

التقويم الذاتي في

مجال العمل

الأكاديمي الجامعي

التقييم الذاتي في مجال العمل الاكاديمي الجامعي

اعداد
الأستاذ الدكتور صلاح الدين جوهر
استاذ التربية بجامعة قطر

تقديم :

العمل الاكاديمي الجامعي الذي نتحدث عنه في هذا المقال يتضمن شقين ،
كلاً منهما يكمل الآخر ، هما البحث العلمي والتدريس . ويرتبط هذان النوعان
من العمل الاكاديمي بالغايات الاصيلية التي تعمل الجامعات على تحقيقها وهي على
وجه التحديد العمل على نمو المعرفة عن طريق البحث العلمي المتعمق ، والثانية
العمل على نشر هذه المعرفة عن طريق التدريس للاجيال الجديدة من الشباب .
ولا ينبغي ان نغفل عن وظيفة حديثة نسبيا من وظائف الجامعات المعاصرة هي
خدمة المجتمع بطريقة مباشرة عن طريق تقديم المشورة الفنية إلى جماعات المجتمع
ومؤسساته في مجالات التخصص كافة . هذه الوظيفة الحديثة نسبيا للجامعات
تتضمن في ثناياها جانبيين هامين لا غنى عنها للجامعات ، هما تطبيق المعرفة التي
تتوصل اليها جهود البحث العلمي من أجل التحقق من صحتها وجدواها ،
والجانب الثاني هو نشر المعرفة في المجتمع مباشرة . وعلى الرغم من أهمية هذه
الوظيفة نجد انها لم تحظ بعد بالاهتمام الكافي من جانب الجامعات في الوطن
العربي .

وتتفق غالبية الجامعات الحديثة في الغرب على ان تقييم اداء اعضاء الجهاز الاكاديمي ينبغي ان ينصب على ثلاثة جوانب من النشاط هي : الاداء في التدريس ، الاداء في البحوث والانتاج العلمي ، والاداء في الانشطة الاخرى لعضو الجهاز الاكاديمي داخل وخارج الجامعة .

أما عن الاسباب وراء اهتمام الجامعات المعاصرة بمستوى اداء اعضاء الجهاز الاكاديمي ، فتتلخص في ان هذه الجامعات ، وبعضها في الوطن العربي ، تؤمن بأن مستوى الاداء وفعاليتها لا يرتبطان فقط بعضو الجهاز الاكاديمي ولكنها يرتبطان كذلك بسمعة الجامعة بأكملها من حيث ان هذه السمعة ترتكز على مستوى اداء اعضاء الجهاز الاكاديمي وعلى حيويتهم ونشاطهم .

ويؤمن اعضاء الاجهزة الاكاديمية الجامعية كذلك بأن عظمة الجامعة ورفعة شأنها إنما تستمد من رفعة شأنهم هم ومن حسن ادائهم المتميز . ومن ثم يصبح منطقياً ان نهتم نحن في هذا المقال بموضوع تقييم الاداء كوسيلة نحو تحسينه وتطويره ورفع مستواه ونحو أشياء أخرى سوف يرد ذكرها فيما بعد .

ولا ينبغي ان ينسبنا الاهتمام بتقييم اداء اعضاء الجهاز الاكاديمي الجامعي ان هناك نفراً غير قليل بيننا مازالوا يرفضون فكرة تقييم ادائهم تقوم على اساس ان اساليب التقييم المستخدمة لا تخلو من التحيزات التي تبعدها عن الموضوعية والثبات والشمولية . وحقيقة الامر هي ان تقييم الاداء في الاوساط الاكاديمية الجامعية ليس بالامر السهل ، وان كان ليس بالامر المستحيل كذلك ، ويكفي للتدليل على هذا ان نذكر ان نتائج الدراسات والممارسات المتعددة قد اثبتت انه لا يوجد حتى يومنا هذا طريقة أو اسلوب معين لتقييم اداء عضو الجهاز الاكاديمي خلوا تماماً من العيوب والمشكلات ، ولعل هذا هو السبب الذي من أجله تلجأ الجامعات إلى استخدام أكثر من اسلوب وأكثر من اداة والاعتماد على اكثر من مصدر للمعلومات اللازمة لاجراء عملية التقييم .

