

بنية آليات تقييم عضو الهيئة التدريسية بجامعة بيرزيت: دائرة اللغة العربية نموذجاً

د. علي حسن خواجه

ملخص:

تهدف الورقة إلى مقارنة بنية آليات تقييم عضو الهيئة التدريسية بدائرة اللغة العربية بجامعة بيرزيت في الضفة الغربية المحتلة، ومقاربتها في ضوء مبادئ مهنة التدريس الجامعي وأخلاقياتها، وربطها بأسسها الأكاديمية والمهنية والاجتماعية، انطلاقاً من أن بنية كتلك تتكامل في أشكال ثلاثة تُمكن صانع القرار من إعطاء حكم موضوعي، بلمح شفافية عالية من شأنه الارتقاء بالمستوى الجامعي علمياً ومهنياً واجتماعياً.

تري جامعة بيرزيت أن ترجمة محتوى التقييم إجرائياً، واعتماده مقياساً رئيسياً لأداء عضو الهيئة التدريسية يمثل ركيزة أساسية في دائرة المساءلة/ المحاسبة والمكافأة؛ ضماناً لاستمرارية عطاء مهني من شأنه التمكين من التأشير إلى كفاءة العملية الأكاديمية أو عدمها.

تنهض المقاربة وفق ما احتوته الأشكال من عناصر تقييمية مُستلّة من أخلاقيات تُعد بمثابة واجبات تفرض على الهيئة التدريسية برتبها المختلفة تمثلها تمثلاً سليماً، ويُعمل بموجبها داخل الجامع وخارجها.

تقديم:

تُشكل مسألة جودة التعليم الجامعي ونوعيته تحدياً بارزاً يُواجه القائمين على شؤونه؛ إذ إن سيطرة لعنصر الكم تنرى يوماً بعد يوم على مؤسسات التعليم العالي؛ ما يحتم ضرورة الانتباه الواعي إلى مكونات هذا التعليم في مناحي عضو الهيئة التدريسية، والطلاب، والمنهاج، والمقرر الدراسي، وتكنولوجيا التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والمباني.

مع أن تلك المكونات متضامة إلا أن تطويرها بعامة، وتطوير عضو الهيئة التدريسية بخاصة؛ " بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي" (١) مطلب واجب السعي إليه في مختلف مجالات المسؤولية الاجتماعية في جوانبها العلمية والمهنية والخلقية؛ ذلك أن التعليم العالي لا يقتدر على مواجهة التغيرات العالمية ومتطلباتها المتزايدة والمتسارعة في آن، بعيداً عن عضو الهيئة التدريسية؛ حيث غداً واضحاً لزوم الاستثمار المستقبلي الكامن في الإنسان، والمعتمد على المؤسسات الناجحة" (٢).

" فقد اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث إن حرص الجامعة على تقييم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يُعد مؤشراً هاماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية" (٣).

وعليه، فإن المخرج المتوقع من عضو الهيئة التدريسية تأدية دور حيوي في مواجهة تحديات العصر؛ وذلك بالعمل على الوصول إلى جودة تدريس، وتعلم جامعي نوعي؛ بالارتكاز إلى ما يُنيط به من مهام تكفل للجيل التفاعل مع الذات والآخر تفاعلاً إيجابياً مثمراً، وترك أثر واضح البصمات؛ إذ إن أعضاء الهيئة التدريسية يمثلون أهم مُدخلات أنظمة التعليم العالي، وتشكل مستويات أدائهم، وتحمل مسؤولياتهم قاعدة محورية يتقرر بموجبها العديد من مخرجات التعليم الجامعي.

عرض:

تعتمد الجامعة عبر مكتب نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية في تقييمها عضو الهيئة التدريسية ثلاثة نماذج تقييم، تُعد مؤشرات تقدّم كمّاً من التصورات الرئيسية العامة التي تُعين في التعرف على مستوى أداء عضو الهيئة التدريسية في حقول التدريس، والبحث العلمي ونشاطاته، وخدمة الجامعة والمجتمع؛ حيث تمثل هذه الحقول ركائز أساسية تتجلى أهميتها العظيمة في مجال مؤسسات التعليم العالي (٤).

تدرج تلك النماذج تحت القوانين المنظمة لأخلاقيات المهنة وجودة التدريس، وضبط النوعية؛ اثنان فصليان بإدارة وحدة الجودة والنوعية، ويتكون الأول من الأسئلة الآتية:

عزيزي الطالب: تعطي الجامعة اهتماماً كبيراً لتقييم المساقات وأعضاء هيئة التدريس.

مدرس المساق ملم بالمادة التي يدرسها

ضعيف مقبول متوسط جيد جيد جداً

غالباً نادراً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يقدم مدرس المساق معلومات مترابطة

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

تمت تغطية معظم المواد المقررة حسب خطة التدريس

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

الامتحانات في هذا المساق تغطي المادة المقررة

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يشجع مدرس المساق الطلبة على طرح الأسئلة والنقاش

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

أساليب التدريس ملائمة لمحتوى المساق

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يشجع المدرس التفكير التحليلي والنقدي لدى الطلبة

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يفسح المدرس المجال للمشورة والنقاش خارج الصف

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يفسح المدرس المجال أمام الطلبة لمراجعة الواجبات وأوراق الامتحان

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يتمتع المدرس بشخصية قوية تضبط الصف أثناء المحاضرة والامتحان

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يعامل مدرس المساق الطلبة دون تمييز

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يطرح الأفكار والمفاهيم المتعلقة بالمادة بصورة واضحة

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أُرغب بالإجابة عن هذا السؤال

المدرس موضوعي في تقييم الطلبة

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يتعامل مع الطلبة باحترام.

