# مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي

## دراسة ميدانية على عينة من أساتذة وطلبة جامعة الوادي

**contribution of teaching performance evaluation to improving the quality of high education**

**a field study on a sample includes el oued- university professors and students**

**الزهرة الأسود**

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي(الجزائر)



| تاريخ الإرسال | تاريخ القبول | تاريخ النشر |
|---|---|---|
| 2020-10-20 | 2021-02-01 | 22-06-2021 |



**ملخص:**

هدفت الدراسة إلى التعرّف على مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة وطلبة جامعة الوادي، وقد اتّبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العيّنة من(300) أستاذ وطالب، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد أظهرت النتائج أنّ مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي حسب وجهتي نظر أساتذة وطلبة الجامعة كانت بدرجة منخفضة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الأساتذة حول هذه المساهمة باختلاف رتبتهم العلمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة حول هذه المساهمة باختلاف تخصّصهم الدراسي لصالح طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

**الكلمات المفتاحية:** تقييم أداء؛ أداء تدريسي؛ جودة تعليم عالي؛ أساتذة وطلبة جامعة.

**Abstract:**

The study aimed at identifying the contribution of teaching performance evaluation in order to improve the quality of higher education from the point of view of both professors and students of El oued- University. The study has followed the descriptive analytical approach, and it has consisted of(300) teachers and students, who have been chosen randomly. The teaching performance in improving the quality of high education according to the viewpoints of professors and university students was of a low degree, and there are no statistically significant differences in the professors 'point of view about this contribution according to their academic rank. Meanwhile, there are statistically significant differences in the students' view of this contribution according to their different academic specialization in favor of students of humanities and social sciences.

**Keywords:** performance evaluation; teaching performance; quality of high education; professors and students of University.

## 1- مقدمة:

تسعى معظم مؤسسات التعليم العالي إلى تحقيق عامل الجودة في نظامها التربوي، سواء تعلّق الأمر بمدخلاته أو بمخرجاته، ولكي تؤدّي رسالتها على أكمل وجه وتصل إلى أهدافها المنشودة، كان ينبغي أن تفعّل من دور قياداتها ومسيّريها الإداريين والتربويين، لتنفيذ إستراتيجياتها بنجاح نحو تحقيق الجودة في التعليم العالي.

وإنّ أهم عنصر يتوقّف عليه تطوير المنظومة الجامعية، وتتركّز عليه مهمّة الوصول إلى جودة التعليم العالي؛ هو عضو هيئة التدريس الذي يمثّل الوسيط الحيوي بين المادة العلمية والطالب.

والمعروف أنّ فاعلية التعليم العالي ترتبط بمدى قدرة عضو هيئة التدريس على تهيئة المناخ التدريسي الملائم، واستثارة عقول طلابه، والتواصل الإيجابي وبناء العلاقات الودّية معهم، مما يزيد من دافعيتهم للتعليم، ومن ثمّ بذل قصارى جهدهم في سبيل التميّز في التحصيل العلمي، الشيء الذي ينعكس إيجابا على أدائهم.(الخثيلة،2000، 113)

ومما لا شكّ فيه أيضا، أنّ تقييم أداء عضو هيئة التدريس له مكانة بارزة في جميع مؤسسات التعليم العالي, حيث أنّ تقييم الأداء التدريسي يساهم في تحسين جودة التعليم وتطويره، كما أنّ مستوى مؤسسات التعليم العالي يرقى ويسمو من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس ومدى كفاءتهم؛ فهم جوهر العملية التعليمية وأحد مصادرها الحيوية.(الثبيتي والقرني،1993، 428)

كما يعدّ الأداء التدريسي أحد مرتكزات الاعتماد الأكاديمي للجامعات في مختلف الدول التي تسعى إلى ترقية أعضاء هيئة التدريس من خلال تقييم ممارساتهم التدريسية، ومعرفة مدى مساهمتها في تحسين جودة التعليم العالي.

وفي هذا الشأن، يرى يونس(2003) أنّ عضو هيئة التدريس هو المفتاح للوصول إلى جودة أداء المؤسسات التعليمية في حال الاهتمام به وتأهيله أكاديميا ومهنيا، كما يرى ضرورة أن يتم تقييم عضو هيئة التدريس بطريقة موضوعية تمتاز بالشفافية وبعيدا عن المزاجية، وبإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التخطيط والتنفيذ لهذه العملية.(ورد في أبو الرب وقدادة،2008، 75)

ويؤكّد(الجنابي،2009، 3) أنّ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يساهم في تحسين جودة التدريس في أقسام الجامعة، وتشجيع الربط بين مهمّة التدريس والمهام الأخرى في البحث العلمي وخدمة المجتمع، ويمكن الإفادة من نتائج التقييم في تصميم برامج التعليم، والقرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

