

تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي دراسة استطلاعية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة فرحات عباس - سطيف 1. نحو أساليب تقييم جودة أدائهم

أ.رقاد صليحة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة سطيف 1

Abstract

The aim of this study is to identify the point of view of the academic staff members in the Algerian universities towards the methods of assessing the quality of their performance, It also aimed to test the relationship between the point of view of the sample members and some other variables. The results showed that, there are no statistically significant differences in the perspective of academic staff members about methods for assessing the quality of their performance due to the age variable, academic rank and years of experience, but it showed the presence of statistically significant differences attributable to the gender variable.

المخلص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة التعليم العالي الجزائرية حول أساليب تقييم جودة أدائهم، كما استهدفت اختبار العلاقة بين وجهة نظر أفراد العينة وبعض المتغيرات. وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية نحو أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

المقدمة:

تجتهد مؤسسات التعليم العالي باستمرار للتميز في خدماتها التعليمية والبحثية وفي خدمة المجتمع حتى تكون مخرجاتها متميزة ومتوائمة مع متطلبات السوق المحلي والدولي. ويعدّ مدخل ضمان الجودة لكافة عناصر نظام التعليم العالي أحد الأسبقيات الأساسية التي ينبغي لمؤسسات

التعليم العالي التركيز عليها لتحقيق التميز والفاعلية. ويركز معظم المهتمين في هذا المجال، على أنه إذا كان تحسين جودة التعليم العالي يعتمد على النظر لمدخلات ذلك التعليم، فإن من أهم تلك المدخلات الهيئة التدريسية التي هي عصب التعليم العالي والمحرك الأساسي في ترجمة الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع ملموس ينعكس في أداء خريجهم مستقبلاً. ونتيجة لذلك، تزايد الاهتمام بتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، إذ اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث إن حرص مؤسسة التعليم العالي على تقييم وتطوير أداء عضو هيئة التدريس فيها يعدّ مؤشراً هاماً في الحفاظ على جودة مخرجاتها التعليمية. ومهما اختلفت الدراسات المنشورة في المعايير المستخدمة لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، إلا أنها تجتمع في معظمها على أنّ التقييم يجب أن ينبثق من واجبات عضو هيئة التدريس التي تلخص في التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع.

مشكلة البحث:

إن سعى الدولة الجزائرية لإنشاء نظام ضمان جودة التعليم العالي وحصول جامعاتها على الاعتراف الأكاديمي، لضمان جودة الخريجين ومحاكاة الدرجات العلمية التي تمنحها مع الدرجات التي تمنحها الجامعات العالمية، والاعتراف بها وتسهيل انتقال الطلبة والأساتذة عبر الدول وقبول الخريجين في برامج الدراسات العليا للجامعات الأجنبية وانخراطهم في سوق العمل، لا يمكن أن يمنح ما لم يكن هناك تقييم شامل وموضوعي ودقيق لجميع عناصر نظام التعليم العالي، فالتقييم في مؤسسة التعليم العالي يعدّ أساس وجوه عملية الاعتراف الأكاديمي، ويعتبر تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس بالتحديد أحد أهم المتطلبات لضمان جودة التعليم العالي والحصول على الاعتراف الأكاديمي.

في هذا الإطار، أجريت عدة بحوث هدفت إلى تحديد الطرق المثلى لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس والتي تساعده على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم ما بهذا الأداء من إيجابيات، وقد أفرزت هذه الدراسات عن اختيار أربع أساليب أساسية لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، تمثلت في: تقييم رئيس القسم أو العميد، تقييم زملاء، تقييم الطلبة والتقييم الذاتي، والسؤال الرئيسي الذي يطرح نفسه هنا، هو:

ما هي وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة فرحات عباس حول أساليب تقييم جودة أدائهم؟ وحول ما يشمله كل أسلوب تقييم من معايير؟

ويندرج تحت هذا السؤال الرئيسي، الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل تختلف الأهمية النسبية من وجهة نظر أفراد عينة البحث حول أساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس؟

2- هل توجد اختلافات جوهرية بين وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى لاختلاف الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة؟

فرضيات البحث:

بناء على الأسئلة المطروحة، تم وضع الفرضيتين التاليتين:

الفرضية الأولى:

تختلف الأهمية النسبية من وجهة نظر أفراد عينة البحث حول أساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس؛

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى اختلاف عامل الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذه الدراسة من كونها مفيدة لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية وإدارتها للانتفاع بها عند بحث موضوع ضمان جودة التعليم العالي، وتوفير المعلومات التي يمكن أن تساعد إدارة مؤسسة التعليم العالي لتحسين جودة التعليم العالي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن لهذه الدراسة أهميتها على المستوى العلمي من حيث إنّ التعرف على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حول أساليب تقييم جودة أدائهم وعلى ما تشمله من معايير، سيساعد إدارة مؤسسة التعليم العالي في

اختيار الأسلوب المناسب والمعايير المناسبة التي تساهم في تحسين أداء عضو هيئة التدريس بصورة مستمرة وتحقيق رضى الأطراف المستفيدة من خدماته.

أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى استطلاع وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة التعليم العالي الجزائية حول أساليب تقييم جودة أدائهم وعلى ما تشمله من معايير. فتسليط الضوء على أهمية تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس يعتبر أمراً بالغ الأهمية، وبتحديد أكثر تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية على كل أسلوب من أساليب تقييم جودة أدائهم؛

- التعرف على درجة موافقة أعضاء الهيئة التدريسية على المعايير التي يشملها كل أسلوب من أساليب تقييم جودة أدائهم؛

- تحديد الأهمية النسبية لأساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس؛

- تحيد ما إذا كانت توجد اختلافات جوهرية بين وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى لاختلاف الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة؛

- وتوفير قاعدة من المعلومات التي تساعد إدارة مؤسسة التعليم العالي، في تحديد الأسلوب المناسب لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس والمعايير المناسبة التي يوليها أعضاء هيئة التدريس أهمية نسبية عالية.

منهجية البحث:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة، تم استخدام البحث المكتبي في الجزء النظري من الدراسة، من خلال الرجوع إلى أهم ما جاء في أدبيات الإدارة عن جودة التعليم العالي، وهذا بالاعتماد على: الكتب، والمقالات، والدوريات المتخصصة. أما فيما يتعلق بالجزء الميداني الخاص بتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء من خلال تصميم استمارة بحث لدراسة المتغيرات المستهدفة واختبار الفرضيات الموضوعية وذلك باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة.

خطة البحث:

تم تقسيم البحث إلى إطار نظري وآخر تطبيقي.

- يسلط الإطار النظري من البحث الضوء على كل من جودة أداء عضو هيئة التدريس وجودة التدريس الجامعي وأساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس؛
- أما الإطار التطبيقي، فخصص لدراسة آراء أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة فرحات عباس - سطيف 1- في محاولة لمعرفة درجة موافقتهم على كل أسلوب.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً- جودة أداء عضو هيئة التدريس: يحتل عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها أساتذة أكفاء ومؤهلون. وفي نفس السياق، يركز معظم المهتمين بمجال جودة الخدمة التعليمية على أنه إذا كان تحسين جودة التعليم العالي يعتمد على النظر لمدخلات ذلك التعليم، فإن من أهم تلك المدخلات الهيئة التدريسية التي هي عصب التعليم العالي. ولضمان جودة عضو هيئة التدريس لا بد من توافر جملة من المواصفات فيه، وتمثل في:

1- التوازن النفسي: إن استمرارية بعض أعضاء هيئة التدريس لممارسة مهنة التدريس وهم تحت تأثيرات الضغوط النفسية سيكون لها آثار سلبية على الطلاب وعلى العملية التعليمية، ولذلك يجب أن يخضع عضو هيئة التدريس إلى اختبارات نفسية تؤكد قدرته على استيعاب ضغوط التدريس النفسية، والقدرة على ضبط النفس تحت تأثير إلهام الطلاب على الفهم وتكرار طلباتهم قصد الاستيضاح منه. كما تلعب البيئة التي يعيش فيها عضو هيئة التدريس والطالب دوراً مهماً على حالتهم النفسية، فلا بد من توافر بعض المقومات التي تحقق الحد الأدنى من البيئة المناسبة للأستاذ كتوفر النظافة والمساحات الخضراء.

