عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي ومقترحات حلولها دراسة ميدانية

إعداد
د/ باسنت فتحي محمود
(أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية – جامعة السويس)

ملخص الدراسة:
هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل الذاتية، والعوامل الثقافية، والعوامل المهنية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، والتوصل إلى مقترحات تسهم في الحد من هذه العوامل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، إضافة إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الأفراد المشاركين في الدراسة والتي تعزي إلى متغيرات: (الجنس، القسم العلمي، الرتبة الأكاديمية)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) بالاعتماد على استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج، من أهمها:
- جاء ترتيب عوامل عزوف أعضاء الهيئة التدريسية على النحو التالي: في المرتبة الأولي العوامل الثقافية وأبرزها "يمثل أسلوب تقويم الزملاء ثقافة غير مألوفة بين أعضاء هيئة التدريس"، يليها العوامل المهنية التي تمثلت في "تعدد التخصصات العلمية وتباين أساليب تدريسها يحول دون تقييم الأداء التدريسي وفقاً لمعايير واحدة من قبل الزملاء"، وأخيراً العوامل الذاتية وتمثلت في "نظرة بعض أعضاء هيئة التدريس لأسلوب تقويم الزملاء على إنه إقحام للآخرين في الحكم على طريقة تدريسهم".
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة على جميع محاور الاستبانة والأداة ككل تعزي لمتغيرات الدراسة، وأوصت الدراسة بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على تدعيم أسلوب تقويم الزملاء، لتحسين وتطوير الأداء التدريسي الجامعي، عن طريق إعداد البرامج والندوات التي تخدم تفعيله، ووضع الأسس والمعايير التي تضمن موضوعيته.

الكلمات المفتاحية:
أعضاء هيئة التدريس، تقويم الزملاء، ملاحظة الزملاء، الأداء التدريسي

Factors Concerning Reluctance the Members Teaching Staff at Faculty of Education of Al-Imam Mohammed Bin Saud Islamic University to Use Peer Evaluation for Teaching Performance – A filed Study

Prepared by:
Dr. Basant Fathey Mahmoud
Professor Assistant of Foundations of Education
Faculty of Education, Suez University
Faculty of Education, Suez University

……

Abstract
The present study aimed to reveal the subjective, cultural and vocational factors concerning reluctance to use peer evaluation for teaching performance. It also aimed to propose solutions that may contribute to reduce these factors, and identify the statistically significant differences between the individuals of the sample and variables (sex , scientific department and the academic Rate)from members teaching staff point of view of at faculty of Education of Al-Imam Mohammed Bin Saud Islamic university .
The study was based on the descriptive (survey) method and take a questionnaire as a tool to collect data .
The study reached the following results:
-The order of the related factors was as follow: culture factors were ranked first, followed by the vocational factors and subjective factors.
- There weren't statistically significant differences among the study dimensions due to the variables in tool as whole.
- The study recommended the encouragement members staff to use peer evaluation for developing teaching performance.

Key Words:
- Teaching performance , faculty members, peer evaluation , peer observation.

مقدمة:

شهد التعليم الجامعي في جميع بلدان العالم في الآونة الأخيرة اهتماماً ملحوظاً بجودة ونوعية جميع عناصر منظومته – مدخلاته وعملياته ومخرجاته –، من أجل التحسين والتطوير المستمر لهذه المنظومة. ومن هنا أولت جميع مؤسسات التعليم الجامعي عملية تقييم الأداء الجامعي بجميع أبعاده (الأداء التدريسي، والأداء البحثي، والأداء الخدمي) أهمية كبرى. للتأكد من مدى تحقق مهام الجامعة ووظائفها.

ويعد الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد دعائم الحكم على نوعية وجودة الأداء الجامعي؛ وتكمن أهمية الأداء التدريسي لأثره البالغ على طلاب الجامعة من حيث تشكيل عقولهم وبناء شخصياتهم هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فالتدريس يسهم بقدر كبير في البحوث الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ويزودهم بخبرات شتى ويفتح أمامهم آفاق جديدة مبتكرة للبحث العلمي وذلك عن طريق ما يحدث بينهم وبين الطلاب من مناقشات وحوارات (الجبر، ٢٠١٤، ص٢)، (ماسي، ٢٠١٤، ص٢٤٠).

ولا يمكن للأداء التدريسي أن يكتسب صفته كنشاط أكاديمي جوهري، ما لم يتم فحصه وتقييمه كسائر الأنشطة الأخرى كالتأليف والبحث العلمي والنشر. فالمحافظة على المكانة المهمة للأداء التدريسي تستلزم مساواته بباقي الأنشطة من حيث التقويم (الجنابي، ٢٠٠٩، ص٥)، ومن ثم فقد أشارت دراسات عديدة (تيم، ٢٠٠٩، ص٣)، (عزيز، ٢٠١٢، ١٢١)، (الحجامي، ٢٠١٣، ص ٧٥٠) إلى ضرورة جعل الأداء التدريسي معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها عضو هيئة التدريس الجامعي.

ويسعي تقييم الأداء التدريسي إلى تقديم تغذية مرتجعة عن الأداء التعليمي، من خلال تحديد جوانب القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين لدي أعضاء هيئة التدريس(Farrel 2011, 5-6)، مما يؤدي إلى زيادة فعالية أدائهم وتطوير قدراتهم وإمكاناتهم بصفة مستمرة.

لذا فإن الجامعات قد حرصت على تنويع أساليب وطرق تقييم الأداء التدريسي لمعلميها بغيه " تطوير الجوانب المهنية والأكاديمية لديهم، والارتقاء بالمستوي العلمي لخريجيها، مما يسهم في تحقيق رضا المستفيدين الداخلين / الطلاب، والخارجين / مؤسسات العمل" (موسي والعتيبي، ٢٠١١، ص ١٨)، ورغم تعدد وتنوع وسائل وأساليب تقييم الأداء التدريسي والتي شملت تقويم رئيس القسم العلمي لعضو هيئة التدريس بواسطة نموذج موحد لكل عضو يتم تعبئته سنوياً، والتقويم الذاتي للمقرر، والذي يقوم به عضو هيئة التدريس نفسه من خلال جمع المعلومات عن أداءه وتدريسه، ومحاولة الاستفادة منه في تطوير نفسه مهنياً في مجال التدريس، بالإضافة إلى تقويم الطلاب لأساتذتهم (الغامدي، ٢٠٠٩، ص٥)، (التل، ٢٠١٢، ص٩٧)، إلا أن هذه الوسائل والأساليب تنحى اتجاه واحد دون تفاعل أو تغذية مرتجعة مبنية على ما يتم التوصل إليه من نتائج عن مدى تحقيق الأداء التدريسي الجامعي للمطلوب من خلال تحديد نقاط القوة ومواطن الضعف فيه، لذا افتقدت هذه الوسائل والأساليب المتبعة الموضوعية، وكانت محدودة الفاعلية، ولم تحقق الهدف المنشود المتمثل في تحسين وتطوير الأداء التدريسي.

وفي هذا السياق أشارت دراسة (أحمد، ٢٠١٢، ص ٧٦٣) إلى غياب صدق تقديرات الطلبة وعدم دقة تمثيلها لمستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، لأن الطلبة قامت بتقويم عضو هيئة التدريس نفسه، وليس تقويم أدائه التدريسي، كذلك أشارت دراسة (الطوسي وسمارة، ٢٠١٤، ص ١٣١) بأن تقييم الأداء التدريسي من قبل الطلبة يفتقد الشفافية والموضوعية، لتأثره بالعديد من العوامل منها: الدرجة التي يعطيها الأستاذ للطلبة، والعلاقة بينهما،- وكذلك طبيعة المقرر الدراسي.

وأظهرت دراسة (عودة، ١٩٨٨، ص ٢٢٣) بأن هناك مبالغة وتحيز في التقويم الذاتي الذي يكون عضو هيئة التدريس هو الطرف المقوّم لأدائه التدريسي، فقد يبالغ العضو في تقدير فعالية الممارسات التدريسية التي يقوم بها، رغبة في الظهور بالصورة التي يجب أن يكون عليها، وليس بما هو عليه فعلاً بما لا يحقق الهدف، وهو تحسين وتطوير الأداء.

ومن جانب آخر أظهرت دراسة جامعة أم القرى (https://uqu.edu.sa)، أن تقويم رئيس القسم العلمي لعضو هيئة التدريس من عيوبه الاعتماد بشكل رئيس على رأي رئيس القسم منفرداً من خلال نموذج التقييم المعد لهذا الغرض، والذي يقوم به مرة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ومن ثم فلا تتوفر معلومات عن مدى صدق هذا المصدر وثباته وموضوعيته.

وإذا كان تقويم رئيس القسم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يعد تقويماً فوقياً، وتقويم الطلاب يعد تقويماً تحتياً، ومن قبل كل ذلك تقويمه لنفسه تقويماً ذاتياً، فإن تقويم الزملاء يعد تقويماً مساوياً حتى تكتمل الصورة في الحكم الحقيقي على أدائه التدريسي من عدة جهات.

من هنا فقد أشارت عديد من الدراسات إلى ضرورة وضع آلية لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأسلوب آخر أكثر فعالية، وهو أسلوب تقويم الزملاء، لزيادة موضوعية عملية التقييم من ناحية، ولما سيحققه من نتائج في تحسين الأداء التدريسي من ناحية أخرى، (Newman, et.al, 2009)، (عزيز، ٢٠١٢).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد التدريس نشاطاً أولياً ومهماً تضطلع به جميع الكليات الجامعية باختلاف تخصصاتها، ويشكل عضو هيئة التدريس الركن الأساس في هذا النشاط الذي يسهم في المحافظة على سمعة الجامعة ومكانتها، وقد زاد اهتمام الجامعات – في السنوات الأخيرة - بضرورة وجود نظم وأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كعنصر أساس في عملية التقويم الذاتي للجامعات التي تأمل الاعتماد الاكاديمي، لذا تبدو عملية تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي أمراً حيوياً وجوهرياً، لما لها من أهمية في تطوير واستمرار تحسين الأداء، ومن ثم زيادة فعاليته.

وفي هذا أشارت بعض الدراسات إلى " أن تقييم الأداء التدريسي من الموضوعات التي يجب الاهتمام بها من الباحثين" (المزروعي، ٢٠١٠، ص ٧٨)، فضلاً عن أنه "لا تزال الحاجة قائمة إلى إجراء المزيد من الدراسات حول تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية حتى يتم تحديد مواطن القوة وجوانب الضعف في أدائهم" (الصرايرة، ٢٠١١، ص٦٢).

كما أن نجاح هذا التقييم يتطلب استخدام مجموعة متنوعة من الطرق والأساليب التي تحقق الدقة والموضوعية، إلا أن الواقع الممارس يظهر أن الطرق والأساليب والوسائل المتبعة في التقييم لا تتفق مع أسس ومبادئ التقييم، والتي من بينها الموضوعية والتكامل والتنسيق، الأمر الذي يوجب كما أشار أحد الباحثين إلى "ضرورة وجود نظام فعال لتقييم الأداء التدريسي الجامعي يمتاز بالشمول والموضوعية، وذلك من خلال أحكام وتقديرات الآخرين ذوي العلاقة" (عوده، ١٩٨٨، ص ٢٢)، وبناء على ذلك ينبغي على أعضاء هيئة التدريس أنفسهم القيام بذلك.

وفي هذا الصدد أشارت دراسات عديدة إلى أن دور الزملاء أساس كمصدر للمعلومات اللازمة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي، فتقويم الزملاء من أعضاء هيئة التدريس قد يكون الأكثر مصداقية وثبات، نظراً لما يتمتعون به من خبرات تسهم في تعزيز فهمهم لما سينتج عن عملية التقويم من تغذيه مرتجعة يمكن أن تسهم بدورها في تحسين العملية التدريسية كوظيفة رئيسة من وظائف الجامعة (إبراهيم، ٢٠١٠، ص١٧)، (University of ARKNSAS , 2016).

ورغم أهمية أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، وما يقدمه من تغذية مرتجعة منظمة وواضحة تسهم في تحسين وتطوير الأداء التدريسي، إلا أنه من الملاحظ على مستوى الجامعات العربية بشكل عام، والجامعات السعودية بشكل خاص، أن هذا الأسلوب لم يكن الأكثر تفضيلاً أو جاء بمرتبة متأخرة في ترتيب أساليب وطرق تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.

فقد أشارت دراسة (عبد الرازق، ٢٠٠٥، ص١٥) أن طرق وأساليب تقييم الأداء التدريسي الأكثر تفضيلاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة الملك سعود جاءت على النحو الآتي: تقويم رؤساء الأقسام (٨٠%)، طريقه التقويم الذاتي (٧٢%)، طريقة تقويم الطلاب (٥٣%)، طريقة تقويم الزملاء (٤٩%).

كما أشارت دراسة (الشافعي، ٢٠٠٥، ص ٣١٣) أن من بين موافقة عينة الدراسة الكلية لمصادر المعلومات التقويمية للأداء الجامعي، جاء مصدر تقويم زملاء المهنة بالمرتبة الثالثة في الأهمية بنسبة (١٦.٨%)، بينما جاء مصدر تقويم الطلاب في المرتبة الأولي بنسبة (٤٥.٥%)، وجاء مصدر تقويم رئيس القسم في المرتبة الثانية بنسبة (٢١.٥%)، وتقاسم مصدري التقرير الذاتي ونتائج الطلاب النسبة الباقية.

بينما أشارت دراسة (أبو الرب، قدادة، ٢٠٠٨، ص٧٨) إلى أن ترتيب المصادر المختلفة لتقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، جاءت على النحو التالي: التقويم الذاتي بنسبة (٤٠%)، رئيس القسم والزملاء بنسبة (٣٠%)، الطلبة بنسبة (٢٠%)، العميد بنسبة (١٠%)، وبناءً على ما سبق فأنه من الملاحظ وجود عزوف من أعضاء هيئة التدريس عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء كأحد مصادر المعلومات التقويمية للأداء التدريسي الجامعي.

