



جمهورية إندونيسيا

وزارة الشؤون الدينية

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

كلية الدراسات العليا قسم إدارة التربية

عنوان الرسالة

تقويم الاداء لأعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم

(دراسة في قسم اللغة العربية وآدابها بجامعة مولانا مالك إبراهيم

الإسلامية الحكومية مالانج)

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية الإسلامية

إشراف /

إعداد /

1- الدكتور / منير العابدين

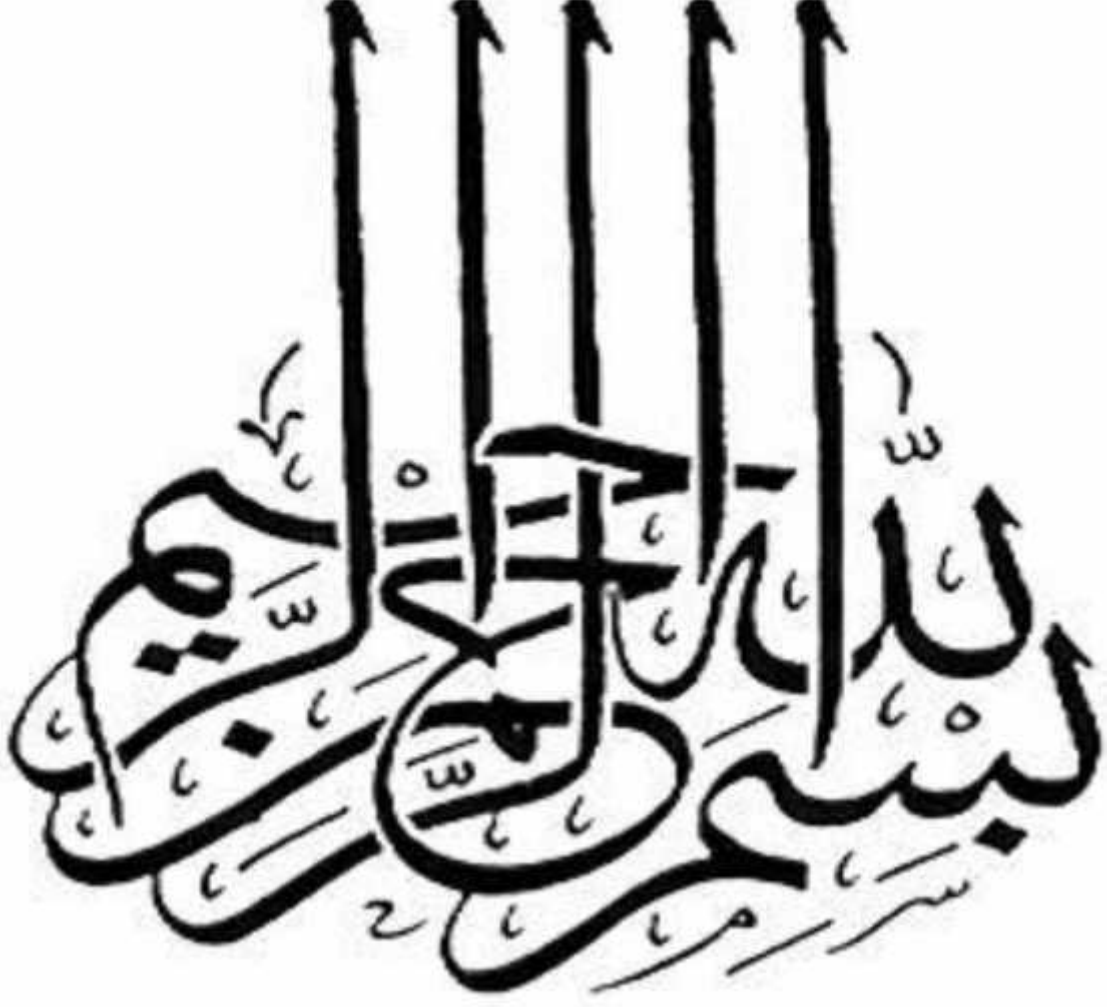
الطالب / نورالدين رمضان صالح الأمين

قسم / الإدارة التربوية

2- الدكتور / محمد عبد الحميد

رقم التسجيل / 12710053

العام 2013 - 2014م



الاستهلال

بسم الله الرحمن الرحيم

وأن ليس للإنسان إلا ما سعى وأن سعيه سوف
يرى ثم يجزاء الجزاء الأوفى وأن إلى ربك المنتهى

(صدق الله العظيم)

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة وإلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بإلهية والوقار إلى من علمني العطاء بدون أنتظار وإلى من أحمل أسمه بكل افتخار أرجو

من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول أنتظار.

(والدي العزيز)

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى اغلى الحبايب

(أمي الحبيبة)

إلى إخوتي تقديراً واحتراماً

إلى أساتذتي إجلالاً وإكراماً

إلى اصدقائي الاعزاء الذين كانوا هم احد دعائم مواصلي لهذه الرسالة

إلى بلدي الحبيب الذي ترعرعت في أحضانه الدافئة

كلمة الشكر وتقدير

الحمد لله على كل حال، وأشكره على فضله المتوال، وأسأله جزيل النوال، والثبات في الحال والمال، وأصلي وأسلم على خير الصابرين الشاكرين، وعلى آله أصحابه الغر الميامين والتابعين ومن تبعهم إلى يوم الدين، أما بعد:

أحمد الله عز وجل أولاً على ما منّ وفتح به عليّ من إنجاز لهذا البحث، فله سبحانه ألهم بالحمد والثناء، فلك الحمد يا ربي حتى ترضى على جزيل نعمائك وعظيم عطائك ويشرفني بعد حمد الله تعالى _ أن اتقدم بالشكر وتقدير والعرفان إلى الذين كان لهم فضل في خروج هذا البحث إلي حيز الوجود ولم ييخل أحدهم بشيء طلبت ، ولم يكن يجدهم إلا العمل الجاد المخلص ومنهم:

سماحة الأستاذ الدكتور: موجيا راها رجو، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج .

سماحة الأستاذ الدكتور: مهيمن، عميد كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.

سماحة الأستاذ الدكتور: بحر الدين، رئيس قسم الإدارة التربوية كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.

سماحة الدكتور: منير العابدين، المشرف الأول الذي أفاد الباحث علمياً وعملياً ووجه خطواته في كل مراحل إعداد هذا البحث منذ بداية فكرة البحث حتي الانتهاء منه، فله من الله خير الجزاء ومن الباحث عظيم الشكر والتقدير.

سماحة الدكتور: محمد عبدالحميد ، المشرف الثاني فحقاً يعجز لساني عن شكره وتقديره فقد قدم للباحث كل العون والتشجيع طوال فترة إعداد هذا البحث فلم ييخل بعلمه ولم يضق صدره يوماً عن مساعدة الباحث وتوجيهه، وكان لتفضله بمناقشة هذا البحث أكبر الأثر في نفس الباحث فله من الله عظيم الثواب والجزاء ومن الباحث جزيل الشكر والتقدير.

كما أتقدم بالشكر والتقدير الى أفراد أسرتي وعلى رأسهم أبي وأمي الذي يطوق فضلها عنقي، وكان دعائهما المستمر خير معين لي في حياتي.

وكما أتقدم بالشكر والتقدير الى أصدقائي وزملائي وكل من ساهم في إخراج هذا العمل المتواضع الى حيز الوجود ولو بكلمة تشجيع، لهم جميعاً خالص الشكر وعظيم التقدير والامتنان.

وكما أتقدم بالشكر والتقدير الى دولة إندونيسيا حكومتاً وشعباً على رحبة صدرها وطيبة شعبها.

وختاماً أسأل الله العليّ القدير أن يكون هذا العمل خالصاً لوجه الكريم

جمهورية إندونيسيا

وزارة الشؤون الدينية

معة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

ة الدراسات العليا قسم إدارة التربية



تقرير المشرفين

العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً إلى يوم الدين.

:

فبعد الإطلاع على البحث التكميلي والذي حضره الطالب:

الأسم: نور الدين رمضان صالح الأمين

رقم التسجيل: 12710053

موضوع البحث: تقويم الاداء لأعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم

ووافق المشرفان علي تقديمه إلى مجلس الجامعة

المشرف الثاني: د. محمد عبدالحميد

المشرف الأول: د. منير العابدين

يعتمد

رئيس القسم



سهورية إندونيسيا

وزارة الشؤون الدينية

عة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

كلية الدراسات العليا قسم إدارة التربية

عنوان البحث: (تقويم الاداء لأعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم)

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير قسم الإدارة التربوية

إعداد الطالب: نورالدين رمضان صالح الأمين

رقم التسجيل: 12710053

قد دافع عن هذا البحث أمام لجنة الجامعة وتقرر قبوله شرطا لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية وذلك يوم

2014- 3-21

وتتكون لجنة المناقشة من السادة الأساتذة:

- | | | |
|----------------|---------------|-----------------------|
| التوقيع: | رئيسا ومناقشا | 1- . |
| التوقيع: | مناقشا | 2- د. شهداء صالح |
| التوقيع: | مشرفا ومناقشا | 3- د. منير العابدين |
| التوقيع: | مشرفا ومناقشا | 4- د. محمد عبد الحميد |

عميد كلية الدراسات العليا: أ. د. مهيمن الماجستير

رقم التوظيف.....

أنا الموقع أدناه وبيناتي كآآتي:

الاسم بالكامل: نورالدين رمضان صالح الامين

رقم التسجيل: 12710053

بأن هذه الرسالة التي حضرتها لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج تحت عنوان:

(تقويم الاداء الاعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم)

حضرتها وكتبتها بنفسي وما زورتها من إبداع غيري أو تأليف الآخر وإذا ادعي أحد أنها من تأليفه وتبين

لأ أنها ليست من بحثي فأنا أتحمل مسؤولية ذلك، ولن تكون المسؤولية على المشرفين أو على الكلية

الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

هذا، وحررت هذا الإقرار بناءً على رغبتني الخاصة ولم يجبرني أحد على ذلك.

: نورالدين رمضان صالح الامين.

" تقويم الاداء لأعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم)

قسم اللغة العربية وادبها بجامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية الحكومية مالانج"

2014: تحت اشراف الدكتور. منير العبدین والمشراف الثاني. محمد عبدالحميد

ويهدف هذه البحث الى إعداد اطار شامل لتقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يراعي التكامل في الجوانب الأكاديمية والأخلاقية والمعرفية من جهة التدريس من جهة أخرى، وتتعدد طرق ووسائل التقويم من البسيط الي المتقدم الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع الأمور التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من أكاديمية او تعليمية ،ان 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 ،وعلى جهوده في مواكبة التطور العلمي والمعرفي من استخدام للحاسوب والإنترنت ، سواء أكان ذلك بتخطيط العملية التدريسية والبحثية وتنظيمها مع ما هو متاح ،أم بتمكين الطلاب من الاستفادة من خبراته وتحفيزهم على الإبداع وتحسين قدرتهم. ان الإطار المقترح يأخذ بالحسبان الوصف الوظيفي لعضو هيئة التدريس وواجباته الأكاديمية والإدارية ،فيقوم كل المهام والواجبات والمسئوليات التي يطلع عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من الواجبات .والهدف منه التحسين والتطوير المستمر، ومشاركه في تخطيط عملية تقويم عضو هيئة التدريس وتنظيمها وتوجيهها و رقابتها، كما

يأخذ بالحسبان التصنيف الوظيفي حتى يضيف عضو هيئة التدريس إضافة نوعية للعملية التدريسية والبحثية، مما يسهم في تطوير الجامعة التي ينتمي إليها. إن بداية السطر توفر تغذية راجعة لكل من الموظف والمؤسسة عن الأداء الذي يقوم به وتعرفه على نقاط قوته وضعفه. ويمكن ربط أنظمة المكافآت والحوافز مع الأداء بحيث تصبح أنظمة التقويم أداة تحفيزية يستفيد منها الموظف والمؤسسة تطوير أداءه، وتكتشف الإدارة معه الأفراد الذين يتمتعون بصفات قيادية واستثنائية ويمكن الاستفادة منهما في شغل الوظائف الشاغرة مستقبلا بالترقية الداخلية .



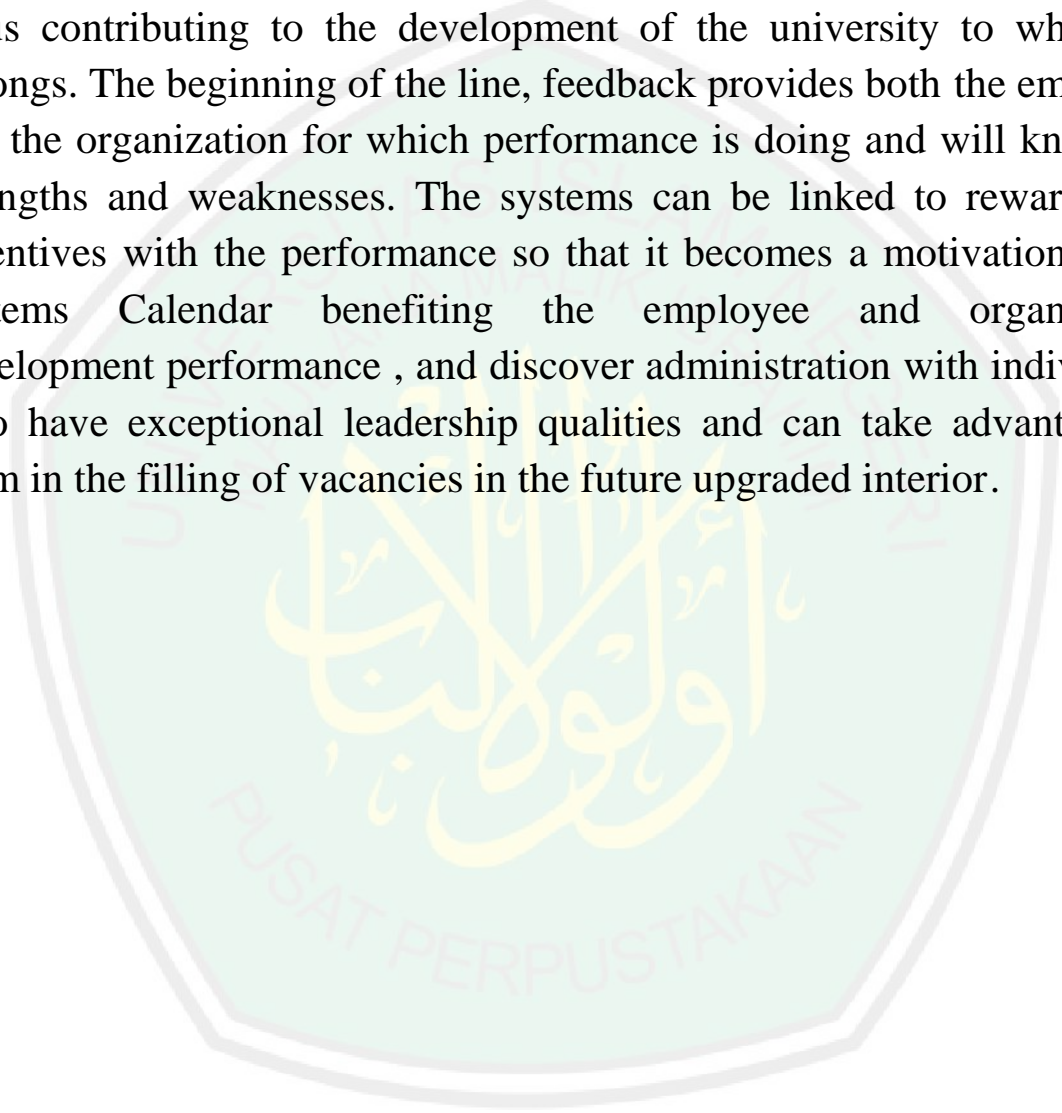
SUMMARY

Nouradeen saleh lameen 2014. Performance evaluation of the faculty members in the quality of education Study in the Arabic Language and its Literature Department at the University of Maulana Malik Ibrahim Malang Islamic government.

