

دور تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير المهنية الوطنية المتوافقة

لرؤية 2030 في تحسين المخرجات التعليمية

(دراسة تطبيقية بكليات التربية بجامعة بشقراء)

إعداد: د. شريفة عوض الكسر

أستاذ الإدارة المشارك بجامعة شقراء.

تاريخ قبول: 2019/3/1

تاريخ القبول : 2019/3/17

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على دور تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير المهنية الوطنية المتوافقة لرؤية 2030، في تحسين مخرجات الكليات وفق منظور القيادات التربوية، كما تهدف إلى التعرف على المعايير المهنية الوطنية في التعليم العالي المتوافقة مع رؤية المملكة 2030. ولقد تم جمع البيانات عن طريق توزيع استبانة الدراسة على القيادات الإدارية في كليات التربية بجامعة شقراء، واتت النتائج لتوضح بأن المعايير المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتوافقة لرؤية المملكة 2030 تندرج تحت أربعة مجالات تشمل

القيم المهنية ومسؤوليات عضو هيئة التدريس، المعرفة البحثية العلمية لعضو هيئة التدريس، المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس، الممارسة المهنية لعضو هيئة التدريس والتي تندرج تحتها تسعة معايير تركز على عدد من المرتكزات. كما أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين تقييم أداء عضو هيئة التدريس وفقاً للمعايير المهنية الوطنية وتحسين المخرجات التعليمية. وأتت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أبرزها: ضرورة وضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس من الناحية الأكاديمية والمهنية باستخدام نتائج التقييم.

الكلمات المفتاحية: تقييم، القيادات التربوية، رؤية 2030، المعايير المهنية الوطنية، المخرجات التعليمية.

Abstract:

The purpose of the study is to improve the performance of teaching staff by identifying the role of evaluating the performance of faculty members in light of the national professional standards for Vision 2030 in improving the outputs of the faculties. The results were collected by distributing the questionnaire to the administrative leaders of the faculties of education at Shaqra University. The results show that the professional standards for the faculty members conform to the vision of the Kingdom of 2030 under four areas including the professional values and responsibilities, Professional knowledge, the professional وجهه الخصوص في تطوير المورد البشري، مما يساهم في تحقيق متطلبات وحاجات سوق العمل.

ولقد أكد على الدور الهام للجامعات في رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 خلال المرحلة الوطنية المقبلة. وذلك لأن الرؤية والبرنامج أكدوا على دور مؤسسات التعليم العالي في تأهيل المورد

practice of a faculty member under which nine criteria are based on a number of pillars. The results also showed a statistically significant relationship between evaluating the performance of the faculty member according to national professional standards and improving educational outcomes. The recommendations of the study showed the need to develop the necessary plans for the rehabilitation of the academic and professional staff using the results of the evaluation.

Keywords: Evaluation, Educational Leaders, Vision of Saudi Arabia 2030, Educational outputs, National professional standards.

المقدمة:

يساهم قطاع التعليم بدفع عجلة الاقتصاد الوطني من خلال الاعتماد على العقول البشرية ذات المهارة الابتكارية والطاقت العالية والمنتجة. فالمنظومة التعليمية بصورة عامة تعزز الاعتماد على مصادر آمنة وموثوقة من الموارد البشرية للبرامج والمشروعات الاستثمارية. كما يساهم التعليم العالي على

فيما يختص بالتعليم. هدف تطوير المعايير المهنية الوظيفية الخاصة بمختلف المسارات التعليمية. وذلك استهدافاً لربط التعليم بالوظيفة، كما جاء من ضمن مرتكزات الرؤية في التعليم تقييم أداء القائمين بالعملية التعليمية والقيادات التربوية وتأهيلهم وتدريبهم.

وفي محاولة لتحسين مخرجات الكليات التربوية في جامعة شقراء، بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتوافق مع المعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

تحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال
الدراسة الرئيس التالي:
أسئلة الدراسة:

● ما المعايير المهنية الوطنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التربوية المتوافقة لرؤية 2030؟

والإجابة على الفرضية الرئيس التالية:

● يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتحسين المخرجات التعليمية من منظور القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

والتي تتفرع منها الفرضيات الأربع التالية:

● توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والمسؤوليات المهنية لعضو هيئة التدريس وتحسين المخرجات التعليمية

البشري السعودي تأهيلاً يلائم احتياجات الفترة القادمة. بحيث تلي احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية. ولذلك جاء من ضمن أهداف رؤية المملكة 2030 الخاصة بالتعليم التالي: «سد الفجوة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل». وجاء من أهدافها أيضاً: «توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة». وهذا توجه يؤكد ضرورة ربط برامج مؤسسات التعليم العالي الأكاديمية بالوظائف التي يحتاجها سوق العمل وفق المتغيرات المستمرة. بل ذهبت رؤية المملكة إلى أعمق من هذا باستهداف كل مسار أكاديمي وتعليمي بتطوير المعايير المهنية الخاصة كلاً على حدة. (ساعاتي، 2016)

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في تقييم أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير المهنية الوطنية المتوافقة لرؤية 2030 ودورهم في تحسين مخرجات التعليم، حيث أكدت العديد من الدراسات العربية والمحلية أن هناك فجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي والاحتياجات الوظيفية لسوق العمل. ولقد أشير لهذه الفجوة بوضوح في رؤية المملكة 2030، ولهذا فلقد نص الهدف الاستراتيجي الخامس لوزارة التعليم على التالي: «تعزيز القيم والمهارات الأساسية للطلبة وتعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل».

وفي هذا الإطار وضح عقالا
(2016) أنه جاء من أهداف الرؤية الوطنية

العالي بصورة خاصة المتوافق مع رؤية المملكة 2030.

3. التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس في تحسين المخرجات التعليمية وفق منظور القيادات التربوية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع في غاية الأهمية، ألا وهو تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بجامعة شقراء في ضوء المعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية 2030، وبالتالي يعتبر هذا الموضوع جديراً بالدراسة و البحث ، انطلاقاً من أن نجاح المؤسسة التعليمية رهين بنجاح أعضاء هيئة التدريس، فعضو هيئة التدريس الناجح هو الذي يسعى إلى تحسين مخرجات التعليم وذلك بتطوير أدائه وفقاً للاتجاهات الحديثة، و بالتالي فإن نتائج الدراسة قد يساعد كليات التربية بالجامعات السعودية على تطبيق المعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة 2030 أثناء ممارسة أعمالهم و بالتالي تجويد و تطوير المخرجات الجامعية فيها. حيث أن المعايير المهنية الوطنية تساعد المنظمات في تحديد الأنشطة التحسينية الملائمة التي تؤهلها لتحقيق نتائج فعالة ومتميزة.

