

استراتيجيات تقويم أداء عضو هيئة التدريس لرفع كفاءة و جودة التعليم العالي

ورقة بحثية مقدمة

الصفحة | 1

المؤتمر العلمي الثالث : جودة البرامج الأكاديمية وتعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع
جامعة حضرموت للعلوم والتكنولوجيا
2013 /12 /31-30

للباحثة : أ. /خديجة منصور علي أبوزقية
عضو هيئة تدريس بكلية العلوم (الخمس) جامعة المرقب (ليبيا)
مدير مكتب ضمان الجودة وتقييم الاداء بكلية الآداب والعلوم -جامعة المرقب
بريد الكتروني : khadijabuzgia@gmail.com

الملخص :

يُعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، ووجود عضو هيئة التدريس المتميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية. ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً، فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكن عضو هيئة التدريس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية. عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتظافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، وتتوَعَّأ في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات . لذلك أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقويم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر ، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها. تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته ، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها. وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه، ويمكن كل من القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على مواطن القوة فيتم تعزيزها، ومواطن الضعف فيتم تقويتها.

والتقويم ضرورة لتحقيق التطور المستمر للأعضاء والمناهج والوسائل التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، ولتطوير الأهداف نفسها بحيث تلبي حاجات المجتمع المتطورة.

مشكلة البحث

تحتاج منظومة التعليم وكل عنصر من عناصرها الى آلية لتقويمها وتشخيص نقاط ضعفها ومواقع اختلالها وتعديل مسارها حتى يمكن التوصل الى تحقيق استراتيجية التعليم والتوصل الى تحقيق الجودة العالية والنوعية المرتفعة لها .

وتخضع آلية التقويم الشامل لمنظومة التعليم الى ما يسمى بمنظومة ضبط الجودة الشاملة وتتكون عادة من اربعة عناصر اساسية :

محكات الجودة او المستوى المعياري المطلوب للاداء ، وهو الاطار المرجعي او المعيار الذي يقوم على اساسه الاداء الواقعي ، ويحدد مدى ابتعاده او اقترابه من هذا المحك . وتحدد محكات الجودة بواسطة الخبراء في ضوء الاستراتيجيات الاساسية للتعليم والتي تتسق مع اهداف المجتمع واحتياجاته ومطالبه والمعايير العالمية للتقدم العلمي .

جمع بيانات عن الواقع وذلك بواسطة ادوات القياس اللازمة التي تبنى وتطبق خصيصا لجمع البيانات الواقعية في الميدان الفعلي .

مقارنة الواقع الفعلي بمحك او مستوى الاداء المطلوب ، حيث يمكن تحديد مدى الاقتراب او الابتعاد عن المحك او المستوى المنشود وتشخيص مواقع الخلل .

عمل التعديلات اللازمة ، حيث يمكن اتخاذ القرارات السليمة الواقعية الفعالة ، المؤسسة على تحليل علمي دقيق للبيانات والمعلومات وذلك في ضوء :

الحاجات ، وتحددها وجهات نظر الخبراء .

المطالب التي يبديها التدريسيون والطلبة والرأي العام .

وعندما تؤدي التعديلات اللازمة الى رفع مستوى الواقع حتى يصل الى مستوى محك الاداء المنشود ، يبدأ الباحثون التربويون في الارتفاع بهذه المحكات الى مستوى اعلى ، ويبدأ التقويم

التالي بالمقارنة بمحكات جديدة اعلى ، وهكذا تتحرك منظومة ضبط الجودة بصورة حلزونية ترفع دائما من مستوى الاداء المنشود وتؤدي الى رفع منظومة التعليم وتحديثه باستمرار. (1)

ومن خلال خبرتي في العمل الجامعي ومن خلال عملي كمدير مكتب الجودة وتقييم الاداء بكلية الآداب والعلوم بجامعة المرقب في ليبيا، فإن هناك جوانب من القصور وعدم الكفاءة والامكانيات أدت الى عدم أداء العمل بالشكل المطلوب ، فهم بحاجة الى معرفة و تدريب كي تساعدهم على امتلاك الكفايات اللازمة لعملية تقييم عناصر المنظومة التعليمية ، فالبحت الحالي هو محاولة لأعداد استراتيجيات لتقويم أداء اعضاء هيئة التدريس الجامعي لرفع كفاءة التعليم الجامعي في بلادنا (ليبيا) .