وتضيف(الجفري،2002) أنّ الرغبة في تطوير جودة التعليم الجامعي تتطلب ضرورة الاستماع إلى أراء الطلبة، حيث أنّ تقييم أداء الأساتذة يجب ألاّ ينحصر من قبل الهيئات التعليمية أو عمداء الكليات، بل بالإضافة إلى ذلك فإنّه من الضروري أخذ رأي المتلقّين للتعليم، والاستماع إلى مقترحاتهم وأفكارهم وحاجاتهم.(ورد في عياصرة،2017، 417)

وبناء على ما أثبته الباحثون بخصوص أهمية تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات ومدى مساهمته في تطوير جودة التعليم العالي، تأتي هذه الدراسة لمعرفة درجة مساهمة تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس بجامعة الوادي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة والطلبة.

**1.1- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:**

تناولت العديد من الأبحاث والدراسات التربوية موضوع تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظره، ومن وجهة نظر طلابه، وخلصت بعضها إلى أنّ تقييم الأداء التدريسي يساهم في تطوير التعليم العالي وتحسين جودته.

وبالرجوع إلى واقع التعليم العالي بالجزائر، نجد بأنّ تقييم أداء الأستاذ الجامعي يسند في مجمله إلى عمداء الكليات أو رؤساء الأقسام باعتبارهم المسؤولين المباشرين على الأساتذة، ولا تسند هذه المهمّة إلى زملائهم أو طلبتهم، تجنّبا لأي تحيّز أو إجحاف في حقّ من يقيّمون أداءه.

وبالرغم من إنشاء اللجنة الوطنية لضمان الجودة في التعليم العالي عام(2010)، وتشكيل خلايا الجودة على مستوى الجامعات، والتي ركّزت في مهامها على نشر ثقافة ضمان جودة التعليم العالي والترويج لها على مستوى الكليات، كما ركّزت على جمع معطيات واقع جودة الأداء بالجامعة، إلا أنّ المتابع لبرامج هذه الخلايا يجد أنّها لم تحقّق الأهداف المنوطة بها، وتبرّر(كيحلي ومسغوني وعماني،2017، 27) ذلك بضخامة التغيّير التنظيمي في قطاع التعليم العالي بالجزائر، واصطدام متطلبات تطبيقه بجملة من العراقيل التي تحول دون نجاحه، ليبقى تقييم أداء الأساتذة مقتصرا على مسؤولي الإدارة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، كما في سابق عهده، ولم تمنح الفرصة للأساتذة أنفسهم ولطلبتهم تقييم أدائهم لما تشهده هذه المهمّة التربوية من مساهمة في تحسين جودة التعليم العالي.

وعليه، تأتي هذه الدراسة لمعرفة درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي، كما يراها الأساتذة والطلبة في جامعة الوادي، ومعرفة اختلاف وجهة نظرهم تبعا لبعض المتغيّرات.

وبناء على ذلك، تطرح الدراسة تساؤلاتها كالآتي:

1- ما درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي؟

2- ما درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي؟

3- هل توجد فروق في درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف رتبتهم العلمية؟

4- هل توجد فروق في درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف تخصّصهم الدراسي؟

**2.1- فرضيات الدراسة:**

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف رتبتهم العلمية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف تخصّصهم الدراسي.

**1. 3- أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية إلى:

- معرفة درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة وطلبة جامعة الوادي.

– معرفة الفروق في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف رتبتهم العلمية.

– معرفة الفروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصّصهم الدراسي.

### 1. 4- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في معرفة مدى مساهمة أداء الأستاذ الجامعي في تطوير المنهج التعليمي، وتفعيل مصادر التعلّم والتعليم، وفي توظيف أساليب التقويم التربوي، وفي تطوير الأداء التدريسي وتأثيره على الطلبة، مما يجعل الأستاذ الجامعي ذا كفاءة وقدرة وفق منظور جودة التعليم العالي.

وإنّ الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتقييم مستوى أدائه، يمثّل هدفا رئيسا لكثير من مؤسسات التعليم العالي عبر دول العالم؛ وذلك لأنه هو المحور الذي تقوم عليه العملية التعليمية–التعلّمية، والتي لا يمكن نجاحها إلا بوجوده.

ولتفعيل دور الأستاذ الجامعي لا بدّ أن يخضع عمله للتقييم، ومن أهم الإجراءات التي تتّبعها معظم الجامعات في الدول المتقدّمة هو تقييم الأداء التدريسي، واستعمال طرائق مختلفة لتقييم التدريسيين منها؛ تقييم الزملاء وتقييم الطلبة.(الكبيسي وآخرون،2012، 228)

كما يمكن أن تساعد دراسة تقييم الأداء التدريسي مسؤولي الجامعة على وضع إستراتيجيات لتحسين جودة التعليم العالي، من خلال تطوير كفايات الأداء للأستاذ الجامعي، وتحسين البيئة التعليمية الجامعية بشكل عام.

