



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنة-1- الحاج لخضر
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



تقييم جودة أداء الأساذ الجامعي من خلال أدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية

(دراسة ميدانية بجامعة باتنة 01 وجامعة باتنة 02)

أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في علوم التربية
تخصص جودة التربية والتكوين

إشراف الأستاذ:

أ.د. ختاش محمد

إعداد الطالبة:

موفق أسماء

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة الاصلية	الصفة
أ.د. طيبة عبد السلام	أستاذ التعليم العالي	باتنة 1	رئيسا
أ.د. ختاش محمد	أستاذ التعليم العالي	باتنة 1	مشرفا ومقررا
أ.د. بلخيري سليمة	أستاذ التعليم العالي	تبسة	مناقشا
د. بشقة سماح	أستاذ محاضر 1	باتنة 1	مناقشا
د. سماش راضية	أستاذ محاضر 1	الجزائر 2	مناقشا
د. دامخي ليلى	أستاذ محاضر 1	بسكرة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2022 - 2023م



دعاء

اللهم رضني بما قضيت حتى لا أحب تعجيل
ما أخرت، وتأخير ما عجلت
يا رب إذا أعطيتني نجاحا فلا تفقدني تواضعي،
وإذا أعطيتني تواضعا فلا تفقدني اعتزازي بكرامتي،
واجعلني من الذين إذا أعطوا شكروا ...
وإذا أوذوا فيك صبروا وإذا أذنبوا استغفروا ...
وإذا تقلبت بهم الأيام اعتبروا.

اللهم آمين

شكر وعرفان

بدءا.. الحمد لله الذي هدانا لهذا سبب الرشاد، وفضلنا بدين الإسلام.

والصلاة والسلام على شفيعنا محمد صلى الله عليه وسلم الذي قال: «من

صنع إليكم معروفا فكافؤه، فإن لم تجدوا ما تكافؤه به فادعوا له حتى تروا

أنكم كافأتموه»

اتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى أستاذي الفاضل "ختاش محمد" الذي أنار لي

دربي في مشواري الدراسي والذي كان دوما سندا ومعينا وناصحا ومرشدا لي.

كما اتقدم بالشكر للأساتذة الافاضل لقبولهم مناقشة هذا العمل وتكبيدهم

عناء القراءة

واشكر كل من قدم لنا يد المساعدة في انجاز هذا البحث من قريب أو بعيد

خاصة زوجي الغالي حفصه الله ورعاه فقد كان لي السند والامان

{ {والحمد لله قبل الرضا وحتي الرضا وبعد الرضا} }

إهداء

الحمد لله الذي أكرمني بهذا الانجاز والذي اهديه الى من رحل
عن الدنيا وخطى التراب جسده وغاب عن عيني ولكنه يسكن
قلبي وروحي إلى من علمني كيف اكون
الى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه.
إلى من يقطر قلبها حبا وحنانا، إلى من سهرت لأجلي وعلمتني الحياة
إلى القلب الطاهر كالملاك امي الغالية.
الى سندي واماني الى رفيق عمري الى سبب توفيق زوجي الغالي
حفضه الله ورعاه
الى زهور عمري وأجمل استثماراتي الى فرحة ايامي ابنائي:
جاد انس واميرتي اناييس
الى عزوتي في الحياة ومصدر فخري الى اخي بدر الدين واخواتي (سامية وصارة
وسمية وشيماء وندى) وابناءهم
الى صديقاتي الوفيات نادية وهبة
الى كل احبائي واصدقائي كل باسمه حفصكم الله لي وادام عشرتنا

ملخص الدراسة:

تمثل موضوع الدراسة الحالية في تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي من خلال ادواره التدريسية والبحثية والمجتمعية، وانطلقت من مجموعة أهداف تمثلت في:

- تصميم أدوات تتسم بدرجة من الثقة والموضوعية لتقييم أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظره هو.
- الكشف عن مستوى وطبيعة جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره.
- الكشف عن مستوى وطبيعة جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره.
- الكشف عن مستوى وطبيعة جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع من وجهة نظره.
- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

- الكشف عن الفروق والتفاعلات حسب متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، التخصص العلمي، عدد سنوات العمل) وتأثيرها على مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

- الكشف عن الفروق والتفاعلات حسب متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، التخصص العلمي، عدد سنوات العمل) وتأثيرها على مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي.

- الكشف عن الفروق والتفاعلات حسب متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، التخصص العلمي، عدد سنوات العمل) وتأثيرها على مستوى جودة أداء الاستاذ الجامعي لخدمة المجتمع.

- تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يناسب الغرض من البحث.

- أجريت الدراسة على عينة من الأساتذة الجامعيين بمختلف التخصصات، قدرت بـ (206) أستاذًا وأستاذة من جامعة باتنة 1 وجامعة باتنة 2، خلال الموسم الجامعي 2023/2022، وتم الاعتماد على استبيانات من اعداد الباحثة تمثلت في:

▪ استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه التدريسي من وجهة نظره.

▪ استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه البحثي من وجهة نظره.

▪ استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه في خدمة المجتمع من وجهة

- واستخدمت الدراسة عدة معالجات إحصائية لحساب الصدق والثبات وكذا لحساب نتائج الدراسة وذلك

بالاستعانة بنظام التحليل الإحصائي SPSS V22.

- وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره مرتفع.
- مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره مرتفع.
- مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع من وجهة نظره منخفض.
- توجد علاقة ارتباطية دالة وقوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- يوجد تأثير دال إحصائيا للخبرة التدريسية على الدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بينما كانت التفاعلات بين المتغيرات غير دالة .
- يوجد تأثير دال إحصائيا لتفاعل كل من الخبرة والتخصص وكذا الدرجة العلمية والتخصص على الدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي.
- لا يوجد فروق أو تأثير دال إحصائيا لكل من (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية)، والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لاستبيان جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع.

Study summary:

The topic of the present study is to assess the quality of the university professor's performance through his teaching, research and community roles. It proceeded from a set of objectives:

- Design of highly reliable and objective tools to evaluate a university professor's performance to reveal the most important factors influencing the university professor's evaluation.
- To reveal the level and nature of the teaching performance of the university professor from his point of view.
- To reveal the level and nature of the research performance of the university professor from his point of view.
- To reveal the level and nature of the quality of the university professor's performance to serve the community from his point of view.
- Detection of a function correlation between the quality of teaching performance and the quality of research performance and the quality of community service of the university professor.
- To reveal the nature of the interactions between variables (sex, scientific class, scientific specialization, number of years of work) and their impact on the quality of the university professor's teaching performance.
- To reveal the nature of the interactions between variables (sex, scientific class, scientific specialization, number of years of work) and their impact on the quality of the university professor's research performance.
- To reveal the nature of the interactions between variables (sex, scientific class, scientific specialization, number of years of work) and their impact on the quality of the university professor's performance in the service of the community.
- Reliance has been placed on the descriptive curriculum that fits the purpose of the research.

The study was conducted on a sample of university professors in various disciplines, estimated at 206 professors and a professor from the University of batna1 and the University of batna 2, during the university season 2022/2023, and relied on questionnaires prepared by the researcher:

University Professor Quality Assessment Questionnaire for his teaching performance from his point of view.

University Professor Quality Assessment Questionnaire for his research performance from his point of view.

University Professor Quality Assessment Questionnaire for Performance in Community Service

The study used several statistical treatments to calculate honesty and stability as well as the results of the study using the statistical analysis system SPSS V22.

- The study's findings were as follows:

- The level of teaching performance of a university professor in his view is high.
- The quality of a university professor's research performance in his view is high.
- The quality of a university professor's performance to serve the community

from his point of view is low.

• There is a strong function correlation between the quality of teaching performance, the quality of research performance and the quality of community service of the university professor.

• There is a statistically significant effect of teaching experience on the total score of the university professor's quality of teaching performance questionnaire, while the interactions between the variables were not significant.

• There is a statistically significant effect of the interaction of experience and specialization, as well as academic degree and specialization, on the overall score of the university professor's research performance quality questionnaire.

