

تصميم معايير إلكترونية لتقييم الأستاذ الجامعي بغرض تحسين الأداء ورفع الكفاءة

إعداد

(١) د. سيف الدين فتوح

(٢) أ. الصادق محمد آدم

ملخص الورقة :

أصبح استخدام أساليب ووسائل التقييم في مجالات الحياة المختلفة أمراً في غاية الأهمية عند كثير من المؤسسات والهيئات والمنظمات الحكومية على اختلاف مناهلها ومشاربها، وذلك لما للتقييم من أثر فعال في تحسين دور هذه المؤسسات وتلك المنظمات. ويسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالية في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وذلك من خلال متابعة وتقييم ممارساتهم التدريسية. وهناك أساليب شائعة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات مثل: تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل. وتقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق حث المعلم نفسه على أن يقيم نفسه بنفسه، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك. وتقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق تقييم الطلاب لأساتذتهم، ويعتبر هذا الأسلوب من أصدق الأساليب وأكثرها ثباتاً في تقييم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية.

Abstract:

Means and methods of evaluation are used in various fields of life, in institutions, organizations and governmental bodies. Evaluation has an effective impact on improving the role of these institutions. In different countries, universities and higher educational institutes spare no effort to improve their staff performance by using follow – up teaching practice and evaluation. There are also some common methods to achieve evaluation tasks such as evaluation through college’s deans, heads of departments and partners or by urging the teacher to assess himself through providing the necessary scientific and educational tools, in addition to that students’ assessment can be used which is believed to be the most stable method in evaluating performance professionally and technically.

مقدمة

إن الاهتمام بالتدريس الجامعي وتطوير مستوى أدائه هو محور رئيسي لعمل الكثير من أنظمة التعليم في مختلف دول العالم ، وذلك لأنه هو العنصر الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية التي لا يمكن نجاحها إلا بوجوده ويكون مؤهلاً تربوياً وتخصصياً ، ومن المعروف أن الأستاذ الجامعي يقوم بتعليم طلابه بالأسلوب الذي تعلم به ويعد طلابه بالوظائف الحالية دون إتاحة الفرصة لهم لأعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة ما يستجد من أعمال ولهذا السبب انفصل التدريس عن الواقع المتغير وكذلك عن طلابه مما أدى إلى عدم إتاحة الفرصة للحوار والذي يعد من الوسائل المهمة لاكتمال المعرفة وتحسين العملية التعليمية وتقويم الطلاب ومن هذا المنطلق فقد سعت الجامعات إلى تطوير كفاءة التدريس بمختلف الوسائل الممكنة من خلال عدد من المشاريع والبرامج التي يأتي في مقدمتها مشروع اختبار الكفاءات الأساسية للأساتذة وفق إدارة الجودة الشاملة بإعداد قوائم بالكفاءات الأساسية التي يفترض توفرها فيهم وبيان مدى تحقق تلك الكفاءات ، وتتجلى أهمية البحث في مدى توفر الكفاءات التدريسية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي والتي تجعله ذا كفاءة وقدرة وفق منظور إدارة الجودة الشاملة كأسلوب في تطوير هذه المؤسسة (٦) .

المشكلة التي تناقشها الورقة

تعد الكفاءات التدريسية للأستاذ الجامعي من المواضيع المهمة ولقد شهدت الجامعات تطورا كبيرا على مستوى تحقيق إدارة الجودة لذلك لا بد من أن يكون الأستاذ الجامعي على قدر من المعرفة وان يتمتع بكفاءة تتوافق مع معايير الجودة.

ويتوقف تطور الجامعة على ما فيها من مناهج تعليمية قوية تحقق مفهوم الجودة ، وهذا لن يحقق الفائدة المرجوة منه ما لم ينفذه أساتذة أكفاء يمتلكون الكفاءات اللازمة ومدرّبون تدريباً كافياً ومؤهلون تأهيلاً مناسباً.

ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفاءة تلبى حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، أدرك الباحث مشكلة تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعة وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم العالي لذلك فإن المشكلة التي تتناولها هذه الورقة تتبلور في التساؤلات الآتية:

- ما هي أهمية الوسائل والأساليب المعتمدة في تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

- ما هي السبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات لغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي؟

