

إشكالية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بالجزائر

Problem of evaluation the teaching performance of the university teacher in Algeria.



فايزة لحول

جامعة خميس مليانة، الجزائر. f.lahoual@univ-dbk.m.dz

تاريخ النشر: 2022/01/01

تاريخ القبول: 2021/12/03

تاريخ الإرسال: 2021/01/15

ملخص:

ركزت الدراسة على إشكالية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بالجزائر، من خلال عرض نظري لأهم أساليب التقييم، معايير التقييم ومجالاته، وفقا لما هو معتمد في العديد من دول العالم، ومقارنة ذلك بما هو معمول به في الجزائر من خلال قراءة مختصرة للمراسيم التنفيذية والقرارات المتضمنة في القانون الجزائري الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، وقد اتضح لنا أنه رغم وجود أساليب متنوعة لتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي (التقييم الذاتي، تقييم الزملاء، تقييم رؤساء الأقسام...)، إلا أنه يطرح في الجزائر عدة مشكلات، منها ما يتعلق بالأطراف المخول لهم القيام بعملية التقييم، معايير التقييم، ومصداقيته، فالجامعة الجزائرية لا تزال تعتمد على استمارة تقييم سطحية لمجمل نشاطات الأستاذ البيداغوجية والعلمية خلال السنة الجامعية دون التركيز على عملية التدريس ومجالاتها.

الكلمات المفتاحية: تقييم: الأداء: التدريس: الأستاذ الجامعي: الجزائر.

Abstract:

This study focused on the problem of evaluating the teaching performance of the university teacher in Algeria, through a theoretical presentation of the most important methods of evaluation, evaluation criteria, and comparing that with what is in Algeria, through a brief reading of the executive decrees and decisions included in the basic Algerian law of the researcher teacher, Although there are diverse methods for evaluating the teaching performance of the university teacher (self-evaluation, peer evaluation, evaluation of department heads...), this evaluation in Algeria relies for the total activities of the teacher during the university year, its standards focus mainly on scientific and pedagogic production, without focusing on the teaching process and its fields.

Keywords: Evaluation; Performance; Teaching; University teacher; Algeria.

* المؤلف المرسل: فايزة لحول، f.lahoual@univ-dbk.m.dz

مقدمة:

اتسعت في عصرنا الحالي وظائف الجامعة حيث أصبحت تتعدى حدود الأهداف الثلاث التقليدية (التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع) إلى تنمية أشكال مختلفة من الولاء والانتماء، وتأكيد الهوية في إطار المجتمع العالمي المعاصر، الذي يرفع شعار تذويب الفوارق بين الثقافات ودعم العالمية، فتغيرت بذلك أيضا أدوار ومهام الأستاذ الجامعي الذي لم يعد مجرد ملقن للمعارف وناقل للخبرات فقط بل أصبح مشرفا، موجها ومرشدا وميسرا ومشجعا للتعليم، ومحفزا للطلبة على التفكير الناقد والابتكار.

ومع هذا يبقى التدريس في مقدمة الوظائف الرئيسية للجامعات، لذلك لا بد أن يكون الأستاذ الجامعي مدرسا ومعلما كفوًا قبل أن يكون باحثا متميزا وهذا لتحقيق ما يعرف بالجودة في التعليم، التي تبدأ من فكرة ضرورة الانتقال من ثقافة الحد الأدنى (تحقيق الحد الأدنى من الكفاية) إلى ثقافة الإتقان والتميز والكفاءة، لتغيير حال المجتمع من مجتمع مستهلك إلى مجتمع منتج يفي باحتياجات الحاضر ويتلاءم مع معطيات المستقبل.

فنجاح العملية التعليمية التعلمية لا يتم إلا بكفاءة القائمين على توجيهها، فمهما كان للتقدم العلمي والتقني من نصيب في تيسير العملية وتوفير الاقتصاد والسرعة فيها، ومهما استحدثت من أدوات وأجهزة وبرامج، ومهما ظهر في مجال التعليم من فلسفات ونظريات واتجاهات، فإن جودة التعليم وكفاءته لا يمكن أن تتحقق إلا بالأستاذ المؤهل القادر على أداء دوره بنجاح وفاعلية، وهذا يعني أن تطور أي نظام تعليمي في أي مرحلة تعليمية والارتقاء به نحو تحقيق أهدافه يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة الأستاذ ومستوى أدائه وإدراكه لمهامه وأدواره في ظل كل التغيرات التي يشهدها عالم اليوم وفي مختلف مجالات الحياة.

لذلك فتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي يعتبر من المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، وهو الموضوع الذي يطرح بالجزائر الكثير من المشكلات.

لذلك فسنحاول من خلال هذه الورقة البحثية أن نسلط الضوء على إشكالية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بالجزائر، من خلال عرض نظري لأهم أساليب التقييم المعمول بها في الجامعات الأجنبية وحتى العربية، معايير التقييم ومجالاته ومقارنة ذلك بما هو معمول به في الجزائر من خلال قراءة مختصرة للمراسيم التنفيذية والقرارات المتضمنة في القانون الجزائري الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

وعلى هذا الأساس يمكننا طرح التساؤلي التالي:

- ما هي مشكلات تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بالجزائر؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- محاولة الكشف عن مشكلات تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بالجزائر.

1. تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي:

الأداء التدريسي حسب (عبد الوهاب 2007، ص.10) هو: "مجموعة الخصائص التي تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من مهارات الإعداد للمحاضرة، ومهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها للمحاضرة، وأساليب

التدريس المختلفة واستخدام تكنولوجيا التعليم والإمام بأساليب الإعداد الجيد للامتحانات، والخصائص الشخصية التي تظهر في أساليب توصيل المادة بصورة جذابة ومشوقة للطلاب." ففي هذا التعريف إشارة إلى مجالات تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

ويعرفه (الناصر ومنتهى 2016، ص.67) بأنه: "كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعة المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويراه أقرانه أو رؤساؤه أو طلابه لإحداث تغيرات مرغوبة في معارف وشخصية طلابه في ضوء أهداف وتوقعات جامعتهم ومجتمعهم." وفي هذا التعريف إشارة إلى الأشخاص المخول لهم ملاحظة أو قياس هذا الأداء (الزملاء، الرؤساء، الطلاب)

أما تقييم الأداء فهو: "العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الايجابية والجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز معدلات الأداء المستهدفة." (الخرابشة 2012، ص.62)

لذلك يمكن أن نعرف تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بأنه: إصدار أحكام عن مستوى تحقق كل الممارسات المتعلقة بعملية التدريس والفعاليات الأكاديمية المرتبطة بها، والتي تكون قابلة للملاحظة والقياس بدءا من تخطيط التدريس والإعداد له، ثم تنفيذه من خلال استخدامه لأفضل استراتيجيات وطرق التدريس، وتقييم تعلم الطلبة وتوفير التغذية الراجعة لهم، بالإضافة إلى الخصائص الشخصية وتواصله مع الطلبة، وحرصه المستمر على التنمية المهنية.

وتهدف عمليات التقييم لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وعلى إمكانية التطوير الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية.

2- أساليب تقييم الأداء التدريسي:

انطلاقا من أهمية الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وتأثيره المباشر على تحصيل الطلبة، فقد اهتمت الدراسات التربوية بالتحليل العلمي الدقيق لهذا الأداء، ووضع معايير مقننة لتقييمه، وقد أشارت هذه الدراسات إلى أن توفير معايير مقننة لتقييم الأداء ليس بالأمر الهين، بحيث أكدت أنه من المفيد الاتفاق على إطار عملي موحد لعملية التقييم، وذلك لتفادي الذاتية والاقتراب قدر ما أمكن من الموضوعية.

أ. التقييم الذاتي:

مع تطور البحث التربوي في مجال تقييم الأداء ظهرت العديد من الدراسات التي دعت إلى ضرورة تفعيل دور الأستاذ في عملية تقييم أدائه التدريسي، حيث أن إتباعه لأسلوب التقييم الذاتي يجعله على وعي دائم بجوانب القوة ونواحي الضعف في أدائه مما يعد مؤشرا للنضج المهني.

ويعد التقييم الذاتي من الأساليب الجيدة في تقييم الأداء، حيث يقوم الأستاذ بتقييم أدائه بنفسه بعد معرفته لمعايير الأداء، حيث أن الأستاذ يكون أكثر وعيا من غيره بتطلعاته واهتماماته وقدراته ومهاراته. (عبد الخالق 2003)

ويضيف (الثبتي 1995، ص.29) أن: "التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس بالجامعة يتم من خلال استخدام نماذج مقننة يقوم العضو بتعبئتها ثم تجمع وتحلل من قبل جهة معينة في الجامعة، أو عن طريق

تسجيل فعاليات المحاضرة على شريط فيديو ثم عرضها مرة أخرى عليه، لتحديد إيجابياته وسلبياته، وهي أكثر الطرق موضوعية. لكن بالرغم من كل ذلك لا يمكن الاعتماد على هذا الأسلوب بمفرده في اتخاذ بعض القرارات المسؤولة كالترقية أو التعيين أو النقل ... الخ"

كما أن من سلبيات هذا الأسلوب حسب (البواردي 1996، ص. 29) أن: "يعتقد من يستخدمه في بعض الأحيان أنه قد وصل في تدريسه إلى الكمال، وبذلك يفسد هدف التقييم ويعوق تحسين أدائه التدريسي."

ب. تقييم الطلاب لأداء مدرسيهم:

يرى (الخرابشة 2012، ص. 03) أن: "تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يقدم معلومات قيمة من شأنها أن تسهم في تحديد فاعلية عناصر معينة في مكونات النظام التعليمي، وتحرص كثير من الجامعات على مشاركة الطلبة في عمليات تقييم الأداء حرصا منها على شمولية عملية التقييم، وضمنا لاستمرارية التطوير، وتصحيح الممارسات التعليمية. وقد بدأ هذا النمط من التقييم في الولايات المتحدة الأمريكية في الثلاثينيات من القرن الماضي، ثم اتسعت عملية المشاركة لتشمل معظم جامعات الولايات المتحدة وأستراليا وبلجيكا وكندا ونيوزيلندا وسويسرا وتايلاندا..."