2- المواصفات والمهارات: وتنقسم إلى:

أ- قدرات الإلقاء والعرض: يجب أن يكون عضو هيئة التدريس على علم بفنون الإلقاء، فلا يمكن التنازل عن سلامة اللغة، ووضوح الألفاظ كمعيار لقبول أي عضو هيئة التدريس. وأبعد من ذلك، نجد بأنه في العديد من الدول المتقدمة، لا يمكن أن يحصل المدرس على شهادة التدريس ما لم يجتاز دروسا لها علاقة بفن الإلقاء وفن الكلام. أما بالنسبة لعرض المعلومات، فتكون طريقة العرض مشوقة وجذابة.

ب- هضم المعلومات ونقل الأحاسيس: يجب على عضو هيئة التدريس أن يقدم المعلومات وينقلها عبر أحاسيسه بصورة تمكن الطالب من هضمها.

ت- التقييم والقياس: يجب أن يجد عضو هيئة التدريس أسلوبا مناسباً يمكنه من تقييم طلابه خلال فترة الدراسة، فلا يمكن تقييم الطالب في نهاية العام بامتحان لمدة ساعتان واعتبار ذلك تقييماً عادلاً⁽¹⁾.

ومن بين أهم العوامل الإستراتيجية اللازمة لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من منظور الجودة الشاملة، نذكر:

- تنظيم دورات مستمرة للأساتذة للتعرف على الأساليب الجديدة في التدريس والبحث؛
- ضرورة وجود مركز لتنمية وتطوير عضو هيئة التدريس، وأن يضم هذا المركز جهاز إداري وفني ووسائل وتقنيات حديثة والتي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأهداف المسطرة؛
- تهيئة المناخ الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالوظائف والأدوار المنوطة بهم؛

- توفير المراجع وخدمة الإنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية؛

- إرسال هيئات التدريس إلى مؤتمرات الجودة في التعليم؛

- تجهيز قاعات التدريس لتحسين أدوار الأساتذة⁽²⁾.

ثانياً - جودة التدريس الجامعي:

يعبر التدريس الجامعي على مجموعة من الأنشطة الشاملة لكيفية تنفيذ موقف التدريس طبقاً لمبادئ محددة تتصف بقدر من المرونة، لتكون أكثر ملائمة للظروف المتغيرة في المواقف التعليمية على أن يشارك كل من المعلم والمتعلم بفعالية لتحقيق الأهداف المسطرة. ويتمثل المبدأ الأساسي للتدريس الجامعي في مدى فهم الطلبة للمعلومات ومدى قدرتهم على توظيفها في حياتهم، وليس حفظها واسترجاعها ثم نسيانها بعد ذلك.

ولضمان جودة التدريس الجامعي، نستعرض بعض متطلبات التدريس الواجب إتباعها من قبل عضو هيئة التدريس:

- تحديد أهداف كل مقرر دراسي ومراجعته ومفرداته وطرق تقييمه في أول لقاء للأستاذ مع الطلبة في بداية الموسم الجامعي؛

- التحضير الجيد للمحاضرة من خلال الاطلاع على المراجع حتى يتمكن من عرضها بطريقة جذابة ومشوقة للطلبة؛

- الحضور إلى مكان إلقاء المحاضرة في الوقت المحدد حتى لا يستتج الطلبة بأن لهم الحق في التأخر عن المحاضرة أيضاً؛

- ضرورة أن يكون حديث عضو هيئة التدريس واضحاً وبطيئاً، لأن من سمات التدريس الجيد هو مراعاة الفروق الفردية عند شرح الدرس، أي التعامل مع كل طالب على أنه حالة مفردة تستحق العناية والاهتمام؛

- مراجعة الأفكار العامة لمحاضرة اليوم السابق عند بداية المحاضرة لتثبيت معلوماتها في أذهان الطلبة وربط المحاضرة الجديدة بالسابقة لها؛

- القدرة على ترجمة محتوى المحاضرة بجلاء، على سبيل المثال استخدام الأمثلة والتركيز على الحقائق والنقاط والمفاهيم والأطر النظرية الرئيسية ووضوح الأهداف وإعطاء الإيضاحات البديلة لمواقع الصعوبة في محتوى المحاضرة؛

- تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في قاعة الدراسة، فالطلبة يتعلمون أكثر من الدروس التي يشاركون فيها؛

- استخدام المساعدات البصرية؛

- تنوع مستوى الصوت، فثبوت الصوت على وتيرة واحدة ولفترة طويلة ممل للطلبة؛

- المحافظة على الاتصال بالعين لكل طالب وشد انتباههم إلى موضوع المحاضرة وإشعارهم

بأن الأستاذ مهتم بهم؛

- توضيح كيفية وضع الاختبارات وطرق تصحيحها مما يزيد من ثقة الطلبة⁽³⁾.

وفيمما يتعلق بطرق التدريس، فلقد تعددت المحاولات لتصنيف هذه الطرق، غير أن مجملها

يستند على مقاييس التفاعل بين الأستاذ والطالب. وفيما يلي أهم الطرق المعتمدة في مرحلة

التعليم العالي:

1- طريقة المحاضرة: وتعتمد على الأستاذ وتفسيره للمادة الدراسية بطريقة منظمة

وبعبارات واضحة ولكن دون مشاركة ايجابية من جانب الحاضرين. وتتطلب هذه الطريقة من

الأستاذ أن يعرف كيف يجذب الاهتمام وكيف ينظم المادة العلمية تنظيمًا يسهل استيعابها، كما

تتميز بأنها متمركزة حول الأستاذ في عملية التعليم. وتتمثل أهم أسس هذا النموذج في:

- يشغل الأستاذ مهام التخطيط والتسيير والضبط؛

- يعتمد التدريس على طريقتي التلقين والحوار الموجه؛

- وتكون الحوافز خارجية تعتمد على الثواب والعقاب.

2- طريقة المناقشة الجماعية: وتتيح هذه الفرصة للطالب الاشتراك في تسيير

الدرس وبناء المعرفة، كما أنها تشجعهم على التفكير وتعطي لهم الدافعية للتعليم. ومن بين أهم

ايجابياتها أنها تعزز مهارات الاتصال بين الأستاذ والطالب، ويميل الأستاذ إلى اعتبار هذه

الطريقة امتداد لطريقة المحاضرات من خلال توضيح الصعوبات التي تنشأ في المحاضرة.

3- طريقة التدريس العلمي: وتساعد هذه الطريقة المتعلم على اكتساب المهارات العملية

وتنمية مهارات الملاحظة واكتساب مهارات الاستقصاء وتعلم تفسير المعلومات. وقد أوضح كل

من رينر وباسك سنة 1977، الأثر النافع للخبرة العملية على التعلم وذلك عندما قارنا بين طريقتين

من التدريس، اقتصرت إحدهما على المحاضرات، في حين تضمنت الطريقة الثانية الدروس

العملية. وقد كان أداء الطلاب في الدروس العملية أفضل في الامتحانات خاصة في حل المشكلات، كما كانوا راضين بممارسة الدروس العملية مفضلين ذلك على طرق التدريس التي تعتمد اعتمادا كلياً على توجيه الأستاذ⁽⁴⁾.

ثالثاً - تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس:

يعتبر تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس أحد المؤشرات التي تساعد على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم ما بهذا الأداء من إيجابيات. ويمكن تعريف تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس على أنه عملية يتم بمقتضاها جمع المعلومات عن مختلف الأدوار والوظائف الجامعية التي يقوم بها من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، والقيام بتقييمها في ضوء معايير محددة للتعرف على أوجه القوة وأوجه الضعف بغرض تجويد أدائه وتحقيق رضى الأطراف المستفيدة من خدماته. ويشمل تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس كل من السلوك والنشاط والإنتاجية، والقدرة على حل المشكلات المختلفة وممارسة العملية التعليمية داخل القاعات الدراسية بشكل جيد.

