

تقويم الأداء التدريسي لأعضاء
هيئة التدريس في الجامعة
وانعكاساته في جودة التعليم
العالي

بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة
في جامعة الكوفة

من قبل الدكتور
عبد الرزاق شنين الجنابي
كلية التربية للبنات/ جامعة الكوفة
تشرين الثاني/ 2009

ملخص البحث

أضحى تقدم الأمم مرهون بما تمتلكه من معرفة وتقانة متقدمة وثروة بشرية متعلمة قادرة على الإبداع والإنتاج والمنافسة وتحقيق أفضل المعدلات في مجال التنمية البشرية والاستثمار الايجابي للثروات الطبيعية، فالأمم العارفة هي الأمم القوية" والتي ترى إن القطاع التربوي والتعليمي يشكل أحد الأعمدة الرئيسة في تطور المجتمع.

لذا يبدو واضحا الآن أكثر من أي وقت مضى إن قطاع التربية والتعليم بعامة وقطاع التعليم العالي بخاصة إلى إعادة النظر بأهدافه وبرامجه وهياكله الإدارية والتنظيمية في ضوء العلاقة مع القطاعات المجتمعية الأخرى وهذا يعني إن قطاع التعليم العالي مدعوا بكل قواه لان يطور مهامه ووظائفه وأن يحسن من مخرجاته بشكل يتوافق مع متطلبات الجودة وان يصل بها إلى مستوى عال يوائم الحاجات والمستجدات التي تزداد يوما بعد يوم، كي ينهض بالمجتمعات ويدفعها بقوة باتجاه التنمية والتطور، وهذا يتطلب التجديد في مجالات عدة ومنها تقويم الأداء لقطاع التعليم العالي على وفق الأخذ بنظام الجودة الشاملة في التعليم (Total Quality Education) للوصول بمستوى الخريجين إلى المستويات المطلوبة عالميا ومحليا. اذ إن التقويم يتناول مدخلات النظام الجامعي وعملياته ومخرجاته عبر التغذية الراجعة والمستمرة لعمل النظام ومستوى الجودة الذي حققه أو يعمل على تحقيقه مقارنة بالمستويات الدولية والوطنية . ويعد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته في تطوير المقررات الدراسية ومحتواها ومضمونها والأساليب المعتمدة في تدريسها، إضافة إلى ذلك فانه الوسيلة للتحقق من مدى تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

ويفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته في أقسام الجامعة المختلفة، والاعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الايجابي للمتميزين من الأساتذة وتعزيز التدريس رفيع المستوى والارتقاء به وإظهار التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها، وتشجيع الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتعزيز الجانب الأخلاقي في المجتمع الجامعي، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقويم في تصميم برامج التعليم المختلفة وفي أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية.

وعلى الرغم من إن معظم الجامعات تضع تطوير الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي هدفاً رئيساً إلا إن غالبية الأساليب المعتمدة في التقويم لا تثير ولا تعزز تطوير أعضاء هيئة التدريس بفعالية حقيقية إذ إن من الأساليب الرئيسة لضعف برامج تقويم الأداء أو عدم كفاءتها

في معظم الجامعات هو غياب الربط بين التقويم وبين أنشطة التطوير وعدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية التقويم.

كل ذلك وغيره وللعلاقة المهمة بين جودة الأداء التدريسي وجودة التعليم العالي حاول الباحث ان يسلط الضوء حول عملية تقويم الأداء التدريسي وأهميته في جودة التعليم العالي وقد عالج البحث هذا الموضوع عبر المحاور الآتية:

- * ماهية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 - * أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 - * أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 - * تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء مهام الجامعة.
 - * نماذج مقترحة لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 - * الأساليب المعتمدة في تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
 - * السبل المعتمدة لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بما يحقق جودة التعليم العالي.
- وخلص البحث إلى عدد من الاستنتاجات والمقترحات والتوصيات.

الفصل الأول

أولاً: مشكلة البحث:

من المنفق عليه وفي ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعاته من رسالة ومهام يصاغ ويتشكل دور عضو هيئة التدريس في الجامعة وعلى الرغم من تعدد وظائف الجامعات في العالم، إلا إن القاعدة العامة والشائعة في وقتنا الراهن إن رسالتها تقوم على ثلاث وظائف رئيسية هي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لذلك فإن دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف وبدرجات متفاوتة وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحول دور الأستاذ الجامعي من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للتطورات لينمو ويتطور مهنيًا وأكاديمياً كي يتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه المتغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتمييزها في جميع الجوانب وإذا كان عضو هيئة التدريس عنصر فاعل في أداء الجامعة لمهامها، فإن أي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (المكتب الإقليمي للدول العربية، 2003).

والمنتبع لواقع التعليم في العراق يجد إن هذا القطاع عانى ويعاني من جوانب قصور عديدة وخاصة فيما يتعلق بدور عضو هيئة التدريس وتحديداً أدائه التدريسي وهذا ما أكدته دراسات وندوات عدة.

إذ يعد الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تميمتهم للارتقاء بأساليب التدريس التقليدية إلى أساليب أكثر فاعلية لإثارة دواعي التفكير، إذ إن الدلائل تشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى زيادة مساحة تخلف الأداء التدريسي الكيفي والنوعي والاكتفاء باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على "صب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع وبعيدة كل البعد عن الناحية التطبيقية" (عوض، 1990، 72).

كما بينت الدراسات الحديثة إن قصور عضو هيئة التدريس يعود إلى عدة عوامل تنصدها الافتقار إلى إعداد المحاضرة إعداداً كافياً وضعف أساليب التدريس وعدم استخدام

التقنية الحديثة أو الخروج من مستوى المحاضرة بمستوى أعلى أو أدنى من مستوى الطلاب (مايترو وآخرون، 2002، 29).

ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديدًا عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفاءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، أدرك الباحث مشكلة تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي لذلك فإن مشكلة البحث تتبلور في التساؤلات الآتية:

- ما هي أهمية الوسائل والأساليب المعتمدة في تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

- ما هي السبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات لغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي؟

ثانياً: أهمية البحث:

تشير أدبيات البحث العلمي إلى إن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس.

تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، إن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، متوفرة لهم جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (فروهوالد، 2003، 135).

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية، لأنها الوظيفة الرئيسة في اغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك (التبتي وحريري، 2003، 74).

إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها من دون عمليات فحص وتقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته (Miller, 1987) وفي تطوير المادة العلمية ومحتواها ومضمونها (Validosat, 2001) وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من ان الأداء يتم على النحو

المحقق لغرضه، ويمكن كل القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على مواطن القوة ليتم تعزيزها، ومواطن الضعف ليتم تقويتها.

والتقويم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

ويلعب عضو هيئة التدريس دوراً رائداً في إعداد وبناء مخرجات التعليم الجامعي وتأهيلها بما يتناسب مع متطلبات العصر وكونها تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته لذلك فأن البحث الحالي يمكن أن يسهم في تحقيق الآتي:

1- تبصير وإطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية عملية التقويم في تطوير العملية التعليمية.

2- تبصير وإطلاع أعضاء هيئة التدريس بأهمية تقويم الأداء التدريسي.

3- تبصير وإطلاع أعضاء هيئة التدريس بكيفية تحسين الأداء التدريسي.

4- تبصير وإطلاع أعضاء هيئة التدريس بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي على جودة التعليم العالي.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الآتي:

1- إطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بأهمية تقويم الأداء التدريسي في جودة التعليم.

2- إطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بسبل تحسين الأداء التدريسي لتحقيق جودة التعليم.

3- إطلاع عضو هيئة التدريس في الجامعة بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي في جودة التعليم.

رابعاً: تحديد المصطلحات:

التقويم: عرفه بلوم (Bloom) بأنه عملية إصدار حكم على الأفكار والأعمال والأنشطة والحلول وطرق التدريس وغيرها من الأمور التربوية وان يتضمن استخدام المحكات Criteria، المستويات Standard والمعايير Norms، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها (Bloom, 1971).

وعرفه (Gronlund) بأنه عملية منهجية تحدد مدى تحقيق الأهداف التربوية من قبل المتعلمين وان يتضمن وصفاً كمياً ونوعياً بالإضافة إلى حكمه على القيمة (Gronlund, 1976).

أما التعريف الإجرائي للتقويم: هو عملية إصدار حكم نوعي وكمي على مستوى
الفعاليات والأنشطة التي تدرج ضمن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير
الجودة.

الأداء: تعني كلمة "أداء" في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه وعرف
الأداء: بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو يستند إلى خلفية معرفية
ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم
قدرته على عمل ما" (اللقاني، 1999، 33).

أما الأداء التدريسي:

عرفه (العمارة، 2006) بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية -
التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً
سلوكياً" (العمارة، 2006، 103).

وعرفه (الفرا، 2004) بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية
تعبيراً سلوكياً" (الفرا، 2004، 4).

ويعرفه الباحث: كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبّر عنه بأنشطة
وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفاً.

أما التعريف الإجرائي للأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي
بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في
التعليم الجامعي.

عضو هيئة التدريس في الجامعة: كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة
الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

التعليم العالي: أعلى مراحل التعليم ويشمل الجامعات والمعاهد العليا التي تمنح شهادة
البكالوريوس والدبلوم العالي في الدراسات الأولية وشهادة الماجستير والدكتوراه في الدراسات
العليا.

جودة التعليم العالي:

عرفها (العلي، 1996) بأنها هي التحسن المستمر لجودة المخرجات المتمثلة بالكوادر
المتخصصة من الخريجين لتحقيق رضا المستفيدين في ظل إدارة الجودة الشاملة في التعليم
العالي التي تعد عن نظام يتم من خلال تفاعل المدخلات لتحقيق مستوى عال من الجودة
باشتراك العاملون بصورة فاعلة في العملية التعليمية (العلي، 1996، 14).

وعرفها (النجار، 1999) بأنها إستراتيجية متكاملة للتطوير المستمر، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة (النجار، 1999، 70).

ويعرفها الباحث: بأنها نظام متكامل يعتمد إستراتيجية التحسين والتطوير المستمرين للوصول إلى المعايير المعتمدة في إدارة الجودة تتناول كل من المدخلات والعمليات للوصول إلى مخرجات ذات نوعية عالية تحقق رضا المستفيدين وباعتماد التغذية الراجعة لعمل المنظومة في التعليم العالي.

أما التعريف الإجرائي لجودة التعليم العالي هو: تحقيق المعايير العالمية للجودة الشاملة أو الاقتراب منها ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال عدة محاور، الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة احد هذه المحاور المهمة والرئيسة.

الفصل الثاني

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم النقاط الأساسية التي تتعلق بتقويم الأداء لعضو هيئة التدريس في الجامعة ومنها الآتي:

1- مفهوم التقويم لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة

المعنى اللغوي للتقويم:

توجد كلمتان تدلان أو تفيدان لبيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم والمصطلح الأول صحيح لغوياً وهو أعم وأشمل يراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه) وتعديل أو تصحيح الاعوجاج (ملحم، 2002، 38). وهذا يعني إن التقويم يتضمن في ثناياه الحكم على الشيء ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير.

وعلى المستوى التعليمي فإن التقويم يعني "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات، بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها".

أما على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي فهي "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين واتخاذ قرارات بشأنها ويشير هذا المفهوم ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية، كخطوة أولى في عملية التعليم لأنها عملية مقصودة وهادفة" (الجلبي، 2005، 23).

يشار إلى إن البروفسور (Elton, 1987) اتخذ خطوة أكثر تقدماً ولكن بحذر ليفصل بين مفهومي التقييم والتقويم المتداخلين حيث كتب قائلاً "أن التقييم يختص بالأفراد وأن التقويم يختص بالعمليات التدريسية" فيما يشير آخرون إلى أن التقييم هو التثمين من أجل إصدار أحكام ذات سمة كمية، أي إجراء قياس موضوعي منضبط ومنتظم للمدخلات والمخرجات بشكل ارقام ونسب فيما يستهدف التقويم التحسين عبر عملية نوعية تهتم بتعديل وتنمية المكونات المختلفة للعملية التدريسية.

إن المشاريع التي تستهدف تحسين وتطوير الأداء التدريسي تستخدم مجموعة عريضة وواسعة من مقاييس الأداء منها ما هو موضوعي وقابلاً للعد والقياس مثل نسبة الطلبة إلى التدريسيين (Staff/ student ratios) أو Cost/student ومنها ما يكون ذاتياً Subjective مثل (هل هو محاضر جيد؟ أم لا)

(عبد الحافظ) الموقع : (ksu.edu.sa/sites/colleges/Arabic).

لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة ولكنه قلما يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو عند الترقيات العلمية) وأن حصل في بعض هذه الجامعات فإنه يأخذ بعداً كلياً، ويعتقد أن هذا العزوف أو الأحجام عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مرده إلى موروث قديم مفاده إن الأستاذ الجامعي الأكاديمي ينبغي أن لا يتعرض أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بان يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة.

ويبدو ان هذا الوضع المتوارث في طريقه إلى التغيير سواء أراد الأكاديميون أم لم يريدوا خاصة في إطار تنامي ثقافة الجودة والسعي إلى امتلاكها في مؤسسات التعليم العالي كافة.

والتقييم والتقويم أدوات تمكن من جمع المعلومات وتحليلها من اجل استخدام لاحق (Sub Sequent use) واستبدلت عبارة من اجل استخدام لاحق بعبارة لإجراء أحكام أو إصدار أحكام.

ان نوعية الأداء التدريسي ونوعية المخرجات تتأثر ضمناً بمستوى أعضاء هيئة التدريس من تطوير وتحسين لأساليبهم التدريسية، وقد يستهدف التقويم عضو هيئة التدريس وبرنامج التدريس على حد سواء، وربما يستهدف أنماط وأساليب التدريس المعتمدة وتهيئة البيئة التعليمية ومعايير التدريس واحتياجاته ونواتجه.

وهذا يتطلب معلومات تشخيصية دقيقة وذات مستوى عال لوصف نقاط القوة والضعف للقائمين على العملية التدريسية وبرامجهم المختلفة في هذا الميدان.

2- أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

يفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه. ويعد تقويم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق احد أهم الأهداف الرئيسية للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفايتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم.

كذلك تكشف عملية التقويم عن انجازات التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية.

3- أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

تهدف وتسعى عمليات التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن ان تحقق عملية التقويم الآتي:

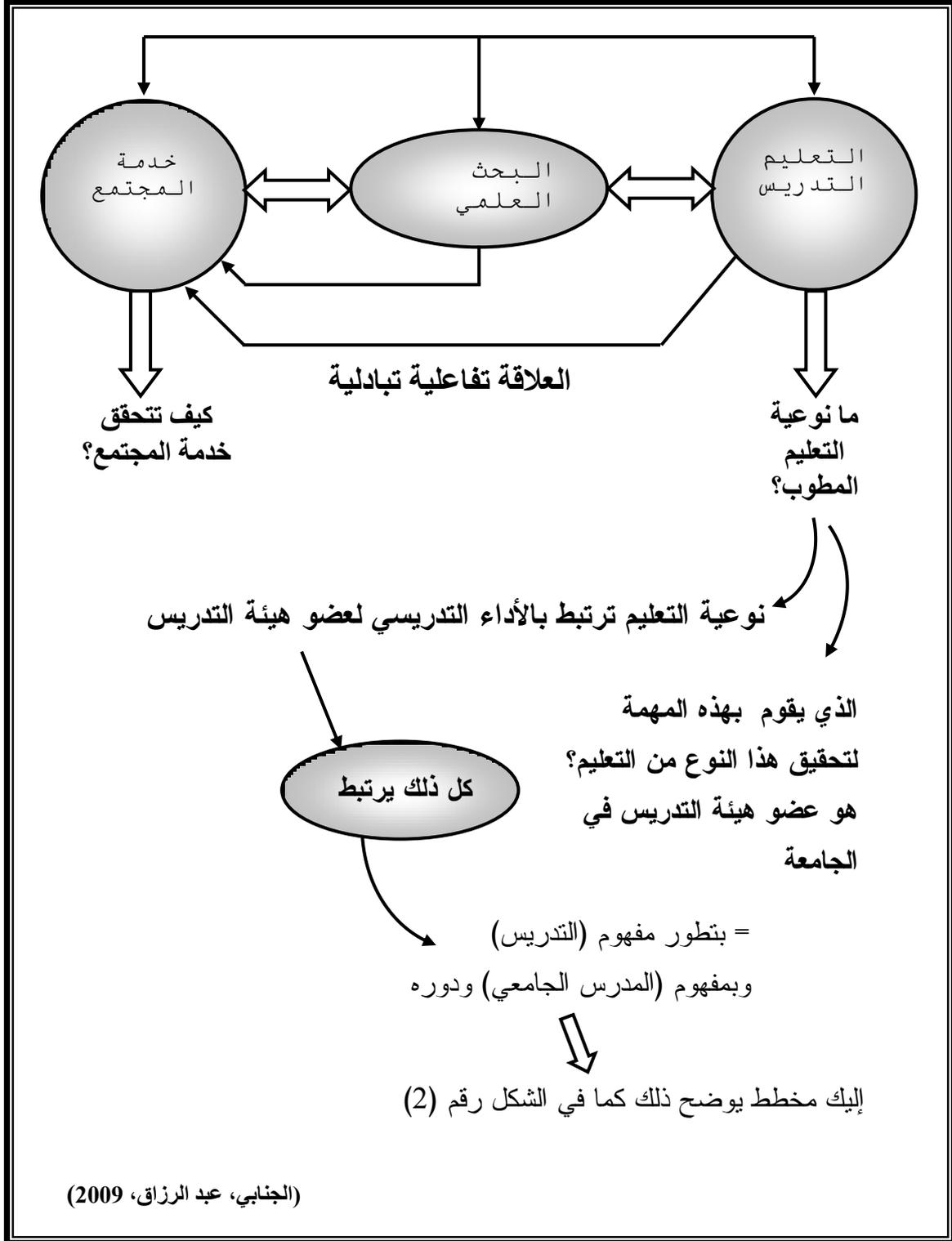
- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحدد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
- التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

4- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام الجامعة

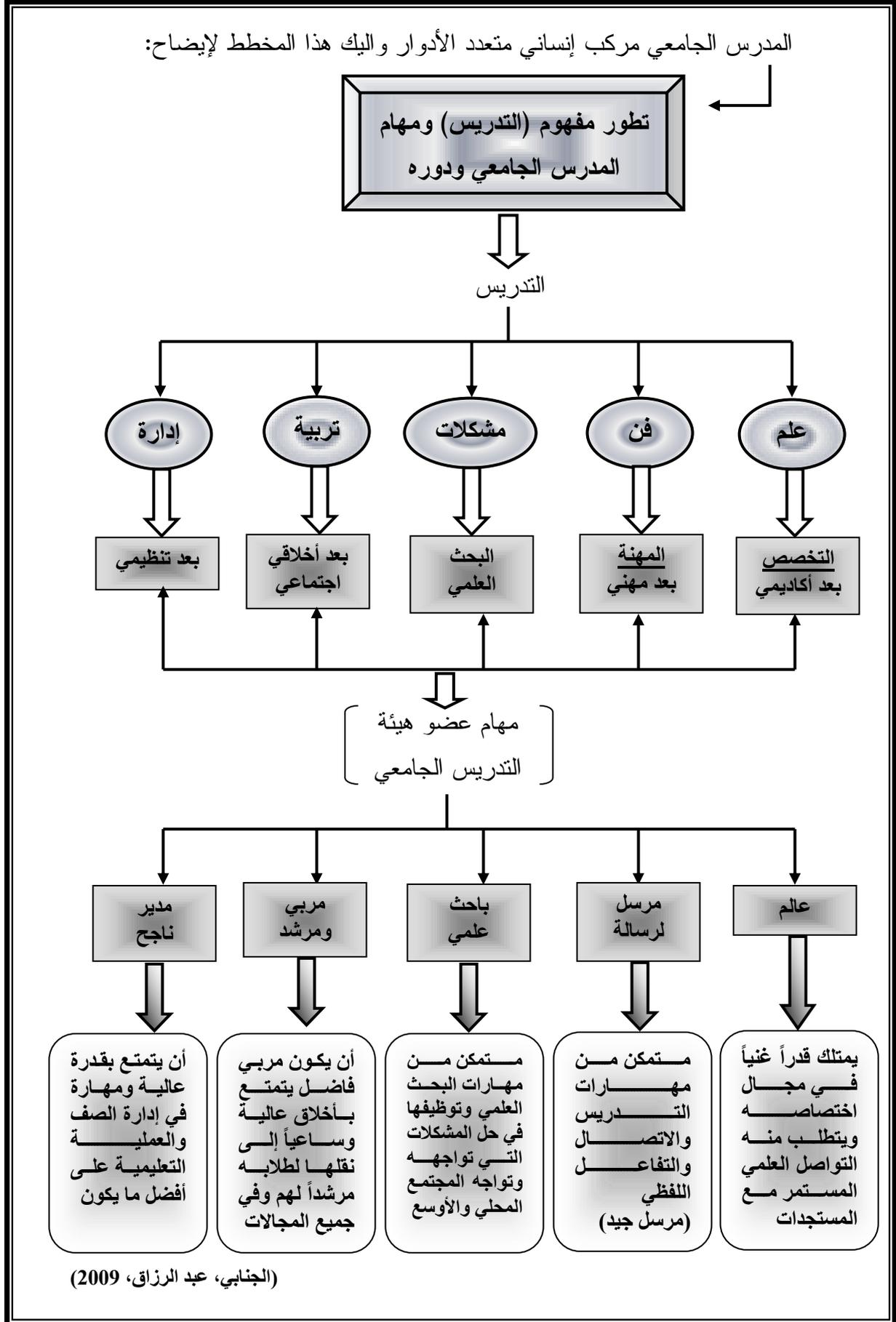
تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف إمكانيات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وسيركز الباحث على المهمة الرئيسية الأولى التي تتعلق بموضوع بحثه إلا وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى وكما موضح بالشكل (1) والشكل (2) الذي أعدهم الباحث.

شكل (1)

مهام الجامعات في العالم تنحصر بـ:



شكل (2)



تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من العوامل الرئيسية في تقويم نشاطه وتمثل المكانة الأولى في سلم الأولويات ويشمل ذلك الخطط الدراسية السنوية أو الفصلية والخطط اليومية وبما تتضمنه من محتوى دراسي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسه مع جوانب الإضافة والإثراء والتطوير للمقررات أو المحتوى الدراسي الذي بعهدته، كذلك الفعاليات والأنشطة التعليمية والتربوية التي تسهم بتحسين طرائق التدريس وزيادة فاعليتها وإمكانية استخدامه للوسائط المتعددة والتقنيات الحديثة التي تزيد من كفاءة العملية التدريسية.

(عبد الحافظ حبيب) <http://www.ksu.edu.sa/sites/colleges/Arabic>

(عبد الوهاب النجار) <http://www.faculty.ksu.edu.sa/aljarf>

5- العوامل التي تعضد من فلسفة عدم القبول أو الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي لعضو

هيئة التدريس في الجامعات

في ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي طفت على السطح مجموعة من العوامل التي تعمل بالضد من ذلك أو لا ترغب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم والتي لا يتفق الكثيرين معها ومن هذه العوامل الآتي:

أولاً: طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات، إذ يعتقد البعض إن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام، ولا يتفق الباحث مع هذه النظرة، إذ إن الكثير من أعضاء هيئة التدريس هم بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمر، وهم بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي، وإن الدرجة العلمية هي ليست مقياس للقدرة والكفاءة في الأداء التدريسي.

ثانياً: يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دن النظر لكفاءتهم التدريسية وإبداعهم داخل قاعة الدرس وما يحققونه من تأثير في طلبتهم.

ثالثاً: إن الغرض الرئيس من التدريس الجامعي ينصب على إحداث نوع من التغيير المستمر في معارف وسلوكيات الطلبة وهناك اعتقاد بأن أي تقييم منضبط لفاعلية التدريس لا يمكن أن يأخذ محله إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية.

وهذا لا يتفق مع فلسفة التدريس ونظرياته، إذ يمكن معرفة مدى اكتساب الطلبة للمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوب بها من قبل عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة

الواحدة أو بعدها أو من خلال مجموعة الاختبارات البنائية (التكوينية) التي يجريها لطلبته حسب رأي الباحث.

رابعاً: يرى البعض إن الاعتقاد بوجود علاقة بين البحث العلمي والقدرة في الأداء التدريسي كثيراً ما يستخدم للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم التدريسي وكثيراً ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات ويؤكد الباحث بأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات للأداء التدريسي معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس.