• There are no statistically significant differences or influence for each of (academic qualification, academic specialization, teaching experience), and the interactions between them on the total score of the university professor's quality of performance questionnaire for community service.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

- شكر وعرقان

- اهداء

- ملخص البحث باللغة العربية

- ملخص البحث باللغة الإنجليزية

- فهرس المحتويات

- فهرس الجداول

- فهرس الاشكال

- جدول الملاحق

- مقدمة: - 1 -
- 1- تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها: - 6 -
- 2- أهداف الدراسة: - 10 -
- 4 - التعاريف الإجرائية والاصطلاحية للدراسة: - 11 -
- 5- الدراسات السابقة: - 13 -
- تعقيب عام على الدراسات السابقة: - 26 -
- 6- فرضيات الدراسة: - 28 -
- المحور الأول: جودة التعليم الجامعي - 30 -
- تمهيد: - 31 -
- 1 . مفهوم الجودة - 32 -
- 1-1- المعنى اللغوي للجودة: - 32 -
- 2-1- مفهوم الجودة اصطلاحا: - 32 -

- 1-3- الجودة في التعليم العالي: - 33 -
2. أهمية وأهداف الجودة في التعليم الجامعي: - 34 -
- 2-1- أهمية الجودة في التعليم الجامعي: - 34 -
- 2-2- أهداف الجودة في التعليم الجامعي: - 36 -
3. أسباب ومبررات تطبيق الجودة في التعليم العالي: - 37 -
- 4- متطلبات ومبادئ تطبيق الجودة في التعليم الجامعي: - 38 -
- 4-1- الاقتناع بتطبيق الجودة والحصول على دعم الجهات العليا: - 39 -
- 4-2- نشر ثقافة الجودة: - 39 -
- 4-3- حسن اختيار القيادة: - 39 -
- 4-4- العمل الجماعي بروح الفريق الواحد: - 40 -
- 4-5- التركيز على العمليات: - 40 -
- 4-6- التدريب المستمر: - 40 -
- 4-7- الكفاءة الذاتية للعاملين: - 40 -
5. أسس ومبادئ الجودة في التعليم الجامعي: - 41 -
- 5-1- أسس الجودة في التعليم الجامعي: - 41 -
- 5-2- مبادئ الجودة في التعليم الجامعي: - 42 -
- 6 - معايير جودة التعليم الجامعي: - 43 -
- مؤشرات جودة التشريعات واللوائح الجامعية: - 43 -
- مؤشرات جودة الموارد المالية: - 44 -
- مؤشرات جودة الموارد البشرية: - 44 -
- مؤشرات جودة الطلاب: - 45 -
- مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس: - 45 -
- مؤشرات جودة التجهيزات المادية: - 46 -

- 47 - مؤشرات جودة مصادر التعلم:
- 47 - خامسا: مؤشرات جودة الإدارة:
- 48 - مؤشرات جودة البرامج الدراسية:
- 50 - مؤشرات جودة البرامج البحثية:
- 51 - مؤشرات جودة الخدمات المدعمة للتعليم والبحث:
- 52 - مؤشرات جودة بيئة التعليم والتعلم:
- 52 - مؤشرات جودة المخرجات المؤسسية:
- 53 - 7. مميزات ومعوقات تطبيق الجودة في التعليم العالي:
- 53 - 7-1- مميزات تطبيق الجودة في التعليم:
- 54 - 7-2- معوقات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي:
- 58 - المحور الثاني: جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي
- 59 - تمهيد:
- 60 - 1. الأداء التدريسي الجامعي:
- 60 - 1-1- الأداء التدريسي
- 61 - 1-2- التدريس الجامعي:
- 64 - 2. أهمية التدريس الجامعي:
- 64 - 2-1- نقل التراث الثقافي للناشئ:
- 64 - 2-2- تكوين الاتجاهات السلوكية المرغوبة:
- 65 - 2-3- الإرشاد والتوجيه:
- 65 - 2-4- الاهتمام بالصحة النفسية للطلاب:
- 65 - 2-5- غرس روح البحث العلمي:
- 66 - 3. مسلمات التدريس الجامعي:
- 67 - 4. خصائص التدريس الجامعي:

- 5 . العملية التدريسية: - 69 -
- 5-1- المتعلم من ادرس له..... - 69 -
- 5-2- المحتوى ماذا ادرس - 70 -
- 5-3- طرق التدريس كيف ادرس: - 70 -
- 5-4- البيئة التعليمية: أين ادرس؟..... - 70 -
- 5-5- المبادئ والمفاهيم: لماذا ادرسها؟..... - 71 -
- 6 . أدوار ووظائف الأستاذ الجامعي: - 71 -
- 6-1- الأداء التدريسي في الجامعة: - 71 -
- 6-2- الأداء البحثي للأستاذ الجامعي: - 72 -
- 6-3- أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع: - 72 -
- 7 . الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي: - 74 -
- 7-1- الصفات المهنية:..... - 74 -
- 7-2- الصفات الشخصية:..... - 74 -
- 8 . أسس ومعايير تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي: - 76 -
- 8-1- التدريس المحاضرات: - 76 -
- 8-2- البحث العلمي:..... - 76 -
- 8-3- الإرشاد التربوي والعلاقة مع الطلبة:..... - 77 -
- 8-4- المهام الإدارية والعلاقات مع الإدارة:..... - 77 -
- 8-5- النشاط الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء: - 78 -
- 9- تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة:..... - 78 -
- 10- الأساليب المعتمدة في تقويم أداء الأستاذ الجامعي:..... - 79 -
- 11- سبل تحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وما يحققه من جودة للتعليم الجامعي: - 81 -
- المحور الثالث: جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي..... - 85 -

- تمهيد: - 86 -
- 1- مفهوم البحث العلمي: - 87 -
- 2- أهمية البحث العلمي للأستاذ الجامعي: - 89 -
- 3- أهداف البحث العلمي: - 91 -
- 4- خصائص البحث العلمي: - 92 -
- 5- أدوار ومهام البحث العلمي للأستاذ الجامعي: - 93 -
- 6- تقويم إنتاجية البحث العلمي للأستاذ الجامعي: - 93 -
- 7- معوقات الأداء البحثي للأستاذ الجامعي: - 94 -
- 8- حلول مقترحة لحسن الأداء البحثي للأستاذ الجامعي: - 96 -
- 9- تطوير البحث العلمي: - 97 -
- المحور الرابع: جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع - 101 -
- تمهيد: - 102 -
- 1- مفهوم خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي : - 103 -
- 2-أهمية خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي: - 105 -
- 3- فلسفة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي: - 105 -
- 4- أهداف خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي: - 106 -
- 5- أسس خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي: - 108 -
- 6- محاور خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي: - 109 -
- 7- أبعاد خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي: - 109 -
- 8- مجالات خدمة المجتمع: - 112 -
- الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية - 114 -
- تمهيد: - 115 -
- أولاً: منهج الدراسة: - 115 -

- ثانيا: الدراسة الاستطلاعية: - 115 -
- 1- أهدافها: - 115 -
- 2- حدودها: - 115 -
- 3-أداة الدراسة: - 116 -
- 4- نتائج الدراسة الاستطلاعية: - 116 -
- ثانيا - حساب الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الأداء البحثي: - 122 -
- ثالثا - حساب الخصائص السيكومترية لمقياس جودة خدمة المجتمع: - 124 -
- رابعا: الدراسة الأساسية: - 127 -
- 2-عينة الدراسة: - 128 -
- 3-خصائص العينة..... - 128 -
- 4-أداة الدراسة وكيفية تطبيقها: - 130 -
- 5-طريقة تصحيح الاستبيان: - 131 -
- 6-الأساليب الإحصائية المستخدمة: - 131 -
- الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة..... - 132 -
- 1- عرض نتائج الفرضية الاولى..... - 133 -
- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية: - 137 -
- 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة: - 140 -
- الفصل الخامس: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة - 156 -
- تمهيد: - 157 -
- 1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: - 157 -
- 2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: - 160 -
- 3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: - 161 -
- 4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: - 163 -

- 5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة: - 165 -
- 6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة: - 166 -
- 7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة: - 168 -
- التوصيات والاقتراحات: - 171 -
- الخاتمة -172-
- قائمة المصادر والمراجع: - 174 -
- الملاحق - 183 -

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الأداء التدريسي	119
02	الصدق التمييزي للبنود لمقياس جودة الأداء التدريسي	120
03	ثبات مقياس جودة الأداء التدريسي باستخدام الفا كرومباخ	121
04	صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الأداء البحثي	122
05	الصدق التمييزي للبنود لمقياس جودة الأداء البحثي	123
06	ثبات مقياس جودة الأداء البحثي باستخدام الفا كرومباخ	123
07	صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة خدمة المجتمع	125
08	الصدق التمييزي للبنود لمقياس جودة خدمة المجتمع	126
09	ثبات مقياس جودة خدمة المجتمع باستخدام الفا كرومباخ	126
10	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجامعة	128
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	129
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي	129
13	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية	130
14	الإحصاء الوصفي لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ	133
15	الأبعاد البارزة في استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	134
16	تحليل بنود بعد جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	136
17	الاحصاءات الوصفية	137
18	الابعاد البارزة في استبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي	138
19	تحليل بنود بعد جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي	139
20	الإحصاء الوصفي لمستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي	140
21	الابعاد البارزة بعد جودة البحث العلمي للأستاذ الجامعي	141
22	تحليل بنود بعد جودة البحث العلمي للأستاذ الجامعي	142
23	نتائج تحليل التباين المتعدد	145
24	المتوسطات الخاصة بالتفاعل بين (التخصص * فئات.الخبرة)	150
25	المتوسطات الخاصة بالتفاعل بين (التخصص * الرتبة العلمية)	151
26	نتائج تحليل التباين المتعدد	154

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
68	عمليات التدريس المترابطة	01
70	العملية التدريسية	02
74	أدوار عضو هيئة التدريس	03
95	معوقات الأداء البحثي للأستاذ الجامعي	04
109	أبعاد خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي	05
128	خصائص أفراد العينة حسب متغير الجامعة	06
129	خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس	07
129	خصائص أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي	08
130	خصائص أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمي	09

قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
184	قائمة اسمية للأساتذة المحكمين	01
185	استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في اداءه التدريسي من وجهة نظره في صورته الأولية	02
188	استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في اداءه البحثي من وجهة نظره في صورته الأولية	03
190	استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظره في صورته الأولية	04
192	استبيان تقييم جودة اداء الأستاذ الجامعي لأدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية من وجهة نظره	05
195	استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في اداءه البحثي من وجهة نظره	06
196	استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه في خدمة المجتمع من وجهة نظره	07

مقدمة

مقدمة:

لقد أصبح الاهتمام بالجودة التعليمية سمة الحوار السائد حول سياسة وإدارة التعليم، وظهر هذا المفهوم كنتاج لمجموعة من العوامل والمتغيرات العالمية الجديدة التي تشكل في مجملها معالم العصر الذي نعيشه، ومن أهم هذه العوامل: التكنولوجيا المتقدمة، المعلوماتية، التنافسية، الشراكة والتحويلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فيما يعرف بالنظام العالمي الجديد الذي يصف النظام الحالي باللاثبات والتغير المستمر والتحول الجذري، ومن ثم أصبح على التعليم مواكبة هذه التغيرات باعتبار أن التعليم أداة تكوين للمورد البشري، بل أصبح عليه قيادة عملية التغيير في المجتمع لكونه المسؤول عن تنمية الموارد البشرية المبدعة التي تستطيع أن تحدث التغيير وتقوده بفعالية وابتكار، وهذا ما يفسر الاهتمام المتزايد بجودة التعليم وتحسين مستواه في معظم دول العالم المتقدم.

فما من إصلاح تربوي جامعي أو قاعدي يبرمج منذ مطلع هذه الألفية الثالثة، إلا وهيمن عليه هاجس الجودة، من حيث هي الترقى الذاتي المستمر، فلم يبق موضوع الجودة عامة والجودة التربوية خاصة، مجرد شعارات ومبادرات فردية هنا وهناك، بقدر ما أصبحت كما لو أنها اتجاه عالمي يضاهي في تجلياته أهمية مبادئ التربية السائدة في القرن الماضي والتي تحولت هي الأخرى من شعارات إلى اتجاهات عالمية، كالتربية للجميع والمجانية والالزامية والمساواة... الخ فالיום ينظر إلى الإنفاق على الجودة في التربية هو الاستثمار الحقيقي بوصفه ضمان للجودة اللازم للمنافسة العالمية، ليس في ترقية مضامين التربية ومؤسساتها وحدها، بل لضمان استمرارية المؤسسات .

لذا يبدو واضحا الآن أكثر من أي وقت مضى أن قطاع التعليم مدعوا بكل قواه لأن يطور مهامه ووظائفه وأن يحسن من مخرجاته بشكل يتوافق مع متطلبات الجودة وأن يصل بها إلى مستوى عال يوائم الحاجات والمستجدات التي تزداد يوما بعد يوم، كي ينهض بالمجتمعات ويدفعها بقوة اتجاه التنمية والتطور، وهذا يتطلب التجديد في مجالات عدة ومنها تقويم أداء الجامعة للوصول بمستوى الخريجين إلى المستويات المطلوبة عالميا ومحليا.

ويعد في ذلك تقييم جودة اداء الأستاذ الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين مستوى الخريجين وزيادة فاعليته في تطوير المقررات الدراسية ومحتواها ومضمونها والأساليب المعتمدة في تدريسها، إضافة إلى ذلك فإنه الوسيلة للتحقق من مدى تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها. كما يفيد في تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته، والاعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الايجابي

للمتميزين من الأساتذة وتعزيز التدريس رفيع المستوى والارتقاء به، وإظهار التزام الأساتذة داخل الجامعة وخارجها، وتشجيع الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

وتعد جودة أداء الأستاذ من أبرز توجهات النظم التعليمية المعاصرة، فقد بادرت العديد من الأنظمة والمؤسسات التربوية والجامعية بطرح موضوع جودة أداء الأستاذ بهدف توجيه الأنظار إلى أهمية هذا الموضوع خاصة في ظل تزايد مهام الأستاذ وتعدد أدواره، فلم تعد تقتصر على التدريس والتلقين فقط بل أصبح الأستاذ الجامعي موجهاً، معلماً، مجدداً ومطوراً، قدوة ونموذجاً، باحثاً، مرشداً، مستشاراً، مبدعاً ومبتكراً، مصدراً للمعرفة، منتجا ومطوراً لمجتمعه.

فالأستاذ الجامعي يعد أحد أهم العناصر التي تسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. لذلك وجب على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي من خلال عمليات التقييم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها .

هذا المكانة جعلته محل دراسات بحثية عدة بين من تبحث في أساليب تقييم جودة الاستاذ او دراسات تبحث عن الليات تطوير الجودة لدى الاستاذ وخاصة في بيئتنا العربية والمحلية اين تبدو ضبابية مشروع الجودة وعدم الاهتمام الكافي بهذا المجال ماعدا بعض المبادرات الفردية او المشروعات غير المكتملة على غرار خلايا ضمان الجودة، ما خلف واقعا يتسم من خلال عديد الدراسات والمشاهدات الواقعية الى وجود مواطن فرص وقوة وقصور في ان واحد في اداء الأستاذ الجامعي يعود إلى عدة عوامل .

ما يطرح اهمية للموضوع في البحث عن واقع جودة اداء الاستاذ الجامعي بابعاده المختلفة ذلك ان نجاح الجامعة في مهامها وفي تحقيق رسالتها يعتمد على ما يتوفر لها من أساتذة مؤهلين في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع، لذا كان من الضروري أن ينال الأستاذ الجامعي من العناية والاهتمام القدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به، لذا تأتي دراستنا هذه لإلقاء الضوء على مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي وذلك في أدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية. والعوامل المساهمة فيها .

ولتحقيق ما تطرحه هذه الدراسة من أهداف للموضوع، وهو تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره، ارتأينا تقسيم البحث إلى جانب نظري وجانب ميداني، لهذا اقترحنا هيكله المعارف والمعلومات في خمسة فصول، اختص كل فصل في معالجة بيانات ومعلومات من المشكلة الكلية بحسب ما طرحناه من أسئلة فرعية وفرضيات جزئية.

وقد اختص الفصل الأول (المنهجي) المعنون بالفصل التمهيدي، والذي مثل الإطار المنهجي للدراسة، بتناول وإبراز أبعاد المشكلة واستنباط الأسئلة التي تدور حولها، مع توضيح الأهداف والأهمية البحثية للموضوع، وكذا التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة، ثم تلا ذلك عرض للدراسات السابقة والتي مثلت أيضا إطارا مهما لتوضيح أبعاد المشكلة واشتقاق الفرضيات.

هذا وتناولنا بالعرض والتحليل متغيرات الدراسة، فاختص الفصل الثاني والذي تمثل في الإطار النظري للدراسة، بدءا بالمتغير الأول المتمثل في جودة الأداء التدريسي وقد تم التركيز على العناصر الأكثر أهمية، واشتمل الفصل الثاني على محور جودة البحث العلمي، أما الفصل الثالث فقد تطرقنا فيه الى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

أما الفصل الرابع فشمّل الجانب الميداني للدراسة، فقد ضم اجراءات الدراسة الميدانية والتي جاء فيه منهج الدراسة، وقد اتبع المنهج الوصفي لدى عينة من الأساتذة الجامعيين، وتم الاعتماد على استبيانات من اعداد الباحثة، وتم معالجة النتائج بالأساليب الإحصائية، واختص الفصل الخامس بعرض نتائج الدراسة مع تحليلها ومناقشتها، وانتهى بمناقشة عامة وتوصيات ومقترحات.

- وختمت الدراسة بمناقشة عامة ثم تلاها مجموعة من الاقتراحات والتوصيات فالخاتمة.

الإطار المنهجي للدراسة

إشكالية الدراسة ومتغيراتها

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.

2- أهداف الدراسة.

3- أهمية الدراسة.

4- التعاريف الاصطلاحية والإجرائية لمصطلحات الدراسة.

5 - عرض الدراسات السابقة و التعقيب عليها.

6- فرضيات الدراسة.

1- تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

يعتبر التعليم الجامعي حالياً أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية كونه يعد الكفاءات البشرية اللازمة والمتخصصة في مختلف المجالات والذات يرتبطان بعلاقة طردية، أي كلما كان التعليم الجامعي يمتاز بالجودة كلما كانت الكفاءات المتخرجة منه أجود، وهذا ما أشار إليه الزاوي (2003) أن التعليم الجامعي ركيزة مهمة من ركائز التنمية والتقدم فلا بد من العناية بالعملية التعليمية وعناصرها في هذه المرحلة من إدارة ومبان وطلبة وأساتذة ومناهج، بحيث تنتهي إلى سد حاجات المجتمع، بل يعتبر تطوير التعليم الجامعي مقياساً لتقدم المجتمعات وتبصرها في كيفية إعداد القوى البشرية كما ونوعاً

ويعد الأستاذ الجامعي بالوظائف الموكلة إليه كالتدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع أحد أهم ركائز التعليم الجامعي مع مجموعة من العوامل التي ترتبط به مثل: الطلبة، المناهج التعليمية والإدارة الجامعية، هذه العوامل تتداخل معا لتؤثر على الأداء العام للأستاذ الجامعي سواء بالسلب أو الإيجاب، ويقدر توفر متطلبات الجودة في كل هذه العوامل بقدر ما تكون جودة التعليم العالي الذي يساهم في نجاح المؤسسات الجامعية في تحقيق أهدافها ومهامها.

