كلية التربية
المجلة التربوية
***

بسم الله الرحمن الرحيم

دراسة مقارنة لتقويم أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية والجامعات الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر

إعداد

د/ عنتر محمد أحمد عبدالعال

أستاذ مساعد بكلية التربية

جامعة سوهاج

المجلة التربوية ـ العدد الخامس والثلاثون ـ يناير ٢٠١٤م

مقدمة :

يعد تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم ركائز عملية الاعتماد الأكاديمي للجامعات ، حيث تسعي كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالية في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية (الحكمي ، ٢٠٠٤ ، ١٤).فلقد احتلت عملية التقويم حيزاً كبيراً في التغييرات التى تشهدها المنظومة التربوية ، فهي بمثابة البؤرة التي تشد إليها جميع عناصر النظام التعليمي وعلى كافة مستويات المنظومة التربوية(سناء إبراهيم ،٢٠٠٤) ، لذا يعتبرها البعض حجر الزاوية لإجراء أي تطوير أو تجديد يهدف إلى تحسين عملية التعليم والتعلم. وهي الدافع الرئيس الذي يقود العاملين في المؤسسة التربوية على اختلاف مواقعهم إلى العمل على تطوير أدائهم وبالتالي تحسين مخرجات التعلم(Mcmillan, J. (2001.

ويرتبط نجاح العملية التعليمية في الجامعة بدور أستاذ الجامعة باعتبار التدريس أولى أوليات وظائفه في الجامعة ،وأن نجاحه في التدريس يعني إعداد الطلبة ، وتربيتهم تربية متكاملة ؛ روحياً وخلقياً ،واجتماعياً ؛ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على الإسهام في إنماء مجتمعهم (غنايم ،٢٠٠٢م) ولا يخفى على أحد مكانه الأستاذ الجامعي في بناء الأمة وتكوين نهضتها حيث أصبح التعليم الجامعي أداة رئيسة لتحقيق مطالب المجتمع في النواحي الاقتصادية والاجتماعية ،وإن مما لا شك فيه أن عضو هيئة التدريس هو العماد الرئيس في أي جامعة لأنه المؤتمن على تدريب الطاقات البشرية وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم المعرفة وتطويرها لصالح البشرية ،إضافة إلى يجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه (الغامدي ،٢٠٠٣م ب، ص ٢٣).

وتقع على عضو هيئة التدريس بالجامعة مسؤوليات كبيرة ومتعددة يقوم من خلالها بأدوار عديدة ويرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسة للجامعة تنحصر في ثلاث وظائف رئيسة وهي :

البحث العلمي . ٢- التربية والتعليم. ٣- خدمة المجتمع.

ولا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة ،لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدي أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما

يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة، ولا يمكن للجامعة بأي حال من الأحوال مهما كانت إمكانياتها المادية والاقتصادية أن تحقق هذه الوظائف بشكل إيجابي وفعال إلا من خلال الجهود العلمية المتواصلة والعطاء الفكري المميز لأعضاء هيئة التدريس فيها(الثبيتي ،١٤١٧،ص١٥).

وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس بمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلبة من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها ويختلف دور عضو هيئة التدريس باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أدواره في مجالات التدريس ،والبحث العلمي والتأليف والترجمة ،وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة (غنائم ،٢٠٠٢م).

وبالرغم من تعدد وظائف عضو هيئة التدريس، والمنبثقة في الأساس من وظائف الجامعة ، وبرغم ما طرأ على الجامعة من تغيرات جذرية في مفهومها ووظائفها استجابة لما طرأ على المجتمع من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وغيرها، فلا يزال التدريس أكثر وظائف الجامعة أهمية، ومن ثم، فلا تزال وظيفة التدريس هي الوظيفة الأبرز لعضو هيئة التدريس وهو ما عبر عنه أحد الباحثين حينما قال "إنه إذا أعطى للمسئولين عن تطوير التعليم الجامعي في العالم الحر اليوم مجالا واحدا فقط كي يعطوه كل اهتمامهم، فإنهم سيختارون تطوير المعلم والتدريس الجامعي".(الدهشان و السيسي ،٢٠٠٤م).

وبالرغم من ذلك، فلا يزال تقويم الأداء التدريسي لا يلقى الاهتمام المطلوب، أو القبول المناسب من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية عامة، والمصرية خاصة.كما يؤكد الدهشان والسيسي وربما يرجع ذلك إلى الثقافة السائدة في أوساطنا الجامعية، وأنماط التفكير السائدة والعادات الموروثة، ونظرة المجتمع إلى المعلم الجامعي وخصوصا الدور الذي يقوم به بشكل عام (الدهشان و السيسي ،٢٠٠٤م).

ونظراً لتزايد الدعوة بضرورة تقييم الأداء بمؤسسات التعليم الجامعي، قامت العديد من الدول المتقدمة وبصفة خاصة في الجامعات الأمريكية بإعتماد آلية لتقويم التعليم الجامعي والذي بدوره يعتمد على تقييم كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسير ة التنمية في المجتمع وتساهم فيها بشكل فعال.ومن المتوقع زيادة الاهتمام بتقييم

الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وذلك لاعتبارات عدة من أهمها: (الدهشان و السيسي ،٢٠٠٤م) (محمود ٢٠٠٠م،٦٥) (محفوظ ،٢٠٠٤م ، ٣٠) ((*Soodak,2000,37)*(*Hiltner,1998,370*)

- تنامى ظاهرة خصخصة التعليم الجامعى، ومن ثم تزايد الاتجاه نحو تحميل المتعلم تكاليف تعليمه أو الجزء الأكبر منها، وما دام المتعلم سوف يتحمل تكاليف تعليمه، فسوف يبحث عن الأفضل فى التعليم والأجود فى التدريس.
- اتساع دائرة المنافسة ومجالها بين الجامعات المختلفة، وهذا يقتضى ضرورة التركيز أكثر على الوظيفة التدريسية للجامعة، على النحو الذى يمد المجتمع القوميوالعالمي بأفراد قادرين على أداء أدوارهم على أكمل وجه.
- تزايد الاتجاه نحو التقييم على أساس المعايير، وذلك انطلاقا من حق المجتمع ومؤسساته المختلفة المستوعبه لمخرجات الجامعات أن يتأكد من أن المؤسسات التعليمية تقوم بدورها الذى أنشئت من أجله ومن حق أولياء الأمور أن يشعرون بالثقة فى المؤسسة التعليمية التى تتولى تعليم أبنائهم، وأن يتأكدوا أن ما ينفقونه على تعليم أبنائهم ينتهى بهم إلى تعليم على مستوى المعايير العالمية. وهذا يتوقف بدرجة كبيرة على جودة الأداء التدريسى.
- حرص المؤسسات التعليمية على الحصول على شهادات الجودة العالمية فى الأداء الجامعى، كشهادة الأيزو ***ISO*** أو شهادة الاعتماد الأكاديمى ***Academic Accreditation***، وهذا يعنى إخضاع الجامعة لرقابة الجهة المانحة لشهادة الجودة للتأكد من أن الجامعة يتحقق فيها الشروط، والمعايير التى تضعها الجهة المانحة، وفى المقابل تحرص الجامعة على الوفاء بهذه الشروط والمعايير ضمانا لحصولها على اعتماداتها المالية، وقد أدى ذلك إلى تأكيد الجامعات بشكل أكبر على جانب التدريس.

معنى ذلك أن زيادة الاهتمام بالأداء التدريسى لعضو هيئة التدريس يحتم على الدارسين والباحثيين التركيز على تقييم هذاالاداء حتى يتثنى للمطورين والمسئولين العمل على تطوير ذلك الاداء وتلافي نقاط الضعف الموجودة به وتعزيز نقاط القوة فيه.

ويوجد أساليب متعددة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات، مثل تقويم أداء عضو هيئة التدريس عن طريق العمداء أو رؤساء الأقسام ، وتقويم

أداؤهم عن طريق حث عضو هيئة التدريس على أن يقيم نفسه بنفسه ، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية التربوية اللازمة لذلك وتقويمه عن طريق تقويم الطلاب (الحكمي ، ٢٠٠٤ ، ١٤) وكذلك تقويمه عن طريق الزملاء .

والتقويم في الجامعات لا يعتمد على القدرات والإمكانات المادية للجامعة فقط، وإنما يرتكز على تطوير العنصر البشري في الجامعات وخاصة عضو هيئة التدريس (شحاته والمزروع ، ٢٠٠٢ ، ١٦٣)، ولقد اعتبرت الدراسات المتعلقة بالاعتماد الأكاديمي في التعليم أن أعضاء هيئة التدريس من أهم العوامل المؤثرة على جودة العملية التعليمية بصفة عامة

ومما سبق يمكن ملاحظة الحاجة الماسة إلى إجراء دراسة علمية لمعرفة اساليب وادوات تقييم أعضاء هيئة التدريس التي تستخدم في الجامعات الامريكية المتقدمة.