اهمية البحث

تبرز اهمية البحث من اهمية متغيراته الرئيسية وكما يلي :

الجودة: لاشك ان التطور العلمي والتكنولوجي والانفجار المعرفي الواسع الذي حصل في معظم مجالات الحياة ، انعكس بشكل او بآخر على عمل ومتطلبات الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للانسان ، مما اوجب الجودة والدقة في العمل الذي اصبح من احدى السمات الاساسية لمختلف مجالات الحياة المعاصرة . ومنذ سنوات قليلة شمل هذا المفهوم النظام التعليمي بجميع مراحل وعناصره حتى ظهر مع بداية القرن الحالي مفهوم نظام الجودة الشاملة في التعليم ، والذي اعتبره المتخصصون والمسؤولون والمشرفون على العملية التعليمية بمثابة احدى المسائل الحيوية في نظام التعليم المعاصر. (2)

الاستراتيجيات : اي جهة او مؤسسة تتطلع الى اعداد ملاكات بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل . و لوضع الاستراتيجيات اهمية كبيرة نظرا لما توفره لعضو هيئة التدريس من معارف و تدفعه الى استخدام مهارات جديدة تتطلبها مهنته ، او من خلال تعرفه على افضل الحلول للمشكلات التي يواجهها اثناء ممارسته لمهنته مما يزيد تمكنا في اداء عمله ويساعده على تجنب الازخاء ، ليصل بذلك الى المستوى المنشود الذي تطمح اليه أي جهة تسعى للرقى والتقدم .

يهدف البحث الحالي الى بناء استراتيجيات تقويم أداء عضو هيئة التدريس لرفع كفاءة و جودة التعليم العالي في ضوء معايير الجودة الشاملة لعناصر المنظومة الجامعية .

مصطلحات البحث

كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة.	عضو هيئة التدريس في الجامعة
أعلى مراحل التعليم ويشمل الجامعات والمعاهد العليا التي تمنح شهادة البكالوريوس والدبلوم العالي في الدراسات الأولية وشهادة الماجستير والدكتوراه في الدراسات العليا.	التعليم العالي
هي التحسن المستمر لجودة المخرجات المتمثلة بالكوادر المتخصصة من 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 ⁽³⁾ وهي إستراتيجية متكاملة للتطوير المستمر ، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة. ⁽⁴⁾	جودة التعليم العالي
تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة ، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب ⁽⁵⁾	الجامعة
عملية قياس جودة الأداء في كل الأنشطة بهدف التحسين المستمر للأداء في المستقبل	التقويم
الأسلوب التي تنتهجها الكلية أو المعهد والذي يمكنها من الوصول إلى مستوى عال من الجودة يتيح لها أكبر الفرص لتجويد المخرجات بما يتناسب مع متطلبات كل من المجتمع وسوق العمل	سياسة الجودة
وسيلة للتأكد من أن المعايير الأكاديمية المستمدة من رسالة الجامعة أو الكلية تم تعريفها وتحقيقها بما يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء قوميا أو عالميا والتي تستند على تقرير اللجنة الدولية للتربية للقرن الحادي والعشرين - والذي يركز على أربعة دعائم أساسية (التعلم للمعرفة ، والتعلم للعمل ، والتعلم لنعيش معا ، والتعلم مدى الحياة) -	ضمان الجودة