Supervised by Dr . Muniralabdin and second supervisor. Mohammed Hameed

The aim of this research to prepare a comprehensive framework for evaluating faculty members at universities take into account the integration in the academic , moral and cognitive point of teaching the other hand. There are various ways and means calendar from simple to advanced , which takes into account all the things that carried out by the faculty member of the Academics or educational , relations prescribed by the faculty member with fellow teachers or administrators or students are the beneficiaries of the services provided by will reflect in the future , also reflect on the keenness of the faculty member in the most effective use of the methods in teaching and research , and for the efforts to keep pace with scientific development and knowledge of the use of a computer and Internet , whether it's planning process , research and teaching organization with what is available , or enable students to benefit from the expertise and creativity and motivate them to improve their ability . The proposed framework takes into account the job description for a faculty member and duties of the academic and administrative, who shall all tasks, duties and responsibilities that inform

the faculty member to the duties. And purpose of improvement and continuous development of , and participation in the planning process of evaluating a faculty member and organize and direct and control , also takes into account the functional classification even adds a faculty member qualitative addition to the process of teaching and research. Thus contributing to the development of the university to which he belongs. The beginning of the line, feedback provides both the employee and the organization for which performance is doing and will know the strengths and weaknesses. The systems can be linked to rewards and incentives with the performance so that it becomes a motivational tool systems Calendar benefiting the employee and organization development performance , and discover administration with individuals who have exceptional leadership qualities and can take advantage of them in the filling of vacancies in the future upgraded interior.



Ringkasan

Nouradeen saleh lameen 2014. Evaluasi kinerja anggota fakultas dalam kualitas pendidikan Belajar di Bahasa Arab dan Departemen Sastra di University of Maulana Malik Ibrahim Malang pemerintahan Islam.

diawasi oleh Dr . Muniralabdin dan pengawas kedua. Mohammed Hameed

Tujuan dari penelitian ini untuk mempersiapkan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi anggota fakultas di universitas memperhitungkan integrasi di titik akademik , moral dan kognitif mengajar sisi lain . Ada berbagai cara dan sarana kalender dari yang sederhana sampai yang canggih , yang memperhitungkan semua hal yang dilakukan oleh anggota fakultas dari Academical atau pendidikan , hubungan ditentukan oleh anggota fakultas dengan sesama guru atau administrator atau siswa adalah penerima manfaat dari layanan yang diberikan oleh akan mencerminkan di masa depan , juga merefleksikan kemauan anggota fakultas dalam penggunaan paling efektif dari metode dalam pengajaran dan penelitian , dan upaya untuk mengikuti perkembangan ilmiah dan pengetahuan tentang penggunaan komputer dan Internet , apakah itu perencanaan proses , penelitian dan organisasi pengajaran dengan apa yang tersedia , atau memungkinkan siswa untuk mendapatkan keuntungan dari keahlian dan kreativitas dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka . Kerangka yang diusulkan memperhitungkan deskripsi pekerjaan untuk anggota fakultas

dan tugas akademik dan administratif , yang akan semua tugas , tugas dan tanggung jawab yang menginformasikan anggota fakultas dengan tugas . Dan tujuan peningkatan dan pembangunan berkelanjutan , dan partisipasi dalam proses perencanaan mengevaluasi anggota fakultas dan mengatur dan langsung dan kontrol , juga memperhitungkan klasifikasi fungsional bahkan menambahkan anggota fakultas tambahan kualitatif untuk proses pengajaran dan penelitian . sehingga memberikan kontribusi bagi pengembangan universitas mana dia berada . awal baris , umpan balik memberikan baik karyawan dan organisasi yang kinerja lakukan dan akan mengetahui kekuatan dan kelemahan . Sistem dapat dihubungkan dengan penghargaan dan insentif dengan kinerja sehingga menjadi sebuah sistem alat Calendar motivasi menguntungkan kinerja pengembangan karyawan dan organisasi , dan menemukan administrasi dengan individu yang memiliki kualitas kepemimpinan yang luar biasa dan dapat mengambil keuntungan dari mereka dalam mengisi kekosongan di upgrade interior masa depan .

2	1.1
4	2.1
4	3.1
5	4.1 اهداف الدراسة
5	5.1 اهمية البحث
7	6.1
7	7.1 تحديد المصطلحات
9	8.1
17	1.2 مفهوم التقويم والآداب
18	1.1.2 اهمية التقويم وأهدافه
19	2.1.2 وظيفة التقويم والتقويم
20	3.1.2 التقويم والتقييم والقياس
20	4.1.2 الفرق بين القياس والتقويم
21	5.1.2 خصائص التقويم
23	6.1.2 موقع التقويم في منظومة التعليم

25	2.2 تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس
27	1.2.2 اعضاء هيئة التدريس
27	2.2.2 صفات عضو هيئة التدريس
27	3.2.2 مهام وواجبات عضو هيئة التدريس
28	4.2.2 تقويم اداء عضو هيئة التدريس
30	5.2.2 اهداف تقويم اداء عضو هيئة التدريس
31	6.2.2 اهمية تقويم اداء عضو هيئة التدريس
32	
	3.2 الجودة في التعليم الجامعي
39	1.3.2 مفهوم الجودة
39	2.3.2 اهمية الجودة الشاملة في التعليم الجامعي
45	3.3.2 اهداف جودة التعليم الجامعي
46	
51	منهجية البحث
	1.3 مقدمة عن منهجية البحث
52	2.3 مناهج البحث
52	3.3 بيانات البحث
55	4.3 مصادر البيانات
55	5.3 طريقة جمع المعلومات
56	6.3 تحليل البيانات

57	
60	عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها
	1.4 نبذة مختصرة عن جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية
61 2.4
62 1.2.4 عرض وتفسير نتائج السؤال الأول
62 2.2.4 في تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس
71 3.2.4 الاستراتيجية في تحسين اداء اعضاء هيئة التدريس
74 3.4 تحليل البيانات
76	
82	الخاتمة والنتائج والتوصيات والمقترح
 1.5
83 2.5
83 3.5
87 4.5 التوصيات
88 5.5
89	
91 المراجع العربية
96 المراجع الانجليزية





-1

-2

-3

-4 أهداف الدراسة

-5 أهمية البحث

-6

-7 تحديد المصطلحات

-8

1.1 :

عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتطافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولا الي التميز وجودة المخرجات ،وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة ،الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة ،وتنوعا في أساليب التدريس الحديثة با استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لذلك أصبح لازما علي مؤسسات التعليم العالي وتحسين و تطوير من الظروف التي تمارس ، بشكل مستمر الأمور الذي ينعكس إيجابا علي جودة المؤسسة التعليمية .

يهدف هذا البحث الى تقديم إطار نموذج لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ،ويمتاز هذا الاطار بتغطية كافة واجبات عضو هيئة التدريس من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع ،كما يمتاز بالمرونة وأهدف المؤسسة لتي تنبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس.

ويهدف هذه البحث الى إعداد اطار شامل لتقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يراعي التكامل في الجوانب الأكاديمية والأخلاقية والمعرفية من جهة التدريس من جهة أخرى، وتتعدد طرق ووسائل التقويم من البسيط الي المتقدم الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع الأمور التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من أكاديمية او تعليمية ،ان العلاقات التي يبنيها 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 ،وعلى جهوده في مواكبة التطور العلمي والمعرفي من استخدام للحاسوب والإنترنت ، سواء أكان ذلك بتخطيط العملية التدريسية والبحثية وتنظيمها مع ما هو متاح ،أم بتمكين الطلاب من الاستفادة من خبراته وتحفيزهم على الإبداع وتحسين قدرتهم. ان الإطار المقترح يأخذ بالحسبان الوصف

الوظيفي لعضو هيئة التدريس وواجباته الأكاديمية والإدارية، فيقوم كل المهام والواجبات والمسؤوليات التي يطلع عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من الواجبات. والهدف منه التحسين والتطوير المستمر، ومشاركه في تخطيط عملية تقويم عضو هيئة التدريس وتنظيمها وتوجيهها و رقابتها، كما يأخذ بالحسبان التصنيف الوظيفي حتى يضيف عضو هيئة التدريس إضافة نوعية للعملية التدريسية والبحثية، مما يسهم في تطوير الجامعة التي ينتمي إليها. إن بداية السطر توفر تغذية راجعة لكل من الموظف والمؤسسة عن الأداء الذي يقوم به وتعرفه على نقاط قوته وضعفه. ويمكن ربط أنظمة المكافآت والحوافز مع الأداء بحيث تصبح أنظمة التقويم أداة تحفيزية يستفيد منها الموظف والمؤسسة تطوير أداءه، وتكتشف الإدارة معه الأفراد الذين يتمتعون بصفات قيادية واستثنائية ويمكن الاستفادة منهما في شغل الوظائف الشاغرة مستقبلا بالترقية الداخلية .

ومن تحديد بالذكر ان الرئيس المباشر عادة ما يقوم بعملية تقديم تقليدية للموظف الا ان بعضي المؤسسات المعاصرة وخاصة الجامعات نتجه الاشرک عدة أطراف في عملية التقويم دون الاقتصار على رأي الرئيس، فتقوم بأخذ رأي الطلبة من خلال العملية التدريسية في مادة معينة.

2.1 . :

تقوم مؤسسات التعليم العالي بمزيد من الاهتمام بجودة خدمات التعليم، حيث تواجه بيئة متميزة وطلبا متزايد من المحلي على إمداده بالخريجين القادرين على تلبية احتياجاته بكفاءة وفاعلية.

إن جودة الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي تنعكس على أداء خريجها. وأعضاء هيئة التدريس هم الذين يترجمون الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع ينعكس في أداء خريجهم مستقبلا. لذلك كان من الضرورة تطوير إطار مقترح لتقويم أعضاء هيئة التدريس في قسم اللغة العربية في الجامعة الإسلامية الحكومية ملانج، لقياس تقويم وأداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير أسلوب التحسين المستمر في مجال العمل بأسلوب علمي حديث، ضمن عملية إدارة الجودة الشاملة لهذه الجامعة.

3.1 :

أ. كيف أداء تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الثلاثة هي (التعليم ، ال

(

ب. ما المحاولة التي يقوم بها الإدارة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في قسم اللغة العربية بجامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية الإسلامية ملانج؟

ج. ما المشكلة التي تواجه الإدارة في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في قسم اللغة العربية بجامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية الإسلامية ملانج وكيف الحل ؟

4.1 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- التعرف علي لتحسين اداء أعضاء هيئة التدريس في قسم اللغة العربية بجامعة مولانا مالك ابراهيم الحكومية الاسلامية ملاني
- لمشكلة التي تواجه الإدارة في تحسين اداء أعضاء هيئة التدريس في قسم اللغة العربية بجامعة مولانا مالك ابراهيم الحكومية الاسلامية ملانج وكيف الحل ؟
- التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء الثلاثة هي (التعليم).

5.1 أهمية البحث:

تشير أدبيات البحث العلمي إلى إن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس والتعليم والتأهيل¹ تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية و الاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع إن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، متوفرة لهم جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر إن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها من دون عمليات فحص وتقييم للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها ، إذ تعد عملية تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته² وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه، ويمكن كل القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على

1 . فروهوالد (2003) "

Miller, R.I (1987), Evaluation faculty for promotion and Tenure san Francisco: Jossey - 2

مواطن القوة ليتم تعزيزها، ومواطن الضعف ليتم تقويتها. والتقييم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس في الجامعة والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها. ويلعب عضو هيئة التدريس دوراً رائداً في إعداد وبناء مخرجات التعليم الجامعي وتأهيلها بما يتناسب مع متطلبات العصر وكونها تلبى حاجات المجتمع ومتطلباته لذلك فإن البحث الحالي يمكن أن يسهم في تحقيق الآتي:

1- إطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية عملية التقييم في تطوير العملية التعليمية.

2- تبصير أعضاء هيئة التدريس بأهمية تقويم الأداء التدريسي.

3- وإطلاع أعضاء هيئة التدريس بكيفية تحسين الأداء التدريسي.

4- تبصير وإطلاع أعضاء هيئة التدريس بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي على جودة التعليم العالي.

6.1

تقتصر هذه الدراسة في التعرف على معايير الممارسة الأكاديمية والمتطلبات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات الأداء الثلاثة (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

7.1 تحديد المصطلحات

التقييم: عرفه بلوم بأنه عملية إصدار حكم على الأفكار والأعمال والأنشطة والحلول وطرق التدريس وغيرها من الأمور التربوية وان يتضمن استخدام المحاكات **Criteria** المستويات **Standard** والمعايير **Norms**، لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها

فه بأنه عملية منهجية تحدد مدى تحقيق الأهداف التربوية من قبل المتعلمين وأن يتضمن وصفاً كمياً ونوعياً بالإضافة إلى حكمه على القيمة أما التعريف الأداء:

الأداء: تعني كلمة "أداء" في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلى المرسل إليه وعرف الأداء: بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم قدرته على عمل ما.

عضو هيئة التدريس في الجامعة:

كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الماجستير أو الدكتوراه ويساهم في قيق أهداف الجامعة.

التعليم العالي: أعلى مراحل التعليم ويشمل الجامعات والمعاهد العليا التي تمنح شهادة البكالوريوس والدبلوم العالي في الدراسات الأولية وشهادة الماجستير والدكتوراه في الدراسات العليا.

جودة التعليم العالي:

عرفها بأنها هي التحسين المستمر لجودة ا الخريجين لتحقيق رضا المستفيدين في ظل إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي التي تعد عن نظام يتم من خلال تفاعل المدخلات لتحقيق مستوى عال من الجودة باشتراك العاملون بصورة فاعلة في العملية التعليمية. وعرفها بأنها استراتيجية متكاملة للتطوير المستمر، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة أما التعريف الإجرائي لجودة التعليم العالي هو: تحقيق المعايير العالمية للجودة الشاملة أو الاقتراب منها ويمكن أن يتحقق ذلك من محاور، الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة احد هذه المحاور المهمة والرئيسة.

8.1

تم الحصول على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية سواء فيما يتعلق بتقويم أداء عضو هيئة التدريس أو بجودة التعليم، والتي لها علاقة مباشرة بمتغيرات

وقسمت الدراسات إلى محورين هما:

1. الدراسات المرتبطة بتقويم أداء عضو هيئة التدريس.

2. الدراسات المرتبطة بجودة التعليم الجامعي.

وتم تناولها من خلال تحليل هذه الدراسات، والتعرف على أهداف كل دراسة والمنهج والأدوات البحثية التي استخدمتها، والعينة التي طبقت عليها، وأبرز النتائج التي توصلت إليها بغية تحديد أوجه الاستفادة منها وقد رتبت وفقاً لحدائتها.

الدراسات المرتبطة بتقويم أداء عضو هيئة التدريس:

أ. دراسة الصرايرة (2011) :

الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الج الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات ، طبقت على عينة مكونة من 77 نيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس من وجهة نظر رؤساء أقسامهم بشكل عام كان مرتفعاً ، وهو مؤشر جيد على توفر المناخ التنظيمي الجامعي السليم لأعضاء هيئة التدريس بعنوان نحو تطوير نظام شامل لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في ضوء مبدأ المسؤولية الإسلامية.

هدفت الدراسة إلى التعرف 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. 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 وحديثة للتدريس. الموضوعية والنزاهة، الأمانة العلمية والدقة في إجراء البحث العلمي، المحافظة على سرية البيانات، بذل قصارى الجهد لتحقيق التميز والإبداع في الإنتاج العلمي، استخدام الشورى والاعتماد على التعاون والعمل بروح الفريق في الإنتاج العلمي، حلي بسلوك القدوة وغرس القيم الحميدة في نفوس الطلاب، انضباطه بواجبات القسم، التعامل الإيجابي مع الزملاء والطلاب وإعداد مشاريع نافعة للمجتمع.

. دراسة (بطاين 2004):

التي دعت الي استخدام اسس ومعايير واضحة قابلة للقياس، وهي : التدريس ، الانتاج شراف على الرسائل الجامعية ، النشاط العلمي ، خدمة المجتمع ، الاعمال الادارية ، راي الطلبة. بينت الدراسة ان هذه المعايير قابلة للزياد والنقصان تبعاً لأهداف المؤسسة، حيث يجب تقويم اعضاء هيئة التدريس في مدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية .

. (2003):

بعنوان "تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقتنا نحو تحسين

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، إجراءات تطبيقها استخدم الباحث المنهج الاستقرائي حيث اعتمد على

بمجال تقويم عضو هيئة التدريس توصل الباحث إلى

النتائج التالية:

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



ث. دراسة خليل الخليلي (1991):

في دراسة بعنوان "تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك" تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية، إذ أضافت هذه الدراسة مشكلات أخرى تواجه المدرس الجامعي، وهي: لغة التدريس، وانخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة، وتقويم الطلبة وما يترتب عليه من ضغوط الطلبة والمجتمع على العلامات، وزيادة العبء التدريسي، والاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين، وضيق الوقت للقيام بالبحث العلمي.

ج. (2007):

بعنوان اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم" الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة لهم ، وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس من رأي الطالب في أداء الأستاذ الجامعي، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وبالعينة (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 حداثتها 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 نحو تقييم الطلبة كانت مرتفعة إيجابية في العديد من الفقرات ، وأشارت

نتائج الدراسة أيضا إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلبة كانت منخفضة (سلبية) في العديد.

ح. دراسة جوانا ماريا جيزيرسكا(2009) Jezierska M Joanna

بعنوان : سياسات ضمان الجودة في منطقة التعليم العالي الأوروبي . دراسة مقارنة هدفت هذه الدراسة لدراسة عملية تنفيذ السياسات و ضمان الجودة ، والمعايير والمبادئ الإرشادية لضمان الجودة في التعليم العالي في دولتين أوروبيتين ، هما المملكة المتحدة ، وبولندا وتشمل عملية تبني سياسات ضمان الجودة على المستوى الوطني ، وتعديلاتها ، وتأثيرها على تغيير نظم التعليم الوطنية والمؤسسات في كلا الدولتين . ولقد تم تقييم سيد الجودة المؤسساتية الخاص بجامعة كامبريدج ، وجامعة أنويرستيت جاجيلونسكي ، ومناقشتها في هذه الدراسة .

والبحث يعرض تفاصيل سياسات ضمان الجودة الذي يستخدم خريطة الأحداث وتحليل المحتوى ، والتعديل لهذه الدراسة ، وتطبيق أسلوب البحث التحليلي المكمل (كارم) كأدوات بيانات .

وبفحص ومقارنة سياسات ضمان الجودة، وعمليات تضمينها، فإن الباحث يقدم منظور واسع لمفاهيم مختلفة حول إصلاح التعليم في الدولة الأوروبية، والعوائق ومبادرات النجاح الخاصة به . وكشفت الدراسة عن صورة لمنهج منظم، كواحد من أهم المناهج المبادرة لإصلاح، مقارنة مع حركة أكثر سرعة في إيقاعها ، ومشارك في بولندا ، تجاه التعليم العالي. الأوروبي . وعلى الرغم من وجود مفهوم عميق وتقدم في بعض الحالات التي تم فحصها ، إلا أن كلا الدولتين مازالتا يسيطر عليهما الحاجة إلى المزيد من المعالجات والتغيرات ، خاصة على المستوى الوطني . من خلال تقييم السياسات المذكورة بمزيد من التفصيل ، فإن ضمان الجودة تعني التأكيد على الارتباط بين جميع الأهداف المتبقية من اتفاق بولونيا ، ووضع خلفية لتنسيق نظم التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي في أوروبا ، وما تم التوصل إليه بالفعل في دول أخرى في جميع أنحاء العالم .

(2338) :

بعنوان "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي". هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة عضو هيئة التدريس، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس. استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي النظري الذي يعتمد على تحليل مفهوم الجودة الشاملة ومتطلبات استخدامه بالتعليم الجامعي، ومميزاته وأهدافه بالإضافة إلى بيان أساليب ووسائل التنمية المهنية للأكاديميين.

- تطوير مفردات وثقافة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي.

- عقد دورات للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بهدف تبصيرهم بطبيعة المؤسسة الأكاديمية وطبيعة أدوارهم ومسؤولياتهم وإكسابهم المعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة لأداء أدوارهم، وإعانتهم على التكيف مع التحولات الفجائية والضرورية التي تقتاضها طبيعة مهامهم.

. دراسة عبد الله المجيدل (1999) :

التي توصلت إلى مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق، ومنها ما يتعلق : غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي، وعدم توفير لهم الدورات العلمية المتخصصة، وضعف التواصل العلمي بينهم وبين نظرائهم في الجامعات العربية، وعدم تزويد مكاتب الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد باختصاصه، وغياب الرحلات الطلابية العلمية، وعدم تقديم تعويضات لهم، وتفشي روتين العمل الإداري، وعدم توافر غرف مناسبة لهم، وعدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة، ومعاناة نظام القبول من ثغرات كبيرة تستدعي تغييره، ومنح بعض الإداريين والمحاسبين صلاحيات زائدة، وعدم العلمية في الحسابان عند التعيين في المناصب الإدارية، وعدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين.

. (2004:16) :

إن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وإعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة ، لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، وإن نجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية ، وتحقيق دورها في تطوير الحياة ، يتوقفان على مقومات عديدة ، مثل الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني ، وأهم الدورات التي يتلقونها خلال عملهم ، وكذلك الأمر تخصصاتهم إلى جانب التدريبات ، سواء أكانت تربوية أو غير تربوية.

ومن المعلوم أن الخصائص المعرفية أو المهنية والانفعالية وسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً أكثر فاعلية وكفاءة في العملية التعليمية، والذي يشكل أحد المداخل التربوية الهامة التي تؤثر في النتائج التحصيلي للطالب في تنمية فهم الذات الأكاديمي لديه، باعتباره أحد العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيد الأول لما يقدمه له معلمه .

التعقيب على الدراسات السابقة:

السابقة كما سبق الإشارة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم ولكنها خلصت في النهاية إلى نتيجة واحدة ألا وهي أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم ومدى الفائدة التي تعود على جودة التعليم في الجامعات التي تطبق الأسس السلمية في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك التي تهتم بمواكبة التطورات التي تستجد في هذا العالم.

أوجه الاتفاق:

تنفق الدراسة الحالية على بعض الدراسات السابقة في دراسة تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومشكلات التدريس الجامعي، كما تنفق بشكل كبير مع دراسة خليل الخليفي (1991) في تقويم أعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم .

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الحالية من حيث مجتمع الدراسة مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع في تقويم اعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

السابقة في تحديد المقابلات والملاحظات وتحديد العينات وفي اختيار منهج الدراسة كما استفادت الدراسة من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات





1- مفهوم تقويم و

2- تقويم أداء عضو هيئة التدريس

3- الجودة في التعليم

1.2 مفهوم التقويم والاداء:

التقويم	التنزيل	التعديل	قوله
{	الإنسانَ في أحسنِّ تَقْوِيمٍ}	التين4	
بأنه العملية	يحكم بها	العملية التربوية	تحقيق الأهداف
التغيرات	المتعلمين،	تقدمهم	
الأهداف التربوية	تحقيقها. "2	فُيعرف أنه :	()
ويعني()	: به .والدين:	- : بها بوقتها والشهادة, بها -	
وإليه	:أوصله إليه . ()	: أدائه له. ()	()
مفهوم تقويم	يقصد به: التقويم	أدائه في	
قابليته للتطور ويعرف "3	بأنه العملية		
بالأداء المستهدف،		الأداء وتبين أسبابها	التغذية
لتنمية التقويم		البشرية مما	يتضح تقويم
يتضمن ثنياه الحكم	ويتجاوز هذا	التحسين والتطوير وذلك	
بتحديد	سبيل تحقيق الأهداف	.	

1 زيدان، محمد مصطفى. (1999 هـ)، معجم المصطلحات التربوية والنفسية. جده: دار الشروق.
 2.الزويد، نادر. (1998) مبادئ القياس والتقويم في التربية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
 3.أبو علفه، عصام الدين أمين. (4005 م)، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

1.1.2. أهمية التقويم وأهدافه:

ليس ثمة فرق واضح بين أهمية التقويم وأهدافه، ولذلك فيمكن تلخيص أغراض التقويم

في النقاط التالية:

1. التوجيه .
2. نقل أو رفع التلميذ من مرحلة دراسية إلى أخرى.
3. معرفة مستوى التلاميذ ومقدار معرفتهم للمادة قبل التدريس، حيث يفيد ذلك في عملية تصميم وبناء الأهداف التعليمية والنشاطات التربوية بوجه عام.
4. معرفة مدى تأثير المواد والطرق التدريسية المستعملة في عملية التعليم، حيث إن مهمة التقويم هنا تتمثل في تجهيز المعلم بتغذية راجعة بخصوص ملاءمة هذه المواد والطرق لمستوى التلاميذ، وقدراتهم ورغباتهم الفردية، ثم تعديل ما يلزم على أساسها.
5. إعطاء صورة واضحة عما تحققه المدرسة من واجبات وأعباء، ونقل هذه الصورة بثقة نفسية كاملة من قبل المعلم إلى جمهرة الناس المهنيين والمسؤولين الرسميين. إن تعريف المجتمع برسالة المدرسة التربوية وما تقوم به من مسؤوليات جسام لإعداد وتربية الأجيال الناشئة، لتساعد على نقص الانتقادات والقصور الموجهة من قبل بعض أفراد المجتمع للمدرسة ودورها التربوي والا .

2.1.2. وظيفة التقييم أو التقويم:

[4] نطرح التقييم كمبدأ اعتمده المدرس لبناء الدرس، فإن هذا المبدأ يتعلق بوظيفتين

رئيسيتين:

الأولى: هي أن يسمح بالحصول على مؤشرات وبيانات ومعلومات عن صيرورة ونتائج التعلم، وعن قيمة التعليم (طرقه، وسائله، محتوياته

الثانية: هي أن الحصول على هذه المعطيات يتيح إمكانية إجراء عمليات لدعم التعلم وتصحيحه وإجراءات لتعديل التعلم وتحسينه.

وهناك من حدد وظائف التقويم في عشر (10) وظائف هي: الضبط، الإنتاج، التشخيص، الفحص، التواصل، الوقائية، الدعم، الحكم، التوقع، التصحيح،

يبدو مما سبق أن التقويم يحظى بأهمية في أي منظومة تربوية؛ نظرا لأهدافه ووظائفه المتعددة، ولا شك أن الحديث عن أنواع التقويم وبيان الفروق بين الاختبار والملاحظة سيثمر نفعاً ويتم صالحاً.

3.1.2. التقويم والتقييم والقياس:

التقويم مثل: القياس والتقييم، حيث بينهم

يتميز به

وثيقة

ويوضح¹ أن عملية التقويم الكمية القياس وبالتالي تهتمش

التقدير غير الكمية التقييم، لذا فعليتي القياس والتقييم عملية التقويم، فهما

يشكلان التشخيصي من هذه العملية وفيما يلي

التقويم القياس والتقييم.

- القياس والتقييم:

1. هاشم، كمال الدين محمد (2006 م). التقويم التربوي: أساليبه، مجالاته،

2. (1994 م). الرائد، معجم لغوي عصري. بيروت: دار العلم للملايين

قياس هو	" "	قياس هو
الشيء بغيره	مثاله والقياس	غيره
والقياس هو العملية	خلالها	قيمة رقمية
معينة وفقاً	المعايير والمحكات. ويعرف القياس أيضا	انه تقدير الأشياء
والمستويات تقديرا كمياً	معين المقاييس	.

4.1.2. بين القياس والتقويم:

1. القياس يهتم التقويم فيحكم قيمته.
2. القياس يقتصر التقدير () يجعله يعتمد النتيجة النهائية التقويم فيشمل التقدير والتقدير الكيفي للسلوك، كما يشمل حكماً يتعلق بقيمة السلوك.
3. القياس يكون عملية تشخيصية علاجية التقويم فيعد
4. القياس يعتمد على الدقة الرقمية فقط، أما التقويم فيعتمد على عدد من المبادئ أبرزها: الشمول، والتشخيص والعلاج ومراعاة الفروق الفردية والتنوع.
5. القياس يقتصر على إعطاء وصف للموضوع المراد قياسه دون أن يعطي اهتماماً للربط بين جوانبه، أما التقويم فيقوم على مقارنة الشخص مع نفسه ومع الآخرين ويضيف "أنه في عملية التقويم يهتم بجوانب هذه العملية في شمول وتكامل وبتفاعل بين مكوناتها وعلاقة كل منها بالنتائج، بينما يقتصر القياس فقط على التحصيل، وعليه يجب أن يركز على التقويم على أنه مصدر للتغذية المرتدة التي تفيد في دفع العملية التعليمية وتحسين مستوى جوانبها. ويفرق "2 بين القياس والتقويم بأن القياس رغم دقته لا يعطي سوى فكرة جزئية عن الشيء الذي يقيس ولا يعطي صورة صادقة عن المقوم، بينما التقويم فيعكس صورة صادقة عن جميع البيانات

1. قلادة، فؤاد سليمان (1979 م). الأهداف التربوية والتقويم. الإسكندرية: دار المعارف.
 2. مطاوع، إبراهيم عصمت وحسن؛ أمينه أحمد (1416 هـ). الأصول الإدارية للتربية. جدة: دار الشروق.
 3. (2005 م). التقويم التربوي. الرياض: دار النشر الدولي.

والمعلومات التي لها علاقة بالمقوم، فالتقويم اعم وأشمل من القياس وأوسع منه

- التقويم والتقييم:

التقويم والتقييم كلمتان شائعتان تفيدان بيان قيمة الشيء، فالتقويم يراد به معاني عدة فهي تعني بيان قيمة الشيء، كما تعني كذلك تعديل أو تصحيح ما أعوج من الشيء. أما التقييم فهو مصطلح يفيد تقييم الشخص لجميع الأشياء التي يستعملها وأنواع السلوك يراها أو يقوم بها فيعتمد على خبرته في أحكامه وتقديراته. "3 وهنا يتضح الفرق بين التقويم والتقييم، حيث أن التقييم عملية تمهيدية مسبقة تعطي صورة واضحة. وهنا يتضح الفرق بين التقويم والتقييم، حيث أن التقييم عملية تمهيدية مسبقة تعطي صورة قيمة الشيء وبالتالي يتم من خلاله تعديل وتحسين وتطوير الشيء فنكون قد قومناه فكلمنا كان التقييم موضوعياً وجاداً وقائماً على أسس علمية فإنه يؤدي إلى تقويم علاجي ناجح محققاً لأهدافه. مما تقدم يتضح أن هناك علاقة تكاملية وتبادلية بين القياس والتقييم والتقويم، حيث لا يمكن م عملية التقويم دون أن تسبقه عمليتي القياس والتقييم، وعملية القياس لا تفيد إلا بعد أن تتم عملية التقييم والتقويم، وأنه بالرغم من شمولية التقويم إلا أنه يعتبر وسيلة ومرحلة من مراحل التحسين والتطوير التي تعقبها مرة أخرى عمليات قياس وتقييم نتائج هذا التطوير.

5.1.2. 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 وضح كل 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 التقييم تحديد الأهداف والمخرجات التعليمية التي سيتم تقييمها، بما تتضمنه من معارف ومهارات وقيم اتجاهات.

2.

يجب أن يكون التقييم شاملاً لكل أنواع ومستويات الأهداف، وحتى يكون التقييم عملية شاملة متكاملة لا بد من توافر عدة عوامل منها التخطيط التقييم على مدار العام . أدوات القياس المستخدمة لتشمل كل الجوانب لشخصية، وتحديد المعايير التي ضوئها هذه الجوانب تعاون أكثر من جهة وأكثر من فرد في التقييم

3. الاستمرارية.

يقصد بالاستمرارية امتداد عملية التقييم مع العملية التعليمية، وهذه استمرارية تساعد في تحقيق التقييم لأهدافه التي منها:
تحديد جوانب القوة والضعف،
وتقديم تقدم المتعلمين.

4.

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 خرجات للحكم على العملية التعليمية، وتحديد جودة هذه النتائج وإمكانية تعزيز مدخلات وعمليات المنظومة التربوية لتحسين المخرجات غير المرغوبة.

6. أن يبني التقويم على أساس علمي:

ينبغي أن تتصف أدوات التقويم المستخدمة بالصدق والثبات والموضوعية والتنوع والتميز حتى تعطي نتائج دقيقة. "١٦ الخصائص الرئيسية لعمليات التقويم الناجحة والتي وضعتها الرابطة الأمريكية للتعليم العالي هي كالتالي:

. القيم التربوية هي القوة الرئيسية المحركة لعمليات التقويم:

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

. التقويم مبني على أساس أن التعلم عملية ذات جوانب متعددة ويمكن تقويمها من

تقويم أ : 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 التقويم لا بد من تنوع

أدوات التقويم ووسائله، وان تتم عملية التقويم خلال مدة زمنية كافية.