ومن الجدير بالذكر، أن تقييم الأداء بواسطة الزملاء مرحب به ومعمول به في أنشطة البحث العلمي من خلال نظام الترقيات العلمية كتحكيم البحوث العلمية، فلماذا لا يتم مساواة الأداء التدريسي بالبحث العلمي في هذا الأمر؟ ويبدو أن هذا الأسلوب يتأثر بجملة من العوامل تجعل أعضاء هيئة التدريس يعزفون عن استخدامه في تقييم أدائهم التدريسي، الأمر الذي يقتضي تحديد هذه العوامل من خلال تقصي وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

وعلى ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:
ما عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي؟
ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:
١- ما العوامل الذاتية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي؟
٢- ما العوامل الثقافية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي؟
٣- ما العوامل المهنية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي؟
٤- ما المقترحات الإجرائية للحد من العوامل ذات العلاقة بعزوف أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي؟
٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة نحو محاور الدراسة تعزي للمتغيرات الآتية: الجنس، والقسم العلمي، والرتبة الأكاديمية؟

دواعي الدراسة ومبرراتها:
١- أن تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، يعد أحد الركائز الرئيسة لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة للجامعات السعودية.
٢- أن عمادة تطوير التعليم الجامعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تهتم بعقد البرامج والدورات التدريبية، لتطوير وتحسين الأداء التدريسي لمنسوبيها في كلياتها الجامعية، ومن بين تلك البرامج "برنامج التعلم والتعليم الجامعي UTL" وهو: برنامج يعتمد على الممارسة الفعلية للتدريس ضمن بيئة تعاونية علمية وتعليمية، واستخدام التغذية المرتجعة لتحسين الأداء التدريسي عبر ملاحظة الزميل Peer Observation حيث يتدرب الأعضاء على ملاحظة خبرات بعضهم البعض داخل قاعات التدريس (https://uints.imamu–edu.sa).
٣- أن كلية التربية – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي إحدى كليات الجامعة التي تسعى لإنشاء نظام داخلي للجودة – أحد مرتكزاته قدرة المؤسسة بجميع مدخلاتها على تقويم ذاتها – تقوم الآن بعمل تقييم ذاتي (برامجي ومؤسسي) لتحديد نقاط القوة ومواطن الضعف، وتحديد فجوات الأداء، وأولويات التحسين، وأحد الأداءات المستهدفة بعملية التقويم، تقييم الأداء التدريسي بها.
٤- أن كلية التربية – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي أحد المؤسسات العلمية المعنية بعملية التقويم بصورة عامة تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصورة خاصة، وبالتالي فإن أعضاء هيئة التدريس بهذه الكلية على دراية بهذا الأمر، مما يؤدي إلى نتائج نابعة من أهل الخبرة والتخصص.
٥- أن أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي " يفتقر للدراسات الميدانية، ومن ثم فالأمر يتطلب إجراء دراسة تعتمد على بيانات كمية وكيفية للتحقق من إمكانية مشاركة الزملاء في عمليات التقويم (الغامدي والقعيد وأبو راسين، ١٤٣٣ ه، ص ١٤٩).

أهداف الدراسة:
هدفت الدراسة إلى ما يلي:
١- الكشف عن العوامل (الذاتية، والثقافية، والمهنية) ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٢- التعرف على الفروق بين الأفراد المشاركين في الدراسة فيما يخص محاور الاستبيان تبعاً لمتغيرات: (الجنس، القسم العلمي، الرتبة الأكاديمية).
٣- التوصل لمجموعة المقترحات الإجرائية التي تسهم في الحد من عوامل العزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أهمية الدراسة:
استمدت الدراسة أهميتها من الجوانب الآتية:
١- تعد استجابة للدراسات التي تؤيد ضرورة تنويع طرق وأساليب تقييم الأداء التدريسي الجامعي من خلال أحكام وتقديرات الآخرين ذوي العلاقة، خصوصاً الزملاء.
٢- قد تفيد الدراسة الحالية في رصد العوامل ذات العلاقة بالعزوف عن تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، مما يعطي فرصة للاطلاع عليها وتدارسها والتغلب عليها.

٣- من المأمول أن تسهم الدراسة الحالية من خلال مقترحاتها الإجرائية وتوصياتها في التغلب على العزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي يسترشد بها القائمين على تطبيق مشروع الجودة والاعتماد بكلية التربية – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية حتى يأتي تقييم الأداء الرئيسي – كأحد مصادر التقييم الذاتي – بشكل أكثر دقة وواقعية لحقيقة هذا الأداء بالكلية.

٤- تأمل الدراسة الحالية أن تكون من الدراسات التي قد تسهم في إعادة النظر لماهية ومزايا تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، واستخدامه بما يحقق الأهداف المرجوة منه، خصوصاً أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع بشكل مباشر، ومستقل عن غيره من أساليب ومصادر تقويم الأداء التدريسي.

حدود الدراسة:

تم إجراء الدراسة ضمن الحدود الآتية:

١- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على العوامل ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس عن تقويم الزملاء للأداء التدريسي، وتتمثل العوامل في (العوامل الذاتية، العوامل الثقافية، العوامل المهنية).

٢- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية – بمدينة الرياض.

٣- **الحدود الزمنية**: طبقت الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٨ /١٤٣٩هـ.

مصطلحات الدراسة:

تحددت الدراسة بالمصطلحات التالية:

١- **العزوف**: لغة: العزوف عن الشيء يعني الانصراف عنه أو الزهد فيه (معجم المعاني، ٢٠١٩).

اصطلاحاً: هو الابتعاد عن الشيء إن كان مفيداً أو ضاراً، ويتم العزوف إما بإرادة الإنسان نفسه، أو بالإكراه، كأن الظروف هي التي تجبر الفرد على الابتعاد عن شيء ما، أو ضغوط فرضها القانون، أو المجتمع، أو البيئة التي تحيط بالإنسان (الثمالي، ٢٠١٦، ص ٤٥)

٢- **الأداء:** لغة: الأداء لفظ مشتق من الفعل (أدى) ويعني قام به (معجم المعاني، ٢٠١٩).

اصطلاحاً: يعرف (اللقاني والجمل، ١٩٩٩، ص ٣٣) الأداء بأنه: ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم قدرته على عمل ما.

ويعرف (الجبر، ٢٠١٤، ص٤) الأداء التدريسي الجامعي بأنه: كل السلوكيات والممارسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس الجامعي من أنشطة، وعمليات، وإجراءات تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس، والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية.

٣- **تقويم الزملاء:** عرفته جامعة أم القرى بأنه عبارة عن زيارات متكررة يقوم بها أكثر من عضو هيئة التدريس من القسم نفسه لعضو هيئة التدريس وتدوين ملاحظاتهم عن فعاليته التدريسية أثناء المحاضرات بشكل مباشر، وبعد كل زيارة تناقش الملاحظات مع عضو هيئة التدريس المقوّم بشكل منفرد من أجل تحديد نقاط القوة ومواطن الضعف في أدائه التدريسي ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة، لتطوير وتحسين هذا الأداء (**https://uqu.edu.sa**).

ويعرفه باندي (Bandy, n.d) بأنه: طريقة منظمة يقوم من خلالها زميل أو مجموعة من الزملاء من ذات القسم العلمي أو من قسم آخر على نفس الرتبة العلمية أو من رتبة أعلى بجمع معلومات، وأدلة عن الأداء التدريسي عبر الملاحظة المباشرة في قاعات الدرس (**https://cft.vanderbilt – edu**).

والتعريف الإجرائي لعوامل العزوف عن تقويم الزملاء يقصد به: المسببات أو البواعث المؤثرة في انصراف أو إحجام أو امتناع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام طريقة الزيارات الصفية المتبادلة فيما بينهم لقاعات المحاضرة للوقوف على أدائهم التدريسي وتقديم تغذيه راجعة، بغرض تحسين وتطوير هذا الأداء سواء أكانت البواعث ذاتيه، أم ثقافية، أم مهنية.

دراسات سابقة:
تعرض الباحثة عدداً من الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك من خلال عرض هدف الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت لها، وهي مقسمه إلى محورين: يتناول المحور الأول الدراسات العربية، بينما يتناول المحور الثاني الدراسات الأجنبية، والدراسات مرتبة وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، يتبعها تعليق عام حول هذه الدراسات.

المحور الأول: الدراسات العربية:
ومن هذه الدراسات:

١- دراسة الشافعي (٢٠٠٥) بعنوان "متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقويمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقويمية في جوانب أداء عضو هيئة التدريس، ومظاهره المختلفة التي تعني بها عملية تقويم هذا الأداء، وكذلك أهم مصادر المعلومات وخصائصها المختلفة، والتي يمكن أن تعتمد عليها العملية التقويمية عند تقويم أداء المعلم الجامعي، وكذلك التعرف على الخصائص والصفات التي يجب أن تتوافر فيمن يضطلع بهذه المسئولية التقويمية.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:
- وجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس، والقائمون بالعملية التقويمية في أغلب جوانب ومظاهر العملية التقويمية لهذا الأداء.
- وجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس، والقائمون بالعملية التقويمية حول مصادر المعلومات التي يمكن الاستناد إليها في تقويم أداء عضو هيئة التدريس لصالح الطلاب، لأنهم الأكثر تفاعلاً وتواصلاً مع عضو هيئة التدريس.
- من المصادر التي تشكل ثقلاً في المعلومات التقويمية عن أداء عضو هيئة التدريس زملاء المهنة لا سيما فيما يتعلق بالجانب الاجتماعي، وكذلك الجانب العلمي والخلقي.

٢- دراسة (الجنابي، ٢٠٠٩) بعنوان:" تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي"

هدفت الدراسة تسليط الضوء على عملية تقويم الأداء التدريسي، وجودة التعليم العالي، وذلك من خلال عرض الوسائل والأساليب المعتمدة في تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي، والسبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات بغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي.

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج أهمها:
- إن فاعلية التدريس الجامعي لا يمكن تحديدها دون عمليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- إن عملية تقويم الأداء التدريسي توفر عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس.
- ضرورة تنويع وسائل تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، مثل: تقويم الزملاء لما سيحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته في جودة التعليم العالي.

٣- دراسة الغامدي (٢٠٠٩) بعنوان " تعدد الأساليب المستخدمة في عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي".

تحددت مشكلة الدراسة في استعراض الأساليب المختلفة المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي كتقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم، والتقويم الذاتي، وتقويم أعضاء هيئة التدريس لبعضهم البعض، مع توضيح خصائص كل أسلوب، وإجراءات تطبيقه والنتائج المتوقع الوصول إليها.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:
- إن تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس يعتبر أكثر الأساليب التربوية شيوعاً في مجال تقويم أعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم العالي، بينما تقديرات الزملاء لم تحظ بذلك، والتي لم تعرض اتساقاً داخلياً فيما بينها عند تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس.
- تتنوع فوائد تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، في تطوير مستوى التدريس، ورفع كفاءته ومكانته في أقسام الجامعة المختلفة، وكذلك إظهار التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها.
- يتطلب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، استخدام الأساليب المتنوعة لضمان الموضوعية في الحكم على أداءه، وتشمل هذه الأساليب: تقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم، أو العميد، والتقويم الذاتي، وتقويم الزملاء.

٤- دراسة إبراهيم (٢٠١٠) بعنوان: "رأي أساتذة جامعة الكويت حول تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي – دراسة استطلاعية".

هدفت الدراسة التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت بشأن عملية تقويم الأداء التدريسي بواسطة الزملاء، والفوائد التي تعود على أعضاء هيئة التدريس وعلى المؤسسة العلمية الجامعية من جراء تطبيقه، وقد تم استطلاع آراء (١٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من عدة كليات (أدبية – علمية) وفقاً لمتغير (الكلية وسنوات الخبرة التدريسية).

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج أهمها:

- حاجة أعضاء هيئة التدريس لخبرات زملائهم التدريسية، ومسئوليتهم تجاه تبني أدوات ومعايير تطوير أدائهم التدريسي.
- ضرورة توافر بعض الإجراءات التمهيدية والتنفيذية والفنية التي يمكن أن تسهم في قبول فكرة تقويم الزملاء.
- أن أسلوب تقويم الزملاء قد يكون له بالغ الأثر في إكساب النشاط التدريسي صفته المتميزة، ووضعه في مصاف الأنشطة الأساسية الأخرى التي يقوم بها المعلم الجامعي، كالبحوث العلمية وخدمة المجتمع.
- إن عملية تقويم الزملاء قد تلقي قبولاً كبيراً في الأوساط الجامعية، إذا قام المقومّون على الوصف الدقيق لما تمت ملاحظته فقط، والبعد عن إصدار أحكام تصنيف الأداء التدريسي.

٥- دراسة الغامدي، والقعيد، وأبو راسين (٢٠١٢) بعنوان: "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية – أنموذج مقترح".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ودراسة أبرز التجارب العالمية في تقويم أعضاء هيئة التدريس، واقتراح أنموذج شامل لتقويم أدائهم في الجامعات السعودية.

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج أهمها:

- إن مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى تبني نظام تقويم شامل، ومحدد الأهداف، لأن أي محاولة للتقويم دون تحديد دقيق لأهداف التقويم سوف يكون مصيرها الإخفاق.
- إن عمليات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وإجراءاته، ونماذجه تختلف من بلد إلى آخر، بل ومن جامعة إلى أخرى، ويعود هذا الاختلاف إلى تباين التنظيمات في هذه الجامعات، وتباين أهدافها، وفلسفاتها من جانب آخر.
- ضرورة نشر ثقافة التقويم في الجامعات، والعمل على تغيير الاتجاهات السالبة نحو عملية التقويم، ومعالجة العوامل التي تتسبب في مقاومة برامج التقويم.

٦- دراسة الحجامي (٢٠١٣) بعنوان: "آليات مقترحة لتقويم الأداء الجامعي".

هدفت الدراسة إلى إقتراح آليات متعددة تحتوي على معايير لتقويم الأداء التدريسي الجامعي من قبل الإدارة المباشرة (رئاسة القسم)، ومن قبل زملاء التدريس في المهنة، ومن قبل الطلاب الذين يتولى تدريسهم.

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، أهمها:

- إن عملية تقويم التدريس في التعليم الجامعي تعد إحدى دلائل رقي المستوى الأكاديمي للكلية أو الجامعة، لأنها تعود على المؤسسة العلمية وطلابها بالنفع والفائدة، فهدفها الإصلاح والتطوير وليس تصيد الأخطاء.
- إن تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يسهم في الارتقاء بمهاراته ومعلوماته عن التدريس، ويزوده بتغذية مرتدة تسهم في تطوير طرائقه، وتبين له مدى ملائمة طرائق تدريسه لطلابه.
- ضرورة إعلام عضو هيئة التدريس بنتائج التقويم له، حيث يظهر التقويم نقاط القوة ومواطن الضعف لديه، والذي يتوجب عليه تقبلها والتعامل معها بشكل إيجابي، لكي تتحقق أهداف التقويم الرامية إلى النمو والتطور.

٧- دراسة الشخيبي، وكمال (٢٠١٤) بعنوان: "تقويم منظومة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، دراسة نظرية تحليلية".

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري يتناول منظومة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من خلال تحليل مفهوم تقويم الأداء، وتطوره، وأهميته، وبعض الاتجاهات والتجارب العالمية، وأغراضه وعقبات تطبيقه.

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، أهمها:

- أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي له أكثر من طريقة تتمثل في: التقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، وتقويم الأقران، وتقويم المؤسسة، والتقويم الخارجي.

