



الكفاءة كرأس مال ودورها في تحقيق الجودة في التعليم العالي

رابح بن عيسى

البريد الإلكتروني : rabah.benaissa@gmail.com

ملخص -

يعد التعليم العالي مرحلة أخيرة و أساسية من مراحل الاستثمار في العنصر البشري أو تكوين الرأسمال الحقيقي الذي يساهم في تطور المجتمعات وارتقاءها و لكي يتحقق ذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار مدى فعالية التعليم العالي و تمتعه بالجودة و الكفاءة في شتى جوانبه. فعمل كفاءة الأستاذ الجامعي تشكل محورا اساسيا من مراحل العملية التعليمية من خلال مهاراته و قدراته و ابداعاته في اصال المعلومة الى طلابه و مشاركته و تواصله الايجابي معهم، و ايصالهم الى مستوى الفهم و التحليل و النقد البناء.

Abstract-

The final higher education and basic stage of the investment in the human race, the real capital formation , which contributes to the development of societies and unsatisfactory, and that must be achieved in order to take into account the effectiveness of higher education and enjoyment of quality and efficiency in various aspects.

Perhaps the efficiency of a university professor at the center of the key stages of the learning process through his skills and abilities and creations in the delivery of information to students and pursued by his participation and positive with them , and get them

to the level of understanding and analysis and constructive criticism .

مقدمة -

إن الحديث عن جودة التعليم العالي في هذا العصر، يفترض مسبقا الحديث عن الكفاءة والمهارة كمطلب أو شرط ضروري و أساسي لتحقيق هذه الجودة، حيث أن هذا العصر الذي نعيشه لا مكان فيه للقدرات العادية لدى الأمم في سوق التنافس، القائمة على الجودة والتميز في اكتساب المعرفة و إنتاجها، ومن ثم يصبح التعليم بعامة، و التعليم العالي والجامعي بخاصة، تعليما للتميز للجميع، ولا يمكن أن يصبح كذلك إلا إذا توافرت في هذا النوع من التعليم معايير الجودة وخصائصها.

وكثيرا من دول العالم يسودها عدم الرضا عن تعليمها العالي والجامعي وتحاول البحث عن الطرق والسبل لتطويره رغبة منها في الوصول إلى الأفضل وتحقيق معايير الجودة فيه، حتى تستطيع أن تدخل عالم المنافسة و أن تستمر فيه، وذلك من خلال الاهتمام بجودة الخدمة التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، و توفير مدخلات تتميز بالجودة والكفاءة. و من بين هذه المدخلات أعضاء هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي.

وتكمن أهمية و دور عضو هيئة التدريس في ما هو شائع و معروف نظريا أن عضو هيئة التدريس يلعب دورا مهما وفاعلا في جودة التعليم العالي من خلال العملية التعليمية التي يمارسها أثناء العمل البيداغوجي والتي يفترض به أن يؤديها بكفاءة واقتدار.

لكن هذه العلاقة بين كفاءة هيئة التدريس و جودة الخدمة

التعليمية تطرح كإشكال يبحث عن إجابة من خلال السؤال التالي: ما

مدى تأثير كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي ؟

- ما هي الكفاءات اللازم توفرها في عضو هيئة التدريس؟

- هل هذه الكفاءات موجودة لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة

الجزائرية؟

ولتوضيح هذه الأسئلة أكثر نعرض إلى إعطاء وتقديم المفاهيم الأساسية لهذا الموضوع.

1/ الرأس مال المعرفي: هو كل ما يمتلكه الشخص من معارف ومهارات وقدرات وخبرات في مجال تخصص ما، والذي يسمح له بممارسة وظيفته بشكل جيد.

2- مفهوم الكفاءات:

لقد عرف مصطلح الكفاءات نشأته كامتداد للتسيير التصنيفي للعمال la classification ، و الذي يهدف إلى التمييز بين العمال من حيث أدائهم . و بالتالي أصبح مصطلح " الكفاءة " أو " الجدارة" يسمح بتحديد العاملين الذين يمتلكون المهارات الجوهرية (قدرات و مهارات محورية) الضرورية للمؤسسة⁽¹⁾.

أ- تعريف الكفاءات:

تشير الكفاءات les compétences بمعناها الواسع، إلى " القدرة المرتبطة بالأداء و التي عادة ما يتم اكتسابها من قبل الفرد بمعنى أن الكفاءات تتمثل في مجمل المعارف و الخبرات الفردية و الجماعية المتراكمة عبر الزمن، و على قدرة استغلال تلك المعارف و الخبرات في ظل ظروف مهنية مختلفة.

يعود أصل كلمة الكفاءات les compétences ، إلى الكلمة اللاتينية competencia و التي تعني القدرة على إصدار الأحكام، و اتخاذ القرارات في مجال معين و إطار محدد⁽²⁾، و تطور مدلول كلمة الكفاءات، حتى أصبح هناك العديد من التعريفات، نذكر منها:

القدرة على حل مشكل ضمن إطار أو ظرف معين.

القدرة على مواجهة العقبات التي يصادفها الفرد في العمل.

القدرة على اتخاذ القرار أو التصرف، في مجال معين عن طريق

توظيف الفرد لمعارفه و خبراته

تقييم لقدرات الفرد الخاصة، لتنفيذ ما هو منتظر أو متوقع منه.

