



جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية



مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين

جودة التعليم العالي

- دراسة استكشافية من وجهة نظر أساتذة وطلبة جامعة الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية: تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذة

د. الزهرة الأسود

إعداد الطالبتين:

- صوفيا هبيته

- هدى غنامي

لجنة المناقشة

د. شوقي ممادي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الوادي	مناقشا و رئيسا
د. الزهرة الأسود	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الوادي	مشرفا و مقررا
د. سامية عدائكة	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الوادي	عضو مناقشا

دورة جوان 2017

شكر وتقدير

الحمد لله الذي لا راد لفضله، ولا مانع لعطائه، ولا معبود سواه، والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، أما بعد...

فإلى كل يد، وكل عقل، وكل نقد بناء، شارك في هذا العمل، نقدم أسمى آيات الشكر وأرفع مراتب التقدير والعرفان بالفضل والجميل .

ويطيب لنا أن نتقدم بخالص شكرنا وتقديرنا إلى ذلك الصرح العلمي الشامخ، الذي جمع بين العلم وإنسانيته في آن واحد، فكان خير مثل وقدوة نحتذي بها، أستاذتنا الغالية "الدكتورة الأسود الزهرة" التي تحملت معنا كثيرا من عناء هذا العمل وعاماتنا غالي وقتها وكريم عملها، فكانت مخلصا وأمينة وصبورة في إشرافها علينا وكان لموافقها الطيبة عظيم الأثر الإيجابي على هذا العمل، كما كانت لإسهاماتها الطيبة وآرائها المثمرة فضلا كبيرا على هذا العمل، فلا يسعني إلا أن نقول لها: أستاذتنا الكريمة آدام الله عليك موفور الصحة والعافية وأمانك الله على حمل لواء العلم والمعرفة لتعطينا الكثير والكثير، وتعلمينا المبادئ والقيم الغالية، وسنظل واثقين ومخلصين لك، محافظين على ما تعلمناه منك، فلك من الله خير الجزاء ومنا عظيم الشكر وكريم الوفاء. ثم نشكر الجزيل لوالدينا الكريمين على دعائهم وتشجيعهم المتواصل على طلب العلم ولأخوتنا، فنسأل الله عز وجل أن يلبسهم لباس الصحة والعافية ويبارك في أعمارهم.

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة، لتفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الدراسة فجزاهم الله عنا خير الجزاء.

ونرفع وافر الشكر والتقدير إلى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية علوم الطبيعة والحياة وإلى كل أستاذ وكل طالب خط بقلمه على الاستبيان الذي وضعناه بين أيديهم ونخص بالذكر "د. بوبكر منصور"، "د. شوقي ممادي"، "د. قيس السعيد" ودفعة حديثي التوظيف من الأساتذة الجدد، فجزاهم الله خيرا الجزاء وجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

كما لا يفوتنا بأن نتقدم بالشكر وفائق عبارات التقدير والاحترام لموظفي "المديرية الفرعية

للمستخدمين والتكوين جزاهم الله عنا خير الجزاء ،

و لا يفوتنا أن نرفع برفيات الشكر والثناء إلى كل من ساعدنا ولو بالقليل من الأصدقاء الذين وقفوا بجانبنا

ومنهم "عبد الباري" "نبيلة" "يمينة"، وكل دفعة ماستر إرشاد وتوجيه 2017/2016

وختم هذا العمل العلمي المتواضع حديثه قوله تعالى: "وقل رب زدني علما"

وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الطالبان: صوفيا .. هدى

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مدى مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة وطلبة جامعة الوادي، ومعرفة ما إذا كانت هذه المساهمة تختلف باختلاف بعض المتغيرات.

وقد تحددت الدراسة الحالية بالمنهج الوصفي المعتمد على الاستكشاف والمقارنة، واختيرت العينة بطريقة عشوائية من كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الطبيعية والحياة، واعتمدت أداة واحدة لجمع البيانات تمثلت في استبيان يقيس "مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة والطلبة"، وقد طبقت الأداة بعد دراسة بعض خصائصها السيكمترية، والتأكد من صلاحيتها للاستخدام على عينة الدراسة الأساسية، وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة مقتصرة على النسبة المئوية والنسبة التائية، إذ تمّ التوصل إلى عدم وجود فروق في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف درجتهم العلمية وأقدميتهم في التدريس، وفي حين وجدت فروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف مستواهم الدراسي لصالح طلبة السنة الأولى ليسانس، أما عن الفروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصصهم الدراسي، فقد كانت دالة لصالح طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كما وجدت فروق بين وجهتي نظر الأساتذة والطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لصالح عينة الأساتذة.

وقد تمّ تفسير نتائج هذه الدراسة في ضوء بعض الدراسات السابقة، وبناء على الإطار النظري المدرج، وختمت الدراسة ببعض الاقتراحات الموجهة للمهتمين بالعملية التعليمية في التعليم العالي.

Abstract:

The aim of this study is to measure the performance of a university professor in improving the quality of higher education from the point of view of professors and students of the University of el-Oued, And whether this contribution varies with certain variables.

The current study approaches descriptive-based exploration and comparison identified, and the randomly selected sample from the faculties of social and human sciences and the natural and life sciences, and adopted a single tool for collection Data was the questionnaire measures the "contribution to evaluate the performance of a university professor in improving the quality of higher education from the perspective of teachers and students", the tool was applied After having studied some of their psychometric characteristics and to ensure its suitability for use on a basic study sample and the statistical methods used are limited to the percentage and the ratio of T, as was reached no difference in the Face The review of professors about the contribution of evaluation of the performance of a university professor in the improvement of the quality of the teaching Higher education according to the difference in their degree and seniority of education, and while I find differences from the perspective of students about the contribution of the evaluation of the performance of a university professor in the " Improving the quality of higher education according to their level of study for students of the first year license, while differences in the perspective of students about the contribution of evaluation of a teacher's performance In improving the quality of higher education according to their field of study, it has been for the benefit of students of the Faculty of Social Sciences and the function of the humanities, also has differences between The views of teachers and students on the contribution of evaluating the performance of a university professor in improving the quality of Higher education in favor of a sample of teachers.

Interpretation of the results of this study According to some previous studies, based on the theoretical framework studied, the study concluded with some suggestions aimed at people interested in the educational process in higher

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
1	شكر وتقدير
2	ملخص الدراسة بالعربية
3	ملخص الدراسة بالإنجليزية
4	فهرس المحتويات
7	فهرس الجداول
8	فهرس الأشكال
10	مقدمة
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
15	1. مشكلة الدراسة
18	2. تساؤلات الدراسة
19	3. أهمية الدراسة
19	4. أهداف الدراسة
20	5. التعاريف الإجرائية لمتغير الدراسة
20	6. الدارسات السابقة
الفصل الثاني: تقييم أداء الأستاذ الجامعي	
28	تمهيد
28	1. مفهوم التقييم
30	2. مفهوم تقييم الأداء
30	3. تقييم أداء الأستاذ الجامعي
32	4. أهمية تقييم أداء الأستاذ الجامعي
34	5. أهداف تقييم أداء الأستاذ الجامعي

35	6. أسس تقويم أداء الأستاذ الجامعي
36	7. العناصر الرئيسية لتقويم أداء الأستاذ الجامعي
37	8. الأساليب المعتمدة في تقويم أداء الأستاذ الجامعي
37	أ- التقويم الذاتي
38	ب- تقييم الزملاء
40	ت- تقييم الطلاب
42	ث- تقييم رئيس القسم
43	9. تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ظل مهام جامعة الوادي
45	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: جودة التعليم العالي	
47	تمهيد
47	1. تعريف جودة التعليم العالي
49	2. أهداف جودة التعليم العالي
50	3. المعايير الواجب اعتمادها في جودة التعليم
53	4. صعوبات تطبيق جودة التعليم في الجامعات العربية
54	5. خطوات تحسين جودة التعليم العالي
55	6. واقع تحديات تطبيق جودة التعليم العالي بجامعة الوادي كنموذجاً
57	خلاصة الفصل
الإطار الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
60	تمهيد
60	1. منهج الدراسة
61	2. حدود الدراسة
61	3. عينة الدراسة
61	أ- عينة الدراسة الاستطلاعية
62	ب- عينة الدراسة الأساسية

64	4. أداة جمع البيانات
68	5. الأساليب الإحصائية
71	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الأساسية	
73	تمهيد
73	1. عرض نتيجة التساؤل الأول
73	2. عرض نتيجة التساؤل الثاني
74	3. عرض نتيجة التساؤل الثالث
75	4. عرض نتيجة التساؤل الرابع
76	5. عرض نتيجة التساؤل الخامس
77	6. عرض نتيجة التساؤل السادس
78	7. عرض نتيجة التساؤل السابع
79	خلاصة الفصل
الفصل السادس: تفسير نتائج الدراسة الأساسية	
81	تمهيد
81	1. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الأول
83	2. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني
85	3. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثالث
86	4. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الرابع
87	5. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الخامس
88	6. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل السادس
90	7. تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل السابع
93	الاستنتاج العام
94	اقتراحات الدراسة
97	قائمة المراجع
108	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية	62
02	توزيع أفراد عينة الطلبة حسب الجنس	62
03	توزيع أفراد عينة الطلبة حسب التخصص الدراسي	63
04	توزيع أفراد عينة الطلبة حسب المستوى الدراسي	63
05	توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الدرجة العلمية	63
06	توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الأقدمية في التدريس	64
07	معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية	66
08	قيمة "ت" بين درجات المجموعتين الدنيا والعليا للمقياس	67
09	حساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس	68
10	النسب المئوية لوجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي	73
11	النسب المئوية لوجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي	74
12	دلالة الفروق في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف درجتهم العلمية	74
13	الفروق من وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف الأقدمية في التدريس	75
14	الفروق من وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف المستوى الدراسي	76
15	الفروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف التخصص الدراسي	77
16	الفروق في وجهة نظر الأساتذة والطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي	78

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح مهام الجامعات في العالم	44

مقدمة

مقدمة:

يحظى التعليم العالي بمكانة متميزة في الدول العربية والأجنبية كونه يمثل مقياساً لتقدم وازدهار هذه الدول من جهة، ومن جهة ثانية فهو من الركائز الأساسية التي من خلالها تتقدم وتتطور المجتمعات والأمم، ولغرض خلق حالة التكامل في العملية التعليمية في الجامعات بات من الضروري الاهتمام بعناصرها الرئيسة الثلاث التي تشمل المنهج والطالب والمدرس.

وإن الوظائف الأساسية للجامعات هي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويرتكز دور عضو هيئة التدريس في القيام بتلك الوظائف، ولكي يؤدي هذا الدور لابد من أن يواكب التغيرات العلمية لكي ينمو ويتطور في الجوانب الأكاديمية والمهنية، حيث تشير معظم الدراسات إلى الدور الكبير للتدريس في بناء شخصية المتعلم وتنميتها فضلاً عن القيام بالمهام الأخرى التي تؤديها الجامعة، وأن أي خلل في عملية إعداده سوف يكون له تأثيرات سلبية على أدائه. (مغير والسلطاني وعباس، 2015، 392)

وقد بدأ الاهتمام بموضوع الجودة في التعليم نتيجة لما أشارت له معظم التقارير العالمية بوجود شكوى من مستوى جودة التعليم العالي في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ولجعل التعليم العالي مشروعاً استثمارياً وطنياً، لابد من التأكيد على مفاهيم الجودة وبرامجها في التعليم الجامعي، وهذا لا يعني التركيز على مخرجات منظمة التعليم العالي (الطلاب) فحسب، بل لابد من التأكيد على كل عنصر من عناصر المنظومة وتحديد أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما جاء في دراسة غالب وعالم (2008) التي ألفت الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة التعليم وجودة عضو هيئة التدريس. (الهيود، 2012، 76)

هذا؛ وتعد عملية التقويم ضرورية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من عملية تطوير القطاع التربوي في المجتمع، وبضمنها الجامعات والكليات التابعة لها، وبدون هذه العملية لا يمكن

التعرف على مدى تحقيق أهداف تلك الجامعات في رفع المستوى العلمي وتحقيق الرصانة العلمية.(عزيز،2012، 103)

ونظرا لأهمية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم، أجريت عدة دراسات عديدة من وجهة نظر الطلاب، وأخرى من وجهة نظر التدريسيين أنفسهم، أما الدراسة الحالية فهي تسعى للبحث عن تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظره، وكذا من وجهة نظر طلبته، وقد تضمنت الدراسة الفصول الآتية:

فقد تناول الفصل الأول تقديم الدراسة، واحتوى على المشكلة المطروحة وتساؤلاتها بالإضافة إلى أهمية وأهداف الدراسة، والتعريف الإجرائي لمتغير الدراسة، وكذا الدراسات السابقة ذات العلاقة مع الدراسة الحالية.

والفصل الثاني تم التطرق فيه إلى موضوع تقييم أداء الأستاذ الجامعي، وقد تعرضنا فيه بشيء من التفصيل، حيث تطرقت الباحثتان إلى مفهوم كلا من التقييم، والأداء والأستاذ الجامعي، ثم تقييم أداء الأستاذ الجامعي وأهميته وأهدافه التي ينطوي عليها، وأهم الأسس والأساليب والعناصر الرئيسة لتقييم الأداء، وفي الأخير تم التطرق إلى تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة.

كما تناولنا في الفصل الثالث موضوع جودة التعليم العالي من حيث المفهوم والأهداف، والمعايير المعمول بها في جودة التعليم، وصولا إلى الصعوبات، ومن ثم إلى خطوات تحسين جودة التعليم واعتماده في واقع جامعتنا.

أما الفصل الرابع فتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض المنهج المتبع، وحدود الدراسة، ووصف عينة الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، بالإضافة إلى أداة جمع البيانات وخصائصها السيكمترية(الصدق والثبات)، وكذا عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية.

أما الفصل الخامس فقد احتوى على عرض النتائج المتوصل إليها قصد الإجابة على تساؤلات الدراسة.

والفصل السادس تضمن تفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، ومقارنتها
بمختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والجانب النظري لها.
وأخيرا تم عرض الاستنتاج العام للدراسة، مع تقديم بعض الاقتراحات التي تم
استخلاصها من الدراسة الحالية، وإضافة المراجع والملاحق.

الإطار النظري للدراصة

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1- مشكلة الدراسة:

يعتبر التعليم الجامعي حاليا أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، ذلك أنه يتعلق بإعداد الكفاءات البشرية اللازمة والمتخصصة في مختلف المجالات، وبقدر جودة التعليم الجامعي بقدر ما نضمن جودة هذه الكفاءات، فالتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع يتصل بها مجموعة من العوامل تتعلق بالأستاذ الجامعي، الطلبة، المناهج التعليمية، الإدارة الجامعية، هذه العوامل تتداخل معا لتؤثر على نوعية وجودة التدريس الجامعي سلبا أو إيجابا، وبقدر توفر متطلبات الجودة في كل هذه العوامل بقدر ما تكون جودة التعليم الجامعي.

هذا؛ ويعتبر الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم الجامعي، فعليه يتوقف نجاح مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها، فالأستاذ الجامعي يسهم بدور فعال وأساسي في وصول الجامعة إلى غايتها المرجوة، كما تتناط به مسؤولية تحقيق الجانب الأكبر من أهداف التعليم العالي، وخاصة فيما يتعلق بتحقيق تكامل نمو الشباب الجامعي في المجالات المختلفة من عقلية، ونفسية، واجتماعية، لهذا يحتل إعداد وتحسين الأستاذ الجامعي اهتماما خاصا. (الخطيب، 1991، 44)

ولكي يقوم الأستاذ بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كافي من الكفايات التعليمية، ذلك أن وظيفة الأستاذ لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية. (الهذلي، 1995، 147)؛ أي أن لعضو هيئة التدريس في الجامعات وظائف متعددة وأدوار ذات أهمية كبيرة يكون من ضمنها التدريس الجامعي؛ وهو يعد من أهم الوظائف والأكثر تأثيرا في إعداد الطلبة وتهيئتهم لممارسة دور فعال في الحياة من خلاله يكتسب الطلبة المفاهيم والاتجاهات والمهارات العلمية النظرية والعملية، كما يرى الثبتي والحريري (2003، 74) أن التدريس الجامعي هو الوظيفة الرئيسة في أغلب الجامعات المرموقة في العالم والذي يعمل على إعداد

الطلبة بالشكل الذي يسهم في تمكينهم من مواجهة المستقبل بكل تحدياته، إذ يعتبر الأستاذ الدينامو المحرك للعملية التعليمية والعامل الرئيس في تحقيق وظائف الجامعة.

ونظرا للأدوار المتعددة التي يمارسها عضو هيئة التدريس الذي يمثل أحد أهم المدخلات بالجامعة، وعليه لابد من تقويم عضو هيئة التدريس لما للتقويم والتقييم من أثر عظيم في تحسين مستوى الأداء ورفع كفاءته وفاعليته، ومن خلاله يتعرف على مدى تحقيق أهداف النظام ومستوى كفاءة ونوعية المخرجات، ويدعم قرارات المنظمة (الصغير، 2005، 64)، كما تشكل التغذية العكسية الراجعة عن التقويم مدخل أساس في تطوير أداء الأستاذ وأسلوب تدريسه ومنهجيته مما ينعكس إيجابا على العملية التعليمية، وعلى تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها ووظيفتها. (ماجي، 2012، 1031)

ولأن تقويم أداء الأستاذ الجامعي مهم في تحسين جودة التعليم، فقد أجريت دراسات عديدة بهذا الشأن، منها دراسة ماجي (2012) والتي تناولت أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية، كما تناولت أهمية تقويم عضو هيئة التدريس من حيث موصفاته وخصائصه ووظائفه، وكانت النتائج أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس يمثل عاملا أساسيا في ضمان النوعية.

كما يمثل الطلبة مدخلا للعملية التعليمية في الجامعات ومن مخرجاتها الأساسية، إذ لا بد من الاهتمام بهم من النواحي كافة، ومن أجل تحقيق جودة هذه المخرجات بات من الضروري استطلاع آرائهم بخصوص عمل أستاذة الجامعة، حيث أشارت دراسة المزروعى (2010) حول تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات الدكتوراه إلى أن أسلوب التعامل مع الطلاب والطالبات أحتل المرتبة الأولى في التقييم.

كما عمد الشوك والعجيل (2010) في دراستهما حول تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة إلى تحديد المعايير الأدائية اللازمة للأستاذ الجامعي في ضوء

معايير الجودة الشاملة، وتحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في كل معيار أدائي حسب المجالات من وجهة نظر الطلبة.