- يشمل تقويم عضو هيئة التدريس بأسلوب الزملاء التركيز على قيمة العمل المنجز، ومدي إسهام هذا العمل في تحقيق أهداف ورسالة الجامعة، والكلية والقسم الأكاديمي.
- من أبرز صعوبات تقويم أداء عضو هيئة التدريس، الصعوبات المتعلقة بغياب أدوات التقويم الموضوعية، والأساليب الكفيلة بالتقويم الدقيق لأعضاء هيئة التدريس والذاتية وغياب الموضوعية في عملية التقويم في أحيان كثيرة.

المحور الثاني: الدراسات الأجنبية:

ومن هذه الدراسات:

١- دراسة نيومان وآخرون (Newman & etal., 2009) بعنوان: "نحو أداة لتطوير تقييم الزملاء للتدريس: دروس مستفادة".

هدف التقرير التحقق من فعالية برنامج تقويم الأقران / الزملاء للتدريس، المطبق بمعهد شابيرو Shaprio للتعليم والبحث التابع لكلية الطب – جامعة هارفارد، وقد تم استخدام أسلوب دلفاي بجولاته الثلاث على عينة قصدية من بعض الخبراء والمتخصصين بكلية الطب جامعة هارفارد في إعداد الصورة المبدئية والنهائية للمعايير التي سيتم من خلالها وضع أداة لتطوير تقييم الزملاء للتدريس، والخروج بالدروس المستفادة التي سيتم التطوير في ضوئها.

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، أهمها:

- ضرورة أن يتضمن تقويم الأداء التدريسي أدله ومصادر متعددة يشمل إلى جانب تقويم الطلاب، تقويم الزملاء بعضهم بعضاً.
- أن أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي مكملاً لتقويم الطلاب، فالزملاء يكونوا أكثر قدرة من الطلاب على تقييم الأشياء المعتمدة على الخبرة.
- أسلوب تقويم الزملاء يستند على الملاحظة المنظمة للأداء التدريسي وتقديم تغذية راجعة موضوعية، إذ أنه مستمد من أسلوب الإشراف العيادي الذي يهتم بتسجيل كل ما يحدث في غرفة الصف الدراسي من قبل المعلم، وتحليل هذه المعلومات للاستفادة منها في تحسين الواقع التدريسي له.

٢- دراسة فاريل (Farrell, 2011) بعنوان: "تغذية راجعة لتحسين التدريس: دليل مراجعة الزملاء".

هدف الدليل إلقاء الضوء على تقويم الزملاء من حيث (مفهومه، مزاياه، خطوات تطبيقه، إنطلاقاً من أن مراجعة الزملاء في طريقها إلى تغيير النظرة إليها من قبل الأكاديميين بجامعة ملبورون Melbourne بأستراليا الذين يعتبرونها جزء لا يتجزأ من تقويم ممارساتهم المهنية للتدريس.

وقد أشار الدليل إلى ما يأتي:

- أن تقويم الطلاب للأداء التدريسي يعد مصدر مهم، إلا أنه يظل مصدر محدود الأهمية، لكونه لا يصف الأداء التدريسي بإقتدار، ولا يقدم مقترحات للتحسين والتطوير.
- أن مراجعة الزملاء تقدم مقترحات للتحسين والتطوير مستمدة من الملاحظة المباشرة للأداء التدريسي، وتقديم التغذية الراجعة الآنية، الأمر الذي يضمن تحقيق تدريس وتعلم جيد.
- تتعدد الخصائص الواجب توافرها في المراجع النظير من بينها أن يكون حيادي ومتمرس، يمارس دوره بروح الزمالة.
- تنوع الأدوات اللازمة للمراجع النظير وتشمل: قوائم مراجعه، مقاييس، تحليل مكتوب، وكل أداة تعطي دلالة مختلفة، بالإضافة إلى أن كل أداة فيها بعض القصور.

٣- دراسة ديفال وآخرون (Divall & et.al, 2012) بعنوان: "برنامج تقويمي لملاحظة الزملاء ومتابعة تقييمية له".

هدفت الدراسة تقييم برنامج ملاحظة الزملاء بكلية الصيدلة – جامعة نورث إيسترن Northeastern University بأمريكا، وتحديد ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية قبل وبعد تطبيق البرنامج من قبل القائمين عليه والخاضعين له.

ولقد أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة لصالح تطبيق البرنامج، فقد أجمعت عينة الدراسة أن تطبيق البرنامج كان له أثر إيجابي على أدائهم التدريسي.
- أكدت عينة الدراسة على ضرورة أن يحصل جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية على ملاحظة الزملاء التكوينية التي تستهدف التركيز على تحسين وتطوير الأداء التدريسي ولو مرة واحدة على الأقل في السنة، على أن يوضع تقرير مراجعة الزملاء في وثائق تقويم الأداء التدريسي بملف الإنجاز المهني لعضو هيئة التدريس.
- تمد مراجعة الزملاء أعضاء هيئة التدريس برصيد من التغذية الراجعة المستمرة، والتي لها دورها الكبير في تطوير الأداء المهني لهم.

- تتعدد إجراءات مراجعة الزملاء فتشمل: الاجتماع القبلي – الزيارة الصفية – الاجتماع البعدي.

٤- دراسة السامر (Alsammer, 2013) بعنوان: "تقييم الأقران بوصفها طريقة لمراجعة أداء أعضاء هيئة التدريس دراسة نقدية".

هدفت الدراسة تعرف طريقة تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بواسطة أقرانهم والمطبقة في إحدى مؤسسات التعليم العالي الخاص في سلطنة عمان، وتحديد نقاط القوة ومواطن الضعف في هذه الطريقة، واقتراح أنموذج بديل لتقييم الأقران.

وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، من أهمها:

- تتعدد مصادر جمع البيانات للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، للوصول إلى تغذية راجعة عن هذا الأداء، وتشمل المصادر: تقويم الطلاب، والتقويم الذاتي، وملاحظة الأقران في قاعات الدرس.
- يعد تقييم الأقران قناة رئيسة لتقويم الأداء التدريسي بالكليات، وفي معظم الأحوال فإنه يأتي في مرتبة لاحقة بعد تقويم الطلاب.
- تدعيم أسلوب تقييم الأقران يتيح تحسين النواحي السلبية في الأداء التدريسي بالكليات وتدعيم النواحي الإيجابية به.
- يجب مراجعة آلية تقييم الأقران بين الحين والآخر من خلال الأقسام الأكاديمية، وقسم الجودة والاعتماد، بغية مواكبة الاتجاهات الحديثة في هذا الشأن.
- إن النموذج البديل المقترح لتقييم الأقران يسعى للحد من العوامل المؤثرة على عملية التقويم، وخاصة: الموضوعية، تأثير العلاقات الشخصية، ويفسح المجال للتعليقات المفتوحة، والمعلومات الإضافية للزميل القائم بعملية التقييم.

٥- دراسة مركز التدريس والتعلم (Center For Teaching and Learning, 2014) بعنوان: "مراجعة الزملاء للتدريس – ورقة عمل".

هدفت هذه الورقة البحثية التعريف بمراجعة الزملاء للتدريس، وأهميته، خطوات إجرائه، وقد أشارت إلى ما يأتي:

- إن مراجعة الزملاء للتدريس تتم وفق نموذجين هما (التقويم التكويني والتقويم النهائي)، ولكل نموذج غرض مختلف عن الآخر، فالتقويم التكويني يهدف إلى تقديم المساعدة المهنية لتحقيق أفضل أداء تدريسي، بينما التقويم النهائي يهدف إلى اتخاذ قرارات إدارية كالترقية والتثبيت.
- أن مراجعة الزملاء للتدريس تقدم فرصاً عديدة للتحسين والتطوير عبر التغذية الراجعة التي تمكن من تشخيص جوانب القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء، ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة للتحسين والتطوير.
- إن الملاحظة الصفية كأحد إجراءات مراجعة الزملاء للتدريس – تمتاز بكونها خطوة لتشخيص الواقع وصولاً إلى عملية المعالجة، لتحسين الأداء التدريسي ورفع مستواه.

٦- دراسة جامعة تينيسي (University of Tenniessem, n.d) بعنوان: "تقويم الزملاء للتدريس – دليل إرشادي".

هدف الدليل الإرشادي تناول ما يتعلق بتقويم الزملاء للأداء التدريسي بجامعة تينيسي – أمريكا ولقد أظهر الدليل ما يأتي:

- إن تقويم الزملاء بالجامعة يتم بصورة إلزامية وليست تطوعيه، حيث يشمل تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، تقويم أعضاء هيئة التدريس غير المثبتين / تحت الاختبار، ويتم من خلال التقارير التقويمية السنوية لرؤساء الأقسام، وتقويم أعضاء هيئة التدريس المثبتين الذي يتم في كثير من الوحدات الأكاديمية بالجامعة من خلال الزملاء في القسم، ورئيس القسم.
- يتم تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المثبت على مستوى القسم من خلال: مراجعة تعليقات الطلاب، وتقرير أحد الزملاء عن فعالية أداء عضو هيئة التدريس عقب زيارته في قاعة التدريس.
- يهدف تقويم الزملاء إلى تزويد عضو هيئة التدريس بتغذية راجعة، تحدد مواطن القوة ومواطن الضعف في الأداء التدريسي للعضو محل التقويم، بالإضافة إلى مجالات التحسين لهذا الأداء، الأمر الذي يعزز الحوار البناء حول الأداء التدريسي لكل من عضو هيئة التدريس محل التقويم وأعضاء فريق تقويم الزملاء.
- يتم تقويم الزملاء عبر فريق يضم ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس المثبتين، أحدهم يقوم باختياره عضو هيئة التدريس الخاضع للتقويم، والثاني يختاره رئيس القسم، والثالث يوافق عليه من قبل الاثنين السابقين معاً.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يمكن إجمال الملاحظات الآتية:
١- تنوعت الدراسات السابقة (العربية، والأجنبية) من حيث أهدافها، إلا أنها عكست تزايد الاهتمام بتقييم الأداء التدريسي الجامعي.
٢- أظهرت الدراسات السابقة أن أسلوب تقويم الزملاء مازال لا يلقى الاهتمام المطلوب بالدراسة – سواء على مستوى الدراسات النظرية أو الميدانية – بالجامعات العربية عموماً، والجامعات السعودية خصوصاً، مما يدعم الحاجة إلى هذه الدراسة.
٣- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الحدود الموضوعية، حيث إنها تسعى إلى الكشف عن العوامل (الذاتية، والثقافية، والمهنية) ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، في حين لم تتناول إحدى الدراسات السابقة هذا الجانب كدراسة مستقلة، واختلفت أيضاً عن بقية الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة والمشاركين فيها (كلية التربية – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية).
٤- بصفة عامة استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الإطار المفهومي، وفي إعداد أداة الدراسة، وفي مناقشة نتائجها وبناء توصياتها.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها، تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي)، نظراً لملاءمته طبيعة الدراسة، الذي يعرفه العساف (١٤٣٧هـ / ٢٠١٦م، ص١٧٩) بأنه جهد علمي منظم للحصول على بيانات وأوصاف دقيقة عن الظاهرة، والذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، بهدف وصف الظاهرة المدروسة.

وقد سارت الدراسة وفق هذا المنهج حسب الإجراءات التالية:
* الإطار المفاهيمي، ويتضمن محورين أساسيين هما:
المحور الأول: تقييم الأداء التدريسي الجامعي، الأهمية، الأهداف.
المحور الثاني: أسلوب تقويم الزملاء، المفهوم، المزايا والأهداف.
* الإطار الميداني للدراسة، ويشمل إجراء الدراسة الميدانية، وعرض نتائج الدراسة ومناقشتها.
* تقديم التوصيات والمقترحات بناء على نتائج الدراسة.

أولاً: الإطار المفاهيمي للدراسة:

يمثل الإطار المفاهيمي الخلفية العلمية التي اعتمدت الباحثة عليها في دراستها لمشكلة الدراسة، وقد تضمن هذا الإطار محورين أساسين، هما:

المحور الأول: تقييم الأداء التدريسي الجامعي (الأهمية – الأهداف):

تناولت أدبيات التعليم الجامعي بشكل عام والأداء الجامعي بشكل خاص[*]، أن عمليتي التقييم والتقويم بوصفهما جزءاً لا يتجزأ من عملية تطوير الأداء الجامعي، وذلك لدورهما في تحديد المشكلات التي يواجهها هذا الأداء سواء فيما يتعلق بموارده المادية والبشرية – وإبراز إيجابياتها وسلبياتها، وإمكانية انعكاس ذلك على تحسين منظومة الأداء الجامعي.

وتتعدد جوانب منظومة الأداء الجامعي، فتشمل: الأداء التدريسي، والأداء البحثي، والأداء المجتمعي، والتي لا يمكن لها أن تتطور إلا من خلال عمليتي التقييم والتقويم اللتان تتكاملان معاً، فالتقييم هو رصد لواقع الأداء الفعلي في الجوانب المختلفة للعمل الجماعي، والتقويم يأتي كعملية إصلاحية يتم من خلالها إقتراح آليات تحسين الأداء لتحقيق الأهداف المنشودة (الخرابشة وآخرون، ٢٠١٢، ص٦٢).

وتمثل عملية تقييم الأداء التدريسي الجامعي ركناً أساساً في منظومة أداء التعليم الجامعي، لأهميتها في بيان تحقيق الأهداف الجامعية المنشودة، وبصفة خاصة بعد أن تزايدت الأصوات الناقدة للتعليم الجامعي، بأنه سعياً من الجامعات لإحراز المكانة الأكاديمية العالمية، فإن أعضاء هيئة التدريس تخلوا عن دورهم بوصفهم معلمين للطلاب، وأعطوا مكانة متقدمة للبحث والنشر[*] على حساب فاعلية التدريس، حيث يميل الأساتذة لتفضيل الأبحاث على التدريس، فالأبحاث تساهم في صياغة الأنظمة والرؤية الشخصية، إضافة إلى المكانة التي تحققها الجامعة) (ماسي، ٢٠١٤، ص٥٤)، بعبارة أخرى فإن الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس جاء لصالح الأداء البحثي عن الأداء التدريسي.

---

[*] لمزيد من التوضيح يرجي مراجعة: الدراسات السابقة العربية التي وردت بالدراسة الحالية

[*] تركيز المعايير الدولية لترتيب الجامعات وتصنيفها كمعايير ويبوماتركس وشنغهاي وكيواس وغيرها على البحث اكثر من التدريس

وفي هذا السياق، أشار تقرير التنمية الإنسانية حول التعليم الجامعي وأساليب تدريسه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدي غالبية الجامعات العربية إلى دون (٦٠%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم العالي (المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠٠٣، ص١).