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يستخدم المدرس الوقت المخصص بشكل فعال

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

أشعر أنني استفدت علمياً من مدرس هذا المساق

نعم . لا . لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

إذا أعطيت الفرصة، أرغب بدراسة مساقات أخرى مع مدرس هذا المساق

نعم . لا . لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يعتبر هذا المساق شاملاً من حيث المحتوى

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

محتويات المساق منظمة ومتراصة

ضعيف / مقبول متوسط جيد جيد جداً

نادراً غالباً

لا أستطيع التقييم / لا ينطبق

لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

يُعطى الطالب خطة تدريس المساق مع بداية الفصل

نعم . لا . لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

هل قرأت تعليمات الأمانة الأكاديمية لجامعة بيرزيت؟

نعم . لا . لا أرغب بالإجابة عن هذا السؤال

والآخر ذاتي يتكون من ثلاثة أجزاء: الأول مركب من: "١- معلومات عن المساق. ٢- معلومات حول مدرس/ مدرسي المساق. ٣-

معلومات حول طلبة المساق. ٤- توزيع العلامات لطلبة المساق، والنسبة المئوية لكل تقدير." (٥) الجزء الثاني لاستعمال مدرس/ مدرسي

المساق ، وهو مركب من:

" تقييم المساق.

• هل قمت/قمتم بإعداد وتوزيع خطة مكتوبة تشمل الأمور الهامة التي تخص هذا المساق (المخرجات التعليمية المتوقعة، الأهداف، المحتوى، طرق تقييم الطلبة، المراجع والقراءات، الساعات المكتبية الخ...)؟ إذا كانت الإجابة "لا" فيرجى توضيح الأسباب.
نعم لا

• هل تعتقد/تعتقدون أن المساق بحاجة إلى تعديل من حيث الأهداف، الوصف، المحتوى، التقييم أو عدد الساعات المعتمدة؟ إذا كانت الإجابة "نعم" فيرجى ذكر اقتراحاتك/اقتراحاتكم بهذا الخصوص.
نعم لا

• ما هي المواضيع التي لم تتمكن/تتمكنوا من تدريسها من محتوى المساق مع ذكر الأسباب لعدم تدريس أي منها.

• هل قمت/قمتم بتدريس موضوع لم يكن ضمن محتوى المساق الدراسي، ما هي أهميته لتطوير المساق؟

• ما هي طرق التعليم والتعلم التي تم استخدامها في هذا المساق؟

محاضرات ندوات/ورش عمل تقديم عروض

أبحاث تدريب عملي/مختبر مهام أخرى وواجبات منزلية

دراسة حالة طرق تدريس وتعلم أخرى (اذكر)

• ما هو مدى رضاك/رضاكم عن طرق التعليم المستخدمة في المساق؟

جيد جداً جيد مقبول متدني متدني جداً

• هل تقترح/تقترحن طرقاً أخرى؟

• ما هي المشاكل التي واجهتك/كم خلال تدريس المساق: موارد المكتبة، موارد الكترونية، وسائل تدريس، كمبيوترات، برمجيات، مختبرات ... (من حيث توفرها وملائمتها)؟

• هل تعتقد/تعتقدون أن طرق تقييم الطلبة في هذا المساق (أنواع التقييم المختلفة كالاختبارات، والوظائف، والتقارير، والأنشطة الصفية المختلفة، وغيرها، وتوزيع العلامات عليها) ملائم؟ إذا كانت الإجابة "لا" فيرجى ذكر اقتراحك/اقتراحكم بهذا الخصوص.

نعم لا

• في حال وجود أكثر من شعبة مطروحة من هذا المساق، هل تم التنسيق مع مدرسي الشعب الأخرى فيما يخص محتوى المساق، طرق تقييم الطلبة؟ إذا كانت الإجابة "لا" فيرجى توضيح الأسباب.

نعم لا

• ما رأيك/رأيكم في مستوى تحصيل الطلبة في المساق؟

جيد جداً جيد مقبول متدني متدني جداً

• هل هناك ملاحظات إضافية ترغب/ترغبون بذكرها فيما يخص هذا المساق؟

المعوقات الإدارية

• اذكر/اذكروا المصاعب والمعوقات الإدارية التي واجهتك/واجهتكم لتحقيق أهداف المساق.