ونرى أن هذه الرؤية قد اتسعت لتشمل بعض الجامعات في الدول العربية كالأردن، المملكة العربية السعودية... فمثلا تعمد جامعة البلقاء التطبيقية بالأردن إلى إجراء تقييم فصلي لأداء عضو هيئة التدريس، بحيث يقوم الطلبة الدارسون لديه بتقييمه وفق استبانة معدة سلفا يعرف المدرس بنودها، وبعد أن يتم تحليل نتائجها يبلغ المدرس كل فصل بنتيجة تقييم طلبته له، ويتعرف على مستوى أدائه مقارنة بزملائه في القسم بشكل خاص، والجامعة بشكل عام.

وتعتمد هذه النتائج في عمليات الترقية الأكاديمية، أو التثبيت في الخدمة الدائمة، أو تجديد عقد العمل السنوي، وفي اتخاذ قرارات أخرى مثل استلام مناصب إدارية، أو إشراك عضو هيئة التدريس في لجان تطويرية.

لكن من ناحية أخرى يرى (علام 2003، ص. 332) أن: "الطلبة قد تكون لديهم نزعة نحو تقدير معلمهم على عوامل ليست لها علاقة بالفاعلية، مثل الدرجات التي يحصلون عليها في الامتحانات، كما أن الطلبة وبخاصة صفار السن لا يستطيعون فهم أبعاد عملية التدريس والأهداف بعيدة المدى التي في ذهن المعلم مما يؤثر تأثيرا كبيرا في تقديراتهم ويقلل من مصداقيتها."

ج. تقييم أداء المدرس من قبل الزملاء:

يقوم مدرس أو أكثر من ذوي الخبرة في التعليم من زملاء المدرس بتقييمه في كل أو بعض كفاياته المهنية، ويستخدم لهذا الغرض نماذج من التقييم، وبعد كل زيارة تناقش هذه الملاحظات مع المدرس الخاضع للتقييم، وذلك من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه، كما أن هذا النوع من التقييم يعد ظاهرة صحية، تسهم في النمو المهني للمدرس، وتشجع السلوك المهني وتقلل عزلة المدرس عن زملائه وعن البيئة الاجتماعية والثقافية، وبالتالي تقوي فكرة الاحتراف المهني لديه. (البارقي 2014، ص. 42)

ويتم التقييم بهذا الأسلوب في الجامعة من خلال قيام زميل من أعضاء هيئة التدريس يتميز بخبرة واسعة وله مكانة علمية بأخذ الملاحظات عند زيارته له في القاعة أثناء المحاضرة، ويوضح (الغامدي 2010، ص.31) أن ذلك يتم من خلال: "تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء يختار أحدهما عضو هيئة التدريس، ويختار الثاني رئيس القسم، والثالث يكون بالاتفاق بينهما عليه، ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية: كفاية المادة التعليمية المقدمة، ومناسبتها للطلاب، مناسبة وسائل التقييم المتبعة في المقرر الدراسي، ويعتمد الفريق في فحصه لهذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظتهم له أثناء تدريسه".

لكن يعاب على هذا الأسلوب ما ذكرته (محمود 2006، ص. 215) من أن: "الملاحظات التي تدون في الزيارات إنما هي انطباعات شخصية وتتأثر بالمعاملة والصدقات الشخصية، وتبادل الخدمات".

وما يشير إليه (البواردي 1996، ص. 127) من أن: "هذا الأسلوب قد يسبب بعض الحساسيات والآثار السلبية في علاقات أعضاء هيئة التدريس ببعضهم البعض".

ويضيف (الدوسري 2009) أن نتائج هذا النوع من التقييم قد تكون غير دقيقة ومتحيزة، وتؤدي إلى تدني الروح المعنوية للمعلم، كما أنها تفتقر إلى إجراءات ثابتة يمكن الاعتماد عليها، ومدى مصداقية كل ذلك للفئات الخارجية التي يهملها تقييم أداء المعلم وتطويره مهنيا وعلميا، مثل مدير المدرسة، صناعات السياسة التربوية، أصحاب القرار التربويين وغيرهم...

يمكن أن نضيف كذلك حسب رأينا النظرة السلبية المسيطرة على ثقافة المعلم عامة والأستاذ الجامعي خاصة حول تقدير الزملاء لأدائه، وربما أهليتهم للقيام بذلك حيث يفترق البعض ممن يقومون بعملية التقييم إلى المعرفة المهنية والعلمية التي تؤهلهم للقيام بالعملية، ويضاف إلى ذلك كما ذكرنا سابقا العلاقات والمعرفة الشخصية والصدقات والمنافع بين الأساتذة في بعض الأحيان التي قد تؤثر سلبا في دقة وصدق عملية التقييم، رغم أن القانون الجزائري الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث يشير صراحة إلى ضرورة أن يكون الطرف المشرف على عملية التقييم برتبة أستاذ، ولم يتم تطبيق هذا على أرض الواقع ليومنا.

