



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

رؤية مقترحة لتطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة

إعداد

أ.د. / جمال رجب محمد عبد الحسيب

أستاذ أصول التربية

كلية التربية للبنين بأسيوط - جامعة الأزهر

تاريخ الاستلام : ٣ يناير ٢٠٢٢ م - تاريخ القبول : ١٣ يناير ٢٠٢٢ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2021.

مستخلص البحث :

استهدف البحث بيان أهمية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفوائد هذا التقييم، وإبراز جوانب تقييم الأداء التدريسي ومهاراته، وتحديد معايير تطبيق أسلوب تقييم الزملاء، وضوابط أسلوب تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ، وبيان معوقات تطبيق كلا الأسلوبين بجامعة الأزهر. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث . ثم وضع الباحث رؤية مقترحة لتطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال طرح مجموعة من المعايير والضوابط لتطبيقهما.

الكلمات المفتاحية: رؤية مقترحة - أسلوب تقييم زملاء - أسلوب تقييم الطلاب -
الاتجاهات التربوية الحديثة.

A proposed vision for the application of the two methods of evaluating colleagues and students for teaching performance For faculty members at Al-Azhar University in light of modern educational trends

Prepared by:

Prof. Dr. Gamal Ragab Mohammad Abdalhsieb

Professor of Foundations of Education-

College of Education for Boys in Asyut, Al-Azhar University

Abstract:

The research aimed to The importance of evaluating university faculty members and the benefits of this evaluation, highlighting the aspects of evaluating the teaching performance, determining the criteria for applying the method of evaluating colleagues, and the controls of the method of students 'evaluation of the teaching performance of faculty members in light of modern educational trends, and explaining the obstacles to applying both methods at Al-Azhar University. The researcher used the descriptive approach. Then the researcher developed a proposed vision for the application of the two methods of evaluating colleagues and students for the teaching performance of faculty members at Al-Azhar University by proposing a set of standards and controls for their application.

Key words: suggested vision- peer evaluation-students evaluation- modern educational trends.

مقدمة البحث :

ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها بمكانة أساتذتها، وأصبحت سمعتها تقاس بارتفاع مستوى أدائهم وتميزهم، ولا يمكن لأي جامعة أن تؤدي وظائفها، وتحقق أهدافها إلا من خلالهم؛ فهم الذين يقومون بإنتاج المعرفة عبر ما يجرونه من أبحاث نظرية، وما يبتكرونه من دراسات عملية، كما يقومون بنقل المعرفة من خلال إعداد الأجيال علميا وثقافيا، وتأهيلهم عمليا ومهنيا، ثم يقومون بتوظيف المعرفة عبر تطبيقها عمليا لخدمة المجتمع، والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة؛ ومن ثم لا بد من التأكد من قيام أعضاء هيئة التدريس بمهامهم وتأديتهم لأدوارهم، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تقييم أدائهم.

وقد حظى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة باهتمام كبير في معظم جامعات الدول المتقدمة، وخاصة في أمريكا، وبريطانيا، وكندا، وفرنسا، وكذلك في بعض جامعات الدول العربية (منير، ٢٠٠٢، ٤٨). وقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة اهتماما متزايدا بتقييم الأداء الأكاديمي بالجامعات، وخاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في التعليم (الدeshان والسيسي، ٢٠٠٤، ٢). واهتمت كثير من الجامعات في السنوات الأخيرة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وأصبح معيارا تُتخذ في ضوءه القرارات الخاصة بهم، وجزءا من الثقافة الأكاديمية للتعليم الجامعي؛ حيث إن عملية التقييم هذه تعد ركنا أساسا في تقييم الجامعات؛ لأنه لا يمكن الحكم على كفاءة الجامعة إلا من خلال تقييم الهيئة التدريسية بها؛ فهو أساس تنمية الجامعة وتطويرها، والمؤثر على محاور العملية التعليمية بأسرها؛ الأمر الذي فرض ضرورة التعرف على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، والسعي إلى تحسينه وتطويره بما يتلاءم مع التغيرات العالمية المتسارعة، والتغيرات المجتمعية المتلاحقة، ومواكبة التطورات العلمية، ومسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة في هذا المجال، ومعرفة مدى تحقيق الجامعة لأهدافها ورسالتها.

ويأتي الأداء التدريسي على رأس ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أدوار؛ حيث تنبع أهميته من تأثيره المباشر على تحصيل الطلاب؛ فبقدر ما يتميز هذا الأداء بقدر ما يرتفع مستوى تحصيل الطلاب، كما أن الأداء التدريسي من أهم المعايير التي يُعتمد عليها في بيان تميز الأستاذ، وتؤكد الاتجاهات التربوية الحديثة على ضرورة تنمية مهارات التدريس لدى أستاذ الجامعة عبر تقييم أدائه (الشيخ والفهد، ٢٠٢٠، ٤٣٦). ويمثل تقييم الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس أهمية كبيرة في العملية التعليمية؛ فهو يساعد الجامعات على تقديم البرامج التدريبية في المجالات الأكاديمية والمهنية، وتعزيز الإيجابيات ومعالجة السلبيات، وتحسين الأداء ورفع كفاءته، والوصول به إلى الجودة والتميز (أبو سنيّة وسليم والكرامنة ٢٠٢٠، ٢٠٣). ويلعب تقييم الأداء التدريسي دورًا مهمًا في العملية التعليمية، وهو ليس بالمهمة السهلة؛ فله جوانب معقدة ومتنوعة، ومن الصعب التعامل معها مرة واحدة، وقد جذب اهتمام بعض الباحثين في السنوات الأخيرة (Zhou, & Li, and Sun, 2016,34). وقد أكدت الدراسات الأجنبية على أهمية الأداء التدريسي كمجال ضروري، ومعيّار دقيق وصادق، ينبغي أن يُستخدَم في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس (Sonntag et al, 2009). وقد يتم هذا التقييم إما باستخدام ملاحظات المقيّمين من الزملاء، أو من خلال الاستبانات التي يتم أخذ آراء الطلاب فيها على جوانب التدريس المختلفة (Debets, el at, 2020, 320).

ويعد أسلوب تقييم الزملاء أحد أهم أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ وتأتي أهميته من كون الزميل لديه الكفاءة والقدرة على الإلمام بجوانب التدريس ومهاراته؛ لأنه ينتمي إلى التخصص نفسه، ويحقق هذا الأسلوب العديد من الفوائد؛ فهو يسهم في التعرف على نقاط القوة والضعف في الأداء التدريسي، وفي وضوح معايير التدريس المتميز، وتشجيع الأعضاء على استخدام طرق التدريس الحديثة، وصياغة معايير جودة الأداء التدريسي، ويعد مؤشرا صادقًا وثابتًا على النمو المهني للأعضاء، وإعطاء صورة دقيقة عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتحميلهم المسؤولية المشتركة لتطوير الأداء التدريسي، وتبادل الخبرات التدريسية فيما بينهم. ويتم تطبيق أسلوب تقييم الزملاء من خلال فحص لجنة من أعضاء هيئة التدريس المنتمين للتخصص نفسه لمف المقرر الدراسي، أو من خلال زيارة هذه اللجنة لعضو هيئة التدريس في القاعة الدراسية عبر ثلاث مراحل، وهي: مرحلة الإعداد والتحضير قبل الزيارة، ومرحلة الملاحظة أثناء الزيارة، ومرحلة عرض النتائج بعد الزيارة (عبدالحسيب، ٢٠٢١).

كما يعد الطالب الجامعي هو محور العملية التعليمية، والمستفيد الأول من الخدمات الجامعية؛ لذا كان من الضروري أخذ آرائه ومعرفة وجهة نظره حول فعالية العملية التعليمية، والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وذلك بعيدا عن العوامل الشخصية التي تتأثر بطبيعة

الطالب وشخصيته وعلاقته بالأستاذ (أبوالحاج، ٢٠١٩، ٢٤٢). إن الطلاب يقومون بتكوين انطباعات دائمة عن أساتذتهم خلال الأسبوعين الأولين من الدراسة، ولا تتغير هذه الانطباعات بمرور الوقت (Buchert, et al, 2008, 397). ومما ينبغي التأكيد عليه أن تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس يفيد في تقوية التواصل وزيادة التفاعل بين الأعضاء والطلاب، ويشجع الطلاب على إبداء آرائهم، ويدفعهم إلى تحمل المسؤولية في إصدار أحكامهم، ويعطيهم الثقة في أنفسهم؛ ومن ثم فقد شاع استخدام أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في كثير من الجامعات الأمريكية والأوروبية وبعض الجامعات العربية.

