



جامعة بنغازي - كلية التربية
مجلة كلية التربية ... العدد العاشر ... سبتمبر 2021 م



استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس
في جامعة بنغازي - كلية التربية أنموذجاً

د. يونس إبراهيم موسى
عضو هيئة التدريس بقسم اللغة العربية بكلية التربية بنغازي

ملخص البحث :

تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ضرورة ملحة تؤديه الجامعة لتحقيق جودة التعليم، والوقوف على نقاط القوة والتميز، ونقاط الضعف والاسترخاء، وتحسين الأداء وتطويرها تبعاً للاهتمامات والقدرات. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نموذج لآليات تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي بهدف التطوير والتنمية المهنية المستدامة.

والجدير بالذكر أنّ هذه الآليات راعت التكامل - تقريباً - في الجوانب الأكاديمية، والأخلاقية، والمعرفية، وطرائق التدريس من جهة، وجهود أعضاء هيئة التدريس في الجانبين: البحثي وخدمة المجتمع من جهة أخرى، وتعدّد وسائل التقويم من البسيط إلى المتقدّم، الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع الأمور التي يقوم بها عضو هيئة التدريس.

الكلمات الافتتاحية : الاستراتيجية - التقويم - الأداء التدريسي - عضو هيئة التدريس .

Research Summary:

Evaluating the teaching performance of a faculty member is an urgent necessity for the university to achieve quality education, identify strengths and distinctions, weaknesses and relaxation, and improve and develop performance according to interests and capabilities.

This study aims to present a model of the mechanisms for evaluating the performance of a faculty member at the University of Benghazi with the aim of sustainable professional development and development.

It is worth noting that these mechanisms took into account the integration - almost - in the academic, ethical, cognitive, and teaching methods on the one hand, and the efforts of faculty members on both sides: research and community service on the other hand, and the multiplicity of evaluation media from simple to advanced, which takes into account all Things a faculty member does.

Opening words: strategy - evaluation - teaching performance - faculty member

[1] المقدمة :

يُعدّ عضو هيئة التّديس أحد أهم العناصر التي تتظافر للارتقاء بالعملية التّديسيّة، وصولاً إلى التّميّز في جودة المخرجات، إذ تُلقَى على عاتقه مسؤوليّة تنفيذ البرامج التّربويّة وتوفير الجودة فيها؛ لذا تسعى مؤسسات التّعليم إلى التّنافس في تقديم خدماتها الأكاديميّة، والبحثيّة، وخدمة المجتمع إلى الطّلاب؛ حتّى تتجح في استقبالهم لتقديم خدماتها الأكاديميّة المتميّزة لهم، وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل، والمجتمع المحلّي بصفتهم خريجين متميّزين قادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسّوق والمجتمع المحلّي .

واللافت للانتباه زيادة الاهتمام بجودة عضو هيئة التّديس في ظلّ التّنافس بين مؤسسات التّعليم العالي في عصر العولمة ، والتّنافسيّة العلميّة، الذي يشهد ثورة معرفيّة، وتوّعاً في أساليب التّديس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات بصفته أحد المعايير الأساسيّة لضبط نوعية التّعليم في مختلف مؤسسات التّعليم العالي، ومن الطّبيعي أن تقوم الجامعة بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تديس أكفاء على أن تضمن الخطة برامج محدّدة للتّطوير المهنيّ لأعضاء هيئة التّديس، وتطوير كفاءاتهم العلميّة والبحثيّة والمهنيّة .

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نموذج لتقويم أعضاء هيئة التّديس بجامعة بنغازي، يمتاز بالشّمولية - تقريباً - إذ يغطّي كافة واجبات هيئة التّديس من حيث: التّديس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، هذا الإطار قابل للتّعديل حتّى يمتاز بالمرونة لإمكانيّة تكيفه تبعاً لأهداف الكلية التي تنبثق فيها واجبات عضو هيئة التّديس .

والجدير بالذّكر أنّ هذا الإطار تمّ إعداده بكلية التّربية من قبل لجنة مكلفة من قبل عميد الكلية برئاسة د. يونس إبراهيم موسى عام 2016م.

إنّ لنموذج المقترح يأخذ بالحسبان الوصف الوظيفيّ لعضو هيئة التّديس، وواجباته الأكاديميّة والإداريّة، فيقوم كلّ المهام والواجبات والمسؤوليات التي يطّلع بها عضو هيئة التّديس حتّى يتمكّن من القيام بها خير قيام، والهدف منه التّحسين والتّطوير المستمرّ .

[2] منهجية البحث :

مشكلة البحث:

نظراً لأهميّة الأداء التّديسيّ لعضو هيئة التّديس في تحقيق أهداف الجامعة، رأت كلية التّربية ببنغازي إعداد آليات لتقويم أداء عضو هيئة التّديس، لذا تكمن مشكلة البحث في محاولة اعتماد هذه الآليات المقدّمة من كلية التّربية ببنغازي، وتحسينها وتطويرها من أجل التّهوض بالعملية التّعليميّة بجامعة بنغازي وتأتي أهميّة تقويم الأداء التّديسيّ لأعضاء هيئة التّديس بسبب وجود تباين في أدائهم، وقد تبلورت مشكلة البحث في التّساؤلات الآتية:

التّساؤل الرّئيس: ما مدى وجود آليات تقويم أعضاء هيئة التّديس بجامعة بنغازي؟

التّساؤلات الفرعيّة:

1. هل توجد آليات لتقويم الأداء التّديسيّ لأعضاء هيئة التّديس بجامعة بنغازي؟
2. ما الوسائل والأساليب، والطّرائق المعتمدة في تقييم الأداء التّديسيّ لعضو هيئة التّديس بجامعة بنغازي؟
3. ما السبب الواجب اعتمادها من قبل جامعة بنغازي لغرض تحسين الأداء التّديسيّ؟
4. ما الآليات الموجودة لتقويم الأداء التّديسيّ لعضو هيئة التّديس بكلية التّربية ببنغازي؟
5. ما أثر فعاليّة تقويم الأداء التّديسيّ بكلية التّربية ببنغازي؟

6. ما النتائج المترتبة على تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية بنغازي؟

مصطلحات الدراسة :

الاستراتيجية: تُعرّف بأنها فن استخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة بطريقة مثلى لتحقيق الأهداف المرجوة على أفضل وجه ممكن " بمعنى أنها طرائق معينة لمعالجة مشكلة أو مباشرة مهمة ما، أو أساليب عملية لتعريف هدف معين " .

وتُعرّف كذلك بأنها "خطّة محكمة البناء ومرنة التطبيق، يتم خلالها استخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة كافة بطريقة مثلى لتحقيق الأهداف المرجوة في جوانب التعليم المختلفة" (1).

التقويم:

التقويم لغة: جاء في لسان العرب " أفمت الشيء وقومته فقام بمعنى استقام، والاستقامة: اعتدال الشيء واستواؤه " (2) .

توجد كلمتان تدلان أو تفيدان بيان قيمة الشيء، هما تقويم وتقييم، والمصطلح الأول صحيح لغوياً، وهو أعم وأشمل، يُراد منه معانٍ عدّة، منها بيان قيمة الشيء (تتميته)، تعديل أو تصحيح الاعوجاج، وهذا يعني أنّ التقويم يتضمّن في ثنياه الحكم على الشيء ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير (3)، لذا اخترنا مصطلح (تقويم أداء عضو هيئة التدريس) .