<p>نحو جودة البرامج الأكاديمية وتعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع باعتباره يتناسب مع متغيرات العصر الحالي وعصر العولمة ، وتستوفي هذه المعايير توقعات المستفيدين من خريجي الجامعة</p>	
<p>عملية إدارية لتحسين الأداء تركز على المخرجات وذلك من خلال عملية مستمرة للضبط والتحسين ، بدلا من البحث عن الأخطاء أثناء العمل لتقليل الفجوة بين ما هو كائن ، وما يجب أن يكون أو العمليات المستمرة والمنهجية والمنتظمة لتضييق الفجوة بين الأداء الحالي والنتائج المرغوب فيها أو الإجراءات والأنشطة التنفيذية التي تتخذها الكلية أو المعهد لزيادة فعالية الأنشطة والعمليات داخلها لتحقيق جودة المخرجات</p>	<p>تحسين الجودة المستمر</p>
<p>مجموعة المعارف والمهارات والوجدانيات التي تقدمها الكلية داخل جدرانها أو خارجها للطلاب لتحقيق مخرجات التعلم المنشود من برنامج تعليمي أو مادة دراسية في مدة زمنية محددة</p>	<p>المنهج</p>
<p>مجموع المقررات الدراسية والأنشطة العملية والتطبيقية التي تقدمها الكلية لطلابها من خلال مواقف تعليمية مقننة تُستخدم فيها أحدث تقنيات التعلم</p>	<p>البرنامج</p>
<p>الأساليب المستخدمة للحصول على آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالكلية والخريجين بهدف تحسين وتطوير البرنامج ليتماشى مع التقدم الذي يطرأ على محتوى المادة واحتياجات المجتمع والبيئة</p>	<p>تقويم البرنامج</p>

مقدمة:

تأتي الجودة في مقدمة الاهتمامات الإستراتيجية الحيوية التي تواجهنا في حياتنا عموماً، ويرجع ذلك إلى التقدم العلمي و التقني المتلاحق وتزايد حدة المنافسة بين المؤسسات الإنتاجية و الخدمية في ظل زيادة العرض عن الطلب. ويتجاوز مفهوم الجودة معناه التقليدي أي جودة المنتج أو الخدمة ليشتمل جودة المؤسسة أو المنظمة بهدف تحسين و تطوير العمليات و الأداء، تقليل التكاليف ، التحكم في الوقت ، تحقيق رغبات العملاء و متطلبات السوق، العمل بروح الفريق، وتقوية الانتماء وهذه جميعها يمكن تلخيصها في نقطتين أساسيتين هما المطابقة للمواصفات وإشباع و تحقيق متطلبات السوق ،وقد أدت التطورات الحديثة في العلوم و المجالات الأكاديمية المختلفة إلى تزايد الاهتمام بالجودة الأكاديمية في الآونة الأخيرة ، وأصبحت قضية الجودة وضمانها و التأكيد عليها في بؤرة اهتمام القيادة السياسية و التنفيذية على جميع المستويات من أجل الوصول بالخريجين إلى مستوى المعايير المعترف بها عالمياً قادرين على المنافسة المحلية و الإقليمية و العالمية .

ولذلك فقد أصبحت مراكز الجودة في مؤسسات التعليم العالي عنصراً هاماً في معظم البلدان التي أنشئت بها هيئات للاعتماد وتوكيد الجودة، وهي العملية التي لا يمكن أن تتم إلا من خلال المؤسسة التعليمية ذاتها. وهذا يتطلب جهوداً كبيرة وقيادة متميزة ودعمًا مناسباً من قبل المسؤولين عن المؤسسة التعليمية والقائمين على تنفيذ أعمال هذه المراكز . من هنا أصبحت عملية تأسيس مراكز للجودة داخل المؤسسات التعليمية إجراء هاماً ومطلباً أساسياً تطلبه هيئات الاعتماد والجودة من أية مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي تسعى للحصول على الاعتماد الأكاديمي وتوكيد الجودة.

مفهوم الجودة وعناصرها :

مفهوم الجودة لغة: عرف ابن منظور في معجمه لسان العرب كلمة الجودة بأن أصلها " جود " والجيد نقبض الرديء ، وجاد الشيء جوده ، وجوده أي صار جيداً ، وأجاد أي أتى بالجيد من القول والفعل (6)

مفهوم الجودة اصطلاحاً: تعرفها المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (الأيزو) بأنها: تكامل الملامح والخصائص لمنتج أو خدمة ما بصورة تمكن من تلبية احتياجات ومتطلبات محددة

الجودة التعليمية: يمكن إيجاز مفهوم الجودة التعليمية عموماً في مطابقة مخرجات وعمليات المؤسسة التعليمية لمواصفات ومعايير الاعتماد الأكاديمي مع إشباع وتحقيق احتياجات السوق ورغبات المستفيدين ويمكن تعريفها أيضاً بأنها تعني التطوير الشامل و المستمر للأداء بإتقان وبدون أخطاء لمطابقة الخدمة التعليمية والمنتج (الطالب) مع المعايير أو المتطلبات ، مع الرقابة و المتابعة و التغذية العكسية . ويشتمل التطوير كافة جوانب و عناصر المؤسسة التعليمية البشرية و المادية لأنها تتضافر معا للوصول بالأداء الأكاديمي إلى المستوى المطلوب أو المطابق للمعايير المحددة للجودة . (7)

