

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

د. محمد حمد النيل محمد (*)

المقدمة :

إن الإنسان مطالب بأداء عمله بأعلى درجات الإتقان " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " وقد وعد الله الذين يحسنون أعمالهم بالمكافأة العظيمة ، فقال تعالى : ﴿ إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴾ يرتبط تقدم الدول بجودة مخرجات أنظمتها التربوية ؛ فالنظام التربوي الجيد هو النظام الذي يعدّ أفراداً على درجة عالية من التأهيل العلمي والعملية . وترتبط قوة النظام التربوي بجودة وسائل القياس والتقويم المستخدمة فيه؛ حيث يتم بواسطتها تحديد مدى تحقق أهدافه ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة تجاه ذلك . لذا كان لا بد لأبغ عملية تحسين أو تطوير أن تسبقها عملية تقويم .

إن رسالة الجامعة تقوم على ثلاث وظائف رئيسة هي :

- التعليم أو (التدريس) لإعداد الاختصاصيين .
- البحث العلمي .
- خدمة المجتمع .

(*) عميد كلية التربية بالجامعة.

وكل هذه الوظائف مرتبطة بأداء الأستاذ الجامعي ، لذا فإن أداء الأستاذ الجامعي هو وسيلة لمعرفة مدى تحقق أهداف الجامعة ورسالتها . وقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي ، فقد اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث إن حرص الجامعة على تقويم أعضاء هيئة التدريس فيها وتطويرهم يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية⁽¹⁾.

وقد حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر أربعة محاور لتطوير الأداء المهني للأساتذة وذلك في جوانب التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والجوانب الإدارية والتنمية المهنية⁽²⁾.

وينبغي أن يكون الاهتمام بجوانب الأداء متوازناً ولكن الملاحظ أن الجامعات بصفة عامة تعطي الأولوية في الترقية العلمية للبحث العلمي ، وتضع له ضوابط وشروطاً محددة وصارمة ولا تعطي جانب الأداء التدريسي الاهتمام نفسه ؛ لذا نجد أن أعضاء هيئة التدريس يهتمون بالبحوث العلمية أكثر من اهتمامهم بالجوانب التدريسية. ويرى الباحث أن الجانب التدريسي هو

(1) مجّد فتحي علي موسى،منور نايف العنبي، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد

الأكاديمي ، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر - العدد - (145) مارس العام 2011م. ص1

(2) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، القاهرة ، 2009م ، ص 1- 6

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

الأهم ، ويجب أن يكون له الوزن الأكبر في الترقية العلمية وذلك وفق عناصر وبنود محددة ؛ حيث إن إعداد الاختصاصيين المؤهلين يؤدي بشكل مباشر إلى تطوير البلاد وتنميتها .

يقوم الباحث هذه الورقة بالتأكيد على الجوانب الأساس في تقويم الأداء التدريسي من خلال بطاقات التقويم الذاتي ، ويأمل أن يسهم ذلك في نشر ثقافة التقويم ورفع مستوى الأداء التدريسي .

مشكلة البحث :

من خلال دراسة الباحث لأسباب الرسوب في جامعة القرآن الكريم ، ومن خلال مناقشته لأعضاء هيئة التدريس ومناقشة الطلاب لاحظ أن بعض أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم القدرة على التفاعل الجيد مع طلابهم كما لاحظ أن هناك بعض المفاهيم الخاطئة حول تقويم الأداء التدريسي ، ويرجع ذلك لقصور أدوات التقويم التي تركز على المهام العامة ، ولا تحدد مؤشرات الأداء بشكل واضح ؛ لذا فإن تقويم الأداء التدريسي – إذا تم – فإنه يتم بصورة شكلية لا تؤدي إلى تحسين الأداء وتطويره .

أهمية البحث :

تتبع أهمية هذا البحث من التالي :

1- أهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف

الجامعة ورسالتها.

2- يوفر معلومات لأعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة عن نواحي

القوة في أداء الأستاذ لتعزيزها والاستزادة منها ، والتعرف على نواحي الضعف ؛ لمعالجتها وتلافيها.

- 3- قد تفيد هذه الدراسة المسؤولين عن القياس والجودة والتميز بجامعة القرآن الكريم حول متطلبات تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس .
- 4- قد تساعد مركز التنمية المهنية بالجامعة لإعداد برامج التدريب المناسبة لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة.

أهداف البحث :

- 1- إبراز أهمية تقويم الأداء التدريسي .
- 2- تحديد مؤشرات الأداء التدريسي الجيد .
- 3- تبرير أهمية أسلوب التقويم الذاتي في ترقية الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

- 4- تقديم تصور لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وتطويره بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية وفقاً لمعايير بطاقة تقويم ذاتي.

أسئلة البحث :

السؤال الرئيس لهذا البحث :

كيف يمكن استخدام أسلوب التقويم الذاتي لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس .

ومن السؤال الرئيس تتفرع الأسئلة التالية :

- 1- ما الهدف من تقويم الأداء الوظيفي ؟

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- 2- ما أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي ؟
- 3- كيف يتم تقويم أداء الأستاذ الجامعي ؟
- 4- ما الممارسات الخاطئة الشائعة في تقويم الأداء التدريسي ؟
- 5- ما معايير تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ؟
- 6- ما إجراءات التقويم الذاتي للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ؟

منهج البحث :

يعتمد هذا البحث على وصف الظواهر التقييمية وتحليلها واقتراح التركيز على أساليب تقييمية محددة لفاعليتها . و عليه فإن المنهج الذي يتبعه هذا البحث هو "المنهج الوصفي " .

حدود البحث :

– **الحدود المكانية:** جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية بأمر درمان

السودان.

الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعة.

الحدود الزمنية : 2013 – 2014 م.

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على التقويم الذاتي للأداء التدريسي

لأستاذ الجامعة وما ينبغي أن يكون عليه من حيث المهارة في التدريس، والصفات الشخصية، والعلاقة مع الطلاب، وتنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، وواجبات المقرر الدراسي، والاختبارات.

أدوات البحث:

المقابلة مع عدد من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ، استمارة

تقويم ذاتي.

مصطلحات البحث :

عضو هيئة التدريس :

عضو هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي هو الذي يقوم بتدريس الطلاب بقاعات الدراسة ويتم تعيينه من الجامعة للقيام بهذه المهمة ؛ ولا يقل المؤهل الذي يحمله عن درجة الماجستير في التخصص الذي يدرّسه ولا يقل تقديره في البكالوريوس عن (جيد جدا) . ويقوم عضو هيئة التدريس الذي يحمل درجة الدكتوراه بمهام إدارية أيضاً مثل رئاسة الأقسام العلمية وعمادة الكليات وإدارة المراكز المتخصصة .