1- أهداف تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس:

تمثل أهم أهداف تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس في:

- تحقيق أهداف الجامعة؛

- تحسين أداء عضو هيئة التدريس وزيادة فاعليته في تطوير محتويات المادة العلمية ومضامينها، حيث أنّ هذا التقييم يقدم تغذية عكسية إيجابية لعضو هيئة التدريس والذي ينعكس على التحصيل الطلابي؛

- واتخاذ قرارات موضوعية فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية وزيادة الرواتب ومنح الحوافز، وفي تصميم أنشطة تطوير وتأهيل أعضاء هيئة التدريس⁽⁵⁾.

2- أهمية تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس:

يفيد تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة ما إذا كان قد تفوق على المستوى المحدد للتدريس، أو أنه حقق هذا المستوى، أو فشل في تحقيقه. كما أنّها تعد عملية ضرورية لتعزيز

التميز في التدريس، ولتحقيق أهداف الجامعة من عملية التدريس. وبالإضافة إلى هذا، تسلط عملية تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس الضوء على إنجازات الأعضاء، وتشجعهم على تطوير كفاءة تدريسهم، وتعزز استخدامهم لطرق التدريس الحديثة، وتشجعهم على استخدام نماذج مختلفة في تقييمهم البنائي للمقررات الدراسية. ومن جهة أخرى، تظهر عملية التقييم ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من بحوث ودراسات، وما تتوصل إليه من نتائج يمكن الاستفادة منها في مختلف المجالات وعلى كافة المستويات. كما تؤدي عملية التقييم إلى توضيح ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من خدمات متنوعة سواء على مستوى الجامعة أو المجتمع بصفة عامة بهيئاته ومؤسساته المختلفة، وقيمة هذه الخدمات في النهوض والرقى بالجامعة والمجتمع⁽⁶⁾.

3- خصائص عملية تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس:

يمكن تلخيص أهم الخصائص الواجب توافرها في تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، في النقاط التالية:

- الشمولية التي يستهدف تقييم فيها جميع النواحي والتغيرات والعوامل ذات العلاقة بالتقييم؛
- الاستمرارية في توفير البيانات اللازمة لإحداث التطوير المطلوب والمستمر؛
- استخدام أدوات للقياس والتقييم تتسم بالثبات والصدق وسهولة الاستخدام؛
- الواقعية والقابلية للتحقيق ووضوح الأهداف والمعايير المحددة؛
- وأن يكون التقييم جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية أو أحد متغيراتها الأساسية⁽⁷⁾.

4- مجالات تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس:

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من ثلاث أنشطة رئيسية هي: التدريس، البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع. وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي، ولذلك فهي تمثل أساس تقييمه في النواحي الأكاديمية.

أ- التدريس الجامعي: يعد التدريس العنصر الأهم عند تقييم نشاط عضو هيئة التدريس، ويحتل المكانة الأولى على سلم الأولويات. ويشمل هذا الجزء الخطة التدريسية خلال العام

متضمنًا، المقررات الدراسية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها مع إيضاح أوجه التطوير والتحديث في كل مقرر، وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته كاستخدام التقنيات والوسائل التعليمية.

ب- البحث العلمي: تستند عملية تقييم نشاط عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي على معيارين هما النشاط البحثي المستمر والإنتاج البحثي الغزير. وتتخذ أدلة النشاطات البحثية أشكالًا متعددة، نذكر منها: البحوث المنشورة في المجالات المحكمة، البحوث قيد النشر أو قيد الإعداد، البحوث المقدمة لمؤتمرات دولية، الكتب والترجمات والتعليقات وتحقيق الوثائق والمخطوطات.

ت- خدمة الجامعة والمجتمع:

- خدمة الجامعة: يوضح هذا الجانب، الأنشطة المهنية أو الإدارية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس على مستوى الكلية أو الجامعة.

- خدمة المجتمع: يبرز هذا الجزء، الأنشطة التي يقوم بها العضو في مجال خدمة المجتمع خلال السنة، شاملاً ذلك الاستشارات المقدمة لحل مشاكل المؤسسة، تنظيم أو المساهمة في ندوات وورش عمل علمية أو محلية في مجال التخصص وأي إسهامات أخرى⁽⁸⁾.

5- أساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس:

تمثل أهم الأساليب المعتمدة من قبل معظم الجامعات في تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، في:

أ- تقييم رئيس القسم أو العميد: ووفق هذا الأسلوب، يقوم رئيس القسم وهو الرئيس المباشر لأعضاء هيئة التدريس بتقييمهم انطلاقاً من معرفته بمستواهم وكفاءتهم ونشاطاتهم ومدى تعاونهم مع زملائهم في العمل ومدى تفانيهم في خدمة المجتمع، وذلك من أجل اتخاذ قرارات صائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لهم كالترقية والتثبيت وغيرها من الأمور ذات العلاقة بالجانب الإداري. وتعتبر الزيارة داخل قاعة الدرس إحدى الطرق التي يتبعها رئيس

القسم أو العميد. ويرى البعض عدم الاعتماد على تقرير رئيس القسم أو العميد منفردا لتقييم أداء عضو هيئة التدريس، لأنه قد يكون مبنيا على الانطباع الشخصي أو حديث الزملاء من أعضاء هيئة التدريس، لذا يرون ضرورة الجمع بين مختلف طرق التقييم لتحقيق نسبة كبيرة من الموضوعية في التقييم⁽⁹⁾.

ب- تقييم الزملاء: ويرتكز هذا النوع من أساليب التقييم، على قيام أعضاء هيئة التدريس بتقييم زملائهم في مجال البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، وهذا من خلال مراجعة أهداف المقررات التدريسية ومحتواها والاختبارات التي يستخدمها عضو هيئة التدريس لتقييم طلابه، هذا بالإضافة إلى الزيارات المتكررة التي يقوم بها أكثر من عضو هيئة التدريس من القسم نفسه أو أقسام أخرى من الكلية لعضو هيئة التدريس محل التقييم، وتدوين ملاحظاتهم عن فعالياته التدريسية أثناء المحاضرة، ويتم مناقشتها معه بعد كل زيارة بشكل ودي وموضوعي من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه، ومناقشته الطرق والأساليب المناسبة لتحسين هذا الأداء. ويعاب على طريقة التقييم هذه، أن الملاحظات التي تدون في الزيارات هي مجرد انطباعات شخصية، كما أن أسلوب الزيارات قد يؤدي إلى تدني الروح المعنوية لعضو هيئة التدريس وتجعله في وضع غير جيد، هذا بالإضافة إلى احتمال تأثر الملاحظة بالمجاملة والصدقات الشخصية⁽¹⁰⁾.

ت- تقييم الطلاب: ويعتبر هذا الأسلوب أحد المصادر الرئيسية التي تعول عليها كثير من الجامعات في تقييم أداء أساتذتها. ويمكن أن يتم هذا تقييم من خلال إعداد استمارة موحدة النموذج، يتم توزيعها على الطلبة مع الحرص على عدم الكشف عن هويتهم. ويعتبر تقييم الطلاب لأساتذتهم من أفضل طرق تقييم الأداء الوظيفي وأكثرها شيوعا حيث يرى الكثيرون أن للطلاب الحق في عملية تقييم ما داموا هم المعنيون مباشرة بعملية التعليم. ومن أهم ما تتميز به طريقة التقييم هذه أنها تتمتع بدرجة صدق وثبات عالية، كما أن نتائجها موضوعية وغير متحيزة. وعلى الرغم من المزايا التي يتمتع بها هذا الأسلوب، إلا أن هناك تساؤلات عديدة تثار من قبل الباحثين حول هذا الموضوع ولعل من أبرزها التساؤل حول مدى اقتناع عضو هيئة التدريس بقدرة الطلبة على إدراك وملاحظة جوانب الضعف والقوة في الممارسات التدريسية⁽¹¹⁾.