وبالرغم من كل ذلك فإن الجامعات تعرف جيداً أهمية التقييم المنتظم للأداء التدريسي اعتباراً إن التدريس مهنة مثله مثل أي مهنة أخرى وأن هناك ضرورة لإجرائه والاستفادة من نتائجه لضمان الفاعلية القصوى في العملية التدريسية كوظيفة رئيسة من وظائف الجامعة.

6- نماذج مقترحة لإجراء تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

لغرض تطوير التعليم العالي في العديد من البلدان بذل التربويين جهداً كبيراً في صياغة طرق ضرورية لإجراء تقييم فاعل للأداء التدريسي على مستوى الجامعات والمعاهد العليا نعرض بعض منها:

: أنموذج مقترح لـ (Rutherford, 1988) و (Gibbs, 1985) لتقييم الأداء

اقترح (Rutherford, 1988) أنموذجاً لتقييم الأداء التدريسي توظف فيه مجموعة من المؤشرات الكمية والكيفية لفحص مستوى الأداء التدريسي ومن هذه المؤشرات الآتي:

- رصد عدد ساعات العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس في السنة الأكاديمية والتي تتضمن (المحاضرات، تدريس المجموعات الصغيرة، التدريس بالعمل وحل المشكلات، تفريد التعليم) على مستوى الدراسات الأولية والعليا.

- رصد عدد الكورسات التي يقوم بتدريسها وعدد الساعات المحددة لكل برنامج.

- تقييم المسؤوليات الإدارية ذات الصلة بالتدريس والإمكانات والخدمات الاجتماعية للطلبة.

ولقياس نوعية التدريس Quality of Teaching يستخدم مشروع (Gibbs, 1983)

لتقييم التدريس والذي يركز على تقييم الكفاءة التدريسية من خلال ما يعرف بملف التدريس (Teaching Portfolio) إذ يطلب من عضو هيئة التدريس تحديد وتوضيح وتوثيق مواطن القوة في تدريسه ومساهماته الايجابية التي قام بها وينيوي الاستمرار فيها لتعزيز وتقوية العملية التدريسية، ينبغي إعداد هذا الملف من قبل عضو في لجنة الترقيات (Promotion Committee) في الجامعة للحكم عليه ويتضمن هذا الملف الآتي:

- 1 تحديد الأهداف العامة والخاصة التي يسعى التدريسي تحقيقها.
- 2 توضيح لترجمة هذه الأهداف العامة والسلوكية إلى واقع عملي وذلك من خلال الوصف الدقيق للطرق التدريسية الأساسية التي وظفها.
- 3 تقرير متكامل عن نواتج التعلم ويتضمن تفاصيل عن:

- طرق تقييم أداء الطلبة.
- أنواع التغذية الراجعة للطلاب.
- نواتج التعلم لدى الطلاب.
- تقارير الممتحن الخارجي.

هذا بالإضافة إلى دلائل الإثبات لطرق التقييم التي اتبعتها والبيانات المرتبطة بها، بمعنى آخر دلائل إثبات لتقييم الطلاب للبرنامج الدراسي، أو تقييم القسم أو تقييم البرنامج من قبل لجنة التقييم المركزية بالجامعة (Staff Development Unit).

4 تقديم دلائل تؤكد انخراط عضو هيئة التدريس في التعليم المستمر في مجال التدريس والتعليم سواءً أكان ذلك مرتبطاً بالتدريس في مجال اختصاصه أو بالعملية التدريسية بشكل عام.

ويتضمن ذلك:

تقديم دلائل عن محاولاته في التحديث والتجديد، أو حصوله على مؤهلات تربوية، حضور الكورسات أو السمينارات أو المشاركة في تطوير برنامج تدريسي، إعداد كتب، تصميم وسائل تعليمية، كتابة وثيقة بحثية في مجال التدريس أو مراجعات قام بها عن وسائل التعليم الحديثة (Gibbs, 1983, 16-17).

مشروع New South Wales لتقويم الأداء التدريسي

تم إعداد هذا النموذج من قبل (Alan Prosser, 1980) يركز هذا النموذج على دراسة وتحليل دور عضو هيئة التدريس في تحقيق متطلبات الأبعاد التعليمية الآتية:

– نشاط عضو هيئة التدريس خارج قاعة الدرس

- تهيئة وإعداد محاضرات برنامجه الدراسي.
- تهيئة وإعداد ملخص المحاضرات.
- تهيئة وإعداد مذكرات توضيحية Illustrative Handout
- تهيئة وإعداد الوسائل المتعددة.
- تهيئة وإعداد الاختبارات وأدوات الفحص والقياس الأخرى.
- تهيئة مستلزمات العمل المختبري.

- فحص واختبار معدات العمل المختبري قبل البدء بالتجارب.
- تقييم وتقويم الواجبات الأكاديمية.
- تصحيح أوراق الاختبارات.
- الإشراف على الطلاب.
- الإجابة عن تساؤلات الطلبة خارج ساعات التدريس الرئيسية.
- الإعداد للرحلات والزيارات العلمية أو التدريبية والإشراف عليها وتقييمها.
- المشاركة في إعداد جداول التدريس وغيرها من متطلبات العمل التدريسي.
- تدريب الفنيين من العاملين في المختبرات.
- مساعدة المدرسين الجدد في التعليم من خبرات الآخرين.
- النشاط الإبداعي الابتكاري لعضو هيئة التدريس
- اقتراح إضافات تطويرية جديدة للمنهج الدراسي.
- اقتراح وإضافة طرق إشرافية جديدة New Tutorials
- إضافة مواد دراسية جديدة للكورس الدراسي.
- طرح أساليب تقييم وتقويم مستحدثة.
- طرح أساليب تدريسية حديثة لعرض مادة أكاديمية قديمة.
- إثراء الكورس العملي بتجارب وإضافات جديدة.
- تأليف وإعداد كتاب يختص بالمقرر الدراسي.
- كتابة معالجات علمية موجهة للطلاب.
- النشاط التدريبي والتطويري لعضو هيئة التدريس
- المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بطرائق التدريس وأساليب التعلم.
- حضور محاضرات وندوات ومؤتمرات تختص بالعملية التدريسية والعملية التربوية عموماً.
- الاطلاع الواسع عن كل المستجدات التربوية المرتبطة بالتدريس.
- المشاركة بكتابة أوراق عمل وبحوث تتعلق بأفضل الطرائق التي يمكن أن يعتمدها عضو هيئة التدريس في مجال اختصاصه.
- التقويم الذاتي (Subjective Evaluation) لعضو هيئة التدريس لأدائه التدريسي
- تحليل وتنظيم وتنسيق الأهداف التدريسية.
- توسيع دائرة الأهداف التعليمية لتشمل الأهداف ذات الصلة بميول الطلاب وسلوكياتهم وقدراتهم العقلية والمهارات العملية ومهارات الاتصال.
- تأسيس وتوظيف الطرق التدريبية السليمة والفاعلة لتحقيق الأهداف التعليمية والتدريسية.