ومن أجل ضمان تحقيق الجودة يجب القيام بالتالي:

(1) التخطيط الجيد للعملية التعليمية Planning

(2) الرقابة الوثيقة على الأداء Control

3) التحسين المستمر للأداء لضمان استدامة الجودة Improvement

مما سبق يتضح أن معنى الجودة يشير إلى أداء أكاديمي مطابق لمعايير قياسية ومن ثم خريجين لهم مواصفات متطابقة مع المعايير المحددة للجودة من ناحية و مطابقة لمتطلبات السوق من ناحية أخرى.

عناصر الجودة: وتعني :

- جودة عناصر العملية التعليمية المكونة من الطلاب وأعضاء الهيئات الجامعية
- جودة المادة التعليمية بما فيها من برامج وكتب وطرائق وتقنيات
- جودة مكان التعليم بما يضمنه من صفوف ومختبرات ومكتبات وورش وغيرها
- جودة الإدارة مع ما تعتمد عليه من قوانين وأنظمة ولوائح وتشريعات ، وما تتبناه من سياسات وفلسفات، وما تعتمد من هياكل ووسائل وموارد
- جودة المنتج (الخريجون والأنشطة البحثية ، و الخدمات المجتمعية)

الجودة والتعليم العالي:

حظيت الجودة باهتمام كبير في معظم دول العالم باعتبارها إحدى الدعامات الأساسية لأنظمة التعليم التي ينبغي عليها مواكبة التغيرات العالمية والتكيف معها، ونقطة انطلاق الكوادر البشرية المؤهلة علمياً للمشاركة في تحقيق التنمية بأبعادها المختلفة، ومواجهة التأثيرات السلبية الناجمة عن محركات التغيير وصولاً إلى حلول عملية تعود بالفائدة على المجتمعات، ولتحقيق ذلك فإن عملية ضمان الجودة تعمل على تطبيق أساليب متقدمة لتحسين مستوى التعليم العالي وتفعيل الممارسات الموجودة وتطويرها باستمرار، وتحقيق أعلى المستويات الممكنة في مخرجات مؤسسات التعليم العالي لتتلائم مع الاحتياجات المحلية والإقليمية والعالمية.

إن أهمية جودة التعليم العالي تظهر من خلال ما يمكن أن يحققه من فوائد عند تطبيقه لمعايير

ضمان الجودة، ومن أبرزها:

1. التطوير المستمر لرسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها: إذ إن تطبيق معايير ضمان الجودة

سيدفع مؤسسات التعليم العالي إلى مراجعة دائمة لرسالاتها وأهدافها مما يجعلها تواكب

المتغيرات السريعة والمتلاحقة التي تفرضها العولمة واقتصاديات المعرفة، كما يجعلها

تتبع متطلبات التنمية الشاملة، خاصة أن معايير ضمان الجودة لا تقف عند سقف

معين بل هي دائمة التطور مما يجعل مؤسسات التعليم تلاحق هذا التطور وتوسع

لتحقيق مستوياته.

2. الاستثمار الأمثل للموارد المالية والبشرية: إذ إن مؤسسات التعليم العالي تعاني من هدر

الطاقات البشرية، كما أن مواردها المالية إما أن تكون عاجزة عن تحقيق متطلباتها

وتنفيذ برامجها أو أنها تستنزف في مجالات لا تخدم العملية التعليمية بصفة مباشرة، ولذا

فإن تطبيق معايير ضمان الجودة يحقق الأسلوب الأفضل لاستخدام الموارد المالية

والبشرية بصورة صحيحة.

