

طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام

مليحان بن معيض النبيتي * وعلي بن سعد القرني **

* أستاذ مساعد، و ** أستاذ مشارك، قسم التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث . هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة أهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. لتحقيق ذلك تم استطلاع آراء مجتمع الدراسة الكلي البالغ عددهم ٢٢٧ عميد كلية ورئيس قسم في أربع جامعات تم اختيارها عشوائياً. استخدم المتوسط الحسابي، والرتب، والنسب المئوية، واختبار كاي^٢، وأسلوب اختبار التباين لتحديد نتائج الدراسة.

كشفت نتائج الدراسة عن ضرورة تقويم الأداء التدريسي باستخدام طرق عدة كتقويم الطلاب، والزملاء، والتقويم الذاتي، وتقويم رئيس القسم، كما بيّنت نتائج الدراسة الأمور التي ينبغي تقويم عضو هيئة التدريس في ضوءها ومنها: مدى الالتزام بمواعيد المحاضرات والوجود أثناء الساعات المكتبية، والإبداع والتجديد في طرق التدريس وأساليبه، ورغبة عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه مهنيًا.

وأبرزت نتائج الدراسة طرق تقويم الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومن أهمها: النشر في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة، والبحوث المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر، والكتب المؤلفة كمؤلف منفرد أو أساسي، والبحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات العلمية، والكتب المؤلفة كمؤلف ثانٍ.

وأظهرت نتائج الدراسة طرق تقويم إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة والمجتمع ومن أهمها: مدى المشاركة في لجان القسم، والمشاركة في الإرشاد الأكاديمي، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، والمشاركة في لجان الكلية أو الجامعة، والمشاركة في أعمال القسم الإدارية. وفي ضوء نتائج الدراسة، يقترح إيجاد نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، تُمنح للمبرزين من أعضاء هيئة التدريس الذين يسهمون من خلال أدائهم المتميز في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث، التدريسية، والبحثية، وخدمة الجامعة والمجتمع.

المقدمة

لاشك أن تقويم الأداء الأكاديمي يحتل مكانة بارزة في مؤسسات التعليم العالي. إذ يساعد متخذي القرارات والمنفذين معا على معرفة مدى تحقيق الأهداف التربوية، كما يعمل على تحسين نوعية التعليم العالي وتطويرها من خلال زيادة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمستجدات العلمية والحاجات المجتمعية الطارئة. ولعله من البديهي القول بأن مستوى مؤسسات التعليم العالي ونوعيتها على اختلاف أنماطها إنما يتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم فيها، لأن الهيئة التدريسية في الجامعات تمثل جوهر النشاط العلمي والأكاديمي، وتعد أكثر مصادرها حيوية وأهمية.

فنجاح العملية التعليمية في الجامعة — أي جامعة — ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى على مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيها وكفاءتهم ولوائهم، بالإضافة إلى أهمية الإمكانيات المادية والكفاءات الإدارية القيادية القادرة على وضع السياسات والأهداف التي تتلاءم مع طبيعتها كمؤسسة علمية تسعى إلى نشر العلم والمعرفة، وتسهم بفعالية في عملية البناء الفكري والأخلاقي للأمة. ففي المجتمعات التي تتمتع بحرية الفكر والرأي والكلمة يحتل النقد البناء مساحة واسعة على طريق الحياة اليومية، ويصبح للتقويم الموضوعي دور أساسي في تصحيح مسار الأمور وتوجيهها نحو الأفضل.

ونظراً لأهمية دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وحساسيتها من ناحية، ولاعتبارات وأسباب اقتصادية من ناحية أخرى، أصبحت الحاجة ملحة إلى وجود طرق

وأساليب علمية لتقويم أداء الأستاذ الجامعي . وبما أن التقويم يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد والمؤسسات ، فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحديد طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية .

مشكلة الدراسة

يعد عضو هيئة التدريس في الجامعة حجر الزاوية في تحقيق وظائفها الثلاث ، التدريسية ، والبحثية ، وخدمة الجامعة والمجتمع . ولمعرفة مدى تحقق تلك الوظائف في الواقع العملي ، أخذت مؤسسات التعليم العالي تطبق العملية التقييمية لتحديد فعالية أداء عضو هيئة التدريس . إذ يؤدي ذلك إلى مساعدة عضو هيئة التدريس في تنمية ذاته بما يتلاءم مع مسؤوليته تجاه الجامعة والمجتمع ، كما يساعد الجهات الإدارية على اتخاذ القرارات الموضوعية ، إلا أنه لا يوجد اتفاق بين وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية نحو الطرق والأساليب المستخدمة في العملية التقييمية من جهة ، وبين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس من جهة ثانية . لذلك برزت مشكلة الدراسة وتحدد غرضها في تحديد الطرق والأساليب المستخدمة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وما ينبغي استخدامه في المستقبل في الجامعات السعودية .

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الطرق والأساليب المستخدمة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين :

١ - ما الطرق والأساليب المستخدمة في تقويم الأداء التدريسي والبحثي وخدمة الجامعة والمجتمع ، وما مدى أهمية استخدامها من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام؟

٢ - هل تختلف وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام تجاه الطرق والأساليب المستخدمة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس ، وما مدى أهميتها باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الوظيفة كعميد أو رئيس قسم ، نوع الكلية ، كونها أدبية أو علمية ، الجامعة)؟

أهمية الدراسة

لاشك أن تحديد طرق وأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية أمر غاية في الأهمية، وذلك لحاجة صانعي القرارات إلى مصادر معلومات متنوعة تساعد في صنع قرارات مبنية على أسس علمية وموضوعية عند النظر في الوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية وتجديد العقود ومنح الحوافز وتولي المراكز القيادية في الجامعة وغيرها، بالإضافة إلى تنمية قدرات عضو هيئة التدريس الذاتية بما يحقق تحسين أدائه الأكاديمي. وبما أن العملية التقييمية تسهم إسهاماً فعالاً في تحسين العملية التربوية وتطويرها بصورة شاملة، فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في تحديد طرق وأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. والمؤمل أن تستخدم نتائجها كأساس علمي يمكن الاستفادة منه عند تصميم نماذج التقييم في الجامعات السعودية.

حدود الدراسة

اقتصر هذا البحث على مجتمع الدراسة البالغ عددهم ٢٢٧ عميداً ورئيس قسم في أربع من جامعات المملكة، كما اقتصرت الدراسة على تحديد طرق وأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات.

مصطلحات الدراسة

استخدمت المصطلحات الرئيسة الآتية في هذه الدراسة، للدلالة على ما يلي:

١ - الجامعة، وهي إحدى مؤسسات التعليم العالي المستقلة، تقوم بتحقيق وظائف رئيسة ثلاث هي، الوظيفة التدريسية، والبحثية، وخدمة المجتمع، من خلال مجموعة من الكليات تقدم برامج دراسية على مستوى الدراسة الجامعية، وعلى مستوى الدراسات العليا، وتمنح درجة البكالوريوس في تخصصات محددة وقد تمنح الماجستير والدكتوراه في بعض التخصصات.

٢ - الكلية، وهي مؤسسة أكاديمية ذات نظام لأربع سنوات، تقدم برامج دراسية محددة في العلوم الإنسانية أو الطبيعية، وتمنح الدرجات العلمية تحت مظلة الجامعات التابعة لها.

٣ - العميد، وهو أحد أعضاء هيئة التدريس، ويتم اختياره لإدارة شؤون الكلية الإدارية والأكاديمية ويرأس جلساتها ويمثلها أمام مدير الجامعة.

٤ - رئيس القسم، وهو أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم، ويتم اختياره ليدبر شؤون القسم الإدارية والأكاديمية ويرأس جلساته، بالإضافة إلى عمله التدريسي.

٥ - التقويم، ويقصد به العملية التي يتم من خلالها تحديد كمية ونوعية أداء عضو هيئة التدريس أو مجموعة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً للأهداف المحددة سلفاً.

الإطار النظري

ارتبط تطور مفهوم التقويم في مختلف الحضارات الإنسانية بتطوير مناشط الحياة، وباختلاف أيديولوجياتها ودرجة وعيها بقيمة فاعلية الأداء ودرجة تقدمها العلمي والحضاري. ولاشك أن تطور العملية التقويمية بعامة اعتمد على تطور مفاهيم التنظيم الإداري. فكانت الإدارة في الحضارة الصينية القديمة — مثلاً — على مستوى عال من التنظيم الإداري، يؤيد ذلك ما كان يقوم به الإمبراطور «شن» Shun عام ٢٢٠٠ ق.م. من امتحان لكبار موظفيه ممن يشغلون مناصب قيادية كل ثلاث سنوات لتحديد درجة استعدادهم وقدراتهم الإبداعية، وعلى ضوء نتائج الامتحان يقرر استمرارهم في مناصبهم أو عزهم [١، ص ٢٩].

ويمتد تاريخ التقويم عند المسلمين إلى بداية عصر البعثة النبوية الشريفة، حيث أشار القرآن الكريم إلى ذلك بقوله تعالى: ﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَسُرُودٌ إِلَىٰ عِلِّيِّ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْتَشِرُ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ [الآية ١٠٥ من سورة التوبة]، وفي الحديث المروي في الصحيحين عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه قال: استعمل النبي، صلى الله عليه وسلم، رجلاً من الأزديين يقال له ابن الليثة على الصدقة فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي لي، فقال النبي، صلى الله عليه وسلم: «ما بال الرجل نستعمله على العمل مما ولانا الله، فيقول هذا لكم وهذا أهدي لي، فهلا جلس في بيت أبيه

أو أمه فنظر أهدي إليه أم لا؟ والذي نفسي بيده لا يأخذ منه شيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبته إن كان بعير له رغاء أو بقرة لها خوار أو شاة تثنغو» [٢، ص ٥٥].

