

الاتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ودورها في الارتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية

د/ حنان أسعد خوج

أستاذ مشارك - كلية التربية - قسم علم النفس التربوي
جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية

الملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الدور الذي يمكن أن تسهم به الاتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي في الارتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، ولتحقيق هذا الهدف تناول البحث التعرف على ماهية التدريس الجامعي ، وتحديد المقصود بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، وعرض سريع لأهم الاتجاهات العالمية الحديثة لتطوير التعليم الجامعي . وتوضيح إلى أي مدى يمكن الاستفادة من الاتجاهات العالمية لتطوير التعليم الجامعي في تحديد مجالات الارتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، وذلك من خلال التعرف على آراء عينة مختارة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي فيما يتعلق بأهمية توافر بعض المعايير التي يمكن من خلالها تطوير مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي . وتم تطبيق الجانب الميداني من البحث على عينة استطلاعية تكونت من ٥٠ عضو هيئة تدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية وذلك في العام الجامعي ١٤٣٣ هـ / ١٤٣٤ هـ. كما أعدت الباحثة استبانة لتحديد مجالات تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة لنظم التعليم الجامعي. بهدف تصميم نموذج مقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ، وانتهاء بتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لتطوير هذا الأداء ، بما يمكن أن يساهم في تحقيق الأهداف العامة لتطوير وتحديث التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: الأداء - الأداء الأكاديمي - أعضاء هيئة التدريس .

Abstract

The present study aimed to identify the role that can contribute to modern trends of development of systems of university education in improving academic performance of faculty members in Saudi universities, and to achieve this aim The research to identify the nature of university teaching, and to identify the intended performance of the academic faculty member university, and Quick View for the most important global trends for the development of modern university education. And to clarify to what extent can take advantage of global trends for the development of university education in determining the areas of improving academic performance of faculty members in Saudi universities, and that by identifying the views of a selected sample of members of the university teaching regarding the importance of the availability of some of the criteria by which to develop the level of performance academic university faculty member. Was applied side of the field of exploratory research on a sample consisted of 50 faculty members, Faculty of Education at King Abdulaziz University in Jeddah, Saudi Arabia and in the academic year 1433 e / e 1434. The researcher also prepared a questionnaire to identify areas of the development of academic performance of faculty members in Saudi universities in light of recent trends of higher education systems. In order to design a proposed model to evaluate the academic performance of faculty members in Saudi universities in light of recent trends for the development of systems of higher education, and the end to provide a set of recommendations and proposals for the development of this performance, what can contribute to achieving the general objectives of development and modernization of higher education in the Kingdom of Saudi Arabia.

Key words : Performance - Academic performance - Faculty members

التعليمية ، ومن أهم أسباب نجاح الجامعات في

مقدمة :

تحقيق أهدافها المجتمعية .

ومن ثم ، فإنّ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، والكشف عن المقومات التي تحول دون أدائهم لمتطلبات دورهم على الوجه

تعتبر الجامعات من أهم مؤسسات التنمية الشاملة ، حيث تتحمل مسؤولية إعداد وتأهيل الموارد البشرية ، في ضوء التقدم العلمي والتكنولوجي المتواتر في العقود الأخيرة . وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أهم عناصر العملية

دراسة Uctuy & G. Koksal

"2003" (٤) والتي قدمت عدة محكات يمكن الإعتماد عليها لقياس الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة من أهمها: مقالاته المنشورة، وورثته لتحرير مجلة علمية، أو اشتراكه في هيئة تحريرها، ونشاطاته البحثية، والتدريسية ومشاركته في الإدارة الجامعية... وغيرها.

دراسة "إسماعيل دياب ١٩٩٧" (٥) والتي تناولت بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها لتحديد جودة الأداء التدريسي، وأوصت بضرورة تقويم جميع جهود أعضاء هيئة التدريس في مجال الإدارة الجامعية والإشراف على الطلاب، وإجراء البحوث والدراسات والمشاريع البحثية، وتطبيقها من أجل تطوير العملية التدريسية والتعليمية بالجامعة.

وبالرغم من تعدد وظائف عضو هيئة التدريس الأكاديمية، والمنبثقة في الأساس من وظائف الجامعة والتي من أهمها البحث والتدريس وخدمة المجتمع، وبرغم ما طرأ على الجامعة من تغيرات جذرية في مفهومها ووظائفها استجابة لما طرأ على المجتمع من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وغيرها، فلا يزال الأداء التدريسي - خاصة - والأكاديمي - عامة - لعضو هيئة التدريس هو ما عبر عنه أحد الباحثين حينما قال "إنه إذا أعطى للمسؤولين عن تطوير التعليم الجامعي في العالم الحر اليوم مجالا واحدا فقط كي يعطوه كل اهتمامهم، فإنهم سيختارون تطوير المعلم والتدريس الجامعي". (٦)

وبالرغم من ذلك، فلا يزال تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي لا يلقى

المطلوب، يمثل مؤشراً جيداً على الرغبة في التقويم والإصلاح وترشيد الأداء في مجال التعليم العالى .

وقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم، و شمل هذا التقويم جميع أبعاد منظومة العملية التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وإداريين وغيرهم، بيد أن الاهتمام الأكبر انصب حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار :-

- أنهم يشكلون البعد الرئيسي في هذه المنظومة،

- وعلى أساس الدور الأهم الذي يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة،

- واستناداً إلى أن جودة أى كلية جامعية تقاس - إلى حد كبير - بكفاءة هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذى تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس بها. (١)

لذلك فقد تعددت البحوث والدراسات التي اهتمت بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية. (٢)

ومن هذه الدراسات دراسة "Linda Hort 1988" (٣) والتي أشارت إلى أن الجانب الوحيد الذى حصل على نتائج إيجابية فى مستوى الأداء والإنتاجية هو الجانب المتعلق بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

الشمالية وكثير من أقطار أوروبا الغربية، ولكن قلما يأخذ محله في مؤسسات التعليم العالي في دول العالم الثالث (ما عدا في حالة السنة التجريبية أو في مناسبات الترقيات)، ويعتقد بأن هذا الإحجام والعزوف عن تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية مرده إلى الإيمان العميق بأن الأساتذة الأكاديميين ينبغي ألا يتعرضوا أو يُخضعوا للتقييم، فلأستاذ الجامعي الحرية المطلقة (التقليدية) أن يقوم بدوره الأكاديمي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة...

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام العالمي بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، والأداء التدريسي بصفة خاصة، فلا يزال تقييم أدائهم لا يحظى بالاهتمام الكافي، ولا يلقي القبول المناسب في جامعاتنا، كما أنه موضع جدل ومحل شك كبيرين، من حيث خصائصه وأبعاده، وكيفية تقييمه، ومصادر هذا التقييم. هذا فضلا عن أن هذا الأداء يتم - في الغالب - بشكل شخصي ووفق اجتهادات فردية كما لا يزال بعيدا عن المعالجات التقييمية الموضوعية للكشف عن أوجه القصور ومعالجتها. (١٠).

وتتزايد هذه الأهمية في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة والذي يقتضي قدرة المؤسسة بجميع مدخلاتها على تقويم ذاتها. (١١) هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه من الضروري الوقوف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أدائهم وتحليله، والوقوف على ما يواجهونه من مشكلات بهدف تقديم حلول مناسبة حيالها. حيث يشير " ليندال تايلور Lyndal

الاهتمام المطلوب، أو القبول المناسب من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية. وربما يرجع ذلك إلى الثقافة السائدة في أوساطنا الجامعية، وأنماط التفكير السائدة والعادات الموروثة، ونظرة المجتمع إلى المعلم الجامعي وخصوصا الدور الذي يقوم به بشكل عام.

وفى المقابل يحظى تقييم الأداء التدريسي باهتمام وقبول كبيرين من قبل أعضاء هيئة التدريس (التقويم الذاتي) في معظم الجامعات الأمريكية والأوروبية وهو ما أكدته دراسات عديدة، كدراسة "بولين وفليدمان (٧) & Fledman Paulsen 1995" ودراسة "فيروذر Fairweather 1996" (٨) والتي توصلت كل منها إلى أن أكثر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية يميلون للتدريس أكثر من ميلهم للبحث العلمي وأنهم يفضلون أن يكون للإبداع في التدريس الأولوية في تقييم أعضاء هيئة التدريس، على الإنتاجية في البحث العلمي، خصوصا عند النظر في أهليته للترقية.

كما توصلت دراسة "مايكل بولسين" Michael Paulsen 2002 إلى أن ٧٢,٨% من جملة ٣٣٧٨٥ أستاذا جامعيا من ٣٧٨ كلية تميل اهتماماتهم بشدة نحو التدريس بالرغم من وجود أدلة مؤكدة تشير إلى أن الأساتذة الذين يقضون وقتا أقل في التدريس ووقتا أكبر في البحث العلمي يتقاضون مرتبات أعلى. (٩)

مشكلة الدراسة:

لقد أصبح تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والمعاهد العليا أمراً مألوفاً في أمريكا

(١) التعرف على ماهية التدريس الجامعي من حيث (الأهداف – الأهمية - التحديات المستقبلية).

(٢) تحديد المقصود بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي من حيث (الأهداف – الأهمية – الطرق والأساليب المتبعة للتقييم) .

(٣) عرض سريع لأهم الإتجاهات العالمية الحديثة لتطوير التعليم الجامعي .

(٤) توضيح إلى أي مدى يمكن الإستفادة من الإتجاهات العالمية لتطوير التعليم الجامعي في تحديد مجالات الإرتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، وذلك من خلال التعرف على آراء عينة مختارة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي فيما يتعلق بأهمية توافر بعض المعايير التي يمكن من خلالها تطوير مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي .

(٥) تصميم نموذج مقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ، بهدف تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لتطوير هذا الأداء ، بما يمكن أن يساهم في تحقيق الأهداف العامة لتطوير وتحديث التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

"Taylor إلى أنه لا مفر من تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم فتلك سمة متأصلة فيهم ، يمارسونها سواء عن وعى أو بغير وعى، فأعضاء هيئة التدريس المحترفون – من وجهة نظره – يجب أن يراقبوا باستمرار فاعلية تدريسهم وأن يتحملوا مسؤولية البحث عن ذلك.(١٢)

ومن هنا فقد سعت الدراسة الراهنة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي :

ما الدور الذي يمكن أن تسهم به الإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي في الإرتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ؟

والذي يتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية :-

(١) ماهية التدريس الجامعي (الأهداف – الأهمية - التحديات المستقبلية)؟

(٢) ما المقصود بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ؟

(٣) ما أهم الإتجاهات العالمية الحديثة لتطوير التعليم الجامعي ؟

(٤) إلى أي مدى تؤثر الإتجاهات الحديثة لنظم التعليم الجامعي في تحديد مجالات تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ؟

(٥) ما النموذج المقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ؟

أهداف الدراسة:

(٦) نتائج هذه الدراسة قد تسهم في تنمية وتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، كما قد تساعد في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية لهؤلاء الأعضاء.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي التحليلي، فيما يتعلق بالإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ودورها في الإرتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، والإستفادة مما تم الوصول إليه من نتائج في بناء نموذج مقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ، بما يسهم في تحقيق الأهداف العامة لتطوير وتحديث التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة :

١- الأداء Performance :

الأداء في اللغة يدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه. يقال أدى الشيء قام به، وأدى الدين قضاؤه، وأدى الصلاة أقامها لوقتها. (١٣)

ويطلق في الإنجليزية ليبدل لفظها

Performance على القدرة على فعل شيء ما

خصوصا إذا كان يحتاج مهارة أو تنفيذ جزء من عمل أو نشاط ما بطريقة معينة. (١٤)

٢- الأداء الأكاديمي Academic

Performance :

هو ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته، أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع. (١٥)

(١) حداثة الموضوع وندرة إجراء دراسات ميدانية عربية حوله .

(٢) أنها تمثل تغذية راجعة لما تم الوصول إليه مما يعطي مؤشرات لمواطن القوة والضعف و يساهم في الوصول إلى ما تهدف الجامعة الوصول إليه نحو التطوير والحدثة .

(٣) أهمية الفئة التي تستهدفها، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس، التي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة.

(٤) أهمية الموضوع نفسه ، وهو الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، فبالرغم من أن المكانة التي يبلغها عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع إنما يبلغها من خلال أدائه لأدواره التدريسية والبحثية والإرشادية وخدمة الجامعة والمجتمع، إلا أن الجانب الأكبر من هذه المكانة والأكثر انتشارا وتداولاً على الألسنة، والأرفع صوتاً حملاً لشهرته وذووع صيته بشكل عام وعند طلابه بشكل خاص إنما يأتي من امتلاكه لقدرات أكاديمية ومهارات أدائية متنوعة .

(٥) إضافة إلى أنها تتعرض لأحد الموضوعات التي لم تلق الاهتمام الكافي على مستوى جامعاتنا، سواء على المستوى النظري أو الميداني، بالرغم من أن الميدان في حاجة إلى دراسات عديدة، خاصة في ظل الجدل المثار حول تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية .

الفعال يمكن الحكم عليه من خلال تمكن عضو هيئة التدريس من مادته، وقدرته على تنظيم المقررات الدراسية وتطويرها، وأساليب تدريسه وعلاقته بطلابه.

وركزت دراسة "أ. تاكر، ر. براين A. (19)" Tncker, R. Bryan 1991 على ثلاثة مقومات هي : الارتباط بين ما ينقله عضو هيئة التدريس لطلابه وأهداف المادة، تنمية التفكير الناقد لطلابه وقدرتهم الإبداعية، والتزامه بمعايير السلوك المهني.

كما حددت دراسة "ل. تايلور L. Taylor (20)" 1994 عايير الأداء التدريسي في العشرة التالية: حب المادة، جعلها شيقة، مراعاة الفروق الفردية، استخدام طرق تدريس واضحة، الاهتمام بالطلاب واحترامهم، تشجيع استقلالية الطلاب، استخدام معايير تقويم ملائمة واستخدام تغذية راجعة عالية الجودة، تقبل نقد الطلاب لتدريسهم، وتشجيع إيجابية الطلاب.

أما دراسة "ج. برودن، وج. دورفمان J. (21)" Dorfman, J. Broden 1994 فقد حددت جوانب التدريس الجيد في الثمانية التالية: إلمام الأستاذ بمادته وإعداده لمحاضراته، وقدرته على جذب انتباه الطلاب وإثارة تفكيرهم، ومدى قدرته على شرح المادة، ومدى تحمسه لها، ومدى احترامه للطلاب وتنظيمه للمحاضرات وقدرته على ربط المعلومات بعضها ببعض وشمولية امتحاناته لموضوعات المقرر.

وحددت دراسة "شيخة المسند ١٩٩٦" (٢٢) مقومات التدريس الفعال من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر

٣- أعضاء هيئة التدريس Mempers of Pupilising Authority :

ويعرف عضو هيئة التدريس بأنه كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة (١٦).

الدراسات السابقة :

انطلاقاً من الأهمية المتزايدة للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، فقد كان محور اهتمام كثير من الدراسات ، خاصة خلال العقود الثلاثة الأخيرة ، وقد قسمت الدراسات والبحوث في هذا المجال إلى:

- أولاً : دراسات تناولت ما ينبغي أن يكون عليه الأداء التدريسي الأكاديمي
- ثانياً : دراسات تناولت الواقع الفعلي للأداء الأكاديمي .

- أولاً : دراسات تناولت ما ينبغي أن يكون عليه الأداء التدريسي الأكاديمي

دراسة "ب. سيلدن P.Seldin (17)" 1998 والتي أكدت على أن التدريس الفعال ينبغي أن يظهر فيه عمق معرفة عضو هيئة التدريس بمادته، وامتلاكه لطرق عرض واضحة، وقدرته على الاتصال بطلابه وإثارة دافعيتهم، وعدالته في تقييمهم.

دراسة "إ. كاشن E. Cashin (18)" 1988 والتي أشارت إلى أن الأداء التدريسي

التحسن المستمر، استخدام معايير ملائمة فى تقييم الطلاب، الإسهام فى تطوير المناهج، تشجيع وتحفيز الطلاب تقديم تغذية مرتدة عالية الجودة.

- ثانياً : دراسات تناولت الواقع

الفعلي للأداء الاكاديمي

دراسة "حمدى ياسين ١٩٨٦" (٢٧) والتي وصلت إلى أن أكثر أبعاد التدريس الجامعى ممارسة هى: التمكن من المادة التعليمية، وتنظيم العمل ودقة المواعيد، ثم احترام آراء الطلاب، فالعدالة فى التقويم، وذلك من وجهة نظر عينة من المعيدى، والمدرسين المساعدين، وحملة الدكتوراه من كليتى البنات تربوى جامعة عين شمس، وكلية التربية ببها.

وتوصلت دراسة "حسن حسان ١٩٨٩" (٢٨) إلى أن أكثر الجوانب التربوية ممارسة من وجهة نظر عينة من طلاب كلية التربية جامعة أم القرى كان: التمكن من المادة العلمية، فتقويم الطلاب، ثم العلاقة مع الطلاب وأخيراً مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الأنشطة الطلابية.

أما دراسة "ر. سميث، ب. كراتون R. Smith, P. Kraton 1992" (29) فقد توصلت إلى أن هناك اختلاف فى آراء الطلاب – باختلاف المستوى الدراسى وحجم الفصل – حول تقييمهم لجوانب الأداء التدريسي التالية: قدرة أعضاء هيئة التدريس على تنظيم المادة، ورغبتهم فى التدريس، وخلق مناخ تعليمي مناسب، وتشجيعهم الطلاب على المناقشة والحوار، وطرق تقييمهم لتعلم

فى الخمسة التالية: (أساليب التدريس، الاهتمام بالطلاب والتفاعل معهم، تقييم الطلاب وموضوع الامتحان، الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، البحث وتطوير الذات) .

وأكدت دراسة "ك. باتشن C. Bachen. et al 1999" وآخرين (23) على أن الأداء التدريسي الجيد يجب أن يتصف صاحبه بالتمكن من المادة العلمية، والقدرة على ضبط حجرة الدراسة، والتفاعل مع الطلاب، والتعلى بروح الدعاية والمرح وتبنى استراتيجيات تغذية مرتدة مناسبة.

كما قدمت دراسة "ك. كونل C. Conle (24)" 1999 ثلاثة معايير للأداء التدريسي الفعال هى : المعرفة المتعمقة بالمادة التى يدرسها، والتخطيط الملائم للمقرر الدراسى وتوصيل الأفكار والحقائق للطلاب بوضوح.

أما دراسة "ر. اريولا R. Arreola (25)" 2000 فقد اعتمدت على صحائف العمل والاستبيانات وإشراك أعضاء هيئة التدريس أنفسهم فى تعريف كل بعد من أبعاد التدريس، وقد أسفر ذلك عن الأبعاد الثلاثة التالية: خبرة عضو هيئة التدريس بمحتوى المادة التى يدرسها، تصميم المادة المتعلمة، توصيلها للطلاب. أما دراسة "منظمة UNSW الخدمات تطوير الأعضاء ٢٠٠٥

Organisation and Staff development Services" (26) فقد وضعت ٢٤ معياراً للأداء التدريسي الجيد من أهمها: تنمية الثقة بين عضو هيئة التدريس وطلابه، استخدام طرق تدريس تدعم التعلم المتمركز حول الطلاب، صياغة أهداف تعليمية واضحة، استخدام طرق تقييم تهدف إلى

الطلاب.