### 1. 5- مصطلحات الدراسة:

**تقييم الأداء التدريسي:**

هو عملية جوهرية لضمان جودة التعليم المدرسي، وتحقيق الفاعلية المطلوبة في تعلّم الطلاب، والفاعلية هنا تشير إلى مقدار التقدّم الذي يحقّقه الطلاب من التعلّم خلال المواقف التعليمية داخل الفصل وخارجه، والذي تظهر آثاره في مخرجات التعليم الكمّية والنوعية.(عمر والجرجاوي،2006، 755)

ويعرّف الأداء التدريسي إجرائيا بأنه العملية التي يتم من خلالها التعرّف على ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ونشاطات في الجامعة، من أجل إحداث التغيّرات المنشودة في أركان العملية التعليمية.(الهويد،2013، 9)

**الجودة في التعليم:**

هي مدخل مهم لتطوير التعليم، تقوم على مجموعة من المبادئ التي يمكن للإدارة أن تتبنّاها من أجل الوصول إلى أفضل أداء ممكن، ويعتمد على استخدام عدد من الأدوات الكمّية والنوعية لقياس مدى التحسين في الجودة. (Schade,2003, 287)

تعرّف الجودة في التعليم العالي إجرائيا بأنّها مجمل الإجراءات الإدارية والتربوية التي تتّخذها الجامعات وصولا إلى أعلى درجات الإتقان في الأداء.

**1. 6- حدود الدراسة:**

شملت الدراسة أساتذة وطلبة جامعة الوادي، من كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم والتكنولوجيا، وقد أجريت الدراسة في الفصل الأول من الموسم الجامعي: 2019/ 2020.

**1. 7- الإطار النظري:**

**أولا- تقييم الأداء التدريسي:**

**تقييم أداء الأستاذ الجامعي:**

إنّ تقييم المدرس الجامعي لأدائه التدريسي بصفة دورية، يساعده على تحسين مستواه العلمي، ومعرفة مدى استيعاب طلابه لدروسه وطريقته في التدريس، كما يساعده على تطوير ذاته الأكاديمية ومهاراته التدريسية لتتوافق مع مستوى طلابه، وتلبّي احتياجاتهم التعليمية.

كما أنّ المدرس الذي يبغي النجاح في عمله، عليه أن يقوم بهذا العمل بين حين وآخر ليكتشف نقاط قوته وضعفه، وإذا كان صحيحا أنّ ثمة أجهزة وأشخاصا يقيّمون عمل المدرس، فإنّ هؤلاء الأشخاص وتلك الأجهزة لا تغني المدرس من تقييم ذاته، والعمل الدائب على النظر في عمله، وتبيّن نقاط القوة للاستمرار فيها، ونقاط الضعف للتخلّي عنها.(عاقل،1981، 515)

وقد حدّد(الصراف،2003، 34) أنّ التقييم يهدف إلى أغراض مرغوبة متعدّدة أهمها:

أ. التقييم مؤشر جيّد لقياس أداء الأستاذ الجامعي وفاعلية تدريسه، والحكم عليها لأغراض وقرارات إدارية تربوية تتعلق بالنقل والترفيع والترقية.

ب. يقدّم التقييم مخرجات مهمّة لأغراض البحث، والتقصّي في التدريس والمناهج بحثا وتخطيطا وتعديلا، وتطويرا سواء بسواء.

ج. التقييم عملية تشخيصية وقائية علاجية، تعطي الأستاذ الجامعي تغذية راجعة عن أدائه التعليمي-التعلّمي وفاعلية تدريسه(أهداف، ومحتوى، وطريقة)، وبهذا يتم تعزيز عناصر القوة في العملية التدريسية وإقرارها ومكافأتها، ويتم معالجة عناصر الضعف(الثغرات) فيها لتحسين التدريس ورفع نوعيته.

د. تحديد مقدار ما تحقّق من الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة.

**طرائق تقييم الأداء التدريسي:**

يهدف تقييم أداء الأستاذ الجامعي إلى تحسين مستوى ممارساته التدريسية بشكل مستمر، باستخدام عدّة طرائق للتقويم، منها:

أ. **التقييم الذاتي:** يعتبر التقييم الذاتي أسلوبا من أساليب التقييم التي تتّبعها كثير من الجامعات، ويقصد به أن يتولى الأستاذ بنفسه عملية تقييم فعّالياته التدريسية أثناء المحاضرات، والأسس التي يعتمد عليها عند استخدام هذه الطريقة.(الثبيتي والقرني،1993، 28)

ب. **التقييم من خلال الطلبة:** يقوم الطلبة بتقييم أداء الأستاذ الجامعي، ويستخدم لهذا الغرض بطاقات أو نماذج خاصة لمعرفة آراء الطلبة في الممارسات التدريسية، والسمات الشخصية للأستاذ، واستخدام هذا الأسلوب في كثير من الممارسات الأكاديمية.(المحبوب،2000، 247)