. ألا يقتصر التقويم على المخرجات التعليمية فقط:

التقويم الناجح لا يقتصر على المخرجات التعليمية فقط بل يشمل الخبرات التعليمية.

2.1.6. 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.

ويتكون هذا التعليمي رئيسة:

1. **(Inputs)** وتشكل كل ما يدخل في نظام التعليم من مكونات بشرية ومادية

ومعنوية، البشرية مثل المعلم، والتلاميذ، والفنيين ومسؤولي الإدارة، وتتمثل المكونات

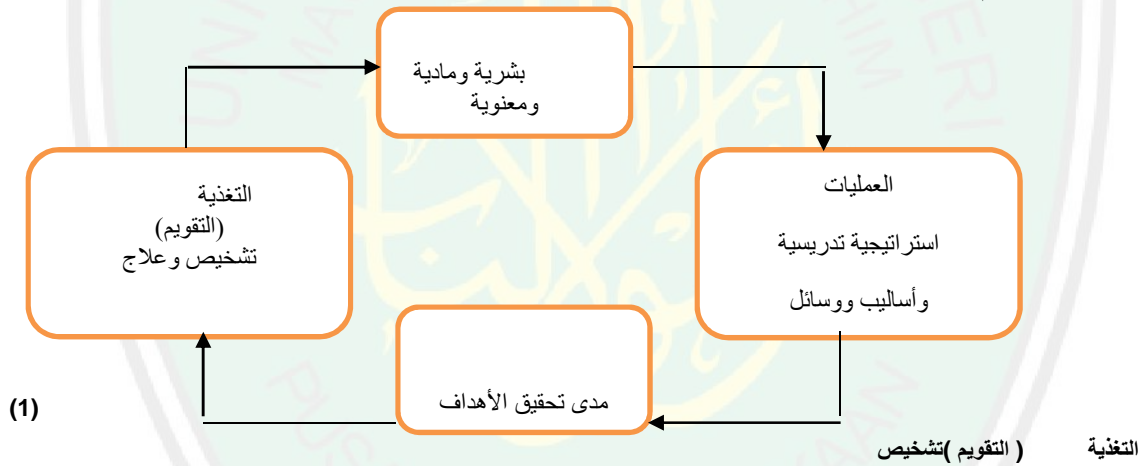
المادية في التجهيزات والمعدات والأدوات والوسائل، أما المكونات المعنوية فهي

الأهداف التعليمية وأساليب الحفز والتعزيز.

2. العمليات (Processes) وهي مرحلة يتم فيها تفاعل جميع العناصر لتحويل المدخلات إلى مخرجات تعليمية تتناسب مع أهداف عملية التعليم، ويتم خلال هذه المرحلة إتباع الاستراتيجيات الملائمة، واستخدام الأساليب الأنشطة المناسبة لتحقيق أهداف النظام.

3. (Outputs) هي النتائج النهائية لمدخلات النظام التعليمي، وما تم من عمليات عليها، وتتحدد هذه النتائج من خلال الوقوف ما تحقق من أهداف النظام التعليمي.

4. التغذية (Feed Back) في هذه المرحلة يتم تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في كل مكونات النظام التعليمي وذلك مخرجات هذا النظام، حيث يتم اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة للتعديل والتحسين



2.2. المبحث الثاني: تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

1.2.2. أعضاء هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي فهو نواة العملية التعليمية 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 التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية. ويعرف "71 عضو هيئة

1. زيتون، عايش محمود. (1995 م)، أساليب التدريس الجامعي. عمان: دار
2. فاروق عبده (1991 م). أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول). القاهرة: دار زهراء الشروق

التدريس بأنه الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة
 Associate Assistant Professor جامعية كأستاذ مساعد
 Professor fessor 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 تطورهم المتنوعة.

2.2.2. صفات 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 أوردها "2 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. 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
 عة 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 جلس القسم
 وغيره من المجالس واللجان وفي أنشطة الـ

3.2.2 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. ويوضح "1" مهام عضو هيئة التدريس في النقاط التالية:

1. 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 الـ خدمة الطالب وتأهيله للتكيف والعمل في الحياة بصورة أفضل.
2. البحث العلمي ويتضمن قيام عضو هيئة التدريس بما يلي:
 - . إجراء البحوث العلمية النظرية والإجرائية والتطبيقية
 - . الإشراف على (دراسات وبحوث) طلبة الدراسات العليا.
- 3 خدمة المجتمع. ويتضمن خدمة المجتمع الأسري والبيئي والمحلي والوطني.
- 3 الإدارة الأكاديمية حيث يرى أن عضو هيئة التدريس في الجامعة مسؤول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر، وفي هذا المجال يلزم التمييز بين هيئة 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.

4.2.2. تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

تعتبر الجامعة مصدراً للمعرفة وناقلة للثقافات، فعلى عاتق عضو هيئة لتدريس تبني المعرفة وتقوم الحضارات، وحيال ذلك يظل عضو هيئة التدريس يتعلم كجزء من مسؤوليته المهنية فهو مطالب على الدوام بالقراءة والاطلاع والبحث عن المعارف الجديدة. من هذا المنطلق ظهرت دعوات تنادي بضرورة الإصلاح الجامعي، وكخطوة أولى يأتي الاهتمام بتقويم عضو هيئة التدريس تحقيقاً للجودة ومواكباً للتغيرات المعاصرة والمستقبلية التي تجعل من التطور والإصلاح ضرورة لا بد منها فعملية التقويم والتطوير عملية متكاملة حيث أن نتائج التقويم هي الأساس لعمليات التطوير. " أن عضو هيئة التدريس يمثل العمود الفقري للجامعة، فمكانة الجامعة مرتبطة بأساتذتها، وأصبحت سمعة وقوة الجامعة تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء ومكانة علمائها لذلك أصبح تقويم أداء عضو هيئة التدريس معياراً تتخذ في ضوءه بعض القرارات الخاصة بهم، وهي جزء من الثقافات الأكاديمية للتعليم الجامعي، حيث تؤكد دراسة "2 أن دور عضو هيئة التدريس 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.

5.2.2. أهداف تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

يعتبر تقويم 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 التقويم تحقق الأهداف التالية:

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

¹ ضياء الدين. (1995 م). تقويم أداء الأستاذ الجامعي، الأداء البحثي كنموذج. مستقبل التربية العربية، المجلد الأ
² آل زاهر، علي بن ناصر شتوي (2004 م) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس

2. الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحدد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق
 3. التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية
 4. عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في نب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
 5. 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.
 6. تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة¹⁰¹ ونظراً لأهمية تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس فقد أوردت "2 مجموعة من الأهداف منها:
 - . تمكن مؤسسات التعليم من المشاركة في الترقيات والحوافز بطريقة عادلة.
 - . تحديد احتياجات الأعضاء من التدريس والتطوير للكشف عن السلبيات ودراسة ق تلافيها والتحسين من الأداء.
 - . تحفيز الأعضاء لإتاحة الفرصة لهم وفتح المجالات أمامهم.
 - . العمل على تحسين الإجراءات المتعلقة بنظام تقويم الأداء.
- 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

¹ الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009 م) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة
²تمام، شاديه عبد الحلیم (4009 م)، تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. مصر: المكتبة العصرية.

6.2.2. أهمية تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

ينظر إلى التقويم الدوري في المجتمع الأكاديمي على أنه بمثابة إنارة الطريق¹¹ والتشجيع لعضو هيئة التدريس من خلال حثه على العمل وعلى تعزيز واستثمار الجوانب الإيجابية في أدائه وتنشيط همته في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أساساً مكملاً للعملية التعليمية، ويعمل التقويم الدوري لعضو هيئة التدريس على تزويد أصحاب القرار في الجامعة ن نوعية الأساتذة وصفاتهم وقدراتهم وتمكنهم من تحقيق أهداف الجامعة في المجالات المختلفة التدريس البحث العلمي، الخدمة العامة. مع تزايد أعداد المقبولين في الجامعات عاماً بعد آخر فإن الأمر يتطلب² وتقويماً لعناصر التعليم تاذ الجامعي والطالب الجامعي والمقرر الدراسي وتظهر أهمية عملية التقويم في النقاط التالية: أن عملية تطوير وتحسين أداء الجامعات وتحقيقها لأهدافها المطلوبة لا تتم ما لم يكن عضو هيئة التدريس جيداً وذا كفاءة عالية تدریساً وبحثاً، فعضو هيئة التدريس يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة، ومن هنا كان من الضروري تقييم أدائه التدريسي لينعكس ذلك في النهاية على تحسين عمل الجامعة .

1. يرى أن لأعضاء هيئة التدريس دور في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه، فهم يتعاملون ويتفاعلون معهم، ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي كان لابد من تقييم دوري لأدائه وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها واستجلاء مواطن الضعف وعلاجها وتسعى الجامعات إلى اتجاهات حديثة في إدارتها تقوم على المزج بين الوسائل الإدارية والجهود الابتكارية وبين المهارات الفنية المتخصصة من أجل الارتقاء بمستوى أداء عضو هيئة التدريس وتطويره المستمر، ولتطبيق هذه الفلسفة لابد من تقويم متخصص مستمر لعضو هيئة التدريس تساعد على الوصول إلى أداء متميز حتى تضمن له البقاء والاستمرار في عصر الثورة

1. الصاوي، محمد وجيه (2006 م) رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء.
2.. الخضير؛ خضير سعود. (1419 هـ)، التعليم العالي

المعلوماتية والتكنولوجية أمام منافسيه من الجامعات العالمية الأخرى¹²¹ ويوضح أن عملية التقييم تشكل بعداً مهماً من أبعاد ممارساته فتنبور أهمية التقييم في الأمور التالية:

- . تستخدم عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس للوصول إلى أفضل القرارات التي تتعلق بتزقيتهم أو نقلهم أو الاستغناء عن خدماتهم.
- . تستخدم عملية التقييم لتطوير أداء عضو هيئة التدريس.
- . يستخدم التقييم كميّار لتبرير اختيار برامج النظام وتطويره.
- . التقييم وسيلة للتعرف على نقاط الضعف في الأداء فيتم من خلاله التغلب عليها.
- . يستخدم تقييم عضو هيئة التدريس كوسيلة لمتخذي القرارات الإدارية لمعرفة أن الأمور تسير وفق خطوط سليمة.

أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقييم منها دراسة Haskell حيث أكد أنه لا يمكن الاعتماد على وسيلة واحدة في التقييم مثل الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والمقرر الدراسي بل لابد من اللجوء إلى وسائل أخرى كذلك إذ أكد على الاعتماد على أكثر من طريقة واحدة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس كتقييم الطلاب والزلاء والتقييم الذاتي وتقييم رئيس القسم؛ وأكدت دراسة¹¹³ على الموضوعية في عملية التقييم 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، وأن تنوع أساليب التقييم يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وشمولية. إن استخدام أكثر من مصدر في عملية التقييم يمكن أن يوفّر دقة وشمولية أكبر. إن استخدام أكثر من مصدر في عملية التقييم يمكن أن يوفّر دقة وشمولية أكبر. إن استخدام أكثر من مصدر في عملية التقييم يمكن أن يوفّر دقة وشمولية أكبر.

التقييم وخصائص كل منها:

1.. الخطيب، لطفي. (د.ت). تقييم الطلبة لفعالية تدريس عضو هيئة التدريس في الجامعة.

1. سيد 4005 (.) البشرية . :
2. الغامدي، علي بن محمد زهيد (إبريل- 2010 م). تعدد الأساليب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

أولاً: التقييم الذاتي:

ويقصد به أن يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية التقييم فهي تشجعه على عملية النقد لذاتي وبالتالي التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف، وهو من أكثر أساليب التقييم قبولا في لأوساط الجامعة لما يتميز به من السرية والخصوصية إلا أن لهذا الأسلوب عيوب 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 إن من سلبيات هذا الأسلوب أن يعتقد من يستخدمه في بعض الأحيان أنه قد وصل في تدريسه إلى الكمال وبذلك يفسد هدف التقييم ويعوق تحسين عملية أداءه التدريسي. ويتم التقييم¹⁴ الذاتي من خلال استخدام نماذج مقننة يقوم عضو هيئة التدريس بتعبئتها ثم جمع وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة، أو عن طريق تسجيل فعاليات المحاضرة على شريط فيديو ثم عرضها عليه مرة أخرى لتحديد إيجابيات وسلبيات وهي أكثر الطرق موضوعية "2.

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. ويوضح³ أن هذا الأسلوب في التقييم يستند على فرضية أنه لا بد من توافر مجموعة م السمات والخصائص الفنية والسمات الشخصية والتخصص العلمي وعامل المعيشة والزمالة. وجميعها مؤشرات عن توافر القدرة على التناول والمعالجة والتحليل بهدف إصدار أحكاماً تتعلق بمدى فاعلية الفرد ويتم التقييم بهذا الأسلوب من خلال قيام زميل من أعضاء هيئة التدريس يتميز بخبرة وله مكانة علمية بأخذ الملاحظات عند زيارته له في القاعة أثناء المحاضرة، ويوضح¹ أن ذلك يتم من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء يختار أحدهما

1. ليواردى، عبد العزيز محمد. (1996 م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس
2. الثبتي، مليحان معيض (1417 هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة .

3. (2004 م). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس .

عضو هيئة التدريس ويختار الثاني رئيس القسم والثالث يكون بالاتفاق بينهما عليه، ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية: 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. وعلى الرغم من أن هذه الطريقة قد تكون فعالة ومجدية إلا أنه يعتبر أقل ثباتاً ودقة وهذا ما أشار إليه "152" يحصل من تبادل الجامعات والخدمات بعضهم لبعض ولما قد يسببه من بعض الحساسيات والآثار السلبية في علاقات أعضاء هيئة التدريس ببعضهم بعضاً. ويرى كل من "3 أن لهذا الأسلوب سلبيات من أهمها:

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 الطالب مدخل مهم من مدخلات العملية التعليمية فبالتالي يتمتع بالقدرة على تتصف بالمصادقية كونه له علاقة مباشرة بعضو هيئة التدريس ويتم التقييم من خلال استبانة لكل مقرّر على حدة، تعتمد من قبل القسم أو الكلية أو الجامعة بالتعاون مع المتخصصين على مستوى الجامعة، لتحقيق الاستفادة من نتائج تحليلها وتوزّع على الطلاب هاية كل فصل دراسي. ويتميز أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بأنه:

. يتميز بدرجة ثبات عالية ودرجة صدق جيدة.

1. البواردي، عبد العزيز محمد. (1996 م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس
2. الغامدي، علي بن محمد زهيد (إبريل- 2010 م). تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس
3 .Whitman, Neal and Weiss, Elaine (1982) faculty Evaluation

. أن هذا الأسلوب ذا نتائج موضوعية وغير متميزة.

ج. يعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب تقييم الأداء الوظيفي. وكأي أسلوب فإن هناك عيوب يعترى هذا الأسلوب منها:

. أن غالبية الطلاب ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد " 161

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

. تقييم الطلاب يتأثر كلياً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد

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

رابعاً: تقييم رئيس القسم:

يعتبر تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول المباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أداءه 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.

" 171 أن مسؤوليات رئيس القسم العلمية والتعليمية وضع تقويم أداء أعضاء هيئة

التدريس بالقسم وتوجيه أدائهم ومعالجة وتخطيط برامج ودورات لنموهم المهني، ومتابع

1. الدهشان، جمال علي. والسيسي جمال أحمد (2005 م) أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية
2. الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009 م) تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

3.2. / جودة في التعليم الجامعي:

1.3.2 مفهوم الجودة:

مفهوم الجودة من المفاهيم التي يعترتها بعض الغموض ويختلف من سياق لآخر، إذ لا يوجد إجماع بين المختصين حول تعريف واضح ومحدد لارتباط الجودة بمتطلبات وتوقعات المستفيدين منها. وعلى الرغم من الاختلاف إلا أن الخبراء اتفقوا على أن الهدف من الجودة هو إرضاء المستفيد. لذا فإن الفهم الحقيقي لمفهوم الجودة يعتبر أحد الركائز الأساسية في تطبيق ونجاح جودة المنظمة.