التقويم اصطلاحاً: "هو عملية تقرير قيمة الشيء أو كميّته، وهو عملية وزن وقياس تتضح بها عوامل النجاح ودواعي الفشل، أي أنّ التقويم عملية جمع معلومات ظاهرة ما، وتصنيف هذه المعلومات أو البيانات وتحليلها سواء أكانت كميّة أم كميّة .

والهدف من ذلك إصدار الحكم أو القرار بقصد تحسين العمل، كما يتضمّن أيضاً معنى التحسين والتعديل والتطوير الذي يعتمد على هذه الأحكام في ضوء الأهداف المنشودة (4).

التعريف الإجرائي: عملية إصدار حكم نوعي وكمي على مستوى الفعاليات والأنشطة التي تدرج ضمن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة وحسن الأداء .

الأداء: "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفيّة معرفيّة ووجدانيّة معينة وهذا الأداء يكون على مستوى معين يظهر فيه قدرة الفرد أو عدم قدرته على عمل ما" (5).

وهو إنجاز يتمّ باستخدام الفرد لإمكاناته الجسميّة أو العقلية أو النفسيّة، ومستوى الأداء هو بمثابة مستويات أو معايير، يُعمل بها (6).

وعرّفه الحجار بأنه "عملية قياس للأداء الفعلي ومقارنة النتائج المحقّقة بالنتائج المطلوب تحقيقها، حتّى تتكون صورة حيّة، ولما يحدث فعلاً، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف، وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتّخاذ القرارات الملائمة لتحسين الأداء" (7).

الأداء التدريسي:

أفاض التربويون في تعريف الأداء التدريسي، منها:

"هو درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به، وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (8) .

فهو كل السلوكيات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من أنشطة، وعمليات، وإجراءات، تتعلق بعملية التدريس داخل القائمة أو خارجها التي تمكنه من أداء مهامه التدريسية والتربوية بما يحقق الأهداف التعليمية المنشودة.

التعريف الإجرائي للأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس من ممارسات وإجراءات تدريسية ذات ارتباط وثيق بالأداء التدريسي، وأساليب التقويم، والصفات المهنية سواء أكانت داخل القائمة أو خارجها.

عضو هيئة التدريس: كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة.

أهمية الدراسة: تؤكد أدبيات البحث العلمي أنّ عملية إعداد عضو هيئة التدريس تمثل الركائز الأساسية في تطوير التعليم الجامعي، ويُعدّ الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس. وتُعدّ وظيفة التدريس الجامعي من أهمّ الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة إعداداً جيداً للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية، والاتجاهات السلوكية الإيجابية، وكلّ المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع (9)، فعلى هيئة التدريس يُعدّ أهمّ الأركان الرئيسية التي من خلالها تحقق المؤسسة الجامعية رؤيتها، ورسالتها، وأهدافها التعليمية.

كما تُعدّ وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية، لأنها الوظيفة الرئيسية لعضو هيئة التدريس، فهي تركز بشكل رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكلّ ما تحمله من تطورات عملية وتقنية وغير ذلك (10) .

ومن هذا المنطلق يجب على عضو هيئة التدريس تطوير أدائه وتحسينه، ومواكبة التطور والنّدم العلمي، وصولاً إلى أعلى درجات الأداء، ليسهم في رقي المؤسسة التعليمية، لتصل إلى أعلى الدرجات في التقويم، ولإثبات فاعلية التدريس الجامعي لا بُدّ من تقويم الأداء، ولا بُدّ من الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته، وفي ذلك فليتنافس المتنافسون، فالتقويم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس، والمنهج، وكلّ الوسائل الأخرى التي تُستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها، من ثمّ تبرز أهمية هذه الدراسة، التي يمكن أن تسهم في تحقيق الآتي:

1. تبصير أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي وإطلاعهم بأهمية الأداء التدريسي.
2. تبصير أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي وإطلاعهم بكيفية تحسين الأداء الجامعي.
3. تبصير أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي وإطلاعهم بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي على جودة التعليم الجامعي.
4. تهتم بتقويم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي.
5. تسهم في تقديم نظرة تشخيصية شاملة لمسؤولي الجامعة، بخاصة مكتب الجودة وتحسين الأداء بالجامعة، وبالتالي بناء الخطط والبرامج التدريسية لدعم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، والتّهوض بالعملية

التعليمية، وذكر زايد بعضاً من فوائد عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها الجامعة منها:

- (1) التحديد الدقيق لإيجابيات أوضاع الأنظمة المختلفة وسلبياتها المطبقة في الجامعة.
- (2) التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطط والأهداف الموضوعية.
- (3) استخدام التقييم بصفته معياراً يتم في ضوءه اختيار برامج التطوير وخطته.
- (4) استخدام التقييم وسيلة لتقدير أداء الأنظمة بشكل عام، ثم أداء الأعضاء بشكل خاص⁽¹¹⁾.

الخصائص الواجب توافرها في تقييم الأداء التعليمي:

يمكن إجمال هذه الخصائص فيما يأتي:

1. الشمولية التي يستهدف التقييم فيها جميع النواحي والتغيرات والعوامل ذات العلاقة بالتقييم.
 2. الاستمرارية في توفير البيانات اللازمة لإحداث التطوير المطلوب والمستمر.
 3. استخدام أدوات للقياس والتقييم تتسم بالثبات والصدق وسهولة الاستخدام.
 4. الواقعية والقابلية للتحقيق ووضوح الأهداف والمعايير المحددة.
 5. أن يكون التقييم جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية، أو أحد متغيراتها الأساسية⁽¹²⁾.
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

1. اطلاع عضو هيئة التدريس في جامعة بنغازي بأهمية تقييم الأداء التدريسي في جودة التعليم العالي.
 2. اطلاع عضو هيئة التدريس في جامعة بنغازي بسبل تحسين الأداء التدريسي لتحقيق جودة التعليم العالي.
 3. اطلاع عضو هيئة التدريس في جامعة بنغازي بانعكاسات تحسين الأداء التدريسي في جودة التعليم العالي.
 4. تحديد المقاييس والمؤثرات التي تعتمدها المؤسسات التعليمية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس فيها.
 5. تحديد عناصر تقييم عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
 6. تضمين عناصر تقييم العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الإطار المقترح لتقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي.
 7. بيان أهمية تقييم أعضاء هيئة التدريس طبقاً للمهام والواجبات والمسؤوليات (الوصف الوظيفي لعضو هيئة التدريس) .
 8. تصميم إطار لتقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي⁽¹³⁾.
- وباختصار تهدف هذه الدراسة إلى اعتماد تجربة كلية التربية ببنغازي من أجل تطوير أداء عضو هيئة التدريس وتحسينه في الجامعة للنهوض بها، لتصل إلى أعلى الدرجات في التصنيف الدولي.

