

العدد الرابع عشر - فبراير 2017

أنموذج مقترح لتقييم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد

* د. العدوي محمد راضي، ** د. صلاح الأمين عبدالله محمد.

(* استاذ مساعد - كلية التربية المرج، ** استاذ التاريخ الوسيط المساعد بقسم التاريخ - كلية الآداب والعلوم - المرج - جامعة بنغازي - ليبيا)



أنموذج مقترح لتقييم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد

الملخص:

تعتبر دراسة التقييم الذاتي للمؤسسة الخطوة الأولى والأهم في مراحل تطوير مؤسسات التعليم العالي، فإن تمت هذه العملية بصورة سليمة وشاملة لجميع جوانب الأداء، استطاعت المؤسسة الوقوف على نقاط القوة والضعف الصحيحة؛ فنقاط القوة تحتاج إلى دعمها والحفاظ عليها، ونقاط الضعف تحتاج إلى خطط إجرائية لتحسين الأداء في المؤسسة. وهذا المقترح يقدم أسلوباً لتقييم جانباً هاماً من جوانب الأداء للعملية التعليمية؛ وهو عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، فلا شك في أن تحسين وتطوير أداء هيئة التدريس يعتبر عنصراً هاماً في تقدم الأداء العلمي والأكاديمي بالجامعة. وأشتمل هذا المقترح على ستة معايير لأداء عضو هيئة التدريس، هي:

- كفاءة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية
- التخطيط لعملية التعلم.
- تنفيذ عملية التعلم.
- أساليب تقويم الطلاب.
- الالتزام بأخلاق المهنة.
- التنمية المهنية المستدامة وخدمة المجتمع.

فبهذا المقترح يستطيع عضو هيئة التدريس أن يقيم نفسه، أو يقيمه فريق الجودة، أو فريق المراجعين بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، مؤسسات التعليم الجامعي، معايير الجودة والاعتماد.

Suggested Model to assess the members of the board of teaching in higher education institutions according to quality and accreditation standards

Abstract.

Study of evaluation for universities considers the first important step in stages of develop high education. If this operation has done in write picture and inclusive to all aspects of performance the faulty can know the points of power and weaken the first need to support and the procedural plans to improvement in the work. And these borrower debtor presents a method to measure important aspect is the teacher at the high no that the improvement of teacher performance consider an important element for scientific and academy develop the paper includes five measures:

- I. Programs of studies
- II. Planning of education.
- III. Carrying out of education.
- IV. Methods of evaluation for students.
- V. Commitment of moral ethical job.
- VI. The continually development and society service.

With this borrower debtor the teacher can do an evaluation hem self and the team of quality at faculty and university also can use it.

Key words: Study, high education, teacher, method, element, scientific.

1- مدخل الدراسة:

شهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين تزايداً في كم ونوع بعض المتغيرات العالمية ، التي تركت أثراً بالغاً في منظومة التعليم، وحثمت ضرورة تفاعل الجامعة مع هذه المتغيرات المتمثلة في الثورة التكنولوجية والثورة المعرفية، وثورة الاتصالات، وثورة التكتلات الاقتصادية، تلك المتغيرات تولد عنها ما يطلق عليه "مجتمع المعرفة" وهو المجتمع الذي يقوم على إنتاج المعرفة ونشرها، لأن المعرفة أصبحت قوة وثروة تقوم عليها اقتصاديات كثير من الدول، وأصبحت هناك ضرورة لإعداد وتأهيل ما يطلق عليه "عمال المعرفة". ومع دخول عصر العولمة، أصبحت عملية ملاحقة الجامعات لهذا التقدم العلمي والتكنولوجي واحدة من أبرز وظائف الجامعة التي تقوم على التخصص المعرفي والمهني، ويتناسب مع أهداف الجامعة، وجودة الجهد التعليمي الذي تبذله.

ونظراً للتطور المستمر للمعرفة لا يمكن أن نتوقع إمكانية تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معلومات ومهارات واتجاهات قبل الخدمة، لهذا لا بد من متابعة تدريبهم طيلة حياتهم المهنية. فمطالب التغيير الإيجابي والتطوير النوعي وتحديات العصر وانفجار المعرفة وتقدم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، والتكنولوجيا المتخصصة في فروع العلوم والفنون المختلفة، وتقنيات التعليم والتدريس، إضافةً إلى الرؤية الجديدة في التعليم العالي، كل ذلك يتطلب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا إتقان جوانب أكثر جدة عما ألفوه طوال حياتهم المهنية.

