

مدى توفر الشروط السيكومترية في نماذج واستمارات تقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

Availability of psychometric characteristics in university professor performance evaluation models

أ.د.نادية عزيز بعين¹ ، جامعة باتنة 1 – الجزائر.

baibennadia@gmail.com

د.فريده محمد عقيلي جامعة سطاتم بن عبد العزيز بالخرج، المملكة العربية السعودية

f.aqaili@psau.edu.sa

تاريخ النشر: جوان 2019

تاريخ القبول: /././.

تاريخ الاستلام: /././.

- الملخص:

يندرج البحث الحالي في إطار التوجهات الوطنية والدولية في تقويم الأستاذ الجامعي، من خلال إجراء دراسة ابستمولوجية تحليلية لعينة من نماذج تقويم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس المعتمدة محليا وإقليميا ودوليا، وتجيب الدراسة على عدد من الأسئلة تتعلق أساسا بمدى أهمية هذا الجراء وكيف يتم تنفيذه ومتى ومن يقوم به؟ وتجيب الدراسة في شقها الثاني على مدى توفر الخصائص السيكومترية في النماذج المستخدمة في تقييم أدائه الوظيفي من صدق وثبات وموضوعية وحساسية وشمولية وغيرها، والتي من شأنها ان تؤثر ايجابيا أو سلبيا على عملية اتخاذ القرارات من طرف جهات التقويم من قيادات ومسؤولين أو لجان أو مؤسسات. استخدمت الدراسة الحالية طريقة تحليل المضمون لعينة من نماذج تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في عدد من الدول العربية والأوربية من خلال تصميم استمارة لوحدة الترميز المعدة لغرض البحث الحالي. وخلصت الدراسة الى عدم توفر الخصائص السيكومترية بنسبة 100% في ما يخص بالتحديد الإجرائي للبنود او كما تعرف بالأهداف الذكية ، في حين تتوفر خاصية الثبات بنسبة 100% وهذا أمرا طبيعيا أن تكون النتائج الثابتة بسبب ثبات طبيعة السمات محل القياس، في حين تشير النتائج الى وجود بعض الخصائص كالشمولية والمعايير والعملية بنسبة متوسطة وتوصي الدراسة الحالية بتبني نظام شامل ومتوازن ومتنوع مركزي الممارسة لتقييم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس يتضمن متوسط درجات تقويم الطلاب والزملاء ورؤساء الأقسام وأخيرا التقويم الذاتي.

- الكلمات المفتاحية: تقويم الأداء الوظيفي-الأستاذ الجامعي -نماذج تقويم الأداء-الشروط السيكومترية لأدوات القياس (الصدق-الثبات-الموضوعية-الشمولية-الحساسية-المعايير)

Abstract;

This research paper falls within the national and international instructions regarding the assessment of the university professor through performing an epistemological and analytical study of a sample of locally, regional and international certified staff performance assessment forms. The study answers questions related to the significance of the assessment procedure, the way it is performed, when is it performed and by whom it is performed. In its second part, this study provides an answer concerning the availability of valid, accuracy, reliable and objective psychometric measures used in staff performance assessment forms which can positively or negatively affect the process of taking decisions on the part of assessment side of leadership, officials, committees or institutions. This current study uses the content analysis method in analyzing samples of staff performance assessment forms of university staff members in a number of Arabic and European countries through the construction of an encoder form to the purpose of this study. This paper study concluded in asserting that the

1-المؤلف المرسل: نادية عزيز بعين، الايميل: baibennadia@gmail.com

psychometric measures are not 100% available in regarding of determining the items of procedures or what is widely known as smart objectives. Reliability, on the other hand, is 100% available due to the reliable features under study while the results indicate the availability of some inclusive, measurable and practical features in an average ratio. This study paper recommends the adoption of a central practical, comprehensive, balanced, diversified system to staff performance assessment of the university staff members that includes the average of students', coworkers and departments heads' and self evaluation.

Key words:

Staff performance assessment- staff member- performance assessment forms- the psychometric measures (validity- reliability- objectivity- accuracy- inclusiveness - sensitivity)

مقدمة:

تستخدم أدوات القياس والتقويم لجمع المعلومات والبيانات بطريقة دقيقة، موضوعية وعلمية للاستفادة منها في تشخيص الواقع واخذ القرارات واصدار الاحكام واتخاذ الاجراءات المناسبة لإعداد خطط التطوير والتحسين بما يكفل شروط التنمية المستدامة في العديد من القطاعات.

ويحتاج صناع القرار كمقومين في مختلف الهيئات الى ادوات قياس تتوفر فيها مجموعة من الشروط والخصائص السيكومترية (الصفات الجيدة لأدوات القياس) والتي من شأنها ان تساعد على اصدار احكام عادلة ومنصفة في حق المقوم.

1. الإشكالية

ترتبط عملية تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالجامعة كمقاربة ابستمولوجية بجودة الاداء الاكاديمي والتعليمي والذي يندرج ضمن التقويم الاسمي في اطار عدد من المعايير أو المحكات التي يجب توفرها في الاستاذ الجامعي من خلال التقويم البنائي او التكويني المستمر والوقوف على نقاط القوة والضعف بغرض التطوير والتحسين. (1) ([https://www.cairn.info/revue-gestion-et-\(management-public-2016-3-page-61.htm](https://www.cairn.info/revue-gestion-et-(management-public-2016-3-page-61.htm))

وتستخدم ادوات تقييم الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس في العديد من القرارات نذكر منها على سبيل المثال : الترقية العلمية، منح العلاوات الاستثنائية ،منح إجازة التفرغ العلمي، حضور المؤتمرات والحلقات الدراسية والتدريبية ، الابتعاث، الترشيح للقيام بمسؤوليات الخدمة الجامعية ،تمديد الخدمة عند بلوغ سن التقاعد والإعارة والاستشارات... وغيرها.

(2) <https://hrdiscussion.com/hr96445.html>

ومن خلال ادبيات الموضوع تبين وجود العديد من الاساليب لتقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس والذي يدخل اساسا ضمن الخطة الاستراتيجية للجامعة كممارسة لامركزية وفقا لمتطلبات رؤيتها ورسالتها واهدافها وملح عضو هيئة التدريس المحدد بوضوح في الوصف الوظيفي الخاص به والمعلن عنه صراحة في بداية التوظيف او التعاقد . (3) (ب ص Collet)

ويشرف على اعداد وتصميم تفرغ وتحليل نتائج هذه الادوات والاساليب مراكز ولجان متخصصة تم اختيارها بعناية وتم تهيئتها لهذا الغرض بالذات.

وتتعدد أساليب وأدوات تقويم أداء عضو هيئة التدريس لتشمل تقويم الطلاب، تقويم الزملاء، تقويم رئيس القسم/الوكيل/العميد والتقويم الذاتي للعضو نفسه.

ويقسم (السيد، 2006) (4) الخصائص السيكومترية إلى ثلاث مجموعات كالتالي:

*المجموعة الأولى من الخصائص إلى الشروط العامة لأدوات القياس والتقويم والتي تتضمن كل من الشمولية، التقنين والموضوعية .

*المجموعة الثانية وتتضمن الشروط التجريبية كالثبات والصدق والمعايير

*المجموعة الثالثة وتتضمن بعض الاعتبارات العملية والقابلية لاستخدام الاداة.