- فحص فاعلية أساليبه التدريسية وتعديلها.

يتفق الباحث مع هذا الأنموذج بما يتضمنه من شروط تفصيلية لمتطلبات الأداء التدريسي وبالإمكان توظيفه لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعاتنا كونه يلبي متطلبات السعي والوصول الى جودة التعليم العالي.

7- الأساليب المعتمدة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي

تشير العديد من الدراسات والاستطلاعات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل والأساليب العملية لتقويم أداء عضو هيئة التدريس مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في ذلك مثل الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس (Haskell, 1997). إذ ينبغي أن تتم عملية التقويم السنوي الجمعي للتدريس متعددة الأوجه، كما ينبغي ان يدرك أعضاء هيئة التدريس جوانب القوة وعناصر التميز من خلال التقويم الذاتي، والنقاش البناء، والتغذية الراجعة من الطلاب.

وفيما يلي عدد من الأدوات المعتمدة في عملية التقويم:

7-1- التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

ممکن أن يقوم عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه وقد يصمم التدريسي أنموذجاً (استمارة) موجهاً لهذا الغرض يتضمن عدد من المجالات والعناصر الرئيسة توضع في الاعتبار عند إجراء عملية التقويم الذاتي لأدائه.

7-2- تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يتم في الأسبوع الأخير من الكورس أو الفصل الدراسي أي قبل بدء الاختبارات النهائية، إذ يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقويم وتوفير الاستمارات الخاصة بها، وتحديد مواعيد التنفيذ ومن ثم جمع هذه الاستمارات بعد إملائها وتسليمها إلى الكلية التي تتولى عملية التحليل لاستخراج نتائج التقويم.

7-3- تقويم زملاء لعضو هيئة التدريس:

يتم من خلال تشكيل لجنة أو فريق عمل من ثلاثة أعضاء، يختار فيها عضو هيئة تدريس في القسم ورئيس القسم ويختار الثالث بالاتفاق بين هذين العضوين، ويفضل أن يكون من خارج القسم ويتولى الفريق فحص الجوانب الآتية:

- كفاية المادة العلمية المقدمة ومدى ملائمتها للطلاب.
- فاعلية الطرائق والأساليب المستخدمة في التدريس.
- ويعتمد الفريق في فحص هذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظاتهم له أثناء أدائه التدريسي بالاتفاق معه.

7-4- الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس:

يتولى ذلك رئيس القسم، أو الخبير المرشح من القسم، وتتم مرة واحدة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ويستخدم أنموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها خلال عملية الملاحظة.

7-5- خطة التطور المهني لعضو هيئة التدريس:

يتولى عضو هيئة التدريس إعداد خطة سنوية تطويرية مهنية لنفسه تتضمن جميع الأنشطة المهنية والعلمية التي سيؤديها خلال العام ويقوم بتقديمها إلى رئاسة القسم.

7-6- تقرير المقرر الدراسي:

يتضمن التقرير عدد الطلاب المسجلين في المقرر الدراسي، وعدد المنسحبين من المقرر الدراسي والنتائج النهائية للمقرر متضمنة نسب النجاح وتوزيع الدرجات.

7-7- ملف المقرر الدراسي:

يعد عضو هيئة التدريس ملفاً خاصاً بالمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه يشمل وصفاً للمقرر متضمناً الأهداف والموضوعات والمتطلبات والمراجع إضافة إلى أساليب تقويم الطلاب ونماذج من الاختبارات.

7-8- تقرير الانجازات مقدمة الجامعة والمجتمع:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً سنوياً عن المهام التي أداها خلال العام يتضمن التقرير، الدراسات والبحوث المنشورة وقيد النشر في المجالات والمؤتمرات العلمية والتي قدمها للجامعة وكذلك الاشتراك في اللجان والمهام الإدارية والفنية والخدمات التي قدمها للمجتمع مثل إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات وتقديم المشورة.

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم السبل الواجب اعتمادها لضمان تحسين الأداء التدريسي

لعضو هيئة التدريس في الجامعة وما يحققه من جودة للتعليم العالي

إن عملية البحث عن التمييز تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في عنصر هام وفعال من عناصر الأداء الجامعي، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، ويحتل عضو هيئة التدريس الصدارة في تحقيق الأداء الجامعي الأمثل على وفق رؤية برامج الجودة الشاملة للتعليم العالي، ولتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يمكن أن يتحقق من خلال جملة من المقترحات وكما يأتي:

- أن يعتمد عضو هيئة التدريس خطة دراسية يصممها لتدريس كل مادة من المواد التي يقوم بتدريسها تتضمن الهدف من تدريس المادة ومفردات تلك المادة والأهداف السلوكية التي يسعى إلى تحقيقها وكذلك التوزيع الزمني لتلك المفردات والأساليب والوسائل المعتمدة في التدريس ووسائل قياس تحقيق الأهداف وقائمة بأسماء المصادر والمراجع الأساسية لتلك المادة بالإضافة إلى تحديد بعض الفقرات الإضافية أو الاثرائية.

- أن ينوع في كل فصل دراسي الموضوعات الفرعية والأمثلة التي يقوم بتدريسها أو حلها وأن لا تتكرر نفس المفردة.

- أن يحدث عضو هيئة التدريس باستمرار المصادر والمراجع المعتمدة لطلوبته بإضافة أحدث ما يصدر من الدراسات والمؤلفات، إذ يجعل الطلبة في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجع والبحوث.

- أن يتواصل عضو هيئة التدريس مع أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة وان يحضر بعض الدورات الخاصة بأساليب التدريس في مجال تخصصه العام.

- التدريب أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس "التعليم المستمر" على المستحدثات والمستجدات وعلى أحدث القضايا المعاصرة في مجال تخصصه وعلى تطوير قدراته الذاتية "التعلم الذاتي".

