

دراسة مقارنة لأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وكيفية الاستفادة منها بالجامعات المصرية

د/عنتر محمد احمد عبدالعال

أستاذ مساعد بكلية التربية

جامعة سوهاج

أولا الاطار العام للبحث

مقدمة

يشهد العصر الحالي عملية تداخل بين القطاعات المختلفة في مجال تبادل الخبرة والاستفادة من التطورات الحديثة، مما يؤكد بقوة أكثر من أي وقت مضى الحاجة إلى مواكبة تغيرات العصر، وخاصة إن السوق أصبح عالميا يفتح الباب واسعا أمام التنافس في شتى المجالات.

ومن بين تلك المجالات التعليم الجامعي الذي يشهد اهتماماً كبيراً في كافة دول العالم، وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي يمر بها العصر الحالي وبما يلبي احتياجات الفرد والمجتمع، حيث ينظر إلى هذا النوع من التعليم على أساس الدور المتميز الذي يقوم به في تقدم المجتمعات وتمييزها، وذلك عن طريق إعداد الكوادر والطاقات البشرية والقيادات الفكرية في المجالات التربوية والعلمية والمهنية المختلفة.

ففي السنوات الأخيرة من القرن الحادي والعشرين شهد التعليم الجامعي في العديد من دول العالم بفترات تحول فرضتها عليه التغيرات المعاصرة، فقد شهد التعليم الجامعي نمواً كمياً ملحوظاً وإقبالاً كبيراً من الطلبة في مختلف التخصصات الأكاديمية في دول العالم المختلفة . وقد رافق هذا النمو الكمي تخرج أعداد كبيرة من الخريجين بمؤهلات وتخصصات مختلفة، وتم الدفع بهم إلى سوق عمل الذي يموج بالتجديد والتغيير المستمر . ومن هذا المنطلق فقد اهتمت معظم دول العالم بتطوير مؤسساتها التعليمية والارتقاء بجودة التعليم بها، وهذا يتطلب الالتزام بمعايير معينة في الخدمة التعليمية وتقديمها

بمواصفات محددة من خلال إعادة النظر في الأساليب والإجراءات المتبعة في تقييم العمل بتلك المؤسسات، حيث تشمل أبعاد الجودة في التعليم الجامعي جميع وظائف هذا التعليم وأنشطته والبرامج الأكاديمية والبحوث والمنح الدراسية والكفاية الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس وتوفير الخدمات المجتمعية والبيئية، كما يعد التقييم الذاتي الداخلي والمراجعة الخارجية على يد خبراء مستقلين من أساسيات تعزيز الجودة وتحسين النوعية في مؤسسات التعليم الجامعي.

وقد أكدت وثيقة استشراف المستقبل للعمل التربوي لدول الخليج العربي تلك التحديات، كما أشارت تلك الوثيقة إلى وجود قصور في بعض مدخلات التعليم، وفي انخفاض مستوى مخرجاته (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٢٠ هـ). وأوضحت الوثيقة أن الدول العربية تواجه تحديات كثيرة منها: حاجة التعليم الملحة إلى التطوير النوعي من أجل رفع مستوى جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجات التعلم. فالدراسات التي أجراها المركز أوضحت أن واقع التعليم في أغلب الدول العربية يغلب عليه الطابع النظري، والإدارة مستمرة في تصميم المناهج وإعداد الكتب والمواد التعليمية بالأساليب التقليدية التي تركز حفظ المعلومات واسترجاعها في عملية التقييم، وهذا يقلل الاهتمام بالمهارات العليا وتعويد الطلبة على حل المشكلات ومواجهة المواقف المستجدة (مكتب التربية العربي لدول الخليج ١٤٢٠ هـ).

ولم يقتصر الأمر على ذلك فقد أصدر المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (٢٣) توصية تتعلق بتجويد التعليم العالي منها دعوة الدول العربية إلى تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات الرامية إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة، ودعوته إلى العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد أطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة، بالإضافة إلى دعوة الدول العربية إلى التوسع في ربط الجامعات والمكتبات

والمؤسسات البحثية العربية إلكترونياً، وتحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستويين الإقليمي والعالمي (جامعة الدول العربية، ٢٠٠٣م).

كما أشارت بعض الدراسات إلى أن التعليم الجامعي في معظم الدول العربية يفتقد إلى تطبيق معايير الجودة والاعتماد، ويتضح ذلك من خلال ظهور بعض أوجه القصور في آليات ضمان الجودة والاعتماد والتي تتمثل في (سليم، ٢٠٠٥، ص ١) : عدم وجود قياس دقيق للحكم على نواتج العملية التعليمية سواء على مستوى البرنامج التعليمي أو على مستوى المؤسسة الجامعية نفسها، والافتقار إلى آليات تقييم عملية التدريس وأداء المعلم الجامعي فيها، وعدم وجود خبرات قادرة على تطوير معايير تقييم الأداء الجامعي، ونقص المعلومات والبيانات اللازمة لاستخلاص مؤشرات الجودة النوعية، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بقضية تقييم مشكلات الطلاب التعليمية ومعرفة آرائهم فيما يتلقون من تعليم.

وفي دراسة قام بها (زايد، ٢٠٠٣) أشار إلى ارتباط وثيق بين مفهوم الجودة ومبدأ التطور المستمر للمؤسسة الأكاديمية، وخاصة في أداء عضو هيئة التدريس ومدى ارتباط ذلك بأهداف الجامعة المعلنة . واقترح زايد في دراسته أسلوباً غير تقليدي لقياس تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالاستعانة بمصفوفة الأهداف، التي تضم مجموعة من المعايير الكمية، وهي : التدريس، والإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل، والنشاط العلمي، وخدمة المجتمع ، والأعمال الإدارية، ورأي الطلبة . واقترح نقاط التقييم كل عنصر من هذه العناصر، ليتم الحصول على قيمة رقمية يمكن من خلالها قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية للمفاضلة بينهم بشكل علمي موضوعي

وإذا تفحصنا العمليات المختلفة في المنظومة التربوية، سنجد أن عملية التقييم تأخذ حيزاً كبيراً فيها. فهي البؤرة التي تشد إليها الجميع في النظام التعليمي وعلى كافة مستويات المنظومة التربوية (إبراهيم، ٢٠٠٤)، وهي حجر الزاوية لإجراء أي تطوير أو تجديد يهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم. وهي الدافع الرئيس الذي يقود العاملين

في المؤسسة التربوية على اختلاف مواقعهم إلى العمل على تحسين أدائهم وبالتالي تحسين مخرجات التعلم (Mcmillan, J. 2001).

ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي ؛ أصبح من الضروري اتخاذ أساليب محددة لتقييم هـ وتحديد الأدوات والموارد التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات عنه يعتمد عليها في تقييم أدائه داخل الجامعات وخارجها . حيث تبدو عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس أمراً حيوياً وجوهرياً حيث يلعب عضو هيئة التدريس دوراً هاماً ورائداً في إعداد مخرجات التعليم الجامعي ، وتأهيلها بما يتوافق مع حاجات العصر شريطة أن يكون مُعداً لمهنته إعداداً جيداً ومخلصاً في وظيفته ومهنته (القرني، ٢٠٠٥)، وعلى الرغم من تلك الأهمية الإيجابية لعملية تقييم الأداء فإن التدريس الجامعي غالباً لا يحظى بالاهتمام والتقدير الكافيين في الأوساط الأكاديمية مما يجعله يحتل المركز الثاني بعد البحث العلمي من حيث الدعم المادي والتشجيع، ولكن في الآونة الأخيرة بدأت كثير من الجامعات ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية في إعطاء مزيد من الاهتمام للتدريس الجامعي، وأصبح الحديث في الأوساط الجامعية يتركز حول دور أستاذ الجامعة أكثر من دوره كباحث (الثبتي، ١٤١٧، ص٢) ; Paul, Pallab; Stewart, Kim A.; Mukhopadhyay, Kausiki, 2012; Donald R. (Bacon,

ونظراً لتزايد الدعوة بضرورة تقييم الأداء بمؤسسات التعليم الجامعي، قامت العديد من الدول المتقدمة وبصفة خاصة في الجامعات الأمريكية باعتماد آلية لتقييم التعليم الجامعي والذي بدوره يعتمد على تقييم كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع وتساهم فيها بشكل فعال. وفي المقابل يحظى تقييم الأداء التدريسي باهتمام وقبول كبيرين من قبل أعضاء هيئة التدريس (التقييم الذاتي) في معظم الجامعات الأمريكية وهو ما أكدته دراسات عديدة، كدراسة "بولين وفليدمان" (Fledman & Paulsen 1995 pp 616-636) ودراسة "فيرودر" (Fairweather 1996, pp110-112) ، والتي توصلت كل منها إلى أن أكثر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية يميلون للتدريس أكثر من ميلهم للبحث العلمي

وأهم يفضلون أن يكون للإبداع في التدريس الأولوية في تقويم أعضاء هيئة التدريس، على الإنتاجية في البحث العلمي، خصوصا عند النظر في أهليته للترقية. كما توصلت دراسة" مايكل بولسين "2002 Michael Paulsen إلى أن ٧٢.٨% من جملة ٣٣٧٨٥ أستاذا جامعيًا من 378 كلية تميل اهتماماتهم بشدة نحو التدريس بالرغم من وجود أدلة مؤكدة تشير إلى أن الأساتذة الذين يقضون وقتًا أقل في التدريس ووفقًا أكبر في البحث العلمي يتقاضون مرتبات أعلى. (Paulsen, M2002, pp. 5-6) ،

كما تم في عام ١٩٤٦ تم التصويت في جامعة ميتشجان علي ضرورة تقييم الطالب للأستاذ الجامعي في جميع المساقات، وفي عام ١٩٤٧ تم جمع أول بيانات لدراساتها. وفي عام ١٩٤٩ كلف والبرت ماكيتشي (Mckeachie Wilbert) مع مساعد بحث لتجميع بيانات تقييم الطلبة للأساتذة وتحليلها وفي تلك الأثناء تم اعتماد عملية التقييم في عدد من الجامعات الأخرى في كل من جامعات : (هارفارد وواشنطن وبوردو). في عام ١٩٥١ تم مراجعة برنامج تقييم الأساتذة، وكانت التوصيات أن يستمر البرنامج وأن يتم تقييم الأساتذة بواسطة الطلبة. (الخزندار، ٢٠٠٥: ١٠٠)

ومن الجدير بالذكر ان تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي يسعى بشكل أساس إلى تطوير العملية التعليمية في الجامعة من خلال تطوير برامج التعليم وأساليب التدريس فيها، فمن خلاله يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الإيجابية، التي تحفزه لرفع مستوى أداءه وتطوير نفسه. وتزداد فرص تحقيق تطوير أداء عضو هيئة التدريس عندما تعطى له تغذية راجعة فورية، ويكون لديه رغبة في التطور، ويعرف كيف يحقق التطور (الثبتي والقرني ، ١٤١٣ هـ : ٤٤٦) وينبغي أن لا يأخذ التقييم صبغة الآلية والرتابة، أنما لابد أن يتسم بالتجديد والابتكار، وأن يتعامل مع المواقف الجديدة بالوسائل المناسبة، وأن يكون هناك إدراك لما تؤدي إليه هذه الوسائل من آثار ،ومن هنا نبعت فكرة الدراسة الحالية في إمكانية دراسة أساليب وأدوات التقييم المستخدمة لتقييم الأداء الشامل

عضو هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

مشكلة الدراسة:

لقد أصبح التعليم الجامعي مطالباً - أكثر من أي وقت مضى - بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة، وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر والعمل على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المتغيرات التي يشهدها العصر، فلقد أشار الخطيب إلى الزيادة الكبيرة في أعداد الطلاب الملتحقين بمؤسسات التعليم الجامعي وخاصة في الدول النامية مع حدوث تنوع في أهداف التعليم ومجالاته وبرامجه في الوقت الذي لا تكفي فيه الموارد المالية للمؤسسات لتحقيق تلك الأهداف (الخطيب ، ٢٠٠٤).

ولا يقتصر الأمر على ذلك فقط بل تتعدى إلى ارتفاع تكلفة الطالب في المرحلة الجامعية مقارنة بتكلفة أي مرحلة أخرى حيث يواجه التعليم العالي تحدياً يتعلق بتمويله إذ أن الاعتمادات المالية الحكومية المتاحة تتجه نحو النقص وذلك بالمقارنة بحجم التكاليف عليه (عبد المجيد، ٢٠٠٦م) ، ويعزى ذلك إلى النمو السكاني المتزايد وزيادة أعداد الطلاب في سن التعليم العام، ومن ثم يرتفع عدد الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.

وإذا كانت تلك القضية قد شغلت معظم الجامعات الغربية ، إلا أنها لم تتل حظها من الاهتمام والدراسة بالجامعات المصرية ، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب الرئيسية من أهمها ما أشارت إليه دراسة ماجد (٢٠٠٠م) في غياب الربط بين التقييم وأنشطة التطوير، وعدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية التقييم، ولقد أشارت نفس الدراسة إلي أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه. وأرجعت ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل

رفع مستوى الأداء (ماجد، ٢٠٠٠، ص ص ٨٥-١١٢) ولا يزال تقييم الأداء التدريسي لا يلقى الاهتمام المطلوب، أو القبول المناسب من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وربما يرجع ذلك إلى الثقافة السائدة في أوساطنا الجامعية، وأنماط التفكير السائدة والعادات الموروثة، ونظرة المجتمع إلى المعلم الجامعي وخصوصا الدور الذي يقوم به بشكل عام. (الشخبيبي ١٩٩١، ص ٣)

ومن جهة أخرى فقد أشارت دراسة نجم الدين نصر احمد (٢٠٠٨) بعدم وجود نموذج لتقييم أدا أعضاء هيئة التدريس يبين ما لهم وما عليهم في المجالات التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع ، بالإضافة إلى وجود معوقات تواجه أعضاء هيئة التدريس وتحد من قيامهم بأداء واجباتهم بالصورة المأمولة والمطلوبة .

في حين أشارت دراسة إبراهيم (٢٠٠٨) إلى وجود قصور في أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المختلفة، حيث جاء الأداء متوسط " في مجمله، بينما جاء الأداء التدريسي، والأداء في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع " ضعيفا" في مجمله.

وتؤكد هذا المعنى دراسة محمود مصطفى (٢٠٠٨) حيث أشارت إلى وجود قصور في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حيث جاء أداء أعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي والبحثي بدرجة متوسطة بينما جاء أدائهم في خدمة المجتمع بدرجة ضعيفة، وعلى النقيض من ذلك فقد اختلفت دراسة فاطمة عبدالقادر بهنسي (٢٠٠٦) عن الدراسة السابقة اذا أشارت إلى ان جميع مستويات الأداء لأعضاء

هيئة التدريس بالجامعات المصرية البحثية والتدريسية وخدمة المجتمع جاءت ضعيفة ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لدراسة بعض التجارب الأمريكية في مجال تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية ، مع وضع تصور مقترح لنماذج تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

وفي ضوء ما سبق تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:
ما أساليب وأدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية
وكيفية الاستفادة منها في تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟

وللإجابة على هذا السؤال يجدر بالباحث الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية
• ما الاطار النظري لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الأدبيات

الإدارية المعاصرة ؟

• ما أساليب وأدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية ؟
• ما أوجه الشبه والاختلاف لأساليب وأدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في
بعض الجامعات الأمريكية ؟

• ما الإجراءات المقترحة لتطوير عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في
الجامعات المصرية والنماذج المقترحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية
في ضوء خبرة بعض الجامعات الأمريكية ؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

• التعرف على الاطار النظري لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الأدبيات
الإدارية المعاصرة.