أهداف الورقة

١. إعداد وتصميم استمارة إلكترونية لتقييم أداء الأستاذ الجامعي، حيث تحتوي على العديد من معايير التقييم المختلفة وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلابهم .
٢. معرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب.
٣. عمل استبيان لاستخراج أوزان معايير التقييم المختلفة.
٤. الاستفادة من المعايير الموجودة في دراسات سابقة وإضافة معايير جديدة تساعد في عملية التطوير وتحسين الأداء، باستخدام طرق علمية كالاستبيانات والمقابلات الشخصية.
٥. مقارنة نتائج الاستبيان للجنسين (طلاب، طالبات)، لمعرفة الجوانب التي يفضلها كل منهما.
٦. إعلام الأستاذ الجامعي بنتيجة تقييمه بغرض زيادة فعالية الأداء، فإذا كان هنالك قصور في الأستاذ في معيار معين يتم تحسين كفاءته في ذلك المعيار وذلك بإخضاعه لدورات تدريبية في المجال المعني.
٧. ضرورة مراعاة الخصوصية وقيود النظام المتمثلة في عدم دخول أي شخص لعملية التقييم إلا الطلاب المقيدون ضمن الفصل الدراسي المعني (عن طريق اسم مستخدم وكلمة مرور). كما لايسمح لأي طالب بتقييم نفس الأستاذ أكثر من مرة بالإضافة إلى عرض النتيجة للأستاذ المعني فقط والإدارة.

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة في أنها:

- ١- تتناول جزءاً مهماً من العملية التعليمية وهو الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب، ويزيد من أهمية تلك العملية أن الأستاذ الجامعي يتسم بحساسية خاصة فيما يعتبره مساساً باستقلاليته الفكرية والمنهجية حتى وإن كانت غير مناسبة من وجهة نظر الآخرين.
- ٢- يسهم إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي في تطوير العمل في مجال التدريس الجامعي الذي يمثل أحد الركائز التي تقوم عليها الجامعة في ضوء المقترحات والتوصيات التي تصل إليها الدراسة بناء على نتائجها. حيث إن تطوير أساليب الامتحانات والتقييم من أهم المجالات التي واجهت الانتقادات بالجامعة من الطلاب وسوق العمل.
- ٣- يسهم تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي في تطوير الأداء التدريسي لأساتذة الجامعة فيتجهون نحو استخدام الوسائل المعينة الورقية منها

والإلكترونية، وأساليب التقويم الموضوعية لطلابهم والتفاعل معهم على أسس علمية سليمة، وممارسة الأساليب المتطلبة من وجهة نظر الطلاب.

المفهوم الاصطلاحي لإدارة الجودة الشاملة :

لم يكن ثمة تعريف محدد لمفهوم إدارة الجودة الشاملة ، ودلالات الكلمات المكونة لهذا المفهوم تعني الآتي :

الإدارة : هي القدرة على التأثير في الآخرين لبلوغ الأهداف المرغوبة .

الجودة : تعني الوفاء بمتطلبات المستفيد وتجاوزها .

الشاملة : تعني البحث عن الجودة في كل جانب من جوانب العمل ، ابتداء من التعرف على احتياجات المستفيد وانتهاء بتقويم رضا المستفيد .

وإدارة الجود الشاملة تعني في مجملها « أنها نظام يتضمن مجموعة من الفلسفات الفكرية المتكاملة والأدوات الإحصائية والعمليات الإدارية المستخدمة لتحقيق الأهداف ، ورفع مستوى رضا العميل والموظف على حد سواء ، وذلك من خلال التحسين المستمر للمؤسسة وبمشاركة فعّالة من الجميع من أجل منفعة الشركة والتطوير الذاتي لموظفيها، وبالتالي تحسين نوعية الحياة في المجتمع (٧) .

ضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي السودانية :

أولاً: التعليم العالي والتعليم العام :

إن ارتباط التعليم العالي بالمؤسسية وضبط الجودة في التعليم العام يتحقق من خلال:

أ- عضوية أساتذة الجامعات المختصين في كل اللجان الدائمة في التعليم العام .

ب- الاجتماع السنوي لجمعية كليات التربية السودانية والذي من أهم أهدافه تقويم التعليم في مرحلتي الأساس والثانوي .

ج- النشاط البحثي والعلمي لأساتذة الجامعات وطلاب الدراسات العليا في مجال التعليم العام .

د- الاستشارات المتكررة لأساتذة الجامعات الخبراء في مشكلات التعليم العام عموماً.

المؤسسية وضبط الجودة في نظم القبول بالتعليم العالي :

يتم التقويم للقبول في مؤسسات التعليم العالي من خلال :

أ- المنافسة الحرة والعادلة للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي .

ب- ضبط وتنفيذ سياسات القبول بواسطة لجنة مركزية برئاسة وزير التعليم العالي ، وأن كل مديري الجامعات أعضاء في هذه اللجنة .

ج- عضوية عدد من الجامعات في لجنة الامتحانات المركزية التي تشرف على امتحانات الشهادة المدرسية الثانوية السودانية .