الإنجاز في خطة عمل العام السابق: مدى التقدم في خطوات العمل الخاصة بخطة عمل السنة الماضية، اذكر/اذكروا ما إذا كان قد تم

إنجازه، واذكر/اذكروا الأسباب في حالة عدم الإنجاز (لا تتم تعبئة هذا الجزء في حال عدم توفر خطة عمل للسنة السابقة)

#	الإجراء	المسؤول	الأعمال المستكملة وابداء الأسباب فيما لم يستكمل منها
---	---------	---------	--

خطة عمل للعام الدراسي المقبل (٢٠٠ / ٢٠٠)

#	الإجراء (رتب حسب الأولوية)	المسؤول	التاريخ المستهدف
---	----------------------------	---------	------------------

التاريخ: / / ٢٠٠٠" (٦)

توقيع المدرس/ المنسق

والغرض من تقييم كهذا، هو ضبط الجودة التي تمثل عملية بعدية، بالنسبة لعمليتي التدريس والتعلم؛ بهدف النزوع إلى إجراء ما متعلق بمخرجات التدريس، التي يتبين بعد الفحص والتدقيق، أنها بالمستوى المرغوب فيه لتعزيمه، أو دونه؛ ما يعني لزوم الشروع في تحليل أسباب الدونية؛ ذلك أن للتدريس الجامعي ذي الجودة العالية أثرًا فاعلاً في التنمية المستدامة للمجتمع. (٧)

والجزء الأخير لاستعمال لجنة الجودة في الدائرة/ البرنامج، وهو مركب من: ١- الملاحظات والتوصيات. ٢- الملحقات القائمة على: ١- وصف المساق وخطته. ٢- نتائج تقييم الطلبة للمساق. ٣- نماذج من الامتحانات. ٤- أخرى....." (٨).

والثالث سنوي (٩) هو ملكية مكتب نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية، ويتكون من خمسة أجزاء: الأول: التقييم الذاتي لعضو الهيئة التدريسية، الناهض على:

أ- التدريس ب- النشاط العلمي ج- المساهمة بأعمال الوحدة الأكاديمية وتطويرها

د- المساهمة بأعمال الجامعة وتطويرها هـ- النشاط خارج الجامعة/ خدمة المجتمع. (١٠)

الثاني: تقييم رئيس الوحدة الأكاديمية (١١)، الناهض على ستة عشر سؤالاً تتبدى على النحو الآتي:

السؤال	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١- واطب على الدوام الصفي خلال الفترة الخاضعة للتقييم					
٢- أعلن عن والتزم بالساعات المكتبية حسب تعليمات التدريس.					
٣- قام بتوزيع خطط تدريس للمساقات التي يدرسها مع باية الفصل الدراسي.					
٤- استخدم صفحة رتاج الخاصة بالمساقات بشكل مستمر لوضع المواد الدراسية والتواصل مع الطلبة.					
٥- أنهى المواد المقررة حسب الخطط التدريسية للمساقات.					
٦- شارك في اجتماعات ولجان الوحدة الأكاديمية.					
٧- أسهم بتطوير مناهج الوحدة الأكاديمية.					
٨- شارك بالنشاطات غير المنهجية في الوحدة الأكاديمية.					
٩- يتعامل بمهنية مع زملائه من أعضاء الوحدة.					
١٠- يتعامل مع الطلبة بمهنية وعدل.					
١١- يلقي أداؤه التدريسي الرضى لدى الطلبة.					
١٢- قام بأبحاث علمية.					
١٣- شارك أو حضر مؤتمرات علمية/ ورشات عمل.					

١٤- أية ملاحظات أخرى:-----

١٥- التوصيات المهنية المقترحة لعضو الهيئة التدريسية (دورات تدريبية، تطوير).

١٦- التوصيات الإدارية الخاصة بعضو الهيئة التدريسية للعام القادم.

عقد العمل: تجديد عدم تجديد

الراتب: علاوة عادية علاوة عادية + مكافأة

علاوة استحقاق حجب العلاوة السنوية

الثالث: تقييم عميد الكلية الناهض على سؤالين: الأول قائم على ستة عناصره:

أ- التدريس ب- الالتزام والمواظبة ج- التعامل مع الطلبة د- الإنجاز العلمي هـ- المساهمة بأعمال الوحدة الأكاديمية

و- المساهمة بأعمال الكلية والجامعة.

الأخر قائم على توصية بقبول توصية رئيس الوحدة الأكاديمية أو رفضها مع إبداء الأسباب. (١٢)

الرابع: تسبب نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية بقبول توصية العميد أو رفضها مع إبداء الأسباب (١٣).

الأخير: قرار رئيس الجامعة بخصوص توصية نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية.

يمكنني القول اعتماداً على ما ذهب إليه محمد سرحان المخلافي في بنائه أداة لتقييم كفاءة الأداء في التدريس الجامعي في جامعة صنعاء: إن هذه النماذج الثلاثة تُشكل هيكلية تنظيمية مرنة تُسهّم في إشباع حاجات أعضاء الهيئة التدريسية، بغية رفع درجة استعدادهم في إنجاز مهامهم، وتنفيذ أدوارهم بنفاعلية" (١٤)

تُصنّف التقاط الواردة في النماذج الثلاثة في منح أربعة: التدريسي، التربوي، الشخصي، الإنساني. ارتكازاً على هذا، فالورقة تُعمد إلى تحليل محتواها بما يتلاقى ومعايير مهنة التدريس الجامعي:

نظام التقييم الأكاديمي الفصلي والسنوي:

أصدرت الجامعة بناءً على قرار مجلس الأمناء في جلسته بتاريخ ٢٠٠٥/٨/٥ نظام الهيئة التدريسية الصادر بمقتضى المادة ٤٢ من القانون العام لسنة ١٩٧٩ والمعدل لعام ٢٠٠٥-٢٠٠٧.