مشكلة الدراسة :

فى مصر وفى ظل نظام التعليم العالى القائم يعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الاساسي في العملية التعليمية فهو الذى يضع المنهج ويؤلف الكتاب ويلقى المحاضرة ويصحح أوراق الإجابة ويشارك فى أعمال الامتحانات ، ويعادل الشهادات والدرجات العلمية. وفى هذا الإطار يعد عضو هيئة التدريس العنصر الأهم عند السعى لتقويم النوعية. وقد يرى البعض أنه يوجد ضعف البحث العلمى بالجامعات والتدنى الشديد فى إمكاناته والغياب شبة التام لأى خطة للبحوث تنبع من الأقسام العلمية ويشارك فيها أعضاء هيئة التدريس بالقسم ومعاونيهم. ولا ينفصل أيضا عن أن الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين يعانون مثلهم مثل معظم فئات المجتمع المصرى من انخفاض واضح فى مستوى مرتباتهم الحقيقية ، والتى لا تكفى لتوفير الاحتياجات الأساسية لعضو هيئة التدريس وأسرته ، هذا فضلا على احتياجات المهنة من كتب ومجلات علمية ، وأشرطة ومستلزمات حاسبات ، ومن احتكاك علمى ومؤتمرات وتواصل مع المجتمع العلمى المحلى والاقليمى والعالمى. وعدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس لمهام التعليم الأساسية والإشراف على الرسائل العلمية من أجل السعى وراء الرزق ، أصبحت الخسارة فادحة فى مرحلة الدراسات العليا التى تعد القاعدة والمصدر لأعضاء هيئة تدريس المستقبل(عبد المجيد،٢٠٠٦م) (زينب سليم ،٢٠٠٥،ص١)

وهذا ما اكدته العديد من الدراسات والبحوث حيث اشارت وثيقة استشراف المستقبل للعمل التربوي لدول العربية أن الجامعات في الدول العربية تواجهه تحديات كثيرة منها:

حاجة عضو هيئة التدريس بتلك الجامعات إلى التنمية المهنية المستمرة من اجل رفع مستوى جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجات التعلم. فالدراسات التي أجراها المركز اوضحت أن واقع التعليم في اغلب الدول العربية يغلب عليه قيام عضو هيئة التدريس بالتعليم النظريدون الاهتمام بالجانب العملى التطبيقي ، وان معظم اعضاء هئة التدريس مستمرين في تصميم المناهج وإعداد الكتب والمواد التعليمية بالأساليب التقليدية التي تكرس حفظ المعلومات واسترجاعها في عملية التقويم، وهذا يقلل الاهتمام بالمهارات العليا وتعويد الطلبة على حل المشكلات ومواجهة المواقف المستجدة (مكتب التربية العربي لدول الخليج١٤٢٠هـ).

كما أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود أداة قياس دقيقة للحكم على نواتج العملية التعليمية سواء على مستوى البرنامج التعليمي أو على مستوى المؤسسة الجامعية نفسها، والافتقاد إلى آليات تقويم عملية التدريس وأداء المعلم الجامعي فيها، وعدم وجود خبرات قادرة على تطوير معايير تقويم الأداء الجامعي، ونقص المعلومات والبيانات اللازمة لاستخلاص مؤشرات الجودة النوعية، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بقضية تقييم مشكلات الطلاب التعليمية ومعرفة آرائهم فيما يتلقون من تعليم. (زينب سليم ،٢٠٠٥،ص١)

وتبدو عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس أمراً حيوياً وجوهرياً حيث يلعب عضو هيئة التدريس دوراً هاماً ورائداً في إعداد مخرجات التعليم الجامعي ، وتأهيلها بما يتوافق مع حاجات العصر شريطة أن يكون مُعداً لمهنته إعداداً جيداً ومخلصاً في وظيفته ومهنته (القرني ،٢٠٠٥)، وعلى الرغم من تلك الأهمية الإيجابية لعملية تقويم الأداء فإن التدريس الجامعي غالباً لا يحظى بالاهتمام والتقدير الكافيين في الأوساط الأكاديمية مما يجعله يحتل المركز الثاني بعد البحث العلمي من حيث الدعم المادي والتشجيع، ولكن في الآونة الأخيرة بدأت كثير من الجامعات ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية في إعطاء مزيد من الاهتمام للتدريس الجامعي، وأصبح الحديث في الأوساط الجامعية يتركز حول دور أستاذ الجامعة أكثر من دوره كباحث (الثبيتي، ١٤١٧، ص٢)(Bacon, Donald R.; Paul, Pallab; Stewart, Kim A.; Mukhopadhyay, Kausiki,2012)

وإذا كانت تلك القضية قد شغلت معظم الجامعات الغربية إلا أنها لم تنل حظها من الاهتمام والدراسة بالجامعات العربية ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب الرئيسية من أهمها ما أشارت إليه دراسة ماجد في غياب الربط بين التقويم وأنشطة التطوير، وعدم إشراك

أعضاء هيئة التدريس في عملية التقويم ، ولقد أشارت نفس الدراسة إلي أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه. وأرجعت ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء(هند ماجد ،٢٠٠٠، ص ص ٨٥-١١٢) ولا يزال تقويم الأداء التدريسي لا يلقى الاهتمام المطلوب، أو القبول المناسب من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية .

وفى المقابل يحظى تقويم الأداء التدريسي باهتمام وقبول كبيرين من قبل أعضاء هيئة التدريس (التقويم الذاتي) في معظم الجامعات الأمريكية والأوربية وهو ما أكدته دراسات عديدة، كدراسة "بولين وفليدمان-**Fledman & Paulsen 1995 pp 616**-636)" ودراسة "فيروذر "(**Fairweather 1996,pp110-112** والتي توصلت كل منها إلى أن أكثر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية يميلون للتدريس أكثر من ميلهم للبحث العلمي وأنهم يفضلون أن يكون للإبداع في التدريس الأولوية في تقويم أعضاء هيئة التدريس، على الإنتاجية في البحث العلمي، خصوصا عند النظر في أهليته للترقية. كما توصلت دراسة" مايكل بولسين "**Michael Paulsen 2002** إلى أن ٧٢,٨% من جملة ٣٣٧٨٥ 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 ووقتاً أكبر في البحث العلمي يتقاضون مرتبات أعلى.(**Paulsen, M2002, pp. 5-6**) ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي ؛ صار من الضروري اتخاذ أساليب محددة لتقويمه وتحديد الأدوات والمصادر التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات عنه يعتمد عليها في تقييم أدائه داخل الجامعات وخارجها

وبالرغم من أهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ، وأهمية تقويم هذا الأداء ، إلا أن أغلب الدراسات التي أجريت في هذا الصدد تتناولت البحث العلمي لعضو هيئة التدريس ، أو الرضا الوظيفي أو المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بينما الدراسات التي تناولت تقويم الأداء التدريسي فهي نادرة .

وهذا ما دفع الباحث بإجراء الدراسة الحالية لدراسة بعض التجارب الامريكية والعربية في مجال تقويم الأداء لأستاذ الجامعة مع وضع تصور مقترح لنماذج تقويم اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

اسئلة الدراسة

فى ضوء ما سبق تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

ما أساليب وأدوات تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية والعربية وكيفية الاستفادة منها في تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟

وللإجابة على هذا السؤال يجدر بالباحث الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية

- ما أساليب وأدوات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية ؟
- ما أساليب وأدوات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية ؟
- ما اوجه الشبة والاختلاف بين اساليب وادوات تقييم اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الامريكية والعربية
- ما الإجراءات المقترحة لتطوير عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية ، إستنادا إلي الإطار النظري وحالات المقارنة ، وبما يتسق مع الأوضاع الثقافية للجامعات المصرية

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

- التعرف على أساليب وأدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية
- التعرف على أساليب وأدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس الجامعات العربية
- كيفية الاستفادة من تلك التجارب لتطوير نموذج لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

أهمية الدراسة

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

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

إضافة إلى أنها تتعرض لأحد الموضوعات التي لم تلق الاهتمام الكافي على مستوى جامعاتنا، سواء على المستوى النظري أو الميداني، بالرغم من أن الميدان في حاجة إلى دراسات عديدة، خاصة في ظل الجدل المثار حول تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، في الجامعات المصرية من خلال حرص وزير التعليم العالي المصري في الفترة الحالية على تقييم اعضاء هيئة التدريس مما اثار غضب اعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعات المصرية لدرجة أن الامر وصل الى ساحات القضاء وتم البت فيها لصالح اعضاء هيئة التدريس.

هذا فضلا عن أن نتائج هذه الدراسة قد تسهم في تنمية وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ،كما قد تساعد في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية لهؤلاء الأعضاء.وبالتالي يمكن لهذه الدراسة أن تحلل وتفسر الجوانب والمستويات المختلفة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس ببعض الجامعات الأمريكية والعربية ووصولاً في النهاية إلى نموذج مقترح وأداه لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

حدود الدراسة

١- الحدود الجغرافية (أو المكانية): حيث اقتصر البحث على دراسة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في بعض الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية وبعض الجامعات العربية وهي كما يلي:-

جامعة جونز هوبكنس The Johns Hopkins University جامعة ميتشجان، (University of Michigan)

جامعة تكساس The University of Texas جامعة ستانفورد Stanford University

جامعة بيركلي Berkeley University جامعة يال Yale University

جامعة الملك عبد العزيز

جامعة قطر

جامعة الامارات العربية المتحدة

ويرجع سبب اختيار تلك الجامعات الى انها من الجامعات العريقة بالولايات المتحدة الامريكية بالاضافة الى ذلك فقد خطت تلك خطوات قوية في موضوع تقييم اعضاء هيئة التدريس بها كما ان سبب اختيار الثلاثة جامعات العربية فهي تعد الجامعة الوحيدة بدولتيين مثل قطر والامارات العربية المتحدة بالاضافة الى ان جامعة الملك عبدالعزيز كانت سباقة بالمملكة فى مجال تقييم اعضاء هيئة التدريس بها .