أما دراسة "إبراهيم الشامي ١٩٩٤" (٣٠) قد توصلت إلى أن معظم كفايات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالتفاعل مع الطلاب وأساليب التدريس، والصفات الشخصية لم تتوفر بدرجة كافية في أدايمهم التدريسي، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالأحساء.

وقد توصلت دراسة "عبد الرحمن عوض، وسمير إبراهيم ١٩٩٧" (٣١) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون مهارات تهيئة الطلاب، وأسلوب التدريس والتفاعل مع الطلاب وإدارة الوقت وتقييم الطلاب بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب جامعة الأزهر. وفي الوقت نفسه فقد اتفقت عينة الطلاب على أن هذه المهارات مهمة بدرجة كبيرة، كذلك فقد توصلت الدراسة إلى أن ثمة ارتباط موجب بين ترتيب مهارات التدريس الخمسة بحسب واقع ممارستها وأهمية ممارستها.

كذلك فقد توصلت دراسة "و. ريد وآخرين 2001" W. Read et al إلى وجود علاقة عكسية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس للأداء التدريسي وتقييم الطلاب لنفس الأداء. وحاولت دراسة "ك. دومير وآخرين C. Dommeyer. 2002" (32) التعرف على فاعلية تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالطريقة التقليدية وطريقة الخط الساخن Online ، وتوصلت إلى أن طريقة التقييم عن طريق الخط الساخن أقل سرية كما أنها تحتاج وقت أكبر وسجلات أكثر.

أما دراسة "ل. هولمز، ل. سميث L.

(33) Holmes & L. Smith 2003 فقد استهدفت التعرف على وجهة نظر الطلاب في تقييم أعضاء هيئة التدريس لتعلم الطلاب، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها: نقص العدالة في تقدير الدرجات، وضعف التغذية المرتدة التي يتلقونها من أساتذتهم.

بالإضافة إلى الدراسات التي اهتمت بالأداء التدريسي هناك دراسات أخرى اهتمت بهذا الجانب ولكن بطريقة غير مباشرة من خلال اهتمامها بدراسة خصائص الأستاذ الجامعي المتميز وصفاته بصفة عامة ومن بينها صفاته وخصائصه التدريسية.

تعقيب على الدراسات السابقة :

- تزايد الاهتمام بتقييم الأداء الأكاديمي بصفة عامة، والأداء التدريسي بصفة خاصة في كل من الجامعات الأوروبية والأمريكية، وبالتالي تعددت الدراسات المتخصصة في هذا المجال.
- أن الاهتمام بتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، مازال في مرحلته الأولى، ولا تزال الدراسات في هذا المجال ليست محددة. (٣٤)
- ندرة الاهتمام بالتقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس – باعتبارهم جماعة مهنية – بالرغم من أنهم الأقدر على تقييم أدايمهم، كما أنهم أوعى بنقاط القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً : التدريس الجامعي (الأهداف –

الأهمية - التحديات المستقبلية) :-

(أ) وظيفة الجامعة :

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية(٣٥).

ولا يمكن للجامعة بأي حال من الأحوال مهما كانت إمكانياتها المادية والاقتصادية أن تحقق هذه الوظائف بشكل إيجابي وفعال إلا من خلال الجهود العلمية المتواصلة والعطاء الفكري المميز لأعضاء هيئة التدريس فيها. (٣٦)

ويعتبر التدريس الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم وله أثره البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المهنية المتخصصة من ناحية أخرى.

وعلى الرغم من أهميته الإيجابية فإن التدريس الجامعي غالباً لا يحظى بالاهتمام والتقدير الكافيين في الأوساط الأكاديمية مما يجعله يحتل المركز الثاني بعد البحث العلمي من حيث الدعم

وبصفة عامة توصلت الباحثة إلى أنه لا يوجد دراسة ميدانية تقييمية تسلط الضوء على الحدود الموضوعية للدراسة الحالية ، مما يثري الدراسة ويؤكد أهميتها ، ومدى الحاجة للتوصل إلى نتائج وتوصيات في هذا المجال تساهم في تطوير التعليم الجامعي بصفة عامة ، وأساليب التقييم لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي بصفة خاصة .

خطوات الدراسة الإجرائية :

- أولاً : الإطار النظري ، وقد ناقش ماهية التدريس الجامعي (الأهداف – الأهمية - التحديات المستقبلية) ، تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، وانتهاءً بأهم الإتجاهات العالمية الحديثة لتطوير التعليم الجامعي) .

- ثانياً : الجانب التطبيقي ، ويتضمن عرض لأهم المعايير العالمية الحديثة الواجب توافرها في المجالات الأدائية الأكاديمية الرئيسية – الخمسة المحددة للدراسة - لعضو هيئة التدريس الجامعي ، من خلال استبانة " مجالات تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الإتجاهات العالمية الحديثة " ، التي طرحت على عينة الدراسة ، و تمثلت هذه الأدوار في (الأداء التدريسي ، الإرشاد الأكاديمي ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع ، و جوانب أخرى (علمية – سلوكية) ، وعرض النتائج ومن ثم تحليلها .

- ثالثاً : النموذج المقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الإتجاهات العالمية ، وانتهاءً بعرض التوصيات الخاصة بمجال الدراسة .

ورعاية ذوي الكفاية والنبوغ وتنمية لمواهبهم وسد حاجة المجتمع المختلفة في حاضرة ومستقبله مما يساير التطور الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها النبيلة، وتحدد الوثيقة المبادئ الأساسية التي تشتمل منها أهداف التعليم العالي بأن يعمل ذلك النوع من التعليم على:

١. تنمية عقيدة الولاء لله.
 ٢. إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلها عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأمتهم في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام.
 ٣. إتاحة الفرصة أمام النابغين للدراسات العليا في التخصصات العلمية المختلفة.
 ٤. القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم والمخترعات وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التكنولوجية.
 ٥. النهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي.
 ٦. ترجمة العلوم والمعرفة النافعة.
 ٧. القيام بالخدمات التدريبية للخريجين. (٤٠)
- ويسعى ساسة التعليم العالي وعلماء التربية لتحقيق أهداف التعليم الجامعي بالصورة المثلى. مثل إعداد الشاب الجامعي القادر على فهم المعرفة والتعامل معها والاستفادة منها والبحث عنها بالطرق السليمة والعمل على حل مشكلات المجتمع. من خلال العمل الدائم على تقويم المسيرة العلمية والتعليمية. مؤكداً أن الجامعة تسعى إلى إعداد جيل متحرر من الجهل والخوف والتخلف، قوي

المادي والتشجيع، ولكن في الأونة الأخيرة بدأت كثير من الجامعات ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية في إعطاء مزيد من الاهتمام للتدريس الجامعي، وأصبح الحديث في الأوساط الجامعية يتركز حول دور أستاذ الجامعة أكثر من دوره كباحث (٣٧)

وظلاب الجامعة أكثر تأثراً بنوعية التدريس فهم لا يهتمون بعدد أبحاث عضو هيئة التدريس المنشورة بقدر ما يهتمون بمدى ما يستفيدونه ويتعلمونه في قاعات الدراسة أو خارجها وأكدت دراسة كوتشاك وايجن "Kauchak, D.P" 1998 & Eggen أن التحصيل الدراسي يتحسن لدى طلاب الجامعة خلال مسيرتهم العلمية (٣٨).

ولكي يكون التدريس الجامعي تدريساً فعالاً والعطاء الفكري والعلمي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة عطاء كبيراً لا بد أن تتوافر في المحيط الجامعي بيئة تعليمية ذات مقومات تساعد على تنمية الإبداع الفكري والنمو المعرفي للطلاب على حد سواء، مثل الحرية الأكاديمية.

ويشير الثبيني ١٤١٧ بأنه لا بد من توافر الحرية الأكاديمية في البيئة الجامعية باعتبارها مطلباً أساسياً للتدريس الجامعي الجيد، وبدونها يفقد التعليم الجامعي مقوماً من مقوماته وتفقد الجامعة دورها كمركز للقيادة الفكرية في المجتمع (٣٩)

(ب) أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

عندما صدرت وثيقة سياسة التعليم في المملكة حددت المقصود بالتعليم العالي "بأنه مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته

• تحديات مرتبطة بتحقيق وظائف الجامعة وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. (٤٢)

والتحدي المستقبلي المرتبط بتحقيق وظائف الجامعة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. يتمثل في تفعيل مؤسسات التعليم العالي لتحقيق وظائفها الثلاثة بشكل متنامي ففي مجال التدريس يأتي الأستاذ الجامعي وتطويره من أبرز التحديات القادمة.

إذ أن المجتمع الحديث يستلزم توافر كفاءات ومهارات عالية في الأستاذ الجامعي فلم يعد يكفي الإلمام بالأساليب التقليدية في التدريس بل لابد من إتقان الوسائل الحديثة في التعليم الجامعي، ومعرفة مصادر التعلم المختلفة وكيفية التعامل معها.

أما بالنسبة لمجال البحث العلمي: فالتحدي القادم يتمثل في توجيه البحوث العلمية لما ينفع المجتمع ويزيد من كفاءة قطاعاته ويسهل في حل مشكلاته المتعددة. ويندرج في ذلك أهمية دعم البحوث العلمية وتوفير ما تحتاجه من موارد مالية وبشرية.

والوظيفة الثالثة للجامعة مرتبطة بخدمة المجتمع والتحدي المستقبلي يتمثل في مدى قدرة التعليم العالي على خدمة قضايا المجتمع واحتياجاته سواء كان ذلك في إعداد الدورات وإجراء الدراسات أم في توفير التعليم المستمر في كافة التخصصات ولجميع فئات المجتمع(٤٣) .

إن الأهداف الاستراتيجية التي وضعت للتعليم العالي تهدف إلى تطوير البرامج الدراسية

بايمانه بالله قوي في بنيته وشخصيته وأخلاقه معتز بوطنه، متسلح بمنجزات العصر العلمية والتقنية والتكنولوجية، ويعرف كيف يستخدمها (٤١)

وتعد الإنجازات التي حققتها التعليم العالي في المملكة إنجازات ضخمة ولقد أكدت خطط التنمية الخمسية التي بدأ تنفيذها منذ عام ١٣٩٠ هـ- ١٩٧٠ م. على أن التعليم العالي يحتل أولوية أساسية في التخطيط التنموي للدولة وذلك لأنه يمثل أحد المراحل التعليمية التي تعني ببناء الإنسان وإعداد الإعداد المناسب لخدمة المجتمع وتطلعاته المستقبلية الطموحة.

ج)التحديات المستقبلية للتعليم العالي السعودي:

تعد الندوة الكبرى التي أقامتها وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بعنوان "التعليم العالي في المملكة العربية السعودية" خلال عام ١٤١٨ هـ، دليلاً مؤكداً على اهتمام الدولة بصياغة رؤى مستقبلية للتعليم العالي في البلاد. ولا شك أن هذه الرؤى لا يمكن أن تتبلور بشكل واضح إلا بمعرفة التحديات المستقبلية التي تواجه التعليم العالي.

ويمكن تصنيف تلك التحديات كالاتي:

- تحديات مرتبطة بالنمو السكاني وزيادة الطلب على التعليم العالي.
- تحديات مرتبطة بالتغيرات العالمية والظواهر الجديدة.
- تحديات مرتبطة بكفاءة التعليم الداخلية والخارجية.

غنى عنها لتطوير التعليم بصورة كمية وكيفية (٤٦).

ومن المعلوم أن الجامعات تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرفي الاجتماعي وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة لما تستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (٤٧).

د) أهمية التدريس الجامعي:

يمكن تلخيص أهمية التدريس الجامعي للطلاب من حيث أنه:

- ١) له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة.
- ٢) إعداد الطلاب إعداداً مهنيّاً متخصصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.
- ٣) للتدريس الجامعي أهمية بالغة حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.
- ٤) يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويستخدمون عقولهم.
- ٥) التدريس الجامعي الفعال يساعد على تنمية قدرات الطلاب العقلية والفكرية.

في ضوء احتياجات المملكة للقوة البشرية في التخصصات المختلفة (٤٤).

والوضع الجديد أظهر أمام الإنسان تحديات هائلة منها:

١) ضرورة مواكبة التقدم العلمي المعرفي السريع، واستيعاب التكنولوجيا واستثمارها.

٢) ظهور تخصصات جديدة وأنواع من العمل جديدة تحتاج إلى متطلبات دراسية وتدريبية متقدمة.

٣) قصور وعجز ما ألفه الفرد وأعتاد عليه من أساليب التفكير والعمل والتعامل مع المتطلبات الجديدة.

٤) ضرورة بناء نماذج أو صيغ جديدة للعلاقات بين الإنسان والآخرين تفرضها الأوضاع الجديدة.

٥) ضرورة بناء أهداف وطموحات وتطلعات جديدة تتماشى مع متطلبات العصر الجديد. فلم يعد مقبولاً على سبيل المثال أن تقف طموحات الفرد عند حد الشهادة الجامعية الأولى في الوقت الحالي. بل لابد من مواكبة التقدم العلمي في التخصص (٤٥).

يؤكد ذلك ما يشير إليه أبو عراد، ٢٠٠٤ بأن ما يعيشه العالم اليوم من تغيرات وتطورات يفرض عدداً من التحديات على النظام التربوي والتعليمي في المملكة العربية السعودية، فإن الحاجة تدعو إلى التفاعل الإيجابي معها. طمعاً في تحقيق الفوائد المرجوة من معطياتها الحضارية التي لا

عد الأداء إنجازاً، فالإنجاز يعنى أداء الشيء تاماً أو الانتهاء منه بنجاح.

ومن هنا يمكن القول بأن الأداء هو كل سلوك يصدر عن الفرد مستنداً إلى خلفية معرفية وقيمة معينة لإتمام عمل ما، فى ضوء ما تقتضيه وظيفته من أهداف وغايات.

وفى ضوء ذلك يعرف الأداء الأكاديمي بأنه الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمته وتنميته لمجتمعه.(٥٠).

ب) تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس :

١- التقويم/ التقييم :

أصبح التقويم عملاً ضرورياً لتحسين أداء كل مؤسسة أو تطوير كلياتها. وبالتالي لا غنى لأي مؤسسة عن التقويم فهو الأداة التي من خلالها يتم الحكم على ما يبذل من عمل وهو الذي يرشد القائمين على تلك المؤسسات إلى مواطن القوة والضعف، ويدل على مواطن الخلل ومن خلاله يمكن المسئولون أصحاب القرار من سد الثغرات أو تقرير مواطن القوة. وتسعى كثير من الجامعات في البلدان المختلفة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس بها وذلك من خلال متابعة وتقييم ومن ثم تقويم الممارسات الأكاديمية .

ويعرفه أبو حطب، فؤاد بأنه "عملية إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف التربوية ونتائج الأثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف

٦) يساهم التدريس الجيد في إكساب طلاب الجامعة القيم والمبادئ الأخلاقية الحميدة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية.

٧) يساهم التعليم الجامعي في المساعدة على نضج الطلاب الاجتماعي.

٨) يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة وموضوعية. (٤٨).

ثانياً : الأداء الأكاديمي لعضو هيئة

التدريس الجامعي :-

أ) الأداء الأكاديمي :

يعادل البعض بين الأداء

Performance والإنجاز Achievement

ومن هؤلاء "شاكر عبد الحميد" الذي يوافق "آرثر ريبر" A. Reber فى نظريته للأداء على أنه سلوك يتسم بالمهارة فى مجال معين، وهو يتطلب قدراً مناسباً من التدريب والاستعداد والتهيؤ حتى يصل المرء إلى مرحلة التمكن أو الكفاءة، وهذا يقتضى ضرورة سيطرة الفرد على الأدوات والأساليب والوسائل والمهارات التي يتم من خلالها هذا الأداء.(٤٩)

ولا يميل الباحثان إلى ترادف المعنى بين الأداء والإنجاز، فالإنجاز يشير إلى مستوى ما من الأداء وليس إلى الأداء، فمن المهم أن نفرق بين ما يصدر عن الفرد من سلوك فى سبيل تحقيق أهداف معينة قد يتحقق بعضها أو كلها أو لا يتحقق شيء منها، وبين مستوى هذا الأداء بحسب القدر الذى يتحقق من هذه الأهداف، فإذا تحققت جميع الأهداف

نتيجة تقييم أدائه في أنها ترشده إلى مدى نجاحه أو متمثلة في أداء مهام عمله (٥٦) .

وبالتالي فإنه يمكن الفرد من تحسن أدائه وكذلك فالمؤسسة تستفيد من نتائج تقييم الأداء. حيث تستطيع التمييز بين العاملين ذو الكفاءة والعاملين الأقل كفاءة. كما يساعد المؤسسة على تحديد الاحتياجات التدريسية لكل فرد .

٤- العوامل التي تؤثر في أداء أستاذ الجامعة :

- التغيرات في المناهج الدراسية:
المناهج الدراسية دائمة التبدل والتغيير نتيجة للتطور المعرفي العلمي وهذا يقتضي مواكبة أداء المعلم لهذه التغيرات مما يؤثر على أداء المعلم للمنهج الجديد بالشكل المطلوب.

- توقعات المجتمع ومتطلبات المؤسسة الاجتماعية:

متطلبات المجتمع قد تغيب بشكل كلي أو جزئي عن المعلم ويعتقد أن دوره محصور في تدريس المقرر فيحدث الخلل في الأداء وفي الدور المتوقع فينتأثر أداء المعلم.

- التطور المعرفي والتقدم التقني :

إن العصر الذي نعيش فيه عصر التطورات المعرفية والتقنية السريعة ولكن في بعض الأحيان يعجز المعلم عن مواكبة هذه التغيرات والتطورات لقصور في تنمية ذاته وتطوير إمكاناته ومعارفه ولم يزود بالوسائل التي تعينه على تطوير ذاته وبالتالي ينعكس على أدائه (٥٧).

في تيسير الوصول إلى هذه الأهداف أو تعطيلها" (٥١).

ويعرفه داووني Downi بأنه إعطاء قيمة لشيء ما وفقاً لمستويات وضعت أو حددت سلفاً (٥٢) .

ويفرق خضر بين التقويم والتقييم الذي يرى أنه يتضمن إضافة إلى إصدار الحكم عملية تعديل وتصحيح الأشياء التي تصدر بشأنها الأحكام (٥٣) .

فالتقييم هو الأداة التي يمكن بها واضعو الخطة الوقوف على الإنجازات ومواطن التقصير والتعرف على أسباب الفشل أو معوقات النجاح.

٢- تقييم الأداء:

ويعرفه زكي محمود بأنه تحليل أداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم مسؤوليات وإمكانيات لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى (٥٤).

وهو تقدير كفاءة الفرد في عمله، بغرض معرفة مدى صلاحيته في القيام بأعباء وظيفته ومستوى أدائه لواجباته، ودرجة تعاونه مع زملائه وطاعته لرؤسائه وسلوكه نحو المتعاملين معه، ومدى توافر القدرات لديه لشغل وظائف أعلى في المستوى التنظيمي. (٥٥)

٣- أهمية تقييم الأداء:

ترجع أهمية تقييم الأداء حيث تفيد الفرد وكذلك المؤسسة فبالنسبة للفرد يمكن أن يستفيد من

٥- تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

يعد عضو هيئة التدريس الجامعي، العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع، وتحقيق أهدافه وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقييم، ليوكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم.