د. تقييم أداء المدرس من قبل الرؤساء والمشرفين:

يعتبر تقييم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس، فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أدائه، بالإضافة إلى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل، وذلك من أجل تحقيق موضوعية أفضل تساعد في اتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي كالترقية والتثبيت ومنح الحوافز وغيرها من الجوانب المتعلقة بالجانب الإداري. (الهيوي، ص. 31)

وقد أشار (الدهشان والسيبي 2005، ص.98) إلى أن: من مسؤوليات رئيس القسم العملية والتعليمية وضع تقييم لأداء أعضاء هيئة التدريس بالقسم وتوجيه أدائهم ومعالجة وتخطيط برامج ودورات لنموهم المهني، ومتابعة التزامهم بأداب السلوك الذي تقره مهنتهم، واقتراح خطة للبحوث في القسم ومتابعة تنفيذها وتشجيع أعضاء القسم على البحث الفردي والجماعي، حيث إن هذه الأعمال من مسؤولياتهم.

هـ. تقييم الأداء في ضوء المعايير المهنية:

يلاحظ أن واقع تقييم الأداء التدريسي اليوم لا يرقى إلى المستوى المأمول الذي يتلاءم والتطورات التي حدثت، حيث تحول الاهتمام إلى التعلم الأكثر تعقيدا كحل المشكلات وانتقال أثر التعلم، مما يتطلب استخدام مداخل جديدة في التعليم، وبالتالي اقتضت الحاجة لتقييم مستوى الأداء بطرق غير تقليدية فواقع الممارسات التقييمية تعاني من أوجه قصور مختلفة، لذا يمكن النظر إلى التقييم الجيد للأداء على أنه التقييم الذي يستند إلى معايير مهنية واضحة، وتهدف بشكل أساسي إلى التنمية المهنية.

والمعايير هي قائمة من التوقعات التي تصف ما نتوقع أن يستطيع المعلم أداءه بعد خضوعه للتكوين، وتساعد هذه المعايير القائمين على عملية التقييم ليحافظوا على موضوعيته، كما أنها تقدم للأستاذ فكرة عن الأداء المتوقع منه وتضع أمامه هدفا يسعى لتحقيقه.

وتختلف المعايير الخاصة بقياس الأداء من بلد لآخر أو من منطقة لأخرى، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا نجد معايير لولاية كاليفورنيا وأخرى لولاية تكساس ونجد معايير مختلفة في كندا وبريطانيا وأستراليا والدول العربية مصر، المملكة العربية السعودية، الكويت... (حديد 2009)

على سبيل المثال تحدد جامعة الزقازيق بمصر مجموعة من المعايير المهنية لتقييم عضو هيئة التدريس مقسمة وفق المحاور التالية: أنشطة التعليم والتعلم وتشمل الالتزام بالجدول الدراسية من محاضرات، أعمال موجهة، ساعات مكتتبية، اعداد ملف المقرر من خلال توصيف المقرر، خطة المقرر، إعلان الحلول النموذجية للامتحانات... نجد أيضا محورا يخص الأنشطة البحثية ويشمل الإشراف على الرسائل العلمية، الاشتراك في المشروعات البحثية وفي المنتقيات والندوات العلمية والمؤتمرات، ونجد محورا يخص أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ويشمل الاستشارات المهنية والتوعية المجتمعية، كما نجد أيضا محورا يخص المشاركة في الأنشطة الطلابية من خلال دورات تدريبية والمساهمة في الرفع من المستوى العلمي للطلبة المتعثرين دراسيا...

ويحدد المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 الذي يتضمن القانون الجزائري الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث والقرار رقم 778 المؤرخ في 8 جويلية 2017 الذي يوضح كيفية تطبيق المرسوم جملة من المعايير المهنية التي يتم في ضوءها تقييم الأستاذ الجامعي بالجزائر.

3- مشكلات تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بالجزائر:

الجزائر كغيرها من الدول التي دعت إلى ضرورة الاهتمام بالتعليم العالي من خلال العمل على تجويد مدخلاته، لذلك فقد اهتمت بتقييم أداء الأستاذ الجامعي، وتتفق مع غالبية الجامعات الحديثة في أن تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة يجب أن ينصب على ثلاث جوانب هي: الأداء في التدريس، والأداء في البحوث والانتاج العلمي والأداء في الأنشطة الأخرى داخل وخارج الجامعة.

حيث تنص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على ضرورة أن 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.

ويحدد القرار رقم 778 المؤرخ في 8 جويلية 2017 كيفيات تطبيق هذه المادة حيث تنص المادة الثانية منه على أن عملية تقييم الأنشطة العلمية والبيداغوجية للأستاذ الباحث تهدف إلى تثمين المجهود والأداء العلمي والبيداغوجي وتشجيع الاستحقاق والتنافس بين الأساتذة الباحثين وتطوير أداء المؤسسة الجامعية.

غير أن تطبيق ماجاء في مواد هذه القرارات هو ما يطرح العديد من المشكلات، سنحاول فيما يلي عرض البعض منها.

1-3- مشكلات تتعلق بالمعايير المعتمدة في عملية التقييم:

يرى البعض بوجود علاقة بين البحث العلمي والأداء التدريسي، كثيرا ما تستخدم هذه العلاقة للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم التدريسي، وكثيرا ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات.

وعلى هذا تؤكد الباحثة بأن هناك ضرورة ملحة لاعتماد الجامعات للأداء التدريسي معيارا مستقلا في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيدا عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس.