[3] الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسات والبحوث المنشورة في المعايير المستخدمة لتقييم عضو هيئة التدريس، إلا أنها أجمعت في معظمها على أن التقييم يجب أن ينبثق من واجبات عضو هيئة التدريس التي تتلخص في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع⁽¹⁴⁾.

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة

بنغازي - كلية التربية نموذجاً

فقد أجريت دراسات عدّة تهدف إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، دعت إلى استخدام أسس ومعايير واضحة قابلة للقياس، وهي: التدريس، والإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل الجامعية، والنشاط العلمي، وخدمة المجتمع، والأعمال الإدارية، ورأي الزملاء، ورأي رئيس القسم، ورأي عميد الكلية.

وقد ورد في دليل التّقييم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية (15)، ضرورة أن تقوم الجامعة بوضع خطة مستقلة لتوفير أعضاء هيئة التدريس أكفاء في كل تخصص، وحسب حاجات ذلك التخصص، على أن تتضمن الخطة برامج محدّدة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير كفاءاتهم العلمية والبحثية والمهنية، وقد اشترط الدليل على الجامعات بضرورة وجود نظم وبرامج واضحة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية فيها بصفتها شرطاً من الشروط الأساسية للاعتماد العام بصفته عنصراً أساسياً في عملية التّقييم الذاتي للجامعات، وقد أشار المحتوى لدراسات أخرى منها (16) :

- دراسة السّالم (17) .

- دراسة حبيب والعبيد (18) .

وقد أجريت دراسات عدّة تهدف إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، منها دراسة بطاينة 2004 التي دعت إلى استخدام أسس ومعايير قابلة للقياس وهي: التدريس، والإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل الجامعية، والنشاط العلمي، وخدمة المجتمع، والأعمال الإدارية، ورأي الطلبة، وبيّنت أن هذه المعايير قابلة للزيادة والنقصان تبعاً لأهداف المؤسسة، حيث يجب تقويم أعضاء هيئة التدريس في مدى إسهامهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية (19) .

- تقييم جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب مصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة العاملين بكلية الآداب مصراتة لمؤشرات جودة الأداء الجامعي (20) .

- تقييم الأداء الجامعي في ليبيا، نظرة تحليلية أ. محمد موسى العبيدي، هدفت الدراسة إلى تقييم واقع الأداء الجامعي نظرياً من خلال تحليل أداء مكونات منظومة التعليم الجامعي، وكمياً من خلال بيانات كمية عن جامعة بنغازي، ومن ثم تسليط الضوء على أهم مشكلات الأداء في الجامعات الليبية (21) .

- أبو حسين، سامي: الارتقاء بفعالية هيئة التدريس تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي (22) .

- أحمد الطويسي، ونواف سمارة: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة، ومدى الرضا عن نتائجهم (23) .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة نحو برنامج التقييم الإلكتروني ونقصي درجات الرضا لديهم عن نتائج تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة (24) .

وثمة دراسات أخرى مماثلة بيّنت أهمية ضرورة وجود معايير واضحة وشاملة لعملية التّقييم منها: دراسة أبو الرّب وقتادة 2008 (25)، ودراسة براقوي وآخرين (26) .

كما أجريت دراسات تناولت الجانب الأخلاقي لعضو هيئة التدريس، وأثره على واجباته وأدائه في تحقيق أهداف الجامعة التي يعمل فيها، فقد أظهرت دراسة درّة ضرورة وجود ميثاق عمل أخلاقي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في ظلّ العولمة وأثر ذلك على جودة مخرجات العملية التعليمية (27) .

كما قدّم فرحان قواعد أخلاقيات مهنة التعليم العالي في إطار أهداف الجامعة ورسالتها وأثر ذلك على جودة التعليم وتميّز الجامعة من خلال تحقيق رسالتها وأهدافها (28) .

ورأى الشليخي أنّ واجبات الأستاذ الجامعيّ متنوّعة ومتشعبة، منها ما تفرضه أخلاق المجتمع وعاداته، وأكّد أنّه لا يبدُ من وجود آليّة واضحة لتقويم الأداء الأخلاقيّ لعضو هيئة التدريس للقيام بواجباته الأخلاقية، إضافة لواجباته المهنية، وقد لخصّ في دراسته واجبات عضو هيئة التدريس⁽²⁹⁾، وهي واجبات متفق عليها .
وقد اقترحت وثيقة توصيات ملتقى التعليم العالي والعولمة ميثاقاً للعمل الأخلاقي في البيئة الجامعية يتناول أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس، والإدارة الجامعية، والبحث العلمي، وأشارت الوثيقة إلى أثر السلوك الأخلاقي وأهميته في العمل الجامعي، ويبيّن أنّ هذا الواجب هو أحد المسؤوليّة الأساسية لرئاسة الجامعة، وأعضاء الهيئة التدريسية فيها⁽³⁰⁾ .

ومن هذه الدراسات: أبو الرّب، عماد وآخرين 2010، والسّموع، محمّد وآخرين، 2001، وسعيد، فيصل، 2015 .

لقد دعت هذه الدراسات إلى ضرورة وجود ميثاق عمل أخلاقيّ يتضمن قواعد أخلاقية وسلوكية، وواجبات عضو هيئة التدريس، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية تقويم عضو هيئة التدريس لتحسين جودة المخرجات، وأثر ذلك عليه للارتقاء بنفسه مهنيّاً، فمنها ما أشار إلى أثر عملية تقويم عضو هيئة التدريس المستمرة، وجدّيتها لدى إدارة المؤسسة في تحفيزهم للارتقاء بأنفسهم وتحسين أدائهم، ومنها ما يرى أنّ التقويم قد يؤدي إلى ضغوط نفسية في بيئة العمل، وإلى نتيجة سلبية على أداء المؤسسة بخاصّة إذا لم يكن أعضاء هيئة التدريس على اقتناع بعملية التقويم، حيث إنّ طبيعة الإنسان تقاوم كلّ ما يُجبر على فعله⁽³¹⁾ .

وهناك آخرون يرون أنّه لا يبدُ أن يتم ربط الحوافز بالأداء السنويّ لعضو هيئة التدريس لإعطائه الدوافع وتشجيعه للاهتمام بعملية التقويم، ومن ثمّ تحسين الأداء وصولاً إلى الحوافز المادية، كما يرى آخرون ضرورة إجراء عملية التقويم دورياً، وأثر ذلك في خلق جوّ تنافسي بينهم باتجاه إيجابي نحو تحسين أداء المؤسسة⁽³²⁾ .
ويرى بعض المختصين أنّ نقاط الضعف لدى عضو هيئة التدريس موجودة على أرض الواقع ولا يمكن معرفتها والتخلص منها إلا عن طريق تقويم الأداء، وبهذا يمكن معالجة نقاط الضعف، وتعظيم نقاط القوة لديهم وتحفيزهم على استغلال طاقاتهم المخزّنة، فيما أشار آخرون إلى أنّ تقويم عضو هيئة التدريس يهدف إلى أمرين متناقضين: الأول: تحسين أداء المؤسسة وتطويره من خلال معرفة نقاط قوة أعضاء هيئة التدريس وضعفهم. والآخر: لغاية معرفة نقاط قدرات عضو هيئة التدريس لأخذ قرار بتجديد عقده أو إنهاء خدمته⁽³³⁾ .

