

مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

أ. سائلة الإمام^(1,*)
د. سمير بارة¹

¹ جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر

* عنوان المراسلة: limamsalma2008@yahoo.fr

مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

الملخص:

يعتبر أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة مرتكز تنميتها وتطويرها، لأنه يؤثر مباشرة على تكوين مخرجاتها الموجهة بالدرجة الأولى لخدمة المجتمع، لذا أصبح من الضروري الاهتمام بهذا الأداء، وقد سعت معظم الجامعات في العالم لتطوير أداء الأستاذ من خلال وضع نظام متكامل لتقويمه يقوم على مؤشرات تمس كافة جوانب هذا الأداء، لكن الإشكال المطروح هو مدى وجود معايير ومؤشرات لتقويم هذا الأداء تمتاز بالجودة، خاصة وأن تحقيق جودة التعليم الجامعي اليوم ترتبط بشكل أساسي بجودة المهارات التعليمية للأستاذ الجامعي، من هنا تحاول هذه الدراسة معالجة الإشكالية الآتية: ما الدور الذي تقوم به مؤشرات قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة؟ وإلى أي مدى يمتاز تطبيقها بالجودة حسب آراء أساتذة كليتي الحقوق والعلوم السياسية والعلوم الإنسانية بجامعة ورقلة؟ ولما نقشة ذلك انتهجنا المنهج الوصفي مستخدمين أسلوب الدراسة الميدانية عن طريق بناء استمارة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ تعدادها 212 أستاذاً من كلا الكليتين، وبعد التحليل والتفسير خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- إن الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي منظومة متكاملة لها أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف التعليمية على مستوى الجامعة.
- يلعب تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة دوراً كبيراً في تحسين مستوى الأداء التعليمي.
- رغم إدراك الأستاذ الجامعي لأهمية عملية قياس الأداء التعليمي، فإن حسب رأي أكثر من نصف العينة بحاجة إلى تنظيم أكثر من خلال إدخال مؤشرات أخرى، لأن المؤشرات المعمول بها في تقييم الأداء التعليمي تمتاز بالشكلية والثبات، وهذا يؤثر على جودة العملية.

الكلمات المفتاحية: عضو هيئة التدريس، قياس الأداء التعليمي، مؤشرات الأداء، جودة التعليم العالي.

Quality Level of the Standards Used to Evaluate Teaching Performance- University of Ouargla, Algerian- from the Faculty Members' Perspective

Abstract:

The performance of the faculty members plays a pivotal role in the university's development, because it directly affects its outcomes that are oriented primarily to serve the community; it's therefore necessary to pay attention to this performance. Most universities in the world have sought to improve the teachers' performance, through the development of an integrated system of evaluation that is based on indicators affecting all aspects of this performance. However, the problem is whether there are standards and indicators of good quality to evaluate the performance, especially achieving the quality of higher education today is mainly linked to the quality of the educational skills of university professors. Therefore, this study attempted to address the following questions: What role do teachers' performance measurement indicators have in achieving quality? To what extent the application of these indicators is of quality from the perspective of professors of the Faculties of Law and Political Science and Humanities at the University of Ouargla? To answer these questions, the descriptive approach was followed by developing a questionnaire which was distributed to a random sample consisting of 212 professors of both colleges. After the analysis data and interpretation of results, the study revealed the following:

- The teaching performance of university professor is considered an integrated system which is of great importance in achieving educational goals at the university level.
- The evaluation of university teachers' performance plays a major role in improving the level of educational performance.
- Even though the university professor recognizes the importance of the measurement process of educational performance, more than half of the sample were of the opinion that this process needs more indicators, because the existing ones are characterized by inflexibility and formality; and this affects the quality of the process.

Keywords: Faculty Member, Measurement of Educational Performance, Performance Indicators, Quality of Higher Education.

المقدمة:

يعد التعليم الجامعي أساس تقدم الإنسانية، ومصدر التنمية الشاملة فيها، لأنه يهتم بإعداد وتكوين المورد البشري، الذي تزداد أهميته يوماً بعد يوم باعتباره مصدراً للثروة ومحركاً للبشرية، كما تزداد أهمية تعليمه وتدريبه، فعلى قدر تكوينه وتنميته تتحدد قوة المجتمع في عالم اليوم، الذي يرهن مستوى المجتمعات والدول بما تمتلكه من كفاءات علمية توكل مهمة إنتاجها إلى وظيفة التدريس والتعليم، وإلى ما تعكسه مهارات الأستاذ الجامعي إلى هذه الوظيفة المهمة من مؤشرات لجودة العملية التعليمية.

ومن منطلق أن جودة التعليم العالي تعد منظومة تمس كافة جوانب العملية التعليمية باعتبارها تعنى بالمنتج التعليمي الذي يلبي متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع، وهذا يؤكد على أهميتها البالغة ولأن تحقيقها يتطلب توجيه كل السياسات والعمليات والموارد البشرية نحو الإبداع لخلق منتج تعليمي متطور وذو جودة يمتاز بمعايير جديدة في ظل حاجات الفرد والمجتمع المتزايدة والمتغيرة.

بالإضافة إلى أن تحقيق جودة التعليم العالي تكتسي أهميتها من خلال تحقيقها للعديد من الفوائد أهمها تحقيق جودة المتعلم (الطالب) في الجوانب المعرفية والمهارية، وأداء الأعمال التعليمية والإدارية بشكل صحيح، والتوفير في الجهد الوقت وتخفيض التكاليف التعليمية بالنسبة للعاملين، سواء كإداريين أو أعضاء هيئة التدريس.

لكن جودة التعليم العالي لن تتحقق إلا بإعادة تنظيم وتحسين محاور العملية التعليمية من إداريين وطلبة وأعضاء هيئة التدريس، ولقياس مستوى هذه الجودة لا بد من قياس أداء كل محور على حدة، وإذا ركزنا على الجودة التعليمية فإن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس هو المعيار الأساسي لذلك.

إن عضو هيئة التدريس يحتل المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطور في الخدمات التعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من جودة، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها أساتذة أكفاء مدربون تدريباً كافياً، ومؤهلون تأهيلاً مناسباً (العبادي والطائي، 2009، 275).

ذلك أن أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة له أثر مباشر على تكوين مخرجاتها، ومن ثم له أثر غير مباشر على مستوى تقدم المجتمع، لذا وجب تطوير وتثمين هذا الأداء الذي أصبح يرتبط في هذا القرن بما يقدمه الأستاذ من أساليب إبداعية في التدريس، وجودة في بحوثه العلمية، وفنية في إدارة حصصه التعليمية والتدريبية، ومدى اعتماده على تقانة عالية في أساليبه التواصلية مع الطلبة والمجتمع.

ومن جهة أخرى يرتبط تحسين أداء المتعلم بتحسين كفاءة وأداء الأستاذ الجامعي، وهذا لن يتأتى إلا بوضع نظام متكامل لتقويم أداء الأستاذ، من خلال وضع مؤشرات تمس كافة جوانب هذا الأداء.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

من خلال ما تقدم تحاول هذه الدراسة أن تتناول جانباً مهماً في عملية التقويم، وهو جودة مؤشرات قياس الأداء للتدريس الجامعي، وذلك من خلال الإجابة عن الإشكالية الآتية: ما مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر أساتذة كليتي الحقوق والعلوم السياسية والعلوم الإنسانية في جامعة ورقلة؟

ووفقاً لهذه الإشكالية تم صياغة تساؤلات تعكس محاور الدراسة:

1. ما مدى توافر مؤشرات قياس الأداء التعليمي في جامعة ورقلة من وجهة نظر عينة الدراسة؟
2. ما مستوى جودة طرق قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
3. ما مستوى مناقشة نتائج قياس الأداء التعليمي مع الأستاذ الجامعي؟
4. ما أنسب الأساليب لتحسين الأداء التعليمي من وجهة نظر عينة الدراسة؟

أهمية الدراسة:

يعد الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، التي تعد ركيزة الجامعة وسياساتها وخطط عملها، ولضمان تحقيق الجامعة لأهدافها المرتبطة أساساً بإنتاج المعرفة والرأس المال الفكري وجب تقييم وقياس محاور العملية التعليمية، وعلى رأسها أداء الأستاذ الجامعي، ومن هنا تكمن أهمية هذه الدراسة في جملة من الجوانب أهمها:

1. التعريف بنظام تقييم الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي ومؤشراتته.
2. الإسهام في تحسين العملية التعليمية، من خلال توضيح مدى أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي وجودته.
3. تأكيد العلاقة بين جودة تقييم الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي وجودة التعليم العالي.
4. تزويد المسؤولين في المؤسسات الجامعية، (الاسيما جامعة ورقلة)، بأهمية جودة معايير ومؤشرات تقييم الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو الكشف عن مدى جودة تطبيق مؤشرات قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي تحقيقاً لجودة التعليم العالي، وذلك من خلال الكشف عن:

1. مدى إسهام مؤشرات قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي.
2. الكشف عن مدى جودة مؤشرات قياس الأداء التعليمي من وجهة نظر أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية بجامعة ورقلة، من خلال الوقوف على إدارة العملية التقييمية وتأثير نتائجها على جودة الأداء التعليمي.