إن مصطلح الجودة هو في الأساس مصطلح اقتصادي ظهر بناءً على التنافس الصناعي والتكنولوجي بين الدول الصناعية بهدف مراقبة الجودة بالتالي في أول ظهورها كحركة على التفوق والامتياز لنوعية المنتج في أي مجال. وهكذا بدأ الاهتمام بالجودة بداية في القطاع الصناعي ثم الخدماتي قبل أن ينتقل إلى مجالات أخرى ومن بينها التربية والتعليم باعتبارها استراتيجية مهمة في توفير المنتجات والخدمات في مختلف المؤسسات بمواصفات عالية تشبع رغبات العميل. لقد تعددت الآراء والتعريفات التي أوردها المهتمين بموضوع الجودة في وضع تعريف محدد لمعنى ومضمون الجودة وذلك لتعدد جوانبها، ففي اللغة أشار المعجم الوسيط إلى أن جاد: (جَوَدٌ و جَوَدَةٌ) صار جيداً وفعل الشيء الجيد. و جَوَدَ الشيء حسنه وعرفها ابن منظور أن الجودة من أصل الفعل (جود) والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جيداً، وأحدث الشيء فجاد والتجويد مثله، وقد جاد جودة وأجاد أي أتى بالجيد من القول و صطلح فقد نظر إليها البعض على أنها "مجموعة الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها مما في ذلك كل أبعادها¹⁸:

¹ ابن منظور ، جمال الدين (1997 م). لسان العرب. بيروت: دار صادر للطباعة والنشر.
2. عابدين، محمود عباس (1992 م). الجودة واقتصادياتها في التربية

ومخرجات قريبة وبعيدة وتغذية راجعة وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين "2 Sallies فقد عرف الجودة بأنها الحالة المثالية التي يوجد عليها شيء ما، بمعنى أعلى احتمال ممكن لمستوى مثالي لا يمكن التقليل منه."3 Websters New World Dictionary

الجودة بأنها صفة أو درجة تفوق يمتلكها شيء ما، كما تعني درجة الامتياز لنوعية معينة من المنتج. ومن أشهر تعريفات الجودة هو تعريف الجمعية الأمريكية إذ عرفت بأنها "الهيئة والخصائص الكلية للمنتج (خدمة أو سلعة) التي تظهر وتعكس قدرة هذا المنتج على إشباع حاجات صريحة Explicit وأخرى ضمنية . Implicit أو هي مجموعة

Characteristics Features

القدرة لإشباع الحاجات المعلنة أو الضمنية"4 وعرف ديمينج Deming الجودة على أنها الجودة والمستهلك بمعنى الحصول على جودة عالية مع تحقيق رغبات المستهلك . أما فيقنيم Feigenbaum فعرف الجودة على أنها تحديد احتياجات ومتطلبات المستهلك لما يريد ومن ثم وضع نقاطاً أساسية وهي:

- . الجودة يجب أن تعرف في حدود متطلبات المستفيد.
- . الجودة لها عدة أبعاد ويجب أن تعرف إجمالي
- . نظراً لتغير احتياجات وتطلعات المستهلك عن المنتج ينبغي على مهندسي
- . الجودة أن تكون خططهم مواكبة لهذه التغيرات .¹⁹ خمسة مفاهيم للجودة
- المفهوم الأول أن الجودة تعني الدقة والإتقان من خلال التحسين المستمر باستخدام إدارة الجودة، من أجل تكوين فلسفة عن العمل والناس والعلاقات الإنسانية في إطار قاسم مشترك من القيم أما المعنى الثاني للجودة يكمن في اعتبار الجودة نوع
- الفريد يتحقق فقط في ظروف محدودة وفي نوعية معينة من الطلاب. والمفهوم الثالث

3. الفتلاوي، سهيلة محسن (2008 م). الجودة في التعليم

4. العبادي، هاشم فوزي. الطائي، يوسف حجيم. (2011 م)، التعليم الجامعي من منظور إداري. عمان: دار اليا زوري العلمية للنشر والتوزيع

1. الربيعي، سعيد محمد. (2007 م)، التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل. عمان: دار الشروق
2. البهواشي، السيد عبد العزيز. الربيعي، سعيد حمد (2005). ضمان الجودة في التعليم العالي "مفهومها- مبادئها- تجارب عالمية". القاهرة: عالم

3. عليّات، صالح ناصر (2004 م). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية. عمان: دار الشروق.

"2 يرى أنها القدرة على تغيير الطلاب باستمرار وإضافة قيم جديدة إلى معارفهم ونموهم الشخصي وهذا المفهوم يتفق أكثر مع الاهتمام الحالي بتقديم التعليم العالي الناس أما المفهوم الرابع للجودة فيرى أنها القدرة على تقدير قيمة المال. والمفهوم الخامس للجودة يؤكد أنها شيء ما يناسب غرضاً منتجاً أو خدمة مطلوب تقديمها أو تحقيقها وبالتالي إذا كان التعليم المقدم يفي بالغرض حينئذ سي قال أنه جيد بشرط توافقه مع المستويات الـ . "3 فيعرف الجودة الشاملة على أنها مجموعة من السمات التي يجب

توافرها في جميع عناصر المؤسسة من مدخلات وعمليات ومخرجات لتحقيق حاجات العاملين ورغباتهم ومتطلباتهم في المؤسسة والمجتمع المحلي.

وبهذا المعنى تشمل الجودة كل مدخلات المؤسسات التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس والموارد والمناهج الدراسية والعمليات التعليمية ذاتها من اختيار الطلاب وطرق التدريس والاختبارات والبحوث ومصادر التعلم، كما تشمل مخرجات المؤسسات التعليمية من خريجين ذوي مستويات علمية ومعرفية وإسهامات علمية مختلفة.

أما عن مفهوم الجودة في التعليم فيعرفها "1²⁰ بأنها عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى جودة وحدة المنتج التعليمي بواسطة كل فرد من العاملين بالمؤسسة التعليمية وفي جميع جوانب العمل التعليمي والتربوي . ويضيف "2

في الخريجين بما يحقق رضا المجتمع بوصفه المستفيد الأول، فيصبح له حق المشاركة الفاعلة في رسم سياسات التعليم والبرامج والأنشطة، كما أنه له حق مساءلة القائمين على تسيير شؤون المؤسسات لما يقدمونه من برامج وأنشطة تربوية وأوجز"3

1. عامر، ربيع عبد الرؤوف محمد (2010 م). مبادئ ونماذج تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي
2. جوهر، صلاح الدين احمد جوهر (4000 م). أساليب وتقنيات الإدارة التربوية في ضوء ثروة الاتصال والمعلومات. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم
3. حيري، خلف محمد (2005 م). إدارة الاعتماد المهني لإعداد المعلم

التعليم في "الدقة والإتقان وتحسين الأداء وتطوير معارف الطلاب ومدى النجاح في تحقيق الأهداف أن مفهوم الجودة في التعليم مر بعدة مراحل هي:

:

تمثل الاتجاه التقليدي السائد في التعليم، ويستخدم في تلك المرحلة مفهوم للامتياز Excellence بمعنى أن المؤسسة التعليمية التي تحقق مستوى الجودة المطلوبة هي مؤسسة لها ما يميزها وذات طبيعة خاصة ومستوى عالي.

المرحلة الثانية:

استخدم في تلك المرحلة مفهوم الجودة بطريقة تبادلية مع مفهوم الامتياز، والتي تعني ايير عالية أو عدم وجود أخطاء فهي تمثل تعظيماً وامتيازاً للمدخلات

:

استخدم في تلك المرحلة مفهوم الجودة ليدل على مدى مناسبة التعليم للغرض المجتمعي المحيط به، فهي تعني قدرة التعليم على تحقيق السبق والامتياز في ظل عمليات التحول والقيود المالية المفروضة على المؤسسة التعليمية.

:

في تلك المرحلة أكد على ضرورة وجود تعريف محدد لمنتج الجودة يستلزم وجود معايير واضحة ومحددة تقوم بوضعها هيئات أو جهات، ثم تخضعها للمراقبة والقياس ويطلق عليها مدخل المستويات، ويستلزم ذلك وجود طرق مخ

معايير ترتفع باستمرار لضمان الارتقاء المستمر للجودة، وهذا يتطلب ضرورة توافر أساليب إدارية حديثة تضمن تحسين أداء المؤسسة وقدرتها على إدارة الجود بنجاح، مثل

تعليم

Total Quality Management

الجامعي أنها تبدأ بترجمة رغبات وتوقعات المستفيدين من المؤسسات التعليمية الجامعية

إلى مجموعة من الخصائص والسمات التي تعبر عن مدى استيفاء المدخلات والعمليات والمخرجات للمستويات التي تتطابق مع توقعاتهم وتحقق رضاهم التام عن الخدمات المقدمة لهم وذلك بعد تحديد الرسالة ووضع الأهداف طبقاً للمواصفات القياسية للأداء وليس للإنجاز.

أما مفهوم الجودة في الإسلام فيعني الإتقان في كل شيء، بمعنى تحقيق السمات المطلوبة في المنتج أو الخدمة المقدمة بما يرضي الله تعالى من خلال الاستشعار بالرقابة الذاتية".¹²¹ ففي القرآن الكريم يبدأ الله سبحانه

وتعالى بنفسه في تبيان أهمية إتقان العمل في قوله تعالى {
 نُهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ 4} :88. وفي قوله تعالى {الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ {
 : 7 فالجودة موجودة من خلال مفاهيم أكردها الإسلام في جودة المعاملة والأسلوب وهي ما يسمى بالإتقان، وفي ذلك قال رسول الله "صلى الله عليه وسلم" {إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه} (الألباني: والدقة والإتقان هما الجودة في أكمل صورها؛ وفي بل الإتقان (الجودة) هناك مصطلح آخر يحمل نفس المعنى والأهمية وهو الإحسان، قال الله تعالى {الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ (2)} الملك والإحسان يعني عطاء فوق الواجب ووفاء بالشروط وزيادة" ف العمل وإجادته من منطلق أن الإنسان محاسب على أعماله، وبقدر إحسانه تكون إثابته **جَلَّ وَعَلَا. يتضح مما سبق أن الجودة غاية ومطلب يسعى الجميع لتطبيقه** بالرغم من الاختلاف على تحديد تعريف مقنن لها، وأن على الرغم من تعدد التعريفات إلا أنها تبقى متفقة في جوهرها للتأكيد على مبدئين هما الإتقان وإرضاء الجهة المستفيدة.

1. الجويرير؛ عبد الرحمن. (1429 هـ)، إدارة الجودة الشاملة "الإتقان" في الفكر الإسلامي والمعاصر. الرياض: مطابع الرشيد.

2.3.2 أهمية

التعليم :

يرجع الاهتمام بقضية الجودة في التعليم إلى أن التوسع في مؤسسات التعليم على المستوى العالمي وزيادة أعداد الطلاب أدى إلى انخفاض مستويات الإنجاز التعليمي بالصورة المطلوبة للتعليم والمجتمع أن يكون تعليم تتوافر فيه¹ مراحل ومستوياته، ولهذا تنبعت معظم دول العالم إلى أهمية قضية الجودة في التعليم فوضعتها في صدر أولوياتها ولقد تزايد الاهتمام بقضية الجودة الشاملة في التعليم إلى الحد الذي جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر "عصر الجودة الشاملة" باعتبارها أحد الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد. وذكر² نقاط تبرز أهمية الجودة في التعليم الجامعي وهي كالآتي:

- أ. دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات المستفيدين والوفاء بها.
- ب. أداء الأعمال بشكل صحيح وفي أقل وقت وأقل جهد وتكلفة.
- ج. تنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وعمل الفريق.
- د. إشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا.
- هـ. تحقيق جودة المتعلم سواء في الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية.
- و. الإسهام في حل الكثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالجامعة.

1. عشيبه، فتحي درويش (2009 م). دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة. القاهرة: لروابط العالمية للنشر والتوزيع.

2. العبادي، هاشم فوزي. الطائي، يوسف حجي. (2011 م)، التعليم الجامعي من منظور إداري. عمان: دار البيا

1. 3.3.2 أهداف جودة التعليم الجامعي:

2. إن للجودة في التعليم الجامعي أهداف عديدة حددها فيما يلي:
1. التأكيد²³¹ على أن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته مبدأ إسلامي وأنه من سمات العصر وهو مطلب وظيفي يجب أن يحتضن جميع جوانب العملية التعليمية والتربوية.
3. تطوير أداء العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني الجماعي.
4. ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة والقائمة على الفاعلية والفعالية.
5. تحقيق نقلة نوعية في عملية التربية والتعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج فاعيل للأنظمة واللوائح والتوجهات والارتقاء بمستويات الطلبة.
6. الاهتمام بمستوى الأداء للإداريين وأعضاء هيئة التدريس من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة مع تركيز الجودة على جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي (المدخلات – العمليات – المخرجات).
7. اتخاذ الإجراءات الوقائية لتلافي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة لدى العاملين الوقوف على المشكلات التعليمية في الواقع العملي ودراسة هذه المشكلات وتحليلها بالأساليب والطرائق العلمية واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها في الكليات التي تطبق نظام الجودة مع تعزيز الإيجابيات والعمل على تلافي السلبيات فيما أورد "1 أهداف أخرى أكد عليها في السعي لتحقيق الجودة في التعليم :
- . ضبط وتطوير النظام الإداري بالجامعة من خلال توصيف دقيق للأدوار والمستويات المحددة لكل فرد في النظام الجامعي.
- . تحسين كفايات المشرفين، ورفع مستوى الأداء لجميع الإداريين من خلال التدريب .
- . تطوير الهيكل الإداري للجامعة بطريقة تسهل عملية التعلم وتسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التعليمية.

1. سليم، منة الأستاذ عفت. (2008 م). دراسة تقييمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

. النظرة الشمولية لعملية التعليم والتعلم والابتعاد عن التجزئة بين عناصر التعليم الأخذ في الاعتبار عمليات التدريب المستمر لكافة المعنيين من أجل التطوير والتحسين للوصول إلى مخرجات تعليمية مناسبة ذات صبغة تنافسية. رفع مستوى وعي الطلاب الثقافي والمهني والأكاديمي وتوفير الفرص الملائمة للتعليم الذاتي بصورة أكثر فعالية باعتبارهم من أهم مخرج . زيادة الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العلمي بالمؤسسات التعليمية لما تقدمه خدمات للطلاب والمجتمع . أسباب ومبررات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي :مع تطور التعليم الجامعي في العصر الحالي والمطالبة الجادة للنهوض بالعملية التعليمية اتجهت الكثير من الجامعات إلى الاهتمام بالجودة الشاملة من خلال الاعتماد على نظام الجودة وتطبيق المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى جودة المنتج التعليمي فأنشئت وحدات مستقلة تعني بنواحي الجودة ومتطلباتها .وقد حدد "124 أهم المبررات للاهتمام بنظام الجودة الشاملة بما يلي:

1. الانفصال بين محتوى المقررات الدراسية ومتطلبات الطلاب والتنمية.
2. غلبة أسلوب المحاضرة والتلقين في التدريس والاعتماد على المذكرات الجامعية.
3. نقص المعامل والورش والمكتبات والوسائل التعليمية.
4. قصور عملية تمويل التعليم الجامعي.
5. الجامعية.

بالإضافة إلى ما سبق فهناك أسباب أخرى ذكرها"2 لتطبيق إدارة الجودة

الشاملة في التعليم العالي وهي:

1. تمثل إدارة الجودة الشاملة فلسفة تنظيمية توفر بيئة مناسبة لتحقيق الجودة المستهدفة للعمليات.

1. عشيبه، (2009 م). دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة. القاهرة: العالمية للنشر والتوزيع.
2. محجوب، بسمان فيصل (2009 م). إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

.2

تنافسية.

.3. تقود إدارة الجودة الشاملة إلى تحسين الأداء النوعي لأنشطة المنظمة وتحديد

المناسبة لزيادة القدرات التنظيمية لرفع كفاءة الأداء.

.4. تساهم إدارة الجودة الشاملة في فهم تطلعات المستفيدين من خدمات المؤسسة.