هناك العديد من الباحثين والأكاديميين من ينتقدون هذه الطرائق لاتسّامها بالذاتية، ورفع سقف توقّعات الأداء في التقييم، سواء كان ذلك من طرف الطلبة -ولا سيما الطلبة النجباء-، أو من طرف الأساتذة أنفسهم، حيث يميل

كل منهم إلى إعطاء تقديرات عالية في التقييم، في حين هناك من يؤيّد بتطبيقها للحصول على تغذية راجعة فورية، على اعتبار أنّ الأستاذ الجامعي هو الأدرى بمواطن القوة والضعف لديه، أما الطالب الجامعي فهو الأقرب لملاحظة أستاذه والأكثر معايشة ليوميات تدريسه، وأكثر صحبة له داخل حجرة الدراسة، مما يمكّنه من تقييم أداء أستاذه وإعطاء تقديرات أكثر واقعية من تقييم لجان الزملاء، أو رؤساء الأقسام، أو عمداء الكليات.

**ثانيا– جودة التعليم العالي:**

**مفهوم جودة التعليم العالي:**

وتعني الدقّة والإتقان وتحسين الأداء وتطوير معارف الطلاب، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف التعليمية.(البحيري،2005، 208)

وبالتالي هي مجمل الممارسات التربوية التي تستوفي أعلى مستويات الإتقان وأقصى درجات الأداء، لتحقيق رسالة الجامعة وتجويد مخرجاتها.

**فوائد تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي:**

تداولت في كثير من الأدبيات التربوية، عدّة مبرّرات وفوائد لتطبيق الجودة في الجامعات، لعلّ أبرزها يلخّص كالآتي:

– تحسين نوعية مخرجات التعليم العالي.
– تحسين مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
– تطوير وسائل وأساليب العمل بالجامعات.
– تعزيز الانتماء لدى جميع المنتسبين للمؤسسة الجامعية.
– الاستجابة لحاجة المجتمع إلى كوادر عالية الجودة.

**1. 8– الدراسات السابقة:**

تناولت الدراسات السابقة موضوع تقييم الأداء للتدريسي، سواء كان معلما في مرحلة التعليم العام، أو عضوا في هيئة التدريس الجامعي، وسيتم إدراج الدراسات التي تناولت تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء المتغيّرات ذات الصلة بالدراسة الحالية، على النحو الآتي:

بحثت دراسة(Watkins,1994) عن تقييم طلبة الجامعة لجملة من الخصائص للأساتذة، في ست جامعات بإفريقيا وآسيا، وتوصّلت الدراسة إلى أنّ(77% إلى 90%) من الأساتذة قد تميّزوا بخصائص التنظيم والتفاعل، وإتاحة الفرصة للطلبة للمشاركة في النقاش أثناء المحاضرات، وهو ما يشير إلى أنّ المستوى العام لتقييم أداء أساتذة الجامعات مرتفع حسب وجهة نظر الطلبة.

وقد أجرى الحجار(2004) دراسة هدفت إلى تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، حيث طبّق الباحث استبانة على عيّنة قدرها(123) عضوا، وبيّنت النتائج أنّ المستوى العام لتقييم الأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد العيّنة لمستوى الأداء الجامعي تعزى لمتغيّر المؤهّل والخبرة.

وتناول الجنابي(2009) بحثا حول تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته على جودة التعليم العالي في كلية التربية بجامعة الكوفة، وأظهرت النتائج أنّ الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤدّيها الجامعات، وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وفي ضوء النتائج يوصي

الباحث بأن تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوّعة، لا أسلوبا واحدا في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس، لأنّ الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقّق متطلبات الجودة في التعليم العالي.

كما تناولت دراسة الهويد(2013) مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وطبّقت استبانة على عيّنة مكوّنة من(146) عضوا، و(264) طالبة، وتوصّلت الدراسة إلى أن مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاءت بدرجة كبيرة، وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات بجامعة أم القرى، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس من وجهة نظرهن في درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي تعزى لمتغيّر(الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطالبات من وجهة نظرهن تعزى لمتغيّر(المعدل التراكمي).

وهدفت دراسة عيسى والشهوبي(2019) إلى تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلّية التربية جامعة سرت في ليبيا من وجهة نظر الطلبة كمدخل لتحقيق جودة التعليم الجامعي، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستعانا ببطاقة تقويم عضو هيئة التدريس، وتوصّلت الدراسة إلى أنّ تقويم أداء عضو هيئة التدريس كان في مجمله متوسطا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيّر جنس الطلاب والفصل الدراسي والمقرر الدراسي في استجاباتهم حول تقويم أداء عضو هيئة التدريس، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيّر الأقسام العلمية في استجابات الطلاب حول تقويم أداء عضو هيئة التدريس لصالح أقسام(الرياضيات، الكيمياء، الفيزياء، الأحياء).

