

happens to different specialties. And I'm going to adopt it on a verbal peace assessment model proposal (rubric), as one of the recording strategies evaluation, which is a series of detailed qualities that show the performance of a teacher at different levels according to the criteria of specific criteria, which makes this peace more effective for the teacher to determine the faithful and persistent steps in the improvement, the ongoing diagnosis of his work and his behavior and evaluation thereof to recognize strengths and weaknesses.

Keywords: self-evaluation, university professor, teaching performance, rubric.

المؤلف المرسل: إيتسام غانم ، الإيميل: BASMA_21@LIVE.FR

1. مقدمة:

إن التدريس كأول أدوار الأستاذ وأبرزها، يجعله العنصر المحوري في النظام التعليمي. فالتدريس يعتبر عملية تربوية هادفة وحاسمة في تربية وتنشئة أجيال المستقبل، لذلك فمن الضروري أن تخضع هذه العملية للتقويم وذلك من خلال تقويم الأداء التدريسي للأستاذ بمحكات ومعايير القياس والتقويم الحديثة، باستخدام عدة طرق للتقويم من بينها التقويم الذاتي، هذا الأخير الذي يعتبر من أساليب التقويم التي تتبعها كثير من الجامعات، حيث يتولى الأستاذ بنفسه عملية تقويم فعالياته أثناء العملية التدريسية. والهدف من وراء استخدام التقويم الذاتي هو تشجيع الأستاذ وتعويد على النقد الذاتي، وذلك من خلال تشخيصه لنقاط القوة والضعف في ممارساته التدريسية، بهدف تحسين مستوى أدائه، والذي يعد محكاً أساسياً للحكم على مدى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، والتطوير المجتمعي.

2. منهجية البحث

1.2. إشكالية البحث والتساؤلات:

إن التقييم الذاتي للأستاذ يعتبر من المحددات التقييمية ذات الأهمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية-التعلمية ووضع معايير لتقويم جودتها بكافة مدخلاتها ومخرجاتها، كما يعد من الأمور المهمة لتحقيق الإصلاح في هذه العملية، وكذا لاستمرار المؤسسات التعليمية ويقائها في عصر تزداد فيه المنافسة لتحقيق الأداء التدريسي الفعال في الخدمة التعليمية، وبما أن الأساتذ يعني بإعداد العنصر البشري (الطالب) ويقع على كاهله إعداد الأجيال المستقبلية (الطلبة) وهي مهمة تؤثر بشكل ملحوظ في المجتمع وتطويرة، فإن موضوع بحثنا يتجسد في التقييم الذاتي لأداء الأستاذ التدريسي وما يلعبه من دور مؤثر على مجريات العملية التعليمية والتدريسية داخل المؤسسة الجامعية وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية، تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على مخرجات هذه المؤسسة من كوادر بشرية مدربة تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة، كما يعتبر أحد أهم المؤشرات التي تساعد الأستاذ على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم ما بهذا الأداء من إيجابيات؛ مع ضرورة التنويه إلى أن التقييم الذاتي لأداء الأستاذ يشمل ممارساته التدريسية ونشاطاته الصفية واللاصفية، ويعتمد في ذلك على العديد من الاستراتيجيات والوسائل التي من بينها سلم التقدير، وعليه وعلى ضوء ما سبق نتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي:

• ما هو النموذج المقترح لسلم التقدير اللفظي كأحد استراتيجيات التقييم

الذاتي للأستاذ الجامعي؟

ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما هي الممارسات التدريسية الافتراضية المعتمدة في سلم التقدير اللفظي

المقترح فيما يتعلق بالتخطيط والتحضير التربويين؟

- ما هي الممارسات التدريسية الافتراضية المعتمدة في سلم التقدير اللفظي المقترح فيما يتعلق بالبيئة والصف الدراسيين؟
- ما هي الممارسات التدريسية الافتراضية المعتمدة في سلم التقدير اللفظي المقترح فيما يتعلق بعمليتي التدريس والتعليم؟
- ما هي الممارسات التدريسية الافتراضية المعتمدة في سلم التقدير اللفظي المقترح فيما يتعلق بالمسؤوليات المهنية للأستاذ؟

2.2. أهمية البحث:

تأتي أهمية النموذج المقترح من كونه محاولة لتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، حيث يلقي هذا الموضوع اهتماما بالغا من كافة الدول التي تشهد المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية، بالإضافة إلى ذلك فقد يساهم هذا النموذج المقترح في تحقيق ما يلي:

- توفير إطار مرجعي لتطوير برامج إعداد الأساتذ الجامعي التربوية والمهنية.
- توفير إطار مرجعي قد يستخدم في التقييم الذاتي للأستاذ في سياق عقد ورش عمل ودورات تدريبية.
- تقديم المعايير والمؤشرات اللازمة لتطوير الأداء التدريسي وتقييم الكفاءات الأدائية في ممارسات الأساتذ التدريسية.
- الاستجابة للتطورات المعاصرة في إعداد الأساتذ الجامعي وتأهيله، ورفع الكفاءات التدريسية اللازمة، التي من شأنها أن تحقق فعالية الأداء التدريسي لديه.

3.2. أهداف البحث:

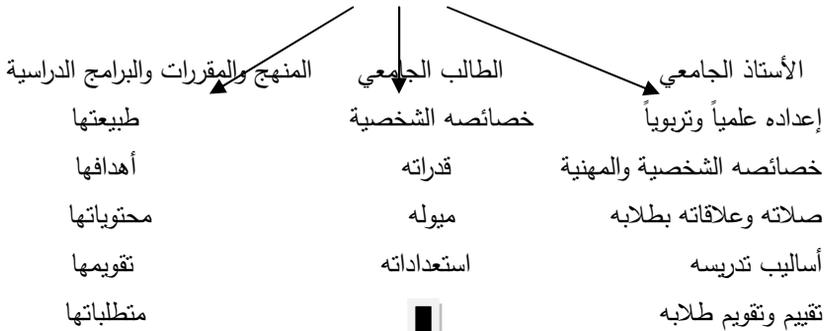
- تسعى الباحثة من خلال تصميمها للنموذج المقترح إلى تحقيق الهدفين التاليين:
- تحديد الممارسات والكفاءات التدريسية اللازمة للأستاذ الجامعي؛ للقيام بأدواره المختلفة بما يضمن التطوير والتنمية المهنيين للأستاذ الجامعي.

- اقتراح نموذج يعد إطارا مرجعيا لتقييم الأستاذ لذاته اعتمادا على سلم للتقدير اللفظي بهدف تطوير كفاءاته في مجالات: التخطيط التربوي والبيئة الصفية والتدريس والتعليم والمسؤوليات المهنية المنوطة به.

4.2. المفاهيم الإجرائية للبحث:

1.4.2. **التدريس الجامعي والعوامل المؤثرة فيه:** التدريس الجامعي يعد من أهم الوظائف التي تؤديها المؤسسات الجامعية إضافة إلى وظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع، وهو أكثرها فاعليةً وتأثيراً في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ يزودهم بالمعارف المتخصصة والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع. ويتأثر بالعديد من العوامل المتمثلة في:

العوامل المؤثرة في التدريس الجامعي



جودة التدريس الجامعي = تحقيق وظائف الجامعة وأهدافها

وعليه فإن التدريس الجامعي يعرف إجرائياً لأغراض البحث بأنه: "يعتمد على الممارسات الافتراضية التي يشار إليها بالمهارات أو الكفاءات التدريسية اللازمة للأستاذ الجامعي للقيام بمهامه المنوطة وهي تشمل على مجالات: التخطيط، والبيئة الصفية، والتدريس والمسؤولية المهنية".

2.4.2. الممارسات التدريسية الافتراضية للأستاذ الجامعي: تعرف إجرائيًا لأغراض البحث بأنها: "معارف ومهارات وسلوكيات الأستاذ التي تعينه على أداء مهمة التعليم الجامعي وتقاس اعتمادا على الأداء التدريسي، هذه الكفاءات تشمل التمكن من المادة الدراسية، والقدرة على تشويق الطلبة، والتحمس في الأداء، واستخدام طرق التدريس الحديثة، ووضوح الشرح واستخدام الأمثلة المناسبة... إلخ".

3.4.2. الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي: هو: "مجموع ممارسات الأستاذ من أفعال وأقوال داخل الصف الدراسي أو خارجه لإحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه في ضوء أهداف مؤسسته الجامعية، وتتضمن التخطيط للدرس وتنفيذه وتقييم الطلاب والمهارات التدريسية والإدارية واستخدام التكنولوجيا وتوظيفها في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ومتابعة التنمية المهنية وتطويرها".