وقدّمت بعض الدراسات نماذج لتقويم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، منها:
- دراسة أبو الرّب، عماد، وقدارة، عيسى، بعنوان تقويم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي⁽³⁴⁾ .

- دراسة برقاي، باسم، وأبو الرّب، د. عماد، بعنوان: إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس جامعة محمّد الخامس أكدال أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، هيئة الاعتماد الأكاديمي، الإمارات العربية المتحدة⁽³⁵⁾ .

ولقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة، وأثر ذلك على القيادات الإدارية، بخاصّة أعضاء هيئة التدريس ممّا ينعكس بشكل إيجابي على الأداء، ففي دراسة الجراحشة التي أجراها في جامعة آل البيت في الأردن، بيّنت النتائج وجود علاقة بين درجة ممارسة أداء المعرفة من قبل القيادات الإدارية، وأعضاء هيئة التدريس، وتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لديهم، وقد أوصت هذه الدراسة في ضوء النتائج

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة

بنغازي - كلية التربية أنموذجاً

بضرورة توفير الإمكانيات والتسهيلات، التي من شأنها أن تساعد في توفير بيئة مناسبة لتطبيق معايير الجودة الشاملة وحسن الأداء (36).

وتطرقت دراسة **حبيب العبيد 2013** إلى معايير أداء عضو هيئة التدريس بصفتها أحد المتطلبات الأساسية للارتقاء بجودة التعليم الجامعي وصولاً إلى التميز (37)، وهي معايير منقح عليها عند القيام بتقويم الأداء . وقد أجريت دراسات عدة لمعرفة مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي من خلال دراسة الواقع الفعلي لعملية تقويم عضو هيئة التدريس، منها دراسة **خيري وآخرين**، لعملية تقويم الأستاذ الجامعي لقسمي: المحاسبة وتقنيات المعلومات في معهد الرصافة ، للتعرف على المؤشرات الدالة على قياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات لعل أهمها ضرورة تنوع وسائل تقويم أعضاء هيئة التدريس وضرورة ربط عملية التقويم مع منح الرتب الأكاديمية بناءً على واجبات أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بنتائج التقويم لوضع خطط التحسين والتطوير المستقبلية (38) .

التوصيات :

توصي الدراسة باعتماد آليات تقويم أداء عضو هيئة التدريس المعدة بكلية التربية ببنغازي بعد تطويرها .

[4 .] النموذج المقترح :



بسم الله الرحمن الرحيم
للمعرض
الدكتور
الكلية
التربية
بنغازي
2015

1/1



جامعة بنغازي كلية التربية

ضمان الجودة وتقييم الأداء

آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس

العام الجامعي 2015 - 2016 م

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة

بنغازي - كلية التربية نموذجاً

كلّف عميد الكلية السابق د. ميكائيل الزفادي لجنة برئاسة د. يونس إبراهيم موسى لإعداد نماذج لآليات تقييم أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وذلك في اجتماع مجلس الكلية، الذي انعقد يوم الثلاثاء الموافق 2016/8/16م وقد أعدت اللجنة النماذج بعد ستة اجتماعات، أولها يوم الأربعاء الموافق 2016/8/24، وآخرها يوم السبت الموافق 2016/9/17م، وقد عُممت علي رؤساء الأقسام، وعُرضت في مجلس الكلية، وتم اعتمادها. ورأى عميد الكلية أن تُعرض هذه الآليات على أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتم ذلك في ورشة بعنوان: (التقييم من أجل التمكين)، وذلك يوم الخميس الموافق 2016 /10 /27م حضرها أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وقد وافقوا عليها .

وكلّف عميد الكلية السابق د. ميكائيل الزفادي لجنة برئاسة د. يونس إبراهيم موسى، وذلك في اجتماع مجلس الكلية الذي انعقد يوم الثلاثاء، الموافق 2016/12/27م لتطبيق إحدى الآليات وهي: (تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس)،

اللجنة المكلفة بإعداد نماذج آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

1. أ. الناجي عمران المنصوري - رئيس مكتب الجودة بالكلية، وعضو اللجنة المكلف
2. أ. فريحة فرج شعيب محمد - عضو اللجنة المكلف
3. د. نجلاء علي الغرياني - منسق الجودة بقسم الفيزياء
4. د. حنان سالم عبد الحفيظ - منسق الجودة بقسم الرياضيات
5. د. أحمد جعودة - منسق الجودة بقسم الدراسات التربوية والنفسية
6. د. إنتصار محمد البرعصي - منسق الجودة بقسم الأحياء
7. أ. سارية الطلحي - منسق الجودة بقسم الحاسوب
8. أ. ريم إمسلم - منسق الجودة بقسم اللغة الإنجليزية

د. يونس إبراهيم موسى

رئيس اللجنة المكلف

1. الجهات المشاركة في عملية التقييم: يمكن إجمال الجهات المشاركة في عملية تقييم عضو هيئة التدريس

فيما يأتي:

أ. عضو هيئة التدريس نفسه (التقييم الذاتي) .

ب. رئيس القسم والعميد.

ج. الطلبة .

د. زملاؤه في العمل.

2. المعايير الرئيسية المقترحة في عملية التقييم: يمكن إجمال هذه المعايير التي يمكن التحكم في الأوزان المُعطى

لها بناءً على أهداف المؤسسة، وواجبات عضو هيئة التدريس فيما يأتي:

أ. النشاط التدريسي.

ب. البحث العلمي.

- ج. الإشراف على طلبة الدراسات العليا.
- د. النشاط العلمي.
- هـ. الأعمال الإدارية.
- و. خدمة المجتمع.
- ز. رأي الطلبة.
- ح. رأي الزملاء ورئيس القسم والعميد.
3. نماذج التقييم.
4. حيثيات التقييم.
5. درجات احتساب التقييم.
6. نسبة درجات التقييم.
7. درجات التقييم النهائي.
8. التوصيات.

أولاً : التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس

اسم عضو هيئة التدريس : _____ الرّقم الوظيفي : _____
الكلية : _____ القسم : _____
تاريخ التعيين في الجامعة : _____
سنة الحصول على شهادة الماجستير : _____ شهادة الدكتوراه : _____
اسم الجامعة والبلد : _____
التّخصّص العام : _____ التّخصّص الدّقيق : _____
يقوم عضو هيئة التدريس بتعبئة هذا النموذج بحيث يقوم بتقييم نفسه ذاتياً، بناءً على نشاطه التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع، وفيم يأتي العناصر الأساسية لهذا البند.

أولاً : الأداء التدريسي :

1. المواد التي تمّ تدريسها :

اسم المقرّر	عدد المرات	عدد الساعات
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجيّة مقترحة لآليات تقييم الأداء التّديسيّ لعضو هيئة التّديس في جامعة
بنغازي - كلية التّربية أنموذجاً

2. الاستراتيجيات المتّبعة في تدريس المقرّر :

مصادر الحصول على التّغذية الرّاجعة على أدائك التّديسيّ :

مصادر تطوير معارفك التّخصّصيّة:

مصادر تطوير معارفك التّربويّة :

آية مقترحات أو ملحوظات لتطوير الأداء التّديسيّ لأعضاء هيئة التّديس في القسم :

ثانياً : الأداء البحثي :

1. البحوث والكتب المنشورة . (مع بيانات النّشر كاملة) .