مما سبق يمكن أن نستنتج التعريف التالي للكفاءات: هي عبارة عن توليفة من المعارف، المهارات والخبرة والسلوكيات، يوظفها الفرد في موقف ما و تحت ظروف معينة باستخدام الموارد المتوفرة لدى المؤسسة، لأداء عمل أو مهام معينة.

ب- أهمية الكفاءات:

ارتبطت أهمية الكفاءات، بأهمية العنصر البشري و ما يحققه من نجاح و استمرارية للمؤسسات، بغض النظر عن نشاطها أو حجمها... و يمكن تلخيصها فيما يلي:

_ الدور الاقتصادي المتزايد للمعرفة، مما أدى إلى التركيز على الموارد الداخلية غير المادية، و المتمثلة في الكفاءات و المعارف و الخبرات التي تكمن في المورد البشري أي رأس المال غير المادي.

_ بحث أرباب العمل les employeurs عن الكفاءات والمهارات، و الذي يعكس متطلبات سوق الشغل (زيادة في الوظائف التي تتطلب كفاءات عالية).

_ إن حيازة المؤسسات على الكفاءات، يمنحها ميزة تنافسية *avantage concurrentiel*، و القدرة على التكيف مع تغيرات محيطها وتطوراته.

_ زيادة و تطوير إنتاجية المؤسسات، فالكفاءات تزيد من قدرتها على الإبداع و رفع جودة منتجاتها.

هذا بالإضافة إلى أهمية حيازة الكفاءات بالنسبة للفرد نفسه، فزيادة الطلب على الكفاءات يزيد من فرص حصوله على وظيفة و الاستقرار في المؤسسة التي تحاول الاحتفاظ بمثل هذه الكفاءات المتميزة.

ج- طبيعة و خصائص الكفاءات:

إن مصطلح الكفاءات، يجعلنا نصطدم بعدة مصطلحات أخرى كالمهارات، القدرات، المؤهلات والخبرات و لذلك فالكفاءات تتضمن مختلف المفاهيم السالفة الذكر و تشملها، فهي أعم وأوسع منها. حيث تنقسم الكفاءات حسب ماك كلياند إلى⁽³⁾:

المعرفة: كالمعلومات المتاحة للأفراد في ميدان أو تخصص معين :
كالتربية والتعليم، الصناعة، الموارد البشرية.

القدرات و المهارات: و هي القدرة على أداء مهام ذهنية أو حركية مثل
قدرات و مهارات التعليم الفعال.

إدراك الذات: توجهات الفرد، أو قيمه أو صورته الذاتية مثال :الثقة
بالنفس أي اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً في أي حالة تقريباً.
الصفات: الخصائص العامة التي تقود إلى السلوك بطريقة معينة،
كالثابرة، المرونة، المبادرة، سلاسة الاتصال، الحوار... .

الدوافع: و هي القوى الداخلية التي تنشأ عنها السلوكيات، مثل دوافع
الانجاز أو الانتماء.

و تعتبر المعرفة و القدرات بالكفاءات الأساسية، و التي يمكن أن
تكتسب عن طريق التكوين، أما بالنسبة لبقية الخصائص، فإنها تندرج
ضمن الكفاءات التفاضلية حيث تسمح بالتمييز بين الأفراد و
سلوكاتهم.

و من هذا المنطلق، تصبح الكفاءات متكونة من المعارف (الكفاءات
المعرفية)، الاستعدادات أو القدرات (الكفاءات الشخصية) و الكفاءات
السلوكية.

مما سبق، يتبين لنا أن الكفاءات تتميز بكونها:

_ خصائص و صفات ايجابية للفرد، و التي تظهر قدرته على إتمام
مهام معينة.

_ الكفاءات خاصة بكل فرد، حيث أنها تميزه عن باقي الأفراد أي هي
خصائص ضمنية للفرد.

_ هي صفة: أي عبارة عن حكم على الفرد بأنه كفؤ.

_ هذه الكفاءات مرتبطة بالوضعية التي يواجهها الفرد، كما أنها
تختلف من وظيفة لأخرى.

_ أنها قابلة للنقل و التطوير عن طريق التكوين.

– الكفاءات مرتبطة و بالانجازات التي تعد المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها وتقييمها⁽⁴⁾.

د- تقييم الكفاءات:

تعتبر عملية تقييم كفاءات الفرد هامة جدا، خاصة أثناء عملية التوظيف. فعملية قياس أو تقييم الكفاءات كما و نوعا، تركز أساسا على طبيعة الكفاءات، التي تتميز بكونها ضمنية. فمثلا يمكن أخذ فكرة عن الكفاءات المعرفية من خلال معرفة مؤهلات الفرد التي تدل عليها الوثائق الرسمية، و التي تثبت:

– مستواه الدراسي والخبرة (من خلال شهادات العمل)، الترتيبات..إلا أنها لا تمكننا من تقييم كمية أو نوعية المعارف، الصفات و السلوكات الخاصة بالفرد. و هنا تبرز أهمية إجراء المقابلات أثناء عمليات التوظيف التي يمكن أن تكشف عن بعض هذه الكفاءات.

