

الرقم التسلسلي: 2018/.....

رقم التسجيل: 00469669

مدى كفاية معايير تقييم الأداء لدى أساتذة الجامعة
من وجهة نظرهم

دراسة ميدانية بقسم علم النفس - جامعة المسيلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

- جلاب مصباح

إعداد الطالبة:

- دهمي سليمة

السنة الجامعية: 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

قال تعالى { وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ } النمل 19.

الحمد لله ذي المن والفضل والإحسان، حمداً يليق بجلاله وعظمته. وصلِّ اللهم على خاتم الرسل،
من لا نبي بعده، والله الشكر أولاً وأخيراً، على حسن توفيقه، وكريم عونه،
وعلى ما منَّ وفتح به علينا من إنجاز لهذه المذكرة، بعد أن يسّر العسير، وذلل الصعب؛
الشكر والتقدير لأستاذنا الفاضل الذي تكرم بقبول الاشراف على هذه المذكرة،
ولتوجيهاته القيمة الدكتور جلاب مصباح.

الشكر والعرفان للأساتذة الافاضل الذين سننال شرف مناقشتهم لهذه المذكرة،
فلهم منا الشكر والعرفان على جميل نصائحهم وتوجيهاتهم التي ستنير دربنا العلمي؛

كما يسرنا ويشرفنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من مد لنا يد العون
وختاماً نسأل الله العليّ التقدير أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه، وأن يجعله علماً نافعاً.

سليمة دهيمي

فصل في
السر

الموقفات
التي

فهرس الموضوعات

	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والأشكال
أ	مقدمة
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
06	1. الاشكالية
09	2. الفرضيات
10	3. أهمية الدراسة
10	4. أهداف الدراسة
11	5. المفاهيم الإجرائية
11	6. الدراسات السابقة
15	7. التعليق على الدراسات
الفصل الأول : معايير تقييم الأداء	
19	تمهيد
20	1- مفهوم الأداء
21	2- مفهوم تقييم الأداء
23	3- معايير تقييم الأداء
25	4- طرق عملية تقييم الأداء
27	5- القائمون بعملية تقييم الأداء
28	6- خطوات تقويم الأداء
31	7- أهمية تقييم الأداء وأهدافه
34	8- العوامل المؤثرة في تقييم الأداء
37	خلاصة

الفصل الثاني: الأستاذ الجامعي	
39	تمهيد
40	1- مفهوم الأستاذ الجامعي
41	2- صفات وخصائص الأستاذ الجامعي
43	3- مهام وأدوار الأستاذ الجامعي
45	4- منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ
53	5- في مجال استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
60	1. الدراسة الاستطلاعية وأدوات الدراسة
60	2. منهج الدراسة
60	3. مجتمع الدراسة
60	4. عينة الدراسة
62	5. مجالات الدراسة
63	6. الأساليب الاحصائية المستخدمة
الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
65	أولاً : عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة
65	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى و نصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له كبيرة .
67	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية ونصها درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة .
69	3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية ضعيفة .
70	4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة متوسطة .
72	5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ

فهرس الموضوعات

	الجامعي في مجال استعماله التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث ضعيفة .
74	6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة ونصها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
75	7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السابعة ونصها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة.
76	8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة ونصها : معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي كافية بدرجة كبيرة .
78	ثانيا : الاستنتاجات العامة
79	ثالثا : الاقتراحات
81	خاتمة
83	قائمة المراجع
88	الملاحق

فَهْرَسْتِ وَالْحِكَاوَلِ
لَعَلَّ لَعَلَّ لَعَلَّ لَعَلَّ

وَالْأَشْكَالِ
لَعَلَّ لَعَلَّ لَعَلَّ لَعَلَّ

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	61
02	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	62
03	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم 01	65
04	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم 02	67
05	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم 03	69
06	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم 04	70
07	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم 05	72
08	يبين الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لكفاية معايير تقييم الأداء حسب متغير المؤهل العلمي	74
09	يبين الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لكفاية معايير تقييم الأداء حسب متغير الخبرة المهنية	75
10	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة استبيان معايير تقييم الأداء	75

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل مستويات الأداء	32
02	يمثل أهداف التقييم	33
03	يبين أدوار الأستاذ الجامعي	44
04	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (01)	65
05	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (02)	67
06	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (03)	69
07	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (04)	71
08	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (05)	73
09	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة استبيان معايير تقييم الأداء	77

ੴ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥
ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥
ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥ ਸਤਿਗੁਰ ॥

ارتبطت مكانة الجامعة وسمعتها كمؤسسة تعليمية بمكانة أسانذتها ومستواهم الأكاديمي، فقد اهتمت الدول المتقدمة في العصر الحديث بتأهيل الاستاذ الجامعي وتقييم أدائه في مجالات عديدة، حيث ازداد التركيز على إجراءات دراسات لتقييم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي، ليس من باب تطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية والتحرر السياسي والاقتصادي والثقافي، باعتبار أن لهذا التحرر يرتكز بالدرجة الأولى على إمكانياتنا وقدراتنا العلمية، فالأستاذ الجامعي هو الذي يحتاجه المجتمع وبقوة في هذا العصر الذي يشهد طوفانا معرفيا، وتدفقا للمعلومات، وثورة في وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة، وتنوعا في أساليب التربية والتعليم.

ونظرا لأهمية دوره، وتعدد مهامه التي أبرزها العليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي، تعمل إدارات الجامعات على هذا كله من خلال السعي المتواصل لتحسين أدائه الأكاديمي والمهني معا في إطار عملية التقييم المستمرة والدورية، سواء من قبل العمداء أو رؤساء الأقسام، لإصدار حكم يستند إلى معلومات صائبة يتم بناء عليها اتخاذ قرارات صائبة وفاعلة.

إن عملية التقييم هذه لا تزال الوسيلة المتبعة للتعرف على ما يتمتع به الأستاذ الجامعي من قدرات وإمكانيات، وما يلم به من خبرات ومهارات، وممارسات تتعلق بوظيفته العامة.

(العريض، 1994، ص 37) .

ويعتبر تقييم الأداء أو تقويم الكفاءات أو تقييم الأساتذة، كلها مسميات مترادفة غايتها تحليل الموظف بكل ما يتعلق به من صفات نفسية، بدنية ومهارات فنية وسلوكية وفكرية.

فتقييم أداء الأستاذ الجامعي له دور في تطوير العملية التعليمية في الجامعة وبالتالي رفع جودة التعليم العالي من خلال تطوير برامج التعليم وأساليب التدريس في الجامعة، فمن

خلال التقييم يتم تزويد الأستاذ الجامعي بالتغذية الراجعة الإيجابية، التي تحفزه لرفع مستوى أدائه وتطوير نفسه، باعتباره عنصر فعال في تحقيق جودة التعليم العالي، وهي المحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى الواقع الملموس.

كما أن التقييم الأكاديمي يحتل مكانة بارزة في مؤسسات التعليم العالي إذ يساعد متخذي القرار على معرفة مدى تحقيق الأهداف، كما يعمل على تحسين نوعية التعليم العالي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أداء عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي)، فمستوى مؤسسات التعليم العالي ونوعيتها يتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم فيها.

(ندى علي سالم، 2013، ص 3)

ومن هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على مدى كفاية هذه المعايير المنتهجة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظره، ولقد تمت هذه الدراسة وفقا لخطة البحث شملت خمسة فصول بشقيها النظري والميداني، وخاتمة سبقتهم مقدمة عامة.

يأتي الإطار العام للدراسة بإبراز إشكالية البحث وتساؤلاته الرئيسية والفرعية والفرضيات، والأهمية وأهداف الدراسة، إضافة إلى المفاهيم الإجرائية، كما تناولت أهم الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوع الدراسة وخلصتها.

أما الفصل الأول: تناول معايير تقييم الأداء من خلال مفهوم تقييم الأداء، وطرق تقييمه والقائمون على العملية في المنظمة، وخطوات قياسه، وكذا العوامل المؤثرة في عملية التقييم. أما الفصل الثاني: فقد تناول الأستاذ الجامعي تطرقنا فيه إلى مفهوم الأستاذ، خصائصه وصفاته وأهم مهامه وأدواره، ثم تطرقنا إلى منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي .

أما الفصل الثالث : فتناول الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال أدوات الدراسة، المنهج المستخدم، وعينة الدراسة، ومجالات الدراسة وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية.

أما الفصل الرابع فقد تعرضت الباحثة إلى عرض وتحليل وتفسير النتائج التي خلصت إليها الدراسة ومناقشتها أولا في ضوء الفرضيات، وثانيا في ضوء الدراسات السابقة، ثم التوصيات المقترحة وخاتمة كحوصلة للموضوع.

الْحَمْدُ لِلَّهِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ

الفصل الأول النهضة الفكرية

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة
- 7- التعليق على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تمثل مؤسسات التعليم العالي بجميع أشكالها وأنماطها قمة في الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسية وهي: التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية.

(park, shelley, 1996, p22, p24).

لذلك فإن "دور الأستاذ الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف بدرجات متفاوتة، لكن في ظل التغيرات التي مست المجتمع بجميع قطاعاته على إثر موجة التحولات العالمية المتعددة التخصصات: الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، تغير عمل الأستاذ إذ تحول دوره من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم التطورات لينمو ويتطور مهنياً وأكاديمياً، إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار، ليساهم في بناء شخصية الطالب وتتميتها في جميع الجوانب العقلية والوجدانية والحس حركية " (المكتب الإقليمي للدول العربية، 2003، تقرير).

والجامعة هي مصدر للموارد المعرفية للمجتمع، بصفتها مؤسسة أنشأت لخدمة العلم والمعرفة والبحث العلمي والمجتمع، إذ أن نشاطها موجه للطلاب الاجتماعي حيث من أهم أهدافها تخريج قوى بشرية مؤهلة لخدمة المجتمع وضمان التعليم المستمر.

ويشير (فريد كامل آل شبيب: 2010) إن الاهتمام بنوعية التعليم العالي يتزايد من قبل الجامعات ومؤسسة التعليم الحكومية والجهات الأخرى المستفيدة من مخرجات التعليم العالي وكذلك الطلبة. (وفيق حلمي الآغا، 2010، ص 8). إذ تعتبر كل محتويات التعليم العالي - الجامعة- محل تقييم من أجل الحكم على مدى مساهمتها لمتطلبات المجتمع ومخرجات البحث العلمي، والأستاذ الجامعي طرف في هذا التقييم.

ومهما كانت جودة التعليم التي تقدمها الجامعة إلا أنها تتأثر بأداء الأساتذة أكثر من تأثرها من العناصر الأخرى، فقد أصبح أداؤهم أساسا لتحديد مدى تقدم الجامعة ومكانتها على الصعيدين الداخلي والخارجي.

إن تقييم هذا الأداء أصبح من الضروريات الملحة، ولكي يقوم الأستاذ بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار لابد أن يتمتع بقدر كاف من المهارات والكفاءات التعليمية، كما أن عملية التقييم تأخذ أشكالا عديدة ومتنوعة نذكر منها: تقييم المسؤولين أو زملاء العمل أو حتى تقييم الأستاذ لنفسه أو ما يسمى بالتقييم الذاتي، كما أصبح مهم كذلك تقييم الطالب لأداء أستاذه. و هناك عدة أساليب لتقييم أداء الأستاذ تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات.

أولاً: تقييم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وزملاء العمل، وثانياً: تقييم الأستاذ الجامعي عن طريق حث الأستاذ نفسه على تقييم نفسه بنفسه.

وثالثاً: تقييم الأستاذ الجامعي عن طريق الطلاب لأساتذتهم وهو أكثر أنواع التقييم شيوعاً. وعليه فعملية تقييم الأستاذ الجامعي أصبحت مطلباً ضرورياً يتطلب تحديد معايير ومؤشرات من طرف الجهة المسؤولة على عملية التقييم. ومن بين أنواع تقييم أداء الأستاذ الجامعي نجد تقييم منحة الأداء البيداغوجي العلمي من طرف المشرفين، والتي تقوم على خمسة معايير هي: معيار احترامه لتوقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة إليه، والمعيار الثاني في احترامه لآجال إنجاز البرنامج البيداغوجي، والمعيار الثالث في مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية، والمعيار الرابع في مشاركته الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة، والمعيار الخامس في استعماله للتكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث.

وعليه سنركز في دراستنا على الأسلوب الأول وهو تقييم الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، باعتبار أن لديهم السلطة المخولة في منح نقاط تقديرية حول هذه المعايير المعتمدة في تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي.

ولكن في خضم أو حقيقة كل هذه الأهمية المعطاة لدور الأستاذ الجامعي والجامعة في المجتمع، نتساءل عن وجهة نظر الأساتذة حول المعايير الموضوعية في تقييم أدائهم، وهل

يرونها معايير ومؤشرات كافية تقييم كل جوانب أدوارهم وتشمل جميع المهام التي يقومون بها في مجال التدريس والإشراف والاتصال والتواصل وخدمة البحث العلمي وتقديم الموارد المعرفية والبشرية الكفأة للمجتمع؛ أم ياترى هي في نظرهم غير كافية لتقييم كل ما يؤديه من وظائف أكاديمية.

ومن خلال التحليل السابق تتضح قيمة عملية تقييم أداء الأستاذ الجامعي له من جهة ، وقيمة وجهة نظره في مدى كفاية معايير تقييم أدائه البيداغوجي والعلمي من جهة أخرى. حيث يمكنه أن يعطي تصورا آخر حول كيفية تقييمه باعتباره الطرف المعني بمدى كفاية هذه الجوانب التي سنتناولها في هذه الدراسة .

التساؤل العام:

ما درجة كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له؟

2. ما درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي؟

3. ما درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية؟

4. ما درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة؟

5. ما درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال استعماله التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

2- الفرضيات :

الفرضية العامة : معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي كافية بدرجة كبيرة .

الفرضيات الجزئية :

1- درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له كبيرة .

2- درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة .

3- درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية ضعيفة .

4- درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة متوسطة .

5- درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال استعماله التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث ضعيفة .

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في محاولة الكشف عن واقع تقييم أداء الأستاذ الجامعي، و مدى كفاية المعايير المتخذة في ذلك انطلاقاً من استمارة منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي . كذلك تكسب هذه الدراسة أهميتها كونها أول تناول للموضوع في حدود علم الباحثة، كذلك من أجل تزويد التراث المعرفي والبحث العلمي المحلي بدراسات في مجال تقييم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظره ونظر القائمين على تقييمه.

4- أهداف الدراسة:

1. معرفة مدى كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره .
2. معرفة درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له. مجال
3. معرفة درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي.
4. معرفة درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية.
5. معرفة درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة.
6. معرفة درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال استعماله التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث .
7. معرفة إذا توجد فروق ذات دلالة في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
8. معرفة إذا توجد فروق ذات دلالة في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

5- المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

- 1-درجة كفاية: هي العلامة الكلية للحكم الذي تصدره على استنبانه تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي الخاصة بالأستاذ الجامعي من وجهة نظره.
- 2-معايير تقييم: هي مجموعة البنود والمؤشرات المعتمدة في استمارة تنقيط منحة تحسين الأداء الأستاذ الجامعي من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- 3-تقييم الأداء: نقصد بها في الدراسة الحالية تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي .
- 4-الأستاذ الجامعي: هو كل شخص يحمل شهادة الدكتوراه والماجستير والذي يشغل منصب بالوظيفة التدريس الجامعي من أساتذة وأساتذة مشاركين وأساتذة مساعدين ومعيدين في السنة الدراسية 2018/2017 في قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية. ونقصد بالأستاذ الجامعي في هذه الدراسة الأساتذة الدائمون (المرسومون)؛ مساعد (أ) محاضر(ب) محاضر (أ) أستاذ التعليم العالي .

6- الدراسات السابقة:

- 1-دراسة خالد أحمد الصرايرة (2011): بعنوان "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام " فيها هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها . وقام الباحثون بتطوير إستبانة الدراسة ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة والإجابة على أسئلة الدراسة ثم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختيار (ت) وتحليل التباين الأحادي واختيار شيفيه، وبينت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة إذ بلغت (3،78) من (5) درجات ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة للمتغيرات .

2-دراسة غنيم والبحيوي (2004): بعنوان "تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب و الطالبات. تكونت عينة الدراسة من (1554) طالبا وطالبة من الصفين الثالث والرابع من جميع كليات جامعة الملك عبد العزيز أعد الباحثان إستبانه مكونة من (72) عبارة موزعة على ستة مجالات هي : المهارة في التدريس، الصفات الشخصية، علاقته بالطالب، تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، الواجبات، الاختبارات، وتم إيجاد صدق وثبات الاستبانه حيث كان معامل ثباتها (0,95) واستخدم الباحثان الوسائل الإحصائية والنسب المئوية واختبار t.test وتحليل التباين الأحادي واختبار أقل فرق معنوي. وبينت النتائج المتوصل إليها: أن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي بدرجة متوسطة. كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب والطالبات في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي .

3-دراسة الشافعي (2006): بعنوان "متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود" هدفت هذه الدراسة للكشف عن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمقومون في جوانب أداء عضو هيئة التدريس ومظاهره المختلفة، وكذلك أهم مصادر المعلومات وخصائصها المختلفة التي تعني بها عملية التقويم لهذا الأداء . فقد شملت عينة الدراسة أعضاء الهيئة والقائمون على العملية التقييمية، رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود، وكل من سبق له مزاوله العملية التقييمية لأداء عضو هيئة التدريس بكلية التربية استخدم الباحث الاستبانه كأداة لجمع المعلومات يتضمن المتطلبات الموضوعية لتقويم أداء المعلم الجامعي، وكذلك مصادر المعلومات التقييمية التي يقيم الأستاذ إليها في تقويم الأداء وخصائصها المختلفة. ولعل أبرز ماتوصلت إليه هذه الدراسة هو وجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون بالعملية التقييمية في أغلب جوانب الأداء التي تعني بها العملية التقييمية، وكذلك مصادر المعلومات التي يمكن الأستاذ إليها في تقويمه وخصائصها المختلفة.