الرقم	عنوان البحث	أسماء الباحثين المشاركين	اسم المجلة	المؤتمر	مكان النّشر	تاريخ النّشر	الدرجة

2. البحوث المقبولة للنّشر مع بيانات النّشر كاملة .

الرقم	عنوان البحث	اسم المجلة	المؤتمر	مكان النّشر	تاريخ النّشر	الدرجة

--	--	--	--	--	--

3. الكتب المؤلفة والمترجمة . (مع بيانات النشر) :

الرقم	عنوان الكتاب	أسماء الباحثين المشاركين	اسم المجلة / الدورية	مكان النشر	تاريخ النشر	الدرجة

4. البحوث العلمية التي تمّ تحكيمها . (مع ذكر بيانات النشر كاملة) .

الرقم	عنوان البحث	اسم المجلة	المؤتمر	بلد المجلة / المؤتمر	تاريخ التحكيم	الدرجة

5. الإشراف على طلبة الدراسات العليا أو مناقشة رسائل دراسات عليا .

الرقم	اسم الطالب	عنوان الرسالة	الجامعة	مستوى الرسالة	فترة الإشراف	الدرجة

6. أية تقارير أو دراسات تم إعدادها للقسم / للكلية / للجامعة .

الرقم	عنوان الدراسة / التقرير	الجهة التي أعد لها	تاريخ الإعداد	الدرجة

7. المحاضرات والندوات العلمية التي ألقيت . (مع البيانات كاملة) .

الرقم	عنوان المحاضرة / الندوة	الجهة الداعية	مكان التنفيذ	تاريخ التنفيذ	الدرجة

8. المؤتمرات وورش العمل والدورات المتخصصة التي تمّ المشاركة فيها . (مع البيانات كاملة) .

الرقم	الجهة المنظمة	عنوان المؤتمر / الورشة / الدورة	نوع المشاركة	المكان	التاريخ	الدرجة

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجيّة مقترحة لآليات تقويم الأداء التّديسيّ لعضو هيئة التّديس في جامعة

بنغازي - كلية التّربية أنموذجاً

9. المناصب الإداريّة التي تمّ شغلها ومدتها .

الرقم	المسمى الإداري	الفترة التي تمّ إشغالها	تاريخ البداية ونهاية الإشغال	الدرجة

10. اللجان التي تمت المشاركة فيها على مستوى القسم / الكلية / الجامعة / ونوع المشاركة .

الرقم	اسم اللجنة	المنصب الذي شغله رئيس / مقرر / عضو	تاريخ بداية عمل اللجنة ونهايته	الدرجة

11. أية مقترحات أو ملحوظات لتطوير وظيفة عضو هيئة التّديس في مجال البحث العلميّ :

ثالثاً : خدمة المجتمع :

1. الخدمات والنشاطات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحليّ .

الرقم	النشاط	المكان	التاريخ	الدرجة

2. عضويّة الجمعيات والمؤسسات المهنية والمنظمات (المحليّة / العربيّة / العالميّة) .

الرقم	اسم الجمعية أو المؤسسة أو الاتحاد	مقرها	تاريخ العضويّة	الدرجة

3. أية جوائز تقديرية تمّ الحصول عليها .

الرقم	عنوان الجائزة التقديرية	الجهة المانحة	سبب المنح	الدرجة

--	--	--	--	--

4. أية كتب شكر تم الحصول عليها :

الرقم	عنوان كتاب الشكر	الجهة المانحة	سبب المنح	الدرجة

5. المشاريع العلمية والبحثية والتدريسية وخدمة المجتمع المستقبلية للسنتين القادمتين وعلى شكل نقاط :

أية مقترحات أو ملحوظات لتطوير وظيفة عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع :

درجات احتساب التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس

الرقم	البند	الدرجة المخصصة
1.	المواد التي تم تدريسها.	تساعد على تحديد النشاط التدريسي لعضو هيئة التدريس (بدون درجات)
2.	الاستراتيجيات المتبعة في تدريس المقرر.	
3.	مصادر الحصول على التغذية الراجعة على أدائك التدريسي.	
4.	مصادر تطوير معارفك التخصصية.	
5.	مصادر تطوير معارفك التربوية.	
6.	أية مقترحات أو ملحوظات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في القسم.	
7.	البحوث والكتب المنشورة مع بيانات النشر كاملة.	10 درجات بواقع 5 درجات لكل كتاب أو بحث منشور أو مقبول للنشر
8.	البحوث المقبولة للنشر مع بيانات النشر كاملة.	
9.	الكتب المؤلفة والمترجمة.	
10.	البحوث العلمية التي تم تحكيمها.	تساعد في تقويم النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس (بدون درجات)
11.	الإشراف على طلبة الدراسات العليا أو مناقشة رسائل دراسات عليا.	10 درجات بواقع درجة واحدة لكل نشاط
12.	أية تقارير أو دراسات تم إعدادها للقسم / للكلية / للجامعة	

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة

بنغازي - كلية التربية نموذجاً

	13.	المحاضرات والندوات العلمية التي أقيمت مع البيانات كاملة
	14.	المؤتمرات وورش العمل والدورات المتخصصة التي تم المشاركة فيها مع البيانات كاملة.
10 درجات	15.	المناصب الإدارية التي تم شغلها ومدتها.
بواقع درجة واحدة لكل منصب أو لجنة	16.	اللجان التي تمت المشاركة فيها على مستوى القسم / الكلية / الجامعة.
بدون درجات	17.	أية مقترحات أو ملحوظات لتطوير وظيفة عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
10 درجات	18.	الخدمات والنشاطات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحلي.
بواقع درجة واحدة لكل نشاط	19.	عضوية الجمعيات والمؤسسات المهنية والمنظمات.
	20.	أية جوائز تقديرية تم الحصول عليها مع البيانات كاملة.
	21.	أية كتب شكر تم الحصول عليها.
تساعد على تحديد النشاط العام لعضو هيئة التدريس (بدون درجات)	22.	المشاريع العلمية والبحثية والتدريسية وخدمة المجتمع المستقبلية للسنتين القادمتين وعلى شكل نقاط.
	23.	أية مقترحات أو ملحوظات لتطوير وظيفة عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.

ثانياً : نموذج تقييم رئيس القسم والعميد لعضو هيئة التدريس

ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	
					1. التدريس والقدرة على تغطية المواد المختلفة بكفاءة.
					2. الالتزام بالذوام والساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي.
					3. إعداد المواد التدريسية إلكترونياً.
					4. العمل بروح الفريق من خلال تدريس المواد متعددة الشعب.
					5. التغذية الراجعة من عملية تقويم الزميل للزميل.
					6. النشاط البحثي.
					7. المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم.
					8. المشاركة في النشاطات العلمية.
					9. المقدرة على التطوير الذاتي العلمي والبحثي.
					10. الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتقبل التوجيهات والعمل بها.
					11. مدى التعاون مع الزملاء في مكان العمل.
					12. يطبق معايير الجودة وينشر ثقافتها.