وبدأ التقويم يظهر بصورة أوضح في عصر الخلفاء الراشدين، فهذا الخليفة الأول أبو بكر الصديق رضي الله عنه يقول في أول خطاب له بعد توليه الخلافة: «أما بعد، أيها الناس: فإنني قد وليت عليكم ولست بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني» [٢، ص ١٣٢]. وفي عهد الخليفة الثاني عمر بن الخطاب رضي الله عنه، روي عن حذيفة قال: «دخلت على أمير المؤمنين عمر بن الخطاب فرأيتته مهموماً حزيناً فقلت له: ما يهملك يا أمير المؤمنين؟ فقال: إني أخاف أن أقع في المنكر فلا ينهاني أحد منكم تعظيماً لي، فقال حذيفة: والله لو رأيتك خرجت عن الحق لهنيناك، ففرح عمر وقال: الحمد لله الذي جعل لي أصحاباً يقوموني إذا اعوججت» [٢، ص ١٣٣].

وروي أيضاً أن عمر بن الخطاب عزل النعمان بن عدي عامله على ميسان لأنه قال شعراً وضعه موضع الشبهة حيث قال:

من مبلغ الحسناء أن خليلها	بميسان يسقى من زجاج وحشم
إذا شئت غنتي دهاقين قربة	وصناجة تحدو على كل منسم
فإن كنت ندماني فبالأكبر اسقني	ولا تسقني بالأصغر المتسلم
لعل أمير المؤمنين يسوؤه	تنادمنا بالحوسق المتهدم

فأرسل إليه الخليفة عمر خطاباً يقول فيه: «بسم الله الرحمن الرحيم حم تنزيل الكتاب من الله العزيز العليم . . . أما بعد فقد بلغني قولك «لعل أمير المؤمنين يسوؤه» وإيم الله إنه ليسوؤني، فاقدم فقد عزلتك. فلما قدم عليه قال: يا أمير المؤمنين والله ما شربتها قط، وإنما هو شعر طفح على لساني، وإني لشاعر، فقال عمر: أظن ذلك، ولكن لا تعمل لي على عمل أبداً [٢، ص ٤٥-٤٦]. كما روي أن عمر بن الخطاب قال يوماً لمن حوله «أرأيتم إن استعملت عليكم خير من أعلم، وأمرته بالعدل، أقضيت ما علي؟ فقالوا: نعم. قال: لا حتى أنظر في عمله، أعمل ما أمرته أم لا» [٣، ص ٦٣].

وحدثاً تعد نشأة التقويم التربوي امتداداً للامتحانات التي بدأ العمل بها في المدارس الحديثة لتحديد درجة التباين في تحصيل الطلاب، ثم ظهر مفهوم التقويم الشامل في بداية القرن العشرين [٤، ص ١١٤].

أما في مؤسسات التعليم العالي فتشير الدراسات إلى أن البدايات الأولى لأسلوب التقويم في الجامعات الأمريكية تعود إلى عام ١٩١٠م [٥، ص ٤]، ولكن لم يعرف تقويم أعضاء هيئة التدريس بشكل علمي إلا مع بداية السبعينات حيث تغيرت الظروف الاقتصادية في المجتمع الأمريكي، وما ترتب عليها من خفض في ميزانيات مؤسسات التعليم العالي. أدى ذلك إلى إيجاد برامج منظمة وطرق محددة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في تلك المؤسسات للتوصل إلى قرارات موضوعية بالنسبة لأوضاعهم الوظيفية [٦، ص ١]. ومهما اختلفت طرق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وأساليبه، فإن الأهداف الأساسية من عملية التقويم يمكن أن تتلخص في هدفين أساسيين هما: تطوير التدريس الجامعي وتحسينه، تزويد صانعي القرارات الإدارية في الجامعات ببعض المعلومات اللازمة فيما يتعلق بالشؤون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس كالترقيات، والرواتب، والعلاوات والاستمرارية في العمل، وإنهاء العقود أو تجديدها [٥، ص ص ٧٠-٧٢].

وارتبط تقويم الأداء الأكاديمي في المملكة العربية السعودية بنشأة مؤسسات التعليم العالي. إذ يعد التعليم العالي في المملكة ظاهرة حديثة مقارنة بغيره في البلدان الأخرى، حيث أنشئت جامعة الملك سعود كأول جامعة في المملكة سنة ١٣٧٧هـ / ١٩٥٧م في الرياض العاصمة. تلا ذلك إنشاء ست جامعات أخرى في بعض مناطق المملكة. ويهدف تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود — مثلاً — إلى تحسين الأداء التدريسي وتجديد عقود العمل أو عدم تجديدها، واستخدام نتائج التقويم كمؤشر لأغراض الترقية. ولتحقيق تلك الأهداف في الواقع العملي، قامت الجامعة بتصميم نموذج لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس يشمل على ثلاثة أجزاء: الجزء الأول، ويتضمن تقويم الأداء التدريسي من حيث كفاءة العضو في التدريس حسب آراء رؤساء الأقسام والطلاب، وذلك من حيث مدى التزامه بمواعيد المحاضرات والساعات المكتتبية، ومدى قيامه بمهمة الإرشاد

الأكاديمي وإسهامه في تطوير المقررات التي يدرسها، وقدرته على الابتكار والتجديد، ومتوسط عبئه التدريسي، ومشاركته في اللقاءات والندوات العلمية، وتعاونه وعلاقته مع الغير. أما الجزء الثاني، فيحتوي على تقييم البحوث وتأليف الكتب وتحقيقها وترجمتها، بينما يتضمن الجزء الأخير تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة الجامعة والمجتمع من حيث مدى إسهامه في اللجان والخدمات داخل القسم أو الكلية. كما أن جامعة الملك فهد (البتروك سابقاً) تستخدم تقييم رئيس القسم لتحديد أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى أنها تستخدم أسلوب التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس فيها [٧، ص ٦٦-٦٨، ١٧٩-١٨٢].

الدراسات السابقة

يتفق الباحثون على ضرورة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. إذ إن تحديد مدى فعالية عضو هيئة التدريس يؤثر إيجابياً أو سلبياً على تحقيق الأهداف المرسومة. والجامعة — أي جامعة — تتوقع من أعضاء هيئة التدريس فيها القيام بأعبائهم التدريسية، والبحثية، وخدمة المجتمع بفعالية عالية. ويرى كثير من الباحثين أن استخدام طريقة واحدة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لا يحقق الموضوعية للحكم على أدائهم بطريقة علمية، وإنما ينبغي استخدام طرق وأساليب متعددة للتوصل إلى أحكام أكثر مصداقية فيما يتعلق بفاعلية عضو هيئة التدريس. ولذلك يتحتم ضرورة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال معرفة آراء الطلاب، وزملاء العمل، بالإضافة إلى التقييم الذاتي، وتقييم رؤساء الأقسام [٨، ص ٤٧-٤٨]. لذلك سيستعرض الباحثان بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس كما يلي:

تقييم الطلاب Students' Rating

من أهم الإجراءات التي تتبعها معظم الجامعات الأمريكية في الوقت الحاضر في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها ما يعرف بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس، حيث يطبق في كثير من الأحيان عن طريق توزيع نماذج خاصة من الاستبانات على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي لمعرفة وجهات نظرهم حول جوانب محددة من الأداء

التدريسي للأستاذ الجامعي، مثل مدى حماسه ودافعيته للتدريس، وإعداده للمحاضرة، وطريقته في التدريس، وعلاقته مع الطلاب وأسلوب تعامله معهم، وطريقته في تنظيم المادة وعرضها، وعدالته في تقويم الطلاب، ومعقولية متطلبات المقرر، ومدى قدرة المدرس على إثارة حماس الطلاب واهتمامهم بالمادة، ومدى تأثير المادة على النمو الفكري والمعرفي للطلاب [٩، ص ١٣٣-١٣٨].

كما أن أسلوب تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ليس شيئاً حديثاً كما قد يتصور البعض. فمن الناحية التاريخية يمكن القول بأن البدايات الأولى لهذا النوع من التقويم للأستاذ الجامعي قد تعود إلى العصور الوسطى، حيث كان الطلاب في بعض الجامعات الأوروبية القديمة، مثل جامعة بادوا في إيطاليا، وجامعة باريس في فرنسا، وجامعة هيدلبرج في ألمانيا، يقومون بنوع من التقويم لأساتذتهم بشكل أو بآخر، كما كانوا يقومون في بعض الأحيان بتعيين المدرس في الجامعة أو فصله. وبالنسبة للولايات المتحدة، فقد كانت البدايات الأولى لأسلوب تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في حدود عام ١٩٢٤م في كل من جامعة هارفارد وجامعة واشنطن [١٠، ص ٣٦].