يمكن النظر إلى مبادرة تطبيق سياسات ضمان جودة التعليم في عالمنا العربي على أنها نقلة نوعية غير مسبوقة في مسيرة تطوير التعليم بمختلف أنواعه ومؤسساته وفقاً للمعايير القياسية العالمية وبما يحافظ على هوية الأمة لمقابلة توقعات المستفيدين النهائيين والمجتمع، وذلك باعتبار أن التعليم هو عماد التنمية والتقدم وتنطوي هذه المبادرة في مضمونها العام على التطوير والتحديث المستمر للتعليم.

بالرغم من تنوع المداخل المختلفة المستخدمة عالمياً في عملية التقييم والاعتماد للمؤسسات التعليمية فإن جميع هذه المداخل تتفق على المضمون الذي يجب أن يحتوي عليه التقييم والاعتماد والذي يركز بصفة أساسية على ضرورة التحقق من قدرة المؤسسات التعليمية على الأداء بكفاءة لتحقيق رسالتها التي تفسر أسباب وجودها في المجتمع وفي الوقت نفسه التحقق من مستوى فاعلية العملية التعليمية التي تمثل نشاطها الأساسي الذي يحدد طبيعتها ويمكنها من مقابلة توقعات المستفيدين منها بما في ذلك المجتمع المحيط بالمؤسسة.

2- أهمية الدراسة:

يمثل إعداد الدراسة الذاتية الخاصة بالمؤسسة الخطوة الأولى والأكثر أهمية في عملية التقييم والاعتماد، حيث إنها تعبر عن أسلوب التقييم الذاتي للمؤسسة والذي يعتمد على توصيف وتشخيص وضعها الحالي بما في ذلك من عناصر القوة التي تتميز بها، ومجالات الضعف التي تؤثر سلباً على أدائها، إضافةً إلى الخطة المستقبلية التي تتضمن التصرفات والأنشطة الممكنة لمعالجة عناصر الضعف في المؤسسة وتمكنها من تحسين وتعزيز الجودة.

وبصفة عامة تتضمن الدراسة الذاتية للمؤسسة جزأين رئيسيين، الأول: ويشتمل على البيانات الوصفية عن المؤسسة، والتي ترسم صورة واضحة عن نوع وطبيعة وحجم ومكان المؤسسة. الثاني: يتعلق بتقرير التقييم الذاتي للمؤسسة وفقاً للقواعد والمعايير التي حددتها هيئة ضمان الجودة والاعتماد، كمعايير دولية لا يمكن اعتماد المؤسسة دون الاحتكام لها. وفي حقيقة الأمر فإن إعداد الدراسة الذاتية يعتبر نوعاً من الممارسة الذاتية للمؤسسة فيما يتعلق بتقييم وضعها الحالي بدقة

العدد الرابع عشر - فبراير 2017

ومصادقية، وكذلك خططها المستقبلية التي يمكن أن تساعد على تصحيح أوضاعها، وتحسين وتعزيز الجودة في عملياتها ومخرجاتها.

كما يجب أن يكون هدف المؤسسة من إعداد الدراسة الذاتية الخاصة بها هو قياس وتقييم قدرتها على أداء وظائفها وتحقيق رسالتها، وكذلك قياس وتقييم الفاعلية التعليمية مع تحديد دقيق وصریح لعناصر القوة التي تتميز بها والقيود التي تحد من جهوداتها لتحسين وتطوير الجودة في مخرجاتها. وفي ضوء ذلك فإن الدراسة الذاتية للمؤسسة هي الوثيقة الأساسية لعملية التقييم والاعتماد.

ومن ناحية أخرى فإن الدراسة الذاتية هي التي تستخدم بواسطة فريق المراجعين الممثلين للهيأة؛ لتقييم الكلية المتقدمة للاعتماد، والحصول على كافة المعلومات المطلوبة عنها لأغراض الاعتماد. وتبعاً لذلك فإن الكلية مطالبة بتقديم كافة التفاصيل الحقيقية المتعلقة بجميع الجوانب الخاصة بأدائها، بمعنى مدخلاتها، وعملياتها، ومخرجاتها. ويجب التأكيد على أن التقييم بوجه عام لأي مؤسسة يعتمد بصفة أساسية على هذه الوثيقة، ومن ثم يجب إعدادها بعناية ودقة، بحيث تصبح مصدراً متكاملاً للمعلومات ذات الصلة بالمعايير المحددة عن طريق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.