وتشير (محمود، 2019) إلى أنه لا يمكن للأداء التدريسي أن يكتسب صفته كمنشاط أكاديمي جوهري مالم يتم فحصه وتقييمه بدقة كسائر الأنشطة الأخرى كالتأليف والنشر والبحث العلمي، فالمحافظة على المكانة المهمة للأداء التدريسي تستلزم مساواته بباقي الأنشطة من حيث التقييم.

ففي الجزائر من المفترض أن يودع الأستاذ الجامعي تقريرا سنويا عن النشاطات العلمية والبيداغوجية لدى عميد الكلية، أو مدير ملحقة الجامعة أو مدير المعهد بالجامعة أو مدير المدرسة العليا حسب الحالة عند نهاية كل سنة جامعية مرفقا بأية وثيقة تثبت انجاز النشاطات الواردة به، ويعرض على المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة العليا حسب الحالة للتقييم مرفقا بتقدير عميد الكلية أو مدير المعهد بالجامعة أو بالمركز الجامعي أو مدير المدرسة العليا.

يتضمن التقييم العناصر التالية:

➤ النشاطات البيداغوجية وتشمل:

أولا: التعليم الذي يتكون من الأعباء البيداغوجية التالية: الدروس، الأعمال الموجهة، الأعمال التطبيقية وبنبغي تحديد الحجم الساعي السنوي.

ثانيا: الانتاج البيداغوجي الذي يضم إعداد وإصدار المطبوعات (مطبوعات الدروس، مطبوعات الأعمال التطبيقية، ومطبوعات الأعمال الموجهة)، وضع الدروس أو الأعمال الموجهة أو التطبيقية على شبكة الأنترنت، انتاج دروس سمعية- بصرية، ضمان نشاطات التطور والخبرة البيداغوجية.

ثالثا: التأطير البيداغوجي الذي يضم الإشراف على مذكرات نهاية السنة، التريصات، المشاريع المصغرة، المشاركة في إعداد عرض تكوين جديد، العضوية في لجنة مناقشة مذكرة نهاية الدراسة أو تريض، العضوية في لجنة مسابقة أو لجنة اختبار، تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المترشحين وتأطير الأساتذة المساعدين في إعداد الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية.

رابعا: المشاركة في الهيئات البيداغوجية كرئيس أو عضو للجنة البيداغوجية للمادة، للجنة العلمية للقسم، المجلس العلمي للكلية، المجلس العلمي للجامعة

خامسا: المشاركة في مراقبة معارف الطلبة من خلال المشاركة في إعداد موضوع اختبار، موضوع مسابقة، تصحيح الاختبار، ومراقبة الامتحانات.

➤ نشاطات البحث: وتشمل

أولا: الانتاج العلمي كالمشورات في مجلة دولية ذات لجنة قراءة، المنشورات في مجلة وطنية ذات لجنة قراءة، نشر مؤلف بحثي أو جزء من مؤلف بحثي، المشاركة في التظاهرات العلمية الوطنية والدولية، براءة الاختراع.

ثانيا: الاشراف العلمي من خلال الاشراف على أطروحات دكتوراه تمت مناقشتها، مقرر أو عضو لجنة مناقشة أطروحة دكتوراه أو ماجستير.

ثالثا: إجراء الخبرة والتقييم العلميين كعضو لجنة قراءة في مجلة علمية، إجراء الخبرة وتقييم النشاط لفائدة المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

رابعا: المسؤولية والتنشيط العلميين كمدير أو عضو مخبر بحث، عضوية في مشاريع البحث في البحث والتطوير، مشروع البحث التابع للجنة الوطنية لتقييم مشاريع البحث الجامعي، رئيس أو عضو تظاهرة علمية وطنية أو دولية، المشاركة في التكوين في الدكتوراه.

وهكذا نلاحظ أن تقييم أداء عضو هيئة التدريس حسب القانون الجزائري يكون من خلال تقرير سنوي يقدم فيه عضو هيئة التدريس حصيلة النشاطات البيداغوجية والعلمية المنجزة خلال العام الدراسي، ولكن في حقيقة الأمر لم يسبق أن قدم أي أستاذ هذا التقرير السنوي، ولم يطالب بذلك قط.

وبما أن التدريس يعتبر في مقدمة المهام الموكلة للأستاذ الجامعي، نرى أن معايير تقييم الأداء التدريسي يجب أن تكون في إطار مجالات عملية التدريس والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به، وعليه نقترح أن ترتكز عملية تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي على النقاط التالية:

أ. التخطيط للتدريس:

حيث يقوم المدرس بصياغة مخطط عمل سواء كان لطوال السنة أو لنصف السنة أو الشهر أو الحصص، كما يمكن تعريفه على أنه نشاط ذهني وعملي يقوم به الأستاذ مسبقا، يهدف إلى تحضير المادة العلمية وتجهيز المواد والأدوات وإعداد الأنشطة والمحتوى العلمي وتنظيم الإجراءات والخطوات التي سوف يقوم بها مع المتعلمين خلال الفترة الزمنية التي سيقضها معهم في مكان التدريس. (الخلف 2011، ص. 85)

ب. تنفيذ التدريس:

في مرحلة تنفيذ التدريس يقوم الأستاذ بمحاولة تطبيق خطة التدريس واقعا من خلال: تفاعله واتصاله وتواصله الانساني مع طلابه، وتهيئة بيئة التعلم المادية والاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريس، والتنفيذ الجيد للدرس يتطلب معرفة وإتقان مجموعة من المهارات يطلق عليها مهارات التنفيذ أو مهارات التدريس التنفيذية أو كما يطلق عليها البعض مهارات التدريس الأدائية. (الشمري 2012، ص. 82)

ج. التقييم والاستفادة من نتائجه:

يعتبر التقييم وسيلة وليست غاية، وسيلة يمكننا بها معرفة ما حققناه من أهداف وترشدنا إلى مواطن الضعف لكي نعمل على إصلاحها أو تحاشيها.