إلا أن هذه الكفاءات لا تظهر بشكل جلي إلا أثناء أداء الفرد لعمله و بالتالي فإن عملية قياس أو تقييم الكفاءات تركز بالدرجة الأولى على تقييم الأداء.

فعملية التقييم هي عبارة عن مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المعياري الذي تكون المؤسسة قد وضعتة أصلا، فعملية تقييم الأداء، هي عملية قياس موضوعية، لمستوى ما تم انجازه بالمقارنة مع المطلوب انجازه كما و نوعا، و على شكل علاقة نسبية بين الوضعين القائم و المطلوب. و الذي ينصب على أداء الفرد في عمله من ناحية و على سلوكه و تصرفاته من ناحية أخرى، حيث تركز عملية تقييم الأداء في التعليم على عدة عوامل، نذكر منها⁽⁵⁾:

– كمية و جودة المعلومات والخبرات والمهارات التي يقدمها الأستاذ للطالب.

– عدد الطلبة المتخرجين والحاصلين على شهادات وبمعدلات جيدة

– انتظام الأستاذ أثناء العمل.

– مدى تطبيقه لتعليمات الإدارة.

– تطبيق متطلبات العمل: من مظهر، معاملة و سلوك.

إن الهدف من عملية تقييم الأداء، هو معرفة كفاءات الفرد المتوفرة أو التي تنقصه لنجاحه في وظيفته الحالية من جهة، و على مدى نجاحه و ترقيته في المستقبل.

إن الكفاءة تعتبر من أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في الفرد العامل، أو الذي يمارس مهنة معينة، خاصة إذا كانت هذه المهنة تعتمد على المهارة و الخبرة، و الاعتماد على أساليب وطرق متنوعة ومختلفة لممارستها، مثل مهنة التدريس في التعليم العالي التي تتطلب كل ما ذكرنا سابقا، حتى تضمن جودتها وفعاليتها ونجاحها في أداؤها وتخرج مخرجات ذات كفاءة.

و إذا تكلمنا عن مهنة التدريس في التعليم العالي فإننا نتكلم لزاما عن هيئة التدريس ومدى كفاءتها في أداء مهامها على أكمل وجه.

2- عضو هيئة التدريس والتعليم العالي:

يعتبر عضو هيئة التدريس، و الذي يطلق عليه أيضا الأستاذ الجامعي، المحاضر و الأستاذ، من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي كما هو الحال في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، و هذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية، فهئة التدريس بالتعليم العالي هي جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات و برامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي و تقديم خدمات تعليمية للطلاب أو المجتمع بصورة عامة⁽⁶⁾، و سنتناول أدوار و مهام عضو هيئة التدريس فيما يلي:

أ_ دور عضو هيئة التدريس: يعتبر المدرس القطب الأكثر أهمية في العملية التعليمية التعلمية لما يلعبه من دور محوري في هذه العملية، والذي لا يكتفي بتلقي طلابه مجموعة من المعلومات المعروفة سابقا في الكتب، أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية، و لكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام تلك المعلومات و تمثيلها و إعادة صياغتها و تطويرها وفق معطيات الواقع الوطني، فعضو هيئة التدريس هو ذلك الذي يدرب طلابه على استخدام الأدوات العلمية، و

يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية، ويمتد إلى أسلوب الحياة فدور المدرس يكمن في:

_ ربط العلم بالعمل و النظري بالتطبيقي: فمن أهم عوامل التخلف الذهني والاجتماعي، هو تلك النزعة التي تفصل بين العلم والعمل و ترسخ في الأذهان أن العلم يعني الحصول على الشهادات فقط.

_ تهيئة الجيل الجديد لاستلام الراية و مواصلة المسيرة التي بدأها أسلافه، و منع كل ما يؤدي إلى الصراع و التباعد بين الأجيال فليس هناك أخطر و أدهى من القطيعة بين أجيال تنتمي لمجتمع دفع ثمنها باهظا في سبيل الحفاظ على وحدته⁽⁷⁾.

_ المساهمة في إثراء الحياة الثقافية بواسطة التثقيف بمعناه العام، فجانبا مجالي البحث الأساسي و التطبيقي الذي تقوم به المؤسسة الجامعية هناك مجال ثالث لا يقل عنهما أهمية، هو تبسيط العلوم و الآداب و الفنون، و توصيلها للعاديين من الناس من خلال الصحف، المجالات، المحاضرات و الندوات..

لأن الجامعة إذا انكفأت على نفسها بدعوى المحافظة على المستوى فقدت صلتها بالواقع الإنساني و المادي للمجتمع، و أصبحت تسبح في الفراغ و لذلك نجد أن أكثر ما تفخر به الصحف و الدوريات الذائعة الصيت هو ما تستمده من خبرة رجال تريعوا على عرش العلم و لكن لا يضيرهم على الإطلاق، أن يعملوا على تعميم العلم و الثقافة بل يحرصون على ذلك كل الحرص، عن طريق نشر ما جنوه من ثمار الخبرة في ميادين تخصصهم بطريقة سهلة و مبسطة في متناول الجمهور العريض.