إن الهدف من عملية التقويم هذه هو التحسين والتطوير المستمر وذلك لتخطيط عملية تقويم عضو هيئة التدريس وتنظيمها وتوجيهها إلى رقابتها، كما يأخذ الإطار المقترح بالحسبان التصنيف الوظيفي، حتى يضيف الأستاذ الجامعي إضافة نوعية للعملية التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، مما يسهم في تطوير المؤسسة التي ينتمي إليها، وتوفر عملية التقويم تغذية راجعة لكل من الأستاذ والجامعة عن الأداء الذي يقوم به وتعرفه على نقاط قوته ومجالات التحسين المرجوة، ومن الضروري ربط أنظمة المكافأة والحوافز مع الأداء بحيث تصبح أنظمة التقويم أداة للحافزية يستفيد منها الأساتذة والمؤسسة معا. (برقاوي وأبو الرب، 2016، 239)

كما أن عملية تحسين أداء التدريس في ضوء معايير الجودة هي تجويد للعملية التعليمية التي يعتبر الأستاذ أحد أركانها الرئيسية، وبذلك يصبح الأداء التدريسي للأستاذ أحد المعايير الرئيسة للحكم على جودة التعليم بما يتناسب مع الاتجاهات التربوية الحديثة. (عبد السميع، 2000، 21)

هذا؛ ويعتبر نظام الجودة في المؤسسات الجامعية من أهم الأساليب والتطبيقات والنظم التي تساعد في الارتقاء بها إلى موقع الصدارة والمنافسة في شتى الميادين العلمية والبحثية والإنتاجية بمختلف أنواعها وتصنيفاتها، مما يحقق للمجتمع نهضة حضارية وتنموية، وفي ظل اصطدام التنافس العالمي في مجال التعليم العالي، فإن الجامعات الجزائرية بشكل عام تحتاج إلى تطوير آليات الأداء الأكاديمي لتخطي المرحلة الراهنة والانتقال من حالة الركود والروتين إلى الجودة والابتكار والإبداع.

وإن من الإشكاليات التي تواجه تحسين التعليم الجامعي أن بعض أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى تحسين طرائق تدريسهم، وأن هناك اعتقاد يفترض أن أعضاء هيئة

التدريس ليسوا في حاجة إلى التدريب كمعلمين، وأن مما يزيد من صعوبة تحسين التدريس مشكلات ترتبط بالجامعات حيث لا تنشيط لعملية التدريس. (شحاته، 2001، 144-147)

لذلك جاءت مشكلة الدراسة لمعرفة إلى أي مدى يساهم تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أساتذة الجامعة وطلبتهم.

2- تساؤلات الدراسة:

- هل يساهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي؟
- هل يساهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف درجتهم العلمية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف أقدميتهم في التدريس ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف مستواهم الدراسي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف تخصصهم الدراسي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والطلبة في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي؟

3- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال الموضوع الذي تتناوله، إذ يشكل تقييم أداء الأستاذ الجامعي سبيلا لجودة العملية التعليمية وأداء الجامعة لرسالتها ووظائفها وأهدافها، وتتجسد في الجوانب الآتية:

- إلقاء الضوء على دور الأستاذ الجامعي وأهميته في النظام التعليمي.
- إبراز دور الطالب كأحد عناصر العملية التعليمية، وإشراكه في عملية التقييم وتطوير العملية التعليمية.
- إن أهمية دور الأستاذ الجامعي في التعليم وتوجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه، كان لابد من تقييم دوري لأدائهم وذلك لتباين مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها.
- تلبية حاجة جامعة الوادي إلى إجراء دراسات علمية تكشف عن أداء الأساتذة بالجامعة خاصة وأن الجامعة تسعى إلى تطوير تقييم أداء الأستاذ الجامعي لغرض الوقوف على المستوى المطلوب.
- نأمل أن تقيد هذه الدراسة أساتذة جامعة الوادي في تطبيق جودة التعليم العالي كأسلوب في تحسين النظام التعليمي وتطويره في الجامعة.

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة مساهمة تقييم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظرهم.
- التعرف على درجة مساهمة تقييم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة.
- الكشف عن الفروق في درجة مساهمة تقييم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظرهم باختلاف درجتهم العلمية وأقدميتهم في التدريس.

- الكشف عن الفروق في درجة مساهمة تقويم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف مستوياتهم وتخصصهم الدراسي.
- الكشف عن الفروق بين الأساتذة والطلبة في درجة مساهمة تقويم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي.
- تقديم بعض المقترحات التي تساعد متخذي القرار في عملية التقويم.

5- التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

- تقويم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي: هو العملية التي يقاس بها تحديد مستوى أداء أساتذة الجامعة بكليتي علوم الطبيعة والحياة والعلوم الاجتماعية والإنسانية من خلال اتقان وتحسين أدائهم التدريسي والتأثير على الطلبة وقيامهم بمهام التربية والتعليم على أكمل وجه وتحسين جودة التعليم؛ من خلال:
- تطوير المنهج التعليمي وتفعيل مصادر التعليم والتعلم.
 - توظيف الامكانيات المادية للجامعة.
 - توظيف أساليب القياس والتقويم.

6- الدراسات السابقة:

اجريت العديد من الدراسات حول تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظرهم و نظر الطلبة و ستقوم الباحثتان بعرض بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث

1- دراسة غنيم والبحيري(2004):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة، استخدم الباحثان في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، وشملت الدراسة عينة تألفت من(1554) طالبا وطالبة من المرحلتين الثالثة والرابعة من جميع الكليات في الجامعة، استخدم الباحثان استبانة من إعدادهما مكونة من(72) فقرة موزعة على مجالات ست هي(المهارة في التدريس، الصفات الشخصية، علاقته بالطلبة،

تنظيم خطة التدريس، الواجبات، الاختبارات)، وبعد استخراج الخصائص السيكمترية للأداة توصل الباحث إلى جملة من النتائج منها؛ أن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره الأكاديمي الفعلي بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين الطلبة تبعاً لجنسهم في تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس. (علي، 2011، 252)

2- دراسة الشربيني (2004):

هدف البحث إلى تقييم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية من خلال الإجابة على السؤال الآتي: إلى أي حد يتوافق أداء عضو هيئة التدريس مع أهداف مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية؟، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق ذلك قام الباحث بأعداد استبانة مكونة من (29) فقرة موزعة على المجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإرشاد الأكاديمي، والدور الإداري)، استخرج لها الصدق والثبات وبعد ذلك تم عرضها على عينة البحث، والتي تكونت من بعض أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بجامعة الملك خالد، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه أشار 89.1 % من أفراد العينة أنهم يطورون محاضراتهم من يوم إلى آخر، في حين أشار نحو 10.9 % بأنهم لا يتمكنون من ذلك، والسبب أنهم مقيدون بالتوصيف الذي يرد إليهم من الوكالة، في حين أكد نحو 75.55 % أن تقويمهم للطلاب لا يقتصر على اختبار أعمال السنة واختبار نهاية الفصل الدراسي، ولكن التقويم يتم أثناء المحاضرة، كما أكد نحو 89.1 % من أفراد العينة على أنهم لا يساهمون في إعداد البرامج أو دورات عامة لأبناء المجتمع من المتعلمين وغير المتعلمين، كما بين نحو 78.18 % أنهم لا يشاركون الأنشطة اللامنهجية، في حين أشار نحو 21.81 % أنهم يشاركون بندوات أو محاضرات أو بالإشراف على أحد مجالات النشاط، وأوضح 80 % من أفراد العينة أن الطلاب لا يلجئون إليهم في حل مشكلاتهم، بينما أشار نحو 20 % إلى أن الطلاب يلجئون إليهم في حل مشكلاتهم؛ والتي من بينها المشكلات الأكاديمية والاجتماعية، ثم قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والاقتراحات من أهمها: ضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء

هيئة التدريس، والتعرف على عمليات ومهارات الإرشاد التربوي والأكاديمي، تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالأدوار المنوطة بهم، وتوفير المراجع والكتب وخدمة الإنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية. (عزيز، 2012، 110)

3- دراسة عيد (2005):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق بين التقويم الذاتي وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والطلبة لأداء المعلم، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات: جنس المعلم، جنسية المعلم، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص، نظام التعليم، ولغة المدرسة في تقويم أداء المعلم، والكشف عن العلاقة بين تقويم الطلبة لأداء المعلمين وبعض المتغيرات: جنس الطالب، جنسية الطالب، الصف الدراسي، المنطقة التعليمية، نظام التعليم الثانوي، حيث تكونت عينة الدراسة من رؤساء الأقسام العلمية، المعلمين، الطلبة بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت، وقامت الباحثة بأعداد استبانة من ثلاث صور مختلفة الصياغة ومتشابهة في المضمون لتناسب التطبيق، وذلك لقياس أداء المعلم في جوانب عديدة هي: كفايات الشرح والتدريس، السمات الشخصية، طرح الأسئلة والمناقشة داخل الصف، التقويم، إدارة الفصل وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (52) عبارة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وباستخدام اختبار (T-Test) وتحليل التباين واختبار شيفيه للمقارنات المتعددة ومعاملات الارتباط أظهرت نتائج الدراسة اختلاف تقويم الطلبة وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم، وعدم اختلاف تقويم أداء المعلم باختلاف الجنس، الجنسية سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص، ونظام التعليم، ولغة المدرسة، كما بينت نتائج الدراسة أيضا اختلاف تقويم الطلبة لأداء المعلم باختلاف الصف الدراسي، والمنطقة التعليمية، ونظام التعليم الحكومي، والجنس، والجنسية. (عزيز، 2012، 110) .

4- دراسة العمارة (2006):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء في الأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، أجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (73) عضواً، و(310) طالبا وطالبة من طلبة المرحلة الرابعة، وقد استخدم الباحث استبانة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس مكونة من (67) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (التخطيط للموقف التعليمي، تنفيذ المقرر التعليمي، تقييم الموقف التعليمي، العلاقات والتواصل الإنساني)، وبعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداة، توصل الباحث إلى عدد من النتائج منها أن هناك قصور في بعض مهام أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. (العمارة، 2006، 98-122).

5- دراسة المناصير والدايني (2008):

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القادسية، وشملت الدراسة عينة من طلبة المرحلة الثالثة والرابعة من قسم التاريخ للعام الدراسي 2006/2007 بلغ عددهم (92) طالبا وطالبة، وأعد الباحثان استبانة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس في قسم التاريخ، تضمنت خمس مجالات هي (الممارسات المتعلقة بالأهداف، الممارسات المتعلقة بالأبحاث العلمية التاريخية، الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس، الممارسات المتعلقة بالتقويم)، حيث شملت الاستبانة (113) فقرة بصيغتها النهائية، تم استخراج الخصائص السيكومترية، وتوصل الباحثان إلى جملة من النتائج، منها عدم وجود فروق بين الطلبة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية (ثالث/رابع) المتصلة بعضو هيئة التدريس، أي أنهم متفقون على أن الأستاذ الجامعي يؤدي دوره الأكاديمي بنفس المستوى. (المناصير والدايني، 2008، 177-195)

6- دراسة الجبوري (2008):

الدراسة بعنوان: تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، حيث هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء الكفايات

المهنية والسمات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل بالعراق، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ أعد استبانة مكونة من عدة مجالات ضمت (42) فقرة، وتكونت عينة البحث من (100) طالب وطالبة من الدراسات العليا، وقد أظهرت نتائج البحث أن مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والعلاقات الإنسانية كانت بمستوى ضعيف عند المدرسين، في حين كان مجال المادة العلمية ومحور الصفات الشخصية بمستوى جيد. (الجبوري، 2008، 395)

7- دراسة الجنابي (2009):

الدراسة بعنوان: تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم، حيث هدفت إلى تبصير وإطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية عملية التقييم في تطوير العملية التعليمية، وانعكاساتها في تحسين الأداء التدريسي في العراق، وقد استخدم الباحث المنهج الاستقرائي من خلال مراجعة الدراسات والبحوث المتعلقة بأساليب تقييم الأداء التدريسي وكيفية تطويره، والأدوات وأساليب التقييم المختلفة، وخرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات منها؛ أن عملية تقييم الأداء التدريسي ضرورة ملحة لها محاسن كثيرة، إلا أنها تحتاج لأدوات خاصة، وقد اقترح وضع آليات جديدة للتقييم، واعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محورا أساسيا في منح الترقيات العلمية، فضلا عن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين في الأداء التدريسي من أعضاء هيئة التدريس. (الجنابي، 2009، 396)

8- دراسة الغامدي (2010):

الدراسة بعنوان: تقييم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة ولاية فلوريدا الأمريكية، حيث هدفت إلى التعرف على معايير تقييم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة فلوريدا، والتعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين المعايير وتوضيح الايجابيات والسلبيات في أنظمة التقييم في الجامعتين.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج المقارن لدراسة موضوع هذه الرسالة، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة: أن التقويم عملية ضرورية ومهمة في المجال التعليمي، وأن أهداف التقويم هو التحسين والتطوير بشكل أساسي وليس التجريح واستكشاف الأخطاء. (الهويد، 2013، 52)

9- دراسة عزيز (2012):

الدراسة بعنوان: تقويم أداء أعضاء هيئات التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة- دراسة ميدانية بجامعة ديالي، حيث هدفت إلى بناء أداة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ قام ببناء أدواته المكونة من (5) مجالات والتي تضم (42) فقرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (75) طالبا وطالبة موزعين على (06) كليات علمية وإنسانية، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج، كان من أهمها هو تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة، وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات، وقد أعزى الباحث هذا الضعف إلى الظروف الاستثنائية التي تمر بها محافظة ديالي، والتي انعكست سلبا على الأداء التدريسي. (عزيز، 2015، 396)

من خلال الدراسات السابقة المستعرضة؛ يلاحظ أن مجملها بحثت في تقويم عضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظره أو وجهة نظر طلبته أو وجهة نظرهما معا. وكانت درجة الأداء متوسطة من وجهة نظر الطلبة حسب دراسة غنيم والبحيري (2004)، بينما وجد العمایرة (2006) قصورا في بعض مهام أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وتتفق معه دراسة عزيز (2012) التي سجلت ضعفا واضحا في أداء التدريسيين من وجهة نظر الطلبة، وقد أعزى الباحث هذا الضعف إلى الظروف الاستثنائية التي تمر بها محافظة ديالي.

أما من حيث الفروق في تقويم أداء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظرهم، فقد وجدت دراسة عيد (2005) عدم اختلاف تقويم أداء المعلم باختلاف الجنس، الجنسية،

سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص، ونظام التعليم، ولغة المدرسة، في حين هناك اختلاف في تقويم الطلبة لأداء المعلم باختلاف الصف الدراسي، والمنطقة التعليمية، ونظام التعليم الحكومي، والجنس، والجنسية، وهي تتفق مع دراسة (غنيم والبحيري، 2004) التي توصلت إلى وجود فروق بين الطلبة تبعاً لجنسهم في تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، أما دراسة (المناصير والدايني، 2008)، فقد وجدت عدم وجود فروق بين الطلبة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية من حيث تقويم عضو هيئة التدريس.

أما دراسة (الشربيني، 2004) فقد أكدت على ضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والتعرف على عمليات ومهارات الإرشاد التربوي والأكاديمي، تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالأدوار المنوطة بهم، وتوفير المراجع والكتب وخدمة الأنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية، كما أكدت دراسة (الغامدي، 2010) على أن التقويم عملية ضرورة ومهمة في المجال التعليمي، واقترح (الجنابي، 2009) وضع آليات جديدة للتقويم، واعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محورا أساسيا في منح الترقّيات العلمية، فضلا عن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين في الأداء التدريسي من أعضاء هيئة التدريس.

والدراسة الحالية تهدف إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظره وكذا من وجهة نظر طلبته، واعتقادا من الباحثين أن تقويم الأداء يساهم في تحسين جودته، وبالتالي يحقق تحسّينا في جودة التعليم.

كما تناولت الدراسة الحالية الفروق في تقويم الأداء باختلاف جملة من المتغيرات المنسوبة إلى الأستاذ الجامعي وأخرى منسوبة إلى الطالب الجامعي، ومقارنة تقويم الأداء بين العيّنتين، وهذا ما تراه الباحثتان كإضافة عن ما تناولته الدراسات السابقة المتوصل إليها.

الفصل الثاني

تقويم أداء الأستاذ الجامعي

* تمهيد

- 1- مفهوم التقويم
- 2- مفهوم تقويم الأداء
- 3- تقويم أداء الأستاذ الجامعي
- 4- أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي
- 5- أهداف تقويم أداء الأستاذ الجامعي
- 6- أسس تقويم أداء الأستاذ الجامعي
- 7- العناصر الرئيسة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي
- 8- الأساليب المعتمدة في تقويم أداء الأستاذ الجامعي
- 9- تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة

* خلاصة الفصل

تمهيد:

عندما نتحدث على التعليم الجامعي يتضح الدور الكبير لعضو هيئة التدريس نظرا للمركز الأساسي الذي يحتله في النظام التعليمي، إذ يعد أحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية والتعليمية، كما يعد العنصر المحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس في مؤسسات التعليم العالي، هذا الواقع يتطلب تقييم أدائه بصورة حقيقية لينعكس ذلك في النهاية على تحسين العمل الجامعي والارتقاء بمستواه في أداء خريجهم مستقبلا. ويعتبر موضوع تقييم أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة من الموضوعات التي تلقى الاهتمام الكافي لدى الباحثين في البيئة العربية بالمقارنة بالدراسات والبحوث الأجنبية في هذا المجال، رغم أهمية هذا الموضوع وتأثيره المباشر على أداء الطلاب، هذا بالإضافة إلى الدور الهام والفعال الذي يؤديه الأساتذة بالجامعة.

1- مفهوم التقييم:

التقييم لغة: التقييم من أصل قَوِّم، بمعنى قدر قيمته وقَوِّم الشيء وزنه. (ابن منصور، ب ت، 500)

وفي التربية قَوِّم المدرس أداء الطلبة؛ أي أعطاه قيمة ووزنا، والقصد من ذلك معرفة إلى أي مدى استفاد الطلبة من العملية التعليمية، وما مدى التغيرات التي حدثت في سلوكهم نتيجة التعلم. (عزيز، 2012، 107)

التقييم اصطلاحا: التقييم هو عملية إصدار حكم على الشيء أو الشخص في ضوء درجة القياس وضوء الأهداف المحددة، وفي ضوء المعلومات الأخرى التي يتم الحصول عليها من مصادر مختلفة. (منتدي الأساتذة، 2009، 16)

والتقييم في التربية من منظور أنه وسيلة للإصلاح والتطوير في المجال التربوي بهدف تحسين تعلم الطلبة، وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة، فهو يشكل أرضية مهمة للكثير من القرارات المتعلقة بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس وغيرها من عمليات النظام التعليمي، ويظم

التقويم الممارسات التالية: تقويم تحصيل الطالب، وتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، والمنهاج، والمواد التعليمية والمناخ التعليمي والنشاطات الطلابية والخدمات الطلابية والمرافق والتجهيزات والمختبرات والمكتبة والتنظيم داخل المؤسسة والإدارة وغيرها. (شحاتة، 2001، 18)

كذلك هو إصدار الحكم على ما بلغناه من أهداف تعليمية، والوقوف على نقاط القوة والضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحقيق هذه الأهداف بطريقة أفضل وتحسين عملية التدريس. (راشد، 2005، 177)

- ويعرفه بلوم بأنه عملية إصدار حكم على الأفكار والأعمال والأنشطة والحلول وطرق التدريس وغيرها من الأمور التربوية وأن يتضمن استخدام المحاكات، المستويات والمعايير، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها. (علي، 1993، 67)

- ويعرفه الشلبي بأنه جمع المعلومات المنظمة التي تتفاعل مع عناصر المنهج أو البرامج لتحديد جدواها وبيان القوة والضعف فيها لتطويرها، أو مساعدة متخذ القرار للحسم بشأنها. (الشلبي، 2000، 141)

إضافة إلى ما قيل عن التقويم فهو أيضا عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها. (شنيني، 2009، 9)

في ضوء التعاريف السابقة يمكن تعريف التقويم على أنه عملية اصدار حكم نوعي وكمي على مستوى الفعاليات والأنشطة التي تدرج ضمن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بهدف تحسين مستوى الجودة.

