



تصور مقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة

محمد المصليحي محمد إبراهيم، لمياء شوقت علي أحمد، مها محمد عبد الخالق الدمس

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد الجامعات مركز إشعاع حضاري لأي مجتمع من المجتمعات، فهي واجهة الدول ومصدر تطورها وقياس تميزها، حيث تمثل القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع، ورائدة التطور والإبداع وصاحبة المسؤولية في تنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع، ألا وهي الثروة البشرية، وتقوم الجامعات بذلك من خلال وظائفها الثلاث، حيث يشكل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع مثلثاً وظيفياً ذا طبيعة تكاملية متداخلة.

ويعد عضو هيئة التدريس العنصر الفاعل والرئيسي المنوط به تحقيق ذلك، فعليه يتوقف نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها، وقد زاد الاهتمام بجودة أداء عضو هيئة التدريس في ظل التحديات المعاصرة و التنافسية العالمية في السنوات الأخيرة، بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط جودة التعليم في الجامعات، حيث اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك هو «عضو هيئة التدريس».

وحتى يكون لهذا العضو دور فاعل من خلال المهنة التي يمارسها، فمن الضروري أن يتمتع أداؤه بالكفاءة و التميز، ولا سبيل لتحقيق ذلك إلا بالاهتمام بتحسين و تطوير أدائه، من خلال التقييم المستمر، فعملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس والكشف عما يواجهه من معوقات ومحاولة التغلب عليها وتعزيز الأداء المتميز، من شأنها المساعدة في مواكبة الجامعة للتطورات العالمية المتلاحقة، و تجويد وتطوير الأداء الجامعي حيث تتوقف كفاءة هذا الأداء على مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس.

ومن المبررات التي تؤكد على ضرورة الاهتمام بتقييم أداء عضو هيئة التدريس ما يلي:

- رفع كفاءة ومستوى عضو هيئة التدريس بما يضمن جودة المخرجات التعليمية و تحقيق التميز الأكاديمي.
- إعطاء عضو هيئة التدريس الفرصة لتنمية وتحسين وتطوير مهاراته المتعلقة بأصول وطبيعة أدواره، حتى يقابل مهامه التدريسية والبحثية والوظيفية بكل كفاءة وفاعلية.
- التحديات المعاصرة المختلفة التي تواجه عضو هيئة التدريس، كالثورة المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات والانفجار المعرفي وغيرها من التحديات، التي لها انعكاساتها على النظام التعليمي بأكمله، مما يتطلب منه معرفة كيفية التفاعل معها وتغيير أدواره في ضوءها.
- تطلعات الوصول إلى الجودة الشاملة في التعليم، والحصول على الاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية، كان لزاماً على الجامعات اعتماد شروط ومعايير لتقييم الأداء وتطويره، خاصة ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس.
- وعلى الرغم من الأهمية التي يجب أن توجه إلى تقييم أداءات عضو هيئة التدريس بما يمثله ذلك من ضرورة، واهتمام الدراسات العربية و الأجنبية بالوقوف على الاتجاهات

المعاصرة في هذا المجال، إلا أن ذلك لم يكن موضع اهتمام الكثير من الباحثين في الجامعات المصرية حيث ثمة ندرة في الدراسات التي تم إجراؤها في جمهورية مصر العربية فيما يتعلق بنظم تقييم أداء عضو هيئة التدريس، فلا توجد سوى دراستين هما دراسة محمود خالد (١٩٩٣) والتي تناولت تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، والوقوف على أهم العوامل والقوى الثقافية المؤثرة في نظم التقييم، وقد خلصت النتائج إلى وضع عدد من المؤشرات لنظام التقييم، ويلاحظ تقدم هذه الدراسة والتي أجريت منذ نحو ٢٠ عاماً، أما الأخرى فهي دراسة عطا الله محمود (٢٠٠٦) التي تناولت تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى، وتوصلت الدراسة إلى وضع مجموعة من التوجهات العامة لنظام التقييم.

كما أنه من الضروري الكشف عن الأسس التي يركز عليها الوضع الحالي لنظام تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ومعرفة الجوانب المميزة له لتعزيزها، وأوجه القصور لتلافيها، لضمان وجود نظام تقييم فعال ومسارير للاتجاهات العالمية المعاصرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ومن ثم كان البحث الحالي.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:

- (١) ما أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؟
- (٢) ما الوضع الحالي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- (٣) هل توجد فروق بين أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس نحو النموذج المقترح تعزى إلى متغيرات: الدرجة العلمية-جهة الحصول على درجة الدكتوراه-الجنس- التخصص؟
- (٤) ما التصور المقترح لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة؟

أهداف البحث:

يستهدف البحث تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المختلفة.
- التعرف على الوضع الحالي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- الكشف عن الفروق بين أعضاء هيئة التدريس نحو مكونات نموذج التقييم المقترح في ضوء متغيرات البحث.
- وضع تصور مقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

أهمية البحث:

تنطلق أهمية البحث مما يلي:

- تطوير أداء عضو هيئة التدريس من خلال تطبيق نموذج تقييم مقترح شامل ومتكامل وبسيط في الوقت ذاته، ويعد أداة تقيس النمو الأكاديمي والمهاري والوجداني والإبداعي لعضو هيئة التدريس، ويمكن استخدام هذا النموذج للتحقق من مدى وفائه بالمعايير المقبولة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع.
- يسد البحث الحالي نقصاً في موضوعه المتصل بتقييم أداء عضو هيئة التدريس، وذلك ناتج عن ندرة الدراسات ذات الارتباط، كما أنه يوسع فهم ووعي أعضاء هيئة التدريس وكذلك المسؤولين عن التعليم الجامعي بعملية تقييم أداءات أعضاء هيئة التدريس مما يؤثر على المسارات المستقبلية لتقييم الأداء.

فروض البحث:

الفرض الأول: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً للدرجة العلمية.

الفرض الثاني: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً لجهة الحصول على درجة الدكتوراه.

الفرض الثالث: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً للجنس.

الفرض الرابع: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً للتخصص.

حدود البحث:

يقتصر البحث على الحدود التالية:

- عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قوامها (٣٨٩) عضواً.
- تطبيق أداة البحث والمتمثلة في استمارة استقصاء حول نموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس خلال الفترة من ديسمبر ٢٠١٢ - حتى فبراير ٢٠١٣.
- دراسة المتغيرات التالية: الدرجة العلمية، جهة الحصول على درجة الدكتوراه، الجنس، التخصص.

مصطلحات البحث:

تتمثل مصطلحات البحث فيما يلي:-

- **عضو هيئة التدريس Faculty** الشخص الحاصل على درجة الدكتوراه ممن يشغل وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد أو أستاذ، والذي يقوم بمهام تدريسية في أحد أقسام الكليات التابعة للجامعة حسب تخصصه، بالإضافة إلى مهنتي البحث العلمي وخدمة المجتمع.
- **أداء عضو هيئة التدريس Faculty Performance** ما يضطلع به أعضاء هيئة التدريس من أدوار جامعية، وما تنطوي عليه هذه الأدوار من ممارسات وأفعال وأنشطة للقيام بالأداء المتوقع في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والمشاركة في الإدارة شريطة توفير المتطلبات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة.
- **تقييم أداء عضو هيئة التدريس Faculty Performance Assessment** عملية شاملة تتضمن إصدار حكم بطريقة موضوعية على أداء عضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات عمله وذلك بهدف تطوير الأداء وتحسينه وإصلاحه.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الاتجاهات المعاصرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس

يتم عرض الاتجاهات المعاصرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس من خلال توضيحها في كل محور من المحاور التالية: أسس تقييم الأداء - مجالات تقييم الأداء - أساليب تقييم الأداء - خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية فيما يتعلق بتقييم الأداء، وفيما يلي توضيح لكل محور من هذه المحاور:

أولاً: أسس تقييم أداء عضو هيئة التدريس

يجب أن تبني عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس على عدد من الأسس السليمة لضمان صحة وواقعية النتائج، يوضحها إيهاب إمام (٢٠٠٨: ٣٣٥) فيما يلي:

- المشاركة: يجب أن يشارك عضو هيئة التدريس في عملية تقييم نفسه عن طريق التقييم الذاتي بالإضافة لكل من له علاقة بعملية التقييم كالطالب والزملاء ورئيس القسم.
- الجماعية: يجب أن يتم تقييم عضو هيئة التدريس بشكل جماعي بحيث يشارك فيه أكثر من مقيم، ولا ينفرد به مقيم واحد برأي فيفقد التقييم موضوعيته.
- الواقعية: أن يراعى في تقييم عضو هيئة التدريس واقع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة والظروف الإدارية بالجامعة.
- الشمول: لا بد أن يراعى في تقييم عضو هيئة التدريس مبدأ الشمول، بحيث لا ينحصر الاهتمام على جانب أو أكثر من جوانب المهنة دون سواه.

- الاستمرار: ألا تتقيد عملية التقييم بفترة معينة تتوقف أو تنتهي بعدها، ويجب أن يكون التقييم مستمرا في مواقف مختلفة من العمل وفي أوقات متعددة.
- التكامل: يجب أن تتكامل المعلومات المراد استخدامها في التقييم مع التركيز على المعلومات المتوفرة عن عضو هيئة التدريس في مختلف جوانب مهنته لكي تكمل بعضها بعضاً.