و تتمثل الوظيفتان الأساسيتان لعضو هيئة التدريس بالتعليم العالي في⁽⁸⁾:

التدريس: لعضو هيئة التدريس دور معرفي، و لكن طبيعة هذا الدور المعرفي تختلف عما كانت عليه في الماضي، بحيث يكون التركيز على إكساب الطلبة المعارف و الحقائق و المفاهيم المناسبة للتدفق المعرفي المستمر للعلم، و ما يرتبط بهذه المعارف من مهارات عملية و قيم و اتجاهات، بحيث تمكنهم من التعامل الصحيح مع هذا التدفق المعرفي، و

التقنيات المرتبطة به لأن ذلك يعين هؤلاء الطلبة على فهم الحاضر بتفصيلاته و تصور المستقبل باتجاهاته و المشاركة في صناعته، و بذلك يتم إكساب الطلبة ثقافة معلوماتية تمكنهم من التعايش في مجتمع المعلوماتية الذي هو مجتمع المستقبل.

_ البحث: بالإضافة إلى النهوض بالأعباء التدريسية، فإنه من المتوقع أن تواصل هيئة التدريس جهودها في ميدان البحث و القيام بأبحاث خاصة بهم أو الإشراف على بحوث الطلبة.

هاتان الوظيفتان مرتبطتان مع بعضهما البعض، فهناك علاقة بين البحث و مستوى التدريس في الجامعات، فنوعية البحوث التي ينتجها أعضاء هيئة التدريس تعتبر مؤشرا على مكانة الجامعة العلمية بين الجامعات الأخرى، هذا و يخضع المنهاج الجامعي لعمليات التنقيح و المراجعة من خلال الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المعنية.

_ مبدأ التعلم الذاتي: يتمثل دور الأستاذ في الجامعة في تحقيق التعلم الذاتي للطلبة، و حثهم على اكتشاف المعلومات و الحقائق بأنفسهم، و تعريفهم بكيفية التعلم سواء من الكتب و المصادر المختلفة، أو من التجارب العملية المتنوعة، أو من الوسائل التعليمية التقليدية منها و الحديثة، و بخاصة القدرة على التعامل مع الحاسوب و الانترنت و وسائل التكنولوجيا الحديثة.

_ الأستاذ القدوة: من أهم الأدوار التي يقوم بها الأستاذ، دوره في بناء شخصية طلبته، أولئك الذين ينظرون إليه على أنه مثلهم الأعلى علما و أخلاقا، و قد استوجب ذلك أن يكون هذا الأستاذ نموذجا للتصرف السليم في جميع المواقف التي تقابله، سواء في العمل أو خارجه. فالأستاذ الذي يحث طلبته على الالتزام بالمواعيد ثم يحضر إلى دروسه متأخرا، يمحو بتصرف واحد عشرات الأقوال التي يرددها لهم.

_ الأستاذ الجامعي مرافق و مرشد: يلجأ العديد من الطلبة في أغلب مؤسسات التعليم العالي لطلب الرأي و النصيحة بشأن أمور شخصية أو علمية إلى هيئة التدريس، و نتيجة لكونهم أكبر سنا و خبرة من الطلبة، فإن من المتوقع أن يقوم هؤلاء بدور المرشدين، فالطلبة يضعون

كامل ثقته في الأستاذ سواء ما تعلق بخصوصية الموضوع من حيث التحفظ، أو النصيحة المسداة بشأنه.

الأستاذ الجامعي كمستشار: تعد خدمة المجتمع أحد وظائف الجامعة، فهي تمثل مركزا يتم من خلاله جلب الخبراء للنشاطات المحلية والوطنية، ويتوقع من هؤلاء الخبراء تقديم الخدمة التي تنطوي على كفاءة عالية للمجتمع، وبذلك يتم الرجوع إلى أساتذة الجامعات من أجل

- إعطاء المحاضرات العامة بشأن المواضيع الأكاديمية.

- ترأس اللجان التي يتم تنظيمها في المجتمع.

- إجراء البحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع والمشاركة في السياسة المحلية.

- إبداء الآراء والاقتراحات والحلول لمواجهة وضعية ما⁽⁹⁾.

ب- مهام الأستاذ في التعليم العالي

إن وظيفة التدريس، تحتل المكانة الأولى في مؤسسات التعليم العالي ككل. لهذا وجب على المدرس أن يكون ملما بجميع جوانب هذه العملية، و ما تشمله من طرق تدريس مختلفة و كيفية تحسينها، وصولا إلى عملية التقييم.

1. طرق التدريس و انتقاؤها:

و تبني طرق تدريس أكثر فعالية و التي تتمثل أساسا في:

1- أ المحاضرة:

و تعتمد المحاضرة إلى حد كبير على التواصل باتجاه واحد من المحاضر و لا يعني هذا عدم إمكانية وجود نقاش أو حوار بين المحاضر و الطلبة، و عادة ما يكون مثل هذا التواصل باتجاهين مقتصر على طرح المحاضر للأسئلة للتأكد من أن الموضوع قد تم استيعابه، لكن الكثير من المحاضرين ذوي الخبرة قادرين على جعل محاضراتهم أكثر إثارة للتفكير و أكثر تفاعلا، حتى يحدث تعلم أعمق و هذا ما يجب تشجيعه.

و تتميز هذه الطريقة بأنها⁽¹⁰⁾

- الأكثر شيوعا و استخداما في الجامعات.
- مثالية للأغراض التقديمية أو التلخيصية.
- مناسبة لمواجهة الأعداد الكبيرة للطلبة.