من هنا يتضح أن التقويم يعتبر جزءا أساسيا من العملية التعليمية، فهو يرافق عمليتي التعليم والتعلم ويربط معا في جميع مراحلها لتوفير تغذية راجعة بقصد تحسينها والكشف عن مدى بلوغ المتعلم للأهداف التعليمية المنشودة.

2- مفهوم تقويم الأداء :

يعد تقويم الأداء مكوناً رئيساً من مكونات العمل الجماعي الهادف، إذ يستند على نظام التغذية العكسية في صنع القرارات المتعلقة بالأفراد والجماعات بغرض تطوير الأداء والمناهج، ويشكل أداء الأستاذ الجامعي أحد محاور تقويم البرامج.(الهيئة العليا للتقويم والاعتماد، ب ت، 9)

لغة: تعني كلمة أداء في القاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه.

أما تربوياً فتعني وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً.

وتقويم الأداء بمعنى قوّم المعوج وعدله، وقوّم السلعة سعرها وثنمها، وهذا يعني أن التقويم يبدأ بالثمين والتسعير ثم تعديل الأعوج .(إبراهيم، 2004، 768)

اصطلاحاً: يعرف تقويم الأداء بأنه تقدير كفاءة الفرد في عمله، بغرض معرفة مدى صلاحيته في القيام بأعباء وظيفته ومستوى أدائه لواجباته، ومدى توافر القدرات لديه لشغل وظائف أعلى في المستوى التنظيمي.(السيد، 2002، 757)

ويعرفه "عبيدات" بأنه العملية التي يقاس بها مستوى أداء العاملين وتقويمهم ومعرفة معدلات الانجاز الحقيقية للعاملين في مدة زمنية معينة.(عبيدات، 1995، 17)

ويعرفه "زيتون" بأنه عملية إصدار حكم بناء على معايير معينة في ضوء بيانات أو معلومات (كمية أو كيفية) عن فكرة أو ظاهرة أو موقف أو سلوك.(محمد، 2016، 537)

ويعرفه "العجيلي" بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد كفايات العاملين في المجال التدريسي، ومدى إسهامهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم.(الشوك والعجيل، 2010، 6)

وخلاصة القول أن تقويم الأداء يسعى إلى التعرف على أوجه القوة وأوجه الضعف في ممارسات وأنشطة عضو هيئة التدريس بقصد تجويد أدائه ومن ثم إصلاح التعليم العالي.

3- تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

إذا كانت الجامعة هي المسؤولة عن تكوين الأفراد في مختلف التخصصات وتزويد المجتمع بمختلف الكفاءات في شتى المجالات، فإن للأستاذ الجامعي الدور الأكبر في ذلك

لأنه الركيزة الأساسية في تحقيق ذلك، وعملية التعليم لا تكتمل بوجود الجامعة فقط بل يجب وجود الأستاذ الجامعي على رأس هرم العملية التعليمية التي لا تتم بدونه.

ويعتبر عضو هيئة التدريس والذي يطلق عليه أيضا الأستاذ الجامعي من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي، كما هو الحال في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية.

3-1- مفهوم الأستاذ الجامعي:

لغة: هو المعلم.

اصطلاحا: هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغه هدفه، فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل عابر بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، ومن أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، ويمثل محور أساسيا ومهما في منظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية، فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها وتحقيقها لأهدافها يتوقف على المعلم.(رشوان، 2006، 181)

ويعرفه محمد حسين هو محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في الجامعة ومفتاح كل اصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجيه يتوقف نجاح الجامعة.(حسين، 2008، 2) ويعرفه زيتون: هو كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغيرة.(ليث، 2011، 198)

وهو الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي والإنتاج العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات.(زرقان، 2013، 108) من خلال التعاريف السابقة نجد أن الأستاذ الجامعي هو أستاذ مؤهل يحمل شهادة الدكتوراه أو الماجستير، ويمارس مهنة التدريس في الجامعة.

3-2- مفهوم تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

ويقصد به إصدار الحكم على سلوكيات المعلم وما يقوم به داخل الفصل من حيث قدراته للفصل واستخدامه لأساليب التقويم وكفايات الشرح والتدريس المتوفرة فيه، وقدرته على طرح الأسئلة والمناقشة داخل الفصل. (عيد، 2005، 87)

هو عملية تقويم الأداء الفعلي للأستاذ الجامعي في ضوء معايير محددة في إطار وجبات ومهام الوظائف الجامعية المطلوبة من أدائها، ومعرفة جوانب القوة والضعف بغرض تنمية وتطويره مهنياً ووظيفياً لتحقيق ضمان جودة النوعية في التعليم العالي.

ويعرف أيضاً بأنه عملية منظومية يتم بها إصدار الحكم على منظومة التدريس أو أحد مكوناتها أو عناصرها بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل أو على بعض مكوناتها وعناصرها بما يحقق الأهداف المرجوة من تلك المنظومة. (زيتون، 2001، 177-178)

4- أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

لاشك أن التحديد الدقيق للإيجابيات والسلبيات في غرفة الدرس يساعد في تعزيز الجوانب الإيجابية، وتعظيمها والعمل على معالجة وتجاوز الجوانب السلبية مما ينعكس بالنتيجة والضرورة على العملية التعليمية برمتها، فيحسنها ويطورها إلى الأفضل، وإن كانت هذه العملية لوحدها غير كافية بمفردها في تحقيق الهدف، إلا أنها تبقى مصدراً على درجة عالية من الأهمية والصدق والثبات. (marsh,hocevar,1991,18)

كما أن عملية تقويم الأداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ومعرفة الواقع الفعلي لأدائه من شأنها المساعدة في مواكبة مؤسسات التعليم العالي للتطورات المتلاحقة في الثورة العلمية التقنية (الشربيني، 2004)، فإذا ما عرفنا العوامل المؤثرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس نستطيع التوصل إلى معايير علمية موضوعية تسهم بالنتيجة في تطوير العملية التعليمية في الجامعة (الخرابشة وآخرون، 2012، 65)، ويمكن تحديد أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي من خلال الآتي:

- تقويم سياسات ومصادر اختيار أعضاء هيئة التدريس: إن تقويم أداء التدريسيين يوضح ما إذا كانت مصادر اختيارهم سليمة أو ما إذا كانت الطرق التي تم اختيارهم وفقها مناسبة، وبالتالي يمكن التعديل أو التغيير على تلك السياسات.

- يساهم في رفع معنويات أعضاء هيئة التدريس، فشعورهم بوجود جودة موضوعية للقياس وتقييم أدائهم يساهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وزيادة دافعيتهم للعمل. (زوليف، 1994، 189)

- إن أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي وتوجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه كان لابد من تقييم دوري لأدائهم وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها.

- إن عملية تطوير وتحسين أداء الجامعات وتحقيقها لأهدافها المطلوبة لا تتم مالم يكن عضو جيدا ذا كفاءة عالية تدريسا وبحثا فعضو هيئة التدريس يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الامكانيات المادية والفنية في الجامعة، ومن هنا كان من الضروري تقييم أدائه التدريسي لينعكس ذلك في النهاية على تحسين عمل الجامعة. (محمد، 2016، 535)

وأكدت منظمة اليونسكو على مجموعة من الأساسيات التي يجب الاهتمام بها فيما يتعلق بتقييم أعضاء هيئة التدريس وهي:

- أن يكون تقييم عمل أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي جزءا لا يتجزأ من عملية التعلم والتعليم والبحث وأن تكون مهمته الرئيسة تطوير الأفراد تبعا لاهتماماتهم وقدراتهم.

- أن تكون المعايير الأكاديمية للبحث والتعليم والمهام الأكاديمية أو المهنية الأخرى كما يحددها الأقران الجامعيون هي إحدى الأسس التي يستند إليها التقييم.

- أن يكون تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس موضوعيا وأن تحاط الفئات المعنية علما بمعايير التقييم ونتائجه وخاصة إذا كان ذلك يتضمن إجراء أي نوع من التقييم المباشر لعمل أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي سواء من جانب الطلبة أو التدريسيين أو المسؤولين الإداريين.

- أن يكون لأعضاء هيئة التدريس حق التظلم لدى جهة محايدة ضد نتائج التقييم الذي يرون أنه لا يستند إلى مبرر معقول. (فان دالين، 1985، 342)

5- أهداف تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

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

- وتتمثل أهداف تقويم الأداء للأستاذ الجامعي بالجامعة فيما يلي:
- تقييم مستوى الأداء للأستاذ الجامعي ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
- التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الإنجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفاصيلها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- تعطي فكرة عن الامكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة. (الجنابي، 2009، 11)
- تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة.
- تزويد عضو هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في أدائه التدريسي.

- تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس.
- تزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعد في اختيار المقررات الدراسية وكذلك المدرسين.
- تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن التدريس الجامعي باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسية.
- المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية. (الثبتي، 2006، 23)

6- أسس تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

- يمكن أن تقوم الجامعات باعتماد أسس ومعايير لإجراء تقويم العملية التدريسية بما تتناسب مع أوضاعها، تتم من حيث الأسس الآتية: السمات الشخصية والسمات المهنية والوظائف والأدوار المناط بأدائه.
- كذلك يقوم الأستاذ من حيث:
- التخطيط لعمله.
 - إدارة الموقف التعليمي.
 - الكفاءة العلمية والأساليب التربوية.
 - النمو المهني.
 - علاقاته مع أسرة الجامعة والمجتمع.
 - نواتج عمله التعليمي. (الكبيسي، 2007، 97)
- وتراعي أيضا في تقويم أعضاء هيئة التدريس الأمور التالية:
- المؤهلات العلمية المتناسبة مع البرنامج الدراسي.
 - أن يخضعوا للتقويم من قبل المؤسسة الجامعية على فترات محددة، ومتابعة التقويم بصورة مستمرة.
 - التمتع بالخصائص الشخصية والأخلاقية الحميدة.

- أن تكون لديهم القدرة على التميز في التدريس والبحوث، ويسعون إلى النمو المهني المستمر.
- ويجب أن يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب.
- وأن توفر لهم فرص التطوير وتحسين الأداء، حتى يتمكنوا من أداء دورهم بكفاءة.
- يجب أن يكون حجم أعضاء هيئة التدريس وكفايتهم إلى الحد الذي يسمح بتغطية جميع الجوانب المنهجية للمواد الدراسية وحسب التخصص.
- أن يساهم أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع.
- أن يكون لهم إسهام مقدر من الانتاج العلمي والبحثي.
- أن يشاركوا في عضوية اللجان والجمعيات ذات الصلة بالتخصص والاشتراك في الدوريات العلمية وعضوية مجالس تحريرها.
- يجب المحافظة على فرص متساوية لتعيينهم مع توفير الأمان الوظيفي لهم، فهو يعتبر من أهم مقومات استمرار المؤسسة وبقائها، ولا شك أن توفير أعضاء هيئة التدريس بأعلى درجات الكفاءة التخصصية والتربوية ينعكس على سمعة الجامعة وكفاءتها. (ماجي، 2012، 1036)

7- العناصر الرئيسة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس:

تتمثل في ما يلي:

- مدى كفاية عدد أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات الفعلية على مستوى القسم العلمي والتخصص بما يضمن استقرار واستمرار العملية التعليمية.
- درجة توثيق العلاقات التربوية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مدى توافر المؤهلات والخبرات العلمية والمهنية لجميع الأعضاء وفقا لتخصص والمركز الوظيفي.
- مدى تخصيص أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي لأداء أعمالهم بالجامعة مع الأخذ في الاعتبار متطلبات الممارسة المهنية للبعض منهم.

- مدى ملاءمة الأعباء التدريسية وغيرها لعضو هيئة التدريس لمتطلبات الأداء الفعال.
- مدى التقدم في الأخذ بالطرق والأساليب الحديثة في التدريس وتوصيل المعرفة بالفاعلية والكفاءة المطلوبتين. (ماجي، 2012، 1035)

8- الأساليب المعتمدة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي:

يهدف تقييم الأداء التدريسي إلى تحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس بصفة مستمرة، وتطوير كل ما يرتبط بالعملية التدريسية سواء داخل حجرات الدراسة أو خارجها باستخدام عدة طرق وأساليب للتقييم وهي:

1- التقييم الذاتي:

يعتبر التقييم الذاتي من أساليب التقييم التي تتبعها كثير من الجامعات، ويقصد به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقييم فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات والأسس التي يعتمد عليها عند استخدام هذه الطريقة.

إن التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس، وللقيادة الجامعية يستند إلى أن مهارات الأفراد واستعداداتهم العقلية تساعد على نقد الذات دوماً لمواصلة التعلم.

وتهدف الجامعات من وراء استخدام التقييم الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعويده على النقد الذاتي، وذلك من خلال تشخيصه لنقاط القوة والضعف في ممارساته التدريسية، بهدف تحسين مستوى أدائه أثناء المحاضرات، وبالتالي تطوير أداء عضو هيئة التدريس مهنيًا وخاصة في مجال التدريس.

ويرى (حسن، 1997) أن الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي يتطلب من عضو هيئة التدريس وقفة ومراجعة تكسبه العديد من الخبرات والمعارف المستمرة، وتساعد في معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائه.

أما عن الكيفية التي يتم بها التقييم الذاتي، فهي من خلال استخدام نماذج مقننة شبيهة بنماذج تقييم الطلاب، حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتعبئة النماذج ثم تجمع النماذج وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة، أما عن طريق تسجيل فعاليات المحاضرة على

شرط فيديو ثم عرضهم على المعلم مرة أخرى لتحديد إيجابياته وسلبياته بصورة أكثر موضوعية.

مميزات التقويم الذاتي: يسهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس تنمية شاملة ليس من النواحي الأكاديمية والمهنية والمهارات فحسب، بل ينمي جوانب أخرى منها الإحساس بالمسؤولية، الشخصية وتعميق القيم الروحية، والحساسية الاجتماعية، والتفكير الناقد.

وتساعد هذه الطريقة أعضاء هيئة التدريس أن يشكّلوا أحكامهم بأنفسهم كي يحددوا لأنفسهم ما يعتقدون أنه ينبغي عليهم أن يعملوه في ظروف الحياة المختلفة. (شحاته والمزروع، 2002، 164)

عيوب طريقة التقويم الذاتي: فتنتمثل في:

- أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلاب.

- لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم في ترقية عضو هيئة التدريس.

2- تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

وفيه يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقويم زملائهم بشكل فردي أو عن طريق تشكيل لجان، وفي كثير من الجامعات في العالم العربي نجد أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام المختلفة يقومون أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال البحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، وذلك من خلال لجان الترقيات التي تعينها الجامعات حيث تقويم هذه اللجان بتقويم الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي، كذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

أما من حيث تقويم الزملاء للمتطلبات التدريسية لعضو هيئة التدريس، فنجد اختلاف في وجهة نظر الباحثين نحو استخدام أم عدم استخدام طريقة تقويم عضو هيئة التدريس عن طريق تقويم الزملاء.

فيرى المؤيدين لهذه الطريقة أمثال (سيلدن، 1984) أن زملاء العمل لكونهم متخصصين في نفس المهنة منهم اقدر على تقويم عضو هيئة التدريس في عدة جوانبها وهي:

- المعرفة العلمية في مجال الحقيقي.
- مدى ملائمة أهداف ومحتوى المقرر لأهداف البرنامج والقسم.
- طريقة تنظيم الموضوعات المقررة.
- طرق وأساليب التدريس المستخدمة.
- القراءة المطلوبة من حيث نوعها ومدى مناسبتها للأهداف.
- الطرق المستخدمة في تقويم التلاميذ. (Selden, 1984, 195)

ويتم هذا النوع من التقويم من خلال:

1. الزيارات: وهي عبارة عن زيارات متكررة يقوم بها أكثر من عضو هيئة تدريس من القسم نفسه أو من أقسام أخرى من الكلية، وربما رئيس القسم أو عميد الكلية، لعضو هيئة التدريس وتدوين ملاحظاتهم عن فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات بشكل مباشر.

وتستخدم لهذا الغرض نماذج للتقويم، وبعد كل زيارة تناقش هذه الملاحظات مع عضو هيئة التدريس المقوم بشكل منفرد وذلك من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه التدريسي، ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة لتطوير وتحسين هذا الأداء. (الثبتي، 1996،

30)

ويرى (سيلدن، 1984) بأنه لكي يكون أسلوب الزيارات له أثر إيجابي في تحسين مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لابد من توافر عدة شروط وهي:

- وجود ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس.
- تدريب الملاحظ بشكل جيد على الملاحظة الفعالة.
- استخدام الملاحظ نموذج تقويم معين.
- مناقشة الملاحظات المدونة مع عضو هيئة التدريس بشكل ودي وموضوعي.

(Selden, 1984, 142-143)

2. **فحص ومراجعة المواد التعليمية:** وفي هذه الحالة يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس من القسم أو الكلية بشكل فردي أو على هيئة لجان بمراجعة دوريه للمواد التدريسية التي يعدها عضو هيئة التدريس للمقررات التي يدرسها، وتشمل ذلك مراجعة أهداف المقرر ومحتواه، طريقة تنظيم وعرض الموضوعات المقررة، طريقة التدريس المستخدمة، المراجع والقراءات والواجبات المطلوبة من الطلاب، الاختبارات التي يستخدمها المعلم لتقويم الطلاب، وتتم هذه المراجعة في ضوء أهداف البرنامج، وأهداف القسم، وقدرات الطلاب ومستوياتهم الدراسية. (الثبتي، 1996، 31)

ومن أهم ما يميز هذه الطريقة:

▪ يرى مؤيدو هذا الأسلوب أن أفضل من يقوم بهذه المهمة هم زملاء المهنة بحكم معرفتهم بالمادة العلمية وإحاطتهم بالأهداف والقراءات وطرق التدريس المناسبة للموضوع. (الثبتي والقرني، 1993)

▪ يستفاد من هذه الطريقة في تطوير الأداء التدريسي والمهني لعضو هيئة التدريس، وفي الترقّيات.