د- تصميم وإدارة الامتحانات بواسطة أساتذة من الجامعات.

ثالثاً: دور المجلس القومي للتعليم العالي ووزارة التعليم العالي :

أ- هناك لجنة أكاديمية لكل تخصص جامعي أسسها المجلس القومي للتعليم العالي لمراجعة المناهج والمقررات والاستعدادات لكل برنامج درجة علمية أو دبلوم مقترح بواسطة أي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي ، وذلك للتأكد من أن المؤسسة قادرة على تنفيذ برامج هذه الدرجة العلمية أو الدبلوم وإلا فإن المؤسسة الحكومية لن تخصص لها ميزانيات ، كما أن المؤسسة الخاصة لا يصدق لها برخصة لقيام الدرجة العلمية قبل موافقة هذه اللجنة .

ب- توجد وحدة في وزارة التعليم العالي باسم وحدة نظم ضبط الجودة والاعتمادية لتنسيق عمل هذه اللجان ومتابعة تقارير المتحنيين الخارجيين ، ودراسة مذكرات وآراء الأساتذة والطلاب ، وعكس كل ذلك للمجلس القومي للتعليم العالي .

ج- أنشأ المجلس القومي للتعليم العالي مجلساً للتعليم الخاص والأجنبي لضمان قدرات المؤسسة الخاصة المالية الإدارية والكفاءة الأكاديمية قبل التوصية بالمصادفة على إنشائها . وهناك أيضاً وحدة إدارية بالوزارة للمتابعة والتنسيق والكتابة عن التزام المؤسسة بضبط الجودة والمؤسسية (٥) .

تقويم الأستاذ الجامعي:

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم الأداء الأكاديمي بالجامعات، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم. وقد شمل هذا التقويم جميع أبعاد منظومة العملية التعليمية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وإداريين وغيرهم، بيد أن الاهتمام الأكبر انصب حول تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم يشكلون البعد الرئيسي في هذه المنظومة، وعلى أساس الدور الأهم الذي يضطلعون به لتحقيق أهداف الجامعة، واستناداً إلى أن جودة أي كلية جامعية تقاس - إلى حد كبير - بكفاءة هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد بعيد على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس بها. لذلك فقد تعددت البحوث والدراسات التي اهتمت بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية.

مفهوم التقويم لأداء عضو هيئة التدريس في الجامعة

المعنى اللغوي للتقويم:

توجد كلمتان تدلان أو تفيدان لبيان قيمة الشيء هما تقويم وتقييم والمصطلح الأول صحيح لغوياً وهو أعم وأشمل يراد منه معاني عدة منها بيان قيمة الشيء (تثمينه) وتعديل أو تصحيح الاعوجاج.

وهذا يعني إن التقويم يتضمن في ثناياه الحكم على الشيء ويتجاوز حدود هذا الحكم إلى التحسين والتطوير.

وعلى المستوى التعليمي فإن التقويم يعني «عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات، بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها» (٤).

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 إنجازات 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 (٤).

مفهوم التقييم الإلكتروني:

إن التقييم الإلكتروني بمعناه الأشمل هو استخدام تقنية المعلومات في إجراء أي تقييم يتعلق بنشاط معين. ويتضمن هذا التعريف مجموعة كبيرة من أنشطة الطلاب، والتي تبدأ من استخدام معالج الكلمات إلى الاختبار المرئي. ونظراً لتشابهه الواضح مع التعليم الإلكتروني، فقد أصبح مصطلح التقييم الإلكتروني يستخدم بكثرة كمصطلح عام لوصف استخدام الحواسيب في إطار عملية التقييم. وتتضمن أنواع التقييم الإلكتروني المحددة الاختبار الحاسوبي التكيفي والاختبار التصنيفي الحاسوبي (١٨).

ويمكن استخدام التقييم الإلكتروني في تقييم القدرات المعرفية والعملية. ويتم تقييم القدرات المعرفية باستخدام برنامج الاختبار الإلكتروني؛ بينما يتم تقييم القدرات العملية باستخدام المحافظ الإلكترونية أو برنامج المحاكاة.

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

تم اختيار المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لملاءمته لمثل هذه الدراسة.

مجتمع وعينة البحث

أولاً: عينة الدراسة:

اقتصرت البحث على عينة من طلاب كليات الإحصاء، الطب والعلوم بجامعة النيلين وكذلك طلاب كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات بجامعة القضايف. وشملت العينة طلاب من تخصصات مختلفة من المتعثرين وغير المتعثرين. والجدول التالي يوضح

محددات عينة الدراسة وخصائصها وتوزيعها على المتغيرات موضع الدراسة.