3. تحقيق الدور المجتمعي لمؤسسات التعليم العالي: إذ إن رسالة المؤسسات لا تقف عند

الغايات التعليمية فقط بل تتجاوز ذلك إلى محيطها الأوسع وهو الدور المجتمعي

والإنساني، ولاشك أن جودة التعليم ستؤثر بصفة مباشرة في المجتمع من خلال

مخرجاتها (الطلبة)، الذين يعدون مدخلات لعمليات وأدوار أخرى مثل القيام بالأبحاث

العلمية، وتقديم الاستشارات العملية، ومساعدة متخذي القرار، والمساهمة في اقتراح

حلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبيئية التكنولوجية والصناعية

وغيرها، التي من شأنها أن تحد من تأثيرات محركات التغيير العالمية.

4. تطوير مهارات العاملين في مجال التعليم العالي: إذ إن معايير ضمان الجودة تشترط

على العاملين في المؤسسات التعليمية مستويات عالية من الكفاءة المهنية، وتدريب

مستمر، واستخدام أمثل لوسائل التقنية الحديثة، وتوفير مهارات قيادية، مما ينعكس على

أداء وإنتاجية العمل ويسهم في تطوير التنمية بأبعادها المختلفة. (8)

لماذا تقويم أداء عضو هيئة التدريس؟

لقد أصبح تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة ولكنه قلما يؤخذ بنظر الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا ، وأن حصل في بعض هذه الجامعات فإنه يأخذ بعداً كلياً، ويعتقد أن هذا العزوف أو الأحجام عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس مرده إلى موروث قديم مفاده إن الأستاذ الجامعي الأكاديمي ينبغي أن لا يتعرض أو يخضع إلى التقييم والتقويم، فله الحرية المطلقة بان يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة.

ان نوعية الأداء التدريسي ونوعية المخرجات تتأثر ضمناً بمستوى أعضاء هيئة التدريس من تطوير وتحسين لأساليبهم التدريسية، وقد يستهدف التقويم عضو هيئة التدريس وبرنامجه التدريسي على حد سواء، وربما يستهدف أنماط وأساليب التدريس المعتمدة وتهيئة البيئة التعليمية ومعايير التدريس واحتياجاته ونواتجه.

وهذا يتطلب معلومات تشخيصية دقيقة وذات مستوى عال لوصف نقاط القوة والضعف

للقائمين على العملية التدريسية وبرامجهم المختلفة في هذا الميدان.

أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

يفيد تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول أو تجاوز المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه. ويعد تقويم الأداء ضروري لتعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى لتحقيق احد أهم الأهداف الرئيسية للجامعة ألا وهو التدريس وما يحققه هذا الهدف من نتائج لتحقيق الأهداف الأخرى كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفاياتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلبتهم. كذلك تكشف عملية التقويم عن انجازات التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية وتوضيح مدى مساهمته في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو البيئة المحلية.⁽⁹⁾

أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

تهدف وتسعى عمليات التقويم لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا يبد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن ان تحقق عملية التقويم الآتي:

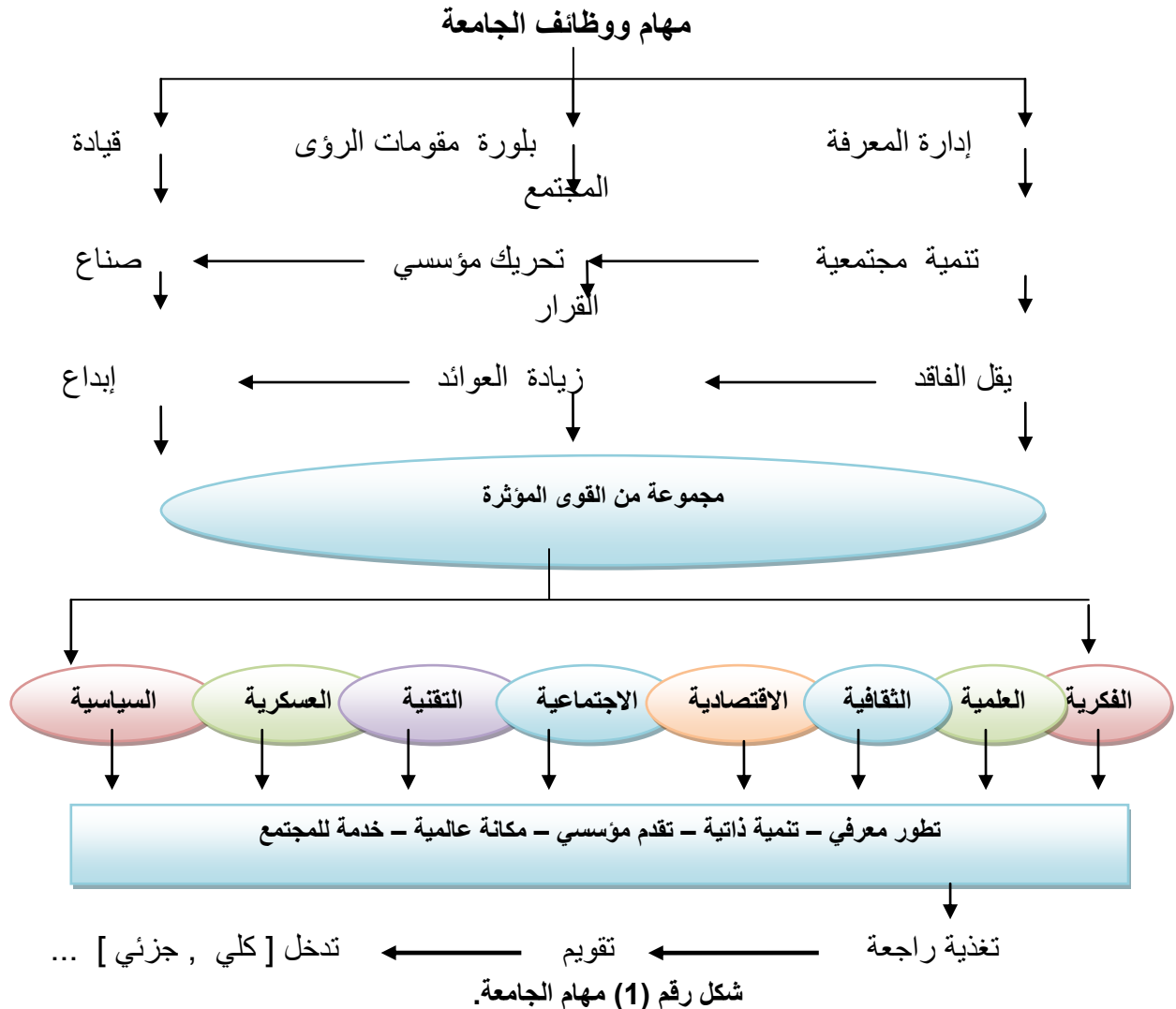
- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.
- التأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.

- نحو جودة البرامج الأكاديمية وتعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.

- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة. (10)

تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام الجامعة

تتنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف إمكانيات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وسيركز الباحث على المهمة الرئيسية الأولى التي تتعلق بموضوع بحثه إلا وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى.



من الشكل السابق لا يمكن أن ننظر للجامعات على أنها مؤسسات تعليمية فقط لأن دورها يختلف تماماً عن دور المدارس فالتركيز على الجامعات كمؤسسات تعليمية أكثر من الأدوار الأخرى أدى إلى تدنى مستوى الأداء في كافة الجوانب وغياب دور الجامعة الحقيقي أمام المجتمع.

وتعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من العوامل الرئيسية في تقويم نشاطه وتمثل المكانة الأولى في سلم الأولويات ويشمل ذلك الخطط الدراسية السنوية أو الفصلية والخطط اليومية وبما تتضمنه من محتوى دراسي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسه مع جوانب الإضافة والإثراء والتطوير للمقررات أو المحتوى الدراسي الذي بعهدته، كذلك الفعاليات والأنشطة التعليمية والتربوية التي تسهم بتحسين طرائق التدريس وزيادة فاعليتها وإمكانية استخدامه للوسائط المتعددة والتقنيات الحديثة التي تزيد من كفاءة العملية التدريسية.

التحديات التي تواجه تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات

في ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي طفت على السطح مجموعة من العوامل التي تعمل بالضد من ذلك أو لا ترغب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم والتي لا يتفق الكثيرين معها ومن هذه العوامل الآتي:

أولاً: طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات، إذ يعتقد البعض إن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام، ولا يتفق الباحث مع هذه النظرة، إذ إن الكثير من أعضاء هيئة التدريس هم بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمر، وهم بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي، وأن الدرجة العلمية هي ليست مقياس للقدرة والكفاءة في الأداء التدريسي.