ولكن يعاب على طريقة تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس وخاصة أسلوب الزيارات ما

يلي:

✓ أن الملاحظات التي تدوّن في الزيارات إنما هي مجرد انطباعات شخصية.

✓ أسلوب الزيارات نتائجه غير موضوعية.

✓ تؤدي الزيارات إلى تدني الروح المعنوية لعضو هيئة التدريس.

✓ زيارة المسؤولين لعضو هيئة التدريس تجعله في وضع غير جيد.

✓ وجود ملاحظ خارجي في المحاضرة يؤدي إلى إرباك الجو العام للمحاضرة.

✓ تتأثر الملاحظة بالمجاملة والصدقات الشخصية. (Cole, 1982, 21)

3- تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يقوم الطلاب بتقويم أداء عضو هيئة التدريس، ويستخدم لهذا الغرض بطاقات أو نماذج خاصة لمعرفة آراء الطلاب في الممارسات التدريسية، والسمات الشخصية لعضو

هيئة التدريس واستخدام هذا الأسلوب في كثير من الممارسات.(الغامدي،1995)،
(المحبوب، 2000)

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

الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس:

يتولى ذلك رئيس القسم أو الخبير المرشح من القسم، وتتم مرة واحدة على الأقل في
السنة لكل عضو هيئة التدريس، ويستخدم نموذج خاص بها تتضمن النقاد الأساسية التي
يجب التركيز عليها والتأكد من خلال عملية الملاحظة.

ويشير "الثبتي" بأن هذه الطريقة تعود إلى أوائل القرن العشرين، والهدف الرئيس لتقويم
الطلاب للفعاليات التدريسية في قاعات الدراسة هو تحسين الأداء التدريسي لأستاذ الجامعة.
ويضيف ويتكنز دافيد " Watkins ,David 1994 " إلى أن هذه الطريقة تستخدم في
الوقت الحاضر في كثير من جامعات العالم. (وفاء، ب ت، 209)

ويؤكد مارش "Marsh, 1993" بأن تقويم الطلاب للفعاليات التدريسية يساعد على
التطوير والتحسين بالنسبة للتدريس، ويجب أن تستخدم في التقويم الأداة المناسبة والتي
تناسب في أبعادها ومحتواها وخصائص التدريس الجامعي الفعال، وأن تكون استجابات
الطلاب على الأداة بطريقة جدية، وأن تؤخذ نتائج تقويم الطلاب بشكل جدي من قبل
أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

إن طلاب الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من
تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد.

إن طلاب الجامعة عند تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس يركزون على الصفات
والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.

إن تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يتأثر بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب في الشعبة، نوع المقرر هل هو مقرر متطلب أم إجباري، وكذلك التخصص.

يرى بعض الباحثين أن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس الجامعي غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة في عضو هيئة التدريس والتقليل من مكانته في الجامعة.

كما يؤكد (Selden, 1988) بأن طلاب الجامعة ليسوا مؤهلين للحكم على المستوى العلمي لعضو هيئة التدريس ولا على مدى ملائمة أهداف المقرر ومحتواه، وأنه من الخطأ الاعتماد على الطلاب عند تقييم هذه الجوانب في عضو هيئة التدريس.

بينما يرى المؤيدون لتقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس أن هذه الطريقة يتوافر فيها الصدق والثبات لأن الطلاب أكثر قرباً لأساتذتهم.

ولقد أوضحت دراسة موراي وآخرون (Murray & Other, 1996) أن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس يؤثر إيجابياً في تحسين الفعاليات التدريسية، كما أكدت دراسة البواردي هذه النتيجة أيضاً.

ويمكن تلخيص مميزات طريقة تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس الجامعي في الآتي:

- تتمتع بدرجة ثبات عالية.
- تتمتع بدرجة صدق جيدة.
- نتائجها موضوعية وغير متحيزة.
- تعتبر من أفضل طرق وأساليب تقييم الأداء الوظيفي. (الثبتي، 1996، 128)

4- تقييم الإداريين أو تقييم رئيس القسم:

يستخدم هذا التقييم عادة في اتخاذ القرارات الإدارية مثل الترقية والتثبيت والعلاوات ويرى الثبتي بأنه يستخدم في الترقية والتثبيت الوظيفي وتجديد عقود العمل، ونجد أن الكتابات عن تقييم رؤساء الأقسام لأعضاء هيئة التدريس محدودة إلى درجة كبيرة وخاصة عند مقارنته بأسلوب تقييم الطلاب.

وعلى الرغم من هذا فإن (Selden,1984) يرى أن تقويم رئيس القسم يأتي في المرتبة الأولى بين أساليب التقويم.

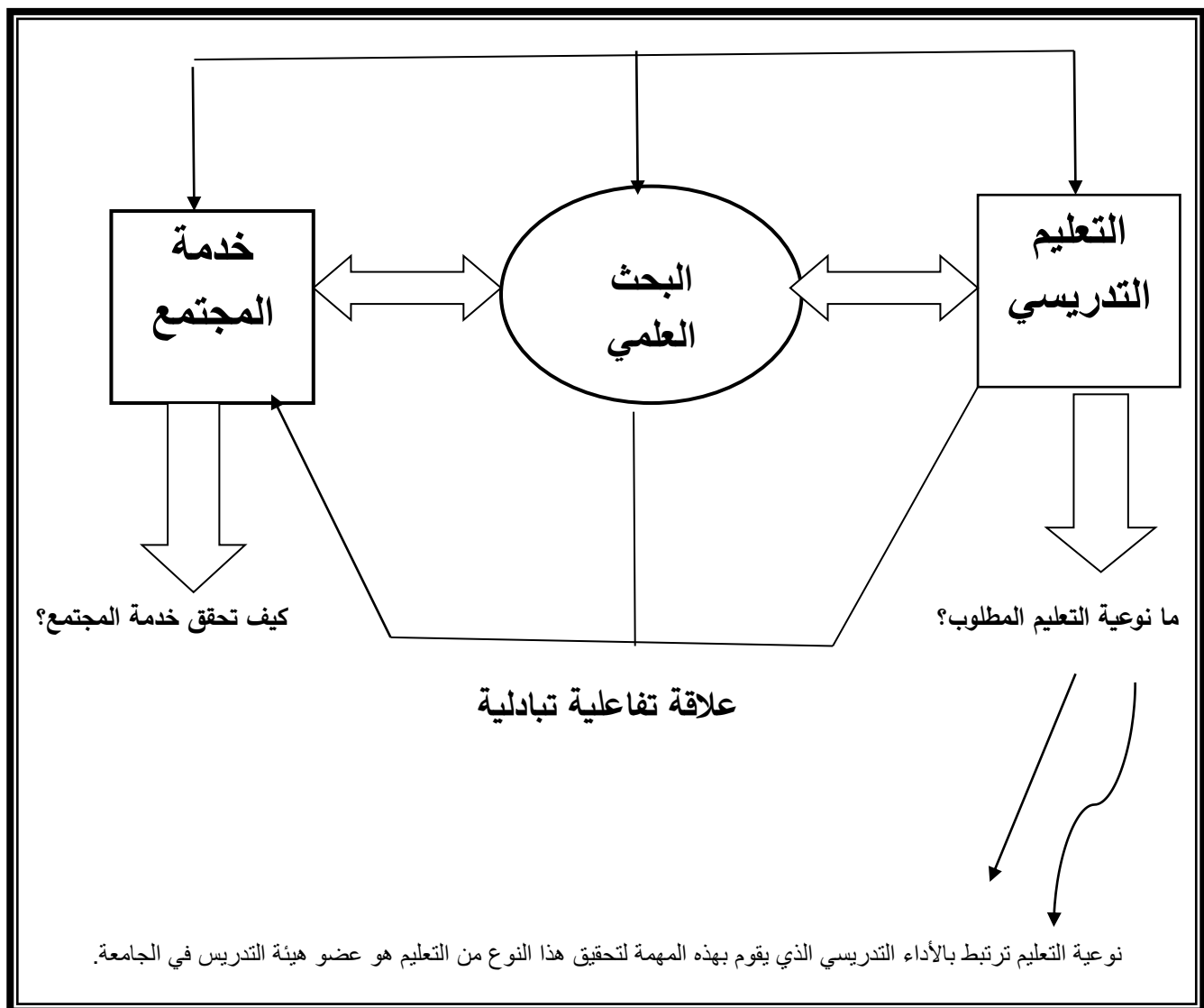
ومن المعروف أن رؤساء الأقسام يلعبون دوراً هاماً في عملية تقويم التدريس الجامعي، وذلك من خلال اطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في القسم وتوصيف المقررات الدراسية، وإعداد الطلاب في الشعب، كل هذا فضلاً إلى ما ينقل إليهم من معلومات عن طريق الطلاب وما يدور داخل الأقسام من أحاديث غير رسمية بين أعضاء هيئة التدريس عن بعضهم البعض، وكذلك يعتمد رؤساء الأقسام عند تقويمهم للأداء التدريسي إلى مصادر أخرى، مثل تقويم الطلاب وتقويم الزملاء والتقويم الذاتي، وكلها مصادر توفر لهم من المعلومات مما يمكنهم من تقويم الفعاليات التدريسية في القسم بشكل جيد. (وفاء، ب ت، 209)

9- تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة:

تكمن مكانة الجامعة الأكاديمية بصورة أساسية ورئيسة بهيئتها التدريسية التي تشكل عمادها وأساس وجودها (عليما، 2002، 173) وعضو هيئة التدريس هو أهم ركيزة من ركائز الجامعة، فلا جامعة بلا أستاذ فهو الموصل الأول للمعلومات لطلابها والمؤثر في شخصياتهم وفي بنائهم العلمي (عبدو، 1997، 12) وكما هو معروف فإن أساتذة الجامعة وعلاقتهم بالجامعة كعلاقة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف ومهام الجامعة. (عبد السلام، 2005، 2)

تبتق مهام الأستاذ الجامعي من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى من خلالها الجامعة في تحسين وتحقيق جودة التعليم العالي وهي الأداء التدريسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف أمكانيات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي وسنركز على تقويم أداء الأستاذ الجامعي والفاعلي الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى. (الجانبى، 2009، 11)

فدور الأستاذ الجامعي بالغ التأثير فهو يقود وينظم عناصر الموقف التعليمي، ويحكم عملية الاتصال بينه وبين طلبته، كما يقع على عاتقه مسؤولية تنظيم المقررات الدراسية والامتحان تلى جانب المشاركة الفاعلة في الشؤون العلمية والادارية داخل الجامعة، كما أنه يقوم بدور الباحث والمستشار والخبير بما يقدمه من إنتاج علمي يساعد في تحسين كثير من مشاكل المجتمع(الشخبي،1992،109)، من خلال الشكل التالي: (الجناني ، 2009)



شكل(1) يوضح مهام الجامعات في العالم

خلاصة الفصل:

تعد مشكلة تقييم أداء الأستاذ الجامعي من القضايا التي تقف عائقا أمام تطوير التعليم الجامعي وتحديثه، وذلك لتبيان وجهات النظر المختلفة فيما له الحق في تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي، وذلك بوصفه عضو هيئة التدريس هو المرجع والخبير في مادة تخصصه، وقد يأخذ بعين الاعتبار في جامعتنا.

ونظرا لأهمية الدور الملقى على عاتق الأستاذ الجامعي، أصبح من الضروري مراجعة هذا الدور وملاحظته وتقييمه سواء من قبل الطلبة أو أساتذة الجامعة، وأن يقوم عضو هيئة التدريس بتقييم نفسه ذاتيا من خلال أساليب التقييم الأداء.

فجاء هذا الفصل مفصلا لكل ما يتعلق بمفهوم كلا من التقييم والأداء والأستاذ الجامعي، ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه اهتم الباحثون بتقييم أدائه، باعتبار أن الأستاذ عنصر فعال ورئيسي من حيث نوعية الأداء ونوعية المخرجات التي تتأثر ضمنا من خلال تطوير وتحسين أساليب تقييم الأداء، ومحاولة التعرف على أهم هذه الأساليب، كما تم التطرق إلى أهداف تقييم أداء أساتذة الجامعة، وكذلك أسس وأهم العناصر الرئيسية، وختاما تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة.

الفصل الثالث

جودة التعليم العالي

* تمهيد

- 1- مفهوم جودة التعليم العالي
 - 2- أهداف جودة التعليم العالي
 - 3- المعايير الواجب اعتمادها في جودة التعليم
 - 4- صعوبات تطبيق جودة التعليم في الجامعات العربية
 - 5- خطوات تحسين جودة التعليم العالي
 - 6- واقع تحديات تطبيق جودة التعليم العالي بجامعة الوادي
- كنموذجاً

* خلاصة الفصل

تمهيد:

نتيجة للتطورات والتحولات والتقدم السريع في شتة الميادين حظي موضوع الجودة في مختلف الجوانب بالعناية في العديد من دول العالم، ويعد موضوع الجودة بشكل عام في الميادين الحياتية، وفي الجانب التعليمي خاصة، اتجاها محوريا ومعاصرا لدى كثير من الدول لاسيما في مجال تقويم الأداء، وتطويره وتحسينه.

ولتحقيق الجودة في المجال التعليمي والبحث العلمي لابد من نشر ثقافة الجودة لدى جميع العاملين في جامعتنا من خلال توضيح مفهومها وأهدافها ومعاييرها وخطوات تحقيقها، لأن الشخص إذا اقتنع بالشيء أصبح لديه اتجاه إيجابيا نحوه وسيتبناه وينتج فيه، بل يبدع ويبتكر أساليب التعامل معه.

1- تعريف الجودة في التعليم:

من الجدير بالذكر أن الجودة والاهتمام بها كان منذ أن وجد الإنسان على البسيطة، حيث مثلت الجودة هدفه في كافة سياقات حياته، إلا أن الجانب العلمي في الاهتمام بالجودة يعود إلى العشرينات من القرن الماضي، وبشكل مرتكز من خلال إسهامات المهندس فريدريك تايلر "Frederick Taylor"، وقيامه بدراسة الحركة والوقت، ومنذ ذلك الوقت أصبحت الجودة محط اهتمام العديد من الباحثين. (حمود، 2002، 41)

لغة: من أصل الفعل (أجاد) أي أتى بالجيد من قول أو عمل، وأجاد الشيء، صيره جيدا، والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده بمعنى صار جيدا. (الهويد، 2013، 35)

اصطلاحا: فالجودة (Qualité) مشتقة من الكلمة اللاتينية (Qualities) التي يقصد بها "طبيعة الشيء ودرجة صلاحه"، وهي مفهوم نسبي يختلف باختلاف جهة الاستفادة منه سواء كان (الزبون، المصمم، المجتمع، المؤسسة،... إلخ). (لرقت، 2009، 27)

يعرفها عطية: هي جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع المنتج التعليمي وتحسينه بما يلائم رغبات المستفيدين وقدراتهم وسماتهم المختلفة.

ويعرفه العارف وقران: مجموعة العوامل والظروف التي يهيئها النظام التعليمي وقادته من أجل إتقان العمل من المرة الأولى وفي كل مرة، والعمل على تحسين البيئة التعليمية وتهيئة المناخ التربوي الملائم للوصول إلى تحقيق المواطنة الصالحة وبناء جيل قادر على مواكبة ركب الحضارة والاستفادة منها في صنع حضارة أمته. (محمد، 2016، 537)

ويعرفها (Sallies, 1993) على أنها: الحالة المثالية التي يوجد عليها شيء ما، بمعنى أعلى احتمال ممكن لمستوى مثالي، لا يمكن التقليل منه. (الفتلاوي، 2008، 25)

ويرى دونالد كرامب: الجودة ليست كلاماً يُقال، ولكنها ما نفعله، وأن العنصر الرئيسي في تعريفها يكمن في خدمة العملاء (الطلبة)، فالجودة لا تشتق من حجم المنح والميزانيات ومعدلات أعضاء هيئة التدريس للطلبة، وعدد المجلدات في المكتبة، وروعة الأبنية والمرافق في الجامعة فحسب، بل من الاهتمام بخدمة حاجات العملاء (الطلبة) سواء أكانوا داخل المؤسسة أم خارجها في المجتمع المحيط بها. (الطائي، 2008، 32-33)

والجودة هي مسار واع وكفاءة (Efficiency) عالية لتطبيق صحيح، وعمل واضح، وهي تتعلق بمنظور العميل وتوقعاته لما تكون عليه الخدمة، ولها أبعاد تتفاوت حسب البيئة التي تحيط بضمان الجودة، وهذه الأبعاد هي الكفاءة الفنية أي الاهتمام بالمهارات والقدرات الفنية والأداء الصحيح، وسهولة الوصول إلى الخدمات، والفاعلية التي يقاس مداها بقسمة المخرجات على المدخلات لمعرفة ما إذا كانت الخدمات قد أعطت النتائج المطلوبة، والكفاءة باستخدام المواد وتقديم الأفضل وتحقيق أكبر منفعة بأقل تكلفة، والاستمرارية. (الحري، 2016، 16)

أما معهد الجودة الأمريكي فيعرف الجودة بأنها: تأدية العمل الصحيح على النحو الصحيح من الوهلة الأولى مع الاعتماد على تقويم المستفيد من معرفة مدى تحسن الأداء. (محمود، 2008، 37)

أما عن مفهوم الجودة في التعليم فهو عبارة عن عملية توثيق البرامج والجراءات وتطبيق للأنظمة واللوائح والتوجيهات، تهدف إلى تحقيق نقلة نوعية في عملية التعلم

والارتقاء بمستوى الطلبة في جميع الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية والثقافية، ولا يتحقق ذلك إلا بإتقان الأعمال وحسن إدارتها، كما يراها آخرون بأنها ترجمة احتياجات وتوقعات الطلبة إلى خصائص محددة تكون أساسا في تعليمهم وتدريبهم لتعميم الخدمة التعليمية وصياغة أهدافها بما يوافق تطلعات الطلبة المتوقعة، أو هي الوفاء بمتطلبات العمل التربوي و بتوقعات الطلبة وأطراف معينين آخرين.(نمور، 2012، 87)

من خلال التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف إجرائي للجودة في التعليم: هي إتقان الأستاذ الجامعي وتحسينه لأدائه التدريسي، وقيامه بمهام التربية والتعليم العالي المنوط به على أكمل وجه وفقا للمعايير الموضوعية، بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف تربوية معينة، مع مراعاة تحقيق حاجات الطلبة وتوقعاتهم.