وفي إطار تلك العلاقة الإرتباطية بين جودة الأداء التدريسي وجودة نوعية التعليم ومخرجاته، كان من الضروري أن تولي جامعات العالم بشكل عام والجامعات العربية بشكل خاص - تقييم الأداء التدريسي مكاناً محورياً ومهماً بين مجالات الأداء الجامعي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فقد حرصت على وضع تدابير للتحقق من أن هذا الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه.

أولاً: هدف عملية التقييم للأداء التدريسي

وتهدف عملية التقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة إلى ما يأتي: **(الجنابي ٢٠٠٩، ص١١، وجامعة أم القرى https://uqu.edu.sa)**

١- تزويد أعضاء هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة ومواطن الضعف في أدائه التدريسي.

٢- تعزيز عناصر القوة في الأداء التدريسي، وتحديد عناصر الضعف لتلافيها ووضع الحلول المناسبة لها.

٣- تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في قاعات الدرس.

٤- ضبط نوعية الأداء التدريسي بالجامعة بما يحقق جودة المخرجات التعليمية.

٥- تزويد صانعي القرار الجامعي بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس.

٦- تطوير مستوى التدريس الجامعي، ورفع كفاءته باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسة.

٧- أداة للتحفيز يستفيد منها عضو هيئة التدريس والمؤسسة معاً.

ويري البعض أنه مع أهمية عملية تقييم الأداء التدريسي الجامعي، فإنها تظل من أصعب مجالات الأداء الجامعي تقييماً وتقويماً، وذلك لتعقد وشمولية عملية التدريس الجامعي التي تتأثر بعدد من العوامل منها: ما يتصل بالأستاذ الجامعي، ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي، ومنها ما يتصل بالمنهج والخطط الدراسية هذا من جهة، ومن جهة أخرى، لتعدد الأدوار الفرعية والممارسات في إطار الدور التدريسي وغموض معايير تقييم هذه الأدوار (النواجعة ٢٠١٤، ص٨، وصومان، ٢٠١٥، ص٢٩٣).

ثانياً: جوانب الأداء التدريسي المقوّم

هناك العديد من الدراسات والبحوث قد اهتمت بتحديد عناصر / جوانب الأداء التدريسي المقوم، وذلك على النحو الآتي: (السر ٢٠٠٣، ص ٢٨٣ – ٢٨٤، والنواجعة ٢٠١٤، ص ١١ – ١٢):

١- التمكن من تخطيط وتنفيذ التدريس:

ويتمثل في الأدوار والممارسات الفرعية الآتية:
- الإلمام بالمادة العلمية المتعلقة بدروس المقرر الذي يتم تدريسه.
- عرض المادة العلمية بطريقة منظمة ومنطقية وسهلة.
- استخدام أساليب تدريس متنوعة أثناء المحاضرة.
- اختيار استراتيجيات تدريس تلائم موضوع المحاضرة.
- استخدام التقنيات الحديثة في عرض موضوع المحاضرة.
- طرح الأسئلة المتعلقة بموضوع المحاضرة، وتوجيهها بكفاءة.
- تطبيق أنشطة التعلم التي ترافق تقديم المحاضرة.

٢- الاتصال والتواصل مع الطلبة:

ويتمثل في الأدوار والممارسات الفرعية الآتية:
- استثارة تفكير الطلاب أثناء المحاضرة.
- إتاحة فرص الحوار والمناقشة مع الطلاب.
- تشجيع الطلاب على المشاركة الإيجابية الفعالة.
- تقييم الطلاب بطريقة موضوعية.
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.

وتتضمن الجوانب السابقة شروطاً تفصيلية لممارسات الأداء التدريسي الجامعي ستمكن من تشخيص جوانب القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء، ومن ثم بالإمكان الاستناد إليها وتوظيفها في تقييم الأداء التدريسي والتحقق من أنه يتم على النحو المطلوب.

ونظراً لأهمية الأداء التدريسي الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، ولأنه لا يمكن إثبات فاعليته دون عمليات فحص وتقويم له، فقد تطلب ذلك ضرورة التحقق من أن هذا الأداء يسير على النحو الصحيح والمرجو، وذلك من خلال مدخلين هما: (الطويسي، وسماره ٢٠١٤، ص٢٩):

المدخل الأول: يمثل العمليات والنواتج وهو يستند في تقييمه لفاعلية المهمة التدريسية إلى نتائج تحصيل الطلبة، وإنجازاتهم كمؤشر صادق للأداء التدريسي لمدرس المقرر، وبذلك اعتبر تحصيل الطلبة هو المحك الرئيس للحكم على هذا الأداء.

المدخل الثاني: يمثل الأحكام التقييمية، والتي تستند بدورها إلى تقييم الزملاء، والقائمين بمهام الإدارة الجامعية والتقارير الذاتية للمدرسين.

ووفقاً لهذان المدخلان، تنوعت وتعددت طرق، ووسائل، وأساليب تقييم الأداء التدريسي الجامعي، حتى يمكن لكل من القائمين به، والمطبق عليهم من الوقوف على جوانب القوة، ليتم تعزيزها، وجوانب الضعف ليتم تقويتها، ومن أهم هذه الطرق والأساليب: تقويم الطلاب، والتقويم الذاتي، وتقويم رئيس القسم، وتقويم الزملاء.

وفي هذا السياق أشارت عديد من الدراسات (الغامدي وآخرون، ٢٠٠٩، Alsammer, 2013، الشخيبي، وكمال ٢٠١٤)، إلى أن تنوع أساليب وطرق الأداء التدريسي يمكن من جمع معلومات دقيقة ومتنوعة للحكم على عضو هيئة التدريس، مما يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وشمولية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن طبيعة الأداء التدريسي يختلف من عضو لآخر، فكل عضو هيئة تدريس له طريقته وتركيبته الفكرية، وذلك التباين في الأداء يستلزم تنويع أساليب تقييم الأداء التدريسي.

المحور الثاني: أسلوب تقويم الزملاء (المفهوم – الأهداف والمزايا):

إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها دون عمليات فحص وتقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ومن ثم أصبح تقييم الأداء التدريسي أمراً شائعاً تقبله الفئات ذات العلاقة بالتعليم الجامعي، لكن القضية التي ربما لا تجد من حولها إجماعاً هي: مَن يقيم مَن؟) (السر، ٢٠١٦، ص٢٨٦)، لذا تنوعت وتعددت مصادر وأساليب تقييم الأداء التدريسي هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن لكل أسلوب منها مزاياه وأهدافه، ومن بين هذه الأساليب أسلوب تقويم الزملاء.

أولاً: مفهوم أسلوب تقويم الزملاء:

يشير الأدب التربوي الأجنبي إلى أن مفهوم هذا الأسلوب قد ورد تحت مسميات كثيرة، وكلها تري الغاية نفسها، فقد ورد باسم "Peer Evaluation" أي تقويم الزملاء، وورد باسم " Peer Assessment" أي تقييم الزملاء، وورد باسم "Peer Review" أي مراجعة النظراء / الأقران / الزملاء، وكذلك ورد باسم "Peer Observation" أي ملاحظة الأقران (لمزيد من التوضيح، أنظر على سبيل المثال: Perlman & Mccan, 1998, Newman etal., 2009, Farrell, 2011, Divall & etal., 2012).

ويعرفه بارلمان ومكن (Perlman & Mccan, 1998, p.4) بأنه: عملية فحص ومراجعة للمواد التعليمية التي يعدها عضو هيئة التدريس للمقررات التي يدرسها من خلال زيارة زميل أو فريق من الزملاء له في قاعات الدرس، وتقديم التغذية الراجعة له بهدف تحسين وتطوير الممارسات التدريسية.

ويشير مركز التدريس والتعلم Center For Teaching and Learning, 2014 إلى أن الزميل شخص له نفس الصفة أو المكانة أو الرتبة من نفس القسم بالكلية أو من ذات القسم بكليات أخرى.

أما تقويم الزملاء فيعرفه السامر (Alsammer, 2013, p.52)، وجامعة تينيسي (University of Tennssee)، بأنه: أسلوب / طريقة يتبعه أو يقوم به زميل أو فريق من الزملاء، لفحص الأداء التدريسي من خلال ملاحظاتهم المباشرة بعضهم لبعض في قاعات الدرس، وتقديم تغذية مرتجعة لتحديد جوانب القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء، ومن ثم فهو أسلوب بمقتضاه تتم مناقشة جماعية وبناءه حول التعليم والتعلم.

ويوضح (ماسي، ٢٠١٤، ص ص٢٢٦ – ٢٢٨) أن الفكرة التي يستند إليها أسلوب تقويم الزملاء مؤداها أن نفتح أبواب حجرات الدراسة لزملائنا، فالزملاء يعرفون تماماً ما يفعله زملاؤهم وما لا يفعلونه، ومن ثم فهم يقومون أداء التعليم والتعلم بعمق، ويبدون اهتماماً ملحوظاً بكيفية تأثير كل جزء من أجزاء عملية التعليم على الأجزاء الأخرى وبتعلم الطلاب الكلي.

وتبعاً لذلك فإن تقويم الزملاء من أعضاء هيئة التدريس قد يكون هو الأكثر مصداقية وثبات، لما يتمتعون به من خبرات تسهم في تعزيز فهمهم لما سينتج عن عملية التقييم من مؤشرات يمكن أن تسهم بدورها في تحسين العملية التعليمية، إضافة إلى أنهم يملكون المهارات المهنية والمعارف التي تمكنهم من إعطاء أحكام ذات قيمة للأداء التدريسي (الطوابسي وسمارة، ٢٠١٤، ص ١٣١).

وهكذا فإن تقويم الزملاء يوفر معلومات قيمة من شأنها أن تسهم في تحسين وتطوير الأداء التدريسي، "فالملاحظات التي يقدمها أو يطرحها الزملاء في المهنة تجلب الانتباه إلى المواضيع التي لم يستطع المدرس أن يدركها، وأن تفاصيل هذه الملاحظات التحليلية تعتمد على حاجات وصفات الزملاء، وعلى الأقل فإن ملاحظاتهم سوف توضح وتبين مدى ما أنجزه المدرس بصورة فعلية في مجال التدريس، ومدي استجابة الطلبة له". (محافظة والسامرائي، ١٩٩٦، ص ٢٩١)، ومن ثم فهذا الأسلوب يساعد في رصد الأداء التدريسي وتقدمه نحو الأفضل

وفي هذا السياق أشارت (علي، ٢٠٠٥، ص٦٤) إلى أن أسلوب تقويم الزملاء يمثل فرصة للحصول على التغذية المرتدة المفيدة التي من شأنها أن تسهم في تعزيز قدرات الزميل من قبل الزملاء الأخرين، والتي تنتهي في النهاية لصالح الطالب وعضو هيئة التدريس فيكون عائدها على المجتمع الأكاديمي ككل.

وتري الباحثة بالإضافة إلى ما سبق، أن الزملاء هم المرآة الحقيقية لأداء عضو هيئة التدريس داخل القاعات الدراسية، وهم وحدهم القادرون على إعطاء تصور ما حول الأداء التدريسي سواء كان إيجابياً أو سلبياً، ومن ثم فهذا الأسلوب يفيد إلى حد كبير في الوقوف على الأداء التدريسي، ومن ثم تحسينه وتطويره إلى الأفضل.

ثانياً: أهداف ومزايا أسلوب تقويم الزملاء:

تبرز أهداف ومزايا أسلوب تقويم الزملاء من خلال ما يلي: (Newman & et.al, 2009, University of Tennessee, Flindens University, 2012, Divall & et.al, 2012).

١- يقدم التغذية المرتجعة الفورية والمستمرة عن الوضع الراهن للأداء التدريسي.
٢- يسهم في تحسين وتطوير الأداء التدريسي خلال الفصل الدراسي، وليس بعده.
٣- يشجع على الانتقال من الانغلاق الفكري إلى الانفتاح الفكري، ومن التقوقع والفردية إلى العمل الجماعي والتعاوني فيما يتعلق بقضايا التدريس الجامعي.
٤- يعزز تبادل المهارات والخبرات التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس وإحداث تغيرات إيجابية داخل الصف الدراسي.
٥- يشجع على إيجاد مجتمع من الممارسات المهنية والتدريس الجامعي الاحترافي.
٦- يتميز بإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لعملية تقييم الأداء التدريسي.
٧- يتبادل فيه أعضاء هيئة التدريس الأدوار فمرة يقوم بالتدريس أمام زميله ومرة يقوم بملاحظة زميله في المحاضرة.
٨- يحفز على الارتقاء بالذات خصوصاً لأعضاء هيئة التدريس الجدد.

وتري الباحثة من خلال عرضها لأهداف ومزايا أسلوب تقويم الزملاء بأن هذا الأسلوب يتضمن عديداً من العمليات المهمة مثل: المشاركة وتبادل الخبرات الناجحة، تعزيز التعاون والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس... وغيرها، وكلها تساعد في تحسين وتطوير الأداء التدريسي بشكل مستمر.

وعلى الرغم من هذه المزايا والأهداف التي يحققها أسلوب تقويم الزملاء في تحسين وتطوير الأداء التدريسي فقد أشارت عديد من الدراسات مثل دراسة (عبد الرازق، ٢٠٠٥، ص ٢٤٠)، ودراسة (Bandy, n.d) أن من بين عيوبه ما يأتي:

١- تطبيقه يتطلب جملة من الإجراءات التنظيمية التي تستغرق وقتاً طويلاً.
٢- تؤدي الزيارات الصفية للزملاء إلى الشعور بالقلق وعدم الراحة جراء الاطلاع على الأداء التدريسي.
٣- قد تأتي المواقف التعليمية التي تتم ملاحظة أداء العضو فيها غير حقيقية ومصطنعة.
٤- قد يتحيز الزملاء لإحدى طرق التدريس المفضلة لديهم دون غيرها من الطرق الأخرى.
٥- افتقار بعض الزملاء مهارات عملية الملاحظة الصفية بطريقة صحيحة.
٦- أن احتمالية عدم النزاهة والموضوعية ربما تبرز نتيجة للقيم المختلفة والاتصالات الشخصية بين الزملاء.

ثالثاً: طرق أسلوب تقويم الزملاء:

إن أسلوب تقويم الزملاء يتم وفقاً لطريقتين هما: (Perlman & Mccann, 1998, p.23، الجنابي ٢٠٠٩، ص١٨)

الأولى: الفحص الظاهري لملف المقرر الدراسي: حيث يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس من القسم العلمي نفسه بفحص ومراجعة المواد التدريسية لزميلهم المراد تقييم أدائه التدريسي من حيث مراجعة أهداف المقرر، ومحتواه، وطريقة تنظيم وعرض الموضوعات المقررة، وطريقة التدريس

المستخدمة، والواجبات المطلوبة من الطلاب، وأساليب تقويمهم، ولا يوجد ما يضمن التزام عضو هيئة التدريس بكل تفاصيله داخل قاعة المحاضرات.