فالأستاذ الجامعي يسهم بدور فعال وأساسي في وصول الجامعة إلى غاياتها المرجوة، كما تتناوب به مسؤوليات تحقيق الجانب الأكبر من أهداف التعليم الجامعي وخاصة فيما يتعلق بتحقيق تكامل نمو الشباب الجامعي في المجالات المختلفة من الاجتماعية، العقلية والنفسية لهذا يحتل اعداد وتحسين الأستاذ الجامعي اهتماماً خاصاً.

ورغم التطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده التعليم الجامعي من إدخال تقنيات جديدة وظهور نظريات تعليمية حديثة، إلا انه لم يؤثر في مكانة الأستاذ كقطب أساسي في ادوار التعليم الجامعي، ولم ينقص من قيمة دوره كمسئول عن التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ودوره في تثقيف طلابه وأفراد مجتمعه، ودوره كرائد وقائد ومرشد وموجه اجتماعي ودوره كقدوة ومثال ونموذج في الأخلاق والسلوك للطلبة والمجتمع، ومهما كانت الكتب والمناهج جديدة وحديثة والوسائل والمعدات التكنولوجية متوفرة ومتطورة والمباني جديدة وواسعة، والإدارة فعالة فلن يكون لها معنى إلا بالأستاذ الجيد، بكل ما يملك من معارف وعلوم وتكوين وثقافة، وبما يتحلى به من صفات أخلاقية وشخصية واجتماعية وبمدى إيمانه بوظيفة أداءه لمهنته والتزامه بأدائها وأخلاقياتها.

فلابد للأستاذ الجامعي كما يشير سالم الهويدي (2012) ان يتمتع بقدر كافي من الكفاية التعليمية والقدرات البحثية ليقوم بدوره المهم والحساس بكفاءة و فعالية ذلك ان وظيفة الأستاذ الجامعي لم تعد تقتصر على تزويد الطالب بالمعلومات و الحقائق كما في السابق بل تعدتها، الى ان أصبحت عملية تربية شاملة، فالأستاذ الذي يمتلك المهارات اللازمة سواء كانت تدريسية و بحثية او مهارتية يساهم في بناء قاعدة معرفية لدى الطلبة وتنمية شخصياتهم، ومكانة الأستاذ مرتبطة بأدائه لوظائفه وأدواره ومهامه ومسؤولياته المختلفة بنجاح وفعالية، وهذا مرتبط بتوفر الأستاذ على مجموعة من المواصفات الأساسية والمعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والثقافية وبشكل متكامل في شخصه، لان الأستاذ لا يمكن أن يؤدي أي من أدواره بجانب واحد من تلك المواصفات فهذه المواصفات في مجموعها وكنيتها واجتماعها وتكاملها هي التي تمثل المواصفات اللازمة توافرها في الأستاذ حتى يستطيع الحفاظ على مكانته والنجاح في مهنته وتحقيق الفعالية في انجاز أدواره.

فقد أشار الحريري (2003) إلى أن التدريس لم يعد الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم بل اصبح جزء من عدة ادوار تعمل على إعداد الطلبة بالشكل الذي يسهم في تمكينهم من مواجهة المستقبل بكل تحدياتهم، وكذا المساهمة في تطوير المجتمع اذ يعتبر الأستاذ المحرك الأساسي للعملية التعليمية والعامل الرئيسي في تحقيق وظائف الجامعة.

ونظرا للدور المتعددة التي يمارسها الأستاذ الجامعي فلا بد من تقييم ادائه وذلك لما للتقييم من أثر كبير في تحسين مستوى الأداء ورفع كفاءته وفاعليته، ومن خلاله نتعرف على مدى تحقيق أهداف النظام ومستوى كفاءة ونوعية المخرجات ويدعم قرارات المنظمة (الصغير، 2005، 64).

كما تشكل التغذية الراجعة عند التقييم كما يشير (ماجي، 2012، 1031) مدخل أساسيا في تطوير أداء الأستاذ وأسلوب تدريسه ومنهجيته بما ينعكس إيجابا أو سلبا على العملية التعليمية وعلى تحقيق اهداف الجامعة ورسالتها ووظيفتها.

ولأن تقييم أداء الأستاذ الجامعي مهم في تحسين جودة التعليم، فقد أجريت عدة دراسات بهذا الشأن منها دراسة (العمامرة 2006) و (ردمان 2008) و (الجنابي 2009) و (ابراهيم 2012) و (قمر 2012) و (الهويدي 2012) حيث هدفت الى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، كما تناولت أهمية تقويم جودة عضو هيئة التدريس من حيث مواصفاته و خصائصه ووظائفه ، وكانت

النتائج أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس تمثل عاملا أساسيا في ضمان النوعية. وهذا ما اشار اليه (ردمان، عالم، 2008) في دراستهما حول تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة إلى تحديد المعايير الأدائية اللازمة للأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة. ،وقد أوضحت الدراسة أن جودة الجامعة تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالا في تحقيق الجودة التعليمية وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات وأشارات الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية.

وتقييم جودة اداء الاستاذ تتعدد مداخله بين التقييم الذاتي وتقييم الزملاء والهيئات الادارية والطلبة والعملاء ولكن من خلال ما اشارت اليه دراسات (- دراسة الحجار (2003) - دراسة غنيم ،البحيري (2004) - دراسة الشربيني (2004) - دراسة عيد (2005) - دراسة أبو الدرب، قداة (2008) - دراسة كتفي، مناصرية (2019)) ان التقويم الذاتي يعد احد الاساليب الاكثر فعالية لنقل واقع الممارسة تشير إلى إمكانية الوصول إلى نتائج على درجة كبيرة من الموثوقية والصدق والثبات، عند تقديم الاساتذة كعينة لتقييم العملية التدريسية وبالتالي فهي من أهم الوسائل التي يجب توظيفها لقياس نوعية وكفاءة التعليم الجامعي.

وإذا تتبعنا واقع التعليم العالي في العالم العربي نجد أن هذا القطاع عانى وبعاني من جوانب قصور عديدة وهو ما أكدته تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي،(المكتب الإقليمي للدول العربية، 2003). حيث يشير إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية دون 60٪ وفقا للمعايير المعمول بها، وكان الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي ، إذ يعد حسب التقرير القصور الفكري عند نسبة لا يستهان بها من الأساتذة الجامعيين وعدم قدرتهم على الإبداع والتجديد في أساليب أداءهم لمهامهم، من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تمتيتهم للارتقاء بالأساليب التقليدية إلى أساليب أكثر فعالية لإثارة أداء الأستاذ الجامعي كفيها ونوعيا وعدم الاكتفاء باستخدام الأساليب القديمة البالية التي تعتمد على التلقين وصب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع وبعيدة كل البعد عن الناحية العملية التطبيقية. فطبيعة مهنة الأستاذ الجامعي وخطورة تأثيره في طلابه معرفة وسلوكا وأخلاقا وعلما وإحساسا وشعورا، يتطلب منه أن يكون على صورة مكتملة من المعرفة والسلوك والعمل والثقافة والإنسانية حتى يستطيع أن يؤثر إيجابا وفعلا في طلابه.

ومن جهة اخرى اشارت نتائج بعض الدراسات ان جودة الاستاذ الجامعي هي مرتفعة كما في دراسة دراسة أبو الدرب، قداة (2008) و دراسة عبد الواحد، آدم (2021) حيث توصلت دراستهما ان نتائج

اداء الأستاذ الجامعي لأدواره كانت مرتفعة . ولكن في المقابل فان اغلب الدراسات ك دراسة الجبوري (2008) ، دراسة الكبيسي (2009) ، دراسة بودينار (2016) ، دراسة عزيز (2012).... تشير الى ضعف جودة اداء الاستاذ الجامعي في مختلف المجالات مما يمكن القول ان نتائج الدراسات تبدي نوعا من التناقض والغموض فالتناقض بين التي تشير الى ارتفاع جودة الاداء وبين التي تشير الى انخفاضه ايضا هناك تباين في مواطن الجودة لدى الاستاذ وايضا تآثر هذا الاداء بعوامل عدة كالخبرة والتخصص كما اشارت دراسات وتباينت نتائجها بين المؤثرة وغير المؤثرة كل هذا يطرح اشكالات بحثية تتطلب التوضيح .