كذلك فإن نتائج الدراسة قد تساعد في ابتكار وتطوير ورش عمل وبرامج خاصة بتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات التربوية بجامعة شقراء بصورة خاصة والكليات التربوية في المملكة بصورة عامة،

من وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

● توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة البحثية العلمية لعضو هيئة التدريس وتحسين المخرجات التعليمية من وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

● توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس وتحسين المخرجات التعليمية من وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

● توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسة المهنية لعضو هيئة التدريس وتحسين المخرجات التعليمية من وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات بصورة عامة وأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة شقراء بصورة خاصة من خلال التعرف على دور تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء المعايير المهنية الوطنية المتوافقة لرؤية 2030، في تحسين مخرجات الكليات.

2. التعرف على المعايير المهنية الوطنية في التعليم العام بصورة عامه والتعليم

وتعرف الرؤية إجرائياً بأنها تطلعات المنظمة أو الدولة لما تريد أن تكون عليه في المستقبل من منطلق إمكانيات الحاضر.

المعايير المهنية: عرفها النجار والمحروقية (2014) بأنها توصيف معياري دقيق وواضح للكفايات (المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات) الواجب توافرها لدى شاغل العمل لإنجاز مهام العمل بإتقان، مع تحديد نتائج الأداء المتقن.

تعرف المعايير المهنية إجرائياً بأنها المعارف والمهارات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة، والتي من خلالها يتم قياس وتقييم الأداء.

القيادة: هي العملية التي يتم بواسطتها تحقيق أهداف خاصة ومحدودة؛ من خلالها التأثير في سلوك الآخرين أفراداً وجماعات وذلك لحثهم على العمل (أحمد، 2013). وهناك تعريف آخر وهو الوصول إلى أهداف معينة بواسطة التأثير والتأثر في المرؤوسين وذلك بتوجيههم بطرق علمية، يتم من خلالها كسب طاعة واحترام الأفراد (الدويك وآخرون، 2000).

تعرف القيادة إجرائياً بأنها الأسلوب أو الطريقة التي تبعها القائد للتأثير في سلوك الآخرين لجعلهم يعملون.

أعضاء هيئة التدريس: طبقاً للائحة وزارة التعليم (2017) "معايير وواجبات عضو هيئة التدريس" فإن عضو هيئة التدريس بالجامعة هو "الفرد المؤهل كفاية وعطاء للقيام بواجباته ومسؤولياته نحو: المعرفة، والتدريس، والبحث، والقيم الدينية والخلقية".

إضافة إلى أن نتائجها قد تسهم أيضاً في فتح مجال جديد أمام الباحثين للقيام بأبحاث جديدة تتناول تطوير المعايير المهنية لأعضاء الكليات في ضوء رؤية المملكة.

بالإضافة إلى أن هذه الدراسة في إطار جهود جادة ومكثفة تقوم بها وزارة التعليم، وترتبط ببرنامج التحول الوطني الذي تعقده وزارة التعليم بمشاركة قطاعات الدولة، الذي يهتم برصد التحديات التي تواجه التعليم، ومؤشرات قياس الأداء.

حدود الدراسة:

الحد البشري: اقتصر الحد البشري على القيادات بالكليات التربوية.

الحد المكاني: اقتصر الحد المكاني على جامعة شقراء.

مصطلحات الدراسة:

الرؤية: عرف صلاح (2016) الرؤية بأنها "أحد العناصر الأساسية في الإدارة الاستراتيجية، ويشير هذا المفهوم إلى الوجهة المستقبلية للأشياء، بما فيها منظمات الأعمال والمؤسسات والقطاعات المختلفة سواء الخاص أو العام وكذلك الدول، وتمثل هذه الوجهة جُملة من التصورات أو التوجهات أو الطموحات لما يجب أن يكون عليه الحال في المستقبل، وبالتالي فهي صورة ذهنية للمستقبل المنشود، أي ما تطمح المنظمة إلى تحقيقه والوصول إليه مستقبلاً، ضمن الإمكانيات المتاحة حالياً والمتوقع الحصول عليها مستقبلاً، مع تحديد الفرص الحالية والتنبؤ بالفرص المستقبلية".

يعرف عضو هيئة التدريس إجرائياً بأنه: الشخص المكلف بالإشراف على سير العملية التعليمية بالكلية ومتابعة تطوير خطط البرامج ومتابعة تنفيذ البرامج المعتمدة في مجالات الخدمات التعليمية.

الإطار النظري للدراسة:

رؤية المملكة 2030:

تنص الرؤية كما وضع آل سعود (2016) بأن تكون المملكة العربية السعودية: محور ربط القارات الثلاث، وأن تكون ذات القوة الاستثمارية الرائدة في العمق الإسلامي والعربي.

فرؤية 2030 للمملكة العربية السعودية هي خطة ما بعد النفط للدولة ولقد تم الإعلان عن الرؤية في 25 إبريل 2016، وتتوافق مع الإعلان عن الانتهاء من تسليم عدداً من المشاريع الحكومية العملاقة، حيث بلغت تكلفة الواحد منها من 3.7 مليار ريال إلى 20 مليار ريال، كما في مشاريع قطار الرياض. أعدت الخطة برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (سليمان، 2016).

محاور الرؤية:

وتعتمد الرؤية كما ذكر العمري (2016) على 3 محاور هي:

أولاً: مجتمع حيوي: قيمه راسخة .. بيئته عامرة .. بنيانه متين .. بما يتضمن:

- الاهتمام بسياحة الآثار والمتاحف: مضاعفة أعداد الأماكن الأثرية المسجلة في منظمة

يونسكو العالمية إلى الضعف على أقل تقدير، وبناء أكبر متحف إسلامي بالعالم.

- الاهتمام بالحجاج والمعتمرين: العمل بأن يكون عدد المسلمين المعتمرين بحلول عام 1442هـ - 2020م أكثر من 15 مليون مسلم، ورفعها إلى 30 مليون بحلول 2030.

- زيادة استهلاك الأسر على الثقافة والترفيه: إلى 6 % بدلاً من 2,9 %، وذلك من خلال توفير الخيارات الثقافية والترفيهية المتنوعة التي تتناسب مع مختلف أذواق وفئات المجتمع. - زيادة الاهتمام بممارسة الرياضة: زيادة عدد ممارسي الرياضة بصورة أسبوعية مرة على الأقل إلى 40 % عوضاً عن 13 %.

- أن تكون أفضل مدن العالم سعودية: ترتقي بمستوى جودة الحياة للجميع، وتصنيف 3 مدن سعودية ضمن أفضل 100 مدينة بالعالم.

- تمكين المجتمع: برفع مؤشر رأس المال الاجتماعي إلى المرتبة 15 بدلاً من المرتبة 26.

- الاهتمام الصحي: بزيادة متوسط عمر الفرد إلى 80 سنة بدلاً من المتوقع 74 سنة.

ثانياً - اقتصاد مزدهر: ..فرصه مثمرة .. استثماره فاعل .. ذو تنافسية جاذبة .. موقعه مستغل .. وذلك عبر:

- الارتقاء بحجم الاقتصاد إلى المراتب الخمسة عشر بدلاً من المرتبة التاسعة عشرة عالمياً.