4-دراسة زرقان ليلي (2013): اقترح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذج 2013/2012. هدفت الدراسة إلى إعداد معايير الجودة اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس والكشف عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، وإعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأدائهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير الجودة الشاملة في التعليم العالي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. واختارت الباحثة عينة عشوائية بلغ عددها 275 أستاذ وتوصلت الباحثة النتائج التالية:

هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقا لمعايير الجودة . حيث بلغت نسبة الاحتياج التدريبي بالنسبة للمحور الأول التدريس الفعال 73,6% أما بالنسبة لمجال التقييم كانت نسبة الاحتياج التدريبي 74% أما مجال استخدام التكنولوجيا فبلغت درجت الاحتياج التدريبي 72,8% وبالنسبة لمجال البحث العلمي 80% .

5-دراسة محمود خليل أبو دف (2002): بعنوان "تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا". وقد هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية عملية الإشراف في إعداد الباحثين وزيادة فاعلية البحث العلمي وتطوير المجتمع، والتعرف على دور الأستاذ الجامعي كمشرف على الرسائل العلمية، وتحديد معايير تقييم أداء الأستاذ والكشف عن جوانب قوته وضعفه بحيث طرحت الدراسة السؤال: ما درجة تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟ . وأجريت الدراسة سنة 2002/2001 بالجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى بفلسطين على طلبة الماجستير بكلية التربية .واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، على عينة من 120 طالب حاصلون على الماجستير، تم اختيارهم بالعرضية.أما أداة الدراسة فقد أعد الباحث مقياس من 60 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: المجال العلمي (21) المجال الأخلاقي (20)، المجال الإنساني (19).وقد دلت الدراسة أن مستوى الأستاذ الجامعي في الإشراف على الرسائل العلمية مرتفعة.

6-دراسة سهيل رزق دياب (2007): بعنوان "دراسة تقييمية لدور المشرق الأكاديمي في مجال الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة" وكان هدف الدراسة هو تحديد الأدوار المنوطة بالمشرق الأكاديمي في مجال إشرافه، ومتابعة مشاريع وبحوث طلبته، والتعرف على مدى فاعلية قيام المشرف الأكاديمي بهذه الأدوار. وذلك بالإجابة على السؤال: ما مدى فاعلية قيام المشرف الأكاديمي بدوره في الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج طلبته. وقد أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني 2007/2006 على طلبة جامعة القدس المفتوحة، وطبق الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة من 60 طالبا، باستخدام استبيان من 80 فقرة موزعة على أربعة مجالات: الدور العلمي، الدور الإداري، الدور الأخلاقي، الدور الإنساني. وتوصلت النتائج إلى تأكيد أهمية قيام المشرف بأدواره الأخلاقية والإنسانية و الإدارية و العلمية. كما بينت أيضا أن المشرف الأكاديمي لا يقوم بأدواره بالشكل المنوط به.

7-دراسة محمد عبد مسلم الطفيلي(2010):بعنوان "تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة -جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ" هدفت إلى تقويم جودة أداء التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة، اتبع الباحث المنهج الصيفي، حيث بلغت عينة الدراسة 62 مدرسا من مجتمع بلغ 225 مدرسا لكلية الهندسة وللعام الدراسي 2010/2009. تم إعداد استبيان في تقويم جودة أداء التدريس الجامعي لدى أساتذة الكلية، تكونت من 75 فقرة موزعة على جانبين أساسيين هما التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس وأظهرت النتائج أن نسب التقديرات التقييمية لإجمالية جوانب قدرات التدريس الجامعي وللجانبيين(الأول قدرات تخطيط للتدريس) و(الثاني قدرات تنفيذ التدريس) لم تصل إلى مستوى الجودة، حيث النسبة المئوية لأجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي لدى مدرسي كلية الهندسة - جامعة بابل 61,9% فيما كانت نسب التقديرات التقييمية للجانب الأول 69,8% وللجانب الثاني 55,6%.

8-دراسة ندى على سالم الهويدي (2013): بعنوان "مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو

هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس وطالبات الإعداد التربوي، وكانت العينة النهائية للدراسة (146) عضو هيئة التدريس و (264) طالبة. واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع المعلومات وقد تكونت من ست محاور (تطوير المنهج، تفعيل مصادر التعلم و التعليم، توظيف الإمكانيات المادية، توظيف أساليب القياس والتقييم، تطوير أداة عضو هيئة التدريس، التأثير على الطلاب). وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة وذلك وجهة نظر عضوان هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى.

7- التعليق على الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة التي أحصاها الباحث على سبيل الاستئناس متنوعة بالنسبة لموضوع الدراسة العام، كونها تعرضت إلى متغير لتقييم أداء الأستاذ الجامعي من وجهات نظر تقييمية مختلفة، ولكنها لم تتعرض لمتغيرات دراستنا بالضبط.

المجموعة الأولى: هناك دراسات ركزت على تقويم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة . نذكر منها دراسة (غنيم والبحيوي) حول تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وتناولت محاور تشابهت مع محاور دراستنا وهي: التدريس، المقرر الدراسي، الواجبات والاختبارات وهي تدخل في مجال النشاطات البيداغوجية للأستاذ بالإضافة إلى دراسة (سهيل رزق دياب) التي ركزت على تقييم دور الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة والتي تناولت أحد متغيرات دراستنا وهو: الدور العلمي للأستاذ الجامعي. كما نذكر دراسة (محمود خليل أبو دف) التي تشابهت إلى حد كبير مع الدراسة السابقة في المنهج والموضوع اتفقت مع دراستنا في تحديد معايير تقييم أداة الأستاذ. وأشارت النتائج إلى أهمية قيام المشرف بأدواره كما أن مستواه في الإشراف مرتفع.

المجموعة الثانية: هناك دراسات ركزت على أداء الأستاذ الجامعي من جهة نظر هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية. حيث تناولت دراسة (أحمد الصرايرة) الأداء الوظيفي على عينة من رؤساء الأقسام ، وجاءت النتائج أن مستوى الأداء مرتفع بينما ركزت (الشافعي) على متطلبات وشروط التقييم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من طرف الأساتذة أنفسهم والقائمون على العملية التقييمية . وقد تشابهت مع دراستنا إلى حد بعيد على مستوى الطرح وكذلك المنهج والأداة والعينة ، وكانت ثرية ودقيقة واستفدنا منها نظريا وإجراءيا، حيث دلت النتائج بوجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون بالعملية التقييمية في أغلب جوانب الأداء التي تعني بها دراستنا العلمية .بالإضافة إلى دراسة (ندى على سالم الهويدي) التي هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي في وجهة نظر عضوات هيئة التدريس وقد تشابهت مع دراستنا في المنهج وتوصلت النتائج إلى مرتفعة بدرجة كبيرة.

المجموعة الثالثة: هناك دراسات ركزت على الواقع الميداني للاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي فقد تناولت دراسة (ليلي زرقان) اقتراح برنامج تدريبي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي . وهدفت الدراسة للكشف عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية.

وقد انفتحت مع دراستنا في المنهج والعينة. وقد توصلت النتائج بوجود احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالنسبة لمحاور: التدريس الفعال، التقويم، استخدام التكنولوجيا، البحث العلمي، وهي نفس محاور دراستنا المأخوذة في العملية التقييمية.

خلاصة:

يستفاد من هذا التعليق أن كل هذه الدراسات حاولت تقييم مستويات أداء الأستاذ الجامعي سواء في المجال البيداغوجي أو الأكاديمي كما ينظر إليها الطالب أو كما يتصورها الأستاذ نفسه، أو كما يقيّمها المسئول وقد كانت النتائج متباينة، ففي تقييم الأداء البيداغوجي اتفقت الدراسات على أن هناك معايير ثابتة ورئيسية تدريسية كانت أو إشرافية، أو تقييمية لنشاطات الطلبة.

في حين أن تقييم الأداء البحثي الأكاديمي لم يرق إلى المستوى المطلوب وعموما فقد أفادتنا هذه الدراسات كثيرا، بدليل الانسجام في مستوى الطرح و الإجراءات المنهجية.

الكتاب الأول

معايير تقييم

الأداء

تمهيد

- مفهوم الأداء
- مفهوم تقييم الأداء
- معايير تقييم الأداء
- طرق عملية تقييم الأداء
- القائمون بعملية تقييم الأداء
- خطوات قياس الأداء
- أهمية وأهداف تقييم الأداء
- العوامل المؤثرة في عملية تقييم الأداء

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الأداء الوظيفي كنظام من أهم ركائز إدارة الموارد البشرية و المنظمة لأنه يمثل الترجمة العملية والفعالية لكافة مراحل التخطيط ، وهو بذلك يحتل الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم من خلال تطبيق الخطط والسياسات المرسومة كما يعتبر تقييم الأداء بمثابة إحدى الأدوات الهامة التي تلجأ إليها إدارة المؤسسة بمساعدة الأفراد العاملين داخلها على تأدية العديد من أنشطتهم بفعالية، فهو نظام مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك العمال أثناء العمل عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة وخلال فترات زمنية محدودة ومعروفة.

وتقييم الأداء عملية شاملة تخص كل العاملين مهما كان موقعهم في الهيكل التنظيمي ومهما كانت اختصاصاتهم وهذا حتى يشعر الجميع بالعدالة. لذا سنقوم في هذا الفصل باستعراض مفهوم الأداء وتقييم الأداء، أهميته، أهدافه، طرائقه، وكذا القائمون بعملية التقييم، ثم نتطرق الى العوامل المؤثرة في عملية التقييم.

1- مفهوم الأداء:

المعنى اللغوي: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى، ويقال أدى الشئ أوصله . واسم الأداء : أدى الأمانة وأدى الشئ قام به (ابن منظور، ص26).

المعنى الإصلاحي:

إنه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص. (نائل العواملة ، 2004،ص66).

أما أندر و سيزلاقي ومارك جي والاس فالأداء يمثل المقياس الأساسي للحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمنظمات ، ويستخدم لإبراز نقاط القوة والضعف في الأفراد والجماعات والمنظمات زيادة على ذلك يمكن أن تصلح تقييمات الأداء كأساس للحوافز والعقاب والتغيير والتطوير، والإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة ولتصميم الوظائف.

(صالح بن نوار 2010،ص91).

وأما الأداء في قاموس الموسوعة العالمية فهو " إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز " أي أن إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة مرتبط بدرجة تحقيق وإمام مهام وظيفته. (المرجع نفسه ، ص 92).

يشير مفهوم الأداء في عمومه إلى ذلك الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، والذي يتصف بالشمولية والإستمرار . وبهذا المعنى يعتبر المحدد لنجاح المؤسسة وبقائها، كما يعكس في الوقت نفسه مدى قدرة المؤسسة على التكيف مع بيئتها أو فشلها في تحقيق التأقلم المطلوب. (رواية حسن محمد ،2000،ص209)

ومن هذا فإن الأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج. (رواية حسن محمد، 2000، ص 289)

ويعرف كذلك على أنه: محاولة تحقيق الأهداف المنتظرة مع تخفيض الموارد المستخدمة لتحقيق تلك الأهداف ، ويشمل مفهومي (الفعالية) وهي الوصول إلى الأهداف المرجوة و(الكفاءة) وهي تخفيض الموارد المستخدمة يعني أن: الأداء = الكفاءة × الفاعلية . (أحمد صقر عاشور، 1995، ص50)

وعليه فالأداء هو مقدرة المنظمة على تجسيد أهدافها المسطرة في نتائج فعلية من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها المتاحة في ظل بيئتها الداخلية والخارجية ،فهو بذلك محصلة لتفاعل جميع العناصر الداخلية والخارجية. نستطيع القول بأن الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والطريقة التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والطبقية.

2/ مفهوم تقييم الأداء

تقييم الأداء:

يعرف التقييم لغة : على أنه تقدير قيمة الشيء أو الحكم على قيمته وتصحيح أو تعديل ما أعوج (ويكيبيديا).

التقييم بالإنجليزية performance évaluation وهو عبارة عن عملية مهمة تنفذها الإدارات في مختلف أشكال المنشآت وتحرص على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية في المؤسسة فتبدأ من عند الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في كافة الأقسام ويعتمد نجاح تقييم الأداء في تحقيق

الهدف الخاص به على تنفيذه بطريقة دقيقة ونظامية عن طريق تفعيل دور مشاركة كافة الأطراف المرتبطة بهذه العملية. (عبد الوهاب جبين، 2009، ص 23)

إصطلاحاً: لقد تناول العديد من الكتاب والباحثين اصطلاحات كثيرة على تقييم الأداء، فهناك من يستعمل قياس الأداء كعملية قياس موضوعية لحجم ومستوى ما تم إنجازه، مقارنة مع المطلوب إنجازه كما ونوعاً.

إن تقييم الأداء هو تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتها وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل المسؤوليات الحالية وإستعداداتهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً. (حنا نصر الله، 2013، ص 169)

كما يعرف بأنه مجموعة من العمليات التي تستخدم لغرض قياس وتقويم كفاءة، أداء العاملين في المنظمة وإتخاذ مجموعة من الإجراءات. (عبد العزيز بدر النداوي، 209، ص 49)

يشير أحمد كردي (2010) في تعريفه الجامع لتقييم الأداء بأن عملية تقييم الأداء لها بعدان:

1- البعد الإداري: إن تقييم الأداء للعامل عملية إدارية تهتم بالمراجعة المستمرة والمنتظمة والموضوعية ذات البعد الشمولي لأنظمة تسيير العنصر البشري في المؤسسة لمتابعة إجراءات تطورها من خلال قياس مستوى أداء العامل للمهام الموكلة له خلال فترة زمنية محددة وكشف مدى صلاحيته في التقدم لإنجاز العمل المرشح له مستقبلاً.

2- البعد التقني: إن تقييم الأداء هو عملية قياس لمدى كفاءة وفعالية الأداء الفعلي للعامل لفترة محددة، فالكفاءة هي مؤشر يستعمل في قياس الأداء ويعبر عن العلاقة النسبية بين المدخلات والمخرجات التي تفسر كيفية إنجاز العمل بالشكل الصحيح باتباع أفضل الوسائل والخيارات الموصلة للأهداف وتعبير فعالية الأداء يمكن استخدامه للتدليل على مدى النجاح الذي يحققه الأداء الفعلي للعامل في الوصول إلى الأهداف المقبولة.

3- معايير تقييم الأداء

المعايير هي تلك العناصر التي تستخدم كركائز للتقييم، ويقصد بالمعيار هو كمية أو نوعية العمل (أو الاثنين معا) المطلوب إنجازه من فرد أو مجموعة أفراد أو من المؤسسة لكل في زمن معين .
(علي عباس، ص 27).

فالمعيار يجب أن يكون مدروسا عند وضعه ويتسم بالوضوح ويكون مفهوما، ويكشف عن الانحرافات عند مقارنة المعيار مع ما تم تحقيقه فعلا. حيث يعتمد تنفيذ تقييم الأداء على مجموعة من المعايير التي تساعد المنشآت على اختبار طريقة التقييم المناسبة لها وفيما يأتي أهم معايير تقييم الأداء:
(بوبرطخ عبد الكريم، 2012، ص 23، ص 24).

أ. **المعايير الشخصية:** هي التركيز على قدرات الموظفين في تحقيق الذات، والعتاء، وتطور الشخصية خلال العديد من المواقف التي تواجههم؛ حيث إن الشخصية تُعدّ عنصرا رئيسيا من عناصر نجاح الأداء في العمل، ولكن من الصعب تقييم العوامل الخاصة بها كالمبادأة، الانتباه، الدافعية، الاتزان الانفعالي، كما لا يوجد اتفاق حول المعايير الخاصة في تقييم الشخصية.

ب. **المعايير الخاصة في النتائج:** هي الخلاصة النهائية والمُرتبطة مع الأداء، وتعد غالبا الهدف الرئيسي للتقييم وتتميز بسهولة قياسها؛ لأن الأرقام الخاصة بها مختصرة، مثل قيمة الدخل، ووحدات الإنتاج، ويعتمد تقييم معايير النتائج على استخدام العوامل الآتية:

- **الكمية:** هي حجم المهام المنجزة مقارنة مع المهام المتوقعة.
- **التكلفة:** هي تحديد تكاليف الوصول إلى النتائج مقارنةً مع التكاليف المتوقع.
- **الجودة:** هي نوعية المهام المنجزة مقارنة مع المهام المتوقعة
- **الوقت:** هو تحديد إنجاز المهام بالمُدّة الزمنية المُخصّصة لها، أو معرفة التأخير الذي ظهر في إنجازها.

ج. **المعايير الخاصة بالسلوك:** هي منح السلوك في العمل معايير خاصة في التقييم لا تقل أهمية عن غيرها من المعايير الأخرى، ولكن ليس من الممكن قياس المعايير الخاصة في السلوك بموضوعية إلا أن تقييمها من العمليات السهلة، وفيما يأتي بعض الأمثلة عن المعايير السلوكية :

- **الاتصال:** هو تحليل مدى وجود مهارات خاصة في الاتصال عند الموظف، وتساؤه على التعبير عن أفكاره بطريقة واضحة، وتعزز من فعالية تواصله مع الأفراد الآخرين.
 - **التخطيط:** هو معرفة قدرة الموظف على إعداد خطط العمل.
 - **التنظيم:** هو دراسة مدى قابلية الموظف على إنجاز نشاطات العمل بشكل يومي، وتحديد قدرته على تنظيم عمله وفقاً للموارد المتاحة لذلك.
 - **تحديد الأولويات:** هي قدرة الموظف على وضع أولويات لمهامه في العمل.
- ويتم القياس بواسطة المعايير التي تقررت وهي وسيلة من وسائل الرقابة، حيث يعتبر المعيار وسيلة للحكم، وتختلف معايير قياس الأداء فمنها:

أ. **المعايير الكمية:** وهي التي تتعلق بكمية العمل الواجب إنجازه أو أدائه في مدة زمنية محددة.

ب. **المعايير النوعية:** وهي التي تتعلق بوضع مواصفات لدرجة نوع الأداء المطلوب.

ج. **المعايير الزمنية:** وهي التي تتعلق بالبرنامج الزمني المحدد لإنهاء من عمل معين.

د. **المعايير المعنوية:** وهي التي تتعلق بمجالات غير ملموسة وبها تقاس درجة الإخلاص ، والولاء ، ودعم سمعة المنظمة، ونجاح برامج العلاقات العامة.