الأداء التدريسي:

إذا أخذنا في الاعتبار أن الأداء هو كل سلوك يصدر من الفرد لإتمام عمل ما، وأن التدريس هو كل موقف أو نشاط تعليمي يجمع بين عضو هيئة التدريس وطلابه، عليه فإنه يمكن القول بأن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويراه أقرانه أو رؤسائه أو طلابه ضرورياً لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصية طلابه وذلك

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه⁽¹⁾.

التقويم :

الأصل اللغوي لكلمة تقويم هو الفعل (قوم) فيقال (قوم الشيء) أي عدل

مساره وأصلح اعوجاجه ، وبهذا المعنى يمكن تعريف التقويم بأنه " تعديل مسار أي عملية تربوية، وتوجيهها الوجهة الصحيحة، وإصلاح نقاط القصور فيها"⁽²⁾.

ويمكن تعريف التقويم التربوي: بأنه عملية مقصودة ومنظمة تهدف إلى

جمع المعلومات والبيانات عن جوانب العملية التعليمية بهدف تحديد جوانب القوة لتدعيمها وجوانب الضعف لعلاجها⁽³⁾. ويرى الباحث أن التعريف الأخير إجرائي وشامل للمفهومين اللغوي والاصطلاحي .

الإطار النظري

(1) جمال علي الدهشان ، جمال أحمد السبيسي ، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، السنة التاسعة عشرة - العدد الثالث ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، 2004م ، ص7.

(2) ماهر إسماعيل صبري ، محب محمود الرفاعي ، التقويم التربوي -أسسه وإجراءاته، مكتبة الرشد،

السعودية، ط1، 2001م، ص17

(3) الجميل محمد عبد السميع ، التقويم التربوي للمنظومة التعليمية ، دار الفكر العربي ، مصر ، 2005م، ص

23

توظيف إدارة الجودة في التعليم

إن تعريف الجودة الذي يتبناه معظم المحللين وصانعو القرار في التعليم العالي هو الملاءمة للغرض ، ومن هنا يمكن القول بأن تحديد الغرض أو الهدف من المنتج أو الخدمة وتحديد المتطلبات التي يجب أن تتوافر فيها تعتبر الأساس الذي يعرف جودة المنتج أو الخدمة ، وفي ضوءها يحدد مستوى الجودة⁽¹⁾.

لقد اهتمت المؤسسات التربوية بمختلف مستوياتها بتطبيق الجودة ، وأنشئت هيئات التقويم والاعتماد للتعليم العالي ولجانه في كل العالم العربي ، وقد أنشئت الهيئة العليا للتقويم والاعتماد بالسودان عام 2003 م . وكان قرار إنشائها أمراً حاسماً لضبط جودة التعليم لمواكبة القفزة الهائلة في زيادة مؤسسات التعليم العالي فقد زاد عدد الجامعات الحكومية من خمس جامعات عام 1989م إلى ست وعشرين جامعة عام 2003 م ، وارتفع القبول السنوي لهذه الجامعات من خمسة آلاف طالب إلى مائة ألف ، كما قفز عدد طلاب المؤسسات الأهلية من 2174 إلى 23 ألف طالب ، وزاد طلاب الدراسات العليا بنسبة 280%⁽²⁾. هذه الطفرة الكبيرة في الكم أدت تدن في مستوى الخريجين، وترى الهيئة أن أحد العوامل المهمة وراء ضعف الخريجين هي طبيعة

(1) مجموعة من خبراء هيئة التقويم والاعتماد ، دليل التقويم والاعتماد في التعليم العالي ، الخرطوم ، السودان ، 2008م ص19 .

(2) الهيئة العليا للتقويم والاعتماد ، التقويم والاعتماد في التعليم العالي - المفهوم ، الأسس، النماذج والتجارب ، وزارة التعليم العالي ، السودان . 2003م، إصدار 1، ص3

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

العمليات التي تؤدي بها المؤسسات التعليمية دورها؛ ويتطلب ذلك التعرف على عناصر عدم التوافق وتحديد أساليب القياس التي يجب استخدامها لاكتشاف العناصر والمشكلات المؤثرة على جودة الخدمة والحد منها (1).
أما في المملكة العربية السعودية فقد أبرزت الدراسات ضعف أساسيات الطلاب ، وضعف روح المواطنة والافتقار إلى مهارات الاتصال عند الشباب ؛ عليه فقد أنشئ مركز الأمير محمد بن فهد للجودة ، وتمثلت رؤيته في السعي ليكون أداة التحول الرئيسة لمجتمع التربية والتعليم نحو الجودة الشاملة وبذل خطوات مقدره في ذلك. ويركز نظام الاعتماد وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية على خمس خطوات رئيسة (2):

1-وضع الأسس والمعايير وتطويرها بواسطة هيئة الاعتماد وضمان

الجودة.

- 2-إجراء التقويم الداخلي وتقوم به المؤسسة لمراجعة أدائها وتحسينه .
- 3-إجراء التقويم الخارجي (وتقوم به هيئة الجودة والاعتماد الأكاديمي) .
- 4-اتخاذ القرار وتعميم النتائج ؛ حيث يتم بناءً على نتائج التقويم الخارجي الذي تقوم به الهيئة .
- 5-إعادة التقييم بصورة دورية .

بهذه الخطوات يتم التأكد من جودة التعليم ومطابقته للمواصفات

(1) المرجع السابق نفسه ص8 .

(2) نعيمة إبراهيم الغنام، مدخل جودة التعليم والتعلم، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2013م، ص152،

الموضوعة.

وتجارب الجودة والاعتماد متقاربة في العالم العربي لذا لا يرى الباحث ضرورة لذكر أكثر من تجربة منها، والاختلافات بين هذه التجارب ليست في المبادئ ولكنها في تفاصيل المعايير التي تضعها كل هيئة تقويم واعتماد في البلد المعين .

وقد قدم بعض التربويين تصوراً لأهم العناصر التي ينبغي التركيز عليها لتحقيق الجودة التعليمية الشاملة ، وهي كما يلي (1) :

1-جودة الإدارة التربوية والتشريعات واللوائح .

2-جودة المنهج.

3-جودة المعلم.