من أجل كل هذه الاسباب فقد رأينا ان نضع في بؤرة اهتمامنا في هذا المقال نوعاً معيناً من انواع التقييم هو التقييم الذاتي الذي يقوم فيه عضو الجهاز الاكاديمي بتقييم أدائه بنفسه ، ومع ذلك فلن نغفل انواع التقييم الأخرى . وسبب

اهتمامنا بالتقييم الذاتي لعضو الجهاز الاكاديمي الجامعي هو ايماننا بأنه من المفيد
حقا ان يكون عضو الجهاز الاكاديمي الجامعي أسبق إلى تقييم ذاته من أى أحد
سواه ، ونود ان نجزم بأنه اذا ما توافرت العزيمة والرغبة الصادقة في تعديل مسار
الذات وتطويره ، وإذا ما احسن تقييم اداء الذات فان ذلك يكون اقرب إلى
تكريم عضو الجهاز الاكاديمي ، وليس هذا فحسب بل ان الاعتماد على تقييم
الذات يمكن ان يوفر كثيرا من الجهد والنفقات .

وفي ختام هذا التقديم نود ان نذكر حقيقة تتعلق بمدى اهتمام الجامعات بتقييم
اداء اجهزتها الاكاديمية في كل نشاط من الانشطة الثلاثة التي ذكرناها . غاية
ما نريد تأكيده هو ان الجامعات تتباين في درجة اهتمامها بهذه الانشطة الثلاثة
وبتقييم الاداء فيها طبقا لما تنص عليه اهداف كل جامعة . فهناك بين الجامعات
المعاصرة من تهتم بالتدريس اكثر من البحث العلمي ، او العكس ، ولذلك
فانها تختلف في درجة اهتمامها بتقييم الاداء المتعلق بالتدريس او المتعلق بالبحث
العلمي أو بخدمة المجتمع .

مصادر المعلومات في تقييم اعضاء الجهاز الاكاديمي الجامعي

تختلف الاساليب والمصادر والوسائل التي تستخدمها الجامعات في تقييم اداء
اعضاء الجهاز الاكاديمي فيها من مجال إلى مجال آخر من مجالات النشاط . فتقييم
الاداء في التدريس تختلف اساليبه ووسائله ومصادره عما يتبع في تقييم الاداء في
مجال البحوث العلمية أو المجالات الاخرى التي يخدم فيها عضو الجهاز
الاكاديمي .

هذا ويلاحظ ان تقييم الاداء في تلك المجالات الثلاثة ليست في نفس المستوى
من السهولة واليسر ، بل ان بعضها (مثل تقييم الاداء في التدريس) يعد أمرا
غاية في الصعوبة ومحفوفاً بكثير من المحاذير ، لذلك فسوف يتركز اهتمامنا في هذا

المقال على اداء عضو الجهاز الاكاديمي في مجال التدريس ، وان كنا لن نغفل الجوانب الاخرى .

ويوجد العديد من المصادر التي يمكن ان نستقى منها المعلومات التي نعتمد عليها في تقييم الاداء في التدريس داخل الجامعات . ويتميز البعض من هذه المصادر بدرجة اعلى من الصدق والسهولة والموضوعية من البعض الآخر ، وعلى الجامعات ان تختار من بينها ما يستطيع ان يحقق الغرض في سهولة ويسر وموضوعية .

ومن مصادر المعلومات التي نعتمد عليها الجامعات المعاصرة في تقييم الاداء في التدريس المصادر الآتية : -

- ١ - رؤساء الاقسام الاكاديمية .
- ٢ - الطلبة (بطرق رسمية أو غير رسمية) .
- ٣ - زملاء العمل (عن طريق زيارات منظمة في قاعات المحاضرات او بتدوين الانطباعات) .
- ٤ - اللجان الخاصة التي تكلف بمهمة التقييم .
- ٥ - عمداء الكليات .
- ٦ - فحص محتوى المقررات ونوعية الاختبارات المستخدمة .
- ٧ - درجة الاقبال على المقررات الاختيارية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس .
- ٨ - عضو هيئة التدريس ذاته .
- ٩ - اداء الطلبة في الامتحانات .
- ١٠ - حجم ونوع المحاولات التي يبذلها عضو هيئة التدريس من اجل تحسين ادائه في التدريس .
- ١١ - الاداء الفعلي داخل قاعة المحاضرات كما يصور على اشرطة الفيديو .
- ١٢ - مستوى اداء الخريجين في وظائفهم بعد التخرج .