- ريادة الأعمال: زيادة مساهمة المنظمات الصغيرة والمتوسطة في إجمالي المنتج الوطني إلى 35% بدلاً من 20 %.

ثالثاً - وطن طموح: حكومته فاعلة .. مواطنه مسؤول .. يتحقق عبر:

- تفاعل إلكتروني مع المواطن، والوصول في مؤشر فاعليه الحكومه إلى المركز 20 عوضاً عن مركز 80.

- صدارة عالمية للحكومة الإلكترونية: بالوصول في مؤشر الحكومة الالكترونية إلى الخمس مراكز الأولى.

- زيادة معدل مدخرات الأسرة السعودية إلى 10% من إجمالي دخلها بدلاً من 6 %.

- مليون متطوع سنوياً: زيادة عدد المتطوعين سنوياً من 11 ألفاً إلى 1 مليون متطوع في القطاع غير الربحي.

- زيادة مساهمة القطاعات غير الربحية في إجمالي الناتج المحلي إلى 5% مقابل أقل من 1%.

- أن يتم بحلول عام 1442هـ -2020 م تدريب عن بعد ما يزيد عن خمس مائة ألف موظف حكومي وذلك بهدف تأهيلهم لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في مختلف الأجهزة الحكومية.

ولأجل تحقيق الآمال والتطلعات في الرؤية، تم تنفيذ عدد من البرامج التي مهدت وأسهمت في بناء رؤية 2030، ومن ذلك على سبيل المثال: انطلاق برنامج التحول الوطني 2020 الذي شاركت فيه وزارة التعليم ضمن قطاعات الدولة، وتم رصد التحديات التي تواجه التعليم وبناء الأهداف العامة للتعليم، ومؤشرات قياس الأداء، وكان من أبرز

- رفع مساهمة القطاعات الأهلية إلى 65% في إجمالي الناتج المحلي بدلاً من 40 %.

- تقليل نسبة الأفراد غير الحاصلين على عمل إلى 7% عوضاً عن 11.6 %.

- زيادة نسبة مساهمة المرأة بسوق العمل إلى 30% بدلاً من 22 %.

- رفع إيرادات الحكومة غير البترولية إلى 1 تريليون ريال سنوياً عوضاً عن 163 ملياراً.

- زيادة قيمة أصول صندوق الاستثمارات العامة إلى ما يزيد على 7 تريليون ريال بدلاً من 600 مليار ريال.

- زيادة المحتوى المحلي للنفط والغاز من 40 % إلى 75 %.

- زيادة مساهمة القطاع الخاص: عبر الوصول بمساهمة القطاع الخاص في إجمالي المنتج الوطني من 40% إلى 65%.

- تنافسية عالمية: الانتقال في مؤشر التنافس العالمي إلى المراكز الـ 10 الأولى بدلاً من المركز 25.

- استثمار أجنبي لناتج محلي أفضل: زيادة معدل الاستثمار الأجنبي المباشر إلى المعدل العالمي 5.7 % بدلاً من الناتج المحلي 3.8 %

- زيادة معدل الصادرات غير البترولية إلى 50% بدلاً من 16 على الأقل من إجمالي الناتج المحلي غير البترولي.

- رفع مؤشر أداء الخدمات اللوجستية عالمياً إلى المرتبة 25 بدلاً من المرتبة 49 والأول إقليمياً.

- هذه التحديات كما ذكر في التعليم ورؤية السعودية 2030 (2016):
- قلة توفر الخدمات والبرامج التعليمية لبعض الفئات الطلابية.
- ضعف البيئة التعليمية المحفزة على الإبداع والابتكار.
- ضعف المهارات الشخصية ومهارات التفكير الناقد لدى الطلاب.
- الصورة النمطية السلبية تجاه مهنة التعليم.
- تدني جودة المناهج والاعتماد على طرق تدريس تقليدية وضعف مهارات التقويم.
- ضعف موائمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل.
- ضعف بيئة الاستثمار في التعليم الأهلي وغياب الخدمات التي تدعم صناعة تعليم مزدهرة.
- كما خرج برنامج التحول الوطني بالأهداف العامة للتعليم والتي تنص على:
- توفير فرص التعلم مدى الحياة وتوفير التعليم الجيد والعادل والمتكامل لجميع أفراد المجتمع.
- تطوير استقطاب الأساتذة وتأهيلهم وتحسين أدائهم.
- توفير بيئة تعليمية محفزة على الابتكار والإبداع.
- تحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم.
- تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقويم.
- تعزيز القيم والمهارات للطلبة.
- تحسين وتطوير فعالية نظام التعليم والتدريب للوفاء باحتياجات التنمية ومتطلبات سوق العمل المحلي.
- رفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم والتدريب (التعليم ورؤية السعودية 2030).
- المعايير المهنية الوطنية:
- وضح الحيدر (2015) "بأن المعايير المهنية تعد عبارات محكمة محلياً ودولياً تشتمل على المهارات والمعارف والقيم، التي يجب أن تتوفر فيمن يمارس المهنة، فالمعايير المهنية تتضمن وصفاً للسلوك والممارسات، كما تعبر عن معارف ومهارات وقيم واتجاهات يتم الاستناد إليها في الحكم على الجودة".
- والمعايير المهنية في التعليم تركز على ستة جوانب، وهي: الأداء التعليمي والاستراتيجيات لمن يقوم بعملية التعليم والتفويض العلمي والتطوير المهني في التخصص وفعالية التواصل مع الآخرين والالتزام الأخلاقي والمهني.
- فالمعايير المهنية في السعودية قائمة على أربعة أسس، وهي أن تكون وطنية وشاملة وعالمية ومتوافقة مع المجتمع المحلي، وتركز معايير المهنة في التعليم على تحسين التعليم كمهنة وتعزيز مكانة في المجتمع وتحسينها بتطوير الكفاءة المهنية التعليمية، كما أنَّها تعني اكتساب القوائم بالعملية التعليمية

لعدد من الإمكانات والمعارف والمهارات الضرورية التي تساهم في تحقيق جودة التعليم. وأكّدت الجفري (2015) أنّ معايير مهنية التدريس تشمل ثلاثة مجالات، وكل مجال يندرج تحته مجموعة من المعايير، وتشمل هذه المجالات معرفة المهنة، وممارسة المهنة والقيم، والمسؤولية المهنية، الذي يشكل إطار عام يصف مستويات الأداء، التي على القائم بالعملية التعليمية أن يحققها؛ لتحسين جودة التعليم، كما أنّها تحدد ما يجب أن يفهمه القائم بالعملية التعليمية وما يمكنه إنجازه، حتى يكون عضواً فاعلاً في مهنة التعليم.