وقد اشتمل على مقدمة وأحد عشر فصلاً بست وأربعين مادة يُعمل بها من ٢٠٠٥/٩/١. عرضت المقدمة: "تعتمد جامعة بيرزيت على أعضاء الهيئة التدريسية ليس في التدريس فحسب، بل في التفكير والتخطيط: للارتقاء بمستوى الجامعة العلمي، وتحقيق أهداف الجامعة لخدمة المجتمع الإنساني والعربي وخاصة الفلسطيني في المجالات الثقافية والتعليمية؛ وذلك عن طريق تعليم الشبان والشابات تحمّل مسؤوليات العمل في المجتمع، واكتساب صفات المواطن الصالح، والسعي وراء السعادة عن طريق القيام بالواجب، وإسعاد الآخرين، والإلتقان في العمل، والإخلاص للوطن. وهذا يتطلب من عضو الهيئة التدريسية سلوكاً ممتازاً، وتقانياً في العمل، وتعاوناً وثيقاً مع جميع الذين يعملون في الجامعة، والتزاماً بقانونها وأنظمتها.

وتحرص الجامعة على تهيئة جو من حرية التفكير، والتعبير، وتبادل الرأي حتى يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من القيام بواجباتهم الجامعية تجاه الطلبة والجامعة والوطن على أكمل وجه؛ وذلك وفقاً لقانون الجامعة، والأنظمة الصادرة بمقتضاه والتعليمات التي تُصدرها إدارة الجامعة أو الدوائر أو اللجان ذات الاختصاص ضمن الصلاحيات القانونية لكل منها" (١٥).

وعرض الفصل الخامس بمادتيه السابعة والثامنة عشرة "أسس وسبل تقييم أعضاء الهيئة التدريسية" (١٦) وعرض الفصل السادس "مهام عضو الهيئة التدريسية" بمواده التاسعة عشرة التي جاءت على النحو الآتي:

المادة ١٩- على عضو الهيئة التدريسية التفرغ الكامل لحمل المسؤوليات والقيام بالواجبات الآتية بكل أمانة وإخلاص:

أ- تدريس المواد التي يكلفه بها رئيس الدائرة الأكاديمية المختص بعد التشاور معه، بناء على تخصصه الأكاديمي، وخبرته، أو رغبته المهنية وأبحاثه العلمية، والقيام بأي عمل يتعلق بالتدريس سواء كان منصوصاً عليه في التعليمات الخاصة بذلك أم لم يكن.
ب- الإشراف على أعمال الطلبة من بحوث وتقارير ونشاطات علمية أخرى وإرشادهم أكاديمياً، ودعم نشاطاتهم اللامنهجية ذات العلاقة بموضوع دراستهم.

ج- المشاركة في أعمال مجلس الدائرة، وجميع نشاطاته، والمشاركة الفعالة في لجان الدائرة، والتعاون مع رئيس الدائرة والزملاء في مجالات أداء العمل في الدائرة، وتحسينه، وتقديم تقرير وتقويم سنوي عن جميع نشاطاته خلال الفترة المعنية إلى رئيس الدائرة.

د- الاشتراك في لجان الكلية والجامعة عندما يطلب منه المسؤولون ذلك، والالتزام بأنظمتها الداخلية، وأهدافها، وأداء مهامه فيها بطريقة فعّالة وبنّاءة.

هـ- الاشتراك في النشاطات العلمية واللامنهجية، وحضور الاجتماعات، والاحتفالات الرسمية التي تدعو إليها الجامعة.

و- القيام بأبحاث علمية، والاشتراك بنشاطات مهنية بما في ذلك الندوات والمحاضرات، والمؤتمرات، وكتابة الدراسات أو التقارير، أو الترجمات، ومتابعة التطورات في حقل تخصصه، واستخدامها في التدريس وفقاً للإمكانيات المتاحة.

ر- الإسهام في التطوير الأكاديمي والمهني في الدائرة والكلية والجامعة من خلال تقويم المواد والبرامج وتطويرها، وبذل الجهود لتحسين جودة التعليم، والعمل الإداري من خلال الأطر المعنوية.

ح- الإسهام في تطوير التفاعل الإيجابي بين الجامعة والمجتمع من خلال برامج خاصة وجهود فردية لما فيه إفادة المجتمع الفلسطيني.

ط- التقيد بقانون الجامعة، وجميع الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه، والقيام بمهام عمله وفقاً للتعليمات التي تصدر عن إدارة الجامعة أو الدائرة أو اللجان ذات الاختصاص ضمن صلاحياتها القانونية.

ي- الحفاظ على أخلاقيات المهنة، والمحافظة على المستوى اللائق بمكانة الجامعة، والتعامل مع الآخر على أسس الاحترام المتبادل، وعدم المساس بسمعة المؤسسة والمهنة فعلاً أو قولاً.

وجاءت المادة العشرون على نحو:

المادة ٢٠- أ- تشمل أعباء عضو الهيئة التدريسية مهام تدريسية، وأبحاثاً، وإشرافاً على أبحاث، ومسؤولية نشاطات تدريسية وتنسيقها، وتضير مواد تعليمية، وأية أعمال أخرى من هذا القبيل يكلفه بها رئيس الدائرة، ويوافق عليها عميد الكلية المختص.