جدول (١)

محددات عينة الدراسة وتوزيع أفرادها على المتغيرات المختلفة

كلية الطب		كلية العلوم		كلية الإحصاء		كلية علوم الحاسوب	
المستوى الأخير	المستوى الأول	المستوى الأخير	المستوى الأول	المستوى الأخير	المستوى الأول	المستوى الأخير	المستوى الأول
٣٠	٤٠	٣٥	٣٥	٢٠	٣٠	٥٠	٥٠
٧٠		٧٠		٦٠		١٠٠	

ثانياً: إعداد قائمة الكفاءات:

تم إعداد قائمة الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي (أداة الدراسة الحالية) بإتباع عدد من الخطوات وهي:-

١- الاطلاع على عدد من قوائم واستمارات تقييم أساتذة وتحديد الكفاءات المهنية لأساتذة المراحل التعليمية المختلفة .

٢- الاطلاع على الإطار النظري للكفاءات المهنية وتعريفاتها والمنطلقات العلمية لأساليب قياسها.

٣- الاطلاع على محددات التدريس الجيد وخصائص الأستاذ الناجح التي حددتها مختلف الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث وخاصة الدراسات التي تناولت الأستاذ الجامعي.

في ضوء ما سبق تم تحديد الكفاءات المهنية في قائمة، وهي الكفاءات الأكثر تكراراً بين القوائم السابقة، ومن ثم عرضها على (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات، لتعديل العبارات غير الواضحة أو حذف الفقرات المكررة وإضافة الكفاءات التي يرون بأنها ضرورية في القياس إن أمكن. وتم تعديل القائمة في ضوء الملاحظات التي وردت من المحكمين. وبعد ذلك تم توزيع القائمة على أعضاء هيئة التدريس لتصنيف الكفاءات المهنية إلى محاور، وأجمع المحكمون من أعضاء هيئة التدريس أن القائمة تضم سبعة من محاور الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي وهي كما يوضحها الجدول (٢).

جدول (٢)

توزيع فقرات قائمة الكفاءات على المحاور المقترحة

عدد الفقرات	المحور	م
١٩	الأداء التدريسي داخل وخارج القاعة	١
٥	طرائق التدريس والتقنيات المستخدمة	٢
٤	أنشطة البحث العلمي والترجمة والتأليف	٣

٤	الأنشطة الإدارية، الثقافية، الاجتماعية والرياضية	٣
٥	الأخلاقيات والصفات الشخصية	٥
٦	البعد الإنساني	٢
٧	التطوير والحوكمة الشاملة	٢

ومن ثم أصبحت القائمة مكونة من (٤٠) كفاءة فرعية وسبع كفاءات رئيسية، وكل كفاءة فرعية تحدد درجة تفضيلها من وجهة نظر الطالب على مقياس استجابة خماسي تشير فيه الدرجة الأعلى إلى درجة أعلى من التفضيل.

والجدول (٣) التالي يوضح نتائج الاستبيان التمهيدي لحساب الأوزان:
المحور الأول: الأداء التدريسي داخل وخارج القاعة

العبارة	أعلى درجة لتقييم السؤال	الوزن	الانحراف المعياري	الوسط	العدد
عرض أهداف المقرر وعناصر المحتوى في أول محاضرة	5	0.058909	.986	4.44	299
تغطية جميع مواضيع/ محتويات المقرر	5	0.054398	1.129	4.10	293
الاهتمام بمحتوى المادة العلمية	5	0.054531	1.081	4.11	295
شرح المادة العلمية بصورة متسلسلة أثناء المحاضرات	5	0.055327	1.114	4.17	296
الالتزام بأوقات المحاضرات والساعات المكتوبة	5	0.051877	1.367	3.91	290
طريقة وضع وصياغة الامتحانات بصورة علمية متوافقة مع مستوى الطالب الوسيط	5	0.047234	1.356	3.56	300
الاهتمام بنظام توزيع الدرجات للطلاب وبصورة عادلة	5	0.053735	1.228	4.05	297
ترحيب المحاضر بالأسئلة والحوار العلمي أثناء المحاضرة	5	0.050551	1.304	3.81	295
حرص المحاضر على التأكد من فهم الطلاب للمحاضرة	5	0.05201	1.252	3.92	285
ترحيب المحاضر بتساؤلات طلابه خارج قاعة المحاضرة	5	0.050418	1.300	3.80	290
تكليف الطلاب بإجراء بحث أو كتابة أوراق علمية متعلقة بالمقرر	5	0.053735	1.136	4.05	295
حرص المحاضر على تزويد طلابه بتدريبات ونماذج اختبارات	5	0.05201	1.159	3.92	296
يحسن إدارة المحاضرة حتى يتم كل شيء كما خطط له في وقته المناسب	5	0.052143	1.160	3.93	289

