

أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا

إندونيسيا

دراسة كيفية وصفية

إعداد الطالب

علي عمر موسى موسى

رقم التسجيل : 14711030



قسم الإدارة الإسلامية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج إندونيسيا

2016 م

موافقة المشرفين

بعد الاطلاع على رسالة الماجستير التي أعدها الطالب :

الاسم : علي عمر موسى موسى

رقم التسجيل: 14711030

العنوان : أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية

سورابايا إندونيسيا

وافق المشرف على تقديمها إلى مجلس المناقشة .

مالانج ،

المشرف الأول ،

الدكتور منير العابدين

رقم التوظيف : 197201062005011001

مالانج ،

المشرف الثاني ،

الدكتور محمد عبد الحميد

رقم التوظيف : 197301011998031007

الاعتماد

رئيس قسم الإدارة الإسلامية

الدكتور شمس الهادي

رقم التوظيف : 196608251994031002

الموافقة والإعتماد من لجنة المناقشة

إن رسالة الماجستير تحت عنوان : أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل سورابايا إندونيسيا ، التي أعدها الطالب :

الإسم : علي عمر موسى موسى

رقم التسجيل : 14711030

قد دافع الطالب عن هذه الرسالة أمام مجلس المناقشة وقرر قبولها شرطاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة الإسلامية ، وذلك في يوم الخميس ، بتاريخ 25 أغسطس 2016 م

ويتكون مجلس المناقشة من السادة المحترمين :

الدكتور عون الرفيق

رئيساً مناقشاً

رقم التوظيف : 196709282000031001

الدكتور نصرالله

مناقشاً أساسياً

رقم التوظيف : 198112232011011002

الدكتور منير العابدين

مشرف أول ومناقشاً

رقم التوظيف : 197201062005011001

الدكتور محمد عبد الحميد

مشرف ثاني ومناقشاً

رقم التوظيف : 197301011998031007

إعتماد

مدير الدراسات العليا

الأستاذ الدكتور عبد الدين

رقم التوظيف : 195612311983031032

إقرار الطالب

أنا الموقع أدناه ، وبياناتي كالاتي :

الاسم : علي عمر موسى موسى

رقم التسجيل : 14711030

العنوان : أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية
الحكومية سورابايا إندونيسيا

دراسة كيفية وصفية

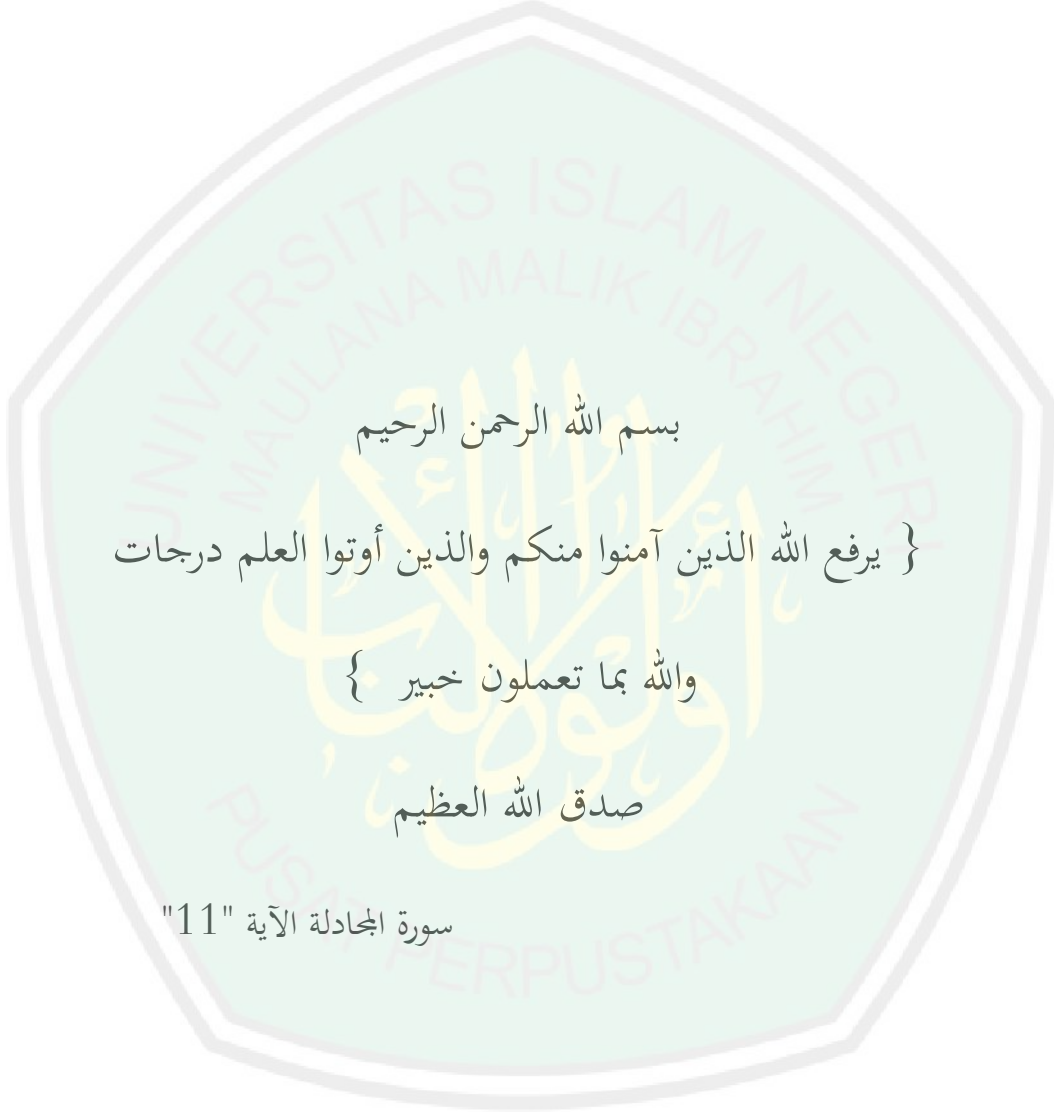
أقر بأن هذه الرسالة التي حضرتها لتوفير شرط للحصول علي درجة الماجستير في الإدارة الإسلامية كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، حضرتها وكتبتها بنفسني وما زورتها من إبداع غيبي أو تأليف الآخر، وإذا ادعى أحد من تأليفه وتبين أنها فعلا ليست من بحثي فأنا أتحمل المسؤولية علي ذلك، ولن تكون المسؤولية علي المشرفين أو علي كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

هذا، وحررت هذا الإقرار بناء علي رغبتني الخاصة ولم يجبرني أحد علي ذلك .

مالانج، 2016 م

الطالب المقر

علي عمر موسى موسى



بسم الله الرحمن الرحيم
{ يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات
والله بما تعملون خبير }
صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية "11"

الإهداء

الى الجبل الأشم والجسر المتين ... الى نبع تدفق بالعطاء دائماً دون إنتظار مقابل ... الى من علمني إن الحياة عمل ... الى من وضع بصمته في حياتي حتى وصلت هذه المرتبة .

روح أبي الطاهرة

إلى من أحببتها ومازال حبها يملأ قلبي حتى الممات ... إلى القلب الذي علمني كيف أحب الناس وأتعامل معهم ... إلى مدرستي الأولى في الحياة.

أمي الحبيبة

الى إخوتي وأخواتي وأصدقائي وزملائي الى من أحبوني في رحلة طفولتي وشبابي وكانوا سنداً ومثلاً أعتر به .

مستخلص البحث

علي عمر موسى موسى ، 2016 م ، عنوان البحث : أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورايا ، دراسة كيفية رسالة ماحستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا قسم الإدارة الإسلامية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرف الأول : الدكتور منير العابدين - المشرف الثاني : الدكتور محمد عبدالحמיד

هدفت الدراسة الى معرفة أنواع التقويم لعضو هيئة التدريس المتبعة بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية بسورايا إندونيسيا ثم معرفة الاستفادة من برنامج التقويم في ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ثم معرفة الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة لتقويم أعضاء هيئة التدريس ثم معرفة الحلول المتبعة لحل التحديات التي تواجه تقويم عضو هيئة التدريس بالجامعة ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإجراء المقابلات الشخصية مع العينة المسؤولة عن التقويم في الجامعة ، وأستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الكيفي الوصفي .

وخلصت الدراسة الى نتائج اهمها إن إعتقاد الجامعة على الطرق الثلاثة في التقويم وهي طريقة تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس وطريقة التقويم الذاتي وطريقة تقويم رؤساء الأقسام فقط تعتبر نقيصة تسجل على عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم نظراً لوجود العديد من العيوب التي تؤثر على نتيجة التقويم ثم إستفادت الجامعة من نتائج التقويم الذي يتم تطبيقه في تحديد جوانب القوة في أداء أعضاء هيئة التدريس لتعزيزها وتطويرها وتحديد جوانب القصور والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لتقويمها وتحسينها تم عند وضع الخطه الإستراتيجيه لم يتم حساب تكلفة البرنامج والذي يكون من ضمن الميزانية التي تخصصها الجامعة لذلك .

ABSTRAK

Ali Omar Mousa Mousa, 2016. *Metode Evaluasi untuk Staf Pengajar di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. (penelitian kualitative)*. Tesis. Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing I: Dr. Munirul Abidin, M.Ag. Pembimbing II: Dr. M. Abdul Hamid, MA.

Kata Kunci: Metode, Evaluasi, Staf Pengajar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis evaluasi untuk staf pengajar yang dipraktekkan di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya- Indonesia, mengetahui manfaat dari program evaluasi dalam meningkatkan staf pengajar di Universitas, mengetahui problem-problem dan tantangan-tantangan yang dihadapi universitas untuk melakukan evaluasi terhadap staf pengajar, dan mengetahui solusi yang digunakan untuk menyelesaikan tantangan-tantangan yang dihadapi staf pengajar. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, peneliti melakukan wawancara pribadi dengan jenis yang bertanggung jawab untuk evaluasi di Universitas. Peneliti menggunakan metode deskriptif- kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah bahwa Universitas menggunakan tiga prinsip dalam meng-evaluasi, yaitu metode evaluasi mahasiswa untuk staf pengajar/dosen, Metode evaluasi diri (*Metode self-assessment*), dan metode evaluasi para kepala/pimpinan; metode dianggap kurang diperhatikan dalam evaluasi untuk proses staf pengajar, padahal banyak penelitian telah menjelaskan pentingnya menggunakan sejumlah metode untuk proses evaluasi, melihat ada banyak kekurangan yang menunjukkan dari hasil evaluasi. Universitas telah memperoleh hasil evaluasi yang diterapkan dan berfokus pada tingkat kinerja staf pengajar untuk diperkuat dan dikembangkan. Universitas juga sudah fokus pada kegagalan dan kelemahan mereka untuk dievaluasi dan ditingkatkan ketika menguraikan langkah strategis. Penganggaran program dan segala hal yang diperlukan untuk dianggarkan khusus oleh Universitas belum selesai.

ABSTRACT

Ali Omar Mousa Mousa, 2016. *Evaluation Methods for Teaching Staffs in State Islamic University of Sunan Ampel Surabaya (Qualitative Research)*. Thesis. Post Graduate Program, Department of Islamic Education Management, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor I : Dr. Munirul Abidin, M.Ag. Advisor II : Dr. Muhammad Abdul Hamid, MA

Keywords: Methods, Evaluation, Teaching Staff

This research aimed to know kinds of evaluation for teaching staffs which practiced in State Islamic University of Sunan Ampel Surabaya Indonesia, to know the advantage of the evaluation program in upgrading teaching staffs of the university, to know its difficulties and challenges faced by the university in upgrading teaching staffs, to know its adopted solution to answer the challenges faced by the program. To attain the research objectives, the researcher held some personal interviews with stake holders in this evaluation at the university. The researcher used descriptive-qualitative research method in his study.

The study had some results, and the most essential are : three methods which the university based its evaluation activity on them ; students' evaluation of teaching staffs- method, self-evaluation method, evaluation of department chiefs -method were considered less noted in the evaluation for teaching staffs process in which many studies showed that the importance of using many methods for evaluation process due to imperfections which effected the evaluation result. The University had obtained the result of applied evaluation that focussed on performance level of the teaching staffs to be strengthened and developed. Also it focussed on their failures and weaknesses to be evaluated and improved that were finished when it elaborated the strategical step. The program budgeting and any means needed to be budgetted specially by the university had not been finished.

كلمة الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلي آله وأصحابه أجمعين، وبعد .

- يسر الباحث إنتهاء كتابة هذه الرسالة العلمية، وهنا يريد الباحث أن يقدم من صميم قلبه العميق أجزل الشكر وأثنى التقدير لمن قد ساهم وساعده علي كتابة هذه الرسالة، وهم :
1. البرفيسور الدكتور موجيا راهرجو ، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بالانج .
 2. البرفيسور الدكتور بحرالدين ، مدير الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج .
 3. الدكتور شمس الدين ، رئيس قسم الإدارة الإسلامية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
 4. الدكتور منير العابدين بصفته المشرف الأول . والدكتور محمد عبدالحميد بصفته المشرف الثاني.
 5. جميع الأساتذة في الدراسات العليا المحترمين، والأصدقاء ومن لا يستطيع الباحث أن يذكرهم جميعا هنا.
- هذا، والله أسأل أن تكون أعمالهم مقبولة ومثابة، وتكون رسالة الماجستير هذه نافعة ومفيدة للعباد والبلاد، آمين.

الباحث

محتويات البحث

الصفحة

الموضوع

الفصل الأول : الإطار العام

2	 خلفية البحث
5	 أسئلة البحث
6	 أهداف البحث
6	 أهمية البحث
7	 حدود البحث
8	 الدراسات السابقة
15	 مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

أولاً : التقويم وأساليبه

17	 مفاهيم التقويم
18	 أهداف التقويم

19	 أهمية التقويم
20	 خصائص التقويم
28	 وظائف التقويم
29	 أنواع التقويم
34	 ثانياً : أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس
35	 مفاهيم عضو هيئة التدريس
35	 صفات ومعايير عضو هيئة التدريس
36	 معايير جودة المعلم وطرق التدريس
39	 مهام وواجبات عضو هيئة التدريس
40	 تقويم عضو هيئة التدريس
41	 أساليب تقويم عضو هيئة التدريس
46	 أهداف تقويم عضو هيئة التدريس

ثالثاً : الصعوبات والتحديات والمشاكل التي تواجه تقويم

49	 عضو هيئة التدريس
----	------------------------

رابعاً : بعض المقترحات لحل تحديات تقويم أعضاء هيئة

التدريس..... 57

الفصل الثالث : منهجية البحث..... 61

مدخل البحث..... 62

منهج البحث..... 62

مصادر البيانات..... 63

أسلوب جمع البيانات..... 64

حضور الباحث..... 65

أدوات البحث..... 65

تحليل البيانات..... 66

إثبات صحة البيانات..... 69

الفصل الرابع عرض البيانات وتحليلها

المبحث الأول : نبذة مختصرة عن جامعة سنان أمبيل 70

المبحث الثاني : أنواع التقويم المعتمدة في الجامعة..... 76

المبحث الثالث : كيفية إستفادة الجامعة من برنامج التقييم 82

المبحث الرابع : الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة في برنامج

التقييم 85

المبحث الخامس : الحلول المقترحة لحل الصعوبات والتحديات..... 90

الفصل الخامس مناقشة البيانات

المبحث الأول : مناقشة بيانات أنواع التقييم المعتمدة في الجامعة... 93

المبحث الثاني : مناقشة بيانات كيفية إستفادة جامعة من برنامج

التقييم 104

المبحث الثالث : مناقشة بيانات الصعوبات والتحديات التي تواجه

الجامعة في تطبيق أساليب التقييم 108

المبحث الرابع : مناقشة الحلول المقترحة لحل التحديات التي تواجه

الجامعة في تقييم أعضاء هيئة التدريس..... 114

الفصل السادس الخاتمة

أولاً : النتائج 120

ثانياً : التوصيات 121

المصادر والمراجع 122

الملاحق





الفصل الأول

الإطار العام

أ- خلفية البحث

ب- أسئلة البحث

ج- أهداف البحث

د- أهمية البحث

هـ- حدود البحث

و- الدراسات السابقة

ز- مصطلحات الدراسة



أ- خلفية البحث

إن عضو هيئة التدريس هو أحد أهم العناصر في العملية التدريسية التي تسعى بدورها الى الوصول للتميز وجودة المخرجات، وفي ظل التنافس الكبير بين مؤسسات التعليم العالي في هذا العصر، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة وتنوعا في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك أصبح من الضروري على مؤسسات التعليم العالي تحسين وتطوير الأساليب التي تطبق بشكل مستمر على عضو هيئة التدريس الأمر الذي بدوره ينعكس إيجابا علي جودة المؤسسة التعليمية .

ويهدف هذا البحث الى إعداد اطار لتقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ويراعي التكامل في الجوانب الأكاديمية والأخلاقية والمعرفية من جهة التدريس وتعدد طرق ووسائل التقويم من البسيط الي المتقدم الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع الأمور التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من الناحية الأكاديمية أو التعليمية، وإن العلاقات التي يبنها عضو هيئة التدريس بزملائه المدرسين أو الإداريين أو الطلاب المستفيدين من الخدمات التي يقدمها تنعكس علي المستقبل كما تنعكس على حرص عضو هيئة التدريس في استخدام الأساليب الأكثر فاعلية في التدريس والبحث العلمي، وعلى جهوده في مواكبة التطور العلمي والمعرفي من استخدامه للحاسوب والإنترنت ، سواء كان ذلك بتخطيط العملية التدريسية والبحثية

وتنظيمها مع ما هو متاح ،وبتمكين الطلاب من الاستفادة من خبراته وتحفيزهم على الإبداع وتحسين قدرتهم¹.

ويهدف هذا البحث الى تقديم إطار نموذج لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، ويمتاز هذا الإطار بالشمول لأنه يغطي كافة واجبات عضو هيئة التدريس من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، كما يمتاز بالمرونة لأنه يمكن تكييفه تبعاً لأهداف المؤسسة التي تنبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس .

وان الإطار المقترح يأخذ بالحسبان الوصف الوظيفي لعضو هيئة التدريس وواجباته الأكاديمية والإدارية فيقوم كل المهام والواجبات والمسؤوليات التي يناط بها عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من أداء هذه المهام، والهدف منه التحسين والتطوير المستمر، ومشاركه في تخطيط عملية تقويم عضو هيئة التدريس وتنظيمها وتوجيهها ورقابتها، كما يأخذ بالحسبان التصنيف الوظيفي حتى يضيف عضو هيئة التدريس إضافة نوعية للعملية التدريسية والبحثية ،مما يسهم في تطوير الجامعة التي ينتمي إليها².

وباعتبار إن جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية قد شهدت في السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً وخاصةً في سنة 2014 م حيث تم افتتاح عدد من الكليات الجديدة وهي أربع كليات الامر الذي أدى الى ازدياد في عدد الطلاب وبالتالي أذت هذه الزيادة أيضاً الى

¹عماد، أبو الرب . " تقويم عضو هيئة التدريس " ورشة عمل تهيئة أعضاء هيئة التدريس . جامعة الزرقاء الأهلية .الأردن . (2003 م)

²عبد السلام غيث ، وعيسى قعادة . " الاعتماد وضمان الجودة : تجربة جامعة الزرقاء الأهلية " مؤتمر جودة التعليم الجامعي . جامعة البحرين . مملكة البحرين . ص 452 . (2005 م)

زيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لتلبية إحتياجات هذه الكليات من تدريس وبحث علمي وخدمه للمجتمع .

و في الآونة الأخيرة، في أوائل عام 2016، وصلت الجامعة الى الترتيب الأول الوطني PTKIN (الجامعات الإسلامية الإندونيسية) من خلال ICU4 (4 كليات وجامعات دولية)³.

وباعتبار إن الجامعات تتباين في طرق وأساليب التقويم الذي ينعكس على حالة عضو هيئة التدريس سلباً أو إيجاباً والذي يجب أن يخضع للتقويم حتى يتم تطويره والقضاء على السلبيات والاهتمام بالإيجابيات من خلال التركيز على الاساليب العلمية للجودة وبالتالي يرى الباحث ضرورة دراسة هذه الاشكالية من خلال أساليب التقويم ومدى ملائمتها ومطابقتها للأساليب العلمية وفق معايير جودة أعضاء هيئة التدريس من خلال اختيار عينة (جامعة) من الجامعات الاندونيسية الحكومية تكون ممثلة لمجتمع الدراسة تتوفر فيها كافة الظروف التي تتوفر في اغلب الجامعات الحكومية في اندونيسيا كما يرغب الباحث ان تكون ايضا اكثر مشابحة للجامعات العربية وخاصة ليبيا وحيث ان جامعة سنان امبيل الاسلامية الحكومية بمدينة سوربايا وهي ثاني اكبر المدن في جمهورية اندونيسيا هي احد الجامعات الاندونيسية الاسلامية الحكومية تتوفر فيها كافة التخصصات والكليات الموجودة في الجامعات الحكومية في اندونيسيا وكذلك العربية وكذلك يوجد في هذه الجامعة كلية للدراسات العليا وطلاب وافدين من دول اخرى وخاصة الدول العربية وبالتحديد ليبيا

³ الموقع الإلكتروني لجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية (www.unisby.ac.id)

ومشاهدة أيضا للجامعة التي يدرس بها الباحث من حيث التخصصات والكليات والتبعية الادارية واللوائح والقوانين الخاضعة لها ، وكذلك يوجد بها مكتب للجودة والتطوير كما ان اعضاء هيئة التدريس العاملين بها هم مواطنين اندونيسيين الجنسية ، ملزمة الجامعة بأختيارهم وفق المعايير ومتابعة تقييمهم وتقومهم لتطوير الجامعة وزيادة القدرة التنافسية لها ، وقد قام الباحث بعدة زيارات لهذه الجامعة وتحصل على العديد من الملاحظات التي استفاد منها واطمن لها بحيث تكون هذه الجامعة هي نموذج للدراسة وعينة ممثلة للمجتمع المراد دراسته وخاصة ان مشكلة تقويم اعضاء هيئة التدريس وتطوير ادائهم من المشاكل التي تواجه كافة الجامعات الحكومية في الدول النامية بما فيه العربية .

وبالتالي فإن الباحث يرى أن دراسة هذه الإشكالية سوف تتم من خلال الإجابة على الاسئلة التالية:

أ- أسئلة البحث

س1 - ما هي أنواع تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية

بسورابايا إندونيسيا ؟

س2 - كيف إستفادت جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية بسورابايا إندونيسيا

من برنامج التقويم لترقية إداء أعضاء هيئة التدريس ؟

س3 - ماهي الصعوبات والتحديات التي تواجه جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية

بسورابايا إندونيسيا في تطبيق أساليب التقويم ؟

س4 - ما هي الحلول المقترحة لحل التحديات في تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان

أمبيل الإسلامية الحكومية بسورابايا إندونيسيا ؟

ج- أهداف البحث

1. معرفة وتحليل أنواع التقويم لعضو هيئة التدريس المتبعة بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية بسورابايا إندونيسيا .
2. معرفة الاستفادة من برنامج التقويم لترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية بسورابايا إندونيسيا .
3. معرفة الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة لتقويم أعضاء هيئة التدريس .
4. معرفة الحلول المتبعة لحل التحديات التي تواجه تقويم عضو هيئة التدريس بالجامعة .

د- أهمية البحث

الأهمية النظرية :

إن هذه الدراسة سوف يكون لها أهمية من حيث إبراز الأساليب والطرق العلمية ومعايير الجودة في تقويم أعضاء هيئة التدريس ومقارنتها بالأساليب المتبعة بحيث يتم تلافي الأخطاء وتصحيحها والتمسك بالطرق العلمية وفق معايير الجودة .

الأهمية التطبيقية :

إن هذه الدراسة سوف يكون لها إنعكاس على جودة التعليم وتطويره من خلال تطوير عضو هيئة التدريس بإعتباره المحور الاساسي في العملية التعليمية الذي يعتبر هو أهم أطرافها وهو محور البحث الأساسي .

هـ- حدود الدراسة

الحدود الموضوعية :

تقتصر هذه الدراسة على أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا إندونيسيا ومعرفة هذه الأساليب المتبعة ووضع الحلول للتحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق هذه الأساليب لتقويم أعضاء هيئة التدريس .

الحدود المكانية:

جامعة سنان إمبيل الإسلامية الحكومية في مدينة سورابايا إندونيسيا.

الحدود الزمانية:

من سنة 2015 م إلى سنة 2016 م .

و- الدراسات السابقة

دراسة العيدروس : بعنوان " نحو تطوير نظام شامل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء مبدأ المسؤولية الإسلامية"⁴

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أهم ملامح تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وفقاً لمبدأ المسؤولية الإسلامية والتعرف على مجالات وأساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية كذلك الكشف عن الصعوبات و المتطلبات التي ينبغي توافرها في الأساليب المستخدمة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات وشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس السعوديين ومن يتولّى منهم مناصب قيادية بجامعات منطقة مكة المكرمة (جامعة أم القرى، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الطائف) والبالغ عددهم (2409) فرداً، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة :

أن من أهم ملامح تقويم أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لمبدأ المسؤولية الإسلامية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة : تمكّن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية والتزامه بالأداء على أكمل وجه دون إهمال، تحقيق العدل والمساواة في تقويم الطلاب، انضباطه ودقته بمواعيد المحاضرات، تطوير منهجه واستخدام استراتيجيات وطرق وتقنيات متعددة وحديثة للتدريس، الموضوعية والنزاهة، الأمانة العلمية والدقة في إجراء البحث العلمي، المحافظة على سرية

⁴ أغادير سالم العيدروس . نحو تطوير نظام شامل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء مبدأ المسؤولية الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن يتولّى منهم مناصب قيادية . رسالة دكتوراه (غير منشورة) . قسم الإدارة التربوية والتخطيط . كلية التربية . جامعة أم القرى . مكة المكرمة . (1430 هـ)

البيانات، بذل قصارى الجهد لتحقيق التميز والإبداع في الإنتاج العلمي، استخدام الشورى والاعتماد على التعاون والعمل بروح الفريق في الإنتاج العلمي، التحلي بسلوك القدوة وغرس القيم الحميدة في نفوس الطلاب، انضباطه بواجبات القسم، التعامل الإيجابي مع الزملاء والطلاب وإعداد مشاريع نافعة للمجتمع .

دراسة الحدابي وخان : بعنوان تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية⁵

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدمت لهذا الهدف استبانة مكونة من 22 فقرة مقسمة إلى ستة كفايات (تدريسية التعليم، التغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية) مستخدما المنهج الوصفي، وبلغ إجمالي 120 عضو هيئة (88 ذكور، 32 إناث) ، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير المؤهل عند مستوى الدلالة (0.05) ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير النوع عند مستوى الدلالة (0.05) .

⁵ داود عبد الملك الحدابي. ، خالد عمر خان . تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي . العدد 4 . (2008 م)

دراسة الغامدي : بعنوان " تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي " ⁶

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض الأساليب المختلفة المستخدمة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وتوضيح خصائص كل منها والمميزات التي تتميز بها عن الأساليب الأخرى وإجراءات تطبيقها.