4.4.2. النموذج المقترح: "هو نموذج افتراضي مخطط ومنظم ودقيق لمجموعة الأنشطة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي خلال العملية التعليمية-التعليمية، وتشمل التخطيط، والبيئة الصفية، والتدريس والتعليم والمسؤولية المهنية، وذلك لتلبية احتياجات الطلاب ومتطلباتهم، وتحقيقاً لرغباتهم، بالاستخدام الأمثل للإمكانيات المتوفرة سواء المادية أو البشرية أو المالية في المؤسسة الجامعية قيد العمل".

5.4.2. سلم التقدير اللفظي (Rubric): يعرف بأنه: "سلسلة من الصفات المختصرة التي تبين أداء الأستاذ في مستويات مختلفة وفقاً لمنظومة معايير حيث يعد سلم التقدير اللفظي كأحد استراتيجيات تسجيل التقييم، ما يجعل هذا السلم أكثر فعالية بالنسبة للأستاذ في تحديد خطواته التالية في التحسن، وعلى التشخيص الدائم لعمله وسلوكه وتقويمه لهما ليتعرف على نقاط قوته وضعفه".

5.2. منهج البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاطلاع على الأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة، والتعرف على واقع الممارسات التدريسية في التعليم الجامعي لتقييمها، كما تتبع الدراسة المنهج البنائي في النموذج المقترح لتقييم الأستاذ الجامعي.

6.2. أقسام البحث: لقد تأطرت الدراسة في أربعة محاور كآآتي:

منهجية الدراسة.

الدراسات المرتبطة.

الجانب الإجرائي الافتراضي.

الخلاصة والتوصيات.

3. الدراسات المرتبطة:

لتحقيق هذه الأهداف المحورية تستعرض الباحثة فيما يلي بعض الدراسات السابقة التي ترتبط بمجال التدريس الجامعي والتقييم التربوي دراسة (الطبي، سلامة، 2005): "تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي". هدفت التعرف على الأهمية النسبية للمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وإعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد ورصد كفايات عضو هيئة التدريس والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج المقترح لتنمية الكفايات، وبلغت العينة (120) من أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة أقل من خمس سنوات بالكليات العلمية والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز. وتوصلت الدراسة إلى توضيح المعايير التي حصلت على أعلى متوسط بالنسبة لكل محور من محاور الاستبانة. وقد تمثلت في محور أعضاء هيئة التدريس في عدة نقاط هي: قدرة عضو هيئة التدريس على

استخدام وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية إضافة إلى قيامه بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بكفاءة وتوازن.

دراسة (شاهين، 2004): "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي". استهدفت الدراسة توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم، وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والمقترحات أهمها: إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، واعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات، وتعميم ثقافة الجودة والتطوير بين العاملين.

دراسة (ننعان، 2005): تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة: مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق". استهدفت تحديد مهام عضو هيئة التدريس والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، ووضع مقياس للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية لتقويم الأداء التدريسي وتطويره. واعتمدت المنهج الوصفي، كما قام الباحث بإعداد مقياس لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وتطويره. ثم تطبيقه على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية (الهيئة التدريسية، الهيئة الفنية، المعيدون) في كلية التربية بجامعة دمشق بلغ عددها (23) عضواً دون الأخذ بعين الاعتبار الخبرة في التدريس في الكلية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أغلب أفراد العينة لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة.
- تفاوت أداء أفراد العينة بين مجالات التقويم، وبين المعايير ضمن المجال الواحد.

- تحقيق بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته، المشاركة في وضع المناهج ومفردات المقررات، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.

- بالرغم من اختلاف المؤهلات التعليمية بين أفراد العينة فإن ضعف الأداء بدا واضحا لدى الجميع.

- غياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

دراسة (القادري، 2005): "المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة". استهدفت تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة من خلال توظيف آليات المدخل المنظومي، وتناولت الدراسة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، ومنظومة أهداف التطوير، وخصائص التطوير المطلوب، ومراحل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، ومتطلبات التطوير ومعوقات الأداء، ومنظومة التميز في الأداء، وأوصت الدراسة بضرورة اختيار أعضاء هيئة تدريس متميزين في البحث والتدريس وخدمة المجتمع، وتشجيع هيئة التدريس لتطوير معايير أدائها لتتماشى مع التطورات والمستجدات الحديثة، ومراجعة مستوى تقدم أعضاء هيئة التدريس سنويا، ومناقشة نقاط القوة والضعف لديهم في المجالات الثلاثة: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، مع تقديم النصح والاستشارة لهم.