٢- الحدود الموضوعية: حيث اقتصر البحث على دراسة تقويم أداء عضو هيئة التدريس من حيث المحاور التالية: (جهات التقييم – ادوات التقييم –منهجية التقييم) وذلك فى بعض الجامعات الامريكية والعربية المختارة

٣- الحدود الزمنية: زمن إجراء الدراسة عام 2013م.

مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

مفهوم التقويم :

يقصد به العملية التي تستخدم للقياس والتأكد من أن العمليات والنواتج تطابق ما خطط لها من أهداف، وأنه لا يوجد انحراف يستوجب الإصلاح والمساءلة. وهو "عملية منظمة يتم فيها إصدار حكم على منظومة تعليمية أو أحد مكوناتها أو عناصرها بغية إصدار قرارات

تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها، بما يحقق أهدافها."(براون وآخرون .Brown et al، ٢٠٠١). والتقويم هو عملية تجميع وتحليل منظم للبيانات والمعلومات الضرورية لصنع القرارات. ويغطي تقييم الجودة الوسائل التي يتم بها الحكم على الجودة، والمعايير المؤسسية والبرامجية، والحكم نفسه (لويس Lewis، ٢٠٠٧). وينقسم التقويم من حيث جهة تنفيذه إلى تقويم داخلي internal evaluation أو ذاتي، وتقويم خارجي external evaluation. وعادة ما يسبق التقويمُ الداخلي التقويمَ الخارجي، ويتكاملان لتحقيق الجودة. وينقسم التقويم من حيث تركيزه إلى التقويم المؤسسي institutional accreditation ، والتقويم البرامجي program accreditation ، والتقويم الفردي (فيتزباتريك و ورذن و ساندرز ، Fitzpatrick, Worthen, and Sanders، ٢٠٠٤).

عضو هيئة التدريس

أعضاء هيئة التدريس بأنهم حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات المعينين على رتب أستاذ، وأستاذ مساعد ،ومدرس الذين تتمثل أهم واجباتهم المهنية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

اساليب وادوات تقويم عضو هيئة التدريس :

فهي الطرق التي يتم استخدامها لتقويم أداء عضو هيئة التدريس من تقويم ذاتي ، تقويم الزملاء ، تقويم الإداريين ورؤساء الأقسام وكذلك تقويم الطلاب .

منهج الدراسة :

تسير الدراسة الحالية وفق المنهج المقارن ، وذلك في تناوله لاساليب وادوات تقييم اعضاء هئية التدريس بالجامعات الامريكية والعربية ، والذي يعتبر أنسب المناهج المستخدمة وأكثرها دلالة على التربية المقارنة ، وأكثرها شمولاً للمناهج الفرعية المستخدمة فيها ، وتسير الدراسة باستخدام المنهج المقارن وفق الخطوات التالية (عبد الغنى عبود وآخرون،٢٠٠٥م ص ص ٩٦-٩٨):

١ - **موضوع الدراسة :** والذي يسمى (مشكلة الدراسة)، والغرض منها ، على أن يكون هذان الأمران محددين وواضحين منذ البداية ، لأنهما سوف يقودان الدراسة فيما بعد .وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في عدم اهتمام الجامعات المصرية بعملية تقييم اعضاء هيئة التدريس بها وذلك على الرغم من اهمية تلك القضية بالجامعات الامريكية وحتى الجامعات العربية اخذت تنحو تلك القضية وتشغل حيز من تفكير واضعي السياسية التعليمية بتلك الدول.

أما الغرض من الدراسة الحالية فيتمثل في الاستفادة من تجارب الجامعات الامريكية والعربية فيمجال تقييم عضو هيئة التتدريس ، ومحاولة التوصل إلى تصور مقترح قد يسهم في تطوير تلك الاساليب لتقييم عضو هيئة التدريس.

٢ - **الإطار الأيديولوجى :** الذي يحيط بالمشكلة ، والذي أظهرها على ما بدت عليه ، ويتمثل الإطار الأيديولوجى للدراسة الحالية في محاولة وصف وتحليل تجارب عدد من الجامعات الامريكية والعربية، والتى تم تناولها من عدة جوانب هي :

- منهجية تقييم اعضاء هيئة التدريس
- ادوات ونماذج تقييم اعضاء هيئة التدريس
- الجهات التى تقوم بعملية تقييم اعضاء هيئة التدريس

(٣) **تفسير الظواهر:** وذلك بالربط بين المشكلة موضوع الدراسة في الجامعات التي تمت فيها دراسة هذه المشكلة.

(٤) **المقارنة :** حيث تتم المقارنة بين المشكلة موضوع الدراسة ، في الجامعات التي تمت فيها وصف الظاهرة من قبل .

(٥) **التعميم :** حيث يتم الخروج من أوجه الشبه والاختلاف ، وتفسيرها بالقواعد العامة التي تحكم الظاهرة ،أو المشكلة موضوع الدراسة ، مما يقودنا إلى مجموعة من القواعد التي يمكن تعميمها، واتخاذها إطاراً مرجعياً يفيد فيما يقدم بعد ذلك من توصيات ورؤى مستقبلية .

(٦) **التنبؤ :** حيث الثمرة الحقيقية للتربية المقارنة ، وحيث يمكن – من خلال الدراسة بالمنهج المقارن– وضع صورة مستقبلية للظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة ، حيث تعتمد على الدراسة العملية ، ولا تعتمد على مجرد الحدس والتخمين .

خطوات الدراسة

لتحقيق اهداف الدراسة يتم تناولها فى النقاط الاتية

- دراسة تحليلية لبعض تجارب الجامعات الأمريكية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس
- دراسة تحليلية لبعض تجارب الجامعات العربية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس
- تحليل مقارن لاساليب التقويم في بعض الجامعات الأمريكية والعربية
- التصور المقترح بالاستفادة من التجارب السابقة في مجال تقويم أعضاء هيئة التدريس

المبحث الاول

بعض تجارب الجامعات الأمريكية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس

- مقدمة
- جامعة جونز هوبكنس *The Johns Hopkins University*
- جامعة تكساس*The University of Texas*
- جامعة بيركلي *Berkeley University*
- جامعة ميتشجان، *(University of Michigan)*
- جامعة ستانفورد *Stanford University*
- جامعة يال *Yale University*

اولاً : بعض تجارب الجامعات الأمريكية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس:

لقد اهتمت الجامعات الأمريكية منذ مطلع السبعينيات من القرن الماضي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها ، حيث زودتهم بكل الوسائل من إجازات وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات وورش وتدعيم البحاث التي يجرونها. وتعترف الجامعات الأمريكية بأن التدريس المؤثر عملية تحتاج إلى التعليم والتدريب مما ترتب عليه إنشاء مراكز لتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالكليات والجامعات. وتوالت درجة الاهتمام في الثمانينات من القرن الماضي وما بعدها بالتركيز على تصميم المناهج, والعمل ربط التعليم الجامعي بالتعليم العام، وكان تطوير هيئة التدريس هو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف.

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

- ضرورة قيام المعهد او الكلية بإجراء تقييم دوري لأعضاء هيئة التدريس.
- يجب أن يبنى هذا التقويم وفق معايير محددة يتم في ضوئها تقويم أداء كل عضو.
- يجب أن تكون هذه المعايير متسقة مع غرض وأهداف المؤسسة وتكون معروفة لجميع الأعضاء المعنيين.
- يجب على المؤسسة أن توضح أن نتائج هذا التقويم سوف تستخدم في تطوير العملية التعليمية وليست بغرض تصيد الاخطاء

ومن ثم فقد وضعت مـــراكز التطوير المهني المنتشره بالجامعات الأمريكية نصب أعينها تلك المعايير ، ومن هذا المنطلق تعددت البرامج والأنشطة التي تقدمها تلك المراكز وأصبـــح شعـــارها الأساسي التميز في التدريس , وأصبحت القوة الدافعة لها تعتمد على حاجة أعضاء هيئة التدريس لبرامجها وأنشطتها وبالرغم من تلك المعايير إلا أن

جهود الجامعات الأمريكية قد تنوعت فيما بينها في طرق وأساليب تقويم الأداء الخاص بأعضاء هيئة التدريس بها وفى الورقات القادمة يتم عرض بعض تلك النماذج

جامعة جونز هوبكنس *The Johns Hopkins University*

منهجية التقييم

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

ويتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس سنويا، مع ربط عملية التقويم بالحوافز والزيادات وبالتالي يجدر بجميع اعضاء هيئة التدريس استكمال متطلبات عملية التقويم وذلك قبل اعتماد المرتبات السنوية لاعضاء هيئة التدريس فيما لا يقل عن ستين يوماً، وذلك لاستكمال الإجراءات اللازمة من ادارة الموارد البشرية واعتماد الميزانية المناسبة في الوقت المحدد ، فعلى سبيل المثال في كلية ريغر للآداب والعلوم بالجامعة **KRIEGER SCHOOL OF ARTS AND SCIENCES** حيث يتم بتلك الكلية باجراء توثيق لجميع المهام والواجبات والمسئوليات لأعضاء هيئة التدريس.بصورة مستمرة وذلك بين رئيس القسم والعضو نفسه مع تقديم تغذية رجعية للعضو لتحسين ادائه قبل اعتماد عملية تقويمة النهائي. وتكاد جميع الكليات بتلك الجامع تنتهج نفس المنوال في عميلة التقويم .