ب- العيب التدريسي لعضو الهيئة التدريسية هو ٢٤ ساعة عيب في السنة الدراسية، أو ما يعادلها، تحتسب وفقاً للتعليمات الخاصة بذلك.

ج- اشتراك عضو الهيئة التدريسية في أعمال اللجان المختلفة على مستوى الجامعة والكلية هو جزء من المهام المطلوبة منه، ولا يجوز تخفيض العيب التدريسي بناء على هذا السبب إلا بموافقة خطية من نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية.

د- إذا نقص العيب التدريسي لأي من أعضاء الهيئة التدريسية عن عدد الساعات المذكور في الفقرة ب من هذه المادة لأي سبب عندئذ يحق للرئيس أن يكلفه بالقيام بأعمال أخرى تعادل هذا النقص وتتناسب مع تخصصه أو خبرته.

هـ- يحق للرئيس بموافقة عضو الهيئة التدريسية أن يكلفه بالقيام ببعض الأعمال التدريسية أو البحث أو التدريب أو غير ذلك من الأعمال إضافة إلى العيب المذكور في الفقرة ب من هذه المادة لقاء مكافأة مالية وفقاً للنظام المالي في الجامعة على أن لا يزيد العيب الإضافي على ثلاث ساعات عيب أو ما يعادلها.

و- ١- العيب التدريسي لأي من رؤساء الدوائر الأكاديمية هو ١٥ ساعة عيب في السنة الدراسية ويجوز تخفيضه بقرار من نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية، ويحدد هذا العيب في كتاب التعيين.

٢- العيب التدريسي لأي من عمداء الكليات هو مادة واحدة خلال الفصل الدراسي.

٣- العيب التدريسي لأي من نواب الرئيس الأعضاء في الهيئة التدريسية هو مادة واحدة خلال العام الدراسي.

٤- الحد الأدنى للعيب التدريسي لعضو الهيئة التدريسية المعين لفترة محددة في أحد الوظائف غير التعليمية في الجامعة هو ٣ ساعات عيب في الفصل.

ز- لا يجوز لأي من أعضاء الهيئة التدريسية الذين تشملهم الفقرة (و) من هذه المادة حمل عيب تدريسي إضافي.

وجاءت المادة الحادية والعشرون على نحو:

المادة ٢١- يحق للرئيس بموافقة عضو الهيئة التدريسية أن يكلفه بالقيام بمهام جامعية محددة كما يراه مناسباً، ويجوز أن يكون هذا التكليف لقاء مكافأة مالية تحتسب وفقاً للنظام المالي.

وجاءت المادة الثانية والعشرون على نحو:

المادة ٢٢- على عضو الهيئة التدريسية الامتناع عن القيام بأي عمل يتعارض مع واجباته الجامعية، وأي تصرف يسيء إلى الجامعة، أو إلى أي من العاملين فيها.

وقد ابقت تلك المواد تحقيق أهداف ثلاثة رئيسة تتمثل في توعية عضو الهيئة التدريسية بأهميته المهنية، ودوره في بناء مستقبل وطنه، والإسهام في تعزيز مكانته العلمية والاجتماعية؛ ما يعزز ويؤكد التوجه نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة.

تحليل محتوى نظام الهيئة التدريسية:

إن تحليل محتوى نظام الهيئة التدريسية يعد أولى خطوات بناء مقياس كفاءة عضو الهيئة التدريسية؛ وذلك لتطوير بطاقة تقييم

الأداء المعمول بها حالياً. ويقوم التحليل بناء على ما تضمنه نظام الهيئة التدريسية من أخلاقيات تُعد بمنزلة واجبات مُلزمة لمن يمتحن التدريس الجامعي، والعمل بها، والحرص على تمثيلها جوانباً (١٧) ويرانياً (١٨).
تكمّن أهمية المقدمة والفصل السادس بمواده مجتمعة إلى تجلية العلاقات بين المسؤوليات الاجتماعية لعضو الهيئة التدريسية، وتحقيق جودة التدريس الجامعي؛ ما يعني تجذير التزام خلقي بالمهنة. وقديماً قال الفيلسوف أرسطو: " إنك قد لا تفعل ما يجب عليك عمله، رغم أنك تعرفه تماماً" (١٩).

ينهض النظام على مناح مختلفة لكنها متضامة تتجلى على النحو الآتي:

المادة التاسعة عشرة تركز على قيمتيّ الأمانة والإخلاص الشخصيتين اللتين تتوزعان - بصفتها محور المادة - في عشر نقاط متكاملة [أ-ي] تستبطن معيار الالتزام بعملية التدريس ومتطلباتها كما ظهر فيما تقدم. (٢٠)
إن إمعاناً في نقاط المادة، ومحتوى المقدمة يُظهر:

- ١- منحىً تربوياً يتمثل في انتماء عضو هيئة التدريس إلى المهنة، مُستشعراً أهميتها، ولزوم الاعتقاد الجازم بها.
 - ٢- منحىً تدريسياً يتمثل في أداء مهني عالٍ يمكن من عطاء موصول لإكساب المعارف والمهارات ونشرها بالحد الأقصى الذي تسمح به الإمكانيات المتوفرة. والنمو المهني مطلب رئيسي، مرفود بالثقافة الذاتية المستمرة منهجاً حياتياً. ومواكبة المستجدات ذات العلاقة بالتخصص على مستوى المعرفة النظرية والتطبيقية ومناهجها.
 - ٣- منحىً مجتمعيّاً يتمثل في الإسهام في التفاعل الإيجابي النشط مع المجتمع المحلي عبر نوافذ مختلفة يعمل على خلقها.
 - ٤- منحىً إنسانياً يتمثل في التعامل مع الغير على قاعدة الاحترام المتبادل.
- يُشار إلى أن النقطة العاشرة (٢١) من هذه المادة تطلب الحفاظ على أخلاقيات المهنة دون تحديد للماهية والمكونات (٢٢)، بافتراض الأمر بدهية معلومة، مع أن أمراً كهذا بحاجة إلى أطر مرجعية لمعرفة القيم الأخلاقية من حيث المفهوم والمعايير والأسس؛ للاستئارة بها فرداً ومجموعاً؛ لما في هذا من أثر عظيم في جودة التعليم، وتميز الجامعة، من خلال تحقيق رسالتها وأهدافها، ما يتطلب من جامعة بيرزيت لزوم توفير ميثاق عمل أخلاقي لأعضاء هيئة التدريس بخاصة، والموظفين والعمال بعامة.
- ويُشار إلى أن وثيقة توصيات ملتقى التعليم العالي العربي والعولمة قد " اقترحت ميثاقاً للعمل الأخلاقي في البيئة الجامعية يتناول أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي. وأشارت الوثيقة إلى أثر وأهمية السلوك الأخلاقي في العمل الجامعي، وبينت أن هذا الجانب هو أحد المسؤوليات الأساسية لرئاسة الجامعة، وأعضاء الهيئة التدريسية فيها" (٢٣)
- تمثل تلك الأبعاد عناصر أساسية في ميثاق أخلاقيات المهنة عالمياً (٢٤). وبالولوج إلى أنموذجي التقييم الفصلي، والآخر السنوي المتقدم ذكرها نجد ترجمة تفصيلية لهذه النقطة ممثلة في المناحي الآتية:

التربوي:

توظيف الوقت بفاعلية.

رعاية النمو المتكامل للطلبة علمياً وخلقياً ونفسانياً واجتماعياً.

المشاركة الإيجابية في نشاطات الدائرة/الكلية/ الجامعة وفعاليتها المختلفة.

تنمية أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.

العمل من أجل أن تسود المحبة والاحترام بين المواطنين.

توزيع خطة المقرر وملاءمة ما نفذ منه للزمن.

استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات.

المهارة في تنويع طرق التدريس.

التطبيقات والتواجبات الجامعية، والعناية بالتغذية الراجعة.

الاعتزاز برسالة التدريس والانتماء إليها.

التدريسي:

بذل الجهد في تدريس الطلبة وتقييم أدائهم.
تعويد الطلبة التفكير السليم والحوار البناء.
تمية التفكير العلمي الناقد لدى الطلبة.
تمية الدافعية لخلق الحافز نحو الدراسة الذاتية □ تعلم كيف تتعلم □ المستمرة وممارستها.
الأداء بمهنية عالية، وثقافة ذاتية منهجاً.

الشخصي:

التمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا.
العدالة وعدم التمييز بين الطلبة في العطاء والتعامل والرقابة.
توخي الموضوعية في طرح المعارف.
الحرص على ألا يُؤثر عن عضو هيئة التدريس إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له.
النمو المهني والانتفاع بكل جديد في مجال التخصص.
التمكن من المادة العلمية والقدرة على تحقيق أهدافها.

الإنساني:

الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق.
نشر الأخلاقيات وترسيماها وتأصيلها بين الزملاء والمجتمع.
احترام قواعد السلوك الوظيفي، والأنظمة، واللوائح وتنفيذها.
الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها.
توطيد أواصر الثقة بين الجامعة والمجتمع.
تعد العناصر السابقة مقياساً لكفاءة عضو هيئة التدريس، والعملية التعليمية من جهة، ومحاسبته، أو مكافأته من جهة أخرى؛ ذلك أن مسألة تقييم عضو الهيئة التدريسية تهدف إلى أمرين يبدوان متناقضين/ متناقضين، لكنهما متداخلان تكاملاً: فمخرج التقييم يسعى إلى تحسين أداء الجامعة جراً تلمس نقاط القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس، والعمل على تعزيز جانب القوة، وتقييم جوانب الضعف (٢٥)؛ بغية الوصول إلى وعي يقيني بقدرات العضو؛ للتمكن من صنع قرار تجديد العقد، أو عدمه. ويُذكر أنّ التقييمات المذكورة تُشكّل قاعدة مركزية للنظر في طلبات الترقية والتثبيت؛ حيث أُعطيت أوزاناً كما يظهر من الجدول الآتي (٢٦):

الترقية إلى رتبة	التدريس	خدمة الجامعة والمجتمع	الجهد العلمي	الإنتاج العلمي	الحد الأدنى اللازم للتوصية الإيجابية	الحد الأدنى اللازم من الأبحاث كشرط ضروري للترقية
محاضر	٥٥%	١٥%	٣٠%	٧٠%	لا حد أدنى، وتضم علامة الجهد العلمي والإنتاج العلمي إذ وُجد	
أستاذ مساعد	٤٥%	٢٠%	٢٠%	٧٠%	بحث واحد جديد منشور في دورية متخصصة ذات مكانة	

أستاذ مشارك	٤٠%	١٥%	١٥%	٢٠%	٧٥%	ثلاثة أبحاث في دوريات متخصصة ذات مكانة أحدها منفرد (أو باحث رئيسي) وأحدها في دورية متخصصة ذات مكانة عالية.
أستاذ	٣٠%	١٥%	١٥%	٤٠%	٨٠%	خمسة أبحاث في دوريات متخصصة ذات مكانة عالية. ثلاثة منها منفردة، أو صاحب الطلب هو الباحث الرئيسي.