مشكلة البحث وأسئلته :

بالرغم من الأهمية الكبرى لأسلوب تقييم الزملاء للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس إلا أنه غير مُطبق بالجامعات العربية والمصرية بصورة رسمية، وكذلك في جامعة الأزهر (محل البحث) طبقاً لما أكدته الدراسة الميدانية للبحث الذي أجراه الباحث حديثاً (عبدالحسيب، ٢٠٢١)، كما أن أسلوب تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس رغم أهميته في تحسين العملية التعليمية، وأثره الإيجابي في تطوير الأداء التدريسي، وانتشاره في معظم جامعات الدول الأجنبية وبعض الجامعات العربية، وتناول الكثير من الدراسات له، وتوصياتها بإجراء المزيد من الدراسات حوله (قليوبي ٢٠١١). إلا أن الواقع يثبت أنه لم يلقَ الاهتمام الكافي في الجامعات المصرية، ولا يوجد رسمياً بها إلا في حالات فردية، ولا يوجد في جامعة الأزهر (محل البحث) طبقاً لما أكدته الدراسة الميدانية للبحث الذي أجراه الباحث (عبدالحسيب، ٢٠٢١). ومن ثم جاءت فكرة هذا البحث التي بُنيت على نتائج البحث السابق؛ بهدف تفعيل هذين الأسلوبين بجامعة الأزهر؛ وبناءً عليه يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- س١: ما أهداف تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؟
- س٢: ما جوانب تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟
- س٣: ما معايير أسلوب تقييم الزملاء للأداء التدريسي لزملائهم؟
- س٤: ما ضوابط أسلوب تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟
- س٥: ما معوقات تطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

س٦: ما الرؤية المقترحة لتقويم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

هدفُ البحث:

هدفَ البحث إلى بيان أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفوائد هذا التقويم، وإبراز جوانب تقويم الأداء التدريسي، وتحديد معايير تطبيق كل من أسلوب تقويم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وبيان معوقات تطبيقهما، وصولاً إلى وضع رؤية مقترحة لتطبيق تقويم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أهمية البحث:

يمكن تحديد أهمية البحث في النقاط التالية:

- ١- أهمية قضية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث إنه بداية أي إصلاح جامعي، وعنصر مهم لتحسين الأداء الجامعي وتطويره.
- ٢- أهمية تقويم الأداء التدريسي كأحد أهم وظائف الجامعة، ومن أهم أدوار أعضاء هيئة التدريس، والذي لم يلقَ الاهتمام الكافي من التقويم مثل الإنتاج العلمي.
- ٣- ضرورة تعدد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وعدم اقتصرها على أسلوب واحد؛ وذلك لضمان مصداقية التقويم، والثقة في نتائجه النهائية.
- ٤- المساهمة في نشر ثقافة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس عامة، ومن خلال أسلوب تقويم الزملاء والطلاب خاصة؛ وذلك داخل جامعة الأزهر والكليات التابعة لها.
- ٥- قد تفيد الرؤية المقترحة في لفت انتباه المسؤولين بجامعة الأزهر إلى أهمية إدخال أسلوب تقويم الزملاء والطلاب لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس واعتمادهما كأسلوبين رسميين.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال مسح أدبيات البحث العربية والأجنبية في مجال البحث؛ بهدف إبراز جوانب تقييم الأداء التدريسي، وتحديد معايير تطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وبيان معوقات تطبيقهما، ثم تحليلها وصولاً إلى وضع رؤية مقترحة لتطبيق تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

مصطلحات البحث:

- **تقييم الأداء التدريسي Teaching performance evaluation:** هو عملية إصدار حكم على كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس بالجامعة من أجل مساعدة الطلاب على التعلم من خلال العملية التعليمية (أبو سنيّة وسليم والكرامنة ٢٠٢٠، ٢٠٥).
- **أسلوب تقييم الزملاء Peer evaluation:** هو الحكم على الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من خلال فحص لجنة من الأعضاء المنتمين للتخصص نفسه لفم المقرر الدراسي، أو من خلال الزيارات التي تقوم بها هذه اللجنة لعضو هيئة التدريس في القاعة الدراسية؛ بهدف الوقوف على مواطن القوة وتعزيزها، ونقاط الضعف وتلافيها، واقتراح الحلول المناسبة لتحسين الأداء التدريسي وتطويره (عبدالحسيب، ٢٠٢١). وسيتبنى الباحث هذا التعريف الذي استخدمه في بحثه السابق.
- * **أسلوب تقييم الطلاب Student evaluation:** هو حكم الطلاب على مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بالمهام التدريسية داخل قاعات الدراسة وخارجها، بداية من التخطيط للتدريس وحتى تقييم الطلاب، مع تقديم المقترحات التي يرونها لتحسين أداء الأعضاء التدريسي وتطويره (عبدالحسيب، ٢٠١٦، ١٠٨٢). وسيتبنى الباحث هذا التعريف كتعريف إجرائي في البحث الحالي.

الدراسات السابقة:

يعرض الباحث فيما يلي أهم الدراسات العربية والأجنبية في مجال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس: فقد هدفت دراسة (عبدالحسيب ٢٠٢١) إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط نحو أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي ومعوقات تطبيقهما، وتوصلت إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة نحو تقييم الزملاء لأدائهم التدريسي، بينما جاءت متوسطة على أسلوب تقييم الطلاب وعلى مشكلات تطبيق الأسلوبين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات والمعوقات تبعاً لمتغيرات البحث. كما هدفت دراسة (أبو سنيّة وسليم والكرامة ٢٠٢٠) إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر الطلاب، وأظهرت النتائج أن التقدير العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة على المقياس الكلي، وأوصت الدراسة بعقد ورش عمل للأعضاء في كيفية التعامل مع الطلاب، والاستفادة من الساعات المكتبية في خدمتهم. في حين هدفت دراسة (الشيخ والفهد ٢٠٢٠) إلى بيان واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالإحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أداء الأعضاء من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، وجاءت محاور التقييم مرتبة كالتالي: العلاقات الإنسانية مع الطلاب، الممارسات التدريسية، التخطيط للتدريس، تقييم التدريس، الأنشطة التعليمية. وأشارت دراسة ميسيلي وآخرين (Missili, el at 2017) إلى أن تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يتم من خلال زيارة ميدانية لمجموعة من الزملاء للمراجعة، والتحقق من صحة البيانات المعدة في ملف المادة الدراسية، ثم تتم مناقشة النتائج مع عضو هيئة التدريس بعد هذه الزيارة.

وسعت دراسة (أبوالحاج ٢٠١٩) إلى تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس المقررات الإسلامية من وجهة نظر طلاب جامعة القصيم في مجالات (السمات الشخصية، عمليات التقييم، المهارات التدريسية)، وتوصلت إلى أن استجابات الطلاب جاءت مرتفعة على المجالات الثلاثة، وكان ترتيبها كالتالي: السمات الشخصية، فعمليات التقييم، ثم المهارات التدريسية. كما سعت دراسة (الطشان ٢٠١٨) إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا، وتوصلت إلى أن أداءهم كان متوسطاً

من وجهة نظر الباحثات، واقترحت الدراسة أن تكون جودة التدريس ضمن معايير الترقية. في حين سعت دراسة(العربي٢٠١٧) إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتوصلت إلى أن هناك إجماعاً من أعضاء هيئة التدريس على ضرورة قيامهم بأدوارهم، وأن هناك قصوراً في توظيف نتائج الأبحاث في الواقع، وأوصت بضرورة مشاركة الأعضاء في المؤتمرات والندوات في تخصصهم. وتحققت دراسة ليو وآخرين (Leeuw, el at2016) من كيفية تأثير جوانب نظام تقويم الأداء التدريسي على تحسين الأداء الجامعي في هولندا، وتوصلت إلى تحسين هذا الأداء بنسبة وصلت إلى ٩٥%؛ وذلك من خلال الحصول على التغذية الراجعة المفيدة.

واستهدفت دراسة(قليوبي، ٢٠١١) الكشف عن واقع أداء عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى لمهاتهن في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر العضوات والطالبات، وأكدت على ارتفاع هذا الأداء من وجهتي النظر، مع وجود فروق دالة لصالح العضوات. كما استهدفت دراسة(عيسى والناقعة، ٢٠٠٩) الكشف عن الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة، وتوصلت إلى خمسة معايير أساسية، وهي: العلاقات الإنسانية، التمكن العلمي والمهني، أساليب التعزيز والتحفيز، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم. وسعت دراسة(محمود ٢٠٠٦) لتطوير نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وأكدت على ضرورة الشمولية، والموضوعية، وتعدد المشاركين في التقويم، ووجود حوافز لأصحاب الأداء المتميز. وأشارت دراسة بينازي وسيدل (Benassi& Seidel2006) إلى أن كل جامعات الولايات المتحدة الأمريكية تستخدم أسلوب تقويم الطلاب للأعضاء، وترسل نتائجه إلى أعضاء هيئة التدريس، ورؤساء الأقسام، وإدارة الكليات، وأحياناً إلى الطلاب وأولياء الأمور. وأكدت دراسة كل من موري وكول (Moore & Kuol2005) أن جامعة ليميرك الألمانية تطبق أسلوب تقويم الطلاب للأساتذة، وكانت ردود أفعال الأساتذة نحوه إيجابية، وطورت هذا الأسلوب من خلال التغذية الراجعة المستمدة من الطلاب.

ويلاحظ على هذه الدراسات السابقة أن كثيراً منها تناول أسلوب تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتناول بعضها أسلوب تقويم الزملاء، في حين ركزت

دراسات أخرى على معايير تقييم الأداء، أو تطويره، أو تقييم الأداء في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي أو التميز. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات وغيرها في تناوله لعناصر البحث، واتفق معها في أهداف تقييم الأداء وجوانب الأداء التدريسي، وأهمية أسلوب تقييم الزملاء والطلاب، بينما اختلف معها في وضع رؤية لتطبيق هذين الأسلوبين في جامعة الأزهر، وهو ما لم تتناوله أيّ منها.