وبناء على كل ما سبق ذكره تأتي تساؤلات البحث الحالي كما يلي:

1- لماذا نقوم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس ؟

2- كيف نقوم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس ؟

3- ومتى نقوم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس ؟

4- ماذا نقوم ؟

5- ومن يقوم بعملية تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس؟

6- ما مدى توفر الخصائص السيكومترية في عينة من نماذج تقويم الاداء الوظيفي للأستاذ

الجامعي؟

2.1. التعريف الإجرائي لوحدات ترميز البحث

1.2.1. إجرائية البنود أو الأهداف : وضوح العلاقة بين المثيرات والاستجابات والتي ينتج عنها

سلوك قابل للملاحظة والقياس

2.2.1. الموضوعية: وهي عكس الذاتية وتشير إلى عدم اختلاف المقومين عند استخدام اداة تقييم

الاداء الوظيفي ورصد وتفسير نتائجها

3.2.1. الشمولية: وتركز على أهمية تمثيل عناصر تقويم الأداء للمجال محل القياس .

4.2.1. الحساسية: وتعني في بحثنا هذا قدرة الاداة على التمييز بين الافراد محل التقويم وابرار

الفروق الفردية

5.2.1. الصدق: وتشير الى إمكانية قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية

الأداء، من خلال تحليل الوظيفة وتحديد الاهداف المنشودة ووصف بيئة العمل بكل دقة وموضوعية

6.2.1. الثبات: ويشير الى مدى استقرار نتائج قياس الاداء والحصول على نفس النتائج تقريبا في

حالة اعادة التقويم مرة ثانية وفي فترات مختلفة ومن قبل عدة مقومين وبعد مرور فترة زمنية معينة.

7.2.1. المعايير : تعرف المعايير بالاطار المرجعي المحدد سلفا الذي تفسر في اطاره درجات

المقومين.

8.2.1. العملية: (سهولة التطبيق والتصحيح): تشير هذه الصفة الى الجانب العملي والتطبيقي

لأدوات القياس من خلال سهولة تطبيقها وتصحيحها وتفرغ نتائجها واستخلاص الاحكام منها .

9.2.1. التقنين: انتشار الأداة عبر الزمان والمكان وإمكانية تعميم تطبيقها والاستفادة من نتائجها.

2. أهداف تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

يُعدّ عضو هيئة التدريس أحد الركائز الأساسية في مؤسسات التعليم العالي، وارتقاء الجامعات

وقوتها وتطورها مرتبط بمدى كفاءته، كما يعد أحد العناصر الأساسية لتحقيق الوظائف التي تقوم بها

الجامعات من العملية التدريسية، و البحثية، وخدمة الجامعة والمجتمع، وليستطيع التعليم الجامعي تحقيق هذه الوظائف بشكل فعال، ولمواكبة التطورات التي يفرضها العصر الحديث؛ لابد من الارتقاء بعضو هيئة التدريس والعمل على تحسين أدائه بشكل مستمر؛ ولتحقيق ذلك يستلزم السعي للعمل على تقويم يتوفر فيه معايير محددة وواضحة، ذا قوة فعالة للتطوير المستمر للجامعات المحلية والدولية.

أما ما يتعلق بالأهداف المتعلقة بعضو هيئة التدريس فهي كالتالي:

● يعتبر التقويم عملية تشخيصية وقائية علاجية، تساعد في تحسين وتطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية من خلال التغذية الراجعة التي يحصل عليها الأستاذ من بيانات ومؤشرات عن مستوى إنجازهِ وأدائه وفاعلية تدريسه وسلوكياته.

● يساعد التقويم على معرفة الجوانب الإيجابية والسلبية للأداء التدريسي، وبالتالي يسهم ذلك في الكشف عن نواحي القوة لدى عضو هيئة التدريس للإشادة بها والاستفادة منها، كما يسهم أيضا في تحديد أوجه الضعف؛ لوضع الحلول لمعالجتها أو تلافيتها.

● يساعد التقويم المسؤولين من معرفة قدرات أعضاء الهيئة التدريسية؛ لأخذ قرارات تتعلق بشأنهم من توليهم مناصب اداريه، وفي الترقية، التفرغ العلمي، الحوافز، حضور المؤتمرات والندوات، تمديد العقد... الخ.

● يعمل التقويم على تحسين فاعلية العمليات التدريسية التعليمية من جهة تطوير المادة العلمية، ومن جهة تطوير وتحديث الأساليب التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية .

● يساعد التقويم من تحسين أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع .

● يكشف القويم مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

أما ما يتعلق بالأهداف المتعلقة بالمؤسسة الجامعية فهي كالتالي:

● يساعد التقويم على تنفيذ الاعتماد الأكاديمي لتحقيق الجودة.

● يساعد التقويم على تزويد المسؤولين بتغذية راجعة حول الإنجازات والصعوبات التي تواجه الهيئة التدريسية.

● يساهم التقويم في الكشف عن مدى فاعلية الهيئة التدريسية، والبرامج التعليمية، والتأكد من تقديم الخبرات اللازمة للطلاب.

● يعد التقويم أداة عملية لإدارة الجامعة، للتعرف على الإمكانيات والكفاءات المتاحة؛ للإفادة المثلى منها لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها .

● تحسين الأداء الكلي للمؤسسة الجامعية، بوضع معايير تسهم بالارتقاء والرقى بالأداء المؤسسي؛ لمواكبة التغيرات الحادثة بالمجتمع والمساعدة في اتخاذ القرارات. (5) (العيدر، 1430هـ، ص82-87).

3. مجالات تقويم أداء عضو هيئة التدريس :

لتقويم أداء عضو هيئة التدريس لابد أن يتضمن الوظائف الأساسية للجامعات وهي كالاتي:

1.3 الأداء في التدريس :

يعد التدريس الجامعي من أهم الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي؛ مما يقتضي لإدارة الجامعة أن تسعى للبحث عن الوسائل والطرق المختلفة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية؛ للارتقاء بالجوانب المهنية والأكاديمية لديهم، ولرفع المستوى العلمي لخريجها أو للمجتمع . ومن أساليب وطرق تقويم أداء التدريس ما يلي :

1.1.3 تقويم الطلاب:

يعتبر تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من أكثر الأساليب شيوعا واستخداماً في الكليات والجامعات؛ كما يعد هذا النوع من التقويم ذا أهمية وقيمة كبيرة؛ وذلك كما ذكر الثبتي والقرني(1993م) "لأن الطالب الجامعي هو أكثر الأشخاص اطلاعا ومعايشة لما يدور في قاعات الدراسة في الجامعة من فعاليات وممارسات تدريسية". (6)الثبتي و القرني 1993 ،ص(437).

وهذا ما أشارت له دراسة سيلدين(1993م) " أن الطلبة هم القضاة وأكثرهم دقة في الحكم على مستوى فعالية الأساتذة". (7) (الثبتي والقرني 1993، نفس المرجع. ص 40)

وترى المزروع(2007م)" أن الطالب هو محور العملية التعليمية، ولذلك أصبح من أهم أساليب تقويم العملية التعليمية هو معرفة آراء الطالب حول من يقوم بتلك العملية" (8)المزروع، 2007،ص(360).