المعايير المهنية الوطنية في التعليم: تتكون معايير المهنة التعليمية في السعودية كما وضحت هيئة تقويم التعليم (2016) من عدد من المعايير المترابطة المصنفة في ثلاثة مجالات مترابطة ومتداخلة، وهي:

المجال الأول: المسؤوليات والقيم المهنية ويشمل على المعايير التالية:

المعيار الأول: تمثيل القيم الإسلامية والثقافة المحلية كنموذج في العملية التعليمية:

حيث يجسد المعلمون نموذجاً في تحفيز الطلاب ودمج القيم الإسلامية، والثقافة السعودية والهوية الوطنية والمواطنة الصالحة، واحترام الثقافة العربية والثقافات الأخرى، والاعتزاز باللغة العربية، وإتقانها في عملية التعليم.

المعيار الثاني: التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع:

ويقصد به أن يمتلك المعلمون فهماً بميثاق أخلاقيات المهنة والسياسات التعليمية ويظهرون الالتزام بها، فهم ممارسون متأملون يتحملون مسؤولية البحث عن فرص النمو المهني من أجل تحسين تعلم الطلاب. كما يمتلك المعلمون علاقات عمل فعالة وتواصلون مع الطلاب وأولياء الأمور، والزملاء والمجتمع التعليمي.

المجال الثاني: مجال المعرفة المهنية ويشمل المعايير التالية:

المعيار الثالث: معرفة الطلاب وكيفية تعلمهم: بأن يفهم المعلمون خصائص النمو البدني والعقلي والوجداني للطلاب وتأثيرها على عملية التعلم، كما يعمل المعلمون على توفير الفرص التعليمية التي تلبي الاحتياجات المتنوعة للمتعلمين من الخلفيات المختلفة، وتدعم النمو الشخصي والفكري والاجتماعي للطلاب.

المعيار الرابع: معرفة محتوى التخصص والمنهج من خلال:

فهم المعلمون محتوى التخصص الذي يقومون بتدريسه وعلاقته بالتخصصات الأخرى ويطبقون هذه المعارف لتخطيط وتنظيم خبرات تعليمية ذات معنى ومرتبطة بمواقف الحياة الواقعية وجاذبة للطلاب، كما يعرف المعلمون ويطبقون المنهج الدراسي والتقويم وإعداد التقارير.

المعيار الخامس: معرفة طرق التدريس: يمتلك المعلمون معارف حديثة ومتجددة بطرق وأصول التدريس. كما يدركون

لتوفير تغذية راجعة وبناءة ودقيقة للطلاب وأولياء أمورهم.

تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

تتوفر التغذية الراجعة لكل من الأفراد والمنظمة من خلال عملية التقويم والتي تعد من العمليات الأساسية في إجراءات إدارة الجودة الشاملة حيث تساعد عملية تقييم الأداء الأفراد على التعرف على نقاط قوتهم ومجالات تحسينهم (EFQM, 2015). وينبغي ربط الأداء بنظام المكافآت والحوافز لخلق أنظمة حافزية للموظفين (Prize, 2015).

من واجبات أعضاء هيئة التدريس البحث العملي، والتدريس، وخدمة المجتمع وعالية يجب أن يتم تقييمهم. وقد أجريت عدد من الدراسات التي تهتم بالتعرف على معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات وذلك باستخدام عدد من المعايير الواضحة والقابلة للقياس، مثل: التعليم، والبحث العلمي، والإشراف على الدراسات الجامعية، وخدمة مجتمعهم، والتكاليف الإدارية، ورأي الطلبة، ورأي الزملاء، ورأي المسؤول المباشر. وخلصت الدراسات بأن تلك المعايير يجب أن يتم تعديلها بناءً على أهداف المنظمة التعليمية، حيث من المفترض تقويم عضو الهيئة التدريسية بناءً على مساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة الأكاديمية وفي ضوء واجباتهم المحددة في وثائق المؤسسة الرسمية. (Barldrige, 2015).

أهمية تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية:

كيفية تطبيق طرق التدريس لتطوير مهارات القراءة والكتابة والحساب لتحسين تعلم الطلاب.

المجال الثالث: مجال الممارسة المهنية ويشمل المعايير التالية:

المعيار السادس: تخطيط وحدات التعلم والتعليم وتطبيقها:

يخطط المعلمون بفعالية لخبرات التعليم ، والتعلم الذي يلي احتياجات الطلاب ومتطلبات المنهج. ويستخدمون مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات ومصادر التعلم لتعزيز التفاعل النشط للطلاب في عملية التعلم وتطوير مهارات التفكير الناقد والإبداعي.

المعيار السابع: إيجاد بيئات تعلم تفاعلية والمحافظة عليها:

يضع المعلمون توقعات عالية لجميع الطلاب ويحفزونهم لتمكينهم من الوصول لأقصى قدراتهم. ويتكرون بيئات تعلم تفاعلية ويطبقون فهمهم لاستراتيجيات إدارة السلوك الإيجابي لوضع أنظمة الصف الدراسي التي تضمن الاستثمار الأمثل للوقت المخصص للتعلم وتعزيز التفاعل الاجتماعي الإيجابي. كما يتواصلون بفاعلية مع الطلاب وأولياء الأمور والزملاء.

المعيار الثامن: تقويم الطلاب وتعلمهم:

يفهم المعلمون ويطبقوا أدوات واستراتيجيات لقياس تحسن الطلاب ومقارنة نواتج التعلم ومدى تحسنهم. كما يخطط القائمين بالعملية التعليمية التعليم بصورة مستمرة بناءً على نتائج عملية تقويم الطلاب،

متخصص مستمر لأعضاء الهيئة التدريسية مما يساعد في تحقيق أداء متميز في عصر التكنولوجيا والمعرفة وتحقيق الميزة التنافسية مع الجامعات المحلية والعالمية الأخرى. (خطاب، 2016).

الدراسات السابقة:

في دراسة الجبوري (2015) التي هدفت إلى تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء كفايات مهنية التعليم وصفات عضو هيئة التدريس الشخصية من منظور طلاب الدراسات العليا في جامعة بابل، ولتحقيق ذلك وضعت استبانة مكونة من عدة مجالات ومحورين هما: محور الكفايات المهنية وعدد فقراتها (٣٠) فقرة وتضم ستة مجالات ومحور الصفات الشخصية وعدد فقراته (١٢) فقرة. وأظهرت النتائج حصول مجال مناهج وطرق التدريس والتخطيط له على مستوى متدني عند التدريسيين إلا أن مجالات المواد العلمية حصل على مستوى جيد مقارنة بمجال الاتصال والعلاقة الإنسانية الذي حاز على مستوى متدني هو أيضا.