ثانياً: مجالات تقييم أداء عضو هيئة التدريس

إن تحقيق أهداف التعليم العالي يعتمد بالدرجة الأولى على نجاح عضو هيئة التدريس في أداء المهام المطلوبة منه، والتي تمثل مجموعة من الأنشطة السلوكية التي يتوقع أن يقوم بها عضو هيئة التدريس، فهو يعتبر دعامة أساسية للتعليم الجامعي، إذ يتوقف تحقيق أهداف الجامعة والأنشطة المنوطة بها على جودة وكفاءة أدائه، وتتمثل المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس في ثلاث أنشطة رئيسية والتي يتم بناء عليها تقييم أدائه فيها، والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع.
ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

(أ) التدريس:

يعد التدريس المتميز الجانب الأهم عند تقييم نشاط عضو هيئة التدريس ويحتل المكانة الأولى على سلم الأولويات، فالأستاذ الجامعي أساس نجاح العملية التعليمية بما يقدمه من مادة علمية وما يستخدمه من أنشطة تعليمية و خبرات تربوية و قدرته على تفاعل الطلاب معها و من ثم الارتقاء بالمستوى العلمي لهم، وقد هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس وتقييمه و تطويره ومنها دراسات : (Seldin, P. (1998) – محمد المخلافي (٢٠٠٢) – جمال الدهشان وجمال السيبي (٢٠٠٤) – أحمد كنعان (٢٠٠٥) – نافذ رشيد (٢٠٠٥) – هاشم السامرائي وأحمد شمسان (٢٠٠٥) – أحمد عبد الرازق (٢٠٠٦) – يوسف أبو حميدان و ساري سواقد (٢٠٠٨)، وقد خلصت هذه الدراسات إلى تقديم مجموعة من المؤشرات والمعايير التي تقيس جودة أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ومنها:

- التوصيف الملائم للمقرر الدراسي بما يضمن شموليته وحدثه ومناسبته للطلاب.
- الاستخدام الفعال لطرق التدريس و أساليب التعلم المختلفة.
- التمكن من مادة التخصص و عمق المعرفة بها.
- عرض المادة العلمية بطريقة جذابة مشوقة تثير التفكير.
- الطلاقة في عرض الأفكار والقدرة على التعبير عنها.
- استخدام نتائج البحوث في الارتقاء بالتدريس.
- المعرفة بطبيعة وخصائص الطلاب والتعامل مع الفروق الفردية بينهم.
- تشجيع استقلالية الطلاب وإتاحة الفرصة للمشاركة بمعارفهم و خبراتهم وجعلهم محور التعلم.
- إكساب الطلاب القدرة على تحمل المسؤولية و التفكير الناقد و التعلم مدى الحياة.
- التواصل و التفاعل مع الطلاب وخلق جو من الثقة و التعاون بينهم.
- تشجيع الطلاب على استخدام مصادر التعلم المختلفة.
- الوعي بأحدث وسائل و تقنيات التعليم و التكنولوجيا والقدرة على استخدامها.
- تقويم تعلم الطلاب بأساليب مناسبة وطرق موضوعية.
- المشاركة في تطوير المقررات الدراسية بشكل فعال.

(ب) البحث العلمي:

يعد البحث العلمي أحد أساسيات وظائف عضو هيئة التدريس، لذلك تركزت الجامعات منذ تأسيسها على وظيفة البحث العلمي وأهميته لزيادة المعرفة الإنسانية وخدمة العالم والمجتمع المحلي وحل قضاياهم ومشكلاته.

ويتم تقييم الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس في الجامعات من خلال مجموعة من المؤشرات يمكن عن طريقها الحكم على جودة الأداء البحثي ، منها ما هو كفي يعبر عن

الجودة و النوعية ومنها ما هو كمي يعبر عن العدد و الكمية، يوضحها كل من ضياء الدين زاهر (٢٠٠٠) و ابتهام الحديثي (٢٠٠٧) و Vaughn, J. (2002) فيما يلي:
- المنشورات العلمية كماً وكيفاً، سواء كان ذلك بحوثاً ودراسات علمية أو كتباً متخصصة، أو فصولاً من كتب أو مقالات عامة أو تخصصية. في مجالات أكاديمية محكمة ومشهود لها، باعتبار ذلك كله أمر دال على المكانة البحثية التي يتمتع بها مقدمه.
- التقدير والاعتراف العلمي، ويتضمن ذلك الإنجاز المعترف به ومكانة عضو هيئة التدريس في جامعته وصلته بغيره من المتميزين من أقرانه في جامعات أخرى، والجوائز الشرفية والمنح وعضوية الجمعيات العلمية.
- براءات الاختراع وعضوية الجمعيات المهنية وحضور المؤتمرات العلمية ورئاسة مجالس تحرير دوريات علمية متميزة أو عضويتها وتحكيم البحوث بالجامعات الأجنبية.
- فهرس الإشارات المرجعي Science Citation Index والذي يقوم على افتراض مؤداه أن عدد الإشارات تمثل الأهمية العلمية النسبية أو النوعية للأوراق العلمية في كل حقل من حقول المعرفة.

- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو مناقشتها.
- إجراء البحوث الممولة من جهات داخلية أو خارجية.
- إجراء مشروعات البحوث البيئية ذات التخصصات المتداخلة.
- المشاركة في حلقات البحث للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

(ج) خدمة الجامعة والمجتمع:

يشكل إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة ومجتمعه المهني واحداً من العناصر الثلاثة المهمة في تقييم أدائه، والمقصود بالخدمة هنا ما يقدمه عضو هيئة التدريس تكليفاً أو تطوعاً من خدمات في مجال اختصاصه أو حسب إمكاناته وخبراته، تسهم في بناء وتطوير الجامعة والإيفاء بمتطلبات إدارتها وفي تطوير ورقي المجتمع الذي ينتمي إليه، فمسؤولية الجامعة اليوم لم تعد قاصرة على تخريج الطلاب أو على نشر البحوث والدراسات وإنما تجاوزته للمساهمة في خدمة مجتمعاتها المحلية وتنمية البيئة المحيطة بها والتصدي لمشكلاتها والإسهام في حل المعضلات التي تواجه الأجهزة المدنية التي تعمل وتتعامل معها.
وقد خلصت دراسات : (2000) - Hawthome, E. (2001) - Holland, B. (2002) - Bepko, G. (2002) - Sapp, A. (2002) - إبراهيم السمدوني وسهام أحمد (٢٠٠٥) إلى مجموعة مؤشرات ومعايير تقيس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة الجامعة والمجتمع منها:

- إجراء البحوث التطبيقية لصالح المؤسسات والمنظمات الجماهيرية.
- الانتقال من تسويق ما يتم إنتاجه من خدمات، إلى إنتاج ما يجب تسويقه.
- القدرة على جذب الاستثمارات والمشروعات لصالح الجامعة.
- إنشاء علاقة شراكة مع منظمات المجتمع.
- توعية أفراد المجتمع بقضايا العصر من خلال الآليات المختلفة.
- القيام بزيارات ميدانية لمنظمات المجتمع، وتقديم البرامج والقوافل التثقيفية والتعليمية والخدمية.
- تقديم الاستشارات المهنية لحل مشكلات مؤسسات المجتمع.
- المشاركة الفاعلة في الجمعيات المهنية المحلية والعالمية.
- تقديم الخدمات المباشرة للجامعة والمجتمع و المهنة التي ينتمي إليها.
- تبسيط نتائج البحوث وتقديمها في نشرات مبسطة للجهات المستفيدة.
- الإعلان عن خدمات الجامعة عبر الإنترنت.

ثالثاً: أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

هناك أساليب متعددة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس يمكن إجمالها فيما يلي:

(ج) تقييم رؤساء العمل Supervisory Assessment:

يعد تقييم رؤساء العمل كرئيس القسم وعميد الكلية لأداء عضو هيئة التدريس بحكم مسؤولياتهم ومراكزهم الإدارية دوراً هاماً في عملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، ويرى (Seldin, P. (1999: 230) "أن تقييم رئيس القسم يأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بين أساليب التقييم، وينبغي على رئيس القسم أن يوفر جواً من الألفة والثقة بين أعضاء هيئة التدريس لتحسين إنتاجية القسم، ويحتاج رئيس القسم وأعضاء إلى الدعم والحماية المتبادلة"، و يذكر عطا الله محمود (٢٠٠٦: ٣٠٦) بعض الضوابط التي يمكن أن تسهم في نجاح هذه الطريقة و منها الإيمان الكامل بأهمية التقييم من قبل الرؤساء و الأعضاء، توفر الخبرة اللازمة لرؤساء العمل، إلمام الطرفين بآليات التقييم الضرورية مثل عدد مرات الملاحظة و أهدافها و توقيتها و نتائجها، ومع ذلك فإن دراسة خالد الصرايرة (٢٠١١) توضح أن هذا الأسلوب يشتمل على بعض السلبيات منها الاعتماد على قرار عميد الكلية أو رئيس القسم منفرداً في تقييم أداء عضو هيئة التدريس، الذي قد يكون متأثراً بالانطباع الشخصي أو حديث الزملاء أو الطلاب عن عضو هيئة التدريس.

(د) التقييم الذاتي لأداء عضو هيئة التدريس Self-Assessment :

يعتبر التقييم الذاتي من أساليب التقييم التي تتبعها كثير من الجامعات حيث يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه عملية تقييم فاعليته التدريسية أثناء المحاضرات، فالتقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس يستند إلى أن مهارات الأفراد واستعداداتهم العقلية تساعد على نقد الذات دوماً لمواصلة التعلم، وتهدف الجامعات من وراء استخدام التقييم الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعويد على النقد الذاتي، وذلك من خلال تشخيصه لنقاط الضعف والقوة في ممارساته التدريسية بهدف تحسين مستوى أدائه التدريسي، ومن ثم تطوير أدائه المهني. ويشير محمد الصاوي (٢٠٠٦: ٣٣٠) إلى أن هناك عدة طرق لتطبيق هذا الأسلوب منها استخدام نماذج تقييم مقننة يقوم بتعبئتها عضو هيئة التدريس، أو تسجيل أنشطة فيديو تتعلق بالأنشطة التدريسية، وتحليل هذه الأدوات و التوصل إلى حكم ذاتي عن مدى كفاءة العضو. إلا أن هذا الأسلوب قد يكون له بعض الجوانب السلبية، منها ما ذكرته دراسة وفاء عبد الرازق (٢٠٠٤: ٤٠) من أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التي يعطيها لهم الطلاب، ولا يمكن الاعتماد على هذه الطريقة وحدها في ترقية أعضاء هيئة التدريس.