- ويحدد "عسكر" وسائل مختلفة لقياس الأداء منها:

1. **سجلات الأداء :** وهي التي تحتوي على البيانات الخاصة والتي تم تسجيلها عن الأداء والإنتاج الفعلي وإستخراج البيانات من هذه السجلات و مقارنتها بالمعايير الرقابية حيث يمكن ذلك من إكتشاف الإنحراف بسهولة .

2. **الملاحظة الشخصية:** يقصد بها مراقبة العمل والأفراد بواسطة المدير أو المشرف للتأكد من مستوى الأداء يتطابق المعايير الموضوعية.

3. **مستوى الرضا:** يعتبر مستوى الرضا من وسائل قياس الأداء وذلك من خلال المعلومات والشكاوى التي تأتي من العملاء.

4/ طرق عملية تقييم الأداء

هناك العديد من الطرق المستعملة لتقييم أداء العمال : الطرق التقليدية والطرق الحديثة.

1- **الطرق التقليدية:** تعتمد الطرق التقليدية في عملية التقييم على الحكم الشخصي للرؤساء على المرؤوسين و من أهمها:

1-1 **طريقة الترتيب البسيط :** من أقدم الطرق في تقييم الأداء، وتعتمد على ترتيب أداء الأفراد العاملين بالتسلسل من الأحسن الى الأسوء. وهي طريقة غير موضوعية من حيث تحديد درجة الأفضلية أنها لاعرضة للتأثيرات الشخصية.

1-2 **طريقة المقارنة المزدوجة :** يتم مقارنة كل فرد بباقي الأفراد في نفس القسم، ويتكون وفقا لذلك ثنائيات يتحدد في كل منها العامل الأفضل، وبتجميع هذه المقارنات يمكن وضع ترتيبا تنازليا للعاملين.

1-3 **طريقة القوائم المرجعية:** يتم اعداد قوائم تشرح جوانب كثيرة من السلوك الواجب توافرها في العمل، وتحدد ادارة الموارد البشرية أهمية كل عنصر في تأثيره على أداء الفرد وقيمة هذه الأهمية . لكن عدم معرفة المقيم للدرجات التي تحدد كل صفة يجعله غير موضوعي في تقييمه.

1-4 طريقة الاختيار الإجباري : حسب هذه الطريقة يختار المقيم الصفة أو العبارة التي تكون أكثر وصفا للعامل. و تتكون كل صفة من زوج من الصفات يصف في الغالب سلوك الفرد إما بالإيجاب او بالسلب.

1-5 طريقة المواقف الحرجة : يقوم المقيم حسب هذه الطريقة ، بتسجيل السلوك المساهم ايجابا أو سلبا في أداء العمل. ويوضح تحديد السلوكيات و تسجيلها من قبل المقيم للسلوكيات المرغوب فيها وغير المرغوب فيها.

1-6 الطريقة المقالية: يتم كتابة تقارير تفصيلية من قبل الرئيس المباشر تصف جوانب الضعف والقوة ،الأداء، مهارات الأفراد وتضع اقتراحات تطويرية وتشجيعية.

2-الطرق الحديثة: انتقادي عيوب و أخطاء الطرق التقليدية في التقييم ، ظهرت الطرق الحديثة و من أهمها ما يلي:

2-1 مقياس التدرج على الأساس السلوكي: يربط هذا المقياس بين طريقتي التدرج البياني والمواقف الحرجة ، ويتم حسب هذه الطريقة تحديد وتصميم أعمدة لكل سلوك مستقي من واقع العمل ثم تقسيم الفرد بناءا على مدى امتلاكه للسلوك أو الصفة، كما يتم توضيح المستويات المختلفة للسلوك ودرجة فعاليتها مما يساعد المقيم على ربط تقييمه بسلوك الفرد في العمل اثناء عملية التقييم.

2-2 مقياس الملاحظات السلوكية: يعتمد تقييم الأداء حسب هذه الطريقة على النتائج المحققة فعلا مقارنة بالأهداف المسطرة. وترتكز هذه الطريقة على الإدارة بالأهداف، وهو أسلوب حديث في الإدارة و تقييم الأداء. ويحدد هذا المقياس الأبعاد السلوكية المتوقعة للأداء الفعال والتي تمثل مواقف جوهرية لسلوكيات العمل و يقوم المقيم بملاحظة سلوكيات الأفراد موضع التقييم و

ترتيبهم حسب خمس أوزان لكل بعد و من ثم تجمع الدرجات التي يتحصل عليها العامل من بعد من أبعاد العمل.

2-3 طريقة مراكز التقييم: تسعى هذه الطريقة الى قياس مهارات و صفات معينة مثل التخطيط التنظيم و العلاقات الإنسانية ..الخ ، بتحديد مقاييس معينة لهذه الصفات على الرغم من صعوبة تحديدها. وتستخدم هذه الطريقة لتقييم مدراء مختلف المستويات الإدارية وبصورة خاصة الأفراد المرشحين للإدارة العليا.

5/القائمون بعملية تقييم الأداء:

الأفراد والجماعات التي تقوم عادة بعملية لتقييم الأداء هي:

3-1 التقييم عن طريق المشرف أو الرئيس المباشر: يعتبر التقدير والحكم على أداء الفرد من خلال المشرف المباشر المدخل التقليدي والأكثر استخداما. وفي حقيقة الأمر. فإن هذه العملية هي جزء من مسؤوليات المديرين ولا يمكن التهرب منها، ومن ناحية أخرى، نجد أن المشرف ومن خلال مركزه يمكنه التعرف على متطلبات العمل، ومراقبة الفرد أثناء العمل، إعطاء حكم وتقدير أفضل عنه. . (عبد الغفار حنفي، 2006، ص367)

3-2 التقييم عن طريق الزملاء: يمثل زملاء الموظف أحد المصادر القيمة للمعلومات عن الأداء، وتزداد أهمية هذا المصدر في مواقف خاصة مثل الحالات التي يصعب فيها على المشرفين ملاحظة سلوك مرؤوسيههم أو المواقف التي تزداد فيها الاعتمادية على العمل المشترك، أو الحالات التي تتطلبها القوانين أو التشريعات والزملاء تتوافر لديهم معلومات وخبرات واسعة عن متطلبات أداء الوظيفة، كما تتوافر لهم فرص متجددة لملاحظة أداء بعضهم البعض في الأنشطة اليومية. (جمال الدين محمد المرسي، 2006، ص ص 433، 434).

3-3 التقييم الذاتي (أي عن طريق الأفراد أنفسهم): الاتجاه المستحدث هو إعطاء الفرصة للمرؤوسين خاصة المديرين لتقييم أنفسهم حيث يحفز هذا الأسلوب على تخطيط المسار

الوظيفي للفرد. وهذا التقدير الذي يعطيه الفرد لنفسه، يشكل جزءا من التقييم الرسمي لأداء الفرد. (عبد الغفار حنفي، 2006، ص 367)

3-4- التقييم عن طريق المرؤوسين: ينظر إلى المرؤوسين باعتبارهم مصدرا هاما للمعلومات عن الأداء في حالات تقييم أداء المديرين حيث تتوافر لهم الفرصة للتعبير عن كفاءة الرئيس في قيادتهم وتوجيههم للعمل وتنمية روح الفريق وتشجيع التعاون وحل الصراعات.... الخ. (جمال الدين محمد المرسي، 2006، ص 445).

3-4- التقييم عن طريق العملاء: تبرز أهمية هذا المصدر عند تقييم أداء العاملين في مجالات الخدمات على وجه الخصوص فبسبب الطبيعة الخاصة للخدمات والتي تشمل عدم القابلية للتخزين والاستهلاك المباشر ومشاركة العميل في إنتاج الخدمة. . الخ فان المشرفين و الزملاء والمرؤوسين لا تتاح لهم الفرصة عادة لملاحظة سلوك الموظف. وبدلا من ذلك، فإن العميل يعتبر الشخص الوحيد الذي يتمكن من ملاحظة سلوك الموظف والحكم على أداءه، ومن ثم يعتبر أفضل مصدر للمعلومات بشأن الأداء.

(جمال الدين محمد المرسي، 2006، ص ص 446، 447).

6/ خطوات تقويم الأداء:

عملية تقييم الأداء عملية معقدة، تتداخل فيها كثير من القوى والعوامل، ولذا فإن على مقيمي الأداء من رؤساء ومشرفين ومسؤولين في إدارات الموارد البشرية أن يخططوا لها تخطيطا جيدا، وأن يتبعوا خطوات منطقية متسلسلة لكي يحقق تقييم الأداء أهدافه. (عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، 2003، ص 261)

وبما أن الباحثين في هذا المجال اختلفوا في عدد الخطوات التي تتكون منها عملية قياس الأداء، فمنهم من توسع ومنهم من ضيق، لذا ارتأينا تقديم عددا محدودا وواضحا من الخطوات والتي في مجملها تشكل نظاما مقبولا يكون أساسا في التقييم، وتتمثل هذه الخطوات فيما يلي:

5-1- وضع معايير قياس الأداء: قبل أي تقييم يجب أن يتم وضع المعايير التي سيقوم الأداء من خلالها، ويجب أن تكون واضحة ومحددة خاصة ومن وجهة نظر الموظفين، ويجب أن تعتمد هذه المعايير على المتطلبات المرتبطة بالوظيفة والمشتقة من تحليل الوظيفة والمنعكسة على وصف الوظيفة وتوصيف الوظيفة، وعندما يتم تأسيس ووضع معايير الأداء على نحو مناسب ودقيق فإن ذلك يساعد في نقل الأهداف التنظيمية من خلال متطلبات الوظيفة إلى حيز التنفيذ، وهذا يؤدي إلى الوصول إلى المستويات المقبولة أو (غير المقبولة) لأداء الموظفين.

5-2- قياس الأداء: تتضمن هذه الخطوة جمع المعلومات حول الأداء الفعلي من المصادر التالية:

أ. ملاحظة الأفراد العاملين ومتابعتهم .

ب. التقارير الإحصائية.

ج. التقارير الشفوية .

د. التقارير المكتوبة.

إن الاستعانة بجميع هذه المصادر في جمع المعلومات يؤدي إلى زيادة الموضوعية في قياس الأداء. (سهيلة محمد عباس، 2003، ص 144)

5-3- تحليل ومناقشة تقارير قياس الأداء: هذه الخطوة من أهم خطوات التقييم وقياس الأداء، ذلك لأنها تتعلق برد فعل المرؤوسين اتجاه تقارير قياس كفاءة أدائهم، كما أن هذه الخطوة تبرز أن تقييم الأداء ليس هدفا في حد ذاته، بل وسيلة للبحث عن أفضل سبل رفع كفاءة أداء العاملين، كما أن التقييم الموضوعي لكفاءة الأداء يزود الإدارة بالكثير من المعلومات الهامة التي تحدد جوانب القوة والضعف في الأداء، وبالتحليل الموضوعي لبيانات تقارير تقييم كفاءة الأداء تستطيع الإدارة أن تتخذ قراراتها على أسس موضوعية، وأن تتعرف على المهارات الواجب تنميتها وترقيتها لدى العاملين من ذوي الكفاءة المرتفعة أو المنخفضة.

(مصطفى نجيب شاويش، 2005، ص 105).

لا يكفي أن يعرف العاملين نتائج تقييم أدائهم بل من الضروري أن تكون هناك مناقشة لكافة الجوانب الإيجابية والسلبية بينهم وبين المقيم أو المشرف المباشر لتوضيح بعض الجوانب المهمة التي قد لا يدركها العامل وبصورة خاصة الجوانب السلبية في الأداء، إن المناقشة يخفف من شدة تأثير النتائج السلبية على مشاعر واتجاهات العاملين.

(سهيلة محمد عباس، 2003، ص 145).

5-4- اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة بعد الانتهاء من التقييم: ينبغي على إدارة الأفراد في المنظمة دراسة و تحليل نتائج التقييم، واتخاذ الإجراءات المناسبة، حتى يمكن أن يساعد ذلك على تطوير كفاءة العاملين وسياسات العاملين، ويلاحظ أن ذلك لا يحدث في الحياة العملية و يكفي بحفظ تقارير الأداء في ملفات العاملين دون دراسة أو تحليل من الضروري الاهتمام بنتائج التقييم، لأن هذه النتائج تؤثر على الفرد وعلى المنظمة في نفس الوقت؛ فمن ناحية الفرد يؤثر التقييم على تغيير مراكز العاملين في المنظمة، مثال ذلك نقلهم أو ترقيةهم أو تدريبهم. يجب على إدارة المنظمة أن تقدم المكافآت المادية أو المعنوية للعاملين الذين حصلوا على تقديرات عالية، أما بالنسبة للعاملين الذين حصلوا على تقديرات منخفضة فيقتضي الأمر توقيع عقوبات عليهم مثال ذلك حرمانهم من الترقية أو العلاوات الدورية أو نقلهم إلى وظيفة أخرى.

أما من ناحية التقييم بالنسبة للمنظمة فإن التقييم يمكن أن يساعد على تحسين برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، وتعتبر نتائج التقييم مقياس لنجاح إدارة الأفراد في سياساتها المختلفة.

(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، ص 305-306).

7/ أهمية تقييم الأداء وأهدافه:

- 1- أهمية تقييم الأداء: تهدف العملية إلى ثلاث غايات وهي على مستوى كل من المنظمة، المدير والفرد العامل التنفيذي ويمكن اجمالها فيما يلي : (أحمد الكردي، 2010، ص82).
- المحافظة على المستوى العالي للكفاءة والإنتاجية.
- تفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي يتم عليها الترقية، زيادة الأجور.
- مكافأة الأفراد ذوي المهارات الفعلية والإنتاج المتميز والالتزام الدقيق.
- الهدف من تقييم الأداء الوظيفي بدور في العادة حول تقديم الثواب المتمثل في منح العلاوة أو الترقية أو إنزال العقاب المتمثل في الحسم أو الفصل أو الحرمان من الترقية أو تخفيض العلاوة وهذا كله بهدف تحقيق زيادة الكفاءة الانتاجية.
- رفع مستوى اداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم.
- مساعدة المنظمة على وضع معدلات اداء معيارية دقيقة.
- دفع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وقدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.
- تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبان جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان .
- إن حقائق الأهمية التي يكمن في إطار التقييم العادل والفعال تمتد لآفاق متعددة من الأهداف ولذا يجب اعتمادها في جميع المنظمات كوسيلة جوهرية يركز عليها في التطوير الهادف للأداء. (خضير كاظم حمود، 2011، ص ص 152، 153)

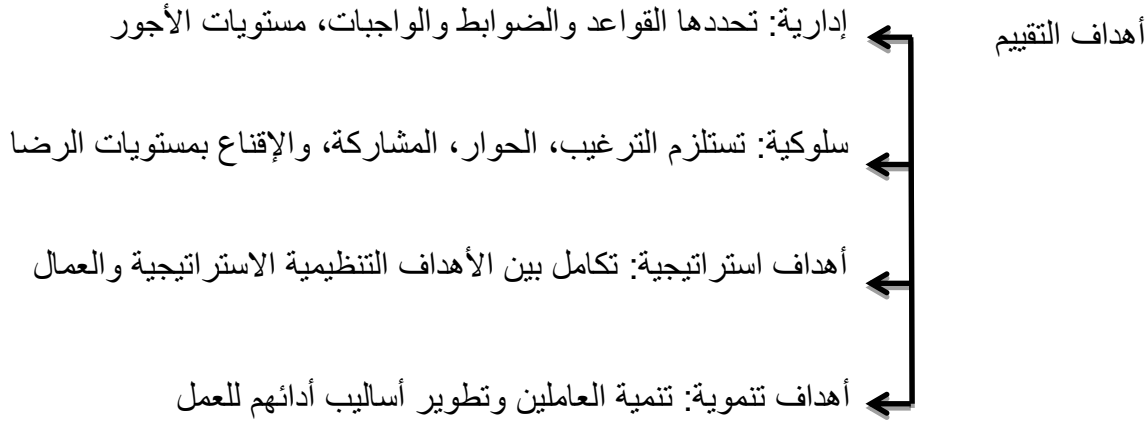


الشكل (01): يمثل مستويات الأداء .

5-2- الأهداف:

- التقييم عملية دورية الهدف منها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها العاملون والسلوكيات التي يمارسونها في موقف خطت له المنظمة مسبقاً، ويمكن تحديد الأهداف في:
- يزود متخذي القرارات في المنظمة بمعلومات قيمة عن أداء العاملين وهل هو أدا مرضي أم غير مرضي.
- يساعد في الحكم على مدى اسهام العاملين في تحقيق أهداف المنظمة وعلى إنجازهم الشخصي.
- يشكل أداة تقييم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أدائهم وقد يأخذ التحسين بشك تدريب داخل المنظمة أو خارجها.
- يسهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة كزيادة الرواتب أو انقاصها بل ويمكن اقتراح نظام حوافز لهم.

- يكشف عن قدرات العاملين وذوي المواهب والكفاءات العالية واقتراح إمكانية - ترقيتهم وتولي مناصب قيادة أعلى.
- يفيد في التخطيط التنظيمي للقوى البشرية في المنظمة.
- يعتبر وسيلة استرجاعية feedback، فهو يساعد من تقييم الانحراف.
- توفير التوثيق، حيث توفر سجلات التقييم الأداء وثيقا ممتازا حول الأسباب وراء هذه القرارات الإدارية المستقبلية، وتبريرها وتقديمها للطرق الثالث عند اقتضاء الضرورة لذلك.



الشكل (02): يمثل أهداف التقييم .

نستخلص مما سبق أن: الهدف من تقييم أداء الأفراد هو ترتيبهم تنازليا أو تصاعديا حسب مقدرتهم وخبرتهم وعاداتهم الشخصية وبالتالي فهو أداة توفر نظام منظم للمعلومات الإدارية يمكن الاستفادة منها في مجالين: مجال اتخاذ القرارات وتأكيد ملائمة هذه القرارات ، ومجال الترقية والنقل.