وهذا ما أكده رسمي(2002م)"أن تقويم الطلاب للعضو من أهم مدخلات عمليات تقويم الأداء استنادا على الاستفادة المباشرة من الخدمة التعليمية، المعايشة". (9) (رسمي، 2002م،ص30).

ويتميز هذا النوع من التقييم بعدة مزايا وقد أشارت لها الهويدا (1434هـ) ومن أهمها ما يلي :

- يتميز بدرجة ثبات عالية.
- يتمتع بدرجة صدق جيدة.
- أن هذا الأسلوب يتميز بأنه ذا نتائج موضوعية وغير متحيزة.
- يعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب تقييم الأداء الوظيفي.
- تفيد عضو هيئة التدريس في تحسين أدائه.
- توفير معلومات لمتخذي القرار عن مستوى الأداء للأعضاء.
- يرفع هذا النوع من التقويم من معنويات الطلاب، مما يؤدي بالطلاب للتفكير جديا في التعلم الجامعي الذي يتلقونه (10) (الهويدا، 1434،ص31).
- وأما أهم عيوب وسلبيات هذا التقويم فقد أشارت الباحثة العيدروس (1430هـ) الى العديد من الدراسات التي ذكرت سلبيات هذا التقويم، ومن أهم ما ورد في تلك الدراسات ما يلي:
- أن غالبية الطلاب ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد .

- طلاب الجامعة عند تقويمهم يركزون على الصفات والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.
- تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة في عضو هيئة التدريس والتقليل من مكانته الجامعية.
- عدم وجود معايير محددة للتدريس الجامعي الفعال .
- تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس يرتبط إيجاباً أو سلباً بما يحصلون عليه من تقديرات في المقررات التي يدرسونها. (11) (الهويد، 1434، نفس المرجع، ص109-110).

2.3 طرق واستراتيجيات إجراء تقويم الطلاب:

- أشارت العيدروس (1430هـ) لدراسة سلدين Seldin (1993م) في الخطوات التي يجب اتخاذها لتنفيذ هذا النوع من التقويم ومن ذلك ما يلي:
- يجب أن تكون تقويمات الطلاب واحدة فقط في عدة مصادر عن أداء المدرسين، فإذا استخدمت لتحسين مستوى التدريس يجب أن توزع التقويمات في الثلث الأول من الفصل الدراسي، أما إذا استخدمت لقرارات إدارية يجب أن توزع في آخر الفصل الدراسي.
 - تدريب الطلاب على كيفية استخدام التقويمات.
 - يجب أن لا يقل الطلاب الذين يقومون بتعبئة الاستمارة عن 75% من الطلاب المسجلين في الفصل.
 - يجب أن تحتوي التقويمات على أسئلة مفتوحة يمكن أن تتضمن التعليقات التي توضح تقويمات معينة(ص111). (12) (الهويد، 1434، نفس المرجع، ص109-110).

2.3 تقويم الزملاء :

- من الطرق التي اتبعتها الجامعات في تقويم أداء عضو هيئة التدريس ما يعرف بتقويم الزملاء، وعملية تقويم الزملاء لبعضهم قد تتم بشكل فردي أو عن طريق تشكيل لجان، وتكمن أهمية هذا التقويم؛ أن من الخبرات وتجارب الزملاء في العمل تقوم بدور كبير في تطور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث أن أمداد الزميل لزميله بالتغذية الراجعة تساهم من تطويره وتعزيز قدراته.
- وهذا ما أكدته عطا(2006م) أن العضو الجديد في العمل التدريسي دائماً بحاجة إلى تغذية راجعة، فصحب الخبرة يجب أن يكون مستعداً دائماً لتقديم النصح والمشورة لزملائه الجدد . (13) (عطا، 2006، ص51).

وبالرغم لما لهذه الطريقة من هذه الإيجابية إلا أن تقويم الزملاء لبعضهم البعض يعد أقل استعمالاً من أسلوب تقويم الطلاب للأستاذ الجامعي، حيث أكد كلاً من كوهن cohen وماكشي mackachie (1980م) " أن الدراسات أظهرت أن نسبة الكليات والجامعات التي تستخدم آراء الزملاء والزيارات الفصلية قد تدنت عبر السنوات، من ناحية أخرى فقد كانت هناك زيادة ملحوظة في استخدام تقويمات الطلاب للأساتذة"

(14)Cohen, & Mckeachie, 1980 p147)

ومن اهم مميزات وعيوب تقويم الزملاء نذكر على سبيل المثال لا الحصر:

سبق أن أشرت إلى أن أسلوب تقويم الزملاء يساهم في فاعلية وتطوير الأداء التدريسي لدى عضو هيئة التدريس.

أما عيوبه فقد تطرقت العيدروس (1430هـ) إلى الدراسات التي تناولت سلبيات هذا التقويم، ومن أهم ما ورد فيها ما يلي:

- إن أكثر نتائج هذا التقويم غير موضوعية.
- وجود ملاحظ خارجي في المحاضرة توتر الجو العام للمحاضرة.
- تؤدي هذه الزيارات إلى ضعف الروح المعنوية لدى عضو هيئة التدريس، كما تجعله في حالة غير جيدة.
- أن الملاحظات التي تكون في هذه الزيارات إنما هي مجرد انطباعات شخصية (ص118). (15)
- ونشير في هذا الإطار إلى طريقتين من طرق تقويم الزملاء، ذكرها كلا من الثبيني والقرني (1993م) طريقتان من طرق تقويم الزملاء وهي كالاتي:
- أن يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس في قسم ما بفحص ومراجعة المواد التدريسية التي أعدها زميلهم عضو هيئة التدريس المراد تقويمه للمقررات التي يدرسها ويشمل ذلك: مراجعة مخطط المقرر ومحتواه من حيث كونه حديثاً وملائماً لمستوى الطلاب، مراجعة أهداف المقرر من حيث مدى وضوحها بالنسبة للطلاب، ومدى انسجامها مع أهداف المقرر وأهدافه، فحص القراءات المطلوبة من حيث كونها حديثة وذات صلة بالمقرر وأهدافه، مراجعة طرق وأساليب تقويم تحصيل الطلاب مثل الواجبات والامتحانات ومدى عدالتها وملائمتها لمحتوى المقرر وأهدافه.
- زيارات يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في قسم ما للبعض الآخر أثناء المحاضرات، وتدوين ملاحظاتهم عن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المراد تقويم أدائه من حيث: قدرة عضو هيئة التدريس العلمية، ومدى إلمامه بالموضوع الذي يدرسه، أسلوب التعامل مع الطلاب، طريقة تنظيمه وعرضه للموضوع، مدى حماس عضو هيئة التدريس للتدريس" (ص438). (16)

4.3. تقويم رئيس القسم:

ذكر الثبيني والقرني (1993م) أن تقويم رئيس القسم لأداء أعضاء هيئة التدريس من الطرق والأساليب المهمة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي؛ لأنه المسؤول الأول والرئيس المباشر لأعضاء هيئة التدريس داخل القسم، فهو على علم ودراية بمستوى أدائهم وكفاءتهم، ومدى تعاونهم ونشاطاتهم في العمل، من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية، والتثبيت، ومنح العلاوة التشجيعية" (ص440). (17)

ومن أهم مميزات وتقويم رئيس القسم لأداء أعضاء هيئة التدريس انه له دور مؤثراً وفاعلاً في تنمية وتحسين أداء عضو هيئة التدريس، من حيث الوقوف على نقاط القوة والإشادة بها ومعرفة نقاط الضعف والعمل على معالجتها، ووضع البرامج والدورات التي يحتاجونها لنموهم المهني، ومتابعة مدى التزامهم بأداب السلوك والانضباط.