4- جودة الوسائل والأساليب والأنشطة.

5-جودة الطالب.

6-جودة البيئة المحيطة.

7-جودة المباني التعليمية.

8-جودة التمويل والإنفاق التعليمي.

مشكلات الجودة في التعليم :

لقد نجحت التجارب والخبرات في الاقتصاد وبالذات في الصناعة وهندستها، وحتى في العلوم البيولوجية والطبيعية في التحكم وضبط الجودة ،

(1) عباس بلة، رحمة عثمان. إدارة الجودة الشاملة في التعليم، مطبعة جامعة السودان المفتوحة، الخرطوم ، السودان، 2007م ، ص 62

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

والتمكن من تطوير الإنتاج وزيادته كماً ونوعاً، لكن الأمر مختلف تماماً ويكاد يكون معقداً عندما نأتي إلى الإنسان ونحاول أن نقومه كي نتحكم ونضبط أداءه في ظل ظروف ومعطيات متباينة وغير مستقرة (1). وينتقد التربويون استخدام

المبادئ والمفردات الاقتصادية للتعبير عن الأفكار التربوية، ويرون أننا لازلنا نسمح للاقتصاد والإنتاج بتشكيل فهمنا للتربية وتحديده، حيث يعتبر الطلبة مواد خام ينبغي معالجتها بأفضل الطرق الممكنة كفاءة. وترى (نعيمية الغنام) (2) أن المنشأة التعليمية تقدم " خدمة بشرية" ومتلقي هذه الخدمة لا يحتاج إلى تنمية المهارات فحسب؛ بل يحتاج أيضاً إلى تبني ثقافة وأفكار، فالقابلية للتعلم هي صفة إنسانية وخدمة اجتماعية في الوقت نفسه لأن المجتمع ككل هو المستفيد الأكبر من جودة التعليم أو الخاسر الأكبر لغيابها.

كذلك فإن أنموذج الإنتاج الجمعي في الصناعة لا ينطبق على القطاع التربوي فكل طالب بوصفه منتجاً هو شخصية فريدة من نوعها، ولا يمكن اعتباره جزءاً من كل، عليه فإن أنموذج تاييلور للإنتاج الجمعي يؤدي إلى إعداد طلبة لا يفكرون بأنفسهم بل يبحثون دوماً عن الإجابات الجاهزة.

ويرى الباحث أنه من الصعب تحديد مستوى دقيق وإجراء مقارنات

لمدى مطابقة التعليم لمواصفات الجودة المتعلقة بكل من المعلم والطالب والمنهج. كذلك فإن أساليب تقويم الطالب بأنواعها المختلفة لا تصلح للمقارنة

(1) مجموعة من خبراء هيئة التقويم والاعتماد، دليل التقويم والاعتماد في التعليم العالي، وزارة التعليم العالي، السودان. 2008م، إصدار 3، ص6.

(2) نعيمية إبراهيم الغنام، مدخل جودة التعليم والتعلم، مرجع سابق، ص ص 137-138.

بين الطلاب في مؤسسات مختلفة أو حتى في المؤسسة التعليمية نفس ها وذلك بسبب اختلاف أساليب التقييم والمقيمين أنفسهم . وبصفة عامة فإن جودة التعليم بحاجة لمزيد من البحث والتمحيص حتى تصل معاييرها إلى درجة مناسبة من الثبات يعتمد عليها في اتخاذ القرارات

الدراسات السابقة

1- تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلبة،

(دراسة ميدانية في جامعة ديالى) (1):

هدفت الدراسة إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى من خلال استبانة تحوي 42 فقرة وتم تطبيقها على عينة عشوائية مجموعها 75 فرداً من طلبة الدراسات العليا .

وكانت أهم النتائج أن هناك ضعفا واضحا في تدريس المحاضرات والتقويم والسمات الشخصية وعزى الباحث ضعف الأداء التدريسي والظروف التي يمر بها العراق بصورة عامة وديالى بصورة خاصة .

2- تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير

الجودة والاعتماد الأكاديمي (2):

هدفت الدراسة للتعرف على الممارسة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وتحديد متطلبات تطويرها . استخدم الباحثان المنهج الوصفي

(1) حاتم جاسر عزيز، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلبة , "دراسة ميدانية في جامعة ديالى" ، مجلة الفتح ، العدد 50 ، العراق ، آب أغسطس 2012م .

(2) محمد فتحي علي موسى ، منصور نايف العتيبي ، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر ، العدد (145) ، مارس 2011م

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

التحليلي واستخدما الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتمثلت عينة الدراسة في(159) عضو هيئة تدريس ، وخلصت النتائج إلى أن الأساتذة على درجة عالية من المعرفة في مجال التخصص . كما خلصت النتائج إلى تدني قدرة أعضاء هيئة التدريس على التخطيط الجيد للعملية التعليمية . وتدني قدرتهم على توظيف طرق التدريس وتقنيات التعليم وضعف مهاراتهم في تقويم الطلبة . أشارت النتائج أيضاً إلى ارتفاع العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وبين الطلاب وارتفاع نسبة البحث العلمي وكانت برامج خدمة المجتمع ضعيفة لديهم وتميزوا باحترام قيم المجتمع .

3- الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات

الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها (1):

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة الدراسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها . استخدمت الاستبانة لاستطلاع آراء عينة عشوائية بسيطة من (77) رئيس قسم أكاديمي . وبينت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع وأوصى الباحث في التعرف على حاجات أعضاء هيئة التدريس و إشباعها حتى يحافظ الأداء على مستواه المرتفع .

(1) خالد أحمد الصرايرة ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ،مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العدد الأول والثاني ، 2011م .

4-الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة

جامعة مؤتة (1):

هدفت الدراسة إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس لتكون مرجعا لبناء أداء يمكن استخدامها لتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس . وقد جمعت في استبانة مفتوحة أعدت لهذا الغرض . أظهرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ثلاثة عوامل تمحورت حولها الصفات هي العامل الشخصي والكفاءة التربوية والعلاقة مع الطلبة . وقد أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (ألفا = 0.05) في ترتيب هذه العوامل ورغبات الطلبة تعزى إلى كل من الجنس من المستوى الدراسي والكلية .

5- تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز من وجهة نظرهم

ونظر طلبتهم(2):

هدف البحث إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث النهائية لأعضاء هيئة التدريس من (57) عضوا منهم (28) في التخصصات الإنسانية و(29) في التخصصات العلمية، وبلغت العينة النهائية للطلبة (212) طالباً وطالبة، منهم (105) ذكور و (107) إناث، (114) طالباً وطالبة في

(1) يوسف عبد الوهاب أبو حميدان ، ساري سواقد ،الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 24، العدد الأول 2008 م
(2) عبد السلام خالد سلطان المخلافي ، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم ، مجلة دراسات تربوية ، العدد الرابع ،مركز التأهيل والتطوير التربوي ، جامعة تعز.

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

التخصصات العلمية و(98) في التخصصات الإنسانية. استخدم الباحث الاستبيان أداة لجمع المعلومات أحدهما لأعضاء هيئة التدريس والآخر للطلبة، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1- في ترتيب التقويم الذاتي لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز وفقاً لمجالات أدائهم كانت المرتبة الأولى لمجال التدريس والتفاعل الصفي ، تلاه مجال التقبل الوجداني، ثم مجال التقويم، ثم التخطيط للتدريس، وأخيراً مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى نوع الكلية (علمية – إنسانية) .

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أفراد عينة البحث من الطلبة تعزى لمتغير جنس الطلبة (ذكور – إناث) .

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم أفراد عينة البحث من الطلبة لصالح طلبة التخصصات العلمية.

6- تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات (1) :

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأداء الأكاديمي الواقعي والمأمول لأستاذ الجامعة في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات

(1) أحمد علي غنيم، صبرية مسلم اليحيوي، تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، جامعة الملك سعود، الرياض، عدد 224، 1425/2004.

من حيث : المهارة في التدريس ، الصفات الشخصية ، علاقته بالطلاب ، تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي ، الواجبات ، والاختبارات ، والكشف عن الفروق بين آرائهم في الأداء الواقعي والمأمول تبعاً للجنس والمستوى الدراسي والكلية ، والأسباب التي قد تؤدي إلى عدم قيام أستاذ الجامعة بدوره الأكاديمي، والمقترحات التي قد تسهم في تطوير أدائه.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من 1554 طالباً وطالبة من المستويين الثالث والرابع من جميع كليات جامعة الملك عبد العزيز. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان استبانة مكونة من 72 عبارة وموزعة على ستة مجالات وهي: المهارة في التدريس، الصفات الشخصية ، علاقته بالطلاب ، تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي ، الواجبات ، والاختبارات .

أهم النتائج هي أن الطلاب والطالبات يرون أن أستاذ الجامعة في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي (حالياً) بدرجة متوسطة . وفي الوقت نفسه يرى الطلاب والطالبات أن أستاذ الجامعة في جامعة الملك عبد العزيز كان من المأمول أن يؤدي دوره لأكاديمي بدرجة عالية .

7- تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة

المنوفية من خلال آرائهم⁽¹⁾:

يتألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية للعام الجامعي 2003م-2004م والذي بلغ (1412) عضوا. وقد وقع الاختيار المبدئي على (320) عضوا منهم تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وقد حصل الباحثان على (245) استمارة صالحة للتحليل .

أهم النتائج : أكثر جوانب التدريس أهمية من وجهة نظر أفراد العينة، الجانب الخاص بتهيئة الطلاب لدراسة المقرر، في حين جاء جانب التفاعل مع الطلاب في المرتبة الخامسة أما استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية في عملية التدريس، فقد حصلت على متوسط نسبي قدره (1.73)، وهذا يعني أنها تمارس بدرجة متوسطة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى قلة الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لاستخدام هذه الوسائل، أو ضعف إلمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لاستخدامها . أعضاء هيئة التدريس يمارسون معظم العبارات الخاصة بجانب أساليب التدريس بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء واقع التعليم الجامعي الذي يصعب فيه على عضو هيئة التدريس -

(1) جمال على الدهشان ، جمال أحمد السبسي ، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، السنة التاسعة عشر - العدد الثالث ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، 2004م ، ص7.

في ظل الأعداد الكبيرة وقصور الإمكانات المادية - استخدام أساليب كثيرة مثل مناقشة الطلاب في أحدث المستجدات العلمية، واستخدام وسائل تعليمية متعددة، وإتاحة فرص التعلم الذاتي للطلاب، إضافة إلى اعتقاد كثير من أعضاء هيئة التدريس أن التحلي بروح الدعاية والمرح يعد خروج عن التقاليد الجامعية ويقلل من مكانة الأستاذ بين طلابه. كانت أهم التوصيات عقد دورات تدريبية وحلقات بحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حول التدريس الجامعي مع توفير التقنيات الحديثة .

8- الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه

وعلاقتها ببعض المتغيرات⁽¹⁾ .

هدفت هذه الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف كما هدفت إلى الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المطلوبة لمعلمهم. تكونت عينة الدراسة من (210) طلاب من طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف بالمستوى الأول والمستوى الأخير. واستخدمت في الدراسة الحالية قائمة الكفاءات المهنية والمشملة على (6) كفاءات رئيسة و (75) كفاءة فرعية (من إعداد

(1) إبراهيم الحسن الحكي ، الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة رسالة الخليج العربي العدد (90) ، مكتب التربية العربي ، الرياض ، السعودية

(الباحث).

وباستخدام (كا 2) واختبار (ت) توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها أن الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب تتمحور حول ست كفاءات رئيسة هي (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتعزيز). وقدم بعض التوصيات أكد فيها على ضرورة عقد دورات تدريبية لأساتذة جامعة أم القرى فرع الطائف، تتضمن أهدافها التدريب على كيفية الإعداد للمحاضرة وآليات تنفيذها، وكيفية صياغة الاختبارات التحصيلية وإدارة برنامج تقويمي ناجح. فضلا عن استخدام أساليب الحفز والتعزيز للطلاب والتعامل معهم بروح الأبوة والقوة.

التعليق على الدراسات السابقة :

اتفقت أغلب الدراسات السابقة على التالي :

1-تقويم أداء الأستاذ الجامعي ضرورة وأهمية قصوى لتحقيق رسالة

الجامعة .

2-يوجد اتفاق بين الدراسات على توافر المادة العلمية لدى الأستاذ

الجامعي .

3-حددت بعض الدراسات العناصر الأساس لتقويم الأستاذ الجامعي .