وبينما كان تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس يتم بشكل تطوعي في أغلب الأحيان حتى نهاية الستينات من هذا القرن، نجد أن الوضع قد تغير كثيراً في الوقت الحاضر حيث أصبح هذا النوع من التقويم شيئاً إلزامياً لدى معظم الجامعات الأمريكية. وفي الوقت نفسه نجد أن الهدف من تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات قد تغير أيضاً، فبعد أن كان الهدف مقصوداً على تطوير التدريس الجامعي وتحسينه، أصبح بالإضافة إلى ذلك يهدف إلى توفير المعلومات اللازمة لصانعي القرارات الإدارية في الجامعات فيما يتعلق بالأوضاع الوظيفية لأساتذة الجامعة. وهذا التغير في هدف تقويم الطلاب إنما جاء نتيجة لاعتبارات اقتصادية بحثت أدت إلى اتباع سياسات وإجراءات أكثر دقة فيما يتعلق بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة [١١، ص ٤٨].

ومع أن أسلوب تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يعد أكثر الأساليب استخداماً وتطبيقاً، إلا أن هناك بعض التساؤلات التي تثار كثيراً حول هذا النوع من التقييم كإجراء تتبعه الجامعات لمعرفة مدى فاعلية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها. ولعل من أبرز تلك التساؤلات، التساؤل حول مدى الإسهام الفعلي لتقييم الطلاب في تطوير التدريس الجامعي وتحسينه. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك بعض التحسن في التدريس الجامعي نتيجة لاستخدام أسلوب تقييم الطلاب، لاسيما من قبل أعضاء هيئة التدريس الذين يطبقون هذا النوع من التقييم لأول مرة [١٢]، ص ٣٩٥-٤٠١؛ ١٣، ص ٩٥-١٠٥].

وإضافة إلى ذلك هناك أيضاً تساؤل آخر حول مدى مصداقية تقييم الطلاب - valid ity of student rating، وقد أُجري حول ذلك بعض الدراسات التي حاولت مقارنة نتائج تقييم الطلاب للأداء التدريسي للمدرس ما بمقدار ما يتعلمه الطلاب فعلاً من ذلك المدرس، وقد أثبتت نتائج تلك الدراسات أن تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يرتبط *correlates* بمقدار ما يتعلمه الطلاب أنفسهم [١٤]، ص ٣٨٤-٣٩٧؛ ١٥، ص ٧٠٧-٧٥٤].

من ناحية أخرى، لا يزال الكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يظهرون تحفظهم حول جدوى تقييم الطلاب للفعاليات التدريسية للأستاذ الجامعي في قاعات الدراسة لأسباب منها: عدم وجود إتفاق على معايير محددة للتدريس الجامعي الفعال، وعدم توافر الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة لدى الطلاب التي تمكنهم من تقييم الفعاليات التدريسية لعضو هيئة التدريس بشكل دقيق، بالإضافة إلى أن بعض الدراسات قد أشارت إلى أن تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس يرتبط إيجاباً أو سلباً بما يحصلون عليه من تقديرات في المقررات التي يدرسونها، حيث ثبت أن المدرس الذي يعطي درجات عالية للطلاب يحصل في المقابل على تقديرات عالية في التقييم والعكس صحيح. يؤيد ذلك ما أظهرته الدراسة من أن الطلاب الذين حصلوا على تقديرات متدنية قوّموا أعضاء هيئة التدريس الذين درّسوهم بدرجات أقل من متوسط الطلاب، بينما قوّمهم الطلاب

الحاصلون على درجات مرتفعة بدرجة أعلى مما قوّمهم متوسط الطلاب في الفصول التي طبّقت عليها الدراسة [١٦، ص ٢١١]. ولذلك يرى كثير من أعضاء هيئة التدريس أن تقويم الطلاب لا يعطي دليلاً قاطعاً على مدى فعالية أو عدم فعالية الأستاذ الجامعي من الناحية التدريسية [٩، ص ١٣٣؛ ١٧، ص ٢٢٣].

وبالرغم من كل التساؤلات والتحفظات التي تثار حول أسلوب تقويم الطلاب للأداء التدريسي لأساتذة الجامعة، فلا يزال لهذا النوع من التقويم أهمية وقيمة كبيرة، حيث إن الطالب الجامعي هو أكثر الأشخاص اطلاعاً ومعايشة لما يدور في قاعات الدراسة في الجامعة من فعاليات وممارسات تدريسية. ومع أن خبرة الطالب الجامعي المحدودة لا تمكنه من إعطاء أحكام دقيقة على قدرة المدرس العلمية، ومدى ملاءمة أهداف المقرر ومحتواه، وكذلك القراءات المطلوبة لمستوى الطلاب وقدراتهم، لأن مثل هذه الأحكام تتطلب خبرة مهنية متخصصة لا تتوافر لدى طلاب الجامعة، إلا أن هناك جوانب أخرى في التدريس الجامعي بإمكان الطالب أن يحكم عليها، مثل طريقة التدريس المتبعة من قبل المدرس، ومدى حماس المدرس للمادة التي يدرسها، وطريقة تنظيمه وعرضه للمادة الدراسية، وكذلك قدرته على إثارة حماس الطلاب نحو المادة الدراسية.

تقويم الزملاء Colleague Evaluation

من الإجراءات التي اتبعتها بعض الجامعات في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها ما يعرف بتقويم الزملاء peer evaluation ويطبق بطريقتين: إحداهما أن يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس في قسم ما بفحص ومراجعة المواد التدريسية instructional material التي أعدها زميلهم عضو هيئة التدريس المراد تقويمه للمقررات التي يدرسها ويشمل ذلك: مراجعة مخطط المقرر ومحتواه course syllabus من حيث كونه حديثاً وملائماً لمستوى الطلاب، مراجعة أهداف المقرر من حيث مدى وضوحها بالنسبة للطلاب، ومدى انسجامها مع أهداف البرنامج وأهداف القسم، مراجعة طريقة التدريس المستخدمة من حيث مدى ملاءمتها للطلاب من ناحية ولتحتوى المقرر وأهدافه من ناحية أخرى، فحص القراءات المطلوبة من حيث كونها قراءات حديثة وذات صلة بالمقرر وأهدافه، مراجعة طرق وأساليب

تقويم تحصيل الطلاب مثل الواجبات والامتحانات ومدى عدالتها وملاءمتها لمحتوى المقرر وأهدافه، ومدى ملاءمتها لمستوى الطلاب الدراسي. الطريقة الثانية، وتتمثل في شكل زيارات يقوم بها بعض أعضاء هيئة التدريس في قسم ما للبعض الآخر أثناء المحاضرات، وتدوين ملاحظاتهم عن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المراد تقويم أدائه من حيث: قدرة عضو هيئة التدريس العلمية ومدى إلمامه بالموضوع الذي يدرسه، قدرة عضو هيئة التدريس على إثارة اهتمام الطلاب وحماهم للموضوع الذي يدرسه، أسلوب التعامل مع الطلاب، طريقة تنظيمه وعرضه للموضوع، مدى حماس عضو هيئة التدريس للتدريس.

وبعد زيارات متكررة تتم مناقشة تلك الملاحظات مع المدرس المقوم في جلسة خاصة، ومع أن هذه الطريقة قد تكون فعالة ومجدية في بعض الأحيان، لاسيما إذا جاءت المبادرة من عضو هيئة التدريس نفسه بأن يدعو بعض زملائه لزيارته أثناء المحاضرات للاستفادة من مرئياتهم ومقترحاتهم، إلا أن غالبية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا تحبذ أسلوب الزيارات لما قد يترتب عليه من حساسيات وآثار سلبية في علاقات أعضاء هيئة التدريس ببعضهم البعض [٩، ص ١٣٩-١٤١؛ ١٨، ص ٣٦-٣٧].

وبالرغم من أنه قد أجريت محاولات عديدة من قبل كثير من الجامعات في الولايات المتحدة لتطبيق هذا النوع من التقويم، إلا أن معظم تلك المحاولات لم تحقق الهدف من ورائها وهو التوصل إلى نتائج موضوعية صادقة عن مدى فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس في قاعات الدراسة. وفي الحالات التي طبق فيها أسلوب تقويم الزملاء، وجد أن كثيراً من نتائج هذا النوع من التقويم غير موضوعية biased، حيث حصل ٩٤٪ من أعضاء هيئة التدريس الذين قُوموا بهذه الطريقة على تقديرات عالية جداً من زملائهم في العمل الذين قاموا بتقويمهم، بالإضافة إلى أن تطبيق هذا النوع من التقويم يحتاج إلى كثير من الوقت والجهد [١٨، ص ٥-١]. لذلك يرى بعض الباحثين أن تقويم الزملاء لا يعد إجراء عملياً يمكن الاعتماد عليه كإجراء وحيد في عملية تقويم فعالية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وإنما يمكن الاستفادة منه كمصدر معلومات بجانب مصادر أخرى مثل تقويم الطلاب وتقويم رؤساء الأقسام، ويفضل أن يقتصر استخدام المعلومات

المبنية على تقويم الزملاء على جانب تطوير التدريس الجامعي وتحسينه-improving univer- sity teaching ، وألا تستخدم للأغراض الوظيفية كالترقيات، والرواتب، والعلاوات، والبقاء في العمل، وإنهاء الخدمة ونحو ذلك [١٩، ص ص ٣٦-٣٧].

التقويم الذاتي Self Evaluation

يعد التقويم الذاتي من بين الإجراءات التي تتبعها بعض الجامعات والكليات في عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها. والواقع أن الدراسات حول التقويم الذاتي أقل بكثير منها عن تقويم الطلاب، حيث يعتبر الأخير أكثر الأساليب استخداماً في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأكثرها دقة وموضوعية [٥، ص ٧٦].