د. المهنية أو التنمية المهنية المستمرة:

تقييم الأداء المهني للأستاذ في جانب التنمية المهنية المستمرة يمكن أن يشمل الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل استفاد الأستاذ من برامج النمو المهني وأنشطتها قبل الخدمة وبعدها؟ (إذا توفرت طبعاً)
- هل يستخدم الأستاذ أدوات متعددة وأساليب مختلفة لتأمل الذات وتقييم ممارستها، كالثائق، الأشرطة السمعية والبصرية ... الخ؟
- هل استفاد الأستاذ من عملية تبادل الخبرة بين الأساتذة وتوجيه الأساتذة الأعلى درجة من أجل توفير فرص النمو المهني؟
- هل استفاد الأستاذ من التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
- هل التحق الأستاذ بدورات وندوات وورشات عمل مرتبطة بعمله؟

هـ. الصفات الشخصية والعلاقات الانسانية:

تشكل الصفات الشخصية للأستاذ وعلاقاته مع الطلبة محورا مهما من محاور العملية التعليمية، فهي أساس للتفاعل الإيجابي مع الطلبة وتفجير ما لديهم من طاقات وقدرات كامنة، وهي منطلق لجذب اهتمامهم وتركيزهم، كما أنها أساس لقبول أفكار الأستاذ وطروحاته، لذلك ينبغي أن يكون لديه إدراك ووعي بأهمية هذا المجال.

وقد بحث كل من (Walsh & Maffei 1994) عن سلوكيات أعضاء التدريس المعززة وغير المعززة للعملية التعليمية/ التعلمية كما يدركها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ورأى الطلاب أن تواجد أعضاء هيئة التدريس قبل وبعد ساعات المحاضرة والعدالة في معاملتهم وبشاشة الوجه والابتسامة والعلاقات الجيدة مع طلابهم من أبرز السلوكيات المعززة للعملية التعليمية.

2-3-مشكلات تتعلق بالأطراف المخول لهم القيام بعملية التقييم:

إذا تعلق الأمر بالأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس بالجامعة فهناك مجموعة من العوامل التي تعتبر في رأي (الجنابي 2009) من العوامل المؤثرة بالسلب في القيام بعملية التقييم على أكمل وجه أهمها: طبيعة وخصوصية التدريس بالجامعات، إذ يعتقد البعض أن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام.

ولا تتفق الباحثة مع هذه النظرة إذ أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمرين، وهم بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي، وأن الدرجة العلمية ليست مقياسا للقدرة والكفاءة في التدريس.

ففي حين تحرص مختلف الجامعات عبر العالم على تنوع أساليب وطرق تقييم الأداء التدريسي لأساتذتها سعيا منها لتطوير الجوانب المهنية والأكاديمية لديهم والارتقاء بالمستوى العلمي لخريجها، نجد القانون الجزائري يشير فقط إلى أنه يمكن للمجلس العلمي الاستعانة بأساتذة ينتمون لرتبة أستاذ للاستفادة منهم في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس حسب ما ورد في المواد 3، 4، 5 من القرار رقم 778 المؤرخ في 8 جويلية 2017 الموضح لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008، بالإضافة إلى تقييم رئيس القسم.

وقد أشارت (محمود 2019) إلى أن تقويم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس من عيوبه الاعتماد بشكل رئيسي على رأي رئيس القسم منفردا من خلال نموذج التقييم المعد لهذا الغرض، والذي يقوم به مرة على الأقل في السنة، ومن ثم فلا تتوفر معلومات عن مدى صدق هذا المصدر وثباته وموضوعيته.

لا تطبق الجامعات الجزائرية الأساليب المتعارف عليها في تقييم أداء عضو هيئة التدريس، والتي تم عرضها بإسهاب فيما سبق مثل تقييم الطلاب لأداء مدرسيهم الذي بدأ العمل به في الولايات المتحدة الأمريكية في الثلاثينيات من القرن الماضي، ثم اتسعت العملية لتشمل معظم جامعات الولايات المتحدة وأستراليا وبلجيكا وكندا ونيوزيلندا وسويسرا وتايلاند، كما اتسعت هذه الرؤية لتشمل بعض الجامعات في الدول العربية كالأردن، مصر، المملكة العربية السعودية.

وختاما نرى أن اعتماد عدة أساليب في التقييم يعد مدخلا فعالا لتقديم صورة متكاملة عن أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، فإذا كان تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس يعد تقويما فوقيا، وتقوم الطلاب يعد تقويما تحتيا، وقبل كل ذلك يعتبر تقويمه لنفسه ذاتيا، فإن تقويم الزملاء يعد تقويما موازيا حتى تكتمل الصورة في الحكم الحقيقي والموضوعي على أدائه التدريسي من عدة جهات.