ويشمل تقييم الأداء لأستاذ الجامعة، في ضوء أهداف التعليم العالي، التقييم من حيث الأداء التدريسي، ومجالات الإنتاج العلمية لعضو هيئة التدريس وكذلك الكفايات المهنية للمعلم الجامعي. بالنسبة للإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس لها مجالات أهمها:

- البحوث التربوية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية.
- البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة وتنميتها في المجال الذي يتخصص فيه هذا العضو.
- البحوث التطبيقية التي تساهم بحل المشكلات الاجتماعية والتربوية (٥٨).

وتعرف الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بأنها ثمار الجهود العلمية التي يقوم بها العضو والتي تظهر في هيئة كتابه بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه. (٥٩)

وتشير الكفايات المهنية لأستاذ الجامعة إلى مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئولياته ويلاحظها ويقيمها طلابه ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

٦- أهداف تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

- تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة.

- تزويد عضو هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائه التدريسي.

- تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس.

- تزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعدهم في اختيار المقررات الدراسية، وكذلك المدرسين.

- تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن التدريس الجامعي باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسية.

- المساهمة في تفويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية (٦٠)

٧- أهم المقومات التي يجب أن يتميز بها الأستاذ الجامعي من إمكانات ومهارات وقدرات وسمات وقيم حتى

يمكن تمكنه من أداء مهامه في ضوء التحديات:

- إن الخصائص المعرفية أو المهنية والانفعالية وسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً أكثر فاعلية وكفاءة في العملية التعليمية، والذي يشكل أحد المداخل التربوية الهامة التي تؤثر في النتاج التحصيلي للطالب في تنمية فهم الذات الأكاديمي لديه. باعتباره أحد العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيد الأول لما يقدمه له معلمه من معرفة وقدوة ونموذج. (٦١)

- كما إن دور الأستاذ الجامعي لا يقف عند حدود التعليم والتثقيف فحسب بل ينطلق من السلبيات فيجعل منها إيجابيات ذات أثر مهم في تشكيل الواقع. (٦٢)

- وعلى الرغم من إعداد الطلاب المتزايدة والتوسع المطلوب في التعليم الجامعي فلا زالت هناك حاجة ضرورية لإيجاد علاقات مباشرة بين الأساتذة والطلاب باعتبار الأستاذ الجامعي قدوة للطالب يستطيع أن يوجهه في كل المشاكل التي تعترض طريقه، ويرى له النصح الواجب وسر له السبل في الحصول على المعلومات ولقد صارت من أهم وظائف الأستاذ الجامعي إعداد الطالب الجامعي لاكتساب المعلومات ومعاونته في جمعها وتحليلها ونقدها وتطويرها ثم الاستفادة منها عملياً ومن وظائف الأستاذ الجامعي أيضاً معاونه الطالب في اكتساب الاتجاهات الإيجابية التي تتناسب مع طبيعة مجتمعنا ومع المتغيرات العالمية التي تفرض نفسها علينا بدلاً من مجرد نقل المعلومات المتنوعة.

- ويشير وولفولك Woolfolk أن المعلمين الذين يتصفون بالدفء والود في تعاملهم مع الطلاب يحظون بحب الطلاب واحترامهم وينعكس هذا بالتالي على حب الطلاب للدراسة (٦٣)

- ويرى (Kauckak, 1998) أن المعلمين ذوي الخبرة يملكون القدرة على معالجة المواقف المعقدة داخل الفصل وأن لديهم قدرة على معالجة مادة التعلم من خلال وضع الأفكار الرئيسية. (٦٤)

- ولكي يقوم المعلم بدوره الهام بكفاءة عالية لا بد له أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية، لأنه لم تعد وظيفته قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق بل أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب شخصية الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية. (٦٥)

٨- طرق تقييم / تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي:

ستتناول الدراسة في هذه الأسطر أهم الطرق المستخدمة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي. ونواحي القوة ونواحي الضعف في كل طريقة، وأهم هذه الطرق هي:

- التقييم / التقويم الذاتي Self – Evaluation :

تستخدم الجامعات في الوقت الحاضر ما يعرف بالتقويم الذاتي، والمقصود به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقويم فعالياته التدريسية أثناء المحاضرات .

ويتميز التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس بأن الجامعات تهدف من وراء استخدام التقويم

مميزات طريقة تقييم / تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

يرى بيتر سلدن ١٩٨٤م أن زملاء العمل لكونهم متخصصين في نفس المهنة فهم أقدر على تقييم عضو هيئة التدريس في الجوانب التالية:

- المعرفة العلمية في مجال التخصص.
 - مدى ملائمة أهداف ومحتوى المقرر لأهداف البرنامج والقسم.
 - طريقة تنظيم الموضوعات المقررة.
 - القراءة المطلوبة من حيث نوعها ومدى ملاءمتها للأهداف.
 - طرق وأساليب التدريس المستخدمة.
 - الطرق المستخدمة في تقويم التلاميذ (٦٨).
- ويرى المؤيدين لهذا النوع من التقييم أنه يمكن أن يتم من خلال:

- الزيارات:

وفيها عبارة عن زيارات متكررة يقوم بها أكثر من عضو من أعضاء هيئة التدريس بنفس القسم أو من أقسام أخرى بالكلية وقد يكون من يقوم بالزيارة أحد المسؤولين رئيس القسم أو عميد الكلية. ويتم تدوين الملاحظات. ثم مناقشة عضو هيئة التدريس. ويستخدم في هذه الحالة نماذج خاصة مقننة، من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه التدريسي ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة لتطوير وتحسين هذا الأداء.

- فحص ومراجعة المواد التعليمية:

الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعيده على عملية النقد الذاتي.

ولكن يعاب على هذه الطريقة:

- أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلاب.
- لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم لترقية عضو هيئة التدريس (٦٦).

وعن الكيفية التي يتم بها التقويم الذاتي فهي من خلال استخدام نماذج مقننة شبيهة بنماذج تقويم الطلاب حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتعبئة النماذج ثم تجمع النماذج وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة. أما عن طريق تسجيل فعاليات المحاضرة على شريط فيديو ثم عرضهم على المعلم مرة أخرى. لتحديد إيجابياته وسلبياته لطريقة أكثر موضوعية (٦٧)

- تقييم / تقويم الزملاء Colleagues :Evaluation

في كثير من الجامعات في العالم العربي نجد أن أعضاء هيئة في الكليات والأقسام المختلفة يقومون بدور مهم في تقويم أداء زملائهم من أعضاء هيئة التدريس الآخرين في مجال البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، وذلك من خلال لجان الترقيات التي يعينها الجامعات، حيث تقوم هذه اللجان بتقويم الجوانب الكمية والنوعية لأبحاث عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمي، وكذلك مساهمته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

- تقييم / تقويم رئيس القسم Evaluation : Chairman

يقوم رؤساء الأقسام في الكليات المختلفة بحكم مسؤولياتهم ومراكزهم الإدارية بدور مهم في عملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ويوضح بيتر سيلدن أن هذه الطريقة من أفضل أساليب التقويم لعضو هيئة التدريس إلا أن بعض الباحثين لم يهتموا بهذا النوع من التقييم. (٧٠)

ونجد أن رؤساء الأقسام يلعبون هذا الدور المهم في عملية تقييم الأداء الأكاديمي للأعضاء بحكم إطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية في القسم، وتوصيف المقررات الدراسية، وإعداد الطلاب في الشعب، بالإضافة إلى ما ينقل إليهم من معلومات خاصة عن طريق الطلاب في بعض الأحيان. وما يدور داخل الأقسام من أحاديث غير رسمية بين أعضاء هيئة التدريس. ومن ناحية أخرى نجد أن رؤساء الأقسام يعتمدون في التقييم على مصادر أخرى مثل تقويم الطلاب، تقويم الزملاء، التقويم الذاتي، مما يمكنهم من تقويم الفاعليات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في القسم بشكل جيد.

- طريقة تقييم / تقويم الطلاب لأداء لعضو هيئة التدريس:

هذه الطريقة تعود إلى أوائل القرن العشرين والهدف الرئيسي لتقييم الطلاب للأستاذ في قاعات الدراسة هو تحسين الأداء التدريسي لأستاذ الجامعة ويشير ويتكنز، دافيد، Watkins, David, 1994 أن هذه الطريقة تستخدم في الوقت الحاضر في كثير من جامعات العالم (٧١).

يقوم مجموعة من أفراد القسم – أو الكلية من أعضاء القسم بمراجعة دورية للمواد التدريسية التي يعدها عضو هيئة التدريس للمقررات التي يدرسها. ويشمل ذلك مراجعة أهداف المقرر ومحتواه، طريقة تنظيم وعرض الموضوعات المقررة، طرق التدريس المستخدم المراجع والقراءات والواجبات المطلوبة من الطلاب، طرق وأساليب تقييم أداء الطلاب من اختبارات وأبحاث ومشروعات. وتتم هذه المراجعة في ضوء أهداف البرنامج وأهداف القسم، وقدرات الطلاب ومستوياتهم الدراسية .

السليبات أو أهم نواحي القصور في هذه الطريقة لتقويم الزملاء أهمها:

- أن الملاحظات التي تدون في الزيارات إنما هي مجرد انطباعات شخصية.
- نتائج هذه الزيارات متميزة غير موضوعية.
- تؤدي هذه الزيارات إلى تدني الروح المعنوية لدى عضو هيئة التدريس.
- زيارة المسئولون لعضو هيئة التدريس تجعله في وضع غير جيد.
- وجود ملاحظ خارجي في المحاضرة يؤدي إلى إرباك الجو العام للمحاضرة.
- تتأثر الملاحظة بالمجاملة والصدقات الشخصية. (٦٩)

- إن طلاب الجامعة عند تقويمهم للتدريس الجامعي يركزون على الصفات والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.
- إن تقويم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يتأثر كلياً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب في الشعبة، نوع المقرر، هل هو مقرر متطلب أم اختياري، وكذلك التخصصي.
- يرى بعض الباحثين أمثال راسكن ١٩٧٩ أن تقييم الطلاب للتدريس الجامعي غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة في عضو هيئة التدريس، والتقليل من مكانته في الجامعة (٧٤).

- يؤكد بعض الباحثين بأن الطلاب في الجامعة ليسوا مؤهلين للحكم على المستوى العلمي لعضو هيئة التدريس، ولا على مدى ملاءمة أهداف المقرر ومحتواه، فمن الخطأ الاعتماد على الطلاب عند تقييم هذه الجوانب في عضو هيئة التدريس (٧٥).

مميزات طريقة تقويم طلاب الجامعة

لعضو هيئة التدريس أنها تتمتع:

- درجة ثبات عالية.
- درجة صدق جيدة.
- نتائج موضوعية وغير متميزة.
- تعتبر من أفضل طرق وأساليب تقويم الأداء الوظيفي. (٧٦).

ويؤكد مارس ١٩٩٣ بأن تقويم الطلاب للفاعليات التدريسية لكي يساعد على تطوير وتحسين أداء عضو هيئة التدريس، ينبغي أن :

- يستخدم الأداة المناسبة والتي تتفق في أبعادها ومحتواها وخصائص الأداء الجامعي الفعال
- أن تكون استجابات الطلاب على الأداة بطريقة جديّة تأخذ نتائج تقويم الطلاب بشكل جدي من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.
- أن يكون هناك نظام مكافئات شخصية للأساتذة الذين يثبتون تميزهم في التدريس.
- الربط بين التميز في التدريس والترقيات والعلاوات (٧٢)

وبالرغم من كثرة استخدام تقويم الطلاب وتطبيقاته الواسعة في كثير من الجامعات لاسيما في الولايات المتحدة إلا أن كثير من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي يرون أن تقويم الطلاب هو مصدر تهديد لهم لاسيما عندما يستخدم أعراض نتائجه لأغراض وظيفية.

ولقد أشارت بعض الدراسات بأن الطلاب الذين يعطون درجات مرتفعة لأعضاء هيئة التدريس هم الذين يحصلون على درجات مرتفعة منهم (٧٣)

ويوجد عيوب أخرى لهذه الطريقة ومنها:

- أن طلاب الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد.

ثالثاً : الاتجاهات العالمية الحديثة لتطوير التعليم الجامعي :-

(أ) **تحديات تطوير التعليم الجامعي :**
إن قراءة تاريخ تطور الجامعة كفكرة وتنظيم يقدم لنا عدة دروس، يمكن الاستفادة منها عند النظر الآن في كيفية تطوير تعليمنا الجامعي في الوقت الحاضر، فنجد أن واقعنا الحالي يشهد العديد من التحديات، والتي باتت تفرض على الجامعات إعادة توائمها من خلال البحث عن أهداف وصيغ تناسب التعامل مع هذه التحديات، والتي منها:

١- العولمة :

لقد كان لبروز ظاهرة العولمة، وما نتج عنها من تأثيرات حضارية واقتصادية أثره في توجه العديد من الدول المتقدمة لإعادة النظر في سياسات التعليم الجامعي بها، ومن بين المراجع التي تطرح رؤى نقدية للتعليم الجامعي في ظل ما يتطلبه التعامل مع ظاهرة العولمة كتاب من تحرير جان كوري وجانس نيوسون Currie J. & Newson J. ، حيث عرضا للعديد من الدراسات حول سياسات التعليم الجامعي في ظل ظاهرة العولمة في عدة دول أوربية وأمريكا وكندا وأستراليا(٧٧)

وقد بات التعامل مع ظاهرة العولمة يتطلب امتلاك أدواتها من علم وتكنولوجيا ، وأيضا ضرورة توافر القاعدة الفكرية التي تهيئ لنا مناخاً اجتماعياً يساعد على مواكبتها، ويتوافر فيه العقلانية والديمقراطية، بحيث يفرز لنا عقلاً جديداً قادراً على التواجد بالفعل في

عصر تتحول فيه العولمة إلى هيمنة ثقافية واقتصادية ولا يجدى لإعداد هذا العقل محاولات الإصلاح الجزئي لبرامج أو سياسات التعليم الجامعي، وإنما بات الأمر يتطلب حركة ثقافية متعددة ومتكاملة الأبعاد، على أن تكون الجامعة في قلب هذه الحركة، ويقتضى هذا من الجامعة التواجد داخل المجتمع والاشتباك والتفاعل مع كافة المؤسسات، وخاصة تلك التي لها دور في إعداد هذا العقل المنشود.

٢- ثورة المعرفة والمعلوماتية:

وقد احدثت هذه الثورة تحولات كبيرة وحادة في الجوانب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. ولعل من أهمها ظهور اقتصاد المعرفة، والذي يفرض على التعليم الجامعي ضرورة إعادة النظر في أهدافه، فلقد كان التعليم الجامعي ولا يزال يتوجه في أهدافه بمقولة "الطلب يسبق العرض" وهذا ما جعل المخططين وواضعي سياسته يربطون عمليات الإعداد المهني "كما ونوعاً" باحتياجات سوق العمل.

ولكن في ظل ثورة المعرفة بات الأمر يقتضى عكس المقولة السابقة، أي تتوجه أهداف التعليم الجامعي انطلاقاً من أن "العرض يخلق الطلب" ، وهذا يفرض على الجامعات أن تكون مصدراً للابداع في الفكر والتكنولوجيا، كما يفرض عليها أن يكون لها رؤية حدسية عن مستقبل المجتمع واحتياجاته.

٣- ثورة الاتصالات:

وإذا نظرنا إلى الواقع الفعلي لجامعاتنا، فإننا نجدها تعاني من نواحي ضعف كثيرة تجعلها غير مهيأة بوضعها الحالي للتعامل مع التحديات السابق الإشارة إليها، ومن أهم جوانب الضعف كما ترصدها العديد من الدراسات والتقارير الحكومية وأخرها الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم نذكر ما يلي(٨٠):

- عدم وجود فلسفة عامة واستراتيجية مستقبلية محددة.
- ازدياد المسافة اتساعا بين الجامعات وسياق التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.
- هبطت وظيفة الجامعة من التفكير والتنظير للمجتمع، إلى إمداد الصفوة الحاكمة بالموظفين من الاساتذة، والذين لم يعودوا قادة، بل خبراء يؤخذ برأيهم أحيانا، ولا يؤخذ به في أحيان أخرى.
- انخفاض مستوى العملية التعليمية في جامعاتنا، مما يستدعي ضرورة البحث عن سبل تحقيق جودتها.
- كما نعاني من تناقض في تعليمنا الجامعي، حيث تستوعب كليتنا أكثر من طاقتها، وفي نفس الوقت فإن نسب الالتحاق بالتعليم الجامعي في مصر متدنية بالمقارنة لنسبة الالتحاق في العديد من دول العالم، مثل كندا ٦٤%، وأمريكا ٦٣% وفنلندا ٦٢% واليابان ٥٣%، واسرائيل ٤٠، بينما في مصر ١٩,٥%، وذلك في عام ١٩٩٥(٨١) ومن ثم فالأمر بات يتطلب

لقد حولت ثورة الاتصالات العالم إلى قرية صغيرة ، تداخلت فيها الثقافات ، وتلاقحت الحضارات. وكان لها تأثير على التعليم الجامعي، حيث جعلت في الإمكان تحويله من تعليم للنخبة إلى أن يصبح تعليماً للجميع، إلا أن توفير الوسيلة لا يعنى تحقيق الغاية، فالأمر يتطلب إعادة النظر في كافة عناصر المنظومة التعليمية حتى يمكن تقديم برامج تتوافق مع حاجات الجميع، والتي هي أكثر تنوعا من حاجات النخبة، كما أن هذه الثورة باتت تفرض علينا تغيير أسلوب عملنا الأكاديمي ، والذي لا يتناسب في كثير من أدائه وتحقيق غاية التعليم للجميع، ومن المراجع المهمة التي يمكن الرجوع إليها لتعرف مبررات وأبعاد التغير في العمل الأكاديمي كتاب Martin,E والذي يعرض فيه لأهم التناقضات الحالية في العمل الأكاديمي في ظل ثورة المعلومات(٧٨)

٤- التنافسية:

وتشكل التنافسية تحديا أمام جميع الدول المتقدمة والنامية، وشرعت من أجل هذا العامل العديد من التشريعات الدولية لعل أشهرها اتفاقية الجات. وتفرض التنافسية على تعليمنا الجامعي ضرورة إعادة النظر في جودة مخرجاته سواء من حيث مستوى خريجيه ، والذين عليهم الآن التنافس في سوق العمل العالمي، وكذلك في مخرجاته البحثية والعلمية. مع العلم بأن الكثير من المؤشرات تؤكد على تدهورنا كثيرا في هذا البعد كما يرصد ذلك تقرير اليونسكو عن العلم في العالم عام ١٩٩٦(٧٩)

كما أصبح الأخذ بهذا الاتجاه محل تأكيد اللوائح المنظمة للسياسة التعليمية الجامعية في بعض الدول، ومن الأمثلة على ذلك ما نصت عليه المادة 5.25 من لائحة أهداف التعليم العالي في إنجلترا، والتي صاغتها اللجنة الوطنية للانجليزية في عام ١٩٩٧ (٨٢)

كما أكد تقرير اللجنة أيضا على ضرورة تغيير التصور الذي يرى أن التطوير التكنولوجي يتبع خطا مستقيما يبدأ من البحث ثم يتجه إلى التطبيق، فالعلاقة بين الطرفين أصبحت علاقة تفاعلية، ويفرض هذا على مؤسسات التعليم العالي ضرورة البحث عن السبل الأكثر فاعلية لعلاقتها بالمؤسسات الصناعية والخدمية والتجارية (٨٣)

وجدير بالذكر أن منظمة اليونسكو قامت خلال الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ١٩٩٥ بحملة واسعة لدارسة وتحليل التحديات التي تواجه التعليم العالي في علاقته بعالم العمل، وخلصت اليونسكو من دراستها لهذه التحديات إلى ضرورة وأهمية عقد تحالفات وقيام شراكات بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المجتمعية الأخرى (٨٤)

كما أصدرت اليونسكو عام ١٩٩٥ وثيقة تعد خلاصة لنتائج وتوصيات ٢٧ مؤتمرا عاما، أكدت فيها على دور التعليم العالي في النمو الاقتصادي وتطبيق خطط واستراتيجيات التنمية من خلال ما يقوم به في مجالات التعليم والتدريب والبحث والخدمات (٨٥)

وأصدرت اليونسكو من أجل ذلك وثيقة إعلان باريس عام ١٩٩٨، عنوانه "الرؤية والعمل" ونص في مادته السادسة على ضرورة التلاؤم بين التعليم العالي وعالم العمل، من خلال مزيد من

البحث عن صيغ غير تقليدية للتعليم الجامعي، بحيث تتيح أكبر فرصة للالتحاق، مع عدم انقار كاهل الدولة بمزيد الانفاق عليه.

