من المواضيع المهمة، فقد حظي الموضوع مؤخراً باهتمام العديد من الباحثين والدارسين، على المستوى العربي والعالمي، ومن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ما قام به قمر (2015) بدراسة عن قياس وتقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية التربية مروي، واستخدم الباحث مقياساً من إعداده، وتكونت عينة الدراسة من (100) طالب وطالبة، وقد أوضحت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييم عضو هيئة التدريس بكلية التربية مروي.

وهدفت دراسة صومان (2015) إلى معرفة مستوى التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقته بمتغيرات جنس الطلبة ومستواهم الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (248) طالباً وطالبة، وكشفت نتائج الدراسة أن تقويم الطلبة لأداء التدريسي الفعال كان (73.8%) وهو دون المستوى المقبول جامعياً (80%)، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العلامات لأداء التدريسي الجامعي الفعال، يعزى لمتغير الجنس، والمستوى الدراسي للطلبة.

وهدفت دراسة الجراحشة وأحمد (2013) إلى معرفة درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفاءات التدريسية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (375) طالباً وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: جاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية بدرجة متوسطة، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير الجودة الشاملة، وذلك على مجال التقويم، ومجال التواصل، وعلى الكلي، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور.

وأجرى عزيز (2012) دراسة كان الهدف منها بناء أداة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ديالي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة، وبلغ حجم عينة الدراسة (75) طالبا وطالبة، وقد أظهرت الدراسة تسجيل ضعف واضح في أداء المدرسين من وجهة نظر الطلبة في كافة المجالات باستثناء بعض الفقرات، وبينت الدراسة أن هناك ضعفا في مجال أداء المحاضرة.

كما هدفت دراسة الجفيري (2008) إلى معرفة آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في الكليات المختلفة، ماعدا كليتي اللغة العربية والدعوة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تلك المتوسطات حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الإناث تعزى لاختلاف الكليات، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات.

وقام حسن والخواي (2003) بدراسة كان الهدف منها معرفة درجة تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المقررات النظرية والمقررات النظرية والعملية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

التعليق على الدراسات السابقة:

بناءً على ما تقدم فقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة، حيث أظهرت أبرز النتائج عدم وجود فروق في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس بين الذكور والإناث، وبذلك اختلفت الحدود المكانية للدراسات السابقة، حيث أجريت في مناطق متعددة، وفي هذا السياق فقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، في أنها من الدراسات الأولى التي تناولت مقارنة أداء عضو هيئة التدريس بين كليتين متشابهتين في غالبية موادها الدراسية على صعيد الوطن العربي بصفة عامة وجمهورية السودان بصفة خاصة على حد علم الباحثين، كما اختلفت عن الدراسات السابقة في حدودها المكانية والزمانية وعينة الدراسة والأداة المستخدمة فيها، وتتفق مع الدراسات السابقة حول أهمية تقييم أداء عضو هيئة التدريس، وعلى الرغم من وجود تباين بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة لكنها شكلت المنهج الذي سار عليه الباحثون، كما استفاد منها الباحثون في إثراء الإطار النظري، وإعداد الدراسة بمجالاتها (الإنسانية والتمكن من المادة، والقيادة واحترام اللوائح وقوانين) ومناقشة وتحليل النتائج.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

لقد عمد الباحثون في هذه الدراسة على اتباع المنهج الوصفي التحليلي وهو رصد ظاهرة أو حدث أو مشكلة معينة وجمع المعلومات والحقائق منها ووصف الظروف الخاصة بها بهدف معرفة أسبابها والوصول إلى حلول لها. بالإضافة إلى الجانب التحليلي منه في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

عينة الدراسة:

أ. العينة الاستطلاعية:

لمعرفة الخصائص القياسية لمقياس تقييم أداء عضو هيئة التدريس في صورته المعدلة بعد التحكيم في مجتمع الدراسة الحالية قام الباحثون بتطبيقه على عينة استطلاعية حجمها (40) مضموسا: (20) طالبا وطالبة من كلية التربية مروى جامعة دنقلا و(20) طالبا وطالبة من كلية التربية جامعة القضايف، بهدف التأكد من صدق وثبات المقياس.