• التعرف على أساليب وأدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية.
• التعرف على أوجه الشبه والاختلاف لأساليب وأدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس
بالجامعات الأمريكية.

• الإجراءات المقترحة لتطوير عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات
المصرية والنماذج المقترحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء
خبرة بعض الجامعات الأمريكية .

أهمية الدراسة

-تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الفئة التي تستهدفها، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس، التي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة.

-كما تتبع أهمية تلك الدراسة من أهمية الموضوع نفسه، وهو تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، حيث يبلغ عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع مكانته ووضعه من خلال أدائه لأدواره التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، إلا أن الجانب الأكبر من هذه المكانة والأكثر إشعاعاً يتمثل في قدرته على التدريس، وبذل الجهد في تنمية هذه القدرة.

-إضافة إلى أنها تتعرض لأحد الموضوعات التي لم تلق الاهتمام الكافي على مستوى جامعاتنا، سواء على المستوى النظري أو الميداني، بالرغم من أن الميدان في حاجة إلى دراسات عديدة، خاصة في ظل الجدل المثار حول تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، في الجامعات المصرية من خلال القرار الوزاري المعمم على الكليات والأقسام المختلفة مما ترتب عليه رفع بعض أعضاء هيئة التدريس الأمر إلى قاعات المحاكم وتم البت فيها لصالح أعضاء هيئة التدريس.

-هذا فضلاً عن أن نتائج هذه الدراسة قد تسهم في تنمية وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كما قد تساعد في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية لهؤلاء الأعضاء.

-وبالتالي يمكن لهذه الدراسة أن تحلل وتفسر الجوانب والمستويات المختلفة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس ببعض الجامعات الأمريكية ووصولاً في النهاية إلى نموذج مقترح وأداة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

مصطلحات الدراسة

تقييم الأداء

- يعرف تقييم الأداء بأنه: «عبارة عن تقرير يبين مستوى أداء الكلية ومستوى الخدمات التي تقدمها مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة بها؛ بما يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط كل موظفي الإدارة؛ تمهيدا لمعالجة الضعف وتدعيم جوانب القوة إن وجدت (صالح، ٢٠٠٤: ١٣٧)

- ويمكن ان يتفق التعريف الإجرائي مع المفهوم السابق حيث يمكن القول بان عبارة عن تقرير يبين مستوى أداء عضو هيئة التدريس ومستوى الخدمات التي يقدمها مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به؛ وبما يساعد المسؤولين والعضو نفسه على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط كل عضو من أعضاء هيئة التدريس تمهيدا لمعالجة الضعف وتدعيم جوانب القوة إن وجدت

الأداء التدريسي

- يعرف الأداء التدريسي بأنه: "نشاط مهني يتم إنجازه من خلال ثلاث عمليات رئيسية: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم ، ويستهدف مساعدة الطلبة على التعلم، وهذا النشاط قابل للتحليل والملاحظة، والحكم على جودته، ومن ثم تحسينه." (زيتون، ٢٠٠١، ١٢)

- كما يعرف بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً" (الفرأ، ٢٠٠٤، ٤)

- ويمكن تعريف الأداء التدريسي إجرائياً بأنه التخطيط والتنفيذ والتقييم للنشاط المهني لعضو هيئة التدريس للتعبير عن امتلاكه للمهارات الأكاديمية والتدريسية تعبيراً واقعياً
عضو هيئة التدريس في الجامعة:

كل من يقوم بالتدريس والبحث العلمي بالجامعات من حملة شهادة الدكتوراه وما فوقها ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة.

حدود الدراسة

- ١- الحدود الجغرافية (أو المكانية): حيث اقتصر البحث على دراسة تقييم أداء عضو هيئة التدريس في بعض الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية .
- ٢- الحدود الموضوعية: حيث اقتصر البحث على دراسة تقييم أداء عضو هيئة التدريس من حيث المحاور التالية: (التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس -تقييم الزملاء - تقييم الطلاب -تقييم رئيس القسم) وذلك في بعض الجامعات الأمريكية المختارة
- ٣- الحدود الزمنية: زمن إجراء الدراسة عام ٢٠١٧م .

منهج الدراسة

تسير الدراسة الحالية وفق منهج البحث المقارن، وذلك بإتباع مدخل "جورج بيريداي G.Beredy" في مجال الدراسات التربوية المقارنة بخطواتها الدورية المنظمة للوصول إلى التحقق من صحة الفروض الحقيقية للدراسة، وتعتبر هذه المنهجية من أبرز المعالجات لذلك، حيث أشار بيريداي إلى أن الغرض من التربية المقارنة هو البحث عن دروس يمكن استخلاصها من المتغيرات التي يمكن الحصول عليها من التطبيقات التربوية في المجتمعات المختلفة (شاكر محمد فتحي ، ١٩٩٩، ص ٦٨) ، كما يؤكد على أنها المسح التحليلي لنظم التعليم الأجنبية وضرورة دراستها لتقييم نظم التعليم القومي(ناصر، ١٩٩٧، ص ص ٢٧٣-٢٨٠)، ويتم ذلك من خلال آليات هذا المدخل والمحددة في الخطوات التالية :-

- الوصف Description وفيه يتم وصف الخبرة التربوية لكل جامعة على حدة في مجال تقييم أعضاء هيئة التدريس.
- التفسير Interpretation، ويتضمن تحليل الخبرة التربوية وبيان القوى والعوامل الثقافية المؤثرة فيها.

- المقابلة (الموازنة) Juxtaposition، وذلك بهدف التوصل إلى نقاط التشابه والاختلاف بين حالات المقارنة والموازنة بينها للتوصل إلى الفروض الحقيقية للدراسة والمرتبطة بتطوير اليه لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .
- المقارنة Comparison، وهي الخطوة الأخيرة للتأكد من صحة الفروض الحقيقية للدراسة في ضوء الحقائق المتصلة بطبيعة مشكلة الدراسة وتفسير أسباب التشابه والاختلاف فيما يتصل بخبرات الجامعات المختلفة في تطوير تقييم أعضاء هيئة التدريس .

الدراسات السابقة

دراسة إمحمد عيسى عمر (٢٠١٧) حيث هدف البحث الحالي إلى التعرف على: استجابات طلاب كلية التربية بجامعة سرت وفقا لمتغيرات الفصل الدراسي، والقسم العلمي، والجنس، والمادة الدراسية التي يدرسها الطالب حول تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وأوجه القصور في مستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالكلية من وجهة نظر الطلاب ومعالجتها، والجوانب الإيجابية لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب وتعزيزها، ويستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لتحقيق أهداف البحث، ومن نتائج هذا البحث عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ تعزى لمتغير جنس الطلاب أي بين الذكور والإناث في استجاباتهم حول تقييم أداء عضو هيئة التدريس، عدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ تعزى لمتغير الفصل الدراسي للطلاب الدارسين بفصل الخريف والدارسين بفصل الربيع في استجاباتهم حول تقييم أداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سرت، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يقدم الباحث المقترحات التالية: نتيجة لما يحققه نظام تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس من الوقوف على أوجه القصور في الأداء ومحاولة الاستفادة منها ويقدمه من تغذية راجعة لهم وتحفيزهم على تطوير ذاتهم بشكل مستمر .

دراسة نواف مقبل السراني (٢٠١٧) حيث هدفت الدراسة للتعرف على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة من خلال التعرف على مهاراتهم في: التخطيط، والتنفيذ، والتقويم للتدريس، وعلاقتهم مع الطلبة من خلال تقييم الطلبة لهم. استخدمت استبانة من (٦١) عبارة بعد حساب صدقها وثباتها. تكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) طالباً وطالبة من كلية العلوم، في أربعة تخصصات: الأحياء، والكيمياء، والفيزياء، والجيولوجيا. تم حساب المتوسطات الحسابية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي لمعرفة مستوى الدلالة. وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع محاورها أتت في مستوى مرتفع، وتم ترتيبها بناءً على المتوسطات الحسابية "من وجهة نظر العينة -على النحو التالي: التواصل مع الطلبة، تنفيذ التدريس، والتخطيط للتدريس، وأخيراً تقويم التدريس. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في ثلاث من محاور الدراسة (التخطيط والتنفيذ، والتقويم للتدريس) لصالح الطلاب، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لباقي المتغيرات (المعدل التراكمي، والتخصص، والمستوي الدراسي) لمحاور الدراسة وأوصت الدراسة بضرورة التعرف على مستوى الطلبة، وإدراك الفروق فردية بينهم، وبالتالي إعطائهم فرصة لاختيار التكاليفات التعليمية التي تتناسب مع قدراتهم، كما أوصت بتزويد أعضاء هيئة التدريس بدورات تدريبية في طرق تدريس العلوم، وأساليب التقييم المختلفة، كالتعليم الإلكتروني وكيفية الاستفادة منه في التدريس، وتفعيل الإرشاد الأكاديمي للطلبة

دراسة أنور شحادة حسين نصار (٢٠١٧) حيث هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعات غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت استبانة مكونة من (٣٤) فقرة موزعة على المجالات: الإعداد والتخطيط للتدريس، والبحث العلمي، والقياس والتقييم، والحوار والمناقشة مع الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (٨١٣) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر. وتوصلت

الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة بني سويف بلغ (٣.٥٨)، بدرجة كبيرة، وأن مجال الإعداد والتخطيط للتدريس جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٧)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال الحوار والمناقشة مع الطلبة بمتوسط حسابي (٣.٦٢)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال القياس والتقييم بمتوسط حسابي (٣.٥٦)، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي (٣.٣٨). (وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة كلية التربية في جامعتي الأقصى والأزهر في واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، والجامعة، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي في المجالات: الإعداد والتخطيط للتدريس، والقياس والتقييم، وبينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات: البحث العلمي، والحوار والمناقشة مع الطلبة ١٨٣).

دراسة محمد، أحمد قاسم، حسين، جميل أحمد (٢٠١٤) من أهم الإجراءات التي تتبعها معظم الجامعات في الوقت الحاضر هو تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها بهدف تطوير الأداء الأكاديمي والارتقاء بمستواه لضمان جودة الأداء فيها. وفي هذا الإطار يأتي البحث الحالي الذي يهدف إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في سكول التربية الرياضية بجامعة دهوك من وجهة نظر الطلبة. وكذلك الكشف عن دلالة الفروق في تلك الآراء تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والصف والخلفية الدراسية. ويعتمد البحث على المنهج الوصفي، وذلك بتطبيق استبيان على عينة مكونة من (١٨٤) طالباً وطالبة من المستمرين على الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤. وتمت معالجة البيانات الواردة في البحث باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) فأظهرت النتائج أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في سكول التربية الرياضية هو عال، وتبين وجود فروق دالة في الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة يعزى لمتغيرات العمر

والصف والخلفية الدراسية، في حين لم تظهر فروق دالة في ذلك تبعاً لمتغير الجنس. وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات.

كما تناولت دراسة مورسيا وآخرون "Murcia Torregrosa and Prdreno (2015): والتي هدفت إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، على عينة قوامها (١٢٩٧) طالباً وطالبة من طلبة الجامعات وقد أسفرت المعالجة الإحصائية للبيانات عن خصائص سيكومترية عالية، وأنه يمكن الوثوق بهذه الأداة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة دراسة هاني جرادات عام (٢٠١٥) بعنوان "تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طالب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز"، بهدف معرفة آراء الطالب في الأداء التدريسي لهيئة التدريس بقسم الرياضيات بكلية الآداب والعلوم بمحافظة وادي الدواسر -جامعة سلمان بن عبد العزيز، والعوامل المؤثرة في التقييم، وتكونت عينة الدراسة من (٤١٨) طالباً، و توصلت النتائج إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطالب الداء أعضاء هيئة التدريس، حيث جاء مجال عمليات التقييم بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجال عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية وبالمرتبة الأخيرة جاء مجال عمليات التواصل والسمات الشخصية، كما أشارت النتائج إلى تأثير تقييم الطالب أداء أعضاء هيئة التدريس في القسم بمتغيرات الدراسة، من حيث جنسية عضو التدريس، الرتبة الأكاديمية، المقرر الدراسي، المستوى الدراسي للطالب.

دراسة "أندريا باما دولا ودوليو Andrea B. Pama. Lavinia B.Dulla and Richard C.De Leon (2013) والتي هدفت إلى تقويم فعالية التدريس من وجهة نظر الطلبة على عينة قوامها (١٢٧) عضو هيئة تدريس و(٣١١٠) طالب وطالبة من كلية "فيساياس Visayas الغربية للعلوم والتكنولوجيا، وقد أسفرت المعالجة الإحصائية للبيانات على أن مستوى فعالية التدريس يختلف باختلاف الجنس وطول مدة الخدمة والتخصص الأكاديمي، وأن مستوى فعالية التدريس لأعضاء هيئة التدريس الذكور أعلى

مما لدى زميلاتهم من الإناث، بينما لا يختلف مستوى فعالية التدريس باختلاف العمر والدرجة التعليمية.

دراسة أحمد قرشم، السعيد العراقي، أحمد الثقفي عام (٢٠١٢) بعنوان "تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء"، بهدف تقويم الأداء التدريسي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر طلبة كلية الآداب، وتكونت العينة من (٠٢٢) طالب، و توصلت النتائج إلى تو افر درجة ممارسة مقبولة من قبل الهيئة التدريسية، من وجهة نظر طالبهم في مؤشرات ومعايير جودة الأداء، وأظهرت كثير من مجالات جودة الأداء التدريسي درجة متدنية.

دراسة حاتم عزيز عام (٢٠١٢) بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)"، بهدف بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى، من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم، و استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالى وعددهم (٢٤) طالباً وطالبة، وقد توصلت النتائج إلى وجود ضعف واضح في أداء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في كافة المجالات ، باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح هيئة التدريس إذ تبين وجود ضعف في مجال أداء المحاضرة، فلم يتحقق من هذا المجال الأربعة فقرات بمستوى متوسط، كما أن مجال الإعداد والتحضير تناصفت فيه الفقرات المتحققة، ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات عطاء والدرجات للفقرتين بمستوى متوسط، في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحقق منه وخصوصاً محافظة أربعة فقرات، وأرجع الباحث الضعف لظروف استثنائية تمر بها البلاد ديالى، مما انعكس سلباً على أداء الهيئة التدريسية

. دراسة على برسم عام ٢٠١٢م بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة" بهدف معرفة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة، ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس وبين المتوسط الفرضي للمقياس، حيث كان الفروق لصالح أداء أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت النتائج إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم الطلبة الأداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً للتخصص الدراسي للطلبة .