حدود الدراسة:

تتضمن الدراسة الحدود الآتية:

- الحدود العلمية: البحث عن مدى جودة مؤشرات قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي.
- الحدود المكانية والزمانية: تمت الدراسة الميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة من شهر فبراير - مارس 2015م.

مصطلحات الدراسة:

يمكن تحديد أهم التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة في الآتي:

- قياس الأداء: هي عملية منظمة تهتم بجمع المعلومات وتحليلها لغرض تحديد درجة تحقق الأهداف واتخاذ القرارات بشأنها ولعلاج جوانب الضعف وتعزيز جوانب القوة فيها (العبادي والطائي، 2011، 382).
- الأداء التعليمي الجامعي: هو قدرة ودرجة قيام الأستاذ الجامعي بتنفيذ مهامه التعليمية على مستوى الجامعة لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي (خيري وجامع ومولى، 2013، 784)، وعلى مستوى هذه الدراسة يقصد به كل النشاطات التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في كلية الحقوق وكلية العلوم الإنسانية بجامعة ورقلة من نشاطات علمية مع الطلبة.
- عضو هيئة التدريس: هو أحد الأعضاء القائمين بالتدريس في الجامعة، يمتلك مجموعة خصائص تؤهله لذلك، وهي ما تعلق بالجانب الأكاديمي، والمهني، والجانب الشخصي والثقافي (عزب، 2011، 471)، وحسب هذه الدراسة هو كل أستاذ يدرس في كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية بجامعة ورقلة، ويقوم بالتدريس في هذه الكليات برتبة أستاذ مساعد أو محاضر أو أستاذ التعليم العالي، وحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه، ويسهم في تحقيق أهداف ورسالة جامعته.

- جودة مؤشرات الأداء: هي مدى فعالية المعايير المعمول بها لقياس الأداء، وكفاءتها من أجل تحقيق الهدف المرجو منها، وهو تحسين وتطوير الأداء (Paul, 1991, 131).
- جودة التعليم العالي: نظام متكامل يعتمد إستراتيجية التحسين والتطوير المستمرين للوصول إلى المعايير المعتمدة في إدارة الجودة، وتتناول كل من المدخلات والعمليات للوصول إلى مخرجات ذات نوعية عالية، تحقق رضا المستفيدين وبعتماد التغذية العكسية لعمل المنظومة في التعليم العالي. (الشحادة، 2013، 806)

الإطار النظري:

1. طبيعة قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي: "التعريف والخصائص والمؤشرات"

إذا كان للأستاذ الجامعي أهمية بالغة داخل المنظومة الجامعية، من خلال تلك الأدوار التي يقوم بها في تكوين الكفاءات البشرية للمجتمع التي تؤثر على مستوى هذا المجتمع محليا وعالميا، فمن الضروري أن يتم الاهتمام به بما يتناسب مع أهمية وحساسية الدور الذي يقوم به، ولعل أداء الأستاذ الجامعي هو محور ذلك، فإذا تم تحسين وتطوير هذا الأداء، كللت العملية التعليمية بالنجاح، والعكس صحيح، وهذا لن يتأت إلا بقياس وتقويم الأداء التعليمي للوقوف على أوجه القوة والضعف.

أ. الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي:

- يعرف الأداء التعليمي (Teaching Performance) على أنه: (بصفر، عامر ومحمد، 2011، 58)
- مجموع المهارات والكفاءات المختلفة اللازمة لعضو هيئة التدريس، وتؤثر إيجابا في طريقة تدريسه ومهاراته البحثية وتنفيذه المهام المطلوبة منه.
 - ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي سواء في التدريس أو في البحث العلمي أو في خدمة المجتمع أو في الإدارة والقيادة الجامعية، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهما في تحقيق أهداف الجامعة.
 - هو القيام بالواجبات والمسؤوليات الموكلة لعضو هيئة التدريس والمحددة بالقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية.
- كما يعرف على أنه درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به، وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه التعليمية (العميرة، 2006، 103).

وعليه فالأداء التعليمي مرتبط بوظيفة الأستاذ من أداء أكاديمي ومهني، ويقصد بالأداء الأكاديمي الخصائص الأكاديمية التي تتعلق بتمكين الأستاذ من مادته العلمية، والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره لطلابه، والمتتبع للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه وقيامه بالبحوث والدراسات حولها، أما الأداء المهني فمرتبط بالخصائص التي تتعلق بتمكين الأستاذ الجامعي من العناية بتحضير المحاضرة، ومهارات تخطيط عملية التعلم وتنفيذها، وأساليب التدريس المختلفة واستخدام تكنولوجيا التعليم، والإلمام بأساليب الإعداد الجيد للاختبارات.

وعلى هذا الأساس فالأداء التعليمي للأستاذ مرتبط بمجموعة من الأدوار والمهام، وهي بالاجمال: الدور التدريسي والمهني، والدور البحثي، والدور المنهجي، والدور الإداري، والدور المجتمعي والوطني، والدور المعلوماتي، والدور العالمي، وكلها ترتبط بممارسة مهنته، وتتحكم في أدائه.

ب. تعريف قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي:

إن تقويم الأداء بشكل عام يعني الحصول على حقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم تقويم أداء العامل لعمله، لذلك فإن تقويم الأداء يعد وسيلة لقياس قدرة الفرد، ويساعد الإدارة على وضع كل فرد في المكان الذي يتلاءم مع صفاته ومؤهلاته (العبادي والطائي، 2011، 240).

أما قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي فيقصد به العملية التي يمكن من خلالها قياس كفاءة الأساتذة الجامعيين وإنجازاتهم وسلوكهم للتعرف على مدى مقدرتهم على أداء مهام الوظيفة التعليمية، وبما يحقق أهداف الجامعة.

ج. مؤشرات قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي:

يشير مفهوم جودة أداء عضو هيئة التدريس امتلاكه لكفايات تتصل بالمواد الدراسية، وخصائص الطلبة، وتخطيط وتكثيف التعليم، وإدارة الصف، وتقويم الطلبة وغيرها من الكفايات التعليمية التي يرتبط قياسها حسب بعض المفكرين بالمؤشرات الآتية: (العمراني، سالم ولايخ، 2011، 883)

- حجم أعضاء هيئة التدريس وكفائيتهم بالشكل الذي يغطي جميع الجوانب المنهجية للمواد التعليمية.
- الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس التي تتضمن معايير للمعارف والمهارات التي يمتلكها الأعضاء ومدى نموهم المهني المستمر في مجال الاختصاص.
- إسهام أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحيط بهم.
- مستوى التدريب والتأهيل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية.
- الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، ومدى عمقه وإبداعه ومقروؤيته عالمياً.

كما خلصت العديد من الدراسات مثل Thompson (2000، 61 - 75) وتوصيات فعاليات ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير (2005)، إلى أن ما يتم التركيز عليه من مؤشرات أثناء قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي هي: الكفاءة التدريسية، والمادة العلمية، والبحث العلمي، والسمات الشخصية، والأساليب التدريسية، والإنتاج العلمي، ومهارات التقويم.

وفي كل الحالات فإن مؤشرات التقويم لا بد أن تتوافق مع مهام وأدوار الأستاذ، وألا تخرج عن نطاقها، وهي: (عزب، 2011، 458 - 465)، مهام خاصة بالطلاب، ومهام خاصة بالإنتاج العلمي، ومهام خاصة بالمجتمع، وأخرى خاصة بالجامعة والإدارة.

د. خصائص قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي:

يعتبر قياس وتقويم الأداء التعليمي أهم مكونات النظام التعليمي، إذ لا يمكن إغفال أهميته وأثره على المؤسسات الجامعية ومخرجاتها، وهو يكتسب دقته من دقة وسائل القياس ومدى جودتها وقدرتها على توفير البيانات والمعلومات اللازمة لإصدار الأحكام والتقديرات التي تتوقف عليها تحسين الجودة وتطويرها، وعليه لكي يحقق التقويم هدفه الأساسي لا بد أن تتوافر فيه الخصائص الآتية: (الأسدي، 2014، 465 - 466)

- أن يكون مرتبطاً بأهداف الجامعة ورسالتها التعليمية.
- أن يكون شاملاً لكافة حيثيات مهام وأدوار الأستاذ الجامعي، ولا يغفل أي مهمة.
- أن يوفر قياساً دقيقاً لدى فاعلية العلاقات البينية التي تحكم مكونات الأداء التعليمي للأستاذ كالعلاقة بين الأستاذ والطلبة، وعلاقته برئيسه، وعلاقته بالمجتمع المحلي والعالمي.
- أن يجري القياس بعدة طرق وأساليب وبشكل تعاوني.
- أن يكون مستمراً (إما شهرياً أو سداسياً أو سنوياً) وليس منقطعاً.
- أن يتسم بالتشخيص والتفسير والعلاج.
- ألا يكون مكلفاً.
- أن يتم في جو يسوده الاحترام والثقة وتقبل وجهات النظر والنقاش.
- يهدف إلى تحقيق جودة الخدمة التعليمية، وليس التركيز على الأخطاء والزلات لأعضاء هيئة التدريس.