8-العوامل المؤثرة في تقييم الأداء:

تسعى الإدارة لتحديد المعايير الموضوعية التي تقيس أداء الأفراد العاملين بحيث تعكس الأداء الحقيقي دون تحيزا أو تدخل لأي عوامل شخصية مؤثرة سلبيا على نتائج التقييم ولذلك فإن أهم خطوة كما رأينا هي عملية تحديد المعايير، وفي معظم الطرائق التي سبق التطرق إليها وبصورة خاصة الطرائق الحديثة كان التركيز على ضرورة أن تكون هذه المعايير في واقع العمل وترتبط بالعمل الذي يؤديه الفرد العامل ومع ذلك يمكن القول بأن نتوقع عند تطبيق هذه المعايير وعند تنفيذ عملية التقييم أن تكون هذه العملية متكاملة ومثالية، فلا بد وأن تحصل أخطاء في عملية التطبيق ومن هذه الأخطاء، الأخطاء الناجمة عن عملية التساهل أو التشدد لكل مقيم اتجاهه الخاص في التقييم، إذ أن بعض القيمين يضعون للأفراد العاملين درجات عالية على نفس المقياس والبعض الآخر يضعون درجات منخفضة، فالنوع الأول من التقييمات يشير إلى التساهل الإيجابي أما النوع الثاني من التقييمات فيشير إلى التساهل السلبي، حيث أن الأول يضع تقديرات الأداء للأفراد أكثر مما يستحقوا في حين الثاني يضع التقديرات بمستوى أقل مما يستحقوه .

إن مشكلة التساهل أو التشدد لا تظهر إن كان هناك مقيم واحد لكافة الأقسام في المنظمة، لكن المشكلة تكون واضحة نظرا لوجود أكثر من مقيم لا سيما عندما يأخذ المشرف المباشر مسؤولية التقييم . (سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، 2007، ص 271)

طالما أن تقييم أداء العاملين يتم عن طريق الفرد، لذلك عادة ما يتعرض لعدد من الأخطاء أو أوجه الضعف، وبعض هذه الأخطاء يكون شائعا في بعض طرق التقييم عن الأخرى. كما يتضح من مناقشتنا لهذه الأخطاء على الوجه التالي: (المرجع السابق، ص 273)

-تأثير الهالة: إن مضمون هذا التأثير هو اتجاه معظم القائمين بإتاحة الفرصة لإحدى خصائص التقدير أن تؤثر بدرجة كبيرة على باقي الخصائص الأخرى، وبالتالي على التقدير

الكلي للكفاءة. فهناك الكثير من المشرفين الذين يميلون إلى إعطاء الفرد نفس التقدير الذي يعطى لكل العوامل، أي درجات متساوية لكل العوامل، وهنا يتم الحكم على كفاءة الشخص وفقا لصفة أو خاصية واحدة والتي تشكل التقدير الكلي للكفاءة.

-**الميل للتساهل أو التشدد:** يتجه بعض المشرفين إلى السخاء أو التشدد في تقديراتهم معنى ذلك أنهم يعطون تقديرات عالية أو منخفضة لمرؤوسيههم. إن ذلك يعتبر خطأ شائعا بدرجة كبيرة في برنامج التقييم، الأمر الذي يقلل من قيمته وأهميته، ويمكن أن يكون سببا في نشوء النزاعات الشخصية للفرد القائم بالتقدير. ويمكن التغلب على ذلك جزئيا من خلال عقد لقاءات أو اجتماعات أو حلقات تدريب للقائمين على التدريب.

-**الاتجاه الوسط في التقدير:** يعارض بعض القائمين أن يقيموا كفاءة مرؤوسيههم عند نهاية المقياس المدرج، فإذا كان المشرف يدرك جيدا أن سياسة الإدارة تملى عليه تقييم كفاءة العاملين على فترات منتظمة، فإنه يميل غالبا إلى ناحية الوسط في التقدير وغالبا ما يكون السبب في هذا الاتجاه نحو الوسط في تقدير الكفاءة راجعا إلى نقص المعرفة بسلوك الأفراد الذين يتم تقدير كفاءاتهم، أو أنه غير مدرك لأداء بعض العاملين، أو عدم توافر الوقت لوضع التقدير على أسس موضوعية سليمة، أو عدم اهتمامه بوضع تقدير سليم. وفي مثل هذه الحالات، فإنه يقوم بإعطاء تقدير متوسط الكفاءة هؤلاء الأفراد متجاهلا مدى تأثير ذلك التصرف على الهيكل الوظيفي للمشروع خاصة في المستقبل.

-**العلاقات الشخصية المتداخلة (التحيز):** إن شعور المشرف تجاه كل شخص من مرؤوسيه سواء كان ذلك الشعور بالولاء أو الكره له تأثير كبير على تقديراته لأدائهم، ويظهر ذلك بوضوح في المواقف التي تكون فيها المقاييس الموضوعية للأداء غير متاحة أو من الصعب إعدادها. (جمال الدين محمد المرسي، 2006، ص ص 453، 454)

إضافة إلى ما سبق، تشير نتائج إحدى الدراسات الحديثة إلى وجود عشرة أسباب رئيسية لفشل تقييمات الأداء هي:

- أ. نقص المعلومات المتوافرة للمقيم عن الأداء الفعلي للشخص موضع التقييم.
- ب. عدم وضوح معايير تقييم الأداء.
- ج. ضعف الاهتمام وعدم الجدية من قبل القائمين بالتقييم.
- د. عدم الاستعداد لمراجعة الأداء مع العاملين.
- هـ. التحيز السلبي أو الإيجابي بواسطة القائم بالتقييم.
- و. نقص المهارات والخبرات اللازمة للممارسة الصحيحة للتقييم.
- ز. عدم تلقي العاملين لمعلومات مرتدة مستمرة حول أدائهم.
- ح. عدم كفاية الموارد اللازمة لتدعيم عملية التقييم أو نتائجها .
- ط. محدودية المناقشات والحوار حول الأداء مع العاملين.
- ي. استخدام لغة غامضة أو تعبيرات غير دقيقة في عملية التقييم.

(المرجع نفسه، ص 455)

خلاصة:

في هذا الفصل تم استعراض أهم الأساسيات المتعلقة بعملية تقييم الأداء والتي يوصي القيام بإجراءاتها للمختصين وذوي الخبرة في هذا المجال لما لها من الأثر على الفرد العامل وانعكاسها على مستوى أدائه، لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الفرد، ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منه، فهي عملية منظمة ومستمرة داخل المنظمة، وتهدف إلى تقرير إنجاز الفرد في العمل وتوقعات تنميته في المستقبل، حيث تهدف بشكل عام إلى تحسين مستوى الانجاز عند الفرد، ومن خلال ما تم تناوله تجدر الإشارة إلى أهمية إبراز العنصر البشري في العملية التنظيمية والإنتاجية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم المؤسسات من خلال أداء أفرادها العالي والذي يفرض على المنظمة الاهتمام بالموارد أو العنصر البشري بصفته المحرك الأساسي والهام الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي حال من الأحوال في سبيل الرقي بالمنظمة في عالم المنظمات الناجحة في أعمالها في عالمنا اليوم.

المفكر الرائد

الأستاذ الجامعي

تمهيد

- 1- مفهوم الأستاذ الجامعي
- 2- صفات وخصائص الأستاذ الجامعي
- 3- مهام وأدوار الأستاذ الجامعي
- 4- منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ
- 5- في مجال استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث

تمهيد:

الحديث عن الأستاذ بصفة عامة، يقودنا للحديث عن مختلف الاتجاهات الفكرية والفلسفية السائدة في هذا المجال، والتي جاءت كنتيجة للأبحاث والدراسات النظرية في مجال إعداد الأساتذة، والتي توصلت إلى أفكار جيدة تهدف في مجملها إلى إضفاء النوعية والكفاءة في مجال إعداد الأستاذ الجامعي خاصة تأهيله لممارسة مهنة التدريس من خلال الاهتمام بمختلف الجوانب والأبعاد التربوية والمعرفية والثقافية والبيداغوجية، لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات الأستاذ الجامعي لأنه المسؤول المباشر عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي.

1- مفهوم الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي الحجر الأساس في العملية التكوينية في الجامعة كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، وهي بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم قبل أي شيء. (وفاء محمد البرعي، 2002، ص 309).

يعرف الأستاذ في الجامعة بأنه الفرد الذي يحمل دكتوراه أو ما يعادلها، واستثناء من يحمل درجة ماجستير ويعين في الجامعة كأستاذ مساعد maitre assistant أو أستاذ مشارك أو أستاذ متعاقد أو أستاذ التعليم العالي. وهذا طبعا بالعمل على تطوير مهاراته المتعلقة بالتخطيط وتنظيم الوقت ويكون ذلك يوميا وأسبوعيا وخلال العام الدراسي بأكمله حتى يتمكن من إنجاز وإتمام الأعمال المنوطة في إنجاز بحوثهم والقيام ببحوثه الخاصة حضور الاجتماعات والمؤتمرات التي يقيمها القسم.

(بربرا ماتير وآخرون، 2000، ص 34).

توجد في أغلب مؤسسات التعليم العالي، قسم لعلم النفس الإكلينيكي بالإضافة إلى قسم للإرشاد والاستشارة، بالإضافة إلى مخابر متخصصة في العديد من الدراسات: كمخبر العلوم والمهارات الحياتية، إذ يتوقع من الأستاذ الجامعي إظهار الكفاءة في التدريب، فالعامل الحاسم الذي يتعلق بهذا ويتمثل في عدد البحوث المقدمة من طرفه كما يجدر القول بأن عملية القيام بالبحوث وتطبيقاتها، إنما يساعد كثيرا في عملية إيجاد بعض الحلول المناسبة لمشكلات المجتمع التي يعاني منها إضافة إلى كونها ضرورية جدا لإثراء وإغناء المواد الدراسية التي يلقيها الأستاذ المحاضر أمام طلبته بدرجة كبيرة.

جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 23.

مرسوم تنفيذي رقم 130-08: مؤرخ في 03 ماي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ.

المادة 04: يؤدي الأساتذة الباحثون من خلال التعليم والبحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي، وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يأتي:

- إعطاء التدريس نوعي ومعين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

2- صفات وخصائص الأستاذ الجامعي:

يرتبط أداء الأستاذ الجامعي بمجموعة من الخصائص الشخصية التي تنعكس جميعها على مستوى أدائه الوظيفي فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والتربوية البيداغوجية. وكما لا بد أن تتوفر فيه خصائص علمية ومهنية وشخصية واجتماعية كمقومات ومعايير أساسية إذا أرادت الجامعة بلوغ أهدافها، ويمكن تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي في أربعة محاور وهي:

1. الخصائص الأكاديمية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أذكاره والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

2. الخصائص المهنية: هي مجموعة من الخصائص يتعلق لتمكنه عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية، بيداغوجية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

3. الخصائص الشخصية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من التمتع بمظهر شخصي جذاب، والجدية والإخلاص في أداء عمله وإن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة.

4. الخصائص الاجتماعية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من الإطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التعرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية، وإنسانية معهم ومع زملائه في الإدارة .

(حمدان أحمد الغامدي، 2003).

كما أن نجاح أستاذ الجامعة في أداء وظائفه لا يتطلب توافر صفات مهنية وأخرى شخصية فحسب، وإنما لابد من الاهتمام بإعداد وتأهيل أساتذة الجامعة للمبررات التالية:

(البزاز حكمة، 1989، ص 181، ص 182).

- التغيير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها واتجاهاتها.
- المؤشرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة وتشكل ضغوطا عليه والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية.
- طبيعة التعلم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.
- التغيير في النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة، فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات أصبحت الآن تشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- التوسع الكبير في حجم المعرفة وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة التكنولوجية والمواد التعليمية وعناصر توصيل المادة.

3- أدوار الأستاذ الجامعي:

تتباين الوظائف والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي باختلاف حجم الجامعات ومسؤولياتها، ويرى ماكري ورفقائه أن الأستاذ الجامعي لابد أن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، متابعة البحث العلمي، والاهتمام بالأمور الإدارية، والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على توجيه طلبته وتقديم المشورة للحكومة. (التل السعيد، 1997، ص 89).

وقبل التوسع أكثر في هذه المهام لابد لنا أن نتطرق إلى ما حدده المشرع الجزائري فيما يخص المهام الموكلة إليه.

المشرع الجزائري ومهام الأستاذ الجامعي: حددها بما يلي:

- يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ و 09 ساعات لصنف ب واشتمل حتما درسين غير مكررين.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية.
- مراقبة الامتحانات.
- تصحيح نسخ الامتحانات.
- المشاركة في أشغال المداولات.
- تحضير الدروس وتحديثها.
- تأطير رسائل الليسانس والماستر.
- المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية.
- تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها.

سوف نركز على الوظائف الثلاث الأساسية للأستاذ الجامعي وهي كما يلي:

1) التدريس في الجامعة: يتم عن طريقه نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميول واكتساب القيم واكتشاف المواهب والاطلاع على كل جديد وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب. مما يسهم في تطوير القوى البشرية ورفع كفاءتها وتنمية قدراتها لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل.

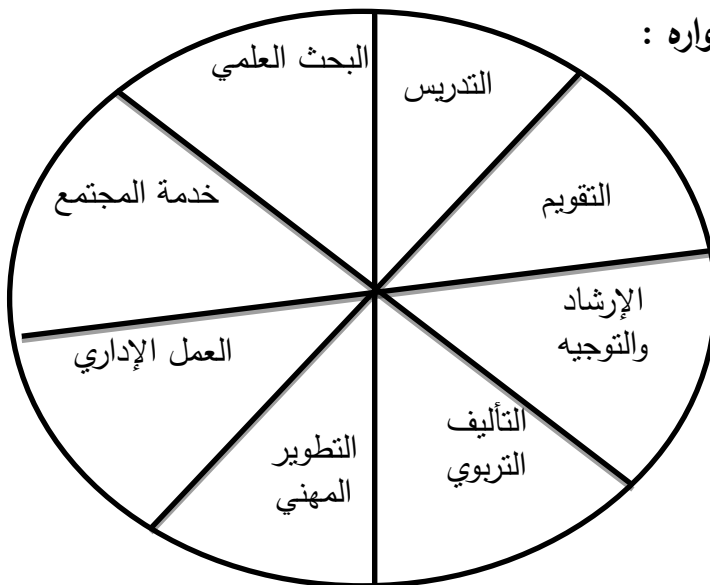
(2) البحث للأستاذ الجامعي: يعد البحث العلمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع . (النوري عبد الغني 1982، ص 20)

ذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع.

(3) دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع: يتضمن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع فيما يلي:

- إجراء البحوث التطبيقية التي تخدم مؤسسات المجتمع وقطاعاته المختلفة.
 - نشر المعرفة من خلال ما يلقيه من محاضرات وندوات ومؤتمرات تسهم في حل مشكلات المجتمع وتدعم الإبداع الفكري والعلمي.
 - تقديم الاستشارات في مجالات متنوعة وذلك للقطاعين العام والخاص.
 - الاشتراك في البرامج التدريبية لخدمة المجتمع بكافة مؤسساته وقطاعاته.
- (محمود أحمد محمود المساد، 1991، ص 94).

والشكل الآتي يلخص أهم أدواره :



الشكل (03): يبين أدوار الأستاذ الجامعي.

4./منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي:

يعتبر تقييم الأستاذ الجامعي من طرف رئيس القسم أمر ضروري وهام ،كونه المسؤول الأول و المباشر ،ومن المفترض أن يكون على علم ودراية لمستوى أدائه ،بالإضافة الى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل من أجل تحقيق موضوعية أفضل ،تساعد على إتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي ،كالترقية والتثبيت ومنح الحوافز وغيرها من الأمور الإدارية المتعلقة بالجانب الإداري.

جاء في المادة 23 من الفصل السابع (التقييم): يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري، وبهذه الصفة يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي. (الجريدة الرسمية ،رقم 60).

ومن خلال هذا القانون وجب أن يكون من مسؤوليات رئيس القسم وعميد الكلية وعميد الجامعة، وضع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ،كل في إطار حدوده واختصاصه. وبما أن بحثنا يتناول تقييم الأستاذ من طرف رئيس القسم، وهذا استنادا على المعايير المحددة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكما جاء في المادة أعلاه ،فإن رئيس القسم ملزم بوضع تقدير(سلم تنقيط) وذلك كل ثلاثة أشهر وهذا يدخل فيما يسمى بمنحة المردودية أو بمنحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي، فلقد جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 60، مرسوم تنفيذي رقم 10-252 مؤرخ في 20 أكتوبر 2010 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث الخاضع للمرسوم السابق ذكره.

المادة 02: يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين من المنح والتعويضات الأتية:

- منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي.
- تعويض الخبرة البيداغوجية.
- تعويض التوثيق.
- تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين.
- تعويض التأهيل العلمي.

و جاء في المادة 03 من الجريدة الرسمية: تحسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من صفر (0) إلى أربعين بالمائة (40%) من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة (03) أشهر للموظفين المذكورة في المادة 2 أعلاه.

- تخضع الاستفادة من هذه المنحة إلى تنقيط وفق معايير تحدد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

وتتمثل المعايير المعتمدة في التقييم فيما يلي :

4-1- في مجال مهام الأستاذ البيداغوجية:

جاء في المادة (33) تحديد مهام أستاذ مساعد:

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث (03) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

المادة (41) مهام الأستاذ المحاضر قسم (ب):

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي.

- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في المداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع والتصحيح.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.

-المادة (44) أستاذ محاضر (أ):

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجال إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المترشحين.

-المادة 48: سلك الأساتذة:

تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المحاضرين (أ) تعد اللجنة الجامعية الوطنية معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها.

-المادة 54: زيادة على المهام الموكلة للأساتذة يكلف الأستاذ المميز بما يأتي:

- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه.
- استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم.
- ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة والتنسيق العلمي أو البيداغوجي.
- يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

4-2- في مجال النشاطات البيداغوجية والبحث

4-2-1- المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة: ويتضمن التربية الطلابية، والتعليم الجامعي للطلبة وما يلزمه من إجراء الإمتحانات وإرشاد الطلبة وتوجيههم أكاديميا واجتماعيا وتربويا، والاشتراك في اللجان والمجالس الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى خدمة الطالب وتأهيله للتكيف والعمل في الحياة بصورة أفضل.