ادوات التقييم

يتم استخدام نماذج معده خصيصا وفق معايير محددة لعملية التقييم والتى تتكون من خمسة اجزاء كما يلي :

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

العنصر الأول: قائمة بالمسئوليات الوظيفية للعضو

العنصر الثاني: الإنجازات والتطور المهني

العنصر الثالث: الأهداف

وعندما يملأ العضو هذه العناصر الثلاثة من النموذج يتم إرساله إلى المشرف أو الرئيس المباشر له لإكمال الأجزاء المتبقية من النموذج:

الجزء الثاني: مراجعة الوصف الوظيفي للعضو والمسئوليات المنوطة به

الجزء الثالث: تقدير مكونات الأداء الوظيفي للعضو

الجزء الرابع: معلومات إضافية حول أداء العضو

الجزء الخامس: التركيز على الرؤية المستقبلية لتطوير العملية التعليمية (الأهداف والمهام المتوقعة).

جهات التقييم

بعد الانتهاء من التقييم الكلي لعضو هيئة التدريس من قبل رئيس قسمه تتم مقابلة شخصية بين العضو ورئيسه المباشر لمراجعة التقويم يتلوها إرسال النموذج للعضو للتعليق عليه لو كانت لديه تعليقات، ومن ثم يتم التوقيع عليه من قبل العضو والرئيس المباشر ويرسل إلى ادارة الموارد البشرية.

جامعة تكساس *The University of Texas*

منهجية التقييم

تعد جامعة تكساس من اعرق الجامعات الأمريكية ويلتحق بها اكثر من ٥٠ الف طالب وطالبة وأكثر من ٢١ ألف عضو هيئة تدريس لذلك كان من الضروري الاهتمام بعملية تطوير قدرات اعضاء هيئة التدريس بها للحفاظ على مكانتها العلمية في المجتمع الامريكي. ومن ثم فقد أنشأت جامعة تكساس مركزاً خاصاً لتحسين التدريس في الرياضيات والعلوم،وذلك بعد إجراء التقييم لهم ، ومن البرامج المستخدمة في تحسين قدرات الأستاذ الجامعي برنامج عملية الاستشارة التعليميّة. ويوجد بها مجموعة من النماذج موزعة حسب الكليات،

ادوات التقييم

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

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

- نموذج خاص بالمعمل، ويغطي (من خلال ١٢ سؤال) أموراً تتعلق بمواضيع المعمل وكفاية الوقت المخصص لها والعلامة التي تمنح لها، وبفعالية أستاذ المعمل، وبالتجهيزات وحداثتها*.
- نموذج يضم النموذجين المذكورين آنفاً – ٢٣ سؤال.
- نموذج موسع يضم ٢٢ سؤالاً ويغطي كافة المواضيع الواردة في النموذج الأول مضافاً إليها مجموعة من الأسئلة تتعلق بمواضيع وواجبات المقرر، وبالجهود المبذولة من الأستاذ في تحضيره وشرحه للمقرر وتعاونه مع الطلاب، وبتقويم الطلاب لذلك.
- نموذج يضم النموذج الموسع وعدد محدود من الأسئلة (٦ أسئلة) حول المعمل، ويغطي (من خلال ٢٨ سؤال) كافة المواضيع الواردة في النموذج الموسع إضافة لمجموعة من المواضيع الأساسية الخاصة بالمعمل: توافقه مع المقرر، كفاية الوقت المحدد له، ملائمة الدرجة المخصصة للمعمل، فعالية أستاذ المعمل في استخدام التجهيزات.
- نموذج خاص بمساندة الأستاذ للطلاب ، ويشمل تسعة أسئلة تغطي المواضيع المتعلقة بالمساندة التي يقدمها الأستاذ: الساعات المكتبية للأستاذ ومدى تعاونه مع الطلاب واحترامه لهم، تشجيعه لهم لطرح أسئلتهم، وتقويم الطلاب لذلك.

جهات التقييم

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

جامعة بيركلي *Berkeley University*

منهجية التقييم

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

أدوات التقييم

تؤكد سياسة جامعة بيركلي على أن هناك ترابط وثيق بين ترقية عضو هيئة التدريس وبين تقويمه ، وتتم عميلة التقييم من خلال جوانب متعددة وهي كالتالي :

في كيفية تصميمه للمقررات: **Design of courses** هل المقرر ناجح؟ وهل أهداف المقرر معقولة؟ وهل تم تحديد متطلبات المقرر بطريقة واضحة وتم توصيلها إلى الطلاب؟ هل يتم تحديث المقرر بطريقة مستمرة ليعكس التطور الحديث في المجال؟

عرض المواد والموضوعات: **Presentation of material** هل يظهر عضو هيئة التدريس حماسا لتدريس موضوعات المقرر؟ وهل يقدم الأستاذ الموضوعات بطريقة منطقية وبطريقة تزيد من فضول الطلاب الجدد وتستثير الطلاب المتميزين وتدفعهم للعمل المبدع؟

التمكن من التخصص: **Command of the subject**هل الأستاذ ملم بموضوعات المقرر الذي يقوم بتدريسه؟ هل يقوم الأستاذ بعمل أبحاث أو قراءات في موضوعات المقرر لكي يكون على إطلاع بأحدث ما كتب في مجال هذا المقرر؟

توجيه أبحاث الطلاب: **Directing student research** ما مدى نشاط الأستاذ في توجيه المشروعات البحثية للطلاب في مرحلة قبل التخرج أو مرحلة الدراسات العليا؟

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

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

مصادر وطرق تقويم التدريس **Sources and Methods for Evaluating Teaching** يوجد بكل قسم أو وحدة تدريسية بجامعة بيركلي ثقافة فريدة لدعم وتشجيع التميز في التدريس، كما أن لكل قسم تقاليده الخاصة في تقويم التدريس التي تحدد وتعزز هذه الثقافة. وتقوم الأقسام بتطوير وتحسين طرق تقويمها، وتحرص على أن تكون هذه الطرق داعمة ومشجعة أكثر من كونها تصيد للاخطاء للعضو.

ويتعدد القائمين على عميلة التقييم وذلك لارتباطهم بصورة مباشرة بعمل عضو هيئة التدريس ،ويمكن حصر هولاء المقيمين فيما يلي:

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

الطلاب المسجلين **Current Students** يمكنهم التعليق على قدرة الأستاذ في التواصل بوضوح ، ومدى ومستوى إعداد الأستاذ للمقرر، ومستوى الاستخدام الجيد من قبل الأستاذ

لوقت المحاضرات، وكيفية استجابة الأستاذ وحساسيته للصعوبات التي يواجهها الطلاب في فهم المقرر، ومستوى أعباء العمل في المقرر، وغيرها. فالطلاب لا يطلب منهم الحكم على مدى دقة المعلومات التي يقدمها الأستاذ أو مناسبتها أو الجدول الزمني لمحتوى المقرر ولا عمق معرفة وإعداد الأستاذ، وإنما يكون التركيز على قدرته على توصيل المعلومات وتفاعله مع الطلاب.

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

ملف التدريس: *The Teaching Dossier*

يجب أن يعد الأستاذ ملف التدريس باعتباره مرحله من مراحل عملية التقويم، ويشمل ملف التدريس ما يلي:

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

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

- وصف للمقررات التدريسية: **Description of courses taught** يشمل قائمة بالمقررات التي يدرسها العضو، مع كتابة تعليقات حول المقررات الجديدة التي يدرسها لأول مرة، الفريق الذي يدرسها.
- وصف لأبحاث الطلاب الذين يقوم بتوجيههم **Description of student research directed**

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

- تقويم الزملاء **Peer evaluation**

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

- تقويم الطلاب: **Student evaluation**

يجب أن يحتوى الملف على بيانات من تقويم الطلاب لأداء العضو التدريسي، وأن تشتق هذه البيانات من تقويم الطلاب لكافة المقررات التي يقدمها العضو. ويجب أن يتضمن الملف على تعليقات الطلاب الكيفية على أداء الأستاذ حتى يمكن للمقومين الحكم على أداء الأستاذ من خلال وجهة نظر الطلاب. وقد يتضمن الملف خطابات من الطلاب الحاليين أو مقابلات شخصية معهم.