4. الجانب الإجرائي الافتراضي:

قامت الباحثة بتحليل العملية التدريسية عن طريق إتباع:

أ. أسلوب تحليل النظم: أسلوب يقوم على أساس تحديد الأهداف العامة والسلوكية للعملية التدريسية، وتحليل معايير الكفاءات التي ينبغي على الأستاذ اكتسابها، وتوضيح أنواع المهارات والأنشطة التي تحقق تلك الأهداف. بالإضافة إلى الأخذ بمبدأ التقويم والتطوير وإدخال التعديلات اللازمة على الأهداف والأنشطة كلما كان ذلك ممكناً. ومن خلال ذلك يمكن إعداد قوائم الكفاءات التدريسية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف.

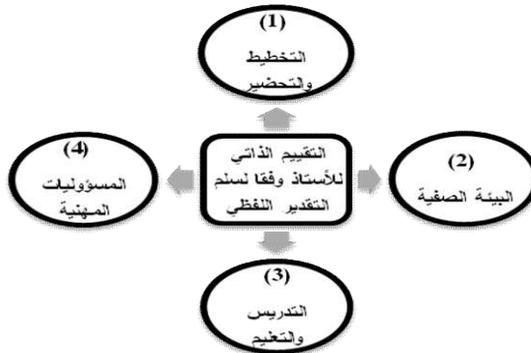
ب. كما وقع اختيارنا على استمارة تخص التقييم الذاتي للأستاذ وفقا لسلم التقييم اللفظي أعدتها جامعة بيتسبرغ (Pittsburg Rise) (وهي جامعة أمريكية تأسست عام 1787م ككلية صغيرة خاصة تقع في بيتسبرغ بولاية بنسلفانيا. أصبحت جامعة كبيرة منذ عام 1966م، وتضم حالياً أكثر من 34,000 طالبا وطالبة، يدرسون درجات البكالوريوس والماجستير والدكتوراة والتأهيل المهني، عبر العديد من كلياتها). وقد قام بترجمة بنودها الباحث المصري الدكتور أحمد سليم، لمزيد من التفاصيل ينظر إلى المقال التقييم الذاتي للمعلم (<https://www.new-educ.com/,25/02/2018>)، مع قيام الباحثة بتعديل بعض هذه البنود بصفة جزئية.

النموذج المقترح لسلم التقييم اللفظي كأحد استراتيجيات التقييم الذاتي للأستاذ

الجامعي:

سننظر فيما سيلي لعرض نموذج يتضمن مجالات التقييم الذاتي الأربعة للأستاذ الجامعي، وما يقابلها من الممارسات التربوية الافتراضية الملائمة، ومن ثم تصنيف الأستاذ الجامعي تبعا لكل ممارسة ينتهجها ومدى انطباق المعايير ومستوياتها (غيرمرض-مبتدئ-بارع-متميز) دون الغوص في تفاصيل التخصصات المختلفة، ويمكن توضيح هذه الجوانب من خلال النموذج الآتي:

نموذج يبين مجالات التقييم الذاتي للأستاذ الجامعي



تفتتح الباحثة الممارسات التربوية الافتراضية المنبثقة عن كل مجال على النحو:

المجال الأول - التخطيط والتحضير التربوي:

1- التخطيط للتدريس مفهومه، عناصره وأهميته:

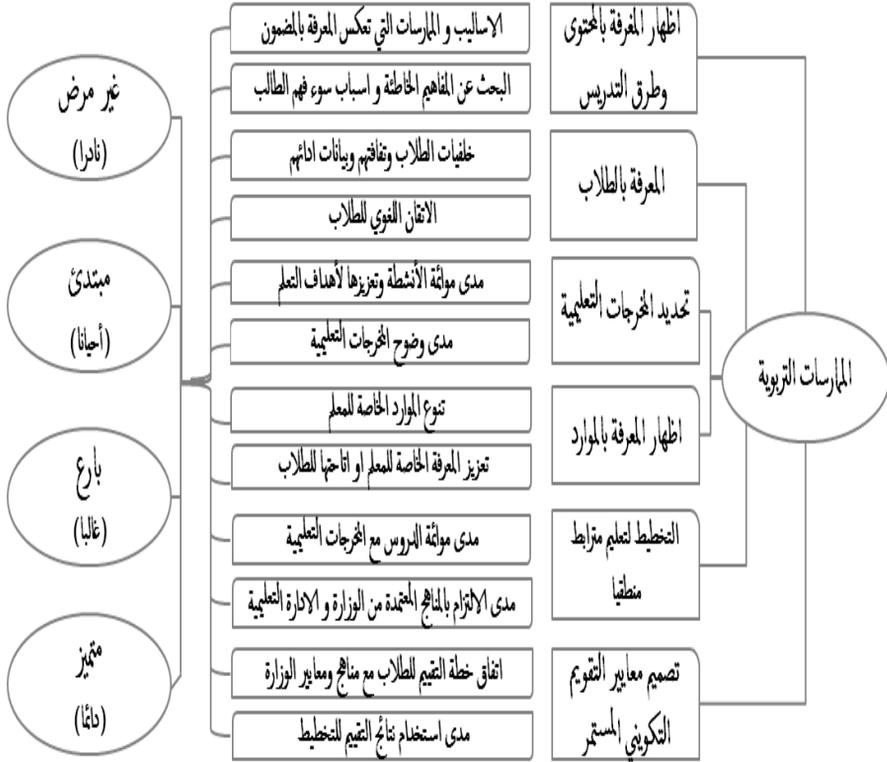
هو تصور عقلي وإعداد نفسي للمواقف التدريسية، التي يتم الحاجة لها في قاعة الدرس في فترة زمنية محددة ولمستوى تعليمي محدد، بقصد تحقيق أهداف تعليمية بطريقة منظمة هادفة عن طريق اختيار خبرات وأنشطة وإجراءات ووسائل تعليمية وأسئلة تشييطية وتقويمية مناسبة... (شحاتة، 2003، ص94)

أما **عناصر التخطيط للتدريس** فتتمثل في: الأهداف التدريسية، مفردات المحتوى محل التدريس، إستراتيجية التدريس، الوسائل التعليمية، وأساليب التقويم وأدواته. ويتم التوصل لهذه العناصر من خلال القيام بعملية تصميم التدريس. (العربي، الحميدي، ويوسف، 2015، ص107)

كما يمكن تلخيص أهمية التخطيط للتدريس فيما يلي:

- يجعل عملية التدريس عملية علمية منظمة ذات عناصر مترابطة واضحة مما يجنب الأستاذ كثيرا من المواقف المحرجة التي قد يتعرض لها في أثناء التدريس.
- تعمل على جعل كل نشاط في حجرة الدراسة هادفا ومتسما بطابع التوجيه.
- تساعد الأستاذ على تنظيم أفكاره وتنظيم الوقت المخصص للتدريس بفعالية.
- تكسب الأستاذ الثقة بالنفس وتقلل شعوره بالاضطراب وعدم الاطمئنان، كما تكسب الأستاذ احتراما أمام طلابه.
- مخططات التدريس تعد أحد المؤشرات التي يتم في ضوءها تقويم أداء الأستاذ.
- تؤدي مخططات التدريس إلى النمو المهني للأستاذ لمروره بخبرات متنوعة في أثناء إعداد هذه المخططات. (العربي، الحميدي، ويوسف، 2015، ص 107-108)

الممارسات التربوية الافتراضية في مجال التخطيط والتحضير :