دراسة بليغ الشوك، رجاء العجيل عام (٢٠١٠) بعنوان " تقويم أداء الأساتذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة" بهدف تحديد المعايير الأدائية اللازمة لأستاذ الجامعة في ضوء معايير الجودة الشاملة، و تحديد مستوى أداء الأساتذ الجامعي في كل معيار حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة، حيث تم تقسيمها إلى خمس مجموعات، اشتملت الأولى على مجال المعايير المتعلقة بالأهداف التدريسية، والثانية مجال المعايير المتعلقة بالإعداد والتخطيط للمحاضرة وتنفيذه، والثالثة مجال المعايير المتعلقة بإدارة الصف والعلاقة مع الطالب والرابعة معايير متعلقة بأساليب التقييم والخامسة بالمعايير المرتبطة بعلاقة الأستاذ مع المجتمع، و اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت النتائج إلى نتيجة مفادها أن أداء الأساتذة في المجالات الخمسة مقبول . المذكورة في أعلاه يعد بشكل عام

دراسة علي الغامدي عام (٢٠١٠) بعنوان " تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي" بهدف استعراض الأساليب المختلفة المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس وتوضيح خصائص كل منها والمميزات التي تتميز بها عن الأساليب الأخرى، و استخدم الباحث المنهج الاستقرائي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تنوع أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس، يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وموضوعية، وأنه يفضل أن تتكامل أساليب التقييم

مع بعضها، و أن عضو هيئة التدريس من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق رسالة الجامعة في المجتمع .

دراسة حنان الغامدي عام (٢٠١٠) بعنوان "تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة وألية فلوريدا الأمريكية" بهدف التعرف على معايير تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة فلوريدا، والتعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين المعايير وتوضيح الإيجابيات والسلبيات في أنظمة التقييم في الجامعتين، و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج المقارن، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معايير التقييم متوافقة في الجامعتين لحد كبير، كما أن عملية التقييم تعتبر عملية ضرورية في المجال التعليمي، و أن أهداف التقييم هو التطوير بشكل أساسي وليس التجريح واستكشاف وتصيد الأخطاء .

كما تناولت دراسة (Amy & Jason, 2008) العوامل المؤثرة على تقدير الطلاب للأداء الكلي لأعضاء هيئة التدريس في التعلم عن بعد، وكذلك العوامل المؤثرة على الرضا الكلي للطلاب على المقرر الدراسي، وتوصلت الدراسة إلى أن تقويم الأداء الكلي لعضو هيئة التدريس غالبا ما يتأثر بكفايتي التنمية الشخصية ومصادر التعلم، بينما الرضا الكلي للطلاب يتأثر بشكل كبير بكفاية مصادر التعلم

دراسة حسين الجبوري عجام (٢٠٠٨) بعنوان "تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية" بهدف معرفة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية مين وجهة نظير طلبية الدراسات العليا في جامعة بابل، وقيد توصلت نتائج الدراسية إلي ارتباط مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقييم بمستوى ضعيف عند هيئة التدريس، إلا أن مجال المادة العلمية كيان بمستوى جيد أما مجال العالقات الإنسانية فقد حصل علي مستوى ضعيف، أما محور الصفات الشخصية فقد حصل على مستوى جيد .

دراسة محمود إبراهيم (٢٠٠٨) بعنوان " أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي " بهدف الوقوف علي أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية و أدوارهم في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، واستخدم المنهج الوصفي، وقد توصلت النتائج إلى وجود قصور في أدائهم لأدوارهم المختلفة، في حين جاء الأداء متوسط " في مجمله، بينما جاء الأداء في التدريسي، والأداء في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع " ضعيفا" في مجمله، وأظهرت النتائج وجيود فروق ذات دلالة وفقّ التخصص إحصائية بين متوسطات درجات عينة أعضاء هيئة التدريس.

دراسة سلطان بخاري عام (٢٠٠٦) بعنوان "تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى" بهدف معرفة أهداف تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى، و معرفية الجهة المسئولة عن تقويم عضو هيئة التدريس في الجامعة، واقع نظام تقويم عضو هيئة التدريس، و أستخدم الباحث المنهج الوصفي، و قد توصلت النتائج إلى ان أربعة عشر هدفا من أهداف عملية التقييم حيث تمثلت تلك الأهداف فيما يلي

• تطوير أداء عضو هيئة التدريس •. الإسهام في عملية الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس •. معرفة الجوانب الإيجابية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس •. معرفة الجوانب السلبية للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس . كما أن جميع الجوانب يجب أن يشملها عملية التقييم ، ضمن الأداء التدريسي، والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، و أن السياسات والأهداف والمعايير لعملية التقييم غير موجودة على مستوى الجامعة والكلية والقسم الأكاديمي في جامعة أم القرى.

دراسة عبد الوهاب النجار، (٢٠٠٥) بعنوان " أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي" بهدف استعراض الأساليب المستخدمة في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ، إظهار الأساليب المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي كما يلي • :

التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس، ويقوم به عضو هيئة التدريس بنفسه لجميع معلومات عن أداءه وتدريبه ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه ❁. تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس، وقد اقترحت الدراسية تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء، يختار أحدهما عضو هيئة التدريس، ويختار الثاني رئيس القسم، والثالث يكون بالاتفاق بينهما، ويفضل أن يكون احد أعضاء من خارج القسم، ويقوم الفريق بفحص كفاية المادة التعليمية المقدمة ومدى مناسبتها للطالب ومناسبة الوسائل التعليمية المستخدمة ووسائل التقييم، وفاعلية الطرق المستخدمة في المقرر الدراسي ❁. تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس، وقد اقترحت الدراسة أن يجرى هذا التقييم في الأسبوع الأخير من الفصل الدراسي قبل بداية الاختبارات النهائية ❁. الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس يقوم بها رئيس القسم مرة على الأقل في السنة لكل عضو ويستخدم نموذج خاص به يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها في عملية الملاحظة.

واستهدفت دراسة سيمون (SIMON,2003) تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذه الأهداف استبيان مكون من ثماني أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطالب الفاعلية التدريسية لعدد (٧) من الأساتذة (وفقاً المتفاوتون في حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم) الذين يقومون بتدريس بعض المقررات العلمية لمقرر إدارة نظم المعلومات على مدار ثلاث فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل: القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المبادرات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطالب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

كما هدفت دراسة مارتن (Marten,2001) إلى التعرف على الدور الواقعي والمأمول من رؤساء الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر عمداء كليات التربية في ألاباما في الولايات

المتحدة الأمريكية. استخدم الباحث المنهج المسحي وأعد استبانة تضمنت (١٢) وظيفة لرئيس القسم بلغت عينة الدراسة (١٢) عميداً. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن أقل مهام رؤساء الأقسام أداءً هي كحلقة وصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، وفي مجال العلاقات الإنسانية في القسم وكمحفز لأعضاء القسم نحو العمل الإيجابي. أما أكثر الأدوار أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة فكانت الإنصات باهتمام والتواصل بفاعلية والأمانة وأن يكون مبدعاً.

ثانياً : دراسة تحليلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الأبيات الإدارية المعاصرة يعد عضو هيئة التدريس من أهم العناصر الرئيسية في الحياة الجامعية ، وقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس في ظل العولمة والتنافسية العالمية في السنوات الأخيرة بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي . فقد اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث إن حرص الجامعة على تقييم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً هاماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها (الحنيطي وآخرون ؛ ٢٠٠٥) (غيث، ٢٠٠٥). (ابوالرب، ٢٠٠٨) وسوف يتم تناول بعض النقاط الأساسية للتعرف على الركائز التي يعتمد عليها التقييم في النقاط التالية :-

أهمية تقييم أعضاء هيئة التدريس

لتقييم أعضاء هيئة التدريس أهمية كبيرة في تطوير العملية التعليمية والبحثية بالجامعات ، وفيما يأتي أهمية وفوائد عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها معظم الجامعات وهي كالتالي :- (زايد، ٢٠٠٣) :

- التحديد الدقيق لإيجابيات وسلبيات أوضاع الأنظمة المختلفة المطبقة في الجامعة
- التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطط والأهداف الموضوعية .
- استخدام التقييم بصفته معياراً يتم في ضوءه اختيار برامج وخطط التطوير

- استخدام التقييم وسيلةً لتقدير أداء الأنظمة بشكل عام ثم أداء الأعضاء بشكل خاص.

أهداف تقييم أداء عضو هيئة التدريس

يعد تقييم أداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن خلاله يمكن تحقيق الكثير من الأهداف ومنها ما يلي:- (تمام، ٢٠٠٩م) (الجنابي، ٢٠٠٩) (Grote, 2002) (Rynes, Gerhart, & Parks, 2005)

- 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 لتأليفها 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 التقييم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الإنجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفاصيلها وتزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيح القرارات الجامعية .
- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة
- وبالتالي يمكن القول بان أهداف التقييم أعضاء هيئة التدريس يمكن ان تتمثل في اتجاهين أساسيين الأول هو التقييم الإداري والفني والثاني تقييم وتعديل نقاط القوة وتعزيز نقاط الضعف لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك لاتخاذ القرار المناسب تجاه ترقية او زيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس او العكس وذلك بما يخدم رؤية ورسالة الجامعة والمراد تحقيقها .

خصائص التقييم

إن عملية التقييم يجب أن تكون عملية مدروسة تسير وفق سياسة معلومة وخطة واضحة مستندة إلى مجموعة من الخصائص التي تحدد من خلالها مسارها وإجراءاتها. وقد وضح كل من (شحادة، ٢٠٠٩م) (الطريقي، ٢٠٠٠م) (فتح الله، ٢٠٠٥م) (زايد، ٢٠٠٣) (أبوالرب ، قداة، ٢٠٠٨م) جملة من الخصائص كالتالي :

ارتباط التقييم بالأهداف: يقصد بارتباط التقييم بالأهداف أن تكون أنواع السلوك المتضمنة في الأهداف ونواتج التعلم التي تشير إليها هي المحور الذي يدور حوله التقييم ، ومن الضروري أن يتم قبل البدء في عملية التقييم تحديد الأهداف والمخرجات التعليمية التي سيتم تقييم ها، بما تتضمنه من معارف ومهارات وقيم واتجاهات.

الشمول : لكل أنواع ومستويات الأهداف، وحتى يكون التقييم عملية شاملة يجب أن يكون التقييم شامل متكاملة، وشمولية وتنوع أدوات القياس المستخدمة لتشمل كل الجوانب الشخصية، وتحديد المعايير التي تقوم في ضوءها هذه الجوانب.

الاستمرارية.: يقصد بالاستمرارية امتداد عملية التقييم مع العملية التعليمية، وهذه الاستمرارية تساعد في تحقيق التقييم لأهدافه مع قدرته على تحديد جوانب القوة والضعف. واكتشاف المعوقات التعليمية .

التكامل .: المقصود بالتكامل هو أن يتضمن التقييم تكاملا شاملا بين عملية التقييم وعملية التدريس والتكامل بين الوسائل المختلفة المستخدمة في عملية التقييم . والتكامل بين التقييم والنظم المختلفة للتعليم والتعلم

أن يكون التقييم وسيلة وليس غاية : : إن عملية التقييم هي وسيلة يتبعها القائمون بها من أجل الوصول إلى مخرجات للحكم على العملية التعليمية، وتحديد جودة هذه النتائج وإمكانية تعزيز مدخلات وعمليات المنظومة التربوية لتحسين المخرجات غير المرغوبة. . أن يبني التقييم على أساس علمي : حيث ينبغي أن تتصف أدوات التقييم المستخدمة بالصدق والثبات والموضوعية والتنوع والتميز حتى تعطي نتائج دقيقة

أن يكون التقييم جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية أو أحد متغيراتها الأساسية وبالتالي يمكن ان يخلص الباحث الى عدد من الخصائص الواجب توافرها في تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس بالجامعات ومن اهم تلك الخصائص الشمولية التي يستهدف التقييم فيها جميع النواحي والتغييرات والعوامل ذات العلاقة بالتقييم . و الاستمرارية في توفير البيانات اللازمة لإحداث التطوير المطلوب والمستمر ، مع استخدام أدوات للقياس والتقييم تتسم بالثبات والصدق وسهولة الاستخدام.بالإضافة الى الواقعية والقابلية للتحقيق ووضوح الأهداف والمعايير المحددة

صفات عضو هيئة التدريس

نظرا لدور عضو هيئة التدريس في تطور الجامعة علميا نظرا وتدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات التي يتبناها، ودوره الرئيس في بناء شخصية الطالب وتوسيع آفاقه ومداركه، كان ولا بد من أن يتحلى بعدة صفات أوردها (ابوالرب، ٢٠٠٨) كما يأتي:-

- أن يمتلك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية والتطبيقية المتعلقة بتخصصه.
- أن يكون لديه القدرة والمهارة على توصيل المعلومة بأسلوب صحيح وشيق.
- أن يكون لديه الحماس لتطوير ذاته .
- أن يكون لديه القدرة على مواكبة التغير السريع في التكنولوجيا

معايير تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس

تتوافر عدد من المعايير لتقييم عضو هيئة التدريس في الجوانب المختلفة وهي كالتالي (جامعة اسيوط، ٢٠١٦) :-

١-الأداء الوظيفي وفاعلية التعليم

- يجب الالتزام باللوائح والنظم.
- يجب الالتزام بأوقات المحاضرات والساعات المكتتبية.
- يجب تفعيل الدعم الطالبية.
- يجب الالتزام بتوصيف المقرر.

- يجب إعداد ملف وتقرير المقرر في المواعيد المحددة.
- يجب استخدام الطرق الحديثة في التدريس.
- يجب تطوير أساليب تقييم الطالب.
- يجب المشاركة في إعداد الامتحانات النظرية والعملية.
- يجب المشاركة في المراقبة علي لجان الامتحانات.

٢: أنشطة البحثية

- الإشراف علي طلبة الدراسات العليا أو مناقشة رسائل الدراسات العليا.
- يجب المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل.
- يجب المشاركة في المؤتمرات العلمية بالحضور أو إلقاء بحث.
- يجب المشاركة في الخطة البحثية للقسم.

٣- أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- يجب المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة داخل القسم.
- يجب المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- يجب المساهمة أو التنظيم في ندوات وورش عمل في مجال تخصصه.

٤- الأنشطة المتعلقة بمشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد

- يجب المشاركة في الأنشطة الخاصة بالجودة داخل القسم.
- يجب المشاركة في أنشطة الخاصة بالجودة في الكلية.

٥- الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية

- يجب أن يكون متفاعل ومتعاون مع زملائه.
- يجب أن يكون متعاون مع رؤسائه في العمل.
- يجب أن يكون متمكن من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- يجب أن يكون حسن المظهر والسلوك العام.