اتّفقت جميع الدراسات السابقة على تناول موضوع تقييم وتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وأشارت أغلبها إلى تقييم وتقويم الأداء في ضوء جودة التعليم العالي، وقد تناولت دراسة الحجار(2004) تقييم الأداء التدريسي من وجهة نظر هيئة التدريس، أما باقي الدراسات المستعرضة فقد تناولت تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، عدا دراسة الهويد(2013) التي جمعت بين العينتين؛ وهي تتّفق في بعض خطواتها مع الدراسة الحالية، غير أنّ –هذه الأخيرة– ستتناول مساهمة تقييم الأداء في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة الجامعة وطلبتهم من الجنسين.

كما اتّفقت الدراسة الحالية مع مجمل الدراسات المستعرضة في اعتمادها على المنهج الوصفي، وتبنّيها للاستبانة كأداة لجمع البيانات.

## 2 – الطريقة والأدوات:

### منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ فهو الذي يدرس ظاهرة أو حدثا، أو قضية موجودة حاليا يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة الدراسة دون تدخّل الباحث فيها.(الأغا والأستاذ،2000، 83)

**مجتمع الدراسة وعيّنتها:**

تحدّد مجتمع الدراسة بجميع أعضاء هيئة التدريس بكليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم والتكنولوجيا، والبالغ عددهم(245)عضوا من هيئة التدريس، وجميع طلبتهم، والبالغ عددهم(8000) طالبا وطالبة حسب الموسم الجامعي: 2020/2019.

**أ. عيّنة الدراسة الاستطلاعية:**

تمّ القيام بالدراسة الاستطلاعية لغرض تقدير بعض الخصائص السيكومترية لأداة القياس، ومعرفة مدى صلاحيتها للاستخدام في الدراسة الأساسية، حيث وزّعت الاستبانة على(30) عضوا وطالبا بجامعة الوادي، تمّ اختيارهم بطريقة عرضية.

**ب. عيّنة الدراسة الأساسية:**

تمّ اللجوء إلى حصر العيّنة بطريقة عشوائية بسيطة، فقد تمّ جمع(300) استبانة؛ منها(100) استبانة من الأساتذة بنسبة(33.33%)، و(200) استبانة من الطلبة بنسبة(66.66%).

والجدول الموالي يوضّح توزيع العيّنة:

**جدول(1) توزيع عيّنة الدراسة**

| عينة الأساتذة / ن= 100 | | | | عينة الطلبة / ن= 200 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الرتبة العلمية | العدد | النسبة(%) | المجموع | التخصّص الدراسي | العدد | النسبة(%) | المجموع |
| محاضر | 60 | 60 | 100 | علميين | 100 | 50 | 200 |
| مساعد | 40 | 40 | | أدبيين | 100 | 50 | |

يتّضح من الجدول أنّ عيّنة الأساتذة تمثّل ثلث العيّنة الإجمالية، في حين عيّنة الطلبة تمثّل الثلثان من المجموع الكلّي.

**أداة الدراسة:**

تبنّت الباحثة استبانة الهويد(2013) التي تقيس "مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي"، حيث تتكوّن الاستبانة من(56) بندا و(6) أبعاد؛ هي: تطوير المنهج، تفعيل مصادر التعلّم والتعليم، توظيف الإمكانيات المادية للجامعة، توظيف أساليب التقويم، تطوير الأداء، التأثير على الطلبة.

**أ. الصدق:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلّية للاستبانة، حسب ما يوضّحه الجدول الآتي:

**جدول(2) معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية**

| الأبعـاد | قيمة معامل الارتباط | الأبعاد | قيمة معامل الارتباط |
|---|---|---|---|
| **البعد 1** | 0.74** | **البعد 4** | 0.88** |
| **البعد 2** | 0.87** | **البعد 5** | 0.92** |
| **البعد 3** | 0.91** | **البعد 6** | 0.94** |

**دال عند 0.01

يتّضح من نتائج الجدول(2) أنّ كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى(0.01)، وهذا يشير إلى صدق الاستبانة، ويمكن استخدامها في الدراسة الأساسية.

**ب. الثبات:** اعتمد في حساب الثبات على طريقة التجزئة النصفية، حيث قدّرت قيمة ر بـ(0.89)، مما يؤكّد ثبات الاستبانة.

**المعالجة الإحصائية:**

تمّ اللجوء للإحصاء البارامتري باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية(SPSS(0.22.