4-أشارت عدد من الدراسات إلى ضعف بعض المهارات التدريسية لدي

تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

تقويم الأداء الوظيفي :

- إن الهدف من تقويم أداء أي موظف هو تحسين قدراته ومهاراته لتحقيق معايير الجودة وليس معاقبته ، وقد حدد الديوان العام للخدمة بالمملكة السعودية¹ أربعة أهداف لتقويم الأداء الوظيفي نلخصها فيما يلي :
- 1- التعرف على الموظفين الذين يحتاجون لمزيد من التدريب أو التوجيه .
 - 2- اختيار الكفاءات المناسبة والمقتدرة لملاء الوظائف العليا .
 - 3- تحقيق العدالة بين الموظفين بانتهاج الأساليب العلمية للتقييم .
 - 4- تشجيع الموظفين ودفعهم لمزيد من البذل والعطاء عن طريق مكافأة المجدين.

عليه يمكن الإجابة عن السؤال الأول: ما الهدف من تقويم الأداء

الوظيفي؟

وذلك بتحديد الأهداف التالية :

- 1- تحديد مدى كفاية الموظف .

(1) نعيمة إبراهيم الغنم، مدخل جودة التعليم والتعلم ، مرجع سابق، ص 214

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- 2- تحديد احتياجاته التدريبية .
 - 3- التطوير المهني للموظف وترقية أدائه .
 - 4- اتخاذ القرارات المناسبة مثل الترفيع والمكافأة والتحسين.
- ويؤكد معهد الإدارة العامة بالسعودية ¹ على أهمية تقويم الأداء الوظيفي التي يوجزها الباحث فيما يلي:
- 1- دفع العاملين للعمل بجد واجتهاد .
 - 2-يساعد على معرفة مستوى الأداء لتحسينه وتطويره باختيار البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات العاملين.
 - 3-يسهم في تحديد الحوافز والمكافآت المناسبة ، واقتراح زيادة أو خفض المرتبات حتى تتناسب مع الأداء .
 - 4-يكشف عن قدرات العاملين لاقتراح ترقية لهم إلى وظائف قيادية أعلى .
 - 5-وسيلة جيدة للتغذية المرتدة لمعرفة مدى فاعلية نظم اختيار الموظفين وتعيينهم.

6-يوجد المناخ المناسب لتحسين العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين .

7-يحقق استمرارية الإشراف والرقابة على العمل والعاملين .

أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي :

يجيب هذا الجزء عن السؤال الثاني : **ما أهمية تقويم الأستاذ**

الجامعي ؟

(1) المرجع السابق نفسه ص 214- 215

المعلمون وأستاذ الجامعات ليسوا موظفين عاديين ، فهم قادة العملية التربوية وأدوات التطوير والتجديد في المجتمع، ومستوى أداء المؤسسة التربوية ككل يتوقف على أدائهم؛ عليه يجب أن ينال تقويمهم الأهمية القصوى التي يستحقها. وتذكر (اليونسكو - Bikas C Sanyal)⁽¹⁾ أنه مهما وجهنا من سياسات ومهما جودنا مناهجنا ، فإننا لن ننجح بدون المعلم الفعّال القادر على إدارة عمليات التعليم والتعلم باحترافية ؛ لذا فإن المعلم الفعّال هو الأداة الرئيسة في جودة مخرجات النظام التعليمي في المؤسسات التربوية والتعليمية بمختلف مستوياتها .

ترتبط نوعية التعليم بدرجة كبيرة بكفاءة الأداء التدريسي ومهارته ، وقد توصلت دراسة (مايكل بولسين 2002 - Michael Paulsen)⁽²⁾ إلى أن 72.8% من جملة 33785 أستاذا جامعيا من 378 كلية تميل اهتماماتهم بشدة نحو التدريس بالرغم من وجود أدلة مؤكدة تشير إلى أن الأساتذة الذين يقضون وقتا أقل في التدريس ووقتا أكبر في البحث العلمي يتقاضون مرتبات أعلى ؛ لذا كان لزاماً أن ينال تقويم الأداء التدريسي العناية القصوى في المؤسسات التربوية لما له من تأثير مباشر على أدائها. ويذكر (أبو لبدة)⁽³⁾ بأن قيام الأستاذ الجامعي بالتدريس دون تقويمه-أي الأستاذ- لا يؤكد أن التعلم قد حدث

(1) Bikas C Sanyal , Quality assurance of teacher education in Africa ,UNESCO: International Institute for Capacity Building in Africa , Addis Ababa, 2013 .

(2) جمال علي الدهشان ، جمال أحمد السيسي ، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم ، مرجع سابق ص4

(3) سبع محمد أبو لبدة ، مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي ط4 ، عمان ، جمعية عمال المطابع التعاونية ، 1987م، ص66.

السؤال الثالث : كيف يتم تقويم الأستاذ الجامعي ؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد أجرى الباحث مقابلة مع عينة من (8) عمداء كليات من مجموع (10) عمداء كليات بالجامعة، و(19) رئيس قسم علمي من (56). وتم توجيه أسئلة إليهم حسب الاستمارة التالية ، وموضح فيها النسب المئوية لاستجاباتهم:

أولاً - ما الأساليب التي تستخدمها لتقويم الأساتذة :

جدول (1) : أساليب تقويم الأساتذة

الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة المئوية			الأسلوب المستخدم	م
		نادراً	أحياناً	غالباً		
0.8	1.48	64	20	16	تقوم بزيارات الأساتذة داخل القاعات لتقويمهم	1
0.7	1.48	56.5	34.8	8.7	تنسق برنامج ليقوم الزملاء بعضهم بعضاً	2
0.7	1.48	64	24	12	توزع بطاقات للتقويم الذاتي للأساتذة ليقوموا أنفسهم بأنفسهم	3

0.8	1.83	37.5	38. 5	19. 2	4	تطلب من الطلبة أن يقوموا الأساتذة
0.3	2.88	-	11. 5	88. 5	5	تطلع على أسئلة الاختبارات التي يعدها الأساتذة
0.7	2.44	12	32	56	6	تتابع المستوى التحصيلي للطلبة كمؤشر لأداء الأساتذة
0.8	2.39	21.7	17. 4	60. 9	7	تقوم بتعبئة بطاقة شؤون العاملين بالدولة للأداء الوظيفي

1- من الجدول (1) نلاحظ أن الجوانب التي تتم نادراً في تقييم الأساتذة :

1 - زيارات الأساتذة داخل القاعات .

2 - تقييم الأقران.

3 - تقييم الأستاذ لنفسه ذاتياً.