ث- التقييم الذاتي: ويقصد به قيام عضو هيئة التدريس بنفسه بعملية تقييم فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات، وهذا من خلال استخدام نماذج خاصة لهذا الغرض وقد تكون مشابهة لنماذج تقييم الطلاب ومن ثم تقارن نتائج النوعين من التقييم ببعضها البعض، أو من خلال تسجيل جميع فعالياتهم وسلوكياتهم أثناء المحاضرة على شريط فيديو من أجل معرفة نقاط القوة والضعف في تلك الفعاليات. وتهدف الجامعة من وراء استخدام هذا الأسلوب إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعيده على انتقاد ذاته وذلك من خلال تشخيصه لنقاط القوة والضعف في ممارسته التدريسية بهدف تحسين مستوى أدائه. وما يعاب على طريقة التقييم هذه، أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلبة⁽¹²⁾.

وتجدر الإشارة، إلى أنه ينبغي الاعتماد على مختلف هذه الأساليب في تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، من أجل الحصول على تقييم فعال يسمح بإبراز معلومات موضوعية وصحيحة وصادقة عن جوانب الضعف والقوة في أداء عضو هيئة التدريس.

الإطار التطبيقي:

بعد استعراضنا للإطار النظري لمختلف الأساليب المعتمدة في تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس، سنحاول من خلال هذا الإطار، إبراز مختلف وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية حول أساليب تقييم جودة أدائهم. وقد تمّ اختيار أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة فرحات عباس -سطيف 1- محلا للدراسة الميدانية. وستتطرق في هذا الإطار، إلى دراسة العنصرين التاليين:

أولا- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية؛

ثانيا- تحليل البيانات، اختبار الفرضيات، عرض النتائج وتحليلها.

أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1- تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة:

أ- تحديد مجتمع الدراسة: تمّ تطبيق هذه الدراسة، على أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة فرحات عباس -سطيف 1- والبالغ عددهم مائتين

وأربعة عشر أستاذاً للموسم الجامعي 2010/2011 (المجتمع المستهدف). ونظراً لقيود الوقت والتكلفة ومع الأخذ بعين الاعتبار لما تحتويه استمارة البحث من أسئلة كثيرة تتطلب الإجابة عليها فترة طويلة نسبياً، تقرر استخدام أسلوب العيّنات. وقد تمّ في هذا الإطار، الاعتماد على المعاينة الاحتمالية العشوائية البسيطة، لأنّ حجم مجتمع البحث المستهدف معروف⁽¹³⁾. وفي هذا الصدد، تمّ انتقاء عناصر العيّنة بواسطة إجراء السحب اليدوي⁽¹⁴⁾.

ب- تحديد حجم العيّنة:

نظراً لأنّه تمّ الاعتماد على أسلوب المعاينة الاحتمالية العشوائية البسيطة، فإنّه من الممكن حساب حجم العينة وخطأ المعاينة⁽¹⁵⁾.

ومن هذا المنطلق، تمّ حساب حجم عينة الدّراسة وفق المعادلة الرياضية التالية⁽¹⁶⁾:

$$n = \frac{\frac{SD^2 P(1-P)}{E^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{SD^2 P(1-P)}{E^2} \right] - 1}$$

علماً أنّ:

$N =$ حجم المجتمع، والذي يساوي 214 عضو هيئة تدريس.

$n =$ حجم العينة.

$SD =$ درجة الثقة، وتساوي 1.64 عند درجة ثقة 90%.

$P =$ نسبة المتغير المراد دراسته في المجتمع الأصلي، والتي في حالة عدم وجودها، يمكن للباحث افتراضها في حدود نسبة 0.5.

$E =$ نسبة الخطأ المسموح به، ويساوي 10%.

وبالتعويض في المعادلة، نجد حجم عينة الدّراسة يقدر بـ 51 عضو هيئة تدريس. وقد تمّ في هذا الإطار، توزيع 51 استبيان على أعضاء هيئة تدريس. وبعد جمع الاستبيانات، تمّ اعتماد 44

استبيان للتحليل الإحصائي، واستبعاد 07 استبيانات لعدم اكتمالها وامتناع البعض الآخر عن الإجابة، وبذلك تمثل العينة ما نسبته 86.27% من إجمالي الاستمارات الموزعة وما نسبته 23.83% من مجتمع الدراسة.

2- أسلوب جمع البيانات وأدوات التحليل الإحصائي:

أ- أسلوب جمع البيانات:

تمّ جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال أسلوب الاستقصاء، حيث قمنا بتصميم استمارة بحث موجهة إلى أفراد العينة قصد التعرف على وجهة نظرهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وعلى ما تشمله من معايير.

وفيما يتعلق بتصميم استمارة البحث، فقد تكونت من ثلاثة أجزاء بالإضافة إلى صفحة التقديم وطلب التعاون والاستجابة، وهي كالتالي:

الجزء الأول: ويتعلق هذا الجزء، بالخصائص الديموغرافية للعيّنة من الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: ويقوم على تحديد درجة موافقة أفراد العينة على أساليب تقييم جودة أدائهم والمتمثلة في نموذج التقييم الذاتي، التقييم من قبل الطلبة، التقييم من قبل الزملاء والتقييم من قبل رئيس القسم.

الجزء الثالث: ويقوم على تحديد درجة موافقة أفراد العينة على ما تشمله أساليب تقييم جودة أدائهم من معايير، من خلال ثلاث وثلاثين عبارة تعكس الأساليب الرئيسية لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، وقد ورّعت هذه العبارات كالتالي:

- تشير العبارات من 1 إلى 11 إلى معايير نموذج التقييم الذاتي، نذكر منها: المواد التي تمّ تدريسها، البحوث المنشورة، الكتب المؤلفة والمترجمة المنشورة، والخدمات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحلي.

- تعبّر العبارات من 12 إلى 23 عن معايير أسلوب التقييم من قبل الطلبة، والذي يبرز في عدة معايير من أهمّها: مدى التوافق بين مفردات الخطة الدراسية وما تمّ دراسته فعلاً، تحفيز الطلبة على المشاركة والتنوع في أساليب قياس تحصيل الطلبة.

-تعكس العبارات من 24 إلى 33، المعايير المشتركة بين كل من أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم والزملاء، ونذكر منها: القدرة على تغطية المادة المدرسة بكفاءة، الالتزام بساعات العمل، إعداد المواد التدريسية الإلكترونية، المشاركة في اللجان واجتماعات القسم والأنشطة العلمية، الالتزام بالأنظمة والتعليقات وتقبل التوجيهات والعمل بها.

وقد تمّ قياس متغيّرات كلّ من الجزء الثاني والثالث باستخدام مقياس "ليكرت"، باعتباره من أنسب المقاييس التي تسمح لنا بقياس إدراكات أفراد عينة البحث لمحتويات الجزء الثاني والثالث. ويتكوّن هذا المقياس، من خمس نقاط تتراوح بين الرقم 1، ويعبّر على عدم الموافقة المطلقة على كلّ عبارة في الجزء الثاني والثالث على الترتيب، والرقم 5 الذي يعبّر عن الموافقة المطلقة عليها، في حين يعبّر الرقم 3 عن حيادية المقياس. كما يعكس كلّ من المدى [1- أقل من 2.5] درجة الموافقة المتدنيّة، والمدى [2.5- أقل من 3.5] درجة الموافقة المتوسطة، أما المدى [3.5 - 5] فيعكس درجة الموافقة العالية.

وحتى تكون أسئلة الاستمارة وعباراتها واضحة وسهلة الفهم من قبل الباحثين، تمّ اختبارها على عيّنة محدودة من أعضاء هيئة التدريس، والبالغ عددهم عشرة أفراد، وهذا للتأكد من وضوح أسئلة الاستمارة وعباراتها. وعلاوة على ذلك، فقد بلغت قيمة معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)، مستوى 90.28% وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية، تشير إلى وجود ترابط عال بين عبارات الاستبيان، وإلى إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو تكرر القياس في ظلّ أوضاع مختلفة ومع مرور الوقت.