ملحوظات واقتراحات :

تقييم رئيس القسم والعميد لعضو هيئة التدريس من حيث:

أ. النشاط التدريسي:

1. التدريس والقدرة على تغطية المواد المختلفة بكفاءة.
2. الالتزام بالذوام والساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي.
3. إعداد المواد التدريسية إلكترونياً.
4. العمل بروح الفريق من خلال تدريس المواد متعددة الشعب.
5. التغذية الراجعة من عملية تقييم الزميل للزميل.

ب. النشاط البحثي وخدمة المجتمع:

1. النشاط البحثي.
2. المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم.
3. المشاركة في النشاطات العلمية.
4. المقدرة على التطوير الذاتي العلمي والبحثي.

ج. أمور أخرى:

1. الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتقبل التوجيهات والعمل بها.
2. مدى التعاون مع الزملاء في مكان العمل.
3. يطبق معايير الجودة وينشر ثقافتها.

تقييم العميد لعضو هيئة التدريس من حيث التدريس، (البحث العلمي، الالتزام الإداري، خدمة المجتمع) .

درجات تقييم رئيس القسم والعميد لعضو هيئة التدريس

الدرجة المخصصة	الفقرة	الرقم
30 درجة	تقييم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس من حيث:	أ.
تخصّص لكل فقرة 3 درجات	النشاط التدريسي: <ol style="list-style-type: none"> 1. التدريس والقدرة على تغطية المواد المختلفة بكفاءة. 2. الالتزام بالذوام والساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي. 3. إعداد المواد التدريسية إلكترونياً. 4. العمل بروح الفريق من خلال تدريس المواد متعددة الشعب. 5. التغذية الراجعة من عملية تقييم الزميل للزميل. 	

أ. د. يونس إبراهيم موسى ... استراتيجية مقترحة لآليات تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في جامعة

بنغازي - كلية التربية نموذجاً

ب.	النشاط البحثي وخدمة المجتمع: 1. النشاط البحثي. 2. المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم. 3. المشاركة في النشاطات العلمية. 4. المقدره على التطوير الذاتي العلمي والبحثي.	تخصّص لكل فقرة 3 درجات
ج.	أمور أخرى: 1. الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتقبّل التوجيهات والعمل بها. 2. مدى التعاون مع الزملاء في مكان العمل. 3. يطبق معايير الجودة وينشر ثقافتها.	تخصّص له 3 درجات لكل فقرة درجة واحدة
	تقييم العميد لعضو هيئة التدريس من حيث التدريس: (البحث العلمي، الالتزام الإداري ، خدمة المجتمع) .	10 درجات

ثالثاً : نموذج تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس

اسم عضو هيئة التدريس / _____

القسم / _____ اسم المقرر / _____ رقم المقرر / _____

السؤال الأول : يوزع الخطة الدراسية في الأسبوع الأول نعم # لا #

ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	
					2. لديه شخصية حازمة ومؤثرة ومظهره العام أنيق ولائق.
					3. حيويته ونشاطه ومرونته في التعامل مع الطلبة.
					4. استخدامه لمهارات التواصل المختلفة.
					5. مدى تمكّن المدرس من المادة العلمية وعرضها بشكل فعال.
					6. مدى التوافق بين مفردات الخطة وما تمّ تدريسه فعلاً.
					7. يلتزم بمواعيد المحاضرات.
					8. يوفرّ مناخاً تعليمياً يساعد على التعليم الذاتي والتعاوني
					9. يبدي اهتماماً بالتحصيل الدراسي للطلبة بشكل عام.
					10. يتعامل مع الطلبة باحترام ضمن المعايير التعليمية وآداب المهنة.
					11. يستخدم أساليب تدريسية تستثير التفكير وحب الاستطلاع.
					12. يستخدم في عرضه للمادة الأساليب التوضيحية والتطبيقية كلما لزم.

13.	ينوع في طرائق التدريس بما يلائم موضوع المادة وحاجات الطلبة.				
14.	مفردات الامتحانات واضحة وشاملة لمحتوى المقرر.				
15.	يناقش مع الطلبة الإجابة الصحيحة للأسئلة التي تضمنتها الامتحانات.				
16.	ينوع في أساليب قياس تحصيل الطلبة وتغيير درجاتهم				
17.	يلتزم بالساعات المكتبية ويشجع الطلبة على مراجعته خلالها.				
18.	مدى الدقة والعدالة في درجاته.				
19.	يحفز الطلبة للاطلاع على مراجع المادة المختلفة.				
20.	ينمي عند الطلبة اتجاهات وعادات وأخلاق حميدة.				

ملحوظات واقتراحات :

تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس من حيث:

أ. صفات شخصية:

2. لديه شخصية حازمة ومؤثرة ومظهره العام أنيق ولائق.
3. حيويته ونشاطه ومرونته في التعامل مع الطلبة.

ب. القدرة على تدريس المادة:

4. استخدامه لمهارات التواصل المختلفة
5. مدى تمكن المدرس من المادة العلمية وعرضها بشكل فعال
6. مدى التوافق بين مفردات الخطة وما تم تدريسه فعلاً

ج. مساهمة المادة في التحصيل العلمي للطلبة :

7. يلتزم بمواعيد المحاضرات.
8. يوفر مناخاً تعليمياً يساعد على التعليم الذاتي والتعاوني.
9. يبدي اهتماماً بالتحصيل الدراسي للطلبة بشكل عام.
10. يتعامل مع الطلبة باحترام ضمن المعايير التعليمية وآداب المهنة.
11. يستخدم أساليب تدريسية تستثير التفكير وحب الاستطلاع.
12. يستخدم في عرضه للمادة الأساليب التوضيحية والتطبيقية كلما لزم.
13. ينوع في طرائق التدريس بما يلائم موضوع المادة وحاجات الطلبة.

د. محتوى المادة :

14. مفردات الامتحانات واضحة وشاملة لمحتوى المقرر.
15. يناقش مع الطلبة الإجابة الصحيحة للأسئلة التي تضمنتها الامتحانات.

ه. علاقة عضو هيئة التّديس بالطلبة:

16. يتوّع في أساليب قياس تحصيل الطلبة وتغيير درجاتهم.
 17. يلتزم المدرس بالساعات المكتبيّة ويشجّع الطلبة على مراجعته خلالها.
 18. مدى الدّقة والعدالة في درجاته.
 19. يحفّز الطلبة للاطلاع على مراجع المادة المختلفة.
 20. ينمّي عند الطلبة اتّجاهات وعادات وأخلاق حميدة.
- درجات احتساب تقييم الطالب لعضو هيئة التّديس: 20 درجة بواقع درجة واحدة لكل بند، أي 20 % من مجمل عملية التّقييم، وينبغي التّويه إلى ضرورة إجراء تقييم العمليّة التّديسية فصللياً، ولكن بشكل انتقائيّ حتّى لا يكون ذلك عبئاً على إدارة الكلية.
- تشمل الفقرات الأساسيّة لقياس أداء عضو هيئة التّديس، وهي مكوّنة من 20 سؤالاً من الأسئلة، يعطى لكل سؤال تقييم كما يظهر في الجدول الآتي :
- الوزن المرجّح لكلّ سؤال من الأسئلة :

الوزن	التّقييم
5	ممتاز
4	جيد جداً
3	جيد
2	مقبول
1	ضعيف

رابعاً : نموذج تقييم الزملاء لعضو هيئة التّديس

	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
1. يتعاون في تطوير المقرّرات الدّراسيّة وفق الأسس العلميّة والمنهجية					
2. يعمل بروح الفريق بشكل إيجابيّ ومؤثر.					
3. يشارك في أنشطة القسم.					
4. يسهم في توفير المصادر والمراجع.					
5. يظهر المسؤوليّة في تعامله مع الطلبة.					
6. يعترف بنقاط القوّة والضعف لديه.					
7. يتميّز بالمرونة وتقبّل النّقد.					
8. يحظى باحترام زملائه.					
9. يقدّم أفكاراً تسهم في تطوير العمليّة التّعليميّة و الارتقاء بها.					
10. يطبّق معايير الجودة وينشر ثقافتها.					