وإذا كانت الجودة هي سياسة تتعلق بكل مؤسسة جامعية مايجعلنا نسلط الضوء على واقعنا الجامعي حيث تفتقد الجامعة الجزائرية الى سياسة في الجودة وإذا لاحظنا الواقع نجد ان الجامعة الجزائرية تعاني من غياب ثقافة الجودة وغياب توجه واضح نحو هذا الجانب ماعدا بعض المبادرات الغير المكتملة كسعي الوصاية الى انشاء خلايا الجودة منذ سبع سنوات ثم التراجع عن هذا المسعى لاحقا وعدم وجود استراتيجيات وسياسات واضحة في هذا الشأن وايضا ما يلاحظ في الواقع من غياب تقييم اداء الاستاذ الجامعي وتثمين ادائه ماعدا نظام الترفقيات الذي جعل الاستاذ الجامعي ينشط في تكوين ذاتي وتطوير مهاراته البحثية والتدريسية ، لهذا في ظل هذا المناخ التنظيمي نتساءل كيف واقع جودة الاستاذ الجامعي في واقعنا الجزائري خاصة في تعدد الادوار وغموض بعض الادوار كالمساهمة في خدمة المجتمع باعتبارها لا تخضع لإجراءات تنظيمية او ممارسات واضحة ما يجعل الموضوع بحاجة لتوضيح اكثر .

وامام تعدد المتغيرات المؤثرة في اداء الاستاذ وتعدد الادوار وتآثر الجودة بعدة عوامل ومما سبق طرحه تتجلى اشكالية الدراسة في تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية. وعليه يمكن طرح التساؤل العام التالي:

- ما مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية من وجهة نظره؟

ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى وطبيعة جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره؟
- 2- ما مستوى وطبيعة جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره؟
- 3- ما مستوى وطبيعة جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع من وجهة نظره؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

5- هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (الرتبة العلمية، الجنس، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية) والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة؟

6- هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (المؤهل العلمي، الجنس، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية) والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي؟

7- هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (المؤهل العلمي، الجنس، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية) والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لاستبيان جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي؟

2- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره التدريسية والبحثية والمجتمعية من وجهة نظره.

كما تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تصميم أدوات تتسم بدرجة من الثقة والموضوعية لتقييم أداء الأستاذ الجامعي للكشف عن أهم العوامل المؤثرة في تقييم الأستاذ الجامعي بالجامعة.

- الكشف عن مستوى وطبيعة جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره.

- الكشف عن مستوى وطبيعة جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره.

- الكشف عن مستوى وطبيعة جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع من وجهة نظره.

- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

- الكشف عن الفروق والتفاعلات حسب متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، التخصص العلمي، عدد سنوات العمل) وتأثيرها على مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

- الكشف عن الفروق والتفاعلات حسب متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، التخصص العلمي، عدد سنوات العمل) وتأثيرها على مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي.

- الكشف عن الفروق والتفاعلات حسب متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، التخصص العلمي، عدد سنوات العمل) وتأثيرها على مستوى جودة أداء الاستاذ الجامعي لخدمة المجتمع.

3- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة من أهمية المسؤولية التي تقع على عاتق الأستاذ الجامعي الذي يعد عاملا مهما من عوامل النهضة التعليمية والتي تعتمد عليه الدولة في تحقيق أهدافها التنموية والتعليمية، وان منطلق نجاحه يتوقف على ما يتمتع به من جودة في أداءه التدريسي وبحثه العلمي وخدمته للمجتمع. وتكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال:

- تساعد على تطوير أداء الأستاذ الجامعي وتحسين ادائه من خلال التعرف على جوانب القوة والنقاط الإيجابية لتعزيزها، وتشخيص جوانب الضعف والقصور في ادائه لمعالجتها.
- يمكن ان تساهم هذه الدراسة من خلال النتائج التي تسفر عنها الى التعرف على الكفايات التدريسية الضرورية التي يجب ان يمارسها الأستاذ الجامعي لمساعدة الطلبة على تحقيق الأهداف التربوية المرجوة، وكذلك أثر متغيرات الجنس والمستوى والتخصص والتفاعلات بينها في تقييم الأداء التدريسي.
- يمكن ان تساهم هذه الدراسة متخذي القرار بالجامعة في وضع برنامج او تقديم دورات لرفع درجة تأهيل الأساتذة الجامعيين وتبصيرهم بالمهارات اللازمة والكفايات التدريسية للنجاح في مهنتهم الجامعية وتقييمهم.
- كما أن هذه الدراسة قد تفيد في زيادة الوعي بأهمية الارتقاء لمستوى أداء الأستاذ الجامعي من خلال تطوير مهاراته التدريسية وتنميتها ومساعدته على الإنتاج العلمي من خلال البحث العلمي وما يقدمه لمجتمعه لتنميته بغية الوصول بأدائه إلى المستوى المطلوب.

4 - التعاريف الإجرائية والاصطلاحية للدراسة:

-الجودة التعليمية:

بناء على تعريفات العديد من العلماء يمكن القول أن الجودة التعليمية هي فلسفة شاملة للحياة، والعمل في المؤسسات التعليمية يحدد أسلوبا في الممارسة الإدارية بهدف الحصول إلى التحسين المستمر لعمليات التعليم

والتعلم وتطوير مخرجات التعليم على أساس العمل الجماعي بما يضمن رضا الأساتذة والطلبة وكل الفاعلين في العملية التعليمية التعلمية.

إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في الاستبيانات المعدة في الدراسة الحالية والذي يتضمن جوانب أساسية متمثلة جودة الداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وكذا مدى جودة خدمة الأستاذ الجامعي لمجتمعه

جودة الأداء التدريسي: بناء على تعريفات العديد من العلماء يمكن القول إن جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي هي درجة ما يقوم به الأستاذ الجامعي من تنفيذ لمهامه التعليمية - والتعلمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً.

ويعرف إجرائيا على أنه: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في استبيان جودة الأداء التدريسي والمعد في الدراسة الحالية والذي يتضمن ابعاداً أساسية متمثلة في مهاراته لتخطيط الدرس وكذا ما يملكه الأستاذ الجامعي من مهارات لتنفيذها ومدى كسبه لعلاقات جيدة مع طلبته ومدى تمكنه من الوسائل والتكنولوجيات المتطورة للتواصل مع الآخرين ليصل في الأخير لمهارة وقدرة تقييم تعلمات طلبته وتقديره تغذية راجعة لهم.

جودة الأداء البحثي: بناء على تعريفات العديد من العلماء يمكن القول أن جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي أنه في أبسط صورته ينطلق من تنظيم المعلومات والمعطيات المستوعبة في وضعها موضع المعالجة العلمية المنهجية، ثم إنتاج وإبداع المعرفة الجديدة في شكل إعادة الإنتاج وتوليد معرفة أو صياغة قانون أو تطوير نظرية أو اكتشاف حل أو وصف أدق للظواهر هي درجة ما يقوم به الأستاذ الجامعي من تنفيذ لمهامه البحثية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً.

ويعرف إجرائيا على أنه: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في استبيان جودة الأداء البحثي والمعد في الدراسة الحالية والذي يتضمن ابعاداً أساسية متمثلة في مدى تمكنه من الإشراف على طلبته إشرافاً علمياً ممنهجاً وكذا ما يملكه من كفاءات ومهارات علمية وبحثية فعالة لمساعدة طلبته .

جودة خدمة المجتمع: يمكن تعريفها على انها الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجامعات لخدمة أفراد المجتمع وتنظيماتها ومؤسساته بحيث يستفاد منها في التنمية الشاملة من اجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحل المشكلات التي يعاني منها وذلك من خلال توجيه طلبة الدراسات العليا نحو ربط البحث العلمي بقضايا خدمة المجتمع.

ويعرف إجرائيا على أنه: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في استبيان جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي والمعد في الدراسة الحالية والذي يتضمن ابعادا أساسية متمثلة في مدى الخدمة العامة التي يقدمها الأستاذ لمجتمعه من بحوث تطبيقية واستشارات وخدمات تعليمية وبرامج تدريبية.

5- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية، وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها، مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، وتقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية، من خلال التعرف على اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة وأخيرا جوانب استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

أ- الدراسات العربية:

- دراسة الجفري (2003): حيث هدفت الدراسة التعرف على آراء الطلبة في جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبيان لذلك، و بينت النتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى يقع في مستوى الأداء بنسبة (70%) كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الحسائية لاستجابة الطلبة حول جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في كل من الكليات الآتية (التربية، العلوم الاجتماعية، العلوم التطبيقية، الشريعة) وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسائية لاستجابات عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الإناث تعزى لاختلاف الكليات.

- دراسة الحجار (2003): حيث هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، واستخدم الباحث لتفسير نتائج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبيان مكون من 40 فقرة موزعة على سبع مجالات هي: (القيادة،

التخطيط الإستراتيجي، الطلبة، المعلومات، الموارد البشرية، إدارة العمليات و خدمة المجتمع)، حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها (123) عضوة.