ب- أدوات التحليل الإحصائي:

اعتمدت منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة، وبالاستعانة ببرمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Version 17.0) Statistical Package For Social Sciences، على استخدام الأدوات التالية:

- التكرارات والنسب المئوية (الأساليب الوصفية)، لوصف بيانات العيّنة من حيث خصائصها؛
- المتوسطات الحسابية (الأساليب الوصفية)، لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة البحث على أساليب تقييم جودة أداءهم وعلى ما تشمله من معايير، إضافة إلى، تحديد الأهمية النسبية

لأساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس. كما تم استخدام الانحراف المعياري، لقياس درجة تشتت قيم استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي؛

- تحليل التباين أحادي الجانب (الأساليب الاستدلالية) لمعرفة إن كانت درجة موافقة أعضاء هيئة التدريس على أساليب تقييم جودة أدائهم وعلى ما تشمله من معايير تختلف باختلاف الجنس والعمر والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

ثانيا- تحليل البيانات، اختبار الفرضيات، عرض النتائج وتحليلها:

1- وصف خصائص عينة الدراسة:

بغرض التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، تناول الجزء الأول من الاستبيان بعض البيانات الشخصية لأفراد العينة، وهي: الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة. والجدول أدناه، يوضح ذلك:

جدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس، العمر،

الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة			الرتبة الأكاديمية			العمر			الجنس		
(%)	التكرار	الفئة	(%)	التكرار	الفئة	(%)	التكرار	الفئة	(%)	التكرار	الفئة
47.7	21	أقل من 05 سنوات	47.7	21	أستاذ مساعد	29.5	13	أقل من 30 سنة	59.1	26	ذكر
25	11	[05 - 10]	45.5	20	صنف ب	40.9	18	[30 - 40]	40.9	18	أنثى
4.5	2	[10 - 15]			أستاذ	11.4	5	[40 - 50]			
11.4	5	[15 - 20]	2.3	1	أستاذ مساعد	18.2	8	[50 - 60]			
11.4	5	أكثر من 20 سنة.	4.5	2	صنف أ	0	0	أكثر من 60 سنة.			
					أستاذ محاضر						
					أستاذ تعليم عالي						
100	44	المجموع	100	44	المجموع	100	44	المجموع	100	44	المجموع

المصدر: أعدّ الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

يشير الجدول رقم 01، إلى تقارب نسبة أعداد الإناث والذكور من الأساتذة العاملين في مؤسسة التعليم العالي، وهذا يعكس إقبال وتوجه كلا الطرفين إلى التدريس الجامعي. ويلاحظ أيضاً، أن معظم أفراد العينة هم من الفئة العمرية [30 - 40] سنة، هذا بالإضافة إلى تقارب نسبة كل من أفراد العينة ذات الرتبة الأكاديمية: أستاذ مساعد صنف أ وذات الرتبة الأكاديمية: أستاذ مساعد صنف ب، كما أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة أقل من 05 سنوات، وهو ما يعكس تطور في أعداد الأساتذة في مؤسسات التعليم العالي والنتيجة عن سياسة الدولة نحو تكثيف فرص التوظيف لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي.

2- التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة: سنركز في هذا المجال، على تحليل البيانات المتعلقة بدرجة موافقة أفراد عينة البحث على كل أسلوب من أساليب تقييم جودة أدائهم وعلى ما يشمله كل أسلوب من معايير.

أ- نموذج التقييم الذاتي:

يوضح الجدول رقم 02، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول جميع معايير نموذج التقييم الذاتي.

جدول رقم 02: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير نموذج التقييم الذاتي

الرقم	العبارة	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً			
		1	2	3	4	5			
	نموذج التقييم الذاتي	0	1	6	9	28	4.45	0.819	
1	المواد التي تم تدريسها.	2	1	0	12	29	4.47	0.97	
2	البحوث المنشورة.	1	2	2	12	27	4.40	0.94	

تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي
دراسة استطلاعية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية...
أ.رقاد صليحة

عالية	0.82	4.52	30	9	3	2	0	الكتب المؤلفة والمترجمة المنشورة.	3
عالية	0.97	4.40	28	10	3	2	1	البحوث قيد الإعداد.	4
عالية	0.92	4.29	23	15	2	4	0	الإشراف على الطلبة.	5
عالية	0.97	4.18	21	14	5	4	0	التقارير أو الدراسات التي تم إعدادها للقسم/الكلية /للجامعة.	6
عالية	0.69	4.5	26	15	2	1	0	المحاضرات والندوات العلمية.	7
عالية	0.78	4.40	24	16	2	2	0	المؤتمرات وورش العمل.	8
متوسطة	1.51	2.97	11	5	11	6	11	المناصب الإدارية التيتم شغلها.	9
عالية	1.45	3.72	19	10	5	4	5	اللجان التي تمت المشاركة فيها على مستوى القسم/الكلية /الجامعة.	10
متوسطة	1.140	3.068	10	6	13	7	8	الخدمات والنشاطات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحلي.	11
عالية	1.014	4.083						المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

الملاحظ من الجدول رقم 02، أنّ هنالك اتفاق بين أفراد العيّنة على اعتماد أسلوب نموذج التقييم الذاتي، فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا الأسلوب 4.45 وبانحراف معياري 0.81، وأنّ هذا المتوسط الحسابي يقع ضمن مدى درجة الموافقة العالية. كما يوضح الجدول أيضاً، أنّ الاتجاهات نحو الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 10) كانت ضمن الموافقة العالية (3.5- 5). وهذا ما يدلّ، على أنّه هنالك اتفاق بين أفراد عيّنة الدّراسة على اعتماد هذه المعايير بالنسبة لأسلوب نموذج التقييم الذاتي، بينما كانت الاتجاهات نحو الفقرتين (9 و 11) ضمن الموافقة المتوسطة (2.5 أقل من 3.5)، وهذا ما يدلّ، على أنّ اعتماد هذين المعيارين لم يحظيا بدرجة الموافقة العالية من فيل أفراد عينة البحث، وربما يعود ذلك إلى عدم رغبة بعض أعضاء هيئة التدريس في شغل المناصب الإدارية وكذا وجود فجوة كبيرة بين مؤسسة التعليم العالي والمجتمع المحلي لا تسمح لعضو هيئة التدريس بتقديم خدمات مفيدة للمجتمع. وفيما يتعلق بالمعدّل العام للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة الفقرات التي تحدد درجة موافقة أفراد عينة البحث على معايير نموذج التقييم الذاتي، فيتبين من الجدول رقم 02، أنّ المعدّل العام قد بلغ 4.083 مما يعكس درجة موافقة عالية على معايير هذا النموذج، وبإجماع غالبية أفراد عيّنة الدّراسة كما يدلّ عليه الانحراف المعياري الذي قدر بـ 1.014.

ب- التقييم من قبل الطلبة:

يوضّح الجدول رقم 03، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول جميع معايير أسلوب التقييم من قبل الطلبة.

جدول رقم 03: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير أسلوب تقييم الطلبة

الرقم	العبرة	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً			
		1	2	3	4	5			
	التقييم من قبل الطلبة	1	0	4	18	21	4.31	عالية	
1	مدى التوافق بين مفردات الخطة وما تم تدريسه فعلاً.	1	0	4	15	24	4.38	عالية	
2	الالتزام بمواعيد المحاضرات.	1	0	2	13	28	4.52	عالية	
3	استغلال وقت المحاضرات بشكل فعال.	1	1	1	12	29	4.52	عالية	
4	مدى التمكن من المادة العلمية.	1	2	0	8	33	4.59	عالية	
5	تحفيز الطلبة على المشاركة.	1	0	1	14	28	4.54	عالية	
6	استخدام أساليب توضيحية في عرض المادة التعليمية.	2	0	1	15	26	4.43	عالية	
7	التنوع في طرائق التدريس بما يلاءم موضوع المادة وحاجات الطلبة.	1	2	1	15	25	4.38	عالية	
8	محتوى الامتحانات يتوافق مع شرح مفردات الخطة التدريسية للمادة.	1	1	4	12	26	4.38	عالية	

تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي
دراسة استطلاعية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية...
أ.رقاد صليحة

9	مناقشة الإجابات الصحيحة لأسئلة الامتحان.	3	3	3	15	20	4.045	1.199	عالية
10	التنوع في أساليب قياس تحصيل الطلبة.	1	2	2	15	23	4.32	0.94	عالية
11	الالتزام بساعات الإشراف.	1	3	3	17	20	4.18	0.99	عالية
12	التعامل مع الطلبة باحترام ضمن معايير المهنة وأدائها	1	1	1	11	30	4.54	0.84	عالية
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام						4.402	0.904	عالية

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

يبين الجدول رقم 03، أنّ هنالك اتفاق بين أفراد العيّنة على اعتماد أسلوب التقييم من قبل الطلبة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا الأسلوب 4.31 وبنحرف معياري 0.82، وأنّ هذا المتوسط الحسابي يقع ضمن مدى درجة الموافقة العالية. أما من حيث المتوسطات الحسابية لفقرات هذا الأسلوب فقد تراوحت بين 4.59 و4.045 أي أنها ضمن درجة الموافقة العالية. وبعبارة أخرى، فإنّ هنالك اتفاق بين أفراد عيّنة الدّراسة على اعتماد هذه المعايير بالنسبة لأسلوب التقييم من قبل الطلبة. وفيما يتعلق بالمعدّل العام للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة الفقرات التي تحدد درجة موافقة أفراد عينة البحث على معايير التقييم من قبل الطلبة، فيتبين من الجدول رقم 03، أنّ المعدّل العام قد بلغ 4.402 مما يعكس درجة موافقة عالية على معايير هذا الأسلوب، ويأجماع أفراد عيّنة الدّراسة كما يدلّ عليه تدني الانحراف المعياري الذي قدر بـ0.904.