1- بالتدريس المخبري و العملي:

يحتل التدريس المخبري و العملي مكانا مهما في تعليم العلماء و المهندسين، و يستند إلى افتراض أن التعلم بالعمل هو الأفضل لاكتساب المهارات الفنية، و يترسخ العمل المخبري اليوم بشكل فعال. فاستعمال المختبرات للتدريس في الجامعات حديث نسبيا، حيث قدم على نطاق واسع في منتصف القرن التاسع عشر من أجل التكيف مع أعداد الطلبة المتزايد في المجالات العلمية و التكنولوجية. و تعد الدروس العملية الأولى عبارة عن شروح بالأمثلة و التجارب تهدف إلى اكتساب المهارات العلمية و العملية (الملاحظة)، و إلى التدريب على استخدام الأجهزة مع النمو السريع للمعرفة العلمية.

و تتميز هذه الطريقة ب:

- تدريس المهارات الفنية ذات الصلة بالموضوع.
- تدريب الطلبة على استخدام الأدوات و الأجهزة المخبرية.
- تنمية قدرات الطلبة (الملاحظة، التعلم الذاتي، الدقة).

1- ج تدريس المجموعات الصغيرة:

و هي طريقة من طرق التدريس التي يبرز فيها النشاط التعاوني و المشاركة بقوة، هذه الطريقة تختلف عن الطرق التقليدية السلبية أو التفسيرية التي تعتمد على الجهود الوحيدة للمحاضر، لأن تدريس المجموعة الصغيرة يحقق مهارات من المساهمة الجماعية لعضو هيئة التدريس و أفراد الصف، حيث يتطلب مرونة و قدرة أكبر على التكيف، و مهارات تسهيلية و تفاعلية أعلى. تهدف هذه الطريقة إلى:

- توضيح مادة المحاضرة و التوسع فيها.
- تنمية تعلم عميق و هادف في المستويات المعرفية الأعلى.
- تعزيز التفكير الناقد، حل المشاكل و مهارات التواصل.

1- د تحسين طرق التدريس:

لهيئة التدريس دور رئيسي في تحسين التعليم و التعلم في التعليم العالي، بالرغم من تغيرات البيئة التي تعمل فيها و الإمكانيات المحدودة، فهي تعتمد على " التعزيز و التطوير الذاتي لتحسين طرق التدريس.

_التعزيز:

ركزت معظم محاولات هيئة التدريس لتحسين طرق التدريس على مهارات التقديم أو الأسلوب أو جوانب التخطيط لأنها تساعد المحاضر الجديد على اكتساب مهارات التدريس الأساسية. الذي يحاول تحديث معلومات هيئة التدريس في جوانب التدريس التي تعزز تعلمها أكثر فعالية و مشاركة، و تستفيد من الحوار و التغذية العكسية، و تستخدم أكبر مجموعة من الطرق و الوسائل و الأدوات⁽¹¹⁾.

لا يقتصر عمل المعززات على تحسين التعلم فحسب، و إنما هي وسيلة فعالة لزيادة مشاركة الطلبة في الأنشطة التعليمية المختلفة، و هي تؤدي إلى زيادة التعلم. هذا بالإضافة إلى أن التعزيز يساعد في حفظ النظام و ضبطه داخل الصف.

_التطوير الذاتي لمهارات التدريس: يتجه العديد من أعضاء هيئة

التدريس إلى تطوير مهاراتهم و قدراتهم ذاتيا، و ذلك ب:

- حضور حلقات دراسية حرة قصيرة، تعطى من قبل مراكز التعليم و التعلم في بعض الجامعات، وأحيانا من قبل وكالات مانحة للمساعدة بشكل بديل.

- تشكيل حلقات صغيرة مع باقي أعضاء هيئة التدريس، لمناقشة الصعوبات و المشاكل التي يواجهونها مع الطلبة، و محاولة إيجاد حلول مشتركة لتقييم و تقويم الوضع⁽¹²⁾.

_التقييم:

يعد تقييم التعلم جزءا أساسيا في العملية التعليمية التعلمية، نظرا لأهميته في تحديد مقدار ما يتحقق من الأهداف التعليمية، و الغايات التربوية المنشودة أو المرسومة التي ينتظر منها أن تنعكس ايجابيا على

الفرد المتعلم، كما يعد تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ركنا مهما في العملية التعليمية التعلمية، مما له من تأثير قوي و مباشر في أدائه التعليمي و ممارساته التعليمية.

و بذلك يهدف التقييم، إلى تحقيق أغراض عديدة، من بينها

- قياس قدرات الطالب: كان مبدأ تقييم الطالب قديما، قياس قدرات الطالب على الحفظ و الاستيعاب للمادة التعليمية، حيث يعزى رسوبه في الدراسة إلى كسله و عدم جديته و الى عدم كفاية المعلومات التي لديه، إلا أن النظرة الحديثة الآن للتقييم تقيس قدرة الطالب النسبية على القيام بما تتطلبه العملية التعليمية من أعمال⁽¹³⁾.