وفي دراسة الشرييني (2014) التي هدفت إلى تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في منظمات التعليم العالي بالسعودية من خلال الإجابة على السؤال الآتية: إلى أي حد يتوافق أداء أعضاء الهيئة التدريسية مع أهداف منظمات التعليم العالي بالسعودية؟ وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق ذلك قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من (٢٩) فقرة موزعة على خمسة مجالات كالتالي:

وضح الصاوي (2016) أن التقييم المستمر لجميع أركان البيئة الأكاديمية وعلى وجه الخصوص أعضاء الهيئة التدريسية يعد من أساليب تشجيع عضو هيئة التدريس بالتركيز على جودة العمل وتشجيع النواحي الإيجابية في إداء العضو وتطويرها وتشجيعه على البحث العلمي الذي يعتبر أساساً مكماً لعملية التعليم، وتبرز أهمية عملية التقييم كما شرحها الصاوي (2016) فيما يلي:

1- ترتبط كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية من ناحية الكفاءة التدريسية والبحثية ارتباطاً وثيقاً بتحسين وتطوير أداء المؤسسات الجامعية وتحقيقها لأهدافها المطلوبة، ولأن الأداء المميز لأعضاء الهيئة التدريسية يساعد على تعويض النقص أو التقصير الذي قد يحدث في بعض إمكانيات الجامعة الفنية والمادية، كان من اللازم تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة ليعمل ذلك على تطوير وتحسين العمل الجامعي ومخرجات العملية التعليمية.

2- نظراً لأهمية ما يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم الأكاديمي في المؤسسات الجامعية كان من الضروري تقييم أدائهم بصورة دورية للتعرف على نقاط القوة وتدعيمها وإيضاح مواطن الضعف وتحسينها. كما أن المؤسسات الجامعية تسعى إلى تطبيق الاتجاهات الحديثة في الإدارة بالمزج بين الوسائل الإدارية والابتكارية وبين المهارات التخصصية الفنية بهدف الارتقاء بمستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية وتطويره بصورة مستمرة، ولتطبيق هذه الفلسفة لابد من تقييم

تتوافق مع أهداف المنظمة التعليمية، حيث أن تقويم عضو الهيئة التدريسية يجب أن يشمل مدى مساهمة العضو في تحقيق أهداف المنظمة الأكاديمية.

كما أن زايد (2014) شرح في دراسته عن الارتباط الوثيق بين الجودة التعليمية ومبدأ تطوير المنظمة التعليمية، وأشار على وجه الخصوص إلى دور أداء عضو الهيئة التدريسية في تحقيق الأهداف المعلنة للجامعة. وفي الختام أوصت دراسة زايد إلى استخدام الأساليب الغير تقليدية لقياس وتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالاستعانة بالأساليب الإدارية الحديثة مثل الإدارة بالأهداف، حيث يتم عن طريق هذا الأسلوب استخدام مصفوفة أهداف تضم مجموعة من المعايير الكمية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس، مثل: التعليم، والبحث العلمي، والإشراف على رسائل الطلاب الجامعية، والاهتمام العلمي، والخدمة المجتمعية، والعمل الإداري، وتقييم الطلاب للعضو. كما وضع زايد (2014) في ختام الدراسة عدد من المعايير لتقويم كل عنصر من العناصر السابقة الذكر، مما يساعد على قياس أداء عضو هيئة التدريس للمفاضلة مع زملائه بصورة علمية وموضوعية.

يـرى Younes (2014) أن أعضاء الهيئة التدريسية هم مفتاح الوصول إلى جودة التعليم في المؤسسات التعليمية وجودة أدائها، وذلك عند العمل على تأهيل الأعضاء من الناحية الأكاديمية والمهنية بطرق علمية مدروسة. كما وضح أنه يجب أن يكون تقويم

لمجال التدريس، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع، ومجال الإرشاد الأكاديمي، ومجال العمل الإداري. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انه أشار نحو ٨٩ % من أفراد العينة أنهم يطورون محاضرتهم من وقت لآخر كما وضح ٧٥ % أن تقويمهم لطلابهم يتم خلال المحاضرة ولا يقتصر على اختبارات أعمال السنة واختبارات نهاية الفصل الدراسي. وختمت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات من أهمها: أهمية تعرف عضو الهيئة التدريسية على العمليات والمهارات الإرشادية التربوية والأكاديمية من خلال الحاقه بالدورات التدريبية التخصصية في هذا المجال، وتهيئة البيئة الملائمة من الناحية المناخية النفسية والاجتماعية التي تساعد أعضاء الهيئة التدريسية على القيام بأعمالهم وأدوارهم المنوطة بهم، وتوفير المكتبة المتكاملة من خدمات كتب وإنترنت لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحث العلمي في بيئة ملائمة.

وقد أجريت العديد من الدراسات التي تهدف إلى دراسة تقويم أداء عضو الهيئة التدريسية بالجامعات، مثل الدراسة التي قام بها بطاينة (2014) والتي أوصت باستخدام عدد من الأسس والمعايير التي يجب أن تكون واضحة وقابلة للقياس، تشمل: التعليم، والبحث العلمي، والإشراف على رسائل طلاب الدراسات العليا ومشاريع التخرج، والخدمة المجتمعية، والعمل الإداري، وتقييم الطلاب. كما وضحت دراسة بطاينة (2014) أن المعايير السابق ذكرها يجب أن

الدراسة الحالية عن سابقاتها بأهتمامها بتقييم أعضاء هيئة التدريس بناءً على المعايير المهنية الوطنية من وجهة نظر القادة التربويين، كما تتميز بأنها توجه هذا التقويم نحو دور أداء أعضاء هيئة التدريس في تحسين مخرجات العملية التعليمية خاصة في الكليات التربوية.

المواد وطرق البحث

أولاً: نوع الدراسة ومنهجها

تعد هذه الدراسة وصفية، نظراً لكونها تهتم بدراسة إحدى المشكلات الإنسانية (أبو سريع، 2004)، حيث تهتم الدراسة بتقييم أداء عضو الهيئة التدريسية بكليات التربية بجامعة شقراء من منظور القيادات التربوية. وقد اعتمد المنهج الوصفي التحليلي للمراجع المكتبية والحكومية اللازمة للتوصل لإجابة سؤال الدراسة عن ماهية المعايير المهنية الوطنية لأداء أعضاء هيئة التدريس والمتوافقة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، كما اعتمد على منهج المسح استناداً إلى أن هذا المنهج يعد أحد المناهج التي تهتم بدراسة المشكلات العلمية من خلال مسح آراء المعنيين بها، وذلك للتحقق من فرضيات الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يشتمل مجتمع الدراسة في جميع القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء من رؤساء أقسام ومنسقات أقسام ووكلاء ووكيلات الكليات وعمداء الكليات التربوية، والبالغ عددهم 63 موزعين على النحو التالي في الكليات التربوية بجامعة شقراء، 9 قيادات تربوية في كلية التربية بالمزاحمية و 24 بكلية

أداء أعضاء الهيئة التدريسية بأساليب واضحة وموضوعية بعيداً عن التحيز، وباطلاع الأعضاء ذاتهم تخطيط وتطبيق عملية تقييم أدائهم.

كما وضحت العديد من الأبحاث العلمية ضرورة تقويم المنظمات لأفرادها بهدف تحسين مخرجاتها ولما لذلك من دور في ارتقاء الموظف بنفسه من الناحية المهنية والمعرفية؛ وفي دراسة Painter (2013) وضح أن لعملية تقويم الأداء المستمر أثر في تحفيز الموظف لتطوير نفسه والارتقاء بأدائه.