(هـ) التقييم القائم على المعايير Standard-Based Assessment:

يأتي هذا النوع من التقييم استجابة لتأثير السياسات المحاسبية القائمة على المعايير في عمليتي التعليم والتعلم، ومن المتوقع أن يؤدي التقييم القائم على المعايير دوراً هاماً في السياسة التعليمية حيث يعمل كأداة لتحسين التعلم، وفي الوقت نفسه كمقياس لهذا التحسن، ويتطلب هذا النوع من التقييم رصد مجموعة من الأدلة التي تستخدم كمقياس للحكم على أداء معين أو إنتاج معين، ويتضمن إرشادات واضحة لما يجب النظر إليه عند القيام بالتقييم، وتسمى هذه الأدلة مؤشرات الأداء، وهي الأدلة الفعلية على الأداء التي تبرهن بما لا يقبل الشك مدى استيعاب المتعلم لما تعلمه ومدى قدرته على استخدامه وتوظيفه.

وفي ضوء ذلك قامت بعض الدراسات بوضع مجموعة من المعايير المحددة التي يمكن من خلالها تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، ومنها دراسات: محمد نصر (٢٠٠٥) - محمد الشافعي (٢٠٠٦) - ليلي المزروع (٢٠٠٧) - عماد أبو الرب وعيسى فداة (٢٠٠٨)، وقد خلصت نتائج تلك الدراسات إلى أن التقييم الفعال لأداء عضو هيئة التدريس لا يتأتى إلا بتوافر المعايير المحددة الواضحة لمحاولة إعطاء تقدير كمي لمستوى أدائه مما يحقق جودة الأداء حيث الأساس الذي يمكن الجامعة من الحصول على الاعتماد الأكاديمي، كما أوصت هذه الدراسات بضرورة استخدام نتائج التقييم من قبل الجامعة لوضع الخطط اللازمة لتطوير الأعضاء أكاديمياً ومهنياً.

رابعاً: **خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس***: استفاد البحث الحالي من خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في مجال تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ففي بعض جامعات المملكة العربية السعودية - **جامعة الملك سعود**- يتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس باستخدام تقييم كل من رئيس القسم والطلاب من خلال نموذج معد لهذا الغرض، بينما في **جامعة الملك عبد العزيز** يتم استخدام الملف الأكاديمي لرصد أنشطة عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث وخدمة الجامعة والمجتمع إلى جانب تقييم الطلاب، أما في **جامعة أم القرى** فيتم استخدام أسلوب تقييم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس في نهاية كل فصل دراسي، ومن الملاحظ أن كل جامعة من جامعات المملكة لها أسلوبها الخاص في تقييم الأداء، ولا يوجد نظام تقييم موحد على مستوى جامعات المملكة يشمل المجالات الثلاثة للتقييم.

وبالنظر إلى **جامعة عدن** باليمن فيتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس عن طريق مركز التطوير الأكاديمي باستخدام ملف إنجاز عضو هيئة التدريس في المجالات الثلاثة، حيث يتم تقييم الأداء وفقاً للتوصيف الوظيفي والواجبات التدريسية و البحثية وخدمة المجتمع من خلال معايير محددة، ويشارك في عملية التقييم كل من عميد الكلية ورئيس القسم، و العضو ذاته، و الزملاء والطلاب.

وفي **جامعة قطر** فيتم تقييم الأداء باستخدام دليل تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية الذي يتضمن سجلات الرصد المشتملة على المجالات الثلاثة وفقاً لمعايير محددة لكل مجال، بالإضافة إلى سجلات التقييم الذاتي و رأي رئيس القسم والزملاء والطلاب، ويتم تطبيق هذا التقييم مرة واحدة كل عام أكاديمي.

أما في **جامعات الإمارات العربية المتحدة** يتم تقييم الأداء باستخدام ملف إنجاز عضو هيئة التدريس في المجالات الثلاثة وفقاً لمعايير محددة لكل مجال ، وكذلك التقييم من قبل رئيس القسم العلمي، و عميد الكلية ويتم التقييم سنوياً في نهاية العام الدراسي وفقاً للخطة المقدمة من العضو والأدلة على تنفيذ عناصره.

وفيما يتعلق بالجامعات الأجنبية ففي **Indiana University Southeast** يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس باستخدام التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس من خلال ملف الإنجاز، والتقييم السنوي لرئيس القسم و عميد الكلية والزملاء في المجالات الثلاثة وفقاً لمعايير محددة لكل مجال.

أما في **Central Florida University** يتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس في المجالات الثلاثة في سياق تطوير أهدافهم المهنية واهتماماتهم الذاتية من خلال معايير لكل مجال، ويتم التقييم كل ثلاث سنوات متتالية.

وبالنظر إلى **Marshall University** فيتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس من قبل رئيس القسم ثم عرض تقرير عن أدائه في المجالات الثلاثة على عميد الكلية والهيئات الإشرافية في الجامعة، عن طريق استمارات معدة سلفاً لكتابة التقارير فيها، بالإضافة إلى تقييم الطلاب.

ويتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس في **Liverpool University** عن طريق المقابلة السنوية مع رئيس القسم والذي يتم على جميع المستويات الأكاديمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) مع تقديم نموذج للتقييم الذاتي للعضو في المجالات الثلاثة ، ويتم تطبيق هذا النظام سنوياً، كما يساند نظام التقييم إجراء تدريب ملائم للوفاء باحتياجات الأعضاء المطلوبة من خلال التقييم.

أما في **New York State University** يتم التقييم من خلال معايير خاصة لكل جانب من الجوانب الثلاثة بالإضافة إلى بعض المعايير العامة مثل القدرة على تحمل المسؤوليات المهنية و الوعي بالأهداف الجامعية.

* انظر تلك الجامعات في قائمة المراجع.

وأخيراً في **Kennesaw State University** يتم التقييم في المجالات الثلاث من خلال ملف الإنجاز لكل عضو هيئة التدريس، حيث يوضح من خلاله كيف أن الإنجاز الأكاديمي والتنمية المهنية المستمرة تؤثر وتدعم أنشطته في المجالات التي يتم تقييمها، ويتم التقييم سنوياً لعضو هيئة التدريس، حيث يقدم العضو للترقية بناء على تقييم ثلاث سنوات متتالية، ثم ست سنوات متتالية، ثم التقييم و المراجعة لأعضاء هيئة التدريس في السنة التاسعة للتقييم بهدف التثبيت في الكلية، ثم مراجعات ما بعد التثبيت كل خمس سنوات.

ومن خلال عرض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس تمت الإجابة على السؤال الأول من أسئلة البحث.

الواقع الفعلي لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

يعتمد تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على مجموعة من القواعد - وفقاً لللائحة الصادرة عن وزارة التعليم العالي .

ومن خلال تحليل ما ورد باللائحة في عمومها، و العناصر المكونة لها، يمكن توضيح الجوانب الإيجابية المميزة لها فيما يلي:

١- اعتماد قواعد الترقيات على أهداف محددة تهدف إلى الارتقاء بعضو هيئة التدريس من خلال رفع مستوى البحث العلمي وتطبيقاته، ورفع الكفاءة الأكاديمية والبحثية والوظيفية لعضو هيئة التدريس.

٢- التقييم عن طريق لجان علمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقي من خلال وضع نظام للتحكيم العلمي للمتقدمين لشغل الوظائف بما يضمن حياد وموضوعية وكفاءة اللجان العلمية والمحكمين.

٣- خضوع أعمال اللجان و المحكمين لإطار عام يؤكد على توحيد مقاييس التقييم وتطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم ومن ثم ضمان الموضوعية و العدالة.

٤- يشمل تقييم أداء عضو هيئة التدريس ثلاثة جوانب هي: الأنشطة الطلابية- الأنشطة البحثية - الأنشطة الجامعية، ويتضمن كل جانب منها عدداً من العناصر التي يُقِيم عضو هيئة التدريس في ضوءها وفقاً لما تحدده الجامعة كمعايير قياسية أكاديمية لها. كما أن هناك بعض الجوانب التي تعبر عن أوجه قصور وعدم مسابرة للاتجاهات العالمية المعاصرة، ويمكن بيان تلك الجوانب في النقاط التالية:

١- أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يستهدف المدرسين والأساتذة المساعدين دون الأساتذة، وهذا ما تم التوصل إليه صراحة في صدر اللائحة، حيث إن الهدف كما هو واضح إذن وضع قواعد لترقيات المدرسين والأساتذة المساعدين حيث لا يخضع من هم في درجة أستاذ للترقي. و هناك فرق ظاهر بين تقييم الأداء الشامل وتقييم أداء محدد بهدف الترقى. فتقييم الأداء عملية مستمرة لا تتوقف عند درجة علمية معينة يصل إليها أعضاء هيئة التدريس. وذلك من شأنه أن يوقف عملية الارتقاء بالأداء لمن يصل إلى درجة الأستاذية طالما أنه ليس مطالباً بترقية أدائه. ولعل ذلك هو السبب الرئيس لمطالبة جميع أعضاء هيئة التدريس بتقديم ما يعرف بتقرير أداء لوزارة التعليم العالي .

٢- اقتصر تقييم الأداء فعلياً على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، حيث يمثل الأساس في هذا التقييم (٦٠% من الدرجة الكلية)، فالبحث العلمي هو الشغل الشاغل للمدرسين والأساتذة المساعدين في الجامعات، وعندما يتم وفاؤهم بنشر العدد المقرر من الأبحاث فإن ذلك يخول لهم التقدم للترقية. وإذا لم يتم وفاؤهم بذلك فليس هناك من يسأل عن المناشط الأخرى للأداء كالتدريس وخدمة الجامعة والمجتمع (٣٠% للجانبين معاً)، وكان أداءهم

* تم الاعتماد في عرض المعلومات الواردة بهذا الجزء على النسخة النهائية لللائحة قواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والمساعدين الصادرة عن وزارة التعليم العالي، في الدورة العاشرة، ٢٠٠٨-٢٠١١. انظر: ملحق (١).

* انظر: ملحق (٢) تقرير ذاتي عن أنشطة وإنجازات عضو هيئة التدريس.