## 3- النتائج ومناقشتها:

بعد تطبيق الاستبانة على أفراد العيّنة، تمّ تفريغ النتائج، وسيتمّ عرضها ومناقشتها على النحو الآتي:

### 1- النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

ينصّ التساؤل الأول على الآتي: ما درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة جامعة الوادي؟

وللإجابة عن تساؤل الدراسة، تمّ حساب المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي لإجمالي الاستبانة، على النحو الآتي:

**جدول(3) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي حسب الدرجة الكلّية**

| المتغيّر | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي |
|---|---|---|---|
| مساهمة تقييم الأداء في تحسين جودة التعليم العالي | 131.16 | 21.34 | 46.84 |

يتّضح من خلال نتائج الجدول أنّ درجة تقدير أفراد العيّنة لمساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي جاءت بوزن نسبي(46.84%)، وتدلّ هذه النتيجة على أنّ درجة مساهمة تقييم أداء أساتذة جامعة الوادي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظرهم منخفضة.

فأساتذة جامعة الوادي يصرّحون بأنّ تقييم أدائهم من وجهة نظرهم غير كاف للمساهمة في تحسين جودة التعليم العالي، وإنّما يحتاج الوضع إلى بدائل ووسائل وأساليب تربوية أكثر نجاعة للتطوير والارتقاء بالنظام الجامعي، لعلّ من أهمها: الحريّة الأكاديمية التي ينادي بها أساتذة الجامعة الجزائرية منذ عقود، والتي تجعلهم ينفذّون المنهج بما يلبّي احتياجات الطالب الجامعي من قدرات ومعارف ومهارات لمواجهة الحياة المعاصرة، بالإضافة إلى مناداتهم بتوفير مصادر متنوّعة للتعلّم تعمل على تنمية مدارك طلابهم، وتعزّز التفكير الناقد والإبداعي لديهم، وتحثّهم أيضا على البحث والتقصّي والاكتشاف الذاتي.

كما يحتاج أساتذة جامعة الوادي إلى التدريب على نظم وأساليب التقويم الحديثة لوصول الطالب الجامعي إلى أعلى مستويات الإتقان، بدل الاقتصار على تلك الممارسات التقليدية من التقويم، والتي تقيس المستويات الدنيا من التفكير (المعرفة والاستيعاب والتطبيق).

وإنّ جملة هذه البدائل والأساليب التربوية والتقويمية، من شأنها أن تساهم في تطوير الأداء لأساتذة الجامعة، لتجعل تقييمهم يساهم –بدوره– في تحسين جودة التعليم العالي.

كما قد تؤول النتيجة السابقة إلى أنّ حاجة أساتذة جامعة الوادي إلى تطوير أدائهم تمثّل أكثر ضرورة من تقييمه، على اعتبار أنّ تطوير الأداء يساهم بقوّة في تحسين جودة التعليم العالي، وهذا ما أكّده الجنابي(2009)

على أنّ الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يعدّ أحد المهام الرئيسة التي تؤدّيها الجامعات، ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، ويوصي في بحثه بأن تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوّعة، لا أسلوبا واحدا في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس، لأجل تحقيق متطلبات الجودة في التعليم العالي.

وتتّفق النتيجة المتوصّل إليها مع نتيجة دراسة الحجار(2004)، في أنّ المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي، من خلال تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى.

ولا تتّفق النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة الهويد(2013) التي توصّلت إلى أنّ درجة مساهمة تقييم الأداء لدى عضو هيئة التدريس في تحسين جودة التعليم الجامعي جاءت بدرجة كبيرة، وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس.

**2- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:**

ينصّ التساؤل الثاني على الآتي: ما درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة الوادي؟

وللإجابة عن تساؤل الدراسة، تمّ حساب المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي لإجمالي الاستبانة، على النحو الآتي:

**جدول(4) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي حسب الدرجة الكلية**

| المتغيّر | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي |
|---|---|---|---|
| مساهمة تقييم الأداء في تحسين جودة التعليم العالي | 120.22 | 23.57 | 42.93 |

يتّضح من خلال نتائج الجدول أنّ درجة تقدير أفراد العيّنة لمساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي جاءت بوزن نسبي(42.93%)، وتدلّ هذه النتيجة على أنّ درجة مساهمة تقييم أداء أساتذة جامعة الوادي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبتهم منخفضة.

إنّ تصريح الطلبة بضعف مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي، لهو مؤشّر مهمّ قد ينبّه أعضاء الهيئة الجامعية للبحث عن بدائل تربوية تسهم في تحسين جودة التعليم العالي؛ كتطوير المهارات التدريسية لأساتذة الجامعة من خلال مشاركتهم في برامج التدريب المستمر، وتجويد أدائهم الأكاديمي إلى مستوى يمكّنهم من رفع دافعية طلبتهم، ويعزّز من عملية تعلّمهم، ويحسّن من مستواهم العلمي، ما يجعلهم يقرّون بمساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي، ومنه يتوقّع أن تكون درجة مساهمة تقييم الأداء كبيرة.