وفي دراسة Juncaj (2012) وضح أن لتقويم الاداء جوانب سلبية بما تسببه من ضغط نفسي في مناخ العمل مما يؤثر على أداء المنظمة ككل خاصة مع عدم ووضوح الهدف من عملية التقويم مما يؤدي الى عدم اقتناع الافراد بفائدته.

تعقيب على الدراسات السابقة:

وضحت الدراسات السابقة أهمية تقييم أداء الموظفين بصورة عامة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة خاصة، كما ركزت هذه الدراسات على ضرورة توظيف تقييم الأداء بالاستفادة من نتائجه في تطوير العمل.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بالتعرف على الطرق المختلفة لتقييم الأداء كذلك التعرف إلى المعايير المهنية الوطنية للتعليم، كما استطاعت الباحثة بناء تصور لمجالات اداء الدراسة من الاطلاع على الدراسات السابقة. ومما يميز

التربية بعفيف و14 بكلية التربية بالدوادمي، و16 بكلية التربية بشقراء. ثالثاً: أداة الدراسة:

تم بناء أداة الدراسة (استبانة) وذلك لمعرفة دور أداء أعضاء هيئة التدريس في تحسين مخرجات العملية التعليمية من خلال وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء، وشملت الأداة مجالات المعايير المهنية الوطنية لأعضاء هيئة التدريس المقترحة من سؤال الدراسة الرئيس.

وتم تصميم الاستبانة وفقاً لثلاثة مجالات رئيسية مفصلة إلى 8 معايير، وهذه المحاور الثلاث هي:

المحور الأول: القيم المهنية ومسؤوليات عضو هيئة التدريس.

المحور الثاني: المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس.

المحور الثالث: الممارسة المهنية لعضو هيئة التدريس.

قيست آراء القيادات التربوية حول أداء أعضاء هيئة التدريس على مقياس مكون من خمس درجات، 1= لا أوافق بشده، 2= لا أوافق، 3= محايد، 4= أوافق، 5= أوافق بشده. وقد تم جمع آراء القيادات التربوية حول أداء أعضاء هيئة التدريس طبقاً للمعايير المهنية الوطنية وأثره على تحسين مخرجات العملية التعليمية.

خطوات بناء الاستبانة:

١. اطلعت الباحثة على الدراسات السابقة بخصوص تقييم الأداء وأهميته وأهدافه والمعايير

المهنية، واستفادة الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد محاور أداء الدراسة وصياغة أسئلتها.

٢. الوقوف على مشكلة الدراسة بالاستعانة بوجهات نظر منسقات الأقسام من خلال المقابلة الشخصية معهن، والاستفادة مما تم استخلاصه من ملاحظات خلال هذه المقابلات.

رابعاً: صدق الاستبانة:

ويعني مقدرة الاداة على قياس ما صممت لأجله، وقد تأكدت الباحثة من صدق أداة الدراسة بالطريقة التالية:

1. صدق المحكمين

عرضت الصورة الأولية لأداة الدراسة عدد (6) من الأعضاء الأكاديميين للتعرف على وضوح أسئلة أداة الدراسة ومدى ومناسبة الأسئلة للمحاور المندرجة تحتها. وللتأكد من شمول أسئلة أداة الدراسة على جميع محاور تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ولقد تم التعديل في أداة الدراسة بناءً على ملاحظات المحكمين بتعديل صياغة بعضها أو حذفه وتم عمل المطلوب لتقيس أداة الدراسة الغرض الذي بنيت لأجله.

2. ثبات الاستبانة:

تم استخدام طريقتين لحساب ثبات الاستبانة هما:

الطريقة الأولى تعرف بالتجزئة النصفية وفيها تم تجزئة عبارات كل مجال من مجالات تقويم الأداء في الاستبانة إلى جزء فردي وجزء زوجي وبناءً على ذلك حُسب معامل ارتباط بيرسون بين الجزئيين، ومن ثم صُمم معامل الارتباط

أولاً: للإجابة على سؤال الدراسة الرئيس الذي ينص على:

- ما المعايير المهنية الوطنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التربوية المتوافقة لرؤية 2030؟

تم مراجعة الأدبيات السابقة ورؤية المملكة العربية السعودية 2030 فيما يتعلق بالتعليم ودورة في نخضة الدولة كما تم الرجوع لموقع وزارة التعليم العالي "التعليم ورؤية 2030" وتكونت المعايير المهنية التي من المفترض يتم بناءً عليها تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بصورة خاصة والجامعات بصورة عامة من أربعة مجالات وتوسع معايير وعدد من المرتكزات لكل معيار، فكانت المعايير المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتوافقة لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 كما يلي:

المجال الأول: القيم المهنية ومسؤوليات عضو هيئة التدريس

المعيار الأول: تجسيد عضو هيئة التدريس لنموذج القيم الإسلامية والثقافة السعودية في عملية التعليم على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:

1. القيم الإسلامية.
2. الثقافة السعودية والعربية.
3. اللغة العربية السليمة.

المعيار الثاني: تفاعل عضو هيئة التدريس المهني مع التربويين والمجتمع على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:

1. الأخلاقيات المهنية والسياسات التعليمية.

باستخدام معادلة سيرمان براون وكان معامل الثبات (0.85). بعد التعديل وكانت تلك نسبة مرتفعة وضحت ثبات وصلاحيّة تطبيق أداة الدراسة.

الطريقة الثانية أستخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، وذلك بحسابه للأداة بصورة كاملة وبلغ معامل الثبات (0.95). وكان معامل يدل على ثبات أداة الدراسة حيث كان معامل عالي. خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية: معالجة البيانات:

تم حساب نتائج الدراسة باستخدام قيمة المتوسطات الحسابية على أقصى درجة، حيث استخدمت المعادلة التالية؛ ((أعلى مدى - أدنى مدى) / "عالية، متوسطة، ضعيفة") والذي يمثل كالتالي: $(5 - 1) \div 3$ وذلك بهدف ترتيب أهمية المتطلبات وإمكانية التطبيق عن طريق مقارنة المتوسطات، ومن ثم وصفت مستويات العبارات في الاستبانة كما يلي: من (2.33 - 1) ضعيفة، من (2.34 - 3.67) متوسطة، من (3.68 - 5) عالية.

وأستخدم برنامج الحزمة الإحصائية "SPSS" للتوصل إلى نتائج الدراسة. كما استخدمه النسب المئوية للكشف عن العلاقة بين أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة شقراء وأثر ذلك في تحسين مخرجات العملية التعليمية، من وجهة نظر القيادات التربوية.