ومن هنا نقول أن الجودة في التعليم تسعى إلى إعداد الطلبة بسمات معينة، تجعلهم قادرين على معاشية غزارة المعلومات والتغيرات المستمرة، والتقدم التكنولوجي الهائل بحيث لا ينحصر دورهم فقط في تحصيل المعرفة والإصغاء، ولكن في عملية التعامل مع هذه المعلومات والاستفادة منها بالقدر الكاف لخدمة عملية التعلم، لذلك فإن هذه المرحلة تتطلب، إنسانا بمواصفات معينة لإستعاب كل ما هو جديد ومتسارع والتعامل معه بفاعلية.(نمور، 2012، 88)

2- أهداف جودة التعليم العالي:

تعد إدارة الجودة في التعليم إلى إعداد الطلاب بمؤهلات ومهارات مناسبة تجعلهم قادرين على معاشية غزارة المعلومات وعمليات التغيير المستمرة والتقدم التكنولوجي الهائل بحيث لا ينحصر دورهم فقط في تلقي المعرفة والإصغاء ولكن في عملية التعامل مع هذه المعلومات والاستفادة منها بالقدر الكافي لخدمة عملية التعلم، لذلك فإن هذه المرحلة تتطلب تحول كبير في دور الجامعات وأساتذتها ومشرفيها، بحيث يعمل الجميع على توفير مناخ تعليمي يسمح بحرية التعبير والمناقشة ومساعدة الطلاب على التعلم الذاتي والتعاوني، وهذا التوجيه يتناسب مع أسلوب وفلسفة التعلم عن بعد التي تنتهجها الجامعات المفتوحة والتي

تعتمد على الطالب في عملية التعلم مع توفير كل الامكانيات اللازمة لحدوث التعلم بمساعدة المشرف الأكاديمي. (يوسف، 2010، 322-323)

ويمكن تلخيص أهم أهداف جودة التعليم فيما يلي:

■ التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته مبدأ إسلامي، وأنه من سمات العصر وهو مطلب وظيفي، يجب أن يحتضن جميع جوانب العملية التعليمية والتربوية.

■ تطوير أداء العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني الجماعي.

■ ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة التي تقوم على الفاعلية والفعالية.

■ تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجهات والارتقاء بمستويات الطلبة.

■ الاهتمام بمستوى الأداء للإداريين والأساتذة من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة مع تركيز الجودة على جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي (مدخلات - عمليات - مخرجات).

■ اتخاذ الإجراءات الوقائية لتفادي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة لدى العاملين.

■ الوقوف على المشكلات التعليمية في الواقع العملي ودراسة هذه المشكلات وتحليلها بالأساليب والطرائق العلمية، واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها في الكليات التي تطبق نظام الجودة مع تعزيز الايجابيات والعمل على تلافي السلبيات. (العبادي،

2011، 47)

3- المعايير الواجب اعتمادها في جودة التعليم:

أكد العديد من الباحثين في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم عنصرًا مستهدفًا في نظام الجودة، كما أن على عاتقهم تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم، لأنهم يمثلون أهم المدخلات

بحكم أدوارهم، ويتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات ويرى (فرمان) أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي أن تركز على :

1- معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس وتشمل: مؤهلاتهم ومستوى إعدادهم، خبراتهم، إنتاجهم العلمي، مهاراتهم.

2- مدى توفر متطلبات تطويرهم.

3- طريقة متابعة أدائهم. (شاهين، 2004، 10-11)

وهذا يستلزم تحديد أي من المجالات الآتية بحاجة لمراقبة طرق التدريس وطريقة تزويد الطلاب بالتغذية الراجعة، وطريقة مراقبة تقدم الدارسين، وطريقة القيام بالفحص لضمان تلبية البرنامج التعليمي لاحتياجات الدارس، وطريقة تقويم الدارسين، ونوع محتويات السجلات التي يتم الاحتفاظ بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية.

في حين يرى آخرون أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية (سلامة والنهار، 1997، 11)، وتشير العديد من معايير جودة النوعية في التعليم العالي إلى المعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية ومنها:

1. مستوى وسمعة وشهرة الكادر الأكاديمي والإداري.

2. نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس.

3. سجل الكادر الأكاديمي في الجامعة.

4. مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وتخصصات الجامعة.

5. مدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة.

6. مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس.

7. مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية.

8. مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية والعلمية.

9. الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي. (أبو فارة، 2003، 10)

و يضيف (أحمد صالح 2010) أن المعايير التي من الواجب إتباعها لتقييم جودة العملية التعليمية لابد أن تشمل على جميع العناصر المكملة للعمل التعليمي من (المنهج العلمي، أعضاء هيئة التدريس، النظام الإداري، أساليب التقويم، التسهيلات المادية).

في حين أن مفهوم جودة التعليم العالي يتطلب وجود المعايير المرتبطة بما يلي:

-الأهداف، المناهج الدراسية، المعلمين، الطلاب، الوسائط التعليمية.

-الاختبارات والامتحانات، منها:

المعيار الأول: تزويد المجتمع بالكفاءات العلمية المؤهلة الملتزمة بواجبها علميا وتربويا في التخصصات المختلفة.

المعيار الثاني: تزويد المؤسسات التعليمية بالمدرسين والمهنيين المؤهلين علميا وتربويا في التخصصات المختلفة.

المعيار الثالث: إجراء البحوث والدراسات بما يخدم المصلحة الوطنية وتخصصات الكلية.

المعيار الرابع: الإسهام في نشر الثقافة العربية الإسلامية، إعداد باحثين قادرين على حل مشكلات المجتمع، ومؤسساته من أجل إحداث التنمية في المجتمع الجماهيري.

المعيار الخامس: تزويد الطلبة بالخبرات اللازمة التي تساعد على إدراك مسؤوليتهم المستقبلية في مؤسسات المجتمع.

المعيار السادس: متابعة التطورات العالمية، ومواكبة المستجدات الحاصلة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتوظيفها لخدمة المجتمع.

المعيار السابع: تنمية القدرات العلمية والثقافة المهنية.

المعيار الثامن: الإسهام في تحقيق روح الزمالة بين الطلاب. (أحمد صالح، 2010، 326-

(327

وهذا يوضح أن أعضاء الهيئات التدريسية يلعبون دوراً أساسياً في تحقيق جودة النوعية، لذا فتحقيق جودة النوعية في التعليم يشكل تحدياً يواجه مسؤولي التعليم العالي ومدى تأثير ذلك على أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مدى أخذهم جودة النوعية بالحسبان فهم عوامل مؤثرة في تطوير الأداء في الدوائر التي يعملون بها، وهذا بطبيعة الحال يساعدهم في الوصول إلى ما هو أبعد من مهاراتهم التقليدية ومهامهم في العمل، حيث يتوقع منهم المساهمة في إدارة البرامج، وتحقيق جودة النوعية والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي وتوفير مصادر دخل للمؤسسات التي يعملون فيها من البحث والاستشارات.

4- صعوبات تطبيق جودة التعليم في الجامعات العربية:

- غياب التنافسية في الأسواق العالمية لخريجي الجامعات العربية.
- تدهور الانتاجية في المجالات العديدة لخريجي الجامعات العربية.
- تزايد البطالة بين الخريجين من الجامعات.
- زيادة المعروض من خريجي الجامعات عن الطلب عليهم؛ مثل كليات الحقوق والآداب وغيرها.
- تغليب النظام على أعمال الفكر، أي التطبيق المتطرف للنظم والقواعد والإجراءات.
- ترسيخ الاعتماد على المركزية، أي الاعتماد على الفرد وإضعاف دور المجموعات والمجالس.
- هيمنة القطاع الإداري على القطاع الأكاديمي.
- ضعف كفاءة الإداريين وبعض القيادات الأكاديمية.
- التعليم المعتمد على التلقين والاستظهار بدل الاستنتاج والابتكار.
- إجراء البحث العلمي لأغراض الترقية والكسب المادي. (عوض وعرفات، 2009، 141)

5 - خطوات تحسين الجودة في التعليم العالي:

وتتمثل الخطوات التي تتبع في تحسين مستوى جودة التعليم فيما يلي:

1- تعبئة جهود كل المعنيين بالعملية التعليمية بأهمية الاعتماد الأكاديمي وتوكيد وضمان الجودة.

2- تأكيد ثقافة التغيير لقدرتها على تدعيم منظومة متكاملة من القيم والعادات والاتجاهات.

3- أن يعتمد في تحقيق ضمان الجودة على المعايير لأنها:

- تعمل كدليل للأساتذة والقيادات وصناع القرار، وتعينهم في تطوير وتحسين العملية التعليمية.

- تساعد على قياس التقدم الكمي والكيفي الذي يحدث بالنسبة للطلاب والأساتذة والإداريين والمجتمع الخارجي.

- توفر الشفافية والأساليب المتنوعة لبرامج الجودة من كافة العاملين أفراد ومسؤولين في المؤسسة.

- اتخاذ كافة الاجراءات والتدابير التي ترفع من مستوى الجودة وتقلل من وقوع الأخطاء في المؤسسة.

- فتح قنوات الاتصال والتواصل مع الجهات الحكومية، والتعاون مع الشركات التي تعني بالنظام لتحديث برامجه وتطويرها.

- الابتعاد عن الخطابات والشعارات الجوفاء لأنها غير مجدية ما لم تقترن بالعمل المؤسسي المخطط له.

- تطبيق مبدأ اللامركزية في اتخاذ كافة القرارات، مما سيشجع فرصة المشاركة لكافة العاملين. (قمر، 2012، 1041)

6- واقع تحديات تطبيق جودة التعليم العالي بجامعة الوادي كنموذجًا:

تواجه مسألة تحسين جودة التعليم العالي في الجزائر بصفة عامة و جامعتنا بصفة خاصة ، عدة عراقيل تحدّ من الوصول إلى الأهداف المرجوة، وتصعّب الطريق للوصول إلى تحقيق نظام الجودة الخاصة بقطاع التعليم العالي، وسنحاول وضع النقاط على الحروف وتحديد التحديات الحقيقية التي سنكشف الستار عنها من خلال العناصر التالية:

- غياب ثقافة الجودة بالتعليم العالي: إن المتتبع لمسار التعليم العالي في الجزائر يدرك أن عنصر الجودة لم يكن هدفا معلنا في سياسة الجامعة، وبالتالي لم يكن مؤشر قياس نجاعة وفعالية المؤسسة الجامعية، فكل المؤشرات الدالة على كفاءة المؤسسة موجّهة نحو الكمّ(سلامي وعزي،2013، 159)، لا الجودة بسبب التزايد غير المحسوب لأعداد الطلبة الملتحقين بالتكوين الجامعي، حيث أصبح قبول الطلبة وسيلة تلجأ إليه الجامعة لاستجلاب الترضية الاجتماعية.(حاجي،2013، 34-35)
- ضعف عملية التأطير الخاصة بالأستاذ الجامعي والتي تتمحور في:
- ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل التي تعود إلى تدني مستوى المعارف المحصلة والتأهيل المتخصص وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، وهي المتطلبات الأساسية التي يفترض أن تتوفر في المخرجات الجامعية، لكن ما نلاحظه هو زيادة أعداد المخرجات في بعض التخصصات دون أخرى فوق احتياجات سوق العمل.
- تعليم يطغى عليه أسلوب التلقين وليس المقاربة بالكفاءات كما هو مطلوب عالميا.
- النشاطات المقامة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكْتساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس، ولا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير يتلقى دروسا متعلقة بالجانب النظري في غياب الشق الميداني والعملي، فلا وجود

لدورات أو ورشات حول هذا الموضوع، وكذلك التنظيم المعمول به في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة، إلا أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحاول جاهدة أن تستدرك بعض النقائص في أداء أستاذ التعليم الجامعي، حيث أشرفت مؤخرا على إجراء دورة تكوينية خاصة بالأساتذة الجامعيين الجدد، التي من شأنها أن تكون بذرة خير إن شاء الله، وتجربة ناجحة لمزيد من الدورات التكوينية مستقبلاً.

- كما أننا نستبشر خيرا بالمجهودات المبذولة من طرف خلية ضمان الجودة (CAQ) La Cellule d'Assurance Qualité ، المنصبة على مستوى كل جامعة من جامعات الوطن، والتي تسعى للسهر على تطبيق الخطة الاستراتيجية المسطرة من طرف اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة في الجامعات الجزائرية "CIAQES".

خلاصة الفصل:

من خلال كل ما تمّ طرحه نستنتج أن مصطلح الجودة مصطلح عميق بالمفهوم والذي يمس كل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والتنموية، ومفهوم الجودة فلسفة ينبغي على كل شخص يسعى للرفي والتميز في كل المجالات، اتخاذه نمطا ينبغي العيش عليه والنمو من خلاله سواء بالنسبة للأفراد أو المؤسسات.

ومن هنا ينبغي أن تعمل جامعتنا على ترسيخ ثقافة الجودة بين أساتذة الجامعة كأحد الخطوات الأساسية لتبني مشروع الجودة، وأي تغيير منهم في الجامعة يساهم ويلعب دورا بارزا في خدمة التوجهات الجديدة من حيث تطوير المناهج التعليمية، وتبني أساليب التقويم المتطورة، وتحديث الهياكل التنظيمية في جهود التطوير والتجديد الذي تتبناه جامعتنا.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

* تمهيد

- 1- منهج الدراسة
 - 2- حدود الدراسة
 - 3- عينة الدراسة
 - 4- أداة جمع البيانات
 - 5- الأساليب الإحصائية
- * خلاصة الفصل

تمهيد

إن قيمة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسة ما، ومدى صحتها يتوقف على الإجراءات المتبعة والأساليب المستخدمة في معالجة موضوع الدراسة، ومن خلال هذا وبعد عرض الإشكالية محل الدراسة بإطارها النظري، سيتم في هذا الفصل عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بجميع تفاصيلها على النحو الآتي

1- منهج الدراسة

من المعروف أن تقدم العلم مقترن بتقدم المناهج وهنا يقول ديكارت: "لا نستطيع أن نفكر في بحث حقيقة ما إذا كنا سنبحثها بدون منهج، لأن الدراسات والأبحاث بدون منهج تمنع العقل من الوصول إلى الحقيقة". (إبراهيم، 2000، 60)

وعليه، يتطلب إعداد أو إجراء أي بحث علمي اتباع منهج معين، حيث يعرف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (عساف، 1995، 169)

والمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعرفه على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية ما. (بوحوش والذنيبات، 2001، 139)

وبناء على ما سبق، فالدراسة الحالية تنتمي إلى فئة الدراسات التي تستخدم المنهج الوصفي بأسلوبيه الاستكشافي والمقارن، حيث تم الاعتماد على الأسلوب الاستكشافي بغرض التعرف على وجهة نظر أساتذة وطلبة الجامعة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي، باعتبار أن الاستكشاف "يلجأ إليه الباحث للتعرف على المتغيرات المتعلقة بالآراء التي يتخذها الناس بالنسبة لموضوع معين". (المليجي، 2001، 24).

أما الاعتماد على الأسلوب المقارن فهو لدراسة الفروق في وجهة نظر أساتذة وطلبة الجامعة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الدرجة العلمية، الأقدمية في المهنة، التخصص الدراسي، المستوى الدراسي)، "باعتبار أن الأسلوب المقارن هو الأسلوب الذي يقارن جوانب التشابه والاختلاف بين الظاهرات لكي تكشف أي العوامل أو الظروف يبدو أنها تصاحب أحداثاً أو ممارسات معينة". (ميرفت، 2002، 99)

2- حدود الدراسة:

تحدّدت الدراسة بالمجالات الآتية:

- * **المجال البشري:** شملت عيّنة الدراسة على أساتذة وطلبة جامعة الوادي.
- * **المجال المكاني:** اقتصرت الدراسة على كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية وعلوم الطبيعة والحياة بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- * **المجال الزمني:** طبّقت الدراسة خلال الموسم الجامعي: 2016/2017 .

3- عينة الدراسة:

3-1- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية من كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية وعلوم الطبيعة والحياة بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، وتكونت العينة من (30) فرداً مقسمة إلى فئتين؛ فئة الأساتذة (15) أستاذاً وأستاذة، وفئة الطلبة (15) طالباً وطالبة، وكان المستوى الدراسي مقتصرًا على السنة الأولى ليسانس والسنة الثانية ماستر، وقد اختيروا بطريقة عشوائية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول(1) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية

المجموع	العدد	الفئة	الكلية
15	06	أساتذة	العلوم الاجتماعية والإنسانية
	09		علوم الطبيعة والحياة
15	07	طلبة	العلوم الاجتماعية والإنسانية
	08		علوم الطبيعة والحياة
30	المجموع		

3-2- وصف عينة الدراسة الأساسية:

يعتبر تحديد مجتمع البحث من الخطوات المهمة في البحوث التربوية والنفسية، وهذه الخطوة تتطلب دقة بالغة، إذ عليها يتوقف إجراء البحث وتصميم أدواته، وكفاية نتائجه(عزيز، 2012، 112)، وعليه تم اختيار عينة الدراسة الأساسية من كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية وعلوم الطبيعة والحياة، البالغ عددهم(177) طالبا وطالبة من السنة الأولى ليسانس والسنة الثانية ماستر من الكليتين.

وقد اختيروا بالطريقة العشوائية؛ التي يقصد بها تلك العينة التي لا تتقيد بنظام خاص أو ترتيب معين مقيد في الاختيار(خيري، 1997، 197)، حسب ما هو موضح في الجداول الآتية:

جدول(2) توزيع أفراد عينة الطلبة حسب الجنس

المجموع	كلية علوم الطبيعة والحياة				كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية				الكلية الجنس
	النسبة	إناث	النسبة	ذكور	النسبة	إناث	النسبة	ذكور	
177	45.19	80	00	00	44.63	79	10.16	18	عدد الطلبة

جدول (3) توزيع أفراد عينة الطلبة حسب التخصص الدراسي

المجموع	كلية علوم الطبيعة والحياة		كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية		الكلية التخصص
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
177	45.19	80	54.80	97	عدد الطلبة

جدول (4) توزيع أفراد عينة الطلبة حسب المستوى الدراسي

المجموع	كلية علوم الطبيعة والحياة		كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية		البيانات المستوى الدراسي
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
88	45.45	40	54.54	48	السنة الأولى ليسانس
89	44.94	40	55.05	49	السنة الثانية ماستر
177	المجموع				

أما عينة الأساتذة فتكونت من (98) أستاذ وأستاذة من أساتذة مساعدين وأساتذة محاضرين، حسب ما هو موضح في الجداول الآتية:

جدول (5) توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الدرجة العلمية

العدد	كلية علوم الطبيعة والحياة		كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية		البيانات المستوى الدراسي
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
80	51.25	41	48.75	39	الأساتذة المساعدين
18	50	09	50	09	الأساتذة المحاضرين
98	51.02	50	48.97	48	المجموع

جدول(6) توزيع أفراد عينة الأساتذة حسب الأقدمية في التدريس

العدد	كلية علوم الطبيعة والحياة		كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية		البيانات الأقدمية في التدريس
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
61	47.54	29	52.45	32	أقل من 5 سنوات
27	55.55	15	44.44	12	من 5 إلى 10 سنوات
10	60	06	40	04	أكثر من 10 سنوات
98	51.02	50	48.97	48	المجموع

4- أداة جمع البيانات:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية "الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائياً على خطة الدراسة، ويفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الأفراد وهي تحدد عدة أهداف". (أبو علام، 2004، 87)، حيث تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- تحديد ميدان الدراسة والتأكد من مدى ملائمة.
 - التعرف على كل ما يمكنه عرقلة العمل ومختلف الصعوبات المحتمل مواجهتها.
 - تحديد العينة ومعرفة الأجواء المحيطة بها ومختلف ظروفها.
 - التأكد من صلاحية أداة القياس بعد حساب بعض الخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات).
 - معرفة مدى تجاوب أفراد العينة مع الأداة المستخدمة.
 - التعرف أكثر على مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها وكذلك الاستفادة من بعض النقاط أو وجهات النظر التي تفيد في إثراء الدراسة.
- ومن أجل مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الوادي من وجهة نظر الأساتذة والطلبة، تبنت الباحثتان الأداة التي أعدت من قبل

"ندى علي سالم الهويد" (2013)، حيث تتضمن هذه الأداة ستة وخمسون (56) بنداً موزعة على ست (6) محاور رئيسية؛ هي:

- **المحور الأول:** يسهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تطوير المنهج التعليمي تضمن 09 بنود.