ويوجد عدة طرق لتطبيق أسلوب التقويم الذاتي من بينها — مثلاً — أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقويم أنفسهم وذلك باستخدام نماذج خاصة لهذا الغرض قد تكون شبيهة أو مطابقة أحياناً لنماذج تقويم الطلاب، ومن ثم تقارن نتائج النوعين من التقويم ببعضها البعض. وقد أشار كل من «بلاكبرن وكلارك» [١٩، ص ص ٢٤٢-٢٥٦] في دراستهما إلى أن معامل الارتباط كان منخفضاً low correlation بين نتائج تقويم الطلاب ونتائج التقويم الذاتي. وبشكل عام وجد أن أعضاء هيئة التدريس أعطوا لأنفسهم تقديرات أعلى بكثير من تقديرات الطلاب لهم.

بالإضافة إلى ذلك هناك طريقة أخرى لتطبيق أسلوب التقويم الذاتي، وهي أن يقوم عضو هيئة التدريس بتسجيل جميع فعالياته ونشاطاته وسلوكياته خلال المحاضرة على شريط فيديو، ثم يقوم بعد ذلك باستعراض ذلك الشريط المسجل وتحليل ما يحتويه من فعاليات وممارسات تدريسية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف في تلك الفعاليات، ومن ثم التوصل إلى حكم ذاتي personal judgment عن مدى كفاءته وقدرته في التدريس الجامعي [٩، ص ١٤٦].

وبالرغم من تعدد طرق تطبيق التقويم الذاتي وأساليبه، إلا أن نتائج هذا النوع من التقويم نادراً ما تستخدم من أجل اتخاذ قرارات وظيفية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فيما

يتعلق بالرواتب، والعلاوات، والترقيات، والبقاء في العمل، وإنهاء العقود ونحو ذلك، ولكنها تستخدم بشكل كبير كمؤشرات يستعين بها عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه ولاسيما في مجال التدريس [٦، ص ٢٢-٢٣].

تقويم رئيس القسم

يعد تقويم رئيس القسم لأداء أعضاء هيئة التدريس أمراً غاية في الأهمية، لأنه الرئيس المباشر، والمسؤول الأول عن الأعضاء داخل القسم، ويعرف نصابهم التدريسي، كما يعرف نشاط كل عضو في عمل اللجان ومجلس القسم وما نشر من بحوث علمية، ويدرك مدى تفانيه في خدمة الجامعة والمجتمع، بالإضافة إلى تعاونه وتفاعله مع الزملاء في القسم وفي الأقسام الأخرى. ولكن يرى أغلبية الباحثين ضرورة استخدام طرق وأساليب عدة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كتقويم الطلاب، والزملاء، والتقويم الذاتي، وتقويم رئيس القسم، وذلك لتحقيق موضوعية أفضل في الحكم على أداء أعضاء هيئة التدريس. إذ أظهرت دراسة تتبعية أجريت على تسعين رئيس قسم في بعض الجامعات الأمريكية في الفترة من ١٩٨٤-١٩٨٧م أن رؤساء الأقسام يقومون بالأداء التدريسي بوساطة نماذج تقويم الطلاب، وتقويم الزملاء، ويعطون قليلاً من الوزن للتقويم الذاتي، ووفقاً لذلك يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية، والتثبيت، ومنح العلاوة التشجيعية [٢٠، ص ٦-٥].

وبيّنت دراسة أجريت على ٥٣ رئيس قسم في ولاية إنوي بالولايات المتحدة الأمريكية أن ٩٠٪ منهم يرون أن تقويم الطلاب يعد مؤشراً جيداً لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس داخل الفصل الدراسي، كما يرى ٥٠٪ منهم أن تقويم الطلاب يؤثر على الوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية، وزيادة الراتب، ومنح العلاوة التشجيعية، والتثبيت على وظائف مستديمة [٢١، ص ٧١٠-٧١٦]. وأظهرت دراسة موسعة لعدد كبير من الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية في موضوع تقويم الأداء التدريسي، وجود علاقة قوية بين تقويم الطلاب، ورؤساء الأقسام، والزملاء. فالزملاء في هذه الدراسة قوّموا زملاءهم بدرجة أقل من تقويم رؤساء الأقسام، وقوّم أعضاء هيئة التدريس أنفسهم بدرجة أعلى من تقويم الطلاب [٢٢، ص ١٣٧-١٩٤].

ويتضح أن الدراسات السابقة انصبحت على تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. لعل السبب يعود إلى أن الوظيفة التدريسية تعد الوظيفة الرئيسة لكثير من الجامعات، وتقويمها يعد مؤشراً مهماً لكفاءة عضو هيئة التدريس، كما ظهر أيضاً أن الدراسات السابقة لم تركز على كيفية تقويم البحوث العلمية، وخدمة الجامعة والمجتمع، لأن البحوث العلمية وخدمة الجامعة والمجتمع يمكن تحديدها بحساب عدد البحوث المنشورة والمقبولة للنشر وحصر نوع الخدمة التي قام بها للجامعة والمجتمع، ثم تقويمها. ويلاحظ أن الباحثين توسعاً في إيراد الدراسات السابقة لمعرفة أن موضوع هذه الدراسة جديد في البيئة العربية. يؤيد ذلك خلو المكتبة العربية من مثل هذه الدراسات مما دفعهما لتوضيح جوانب الموضوع الإيجابية والسلبية، وهذا بلاشك يخدم أهداف الدراسة ويساعد على تفسير نتائجها.

وإضافة إلى ذلك بينت الدراسات السابقة عدم وجود طريقة واحدة تتميز بمصادقية جيدة يمكن تقويم أداء عضو هيئة التدريس بواسطتها، وإنما ينبغي استخدام عدة طرق وأساليب كتقويم الطلاب، والزملاء، والتقويم الذاتي، وتقويم الرؤساء من أجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد على اتخاذ قرارات صائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس، والعمل على تحسين العملية التربوية وتطويرها بصفة شاملة.

إجراءات الدراسة

عينة الدراسة

أجريت هذه الدراسة على المجتمع الكلي البالغ عددهم ٣١ عميداً، و١٩٦ رئيس قسم في أربع جامعات من جامعات المملكة تم اختيارها بطريقة عشوائية من بين الجامعات السبع. وروعي في الاختيار التمثيل الجغرافي، وتنوع التخصصات العلمية، والنظرية، والإسلامية، حيث تقع في المنطقة الشرقية جامعتان، هما جامعة الملك فهد للبترول والمعادن في الظهران، وجامعة الملك فيصل في الأحساء، ويوجد في المنطقة الوسطى جامعتا الملك سعود، والإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، ويوجد في المنطقة الغربية ثلاث

جامعات هي : جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، والجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، وجامعة أم القرى بمكة المكرمة. ويوضح جدول رقم ١ توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة والوظيفة (رئيس قسم / عميد كلية)، والمنطقة.

جدول رقم ١. وصف مجتمع الدراسة حسب الجامعة والوظيفة والمنطقة.

المنطقة	رؤساء الأقسام	عمداء الكليات	الجامعة
الوسطى	٧٥	١٢	جامعة الملك سعود
الغربية	٧١	٨	جامعة الملك عبدالعزيز
الشرقية	٢١	٥	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
الغربية	٢٩	٦	جامعة أم القرى
	١٩٦	٣١	المجموع
٢٢٧			

أداة الدراسة

اعتمد الباحثان في جمع معلومات هذه الدراسة بشكل رئيس على الاستبانة التي قام بتصميمها «سلدن» Peter Seldin — بعد أخذ موافقة خطية — وأجريت بعض التعديلات على بعض الفقرات، وحذف بعضها لتناسب مع مجتمع الدراسة في البيئة السعودية. وفي ضوء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفي ضوء نماذج التقويم المستخدمة في بعض الجامعات السعودية، تمت إضافة بعض الفقرات، مع العلم أن أداة «سلدن» ركزت على مدى استخدام أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وطرقه في بعض الجامعات الأمريكية، بينما أضاف الباحثان بعداً آخر هو مدى أهمية الطرق والأساليب التي شملتها هذه الاستبانة من وجهة نظر مجتمع الدراسة في المملكة، وذلك لتحديد إمكانية الاستفادة منها في المستقبل.

احتوت أداة هذه الدراسة على أربعة أقسام، يتعلق القسم الأول بالمعلومات الديموغرافية (الوظيفة، نوع الكلية، الجامعة)، وتأتي طرق وأساليب تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في القسم الثاني (الفقرات من ١-١٦)، بينما يحدد القسم الثالث طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالبحث العلمي (الفقرات من ١٧-٢٦)، ويتضمن القسم الرابع طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تجاه خدمة الجامعة والمجتمع (الفقرات من ٢٧-٣٦). يجاب عن مدى أهمية الفقرات التي تحدد طرق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وأساليبه، بأحد الاختيارات، مهمة جدًا وتأخذ درجة واحدة، ومهمة وتأخذ درجتين، وغير مهمة وتأخذ ثلاث درجات، كما يجاب عن مدى استخدامها، بأحد الاختيارات، تستخدم دائمًا وتأخذ درجة واحدة، تستخدم أحيانًا وتأخذ درجتين، لا تستخدم وتأخذ ثلاث درجات.

صدق أداة الدراسة وثباتها

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة في البيئة السعودية، عرضت الاستبانة على ستة محكمين في حقل التربية، والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي، ونتيجة لمريثاتهم عدل بعض الفقرات واستبدل بعضها، ووفقًا لذلك أصبحت الأداة مناسبة لتحديد مدى أهمية طرق تقويم أعضاء هيئة التدريس وأساليبه ومدى استخدامها في الجامعات السعودية.