استخدم الباحث المنهج الاستقرائي حيث اعتمد على مراجعة البحوث والدراسات المتعلقة بمجال تقويم عضو هيئة التدريس، توصل الباحث إلى النتائج التالية:

أن تنوع أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وموضوعية، وأنه يفضل أن تتكامل أساليب التقويم مع بعضها بعضاً، وإن عضو هيئة التدريس من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق رسالة الجامعة في المجتمع .

دراسة شحاته ، والمزروع : بعنوان التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وقيادات كلية البنات بالمملكة العربية السعودية مدخل لتطوير الأداء الجامعي . ⁷

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الجوانب الرئيسية لأهمية وسائل التقويم الذاتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وقيادات كلية البنات .

⁶ علي بن محمد زهد الغامدي . تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي . بحث مقدم في ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . طنجة . المملكة المغربية . (2010 م)

⁷ حسن شحاته ، والمزروع . التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وقيادات كلية البنات بالمملكة العربية السعودية مدخل لتطوير الأداء الجامعي . ندوة تطوير المعلم الجامعي . الرياض . مركز البحوث . جامعة الملك سعود . (2002 م)

تم اختيار عينة عددها (236) عضو من عضوات هيئة التدريس الحاصلات على درجة الدكتوراه وعلى قيادات الكليات من رئيسات أقسام و وكيلات وعميدات بكليات البنات التابعة للرئاسة العامة للبنات تم تطبيقه استبانة عن أسلوب التقويم الذاتي .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئات التدريس وقيادات كليات البنات من ناحية التخصص (العلمي ، الأدبي) في آرائهم تجاه التقويم الذاتي ، حيث أكدت جميعاً على أهمية التقويم الذاتي .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس (من السعوديات) وأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديات) في ممارسة التقويم الذاتي .

دراسة القرني : بعنوان طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، ندوة تنمية أعضاء في مؤسسات التعليم العالي(التحديات والتطوير)⁸

هدفت هذه الدراسة للتعرف على طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، وقد حققت الدراسة هذا الهدف من خلال مسح استطلاع أدبيات التدريس الجامعي وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من الطرق والأساليب وكذلك مجموعة من خطوات التدريس الواجب إتباعها من قبل أستاذ الجامعة المتميز فيما يلي عرض موجز لبعض منها :

⁸ على بن سعد آل هزاع القرني . طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي . ندوة تنمية أعضاء في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير) . كلية التربية جامعة الملك سعود . الرياض . (2004 م)

1. تحديد أهداف كل مقرر دراسي ، ومفرداته ، ومراجعة ، ومتطلبات تنفيذه ، وطرق تقويمه (خطة المقرر) في أول لقاء للأستاذ مع الطلبة في بداية كل فصل دراسي .
 2. تنويع طرق وأساليب التدريس .
 3. تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في حجرة الدراسة .
- دراسة طوقان : بعنوان "تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس"⁹ .
- هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى نتيجة تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من الطلبة وما مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها، وإلى معرفة أهم اقتراحات الطلبة لتحسين الأداء الأكاديمي للمحاضرين .
- اقتصرت عينة الدراسة على طلبة مرحلة البكالوريوس باستثناء طلبة سنة أولى في الجامعة حيث بلغ عددهم (233) طالب وطالبة، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداء لجمع المعلومات من عينة الدراسة
- ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أن درجة تقويم أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة في جامعة النجاح الوطنية كانت كبيرة وهي بالترتيب الآتي :

⁹ أريج عوني طوقان . تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها . في جامعة النجاح الوطنية بمحافظة نابلس . رسالة ماجستير . جامعة النجاح الوطنية . نابلس، فلسطين . (2002 م)

الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، إدارة البيئة التعليمية والتخطيط للتدريس في المرتبة الثانية، التقويم في المرتبة الثالثة وفي المرتبة الرابعة التخصص الأكاديمي والثقافة العامة .

دراسة الحولي : بعنوان اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم¹⁰ .

هدفت هذه الدراسة للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم ، وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس من خلال رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (131) عضو هيئة تدريس في الجامعة الإسلامية، واستخدمت استبانة تكونت من ثلاثة أبعاد وتضمن ثلاثة محاور هي (الاتجاه نحو تقييم الأداء التدريسي، الاتجاه نحو استبانة التقييم ، الاتجاه نحو إدارة عملية التقييم) بالإضافة إلى عدد من الأسئلة المفتوحة وهي : مقترحات خاصة بالاستبانة، مقترحات خاصة بعملية التقييم، مقترحات خاصة بعملية إدارة التقييم وكانت أهم نتائج الدراسة :

إن تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم عضو هيئة التدريس على الرغم من حداثة إلا أنها ثرية ومتنوعة في أدواتها ونتائجها، وتشير النتائج إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم كانت محايدة في مجملها، وأن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية

¹⁰ عليان الحولي . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم . مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) . ص 11 مجلد 41 . (2007 م)

نحو تقييم الطلبة كانت مرتفعة إيجابية في العديد من الفقرات ، وأشارت نتائج الدراسة أيضا إلى، إن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت منخفضة (سلبية) في العديد من الفقرات .

أوجه الاتفاق :

تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في دراسة أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس ، كما تتفق بشكل كبير مع دراسة الغامدي (2010 م) في أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس.

أوجه الاختلاف :

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في المكان والزمان الذي أجريت فيه الدراسة .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

استفاد الباحث من هذه الدراسات في تحديد الكثير من المراجع التي استعان بها في هذه الدراسة وكذلك في اختيار منهجية وأدوات البحث .

ز- مصطلحات الدراسة

أساليب التقويم

أساليب التقويم : "هي الطرق والإجراءات التي يتبعها المقوم لتنفيذ عملية التقويم ويستعان في هذه الطرق والإجراءات بعدد من الأدوات أو الوسائل التي تمكن من الحصول على المعلومات والبيانات التي تعين على إجراء عملية التقويم¹¹ ."

وهذا يعني أن الأسلوب كمصطلح أشمل من الأداة أو الوسيلة فكل أسلوب قد يستخدم عددا من الأدوات - تتناسب مع طبيعته - ليحصل من خلالها على المعلومات أو البيانات تساعد في إتمام عملية التقويم .

علما بأن كل أسلوب من هذه الأساليب يندرج تحت عدد من الأدوات أو الوسائل .
فمثلا من أساليب التقويم الامتحانات ، ومن أدوات الاختبارات بجميع أنواعها ومستوياتها ،
الامتحانات إذن هي أسلوب ، لكن الاختبارات هي أدوات ووسائل هذا الأسلوب .

أعضاء هيئة التدريس

وهم حملة شهادة الماجستير والدكتوراه الذين يقومون بعملية التدريس في الجامعات.¹²

¹¹ محمد بن فهد البشر . اساليب التقويم . الفصل الثاني . (للعام الدراسي 1431 - 1432 هـ)
¹² مليحان معيض الثبتي . اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية . مجلة جامعة الملك سعود العلوم والتربية والدراسات الإسلامية . المجلد الخامس عشر . ص 470 . (2003 م)

الفصل الثاني

الإطار النظري

أولا : التقويم وأساليبه

أ- مفاهيم التقويم

ب- أهمية التقويم

ج- أهداف التقويم

د- خصائص التقويم

هـ- وظائف التقويم

و- أنواع التقويم



أ- مفاهيم التقويم

ورد مصطلح التقويم في محكم التنزيل بمعنى التعديل والاستقامة في قوله تعالى (لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ) .¹³

وفي اللغة ورد مصطلح التقويم بمعنى الاستقامة والاستواء والاعتدال، وقوم المعوج أي عدله وأزال اعوجاجه .¹⁴

وجاء في لسان العرب، أن القيمة هي واحدة القيم، والأصل الواو لأنه يقوم مقام الشيء ويقال فقت السلعة، وقوم الشيء فهو قديم أي مستقيم.¹⁵

ويعرف بأنه عملية إصدار الأحكام أو الوصول إلى قرارات بالنسبة إلى قمة خبرة من الخبرات.¹⁶

وعرف بلوم (Bloom) التقويم بأنه "إصدار حكم عن الأفكار والأعمال وطرق التدريس والمواد وغيرها من الأمور التربوية، ويتطلب هذا التقويم استخدام المحكات والمستويات أو المعايير وذلك لتقييم مدى دقة الأمور أو الأشياء وفعاليتها وتحديد الجدوى الاقتصادية من ورائها".¹⁷

¹³ القرآن الكريم (سورة التين الآية 4)

¹⁴ محمد مصطفى زيدان . معجم المصطلحات التربوية والنفسية . جده . دار الشروق . ص 26 . (1399 هـ)

¹⁵ جمال الدين ابن منظور . لسان العرب . بيروت . دار صادر للطباعة والنشر . ص 346 . (1997 م)

¹⁶ رجاء محمود أبو علام . قياس وتقويم التحصيل الدراسي . الكويت . دار القلم . ص 45 . (1987 م)

¹⁷ جودت أحمد سعادة ، وعبد الله محمد إبراهيم . المنهج المدرسي في القرن الحادي والعشرين . الكويت . مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع . ص 448 . (1997 م)

أما درسل (Dressel) فيعرف التقويم بأنه "العمليات التي بواسطتها يتم جمع وتفسير المعلومات المناسبة بطريقة منظمة لتكون أساس الحكم العقلاني على نتيجة أو جدارة أو تأثير برنامج أو إجراءات أو فرد معين".¹⁸

ويوضح كيمبول وايلز (Kimball Wiles) مفهوم التقويم بأنه: "عملية تصدر منها أحكام تستخدم كأساس للتخطيط، وأنها عملية تشتمل على تحديد الأهداف وتوضيح الخطط وإصدار الأحكام على الأدلة ومراجعة الأساليب والأهداف في ضوء هذه الأحكام".¹⁹

ويعرف التقويم التربوي بأنه العملية التي يحكم بها على مدى نجاح العملية التربوية في تحقيق الأهداف المنشودة، أي معرفة مدى تحقق التغيرات المرغوبة في سلوك المتعلمين، أو معرفة مدى تقدمهم نحو الأهداف التربوية المراد تحقيقها.²⁰

يعرف دواني Downi التقويم بأنه إعطاء قيمة لشيء ما وفقاً لمستويات حددت سلفاً.²¹

أما أبو حطب فيعرف التقويم بأنه إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف التربوية.²²

ب- أهداف التقويم

وتتمثل أهداف تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة فيما يلي :

1. تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة .

¹⁸ التجربة الأمريكية في - سعد عبد الله الزهراني . تقويم مؤسسات التعليم العالي . ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية .

رؤى مستقبلية . الجزء الثالث . الرياض . ص 663 . (1418 هـ)

¹⁹ صالح أحمد الطريقي . المدير وتقويم العمل المدرسي . الرياض . مكتبة الرشد . ص 136 (2000 م)

²⁰ نادر الزبيد . مبادئ القياس والتقويم في التربية . عمان : دار الفكر للطباعة والنشر . ص 13 . (1998 م)

²¹ سبع محمد ابو لبده . مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي . عمان . جمعية عمال المطابع التعاونية . الطبعة الرابعة . ص 63 . (1996 م)

²² فؤاد عثمان ابو حطب ، احمد سيد . التقويم النفسي . القاهرة . مكتبة الانجلو المصرية . ص 39 . (1980 م)

2. تزويد عضو هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في أدائه التدريسي .
3. تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس .
4. تزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعد في اختيار المقررات الدراسية وكذلك المدرسين
5. تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن التدريس الجامعي باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسية .
6. المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية .²³

ج- أهمية التقويم

التقويم حلقة من حلقات المنظومة التعليمية كما أشار الشيخ؛ ويكاد يكون أكثر الحلقات أثراً في المنظومة كلها. ولذلك فإن أي تطوير للتقويم يتضمن في جوهره تطويراً للمنظومة بأسرها .

ومما يؤكد أهمية التقويم أن الاستفادة من التقويم الحديث ورفع فاعليته يمثل مطلباً مهماً أمام التربية العملية المعاصرة، التي تواجه تحديات كبيرة، منها ما يتصل بتعدد أهداف التعليم واتساع نطاقها، بحيث تشمل كافة الجوانب في شخصية المتعلم، ولذلك تتعدد أهمية التقويم وتتضح فيما يلي²⁴ :

²³ حسن جامع . اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم . مجلة كلية التربية - جامعة الاسكندرية . م.ج 6 . 1ع . ص 58 . (1993 م)
²⁴ بدوي محمود الشيخ . الجودة الشاملة في العمل الإسلامي . القاهرة : دار الفكر العربي . ص 71 . (1425 هـ)

1. يحسّن من مسار التعلم والتعليم، لأنه يحدد اتجاه المؤسسة التعليمية في تحقيق أهدافها ومدى التقدم الذي تحرزه في هذا المجال، فهو يوضح لنا اتجاه نمو الطالب وما اكتسبه من أهداف سلوكيه، كما يبين من ناحية أخرى مدى نجاح المعلم في عمله، ويعمل التقويم أيضاً على تقدير مدى فاعلية طرق التدريس والوسائل فضلاً عن أنه يكشف نقاط الضعف لدى الطلاب ويعمل على علاجها .

2. يشخص التقويم التكويني ما يواجهه الطلاب والمعلمين من صعوبات .

3. يحفز الطلاب على التعلم بمساعدتهم على الوقوف على مدى نجاحهم في مواقف التعلم المختلفة .

4. للتقويم أهمية كبرى في توجيه وإرشاد الطلاب .

5. التقويم مجال يمكن للطلاب أن يتدرب فيه على تقويم الأمور، والحكم على نفسه ومعرفة اتجاهه وتقدير مدى تحقيقه لأهدافه .

6. للتقويم أهمية تربوية في الكشف عن التأخر الدراسي والأسباب التي أدت إليه .

7. الكشف عن الموهوبين من خلال التقويم .

د- خصائص التقويم

إن عملية التقويم يجب أن تكون عملية مدروسة تسير وفق سياسة معلومة وخطة واضحة مستندة إلى مجموعة من الخصائص التي تحدد من خلالها مسارها وإجراءاتها .

وقد وضع العلماء جملة من الخصائص وهي :

1. ارتباط التقويم بالأهداف

يقصد بارتباط التقويم بالأهداف أن تكون أنواع السلوك المتضمنة في الأهداف ونواتج التعلم التي تشير إليها هي المحور الذي يدور حوله التقويم، ومن الضروري أن يتم قبل البدء في عملية التقويم تحديد الأهداف والمخرجات التعليمية التي سيتم تقويمها، بما تتضمنه من معارف ومهارات وقيم واتجاهات .

2. الشمول

يجب أن يكون التقويم شاملاً لكل أنواع ومستويات الأهداف، وحتى يكون التقويم عملية شاملة متكاملة لا بد من توافر عدة عوامل منها :

- التخطيط للتقويم على مدار العام .
- تنوع أدوات القياس المستخدمة لتشمل كل الجوانب الشخصية، وتحديد المعايير التي تقوم في ضوءها هذه الجوانب .
- تعاون أكثر من جهة وأكثر من فرد في التقويم²⁵ .

3. الاستمرارية

يقصد بالاستمرارية امتداد عملية التقويم مع العملية التعليمية، وهذه الاستمرارية تساعد في تحقيق التقويم لأهدافه التي منها :

- تحديد جوانب القوة والضعف.
- اكتشاف معوقات التعلم.
- تتبع نمو الطلاب في مختلف الجوانب.
- تقويم تقدم المتعلمين²⁶ .

²⁵ الطريقي . مرجع سبق ذكره . ص 137 . (2000 م)

²⁶ نعمان شحادة . التعلم والتقويم الأكاديمي . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع . ص 163 . (2009 م)

4. التكامل

والمقصود بالتكامل هو أن يتضمن التقييم عدة مجالات منها :

- التكامل بين عملية التقييم وعملية التدريس .

- التكامل بين الوسائل المختلفة المستخدمة في عملية التقييم .

- التكامل بين التقييم والنظم المختلفة للتعليم والتعلم .

5. أن يكون التقييم وسيلة وليس غاية

إن عملية التقييم هي وسيلة يتبعها القائمون بها من أجل الوصول إلى مخرجات للحكم على العملية التعليمية، وتحديد جودة هذه النتائج وإمكانية تعزيز مدخلات وعمليات المنظومة التربوية لتحسين المخرجات غير المرغوبة²⁷.

6. أن يبنى التقييم على أساس علمي

ينبغي أن تتصف أدوات التقييم المستخدمة بالصدق والثبات والموضوعية والتنوع والتميز حتى تعطي نتائج دقيقة²⁸.

الخصائص الرئيسة لعمليات التقييم الناجحة والتي وضعتها الرابطة الأمريكية للتعليم العالي (American Association for Higher Education) وهي كالتالي :

- القيم التربوية هي القوة الرئيسة المحركة لعمليات التقييم :

²⁷ حسن شحاته . التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق . القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب . (2001 م)

²⁸ مندور عبد السلام فتح الله . التقييم التربوي . الرياض : دار النشر الدولي . ص 33 . (2005 م)

إن التقييم ليس هدفاً في حد ذاته بل وسيلة لتطوير التعليم، ويكتسب أهميته من الربط بينه وبين أهداف البرنامج العلمي ورؤيته ورسالته .

- التقييم مبني على أساس أن التعلم عملية ذات جوانب متعددة ويمكن تقييمها من خلال تقييم أداء الطلبة :

حيث أن التعلم لا يقتصر على ما يعرفه الطلبة فقط بل يتضمن ما يستطيع الطلبة أدائه، فبالتالي لا يقتصر على المعارف فقط بل يتضمن القيم والاتجاهات والعادات، وبناء على ذلك ونظراً لتعدد جوانب التقييم لا بد من تنوع أدوات التقييم ووسائله، وان تتم عملية التقييم خلال مدة زمنية كافية .

- ألا يقتصر التقييم على المخرجات التعليمية فقط

التقييم الناجح لا يقتصر على المخرجات التعليمية فقط بل يشمل الخبرات التعليمية التي أدت إلى تلك المخرجات .

- التقييم عملية متواصلة

التقييم الناجح لا بد أن يكون متواصل وأن يتم بين الحين والآخر تقييم عملية التقييم نفسها.

- تعدد الجهات المشاركة في عملية التقييم

تشارك في عمليات التقييم الناجحة أكثر من جهة كأعضاء هيئة التدريس والطلبة ومسؤول الوحدات المساندة، وأعضاء هيئة تدريس من خارج التخصص، وممثلي الخريجين وجهات العمل وجهات الاعتماد الأكاديمي .

- أهمية القضايا التي يتناولها التقويم

التقويم ليس مجرد جمع بيانات وتحليلها وتزويد الجهات المعنية فقط، بل لابد من وجود قضايا جوهرية يؤدي تقويمها إلى تحسين العملية التعليمية وبالتالي تصبح عملية التقويم مهمة وذات فائدة .

- وجود بيئة جامعية مساعدة

لا يمكن أن تكون عملية التقويم ناجحة ما لم تكن مقترنة بعدد من العوامل التي تجعل الاستفادة من نتائج التقويم وتنفيذها ممكناً .²⁹

موقع التقويم في منظومة التعليم

تعرف منظومة التعليم بأنها "مجموعة من المكونات والعناصر التي تتفاعل فيما بينها بصورة مستمرة وتعمل مجتمعة في تآلف وانسجام من أجل تحقيق أهداف تعليمية محددة".³⁰

ويتكون هذا النظام التعليمي من أربعة عناصر رئيسة :

1. المدخلات

وتشكل كل ما يدخل في نظام التعليم من مكونات بشرية ومادية ومعنوية، البشرية مثل المعلم، والتلاميذ، والفنيين ومسؤولي الإدارة، وتتمثل المكونات المادية في التجهيزات والمعدات والأدوات والوسائل، أما المكونات المعنوية فهي الأهداف التعليمية وأساليب الحفز والتعزيز وغيرها.

²⁹ مندور عبد السلام فتح الله . مرجع سبق ذكره . ص166 . (2005 م)

³⁰ ماهر إسماعيل صبري ، ومحـب محمود كامل . التقويم التربوي أسسه وإجراءاته . الرياض . مكتبة الرشد . ص28 . (2005 م)

2. العمليات

وهي مرحلة يتم فيها تفاعل جميع العناصر لتحويل المدخلات إلى مخرجات تعليمية تناسب مع أهداف عملية التعليم، ويتم خلال هذه المرحلة إتباع الاستراتيجيات الملائمة، واستخدام الأساليب والأنشطة المناسبة لتحقيق أهداف النظام، ويعتمد نجاح العمليات على نوعية المدخلات وكفاءة العمليات نفسها ومدى توظيفها للمدخلات بطريقة مناسبة .

3. المخرجات

وهي النتائج النهائية لمدخلات النظام التعليمي، وما تم من عمليات عليها، وتتحدد هذه النتائج من خلال الوقوف على ما تحقق من أهداف النظام التعليمي

4. التغذية الراجعة

في هذه المرحلة يتم تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في كل مكونات النظام التعليمي وذلك في ضوء مخرجات هذا النظام، حيث يتم اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة للتعديل والتحسين، وهذه هي حقيقة ما يطلق عليه عملية " التقييم "، فالتغذية الراجعة في النظام التعليمي ما هي إلا خطوة تمهيدية لعملية التقييم³¹.

وتفصل الفتاوي منظومة الجودة الشاملة في التعليم إلى الآتي :

1. المدخلات وتشمل :

- خصائص الطلاب .
- خصائص المعلم العلمية والتربوية والشخصية .

³¹ كمال الدين محمد هاشم . التقييم التربوي : أساليبه . مجالاته . توجهاته الحديثة . الرياض : مكتبة الرشد . ص 39 . (2004م)

- خصائص الجهاز الإداري .
 - المناخ العام والروح المعنوية .
 - تسهيلات الموارد المادية من مبانٍ وتجهيزات ومواد تعليمية ووسائل .
 - خصائص البيئة العامة المحيطة بالمؤسسة التعليمية .
 - تحفيز خطط الجودة .
 - خصائص البيئة الخاصة بالمؤسسة التعليمية .
 - البرامج التعليمية .
 - متطلبات الجودة من الموارد البشرية .
2. العمليات : وهي لابد أن تتناسب مع عملية المدخلات وتتمثل في عمليتي التعليم والتعلم وأدوات ووسائل نقل المعرفة من :
- المناهج التعليمية .
 - طرائق وأساليب التدريس .
 - أساليب التعلم الذاتي .
 - استخدام تقنيات التعلم والتعليم .
 - الأنشطة العلمية والعملية والاتصالية والاجتماعية .
 - المكتبة ومراكز تقنيات المعلومات .

- العمليات الإدارية في التخطيط والتنظيم والرقابة .
 - تطبيق معايير ومواصفات الجودة في العملية الإدارية والتعليمية والتدريسية والبحثية والاتصالية .
 - الرقابة على عمليتي التعليم والتعلم .
 - عمليات القياس والتقويم .
 - تأكيد الجودة .
 - الكتب وموارد التعليم ونظم المعلومات .
 - الأداء والتغذية الراجعة.
3. المخرجات: وهي الخدمات والمنتجات التي تذهب إلى المستفيد لتلبية حاجاته وتحقيق رضاه وتتمثل في :
- النواتج التعليمية لدى الطالب في جوانب التعلم المختلفة (المعرفية والمهارية والوجدانية) .
 - نواتج الخصائص الشخصية لدى الطالب من الجانب (الصحي والنفسي والعقلي).
 - القيادة الفاعلة لأفراد المجتمع ومؤسساته وحل مشكلاته .
 - تلافي العيوب والأخطاء .
- مدى تطابق المخرجات بالمعايير والخصائص المحددة .³²

³² سهيلة محسن الفتلاوي . الجودة في التعليم (المفاهيم المعايير - المواصفات - المسؤوليات) . عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع . ص 77 - 78 . (2008 م)

وبذلك يتضح أن التقويم يلعب دور مهم في منظومة التعليم من حيث الحكم على مدى نجاح المنظومة، ومن حيث تحديد نواحي القوة والضعف، وبالتالي يتم اتخاذ القرارات المناسبة لتحسين وتطوير المنظومة التعليمية.

هـ- وظائف التقويم

تحدث روجرز عن ثلاث وظائف أساسية للتقويم

أ- التوجه والارشاد

وتحصل هذه الوظيفة عندما يستعمل التقويم كأساس في توجيه المتعلم وإرشاده ، كأن نتحقق بالرجوع إلى التقويم من أهلية المتعلم للدخول إلى حلقة أو مرحلة دراسية فيقبل فيها على ضوء نتائج التقويم، أو يوجه إلى نوع آخر من التعليم (من العام إلى المهني أو التقني) ، أو يوجه من الفرع العلمي إلى الأدبي أو من اختصاص إلى آخر مناسب أكثر له .

ب- التحكم بالتعلم وضبطه

وتحصل هذه الوظيفة عندما يعطينا التقويم معطيات ومعلومات نرجع إليها في ضبط عملية (التعليم أو التعلم) ، والتحكم فيها وتكييفها مع الفروقات الفردية للمتعلمين من خلال

اتخاذ إجراءات دعم واستلحاق وتقوية .³³

³³ عواضة هاشم . تقويم التعلم . دهر العلم للملايين . الطبعة الثالثة . ص 148 – 149 . (2010 م)

ج- الإشهاد أو إعطاء شهادة

وتحصل هذه الوظيفة عندما يتم عبر التقويم، التحقق من حصول أو عدم حصول التعلم في نهاية عملية (تعليم - تعلم) ويتخذ قرار على المتعلم، على ضوء النتائج ، تثبت في شهادة أو إفادة خطية .

لم نذكر عملية تشخيص المكتسبات التعليمية كوظيفة مستقلة من وظائف التقويم ، لأنها تدخل في مقدمات كل الوظائف المذكورة آنفا .

و- أنواع التقويم

هناك العديد من التصنيفات للتقويم تختلف فيما بينهما حسب ما يتناوله كل تقويم وهذه الأنواع المختلفة للتقويم يمكن إجمالها كالتالي:

أولاً : التقويم حسب وقت تطبيقه

يعتبر وقت التقويم هو العامل الذي يصنف التقويم إلى أربعة أنواع هي:

أ- التقويم التمهيدي (الموائمة)

ويقصد به عملية التقويم التي تتم قبل تجريب البرنامج التربوي للحصول على معلومات أساسية حول عناصره المختلفة فيتم التعرف على كل الظروف الداخلة بالبرنامج للحكم على مدى مناسبة الأساليب المتبعة في التقويم لواقع البرنامج المراد تقويمه³⁴.

ب- التقويم التطويري (التبعي أو البنائي)

³⁴ أحمد يعقوب النور . القياس والتقويم في التربية وعلم النفس . الجنادرية للطباعة . عمان . الأردن . ص36 . (2008 م)

هو تقويم مستمر يتم أثناء تطبيق البرنامج من اجل تطوير البرنامج فيتعرض للأهداف والعمليات والنتائج ويجب أن يتوفر فيه طابع المرونة ليسمح بالتطوير والتعديل في الأفكار.