وبينت النتائج أن المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي المقدر بـ (60%)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ في تقدير أفراد العينة لمستوى الأداء الجامعي يعزى لمتغير الكلية والمؤهل والخبرة وأوصت الدراسة بضرورة نشر مفاهيم ثقافة الجودة الشاملة والعمل مع اتخاذ دائرة أو عمادة للجودة الشاملة في الجامعة وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الجودة الشاملة.

- دراسة غنيم، البحيري (2004): بعنوان "تقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة"، هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة، استخدم الباحثان في دراسته المنهج الوصفي التحليلي؛ وشملت الدراسة عينة تألفت من (1554) طالبا وطالبة من المرحلتين الثالثة والرابعة من جميع الكليات في الجامعة، استخدم الباحثان استبانة من إعدادهما مكونة من (72) فقرة موزعة على مجالات ست هي (المهارة في التدريس، الصفات الشخصية، علاقته بالطلبة تنظيم خطة التدريس، الواجبات، الاختبارات) وبعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداة توصل الباحث إلى جملة من النتائج منها أن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره الأكاديمي الفعلي بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين الطلبة تبعا لجنسهم في تقويم جودة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس. (علي 2011. 252)

دراسة الشرييني (2004): هدف الدراسة إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية من خلال الإجابة على السؤال الآتي:

إلى أي حد يتوافق أداء عضو هيئة التدريس مع أهداف مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية؟ وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق ذلك قام الباحث بأعداد استبانة مكونة من (29) فقرة موزعة على المجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والإرشاد الأكاديمي والدور الإداري استخراج لها الصدق والثبات وبعد ذلك تم عرضها على عينة البحث، والتي تكونت من بعض أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بجامعة الملك خالد، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه أشار 89.1 % من أفراد العينة أنهم يطورون محاضراتهم من يوم إلى آخر، في حين أشار نحو 10.9 % بأنهم لا يتمكنون من ذلك والسبب أنهم مقيدون بالتوصيف الذي يرد إليهم من الوكالة، في حين أكد نحو 75.55 % أن تقويمهم للطلاب لا يقتصر على اختبار أعمال السنة واختبار نهاية الفصل الدراسي ولكن التقويم يتم أثناء المحاضرة،

كما أكد نحو 89.1 % من أفراد العينة على أنهم لا يساهمون في إعداد البرامج أو دورات عامة لأبناء المجتمع من المتعلمين وغير المتعلمين، كما بين نحو 78.18 % أنهم لا يشاركون الأنشطة اللامنهجية، في حين أشار نحو 21.81 % أنهم يشاركون بندوات أو محاضرات أو بالإشراف على أحد مجالات النشاط وأوضح 80% من أفراد العينة أن الطلاب لا يلجئون إليهم في حل مشكلاتهم، بينما أشار نحو 20 % إلى أن الطلاب يلجئون إليهم في حل مشكلاتهم، والتي من بينها المشكلات الأكاديمية والاجتماعية، ثم قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والاقتراحات من أهمها: ضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والتعرف على عمليات ومهارات الإرشاد التربوي والأكاديمي، تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس على نحو يضمن قيامهم بالأدوار المنوطة بهم وتوفير المراجع والكتب وخدمة الأنترنت بالجامعات لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية. (عزيز 2012 . 110)

- دراسة عيد (2005): حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق بين التقويم الذاتي وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والطلبة لأداء الاستاذ بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات: جنس المعلم جنسية المعلم سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص، نظام التعليم، ولغة الجامعة في تقويم أداء الاستاذ والكشف عن العلاقة بين تقويم الطلبة لأداء الاساتذة وبعض المتغيرات: جنس الطالب جنسية الطالب الصف الدراسي المنطقة التعليمية حيث تكونت عينة الدراسة من رؤساء الأقسام العلمية، الأساتذة الطلبة بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت، وقامت الباحثة بأعداد استبانة من ثلاث صور مختلفة الصياغة ومتشابهة في المضمون لتناسب التطبيق، وذلك لقياس أداء المعلم في جوانب عديدة هي: كفايات الشرح والتدريس، السمات الشخصية، طرح الأسئلة والمناقشة داخل الصف التقويم إدارة الفصل وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (52) عبارة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وباستخدام اختبار (T-Test) وتحليل التباين واختبار شيفيه للمقارنات المتعددة ومعاملات الارتباط أظهرت نتائج الدراسة اختلاف تقويم الطلبة وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم وعدم اختلاف تقويم أداء المعلم باختلاف الجنس، الجنسية سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص ونظام التعليم ولغة المدرسة، كما بينت نتائج الدراسة أيضا اختلاف تقويم الطلبة لأداء المعلم باختلاف الصف الدراسي، والمنطقة التعليمية، ونظام التعليم الحكومي والجنس» والجنسية. (عزيز 2012، 110)

- دراسة العمارة (2006): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء في الأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم» أجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (73) عضوا و(310) طالبا وطالبة من طلبة المرحلة الرابعة، وقد استخدم

الباحث استبانة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس مكونة من (67) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (التخطيط للموقف التعليمي، تنفيذ المقرر التعليمي، تقويم الموقف التعليمي» العلاقات والتواصل الإنساني)، وبعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداة. توصل الباحث إلى عدد من النتائج منها أن هناك قصور في بعض مهام أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

- دراسة الصباطي (2008): حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير بعض المتغيرات في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، تكونت عينة الدراسة من (427) طالب و طالبة طبق عليهم استبيان لأهم العوامل المؤثرة في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة و هو إعداد الباحثين بعد التحقق من صدقه و ثباته ، و قد تكون المقياس من (69) فقرة في شكله النهائي تمثل تسعة أبعاد أساسية تؤثر في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة ، وقد تم استخدام أسلوب تحليل التباين ذو التصميم العالمي باستخدام النموذج الخطي العام، واختبارات، وتحليل التغير متعدد المتغيرات التابعة (Mancova)، واختبار توكي، لدراسة تأثير كل من الجنس والتخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي والتفاعلات الثنائية والتفاعل الثلاثي بينهما على درجة أبعاد مقياس تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلبة وقد دلت النتائج على وجود اختلاف في الأبعاد المكونة لمقياس تقييم الأداء الجامعي باختلاف الجنس والتخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعداد دورة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتبصيرهم بالنواحي الإيجابية ومن خلال أبعاد المقياس وكيفية تلاقي نقاط الضعف، والنواحي السلبية في الأداء، ومحاولة إقناعهم بالدور الإيجابي لمشاركة الطلبة في عملية التقييم بالإضافة إلى التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء والإداريين ومن ثم تحسين الأداء التدريسي الجامعي.

- دراسة تيم (2008): بعنوان آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. تكونت عينة الدراسة من 152 طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2008 اختيرت بطريقة طبقية من الكليات العلمية والإنسانية وفقاً لمتغيرات الدراسة وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تكونت من 47 فقرة تناولت ستة مجالات ، مجال الإعداد والتخطيط للتدريس ، مجال البحث العلمي ، مجال خدمة المجتمع ، مجال التفاعل مع الطلبة في قاعة المحاضرات ومجال المقررات الدراسية واستعملت المنهج المسحي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين One Way ANOVA واختبار LSD للمقارنات البعدية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن آراء

طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية في جميع مجالات الاستبيان ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة العملية ونوع الكلية ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم تعزى لمتغير المستوى الدراسي في مجالات الإعداد والتخطيط للتدريس والبحث العلمي والتفاعل مع الطلبة في قاعة المحاضرات بينما هناك فروقا دالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي في مجالي الاختبارات والدرجات لصالح السنة الأولى على السنة الثانية وفي مجال المقررات الدراسية لصالح طلبة السنة الأولى على السنة الثانية كذلك.

- دراسة ريمان، عالم (2008): هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمتجهة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة الجامعة وجودة أعضاء هيئة التدريس، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على تحليل مفهوم الجودة ومتطلبات استخدامه في التعليم الجامعي، ومميزاته وأهدافه وبيان أساليب ووسائل التنمية التي يعتبر أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي وذلك من أجل الحصول على أهم مخرج للنظام التعليمي الجامعي وهم الطلبة. وقد أوضحت الدراسة متطلبات الجودة وعلاقتها بأدوار عضو هيئة التدريس حيث تبين أن جودة الجامعة تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالا في تحقيق الجودة التعليمية وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات وأشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية.

- دراسة أبو الدرب، قدارة (2008): حيث هدفت الدراسة تقديم إطار نموذج لتقويم أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، حيث قام الباحثان باستخدام تحليل المحتوى أو المضمون للدراسات والتراث النظري ويمتاز هذا الإطار بالشمول لأنه يغطي كافة واجبات عضو هيئة التدريس من: تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع تبعا لأهداف المؤسسة التي تنبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس ويمتاز بالوضوح من خلال استخدام معايير رقمية واضحة ومحددة مسبقا، إضافة إلى الموضوعية والمشاركة من خلال إشراك شريحة واسعة من المعنيين في العملية التدريسية.