ومع ذلك فإن هذه الطريقة لها بعض السلبيات، وقد أشارت لها العيدروس (1430هـ) ومن أهمها: أن تقويم رئيس القسم قد يكون أحياناً مبنيًا على الانطباع الشخصي أو حديث الزملاء والطلاب عن عضو هيئة التدريس. (ص121) (18)

1.4.3 طرق واستراتيجيات تقويم رئيس القسم:

تتم عملية تقويم رؤساء العمل لعضو هيئة التدريس من خلال الزيارات داخل القاعات الدراسية، لكن لابد الالتزام بمجموعة من الضوابط التي تسهم في إنجاح هذه الطريقة وقد ذكر عطا(2006م) مجموعة من الضوابط التي أشار إليها (كونلي)(1984م) منها ما يلي:

- الإيمان الكامل بعملية التقويم من قبل الرؤساء والأساتذة، وأن العائد في النهاية ينعكس على أداء عضو هيئة التدريس.
- إلمام الطرفين بآليات العمل الضرورية: مثل عدد مرات الملاحظة وأدواتها وأهدافها وتوقيتها ونتائجها.
- إلمام عضو هيئة التدريس بأهمية الأداء، ووضوحه من خلال التقويم، ومقارنته بأقرانه من نفس التخصص.
- ضرورة توفير الخبرة اللازمة لرؤساء العمل، وخاصة في مجال تقويم الأداء من حيث المهارات والقدرات اللازمة للمواقف المختلفة.
- إدراك أهمية الفارق بين بداية التقويم ونهايته، فالبدائية حساسة ومغلقة، والنهائية يفترض أن تكون إيجابية ولصالح عضو هيئة التدريس.
- يجب أن يأخذ في عين الاعتبار أن نتائج التقويم في النهاية لصالح عضو هيئة التدريس وتنمية المهنة في مجال التدريس" (ص54-55). (19)

5.3 لتقويم الذاتي:

وهو أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية التقويم لمعرفة نقاط القوة والضعف لديه. ويعرفه الشافعي(2006م) بأنه هو محاسبة عضو هيئة التدريس لنفسه ومحاولة اكتشاف الأخطاء في المهام الجامعية والعمل على إصلاحها وترقيتها، وذلك باستخدام بطاقة معدة خصيصا من أجل هذا الغرض، وهي بطاقة التقويم الذاتي وتشمل بيانات عامة عن عضو هيئة التدريس. (20) (الشافعي، 2006ص265).

وذكر الثبتي والقرني(1993م) أن التقويم الذاتي يعد من الإجراءات التي تتبعها بعض الجامعات والكليات في عملية تقويم أداء الاستاذ الجامعي عضو هيئة التدريس)، وأن الدراسات حوله أقل بكثير منها عن تقويم الطلاب، حيث يعتبر الأخير أكثر الأساليب استخداما في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأكثرها دقة وموضوعية. (21) (الشافعي، 2006، ص 439)

1.5.3 ومن مميزات التقويم الذاتي:

- ذكرت الهويد(1434هـ) أنها تساعد عضو هيئة التدريس من خلال تقويم نفسه أن يقف على نقاط القوة والضعف لديه، فيعمل على تعزيز نقاط القوة وإصلاح أوجه الضعف، وبالتالي يسهم ذلك في عملية تحسين أداءه التدريسي. (22) (الشافعي، 2006، ص26)
- وذكرت العيدروس(1430هـ) يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب قبولا في الأوساط الجامعية؛ لما يتميز به من السرية والخصوصية التي تجعلها تستخدم بشكل كبير كمؤشر يستعين به عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه في مجال التدريس. (23) (الشافعي، 2006، ص125)

2.5.3 أما أهم عيوب وسلبيات التقويم الذاتي فهي كالآتي:

- ما ذكرته عبد الرزاق (2004م) " أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلاب، ولا يمكن أن تستخدم هذه الطريقة لترقية عضو هيئة التدريس" (24) (عبد الرزاق، 2004، ص22).
- ذكر البواردي (1996م) أنه "يعتقد من يستخدم هذا الأسلوب في بعض الأحيان أنه وصل في تدريسه إلى الكمال؛ وبذلك يفسد هدف التقويم، ويعوق تحسين عملية التدريس" (25) (البواردي، 1996 ص127).
- **2.5 طرق واستراتيجيات التقويم الذاتي:**
ذكر كلا من الثبتي والقرني (1993م) أن هناك عدة طرق لتطبيق أسلوب التقويم الذاتي منها:
- استخدام نماذج خاصة شبيهة أو مطابقة لتقويم الطلاب، ومن ثم تقارن نتائج النوعين من التقويم ببعضها البعض.
- تسجيل عضو هيئة التدريس فعاليات المحاضرة ونشاطاته وسلوكياته داخل المحاضرة على شريط فيديو، ثم يقوم بعد ذلك باستعراض الشريط المسجل، وتحليل ما يحتويه من فعاليات وممارسات تدريسية، من أجل الوقوف على نقاط القوة والضعف في تلك الفعاليات، ومن ثم التوصل إلى حكم ذاتي عن كفاءته، وقدرته في التدريس الجامعي. (26) (البواردي، 1996. ص439).
- **6.3 إدارة مختصة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس:**
اتضح من خلال الطرق والأساليب السابقة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس، عدم وجود طريقة واحدة تتميز بمصداقية جيدة يمكن تقويم أداء عضو هيئة التدريس بواسطتها، لذلك لا بد من استخدام عدة طرق وأساليب في عملية التقويم كتقويم الطلاب، والزملاء، ورؤساء العمل، والتقويم الذاتي، لتحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ قرارات صائبة، فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس، والعمل على تحسين وتطوير العملية التربوية بصفة شاملة؛ لذا لا بد من ضرورة وجود إدارة مختصة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس، مشتملة على مجموعة من أهل الاختصاص، تكون شاملة في تقويمها، حيث تضم مجموعة تقويم الطلاب، والزملاء، ورئيس القسم، والتقويم الذاتي، وهذا ما ذكرته الباحثة العيدروس (1430هـ) في رسالتها، حيث ترى الباحثة أن تكون هناك عملية تقويم شاملة موضوعية ومحقة الأهداف، لذا لا بد من استحداث إدارة أو جهة مختصة تتولى تنفيذ مشروع التقويم، ويكون من مهامها ما يلي:
- " تشرف على تطبيق تقويم الأداء في كليات الجامعة سنويا، ويتم على جميع أعضاء هيئة التدريس دون تفرقة.
- تنظيم لقاءات توعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، تبيين لهم أهمية التقويم وخطوات تنفيذه.
- تجميع نماذج التقويم وتحليلها وتزويد الجهات ذات العلاقة بنتائجها.
- معرفة نقاط القوة والضعف في أداء عضو هيئة التدريس، والعمل على تحسين نقاط الضعف، ودعم نقاط القوة فيه لتطوير أدائه.
- اتخاذ قرارات إدارية تلزم الكليات بالجدية في تنفيذ تقويم الأداء، وبالتالي تكون هي المسؤولة لوضع التقدير النهائي لأعضاء هيئة التدريس، واتخاذ القرارات الإدارية والتطويرية بشأنه". (27) (البواردي، 1996 ص126-127).