ت- التقييم من قبل الزملاء ورئيس القسم:

يوضح الجدول رقم 04، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول جميع معايير كل من أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم والتقييم من قبل الزملاء.

جدول رقم 04: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم والزملاء

الرقم	العبارة	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً			
		1	2	3	4	5			
	التقييم من قبل الزملاء	1	5	10	15	13	3.77	1.075	عالية
	التقييم من قبل رئيس القسم	7	6	8	13	10	3.29	1.39	متوسطة
1	القدرة على تغطية المواد المختلفة بكفاءة.	0	1	2	17	24	4.45	0.69	عالية
2	الالتزام بساعات العمل.	1	2	2	16	23	4.31	0.93	عالية
3	الالتزام بساعات الإشراف	1	3	4	19	17	4.09	0.98	عالية
4	إعداد المواد التدريسية الإلكترونية.	1	2	6	19	16	4.068	0.949	عالية
5	العمل بروح الفريق.	1	14	11	2	1	3.95	1.01	عالية
6	النشاط البحثي.	0	2	2	18	22	4.36	0.78	عالية
7	المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم.	1	3	3	17	19	4.090	1.095	عالية

تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي
دراسة استطلاعية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية...
أ.رقاد صليحة

8	المشاركة في النشاطات العلمية.	1	3	3	15	22	4.22	1.008	عالية
9	الالتزام بالأنظمة والتعليمات.	3	3	7	14	17	3.88	1.20	عالية
10	تقبل التوجيهات والعمل بها.	6	3	12	16	7	3.34	1.23	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام						4.075	0.987	عالية

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

حسب نتائج الجدول رقم 04، نجد بأن هنالك اتفاق بين أفراد العينة على اعتماد أسلوب التقييم من قبل الزملاء، فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا الأسلوب 3.77 وبانحراف معياري 1.075، وأن هذا المتوسط الحسابي يقع ضمن مدى درجة الموافقة العالية في حين كانت هنالك درجة موافقة متوسطة بين أفراد العينة على اعتماد أسلوب التقييم من رئيس القسم، فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا الأسلوب 3.29 وبانحراف معياري 1.39، وأن هذا المتوسط الحسابي يقع ضمن مدى درجة الموافقة المتوسطة. كما يوضح الجدول أيضا، أن الاتجاهات نحو الفقرات من 01 إلى 09 كانت ضمن الموافقة العالية (3.5-5). وهذا ما يدل، على أنه هنالك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة على اعتماد هذه المعايير بالنسبة لكل من أسلوب التقييم من قبل الزملاء والتقييم من قبل رئيس القسم، بينما كانت الاتجاهات نحو العاشرة ضمن الموافقة المتوسطة (2.5 أقل من 3.5)، وهذا ما يدل، على أن اعتماد هذا المعيار لم يحظى بدرجة الموافقة العالية من فيل أفراد عينة البحث، وربما يعود ذلك إلى عدم ملائمة التوجيهات. وفيما يتعلق بالمعدل العام للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة الفقرات التي تحدد درجة موافقة أفراد عينة البحث على معايير أسلوب التقييم من قبل الزملاء ورئيس القسم، فيتبين من الجدول رقم 04، أن المعدل العام قد بلغ 4.075 مما يعكس درجة موافقة عالية على معايير هذين الأسلوبين، وبإجماع أفراد عينة الدراسة كما يدل عليه تدني الانحراف المعياري الذي قدر بـ 0.987.

3- اختبار الفرضيات، عرض النتائج وتحليلها:

أ- اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: تختلف الأهمية النسبية من وجهة نظر أفراد عينة البحث حول أساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس.

لاختبار هذه الفرضية، تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس. والجدول رقم 05، يبيّن ذلك

جدول رقم 05: ترتيب أساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس

الترتيب	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	نموذج التقييم الذاتي	4.45	0.819	عالية
2	نموذج التقييم من قبل الطلبة	4.31	0.8289	عالية
3	نموذج التقييم من قبل الزميل	3.77	1.075	عالية
4	نموذج التقييم من قبل رئيس القسم	3.29	1.39	متوسطة

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الجداول (02، 03، 04)

يتبيّن من الجدول رقم 05، أنّ نموذج التقييم الذاتي كان أكثر الأساليب استحساناً وقبولاً للتطبيق من قبل أفراد عينة البحث بوسط حسابي مقداره 4.45 وانحراف معياري مقداره 0.819، ويليه بعد ذلك، أسلوب التقييم من قبل الطلبة بوسط حسابي مقداره 4.31 وانحراف معياري مقداره 0.8289، ثم أسلوب التقييم من قبل الزملاء بوسط حسابي مقداره 3.77 وانحراف معياري مقداره 1.075، مما يعكس أنّ غالبية أفراد عينة الدراسة توافق بدرجة عالية على تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس باستخدام هذه الأساليب. وفي المقابل، فإن أقل هذه الأساليب استحساناً وقبولاً للتطبيق بوسط حسابي مقداره 3.29 وانحراف معياري مقداره 1.39، كان أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم، مما يعكس درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة على استخدام هذا الأسلوب.

ويتضح على ضوء هذه النتائج، أن أساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، تختلف في أهميتها النسبية. وعليه نقول أن الفرضية المتعلقة باختلاف الأهمية النسبية لأساليب تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس صحيحة.

الفرضية الأساسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أداءهم تعزى إلى عامل الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أداءهم تعزى إلى عامل الجنس.

يقيس هذا الفرض جوهرية الاختلافات بين أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة الموافقة على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الجنس. والجدول التالي، يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الجنس.

جدول رقم 06: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث

من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الجنس

الانحراف المعياري				الوسط الحسابي				الجنس
تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	
1.47	1.13	0.72	0.76	2.80	3.61	4.26	4.5	ذكر
0.90	0.97	0.97	0.91	4.00	4.00	4.38	4.38	أنثى

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

يتبين لنا من جدول رقم 06، أن هناك اتفاق بالرأي بين أفراد عينة البحث على الرغم من اختلاف جنسهم من حيث استخدام كل من أسلوب نموذج التقييم الذاتي، التقييم من قبل

الطلبة والتقييم من قبل الزملاء لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، إلا فيما يتعلق بأسلوب التقييم من قبل رئيس القسم، فقد أبدى أعضاء الهيئة التدريسية من جنس الذكور درجة الموافقة المتوسطة على هذه الأسلوب على عكس رأي الهيئة التدريسية من الجنس الأنثوي التي أبدت الموافقة العالية لهذا الأسلوب. ولمعرفة أن كان الجنس يؤثر على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، تم إجراء تحليل التباين أحادي الجانب، وقد تبين أن اختلاف جنس أعضاء الهيئة التدريسية لا يؤدي إلى تباين آرائهم من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم إلا فيما يتعلق بأسلوب التقييم من قبل رئيس القسم فقد كان هناك اختلاف بالرأي حوله، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 07: نتائج تحليل التباين ANOVA لأراء أفراد عينة البحث

من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم أدائهم وذلك حسب عامل الجنس

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة F	المعنوية	الدلالة
نموذج التقييم الذاتي	بين الفئات	0.131	1	0.192	0.664	غير جوهرية
	داخل الفئات	28.778	42			
	التباين الكلي	28.909	43			
التقييم من قبل الطلبة	بين الفئات	0.152	1	0.218	0.643	غير جوهرية
	داخل الفئات	29.393	42			
	التباين الكلي	29.545	43			
التقييم من قبل الزملاء	بين الفئات	1.573	1	1.372	0.248	غير جوهرية
	داخل الفئات	48.154	42			
	التباين الكلي	49.727	43			
التقييم من قبل رئيس القسم	بين الفئات	15.121	1	9.334	0.004	جوهريّة
	داخل الفئات	68.038	42			
	التباين الكلي	83.159	43			

عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

وعلى ضوء هذه النتائج، نقبل فرضية العدم المتعلقة بكل من أسلوب نموذج التقييم الذاتي، التقييم من قبل الطلبة والتقييم من قبل الزملاء ونرفضها بالنسبة لأسلوب التقييم من قبل رئيس القسم.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى عامل العمر.