أساليب تقييم أعضاء هيئة التدريس

تتوافر أساليب متعددة لتقييم عضو هيئة التدريس ولذلك نطلق عليها عملية التقييم المتداخلة ومن بين اهم تلك الأساليب ما يأتي (Centra,1980) (Pan, Tan,) (Ragupathi, Booluck, Roop, & Ip, 2009) (Balam & Shannon, 2010)

- التقييم الذاتي ويقصد به مبادرة عضو هيئة التدريس بتقييم نفسه لمعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف لديه فهي تشجعه على عملية النقد وهو من أكثر أساليب التقييم قبولا إلا أن لهذا الأسلوب عيوب حيث لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم لترقية أعضاء هيئة التدريس وأيضا ميلهم لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم غيرهم
- تقييم الطلاب: لقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس، حيث يتم هذا التقييم في نهاية المقرر الدراسي بواسطة الطلاب من خلال نموذج معد لذلك لمحاولة التعرف على مدى تمكن عضو هيئة التدريس من الإلمام بجوانب العملية التعليمية المختلفة وهذا التقييم يوفر لعضو هيئة التدريس داخل القاعة معلومات يمكن الاستفادة منها في رفع الكفاءة التدريسية لعضو هيئة التدريس. على الرغم من الطلاب اقل قدرة على الكفاءة العلمية لعضو هيئة التدريس إلا انه أسلوب هام يطبق في مختلف الجامعات الأمريكية وعلى الرغم من ذلك لا يؤخذ بها إلا اذا جاءت نفس النتائج متطابقة لعدد من الفصول الدراسية
- تقييم الزملاء: حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقييم أداء زملائهم وذلك بتقييم مصادر التعلم التي يستخدمها وكيفية توصيل المعلومة وغيرها من الأمور التي لا يعرفها إلا الزملاء في نفس التخصص ، وفي كثير من الجامعات في العالم العربي نجد أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة يقومون أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال البحث العلمي ، وخدمة الجامعة والمجتمع ، وذلك من خلال لجان الترقيات التي تعينها الجامعات حيث تقييم هذه اللجان بتقييم

الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي ، كذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع .

- تقييم رئيس القسم : يعتبر تقييم رئيس القسم الأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أداءه بالإضافة إلى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل وذلك من اجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي كالترقية والتثبيت ومنح الحوافز وغيرها من الأمور المتعلقة بالجانب الإداري
 - تقييم من جهات التقييم : تكون هناك جهة أو وحدة خاصة (إدارة عليا) خاصة بالتقييم . تعتمد في تقييمها على استمارة تقييم الطالب وعلى تقييم زملاء أو رئيس القسم بحيث تصمم استمارة خاصة لتقييم الشامل من ضمنها (تقييم الطالب والزملاء) وتراعي فيه جميع الجوانب المختلفة لعضو هيئة التدريس. قائمة على أسس ومعايير علمية ويقوموا بالتقييم أفراد مختصين مدربين على عملية التقييم والقياس تأخذ بعين الاعتبار الموضوعية المصدقية. من أجل اتخاذ القرارات المناسبة لعضو هيئة التدريس لتحسين وتطوير أداءه بالدرجة الأولى، وبالتالي تطوير مهام الجامعة.
- ثالثا : تجارب بعض الجامعات الأمريكية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

تمهيد :

لقد اهتمت الجامعات الأمريكية منذ مطلع السبعينيات من القرن الماضي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها ، حيث زودتهم بكل الوسائل من إجازات وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات وورش وتدعيم الأبحاث التي يجرونها. وتعترف الجامعات الأمريكية بأن التدريس المؤثر عملية تحتاج إلى التعليم والتدريب مما ترتب عليه إنشاء الكليات والجامعات مراكز لتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس. وتوالت درجة الاهتمام في الثمانينات من القرن الماضي وما بعدها بالتركيز على تصميم المناهج

والعمل ربط التعليم الجامعي بالتعليم العام، وكان تطوير هيئة التدريس هو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف.

ومن هذا المنطلق فقد فرضت الرابطة الجنوبية للكليات والمعاهد Southern Association of Colleges and Schools (SACS) والتي تشمل الولايات (الاباما وفلوريدا وجورجيا وكنتاكي، لويزيانا، مسيسيبي، نورث كارولينا، ساوث كارولينا، تينيسي، تكساس وفرجينيا) على المؤسسات التعليمية المعتمدة لديها أن تجري تقويماً رسمياً لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها. وطبقاً لمعايير وإجراءات التقييم , Criteria and Procedures for Evaluation التي تحددها هذه الرابطة للاعتماد حيث نصت على ما يلي : (southern Association of Colleges and Schools , 2012)

- ضرورة قيام المعهد بإجراء تقويمات دورية لأعضاء هيئة التدريس.
 - يجب أن يتضمن هذا التقييم المعايير التي يتم في ضوءها تقييم أداء كل عضو.
 - يجب أن تكون هذه المعايير متسقة مع غرض وأهداف المؤسسة وتكون معروفة لجميع الأعضاء المعنيين. يجب على المؤسسة أن تثبت أن نتائج هذا التقييم سوف تستخدم في تحسين الأعضاء والبرامج التعليمية.
- وبالتالي فقد وضعت مراكز التطوير المهني بالجامعات الأمريكية نصب أعينها تلك الشروط ، ومن هذا المنطلق تعددت البرامج والأنشطة التي تقدمها تلك المراكز وأصبح شعارها الأساسي التميز في التدريس ، وأصبحت القوة الدافعة لها تعتمد على حاجة أعضاء هيئة التدريس لبرامجها وأنشطتها والتي امتدت لتشمل مناهج طلاب الدراسات العليا والجمعيات المهنية (بركات وآخرون ١٤١٧هـ: ١٢٤ - ١٢٥)
- وبالرغم من تلك الشروط إلا أن جهود الجامعات الأمريكية قد تنوعت فيما بينها في طرق وأساليب تقييم الأداء الخاص بأعضاء هيئة التدريس بها وفي الأوراق القادمة يتم عرض بعض تلك النماذج وهي كالتالي :

جامعة جونز هوبكنس The Johns Hopkins University

منهجية التقييم

تعد جامعة جونز هوبكنز واحدة من أعرق الجامعات في العالم حيث تم أنشائها عام ١٨٧٦م وبعد أكثر من ١٣٠ عاما ، وتعد من الجامعات الرائدة على المستوى الدولي في مجالي التدريس والبحث العلمي .في مجالات الموسيقى والفنون والإنسانيات والعلوم الاجتماعية والطبيعية ، والهندسة ، والدراسات الدولية ، والتعليم ، والأعمال التجارية والمهن الصحية. حيث يوجد بها أعضاء هيئة تدريس على مستوى عالي الكفاءة (Johns Hopkins University , A Brief History of JHU, 2013.)

حيث يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس سنويا، مع ربط عملية التقييم بالحوافز والزيادات وبالتالي يجدر بجميع أعضاء هيئة التدريس استكمال متطلبات عملية التقييم وذلك قبل اعتماد المرتبات السنوية لأعضاء هيئة التدريس فيما لا يقل عن ستين يوماً، وذلك لاستكمال الإجراءات اللازمة من إدارة الموارد البشرية واعتماد الميزانية المناسبة في الوقت المحدد ، فعلى سبيل المثال في كلية ريغر للآداب والعلوم بالجامعة KRIEGER SCHOOL OF ARTS AND SCIENCES حيث يتم بتلك الكلية بإجراء توثيق لجميع المهام والواجبات والمسئوليات لأعضاء هيئة التدريس. بصورة مستمرة وذلك بين رئيس القسم والعضو نفسه مع تقديم تغذية راجعية للعضو لتحسين أدائه قبل اعتماد عملية تقييمه النهائي. وتكاد جميع الكليات بتلك الجامعة تنتهج نفس المنوال في عملية التقييم

أدوات التقييم

يتم استخدام نماذج معده خصيصا وفق معايير محددة لعملية التقييم والتي تتكون من خمسة أجزاء كما يلي.(Johns Hopkins University , A Brief History of JHU, 2013.)

الجزء الأول التقييم الذاتي للعضو ويتكون هذا الجزء من عدد من العناصر التالية:

العنصر الأول: قائمة بالمسئوليات الوظيفية للعضو

العنصر الثاني: الإنجازات والتطور المهني

العنصر الثالث: الأهداف

وعندما يملأ العضو هذه العناصر الثلاثة من النموذج يتم إرساله إلى المشرف أو الرئيس المباشر له لإكمال الأجزاء المتبقية من النموذج:
الجزء الثاني: مراجعة الوصف الوظيفي للعضو والمسئوليات المنوطة به
الجزء الثالث: تقدير مكونات الأداء الوظيفي للعضو
الجزء الرابع: معلومات إضافية حول أداء العضو
الجزء الخامس: التركيز على الرؤية المستقبلية لتطوير العملية التعليمية (الأهداف والمهام المتوقعة).

جهات التقييم

بعد الانتهاء من التقييم الكلي لعضو هيئة التدريس من قبل رئيس قسمه تتم مقابلة شخصية بين العضو ورئيسه المباشر لمراجعة التقييم يتلوها إرسال النموذج للعضو للتعليق عليه لو كانت لديه تعليقات، ومن ثم يتم التوقيع عليه من قبل العضو والرئيس المباشر ويرسل إلى إدارة الموارد البشرية (A Brief History of Johns Hopkins University , Johns Hopkins University , A Brief History of JHU, 2013).

جامعة تكساس The University of Texas

منهجية التقييم

تعد جامعة تكساس من اعرق الجامعات الأمريكية ويلتحق بها اكثر من ٥٠ الف طالب وطالبة وأكثر من ٢١ ألف عضو هيئة تدريس لذلك كان من الضروري الاهتمام بعملية تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بها للحفاظ على مكانتها العلمية في المجتمع الأمريكي. ومن ثم فقد أنشأت جامعة تكساس نموذجاً فريد في تقييم أعضاء هيئة التدريس تتم بصورة سنوية ، كما أنشئت مركزاً خاصاً لتحسين التدريس في الرياضيات والعلوم وذلك بعد إجراء التقييم لهم ، ومن البرامج المستخدمة في تحسين قدرات الأستاذ

الجامعي برنامج عملية الاستشارة التعليميّة. ويوجد بها مجموعة من النماذج موزعة حسب الكليات،

أدوات التقييم

فيما يلي لمحة مقتضبة حول النماذج الخمسة الخاصة بعملية التقييم: (The University of Texas, 2002)

النموذج الأساسي، وهو النموذج المرتبط بالمقررات الدراسية وبعضو هيئة التدريس وبالطالب ويغطي هذا المجال (من خلال ١١ سؤال) فعلى سبيل المثال الأسئلة المرتبطة بالمقرر تشمل (إعداده، الاختبارات/ الواجبات: والتغذية الرجعية، وقيمة المقرر بالنسبة للطالب)، و الأسئلة المرتبطة بالأستاذ تشمل (جودة شرحه، اهتمامه بتقديم الطلاب وتشجيعه لهم لطرح أسئلتهم وإبداء وجهات نظرهم)، و الأسئلة المرتبطة بالطالب تشمل (تقويمه العام للأستاذ، تقويمه العام للمقرر، مستوى العبء الذي يشكله المقرر عليه، المعدل العام للطالب حتى تاريخه، المعدل الذي يتوقعه الطالب في هذا المقرر).

- نموذج خاص بالمعمل، ويغطي (من خلال ١٢ سؤال) أموراً تتعلق بمواضيع المعمل وكفاية الوقت المخصص لها والعلامة التي تمنح لها، وبفعالية أستاذ المعمل، وبالتجهيزات وحداتها*.

- نموذج يضم النموذجين المذكورين آنفاً - ٢٣ سؤال.

- نموذج موسع يضم ٢٢ سؤالاً ويغطي كافة المواضيع الواردة في النموذج الأول مضافاً إليها مجموعة من الأسئلة تتعلق بمواضيع وواجبات المقرر، وبالجهد المبذول من الأستاذ في تحضيره وشرحه للمقرر وتعاونه مع الطلاب، وبتقويم الطلاب لذلك.

- نموذج يضم النموذج الموسع وعدد محدود من الأسئلة (٦ أسئلة) حول المعمل، ويغطي (من خلال ٢٨ سؤال) كافة المواضيع الواردة في النموذج الموسع إضافة لمجموعة من المواضيع الأساسية الخاصة بالمعمل: توافقه مع المقرر، كفاية الوقت المحدد له، ملائمة الدرجة المخصصة للمعمل، فعالية أستاذ المعمل في استخدام

التجهيزات.

- نموذج خاص بمساندة الأستاذ للطلاب، ويشمل تسعة أسئلة تغطي المواضيع المتعلقة بالمساندة التي يقدمها الأستاذ: الساعات المكتبية للأستاذ ومدى تعاونه مع الطلاب واحترامه لهم، تشجيعه لهم لطرح أسئلتهم، وتقييم الطلاب لذلك.

جهات التقييم

لقد حدثت تغييرات كبيرة في عام ٢٠٠٩ م في أساليب التقييم في تلك الجامعة وذلك لمواجهة التغييرات العالمية والمحلية، اذا بعد إجراء عملية التقييم من خلال مشاركة الطلاب مع رئيس القسم في تقييم عضو هيئة التدريس تتضح نقاط القوة والضعف بالأستاذ ومن هذا المنطلق يتم توجيه عضو هيئة التدريس إلى مركز التنمية المهنية لتلافي نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة وفقا لما أقرت به الخطة الاستراتيجية لمركز التنمية المهنية، <http://finance.tamu.edu/vp/imperatives.asp>

جامعة بيركلي Berkeley University

منهجية التقييم

تعطي جامعة بيركلي عملية تقييم التدريس أهمية كبيرة وذلك انطلاقا من تحقيق الرؤية التي ترمى الجامعة إلى تحقيقها والمتمثلة في " التميز في التدريس والتميز في البحث العلمي" حيث يعدان الجناحيين اللازمين للتميز الكلي وأن كلا من البحث والتدريس من الواجبات الأساسية لعضو هيئة التدريس. ويعتمد ترقية العضو على إثبات تميزه في كلا المجالين. والسؤال الرئيسي في تقييم التدريس هو هل يسهم العضو بشكل فعال ومبدع وملائم في الرسالة التدريسية للقسم أم لا؟ فالجامعة توجه انتباهها قويا على المتطلبات المنوطة بالأعضاء القائمين بالتدريس وعلى مدى الأنشطة التدريسية المطلوبة في مختلف المستويات التعليمية (قبل التخرج والدراسات العليا).