وكانت النتائج على النحو التالي:

مناقشة نتائج الدراسة:

2. النمو المهني.
3. التعلم المستمر خلال الرحلة المهنية.
4. التفاعل مع المجتمع التعليمي.
5. التفاعل مع أولياء الأمور.
6. التفاعل مع المجتمع.
- المجال الثاني: المعرفة البحثية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية:
- المعيار الثالث: مساهمة عضو هيئة التدريس في رفع المستوى العلمي للكلية والجامعة على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:
1. التفاعل مع المؤتمرات المحلية والدولية.
2. التفاعل مع الأبحاث العلمية
- التخصصية والمتعلقة بالطلاب.
- المجال الثالث: المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس:
- المعيار الرابع: معرفة عضو هيئة التدريس بالطلاب وكيفية تعلمهم على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:
1. النمو البدني والعقلي والوجداني للطلاب.
2. الخلفية الاجتماعي والاقتصادية للطلاب.
3. كيفية تعلم الطلاب.
- المعيار الخامس: معرفة عضو هيئة التدريس بمحتوى التخصص والمنهج على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:
1. محتوى التخصص.
2. المناهج الدراسية والتقويم والتقارير.
- المعيار السادس: فهم عضو هيئة التدريس لطرق التدريس على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:
1. طرق التدريس.
2. طرق التدريس الملائمة لمحتوى التخصص.
3. القراءة والكتابة والحاسب.
- المجال الرابع: الممارسة المهنية لعضو هيئة التدريس:
- المعيار السابع: إسهام عضو هيئة التدريس بتخطيط وحدات التعليم والتعلم وتطبيقها على أن تكون نقاط التركيز كما يلي:
1. التخطيط المبني على تعلم الطلاب.
2. التخطيط لتلبية متطلبات المناهج.
3. استخدام استراتيجيات التدريس.
4. استخدام مصادر التعلم.
5. التدريس المتميز.
6. تطوير مهارات التفكير الناقد والإبداعي.
- المعيار الثامن: إسهام عضو هيئة التدريس بإيجاد بيئات تعلم تفاعلية والمحافظة عليها على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:
1. امتلاك توقعات عالية عن الطلاب.
2. إدارة السلوك بإيجابية.
3. إدارة بيئات التعلم.
4. التواصل بفاعلية.
- المعيار التاسع: تطبيق عضو هيئة التدريس لأساليب تقويم الطلاب وتعلمهم على أن تكون نقاط التركيز لهذا المعيار كما يلي:
1. تقويم الطلاب وتعلمهم.

2. استخدام التقويم المناسب للتخصص.
 3. استخدام التقويم في التخطيط المستمر.
 4. تقديم التغذية الراجعة للطلاب.
 5. تقديم التغذية الراجعة لأولياء الأمور.
 6. تقارير تعلم الطلاب.
- ثانياً: للإجابة على فرضية الدراسة الرئيس التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتحسين المخرجات التعليمية من منظور القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسة المهنية لعضو هيئة التدريس، وتحسين المخرجات التعليمية من وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين لاختبار هذه الفرضية الرئيس تم إجراء اختبار مصفوفة الارتباطات لبيرسون.
- والتي تتفرع منها الفرضيات الأربع التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والمسؤوليات المهنية لعضو هيئة التدريس، وتحسين المخرجات التعليمية من وجهة نظر القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

جدول رقم (1)

مصفوفة الارتباطات لبرسون بين أبعاد المعايير المهنية الوطنية لتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية وتحسين مخرجات عملية التعليم

أبعاد المعايير المهنية الوطنية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس					
الممارسة المهنية	المعرفة المهنية	المعرفة البحثية والعلمية	القيم والمسؤوليات المهنية	معامل الارتباط	تحسين مخرجات العملية التعليمية
0.699**	0.834**	0.664**	0.763**		
0.00	0.00	0.00	0.00	الدالة	
3	1	4	2	الترتيب	
**معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)				*معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05)	

التدريس وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة 2030 على تحسين مخرجات العملية التعليمية.

وكانت أعلى قيم معاملات الارتباط كما هو واضح من ترتيب القيم، بين تقييم مجال أداء المعرفة المهنية وتحسين مخرجات العملية التعليمية مما يدل على أهمية المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في رفع جودة عملية تعليم الطلبة.

وللتأكد من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، كما هو موضح بالجدول التالي

يتضح من الجدول رقم (1) ارتفاع معامل الارتباط بصورة نسبية مما يوضح قوة العلاقة بين المتغير المستقل (تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة شقراء وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة لرؤية 2030) والمتغير التابع (تحسين مخرجات العملية التعليمية) حيث أن الارتباطات جميعها مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

وتشير الارتباطات بشكل عام إلى قوة العلاقة التأثيرية التي يحدثها تقييم أداء أعضاء هيئة

جدول (2)

اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد لاختبار العلاقة بين تقييم أداء عضو هيئة التدريس وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية 2030 وتحسين مخرجات العملية التعليمية وفقاً لمنظور أفراد عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة الاختبار F	مستوى دلالة F
الانحدار	34467.21	3	11489.23	0.877	0.812	169.65	0.00
البواقي	11944.34	213	70.68				
الكلية	46412.02	217					

هيئة التدريس وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتحسين المخرجات التعليمية من منظور القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء بمجالاته المختلفة وتحسين مخرجات العملية التعليمية، مما يعني أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بطرق ملائمة يؤثر بشكل إيجابي في مخرجات العملية التعليمية.

كما أوضحت نتائج الدراسة عن وجود علاقة دالة إحصائية بين كل مجال من مجالات تقييم أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمعايير المهنية المتوافقة مع رؤية المملكة 2030 منفرداً (القيم والمسؤوليات المهنية، المعرفة البحثية والعلمية، المعرفة المهنية، الممارسة المهنية) وتحسين مخرجات العملية التعليمية.

تشير المعطيات الإحصائية لجدول رقم (2)، أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك بدليل ارتفاع قيمة (F) المحسوبة، وأنها كانت ذات دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة المحسوب (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01)، ويعزز ذلك قيمة معامل الارتباط، حيث بلغت (0.877)، مما يعني قبول الفرضية الأساسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم أداء عضو هيئة التدريس وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المتوافقة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتحسين المخرجات التعليمية من منظور القيادات التربوية بكليات التربية بجامعة شقراء.

وبناءً على ذلك أظهرت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية بين تقييم أداء عضو

توصيات الدراسة:

تم اقتراح عدد من التوصيات وذلك بالرجوع الى نتائج الدراسة واستنتاجاتها وتحليل هذه النتائج وتفسيرها، ويخاطب بهذه التوصيات بصورة خاصة مسؤولي تطوير أعضاء الهيئة التدريسية المهني في الجامعات وهي كالتالي:

1. تحسين ودعم نظام الحوافز المادي والمعنوي للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس في أداء العمل، وتحقيق الموازنة المطلوبة لمبدأ الثواب والعقاب في إطار من العدالة والمساواة المرتبطة بعملية تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية.
2. اعتماد التقويم الذاتي لعضو الهيئة التدريسية لتفعيل مبدأ المشاركة في عملية التقويم.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، إبراهيم (2013). *الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين* (ط1). مصر: دار الزهراء للنشر. وزارة التعليم (2016). *التعليم ورؤية السعودية 2030*.
From <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx>.
الجبوري حسين (2015). *تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية*. مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية (15).
الجفري، سميرة (2015). *تطوير الكفاءة المهنية* (الطبعة الثانية). الرياض: دار الرشد للنشر.
الحيدر، محمد (2015). *المعايير المهنية للمعلمين خطوة لتجويد المخرجات* (ط1). الرياض: دار الرشد للنشر.
الدويك، تيسير وآخرون (2000). *أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي* (ط2). عمان: دار الفكر للطباعة.