ونحن وان كنا لا ندعى اننا حصرنا كل مصادر المعلومات المستخدمة في تقييم الاداء في مجال التدريس الا اننا نستطيع ان نلاحظ ان كلا منها ليس ببعيد عن

النقد ولا يخلو من المشكلات والمحاذير ، ولعل هذا هو السبب الذى من أجله تستعين الجامعات بأكثر من مصدر للمعلومات ، كما سبق ان ذكرنا ، لكى تضمن تحقيق اكبر قدر ممكن من السلامة والموضوعية في تقييم عضو هيئة التدريس فيها .

ماذا يترتب على تقييم عضو هيئة التدريس بالجامعات :

ان الجامعات التى تستخدم اسلوب التقييم بصورة دورية منظمة فانها انما تفعل ذلك لتحقيق غاية أو اكثر من الغايات الآتية :

أولا - تثبيت عضو هيئة التدريس في وظيفته الجامعية :

ويحدث هذا غالبا بالنسبة للاعضاء الجدد وينص على شرط التقييم في العقود التى تبرم بين الجامعة وعضو هيئة التدريس الجديد . ومن جانبها فان الجامعات تلتزم بتوفير الظروف والاساليب التى من شأنها ان تتم عملية التقييم بشكل موضوعى عادل .

ثانيا - منح عضو هيئة التدريس حوافز مادية او معنوية :

لا ينبغي ان يتساوى الذين يعملون والذين لا يعملون ، هذه قاعدة من القواعد الهامة التى ترعاها الجامعات في التعامل مع اعضاء الجهاز الاكاديمى . ولذلك فان هذا الجامعات تحافظ على تقييم اداء الجهاز الاكاديمى بشكل منظم ومنتظم من اجل مكافأة الاعضاء الذين لا يدخرون وسعا في سبيل تحسين فعاليتهم في الاعمال التى توكل اليهم وكذلك لحفز غيرهم على بذل المزيد من الجهد لتحسين ادائهم .

ثالثا - تقرير ما إذا كان عضو هيئة التدريس يستحق الترقية :

الترقية في اطار الجهاز الاكاديمى الجامعى أمر معروف ومعمول به ، ويتم بناء على معايير وشروط موضوعية محددة تكفل تحقيق العدالة في التعامل مع اعضاء الجهاز

الاكاديمي . ومن هذه المعايير المستخدمة : الفترة الزمنية التي يقضيها العضو في العمل بالجامعة ، ونوعية ادائه في الجانب التدريسي من عمل الجامعة ، ونوعية وحجم ادائه في مجال البحث العلمي ، وكذلك مدى نشاطه فيما يتصل ببرامج خدمة المجتمع . ولعلنا نلاحظ ان هذه المعايير باستثناء معيار الفترة الزمنية ، انما تمثل الوظائف الرئيسية للجامعات المعاصرة : -

- ١ - نشر المعرفة (عن طريق التعليم) .
- ٢ - تنمية الرصيد المعرفي (عن طريق البحوث العلمية الاصلية والتطبيقية) .
- ٣ - خدمة المجتمع (عن طريق برامج خاصة تقدم لافراد المجتمع وجماعته ومؤسسته) .

٤ - تطوير وتحسين مستوى اداء اعضاء الجهاز الاكاديمي فما يتعلق بالتدريس وبالبحث العلمي . وهنا ينبغي ان نذكر ان عضو هيئة التدريس الجامعي واقع تحت تأثير شعور قوى بأن قاعة الدرس وما يجري فيها انما هي مملكته الخاصة ، وانه لا يجوز لاحد ان يتدخل حتى لو كان التدخل بهدف زيادة فرص نجاحه هو في مهمته . يضاف إلى هذا ان عضو هيئة التدريس الجامعي عادة لا يقدم طواعية على تغيير أو استبدال اسلوبه الذي تعود عليه في التدريس إلا إذا شعر بحاجة قوية إلى هذا التغيير .