الثانية: الزيارة: وهي عبارة عن زيارة متكررة يقوم بها عضو هيئة التدريس من القسم نفسه لعضو هيئة التدريس أثناء المحاضرات، لمشاهدة أدائه التدريسي بشكل مباشر، وتدوين الملاحظات عن فعاليته التدريسية، وبعد انتهاء هذه الزيارة تتم مناقشة هذه الملاحظات مع عضو هيئة التدريس المقوُم بشكل منفرد، وذلك من أجل تحديد نقاط القوة ومواطن الضعف ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة لتحسين وتطوير الأداء التدريسي.

وأحياناً أخرى تتم الزيارة عبر فريق يتم اختياره بالانتخاب، حيث يتكون هذا الفريق من ثلاثة أعضاء، الأول يختاره عضو هيئة التدريس الخاضع للتقييم، والثاني يختاره رئيس القسم، والثالث يتم اختياره من خارج القسم (University of Arkansas, 2016)، الأمر الذي يعكس وجوب تنويع من يقومون بهذه الزيارة ضماناً للدقة والموضوعية المرغوبتين منها.

أشارت دراسات عديدة كدراسة (الشافعي ٢٠٠٥، ص٢٩٦ – ٣٠٤، ودراسة Farell, 2011, p.5، ودراسة Department of Extension)، إلى أن هناك بعض الشروط المتعلقة بالقائم على عملية الزيارة / الملاحظة والتي تضمن موضوعيته، تتمثل في الآتي:

١- أن تربطه علاقات طيبة مع زملاؤه بالعمل.
٢- أن يتسم بالاستقلالية والحيادية والنزاهة.
٣- أن يكون من المشهود لهم بالإتقان والتمرس في التدريس.
٤- أن يكون من نفس تخصص العضو المستهدف من التقييم.
٥- أن يكون من درجة علمية أعلى أو على الأقل من نفس الدرجة العلمية للعضو المستهدف من عملية التقويم.

رابعاً: مراحل أسلوب تقويم الزملاء بطريقة الزيادة:

من هذه المراحل ما يلي:

تذكر عديد من الدراسات أن الطريقة الثانية لأسلوب تقويم الزملاء (الزيارة)، فرصة للحصول على التغذية المرتجعة المفيدة، لأنها تقف على السلوك الفعلي داخل قاعات الدرس، وحتي تتحقق الأهداف المنشودة من هذه الزيارة، فأنها تتطلب وجود خطة واضحة المعالم، تقوم على تحديد الأهداف، والخطوات، والإجراءات، والنتائج، ومن ثم فعليها أن تسير وفق المراحل التالية: (Alsammer, 2013, p.50, Flimders University, 2012, p.4, Center for Teaching and Learning, 2014).

١- مرحلة الإعداد والتحضير: وتتم من خلال عقد اجتماع تمهيدي / قبلي بالاتفاق مع الزميل المقيم والزميل قيد التقييم للتخطيط والتنسيق لما سيتم ملاحظته أثناء الزيارة، ولتحديد موعد الزيارة وتاريخها.

٢- مرحلة تقييم الوضع الراهن لما يحدث: وتتم من خلال المشاهدة المباشرة للأداء التدريسي، ويستخدم لهذا الغرض نموذج للملاحظة يغطي عدة جوانب: وهي التمكن من المادة العلمية للمقرر، طريقة تنظيم وعرض موضوعات المقرر، طرق وأساليب التدريس المستخدمة، وتفاعل الطلاب، ولضمان الوصول إلي أفضل النتائج يجب أن تتم ثلاثة ملاحظات على الأقل خلال الفصل الدراسي الواحد، وذلك للحصول على عينة ممثلة للأداء التدريسي.

٣- مرحلة عرض النتائج: وتتم من خلال عقد اجتماع بعد المشاهدة / الزيارة الصفية، يتم فيه تقديم تقريراً مفصلاً يشتمل على نقاط القوة وسبل تعزيزها ومواطن الضعف التي تحتاج إلى تحسين وطرق علاجها، وتتم مناقشة عضو هيئة التدريس الخاضع للتقويم فيه، واقتراح الطرق والأساليب المناسبة لتحسين وتطوير أداءه التدريسي.

وفي ضوء ما سبق، يتبين للباحثة مدى الارتباط الوثيق بين أطراف عملية تقويم الزملاء، العضو المقوّم والعضو المقيم حيث يشتركون معاً ويحددون جوانب التقويم بشكل علمي وموضوعي، كما يتبين إيجابية التقويم في مرحلة عرض النتائج، بعرض وجهات النظر والاستفادة منها في تحسين وتطوير الممارسات التدريسية.

ومن ثم فإن أسلوب تقويم الزملاء يهدف إلى تحسين وتطوير الأداء التدريسي الجامعي، إنطلاقاً من كونه فرصة لفتح القاعات الدراسية للزملاء لتقديم تغذية مرتجعة تمتاز بالصدق والشفافية والموضوعية من خلال تحري الإجراءات والشروط المتعلقة بالقائمين عليه.

ثانياً: الإطار الميداني للدراسة:

استهدفت الدراسة الميدانية الوقوف على عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي ومقترحات حلولها، بالإضافة إلى رصد الفروق في استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة إزاء محاورها وفقاً لمتغيراتها.

ويشتمل هذا الجزء على إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها، على النحو التالي:

١- أداة الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم بناء إستبانة لجمع البيانات اللازمة، في ضوء الإطار المفهومي ومراجعة الدراسات والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وقد تضمنت الإستبانة جزئين:

الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية عن أفراد الدراسة حسب متغيرات الدراسة وهي: الجنس، والقسم العلمي، والرتبة الأكاديمية.

الجزء الثاني: ويتضمن (٣٤) عبارة وزعت على محورين، المحور الأول: وقد خصص للتعرف على وجهة الأفراد المشاركين في الدراسة نحو عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي، وقسم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد: البعد الأول العوامل الذاتية ويشمل (٧) عبارات، والبعد الثاني العوامل المهنية ويشمل (٦) عبارات، والبعد الثالث العوامل الثقافية ويشمل (٩) عبارات.

المحور الثاني: ويشمل السبل والإجراءات العملية للحد من العوامل ذات العلاقة بعزوف أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي ويشمل: (١٢) عبارة – كما يوضحها الملحق رقم(١).

وتم تصميم الإستبانة على مقياس ليكرت المتدرج (Likentscall) ويشمل:

(موافق تماماً – موافق – موافق إلى حد ما – غير موافق – غير موافق تماماً)، بحيث تأخذ الاستجابات الدرجات الآتية على الترتيب (٥ – ٤ – ٣ – ٢ – ١).

٢- صدق أداة الدراسة وثباتها:

أ) الصدق الظاهري: لاختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى مناسبتها لتحقيق الغرض الذي تهدف إليه الدراسة، وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثة بعمل التعديلات اللازمة، وإعداد أداة الدراسة في صورتها النهائية.

ب) الإتساق الداخلي: للتأكد من الإتساق الداخلي لأداة الدراسة، طبقت الإستبانة على عينة إستطلاعية قوامها (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية موزعين على النحو التالي:

جدول (١)
العينة الإستطلاعية

الرتبة الأكاديمية	الذكور				الإناث				الإجمالي
	مناهج	إدارة	اصول	ت. خاصه	مناهج	إدارة	اصول	ت. خاصه	
استاذ	١	-	-	١	-	-	٢	-	٤
استاذ مشارك	٢	٣	٢	١	١	١	٣	-	١٣
استاذ مساعد	٣	١	١	-	٨	٥	٢	١	٢١
محاضر	١	-	-	١	٢	٢	٣	-	٩
معيد	١	-	-	-	١	-	١	-	٣
الإجمالي	٨	٤	٣	٣	١٢	٨	١١	١	٥٠

وقد تم التحقق من صدق الإستبانة بطريقة التجانس الداخلي، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات المحور الذي تنتمي إليه المقررة، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي للمحاور والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢)
معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي للاستبانة

المحور الاول						المحور الثاني	
البعد الاول		البعد الثاني		البعد الثالث			
رقم المفرد	معامل الإرتباط	رقم المفرد	معامل الإرتباط	رقم المفرد	معامل الإرتباط	رقم المفرد	معامل الإرتباط
١	٠,٥٠٩**	١	٠,٨٢٤**	١	٠,٤٩٦**	١	٠,٥٦٢**
٢	٠,٥٣٦**	٢	٠,٨٦٠**	٢	٠,٥٣٢**	٢	٠,٧٨٥**
٣	٠,٧٤٦**	٣	٠,٧٧٩**	٣	٠,٥٢٢**	٣	٠,٨١٢**
٤	٠,٦٨٦**	٤	٠,٧٤٢**	٤	٠,٨٠٦**	٤	٠,٨٥٦**
٥	٠,٧٣٩**	٥	٠,٨١١**	٥	٠,٦٨٩**	٥	٠,٨٤١**

٦	**٠,٧٩٩	٦	**٠,٨٦٧	٦	**٠,٧٩٧	٦	**٠,٨٧١
٧	**٠,٨٠٦			٧	**٠,٧١٠	٧	**٠,٧٥٠
				٨	**٠,٧٧٢	٨	**٠,٧٤٢
				٩	**٠,٥٨٤	٩	**٠,٨٠٧
						١٠	**٠,٧٦١
						١١	**٠,٧٦٦
						١٢	**٠,٦٧١

** دال عند مستوى ٠,٠٠١

جدول (٣)
معامل ارتباط الأبعاد الثلاثة مع المحور الأول للاستبانة

البعد	البعد الاول	البعد الثاني	البعد الثالث
معامل الارتباط مع المحور الاول	**٠,٨٠٤	**٠,٩١٦	**٠,٨٥٩

** دال عند مستوى ٠,٠٠١

ويتضح من الجدولين (٢)، (٣) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، مما يدل على تمتع الاستبانة بالاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

جـ) ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات الإستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ ويوضح جدول (٤) الآتي معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الاستبانة، وذلك من واقع استجابات العينة الإستطلاعية

جدول (٤)
معامل الثبات لأبعاد ومحاور الإستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل الثبات	المحور الاول			المحور الثاني
	البعد الاول	البعد الثاني	البعد الثالث	
	٠,٨١٤	٠,٨٩٧	٠,٨٤٢	٠,٩٢٧

ويتضح من نتائج الجدول (٤) أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الإستبانة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٩٢٧، ٠,٨١٤) وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

٣- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك وفق الأساليب الإحصائية الآتية:

* معامل ارتباط بيرسون، لحساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
* معامل ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
* التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وكا٢، لتحديد استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة الأساسية تجاه عبارات المحاور التي تتضمنها أداة الدراسة.
* اختبار (ت) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، والتي تعزي إلى متغير الجنس.
* تحليل التباين المتعدد لتحديد دلالة الفروق بين إجابات أكثر من ثلاثة مجموعات، والتي تعزي إلى متغير القسم العلمي، والرتبة الأكاديمية.

٤- عينة الدراسة الأساسية وخصائصها:

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وزعت عليهم الاستبانات، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٤٩) إستبانة.

جدول (٥)
الأفراد المشاركين في الدراسة الأساسية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوي	العدد
الجنس	ذكر	١٠
	انثى	٣٩
	المجموع	٤٩
القسم العلمي	إدارة وتخطيط تربوي	٨
	اصول التربية	١١
	مناهج وطرق التدريس	٢٧

	التربية الخاصة	٣
	المجموع	٤٩
الرتبة الأكاديمية	استاذ	٤
	استاذ مشارك	٤
	استاذ مساعد	١٣
	محاضر	٢١
	معيد	٧
	المجموع	٤٩

ويوضح جدول (٥) السابق أن مجموعة المشاركين في الدراسة الأساسية (الحالية) تميزت بعدة خصائص في ضوء المتغيرات التي تم تحديدها، والتي يمكن عرضها على النحو الآتي:

أ- أن توزيع الأفراد المشاركين في الدراسة وفقاً لمتغير الجنس يوضح أن هناك (٣٩) من الإناث، في حين أن هناك (١٠) من الذكور، وتشير النتيجة السابقة إلى تنوع أفراد الدراسة ما بين الذكور والإناث، وذلك للتعرف على مختلف الآراء من الجنسين، وتوجهاتهم نحو الظاهرة محل الدراسة.

ب- أن توزيع الأفراد المشاركين في الدراسة وفقاً لمتغير القسم العلمي يوضح أن هناك (٢٧) من تخصص المناهج وطرق التدريس، في حين أن هناك (١١) تخصصهم أصول التربية، كما أن هناك (٨) ممن تخصصهم إدارة وتخطيط تربوي، وأخيراً هناك (٣) تخصص التربية الخاصة، وتشير النتيجة السابقة إلى تنوع التخصصات والخبرات التربوية المختلفة، مما يجعلهم أكثر دقة في تحديدهم لمفردات الإستبانة.

ج- أن توزيع الأفراد المشاركين في الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية يوضح أن هناك (٢١) مشاركاً رتبتهم الأكاديمية محاضر، في حين أن هناك (١٣) مشاركاً رتبتهم الأكاديمية أستاذ مساعد، كما أن هناك (٧) مشاركين رتبتهم الأكاديمية معيد، وهناك (٤) مشاركين رتبتهم الأكاديمية أستاذ، وأخيراً هناك (٤) مشاركين رتبتهم الأكاديمية أستاذ مشارك، وتعكس النتيجة السابقة تنوع الرتب الأكاديمية للأفراد المشاركين في الدراسة ما بين أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، ومعيد، مما يشير إلى كون العينة ممثلة لكل الفئات والرتب العلمية لمجتمع الجامعة.