3. أن تكون عملية تقويم الأداء شاملة بالارتكاز على المعايير المهنية الوطنية المقترحة في هذه الدراسة والمرتبطة برؤية المملكة 2030.
4. تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة من عملية تقييم أدائه وبالتوصيات النهائية، ليستفيد منها بالتعرف على نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف لديه ومعالجتها، وعلى الجامعة أن تساعد في ذلك بتوفير الدورات التدريبية، والمحاضرات العلمية التي تساعد العضو في معالجة نقاط ضعفه وتطوير نقاط قوته بصورة علمية وموضوعية.
5. على الجامعات الاستفادة من نتائج تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في وضع الخطط التأهيلية من الناحية الأكاديمية والمهنية لأعضاء الهيئة التدريسية.

آل سعود، محمد بن سلمان (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. يمكن الرجوع إلى رؤية 2030 المملكة العربية السعودية <http://vision2030.gov.sa/ar/goals>

الشرييني، غادة (2014). تقييم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي التحديات والتطوير المملكة العربية السعودية، 123-144.

الصاوي، محمد (2016). رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): الجامعات العربية في القرن الحادي عشر: الواقع والرؤى. لمركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس، 110-150.

العمرى، أحمد (2016). ماذا تعني رؤية 2030؟. المجلة العربية، (10).

النجار، محمد و المحروقية، أسماء (2014). المعايير المهنية ودورها الوثيق في تطوير التعليم التقني والمهني في سلطنة عمان. وزارة القوى العاملة، مركز المعايير المهنية والوطنية، ندو التعليم في سلطنة عمان. بطانية، منذر (2013). قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية. مديرية المتابعة وضبط الجودة، الأردن: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

خطاب، حياة (2016). اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين. بحث مقدم للمؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس): الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى، الجزء الثاني. 85-109.

زايد، عبد الناصر (2014). ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي - دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية. مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، 53.

ساعاتي، عبدالإله (2016). دور الجامعات في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030. صحيفة الجزيرة (16155).

سليماني، يونس (2016). رؤية السعودية 2030. الرياض، جريدة الشرق الأوسط، (14074).

صلاح، رزان (2016). تعريف الرؤية. مجلة مهارات النجاح للتنمية البشرية (10)، 30.

عقلا، فهد (2016). رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأهميتها لتعليم متميز. كتاب نجران الآن. صحيفة نجران، السعودية، (7749).

المراجع العربية مترجمة:

Ahmed, I (2013). *School administration at the turn of the twenty-first century* (1 Ed). Egypt: Dar Al-Zahraa Publishing.

Al Saud, M (2016). *Vision of Saudi Arabia 2030*. See Vision 2030 Saudi Arabia <http://vision2030.gov.sa/en/goals>.

Al-Sawy, M (2016). Vision to develop the university and set benchmarks for evaluating performance. *The 13th Annual Arab Conference (Arab Fifth): Arab Universities in the 11th*

Century: Reality and Vision. Education Development Center. Ain Shams University, 110–150.

Aqla, F (2016). Vision 2030 and its importance for distinguished education. Book of Najran now. *Najran Newspaper*, Saudi Arabia, (7749).

Bataina, M (2013). Measuring the performance of faculty members in educational institutions. *Directorate of Follow-up and Quality Control, Jordan*: Ministry of Higher Education and Scientific Research.

Dweik, T et al. (2000). *Principles of Educational Administration, School and Educational Supervision* (2 Ed). Amman: Dar Al Fikr for Printing.

Haydar, M (2015). *Professional Standards for Teachers A Step to Optimize Outputs* (1 Ed). Riyadh: Al-Rashed Publishing House.

Jaffery, S (2015). Professional Competency Development (2nd Edition). Riyadh: Al-Rashed Publishing House.

Jubouri, H (2015). Evaluating the performance of the university professor in the light of professional competencies and personal qualities. *Journal of the University of Babylon, Humanities* (15).

Khadab, H (2016). Trends and Models to Evaluate the Performance of the Student, Faculty and Administrative Staff. *Presented to the 13th Annual Arab Conference (Arab Fifth): Arab Universities in the 21st Century: Reality and Vision*. Part II. 85–109.

Ministry of Education (2016). *Education and vision of Saudi Arabia 2030*. From <https://www.moe.gov.sa/en/Pages/vision2030.aspx>.

Najjar, M and Mahrouqi, A (2014). *Professional standards and their close role in the development of technical and vocational education in the Sultanate of Oman*. Ministry of

Manpower, Center for Professional and National Standards, and Education in Oman.

Omri, A (2016). What does Vision 2030 mean? *Arab Journal*, (10).

Sahati, A (2016). The role of universities in achieving the objectives of the vision of the Kingdom 2030. *Al-Jazeera newspaper* (16155).

Salah, R (2016). *Definition of vision. Journal of Success Skills for Human Development* (10), 30.

Sherbini, G (2014). Evaluating the performance of the university teacher in the light of higher education institutions in the Kingdom of Saudi Arabia. *Conference on the Development of Faculty Members in Higher Education Institutions Challenges and Development Saudi Arabia*, 123–144.

Sulaimani, Y (2016). Vision of Saudi Arabia 2030. Riyadh, *Al Sharq Al Awsat Newspaper* (14074).

Zayed, A (2014). Ensure the quality of higher education through the evaluation of university performance – Analytical study: measuring the performance of faculty members. *Conference on Quality Assurance and its Impact on the Performance of Economics Colleges*, Zarqa Private University, Jordan, 53.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Barldrige, M (2015). *Excellence Framework*. Baldrige Performance Excellence Program, NLST.

EFQM (2015). *Leading Excellent*. Brussels, Belgium.

Juncaj, Tony (2012). Do Performance Appraisals Work ?. *Quality Progress*, Vol. 35, No. 11, pp. 45–49.

Painter, C (2013). Ten Steps for Improved Appraisals. *Supervision*, Vol. 64, No. 10, pp. 12–14.

Prize, D (2015). *Create the World of Quality*. Union of Japanese Scientists and Engineers. Japan.

Younes, B (2014). Faculty Evaluation: Towards a Happy Balance Between Competing Values. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, Vol. 2, No. 1, pp. 117-120.