إنّ الجهد الذي سوف يبذل في إعداد الدراسة الذاتية من جانب المؤسسة سوف يكون كبيراً ومكثفاً، ولكنه في نفس الوقت سيكون ذا قيمة عالية لها، وانتهاء عملية التقييم الذاتي بالصورة المطلوبة سوف يساعد المؤسسة على إعداد خطط تحسين واضحة تكون نقطة انطلاق حقيقية نحو الارتقاء بالمستوى العلمي والأكاديمي داخل المؤسسة حتى يمكن تعظيم الفائدة الناتجة عن هذا العمل المهم. وهذه الورقة سوف تقدم بعض الإرشادات العملية التي يمكن أن تساعد المؤسسة في الإعداد الجيد لهذه الدراسة.¹

يتطلب الإعداد الجيد للدراسة الذاتية تضافر جهود وتعاون جميع الأطراف في المؤسسة، وكذلك الالتزام الكامل للمؤسسة كلها بما في ذلك القيادات الأكاديمية والإدارية، كما لا يجب فقط تعريف وتوعية كافة الأطراف ذات المصلحة بالدراسة الذاتية؛ بل يجب أن يشتركوا في إعدادها بقدر الإمكان. وفي الواقع إن هناك عدة التزامات أساسية لإعداد الدراسة الذاتية الناجحة وهي:

- بذل الجهد والوقت الكافيين.
- إشراك جميع الأطراف في المؤسسة في عملية التقييم.
- دعم القيادة لأداء هذه المهمة.
- المصادقية العالية والشفافية.
- الدعم الوثائقي لما تضمنته الدراسة.
- جمع وتحليل البيانات باستخدام الطرق العلمية.

ويُفضّل أن تتم ممارسة كافة الأنشطة والمهام الخاصة بالدراسة الذاتية من خلال الوحدة المسؤولة عن إدارة الجودة بالمؤسسة. كما أن الإعداد الجيد للدراسة يتطلب استخدام الحاسب الآلي والبرامج المناسبة لتحليل وعرض البيانات بشكل واضح.²

¹ الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي: دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية (نظام ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي) ج1 (الرياض، مارس 2008م).

² وزارة التعليم العالي مشروع ضمان الجودة والاعتماد، دليل الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي - جمهورية مصر العربية - ديسمبر 2005م.

العدد الرابع عشر - فبراير 2017

3- مشكلة الدراسة:

يجب أن يكون للمؤسسة سياسات وقواعد معلنة لتقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتضع المؤسسة معايير موضوعية لتقييم أدائهم، وذلك بما يمكنها من الارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع وفقاً لرسالتها وأهدافها الإستراتيجية. كذلك يجب على المؤسسة تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنتائج التقييم الذاتي. وقبل إجراء التقييم الذاتي لا بد أن تكون هناك معايير محددة وواضحة يتم من خلالها التقييم.

والملاحظ أنّ المؤسسات التي اهتمت بشؤون التقييم والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي لم تضع معايير أو آليات واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.

والفرضية التي طرحها الدراسة: لو تم استطلاع رأي عينة من أعضاء هيئة التدريس فما المعايير ستكون مشتركة في أذهانهم؛ لتكون أداة يمكن من خلالها الوقوف على مستوى أعضاء هيئة التدريس تمهيداً لتقديم دراسة ذاتية وافية عن مؤسسة التعليم العالي.

4- المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج التحليلي لعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي حيث قمت باستطلاع رأي عدد (100) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في تخصصات مختلفة (الليبيون - المتعاقدون الأجانب) حول المحاور والنقاط التي يجب أن تراعى عند قياس أداء عضو هيئة التدريس. وتم ذلك عن طريق الاستبيان، بالإضافة إلى عقد عدة حلقات نقاش حول هذه المحاور على مدى عام كامل (2012-2013م) بالإضافة إلى المقابلات الفردية مع أعضاء هيئة التدريس.

5- أهداف الدراسة:

- 1- نشر ثقافة الجودة ومتطلباتها.
- 2- التعريف بعملية التقييم الذاتي للمؤسسة الجامعية وأهميته.
- 3- عرض معايير تقييم أداء عضو هيئة التدريس.
- 4- عرض أداة لتقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد.
- 5- تطبيق الأداة ونقدها من المشاركين في الورشة من أعضاء هيئة التدريس.
- 6- تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- 7- رفع مستوى عضو هيئة التدريس في تقييم أدائه.
- 8- جمع الأدلة والشواهد على أداء أعضاء هيئة التدريس.