- **المحور الثاني:** يسهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تفعيل مصادر التعلم والتعليم تضمن 07 بنود.

- **المحور الثالث:** يسهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في توظيف الإمكانيات المادية للجامعة تضمن 07 بنود.

- **المحور الرابع:** يسهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في توظيف أساليب القياس والتقويم يتضمن 08 بنود.

- **المحور الخامس:** يسهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تطوير أدائه تضمن 14 بنداً.

- **المحور السادس:** يسهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في التأثير على الطلبة يتضمن 11 بنداً.

*** الخصائص السيكمترية لأداة القياس:**

1- صدق الأداة:

للصدق أهمية قصوى في بناء الاختبارات النفسية، وهو يعد أحد المؤشرات التي تدل على مصداقية وجودة الاختبار، فالاختبار الجيد هو الذي يقيس السمة التي يهدف إلى قياسها. (عبد وآخرون، 45، 2002)

كما يشير الصدق إلى سلامة بناء المقياس وقدرته على جمع البيانات المطلوبة على الظاهرة التي صمم من أجلها، فالاختبار يكون صادقاً عندما يقيس ما يراد قياسه. (عبد الله، 2006، 176)

وهناك عدة طرق لحساب الصدق غير أنه تم اعتماد طريقتين؛ وهما كالتالي:

1-1- صدق الاتساق الداخلي:

تعتمد على حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية للاختبار (بشير معمريه، 2007، 138)

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي، تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية، وباستعمال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS كانت النتائج كالتالي:

جدول (7) معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية

	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	البعد 1	0.57	دال عند مستوى 0.01
2	البعد 2	0.79	دال عند مستوى 0.01
3	البعد 3	0.73	دال عند مستوى 0.01
4	البعد 4	0.78	دال عند مستوى 0.01
5	البعد 5	0.91	دال عند مستوى 0.01
6	البعد 6	0.89	دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (7) الذي يلخص النتائج التي أعطاها البرنامج SPSS أن كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01؛ أي أن هناك ارتباطا ايجابيا بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في اتساقه الداخلي.

1-2- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق وهو قدرة المقياس على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها. (معمريه، 2007، 158)

وفيها يقسم الاختبار إلى قسمين، ويقارن متوسط الثلث الأعلى بمتوسط الثلث الأقل، وأحيانا يقارن 27 % من الأقوياء بمثلهم من الضعفاء، فإذا ثبت أن الأقوياء أقوىاء في الاختبار وأن الضعفاء ضعاف في الاختبار، دل ذلك على أن درجة صدق الاختبار كبيرة. (الطبيب، ب ت، 217-218)

تم حساب صدق المقارنة الطرفية لأداة القياس، فكانت النتائج كالاتي:

جدول (8) قيمة "ت" بين درجات المجموعتين الدنيا والعليا للمقياس

المجموعتين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المجموعة العليا	9	144.56	8.21	13.95	دالة 0.01
المجموعة الدنيا	9	94.11	7.07		

يلاحظ من الجدول أن القيمة المحسوبة لاختبار "ت" تقدر ب 13.95 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 مما يجعل المقياس يتمتع بصدق تمييزي عال.

2- ثبات الأداة:

يشير الثبات إلى العملية التي يطبق فيها الاختبار مرة ثانية على نفس الأفراد الذي طبق عليهم في المرة الأولى بعد مرور فترة زمنية وإعطاء نفس النتائج. (عباس، 1996، 23)

2-1- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل الثبات بمعادلة جثمان "GUTTMAN" كالاتي:

$$r = \frac{(1 - E_1 + 2E_2)}{2} \quad (\text{أبو حطب وآخرون، 1999، 117})$$

ع ك

وبالاستعانة ببرنامج SPSS تم الحصول على قيمة $r = 0.96$ وهو معامل مرتفع

وجيد لثبات المقياس.

2-2- طريقة معامل ألفا-كرونباخ:

يعتبر معامل ألفا كرونباخ (1984) من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده (عبد الحفيظ، 2003، 160). فازدياد نسبة تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات، ولغرض حساب ثبات استعمنا معادلة الفا كرونباخ والتي هي على النحو التالي:

$$\text{معامل الفا} = (1 - \frac{1}{n}) * (1 - \frac{2}{n})$$

حيث أن:

مع 2: مجموع تباينات البنود

ع ك : تباين الاختبار كله

ن : عدد بنود الاختبار (مراد وآخرون، 2005، 366)

والجدول التالي يبين حساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس

جدول (9) حساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس

عدد أفراد العينة	عدد البنود	معامل الثبات
30	56	0.95

تشير البيانات في الجدول (9) إلى قيمة الثبات للمقياس عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وتظهر أنها قيمة مرتفعة ومقبولة إحصائياً.

5- الأساليب الإحصائية:

يمثل الإحصاء القيمة أو الدرجة التي تعبر عن النتيجة النهائية للعمليات الرياضية التي تمثل العينة أو المجتمع الأصلي. (أبو النيل، 1987، 17)

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS (22)، وقد استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية، منها:

- النسبة المئوية % لاختبار درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة والطلبة.
- المتوسط الحسابي: وهو من مقاييس النزعة المركزية وأكثرها شيوعا ويفيد في المقارنة بين مجموعتين عند تطبيق الاختبار .

$$م = \frac{\text{مجم س}}{ن} \quad (\text{محمود، 1999، 106})$$

الانحراف المعياري: هو أكثر المقاييس الإحصائية دقة وانتشارا في المجالات النفسية والتربوية:

$$ع = \frac{\text{مجم ح}^2}{ن} \quad (\text{عيسوي، 2000، 40})$$

- الاختبار " **T . test** " لدلالة الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.

$$ت = \frac{م_1 - م_2}{\sqrt{\left(\frac{1}{2ن} + \frac{1}{1ن} \right) \left(\frac{(ع_1^2) 1ن + (ع_2^2) 2ن}{2ن - 2} \right)}}$$

حيث:

م1: المتوسط الحسابي للعينة الأولى.

م2: المتوسط الحسابي للعينة الثانية.

ن1: مجموع أفراد العينة الأولى.

ن2: مجموع أفراد العينة الثانية.

ع1: الانحراف المعياري للعينة الأولى.

ع2: الانحراف المعياري للعينة الثانية (الدريد، 2006، 64)

- تحليل التباين بين ثلاث مجموعات : من خلال المعادلة التالية:

$$\text{التباين الداخلي} = \frac{ن_1 ع_1^2 + ن_2 ع_2^2 + ن_3 ع_3^2}{ن_1 + ن_2 + ن_3 - 3}$$

$$\text{التباين البيني} = \frac{ن_1 ح_1^2 + ن_2 ح_2^2 + ن_3 ح_3^2}{2}$$

✓ درجات الحرية الداخلية = $ن_1 + ن_2 + ن_3 - 3$

✓ درجات الحرية البينية = عدد المجموعات - 1 = $3 - 1 = 2$

✓ مجموع المربعات الداخلية = $ن_1 ع_1^2 + ن_2 ع_2^2 + ن_3 ع_3^2$

✓ مجموع المربعات البينية = $ن_1 ح_1^2 + ن_2 ح_2^2 + ن_3 ح_3^2$

حيث أن : $ح_3 = (م_3 - م)$

التباين الكبير

= ف

النسبة الفائية (ف)

التباين الصغير

(الدريد، 2006، 86)

خلاصة الفصل:

يعتبر هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة ومن أهم الفصول فيها، حيث تم تحديد منهج الدراسة، ووصف عينتي الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، ثم وصف أداة جمع البيانات وقد تم تقنينها، ووجد أنها تتمتع بدرجات عالية من الصدق والثبات مما يطمئن استخدامها في الدراسة الأساسية، وقد استعملت النسبة المئوية (%) والنسبة التائية لمعالجة تساؤلات الدراسة، والنتائج المحصّل عليها موضّحة بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة الأساسية

* تمهيد

- 1- عرض نتيجة التساؤل الأول
- 2- عرض نتيجة التساؤل الثاني
- 3- عرض نتيجة التساؤل الثالث
- 4- عرض نتيجة التساؤل الرابع
- 5- عرض نتيجة التساؤل الخامس
- 6- عرض نتيجة التساؤل السادس
- 7- عرض نتيجة التساؤل السابع

* ملخص الفصل

تمهيد:

تعرض الباحثان في هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية وبياناتها، حسب كل تساؤل بالترتيب، وذلك من خلال ما كشفت عنه التحليلات الإحصائية التي استخدمت لاختبار صحة التساؤلات والتحقق منها.

1- عرض:

ينص التساؤل الأول على: " هل يساهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي؟".

وتجدر الإشارة إلى أن متوسط المقياس يقدر ب: 112 وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

نتيجة التساؤل الأول جدول (10) النسب المئوية لوجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء

الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي

أقل من المتوسط		أكبر من المتوسط		الأساتذة
ن	%	ن	%	
13	13.26	85	86.73	98

يتضح من الجدول أن نسبة الأساتذة الذين لم تتجاوز درجاتهم متوسط المقياس هي 13.26%، بينما نسبة الأساتذة الذين تجاوزت درجاتهم متوسط المقياس هي: 86.73% . وعليه يتضح من خلال النتائج؛ أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي.

2- عرض نتيجة التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على: " هل يساهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي؟". وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول (11) النسب المئوية لوجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء
الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي

الطلبة	أقل من المتوسط		أكبر من المتوسط	
	ن	%	ن	%
177	72	40.67	105	59.33

يتضح من الجدول أن نسبة الطلبة الذين لم تتجاوز درجاتهم متوسط المقياس هي 40.67%، بينما نسبة الطلبة الذين تجاوزت درجاتهم متوسط المقياس هي: 59.33% .
وعليه يتضح من خلال النتائج؛ أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي.

3- عرض نتيجة التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف درجتهم العلمية ؟ " .

وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول (12) دلالة الفروق في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف درجتهم العلمية

عينة الأساتذة حسب الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأساتذة حاملي الماجستير (مساعدین)	80	130.81	21.61	0.44	غير دالة عند 0.05
الأساتذة حاملي الدكتوراه (محاضرين)	18	128.44	13.46		

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة المساعدين والمقدر بـ **130.81** أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة المحاضرين والمقدر بـ **128.44** أما الانحراف المعياري للعينة الأولى يقدر بـ **21.61** فهو أكبر من الانحراف المعياري للعينة الثانية والذي يقدر بـ **13.46**.

ويتضح من خلال الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة قد قدرت بـ **0.44** هي قيمة غير دالة عند **0.05**، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة حاملي درجة الماجستير (المساعدين) والأساتذة حاملي درجة الدكتوراه (المحاضرين) في وجهة نظرهم حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي.

4- عرض نتيجة التساؤل الرابع:

ينص التساؤل الرابع على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف أقدميتهم في التدريس؟".

وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول (13) الفروق من وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف الأقدمية في التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	التباين (متوسط المربعات)	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1782.229	2	891.114	2.212	غير دالة عند 0.05
داخل المجموعات	38274.802	95	402.893		
المجموع الكلي	40057.031	97			

يتضح من الجدول أن مجموع المربعات بين المجموعات والمقدر بـ **1782.229** أقل من مجموع المربعات داخل المجموعات والمقدر بـ **38274.802**، أما متوسط المربعات

بين المجموعات والمقدر بـ **891.114** أكبر من تباين متوسط المربعات داخل المجموعات والمقدر بـ **402.893**.

ويتضح من خلال الجدول أن قيمة "ف" تساوي **2.212**، وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الأساتذة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف أقدميتهم في التدريس.

5- عرض نتيجة التساؤل الخامس:

ينص التساؤل الخامس على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف مستواهم الدراسي؟ ".

وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول (14) الفروق من وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف المستوى الدراسي

عينة الطلبة حسب المستوى الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
طلبة السنة الأولى ليسانس	89	120.72	20.62	2.781	دالة عند 0.01
طلبة السنة الثانية الماستر	88	111.99	21.14		

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الأولى ليسانس والمقدر بـ **120.72** أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثانية الماستر والمقدر بـ **111.99** ، أما الانحراف المعياري لطلبة الليسانس يقدر بـ **20.62** فهو أقل من الانحراف المعياري لطلبة الماستر والمقدر بـ **21.14**.

ومن خلال الجدول كذلك نلاحظ أن قيمة "ت" لدلالة الفروق والمقدرة بـ **2.781** ؛ وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ؛ أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لديهم باختلاف المستوى الدراسي لصالح طلبة السنة الأولى ليسانس.

6- عرض نتيجة التساؤل السادس:

ينص التساؤل السادس على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف تخصصهم الدراسي؟ " .

وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول (15) الفروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف التخصص الدراسي

عينة الطلبة حسب التخصص الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الطلبة العلميين	80	113.35	23.35	1.72	دالة عند 0.01
الطلبة الأدبيين	97	118.88	18.57		

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لعينة الطلبة العلميين والمقدر بـ **113.35** أقل من المتوسط الحسابي لعينة الطلبة الأدبيين والمقدر بـ **118.88**، أما الانحراف المعياري للطلبة العلميين يقدر بـ **23.35** أكبر من الانحراف المعياري للطلبة الأدبيين والمقدر بـ **18.57**.

ومن خلال الجدول كذلك نلاحظ أن قيمة "ت" لدلالة الفروق والمقدرة بـ **1.72** ، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر

الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف التخصص الدراسي لصالح الطلبة الأدبيين؛ أي بالتحديد طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

7- عرض نتيجة التساؤل السابع:

ينص التساؤل السابع على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والطلبة في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي؟".

وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول(16) الفروق في وجهة نظر الأساتذة والطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي

العينتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
أساتذة الجامعة	98	130.38	20.32	5.30	دالة عند 0.01
طلبة الجامعة	177	116.38	21.28		

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة والمقدر بـ 130.38 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الطلبة والمقدر بـ 116.38، أما الانحراف المعياري لعينة الأساتذة يقدر بـ 20.32 أقل من الانحراف المعياري لعينة الطلبة والمقدر بـ 21.28.

ومن خلال الجدول كذلك نلاحظ أن قيمة "ت" لدلالة الفروق والمقدرة بـ 5.30 ، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ؛ أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهتي نظر الأساتذة والطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لصالح عينة الأساتذة.

خلاصة الفصل:

في ضوء حدود الدراسة تم التوصل إلى أن تقييم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من جهتي نظر أساتذة وطلبة جامعة الوادي. كما تم التوصل إلى عدم وجود فروق في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف درجتهم العلمية وأقدميتهم في التدريس.

وفي حين وجدت فروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف مستواهم الدراسي لصالح طلبة السنة الأولى ليسانس.

كما وجدت فروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصصهم الدراسي لصالح الطلبة الأدبيين، وهم بالتحديد طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

وكذلك وجود فروق بين جهتي نظر الأساتذة والطلبة حول مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لصالح عينة الأساتذة.

وسيتم تفسير هذه النتائج في الفصل الموالي.

الفصل السادس

تفسير نتائج الدراسة الأساسية

* تمهيد

- 1- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الأول
- 2- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني
- 3- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثالث
- 4- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الرابع
- 5- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الخامس
- 6- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل السادس
- 7- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل السابع

* الاستنتاج العام

* اقتراحات الدراسة

تمهيد:

بعد عرض النتائج المحصل عليها، تأتي مرحلة تفسير ومناقشة النتائج، استنادا إلى الإطار النظري والدراسات السابقة.

1- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على " هل يساهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي؟".

وأشارت نتيجة التساؤل الأول إلى أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة، وقد يعود ذلك إلى طبيعة وصفات كل أستاذ من حيث خصائصه الشخصية، وطريقته في التدريس، وكيفية إدارته للصف، وتحكمه في الدرس، وتعامله مع طلابه...، جعلته يساهم بقدر كاف في تحسين جودة التعليم العالي، باعتبار أن عضو هيئة التدريس هو أساس عملية التقويم للارتقاء بالمؤسسة الجامعية نحو الأفضل من خلال الأساليب المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم أكاديميا ومهنيا، من حيث الإنتساب الى جمعيات علمية متخصصة، والاطلاع على مراجع وكتب متخصصة حديثة، والقيام بالبحث العلمي والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه وتأليف كتب جامعية، والاشتراك في دوريات متخصصة، والمشاركة في لجان علمية تطويرية وغيرها(البرقاوي وأبو الرب،2016، 340)، كل هذا قد يساعد الأساتذة على تطويره أدائهم وتحسين جودة التعليم العالي بالجامعة، إذ يعتقد البعض أن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه، بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام.

وهذا ما يتفق مع دراسة(الشربيني) التي تناولت تقويم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، حيث توصلت الدراسة أن 89.01% من أعضاء هيئة التدريس يطورون أدائهم مع أهداف المؤسسة التعليمية و 10.09 % لا يتمكنون

من ذلك، إذ تجدر الإشارة أن الفارق بين نسبة الأساتذة لم تتجاوز نسبة متوسط المقياس بين 13.26 % ونسبة الأساتذة التي تجاوزت متوسط المقياس 86.73% ليس كبيرا جدا وهذا

يقودنا إلى القول بأن تقويم أداء أساتذة الجامعة يساهم في تحسين جودة التعليم من خلال:

- تطوير المنهج التعليمي الذي يتناسب مع قدرات الطالب والالامام بالمعارف والموضوعات الأساسية والمتنوعة في.

- تفعيل مصادر التعلم والتعليم من خلال طبيعة المادة العلمية التي يدرسها الأستاذ واستعماله للوسائل التقنية الحديثة في الحصص التدريسية(المحاضرات)، وحصص الأعمال الموجهة.