كما قد تؤول النتيجة المتوصّل إليها، إلى أنّ طلبة جامعة الوادي ينتظرون من أساتذتهم تعليما أكاديميا نوعيا تتخلّله الوسائل التعليمية فتيسّره للطلبة، على اعتبار أنّ استغلال تكنولوجيا التعليم يساهم في تجويد الحياة الجامعية للطلاب، ورضاهم عن الأداء التدريسي، مما قد يجعلهم يغيّرون وجهة نظرهم حول مساهمة تقييم أداء أساتذة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي، لتكون درجة المساهمة كبيرة، مثلما أقرّته نتيجة دراسة(Watkins,1994) التي وجدت أنّ مستوى تقييم الأداء الجامعي مرتفع حسب وجهة نظر الطلبة؛ وهي بدورها توافق نتيجة دراسة الهويد(2013)، التي توصّلت إلى أنّ درجة مساهمة تقويم أداء عضوات هيئة التدريس في تحسين جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطالبات جاءت بدرجة كبيرة.

ولا تتّفق النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة عيسى والشهوبي(2019) التي توصّلت إلى أنّ تقييم الأداء كمدخل لتحقيق جودة التعليم الجامعي ظهر بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر الطلبة أيضا.

**3- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:**

تنصّ الفرضية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة باختلاف رتبتهم العلمية.

وقد تمّ تفريغ البيانات المتحصّل عليها في الجدول الموالي:

**جدول(5) دلالة الفروق في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف رتبتهم العلمية**

| عينة الأساتذة حسب الرتبة العلمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| الأساتذة المحاضرين | 60 | 132.22 | 22.42 | 0.52 | غير دالة |
| الأساتذة المساعدين | 40 | 130.11 | 14.23 | | |

يتّضح من خلال نتائج الجدول أنّ قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة(0.05)؛ أي أنه لا توجد فروقا بين الأساتذة المحاضرين والأساتذة المساعدين في وجهة نظرهم حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي، مما يشير إلى أنّ آراؤهم متوافقة، وأنّ عامل الرتبة العلمية لا يشكّل فارقا فيما بينهم، ولا يعتبر عاملا مؤثّرا على وجهة نظرهم حول مساهمة تقييم أدائهم في تحسين جودة التعليم العالي.

إنّ أساتذة جامعة الوادي بمختلف مؤهلاتهم العلمية، يتطلعون إلى تحسين أدائهم ووصوله إلى مستوى الإتقان من أجل تحقيق الجودة في التعليم العالي، فهم يطالبون بتوفير مناخ صفّي يساعد الأستاذ على تعزيز قيم التعلّم في نفوس طلابه، مع توفّر الوسائل والأدوات الميسّرة لعملية التعلّم، حتى يرتقي مستوى مساهمة تقييم الأداء في تحسين جودة التعليم العالي إلى درجة عالية من القبول لدى أساتذة الجامعة على تنوّع مراتبهم العلمية.

وتتّفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحجار(2004)، ونتيجة دراسة الهويد(2013) اللتان أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس لمساهمة أدائهم في تحسين جودة التعليم الجامعي يعزى لمتغيّر المؤهّل العلمي.

**4- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:**

تنصّ الفرضية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة باختلاف تخصّصهم الدراسي.

وقد تمّ تفريغ البيانات المتحصّل عليها في الجدول الموالي:

**جدول(6) دلالة الفروق في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصّصهم الدراسي**

| عينة الطلبة حسب التخصّص الدراسي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| طلبة العلوم والتكنولوجيا | 100 | 117.11 | 21.46 | 2.08 | دالة عند 0.05 |
| طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية | 100 | 123.33 | 20.57 | | |

يتّضح من خلال نتائج الجدول أنّ قيمة "ت" دالة عند مستوى الدلالة(0.05)؛ أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر طلبة جامعة الوادي حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصّصهم الدراسي لصالح طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قد يؤول اختلاف وجهات النظر بين طلبة العلوم والتكنولوجيا وطلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى طبيعة اتجاهاتهم نحو أساتذتهم، والمحدّدة بالإيجابية والقبول، وغيرها من الخصائص التي تكون قد أثّرت على اختلاف وجهات نظر الطلبة لصالح طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية، وإن كانت درجة مساهمة تقييم الأداء الكلّية منخفضة، إلا أنّ هذه النتيجة تنبّه إلى ضرورة أن تأخذ إدارة الجامعة وعمداء الكلّيات بالخصائص الشخصية عند اختيار أعضاء هيئة التدريس في مسابقات التوظيف الجامعي.

ولعلّ ما يدعّم وجود فروق في وجهات النظر بين طلبة جامعة الوادي؛ هو اتجاهات طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو تخصّصهم الدراسي القائمة على التقبّل والرضا، ما جعلهم يختلفون عن طلبة العلوم والتكنولوجيا في وجهة نظرهم حول مساهمة تقييم الأداء لأساتذتهم في تحسين جودة التعليم العالي.