ولقد وجدت الجامعات من خلال الممارسة والتجربة انه من الممكن استشارة هذا الشعور القوى بالحاجة إلى تغيير وتعديل اسلوب التدريس في نفس عضو هيئة التدريس وذلك باللجوء إلى استراتيجية أو أكثر من الاستراتيجيات الآتية : -

أ - اخضاع عضو هيئة التدريس لعملية تشخيص اسلوبه وسلوكياته في التدريس .

ب - يطلب من عضو هيئة التدريس ان يشرح لزملائه المهارات الفنية التي يعتمد عليها في تدريسه .

ج - تزويد عضو هيئة التدريس بمعلومات كافية عن اساليب التدريس ، ثم يطلب منه ان يحلل اسلوبه في التدريس بناء على هذه المعلومات .

استخدام آراء الطلبة في تقييم اداء عضو هيئة التدريس الجامعى

تنقسم الآراء داخل الجهاز الاكاديمى بالجامعات حول اشراك الطلبة في ابداء رأيهم في اداء عضو هيئة التدريس ، فيؤمن البعض بأهمية وضرورة هذه المشاركة على اعتبار ان :-

- ١ - الطلبة وحدهم باستطاعتهم الحكم على مدرسهم داخل قاعات الدرس وتقرير ما إذا كان هذا المدرس أو ذاك شيقا في عرضه ، متحمسا في تقديمه ، ومثيرا لاهتمام الطلبة وانتباههم .
- ٢ - الطلبة وحدهم باستطاعتهم التعرف على نقاط القوة أو نقاط الضعف في سلوك المدرس داخل قاعة الدرس .
- ٣ - لما كان الموقف التدريسي موقف اداء حر ، فان حكم الطلبة على حيوية المدرس يصبح برهانا واضحا على هذه الحيوية ومداهما .

وفي الجانب الآخر نجد من يعترضون على اشراك الطلبة في ابداء رأيهم في اداء مدرسهم بالجامعة على اعتبار ان :-

- ١ - طالب الجامعة مازال غضا وفي مرحلة التكوين ، وان من كان له هذه الصفات فانه لا يقوى على اصدار احكام صحيحة عن استاذة ومعلمه .
- ٢ - ان اشراك طالب الجامعة في تقييم اداء استاذة يؤدي إلى تحطيم العلاقة المقدسة بين الاستاذ والطالب ويفسد كل فرص التفاعل الجيد بينهما .

حقيقة الامر ان الجامعات التى تلجأ إلى اشراك الطلبة في ابداء رأيهم في اداء مدرسهم ، قد وجدت ان آراء الطلبة في اساتذتهم تتأثر بمجموعة غير قليلة من العوامل والمتغيرات يأتي في مقدمتها ما يأتي :-

اولا - العوامل المرتبطة بخصائص الطالب نفسه :

وتشمل العمر ، الجنس ، الصف الدراسي ، القدرة على التعلم ،
والاسباب التي جعلت الطالب يختار مقررا دون آخر من المقررات
المطروحة .

ثانيا - العوامل المرتبطة بالمقررات :

وتشمل نوع المقرر (اختياري - اجباري - تخصصي) ، نوع التخصص
الذي يتناوله المقرر (علوم طبيعية - علوم انسانية . الخ) ، حجم
الفصل الدراسي ، واسلوب التدريس .

ثالثا - العوامل المرتبطة بخصائص المدرس :

وتشمل عدد سنوات الخبرة - جنس المدرس - العبء التدريسي - وعوامل
اخرى شخصية يصعب حصرها .

من هذا نستطيع ان نلاحظ ان اشراك الطلبة في تقييم اداء مدرسيهم بالجامعة
عملية حساسة لمؤثرات متعددة تخرجها عن الموضوعية والدقة . ولذلك نجد
الجامعات التي تستعين بآراء الطلبة في اداء مدرسيهم تحرص على توفير مجموعة من
الشروط لكي تضمن نقاء عملية التقييم وعدالتها، ومن هذه الشروط ما يأتي :-

- ١ - ان يتوفر عدد كاف من الطلبة في المقرر .
- ٢ - ان يكون لدى المدرس عدد كاف من المقررات يقوم بتدريسها .
- ٣ - ان يتم اختيار الطلبة عشوائيا .
- ٤ - ان تتحرر آراء الطلبة من المؤثرات الخارجية غير المواتية وقت التعبير عن
آرائهم في اداء مدرسيهم .