(ب) بالاتجاهات الحديثة التي اتبعتها بعض الدول المتقدمة لتطوير نظم التعليم الجامعي :

للإستفادة من خبرة التاريخ في مواجهة تحديات الحاضر، وتجاوزا لحالات الضعف في التعليم الجامعي، تعرض الدراسة الحالية أهم الاتجاهات الحديثة التي اتبعتها بعض الدول المتقدمة لتطوير نظم التعليم الجامعي بها، وهي :

- الاتجاه الأول: إقامة تحالفات وشراكات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية.
- الاتجاه الثاني: الأخذ بصيغ التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
- الاتجاه الثالث: مدخل الجودة الشاملة

Total Quality Approach

الاتجاه الأول: إقامة تحالفات وشراكات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية:

لقد ساعد توجه نظم التعليم الجامعي في العديد من دول العالم المتقدم على إقامة علاقات تحالف وشراكة في احداث تطوير في أدوار وانشطة جامعات هذه الدول . ولعل تجربة التعليم الجامعي الامريكى تعطى لنا العديد من الدروس من خلال تجاربها المبدعة فى التحالفات التى أقامتها جامعاتها مع الشركات الكبرى.

مستويين للعلاقة بين التعليم الجامعي ومؤسسات المجتمع، وكل منهما يعطى مدلولاً وعمقاً لهذه العلاقة. وحسب ما ورد في قاموس أكسفورد، يشير مصطلح الشراكة إلى علاقة بين شركاء، بينما يشير مصطلح التحالف إلى اتحاد أو اتفاق على إقامة علاقة تعاون يتوافر فيها الندية بين الطرفين أصحاب العلاقة.

ولذا قد يصلح استخدام مصطلح التحالف لوصف واقع حال العلاقة التي توجه الجامعات الغربية الآن للارتباط بالمؤسسات الإنتاجية الصناعية منها والتجارية، بينما قد يكون مصطلح الشراكة مناسباً لوصف علاقة الجامعات بالمؤسسات الخدمية. (٩١)

ويرى De La Garza أن الشراكة Partnership تعد عملية موقوتة ومحددة بمدى زمني قصير وتركز على قضايا آنية وملحة، تتم بغرض حل مشكلات معينة، مثل تلك التي تحتاجها المؤسسات الخدمية، والتي تستغرق دورات زمنية محدودة لتلبية حاجات آنية معينة. بينما يشكل التحالف Alliance نوعاً من الارتباط الذي يعبر عن التعاون بين طرفين، ولمدى زمني طويل، ويركز على قضايا مستقبلية يتوقع منها فائدة لطرفي العلاقة معاً (٩٢) ويمكن القول بان تجارب علاقات التحالف والشراكة التي إقامتها كثير من الجامعات الأوروبية والأمريكية مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى تشير إلى أن علاقات التحالف كانت تدور في الغالب حول الدور البحثي للجامعة، بينما كانت علاقات الشراكة في غالبيتها موجهة لتقديم خدمات تعليمية وتدريبية ورعاية المشاريع

توثيق الروابط بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات العمل المختلفة (٨٦)

وتمهيداً للمشاركة في الإعداد لوثيقة باريس "الرؤية والعمل"، عقدت الدول العربية مؤتمراً، بعنوان: "أى تعليم للعالم العربي في القرن الحادي والعشرين". وأسفرت مناقشات هذا المؤتمر عن صياغة إعلان بيروت حول التعليم العالي في الدول العربية للقرن الحادي والعشرين، وتضمن الإعلان خطة عمل كان من أهم محاورها التأكيد على ضرورة خلق قنوات تواصل فعالة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المختلفة (٨٧)

ونلمس التأكيد على ذات القضية في توصيات كافة المؤتمرات التي عقدها مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس منذ عام ١٩٩٤ وحتى مؤتمره الأخير في ديسمبر من عام ٢٠٠٢. (٨٨) وكذلك في توصيات مؤتمر تسويق خدمات التعليم الجامعي والذي عقده المجلس الأعلى للجامعات عام ١٩٩٧ (٩١) وفي توصيات مؤتمر تطوير التعليم الجامعي والذي عقد بجامعة القاهرة وعقد في مايو ١٩٩٩. (٨٩)

كما كانت هذه القضية محل اهتمام وتأكيد الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم العالي والصادرة عن المؤتمر القومي للتعليم العالي والذي عقدته وزارة التعليم العالي في عام ٢٠٠٠، حيث خصصت الاستراتيجية لهذه القضية المشروع السابع عشر، والذي عنوانه تعميق ترابط مؤسسات التعليم العالي بقطاع الانتاج والخدمات (٩٠)

ويعبر كل من مفهومي الشراكة Partnership والتحالف Alliance عن

البيئية، أى أقرب لدورها فى خدمة المجتمع.

الاتجاه الثانى : الأخذ بصيغ التعليم

المفتوح والتعليم عن بعد :

١ - العوامل التي فرضت ضرورة البحث عن صيغ غير تقليدية للتعليم الجامعى :

ومن أهم هذه العوامل:

• التحول إلى عصر اقتصاديات المعرفة: لقد

باتت المعرفة هي المسيطرة الآن على

حركة حياة الفرد والمجتمع ، و سوف

يفرض عصر اقتصاد المعرفة علينا البحث

عن بنى أخرى من التعليم الجامعى ، نظرا

لأن ما هو قائم الآن ظهر في عصر

الصناعة، وتشكل في فلسفته وتخصصاته

وفق نمط الإنتاج المادي.

• تبلور العديد من التيارات الفكرية التربوية

والتي تؤكد على أهمية التعلم مدى الحياة

والذى يعد المدخل المناسب للقرن الحادى

والعشرين. فكثرة متغيرات العصر تتطلب

من الفرد ضرورة الموائمة المستمرة،

وهذه بدورها تؤكد على حاجة الفرد للعودة

للتعليم والتعلم من أجل هذه الموائمة ، ومن

أجل إمكانية تعامله مع الأوضاع التى

تستجد فى حياته الشخصية والعملية(٩٣)

• التمدد فى غايات التعليم: حيث تفرض

متغيرات عصر المعلومات ضرورة أن

يتوجه التعليم إلى:

• التعلم من أجل المعرفة : ويتطلب هذا البعد

من الفرد الإلمام بإمكانات وقدرات اكتساب

المعرفة وفهمها ، واستقراء واستخدام ما

يصل إليه منها، وكذلك قدرات الربط بين

عناصرها المختلفة بما يمكنه من أن يكون

لنفسه صورة كلية عن الاحداث والمواقف

والمشكلات الحياتية والاجتماعية التى

يعايشها.

• التعلم من أجل العمل:حيث لم يعد يحكم

العمل الآن النزعة الفردية والتركيز على

التخصصية والتجزئية فى الأداء ، تلك

السمات التى ظهرت فى عصر الصناعة،

فكثير من الأعمال تحتاج اليوم إلى جماعية

الأداء، كما تحتاج الحوار سواء عن قرب

أو بعد ، وتحتاج إلى تصور شمولى

للأحداث وتوقعها وسرعة التجاوب معها.

• كما أصبحت بيئة العمل فى كثير من

الأحيان مكانا للتعلم، بل تعدى الأساس

فى تعلم قطاعا مهما من المعرفة ذلك الذى

يمكن أن نسميه "المعرفة الضمنية" وهى

نوع من المعرفة تختلف عن المعرفة

الموضوعية والاكاديمية التى يوفرها

التعليم الجامعى بشكله التقليدى.

• التعليم من أجل الوجود الفاعل للفرد:

فالفرد فى هذا العصر تكمن قيمته فيما

يعرف ، وفيما يعى ، وفى قدرته على

استخدام ما يعيه ويعرفه . لا يجدى فى ظل

هذا التصور أن نتبع اسلوبا فى إعداد الفرد

يمثل الأسلوب الذى أفرزه عصر الصناعة

، والذى يركز على ما هو مشترك بينهم

من قدرات البشر، يعمل على استبعاد

شرائح طرفيه ، كان من الضرورى

Phenomenon ، أكثر من تركيزه على تعليم كيفية التعامل مع القضايا Issues ، تلك القضايا التي يحياها الإنسان يوميا ويتفاعل معها(٩٤) * توفر للفرد المتابعة المستمرة لعملية التعليم والتأهيل، وتوفر له فرصة التعليم الجامعي أينما ووقتما يشاء، حيث يتحرر الإلتحاق بها من قيود الإلتحاق كما هي في التعليم الجامعي التقليدي.

واستجابة للاعتبارات السابقة ولغيرها ظهرت صيغ من التعليم الجامعي وهي التعليم المفتوح والتعليم من بعد وصيغ أخرى تجمع بينهما . وقد كانت أول جامعة غير تقليدية تعتمد صيغة التعليم المفتوح والتعليم من بعد هي الجامعة المفتوحة في إنجلترا، والتي ظلت مثلا ونموذجا لكثير من التجارب التي بدأت تظهر بعدها في غالبية دول العالم.

وجدير بالذكر أن كثيرا من الدراسات أجريت عن الجامعة المفتوحة بإنجلترا، ولعل أهم مرجع يرصد لهذه التجربة كتاب Walter Perry، والذي يرصد لنشأة فكرتها وتطورها كما يرصد لرؤية أول نائب رئيس لها(٩٥)

٢- مفهوم التعليم المفتوح والتعليم عن بعد:

لا يفرق البعض بين التعليم المفتوح والتعليم عن بعد ، ومن هؤلاء تعريف Clive J Gffries & Others، حيث يرون أن التعليم عن بعد "هو شكل من اشكال التعليم المفتوح يكون فيه المعلم والمتعلم في مكان منفصل (٩٦) ولكن باستقراء كثير من البرامج المطبقة في بعض

رعايتها والاهتمام بها، كما أنه يعمل على تنميط مخرجات المؤسسات التعليمية، فالكل متشابه، وهذا عكس ما يتطلبه عصر المعرفة، حيث يتطلب التنوع في القدرات والامكانات والمهام.

● التعلم للعيش مع الآخرين : فعصر المعرفة أصبح يؤكد على كثير من القيم الانسانية العامة ومنها: حقوق الإنسان، والحفاظ على البيئة، والسلام العالمي.

● مواجهة التزايد على الإلتحاق بالتعليم الجامعي، ويقضى هذا منا تفكيراً في أساليب مبتكرة لنشر التعليم الجامعي لكل المناطق ولكل الشرائح، وتيسير سبل الحصول عليه ، وفي هذا تأكيد على قيم المساواة والعدالة الاجتماعية، تلك القيم التي عكستها توصيات العديد من المؤتمرات الدولية. ويفرض علينا الأخذ بهذه القيم العمل على إعادة النظر في استراتيجيات توزيع التعليم الجامعي، ليتحول من تعليم النخبة إلى تعليم الجماهير.

استجابة للاعتبارات السابقة بدأت العديد من دول العالم في البحث عن صيغ غير تقليدية من التعليم الجامعي ، تسعى إلى:

* تجاوز حالات فشل التعليم الجامعي بنمطه التقليدي في تحقيق فكرة المجتمع المتعلم، ذلك الفشل الذي يرجع إلى تركيز هذا النمط التقليدي في تدريسه ذى الصبغة الأكاديمية على الموضوعات Themes والظواهر

والتعليم من بعد، وتتحكم الجامعة وهيئة التدريس في مكان الدراسة سواء من بعد، أو داخل الحرم الجامعي ويتناسب هذا النمط مع الطلاب الذين يدرسون في منازلهم أو أماكن عملهم.

ومن أهم خصائص هذا النمط:

- التقاء الطلاب والأساتذة في مكان محدد وفق جدول زمني (مرة كل أسبوع على الأقل)
- تشابه الخبرات المقدمة من بعد مع تلك التي تقدم في الفصول الدراسية التقليدية، كما أنه يلتزم بمعايير للقبول تتشابه أو تقترب من معايير القبول في الفصول التقليدية.
- الاعتماد على تقنيات عدة في توصيل المعرفة للدارس.

نمط: التعلم المستقل

: Independent learning

يحرر هذا النمط الطلاب من الالتزام بمكان التعليم وزمنه. ويتلقى الدارس من خلاله مواداً متنوعة كما يتلقى تفاصيل عن المحتوى وطرق الاتصال بهيئة التدريس والتوجيه والإرشاد الأكاديمي. ويستخدم في ذلك عدة أنواع من التكنولوجيا منها: (التليفون – البريد الصوتي – استخدام الكمبيوتر – البريد الإلكتروني – البريد العادي ...) ويطلق على هذا النظام الجامعة الافتراضية. (98) Virtual University .

ومن أهم خصائص هذا النمط:

- دراسة الطالب بشكل مستقل من خلال متابعة توجيهات عن المصادر المعرفية التي يحتاج إليها.

الجامعات يمكن القول بأنه ليس كل تعليم من بعد هو تعليم مفتوح، فهناك بعض برامج التعليم من بعد، و لكن يحدد شروط للالتحاق بها، كما أن بعض برامج التعليم المفتوح تتم من خلال التفاعل وجها لوجه.

ويرى ديرك رونترى أن فلسفة التعليم المفتوح تقوم على أساس توسيع فرص الالتحاق أمام أكبر عدد من الأفراد، وفي سبيل ذلك يعمل هذا النمط من التعليم على تمكين الدارسين من التعلم وفق احتياجاتهم، ويحررهم من حدة الالتزامات الخاصة بالالتحاق والاستمرار في الدراسة .

أما مفهوم التعليم من بعد، فهو التعليم الذي يتم مع وجود مسافة بين المتعلم والمعلم (أو مصدر التعلم)، ويتم عادة من خلال استخدام وسائل اتصال متعددة، ويقدم فيه مواد تعليمية تم إعدادها وفق مواصفات معينة.

٣- بعض أنماط التعليم المفتوح والتعليم عن

بعد:

لقد تزوج التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، ونتج عن ذلك ظهور العديد من الأنماط المستحدثة للتعليم الجامعي، وتقدم لنا جامعة ميرلاند ثلاثة أنماط، جديرة بالإشارة إليها وهي (٩٧):

نمط : الفصول الموزعة

: Distributed Classroom

ويستخدم هذا النمط تكنولوجيا الاتصال التفاعلي، ليمدد من نظام الفصول التقليدية، حيث يقدم ذات المقررات التي تقدم لمجموعة من الدارسين بالأسلوب التقليدي لمجموعات في أماكن أخرى، ويجمع هذا النمط ما بين التعليم التقليدي

ومن خصائص هذا النمط:

- تقديم محتوى المقرر بعدة صور. (مطبوعات- دسكات كومبيوتر - أشرطة فيديو). ويمكن للطلاب مراجعة ذلك في أى وقت وأى مكان يختاره، سواء بشكل فردى أو كمجموعات.

- يعد محتوى المقرر من قبل الأستاذ المحاضر، كما أن مادة المقرر تستخدم فى أكثر من فصل دراسى.

- حضور الطلاب فى أوقات دورية للالتقاء مع المحاضر فى أماكن مخصصة بنظام الفصول الموزعة.

- تخصيص اللقاءات لمناقشة وشرح بعض المفاهيم ، وحل بعض المشكلات ، أو عمل مشاغل واستخدام المعامل، أو عمل دروس تطبيقية ..إلخ.

وتعرض النماذج السابقة لأنماط متباينة من التعليم المفتوح والتعليم عن بعد ويعد النمط الثانى أكثرها انفتاحا ، وإتاحة للفرص بالمقارنة بالنمطين الأول والثالث، ولقد أخذ هذا النمط ينتشر فى العديد من الدول نظراً لأنه يلبي حاجات اجتماعية كثيرة ومتنوعة.

الاتجاه الثالث : مدخل الجودة الشاملة

:Total Quality Approach

١- نشأه الجودة الشاملة وإشكالية المفهوم:

نشأت فكرة التحكم فى الجودة الشاملة فى الولايات المتحدة الأمريكية فى نهاية الخمسينيات، وكان أول مرجع أشار لهذا المصطلح مقاله للدكتور A.V.Fiegenbaum فى

- إتاحة الفرصة للطلاب إجراء اتصال مع الأساتذة والمرشدين الأكاديميين ، كما يمكنه الاتصال بزملائه ويتبادل معهم الخبرات والمعلومات.

- حصول الطالب على محتوى المقررات بأكثر من أسلوب (مطبوعات - على دسكات- أشرطة فيديو - شبكة الانترنت)

- استخدم مواد المقررات لأكثر من فترة دراسية، ولعدة سنوات، وعادة ما يتم تصميم المقررات من قبل متخصصين فى التدريس وخبراء فى المحتوى، وخبراء فى الإعلام . وعادة ما تدمج المقررات بين المعرفة الأكاديمية والخبرات السابقة لدى الدارس، والخبرات التى قد يجدها فى بيئة العمل.

- تنوع أساليب التقويم وأنماطه، حيث يستخدم التقويم الذاتى مع التقويم المعتمد على محك خارجى، ويميل التقويم لقياس الفاعلية والكفاءة.

نمط : التعليم المفتوح + الفصل :

Open Learning + Class

وفى هذا النمط تستخدم أدلة مطبوعة للمقررات ، و وسائل اعلامية أخرى مثل أشرطة الفيديو ودسكات الكومبيوتر - ويسمح للدارس بالدراسة فى مكانه على أن يحدد وقت متفق عليه ليلتقى الدارسون كمجموعة من خلال شبكة اتصال تفاعلى مع الأستاذ المحاضر.