ولا تتّفق النتيجة المتوصّل إليها مع نتيجة دراسة عيسى والشهوبي(2019) التي وجدت فروقا دالة إحصائيا تعزى للتخصّص الدراسي لصالح العلميين في استجابات الطلاب حول تقييم أداء عضو هيئة التدريس كمدخل لتحقيق جودة التعليم الجامعي.

## 4-الخلاصة:

توصّلت الدراسة إلى أنّ مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي حسب وجهة نظر أساتذة وطلبة جامعة الوادي كانت بدرجة منخفضة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الأساتذة حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف رتبتهم العلمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلبة حول مساهمة تقييم الأداء التدريسي في تحسين جودة التعليم العالي باختلاف تخصّصهم الدراسي لصالح طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وعليه، توصي الدراسة بما يأتي:

– ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالتدريب أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس، وتقييم أدائهم بصفة دورية من طرف جميع عناصر العملية التربوية؛ الأساتذة أنفسهم، الزملاء، الطلبة، رؤساء الأقسام، وحتى عمداء الكليات، لما أثبتته الدراسات السابقة أنّ تقييم الأداء يساهم في تحسين جودة التعليم العالي.

– ضرورة تطوير المنهاج الجامعي بما يتناسب مع قدرات الطالب، ويستجيب إلى متطلبات التنمية المجتمعية.

– تفعيل مصادر التعلّم والتعليم حسب طبيعة المادة العلمية التي يدرسّها الأستاذ الجامعي، وحثّه على استعمال الوسائل التعليمية الحديثة في المحاضرات، وحصّص الأعمال الموجّهة.

– توظيف أساليب التقويم الحديثة لوصول الطالب الجامعي إلى أعلى مستويات الإتقان.

كلّ ذلك من شأنه أن يعمل على تطوير أداء الأستاذ الجامعي، ويرفع من مستوى التأثير الإيجابي على طلبته، ومنه يتوقّع أن يسهم تقييم الأداء التدريسي بقوّة في تحسين جودة التعليم العالي.

**- المراجع:**


الأغا، إحسان، والأستاذ، محمود.(2000). *مقدّمة في تصميم البحث التربوي*، غزة: الرنتيسي للطباعة والنشر.

أبو الرب، عماد، وقدادة، عيسى.(2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. 1(1). 69- 107.

البحيري، خلف محمد(2005). *إدارة الاعتماد المهني لإعداد المعلم بالجامعات العربية*. المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. القاهرة.

الجنابي، عبد الرزاق شنين.(2009). *تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي*. بحث مقدّم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة. العراق.

الهويد، ندى علي سالم.(2013). *مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.

الحجار، رائد حسين.(2004). تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. *مجلة جامعة الأقصى: سلسلة العلوم الإنسانية*. 8(2). 203- 240.

الكبيسي، عبد الواحد حميد وآخرون.(2012). *أخلاقيات وآداب مهنة التعليم الجامعي*. عمان: مركز ديبونو لتعليم التفكير.

كيحلي، عائشة ومسغوني، منى وعماني، لمياء.(2017). حتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، نموذج إنشاء خلية ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*. العدد2. 27- 54.

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*. 12(2).

عاقل، فاخر.(1981). *التقويم والقياس النفسي والتربوي*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عياصرة، عطاف منصور.(2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*. 2(3). 413- 429.

عيسى، أمحمد عمر أمحمد، والشهوبي، حسن سالم أحمد.(2019). تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سرت في ليبيا من وجهة نظر طلبة الكلّية كمدخل لتحقيق جودة التعليم الجامعي. *المجلة الدولية لضمان الجودة*. 2(2). 142- 159.
https://doi.org/10.34028/ijqa/2/2/130.

عمر، جميل، والجرجاوي، زياد.(2006). *تقويم أداء المعلمين المهني في مدارس وكالة الغوث الدولية في ضوء مؤشّرات الجودة الشاملة*. وقائع المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية: التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج الواقع والتطلعات. جامعة الأقصى: غزة.

الصراف، قاسم.(2003). *القياس والتقويم في التربية والتعليم*. إربد: دار الكتاب الحديث.

الثبيتي، مليحان، والقرني، علي.(1993). طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام. *مجلة جامعة الملك سعود – العلوم التربوية والدراسات الإسلامية*. 5(2). 427-462.

الخثيلة، هند بنت ماجد.(2000). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية*. 12(2). 107-123.

Schade. A.(2003). Recent Quality Assurance Activities in Germany. *European Journal of Education*. 38(3). 285- 290.

Watkins, D.(1994). Students' Evaluation of University Teaching: A Cross-Cultural Perspective. *Research in Higher Education*. 35(2). 251- 266.