أدوات التقييم

تؤكد سياسة جامعة بيركلي على أن هناك ترابط وثيق بين ترقية عضو هيئة التدريس وبين تقويمه ، وتتم عملية التقييم من خلال جوانب متعددة وهي كالتالي (Berkeley,2009):

في كيفية تصميمه للمقررات: Design of courses هل المقرر ناجح؟ وهل أهداف المقرر معقولة؟ وهل تم تحديد متطلبات المقرر بطريقة واضحة وتم توصيلها إلى الطلاب؟ هل يتم تحديث المقرر بطريقة مستمرة ليعكس التطور الحديث في المجال؟ عرض المواد والموضوعات: Presentation of material هل يظهر عضو هيئة التدريس حماسا لتدريس موضوعات المقرر؟ وهل يقدم الأستاذ الموضوعات بطريقة منطقية وبطريقة تزيد من فضول الطلاب الجدد وتستثير الطلاب المتميزين وتدفعهم للعمل المبدع؟

التمكن من التخصص: Command of the subject هل الأستاذ ملم بموضوعات المقرر الذي يقوم بتدريسه؟ هل يقوم الأستاذ بعمل أبحاث أو قراءات في موضوعات المقرر لكي يكون على إطلاع بأحدث ما كتب في مجال هذا المقرر؟ توجيه أبحاث الطلاب: Directing student research ما مدى نشاط الأستاذ في توجيه المشروعات البحثية للطلاب في مرحلة قبل التخرج أو مرحلة الدراسات العليا؟

الإرشاد: Advising ما مهام الإرشاد الرسمية أو غير الرسمية التي ينفذها الأستاذ؟ وما مقدار الوقت الذي يقضيه في إرشاد الطلاب؟

والتوجيه والإشراف على طلاب الدراسات العليا: Guiding and supervising Graduate Student إلى أي مدى يقوم الأستاذ عضو هيئة التدريس بإعداد وتدريب والإشراف على طلاب الدراسات العليا؟

مصادر وطرق تقييم التدريس Sources and Methods for Evaluating Teaching يوجد بكل قسم أو وحدة تدريسية بجامعة بيركلي ثقافة فريدة لدعم وتشجيع

التميز في التدريس، كما أن لكل قسم تقاليده الخاصة في تقييم التدريس التي تحدد وتعزز هذه الثقافة. وتقوم الأقسام بتطوير وتحسين طرق تقويمها، وتحرص على أن تكون هذه الطرق داعمة ومشجعة أكثر من كونها تصيد للأخطاء للعضو. ويتعدد القائمين على عميلة التقييم وذلك لارتباطهم بصورة مباشرة بعمل عضو هيئة التدريس، ويمكن حصر هؤلاء المقيمين فيما يلي:

الزملاء Faculty Colleagues من نفس التخصص الذي لديهم خبرات تعليمية مناسبة في المجال هم الأكثر قدرة على تقويم تصميم وتنظيم المقررات والمناهج، ومدى تطور النصوص المقدمة والموضوعات التدريسية الأخرى (توصيف المقرر والمطويات التدريسية... وغيرها) وطبيعة الامتحانات والمهام والواجبات الدراسية... وغيرها.

الطلاب المسجلين Current Students يمكنهم التعليق على قدرة الأستاذ في التواصل بوضوح، ومدى ومستوى إعداد الأستاذ للمقرر، ومستوى الاستخدام الجيد من قبل الأستاذ لوقت المحاضرات، وكيفية استجابة الأستاذ وحساسيته للصعوبات التي يواجهها الطلاب في فهم المقرر، ومستوى أعباء العمل في المقرر، وغيرها. فالطلاب لا يطلب منهم الحكم على مدى دقة المعلومات التي يقدمها الأستاذ أو مناسبتها أو الجدول الزمني لمحتوى المقرر ولا عمق معرفة وإعداد الأستاذ، وإنما يكون التركيز على قدرته على توصيل المعلومات وتفاعله مع الطلاب.

التقييم الذاتي Self-evaluation يمكن أن يكون وصفي أو تقويمي ويمكن أن يطرح قضايا مثل أهداف وفلسفة التدريس، المشاركة في مشروعات المناهج، والجهود في تحسين التدريس وغيرها. وهناك طرق عديدة يمكن أن تستخدم لجمع معلومات حول هذه المصادر: نماذج التقدير أو استبانات مفصلة، تقييم مكتوب (خطابات، أو الإجابة عن أسئلة مفتوحة أو نماذج تقييم)، مقابلات شخصية، ملاحظة مباشرة داخل قاعات الدرس، وغيرها.

ملف التدريس: The Teaching Dossier

يجب أن يعد الأستاذ ملف التدريس باعتباره مرحلة من مراحل عملية التقييم ، ويشمل ملف التدريس ما يلي:

• خطاب من القسم يلخص تدريس العضو Departmental letter summarizing the candidate's teaching هذا الخطاب يجب أن يعد من قبل رئيس القسم بعناية ليعكس مدى جودة وفعالية تدريس العضو، مع تقديم الدليل على ذلك.

• حالة العضو: Candidate's statement

من المفيد أن يقدم العضو نص مكتوب حول مدخله وفلسفته في التدريس، ويتضمن أهداف لمقررات محددة، واختيارات لاستراتيجيات التدريس.

• وصف للمقررات التدريسية: Description of courses taught يشمل قائمة بالمقررات التي يدرسها العضو، مع كتابة تعليقات حول المقررات الجديدة التي يدرسها لأول مرة، الفريق الذي يدرسها.

• وصف لأبحاث الطلاب الذين يقوم بتوجيههم Description of student research directed

يقدم العضو وصفا مختصرا للأبحاث التي يشرف عليها في مرحلة الماجستير والدكتوراه، وعدد الطلاب الذين تخرجوا بنجاح.

• تقييم الزملاء Peer evaluation

يقدم العضو تقارير أو خطابات تتضمن تقييم الزملاء من نفس التخصص لأداء العضو التدريسي، ويجب أن تتضمن هذه التقارير الدليل على الأحكام المتضمنة في التقرير (الملاحظة، مراجعة المقررات،... وغيرها).

• تقييم الطلاب: Student evaluation

يجب أن يحتوى الملف على بيانات من تقييم الطلاب لأداء العضو التدريسي، وأن تشتق هذه البيانات من تقييم الطلاب لكافة المقررات التي يقدمها العضو. ويجب أن

يتضمن الملف على تعليقات الطلاب الكيفية على أداء الأستاذ حتى يمكن للمقومين الحكم على أداء الأستاذ من خلال وجهة نظر الطلاب. وقد يتضمن الملف خطابات من الطلاب الحاليين أو مقابلات شخصية معهم.

• تقييم الخريجين: قد يتضمن ملف التدريس تقييم الطلاب الذي تخرجوا والذين سبق أن قام العضو بتدريسهم، وقد يتم ذلك من خلال مقابلات جماعية خطابات أو عملية مسح لآراء الخريجين حول الأداء التدريسي للأستاذ (<http://apo.chance.berkeley.edu/evaluation.html>).

جهات التقييم

ترى الجامعة أنه من المهم جدا أن يتم توثيق المميزات التي يتميز بها عضو التدريس بشكل واضح في صورة تقرير يقدم لإدارة تنمية الموارد البشرية جامعة ميتشجان، (University of Michigan)

منهجية التقييم

بدأت جامعة ميتشجان في عام 1946 التصويت علي ضرورة تقييم الطالب للأستاذ الجامعي في جميع المساقات، وفي عام 1947 تم جمع أول بيانات من قبل الطلاب . وفي عام 1949 قام البرت ماكيتشي بإجراء دراسة حول فعالية تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس .

و في عام 1951 تم مراجعة برنامج تقييم الأساتذة من قبل إدارة الجامعة، وكانت التوصيات أن يستمر البرنامج وأن يتم تقييم الأساتذة بواسطة الطلاب، ولقد كان لهذا الخبر وقع سيئ علي العديد من أعضاء الهيئات التدريسية ، فلقد رأى البعض أنه ليس من المناسب أن يترك للطلاب المجال لإبداء رأيهم في أداء الأستاذ الجامعي مما سيقلل من احترام الطالب للأستاذ الجامعي ، في حين رأى آخرون أن في ذلك تشجيع للطلاب المشاركة في التمييز للمؤسسة حيث يعد الطالب الزبون الأساسي للجامعة ، بينما هناك رأي ثالث يرى أن التدريس فن والفن لا يمكن أن يقيم بواسطة نماذج قياسية

وبسبب هذا الاختلاف في وجهات النظر تم إجراء العديد من الدراسات لفحص تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي فلقد أشار كينيث فيلدمان (Kenneth Feldman) وهو أحد رواد هذا المجال بأنه يوجد أكثر من 2000 مقال منشور عن تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي منها 1000 مقال منشور يوضح فعالية تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي.

وفي الوقت الحالي لم يتغير الكثير فلا زال تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي يستخدم في الجامعات والكليات، ولكن استمرت تلك العملية تثير العديد من الجدل، فالأغلب شعر بحساسية تجاه تقييمه بواسطة الطلاب، وفي كل مرة تكون نتيجة التقييم سيئة يتم التشكيك بمصداقية التقييم، والنتائج السيئة تظهر في جميع المساقات، وهذا شيء متوقع حيث إن الأستاذ الجامعي الجيد لبعض التلاميذ يكون غير جيد للبعض الآخر. (هالة الخزندار، ٢٠٠٥)

جامعة ستانفورد Stanford University

منهجية التقييم

لقد قامت لجنة التقييم والإنجاز الأكاديمي بجامعة ستانفورد باقتراح عدد من السياسات المتعلقة بتقويم التدريس وتم اعتماد هذه السياسات عام ١٩٩٧ م . وتحدد تلك السياسات أن تقييم التدريس له ثلاثة أهداف رئيسة هي:

- تقديم معلومات للأساتذة حول مدى فعالية أساليب تدريسهم في تشجيع تعلم الطلاب، ومساعدة الأساتذة على تحسين أساليب تدريسهم.
- تقديم معلومات للطلاب لمساعدتهم على اختيار المقررات بطريقة حكيمة
- تقديم معلومات حول الجودة العامة للمقررات من أجل المراجعة الإدارية (تحديد الرواتب، الترقيات، وتطوير المناهج ...).

أدوات التقييم

يتم التقييم في جامعة ستانفورد بعدة طرق تشمل التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء، وتقييم الطلاب. للإفادة من تجربة ستانفورد فسوف يتم التركيز هنا فقط على تقييم الطالب للتدريس.

في كل مرة يقدم في مقرر ما، فإنه يتم تقييم التدريس من قبل الطلاب والمحاضرين الآخرين، والمدرسين المساعدين، وهذا يشمل جميع الأساتذة بما فيهم رؤساء الأقسام. بعد إجراء التقييم يتم إرسال ملخص تقرير التقييم إلى الأساتذة والمحاضرين المساعدين. يستنتى من هذا التقييم : المقررات ذات الطبيعة الفردية / المستقلة (مثل المشروعات البحثية الخاصة، المقررات الدراسية المستقلة...) ، مقررات الأنشطة.

كما يتم توصيل ملخصات التقييم إلى رؤساء الأقسام ورؤساء البرامج الدراسية، والعمداء باستثناء المقررات التي تدرس لأول مرة التي تقدم على أساس تجريبي المؤسسة بواسطة الأساتذة بطريقة معينة.

ويتم تحديد محتوى الأدوات المستخدمة في التقييم ومحتواها بواسطة عميد كل كلية بالتشاور مع نائب الكلية لشئون تعليم الطلاب وممثل الكلية. وقد يستشير العميد رئيس الشئون الإدارية والمجلس الاستشاري، وبشكل عام، يتضمن تقييم المقررات:

- معلومات ديمغرافية عن الطلاب في الفصل الدراسي (السنة ومجال الدراسة) وأسباب التحاقهم بهذا المقرر.
- أسئلة تقييمية حول المقرر والتدريس تتعلق بذات المقرر مثل المحتوى العلمي والتنظيم والدافعية والتفاعل، إجراءات تقييم أعمال الطلاب.
- نموذج ملحق بالتقييمات للكلية لفحص ما إذا كان المقرر يدرس لأول مرة للتجريب.

جهات التقييم

تقع مسئولية التقييم على عاتق لجنة التقييم والإنجاز الأكاديمي بجامعة ستانفورد والتي تقترح عدد من السياسات المتعلقة بتقويم التدريس الا ان عميد الكلية يعد المسئول عن إبلاغ الأساتذة عن طرق تنفيذ التقييم ، و نتائجه، وأهمية عملية التقييم . وتحدد أهداف التقييم ،وللعميد حرية التصرف مع اللجنة الاستشارية في عدم نشر أجزاء من نتائج التقييم الخاصة بالطلاب

(http://registrar.stanford.edu/faculty/course_evaluations)

جامعة يال Yale University

منهجية التقييم

تنص لوائح كليات جامعة يال على أنه: "لتطوير العملية التعليمية بكليات الجامعة، فإنه يتم إجراء تقييم دوري (دون إظهار لأسماء الطلاب المقومين) وذلك من خلال موقع الجامعة <http://www.yale.edu/evaluate> ويتوقع أن يشارك الطلاب في عملية التقييم في أي مقرر دراسي يسجل به الطالب. والطالب الذي ينسحب من البرنامج قبل منتصف الفصل الدراسي يدعى للتقييم ولكنه لا يكون إلزامياً"

وقد طور هذا النظام ليحل بديلاً عن النظام التقليدي الذي يستخدم فيه التقييم الورقي الذي كان مستخدماً في الجامعة منذ سنين. وقد جاء هذا النظام نتيجة لمقترح تقدمت به لجنة التعليم والتعلم بالجامعة بعد دراسة استطلاعية وتقويمية للمشروع. وقد بدأ هذا النظام للتقويم منذ بداية العام الدراسي ٢٠٠٢م وتم تطبيقه على جميع المقررات المقدمة الجامعة والتي يحضرها لطلاب. ويجبر هذا النظام الطالب ان يقوم بتقييم جميع المقررات التي درسها حتى يثنى له الإطلاع على تقاريره ودرجاته. ولن يسمح النظام للطلاب الذين لا يكملوا درجاتهم بالإطلاع على تقاريرهم. ودرجاتهم وبمجرد أن يكمل الطالب تقييم المقرر ينقله النظام مباشرة إلي التعرف على وضعه الدراسي ويعطه

صلاحية الإطلاع عليها، وفي حالة عدم قيام الطالب بإتمام عملية التقييم ينقله النظام خارج الموقع. ويؤكد مضموم هذا النظام على عدم ظهور أسماء الطلاب أمام أستاذ المادة. أدوات التقييم

يتضمن النموذج معلومات عن المقرر ورقمه واسم الأستاذ وجوانب القوة والضعف في تدريسه ، وكذلك تقييم المدرس المساعد لهذه المادة، ويطلب منه أيضا تلخيص للمقرر وتركيبته لطلاب آخرين، وكذلك تقدير عام لمدى أعباء العمل بهذا المقرر. كما تتضمن أسئلة وصفية حول أسباب التحاقه بالمقرر، والمهارات التي اكتسبها من التحاقه بالمقرر [.\(http://classes.yale.edu/help/itg/oce/faq.htm\)](http://classes.yale.edu/help/itg/oce/faq.htm)

جهات التقييم

لمساعدة الأساتذة والمحاضرين على تحسين وتطوير مقرراتهم وأساليب تدريسيهم وتطوير التعليم بشكل عام ، قامت لجنة الكليات بجامعة يال وبتزكية من لجنة التعليم والتعلم بالجامعة بتطوير نظام إلكتروني لتقييم المقررات التدريسية وأداء الأساتذة التدريسي، حيث تدعو الجامعة الطلاب للمشاركة في تقييم المقررات التي يدرسونها بنهاية الفصل الدراسي. ويستلزم هذا النظام من الطلاب أن يكملوا نماذج إلكترونية لتقييم مقرراتهم وذلك حتى يكون باستطاعتهم الإطلاع على درجاتهم وتقاريرهم على موقع الكلية. ويكون هذا التقييم سابقا لاطلاع الطالب على تقريره ودرجته حتى لا يتأثر بالتقرير أو درجته في المادة. ويعتبر التقييم شرطا حتى يستطيع الطالب على الإطلاع على تقاريره فالطالب الذي لا يقوم المقرر لا يستطيع الإطلاع على تقريره في هذا المقرر.