عناصر البحث:

- ١- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- جوانب تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- أسلوب تقييم الزملاء.
- ٤- أسلوب تقييم الطلاب.
- ٥- معوقات تطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٦- الرؤية المقترحة لتقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أولاً: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

ارتبط تطور مفهوم التقييم في مختلف الحضارات الإنسانية بتطور مناحي الحياة فيها، وباختلاف أيدلوجياتها، ودرجة وعيها بقيمة وفاعلية الأداء، ومدى تقدمها العلمي والحضاري. ويحتل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس مكانة كبيرة من اهتمام مختلف الجامعات في أنحاء العالم؛ فتطوير أداء الجامعات، وتحقيقها لأهدافها لا يتم إلا من خلال عضو هيئة التدريس الذي يستطيع أن يعوض أي نقص في الإمكانيات المادية، ومن ثم كان لا بد من تقييم أدائه؛ وذلك لتحسين أداء الجامعة بأكمله. ومن خلال اطلاع الباحث على أدبيات البحث في هذا المجال يمكن أن يحدد أهم مبررات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق الاتجاهات التربوية الحديثة في النقاط التالية:

- مكانة أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات ومنزلتهم خارجها، وما يقومون به من أدوار، وما يؤديه من مهام في المجالات التدريسية والبحثية والخدمية.

- تراجع مستوى بعض أعضاء هيئة التدريس؛ حيث يتضح ذلك في نقص مستوى أدائهم التدريسي، وقلة إنتاجيتهم العلمية، وقصور خدماتهم المجتمعية؛ وبالتالي تدني مستوى خريجي تلك الجامعات، وضعف مساهمتهم في التنمية الشاملة التي تنشدها مجتمعاتهم.
- الدور الذي يسهم به التقييم المستمر لأعضاء هيئة التدريس في أدائهم المتميز، ويضمن لهم الاستمرار أمام منافسيهم من الجامعات الإقليمية والعالمية في عصر الثورة الصناعية الرابعة، والذي فرض على أستاذ الجامعة تطوير نفسه وأدائه الأكاديمي كي يستطيع مواكبة تلك الثورة.
- حاجة المجتمعات إلى نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك للوقوف على مدى تحقيقها لأهدافها الموضوعية، وخططها المقترحة للقيام بوظائفها الثلاث على أكمل وجه.
- التطور التكنولوجي المتسارع وانعكاساته على الجامعات؛ حيث أصبحت إجادته وحسن استخدامه أمرا ضروريا من قبل أعضاء هيئة التدريس، ويتحقق ذلك بتقييم أدائهم وتطويره.
- اتجاه التعليم الجامعي نحو العالمية، والسعي إلى تدويل التعليم؛ مما يتطلب تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويره، ولا يتأتى هذا التحسين والتطوير إلا بالتقييم المستمر لأدائهم.
- كثرة أدوار أعضاء هيئة التدريس وتغير بعضها نتيجة للتطور الكبير في وسائل الاتصالات والمعلومات؛ فأصبح الأستاذ الجامعي منظما للعملية التعليمية، وموجها لطلابه، ومرشدا لهم.
- ضرورة التعلم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير خبراتهم باستمرار؛ وهذا يتأتى من خلال تحسين أدائهم وتطويره، والذي يترتب على التقييم المستمر والشامل لأدوارهم.
- الحاجة إلى تحديد مدى احتياج أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى الدورات التدريبية المهنية، وورش العمل التخصصية، والتي تُبنى على نتائج تقييم أدائهم.
- يعد تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ضروريا لاتخاذ الجامعة عدة قرارات إدارية تتعلق بترقيتهم للدرجات العلمية الأعلى، وتقرير العلاوات، وتقدير الحوافز اللازمة.
- وجدير بالذكر أن الجامعة تسعى إلى تحقيق وظائفها من خلال أعضاء هيئة التدريس بها، ولمعرفة مدى تحقق تلك الوظائف في الواقع العملي ينبغي أن تحدد مدى فعالية أدائهم،

وتوضيح نواحي قوته وضعفه، واتخاذ القرارات الموضوعية التابعة لذلك، وتتركز أهمية التقييم في أمرين أساسيين هما: تطوير التدريس الجامعي وتحسينه، واتخاذ القرارات المتعلقة بشئون أعضاء هيئة التدريس كالترقيات والرواتب وغيرها. ويمكن للباحث - من خلال اطلاعه على أدبيات البحث في مجال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس - أن يحدد أهم أغراض هذا التقييم وفق الاتجاهات الحديثة في الأهداف التالية:

- إعلاء قيمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والمجتمع من خلال إبراز أدوارهم التعليمية والبحثية في العملية التعليمية، وما يسهمون به من خدمات مجتمعية.

- التقييم مؤشر حقيقي للحكم على أداء أعضاء هيئة التدريس حسب مهامهم الموكولة إليهم، والأدوار المنوط بهم أدائها، وتقدير مدى كفايتهم في القيام بهذه المهام وتلك الأدوار.

- تقديم التغذية الراجعة المفيدة لأعضاء هيئة التدريس عن مستوى أدائهم الأكاديمي؛ وذلك حتى يتم تعزيز مواطن الإجابة وتأكيدهما، وتلافي نقاط القصور وعلاجها.

- تقدير الاحتياجات التدريبية وورش العمل اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجوانب المختلفة؛ وذلك بناء على ما أظهرته نتائج تقييم أدائهم من قصور وضعف.

- التقييم معيار يتم في ضوئه ترقية أعضاء هيئة التدريس للدرجات العلمية الأعلى، وما يترتب عليه من زيادة الرواتب، والحوافز، والمكافآت، والتفرغ العلمي وغيرها.

- أداة علمية لإدارة الجامعة للتعرف على الكفاءات المتاحة لديها من أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك للاستفادة منهم في النواحي الإدارية لتحقيق رسالة الجامعة وأهدافها.

- المساهمة في التعريف بأهداف الجامعة وخططها، وإيصالها إلى أعضاء هيئة التدريس، وتضمن ذلك في تقويمهم، وإتاحة الفرصة لهم لمناقشتها، وإبداء مقترحاتهم عليها.

- تحسين وتطوير الأداء الجامعي بأكمله، بل والمساهمة في تحسين العملية التربوية بأسرها، وتطويرها بصورة شاملة؛ وذلك بالوقوف على نقاط القوة وتعزيزها، وجوانب الضعف وعلاجها.

- المساهمة من خلال نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في التنسيق بين الإدارات والكليات والأقسام المختلفة، والاستفادة من الكفاءات الموجودة في كل منها في الجوانب الأكاديمية والإدارية.

- تزويد طلاب الجامعات بمعلومات أساسية عن مؤهلات وقدرات وخبرات أساتذتهم؛ الأمر الذي يساعدهم عند اختيار المقررات الجامعية في نظام تدريسها لهم من خلال الساعات المعتمدة.

- تنمية أعضاء هيئة التدريس في النواحي الأخلاقية والسلوكية والاجتماعية في تعاملاتهم مع زملائهم وطلابهم، والتي تتضح من خلال أسلوب تقييم زملاء والطلاب.

ثانياً: جوانب تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

يعد التدريس أولى وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأقدمها على الإطلاق، تلك الوظيفة التي أجمع على أهميتها كل من الممارسين والمنظرين على حدٍ سواء؛ مما جعل الجامعات توظف كل إمكاناتها المادية والبشرية المتاحة من أجل تحقيق هذه الوظيفة، بل كانت هي الوظيفة الوحيدة قديماً؛ حيث كان الهدف من إنشاء الجامعات هدفاً تعليمياً في الأساس، فضلاً عن أن التدريس من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، والمؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة في الطلاب، كما أنه العمل الرئيس لأستاذ الجامعة؛ لأنه القادر على نقل المعرفة لطلابه بأسلوب ينمي فيهم التفكير والإبداع والثقة بأنفسهم، ويشغل التدريس قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم قد يصل إلى ٩٠% في أعباء التدريس وجوانبه المختلفة. فبالرغم من تعدد أدوار عضو هيئة التدريس إلا أن الأداء التدريسي هو الأبرز له، وهو الذي يهتم المسؤولين عن تطوير التعليم الجامعي، ويأخذ كثيراً من فكرهم وجهدهم، وتعود أهميته إلى مساهمته في إعداد القوى البشرية لسد متطلبات المجتمع، وإحداث التغييرات المطلوبة في الطلاب، وإكسابهم المعارف والخبرات والقيم، وتنمية اتجاهاتهم وقدراتهم ومواهبهم. كما أن الإرشاد الأكاديمي يأتي ضمن جوانب الأداء التدريسي؛ حيث إن الأستاذ الجامعي وفقاً للاتجاهات التربوية الحديثة يتابع نمو طلابه أكاديمياً، ويخطط معهم ببرامجهم الدراسية، ويرشدهم في ضوء متطلبات التخصص الملتحقين به، ويساعدهم في حل المشكلات الأكاديمية والنفسية والأسرية والاجتماعية التي تواجههم.

وتعود أهمية التدريس إلى إسهامه في تنمية الأفراد تنمية شاملة، بحيث تؤدي الجامعة وظيفتها في إعداد القوى البشرية لسد متطلبات المجتمع منها، والإفادة مما يتعلمه الطلاب للنهوض بالمجتمع وإثرائه (الخطيب، ٢٠٠٦، ٢٢). كما أن التدريس من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، والمؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة في الطلاب؛ حيث

يكسبهم كثيرا من المعارف والمعلومات والخبرات والقيم، ويسهم في تكوين شخصياتهم، وتنمية اتجاهاتهم وقدراتهم ومواهبهم، وقد تزايد الاهتمام بهذا المجال في كثير من الجامعات في الدول المتقدمة، وبعض الدول العربية. فقد دأبت جامعة اليرموك في الأردن على إجراء تقييم لمقرراتها، وأعضاء هيئة التدريس بها، وذلك بتوزيع أداة قياس على الطلاب، ثم تُرسل نسخة من النتائج إلى الأعضاء، وتوضع أخرى في ملفاتهم(نمراوي، ٢٠١١، ٣١).