اشراك الزملاء في تقييم اداء عضو الجهاز الاكاديمى الجامعى

هناك دور هام يمكن ان يلعبه الزملاء بنجاح في تقييم بعضهم البعض في اطار العمل الاكاديمى الجامعى . وبطبيعة الحال فان هذا الدور يمكن ان يتجه وجهتين في تقييم الزميل داخل نفس دائرة التخصص ، اولاهما تقييم الوزن أو الثقل العلمى الاكاديمى لزميل التخصص . وفي هذا المجال فان الاهتمام يتجه غالبا (ان لم يكن دائما) إلى انتاجه العلمى وبحوثه المنشورة . وقد يكون من المفيد ان نوجه الانظار إلى مجموعة من الاعتبارات والممارسات المعمول بها في تقييم الثقل العلمى لعضو الجهاز الاكاديمى الجامعى . ومن هذه الاعتبارات ما يأتي :-

- ١ - تكاد تتفق الدراسات التى اهتمت بقياس الانتاج العلمى والثقل الاكاديمى في اطار الجامعات على انه لا يوجد حتى يومنا هذا معيار واحد يمكن اعتباره اساسا كافيا يعتمد عليه وحدة في تقدير الثقل الاكاديمى .
- ٢ - ان هناك جانبين للانتاج والبحث العلمى ، جانب الكم QUANTITY وجانب الكيف QUALITY ، وانه رغم وجود علاقة بين الكم والكيف في هذا الصدد الا انه ليس بالضرورة ان يكون الجانبان متطابقين او متلازمين على الدوام .
- ٣ - ان الاعتماد على كم الانتاج والبحث العلمى يصلح اساسا لتقويم عضو الجهاز الاكاديمى لتحقيق غايات معينة ، بينما نجد الاعتماد على الكيف يصلح اساس لتقويم العضو لتحقيق غايات اخرى .
- ٤ - ان الجامعات تختلف فيما بينها فيما يتعلق بدرجة الاعتماد على كل من الكم أو الكيف في تقييم الانتاج والبحث العلمى لعضو الجهاز الاكاديمى الجامعى ، وانه بينما تهتم الجامعات او الكليات ذات المكانة العاليه بجانب الكيف نجد الجامعات او الكليات الاقل مكانة اكاديمية تهتم بجانب الكم .

- ٥ - انه كثيرا ما يصبح الانتاج والبحث العلمى ساحة سباق بين اعضاء الجهاز الاكادىمى فى الجامعة الواحدة . وفى مثل هذه الحالات يتزايد الاهتمام بالكم ، بينما يتزايد الخوف على الكيف ونوعية البحوث والانتاج العلمى .
- ٦ - انه عند تقييم الانتاج والبحث العلمى لعضو الجهاز الاكادىمى الجامعى على اساس الكيف QUALITY فان الجامعات والكليات تستخدم معايير متعددة ومتنوعة منها :-

أ - الاصاله

- ب - الانتشار والشهرة المبنيان على الجودة والنوعية المتميزة .
- ج - الاستمرارية فى متابعة بحث وتقصى مشكلات بحثية ذات معنى ودلالة .
- د - سمعة عضو الجهاز الاكادىمى القائمة على الموضوعية والتأمل الدقيق فى جدوى ما يقوم به من بحوث .

وفى هذا الصدد ينبغى الاشارة الى ان درجة الاعتماد على كل من هذه المعايير تختلف من قسم الى قسم آخر اكادىمى تبعا لنوع التخصص .