- أن يوجه طلبته للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة وشبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل التزود بالمعرفة، وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يخصص لنفسه موقعاً على شبكة الانترنت يتضمن المحاضرات التي يلقيها واهم البحوث والدراسات التي يجريها أو محل اهتمامه لاستفادة طلبته منها.

- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الربط الموضوعي بين محتويات المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وحاجات المجتمع والطلبة ويتأتى ذلك في مقدمة الفصل الدراسي

- باستيضاح أهمية ومبررات دراسة المادة التي يقوم بتدريسها وأهميتها في الحياة اليومية والتطبيقية لهم.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الاطلاع فيما يكتب عن موضوع اختصاصه باللغات والثقافات الأخرى، وهذا يتطلب إجادته إلى اللغات الأجنبية وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام طلبته.
- أن يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من درجات التقويم لطلبته على البحث العلمي، لأن إجراء البحوث من قبل الطلبة تساعدهم على الوصول إلى مصادر المعرفة بنفسهم وتزيد من تفاعلهم معها وان فعلوا ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- أن يتيح عضو هيئة التدريس لطلبته استنتاج واستخلاص النتائج والأفكار والمبادئ الرئيسة والتعميمات من خلال الحوار والمناقشة الصفية والقراءات الخارجية وليس من خلال الإملاء والاسترجاع وان يعتمد مقدار المشاركة والنقاش الصفي محوراً من محاور التقويم لأداء الطالب.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في داخل الوطن وخارجه كي يسهل على نفسه الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان اختصاصه وتبادل الأفكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين بما ينعكس إيجاباً على طلبته.
- أن يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بموضوع اختصاصه وأن يقدم بحوثه فيها ويعد تقريراً عن كل مؤتمر يشترك فيه يقدم للجامعة وان في ذلك اغناء لتجربته وزيادة في خبرته تنعكس ايجابياً على الطلبة.
- أن يحث عضو هيئة التدريس طلبته في جميع المراحل الدراسية على حضور الحلقات النقاشية ومناقشة طلبه الدراسات العليا ذات الصلة بتخصصهم، لما يحققه لهم من فائدة واطلاع.
- أن يتعاون عضو هيئة التدريس مع بعض المتخصصين في موضوع التخصص من خارج الجامعة في إحدى المحاضرات الصفية، ويمكن استضافتهم ليتحاوروا معه بصورة مباشرة لزيادة تنويع الخبرات (جرار، 2005، 89-90).

أما فيما يتعلق بزيادة فاعلية الأداء التدريسي ومن جوانب سايكولوجية وتربوية فإنه يمكن أن يتحقق من خلال الآتي:

- ضرورة أن يكون حديث عضو هيئة التدريس واضحاً وبطيئاً (Speak slowly and Clearly) لأن من سمات التدريس الجيد هو مراعاة الفروق الفردية عند شرح الدرس، أي التعامل مع كل طالب على أنه حالة مفردة تستحق العناية والاهتمام.
- تنويع مستوى الصوت (Vary Voice level)، إن ثبات الصوت على وتيرة واحدة لفترة طويلة سوف يسبب الملل للطلبة، لذلك يتطلب التنويع في نبرات الصوت ومستوياته ولا يترك على وتيرة واحدة لأنه قد يسبب عدم الانتباه.
- ضرورة احترام مشاعر الطلبة، يعد أمراً مهماً، لأن العمل بخلاف ذلك يؤدي للحد من عملية التعلم أو الانسحاب من الموقف التعليمي أو أعاقته.
- ضرورة الاتصال البصري المباشر مع كل طالب (Maintain eye Contact) إذ إن عملية اتصال الأستاذ بالطالب والنظر إليهم جميعاً يسهم في شد انتباه الطلبة إلى موضوع المحاضرة ويؤدي إلى تقدير الطلبة لأداء أستاذهم ويسهم في تحسين العلاقة والتواصل بين الطلبة وأستاذهم.
- التحرك حول الطلبة بحكمة ونشاط (Move around) لعل الحاجة إلى إيصال المعلومة إلى الطلبة بطريقة جيدة تستدعي عدم الوقوف من قبل الأستاذ في مكان واحد خلال وقت المحاضرة.
- ضرورة إدارة الوقت بشكل دقيق أي انصراف الطلبة من قاعة الدرس في الوقت المحدد (Dismiss Classes on time) إذ من الصعب عدم صرف الطلبة في الوقت المحدد لانصرافهم فالبعض يحتاج الراحة بين المحاضرات لاستعادة النشاط أو كونه مرتبط بعمل أو بمحاضرة أخرى.
- ضرورة توزيع درجات المقرر على أساس عدة عوامل متنوعة (Base Grading On A variety of Factors) لعله من الصعب على الطلبة تحقيق أهداف المقرر الدراسي من خلال متطلب واحد يقرره الأستاذ لغرض قياس مدى فهمهم لموضوعات المادة وعادة يكون الاختبار دون غيره عند الكثير من الأساتذة ولكن وجهة النظر التربوية الحديثة توصي بتنويع متطلبات المقرر الدراسي مثل الاختبار التحريري، المشاركة في الحوار والمناقشة، تقديم كل طالب موضوع أمام زملائه، تقديم مشروع خاص، تقديم بحث أو تقرير أو ملخص عن احد الموضوعات أو التكليف بواجب له علاقة بموضوعات المادة.

- ضرورة أن يكون الأستاذ عادلاً كافي تعامله مع جميع الطلبة (Be fair)، يجب على أستاذ المقرر أن يكون عادلاً ومنصفاً في تعامله مع الطلبة طيلة الفصل الدراسي وان يحرص على بناء على علاقة جيدة مع جميع طلبته دون تمييز.
- أن يقوم عضو هيئة التدريس بتقويم أدائه التدريسي بين فترة وأخرى مستفيد من أسلوب إعادة هندسة عمليات التعلم (Reengineering Teaching Processes) إذ يتمركز هذا الأسلوب على مدى تأهيل الأستاذ وتمكينه من إعادة تقويم عمليات التدريس، ومدى قدرته على إعطاء كل طالب دوراً أكبر في عمليات التعلم وفقاً لميوله وقدراته ومدى إتاحة كالفُرصة لاستفادة الطلبة من بعضهم البعض من خلال التفاعل الصفّي ومدى الاستفادة من التقنيات الحديثة في تعزي عمليات التدريس، ومدى توافر مصادر التعلم، ومدى الرضا المتحقق للطلاب عن مستوى أداء أستاذهم (مايترو وآخرون، 2002).