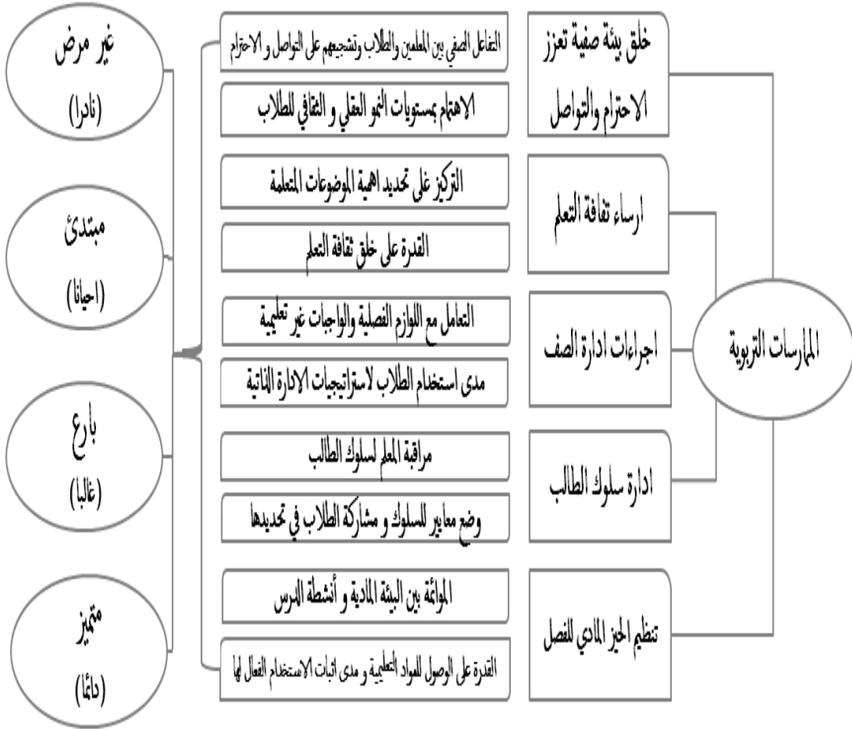


المجال الثاني - البيئة الصفية:

يدخل في تشكيلها مجموعة العمليات التي تحدث داخل حجرة الصف وبذلك فمفهوم البيئة المدرسية أعم وأشمل من البيئة الصفية لأنها تتكون من ترابط مجموعة الفصول وترتكز على جميع ما يجري من عمليات على صعيدها، وما يجري خارج الصفوف من ممارسات العلاقات المدرسية. (العاجز، والبناء، 2007، ص ص65-66)

- وهي مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية السائدة في سياق قاعة الدراسة والنتيجة من تفاعل الأستاذ مع الطالب ومع المواد التعليمية ومن أبرزها:
- **الانتماء:** يعبر عن مستوى مشاعر الود التي يشعر بها الطلاب اتجاه بعضهم البعض والسرعة التي يظهرونها للتعرف على بعض واستمتاعهم بالعمل الجماعي.
 - **الاندماج:** انتباه الطلاب واهتماماتهم بنشاطات الصف والقيام بأعمال إضافية.
 - **دعم المعلم:** يقصد به مدى المساعدة التي يقدمها المعلم لطلابه والود الذي يبديه نحوه ومدى صراحته أثناء الحديث معه واهتمامه بأفكارهم وتشجيعه لهم.
 - **توجه المهمة نحو الهدف:** مدى تركيز النشاطات الصفية نحو المهمة التعليمية المراد انجازها ومدى وضوح الهدف منها.
 - **المنافسة:** هي مدى تنافس طلاب الصف فيما بينهم على الدرجات وتحصيل المعرفة. (العربي، الحميدي، ويوسف، 2015، ص ص108-109)

الممارسات التربوية الافتراضية في مجال البيئة الصفية:



المجال الثالث - التدريس والتعليم:

التدريس في مجال التربية ورد بمعان متعددة؛ فبعض التربويين يعرف التدريس على أنه: عملية متعددة؛ لتشكيل بنية الطالب وبنيته المعرفية بصورة تمكنه من تعلم ممارسة سلوك معين؛ وذلك وفق متطلبات حدوث التعلم، وهي شروط خاصة بالمتعلم، وأخرى خاصة بالموقف التدريسي، وثالثة خاصة بالمعلم وغيرها من متطلبات التعلم الجيد، وهناك من يعرفه على أنه: مجموعة من الأحداث المتتالية التي تسير وفق توقيت محدد لما يتم تنفيذه؛ فالتدريس يضم مجموعة من الأحداث الخارجية التي صممت من أجل دعم العمليات الداخلية للتعلم. وهناك من يعرفه أيضا بأن التدريس هو: علم يبحث التفاعل بين المعلم والطالب والمحتوى التدريسي،

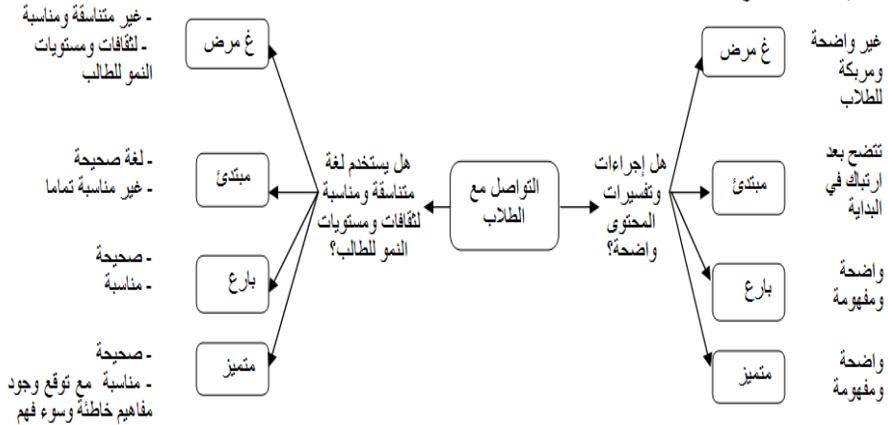
ويهدف إلى إنشاء معايير فعالة من أجل تفسير وتخطيط وتنظيم نشاط كل من المدرس والطالب. (العربي، الحميدي، ويوسف، 2015، ص16)