الفعلي يتمثل فقط في البحث العلمي. فهناك من لم يتقدم للترقية لسبب أو لآخر فيظل في درجته العلمية دون مؤشرات تُذكر من هنا أو هناك من تقييم لأدائهم التدريسي وخدمة الجامعة والمجتمع.

٣- معظم ما جاء في اللائحة من عناصر أو معايير للتقييم شكلي. فمدى التفاعل مع الطلاب كعنصر من عناصر تقييم التدريس كيف يتم الكشف عنه، وكيف يوفر عضو هيئة التدريس دليلاً عليه. وتدريس مقررات مرحلة الدراسات العليا كعنصر رئيس يمكن أن يقتصر في جزء منه على من هم في درجة معينة من أعضاء هيئة التدريس وهم الأساتذة، أو الأساتذة المساعدين، حيث في كثير من الأحيان لا ينطبق ذلك على المدرسين الذين غالباً ما لا تسند لهم تدريس مقررات الدراسات العليا.

٤- إن معظم عناصر التقييم التي اشتملت عليها اللائحة بها شكليات واضحة، كما يتميز بعضها بالعمومية وعدم التجديد. فمناج وحددة الجودة التي تستهدف الكشف عن رأي الطلاب في المقرر وتدريسه على سبيل المثال لا وجود لها في معظم الجامعات، كما أن وحدة الجودة ذاتها ليس لها من الفعالية والكفاءة ما يجعل الثقة بها مؤهلاً لوضعها كعنصر في تقييم الأداء. والمشاركة في تعديل وتطوير اللوائح والمساهمة في إنشاء المعامل دليل أيضاً على عمومية تلك العناصر وعدم تحديدها.

وفي ضوء ما سبق تمت الإجابة على السؤال الثاني من أسئلة البحث المتعلق بالوضع الحالي لتقييم أداء عضو هيئة التدريس.

الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

استهدفت الدراسة الميدانية التوصل إلى أداة صادقة وثابتة تصلح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وتطبيق هذه الأداة على عينة من أعضاء هيئة التدريس للوقوف على آرائهم فيما يتعلق بمكونات الأداة [نموذج ملف الإنجاز (البورتفوليو) -استبانة الأداء التدريسي]. وقد اعتبر هذا التطبيق بمثابة تجريب للأداة، واستفتاء على رأي أعضاء هيئة التدريس فيها، وإمكانية تطبيقها واستخدامها، وفيما يلي مراحل إجراء الدراسة الميدانية:

١- بناء أداة البحث:

لما كان الهدف التوصل إلى مجموعة من المعايير التي تصلح لتقييم الأداء المتكامل لأعضاء هيئة التدريس. فقد قام البحث بالكشف عن أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات، من خلال أسس تقييم الأداء ومجالات تقييم الأداء وأساليب التقييم وخبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في هذا الصدد، من أجل التعرف على أهم ما تم استخدامه في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس من عناصر ومعايير، والاستفادة من هذه التوجهات بعد تحليلها وتقييمها واختيار الغالب المتكرر منها وتكييفها مع واقع الجامعات المصرية في بناء الأداة.

وقد توصل البحث إلى وضع صورة أولية للأداة* تكونت من الآتي:

المعلومات البيوجرافية: وهي تشتمل على بيانات خاصة بعضو هيئة التدريس، والتي تحدد المتغيرات المستخدمة في البحث ونحوي ما يلي: (الاسم / الجنس/ القسم / الكلية / الجامعة التي يعمل بها/ التخصص العام/ التخصص الدقيق/ الدرجة العلمية/ جهة الحصول على درجة الدكتوراه).

الجزء الأول: يحوي مكونات ملف الإنجاز ويُقصد به في البحث الحالي: السجل الأكاديمي البنائي Constructive Academic Record الذي يتضمن الأعمال المنتقاة Selected works التي تشير إلى جهود عضو هيئة التدريس بالجامعة في المجالات الثلاثة وهي: التدريس (يشتمل على ٩ عناصر)، والبحث العلمي (يشتمل على ١٣ عنصر)، وخدمة الجامعة والمجتمع (يشتمل على ١٢ عنصر).

* ملحق (٣) الصورة الأولية لاستمارة استقصاء حول نموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

أما الجزء الثاني: فهو عبارة عن استبانة لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، والذي يمكن للجنة المنوطة بتقييم الأداء تطبيقه من خلال الزيارات الصفية لعضو هيئة التدريس أثناء قيامه بالعمل ، وقد اشتملت الاستبانة على (٣٧) بنداً موزعة على (٧) محاور كالتالي:

- المحور الأول: مخرجات ونواتج التعلم ويشتمل على العبارات من (١) إلى (٣).
 المحور الثاني: طرق التدريس ويشتمل على العبارات من (٤) إلى (٨).
 المحور الثالث: بيئة التعلم ويشتمل على العبارات من (٩) إلى (١٩).
 المحور الرابع: المعرفة بالطلاب ويشتمل على العبارات من (٢٠) إلى (٢٣).
 المحور الخامس: المادة العلمية ويشتمل على العبارات من (٢٤) إلى (٢٦).
 المحور السادس: التقييم ويشتمل على العبارات من (٢٧) إلى (٣٣).
 المحور السابع: المعايير المهنية ويشتمل على العبارات من (٣٤) إلى (٣٧).
٢- ضبط الأداة:

- صدق الأداة: تم توزيع الأداة على مجموعة من المحكمين* وعددهم (٢١) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة، وذلك بهدف التعرف على آرائهم في مدى مناسبة استمارة الاستقصاء وبنودها لمعايير تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس، وقد طلب من السادة المحكمين إبداء رأيهم الذي يتفق ووجهة نظرهم في كل من : درجة الموافقة على بنود الأداة ، درجة انتماء البند للمحور الذي يندرج تحته ، ومدى مناسبة صياغة البند ، مع طلب اقتراح صياغة جديدة في حالة عدم مناسبة الصياغة.

وبعد ورود الاستمارات التي تم استجابة السادة المحكمين لها، تم تحليل ما ورد بها، وبناء على التغذية الراجعة التي تم الحصول عليها، تم إجراء تعديلات في صياغة بعض العبارات، ومن ثم أصبحت الأداة قابلة للتطبيق للتعامل معها إحصائياً توطئة لاختبار ثباتها.
- ثبات الأداة: تم حساب معامل ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١) معاملات ثبات أداة الدراسة بمحورها بطريقة الاتساق الداخلي

م	المحور	درجة الفا كرونباخ
١	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام ملف الإنجاز محور التدريس.	٠.٨٨١
٢	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام ملف الإنجاز محور البحث العلمي.	٠.٩٤٧
٣	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام ملف الإنجاز محور خدمة الجامعة والمجتمع	٠.٩٥١
٤	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام ملف الإنجاز ككل.	٠.٩٧٤
٥	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) محور مخرجات و نواتج التعلم.	٠.٧٤٥
٦	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) محور طرق التدريس.	٠.٨١٨
٧	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) محور بيئة التعلم.	٠.٩٣٨
٨	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) التعامل مع الطلاب.	٠.٩٥٩
٩	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) محور المادة العلمية.	٠.٨٨٤
١٠	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) محور التقييم.	٠.٩٢٥
١١	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) محور المعايير المهنية.	٠.٧٥٥
١٢	معايير أداء عضو هيئة التدريس باستخدام (الاستبانة) ككل.	٠.٩٧٨

ينضح من الجدول الاتساق بين محاور الأداة والأداة ككل بمعاملات ثبات مرتفعة مما يعطى مؤشراً قوياً دالاً على ثبات الأداة، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها تم التوصل إلى الصورة النهائية للنموذج المقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

* ملحق (٤) أسماء السادة المحكمين.

* ملحق (٥) نموذج مقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٣- تطبيق الأداة على عينة البحث:

طبقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**، فقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعام الجامعي ٢٠٠٩/٢٠١٠ (٤٦١٦٩) عضواً، منهم (١٤٣٤١) أستاذ، و(١١١٠٣) أستاذ مساعد، و(٢٠٧٢٥) مدرس، ولتحديد حجم عينة الدراسة تم الاعتماد على أسلوب الرابطة الأمريكية، فقد تم سحب عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع طبقاً لمعادلة "Krejcie and Morgan (1970)". (Marguerite, G. & Others, 2006: 146)

$$S = \frac{X^2 NP (1 - P)}{d^2 (N - 1) + X^2 P (1 - P)}$$

حيث أن:

S = عدد أفراد العينة.

N = جملة عدد أفراد مجتمع الدراسة.

X² = قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية = ١ وتكون (٣.٨٤١) عند مستوي ثقة ٩٥%.

P = نسبة المجتمع الجدولية أقصى حد ممكن لحجم العينة المطلوبة وهي تساوي (٠.٠٥).

d² = مستوي الدلالة (٠.٠٥) أو درجة الدقة كما يعكسها الخطأ المسموح به. وبالتطبيق في المعادلة السابقة:

$$N = \frac{(3841) (46196) (05) (1-05)}{(005) (46196-1) + 3841(05) (1-05)}$$

$$N = 380.94 \approx 381$$

ومن ثم يتضح أن عدد أفراد العينة يجب ألا يقل عن (٣٨١) فرداً بنسبة ثقة ٩٥% وبمعنوية ٠.٠٥، وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٥٢٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، من تخصصات مختلفة بالجامعات المصرية، لا سيما من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد المنزلي بجامعات المنوفية وحلوان والأزهر، من مختلف الأقسام، وذلك خلال الفترة من ديسمبر ٢٠١٢ وحتى فبراير ٢٠١٣.