(ندى سالم الهويدي، 2013، ص 24)

ويعتبر الإشراف على الرسائل الجامعية من بين المهام الأكاديمية المنوطة بالأستاذ الجامعي ضمن مجموعة من المهام التي يؤديها في إطار القيام بدوره كعضو في منظومة التعليم العالي والبحث العلمي فعملية الإشراف متعددة الجوانب ومتشابكة العناصر، فهي علمية فنية، وأخلاقية وإنسانية في آن واحد، تحتاج إلى مشرف مقدر وطالب تتوفر لديه جملة من القدرات والمهارات لإنتاج بحث علمي وعلى أساس هذا يتوجب على الأستاذ المشرف أن يعمل على تنمية أخلاقيات البحث العلمي لدى الطلبة والتي يمكن تلخيصها في

أ- الواجبات العامة: إن الأستاذ الجامعي هو أستاذ وباحث في الوقت نفسه، فهو بذلك يعمل على تحسين وتحديث تعليمه باستمرار، ويجب أن تسمح له نشاطاته في البحث العلمي الحصول على جميع الشهادات التي تتطلبها ولن يتم بلوغ أرقى درجات الترقية إلا بالحصول على شهادة الدكتوراه والمساهمة في إثراء الإنتاج العلمي بالمشاركة في الملتقيات وإنتاج النسخ والمقالات والكتب .

ومن واجب الأساتذة المشاركة في جميع الأعمال التي تتخذها السلطات العمومية أو إدارته الجامعية قصد التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجية وعند استعمال أعمال علمية وبيداغوجية في منشورة أو محاضرة مهما كانت طبيعتها، ولا يمكن للأستاذ ممارسة نشاط آخر إلا وفقا للتنظيم الساري المفعول وأن يتلاءم مع تخصصه العلمي وكرامة المهنة وتطور العلوم، وكأنه مسخر

لخدمة العلم والعلوم وينبغي عليه ألا يشجع الممارسة المخالفة للأخلاق الحسنة سواء بنصائحه أو بتصرفاته، ويمتنع عن كل تصرف من شأنه الحط من قيمة المهنة .

على الأستاذ أن يتبادل مع زملائه علاقات الاحترام المتبادلة، وهو بذلك ملزم باحترام الالتزامات المهنية المتمثلة في الدروس والأعمال الموجهة وخاصة فيما يتعلق ب:

- الصرامة في تقييم الطلبة والمشاركة الفعالة في الحراسة في اللجان.
- الشفافية في نظام الامتحانات.
- التكفل البيداغوجي بالطالب.
- احترام برامج التدريس وإدخال تغييرات بصفة منتظمة.
- المساهمة في إنتاج المعرفة وكذا البحث العلمي (كتب، مقالات، ملتقيات).
- الحفاظ على الحضارة الجامعية وإبقاء القيم الجامعية.

(عياش محمود زيتون، 1995، ص 62، ص 63)

ب. الواجبات تجاه الطلبة:

- ✓ ينبغي على الأستاذ أن يظهر نفس التقاني أمام جميع طلبته مهما كانت ظروفهم الاجتماعية، جنسيتهم، دينهم، جنسهم، عرقهم، أو الشعور الذي يكنه لهم.
- ✓ يجب على الأستاذ ان يلتزم أمام طلبته بالعدل والموضوعية، وعليه أن يبرهن على نزاهة علمية تامة، كما لا يمكنه قبول أي منفعة مادية من طرف طلبته أو غيرهم، يمنح بطبيعته للطالب أي منفعة بيداغوجية لا مبرر لها.
- ✓ ويجب على الأستاذ رفض تقديم أي شهادة إرضاء وعليه أن يحترم كرامة الطالب وشخصه ومعتقداته فمطلبه الوحيد هو احترام العلم والقانون وعلى الخصوص الذي يتعلق بالتدريس ومراقبة المعارف.

✓ يجب على الأستاذ الالتزام بالسرية المنشأة في إطار اللجان المداولات لامتحانات والمسابقات أو أي مراقبة للمعارف تفرض نفسها على كل أستاذ أنها تغطي كل ما رآه وما سمعه أثناء المداولات.

4-4- في مجال أعمال الهيئات البيداغوجية

يحدد النظام الداخلي لجامعة المسيلة النظام الداخلي للتسيير البيداغوجي جويلية 2014.

-المادة (06): يجب على القسم تعيين اللجان البيداغوجية لمختلف السنوات ورؤسائها في بداية كل دخول جامعي. اللجنة البيداغوجية للسنة تتكون من كل الأساتذة الذين يؤطرون السنة بالإضافة إلى ممثلي الطلبة عن كل فوج.

-المادة (07): تعقد اللجنة البيداغوجية اجتماعات دورية عادية تحدد من طرف اللجنة خلال نهاية كل اجتماع، بالإضافة إلى الاجتماعات الطارئة.

-المادة (08) : بالإضافة إلى نشاطات اللجنة البيداغوجية المذكورة في النصوص، فإنها تقوم بالآتي:

- متابعة سير الدراسة لكل مقياس ومدى التقدم في الدروس.
- متابعة البرامج وخاصة محتويات المقياس.
- حث وتشجيع الأساتذة على إنجاز مذكرات نهاية الدراسة.
- معالجة المشاكل البيداغوجية.
- اقتراح برنامج الامتحانات.
- برمجة محاضرات للزيادة في تحسين المستوى للطلبة.
- متابعة تربصات الطلبة و مذكرات التخرج أو تقارير التربص.
- تدوين محاضر الاجتماعات.

- تتجز اللجان البيداغوجية عملها مع مراعاة مهام اللجان الأخرى (اللجان العلمية وفرق التكوين).

4-4-1/ اللجان والفرق البيداغوجية: ضمانا للتكوين الجاد، وحرصا على تحقيق النتائج المرجوة التي تصحب نظام ل.م.د، فقد حددت هذه الفرق واللجان ومهامها في دليل ل.م.د المؤرخ في شهر جوان 2011 في الصفحة 19 ما يلي :

4-4-1-1. الفرق البيداغوجية :

أ. الفريق البيداغوجي للوحدة: مكون من مجموع الأساتذة (الدروس- الأعمال الموجهة- الأعمال التطبيقية) للوحدة التعليمية. ويعين الرئيس أو ينتخب من بين أساتذة وحدة التعليم، ويشكل هذا الفريق لجنة مداولات الوحدة.

ب. فريق التكوين: مكون من رؤساء الفرق البيداغوجية للوحدات، وينتخب أو يعين رئيس هذا الفريق من بين أساتذة الفريق. ويشكل هذا الفريق لجنة مداولات السداسي. هذه النشاطات تتم تحت مسؤولية نائب العميد المكلف بالدراسة.

4-4-1-2. اللجان البيداغوجية:

أ- تعيين مسؤولي أفواج الطلبة: وذلك بنسبة ممثلين اثنين عن كل فوج (عضو دائم وعضو نائب) منتخبتين يحضرون اجتماعات اللجان البيداغوجية ، كما يمكن تعيينهما باختيارهما أحسن طلاب الفوج.

ب- تشكيل اللجان البيداغوجية: يمكن أن تنظم هذه اللجنة على مستوى الفوج أو المجموعة. وتضم هذه اللجنة ممثلي الطلبة المنتخبين أو المعينين، وأساتذة الدروس والأعمال الموجهة، والأعمال التطبيقية، ويرأس اللجنة مسؤول فرع التكوين أو مسؤول التخصص.

تتم هذه النشاطات تحت مسؤولية نائب العميد المكلف بالدراسات. ويتم ضبط رزنامة الاجتماعات: (الاجتماعات مع الطلبة- اجتماعات فريق التكوين- اجتماعات الفرق البيداغوجية (من قبل رئيس القسم.

4-4-1-3. لجان المداولات: جاء في دليل ل.م.د (ص 30) ،وكذا في القرار 711 المادة 43 إلى المادة 54 ما يلي:

أ. لجنة مداولات الوحدة : هي الفريق البيداغوجي نفسه (المادة 44 من القرار 711).
ب. لجنة مداولات السداسي : هي فريق التكوين نفسه، غير أن الرئيس منها معين .(المادة 711/46).

ج. لجنة مداولات السنة الجامعية: (السداسي الأول و السداسي الثاني) تضم فريقين التكوين للسداسيين، أي مسؤولي الوحدات، ويعين رئيس لجنة المداولات من ذوي الرتبة العليا من طرف اللجنة البيداغوجية التابعة.

تتجز هذه المهمة تحت مسؤولية نائب العميد المكلف بالدراسات.

المداولات: حسب ما جاء في النظام الداخلي لجامعة المسيلة 2014/07.

المادة (29): تتعد المداولات عند نهاية كل دورة إمتحان، وتضم أساتذة الدروس والأعمال الموجهة والتطبيقية لمواد الوحدة التعليمية، وتعين رئيسها من ذوي الرتبة الأعلى. تسلم علامات المواد والوحدة والتوصيات الممكنة الخاصة بالمداولات إلى رئيس القسم في أجل أقصاه 48 ساعة قبل المداولات.

المادة (30): تنظم لجان المداولات للسداسي في نهاية كل دورة امتحان وتضم الأساتذة المسؤولين عن الوحدات التعليمية المشكلة للسداسي.

المادة (31): مهام لجنة المداولات هي:

- المصادقة على تـمدرس ونتائج الطلبة المحصلة في السداسي.
- إبداء الرأي في انتقال وتأجيل أو إقصاء الطلبة من المواد والوحدات والسداسي، وكذا اقتراح توجيه الطالب عند الاقتضاء

- إنقاذ الطلبة عند الاقتضاء ،وليس حقا بل من صلاحيات اللجنة حالة بحالة بتقدير شامل لتمدرسهم باعتماد معايير كالمواظبة، التدرج البيداغوجي، المشاركة، الانضباط.

5- في مجال استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث:

إن التطورات المتسارعة التي حدثت في السنوات الأخيرة في مجالات تقنيات الحاسوب والوسائط المتعددة وشبكة الانترنت أدت إلى ظهور ما يسمى اليوم "بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات".

وقد أدت إلى نشوء بيئة تعليمية جديدة، تغير فيها دور الأستاذ والطالب ومن تأثيرات هذه التكنولوجيا أنها أدت من ناحية إلى تغيير في أنماط الولوج إلى المعرفة والحصول عليها وبثها، و هذا قد يؤدي بالأستاذ إلى إعادة النظر في مجموع الإستراتيجيات الخاصة بالأعمال والنشاطات التي كان يقوم بها من قبل، ومن ناحية أخرى فقد فرضت على الأستاذ لكي يكون مؤهل وفعال على أداء عمله في هذه البيئة التعليمية الجديدة، أن يكتسب مجموعة كبيرة من المهارات التقنية التي تؤهله على استعمالها في نشاطه البيداغوجي والبحثي. (مجلة rist، مج 19، ع1، 2010، ص 96-119).

في السنوات الأخيرة نلاحظ أن التعليم العالي قد تطور بسرعة مطردة داخل محيط تميزه المعلومات الرقمية وشبكة الانترنت والتعليم الالكتروني الخ، وحسب الكثير من العلماء فإن التعليم باستعماله لتكنولوجيا المعلومات قد أصبح من القطاعات الأكثر ديناميكية وشعبية في مجال التربية (Shutte, 1999) وكنتيجة لذلك، فإن معظم مؤسسات التعليم في البلدان المتقدمة قد أضافوا إلى شروط الالتحاق بوظيفة أستاذ القدرة على استعمال هذه التكنولوجيا والتحكم في أدواتها لأداء مهام البيداغوجية.

5-1- أهمية التكنولوجيا الحديثة بالنسبة للتعليم العالي:

أصبح النفاذ إلى المعلومات يتم حاليا بطريقة تفاعلية، ولا يمكن لأحد أن ينكر أهمية تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للتعليم العالي والبحث العلمي، لأنها قد ساعدت كثيرا على تطوير العمل التفاعلي، أو العمل ضمن فريق، وقد غيرت من طبيعة العلاقة بين الأستاذ والطالب، وأصبح الأستاذ يقوم أكثر بمهمة المرشد، الوسيط، والمرافق في بناء طرق التعلم لدى الطالب.

ونجد بأن مؤسسات التعليم العالي في الجزائر أصبحت واعية بأهمية استعمال تكنولوجيا المعلومات في الجامعات، وبدأت فعلا هذه المؤسسات التكوينية، في إدماج هذه التكنولوجيا في العملية البيداغوجية - كل واحدة حسب مقدرتها- وإن أول استعمال تكنولوجيا المعلومات في الجامعة كان في إطار نشاطات البحث العلمي خاصة في التخصصات العلمية، ولكن بعد ذلك توسع هذا الاستعمال ليشمل جميع التخصصات.

5-2- مزايا استعمال التكنولوجيا الحديثة في التعليم:

لم يعد دور تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي وتقدمه في تحقيق أهدافه مجالا للتساؤل أو الشك. فقد بينت العديد من الدراسات التي تمت في هذا السياق على أن استعمال التكنولوجيا في التعليم العالي يعود بالفوائد التالية: (Wellburn, 2000)

- تفريد التعلم والإدارة والتدريس.
- زيادة القدرة في الحصول على المعلومات وتبادلها وتقييم صلاحيتها وفعاليتها في التعليم.
- تحسين قدرة الدارسين على حل المشاكل المعقدة او المركبة .
- زيادة وعي أو إحساس الطلبة بأنهم أفراد ينتمون لهذا العالم الواسع، دون محدوديتهم فقط بمنطقة أو بيئة محلية معينة.
- توفير فرص للطلبة للقيام بمشاريع ودراسات وأعمال أو مسؤوليات مفيدة للبيئة العامة داخل وخارج المدرسة أو الكلية أو الجامعة.

- توفير فرص لدراسة مقررات واكتساب مهارات ومعارف متقدمة تكون غير ممكنة بدون استعمال تكنولوجيا المعلومات.

- تأليف الطلبة على قبول التكنولوجيا المعاصرة ورغبتهم في التعامل معه.

- زيادة قدرة وإنتاجية المدارس والجامعات في التعلم والتدريس وتحقيق المستقبل الوظيفي والمهني الذي يطمح إليه الطلبة.

وبصفة عامة يمكن القول بأن هذه الفوائد المرجوة من استعمال التكنولوجيا في التعليم العالي، لا يمكن أن تتحقق إلا في حالة ما إذا كان الأستاذ الجامعي واع بأهميتها، وبنوع العلاقة الخاصة التي تربط طبيعة تكوينه على دمجها في مهامه البيداغوجية وأنشطته. كما أنه لا يكفي بإدماج هذه التكنولوجيا لكي يصبح التعليم فعال، ولا وفرة التجهيزات وتنوعها هو مرادف للحصول على أحسن النتائج البيداغوجية، بل يجب قبل كل شيء الاعتناء بتكوين الأساتذة على استعمال هذه التكنولوجيا قبل الشروع في وضع مشاريع لإدماجها في التعليم، لأن هذا الإدماج لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق الأستاذ المتكون وليس بتوفير الأجهزة والوسائل التكنولوجية.

5-3- إدماج تكنولوجيا المعلومات حسب نموذج كرسنتيولاروز (Karsenty et Larose)

هذا النموذج المقترح لإدماج تكنولوجيا المعلومات في أنشطة الأستاذ والانتقال به من عدم استعمالها إلى الاستعمال الجيد لها ينقسم إلى أربعة مراحل وهي:

(Karsenty et Larose, 2005)

المرحلة الأولى: مرحلة التحسيس (sensibilisation): وفيها يكون الأستاذ في علاقة غير مباشرة مع أدوات تكنولوجيا المعلومات الموجودة في المحيط المهني أو في محيطه الخاص. ولكن هو يتعامل مع زملاء وفي اتصال غير مباشر مع تكنولوجيا المعلومات:

- استعمال شبكة الانترنت من طرف أحد أفراد العائلة.

- التسيير المحوسب لمكتبة الكلية أو القسم.

- استعمال تكنولوجيا المعلومات من طرف الطلبة أو الزملاء.

المرحلة الثانية: مرحلة الاستعمال الخاص (utilization personnelle): وهنا تنقسم بدورها إلى مرحلتين وهما مرحلة التحفيز ومرحلة الاستكشاف.

أما في الأولى فنجد الفضولية في البحث عن معلومات تخص موضوع له قيمة أو الحاجة للاتصال بأحد الأصدقاء. وأما في الثانية فهو يستعمل شبكة الأنترنت لإرسال رسائل أو البحث عن معلومات ومنها استخدام قاعدة المعطيات.

المرحلة الثالثة: مرحلة الاستعمال المهني (utilization professionnelle): وهنا يكتشف الأستاذ أدوات تكنولوجيا المعلومات وتزداد قدرته على التحكم فيها وباستعمال شبكة الأنترنت للبحث عن المعلومات، أو الاتصال وتبادل المصادر والأدوات البيداغوجية مع زملائه أو طلبته، أو لإنتاج وثائق بيداغوجية بواسطة معالج النصوص، أو استعمال قاعدة معطيات... الخ.

المرحلة الرابعة: مرحلة الاستعمال البيداغوجي (utilization pédagogique): وهذه المرحلة تخص استعمال تكنولوجيا المعلومات لأغراض بيداغوجية، أي خلال الأنشطة البيداغوجية المتعلقة مباشرة بالتعليم وتعلم الطلبة.

(102 / مجلة / RIST مج. 19، ع. 1، 2011)

ويستعملها أيضا في إثراء دروسه، وإلزام طلبته على القيام بأنشطة باستعمال هذه التكنولوجيا بطريقة منتظمة ودائمة، فيصبح الأستاذ والطلبة يستخدمونها بطريقة مكثفة في أنشطتهم إلى أن تتحول إلى طريقة اعتيادية وطبيعية في جميع أنشطته البيداغوجية والبحثية، وهذا الاستعمال يتميز بدمج نشاطات البحث، بنشاطات إنتاج المعرفة الموجه نحو تحقيق هدف بيداغوجي. هذه الوضعية الجديدة للأستاذ، والتي أصبح يخصص جزءا كبيرا من نشاطاته في إعداد البحث

ومحتويات الدروس باستعمال هذه الوسائل للرفع من مستوى كفاءاته البيداغوجية والتكنولوجية،
حتما تتطلب توفير له وبسرعة شروط ومستلزمات العمل البيداغوجي وذلك ب:

✓ تعريف وتحديد نشاطات الأساتذة حسب الشروط الجديدة المرتبطة باستعمال تكنولوجيا
المعلومات.