2. أهمية وأهداف عملية قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي:

تكتسي عملية قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي أهمية بالغة، إذ يشير العديد من المهتمين بمجال جودة التعليم العالي على أن نجاح العملية التعليمية وتطويرها يعتمد أساساً على أداء الأستاذ الجامعي، وعلى مدى سيطرته على مهارات التدريس التي تمكنه من تحقيق الأهداف التعليمية، لذا وجب قياس وتقييم أدائه، حيث إن عملية التقييم تسهم في الكشف عن إنجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم لتطوير كفاءتهم التدريسية، وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل متعددة في تقييم طلبتهم.

وتتجلى أهمية عملية قياس الأداء التدريسي في الجوانب الآتية: (خيري وآخرون، 2013، 784)

- يعد وسيلة أساسية لمعرفة مدى التقدم الذي حققه الأستاذ الجامعي نحو تحقيق الأهداف التعليمية الجامعية، أي تقييم مستوى الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء التعليمي للأستاذ.
- يساهم في رفع كفاءة الأستاذ ومكانته في الجامعة، والتميز في التدريس وتعزيزه والارتقاء به.
- يكشف الانحرافات في النتائج المحققة من طرف الأستاذ، ويفسرهما حسب ما هو مخطط له سابقاً.
- اتخاذ التدابير والقرارات اللازمة لتجنب الانحرافات في أداء ومهام الأستاذ.
- استخدام نتائج التقييم في تحديد برامج وخطط التطوير لهيئة التدريسية على مستوى الكلية والجامعة.

ويهدف قياس أو تقييم الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي إلى مساعدة الأستاذ على تنمية قدراته المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر، الذي لا يبد منه مواكبة التطورات العلمية، وكما يرى العبادي والطائي (2011، 242) فإن هذه العملية تهدف إلى:

- تحقيق نقلة نوعية في العملية التعليمية تقوم على أساس الارتقاء بكل عناصرها، لاسيما العناصر البشرية.
- اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية لتلافي الأخطاء قبل وقوعها، ورفع درجة الثقة في نفوس الأساتذة بشأن مستوى الجودة التي حققتها المؤسسة الجامعية، والعمل على تحسينها بصفة مستمرة.
- دعم إجراءات الترقية والنقل وإثبات عدالتها، وتحديد المكافآت الشخصية، ومنح العلاوات للأساتذة.
- رفع الروح المعنوية للأساتذة، وتوطيد الصلات بينهم وبين مسؤوليهم، ويفيد في خفض معدل الدوران الوظيفي، والسلبيات في سلوك العاملين من غياب وإهمال وعدم الحماس في العمل.
- يساهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة للتدريس، ويساهم في تعديل معايير ومؤشرات الأداء، وزيادة أداء الأساتذة.
- يساهم في رسم خطة الموارد البشرية للجامعة، وما تتطلبه من تنمية وتدريب وتوفير المكافآت والحوافز للأساتذة.

3. طرق وأساليب قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي:

أ. طرق قياس الأداء التعليمي للأستاذ:

من الناحية العملية هناك العديد من الطرق لتقييم وقياس أداء ومهارات الأستاذ الجامعي، ورغم العيوب التي تكتنفها، لكنها تستخدم على مستوى الجامعات بشكل مستمر، ومن المتعارف عليه إدارياً أن يشترك العديد من الأفراد في عملية قياس وتقييم الأستاذ في الجامعة وأهمهم عمداء الكليات ورؤساء الأقسام والطلبة، وقد أجمعت العديد من الدراسات أن أهم طرق قياس الأداء التعليمي للأستاذ هي كما يأتي:

1. تقييم الزملاء: ويركز على مؤشرات تؤهل الزميل لذلك، وهي السمات الشخصية، والتخصص العلمي، وعامل الزمالة، هذا بالإضافة إلى موقعه الوظيفي، وتتم هذه العملية عادة عن طريق الملاحظة، وهذا يتيح للزميل الحكم على: (بصفر وآخرون، 2011، 70)

- المستوى المعرفي وخبرة الأستاذ كما يعكسها المقرر الدراسي.
- أهداف المنهج الدراسي.
- الواجبات الدراسية والمشروعات والامتحانات الدورية كمؤشرات كمية ونوعية.
- أداء الطالب في الامتحانات كمؤشر عن مدى إنجاز الطالب.
- مستوى التفاعل بين العضو/ الطالب داخل وخارج المحاضرة.
- إسهام ونشاط العضو داخل القسم.
- أسلوب العضو واتجاهه كباحث ونموذج لعضو هيئة التدريس.

2. تقييم الطلبة: يعد اشتراك الطلبة في هذه العملية من مؤشرات إدارة الجودة الشاملة، على اعتبار أن إدارة الجودة الشاملة في التعليم تدعو إلى التركيز على المتعلم، والاهتمام بحاجاته ومطالبه التعليمية والاجتماعية والنفسية.

وقد أكدت العديد من الدراسات مثل: قادري (2012)، سعيد (2012)، الحدابي وخان (2008)، شيحة (1985)، Mucciolo وJahangiri (2008) أن اشراك الطلبة في فرق تقييم الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي أثبت نجاحا كبيرا وهذا يساهم في تقديم رؤية لتحسين أداء الأستاذ، ورغم وجود تباين في الاتجاهات نحو استخدام الطلاب كوسيلة للحكم على مستوى الأداء التعليمي للأستاذ (النجار، 2004، 14)، فإنه يعد أهم مدخلات عملية تقييم الأداء لأنه المستفيد الأول من الخدمة التعليمية للأستاذ والمحتمل به دوماً، كما أن الممارسات الإدارية تؤكد أن الأقدردوماً على تقييم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد منه، وبالتالي فإن رأيه وحكمه له أثر كبير على تطوير ذلك المنتج.

كما أن هذه الطريقة تم الأخذ بها منذ 80 عاماً، ولها أشكال مختلفة، من بينها توزيع الاستبيانات التي تقيم أداء الأستاذ، كما أن الجامعات اليوم تشجع على إعداد مثل هذه الاستبيانات، لاسيما في الدول المتقدمة، وتعتبرها من القضايا المحورية في المنظومة التعليمية، على عكس من ذلك في الدول النامية. ولقد أشار (الأسدي، 2014، 486) إلى أن هذه الطريقة لها فوائد متعددة على الأستاذ والطالب والجامعة، أهمها:

- تحقيق أهم مبادئ الجودة الشاملة في الجامعات وهو مشاركة جميع العناصر في تأمين الجودة، ونشرها
- زيادة مستوى رضا الطلاب عن مؤسساتهم التعليمية، وزيادة ولائهم.
- تحديد مواطن القوة والضعف من وجهة نظر المستفيد وهو الطالب، والاستفادة منها لتطوير المؤسسة.
- إضافة الشرعية على عمليات التقييم لتحسين مستوى الجودة في المؤسسة التعليمية.
- زيادة القدرة التنافسية للجامعة على المستوى المحلي والعالمي في ظل العولمة.

3. التقييم الذاتي: ويتصف بالصدق وقابلية التطبيق، وهو عبارة عن رؤية ذاتية لالأنشطة الوظيفية، يحدد فيها الأستاذ الفلسفة، والأهداف، وتوظيف المنهج، وأساليب التدريس، والامتحانات، والأنشطة الأكاديمية، وجميعها تمثل وصفا انعكاسيا وتقيوماً لأداء الأستاذ. كما يركز هذا الأسلوب على مجال المخرجات العاطفية الوجدانية لدى الفرد، أي أن التقرير الذاتي يبين وجهة نظر الفرد أو ميله أو اتجاهاته أو معتقداته حول موضوع ما، بغض النظر عن مدى صحة أو خطأ استجاباته، ويتم التقييم الذاتي في إدارة الجودة الشاملة عن طريق تشكيل فريق للتقييم داخل الكليات، ويستعين بتقارير دوائر الجودة، ومجلس الجودة للتعرف على النتائج ومقارنتها بالحالة التي كانت عليها من قبل، وتقييم خطة التنفيذ ومدى تحقيقها للأهداف التي تم تحديدها، بالإضافة إلى التعرف على السلبيات والإيجابيات، ونشر الحقائق وعرضها في تقرير المراجعة الداخلية لجودة نظام التكوين. (الأسدي، 2014، 486)

ب. صور تطوير وتحسين جودة الأداء التعليمي للأستاذ:

إن تحسين الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي هو الهدف الرئيسي لعملية قياس وتقويم الأداء التي يجب التنويه لها، فبعد قياس أداء الأستاذ وجب الوقوف على نتائج هذا التقويم، وهنا تنتج المؤسسات الجامعية العديد من الأساليب، إذ تتم عن طريق تنظيم دورات تدريبية في مجال طرق وأساليب التدريس والتقويم، والاهتمام بالتطور العلمي والمهني للأستاذ، وقد أشار حسن، مطر ونور (2011، 1400 - 1405) في دراسته إلى أن وسائل تطوير أو تحسين جودة أداء الأستاذ يجب أن تنطلق من المجالات الآتية:

1. وسائل تحسين أداء الأستاذ بوصفه مدرسا: من خلال تصميم الأستاذ خطة منهجية لكل مساق من المساقات التي يدرسه، والتنوع في الدراسات والأمثلة التي يقدمها مع ربطه بين النظرية والتطبيق، وكذا استخدام مراجع حديثة وبلغات أجنبية مختلفة، وأن يشجع الطلبة على النقاش والتحليل والاستنتاج بعيدا عن التلقين، وأن يستخدم أحدث الأساليب التعليمية، ويطلع دوما على مستجدات تخصصه من قضايا، ومواضيع ويتواصل محليا وإقليميا وعالميا مع المختصين معه في التخصص، وأن يتفاعل معهم في المنتديات والمؤتمرات الدولية.