.5. تساهم إدارة الجودة الشاملة في تحديد مستوى جودة الموارد التنظيمية وغيرها،

الأمر الذي يتيح توقع مستوى الأداء وفق حاجات المستفيدين ورغباتهم.

.6. أن الجودة في التعليم العالي تعتمد على خمسة عناصر هي: المعلم والتعليم،

والطالب، ونظام الإدارة. وأن أي ضعف في أحد هذه العناصر يؤدي إلى تأثير

سلبي على النظام بأكمله. ويضيف "1²⁶ إن من مبررات تطبيق الجودة الشاملة في

التعليم الجامعي:

- حاجة التعليم الجامعي إلى تحقيق منظومة شاملة تحقق الارتباط والتفاعل والتنسيق

بين أطراف العملية التعليمية فقصور تحقيق المنظومة التعليمية يؤدي إلى قصور

تحقيق الجودة الشاملة للتعليم الجامعي.

- قصور الأداء الحالي لكثير من أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.

- وجود فجوة بين النظرية والتطبيق في التعليم الجامعي.

- عدم توافر المستويات المعيارية في التقويم ومؤشراتها بالتعليم الجامعي.

- عدم وضوح فلسفة وأهداف التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- قصور إثراء عضو هيئة التدريس بالجديد في مجال مادته.

- اعتماد عضو هيئة التدريس على استخدام طرائق تدريس تقليدية وعدم الاستعانة

بطرائق حديثة.

- حاجة الجامعات إلى ثقة المستفيدين من خدماتها وتقييم إنتاجها وقدرتها على العطاء.

.1. أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة (2005 م).

منهجية البحث

1. مقدمة عن منهجية البحث
2. مناهج البحث
3. بيانات البحث
4. مصادر البيانات
5. طريقة جمع
6. تحليل البيانات

1.3 المقدمة عن منهجية البحث:

من المهم جدا أن يقرر الباحث قبل البدء في إجراءات البحث الطريقة التي سيستخدمها لتوليد أو إيجاد البيانات تكون مناسبة لنوع المعلومات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث ، سيتم في هذا الفصل تقديم الأساليب المستخدمة للحصول على البيانات والمعلومات الأولية والثانوية الم

أيضا في هذا الفصل سوف سيتم 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 لأستخدامها في هذا المنهج .

2.3 مناهج البحث:

هناك العديد من المنهجيات والأدوات البحثية التي يمكن للباحث استخدامها لتوليد البيانات وإيجاد المعلومات ذات الصلة لبحوثهم ، فالمهمة الأولى يجب معرفة ماهي أفضل منهجية برنامج تقييم لاداء لدي أعضاء هيئة التدريس داخل كلية اللغة العربية بالجامعة الاسلامية وتساعدهم على معرفة السياسة المتبعة لتنفيذ البرنامج التقييمي في الاداء داخل هذه الكلية ، ومن أهم الطرق المنهجية للبحث والتي تستخدم على نطاق واسع وهي:

1 – المنهج النوعي " الكيفي " . (Qualitative approach):

كتبها الباحث ، يعنى يتبع

الرساله على البحث الكيفي (Qualitative approach). يعتمد لكيفي على

لييانا ب غير كمي ، حيث لا يتم تحويل لبيان

نما يتم

ملاحظه

وتحليل الأحداث والمواقف والصور والوثائق والاتصالات اللفظية وغير اللفظية

لسيا	طبيعية	لكيفي عا	يتم لقيا
هرة ذاتها، وهنا لا يقو لباحث بأية	هرة	لبحث يعتبر جز	فيه هرة
يتحكم في لمتغير	هرة	بط تجريبية على	
هذه أن جوانب ا		رجية المحيطة بها في البحث .	
سة يتم	لطريقة	لكي	فحصها ستها يعتمد
يه (Inductive			
حيث بيد	لتفكير بالجزء وينتهي إ		(method
هدات التي لاحظها ليصل لى نتائج معينة يعنى		جمعها	لبيانا
عملية جمع	لبيانا	لنظريا تظهر	هذا أن الفرضيا
	لبيانا	هنا	لبيانا بعد تحليلها يقو
تطبيقها ليجمع		اهر ثم يعو	ضية بين
لكيفية يتم	لنظرية طبقاً لمدخل	ر الفرضيات ويلاحظ هنا أن	لبيانا
	يتم جمع لبيانا		
تم فيه بناؤها ،	لتطبيق في	لنظرية لتي يتم بناءها	
لكنها لا تختبر	لنظرية بأسلو	لكيفية لى تطوير	
لكنها لا تختبر	لكيفية ختيا عينات كبيرة	ضيق لا يمكن في ظل	هذه النظريا
لا يتم ختيا عينا	يجر عليها لتحليل قليلاً		لحجم حيث يكو
غيبين في تز يده	ين	بل يختا	ئية في مثل هذه ا
تخصصهم لديهم	لذين يعتبر		لذين يثق فيهم
			الظواهر

يستخدم في جمع بيانات
قد يستخدم
لكيفي ساليب
لبيانا

لشخصية

. Open-ended questionnaire

ليومية	لشخصية	يعتمد على	ليبيانا	يمكن	ليبيانا	1 ²⁷
	يتم	فية				
	لكيفي يتم تفريغ بيانا	عند تحليل بيانا	لكيفي.		حالة لجمع بيانا	
Analysis	Content	تحليل	يمكن			
	لمستقصى منهم عن				لتحليل	
لتحليل	يستخدم تحليل		لتشريعاً		نين	لتحليل
	لإعلانية.		للفظية غير	ظية		

3.3 بيانات البحث:

سيستخدم الباحث في كتابة رسالته المنهج الكيفي (qualitative approach).
الوقائع والأحداث الواقعية بطريقة طبيعية بالتعيين والكتابة ، وبهذا سيقوم الباحث بالدراسة الميدانية قسم اللغة العربية بالجامعة الاسلامية وأجراء بعض المقابلات الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس من داخل الكلية للوقوف على برنامج تقويم الاداء في جودة التعليم وسيتم تقسيم البحوث الى ثلاث أنواع من البحوث وهي :

1 - (Case Research) فتكون منطقة البحث أعمق حيث سيتم أخذ العينات من داخل ادارة أعضاء هيئة التدريس بكلية اللغة العربية بالجامعة الاسلامية وهنا ستكون العينات المستهدفة هي أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة ، وبيانات البحث ستكون على تقويم الاداء في جودة التعليم لدي أعضاء هيئة التدريس في الرفع من مستوى الكفاءة و القدرة والمهارات .

4.3 مصادر البيانات:

أهم مصادر البيانات من أعضاء هيئة التدريس داخل قسم اللغة العربية بالجامعة الإسلامية.

5.3 طريقة جمع المعلومات

وطرق جمع المعلومات وهي مجموعة الطرق والأساليب المختلفة التي يعتمد عليها الباحث محدد أو مشكلة معينة.

استخدم الباحث في هذا البحث طريقة جمع المعلومات (المقابلة)

أنواع المقابلة: (المقابلة الفردية، المقابلة الجماعية).

ويعتبر الباحث هو الآلة أو الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، وقد قام بجمع المعلومات من عينة الدراسة عن طريق أداة جمع المعلومات وهي (المقابلة الفردية)، وكذلك الوثائق وهي (الكتب والمراجع والتسجيلات).

وقام الباحث بمقابلة عينة ميدان الدراسة واخذ منهم بعض المعلومات والبيانات وهم رئيس قسم اللغة العربية ومع الموظف الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية

6.3 تحليل البيانات:

تعد جمع البيانات من الأمور الرئيسية لدى الباحث حيث تكون عنده معرفة وإلمام جيدين بموضوع البحث وذلك من خلال المقابلات والملاحظات ، بعد ذلك يدخل الباحث مرحلة تنفيذ تحليل البيانات.

وتحليل البيانات¹²⁸ يحتاج الى تعمق بالموضوع والتدقيق في كل معلومة صغيرة كانت أو كبيرة ولتحليل البيانات سيقوم الباحث باتباع الاتي :

- عرض البيانات : سيتم في هذه الخطوة عملية التحرير والتنظيم وترتيب البيانات

- تصنيف البيانات وتبويبها :حيث يقوم الباحث هنا بتصنيف البيانات التي قام بجمعها ، حيث يقوم بترتيب نسقي للمعلومات تبدأ بوضع الأشياء ذات الصفات المشتركة في مجموعات تم تقسيم كل مجموعة كبيرة الى وحدات صغيرة والوحدات

- تحليل البيانات وتفسيرها:

وتحليل المعلومات في هذا البحث يتم بصورة كيفية فحسب 2" والتحليل الكيفي يعني أن التركيز يكون ث الجارية

أوالحاضر على مايدركه الباحث. وتحليل البيانات الكيفية هو البحث الوصفي الذي يبدأ بتصنيف البيانات شرحها وإعطاء كل ناحية الناحية

التحليل والشرح على سبيل الأسئلة بكيفية الاستقرائية

التحليل الاخير تستعمل على سبيل الجمع بين حية الأخرى

لأخذ التلخيص العام وليس من المستحيل وجود التحليل يترقى الناحية الخاصة وهذه الأساسية

قد تكون إطار نظريا يظل الباحث مؤمنا به سواء تؤيده نتيجة

تعارضه ويفصل الباحث تحليل" 291 البيانات فيما يلي:

1 - يحلل طريقة كيفية نحو البيانات من تطبيق الخطوات التقويم التي سيقوم بها الباحث .

2 - يحلل الباحث عبر الطريقة الكيفية لنشاطات المدرسين الدراسات الميدانية وتشمل علي :

Gay, L. (1996). Educational Research. Merril prentice Hal -1

Glasser & Straus, 1966; Field & Morse, 1985) -2

- قابلية المدرس لبرنامج تقويم الأداء داخل قسم .
- لتحصيل المعرفى لدا المدرسين.

يعرض الباحث البيانات على أسئلة مباشرة للمدرسين لمعرفة آراءهم عن برنامج تقويم الأداء و مدي جدوي نجاح هذا البرنامج من قبل أعضاء هيئة التدريس .



عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها

1- نبذة مختصرة عن جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية

-2

3- تحليل البيانات

عرض البيانات وتحليل النتائج:-

1.4. نبذة مختصره عن جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية:

ظلت جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية الحكومية ما لأنج مناره للعلوم ومنبع صيات البارزة في المجتمع المتصفين بالمهارات المتكاملة في بناء حضارتهم المتمسكين بمبادي الحياه المتقدمة علاوة علي ذلك يعتقد خريجو هذه الكلية بضرورة الدمج بين الكفاءات: الدكاء العقلي والدكاء العاطفي والدكاء الروحي بكل كمالها. وتؤمن الجامعة بأهمية أستخدم الحاسوب في تطوير العملية الإدارية التربوية لهذه الجامعة والعلوم المبني على الإسلام بمفهومه الواسع الذي كان مصدره الآيات القولية والكونية معا وتعتمد في مجال التربية على القيم الإسلامية السمحة التي تتمثل في شخصية طلابها بالمثل الأعلى لما لهم من فهم التوازن بين جوانب التنقيف المعرفي والخلقي (الروحي) والفردى والاجتماعى، إن اللغة العربية هي اللغة العالمية، وتعليمها يحتاج إلى المنهج التعليمى. فذلك يركز هذا القسم على تطوير كفاءة طلابه في مجال تعليم اللغة العربية سواء كان في المرحلة الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية أو الجامعة. ويعزم على تكوين الدكاترة الذين لهم القدرة الفائقة في البحث العلمى وتطوير مناهج التعليم والقيام بالإشراف في مجال تعليم اللغة العربية. وهذا الخبرة القوية تسهل الطلاب في الاتقان المهني الذي يتمثل في الصفات القسم وبعد تقديم البيانات عن الجامعة وكيفية إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإدارة الالكترونية في تطوير الادارة التربوية في جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية، يقدم الباحث البيانات المحتاجة للبحث وتحليلها حتى يحصل على النتيجة المرجوة، ومن أجل هذا قام الباحث بالإجابة علي أسئلة الدراسة وتقديم تحليلا

2.4 :

1.2.4. عرض وتفسير نتائج السؤال الاول :-

تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الثلاثة (التعليم . البحث العلمى . خدمة المجتمع)

من المعروف أن الأستاذ الجامعي يمثل أهم عناصر المنظومة التعليمية الجامعية حيث إنه : المنوط به القيام بأهم أدوارها في مجالات: (التعليم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) . وزادت أهمية الجوانب الإدارية ومتابعة التنمية المهنية مع ظهور مفاهيم الجودة والاعتماد الأكاديمي بما لها من تأثيرات إيجابية واضحة على منظومة التعليم ، حيث اتضحت تأثيرات حركة الاعتماد ، وضمان الجودة في هذا المجال ، بتنمية روح الفريق ، والعمل الجماعي ، والتعاون بين الأعضاء لإنجاز المهام المشتركة ، وحتى المهام التي يمكن إنجازها على المستوى الفردي سواء كانت تلك المهام تدريسية ، أو بحثية ، أو لـ

ومن خلال المقابلة الشخصية التي أجريتها مع كل من السيد¹(محمد فيصل) رئيسيا بقسم اللغة العربية والاستاذ(احمد خليل 2)محاضر في قسم اللغة العربية و(محمد صلاح الدين 3)موظف في قسم الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية أكد والاجراءات التي يقوم بها القسم هي:

- 1 – القيام ببعض البحوث العلمية .
- 2 – المشاركة في ندوات وفعاليات علمية في مجال تخصصهم
- 3 – نشر هذه الابحاث عن طريق شبكة المعلومات الدولية
- 4 – إصدار بعض مؤلفات وكتب ونشرها علي نطاق واسع داخل القسم والمكتبة العلمية

¹ مقابلة مع رئيس القسم (محمد فيصل) بالتاريخ 2.27 .2014

² ابله مع الاستاذ (احمد خليل) بالتاريخ 2 .26 .2014

³ مقابلة مع وظف (محمد صلاح الدين) بالتاريخ 2. 27 .2014

مقابلة في قسم الجودة وتقييم الاداء

من خلال المقابلة التي اجريتها في قسم الجودة داخل الجامعة مع الموظف المسئول عن تقييم جودة الاداء داخل الجامعة الموظف 1³¹(عبدالمالك كريم) وقد وجهت له الاسئلة :

تتم عملية تقييم الاداء لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدة طرق منها الاتي:

1-التقييم الداخلي : وتتم هذة العملية داخل الجامعة وذلك بمسائلة ومحاسبة عضو هيئة التدريس في نهاية الفصل الدراسي من الناحية الاكاديمية والادارية

BAN/PA

2-التقييم الخارجي من خلال المؤسسة الوطني

كجامعة لقد حصلنا علي هذه الشهادة ضمانا لاداء هذة الجامعة

ومن خلال ذلك فإننا نستنتج أن طريقة تقويم أعضاء هيئة التدريس تتم عبر رئيس القسم والادارة المتخصصة بالجامعة وهي ادارة الجودة ويتم التقييم من خلال المشاركة في الندوات ونشرها في شبكة المعلومات الدولية وكذلك تأليفهم للكتب او المشاركة في الندوات العلمية بأوراق بحثية علمية ومن خلال نتائج الطلاب بالجامعة وبالرغم من ان هذه الطريقة تعطي بعض المؤشرات التي يمكن من خلالها تقويم عضو هيئة التدريس والحكم علي ادائه الا ان تنوع اساليب التقويم يضمن التوصل الى احكام اكثر دقة وشمولية وكذلك استخدام اكثر من مصدر في عملية التقويم يمكننا جمع معلومات دقيقة تساعد الادارة علي الحكم علي اداء عضو هيئة التدريس لأتخاذ قرارات صائبة.

¹ مقابلة مع الموظف عبدالمالك كريم بتاريخ 2014.4.3

يعد مستوى الأداء التعليمي للمعلم الجامعي محكاً أساسياً التي تقدمها المؤسسات الجامعية ، ولذا من الضروري تحديد إطار مرجعي لمعايير الممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء

ويجب أن يكون أفراد هيئة التدريس مؤهلين بصورة مناسبة ولديهم الخبرة اللازمة للقيام بمسؤولياتهم التدريسية ، وأن يطبقوا استراتيجيات تدريسية ملائمة للنواتج التعليمية المختلفة ، وأن يشتركوا في الأنشطة المناسبة لتحسين كفاءاتهم التدريسية " في المجالات التالية .
أولاً: مجال التعليم .