- قياس مدى التحصيل: تتركز معظم الجهود في أمر أساسي واحد و هو تقييم مقدار ما حصل عليه الطلاب من معلومات في المواد المختلفة، و إلى وقت قريب ظلت الجهود مركزة حول تقييم معلومات الطلاب بالدرجات فقط، و مع تقدم وسائل التقييم فإن اختبارات تحصيل الطالب يمكن أن تشمل معرفة القيمة النسبية للتحصيل في مختلف قاعات التمرين و لمختلف الجامعات بل و للنظم التعليمية المختلفة.

- تشخيص مواطن ضعف الطالب: ثمة فوائد أخرى لاختبارات التحصيل أصبح معمولاً بها في جميع الجامعات تقريبا و هي تشخيص مواطن ضعف الطالب في ناحية أو أكثر من النواحي العلمية.

- تشخيص نتائج عملية التعليم: إن قياس نتائج عملية التعليم تبدو قيمتها في ما تتيحه من فرص لتحسين تلك العملية ذاتها، إذ أن مجرد تشخيص عيوب الطلبة وحدهم ليس بالأمر الكافي.

- التوجيه إلى الأسلوب الأمثل للتدريس: إن عضو هيئة التدريس في بداية ممارسته للعمل و قبل ذلك أثناء كونه معيدا أو مدرسا مساعدا يمكن أن يستعين بالدروس التي يضعها أساتذته لتوجيهه إلى العادات الصحيحة للتدريس. نفس الشيء فيما يخص إعداد الامتحانات التقييمية⁽¹⁴⁾.

3- كفاءات هيئة التدريس:

تختلف الكفاءات باختلاف وظيفة الفرد و مهامه، فلكل وظيفة احتياجاتها الخاصة بها. و وظيفة عضو هيئة التدريس تتطلب منه أن يتسم بكفاءات، مهارات و قدرات معينة.

3- 1 كفاءات معرفية :و يمكن تقسيمها إلى:

_ المعرفة في مجال التخصص:

تبرز حالة التناسب بين مؤهلات هيئة التدريس و الوظيفة التعليمية، و التي تتمثل في الجانب المعلوماتي المعرفي اللازم لتأدية المهام التعليمية و حسب التخصص، و التي تشمل المواد الأساسية العلمية التخصصية أو المواد المساندة لها، و التي ينبغي دراستها و التمكن منها مما يزيد من ثقة عضو هيئة التدريس في نفسه و في علمه و ثقة الطلبة فيه. كما أن كل إضافة معرفية يكتسبها عضو هيئة التدريس سواء بالجهد الذاتي أو الموجه و متابعة آخر المستجدات في تخصصه و في المجالات الأخرى، تشكل عنوانا لثقافته التعليمية و تعد علامة من علامات تميزه و نجاح مهمته في التعليم، فعضو هيئة التدريس ليس كالموظف، يتطلب منه أداءه الوظيفي معلومات تختص بمجال عمله، بل أن عضو هيئة التدريس مطلوب منه معلومات تتجاوز مدار مقياسه، إذ هو عرضة لجملة من الأسئلة و الاستفسارات في مواضيع خارج نطاق المادة المقررة دراسيا، فالطالب ينظر لأستاذه على أنه الأعلام و الأكثر معرفة و يزداد احترامه له كلما وجد فيه المؤهل العلمي الذي يسد طموحه في حسن عرضه لمادته الدراسية لتنمية إدراكهم المعرفي.

و بذلك فإن عضو هيئة التدريس الناجح، هو الملم تماما بمادته الدراسية و المحيط بالقدر المناسب من المعلومات الإضافية التي تكسبه و طلابه أكبر نفع علمي. و لقد أثبتت التجربة أن من بين أهم عوامل القصور و الخلل في الوظيفة التعليمية تكمن في قصور عضو هيئة التدريس بالإحاطة بمادته و قصور الإيصال لها و عدم عنايته أو اهتمامه بما يثار من قبل طلبته من أسئلة أو ملاحظات أثناء الدرس، أو متابعة ما

يتصل بتطوير أدائهم المعرفي، و هو ما يدفع الطالب إلى أن يقصر إهتمامه بالجانب الشكلي من الدرس بالحضور، و تأدية الامتحان فحسب، دون أن يحث نفسه على التحضير اليومي الطوعي لمادته الدراسية.

ـ التعرف و الإلمام بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال:

إن ثورة المعلومات و الاتصالات التي يشهدها المجتمع العالمي اليوم، تحتم على عضو هيئة التدريس امتلاك مهارة جديدة، حتى يساير التطور التكنولوجي المتسارع، و هي مهارة استخدام الحاسوب و الانترنت. ففي مجال تطوير التعليم يترتب عليه أيضا مواكبة هذه التطورات، من خلال الاستعانة بالشبكات الوطنية و العالمية للمعلومات و المبادرة في إعداد الكوادر القادرة و الماهرة في التعامل مع المعلومات في شتى مراحلها و في كافة أشكالها.

ـ الثراء اللغوي:

و تعتبر اللغة الواضحة و المتقنة، أداة مهمة للتوصيل و الإفهام الجيد للمادة الدراسية، كما أنها وسيلة هامة لتعليم الأداء التعبيري (الكتابي و الشفهي) و تقع على عضو هيئة التدريس مسؤولية تمرين الطلبة على التعبير السليم المتقن للغة، إضافة إلى الجهود الخاص لاستعمال اللغة الفصحى بدل العامية ما أمكن و تشجيع الطلبة على ذلك.