يقيس هذا الفرض جوهرية الاختلافات بين أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة الموافقة على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل العمر. ويوضح الجدول التالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل العمر.

جدول رقم 08: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث
من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل العمر

الانحراف المعياري				الوسط الحسابي				الجنس
تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	
1.39	1.19	0.50	0.89	3.46	3.38	4.38	4.15	أقل من 30 سنة
1.36	0.93	1.04	0.77	3.11	3.94	4.16	4.61] 40 - 30]
1.51	1.51	0.00	0.89	3.60	3.60	5.00	4.40] 50 - 40]
1.58	0.83	0.83	0.74	3.25	4.12	4.12	4.62] 60 - 50]
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	أكثر من 60 سنة

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

يتبين لنا من جدول رقم 08، أن هناك اتفاق بالرأي بين أفراد عينة البحث على الرغم من اختلاف فئاتهم العمرية من حيث درجة الموافقة العالية على استخدام كل من أسلوب نموذج

التقييم الذاتي، التقييم من قبل الطلبة والتقييم من قبل الزملاء لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، ودرجة الموافقة المتوسطة على استخدام أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم لتقييم جودة أدائهم. ولمعرفة إن كان العمر يؤثر على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، تم إجراء تحليل التباين أحادي الجانب عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$. وقد تبين أن اختلاف عمر أعضاء الهيئة التدريسية لا يؤدي إلى تباين آرائهم من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 09: نتائج تحليل التباين ANOVA لأراء أفراد عينة البحث

من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم أدائهم وذلك حسب عامل العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة F	المعنوية	الدلالة
نموذج التقييم الذاتي	بين الفئات	1.864	3	0.919	0.44	غير جوهرية
	داخل الفئات	27.045	40			
	التباين الكلي	28.909	43			
التقييم من قبل الطلبة	بين الفئات	3.094	3	1.559	0.214	غير جوهرية
	داخل الفئات	26.454	40			
	التباين الكلي	29.545	43			
التقييم من قبل الزملاء	بين الفئات	3.631	3	1.050	0.381	غير جوهرية
	داخل الفئات	46.096	40			
	التباين الكلي	49.727	43			
التقييم من قبل رئيس القسم	بين الفئات	1.451	3	0.237	0.870	غير جوهرية
	داخل الفئات	81.709	40			
	التباين الكلي	83.159	43			

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

وعلى ضوء هذه النتائج، نقول أن فرضية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير العمر صحيحة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى عامل الرتبة الأكاديمية. يقيس هذا الفرض جوهرية الاختلافات بين أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة الموافقة على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الرتبة الأكاديمية. ويوضح الجدول التالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الرتبة الأكاديمية.

جدول رقم 10: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الرتبة الأكاديمية

الجنس	الانحراف المعياري			الوسط الحسابي			نموذج التقييم الذاتي
	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	
أستاذ مساعد قسم ب	1.00	0.90	0.95	3.28	3.71	4.28	4.28
أستاذ مساعد قسم أ	1.22	0.75	0.57	3.40	3.85	4.40	4.70
أستاذ محاضر	0.00	0.00	0.00	1.000	4.00	4.00	4.00
أستاذ تعليم عالي	0.70	1.41	1.41	3.50	3.50	4.00	4.00

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

يتبين لنا من جدول رقم 10، أن هناك اتفاق بالرأي بين أفراد عينة البحث على الرغم من اختلاف رتبهم الأكاديمية من حيث درجة الموافقة العالية على استخدام كل من أسلوب نموذج التقييم الذاتي، التقييم من قبل الطلبة والتقييم من قبل الزملاء لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، ودرجة الموافقة المتوسطة على استخدام أسلوب التقييم من قبل رئيس

القسم لتقييم جودة أدائهم. ولمعرفة أن كانت الرتبة الأكاديمية تؤثر على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، تم إجراء تحليل التباين أحادي الجانب عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$. وقد تبين أن اختلاف الرتب الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية لا يؤدي إلى تباين آرائهم من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 11: نتائج تحليل التباين ANOVA لأراء أفراد عينة البحث

من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل الرتبة الأكاديمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة F	المعنوية	الدلالة
نموذج التقييم الذاتي	بين الفئات	2.423	3	1.220	0.315	غير جوهرية
	داخل الفئات	26.486	40			
	التباين الكلي	28.909	43			
التقييم من قبل الطلبة	بين الفئات	0.460	3	0.211	0.888	غير جوهرية
	داخل الفئات	29.086	40			
	التباين الكلي	29.545	43			
التقييم من قبل الزملاء	بين الفئات	0.392	3	0.106	0.956	غير جوهرية
	داخل الفئات	49.336	40			
	التباين الكلي	49.727	43			
التقييم من قبل رئيس القسم	بين الفئات	5.573	3	0.958	0.422	غير جوهرية
	داخل الفئات	77.586	40			
	التباين الكلي	83.159	43			

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

وعلى ضوء هذه النتائج، نقول أنّ فرضية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى عامل الرتبة الأكاديمية صحيحة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى عامل عدد سنوات الخبرة.

يقيس هذا الفرض جوهرية الاختلافات بين أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة الموافقة على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل عدد سنوات الخبرة. ويوضح الجدول التالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل عدد سنوات الخبرة.

جدول رقم 12: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء أفراد عينة البحث
من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم أدائهم وذلك حسب عدد سنوات الخبرة

الانحراف المعياري				الوسط الحسابي				الجنس
تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	تقييم رئيس القسم	تقييم الزملاء	تقييم الطلبة	نموذج التقييم الذاتي	
1.46	1.11	0.90	0.90	3.42	3.66	4.28	4.28	أقل من 5 سنوات
1.095	1.16	0.80	0.82	3.00	3.81	4.36	4.45] 10 - 05]
0.70	1.41	0.70	0.00	4.50	4.00	4.50	5.00]15 - 10]
1.64	1.30	0.89	0.89	3.80	3.80	4.40	4.40] 20 - 15]
1.34	0.70	0.83	0.81	2.40	4.00	4.20	4.45	أكثر من 20 سنة

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

هناك اتفاق بالرأي بين أفراد عينة البحث حسب نتائج الجدول رقم 12، على الرغم من اختلاف عدد سنوات الخبرة من حيث درجة الموافقة العالية على استخدام كل من أسلوب نموذج التقييم الذاتي، التقييم من قبل الطلبة والتقييم من قبل الزملاء لتقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس، ودرجة الموافقة المتوسطة على استخدام أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم

لتقييم جودة أدائهم. ولمعرفة إن كانت عدد سنوات الخبرة تؤثر على وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، تم إجراء تحليل التباين أحادي الجانب عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$. وقد تبين أن اختلاف عدد سنوات الخبرة لأعضاء الهيئة التدريسية لا يؤدي إلى تباين آرائهم من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 13: نتائج تحليل التباين ANOVA لأراء أفراد عينة البحث

من حيث درجة موافقتهم على أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب عامل عدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة F	المعنوية	الدلالة
نموذج التقييم الذاتي	بين الفئات	2.696	4	1.003	0.418	غير جوهرية
	داخل الفئات	26.213	39			
	التباين الكلي	28.909	43			
التقييم من قبل الطلبة	بين الفئات	0.214	4	0.71	0.990	غير جوهرية
	داخل الفئات	29.331	39			
	التباين الكلي	29.545	43			
التقييم من قبل الزملاء	بين الفئات	0.624	4	0.124	0.973	غير جوهرية
	داخل الفئات	49.103	39			
	التباين الكلي	49.727	43			
التقييم من قبل رئيس القسم	بين الفئات	9.516	4	1.26	0.302	غير جوهرية
	داخل الفئات	73.643	39			
	التباين الكلي	83.159	43			

المصدر: مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

وعلى ضوء هذه النتائج، نقول أن فرضية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة صحيحة.