1 - تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه ، ومؤشرات ذلك :

- أ - يتقن محتويات ومهارات تخصصه المختلفة . ويربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة .
- ب - يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين . ويربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى . ويتمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص .

- 2 - تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم ، ومؤشرات ذلك:
- يخطط لمواقف التعلم المختلفة . ويصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الأجل .
 - يضع خططاً طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة . كذلك يضع خططاً قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم .
- 3 - يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة . ويطور خططه في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة .
- 4 - تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة ، ومؤشرات ذلك :
- يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه . ويوظف طرق التعليم المختلفة تبعاً لطبيعة الموقف التعليمي . كما يعدل استراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة .
- 5 - تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة ، ومؤشرات ذلك :
- يثير اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة . ينوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي . يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية .
 - يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية . ويوظف تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة .

6- تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات إدارة الموقف التعليمي ، ومؤشرات ذلك

- يتعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم . كما يستثير الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب . ويتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية .

7- تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات عملية التقويم ، ومؤشرات ذلك :

- يستخدم أساليب وأدوات متنوعة للتقويم . ويبني أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة . كما يوجه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي .

- يقدم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقييم المستمر . يستخدم أساليب إثرائيه لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقويم .

- يحدد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية باستخدام أساليب التقويم.

8- الأستاذ الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها ، ومؤشرات :

- لديه مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية . يطبق مفاهيم جودة التعليم فيما يعده من برامج ومقررات . ويطبق الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية . كما يسهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم .

9 - تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها ، ومؤشرات ذلك:

- يمتلك مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب . و يسهم في الريادة الطلابية بكليته وجامعته كما يسهم في دعم الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة.

ثانياً: البحث العلمي .

يعتبر البحث العلمي بالجامعات أفضل صورة ممكنة من خلال تطوير كل عنصر من عناصر منظومة البحث العلمي بدءاً بتطوير فلسفة وأهداف البحث العلمي ، ومروراً بقبول ، وتوفير أعضاء هيئة تدريس للإشراف على الباحثين ليكونوا مؤهلين لتحمل أعباء القيام بهذا العمل ، مع الاهتمام بتنمية قدراتهم المهنية والبحثية والتعليمية والتربوية وتطوير البرامج التعليمية المناسبة وتطوير أساليب التقويم لتحقيق التقويم الشامل للأداء ، أداء كل من الباحث وعضو هيئة التدريس ، والقسم ، والكلية ، والجامعة ، وانتهاءً بتخريج الباحث الكفؤ . إن قوام التطوير والتحديث يعتمد على قدرة الجامعات والمؤسسات العلمية علي القيام بدورها في تهيئة البيئة الصالحة والسوية لنمو البحث العلمي وتطوره ، ويتطلب توفير المتطلبات الأساسية اللازمة لخلق المناخ العلمي ، الذي يشجع على المشاركة الإيجابية والتفاعل المثمر ، ويسهم في إزالة العوائق التي تحول دون إنجاز الجامعة لمهامها في مجال البحث العلمي.

معايير ومؤشرات الممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي في مجال البحث العلمي مشتقة أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية على النحو التالي:-

1- خطة المؤسسة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية متضمنة أنشطة وآليات التنفيذ – الفترة الزمنية – () .

2- وثائق الخطط البحثية للأقسام العلمية بالمؤسسة، والخطط البحثية المشتركة بين .

3- قائمة ببرامج تنمية القدرات البحثية وكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

4- قائمة المشروعات البحثية وبروتوكولات التعاون البحثي للمؤسسة مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية.

5- قاعدة بيانات للبحوث العلمية المنشورة.

6- المجلة العلمية الخاصة بالمؤسسة

7- قائمة المراكز والوحدات البحثية بالمؤسسة التي تقدم خدمات بحثية وتطبيقية.

8- نماذج فعلية لمساهمة البحث العلمي في دعم وتطوير العملية التعليمية (مشاركة الطلاب في مشروعات بحثية ومؤتمرات وندوات علمية – برامج ومقررات دراسية).

9- خطة المؤسسة لتمويل البحث العلمي (الموازنة السنوية – مصادر التمويل الذاتي – وسائل جذب التمويل).

10- كتيب سنوي لأنشطة المؤسسة العلمية يشمل التنظيم أو المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل المحلية والإقليمية والدولية – هيئة التدريس في الأنشطة العلمية – التعاون مع المنظمات البحثية المحلية والإقليمية والدولية – عضوية الهيئات الدولية – تبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة إقليمياً ودولياً.

:

إن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي ليست سوى مؤسسات اجتماعية وجدت لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته ، وتحقيق أهدافه ، وهي عبارة عن أنظمة اجتماعية مفتوحة ترتبط بغيرها من الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع ، ولا يمكن لها زدهار إلا إذا تفاعلت مع قضايا المجتمع والبيئة المحيطة بها ، أما إذا انعزلت عن مجتمعاتها ، وضعفت علاقتها بالمجتمع ، وقدرتها على تلبية احتياجاته ومتطلباته ونموه وتطوره ، فإنها بطبيعة الحال ستفقد رعاية المجتمع ودعمه لها ، من الناحيتين

المادية والمعنوية ، وستصبح عرضة للتهميش وخدمة الجامعة للمجتمع المحيط أصبح خياراً استراتيجياً لأي جامعة تسعى للجودة والاعتماد الأكاديمي لأن ذلك محورياً رئيساً في معايير هيئات الجودة .

إن معايير ومؤشرات الممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي في مجال خدمة المجتمع على :

- 1- اهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع في :
 - يقدم أفكاراً عملية لتطوير البيئة المحلية. كما يقدم أفكاراً لتطوير المجتمع ويساهم في المشروعات الاجتماعية .
 - يساهم في حل المشكلات في بيئته المحلية ومجتمعه. ويشارك في برامج وأنشطة تنمية الم .
- 2- التزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية في :
 - أن يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عمله . ويحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته . ويحترم القوانين واللوائح الجامعية .
 - يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته . ويقدم الدعم اللازم للطلاب كلما .

2.2.4. المشكلة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس :

ومن خلال المقابلة الشخصية التي أجريتها مع كل من السيد(محمد فيصل³²¹) رئيسا لقسم اللغة العربية والاستاذ(احمد خليل²) محاضر في قسم اللغة العربية و(محمد صلاح الدين³) موظف في قسم الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية أكدوا علي بعض الخطوات والاجراءات التي يقوم بها القسم هي:

على انها توجد مشكال تواجه الادارة في القيام بدورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس منها:

1 - هيئة التدريس وتكليف اغلبهم بمهام ادارية ادي الي عدم وجود الوقت الكافي لإقامة دورات تدريبية في الداخل والخارج وأثر في خدمة المجتمع وكذلك في البحث

2 - احتياج الجامعة الى الاستعانة بخبرات من خارج الجامعة مثل الاستعانة بالخبرات الاجنبية أي من بعض الدول العربية باعتبارها انها لغتهم الام فهم اكثر دراية بها مما يساهم في تطوير اعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة أي داخل قسم اللغة العربية.

3 - نقص في الكتب والمراجع المتخصصة باللغة العربية داخل المكتبة.

ومن هنا فإن عضو هيئة التدريس يصطدم بعدم وجود الوقت المناسب لقيام الادارة بذلك بسبب نقص اعضاء هيئة التدريس وانشغالهم الكامل بالتدريس وتكليفهم بمهام ادارية ايضا مما سبب عدم وجود أي وقت يمكن استغلاله للقيام بالدور المناسب لتطوير أعضاء هيئة التدريس مما جعل الإدارة تقوم بدورها وفقا للإمكانيات المتاحة لبرامج التطوير المستمر. وهناك اشكالية اخري تتمثل في صعوبة ادارة الجامعة في جلب أساتذة ذوي الخبرات من

¹ مقابلة مع الرئيسي القسم (محمد فيصل) بالتاريخ 2.27 .2014

² مقابلة مع الاستاذ (احمد خليل) بالتاريخ 2.26 .2014

³ مقابلة مع وطف (محمد صلاح الدين) بالتاريخ 2.27 .2014

الجامعات العربية التي يمكن ان يقوموا بدور هام بالمساهمة في تطوير أعضاء هيئة التدريس الوطنيين والمشاركة معهم في ذلك وبالتالي على الادارة البحث لإيجاد الحلول لك حتي لاتقف هذه الاشكاليات في سبيل التطوير وبناء عضو هيئة التدريس حيث معالجة هذه الاشكاليات سوف تنعكس ايجابيا علي عضو هيئة التدريس والطالب والمجتمع والجامعة بشكل عام .ونقترح قبول معيدين وايفادهم الي الجامعات العربية العريقة ليكونوا في المستقبل نواة اعضاء هيئة التدريس بالقسم لسد النقص وكذلك التعاون مع الجامعات العربية فيما يخص ندب اعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات للاستفادة من خبراتهم.

كما ان اشكالية عدم توفر الوسائل التعليمية المتمثلة بالمكتبة المتخصصة التي تجعل من عضو هيئة التدريس مواكبا لأهم التطورات العلمية والدوريات والمجلات العلمية فعدم وجود مكتبة متخصصة كما افادت رئاسة القسم يشكل احد العقبات في تطوير عضو هيئة التدريس والتي يجب علي الادارة معالجتها من خلال انشاء مكتبة الكترونية والاشتراك بالمكتبات الالكترونية وجلب الكتب المتخصصة والاشتراك في الدوريات

3.2.4. الاستراتيجية في تحسين أداء اعضاء هيئة التدريس :

ومن خلال المقابلة الشخصية التي أجريتها مع كل من السيد (محمد فيصل³¹) رئيسا لقسم اللغة العربية والاستاذ (احمد خليل²) محاضرا و سكرتير في قسم اللغة العربية و(محمد صلاح الدين³)موظف في قسم الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية أكدوا علي بعض الخطوات والاجراءات التي يقوم بها القسم هي: أكدوا علي ان عملية تحسين اداء أعضاء هيئة التدريس التي يقوم بها داخل قسم اللغة العربية وذلك من خلال ادارة

¹ مقابلة مع الرئيسي القسم (محمد فيصل) بالتاريخ 2.27 .2014

² مقابلة مع الاستاذ (احمد خليل) بالتاريخ 2.26 .2014

³ مقابلة مع وظيف (محمد صلاح الدين) بالتاريخ 2.27 .2014

متخصصة في تقييم اعضاء هيئة التدريس داخل ال .
التي تقدمت به اليهم وقد تلخصت الأجوبة في الاتي:-

تقوم الجامعة بتحسين وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس داخل القسم من خلال عدة إجراءات منها .

1 - ارسالهم في دورات تدريبية خارجية وداخلية وذلك من خلال ذهابهم الي بعض الدول العربية لكي يقوم بتحسين مهاراتهم خاصة في اللغة العربية لتحسين مستواهم كل حسب تخصصه ومن خلال حضورهم في ندوات للزوار .

2 - المشاركة في البحوث العلمية و الندوات والمؤتمرات وكذلك لقاءات مع دوى الخبرات والكفاءات المتميزة في اللغة العربية.

3 - مل الجامعة على عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة في وسائل البرمجة الحديثة في التدريس لتطوير قدراتهم الذاتية والعلمية.

بعض الاجراءات التي من شأنها القيام بالاتي :

عليه فإنه نستنتج من خلال ذلك ان الادارة تحاول بالإمكانات المتاحة لتطوير عضو هيئة التدريس وخاصة في المجال اللغوي الا انا ذلك يعتبر جانبا من جوانب التطوير التي يجب التركيز عليها وتوفير الامكانيات لها من خلال التقويم المستمر الذي تقوم به الجامعة بحيث تتم معرفة مواطن القوة والضعف التي يجب تعزيزها ومواطن الضعف ليتم تقويتها حتي يكون هناك تطوير مستمر لعضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يهدف الية تطوير العملية التعليمية باستيعاب التطورات الجديدة و المشاركة في جميع المجالات وادوار عمل عضو هيئة التدريس في المجال التدريبي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والاداري والبحث العلمي والتقويمي والتخصصي للوصول الى اعلي الغايات في اطار مهامه الاساسية في التدريس المستمر والبحث العلمي والخدمة المهنية والمجتمعية المتقدمة .

- المساهمة في تطوير عضو هيئة التدريس والتي من خلالها يفادهم في دورات خارجية في اللغة العربية باعتبار ان اللغة العربية ليست لغتهم الام وهم يقومون بالتدريس باللغ

العربية فانه يلتزم العمل علي تقوية مهاراتهم اللغوية باستمرار وهذا اهم جانب قامت به

- 2 - حثهم علي المشاركة في الندوات واللقاءات العلمية المختلفة في اللغة العربية نظرا لوجود مشكلة تتعلق بنقصان المراجع اللغوية باللغة العربية بالقسم .
- 3 - تقوم الادارة وفق الامكانيات المتاحة لإقامة دورات تدريبية أثناء الخدمة في مجال استخدام التقنية في وسائل التعليم .

3.4. تحليل البيانات:

- تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الثلاثة هي (التعليم، البحث العلمي،
- :(

ومن خلال ما تبين نتائج الدراسة والمقابلات الشخصية التي أجريتها مع كل من السيد (محمد فيصل) رئيسا لقسم اللغة العربية والاستاذ (احمد خليل) محاضر في قسم اللغة العربية و(محمد صلاح الدين) موظف في قسم الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية أكدوا علي بعض الخطوات والاجراءات التي يقوم بها القسم هي:

حيث أكدوا علي ان تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الثلاثة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع داخل الكلية علي النحو التالي:

- 1 - القيام ببعض البحوث العلمية .
- 2 - المشاركة في ندوات وفعاليات علمية في مجال تخصصهم .
- 3 - نشر هذه الابحاث عن طريق شبكة معلومات دولية .
- 4 - إصدار بعض مؤلفات وكتب ونشرها علي نطاق واسع داخل القسم والمكتبة العلمية

³⁴¹ علي أهمية استخدام عدة وسائل لعملية التقويم منها عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في التقويم مثل الاكتفاء بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس بل لابد من اللجوء إلى وسائل أخرى وكذلك الاعتماد على أكثر من طريقة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس كتقويم الطلاب وزملاء والتقويم الذاتي وتقويم رئيس القسم .

وايضا أكدت دراسة 2 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، وأن تنوع أساليب التقويم يضمن التوصل إلى أحكام أكثر دقة وشمولية.

وقد أجريت عدة دراسات تهدف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس. وايضا 3 ومعايير واضحة قابلة للقياس وهي :
التدريس الجامعية ،
والأعمال الإدارية ورأي الطلبة . وبينت الدراسة أن هذه المعايير للزيادة والنقصان تبعا لأهداف حيث يجب تقويم أعضاء هيئة التدريس مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

المشكلة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس:

ومن خلال ما تبين نتائج والدراسة والمقابلات الشخصية التي أجريتها مع كل من السيد(محمد فيصل) رئيسا لقسم اللغة العربية والاستاد(احمد خليل)محاضرا في قسم اللغة العربية و(محمد صلاح الدين)موظف في قسم الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية أكدوا الخطوات والاجراءات التي يقوم بها القسم هي:

¹ Haskell 2003 . استخدام عدة وسائل لعملية التقويم
2 جاد الرب . السيد محمد . 2005 . على الموضوعية في عملية التقويم
3 بطايند 2004 . ومعايير

1 - نقص أعضاء هيئة التدريس وتكليف اغلبهم بمهام إدارية أدّى إلى عدم وجود الوقت الكافي لإقامة دورات تدريبية في الداخل والخارج وأثر في خدمة المجتمع وكذلك في البحث

2 - احتياج الجامعة إلى الاستعانة بخبرات من خار

بالخبرات الأجنبية أي من بعض الدول العربية باعتبارها أنها لغتهم الأم هي فهم أكثر دراية بها مما يساهم في تطوير أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة أي داخل قسم اللغة العربية.

3 - نقص في الكتب والمراجع المتخصصة باللغة العربية داخل المكتبة.