2- الجوانب التي يتم التركيز عليها في التقييم أحياناً هي تقييم الطلبة

لأساتذتهم ولا يتم ذلك من خلال استبانات ، ولكنه يتم من خلال مناقشات مع

الطلبة ؛ وغالباً ما يتم اللجوء لذلك عندما تكون هناك شكاوى أو مشكلات

كارتفاع نسبة الرسوب في المادة .

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

3- غالباً ما يتم تقويم أداء الأساتذة كما يلي :

- 1 - الاطلاع على أسئلة الاختبارات التي يعدها الأستاذ .
 - 2 - المستوى التحصيلي للطلاب .
 - 3 - تقدير الأداء بواسطة بطاقة الأداء الوظيفي التي تعتمد على الأنشطة العامة والجوانب الإدارية والشخصية لدى الأستاذ .
- ثانياً - ما الجوانب التي تركز عليها في تقويم الأستاذ الجامعي؟
- جدول (2) : جوانب التركيز في تقويم الأساتذة

م	الجانب الذي تركز عليه	النسبة المئوية			الانحراف المعياري
		غالباً	أحياناً	نادراً	
1	التدريس	3.8	92.3	3.8	0.4
2	البحث العلمي	50	33.3	16.7	0.8
3	خدمة المجتمع	32	52	16	0.69
4	الجوانب الإدارية والأنشطة واللجان المتخصصة	52	28	20	0.80

- ما أثر عمليات التقويم التي تقوم بها على أداء الأساتذة ؟
- ما مقترحاتك لتطوير أداء الأستاذ الجامعي ؟

يتضح من إجابات الجدول (2) ما يلي :

- 1 - التدريس ليس الجانب الذي يتم التركيز عليه في التقويم -غالباً- ويتم وضعه أحياناً مع الجوانب الأخرى للتقويم ؛ أي أنه ليس هو العنصر الأساس ذا الوزن الأكبر في عملية التقويم ..
- 2 - يتم التركيز في التقويم -غالباً- على البحث العلمي والجوانب الإدارية والأنشطة ثم تلي خدمة المجتمع ،وذلك من حيث الترتيب والأهمية .
- 3 - أكدّ العمداء ورؤساء الأقسام إيجابية عمليات التقويم على أداء الأساتذة .
- 4 - اقترح العمداء ورؤساء الأقسام أن يتم تطوير أداء الأساتذة من خلال التدريب على جميع جوانب الأداء باختلاف أنواعها .

مما سبق نستنتج :

- 1 - أن التدريس لا يحتل وزناً كبيراً عند تقويم الأستاذ الجامعي .
- 2 - لا تستخدم أساليب فاعلة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي ؛ وعليه يؤدي ذلك إلى التأثير سلباً على تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية، لأن التقويم الدقيق يبنى عليه الاحتياجات الحقيقية الصحيحة التي يمكن تلبيتها من خلال التدريب .

الممارسات الشائعة والخاطئة في تقويم الأستاذ الجامعي :

السؤال الرابع : ما الممارسات الخاطئة في تقويم الأداء التدريسي ؟

- 1- يعتقد كثير من الأساتذة أن الحصول على المؤهلات العلمية يجعل

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

الأستاذ يتسم بالكفاءة في الأنشطة التدريسية والإدارية ويجعله فوق عملية التقويم .

2- كذلك يمكننا أن نستنتج من الإجابات عن أسئلة المقابلات في الجدول

السابق ما يلي :

1. تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس بناءً على مؤهلاتهم العلمية

ودرجاتهم الأكاديمية دون النظر إلى مهاراتهم التدريسية .

2. يتم التركيز في ترقية أعضاء هيئة التدريس على البحوث العلمية

دون اعتبار كبير للجوانب الأخرى ، بالرغم من أن التدريس لا يقل أهمية عن البحث العلمي إن لم يكن أهم منه .

3. لا يتم التركيز على مدى خدمة الأستاذ الجامعي للمجتمع

ومساهمته في حل مشاكل هذا المجتمع .

4. لا يهتم التقويم بمدى مشاركة الأستاذ الجامعي في اللجان العلمية

المتخصصة باعتبارها أحد أهم الوسائل للاستفادة من الاختصاصيين في الجوانب التطبيقية.

ويرى (الجنابي)⁽¹⁾ أن الغرض الرئيس من التدريس الجامعي هو إحداث

تغيير مستمر في الطلبة ، وهناك اعتقاد بأن التقييم المنضبط لفاعلية التدريس لا يكون دقيقاً إلا بعد سنوات من انتهاء عملية التدريس ؛ وهذا اعتقاد خاطئ.

كذلك يرى أن بعض الأساتذة يربطون بين البحث العلمي والقدرة على الأداء

(1) عبد الرزاق شنين الجنابي ، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته على جودة التعليم العالي ، مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة ، تشرين الثاني 2009م ، ص 14- 15

التدريسي ؛ مما يجعلهم يعتقدون أن البحث العلمي مؤشرٌ لجودة التدريس ، وهذا اعتقاد خاطئ أيضاً.

أكد تقرير التنمية الإنسانية العربية على أن مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية متدنية إلى ما دون 60% ، والسبب الرئيس في ذلك ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس . ومما لا شك فيه أن الشهادة العلمية العالية ليست دليلاً على التدريس الجيد، فهناك الكثير ممن يشهد لهم بالكفاءة في البحث والتأليف ولكنهم يبدون عجزاً واضحاً في مجالات التدريس قد يصل إلى درجة الفشل أحياناً⁽¹⁾.

من ذلك يؤكد الباحث على أن ضعف الأداء التدريسي لا يشير بالضرورة إلى الضعف الأكاديمي ولكنه يشير إلى عدم امتلاك المهارات التدريسية اللازمة لتحقيق أهداف التعليم .

السؤال الرابع : ما معايير تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ؟

حيث أن الأستاذ الجامعي أهم ركائز العملية التعليمية والعنصر الأهم في تحقيق أهداف الجامعة لذا اهتمت مؤسسات التعليم العالي في كل البلاد بتوصيف مهامه وتقييمها . وذكر (بله عباس ، ورحمة)⁽²⁾ أنه لتحقيق الجودة في التعليم يجب أن تتوافر الكفايات التالية في المعلم :

1 - كفايات شخصية .

(1) تركي راجح، دور التربية في التنمية الوطنية، تجربة الجزائر في تكوين المكونين للمنظومة التربوية، مجلة الفيصل، العدد118، ديسمبر 1986، ص:57.

(2) عباس بله، رحمة عثمان ، إدارة الجودة الشاملة في التعليم ، مرجع سابق ، ص 59-60 .