ويعتمد إطار النموذج المقترح في عملية التقويم، على التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس نفسه لنشاطه التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع من خلال خاص، كما يعتمد على تقويم زملائه له من خلال نموذج تقويم الزميل للزميل، ثم يعتمد على رأي رئيس القسم الذي يضع رأيه ويتحقق أيضا من صحة

المعلومات التي عبتت من قبل عضو هيئة، رأي العميد ورأي الطلبة من خلال نموذج تقويم العملية التدريسية، وأخيرا يتم وضع التقدير النهائي له بموضوعية من قبل وحدة ضمان الجودة على مستوى بناءا على النقاط التي حصل عليها وقد اثبتت نتائج ان نتائج اداء الأستاذ الجامعي لأدواره كانت مرتفعة .

- دراسة المناصير، الدايني (2008): هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القادسية، وشملت الدراسة عينة من طلبة المرحلة الثالثة والرابعة من قسم التاريخ للعام الدراسي 2007/2008 بلغ عددهم (92) طالبا وطالبة، وأعد الباحثان استبانة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في قسم التاريخ تضمنت خمس مجالات هي (الممارسات المتعلقة بالأهداف، الممارسات المتعلقة بالأبحاث العلمية ، الممارسات المتعلقة بطرائق التدريس، الممارسات المتعلقة بخدمة المجتمع). حيث شملت الاستبانة (113) فقرة بصيغتها النهائية، تم استخراج الخصائص السيكومترية، وتوصل الباحثان إلى جملة من النتائج، منها عدم وجود فروق بين الطلبة تبعا لمتغير المرحلة الدراسية(ثالث/رابع) المتصلة بعضو هيئة التدريس أي أنهم متفقون على أن الأستاذ الجامعي يؤدي ادواره الأكاديمية بنفس المستوى.

- دراسة الجبوري (2008): حيث هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء الكفايات المهنية والسمات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل بالعراق وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي إذ أعد استبانة مكونة من عدة مجالات ضمت(42) فقرة، وتكونت عينة البحث من(100) طالب وطالبة من الدراسات العليا وقد أظهرت نتائج البحث أن مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والعلاقات الإنسانية كانت بمستوى ضعيف عند المدرسين» في حين كان مجال المادة العلمية ومحور الصفات الشخصية بمستوى جيد. (الجبوري 2008. 395)

- دراسة الحدابي (2009) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم و التكنولوجيا من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية، وقد استخدمت في هذه الدراسة استبانة مكونة من 22 فقرة مقسمة إلى ستة كفايات تدريسية (التعليم ،التغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية) مستخدما المنهج الوصفي، وبلغ إجمالي الطلبة الذين شاركوا في التقويم (6591) طالب وطالبة يمثلون كافة التخصصات والمستويات، وبلغت العينة (102) عضو هيئة (88ذكور ،14 إناث) تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير

المؤهل عند مستوى الدلالة (0.05) ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء التدريس تعزى إلى متغير النوع، غير مستوى الدلالة (0.05).

- دراسة الكبيسي (2009) : وهدفت الدراسة واقع جودة التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، استخدم المنهج الوصفي للدراسة كونه الأنسب لهذا النوع من الدراسات و ذلك عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في مثل هذه الدراسات، تكون مجتمع البحث من جميع أساتذة جامعة الأنبار من حملة شهادة الدكتوراه ولقب أستاذ أو أستاذ و مدرس و البالغ عددهم (302) موزعين على 20 كلية علمية و إنسانية للعام (2009) واستقر الرأي بأخذ (12%) منهم لذا بلغت عينة البحث 61 أستاذ استخدم الباحث استبيان مكون من اربع مجالات كأداة بحثية لغرض التعرف على الاستجابات.

وكان من نتائج البحث للفرقات جودة التدريس الجامعي والذي كان المتوسط الحسابي العام هو (147) أي بنسبة (57.42 %) وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (128 أي نسبة 50%) إلا أن هذه النسبة لا ترتقي إلى نسبة التمكن والذي حدد في أغلب أدبيات الموضوع ب (80%) فأكثر واستنتج الباحث أن هناك انخفاض في مستوى جودة التدريس الجامعي حسب الاستبيان المعد للدراسة، وقد يعزى السبب لهذا التذني أن بعض الأساتذة للفروع العلمية لم يتلقوا اعداد تربوي كاف.

- دراسة الجنابي (2009): حيث هدفت إلى تبصير واطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية عملية التقويم في تطوير العملية التعليمية، وانعكاساتها في تحسين الأداء التدريسي في العراق وقد استخدم الباحث المنهج الاستقرائي من خلال مراجعة الدراسات والبحوث المتعلقة بأساليب تقويم الأداء التدريسي وكيفية تطويره، والأدوات وأساليب التقويم المختلفة وخرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات منها أن عملية تقويم الأداء التدريسي ضرورة ملحة لها محاسن كثيرة، إلا أنها تحتاج لأدوات خاصة، وقد أقترح وضع آليات جديدة للتقويم، واعتماد معايير جودة الأداء التدريسي محورا أساسيا في منح الترقيات العلمية، فضلا عن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين في الأداء التدريسي من أعضاء هيئة التدريس. (الجنابي، 2009 ، ص 396)

- دراسة الغامدي (2010): حيث هدفت إلى التعرف على معايير تقويم عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة فلوريدا والتعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين المعايير وتوضيح الايجابيات والسلبيات

في أنظمة التقويم في الجامعتين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج المقارن لدراسة موضوع هذه الرسالة، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة: أن التقويم عملية ضرورية ومهمة في المجال التعليمي، وأن أهداف التقويم هو التحسين والتطوير بشكل أساسي وليس التجريح واستكشاف الأخطاء (الهيود 2013. 52).

- دراسة إبراهيم (2012): وهدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على أهمية الاستفادة من آراء الطلاب في تقويم أداء الأستاذ وطريقة التدريس وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث تم استطلاع آراء (1410) طالب من طلاب كلية الهندسة بجامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا بقسمي الهندسة الكهربائية و الهندسة الاليكترونية علاوة على استطلاع آراء (33) أستاذ تم تقويم موادهم الدراسية بواسطة الطلاب باستخدام استبانات معدة لذلك في دليل التقويم الذاتي المعتمد بالجامعة، تم التوصل الى النتائج التالية:

1- آراء الطلاب يمكن مقارنتها مع آراء الأساتذة للتأكد من جديتها.

2- معظم طلاب المستويات المتقدمة يحرصون على الادلاء بآراء تعتبر قيمة.

3- بعض الأساتذة أكدوا ان آراء الطلاب ساعدتهم للوقوف على بعض نقاط الضعف.

4- أكد الأساتذة بأن الضعف في الأداء أحيانا يكون مرتبط بعوامل لا ترتبط بهم.

- دراسة عزيز (2012) : بعنوان " تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا"، وهدف البحث إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقديم أدائهم من خلال تلك الأداة ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء أدواته بعد الاطلاع على الأدبيات و الدراسات السابقة وتكونت الأداة من خمسة مجالات نظم (42) فقرة بشكلها النهائي وذلك بعد عرضها على مجموعة من الخبراء لاستخراج الهدف ومن ثم استخراج الباحث ثبات الأداة وقد قام الباحث بحصر عينة البحث و التي تكونت من طلبة الدراسات العليا في جامعة ديالي وكان مجموع العينة (175 طالب وطالبة) موزعين على ستة كليات علمية وإنسانية وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية اللازمة وتوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها هو تسجيل ضعف واضح في أداء الأستاذ من وجهة نظر الطلبة وفي المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح الأساتذة إذ تبين من خلال البحث أن هناك ضعف ف مجال أداء المحاضرة فلم يتحقق هذا المجال إلا أربعة فقرات بعضها كان بمستوى المتوسط كما أن مجال الإعداد والتحضير تناصفت فيه الفقرات المتحققة من غيرها ولم يتحقق في

مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات إلا فقرتان وكانتا بمستوى متوسط في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة أما مجال مهام عضو هيئة التدريس فقد تحققت منه أربعة فقرات وأعز الباحث هذا الضعف إلى الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد مما انعكس سلبا على أداء التدريس وقدم في نهاية البحث مجموعة من التوصيات.

- دراسة الهويدي (2012): حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأقامت الدراسة على عينة قوامها (146) أستاذ و(264) طالبة واستخدمت الباحثة استبيان كأداة لجمع المعلومات وقد تكونت من ستة محاور (تطوير المنهج، تفعيل مصادر التعلم والتعليم، توظيف الإمكانيات المادية، توظيف أساليب القياس والتقويم، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، التأثير على الطلاب)، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أن درجة مساهمة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في رفع جودة التعليم جاء بدرجة كبيرة وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى.