كلمة أخيرة نود ان نقولها فى مجال تقييم الانتاج والبحوث العلميه التى يقوم بها اعضاء الجهاز الاكادىمى الجامعى ، هذه الكلمه مقصوده وموجهة الى كل من يتصدى للمشاركة فى تلك المهمة العلميه رفيعه المستوى خطيرة الشأن . . وهى مهمة تقييم الانتاج والبحوث العلميه لاعضاء الاجهزة الاكادىميه بالجامعات . هذه الكلمه نقول باختصار :-

ان القانون الاقتصادى القديم المعروف ، والذى ينص على أن « العملة الرديئة تطرد الجيده من السوق » ، هذا القانون لا ينطبق على العملة التى نتداولها فى تعاملنا فى الاسواق فحسب ، ولكنه ينطبق ايضا على الانتاج العلمى والبحوث العلميه التى تنشر بتصريح من لجان التقويم الخاصه بيجيز نشرها وتوزيعها . ان خلاصه ما نود قوله لاعضاء هذه اللجان ان يحذروا من ان يفلت الزمام من ايديهم وتكون النتيجة ان تمتلئ المكتبات والاسواق ببحوث وانتاج

علمى ردىء يطرد الانتاج العلمى الجيد من التعامل ، وذلك بتزهد اصحابه في نشر انتاجهم وبخاصة إذا ارتبط نشر الانتاج العلمى الردىء بتحقيق مكاسب مادية يربأ أصحاب الطموحات العلمية الخالصة من خوض سباقها .

اما عن الوجهة الثانية التى يمكن ان يتجه اليها زملاء في تقييم اداء زميل لهم داخل نفس دائرة التخصص فانها تختص بالاداء في التدريس . ويتم تقييم الاداء في التدريس بواسطة زملاء التخصص وغيرهم من المتخصصين من خلال تنظيم زيارات مقننة لمشاهدة السلوك الفعلى داخل قاعات الدرس . ولتحقيق الغايات المشودة من مثل هذه الزيارات فان الجامعات تهتم بتعدد هذه الزيارات ويتنوع من يقومون بها ضمنا للدقة والموضوعية المرغوبتين .

التقييم الذاتى لعضو الجهاز الاكاديمى الجامعى

سبق ان اكدنا انه من المفيد ان يكون عضو الجهاز الاكاديمى الجامعى اسبق إلى تقييم ذاته اكاديميا من اى أحد سواه . ونود ان نؤكد كذلك انه اذا ما توافرت العزيمة والرغبة الصادقة في تعديل مسار الذات . . ، وإذا ما احسن تقييم الذات المهنية فان ذلك يكون اقرب إلى تكريم العضو الاكاديمى . ليس هذا فحسب بل ان تقييم الذات بمقدوره توفير الكثير من الجهد والنفقات .

هذا ويرتكز نجاح تقييم الذات في مجال العمل الاكاديمى الجامعى على فكرتين ، اولاهما ، اننا نفترض في عضو الجهاز الاكاديمى توفر درجة مناسبة من الوعى بالذات . . بكل ما لها وما عليها . اما الثانية ، هى ان تتوافر في عضو الجهاز الاكاديمى الرغبة والعزيمة في تعديل وتطوير ذاته المهنية إلى الافضل باستمرار .

بماذا نهتم في تقييم الذات :

لا يختلف مضمون تقييم الذات في مجال العمل الاكاديمى كثيرا عن مضمون

التقييم بالوسائل والاساليب الاخرى غير الذات . وقد يكون من المفيد ان نذكر اهم ما نهتم به عادة في تقييم الذات :-

- ١ - محتوى المقررات التي يقوم بتدريسها .
- ٢ - فعالية عمليتي التعليم والتعلم .
- ٣ - درجة الاسهام في تحقيق اهداف القسم الذي ينتمى اليه .
- ٤ - نوعية وعدد البحوث التي يقوم بها .
- ٥ - المشاركة في توجيه وارشاد الطلبة .
- ٦ - نوعية التفاعل والعلاقات مع الزملاء ومع الطلبة .
- ٧ - الاسهام في أنشطة الجماعات المهنية والعلمية .
- ٨ - الاسهام في خدمة المجتمع عن طريق البرامج والمشروعات التي تقدمها الجامعة .
- ٩ - مدى النجاح في تنمية وتطوير الذات فيما يتصل بالعمل الاكاديمي .
- ١٠ - مدى الالتزام بقواعد الاخلاق الاكاديمية في التعامل مع غير الاكاديميين .