ج - التقويم النهائي

هو التقويم الذي يتم في نهاية البرنامج ويستخدم للحكم على برنامج ككل من اجل اتخاذ قرار فيه للاستمرار فيه أو إيقافه أو تعديله وفقاً لمدى قدرة البرنامج على تحقيق أهدافه .

د- تقويم المتابعة (الصيانة)

هو التقويم الذي يتم بالاتصال بجهات عمل الذين طبق عليهم البرنامج لتحديد الآثار المترتبة على البرنامج للحفاظ على فاعلية وكفاءة البرنامج كما كان عند تجريبه .³⁵

ثانياً : التقويم حسب تعددية القائمين به³⁶

أ- تقويم فردي : يقوم به فرد واحد ويتضمن جانبين:

1. تقويم الفرد لغيره : كتقويم المعلم للتلميذ من جميع الجوانب باستخدام وسائل قياس متنوعة وتقويم خبير مناهج لمنهج بناء خبير آخر.

2. تقويم الفرد لنفسه (التقويم الذاتي) : كتقويم التلميذ لنفسه أو المعلم لنفسه أو تقويم خبير مناهج للمنهج الذي بناه بنفسه .

ب- تقويم جماعي : ويتضمن ثلاثة جوانب هي :

³⁵ عبد الواحد الكبيسي . القياس والتقويم تجديدات ومناقشات . عمان : دار جرير للنشر . ص52 . (2007 م)
³⁶ عثمان تركي التركي . نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمين جامعة الملك سعود . مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس . القاهرة . ص107 (2009 م)

- 1 . تقويم الجماعة لنفسها ككل : تقوم الجماعة بتقويم نفسها بشكل تعاوني بين أفرادها بعد الانتهاء من الأنشطة المكلفة بالقيام بها.
 - 2 . تقويم الجماعة لأفرادها : ينحصر التقويم هنا في تقويم عمل كل فرد ومدى مساهمته في النشاط الذي تقوم فيه الجماعة مثل مدى تنفيذ كل فرد للعمل المكلف به من قبل الجماعة و مدى تعاون الفرد مع الآخرين أثناء تنفيذ العمل.
 - 3 . تقويم الجماعة لجماعة أخرى : التقويم هنا يتم من خلال مقارنة الجماعة بجماعه أخرى تقوم بنفس العمل أو بأعمال مشابهه مثل تقويم فريق من الخبراء لمنهج وضعه فريق آخر في التخصص ذاته .
- ثالثاً : التقويم حسب الغرض من التقويم³⁷
- أ- تقويم تشخيصي : وهو الذي يهتم بتقويم ووصف وتشخيص الوضع الحاضر للموقف بالنسبة للوضع المرغوب فيه .
 - ب- تقويم تكويني : هو التقويم الذي يركز على مدى سرعة تحرك العمليات التربوية والاستراتيجيات التعليمية والأساليب الإدارية والأجزاء المختلفة من المنهج .
 - ج- تقويم نهائي : هو الذي يقيس ويقوم ويصور أحكاماً على الناتج النهائي أو على البرنامج التعليمي من حيث تحديد فاعلية البرنامج الإجمالي .
- رابعاً : التقويم حسب الشمولية³⁸

³⁷ يوسف نبراي ، ويحيى ابراهيم . اتجاهات طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة نحو الممارسات التربوية في الجامعة المجلة العربية للبحوث التربوية . مجلد 4 . عدد (79 - 63) ص 117 . (1999 م)

³⁸ عبد الواحد الكبيسي . مرجع سبق ذكره . ص 63 . (2007 م)

أ- تقييم مكبر: وهو تقييم كلي يتناول مخرجات النظم ككل وعلاقتها بأهداف السياسة العامة للنظام .

ب- تقييم مصغر : يهتم بالحالة التي يجري تقييمها دون ربطها بإطار اكبر منها أو بدراسة أثرها على حالات أنظمة فرعية أدنى .

خامساً : التقييم حسب الجهة القائمة به

أ- تقييم رسمي : أي تسهم الجهة الرسمية المسؤولة عن البرنامج في الاشتراك بتقييمه بدرجة كبيرة كذلك الوسائل والأساليب المستخدمة في التقييم تكون أساليب ووسائل علمية .

ب- تقييم غير رسمي : يكون إسهام الجهة الرسمية المسؤولة عن البرنامج في الاشتراك بتقييمه و علمية الوسائل والأساليب المستخدمة في التقييم اقل من النوع السابق .

سادساً : التقييم حسب المعلومات التي يعتمد عليها

أ- تقييم كمي : وهو التقييم الذي يعتمد على النتائج الرقمية التي يحصل عليها من خلال أدوات القياس المستخدمة كالاستبانات والاختبارات وغيرها ومعالجة هذه النتائج إحصائياً للحصول على استنتاجات مبنية على أسس علمية .

ب- تقييم نوعي : هو التقييم الذي يعتمد على الآراء والانطباعات الشخصية والملاحظات حول البرنامج أو التجربة التربوية³⁹ .

سابعاً : التقييم حسب القائمين به

³⁹ بدوي محمود الشيخ . مرجع سبق ذكره ص 90 . (1425 هـ)

أ- تقويم داخلي : هو التقويم الذي يكون القائمين بالتقويم من داخل البرنامج أو المشروع المراد تقويمه .

ب- تقويم خارجي : هو التقويم الذي يكون فيه القائمين بالتقويم من خارج البرنامج المراد تقويمه .

ج- تقويم داخلي و خارجي : هو التقويم الذي يشترك فيه أناس من داخل البرنامج وخارجه وذلك للجمع بين مزايا الجانبين في تقويم البرنامج بصورة صحيحة .

ثامناً : التقويم حسب طبيعة معالجة البيانات

أ- تقويم وصفي : وهو التقويم الذي يعتمد على عرض البيانات في جداول وأشكال بيانية والغرض من ذلك هو وصف واقع الموقف أو البرنامج .

ب- تقويم مقارن : وهو التقويم الذي يتم فيه مقارنة النتائج التي أسفر عنها تقويم البرنامج بنتائج عمليات تقويم لبرامج مماثلة أو بنتائج عمليات تقويم تمت للبرنامج نفسه .

ج- تقويم تحليلي : هو تحليل النتائج بإنجابتها وسلبياتها وتفسيرها والتعليق عليها من اجل الحكم على البرنامج بشكل دقيق والتعديل فيه إذا لزم الأمر .

ثانيا : أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس

أ- مفاهيم عضو هيئة التدريس

ب- صفات ومعايير عضو هيئة التدريس

ج- معايير جودة المعلم وطرق التدريس

د- مهام وواجبات عضو هيئة التدريس

هـ- تقويم عضو هيئة التدريس

و- أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس

ز- أهداف تقويم أداء عضو هيئة التدريس

ثالثا : الصعوبات والتحديات والمشاكل التي تواجه تقويم أعضاء هيئة التدريس

رابعا : بعض المقترحات لحل تحديات تقويم أعضاء هيئة التدريس

أ- مفهوم عضو هيئة التدريس

يعرف الثبتي ، مليحان : أعضاء هيئة التدريس بأنهم حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات المعينين على رتب أستاذ ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ مساعد الذين تتمثل أهم واجباتهم المهنية في التدريس والبحث العلمي⁴⁰ .

ويعرف زيتون عضو هيئة التدريس بأنه " الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه (Ph.D) أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد Assistant Professor أو أستاذ مشارك Associate Professor أو أستاذ Professo " ⁴¹

ب- صفات ومعايير عضو هيئة التدريس

نظراً لأهمية دور عضو هيئة التدريس في تطور الجامعة علمياً وثقافياً، وفي تثقيف المجتمع وتدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات التي يتبناها، ودوره الرئيس في بناء شخصية الطالب وتوسيع آفاقه ومداركه، كان ولا بد من أن يتحلى بعدة صفات كما يلي :

- . أن يمتلك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية والتطبيقية المتعلقة بتخصصه .
- . أن يكون لديه القدرة والمهارة على توصيل المعلومة بأسلوب صحيح وشيق .
- . أن يكون لديه الحماس لتطوير ذاته .
- . أن يكون لديه القدرة على مواكبة التغير السريع في التكنولوجيا .⁴²

⁴⁰ مليحان معيض الثبتي . مرجع سبق ذكره . ص 470 . (2003 م)

⁴¹ عايش محمود زيتون . أساليب التدريس الجامعي . عمان : دار الشروق . ص 62 . (1995 م)

⁴² فاروق عبده قليه . أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول) . القاهرة : دار زهراء الشرق . ص 43 . (1997 م)

إضافة إلى ما سبق فقد ورد في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية في المادة الثامنة والثلاثون الصفات الواجب أن يتصف بها عضو هيئة التدريس وهي كالتالي :

- الأمانة والخلق القويم والالتزام بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب المرعية.
- متابعة ما يستجد في مجال تخصصه، وان يسهم من خلال نشاطه العلمي في تطور تخصصه .
- أن يثير في طلابه حب العلم والمعرفة والتفكير العلمي السليم .
- أن ينقل لطلابه أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه .
- أن يشارك بفعالية في أعمال مجلس القسم وغيره من المجالس واللجان وفي أنشطة الجامعة في خدمة المجتمع .

ج- معايير جودة المعلم وطرق التدريس

- توجد مجموعة من المعايير الخاصة بالمعلم وطريقة تدريسه، وهي :
- تركيز التدريس على الأهداف التعليمية للمؤسسة التعليمية والتوقعات الأكاديمية .
 - تطوير التدريس الذي يتطلب من الطلاب أن يستخدموا المعرفة والمهارات وعمليات التطوير.
 - الربط بين المهارات وعمليات التفكير والمحتوى عبر كل الفروع .
 - خلق وتسهيل خبرات تعلم تحدي وتدفع وتقوم بإشراك المتعلم .
 - خلق واستخدام خبرات تعلم مناسبة للمتعلمين.

- تطوير واستخدام الإستراتيجيات التي تتناول الجوانب البدنية والاجتماعية والثقافية والتي تظهر حساسية تجاه الاختلافات والفروق .
- ترتيب حجرة الدراسة لكي تدعم أنماط التعليم والتعلم التي تحدث داخلها.
- إدراج الاستخدام المبتكر والملائم للتقنيات (مثل المعدات السمعية، والمرئية والحواسب الآلية، ومعدات المعامل) من أجل تحسين تعلم الطالب .
- تطوير وتنفيذ عمليات التقييم المناسبة .
- استخدام وصيانة نخبة من المواد الدراسية والاجتماعية المناسبة في دعم التعلم .
- تنمية واستخدام خبرات تعلم تشجع الطلاب على التطبيق والمرونة والابتكار.
- استخدام المعرفة المكتسبة من خبرات التدريس الماضي في توقع التحديات التعليمية .⁴³
- وتخضع معايير جودة المعلم لبعض المتطلبات منها :
- كفايات التدريس الجيد وكفايات التوجيه العلمي للطلاب .
- القدرة على التعامل مع مؤسسات المجتمع .
- القدرة على اتخاذ القرارات إدارياً ومالياً وتنظيماً .
- إتقان التعامل مع التقنيات الحديثة في مجال التعليم .
- القدرة على التقييم الذاتي .

⁴³ محمد بن عبد الرزاق إبراهيم . منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة . عمان : دار الفكر للطباعة والنشر . ص124 - 125 . (1424 هـ)

- المعرفة الواسعة في مجال التخصص .
- أن يتصف عضو هيئة التدريس بالكفاءة في التدريس وخدمة المجتمع .
- أن يكون هناك تعاون بارز بين أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس نفس المقرر.
- أن يحلل المعلومات المتاحة ويدرب الطلاب على ذلك .
- أن يستنتج معارف جديدة من معلومات متاحة لديه .⁴⁴
- أن يشجع الطلاب على نقد المألوف وعدم التسليم بالمعطيات الموروثة .
- أن يوظف مادته العلمية في أنشطة تعليمية، ويحلل بينها .
- أن يستخدم إستراتيجية متنوعة لشرح مفاهيم المادة الدراسية ومهارتها لجميع الطلاب بسهولة ويسر.
- التوسع في محتوى المعرفة وتدريبه عبر الفروع الدراسية .
- نقل معرفة حالية للمادة التي يقوم بتدريسها .
- إعداد معرفة عامة تسمح بتربط الأفكار والمعلومات عن المواد الدراسية .
- ربط محتوى المعرفة بالتطبيقات في الواقع .
- تخطيط الدروس وتطوير المواد التعليمية التي تعكس المعرفة بالمفاهيم الحالية ومبادئ المواد التي يتم تدريسها .

⁴⁴ سلامة بن عبد العظيم حسين . ضمان الجودة والاعتماد في التعليم. الرياض . الدار الصولتية للتربية . ص 278 - 279 .
(1426 هـ)

- تحليل مصادر المعلومات الواقعية من أجل الدقة .⁴⁵

د- مهام وواجبات عضو هيئة التدريس

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من أربعة أنشطة رئيسة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة إلى الإدارة الأكاديمية، هذه الأدوار تنبثق من الأهداف والوظائف الأساسية للجامعة .

وتتلخص مهام عضو هيئة التدريس في النقاط التالية :

أ- التدريس في الجامعة.. ويتضمن التربية الطلابية والتعليم الجامعي للطلبة وما يلزمه من إجراء الامتحانات وإرشاد الطلبة وتوجيههم أكاديمياً واجتماعياً وتربوياً، والاشتراك في اللجان والمجالس الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى خدمة الطالب وتأهيله للتكيف والعمل في الحياة بصورة أفضل .

ب- البحث العلمي .. ويتضمن قيام عضو هيئة التدريس بما يلي:

1. إجراء البحوث العلمية النظرية والإجرائية والتطبيقية .

2. الإشراف على دراسات وبحوث (طلبة الدراسات العليا) .

ج- خدمة المجتمع ، ويتضمن خدمة المجتمع الأسري والبيئي والمحلي والوطني والقومي والإنساني .⁴⁶

د- الإدارة الأكاديمية .. حيث يرى أحد العلماء أن عضو هيئة التدريس في الجامعة مسؤول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر، وفي هذا المجال يلزم التمييز بين أعضاء هيئة

⁴⁵ محمد بن شحات . التعليم العالي : قضايا ورؤى . الرياض : دار الخريجي للنشر والتوزيع . (1424 هـ)

⁴⁶ زيتون . مرجع سبق ذكره . ص 64 . (1995 م)

التدريس الذين يتولون مناصب إدارية وغيرهم، ومن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء المراكز والعمداء في الإدارة الجامعية، وقد يكون ذلك مقابل تخفيض العبء التدريسي لكل منهم أو مقابل مكافأة مالية على شكل علاوة إدارية .⁴⁷

هـ- تقويم عضو هيئة التدريس

أعضاء هيئة التدريس :

يعتبر عضو هيئة التدريس أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي فهو نواة العملية التعليمية ومحور الارتكاز لتحقيق أهداف الجامعة، حيث يتوقف نجاح الجامعة على كفاءة وجودة عضو هيئة التدريس فهو الدعامة الرئيسة في قوة الجامعة ومستواها وسمعتها، وهو يتحمل العبء الأكبر في عملية صناعة العقول وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بإبداع وإتقان وصولاً إلى مرحلة التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية .

إن عضو هيئة التدريس هو عضو في اللجان الإدارية وفي لجان الجامعة التي ترسم السياسات العامة، بجانب ما يقوم به من دور في إرشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية أو غير الأكاديمية، ويقوم بإجراء بحوث على مستويات مختلفة وهو يتعامل مع الطلاب في مستويات تطوّرهم المتنوعة .

وتعتبر الجامعة مصدراً للمعرفة وناقلة للثقافات، فعلى عاتق عضو هيئة التدريس تبني المعرفة وتقوم المحاضرات، وحيال ذلك يظل عضو هيئة التدريس يتعلم كجزء من مسؤوليته المهنية فهو مطالب على الدوام بالقراءة والاطلاع والبحث عن المعارف الجديدة، ومن هذا المنطلق ظهرت دعوات تنادي بضرورة الإصلاح الجامعي، وكخطوة أولى يأتي الاهتمام بتقويم عضو

⁴⁷ محمود عطا . تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى . مجلة الجمعية المصرية . ص 62 . (2006 م)

هيئة التدريس تحقيقاً للجودة ومواكباً للتغيرات المعاصرة والمستقبلية التي تجعل من التطور والإصلاح ضرورة لا بد منها لعملية التقويم والتطوير عملية متكاملة حيث أن نتائج التقويم هي الأساس لعمليات التطوير.

وإن عضو هيئة التدريس يمثل العمود الفقري للجامعة، فمكانة الجامعة مرتبطة بأساتذتها، وأصبحت سمعة وقوة الجامعة تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء ومكانة علمائها.⁴⁸

لذلك أصبح تقويم أداء عضو هيئة التدريس معياراً تتخذ في ضوءه بعض دور متجدد بصفة مستمرة مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل عضو هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل التطوير التدريبي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي.⁴⁹

و- أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس

أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم منها دراسة الهويد حيث أكد أنه لا يمكن الاعتماد على وسيلة واحدة في التقويم مثل الاكتفاء بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والمقرر الدراسي بل لابد من اللجوء إلى وسائل أخرى.⁵⁰

كذلك دراسة الخطيب إذ أكد على الاعتماد على أكثر من طريقة واحدة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس كتقويم الطلاب والزملاء والتقويم الذاتي وتقويم رئيس القسم⁵¹

⁴⁸ ضياء الدين زاهر . تقويم أداء الأستاذ الجامعي . الأداء البحثي كنموذج . مستقبل التربية العربية . المجلد الأول . العدد الثالث .

ص39 . (1995 م)

⁴⁹ علي بن ناصر شتوي آل زاهر . برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية . مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا ومقومات نجاحها . جامعة أم القرى . معهد البحوث (رسالة دكتوراه منشوره) . مكة المكرمة . ص4 . (2006 م)

⁵⁰ نداء علي سالم الهويد . مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي . (رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى كلية التربية المملكة العربية السعودية) . (1434 هـ)

وأكدت دراسة جاد الرب على الموضوعية في عملية التقويم بعدم اقتصارها على جهة معينة ومشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية من طلبة ورئيس قسم وعميد وزملاء القسم الواحد إضافة إلى عضو هيئة التدريس نفسه و تنوع أساليب التقويم يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وشمولية⁵².

إن استخدام أكثر من مصدر في عملية التقويم يمكن من جمع معلومات دقيقة ومتنوعة للحكم على عضو هيئة التدريس، لذلك لابد من ذكر الأساليب المستخدمة في التقويم وخصائص كل منها.

أولاً : التقييم الذاتي

ويقصد به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية التقويم فهي تشجعه على عملية النقد الذاتي وبالتالي التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف، وهو من أكثر أساليب التقويم قبولاً في الأوساط الجامعية لما يتميز به من السرية والخصوصية.

إلا أن لهذا الأسلوب عيوب يذكرها Centra انه لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم لترقية أعضاء هيئة التدريس وأيضاً ميلهم لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم غيرهم، وهذا ما يؤكد البواردي إن من سلبيات هذا الأسلوب أن يعتقد من يستخدمه في بعض الأحيان أنه قد وصل في تدريسه إلى الكمال وبذلك يفسد هدف التقويم ويعوق تحسين عملية أدائه التدريسي⁵³.

⁵¹ أحمد الخطيب . منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها . مجلة التربية، العدد 44 . قطر: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة . ص90 . (1981 م)

⁵² عماد جاد الرب ، عيسى قذاده . تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي . المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي . اليمن . (ج 5) ص 90 . (2008 م)

⁵³ عبد العزيز محمد البواردي . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة . العلوم التربوية والدراسات الإسلامية . 8 . ص127 . (1996 م)

ويتم التقويم الذاتي من خلال استخدام نماذج مقننة يقوم عضو هيئة التدريس بتعبئتها ثم تجمع وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة، أو عن طريق تسجيل فعاليات المحاضرة على شريط فيديو ثم عرضها عليه مرة أخرى لتحديد إيجابياته وسلبياته وهي أكثر الطرق موضوعية⁵⁴.

ثانياً: تقييم الزملاء

يعتبر تقييم الزملاء أقدر في الحكم على أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة أكثر دقة وتأثيراً وفاعلية في تطوير الأداء، حيث يمثل تقييم ال زميل للزميل فرصة للحصول على التغذية الراجعة التي من شأنها أن تسهم في تعزيز قدراته .

ويوضح رسمي أن هذا الأسلوب في التقييم يستند على فرضية " أنه لا بد من توافر مجموعة من السمات والخصائص الفنية والسمات الشخصية والتخصص العلمي وعامل المعاشية والزمالة، وجميعها مؤشرات عن توافر القدرة على التناول والمعالجة والتحليل بهدف إصدار أحكاماً تتعلق بمدى فاعلية أداء الفرد"⁵⁵.

ويتم التقييم بهذا الأسلوب من خلال قيام زميل من أعضاء هيئة التدريس يتميز بخبرة واسعة وله مكانة علمية بأخذ الملاحظات عند زيارته له في القاعة أثناء المحاضرة، ويوضح الغامدي أن ذلك يتم من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء يختار أحدهما عضو هيئة التدريس ويختار الثاني رئيس القسم والثالث يكون بالاتفاق بينهما عليه، ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية :

⁵⁴ ملحق معيض الثبتي . التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة (دراسة تحليلية نقدية) . رسالة التربية وعلم النفس . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية . العدد السابع الرياض ص 29 . (1417هـ - 1996م)
⁵⁵ محمد حسن رسمي . تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة . مجلة كلية التربية ببها . جامعة الزقازيق . ص 24 .
 (2006 م)

كفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب، مناسبة وسائل التقويم المتبعة في المقرر الدراسي، ويعتمد الفريق في فحصه لهذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظتهم له أثناء تدريسه .⁵⁶

وعلى الرغم من أن هذه الطريقة قد تكون فعالة ومجدية إلا أنه يعتبر أقل ثباتاً ودقة وهذا ما أشار إليه البواردي لما قد يحصل من تبادل الجملات والخدمات بعضهم لبعض ولما قد يسببه من بعض الحساسيات والآثار السلبية في علاقات أعضاء هيئة التدريس ببعضهم بعضاً. ويرى خليل وآخرون أن لهذا الأسلوب سلبيات من أهمها⁵⁷:

1. أن الملاحظات التي تدون إنما تكون مجرد انطباعات شخصية .
2. أن نتائج التقويم غير موضوعية .
3. زيارة المسؤولين لعضو هيئة التدريس تجعله في وضع غير جيد وتؤدي إلى تدني الروح المعنوية لديه .
4. أن وجود ملاحظ خارجي في المحاضرة يؤدي إلى إرباك الجو العام للمحاضرة .

ثالثاً: تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس

يعتبر أسلوب تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس من أكثر الأساليب شيوعاً في الجامعات فالطالب مدخل مهم من مدخلات العملية التعليمية فبالإتي يتمتع بالقدرة على إصدار أحكام تتصف بالمصداقية كونه له علاقة مباشرة بعضو هيئة التدريس ويتم التقييم من خلال استبانة لكل مقرر على حدة، تعتمد من قبل القسم أو الكلية أو الجامعة بالتعاون مع

⁵⁶ علي بن محمد زهيد الغامدي . مرجع سبق ذكره . ص 31 . (إبريل - 2010 م)
⁵⁷ عمر خليل ، وعلي عبد المحسن . تقويم برامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة أسيوط من وجهة نظر جهات العمل في ضوء بعض المعايير المقترحة . مجلة كلية التربية . جامعة أسيوط . مجلد 24 ، عدد 1 . الجزء الأول ، مصر . ص 31 . (2008 م)

المتخصصين على مستوى الجامعة، لتحقيق الاستفادة من نتائج تحليلها وتوزع على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي .

ويتميز أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بأنه :

1. يتميز بدرجة ثبات عالية ودرجة صدق جيدة .
2. أن هذا الأسلوب ذا نتائج موضوعية وغير متميزة .
3. يعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب تقييم الأداء الوظيفي .⁵⁸
وكأي أسلوب فإن هناك عيوب يعتري هذا الأسلوب منها :
 1. أن غالبية الطلاب ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد .
 2. إن الطلاب عند تقييمهم يركزون على السمات والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية⁵⁹ .
 3. إن تقييم الطلاب يتأثر كلياً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب , نوع المقرر والتخصص .
 4. إن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة والتقليل من مكانته في الجامعة.⁶⁰

⁵⁸ مليحان معيض الثبيتي . مرجع سبق ذكره . العدد 1 . الرياض . ص 28 . (1417 هـ)
⁵⁹ عبد الرزاق شنين الجنابي . تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي . بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة . تشرين الثاني . ص 56 . (2009 م)
⁶⁰ محمود نصار وفاء . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم ادائهم الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية كلية التربية جامعة الملك سعود الرياض اللقاء السنوي الثالث عشر .

رابعاً: تقييم رئيس القسم

يعتبر تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أدائه بالإضافة إلى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل وذلك من أجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي كالترقية والتثبيت ومنح الحوافز وغيرها من الأمور المتعلقة بالجانب الإداري.

ولقد أشار الدهشان والسيسي أن مسؤوليات رئيس القسم العلمية والتعليمية وضع تقوم أداء أعضاء هيئة التدريس بالقسم وتوجيه أدائهم ومعالجة وتخطيط برامج ودورات لنموهم المهني، ومتابعة التزامهم بأداب السلوك الذي تقننه مهنتهم، واقتراح خطة للبحوث في القسم ومتابعة تنفيذها وتشجيع أعضاء القسم على البحث الفردي والجماعي، حيث إن هذه الأعمال من مسؤولياتهم⁶¹.

ز- أهداف تقييم أداء عضو هيئة التدريس

يعتبر تقييم أداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن خلاله يتخذ الكثير من الإجراءات والقرارات التي تخدم مسيرة التعليم وهو وسيلة للتطوير والتجديد، فعملية التقييم تحقق الأهداف التالية :

. تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك .

⁶¹ جمال علي الدهشان ، و جمال أحمد السيبي . أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم . (المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر) . العربي الرابع . (لمركز التطوير الجامعي . جامعة عين شمس) . ص 98 . (2005 م)

- . الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك .
- . التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى .
- . عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها .
- . تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها وتزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية .
- . تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة .⁶²
- ونظراً لأهمية تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس فقد أوردت مجموعة من الأهداف منها :
- . تمكن مؤسسات التعليم العالي من المشاركة في الترقّيات والحوافز بطريقة عادلة .
- . تحديد احتياجات الأعضاء من التدريس والتطوير للكشف عن السلبيات ودراسة طرق تلافيها والتحسين من الأداء .
- . تحفيز الأعضاء لإتاحة الفرصة لهم وفتح المجالات أمامهم .
- . العمل على تحسين الإجراءات المتعلقة بنظام تقويم الأداء.⁶³

⁶² الجنابي . مرجع سبق ذكره . ص 11 . (2009 م)

⁶³ شاديه عبد الحليم تمام . تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم لعالي . مصر : المكتبة العصرية . ص 34 . (2009 م)

وتأكيداً لأهمية التقويم لأداء عضو هيئة التدريس فقد رؤي أن التقويم يهدف إلى "إعانة عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي المستمر وبمنهجية واضحة للوصول إلى أعلى الغايات في إطار مهامه الأساسية في التدريس المتميز والبحث العلمي الراقي والخدمة المهنية والمجتمعية المتقدمة".⁶⁴



⁶⁴ خضير سعود الخضير . التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز . الرياض : مكتبة العبيكان . ص220 .
(1419 هـ)

ثالثا : الصعوبات والتحديات والمشاكل التي تواجه تقويم أعضاء هيئة التدريس

أ- المشكلات المتعلقة بالإدارة العليا⁶⁵

إن من أهم المشكلات التي تواجه الإدارة العليا في عملية التقويم هي :

تكلفة التقويم ،عواقب النتائج السلبية، التقويم سوف يفتح ما يسمى (صندوق باندورا) .