كما تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الفا «كرونباخ Cronbach Alpha»، وأظهرت النتيجة أن طرق تقويم الأداء التدريسي وأساليبه تميزت بدرجتي ثبات بلغت ٠,٧١، ومدى الأهمية، و ٠,٨٧، ومدى الاستخدام على التوالي، بينما تميزت طرق تقويم البحث العلمي وأساليبه بدرجتي ثبات بلغت ٠,٧٢، ومدى الأهمية و ٠,٨١، ومدى الاستخدام، وتميزت أيضًا طرق تقويم خدمة الجامعة والمجتمع وأساليبه بدرجتي ثبات بلغت ٠,٨٠، ومدى الأهمية و ٠,٨٧، ومدى الاستخدام.

وقام الباحثان بتوزيع ٢٢٧ استبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، عاد منها ٢٠٨ تمثل نسبة ٩١,٦٢٪ من مجتمع الدراسة. وفيها يلي وصف تفصيلي طبقًا لمتغيرات الدراسة،

حيث يبين جدول رقم ٢ أن عدد عمداء الكليات الذين أجابوا عن استبانة هذه الدراسة بلغ ٢٩ عميداً، بينما أجاب عنها من رؤساء الأقسام ١٧٩ رئيس قسم، كما يتضح أن ٨٥ متخصصاً في الحقل الأدبي، ١٤٩ في الحقول العلمية، وأجاب من جامعة الملك سعود ٨٥ عميداً ورئيس قسم، ومن جامعة الملك فهد ٢٣ عميداً ورئيس قسم أيضاً، ومن جامعة الملك عبدالعزيز ٧٣ عميداً ورئيس قسم، ومن جامعة أم القرى ٢٦ عميداً ورئيس قسم.

جدول رقم ٢ . توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة ونوع التخصص والجامعة.

المتغير	النوع	العدد	النسبة المئوية
الوظيفة	عميد كلية	٢٩	١٣,٩
	رئيس قسم	١٧٩	٨٦,١
المجموع		٢٠٨	١٠٠
نوع التخصص	أدبي	٥٨	٢٨,٠
	علمي	١٤٩	٧٢,٠
المجموع		٢٠٧	١٠٠
الجامعة	جامعة الملك سعود	٨٥	٤١,١
	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٢٣	١١,١
	جامعة الملك عبدالعزيز	٧٣	٣٥,٣
	جامعة أم القرى	٢٦	١٢,٦
المجموع		٢٠٧	١٠٠

نتائج الدراسة

استخدم الباحثان المتوسط الحسابي، والرتب rank، والنسب المئوية لتحديد درجة أهمية واستخدام كل فقرة من فقرات طرق تقويم الأداء التدريسي وأساليبه، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام. توضح جداول

رقم ٣-٥ أن عمداء الكليات ورؤساء الأقسام حددوا درجة أهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم الأداء التدريسي، والبحثي وخدمة الجامعة والمجتمع، لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وفقاً لمتوسطاتها الحسابية ونسبها المثوية.

وإستخدام اختبار كا^٢ لمعرفة اختلاف وجهات النظر بين عمداء الكليات ورؤساء الأقسام فيما يتعلق بتحديد درجة أهمية واستخدام كل فقرة من فقرات طرق وأساليب تقويم الأداء التدريسي، والبحثي، وخدمة الجامعة والمجتمع. وأظهرت نتائج اختبار كا^٢ عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، ماعدا ثلاث فقرات يوضحها جدول رقم ٦، حيث تعود فقرة (٦) إلى تقويم الأداء التدريسي، بينما تعود الفقرتان (١٧، ٢٦) إلى تقويم الأداء البحثي.

وإستخدام اختبار كا^٢ لمعرفة اختلاف وجهات نظر المتخصصين في الحقول الأدبية والعلمية تجاه أهمية واستخدام كل فقرة من فقرات طرق وأساليب تقويم الأداء التدريسي والبحثي وخدمة الجامعة والمجتمع. وأظهرت نتائج اختبار كا^٢ عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظرهم، ماعدا (٦) فقرات يوضحها جدول رقم ٧، حيث تعود الفقرات (١، ٥، ٨، ٩، ١٢) إلى تقويم الأداء التدريسي، وترجع الفقرة ٢٠ إلى تقويم الأداء البحثي.

وتم استخدام أسلوب تحليل التباين لتحديد الفروق بين وجهات نظر منسوبي الجامعات تجاه أهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم الأداء التدريسي، والبحثي وخدمة الجامعة والمجتمع. يوضح جدول رقم ٨ نتائج تحليل التباين، ومنه يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر منسوبي الجامعات، عدا أهمية تقويم الأداء البحثي فلم تكن دالة إحصائياً. وتم استخدام اختبار «شيفي» Scheffe لتحديد الفروق بين متوسطات منسوبي الجامعات من عمداء كليات ورؤساء أقسام. ويظهر جدول رقم ٩ الفروق بين متوسطات أهمية واستخدام تقويم الأداء التدريسي والبحثي وخدمة الجامعة والمجتمع.

تابع - جدول رقم ٣ - طرق وأساليب تقويم الوظيفة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام.

عدد الفرات	مدى أهمية الفقرة			مدى استخدام الفقرة		
	ن	ت	%	ن	ت	%
٧- أداء الطلاب في الامتحانات	٥٦	١١	١,٨٧٤	٢٠٧	٣٩,١	٨١
٨- تقويم رئيس القسم	٨	١,٤٩٥	٢٠٨	٧٧	٣٧,٢	٨١
٩- تقويم عميد الكلية	١٣	١,٩٢٣	٢٠٩	٧٥	٣٦,٣	١٦
١٠- تطوير وتحديث المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها	٢	١,٢٧٠	٢٠٣	١١٦	٥٦	١٦
١١- إقبال الطلاب على المواد الدراسية التي يقوم بتدريسها	١٤	١,٩٤١	٢٠٥	٢٩	١٤,٢	٣٩
١٢- الالتزام بمواعيد المحاضرات	١	١,١٤٤	٢٠٨	٢	٢٩,٨	٩٦
١٣- الرجوع أثناء الساعات المكتبية	٣	١,٣٠٨	٢٠٨	١١٦	٥٧,٢	٢٧
١٤- رغبة عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه مهنيًا	٥	١,٣٧٧	٢٠٧	٥٠	١٤,٩	٣١
١٥- الإبداع والتجديد في طرق التدريس وأساليبه	٤	١,٣٦٢	٢٠٧	٩٠	٤٣,٧	٧٢
١٦- التفويض الذاتي	٩	١,٥٣٢	٢٠٧	٨	٤٤,٢	٦٣
ت = التكرار.	٩	١,١١٣	٢٠٧	١١	٣٠,٤	٩٤
% = النسب المئوية.	٩	١,١١٣	٢٠٧	١١	٣٠,٤	٩٤

جدول رقم ٤. طرق وأساليب تقديم الوظيفة البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام.

عدد	الفرقات	مدى أهمية الفترة			مدى استخدام الفترة							
		ن	%	ت	ن	%	ت					
١٦	التقديم الذاتي	٩	١١٣	٥٤,٦	١٦	٣٧,٧	٧٨	٥٤,٦	١١٣	٩	١,٥٣٢	٢٠٧
١٧	التمرير في مختلف المجالات	٩	٣٤٦	٧٢	٤٣,٣	٩٠	٣٤٦	٧٢	٩	٢,٨٧٥	٢٠٨	
١٨	النشر في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة	١	١٨٣	١٢	٨٨	١٨٣	١	١,١٢٠	٢٠٨			
١٩	البحوث والمقالات غير المنشورة وغير المقبولة للنشر	١٠	٣٣١	٢٣	١١,٣	٩٤	٤٦,٣	٨٦	٤٦,٣	٩٤	١١,٣٣١	٢٠٣
٢٠	البحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات العلمية	٤	١,٥٣٤	١٠١	٤٩,٥	١٠٣	٤٨٠,٦	١٠١	٤	١,٥٣٤	٢٠٨	
٢١	البحوث المنشورة المنشورة أو المقبولة للنشر	٢	١,٣٦٠	٣٦,١	٧٥	٦٣,٩	١٣٣	٢	١,٣٦٠	٢٠٨		
٢٢	الاستشهاد بمؤلفات وأبحاث عضو هيئة التدريس في مؤلفات أو أبحاث منشورة	٩	٤٦,٩	٩٥	٤٦,٩	٩٧	٤٥,٩	٩٥	٩	١,٦١٤	٢٠٧	
٢٣	الكتب المؤلفة (مؤلف منفرد أو أساسي)	٣	٣٨	٧٩	٦٠,٦	١٢٦	٣	١,٤٠٩	٢٠٨			
٢٤	الكتب المؤلفة (مؤلف ثان)	٥	٤٣,٣	٩٠	٥٢,٩	١١٠	٤٣,٣	٩٠	٥	١,٦٠٦	٢٠٨	
٢٥	مقالات أو فصول في كتب مطبوعة	٨	١,٧١٢	٧٢	١٢٤	٣٤٦	٧٢	٨	١,٧١٢	٢٠٨		
٢٦	الكتب والمقالات المترجمة	٧	١,٦٤٤	٨٥	٧	١,٦٤٤	٨٥	٧	١,٦٤٤	٢٠٨		

ت = التكرار. % = النسب المئوية.

جدول رقم ٥ . طرق وأساليب تقويم وظيفة خدمة الجامعة والجميع لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام.