ملحوظات واقتراحات :

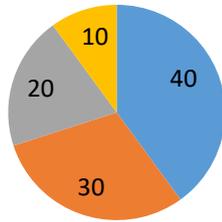
تقييم الزملاء لعضو هيئة التدريس من حيث:

النشاط والبحث العلمي وخدمة المجتمع والسلوك العام:

تخصّص 10 درجات لتقييم الزملاء لعضو هيئة التدريس بواقع درجة واحدة لكلّ فقرة.

نسبة درجات تقييم عضو هيئة التدريس:

الذاتي	40 %
رئيس القسم والعميد	30 %
الطلبة	20 %
الزملاء	10 %



■ التقييم الذاتي
■ تقييم رئيس القسم والعميد
■ تقييم الطالب
■ تقييم الزميل

درجات التقييم:

الوزن	التقييم
100-90	ممتاز
89 - 80	جيد جداً
79 - 70	جيد
69 - 60	مقبول
أقل من 60	ضعيف

مراجع آليات التقييم:

1. بحث بعنوان: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي .
د. عماد أبو الرب، ود. عيسى قدارة، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.
2. نماذج مركز التطوير الأكاديمي جامعة عدن، اليمن.
3. بعض النماذج من مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء، جامعة بنغازي
4. نموذج من عمادة التخطيط والجودة من جامعة الأزهر، غزة.
5. بعض النماذج باللغة الإنجليزية.

د. يونس إبراهيم موسى

رئيس اللجنة المكلف

ملحوظة :

ينقص الآليات تقرير المقرر الدراسي .

1 - تقرير المقرر الدراسي :

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

ملف المقرر الدراسي :

يُعد 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 (39) .

الهوامش :

- 1 - شحاتة، أ.د. حسن، أ.د. ، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، ص 39 .
- 2 - ابن منظور ، أبو الفضل جمال الدين : لسان العرب، دار صادر ، بيروت (ب.ت.) مادة (قَوْم) 498 / 12.
- 3 - يُنظر ، ملحم، سامي محمد ، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2002، ص 38 .
- 4 - شحاتة، أ.د. حسن ، أ.د. ، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، ص 130 - 131 .
- 5 - اللقاني ، أحمد حسين ، وعلي حمد الجمل : معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرائق التدريس ، ط2 ، القاهرة عالم الكتب 1999م ، ص 33 .
- 6 - يُنظر شحاتة، أ.د. حسن ، أ.د. ، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، ص 29 .
- 7 - الحجار ، رائد حسن: تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إرادة الجودة الشاملة، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية م (2) 203 - 210 ، 2004م ، ص
- 8 - العميرة ، محمد حسن ، تقرير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين ، كلية التربية المجلد 7 ، العدد (3) السنة 2006 ، ص 103 .
- 9 - يُنظر، أبو الحسن أحمد : الارتقاء بفاعلية هيئة التدريس. تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، ص 8
- 10 - التبيثي ، جوبر ، وهاشم بكر الحريري : إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى 2004م ، ص 74 .
- 11 - يُنظر، زايد، عبد الناصر، ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي- دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية، مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، 2003م، ص 53 .
- 12 - المرجع السابق، ص 54.

- 13 - يُنظر، د. عماد أبو الزّيب، ود. عيسى قدارة: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العلمية لضمان جودة التعليم العالي، العدد (1) 2003، ص 73.
- 14 - حمدان، محمد: واجبات عضو هيئة التدريس، ملتقى التعليم العالي والعولمة: نحو ميثاق عمل أخلاقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن، 2005م.
- 15 - اتحاد الجامعات العربية: دليل التّقييم الذاتي والخارجي، والاعتماد العام للجامعات العربية، وأعضاء الاتحاد، اتحاد الجامعات العربية، عمان، 2003 .
- 16 - الجراح، عمر، وآخرين : دليل إعادة تقرير التّقييم الذاتي لبرنامج أكاديمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن، 2005م .
- 17 - السّالم، مؤيد: إدارة موظفي المعرفة في منظمات التعليم، المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن، 2006م ، ص 1 - 17.
- 18 - حبيب، صفا، والعميد، شيماء: معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من متطلبات تحقيق جودة التعليم العالي، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة 2015م.
- 19 - بطاينة، منذر: " قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية"، مديرية المتابعة وضبط الجودة، وزارة التعليم والبحث العلمي، الأردن، 2004م.
- 20 - جودة الأداء الجامعي في ليبيا، إمكانيات التطبيق وتحديات الواقع، بنغازي 4-6 / 12 / 2010م .
- 21 - يُنظر، المرجع نفسه ، ص 259 - 299 .
- 22 - أبو حسين، سامي: دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014 .
- 23 - مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 28 (1)، 2014م .
- 24 - ص 127 - 156.
- 25 - أبو الزّيب، عماد، وقدارة، عيسى، تقويم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد 1 ، عدد 1، 2008 ، ص 69 - 107 .
- 26 - براقوي ، باسم ، وخريط، فائق، وأبو الزّيب، عماد ، ضمان جودة التعليم والتعلم في مؤسسات التعليم العالي ، تجربة كلية الإمارات للتكنولوجيا، المؤتمر الأول للشبكة العربية لضمان جودة التعليم العالي، الإمارات العربية المتحدة 2011م.
- 27 - درة، عبد الباري إبراهيم، " نحو ميثاق أخلاقي للمهنة التدريسية في الجامعات الأردنية في ظلّ العولمة "، ملتقى التعليم العالي والعولمة: نحو ميثاق عمل أخلاقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن، 2005م.
- 28 - فرحان، إسحق أحمد، "فلسفة التعليم الجامعي وأهدافه ورسالة الجامعة وأخلاقيات المهنة"، ورشة عمل تهيئة أعضاء هيئة التدريس، جامعة الزّرقاء الأهلية، الأردن ، 2004 م .
- 29 - الشّليخي، عبد القادر، " أخلاقيات الأستاذ الجامعي "مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطّموح، جامعة الزّرقاء الأهلية، الأردن، 2000م، ص 507 - 548.
- 30 - وزارة التعليم والبحث العلمي، وثيقة توصيات ملتقى التعليم العالي والعولمة: نحو ميثاق عمل أخلاقي وثيقة غير منشورة، الأردن.