وتنهض هذه العملية - وفق خبرتي الطويلة- في جامعة بيرزيت على موضوعية بلمح شفافية جلي إلى حد كبير، مجاوزاً في غالبية الأحيان مزاجية بعض الجهات المسؤولة، ومُشركاً في الوقت نفسه أعضاء هيئة التدريس في تخطيط هذه العملية وتنفيذها، ارتكازاً إلى أهمية تأهيل الأكاديمي علمياً ومهنياً.

خاتمة:

عملية التدريس الجامعي تبقى على الدوام في ميسس الحاجة إلى تحسين بنيتها المهنية والعلمية تأسيساً لأخلاقيات لا بد من توافرها أرضيةً توجهه دائم. وهذا ما تسعى إليه نماذج التقييم المعمول بها في جامعة بيرزيت؛ حيث يمكن استقراء مبادئ أخلاقيات المهنة وواجباتها؛ جراء تحديد المُخرَج المتوقع من عضو الهيئة التدريسية أن نهوضه بالمهام الموكلة إليه الوارد ذكرها في نظام الهيئة التدريسية (٢٧).

ومما لا يرقى إليه شك أن المكانة التي تحتلها مهنة التدريس والأدوار الفاعلة التي يقوم بها عضو الهيئة التدريسية توجب وجود نظام المكافأة والمحاسبة، المرتكز إلى أهداف أخلاقيات المهنة عبر ترجمة المضامين إجرائياً في الإطار التقييمي لتنفيذ عملية التدريس، باعتبار هذا الأمر شرطاً موضوعياً يعمل على تحقيق الأهداف المنشودة من زاوية، ويحفز عضو هيئة التدريس على تمثل قيم مهنته تمثلاً مُترجماً سلوكيات حياتية جامعية، وأخرى مجتمعية محلية وخارجية.

إن صياغة تلك النماذج يمثل حجر الأساس في جادة العمل التربوي الناجح، ذلك الحجر الذي يتابع مدى التزام عضو الهيئة التدريسية بمضامينه، وتنفيذها؛ ذلك أن تقييم الأداء الوظيفي هو واحد من آليات المحاسبة الحديثة الممتدة في مساحات المهن على تنوعها؛ باعتبار التقييم مؤشراً على كفاية العملية التدريسية وكفاءتها، بما يسهم في بروز اختبارات تؤسس معايير تتعاقب بالنمو المهني لشاغلي الوظائف التدريسية، واستمرارهم في اكتساب مهارات ومعارف متجددة تتناغم واحتياجات المهنة ومتطلبات تطور منظومة عمليتيّ التعلم والتدريس، ويواجه تحديات العولة.

أظهرت النماذج:

١- الجهات المشاركة في عملية تقييم عضو الهيئة التدريسية كما يصورها الشكل الآتي:

الطلبة، فعضو هيئة التدريس نفسه، فرائس الوحدة الأكاديمية، فالعميد، فنائب الرئيس للشؤون الأكاديمية، فرائس الجامعة.



- ٢- جامعة بيرزيت - بحكم رسالتها وأهدافها ووعيتها لدورها المجتمعي المحلي والإقليمي بخاصة، والإنساني بعامة- حريصة على التصرف بمسؤولية عالية تجاه مسألة ضمان جودة التدريس الجامعي المنهجي وغير المنهجي.
- ٣- المعايير الأساسية المفترضة في عملية التقييم المُستلّة من فلسفة الجامعة ورسالتها، ومهام عضو هيئة التدريس، فجاءت على نحو:
- أ- التدريس ب- الجهد/ النشاط العلمي ج- البحث العلمي د- خدمة الجامعة ه- خدمة المجتمع.
- ٤- لزوم توفير ميثاق عمل أخلاقي لأعضاء هيئة التدريس بخاصة، والموظفين والعمال بعامة.