ب. العينة الفعلية :

تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية الطبقية من طلبة كلية التربية جامعتي دنقلا والقضارف تتمثل في المستوى (الأول، الثاني، الثالث، الرابع) بلغ حجم عينة الدراسة (150)، بواقع (75) من كل جامعة، مقسمة إلى (37) من الذكور و(38) من الإناث في كل كلية علي حدة للعام الدراسي (2014 - 2015)، بهذا تم توزيع (150) استبانة عبر الزيارة الميدانية لأفراد عينة الدراسة، وبعد فحص الاستبانات تبين أن جميع الاستبانات صالحة للتحليل الإحصائي والبالغ عددها (150) استبانة، حيث يوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لتغيرات الدراسة.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة على متغيرات الدراسة

العمر		المستوى الدراسي	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
38.4	58	24.7	37
45.3	69	22.0	33
15.2	23	25.3	38
100.0	150	28.0	42
		100.0	150

مصادر بيانات الدراسة :

المصادر الثانوية : تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالتقييم من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والدوريات والكتب ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الاستعانة بشبكة الإنترنت للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة.

المصادر الأولية : تم إعداد المقياس المستخدم في الدراسة بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة، وتم التأكد من خصائصه السيكومترية في هذه الدراسة.

أداة الدراسة :

تتمثل أداة الدراسة في استبيان تقييم أداء عضو هيئة التدريس من إعداد الباحثين، مكونة في صورتها الأولية من (47) فقرة تقيس الأبعاد الآتية : الصفات الإنسانية و التمكن من المادة، والقيادة واحترام اللوائح وقوانين، وبعد عرضها على المحكمين تم حذف ودمج بعض العبارات إما لتكرارها أو لعدم انتمائها للمجال الذي تقيسه، وعليه أصبح المقياس في صورته بعد التحكيم مكوناً من (40) عبارة. تأخذ كل عبارة من عبارات المقياس استجابات ثلاث هي: أوافق 3، أوافق لحد ما 2، لا أوافق 1. في العبارات الموجبة والعكس بالنسبة للعبارات السالبة.

صدق وثبات أداة الدراسة :

(1) صدق الأداة :

أ. صدق المحكمين : لكي يتأكد الباحثون من صلاحية المقياس قاموا بعرضه على عدد، من المختصين في علم النفس والعلوم التربوية للتأكد من الصدق المنطقي للمقياس فيما يتعلق بمدى صلاحية العبارات وملاءمة مفرداتها للقياس، حيث أبدوا آراءهم على كل عبارة وقاموا بحذف ودمج بعض العبارات.

ب. الصدق الذاتي : هو يحسب عن طريق الجذر التربيعي لدرجة الثبات، وتم حسابه بعد استخراج حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، حيث بلغت درجة الصدق (0.87) والجدول (2) يوضح ذلك :

جدول (2): معاملات الصدق الذاتي للمحاور والدرجة الكلية

المجالات	الصفات الإنسانية	الإدارة والقيادة	التمكن من المادة الدراسية	احترام اللوائح والقوانين	الأداة ككل
الصدق الذاتي	0.82	0.81	0.77	0.89	0.87

ج. صدق البناء التكويني: قام الباحثون بحساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): قيم معامل الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس

الصفات الإنسانية	الإدارة والقيادة	التمكن من المادة الدراسية	احترام اللوائح والقوانين	الارتباط	الفرقة
الفرقة	الفرقة	الفرقة	الفرقة	الارتباط	الفرقة
1	11	21	31	.362	.351
2	12	22	32	.323	.522
3	13	23	33	.171	.318
4	14	24	34	-.019	.509
5	15	25	35	.277	.491
6	16	26	36	.352	.609
7	17	27	37	.463	.398
8	18	28	38	.352	.428
9	19	29	39	.504	.514
10	20	30	40	.498	.449

يلاحظ الباحثون أن جميع القيم دالة إحصائياً في حين لم تحقق القيم التالية الدلالة الإحصائية وهي: (27 و28 و29 و33 و34) وبالتالي تم حذفها من الأداة بحيث أصبحت في صورتها النهائية مكونة من (35) عبارة. عليه تتراوح الدرجة الكلية ما بين (35-105) بمتوسط نظري قدره (70) درجة.

(2) ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الأداة تم حسابها بمجالاتها الأربعة بطريقة ألفا كرونباخ والجدول (4) يوضح قيم معامل الثبات بالنسبة للمجالات والدرجة الكلية للأداة.