298	3.74	1.325	0.049622	5	الخروج من موضوع المحاضرة بغرض كسر ملل الطلاب لاسيما بطريقة
292	3.83	1.307	0.050816	5	البشاشة داخل قاعة المحاضرة
295	3.98	1.211	0.052806	5	إعطاء الطلاب فرصاً متساوية في الحوار والمناقشة
296	3.92	1.206	0.05201	5	العمل على زيادة الحصيلة المعرفية لطلابهم مع بيان قابليتها للتطبيق
296	4.15	1.174	0.055062	5	جعل الطلاب يعملون ويندمجون في المحاضرة ويتعاونون معه
277	3.98	1.239	0.052806	5	يعدل مع طلابه فيما يتبعه من ضوابط ونظم داخل المحاضرة

المحور الثاني: طرائق التدريس والتقنيات المستخدمة

العدد	الوسط	الانحراف المعياري	الوزن	أعلى درجة لتقييم السؤال	العبارة
298	4.16	1.213	0.214765	5	استخدام طرق ووسائل تعليمية وتقنية حديثة خلال العملية التعليمية
298	3.98	1.180	0.205472	5	الربط بين موضوعات المقرر والحياة العملية
299	4.10	1.112	0.211668	5	حرص المحاضر على استعانة طلابه بمصادر علمية خارجية تتعلق بالمقرر المكتبة، الإنترنت والمحلات العلمية
297	3.34	1.378	0.172432	5	استخدام التلميحات غير اللفظية أو الإشارة لتغيير نغمة الصوت لإثارة انتباه طلابه
298	3.79	1.290	0.195663	5	يشجع على الابتكارية والتجديد والتحدى ثوبين ذلك من طلبها إضافة إلى مدحهم وتحفيزهم

المحور الثالث: أنشطة البحث العلمي والترجمة والتأليف

العدد	الوسط	الانحراف المعياري	الوزن	أعلى درجة لتقييم السؤال	العبارة
298	3.55	1.318	0.251416	5	الاهتمام بأنشطة الترجمة والتأليف والنشر
296	3.58	1.390	0.253541	5	المشاركة في مؤتمرات، ندوات، محاضرات عامة وورش عمل مرتبطة بالتخصص
295	3.51	1.397	0.248584	5	العضوية في جمعيات وهيئات مهنية مرتبطة بالتخصص
297	3.48	1.361	0.246459	5	يقدم شواهد على نموه المهني في مجال البحث والإنتاج العلمي والاستفادة منه

المحور الرابع: الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية والرياضية

العدد	الوسط	الانحراف المعياري	الوزن	أعلى درجة لتقييم السؤال	العبارة
299	3.85	1.184	0.336833	5	المشاركة الفعالة في لجان القسم أو الكلية أو الجامعة
299	3.77	1.181	0.329834	5	المشاركة في الأنشطة الثقافية أو الاجتماعية أو الرياضية على مستوى الكلية أو الجامعة أو المجتمع
297	3.81	1.167	0.333333	5	الاهتمام بإنجاز الأعمال الإدارية المكلف بها

المحور الخامس: الأخلاقيات والصفات الشخصية :

العدد	الوسط	الانحراف المعياري	الوزن	أعلى درجة لتقييم السؤال	العبارة
300	4.37	.989	0.206619	5	التميز بدمائة الخلق وحسن التعامل مع الطلاب
297	4.37	.906	0.206619	5	حسن التعامل مع الزملاء ورئاسة القسم وإدارة الكلية
293	4.23	1.005	0.2	5	حسن المظهر الهندام الجيد والالتزام بالأعراف الأكاديمية
293	4.11	1.145	0.194326	5	تتميز ردوده الانفعالية بالاعتزان بعيدا عن التهور
295	4.07	1.150	0.192435	5	ليس لديه جمود ولا تصلب في أفكاره

المحور السادس: البعد الإنساني:

العدد	الوسط	الانحراف المعياري	الوزن	أعلى درجة لتقييم السؤال	العبارة
299	3.94	1.287	0.495597	5	يحيط بما يشغل بالطلاب من اهتمامات وقضايا ويساعدهم في التغلب عليها
300	4.01	1.305	0.504403	5	مراعاة المحاضر للظروف الخاصة بالطلاب عند التغيب عن المحاضرات والاختبارات

المحور السابع: التطوير والجودة:

العدد	الوسط	الانحراف المعياري	الوزن	أعلى درجة لتقييم السؤال	العبارة
299	4.05	1.155	0.503731	5	الاهتمام بالتدريب من خلال تبني فلسفة جيدة للتطوير بالإضافة إلى تطوير نفسه ذاتيا
299	3.99	1.131	0.496269	5	تقبلها ثقافة الجودة الشاملة في التعليم والالتزام بها