٤- تجميع البيانات:

تم تجميع عدد (٣٨٩) استمارة عضو هيئة تدريس مستوفاة من المجموع الكلي (٥٢٦)، ثم تفرغ البيانات في جداول، تمهيداً لمعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة الميدانية والكشف عن الفروق بين أفراد العينة في ضوء متغيرات البحث، باستخدام اختبار (ت) غير المعتمد Independent Samples t-test في حالة متغيرات [جهة الحصول على درجة الدكتوراه (داخل مصر - خارج مصر) - الجنس (ذكور - إناث) - التخصص (نظري - عملي)] نظراً لكونها متغيرات ثنائية، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ف) One way ANOVA في متغير الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) نظراً لكونه متغير ثلاثي، وفيما يلي عرض لهذه النتائج و التحقق من الفروض للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث:

- اختبار صحة الفرض الأول:

للتحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على «لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً للدرجة العلمية»، تم استخدام اختبار (ف) وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢) دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة بحسب متغير الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)

** الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (مارس ٢٠١٢): مصر في أرقام.

مجلة الاقتصاد المنزلي، مجلد ٢٣ . العدد الأول . ٢٠١٣

المحاور	الدرجة العلمية	N	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
مجموع ملف الإنجاز	مدرس	189	111.93	10.27	34.197	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	98.62	20.21		
	استاذ	96	111.43	11.47		
	الإجمالي	389	108.25	15.03		
مجموع الاستبانة	مدرس	189	213.69	19.20	35.249	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	185.88	42.44		
	استاذ	96	212.10	24.39		
	الإجمالي	389	205.86	30.81		
مجموع البيانات العامة	مدرس	189	16.85	1.70	13.479	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	15.73	2.38		
	استاذ	96	16.89	1.70		
	الإجمالي	389	16.56	1.96		
مجموع التدريس	مدرس	189	24.88	2.69	32.238	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	21.88	4.27		
	استاذ	96	24.81	2.95		
	الإجمالي	389	24.06	3.50		
مجموع البحث العلمي	مدرس	189	31.05	3.77	35.755	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	31.05	7.79		
	استاذ	96	36.05	4.45		
	الإجمالي	389	34.80	5.75		
مجموع خدمة الجامعة والمجتمع	مدرس	189	33.96	3.11	28.838	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	29.96	6.85		
	استاذ	96	33.68	3.49		
	الإجمالي	389	32.82	4.81		
مجموع مخرجات وتوابع التعلم	مدرس	189	8.31	1.04	29.189	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	7.10	1.96		
	استاذ	96	8.18	1.01		
	الإجمالي	389	7.95	1.43		
مجموع طرق التدريس	مدرس	189	13.76	1.87	25.403	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	11.83	3.13		
	استاذ	96	13.70	2.19		
	الإجمالي	389	13.23	2.49		
مجموع بيئة التعلم	مدرس	189	30.51	3.22	33.200	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	26.14	6.56		
	استاذ	96	29.92	3.90		
	الإجمالي	389	29.20	4.86		
مجموع التعامل مع الطلاب	مدرس	189	10.69	1.71	17.074	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	9.32	2.70		
	استاذ	96	10.73	1.93		
	الإجمالي	389	10.33	2.15		
مجموع الهادة العلمية	مدرس	189	8.52	0.93	26.268	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	7.25	2.24		
	استاذ	96	8.40	1.36		
	الإجمالي	389	8.15	1.58		
مجموع التقويم	مدرس	189	19.19	2.48	23.515	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	16.63	4.57		
	استاذ	96	19.19	2.90		
	الإجمالي	389	18.50	3.44		
مجموع المعايير المهنية	مدرس	189	10.78	1.28	29.467	0.001 دالة
	استاذ مساعد	104	9.00	2.81		
	استاذ	96	10.57	1.95		
	الإجمالي	389	10.25	2.10		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة في أغلبية محاور نموذج التقويم والدرجة الكلية بحسب الدرجة العلمية لصالح فئة المدرسين، ومن ثم يرفض الفرض الأول، ويمكن تفسير ذلك أن المدرسين هم في بداية عهدهم بالممارسة الفعلية للتدريس، وأيضاً في بداية عهدهم بتكوين

ملفات إنجازاتهم، فهم يريدون أن يثبتوا أنفسهم ويظهروا كفاءاتهم في هذا الصدد ، ومن ثم فهم يوافقون على هذه البنود في محاولة منهم لإتمامها وإظهار كفاءتهم في القيام بها. ومن هنا فإن المدرسين أكثر من غيرهم حرصاً على التأكيد على أهمية البنود الواردة في الاستبانة بكل الجوانب التي من شأنها أن تجود أدائهم ولا يرغبون في رفض أي بند حتى لا يقال عنهم أنهم غير مستعدين لإدائه أو أنهم يجدون صعوبة في تنفيذه.

- اختبار صحة الفرض الثاني:

وللتحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص على «لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً لجهة الحصول على درجة الدكتوراه»، تم استخدام اختبار (ت) وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة بحسب متغير جهة الحصول على درجة الدكتوراه (داخل مصر - خارج مصر)

المحاور	جهة الحصول على الدكتوراه	N	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
مجموع ملف الإنجاز	داخل مصر	314	106.65	15.68	-4.380	0.001 دالة
	خارج مصر	75	114.92	9.34		
	الاجمالي	389	108.25	15.03		
مجموع الاستبانة	داخل مصر	314	202.77	32.19	-4.136	0.001 دالة
	خارج مصر	75	218.81	19.54		
	الاجمالي	389	205.86	30.81		
مجموع البيانات العامة	داخل مصر	314	16.40	2.04	-3.378	0.001 دالة
	خارج مصر	75	17.24	1.44		
	الاجمالي	389	16.56	1.96		
مجموع التدريس	داخل مصر	314	23.67	3.64	-4.693	0.001 دالة
	خارج مصر	75	25.72	2.13		
	الاجمالي	389	24.06	3.50		
مجموع البحث العلمي	داخل مصر	314	34.18	5.98	-4.487	0.001 دالة
	خارج مصر	75	37.41	3.62		
	الاجمالي	389	34.80	5.75		
مجموع خدمة الجامعة والمجتمع	داخل مصر	314	32.41	5.06	-3.504	0.001 دالة
	خارج مصر	75	34.55	3.07		
	الاجمالي	389	32.82	4.81		
مجموع مخرجات ونواتج التعلم	داخل مصر	314	7.79	1.50	-4.660	0.001 دالة
	خارج مصر	75	8.63	0.87		
	الاجمالي	389	7.95	1.43		
مجموع طرق التدريس	داخل مصر	314	12.97	2.56	-4.269	0.001 دالة
	خارج مصر	75	14.31	1.79		
	الاجمالي	389	13.23	2.49		
مجموع بيئة التعلم	داخل مصر	314	28.75	5.04	-3.721	0.001 دالة
	خارج مصر	75	31.04	3.46		
	الاجمالي	389	29.20	4.86		
مجموع التعامل مع الطلاب	داخل مصر	314	10.23	2.22	-1.985	0.048 دالة
	خارج مصر	75	10.77	1.78		
	الاجمالي	389	10.33	2.15		
مجموع الهادة العلمية	داخل مصر	314	8.00	1.67	-3.853	0.001 دالة
	خارج مصر	75	8.77	0.92		
	الاجمالي	389	8.15	1.58		
مجموع التقييم	داخل مصر	314	18.26	3.65	-2.801	0.005 دالة
	خارج مصر	75	19.49	2.14		
	الاجمالي	389	18.50	3.44		
مجموع المعايير المهنية	داخل مصر	314	10.11	2.19	-2.901	0.004 دالة
	خارج مصر	75	10.88	1.49		
	الاجمالي	389	10.25	2.10		

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة في جميع محاور نموذج التقييم و الدرجة الكلية بحسب جهة الحصول على درجة الدكتوراه لصالح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من خارج مصر ومن ثم يرفض الفرض الثاني، ويمكن تفسير وجود هذه الفروق إلى أن أولئك قد تعرضوا لخبرات أكثر وأعمق، حيث قاموا بدراسة عدد وفير من الساعات المعتمدة والتي اكتسبوا من خلالها خبرات مختلفة وعريضة، إضافة إلى تعرضهم لممارسات واقعية وحقيقية أثناء دراستهم هناك. ومما لا شك فيه أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأجنبية يقومون باستخدام ملف الإنجاز، كما أنهم يطبقون استبانات تقييم أداء الطلاب بالتدريس، ولكل هذا تأثيره على ارتباط الخريجين في هذه الجامعات بتلك الممارسات التي عايشوها فهم يحاولون تطبيق ما تعلموه، وبالتالي فقد اختلفوا عن زملائهم الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من جامعات داخل مصر.

- اختبار صحة الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث و الذي ينص على « لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً للجنس» ، تم استخدام اختبار (ت) وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة بحسب متغير الجنس (ذكور - إناث)

الدالة الإحصائية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	N	الجنس	المحاور
.0072 غير دالة	-1.805	15.29429	107.1004	229	ذكر	مجموع ملف الإنجاز
		14.52129	109.8875	160	انثى	
		15.02509	108.2468	389	الاجمالي	
0.159 غير دالة	-1.411	31.52254	204.0218	229	ذكر	مجموع الاستبانة
		29.64719	208.4938	160	انثى	
		30.80511	205.8612	389	الاجمالي	
0.364 غير دالة	-909	1.97927	16.4847	229	ذكر	مجموع البيانات العامة
		1.94491	16.6688	160	انثى	
		1.96479	16.5604	389	الاجمالي	
0.067 غير دالة	-1.836	3.65985	23.7904	229	ذكر	مجموع محور التدريس
		3.22100	24.4500	160	انثى	
		3.49688	24.0617	389	الاجمالي	
0.030 دالة	-2.174	5.93890	34.2751	229	ذكر	مجموع محور البحث العلمي
		5.38779	35.5563	160	انثى	
		5.74630	34.8021	389	الاجمالي	
0.182 غير دالة	-1.338	4.90197	32.5502	229	ذكر	مجموع محور خدمة الجامعة والمجتمع
		4.66404	33.2125	160	انثى	
		4.81052	32.8226	389	الاجمالي	
0.397 غير دالة	-.849	1.43986	7.8996	229	ذكر	مجموع محور مخرجات وتوابع التعلم
		1.42727	8.0250	160	انثى	