1_ تكلفة التقويم

من أهم المشكلات التي تواجه الإدارة العليا إن التكلفة المرتبطة بعملية التقويم تأخذ أشكالا مختلفة وأهم تكلفة هي التكلفة الخاصة بتقويم العاملين حيث تمثل حوالي 75% من إجمالي المبلغ الذي يصرف على التقويم .

وان تكلفة إجراء قياسات الأداء تختلف بحسب نوع الأداة المستخدمة وربما يشمل تكاليف ومتطلبات أخرى مثل : تكاليف المراقبين، والمصححين والعاملين في إدخال البيانات وتصميم الأوراق والأجهزة الإضافية كما وتشمل التكاليف الإضافية أعمال التلخيص وكتابة التقارير عن البيانات وفي بعض الحالات يتم استخدام عمليات وأساليب إحصائية مع ما يصاحب ذلك من تكلفة العاملين والوقت الخاص باستخدام الحاسب الآلي، وعادة ما تقدر تكلفة التقويم ب 9% من إجمالي تكاليف الأداء أو النشاط الذي تقوم به المنظمة .

2_ عواقب النتائج السلبية

من أهم المشكلات التي تواجه الإدارة هي بعض النتائج السلبية التي تظهرها عملية التقويم وفي الواقع إن هذا الخوف من النتائج السلبية يواجهه أخصائيو تنمية الموارد البشرية

⁶⁵ نانسي ديكسون . تقويم الأداء وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية . الرياض : معهد الإدارة العامة. ص85 . (1996 م)

فعند توفر بيانات التقويم فإن هؤلاء المدراء يطلبون الاطلاع عليها مع توقع إن النتائج لن تكون مرضية وذلك ينعكس على هؤلاء المديرين فتستولي عليهم الهموم الشديدة بمجرد التفكير ببدء عملية التقويم .

3_ التقويم سوف يفتح ما يسمى (صندوق باندورا) :

إن التقويم يشير إلى المشكلات التي ينبغي لإدارة الموارد البشرية أن تتصدى لها فعلى سبيل المثال قد يكشف التقويم عما يلي :

- إن ما تم تقديره من احتياجات لم يكن كافيا .
- أن ينتج عن عملية تقويم العاملين وجود موظفين يستخدمون برامج لها صلة ضعيفة بعملهم .
- إن البرامج تحتاج إلى مراجعة أساسية لكي تؤدي إلى التقويم الفعال .
- وبالنسبة لمديري الموارد البشرية فإن التقويم سلاح ذو حدين فهو من ناحية يكشف عن عدد من المشكلات التي ينبغي تصحيحها عندئذ ومن ناحية أخرى فإن التقويم هو الطريقة الوحيدة للحصول على البيانات اللازمة لزيادة فعالية تنمية الموارد البشرية.

ب-المشكلات المتعلقة بالمقيم⁶⁶

1_ عدم وجود معايير واضحة لقياس الأداء

وهي إحدى المشكلات التي تواجه المقيمين والتي تؤدي إلى تقييمات غير سليمة نتيجة لاختلاف وتنوع وعدم وضوح المعايير وإذا لم يتمكن الرؤساء والمؤوسين من الاتفاق على

⁶⁶ محمد بن دليم القحطاني . إدارة الموارد البشرية . ص115

معايير واضحة ومحددة تحدد ما هو مطلوب لتحقيق الأداء الجيد فان ذلك سوف يؤدي إلى وصولهم إلى نتائج ومخرجات متباينة عن فعالية الأداء بالإضافة إلى ذلك فيجب التركيز عند وضع المعايير على المهارات والسلوكيات المطلوبة لتحقيق الأداء بالإضافة إلى الأهداف والنتائج التي تم التوصل إليها.

2_ إن المشرفين لا يعرفون جيداً ما يقوم به العاملون ومن ثم لا يستطيعوا أن يقيموا أداءهم بشكل موضوعي كما أن هناك بعض المشرفين الذين يترددون في إعطاء تقييمات للعاملين لاسيما إذا كانت تلك التقييمات سلبية.

3_ الأخطاء التي يقع بها المقيمون أثناء التقييم

أ- خطأ الهالة

ويقع هذا الخطأ عندما يقع المقيم تحت تأثير جانب واحد من أداء العامل الذي يقوم بتقييمه مما يؤثر على تقديره العام لذلك الأداء كأن يتم تقييم أداء عامل ما بأنه مرتفع بسبب أن المقيم يعرف أو يعتقد أن العامل متفوق في صفة معينة من صفاته التي يجلبها المقيم .

ب- بالميل إلى التقويم العشوائي

وهنا لا يهتم المقيم بمراعاة الدقة في تقييمه وتقديراته عن الأفراد الذين يقوم بتقييمهم ، بل يكون أكثر اهتمامه أن يقال عنه أنه غير متحيز ومن ثم فانه يعطي وبشكل عشوائي تقديرات متفاوتة للعاملين دون أن تعكس هذه التقديرات حقيقة أداء أولئك العاملين .

ج- خطأ الحداثة

إن معظم عمليات قياس الأداء تتم عن فترة زمنية سابقة مثل ستة شهور أو سنة ، ولذلك يجب أن يمثل هذا التقييم متوسط أو حقيقة سلوك الأفراد خلال تلك الفترة ، لكن الذي قد يحدث هو إن يتم التقييم لما يمكن إن يتم تذكره بسهولة أي تقييم السلوك الحديث للفرد ، لكن ذلك التقييم لا يمثل سلوك الشخص خلال الفترة كلها التي يتم التقييم عنها خاصة إذا كان العامل مدركا للتاريخ الذي سيتم فيه تقييمه.

د- خطأ الانطباعات المسبقة

حيث يميل الرئيس لتقييم مرؤوسيه سلبا أو إيجابا بشكل محايد متأثرا بانطباعاته الشخصية عن تقييم معين من الناس (كبار السن ، صغار السن، النساء، الرجال ، خريجي المدارس العربية ، خريجي المدارس الأجنبية) فهو يتصور إن كل تقسيم من الناس لديه سمات مشتركة طيبة أو غير طيبة ويلصقها بأي فرد ينتمي لتقسيم معين وعلى ذلك فالانطباع الشخصي للرئيس هنا هو انطباع غير مباشر إنما هو انطباع عن التقسيم ثم بالتبعية عن الفرد الذي ينتمي إليه .

هـ- الميل ناحية الوسط في التقييم

هذا الخطأ هو من أكثر الأخطاء شيوعا في التطبيق العملي حيث يقوم المقيم بإعطاء تقدير متوسط للكفاءة لجميع أو لغالبية العاملين والواقع أن المقيم هنا قد يكون في شك من تقديره أو لا تتوافر لديه البيانات والمعلومات الكافية للتقدير السليم أو ليس لديه الوقت الكافي لوضع التقدير على أسس موضوعية سليمة أو انه غير مهتم بوضع تقدير سليم وهنا أيضا تبدو أهمية تدريب المقيم لتوجيهه إلى أهمية تقييم الأداء سواء للمنظمة أو للعاملين بصفة عامة .

و- الميل إلى اللين أو التشدد في التقييم

في حالة أن المقيم يميل إلى التشدد في تقييمه فيعطي المقيم تقييمات متوسطة أو حتى قليلة لجميع العاملين حتى الممتازين منهم ، أما إذا كان المقيم يميل إلى اللين فانه يعطي تقديرات عالية لجميع العاملين .

ز- التحيز الشخصي

وفي هذه الطريقة يتجه بعض الرؤساء إلى تقييم المرؤوسين متأثرين تماما ببعض قيمهم الشخصية وإحساساتهم ومشاعرهم (حب، كراهية) وفي تلك الحالة يصبح التقييم غير متأثر بمدى تحقيق الأهداف بواسطة المرؤوس وإنما بقيم واتجاهات الرئيس .

ح- التأثير بمركز الوظيفة ومسماتها⁶⁷

وهي من المشكلات التي يتأثر بها المقوم إذ يلاحظ أن هناك اتجاهات لتقويم الأفراد شاغلي الوظائف العليا بأكثر من الواقع وإعطائهم تقديرات مرتفعة على عكس الوظائف الدنيا أو البسيطة فيتم إعطاء شاغلي هذه الوظائف تقديرات منخفضة ومن العوامل المؤثرة في هذه المشكلة نوع العمل الذي يقوم به المقوم وعلاقته بالرؤساء المنفذين في المنظمة والإدارة التي يعمل بها.

ي- تقييم عوامل غير قابلة للقياس

حيث يحاول بعض الرؤساء تقييم عوامل غير قابلة للقياس والتقدير مثل الاهتمام والإخلاص بالعمل ويجب لتجنب هذا الخطأ الالتزام بما نستطيع رؤيته أو سماعه أو لمسه والابتعاد عن العوامل التي يتم استنتاجها ضمنا .

⁶⁷ إيناس محمد سنان . درجة معرفة ممارسة معلمات الرياضيات في المرحلة المتوسطة لمهارات بناء الاختبارات التحصيلية في مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أم القرى . ص200 . (2006 م)

ج- المشكلات المتعلقة بالعاملين⁶⁸

1_ الاهتمام بالصورة الشخصية وهي إحدى المشكلات التي تواجه عملية التقييم فبعض الأفراد العاملين يرون أن عملية التقييم هي فرصة عظيمة للتدليل على قدراتهم وقيمتهم بالنسبة للمنشأة ونموهم ونجاحهم في العمل وأيضا فرصة لاحتفالهم بما حققوه من انجازات في العام السابق بينما نجد عملية التقييم بالنسبة للآخرين تعني تهديدا أو مصدرا للقلق والتوتر وتقليل القيمة والشأن ، الأمر الذي يجعل الأفراد يسخرون جميع وسائل دفاعهم لمواجهة هذا الموقف وبالتالي عندما يوجه الأفراد طاقاتهم للإنكار أو لشرح مشكلات العمل التي أدت إلى نتيجة معينة حتى يحتفظوا بصورتهم كما يريدون فان ذلك قد يؤثر على المقيم وعلى أداء عملية التقييم ويؤدي إلى إمكانية الوقوع بأخطاء في التقييم وعدم التوصل إلى نتائج سليمة وصحيحة .

2_ عدم حصول العاملين على إرجاع الأثر الذي يفيدهم في التعرف على موقفهم الحالي من الأداء .

3_ اعتقاد بعض المسؤولين بأن رؤسائهم ليس لديهم الصلاحيات والسلطات لاتخاذ القرارات الخاصة بترقيتهم أو زيادة أجورهم .

4_ شعور العامل بالظلم وعدم شعوره بأن عمله تم التعرف عليه والاعتراف به وبأهميته وتقديره ماديا ومعنويا.

5_ عدم معرفة العامل ما هو مطلوب منه وعدم فهمه لنظام التقييم .

6_ كبر سن العامل مما يدفع رئيسه إلى احترامه ومنحه تقديرا مرتفعا .

⁶⁸ محمد بن دليم القططاني . مرجع سبق ذكره . ص 118

د- مشكلات أنظمة تقييم الأداء⁶⁹

- 1_ عدم وجود نظام موضوعي منتظم لجمع البيانات اللازمة لتقييم أداء العاملين أو وجود قصور وضعف في النظام المطبق .
- 2_ استخدام بعض عناصر التقييم الشخصية وغير الموضوعية .
- 3_ عدم الاهتمام بعملية التخطيط والإعداد الجيد لعملية تقييم الأداء .
- 4_ عدم وضوح أو تعقيد الإجراءات الخاصة بتطبيق نظام تقييم الأداء .
- 5_ تأثير عملية التقويم بالقوى والضغوط السلبية السائدة في المنشأة .
- 6_ صعوبة القياس الكمي لبعض عوامل التقييم .
- 7_ ضعف وسطحية العديد من مقابلات التقييم التي تتم مع الرؤساء .
- 8_ عدم تحديد نظام التقييم للطرق اللازمة لتحسين وتطوير الأداء وأساليب متابعة جهود التطوير .

هـ. الأسباب المتعلقة بإدارة نظام التقييم⁷⁰

تعتبر الجهة التي وضعت نظام تقييم الأداء مسؤولة عن متابعة النظام، والتأكد من عدم وجود مشاكل تعيقه، ومحاولة علاج المشاكل في حالة وجودها. وأهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم نجاح النظام هي :-

⁶⁹ الدكتور سليمان الفارسي . أنظمة تقييم الاداء . جامعة دمشق (2004 م)

⁷⁰ صلاح عبد الباقي . إدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية للنشر . عمان . ص 314-317 . (2000 م)

- 1- نقص النشرات الدورية: إن قلة إصدار وتوزيع النشرات الدورية في لوائح وأنظمة وتعميم وتوجيهات وإرشادات المتعلقة بتقييم الأداء وعدم وصولها إلى جميع الرؤساء المباشرين، قد يكون سببا من أسباب عدم معرفة هؤلاء الرؤساء بالنظام وأهدافه.
- 2- قلة المساهمة في تدريب الرؤساء المباشرين : إن الرؤساء المشرفين سواء كانوا جددا أم لا، بحاجة إلى تدريب وتذكير مستمر بالأساليب الحديثة للتقييم والأخطاء الشائعة الحدوث وكيفية تفاديها، ومسؤولية الجهة المسؤولة عن النظام المساهمة مع جهات التدريب في إعداد البرامج والمشاركة في التدريب بعض حالات من الواقع لمناقشتها من قبل المشاركين.
- 3- قلة المتابعة : مهما كان النظام الموضوع جيدا، فإنه بحاجة إلى متابعة من قبل الجهة التي وضعت النظام، وذلك بالبحث عن المشاكل التي تواجه الجهاز في عملية التطبيق، والمساهمة معها في الوصول إلى حلول، وعدم المتابعة قد يؤدي إلى تراكم المشاكل، فمثلاً عندما تلاحظ الجهة المسؤولة عن النظام المغالاة في إعطاء تقديرات عالية أو منخفضة، فإنه لابد من لفت نظر هذه الجهة، فترك المشاكل بدون حلول قد يؤدي إلى عدم جدية المقيمين وعدم الاهتمام من قبل الإدارة العليا بنتائج التقييم، مما يتسبب عنه ظهور نتائج لا تعكس الواقع الفعلي للأداء.

رابعاً : بعض المقترحات لحل تحديات تقويم أعضاء هيئة التدريس

1. ضرورة وجود أكثر من نموذج لتقويم أداء المعلم ويتم تصميمها وفق ادوار المعلم المتغيرة وما يرتبط بها من مهام ومسؤوليات .
 2. تعديل النظرة الى تقويم المعلم والتأكيد على انه لا يستهدف تحديد نقاط القوة والضعف في ادائه بهدف المحاسبة فقط وانما يكون بهدف التطوير والتحسين المستمر.
 3. دقة المعلومات وتكاملها وموضوعيتها حيث يعتبر ذلك اساس لنجاح عملية التقويم .
 4. ان تبني نماذج التقويم في ضوء مجموعة معايير تقويم الاداء .
 5. عدم اقتصار تقويم أداء المعلم على فرد واحد بل يشارك في هذا العمل الى جانب المشرف التربوي مدير المدرسة والمدرس الاول وزملائه فضلاً عن تقويم المعلم من قبل التلاميذ واولياء الامور بشرط استخدام نماذج التقويم .
 6. من الاهمية تدريب القائمين بعملية التقويم على الاصول العلمية لهذه العملية .
 7. علنية عملية التقويم واتاحة الفرصة للمعلم لمناقشة القائم بعملية التقويم واعطائه الحق في التظلم .
 8. استمرارية عملية التقويم وشمولها لمجمل ادوار المعلم ومسؤولياته⁷¹ .
- وهناك بعض الإرشادات حول رفع كفاءة عملية تقييم الأداء .
- لا توجد حلول جذرية للمشاكل وأسباب الفشل لعملية التقييم، ولكن هناك بعض

⁷¹ ترجمة د على حسين حجاج . نظريات التعلم . دراسة مقارنة . سلسلة عالم المعرفة . الكويت .

الاعتبارات التي يمكن الاسترشاد بها للوصول إلى نظام سليم للتقييم وهي:⁷²

- 1- وجود أوصاف وظيفية مكتوبة لدى جميع الرؤساء تتضمن معلومات دقيقة وصحيحة عن واجبات ومسؤوليات شاغل الوظيفة وذلك لضمان معرفة الرؤساء بمهام مرؤوسيهم وتقييم أدائهم على ضوءها.
- 2- وجود معايير أداء معرفة ومحددة واضحة ومنطقية لجميع الوظائف، كما أنه يجب وضع سياسة موحدة للتقييم، بحيث يستخدم جميع المشرفين نفس المعايير في تقييم أداء موظفيهم، ويكون الموظفون على علم بهذه المعايير وأهميتها وأوزانها النسبية، تحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة في التقييم، وعلاجاً لمشكلة الشدة واللين التي تلازم بعض المشرفين.
- 3- تحديد أهداف واضحة ومحددة لعملية التقييم يتم على ضوءها اختيار الطريقة والأسلوب والنماذج المناسبة للعملية، وتوضيح هذه الأهداف لجميع الرؤساء والمرؤوسين ؛ ليكونوا على بينة من الغرض من التقييم.
- 4- كفاءة نماذج تقييم الأداء الوظيفي: ينبغي أن تكون نماذج تقييم الأداء واضحة ودقيقة بحيث يتضمن النموذج إرشادات لكيفية التعبئة وتعريفات دقيقة لعناصر التقييم، بالإضافة إلى اشتماله على جميع العناصر الضرورية للتقييم وصياغة عباراته وألفاظه بلغة واضحة ومفهومة. كما أن حسن الطباعة في النماذج من الضروريات. والأهم من ذلك كله استخدام نماذج متعددة وفقاً لنوعية الوظائف.
- 5- الاعتماد على مصادر موثقة للمعلومات، كدفتر الدوام وسجل الإنجاز اليومي أو الأسبوعي أو الشهري، وملف الموظف أو أي سجلات منظمة ، وينبغي على الإدارات تشجيع الرؤساء المباشرين على الاعتماد على هذه المصادر، وذلك بتزويدهم بنماذج

⁷² صلاح عبد الباقي . مرجع سبق ذكره . ص 315

لتسجيل الأحداث الإيجابية والسلبية لكل موظف. فوجود مصادر موثقة للمعلومات ما هي إلا عملية تقييم مستمرة للموظف تؤدي غالبا إلى توفير معلومات دقيقة وكاملة عن مستوى أداء المرؤوسين، وبالتالي اتخاذ قرارات مبنية على أسس سليمة.

6- المتابعة المستمرة من قبل الجهة المسؤولة عن النظام للبحث عن المشاكل ومعالجتها، والتأكد من تحقيق نظام التقييم لأهدافه المحددة.

7- تحفيز أصحاب الأداء المتميز ومعاقبة أو محاسبة أصحاب الأداء الضعيف. إن ربط نتائج تقييم الأداء الوظيفي سواء الجيدة أو السيئة بمبدأ الثواب والعقاب شيء ضروري لتحفيز ومثابة أصحاب الأداء المتميز للاستمرار في أدائهم، وإغراء الآخرين للعمل بجهد للوصول إلى هذه الحوافز. وفي المقابل فإنه لا بد من محاسبة أصحاب النتائج السيئة ومعاقبتهم لتحسين أدائهم وليكونوا عبرة لغيرهم.

8- اقتناع المسؤولين في الإدارة العليا بأهمية النظام وجدواه، ومحاولة إقناع الرؤساء المباشرين بأنه يتم الاعتماد كثيرا على المعلومات والبيانات التي يضعونها في نماذج التقييم حتى لا يتسرب إليهم الشعور بعدم جدوى هذه البيانات والعملية ككل، وبالتالي قيامهم بتعبئتها بدون دقة أو اهتمام.

9- وجود رؤساء مباشرين قادرين على أداء العملية الإشرافية وتقييم الأداء بكفاءة يرتبط تقييم الأداء بالعملية الإشرافية، فكلما كان الرئيس المباشر ملما جيدا، وتوضيح ما يجب على المرؤوسين أدائه وإشعارهم بنواحي القوة والضعف في أدائهم باستمرار خلال فترة التقييم كلما كان إعداداته للتقرير مبنيا على أسس سليمة، إضافة إلى ذلك فإن الرئيس المباشر مطالب بالموضوعية والدقة وعدم ربط التقييم بالعلاقات الشخصية والعملية.

10-التدريب المستمر للأشخاص القائمين بعملية التقييم ؛ لضمان وجود أشخاص قادرين باستمرار على أداء العملية بموضوعية وإتقان وبعيدا عن الأخطاء الدارجة، فإنه لابد من تدريبهم المستمر على جميع الأمور المتعلقة بالتقييم.

11-مناقشة المرؤوس بنتيجة تقييم أدائه، يرى كثير من الكتاب المتخصصين ضرورة وجود مقابلة للتقييم تلي إعلان النتيجة مباشرة بين الرئيس والمرؤوس، على شكل حوار صريح حول أداء المرؤوس لعمله، ومناقشة نتيجة تقديره. وهذه المقابلة ليست عملية سهلة وإنما تحتاج إلى تدريب وخبرة ومهارات عالية من قبل الرؤساء. وفي الواقع العملي نجد أن كثيرا من الرؤساء يتهربون من إجراء مثل هذه المقابلات أو يؤدونها كيفما اتفق. وقد تكون المقابلة مجرد إخبار المرؤوس بنتائج التقييم أو إخباره بالنتائج والاستماع إليه، ولكن الأفضل أن تكون للتبليغ عن النتائج وحل المشاكل وإشعار المرؤوس بأن الهدف هو تطوير أدائه.

12-التزام الرئيس المباشر بالمواعيد المحددة لتعبئة النماذج حتى لا تتراكم لديهم وتفقد أهميتها، حيث يلاحظ أن كثيرا من الرؤساء المباشرين ينتظرون حتى يطلب منهم إعداد تقرير عن أحد الموظفين لغرض ما كترقية أو نقل، وبالتالي يعد تقريراً عنه آخذاً في اعتباره هذا الغرض، وفتاحاً مجالاً كبيراً لدخول المؤثرات والعواطف الشخصية في إعداد التقرير. فإعداد التقارير في مواعيدها المحددة يقلل كثيرا من الانحيازات.

الفصل الثالث

منهجية البحث

أ- مدخل منهجية البحث

ب- منهج البحث

ج- مصادر البيانات

د- أسلوب جمع البيانات

هـ- حضور الباحث

و- أدوات البحث

ز- تحليل البيانات

ر- إثبات صحة البيانات



أ_ مدخل البحث

من المهم جدا أن يقرر الباحث قبل البدء في إجراءات البحث الطريقة التي سيستخدمها لتوليد أو إيجاد بيانات تكون مناسبة لنوع المعلومات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث ، وسنتناول في هذا الباب تقديم الأساليب المستخدمة للحصول على البيانات والمعلومات الأولية والثانوية المتعلقة بموضوع البحث وفي هذا الباب سوف يتم شرح وتقرير طريقة البحث المستخدم وخاصة المنهجيات المستخدمة .

فالقرار الأول والمهم الذي يتم اتخاذه من خلال الباحث هو إختيار المنهجية أو النهج الذي من شأنه أن يكون مناسباً لنوع المعلومات المطلوبة للبحث ، وطرق توليد وقياس البيانات لاستخدامها في هذا المنهج .

ب_ منهج البحث

من اجل تحقيق أهداف الدراسة سيقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس⁷³ .

وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة، (أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا إندونيسيا) .

واختار الباحث هذا المنهج لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة وعلى ضوء هذا المنهج سوف يقوم الباحث بوصف وتحليل موضوع " أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية .

⁷³فؤاد ، أبو حطب و أمال ، صادق . (مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية) . طبعة 1

ويعرف المنهج الوصفي : بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل بوصف الظاهرة او الموضوع اعتماداً علي جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً، لاستخلاص دلالتها والوصول الي نتائج عن الظاهرة أو الموضوع .

ويعرف أيضا المنهج التحليلي : علي انه يقوم بدراسة الإشكاليات العلمية المختلفة، تفكيكاً او تركيباً او تقويماً .

ج- مصادر البيانات

سوف تكون مصادر البحث كالآتي:

1-المصادر الاساسية :

ستكون العينة التحكمية (القصدية) ، ويتم اختيار مفردات العينة التحكمية على أساس الاعتقاد بأنها بالفعل تمثل مجتمع الدراسة أو لأنها تخدم أغراض الدراسة وعادة ما يتم اختيار هذا النوع من العينات عندما يكون حجم العينة صغيرا حيث أنها تكون أكثر مصداقية من العينات الاحتمالية⁷⁴ .

ثم اختيار المصادر الاساسية للبحث نظرا لعلاقتها بموضوع الدراسة لان هذه المصادر هي المسؤولة على أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

تتكون المصادر الاساسية من مسؤول إدارة الجودة ، ومدير إدارة أعضاء هيئة التدريس ، وعميد كلية الدراسات العليا ، وذلك للحصول على البيانات المطلوبة لموضوع البحث باعتبارهم هم المسؤولين المسؤولية المباشرة على أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس وتكون مصادر البحث الاساسية على النحو الآتي :-

⁷⁴ خليل عمر معين . الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي . دار الآفاق الجديدة . بيروت . لبنان . ط1 . ص211 . (1983 م)

أولاً: مصادر البحث الأساسية بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية هي :-

1- مدير قسم ضمان الجودة .

2- مدير إدارة أعضاء هيئة التدريس .

3- عميد كلية الدراسات العليا.

2-المصادر الفرعية :

أهم هذه المصادر، مرتبة حسب موثوقيتها، وهي المنشورات الأكاديمية العلمية والمقالات المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والكتب المنشورة في دور نشر جامعية، تليها الكتب الجامعية، ثم المجلات والكتب التي تصدرها دور نشر مرموقة، ثم الصحف والجرائد الكبرى. التي يكتب فيها الكتاب والأكاديميين وغيرهم من الباحثين، وكذلك ما يصدر من صحف وكتب وأبحاث منشورة .

ودراسة الوثائق هي طريقة الباحث لطلب الحقائق والبيانات من الوثائق والكتب والدراسات السابقة والمجلات العلمية والمذكرات وغيرها من المواد المكتوبة ⁷⁵ .