2. وسائل تحسين أداء الأستاذ بوصفه باحثا: وهنا تقع المسؤولية على الأستاذ والجامعة معا، فالأستاذ لا بد أن يعد أبحاثا أو كتباً في مجال تخصصه، مرتبطة بما يدرسه، وأن يحرص أن يبقى على اتصال دائم بكل ما يصدر من جديد من بحوث في تخصصه، ويتم اقتناؤها لتنويع مكتبته العلمية، وأن يحرص أن تكون لأبحاثه شخصيتها المتميزة في موضوعها ومنهجها وجدتها، أما على مستوى الجامعة فعليها أن تشجع الأساتذة بنشر بحوث مشتركة ومميزة، وأن توفر ما يلزم للباحثين من مخابر وأجهزة، ومراجع حديثة، ومطابع ودورات تدريبية، وكذا توفير المصادر العلمية الجديدة، وأن تحث على حضور المؤتمرات العلمية محليا وإقليميا ودوليا ودعم حضورهم ماديا، وتشجع البحوث المبتكرة ونشرها في مجلات دولية محكمة.

3. وسائل تحسين أداء الأستاذ بصفته مرشدا: لا يختلف اثنان في كون الأستاذ يمثل قدوة للطلاب، ولذلك ينبغي على عضو هيئة التدريس الوقوف على مجموعة من الاعتبارات أهمها: أن يكون أنموذجا يجمع بين المعرفة والسلوك والإنسانية في وقت واحد، وأن يكون مثلا وأنموذجا في التنظيم والتخطيط والمناورة وتطوير الذات والموضوعية والأمانة العلمية والعدل في التعامل مع الطلبة والتعامل الراقى معهم باحترام متبادل، كما يجب عليه أن يقف على تشجيع الطلبة في الانخراط في الأنشطة اللامنهجية وتفاعلهم فيها، وفي سياق آخر حري بإدارة الكلية تنظيم لقاءات عامة ودورية بين الأساتذة والطلبة لمناقشة المشكلات البحثية والأكاديمية.

4. وسائل تحسين أداء الأستاذ في مجال الإشراف والتأطير: وتختلف استنادا لمستوى البرنامج التعليمي الجامعي، فعلى مستوى الليسانس وجب على الأستاذ البدء بتعليم الطلبة أصول البحث العلمي وما يرتبط به، وتكليفهم بأبحاث محددة ودقيقة، ومرشدا إياهم إلى المصادر والمراجع الأساسية التي تخدمهم، كما يجب أن يترك للطلبة حرية اختيار أبحاثهم مع تشجيعهم على العمل المشترك، وتصحيح تلك الأبحاث وتوضيح الأخطاء وتصويبها للطلبة. أما على مستوى الدراسات العليا يتولى عضو هيئة التدريس التأكد من حداثة موضوعات الرسائل والأطروحات، وأن يحرص أن يحمل البحث عناصر جديدة وإضافة علمية، وأن يحترم حرية رأي الطالب ومنهجه، وأن يحرص على لقاء دوري مع الطلبة المشرف عليهم، ويقيم إنجازاتهم بشكل دقيق علميا ولغويا قبل إبداءها بشكل نهائي.

5. وسائل تحسين أداء الأستاذ بصفته عضوا فاعلا في المجتمع: وهي مسؤولية مشتركة بين المؤسسة التعليمية والأستاذ فمن ناحية الأستاذ يحتاج إلى أن معرفة قضايا المجتمع وهمومه كي يوائم بين تدريسه وحاجات المجتمع، كما يمكن أن يخصص بعض مواضيع أبحاثه لقضايا المجتمع المهمة، أما الجامعة فعليها أن تحث الأساتذة على الانخراط بقوة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية العامة، ولأن مسؤولية العناية بفكر المجتمع وثقافته وقيمه وتنميته من مهام الجامعة فهذا يجعل مسؤوليتها عظيمة أمام ما ستقدمه لهذا المجتمع، وأن يركز عضو هيئة التدريس على مشكلات المجتمع في أبحاثه وتقديم استشاراته.

من خلال ما سبق يتبين أنه على الجامعات الاهتمام بتطوير أداء أساتذة الجامعة، لأن تطويرهم يعد مكسبا للجامعة وللطلاب وللمجتمع.

4. دور جودة قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي:

يشهد العالم اليوم تطورات عديدة مست كافة الجوانب، وأوجدت تنافساً شديداً بين المنظمات والشركات، وهذا ما جعلها تتجه نحو التطوير المستمر وإلى رفع مستوى جودة منتجاتها وخدماتها، فتأثرت بذلك كافة المنظمات بهذه الطريقة، ومنها المؤسسات التعليمية التي راحت تبحث عن طرق تحقيق الجودة في مخرجاتها، ولا أدل على ذلك تلك الجهود العالمية لوضع مقاييس عملية لذلك، وعقد المؤتمرات تبحث عن سبل تطبيق تلك المعايير، وتصنيف الجامعات وفقاً لمدى التزامها بمعايير الجودة، ومنها معايير جودة الأداء التدريسي.

ووفقاً لخصائص عملية قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي، فإن هذه العملية لا بد أن تتوافر فيها مجموعة من الشروط والمتطلبات لتحقيق جودة العملية، وهي: الدقة والموضوعية والصدق والثبات والمرونة والجدوى والملاءمة. وأن تكون هادفة وتتصف بالشمول، ومتنوعة في أساليبها، ومستمرة، ومرتبطة بالواقع، كما يجب أن تراعي الضوابط الأخلاقية والقانونية.

وباعتبار أن الأستاذ الجامعي له أهمية كبيرة في العملية التعليمية بما تشتمل عليه مهنة التدريس من ممارسات وإجراءات، بداية بمرحلة التخطيط التدريسي، ثم مرحلة التنفيذ، وأخيراً التقويم، فإنه على هذا النحو حدد العديد من الباحثين مثل البصيص (2011، 984 - 987) وعربيات (2007، 222) معايير أو مؤشرات جودة الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في المجالات الآتية:

أ. جودة التخطيط: إن نجاح العملية التعليمية مرهون بنجاح هذه العملية، لذا فإن الأستاذ ملتزم في هذه المرحلة بتطوير أدائه التعليمي بما ينسجم مع معايير الجودة، ويمكن أن ننوه إلى أهم المؤشرات والمعايير التي يجب التأكد من جودتها وقدرة الأستاذ الجامعي على القيام بها، وذلك على النحو الآتي:

- التمكن من بنية المادة العلمية والإلمام بطبيعتها وجوانبها.
- تحديد خصائص الطلاب وتحليل احتياجاتهم.
- تحديد الأهداف التعليمية، وصياغتها استناداً إلى احتياجات الطلاب.
- إعداد الوسائل والمواد التعليمية اللازمة.
- الإحاطة بطرائق التدريس الصحيحة وإجراءتها ومواطن استخدامها.
- تحضير وتهيئة المكان المناسب للتدريس أو التدريب.

ب. جودة التنفيذ: وهو يعد جوهر العملية التعليمية، لأنه مرتبط بالأداء الفعلي للأستاذ داخل القاعات الصفية وخارجها، يهدف إلى تحقيق الأهداف التعليمية التي تم تحديدها في مرحلة التخطيط، وبذلك يتم التركيز في الأداء التعليمي على الجوانب الآتية:

- تنظيم بيئة الفصل.
- التقديم والتهيئة الجيدة للدرس.
- إثارة الدافعية والانتباه للدرس.
- تطبيق طرائق التدريس والأنشطة التعليمية المصاحبة لها.
- استخدام الوسائل وتكنولوجيا التعليم.
- مراعاة الزمن المخصص واللازم لفعاليات التدريس.
- تيسير خبرات التعلم الفعال
- التقويم المرحلي والنهائي للموقف التعليمي من قبل الأستاذ والتغذية الراجعة.

ج. جودة التقويم: وذلك بالتحقق من مدى تحقق الأهداف، من خلال تقرير جودة التخطيط والتنفيذ، وللوقوف على جودة التقويم والوقوف على مخرجات التعليم، يحتاج الأستاذ إلى تطوير كفاياته التقويمية المرتبطة بالمعايير الآتية:

- صياغة وتوجيه الأسئلة الصفية.
- استخدام استراتيجيات التقويم البديل الأصيل.
- التقويم النهائي لأداء الطلاب وخبراتهم المكتسبة.