ويحصر Lee Harvey أهم القضايا التي تتفق عليها المفاهيم والنماذج المختلفة TQM فيما يلي (١٠٢):

- التحسن المستمر: وبعد هذا هدفاً لا نهائياً.
- التغيير الثقافي، حيث يتطلب استخدام TQM عمل تغيير ثقافي داخل المؤسسة للتأكيد على غرس الحاجة للعمل وفق معايير الجودة، والابتعاد عن الفردية وتنمية الميل للتعاون والثقة في النفس، والعمل على سهولة تبادل المعلومات بين العاملين.
- تعريف الجودة وتحديد معاييرها وفق حاجات العملاء أو زبائن المؤسسة.
- المشاركة: حيث ينبغي أن يكون لكل موظف داخل المؤسسة دور في تحقيق الجودة.
- الالتزام الإداري: حيث ينبغي أن تلتزم الإدارة العليا بخطط الجودة، وتعمل على قيادة عملياتها وتقديم الحفز من أجل استخدامها.
- بناء الجودة: بمعنى متابعة خطوات العمل ومراحلها وتطبيق معايير الجودة على كل خطوة ومرحلة أولاً بأول.
- استخدام التقنيات الإحصائية: حيث تستخدم المؤشرات الإحصائية في الحكم على تحقيق معايير الجودة وقراءة مشكلاتها.
- البناء التنظيمي: حيث ينبغي إعادة هيكلة المؤسسة بما يتناسب وتدعيم استخدام أساليب TQM وتحديد دور لكل فرد من العاملين بحيث يشارك بشكل واضح في تحقيق الجودة

مجلة Harvard Business Review بينما يعود أصل الفكرة إلى جهود كل من

Dr.Deming(1950),Dr.Jurn(1954),Dr. Fiegenbaum(1958) حينما ذهبوا تبعاً إلى اليابان لإعادة هيكلة الصناعة اليابانية بعد الحرب العالمية الثانية(٩٩)

وتطلب نقل النموذج الياباني لـ (TQM) Total Quality Management إلى الولايات المتحدة تعديلات فالنموذج الياباني، حتى يتناسب وثقافة العمل في الولايات المتحدة والذي يتميز بالميل إلى تجزئة العمل إلى مهام محددة، بحيث يختص كل موظف بجزء منها، ويعمل بشكل منفصل في المسؤولية والأداء عن الآخرين، ولذا أضاف Deming أربعة بنود على النموذج الياباني بغرض إزالة الحواجز بين العاملين، وللتأكد على المسؤولية الجماعية، وللحد من تقسيم العمل بطريقة الانصبية، وتعديل نظام الحوافز في العمل ليتناسب مع (TQM) (١٠٠)

ولقد تصدى David Hachins لتحديد مفهوم TQM في مجال الصناعة والتجارة، وتناول أهميته في تقليل التكاليف، كما أشار لقصص نجاح استخدام هذا الأسلوب في منشآت تجارية وصناعية في أمريكا وإنجلترا واليابان، وأهمية استخدامه في حل المشكلات وتطوير القوى البشرية، كما أشار لنماذج عدة من هذا الأسلوب وخاصة سلسلة الايزو ISO ، و سلسلة (١٠١)

ومن قراءة بعض ما كتب حول تحديد ماهية الجودة، فإننا نجد أنه لا يوجد تعريف محدد لها، حيث يختلف مفهومها باختلاف مجال تطبيقها.

بأنه : ربما يقول البعض بالتوازن بين الأهمية والعرض ولكن هذا القول سيؤدي بدوره لمزيد من التباين في الحكم على أداء المحاضر.

ويضع Brookman حلاً عملياً لجدلية الجودة مقابل المعايير، حيث يرى أن "الهيئات المهنية تقوم بتحديد المعايير، بينما تعتمد الجودة على مدى النجاح في تحقيق هذه المعايير(١٠٥)

ويعرف Geoffrey D.dohery إدارة الجودة الشاملة بأنها هي العملية الكاملة الموضوعية لضمان تحقيق الجودة فعلاً، وتتضمن في مجال التعليم: تحليل السوق، وتطوير المنهج، والتخطيط المنهجي، والامتناع، ومراقبة الاستراتيجية، والمصادر، والمصداقية، ومراقبة خبرات الطلاب التعليمية وإعادة النظر فيها (١٠٦)

٣- مناقشة للاعتراضات على استخدام TQM في التعليم العالي:

نتيجة لغموض مفهوم الجودة في التعليم الجامعي، واجه استخدام TQM في التعليم الجامعي عدة اعتراضات، وقد أخذت هذه الاعتراضات عدة أبعاد يحددها John Brennan في الجوانب الآتية (١٠٧) :

- الجانب اللغوي : حيث نجد أن كثيراً من المصطلحات المستخدمة في نظام الجودة تتضمن قيماً، يراها بعض العاملين في التعليم الجامعي وخاصة الأكاديميين منهم أنها غير ملائمة، وتحمل في ثناياها تهديداً للتقاليد التي تواضع عليها التعليم

٢- تأثير عدم التحديد الواضح لتعريف TQM على استخدامه في التعليم الجامعي:

لقد واجه استخدام TQM في التعليم العالي مشكلات عدة، وكانت أول هذه المشكلات تتعلق بالاختلاف على مصطلح الجودة ومعايير الحكم عليها في التعليم، ولقد ناقش Ellis, D هذه الإشكالية في مقدمته كتابه "ضمان جودة التدريس في الجامعة Quality Assurance For University Teaching، حيث يقول: تعد الجودة تعبيراً غامضاً إلى حد ما، لأنها تتضمن دلالات تشير إلى المعايير Standards والتميز Excellence على حد سواء، وذلك على الرغم من أوجه التباين الواضحة بينهما(١٠٣).

ويناقش Brennan John في الفصل التمهيدي من الكتاب الذي حرره بعنوان: "المعايير والجودة في التعليم العالي Standards and Quality in Higher Education " مشكلة غياب تعريف محدد متفق عليه للجودة، حيث يرى أن كثيراً من الكتابات تخطئ بين الجودة والمعايير، مما أدى إلى استعمال أكثر من مفهوم للجودة، وهذا بدوره كان سبباً للغموض في استخدام الجودة في التعليم العالي، و سبباً في اعتراضات كثيرة حول استخدامه في التعليم العالي، ويضرب Brennan مثلاً توضيحاً للغموض في استخدام أسلوب الجودة، حيث تسائل (١٠٤) :

- هل تكمن جودة المحاضر في أهمية وجدّة الأفكار التي يطرحها في محاضراته؟ أم في قدرته على عرض أفكاره؟ ويجيب

الجامعي.

- جانب السلطة أو القوة: حيث من المتفق عليه أن الجامعات تتمتع بقدر من الاستقلالية، وكذلك أعضاء هيئة التدريس فيها، وهذه الاستقلالية سوف تهدد باستعمال أسلوب الجودة الشاملة TQM بل ، ويزداد الاعتراض إذا كان الحكم على جودة الجامعات يتم من قبل جهات خارجية، وهذا ما أكد عليه كذلك P.D. Balton & Rosier, G.A. من خلال دراستهما لاستخدام TQM في الجامعات الأسترالية (١٠٨)

ويحدد Lee Harvey أسباب مقاومة

هيئة التدريس لاستخدام TQM فيما يلي: (١٠٩)

- الارتياح في دوافع الإدارة، حيث يرى بعض الأكاديميين أن استخدام TQM سوف يزيد سيطرة وتحكم جهات خارجية في الجامعات، ويحد من استقلالهم وحريةهم الأكاديمية.
- شعور بعض الأكاديميين بأن إدخال TQM يعنى ضمنا انتقاد أدائهم كما يعد مؤشرا على فقدان الثقة فيهم.
- يهتم TQM بالعمل الجماعي، وهذا قد لا يتناسب واسلوب أداء وبعض أعضاء هيئة التدريس، وخاصة الذين يميلون للعمل الفردي، كما قد لا يتناسب وبعض التخصصات مثل الآداب واللغات، والتي يكون الإبداع فيها في الغالب نتيجة العمل الفردي.
- سوف يزيد استخدام TQM من هرمية الإدارة في المؤسسات الجامعية، حيث سيزيد من طبقات

أو درجات الهيكل الإداري من خلال إضافة إدارة متخصصة لـ TQM.

سيؤدي استخدام الأدوات الإحصائية بعملية التقييم إلى النظر لمخرجات التعليم الجامعي على إنها متساوية في القدر والمقدار، وهذا عكس طبيعتها، حيث أن مخرجات هذا التعليم شديدة التنوع، بل أن تنوعها يعد ظاهرة صحية ومطلوبة بل وربما يقلل من حدة التباينات بين ثقافة الحرم الجامعي والثقافة التي يفرضها الأخذ بالجودة الشاملة، ما حدث من تحولات في ثقافة الحرم الجامعي، بفعل التوجه نحو التحالف مع المؤسسات الصناعية، وبفعل ظهور أنماط غير تقليدية من التعليم الجامعي، كالتعليم المفتوح والتعليم من بعد.

رابعاً : الدراسة الميدانية :

١ - الأدوات المستخدمة في البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة

بإعداد استبانته لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث وذلك من خلال اتباع الخطوات التالية:

(أ) الإعداد الأولي لعبارات الاستبانة عن طريق مراجعة البحوث والدراسات النظرية والميدانية التي تناولت موضوع البحث. ومن خلال الربط بين الدراسات النظرية والميدانية تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية .

(ب) تم تصميم استبانته تتكون من (٥٠) مفردة ، موزعة على خمسة محاور رئيسية وهي:

- المحور الأول : مجال الأداء التدريسي
- المحور الثاني : مجال الإرشاد الأكاديمي
- المحور الثالث : مجال البحث العلمي

واستقرار النتائج التي نحصل عليها من هذه الاستبيانات وكانت النتيجة :

معامل الارتباط = ٨٨.٠. وبحساب معامل ثبات الاستبانة فكانت النتيجة = ٩٦٣.٠.

٤ - عينة البحث:

تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (٦٥) " الاستثمارات الموزعة " ، وبلغ عدد الاستثمارات التي أعيدت للباحثة بعد الإجابة عنها (٥٠) ، وبعد فحص الاستثمارات الصالحة للبحث أصبح العدد الكلي (٤٥) .

وتم تطبيق الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من ثلاث جامعات مختلفة والبالغ عددهم (٤٥) عضوا (ذكور - اناث) من مختل التخصصات التربوية والموضحة بالجدول التالي :

جدول (١) يوضح بيانات عينة الدراسة

| التخصص | الجنس | | العدد الكلي للأفراد | عينة البحث |
|---------------|-------|-----|---------------------|------------------------|
| | انثى | ذكر | | |
| جميع التخصصات | ١٨ | ٧ | ٢٥ | جامعة الملك عبد العزيز |
| جميع التخصصات | ٣ | ٧ | ١٠ | جامعة الملك سعود |
| جميع التخصصات | ٥ | ٥ | ١٠ | جامعة طيبة |
| | | | ٤٥ | الاجمالي |

• المحور الرابع : مجال خدمة الجامعة والمجتمع

• المحور الخامس : جوانب أخرى (علمية - سلوكية) .

(ج) وقد تبنت الباحثة في إعدادها للاستبانة الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال . ويحدد أفراد العينة الإجابة على مفردات الدراسة من الاستجابات [مناسب - غير مناسب - درجة الرضا] .

وقد وجهت هذه الاستبانة إلى أعضاء هيئة التدريس بقصد التعرف على الجوانب الأساسية لتطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي .

٢ - صدق الاستبانة:

تم عرض الصور الأولية للاستبانة على المحكمين وعددهم ٥ من أساتذة كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة . وقد أبدى المحكمين ملاحظاتهم التي أخذت في الاعتبار عند إعداد الصورة النهائية للاستبانة وقد اجمع المحكمون على أن عبارات الاستبانة سليمة الصياغة ومحددة المعاني وتقيس ما وضعت له . أي أن الاستبانة على درجة عالية من الصدق.

٣ - الثبات :

استخدمت الباحثة أسلوب إعادة التطبيق لحساب معامل ثبات الاستبانة وبعد التطبيق واعدته بعد أسبوعين من انتهاء التطبيق الأول قامت الباحثة بحساب قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وذلك لمعرفة مدى ثبات

ومن خلال تطبيق أدوات الدراسة الحالية على العينة أمكن التوصل إلى العديد من النتائج ، وفيما يلي عرض النتائج :

أولاً : مجال الأداء التدريسي :

وجاءت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس ، على هذا المحور كالتالي :

أ) فيما يتعلق بالنشاط التدريسي :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

- الالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتيبة .

- الالتزام بمتطلبات المقرر والتنظيمات المتعلقة به .

٢- فيما يتعلق بتخطيط لقاءات دورية للمناقشة والحوار الطلابي ، أكد (٨٤,٥ %) من أفراد العينة على مناسبتها كأحد جوانب التطوير في مجال الأداء التدريسي ، بدرجة رضا (٤) .

٣- كما أشار (٩٣,٣٣ %) من أفراد العينة على أن تنوع أساليب التقويم الذاتي المعتمد على محك خارجي ، يعد من الجوانب الهامة ، وأكدوا على مناسبتها ، بدرجة رضا (٤) .

٤- وعن تدريس مقررات الدراسات العليا ، فقد وافق (٦٠%) من أفراد العينة على مناسبتها كأحد جوانب التطوير في مجال الأداء التدريسي ، بدرجة رضا (٣) .

٥- المعالجة الإحصائية للبيانات :

استخدمت الباحثة الأسلوب الإحصائي التالي :

أ- الاعتماد على الإحصاء الوصفي " التكرارات والنسب المئوية" لوصف كل محور من محاور الاستبانة.

ب- الاعتماد على أسلوب التحليل الشبكي للبيانات النوعية *Network Analysis Of Qualitative Data* ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب المفيدة في البحوث التربوية لأنه يتيح فرصة التعامل مع الكم الكبير من البيانات التي يحصل عليها الباحثون في البحوث الوصفية النوعية تلك البحوث التي تصف الظواهر باستخدام الكلمات بدلا من الأعداد والقياسات ، وذلك لان التحليل الشبكي المنظم للبيانات يقوم على بناء نظام محكم من التصنيفات المرتبطة بالبيانات النوعية ، ويصمم شكل شبيه بالشبكة ، ويعطى كل تصنيف رمزا مع التأكيد على عدم استغلال التصنيفات عن بعضها البعض . وقد اعتمدت الباحثة في ذلك على أعمال جون بليس وزملائها والذين حددوا الشروط التي ينبغي توافرها للحكم على مدى صلاحية الشبكة وجودتها فيما يلي :

١. أن يكون نظام الوصف دقيقا وصادقا .
 ٢. أن تتصف الشبكة بالاكتمال وعدم التناقض .
- (١١٠) .

٦ . نتائج البحث وتفسيرها:

على مناسبة كل من جوانب التطوير
التالية :

- الإلمام بطرائق الإرشاد والتوجيه وتطبيقاتها.
- الالتزام والتواجد خلال فترة الإرشاد .
- الالتزام بتقديم التقارير اللازمة بشأن الحالات الطلابية الخاصة (مثل الإنذار، وقف القيد...)
- اعتماد وتوثيق الإرشاد الأكاديمي وفقاً للقواعد المستخدمة في الكلية .
- ٢- فيما يتعلق بإعداد خطة إرشادية مناسبة تؤدي إلى انتظام دراسة الطالب ، أكد (٦٤,٤ %) من أفراد العينة على عدم مناسبتها كجانب تطويري في مجال الإرشاد الأكاديمي .

ب) الممارسات الإدارية والقيادية :

- ١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جانب التحسين الذاتي المستمر والشامل (تطور / تغير ثقافي) للتطوير في مجال الإرشاد .
- ٢- أكد نحو (٨٢,٢ %) من أفراد العينة على مناسبة جانب الالتزام الإداري (القيادة بالحقائق) ، بدرجة رضا (٤) .
- ٣- ووافق نحو (٧١,١ %) من أفراد العينة على أن جانب ترجمة التعبير عن الاحتياجات إلى أهداف للتطوير المنسق للنظام ككل ، غير مناسب .
- ٤- كما أشار (٨٠ %) من العينة لى مناسبة

ب) فيما يتعلق بتطوير المساقات (المناهج – والبرامج الدراسية) :

- ١- وفيما يتعلق بتوظيف أساليب وتقنيات التدريس التكنولوجية الحديثة ، أشار نحو (٩٥,٦ %) من عينة الدراسة انهم يعتمدون على طرق متعددة لعرض الماد العلمية ، بدرجة رضا (٤) .
- ٢- كما أكد نحو (٨٦,٧ %) من أفراد العينة على مناسبة جانب تصميم الحقائق التعليمية للمقررات الدراسية ، بدرجة رضا (٢) .
- ٣- أشار نحو (٧٥,٦ %) من أفراد العينة القدرة على أن إدارة الفصول الدراسية الافتراضية ، غير مناسب ليعد أحد جوانب التطوير ومن ثم التقييم لعضو هيئة التدريس ، فيما يتعلق بمجال تطوير المساقات (المناهج – والبرامج الدراسية) .
- ٤- أكد نحو (٨٨,٩ %) على حرصهم التام على الاتصال التفاعلي مع الطلاب والزلاء لتبادل المعارف والخبرات عبر شبكة الإنترنت ، ومناسبة هذا الجانب ، بدرجة موافقة (٥) .
- ٥- كما أشار نحو (٦٤,٤ %) من العينة إلى عدم مناسبة جانب استخدام تقنيات الحاسب في القياس وبناء الاختبارات ، على الرغم من اتقانهم لإستخدام الحاسب عموماً .

ثانياً : مجال الإرشاد الأكاديمي :

- وجاءت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس ، على هذا المحور كالتالي :
- أ) الممارسات الإرشادية :
- ١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم

٣-وأكد (٩٥,٦ %) من أفراد العينة إلى أن نشر المؤلفات والكتب المرجعية والثقافية ، يعد مناسب كأحد جوانب المجال ، بدرجة رضا (٥).

ب) التطوير التخصصي :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

- إتقان مهارات و فنيات البحث والتصميم والتحليل الإحصائي والتطبيقي (عملي / تكنولوجي)
- امتلاك مهارات الإدارة والتخطيط والإشراف لموضوعات الأبحاث العلمية .

- متابعة التطورات العلمية الحديثة والإطلاع المستمر على ما هو جديد في التخصص .

٢- وأشار (٩١,١ %) من العينة ، إلى أن جانب الإشراف العلمي / الإشراف المشترك على رسائل الماجستير والدكتوراه ، غير مناسب للمجال .

٣-كما أكد (٩٥.٦ %) من أفراد العينة على مناسبة جانب التوظيف التفاعلي للموقع الإلكتروني الشخصي بما يخدم العملية التعليمية والبحثية وتحديثه باستمرار ، بدرجة رضا (٤)

المحور الرابع : مجال خدمة الجامعة

والمجتمع :

وجاءت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس ، على هذا المحور كالتالي :

أ) على مستوى الجامعة :

استخدام الإجراءات والتقنيات الإحصائية في التخطيط للتطوير والتحديث الهادف ، كجانب تطويري في المجال التابع له ، بدرجة رضا (٣) .

٥- وأشار (٩٣,٣ %) من العينة ، إلى مناسبة جانب الإبداع في إدارة المواقف التعليمية الجامعية (حلقات الحوار والمناقشة، والعمل التعاوني) ، للتطوير في المجال ، بدرجة رضا (٤) .

المحور الثالث : مجال البحث العلمي

:

وجاءت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس ، على هذا المحور كالتالي :

أ) الخبرات البحثية :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في التخصص .
- المشاركة العلمية بأبحاث منشورة في دوريات علمية أو مجلات متخصصة
- نشر مقالات عامة ومتخصصة بالمجالات العلمية المحكمة .

٢- كم أشار (١.٩١ %) من العينة ، إلى مناسبة جانب المشاركة بفاعلية في كراسي البحث ومراكز التميز الأكاديمي ، بدرجة رضا (٣).

٢-أشار (٨٢,٢ %) من أفراد العينة ، إلى أن جانب المشاركة الفعالة في أنشطة لجان التنمية الاقتصادية ، غير مناسب كجانب تطويري في المجا التابع له .