د- أسلوب جمع البيانات

وذلك بالبحث في الجانب الميداني التطبيقي وتم جمع البيانات من خلال طريقتين :-

الاولى : الملاحظة وستستخدم الملاحظة النوعية، فالملاحظ (الباحث) في هذه الطريقة لا يستخدم تصنيفات وأنماط محددة سلفاً، بل يسجل ملاحظاته بشكل طبيعي ومستمر ومفتوح، فيقوم بتسجيل الواقع كما يحدث، والفكرة الأساسية هنا هي أن التصنيف

⁷⁵ خليل عمر معين . مرجع سبق ذكره . (1983 م)

والتوصيف الذي تتعرض له المعلومات الناتجة عن الملاحظة ستظهر بعد جمع المعلومات وتحليلها، بدلا من أن تفرض تعسفا على المعلومات أثناء عملية الملاحظة .

والثانية : المقابلة الشخصية للمسؤولين في جامعة سنان أمبيل الاسلامية الحكومية سورابايا إندونيسيا وسيتم إستخدام :

المقابلة غير المنظمة: وهي مقابلة غير مقننة، ذات أسئلة مفتوحة وعميقة ، وفي المقابلة غير المنظمة، يكون دور الباحث أقرب لمدير الحوار أكثر منه مقابلا ، وهذا النوع يمكن الباحث من فهم تفكير المشارك وسلوكه دون إسقاط فرضيات الباحث السابقة أو تصنيفاته عليه، والتي قد تحد من أقوال المشاركين .

هـ- حضور الباحث

سيقوم الباحث بزيارة ميدانية لموقع الجامعة موضوع الدراسة لجمع المعلومات والبيانات التي تهتم بموضوع البحث وإجراء مقابلات شخصية مع بعض المديرين ومنهم مدير قسم الجودة بالجامعة ومدير ادارة اعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا لمحاولة الوصول إلى نتائج مهمة تفيد البحث.

و- أدوات البحث

تحديد أداة جمع البيانات الأولية :

هناك عدة طرق لجمع البيانات الأولية عن طريق الاستقصاء، يتم تحديدها على ضوء ظروف وأهداف الدراسة المراد القيام بها ومنها الاستقصاء من خلال المقابلة الشخصية .⁷⁶

⁷⁶ عبد الرحمن إدريس ثابت . نظريات ونماذج وتطبيقات . الدار الجامعية . الإسكندرية . ص 475 . (2005 م)

بعد ان قام الباحث بعد بالمفاضلة بين طرق الاستقصاء المتاحة تم اختيار طريقة الاستقصاء المقابلة الشخصية.⁷⁷

والمقابلة الشخصية: هي المحادثة الجادة الموجهة نحو هدف محدد غير مجرد الرغبة في المحادثة لذاها .

كما إن المقابلة الشخصية عدة أنواع وهي كالاتي :

1-المقابلة غير الموجهة .

2-المقابلة نصف الموجهة .

3-مقابلة ذات استمارة أسئلة مغلقة .

4-مقابلة ذات استمارة أسئلة مفتوحة .

5-المقابلة المركزة⁷⁸ .

وسيستخدم الباحث المقابلة الشخصية ، وهي مقابلة شخصية ذات أسئلة مفتوحة لجمع المعلومات والبيانات وعن طريق مقابلة مجتمع البحث المتمثل في جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا .

ز- تحليل البيانات

سيقوم الباحث بمراحل تبدأ من تنظيم البيانات لتسهيل الوصول عن طريقها إلى كتابة نتائج البحث (أو تقرير البحث) .

⁷⁷ محمد حسن عبد الباسط . أصول البحث الاجتماعي . مكتبة وهبة . القاهرة . مصر . ص 31-30 . (1982 م)
⁷⁸ خليل عمر معين . مرجع سبق ذكره . (1983 م)

وهي: تنظيم البيانات، وتصنيف البيانات، وتسجيل الملاحظات، وتحديد الأنساق والأنماط، وصياغة النتائج، والتحقق من النتائج، وأخيرا كتابة تقرير البحث.

مراحل تحليل البيانات

1. تنظيم البيانات

في هذه المرحلة يكون لدى الباحث كم كبير من البيانات، التي تم جمعها من الجامعة، ما بين مقابلة وملاحظة، كما أن لديه كم من الملاحظات الأولية التي سجلها أثناء جمع المعلومات، وهذه المعلومات سوف يتم تنظيمها وترتيبها لكي يتم الرجوع لها بشكل سريع.

2. تصنيف البيانات

في القراءة الأولية للبيانات التي تم جمعها من الجامعة، يبدأ الباحث في تسجيل نظام تصنيف يسير عليه أثناء التحليل، وهذا النوع من التصنيف هو عبارة عن إعطاء عناوين للمعلومات التي تحتويها البيانات المجموعة، وهذه الجزئيات قد تكون كلمة أو عبارة أو جملة أو فقرة كاملة، فهذا التصنيف يكون عنوان أو اسم لتلك الجزئيات التي يرى الباحث أنها ذات معنى في بحثه، وبعض أسئلة البحث عامل أساسي في تحديد وتوجيه نظام التصنيف.

3. تسجيل الملاحظات

بعد هذا التصنيف، سيقوم الباحث بقراءة ويسجل ملاحظاته بعد أن استقر في ذهنه هيكل مبدئي لهذا النظام التصنيفي، أي بعد أن أعطى عنوانا مميزا لكثير من جزئيات البيانات التي لديه، وبدأت تظهر لديه نقاط تمثل معالم وإن كانت باهتة للمعان في بداية التكون، ولم تكن ظاهرة عند الجمع الأولي للمعلومات، وتكون هذه الملاحظات على شكل أسئلة تؤدي إلى مزيد من البحث سواء في المعلومات المتوفرة أو للبحث عن معلومات

إضافية، أو على شكل تسجيل علاقات بين الفئات التي وضعت، لكنها تحتاج إلى تحقق. وكلما تكررت القراءة زاد احتمال اكتشاف شيء جديد في البيانات، ولذا فإن الباحث سوف يكثر من قراءة بياناته ولا يكتفي بالقراءة أو القراءتين، وفي هذه المرحلة يستطيع الباحث أن يحدد ما إذا كانت العينة التي حددها مرضية وتفي بغرض البحث أم لا، فكلما كثرت الأسئلة دون إجابات أو تعذر بناء نظام تصنيفي جيد كان ذلك مؤشراً على نقص العينة والحاجة لمزيد من البيانات .

4. تحديد الأنساق والأنماط

تحديد الأنساق والأنماط نوع من التصنيف، لكنه يكون على مستوى أعلى من التجريد، ولذا قد يسميه بعض الباحثين التصنيف المحوري، لأنه يجعل الفئات تدور على محور واحد، وقد يسميه آخرون أسر التصنيف، لأنه يجمع عدد من الفئات في أسرة واحدة ، وقد يسمى التصنيف الاستنتاجي (في مقابل التصنيف الوصفي) ، فبعد أن يتم التصنيف المفتوح، ويتم وضع الملاحظات عليها تعاد قراءة البيانات المصنفة، لتصنف الفئات مرة أخرى على شكل أنماط وأنساق في مستوى تجريدي أعلى من التصنيف المفتوح الذي هو عبارة عن عناوين لجزيئات المعلومات .

5. صياغة النتائج

بعد تكوين الأنماط والأنساق سوف يصوغ الباحث تلك الأنماط والأنساق على

شكل نتائج للبحث .

6. التحقق من النتائج ومصادقتها

في هذه المرحلة سوف يقوم الباحث بمراجعة للدراسات السابقة وأدبيات موضوع الدراسة، للتحقق من النتائج التي توصل إليها، ومناقشتها، وتعديل ما يرى تعديله أو بيان رأيه فيها. وهو في هذه المرحلة يتأكد من أن ما توصل إليه بعد عمليات التصنيف المختلفة لا يوجد في البيانات الأساسية ما يناقضه، أو يجعله يعيد النظر في الافتراضات التي توصل إليها⁷⁹.

وعملية التحليل عملية متداخلة المراحل، وتستمر إلى آخر لحظة في كتابة تقرير البحث .

ر- إثبات صحة البيانات

لإثبات صحة البيانات يستخدم الباحث نفس الأسئلة التي طرحها على المعنيين في الجامعة ومقارنتها ببعضها لإثبات مصداقيتها من عدمها، وغير في بعض الأسئلة تغيير شكلي وليس جذري ليتسنى تحقيق المصادقية المطلوبة .

وكذلك قام الباحث بمراجعة الوثائق والمستندات المتعلقة بعملية التقويم في الجامعة ومقارنتها بالمعلومات التي تحصل عليها في المقابلة الشخصية التي أجراها مع عينة البحث المسؤولة عن عملية التقويم في الجامعة ، والتي تقوم الجامعة باستخدامها في عملية التقويم مثل الإستيانات وتقارير التقويم من أجل التأكد من صحة البيانات التي تحصل عليها الباحث .

⁷⁹ ترجمة مقدمة من الباحثة نواف الفهد جامعة الخليج العربي بتاريخ . RESEARCH METHODES IN SPECIAL EDUCATION (2-8 - 2005 م)

الفصل الرابع

عرض البيانات وتحليلها

المبحث الأول :- نبذة عن جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا إندونيسيا

تعتبر الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بصفة عامة مراكز إشعاع علمي وثقافي في المجتمع، وهي المصدر الأساسي لإعداد تنمية القوى البشرية التي تسهم في برامج ومخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات، وذلك من خلال نشر المعرفة والقيام بالبحوث العلمية التربوية والاجتماعية وإعداد الدراسات والإحصائيات المطلوبة وإعداد الكوادر العلمية المؤهلة وبالتالي تعتبر جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية (UINSA) في سورابايا، المعروفة باسم UINSA سورابايا هي واحدة من أقدم الجامعات الإسلامية الحكومية في إندونيسيا. أنشأت في 5 يوليو 1965. وتقع في سورابايا، عاصمة مقاطعة جاوا الشرقية، وأن هذه الجامعة لديها الموقف السياسي والديني الاستراتيجي. وكانت في بداية تأسيسها تسمى المعهد العالي الإسلامي الحكومي وتتكون من أربعة فروع وهي (كلية التربية سابقاً مولانا مالك إبراهيم مالانج) و (كلية التربية في كولون أغون) و (كلية أصول الدين في كيديري) و (باماكاسان مادورا) وتعتبر موطن لمئات وحتى آلاف من المؤسسات التعليمية النوعية في المرحلتين الابتدائية والثانوية بالإضافة إلى 3.582 مدرسة إسلامية داخلية (المدارس الإسلامية الداخلية) و 9.895 مدرسة دينية. ونظرا لموقعها الاستراتيجي، UINSA سورابايا لديها ميزة كونها تعتبر مركزا للتميز في دراسة الإسلام والعلوم.

وتقدم UINSA سورابايا مجموعة واسعة من البرامج الدراسية، بدءاً من صميم الدراسات الإسلامية في العلوم التطبيقية الحديثة، والتي تم إعتماها على الصعيد الوطني (75٪ منها معتمدة)، والتكيف مع المعايير الدولية في إدارة التعليم العالي.

والجامعة توفر أيضاً أنظمة التعلم والخبرات حياتية ممتازة للطلاب تتميز بنمط دراسة تكاملية تحويلية من خلال تحقيق التكامل بين نظام التعليم والبحث العلمي والتواصل مع المجتمع. والجامعة توظف أيضاً نماذج التعلم التجريبي ومدعومة من قبل نظام التعلم الحديث باستخدام نماذج التعلم المختلط، والتي تجمع بين التعلم وجهاً لوجه والتعلم عبر الإنترنت. وبالإضافة إلى ذلك، فهي مدرسة داخلية إسلامية لتقوية العقل والقيم الإسلامية المتاحة للطلاب.

وفي الآونة الأخيرة، في أوائل عام 2016، وصلت إلى الجامعة إلى الترتيب الأول الوطني PTKIN (الجامعات الإسلامية الإندونيسية) من خلال ICU4 (4 كليات وجامعات دولية). والآن، UINSA سورابايا يوجد بها حوالي 13,000 طالب قادمين من مختلف المناطق والبلدان وأنها تجلب عبقرية الإبداع المحلي لخلق جو أكثر أكاديمي. والجامعة لديها أيضاً حوالي 591 عضو هيئة تدريس الذين هم على استعداد لتعليم الطلاب ودراسة البحوث.

جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية (UINSA) سورابايا

الشعار : بناء الصفات الشخصية. والذكية، الورع والأمة الكرام

الرؤية : نحو جامعة إسلامية ممتازة على الصعيد التنافسي والدولي .

البعثات : لتوفير تعليم عالي الجودة للدراسات الإسلامية والعلوم والتكنولوجيا الممتازة التي قادرة على المنافسة ولإجراء بحوث حول الدراسات الإسلامية والعلوم والتكنولوجيا التي هي

ذات الصلة مع مطالب المجتمع ولتطوير النماذج المستندة إلى الأبحاث مع إشراك المجتمع المحلي.⁸⁰

كما توجد في جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا عشر كليات (10 كليات)

وسبعة وخمسون قسم (57 فسماً) وهي كالآتي :-

أ- كلية الآداب والعلوم الإنسانية وتحتوي على أربعة أقسام وهي :-

1- قسم اللغة العربية وأدبها

2- قسم التاريخ والثقافة الإسلامية

3- قسم الآداب الإنجليزي

4- قسم اللغة الإندونيسية وأدبها

ب- كلية الدعوة والتواصل وتحتوي على خمسة أقسام وهي :-

1- قسم علم التواصل

2- قسم التواصل والدعوة الإسلامية

3- قسم تطوير المجتمع الإسلامي

4- قسم الإشراف الإسلامي

5- قسم إدارة الدعوة

ج- كلية الشريعة والأحكام وتحتوي على سبعة أقسام وهي :-

1- قسم الاحوال الشخصية

2- قسم أحكام الإقتصاد الشرعي

3- قسم القانون الجنائي الإسلامي (الجناية)

⁸⁰ الموقع الإلكتروني للجامعة www.uinsby.ac.id

- 4- قسم أحكام ومقارنة المذاهب
- 5- قسم الأوقاف وشؤون الزكاة
- 6- قسم علم الفلك
- 7- قسم الكفاءة السياسية
- د- كلية التربية والتعليم وتحتوي على سبعة أقسام وهي :-
- 1- قسم الإدارة التربوية
- 2- قسم تعليم اللغة العربية
- 3- قسم تعليم العلوم الدينية
- 4- قسم تعليم علم الحساب
- 5- قسم تعليم اللغة الإنجليزية
- 6- قسم معلم المدرسة الابتدائية
- 7- قسم معلم رياض الأطفال
- هـ- كلية أصول الدين والفلسفة وتحتوي على سبعة أقسام وهي :-
- 1- قسم الفلسفة الدينية
- 2- قسم الفلسفة السياسية الإسلامية
- 3- قسم الأخلاق والتصوف
- 4- قسم علم العقيدة
- 5- قسم علم القرآن والتفسير
- 6- قسم علم الحديث
- 7- قسم مقارنة الأديان
- و- كلية علم الاجتماع والسياسة وتحتوي على ثلاثة أقسام وهي :-

- 1- قسم علم السياسة
- 2- قسم العلاقات الدولية
- 3- قسم علم الاجتماع
- ز- كلية العلوم والتكنولوجيا وتحتوي على ستة أقسام وهي :-
 - 1- قسم العلوم البحرية
 - 2- قسم علم الحساب
 - 3- قسم التقنية الطبيعية
 - 4- قسم علم البيولوجيا
 - 5- قسم التقنية الهندسية
 - 6- قسم نظم المعلومات
- ع- كلية علم النفس والطب وتحتوي على قسماً واحداً وهو :-
 - 1- قسم علم النفس
- ل- كلية الإقتصاد والتجارة الإسلامية وتحتوي على أربعة أقسام وهي :-
 - 1- قسم الإقتصاد الشرعي
 - 2- قسم علم الإقتصاد
 - 3- قسم المحاسبة
 - 4- قسم الإدارة
- م- كلية الدراسات العليا

وتحتوي على أربعة أقسام للدكتوراه وهي :-

 - 1- قسم الدراسة الإسلامية

2- قسم علم التفسير والقرآن

3- قسم الإقتصاد الإسلامي

4- قسم التربية الإسلامية

وتحتوي أيضاً على تسعة أقسام للماجستير وهي :-

1- قسم الدراسة الإسلامية

2- قسم علم التفسير والقرآن

3- قسم الإقتصاد الإسلامي

4- قسم التربية الإسلامية

5- قسم علم الحديث

6- قسم تعليم اللغة العربية

7- قسم فلسفة الدين

8- قسم التواصل ونشر الإسلام

9- قسم القانون الدستوري⁸¹

⁸¹ مكتب المحفوظات بكلية الدراسات العليا

عرض البيانات

وفي هذا المبحث عرض للبيانات التي تحصل عليها الباحث من المصادر الأساسية للبحث وتقتضي الأمانة العلمية بعرض البيانات وفق مصادرها كلا حسب إسمه وصفته وإجابته علي الأسئلة التي قدمت له أثناء المقابلة الشخصية بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا ثم بعد عرضها وفق لذلك يقوم الباحث بتقديم خلاصة كاملة لجميع البيانات التي تحصل عليها وفق تساؤلات البحث، وفي ما يلي قائمة بمصادر البحث الأساسية التي أجريت معهم المقابلة الشخصية :-

- 1- الدكتور خير النعم / الصفة : رئيس وحدة الجودة
 - 2- الدكتور أصف سيف الحمداني / الصفة : رئيس وحدة تقويم جودة أعضاء هيئة التدريس
 - 3- الأستاذ الدكتور حسين عزيز / الصفة : عميد كلية الدراسات العليا
- عرض البيانات**

عرض البيانات التي تحصل عليها الباحث وفقاً للمقابلة الشخصية التي أجراها الباحث مع المصادر الأساسية للبحث .

المبحث الثاني :- أنواع التقويم المعتمدة في تقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

بناء على البيانات التي تحصل عليها الباحث فيما يخص انواع التقويم المعتمدة التي تقوم بها ادارة الجامعة من اجل تقويم اعضاء هيئة التدريس ، فإن هذه الانواع تنحصر في ثلاثة انواع معتمدة تطبقها الجامعة والتي سوف يعرضها الباحث على النحو التالي :-

أ-تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس

تقوم الجامعة ببرنامج التقويم على أعضاء هيئة التدريس بطريقة تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس عن طريق الإستبيان الخاص والمعد لتقويم أعضاء هيئة التدريس حيث يتم نشر الإستبيان على موقع التواصل الإجتماعي الخاص بالجامعة وبعدها يقومون الطلبة بتعبئة هذا الإستبيان ويتم ذلك في نهاية كل فصل من كل سنة دراسية .

وينطلق هذه البرنامج وفق معايير الجودة الوطني رقم 44 لسنة 2015 م ولجنة الجودة بالجامعة هي التي تحدد هذه المعايير من الدستور الوطني ورؤساء الأقسام في الكليات هم من يقومون بعملية التقويم تم تنقل النتائج الى مكتب تقويم أعضاء هيئة التدريس ثم بعد ذلك تنقل الى مكتب الجوده بالجامعة .⁸²

ويعتبر هذا النوع من أسهل أنواع التقويم الذي يطبق على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ويكون عن طريق الإستبيان المعد من قبل إدارة الجامعة حيث يقومون الطلبة بتعبئة الاستبيان المعد ، وإشراك الطلبة في عملية التقويم تعتبر ضرورية لأنهم إحدى مدخلات العملية التعليمية.

وهذا البرنامج ينطلق وفق معايير جودة عضو هيئة التدريس التي حددها إدارة الجودة الشاملة والجهة المسؤلة عن التقويم هي إدارة الجودة بالجامعة .⁸³

⁸² مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سوربايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سوربايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

⁸³ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سوربايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سوربايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

حيث ينطلق هذا التقويم وفق معايير الجودة التي حددتها إدارة الجودة بالجامعة وهم من يقومون بالإشراف وتنفيذ هذه العملية ونشر الاستبيان على موقع التواصل الاجتماعي وجمعه.

ولاحظ الباحث بأن هناك تطابق في الإجابة بين رئيس وحدة الجودة في الجامعة ورئيس وحد تقويم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا فيما يخص تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

ب-التقييم الذاتي

وهو أحد أنواع التقويم المعتمد في الجامعة ويعتبر من الأنواع الأكثر شيوعاً وقبولاً في عمليات التقويم السائدة لأنه يتميز بالسرية والخصوصية ويسمى أيضاً التقويم الشخصي .

وهي عبارة عن تقرير خاص يكتب من كل عضو هيئة التدريس عن نفسه ويتم ذلك أيضاً في نهاية كل فصل من كل سنة دراسية .⁸⁴

حيث يودي هذا النوع الي تشجيع عضو هيئة التدريس لنقد نفسه لمعرفة نواحي الضعف والقوة في أدائه وهو قادر على ذلك .

التقويم الشخصي لعضو هيئة التدريس لنفسه وتتم عن طريق كتابة تقرير خاص من عضو هيئة التدريس عن نفسه يتعلق هذا التقرير بمهام عضو هيئة التدريس الثلاثة وهي التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع وتتم كتابة هذا التقرير في نهاية كل فصل من كل

⁸⁴ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

سنة دراسية وإن هذا البرنامج ينطلق وفق معايير الجودة الشاملة لأعضاء هيئة التدريس ولجنة الجودة بالجامعة هي التي تقوم بإعداد هذا التقييم ورؤساء الأقسام بالكلية هم من يقومون بعملية التقييم ومن الناحية الإدارية فإن عملية التقييم تقوم حسب تنظيم الجودة في الجامعة ومن الناحية الإجرائية تقوم عملية التقييم تحت إشراف إدارة الجودة بالجامعة.⁸⁵

إن عملية التقييم هذه تتم عن طريق كتابة تقرير من عضو هيئة التدريس عن نفسه موضعاً فيه جوانب القصور والقوة في أدائه لأنه هو الأدرى بمعرفة هذه النواحي من غيره وهو أيضاً ينطلق من ضمن معايير الجودة في الجامعة .

ولاحظ الباحث بأن الإجابات التي تحصل عليها من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة تقويم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا فيما يتعلق بالتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس كانت متطابقة .

ج- تقييم رئيس القسم

يعتبر هذا النوع من التقييم من الأنواع المهمة في عملية التقييم حيث يعتبر رئيس القسم هو المسؤول الأول والأقرب لعضو هيئة التدريس وعلى دراية كافية بمهامه ونشاطاته التعليمية والعلمية.

⁸⁵ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

بعد نهاية كل فصل دراسي يقوم رئيس القسم في كل كلية بأعداد تقرير عن كل أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويحتوي هذا التقرير عن المهام الرئيسة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس من الناحية البحثية والتدريسية وخدمة المجتمع .⁸⁶

بما أن رئيس القسم كونه المسؤول المباشر والملازم لعضو هيئة التدريس فهو على دراية تامة بمهامه ونشاطاته ويستطيع أن يحدد نواحي القصور والضعف في أداء عضو هيئة التدريس وكذلك في تحديد نقاط القوة ويتم ذلك بكتابة تقرير عن هذه النواحي في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

حيث ينحصر هذا التقويم الذي يقوم به رؤساء الأقسام في الكليات بكتابة تقرير عن أداء أعضاء هيئة التدريس في نهاية كل فصل دراسي موضحين فيه الجوانب الوظيفية لأداء أعضاء هيئة التدريس خلال هذا الفصل الدراسي .⁸⁷

وينطلق أيضاً من برنامج الجودة التي حددتها الجامعة على أعضاء هيئة التدريس

ولاحظ الباحث أن جميع البيانات التي تحصل عليها من مجتمع البحث فيما يخص تقويم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس بالجامعة كانت متطابقة الى حد كبير .

النتائج التي توصل اليها الباحث فيما يخص اساليب وطرق التقويم المتبعة بالجامعة:

⁸⁶ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

⁸⁷ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

وبعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لما تحصل عليه من المصادر الأساسية وحيث إنَّ جميع بيانات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها وبالتالي فإن الباحث حدد اساليب التقويم المعتمدة للجامعة على النحو التالي :-

- 1- طريقة تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس عن طريق الإستبيان الخاص والمعد لتقويم أعضاء هيئة التدريس .
- 2- طريقة التقويم الشخصي من عضو هيئة التدريس لنفسه وتتم عن طريق كتابة تقرير خاص من عضو هيئة التدريس عن نفسه يتعلق هذا التقرير بمهام عضو هيئة التدريس الثلاثة وهي التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع وتتم كتابة هذا التقرير في نهاية كل فصل من كل سنة دراسية
- 3- طريقة التقرير المعد من رئيس القسم العلمي في كل كلية عن أعضاء هيئة التدريس بالقسم ويحتوي هذا التقرير عن المهام الرئيسة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس من الناحية البحثية والتدريسية وخدمة المجتمع
- 4- إن رؤساء الأقسام في الكليات بالجامعة هم من يقومون بالإشراف على عملية التقويم.
- 5- إن برنامج التقويم المطبق في الجامعة ينطلق وفق معايير جودة أعضاء هيئة التدريس .
- 6- إن وحدة الجودة بالجامعة هي من تقوم بعملية التقويم وتحديد معايير الجوده لأعضاء هيئة التدريس .

المبحث الثالث :- كيفية استفادة الجامعة من عملية التقييم في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس

ان برنامج التقييم من اهم البرامج التي تساهم مساهمة مباشرة في انجاح برامج التطوير المختلفة المطبقة بالجامعة وهو دائما ما يصاحب برامج تطبيق الجودة الشاملة بالجامعات والمؤسسات المختلفة وتستفيد منه الجامعات استفادة مباشرة لكي تحقق اهداف التقييم والتطوير وحيث ان هذا البرنامج يتعلق بتقويم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة فان الباحث من خلال المقابلة الشخصية التي اجراها مع المصادر الاساسية فيما يخص الكيفية التي استفادة منها الجامعة فانه تحصل على البيانات التالية :-

أ- تحديد الاستراتيجية لترقية أداء أعضاء هيئة التدريس

تقوم الجامعة بعد برنامج التقييم التي تجريه على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في نهاية كل فصل بعد تجميع نتيجة الإستبيان وجمع المعلومات عن كل أعضاء هيئة التدريس تقوم بعقد إجتماع تشاوري في نهاية كل فصل أو ما بين فصل وآخر مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لإطلاعهم على نتيجة الإستبيان وكيفية الاستفادة من هذه النتائج⁸⁸ حيث تقوم بتحديد إجتماع يعقب كل عملية تقويم تطبق لتوضيح وشرح ماتحصل عليه من نتائج مع أعضاء هيئة التدريس وكيفية الاستفادة منها ومعالجة نواحي القصور في الأداء حسب ماتحصل عليه من معلومات .

⁸⁸ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

حيث يتم الاستفادة في ترقية أعضاء هيئة التدريس من خلال وضع برنامج لکیفیه التعامل مع النتائج الصادره عن هذا التقييم سواء أكانت سلبیه أو إجابیه .⁸⁹

وتتم الاستفادة بوضع خطة أو برنامج لمعالجة جوانب القصور والضعف وتعزيز جوانب القوة في أداء أعضاء هيئة التدريس وهذه الخطة تنطلق وفق معايير جودة عضو هيئة التدريس بالجامعة لكي يتم تطويره وهذا ينعكس إيجاباً في تطوير الجامعة

ولاحظ الباحث بأن الإجابات المتعلقة بتحديد الإستراتيجية لترقية أداء عضو هيئة التدريس جاءت متطابقة من كل من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة تقويم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا .

ب-جوانب القوة والضعف في أداء أعضاء هيئة التدريس

من خلال هذا التقييم يتم الاتفاق على وضع برنامج حول كيفية تحسين أو تطوير أعضاء هيئة التدريس في بعض جوانب القصور والضعف لديهم والبحث عن الكيفية التي من شأنها أن تؤدي الى تطوير أو تحسين جوانب القصور لديهم مثل أعطائهم ورشة عمل أو إرسالهم الى دورات تدريبية أو إستكمال دراستهم التعليمية ويتم هذا عن طريق خطة من إدارة الجامعة .⁹⁰

حيث يتم في هذه الخطة المدروسة والمعدة من قبل إدارة الجامعة تحديد الطريقة أو الكيفية التي من شأنها تقويم جوانب القصور والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس مثل إقامة ورش

⁸⁹ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

⁹⁰ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

عمل أو إقامة دورات تدريبية لرفع من كفاءة عضو هيئة التدريس سواءً داخلية أو خارجية وكذلك لتعزيز جوانب القوة لديهم .

وايضا تتم معالجة جوانب القصور والضعف في الأداء لديهم وتعزيز جوانب القوة مثل تكملة النواقص في الوسائل التعليمية أو إعطائهم دورات تدريبية كلاً حسب تخصصه وإن هذه الإستفادة ضعيفة مقارنة بما هو مستهدف من هذه العملية لأنها غالباً ماتكون الإستفادة من ناحية الترقية المالية وليست الوظيفية .⁹¹

وبما إن هذه الإستفادة ضعيفة بعض الشي مقارنة بما هو متوقع بعد تحديد جوانب القصور والقوة في الأداء من خلال النتائج التي تحصلت عليها الجامعة من برامج التقويم الذي يتم تطبيقه ، من الناحية الوظيفية ولكن غالباً ماتكون هذه الإستفادة من الناحية المالية .

ولاحظ الباحث من خلال الإجابات التي تحصل عليها من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة تقويم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا فيما يخص بتحديد جوانب القوة والضعف في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كانت متطابقة .

النتائج التي توصل اليها الباحث فيما يخص كيفية استفادة الجامعة من عملية التقويم في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس

⁹¹ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

وبعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لمصادرها الأساسية توصل الباحث إلى نتائج عامه للبيانات المتعلقة بهذا السؤال ، وبما إنَّ جميع إجابات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها ومع ملاحظات الباحث وبالتالي فإن الباحث يعرض نتائجها علي النحو الآتي:-

1- إستفادت الجامعة من نتائج التقييم الذي يتم تطبيقه في تحديد جوانب القوة في أداء أعضاء هيئة التدريس لتعزيزها وتطويرها وتحديد جوانب القصور والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لتقويمها وتحسينها .

2- إن هذه الإستفادة من عملية التقييم التي تطبق في الجامعة تأتي وفق خطة موضوعة من إدارة الجامعة لترقية أعضاء هيئة التدريس من الناحية الوظيفية والمالية الا ان الجانب الوظيفي ضعيف جدا مقارنة بالجانب المالي حيث يحتاج الى العديد من الامكانيات والظروف التي تبقى من التحديات التي تواجه الجامعة .

المبحث الرابع :- الصعوبات والتحديات التي تواجه جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا في تطبيق أساليب التقييم

ان المؤسسات التعليمية وفي مقدمتها الجامعات دائما ما تواجهها الكثير من الصعوبات والتحديات اثناء تنفيذها للخطط المعتمدة عندما تنتقل هذه الخطط الى مرحلة التنفيذ ، ومن ضمنها برنامج التقييم ، وتوصل الباحث من خلال البيانات التي تحصل عليها الى جملة من التحديات والصعوبات التي تواجه الجامعة عند تطبيقها لبرامج التقييم المعتمدة وهي على النحو التالي :-

أ-المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة

إن الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة في تطبيق أساليب التقويم كثيرة ومنها التكلفة العالية المصاحبة لعملية التقويم وكذلك بعض النتائج السلبية التي تظهرها عملية التقويم عن أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي تؤثر سلباً في أداء عضو هيئة التدريس .⁹²

حيث إن هذه الصعوبات التي تواجه إدارة الجامعة في تطبيق أساليب التقويم والنتائج الصادرة منه والمتمثلة في تكلفة التقويم وما يصاحبها من لجان إشرافيه وإعداد البرامج والقائمين بهذه العملية تؤثر سلباً على نتائج التقويم والاستفادة منها بالشكل المطلوب .

حيث أن الإدارة تحتاج إلى ميزانية مالية تصرف على عملية التقويم حيث أن تكلفة عملية التقويم من المشكلات والتحديات الفعلية التي تواجه إدارة الجامعة في تطبيق التقويم وما يترتب عنها من جهد ووقت وكذلك النتائج السلبية في أداء عضو هيئة التدريس التي تؤثر في ضعف الأداء الوظيفي .⁹³

حيث أن هذه الصعوبات تقيد إدارة الجامعة في تنفيذ برنامجها المعد للاستفادة من نتائج التقويم ومن تطوير كفاءة عضو هيئة التدريس لأن هذه البرامج تحتاج للدعم المالي الكافي لإجرائها .

ولاحظ الباحث بأن إجابات كلاً من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة التقويم وعميد كلية الدراسات العليا فيما يتعلق بالمشكلات المتعلقة بالإدارة العليا بالجامعة كانت متطابقة .

⁹² مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سوربايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سوربايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

⁹³ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سوربايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سوربايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

ب-المشكلات المتعلقة بالمقيم

من الصعوبات التي تواجه الجامعة في تطبيق التقويم ان الخطة الاستراتيجية لبرنامج التقويم غير واضحة للكثير من أعضاء هيئة التدريس وان المشرفين على هذه العملية ليس لهم دراية تامة بكيفية إجراء عملية التقويم بالصورة الصحيحة .⁹⁴

ومن الصعوبات الموجوده أيضاً والمتعلقة بالمقيم نفسه هي عدم وضوح الخطة الإستراتيجية لبرنامج التقويم وعدم معرفة الكيفية أو الطريقة لإجراء عملية التقويم وهذه الصعوبات مرتبطة و متأثرة بالإمكانيات المادية المتاحة للجامعة .

كما توجد بعض المشكلات في تطبيق التقويم في الجامعة متعلقة بعدم وجود معايير واضحة لإستراتيجية عملية التقويم .⁹⁵

وكذلك من الصعوبات والتحديات التي تواجه المقيمين هي عدم وجود معايير واضحة لعملية التقويم في الجامعة لأن الكثير من المقيمين يهتمون بالجوانب الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في تقييمهم مما يؤثر سلباً على تقويمه وتطويره

ولاحظ الباحث كذلك بأن الإجابات التي تحصل عليها من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة تقويم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا فيما يتعلق بالمشكلات المتعلقة بالمقيم نفسه كانت متطابقة .

⁹⁴ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

⁹⁵ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

ج-المشكلات المتعلقة بالعاملين

عدم حصول أعضاء هيئة التدريس بعد عملية التقويم على إرجاع الاثر وهي من أهم المشكلات المتعلقة بعملية التقويم والتي تؤثر على جدية وفاعلية هذه العملية وكذلك عدم حصولهم على القرارات الناتجة من هذه العملية بخصوص الترقية الوظيفية .⁹⁶

حيث أنه من ضمن الصعوبات الموجودة والتي تواجه العاملين أو أعضاء هيئة التدريس هي عدم إرجاع الأثر بعد نتائج عملية التقويم أي عدم حصولهم على الترقيات والميزات والدورات المعدة لهم من أجل ترقيةهم وهذا يؤثر على جدية التقويم وفاعليته .

حيث عدم تطبيق القرارات الناتجة عن عملية التقويم على أعضاء هيئة التدريس والتي أدت بدورها الى جعلها عملية روتينية بسبب عدم تطبيق نتائجها في إرجاع الأثر .⁹⁷

وبما أن عدم تطبيق القرارات الناتجة عن عملية التقويم والتي تؤدي الى جعل عملية التقويم عملية روتينية لا تتعدى الحصول على النتائج على هيئة قرارات مكتوبة فقط بدون تنفيذ وهذا بدوره يؤدي الى عدم جدية التقويم وعدم التفاعل معه في المستقبل من قبل أعضاء هيئة التدريس .

⁹⁶ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

⁹⁷ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

ولاحظ الباحث بأن جميع الإجابات جاءت متطابقة فيما يخص المشكلات المتعلقة بالعاملين من كل من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة تقويم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا بالجامعة .

النتائج التي تحصل عليها الباحث فيما يخص الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة في تطبيق برنامج التقويم

وبعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لما تحصل عليه من المصادر الأساسية وحيث إنَّ جميع بيانات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها وبالتالي فإن الباحث توصل الى النتائج التالية:-

- 1- تواجه الجامعة بعض الصعوبات في تطبيق التقويم كنقص الموظفين المؤهلين لأداء عملية التقويم .
- 2- عدم وضوح وفهم برنامج التقويم للكثير من أعضاء هيئة التدريس .
- 3- قلة الإمكانيات المادية لإجراء عملية التقويم وما يصاحبها .
- 4- الكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لا يطبق نتائج التقويم .
- 5- بعض أعضاء هيئة التدريس لا يعترفون بنتيجة التقويم عندما تكون هذه النتيجة سلبية
- 6- عدم الحصول على إرجاع الأثر الكافي لأعضاء هيئة التدريس بعد عملية التقويم .

المبحث الخامس :- الحلول المقترحة لحل التحديات والصعوبات في تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

إن الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة في تطبيقها لبرنامج التقييم يكون من واجب الإدارة ان تدرس تلك الصعوبات والتحديات وتضع لها الحلول والمقترحات التي تتصدى بها لتلك العوائق التي تقف حائل بينها وبين انجاح برنامجها ، ولذلك تحصل الباحث عن وجهة نظر الإدارة وخططها لمواجهة هذه الصعوبات والتحديات والتي تكمن في النقاط التالية :-

اولاً: العمل على تطوير كفاءة عضو هيئة التدريس وتوضيح عملية التقييم له والتعريف بعملية التقييم قبل البدء بها والعمل على تقسيم وتوزيع الإجراءات والخطوات المتبعة لتنفيذ عملية التقييم على أعضاء هيئة التدريس كلا حسب مجاله وتوضيح الغاية أو الهدف من عملية التقييم والعمل على توفير الجهد والوقت الملائم لإنجاز هذه العملية⁹⁸ ،

حيث تسعى الجامعة لوضع بعض الحلول لحل التحديات والصعوبات التي تواجه عملية التقييم كتوفير الوقت الذي تحتاجه عملية التقييم وتوضيح الغرض والهدف منها والتعريف بها قبل البدء في إجراء العملية وتوزيع المهام على القائمين بالعملية لكي يتم الحصول على الاستفادة المطلوبة من عملية التقييم .

⁹⁸ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

ثانياً : توفير الوقت المناسب والمحدد لهذه العملية والعمل على توفير الدعم المالي الكافي الذي تحتاجه ووضع برنامج تدريبي للموظفين على كيفية إجراء عملية التقييم .⁹⁹

نظراً لارتباط نجاح عملية التقييم بتوفير الامكانيات ومتطلبات عملية التقييم وذلك يتوفر الدعم المالي والتغطية المالية لبرنامج التقييم الذي يعتبر جزءاً من الخطة الاستراتيجية لتطوير الجامعة الذي يجب ان تتوفر له الميزانية المخصصة له التي سوف تغطي متطلبات التنفيذ ومتطلبات التطوير .

ثالثاً : عقد إجتماعات دورية لتوضيح عملية التقييم والهدف منها والعمل وتنفيذ ما يتوصل اليه من عملية التقييم من الجانب الوظيفي لترقية اداء عضو هيئة التدريس ولا يقتصر على الترقيات المالية حتى اصبح برنامج التقييم تقليدي يهتم بالجانب المالي فقط .¹⁰⁰

حيث سوف ينعكس ذلك على نجاح البرنامج ونجاح التنفيذ عند فهم البرنامج وتنفيذ اهدافه

ولاحظ الباحث بأن جميع الإجابات التي تحصل عليها فيما يتعلق بالحلول المقترحة لحل التحديات والصعوبات التي تواجه تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة جاءت متطابقة من كلاً من رئيس وحدة الجودة ورئيس وحدة تقييم أعضاء هيئة التدريس وعميد كلية الدراسات العليا بالجامعة .

⁹⁹ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

¹⁰⁰ مقابلة شخصية مع الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة بجامعة سنان أمبيل سورابايا) والدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقييم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل) يوم الخميس / بتاريخ 19- 5 - 2016م / الساعة 10:00 صباحاً ومع الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل سورابايا) يوم الثلاثاء / بتاريخ 24 - 5 - 2016م / الساعة 2:00 ظهراً

النتائج التي توصل اليها الباحث فيما يخص الحلول المقترحة لحل التحديات في
تقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

وبعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لما تحصل عليه من المصادر الأساسية وحيث إنَّ
جميع بيانات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من
صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها وبالتالي فإن الباحث توصل الى النتائج
التالية:-

- 1- وضع برامج تدريبية لتطوير وتحسين من كفاءة أعضاء هيئة التدريس .
- 2- وضع برنامج تدريبي للقائمين بعملية التقويم على الأصول العلمية والصحيحة .
- 3- وضع برنامج للتعريف بعملية التقويم ومميزاتها .
- 4- العمل على المتابعة المستمرة لعملية التقويم وإنجازها في الموعد المحدد لها .
- 5- العمل على توفير الدعم المالي والكافي لعملية التقويم وماينتج عنها .

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

المبحث الأول :- مناقشة بيانات أنواع التقييم المعتمدة في تقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية

بعد حصول الباحث على البيانات من مصادرها الرئيسية والثانوية فيما يخص أنواع التقييم المعتمدة بالجامعة التي تخص أعضاء هيئة التدريس وحيث أثّرنا في الجانب النظري في هذا البحث على أن عضو هيئة التدريس يمثل العمود الفقري للجامعة، فمكانة الجامعة مرتبطة بأساتذتها، وأصبحت سمعة وقوة الجامعة تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء ومكانة علمائها .

101

وحيث أن الجامعات تركز على العناصر العلمية والتعليمية الثلاث والتي يعتبر أهمها عضو هيئة التدريس فإن تقييم أداء عضو هيئة التدريس يعتبر معياراً تتخذ في ضوءه بعض دور متجدد بصفة مستمرة مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل عضو هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل التطوير التدريبي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي .

102

¹⁰¹ ضياء الدين زاهر . تقييم أداء الأستاذ الجامعي . الأداء البحثي كنموذج . مستقبل التربية العربية . المجلد الأول . العدد الثالث . ص 39 . (1995 م)

¹⁰² علي بن ناصر شتوي آل زاهر . برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية . مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها . جامعة أم القرى . معهد البحوث (رسالة دكتوراه منشوره) . مكة المكرمة . ص 4 . (2006 م)

وتقوم الجامعة بهذا البرنامج وفق البيانات التي تحصل عليها الباحث وذلك حسب معايير الجودة الوطني رقم 44 لسنة 2015 ولجنة الجودة بالجامعة التي أنيط بها تحديد المعايير من الدستور الوطني والذي ينطلق وفق معايير الجودة الشاملة لأعضاء هيئة التدريس ولجنة الجودة بالجامعة ويرى الباحث أن اعتماد الجامعة في تقويمها لأعضاء هيئة التدريس حينما ينطلق من تلك المعايير فانه يعتبر من أهم الخطوات لتحقيق الهدف من التقويم والتي تتلخص في النقاط التالية

1. تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في قاعات الدراسة .
2. تزويد عضو هيئة التدريس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في أدائه التدريسي .
3. تزويد الإداريين من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية لعضو هيئة التدريس .
4. تزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعد في اختيار المقررات الدراسية وكذلك المدرسين
5. تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن التدريس الجامعي باعتباره إحدى وظائف الجامعة الرئيسية .
6. المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج لأهداف التربية .¹⁰³

¹⁰³حسن جامع . اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم . مجلة كلية التربية – جامعة الاسكندرية . م.ج6 . ع1 . ص58 . (1993 م)

وهذا من حيث منطلق التقويم أما من حيث الطريقة ونوعية التقويم فان الجامعة تعتمد على استخدام ثلاث طرق تنحصر في التالي :-

أ-تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس

تقوم الجامعة ببرنامج التقويم على أعضاء هيئة التدريس بطريقة تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس عن طريق الإستبيان الخاص والمعد لتقويم أعضاء هيئة التدريس حيث يتم نشر الإستبيان على موقع التواصل الإجتماعي الخاص بالجامعة وبعدها يقومون الطلبة بتعبئة هذا الإستبيان ويتم ذلك في نهاية كل سمستر من كل سنة دراسية .

وهذا النوع من التقويم الذي تقوم به الجامعة يجمع العديد من الإيجابيات والسلبيات قد أشار اليها الباحث في الجانب النظري حيث يتميز أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بأنه :-

1. يتميز بدرجة ثبات عالية ودرجة صدق جيدة .
 2. أن هذا الأسلوب ذا نتائج موضوعية وغير متميزة .
 3. يعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب تقييم الأداء الوظيفي .¹⁰⁴
- كما انه الى جانب الإجابيات هناك عيوب تعتري هذا الأسلوب منها :

1. أن غالبية الطلاب ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد .

¹⁰⁴ مليحان معيض الثبيتي . التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة (دراسة تحليلية نقدية) . رسالة التربية وعلم النفس . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية . العدد السابع الرياض . ص28 . (1417 هـ)

2. إن الطلاب عند تقييمهم يركزون على السمات والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.¹⁰⁵

3. إن تقييم الطلاب يتأثر كلياً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب, نوع المقرر والتخصص .

4. إن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة والتقليل من مكانته في الجامعة.¹⁰⁶

وكما ان هذا الاسلوب قد يقع في خطأ الهالة وهذا ما أشار اليه القحطاني ويقع هذا الخطأ عندما يقع المقيم تحت تأثير جانب واحد من أداء العامل الذي يقوم بتقييمه مما يؤثر على تقديره العام لذلك الأداء كأن يتم تقييم أداء عامل ما بأنه مرتفع بسبب أن المقيم يعرف أو يعتقد أن العامل متفوق في صفة معينة من صفاته التي يحبها المقيم¹⁰⁷

بمعنى ان الطالب أثناء تقييمه لعضو هيئة التدريس قد يكون معجب بصفه من صفات عضو هيئة التدريس والتي يحبها الطالب وهذه الصفة سوف تطغى عنده سلبيات عضو هيئة التدريس المحببه اليه

ب- أما التقييم الذاتي

¹⁰⁵ عبد الرزاق شنين الجنابي . تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي . بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة . تشرين الثاني . ص 56 . (2009 م)

¹⁰⁶ محمود نصار وفاء . اتجاهات اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو اساليب وطرق تقويم ادائهم الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية كلية التربية جامعة الملك سعود الرياض اللقاء السنوي الثالث عشر .

¹⁰⁷ محمد بن دليم القحطاني . إدارة الموارد البشرية . ص 115

فهو من الاساليب المعتمدة بالجامعة لتقويم عضو هيئة التدريس ويطلق عليه التقييم الشخصي لعضو هيئة التدريس وهي عبارة عن تقرير خاص يكتب من كل عضو هيئة التدريس عن نفسه ويتم ذلك أيضاً في نهاية كل فصل من كل سنة دراسية .

وحسب البيانات التي تحصل عليها الباحث فان ذلك يتم

عن طريق كتابة تقرير خاص من عضو هيئة التدريس عن نفسه يتعلق هذا التقرير بمهام عضو هيئة التدريس الثلاثة وهي التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع وتتم كتابة هذا التقرير في نهاية كل سمسر من كل سنة دراسية وإن هذا البرنامج ينطلق وفق معايير الجودة الشاملة لأعضاء هيئة التدريس ولجنة الجودة بالجامعة هي التي تقوم بإعداد هذا التقويم ورؤساء الأقسام بالكليات هم من يقومون بعملية التقويم ومن الناحية الإدارية فان عملية التقويم تقوم حسب تنظيم الجودة في الجامعة ومن الناحية الإجرائية تقوم عملية التقويم تحت إشراف ادارة الجودة بالجامعة .

وهذا النوع من التقويم يطلق عليه تقويم الفرد لنفسه (التقويم الذاتي) : كتقويم التلميذ لنفسه أو المعلم لنفسه أو تقويم خبير مناهج للمنهج الذي بناه بنفسه .¹⁰⁸

ويرى الباحث ان هذا النوع من التقويم لايمكن ان يعتمد عليه في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس بصوره حقيقية حيث لايتصور ان يكون الفرد حيادي في تقييم نفسه لانه دائما مايعتقد في نفسه التفوق علاوة على ان الجامعة تعتمد على التقويم في الترقيات المالية فقط

¹⁰⁸ عثمان تركي التركي . نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمين جامعة الملك سعود . مجلة دارسات في المناهج وطرق التدريس . القاهرة . ص107 . (2009 م)

ويرى (البواردي)¹⁰⁹ انه لا يمكن لهذه الطريقة أن تستخدم لترقية أعضاء هيئة التدريس وأيضا ميلهم لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم غيرهم، وهذا ما يؤكد البواردي إن من سلبيات هذا الأسلوب أن يعتقد من يستخدمه في بعض الأحيان أنه قد وصل في تدريسه إلى الكمال وبذلك يفسد هدف التقويم ويعوق تحسين عملية أداءه التدريسي .

ويرى الباحث اذا ماتم تحقيق الهدف المنشود من التقويم وهو تطوير عضو هيئة التدريس وتأهيله وتدريبه في المجالات التي يحتاج الى ترقية فيها فسوف يكون تقريره على درجة عالية من المصادقية نظرا لإستفادته من ذلك

وبما ان التقويم يقتصر على الجانب المادي فقط فان تشخيص عضو هيئة التدريس لمواطن الضعف لديه تعتبر لاقيمه لها وسوف ينعكس سلبا عليه

ج- تقييم رئيس القسم

وان الاسلوب الثالث في تقييم عضو هيئة التدريس بالجامعة هو تقييم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس ويعتبر من اقدم اساليب التقييم والتقويم في المنظمات والمؤسسات التعليمية وتقوم الجامعة بهذا النوع من التقويم عن طريق كتابة تقرير بعد نهاية كل فصل دراسي عن كل أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويحتوي هذا التقرير عن المهام الرئيسة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس من الناحية البحثية والتدريسية وخدمة المجتمع .

¹⁰⁹ عبد العزيز محمد البواردي . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة . العلوم التربوية والدراسات الإسلامية . 8 . ص 127 . (1996 م)

وهذا النوع من التقويم يسمى تقويم الفرد لغيره حيث أشار (التركي)¹¹⁰ أن من أنواع التقويم هو

التقويم حسب تعددية القائمين به

أ- تقويم فردي : يقوم به فرد واحد .

حيث ينحصر هذا التقويم الذي يقوم به رؤساء الأقسام في الكليات بكتابة تقرير عن أداء أعضاء هيئة التدريس في نهاية كل فصل دراسي موضحين فيه الجوانب الوظيفية لأداء أعضاء هيئة التدريس خلال هذا الفصل الدراسي .

وإن رؤساء الأقسام في الكليات بالجامعة هم من يقومون بالإشراف على عملية التقويم حيث أن برنامج التقويم المطبق في الجامعة ينطلق وفق معايير جودة أعضاء هيئة التدريس وإن وحدة الجودة بالجامعة هي من تقوم بعملية التقويم وتحديد معايير الجوده لأعضاء هيئة التدريس .

ويعتبر تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أدائه بالإضافة إلى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل وذلك من اجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي كالترقية والتثبيت ومنح الحوافز وغيرها من الأمور المتعلقة بالجانب الإداري.

¹¹⁰ عثمان تركي التركي . مرجع سبق ذكره . ص 107 . (2009 م)

ولقد أشار (الدهشان والسيسي)¹¹¹ أن مسؤوليات رئيس القسم العلمية والتعليمية وضع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالقسم وتوجيه أدائهم ومعالجة وتخطيط برامج ودورات لنموهم المهني، ومتابعة التزامهم بآداب السلوك الذي تقننه مهنتهم، واقتراح خطة للبحوث في القسم ومتابعة تنفيذها وتشجيع أعضاء القسم على البحث الفردي والجماعي، حيث إن هذه الأعمال من مسؤولياتهم " .

ويرى الباحث ان هذه الطريقة التقليدية لاتعطي تقويم حقيقي لعضو هيئة التدريس حيث يتفق الباحث مع رأي (القحطاني)¹¹² الذي يرى ان مسألة التحيز الشخصي مؤثرة في تقييم رؤساء الاقسام لأعضاء هيئة التدريس وفي هذه الطريقة يتجه بعض الرؤساء إلى تقييم المرؤوسين متأثرين تماما ببعض قيمهم الشخصية وإحساساتهم ومشاعرهم (حب، كراهية) وفي تلك الحالة يصبح التقييم غير متأثر بمدى تحقيق الأهداف بواسطة المرؤوس وإنما بقيم واتجاهات الرئيس.

ويتفق الباحث ايضا مع رأي (القحطاني)¹¹³ بأن رؤساء الأقسام يحاول بعضهم تقييم عوامل غير قابلة للقياس والتقدير مثل الاهتمام والإخلاص بالعمل ويجب لتجنب هذا الخطأ الالتزام بما نستطيع رؤيته أو سماعه أو لمسه والابتعاد عن العوامل التي يتم استنتاجها ضمنا .

ان اعتماد الجامعة على هذه الطرق فقط يعتبر نقيصة تسجل على عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية

¹¹¹ جمال علي الدهشان ، و جمال أحمد السيبي . أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم . (المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر) العربي الرابع (لمركز التطوير الجامعي . جامعة شمس) . ص 98 . (2005 م)

¹¹² محمد بن دليم القحطاني . مرجع سبق ذكره . ص 115

¹¹³ محمد بن دليم القحطاني . مرجع سبق ذكره . ص 115

التقويم منها دراسة (الهويد)¹¹⁴ حيث أكد أنه لا يمكن الاعتماد على وسيلة واحدة في التقويم مثل الاكتفاء بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والمقرر الدراسي بل لابد من اللجوء إلى وسائل أخرى .

كما يتفق الباحث مع دراسة (جاد الرب)¹¹⁵ على الموضوعية في عملية التقويم بعدم اقتصرها على جهة معينة ومشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية من طلبة ورئيس قسم وعميد وزملاء القسم الواحد إضافة إلى عضو هيئة التدريس نفسه و تنوع أساليب التقويم يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وشمولية.

إن استخدام أكثر من مصدر في عملية التقويم يمكن من جمع معلومات دقيقة ومتنوعة للحكم على عضو هيئة التدريس، لذلك لابد من ذكر الأساليب المستخدمة في التقويم وخصائص كل منها .

وحتى وإن سلمنا بأن الطرق المتبعة بالجامعة قد تحقق أعلى مستويات الصدقية فإن هناك إشكالية تواجه هذا البرنامج بالجامعة حسب البيانات التي تحصل عليها الباحث وهو أن الخطة الاستراتيجية لبرنامج التقويم غير واضحة للكثير من أعضاء هيئة التدريس وإن المشرفين على هذه العملية ليس لهم دراية تامة بكيفية إجراء عملية التقويم بالصورة الصحيحة .