6- نتائج تحليل عينات الدراسة:

ومن خلال ذلك تم وضع بنود أو محاور تقييم أعضاء هيئة التدريس في (6) ستة معايير، هي جوانب كبرى لأداء عضو هيئة التدريس. وتم تقسيم كل معيار منهم إلى مؤشرات تصف بدقة الممارسة الفعلية للأداء في عبارة محددة، حسب الملاحظات التي سجلت أثناء إجراء استطلاعات الرأي والمقابلات التي تمت مع أعضاء هيئة التدريس، وبلغ عدد المؤشرات في جميع المعايير (48) مؤشراً. وهذه المعايير هي:

العدد الرابع عشر - فبراير 2017

- المعيار الأول:** كفاءة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية
- المعيار الثاني:** التخطيط لعملية التعلم.
- المعيار الثالث:** تنفيذ عملية التعلم.
- المعيار الرابع:** استخدام أساليب تقويم فعالة.
- المعيار الخامس:** الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- المعيار السادس:** التنمية المهنية المستدامة وخدمة المجتمع.

فجاء تصميم أداة التقييم لأعضاء هيئة التدريس على النحو الآتي:

أداة تقييم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد

نومي	كفاء	متقدم	المؤشر	كود المؤشر
(1)	(2)	(3)		
			كفاءة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية:	1
			أصمم برامج تعليمية تتفق مع مواصفات الخريج ومتطلبات سوق العمل.	1-1
			أراعي أن البرامج المقدمة تتفق مع رسالة الكلية والقسم.	2-1
			محتوى البرامج يحقق تنمية المعارف والمهارات الذهنية والمهنية للطلاب، وذلك من خلال التفكير الناقد والابتكاري وحل المشكلات ومهارات الاتصال والعمل الجماعي.	3-1
			محتوى البرامج يساعد الطلاب على تنمية مهارات التعلم الذاتي.	4-1
			أراعي ملاءمة طرق تدريس البرامج لمخرجات التعلم المستهدفة.	5-1
			أراعي التطور العلمي والتكنولوجي في طرق تدريس البرامج التعليمية.	6-1
			أصمم برامج فعالة للتدريب الميداني للطلاب تعتمد على احتياجاتهم الحقيقية.	7-1
			تتفق برامج التدريب الميداني مع متطلبات سوق العمل.	8-1
			أقوم بتبصير الطلاب بمصادر مختلفة للبرامج التعليمية.	9-1
			التخطيط لعملية التعلم:	2
			يخطط للتدريس في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.	1-2
			يصمم دروسه لتحقيق النمو المتكامل للطلاب (معرفة - مهارة - وجدان).	2-2
			يعمل على تنمية التفكير الناقد وحل المشكلات لدى الطلاب.	3-2
			يراعي تنمية مهارات المعلم لدى الطلاب.	4-2
			يصمم أنشطة تحقق أهداف الدرس.	5-2
			يشرك جميع الطلاب في أنشطة تتعلق بالدرس.	6-2