- تقويم الخريجين:

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

جهات التقييم

ترى الجامعة أنه من المهم جدا أن يتم توثيق المميزات التى يتميز بها عضو التدريس بشكل واضح في صورة تقرير يقدم لادارة تنمية الموارد البشرية

جامعة ميتشجان، *(University of Michigan)*

منهجية التقييم

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

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

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

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

جامعة ستانفورد *Stanford University*

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

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

ادوات التقييم

يتم التقويم في جامعة ستانفورد بعدة طرق تشمل التقويم الذاتي، وتقويم الزملاء، وتقويم الطلاب. للإفادة من تجربة ستانفورد فسوف يتم التركيز هنا فقط على تقويم الطالب للتدريس.

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

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

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

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

جهات التقييم

تقع مسئولية التقييم على عاتق لجنة التقويم والإنجاز الأكاديمي بجامعة ستانفورد والتى تقترح عدد من السياسات المتعلقة بتقويم التدريس الا ان عميد الكلية يعد المسئول عن إبلاغ الأساتذة عن طرق تنفيذ التقويم، و نتائجه، وأهمية عملية التقويم. وتحدد اهداف التقييم

،وللعميد حرية التصرف مع اللجنة الاستشارية في عدم نشر أجزاء من نتائج التقويم الخاصة بالطلاب. (http://registrar.stanford.edu/faculty/course_evaluations)

جامعة يال *Yale University*

منهجية التقييم

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

وقد طور هذا النظام ليحل بديلا عن النظام التقليدي الذي يستخدم فيه التقويم الورقي الذي كان مستخدما في الجامعة منذ سنين. وقد جاء هذا النظام نتيجة لمقترح تقدمت به لجنة التعليم والتعلم بالجامعة بعد دراسة استطلاعية وتقويمية للمشروع. وقد بدأ هذا النظام للتقويم منذ بداية العام الدراسي ٢٠٠٢م وتم تطبيقه على جميع المقررات المقدمة الجامعة والتي يحضرها لطلاب. ويجبرهذا النظام الطالب ان يقوم بتقويم جميع المقررات التي درسها حتى يتثنى له الإطلاع على تقاريره ودرجاته. ولن يسمح النظام للطلاب الذين لا يكملوا درجاتهم بالإطلاع على تقاريرهم. ودراجاتهم وبمجرد أن يكمل الطالب تقويم المقرر ينقله النظام مباشرة إلي التعرف على وضعه الدراسي ويعطه صلاحية الإطلاع عليها، وفي حالة عدم قيام الطالب باتمام عملية التقييم ينقله النظام خارج الموقع. ويؤكد مصممو هذا النظام على عدم ظهور أسماء الطلاب أمام أستاذ المادة.

ادوات التقييم

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

جهات التقييم

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

المبحث الثاني

ثانيا : بعض تجارب الجامعات العربية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس

- مقدمة
- جامعة الملك عبد العزيز
- جامعة قطر
- جامعة الإمارات

ثانيا : بعض تجارب الجامعات العربية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس

تختلف أشكال ونماذج تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس من بلد إلى آخر، بل ومن جامعة إلى أخرى في بعض الأحيان، ويعود هذا الاختلاف إلى تباين التنظيمات والصلاحيات الممنوحة لهذه الجامعات من جانب واختلاف الموقف من قضية تقويم الأداء للأستاذ من جانب آخر.

وقد تم بحث موضوع تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية خلال عدة مؤتمرات وندوات إقليمية للتنسيق بين الجهود المبذولة في هذا المجال وهناك عدد من الجهود بُذلت في هذا الجانب.وفي الصفحات التالية سوف يتناول الباحث بعض التجارب العربية في مجال تقويم أعضاء هيئة التدريس بها على النحو التالي

جامعة الملك عبد العزيز

منهجية التقييم

لقد أنشأت جامعة الملك عبد العزيز مركز للتطوير الجامعي منذ عام ١٤٠٧هـ ليتولى تقديم الخدمات اللازمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين في كل ماله علاقة بتطوير معارفهم التربوية، وتدريبهم على مهارات وأساليب التدريس.

وتهدف جامعة الملك عبد العزيز من تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس تحقيق ما يلي :

- متابعة أداء عضو هيئة التدريس كم نصت عليه لائحة معايير وواجبات عضو هيئة التدريس.
- كشف جوانب القوة والضعف في الأداء.
- تمكين عضو هيئة التدريس من تطوير أدائه الأكاديمي.
- استثمار الأداء المتميز في تمكين عضو هيئة التدريس من التفرغ العلمي والمشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية والدورات التدريبية وغير ذلك ممن الحوافز العلمية .
- ربط الترقية العلمية بالأداء الأكاديمي الشامل .
- استثمار مستوى الأداء الأكاديمي في تجديد أو إنهاء العقود مع أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين.

- تحقيق مبدأ التميز في أداء رسالة الجامعة.

ادوات التقييم

ترسيخاً وتأكيداً للواجبات والمسؤوليات التي يضطلع بها عضو هيئة التدريس في الجامعة والمشتملة على التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع فإن المجلس العلمي ومنذ سنوات عديدة وهو يحاول جاداً إيجاد صيغة عادلة لتقييم عضو هيئة التدريس تقييماً شاملاً ولذا فقد أصدر المجلس الإصدار الأول للملف الأكاديمي والذي اشتمل على جزئيين وهدفين:

الجزء الأول : وهدفه إعطاء الفرصة لعضو هيئة التدريس لرصد نشاطاته الأكاديمية والتدريسية ومجهوداته في خدمة الجامعة والمجتمع خلال الفترة التي يغطيها الملف .

الجزء الثاني : وهدفه القيام بتقييم أداء عضو هيئة التدريس لواجباته والتزامه بمسؤولياته بطريقة موضوعية وأمينة وفق ضوابط مدروسة من قبل رئيس القسم العلمي المختص أو المشرفة على القسم العلمي.

ويستخدم تقويم الأداء الأكاديمي كعنصر مساعد في تقرير ما يلي:

- الترقية العلمية.
- منح العلاوات الاستثنائية .
- منح إجازة التفرغ العلمي.
- حضور المؤتمرات والحلقات الدراسية والتدريبية .
- الابتعاث والاتصال العلمي.
- الترشيح للقيام بمسؤوليات الخدمة الجامعية.
- تمديد الخدمة عند بلوغ سن التقاعد.
- الإعارة والاستشارات.
- ويشمل تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة العناصر التالية :
- الأداء التعليمي التدريسي .
- الخدمة الجامعية.

- السلوكيات العامة.

جهات التقييم

لقد حاول المجلس العلمي ومنذ سنوات عديدة محاولات جادة لإيجاد صيغة عادلة لتقييم عضو هيئة التدريس تقييماً شاملاً.

جامعة قطر

منهجية التقييم

تم عقد عدد من اللقاءات حول اداء الكليات بجامعة قطر مع بداية عام ٢٠٠٥م لشرح سياسة الجامعة الخاصة بنظام الجودة وأهمية نظام تقييم الاداء وتم تجميع اقتراحات الكليات من قبل لجنة ممثلة لجميع الكليات بالجامعة والتى بدات في عقد الاجتماعات الدورية والانتهاء من المقترح الشامل للنظام واستطلاع رأي المحكمين داخل جامعة قطر واجراء دراسة استطلاعية ومراجعة تعديل النظام(هناء الترك ٢٠٠٥) . ويعد هذا النظام من نظم التقويم المتكاملة لأداء أعضاء الهيئة الأكاديمية حيث يشتمل على جميع الأنشطة في المجالات المختلفة لمهام عضو الهيئة الاكاديمية في ضوء رسالة وأهداف جامعة قطر، ويتم تطبيق هذا النظام على جميع أعضاء الهيئة الاكاديمية بجامعة قطر مرة واحدة كل عام أكاديمي.

ويهدف النظام الجديد إلى المتابعة والتطوير الدائم والمستمر لكفاءة وفاعلية أداء الهيئة الاكاديمية و تطوير ورفع كفاءة مستوى التدريس بالجامعة بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي، خريج متميز على درجة عالية من القدرات التنافسية في أسواق العمل، وحفز أعضاء الهيئة الأكاديمية على الالتزام بالواجبات والتميز في الأداء من أجل توفير جو تنافسي أكاديمي صحي.

ادوات التقييم

يتكون النظام الجديد المعمول به بالجامعة من ثلاثة أجزاء كما يلي :

الجزء الأول يتضمن معلومات عامة كمقدمة وفلسفة النظام والأطراف المستفيدة وأهداف النظام والمبادىء العامة ونتائج التقويم اضافة إلى تعريف النظام وأولويات معدل الأداء والإجراءات التنفيذية ونظم المعلومات.

أما الجزء الثاني: سجلات الرصد تحتوي على المجالات والأنشطة التالية، الأداء التدريسي، الإنتاج العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، سجل التقويم الذاتي ويتم تعبئة السجلات بواسطة عضو الهيئة الاكاديمية مع تقديم الوثائق المطلوبة ملف المقررات، نسخ من شهادات الحضور للمؤتمرات والدورات.. إلخ.

والجزء الثالث يتضمن سجلات التقويم كسجل رأي الزملاء في الأداء التدريسي مع الخطوط الاسترشادية، استبانة رأي الطلاب، سجل معدل الأداء العام رئيس القسم مع الخطوط الاسترشادية.