وبناءً على ذلك فقد توصل الباحث الى إستخلاص النتائج التالية :-

¹¹⁴نداء علي سالم الهويد . مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي . (رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى كلية التربية المملكة العربية السعودية) . (1434 هـ)

¹¹⁵عماد جاد الرب ، عيسى قذاده . تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي . المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي . اليمن . (ج 5) ص 90 . (2008 م)

إن الجامعة تعتمد على إستخدام ثلاث طرق تنحصر في التالي :-

1-تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس

وهذا النوع من التقييم يسمى تقويم الفرد لغيره يعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب تقييم الأداء الوظيفي وإن هذا الأسلوب ذا نتائج موضوعية كما انه الى جانب الإجابيات هناك عيوب تعتري هذا الأسلوب منها إن الطلاب يركزون على السمات والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية وإن هذا التقييم غالباً ما يؤدي إلى زعزعة الثقة والتقليل من مكانة عضو هيئة التدريس في الجامعة

2-التقييم الذاتي

أما التقييم الذاتي فهو من الاساليب المعتمدة بالجامعة لتقويم عضو هيئة التدريس ويطلق عليه تقويم الفرد لنفسه وأيضاً ميلهم لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم غيرهم، وإن من سلبيات هذا الأسلوب أن يعتقد من يستخدمه في بعض الأحيان أنه قد وصل في تدريسه إلى الكمال وبذلك يفسد هدف التقويم ويعوق تحسين عملية أداءه التدريسي

3-تقييم رئيس القسم

ويعتبر هذا الأسلوب من اقدم اساليب التقييم والتقويم في المنظمات والمؤسسات التعليمية

ويعتبر تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أدائه بالإضافة إلى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل

ان هذه الطريقة تعتبر تقليدية لاتعطي تقويم حقيقي لعضو هيئة التدريس لأن مسألة التحيز الشخصي مؤثرة في تقييم رؤساء الاقسام لأعضاء هيئة التدريس وفي هذه الطريقة يتجه بعض الرؤساء إلى تقييم المرؤوسين متأثرين تماما ببعض قيمهم الشخصية وإحساساتهم ومشاعرهم (حب، كراهية) وفي تلك الحالة يصبح التقييم غير متأثر بمدى تحقيق الأهداف بواسطة المرؤوس وإنما بقيم واتجاهات الرئيس

4- إن الخطة الاستراتيجية لبرنامج التقويم غير واضحة للكثير من أعضاء هيئة التدريس وان المشرفين على هذه العملية ليس لهم دراية تامة بكيفية إجراء عملية التقويم بالصورة الصحيحة ولم يتم تدريبهم على ذلك ، كما أنه لم تعقد إجتماعات لتوضيح هذا البرنامج للمشرفين والمقيمين وأعضاء هيئة التدريس .

5- إن إعتقاد الجامعة على هذه الطرق فقط يعتبر نقيصة تسجل على عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم .

المبحث الثاني :- مناقشة بيانات كيفية إستفادة جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية من برنامج التقويم على أعضاء هيئة التدريس

إن برنامج التقييم له الكثير من الفوائد التي تستفيد منها المؤسسات التعليمية حيث يعتبر تقييم أداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن خلاله يتخذ الكثير من الإجراءات والقرارات التي تخدم مسيرة التعليم وهو وسيلة للتطوير والتجديد، فعملية التقييم تحقق العديد من الأهداف التالية :

- 1- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك .
 - 2- عملية التقييم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها .
 - 3- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها وتزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية .
 - 4- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للإستفادة القصوى من طاقاتها وجهوده في تحقيق مهام الجامعة .¹¹⁶
- وبالنظر الى البيانات المتعلقة بكيفية إستفادة الجامعة من برنامج التقييم والتي تتفيد بأن الجامعة إستفادت من نتائج التقييم الذي يتم تطبيقه في تحديد جوانب القوة في أداء أعضاء هيئة التدريس لتعزيزها وتطويرها وتحديد جوانب القصور والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لتقويمها وتحسينها .

إن هذه الإستفادة من عملية التقييم التي تطبق في الجامعة تأتي وفق خطة موضوعة من إدارة الجامعة لترقية أعضاء هيئة التدريس من الناحية الوظيفية والمالية الا ان الجانب الوظيفي

¹¹⁶ الجنابي . مرجع سبق ذكره . ص11 . (2009 م)

ضعيف جدا مقارنة بالجانب المالي حيث يحتاج الى العديد من الامكانيات والظروف التي تبقى من التحديات التي تواجه الجامعة .

وهذا مايتفق مع أهم أهداف تقويم عضو هيئة التدريس وباعتبار أن التقويم هو الذي سوف يحدد القصور والخلل ومواطن الضعف والقوة ومن ثم برنامج لتحسين وإصلاح الخلل وكذلك الإهتمام بجوانب القوة وزيادة دعمها وتشجيعها وهذا مايتفق مع رأي (الجنابي)¹¹⁷ بأن الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحدد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك والتأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى

ولكن إستفادة الجامعة من هذا البرنامج بالرغم من حصولها على نتائج تفيد عناصر القوة والضعف في أداء عضو هيئة التدريس ستكون ضعيفة وليس ذات قيمة لأن الجامعة لم تستفيد منه من الناحية الوظيفية وترقية عضو هيئة التدريس وتطويره بل تم التركيز على الجانب المالي فقط وقد بررت إدارة الجامعة ذلك الى التحديات والصعوبات التي تواجهها والتي سوف يتناولها الباحث أثناء تحليله ومناقشته للتحديات والصعوبات

والخلاصة أن الجامعة لم تستفيد من برنامج التقويم إلا في الجانب المالي فقط ولكن برنامج التقويم له أهداف والتي يجب على الجامعة الإستفادة منها وقد حددها (تمام)¹¹⁸ و(الخضير)¹¹⁹ حيث أشاروا الى مجموعة من الأهداف منها :-

¹¹⁷ الجنابي . مرجع سبق ذكره . ص 11 . (2009 م)

¹¹⁸ شاديه عبد الحليم تمام . تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم لعالي . مصر : المكتبة العصرية . ص 34 . (2009 م)

¹¹⁹ خضير سعود الخضير . التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز . الرياض : مكتبة العبيكان . ص 220 . (1419 هـ)

- 1- تمكن مؤسسات التعليم العالي من المشاركة في الترقيات والحوافز بطريقة عادلة .
 - 2- تحديد احتياجات الأعضاء من التدريس والتطوير للكشف عن السلبيات ودراسة طرق تلافيتها والتحسين من الأداء .
 - 3- تحفيز الأعضاء لإتاحة الفرصة لهم وفتح المجالات أمامهم .
 - 4- العمل على تحسين الإجراءات المتعلقة بنظام تقييم الأداء.
- وتأكيداً لأهمية التقييم لأداء عضو هيئة التدريس فقد رؤي أن التقييم يهدف إلى "إعانة عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي المستمر وبمنهجية واضحة للوصول إلى أعلى الغايات في إطار مهامه الأساسية في التدريس المتميز والبحث العلمي الراقي والخدمة المهنية والمجتمعية المتقدمة" .

وبناءً على ذلك فقد توصل الباحث الى إستخلاص النتائج التالية :-

- 1- إستفادات في تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك وفق الطرق المعتمدة لديها في التقييم رغم العيوب التي ترافق عملية التقييم .
- 2- إستفادات في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها غير إن تلك المؤشرات لم يتم الإستفادة منها في الجانب الوظيفي لعضو هيئة التدريس وفي رسم البرامج لترقية وتطويره وتشخيصه .
- 3- إستفادات من جهود الكفاءات العلمية المتاحة في تحقيق مهام الجامعة .

4- إستفادت من نتائج التقييم الذي يتم تطبيقه في تحديد جوانب القوة في أداء أعضاء هيئة التدريس لتعزيزها وتطويرها وتحديد جوانب القصور والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لتقويمها وتحسينها

5- إن هذه الإستفادة من عملية التقييم التي تطبق في الجامعة تأتي وفق خطة موضوعة من إدارة الجامعة لترقية أعضاء هيئة التدريس من الناحية الوظيفية والمالية الا ان الجانب الوظيفي ضعيف جدا مقارنة بالجانب المالي حيث يحتاج الى العديد من الامكانيات والظروف التي تبقى من التحديات التي تواجه الجامعة

6- إستفادة الجامعة في تحديد والكشف عن السبلات ودراسة طرق تلافيها في أداء عضو هيئة التدريس.

7- تحسين الإجراءات المتعلقة بنظام تقويم الأداء .

8- إعانة عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي المستمر وبمنهجية واضحة للوصول إلى أعلى الغايات في إطار مهامه الأساسية في التدريس المتميز والبحث العلمي الراقي والخدمة المهنية والمجتمعية المتقدمة .

المبحث الثالث :- مناقشة بيانات الصعوبات والتحديات التي تواجه جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية في تطبيق أساليب التقييم

بعد حصول الباحث على البيانات من مصادرها الرئيسية والثانوية فيما يخص التحديات والصعوبات التي تواجه الجامعة فقد تبين أن هناك جملة من الصعوبات والتحديات تواجه برنامج عملية التقييم وخاصة فيما يتعلق بأساليبه المختلفة فتتعدد التحديات والصعوبات كلما تعددت الوسائل والطرق التي تنتهجها المؤسسة أو المنظمه والباحث عند عرضه

للبينات التي تحصل عليها فيما التحديات والصعوبات التي تواجه الجامعة فكانت اولى هذه التحديات هي المشكلات المتعلقة بالمقيم كنقص الموظفين المؤهلين لأداء عملية التقييم

ومن الصعوبات أيضا التي تواجه الجامعة في تطبيق التقييم ان الخطة الاستراتيجية لبرنامج التقييم غير واضحة للكثير من أعضاء هيئة التدريس وان المشرفين على هذه العملية ليس لهم دراية تامة بكيفية إجراء عملية التقييم بالصورة الصحيحة .

كما توجد بعض المشكلات في تطبيق التقييم في الجامعة متعلقه بعدم وجود معايير واضحة لإستراتيجية عملية التقييم .

وبالنظر الى القرارات الناتجة عن عملية التقييم على أعضاء هيئة التدريس نجدها أدت بدورها الى جعل عملية التقييم عملية روتينية بسبب عدم تطبيق نتائجها في إرجاع الأثر .

وهذا التحدي في عدم وضوح الرؤية والاهداف من عملية التقييم الذي يعتبر جزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية التي تنفذها الجامعة من أجل الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس وكذلك المشرفين والقائمين على عملية التقييم علاوة على عدم الدراية أو عدم استعابهم الجيد لطرق التقييم وكيفية تنفيذها بشكل يتفق مع الرؤية والاهداف من العملية فإن هذا التحدي سيجعل من عملية التقييم لا فائده منها بالنظر الى أهدافها وغاياتها .

ويتفق الباحث مع ما أشار له (القحطاني) ¹²⁰ في معرض حديثه عن هذه الاشكاليه التي تواجه التقييم بأن عدم وجود معايير واضحة ومحددة تحدد ما هو مطلوب لتحقيق الأداء الجيد فان ذلك سوف يؤدي إلى وصولهم إلى نتائج ومخرجات متباينة عن فعالية الأداء بالإضافة إلى ذلك فيجب التركيز عند وضع المعايير على المهارات والسلوكيات المطلوبة لتحقيق الأداء بالإضافة إلى الأهداف والنتائج التي تم التوصل إليها .

¹²⁰ محمد بن دليم القحطاني . مرجع سبق ذكره . ص 115

كما إن المشرفين لا يعرفون جيدا ما يقوم به العاملون ومن ثم لا يستطيعوا أن يقيموا أداءهم بشكل موضوعي كما أن هناك بعض المشرفين الذين يترددون في إعطاء تقييمات للعاملين لاسيما إذا كانت تلك التقييمات سلبية.

فعدم وجود معايير واضحة لقياس الأداء والذي عن طريقه يستطيع المقيم أداء دوره بوضوح تام تعتبر إحدى المشكلات التي تواجه المقيمين والتي تؤدي إلى تقييمات غير سليمة نتيجة لإختلاف وتنوع وعدم وضوح المعايير

كما إن هناك خطأ تقع فيه الجامعة أو غالبية الجامعات أو المؤسسات أثناء التقييم وهو خطأ الحداثة فمعظم عمليات قياس الأداء تتم عن فترة زمنية سابقة مثل ستة شهور أو سنة ولذلك يجب أن يمثل هذا التقييم متوسط أو حقيقة سلوك الأفراد خلال تلك الفترة ، لكن الذي قد يحدث هو إن يتم التقييم لما يمكن إن يتم تذكره بسهولة أي تقييم السلوك الحديث للفرد ، لكن ذلك التقييم لا يمثل سلوك الشخص خلال الفترة كلها التي يتم التقييم عنها خاصة إذا كان العامل مدركا للتاريخ الذي سيتم فيه تقييمه.¹²¹

بمعنى ان التقويم يجب ان يشمل كل الفتره وليس جزء منها حيث يعكس ذلك التقويم حقيقة الفصل الدراسي كاملا .

ومن التحديات التي تواجه الجامعة في تنفيذها لهذا البرنامج هو قلة الامكانيات المادية وما يصاحبها لإستكمال عملية التقويم بالصوره الصحيحه ، ويرى الباحث أن ذلك التحدي يعتبر من ضمن الإشكاليات التي تواجه الجامعة عند وضع الخطه الإستراتيجيه والتي من ضمنها يتم حساب تكلفه البرنامج والذي يكون من ضمن الميزانية التي تخصصها الجامعة لذلك ، وهذا الموضوع تناولوه اساتدة متخصصين في تنمية الموارد البشرية حيث يعتبر

¹²¹ محمد بن دليم القحطاني . مرجع سبق ذكره . ص115

(ديكسون)¹²² إن تكلفة التقويم من أهم المشكلات التي تواجه الإدارة العليا وإن التكلفة المرتبطة بعملية التقويم تأخذ أشكالا مختلفة وأهم تكلفة هي التكلفة الخاصة بتقويم العاملين حيث تمثل حوالي 75% من إجمالي المبلغ الذي يصرف على التقويم .

وان تكلفة إجراء قياسات الأداء تختلف بحسب نوع الأداة المستخدمة وربما يشمل تكاليف ومتطلبات أخرى مثل : تكاليف المراقبين، والمصححين والعاملين في إدخال البيانات وتصميم الأوراق والأجهزة الإضافية كما وتشمل التكاليف الإضافية أعمال التلخيص وكتابة التقارير عن البيانات وفي بعض الحالات يتم استخدام عمليات وأساليب إحصائية مع ما يصاحب ذلك من تكلفة العاملين والوقت الخاص باستخدام الحاسب الآلي، وعادة ما تقدر تكلفة التقويم ب 9% من إجمالي تكاليف الأداء أو النشاط الذي تقوم به المنظمة .

ومن المشكلات والتحديات أيضا هو عدم حصول أعضاء هيئة التدريس بعد عملية التقويم على إرجاع الأثر وهي من أهم المشكلات المتعلقة بعملية التقويم والتي تؤثر على جدية وفاعلية هذه العملية وكذلك عدم حصولهم على القرارات الناتجة من هذه العملية بخصوص الترقية الوظيفية

وبالتالي فإن الهدف والغرض الاساسي من عملية التقويم لم يتحقق وسوف تستمر عملية التقويم عمليه روتينية ما لم تقوم الاداره العليا للجامعة من إصلاح هذا الخطأ أو الانحراف

وفي هذا يقول (عبد الباقي)¹²³ بأن اقتناع المسؤولين في الإدارة العليا بأهمية النظام وجدواه، ومحاولة إقناع الرؤساء المباشرين بأنه يتم الاعتماد كثيرا على المعلومات والبيانات التي يضعونها

¹²² نانسي ديكسون . تقويم الأداء وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية . الرياض: معهد الإدارة العامة . ص 85 . (1996 م)

¹²³ صلاح عبد الباقي . إدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية للنشر . عمان . ص 314 . (2000 م)

في نماذج التقييم حتى لا يتسرب إليهم الشعور بعدم جدوى هذه البيانات والعملية ككل وبالتالي قيامهم بتعبئتها بدون دقة أو اهتمام .
ويتفق الباحث مع عبد الباقي في إن أهم التحديات والصعوبات التي تؤدي إلى عدم نجاح النظام هي :-

- 1- نقص النشرات الدورية: إن قلة إصدار وتوزيع النشرات الدورية في لوائح وأنظمة وتعميم وتوجيهات وإرشادات المتعلقة بتقييم الأداء وعدم وصولها إلى جميع الرؤساء المباشرين، قد يكون سببا من أسباب عدم معرفة هؤلاء الرؤساء بالنظام وأهدافه.
- 2- قلة المساهمة في تدريب الرؤساء المباشرين : إن الرؤساء المشرفين سواء كانوا جددا أم لا، بحاجة إلى تدريب وتذكير مستمر بالأساليب الحديثة للتقييم والأخطاء الشائعة الحدوث وكيفية تفاديها، ومسؤولية الجهة المسؤولة عن النظام المساهمة مع جهات التدريب في إعداد البرامج والمشاركة في التدريب بعض حالات من الواقع لمناقشتها من قبل المشاركين.
- 3- قلة المتابعة : مهما كان النظام الموضوع جيدا، فإنه بحاجة إلى متابعة من قبل الجهة التي وضعت النظام، وذلك بالبحث عن المشاكل التي تواجه الجهاز في عملية التطبيق، والمساهمة معها في الوصول إلى حلول، وعدم المتابعة قد يؤدي إلى تراكم المشاكل، فمثلاً عندما تلاحظ الجهة المسؤولة عن النظام المغالاة في إعطاء تقديرات عالية أو منخفضة، فإنه لا بد من لفت نظر هذه الجهة، فترك المشاكل بدون حلول قد يؤدي إلى عدم جدية المقيمين وعدم الاهتمام من قبل الإدارة العليا بنتائج التقييم، مما يتسبب عنه ظهور نتائج لا تعكس الواقع الفعلي للأداء.¹²⁴

وأيضا يتفق الباحث مع (دسليمان الفارسي)¹²⁵ والتي عددها في جملة من النقاط

¹²⁴ صلاح عبد الباقي . مرجع سبق ذكره . ص 314 . (2000 م)
¹²⁵ الدكتور سليمان الفارسي . أنظمة تقييم الأداء . جامعة دمشق . (2004 م)

- 1_ عدم وجود نظام موضوعي منتظم لجمع البيانات اللازمة لتقييم أداء العاملين أو وجود قصور وضعف في النظام المطبق .
- 2_ استخدام بعض عناصر التقييم الشخصية وغير الموضوعية .
- 3_ عدم الاهتمام بعملية التخطيط والإعداد الجيد لعملية تقييم الأداء .
- 4_ عدم وضوح أو تعقيد الإجراءات الخاصة بتطبيق نظام تقييم الأداء .
- 5_ تأثير عملية التقييم بالقوى والضغوط السلبية السائدة في المنشأة .
- 6_ صعوبة القياس الكمي لبعض عوامل التقييم .
- 7_ ضعف وسطحية العديد من مقابلات التقييم التي تتم مع الرؤساء .
- 8_ عدم تحديد نظام التقييم للطرق اللازمة لتحسين وتطوير الأداء وأساليب متابعة جهود التطوير .

وبناءً على ذلك فقد توصل الباحث الى إستخلاص النتائج التالية :-

- 1-إن المشرفين لا يعرفون جيداً ما يقوم به العاملون ومن ثم لا يستطيعوا أن يقيموا أداءهم بشكل موضوعي .
- 2- عدم وجود معايير واضحة لقياس الأداء والذي عن طريقه يستطيع المقيم أداء دوره بوضوح تام تعتبر إحدى المشكلات التي تواجه المقيمين والتي تؤدي إلى تقييمات غير سليمة نتيجة لإختلاف وتنوع وعدم وضوح المعايير

3- كما إن هناك خطأ تقع فيه الجامعة أو غالبية الجامعات أو المؤسسات أثناء التقييم وهو خطأ الحداثة فمعظم عمليات قياس الأداء تنم عن فترة زمنية سابقة مثل ستة شهور أو سنة ولذلك يجب أن يمثل هذا التقييم متوسط أو حقيقة سلوك الأفراد خلال تلك الفترة ، بمعنى ان التقييم يجب ان يشمل كل الفتره وليس جزء منها حيث يعكس ذلك التقييم حقيقة الفصل الدراسي كاملاً

- 4- قلة الامكانيات المادية وما يصاحبها لإستكمال عملية التقييم بالصوره الصحيحه
- 5- عند وضع الخطه الإستراتيجيه لم يتم حساب تكلفة البرنامج والذي يكون من ضمن الميزانية التي تخصصها الجامعة لذلك .
- 6- عدم حصول أعضاء هيئة التدريس بعد عملية التقييم على إرجاع الأثر وهي من أهم المشكلات المتعلقة بعملية التقييم والتي تؤثر على جدية وفاعلية هذه العملية
- 7- عدم نجاح نظام التقييم ونقص النشرات الدورية وقلة المساهمة في تدريب الرؤساء المباشرين وقلة المتابعة .

المبحث الرابع :- مناقشة الحلول المقترحة لحل التحديات التي تواجه جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية في تقييم أعضاء هيئة التدريس

بعد حصول الباحث على البيانات من مصادرها الرئيسية والثانوية فيما يخص الحلول المقترحة لحل التحديات التي تواجه الجامعة في تقييم أعضاء هيئة التدريس حيث إن التحديات والصعوبات التي تواجه تنفيذ أي برنامج في أي منظمه أو مؤسسة تعليمية لا بد أن يكون لدى الادارة العليا للمؤسسة جملة من الحلول المقترحة لمواجهة والتصدي لهذه

الصعوبات ومن خلال البيانات التي تتعلق بمقترحات الجامعة لحل هذه الاشكاليات والتي تم مناقشتها بأسهاب في الفصل السابق .

أولاً توضيح عملية التقييم وتعريفها قبل البدء بها والعمل على تقسيم وتوزيع الإجراءات والخطوات المتبعة لتنفيذ عملية التقييم على أعضاء هيئة التدريس كلا حسب مجاله وتوضيح الغاية أو الهدف من عملية التقييم والعمل على توفير الجهد والوقت الملائم لإنجاز هذه العملية .

وأيضا توفير الوقت المناسب والمحدد لهذه العملية والعمل على توفير الدعم المالي الكافي الذي تحتاجه ووضع برنامج تدريبي للموظفين على كيفية إجراء عملية التقييم .

وهذا المقترح مهم جدا لإنجاح عملية التقييم وهذا يتفق مع رأي الباحث و(عبدالباقي)¹²⁶ حيث أن هناك العديد من الاعتبارات التي يمكن الاسترشاد بها للوصول إلى نظام سليم للتقييم وهي:-

1-تحديد أهداف واضحة ومحددة لعملية التقييم يتم على ضوءها اختيار الطريقة والأسلوب والنماذج المناسبة للعملية، وتوضيح هذه الأهداف لجميع الرؤساء والمرؤوسين ؛ ليكونوا على بينة من الغرض من التقييم.

2-كفاءة نماذج تقييم الأداء الوظيفي: ينبغي أن تكون نماذج تقييم الأداء واضحة ودقيقة بحيث يتضمن النموذج إرشادات لكيفية التعبئة وتعريفات دقيقة لعناصر التقييم، بالإضافة إلى اشتماله على جميع العناصر الضرورية للتقييم وصياغة عباراته وألفاظه بلغة واضحة ومفهومة. كما أن حسن الطباعة في النماذج من الضروريات. والأهم من ذلك كله استخدام نماذج متعددة وفقاً لنوعية الوظائف.

¹²⁶ صلاح عبدالباقي . مرجع سبق ذكره . ص314

أما توفير الدعم المالي فإن ذلك يتطلب إدراجه في متطلبات تنفيذ برنامج الجودة الشاملة للجامعة وتنفيذ الخطة الإستراتيجية التي تتضمن التقويم والذي يعتبر من أهم المرتكزات التي تعتمد عليها الجامعات في تنفيذ برنامج الجودة الشاملة والذي بدوره لا يمكن للجامعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية وينعكس ذلك على تطوير الجامعة بما فيها أعضاء هيئة التدريس

ومن مقترحات الجامعة لإنجاح عملية التقويم العمل على تنفيذ ما يتوصل اليه من عملية التقويم من الجانب الوظيفي لترقية اداء عضو هيئة التدريس ولا يقتصر على الترقيات المالية حتى اصبح برنامج التقويم تقليدي يهتم بالجانب المالي فقط .

كما إن الإهتمام المستمر بتأهيل الأشخاص القائمين على عملية التقويم ضرورة وإن يكون ذلك دورياً وهذا الرأي يتفق مع ماأورده (عبد الباقي)¹²⁷ من أن التدريب المستمر للأشخاص القائمين بعملية التقييم ؛ لضمان وجود أشخاص قادرين باستمرار على أداء العملية بموضوعية وإتقان وبعيدا عن الأخطاء الدارجة فإنه لابد من تدريبهم المستمر على جميع الأمور المتعلقة بالتقييم .

ومن المقترحات التي ترى الجامعة إنها ضرورية لأجل التصدي للصعوبات والتحديات التي تواجه التنفيذ هو عقد إجتماعات دورية لتوضيح عملية التقويم والهدف منها .

وذلك لجعل عملية التقويم عملية الهدف منها تطوير عضو هيئة التدريس ولا يقتصر على الجانب المالي أو أن يكون القصد إذا ماتم الكشف عن نقاط الضعف لعضو هيئة التدريس هو الإنتقاص منه بل لإجل تطوير قدراته في مجال عمله كما يرى عبد الباقي ضرورة وجود مقابلة للتقييم تلي إعلان النتيجة مباشرة بين الرئيس والمرؤوس، على شكل حوار صريح حول أداء المرؤوس لعمله، ومناقشة نتيجة تقديره. وهذه المقابلة ليست عملية سهلة وإنما

¹²⁷ صلاح عبد الباقي . مرجع سبق ذكره . ص 315

تحتاج إلى تدريب وخبرة ومهارات عالية من قبل الرؤساء ، وفي الواقع العملي نجد أن كثيرا من الرؤساء يتهربون من إجراء مثل هذه المقابلات أو يؤدونها كيفما اتفق ، وقد تكون المقابلة مجرد إخبار المرؤوس بنتائج التقييم أو إخباره بالنتائج والاستماع إليه، ولكن الأفضل أن تكون للتبليغ عن النتائج وحل المشاكل وإشعار المرؤوس بأن الهدف هو تطوير أدائه

128 .