د. جودة المتابعة (التطوير): وترتبط بقيام الأستاذ بتطوير أدائه التعليمي، على ضوء معايير التقويم السابقة، والتحقق من جودة المخرجات، وذلك من خلال الوقوف على نتائج الطلاب، وتحديد نقاط القوة والضعف في اكتساب المهارات، وتقديم اقتراحات لتطوير المناهج، والحرص على تلبية أوجه القصور والنقص في المقررات الدراسية لتلافيها ومعالجتها.

إن هذه المؤشرات إذا ما طبقت وفقاً لما سبق، ستحقق جودة في عملية تقويم وقياس أداء الأستاذ الجامعي، ومن ثم جودة التعليم العالي، لأن تحقيق هذه الأخيرة مرتبطة بجودة الهيئة التدريسية، وجودة الطالب الجامعي، وجودة الإدارة الجامعية، وجودة المناهج الدراسية، لكن الأداء الجامعي مرتبط بتحقيق الهدف التعليمي وتكوين الطالب بما يتوافق ومتطلبات العصر والمجتمع، وهذا لا يتأتى إلا بتحسين وتطوير الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي، أي تحقيق جودة الأداء التعليمي.

أما على مستوى الأستاذ الجامعي في الجزائر فرغم أن هناك قانوناً خاصاً بالأستاذ الجامعي الذي أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 / 130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 03 مايو 2008، لكنه لم يحدد معايير تقويم الأداء التدريسي للأستاذ، حيث اكتفى بتحديد حقوق وواجبات الأستاذ وكيفية توظيفه وتثيبته وترقيته وغيرها من الإجراءات الوظيفية، لذا فإن معايير التقويم للأداء التعليمي تبقى محور اجتهاد لا مركزي من طرف المسؤولين الجامعيين من رؤساء أقسام وعمداء كليات وعلى العموم فهي ترتبط بجوانب شكلية إلى حد ما، كالحجم الساعي للأستاذ أي مدى تغطيته للحجم الساعي للمحاضرات والأعمال الموجهة، ومدى إتمامه للمقررات التعليمية السداسية أو السنوية، وإجراء الامتحانات، وتقويم الطلبة، والإشراف على أعمالهم العلمية. وهي في الحقيقة معايير بحاجة لإعادة ضبط ضمن منظومة حديثة تؤمن بتطبيق الجودة التعليمية على مستوى التعليم العالي.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت بالدراسة والتحليل متغير تقييم الأداء الجامعي، لكن ما يهمني في هذه الدراسات هو تقييم الأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس وجودة مؤشرات، وهنا نرصد الدراسات الآتية:

دراسة البصيص (2011) وهي دراسة نظرية وصفية هدفت إلى التعرف على معايير ضمان جودة الأداء التدريسي في التعليم الجامعي، والكفايات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس، للقيام بأدواره المختلفة، بما يضمن جودة مخرجات التعلم، والنهوض بمستوى المتعلمين وقدراتهم، كما هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الكفايات الأدائية للمعلم على ضوء معايير الجودة، ولتحقيق هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي عن طريق مراجعة البحوث والدراسات ذات الصلة، وتوصلت الدراسة إلى تقديم وبناء تصور مقترح لتطوير كفايات المعلم الأدائية العامة بما يتناسب مع معايير الجودة المرتبطة بمدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية.

دراسة علي (2004) وهي دراسة نظرية وصفية هدفت إلى معالجة تطوير وتنمية كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال تحليل الموضوعات الآتية: أهم وظائف مؤسسات التعليم العالي، ووظائف وخصائص أعضاء هيئة التدريس وتكوينها. ودراسة أساليب وآليات تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال جهود ومساعي بعض المنظمات الدولية، وقد خلصت الدراسة إلى

عدة نتائج من خلال تحليل ما سبق، أهمها: أن التغييرات السريعة في كل مكان وفي كل مجال خلال العقود القليلة الماضية تعني أن أعضاء هيئة التدريس الذين جرى إعدادهم تحت ظروف وتقاليد راسخة يجدون أنفسهم فجأة في ظروف صعبة، وأنهم باتوا مطالبين بأن يقوموا بدورهم في تكييف أنفسهم ومؤسساتهم مع هذه الظروف الجديدة، كما أن الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي أصبحت أمراً معترفاً به، وتأسيساً على ذلك أنشئت وحدات تطوير تعليمي، وألحقت بمؤسسات التعليم العالي، وهو أمر فرضته الحاجة إلى المعرفة والمهارات والاتجاهات في شأن كل من التدريس وتطوير المناهج، كما خلصت الدراسة إلى أن تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد، إذ أن التدريب التربوي مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته، يهدف إلى زيادة العائد من رأس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أفضل إنتاج ممكن.

دراسة سعيد (2011) هدفت للكشف عن وجهة نظر الإدارة العليا لجامعة الخرموط وأعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية بكلية التربية بالجامعة في تقديم اقتراحات لتطوير وظيفة التدريس في الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، وسعت بذلك للإجابة عن الإشكالية الآتية: ما التصور المقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة لتطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ في ضوء المواصفة العالمية للجودة؟، وقد قام الباحث باختيار تسعة عناصر من 18 عنصراً للمواصفة الدولية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة، واختار الباحث عينة قصدية شملت 70 فرداً بنسبة 52.6% لمجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة لنتائج عديدة اقترحتها العينة تحت كل سؤال من أسئلة الدراسة العشرة، كما خلصت الدراسة إلى تقديم 14 توصية، أهمها: الاعتماد على معايير (ISO 9002) في جودة أداء عضو هيئة التدريس أكاديمياً ومهنيًا بجامعة الخرموط، نشر ثقافة الجودة والاهتمام بالبيئة التعليمية ودعم تدريب الأساتذة الجامعيين.

دراسة خيري وآخرون (2013) والتي هدفت إلى دراسة الواقع الفعلي لعملية التقويم للأستاذ الجامعي بقسمي المحاسبة وتقنيات المعلومات في معهد الإدارة / الرصافة ببغداد، ومعرفة المؤشرات الدالة على قياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس للعام الدراسي 2010 / 2011، وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس لنفس الموسم، والتعريف بمفهوم التقويم الجامعي وأهميته وجودته وخصائصه ووظائفه، ومعرفة دور المؤسسات التعليمية في تطوير الأستاذ الجامعي، وقد تم اتباع منهج دراسة الحالة، وذلك بتوزيع استمارتين الأولى على رؤساء الأقسام العلمية البالغ عددهم 07، وضمت 23 سؤالاً يبين مقياس جودة أعضاء هيئة التدريس لمعهد الإدارة، أما الثانية فقد وزعت على رؤساء الأقسام العلمية المحاسبة وتقنيات المعلومات، وضمت 11 سؤالاً يبين تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد خلصت الدراسة إلى ثبوت صحة فرضيات البحث، وأوصت بضرورة تنوع وسائل وأساليب تقويم الأساتذة، وربط هذه العملية مع منح الرتبة العلمية بناء على واجبات الأستاذ، وكذا الالتزام بالمواصفات القياسية الوطنية كونها الأساس في تحقيق الجودة.

دراسة الشحادة (2013) حيث هدفت هذه الدراسة إلى وصف مدى توافر المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها في ضوء معايير الجودة المعتمدة لدى مؤسسات التعليم العالي الأردنية، والمتعلقة بأربعة مجالات، هي: تاهيل وقدرات عضو هيئة التدريس على تخطيط وتنفيذ المحاضرة، والاتصال والتفاعل والحوار، والأنشطة وأساليب التقويم، ووسائل التعليم وتقنياته، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استجواب عينة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة البالغ 331 طالباً، وأهم ما توصلت إليه الدراسة بالنسبة للمجالات الأربع: توافر مهارات متوسطة للمتغير الأول والثاني والثالث والرابع، لذا أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر من قبل عضو هيئة التدريس في مجالات التنوع بأساليب التهيئة للمحاضرة بطرائق مختلفة حفز دافعية الطلبة، وتعزيز قدرته على إدارة الموقف التعليمي بنجاح داخل المحاضرة، من خلال تقبل وجهات نظر الطلبة، وتوفير المناخ التعليمي الذي يتيح تكافؤ الفرص بين الطلبة وتشجيعهم وتغرس الثقة في نفوسهم لتحقيق التفوق على مستوى التخصص والجامعة.

دراسة Paul (1991)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة (كوبنلاند) في استراتيجيات تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي، حيث انتهج الباحث المنهج الوصفي بتصميم استبيان تم توزيعه على عينة من أساتذة كليات الجامعة بلغت 306 أستاذاً، وأهم ما توصلت إليه هذه الدراسة أن أكثر من 80% من العينة يشعرون بالرضا نحو اتجاه تقييم الطلاب لأدائهم، وأن الطلبة يحملون عملية التقييم محمل الجد، وأن تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي يساعدهم في تحسين وتطوير أدائهم.