3-3-مشكلات تتعلق بالإجراءات المترتبة عن عملية التقييم:

تنص المادة 06 من القرار رقم 778 المؤرخ في 8 جويلية 2017 الذي يوضح كيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 أن التقارير السنوية التي يعلها الأساتذة الباحثون تستغل في إثراء بنك المعلومات للمؤسسة الجامعية وتؤخذ بعين الاعتبار عند الحاجة في المسار الإداري والمهني للمعني، وفي الترقية في الرتبة وفي التعيين في المنصب العالي.

لكن بالرجوع إلى ما هو مطبق في الواقع نجد أن التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يتم بناء على تحصيلهم الأكاديمي دون النظر لكفاءتهم التدريسية وإبداعهم داخل قاعة الدرس وما يحققونه من تأثير في طلبتهم.

ومنطقيا، بما أنه لا يترتب أي أمر عن عملية التقييم تلك، لا بالإيجاب ولا بالسلب على المسار المهني لعضو هيئة التدريس فلا يمكننا الحديث عن مصداقية هذا التقييم، حيث يمكن اعتباره إجراء شكليا فقط، لا معنى له.

نستنتج في الأخير أن: ما تم الحصول عليه من مراسيم تنفيذية وقرارات تخص تقييم الأستاذ الجامعي الجزائري تركز بشكل عام على مجمل النشاطات البيداغوجية التي يؤديها الأستاذ الجامعي وكذلك النشاطات العلمية، دون التفصيل في ما يتعلق بالأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالجامعة الجزائرية تعتمد على تقييم المجلس العلمي لأداء الأستاذ وعلى تقييم رئيس القسم المبني أساسا على التقرير الذي من المفروض أن يقدمه الأستاذ عن مجمل نشاطاته خلال السنة الجامعية، وهذا ما لا يطبق في جامعاتنا، لذلك لا يمكننا الاعتماد على نتائج التقييم الخاصة بالأساتذة والموجودة على مستوى الجامعات واعتبارها تقييما حقيقيا لكفاءة الأستاذ.

كما أنه لا يمكننا الحديث في الجزائر عن أساليب أخرى معتمدة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي مثل تقييم الزملاء وتقييم الطلاب.

وبشير (سمالي وأخرون 2019) إلى أن أساليب تقويم الأستاذ الجامعي بالجزائر مازالت تتم بأساليب تقليدية قائمة على التسلط الإداري في كثير من الأحيان، وتتدخل فيها الذاتية والارتجالية بشكل كبير، ومازالت بعيدة عن الأساليب الحديثة التي تسعى إلى وصف الأداء التدريسي للأستاذ ونشاطاته المختلفة وصفا كميا ونوعيا يساهم في إبراز نقاط القوة والضعف في أدائه، من أجل تدارك النقائص ومعالجتها بطرق علمية، فالأستاذ الجامعي بالجزائر بحاجة إلى مزيد من فرص التنمية المهنية فضلا عن حاجته لمداخل تقويم شفافة وموضوعية تساهم في تحسين أدائه وتطوير ممارساته التدريسية.

خاتمة:

تعتبر العملية التعليمية التعلمية في الجامعة نسقا مفتوحا يشكل كل من الأستاذ والطالب طرفا مهما فيه، فيجب الاهتمام بتقييم أداء كل منهما، خاصة الأستاذ الجامعي باعتباره المسؤول عن عملية التدريس والفعاليات الأكاديمية المرتبطة بها.

من خلال هذه الورقة البحثية يتضح لنا أنه رغم وجود أساليب متعددة ومتنوعة لتقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي (التقييم الذاتي، تقييم الطلبة، تقييم الزملاء، تقييم رؤساء الأقسام، والتقييم في ضوء المعايير المهنية...) ووجود معايير واضحة يمكن الاعتماد عليها، إلا أن هذا التقييم بالجزائر يعرف العديد من المشكلات، منها ما يتعلق بالأطراف المخول لهم القيام بعملية التقييم ومدى كفاءتهم في القيام بذلك، المعايير المعتمدة في التقييم التي تعتبر عامة وسطحية، فالجامعة الجزائرية لا تزال تعتمد في تقييم أساتذتها على استمارة لمجمل نشاطاتهم خلال السنة الجامعية، يقومون بملئها، وهي تركز أساسا على النشاطات البيداغوجية وأكثر شيء على الانتاج العلمي، دون التركيز على عملية التدريس ومجالاته (التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقويم تعلم الطلبة، التواصل الفعال مع الطلبة والتنمية المهنية المستمرة)، والإجراءات المترتبة عن عملية التقييم، فمثلا نجد أن قرارات التعيين والترقية للأساتذة تتم بناء على شهاداتهم الأكاديمية دون النظر لكفاءتهم التدريسية.

وتبعاً لذلك يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:

- يجب إعادة النظر فيما يتعلق بتقييم أداء الأستاذ الجامعي بصفة عامة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار أن الأستاذ الجامعي بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية بما في ذلك المعرفة المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام، فهو بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمرين، وهو بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي، وأن الدرجة العلمية ليست مقياسا للقدرة والكفاءة في التدريس.