ولكى تتحقق الغاية من وراء تقييم الذات في مجال العمل الاكاديمي فان ذلك يتطلب ، على الاقل ، ما يأتي :-

- ١ - وضع وتحديد اهداف واضحة للاداء الاكاديمي .
- ٢ - تحديد واضح لمعايير الاداء الجيد .
- ٣ - وضع خطة مناسبة وجدول زمني موافق لتحقيق نمو الذات الاكاديمية باطراد .
- ٤ - صدق العزيمة في تحقيق نمو اكاديمي محسوس .
- ٥ - توفر الرغبة والاستعداد للتعلم والنمو .
- ٦ - الانفتاح على آراء الآخرين مع الاستعداد للاستفادة منها كلما كان ذلك ممكنا .
- ٧ - الصدق مع الذات .

كيف نعاون عضو الجهاز الاكاديمي في تقييم ذاته :

ان الهدف من تقييم الذات الاكاديمية هو حفز عضو الجهاز الاكاديمي الجامعي على التأمل عن قرب في كل ما يفعله ، وذلك عن طريق تزويده بمجموعة من الاسئلة تتصل بطريقة تدريسه ، وكذلك عن طريق تسجيل ما يدور داخل قاعة الدرس (بعد اخطاره بذلك) ثم دعوته إلى مشاهدة أدائه وتفاعلاته مع طلابه .

نموذج مقترح لتقييم الذات :

نود أولاً ان نشير إلى ان النماذج التي يمكن ان تستخدم في تقييم الذات في مجال العمل الاكاديمي الجامعي كثيرة ومتنوعة ، ولكن افضلها ما كان شاملاً لكل نواحي الاداء التي تتصل بأنشطة عضو الجهاز الاكاديمي .

هذا وسوف نقدم في الفقرات القادمة مقترحا بأهم ما يجب ان تتضمنه عملية تقييم الذات :-

أولاً - الاعداد العام :

لكي ينجح عضو الجهاز الاكاديمي في تقييم ذاته فيما يتصل بالاعداد العام نقترح عليه ان يوجه التساؤلات الآتية إلى نفسه والاجابة عليها في دقة وصدق :-

- هل انا على دراية بما يجري داخل دائرة تخصصي من بحوث ومؤلفات .

- هل اهتم بحضور المؤتمرات وورش العمل ؟

- هل اهتم بالاضافة والتجديد فيما اقدمه للطلبة من معلومات ؟

- هل اسعى إلى استخدام كتب دراسية ومواد تعليمية جديدة ؟

ثانياً - داخل قاعة الدرس :

فيما يتصل بالسلوك والاداء داخل قاعة الدرس ، نقترح على عضو الجهاز الاكاديمي الجامعي ان يوجه التساؤلات الآتية إلى نفسه ثم الاجابة عليها في دقة وصدق :-

- هل اعرف قدرا كافيا من المعلومات عن قدرات ومهارات طلابي ؟
- هل اغادر قاعة الدرس وانا سعيد بالعودة اليها في مرات اخرى قادمة ؟
- هل احتفظ بسجلات منظمة عن اداء الطلبة كي يطلعوا عليها اذا رغبوا في ذلك ؟
- هل اهتم بتعديل طريقة التدريس عندما ألحظ أن الطلبة لا يستفيدون منها ؟
- هل استخدم الاختبارات كأداة في التعليم ؟
- هل اعمل على تطوير وتغيير الاختبارات التي استخدمها من سنة إلى أخرى ؟
- هل اهتم بدعوة الطالب الراسب إلى مناقشة اسباب رسوبه ؟
- هل احقق قدرا كافيا من العدالة والتوازن في تقييم اداء الطلبة وتحصيلهم ؟
- هل احافظ على تخصيص وقت محدد من ساعات العمل لمقابلة الطلبة الذين يحتاجون إلى ارشادى وتوجيهى من وقت لآخر ؟
- هل احفز الطلبة على القراءة والاطلاع واعاونهم في ذلك ؟
- هل ألجأ إلى استخدام المكتبة كي اساعد الطلبة على اثراء معلوماتهم ؟

ثالثا - استراتيجيات التعليم المستخدمة :