7.3 . الأداء في البحوث والإنتاج العلمي.

يعد البحث العلمي أحد الوظائف الأساسية للجامعات، والذي له دور كبير في خدمة الجامعة والمجتمع وتطويره، ويتم تقويم الأداء البحث العلمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها ما ذكره الحبيب(2004م) وهي:

1.7 . الطرق الكمية وهي:

- عدد المنشورات والمطبوعات العلمية التي تم التعرض لها تثنينا وتحليلا ونقدا من قبل المهنية التدريسية.
- عدد التقارير والاصدارات العلمية التي تمت طباعتها.
- عدد الأوراق العلمية التي يمكن تصنيفها؛ كمساهمات علمية جوهرية وجدت القبول للنشر في المجلات والدوريات العلمية.
- عدد الكتب العلمية التي قام بإعدادها عضو هيئة التدريس.
- الحصول على تمويل مالي من جهات مختلفة؛ لإجراء بحوث معينة لخدمة أغراض معينة.
- عدد طلاب الدراسات العليا(ماجستير-دكتوراه) ومجالاتهم العلمية.

2.7 . الطرق المستخدمة في تقويم نوعية البحث العلمي وهي:

- التقويم الذاتي.
- التقويم عن طريق الزملاء.
- عدد الإشادات والاستعراضات، وهي أداة تبين ببساطة أن العمل المعني قد تم استخدامه ومقدار استخدامه يتخذ كمقياس في إثراء المعرفة. (28) (الحبيب، 2004، ص11-12).
- ويضيف عطا(2006م) أن من المؤشرات التي يتم بها الأداء البحثي أيضا:
- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية. -التنقل بين الجامعات كمتحن خارجي.
- العمل كمستشار علمي وفني في مجال بعض الخدمات التي تقدم للمجتمع.
- المشاركة في قيادة بعض المشروعات التنموية. . (29) (الحبيب، 2004، ص59).
- وأشار رسمي(2002م) إلى طريقتين لتقويم الإنتاج العلمي:
- أولا هما : ما قام به " هاريس" بتحديد أربعة أساليب في تقويم الأداء البحث العلمي، وهي :
- التأثير (مدى تأثير البحث). - الأهمية. - الجودة. -الجانب الكمي.
- ثانيا: ما طرحه "أربان وآخرون" عن معايير لاقت قبولا لدى المجتمع الأكاديمي، وهي:
- عدد الاطروحات والرسائل التي تم تسجيلها داخل القسم، عدد الدرجات العلمية التي يتم منحها في كل عام.
- الإثابة والتقدير، وتكون في صورة جوائز أو تقدير علمي تقي على صاحبها شهرة، وتمثل مؤشرا عن رأي المجتمع الأكاديمي أكثر من كونها نشاطا بحثيا وماليا.
- القيمة النقدية للبحث في ضوء مدى الإسهام في التحديث أو استخدام مكونات، أو في ضوء صورة نفقات ومخصصات مالية ثم الحصول عليها في شكل تعاقدات.
- قياس الإنتاجية: حيث تعد مرحلة الفحص والتحليل كأشعة لمدى جودة البحث، مكانة المجلة، الحداثة، عدد الاقتباسات. (30) (الحبيب، 2004، ص54-55).

8.3 . تقويم الأداء في خدمة المجتمع.

تعتبر خدمة المجتمع من المهام الأساسية للجامعات، فالجامعة مؤسسة تعليمية اجتماعية ومركز ثقافي وحضاري للمجتمع الذي توجد فيه، ويرى نصار(2001م) أن الجامعات الناجحة هي التي تفتح أبوابها

للمجتمع من حولها، بحيث تكشف مواطن الداء فيه، وتحاول أن ترى لها العلاج المناسب" (31) (نصار، 2001، ص189).

ودور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع يتمثل في مدى مشاركته واسهاماته الفعالة في مؤسسات المجتمع المختلفة، وقد بين كلا من السقاف ومحمد (2006م) المعيار في تقييم أداء عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع هو مدى إسهامه في خدمة بيئته ومجتمعه، ومدى مشاركته الفعالة في مؤسسات المجتمع المختلفة، ومدى نشاطه وإيمانه بدوره في مواجهة ما يطراً على المجتمع من تغيرات. (32) (السقاف، ومحمد، 2004، ص8).

9.3 . تقويم الأداء في خدمة الجامعة.

إن عضو هيئة التدريس مسؤول عن المشاركة في إدارة الجامعة بشكل مباشر، ولذلك يرى عطا (2006م) في هذا المجال يلزم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون مناصب إدارية وغيرهم، ومن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء الدوائر والمراكز والعمداء في الإدارة الجامعية، وقد يكون ذلك مقابل تخفيض العبء التدريسي لكل منهم أو مقابل مكافأة مالية على شكل علاوة إدارية. (33) (السقاف، ومحمد، 2004، ص62).

وقد ذكرت الباحثة العيدروس (1430هـ) "أن الأعضاء ممن لا يحتلون مناصب جامعية إدارية، فهم مكلفون بالمشاركة في الإدارة الجامعية، ومن مجالات هذه المشاركة والتي يمكن اعتبارها مؤشرات لتقويم الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس ما يلي:

- عضو مجالس الأقسام: وهذا يعني حضور الجلسات الدورية لمجالس الأقسام والمشاركة في اتخاذ القرارات، ضمن صلاحيات القسم حسب قوانين الجامعة وأنظمتها.
 - عضوية مجلس الكلية، يشارك العضو المنتخب من القسم، بالإضافة إلى رئيس القسم في قرارات مجلس الكلية.
 - عضوية مجلس الجامعة، ينتخب في كل كلية عضو هيئة تدريس ليشترك في مجلس الجامعة.
 - عضوية بعض المجالس واللجان الجامعية الدائمة مثل لجنة القبول والتسجيل، الترقيّة، التعيين، التخطيط، الامتحانات.
 - عضوية بعض اللجان الجامعية غير الدائمة التي يشكلها العميد أو رئيس القسم لدراسة موضوع محدد.
 - إدارة الأنشطة الطلابية: ويقوم أعضاء هيئة التدريس بأعمال الإشراف والمشورة لهذه اللجان.
 - أعمال العلاقات العامة، مثل المشاركة في استقبال زوار الجامعة، وحضور اللقاءات الرسمية وغير الرسمية، والاحتفالات التي تقيمها الجامعة.
- وترى الباحثة أن من أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة تقويم الزملاء والتقويم الذاتي وتقويم رؤساء العمل وتقويم إدارة مختصة" (34) (السقاف، ومحمد، 2004، صص 100-101)

4. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس والتقويم

في البداية لابد من الإشارة إلى أهمية بعض الصفات والشروط التي يجب توفرها في أدوات القياس والتقويم لكي نثق في نتائجها، ولعل من أبرزها ما يلي:

1.4. الموضوعية: تشير الموضوعية صفة أساسية من صفات الاداة الجيدة يتوقف عليها ثباتها وصدقها كما أنها ضرورية لجميع أنواع اساليب وادوات القياس خاصة التقريرية او التقديرية منها لتشبعها بدرجة عالية من الذاتية وتأثرها بتصميم وتصحيح صاحبها فيؤثر ذلك لا محاله عن عملية التقويم وقد يشكل هذا كله إما محاباة للمفحوص أو ظلما له. (35) (تايلر، 1998، ص63) .