مجلة الاقتصاد المنزلي، مجلد ٢٣ . العدد الأول . ٢٠١٣

المحاور	الجنس	N	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
مجموع محور طرق التدريس	الاجمالي	389	7.9512	1.43418	-596	0.552 غير دالة
	ذكر	229	13.1659	2.52331		
	انثى	160	13.3188	2.44016		
مجموع محور بيئة التعلم	الاجمالي	389	13.2288	2.48741	-1.140	0.255 غير دالة
	ذكر	229	28.9607	4.91536		
	انثى	160	29.5313	4.76877		
مجموع محور التعامل مع الطلاب	الاجمالي	389	10.3316	2.15281	-380	0.704 غير دالة
	ذكر	229	10.2969	2.21815		
	انثى	160	10.3813	2.06154		
مجموع محور المادة العلمية	الاجمالي	389	8.1517	1.58281	-1.548	0.123 غير دالة
	ذكر	229	8.0480	1.66816		
	انثى	160	8.3000	1.44414		
مجموع محور التقييم	الاجمالي	389	18.5013	3.44367	-502	0.616 غير دالة
	ذكر	229	18.4279	3.56399		
	انثى	160	18.6063	3.27194		
مجموع محور المعايير المهنية	الاجمالي	389	10.2545	2.09799	-1.489	0.137 غير دالة
	ذكر	229	10.1223	2.25227		
	انثى	160	10.4438	1.84543		

يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة في جميع محاور نموذج التقييم والدرجة الكلية بحسب الجنس (ذكور - إناث) ومن ثم يقبل الفرض الثالث، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن نظرة أعضاء هيئة التدريس إلى جوانب وظيفة التدريس التي يقومون بها واحدة ومحددة، وكونهما يتعرضان لنفس مؤثرات البيئة الأكاديمية سواء الجامعة أو المجتمع أو الطلاب أو الأدوات والوسائل، أو المشاكل القائمة والنظرة المستقبلية، كما أن الفترة التي يقضيها عضو هيئة التدريس للحصول على الدرجة العلمية فترة أكاديمية طويلة ومن ثم يكون هناك تجانساً بين الذكور والإناث حيث لا تظهر الفروق الأساسية بينهما في عينة هذه الدراسة والتي ترجع إلى متغير الجنس.

- اختبار صحة الفرض الرابع:

للتحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على « لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة نحو مكونات نموذج التقييم المقترح وفقاً للتخصص»، تم استخدام اختبار (ت) وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة بحسب متغير التخصص (نظري - عملي)

المحاور	التخصص	N	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
مجموع ملف الإنجاز	نظري	224	105.4107	17.97684	-4.441	0.001 دالة
	عملي	165	112.0970	8.29283		
	الاجمالي	389	108.2468	15.02509		

مجلة الاقتصاد المنزلي، مجلد ٢٣ . العدد الأول . ٢٠١٣

0.001 دالة	-4.865	37.38707	199.5223	224	نظري	مجموع الاستبانة
		14.66435	214.4667	165	عملي	
		30.80511	205.8612	389	الاجمالي	
0.004 دالة	-2.928	2.24919	16.3125	224	نظري	مجموع البيانات العامة
		1.43401	16.8970	165	عملي	
		1.96479	16.5604	389	الاجمالي	
0.006 دالة	-2.746	3.99054	23.6473	224	نظري	مجموع محور التدريس
		2.59303	24.6242	165	عملي	
		3.49688	24.0617	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-4.474	6.82390	33.7098	224	نظري	مجموع محور البحث العلمي
		3.31075	36.2848	165	عملي	
		5.74630	34.8021	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-5.347	5.78035	31.7411	224	نظري	مجموع محور خدمة الجامعة والمجتمع
		2.35563	34.2909	165	عملي	
		4.81052	32.8226	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-4.628	1.65872	7.6696	224	نظري	مجموع محور مخرجات ونواتج التعلم
		.93269	8.3333	165	عملي	
		1.43418	7.9512	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-4.223	2.88671	12.7813	224	نظري	مجموع محور طرق التدريس
		1.63159	13.8364	165	عملي	
		2.48741	13.2288	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-4.314	5.83685	28.3036	224	نظري	مجموع محور بيئة التعلم
		2.63396	30.4061	165	عملي	
		4.85755	29.1954	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-3.694	2.54113	9.9911	224	نظري	مجموع محور التعامل مع الطلاب
		1.34571	10.7939	165	عملي	
		2.15281	10.3316	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-5.294	1.90581	7.7991	224	نظري	مجموع محور المادة العلمية
		.76688	8.6303	165	عملي	
		1.58281	8.1517	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-4.527	3.99676	17.8393	224	نظري	مجموع محور التقييم
		2.21910	19.4000	165	عملي	
		3.44367	18.5013	389	الاجمالي	
0.001 دالة	-6.028	2.47171	9.7277	224	نظري	مجموع محور المعايير المهنية
		1.10113	10.9697	165	عملي	
		2.09799	10.2545	389	الاجمالي	

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة في جميع محاور نموذج التقييم والدرجة الكلية بحسب متغير التخصص لصالح التخصص العملي، ومن ثم يرفض الفرض الرابع، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن كل تخصص منهما يسير وفقاً لإجراءات محكمة ومحددة تختلف عن الآخر، بالرغم من ارتباطهما الوثيق سوياً، فالجانب العملي لا بد وأن يسبقه جانب نظري يقوم به عضو هيئة التدريس بنفس ما يقوم به زميله القائم بتدريس المقررات النظرية، إلا أنه غالباً ما تُترك الجوانب العملية لعمل الطالب نفسه.

التصور المقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس

لما كان بناء التصورات ووضع السيناريوهات عملاً علمياً لا يعتمد على التخمين أو المحاولة والخطأ، لذا فقد التزم البحث الحالي منهجاً وصفيّاً علمياً في تحديده للنموذج المقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وفيما يلي توضيح لذلك:

أولاً: أهداف التصور المقترح:

يهدف هذا التصور إلى تحسين وتطوير الوضع الحالي لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويمكن للنموذج المقترح الذي تم إعداده واختباره لتقييم العناصر الرئيسية في المحاور الثلاث للأداء وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع أن يكون أكثر شمولاً واتساعاً، ويتضمن التطوير المستهدف عدة مستويات رئيسية هي:

أ- مستوى أداء عضو هيئة التدريس، والذي سوف يتم تطويره وتجويده عن طريق ملف الإنجاز وما يحويه من وثائق مهمة تعبر عن الأداء المتكامل لعضو الهيئة التدريسية في مجالات التدريس والبحث وخدمة الجامعة والمجتمع، والقابل للتحسين المستمر، إضافة إلى الممارسات الفعلية والواقعية الخاصة بعمليات التدريس الجامعي.

ب- مستوى أداء الطالب الجامعي، والذي يتوقع أن يكون أكثر جودة وكفاءة تبعاً للأداء المتطور لهيئة التدريس.

ج- المستوى المؤسسي أو الجامعي، حيث من المتوقع أن يؤدي التطوير في المستويين السابقين إلى تطوير الخطط الإستراتيجية للجامعة وما يستتبعه من تنفيذ تلك الخطط وتطوير الرؤى وتنفيذ ممارسات جديدة.

د- مستوى مجتمع التعلم المهني داخل الجامعة، حيث من المتوقع أن تصبح الجامعة بما تحويه من تخصصات مختلفة وأعضاء هيئة تدريس وطلاب متنوعين يستهدفون التفاعل والشراكة الحقيقية بينهم... تصبح مجتمعاً للتعلم المهني.

هـ- مستوى المجتمع المحلي الذي تقع فيه الجامعة، وما سوف يحدث فيه من تطوير نتيجة جهود خدمة المجتمع من قبل أنشطة أعضاء هيئة التدريس في هذا الصدد.

ثانياً: المنطلقات الأساسية للتصور المقترح:

تعبر تلك المنطلقات عن التوجهات الرئيسية التي تبرز ضرورة وأهمية تحسين وتطوير الوضعية الحالية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس، واقتصار عمليات التقييم في المقام الأول على تقييم المدرسين والأساتذة المساعدين دون الأساتذة في مجال واحد من المجالات المتعددة المشتملة عليها وظيفتهم وهو مجال البحث وبهدف ضيق هو الترقى. وفيما يلي إشارة سريعة لأهم تلك المنطلقات:

أ- وجود مجموعة من التحديات المعاصرة ذات التأثير على أداء عضو هيئة التدريس والتي بناءً عليها تظهر ضرورة مستمرة لتنمية هذا الأداء وتجويده. فمفاهيم العولمة ومجتمع المعرفة والتكنولوجيا الفائقة والتفجر المعلوماتي والتغير المتسارع لاشك تجعل عضو هيئة التدريس مطالب بمسايرة الجديد وتطوير نفسه من خلال تنمية مهنية ذاتية ومستمرة.

ب- انتشار ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي، وما يتطلبه ذلك من عضو هيئة التدريس من تطوير وإدارة جديدة للذات بهدف أن يسهم بدوره في جعل الجودة كمطلب استراتيجي، حقيقة إجرائية واقعة وتحقيق هدف الاعتماد الأكاديمي.

ج- تأكيد الهوية القومية المصرية في ضوء أهداف العولمة. إن من يملك مقومات الإتيقان هو من يستطيع أن يفرض ثقافته على الآخر الذي ربما يكون عاجزاً عن وقاية نفسه من تأثيرات ثقافة الآخر.. ومن ثم فأعضاء هيئة التدريس مطالبون بتجويد الأداء، من أجل أن تصبح تلك الأداءات قابلة للمنافسة مع أداءات زملائهم وذويهم في دول العالم المتقدم.

ثالثاً: مسلمات التصور المقترح:

يتضمن التصور المقترح جملة من المسلمات يمكن حصر أهمها فيما يلي:

- أ- تقييم أداء عضو هيئة التدريس يعد ضرورة.
- ب- الأداء التدريسي والبحثي والخدمي لعضو هيئة التدريس كلُّ متكامل.
- ج- كفاءة وفعالية أداء عضو هيئة التدريس رهن بالتزامه بمعايير محددة للأداء.
- د- التطوير المستمر لأداء عضو هيئة التدريس ضرورة تحتمها التحديات والمتغيرات المجتمعية.
- هـ- التأثير المباشر لأداء عضو هيئة التدريس على مخرجات التعليم الجامعي.