عدد	الفترات	مدى أهمية الفقرة			مدى استخدام الفقرة				
		ن	%	ت	ن	%	ت		
٣٧	المشاركة في مجال القسم	١	٢٩,٣	٦١	٧٠,٢	١٤٢	١	١,٣	٢٠,٨
٣٨	المشاركة في مجال الكلية أو الجامعة	٤	١٠,٥	٣٧	٩٧,٥	٣٧	١	٢,٥	٦,٥
٣٩	المشاركة في الإرشاد الأكاديمي	٢	٥,٣	٣٧	٩٧,٧	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣٠	الإشراف على طلاب الدراسات العليا	٣	١٠,٠	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣١	الإشراف على اللجان العلمية مثل اللجنة التأديبية والجنة الاجتماعية	٨	٢٥,٠	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣٢	المشاركة في أعمال القسم	٥	١٥,٠	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣٣	تقديم الاستشارات سواء للمؤسسات الحكومية أو القطاع الخاص	٧	٢١,٥	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣٤	المشاركة في المحاضرات والندوات العامة	٦	١٨,٠	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣٥	المشاركة في برامج الأذاعة والتلفاز	٩	٢٧,٠	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣
٣٦	المشاركة في الصحافة المحلية	٨	٢٥,٠	٣٧	٩٧,٣	٣٧	١	٢,٧	٧,٣

ن = الكوادر.

% = النسب المئوية.

جدول رقم ٦. اختيار كلاً لمرقة اختلاف وجهات النظر بين العمداء ورؤساء الأقسام تجاه الطرق والأساليب التي يتم بها أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

عدد	القررات	الجموعه	مدى أهمية الفترة			مدى استخدام الفترة										
			ت	%	غير مهمة	درجة كلاً	تستخدم دائماً	تستخدم أحياناً	لا تستخدم كلاً							
٦	علاقة عضو هيئة التدريس برمائه في العمل	رؤساء الأقسام	٩٩	٥٥,٦	٧٤	٤١,٦	٥	٢,٨	٢٣	١٠٧	٢٦,٨	٢٣	١٣,٤	٢٤	٥٩,٨	
		العمداء	١٠	٣٤,٥	١٧	٥٨,٦	٢	٦,٩	٢	٣١,٠	٩	٥٥,٢	١٦	١٣,٨	٤	٣١,٠
		رؤساء الأقسام	٦٣	٣٥,٢	٨٣	٤٦,٤	٣٣	١٨,٤	٤٥	٢٥,٢	٨٤	٤٦,٩	٥٠	٣٧,٩	٥٠	٤٦,٩
		العمداء	٩	٣١,٠	٧	٢٤,٢	١٣	٤٤,٨	٢	١٠,٨٤	٥	١٧,٢	١٠	٤٨,٣	١٤	٣٥,٥
٣٦	الكتب والتقارير المترجمة	رؤساء الأقسام	٦٨	٣٧,١	١٠١	٤١,٤	١٠	٥,٥	٤٢	٢٣,٦	٩٩	٣٣,٦	٤٢	٣٠,٨	٣٧	٥٥,٦
		العمداء	١٧	٥٨,٦	١١	٣٧,٩	١	٣,٥	٢	١١,٤	٤	٢٣,٦	١٤	١٠,٣	٣	٤١,٤

* دالة عند مستوى ٠,٠٥
** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم ٧ . اختيار كلاً لمرقة اختلاف وجهات نظر المخصصين في الحظوظ العلمية والأدبية حول أهمية واستخدام الطرق والأساليب التي يقوم بها أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

عدد	الفقرات	التخصص	مدى أهمية الفقرة			مدى استخدام الفقرة								
			مهمة جداً	مهمة	غير مهمة	درجة	لا تستخدم	كأسيء الالات						
			ت	ت	ت	ت	ت	ت						
١ -	تقديم الطلاب الفصلي المنتظم لكفاة	أدبي	٢١	٣٦,٢	٢٨	٤٨,٣	٩	١٥,٥	٥	٨,٦	١٩	٣٢,٨	٣٤	٥٨,٦
	عضو هيئة التدريس	علمي	٦٣	٤٢,٢	٨١	٥٤,٤	٥	٣,٤	٣٤	٢٢,٨	٦٠	٤٠,٣	٥٥	٣٦,٩
		أدبي	٣٠	٥١,٧	٢٧	٤٦,٥٥	١	١,٧	٩	١٥,٢	٢٦	٤٤,٨٣	٣٣	٣٩,٦٦
	علاقة عضو هيئة التدريس	علمي	٨٣	٥٥,٧	٦٢	٤١,٦	٤	٢,٦٨	٤٠	٢٧,٣	٧٧	٥٢,٣	٣١	٣٠,٩٤
		أدبي	٢٨	٤٨,٣	٢٨	٤٨,٣	٢	٣,٤	٢٧	٤٧,٤	٢١	٣٦,٨	٩	١٥,٨
	تقديم رئيس القسم	علمي	٨٠	٥٣,٧	٦٧	٤٥,٠	٢	١,٣	٨٩	٥٩,٧	٥٤	٣٦,٢	٦	٤,١٣
		أدبي	١٥	٢١,٣	٢٩	٥٠,٩	١٣	٢٣,٨	١٧	٢٩,٨	٢٥	٤٣,٩	١٥	٢٦,٣
	تقديم عميد الكلية	علمي	٤٣	٢٩,١	٧٧	٥٢	٧٨	١٨,٩	٦٤	٤٤,٤	٦٣	٤٣,٨	١٧	١١,٨
		أدبي	١٥	٢١,٣	٢٩	٥٠,٩	١٣	٢٣,٨	١٧	٢٩,٨	٢٥	٤٣,٩	١٥	٢٦,٣

جدول رقم ٨. تحليل التباين لمعرفة أثر متغير نوع الجامعة على أهية واستخدام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام.

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣	١٥٥,٥٣٠	٥١,٨٤٣	٣,٢٥	٠,٠٠٢	٣٦٨,٣٨٦	١١٥,١٥٧	١٠,٣٠	٠,٠٠١
داخل المجموعات الكلي	٢٠٣	٣٢٣٥,٤٢٣	١٥,٩٣٨	—	—	٣٥,٧٦٩	٧٢٦١,١١٤	—	—
بين المجموعات	٣	٤٢,٧٩٥	١٤,٢٦٥	١,٥	٠,٠٠١	٧٠,٥٦٧	٢١١,٧٠٠	٤,٥١	٠,٠٠١
داخل المجموعات الكلي	٢٠٦	١٩٧٨,٧٣٤	٩,٥٣٧	—	—	١٥,٦٣٤	٣١٧٣,٧٠٠	—	—
بين المجموعات	٣	١١٥,٠١٢	٣٨,٣٣٧	٢,٦٣	٠,٠٠٥	١٢٢,١٥٠	٣٦٦,٤٥٢	٥,٠٥	٠,٠٠١
داخل المجموعات الكلي	٢٠٦	٣٠٧٥,٧٤٩	١٤,٥٨٥	—	—	٢٤,١٩٤	٤٩١١,٢٩٧	—	—

* دالة عند مستوى ٠,٠٠٥
 ** دالة عند مستوى ٠,٠٠١
 *** دالة عند مستوى ٠,٠٠١

طرق وأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس . . .

جدول رقم ٩ . نتيجة اختبار «شيفي» لتحديد الفروق بين متوسطات أهمية واستخدام تقويم أداء التدريسي والبحثي وخدمة الجامعة والمجتمع .

الجامعة	نوع الأداء	متوسط درجة الأهمية	متوسط درجة الاستخدام
جامعة الملك سعود	تدريسي	٢٧	٣٣,٧٩
	بحثي	١٥,٧٣	١٧,٨١
	خدمة الجامعة والمجتمع	١٩,١٣	٢٣,١٨
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	تدريسي	٢٤,٨٠	٢٦,٩٦
	بحثي	١٥,٥٧	١٦,٨٧
	خدمة الجامعة والمجتمع	١٧,١٣	١٩,٥٧
جامعة الملك عبدالعزيز	تدريسي	٢٥,٥٠	٣٤,١٩
	بحثي	١٦,٥٦	١٩,٥٢
	خدمة الجامعة والمجتمع	١٨,٦٣	٢٣,٦٨
جامعة أم القرى	تدريسي	٢٥	٣٠,٨٨
	بحثي	١٦,٦٩	١٩,٦٥
	خدمة الجامعة والمجتمع	١٧,٣١	٢١,٣١

مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:
 ينص سؤال البحث الأول على: ما الطرق والأساليب المستخدمة في تقويم الأداء التدريسي، والبحثي، وخدمة الجامعة والمجتمع، وما مدى أهمية استخدامها من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام؟

في ضوء النتائج التي أوضحتها جدول رقم ٣ يمكن الإجابة عن هذا التساؤل حيث حدّد عمداء الكليات ورؤساء الأقسام درجة أهمية كل فقرة من فقرات طرق تقويم الأداء التدريسي وأساليبه، وقوموا درجة استخدامها في الجامعات السعودية موضوع الدراسة، وتم ترتيبها حسب أهميتها وفقاً لمتوسطاتها الحسابية ونسبها المئوية. فالفقرات الحاصلة على الرتب الثلاث الأولى من حيث الأهمية هي: الالتزام بمواعيد المحاضرات، وتطوير وتحديث المقررات الدراسية التي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها، والوجود أثناء الساعات المكتيبة. وبالنظر إلى رتبها عند الاستخدام، يظهر أن الأولى من حيث الأهمية حصلت على الرتبة الثانية من حيث الاستخدام، والثانية في الأهمية نالت الرتبة السابعة في الاستخدام، والثالثة في الأهمية حازت على الرتبة الرابعة في الاستخدام. لعل السبب في تقدم تلك الفقرات إلى الرتب الثلاث الأولى من حيث الأهمية يعود إلى ضرورة التزام الأستاذ الجامعي بحضور محاضراته في أوقاتها المحددة، وتطوير المقررات وتحديثها وفقاً للمستجدات العلمية والحاجات المجتمعية الحادثة، والوجود في المكتب لاستقبال من يحتاج المساعدة من الطلاب في الساعات المكتيبة المقررة. وبما أن الوظيفة الرئيسة للجامعات السعودية حالياً هي الوظيفة التدريسية، فقد وفق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في تحديد الفقرات الثلاث الرئيسة لتقويم الأداء التدريسي تحديداً يبرز تطلعاتهم إلى تحقيق الأهداف التدريسية بفعالية عالية.