ثانياً: يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دون النظر لكفاءتهم التدريسية وإبداعهم داخل قاعة الدرس وما يحققونه من تأثير في طلبتهم.

ثالثاً: إن الغرض الرئيس من التدريس الجامعي ينصب على إحداث نوع من التغيير المستمر في معارف وسلوكيات الطلبة وهناك اعتقاد بأن أي تقييم منضبط لفاعلية التدريس لا يمكن أن يأخذ محله إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية.

رابعاً: يرى البعض إن الاعتقاد بوجود علاقة بين البحث العلمي والقدرة في الأداء التدريسي كثيراً ما يستخدم للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم التدريسي وكثيراً ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات ويؤكد الباحث بأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات للأداء التدريسي معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس.

وبالرغم من كل ذلك فإن الجامعات تعرف جيداً أهمية التقييم المنتظم للأداء التدريسي اعتباراً إن التدريس مهنة مثله مثل أي مهنة أخرى وأن هناك ضرورة لإجرائه والاستفادة من نتائجه لضمان الفاعلية القصوى في العملية التدريسية كوظيفة رئيسة من وظائف الجامعة.

الأساليب المعتمدة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي

تشير العديد من الدراسات والاستطلاعات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل والأساليب العملية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في ذلك مثل الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس. (11)

إذ ينبغي أن تتم عملية التقييم السنوي الجمعي للتدريس متعددة الأوجه، كما ينبغي ان يدرك أعضاء هيئة التدريس جوانب القوة وعناصر التميز من خلال التقييم الذاتي، والنقاش البناء، والتغذية الراجعة من الطلاب.

وفيما يلي عدد من الأساليب المعتمدة في عملية التقييم:

1. التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه.

2. تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يتم في الأسبوع الأخير من الكورس أو الفصل الدراسي أي قبل بدء الاختبارات النهائية، إذ يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقويم وتوفير الاستمارات الخاصة بها، وتحديد مواعيد التنفيذ ومن ثم جمع هذه الاستمارات بعد إملائها وتسليمها إلى الكلية التي تتولى عملية التحليل لاستخراج نتائج التقويم.

3. تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

يتم من خلال تشكيل لجنة أو فريق عمل من ثلاثة أعضاء، يختار فيها عضو هيئة تدريس في القسم ورئيس القسم ويختار الثالث بالاتفاق بين هذين العضوين، ويفضل أن يكون من خارج القسم ويتولى الفريق فحص الجوانب الآتية:

- كفاية المادة العلمية المقدمة ومدى ملائمتها للطلاب.

- فاعلية الطرائق والاساليب المستخدمة في التدريس.

- ويعتمد الفريق في فحص هذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظاتهم له أثناء أدائه التدريسي بالاتفاق معه.

4. الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس:

يتولى ذلك رئيس القسم، أو الخبير المرشح من القسم، وتتم مرة واحدة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ويستخدم نموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها خلال عملية الملاحظة.

5. خطة التطور المهني لعضو هيئة التدريس:

يتولى عضو هيئة التدريس إعداد خطة سنوية تطويرية مهنية لنفسه تتضمن جميع الأنشطة المهنية والعلمية التي سيؤديها خلال العام ويقوم بتقديمها إلى رئاسة القسم.

6. تقرير المقرر الدراسي:

يتضمن التقرير عدد الطلاب المسجلين في المقرر الدراسي، وعدد المنسحبين من المقرر الدراسي والنتائج النهائية للمقرر متضمنة نسب النجاح وتوزيع الدرجات.

7. ملف المقرر الدراسي:

يعد عضو هيئة التدريس ملفاً خاصاً بالمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه يشمل وصفاً للمقرر متضمناً الأهداف والموضوعات والمتطلبات والمراجع إضافة إلى أساليب تقويم الطلاب ونماذج من الاختبارات.

8. تقرير الانجازات مقدمة الجامعة والمجتمع:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً سنوياً عن المهام التي أداها خلال العام يتضمن التقرير، الدراسات والبحوث المنشورة وقيد النشر في المجلات والمؤتمرات العلمية والتي قدمها للجامعة وكذلك الاشتراك في اللجان والمهام الإدارية والفنية والخدمات التي قدمها للمجتمع مثل إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات وتقديم المشورة.