رابعاً: المكونات الأساسية للتصور المقترح:

- ينحصر المكون الرئيس للتصور المقترح في النموذج الذي تم اقتراحه لتقييم أداء عضو هيئة التدريس، والذي تم الاعتماد في إعداده على كل من:
- أ- التوجهات العالمية المعاصرة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع وما تتضمنه من معايير يجب الوفاء بها.
 - ب- الاعتبارات الحالية ومواطن الخلل في عناصر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
 - ج- استمارة استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس والخبراء في معايير التقييم المقترحة.
 - د- المعالجة الإحصائية والمنهجية لاستمارة الاستقصاء.

خامساً: آليات تنفيذ التصور المقترح:

- من المنطقي أن يستلزم تنفيذ التصور المقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس مجموعة من الآليات يمكن إجمال أهمها فيما يلي:
- أ- نشر ثقافة تقييم الأداء في المجتمع المهني الجامعي، وهذا ممكن في ضوء النتائج التي أسفر عنها تطبيق استمارة استقصاء الرأي حول النموذج التي تم إعداده لتقييم أداء عضو هيئة التدريس. وعندما يتحول تقييم الأداء إلى ثقافة سوف يؤدي ذلك إلى التوقعات المرتفعة للأداء.
 - ب- تشكيل لجان لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، على أن تكون كل لجنة مختصة بتقييم الأداء في مجال محدد طبقاً للتخصص العام والدقيق لعضو هيئة التدريس على مستوى الجامعة، مع ضرورة وضع قائمة تتضمن أسماء المحكمين الخارجيين من خارج اللجنة يتم الموافقة عليهم من قبل نائب رئيس الجامعة المختص، ويجب أن يتصف أعضاء هذه اللجان بعدة صفات، من أهمها:-

- التخصص الدقيق في نفس المجال الذي يتسق مع تخصص عضو هيئة التدريس.
- الموضوعية المطلقة.
- الدراية الكاملة بالمحكات و المعايير المتضمنة و الواردة داخل نموذج تقييم الأداء.
- إجادة لغة أجنبية على الأقل.
- ج- تضمين الممارسات التي تعبر عنها معايير تقييم الأداء ضمن برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدءاً من برامج الدراسات العليا للمعيدين والمدرسين المساعدين وفي مرحلتي الماجستير والدكتوراه.
- د- مراجعة عمليات الإعداد وتقييمها باستمرار في ضوء المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية، وذلك من أجل ضمان الوفاء بما يتم وضعه من معايير خاصة بالأداء؛ وما يتم تطويره منها.

هـ- توفير برامج التنمية المهنية المستمرة للهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات من أجل متابعة الجديد.

و- ضرورة الاهتمام بجودة الأبحاث وليس عددها، وجعل البحوث الخاصة بالأداء وتقييم الأداء جزءاً أساسياً فى خريطة البحوث المقترحة بالكليات والجامعات سواء بحوث الماجستير والدكتوراه أو بحوث أعضاء هيئة التدريس.

ز- تطوير اللوائح والتشريعات التى تسمح بتطبيق واختبار وتطوير النموذج المقترح حين يلزم الأمر.

ح- توفير التمويل اللازم باعتباره أحد الآليات المهمة والحاكمة لتنفيذ النموذج المقترح.

سادساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

هناك مجموعة من المتطلبات تعد ضرورية لتنفيذ التصور المقترح ولعل أهمها ما يلي:

أ- متطلبات بشرية: تشمل لجان مسئولة عن عمليات تقييم الأداء، على أن تكون هذه اللجان قد تم تدريبها بدقة على القيام بهذا العمل، وأن تكون كل لجنة متخصصة فى مجال محدد. إضافة إلى أعضاء هيئة التدريس الذين يجب أن يتوفر لديهم الوعي الكامل والمعرفة المسبقة بالمعايير التى سوف يتم على أساسها إجراءات التقييم. كما أن هناك مجموعة المتخصصين فى مجال القياس الذين يمكنهم المشاركة فى إعداد ومراجعة ما يستخدم من مقاييس لتقييم الأداء.

ب- متطلبات مؤسسية: تشمل وجود وحدات مؤسسية مسئولة عن عمليات تقييم الأداء بصفة عامة، على أن يتميز من يعملون بها بالقدرة على استخدام الحاسوب وإعداد وتشغيل البرامج اللازمة لأعمال التقييم.

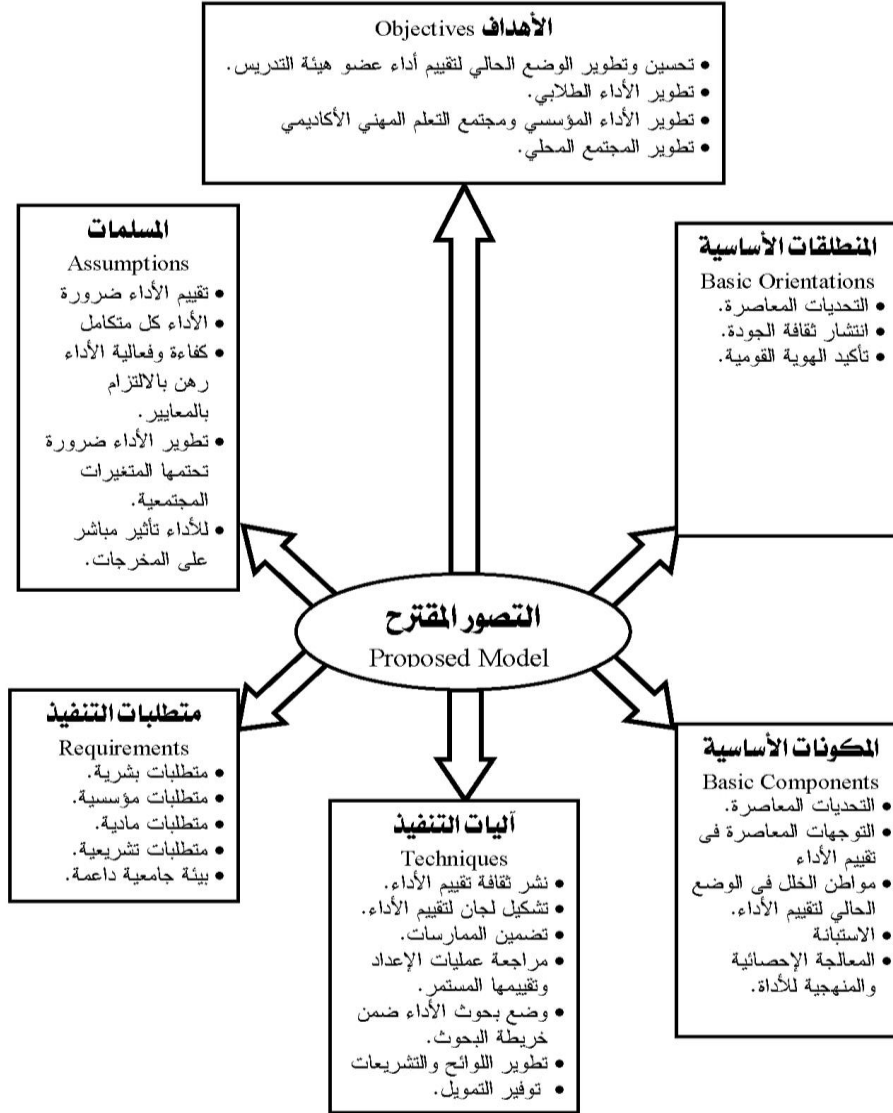
ج- متطلبات مادية: يشمل ذلك توفير الأجهزة والبرامج وكل ما تتطلبه عمليات التقييم.

د- متطلبات تشريعية: يشمل ذلك نشر ثقافة تقييم الأداء، وتطوير اللوائح والقوانين المعمول بها فى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل الشراكة بين الجامعات المصرية وغيرها من الجامعات العربية والعالمية.

هـ- توفير بيئة داعمة داخل الجامعات المصرية.

والشكل التالي يوضح التصور المقترح:

تصور مقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية



توصيات البحث:

- نشر الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بضرورة التقييم المستمر لأدائهم وفقاً للاتجاهات العالمية المعاصرة و ترسيخ هذه الثقافة لديهم.
- ضرورة التقييم المتوازن لجوانب الأداء الثلاث، التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، حتى لا يغلب جانب علي الجوانب الأخرى ويؤدي إلى عدم الاهتمام بها.
- استخدام أكثر من أسلوب في تقييم الأداء مع توفير آليات تحقيق ذلك بكل موضوعية.
- ضرورة تحقيق متطلبات الجودة في كل مجال من مجالات الأداء الثلاثة.
- استخدام قواعد بيانات إلكترونية في عمليات تقييم الأداء تمكن لجان الترقى من الاسترشاد بها.
- تبادل أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات المصرية و العالمية.

المراجع

- ابنسام إبراهيم الحديثي (٢٠٠٧): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية - دراسة تقويمية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- إبراهيم الحسن الحكمي (٢٠٠٤): "الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة رسالة الخليج العربي، السنة الرابعة والعشرون، العدد التسعون، ص ١٣-٥٦.
- إبراهيم عبد الرافع السموني وسهام يس أحمد (٢٠٠٥): "تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد السابع و الثلاثون بعد المائة، الجزء الأول، ص ٣٤١-٣٧٢.
- أحمد عبد الرازق محمد (٢٠٠٦): تصور مقترح للإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة (دراسة ميدانية)، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- أحمد علي كنعان (٢٠٠٥): "تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة- مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق"، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع): تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر، المجلد الأول، ص ٢٣٦-٢٦٤.
- إيهاب السيد إمام (٢٠٠٨): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، السنة الثالثة والعشرون، العدد الثالث، ص ٣٢٢-٣٦٥.
- جاسم محمد الحمدان و مطلق العنزي (٢٠٠٧): "آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حول بنود الاستمارة الخاصة بتقويم الأستاذ الجامعي والمقررات الدراسية بجامعة الكويت"، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ٢١٥-٢٣٤.
- جمال علي الدهشان و جمال أحمد السيسى (٢٠٠٤): "تقييم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال أدائهم"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، السنة التاسعة عشر، العدد الثالث، ص ٥٢-١٢٠.
- خالد أحمد الصرايرة (٢٠١١): "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع و العشرون ، العدد الأول و الثاني، ص ٦٠١-٦٥٢.