الهوامش:

- ١- عماد أبو الرب وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: بحوث ودراسات، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان - ٢٠١٠، ص٤٢٣.
- ٢ إدوارد ساليز، تطوير حركة الجودة في التعليم، ترجمة الأحمّد وآخرون، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - دمشق - ١٩٩٠، ص٢٧٦. انظر أيضاً: عبد الله عبد الدائم، الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، دار العلم للملايين - بيروت - ٢٠٠٠، ص٢٢٣.
- ٣- عماد أبو الرب وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مرجع سابق، ص٤٢٣. انظر أيضاً: يوسف حجيم الطائي، وأخران، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، ط١، الوراق للنشر والتوزيع - عمّان - ٢٠٠٨، ص٢٧٥.
- ٤- انظر على سبيل المثال لا الحصر: عبد العزيز بن عبد الوهاب البابطين، أسس تقييم البرامج الأكاديمية في التعليم العالي، ندوة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية: رؤى مستقبلية، وزارة التعليم العالي - الرياض - ١٩٩٨، ص٦٥٢. وانظر أيضاً: سهيلة محسن الفتلاوي، الجودة في التعليم: المفاهيم، المعايير، المواصفات، المسؤوليات، ط١، دار الشروق - عمان، رام الله - ٢٠٠٨، ص١٦١-١٨٩. وأيضاً: عماد أبو الرب وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مرجع سابق، ص٤١٩.
- ٥- انظر الملحق الأول، ص٢.
- ٦- انظر الملحق الأول: نموذج التقرير الفصلي للمسابقات الأكاديمية، ص٢.
- ٧- يتصرف عن: عبد الراضي حسن المراغي، تطبيق نظام الجودة التعليمية والاعتماد لتطوير التعليم الجامعي وقبل الجامعي، ط١، دار الفكر العربي - القاهرة - ٢٠٠٨، ص١١٤-١١٥.
- ٨- انظر الملحق الأول: نموذج التقرير الفصلي للمسابقات الأكاديمية، الصفحة الأخيرة.
- ٩- تتم عملية التقييم مرة كل عام دراسي، وتغطي الفترة ما بين الفصل الثاني من العام الدراسي السابق، حتى نهاية الفصل الأول من العام الدراسي القائم.
- ١٠- تمثل أموراً كهذه أبعاد المسؤوليات الاجتماعية لعضو الهيئة التدريسية في الجامعات في ظل العولمة. للتفصيل يُنظر: محمد منير مرسى: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب- القاهرة - ٢٠٠٢، ص٢٢. وأيضاً: سهيلة محسن الفتلاوي، الجودة في التعليم، مرجع سابق، ص١٧٩-١٩٠.
- ١١- انظر الملحق الثاني: التقييم السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية، ص٥.
- ١٢- انظر الملحق الثاني: التقييم السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية، ص٦.
- ١٣- في حالة عدم الموافقة على التوصية، يتم بحث الموضوع مع عميد الكلية، والتوصل إلى التنسيب النهائي الذي يُدرَج ب: أ- عدم تجديد العقد ب- تجديد العقد، وتحديد الدرجة.
- ١٤- يتصرف نقلاً عن: سهيلة محسن الفتلاوي، الجودة في التعليم: المفاهيم، المعايير، المواصفات، المسؤوليات، ط١، دار الشروق - عمان، رام الله - ٢٠٠٨، ص١٧١.
- ١٥- قوانين والأنظمة والتعليمات السارية المفعول في جامعة بير زيت، نظام الهيئة التدريسية، ٢٠٠٧، ص١.
- ١٦- المصدر السابق نفسه، ص٦.
- ١٧- داخل محيط البيئة التربوية بمختلف القطاعات من طلبة وزملاء، وإداريين، وعمال وموظفين.

- ١٨- خارج محيط البيئة التربوية بمختلف القطاعات بدءاً بالعائلة وانتهاءً بالمجتمع على تنوع شرائحه.
- ١٩- صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة عند أستاذ الجامعة، وكالة الأهرام للتوزيع - القاهرة - ٢٠٠٤، ص٤٣.
- ٢٠- انظر المادة (١٩)، ص١٢ من هذه الدراسة.
- ٢١- قد ورد ذكرها هدفاً على نحو: "الاهتمام بالقيم الأخلاقية". انظر: القوانين والأنظمة والتعليمات السارية المفعول في جامعة بيرزيت، المادة السادسة أ، النقطة الرابعة من أهداف الجامعة، ٢٠٠٧، ص٢.
- ٢٢- إلما ورد في وثيقة "حوكمة وسياسات البحث العلمي والتطوير، مبحث: المبادئ العامة لأخلاقيات البحث العلمي والنشر، الفصلان الأول والثاني، ص١٠-١٥، ٢٠١٠. ذلك أن البحث العلمي " من العوامل الرئيسية في رفع مستوى الجامعة لتصل إلى مستوى تستطيع به مواجهة تحديات سلبيات فكر العولمة" انظر: يوسف حجيم الطائي، وآخران، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مرجع سابق، ص١٢٨.
- ٢٣- عماد أبو الرب وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مرجع سابق، ص٤٢٥.
- ٢٤- انظر على سبيل المثال لا الحصر: علي أبو زيد وآخرون، فلسفة التعليم وأخلاقيات المهنة، ط١، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية - رام الله - ٢٠٠٣، ص٥٩-٩٩.
- ٢٥- نظر الملحق رقم (٢) التدريس، التقطتان الأولى والثانية، ص٢.
- ٢٦- القوانين والأنظمة والتعليمات السارية المفعول في جامعة بيرزيت، نظام الهيئة التدريسية ٢، ١، الأوزان النسبية وأسس الترقية، ٢٠٠٧، ص٤.
- ٢٧- انظر: القوانين والأنظمة والتعليمات السارية المفعول في جامعة بيرزيت، نظام الهيئة التدريسية، ٢٠٠٧، ٢، ١، الفصل السادس، ص٧-٨.