مناقشة نتائج الاستبيان

المحور الأول: الأداء التدريسي داخل وخارج القاعة:

بعد دراسة الجدول السابق لنتائج هذا المحور نجد أنه حصل على متوسط ٩, ٣ أي (موافق) حسب مقياس ليكارت الخماسي Likart Scale كالآتي:
توضيح مقياس ليكارت الخماسي: بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة،

موافق، محايد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن الأوزان (Weights . وهي) موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، موافق لدرجة ضعيفة = ٢، موافق لدرجة ضعيفة جداً = ١) ثم نحسب عدد لكل المتوسط لحسابي (المتوسط المرجح) ويتم ذلك بحسب بطول الفترة أولاً وهي مثلاً هذا عبارة عن حاصل قسمة ٤ على ٥ . حيث تمثل عدد المسافات (من ١ إلى ٢ مسافة أولى، ومن ٢ إلى ٣ مسافة ثانية، ومن ٣ إلى ٤ مسافة ثالثة، ومن ٤ إلى ٥ مسافة رابعة) . ٥ تمثل عدد الاختيارات. وعند قسمة ٤ على ٥ ينتج طولاً لفترة ويساوي (٠, ٨٠) (٨) (ويصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

المتوسط المرجح	المستوى
من ١,٧٩ إلى ١,٨٠	غير موافق إطلاقاً
من ٢,٥٩ إلى ١,٨٠	غير موافق
من ٣,٣٩ إلى ٢,٦٠	محايد
من ٤,١٩ إلى ٣,٤٠	موافق
من ٤,٢٠ إلى ٥	موافق بشدة

وبالتالي تحصلنا على القيمة ٥٠ كوزن لهذا المعيار. ويفسر ذلك بأن الطلاب يفضلون ويأملون بأن يتسم الأستاذ الجامعي بالكفاءات المهنية التي يتميز بها عن معلم المراحل التعليمية السابقة، وهم بذلك يضعون الأستاذ الجامعي موضع تقدير واهتمام ويرسمون له صورة شخصية في أذهانهم ويتفقون على أن يرووه عليها.

المحور الثاني: طرائق التدريس والتقنيات المستخدمة :

نجد أن هذا المحور تحصل على متوسط ٢, ٨٧ (موافق) وبالتالي تحصلنا على القيمة ١٠ كوزن لهذا المعيار. ومن هذا نتضح أهمية أن يتصف الأستاذ الجامعي بكل المقومات التدريسية ويستخدم كافة الأساليب التقنية في شرحه للمقرر.

المحور الثالث: أنشطة البحث العلمي والترجمة والتأليف :

نجد أن هذا المحور تحصل على متوسط ٣,٥٢ (موافق) وبالتالي حصلنا على القيمة ١٠ كوزن لهذا المعيار. وتفسر تلك النتيجة في ضوء رؤية الطلاب للأستاذ الجامعي على أنه منبع العلم والمعرفة وأي تطور علمي، وهو بذلك يكون من وجهة نظر الطلاب محل تقدير، ويفضلون أن يكون على أعلى مستوى من الكفاءة العلمية والنمو والتطور المهني.

المحور الرابع: الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية والرياضية :

نجد أن هذا المحور تحصل على متوسط ٣,٨١ (موافق) وبالتالي حصلنا على القيمة ٨ كوزن لهذا المعيار. وهذا يدل أيضا على أهمية أن يكون الأستاذ مشاركا فعلا في الأنشطة الطلابية والاجتماعية، بالإضافة إلى قيامه بالأعمال الإدارية المكلف بها على أكمل وجه.

المحور الخامس: الأخلاقيات والصفات الشخصية :

نجد أن هذا المحور تحصل على متوسط ٤,٢٢ (موافق بشدة) وبالتالي حصلنا على القيمة ٨ كوزن لهذا المعيار لجميع فقرات هذا المحور. ومن هنا تتضح أهمية أن يتحلى الأستاذ الجامعي بدمائة الخلق وحسن التعامل مع الطلاب وأن يكون مرنا في أفكاره غير متصلب.

المحور السادس: البعد الإنساني :

نجد أن هذا المحور تحصل على متوسط ٣,٩٧ (موافق) وبالتالي حصلنا على القيمة ٧ كوزن لهذا المعيار. وهنا أيضا تتضح أهمية أن يتصف الأستاذ الجامعي ببعض الجوانب الإنسانية.