التعليق على الدراسات السابقة:

وكتعليق عام على هذه الدراسات فهي تشترك في التطرق للأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس من جهات متعددة كالاعتماد على التزام الأستاذ بالمهارات التدريسية، ومعايير ضمان جودة الأداء التعليمي وتنميته، وكذا كفاية تقويم هذا الأداء، وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في جوانب متفرقة من هذه الدراسة، لكن وجه الاختلاف عنها هو أن دراستنا تحاول الكشف عن مدى جودة مؤشرات تقويم الأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس، وليس فقط الوقوف على وصف هذه المؤشرات وما الذي يتحكم في جودة الأداء التعليمي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

حسب طبيعة الدراسة وأهدافها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب منهجياً لتحليل مثل هذه المواضيع التي تتطلب وصف وتحليل الظاهرة نظرياً بشكل دقيق، ومحاولة تحليلها واقعياً وإيجاد التفسيرات المناسبة لها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تركز هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس (أساتذة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية بجامعة ورقلة / الجزائر، والذي بلغ عددهم 212 أستاذاً من كلا الكليتين، 85 أستاذاً من أساتذة دائمين من كلية الحقوق والعلوم السياسية، و127 أستاذاً من كلية العلوم الإنسانية، وقد كانت العينة عشوائية تمثلت بنسبة 30% من كلا الكليتين، والجدول (1) يوضح نسبة العينة المأخوذة.

جدول (1): نسبة العينة إلى مجتمع الدراسة

الكلية	مجتمع الدراسة	النسبة المئوية	عينة الدراسة
كلية الحقوق والعلوم السياسية	85 أستاذ		26 أستاذ
كلية العلوم الإنسانية	127 أستاذ	30%	37 أستاذ
المجموع	212		63 أستاذ

إذن كان عدد العينة المأخوذة في هذه الدراسة 63 أستاذاً من كلا الكليتين، وكانت خصائصها حسب الجنس والدرجة العلمية والخبرة موضحة في الجدول (2):

جدول (2): خصائص عينة الدراسة

الكلية	الجنس		الدرجة العلمية		الخبرة (السنوات)	
	ذكور	إناث	أستاذ مساعد	أستاذ محاضر	أقل من 5 سنوات	من 5 - 10 أكثر من 10
كلية الحقوق والعلوم السياسية	14	12	18	08	04	12
كلية العلوم الإنسانية	20	17	28	09	10	16
المجموع	34	19	46	17	14	28

أداة الدراسة:

تم استخدام أسلوب الدراسة الميدانية، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة التطبيقية، وكافة الأساليب الإحصائية المتعلقة بتحليل الاستمارة وتفسيرها، وذلك بهدف كشف مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الموضحة أعلاه، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة الثاني والثالث، فقد تضمن الاستبيان المحاور الآتية:

- المحور الأول: مرتبط بكيفية إدارة العملية التقييمية (المؤشرات- الطرق) ويتضمن 16 بنداً.
 - المحور الثاني: مرتبط بنتائج العملية التقييمية وتأثيرها على تحقيق الجودة ويتضمن 10 بنود.
 - المحور الثالث: مرتبط باقتراحات العينة لتحسين العملية ويتضمن 03 بنود.
- وقد تم بناء الاستبيان وفق المقياس الثلاثي (أوافق- لا أدرى- لا أوافق).

وبعد التأكد من صدق الأداة باستخدام الصدق الظاهري، واستشارة سبعة محكمين من الاختصاص، وكذا التأكد من ثباتها بتطبيق التجزئة النصفية (بلغت قيمة ر 0.96)، بعد تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية من العينة الأصلية بلغت 21 أستاذاً وعليه تم بناء الاستبيان في شكله النهائي المنقسم إلى جزئين الأول يتضمن المعلومات العامة للعينة (الجنس، والدرجة العلمية، والخبرة)، والجزء الثاني يتضمن 26 بنداً، وثلاثة بنود مفتوحة.

إجراءات الدراسة:

تم توزيع الاستبيان على أفراد عينة الدراسة، وتم استرداد كافة الاستمارات، وعلى أساسها تم تحليل وتفسير نتائج الاستبيان، وبعد تحليلها إحصائياً باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرار والنسب المئوية ودرجة الموافقة (عند 1.50 كمدى للمتوسطات)، تم عرض النتائج ومناقشتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض ومناقشة نتائج الاستبيان:

في هذا الجزء من الدراسة سنحاول تحليل وعرض آراء العينة، وبعد ذلك تفسيرها وفق الأبعاد الواردة في الاستبيان وهي كالآتي:

1. عرض ومناقشة آراء عينة الدراسة تجاه مدى توافر مؤشرات قياس الأداء التعليمي؛ والنتائج موضحة في الجدول (3) التي تعكس الإجابة عن التساؤل الأول.

جدول (3): النتائج الإحصائية لآراء الأساتذة تجاه مدى توافر مؤشرات قياس الأداء التعليمي

رقم البند	درجات المقياس						أوافق النسبة (%) التكرار	لا أدرى النسبة (%) التكرار	لا أوافق النسبة (%) التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة			
	أوافق			لا أدرى									لا أوافق		
	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار									
1. تعمل الإدارة الجامعية وفق معايير موضوعية لتقويم أداء الأساتذة	32	50.8	15	23.8	16	25.4	2.25	0.83	مرتفعة						
2. تعلن الإدارة معايير تقويم الأداء للأستاذ مسبقاً.	38	60.3	09	14.3	16	25.4	2.34	0.85	مرتفعة						

جدول (3): يتبع

رقم البند	درجات المقياس						درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
	أوافق		لا أدرى		لا أوافق					
	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار				
3.	33	52.4	19	30.1	11	17.5	0.75	2.35	مرتفعة	3. هناك معرفة كافية من طرف الأستاذ بالمعايير التي تتبعها الإدارة لتقويم أدائه.
4.	10	15.9	21	33.3	32	50.8	0.73	1.65	منخفضة	4. تستخدم الإدارة أساليب متنوعة لتقويم أداء الأستاذ.
5.	21	33.3	28	44.4	14	22.2	0.74	2.11	مرتفعة	5. تعتبر هذه المعايير مقبولة بالنسبة لك.
6.	08	12.7	15	23.8	40	63.5	0.72	1.36	منخفضة	6. يتشارك الأستاذ مع الإدارة في وضع معايير لتقويم أدائه.
7.	09	14.3	22	35	32	50.7	0.72	1.63	متوسطة	7. تستوفي المعايير المعمول بها كافة جوانب أداء الأستاذ (البحثية والصفية).
8.	32	50.8	20	31.7	11	17.5	0.89	1.85	مرتفعة	8. تتميز المعايير المعمول بها بالثبات وعدم التغيير.
9.	09	14.3	26	41.3	28	44.4	0.79	1.33	منخفضة	9. يتم تقويم مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ.
10.	15	23.8	11	17.5	37	58.7	0.84	1.65	متوسطة	10. يعد تقويم النشاطات البحثية من المعايير المعتمدة في إدارتك (نشر المقالات والكتب والمشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية)
11.	31	49.2	11	17.5	21	33.3	1.01	1.68	متوسطة	11. تعتمد إدارتك على معيار قدرة الأستاذ وتأهيله في تخطيط وتنفيذ برنامج الدراسات في عملية التقويم.

جدول (3): يتبع

رقم البند	درجات المقياس					
	أوافق		لا أؤدري		لا أوافق	
	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار
12. ترى أن الاتصال والتفاعل والحوار مع الطلبة يعد معياراً ضرورياً في عملية تقييم أداء الأستاذ، يجب أن تعتمد الإدارة .	51	81	01	1.5	11	17.5
13. ترى أن الالتزام بالوقت والانضباطية معيار شكلي لا يعبر على مستوى أدائك.	22	34.9	07	11.1	34	54

من الجدول (3) وحسب التكرارات والنسب المئوية نلاحظ أن نصف العينة ترى أن الإدارة الجامعية تعمل وفق معايير موضوعية لتقييم أداء الأستاذ، وانقسم حوالي النصف الآخر بين المحايد، والذي يرى عكس ذلك، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي الذي بلغ 2.25، وما يفسر هذه الدرجة المرتفعة هو أن هذه المعايير معمول بها منذ مدة وتعود الأساتذة عليها، لذا فهم يرون أنها معايير موضوعية.

كما ترى أكثر من نصف العينة (60.3%) أن الإدارة تعلن معايير تقييم الأداء للأستاذ مسبقاً، بدرجة موافقة مرتفعة ترجمها المتوسط الحسابي 2.34، وهذا أمر طبيعي، وهذا ما تؤكد نتائجه البند التالي التي جاءت درجة الموافقة عليها مرتفعة بقيمة متوسط حسابي قدره 2.35، إذ ترى نسبة (52.4%) أن لها معرفة كافية بالمعايير التي تتبعها الإدارة لتقييم أداءهم.

أما عن استخدام الإدارة لأساليب متنوعة لتقييم أداء الأستاذ، فإن نصف العينة ترى غير ذلك، وأكثر من الثلث لا تعلم ذلك، إذ أن الإدارة الجامعية لا تستخدم طرق وأساليب متنوعة فالعملية شكلية خالية من الحركية والتجديد.