ويعمل تقييم الأداء التدريسي على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في القاعات الدراسية، وتزويد الطلاب بالمعلومات التي تساعدهم في اختيار الأساتذة والمقررات الدراسية، وتكوين قاعدة بيانات جيدة عن التدريس الجامعي. وينبغي لعضو هيئة التدريس لكي يؤدي مهمته التدريسية على الوجه الأكمل: أن يشجع الطلاب على الاستقصاء من خلال طرح الأسئلة المفتوحة، ويربط التعليم بالدور المستقبلي للطلاب خارج الجامعة، ويشجع الطلاب على تقديم عدة مقترحات لحل مشكلات حياتية واجتماعية، ويعدد مصادر المعرفة، ويسهل عملية التعلم للطلاب، ويحفزهم على الاشتراك في التعلم(نمراوي، ٢٠١١، ١٩، ٢٠). كما ينبغي أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، وملما بأحدث النظريات فيه، واسع الاطلاع، ويعمل على تحديث المادة التي يقوم بتدريسها، ويراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويجيد إيصال المعلومات إليهم. وقد أكدت الكثير من الدراسات الأجنبية على أهمية الأداء التدريسي، وضرورة اعتباره مجالا ضروريا ينبغي أن يُستخدم في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة(Sonntag et al,2009, 501).

ورغم هذه الأهمية الكبرى لوظيفة التدريس إلا أنه قد شابها قصور في جوانب متعددة؛ حيث إن أكثر تركيز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يكون على أسلوب المحاضرة، بينما يركز البعض على أسلوب المناقشة والمشاركة(Lei, 2007,115). كما أن شرح عضو هيئة التدريس في المحاضرة هو الأغلب ويمثل نسبة(٦٢%)، وعند مستوى منخفض من المعرفة والفهم(Ewing, 2006,9). ويمكن إجمال أهم أوجه القصور في التدريس الجامعي في الجوانب التالية:

- زيادة الأعباء الملقاة على أعضاء هيئة التدريس، وتحمل بعضهم لأكثر من نصابه من المحاضرات، وانتداب البعض الآخر للتدريس في كليات أخرى.

- الاعتماد على أسلوب المحاضرة، وعلى كتاب الأستاذ أو مذكراته لتوضيح المحاضرة، وهي ملخصات بسيطة سرعان ما ينساها الطالب عقب تأديته الاختبارات.
- قلة الأخذ بطرق التدريس الحديثة كالتعلم التعاوني وطريقي المشكلات والمشروعات التي تثرى العملية التعليمية، وتنمي مهارات التحليل والتركيب والإبداع والتقييم لدى الطلاب.
- ضعف التدريب العملي الجيد، والاقتصار على الجانب النظري، حتى وصل ذلك إلى بعض المقررات والكليات العملية؛ مما ترتب عليه قصور في الإعداد وضعف مستوى الخريجين.
- مازال الاعتماد حتى الآن في الجامعات بدرجة كبيرة على الاختبارات التحريرية التي لا تقيس إلا ما استظهره الطلاب من معلومات، مع ندرة استخدام وسائل التقويم الأخرى.
- انحصار الهدف الأسمى من التعليم على اجتياز الاختبارات، والحصول على الشهادات، وتخرج الطلاب في كلياتهم، بغض النظر عما حصلوه من علوم، وما اكتسبوه من مهارات.
- عدم إعطاء الوقت الكافي للطلاب سواء من الفصل الدراسي، أم من أوقات المحاضرات؛ وذلك نتيجة ما تمر به البلاد من انتشار الوباء العالمي (فيروس كورونا المستجد).
- ضعف تفاعل الطلاب مع أسانذتهم على المنصات الإلكترونية، وعدم المشاركة الإيجابية في العملية التعليمية من خلال استخدام التعليم الرقمي الذي جاء نتيجة لفيروس كورونا.
- وبالرغم من هذا القصور، فلا يزال تقويم الأداء التدريسي لا يلقى الاهتمام الكافي؛ لأن المسؤولين في الجامعات لا يولون هذا المجال الاهتمام المطلوب، وقد لا يعرفون حقيقة ما يجري داخل القاعات، وما زال التدريس الجامعي يعتمد إلى حد كبير على الاجتهاد الفردي، علاوة على أن كثيرا من أعضاء هيئة التدريس يعتبرون القاعة مكانا مقدسا خاصا بهم، ولا ينبغي دخوله إلا للطلاب؛ ومن ثم ينبغي أن يحظى تقويم فعالية التدريس الجامعي باهتمام كل المسؤولين عن تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، والبحث عن وسائل مختلفة لتقويمه؛ بغية تطوير الجوانب المهنية والأكاديمية لديهم، والارتقاء بالمستوى العلمي للطلاب، وتزويد الأعضاء أنفسهم بالتغذية الراجعة التي تمكنهم من تشخيص جوانب القوة والضعف في أدائهم التدريسي، وتحسين أدائهم في القاعات الدراسية.

وحرى بالذکر أن تقويم كل من البحث العلمي وخدمة المجتمع أسهل من التدريس؛ ولعل ذلك يرجع إلى أن جهود عضو هيئة التدريس البحثية وإسهاماته الخدمية غالبا ما تنتهي إلى نتائج ملموسة يمكن قياسها، بينما نتائج الأداء التدريسي ليست محددة تحديدا تاما، فمن

الصعوبة أن ننسب ما يظهره الطلاب من معارف ومهارات وقيم واتجاهات إلى الأداء التدريسي وحده، كما أن الأدوار التدريسية تتباين بتباين الجامعات والمجتمعات والثقافات، وتختلف باختلاف رؤى كل من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وزملائهم ورؤسائهم، بالإضافة إلى طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات؛ حيث يُعْتَد بأن عضو هيئة التدريس يتسم بالكفاءة المهنية في الجوانب التدريسية، كما أنه يتم تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس بالنظر لقدراتهم البحثية دون النظر لكفاءاتهم التدريسية، علاوة على الاعتقاد بأن التقييم الجيد لفاعلية التدريس لا يكون إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية (الدeshان والسيبي، ٢٠٠٤، ١١).

وتتعدد جوانب الأداء التدريسي التي ينبغي أن تؤخذ بالاعتبار عند تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال، ويمكن تحديد خمسة نواحٍ رئيسة شاملة لجوانب الأداء التدريسي، ويندرج تحت كل منها مجموعة من المهارات والأدوار، وذلك كما يلي (عبدالحسيب، ٢٠١٦، ١٠٨٦-١٠٨٨):

١- السمات الشخصية: وتعنى تلك الصفات والسلوكيات التي ينبغي أن يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتي تعد مؤشرا صادقا وبعدا ثابتا في تقييم الأداء التدريسي؛ حيث توجد علاقة طردية بين السمات الشخصية وبين الأداء التدريسي إيجابا وسلبا. وتتمثل أهم هذه السمات في: المظهر اللائق من حيث الشكل والهندام، والتمتع بالثقة بالنفس وقوة الشخصية، والاتزان الانفعالي، والموضوعية في الأحكام والتعامل مع الطلاب، والصدق في الأقوال والأعمال، والطلاقة في التعبير، والجمع بين الحزم واللين، والإخلاص والتفاني في العمل، ومراعاة عادات وتقاليده المجتمع.

٢- التخطيط للتدريس: ويُعنى هذا الجانب بالاستعدادات النفسية والذهنية والمادية قبل الشروع في التدريس، وتجهيز كل ما يلزم لنجاحه، وذلك من خلال التعرف على خلفيات الطلاب التعليمية واستعداداتهم وقدراتهم، وتوضيح أهداف المقرر في المحاضرة الأولى، وتوزيع عناصر المقرر على الأسابيع الدراسية، وتحديد الكتب والمراجع المطلوبة لدراسة المقرر، وتوضيح الوسائل المساعدة في ذلك، وبيان نظام توزيع درجات المقرر على الاختبارات الفصلية والنهائية، وتهيئة الطلاب لدراسة المقرر.

٣- الكفاءات التدريسية: وتركز على المهارات التدريسية التي ينبغي أن تتوفر في أعضاء هيئة التدريس داخل القاعات الدراسية، والتي تعد أساساً أصيلاً في الأداء التدريسي، وتمثل في: اتساع المعرفة، والتمكن العلمي، والعرض المنطقي الجيد، وسهولة توصيل المعلومة، والتنوع في استخدام طرائق التدريس، واستخدام الوسائل التعليمية المختلفة، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، والربط بين موضوعات المقرر وواقع الحياة، واستخدام لغة علمية سليمة، وإجادة استخدام لغة الجسد، وإشراك الطلاب في العملية التعليمية، وتوجيههم إلى البحث عن المعلومات، والقدرة على ضبط وإدارة الصف.

٤- التعامل مع الطلاب: ويمثل هذا الجانب أهمية كبيرة في تقييم الأداء التدريسي؛ فقد يتوقف عليه نجاح العملية التعليمية. ويمثل ذلك في: التزام الموضوعية في التعامل مع الطلاب، والالتزام بالساعات المكتتبية المحددة، وتفهم مشكلات الطلاب والمساهمة في حلها، والقدرة على التأثير الإيجابي في الطلاب، وتنمية الوازع الديني والخلقي لديهم، والقدرة على كسب ثقة الطلاب واحترامهم، والتواصل مع الطلاب بوسائل الاتصال الحديثة، ومشاركتهم في ممارسة بعض الأنشطة الطلابية.