ويحتل معدل الأداء التدريسي المرتبة الأولى له ٦٠% الأعباء التدريسية ،١٠ ملف المقرر ،١٢ مراجعة وتحديث البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، الإرشاد الأكاديمي ،٦ العملية التدريسية رأي الزملاء، ،١٢ العملية التدريسية رأي الطلبة ،١٥ بالإضافة إلى معدل الإنتاج العلمي ١٥% وخدمة الجامعة والمجتمع ١٥% وتشمل اللجان والندوات والدورات وورش العمل والمؤتمرات العلمية وأنشطة خارج الجامعة وعضوية هيئات تحرير الدوريات العلمية، أما الخصائص الشخصية والعلاقات المهنية ٥% والتقويم الذاتي ٥% وهذا يعني أن معدل الأداء العام لعضو الهيئة الأكاديمية ١٠٠%.

و أن مقياس معدل الأداء العام المجموعة الأولى متميز ٩٠ فأكثر، المجموعة الثانية جيد جداً ٨٠- ،٨٩ المجموعة الثالثة متوسط ٧٠- ،٧٩ المجموعة الرابعة أقل من المتوسط أقل من ٧٠.

جامعة الإمارات

في الإمارات العربية المتحدة كانت هناك محاولات مبكرة لتقييم عضو هيئة التدريس اذا يؤكداسكندر (١٩٩٤م: ٤-١٢) إلى أن الاتجاهات المعاصرة اثرت على جامعة الإمارات وذلك بإنشاء مركز يهتم بتطوير الأستاذ الجامعية سُمي بمركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، ويقدم العديد من البرامج حول تطوير طرق التدريس الفعّال، واستخدام التدريس المصغّر ، وإصدار نشره دورية تركز على موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم برامج تفرغ وشبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وغيرها من الجهود.

ويتم تقييم عضو هيئة التدريس في عدد من الجوانب الفنية والاجتماعية والعلمية ويمكن تمثيلها في المجالات الأربعة التالية :

أولاً: في مجال التدريس

ثانياً: مجال الإرشاد الأكاديمي

ثالثاً: في مجال البحث العلمي

رابعاً: مجال خدمة الجامعة والمجتمع

كما ان مسئولية تقييم عضو هيئة التدريس تقع على جهات متعددة منها رئيس القسم وعميد الكلية ثم لجنة تقييم الأداء بالكلية وترفع إلى لجنة تقييم الأداء بالجامعة

ثالثا تحليل مقارن لتجارب الجامعات العربية والامريكية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس

- **اوجة الشبه والاختلاف فى اساليب التقويم بين الجامعات**
- **التصور المقترح بالاستفادة من التجارب السابقة في مجال تقويم أعضاء هيئة التدريس**
  - الملامح العامة للنموذج المقترح
  - *المتطلبات الاساسية لعملية التقويم*
  - التوصيات
- **المراجع**

ثالثاً تحليل مقارن لاساليب التقويم في التجارب السابقة

اوجة الشبه والاختلاف فى اساليب التقويم بين الجامعات

من خلال قراءات وتحليل الدراسات السابقة والتجارب الامريكية والعربية والمراجع المتخصصة والتي وضعت الكثير من الأدوات بهدف الاستخدام في تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات . ويمكن ايضاح اوجه الشبه والاختلاف بين تلك التجارب من خلال المحاور الاتية : اولا منهجية التقييم : يلاحظ ان جامعة جونز هوبكنس **The Johns Hopkins University** يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس سنويا، مع ربط عملية التقويم بالحوافز والزيادات وبالتالي هذا الربط بين التقييم والمرتبات الى اهتمام اعضاء هيئة التدريس بعملية التقييم والانتهاء منها قبل اقرار الميزانية المالية الجديدة . في حين يلاحظ الباحث ان جامعة تكساس استحدثت برنامج لتحسين قدرات الأستاذ الجامعي اطلق عليه برنامج عملية الاستشارة التعليميّة.

اما جامعة بيركلى فان ترقية عضو هيئة التدريس على إثبات تميزه في التدريس والبحث العلمي ، في حين في جامعة ستانفورد حيث قامت لجنة التقويم والإنجاز الأكاديمي باقتراح عدد من السياسات المتعلقة بتقويم الاداء التدريس والاكاديمي لعضو هيئة التدريس واوضحت تلك الاقتراحات الهدف من عملية التقييم في جمع معلومات وتلافي نقاط الضعف، وفي جامعة يال فقد طور نظام الكتروني للتقييم ليحل بديلا عن النظام التقليدي الذي يستخدم فيه التقويم الورقي الذي كان مستخدما في الجامعة منذ سنين

وتهدف جامعة الملك عبد العزيز من تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس متابعة أداء عضو هيئة التدريس كم نصت عليه لائحة معايير وواجبات عضو هيئة التدريس. لتمكين عضو هيئة التدريس من تطوير أدائه الأكاديمي. اما في جامعة قطر فان نظام التقييم يهدف إلى المتابعة والتطوير الدائم والمستمر لكفاءة وفاعلية أداء الهيئة الاكاديمية و تطوير ورفع كفاءة مستوى التدريس بالجامعة بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي، خريج متميز على درجة عالية من القدرات التنافسية في أسواق العمل، وحفز أعضاء الهيئة الأكاديمية على االلتزام بالواجبات والتميز في الأداء من أجل توفير جو تنافسي أكاديمي

صحي.اما في جامعة الامارات العربية حيث يتم تقييم عضو هيئة التدريس في عدد من الجوانب الفنية والاجتماعية والعلمية.

ادوات التقييم يلاحظ ان جامعة جونز هوبكنس تعدد فيها نماذج التقييم اللازمة لعملية التقويم اما في جامعة تكساس فانه يوجد خمس نماذج لتقييم العملية التدريسية بصفة عامة والتى نشتمل على نموذج خاص بتقييم عضو هئية التدريس ، اما في جامعة بيركلي فان سياسة التعليم بها تؤكد على أن هناك ترابط وثيق بين ترقية عضو هيئة التدريس وبين تقويمه ، وتتم عميلة التقييم من خلال جوانب متعددة تشمل جل مهام ووظائف اعضاء هيئة التدريس ، وفي جامعة ستانفورد يتم التقييم بعدة طرق تشمل التقويم الذاتي، وتقويم الزملاء، وتقويم الطلاب ، وفي جامعة يال فانه يتم استخدام نموذج واحد يشتمل على معلومات عن المقرر ورقمه واسم الأستاذ وجوانب القوة والضعف في تدريسه ، وكذلك تقويم المدرس المساعد لهذه المادة

وفي جامعة الملك عبدالعزيز يتم استخدام للملف الأكاديمي والذي اشتمل على جزئيين:الجزء الأول منه يهدف الى إعطاء الفرصة لعضو هيئة التدريس لرصد نشاطاته الأكاديمية والتدريسية ومجهوداته في خدمة الجامعة والمجتمع خلال الفترة التي يغطيها الملف .والجزء الثاني : وهدفه القيام بتقييم أداء عضو هيئة التدريس لواجباته والتزامه بمسؤولياته بطريقة موضوعية وأمينة وفق ضوابط مدروسة من قبل رئيس القسم العلمي المختص أو المشرفة على القسم العلمي.وفي جامعة قطر يتم استخدام نموذج مكون من ثلاثة اجزاء يتكون النظام الجديد المعمول به بالجامعة من ثلاثة أجزاء كما يلي :الجزء الأول يتضمن معلومات عامة أما الجزء الثاني: سجلات الرصد تحتوي على المجالات والأنشطة المختلفة والجزء الثالث يتضمن سجلات التقويم كسجل رأي الزملاء في الأداء التدريسي مع الخطوط الاسترشادية، استبانة رأي الطلاب

جهات التقييم تتميز جامعة جونز هوبكنس بعقد مقابلة بين عضو هيئة التدريس ورئيس القسم ويسمح للعضو في تقديم تعليقاته على التقرير والنماذج المستخدمه . ويرسل بعد ذلك إلى ادارة الموارد البشرية ، في حين يشترك الطلاب مع رئيس القسم فى تقييم عضو هيئة التدريس في جامعة تكساس ، كما ترى جامعة بيركلى أنه من المهم جدا أن يتم توثيق المميزات التى يتميز بها عضو التدريس من قبل الطلاب والزملاء والرئيس المباشر له

بالاضافة الى التقييم الذاتي بشكل واضح في صورة تقرير يقدم لادارة تنمية الموارد البشرية، كما تقع مسئولية التقييم على عاتق لجنة التقويم والإنجاز الأكاديمي بجامعة ستانفورد، اما في جامعة يال فهناك تنسيق بين لجنتين اولهما لجنة الكليات بجامعة يال والثانية لجنة التعليم والتعلم بحيث يشجعان الطلاب على تقييم اعضاء هيئة التدريس بشكل سري ، اما في جامعة الملك عبدالعزيز وترسيخاً وتأكيداً للواجبات والمسؤوليات التي يضطلع بها عضو هيئة التدريس في الجامعة والمشتملة على التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع فإن المجلس العلمي هو المسئول عن تحديد عناصر عملية التقييم التى تقع على عباء الطلاب من خلال لجان منبثقة من مجلس الكلية .اما في جامعة الامارات العربية المتحده فان مسئولية تقييم عضو هيئة التدريس تقع على جهات متعددة منها رئيس القسم وعميد الكلية ثم لجنة تقييم الأداء بالكلية وترفع إلى لجنة تقييم الأداء بالجامعة

ومن كل ما سبق يمكن القول بان هناك تباين في الأدوات المستخدمة فى التقييم من حيث الجوانب والأبعاد التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند التقويم ، كما تتباين هذه الأدوات فيما بينها من حيث كيفية صياغة العبارات (المهارات) المتضمنة فيها ، كذلك هناك أدوات استخدمت عبارات يغلب عليها صفة العمومية والبعض الآخر من الأدوات استخدم عبارات كثيرة الأرقام .