✓ الاعتراف بأن عمل الأستاذ أصبح يتطلب مجهودا معتبرا في ظل محيط التكنولوجيا.

✓ ضمان الوصول بسهولة إلى المعلومات المكتوبة، والمرئية والمسموعة المحمية بقانون
حقوق المؤلف.

✓ تحديد حقوق التأليف للأستاذ الذي ينتج دروس في هذا الإطار.

. (Paradis,2000)

4-5- مستويات استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث:

يمكن تلخيصها فيما يلي:

المستوى الأول: يخص مجال نشاطات الانتاج والتسيير البيداغوجي.

وهذا النوع من النشاط يتم عادة خارج ساعات التدريس، ويتمثل في:

- تحرير بطاقات قراءة fiche de lecture.
- تبادل الرسائل الالكترونية مع الزملاء والطلبة.
- تصفح بعض مصادر المعلومات وذلك بالتحكم في استعمال الحاسوب ومعالج
النصوص وفي تقنيات الابحار في شبكة الانترنت والبريد الالكتروني والويب.(2000
perreaut, .

المستوى الثاني: يخص نشاطات البحث متعدد الوسائط.

هذا المستوى من استعمال تكنولوجيا المعلومات لدى الأستاذ يشمل على:

- البث باستعمال شبكة انترنت.
- إنتاج وثائق باستعمال برمجيات التقديم متعدد الوسائط مثل باوربونت (PowerPoint) أو word أو Excel أو برمجيات إنتاج صفحات الويب (frontPage). ويتم البث إما بطريقة مباشرة في المخبر أو في قسم يكون مجهز، ونشر صفحات ويب ويشعر بالمتعة والافتخار.

المستوى الثالث : يخص إدماج تكنولوجيا المعلومات في نشاطات التعلم التفاعلي

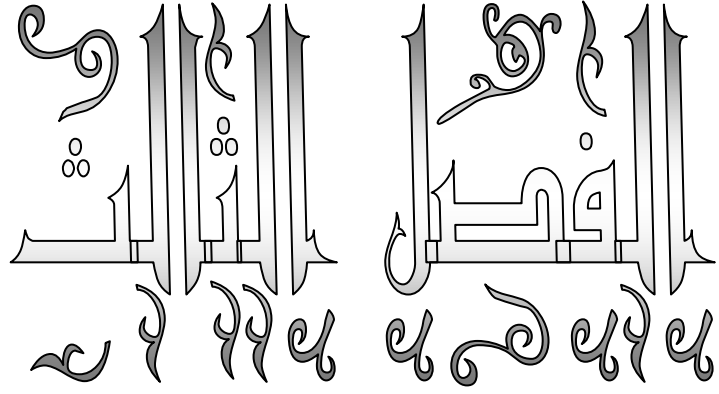
وفي هذا النوع من النشاطات فإن الأستاذ هو الذي يقترح النشاط والطلبة يقومون بإنجازه، في شكل تعلم تعاوني بإمكانية المبادرة وتتمثل في الاتصال والتبادل بين شخصين أو مجموعتين أو أكثر، عن طريق البريد الإلكتروني أو مجموعات النقاش (chat).

إن برامج تكوين الأساتذة مهما كانت جودتها، لا يمكن لها في عصر يتميز بالتغيرات المستمرة في المعارف والتقنيات أن تمد الأستاذ بحلول للمشكلات العديدة التي يتميز بها الفعل التعليمي، كما لا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها التفجر المعرفي والتكنولوجي في مجال التخصصات العلمية .

هذه التطورات السريعة في مادة التخصص وفي طرق تدريسها ووسائلها التعليمية تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للأستاذ، حتى يتسنى له متابعة التطورات المختلفة والخبرات الجديدة في ميدان عمله، هذا ما يزوده بمقومات النمو المهني الذاتي، فيرفع مستوى أدائه، وترتفع إنتاجية التعليم الذي هو ركيزة أساسية من ركائز التنمية.

الكتاب

التقليدية



الإجراءات المنهجية

للدراصة

1. الدراصة الاستطلاعية وأدوات الدراصة

2. منهج الدراصة

3. مجتمع الدراصة

4. عينة الدراصة

5. مجالات الدراصة

6. الأساليب الاحصائية المستخدمة

1- الدراسة الاستطلاعية وأدوات الدراسة:

لقد أجرينا الدراسة الاستطلاعية بقسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة محمد بوضياف المسيلة، واعتبرنا أساتذة قسم علم النفس نموذج للدراسة الميدانية، وهي مرحلة مهمة من أجل جمع المعلومات الأولية عن موضوع البحث.

- **المقابلة:** تعتبر المقابلة مهمة بالنسبة للدراسات النفسية، حيث تعتبر من الأدوات الرئيسية في البيانات للحصول على المعلومات الأولية والضرورية لمعرفة وجهة نظر الأساتذة حول محاور الدراسة.

- **الإستبانة:** لمعرفة درجة كفاية معايير تقييم أداء أساتذة الجامعة من وجهة نظرهم، استخدمنا الإستبيان، وهو عبارة عن نموذج رسمي إداري معتمد من طرف وزارة التعليم العالي، يضم خمس محاور بسلم تنقيط، توجه إلى المشرفين القائمين على عملية تقييم يطبق في تقييم الأساتذة لمنحة المردودية .

2-المنهج المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج ضروري لأي بحث، فهو الطريق الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى نتائج بطريقة علمية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، اتبعنا المنهج الوصفي الملائم للدراسة الاستطلاعية، من أجل معرفة مدى كفاية معايير تقييم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظره بقسم علم النفس، ولأنه المنهج الأكثر استعمالا من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات كونه يصف الظواهر والممارسات الموجودة والمتاحة للدراسة والقياس كما هي، كما يستطيع الباحث أن يصفها ويحللها.

3-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

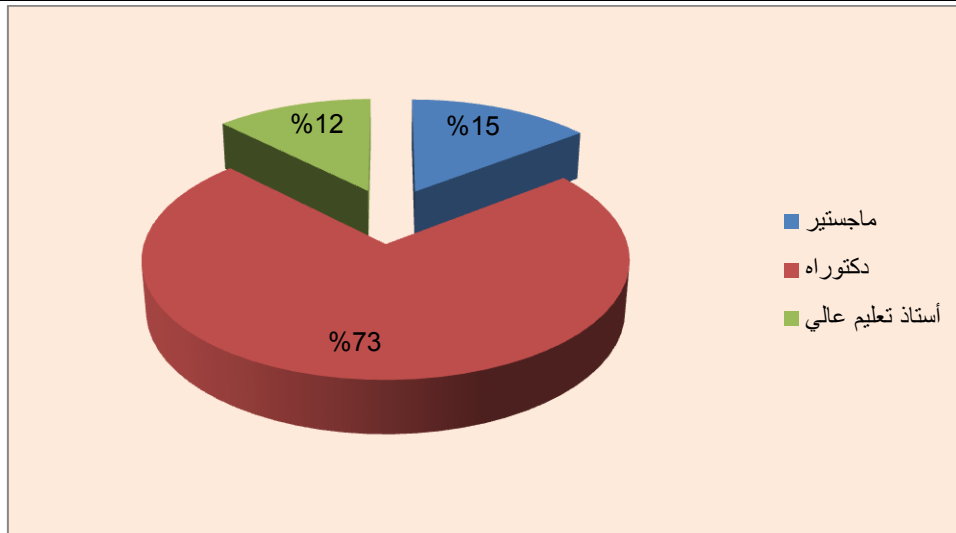
4-عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من أساتذة قسم علم النفس بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وقد تم اختيار العينة بطريقة قصدية، حيث يتكون عددهم من 50 أستاذ، (07) أساتذة برتبة أستاذ التعليم العالي، (14) برتبة أستاذ محاضر صنف أ (22) برتبة أستاذ

محاضر صنف ب، (07) برتبة أستاذ مساعد صنف أ، وزعت عليهم الاستبانة، وتم استرجاع (48) استبانة صالحة للدراسة. ولقد تم استبعاد أستاذ واحد برتبة أستاذ التعليم العالي، وكذلك أستاذ واحد برتبة دكتور، وفيما يلي وصف لعينة الدراسة :

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
14.6%	7	ماجستير
72.9%	35	دكتوراه
12.5%	6	أستاذ تعليم عالي
100%	48	الإجمالي

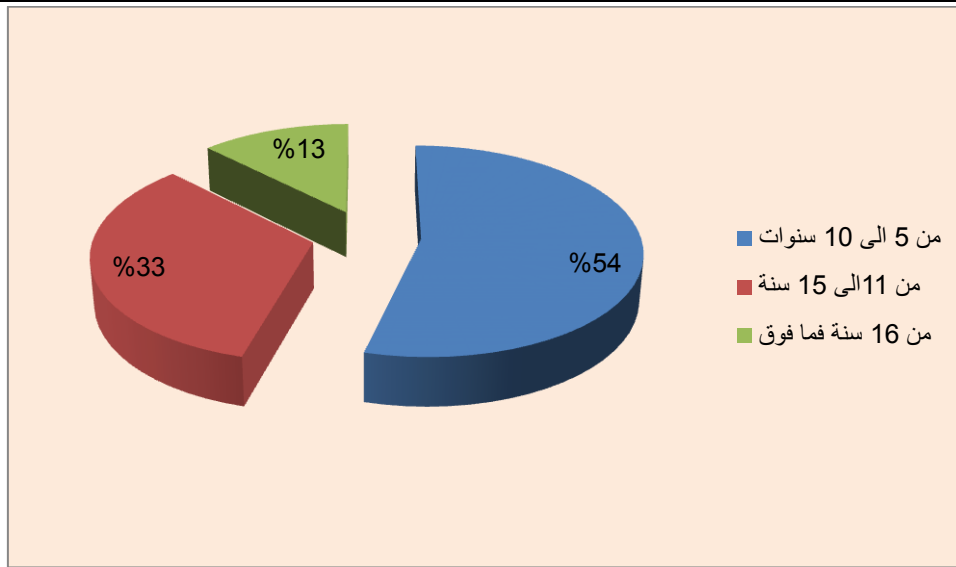


الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 48 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد المتحصلين على شهادة الماجستير قدر بـ 7 أفراد أي بنسبة 14.6%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد المتحصلين على شهادة دكتوراه قدر بـ 35 فرد أي ما نسبته 72.9% وأخيراً الأفراد الذين يشغلون منصب أستاذ التعليم العالي قدر عددهم بـ 6 أفراد بنسبة بلغت 12.5% .

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
54.2%	26	من 5 الى 10 سنوات
33.3%	16	من 11 الى 15 سنة
12.5%	6	من 16 سنة فما فوق
100%	48	الإجمالي



الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 48 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تتراوح الخدمة لديهم من 5 إلى 10 سنوات قدر بـ 26 فرد أي بنسبة 54.2%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تتراوح الخدمة لديهم من 11 إلى 15 سنة قدر بـ 16 فرد أي ما نسبته 33.3%، أما الأفراد الذين تفوق الخدمة لديهم 16 سنة فقد بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة قدرت بـ 12.5%.

5-مجالات الدراسة:

- المجال البشري: اقتصرت هذه الدراسة على أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة محمد بوضياف.

- المجال الزمني: السداسي الثاني 2018.
- المجال المكاني: شملت الدراسة من حيث المكان جامعة المسيلة محمد بوضياف قسم علم النفس.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS : . V24) وتم الاعتماد على بعض الاختبارات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية و التحليلية كذلك الأشكال البيانية كما يلي:

- الأساليب الإحصائية الوصفية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، من أجل الوصف المتغيرات البحث.

المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان ولأن التقط يتراوح من (01) إلى (03).

الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية.

المدى لتحديد طول الفئة: لحساب مجال المتوسط.

الفصل الرابع

عرض وتحليل

ومناقشة النتائج

أولا : عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى و نصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له كبيرة .
2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية ونصها درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة .
3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية ضعيفة .
4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة متوسطة .
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال استعماله التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث ضعيفة .
6. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة ونصها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
7. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السابعة ونصها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة.
8. عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة ونصها : معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي كافية بدرجة كبيرة .

ثانيا : الاستنتاجات العامة

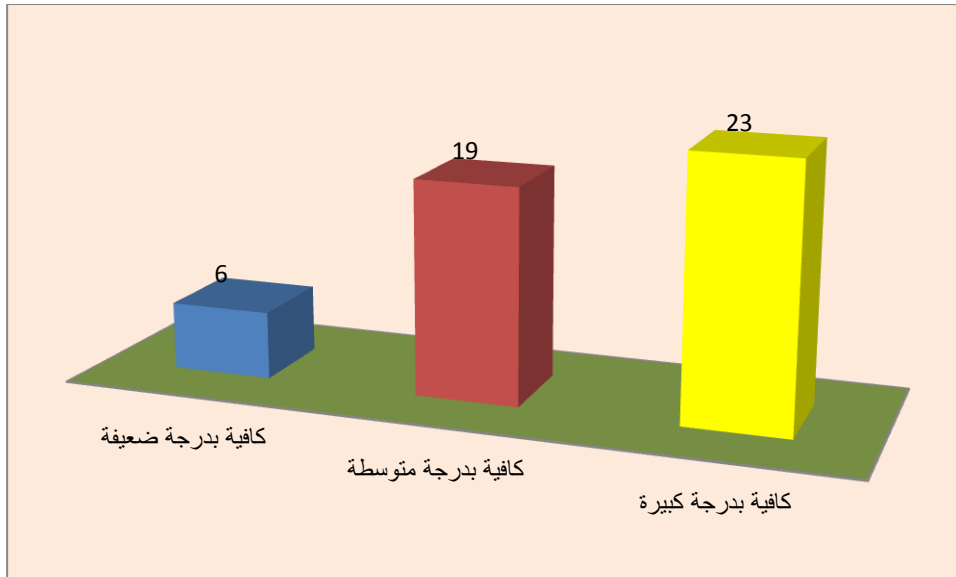
ثالثا : الاقتراحات

أولاً : عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى و نصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في معيار احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له كبيرة .

الجدول رقم (03) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الاجابة على المحور رقم (01)
12.5%	6	كافية بدرجة ضعيفة
39.6%	19	كافية بدرجة متوسطة
47.9%	23	كافية بدرجة كبيرة
100%	48	الإجمالي



الشكل رقم (04) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (01)

من خلال الجدول رقم (03) والشكل رقم (04) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (48) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في

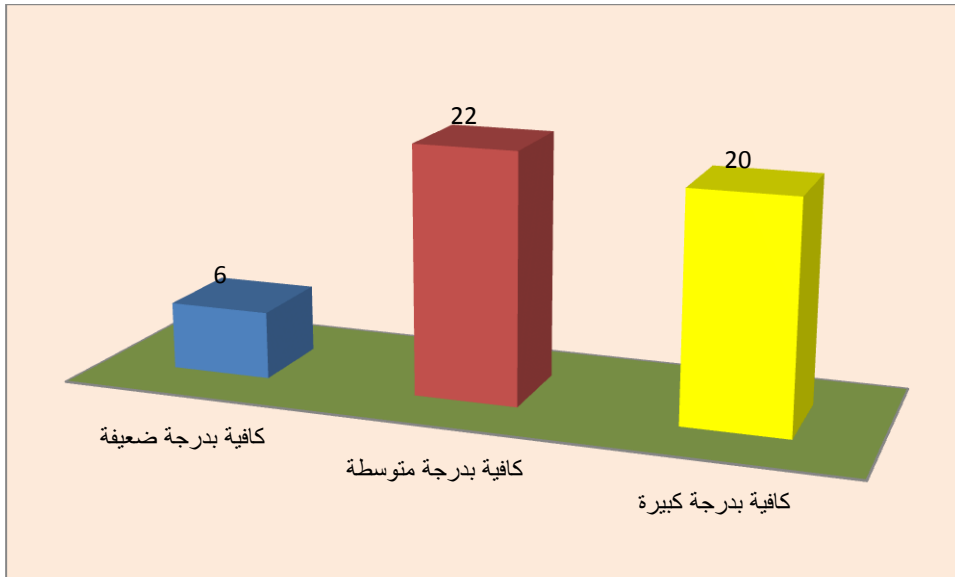
الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على المحور رقم (01) بالبديل " كافية بدرجة ضعيفة" وقد بلغت نسبتهم 12.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا المحور بالبديل " كافية بدرجة متوسطة " بنسبة مئوية قدرت بـ 39.6%، في حين المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا المحور بالبديل " كافية بدرجة كبيرة " بنسبة مئوية قدرت بـ 47.9%.

تؤكد نتائج الفرضية الأولى أن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه لتوقيت الأعمال البيداغوجية كبيرة كما توقعناها، ومنها نقبل بالفرضية الأولى القائلة بأن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في معيار احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة له كبيرة. وهذا ما دلت عليه النتائج بنسبة 47.9% مما يعني أن درجة الأداء في هذا المجال كافية، بحكم أنها وصلت إلى الدرجة المتوقعة. وقد اتفقت دراستنا مع دراسة محمود خليل أبودف (2002) ولقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأستاذ الجامعي كمشرف على الرسائل العلمية، وتحديد معايير تقييم أداء الأستاذ والكشف عن جوانب قوته وضعفه، وقد أكدت النتائج إلى أن آراء طلبة الدراسات العليا في مستوى أداء مدرسيهم في الإشراف على الرسائل العلمية مرتفعة. وهناك دراسات أخرى اختلفت مع دراستنا منها دراسة: محمد عبد مسلم الطفيلي (2010) التي حاولت تقييم جودة أداء التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جانبين أساسيين هما التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس، وقد أظهرت النتائج أن نسب التقديرات التقويمية لإجمالي جوانب قدرات التدريس لم تصل إلى مستوى الجودة.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة .

2-الجدول رقم (04) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (02)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الاجابة على المحور رقم (02)
12.5%	6	كافية بدرجة ضعيفة
45.8%	22	كافية بدرجة متوسطة
41.7%	20	كافية بدرجة كبيرة
100%	48	الإجمالي



الشكل رقم (05) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (02)

من خلال الجدول رقم (04) والشكل رقم (05) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (48) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على المحور رقم (02) بالبديل "كافية بدرجة ضعيفة" وقد بلغت نسبتهم 12.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور

بالبديل " كافية بدرجة متوسطة " بنسبة مئوية قدرت بـ 45.8% ، في حين المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل " كافية بدرجة كبيرة " بنسبة مئوية قدرت بـ 41.7%

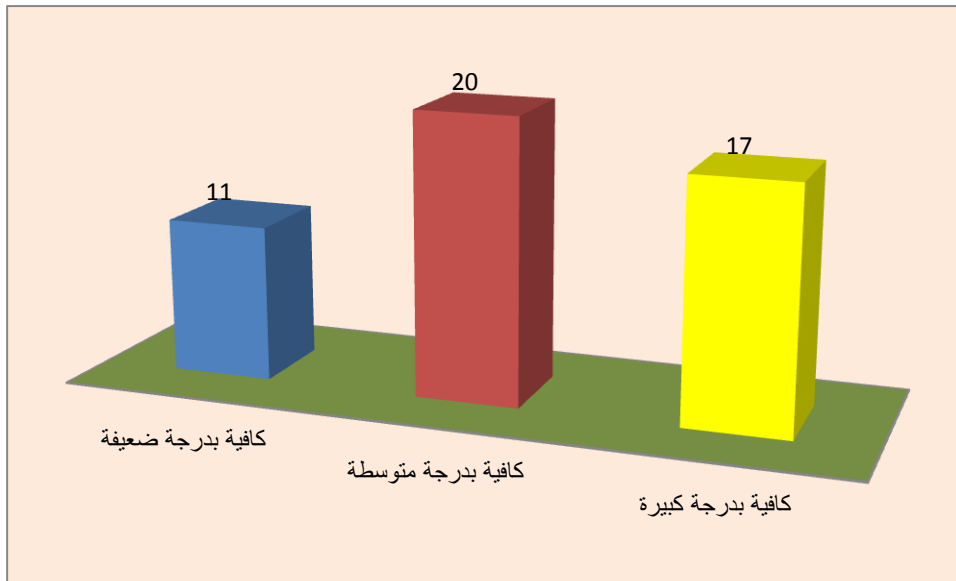
تؤكد نتائج الفرضية الثانية أن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه إنجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة، كما توقعناها ،وبهذا نقبل بالفرضية الثانية القائلة بأن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال احترامه آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة ، وهذا ما دلت عليه النتائج بنسبة 45.8% مما يعني أن درجة الأداء في هذا المجال كافية نوعا ما . وقد اتفقت دراستنا مع دراسة غنيم والبحيوي (2004) والتي هدفت إلى تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجالات: تنظيم خطة تدريس المقرر الدراسي، الواجبات، الاختبارات، وبينت النتائج المتوصل إليها: أن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي بدرجة متوسطة.

وإن ما يبرر هذه النتيجة هو ضيق الوقت والساعات المحددة لإنهاء البرنامج، وتأخر بداية الدروس في السنة الجامعية، وكذا عدم توافق المقرر الدراسي مع عدد أسابيع الدراسة في الجامعة. بالإضافة إلى انشغال الأساتذة بالتحضير للأيام الدراسية (داخل وخارج الجامعة) والمشاركة فيها مما يستدعي غيابهم عن الحصص المقررة لأيام.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في معيار مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية ضعيفة .

الجدول رقم (05) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (03)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الاجابة على المحور رقم (03)
22.9%	11	كافية بدرجة ضعيفة
41.7%	20	كافية بدرجة متوسطة
35.4%	17	كافية بدرجة كبيرة
100%	48	الإجمالي



الشكل رقم (06) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (03)

من خلال الجدول رقم (05) والشكل رقم (06) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (48) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على المحور رقم (03) بالبديل "كافية بدرجة ضعيفة" وقد بلغت نسبتهم 22.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل "كافية بدرجة متوسطة" بنسبة مئوية قدرت بـ 41.7%، في حين المجموعة الثالثة

والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل " كافية بدرجة كبيرة " بنسبة مئوية قدرت بـ 35.4% .

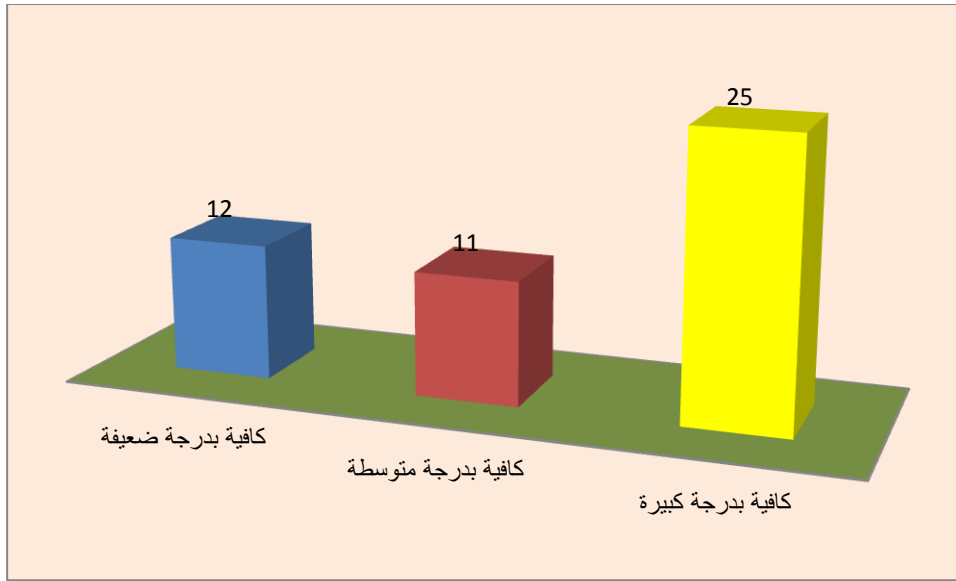
تؤكد نتائج الفرضية أن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية متوسطة. بحيث تحصلت البديل على نسبة 41.7% مما يعني أن الكثير من الأساتذة يؤكدون أن درجة كفاية تقييمهم في مجال مشاركتهم الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية متوسط، ومنها نرفض الفرضية الثالثة القائلة بأن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في معيار مشاركته الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية ضعيفة .

باعتبار أن الحضور في مختلف اللجان والمجالس العلمية يكون مرة واحدة في السداسي، على مستوى القسم وتكون بحضور ممثلي الطلبة مع ممثلي الأساتذة لكل تخصص وهو بذلك لا يشمل كل الأساتذة، بينما تعقد اللجنة البيداغوجية اجتماعات دورية عادية تحدد من طرف اللجنة خلال نهاية كل اجتماع، بالإضافة إلى الاجتماعات الطارئة والتي تكون قليلة جدا.

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة متوسطة .

الجدول رقم (06) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (04)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الاجابة على المحور رقم (04)
25%	12	كافية بدرجة ضعيفة
22.9%	11	كافية بدرجة متوسطة
52.1%	25	كافية بدرجة كبيرة
100%	48	الإجمالي



الشكل رقم (07) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (04)

من خلال الجدول رقم (06) والشكل رقم (07) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (48) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على المحور رقم (04) بالبديل " كفاية بدرجة ضعيفة" وقد بلغت نسبتهم 25%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل " كفاية بدرجة متوسطة " بنسبة مئوية قدرت بـ 22.9%، في حين المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل " كفاية بدرجة كبيرة " بنسبة مئوية قدرت بـ 52.1% .

تؤكد نتائج الفرضية بأن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة كبيرة، بحيث تحصلت البديل على نسبة 52.1%، وعلى هذا نرفض الفرضية الرابعة والقائلة بأن درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال مشاركته الفعلية في تقييم نشاطات الطلبة متوسطة .

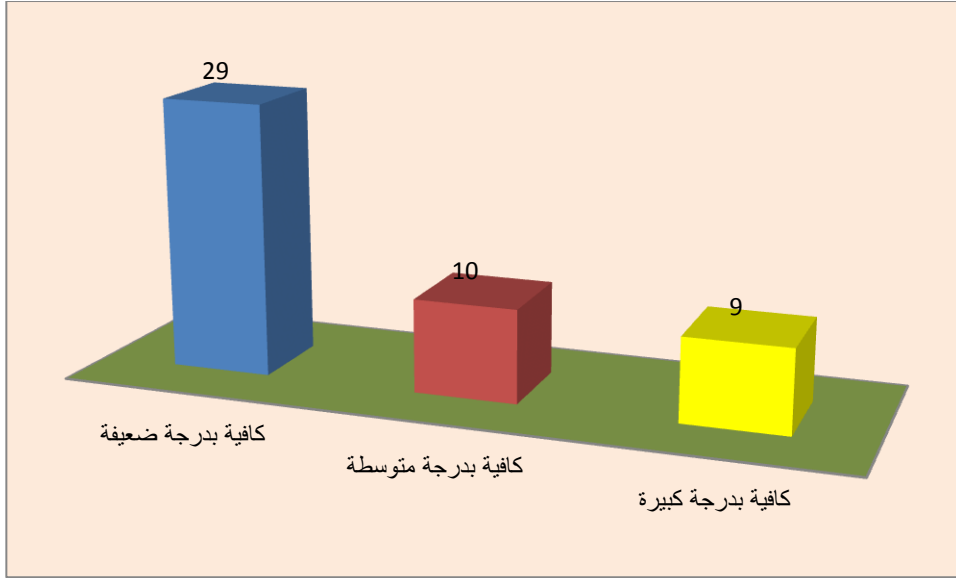
مما يعني أن الكثير من الأساتذة يؤكدون أن درجة كفاية تقييمهم في مجال مشاركتهم الفعلية في تقييم طلبتهم مرتفعة، وهو ما يعكس المجهودات الكبيرة التي يقومون بها في هذا المجال.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة سهيل زرق دياب (2007) والتي هدفت إلى تحديد الأدوار المنوطة بالمشرف الأكاديمي في مجال إشرافه ومتابعة مشاريع وبحوث طلبته والتعرف على مدى فاعلية قيامه بهذه الأدوار، بحيث توصلت النتائج إلى تأكيد أهمية قيام المشرف الأكاديمي بأدواره الأخلاقية والإنسانية والإدارية والعلمية كما بينت أيضا أنه لا يقوم بأدواره بالشكل المنوط به.

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة ونصها : درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال استعماله التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث ضعيفة .

الجدول رقم (07) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (05)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الاجابة على المحور رقم (05)
60.4%	29	كافية بدرجة ضعيفة
20.8%	10	كافية بدرجة متوسطة
18.8%	9	كافية بدرجة كبيرة
100%	48	الإجمالي



الشكل رقم (08) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على المجال رقم (05)

من خلال الجدول رقم (07) والشكل رقم (08) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (48) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على المحور رقم (05) بالبديل "كافية بدرجة ضعيفة" وقد بلغت نسبتهم 60.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل "كافية بدرجة متوسطة" بنسبة مئوية قدرت بـ 20.8%، في حين المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا المحور بالبديل "كافية بدرجة كبيرة" بنسبة مئوية قدرت بـ 18.8%.

أكدت النتائج أن درجة كفاية تقييم الأستاذ الجامعي في مجال استعماله للتكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث ضعيفة، كما توقعناها وافترضناها بدليل تحصل البديل على نسبة 60.4 من مجموع البدائل وهو ما يعني تحقق الفرضية، وعليه نقبل بالفرضية الخامسة القائلة بأن: درجة كفاية تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال استعماله للتكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث ضعيفة.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة زرقان ليلي (2013): التي هدفت إلى إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير

الجودة الشاملة في التعليم العالي. وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية: هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقا لمعايير الجودة، حيث بلغت نسبة الاحتياج التدريبي لمجال استخدام التكنولوجيا 72.8 % وبالنسبة لمجال البحث العلمي 80% وهذا ما يعني أن استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث العلمي من طرف الأستاذ الجامعي تبقى ضعيفة مقارنة بما يشهده الواقع من تطور في وسائل الاتصال والتواصل التكنولوجية. ومن خلال هذا، ترى الباحثة أن الأمر عائد إلى ضعف التجهيزات الكهربائية اللازمة أصلا في حجرات التدريس وتعطلها في معظم الأحوال.

6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة ونصها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (08): يوضح الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لكفاية معايير تقييم الأداء حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	القرار
مجالات الدراسة	بين المجموعات	2	11.440	1.64	0.20	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	45	6.954			
	الكلي	47	///			

من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن قيمة اختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" بلغت (1.64) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على كفاية معايير تقييم الأداء، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، وبالتالي فإنه تم رفض فرضية الدراسة، وهذا ما يعني قبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم الأداء بين الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بمعنى أن لدى الأساتذة نفس الرأي حول

الفرضية، برغم اختلاف رتبهم. وقد اتفقت دراستنا مع دراسة أحمد الصرايرة (2011) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وبينت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة للمتغيرات. واختلفت دراستنا مع دراسة الشافعي (2006) التي هدفت إلى الكشف عن وجه نظر أعضاء هيئة التدريس والمقومون في جوانب أداء عضو هيئة التدريس وكذلك أهم مصادر المعلومات وخصائصها المختلفة التي تعنى عملية التقويم لهذا الأداء، وأبرز ما توصلت إليه الدراسة هو وجود فروق جوهرية بين وجهتي نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون بالعملية التقويمية في أغلب جوانب الأداء التي تعنى بها العملية التقويمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود.

7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السابعة ونصها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة.

الجدول رقم (09): يوضح الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لكفاية معايير تقييم الأداء حسب متغير الخبرة المهنية .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	القرار
مجالات الدراسة	بين المجموعات	2	8.259	1.16	0.32	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	45	7.095			
	الكلية	47	///			

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن قيمة اختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" بلغت (1.16) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على كفاية معايير تقييم الأداء، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، وبالتالي فإنه تم رفض الفرضية السابعة القائلة

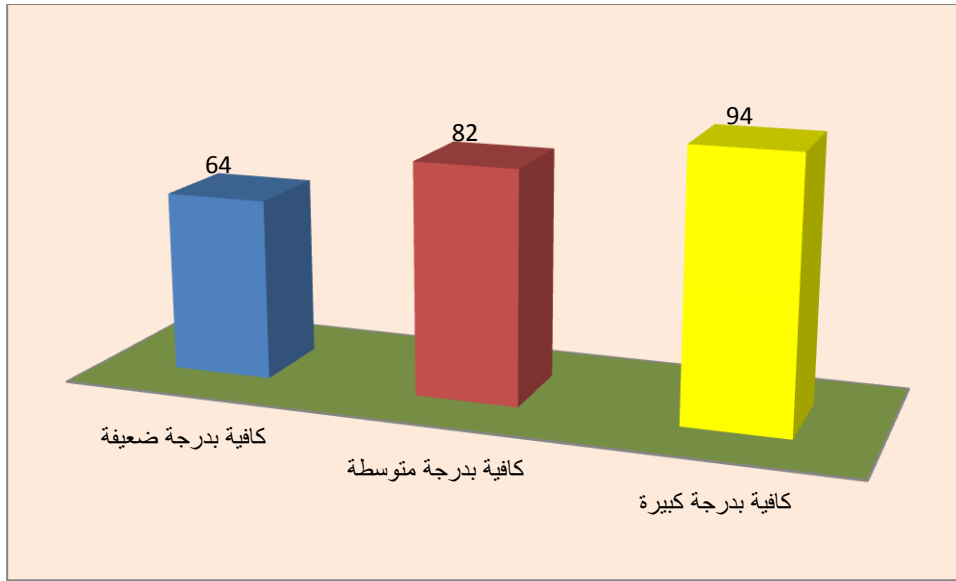
"يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم الأداء بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية " وقبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم الأداء بين الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

هذه النتيجة تبين بأنه لا توجد اختلافات في وجهات نظر الأساتذة في كفاية معايير تقييم ادائهم برغم اختلاف سنوات الأقدمية في العمل .

8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة ونصها : معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي كافية بدرجة كبيرة .

الجدول رقم (10) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة استبيان معايير تقييم الأداء

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة على أسئلة الاستبيان
26.7%	64	كافية بدرجة ضعيفة
34.2%	82	كافية بدرجة متوسطة
39.2%	94	كافية بدرجة كبيرة
100%	240	الإجمالي



الشكل رقم (09) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة استبيان معايير تقييم الأداء

من خلال الجدول رقم (10) والشكل رقم (09) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (240) فرد قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على الاستبيان بالبديل " كافية بدرجة ضعيفة" وقد بلغت نسبتهم 26.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا الاستبيان بالبديل " كافية بدرجة متوسطة " بنسبة مئوية قدرت بـ 34.2%، في حين المجموعة الثالثة والتي تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا الاستبيان بالبديل " كافية بدرجة كبيرة " بنسبة مئوية قدرت بـ 39.2%.

تؤكد نتائج الفرضية أن درجة تقييم معايير منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي لأساتذة الجامعة من وجهة نظرهم كبيرة كما افترضناها، وهذا ما دلته النتائج بنسبة 39.2% وفي المرتبة الأولى من مجموع البدائل، وانطلاقاً من هذا نقبل بالفرضية العامة بأن معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي كافية بدرجة كبيرة .

وهناك دراسات أكدت النتائج التي توصلنا إليها منها دراسة خالد أحمد الصرايرة (2011) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات

الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقد أشارت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت 3.78 درجة من (5) درجات.

وكذلك اتفقت مع دراستنا دراسة ندى سالم الهويدي (2013) التي هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي، وقد توصلت مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة.