رابعا : تحليل مقارن لأساليب التقييم في التجارب السابقة

أوجه الشبه والاختلاف في أساليب التقييم بين الجامعات

من خلال قراءات وتحليل الدراسات السابقة والتجارب الأمريكية والمراجع المتخصصة والتي وضعت الكثير من الأدوات بهدف الاستخدام في تقييم أداء عضو هيئة التدريس

بالجامعات. ويمكن إيضاح أوجه الشبه والاختلاف بين تلك التجارب من خلال المحاور التالية:

منهجية تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية

باستقراء منهجية تقييم أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات الأمريكية يمكن ملاحظة التشابه والاختلاف فيما بينهم ، حيث تتشابه الجامعات عينة الدراسة في مدي اهتمامها بعملية التقييم اذ تشير جامعة جونز هوبكنز والتي تعد واحدة من أعرق الجامعات في العالم حيث تم أنشائها عام ١٨٧٦م كما تعدمن الجامعات الرائدة على المستوى العالمي في مجالي التدريس والبحث العلمي في مجالات متعددة ويتوافر بها أعضاء هيئة تدريس على مستوي عالي الكفاءة ،حيث يتم تقييمهم سنويا ، مع ربط عملية التقييم بالحوافز والزيادات السنوية ، حيث تتم عملية التقييم من قبل إدارة الموارد البشرية بالجامعة قبل شهرين من اعتماد الرواتب الجديدة لأعضاء هيئة التدريس ،حيث يتم التقييم من قبل رئيس القسم والعضو نفسه مع تقديم تغذية رجعية للعضو لتحسين أدائه قبل اعتماد عملية تقويمه النهائي.

كما تتشابه جامعة تكساس مع جامعة جونز هوبكنز من حيث أنها تعد من اعرق الجامعات الأمريكية ومن حيث اهتمامها بعملية تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بها للحفاظ على مكانتها العلمية في المجتمع الأمريكي ومن ثم فقد أنشأت جامعة تكساس مركزاً خاصاً لتحسين التدريس في الرياضيات والعلوم وذلك بعد إجراء التقييم لهم ، ومن البرامج المستخدمة في تحسين قدرات الأستاذ الجامعي برنامج عملية الاستشارة التعليميّة. ويوجد بها مجموعة من النماذج موزعة حسب الكليات

كما تعطي جامعة بيركلي عملية تقييم التدريس أهمية كبيرة وذلك انطلاقاً من تحقيق الرؤية التي ترمى الجامعة إلى تحقيق التميز في التدريس وفي البحث العلمي وبالتالي يعتمد تقييم عضو هيئة التدريس على إثبات تميزه في كلا المجالين

بينما تختلف جامع ميتشجان وجامعة يال في منهجية التقييم حيث تعتمدان بصورة كبيرة على تقييم الطالب للأستاذ أكثر من التقييمات الأخرى بل وبصورة إجبارية ، حيث تتم عملية التقييم بصورة الكترونية على الرغم ان جامعة ميتشجان بدأت في تقييم عضو هيئة التدريس من بداية عام ١٩٥١ وعلى الرغم من ذلك كانت إلى جنب تقييم الطالب ، لدرجة ان جامعة يال الزمت الطلاب على تقديم هذا التقييم حتى يتمكن الطالب من معرفة نتائج تقدمه الدراسة ، وفي حالة عدم قيام الطالب بإتمام عملية التقييم ينقله البرنامج خارج الموقع. ويؤكد مصممو هذا النظام على عدم ظهور أسماء الطلاب أمام أستاذ المادة.

كما تختلف جامعة ستانفورد مع الجامعات السابقة في أنشائها لجنة التقييم والإنجاز ، حيث تعتمد فلسفتها على تقديم معلومات للأساتذة حول مدى فعالية أساليب تدريسهم في تشجيع تعلم الطلاب، ومساعدة الأساتذة على تحسين أساليب تدريسهم. مع تقديم معلومات حول الجودة العامة للمقررات من أجل الجوانب الإدارية والمالية مثل الترقيات والرواتب .

أدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية

باستقراء التجارب السابقة في مجال الأدوات التي تستخدم في عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس ، نجد بينها تشابه واختلاف في تلك الأدوات ، ففي جامعة جونز هوبنكز يتوفر لها لديها نموذجا مقننا مكون من خمسة عناصر أساسية حيث يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم الذاتي لإنجازاته وأهدافه وتطوره المهني بعدها يقوم الرئيس المباشر بمراجعة الوصف الوظيفي للعضو والمسئوليات المنوطة به ومن ثم يقوم بتقدير مكونات الأداء الوظيفي للعضو ، ويكتب أي معلومات أخرى حول أداء العضو مع التركيز على مدى تحقيق عضو هيئة التدريس للرؤية المستقبلية لتطوير العملية التعليمية (الأهداف والمهام المتوقعة).

بينما تتمثل أدوات التقييم بجامعة تكساس في خمس نماذج ،وإذ كان كل نموذج مخصص لجزئية معينة إلا إنها لا تخلو منها تقييم الأستاذ فمثلا في النموذج الأساسي، وهو النموذج المرتبط بالمقررات الدراسية فنجد هذا النموذج من بينه الأسئلة المرتبطة بالأستاذ حيث تشمل (جودة شرحه، اهتمامه بتقديم الطلاب وتشجيعه لهم لطرح أسئلتهم وإبداء وجهات نظرهم)، و الأسئلة المرتبطة بالطلاب تشمل (تقويمه العام للأستاذ، تقويمه العام للمقرر، مستوى العبء الذي يشكله المقرر عليه، المعدل العام للطلاب حتى تاريخه، المعدل الذي يتوقعه الطالب في هذا المقرر). كما ان النموذج المخصص بتقييم المعمل يلاحظ فيه تقييم مدى فعالية أستاذ المعمل، كما يشمل النموذج الموسع على أسئلة بالجهود المبذولة من الأستاذ في تحضيره وشرحه للمقرر وتعاونه مع الطلاب، وبتقويم الطلاب لذلك. أما مدى مساندة الأستاذ للطلاب فله نموذج مخصص حيث يشمل تسعة أسئلة تغطي المواضيع المتعلقة بالمساندة التي يقدمها الأستاذ: الساعات المكتبية للأستاذ ومدى تعاونه مع الطلاب واحترامه لهم، تشجيعه لهم لطرح أسئلتهم، وتقييم الطلاب لذلك. بينما يركز نماذج التقييم في جامعة بيركلي على عدد من العناصر والتي تتمثل في كيفية تصميمه للمقررات وفي عرض المواد والموضوعات والتمكن من التخصص والقدرة على توجيه أبحاث الطلاب والإرشاد الطلابي والتوجيه والإشراف على طلاب الدراسات العليا. ويشارك في تقييم تلك الجوانب جميع المتعاملين مع الأستاذ الجامعي مثل الزملاء وطلاب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا ، وتقييم الرئيس المباشر من خلال ملف التدريس للأستاذ علاوة على تقييم الطلاب الخريجين وقد يتم ذلك من خلال مقابلات جماعية خطابات أو عملية مسح لآراء الخريجين حول الأداء التدريسي للأستاذ .

بينما يتم التقييم في جامعة ستانفورد بعدة طرق تشمل التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء، وتقييم الطلاب. ويشمل هذا التقييم جميع أعضاء هيئة التدريس بما فيهم من رؤساء أقسام ، حيث يقوم عميد الكلية بالتشارك مع رؤساء الأقسام ونائب العميد الكلية لشئون

تعليم الطلاب ويمكن استشارة مدير الشؤون الإدارية ذلك وقد يستشير العميد رئيس الشؤون الإدارية كراي استشاري.

بينما في جامعة يال يتم تقييم الأستاذ الجامعي عن طريق نموذج معد لذلك حيث يتضمن النموذج معلومات عن المقرر ورقمه واسم الأستاذ وجوانب القوة والضعف في تدريسه ، كما يطلب من الأستاذ إعداد تقرير عن إنجازاته وأعباء العمل التي يقوم بها

جهات تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية

باستقراء أوجه الشبة والاختلاف بين الجامعات الأمريكية عينة الدراسة في الجهات المنوط بها عملية التقييم لعضو هيئة التدريس ، يلاحظ ان هناك تشابه بين تلك الجامعات في وجود هيئة أو مركز أو لجنة منوط بها عملية التقييم ، ففي جامعة جونز هوبكنز تتوافر إدارة الموارد البشرية والتي تقوم باستقبال التقرير الذي قام بإرساله رئيس القسم وموقع من قبل عضو هيئة التدريس نفسه . وتشابه مع تلك الجامعة جامعة بيركلي حيث يقوم مركز إدارة وتنمية الموارد البشرية والذي يقوم بتوثيق المميزات التي يتميز بها عضو التدريس في صورة تقرير لكل عضو .

في حين نجد مركز التنمية المهنية بجامعة تكساس هو المسئول عن عملية تقييم وتطوير أعضاء هيئة التدريس ، حيث يتم بعد إجراء عملية التقييم من خلال مشاركة الطلاب مع رئيس القسم في تقييم عضو هيئة التدريس تتضح نقاط القوة والضعف بالأستاذ حيث يتم بعدها توجيه عضو هيئة التدريس إلى مركز التنمية المهنية لتلافي نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة بعضو هيئة التدريس .

بينما جهات التقييم بجامعة ستانفورد فتقع مسئولية التقييم على عاتق لجنة التقييم والإنجاز الأكاديمي بجامعة ستانفورد والتي تقترح عدد من السياسات المتعلقة بتقويم التدريس إلا ان عميد الكلية يعد المسئول عن إبلاغ الأساتذة عن طرق تنفيذ التقييم ، و نتائجه، وأهمية عملية التقييم . وتحدد أهداف التقييم، وللعميد حرية التصرف مع اللجنة الاستشارية في عدم نشر أجزاء من نتائج التقييم الخاصة بالطلاب

بينما جامعة يال فان التقييم يتم من خلال لجنة الكليات بجامعة يال بالاشتراك من لجنة التعليم والتعلم بالجامعة حيث يتم التقييم الكتروني بواسطة الطلاب والزملاء والتقييم الذاتي .

خامسا : الإجراءات المقترحة لتطوير عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية

استنادا إلي الإطار النظري وحالات المقارنة ، وبما يتسق مع الأوضاع الثقافية للجامعات المصرية ، يمكن تحديد بعض التوصيات المقترحة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بها والتي يمكن حصرها فيما يلي:-

(١) تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالوظائف والأدوار المنوطة بهم وذلك يتم من خلال المنشورات الخاصة على موقع الجامعة والتأكيد على ان عملية التقييم من اجل تطوير العملية التعليمية وليست تصيد أخطاء للعضو .

(٢) إقامة دورات لأعضاء هيئة التدريس في مجال تطوير العملية التعليمية بناء على احتياجات أعضاء هيئة التدريس ووفقا لنتائج التقييم وليس مفروضة عليهم من قبل الوزارة كما حدث في وزارة التعليم العالي المصري في الفترة الراهنة.

(٣) توفير قواعد البيانات العالمية التي تحتاج إلى اشتراكات مالية بالإضافة إلى توفير المراجع والكتب وخدمة الإنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية. لتطوير العملية البحثية والتي يمكن ان يصيبها عورا نتيجة الضغوط والتكاليف التدريسية لعضو هيئة التدريس

(٤) إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات على نفقة الجامعة في حدود مؤتمرات داخليين ومؤتمر خارجي واحد خلال العام الدراسي مع تكليفه بعرض اهم نتائج المؤتمر على باقي أعضاء هيئة التدريس بالقسم

٥) إنشاء وحدة لتقييم أعضاء هيئة التدريس بكل كلية على حدا تكون أهدافها ما يلي:

• تقييم العملية التعليمية من خلال قياس مؤشرات الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالكلية

• تصميم نماذج التقييم وإعدادها بحيث تتضمن سبل وآليات التقييم ومعاييرها والخطوات التنفيذية الضرورية.

• نشر ثقافة التقييم والاعتماد بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الكلية.

• إنشاء قاعدة معلومات والبيانات عن أعضاء هيئة التدريس بالكلية

• تحليل البيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر في عمل أعضاء هيئة التدريس والإمكانيات والبرامج الدراسية التي تقدمها الجامعة وتقديم المقترحات والحلول المناسبة للتغلب عليها

متطلبات تحقيق التوصيات

بناء على التوصيات السابقة يحاول الباحث هنا وضع عدد من المتطلبات الضرورية

لتحقيقها وهي على النحو التالي :-

• وضع المعايير والمؤشرات التي يتم في ضوءها تقييم أداء كل عضو.

• وضع دليل إرشادي متكامل لتوضيح مبادئ وفلسفة التقييم

• يجب عرض نتائج التقييم على العضو قبل تصعيده وكيفية الرد عليه كتابيا مع

إرسال نسخة من التقييم لكل عضو من خلال البريد الالكتروني

• تقوم وحدة تقييم أعضاء هيئة التدريس بمعالجة مواد تقييم العضو ويكتب

تقارير التقييم . ومن ثم ترسل إلى عضو هيئة التدريس ورئيس قسمه والعميد ووكيل

الكلية .

- سن التشريعات الملزمة لجميع أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدماى أيضا بإجراء عملية التقييم ، وأن تتصف برامج التقييم بالمرونة والقابلية للتطوير والتحديث وان تركز على الإبداع في التدريس والبعد عن التقليدية .
- إعداد أكثر من أداة و نموذج لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وبالتالي يقدم الباحث تصورا مقترحا لبعض النماذج الخاصة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وذلك من خلال قراءات وتحليل الدراسات السابقة والتجارب الأمريكية فى هذا المجال والمراجع المتخصصة والنماذج المستخدمة فى بعض الجامعات والتي وضعت الكثير من الأدوات بهدف الاستخدام فى تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات ، حيث لوحظ تباين تلك الأدوات فيما بينها من حيث الجوانب والأبعاد التي ينبغي أن تؤخذ فى الاعتبار عند التقييم ، كما تتباين هذه الأدوات فيما بينها من حيث كيفية صياغة العبارات (المهارات) المتضمنة فيها ، كذلك هناك نماذج استخدمت عبارات يغلب عليها صفة العمومية والبعض الآخر من النماذج استخدم عبارات متعددة ومتفرعة ، وتتضمن الآلية المقترحة إعداد ملف تقييمي خاص بكل عضو هيئة تدريسية يشمل ما يلي :
- تقييم العضو/من قبل طلابه (تقييم الطالب)
- تقييم العضو من نفسه (التقييم الذاتي)،
- تقييم العضو من قبل زملائه (تقييم الزميل)
- تقييم العضو من قبل إدارته (تقييم الإدارة) ويمكن أن يضاف إلى التقييمات السابقة لكل من تقييم الخريج أو تقييم الموظف، ثم تجمع استمارات التقييم وتدرس فى التقييم الإجمالي من قبل وحدة تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

نموذج (١)

نموذج تقييم العضو لذاته

يقوم عضو هيئة التدريس بتعبئة هذا النموذج مع إرفاق الوثائق المطلوبة مستعيناً بملفه الشخصي ويضمنه جميع نشاطاته وإنجازاته في مجالات عمله المختلفة في الجامعة، ويقدم المعلومات التي يتضمنها هذا النموذج إلى رئيس القسم والذي بدوره يرفعها إلى عميد الكلية.