كما يلاحظ التنوع في أساليب وأدوات التقييم وفقاً لحاجات عضو هيئة التدريس وبالذات في مجال التدريس. ويمكن القول بأن التجربة الأمريكية بدأت في مراحلها الحديثة في توسيع اهتماماتها بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس كأشخاص وكمهنيين وكأعضاء هيئة تدريس في مجموعة، مما جعل التطوير التعليمي والتنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسية لأي برنامج فعّال لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

الإجراءات المقترحة لتطوير عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، إستنادا إلي الإطار النظري وحالتي المقارنة ، وبما يتسق مع الأوضاع الثقافية للجامعات المصرية .

يمكن من خلال عرض التجارب السابقة أن نحدد بعض الملامح العامة للنموذج المقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بها والتى يمكن حصرها فيما يلي:-

١. تتضمن عملية تقويم عضو هيئة التدريس مكونات متعددة ويتم تنفيذ التقويم سنويا او مرتين فى السنة الدراسية .

٢. يتطلب عملية التقويم عضو هيئة التدريس مشاركة كاملة.

٣. تقدم وحدة لتقويم لأعضاء هيئة التدريس والتى تقوم بوضع جدولا زمنيا لإجراءات التقويم كاملة لمجلس الكلية. كما تقوم الوحدة بإرسال التقارير من نماذج تقويم الطلاب وتعليقاتهم إلى عضو هيئة التدريس ورئيس قسمه.

٤. مجلس الشئون الأكاديمية يعد المسئول عن أي تعديل أو تغيير في عملية التقويم

٥. يقوم عضو هيئة التدريس بالانتهاء من عملية التقويم بوقت كاف لا يقل عن ستين يوما قبل اعتماد الميزانية والرواتب الجديدة وذلك لارتباط عملية التقييم بالزيادة فى المرتبات.

٦. كما انه يمكن الاستفادة من عرض تلك التجارب في إلزامية البرنامج لجميع أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى أيضا ،وأن تتصف برامج التقويم بالمرونة والقابلية للتطوير والتحديث وان تركز على الإبداع في التدريس والبعد عم التقليدية

وبعد عرض تلك الملامح العامة فان التصور المقترح في حاجة لعدد من المتطلبات الاساسية لعملية التقويم والتى يجدر بواضعي تلك النماذج وضعها فى الحسبان ويمكن حصر بعضها فيما يلي:

١- وضع المعايير والمؤشرات التي يتم في ضوئها تقويم أداء كل عضو.

٢- وضع دليل ارشادي متكامل لتوضيح مبادئ وفلسفة التقويم

٣- يجب عرض نتائج التقييم على العضو قبل تصعيده وكيفية الرد عليه كتابيا مع إرسال نسخة من التقييم لكل عضو من خلال البريد الكتروني

٤- تقوم وحدة تقويم أعضاء هيئة التدريس بمعالجة مواد تقويم العضو ويكتب تقارير التقويم. ومن ثم ترسل إلى عضو هيئة التدريس ورئيس قسمه والعميد ووكيل الكلية .

٥- إعداد أكثر من اداة و نموذج لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالكلية

وفي ضوء تلك المتطلبات السابقة يمكن ان يوصى الباحث بالتوصيات الاتية :-

١) تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالوظائف والأدوار المنوطه بهم وذلك يتم من خلال النشرات الخاصة على موقع الجامعة والتاكيد على ان عملية التقييم من اجل تطوير العملية التعليمية وليست تصيد اخطاء للعضو .

٢) إقامة دورات لأعضاء هيئة التدريس في مجال تطوير العملية التعليمية بناء على احتياجات اعضاء هيئة التدريس ووفقا لنتائج التقويم وليس مفروضه عليهم من قبل الوزارة كما حدث فى وزارة التعليم العالي المصري في الفترة الاخيرة.

٣) توفير قواعد البيانات العالمية التى تحتاج الى اشتراكات مالية بالاضافة الى توفير المراجع والكتب وخدمة الإنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية.لتطوير العملية البحثية والتى يمكن ان يصيبها عورا نتيجة الضغوط والتكاليف التدريسية لعضو هيئة التدريس

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

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

- تقويم العملية التعليمية من خلال قياس مؤشرات الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالكلية
- تصميم نماذج التقويم وإعدادها بحيث تتضمن سبل واليات التقويم ومعاييره والخطوات التنفيذية الضرورية.
- نشر ثقافة التقويم والاعتماد بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الكلية.
- إنشاء قاعدة معلومات والبيانات عن أعضاء هيئة التدريس بالكلية
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية التى تؤثر في عمل أعضاء هيئة التدريس والإمكانيات والبرامج الدراسية التي تقدمها الجامعة وتقديم المقترحات والحلول المناسبة للتغلب عليها

٦) يجب ان يشتمل تقويم عضو هيئة التدريس كل الجوانب وجميع اصحاب الشان بالعضو والتى يمكن حصرها فيما يلي:

- تصميم وإعادة تصميم المقررات
- عرض المواد والموضوعات
- التمكن من التخصص
- توجيه أبحا ث الطلاب
- الإرشاد
- والتوجيه والإشراف على طلاب الدراسات العليا
- مصادر وطرق تقويم التدريس
- الزملاء
- الطلاب الحاليون
- التقويم الذاتي
- ملف التدريس
- الخدمات المهنية
- الأداء التدريسي

المراجع

١. إبراهيم الحسن الحكمي. الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض – المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ١٤٢٤هـ/٢٠٠٤م.

٢. أحمد فاروق محفوظ. إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالى، المؤتمر القومى السنوى الحادى عشر "التعليم الجامعى العربى، آفاق الإصلاح والتطوير" الجزء الأول، كلية التربية، جامعة عين شمس، (١٨-١٩) ديسمبر ٢٠٠٤،

٣. جابر عبدالحميد جابر، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعّال المهارات والتنمية المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٢١هـ.

٤. جابر عبدالحميد جابر، اتجاهات وتجارب معاصرة في تقويم أداء التلميذ والمدرس، درا لفكر العربي، القاهرة، ١٤٢٢هـ.

٥. جمال على الدهشان وجمال أحمد السيسي ،تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية،،كلية التربية – جامعة المنوفية – السنة التاسعة عشر – العدد الثالث – ٢٠٠٤ .

٦. حسن جامع ، وآخرون ، الكفاءات التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في دولة الكويت، المجلة التربوية، ١٩٨٤م.

٧. الحسن محمد المغيدي: نحو إشراف تربوي أفضل، الرياض : مكتبة الرشد، ١٤٢١هـ.

٨. حمدان أحمد لغامدي. الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، رسالة التربية، علم النفس، ع(٢٠)، الرياض (١٤٢٤هـ/٢٠٠٣م).

٩. حمدان الغامدي، .خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية مجلة كليات المعلمين ، ٢٠٠٣م

١٠. خالد بن صالح السلطان، السياسات التعليمية المستقبلية للتعليم العالي. ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ، -١٧ شعبان ١٤٢٣هـ الموافق ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.

١١. رأفت رضوان ، المعلوماتية والإنترنت. في أعمال المؤتمر السنوي الثاني للمركز العربي للدراسات الاستراتيجية، الإمارات، رأس الخيمة. ١٩٩٧

١٢. زينب سليم، التجربة المصرية في إنشاء نظام قومى لضمان جودة التعليم العالي، المؤتمر السنوى الثامن عشر للبحوث السياسية، التعليم العالي في مصر: خريطة الواقع واستشراف المستقبل، والمنعقد في الفترة من١٤-١٧فبراير٢٠٠٥، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- مركز البحوث والدراسات السياسية، ٢٠٠٥.

١٣. سعيد طه محمود. الاتجاه نحو تدويل التعليم العالى: العوامل والملامح والمتطلبات، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٣٤)، يناير ٢٠٠٠.

١٤. سناء إبراهيم أبو دقة، التقويم وعلاقته بتحسين نوعية التعليم في برامج التعليم العالي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة ٣-٢٠٠٤/٧/٥

١٥. شاكر محمد فتحى، التربية المقارنة (الأصول المنهجية)، القاهرة: بيت الحكمة للإعلام والنشر، ١٩٩٩.

١٦. صلاح محمد رحال و حسام محمد رمضان،تقويم الأداء التعليمي لكلية علوم الحاسب والمعلومات في جامعة الملك سعود، المؤتمر العلمي الخامس "جودة التعليم الجامعي"جامعة البحرين، البحرين ١١-١٣/٤/ ٢٠٠٥.