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- 2 - العلاقة مع الزملاء والإدارة .
 - 3 - العلاقة مع الطلاب .
 - 4 - كفايات التدريس .
 - 5 - كفايات التقويم .
 - 6 - كفايات التحسين المستمر.
- وقد اطلع الباحث على عدد من المعايير لممارسة الأداء المهني للأستاذ الجامعي في عدد من الدول ، ورأى أن يستعرض معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر لشمولها ووضوح مؤشراتها⁽¹⁾. حددت الهيئة أربعة مجالات لتقويم الأستاذ الجامعي هي: التعليم – البحث العلمي – خدمة المجتمع – الجوانب الإدارية والتنمية المهنية. وتم تحديد (8) معايير في مجال التعليم، و(7) معايير في مجال البحث العلمي، ومعياريين لكلٍ من مجال خدمة المجتمع والجوانب الإدارية. وقد حددت مؤشرات للتحقق لكل معيار.
- يكتفي الباحث باستعراض معايير الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في مجال التعليم لصلتها المباشرة بموضوع البحث ، والمعايير تركز على تمكن الأستاذ الجامعي من التالي :
- 1- المحتوى العلمي لمجال تخصصه .
 - 2- التخطيط الجيد لعملية التعليم .

(1) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، 2009م، ص 1-4.

- 3- طرق التعليم المختلفة .
- 4- مهارات التعليم المختلفة .
- 5- مهارات إدارة الموقف التعليمي .
- 6- مهارات عملية التقويم .
- 7- تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها .
- 8- مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها .

ما إجراءات التقويم الذاتي للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ؟

التقويم الذاتي هو تقويم الإنسان لنفسه بنفسه؛ فالإنسان أعرف بنفسه من غيره وتقويمه لنفسه أدق من تقويم غيره له . قال تعالى : " بل الإنسان على نفسه بصيرة " . وقد دعا الرسول ﷺ إلى التقويم الذاتي بقوله : " الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت " .

والتقويم الذاتي في أبسط صورته هو تقويم الإنسان لنفسه بنفسه فيحدد نقاط القوة ويطورها ، ويحدد نقاط الضعف ويسعى لعلاجها . ويتدرج التقويم الذاتي من تقويم الفرد لنفسه إلى تقويم الجماعة لنفسها إلى تقويم المؤسسة لنفسها ؛ وهو ما يسمى بالتقويم الذاتي للمؤسسة أو التقويم الداخلي .

يشير " ليندال تاليور " Lyndal Taylor إلى أنه لا مفر من تقويم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم فتلك سمة متأصلة فيهم، يمارسونها سواء عن وعي أو بغير وعي، فأعضاء هيئة التدريس المحترفون – من وجهة نظره –

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

يجب أن يراقبوا باستمرار فاعلية تدريسهم وأن يتحملوا مسؤولية البحث عن ذلك. بل اعتبر كل من "ر. أريولا R. Arreola و"ل. براسكامب، ج. أورى J. Ory, L. Braskamp و"ب. سيلدن P. Seldin تلك الآراء أساس نظام التقويم الناجح لهم، وهو ما يتطلب ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تقويم أنفسهم ذاتياً⁽¹⁾.

وينطلق التقويم الذاتي من عدة مبادئ منها :

1. أن الإنسان بطبعه يميل إلى تجويد عمله والبعد عن الأخطاء .
 2. التقويم الذاتي يؤكد على الثقة في الفرد حيث يراجع عمله بنفسه فيتفادى أخطائه ويطور أدائه .
 3. التقويم الذاتي يبعث على الاطمئنان فيعترف الفرد بأخطائه ويسعى لمعالجتها بدلاً عن تبريرها.
 4. التقويم الذاتي أكثر وسائل التقويم صدقاً لأن الفرد أدري بنفسه أكثر من غيره – غالباً .
 5. التقويم الذاتي أقل تكلفة وأبلغ تأثيراً ، لأن الفرد يكون مقتنعاً فيه بأخطائه ، ساعياً إلى معالجتها دون كبير عناء في ذلك ، وبالتالي يكون أحد وسائل التحسين المستمر للأداء باستمرار التقويم .
- للأسباب السابقة ينبغي تشجيع ممارسات التقويم الذاتي ومساعدة الأساتذة

(1) جمال على الدهشان ، جمال أحمد السيسى ، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، السنة التاسعة عشر – العدد الثالث ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، 2004م ، ص8.

على القيام بها و ذلك من خلال عدة أساليب منها:

1. إعداد بطاقة تقويم ذاتي بواسطة الأستاذ الجامعي واستخدامها،

ويرى الباحث أن الاستعانة بواسطة البطاقات التي يعدها الخبراء و المختصون تعطي تصوراً أشمل للعناصر التي ينبغي التركيز عليها في التقويم وذلك للآتي :

أ - البطاقات المختصة تلفت انتباه الأستاذ إلى مؤشرات الأداء

المهمة في التدريس فيركز عليها .

ب - تساعد بطاقات المختصين الأساتذة في الوقوف على جوانب القوة

لديهم مما يكسبهم الثقة في أدائهم ، وفي الوقت نفسه تساعده على الوقوف على نقاط الضعف لمعالجتها وتحسينها .

2. يمكن أن يوزع الأستاذ استبيان على طلابه في نهاية محاضراته

بالتركيز على جوانب معينة للآتي :

أ - لمعرفة مدى أدائه التدريسي فيها .

ب - للحصول على تغذية راجعة عن مدى فهم طلابه لمادته ومعرفة

مدى تقبلهم لطريقة أدائه ، حيث أن الميول والاتجاهات لها أثر كبير في الارتقاء بمستويات الطلاب .

3. تسجيل بعض المحاضرات ثم استعراضها وتحليلها .

4. إعداد الأستاذ تقرير ذاتي عن أدائه خلال الفصل الدراسي ؛ يحدد

فيه جوانب تميزه والجوانب التي تحتاج منه إلى تحسين .

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

ماذا نقوم في الأداء التدريسي ؟

- أ - الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس .
- ب - طريقة التدريس.
- ج - إدارة الحوار والمناقشة في القاعة (مهارات الاتصال والتواصل
- د - أخلاقيات التدريس .
- هـ - طريقة تقويم الطلاب .