٥- تقييم الطلاب: ويمثل هذا الجانب أهمية كبرى لدى الطلاب، ويحتل جزءاً كبيراً من تفكيرهم، بل هو الغاية لدى كثير منهم. وتمثل أهم مهام هذا الجانب في: إعلام الطلاب قبل مواعيد الاختبارات الفصلية بوقت كافٍ، وتنوع أسئلة الاختبارات بين المقالية والموضوعية، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في الأسئلة، وقياس الاختبارات لفهم الطلاب واستيعابهم للمقرر، ومناسبة الأسئلة لوقت الاختبار، والالتزام الموضوعية في التصحيح، وتقديم الأجوبة الصحيحة للطلاب بعد الاختبارات.

ثالثاً: أسلوب تقييم الزملاء للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

يعد تقييم الزملاء أحد أهم الأساليب المستخدمة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك في جوانب الأداء المختلفة من التدريس، وتوجيه الطلاب وإرشادهم، والبحث العلمي، والإشراف على الرسائل العلمية، وتحكيم الأبحاث، والمساهمة في خدمة الجامعة والمجتمع، والتعامل مع الزملاء والتعاون معهم. وتؤكد نتائج بعض الدراسات الأجنبية أن تقييم الزملاء قدم ملاحظات مفيدة حول الأداء التدريسي، وساهم في إعداد الطلاب إعداداً جيداً (Laske, 2019,65). فالزملاء هم الأقدر على تقييم الأداء التدريسي لزملائهم؛ وذلك

بما لديهم من معارف وخبرات عنهم؛ لأنهم يعملون في مهنة واحدة، بالإضافة إلى أن هذه الآراء تسهم بدرجة كبيرة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث إنهم يمدون زملاءهم بالتغذية الراجعة التي تمكنهم من تطوير أدائهم.

ويتم تطبيق تقييم الزملاء في الجانب التدريسي من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء، على أن يختار عضو هيئة التدريس المقوم واحداً، ويختار رئيس القسم الثاني، والثالث يكون بالاتفاق بينهما، ويفضل أن يكون أحد الأعضاء من خارج القسم، ويكون ذلك من خلال طريقتين، الأولى: فحص ومراجعة المواد الدراسية التي أعدها عضو هيئة التدريس من حيث أهداف المقرر ومحتواه، ومدى وضوح أهدافه، وطريقة التدريس المستخدمة وملاءمتها للطلاب، وأساليب تقييمهم، ومدى مناسبتها لمستوى الطلاب ومحتوى المقرر، والثانية: تكون في شكل زيارات ميدانية لهذه اللجنة أثناء المحاضرات للقاعات الدراسية، وتدوين الملاحظات عن الأداء التدريسي من حيث تمكنه العلمي، ومدى إلمامه بمادته، وقدرته على جذب انتباه الطلاب، وطريقة تنظيمه وعرضه للموضوع، وسهولة توصيله للمعلومات، ومدى تفاعل الطلاب في المحاضرة، وإشراكهم معه في العملية التعليمية، ومدى ما حصله الطلاب في المحاضرة، وتوجيهه لهم للبحث الذاتي عن المعلومات في محركات البحث المختلفة.

وتسهم طريقة الزيارات هذه في تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إذا تعاون مع زميله. وقد أكدت الدراسات السابقة، وخاصة الأجنبية على أهمية استخدام تقييم الزملاء في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس عبر ملاحظتهم أثناء التدريس (Ackerman et al, 2009, 39). وتفرق لجنة تطوير التدريس بمجلس جامعة (ساسكاتشوان) الكندية بين نوعين من تقييم الزملاء، وهما: استشارة الزميل أو تقييم الزميل التكويني (Peer Consultation)، ويعتمد هذا النوع على ملاحظة قاعة الدراسة، أو مراجعة المواد الدراسية، ويتبعه تغذية راجعة من الزميل للعضو المقوم، وتقييم الزميل الرسمي أو تقييم الزميل التجميعي (Formal Peer Evaluation)، ويستخدم هذا النوع بهدف اتخاذ قرارات خاصة بعضو هيئة التدريس والكلية ومراجعة البرامج الأكاديمية (University of Saskatchewan, 2004, 4).

وتستخدم جامعة ولاية كارولينا الشمالية أسلوب تقويم الزملاء، وقد شكلت الجامعة لجنة من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة، وصممت استمارات لملاحظات الفصل الدراسي ومواد المقرر. وتُطبَّق هذه التجربة من خلال تخصيص اثنين من الزملاء لكل عضو هيئة تدريس، ويقوم المراجعان بإجراء مقابلة مع عضو هيئة التدريس الذي سيتم تقويمه؛ وذلك لمناقشة محاور المقابلة، ولتنظيم مواعيد لملاحظة الفصل الدراسي، وتكون الأولى في بداية الفصل الدراسي، ويقوم كل واحد بملء استمارة التقويم على حدة، ويعد انتهاء الملاحظة، يتقابلان لعمل توفيق بين ملاحظتيهما، ويقوم المراجعان في نهاية الفصل الدراسي بجمع المحاور التي تم تحديدها، ويقوم كل واحد بملء استمارة التقويم على حدة، ويتقابلان لعمل توفيق بين ملاحظتيهما، ثم يقوم رئيس اللجنة بوضع مسودة لتقرير يُلخص فيه مواطن القوة والضعف، ويرسله إلى المراجعين لتدقيقه، وترسل نسخة إلى رئيس القسم، وأخرى إلى عضو هيئة التدريس، وأخيرا يتم عقد مقابلة لأعضاء هيئة التدريس مع مراجعيهم ورئيس اللجنة؛ وذلك بهدف مناقشة جوانب التقويم، واقتراح آليات التحسين والتطوير **Buchert, el at, (2008,3).**

وينبغي على الفريق المقوم أن يجمع بين الطريقتين السابقتين ويقارن بينهما، أي بين الموجود في ملفات وسجلات عضو هيئة التدريس وتقاريره عن المقررات، وبين قيامه بذلك عمليا، ومناقشة عضو هيئة التدريس في جلسة خاصة بهدف تحسين الأداء وتطويره. ويؤخذ على هذا الأسلوب في التقويم وجود الحساسية من جانب كلا الطرفين من أعضاء هيئة التدريس سواء أكانوا مقومين أم مقومين، والتوصل إلى نتائج قد تكون متحيزة، وتخضع في بعض الأحيان إلى المجاملات، والصدقات الشخصية، ويحتاج تطبيق هذا الأسلوب إلى كثير من الوقت والجهد، بالإضافة إلى أن الزيارات التي ينبغي أن يقوم بها الزملاء قد تؤدي إلى تدني الروح المعنوية لدى العضو المقوم فيكون في وضع غير مريح؛ ومن ثم فينبغي مراعاة عدة معايير عند تطبيق أسلوب تقويم الزملاء، وخاصة في حالة الزيارات، وتتمثل أهم هذه المعايير في: وجود ثقة متبادلة بين الطرفين، وتدريب الأعضاء القائمين بالتقويم بشكل جيد، واستخدام نموذج تقويم محدد يُطبَّق على الجميع، وتحديد موضوعات التقويم وبنود الملاحظة من قِبَل الطرفين، ومناقشة الملاحظات من جانب الفريق مع عضو هيئة التدريس في جلسة خاصة (عبدالحسيب، ٢٠١٩، ٣٨٤).

ويؤكد الباحث على أهمية استخدام أسلوب تقييم الزملاء لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وفق الاتجاهات التربوية الحديثة، شريطة أن يكون الهدف منه هو النقد البناء الذي يؤدي إلى تحسين الأداء التدريسي وتطويره من خلال إبراز مواطن القوة لتعزيزها، وبيان جوانب القصور لتلافيها، وألا يقتصر التقييم عليه وحده، بل يضاف إليه أساليب أخرى كتقييم الطلاب ورؤساء العمل.

رابعاً: أسلوب تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

يعد أسلوب تقييم الطلاب من أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، والحكم على مهاراتهم الأكاديمية والفنية، وذلك في الجوانب المتعلقة بالطلاب، وهي: الأداء التدريسي، والإرشاد الأكاديمي، وهو من أصدق المحكات، وأكثرها ثباتاً في تقييم أدائهم، ومن أكثرها أهمية وصدقاً في الحكم على مدى كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، بل وعلى جودة العملية التعليمية برمتها؛ فقد أوضحت أدبيات البحث التربوي في هذا المجال أن الطالب الجامعي دقيق ومؤهل لهذا التقييم، ويمتلك الحماس لتحسين نوعية التعليم الجامعي إذا أُعطي الأدوات المناسبة للتقييم، وهو قادر على أن يقدم تقريراً صادقاً عما يدور في قاعة المحاضرات؛ لذا فإن تقييم الطلاب لعملية التدريس شيء محوري في عملية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؛ لأنهم يعرفون عنهم أكثر مما يعرفه أي شخص آخر، كما يفيد هذا التقييم في إيجاد نوع من الاتصال والتفاعل بين الأعضاء والطلاب، ويشجع الطلاب على النقد البناء، ويدفعهم إلى تحمل المسؤولية في إصدار الأحكام، ويعطيهم الثقة في أنفسهم، ويعمل على تنمية شخصياتهم (عبدالحسيب، ٢٠١٦، ١٠٨٨).

وتقوم الفكرة الأساسية لهذا التقييم على مبدأ محوري، وهو: أن الأقدر على تقييم الجودة النوعية للمنتج هو المستفيد منه؛ ومن ثم يكون رأيه عاملاً مهماً في تحسينه وتطويره، كما أن على عضو هيئة التدريس الذي يريد النجاح في عمله أن يتقبل تقييم الطلاب له بين الحين والآخر؛ حتى يتعرف على نقاط قوته وضعفه؛ ولذا فإن هذا التقييم من أهم المحددات التي يقوم عليها التقييم التربوي في المجتمعات المتقدمة (عيسى والناقة، ٢٠٠٩، ٥). فسرعان ما يكون الطلاب انطباعات محددة عن أساتذتهم؛ الأمر الذي يؤكد على أهمية مشاركتهم في عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (Laws et al, 2010, 87). فإدراكات الطلاب عن أعضاء هيئة التدريس هي المصدر الأساس للمعلومات؛ حيث إنهم يكونون

الأكثر تأثيراً وإدراكاً للجوانب المهمة لجهود عضو هيئة التدريس داخل القاعة الدراسية وخارجها.