المحور الخامس : جوانب أخرى (علمية – سلوكية):

وجاءت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس ، على هذا المحور كالتالي :

أ) الجوانب العلمية :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

١- حاصل على المؤهل الدراسي من جامعة عالمية متميزة في مجال التخصص .

٢- تنوع الخبرات التدريسية (في التخصص الدقيق ، وتخصصات فرعية أخرى) .

٢- وأشار (٧٣,٣ %) من أفراد العينة ، إلى أن جانب كون عضو هيئة التدريس حاصل على جوائز وشهادات تقدير على المستويات (المحلية ، الدولية) ، غير مناسب للتطوير في المجال التابع له .

٣-كما أشار (٣.٩٣ %) من العينة ، إلى عدم مناسبة جانب ندرة التخصص الأكاديمي والإبداع فيه ، للتطوير في المجال .

٤-وأكد (٩٥,٦ %) من العينة ، على أن جانب حاصل على منح علمية دراسية للتميز في التخصص ، غير مناسب للتطوير في المجال .

ب) الجوانب السلوكية :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

١- حضور جلسات مجلس القسم .

٢- التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العلمية (الإدارية والفنية) للقسم / للجامعة .

٣- المشاركة الفعالة في نشاطات اللجان بالقسم / الجامعة .

٤- تدريب الطلاب على مهارات اختيار البرامج العلمية المناسبة للتخصص .

٥- اكتشاف المواهب والإبداعات (العلمية – والفنية) للطلاب ، وتبنيها والعمل على تنميتها .

ب) على مستوى المجتمع :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

١- المساهمة في تفعيل اتجاه التحالف والشراكات بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية .

٢- المشاركة في الدورات التدريبية لتنمية الموارد البشرية في التخصص .

٣- رعاية مشاريع بيئية تخدم المجتمع بفاعلية .

٤- التعاون المثمر في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية أو المهنية .

القصور ، والتغلب عليها ، بغرض الاستفادة منها في بناء وتصميم " نموذج مقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي " ، بشكل يتكامل مع لائحة معايير وواجبات عضو هيئة التدريس وكذلك ترقيته ، و وفقاً للإتجاهات الحديثة لتطوير التعليم الجامعي . وهذا ما توجهت الباحثة للقيام به في هذه الدراسة ، كما سيتضح فيما يلي :

محاور النموذج وأهدافه :

نموذج مقترح لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي

١- يتكون النموذج من مرحلتين :

- المرحلة الأولى :

تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس .

وذلك من خلال خمس مجالات رئيسية تتمثل في :

(أ) الأداء التدريسي ،

(ب) الإرشاد الأكاديمي ،

(ج) البحث العلمي ،

(د) خدمة الجامعة والمجتمع ،

(هـ) جوانب أخرى (علمية – سلوكية) .

- المرحلة الثانية :

توثيق واعتماد تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس .

وذلك من جانبين :

- الجانب الأول :

١- أشار كل أفراد العينة بنسبة (١٠٠%) ، وذلك بدرجة رضا (٥) على موافقتهم على مناسبة كل من جوانب التطوير التالية :

-الالتزام بقرارات القسم .

- متعاون مع رؤسائه .

- متعاون مع زملاؤه .

- احترام الأعراف والتقاليد المجتمعية في الأداء التدريسي .

- احترام القيم المهنية التربوية والأعراف الجامعية .

خامساً : النموذج المقترح :

يعد تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته وتطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها. وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه، ويمكن كل من القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على مواطن القوة فيتم تعزيزها، ومواطن الضعف فيتم تقويتها.

ومن هذا المنطلق كان الإتجاه نحو ضرورة أن تتبنى كل جامعة أسلوب معاصر لتقييم أعضاء هيئتها التدريسية يوجّه نحو: " تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومساعدتهم في تحسين أدائهم ويعمق مفهوم المهنة لديهم ويتيح فرص الترقى وبالتالي يسهم في الإرتقاء بأداء الجامعة " .

وهكذا كان لابد من إعادة النظر في نماذج تقييم الأداء المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، والوقوف على جوانب

| المعدل المحتسب للترقية | المعدل الإجمالي | عدد العناصر | مجالات التقييم |
|------------------------|-----------------|-------------|-------------------------------|
| ٢٥ % | ١٠٠ | ١٠ | الأداء التدريسي |
| ٢٥ % | ١٠٠ | ١٠ | الإرشاد الأكاديمي |
| ٢٥ % | ١٠٠ | ١٠ | البحث العلمي |
| ١٥ % | ١٠٠ | ١٠ | خدمة الجامعة والمجتمع |
| ١٠ % | ١٠٠ | ١٠ | جوانب أخرى (علمية - سلوكية) |
| ١٠٠ % | ٥٠٠ | ٥٠ عنصر | الإجمالي |

ملخص رأي لجنة الكلية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس في المجالات الخمسة.

- الجانب الثاني :

توثيق واعتماد تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس (وكيل الكلية - عميد الكلية).

٢- تعليمات الإعداد الخاصة بتعبئة النموذج :

- يعبأ النموذج من قبل رئيس / ة القسم (المشرف

/ ة على القسم) ،

- ثم يوقع على ما جاء بالنموذج .

- يوقع عضو هيئة التدريس بالعلم والإطلاع على ما جاء بالنموذج .

- يحق لعضو هيئة التدريس إرفاق وجهة نظره فيما جاء بالنموذج بخطاب رسمي مستقل .

- يعتمد النموذج برأي وتوثيق كل من السادة الأساتذة (وكيل الكلية - عميد الكلية).

٣- توجيهات خاصة بحساب المعدلات

الرقمية ونسبها لكل من المجالات الخمسة :

أولاً : مجال الأداء التدريسي :

٤- توجيهات خاصة بحساب المعدلات

التقديرية لكل من المجالات الخمسة :

| التقدير | ممتاز | جيد جدا | جيد | متوسط | لا ينطبق |
|-------------|--------|---------|-------|-------|----------|
| معدل الدرجة | ٩٠-١٠٠ | ٨٠-٨٩ | ٧٠-٧٩ | ٦٠-٦٩ | ٥٩- أقل |

في حالة عدم توافر المعيار بعضو هيئة التدريس ، يكتب " لا ينطبق " أمام المعيار ، وتحذف علامته ، ويحسب معدل العناصر المنطبقة فقط .

المرحلة الأولى :-

تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ، في المجالات الخمسة التالية :

| م | معايير التقييم | درجة التقييم للمعيار المنطبق من (١٠٠) | المعيار غير المنطبق " لا ينطبق " |
|----|---|---|----------------------------------|
| ١- | أ) النشاط التدريسي : الإلتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتتبية . | | |
| ٢- | الإلتزام بمتطلبات المقرر والتنظيمات المتعلقة به . | | |
| ٣- | تخطيط لقاءات دورية للمناقشة والحوار الطلابي . | | |
| ٤- | تنويع أساليب التقويم الذاتي المعتمد على محك خارجي . | | |
| ٥- | تدريس مقررات الدراسات العليا . | | |
| ٦- | ب) تطوير المساقات (المناهج - والبرامج الدراسية) : توظيف أساليب وتقنيات التدريس التكنولوجية الحديثة . | | |

| | | |
|----|--|--|
| ٧- | تصميم الحقايب التعليمية للمقررات الدراسية | |
| ٨- | القدرة على إدارة الفصول الدراسية الافتراضية . | |
| ٩- | الإتصال التفاعلي مع الطلاب والزلاء لتبادل المعارف والخبرات عبر شبكة الإنترنت . | |
| ١٠ | استخدام تقنيات الحاسب في القياس وبناء الإختبارات . | |
| * | المعدل الإجمالي من (١٠٠) | |
| * | المعدل الإجمالي بالتقدير | |
| * | المعدل المحتسب للترقية العلمية بالدرجات (٢٥%) من المعدل الإجمالي | |

(*) ملاحظات رئيس / ة القسم (المشرف / ة)
 على القسم (:
 ثانيًا : مجال الإرشاد الأكاديمي:

| م | معايير التقييم | درجة التقييم للمعيار المنطبق من (١٠٠) | المعيار غير المنطبق " لا ينطبق " |
|----|--|---|----------------------------------|
| ١- | أ) الممارسات الإرشادية : الإلمام بطرائق الإرشاد والتوجيه وتطبيقاتها. | | |
| ٢- | اعداد خطة إرشادية مناسبة تؤدي إلى انتظام دراسة الطالب . | | |
| ٣- | الإلتزام والتواجد خلال فترة الإرشاد . | | |
| ٤- | الإلتزام بتقديم التقارير اللازمة بشأن الحالات الطلابية الخاصة (مثل الإنذار، وقف القيد...) | | |
| ٥- | اعتماد وتوثيق الإرشاد الأكاديمي وفقاً للقواعد المستخدمة في الكلية . | | |
| ٦- | ب) الممارسات الإدارية والقيادية : الإلتزام الإداري (القيادة بالحقائق) . | | |
| ٧- | ترجمة التعبير عن الإحتياجات إلى أهداف للتطوير المنسق للنظام ككل . | | |
| ٨- | استخدام الإجراءات والتقنيات الإحصائية في التخطيط للتطوير والتحديث الهادف. | | |
| ٩- | الإبداع في إدارة المواقف التعليمية الجامعية (حلقات الحوار والمناقشة، والعمل التعاوني) | | |
| ١٠ | التحسين الذاتي المستمر والشامل (تطور / تغير ثقافي) . | | |

| | | |
|---|--|--|
| * | المعدل الإجمالي من (١٠٠) | |
| * | المعدل الإجمالي بالتقدير | |
| * | المعدل المحتسب للترقية العلمية بالدرجات (٢٥%) من المعدل الإجمالي | |

(*) ملاحظات رئيس / ة القسم (المشرف / ة

على القسم) :

.....

.....

ثالثاً: مجال البحث العلمي :

| م | معايير التقييم | درجة التقييم للمعيار المنطبق من (١٠٠) | المعيار غير المنطبق " لا ينطبق " |
|----|---|---|----------------------------------|
| ١- | أ) الخبرات البحثية : المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في التخصص. | | |
| ٢- | المشاركة العلمية بأبحاث منشورة في دوريات علمية أو مجلات متخصصة | | |
| ٣- | المشاركة بفاعلية في كراسي البحث ومراكز التميز الأكاديمي . | | |
| ٤- | نشر المؤلفات والكتب المرجعية والثقافية . | | |
| ٥- | نشر مقالات عامة ومتخصصة بالمجلات العلمية المحكمة. | | |
| ٦- | ب) التطوير التخصصي : إتقان مهارات وفنيات البحث والتصميم والتحليل الإحصائي والتطبيقي (عملي / تكنولوجي) . | | |
| ٧- | امتلاك مهارات الإدارة والتخطيط والإشراف لموضوعات الأبحاث العلمية . | | |
| ٨- | الإشراف العلمي / الإشراف المشترك على رسائل الماجستير والدكتوراه . | | |
| ٩- | التوظيف التفاعلي للموقع الإلكتروني الشخصي بما يخدم العملية التعليمية والبحثية وتحديثه باستمرار. | | |
| ١٠ | متابعة التطورات العلمية الحديثة والإطلاع المستمر على ما هو جديد في التخصص . | | |
| * | المعدل الإجمالي من (١٠٠) | | |
| * | المعدل الإجمالي بالتقدير | | |

| | |
|---|--|
| * | المعدل المحتسب للترقية العلمية بالدرجات (%٢٥) من المعدل الإجمالي |
|---|--|

(*) ملاحظات رئيس / ة القسم (المشرف / ة

على القسم) :

.....

.....

رابعاً : مجال خدمة الجامعة والمجتمع :

| م | معايير التقييم | درجة التقييم للمعيار المنطبق من (١٠٠) | المعيار غير المنطبق " لا ينطبق " |
|----|---|---|----------------------------------|
| ١ | أ) على مستوى الجامعة : حضور جلسات مجلس القسم . | | |
| ٢- | التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العلمية (الإدارية والفنية) للقسم / للجامعة . | | |
| ٣- | المشاركة الفعالة في نشاطات اللجان بالقسم / الجامعة | | |
| ٤- | تدريب الطلاب على مهارات اختيار البرامج العلمية المناسبة للتخصص . | | |
| ٥- | اكتشاف المواهب والإبداعات (العلمية - والفنية) للطلاب ، وتبنيها والعمل على تنميتها. | | |
| ٦- | ب) على مستوى المجتمع : المساهمة في تفعيل اتجاه التحالف والشراكات بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية . | | |
| ٧- | المشاركة الفعالة في أنشطة لجان التنمية الاقتصادية . | | |
| ٨- | المشاركة في الدورات التدريبية لتنمية الموارد البشرية في التخصص. | | |
| ٩- | رعاية مشاريع بيئية تخدم المجتمع بفاعلية . | | |
| ١٠ | التعاون المثمر في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية أو المهنية . | | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | المعدل الإجمالي من (١٠٠) | * |
| | | المعدل الإجمالي بالتقدير | * |
| | | المعدل المحتسب للترقية العلمية بالدرجات (٢٥%) من المعدل الإجمالي | * |

..... (*) ملاحظات رئيس / ة القسم (المشرف / ة

..... على القسم) :

.....

.....

خامساً : جوانب أخرى (علمية – سلوكية) :

| م | معايير التقييم | درجة التقييم للمعيار المنطبق من (١٠٠) | المعيار غير المنطبق " لا ينطبق " |
|----|--|---|--|
| ١- | أ (الجوانب العلمية : حاصل على المؤهل الدراسي من جامعة عالمية متميزة في مجال التخصص. | | |
| ٢- | تنوع الخبرات التدريسية (في التخصص الدقيق ، وتخصصات فرعية أخرى) . | | |
| ٣- | حاصل على جوائز وشهادات تقدير على المستويات (المحلية أ، الدولية). | | |
| ٤- | ندرة التخصص الأكاديمي والإبداع فيه . | | |
| ٥- | حاصل على منح علمية دراسية للتميز في التخصص. | | |
| ٦- | ب (الجوانب السلوكية : الإلتزام بقرارات القسم . | | |
| ٧- | متعاون مع رؤسائه . | | |
| ٨- | متعاون مع زملاؤه . | | |
| ٩- | احترام الأعراف والتقاليد المجتمعية في الأداء التدريسي . | | |
| ١٠ | احترام القيم المهنية التربوية والأعراف الجامعية . | | |
| * | المعدل الإجمالي من (١٠٠) | | |
| * | المعدل الإجمالي بالتقدير | | |
| * | المعدل المحتسب للترقية العلمية بالدرجات (٢٥%) من المعدل الإجمالي | | |

التاريخ :

التاريخ :

(*) ملاحظات رئيس / ة القسم (المشرف / ة

المرحلة الثانية : -

على القسم) :

توثيق واعتماد تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة

التدريس ، من الجانبين التاليين :

- الجانب الأول : ملخص رأي لجنة الكلية في تقييم

أداء عضو هيئة التدريس في المجالات الخمسة :

اسم عضو هيئة التدريس :

اسم رئيس / ة - مشرف / ة القسم :

التوقيع :

التوقيع بالإطلاع :

في مجال الأداء التدريسي :

في جوانب أخرى (علمية – سلوكية) :

| التقدير | ممتاز | جيد جداً | جيد | متوسط | لا ينطبق |
|--------------------------------|-------|----------|-----|-------|----------|
| معدل الدرجة | | | | | |
| المعدل المحتسب للترقية العلمية | | | | | |

| التقدير | ممتاز | جيد جداً | جيد | متوسط | لا ينطبق |
|--------------------------------|-------|----------|-----|-------|----------|
| معدل الدرجة | | | | | |
| المعدل المحتسب للترقية العلمية | | | | | |

في مجال الإرشاد الأكاديمي :

- الجانب الثاني :

توثيق واعتماد تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس (وكيل الكلية – عميد الكلية):

١- توثيق واعتماد تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، من قبل وكيل / ة الكلية المختص / ة:

.....
.....
.....

اسم وكيل / ة الكلية المختص / ة :
التوقيع :

التاريخ :

٢- توثيق واعتماد تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، من قبل عميد / ة الكلية المختص / ة:

.....
.....
.....

اسم عميد / ة الكلية المختص / ة :
التوقيع :

التاريخ :

| التقدير | ممتاز | جيد جداً | جيد | متوسط | لا ينطبق |
|--------------------------------|-------|----------|-----|-------|----------|
| معدل الدرجة | | | | | |
| المعدل المحتسب للترقية العلمية | | | | | |

في مجال البحث العلمي :

| التقدير | ممتاز | جيد جداً | جيد | متوسط | لا ينطبق |
|--------------------------------|-------|----------|-----|-------|----------|
| معدل الدرجة | | | | | |
| المعدل المحتسب للترقية العلمية | | | | | |

في مجال خدمة الجامعة والمجتمع :

| التقدير | ممتاز | جيد جداً | جيد | متوسط | لا ينطبق |
|--------------------------------|-------|----------|-----|-------|----------|
| معدل الدرجة | | | | | |
| المعدل المحتسب للترقية العلمية | | | | | |

الخاتمة والتوصيات :

جاءت الدراسة بمحاولة لتسلط الضوء على فاعلية عضو هيئة التدريس وكفاءة أدائه للأدوار الأكاديمية والبحثية والمجتمعية ، كما جاءت نتائج الدراسة لتؤكد على ضرورة تنمية و تطوير عضو هيئة التدريس السعودي في ضوء الإتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ، و لتحقيق أهداف الدراسة في ضوء ما توصلت إليه النتائج ، توصي الباحثة بما يلي :

- (١) إبراز أهمية التدريس الجامعي كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة.
- (٢) مكافأة أساتذة الجامعة المتميزين في أدائهم الأكاديمي وإبراز أهمية هذا الأداء المتميز.
- (٣) تشجيع التميز في الأداء بين الأكاديميين في الجامعة.
- (٤) يجب استخدام معايير التقويم الحديثة والمناسبة وعدم الاعتماد على أساليب ونماذج التقويم التقليدية لأداء العضو .
- (٥) ضرورة توفير الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية التي تساعد عضو هيئة التدريس على الأداء الأكاديمي التدريسي الفعال.
- (٦) توفير برامج تدريبية للمعلم الجامعي تساعد على التحول من كونه ناقل للمعرفة إلى مشارك ومطور.
- (٧) إقامة دورات تدريبية معتمدة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس الجامعي .
- (٨) ضرورة تزويد أساتذة الجامعة بنشرات تحتوي على قائمة الكفايات الشخصية – الإعداد

للمحاضرة وتفنيدها – ضبط الوقت – العلاقات الإنسانية – الأنشطة والتقويم – التمكن العلمي والمهني – أساليب التعزيز.

(٩) إتاحة فرصة أكبر لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالبحوث إلى جانب العبء الدراسي.

(١٠) إعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للتفاعل مع المجتمع المحيط بهم ليتحسوا رغباته واحتياجاته.

(١١) يجب أن يكون تقويم زملاء المهنة عادلاً ومنصفاً، ومؤسس على معايير واضحة ومتمشياً مع مهنية عضو هيئة التدريس.

(١٢) إتاحة الفرصة للمحاضرين لمواصلة تعلمهم والحصول على درجة الدكتوراه ومساعدتهم في النمو العلمي والمهني.

(١٣) إعادة النظر في إجراءات حضور الندوات والمؤتمرات لما لها من أهمية حيث أن العلوم التربوية تتطور بصورة سريعة، والندوات والمؤتمرات هما المجالان اللذان تناقش فيهما الأبحاث والتي تطالعنا بكل ما هو جديد.