أما الفقرات الثلاث الحاصلة على أقل درجة في تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من حيث الأهمية فهي: إقبال الطلاب على المواد الدراسية التي يقوم بتدريسها، وآراء الطلاب الشخصية في عضو هيئة التدريس كمدرس في الجامعة، والزيارات الصفية التي يقوم بها رئيس القسم أو بعض أعضاء هيئة التدريس بالقسم لعضو هيئة التدريس أثناء المحاضرات. وبمقارنتها برتبها عند الاستخدام، ظهر أن الفقرة الرابعة عشرة في الأهمية نالت الرتبة الثالثة عشرة في الاستخدام. لعل ذلك يدل على تراجع أهميتها في الجامعات موضوع الدراسة بخاصة وفي البيئة العربية بعامة، نظراً للانطباع السائد مؤخراً في الأوساط الأكاديمية التي تطبق نظام الساعات المقررة الذي يشير إلى تساهل عضو هيئة التدريس الذي يكثر عنده الطلاب في منحهم درجات أعلى مما يستحقون. أما الفقرتان الحاصلتان على الربتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة في الأهمية، فقد حصلتا على الرتبة نفسها في

الاستخدام، وهذا يعني أن آراء الطلاب الشخصية في عضو هيئة التدريس والزيارات الصفية تعد قليلة الأهمية فيما يتعلق بتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة «بيتر سلدن» .

ويظهر من النتائج التي أوضحتها جدول رقم ٤ أن عمداء الكليات ورؤساء الأقسام حددوا درجة أهمية كل فقرة من فقرات طرق تقويم الوظيفة البحثية وأساليبه، وقوموا بدرجة استخدامها، ورتبت حسب أهميتها وفقاً لمتوسطاتها الحسابية ونسبها المئوية. والفقرات الحاصلة على الرتب الثلاث الأولى من حيث الأهمية هي: النشر في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة، والبحوث المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر، والكتب المؤلفة كمؤلف منفرد أو أساسي. تلك الفقرات حصلت على الرتب نفسها في الاستخدام، وهذا يعني أنها تستخدم حالياً بدرجة عالية، كما أنها ذات أهمية في المستقبل. وربما يعود ذلك إلى أن النشر في المجالات المتخصصة والمحكمة، والبحوث المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر، والكتب المؤلفة تعد أفضل الطرق وأكثرها دقة وموضوعية للحكم على نتاج عضو هيئة التدريس البحثي بطريقة علمية.

أما الفقرات الثلاث الحاصلة على أقل درجة من حيث الأهمية فيما يتعلق بالأداء البحثي فهي: مقالات أو فصول في كتب مطبوعة، والنشر في مختلف المجالات، والبحوث والمقالات غير المنشورة وغير المقبولة للنشر. وبالرجوع إلى رتبها في الاستخدام، ظهر أن الفقرة الحائزة على الرتبة الثامنة في الأهمية حازت على الرتبة السابعة في الاستخدام، بينما نالت الفقرة التاسعة في الأهمية الرتبة الثامنة في الاستخدام، بمعنى أنها يستخدمان حالياً مع أنها قليلتا الأهمية في المستقبل. لعل ذلك يعود إلى أن النشر في الكتب، أو في مختلف المجالات، لا يدل على تميز عضو هيئة التدريس في مجاله، بالإضافة إلى أنها لا تعطي حكماً دقيقاً تجاه نتاجه في التخصص الذي ينتمي إليه لعدم خضوعها لمحكات علمية مقارنة بالمجلات العلمية المحكمة والمتخصصة. أما الفقرة العاشرة من حيث الأهمية، فقد حصلت على الرتبة نفسها في الاستخدام. قد يعود ذلك إلى أن البحوث والمقالات غير المنشورة وغير المقبولة للنشر لا تعد نتاجاً علمياً يمكن الحكم عليه بموضوعية كنتاج لعضو هيئة التدريس مقارنة بما ينشر في المجالات العلمية المحكمة والمتخصصة.

وبينت النتائج التي أوضحتها جدول رقم ٥ أن عمداء الكليات ورؤساء الأقسام حددوا درجة أهمية كل فقرة من فقرات طرق وأساليب تقويم وظيفة خدمة الجامعة والمجتمع، وقوموا درجة استخدامها، وتم ترتيبها حسب أهميتها وفقاً لمتوسطاتها الحسابية ونسبها المئوية. فالفقرات التي نالت الرتب الثلاث الأولى من حيث الأهمية هي: المشاركة في لجان القسم، والمشاركة في الإرشاد الأكاديمي، والإشراف على طلاب الدراسات العليا. وبالنظر إلى رتبها في الاستخدام، ظهر أن الفقرة الأولى في الأهمية حازت على الرتبة نفسها في الاستخدام، بمعنى أن المشاركة في لجان القسم تعد ضرورة يستوجب القيام بها لتسيير أمور القسم لأن القرارات الأكاديمية تتخذ على مستوى الأقسام في المقام الأول. أما الفقرة الحاصلة على المرتبة الثانية من حيث الأهمية. فنالت الرتبة الثالثة من حيث الاستخدام، بينما حازت المرتبة الثالثة في الأهمية المرتبة الخامسة في الاستخدام. لعل السبب في تقدمها في مجال الأهمية يعود إلى أن الإرشاد الأكاديمي والإشراف على طلاب الدراسات العليا ستزداد أهمية استخدامها في المستقبل، يؤيد ذلك الحاجة الملحة إلى مساعدة الطلاب للتغلب على المشكلات الأكاديمية التي تواجههم في حياتهم الأكاديمية.

أما الفقرات الثلاث الحاصلة على أقل درجة أهمية في تقويم وظيفة خدمة الجامعة والمجتمع فهي: الإشراف على اللجان الطلابية، والمشاركة في برامج الإذاعة والتلفاز، والكتابة في الصحافة المحلية. وبمقارنتها برتبها عند الاستخدام ظهر أن الفقرة الثامنة في الأهمية حازت على الرتبة السادسة في الاستخدام، وهذا يعني أن الإشراف على اللجان الطلابية يستخدم بدرجة متوسطة حالياً مع أنه قليل الأهمية في المستقبل من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام. أما الفقرتان الحائزتان على الرتبتين التاسعة والعاشر فقد نالتا نفس الرتبتين في الاستخدام، بمعنى أنها قليلتا الاستخدام حالياً والأهمية مستقبلاً.

ينص سؤال البحث الثاني على: هل تختلف وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام تجاه تحديد الطرق والأساليب المستخدمة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، ومدى أهميتها باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الوظيفة كعميد أو رئيس قسم، نوع الكلية، كونها أدبية أو علمية، الجامعة)؟

للإجابة عن هذا التساؤل، بيّنت نتائج اختبار كا^٢ عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام تجاه تقييم أداء عضو هيئة التدريس، ما عدا ثلاث فقرات أوضحها جدول رقم ٦، حيث تعود فقرة (٦) إلى تقييم الأداء التدريسي، بينما تعود الفقرتان (١٧، ٢٦) إلى تقييم الأداء البحثي. ويظهر من فقرة (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام فيما يتعلق بمدى استخدامها، بمعنى أن عمداء الكليات يرون أنها تستخدم دائماً، بينما يرى رؤساء الأقسام أنها تستخدم أحياناً، كما يتضح من الفقرتين (١٧، ٢٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر العمداء ورؤساء الأقسام تجاه مدى أهمية النشر في مختلف المجالات، ومدى استخدام الكتب والمقالات المترجمة، بمعنى أن رؤساء الأقسام أعطوا النشر في مختلف المجالات درجة أهمية أكبر من عمداء الكليات، بينما أعطى العمداء الكتب والمقالات المترجمة درجة استخدام أكبر من رؤساء الأقسام.

كما أظهرت نتائج اختبار كا^٢ اختلاف وجهات نظر المختصين في الحقول الأدبية والعلمية، حيث تبين عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام فيما يتعلق بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ما عدا ست (٦) فقرات يوضحها جدول رقم ٧، حيث تعود الفقرات (١، ٥، ٨، ٩، ١٢) إلى تقييم الأداء التدريسي، وترجع الفقرة (٢٠) إلى تقييم الأداء البحثي، بمعنى أن المتخصصين في الحقول العلمية قوّموا أهمية تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس واستخدامه بدرجة أكبر من زملائهم في الحقول الأدبية، كما يستخدم المتخصصون في الحقول العلمية علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب وتقييم رئيس القسم وعميد الكلية بدرجة أكبر من زملائهم في الحقول الأدبية، بالإضافة إلى أن المتخصصين في الحقول العلمية قوّموا التزام عضو هيئة التدريس بمواعيد المحاضرات بدرجة أهمية واستخدام أكبر من زملائهم في الحقول الأدبية، ولكن المتخصصين في الحقول الأدبية قوموا بالبحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات بدرجة أهمية واستخدام أكبر من زملائهم في الحقول العلمية.