المحور السابع: التطوير والجودة :

نجد أن هذا المحور تحصل على متوسط ٤,٠٢ (موافق) وبالتالي حصلنا على القيمة ٧ كوزن لهذا المعيار وهذا يدل على أهمية اطلاع الأستاذ الجامعي بالمستجدات في مجال مهنة التدريس حتى يتمكن من أداء أعماله بكفاءة عالية.

وبالتالي نستخلص بعد تحليل المحاور أعلاه بأهمية تلك المعايير من وجهة نظر الطلاب وبالتالي يمكن اعتمادها واستخدامها بصورة فعالة في عملية تقييم الأساتذة.

والخطوات التالية توضح عملية التقييم:

١- دخول الطالب للبدء في عملية التقييم:

يتم التحقق من دخول الطالب عن طريق إدخال اسم الطالب وكلمة المرور، فإذا كانت البيانات المدخلة صحيحة يسمح له بالدخول، أما إذا كانت خاطئة لا يسمح له بالدخول.



شكل (١) : دخول الطالب لإجراء عملية التقييم.

٢- الدخول للشاشة التمهيديّة لعملية التقييم:

في هذه الخطوة يقوم الطالب باختيار الاسم والفصل الدراسي وعن طريق تقنية الأجاكس تظهر المقررات الموجودة في هذا الفصل وعن طريق المقررات يظهر اسم الأستاذ ، وعند الضغط علي زر تقييم يتم الانتقال لصفحة التقييم الرئيسية.



٣- بدء عملية التقييم:

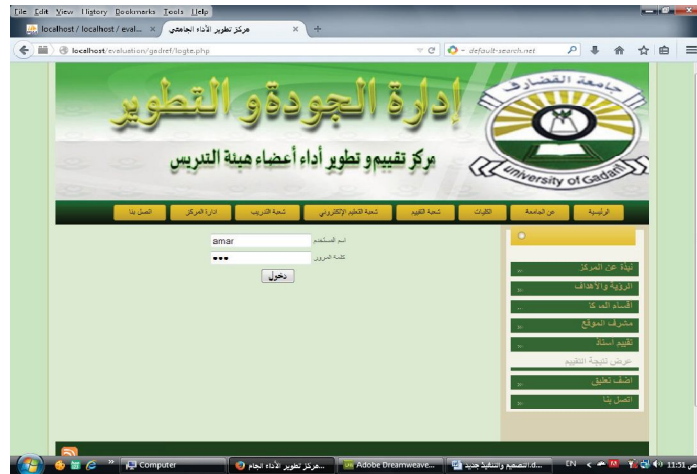
في هذه الخطوة يقوم الطالب بتقييم الأستاذ الذي تم اختياره في الشاشة التمهيديّة لعملية التقييم، ويكون التقييم عن طريق وضع درجة لكل سؤال موجود في استمارة الأسئلة. وعند الضغط علي زر تقييم يتم حفظ الدرجات في جدول التقييم في قاعدة البيانات.



شكل (٣): تقييم الأستاذ بواسطة الطلاب.

٤- دخول أستاذ لمعرفة نتيجة تقييمه في مقرر معين:

في هذه الخطوة يتم التحقق من دخول أستاذ معين عن طريق إدخال اسم الأستاذ وكلمة المرور، فإذا كانت البيانات المدخلة صحيحة يسمح له بالدخول، أما إذا كانت خاطئة لا يسمح له بالدخول.



شكل (٤): دخول الأستاذ لمعرفة نتيجة تقييم مقرر معين.

٥- اختيار المقرر المراد عرض نتيجته:

في هذه الخطوة يتم اختيار الفصل الدراسي والمقرر المراد معرفة نتيجته، بالإضافة

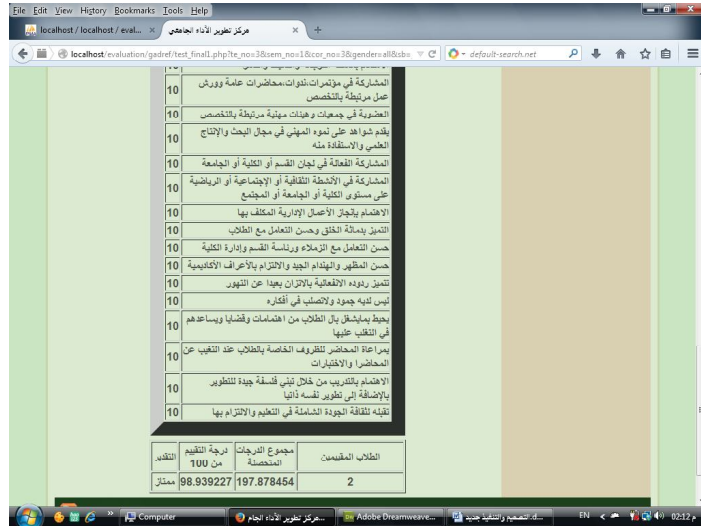
إلى إمكانية اختيار نتيجة التقييم للذكور أو الإناث أو الاثنان معا.