وهذه النتيجة لا تتوافق مع النتائج التي توصلت إليها "دراسة العمامرة" التي هدفت إلى التعرف على تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالأردن، حيث توصلت نتائجها إلى أن هناك قصور في بعض مهام أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد يرجع السبب إلى بعض أعضاء هيئة التدريس في استخدامهم للتدريس التقليدي الذي يجعل الأستاذ الجامعي يهمل الخصائص المتنوعة التي يمتلكها الطالب، وتحتاج إلى استعمال أكثر من طريقة تدريس في المحاضرة الواحدة لتحسين أدائه وتطويره.(محمد،2016، 550)

والنتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية تدعو إلى التنويه إلى حرص جامعة الوادي على ضمان الجودة النوعية في التعليم، إذ اهتمت بأساتذة وكوادر الجامعة وتقديم المساعدات الممكنة لأجل تحسين جودة التعليم الجامعي، من تطوير برامج التعليم وأساليب التدريس في الجامعة، فمن خلال التقويم يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الايجابية، التي تحفزه لرفع مستوى أدائه وتطوير نفسه.

والأستاذ الجامعي لما له من كفايات تدريسية متنوعة يلعب دورا فاعلا ومهما في تحقيق الأهداف المرجوة التي وضعتها الجامعة، خصوصا مع التطور الذي شهدته الأساليب والطرق المستخدمة في التقويم والقياس في جامعتنا، وعليه يعتبر تقويم أداء الأساتذة بالتعليم العالي من الأمور الهامة التي تأخذ بها مؤسسات التعليم العالي في الشرق والغرب على حد

سواء، ونجد أن عددا كبيرا من مؤسسات التعليم العالي للدول الغربية قد بدأت منذ أمد بعيد بتقويم أعمالها في برامج التدريس والقائمين على أعمالهم ومنهم أساتذة الجامعة، ولم يكن ذلك إلا إستجابة ورغبة من هذه المؤسسات في تحسين نوعية خدماتها تحت وطأة الضغوط المتزايدة على مؤسسات التعليم العالي لتحقيق مزيد من الكفاءات العالية.(الشوك والعجيل، 2010، 2)

2- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على هل يساهم تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي؟.

من خلال ما أشارت إليه نتيجة التساؤل الثاني على أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة، يتضح أن تقويم أساتذة الجامعة في التعليم العالي بواسطة الطلاب يعد مطلباً أساسياً في معظم البلدان المتقدمة، إذ يؤكد الشوك والعجيل على أهمية تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس بقولهما "أن أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي يتوقع منهم أن يقدموا عطاء تدريسياً فعالاً للطلاب، والتقويم النظامي الرسمي للتدريس بالتعليم العالي من قبل الطلاب ما هو إلا امتداداً منطقياً لهذا التوقع، فكما أن الطلبة يستحقون التوجيه الذي يساعدهم في تدريسهم، فمهما بلغت جودة القدرات التدريسية لدى أساتذة الجامعة في المحاضرة أو المعمل فإنه يمكن تطويرها، ومهما ارتفعت فعالية أساليبهم التدريسية فإنهم يمكن تعزيزها(الشوك والعجيل، 2010، 2)، وهذا ما يتفق مع دراسة "غزيم والبحيري" التي هدفت إلى التعرف على أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة، وكانت نتائج الدراسة تشير إلى أن أساتذة الجامعة يؤدون دورهم الأكاديمي الفعلي بدرجة متوسطة.

وتجدر الإشارة أن نسبة الطلبة الذين لم تتجاوز درجاتهم متوسط المقياس هي 40.67 %، بينما نسبة الطلبة الذين تجاوزت درجاتهم متوسط المقياس هي: 59.33 %، وعليه

يتضح من خلال النتائج؛ أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي.

وبناء على ذلك فإن تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة يحقق الهدف الرئيسي المرتبط بتحسين وتطوير أدائه، إذا قامت العملية التدريسية على قدر كبير من التفاعل بين الطالب والأستاذ الجامعي، لأن الأمر يزيد من جانب العلاقات الإنسانية الايجابية بينهما.(إبراهيم وشحاته،2007، 104)

وعلى أية حال، فإن تقويم الطلبة لمدرسيهم يعتبر من الأدوات المهمة بالرغم من أنها قد لا تخلو من التحيز، وعلى ذلك فمن الضروري وضع هذه العوامل المشار إليها سابقا في الاعتبار عند مقارنة العملية التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس سواء أكان الغرض من المقارنة هو تحسين عملية التدريس أو اتخاذ قرارات إدارية تخصه.(إبراهيم وشحاته،2007، 101)

وهذه النتيجة لا تتوافق مع النتائج التي توصل إليها "العمامرة" الذي وجد أن أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ضعيف، ويتفق بدوره مع دراسة "عزيز" التي سجلت ضعفا في الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة، ويرجع ذلك إلى الظروف التي تمر بها محافظة ديالي.

كما قد يرجع اختلاف نتائج هذه الدراسات مع الدراسة التي توصلنا إليها هو أن تقويم الطلبة يلعب دورا حيويا وهاما في تقويم أداء أساتذة الجامعة، ويساهم في تحسين جودة التعليم العالي من خلال تصريحهم في استبيان الدراسة المقدم لهم الذي يتضمن ستة أبعاد هامة وهي: تطوير المنهج التعليمي، تفعيل مصادر التعلم والتعليم، توظيف الامكانيات المادية للجامعة، توظيف أساليب القياس والتقويم، تطوير الأداء، وكيفية التأثير على الطلبة، إذ أن تقويم أداء أساتذة الجامعة لا يهدف إلى إعطاء التدريسي تقديرا سنويا يحفظ في ملفه لحين الحاجة إليه عندما تدعو الضرورة لذلك، أو مقارنة أداء أساتذة الجامعة بأداء أساتذة آخرين، ولكنه محاولة للتعرف على نواحي القوة والضعف في عملية التدريس، وخاصة ما

يرتبط منها بالأستاذ سواء كان ذلك من ناحية صفاته الشخصية أو المهنية، محاولة للكشف عن حقيقة التأثير الجزئي لأساتذة الجامعة في العملية التعليمية. (فلوح، 2013، 71)

وعليه يعتبر تقويم أداء أساتذة الجامعة من قبل الطلبة ما هو إلا عملية مهمة وضرورية لزيادة فاعلية المدرسين في تطوير وتحسين نوعية التعليم والتعلم في جامعتنا التي ترتقى إلى الازدهار والتقدم، والذي أصبح تحقيق الجودة في التعليم هدفا أساسيا لها من منطلق أننا نعيش في عالم مفتوح يستلزم أن تكون فيه معايير الجودة عالمية وليست محلية. (حميد وعبد السلام، 2010، 3)

3- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف درجتهم العلمية؟".

وقد أسفرت نتيجة التساؤل عن عدم وجود اختلاف في جهة نظر الأساتذة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف درجتهم العلمية.

وقد يفسر ذلك على أن عامل الدرجة العلمية ليس له تأثير على وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقويم أدائهم في تحسين جودة التعليم العالي، وهذا قد يعود إلى أهمية ودور شخصية عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، فالمدرس مطالب بامتلاك خصائص شخصية تساعد على تحقيق العملية التعليمية هدفها، ومنها قوة الشخصية والثقة بالنفس والعدالة والحزم واحترام الرأي الآخر.. مما يؤكد ضرورة أن تأخذ إدارات الجامعة وعمداء الكليات بالصفات الشخصية عند اختيار أعضاء هيئة التدريس. (الخرابشة وآخرون، 2012،

(73

وهذا يتفق مع دراسة "عيد" التي هدفت إلى معرفة الفروق بين التقويم الذاتي وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والطلبة لأداء المعلم، حيث أسفرت النتائج عن اختلاف تقويم الطلبة وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم، وعدم اختلاف تقويم أداء المعلم باختلاف المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وفي ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي في تحسين مستوى الجامعة، نجد أن جميع أساتذتها من حاملي شهادة الماجستير أو الدكتوراه كلهم يشتركون في تأدية مهامهم بنفس المستوى، ويمتلكون خبرات تعليمية مقاربة في تقويم الأداء التدريسي بالطرق المتعددة، ويعيشون نفس الظروف في الكلية والجامعة، وبالتالي فالدرجة العلمية لا تعتبر عاملاً يختلف عنده تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظره.

4- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الرابع:

ينص التساؤل الرابع على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف أقدميتهم في التدريس؟".

وقد أسفرت نتيجة التساؤل عن عدم وجود اختلاف في جهة نظر الأساتذة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف أقدميتهم في التدريس؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الأساتذة ذوي أقدمية في التدريس أقل من 5 سنوات وذوي أقدمية في التدريس من 5 إلى 10 سنوات وذوي أقدمية في التدريس أكثر من 10 سنوات حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي.

من خلال نتائج الدراسة يتضح أن المدة الزمنية في التدريس لا تؤثر على أساتذة الجامعة من حيث تقويم أدائهم؛ بمعنى أن الخبرة في التدريس من شأنها أن تكتسب لدى الأساتذة ذوي الأقدمية في التدريس أقل من 5 سنوات وذوي الأقدمية في التدريس من 5 إلى

من 10 سنوات وذوي الأقدمية في التدريس أكثر من 10 سنوات، بنفس المهارات والقدرات التي تساعدهم على تحسين جودة التعليم، وذلك من خلال الاحتكاك والتفاعل باستمرار في المواقف التقييمية طيلة حياتهم المهنية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة "عيد" كما سبق ذكرها والتي توصلت إلى عدم اختلاف تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس باختلاف سنوات الخبرة.

وقد يعود السبب إلى عدم وجود فروق في الأقدمية في التدريس بين الأساتذة إلى مشاركتهم وتفعيلهم للجان البيداغوجية من خلال تقييم الجوانب الكمية والنوعية لممارساتهم التدريسية وأبحاثهم ونشاطاتهم العلمية، واكتساب خبرات متقاربة تساعدهم في ترقية العلمية، وفي رصيدهم الأكاديمي دون النظر إلى الأقدمية في التدريس، كذلك الأساتذة الجدد يثبتون قدراتهم أمام الطلبة في كفاءاتهم التدريسية وإبداعاتهم داخل قاعة الدرس، وما يحققه من تأثير في طلبتهم مثل الأساتذة القدامى.

5- تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الخامس:

ينص التساؤل الخامس على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف مستواهم الدراسي؟".

وقد أسفرت نتيجة التساؤل أن هناك اختلافا في جهة نظر الطلبة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف مستواهم الدراسي؛ أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي بين طلبة السنة الأولى ليسانس وطلبة السنة الثانية الماستر، لصالح طلبة السنة الأولى ليسانس، وهذا ما يتفق مع دراسة "غنيم والبحيري" التي توصلت إلى وجود فروق بين الطلبة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس باختلاف مستواهم الدراسي، كما تتناقض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج

دراسة "المناصير والدايني" التي توصلت إلى عدم وجود فروق في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القادسية تبعا لمتغير المرحلة الدراسية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن طلبة السنة الأولى ليسانس يكون لديهم إتجاها إيجابيا نحو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بدرجة أكبر من طلبة السنة الثانية ماستر، وذلك لأن طلبة السنة الأولى ليسانس يكونوا بمثابة طلاب مستجدين بالجامعة وتكون صورة إدراكهم للأستاذ الجامعي إيجابية ومرتفعة. (إبراهيم وشحاته، 2007، 148)

ومن جهة أخرى فإن طلبة السنة الأولى ليسانس لا يزالون في مجال دراستهم الجامعية ومع أساتذتهم الذين يحاولون جاهدين أن يكونوا علاقات إيجابية معهم، في حين يشعر طلبة السنة الثانية ماستر أنهم على وشك التخرج، وعند اقتراب نهاية حياتهم الجامعية فقد يؤثر ذلك في إستقلالية تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس، هذا بالإضافة إلى إحساس طلبة السنة الثانية ماستر أنهم أكثر نضجا وخبرة من طلبة السنة الأولى ليسانس، وأنهم يميلون إلى إبراز نواحي ضعف الأداء التدريسي والنقد الشديد، مما يؤدي إلى التقييم السلبي للجوانب التي يرونها في عضو هيئة التدريس، وتؤثر في تحسين جود التعليم الجامعي. (إبراهيم وشحاته، 2007، 148)

وقد يرجع ذلك أيضا إلى أن طلبة السنة الأولى ليسانس لم يمروا بخبرات تقييمية متعددة كما هو الحال بالنسبة لطلبة السنة الثانية ماستر من حيث العلامات المتدنية أحيانا في بعض المواد الدراسية، مما يؤدي إلى تراكم بعض الآثار السلبية عند بعض الطلبة الذين عاشوا تلك الخبرات المؤلمة بالنسبة لهم، مما يؤثر على تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر هؤلاء الطلبة في تحسين جودة التعليم العالي. (إبراهيم وشحاته، 2007، 148)

6- تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل السادس:

ينص التساؤل السادس على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف تخصصهم الدراسي؟".

وقد أسفرت نتيجة التساؤل أن هناك اختلاف في جهة نظر الطلبة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصصهم الدراسي؛ أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي بين الطلبة العلميين والطلبة الأدبيين، لصالح الطلبة الأدبيين.

وقد يرجع هذا إلى وجود اختلاف بين التخصصات العلمية والتخصصات الأدبية في أساليب التدريس ما يجعل تقويم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس يكون لصالح الطلبة الأدبيين، وقد يعود إلى أن إدراك الطلبة العلميين لمقاييس ومجالات الدراسة بأنها أكثر صعوبة في كلية علوم الطبيعة والحياة، وتتحدى قدراتهم، وتتطلب درجة عالية من الدافعية للتعلم، مما يؤدي إلى تفاعل الطلبة مع أساتذتهم بدرجة أقل، وقد يرجع ذلك أيضا إلى ثقة الطلبة الأدبيين في قدرات أساتذتهم، ما جعل وجهة نظرهم حول تقويم أداء عضو هيئة التدريس واضحة، ثم حرصهم على تكوين علاقات طيبة مع مدرسيهم نتيجة قربهم منهم بصفة عامة، وبدرجة كبيرة أثناء الدراسة أو في مرحلة الإشراف الأكاديمي لبحوثهم وأنشطتهم العلمية.

بالإضافة إلى اهتمام وزيادة دافعية طلبة التخصصات الأدبية في مجال التحصيل الدراسي، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلاتهم ودرجاتهم التحصيلية مقارنة بزملائهم من طلبة التخصصات العلمية الذين يعانون كثيرا من الدرجات التي يحصلون عليها بسبب طبيعة المواد الدراسية العلمية؛ كالرياضيات والعلوم والفيزياء، الأمر الذي قد سبب وجود فروق في وجهة نظر الطلبة الأدبيين والطلبة العلميين حول تقويم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي، وهذا يدل على أن التخصص الدراسي يعتبر عاملا تختلف عنده وجهة نظر الطلبة الجامعيين حول تقويم أداء مدرسيهم في تحسين وتطوير جودة التعليم العالي.

7- تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل السابع:

ينص التساؤل السابع بأن " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والطلبة في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي؟" .

من خلال ما أشارت إليه نتيجة التساؤل أن هناك اختلاف بين الأساتذة والطلبة في وجهة نظرهم حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لصالح عينة الأساتذة، وهذا ما تتفق معه دراسة "عيد" التي وجدت اختلاف بين تقويم الطلبة وتقويم رئيس القسم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم، وما أكدته دراسة "الشربيني" إذ يعتبر الأستاذ الجامعي هو العميل الرئيسي في العملية التعليمية الجامعية، ورسالة الجامعة رهينة بمدى فعالية وأداء وتكوين الأساتذة، هذه المكانة تجعل تقويم أداء أساتذة الجامعة عملية ذات مكانة وأهمية كبيرة في التقويم الجامعي، لأن نتائج العملية التعليمية الجامعية كلها تتوقف على المعلم؛ فهو مفتاح النجاح أو الفشل، كما أن تقويم الأداء أصبح ضرورة حتمية اليوم والذي بدوره يعتمد على تقييم كفاءة الأستاذ الجامعي في العمل المنوط به، من حيث إعداد كوادير بشرية تساهم بشكل فعال في تحسين جودة التعليم.(فلوح،2013، 60)

ويشير "aleamoni 1981" إلى أن تقييم الزملاء من أساتذة الجامعة يعد أكثر مصداقية وثباتا لما يتمتعون به من خبرات تسهم في فهمهم، بما يستنتج عملية التقويم التي يمكن أن تساعد في تطوير عملية التعلم.(محمد،2016، 534)

ويرى "seldin1984" أن زملاء العمل لكونهم متخصصين في مجال التعليم فهم أقدر على تقويم عضو هيئة التدريس، وذلك من خلال المعرفة العلمية في مجال التخصص والكفايات التدريسية التي يمتلكونها.

ولتفعيل دور أعضاء هيئة التدريس لابد أن يخضع عمله للتقويم، ومن أهم الإجراءات التي تتبعها معظم الجامعات في الدول المتقدمة هو تقويم أداء التدريسي، واستعمال طرائق مختلفة لتقويم التدريسيين منها تقويم أساتذة الجامعة والطلبة.(محمد،2016، 534)

كما أن أسلوب التفاعل مع الطلبة عند بعضهم كان تربويا ويساعده في تحسين أدائه وتطوير مهارته فضلا عن دفع الطلبة في المشاركة في تقييم الأداء، وحرصا منا على شمولية عملية التقييم وضمانا لاستمرارية التطور في العملية التعليمية، إذ أن الطالب هو المستفيد الأول من أداء الأستاذ الجيد، والذي سينعكس مستقبلا في نتائجه على الحياة المستقبلية المهنية للخريج. (عباس وآخرون، 2015، 399)

كما يرى "الكلوت 2006" أن الأستاذ الجامعي هو عماد العملية التعليمية، وأن الطالب هو مقياس نجاحه في تلك العملية، لذا ينبغي أن يمتلك الأستاذ الجامعي مجموعة من المقومات التي تؤهله لتحمل المسؤولية التربوية، وتتلخص هذه المقومات في ثلاث مجموعات هي:

- المقومات الشخصية من خلال قوة الشخصية، والثقة بالنفس، حسن التصرف، الهدوء، والالتزان الانفعالي، المرونة في التفكير، تحمل المسؤولية ببشاشة وابتسامة الوجه.
- المقومات الاجتماعية: التواضع والابتعاد عن الغرور، والتعاون مع الآخرين، الجدية والاخلاص في العمل، احترام مشاعر الطلاب والتسامح معهم، الدقة والنظام، والتمسك بالعقيدة، تشجيع ورفع روح المعنوية للطلاب.
- المقومات الأكاديمية التدريسية: الخبرة، العدالة في التقييم، تنوع أساليب التقييم للطلاب، عرض المحاضرة بطريقة مشوقة، القدرة على ضبط وقيادة المحاضرة، غزارة المادة العلمية، التسلسل المنطقي في عملية التعليم، تعدد مصادر التعليم، مراعاة الفروق الفردية، إفراح المجال للحوار والمناقشة، التفاعل اللفظي السليم، استخدام تكنولوجيا التعليم، عدم الخروج عن المحاضرة. (فلوح، 2013، 65)

ومن هنا تتضح أهمية مساهمة تقييم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من خلال تحسين جودة المخرجات، كما يستدعي ذلك من عمادة الكلية ورئاسة الجامعة الأخذ بعين الاعتبار لموضوع تقييم الأداء في اعتماد معايير الجودة العالمية من خلال اللجان المشكلة في الأقسام والكليات بخصوص تطبيق التقييم الخاص بذلك، فضلا

عن أن اعتماد درجات تقويم الأداء وبحدودها المعروفة عند التقديم للترقيات العلمية، فتقويم الأداء التدريسي المستمر يؤدي كما أشار "زرعة" إلى تحسين مستوى أداء عضو الهيئة التدريسية، وزيادة فعاليته، فضلا عن سعيه المستمر في تطوير مادته العلمية.(عباس وآخرون،2015 399)

الاستنتاج العام:

من خلال عرض نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها، تم التوصل والاجابة على تساؤلات الدراسة كما يلي:

- تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي.