١٧. عايش زيتون ، وعبد الله نيزل ، مستوى تقييم الطلبه للمساقات الدراسية فى الجامعة والعوامل المؤثرة فى ذلك ، كلية العلوم التربوية ، الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٩٤.

١٨. عبد الحليم عبد العزيز مازي و عبد الرحمن محمد أبوع، واقع النمو الكمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومستقبله: نموذج جامعة الملك سعود، الرياض ،جامعة الملك سعود،١٤٢٠ه

١٩. عبد اللطيف صوفي ، إنترنت (٢٠٠٠) أهميتها في المكتبات وسبل مواجهتها. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٩.

٢٠. عبد الغنى عبود وآخرون ،التربية المقارنة والألفية الثالثة ...الأيديولوجيا والتربية والنظام العالمي الجديد ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٥م

٢١. عبد المجيد، محمد سعيد ، "قانون تنظيم الجامعات وجودة التعليم" دراسة ميدانية مقدمة للمؤتمر الدولي الثاني لقسم علم النفس- سلوك الإنسان وتحديات العصر، ١٨-٢٠٠٦/٤/٢٠م، جمهورية مصر العربية، جامعة المنيا، كلية الآداب.٢٠٠٦م.

٢٢. علي راشد، خصائص المعلم العصري وأدواره –الإشراف عليه–تدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٢٢هـ.

٢٣. علي سعد القرني ، طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، دراسة قدمت لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي(التحديات والتطوير) ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية، ٢٠٠٥م .

٢٤. علي عبدالله سعد الشنيفي، تجربة تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية في مدارس الهيئة الملكية للجبيل وينبع (دراسة وصفية تحليلية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، ١٤٢٣هـ.

٢٥. عوض الثبيتي ، برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى ، السنة (٥) العدد (٧) ١٤١٣هـ.

٢٦. فهمي غنايم،و سمير عبد القادر،التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين اتجاهات وقضايا. أجندة بحثية ورؤى مستقبلية، الرياض: مكتبة الملك فهد، ٢٠٠٢.

٢٧. محمد بشير حداد ، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا (رسالة دكتوراه) غير منشورة، جامعة عين شمس١٤١٦هـ

٢٨. محمد عادل بركات وآخرون ، التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي ، عدد (٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ١٤١٧هـ.

٢٩. محمد عوض الترتوري، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية بما يتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة، حقوق الطبع والنسخ والتوزيع خاصة بالشبكة،على الموقع التالي **http://www.horoof.com/dirasat/facultyimpr.html**

٣٠. محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب،٢٠٠٢.

٣١. محمود أحمد موسى الخطيب، التخطيط الاستراتيجى في مؤسسات التعليم العالي، القاهرة: وزارة التعليم العالي– وحدة تنفيذ المشروعات، أبريل/مايو٢٠٠٤.

٣٢. محمود عز الدين عبدا لهادى، "نماذج عالمية في الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات التعليمية– دراسة حالة"، المؤتمر السنوى الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية ببنى سويف، بعنوان الاعتماد وضمان جودة

المؤسسات التعليمية والمنعقد في الفترة من ٢٤-٢٥يناير٢٠٠٥، الجزء الأول، القاهرة: دار الفكر العربى، ٢٠٠٥.

٣٣. مرفت صالح ناصف، "رؤية نقدية لمدخل بيريداى في الدراسات التربوية المقارنة"، مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، العدد الحادى والعشرون، الجزء الرابع، ١٩٩٧.

٣٤. مكتب التربية العربي لدول الخليج ، وثيقة استشراف مستقبل العمل التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية لدول الخليج. ١٤٢٠هـ

٣٥. مليحان معيض الثبيتي ، التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، ودراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، الرياض ١٩٩٦م/ ١٤١٧هـ.

٣٦. هالة الخزندار ، تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي تجربة جامعة ميتشجان ، مجلة الجودة في التعليم ، المجلد الاول ، العدد الثاني ، ديسمبر ٢٠٠٥ .

٣٧. هناء صالح الترك، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية،جريدة الراية القطرية الأحد١٥/١/٢٠٠٦ م، الساعة ٠١:٢٦

٣٨. هند ماجد الخثيلة ، مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، م٩ العلوم، العلوم التربوية، الدراسات الإسلامية، ٢٠٠٠م.

٣٩. وزارة التعليم العالي، تقرير انجازات التعليم العالي والجامعات للعام المالي ١٤٢٦/١٤٢٧هـ،الطبعة الأولى،١٤٢٨هـ.

٤٠. يس عبدالرحمن قنديل، التدريس وإعداد المعلم، دار النشر الدولي، الرياض، ١٤٢١هـ.

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

المراجع الاجنبية

Arat, Jan, Scholete, Globalization: critical introduction .London:Macmillan2000.

Asting Alexander W. what matters in college: four critical years Revisited San Francisco. Jossey – Bass Publishers, 1993

Austin Community College, Faculty Evaluation Procedures, ACC Faculty & Staff Evaluation,2013

Bacon, Donald R.; Paul, Pallab; Stewart, Kim A.; Mukhopadhyay, Kausiki, A New Tool for Identifying Research Standards and Evaluating Research Performance, Journal of Marketing Education, v34 n2 p194-208 Aug 2012

Brown, L., LaFond, A., and Macintyre, K. . Measuring capacity building. Chapel Hill: Carolina Population Center, University of North Carolina,2001.

Centra, J.A. . The How and Why of Evaluating. In J.A. Centra, Renewing and Evaluating Teaching, New Directions for Higher Education No. 1. San Francisco: Jossey-Bass. 1977.

Centra, John A. Determining Faculty Effectiveness, San Francisco, Jossey – Bass publishers, 1980

Dakes, carlson and other, amovement approach to organizational change, understanding the influences of AcollaBorative Faculty Development Program , ashe, paper, presnted at the annual meeting of the association for the study of higher education, nova number, 1998

Fairweather, J. Faculty work and Public Trust: Restoring the Value of Teaching and Public Service in American Academic Life, Boston: Allyn & Bacon, 1996.

Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., and Worthen, B. R. Program Evaluation: Alternative approaches and practical guidelines (3rd Edition). New York: Longman 2004..

Glora, pierce, ,teaching teachers: a model for the professional development of new faculty, adult, learning v(9) n (3), 1998

Haskell, R.E.. Academic Freedom, Tenure, and Student Evaluation of Faculty: Galloping Polls In The 21st Century. Education Policy Analysis Archives, 5 (6), 1997.

Hiltner, A & Loyland, M. The Effectiveness of Annual of Faculty Evaluation. Accounting Faculty Perceptions, Journal of Eduction for Business, Vol. 73, Issue. 6, Jul- Aug 1998..

Johns Hopkins University , A Brief History of JHU, Baltimore, Maryland,USA,2013.

Lewis, R. . International developments in quality assurance-are national systems of quality assurance growing together or apart? Paper presented at the First National Conference for Quality in Higher Education, Riyadh, S.A.2007.

Mahony, David "Autonomy and the Demands of the Modern State Systematic Study, Higher Education Review. Vol, 24 (1992.

Mcmillan, J. : Classroom assessment: principles and practice for effective instruction. Boston: Allyn & Bacon.2001.

Miller, R.I. . Evaluating Faculty for Promotion and Tenure. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.

Murray, rowena, partnerships in staff development an instiutional of strahchye, U. K.,1997.

Neal, John E. . Faculty Evaluation: Its Purposes Effectiveness. ERIC Digest, ED308800. 1988.

Paskin, Betty, and Plante, Patricia "The Student Evaluation of Teachers, Academe, Vol, 65 (1979) 381-383

Paulsen, M & Feldman, K. "Toward a Reconceptualization of Scholarship: A Human Action System with Functional Imperatives", The Journal of Higher Education, Vol. 66, No. 6, 1995, pp. 616-636.

Paulsen, M. Evaluating Teaching Performance, New Directions for Institutional Research, No. 114, Summer 2002, pp. 5-6

Questionnaire Options by College Measurement and Evaluation Center, Course-Instructor Survey Office. The University of Texas at Austin2013.

Seldin, Peter, Changing Practices in Faculty Evaluation, San Francisco, Jossey – Bass Publishers 1989.

Soodak, L. Performance Assessments and Students with Learning Problems: Promising Practice or Reform Rhetoric? Reading & Writing Quarterly, Vol. 16, issue. 3, Jou/Sep, 2000, p. 257.

southern Association of Colleges and Schools (SACS, The Principles of Accreditation: Foundations for Quality Enhancement, Fifth Edition, College Delegate Assembly: December 2012

The University of Texas , General Information2001-2002, Austin , Office of the Registrar ,2002

U. K.University of Strathclyde , Staff development, 2009 at http://www.strath.ac.uk/staff/policies/appoint/staffdevelopment/

Whitman, Neal and Weiss, Elaine Faculty Evaluation: The Use of Explicit Criteria of Promotion, Retention and Tenure, AAHE/ERIC Higher Education Research Report No.2. 1982.

المواقع الالكترونية

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

(http://classes.yale.edu/help/itg/oce/faq.htm

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

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

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

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

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

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

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

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

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