شكل (5) : اختيار المقرر المراد عرض نتيجته

6- عرض نتيجة التقييم النهائية:

تعرض هذه الشاشة درجة كل سؤال موجود بالاستمارة، بالإضافة الي عرض النتيجة النهائية للتقييم لكل أستاذ وعدد الطلاب الذين قاموا بعملية التقييم.



شكل (6) : نتيجة التقييم النهائية

النتائج:

يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في النقاط التالية:

١- تتبلور الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول سبع كفاءات رئيسية هي (الأداء التدريسي داخل وخارج القاعة، طرائق التدريس والتقنيات المستخدمة، أنشطة البحث العلمي والترجمة والتأليف، الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية والرياضية، الأخلاقيات والصفات الشخصية، البعد الإنساني، التطوير والجودة).

٢- توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي.

٣- لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

التوصيات:

١- ضرورة تزويد الأساتذة بدليل يحتوي على قائمة الكفاءات (الأداء التدريسي داخل وخارج القاعة، طرائق التدريس والتقنيات المستخدمة، أنشطة البحث العلمي والترجمة والتأليف، الأنشطة الإدارية والثقافية والاجتماعية والرياضية، الأخلاقيات والصفات الشخصية، البعد الإنساني، التطوير والجودة).

٢- ضرورة عقد دورات تدريبية للأستاذ الجامعي، تتضمن أهدافها التدريب على كيفية الإعداد للمحاضرة وآليات تنفيذها، وكيفية صياغة الاختبارات التحصيلية وإدارة برنامج تقويمي ناجح. فضلا عن استخدام أساليب الحفز والتعزيز للطلاب والتعامل معهم بروح الأبوة والقدوة.

٣- ضرورة توفير ما يساعد الأستاذ الجامعي على أداء المحاضرات بفاعلية مثل توفير تقنيات التعليم ومكبرات الصوت والأدوات والأجهزة وتفعيل الموجود منها في قاعات التدريس لتوفير جهد الأستاذ.

٤- ضرورة تبصرة الأستاذ الجامعي بالكفاءات المهنية التي يفضلها فيه طلابه حتى يتمكن من إجادة تلك الكفاءات المهنية، وقد يكون ذلك عن طريق عقد دورات تدريبية سنوية وبصفة دورية لأساتذة الجامعة في مجال الكفاءات المهنية، مع بداية كل عام ولدة ثلاثة أسابيع، يقدمها قسم العلوم التربوية بالجامعة.

المصادر:

(١) إبراهيم الحسن الحكمي، الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات (بحث منشور علي الشبكة الدولية للمعلومات)، جامعة أم القرى.

(٢) د. جمال على الدهشان د. جمال أحمد السيسي، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، ٢٠٠٤.

- (٣) أ.د رياض رشاد البنا، إدارة الجودة الشاملة (مفهومها وأسلوب
ارسائها)، ٢٠٠٧.
- (٤) عبد الرزاق شنين الجنابي، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة
التدريس، ٢٠٠٩.
- (٥) أ.د عوض حاج علي أحمد ، المؤسسة وضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي
بإشارة خاصة للتجربة السودانية.
- (٦) أ.د محمود داود الربيعي، تقويم الكفايات التدريسية، ٢٠١٠.
- (٧) مسعد محمد زياد ، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التعليمية (بحث
منشور علي الشبكة الدولية للمعلومات) ، جامعة الخرطوم ، كلية التربية.
- (٨) وليد عبد الرحمن الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام SPSS.
- (٩) Koichiro Otani, B. Joon Kim, and Jeong-IL Cho, Student
Evaluation of Teaching (SET) in Higher Education
(<http://www.ksu.edu.sa/sites/colleges/Arabic>) (10
(<http://www.facuty.ksu.edu.sa/aljarf>) (11
(<http://www.4b4arab.com/>) (12
<http://forum.montadaphp.net/id=5> (13)
<http://www.kutub.info/library> (14)
<http://ar.wikipedia.org/wiki/%D9>
([D8%A9](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D9)) (15)
http://www.sohag-univ.edu.eg/Faculty__of__Nursing/ (16)
QAAP/Plan.html
http://www.mutah.edu.jo/fsdc/index.php?option=com__
([content](http://www.mutah.edu.jo/fsdc/index.php?option=com__)) (17
(<https://ar.wikipedia.org/wiki/>) (18