العدد الرابع عشر - فبراير 2017

			ينمي مهارة البحث والاستقصاء لدى الطلاب.	7-2
			تنفيذ عملية التعلم:	3
			يتمكن من البنية العلمية لتخصصه.	1-3
			ينمي الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية للطلاب.	2-3
			يربط بين المادة العلمية ومشكلات المجتمع.	3-3
			يدير وقت المحاضرة بكفاءة.	4-3
			يستخدم الإمكانات المتاحة في عملية التعلم (معامل - أجهزة - تكنولوجيا).	5-3
			يستخدم مصادر معرفة متعددة في مجال تخصصه (أبحاث - إنترنت - مكتبة).	6-3
			لديه خطط لتنمية قدرات الموهوبين من الطلاب.	7-3
			يتبادل خبرات التدريس مع الزملاء في مجال تخصصه.	8-3
			يكلف الطلاب بإعداد أنشطة تتعلق بالدرس.	9-3
			يلتزم بالجدول الدراسي المكلف به من القسم.	10-3
			أساليب تقويم الطلاب:	4
			يستخدم أساليب تقويم متنوعة (مقالي - موضوعي - عملي - شفهي).	1-4
			أختار طرق التقويم الملائمة لقياس مخرجات التعلم المستهدفة.	2-4
			لديه أساليب تقويم تناسب الطلاب الموهوبين.	3-4
			يستفيد من نتائج التقويم في تعديل أدائه التدريسي.	4-4
			يستفيد من نتائج التقويم في تعديل مسار الطلاب.	5-4
			يعقد المسابقات العلمية ويشجع الطلاب على المشاركة فيها.	6-4
			أستخدم آليات واضحة لتقييم الطلاب في التدريب الميداني.	7-4
			أسجع الطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية للقسم.	8-4
			الالتزام بأخلاقيات المهنة:	5
			يراعي مبدأ الشفافية والمساواة مع جميع الطلاب.	1-5
			يشجع الطلاب على المناقشة والحوار.	2-5
			يتقبل النقد والرأي الآخر من زملائه ومن الطلاب.	3-5
			يراعي ردود أفعال الطلاب في ممارساته وأدواره.	4-5
			يتعاون مع زملائه في القسم لرفع جودة الأداء.	5-5
			يتعاون مع إدارة الكلية لتحسين العملية التعليمية.	6-5
			أطلع على اللائحة المنظمة للعمل داخل الكلية.	7-5

العدد الرابع عشر - فبراير 2017

6	التنمية المهنية المستدامة وخدمة المجتمع:
1- 6	يشارك في أنشطة الاتحاد الطلابي.
2- 6	يشارك في الخطط البحثية للقسم.
3 - 6	أشارك في الندوات وورش العمل والمؤتمرات التي تعقدها الكلية.
4-6	يشارك في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
5 -6	يشارك في الأنشطة والمؤتمرات العلمية المحلية والقومية.
6 -6	يشارك في أنشطة ضمان الجودة والتطوير بالمؤسسة.
7 -6	يشارك بالنشر في مجال تخصصه في (صحف - مجلات علمية - دوريات).

7- الخاتمة:

- 1- أظهرت الدراسة أهمية أن تضع المؤسسة معايير موضوعية لتقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- 2- ضرورة إعلان هذه المعايير على الأطراف المعنية.
- 3- يمكن أن تكون عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس نقطة انطلاق لوضع الخطط التنموية التي ترفع من مستوى المؤسسة.
- 4- أهم المعايير التي يمكن من خلالها تقييم أعضاء هيئة التدريس تتمثل في:

- المعيار الأول: كفاءة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- المعيار الثاني: التخطيط لعملية التعلم.
- المعيار الثالث: تنفيذ عملية التعلم.
- المعيار الرابع: استخدام أساليب تقويم فعالة.
- المعيار الخامس: الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- المعيار السادس: التنمية المهنية المستدامة وخدمة المجتمع.

8- التوصيات:

- يمكن استخدام الأداة السابقة الخاصة بتقييم أعضاء هيئة التدريس بواسطة كل من:
- 1- عضو هيئة التدريس ليقوم نفسه بنفسه .
 - 2- فريق ضمان الجودة والاعتماد بالكلية.
 - 3- فريق المراجعين المقيمين من مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة بنغازي.

- المصادر والمراجع:

- (1) القانون رقم 82 لسنة 2006م بإنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد - مصر.
- (2) وزارة التعليم العالي مشروع ضمان الجودة والاعتماد، دليل الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي - جمهورية مصر العربية - ديسمبر 2005م.
- (3) الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي: دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية (نظام ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي) ج1 (الرياض، مارس 2008م).
- (4) بيتس، توني: تكنولوجيا التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد - ترجمة وليد شحاده، مكتبة العبيكان، (الرياض 2007).
- (5) عصام نجيب الفقهاء وعبدالمطلب جابر: معايير الاعتماد والجودة في مؤسسات التعليم المفتوح والتعليم عن بعد في الجامعات العربية (دليل مرجعي).
6. Distance Education Council, Indira Gandhi National Open University, (2009). Assessment & Accreditation of Open and Distance Learning (ODL) Institutions, Handbook.
7. Rekkedal, Torstein (2006). State of the Art Report on Distance Learning and E-learning, paper prepared for the EU Leonardo project, E-learning Quality for SMEs: Guidance and Counseling, Norway.
8. ISO – International Organization for Standardization.
9. EFQEL – The European Foundation for Quality in eLearning EFMD – European Foundation for Management Development.
10. INQAAHE – International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education.