ـ المعرفة التربوية:

وتبرز فيها سلطة عضو هيئة التدريس و قدرته على التوجيه و الإرشاد بما يفيد بناء شخصية الطالب، بما تهيأ له من معرفة مسبقة بأصول و طرق التعليم التربوي، و ما تمتاز به شخصيته من سمات القدرة على ربط أدائه التعليمي بأدائه التربوي، و أن كفاءة أو تقصير عضو هيئة التدريس في تأدية مهمته التربوية تساوي كفاءته أو تقصيره في أداء دوره التعليمي، وأنه لا ينبغي أن يكون الأداء التعليمي بالنسبة لعضو هيئة التدريس مجرد فرض عين يؤديه كيفما اتفق وبالصيغة التي يتنازل فيه عن جهده المضاف و الضروري في إغناء الطالب بالتوجيه و الإرشاد التربوي باعتباره معلماً و مرشداً.

_ كفاءات شخصية:

إن القيام بالعملية التعليمية يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يتحلى بسمات و مهارات شخصية معينة، وذلك بأن يكون لديه مرونة و ثقة بالنفس، يتأنى في إصدار الأحكام، بحيث لا يعتمد على الأحكام المسبقة أو غير المبنية على أسس علمية صحيحة، و يمكن تلخيص أهمها فيما يلي⁽¹⁵⁾:

_ الرغبة في التعليم:

حيث تعتبر هذه الخاصية من أهم الخصائص، حيث تنعكس هذه الرغبة في اتجاهاته و مواقفه اتجاه قيمة و عمله، المادة التي يدرسها، طلبته... و تؤثر في أدائه و دافعيته و دافعية الطلبة أيضا و نوعية العملية التعليمية.

_ المهارات الاتصالية:

أي قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام الطرق المناسبة لتوصيل المعلومات للطلبة بالشكل الصحيح، بالإضافة إلى الاتصال بكل أفراد العملية التعليمية و المجتمع ككل. كما تتضمن مهارات فرعية منها اختيار الكلمات المناسبة و المفهومة و انتقاء ألفاظه، الصوت الواضح و النطق السليم، استخدام مختلف مستويات الحوار، عدم الانجرار بالمحاضرة إلى مستوى أكاديمي أعلى أو أدنى من مستوى الطلبة...

_ مهارة التخطيط و إدارة الوقت:

يقوم عضو هيئة التدريس بعدة مهام: إعداد و تقديم المحاضرات ، الإشراف على بحوث الطلبة، القيام ببحوثه الخاصة.. هذا بالإضافة إلى الالتزامات الأخرى سواء في المنزل أو في المجتمع؛ كل هذه الأعباء تتطلب منه القيام بتخطيط ، تنظيم و إدارة وقته لكي يتسنى له القيام بجميع تلك المهام آخذا بعين الاعتبار الأهمية النسبية لتلك المهام و الترتيب الذي يجب انجازها بموجبه حسب الأولوية، و قدرته على انجازها. كما و يجب أن تكون عملية التخطيط مرنة. تفسح المجال لإجراء التغييرات كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

كما أن هناك بعض الصفات التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس و التي لا تقل أهمية عن المهارات السابقة، نذكر⁽¹⁶⁾:

- الموثوقية: و هي ما تجعل عضو هيئة التدريس يكسب ثقة الطلبة (يراعي مواعيده و يلتزم بوعوده، عالي الجودة في الأداء، تنسجم سلوكياته و أفعاله مع أقواله)...

- المصداقية: هذا ما يزيد ثقة الطلبة خاصة في المعلومات التي يقدمها لهم الأستاذ.

- دقة الملاحظة، الاستنتاج، الاستنباط...؛

- مهارة قيادة الصف و العدالة و المساواة في الممارسات، خاصة فيما يتعلق بالتقييم.

- التحفيز و إثارة الدافعية لدى الطلبة للتعلم.

- القدرة على إدارة المحاضرة.

- القدرة على التكيف و الثقة بالنفس⁽¹⁷⁾.

3- 2 كفاءات سلوكية (موقفية)

- الاستماع للطلبة:

إن الاستماع للطلبة يمكّن عضو هيئة التدريس من التعرف إلى أفكار الطلبة عن قرب، ومع أنه نشاط قد يستهلك جزءاً لا بأس به من وقت الحصة، إلا أنه ضروري لإظهار ثقة عضو هيئة التدريس بقدرات طلبته، واحترامه لهم و إتاحة الفرصة أمامهم للكشف عن أفكارهم.

- احترام التنوع و الانفتاح:

إن التعليم من أجل التفكير، أو تعليم التفكير يستهدف دمج الطلبة في عملية التفكير، أو وضعهم في مواقف تتطلب منهم ممارسة نشاط التفكير وليس إشغالهم في البحث عن إجابة صحيحة لكل سؤال، ولذلك فإن عضو هيئة التدريس الذي يلج على الامتثال و التوافق مع الآخرين في كل شيء، يقتل التفكير و الأصالة و الإبداع لدى طلبته، و لا يحترم التنوع و الاختلاف في مستويات تفكيرهم، و إذا كان عضو هيئة التدريس معنياً بتوفير بيئة صفية ملائمة لتعليم التفكير وتعلمه، فإن عليه إظهار

الاحترام و التقدير لحقيقة الاختلاف و الفروق الفردية بين طلبته، و الانفتاح على الأفكار الجديدة و الفردية التي قد تصدر منهم.