- 31 - شقير، يسري، إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، المؤتمر الثالث لاتحاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية، الجودة والتّميز والاعتماد على مؤسسات التعليم العالي، جامعة القدس، فلسطين، 2007، ص 308 - 332 .
- 32 - يوسف، محمّد محمود، البعد الاستراتيجي لتقييم الأداء المتوازن، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، القاهرة، 2005 .
- 33 - أبو الرّب، عماد، وآخرين، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات، دار صفاء، للنشر والتّوزيع، الأردن، 2010 .
- 34 - المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد(1)، 2008، ص 69 - 107 .
- 35 - المؤتمر العربيّ الدولي لضمان الجودة، 2016، ص 239 - 251.
- 36 - الجراحشة، محمّد، درجة ممارسة إدارة المعرفة وعلاقتها بتطبيق إدارة الجودة الشاملة لدى القيادات الإدارية في جامعة آل البيت في الأردن، المؤتمر العربيّ الدوليّ الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية المتّحدة 2015م .
- 37 - حبيب، صفا، والعميد، شيماء: معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من متطلبات تحقيق جودة التعليم العالي، المؤتمر العربيّ الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية المتّحدة 2015م.
- 38 - خيرى، ثناء، وجامع، حسن، ويونس، لمياء: التّقويم وأثره في تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي، دراسة تطبيقية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد7، عدد18، 2014م، ص 3 - 23.
- 39 - أبو حسين، سامي: الارتقاء بفعالية هيئة التدريس تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي دار أمجد للنشر والتّوزيع، عمّان، الأردن، 2014، ص 27 .

المصادر والمراجع :

1. اتّحاد الجامعات العربية، (2003). دليل التّقويم الذاتي والخارجي، والاعتماد العام للجامعات العربية، وأعضاء الاتّحاد. عمان، الأردن : اتّحاد الجامعات العربيّة.
2. برقاي، باسم، وخريط، فائق، وأبو الرّب، عماد، (2011م). ضمان جودة التّعليم والتّعلّم في مؤسسات التّعليم العالي. تجربة كلية الإمارات للتكنولوجيا، الإمارات العربية المتّحدة: المؤتمر الأوّل للشبكة العربية لضمان جودة التّعليم العالي.
3. برنامج الأمم المتّحدة للتّطوير، (2005م). تقييم نوعية وتأثير البرامج الأكاديمية. الأردن: دليل مراجعة موضوع أكاديمي صندوق الأمم المتّحدة للتّطوير .
4. بطاينة، منذر (2004م). " قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية". الأردن: مديرية المتابعة وضبط الجودة، وزارة التّعليم والبحث العلمي.
5. التبيثي، جوبير، وهاشم بكر الحريري (2004م). إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة. المملكة العربية السعودية: مركز البحوث التّربويّة والنّفسية جامعة أم القرى .

6. الجراح، عمر، وآخرون (2005م). دليل إعادة تقرير التقييم الذاتي لبرنامج أكاديمي. الأردن: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
7. الجراحشة، محمّد (2015م). درجة ممارسة إدارة المعرفة وعلاقتها بتطبيق إدارة الجودة الشاملة لدى القيادات الإدارية في جامعة آل البيت في الأردن. دولة الإمارات العربية المتحدة : المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة.
8. جودة الأداء الجامعي في ليبيا، إمكانيات التطبيق وتحديات الواقع (4-6 / 12 / 2010م). ليبيا : بنغازي.
9. حبيب، صفا، والعميد، شيماء (2015م). معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من متطلبات تحقيق جودة التعليم العالي. دولة الإمارات العربية المتحدة: المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة.
10. الحجار، رائد حسن (2004م). تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إرادة الجودة الشاملة. فلسطين: مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية م(2) 203-210.
11. أبو حسين، سامي (2014). الارتقاء بفعالية هيئة التدريس تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. عمان، الأردن: دار أمجد للنشر والتوزيع .
12. حمدان، محمّد (2005م). واجبات عضو هيئة التدريس، ملتقى التعليم العالي والعولمة: نحو ميثاق عمل أخلاقي. الأردن: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،
13. خيري، ثناء، وجامع، حسن، ويونس، لمياء (2014م). التقييم وأثره في تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي، دراسة تطبيقية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد7، عدد18.
14. درة، عبد الباري إبراهيم (2005م). " نحو ميثاق أخلاقي للمهنة التدريسية في الجامعات الأردنية في ظلّ العولمة ". ملتقى التعليم العالي والعولمة : نحو ميثاق عمل أخلاقي. الأردن: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
15. أبو الرّب، عماد، وآخرون (2010). ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات. الأردن: دار صفاء، للنشر والتوزيع.
16. أبو الرّب، عماد، وقدارة، عيسى (2008). تقييم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلد1، عدد1.
17. زايد، عبد الناصر (2003م). ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقييم الأداء الجامعي- دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية. الأردن: مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية.
18. السالم، مؤيد (2006م). إدارة موظفي المعرفة في منظمات التعليم. المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن: جامعة العلوم التطبيقية.
19. شحاتة، أ.د.، حسن، أ.د.، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية .
20. شقير، يسري (2007). إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي. المؤتمر الثالث لاتحاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية، الجودة والتميز والاعتماد على مؤسسات التعليم العالي، فلسطين: جامعة القدس.

21. الشّليخي، عبد القادر (2000م). " أخلاقيات الأستاذ الجامعيّ "مؤتمر التّعليم العالي في الأردن بين الواقع والطّموح. الأردن: جامعة الزّرقاء الأهليّة .
22. صندوق الحسين للإبداع والتّفوق (2005م) . دليل تقييم وتقرير الأداء النّوعيّ لبرامج التّعليم العالي في الأردن، الأردن .
23. العميرة ، محمّد حسن (2006) . تقرير أعضاء هيئة التّديس بجامعة الإسراء الخاصّة بالأردن للمهام التّعليميّة المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم. البحرين: مجلّة العلوم التّربويّة والنّفسيّة ، ، كلية التّربية المجلّد 7 ، العدد (3) .
24. فرحان، إسحق أحمد (2004 م). "فلسفة التّعليم الجامعيّ وأهدافه ورسالة الجامعة وأخلاقيات المهنة " . ورشة عمل تهيئة أعضاء هيئة التّديس، الأردن: جامعة الزرقاء الأهليّة.
25. اللّقاني، أحمد حسين، وعلي حمد الجمل (1999 م) . معجم المصطلحات التّربويّة المعرفيّة في المناهج وطرائق التّديس . ط2 ، القاهرة : عالم الكتب .
26. ملحم، سامي محمد (2002) . القياس والتّقييم في التربية وعلم النفس. الأردن، عمّان: دار المسيرة للنشر والتّوزيع .
27. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدّين (ب.ت.) لسان العرب. لبنان، بيروت: دار صادر.
28. يوسف، محمّد محمود (2005). البعد الاستراتيجي لتقييم الأداء المتوازن. القاهرة: المنظّمة العربيّة للتّسمية الإداريّة، بحوث ودراسات.