كيفية إعداد بطاقات التقويم الذاتي للأداء التدريسي ؟

يجب أن تكون البطاقة الشاملة للجوانب الأساسية للأداء التدريسي وذلك بصورة مؤشرات تكون نتائجها الحكم على مدى جودة الأداء التدريسي .
البطاقة التالية التي أعدها الباحث وذلك في ضوء :
1- ما تم عرضه من إطار مرجعي عن معايير أداء أعضاء هيئة التدريس

2- نتائج الدراسات السابقة التي استعرضها البحث الحالي .
يمكن دراسة هذه البطاقة لتقويم الأداء التدريسي والاسترشاد بها عند إجراء التقويم الذاتي ، وقد تم تحكيم هذه البطاقة بواسطة عدد من خبراء التربية وأجريت عليها التعديلات التي اتفق حولها الخبراء .

استبانة التقويم الذاتي للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

ضع علامة (√) تحت الوصف الذي تراه مناسباً لكل عبارة مما يلي :

م	العبارة	مناس ب	يحتاج تحسين	ملاحظا ت
1	ملم بمادة التخصص الذي أدرسه وأتابع المستجدات العلمية والتربوية فيه			
2	أعد توصيفاً للمقرر الذي أدرسه			
3	أوضح أهداف المقرر للطلاب منذ أول محاضرة			
4	أحدد لهم المراجع المناسبة للمقرر			
5	أشرح لهم طريقة تقويم المادة			
6	أوضح أهداف المحاضرة في بدايتها .			
7	أعدّ المحاضرة إعداداً جيداً .			
8	أمهد لموضوع المحاضرة بمدخل مناسب			
9	أقدم أفكارى بصورة مرتبة .			
10	لغتي في التدريس فصحي وبسيطة وسلسة .			
11	صوتي واضح ومسموع .			
12	استخدم استراتيجيات متنوعة في التدريس			
13	استخدم تقنيات حديثة في تدريسي			
14	استطيع جذب انتباه الطلاب .			
15	أطرح أسئلة تقويمية خلال تدريسي			
16	أشجع الطلاب على المناقشة والحوار.			

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

17	لا تحدث فوضى أثناء المحاضرة .
18	احضر في الوقت المحدد للمحاضرة
19	أرصد الحضور والغياب في كل محاضرة .
20	الترم بالمادة المقررة في المحاضرة.
21	أناقش مع الطلاب أهم النقاط التي وردت في المادة التي درستها
22	نسبة تنفيذي لمفردات المقرر لا تقل عن 90%
23	أقيم علاقة تربوية جيدة مع الطلاب .
24	أنوع أساليب تقويم الطالب : بحوث - تطبيقات عملية - سمنارات ...
25	أعدّ اختبارات للطلاب من وقت لآخر أثناء تدريس المقرر .
26	الترم بمواصفات الاختبار الجيد .
27	أناقش نتائج الطلاب وطرق حلهم للاختبارات
28	أعدّ اختبار المقرر قبل نهاية الفصل الدراسي بوقت كافٍ .
29	أناقش اختبار المادة مع زملائي .
30	أكتب ملاحظاتي عن أساليب تدريس وتقويم المادة في نهاية كل فصل دراسي .

			أضع في الاعتبار ملاحظاتي التي كتبتها عن تدريس المادة وتقومها قبل تدريسها مرة أخرى	31
--	--	--	--	----

الملاحظات والمقترحات التي ترى أنها تطور الأداء التدريسي :

.....

.....

.....

.....

أهم النتائج

حاول هذا البحث أن يوضح أهمية تقويم الأداء التدريسي بصفة عامة والتقويم الذاتي للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بصفة خاصة ، وحدد مؤشرات للأداء التدريسي الجيد ، واقترح استبانة للتقويم الذاتي للأداء التدريسي تشمل هذه المؤشرات .ومن خلال مناقشة أسئلة البحث تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها :

1/ تقويم الأستاذ الجامعي مهم لأنه :

1 - يحدد مدى كفايته .

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

- 2 - يحدد احتياجاته التدريبية .
 - 3 - يؤدي إلى التطوير المهني للأستاذ وترقية أدائه .
 - 4 - يؤدي لاتخاذ القرارات المناسبة مثل الترفيع والمكافأة والتحسين .
- 2/ تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي لا يجد ما يستحقه من الاهتمام والتركيز.
- 3/ توجد بعض الممارسات الخاطئة في تقويم الأداء التدريسي أهمها :
- 1 - تقويم الأستاذ الجامعي يتم بصورة شكلية ولا تتم الاستفادة من نتائجه .
 - 2 - تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس بناءً على مؤهلاتهم العلمية ودرجاتهم الأكاديمية دون النظر إلى مهاراتهم التدريسية .
 - 3 - يتم التركيز في ترقية أعضاء هيئة التدريس على البحوث العلمية دون اعتبار كبير للجوانب الأخرى التي من أهمها التدريس .
 - 4 - العناصر الأساسية في الأداء التدريسي غير محددة لذا لا يتم التقويم الذاتي للأداء التدريسي بصورة دقيقة .
- 4/ يجب أن تتضمن معايير تقويم الأداء التدريسي ما يلي :
- 1- المحتوى العلمي لمجال تخصصه .
 - 2- التخطيط الجيد لعملية التعليم .
 - 3- طرق التعليم المختلفة .
 - 4- مهارات التعليم المختلفة .

5- مهارات إدارة الموقف التعليمي .

6- مهارات عملية التقويم .

التوصيات والمقترحات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها حول تقويم الأداء التدريسي

للأستاذ الجامعي يمكن التوصية بما يلي :

1/ نشر ثقافة التقويم الذاتي حتى يتم تبنيها بواسطة أعضاء هيئة التدريس .

2/ الاهتمام بتقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وإعطائه وزناً أكبر عند الترقيات العلمية للأساتذة .

3/ تصحيح الممارسات الخاطئة في تقويم الأداء التدريسي.

4/ استخدام أساليب مختلفة للتقويم الذاتي والتي ورد جزءاً منها في هذه الورقة

5/ الاستعانة ببطاقة التقويم الذاتي المقترحة في هذه الورقة لتقويم الأداء .

6/ تدريب الأساتذة على مراعاة معايير تدريس المحاضرة الجيدة باعتبار أنها

التقويم الذاتي للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

أكثر أساليب التدريس شيوعاً .

7/ إقامة اللقاءات والدورات التدريبية حول تطوير استراتيجيات تدريس وتقويم

متنوعة للطالب الجامعي .

واقترح تصميم بطاقة تقويم ذاتي تتناول جميع جوانب الأداء الأخرى

للأستاذ الجامعي .