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث وعدد من المقترحات والتوصيات.

الاستنتاجات: توصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات هي الآتي:

- 1- الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.
- 2- تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة تؤديها الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي وللوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف والاسترخاء.
- 3- أن عملية تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس يفيد في معرفة مدى قوة التفوق على المستوى المحدد للتدريس أو الوصول إلى المستوى المطلوب أو القبول أو الفشل في تحقيقه وكل ذلك يهدف إلى تحقيق التمكن لعضو هيئة التدريس أي جودة الأداء.
- 4- أن فاعلية التدريس الجامعي لا يمكن أن تحدد من دون عمليات تقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- 5- إن عملية تقييم الأداء التدريسي تحتاج إلى أدوات خاصة لذلك، وتجارب الدول ونتائج البحث العلمي وفرت العديد من هذه الأدوات والمعايير لتقييم الأداء يمكن اعتمادها لتحقيق جودة التعليم العالي.
- 6- إن عملية تقييم الأداء التدريسي يجب أن لا تعتمد وسيلة واحدة في ذلك مثل الأسلوب الإداري المعتمد في تقييم عضو هيئة التدريس بل إن هناك أساليب عدة تستخدم لإجراء مثل هذا التقييم.
- 7- إن عمليات التقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس توفر عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لإعادة النظر بمستوى الأداء وكيفية تحسينه بالوسائل والأساليب المعتمدة لتحقيق الجودة في الأداء.

المقترحات: يقترح الباحث في ضوء بحثه عدد من المقترحات هي الآتي:

- 1- ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقييم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقييم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.
- 2- وضع آلية جديدة لتحقيق أساليب تقييم جديدة التي تناولها الباحث مثل التقييم الذاتي وتقييم الطلبة وتقييم الزملاء وغير ذلك لما استحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته في جودة التعليم العالي.
- 3- اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محور أساسي في منح الترقيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محوراً وحيداً لذلك.

4- التدريب على تقويم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس لما يحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته على جودة التعليم.

5- تنمية طرائق وأساليب الأداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسة التي تحدد بموجبها سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية إذ إن الإتيان بأساليب تدريس جديدة ومتنوعة وفاعلة يمكن أن يقدر من ملكة الإبداع لدى الطلبة وتثير فيهم دواعي التفكير وهذا ما تطمح له العديد من الجامعات المتقدمة في العالم (التعليم من أجل التفكير Teaching for Thinking).

6- تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتميزين في أدائهم التدريسي ويمكن أن يسمى الأستاذ الأول في الأداء التدريسي في كل قسم ومن ثم في كل كلية لأن ذلك سيدفع الآخرين للوصول إلى التميز في الأداء التدريسي ويسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.

التوصيات: يوصي الباحث بإجراء عدد من البحوث والدراسات هي الآتي:

- 1- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر طلبتهم.
- 2- التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة دراسة استطلاعية.
- 3- الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة وعلاقته بتجويد التعليم.
- 4- تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات العراقية.
- 5- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر المختصين في طرائق التدريس.
- 6- إجراء دراسة مسحية تكشف عن مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي.

المصادر

- 1- الترتوري، محمد عوض (2006)، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 2- الثبيتي، جويبر وهاشم بكر حريري (2004)، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
- 3- جرار، صلاح (2005)، سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الاداب، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، ع(64)، عمان.
- 4- الجنابي ، عبد الرزاق شنين (2009) محاضرات في موقع مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي ، جامعة الكوفة .
- 5- الجليبي، سوسن شاكر (2005)، أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق - سوريا.
- 6- عبد الحافظ عبد الحبيب، تقويم وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية. <http://www.ksu.edu.sa/sites/colleges/Arabic>
- 7- عبد الوهاب بن محمد النجار، أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الموقع: <http://www.faculty.ksu.edu.sa/aljarf>.
- 8- العلي، عبد الستار محمد (1996)، تطوير التعليم الجامعي باستخدام إدارة الجودة الشاملة، وثيقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول للتعليم الجامعي الإداري والتجاري في العالم العربي، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، الإمارات العربية المتحدة، 12-14 مارس.
- 9- العميرة، محمد حسن (2006)، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية/ البحرين/ كلية التربية/ المجلد 7 العدد (3).
- 10- عوض، عادل (1990)، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الخامس والعشرون.
- 11- الفراء، إسماعيل صالح (2004)، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 3-5/7/2004
- 12- فروهوالد وولفجانج (2003)، "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة" مجلة فصلية للتربية المقارنة، ع 125، مكتب التربية الدولية، اليونيسكو - جنيف، المجلد 23، العدد (1).

- 13- اللقاني، احمد حسين وعلي احمد الجمل (1999)، معجم المصطلحات- التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس ط2، القاهرة، عالم الكتب.
- 14- مايترو، بربارا وآخرون (2002)، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، ط1، عمان- الأردن.
- 15- المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الألماني (2003)، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، عمان.
- 16- ملحم، سامي محمد (2002)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- 17- النجار، فريد (2000)، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.

- 18- Bloom, B.S (1991), *Mastering Learning & It is implication for curriculum development*. Boston: Little Brown.
- 19- Dowine, N.M; *Furdamentals of Measurment: Teachings and prachice*. New Yourk: oxford university press.
- 20- Haskell, R.E(1997), *Academic Freedom, Tenure, and student Evaluation of faculty: Galloping polls In the 21st century*. Education policy Analysis Archives, 5(6).
- 21- GrounLund, E.G (1976), *Measurment and Evaluation in Teaching* Macmillan publishing co.,Inc.
- 22- Kealy, M, &. Rockal (1987), "student peareptions of college quality: the influnces of college recruitment policies" journal of litigher Education vol (58) no (6).
- 23- Miller, R.I (1987), *Evaluation facutaly for promotion and Tenure* san Francisco: Jossey-Bass.
- 24- Philips, C.R (1998), "suggestion for improving business professors, class room effectiveness" college student journal vol(32) no (1) march.
- 25- Validosta state University college of Education (2009) *Faculty Evaluation Process*, from <http://education.Valdosta.edu/coeii/>.