ينبغي على عضو الجهاز الاكاديمى الجامعى ان يكون على دراية بأساليب التعليم ووسائله واستراتيجياته ، وقد يساعده في ذلك ان يوجه لنفسه التساؤلات الآتية ، ثم يجيب عليها :-

- هل أنا ناجح في تقديم محاضرة منظمة وفعاله ؟
- هل استعين بوسائل ومصادر تعليمية متنوعة لكي اجعل دروسى اكثر تشويقا ؟
- هل اخطط للدروس بحيث اتوصل إلى تحقيق الاهداف التعليمية ؟
- هل انا ناجح في ادارة الحوار والنقاش في قاعة الدرس ؟

رابعا - الاختبارات والتقييم :

الاختبارات والتقييم في العمليات التعليمية من المسائل خطيرة الشأن التى لا ينبغي ان نتصدى لها بدون علم ودراية بأساليبها وتقنياتها وبأهدافها

وغاياتها . ولذلك فاننا نرى أن يقوم عضو هيئة التدريس الجامعى بالتزود بالمعلومات الكافية بفنون الاختبارات والتقييم قبل ان يواجه بضرورة اللجوء اليها كجزء مكمل للعملية التعليمية . وعليه ان يسأل نفسه باستمرار في مجال تقييم ذاته السؤالين الآتيين وان يكون قادرا على الاجابة عنها بطريقة ايجابية :-

- هل امتلك قدرا كافيا من المعلومات عن الاختبارات واساليبها ونوعياتها - وعن اساليب التقييم وغاياته واهدافه ؟
- هل اهتم باستخدام تقنيات القياس التى تصلح للتعرف على درجة الفهم عند الطلبة ومدى قدرتهم على تطبيق ما اكتسبوه من معارف ؟

خامسا - العلاقات مع الطلبة :

موضوع العلاقات بين اعضاء هيئة التدريس الجامعى والطلاب من الموضوعات الشائكة المعقدة التى لم ننتد فيها الى وضع ثابت ومؤات يضمن لنا قيام علاقات طيبة بين الاستاذ والطالب تكون كفيلة بدفع العملية التعليمية/ التربوية نحو تحقيق غاياتها المرجوة في سلام وبكفاءة عالية .

وفي مجال تقييم عضو هيئة التدريس الجامعى لذاته فيما يتعلق بعلاقاته مع طلابه ، فانه يكفيننا ان يقدر كل عضو على الاجابة على التساؤلين الآتيين بطريقة ايجابية ما امكن :-

- هل اهتم بتوفير مناخ محبب داخل قاعة الدرس يشجع الطلبة على تقبل وفهم المادة الدراسية ؟
- هل اهتم بتكوين علاقة مواتية مع الطلبة تعاونهم في نمو ثقتهم في انفسهم وفي نمو شخصياتهم بطريقة اجتماعية سليمة ؟
ما سبق ذكره من اسئلة وتساؤلات تكفى - في نظرنا - لان تكون اطارا عاما يستطيع بواسطته عضو الجهاز الاكاديمى الجامعى ان ينجز عملية تقييم ذاته

بطريقة فعالة مؤثرة . ولا يفوتنا في النهاية ان نؤكد ان توجيه مثل هذه الاستئلة او التساؤلات للذات انما تمثل شرطا واحدا من شروط انجاح عملية تقييم الذات ، ولكنها وحدها لا تكفى ما لم تصاحبها عزيمة قوية ورغبة صادقة من جانب عضو الجهاز الاكاديمى في تطوير ذاته ودفعها إلى الامام على الدوام .

وبالله التوفيق

References المراجع

- 1-Kirschling, Wayne R., (Guest ed); "Evaluating Faculty Performance and Vitality", Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco, London, 1978.
- 2-Eble Kenneth E. (ed.); "Improving Teaching Styles", Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco, London, 1980.
- 3-Centra, John A.; "Determining Faculty Effectiveness", Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco, London, 1981.
- 4-Baughner, Dan, (ed.); "Measuring Effectiveness", Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco, London, 1981.
- 5-Guskin, Alan E., (Guest ed.); "The Administrator's Role in Effective Teaching", Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco, London, 1981.
- 6-Lazovik, F. French (ed.); "Practices that Improve Teaching Evaluation", Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco, London, 1982.