معلومات شخصية عن عضو هيئة التدريس		
الاسم:	رقم الهاتف	
الدرجة العلمية	تاريخ الحصول على الدرجة :	
الكلية:	القسم:	
تاريخ التعيين:	التخصص العام:	التخصص الدقيق:
التوقيع:		
العمل الاداري ان وجد:		

أولاً: التدريس الدرجة من (٢٥)

يشمل هذا الجزء الخطة التدريسية خلال الفصل الدراسي، والمقررات الدراسية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها أو التي سيشارك في تدريسها أو تطويرها مع إيضاح أوجه التطوير والتحديث في كل مقرر ، وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية أو أية بيانات لها علاقة مباشرة بكفاءة عملية التدريس
أ - مقررات سيقوم بتدريسها (٢٠)

الفصل الأول:				
الرقم	اسم المادة/ الاشراف	رقم المادة	عدد الشعب	العلامة

					١
					٢
					٣
					٤
					٥
المجموع					
الفصل الثاني:					
		عدد الشعب	رقم المادة	اسم المادة	الرقم
					١
					٢
					٣
					٤
					٥
المجموع					
المجموع النهائي من ٢٠ (مجموع الفصل الاول + الفصل الثاني / ٢)					
أ- مقررات سيقوم بتطويرها و أوجه التطوير فى كل منها (٥)					
		عدد الشعب	رقم المادة	اسم المادة	الرقم
					١
					٢
					٣
					٤

					٥
المجموع النهائي من ٢٥					

<p>ثانيا:النشاطات العلمية: العلامة من (٦٠)</p> <p>يوضح هذا الجزء الإسهامات العلمية البحثية لعضو هيئة التدريس التي تضيف الى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة ، المؤتمرات ، الكتب والمذكرات ، وأوراق العمل والجوائز الحاصل عليها والاشراف على الرسائل العلمية .</p>						
<p>أ. الأبحاث والدراسات: (٢٠)</p>						
م	عنوان البحث	اسم المجلة/الدورية	مكان النشر	تاريخ النشر	العدد إذا كان منشورا	العلامة
١						
٢						
٣						
					المجموع	
<p>ب. الكتب المؤلفة والمترجمة المنشورة خلال العام الجامعي: (٥)</p>						
م	عنوان الكتاب	أسماء المؤلفين المشاركين	دار النشر	تاريخ النشر	عدد الصفحات	العلامة
١						
٢						
٣						

المجموع						
ج. الاشتراك في المؤتمرات العلمية والندوات والمحاضرات : (٥)						
م	عنوان الورشة/ الندوة / المحاضرة	المؤتمر/	الجهة المنظمة	المكان	التاريخ	العلامة
١						
٢						
٣						
المجموع						
د. الإشراف على الرسائل العلمية : (١٥)						
	اسم الطالب	موضوع البحث	الدرجة ماجستير/دكتوراة			العلامة
المجموع						
هـ. الجوائز وكتب الشكر من جهات خارجية أو داخلية (٥)						
م	عنوان الجائزة أو موضوع كتاب الشكر	الجهة المانحة	التاريخ			العلامة
١						

				٢
	المجموع			
		المجموع الكلي ٦٠ درجة (مجموع أ+ب +ج د +هـ)		

ثالثاً : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة (١٥)

يبرز هذا الجزء دور عضو هيئة التدريس وفاعليته في المشاركة المجتمعية ويوضح الى جانب واجباته الأخرى ، الأنشطة الخدمية خارج نطاق الجامعة .

م	اسم اللجنة	الجهة المشكلة لها	صفة العضوية	التاريخ	العلامة
المجموع النهائي من ١٥					

العلامة النهائية من ١٠٠ (مجموع العلامات النهائية للبند)
أولاً+ ثانياً+ ثالثاً)

ملاحظات رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس

توقيع

توقيع رئيس القسم

توقيع العضو هيئة التدريس

العميد

القسم الثاني : الأنشطة
البحثية والمهنية

	٥	والإرشادي المستمر للطلاب
	١٠	وسائل تعليمية وتقنية حديثة خلال العملية التعليمية.
	٥	ميير الجودة في التدريس ووضع الاختبارات.
	٥٠	مجموع الدرجات

م	العنصر	الحد الأقصى للدرجة	الدرجة المستحقة
١	البحوث أو الكتب المنشورة والمشاركة في المؤتمرات والندوات والمحاضرات العامة و ورش العمل والدورات التدريبية.	٧	
٢	العضوية في جمعيات وهيئات مهنية.	٣	
	مجموع الدرجات	١٠	

القسم الثالث : الصفات والعلاقات الشخصية

م	العنصر	الحد الأقصى للدرجة	الدرجة المستحقة
١	إدارة الازمات وحسن التصرف.	٥	
٢	إمكانية تحمل مسؤولية أعلى.	٥	

٣	الجدية في أداء العمل بالمستوى المطلوب والوقت المحدد.	٥
٤	التعامل والتعاون مع الرؤساء والزملاء.	٥
٥	حسن التعامل مع الطلبة.	٥
٦	حسن المظهر والسلوك العام.	٥
مجموع الدرجات		٣٠

القسم الرابع : الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية

م	العنصر	الحد الأقصى للدرجة	الدرجة المستحقة
١	المشاركة الفعالة في لجان القسم أو الكلية أو الجامعة.	٥	
٢	المشاركة في الأنشطة الثقافية أو الاجتماعية على مستوى القسم والكلية أو الجامعة أو المجتمع.	٥	
مجموع الدرجات		١٠	

التقدير الكلي للدرجات

١٠٠-٩٠	ممتاز	٥٠	الأداء الوظيفي
٨٩-٨٠	جيد جداً	١٠	الأنشطة البحثية والمهنية
٧٩-٧٠	جيد	٣٠	الصفات الشخصية والعلاقات
٦٩-٦٠	مرض	١٠	الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية

غير مرض أقل من ٦٠

المجموع الكلي ١٠٠

توقيع العضو بالعلم:

التاريخ:

.....

رئيس القسم:

عميد الكلية:

.....

نموذج (٣)

تقييم الطالب لأداء عضو هيئة التدريس

لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	
					١ كان محتوى المقرر متمشياً مع أهدافه.
					٢ كانت أهداف المقرر واضحة منذ البداية
					٣ لقد تحققت أهداف هذا المقرر .
					٤ شملت أهداف المقرر الجانبين النظري والعملية .
					٥ كان محتوى المقرر واضحاً منذ البداية
					٦ تم عرض الخطة الدراسية للمقرر بوضوح .
					٧ كانت موضوعات المقرر مرتبة ومتراصة منطقياً .
					٨ توجد تطبيقات حياتية وتطبيقية للمادة العلمية للمقرر .
					٩ شعرت باستفادة علمية من دراستي لهذا المقرر .
					١٠ التزم الاستاذ بالمحتوي العلمي طبقاً

					للمقرر المحدد.
					١١ وجهنا الاستاذ لبعض المراجع للاستزادة من المادة العلمية.
					١٢ عرضت المادة العلمية أثناء المحاضرات بشكل واضح ومفهوم ومشوق.
					١٣ كان الوقت المخصص لكل موضوع من الموضوعات كافياً .
					١٤ استخدم الاستاذ طرقاً متنوعة في عرض المادة العلمية .
					١٥ اهتم الاستاذ بالتطبيقات الحياتية للمادة العلمية للمقرر .
					١٦ يزودنا الأستاذ بالجديد في مجال تخصصه .
					١٧ يرحب الأستاذ بالأسئلة والحوار العلمي أثناء المحاضرة .
					١٨ يوفر الأستاذ فرصاً للتفاعل بينه وبين طلابه .
					١٩ استخدم الأستاذ وسائط تعليمية متنوعة ومناسبة .
					٢٠ يرد الأستاذ على اسئلتنا بصدق ورحب .
					٢١ يستخدم بكفاءة طرق تدريس متنوعة .

					٢٢	منظم في عرضه للدرس .
					٢٣	يركز على توضيح النقاط الصعبة في الدرس .
					٢٤	وفر الاستاذ داخل القاعة جواً منضبطاً ساعدنا على الاستفادة من المقرر .
					٢٥	الأستاذ متمكن من مادته العلمية .
					٢٦	التزم الأستاذ بمواعيد وأوقات المحاضرات .
					٢٧	يثور وينفعل عند حدوث مشكلة أثناء الدرس .
					٢٨	أرغب في دراسة مقرر آخر مع هذا الأستاذ .
					٢٩	أعتقد أن الأستاذ مثال وقدوة لنا في سلوكه .
					٣٠	كانت علاقة الأستاذ بالطلاب طيبة .
					٣١	أعتقد أن الأستاذ يمتلك ثقافة عامة واسعة .
					٣٢	يحرص على الظهور بالمظهر اللائق أمام طلابه .
					٣٣	كان التقدير واضحاً للطلاب منذ البداية
					٣٤	كانت أسئلة الامتحانات واضحة ومحددة

					٣٥ ركزت أسئلة الامتحان على الحفظ .
					٣٦ كان وقت الامتحان كافياً .
					٣٧ ركز الامتحان على المفاهيم النظرية .
					٣٨ كانت أسئلة الامتحان صعبة وغامضة .
					٣٩ كان الاستاذ يوضح لنا - بعد الامتحان - مواضع الخطأ في الاجابة .
					٤٠ استخدمت وسائل تقييم متنوعة .
					٤١ نوقشت معنا أخطاؤنا بعد كل عملية تقييم .
					٤٢ يلتزم الأستاذ بالموضوعية والعدل عند تقدير الطلاب
					٤٣ أساليب التقييم المستخدمة تعطي كافة جوانب المقرر .

المراجع

١. إبراهيم الحسن الحكمي. الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض - المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ١٤٢٤هـ/٢٠٠٤م.
٢. أحمد عفت قرشم، السعيد محمود العراقي، أحمد سالم النقي: تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، م ٢٤٠، السعودية، ٢٠١٢.
٣. أحمد فاروق محفوظ. إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالي، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر "التعليم الجامعي العربي، آفاق الإصلاح والتطوير" الجزء الأول، كلية التربية، جامعة عين شمس، (١٨-١٩) ديسمبر ٢٠٠٤،
٤. أحمد قاس محمد، جميل أحمد حسين، الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في سكول التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة في جامعة دهوك ، زانكو - الانسانيات (العراق) ، مج ١٨، ع ٥٤، ٢٠١٤م
٥. نجم الدين نصر أحمد، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين رصد الواقع ورؤى التطوير. دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية ، مصر ع ٦١ ، ٢٠٠٨م
٦. إسماعيل صالح الفرا ، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي ال فلسطيني، جامعة القدس للفترة من ٣ - ٥ / ٧ / ٢٠٠٤.
٧. إ محمد عمر عيسى، تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية

- جامعة سرت من وجهة نظر طلابه، المجلة العلمية لكلية التربية - كلية التربية -
جامعة مصراتة - ليبيا ، س٣ ، ع٧٤ ، ٢٠١٧م
٨. أنور شحادة حسين نصار، واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات
التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعة غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات
التربوية والنفسية - شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية -
غزة - فلسطين، مج٢٥ ، ع١٤ ، ٢٠١٧م
٩. بليغ حميد الشوك، رجاء عبد السالم العجيل: تقويم أداء الأستاذ الجامعي فى ضوء
معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل جامعة
مصراته، ليبيا، ٢٠١٠م .
١٠. جابر عبدالحميد جابر ، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعّال المهارات والتنمية
المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٢١هـ.
١١. جابر عبدالحميد جابر، اتجاهات وتجارب معاصرة فى تقويم أداء التلميذ والمدرس،
دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٢٢هـ.
١٢. جامعة أسيوط، مشروع ضمان الجودة والاعتماد، معايير تقييم أداء عضو هيئة
التدريس، ٢٠١٦
١٣. جمال على الدهشان وجمال أحمد السيبي ،تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي
لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية
والتربوية، كلية التربية - جامعة المنوفية - السنة التاسعة عشر - العدد الثالث -
٢٠٠٤ .
١٤. حاتم جاسم عزيز، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر
الطلبة) دراسة ميدانية في جامعة ديالى ، مجلة الفتح، ع ٤٢ ، العراق، ٢٠١٢.
١٥. حسن جامع ، وآخرون ، الكفاءات التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في
دولة الكويت، المجلة التربوية، ١٩٨٤م.

١٦. حسن حسين زيتون . مهارات التدريس - رؤية في تنفيذ التدريس. القاهرة: عالم الكتب. ٢٠٠١م
١٧. الحسن محمد المغيدي: نحو إشراف تربوي أفضل، الرياض : مكتبة الرشد، ١٤٢١هـ.
١٨. حسين محمد الجبوري: تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، مج ٤٤، ع ٠٤، بابل، العراق، ٢٠٠٨
١٩. حمدان الغامدي. الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، رسالة التربية، علم النفس، ع(٢٠)، الرياض (١٤٢٤هـ/٢٠٠٣م).
٢٠. حمدان الغامدي، خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية مجلة كليات المعلمين ، ٢٠٠٣م
٢١. حنان حسن الغامدي، الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طالبات وأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، ٢٠١٠م.
٢٢. خالد بن صالح السلطان، السياسات التعليمية المستقبلية للتعليم العالي. ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ، ١٧- شعبان ١٤٢٣هـ الموافق ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.
٢٣. رأفت رضوان ، المعلوماتية والإنترنت، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثاني للمركز العربي للدراسات الاستراتيجية، الإمارات، رأس الخيمة. ١٩٩٧
٢٤. زينب سليم، التجربة المصرية في إنشاء نظام قومي لضمان جودة التعليم العالي، المؤتمر السنوي الثامن عشر للبحوث السياسية، التعليم العالي في مصر: خريطة

- الواقع واستشراف المستقبل، والمنعقد في الفترة من ١٤-١٧ فبراير ٢٠٠٥، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- مركز البحوث والدراسات السياسية، ٢٠٠٥.
٢٥. سعيد بن على العضاضي ، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي : دراسة ميدانية ، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي - اليمن، مج ٥، ع ٩٤، ٢٠١٢م
٢٦. سعيد بن على العضاضي ، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة حالة تطبيقية جامعة الملك خالد، مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة - جامعة طنطا) - مصر ، العدد الاول ، ٢٠٠٧
٢٧. سعيد طه محمود. الاتجاه نحو تدويل التعليم العالي: العوامل والملاحم والمتطلبات، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٣٤)، يناير ٢٠٠٠.
٢٨. سلطان سعيد بخاري: تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى، عالم التربية، ع)٢ السنة السابعة، مكتبة الجامعة الحديثة، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٦
٢٩. سناء إبراهيم أبو دقة، التقويم وعلاقته بتحسين نوعية التعليم في برامج التعليم العالي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة ٣-٥/٧/٢٠٠٤
٣٠. شاديه عبدالحليم تمام، تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. مصر: المكتبة العصرية، ٢٠٠٩م. .
٣١. شاکر محمد فتحی، التربية المقارنة (الأصول المنهجية)، القاهرة: بيت الحكمة للإعلام والنشر، ١٩٩٩.
٣٢. صالح احمد الطريقي، المدير وتقويم العمل المدرسي. الرياض :مكتبة الرشد، ٢٠٠٠م

٣٣. صفاء الحبشي ، عائشة العمري " دليل الجودة والاعتماد الأكاديمي بكليات التربية ، كلية التربية ، جامعة طيبة ، ٢٠٠٩م
٣٤. صلاح محمد رحال و حسام محمد رمضان، تقويم الأداء التعليمي لكلية علوم الحاسب والمعلومات في جامعة الملك سعود، المؤتمر العلمي الخامس "جودة التعليم الجامعي" جامعة البحرين، البحرين ١١-١٣/٤/٢٠٠٥.
٣٥. عايش زيتون ، وعبد الله نيزل ، مستوى تقييم الطلبة للمسابقات الدراسية في الجامعة والعوامل المؤثرة في ذلك ، كلية العلوم التربوية ، الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٩٤.
٣٦. عبد الحليم عبد العزيز مازي و عبد الرحمن محمد أبوع، واقع النمو الكمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومستقبله: نموذج جامعة الملك سعود، الرياض ،جامعة الملك سعود، ١٤٢٠هـ
٣٧. محمود عبد الرحمن ، أحمد سامي الجابر، منذر بطاينة ، " نوعية التعليم والمواطنة ، "ورشة عمل المحور الثاني للمؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، جامعة عمان الأهلية، الأردن ، ٢٠٠٥م.
٣٨. عبد الرزاق الجنابي ، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة جامعة الكوفة. تشرين الثاني، ٢٠٠٩م
٣٩. عبد السلام غيث ، " معايير الاعتماد الخاص للعلوم الأساسية : أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة ، " ورشة تطوير معايير الاعتماد الخاص للعلوم الأساسية، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن ، ٢٠٠٥م .
٤٠. عبد الغنى عبود وآخرون ،التربية المقارنة والألفية الثالثة... الأيديولوجيا والتربية والنظام العالمي الجديد ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٥م
٤١. عبد اللطيف صوفي ، إنترنت (٢٠٠٠) أهميتها في المكتبات وسبل مواجهتها .

- تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٩.
٤٢. محمد سعيد عبد المجيد، "قانون تنظيم الجامعات وجودة التعليم" دراسة ميدانية مقدمة للمؤتمر الدولي الثاني لقسم علم النفس- سلوك الإنسان وتحديات العصر، ١٨-٢٠/٤/٢٠٠٦م، جمهورية مصر العربية، جامعة المنيا، كلية الآداب، ٢٠٠٦م.
٤٣. عبد الناصر زايد، "ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي - دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية"، مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، ٢٠٠٣م
٤٤. عبد الوهاب النجار: أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية، ٢٠٠٥
٤٥. على عبد الحسن بريسم، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية بالجامعة المستنصرية، ١٤، مج ٤، بغداد، العراق، ٢٠١٢
٤٦. علي بن محمد زهيد الغامدي، تعدد الأساليب 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، المغرب، ٢٠١٠م
٤٧. علي راشد، خصائص المعلم العصري وأدواره -الإشراف عليه-تدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٢٢هـ.
٤٨. علي سعد القرني، طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، جامعة الملك سعود، كلية التربية، ٢٠٠٥م.
٤٩. علي عبدالله سعد الشنيفي، تجربة تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

- في مدارس الهيئة الملكية للجبيل وينبع (دراسة وصفية تحليلية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، ١٤٢٣هـ.
٥٠. عماد أبو الرب، عيسى قدارة، تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد (١) ٢٠٠٨ م
٥١. عوض الشبيبي، برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى، السنة (٥) العدد (٧) ١٤١٣هـ.
٥٢. فاطمة عبدالقادر بهنسي، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات، مجلة دراسات عربية، القاهرة، ٢٠٠٦م
٥٣. فتح الله، مندور عبد السلام، التقويم التربوي. الرياض: دار النشر الدولي، ٢٠٠٥م
٥٤. فهامي غنايم، وسمير عبد القادر، التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين اتجاهات وقضايا. أجندة بحثية ورؤى مستقبلية، الرياض: مكتبة الملك فهد، ٢٠٠٢.
٥٥. محمد بشير حداد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا (رسالة دكتوراه) غير منشورة، جامعة عين شمس ١٤١٦هـ
٥٦. محمد عادل بركات وآخرون، التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي، عدد (٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ١٤١٧هـ.
٥٧. محمد عوض الترتوري، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية بما يتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة، حقوق الطبع والنسخ والتوزيع خاصة بالشبكة، على الموقع <http://www.horooof.com/dirasat/facultyimpr.html>
٥٨. محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية - عرض وتحليل. عمان: دار الحامد

للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.

٥٩. محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٢.
٦٠. محمود أحمد موسى الخطيب، التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي، القاهرة: وزارة التعليم العالي - وحدة تنفيذ المشروعات، أبريل/مايو ٢٠٠٤.
٦١. محمود عز الدين عبدا لهادى، "نماذج عالمية في الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات التعليمية- دراسة حالة"، المؤتمر السنوى الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية ببني سويف، بعنوان الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية والمنعقد في الفترة من ٢٤-٢٥ يناير ٢٠٠٥، الجزء الأول، القاهرة: دار الفكر العربى، ٢٠٠٥.
٦٢. محمود مصطفى إبراهيم: أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، ٢٠٠٨.
٦٣. مرفت صالح ناصف، "رؤية نقدية لمدخل بيريداي في الدراسات التربوية المقارنة"، مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، العدد الحادى والعشرون، الجزء الرابع، ١٩٩٧.
٦٤. مكتب التربية العربي لدول الخليج ، وثيقة استشراف مستقبل العمل التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية لدول الخليج. ١٤٢٠هـ.
٦٥. مليحان معيض الثبيتي ، التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، ودراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، الرياض ١٩٩٦م / ١٤١٧هـ.
٦٦. ندى علي سالم الهويد، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات

- في جامعة أم القرى (رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، ١٤٣٤هـ
٦٧. نعمان شحادة،، التعلم والتقويم الأكاديمي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م
٦٨. نواف مقبل السراني، تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة من وجهة نظر طابثهم ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي - الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية - الأردن، مج ٣٧، ع ٢٤، ٢٠١٧م
٦٩. هالة الخزندار ، تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تجربة جامعة ميتشجان ، مجلة الجودة في التعليم ، المجلد الاول ، العدد الثاني ، ديسمبر ٢٠٠٥ .
٧٠. هاني محمود جرادات، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فى ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طالب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز، مجلة أما ربابك، مج ٢، ع ٤٨٤، الرياض، السعودية، ٢٠١٥.
٧١. هناء صالح الترك، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية، جريدة الراية القطرية الأحد ١٥/١/٢٠٠٦ م، الساعة ٢٦:٠١
٧٢. هند ماجد الخثيلة ، مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، م ٩ العلوم، العلوم التربوية، الدراسات الإسلامية، ٢٠٠٠م.
٧٣. المملكة العربية السعودية ، وزارة التعليم العالي، تقرير انجازات التعليم العالي والجامعات للعام المالي ١٤٢٦/١٤٢٧هـ، الطبعة الأولى، ١٤٢٨هـ.
٧٤. يس عبد الرحمن قنديل، التدريس واعداد المعلم، دار النشر الدولي، الرياض، ١٤٢١هـ.

٧٥. يوسف أبو فارة، تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد و العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة و المنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين ٢١_٢٣/١٠/٢٠٠٣. الزرقاء : جامعة الزرقاء الأهلية. ٢٠٠٣.

المراجع الأجنبية

76. Amy ,W & Jason ,F .(2008). Factors affecting professor facilitator and course evaluations in an online graduate program , U21 Global, Singapore .<http://www.ascilite.org.au/conferences/melbourne08/procs/wong.pdf>
77. Andrea B. Pama. Lavinia, B.Dulla and Richard C. De Leon.(2013)." Student Evaluation of Teaching Effectiveness: Does Faculty Profile Really Matter?"Catalyst.vol.8,N 1 P(94 – 10
78. Arat,Jan,Scholete, Globalization: critical introduction .London:Macmillan2000.
79. Asting Alexander W. what matters in college: four critical years Revisited San Francisco. Jossey – Bass Publishers, 1993
80. Austin Community College, Faculty Evaluation Procedures, ACC Faculty & Staff Evaluation,2013
81. Bacon, Donald R.; Paul, Pallab; Stewart, Kim

- A.; Mukhopadhyay, Kausiki, A New Tool for Identifying Research Standards and Evaluating Research Performance, Journal of Marketing Education, v34 n2 p194–208 Aug 2012
82. Balam, E. M. & Shannon, D. M. (2010). Student ratings of college teaching: A comparison of faculty and their students. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 35, 209–221.
83. Benton, S. L., & Ryalls, K. R. (2016). Challenging misconceptions about student ratings of instruction. IDEA Paper No. 58. Manhattan,KS: The Idea Center. Retrieved from https://www.ideaedu.org/Portals/0/Uploads/Documents/IDEA%20Papers/IDEA%20Papers/PaperIDEA_58.pdf
84. Berkeley: OFFICE OF THE CHANCELLOR , Task Force on Teaching Evaluation – Final Report – September, 2009
85. Brown, L., LaFond, A., and Macintyre, K. (2001). *Measuring capacity building*. Chapel Hill: Carolina Population Center, University of North Carolina,.
86. Centra, J.A. . *The How and Why of Evaluating*. In J.A. Centra, *Renewing and Evaluating Teaching*, New Directions for Higher Education No. 1. San Francisco: Jossey–Bass. 1977.
87. Centra, John A. *Determining Faculty Effectiveness*, San Francisco, Jossey – Bass publishers, 1980

88. Dakes, carlson and other, amovement approach to organizational change, understanding the influences of AcollaBorative Faculty Development Program , ashe, paper, presnted at the annual meeting of the association for the study of higher education, nova number, 1998
89. Fairweather, J. Faculty work and Public Trust: Restoring the Value of Teaching and Public Service in American Academic Life, Boston: Allyn & Bacon, 1996, pp. 110–112
90. Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., and Worthen, B. R. (2004) Program Evaluation: Alternative approaches and practical guidelines (3rd Edition). New York: Longman.
91. Glora, pierce, ,teaching teachers: a model for the professional development of new faculty, adult, learning v(9) n (3), 1998
92. Grote, R. C. (2002). The performance appraisal question and answer book: A survival guide for managers. New York: American Management Association.
93. Haskell, R.E.. Academic Freedom, Tenure, and Student Evaluation of Faculty: Galloping Polls In The 21st Century. Education Policy Analysis Archives, 5 (6), 1997.
94. Hiltner, A & Loyland, M. The Effectiveness of Annual of Faculty Evaluation. Accounting Faculty Perceptions, Journal of Education for Business, Vol. 73, Issue. 6, Jul– Aug 1998, p. 370.

95. Johns Hopkins University , A Brief History of JHU, Baltimore, Maryland,USA,2013.
96. Judith C. Simon, An alternative method to measure MIS faculty teaching performance, INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, VOLUME 17, ISSUE 5, 2003
97. Lewis, R. (2007). International developments in quality assurance—are national systems of quality assurance growing together or apart? Paper presented at the First National Conference for Quality in Higher Education, Riyadh, S.A.
98. Mahoney, David “Autonomy and the Demands of the Modern State Systematic Study, Higher Education Review. Vol, 24 (1992).
99. Marten. (2001) The role and responsibilities of departmental heads and chairpersons in school of education as perceived by deans. Journal of Education,112 (2). 244–267
100. Mcmillan, J. : Classroom assessment: principles and practice for effective instruction. Boston: Allyn & Bacon.2001.
101. Miller, R.I. . Evaluating Faculty for Promotion and Tenure. San Francisco: Jossey–Bass, 1987.
102. Murcia ,J.A.Torregrosa, Y.S .Pedreno,N.B. (2015)."
Questionnaire Evaluating Teaching Competencies in The University Environment .Evaluation of Teaching Competencies

- in The University" New Approches in Educational Research
.Vol.4,No.1,p(54 – 6
103. Murray, Rowena, partnerships in staff development an
institutional of strahchye, U. K.,1997.
104. Neal, John E. . Faculty Evaluation: Its Purposes
Effectiveness. ERIC Digest, ED308800. 1988.
105. Pan, D., Tan, G. S. H., Ragupathi, K., Booluck, K., Roop, R.,
& Ip, Y. K. (2009). Profiling teacher/teaching using
descriptors derived from qualitative feedback: Formative and
summative applications. Research in Higher Education, 50,
73-100.
106. Paskin, Betty, and Plante, Patricia "The Student Evaluation of
Teachers, Academe, Vol, 65 (1979) 381-383
107. Paulsen, M & Feldman, K. "Toward a Reconceptualization of
Scholarship: A Human Action System with Functional
Imperatives", The Journal of Higher Education, Vol. 66, No. 6,
1995, pp. 616-636.
108. Paulsen, M. Evaluating Teaching Performance, New
Directions for Institutional Research, No. 114, Summer 2002,
pp. 5-6
109. Questionnaire Options by College Measurement and
Evaluation Center, Course-Instructor Survey Office. The
University of Texas at Austin2013.

110. Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 571–60
111. Seldin, Peter, *Changing Practices in Faculty Evaluation*, San Francisco, Jossey – Bass Publishers 1989.
112. Shaout ,Adnan, Mohamed K. Yousif , Performance Evaluation – Methods and Techniques Survey , *International Journal of Computer and Information Technology* (ISSN: 2279 – 0764) ,Volume 03 , Issue 05, September 2014
113. Soodak, L. Performance Assessments and Students with Learning Problems: Promising Practice or Reform Rhetoric? *Reading & Writing Quarterly*, Vol. 16, issue. 3, Jou/Sep, 2000, p. 257.
114. southern Association of Colleges and Schools (SACS, The Principles of Accreditation: Foundations for Quality Enhancement, Fifth Edition, College Delegate Assembly: December 2012
115. The University of Texas , General Information 2001–2002, Austin , Office of the Registrar ,2002
116. U. K. University of Strathclyde , Staff development, 2009 at <http://www.strath.ac.uk/staff/policies/appoint/staffdevelopment/>
117. Whitman, Neal and Weiss, Elaine *Faculty Evaluation: The Use*

of Explicit Criteria of Promotion, Retention and Tenure,
AAHE/ERIC Higher Education Research Report No.2. 1982.

المواقع الإلكترونية

.(<http://apo.chance.berkeley.edu/evaluation.html>)

(<http://classes.yale.edu/help/itg/occe/faq.htm>)

(http://registrar.stanford.edu/faculty/course_evaluations)

.(<http://web.mit.edu/acadinfo/sse/www>)

(<http://www.sacscoc.org/principles.asp>)

.(<http://www2.austincc.edu/board/policies/E1.htm>)

<http://olam.ed.asu.edu/epaa/>

<http://finance.tamu.edu/vp/imperatives.asp>

)http://registrar.stanford.edu/faculty/course_evaluations

)<http://www.sacscoc.org/principles.asp>

<http://www.theideacenter.org/content/order-idea-materials>