أما عن مدى قابلية هذه المعايير بالنسبة للعينة فقد تشتت الإجابات رغم أن المتوسط الحسابي كان مرتفعاً نسبياً لكن عند درجة الموافقة (لا أدري)، إذ ترى نسبة (33.3%) أنها مقبولة ونسبة (44.4%) محايدة، وهذا يعني أن المعايير المعمول بها لا تلقى قبولاً تاماً من طرف الأساتذة، وهذا ما تترجمه نتائج البند 07، إذ ترى أكثر من نصف العينة أن هذه المؤشرات لا تستوفي كافة جوانب أداء الأستاذ (البحثية والصفية)، وبالفعل فحسب نظام تقييم الأداء المتبع من قبل الجامعة فإن المؤشرات مرتبطة بجوانب شكلية أكثر كالإلتزام بالوقت وإنهاء الدروس في موعدها، واستخدام الوسائل التقنية، والأكثر من ذلك أنها معايير ثابتة وغير حركية (حسب نتائج البند 08) وهذه المعايير مهمة لكنها بحاجة إلى إضافة معايير أكثر ارتباطاً بالأداء التعليمي وجودته، كالمؤشرات والمعايير التي نصت عليها البنود (9-10-11-12) والتي حسب قيم المتوسط الحسابي التي تميل إلى الانخفاض، هي غير مستخدمة على مستوى التقييم، وهذا أمر يستدعي إعادة النظر في المؤشرات المعمول بها، فمؤشر قدرة الأستاذ على إعداد وتنفيذ البرنامج الدراسي مثلاً يعد من المؤشرات المهمة التي تضيف على الأداء التعليمي جودة، وكذا مستوى تقدم البحث العلمي لدى الأستاذ من نشر للمقالات والكتب، والتفاعل والحوار مع الطلبة.

2. عرض ومناقشة نتائج آراء عينة الدراسة تجاه مستوى جودة طرق قياس الأداء التعليمي: والنتائج موضحة في الجدول (4)، والتي تعكس الإجابة عن التساؤل الثاني.

جدول (4): النتائج الإحصائية لآراء الأساتذة اتجاه مستوى جودة طرق قياس الأداء التعليمي

رقم البند	درجات المقياس						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
	أوافق		لا أدرى		لا أوافق				
	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار			
14. تعمل الإدارة على تقييم أداء الأستاذ من منظور الطلبة.	11	17.5	20	31.7	32	50.8	1.66	0.75	منخفضة
15. تعمل الإدارة على تقييم أداء الأستاذ من منظور رئيسه المباشر.	48	76.2	04	6.4	11	17.4	2.58	0.77	مرتفعة
16. تعمل الإدارة على تقييم أداء الأستاذ من منظور العاملين ذوي العلاقة (وجود مصلحة أو مكتب خاص بهذه العملية).	10	15.9	15	23.8	38	60.3	1.55	0.75	منخفضة

من الجدول (4) يتضح أن تقييم أداء الأساتذة حسب منظور الطلبة ليس معمولاً به في الكليات محل الدراسة، إذ جاءت درجة الموافقة منخفضة بمتوسط حسابي قدره 1.66، وتتوافق مع ذلك آراء العينة حول البند 16، إذ جاءت أيضاً درجة الموافقة منخفضة، وهذا يعني أن الإدارة لا تسخر مصلحة خاصة لتقوم بهذه العملية، في حين ترى معظم العينة 76.2% أن الطريقة المنتهجة من طرف الإدارة هي التقييم عن طريق الرئيس المباشر بقيمة متوسط حسابي قدره 2.58.

وجاءت هذه النتائج لتعكس الطريقة المعمول بها وطنياً ووزارياً، إذ تنص القوانين على أن تقييم أداء العاملين يكون من طرف الرئيس المباشر؛ إذ لا يتم التقييم عن طريق الطلبة بشكل مباشر ما عدا ما تقوم به اللجان البيداغوجية من جلسات مع مندوبي الطلبة في كل سنة لمعرفة انشغالاتهم ومشاكلهم العلمية، ومدى علاقتهم بأساتذتهم، ومحاولة إصالتها للإدارة والأساتذ لكي يتم البت في أمرها.

3. عرض ومناقشة نتائج آراء عينة الدراسة تجاه مستوى مناقشة نتائج قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي: والنتائج موضحة في الجدول (5)، والتي تعكس الإجابة عن التساؤل الثالث.

جدول (5): النتائج الإحصائية لآراء الأساتذة تجاه مستوى مناقشة نتائج قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي

رقم البند	درجات المقياس						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
	أوافق		لا أدرى		لا أوافق				
	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار			
17. تخطر الإدارة الأستاذ بنتائج تقويم أدائه.	46	73	07	11.1	10	15.8	2.57	0.75	مرتفعة
18. تناقش الإدارة مع الأستاذ نتائج تقويم أدائه عند الضرورة.	29	46	21	33.3	13	20.6	2.25	0.77	متوسطة
19. تقوم الإدارة بربط الحوافز المادية بنتائج تقويم أداء الأستاذ.	47	74.6	07	11.1	09	14.2	2.60	0.72	مرتفعة
20. هناك حوافز معنوية (تشجيع، تكريم...)	16	25.3	15	23.8	32	50.8	1.74	0.83	منخفضة
21. توظف الإدارة نتائج تقويم أداء الأستاذ في صياغة خططها وبرامجها المستقبلية.	09	14.3	25	39.7	29	46	1.28	0.81	منخفضة
22. تؤثر نتائج التقويم على أدائك المستقبلي.	40	63.5	11	17.5	12	19	2.44	0.92	مرتفعة
23. في العادة يرتبط أداءك كأستاذ بنتائج التقويم.	31	49.2	16	25.4	16	25.4	2.24	0.83	متوسطة

يتضح من الجدول (5) أن عينة الدراسة تتفق مع ما نص عليه البند 17 من حيث إعلام الإدارة الأستاذ بنتائج عملية التقويم، وهذا ما تبينه النتائج الإحصائية، إذ كانت درجة الموافقة عالية بمتوسط حسابي مرتفع، ويعود ذلك إلى طبيعة النظام القانوني المعمول به في هذا الشأن، إذ لا يمكن أن ترفع نتائج التقويم إلى الإدارة العليا إلا بعد توقيع الأستاذ المقيم على نتائج تقويمه، وهنا يتناقش مع الإدارة في حالة عدم رضاه عنها، ولا ترتباطها بالحوافز المادية (منحة المرودية)، وكذا الترقية في درجة الأستاذ، فإن الإدارة تفتح المجال للنقاش على نتائج التقويم لمن أراد ذلك، وهذا ما تترجمه نتائج البند (18 - 19)، رغم اتفاق نصف العينة على غياب الحوافز المعنوية كالتشجيع، والتكريم التي من المفروض ربطها بنتائج تقويم أداء الأستاذ.

إلا أنه وحسب عينة الدراسة فإن الإدارة لا توظف نتائج تقويم أداء الأستاذ في صياغة خططها وبرامجها المستقبلية وهذا ما تترجمه قيمة المتوسط الحسابي المنخفضة، والدليل على ذلك أن الإدارة الجامعية لا تضع برامج تدريبية وتكوينية وكذا تحفيزية لتحسين أداء الأستاذ التعليمي، وهذا يعني أنه لا توجد علاقة بين صياغة الخطط المستقبلية وتقييم الأداء.

أما عن تأثير نتائج التقييم على أداء الأستاذ مستقبلا، فإن أكثر من نصف العينة ترى أن النتائج تؤثر على أدائها مستقبلا، وهذا أمر طبيعي فنظرا لارتباطها بالحوافز المادية، فإن الأستاذ يسعى لتحسين أدائه لكي يحصل على قيمة المنحة المادية كاملة، وتتم ترقيته في الدرجة.

4. مقترحات عينة الدراسة حول أساليب تحسين الأداء التعليمي : وفي هذا الإطار جاءت إجابات عينة الدراسة على السؤال الرابع كاقترحات على النحو الآتي:

- الأخذ بعين الاعتبار تقويم الأستاذ من منظور الطلبة.
- مساهمة الأستاذ في تنشيط التظاهرات العلمية.
- وضع معايير للتقويم على أسس علمية ووضع أهداف إستراتيجية معلنة.
- إشراك الأستاذ في وضع معايير التقييم.
- إنشاء مكتب مستقل يتولى مهمة التقويم.
- تقييم وتحسين مستوى المعارف والمهارات والكفايات التدريسية للأستاذ.
- التغيير والتعديل في أساليب وطرق التدريس.
- استخدام التكنولوجيا واستثمارها في عملية التدريس.
- تصنيف الأساتذة تبعا لقدراتهم ومهاراتهم الإبداعية وروح المبادرة في الأعمال.
- تفعيل الحوار بين الإدارة الجامعية والأستاذ في مناقشة نتائج التقويم.
- تقييم الأساتذة بناء على منشوراتهم العلمية.
- الانتاج العلمي المشترك بين الأساتذة والتركيز على الأداء الجماعي.
- إجراء دراسات مقارنة لعمليات التقويم بغية استثمار نتائجها.