³⁵ في دراسة بعنوان "تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك". تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية، إذ أضافت هذه الدراسة مشكلات أخرى تواجه المدرس الجامعي، وهي: لغة التدريس، وانخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة، وتقويم الطلبة وما يترتب عليه من ضغوط الطلبة والمجتمع على العلامات، وزيادة العبء التدريسي، والاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين، وضيق الوقت للقيام بالبحث العلمي.

وأي ¹ ³⁶ عبد الله المجيدل (1999م)، التي توصلت إلى مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق، ومنها ما يتعلق بإدارة الجامعة، مثل: غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي، وعدم توفير لهم الدورات العلمية ينهم وبين نظرائهم في الجامعات العربية، وعدم تزويد مكاتب الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد باختصاصه، وغياب الرحلات الإطلاعية العلمية، وعدم تقديم تعويضات لهم، وتفشي روتين العمل الإداري، وعدم توافر غرف مناسبة لهم، وعدم إشراكهم في صد الصادرة عن الجامعة، ومعاناة نظام القبول من ثغرات كبيرة تستدعي تغييره، ومنح بعض

¹ خليل الخليبي (1991م)، في دراسة بعنوان "تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس
² عبد الله المجيدل (1999م)، التي توصلت إلى مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس
¹ عبد الله المجيدل (1999م)، التي توصلت إلى مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس

الإداريين والمحاسبين صلاحيات زائدة، وعدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية، وعدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين.

- الاستراتيجية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس:

ومن خلال ما تبين نتائج الدراسة والمقابلات الشخصية التي أجريتها مع كل من السيد (محمد فيصل) رئيساً لقسم اللغة العربية والاستاذ (احمد خليل) محاضر في قسم اللغة العربية و(محمد صلاح الدين) موظف في قسم الشؤون الإدارية في قسم اللغة العربية أكدوا علي بعض الخطوات والاجراءات التي يقوم بها القسم هي:

1 - ارسالهم في دورات تدريبية خارجية وداخلية وذلك من خلال زهابهم الي بعض الدول العربية لكي يقوم بتحسين مهاراتهم خاصة في اللغة العربية لتحسين مستواهم كل حسب تخصصه ومن خلال حضورهم في ندوات للزوار .

2 - المشاركة في البحوث العلمية و الندوات والمؤتمرات وكذلك لقاءات مع دوى الخبرات والكفاءات المتميزة في اللغة العربية.

³⁷¹ إن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وإعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة ، لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، وإن نجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية ، وتحقيق دورها في تطوير الحياة ، يتوقفان على مقومات عديدة ، مثل الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني ، وأهم الدورات التي يتلقونها خلال عملهم ، وكذلك الأمر تخصصاتهم إلى جانب التدريبات ، سواء أكانت تربوية أو غير تربوية.

ومن المعلوم أن الخصائص المعرفية أو المهنية والانفعالية وسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً أكثر فاعلية وكفاءة في العملية التعليمية، والذي يشكل أحد المداخل التربوية الهامة التي تؤثر في النتائج التحصيلي للطالب في تنمية فهم الذات الأكاديمي لديه.

باعتباره أحد العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيد الأول لما يقدمه له معلمه



الخاتمة والنتائج والتوصيات



-1

-2

-3

-4- التوصيات

-5

1.5. :

هدف هذا البحث علي التعرف في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جودة التعليم في قسم اللغة العربية وأدابها في جامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية مالانج للتعرف علي برامج والسياسات المتبعة داخل القسم في تقويم عضو هيئة التدريس ومدى استخدام الاساليب الحديثة داخل القسم في عملية التعليم . واستخلاص توصيات تفيد في عملية التقويم لدي عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية . كما يتضمن هذا الفصل عرض ملخص لنتائج أسئلة الدراسة ومن بعد نعرض اهم التوصيات والمقترحات التي تقدمها الدراسة .

2.5. :

تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الثلاثة هي (التعليم، البحث، خدمة المجتمع):
مجال التعليم:

- 1 - الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه، ومؤشرات ذلك:
 - أ - يتقن محتويات ومهارات تخصصه المختلفة. ويربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة.
 - ب- يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين. ويربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى. ويتمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص .
- 2 - تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم، ومؤشرات ذلك يخطط لمواقف التعلم المختلفة. ويصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب . ويضع خطاً طويلاً للأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة. كذلك يضع خطاً قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم .
- 3 - يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة . ويطور خطته في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة.

- 4 - تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة، ومؤشرات ذلك:
- يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه. ويوظف طرق التعليم المختلفة تبعاً لطبيعة الموقف التعليمي. كما يعدل استراتيجيات وطرق التعليم والتعـ
 - ضوء التغذية الراجعة .

:

معيـار ومؤشـرات الممارسـة الأكاديميـة للأستاذ الجامعي في مجال البحث العلمي مشتقاه من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية على النحو التالي:-

- 1- خطة المؤسسة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية متضمنة الأنشطة وآليات التنفيذ – الفترة الزمنية – () .

- 2- وثائق الخطط البحثية للأقسام العلمية بالمؤسسة، والخطط البحثية المشتركة بين

- 3- امج تنمية القدرات البحثية وكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم قائمة المشروعات البحثية وبروتوكولات التعاون البحثي المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية.

:

1. مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع :

- يقدم أفكاراً عملية لتطوير البيئة المحلية. كما يقدم أفكاراً لتطوير المجتمع ويساهم في المشروعات الاجتماعية .

- يساهم في حل المشكلات في بيئته المحلية ومجتمعه. ويشارك في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي.

-2

لقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية في:

– أن يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عمله. ويحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته . ويحترم القوانين واللوائح الجامعية .

- يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته . ويقدم الدعم

2. المشكلة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس :

1 – نقص أعضاء هيئة التدريس وتكليف أغلبهم بمهام إدارية أدوية عدم وجود الوقت الكافي لإقامة دورات تدريبية في الداخل والخارج وأثر في خدمة

2 - احتياج الجامعة الى الاستعانة بخبرات من خارج الجامعة مثل الاستعانة بالخبرات الأجنبية أي من بعض الدول العربية باعتبارها انها لغتهم الام فهم اكثر دراية بها مما يساهم في تطوير اعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة أي داخل قسم اللغة العربية .

3 - نقص في الكتب والمراجع المتخصصة باللغة العربية داخل المكتبة.

3. لاستراتيجية في تحسين أداء اعضاء هيئة التدريس:

1 - ارسالهم في دورات تدريبية خارجية وداخلية وذلك من خلال زهابهم الي بعض الدول العربية لكي يقوم بتحسين مهاراتهم خاصة في اللغة العربية لتحسين مستواهم كل حسب تخصصه ومن خلال حضورهم في ندوات للزوار من خارج الجامعة.

2 - المشاركة في البحوث العلمية و الندوات والمؤتمرات وكذلك لقاءات مع دوى الخبرات والكفاءات المتميزة في اللغة العربية.

3 - تعمل الجامعة على عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة في وسائل البرمجة الحديثة في التدريس لتطوير قدراتهم الذاتية والعلمية.

وتأتي التوصيات والمقترحات للإجابة على الاسئلة التي وردت في الدراسة وقد توصلت هذه الدراسة من خلال الاطار النظري والعمل الميداني ويمكن عرض توصيات ومقترحات التي تساهم في تقويم أعضاء هيئة التدريس :

3.5 :

توصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات هي الآتي:

- 1- الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.
- 2- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة تؤديها الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي وللوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف والاسترخاء.
- 3- أن عملية تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس يفيد في معرفة مدى قوة التفوق على المستوى المحدد للتدريس أو الوصول إلى المستوى المطلوب أو القبول أ قيقه وكل ذلك يهدف إلى تحقيق التمكن لعضو هيئة التدريس أي جودة الأداء.
- 4- أن فاعلية التدريس الجامعي لا يمكن أن تحدد من دون عمليات تقويم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- 5- إن عملية تقويم الأداء التدريسي تحتاج إلى أدوات خاصة لذلك، البحث العلمي وفرت العديد من هذه الأدوات والمعايير لتقويم الأداء يمكن اعتمادها لتحقيق جودة التعليم العالي.
- 6- إن عملية تقويم الأداء التدريسي يجب أن لا تعتمد وسيلة واحدة في ذلك مثل الأسلوب الإداري المعتمد في تقويم عضو هيئة التدريس بل إن هناك أساليب عدة تستخدم لإجراء مثل هذا التقويم.

7- إن عمليات التقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس توفر عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لإعادة النظر بمستوى الأداء وكيفية تحسينه بالوسائل والأساليب المعتمدة لتحقيق الجودة في الأداء.

4.5 :

يقترح الباحث في ضوء بحثه عدد من المقترحات هي الآتي:

- 1- ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقييم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقييم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم .
- 2- اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محور أساسي في منح الترقيات العلمية وعدم اعتماد البحث العلمي محوراً وحيداً لذلك.
- 3- التدريب على تقييم الأداء التدريسي بكل أنواعه وإعطائه الأهمية في دورات وتطوير التدريس لما يحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته على جودة التعليم.
- 4- تنمية طرائق وأساليب الأداء التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسة التي تحدد بموجبها سمعة الجامعة العلمية والأكاديمية إذ إن الإتيان بأساليب تدريس جديدة ومتنوعة وفاعلة يمكن أن يقدر من ملكة الإبداع لدى الطلبة وتثير فيهم دواعي التفكير وهذا ما تطمح له العديد من الجامعات المتقدمة في العالم (التعليم من أجل التفكير Teaching for Thinking).
- 5- تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتميزين في أدائهم التدريسي ويمكن أن يسمى الأستاذ الأول في الأداء التدريسي في كل قسم ومن ثم في كل كلية لان ذلك سيدفع الآخرين للوصول إلى التميز في الأداء التدريسي ويسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.

5.5. التوصيات:

يوصي الباحث بإجراء عدد من البحوث والدراسات هي الآتي:

- 1- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر طلبتهم.
- 2- التقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة دراسة استطلاعية.
- 3- الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة وعلاقته بتجويد التعليم.
- 4- تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات العراقية.
- 5- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر المختصين في طرائق التدريس.
- 6- إجراء دراسة مسحية تكشف عن مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي.
- 7- وضع آلية جديدة لتحقيق أساليب تقويم جديدة التي تناولها الباحث مثل التقويم الذاتي وتقويم الطلبة وتقويم الزملاء وغير ذلك لما ستحققه من نتائج في تحسين مستوى الأداء وانعكاساته في جودة التعليم العالي.

المراجع العربية:

- . ابن منظور، جمال الدين (1997 م). لسان العرب. بيروت: دار صادر للطباعة والنشر.
- . أبو علفه، عصام الدين أمين (2005) البشرية، ط 1.
- . (1984 م). أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات وعبد الله حرمي، الكويت.
- . أحمد، ناصر. محمد، مصطفى. درويش، محمد. عبد الله، أيمن (2008) الوسيط. بيروت: دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع.
- . آل زاهر، علي بن (2004 م). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا ومقومات نجاحها. جامعة أم القرى. معهد البحوث (رسالة دكتوراه منشوره) .
- . البحيري، خلف محمد (2005 م). إدارة الاعتماد المهني لإعداد ا العربية. المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. القاهرة.
- . البهواشي، السيد عبد العزيز. الربيعي، سعيد حمد (2005 م). ضمان الجودة في التعليم "مفهومها- مبادئها- تجارب عالمية". القاهرة: عالم الكتب.
- . البواردي، عبد العزيز محمد (1996 م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة. مجلة جامعة الملك
- .178_115

. بيتي، مليحان معيض (1417 هـ). التدريس كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة. دراسة تحليلية نقدية، رسالة التربية وعلم النفس. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. العدد 7. الرياض.

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

. الجوبير؛ عبد الرحمن (1429 هـ). إدارة الجودة الشاملة "الإتقان" في الفكر الإسلامي والمعاصر. الرياض: مطابع الرشيد.

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

- . الخطيب، لطفي. (د.ت). تقويم الطلبة لفعالية تدريس عضو هيئة التدريس في الجامعة. مجلة التربية.

- . الدهشان، جمال علي. والسيبي جمال أحمد (2005). الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز التطوير الجامعي. عين شمس.

. الربيعي، سعيد محمد (2007 م). التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات . . .

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

. الصاوي، محمد وجيه (2006 م). رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): الجامعات العربية في القرن : 27/26 . 2006. لمركز تطوير التعليم الجامعي.

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

. العبادي، هاشم فوزي. الطائي، يوسف حجيم (2011 م). التعليم الجامعي من منظور إداري عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

- . الغامدي، علي بن محمد زهيد (إبريل- 2010 م). تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي.
- الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. طنجة. المملكة المغربية .
- . الفتلاوي، سهيلة محسن (2008 م). الجودة في التعليم (المفاهيم- المعايير- المسؤوليات . عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- تمام، شاديه عبد الحليم (2009 م). تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. مصر: كتبة العصرية.
- . جوهر، صلاح الدين احمد جوهر (2000 م). أساليب وتقنيات الإدارة التربوية في ضوء ثروة الاتصال والمعلومات. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- . (2004م). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة كلية التربية ببها. جامعة الزقازيق.
- . ريان، عادل ريان محمد (2002 م). بحوث التسويق : المبادئ - القياس - الصفا والمروة بأسويط.
- . زاهر، ضياء الدين (1995 م). تقويم أداء الأستاذ الجامعي، الأداء البحثي كنموذج. مستقبل التربية العربية، المجلد الأول، العدد الثالث.
- . زيتون، عايش محمود (1995 م). أساليب التدريس الجامعي. عمان: دار الشروق.
- . سليم، منة الأستاذ عفت (2008 م). دراسة تقويمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة حلوان على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها. مجلة دراسات تربوية واجتماعية. مج 24 2 2، كلية التربية، جامعة حلوان.
- . (2009 م). التعلم والتقويم الأكاديمي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- . عامر، ربيع عبد الرؤوف محمد (2010 م). مبادئ ونماذج تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي وإيجابياتها ومعوقاتها. المؤتمر العربي الثا (الجامعات العربية التحديات والآفاق) شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. جامعة الدول العربية.

- . عابدين، محمود عباس (1992 م). الجودة واقتصادياتها في التربية. دراسة. نقدية. دراسات تربوية، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، المجلد 44.
- . عشيبه، فتحي درويش (2009 م). دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة. القاهرة: لروابط العالمية للنشر والتوزيع.
- . (2006 م). تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى. مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية، العدد 12.
- . عليّات، صالح ناصر (2004 م). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية. عمان: .
- . (2005 م). التقويم التربوي. الرياض: دار النشر الدولي.
- . فروهوالد وولفجانج (2003 م). "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول لايدلوجية الجديدة للجامعة" مجلة فصلية للتربية المقارنة، ع 125، مكتب التربية الدولي، اليونسكو-جنيف، 23 (1).
- . قلادة، فؤاد سليمان (1979 م). الأهداف التربوية والتقويم. الإسكندرية: .
- . قليه، فاروق عبده (1991 م). أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول). القاهرة: دار زهراء الشرق.
- . محجوب، بسمان فيصل (2009 م). إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- . (1994). الرائد، معجم لغوي عصري. بيروت: دار العلم للملايين.
- . مطاوع، إبراهيم عصمت وحسن؛ أمينه أحمد (1416 هـ). الأصول الإدارية للتربية. :
- . (2005 م). رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة. المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. جامعة عين شمس.

. هاشم، كمال الدين محمد (2006 م). التقويم التربوي: أساليبه، مجالاته, توجهاته الحديثة.
الرياض: مكتبة الرشد.

المراجع الإنجليزية:

- Corak. Organization for Quality. Planning for Higher education. U.S.A Vol 21. No , (1993). P40.
- Gay, L. (1996). Educational Research. Merrill .5 Smith, Stuart Learning through supervising1987
- Ranganath Mishra, Jitendra. (2008): Quality in Higher Education: The Need for Vision , ICFAI Journal of Higher Education; Aug2008, Vollssue 3, p57-66,
- Whitman, Neal and Weiss, Elaine (1982) faculty Evaluation: The Use of Explicit Criteria of Promotion ,Retention and Tenure, AAHE/ERIC Higher Education Research Report No2
- Zikmund, Barbara Brown Differences that matter in theological education. (1987). 132 , 4.