وكما يرى أيضاً (عبد الباقي)¹²⁹ إن تحفيز أصحاب الأداء المتميز ومعاقبة أو محاسبة أصحاب الأداء الضعيف و إن ربط نتائج تقييم الأداء الوظيفي سواء الجيدة أو السيئة بمبدأ الثواب والعقاب شيء ضروري لتحفيز ومثابة أصحاب الأداء المتميز للاستمرار في أدائهم، وإغراء الآخرين للعمل بجد للوصول إلى هذه الحوافز وفي المقابل فإنه لا بد من محاسبة أصحاب النتائج السيئة ومعاقبتهم لتحسين أدائهم وليكونوا عبرة لغيرهم ويرى الباحث إن مبدأ العقاب تحديداً يجب أن لا يلجأ له إلا في حالة عدم إستجابة عضو هيئة التدريس لنتائج التقييم في تحسين أدائه وتطوير الجانب الذي يحتاج منه الى ترقية

ويرى الباحث إن عضو هيئة التدريس لا ينتظر حتى تقوم الجامعة بوضع برنامج لتطوير المهارات التي ينقصها عضو هيئة التدريس حسب نتائج التقييم نظراً لعدم توفر الإمكانيات المادية والتي تعتبر من التحديات التي تواجه الجامعة في تنفيذها لبرنامج التقييم بل أن يقوم بنفسه لذلك ذاتياً

ويرى (د. علي حسين)¹³⁰ أن هناك جملة من المقترحات التي تساعد في مواجهة التحديات والصعوبات والتي لخصها في النقاط التالية :-

¹²⁸ صلاح عبدالباقي . مرجع سبق ذكره . ص 315

¹²⁹ صلاح عبدالباقي . مرجع سبق ذكره . ص 317

¹³⁰ ترجمة د علي حسين حجاج ، نظريات التعلم . دراسة مقارنة . سلسلة عالم المعرفة . الكويت .

1. ضرورة وجود أكثر من نموذج لتقويم أداء المعلم ويتم تصميمها وفق أدوار المعلم المتغيرة وما يرتبط بها من مهام ومسؤوليات .
 2. تعديل النظرة الى تقويم المعلم والتأكيد على انه لا يستهدف تحديد نقاط القوة والضعف في ادائه بهدف المحاسبة فقط وإنما يكون بهدف التطوير والتحسين المستمر .
 3. دقة المعلومات وتكاملها وموضوعيتها حيث يعتبر ذلك اساس لنجاح عملية التقويم .
 4. ان تبنى نماذج التقويم في ضوء مجموعة معايير تقويم الاداء .
 5. عدم اقتصار تقويم أداء المعلم على فرد واحد بل يشارك في هذا العمل الى جانب المشرف التربوي مدير المدرسة والمدرس الاول وزملائه فضلاً عن تقويم المعلم من قبل التلاميذ وأولياء الأمور بشرط استخدام نماذج التقويم .
 6. من الاهمية تدريب القائمين بعملية التقويم على الاصول العلمية لهذه العملية .
 7. علنية عملية التقويم واتاحة الفرصة للمعلم لمناقشة القائم بعملية التقويم واعطائه الحق في التظلم .
 8. استمرارية عملية التقويم وشمولها لمجمل ادوار المعلم ومسؤولياته .
- وبناءً على ذلك فقد توصل الباحث الى إستخلاص النتائج التالية :-**
- 1- توفير الوقت المناسب والمحدد لهذه العملية والعمل على توفير الدعم المالي الكافي الذي تحتاجه

- 2- تحديد أهداف واضحة ومحددة لعملية التقييم .
- 3- كفاءة نماذج تقييم الأداء الوظيفي .
- 4- توفير الدعم المالي فإن ذلك يتطلب إدراجه في متطلبات تنفيذ برنامج الجودة الشاملة للجامعة وتنفيذ الخطة الإستراتيجية التي تتضمن التقييم .
- 5- العمل على تنفيذ ما يتوصل اليه في عملية التقييم من الجانب الوظيفي لترقية اداء عضو هيئة التدريس ولا يقتصر على الترقيات المالية حتى لا يصبح برنامج التقييم تقليدي يهتم بالجانب المالي فقط .
- 6- الإهتمام المستمر بتأهيل الأشخاص القائمين على عملية التقييم وضرورة إن يكون ذلك دورياً .
- 7- عقد إجتماعات دورية لتوضيح عملية التقييم والهدف منها .
- 8- ضرورة وجود مقابلة للتقييم تلي إعلان النتيجة مباشرة ومناقشة نتيجة تقديره .
- 9- تحفيز أصحاب الأداء المتميز ومعاقبة أو محاسبة أصحاب الأداء الضعيف و إن ربط نتائج تقييم الأداء الوظيفي سواء الجيدة أو السيئة بمبدأ الثواب والعقاب شيء ضروري لتحفيز ومثابة أصحاب الأداء المتميز للاستمرار في أدائهم، وإغراء الآخرين للعمل بجد للوصول إلى هذه الحوافز
- 10- ضرورة وجود أكثر من نموذج لتقييم اداء المعلم ويتم تصميمها وفق ادوار المعلم المتغيرة وما يرتبط بها من مهام ومسؤوليات .
- 11- دقة المعلومات وتكاملها وموضوعيتها حيث يعتبر ذلك اساس لنجاح عملية التقييم .

الفصل السادس

الخاتمة

أولاً :- النتائج

إستخلص الباحث من هذه الدراسة عدة نتائج منها :-

- 1-إن إعتتماد الجامعة على الطرق الثلاثة في التقويم وهي طريقة تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس وطريقة التقويم الذاتي وطريقة تقويم رؤساء الأقسام فقط تعتبر نقيصة تسجل على عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم نظراً لوجود العديد من العيوب التي تؤثر على نتيجة التقويم .
- 2-إستفادت الجامعة من نتائج التقويم الذي يتم تطبيقه في تحديد جوانب القوة في أداء أعضاء هيئة التدريس لتعزيزها وتطويرها وتحديد جوانب القصور والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لتقويمها وتحسينها وإن هذه الإستفادة من عملية التقويم التي تطبق في الجامعة تأتي وفق خطة موضوعة من إدارة الجامعة لترقية أعضاء هيئة التدريس من الناحية الوظيفية والمالية الا ان الجانب الوظيفي ضعيف جدا مقارنة بالجانب المالي حيث يحتاج الى العديد من الامكانيات للتغلب على التحديات التي تواجه الجامعة .
- 3- عند وضع الخطه الإستراتيجيه لم يتم حساب تكلفة البرنامج والذي يكون من ضمن الميزانية التي تخصصها الجامعة لذلك ، وكما أن عدم توفير الوقت المناسب والدعم المالي الكافي الذي تحتاجه عملية التقويم وعدم إرجاع الأثر بعد عملية التقويم هي من أهم المشكلات المتعلقة بعملية التقويم والتي تؤثر على جدية وفاعلية هذه العملية .

4-الإهتمام المستمر بتأهيل الأشخاص القائمين على عملية التقويم وضرورة أن يكون ذلك دورياً وعقد إجتماعات دورية لتوضيح عملية التقويم والهدف منها وضرورة وجود أكثر من نموذج لتقويم اداء المعلم ويتم تصميمها وفق ادوار المعلم المتغيرة وما يرتبط بها من مهام ومسؤوليات والعمل على كفاءة نماذج تقييم الأداء الوظيفي وتوفير الدعم المالي لعملية التقويم من أهم الحلول المقترحة .

ثانياً :- التوصيات

ومن خلال نتائج البحث يوصي الباحث بالأتي :-

- 1-وضع خطة إستراتيجية للجامعة محددة الرؤى وكذلك تحديد متطلبات وميزانية البرامج لكي يتم تنفيذ مايتوصل اليه من نتائج في ترقية أعضاء هيئة التدريس .
- 2-إجراء برامج تثقيفية وتدريبية للقائمين على برنامج القويم وكذلك إجراء ندوات وإجتماعات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتوضيح الرؤى والأهداف من عملية التقويم ودورها في تطوير الجامعة .
- 3-على الجامعة أن تعتمد طرق جديدة لتنفيذ برامج التقويم وتلافي عيوب برامج التقويم المعتمدة لديها .
- 4-تنفيذ الأهداف من عملية التقويم من خلال الإستفادة من نتائج التقويم في ترقية أعضاء هيئة التدريس وكذلك تشجيعهم وإقامة الدورات الداخلية والخارجية وورش العمل دون أن يقتصر ذلك على الجانب المادي فقط .
- 5-متابعة وتقويم نظام التقويم نفسه وصيانه بشكل دوري والتأكد من صدق وثبات نتائجه ومن ذلك القيام بتجارب تطبيقية قبل إطلاق النظام في الإدارة .

المصادر والمراجع

القرآن الكريم (سورة التين الآية 4) .

أبو الرب، عماد . " تقويم عضو هيئة التدريس " . ورشة عمل تهيئة أعضاء هيئة التدريس . جامعة الزرقاء الأهلية . الأردن . (2003 م)

غيث، عبد السلام وقداة، عيسى . " الاعتماد وضمان الجودة : تجربة جامعة الزرقاء الأهلية " . مؤتمر جودة التعليم الجامعي . جامعة البحرين . مملكة البحرين . (2005 م)

الموقع الإلكتروني لجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية (www.unisby.ac.id)

العيدر، أ. غادير سالم . نحو تطوير نظام شامل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء مبدأ المسؤولية الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن يتولّى منهم مناصب قيادية . رسالة دكتوراه (غير منشورة) . قسم الإدارة التربوية والتخطيط . كلية التربية . جامعة أم القرى . مكة المكرمة . (1430 هـ)

الحداي، داود عبد الملك ، خان، خالد عمر . تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي . العدد 4 . (2008 م) .

الغامدي، علي بن محمد زهيد . تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي . بحث مقدم في ندوة الاتجاهات

الحديث في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . طنجة . المملكة المغربية . (2010 م) .

شحاتة ، حسن و المزروع . التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وقيادات كلية البنات بالمملكة العربية السعودية مدخل لتطوير الأداء الجامعي ندوة تطوير المعلم الجامعي . الرياض . مركز البحوث . جامعة الملك سعود . (2002 م)

القرني، على بن سعد آل هزاع القرني . طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي . ندوة تنمية أعضاء في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير) . كلية التربية جامعة الملك سعود . الرياض . (2004 م)

طوقان ، أريج عوني . تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها في جامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس . رسالة ماجستير . جامعة النجاح الوطنية . نابلس . فلسطين . (2002 م)

الحولي، عليان . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم . مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) . المجلد 41 . (2007 م)

الصباح ، مختار . لسان العرب . القاهرة دار وائل للنشر والتوزيع . (2001 م) .

البشر، محمد بن فهد . اساليب التقويم . الفصل الثاني . (للعام الدراسي 1431-1432 هـ)

الثبتي ، مليحان معيض . اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية - مجلة جامعة الملك سعود العلوم والتربية والدراسات الإسلامية . المجلد الخامس عشر . (2003 م)

زيدان ، محمد مصطفى . معجم المصطلحات التربوية والنفسية . جده: دار الشروق .
(1399 هـ)

ابن منظور ، جمال الدين . لسان العرب . بيروت: دار صادر للطباعة والنشر.
(1997 م)

أبو علام ، رجاء محمود . قياس وتقويم التحصيل الدراسي . الكويت: دار القلم .
(1987 م)

سعادة، جودت أحمد ، و إبراهيم عبد الله محمد . المنهج المدرسي في القرن الحادي
والعشرين . الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع . (1997 م)

التجربة الأمريكية في - الزهراني ، سعد عبد الله . تقويم مؤسسات التعليم العالي . ندوة
التعليم العالي في المملكة العربية السعودية . رؤى مستقبلية، الجزء الثالث . الرياض .
(1418 هـ)

الطريقي ، صالح أحمد . المدير وتقويم العمل المدرسي . الرياض: مكتبة الرشد .
(2000 م)

الزبود ، نادر . مبادئ القياس والتقويم في التربية . عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
(1998 م)

ابو لبده ، سبع محمد . مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي . عمان . جمعية
عمال المطابع التعاونية . الطبعة الرابعة . (1996 م)

ابو حطب ، فؤاد عثمان ، سيد احمد . التقويم النفسي . القاهرة . مكتبة
الانجلو المصرية . (1980 م)

جامع ، حسن . اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم . مجلة كلية التربية - جامعة الاسكندرية . م . ج 6 . ع 1 . (1993م)

الشيخ ، بدوي محمود . الجودة الشاملة في العمل الإسلامي . القاهرة: دار الفكر العربي . (1425 هـ)

شحادة ، نعمان . التعلم والتقويم الأكاديمي . عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع . (2009 م)

شحاته ، حسن . التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق . القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب . (2001 م)

فتح الله ، مندور عبد السلام . التقويم التربوي . الرياض: دار النشر الدولي . (2005 م)
صبري ، ماهر إسماعيل ، وكامل ، محب محمود . التقويم التربوي أسسه وإجراءاته . الرياض: مكتبة الرشد . (2005 م)

هاشم، كمال الدين محمد . التقويم التربوي: أساليبه . مجالاته . توجهاته الحديثة . الرياض: مكتبة الرشد . (2004م)

الفتلاوي ، سهيلة محسن . الجودة في التعليم (المفاهيم المعايير - المواصفات - المسؤوليات) عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع . (2008 م)

هاشم عواضة . تقويم التعلم . دهر العلم للملايين . الطبعة الثالثة . (2010 م)

النور، أحمد يعقوب . القياس والتقويم في التربية وعلم النفس . الجنادرية للطباعة . عمان . الأردن . (2008 م)

الكبيسي، عبد الواحد . القياس والتقويم لتحديدات ومناقشات . عمان: دار جرير للنشر.
(2007 م)

التركي ، عثمان تركي . نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات
تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمين جامعة
الملك سعود . مجلة دارسات في المناهج وطرق التدريس . القاهرة . (2009 م)

نبراوي ، يوسف و يحيى ابراهيم . اتجاهات طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة نحو
الممارسات التربوية، في الجامعة . المجلة العربية للبحوث التربوية . مجلد 4. عدد
(63-79) . (1999 م)

زيتون ، عايش محمود. أساليب التدريس الجامعي . عمان: دار الشروق. (1995 م)
قليه ، فاروق عبده . أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول) . القاهرة: دار
زهراء الشرق . (1997 م)

إبراهيم ، محمد بن عبد الرزاق . منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة .
عمان: دار الفكر للطباعة والنشر. (1424 هـ)

حسين ، سلامة بن عبد العظيم . ضمان الجودة والاعتماد في التعليم . الرياض: الدار
الصلواتية للتربية . (1426 هـ)

الخطيب ، محمد بن شحات . التعليم العالي : قضايا ورؤى . الرياض: دار الخريجي للنشر
والتوزيع . (1424 هـ)

عطا ، محمود . تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء
خبرة بعض الجامعات الأخرى . مجلة الجمعية المصرية . (2006 م)

- زاهر، ضياء الدين . تقويم أداء الأستاذ الجامعي . الأداء البحثي كنموذج . مستقبل التربية العربية . المجلد الأول . العدد الثالث . (1995 م)
- آل زاهر، علي بن ناصر شتوي . برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية . مجالات وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها . جامعة أم القرى . معهد البحوث (رسالة دكتوراه منشوره) . مكة المكرمة . (2006 م)
- الهويد ، نداء علي سالم . مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي . (رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى كلية التربية المملكة العربية السعودية) . (1434 هـ)
- الخطيب ، أحمد . منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها . مجلة التربية . العدد 44 . قطر: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة . (1981 م)
- جاد الرب، عماد، قداد، عيسى . تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي . المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي . اليمن . (ج 5) . (2008 م)
- البواردي ، عبد العزيز محمد . اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة . العلوم التربوية والدراسات الإسلامية . 8 . (1996 م)
- الثبتي، ملحان معيض الثبتي . التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة (دراسة تحليلية نقدية) . رسالة التربية وعلم النفس . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع الرياض . (1417 هـ - 1996 م)

رسمي ، محمد حسن . تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة . مجلة كلية التربية بينها .
جامعة الزقازيق . (2006 م)

خليل ، عمر و عبد المحسن ، علي . تقويم برامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة أسيوط
من وجهة نظر جهات العمل في ضوء بعض المعايير المقترحة . مجلة كلية التربية .
جامعة أسيوط . مجلد 24 . عدد 1 . الجزء الأول . مصر . (2008 م)

الجنابي ، عبد الرزاق شنين . تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة
وانعكاساته في جودة التعليم العالي . بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة .
تشرين الثاني . (2009 م)

وفاء ، محمود نصار اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو
اساليب وطرق تقويم ادائهم الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية كلية التربية
جامعة الملك سعود الرياض اللقاء السنوي الثالث عشر .

الدهشان ، جمال علي و السيسي ، جمال أحمد . أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم
المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم . (المؤتمر القومي السنوي
الثاني عشر العربي الرابع) لمركز التطوير الجامعي . جامعة عين شمس . (2005 م)

تمام ، شادية عبد الحليم . تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم لعالي . مصر : المكتبة
العصرية . (2009 م)

الخضير ، خضير سعود . (1419 هـ) ، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين
الطموح والانحاز . الرياض : مكتبة العبيكان .

ديكسون ، نانسي . تقويم الأداء وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية . الرياض :
معهد الإدارة العامة . (1996 م)

محمد بن دليم ، القحطاني . إدارة الموارد البشرية .

سنان ، إيناس محمد . درجة معرفة ممارسة معلمات الرياضيات في المرحلة المتوسطة لمهارات
بناء الاختبارات التحصيلية في مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أم
القرى . (2006 م)

الدكتور سليمان الفارسي . أنظمة تقييم الاداء . جامعة دمشق . (2004 م)

صلاح عبد الباقي . إدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية للنشر . عمان . (2000 م)
ترجمة د علي حسين حجاج . نظريات التعلم . دراسة مقارنة . سلسلة عالم المعرفة .
الكويت .

فؤاد ، أبو حطب و أمال ، صادق . (مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في
العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية) طبعة 1

معن ، خليل عمر . الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي . ط 1 . (1983 م)

ثابت ، عبد الرحمن إدريس . نظريات ونماذج وتطبيقات . الدار الجامعية .
الإسكندرية . (2005 م)

عبد الباسط ، محمد حسن . أصول البحث الاجتماعي مكتبة وهبة . القاهرة . مصر .
(1982 م)

الأستاذ الدكتور حسين عزيز (عميد كلية الدراسات العليا) بجامعة سنان أمبيل
الإسلامية الحكومية سورابايا إندونيسيا .

الدكتور خير النعم (رئيس وحدة الجودة) بجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية
سورابايا إندونيسيا .

الدكتور أصف سيف الحمداني (رئيس وحدة التقويم) بجامعة سنان أمبيل الإسلامية
الحكومية سورابايا إندونيسيا .

<http://www.hrm group.com/vb/showthread.php4992>

الدكتور سليمان الفارسي . (جامعة دمشق) (2004 م)

RESEARCH METHODES IN SPECIAL EDUCATION

ترجمة مقدمة من الباحثة نوف الفهد جامعة الخليج العربي بتاريخ (2005 م)



الأسئلة التي طرحت على مجتمع البحث في جامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية

سورابايا إندونيسيا

س1- هل تقوم الجامعة ببرنامج تقييم لإعضاء هيئة التدريس وماهي الإدارة المختصة بذلك في الجامعة ؟

س2- هل هذا البرنامج ينطلق وفق معايير الجودة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس وماهي الجهة التي حددت هذه المعايير ؟

س3- ماهي الطرق المتبعة لدى الجامعة في تقييم أعضاء هيئة التدريس وكيف تم إختيار هذه الطرق وهل هذه الطرق هي الأفضل أو ترى أن هناك طرق أخرى أفضل لم يتم تنفيذها ؟

س4- هل هناك خطة متكاملة لعملية التقييم معتمدة يتم تنفيذها بدقة بالجامعة مرتبطة بعملية تطبيق الجودة الشاملة بالجامعة ؟

س5- كيف تتم عملية التقييم من الناحية الإدارية والإجرائية ؟

س6- بعد أن يتم برنامج التقييم كيف يتم الاستفادة من نتائج التقييم في تحسين وتطوير وترقية عضو هيئة التدريس من الناحية العملية بالجامعة ؟

س7- هل استفادت الجامعة من برنامج التقييم في ترقية وتطوير أعضاء هيئة التدريس وماهي هذه الاستفادة ؟

س8- هل ترى أن الطرق المتبعة للتقييم في الجامعة تحقق الهدف من عملية التقييم ؟

س9- هل توجد طرق أخرى للتقويم تخطط الجامعة لإعتمادها في تقويم أعضاء هيئة التدريس مستقبلاً وماهي ؟

س10- هل هنالك صعوبات تقف أمام الإدارة في عدم إستطاعتها إختيار الطرق المناسبة للتقويم ؟

س11- ماهي الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعة في تنفيذ برنامج التقويم ؟

س12- ماهي الإجراءات التي يجب إتخاذها حتى تتم معالجة الصعوبات والتصدي للتحديات التي تحول دون تنفيذ برنامج التقويم ؟



صورة لجامعة سنان أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا إندونيسيا



الباحث مع الدكتور خير النعم رئيس وحدة الجودة في جامعة سنان أمبيل الحكومية سورابايا
بتاريخ 19 / 5 / 2016 م يوم الخميس الساعة 10:00 صباحاً



الباحث مع الدكتور أصف سيف الحمداني رئيس وحدة التقويم بجامعة سنان أمبيل الحكومية
سورابايا بتاريخ 19 / 5 / 2016 م يوم الخميس الساعة 1:00 ظهراً



الباحث مع الأستاذ الدكتور حسين عزيز عميد كلية الدراسات العليا بجامعة سنان أمبيل
الحكومية سورابايا بتاريخ 24 / 5 / 2016 م يوم الثلاثاء الساعة 2:00 ظهراً



KEMENTERIAN AGAMA				
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA				
Jl.Jend.A.Yani 117 Surabaya 60237, Telp. 031 8410298 Fax. (031)8413300 Website : lpm.uinsby.ac.id Email; info@uinsby.ac.id				
INSTRUMEN KEPUASAN JELANG DAN PASCA KELULUSAN				
PETUNJUK:				
Berilah tanda "O" pada angka 1, 2, ... atau 7 dengan 1 = "paling rendah" dan 7 = "paling tinggi", untuk setiap pernyataan berdasarkan tingkat KEPENTINGAN (harapan, keinginan, dan kebutuhan) Anda terhadap layanan Jelang Kelulusan di UIN Sunan Ampel Surabaya dan kinerjanya selama ini yang anda RASAKAN.				
No.	Pernyataan	Bagaimana Kinerja Layanan Jelang dan Pasca Wisuda UINSA Menurut Tingkat Kepentingan	Bagaimana Kinerja Layanan Jelang dan Pasca Wisuda UINSA yang Anda Rasakan selama ini?	Persen Kepuasan (P/I) X 100%
1	2	3	4	
A Layanan Administrasi Wisuda				
1	Penyebaran informasi pelaksanaan dan persyaratan wisuda	1	1	
2	Kecepatan pemberian layanan	1	1	
3	Ketersediaan petugas pemberi layanan	1	1	
4	Kemudahan akses layanan	1	1	
B Layanan Memasuki Dunia Kerja				
1	Pemberian informasi tentang dunia kerja	1	1	
2	Pelatihan memasuki dunia kerja	1	1	
3	Penyelenggaraan bursa kerja di kampus	1	1	
4	Pendampingan untuk mendapatkan pekerjaan	1	1	
C Layanan Ijazah dan Transkrip Nilai				
1	Pemberian informasi tentang pengurusan ijazah dan transkrip nilai	1	1	
2	Kecepatan penyerahan ijazah dan transkrip nilai	1	1	
3	Ketepatan penulisan detail identitas dan nilai akademik	1	1	
4	Penggandaan copy dan legalisir ijazah dan transkrip nilai	1	1	
D Layanan Informasi Pasca Kelulusan				
1	Penyebaran informasi akademik dan dunia kerja kepada alumni	1	1	
2	Pemberian layanan administrasi kepada alumni	1	1	
3	Penyelenggaraan layanan pengembangan kapasitas alumni	1	1	
4	Penyelenggaraan jalinan komunikasi dengan alumni untuk pengembangan universitas	1	1	
Berikan saran anda untuk peningkatan kualitas layanan perkuliahan UIN Sunan Ampel Surabaya!				

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA Jl.Jend.A.Yani 117 Surabaya 60237, Telp. 031 8410298 Fax. (031)8413300 Website : lpm.uinsby.ac.id Email; info@uinsby.ac.id																
INSTRUMEN KEPUASAN JELANG DAN PASCA KELULUSAN																
PETUNJUK: Berilah tanda "O" pada angka 1, 2, ... atau 7 dengan 1 = "paling rendah" dan 7 = "paling tinggi", untuk setiap pernyataan berdasarkan tingkat KEPENTINGAN (harapan, keinginan, dan kebutuhan) Anda terhadap layanan Jelang Kelulusan di UIN Sunan Ampel Surabaya dan kinerjanya selama ini yang anda RASAKAN .																
No.	Pernyataan	Bagaimana Kinerja Layanan Jelang dan Pasca Wisuda UINSA Menurut Tingkat Kepentingan (Harapan,							Bagaimana Kinerja Layanan Jelang dan Pasca Wisuda UINSA yang Anda Rasakan selama ini?							Ket.
		Rendah			Tinggi				Rendah			Tinggi				
		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
A	Layanan Administrasi Wisuda															
1	Penyebaran informasi pelaksanaan dan persyaratan wisuda	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
2	Kecepatan pemberian layanan	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
3	Ketersediaan petugas pemberi layanan	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
4	Kemudahan akses layanan	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
B	Layanan Memasuki Dunia Kerja															
1	Pemberian informasi tentang dunia kerja	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
2	Pelatihan memasuki dunia kerja	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
3	Penyelenggaraan bursa kerja di kampus	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
4	Pendampingan untuk mendapatkan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
C	Layanan Ijazah dan Transkrip Nilai															
1	ijazah dan transkrip nilai	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
2	Kecepatan penyerahan ijazah dan transkrip	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
3	Ketepatan penulisan detail identitas dan nilai akademik	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
4	Penggandaan copy dan legalisir ijazah dan transkrip nilai	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
D	Layanan Informasi Pasca Kelulusan															
1	Penyebaran informasi akademik dan dunia kerja kepada alumni	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
2	Pemberian layanan administrasi kepada alumni	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
3	Penyelenggaraan layanan pengembangan kapasitas alumni	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
4	Penyelenggaraan jalinan komunikasi dengan alumni untuk pengembangan universitas	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Berikan saran anda untuk peningkatan kualitas layanan perkuliahan UIN Sunan Ampel Surabaya!																



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno. No.1. Kota Batu, Kode Pos. 65323, Telepon(0341) 531133 Faksimile (0341) 531130
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Progress Kunjungan Lapangan

(Peneliti) أسم الباحث : Ali Omar Mousa Mousa

(Tempat) مكان البحث : UIN Sunan Ampel Surabaya

(Alamat) العنوان : Jl. Jend.A.Yani No.117, Jemur Wonosari, Wonocolo, Kota
 SBY, Jawa Timur

No الرقم	Tanggal تاريخ المقابلة	Informan الاسم	Materi المادة	Tanda Tangan التوقيع
1	19/05/2016	Dr. Khairui Niam د. خير النعم	رئيس وحدة الجودة بالجامعة	
2	19/05/2016	Dr. A. Saepul Hamdani د. أصف سيف الحمداني	رئيس وحدة التقويم بالجامعة	
3	24/05/2016	Dr. Huseen Aziz د. حسين عزيز	عميد كلية الدراسات العليا بالجامعة	

Peneliti, أسم الباحث

Ali Omar Mousa