من خلال هذه المقترحات التي جاءت نتيجة السؤال المفتوح الأخير، نلاحظ أن الأستاذ الجامعي بكلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية قدم مجموعة من المقترحات المهمة التي تمس كافة جوانب العملية باعتباره المعني الأول بها؛ وذلك من أجل تحسينها على مستوى الإدارة، ومن ثم تحسين الأداء التعليمي، فهو يرى أن هذه العملية بحاجة إلى اهتمام أكثر، ويجب تثمين نتائجها لتحقيق الجودة التعليمية.

النتائج:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية للموضوع نخلص إلى النتائج الآتية:

حيث خلصت الدراسة في جانبها النظري إلى الآتي:

- إن الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي منظومة متكاملة لها أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف التعليمية على مستوى الجامعة.
- يؤدي تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة دورا كبيرا في تحسين مستوى الأداء التعليمي.
- إن ضبط مؤشرات لتقييم وقياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي بما يتوافق مع أهمية هذا الدور وبما يحقق جودة فيه، تعد عملية بالغة الأهمية، نظرا لارتباطها بشكل جوهري بجودة التعليم العالي.

أما على المستوى الميداني فقد خلصت للنتائج الآتية:

1. نتائج الدراسة حسب التساؤل الأول: إذ خُصص عرض ومناقشة نتائج الاستبيان إلى الآتي:

- رغم إدراك الأستاذ الجامعي لأهمية عملية قياس الأداء التعليمي، لكنها حسب وجهة نظر أكثر من نصف العينة بحاجة إلى تنظيم أكثر ودون مستوى توافرها بالشكل الدقيق، وذلك من خلال إدخال معايير ومؤشرات مهمة، كالتفاعل مع الطلبة والقدرة على التخطيط والتنفيذ الجيد للدروس، والتدقيق في معيار النشاطات البحثية والصفية.

- كما تمتاز المعايير والمؤشرات المعمول بها في تقييم الأداء التعليمي بالشمولية والثبات، وهذا يؤثر على جودة العملية، وعليه فإن مستوى جودتها ضعيف، وهذا على عكس ما توصلت إليه دراسة (خيري وآخرون، 2013) حسب الفرضية الأولى من دراستهم.
 - 2. نتائج الدراسة حسب التساؤل الثاني: إذ خلص عرض ومناقشة نتائج الاستبيان إلى الآتي:
 - الطريقة المتبعة لتقييم الأداء التعليمي للأستاذ طريقة غير مرنة لا تسهم بشكل كبير في تحسين وتطوير الأداء.
 - يتم إغفال الطريقة التي تؤمن بتحقيق الجودة وهي تقييم الطلبة باعتبارهم المستهلكين لهذا الأداء، وهذا عكس ما توصلت إليه العديد من الدراسات كدراسة كل من قادري (2012)، سعيد (2012)، الحدادي وخان (2008)، شيحة (1985)، Mucciolo وJahangiri (2008).
 - 3. نتائج الدراسة حسب التساؤل الثالث: إذ خلص عرض ومناقشة نتائج الاستبيان إلى الآتي:
 - ترتبط نتائج تقييم الأداء التعليمي بجوانب مادية أكثر من ارتباطها بتحسين وتطوير أداء الأستاذ التعليمي.
 - عدم ارتباط نتائج تقييم الأداء التعليمي بالخطط المستقبلية للجامعة.
 - لا تؤثر نتائج العملية التقييمية بشكل جيد على تحقيق جودة الأداء التعليمي للأستاذ.
 - 4. نتائج الدراسة حسب التساؤل الرابع: إذ خلصت مناقشة اقتراحات الأساتذة إلى الآتي:
 - هناك العديد من الأساليب لتحسين الأداء التعليمي التي يرى عضو هيئة التدريس ضرورة لوجودها كتفعيل الحوار بين الإدارة الجامعية والأساتذة في مناقشة نتائج التقييم، وإعطاء أهمية أكثر لتقييم الأساتذة بناء على منشوراتهم العلمية، والتركيز على الأداء الجماعي، وإجراء دراسات مقارنة لعمليات التقييم بغية استثمار نتائجها.
- هذا ونشير إلى أن ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج يختلف إلى حد ما مع نتائج الدراسات السابقة التي تم ذكرها آنفاً، وهذا أمر طبيعي نظراً لحدثة الاهتمام بمعايير الجودة التعليمية على مستوى التعليم العالي في الجزائر.

التوصيات:

وعلى ضوء النتائج السابقة نوصي بالآتي:

1. ضرورة الاهتمام أكثر بعملية قياس وتقييم الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي، من حيث إدارة هذه العملية ومكانتها ضمن النظام التعليمي في الإدارة الجامعية.
2. تنوع واثراء مؤشرات ومعايير تقييم الأداء، والتركيز أكثر على المعايير التي تحقق جودة هذا الأداء.
3. تنوع طرق قياس الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي، وتحديد أساليب لتحسين وتطوير أدائه.
4. ربط العلاقة بين الإدارة الجامعية والأساتذة بتكريس الثقافة التكرمية لأعضاء هيئة التدريس الذين يبذلون جهداً لنشر وترجمة بحوثهم ومقالاتهم إقليمياً ودولياً؛ لأن ذلك يؤثر على جودة وتحسين الأداء.
5. الاهتمام أكثر بمواصفات الجودة التعليمية من طرف الأستاذ الجامعي بالاهتمام أكثر بالطالب من حيث التوجيه والحوار والتفاعل العلمي.
6. عقد برامج تكوينية وتدريبية للأستاذ الجامعي لتحسين مهاراته وكفاياته التدريسية.

المراجع:

- الأسدي، سعيد جاسم (2014). *فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي*. ط1، عمان: دار الصفاء.
- بصفر، حسان بن عمر، عامر، طارق عبد الرؤوف، ومحمد، ربيع عبد الرؤوف (2011). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي*. ط1، القاهرة: مؤسسة طيبة.
- البصيص، حاتم (2011). *ضمان جودة الأداء التدريسي في التعليم الجامعي - تطوير الكفايات الأدائية للمعلم على ضوء معايير الجودة، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي*. ج2، الأردن، جامعة الزرقاء.
- توصيات فعاليات ندوة "تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير"، جامعة الملك سعود، كلية التربية، 2005. على الموقع الآتي: uqu.edu.sa/majalat/humanities/1vol17/tosiatnaduf7.pdf
- الحدادي، داود عبد الملك، وخان، خالد عمر (2008). *تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. 1 (2)، 65 - 66.
- حسن، محمد الحاج، مطر، محمد، ونور، عبد الناصر إبراهيم (2011). *نوعية العنصر البشري ودوره في جودة التعليم العالي، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي*. ج2، الأردن، جامعة الزرقاء.
- خيري، ثناء عبد الجبار خلف، جامع، حسن، ومولى، لمياء حسن (2013). *التقويم وأثره في تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي*. ج2، الأردن: جامعة الزيتونة.
- سعيد، فيصل محمد عبد الوهاب (2011). *تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي*. ج2، الأردن، جامعة الزرقاء.
- سعيد، محمد حامد (2012). *تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة - جامعة بابل، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي*. ج2، الأردن، جامعة الزيتونة.
- الشحادة، عبد الرزاق قاسم (2013). *تقييم مهارات أداء الهيئة التدريسية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية على ضوء معايير ضمان الجودة، ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي*. ج2، الأردن، جامعة الزيتونة.
- شيحة، عبد التواب عبد المجيد (1985). *الدور المهني للأستاذ الجامعي - دراسة لأراء الطلبة وآراء أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة*. 3، 103 - 126.
- العبادي، هاشم فوزي، والطائي، يوسف حجيم (2009). *إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي*. ط1، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- العبادي، هاشم فوزي، والطائي، يوسف حجيم (2011). *التعليم الجامعي من منظور إداري: قراءات وبحوث*. ط1، عمان: دار البيازوري.
- عربيات، بشير محمد (2007). *إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعلم*. عمان: دار المسيرة.
- عزب، محمد علي (2011). *التعليم الجامعي وقضايا التنمية*. ط1، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- علي، حمود علي (2004). *تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ورقة بحثية مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير، السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية*.

- العمامرة، حسين محمد (2006). تقارير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين*، 7(3)، 103.
- العمرائي، عبد الكريم جاسم، سالم، مضر عبد الباقي، ولايخ، خالد أسود (2011). التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في ضوء نظام إدارة الجودة الشاملة، *ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي*، ج2، الأردن، جامعة الزرقاء.
- قادري، حليلة (2012). تقييم الطالب للأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة وهران السانبا، *ورقة بحثية منشورة في كتاب المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي*، ج2، الأردن، جامعة الزيتونة.
- النجار، عبد الوهاب (2004). *أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي*، ورقة بحثية مقدمة في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير، السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية.

Jahangiri, L., & Mucciolo, T. W. (2008). Characteristics of effective classroom teachers as identified by students and professionals: a qualitative study. *Journal of Dental Education*, 72(4), 484-493.

Paul, R. (1991). A Performance Indicator of Teaching Quality in Higher Education: The Course Experience Questionnaire. *Studies in Higher Education*, 16(2), 129-150.

Thompson, H. R. (2000). Staff-Self Evaluation At Universities. *Higher Education Research and Development*, 11(3), 61-75.