- تشجيع المناقشة و التعبير:

يحتاج الطلبة إلى فرص للتعبير عن آرائهم، و مناقشة وجهات نظرهم مع زملائهم و مع أساتذتهم، و على عضو هيئة التدريس أن يهيئ لطلبته فرصاً للنقاش و يشجعهم على المشاركة و فحص البدائل و اتخاذ القرارات.

- تشجيع التعلم النشط: يتطلب تعليم التفكير و تعلمه، قيام

الطلبة بدور نشط يتجاوز حدود الجلوس و الاستماع السلبي لتوجيهات الأستاذ، و شروحاته و توضيحاته. إن التعلم النشط يعني ممارسة الطلبة لعمليات الملاحظة ، المقارنة، التصنيف، التفسير، البحث عن الفرضيات و فحص صحتها، والانشغال في حل مشكلات حقيقية...

وعلى عضو هيئة التدريس أن يغير من أنماط التفاعل الصفي حتى يقوم الطلبة أنفسهم بتوليد الأفكار بدلاً من اقتصار دورهم على الاستماع لأفكاره⁽¹⁸⁾.

- تقبل أفكار الطلبة:

يتأثر التعليم الذي يهدف إلى تنمية التفكير بعدد كبير من العوامل التي تتراوح بين العواطف، الضغوط النفسية، الثقة بالنفس، صحة الطالب، و خبرته الشخصية، واتجاه هيئة التدريس نحو طلبته، ولهذا فإن عضو هيئة التدريس مطالب بأن يلعب أدواراً عدة من بينها دور الأب، المرشد، الصديق، القائد و الموجه.

تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم:

تتطور الثقة بالنفس نتيجة للخبرات الشخصية، وعندما تتوفر لدينا الثقة بأنفسنا، فإننا قد ننجح في حل مشكلات قد تتجاوز توقعاتنا، أما عندما تنعدم الثقة، فإننا قد نخفق في معالجة مشكلات بسيطة . وعليه، فإن عضو هيئة التدريس مطالب بتوفير فرص لطلبته، يراكمون من خلالها خبرات ناجحة في التفكير حتى تنمو ثقتهم بأنفسهم، وتحسن قدراتهم و مهاراتهم التفكيرية.

خاتمة-

من خلال ما سبق التطرق إليه في هذه الدراسة، ومن خلال توضيح المهام والأدوار الذي يضطلع بها عضو هيئة التدريس على مستوى التعليم العالي، والتي تعد من الأعمال الجبارة والمسؤوليات الجسام التي تلقى على عاتق رجالات التدريس، والتي من خلالها يتوجب عليهم الالتزام بتخريج موارد بشرية تكون على درجة عالية من المهارة والخبرة و الوعي و الكفاءة و تحمل المسؤولية، إلى غيرها من الصفات والخصائص التي يجب أن تتوفر في المخرج الجامعي. كل هذا لا يتأتى إلا إذا كان المانح والمعطي - عضو هيئة التدريس - لهذه المعارف والمعلومات والخبرات يتمتع بالكفاءة اللازمة والفعالة في إعطاء الجودة في التعليم ومخرجاته.

قائمة المراجع:

- 1- عمر الطراونة، الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، دار البداية، عمان، الأردن، 2011، ص 7.
- 2- خضير كاظم حمود، إدارة الجودة و خدمة العملاء، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 21.
- 3- طاهر محمود الكلادة، تنمية و إدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ص 34.
- 4- خضير كاظم حمود، مرجع سبق ذكره، ص 24.
- 5- العبادي هاشم فوزي، إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 67.
- 6- العبادي هاشم فوزي، المرجع السابق، ص 68.
- 7- علي أحمد مدكور، الاستثمار في التعليم بين خبرات الماضي و مشكلات الحاضر و تصورات المستقبل، دار الفكر العربي، القاهرة، 2009، ص 105.
- 8- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 197.

- 9- بدران عدنان، رأس المال البشري والإدارة بالجودة: استراتيجيات لعصر العولمة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، 2000، ص 129.
- 10- عابدين محمود، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2000، ص 117.
- 11- محمد محمود الحيلة، مهارات التدريس الصفي، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2002، ص 84.
- 12- مهدي التميمي، مهارات التعليم :دراسات في الفكر و الأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007، ص 89.
- 13- مهدي التميمي، المرجع نفسه، ص 90.
- 14- يوسف حليم الطائي، وآخرون ، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص 77.
- 15- وليد سالم محمد الحلقاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، دار الفكر، الأردن، 2006، ص 125.
- 16- مهني محمد غنايم، سمير عبد القادر جاد، أجندة بحثية و رؤى مستقبلية :التعليم العالي في القرن الواحد و العشرين: اتجاهات و قضايا، ترجمة، الأردن، 2002.
- 17- ماجد محمد الخطايبية، حسين عبد اللطيف بعارة، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2002، ص 94.
- 18- فاروق عبده فليح، اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة و اتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2003، ص 158.