الختام:

على ضوء ما سبق نخلص إلى القول بأنه ينبغي على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بتقييم عضو هيئة التدريس ووضع الخطط اللازمة لتنفيذ ذلك، باعتباره أحد أهم متطلبات تحقيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي. وفيما يأتي أهم النتائج والتوصيات:

أ- النتائج:

- تمثل أهم النتائج المتوصل إليها في كل من الإطار النظري والتطبيقي لورقة البحث في:
 - تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس يكون في إطار وظائفه من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع؛
 - يعتمد نجاح عملية تقويم عضو هيئة التدريس على دقة المعايير؛
 - يعتمد نجاح عملية تقويم عضو هيئة التدريس على الاعتماد على مختلف أساليب التقويم للحصول على تقييم فعال يسمح بإبراز معلومات موضوعية وصحيحة وصادقة عن جوانب الضعف والقوة في أداء عضو هيئة التدريس؛
 - تشكل مواصفات عضو هيئة التدريس النفسية والشخصية والمهنية معيارا هاما في ضمان جودة التدريس؛
 - موافقة أفراد عينة البحث بدرجة عالية على تقييم جودة أدائهم باستخدام أسلوب نموذج التقييم الذاتي ومعايره ماعدا معياري شغل المناصب الإدارية والخدمات والنشاطات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحلي؛

- موافقة أفراد عينة البحث بدرجة عالية على تقييم جودة أدائهم باستخدام أسلوب التقييم من قبل الطلبة ومعايره؛
- موافقة أفراد عينة البحث بدرجة عالية على تقييم جودة أدائهم باستخدام أسلوب التقييم من قبل الزملاء ومعايره؛
- موافقة أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة على تقييم جودة أدائهم باستخدام أسلوب التقييم من قبل رئيس القسم، وموافقته بدرجة عالية على معايره باستثناء معيار تقبل التعليمات والعمل بها فقد حظيت بدرجة موافقة متوسطة؛
- تختلف أساليب تقييم جودة أداء هيئة التدريس من حيث أهميتها النسبية، فقد احتل نموذج التقييم الذاتي المرتبة الأولى يليه التقييم من قبل الطلبة ثم التقييم من قبل الزملاء وأخيرا التقييم من قبل رئيس القسم؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير الجنس، حيث تبين أن أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور لا يوافقون بدرجة عالية على تقييم جودة أدائهم من قبل رئيس القسم؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير العمر، مما يدل على أن أعضاء الهيئة التدريسية متساوون في وجهة نظرهم حول أساليب تقييم جودة أدائهم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية، مما يدل على أن أعضاء الهيئة التدريسية متساوون في وجهة نظرهم حول أساليب تقييم جودة أدائهم؛
- ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة حول أساليب تقييم جودة أدائهم تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، مما يدل على أن أعضاء الهيئة التدريسية متساوون في وجهة نظرهم حول أساليب تقييم جودة أدائهم.

وفيما يلي جدول يلخص نتائج كل من الفرضية الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة للفرضية الأساسية الثانية حول جوهرية الاختلافات بين أعضاء الهيئة التدريسية حول درجة موافقتهم على أسلوب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب: الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

جدول رقم 13: مستوى الدلالة حول جوهرية الاختلافات بين وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية حول أساليب تقييم جودة أدائهم وذلك حسب الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة				المتغير
عدد سنوات الخبرة	الرتبة الأكاديمية	العمر	الجنس	
غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	نموذج التقييم الذاتي
غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	التقييم من قبل الطلبة
غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	التقييم من قبل الزملاء
غير جوهرية	غير جوهرية	غير جوهرية	جوهريه	التقييم من قبل رئيس القسم

المصدر مخرجات برمجية SPSS Version 17.0

ب- التوصيات:

- نشر ثقافة تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي؛
- الاهتمام بالتقييم المستمر لجودة أداء عضو هيئة التدريس؛
- إعداد نظام متكامل لتقييم عضو هيئة التدريس حتى يكون التقييم موضوعي؛
- ضرورة تحديد ونشر معايير تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس؛
- الاستفادة من الخبرات والتجارب والمعايير العالمية في تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس؛

- الاعتماد على التغذية العكسية في وضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل عضو هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً؛
- تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية العكسية ليستفيد منها بتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف؛
- ضرورة أن يعقب تقويم أداء عضو هيئة التدريس برنامج تدريبي لمعالجة مكامن الضعف في أدائه.

الهوامش:

- (1)- فتحي سالم أبو زخار، "تأهيل جودة التعليم العالي في عيون أعضاء هيئة التدريس" في المؤتمر العربي الثاني بعنوان: تقييم الأداء الجامعي وتحسين الجودة"، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ماي 2007 ، ص.ص.295/288.
- (2)- Ghada Hamzah Mohamad EL Serbini, Evaluation Of The Staff members Performance in the light of the objectives of the higher education institutions in the Kingdom of Saudia Arabia, Synopsis Presented to the Session of The Development Of Staff Members in the Higher Education Institutions: challenges and Development , King Saud University, College Of Education, From 7-8/12/2004.
- (3)- راجع:
- الطاهر إبراهيم يو وسيلة بن عامر، "معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام م.د.م" في الملتقى البيداغوجي الرابع حول ضمان جودة التعليم العالي، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 26/25 نوفمبر 2008، ص.ص. 150/149.
- عبد الحافظ عبد الحبيب، "تقييم وتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية" في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، الرياض، 2003، ص.ص.17/16.
- (4)- سعاد عباسي ولزهر العقبي، "جودة التعليم العالي من خلال طرق التدريس" في الملتقى البيداغوجي الرابع حول ضمان جودة التعليم العالي، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 26/25 نوفمبر 2008، ص.ص. 187/186.
- (5)- جواهر القنادلي، التقييم في التعليم الجامعي، الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2009، ص.ص. 43/42.
- (6)- عبد الرزاق شنين الجنايبي، "تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي"، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، 2009، ص 10.

- (7)- عماد أبو الرب وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010، ص 429.
- (8)- عبد الوهاب بن محمد النجار، "أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ص.ص. 11/7. متوفرة على الموقع الإلكتروني: faculty.ksu.edu.sa
- (9)- وفاء محمود نصار عبد الرازق، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقييم أدائهم"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية - جامعة الملك سعود - الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص. 213.
- (10)- جواهر القنادلي، مرجع سبق ذكره، ص.ص. 75/73.
- 11)- Patricia A. Gordon, Student Evaluations of College Instructors: An Overview, As partial requirements for PSY 702: Conditions of Learning, Valdosta State University, <http://www.edpsycinteractive.org/files/tcheval.pdf>.
- (12)- مليحان بن معيض الثبيتي وعلي بن سعد القرني، "طرق وأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام" في مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 1993، ص.ص. 46/478
- (13)- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صخراوي وآخرون، الجزائر: دار القصبه للنشر، الطبعة الثانية، 2004/2006، ص. 311.
- (14)- المرجع نفسه، ص. 114.
- 15)-Martine Gauthy-Sinéchal et Marc Vandercammen, *études de Marchés: Méthodes et Outils*, Bruxelles: éditions De Boeck, 2^{eme} édition, 2005, P. 260.
- (16)- أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2005، ص. 444.