2.4. الشمولية: إن مفردات أو فقرات استمارة التقييم يجب ان تغطي وتشمل جميع عناصر الموضوع المراد قياسه وقد يتحقق ذلك من خلال اختيار عينة عشوائية من الأجزاء التفصيلية لمجال القياس، على أساس إن الاختيار العشوائي يتيح فرص متكافئة في ظهور المفردات. وقد يتحقق ذلك أيضا من خلال الاعتماد الكلي على جدول المواصفات الذي يساعد مصمم الاداة في تحقيق مبدأ الشمولية على أساس الأوزان المبدئية لمحتوى الوحدات المرجعية لوصف الوظيفي مثلا

3.4. الحساسية أو التمييز: Discriminating تشير الحساسية في ادوات التقويم الوظيفي الى قدرتها على ابراز الفروق الفردية والتمييز في اداء الافراد في الاقسام او المنظمة او المؤسسة من خلال صياغة البنود بطريقة سهلة وواضحة واجرائية .

4.4. الصدق: Validity ويقصد بصدق ادوات القياس مدى صلاحيتها لقياس فعلا ما وضعت لقياسه. ويمكن الإشارة هنا الى اهمية لامركزية قياس الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بما يتفق ووصفه الوظيفي والاهداف المطلوب تحقيقها وكذلك طبيعة بيئة العمل وكلها تؤثر في اختلاف نتائج الاداء الوظيفي. وهناك انواع كثيرة للتحقق من صدق ادوات القياس .

5.4. الثبات: Reliability يعبر الثبات على درجة الاتساق أو التجانس بين نتائج مقياسين في تقدير صفة أو سلوك ما وبمعنى ايسر يقصد بثبات ادوات القياس الحصول على نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها على نفس الأفراد في نفس الظروف تقريبا. ويبقى الثبات مرتفعا إذا تعلق الأمر بقياس الخصائص الجسمية والعقلية ومنخفضا إذا تعلق الأمر بقياس الصفات الشخصية والخصائص النفسية. ويتم حساب الثبات بعدة طرقا ايضا.

6.4. المعايير Standards وتتميز أدوات القياس والتقييم بأنها مقننة لعينة من السلوك بطريقة منتظمة وفقا لقواعد محددة وتستخدم نتائجها في المقارنة بين الأفراد وفقا لمعيار أو ميزان معرف تعريفيا واضحا يشير الى مستوى الأداء المرضي الذي يقارن به أداء الأفراد العاملين ، مما يساعد في تفسير درجاتها. وهو شرطا اساسيا من شروط جودتها، ذلك ان الدرجات الخام يصعب مقارنتها وتفسيرها في غياب إطار مرجعي محدد سلفا تم اشتقاقه احصائيا عن طريق تحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية. وهي نوعان معايير جماعية المرجع ومعايير محكية المرجع ذات طبيعة محلية او اقليمية او دولية .

7.4. العملية (سهولة التطبيق والتصحيح واستخلاص النتائج) تتأثر عملية تطبيق الاختبار بعوامل متعددة منها ما يتصل بالأداة وما تتميز به من خصائص ومنها ما يتصل بظروف التطبيق ومنها ما يتصل بوضوح التعليمات واليات التصحيح واستخراج الدرجات وتفسيرها. هذه الدرجات تعد خطوة مهمة حيث يعطينا الاداة وصفا كميا وكيفيا مباشرا لأداء الافراد نطلق عليها "الدرجة الخام" والتي تبقى حد ذاتها لامعنى لها وليس لها أي دلالة ولا يمكن تفسيرها إلا بمقارنتها بجدول المعايير. (36) (بعبيع و زيدان 2012، صص 81-90)

8.4 . التقنين: Standardization ويعرف التقنين بالمعايرة أو توحيد القياس ويقصد به " أن يكون بناء و تصحيح و تفسير نتائج أداة القياس مستندا إلى قواعد محددة بحيث تتوحد فيه وتتحدد بدقة مواد الاداة و طريقة تطبيقها، وتعليمات إجابتها و طريقة تصحيحها أو تسجيل درجاتها، و بذلك يصبح الموقف الاختباري موحدًا بقدر الإمكان لجميع الأفراد في مختلف الظروف" (37) (علام، 2006، ص37).

ويشير التقنين ايضا الى توحيد طرق البحث في خاصية ما، من حيث الإجراءات و الشروط و تسجيل و تصحيح و الوقت المتاح وحتى اللغة و طريقة عرض التعليمات و كيفية التعامل معها وما يطرحه الموقوم من استفسارات، وهذا كله من خلال ما يعرف بعينة التقنين.

5. واقع المقاربات المعتمدة في تقويم الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي:

1.5 المقاربة السعودية:

أشارت أغادير سالم العيدروس (38) (العيدروس، 1430) في دراستها الموسومة بتصوير مقترح لتطوير نظام شامل لتقويم اداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة بغرض التعرف على ملامح تقويم الاداء وواقع واساليب التقويم والصعوبات التي تواجه هذه العملية من خلال اجراء دراسة مسحية على (2409) فرد. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

اهمية المراقبة والمتابعة والمحاسبة وتعديل الاداء في الوصول الى الاتقان والجودة من خلال التركيز على متطلبات معينة لها علاقة بالمسؤولية التدريسية والبحثية والخدمية، واستخدام نماذج مقننة مع وضوح المعايير. وجاء ترتيب اساليب التقويم كالتالي: التقويم الذاتي ثم تقويم رئيس القسم ثم تقويم الادارة المختصة فتقويم الطلبة واخيرا تقويم الزملاء. واوصت الدراسة بان يتصف تقويم الاداء بالشمولية (تدريس-بحث-خدمات) وبالتنوع في الاساليب والاستمرارية والالزامية للمقومين واستخدام نتائج التقويم في الترقية ومختلف القرارات الادارية. وأشارت (39) (الجوهرة 2012) من خلال دراستها حول تطوير نموذج الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الاقسام، من خلال الاجابة على ثلاثة اسئلة رئيسية تتعلق بالكفايات الاساسية المطلوب توفرها في عضو هيئة لتدريس ومستوى دلالة صدق وثبات ادوات القياس ومستوى دلالة الفروق بين استجابات عينة مكونة من (40) رئيسة قسم بجامعة الاميرة نورة. وتوصلت الدراسة الى تحديد ستة مجالات لتقويم الاداء مرتبة كالتالي: السمات الشخصية، الكفايات التدريسية والأكاديمية، الكفايات التواصلية، الانشطة البحثية، توظيف التقنية والوسائط المتعددة واخيرا خدمة المجتمع. واوصت الباحثة بالاستفادة من هذه الاداة لتوفر بعض الخصائص السيكومترية خاصة الصدق والثبات، ضرورة الاهتمام بتطوير وتحسين ادوات التقويم بشكل دوري ومستمر بما يتناسب ومتغيرات العصر، اطلاع العضو على نتائج التقويم قبل اعتماده .