وقد شاع استخدام أسلوب تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعات أمريكا الشمالية، وأستراليا، وآسيا، وأوروبا، وجامعات الشرق الأقصى، وقد زادت دافعية الطلاب بعد إعلامهم بأهمية تقييمهم في تقديم التغذية الراجعة لأعضاء هيئة التدريس، ومساهماتهم في تحسين الأداء التدريسي (Chen & Hoshorver, 2003, 8). وتجدر الإشارة إلى أن كل جامعات الولايات المتحدة الأمريكية تستخدم هذا الأسلوب سواء أكانوا من الطلاب الخريجين أم غير الخريجين، وترسل نتائجه إلى أعضاء هيئة التدريس، ورؤساء الأقسام، وإدارة الكليات، وأحياناً إلى الطلاب وأولياء الأمور (Benassi & Seidel, 2006, 281). وتطبق جامعة ليميرك الألمانية (Limerick) أسلوب تقييم الطلاب للأساتذة، وقد كانت ردود أفعال الأساتذة نحوه إيجابية، وطورت هذا الأسلوب من خلال التغذية الراجعة المستمدة من الطلاب (Moore & Kuol, 2005, 67). ومن أهم الجوانب التي ينبغي أن يهتم بها الطلاب في تقييمهم للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس: اتساع المعرفة لديهم، وعلاقتهم بطلابهم، وتفاعلهم معهم، وإدارة القاعة الدراسية، والموضوعية في تقييمهم (Meng & Liu, 2003, 619).

وتعتبر مشاركة الطلاب في عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فكرة جديدة نسبياً، فلم يتناولها الباحثون إلا مع بداية الأربعينات من القرن الماضي، والآن أصبح هذا الأسلوب مستخدماً في معظم الجامعات الأجنبية وبعض الجامعات العربية. لذا ينبغي الاستفادة من الطلاب في الحكم على جودة التعليم الجامعي وتقييم الأداء التدريسي. وينقسم تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى نوعين، وهما: التقييم التكويني الذي يهدف إلى تقديم تغذية راجعة تمكن الأعضاء من مراجعة أدائهم، والتقييم التجميعي الذي يتبعه قرارات إدارية، ويتم هذان النوعان من خلال استمارات يشترك في تصميمها كل من رؤساء العمل والأعضاء والطلاب (University of Saskatchewan, 2004, 3, 4). ولا يهدف تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى إعطاء الأستاذ تقديراً سنوياً يُحفظ في ملفه، وإنما يتمثل الغرض الأساس في التعرف على نواحي القوة والضعف في عملية التدريس؛ باعتبار الطالب

مدخلا مهما في العملية التعليمية، فهو الذي يتلقى الخدمة؛ لذا فهو أقدر على إصدار أحكام على أداء أستاذه.

وتجدر الإشارة إلى أن الآراء تتباين حول هذا الأسلوب بين مؤيد ومعارض؛ حيث تشير كثير من الدراسات إلى تزايد الجدل حول هذا الأسلوب، فمنهم من يؤيده ويؤكد عليه، ومنهم من يشكك في مصدقيته ويرفض استخدامه. فقد توصلت دراسة (الحكمي، ٢٠٠٣، ١١٨) إلى أن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس من أصدق المحكات، وأكثرها ثباتا، وتعتبر نتائجه صادقة وموضوعية. بينما أوضحت دراسة أولز (Aulls, 2004, 114) أن تقييم أعضاء هيئة التدريس من جانب الطلاب يغلب عليه التعاطف والمجاملة. واتفقت معها دراسة (الشافعي، ٢٠٠٦، ٢٦٨).

وتكمن أسباب الاعتراض على أسلوب تقييم الطلاب في: عدم تمتع الطلاب بالانضج الكافي، وافتقارهم إلى الخبرة؛ فهم متقلبو الأطوار والمزاج، ولا يستطيعون إعطاء أحكام ثابتة تتعلق بالأستاذ والعملية التدريسية، ومعظم تقديرات الطلاب مرتبطة بالصدقة والعلاقة الطيبة مع الأساتذة، وكون الطلاب غير قادرين على إصدار أحكام دقيقة حتى ينهوا دراسة المقرر. وتتنوع العوامل التي قد تؤثر في تقييم الطلاب لأساتذتهم إلى: متغيرات مرتبطة بعضو هيئة التدريس كجنسه، وعمره، وسنوات خبرته، وتساهله أو تشدده في إعطاء الدرجات، ونصابه التدريسي، وعدد المقررات التي يقوم بتدريسها، ومتغيرات مرتبطة بالطالب كجنسه، ودافعيته للتعلم، ومعدله، والدرجة التي يتوقعها من الأستاذ، ومستواه الدراسي، وتخصصه، ومتغيرات مرتبطة بالمقرر الدراسي كمحتوى المادة، ومدى صعوبته أو سهولته، وكون المقرر إجباريا أم اختياريا، ومتغيرات مرتبطة ببيئة التعلم كحجم الصف، وعدد الطلاب فيه، إلا أن نتائج الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات جاءت متباينة؛ حيث توصل بعضها إلى عدم تأثير مثل هذه المتغيرات في تقديرات الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس، وتوصلت دراسات أخرى إلى وجود تأثير لبعضها.

وهكذا فإن أسلوب تقييم الطلاب يعد أحد الأساليب المهمة لتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، شريطة أن تراعى المعايير اللازمة لتطبيقه بطريقة صحيحة، وألا يكون الأسلوب الوحيد في تقييمهم، بل يضاف إليه أساليب أخرى؛ حتى تتحقق الموضوعية والمصادقية، ويمكن تحديد أهم تلك المعايير في: اطلاع الطلاب على الغرض من هذا التقييم،

وتوعيتهم بالإجراءات الصحيحة له، وتدريبهم عمليا على تنفيذه، واستخدام استمارات تقييم مقننة، والمحافظة على سرية البيانات وعدم نشرها، وعدم إعلان نتيجة التقييم إلا بعد ظهور نتيجة الطلاب، ومقارنة نتيجة هذا التقييم بنتائج أساليب التقييم الأخرى (عبدالحسيب، ٢٠١٩، ٣٨٧). والتأكيد على الطلاب أن درجاتهم لن تتأثر بآرائهم في أداء أساتذتهم، وضرورة توفير الوقت اللازم لعملية التقييم، ووجود معايير واضحة للتقييم، وتشجيع الطلاب على القيام بهذا التقييم، وعدم وجود بيانات على نماذج التقييم المستخدمة تدل على شخصية الطالب.

وينبغي التأكيد على أن تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يكون فيما يحسن الطلاب تقويمه، ويستطيعون الحكم عليه من التدريس، والإرشاد الأكاديمي، والتوجيه الطلابي، دون ما يتعلق بالأداء البحثي للأعضاء، أو تحكيم الأبحاث ومناقشتها، أو خدمة الجامعة والمجتمع. كما تجدر الإشارة إلى أنه ينبغي الاستفادة من الطلاب الذين تخرجوا في الجامعة، وأمضوا عدة سنوات في مؤسسات المجتمع، وخاصة المؤسسات التعليمية؛ فقد يكونون أكثر قدرة على تقييم أساتذتهم من الطلاب الذين مازالوا في الدراسة؛ لأن الطلاب الخريجين قد انخرطوا في الحياة العملية، ومارسوا وظائف مختلفة، وخبروا الواقع الفعلي، وعرفوا مدى توظيف الأساتذة لمقرراتهم عمليا من خلال معاشتهم لهذا الواقع.

خامسا: معوقات تطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

قام الباحث ببحث ميداني حديث (عبدالحسيب ٢٠٢١) استهدف الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسيوط نحو أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي ومعوقات تطبيقهما، وذلك في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م. وكانت نتائج البحث حسب استجابات أفراد العينة كما يلي:

- جاءت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس مرتفعة نحو تقييم الزملاء لأدائهم التدريسي، وجاءت الاتجاهات مرتبة على العبارات من الأعلى إلى الأدنى كالتالي: يستفيد أعضاء هيئة التدريس من خبرات زملائهم عند تقويمهم لأدائهم التدريسي، يُبرز هذا الأسلوب أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الأداء التدريسي، أويد أسلوب تقييم الزملاء كأحد أساليب تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، يعتبر تقييم الزملاء بمثابة التدريب العملي لأعضاء هيئة التدريس الجدد، يعطي تقييم الزملاء تغذية راجعة مفيدة

لأعضاء هيئة التدريس المقومين، يُظهر تقييم الزملاء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، يزيد تقييم الزملاء من الثقة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص الواحد، يساهم هذا الأسلوب في علاج جوانب القصور لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، أعتبر أسلوب تقييم الزملاء مقياساً دقيقاً لتقييم جودة الأداء التدريسي، أدعو زملائي إلى زيارتي بالقاعات الدراسية وإبداء رأيهم حول أدائي التدريسي.

- جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس متوسطةً على معوقات تطبيق تقييم الزملاء لأدائهم التدريسي، وجاءت المعوقات مرتبةً من الأعلى إلى الأدنى كالتالي: قناعة الكثير من أعضاء هيئة التدريس بأنه ينبغي ألا يخضع للتقويم، التخوف من تحوّل هذا الأسلوب إلى نوعٍ من تصفية الحسابات بين أعضاء هيئة التدريس، شعور بعض أعضاء هيئة التدريس بالحرَج من اطلاع زملائهم على أدائهم التدريسي، ضعف تقبّل أعضاء هيئة التدريس للنقد المقدم من زملائهم، نظرة البعض إلى تقييم الزملاء على أنه أسلوب تحكمه العلاقات الشخصية، ضعف الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس في تبادل الخبرات والممارسات التدريسية، ضعف الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص الواحد، الحد من حرية الأعضاء المقومين في القاعات الدراسية، النظرة لتقويم الزملاء على أنه يضعف المكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس، يعمل تقييم الزملاء على إيجاد بيئة غير مريحة في الوسط الجامعي.

- جاءت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس متوسطةً نحو تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي، وجاءت الاتجاهات مرتبةً على العبارات من الأعلى إلى الأدنى كالتالي: يلفت هذا الأسلوب نظر أعضاء هيئة التدريس إلى أشياء قد يغفلون عنها، يؤدي هذا الأسلوب إلى تحسين وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، يحصل أعضاء هيئة التدريس على تغذية راجعة مفيدة من تقييم الطلاب لهم، يُبرز تقييم الطلاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الأداء التدريسي، أطلب من طلابي أن يبدوا آراءهم في أدائي التدريسي كل فصل دراسي، أويد تقييم الطلاب كأحد أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، الطالب هو أقدر من يقوم بتقويم أداء أستاذه لأنه متلقي الخدمة التعليمية، تستفيد إدارة الجامعة من هذا الأسلوب في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالأعضاء، يتسم تقييم الطلاب لأداء

أعضاء هيئة التدريس بالصدق والموضوعية، الطالب الجامعي مؤهلاً لأن يقوم بتقييم الأداء التدريسي لأساتذته.

- جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس متوسطةً على معوقات تطبيق أسلوب تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي، وجاءت المعوقات مرتبةً من الأعلى إلى الأدنى كالتالي: التخوف من تحوُّل الجامعات إلى ما يشبه المدارس الثانوية، الطالب غير مؤهل للقيام بتقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، تعارض هذا الأسلوب مع الحريات الأكاديمية بالجامعة، تأثر هذا الأسلوب بمدى حزم الأستاذ أو تساهله مع الطلاب، تأثير مدى صعوبة المادة أو سهولتها على تقييم الطلاب للأعضاء، تأثر هذا الأسلوب بالدرجات التي يحصل عليها الطلاب في المادة، دخول العلاقات الشخصية بين الأستاذ والطالب في هذا التقييم، ضعف ثقافة الطلاب بأهمية تقييمهم للأداء التدريسي لأساتذتهم، يتسم تقييم الطلاب لأداء الأعضاء بالتذبذب، ضعف قبول أعضاء هيئة التدريس لتقييم الطلاب لأدائهم التدريسي.

سادساً: الرؤية المقترحة لتقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

سيتناول الباحث الرؤية المقترحة لتطبيق أسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال العناصر التالية:

- ١- أهداف الرؤية : تسعى هذه الرؤية إلى تحقيق الأهداف التالية :
 - بيان أهمية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ حيث يعد نقطة البدء في أي إصلاح جامعي، وانطلاقاً لتحسين الأداء الجامعي وتطويره؛ حتى يواكب الاتجاهات التربوية الحديثة.
 - معالجة القصور الموجود في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؛ حيث إنه يقتصر غالباً على تقييم اللجان العلمية المختصة لأغراض الترقية ، ولا يعتمد بأساليب التقييم الأخرى.
 - إبراز الاتجاهات التربوية الحديثة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ حيث التوجه إلى استخدام عدة أساليب لتقييم أدائهم؛ وذلك لضمان المصداقية والموضوعية.

- إظهار أهمية وظيفة التدريس الجامعي، وضرورة خضوع الأداء التدريسي للتقويم، وأنه لا يقل شأنًا عن الإنتاج العلمي الذي يستحوذ على تقويم أعضاء هيئة التدريس وحده.
- إبراز أهمية أسلوب تقييم الزملاء والطلاب ، وضرورة الأخذ بهما في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مع أساليب التقويم الأخرى.
- ٢- منطلقات الرؤية : تنطلق الرؤية المقترحة مما يلي :
 - مكانة الفئة المستهدفة ، وهم أعضاء هيئة التدريس الذي يمثلون عماد الجامعات وسر نجاحها.
 - أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ والذي يعد أساسا لتطوير الأداء الجامعي بأسره.
 - تأكيد الاتجاهات التربوية الحديثة على ضرورة تنوع أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس.
 - مكانة وظيفة التدريس الجامعي، وأنه لا يقل شأنًا عن وظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - ضرورة الأخذ بأسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- متطلبات تطبيق الرؤية : يُتطلب لتطبيق هذه الرؤية ما يلي:
 - قناعة المسؤولين بجامعة الأزهر بضرورة تعدد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس.
 - نشر ثقافة التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وكتلياتها.
 - تقبل أعضاء هيئة التدريس لتقويم أدائهم التدريسي بجامعة الأزهر من جانب الزملاء والطلاب.
 - وجود دورات تأهيلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على التقويم بكفاءة واحترافية.
 - وجود نماذج مقننة لأسلوب تقييم الزملاء والطلاب للأعضاء لضمان تحقيق الموضوعية.
 - استحداث إدارة بجامعة الأزهر تكون مسؤولة عن (تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس)، وتخصيص وحدة تابعة لها لذات الغرض بكل كلية.

٤- محاور الرؤية : تتركز محاور الرؤية المقترحة في محورين أساسيين وهما:

- أ- أسلوب تقييم الزملاء للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس: وينبغي أن يُراعى عند تطبيق أسلوب تقييم الزملاء ما يلي:
 - أن يكون تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس عنصرا أساسيا بالجامعة، وألا يكون عملا مقصورا على غرض الترقية العلمية فقط، وأن يكون هدفه تحسين الأداء وتطويره.
 - نشر ثقافة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الوسط الجامعي وخارجه؛ وذلك حتى يتقبله الأعضاء، ولا يخرجون منه عند إجراء عملية التقييم عليهم.
 - المرونة في عملية التقييم؛ بحيث يتم مراعاة اختلاف التخصصات بين نظرية وعملية، وطبيعة كل قسم، وذلك بأن توجد نماذج مختلفة مقننة لتقييم الزملاء تتناسب مع هذا الاختلاف.
 - أن تكون معايير تقييم الزملاء محددة بدقة وواضحة؛ وذلك حتى تتحقق فيها الموضوعية، وتكون بعيدة عن العوامل الذاتية والمؤثرات الخارجية، ولا تختلف نتائج التقييم باختلاف القائمين به.
 - عقد دورات تدريبية تخصصية تأهيلية لمن يقومون بأسلوب تقييم الزملاء؛ بحيث نضمن مصداقية الإجراءات، وموضوعية التقييم، والثقة في نتائجه النهائية.
 - كفاءة من يقوم بالتقييم، بأن تكون لجنة التقييم على دراية كافية بمعايير، وأن تختار بعناية، وألا تقل عن ثلاثة من الأعضاء المتميزين، على أن يختار العضو المقوم واحدا منهم.
 - تحديد بنود وجوانب الأداء التدريسي التي سوف تُراعى من جانب الزملاء عند التقييم، وأن توزع على أعضاء هيئة التدريس قبل التقييم بفترة كافية.
 - اعتماد مبدأ المشاركة من خلال إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ لعملية تقييمه؛ مما يترتب عليه تقبل العضو للتقييم، واقتناعه به، وتفاعله مع القائمين عليه.
 - أن تُراعى الأمانة العلمية من قِبَل الأعضاء المقومين عند فحص ملف المقرر الدراسي الذي أعده عضو هيئة التدريس للمادة المراد تقييمه فيها.

- أن تتسم نتائج التقييم بالسرية في حالة زيارة القاعات الدراسية، وألا تُستخدم من أجل التشهير بأعضاء هيئة التدريس أو التشفي فيهم؛ فلا يحقق التقييم حينئذ الأهداف الموضوعية له.
 - أن تتم طريقة الزيارات على ثلاث مراحل: التشاور في نقاط التقييم قبلها، مرحلة الملاحظة والمشاهدة، مناقشة النتائج بين فريق التقييم والعضو بعد الزيارة في جلسة خاصة.
 - ضرورة تزويد أعضاء هيئة التدريس بعد إجراء التقييم بالتغذية الراجعة اللازمة، والتوصيات والمقترحات المصاحبة؛ حتى يستفيدوا منها في تعزيز مواطن القوة، ومعالجة نقاط الضعف لديهم.
 - حق عضو هيئة التدريس المقوم في الاعتراض على نتيجة تقييم الفريق له، وعقد جلسة للتشاور والتفاهم بينهم، وإلا يُشكل له فريق آخر ليقومه، وتتم المقارنة بين التقيمين.
 - أن يتم تطبيق أسلوب تقييم الزملاء بصفة دورية مستمرة، على أن تكون مرة في الفصل الدراسي لكل مادة دراسية، وأن تُعطى فرصة أخرى لمن لم يكن مستعداً من الأعضاء للتقييم.
 - وضع نظام حوافز مرتبط بنتائج عملية التقييم؛ بحيث يتم إعطاء مكافآت مادية، وحوافز معنوية للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء التدريسي.
 - الاستفادة من نتائج عملية التقييم في وضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً، وضرورة الاهتمام بالدورات المهنية وتطوير أساليبها ووسائلها.
 - أن تُرسل نسخة من نتيجة تقييم الزملاء إلى أعضاء هيئة التدريس المقومين، وأخرى إلى رئيس القسم، وثالثة لدى وحدة التقييم بالكلية لوضعها في ملفاتهم؛ لتقديمها لدى التقدم للترقية العلمية.
- ب- أسلوب تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:
- وينبغي أن يُراعى عند تطبيق أسلوب تقييم الطلاب ما يلي :
- نشر ثقافة أسلوب تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الوسط الجامعي وخارجه؛ وذلك حتى يتقبله الأعضاء، ولا يتحرجون منه عند إجراء عملية التقييم عليهم.