(١٤) عدم الاقتصار على طريقة واحدة فقط من طرق التقويم المعروفة لمستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس .

(١٥) تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات اللازمة للقيام بدور الإرشاد التربوي والأكاديمي ، وإبراز أهمية قيامهم بهذا الدور على اعتبار أن الإرشاد جزء لا يتجزأ من العملية التربوية والتعليمية ، وكذلك إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على عمليات ومهارات الإرشاد التربوي والأكاديمي.

خدمات البحث والتطوير والاستشارات وإتاحة الفرصة لمؤسسات التعليم الجامعي للمشاركة الفعلية في التخطيط والتنفيذ والإشراف على المشروعات الإنتاجية.

• التخلص من وهم استقلال الجامعة عن المجتمع، ذلك الوهم الذي ترسخ في ثقافة الحرم الجامعي بجامعاتنا بفعل عوامل نشأة التعليم الجامعي في مصر حيث أخذنا في بداية التأسيس لأول جامعة في مصر بالفكرة المثالية للجامعة، ومن المفارقة أن الدول التي أخذنا عنها الفكرة المثالية للجامعة كانت قد تخلصت منها وقت أن أخذنا بها.

• إن الجامعة فكرة ليست مقدسة ، وهي لم تكن كذلك في الغرب سواء قديما أو حديثا، ففي عصر النهضة ومع انتشار مفهوم الدولة القومية أخذت الجامعات الأوروبية طابع المحلية، واستبدلت لغة التدريس بها - والتي كانت اللغة اللاتينية- باللغات القومية، واستمرت حركة التغيير فيها لتتوكلب دوما مع حاجات المجتمع. وهذا ما ينبغي أن تؤكد عليه جامعاتنا وتسعى إليه.

• تقدم لنا الاتجاهات السابق عرضها الكثير من الأفكار التي يمكن الاستفادة منها في تطوير تعليمنا الجامعي، ولكن ينبغي أن يكون لدينا المبررات الحقيقية لما نأخذ من أفكار لتطوير تعليمنا الجامعي ، وأن ندرس ظروف ومبررات نشأة هذه الأفكار حتى يمكن الاستفادة الحقيقية منها . كما ينبغي علينا أن نهئى المناخ المناسب لاستعارة ما نراه مفيدا لنا منها، وذلك لأن انتزاع الفكرة من مناخها الذي ظهرت فيه وزرعها في مناخ مختلف

(١٦) القيام بدراسات علمية في نطاق الجامعة للتعرف على حاجات الطلاب الإرشادية ومحاولة تلبية هذه الحاجات وحل المشكلات من خلال البرامج والأنشطة المختلفة.

(١٧) وضع خطة على مستوى كل كلية لخدمة المجتمع يحدد فيها الأدوار والأعمال المختلفة التي يمكن أن يشارك بها عضو هيئة التدريس في المجتمع.

(١٨) توعية مؤسسات المجتمع المختلفة بأهمية استشارة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في بعض الأمور التي من شأنها رفع مستوى وكفاءة هذه المؤسسات .

(١٩) تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالوظائف والأدوار المنوطة بهم

(٢٠) توفير المراجع والكتب وخدمة الإنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية.

(٢١) إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد على مستوى المملكة وخارجها .

(٢٢) وما يؤكد عليه في خاتمة البحث أن نجاح الأخذ بالاتجاهات الحديثة لتطوير نظام تعليمنا الجامعي يتطلب التأكيد على :

• ضرورة توافر قدر كبير من ثقة المجتمع بهيئاته المختلفة ومؤسساته الإنتاجية، العامة والخاصة، في قدرة مؤسسات التعليم الجامعي في مصر على القيام بدورها في التطوير الاقتصادي والاجتماعي والابداع العلمي، وقدرته في تقديم

يفقدها فاعليتها.

٢) دراسات مقارنة حول الواقع الفعلي للمجالات والمعايير التي تقوم عليها عمليات تقييم وتقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، في مختلف الجامعات العربية والأجنبية .

٣) دراسة عن البرامج التدريبية التي توفرها مراكز الجودة حاليا بجامعاتنا العربية في مجال تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

المصادر :

١. الناقعة ، محمود كامل . (١٩٩٩م ، ٢٣-

٢٤ نوفمبر) . التدريس الجامعي - العمود

الفكري للتنمية المهنية لأستاذ

الجامعة. المؤتمر القومي السنوي السادس

لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية

المهنية لأستاذ الجامعة في عصر

المعلوماتية" ، كلية التربية ، جامعة عين

شمس . ص ٤٥ .

٢. أحمد ، عبد السميع سيد . (١٩٩٧ م) .

وضعية التعليم الجامعي والعالى فى مصر:

فاتن خليل البستاني محرر : التعليم العالى

فى البلدان العربية . منتدى الفكر العربى .

عمان . ص ص (١٠٨-٩٦).

3. Hort, L. Staff Assessment. (1998

- Spring) .The Development of

Procedures for Australian

Universities .Assessment and

Evaluation in Higher Education .

Vol. 13, No.1.pp.73-78.

• فى ضوء ما هو مطروح الآن من أفكار تربوية عن التعليم للعيش المشترك، وأيضاً فى ظل ما تفرضه ثورة اتصالات من تحول العالم لقرية صغيرة، وكذلك فى ظل السعى للالتزام بمعايير عالمية للجودة الشاملة، والتي قد تؤدى إلى تدويل التعليم الجامعي، يمكن لنا تطوير نظام تعليمنا الجامعي، ولكن ما ينبغى الحذر منه أن يؤدى بنا ذلك إلى تجاوز دور التعليم الجامعي فى بناء الذات الحضارية، حيث لا ينبغى أن يؤدى بنا تطوير التعليم الجامعي، أو تبنى صيغ معينة له إلى أن يصبح التعليم الجامعي - تحت دعاوى العولمة والكوكبة - أداة لمصادرة تراثنا وحضارتنا، فإذا كانت الكثير من المتغيرات النى نعيشها فى هذا العصر ومنها ثورة المعرفة والاتصالات قد أسقطت عامل الجغرافيا فى التعليم، ولكنها لا تسقط حقائق التميز الحضارى والتنوع الثقافى، ولذا فينبغى أن يؤكد تعليمنا الجامعي على هذه الحقائق، حتى لا يتم مصادرته كنظام للاعداد القوة البشرى وإنتاج المعرفة ليعمل لصالح الحضارة الغربية سواء فى إنتاج الفكر أو إنتاج البشر، وحتى لا يصبح عنصر إضافة فى آلة الإنتاج الغربى بدلا من أن يعمل على تنمية الوطن.

دراسات وبحوث مقترحة :

١) دراسات ميدانية تهدف إلى رصد المشكلات التي يعانى منها المجتمع ومن ثم وضع خطة / تصور عملي للدور الذي يمكن ان ساهم به عضو هيئة التدريس الجامعي في حل هذه المشكلات .

- Service in American Academic Life, Boston: Allyn & Bacon, pp. 110-112.
9. Paulsen, M.(2002). Evaluating Teaching Performance, New Directions for Institutional Research, No. 114, Summer, pp. 5-6.
١٠. الخميصي، السيد سلامة. (٢٠٠٣م). تقويم الأداء الجامعي (ملاحظات وتساؤلات في كتاب الأدب التربوي العربي) بعض قضايا التنظيم والبحث والممارسة. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. ص ٣١٩.
11. Taylor, L. Reflecting on Teaching.(1994 – aug). The Benefits of Self-Evaluation, Assessment & Evaluation in Higher Education.Vol. 19, Issue. 2. pp. 109-120.
١٢. سليمان، نجدة إبراهيم على. (١٩٩٨م- ٨-١٠ ديسمبر). رؤية مستقبلية لتقويم وضمان الجودة في التعليم العالي في مصر في ضوء بعض التجارب العالمية، المؤتمر القومي السنوي الخامس "تقويم الأداء الجامعي"، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ٢١٤.
١٣. الرازي، محمد ابن أبي بكر. (١٩٩٣م) مختار الصحاح. دراسة وتقديم عبد الفتاح البركاوي، القاهرة: دار المنار، ص ٢٩.
4. Uctug, Y & Koksai, G.(2003) An Academic Performance Measurement System and its Impact on Quality of Engineering Faculty Work at Middle East Technical University, Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 28, No. 3. pp. 251-262.
٥. دياب، إسماعيل محمد. (١٩٩٧ م، ١١-١٢ مايو). ورقة عمل حول مشروع خطة مقترحة لتطبيق نظام الجودة في المجال التعليمي. المؤتمر العلمي الثاني "إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي"، كلية التجارة بينها، جامعة الزقازيق، ص ٢٠.
٦. الناقة، محمود كامل. مرجع سابق، ص ٤٥.
7. Paulsen, M & Feldman, K.(1995). "Toward a Reconceptualization of Scholarship: A Human Action System with Functional Imperatives", The Journal of Higher Education, Vol. 66, No. 6,pp. 616-636.
8. Fairweather, J. (1996). Faculty work and Public Trust: Restoring the Value of Teaching and Public

20. Taylor, L. (1994 - aug) . Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation, Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol. 19, Issue. 2. pp. 109-120.
21. Broden, J & Dorfman, J. (1994). Determinants of Teaching Quality: What's Important to Students?, Research in Higher Education, Vol. 35, No. 2.
٢٢. المسند ، شيخة عبد الله . (١٩٩٦ م) . مقومات التدريس الجامعي الفعال من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. مجلة التربية، تصدر من كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٥٤) .
23. Bachen, C et al. (1999 - July) Assessing the Role of Gender in College Students' Evaluation of Faculty Communication Education, Vol. 48.
24. Conle, C. (1999). Moments of Interpretation in the Perception and Evaluation of Teaching, Teaching and Teacher Education, Vol. 15.
25. Arreola, R. (2000). Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System: A Handbook
14. Summers, D et al (eds). (1991). Longman Active Study Dictionary of English. Cairo, Al. Ahram Commercial Presses. p.5.
15. Crowther, J. (1995) . Oxford Advanced learner's Dictionary, 5th Edition, Oxford University Press, UK, Vol. 2. p. 860.
١٦. صالح ، محمد فالج . (٢٠٠٤ م) . إدارة الموارد البشرية . عرض وتحليل . عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع ، ص ١٣٧ .
17. Seldin, P. (1988). Evaluating College Teaching, New Directions for Teaching and Learning, No. 33 .
18. Cashin, E. (1988). Student Ratings of Teaching: A summary of the Research, Manhattan, Center for Faculty Evaluation and Development, Kansas State University.
19. Tucker, A. & Bryan, R. (1991) . The Academic Dean: Dove, Dragon, and Deplomate, N. Y, Macmillan publishing company .

- كما يدركها الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء . مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر، السنة (٣)، العدد (٦) .
٣١. عوض ، عبد الرحمن محمد ، إبراهيم ، سمير عبد الباسط . (١٩٩٧ م – أغسطس) . واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمهارات التدريس وأهميتها فى ضوء آراء الطلاب ، مجلة كلية التربية – جامعة الأزهر، العدد (٦٤) .
- 32.Read, W et al.(2001- Mar/Apr).The Relationship Between Student Evaluation of Teaching and Faculty Evaluation, Journal of Education for Business, Vol. 76, Issue. 4.
- 33.Dommeyer, C et al.(sep/oct 2002). College students' Attitudes Toward Methods of Collecting Teaching Evaluation: in – Class versus on-line., journal of Education for Business,Vol. 77.
- 34.Molmes, L & Smith, L. (2003 - Jul/Aug). Student Evaluations of Faculty Grading Methods, Journal of Education for Business,Vol. 78.
- 35.Park, Shelley. (1996). "Research Teaching and Service

for Collge Faculty and Administrators on Designing and Operating a Comprehensive Faculty Evaluation System, Bolton, Anker publishing Company.

26.UNSW.(19-4-2004).

Organization and Staff .Development Services: Self Assessment Checklist.

www. staffder. unsw. Edu.au, on.

٢٧. ياسين ، حمدى. (١٩٨٦ م) . الخصائص النفسية اللازمة لنجاح أعضاء هيئة التدريس الجامعى . الكتاب السنوى فى علم النفس ، المجلد الخامس ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية .

٢٨. حسان ، حسن محمد. (١٩٨٩ م ، ديسمبر) . مدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس كما يدركه الطلاب بجامعة أم القوى. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (١٢)، الجزء (٢) .

29. Smith, R &Cranton, p.(1992) . Student's Perceptions of Teaching. Skills and Overall Effectiveness Across Instructional Setting, Research in Higher Education, Vol. 33. No. 6.

٣٠. الشامى ، إبراهيم عبد الله. (١٩٩٤ م) بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها

٤٣. المرجع سابق، ص ١٦٥ .
٤٤. المرجع سابق ، ص ١٤٣ .
٤٥. أبو لبده، سبع محمد (١٩٩٦ م) . مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي. عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية، الطبعة الرابعة ، ص ٣٢-٣٣ .
٤٦. أبو عراد، صالح علي. (١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م) . النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية وتحديات العولمة. ندوة العولمة والتربية ، جامعة الملك سعود كلية التربية، ملخصات البحوث، الرياض: ص ٢٨ .
٤٧. الخثيلة، هند ماجد. (٢٠٠٠م) . مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي . مجلة جامعة الملك سعود ، م٩ ، العلوم التربوية ، الدراسات الإسلامية ، ص ١١٠ .
٤٨. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، مرجع سابق . ص ص ٤-١٠ .
٤٩. جلين ويلسون . (٢٠٠١ م) . سيكولوجية فنون الأداء، ترجمة شاكر عبد الحميد، مراجعة محمد عناني، عالم المعرفة، العدد (٢٥٨)، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ص٨ (من مقدمة المترجم).
- 50.Fischer, J.(2000) . Action Research Rationale and Planning Developing A Framework for their Inquiry., in Burnafor, G et al (eds). Teachers Doing Research, the why Shouldn't Women's Work Count?" The Journal of higher Education, 67, No1, 46-84.
٣٦. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، ودراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، الرياض ، ص ١٥ .
٣٧. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، مرجع سابق ، ص ٢ .
- 38.Kauchak, D.P & Eggen.p.D. (1998). Learning and teaching ire search based methods need ham heights M A: Allyn and Bacon.
٣٩. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، مرجع سابق ، ص ٣٤ .
٤٠. الحامد، محمد بن معجب وآخرون. (٢٠٠٢ م) . التعليم في المملكة العربية السعودية (رؤية الحاضر واستشراف المستقبل) . مكتبة الرشد للنشر والتوزيع ، ص ١٤٠ .
٤١. السمرائي، مهدي صالح. (١٩٨٧ م) . وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء، من ١٨-٢٠ إبريل ١٩٨٧م، جامعة بغداد، مركز البحوث التربوية والنفسية ، ص ١٢٣ .
٤٢. المرجع سابق ، ص ص ١٣٧-١٦٥ .

- Learning, No 48, winter, Jossey-Bass Inc, publishers, Ontario. , p.p.(361-362).
٥٧. الزهراني، سعد عبد الله بردي. (١٤١٧هـ/١٩٩٧م). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعودية بجامعة أم القرى- واقعها وأبرز عوائقها. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد التاسع، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ص ٣٦.
٥٨. حكيم، منتصر حمزة. (١٤١٥هـ، ١٩٩٥م). الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المتعلمين. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، العلوم التربوية، المجلد الثامن، مركز النشر العلمي، ص ٢١.
٥٩. جامع حسن، والشاهين، وآخرون. (١٩٨٤م). الكفاءات التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في دولة الكويت. المجلة التربوية، ١٩٨٤م، ص ٥٨.
٦٠. الغامدي، حمدان أحمد. (١٤٢٤هـ/٢٠٠٣م). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، رسالة التربية، علم النفس، ع(٢٠)، الرياض: ص ص ١١٧-١٨٦.
٦١. الخثيلة، هند ماجد. (٢٠٠٠م). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مرجع سابق، ص ١٢٢.
٦٢. حسين، أحمد شحاته محمد. (يوليو- ٢٠٠١م). العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي لدى طلاب كلية التربية، مرجع سابق، ص ٢٣٣.
- Power of Action Through Inquiry, New Gersey, Publishers Mahawah, pp. 29-36.
٥١. أبو حطب، فؤاد عثمان، سيد أحمد. (١٩٨٥ م). التقويم النفسي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. ص ٤٠١.
٥٢. أبو لبده، سبيع محمد. (١٩٩٦ م). مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي. مرجع سابق، ص ٦٣.
٥٣. خليفة، عبد اللطيف وشحاته، عبد المنعم. (٢٠٠١ م). تصور الطلاب لخصائص الأستاذ الجامعي في العملية التربوية، بحوث المؤتمر الثامن لعلم النفس، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ص ص ٣٢٨ - ٣٤٩.
٥٤. مرسى، محمد عبد العليم. (١٤٠٤هـ حزيران - ١ يونيو ١٩٨٤م). مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، العدد الأول، ص ص ٣-١٥.
٥٥. حسين، أحمد شحاته محمد. (يوليو- ٢٠٠١م). العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي لدى طلاب كلية التربية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا، المجلد الخامس عشر، العدد الأول، الأمانة للطباعة، ص ص ١٤.
56. Cranton, Patricia and Knoop, Robert (1991) Incorporating Job Satisfaction into a Model of Instructional Effectiveness's New Direction for Teaching and

69. Whitman, Neal and Weiss.(1982). Elaine Faculty Evaluation: The Use of Explicit Criteria of Promotion, Retention and Tenure, AAHE/ERIC Higher Education Research Report No.2.
٧٠. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/ ١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، مرجع سابق ، ص ٣٣ .
71. Watkins, David. (1994). Teaching for learning: Need ham Heights, MA: Alyn & Bacon.p26.
72. Mahony, David. (1992) . "Autonomy and the Demands of the Modern State Systematic Study, Higher Education Review. Vol, 24 .p2-20.
73. Kerlinger, Fred. (1971). "Student Evaluation of University Professors" School and Society, Vol. 99 .p 353-356.
74. Richey, R. (1979). Planning for Teaching: An Introduction, Mc Graw Hill, New Yourk, P. 332-399.
75. Seldin, Peter.(1989). Changing Practices in Faculty Evaluation,
63. WoolFolk, AE. (1998). Teaching for learning: Need ham Heights, MA: Alyn & Bacon, p 26.
64. Kauchak, D.P & Eggen.p.D. (1998). Learning and teaching research based methods need ham heights M A: Allyn and Bacon. p 127.
٦٥. الهزلي، عبد الله محسن. (١٩٩٥م) . مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين المجلة التربوية. العدد الخامس والثلاثين، المجلد التاسع . ص ١٤٧ .
66. Centra, John A. (1980). Determining Faculty Effectiveness, San Francisco, Jossey – Bass publishers. pp. 47-49 .
٦٧. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/ ١٤١٧هـ) . التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة . مرجع سابق ، ص ٢٩ .
68. Park, Shelley. (1996) . "Research Teaching and Service why Shouldn't Women's Work Count?" The Journal of higher Education, 67, No.1.46-84.

- عبد السميع سيد أحمد (١٩٩٧ م). وضعيّة التعليم الجامعي والعالى فى مصر ، فى : فاتن خليل البستاني ، محرر : التعليم العالى فى البلدان العربية ، عمان : منتدى الفكر العربى، ص ص ٩٦-١٠٨ .