٥- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة ومناقشتها

يتم عرض نتائج الدراسة الميدانية تبعاً لأسئلة الدراسة كما يأتي:

السؤال الأول: "ما العوامل الذاتية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي"؟

تمت الإجابة عن السؤال السابق من خلال حساب التكرارات، والمتوسطات، والنسب المئوية والانحرافات المعيارية، وكا٢ والرتب لاستجابات المشاركين في الدراسة على العبارات، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٦)
استجابات المشاركين في الدراسة على عبارات محور العوامل الذاتية مرتبة تنازليا حسب متوسطات الموافقة

العبارة	غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		معامل كا ٢	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاستجابة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة					
١٠,٢%	٣	٦.١%	١٢	٢٤.٥%	١٤	٢٨.٦%	١٥	٣٠.٦%	٥	١٢.١ **٢٢	١٢.١ **٢٢	١.٢٦٩	٥	موافق بشدة
٦.١%	٢	٤.١%	٩	١٨.٤%	١٥	٣٠.٦%	٢٠	٤٠.٨%	٢	٢٤.٣ **٦٧	٢٤.٣ **٦٧	١.١٥٣	٢	موافق بشدة
٠%	١	٢%	١٦	٣٢.٧%	١٢	٢٤.٥%	٢٠	٤٠.٨%	١	١٦.٣ **٨٨	١٦.٣ **٨٨	٠.٩١١	١	موافق
٠%	٩	١٨.٤%	١٢	٢٤.٥%	١٦	٣٢.٧%	١٢	٢٤.٥%	٦	٢.٠٢ **٠	٢.٠٢٠ **	١.٠٥٤	٦	موافق
٢%	١١	٢٢.٤%	١٦	٣٢.٧%	١٩	٣٨.٨%	٢	٤.١%	٧	٢٦.٧ **١٦	٢٦.٨١ **٦	٠.٩١٢	٧	موافق

%٢	٣	%٦.١	١٢	٢٤.٥ %	٢٥	%٥١	٨	%١٦.٣	٣٧.٠ **٢.٠	٣٧.٠٢ **.٠	٠.٨ ٨٤	٣	موافق
%٠	٣	%٦.١	١٦	٣٢.٧ %	٢١	٤٢.٩ %	٩	%١٨.٤	١٥.٢ **٤٥	١٥.٢٤ **٥	٠.٨ ٣٦	٤	موافق
الإجمالي									٣.٧٠	٤.٨١٠			موافق

** دال عند مستوى ٠,٠١

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول (٦) يتضح الآتي:

أ- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة على جميع العبارات المتعلقة ببعد العوامل الذاتية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي لصالح استجابة (موافق).

ب- أن موافقة المشاركين في الدراسة جاءت بمتوسط (٣,٧٠ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي، وتشير إلى التحقق بدرجة (موافق) على أداة الدراسة، وهذا يؤكد أن هناك توجهاً وتوافقاً مرتفعاً من قبل الأفراد المشاركين في الدراسة على هذه العوامل الذاتية.

ج- فيما يتعلق بترتيب العبارات الواردة في بعد العوامل الذاتية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي من وجهة نظر الأفراد المشاركين في الدراسة، كانت أعلى العبارات هي أرقام (٣ ، ٢ ، ٦) على التوالي ومنطوقها:

- "نظرة بعض أعضاء هيئة التدريس لأسلوب تقويم الزملاء على أنه إقحام للآخرين في الحكم على طريقة تدريسهم" في المرتبة الأولي بمتوسط حسابي (٤,٠٤ من ٥).
- تلا ذلك العبارة "شعور بعض أعضاء هيئة التدريس بأن أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي تحكمه العلاقات الشخصية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٥ من ٥).
- ثم العبارة "شعور بعض أعضاء الهيئة التدريسية بالحرج من إطلاع الزملاء على أدائه التدريسي" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٧٣ من ٥).

في حين جاءت العبارات أرقام (٤، ٥) على التوالي، كأدنى عبارتين ومنطوقها:

- "افتقار الرغبة الجادة في تبادل الخبرات والممارسات التدريسية بين عضو هيئة التدريس وزملائه" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٣ من ٥).
- وجاءت العبارة "ضعف الثقة بالنفس لدي بعض أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٢٠ من ٥).

السؤال الثاني: "ما العوامل الثقافية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي"؟

تمت الإجابة عن السؤال الثاني من خلال حساب التكرارات، والمتوسطات، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، وكذا لاستجابات المشاركين في الدراسة على العبارات، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٧)

استجابات المشاركين في الدراسة على عبارات محور العوامل الثقافية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم الفقرة في الإستبانة	غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		معامل كا ٢	المتوسط	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الإستجابة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة					
١	٠	٠ %	٤	%٨.٢	٧	%١٤.٣	٢٥	%٥١	١٣	٢٦.٠ %٥	٢١.١٢ **٢	٣.٩٥	٠.٨٦٥	٢	موافق
٢	١	٢ %	٣	%٦.١	١٣	%٢٦.٥	١٧	%٣٤.٧	١٥	٣٠.٠ %٦	٢١.٧١ **٤	٣.٨٥	١.٠٠	٣	موافق
٣	١	٢ %	١	%٢	١٣	%٢٦.٥	٢٤	%٤٩	١٠	٢٠.٠ %٤	٣٧.٤٢ **٩	٣.٨٣	٠.٨٥٠	٤	موافق

٤	٠	٠%	١	%٢	١٠	%٢٠.٤	١٨	%٣٦.٧	٢٠	٤٠.٨%	١٨.٣٤**٧	٤.١٦	٠.٨٢٥	١	موافق بشدة
٥	١	٢%	٤	%٨.٢	١٢	%٢٤.٥	١٨	%٣٦.٧	١٤	٢٨.٦%	٢٠.٤٩**٠	٣.٨١	١.٠١٣	٥	موافق
٦	٠	٠%	٢	%٤.١	١٧	%٣٤.٧	١٨	%٣٦.٧	١٢	٢٤.٥%	١٣.١٢**٢	٣.٨٠	٠.٨٥٨	٦	موافق
الإجمالي										٣.٩٠	٣.٦٥١			موافق	

دال عند مستوى ٠.٠١

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول (٧) يتضح الآتي:

أ- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة على جميع العبارات المتعلقة ببعد العوامل الثقافية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي لصالح استجابة (موافق).

ب- أن موافقة الأفراد المشاركين في الدراسة جاءت بمتوسط (٣,٩ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي، ويشير إلى التحقق بدرجة (موافق) على أداة الدراسة، وهذا يؤكد أن هناك توجهاً وتوافقاً مرتفعاً من قبل الأفراد المشاركين في الدراسة على هذه العوامل الثقافية.

ج- فيما يتعلق بترتيب العبارات الواردة في بعد العوامل الثقافية ذات العلاقة بالعزوف عن تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر الأفراد المشاركين في الدراسة، كانت أعلى العبارات هي أرقام (٤، ١، ٢) على التوالي ومنطوقها:

- "يمثل أسلوب تقويم الزملاء ثقافة غير مألوفة بين أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولي بمتوسط حسابي (٤,١٦ من ٥).
- تلا ذلك العبارة "قناعة بعض أعضاء الهيئة التدريسية بفكرة أنه لا ينبغي له أن يخضع للتقييم" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٥ من ٥).
- فالعبارة "سيادة ثقافة أن أعضاء هيئة التدريس لهم الحرية المطلقة في أن يقوموا بأداء النشاط التدريسي بالطريقة والكيفية المناسبة لهم" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٨٥ من ٥).

في حين جاءت العبارات أرقام (٥، ٦) على التوالي كأدنى عبارات ومنطوقها:

- "ضعف تقبل أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي للبعد عن النقد من الزملاء" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨١ من ٥).
- وجاءت العبارة "النظرة السلبية نحو أسلوب تقويم الزملاء على أنه فقدان للمكانة العلمية في المجتمع الأكاديمي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٠ من ٥).

السؤال الثالث: "ما العوامل المهنية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي"؟

تمت الإجابة عن السؤال الثالث من خلال حساب التكرارات، والمتوسطات، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، وكا٢ والرتب لاستجابات المشاركين في الدراسة على العبارات، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٨)
استجابات المشاركين في الدراسة على عبارات محور العوامل المهنية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم الفقرة في الإستبانة	غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		معامل كا ٢	المتوسط	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الإستجابة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة					
١	٠	٠%	٢	٤.١%	٧	١٤.٣%	١٣	٢٦.٥%	٢٧	٥٥.١%	٢٨.٦٣ ** ٣	٤.٣٢	٠.٨٧٥	١	موافق بشدة
٢	٠	٠%	١	٢%	٥	١٠.٢%	٢٤	٤٩%	١٩	٣٨.٨%	** ٢٩.٦١٢	٤.٢٤	٠.٧٢٢	٢	موافق
٣	٠	٠%	٢	٤.١%	٧	١٤.٣%	٢٢	٤٤.٩%	١٨	٣٦.٧%	** ٢١.٢٨٦	٤.١٤	٠.٨١٦	٤	موافق
٤	١	٢%	١٠	٢٠.٤%	٩	١٨.٤%	١٣	٢٦.٥%	١٦	٣٢.٩%	** ١٢.٩٣٩	٣.٦٧	١.١٩	٥	موافق بشدة
٥	١	٢%	٨	١٦.٣%	١١	٢٢.٤%	٢١	٤٢.٩%	٨	١٦.٣%	** ٢١.٥١٠	٣.٥٥	١.٠٢	٦	موافق
٦	٤	٨.٢%	١٤	٢٨.٦%	١١	٢٢.٤%	١٣	٢٦.٥%	٧	١٤.٣%	** ٧.٢٢٤	٣.١٠	١.٢١١	٨	غير موافق
٧	٥	١٠.٢%	١٠	٢٠.٤%	١٩	٣٨.٨%	١٣	٢٦.٥%	٢	٤.١%	** ١٨.٢٤٥	٢.٩٣	١.٠٢٨	٩	موافق الى حد ما
٨	٣	٦.١%	١٠	٢٠.٤%	٩	١٨.٤%	١٨	٣٦.٧%	٩	١٨.٤%	** ١١.٧١٤	٣.٤٠	١.١٨٨	٧	موافق
٩	١	٢%	٥	١٠.٢%	٢	٤.١%	١٥	٣٠.٦%	٢٦	٥٣.١%	** ٤٦.٠٠	٤.٢٢	١.٠٦٥	٣	موافق بشدة
	الاجمالي											٣.٧٣	٥.٣٣٧		موافق

دال عند مستوى ٠.٠١

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول (٨) يتضح الآتي:

أ- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة على جميع العبارات المتعلقة ببعد العوامل المهنية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي لصالح إستجابة (موافق).

ب- أن موافقة الأفراد المشاركين في الدراسة جاءت بمتوسط (٣,٧٣ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي، ويشير إلى التحقق بدرجة (موافق) على أداة الدراسة، وهذا يؤكد أن هناك توجها وتوافقا مرتفعا من قبل الأفراد المشاركين في الدراسة على هذه العوامل المهنية.

ج- فيما يتعلق بترتيب العبارات الواردة فيما بعد العوامل المهنية ذات العلاقة بالعزوف عن تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر الأفراد المشاركين في الدراسة، وكانت أعلى العبارات هي أرقام (١، ٢، ٩) على التوالي، ومنطوقها:

- "تعدد التخصصات العلمية وتباين أساليب تدريسها يحول دون تقييم الأداء التدريسي وفقاً لمعايير واحدة من قبل الزملاء" في المرتبة الأولي بمتوسط حسابي (٤,٣٢ من ٥).
- تلا ذلك العبارة "يتطلب أسلوب تقويم الزملاء إجراءات عديدة كالاجتماع القبلي، والملاحظة، والاجتماع البعدي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٢٤ من ٥).
- فالعبارة "غياب المعايير الواضحة من قبل القسم العلمي يتم التقييم في ضوئها" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,٢٢ من ٥).

في حين جاءت العبارات أرقام (٦، ٧) علي التوالي كأدنى العبارات ومنطوقها:
- "يهدد أسلوب تقويم الزملاء الأمن الوظيفي لعضو هيئة التدريس، فنتائجه قد تستخدم في اتخاذ القرارات كالتثبيت والترقيات العلمية" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,١٠ من ٥).
- وجاءت العبارة "يسهم أسلوب تقويم الزملاء في إيجاد بيئة عمل غير مريحة للإنجاز المهني" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٩٣ من ٥).

وفيما يتعلق بترتيب العوامل ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي، جاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٩)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الرتبه	الرقم	البعد	المتوسط	الإنحراف المصدري
١	٢	العوامل الثقافيه	٣,٩	٣,٦٥١
٢	٣	العوامل المهنية	٣,٧٣	٥,٣٣٧
٣	١	العوامل الذاتيه	٣,٧٠	٤,٨١٠
		الإجمالي العام لكافه العوامل	٣,٨	٤,٥٩٩

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول (٩) يتضح الآتي:

أ- أن بعد العوامل الثقافية قد شكل أكبر العوامل ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للاداء التدريسي بمتوسط حسابي (٣,٩)، ويليه بعد العوامل المهنية بمتوسط حسابي (٣,٧٣)، ثم بعد العوامل الذاتية بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وكان المتوسط الحسابي الإجمالي للعوامل ذات العلاقة بالعزوف ككل (٣,٨).

ب- إن أبرز العوامل الثقافية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي يتمثل في "يمثل أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي ثقافة غير مألوفة بين أعضاء هيئة التدريس" حيث حصلت تلك العبارة على الرتبة الأولي، ويرجع ذلك إلى قناعاتهم بعدم جدوي هذا الأسلوب في الحصول على معلومات تقويمية للحكم على الأداء التدريسي في ظل تمتع أساليب التقويم الأخرى (التقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم) بدرجة من المعقولية، ومن ثم الاكتفاء باستخدام هذه الأساليب في إثبات فاعلية الأداء التدريسي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الجنابي (٢٠٠٩)، كما تؤكد هذه النتيجة أهمية تفعيل ما أشارت إليه دراسة الشخيبي وكمال (٢٠١٤) من ضرورة نشر ثقافة تقويم الزملاء، لتصبح من الممارسات المعتادة في المجتمع الأكاديمي.

ج- أن أبرز العوامل المهنية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي يتمثل في "تعدد التخصصات العلمية وتباين أساليب تدريسها يحول دون تقييم الأداء التدريسي وفقاً لمعايير واحدة من قبل الزملاء" حيث حصلت تلك العبارة على المرتبة الأولي، وقد يكون السبب في ذلك تنوع أساليب التدريس وأشكاله لتتناسب وخصوصية أهداف الأقسام العلمية المتنوعة ينعكس على تباين الأداء التدريسي، مما يحول دون وجود معايير واضحة محددة لتصنيف هذا الأداء والحكم بايجابيته أو سلبيته، ومن ثم فهناك تخوف من الإدانة أو إثبات النقص والتقصير في هذا الأداء لا تحكمه مرجعية أو معايير واضحة، وهذا يتفق مع دراسة الشافعي (٢٠٠٥)، ودراسة إبراهيم (٢٠١٠) اللتان أشارتا إلى ذلك.

د- إن أبرز العوامل الذاتية ذات العلاقة بعزوف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي يتمثل في "نظرة بعض أعضاء الهيئة التدريسية لأسلوب تقويم الزملاء على أنه إقحام للآخرين في الحكم على طريقة تدريسهم"، حيث حصلت تلك العبارة على الرتبة الأولى، وقد يفسر ذلك بأن الغالبية من أعضاء هيئة التدريس يعتبرون أنفسهم السلطة المطلقة في قاعة محاضراتهم، وأن هذه السلطة تمكنهم من أن يقوموا بواجبهم التدريسي بالطريقة والكيفية المناسبة لهم، وبالتالي فلا يجوز لأحد أن يهدد سلطة الأستاذ الجامعي وإستقلاليته في تدريسه للطلبة، فالجامعة أستاذ ومهنة أستاذ الجامعة من أرفع المهن

وأرقاها في المجتمع، وهذا التدخل من قبل الزملاء في أدائه التدريسي قد يفقده سمعته ومكانته التي يكتسبها من ثقة الآخرين فيه وتقديرهم لأدائه التدريسي، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة كل من سناء (٢٠٠٥)، والغامدي (٢٠٠٩)، والتل (٢٠١٢).