داود عبد الملك الحدابي و خالد عمرخان (٢٠٠٨): "تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، صنعاء، المجلد الأول، العدد الثاني، ص ص ٦٣-٧٤.

زين حسن رداوي (٢٠٠٥): "تأثير مستوى الأداء الأكاديمي للطلاب ومفهومه عن ذاته على تقديره للكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة طيبة بالمدينة المنورة"، مجلة جامعة طيبة العلوم التربوية، السنة الثانية، العدد الثالث، ص ص ١-٣٢.

ضياء الدين زاهر (٢٠٠٠): جامعاتنا العربية في مطلع الألفية الثالثة- دراسة مستقبلية، القاهرة، المكتبة الأكاديمية.

عبد الله عبد الهياهبة (٢٠٠٨): "تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عمان، العدد الواحد والخمسون، ص ص ٢٥٤-٢٨٨.

عطا الله محمود (٢٠٠٦): "تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى"، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد الثامن عشر، ص ص ٢٩٢-٣٢٣.

عماد أبو الرب وعيسى قداة (٢٠٠٨): "تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، صنعاء، المجلد الأول، العدد الأول، ص ص ٧٢-٩٥.

عمر الخرابشة، أسمي الجعافرة، عبد الله الهباه، ناجي السعيدة (٢٠١٢): "العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الواحد و الثلاثون، ص ص ١١٥-١٢٨.

ليلى عبد الله المزروع (٢٠٠٧): "إعداد وتقنين مقياس تقدير أداء معلم الجامعة"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاداب والعلوم الإنسانية، المجلد الخامس عشر، ص ص ١٣٤-١٦٧.

محمد حسن العمارة (٢٠٠٣): " اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عمان، العدد الواحد والأربعون، ص ص ٣٢٣-٣٧٧.

محمد حسن رسمي (٢٠٠٢): "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد الثاني عشر، العدد الثالث والخمسون، ص ص ٣٦٧-٣٩٢.

محمد سرحان خالد المخلافي (٢٠٠٢): " بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء"، مجلة البحوث والدراسات التربوية، مركز البحوث و التطوير التربوي، السنة الثامنة، العدد السادس عشر، ص ص ٣٤٢-٣٧٦.

محمد علي نصر (٢٠٠٥): "رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة"، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع): تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر، ص ص ٢٦٢-٢٧٥.

محمد منصور الشافعي (٢٠٠٦): "متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمين على العملية التقييمية بكلية التربية جامعة الملك سعود"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، اللقاء السنوي الثالث عشر، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص ص ٢٥٦-٣٢٥.

Available at : www.gesten.org.sa

محمد وجيه الصاوي (٢٠٠٦): " رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين- الواقع و الرؤى، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، الجزء الأول، ٢٦-٢٧ نوفمبر، ص ص ٣٢٧-٣٤٣.

محمود صالح خالد (١٩٩٣): دراسة مقارنة لنظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعات جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

منى حسن الأسمر (٢٠٠٥): "كفايات أداء عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة قطر، العدد السابع، ص ص ١٢-١٥٧.

نافذ نايف رشيد (٢٠٠٥): "الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة"، المجلة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلد الخامس والعشرون، العدد الأول، ص ص ٦٧-٨٩.

هاشم جاسم السامرائي و أحمد شمسان (٢٠٠٥): "تقويم المهارات التدريسية لأساتذة كلية التربية والعلوم الأساسية في جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا مقر الفجيرة"، مجلة بحوث ودراسات تربوية، كلية التربية، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، العدد الثالث، ص ص ٣٤٢-٣٨٠.

وفاء محمود نصار عبد الرازق (٢٠٠٤): "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقييم أدائهم"، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات و التطوير)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ١٤-١٥ ديسمبر، ص ص ٩٧-١٢٥.

Available at: <http://education.ksu.edu.sa/>

يوسف عبدالوهاب أبو حميدان و ساري سواق (٢٠٠٨): "الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع والعشرون، العدد الأول، ص ص ٢٨٧-٢٩٨.

مراجع الجامعات العربية:

نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه (٢٠٠٩): المملكة العربية السعودية، جامعة

Available at: <http://ksu.edu.sa/>

نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه (٢٠٠٩): المملكة العربية السعودية، جامعة

Available at: <http://hnaji.kau.edu.sa>

نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه (٢٠٠٩): المملكة العربية السعودية، جامعة أم

Available at: <http://uqu.edu.sa/education>

القرى. لائحة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة عدن (٢٠١٢): مركز التطوير الأكاديمي، الجمهورية اليمنية.

Available at: Http://Uniaden-Adc.Com/Evaluating_Faculty.Htm

دليل نظام تقويم أداء أعضاء الهيئة الأكاديمية (٢٠٠٦): مكتب التقييم الأكاديمي، جامعة قطر.

Available at: <http://kenanaonline.com/sayed-esmail>

- وثيقة تفسيرية تعليمية للإطار المفاهيمي لكلية التربية (٢٠٠٣): كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
<http://www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx>
- Ballantyne, R., Barthwick, J. & Packer, J. (2000): "Beyond Student Evaluation of Teaching: Identifying and Addressing Academic Staff Development Needs", *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 3, pp. 221-225.
- Bepko, G. L. (2002): " Full Services Schools: Involving the Urban University in School Improvement and Community Redevelopment", *Metropolitan Universities*, B (4), pp. 72-87.
- Best, J. B. & Addison, W. E. (2000): "Preliminary Study of Perceived Warmth of Professor and Student Evaluations", *Teaching Psychology*, Vol. 27, pp. 60-62.
- Gage, N. L. (2004): " The Appraisal of College. Teaching Journal of Higher Education", Vol. 28, pp.17-22.
- Harrison, E. J. (2002): *The Quality of University Teaching: Faculty Performance and Accountability*, A Literature Review, Professional File, Spring, ERIC. ED. NO. 474377.
- Hawthome, E. M. (2000): "A Fuse on University Faculty Service to Community Colleges", *Community College Review*, 19 (1), pp. 30-35.
- Holland, B. A. (2001): "A Comprehensive Model for Assessing Service, Learning and Community, University Partnerships", *New Directions for Higher Education*, No. 114, pp. 51-60.
- Kerlinger, F. (2003): "Student Evaluation of Faculty Grading Methods", *Journal of Education for Business*, Vol. 78, July, p. 88-100.
- Marguerite, G. and Others (2006): *Methods in Educational Research: from Theory to Practice*, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Marsh, H. W. (2001): "Student's Evaluations of University Teaching: Research Findings, Methodological Issues and Directions for Future Research", *International Journal of Educational Research*, Vol. 19, pp.440-450.
- Milcy, W.M. (2003): "What You Don't Know Can Hurt You? Teaching Habits", *College Students Journal*, 37 (3), pp. 127-170.
- Pozo, M. C., Rebollose, P. E. and Fernandez R. B.(2000): " "Ideal Teacher" Implication for Student Evaluation of Teacher Effectiveness", *Assessment and Evaluation in Higher Education* ,Vol. 25, pp. 253- 256.
- Sapp, A. (2002): "Critical Thinking, Community Service and Participatory Research: Restructuring the American University for a Framework of Learning", *Michigan Journal of Community Service Learning*, 7 (4), pp. 109-130.
- Seldin, P. A. (1998): "Evaluating College Teaching", *New Directions for Teaching and Learning*, No. 33, pp. 98-112.

- Seldin, P. A. (1999): Changing Practices in Faculty Evaluation, San Francisco, Jossey- Bass Publishers.
- Shevlin, M., Banyard, P., Davies M. & Griffiths M. (2000): "The Validity of Student Evaluation of Teaching in Higher Education", Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 4, pp. 397- 400.
- Simon, C. (2003): "An Alternative Method to Measure MIS Faculty Teaching Performance", The International Journal of Educational Management, 17 (5), pp. 195-199.
- Vaughn, J. (2002): "Accreditation, Commercial Rankings and New Approaches to Assessing the Quality of University Research and Educational Programs in the United States", Higher Education in Europe, 27 (4), pp. 433-461.

مراجع الجامعات الأجنبية:

- Indiana University Southeast: Available at: <http://www.ius.edu/>
- University of Central Florida (2006): Faculty Performance Assessment Plan. Available at: <http://www.fctl.ucf.edu/careertrack/documents/accounting.pdf>
- The University of Marshall (2010): Manual for Faculty Evaluation Available at: <http://www.marshall.edu/coe/administration/forms/pdf/Handbook.pdf>
- The University of Liverpool (2011): Staff Development, A Draft Scheme of Staff. Development and Appraisal for Academic and Academic Related Staff . Available at <http://www.liv.ac.uk/>
- The University of the State of New York (2005): The State Education Department Handbook of Institutional Accreditation. Available at: www.highered.nysed.gov/ocue/accred/intro.htm.
- Kennesaw State University (2009) : Evaluation Handbook University Publications. Available at: <http://www.kennesaw.edu/>

ABSTRACT:

This research was an attempt to construct a valid and reliable model to assess faculty performance in Egyptian universities using the descriptive survey method. Attempt was also made to examine such model through applying it to a sample of 384 faculty member from different universities and specialties. The study explored the current status of assessing Egyptian faculty performance, the major contemporary international trends in assessing faculty performance, and construct a proposed model of assessing faculty performance. The proposed model composed mainly of two parts: the portfolio and the questionnaire. The model composed of seven elements: Goals, foundations, assumptions, components, means, requirements and obstacles. This model is expected to be beneficial to the university higher education and the future directions of the performance assessment movement.