جدول (4): قيم معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للمقاييس الفرعية والدرجة الكلية للأداة ككل

المجالات

المجالات	الصفات الإنسانية	الإدارة والقيادة	التمكن من المادة الدراسية	احترام اللوائح والقوانين	الأداة ككل
كرونباخ ألفا	0.67	0.66	0.60	0.80	0.75

يبين الجدول (4) أن مجالات الدراسة تتمتع بقيم ثبات بدرجة مقبولة، حيث بلغ معامل الثبات للصفات الإنسانية (0.67) والإدارة والقيادة (0.66) والتمكن من المادة الدراسية (0.60) واحترام اللوائح والقوانين (0.75) والدرجة الكلية للمقياس (0.754) ويلاحظ الباحثون من الجدول (4) أن جميع معاملات الثبات أكبر من (0.67) لجميع المجالات والدرجة الكلية، وهذا يشير إلى تمتع المجالات بدرجات جيدة جداً من الثبات، وهي مناسبة في مثل هذه الدراسة.

الأساليب الإحصائية :

استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية لتحقيق أهداف البحث :

1. معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient).
2. الاختبار التائي لعينة واحدة (One-Sample T-Test).
3. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-Test Two Independent Sample).
4. معادلة الفاكرونباخ (Cronbach – Alpha formula).
5. المتوسطات، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وتحليل التباين الأحادي.

استعمال الحزم الإحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي وردت في هذا البحث.

متغيرات الدراسة:

- أ. المتغيرات المستقلة (المستوى الدراسي، النوع الاجتماعي، العمر).
- ب. المتغيرات التابعة (تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أسفر تحليل بيانات الدراسة عن نتائج عديدة، وتسهلاً لعرضها، تم تصنيفها في مجموعات حسب أسئلة الدراسة، ومناقشة كل فرض بعد إظهار نتيجته، وفيما يأتي عرض لهذه النتائج:

تحليل نتيجة السؤال الأول:

نص السؤال الأول على: «ما مستوى الأداء الأكاديمي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في مجالات الصفات الإنسانية والتمكن من المادة الدراسية وأسلوب الإدارة واحترام اللوائح والقوانين؟»، وللتأكد من صحة هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) لمجموعة واحدة لمعرفة درجة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الجامعتين والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): اختبار (ت) لمجموعة واحدة لمعرفة مستوى تقدير الطلبة لدى الأستاذ الجامعي

طلبة الجامعتين	المتوسط	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التقييم
	2.50	70	15.66	195.77	0.00*	يتميز بالارتفاع

* دال عند مستوى الدلالة (0.05).

يلاحظ من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي بلغ (2.50) وهو اصغر من المتوسط النظري (70) المعيار المستند عليه في تفسير النتائج، مما يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الجامعتين.

المناقشة :

إنّ الواقع المتشابه بين الجامعتين وبعدهما عن العاصمة المركزية (الخرطوم، ملتقى العديد من الجامعات السودانية) حتم أمام عضو هيئة التدريس فرصة التعاون مع أي جامعة خلاف الجامعة التي يعمل بها مما جعله متواجداً طيلة العام الدراسي، وهذا بدوره ساعد الطالب من الاستفادة منه في شتى المجالات والإجابة عن جميع تساؤلاتهم مما ولد بينهم علاقات اجتماعية طيبة من جهة، وساعد الطالب على فهم شخصية معلمه في أغلب سماتها من جهة أخرى، وتفقت النتيجة مع نتيجة صومان (2015)، واختلفت مع نتيجة الحراحشة وأحمد (2013)، وعزيز (2012).

عرض نتيجة السؤال الثاني

نص السؤال الثاني على: «هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في الأداء الأكاديمي لأداء عضو هيئة التدريس بين طلبة الجامعاتين؟» تم حساب معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين تقويم طلبة الجامعاتين كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): معامل ارتباط بيرسون لأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بين الجامعاتين

المتغير	قيمة الارتباط	مستوي الدلالة	التقييم
دفعلا	0.67**	0.00	دالة موجبة
القضارف			

** دال عند مستوى الدلالة (0.01).

من الجدول (6) يلاحظ الباحثون أن مستوى الارتباط بين طلبة كلية التربية - جامعتي دنقلا والقضارف عند مستوى الدلالة (0.00) يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة في تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بين الجامعاتين بنسبه ثقة تفوق (99 %) في جميع المجالات والدرجة الكلية.