السؤال الرابع: "ما المقترحات الإجرائية للحد من العوامل ذات العلاقة بعزوف أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي"؟

تمت الإجابة عن السؤال الرابع من خلال حساب التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، وكا٢ والرتب لاستجابات المشاركين في الدراسة على العبارات، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٠)
استجابات المشاركين في الدراسة على محور المقترحات الإجرائية للحد من العوامل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم الفقرة في الإستبانة	غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		معامل كا ٢	المتوسط	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الإستجابة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة					
١	٢	٤.١%	٤	%٨.٢	٤	%٨.٢	١٨	٣٦.٧%	٢١	٤٢.٩%	*٣٢.٧٣٥*	٤.٠٦	١٠١٠٦	٩	موافق بشدة
٢	٠	%٠	٢	%٤.١	٢	%٤.١	٢٠	٤٠.٨%	٢٥	%٥١	**٣٥.٣٢٧	٤.٣٨	٠.٧٥٨	١	موافق بشدة
٣	٠	%٠	٢	%٤.١	٤	%٨.٢	٢٥	%٥١	١٨	٣٦.٧%	**٣٠.١٠٢	٤.٢٠	٠.٧٦٣	٥	موافق
٤	١	%٢	١	%٢	٤	%٨.٢	٢٣	٤٦.٩%	٢٠	٤٠.٨%	**٤٧.٦٣٣	٤.٢٢	٠.٨٤٨	٣	موافق
٥	٢	٤.١%	٢	%٤.١	١	%٢	٢٥	%٥١	١٩	٣٨.٨%	**٥٢.٥٣١	٤.١٦	٠.٩٦٤	٨	موافق
٦	٠	%٠	٣	%٦.١	٢	%٤.١	٢٧	٥٥.١%	١٧	٣٤.٧%	**٣٥.١٦٣	٤.١٨	٠.٧٨١	٦	موافق
٧	٠	%٠	٥	١٠.١%	٣	%٦.١	٢٥	%٥١	١٦	٣٢.٧%	**٢٥.٦٩٤	٤.٠٥	٠.٨٩٩	١٠	موافق
٨	١	%٢	٣	%٦.١	٢	%٤.١	٢٢	٤٤.٩%	٢١	٤٢.٩%	**٤٦.٨١٦	٤.٢١	٠.٩٣٤	٤	موافق
٩	٠	%٠	٢	%٤.١	٣	%٦.١	٢٦	%٥٣	١٨	٣٦.٧%	**٣٣.٦٩٤	٤.٢٣	٠.٧٤٣	٢	موافق
١٠	١	%٢	٣	%٦.١	١	%٢	٢٦	٣٥.١%	١٨	٣٦.٧%	**٥٤.١٦٣	٤.١٧	٠.٨٩٧	٧	موافق
١١	١	%٢	٢	%٤.١	٧	١٤.٣%	٢٣	٤٦.٩%	١٦	٣٢.٧%	**٣٦.٦١٢	٤.٠٤	٠.٩١١	١١	موافق
١٢	٣	٦.١%	٣	%٦.١	٤	%٨.٢	٢٥	%٥١	١٤	٢٨.٦%	**٣٨.٢٤٥	٣.٨٩	١.٠٨٤	١٢	موافق
الإجمالي												٤.١٥	٧.٢٦٧		موافق

**** دال عند مستوى ٠.٠١**

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول (١٠) يتضح الآتي:

أ- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بمحور المقترحات الإجرائية للحد من العوامل ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي لصالح استجابة (موافق).

ب- إن موافقة عينة الدراسة جاء بمتوسط (٤,١٥ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي، ويشير إلى التحقق بدرجة (موافق) على أداة الدراسة، وهذا يؤكد أن هناك

توجهاً وتوافقاً مرتفعاً من قبل الأفراد المشاركين في الدراسة على ضرورة توافر هذه المقترحات الإجرائية التي تضمن تجاوز عوامل ومسببات العزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء.

أن أبرز المقترحات الإجرائية للحد من العوامل ذات العلاقة بالعزوف عن تقويم الزملاء للأداء التدريسي تتمثل في العبارات أرقام (٢، ٩، ٤، ٨، ٣) على التوالي ومنطوقها:

- "عقد حلقات نقاش وورش عمل حول أسلوب تقويم الزملاء ومزاياه في تحسين وتطوير الأداء التدريسي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٨ من ٥).
- تلا ذلك العبارة "تطبيق أسلوب تقويم الزملاء على جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم العملي بشكل تبادل لا هرمي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٢٣ من ٥).
- ثم العبارة "إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي في الإعداد والتخطيط والتنفيذ لأسلوب تقويم الزملاء" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,٢٢ من ٥).
- ثم "ملاحظة الأداء التدريسي داخل قاعة المحاضرات بشكل بعيد عن التغذية الراجعة اللفظية في تصنيفه" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤,٢١ من ٥).
- ثم "تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تطبيقيه كالملاحظة وأدواتها، والتغذية الراجعة، وأسلوبها" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤,٢٠ من ٥).

الأمر الذي يؤكد إدراك الأفراد المشاركين في الدراسة لمدى الحاجة إلى وجود إجراءات عملية للحد من عوامل العزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي، وربما يرجع ذلك إلى فعالية برنامج "التعلم والتعليم الجامعي UTL" الذي تطبقه عمادة التطوير التعليم الجامعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث تضمن هذا البرنامج التدريبي أسلوب تقويم الزملاء من خلال الملاحظة المباشرة داخل قاعات التدريس، مما كان له أثره في إمكانية النظر إليه كمصدر من مصادر تقويم الأداء التدريسي الجامعي وتحسينه.

وتتفق النتائج السابقة مع الخط العام الذي سارت عليه نتائج الدراسات السابقة والتي أشارت إلى ضرورة وضع آليات عملية لتدعيم أسلوب تقويم الزملاء كمصدر من مصادر تقويم الأداء التدريسي الجامعي كدراسة (Divall & etal.,)، و(إبراهيم ٢٠١٠)، و (Farell, 2011)، و (الغامدي، والقعيد، وأبو رأسين ٢٠١٢).

السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على محاور الإستبانة، تبعاً لمتغيرات (الجنس، والقسم العلمي، والرتبة الأكاديمية)"؟

للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، وإناث) على جميع محاور الاستبانة والأداة ككل تم استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١١).

جدول (١١)

الفروق بين استجابات الأفراد المشاركين في الدراسة على محاور الإستبانة تبعاً لمتغير الجنس باستخدام اختبار (T-Test)

	الأبعاد	المجموعات	العدد	المتوسط	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الأول	البعد الأول	ذكور	١٠	٢٥,٣٠٠	٤٧	٠,٤٦٧-	٠,٦٤٣	غير دال
		اناث	٣٩	٢٦,١٠٢				
	البعد الثاني	ذكور	١٠	٢٣,٣٠٠	٤٧	٠,١٤٣-	٠,٨٨٧	غير دال
		أناث	٣٩	٢٣,٤٨٧				
	البعد الثالث	ذكور	١٠	٣٤,٣٠٠	٤٧	٠,٤٥٣	٠,٦٥٣	غير دال
		اناث	٣٩	٣٣,٤٣٥				
المحور الثاني		ذكور	١٠	٥٣,١٠٠	٤٧	١,٦٢٩	٠,١١٠	غير دال
		اناث	٣٩	٤٨,٩٧٤				

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن قيمة اختبار "ت" غير دالة إحصائياً وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على جميع محاور الاستبانة والأداة ككل، وذلك يعني أن متغير الجنس ليس له تأثير على موافقتهم، وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات المشاركين في الدراسة تعزي لمتغير الجنس.

لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات الأفراد المشاركين في الدراسة وفقاً لمتغير القسم العلمي (مناهج وطرق تدريس، أصول تربية، إدارة وتخطيط، تربية خاصة)، ومتغير الرتبة الأكاديمية (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) على جميع محاور الاستبانة والأداة

ككل تم إجراء (تحليل التباين المتعدد)، وكانت النتائج كمما تظهر في الجدولين رقم (١٢) ، ورقم (١٣).

جدول (١٢)
الفروق بين استجابات المشاركين في الدراسة على محاور الإستبانة تبعاً لمتغير القسم العلمي باستخدام تحليل التباين المتعدد

المحور		المجموعات	العدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة
المحور الأول	البعد الأول	مناهج	٢٧	٢٥,٤٤١	٣	٨,٤٨٠	٠,٣٤٧	٠,٧٩٢	غير دال
		إدارة	٨						
		أصول	١١						
		ت. خاصة	٣						
	البعد الثاني	مناهج	٢٧	٢٤,٣٠٦	٣	٨,١٠٢	٠,٥٥٠	٠,٦٥١	غير دال
		إدارة	٨						
		أصول	١١						
		ت. خاصة	٣						
	البعد الثالث	مناهج	٢٧	٦١,٨٣٤	٣	٢٠,٦١١	٠,٧٤٩	٠,٥٢٩	ير دال
		إدارة	٨						
		أصول	١١						
		ت. خاصة	٣						
المحور الثاني		مناهج	٢٧	٢١٤,٤١٩	٣	٧١,٤٧٣	١,٣٢٠	٠,٢٨١	غير دال
		إدارة	٨						
		أصول	١١						
		ت. خاصة	٣						

جدول (١٣)
الفروق بين استجابات المشاركين في الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية باستخدام تحليل التباين المتعدد

المحور		المجموعات	العدد	مجموع المربعات	درجه الحرية	متوسط المربعات	قيمه ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة
المحور الأول	البعد الأول	استاذ	٤	٧٥,٨٨٣	٤	١٨,٩٧١	٠,٧٧٥	٠,٥٤٨	غير دال
		استاذ مشارك	٤						
		استاذ مساعد	١٣						
		محاضر	٢١						
		معيد	٧						
	البعد الثاني	استاذ	٤	٢٤,١٤٤	٤	٦,٠٣٦	٠,٤١٠	٠,٨٠١	غير دال
		استاذ مشارك	٤						
		استاذ مساعد	١٣						
		محاضر	٢١						
		معيد	٧						

	القسم العلمي	استاذ	٤	١٣٧,٢٤٥	٤	٣٤,٣١١	١,٢٤٧	٠,٣٠٦	غير دال
		استاذ مشارك	٤						
		استاذ مساعد	١٣						
		محاضر	٢١						
		معيد	٧						
المحور الثاني		استاذ	٤	١٣٥,٧٥٠	٤	٣٣,٩٣٧	٠,٦٢٧	٠,٦٤٦	غير دال
		استاذ مشارك	٤						
		استاذ مساعد	١٣						
		محاضر	٢١						
		معيد	٧						

يتضح من خلال الجدولين (١٢ ، ١٣) السابقين ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الأفراد المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغير القسم العلمي (مناهج، إدارة، أصول تربية، تربية خاصة) على جميع محاور الاستبانة والأداة ككل.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الأفراد المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد) على جميع محاور الاستبانة والأداة ككل.

وهذا يؤكد أن هناك اتفاقاً في آراء واستجابات مجموعة المشاركين في الدراسة، وأنه لم يكن لمتغير (القسم العلمي) ومتغير (الرتبة الأكاديمية) أثر في استجاباتهم. ولم تجد الباحثة الحالية – في حدود ما اطلعت عليه – ما يؤيد هذه النتيجة أو يختلف معها، حيث أن هذه المتغيرات لم ترد في الدراسات والبحوث السابقة، ولم تخضع للدراسة؛ الأمر الذي وجه الباحثة إلى ضرورة دراستها والتعرف على مدى تأثيرها في متغيرات الدراسة الحالية.

توصيات الدراسة:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج أمكن التوصل إلى التوصيات الآتية:
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على استخدام تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي من منطلق أن هذا الأسلوب عملية تشخيصية لتحديد جوانب القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء لا من جانب أنها عملية تهديدية هدفها اتخاذ القرارات الإدارية كالترقيات العلمية.
- ضرورة الأخذ بالمقترحات الإجرائية الواردة في الدراسة الحالية، والتي تضمن موضوعية وحيادية أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي ومن ذلك:

١- عقد حلقات نقاش وورش عمل حول أسلوب تقويم الزملاء ومزاياه في تحسين وتطوير الأداء التدريسي.

٢- تطبيق أسلوب تقويم الزملاء على جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي بشكل تبادلي لا هرمي.

٣- إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي في الإعداد، والتخطيط، والتنفيذ لأسلوب تقويم الزملاء.

٤- الاطلاع على الخبرات العالمية في تطبيق أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي، والاستفادة منها.

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، صالح على حمزة (٢٠١٠)، "رأي أساتذة جامعة الكويت حول تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي" (دراسة استطلاعية)، مجلة جامعة الكويت، مج (٢٤)، ع (٩٥)، الكويت، ص ص ١٥ – ٥٥.

- أحمد، إبراهيم أحمد (٢٠١٢)، "دراسة تقويمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي"، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، خلال الفترة من ٤ – ٥ /٢٠١٢/٤، ص ص ٧٥٧ – ٧٦٨ متاح بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥، https://www.iacapa.org.