- التأكيد على أن تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس يصب في مصلحة الأعضاء أنفسهم، وبلغت نظرهم إلى مراعاة أمور فنية ومهارات قد يغفلون عنها.
- توعية الطلاب بأهمية آرائهم في أساتذتهم ، وأنها تؤخذ بعين الاعتبار، ويستفيد منها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في تحسين أدائهم التدريسي وتطويره.
- عقد ورش عمل تأهيلية لتدريب الطلاب على عملية التقويم وفنياته ؛ بحيث نضمن مصداقية النتائج وموضوعية التقويم، وتحقيق الأهداف الموضوعية.
- مراعاة اختلاف التخصصات بين نظرية وعملية، وطبيعة كل مادة دراسية، وذلك بأن توجد نماذج مختلفة مقننة لتقويم الطلاب لأساتذتهم تتناسب مع هذا الاختلاف.
- تحديد بنود وجوانب الأداء التدريسي بدقة في الاستبانات التي سوف توزع على الطلاب عند التقويم، وأن تصاغ بصورة دقيقة وأسلوب واضح وعبرة مباشرة.
- مشاركة الطلاب في إعداد استبانات التقويم، وأخذ آرائهم في الجوانب التي ينبغي أن تشملها؛ مما يترتب عليه تحمس الطلاب لعملية التقويم، وموضوعيتهم في تعبئة الاستبانات.
- أن تجمع هذه الاستبانات بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة؛ وذلك حتى يتاح للطلاب إبداء آرائهم، وكتابة ملحوظاتهم حول بنود الاستبانة وعباراتها.
- ألا يوضع في الاستبانات أية بيانات تدل على شخصية الطالب المستجيب؛ وذلك حتى يجيب الطلاب بحرية، وينبغي التأكيد لهم على أن آراءهم لن تؤثر على درجاتهم.
- الدقة في تحليل استبانات تقويم التقويم، ووضع عبارات لتقيس مصداقية صدق المستجيب، وعدم أخذ الاستجابات العشوائية من خلال استبعاد استبانات أصحابها.
- أن تتسم نتائج تقويم الطلاب للأعضاء بالسرية التامة، وألا تُستخدم من أجل التشهير بهم أو التشفي فيهم، وإنما لتحقيق الأهداف الموضوعية سلفاً.
- إمداد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة اللازمة، بناء على آراء طلابهم في أدائهم التدريسي؛ وذلك للوقوف على جوانب القوة وتعزيزها، ونقاط الضعف ومعالجتها.
- أن تتوفر أعداد كافية من الطلاب في كل مادة، والأفضل أخذ آراء جميع الطلاب، وأن يكون التقويم في نهاية الفصل الدراسي، وأن تعلن نتائج التقويم بعد إعلان نتائج الطلاب.

- تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين في جوانب الأداء التدريسي بإعطائهم مكافآت مادية، ومنحهم حوافز معنوية؛ وذلك بناء على نتائج تقييم الطلاب لأساتذتهم.
- الاستفادة من نتائج أسلوب تقييم الطلاب في تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء التدريسي المختلفة؛ وذلك من خلال التنمية المهنية المستمرة.
- أن تُجمَع نتائج تقييم الطلاب للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لدى الإدارة المركزية بالجامعة، والمختصة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو الحاج، عبدالرحمن عبدالعزيز (٢٠١٩). تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس مقررات الدراسات الإسلامية في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر طلاب جامعة القصيم، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٦٧): ٢٣٥-٢٧٠.

أبو سنية، عودة عبدالجواد، وسليم، شيرين سهيل، والكرامة، محمد صالح (٢٠٢٠). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة من وجهة نظر الطلبة، *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رامح)، ٣(٢): ١٩٨-٢٣١.

الحكمي، إبراهيم (٢٠٠٣): الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقته ببعض المتغيرات، *مجلة رسالة الخليج العربي*، ٩٠(٢٤)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

الخطيب، أحمد (٢٠٠٦). *الإدارة الجامعية*، عالم الكتاب الحديث، إربد، الأردن.
الدeshان، جمال على، السيسي، جمال أحمد (٢٠٠٤). تقييم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، كلية التربية، جامعة المنوفية، ١٩(٣).

الشيخ، بسبوني إسماعيل، والفهد، خالد عبدالرحمن (٢٠٢٠). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي، *مجلة كلية التربية*، كلية التربية، جامعة بنها، ٣١(١٢١): ٤٢٠-٤٧٩.

الطشان، العنود محمد (٢٠١٨). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا، *مجلة التربية*، كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٧٨).

عبد الحسيب، جمال رجب (٢٠١٦). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، كلية التربية، جامعة القصيم، ٩(٤): ١٠٧٧-١١٣٤.

عبد الحسيب، جمال رجب (٢٠١٩). رؤية تربوية مقترحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول لكلية التربية،

جامعة القصيم (تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الإقليمية والدولية الحديثة)،
يناير، ٣٧١-٣٩٥.

عبد الحسيب ، جمال رجب (٢٠٢١). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فرع أسبوط نحو
أسلوب تقييم الزملاء والطلاب لأدائهم التدريسي ومعوقات تطبيقهما، *المجلة التربوية*، كلية
التربية، جامعة سوهاج.

العربي، هشام يوسف (٢٠١٧): تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة
والاعتماد الأكاديمي، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٤٩).

عيسى، حازم زكي، الناقة، صلاح أحمد (٢٠٠٩): تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة
التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، بحث
مقدم للمؤتمر التربوي الثاني (دور التعليم العالي في التنمية الشاملة)، غزة، فلسطين.

قليوبي، أماني محمد (٢٠١١): مدى قيام عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى بمهامهن التربوية
في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر العضوات والطالبات، رسالة دكتوراه، كلية
التربية، جامعة أم القرى.

محمود، عطا (٢٠٠٦). تطوير نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء
خبرة بعض الجامعات الأخرى، *مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*،
القاهرة، (١٨).

منير، محمد (٢٠٠٢): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب،
القاهرة.

نمراوي ، زياد (٢٠١١): مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة الأردنية لأدوارهم الجديدة
كما تطرحها إدارة الجودة الشاملة في التعليم، *مجلة جامعة دمشق*، ٢٧ (١)، (٢).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Ackerman, David and Others(2009).Peer observation reports and student
evaluations of teaching: Who are the experts?, *Alberta Journal of
Educational Research*, 55(1).

Aulls, W. Mark(2004). Students' experiences with good and poor university
courses, *Educational Research and Education*,10(4).

Buchert, Stephanie and Others(2008). First impressions and professor
reputation: Influence on student evaluations of instruction, *Social
Psychology of Education*, 11(4).

- Chen, Yining & Hoshower, Leon(2003). Student evaluation of teaching effectiveness: An assessment of student perception and motivation, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 28(1).
- Debets, Maarten and Others(2020). Variability of residents' ratings of faculty's teaching performance measured by five and seven-point response scales, *BMC Medical Education*, (20):320-325
- Ewing, John (2006). Teaching techniques and cognitive level of discourse, question and course objective and their relationship to student cognitive ,in college of agriculture class sessions ,*PhD. dissertation* ,Ohio State.
- Laske, Rita(2019). Peer Evaluation of Clinical Teaching Practices: Teaching and Learning in Nursing, *available at Science Direct*, 14(1):65-68.
- Laws, L. Eric and Others(2010). Student evaluations of instruction: When are enduring first impressions formed?, *North American Journal of Psychology*, 12(1).
- Leeuw, Van and Others(2016). Clinical teaching performance improvement of faculty in residency training: A prospective cohort study, a database of the U.S. National Library of Medicine, 38(5):464-470.
- Lei, Simon(2007). Teaching practices of instructors in two community colleges in a western state education , *The International Journal of Education Management*, 28(1).
- Meng, Qingmao & Liu, Hongyun(2003). A study of the dimensional structure and influencing factors of evaluations of college teacher's teaching, *Psychological Science(China)*, 26(4).
- Missili, Aerotecnica and Others(2017). Technology and Systems The Value of Peer-Evaluation for the Improvement of Quality of the Aerospace Higher Education Across Europe, *The Journal of Aerospace Science*, (96):104-109.
- Moore, Sarah & Kuol, Nyiel(2005). Students evaluating teachers: Exploring the importance of faculty reaction to feedback on teaching, *Teaching in Higher Education*,10(1).
- Sonntag, E. Michael and Others(2009). An empirical test of the validity of student evaluations of teaching made, *Assessment & Evaluation in Higher Education*34(5).
- University of Saskatchewan, Instructional Development Committee of Council(2004). Principles of evaluation of teaching the University of Saskatchewan, *Appendix A teaching Case File*.
- Zhou, Lintao & Li, Hongxing and Sun, Kaibiao(2016). Teaching performance evaluation by means of a hierarchical multifactorial evaluation, *Published online: Science+ Business Media*, New York, (46):34-44.