2.5 . المقاربة السويسرية جامعة جنيف نموذجا (40) Collet

تعتمد الجامعة في تقويم اداء الاستاذ الجامعي اساسا على تقويم الطلاب متضمن في الخطة الاستراتيجية للجامعة يتسم باللامركزية على اعتبار انه لكل كلية متطلبات وملح خاص، وتنتطلع الجامعة في هذا المسعى الى تقويم من اجل التكوين وتوحيد المفاهيم الاجرائية وتصميم نموذج موحد او مقنن يتيح

المقارنات داخل المؤسسة الواحدة. ويقوم على اساسه فريق عمل يكلف بإعداد وتصميم استمارات التقويم وتفرغ نتائجها على مستوى مركز خاص Adeven وضع لهذا الغرض بالذات. وتتضمن مراحل تقويم الطلاب للأستاذ المراحل التالية :

1-التعريف بالاستمارة 2-تطبيق الاستمارة 3-تفرغ ورصد النتائج 4-التغذية الراجعة 5-توظيف النتائج

وتخضع هذه العملية لعدة شروط لعل من أهمها:

- 1-الشفافية
- 2-الموافقة المسبقة لعضو هيئة التدريس على تقويم الطلاب له
- 3-سرية النتائج
- 4-الاختبار في استخدامها او عدم استخدامها في ملف الانجاز او النشاط الخاص به.

3.5 . المقاربة الجزائرية

يقترح النظام الجامعي بالجامعات الجزائرية نظاما متكاملًا مركزي الممارسة تقوم على التقويم الذاتي اساسا، تم تعديله اكثر من مرة. واعتمدت النسخة الأخيرة من بطاقة تقييمات النشاطات البيداغوجية والعلمية كنموذج تقويم الاداء الوظيفي للأستاذ الباحث بمرسوم رئاسي يحدد كليات تطبيق ومحتوى عملية تقييم الانشطة العلمية ومزودة بمعايير ذات مرجعية محكية للنشاطات البيداغوجية والعلمية للأستاذ الباحث لتشجيع الاستحقاق والتنافس بين الاساتذة الباحثين وتطوير اداء المؤسسة الجامعية.

دخل هذا النموذج حيز التنفيذ منذ السنة الماضية (2018/2017) (41) ويتضمن تقرير نشاطات علمية وبيداغوجية كثيرة مدعما بكل الوثائق ذات الصلة بمحتوى التقرير، ونذكر منها على سبيل المثال :

*النشاطات البيداغوجية: وتتضمن التدريس-الانتاج البيداغوجي -التأطير البيداغوجي-المشاركة في الهيئات واللجان البداغوجية والمشاركة في مراقبة (تقويم) معارف الطلبة.

**نشاطات البحث: وتتضمن اساسا الانتاج العلمي -الاشراف العلمي-اجراء الخبرة والتقييم العلميين والمسؤولية والتنشيط العلميين (مدراء المخابر والكراسي العلمية ومشاريع التكوين في الدكتوراه) .

وينتهي التقرير بذكر الصعوبات المواجهة اثناء الخدمة، مدعوما بكل الوثائق الثبوتية.

ويوقع من طرف كل من الاستاذ الباحث ورئيس القسم وعميد الكلية ويرفع للجان العلمية للقسم والكلية للدراسة ويصادق عليه المجلس العلمي للجامعة.

4.5 . المقاربة الاوربية الجامعة الفرنسية نموذجا:

يعتمد نظام تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في بعض الدول الأوروبية عموما على اسلوب التقويم الذاتي المرتبط بضمان جودة التكوين والبحث العلمي وفقا لنظام من الاهداف المراد تحقيقها (benchmarking) المعلن عنها بكل شفافية قائما على المساواة والعدالة المؤسسية. (41) (vol.3,univ-

(Collet . Geneve)

وتشير العديد من الدراسات التي تناولت تقويم الاستاذ الجامعي بالجامعة الفرنسية الى وجود مقاومة كبيرة لهذا الاجراء ورفض الخضوع الى عملية تقويم الاداء الوظيفي من طرف الاساتذة الجامعيين. بحيث لم يعتمد الا منذ عام 2016 وبعد مخاض عسير، ويطبق بشكل الزامي وبشكل ممارسة لامركزية ايضا، على ان تستخدم نتائج فقط في اتخاذ القرارات الخاصة بالترقية والحصول على عطلة علمية او بدل الاشراف على الدراسات العليا.

وتركز ميادين تقييم الاداء في الجامعة الفرنسية على البحث العلمي والدراسات العليا بشكل خاص ايماننا منها ان ووظيفة الاستاذ الجامعي ووظيفة غير كلاسيكية تهدف الى التكوين وليس التعليم كما هو الشأن في المراحل الدراسية قبل الجامعية .

6. المنهج

يعتمد البحث الحالي على اسلوب تحليل المضمون كمنهج وطريقة للإجابة على التساؤلات البحثية اعلاه.. ويتفق وطبيعة الدراسة الحالية. وبعد منهج تحليل المحتوى احدى الطرق المنهجية النوعية او الكيفية التي تستخدم في العلوم الانسانية والاجتماعية ويتضمن اساسا تصنيف المحتويات المبحوثة وتحديد وحدات التحليل او الترميز، تصميم استمارة التحليل، تصميم جداول التفرغ واخيرا إجراءات المعالجة الاحصائية للنتائج.

7. العينة: تتضمن عينة التحليل عدد من نماذج استمارات تقييم الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في عدد من الجامعات العربية والاوربية.

8. الادوات: استمارة تحليل المضمون المصممة لغرض البحث الحالي.

9. عرض النتائج

1.9 جدول رقم (5) يوضح نسبة توفر الشروط السيكومترية في نماذج تقويم الاداء الوظيفي لعينة						
م	وحدات الترميز	نتائج التحليل				
		متوفر	%	متوفر نسبيا	%	غير متوفر
1	اجرائية البنود	.	%.	.	%.	4
2	الموضوعية	.	%0	4	%100	.
3	الشمولية	2	50 %	2	%50	.

4	الحساسية	0	%0	4	%100	0	%0
5	الصدق	3	75 %	1	%25	.	%0
6	الثبات	4	100 /	.	%.	0	%0
7	المعايير	2	50 %	2	%50	.	%0
8	العملية	2	50 %	2	%50	.	%0

2.9 التعليق على النتائج

من خلال الجدول رقم (5) والذي يوضح النسبة المئوية لتوفر الخصائص السيكومترية الخاصة بعينة التحليل، يلاحظ عدم توفر الخصائص السيكومترية بنسبة 100% في ما يخص بالتحديد الاجرائي للبنود او كما تعرف بالأهداف الذكية التي في حين تتوفر خاصية الثبات بنسبة 100% وهذا امرا طبيعيا ان تكون النتائج الثابتة بسبب ثبات طبيعة السمات محل القياس، في حين تشير النتائج الى وجود بعض الخصائص كالشمولية والمعايير والعملية بنسبة متوسطة .