ثانياً : الاستنتاجات العامة

من خلال الدراسة المعمقة والتي أظهرت نتائج دراسة : مدى كفاية معايير تقييم الأداء لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظرهم بقسم علم النفس جامعة محمد بوضياف -المسيلة- وبعد الاطلاع على نتائج الجداول نستنتج مايلي :

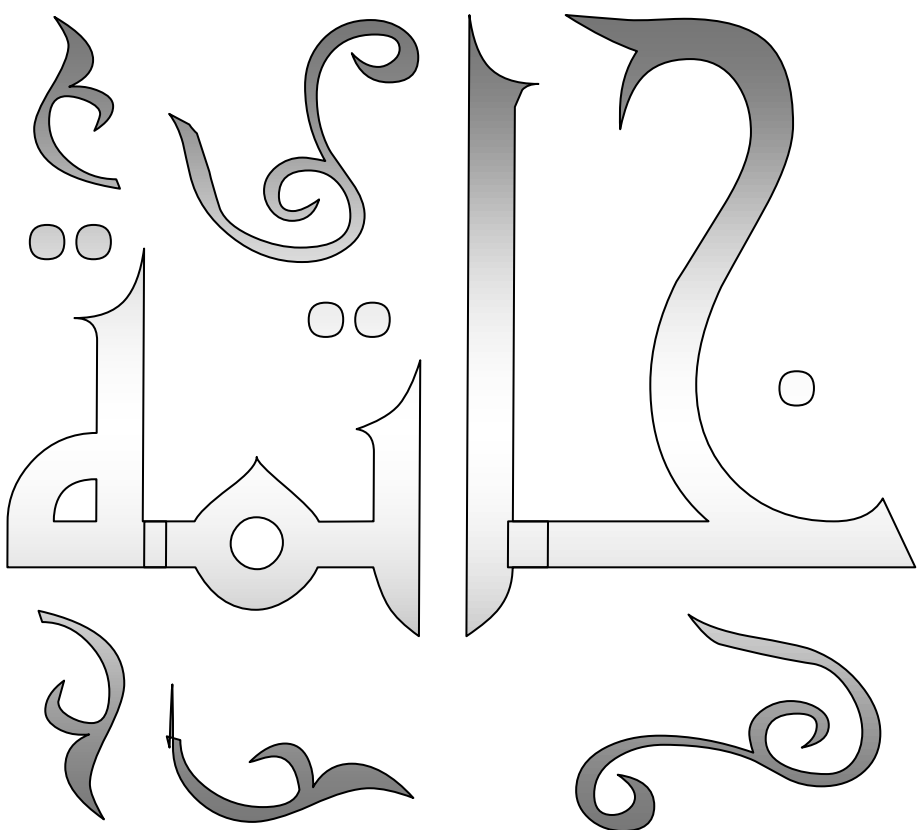
- درجة كفاية تقييم أداء اساتذة الجامعة في مجال احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة لهم كبيرة .
- درجة كفاية تقييم أداء أساتذة الجامعة في مجال احترام آجال انجاز البرنامج البيداغوجي متوسطة .
- درجة كفاية تقييم أداء أساتذة الجامعة في مجال المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية متوسطة .
- درجة كفاية تقييم أداء أساتذة الجامعة في مجال المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة كبيرة .
- درجة كفاية تقييم أداء أساتذة الجامعة في مجال استعمال التكنولوجيا الحديثة والبحث ضعيفة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم الأداء تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم الأداء تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

وبعد تأكدنا من أغلب الفرضيات الفرعية يعني أنه تمت الإجابة على التساؤلات التي أثارها الدراسة ، وعليه ما يمكن استخلاصه في الأخير أن الفرضية العامة والتي مفادها أن معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي كافية بدرجة كبيرة قد تحققت .

ثالثا : الاقتراحات

- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تدعيم نقاط القوة وتجاوز نقاط الضعف في معايير تقييم أداء الأستاذ الجامعي .
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها مع غيرها من المتغيرات وعلى مجتمعات أخرى ...
- التنوع في أساليب التقييم ، وفق طريقة تقييم كل أستاذ على حدة .
- إجراء برامج تدريب مستمرة للأستاذ الجامعي حتى يتسنى له متابعة التطورات المختلفة والمتسارعة في ميدان عمله .
- الاعتناء بوفرة التجهيزات والوسائل التكنولوجية وتنوعها في المرافق التعليمية الجامعية .
- الموازنة بين الحجم الساعي للدروس وبين البرنامج البيداغوجي المقرر في السنة الجامعية حتى يمكن استيعابه من طرف الطلبة.



خاتمة:

وفي الأخير نستنتج أن التقييم هو العملية التي يتم من خلالها التعرف على ما يقوم به الأستاذ الجامعي، من أدوار ومهام ووظائف في الجامعة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة في مخرجات العملية التعليمية . وإن وضع معايير تقيس الأداء بالشكل العادل هو أمر ضروري بغية تطوير أي نشاط والحكم على صلاحيته، والبحث عن البدائل خاصة في مجال التعليم العالي.

ولقد حاولت هذه الدراسة معرفة مدى كفاية معايير تقييم الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره ، من خلال الإجابة عن الأسئلة التي تمثل إشكالية البحث. وقد خلصت نتائج الدراسة الى أن معظم الأساتذة أشاروا الى أن معايير تقييم الأداء الخاصة بمنحة تحسين الأداء كافية بدرجة بنسبة كبيرة ،وهو ما يعني أن النسبة الكبيرة منهم راضين على معايير التقييم ،وبالتالي فهي كافية بالنسبة لهم على تعدد رتبهم وخبرتهم، ومما يعني أن المعايير المعتمدة من طرف الكلية كافية وصالحة للتطبيق.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب :

1. علي راشد (2007): الجامعة والتدريس، دار ومكتبة الهلال ، بيروت ، لبنان .
2. النثل السعيد(1997): قواعد التدريس في الجامعة دليل عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم في الوطن العربي، دار الفكر للطباعة، عمان.
3. محمود أحمد محمود المساء (1991): مشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي عن تأدية وظائفه في كل من الأردن وجمهورية مصر، دراسة مقارنة ، القاهرة، مصر.
4. باربرا ماتير وآخرون (2000): الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي (ترجمة حسين عبد اللطيف بغاوه، ماجد محمد الخطابية)، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
5. عياش محمد زيتون(1995): عضو هيئة التدريس بجامعة دول الخليج العربية تأهيله وتقويمه، مكتب التربية لدول الخليج، الرياض، السعودية.
6. العريض خليل(1994): أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق، بيروت، لبنان.
7. منا نصر الله(2013): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع عمان – الأردن.
8. عبد العزيز بدر النداوي (2009): عولمة إدارة الموارد البشرية، نظرة استراتيجية، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
9. دره الصباغ(1986): إدارة القوى البشرية معنى نظمي، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
10. وفاء محمد البرعي (2002): دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

11. عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ(2003): تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان،د.ط.
12. سهيلة محمد عباس (2003): إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر،الأردن، ط2.
13. خضير كاظم محمود(2011): السلوك التنظيمي،ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. عبد القفار حنفي(2006): الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية من منظور استراتيجي (د.ط)، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
15. جمال الدين محمد المرسي (2006): السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.
16. راوية حسن(2003): إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
17. سيزلاقي وولاس(1991): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد،(د.ط)، معهد الإدارة العالمية، السعودية.
18. أحمد سيد مصطفى(2000): إدارة السلوك التنظيمي "رؤية معاصرة، بدون دار النشر، دامغة بنها، الإسكندرية مصر.
19. علي غربي وآخرين(2004): تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة.
20. علام محمد صلاح الدين(2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط1 ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
21. أحمد السيد الكردي(2010): مداخل تقييم أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

22. عبد الفتاح بوخمم (2011): تسيير الموارد البشرية (مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية)، جامعة منتوري، دار الهدى، عين مليلة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
23. نوري منير (2010): تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
24. محمد فالح صالح (2004): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانيا: الجرائد والمجلات *

- 1- البزاز حكمة: (اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج. 1989.
- 2- الغامدي حمدان أحمد (2003): خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها المتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية المعلمين، المجلد 3 العدد 2.
- 3- أرزقي بركان أحمد (1996): دور التقويم في تحسين الأداء التربوي، المجلة الجزائرية للتربية، المعهد التربوي الوطني الجزائري، العدد 5، الجزائر.
- 4- المكتب الإقليمي للدول العربية: برامج الأمم المتحدة - تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، عمان.
- 5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (العدد 60، 2010).

ثالثا: المذكرات :

- 1- سهيل رزق دياب (2007): دراسة تقييمية لدور المشرف الأكاديمي في مجال الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة.
- 2- ليلي زرقان (2013): اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، إشراف سفاري ميلود، بجامعة سطيف.

- 3- محمود خليل أبو دف(2002): تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.
- 4- ندى علي سالم الهويدي (2013): مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إشراف د/فائقة بنت عباس.
- 5- غنيم والبيوي (2004): تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب.
- 6- خالد أحمد الصرايرة(2011) : الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام.
- 7- الشافعي محمد منصور(2006): متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقييمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
- 8- جوهر دعاء محمود(2008): تصور مقترح لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التربية، عين شمس، مصر.

رابعاً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Park Shelley (1996) research teaching and service why shouldn't women's work count ? th journal of higher education ,67,n01.
2. Szilagy and Wallace (1980) organizational behavior and performance ,second ed ,good year public hung companies , santa monica.

قائمة

المعاني

كلية العلوم الإنسانية
إلى السيد: المدير الفرعي للمستخدمين
والاجتماعية
Faculté des Sciences Humaines et Sociales



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de
la Recherche Scientifique
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université de Mohamed Boudiaf- M'sila

المسيلة في:

الرقم: 2017/

الموضوع: ف / ي تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي خاص بنواب
العميد ورؤساء الأقسام ومسؤول الجندع المشترك .

نرسل إلى سيادتكم تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للنواب ورؤساء الأقسام
لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم	الاسم واللقب	الوظيفة	احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة لأستاذ	احترام آجال انجاز البرنامج البيداغوجي	المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية	المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة /	استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث	المجموع من 40
			10 /	10 /	06 /	10	04 /	

Faculté des Sciences Humaines et Sociales
P. 166 Rue Ichbilta- m'sila

téléfax : 035558866 faculte.shs@univ-msila.dz

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

ص.ب. 166 اشيليا- المسيلة

الهاتف فاكسن 035558866

الموقع الإلكتروني yaichemohamed50@yahoo.fr

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

استبيان استطلاعي

في إطار إنجاز دراسة علمية بعنوان "مدى كفاية معايير تقييم الأداء لدى أساتذة الجامعة" دراسة ميدانية بقسم علم النفس بجامعة المسيلة. إليكم أساتذتي الكرام مجموعة من معايير تقييم منحة تحسين الأداء البيداغوجي العلمي للأستاذ الجامعي.

الرجاء منكم وضع العلامة المناسبة أمام الاختيار المناسب (X).

أولاً: الملحق والإطار المهني

1- المؤهل العلمي:

ماجستير

دكتوراه

أستاذ

2- الخبرة:

من 05 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة

من 16 فما فوق

قائمة الملاحق

الرقم	مجالات التقييم		
	كافية بدرجة كبيرة	كافية بدرجة متوسطة	كافية بدرجة ضعيفة
1			المجال الأول: احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة للأستاذ 10/
2			المجال الثاني: احترام آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي 10/
3			المجال الثالث: المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية 06/
4			المجال الرابع: المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة 10/
5			المجال الخامس: استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث 04/

ثانيا : إقتراحات أخرى ترونها مناسبة للتقييم

-من بين المعايير المذكورة أعلاه في التقييم ما هو المعيار الذي تراه غير كاف في

نظرك :

ولماذا :

.....

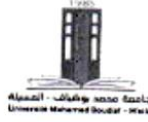
-هل تقترح معايير أخرى تراها مناسبة وأكثر كفاية من وجهة نظرك

:

.....

.....

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
 MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET
 DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
 UNIVERSITE MOHAMED BOUDIAF DE M'SILA
 Vice-rectorat chargé de la formation supérieure du
 premier et deuxième cycles, la formation continue et
 les diplômés, et la formation supérieure de graduation



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة محمد بوضياف - المسيلة
 نوبة المديرية المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل
 والشهادات والتكوين العالي في التدرج

رزمة النشاطات البيداغوجية 2017/2016

ملاحظات	المفترقة	النشاطات البيداغوجية
	ابتداء من 04 سبتمبر 2016	الدخول الجامعي 2017/2016
	ابتداء من 06 سبتمبر 2016	انطلاق المحاضرات لمختلف المستويات والأطوار
	ابتداء من 18 سبتمبر 2016	انطلاق الاعمال الموجهة والتطبيقية
تحدد وضعية الغياب للطلاب	الاسبوع الأخير من شهر اكتوبر 2016	الاجتماعات البيداغوجية الاولى CP
يحدد برنامج الامتحانات	الاسبوع الأخير قبل عطلة الشتاء 2016	الاجتماعات البيداغوجية الثانية CP
	من 14 الى 26 جانفي 2017	امتحانات المدامسي الاول
	29 جانفي 2017	بداية المدامسي الثاني
تحدد وضعية الغياب للطلاب	الاسبوع الأخير قبل عطلة الربيع 2017	الاجتماعات البيداغوجية الثالثة CP
يحدد برنامج الامتحانات	الاسبوع الأخير من شهر الفريل 2017	الاجتماعات البيداغوجية الرابعة CP
	من 13 الى 25 ماي 2017	امتحانات المدامسي الثاني
	من 27 ماي الى 03 جوان 2017	مناقشة مذكرات الماستر
	من 05 الى 11 جوان 2017	الامتحانات الاستدراكية
	من 15 الى 18 جوان 2017	المداولات النهائية
	أخر اجل 22 جوان 2017	إرسال محاضر المداولات النهائية لتلبية رئاسة الجامعة
حقوق التسجيل على مستوى الكليات	من 01 إلى 30 جوان 2017	إعادة التسجيل للسنة الجامعية 2018/2017
	من 19 إلى 29 جوان 2017	تحضير مشاريع مذكرات التخرج ماستر 2018/2017
	من 11 إلى 15 جوان 2017	فتح الترشح للتسجيل في الماستر LMD وكلاسوك
	22 جوان 2017	2018/2017 إعلان نتائج الماستر الأولية
	من 28 إلى 02 جويلية 2017	فترة الطعون في نتائج الماستر 2018/2017
تأخر اجل	04 جويلية 2017	إعلان نتائج الماستر النهائية 2018/2017
	من 09 إلى 20 جويلية 2017	التسجيل في الماستر للطلبة المقبولين 2018/2017
إجراءات تسجيل الاحتياط يتم وفق الترتيب	من 23 إلى 27 جويلية 2017	تسجيلات الاحتياط في الماستر في حالة ظهور مناصب 2018/2017



نوبة المديرية المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات والتكوين العالي في التدرج
 هاتف - فاكس/ 035 55 64 10

ملاحق spss

مؤهل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ماجستير	7	14.6	14.6	14.6
دكتور	35	72.9	72.9	87.5
أستاذ تعليم عالي	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
من 5 الى 10 سنوات	26	54.2	54.2	54.2
من 11 الى 15 سنة	16	33.3	33.3	87.5
من 16 سنة فما فوق	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

1م

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
كافية بدرجة ضعيفة	6	12.5	12.5	12.5
كافية بدرجة متوسطة	19	39.6	39.6	52.1
كافية بدرجة كبيرة	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

2م

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
كافية بدرجة ضعيفة	6	12.5	12.5	12.5
كافية بدرجة متوسطة	22	45.8	45.8	58.3
كافية بدرجة كبيرة	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

قائمة الملاحق

3م

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	كافية بدرجة ضعيفة	11	22.9	22.9
	كافية بدرجة متوسطة	20	41.7	64.6
	كافية بدرجة كبيرة	17	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0

4م

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	كافية بدرجة ضعيفة	12	25.0	25.0
	كافية بدرجة متوسطة	11	22.9	47.9
	كافية بدرجة كبيرة	25	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0

5م

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	كافية بدرجة ضعيفة	29	60.4	60.4
	كافية بدرجة متوسطة	10	20.8	81.3
	كافية بدرجة كبيرة	9	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0

الاستبيان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	كافية بدرجة ضعيفة	64	26.7	26.7
	كافية بدرجة متوسطة	82	34.2	60.8
	كافية بدرجة كبيرة	94	39.2	100.0
	Total	240	100.0	100.0

قائمة الملاحق

Descriptives

المجموع

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					ماجستير	7		
دكتور	35	10.2286	2.85003	.48174	9.2496	11.2076	5.00	15.00
أستاذ تعليم عالي	6	12.3333	1.50555	.61464	10.7534	13.9133	11.00	15.00
Total	48	10.5625	2.67300	.38581	9.7863	11.3387	5.00	15.00

ANOVA à 1 facteur

المجموع

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	22.879	2	11.440	1.645	.204
Intra-groupes	312.933	45	6.954		
Total	335.813	47			

Descriptives

المجموع

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					من 5 الى 10 سنوات	26		
من 11 الى 15 سنة	16	10.2500	3.00000	.75000	8.6514	11.8486	6.00	15.00
من 16 سنة فما فوق	6	9.3333	3.38625	1.38243	5.7797	12.8870	5.00	12.00
Total	48	10.5625	2.67300	.38581	9.7863	11.3387	5.00	15.00

ANOVA à 1 facteur

المجموع

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	16.518	2	8.259	1.164	.321
Intra-groupes	319.295	45	7.095		
Total	335.813	47			

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى كفاية معايير تقييم الأداء لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظرهم، حيث طبقنا المنهج الوصفي على عينة مكونة من 48 أستاذ وأستاذة من قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة. وباستخدام استبانة استطلاعية (استمارة تنقيط منحة المردودية). وللإجابة على الأسئلة تم حساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، واختبار (F) تحليل التباين الأحادي. وأشارت النتائج إلى أن درجة كفاية تقييم أداء أساتذة الجامعة من وجهة نظرهم كافية بدرجة كبيرة بنسبة 39.2% وكافية بدرجة متوسطة بنسبة 34.2% وكافية بدرجة ضعيفة بنسبة 26.7%. كما دلت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاية معايير تقييم الأداء بين الأساتذة تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة المهنية .

الكلمات المفتاحية : درجة كفاية، معايير تقييم الأداء، الأستاذ الجامعي .

Abstract :

The study aimed to know the adequacy of the performance evaluation criteria of university professors from their point of view. We applied the descriptive approach to a sample of 48 professors and a professor from the psychology department at the Faculty of Social and Human Sciences at Mohammed Boudiaf University. And using an exploratory questionnaire (the GRP form). In order to answer the questions, the percentages, the arithmetical averages, and the F (F) analysis were calculated. The results indicated that the degree of adequacy of the evaluation of the performance of university professors from their point of view is sufficiently high by 39.2%, moderately sufficient by 34.2% and weak enough by 26.7%. The results showed that there are no statistically significant differences in the adequacy of performance evaluation criteria among teachers due to the variables of academic qualification and professional experience.

Keywords: degree of adequacy, performance evaluation criteria, university professor.