- التل، وائل عبد الرحمن (٢٠١٢)، "مدي تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي"، المجلة التربوية، مج (٢٦)، ع (١٠٣)، الكويت، ص ص ٩٥ – ١٣٣
- تيم، حسن (٢٠٠٩)، "آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية"، متاح بتاريخ: ٢٠١٨/٧/٢٥ https://repositany.majoh.edu.handle.
- الثمالي، أحمد عبد الرازق (٢٠١٦)، أسباب العزوف عن العمل الإداري، دراسة حالة المعلمين والوكلاء بالمدارس الثانوية بمكة المكرمة، عمان – الأردن، دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع
- جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية (د.ت)، "التقويم في التعليم العالي" متاح بتاريخ ٢٠١٨/٦/١٥ في:https://uqll-edu.sa/files2/filemanger/doc .
- الجبر، جبر بن محمد (٢٠١٤)، "تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود ومن وجهة نظر الطلاب"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج (١٤)، ع (٢)، ص ص ١ – ١٤.
- الجنابي، عبد الرازق شنين (٢٠٠٩)، "تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وإنعكساته في جودة التعليم العالي"، بحث مقدم إلي: مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، تشرين الثاني متاح بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥ في:
https://dr-soud-a.com/vb/showthread.php?t=62697
- الحجامي، ناجي عبيد (٢٠١٣، "آليات مقترحة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، مج (١٩)، ع (٨٠)، ص ص ٧٤٩ – ٧٦٦.
- الخرابشة، عمر والجعافرة، أسمي والهباه، عبد الله والسعايدة، ناجي (٢٠١٢)، "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 للأبحاث التربوية، ع (٣١)، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ص ص ٦١ – ٨٨.
- أبو الرب، عماد، وقدادة، عيسي (٢٠٠٨)، "تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي" المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، مج (١)، ع (١)، ص ص ٧٢ – ٩٥.
- الشافعي، محمد منصور (٢٠٠٥)، "متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقويمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستين)، كلية التربية، جامعة الإمام سعود، الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص ص ٢٥٧ – ٣٣٧.
- الشخيبي، علي السيد، وكمال، سناء أحمد (٢٠١٤)، "تقويم منظومة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي: دراسة نظرية تحليلية"، المؤتمر القومي السنوي الثامن عشر بعنوان: تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ص ص ٤٤٥ – ٤٩٩.
- الصرايرة، خالد أحمد (٢٠١١)، "الأداء الوظيفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"، مجلة جامعة دمشق، مج (٢٧)، ع (١+٢)، ص ص ٦٠١ – ٦٥٢.
- صومان، أحمد إبراهيم (٢٠١٥)، "تقويم التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر معينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج (٣)، ع (١٠)، ص ٢٨٩ – ٣١٥.
- الطويسي، أحمد، وسمارة، (٢٠١٤)، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدي الرضا عن نتائجهم"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مج (٢٨)، ع (١)، ص ص ١٢٧ – ١٥٦ متاح بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥ في: https://www.wafaimfo.ps//pdf.
- عبد الرازق، وفاء محمود نصار (٢٠٠٥)، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستين)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص ص ٢٠١ – ٢٤٧.
- عبد السلام، سناء أحمد كمال (٢٠٠٥)، "العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية"، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع (٨)، ص ٣٩٢ – ٣٩٩.
- عزيز، حاتم جاسم (٢٠١٢)، "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية في جامعة ديالي"، مجلة الفتح، ع (٥٠)، ص ص ١٠٣ – ١٢٣.
- العساف، صالح (٢٠١٦)، "المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية"، ط٣، الرياض، مكتبة الرشد.
- علي، نادية حسن السيد (٢٠٠٥)، "تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة"، مجلة دراسات في التعليم الجامعي – جامعة عين شمس، ع (٢)، ص ٢٩ – ٨٧.
- عودة، أحمد سليمان (١٩٨٨)، "التقويم الذاتي لدور عضو هيئة التدريس كمدرس مقارنات تقويم الطلاب للدور نفسه"، مجلة كلية التربية، مج (٥)، ع (١٦)، جامعة قطر، ص ص ٢٢١ – ٢٣٤.

- الغامدي، صالح بن علي، والقعيد، عادل عبد الرحمن، وأبو راسين، محمد بن حسن (١٤٣٣ه – ٢٠١٢م)، "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية "أنموذج مقترح"، المجلة السعودية للتعليم العالي، ع (٧)، تصدر عن وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.
- الغامدي، على بن محمد زهيد (٢٠٠٩)، "تعدد الأساليب المستخدمة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي" بحث مقدم في: ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، طنجة، المملكة المغربية، إبريل.
- اللقاني، أحمد حسين والجمل، على أحمد (١٩٩٩)، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط٢، القاهرة – عالم الكتب.
- ماسي، ويليام (٢٠١٤)، كسب الثقة ضبط الجودة والكلفة في التعليم العالي، نقلته إلى العربية أماني الدجاني، من كتب مشروع الترجمة المشترك بين وزارة التعليم العالي وشركة مكتبة العبيكان، الرياض.
- محافظة، سامح محمد، وهاشم، جاسم السامرائي (١٩٩٦)، "أساليب مقترحة لتقويم الأداء التدريسي الجامعي"، دراسات العلوم التربوية، مج (٢٣)، ع (٢)، ص ص ٢٨٨ – ٣٠١.
- المزروعي، حفيظ بن محمد حافظ (٢٠١٠)، "تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه"، مجلة دراسات في المناهج والإشراف التربوي، مج (٢)، ع (١)، جامعة أم القري، ص ص ٧٥ – ٩٩.
- معجم المعاني (٢٠١٩)، العزوف، الأداء لغة، مسترجع من https://www.almaany.com.
- المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة (٢٠٠٣)، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣، عمان.
- موسي، محمد فتحي، العتيبي، منصور نايف (٢٠١١)، "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي"، مجلة كلية التربية، ع (١٤٥)، جامعة الأزهر، ص ص ١ – ٧٠.
- النواجعة، فواز يوسف (٢٠١٤)، "تقويم الكفايات التدريسية في التعليم الجامعي من وجهة نظر الأكاديمي أنفسهم – حالة دراسية جامعة بوليتكينك فلسطين" مسترجع من: بتاريخ٢٥/٧/٢٠١٨ ttps://www.researchgate.net/publication/295912131

المراجع الأجنبية:

- Alsammer, Ahmed Abdul Sattar (2013). Peer Review as a Scheme of Evaluating Facility Performance: A critical perspective. Journal of the college of Arts. University of Basrah. (65) P. 43 - 72
- Bandy, Joe (n.d). Peer review of teaching. Retrieved: 7/12/2018 from: https://cft/vamderbilt.edu/guides-sub-pages/
- Center for Teaching and Learning (2014). Peer Review of Teaching White Paper, Retrieved: 29/1/2019 from: https://www.faculity.movate.utexas.edu/sites/defult/files/peerrivewiofteachin gwhitepaper-72414.pdf
- Department of Extension (n.d). peer evaluation of teaching for facility, the https://extension.ous.edu/police- Ohio state university, Retrieved: 29/1/2019 from: and-procedures-handbook/vi-promotion-and-tenure/peer/evaluation-teaching-faclity
- Divall, Margarita & et.al, (2012). Follow – up Assessment of a Program facility Peer Observation and Evaluation. American Journal of pharmaceutical Education 76 (4), Retrieved: 7/12/2018 from: https://www.ncbi.n/m.nih.gov/panc/articles/pmc3355281
- Farrell, Kelly (2011). Collegial Feedback on Teaching: A Guide to Peer Review, the University of Melbourne, Retrieved:7/12/2018 from: https://www.melbourne-cshe.unimelb.edu.au/data/assets/pdf
- Flinders University (2012), preparing for peer evaluation: a guide for staff whose teaching is being evaluated, Retrieved: 29/1/2019 from:https://www.flimders.edu.au/teachingquality/evaluation/peer-review
- Newman, Lori & et.al, (2009). Developing a peer Assessment of lecturing instrument: lessons learned. Academic Medicine. Vol. 84. No.8/1104 – 1110, Retrieved:7/12/2018 from: https://www.//hms.harvard.edu/sites/default/files/assets/sites/Academy/files/l orisarticlepdf

- Perlman, Baron & Macann, Lee (1998). Peer review of teaching, university of Wisconsin Oshkosh, Retrieved: 7/12/2018 from: https://www.uwosh.edu/faculity-staff/perlman/peerreview.pdf
- University of Arkansas at Pine Bluff (2016), Faculty Evaluation Handbook. Retrieved: 29/11/2019 from: https://www.uapb.edu/sits/faculty20%evaluation20%handbook
- University of Tennessee (n.d). Peer evaluation of Teaching Guide, Retrieved: 29/1/2019 from: https://tenntlc.utk.edu/publication.html

الملحق (١)
أداة الدراسة في صورتها النهائية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي ومقترحات حلولها، ولتحقيق هدف الدراسة تعرض الباحثة إليكم إستبانة مكونة من (٣٤) عبارة موزعة على قسمين، الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية، والثاني عبارات الاستبانة موزعة على محورين، ويرجي من سيادتكم التكرم بقراءة الاستبانة والإجابة عليها، وذلك بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة أمام كل عبارة، وقد استخدمت الباحثة مقياس (ليكرت) الخماسي لتقدير الاستجابات.

العبارة	موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما

ويقصد بأسلوب تقويم الزملاء: عبارة عن: زيارات متكررة لعضو هيئة التدريس داخل محاضراته، يقوم بها أكثر من عضو هيئة تدريس من القسم نفسه لتدوين ملاحظاتهم بشكل مباشر عن فعاليته التدريسية أثناء محاضراته، وبعد كل زيارة يتم تزويد عضو هيئة التدريس المقوم بتغذية راجعة ومناقشته فيها تم ملاحظته من جوانب القوة ومواطن الضعف، بغرض تحسين وتطوير أدائه التدريسي.

وأشكر لسعادتكم تعاونكم في إثراء الدراسة، وتقبوا وافر الاحترام

الباحثة
د/ باسنت فتحي محمود

الجزء الأول: البيانات الأولية:

١- الجنس:
( ) ذكر
( ) أنثي

٢- القسم العلمي:
( ) المناهج وطرق التدريس
( ) الإدارة والتخطيط التربوي
( ) أصول التربية
( ) التربية الخاصة

٣- الرتبة الأكاديمية:
( ) أستاذ
( ) أستاذ مشارك
( ) أستاذ مساعد
( ) محاضر
( ) معيد

القسم الثاني: محاور الدراسة:

المحور الأول: عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي.

البعد الأول: من وجهة نظرك، من أهم العوامل الذاتية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي.

بعد العوامل	م	العبارة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
العوامل الذاتية	١	ضعف إدراك اعضاء هيئة التدريس لاهمية دور أسلوب تقويم الزملاء في تحسين وتطوير الأداء التدريسي					
	٢	شعور بعض اعضاء هيئة التدريس بان اسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي تحكمه العلاقات الشخصية					
	٣	نظرة بعض اعضاء هيئة التدريس لاسلوب تقويم الزملاء على أنه إقحام للآخرين في الحكم على طريقة تدريسهم					
	٤	افتقار الرغبة الجادة في تبادل الخبرات والممارسات التدريسية بين عضو هيئة التدريس وزملائه					
	٥	ضعف الثقة بالنفس لدي بعض اعضاء هيئة التدريس					
	٦	شعور بعض اعضاء هيئة التدريس بالحرج من إطلاع الزملاء على أدائه التدريسي					
	٧	تخوف بعض اعضاء هيئة التدريس من ان يوصم أدائه التدريسي بأنه أقل كفاءة من الزملاء					

البعد الثاني: من وجهة نظرك، من أهم العوامل الثقافية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي.

بعد العوامل	م	العبارة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
العوامل الثقافية	١	قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفكرة أنه لا ينبغي له أن يخضع للتقييم					
	٢	سيادة ثقافة أن أعضاء هيئة التدريس لهم الحرية المطلقة في أن يقوموا بأداء النشاط التدريسي بالطريقة والكيفية المناسبة لهم					
	٣	اعتياد بعض أعضاء هيئة التدريس أساليب تقييم الأداء المعتادة كأسلوب تقويم رئيس القسم، وتقويم الطلاب، والتقويم الذاتي					
	٤	يمثل اسلوب تقويم الزملاء ثقافة غير مالوفة بين اعضاء هيئة التدريس					
	٥	ضعف تقبل اسلوب تقويم الزملاء للاداء التدريسي، للبعد عن النقد من الزملاء					
	٦	النظرة السلبية نحو اسلوب تقويم الزملاء على انه فقدان للمكانة العلمية في المجتمع الأكاديمي					

البعد الثالث: من وجهة نظرك، من أهم العوامل المهنية ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي.

بعد العوامل	م	العبارة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
العوامل المهنية	١	تعدد التخصصات العلمية وتباين اسلوب تدريسها يحول دون تقييم الأداء التدريسي وفقاً لمعايير واحدة من قبل الزملاء					
	٢	يتطلب أسلوب تقويم الزملاء إجراءات عديدة كالاجتماع القبلي، والملاحظة، والاجتماع البعدي					
	٣	يستلزم أسلوب تقويم الزملاء كثير من الوقت في مراجعة الوثائق الخاصة برصد وتوثيق الأداء التدريسي					
	٤	يحد أسلوب تقويم الزملاء من الحرية الأكاديمية للأستاذ في قاعة المحاضرة					
	٥	التخوف من أن تتحول عملية ملاحظة الأداء التدريسي إلى مناقشة غير بناءة بين الزملاء					
	٦	يهدد أسلوب تقويم الزملاء الاستقرار الوظيفي، فنتائجه قد تستخدم في اتخاذ القرارات الإدارية كالتثبيت والترقيات العلمية					
	٧	يسهم أسلوب تقويم الزملاء في إيجاد بيئة عمل غير مريحة للإنجاز المهني					
	٨	يعد أسلوب تقويم الزملاء شكل من أشكال المساءلة والرقابة في قاعة الدرس على يد الزملاء					
	٩	غياب المعايير الواضحة من قبل القسم والتي يتم التقييم في ضوئها					

المحور الثاني: المقترحات الإجرائية للحد من العوامل ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي.

من وجهة نظرك، ما المقترحات الإجرائية للحد من العوامل ذات العلاقة بالعزوف عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي.

بعد العوامل	م	العبارة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
السبل والإجراءات العملية المقترحة	١	تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المساهمين في استخدام أسلوب تقويم الزملاء					
	٢	عقد حلقات نقاش، وورش عمل حول أسلوب تقويم الزملاء، ومزاياه في تحسين وتطوير الأداء التدريسي					
	٣	تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تطبيقه، كالملاحظة وأدواتها، والتغذية المرتجعة وأسلوبها					
	٤	إشراك جميع اعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي في الإعداد، والتخطيط، والتنفيذ لأسلوب تقويم الزملاء					
	٥	تصميم ادوات ملاحظة مقننة تراعي الممارسات التدريسية لطبيعة التخصص العلمي					
	٦	تحديد جملة من المعايير الملزمة لتدوين الاداء التدريسي بشكل وصفي					
	٧	اعتماد أسلوب تقويم الزملاء مبدا السرية فيما يتعلق بالتغذية المرتجعة بين الزملاء					

	٨	ملاحظة الأداء التدريسي داخل قاعات المحاضرات بشكل بعيد عن التغذية المرتجعة اللفظية في تصنيفه						
	٩	تطبيق أسلوب تقويم الزملاء على جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي بشكل تبادلي لا هرمي						
	١٠	أن يضم فريق الملاحظة أعضاء من الرتبة نفسها أو من الرتبة الأعلى للعضو المستهدف من التقييم						
	١١	إجراء اسلوب تقويم الزملاء كل سنتين حتى لا يصبح عبئاً على أعضاء هيئة التدريس						
	١٢	تعديل اسم اسلوب تقويم الزملاء إلى اسلوب زيارة القاعات التدريسية						