- ضرورة اهتمام الجامعات الجزائرية بعملية تقويم أداء الأستاذ وربط مخرجات هذه العملية بالحوافز والمكافآت والترقيات، مع تزويد الأستاذ بالتغذية الراجعة التي تتضمن نتائج التقييم والتوصيات النهائية ليستفيد منها في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لديه، واستخدام نتائج التقييم في برمجة دورات تدريبية لفائدة الأساتذة لتحسين مستوى أدائهم التدريسي.
- اتباع الموضوعية في عملية التقييم من خلال الاعتماد على أساليب متنوعة وفعالة في التقييم كما هو معمول به في مختلف دول العالم مثل تقييم الزملاء، تقييم الطلاب بالإضافة إلى تقييم رؤساء الأقسام، والتقييم الذاتي.
- ضرورة فصل الأنشطة البيداغوجية عن الأنشطة العلمية في عملية التقييم، والتفصيل أكثر في عملية التدريس وما يتعلق بها من فعاليات أكاديمية (التخطيط للدرس، تنفيذ الدرس، تقويم تعلم الطلبة، التواصل الفعال مع الطلبة والتنمية المهنية المستمرة)

قائمة المراجع

1. البارقي، زاهر. (2014). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. مذكرة غير منشورة ماجستير في المناهج وطرق التدريس. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
2. البوردي، عبد العزيز محمد. (1996). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة. مجلة جامعة الملك سعود. 08.
3. الجنابي، عبد الرزاق. (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. بحث مقدم ضمن فعاليات مؤتمر الجودة في التعليم. المنعقد بجامعة الكوفة العراق في تشرين الثاني.
4. حديد، يوسف. (2009). أساليب معاصرة في تقويم الأداء التدريسي للمعلمين. مجلة العلوم الانسانية لجامعة قسنطينة. أ (31).
5. الخرايشة، عمر. (2012). العوامل المؤثرة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية للأبحاث التربوية. جامعة الإمارات العربية المتحدة. 31.
6. الخلف، نوال. (2011). تقويم الأداء التدريسي لمعلمات العلوم للمرحلة المتوسطة في ضوء بعض استراتيجيات التعلم النشط. مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التربية. جامعة الإمام محمد بن سعود. السعودية.
7. الدهشان، جمال علي والسيبي، جمال أحمد. (2005). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. بحث مقدم للمؤتمر السنوي 12 (العربي 04) لمركز التطوير الجامعي بجامعة عين شمس. مصر.
8. الدوسري، راشد حماد. (2009). تقويم المعلم مقاربات جديدة وأساليب حديثة، دمشق: دار كيوان للنشر.
9. السر، خالد. (2008). جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الانسانية). غزة. 8(2).
10. سمايلي، محمود وبن عمارة، سميرة وبن عمارة، نعيم. (2019). أساليب حديثة في تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الجزائر بين أمل الاعتماد وواقع التنفيذ. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات. 5(2).

11. الشمري، عيبر. (2012). تقويم الأداء التدريسي لمعلمات الفيزياء في الصف الأول الثانوي في ضوء المعايير العالمية للتربية العلمية. مذكرة ماجستير غير منشورة في المناهج وطرق التدريس. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. السعودية.
12. عبد الخالق، ايناس. (2003). تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمرحلة الإعدادية. مذكرة ماجستير غير منشورة في المناهج وطرق التدريس. جامعة المنصورة. مصر.
13. عبد الوهاب، فيصل. (2007). خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب وأساتذة كلية العلوم جامعة الخرطوم. مجلة دراسات تربوية المركز القومي للمناهج. السودان. 9(17).
14. علام، صلاح الدين. (2003). التقويم التربوي المؤسسي أسسه ومنهجيته وتطبيقاته في تقويم المدارس. القاهرة: دار الفكر العربي.
15. العبدروس، عزيزة. (2011). المهارات الأدائية المعاصرة اللازمة لمعلمات العلوم في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة في ضوء آراء المشرفين. مجلة بحوث التربية النوعية بجامعة المنصورة. 21.
16. الغامدي، علي. (2010). تعدد الأساليب لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقتنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي، بحث مقدم في ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنعقد بطنجة المملكة المغربية في أبريل.
17. محمود، باسنت. (2019). عوامل عزوف أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عن استخدام أسلوب تقويم الزملاء للأداء التدريسي ومقترحات حلولها دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية. 20.
18. الناصر، علاء ومنتقى، محسن. (2016). تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير ديمنغ للجودة. مجلة البحوث التربوية والنفسية لبغداد. 50.
19. الهويد، ندى. (2012). مدى مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي. مذكرة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
20. المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23.
21. القرار رقم 375 المؤرخ في 15 أكتوبر 2010 المحدد لمعايير تنقيط الأستاذ الباحث للاستفادة من منحة تحسين الأداء البيداغوجي.
22. القرار رقم 778 المؤرخ في 8 جويلية 2017 المحدد لكيفيات تطبيق المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.
23. Walsh, D.J & Maffei.M.J. (1994). Never in class by themselves: An examination of behaviors affecting the student-professor relationship. Journal on Excellence in College Teaching. 5.