- تقويم أداء الأستاذ الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة حاملي درجة الماجستير(المساعدين) والأساتذة حاملي درجة الدكتوراه(المحاضرين) في وجهة نظرهم حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الأساتذة -عينة الدراسة- حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف أقدميتهم في التدريس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لديهم باختلاف المستوى الدراسي لصالح طلبة السنة الأولى ليسانس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف التخصص الدراسي لصالح الطلبة الأدبيين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهتي نظر الأساتذة والطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي لصالح عينة الأساتذة.

وتبقى النتائج المحصل عليها صحيحة في حدود عينة الدراسة والأداة المستخدمة فيها.

اقتراحات الدراسة:

يعتبر الأستاذ الجامعي أحد العناصر الرئيسة في تحسين وتطوير مخرجات التعليم العالي وصولاً إلى التميز، لذلك ينبغي على جامعتنا الإهتمام بتقويم أداء أساتذة الجامعة من خلال وضع الخطط اللازمة لتنفيذ ذلك، باعتبارهم أحد متطلبات تحقيق الجودة التعليمية على مستوى جامعتنا، وبناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، يمكن اقتراح ما يلي:

1- يساهم تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة الجامعة وطلبتهم، وهنا نقترح عمل دراسة أخرى من شأنها الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في إعداد برنامج تدريبي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في ظل معايير الجودة في التعليم العالي.

2- بما أن الدراسة توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف درجتهم العلمية وأقدميتهم في التدريس، لذلك نقترح توسيع عينة الدراسة من وجهة نظر الأساتذة باختلاف الجنس، والعمر، والتخصص الأكاديمي.

3- وقد توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف مستواهم وتخصصهم الدراسي، وهنا يستدعي البحث عن أسباب هذا الاختلاف بين وجهة نظر طلبة الليسانس وطلبة الماجستير حسب تخصصاتهم الأدبية والعلمية حول تقويم أداء الأستاذ الجامعي.

كما يمكن أن إدراج بعض الاقتراحات الأخرى، من شأنها أن تساهم في تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي؛ وهي:

✓ إقامة دورات تكوينية لأساتذة الجامعة لبيان أهمية التقويم وعلاقته بجودة التعليم العالي.

- ✓ الاستفادة من الخبرات والتجارب والمعايير العالمية حول تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة.
- ✓ ضرورة العمل على توعية الطلبة بأهمية عملية تقييم أداء أساتذة الجامعة والفائدة المتوقعة منها.
- ✓ نشر ثقافة الجودة من خلال آليات تحقق تطبيق أعضاء هيئة التدريس لمعايير جودة التعليم في الجانب التدريسي والبحثي معا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم أنيس وآخرون(2004). المعجم الوسيط. ج2. ط4 القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- إبراهيم سالم محمد الصباطي. شحته عبد المولى هبد الحافظ محمد(2007). دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لا داء عضو هيئة التدريس. قسم علم النفس. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل. المجلد الثامن. العدد الأول. المملكة العربية السعودية.
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد(ب ت). لسان العرب بيروت: م 12.
- أبو فارة، يوسف(2003). تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين 21_23/10/2003. الزرقاء. جامعة الزرقاء الأهلية.
- أحمد رشوان ، حسين عبد الحميد(2006). العلم و التعليم و المعلم من منظور علم الاجتماع . الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة.
- أحمد محمد الطيب(ب ت). التقويم والقياس النفسي والتربوي. المكتب الجامعي الحديث. الأزاريطة: الإسكندرية.
- أحمد مراد، صلاح وسليمان، أمين علي (2005). الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات إعدادها وخصائصه . ط2. القاهرة: جار الكتاب الحديث
- أمجد، صالح يوسف(2010). تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي. كلية التربية. جامعة سرت. أبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم الجامعي بالعالم الإسلامي.

- باسم برقلاوي، عماد أبو الرب (2016). إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو أعضاء هيئة التدريس. جامعة محم الخامس أكڤال. أبو ظبي. الاعمآاء الأكاءيمي. المؤآمر العربي الءولي لضمآن جودة التعليم. الامارات العربية المآءة .
- بآوش، عمار والذنيبات مآء مآموء (2001): مناهج البحث العلمي وطرق إءاءاء البآوء، ءيوان المآبوءعات الجامعية، الجزائر.
- بشير معمرية (2007): القياس النفسي وتصميم أءاوءه للطلاب والباحآين في علم النفس والتربية، منشورات البحر، ط2، بني مسوس الجزائر.
- بليغ حميد الشوك، رآاء عبد السلام العجيل (2010). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة. جامعة 7 أكتوبر. كلية الآءاب مصراته. المؤآمر العربي آول التعليم العالي وسوق العمل.
- الثبيآي، ملآان معيض (1) (1996). التءريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة (ءراسة آآلالية نقدية). رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. العءء السابع الرياض.
- الثبيآي، مليآان معيض (2) (2003). آآاهات الأكاءيمين الإداريين وأعضاء هيئة التءريس آآو البحث العلمي والتءريس والمكافآت في آلاث جامعات عربية آليجية. مجلة جامعة الملك سعود العلوم والتربية والءراسات الإسلامية. المآء الخامس عشر.
- الثبيآي، مليآان، وعلي القرني (1993). طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التءريس في الجامعات السعودية. مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية. م5 (2).
- الجبوري، آسين مآء (2008). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية. مجلة جامعة بابل. العلوم الإنسانية. المآء 15. العءء2.
- الجمل، عبد السميع (2000). التآويم التربوي للمنآومة التعليمية، آآاهات وتطلعات. ط2. القاهرة: ءار الفكر العربي.

- حاتم، جاسم عزيز(2012). *تقويم أداء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية في جامعة ديالي. العدد الخمسون. مجلة الفتح. كلية التربية الأساسية . جامعة ديالي.*
- حاجي، العلجة(2013). *جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق. دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة(ل. م. د). مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. العدد 10. 34-35.*
- الحريري رافدة، (2016). *الجودة الشاملة في المناهج وطرق التدريس. ط2. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.*
- حسن، شحاتة والمزروع (2002). *التقويم الذاتي لأعضاء وقيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية. مدخل لتطوير الأداء الجامعي. بحث قدم في ندوة تطوير عضو هيئة التدريس. جامعة الملك سعود، مركز الدراسات الجامعية للبنات الأقسام النسائية مركز البحوث.*
- حسن، شحاتة(1)(1997). *تقرير ندوة التقويم الذاتي والأداء الجامعي. مركز تطوير التعليم الجامعي. القاهرة: جامعة عين شمس.*
- حسن، شحاتة(2)(2001). *التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مكتبة دار العربية للكتاب.*
- حسين زيتون، حسن (2001). *تصميم التدريس - رؤية منظومية .سلسلة أصول التدريس.(الكتاب الثاني). المجلد2. ط2. القاهرة: عالم الكتب.*
- حسين، جدوع مظلوم والمناصير، جبار رشك شناوة الدايني(2008). *تقويم عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ. كلية التربية. جامعة القادسية. العددان الأول والثاني. المجلد السابع.*

- حفوف، فتيحة(2008). معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين. دراسة ميدانية في جامعات سطيف. قسنطينة. مسيلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة . قسم علم الاجتماع.
- حلمي، المليجي(2001). مناهج البحث في علم النفس. دار النهضة العربية. ط 1. بيروت.
- الخرابشة، الجعافرة، عبد الله، السعيدة(2012). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية التربوية. العدد 31. جامعة الامارات العربية المتحدة.
- خضير، كاظم محمود(2000). إدارة الجودة وخدمة العملاء. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- الخطيب، عامر يوسف(1991). نموذج لتحسين أداء المدرس الجامعي في الجامعات الفلسطينية. بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة السنوي الثامن لقسم أصول التربية. الأداء الجامعي في كليات التربية الواقع والطموح. كلية التربية. جامعة المنصورة .
- دلال سلامي، إيمان عزي(2013). تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة الوادي. العدد الثالث.
- رجاء، محمود أبو علام(2004). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط4. دار النشر للجامعات. القاهرة
- زرقان، ليلي(2013). اقتراح برنامج تدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي. جامعة سطيف 1 و2 نموذجاً.
- زويلف، مهدي حسن(1994). إدارة الأفراد من منظور كمي. ط1. الأردن: دار مجدلاوي.

- سلامة، رمزي والنهار، تيسير (1997). *الجامعات العربية وتحديات القرن الحادي والعشرين*، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية والمنعقد في صنعاء في الفترة الواقعة ما بين 1_3 آذار.
- سهيلة، محسن وكاظم الفتلاوي (2008). *الجودة في التعليم. المفاهيم. المعايير. المواصفات. المسؤوليات*. ط1. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- السيد، محمد خير (1997). *الإحصاء النفسي*. مصر: دار الفكر العربي.
- السيد، إسماعيل وهبي (2002). *اتجاهات معاصرة في تقييم أداء المعلم*. المؤتمر العلمي الرابع عشر (مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء). المجلد الثاني. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. دار الضيافة. جامعة عين شمس. في الفترة من (24-25) يوليو.
- الشخبي، علي السيد (1992). *الصورة المفصلة والواقعية للأستاذ الجامعي كما يراها طلابه والمعلمون*. تونس. المجلة العربية للتربية. مجلد 12-14.
- الشلبي، إبراهيم مهدي (2000). *التعليم الفعال والتعلم الفعال*. الأردن: أريد. دار الأمل.
- شنين الجنابي، عبد الزواق (2009). *تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي*. بحث مقدم مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة. كلية التربية للبنات.
- صالح، بن محمد عساف (1995). *دليل الباحث في العلوم السلوكية*. ط1. العبيكان السعودية: دار الفكر للنشر والتوزيع .
- الصغير، أحمد حسين (2005). *التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع ورؤي المستقبل*. القاهرة: عالم الكتب.
- الطائي، يوسف حجيم (2008). *محمد فوزي العبادي*. هاشم فوزي العبادي. إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي. ط1. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

- الطيب، أحمد محمد (1999). *التقويم والقياس النفسي والتربوي*. ط1. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- العبادي، هاشم فوزي (2001). *أطائي يوسف حليم. التعليم الجامعي من منظور إداري*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عباس، حسين مغير ونسرين، حمزة السلطاني ووفاء، عبد الرزاق عباس (2015). *توافر معايير الجودة في أداء تدريسي أقسام العلوم العامة. كليات التربية الأساسية من وجهة نظر طلبتهم*. العدد 20. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل.
- عبد الحسن برسيم، علي (2011). *تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيسان من وجهة نظر الطلبة. كلية التربية. جامعة بيسان*. المجلد الأول. العدد الرابع.
- عبد الرحمان، صالح عبد الله (2006). *البحث التربوي وكتابة الرسائل الجامعية*، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمان، عيسوي (2000). *الاحصاء السيكولوجي التطبيقي*. الاسكندرية. مصر. دار المعرفة الجامعية.
- عبد المنعم، أحمد الدريد (2006). *الإحصاء البارامتري واللابارميتري*. ط1. القاهرة: عالم الكتب.
- عبد الهادي، السيد عبده وفاروق، السيد عثمان (2002). *القياس والاختبارات النفسية*. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد الواحد، الكبيسي (2007). *القياس والتقويم تجديدي ومناقشات*. عمان: دار جرير للنشر.
- عبيدات سليمان أحمد (1995). *تقييم الأداء*. مجلة رسالة المعلم. العدد 2. المجلة 36. عمان الأردن.

- علي، بوعناقة(1993). *التقويم التربوي في المدرسة الجزائرية*. ب ط. الجزائر الرواسي للنشر والتوزيع.
- علي، راشد(2005). *كفاءات الأداء التدريسي. المعلم الناجح ومهارته الأساسية*. ط4. القاهرة: دار الفكر العربي.
- العمائرة، محمد محسن(2006). *تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم*. مجلة العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية. البحرين. المجلد 7. العدد 3 .
- الغامدي، حمدان أحمد(1995). *تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كما يراها الملتحقون بكلية المعلمين بالرياض في ضوء بعض المتغيرات*. جامعة الملك سعود. مركز البحوث التربوية.
- غيث، عبد السلام(2005). *معايير الاعتماد الخاص للعلوم الأساسية . أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة، ورشة تطوير معايير الاعتماد الخاص للعلوم الأساسية*. الأردن. جامعة العلوم التطبيقية.
- غيث، عبد السلام وقداة، عيسى(2005). *الاعتماد وضمان الجودة*. تجربة جامعة الزرقاء.
- فاطمة، عوض صابر وميرفت، علي خفاجة(2002). *أسس ومبادئ البحث العلمي*. ط 1. الإسكندرية. مصر: مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية.
- فان دالين، ديويولد(1985). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. ترجمة نبيل نوفل وآخرون. ط3. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- فلوح، أحمد(2013). *موصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة*. دراسة ميدانية مقارنة بين الجنس والمستوى التعليمي والتخصص الأكاديمي والكلية. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم النفس وعلوم التربية. غير منشورة. جامعة وهران.

- فؤاد، أبو حطب وآخرون(1999). *التقويم النفسي*. ط3. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- فيصل، عباس(1996). *الاختبارات النفسية تقنياتها واجراءاتها*. ب ط. بيروت. لبنان: دار الفكر العربي.
- لرقط، علي(2009). *إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر*. رسالة ماجستير بكلية الآداب والعلوم الإنسانية. جامعة الحاج لخضر باتنة.
- ليث، حمود ابراهيم(2011). *مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة*. كلية البنات. جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية. العدد 30.
- المحبوب. عبد الرحمن إبراهيم(2000). *تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة طلبة الجامعة*، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. م 12 (2).
- محمد بخيت ماجي، قمر(2012). *تأثير تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي*. جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية.
- محمد عدنان، محمد(2016). *تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير جودة التعليم*. جامعة ديالي. كلية التربية الأساسية. مجلة ديالي. العدد السبعون.
- محمد عوض، الترتوري وأغادير، عرفات جويجان(2009). *إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم*. ط 2. الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- محمد، عبد الفتاح شاهين(2004). *التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي*. ورقة علمية اعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله. في الفترة الواقعة بين 3-5.

- محمود، السيد أبو النيل(1987). الإحصاء النفسي والاجتماعي التربوي. ب ط. الاسكندرية. مصر: دار النهضة العربية.
- محمود، محمد أبو عامر آمال(2008). واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره. رسالة ماجستير بقسم أصول التربية- الادارة التربوية، الجامعة الإسلامية: غزة.
- مروان، عبد المجيد ابراهيم(2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط1. عمان الاردن: مؤسسة الوراق.
- مقدم، عبدالحفيظ(2003). الإحصاء والقياس النفسي والتربوي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- منتدى الاساتذة(2009). دورية أكاديمية محكمة تصدر عن المدرسة العليا للأساتذة قسنطينة الجزائر. العدد الخامس والسادس.
- نمور، نوال(2012). كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي. رسالة ماجستير بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة منتوري قسنطينة.
- الهذلي، عبد الله محسن(1995). مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة التربوية. العدد الخامس والثلاثون. المجلد التاسع.
- الهويد، ندى علي سالم(2013). مساهمة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في تحسين جودة التعليم الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- الهيئة العليا للتقويم والاعتماد(ب ت). جمهورية السودان. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. التقويم. العدد الخامس. نشرة تعريفية.

▪ وفاء، محمود نصار عبد الرازق(ب ت). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم كلية التربية. جامعة الملك سعود.

▪ يوسف، أحمد صالح(2010). تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي. كلية التربية. جامعة سرت. أبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم العالي بالعالم الاسلامي. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

- Arsh, hocavar(1991): **the multidimensionality of students, across academic discipline.** instructor level and course level .teaching .teacher education.
- Cole, C(1982). *Improving Instruction. Issues and Alternatives for Higher Education.* AA HE/ Eric. Education Research Report. No.4 .
- Seldin ,peter(1988). evaluation college teaching. in R. young and k. eble(eds). **college teaching and learning.** No. 33 San Francisco Jossey- Bass publishers. P. 305.
- Seldin, P(1984). **Changing, practices in faculty evaluation .** san Francisco. Jossey-Bass publishers.

قائمة

الملاحق

الملحق رقم 01

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة: علوم

التربية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: ماستر إرشاد وتوجيه

أستاذي الكريم؛ أستاذتي الكريمة:

في إطار انجاز مذكرة تخرج مكملّة لنيل شهادة الماستر في الإرشاد والتوجيه بعنوان: مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي، نضع بين يديكم هذه الاستمارة ونرجو منكم الإجابة على عباراتها بكل صدق وموضوعية، علماً أن هذه المعلومات ستستعمل لأغراض البحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

* الرجاء ملء البيانات التالية:

الكلية :

الجنس :

☐

أنثى

☐

ذكر

الدرجة العلمية :

☐

أستاذ مساعد

☐

أستاذ محاضر

الأقدمية في التدريس:

☐

أقل من 5 سنوات

☐

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

☐

أكثر من 10 سنوات

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة: علوم

التربية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: ماستر إرشاد وتوجيه

أخي الطالب؛ أختي الطالبة:

في إطار انجاز مذكرة تخرج مكملّة لنيل شهادة الماستر في الإرشاد والتوجيه بعنوان: مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي، نضع بين يديكم هذه الاستمارة ونرجو منكم الإجابة على عباراتها بكل صدق وموضوعية، علماً أن هذه المعلومات ستستعمل لأغراض البحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

* الرجاء ملء البيانات التالية:

الجنس :

☐

أنثى

☐

ذكر

المستوى الدراسي:

سنة ثانية ما ☐

☐

سنة أولى ليسانس

الكلية:

☐

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

☐

كلية علوم الطبيعة والحياة:

الملحق رقم 02