وتتركز العملية التعليمية على ما يقوم به الأستاذ وما يمتلكه من خصائص، وتهدف عملية التعليم مساعدة المتعلم على تحسين أداء الطلبة الصفي، وحتى يتحقق ذلك لابد أن يمتلك الأستاذ مجموعة من خصائص ومهارات ولذلك فإن عملية التعليم تعني بالتالي:

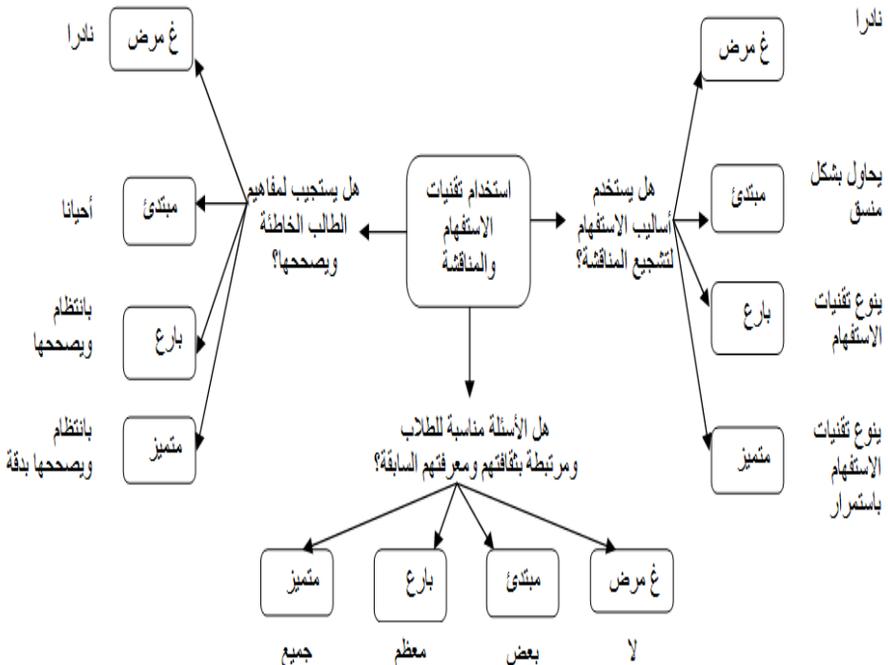
- 1- مجموعة الإجراءات الصفية التي يقوم بها الأستاذ.
- 2- نظرية التدريب التي يتبناها الأستاذ في إجراءاته.
- 3- نموذج التدريس الذي يستخدمه الأستاذ.
- 4- نظرية التعليم التي يتبناها الأستاذ.
- 5- خصائص الأستاذ الشخصية. (عدس، قطامي، 2008، ص156)

الممارسات التربوية الافتراضية في مجال التربية والتعليم

1/ التواصل مع الطلاب:



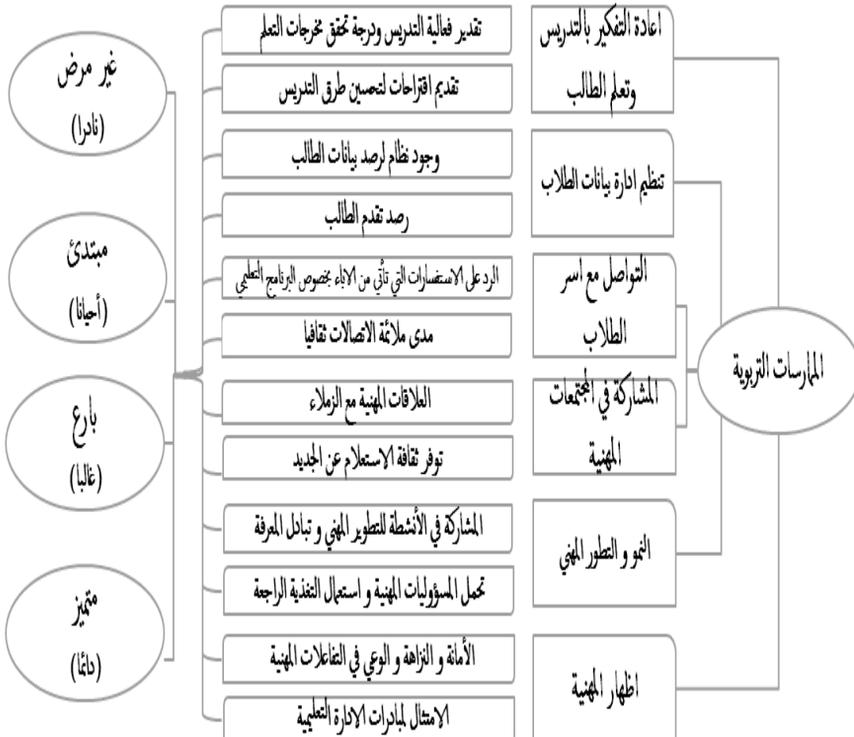
2/ استخدام تقنيات الاستفهام والمناقشة:



المجال الرابع - المسؤوليات المهنية:

المسؤوليات المهنية تعني التصرف والتعامل مع الطلبة بطريقة أخلاقية ومتسقة مع وظيفة الفرد كشخص مهني، وبهذا يكون الأستاذ ملتزماً بتعزيز مجتمع من التعلم المجدي والذي يعكس أعلى المعايير المهنية.

ويؤثر إحساس الأستاذ بالمسؤولية المهنية على ممارساته وأدائه، فيحسنه وبالتالي يتحسن مستوى تعلم الطلاب وأدائهم، وترتبط المفاهيم المختلفة للمسؤوليات المهنية للأستاذ بالكثير من النتائج المرضية مثل: المواقف الإيجابية اتجاه التدريس والتفاني المهني، وثقة الأستاذ بقدرته على التأثير على الطلاب، واستعداده لتنفيذ ممارسات تعليمية جديدة وتحمل مسؤولية هذه الممارسات.

الممارسات التربوية الافتراضية في مجال المسؤوليات المهنية للأستاذ:

خاتمة:

إن عملية التقويم الذاتي للأستاذ تشمل مختلف الجوانب ذات الصلة بالعملية التعليمية والتربوية، فهي تؤدي إلى تحسين فعاليات الأستاذ الصفية، وإلى تحسين العلاقات بين الأستاذ وزملائه والإدارة والمجتمع، وبالتالي تحسين مخرجات عملية التعليم أداء وتحصيلاً للأستاذ والطلاب، ومن جهة أخرى، فمن المفيد أن يشارك الأستاذ في عملية تقويم أدائه لأن مشاركته في هذه العملية تقوي دافعيته للتعليم، وعلى العكس تماماً فإن عدم مشاركة المدرس بأية آراء وأفكار يتم طرحها من طرف المقيم تجعل الأستاذ يرى الطابع الغالب على عملية التقويم طابعاً تسلطياً.

التوصيات والمقترحات:

على ضوء نتائج الدراسات السابقة، والإطار النظري، والنموذج المقترح، يمكن تقديم الاقتراحات الآتية:

- تصميم برامج تدريبية للأستاذ الجامعي على ضوء معايير جودة العملية التعليمية؛ لتطوير كفاياته الأدائية في الإعداد والتدريب والتأهيل.
- تزويد الأستاذ الجامعي بجملة من المعايير التي يمكن تطبيقها في العملية التعليمية بما ينسجم مع طبيعة المادة وخصائص المتعلمين.
- عقد ورش عمل ودورات تدريبية للأستاذ الجامعي على ضوء النموذج السابق، لتزويده ببعض الكفاءات الأدائية اللازمة.

المراجع:

1. الحلبي، إحسان محمود، وسلامة، مريم عبد القادر (2005)، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، 19-21 ذي الحجة 1425هـ.

2. كنعان، أحمد علي (2005)، تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة: مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مج (1)، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 236-264، ص241.
3. العاجز، فؤاد علي والبناء، محمد (2007)، الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق، ط3، غزة.
4. عدس، عبد الرحمان ويوسف، قطامي (2008)، علم النفس التربوي النظرية والتطبيق الأساسي، ط4، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
5. العربي، نعيم أحمد، والحميدي مفلح راتب، ويوسف مصطفى (2015)، تصميم التدريس.
6. القادري، سليمان أحمد (2005)، المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الخامس، "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم"، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس، 111-123.
7. شاهين، محمد عبد الفتاح (2004)، التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر "النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني"، 3-5/7/2004م.
8. شحاتة، النجار (2003)، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، الأردن.