- نادر فرجاني : مساهمة التعليم العالى فى التنمية ،المستقبل العربى ،العدد ٢٣٧ ،نوفمبر ، ١٩٩٨ ، ص ص ٨٣-١٠٨ .

٨١. حسين كامل بهاء الدين : الجامعات وتحديات العصر ،جامعة القاهرة ،محاضرات الموسم الثقافى لعام ، ١٩٩٥-١٩٩٦ ، ص ١٩ .

82. England; Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education; "Higher Education in the Learning Society"; July 1997, p.p. (70-86).

83. Ibid.

84. Tunnermann, C.; : A New Vision of Higher Education"; Higher Education Policy, Vol. 9, No. 1, 1996, P.P. (11-27).

85. Ibid.

٨٦. اليونسكو" : التعليم العالى فى القرن الحادى والعشرين : الرؤية والعمل ، المؤتمر العالمى للتعليم العالى ،باريس (٥-٩ اكتوبر) ، ١٩٩٨ .

٨٧. اليونسكو" : إعلان بيروت حول التعليم العالى فى الدول العربية للقرن الحادى والعشرين " ، مؤتمر : أى تعليم عال للعالم العربى فى القرن

San Francisco, Jossey – Bass Publishers.

٧٦. الثبيتي، مليحان معيض . (١٩٩٦م/ ١٤١٧هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، مرجع سابق ، ص ٨ .

77. Currie, J. & Newson, J.(1998).Universities and Globalization – Critical Perspectives; SAGE publication, London .

78. Martin, E.(1999) . Changing Academic Work; Heather Eggins, Buckingham .

٧٩. اليونسكو. (١٩٩٨ م) . تقرير ١٩٩٦ عن العلم فى العالم . مؤسسة الكويت للتقدم العلمى . الكويت .

٨٠. يراجع ما يلى:

- وزارة التعليم العالى . (٢٠٠٠ م ، ١٣-١٤ فبراير) . الخطة الاستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالى . المؤتمر القومى للتعليم العالى . القاهرة .

- مجلس الشورى . (١٩٨٧ م) . تقرير لجنة الخدمات . " الجامعات – حاضرها ومستقبلها " . القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب .

- سعيد اسماعيل على وضياء الدين زاهر وزينب حسن . (١٩٨٧ م) . والمنشورة فى : سعيد اسماعيل على . محرر : التعليم الجامعى فى الوطن العربى . الكتاب السنوى للتربية وعلم النفس ، المجلد ١٣ ، القاهرة : دار الفكر العربى .

94. Levin, P. , 'How University fail the learning society “ , In : Dunne, E. (Ed.); The learning Society; Koge page Limited ; London, 1999; p.p. (85-96).
95. Perry, W. : Open University “A personal account by he first vice – chancellor”, The open University Press, London,. 1987.
96. Clive Jeffries & Others; A-Z of Open Learning, National Extension college , cambridg ,1990, p. (77).
97. University of Maryland; Institute for Distans Education (USM); 1997.
98. لمزيد من القراءة حول الجامعة الافتراضية :
- سليمان عيد ربه محمد وعزة أحمد محمد الحسيني
:الجامعة الافتراضية – تصور مقترح للتعليم
الجامعي عن بعد فى الوطن العربى على ضوء
بعض التجارب الأجنبية، مؤتمر التعليم الجامعي
العربى عن بعد (رؤية مستقبلية، مركز تطوير
التعليم الجامعي، جامعة عين شمس ، (١٧-١٨
ديسمبر) ، ٢٠٠٢ .
- Franklin, P.S. ; “Why we need total Quality management,” Total Qualit Management, Vol. 7, No. 2, 1996, p.p. (213-217) .
- الحادى والعشرين؟، بيروت(٥-٢ مارس) ،
١٩٩٨ .
٨٨. مركز تطوير التعليم الجامعي : كتيب توصيات
المؤتمرات السنوية لمركز تطوير التعليم الجامعي
خلال الفترة ١٩٩٤ – ٢٠٠١ ، جامعة عين شمس .
٨٩. المجلس الأعلى للجامعات :المؤتمر القومى
الأول لتسويق الخدمات الجامعية ، ١٨-١٩ مارس
، ١٩٩٨ .
٩٠. جامعة القاهرة :مؤتمر تطوير التعليم الجامعي
"رؤية الجامعة المستقبل ، (٢٢-٢٤ مايو) ،
١٩٩٩ .
٩١. وزارة التعليم العالى: الخطة الاستراتيجية
لتطوير منظومة التعليم العالى – مرجع سابق .
- 92.De la Garza & Others; “Teaming Up: Higher Education – Business partnerships and Alliances in Noth America”.; the North American Leadership Seminar; Business and Higher Education in North American : Creating New Alliances, 37 Nov. 1997, Mexico. <http://www.Conahec.org/English/unrstndg.htm>.
93. The Melbourne conference; Education for 21st century in Asia – pacific, Draft Declartion, April 1998.

- 106- Brennan, J. & Others; Standards and Quality in Higher Education; Op. cit. ; pp. (1-10).
- 107- Balton, P.D. & Rosier, G.A.,; "Total Quality Management: A pilot Project in A Network University"; Sixth International confernece, an Assessing Quality in Higher Education, Hong kong, 1994 , P.P. (15-22).
- 108- Harvey, L. (1995); Beyond TQM; Op. Cit.
- 109- The TQM culture ; http : //www.nacubo.org/search.
- 110- Joan Bliss &Others : Qualitative Data Analysis for Educational research guide. To uses of Systemic Networks ,Croo Helm, London, 1983,p3
- 99.Hurst, C.M. : Total Quality Management in Higher Education: How concepts and processes Manifest Themselves in the classroom, Ph.D. University of Idaho.2002 http: //wwwlib.umi/dissertations/preview/3055388.
- 100.Hutchins, D. Achive Total Quality, Director Books; Cambridge. 1992 .
- 101.Harvey, L., "Beyond TQM", Quality of Higher Education, Vol. 1, No. 2, 1995 , P.P. (123-144).
- 102- Ellis, R. (Ed.) : Quality Assurance for University Teaching, Buckingham, open Universiy press,1999.
- 103- Brennan, J. & Others; Standards and Quality in Higher Education; Jessica Kingsley, London, 1997, P. (9).
١٠٤. جيفرى دوهرتى: تطوير نظم الجودة فى التربية، ترجمة عدنان الأحمد وآخرون ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، دمشق ، ١٩٩٩ ، ص ٩ .
١٠٥. المرجع السابق : ص (١٣) .

ملحق (١)
قائمة المحكمين

| م | الاسم | العمل | الجامعة |
|---|--------------------------|-------------|------------------------|
| ١ | أ.د. محمد سيد عبد الرحمن | استاذ | جامعة الملك خالد |
| ٢ | أ.د. ماهر اسماعيل صبري | أستاذ | جامعه بنها |
| ٣ | د. محمد كمال ابو الفتوح | أستاذ مساعد | جامعه بنها |
| ٤ | دايسريه صادق | أستاذ مشارك | جامعه الملك عبد العزيز |
| ٥ | دانييلي السيد عاشور | استاذ مساعد | جامعه المنصوره |

ملحق (٢) استنبانه عن

مجالات تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة لنظم
التعليم الجامعي

إعداد

دكتوراه | حنان أسعد خوج

.....

١٤٣٣ هـ - ٢٠١٢ م

السيدة /

بعد التحية...

تجرى حالياً دراسة بعنوان (الاتجاهات الحديثة لتطوير نظم التعليم الجامعي ودورها في الارتقاء بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية) .

مرفق أداة الدراسة – استبانته - بعنوان :

" مجالات تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة لنظم التعليم الجامعي "

برجاء التكرم من سيادتكم بالاطلاع عليها للاستفادة من خبراتكم وآرائكم ، بالإجابة في المكان المناسب لوجهة نظركم .

كما أتشرف أن أحيط سيادتكم علماً بأن ما تدلون به من آراء لن تستخدم إلا في أغراض البحث .

ونشكر حسن تعاونكم وإرشادكم

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة

| |
|------------------------------------|
| الاسم : |
| الدرجة العلمية : |
| سنوات الخبرة : |
| المنصب الإداري الحالي (إن وجد) : |
| جهة العمل : |

إرشادات :

١- تتكون الإستبانته من خمس محاور رئيسية ، تمثل جوانب أساسية لتطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، متمثلة في :

(أ) الأداء التدريسي ،

(ب) الإرشاد الأكاديمي ،

(ج) البحث العلمي ،

(د) خدمة الجامعة والمجتمع ،

(هـ) جوانب أخرى (علمية – سلوكية) .

٢- كما تحوى الاستبانة (٥٠ عبارة) وكذلك ثلاثة أبعاد هي : [مناسب - غير مناسب - درجة الرضا من (١

- ٥)] ، تمثل كل منها أحد المعايير التي يمكن من خلالها تقييم مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي وفقاً للاتجاهات العالمية الحديثة والمعاصرة .

٣- يرجى وضع إشارة أسفل "مناسب" عند ضرورة توفر المعيار ، وأسفل " غير مناسب " عند عدم ضرورة توافره من وجهة نظركم ، مع تحديد درجة الرضا والتي تتراوح فيما بين ١-٥ في حال كانت الإجابة "مناسب".

(*) علماً بأن الدرجة (١) تعني انخفاض مستوى الرضا ، فيما تعني الدرجة (٥) ارتفاع مستوى الرضا .

المحور الأول : مجال الأداء التدريسي :

جدول (١)

يوضح استجابات العبارات من (١ : ١٠)

| م | معايير التقييم | مناسب | غير مناسب | درجة الرضا من (١-٥) |
|----|--|-------|-----------|--------------------------|
| ١- | أ) <u>النشاط التدريسي :</u> الالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية . | | | |
| ٢- | الالتزام بمتطلبات المقرر والتنظيمات المتعلقة به . | | | |
| ٣- | تخطيط لقاءات دورية للمناقشة والحوار الطلابي . | | | |
| ٤- | تنوع أساليب التقويم الذاتي المعتمد على محك خارجي . | | | |
| ٥- | تدريس مقررات الدراسات العليا . | | | |
| ٦- | ب) <u>تطوير المساقات (المناهج - والبرامج الدراسية) :</u> توظيف أساليب وتقنيات التدريس التكنولوجية الحديثة . | | | |
| ٧- | تصميم الحقايب التعليمية للمقررات الدراسية | | | |
| ٨- | القدرة على إدارة الفصول الدراسية الافتراضية . | | | |
| ٩- | الاتصال التفاعلي مع الطلاب والزملاء لتبادل المعارف والخبرات عبر شبكة الإنترنت . | | | |
| ١٠ | استخدام تقنيات الحاسب في القياس وبناء الاختبارات . | | | |

(*) ملاحظات أخرى :

..... -
 -
 -

المحور الثاني : مجال الإرشاد الأكاديمي :

جدول (٢)

يوضح استجابات العبارات من (١١ : ٢٠)

| م | معايير التقييم | مناسب | غير مناسب | درجة الرضا من (١-٥) |
|----|---|-------|-----------|--------------------------|
| ١١ | أ) <u>الممارسات الإرشادية</u> : الإلمام بطرائق الإرشاد والتوجيه وتطبيقاتها. | | | |
| ١٢ | إعداد خطة إرشادية مناسبة تؤدي إلى انتظام دراسة الطالب . | | | |
| ١٣ | الالتزام والتواجد خلال فترة الإرشاد . | | | |
| ١٤ | الالتزام بتقديم التقارير اللازمة بشأن الحالات الطلابية الخاصة (مثل الإنذار، وقف الفيد...) | | | |
| ١٥ | اعتماد وتوثيق الإرشاد الأكاديمي وفقاً للقواعد المستخدمة في الكلية . | | | |
| ١٦ | ب) <u>الممارسات الإدارية والقيادية</u> : الالتزام الإداري (القيادة بالحقائق) . | | | |
| ١٧ | ترجمة التعبير عن الاحتياجات إلى أهداف للتطوير المنسق للنظام ككل . | | | |
| ١٨ | استخدام الإجراءات والتقنيات الإحصائية في التخطيط للتطوير والتحديث الهادف. | | | |
| ١٩ | الإبداع في إدارة المواقف التعليمية الجامعية (حلقات الحوار والمناقشة، والعمل التعاوني) | | | |
| ٢٠ | التحسين الذاتي المستمر والشامل (تطور / تغيير ثقافي) . | | | |

(*) ملاحظات أخرى :

..... -
..... -
..... -

المحور الثالث : مجال البحث العلمي :

جدول (٣)

يوضح استجابات العبارات من (٢١ : ٣٠)

| م | معايير التقييم | مناسب | غير مناسب | درجة الرضا من (١-٥) |
|----|--|-------|-----------|--------------------------|
| ٢١ | أ) الخبرات البحثية : المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في التخصص . | | | |
| ٢٢ | المشاركة العلمية بأبحاث منشورة في دوريات علمية أو مجلات متخصصة . | | | |
| ٢٣ | المشاركة بفاعلية في كراسي البحث ومراكز التميز الأكاديمي . | | | |
| ٢٤ | نشر المؤلفات والكتب المرجعية والثقافية. | | | |
| ٢٥ | نشر مقالات عامة ومتخصصة بالمجلات العلمية المحكمة . | | | |
| ٢٦ | ب) التطوير التخصصي : إتقان مهارات و فنيات البحث والتصميم والتحليل الإحصائي والتطبيقي (عملي / تكنولوجي) . | | | |
| ٢٧ | امتلاك مهارات الإدارة والتخطيط والإشراف لموضوعات الأبحاث العلمية . | | | |
| ٢٨ | الإشراف العلمي / الإشراف المشترك على رسائل الماجستير والدكتوراه . | | | |
| ٢٩ | التوظيف التفاعلي للموقع الإلكتروني الشخصي بما يخدم العملية التعليمية والبحثية وتحديثه باستمرار . | | | |
| ٣٠ | متابعة التطورات العلمية الحديثة والإطلاع المستمر على ما هو جديد في التخصص . | | | |

(*) ملاحظات أخرى :

..... -
..... -
..... -

المحور الرابع : مجال خدمة الجامعة والمجتمع :

جدول (٤)

يوضح استجابات العبارات من (٣١ : ٤٠)

| م | معايير التقييم | مناسب | غير مناسب | درجة الرضا من (١-٥) |
|----|---|-------|-----------|--------------------------|
| | <u>أ) على مستوى الجامعة :</u> | | | |
| ٣١ | حضور جلسات مجلس القسم . | | | |
| ٣٢ | التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العلمية (الإدارية والفنية) للقسم / للجامعة . | | | |
| ٣٣ | المشاركة الفعالة في نشاطات اللجان بالقسم / الجامعة . | | | |
| ٣٤ | تدريب الطلاب على مهارات اختيار البرامج العلمية المناسبة للتخصص . | | | |
| ٣٥ | اكتشاف المواهب والإبداعات (العلمية – والفنية (للطلاب ، وتبنيها والعمل على تنميتها. | | | |
| | <u>ب) على مستوى المجتمع :</u> | | | |
| ٣٦ | المساهمة في تفعيل اتجاه التحالف والشراكات بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية . | | | |
| ٣٧ | المشاركة الفعالة في أنشطة لجان التنمية الاقتصادية . | | | |
| ٣٨ | المشاركة في الدورات التدريبية لتنمية الموارد البشرية في التخصص . | | | |
| ٣٩ | رعاية مشاريع بيئية تخدم المجتمع بفاعلية. | | | |
| ٤٠ | التعاون المثمر في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية أو المهنية . | | | |

(*) ملاحظات أخرى :

..... -
..... -
..... -

المحور الخامس : جوانب أخرى (علمية – سلوكية) :

جدول (٥)

يوضح استجابات العبارات من (٤١ : ٥٠)

| م | معايير التقييم | مناسب | غير مناسب | درجة الرضا من (١-٥) |
|----|---|-------|-----------|--------------------------|
| | <u>أ) الجوانب العلمية :</u> | | | |
| ٤١ | حاصل على المؤهل الدراسي من جامعة عالمية متميزة في مجال التخصص . | | | |
| ٤٢ | تنوع الخبرات التدريسية (في التخصص الدقيق ، وتخصصات فرعية أخرى) . | | | |
| ٤٣ | حاصل على جوائز وشهادات تقدير على المستويات (المحلية أ، الدولية) . | | | |
| ٤٤ | ندرة التخصص الأكاديمي والإبداع فيه | | | |
| ٤٥ | حاصل على منح علمية دراسية للتميز في التخصص . | | | |
| | <u>ب) الجوانب السلوكية :</u> | | | |
| ٤٦ | الالتزام بقرارات القسم . | | | |
| ٤٧ | متعاون مع رؤسائه . | | | |
| ٤٨ | متعاون مع زملائه . | | | |
| ٤٩ | احترام الأعراف والتقاليد المجتمعية في الأداء التدريسي . | | | |
| ٥٠ | احترام القيم المهنية التربوية والأعراف الجامعية . | | | |

(*) ملاحظات أخرى :

- -
- -
- -

ملحق (٣)

نتائج استجابات أفراد العينة على محاور الإستبانة

| الإستبانة | | | | م | الإستبانة | | | | م |
|-----------|------|-------|----|----|-----------|------|-------|----|----|
| غير مناسب | | مناسب | | | غير مناسب | | مناسب | | |
| % | ت | % | ت | | % | ت | % | ت | |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢٦ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ١ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢٧ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢ |
| ٩١,١ | ٤١ | ٨,٩ | ٤ | ٢٨ | ١٥,٦ | ٧ | ٨٤,٥ | ٣٨ | ٣ |
| ٤,٤ | ٢ | ٩٥,٦ | ٤٣ | ٢٩ | ٦,٧ | ٣ | ٩٣,٣ | ٤٢ | ٤ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٠ | ٤٠ | ١٨ | ٦٠ | ٢٧ | ٥ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣١ | ٤,٤ | ٢ | ٩٥,٦ | ٤٣ | ٦ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٢ | ١٣,٣ | ٦ | ٨٦,٧ | ٣٩ | ٧ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٣ | ٧٥,٦ | ٣٤ | ٢٤,٤ | ١١ | ٨ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٤ | ١١,١ | ٥ | ٨٨,٩ | ٤٠ | ٩ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٥ | ٦٤,٤ | ٢٩ | ٣٥,٦ | ١٦ | ١٠ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٦ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ١١ |
| ٨٢,٢ | ٣٧ | ١٧,٨ | ٨ | ٣٧ | ٦٤,٤ | ٢٩ | ٣٥,٦ | ١٦ | ١٢ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٨ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ١٣ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٣٩ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ١٤ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤٠ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ١٥ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤١ | ١٧,٨ | ٨ | ٨٢,٢ | ٣٧ | ١٦ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤٢ | ٧١,١ | ٣٢ | ٢٨,٩ | ١٣ | ١٧ |
| ٧٣,٣ | ٣٣ | ٢٦,٧ | ١٢ | ٤٣ | ٢٠ | ٩ | ٨٠ | ٣٦ | ١٨ |
| ٩٣,٣ | ٤٢ | ٦,٧ | ٣ | ٤٤ | ٦,٧ | ٣ | ٩٣,٣ | ٤٢ | ١٩ |
| ٩٥,٦ | ٤٣ | ٤,٤ | ٢ | ٤٥ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢٠ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤٦ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢١ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤٧ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢٢ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤٨ | ٨,٩ | ٤ | ٩١,١ | ٤١ | ٢٣ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٤٩ | ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٢٤ |
| ---- | ---- | ١٠٠ | ٤٥ | ٥٠ | ٤,٤ | ٢ | ٩٥,٦ | ٤٣ | ٢٥ |