التوصيات والخلاصة :

ان تطوير الأداء الجامعي ما هي إلا عملية البحث عن التميز ، و التي تستدعي معرفة جوانب القوة و الضعف في كل عنصر من عناصر الأداء ، مع العمل على تعزيز عوامل القوة و استدراك جوانب الضعف و تصحيحها . و باعتبار أن الأستاذ الجامعي هو الحلقة الأهم في العملية التعليمية ، لذلك ظهرت الحاجة لأهمية التحسين المستمر لجودة أدائه . إن البحث في سبل تطوير او تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في الجامعة يجب ان تنطلق من النظر إليه بوصفه مدرسا ، و باحثا ، و مفكرا ، و مشرفا على أبحاث الطلبة ، و عضوا فاعلا في خدمة المجتمع ، و مرشدا و مربيا للطلبة .

إن تحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس و الارتقاء به لا بد من ان يسبقه توفير الأدوات الخاصة به و الشروط الضرورية لتطبيقه و التي من أهمها: تطوير قدرات عضو هيئة التدريس عن طريق المشاركة في المؤتمرات و الندوات و الدورات المتخصصة ، و تشجيعه على البحث العلمي الجاد و النشر في المجلات العلمية الدولية المتخصصة ، و التدريس المتميز و تخصيص جائزة لأفضل أستاذ سنويا . فضلاً عن وجود نظام فعال لتقييم الأداء ، يرافقه مراجعة

مستمرة لنظام الترقية العلمية و الوظيفة ، مع دراسة أوضاع أعضاء هيئة التدريس بصفة دورية و العمل على تحفيزهم على الأداء الأفضل . و إعادة النظر في الحوافز المادية و المعنوية لأعضاء هيئة التدريس و العمل على تعديلها بصفة دورية بما يتناسب و موقع الأستاذ العلمي و مكانته الاجتماعية . و إلحاق المقبول للتعين كعضواً في هيئة التدريس بدورة تدريبية في طرائق التدريس قبل تعيينه ، فالحصول على درجة الدكتوراه لا يعني التميز في التدريس . مع توشي الحيا و الموضوعية في اختيار المقبولين في الدراسات العليا ، و متابعة أوضاع المعيد و المحاضرين .

المراجع:

1. المعايير الأكاديمية للجودة بكليات الآداب .. النظرية و الواقع ، إعداد يسري عبد الحميد رسلان مدير وحدة توكيد الجودة بكلية الآداب .. جامعة المنيا جمهورية مصر العربية 2007
2. صابر عبد الله زيباري ، بناء مقاييس لأداء الجودة الشاملة للتعليم العالي في جامعات العراق ، المؤتمر العالمي للتعليم العالي في العراق 11-13 / 12 / 2007 ، أبريل .
3. عبد الستار محمد العلي ، تطوير التعليم الجامعي باستخدام إدارة الجودة الشاملة، وثقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول للتعليم الجامعي الإداري والتجاري في العالم العربي، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، الإمارات العربية المتحدة، 12-14 مارس 1996.
4. فريد النجار ، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة: رؤى التنمية المتواصلة، القاهرة 2000.
5. مليجان معيض الثبيتي : الجامعات ، نشأتها ، مفهومها ، وظائفها " دراسة وصفية تحليلية " المجلة التربوية _ الكويت _ جامعة الكويت _ مجلس النشر العلمي ع 54 2000 ص 214 .
6. ابن منظور ، لسان العرب ، الجزء الثاني ، القاهرة: دار المعارف 1984.
7. Haksen & others, 2000,,"Service management and operations", 2ns edition, prentice-hall upper saddle river, new jersey.
8. اخليف الطراونة ، ضبط الجودة في التعليم العالي وعلاقته بالتنمية 2010م
9. محمد عوض الترتوري إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي 2004
10. Hatem Elaydi, Quality Assurance Unit Islamic University of Gaza, Tertiary Educational Project (TEP), Jericho, Palestine, June 29-30, 2005
11. Haskell, R.E, Academic Freedom, Tenure, and student Evaluation of faculty: Galloping polls In the 21st century(1997).