المناقشة :

لم يتسن للباحثين العثور على دراسة أو ورقة علمية تتفق مع هذه النتيجة أو وجود دراسة مقارنة بين جامعتين في الموضوع ذات نفسه في حد علمهما، وهذا يدل على أهمية الدراسة من الناحية العلمية، كما تعتبر نتيجة هذا الفرض إيجابية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس. وربما يرجع هذا الارتباط إلى واقع تشابه الجامعاتين من حيث الموقع (بعد من العاصمة المركزية) وعدد الطلبة «القليل» مقارنة بالجامعات المركزية، والمواد المتشابهة، مما كان له الأثر في رأي الباحثين في ظهور هذا الارتباط الموجب بينهم.

عرض نتيجة السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على: «هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم طلبة الجامعاتين لأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع، المستوى الدراسي، العمر)؟»

أ. متغير النوع الاجتماعي: قام الباحثون بحساب اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين الجنسين والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7): اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين الجنسين

النوع الاجتماعي	عينة الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمه (ت)	مستوى الدلالة	التقييم
ذكر	75	2.49	17.91	-1.00	0.32	غير دالة
أنثى	75	2.52	13.02			

عند مستوى الدلالة (0.05).

من الجدول (7) يلاحظ الباحثون أن قيمة (ت) المحسوبة بين الجنسين عند مستوى الدلالة (0.32) وهي تشير إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في تقويم لأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

المناقشة :

تشير هذه النتيجة إلى أن كل أبعاد الدراسة والدرجة الكلية تسود بمستوى واحد عند أفراد مجتمع الدراسة لدى النوعين، ويُعزى ذلك إلى طبيعة الواقع الاجتماعي المتشابه الذي يعيشه كل من الذكور والإناث، وقد يعود إلى نوع التدعيم الذي يناله كل من الذكور والإناث في الجامعة، حيث نجد أن هذا التدعيم واحد ولا يختلف باختلاف الجنسين في تلقي المعلومات والتزويد بالمعرفة، لذا ربما كانت هناك فروق في ذلك الجانب، لأن الإناث أكثر تقويماً من الذكور من حيث جانب الملاحظة، وقد كانت هذه الفروق ضئيلة فلم يظهرها التحليل الإحصائي. وقد تبين أن معظم نتائج الدراسات السابقة الواردة في هذه الدراسة تؤيد هذه النتيجة، أي أنها لا تختلف كثيراً باختلاف المناطق، وهذا ما أشارت إليه دراسة الجفيري (2002) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في الكليتين، كما اتفقت مع دراسة الحدادي وخان (2008) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى متغير النوع عند مستوى الدلالة (0.05).

ب. متغير المستوى الدراسي: تم حساب المتوسطات الحسابية ومجموع المربعات وقيمة (ف) والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين الطلبة في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير المستوى الدراسي

المتغير	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	التقييم
المستوى الدراسي	بين المجموعات	736.22	3	245.41	1.00	0.39	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	35792.02	146	245.15			
المجموع		36528.24	149				

عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (8) أن قيمة (ف) تبلغ (1.00) عند مستوى الدلالة (0.39)، ويشير ذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعات في تقييم أداء عضو هيئة التدريس تُعزى لمتغير المستوى الدراسي.

يرى الباحثون أن نظرة الطلبة للمعلم لم تتباين ويُعزى ذلك إلى الدور الذي يؤديه الطلبة المتقدمون في الدراسة من حيث تزويد الطلبة الجدد بالمعلومات الكافية عن أعضاء هيئة التدريس المتواجدين في الكلية متناولين في ذلك السمات المقبولة وغير المقبولة وكذلك التخصصات، فبالتالي ربما ينعكس ذلك سلبياً أو إيجابياً على تقويم بعض أعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي بدوره إلى (كره أو حب) الطالب المبتدئ للأستاذ، وكذلك الحال بالنسبة للتخصصات فالكثير من الطلبة يتخصصون في تخصص معين حبا في السمات التي تتميز بها عضو من أعضاء هيئة التدريس، وتؤيد هذه النتيجة صومان (2015).

متغير العمر: قام الباحثون باستخدام معامل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9): تحليل التباين الأحادي لمعرفة أثر العمر في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة

المتغير	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	التقييم
العمر	بين المجموعات	309.186	2	154.59	0.6	0.54	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	36219.054	147	246.39			
المجموع		36528.240	149				

عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (9) أن قيمة (ف) تبلغ (627). عند مستوى الدلالة (0.535). ويشير ذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعات في تقييم أداء عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير العمر. إن غياب الفروق بين أفراد عينة الدراسة ربما يعود ذلك إلى النظرة المتساوية لعضو هيئة التدريس بالجامعتين من قبل الطلبة، فهي لا تختلف كثيراً، حيث إن هناك بعض السمات الثابتة نسبياً في شخصية الإنسان ونقصد هنا شخصية عضو هيئة التدريس بالكليتين، فمثلاً المظهر والصفات الإنسانية والتمكن من المادة الدراسية واحترام اللوائح وأسلوب الإدارة تكاد تكون من السمات الثابتة نسبياً، لذا فإن نظرة هؤلاء الطلبة لهذه السمات قد لا تظهر فيها فروق بينهم وربما ظهرت هذه الفروق ولكن بنسبة ضئيلة لم يظهرها التحليل الإحصائي، كما يرى الباحثون أن أعمار الطلبة تكاد تكون متقاربة والطالب في هذه المرحلة (المرحلة الجامعية) يستطيع التمييز بين الصالح والطالح بغض النظر عن عمرهم فطالب المستوى الأول لا يختلف كثيراً في نظرته لعضو هيئة التدريس من حيث اتسامه بتلك الصفات عن طالب المستوى الرابع. ولم يتسن للباحثين الحصول على دراسة في هذا الصدد في حد علمهما.

النتائج:

1. إن لأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بجامعة دنقلا والقضارف جاء بدرجة مرتفعة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة في الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعات.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية جامعتي دنقلا والقضارف تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والعمر).

التوصيات:

على ضوء مشكلة الدراسة الحالية وحدودها ونتائجها يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. مشاركة الطلبة بصورة منظمة ومنتظمة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة دنقلا وجامعة القضارف والجامعات السودانية بصفة عامة.
2. تطوير معايير للأداء التدريسي الجامعي الفعال بما يتناسب مع طبيعة العمليات والممارسات التعليمية المتطلبة والملائمة لأنواع المقررات الدراسية المطروحة والتي تلبى احتياجاتها.
3. تصميم وتنفيذ برامج تهدف إلى توعية طلبة الجامعات بأهمية دورهم في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وأثر ذلك على تحسين عملية التعليم في الجامعات.

المراجع:

- أبو حميدان، يوسف عبد الوهاب، وسواقد، ساري (2008). الصفات الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة مؤته، مجلة جامعة دمشق، 24(1)، 175-200.
- أبو لبد، سبع محمد (1996). مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي، عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية، ط1.

- الجيفري، ابتسام حسين (2002). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، *المجلة التربوية*، 10 (64)، 111-152.
- الجراحشة، محمد عبود و أحمد، ياسين عبد الوهاب (2013). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 16 (14) 55-70.
- حسن، محمود أحمد و الحولي، محمد أحمد (2003). تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، *مركز البحوث التربوية*، 222.
- الخرابشة، عمر والجعافرة، أسى والهباه، عبد الله والسعيدة، ناجي (2012). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات، *المجلة الدولية لأبحاث التربوية*، 31 (31)، 61-88.
- زاهر، ضياء الدين (1995). تقويم أداء الأستاذ الجامعي: الأداء البحثي كنموذج، *مجلة المستقبل التربوية العربية*، 11 (3)، 31-56.
- زيتون، عايش محمود (1995). *أساليب التدريس الجامعي*، عمان: دار الشروق.
- الصريرة، خالد أحمد (2011). *مجلة جامعة دمشق*، 27 (1)، 601-652.
- سومان، أحمد إبراهيم (2015). تقويم التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعقتها ببعض المتغيرات، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 3 (10)، 289-315.
- عزيز، حاتم جاسم (2012). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية في جامعة ديالى، *مجلة الفتح*، 50 (50)، 103-123.
- الغريب، رمزية (1981). *التقويم والقياس النفسي والتربوي*، القاهرة: الأنجلو المصرية.
- قمر، مجدوب أحمد محمد (2015). *التقويم والقياس لعضو هيئة التدريس بجامعة دنقلا - كلية التربية مروى من رأي الطلاب*، ورقة علمية قدمت للمؤتمر الدولي الأول للتقييم والجودة والاعتماد الأكاديمي الأردن، عمان.

Greenwald, A. G., & Gillmore, G. M. (1997). No pain, no gain? The importance of measuring course workload in student ratings of instruction. *Journal of Educational Psychology*, 89(4), 743-751.

Jamal, M. (1985). Relationship of job stress to job performance: A study of managers and blue-collar workers. *Human Relations*, 38(5), 409-424.

Miller, R. I. (1987). *Evaluating Faculty for Promotion and Tenure*. The Jossey Bass Higher Education Series. Jossey-Bass Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.