ومن خلال نتائج الدراسة الحالية وادبيات موضوع تقييم الاداء الوظيفي بصفة عامة اتضح وجود اشكالية المفهوم الاجرائي لملمح او بروفيل الاستاذ الجامعي والذي يختلف كليا على ملمح الاستاذ في المراحل الدراسية الاخرى، من حيث ان وظيفته الاساسية التكوين والبحث والتأليف والمشاركة المجتمعية وليس التعليم فقط .

3.9 توصيات البحث

تبني نظام شامل ومتوازن ومتنوع مركزي الممارسة لتقييم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس يتضمن متوسط درجات تقويم الطلاب والزملاء ورؤساء الاقسام واخيرا التقويم الذاتي. من خلال ما يلي:

*اعتماد مقارنة بطاقة تقييم الاداء المتوازن والتي تسند على ثلاث مرجعيات اساسية:

1-الوصف الوظيفي

2-تحديد الاهداف الفصلية او السنوية المراد تحقيقها تحديدا اجرائيا قابل للملاحظة والقياس (صياغة بنود في شكل اهداف ذكية)

3-توفير بيئة العمل الداعمة لتحقيق الاهداف (الموارد المادية والتنظيمية)

**والتركيز على المستوى التقني او الاجرائي لتقييم الاداء والذي يتضمن:

أ-تقييم الكفاءة (القدرة على اداء المهام الموضحة في الوصف الوظيفي)

ب-تقييم الفعالية (تقييم النتائج مقارنة بالأهداف السنوية او الفصلية)

ج-تقييم النجاعة (تقييم النتائج مقارنة ببيئة العمل)

***وربط عملية تقييم الاداء الوظيفي كمخرج بمدخلات اخرى تتعلق اساسا ب:

أ-نظام الحوافز

ب-نظام تحسين الاداء

***مع ضرورة توفير الوثائق المرتبطة بعملية تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس خاصة:

أ-ملف الخبرات والانشطة

ب-تقارير تقييم الاداء السابقة للمقارنات المرجعية الداخلية .

****ولكي نقدم اجابة عن "ماذا بعد تقويم اداء الاستاذ الجامعي ؟ "لابد من تشكيل لجنة من الخبراء لدراسة نتائج التقويم واقتراح اليات تحسين الاداء في اطار منهجية واضحة ومتوازنة .

10. خاتمة:

أكدت الدراسة الحالية على أهمية تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس لما لذلك من اهمية بالغة في تحسين مخرجات التعليم العالي وضمان جودتها ، وضرورة تبيني الوسائل المقننة من ناحية والاعتماد على اكثر من مصدر للحصول على معلومات موضوعية ودقيقة بكل شفافية وعدالة ومساواة.

المراجع:

(1) <https://www.cairn.info/revue-gestion-et-management-public-2016-3-page-61.htm> Introduction : pourquoi et comment évaluer les enseignants-chercheurs?

(2) <https://hrdiscussion.com/hr96445.html> تاريخ الزيارة 2018/11/3

(3) Nicole Rage Collet, Evaluation des enseignants et pilotage de 1 universite. vol.3, univ-Geneve

(4) السيد محمد حسن 2006، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس ، pdf . تاريخ الزيارة <https://fr.cibd.com> - 2018/10/09

(5) العبدروس، أغادير بنت سالم(1430هـ)، تصور مقترح لتطوير نظام أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

(6) الثبتي، مليحان، القرني، علي(1993م) طرق وأساليب تقويم أداء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود، 5، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية.

(7) الثبتي، مليحان، القرني، علي(1993م)، نفس المرجع.

- (8) المزروع، ليلي بنت عبد الله (2007م) أعداد وتقنين مقياس تقدير أداء معلم الجامعة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب الإنسانية، مجلد 15.
- (9) رسمي، محمد محمد (2002م) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة كلية التربية، بنها، مجلد (12) العدد 53.
- (10) الهويد، ندى علي (1434هـ) مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، الإدارة والتخطيط، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- (11) الهويد، ندى علي (1434هـ)، نفس المرجع .
- (12) الهويد، ندى علي (1434هـ)، نفس المرجع .
- (13) عطا، محمود (2006م) تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى. مجلة الجمعية المصرية للتربية والإدارة العلمية، العدد 18.
- (14) Cohen, pa.& Mckeachie, W.J. (1980) The role of colleagues in the evaluation of college teaching. Improving college and University Teaching VO. 28.NO.9.
- (15) Cohen, pa.& Mckeachie, W.J. (1980) .Ibid
- (16) Cohen, pa.& Mckeachie, W.J. (1980) .Ibid
- (17) Cohen, pa.& Mckeachie, W.J. (1980) .Ibid
- (18) Cohen, pa.& Mckeachie, W.J. (1980) .Ibid
- (19) Cohen, pa.& Mckeachie, W.J. (1980) .Ibid
- (20) الشافعي، محمد منصور (2006م) متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية-كلية التربية بجامعة الملك سعود. الجمعية السعودية للعلوم التربوية النفسية (جستن) كلية التربية جامعة الملك سعود. الرياض- اللقاء السنوي الثالث عشر.
- (21) الشافعي، محمد منصور (2006م) نفس المرجع .
- (22) الشافعي، محمد منصور (2006م) نفس المرجع .
- (23) الشافعي، محمد منصور (2006م) نفس المرجع .
- (24) عبد الرزاق، وفاء (2004م) رؤية تقييمية جديدة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء كل من أهداف مؤسسات التعليم الجامعي والتحديات. ندوة تنمية الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي كلية التربية-جامعة الملك سعود- الرياض.
- (25) البواردي، عبد العزيز محمد (1996م) اتجاهات التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة، مجلة الإدارة العامة- العدد (2) مجلد (24)، الرياض.
- (26) البواردي، عبد العزيز محمد (1996م) نفس المرجع
- (27) البواردي، عبد العزيز محمد (1996م) نفس المرجع
- (28) الحبيب، عبد الحافظ (2004م) تقويم وتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية. ندوة تنمية هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطورات) جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.
- (29) الحبيب، عبد الحافظ (2004م) نفس المرجع
- (30) الحبيب، عبد الحافظ (2004م) نفس المرجع

-
- (31) نصار، علي(2001م) معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه غير منشوره فلسفة في التربية. جامعة عين شمس.
- (321) السقاف، خيرية ومحمد، فاتن(2004م)، معايير الجودة والكفاءة اللازمة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية . الرياض.
- (33) السقاف، خيرية ومحمد، فاتن(2004م) نفس المرجع.
- (34) السقاف، خيرية ومحمد، فاتن(2004م) نفس المرجع.
- (35) ليونا تايلر (1998)الاختبارات والمقاييس، دار الاسراء للنشر والتوزيع، القاهرة.
- (36) نادية بعبيع وسحر زيدان (2012) مبادئ القياس والتشخيص، دار النشر الدولي للتوزيع والنشر، الرياض
- (37) علام، صلاح الدين محمود (2006) الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، دار الفكر، الاردن
- (38) العيدروس، أغادير بنت سالم(1430هـ)،ي مرجع سابق
- (39) الجوهرة بن عبد الرحمن المنيع(2012) تطوير نموذج الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر رؤساء الاقسام وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية بالسويس، المجلد الخامس، العدد الرابع، شهر يوليو
- (40)Nicole Rage Collet, Evaluation des enseignants et pilotage de 1 universite.vol.3,univ-Geneve.