ويوضح جدول رقم ٨ وجدول رقم ٩ نتائج تحليل التباين واختبار «شيفي» ومنها يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر منسوبي الجامعات، عدا أهمية تقييم

الأداء البحثي ، بمعنى أن منسوبي جامعة الملك فهد قوموا بأهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم الأداء التدريسي ، وخدمة الجامعة والمجتمع بدرجة أكبر من غيرهم في الجامعات الأخرى ، تلا ذلك جامعة أم القرى ، ثم جامعة الملك عبدالعزيز من حيث الأهمية وجامعة الملك سعود من حيث الاستخدام ، كما قوم منسوبو جامعة الملك فهد استخدام طرق وأساليب الأداء البحثي بدرجة أكبر من غيرهم في الجامعات الأخرى ، تلا ذلك منسوبو جامعة الملك سعود .

الخاتمة

أظهرت نتائج هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني ضرورة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بطرق علمية موضوعية . يكمن تحقيق ذلك في استخدام طرق تقويمية عدة كتقويم الطلاب ، والزملاء ، ورئيس القسم ، والتقويم الذاتي ، كما بينت نتائج الدراسة أن من أهم الأمور التي ينبغي تقويم عضو هيئة التدريس في ضوءها ما يلي : مدى الالتزام بمواعيد المحاضرات ، والوجود أثناء الساعات المكتبية ، والإبداع والتجديد في طرق التدريس وأساليبه ، ورغبة عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه مهنيًا .

وأوضحت نتائج هذه الدراسة طرق تقويم الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومن أهمها : النشر في المجلات العلمية المتخصصة والمحكمة ، والبحوث المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر ، والكتب المؤلفة كمؤلف منفرد أو أساسي ، والبحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات العلمية ، والكتب المؤلفة كمؤلف ثانٍ لعل تحديد هذه الطرق يساعد صانعي القرار في مؤسسات التعليم العالي في الحكم بموضوعية على أداء أعضاء هيئة التدريس البحثي . يؤيد ذلك وضوح تلك الطرق وإمكانية قياسها كميًا ونوعيًا .

وبينت نتائج الدراسة طرق تقويم خدمة الجامعة والمجتمع ومن أهمها : مدى المشاركة في لجان القسم ، والمشاركة في الإرشاد الأكاديمي والإشراف على طلاب الدراسات العليا ، والمشاركة في لجان الكلية أو الجامعة ، والمشاركة في أعمال القسم الإدارية . والمؤمل أن تسهم

نتائج هذه الدراسة في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بما يحقق أهداف الجامعات موضع الدراسة بخاصة والجامعات الأخرى بعامة، ويساعد على اتخاذ قرارات موضوعية فيما يتعلق بالوضع الوظيفي لعضو هيئة التدريس كالترقية. وفي ضوء نتائج الدراسة يقترح إيجاد نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية للمبرزين من أعضاء هيئة التدريس الذين يسهمون من خلال أدائهم المتميز في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث التدريسية والبحثية وخدمة الجامعة والمجتمع. قد يتمثل ذلك في منح علاوات تشجيعية وتحرير خطابات شكر وتقدير من أعلى سلطة مسؤولة في الجامعة، وتكريمهم في نهاية كل عام دراسي في حفل عام يقام لهذا الغرض.

المراجع

- [١] كنعان، نواف. القيادة الإدارية. ط٢. الرياض: دار العلوم، ١٤٠٥هـ/١٩٨٥م.
- [٢] أبوسن، أحمد إبراهيم. الإدارة في الإسلام. دبي: المطبعة العصرية، ١٩٨١م.
- [٣] حسنين، علي محمد. الرقابة الإدارية في الإسلام المبدأ والتطبيق، دراسة مقارنة. ط١. القاهرة: دار الثقافة، ١٤٠٥هـ/١٩٨٥م.
- [٤] وحدة البحوث التربوية بالمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، «تقويم البرامج التربوية في الوطن العربي». «المجلة العربية للبحوث التربوية، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وحدة البحوث التربوية، ١٤ (يناير ١٩٨٢م)، ص ص ١٠٩-١٤٥.
- [٥] Miller, Richard I. *The Assessment of College Performance*. San Francisco: Jossey-Bass, 1979.
- [٦] Whitman, Neal, and Elaine Weiss. "Faculty Evaluation: The Use of Explicit Criteria for Promotion, Retention, and Tenure." AAHE-ERIC Higher Education Research Report No. 2, American Association for Higher Education, 1982.
- [٧] Mansor, Sana Ahmed. "An Assessment of the Current Practice of Teacher Evaluation in Saudi Arabia Universities and the Development of a Teacher Evaluation Program Based on This Study." Unpublished Ed. D. Dissertation, Portland State University, 1988.
- [٨] Seldin, Peter. "Evaluating College Teaching. New Directions for Teaching and Learning, College Teaching and Learning." *Preparing for new commitments*, 33 (Spring 1988), 47-56.
- [٩] Saldin, Peter. *Changing Practices in Faculty Evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass, 1984.

- Seldin, Peter. *Successful Faculty Evaluation Programs*. New York: Coventry Press, 1980. [١٠]
- Centra, John A. "Formative and Summative Evaluation: Parody of Paradox?" In *Techniques for Evaluating and Improving Instruction*, ed. L.M. Aleamoni. *New Directions for Teaching and Learning*, No. 31. San Francisco: Jossey-Bass, 1987. [١١]
- Centra, John A. "Effectiveness of Student Feedback in Modifying College Instruction." *Journal of Educational Psychology*, 63, No. 3 (1973) 395-401. [١٢]
- Aleamoni, L. M. "The Usefulness of Student Evaluations in Improving College Teaching." In *Instructional Science*, 7 (1978), 95-105. [١٣]
- Mckeachie, W.J. "Student Ratings of Faculty: A Reprise." *Academe*, 65 (1979), 384-97. [١٤]
- Marsh, H.W. "Students Evaluations of University Teaching: Dimensionality, Reliability, Validity, Potential Biases, and Utility." *Journal of Educational Psychology*, 76, No. 5 (1984), 707-54. [١٥]
- Gigliotti, R.J., and F. S. Buchtel. "Attributional Bias and Course Evaluations." *Higher Education Abstracts*, 25, No. 2 (Winter 1990), 211. [١٦]
- [١٧] العودة، أحمد سليمان. «التقويم الذاتي لدور عضو هيئة التدريس كمدرس مقارنا بتقويم الطلاب للدور نفسه.» *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الكويت، م٥، ١٦ (ربيع ١٩٨٨م)، ص ٢٢١-٢٣٣.*
- Cintra, John. "Evaluating College Teaching: Some Reflections." *Department Advisor*, 5 (Winter 1990), 1-5. [١٨]
- Blackburn, Robert T., and Mary Jo Clark. "An Assessment of Faculty Performance: Some Correlates between Administrator, Colleagues, Students, and Self-Ratings." *Sociology of Education*, 48, No.2 (Spring 1975), 242-56. [١٩]
- Boice, Robert. "How Chairs Deal with Faculty's Teaching Evaluation." *Department Advisor*, 4 (Winter 1989), 5-6. [٢٠]
- Marlin, James W., Jr. "Student Perception of End - of - Course Evaluations." *Journal of Higher Education*, 58 (Nov/Dec 1987), 704-16. [٢١]
- Feldman, Kenneth A. "Instructional Effectiveness of College Teachers as Judged by Teachers Themselves, Current and Former Students, Colleagues, Administrators, and External (Neutral) Observers." *Research in Higher Education*, 30 (April 1989), 137-94. [٢٢]

Procedures for Evaluating Faculty Members' Performance in Saudi Universities from the Viewpoint of Deans and Chairmen

Mulaihan M. Athubaity* and Ali Saad Al-Karni**

**Assistant Professor and **Associate Professor,
Department of Education, College of Education,
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract. The purpose of this study was to determine the significance and utilization of the procedures that are being used by Saudi universities for evaluating faculty members' performance.

To achieve this purpose, a questionnaire was developed and administered to the total population of this research which consisted of 227 deans and department chairmen at four randomly selected universities in Saudi Arabia. Statistical treatment of the data consisted of means, ranks, percentages, chi-square, and analysis of variance. Findings of the study indicated the necessity for evaluating faculty performance through various procedures such as students' evaluation, peer evaluation, self-evaluation, and chairman evaluation.

In respect of evaluating faculty teaching performance, study results showed that the most important components to be considered were: faculty punctuality for lectures, availability during office hours, creativity in teaching methods, and willingness of the faculty member to improve himself professionally. When evaluating faculty's research performance, the study showed that the most important elements to be evaluated were: publication in professional journals, published joint research articles, books published as a sole author, research papers submitted to professional conferences and meetings, and books published as a second author. In regards to evaluating faculty performance concerning university and community service, the findings of the study pointed out that the most significant elements to be considered were: participation in department committees, participation in student academic advising, supervising graduate students, and participation in college and university committees. Based on the findings of the study, researchers suggest that Saudi universities enact a system of incentive awards for distinguished faculty members who could through their outstanding performance contribute to the achievement of the major university functions – teaching, research, and community service.