- دراسة البصيص (2012): هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير ضمان جودة الأداء التدريسي في التعليم الجامعي، والكفايات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس، للقيام بأدواره المختلفة بما يضمن مخرجات التعلم والنهوض بمستوى المتعلمين وبكدراتهم وطاقاتهم المتعددة، ولتحقيق تعليم يتسم بالتميز والفاعلية، كما تهدف إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الكفايات الأدائية للأستاذ على ضوء معايير الجودة، ولتحقيق أهداف الدراسة ثم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، عن طريق مراجعة البحوث والدراسات ذات الصلة، لبيان واقع الأداء التدريسي في الجامعة، وتحديد معايير جودة الأداء والكفايات الأدائية اللازمة لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، وقد توصلت الدراسة على ضوء الاطلاع على الواقع التدريسي ونتائج الدراسات والبحوث السابقة، إلى تقديم وبناء تصور مقترح لتطوير كفايات الأستاذ الأدائية العامة بما يتناسب مع معايير الجودة المرتبطة بمدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية.

- دراسة قمر (2012): حيث هدف هذا البحث إلى إبراز أدوار ووظائف الأستاذ الجامعي حيث قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي التحليلي باستخدام منهج تحليل المحتوى ومن ثم توصل البحث إلى نتائج وتوصيات أهمها:

1/ يشكل تقويم عضو هيئة التدريس عاملا أساسيا في ضمان النوعية

2/ غياب الشفافية يؤدي إلى ضعف نتائج تقييم عضو هيئة التدريس

3/ يعتمد نجاح تقييم عضو هيئة التدريس على دقة المعايير

4/ تشكل خصائص ومواصفات عضو هيئة التدريس الشخصية والمهنية معيارا مهما في ضمان

جودة التدريس وضمان تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها

وعلى ضوء هذه النتائج قدمت العديد من التوصيات التي تساعد متخذ قرار عملية التقييم أهمها ما يلي:

1/ نشر ثقافة التقييم، وأن يتم بالشفافية والحياد والموضوعية

2/ وضع معايير محددة لجودة اداء عضو هيئة التدريس وإعلانها لجميع الأعضاء للعمل بها.

3/ أن يقوم عضو هيئة التدريس في ضوء مواصفاته، وخصائصه، ووظائفه المتعددة)

- دراسة بودينار (2016): هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع جودة الأستاذ الجامعي من وجهة نظر

الطلبة المقبلين على التخرج في اطار التعليم العالي و تطبيق النظام الجديد، حيث استخدمت الباحثة المنهج

الوصفي، حيث تم تطبيق استبيان حول جودة أداء الأستاذ الجامعي مكون من (10) أسئلة مستمدة من

المعايير المقترحة لجودة أداء الأستاذ الجامعي على عينة قدرت بـ (80) طالب جامعي، و قد بينت النتائج

المتوصل إليها، عدم استقاء الأساتذة الجامعيين لمعايير جودة الأداء إلا في بعضها بشكل رئيسي

- دراسة الاحمري (2017): هدفت الدراسة الى تحقيق عدد من الأهداف وهي الكشف عن واقع تقييم

الأستاذ الجامعي في المملكة العربية السعودية، وتحليل بعض خيارات الجامعات الدولية في تقييم اداء الأستاذ

الجامعي.

استخدم الباحث منهجية البحث النوعي مستخدما أسلوب تحليل البيانات، حيث اعتمد على مراجعة

البحوث والدراسات المتعلقة بمجال تقييم أداء الأستاذ الجامعي، وكان من أبرز النتائج أن هناك تنوع واضح

في أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي في المملكة العربية السعودية، وهناك قصورا في الاستفادة من هذا

التنوع في أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي في معظم الجامعات السعودية.

إن تقييم الطالب للأستاذ الجامعي لا يعد شاملا، فهو يقتصر على وظيفة واحدة وهي التدريس، وأن

اهم أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي في المملكة العربية السعودية هي التقييم الذاتي، تقييم الزملاء، تقييم

رئيس القسم وتقييم الطلاب لأداء الأستاذ، وخلصت الدراسة في النهاية الى مجموعة من التوصيات.

- دراسة كتفي، مناصرية (2019): هدفت الدراسة الى الكشف عن تمكن الاستاذ الجامعي من أدائه

الاكاديمي في ضوء المستويات المعيارية العالمية وفق نظام الايزو (90002) من خلال تقييم (34) أستاذا

جامعيا من جامعة محمد بوضياف المسيلة المهتمين بتجويد التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أثناء يوم تكويني للأساتذة الجدد و طلبة الدراسات العليا لترتيب المستويات العالمية وفق متطلبات الجودة في الجامعة الجزائرية، واتبع المنهج الوصفي أسلوبا للاستبيان و عينة الصدفة طريقة، وتوصلت الدراسة الى:

➤ تصنيف مستويات المعايير العالمية لجودة أداء الأستاذ الجامعي الى مجموعتين رئيسيتين.

لا توجد فروق واضحة بين افراد العينة في ترتيبهم وتصنيفهم للمعايير العالمية لجودة أداء الأستاذ وفق معيار الخبرة المهنية، وان وجدت فروق ضئيلة بين افراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

- دراسة عبد الواحد، آدم (2021): هدفت هذه الدراسة الى تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون باللغة العربية بكلية العلوم التربوية التابعة لجامعة انجمينا تشاد من وجهة نظر طلبة وطالبات المستوى الدراسي الأول، الثاني والثالث في الأقسام الأكاديمية: المناهج وطرق التدريس والإدارة والتخطيط التربوي وعلم النفس التربوي وأصول التربية وتطبيقاتها، اتبع الباحثان المنهج الوصفي لوصف وتحليل وتفسير واقع جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية، ولتحقيق اهداف الدراسة قدم الباحثان استبيان متكون من (42) بند موزعة على أربعة محاور، وقد تكون مجتمع البحث من (32) طالبا ونفس الشيء للطالبات من الكلية، وقد توصلت الدراسة الى نتائج منها:

بينت نتائج التحليل الاحصائي أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في كلية العلوم يتميز بالجودة، وكشفت أيضا الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء أعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور. وأظهرت كذلك وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة أداء عضو هيئة التدريس والتخصص الدراسي.

- قدم الباحثان في ضوء أهداف البحث ونتائجه عددا من التوصيات والمقترحات بدراسات مستقبلية.

ب - الدراسات السابقة الأجنبية:

- دراسة سيمون (Simon, 2003): في أمريكا بعنوان تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا.

(Evaluation the efficiency and effectiveness of teaching professors from the point of view of students of institution of higher learning.)

هدفت الدراسة الى تقويم الكفاءة و الفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، كما صمم الباحث استبياناً مكوناً من ثماني أسئلة بغرض تعرف آراء عينة من الطلاب حول الفاعلية التدريسية لسبعة من الأساتذة المتفاوتين في الكفاءة والفاعلية التدريسية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء الأستاذ المقرر مثل القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة. وقد اسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين أداء الطلبة في جوانب الأداء التي حددتها الأسئلة.

- دراسة توماس وليلى (Thomas, Lila) (2007): في أمريكا بعنوان خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية كما يراها الطلاب والخريجون.

(Caractiristics of effective classroom teachers as identified by student and professional.)

هدفت الدراسة الى التعرف على خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية كما يراها الطلاب والخريجون، ويعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي، كما قام الباحثان بتصميم استبيانهم مفتوحة مكونة من سؤالين هما:

- ما الصفات التي يفضلها الطلاب بدرجة كبيرة في الأستاذ الجامعي.
- ما الصفات التي يفضلها الطلاب بدرجة أقل في الأستاذ الجامعي.

وتتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين: المجموعة الأولى تألفت من (156) طالب وطالبة، من طلاب طب الاسنان. والمجموعة الثانية تألفت من (144) خريجا من تلك الكلية.

أكدت الدراسة أن هناك فرق بين المجموعة الأولى والثانية في الصفات التي يفضلونها في الأستاذ الجامعي.

- دراسة توماس تانج (Thomas.T.2010) في أمريكا بعنوان اتجاهات الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو التدريس والبحث العلمي.

(Attitudes administrators and faculty members about teaching and scientific research.)

أجريت الدراسة بهدف تعرف اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو التدريس والبحث العلمي، وطبقت على عينة تكونت من (155) رئيس قسم وعميد كلية، و (232) عضو هيئة تدريس في (06) جامعات بولاية تنسي الأمريكية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، و استبيان من اعدادة تقيس

اتجاهات الاداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو طرائق التدريس والبحث العلمي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- اتجاهات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات نحو التدريس أقل إيجابية من اتجاهات هيئة التدريس.
- اتفاق المجموعتين على أن أنظمة الترقيات يعطي للإنتاجية وزن أكبر من الوزن المعطى للتدريس.
- يرى أعضاء هيئة التدريس أن البحث العلمي بما له من متطلبات والتزامات تتعارض مع متطلبات والتزامات التدريس، وأنه يصعب على عضو هيئة التدريس أن يكون باحثاً متميزاً ومدرسا فعالاً مبدعا في الوقت نفسه.

- دراسة بلاسك، جريج وبين (Plascak.Graig&Bean,2012): بعنوان الرضا الوظيفي واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملهم التدريسي والبحث العلمي.

(Job satisfaction and attitudes of faculty members about their work of teaching and scientific research.)

هدفت الى معرفة الرضا الوظيفي وكذلك اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملهم التدريسي ودرجة اسهامهم في البحث العلمي في مجال التربية في (08) ثماني كليات بجامعة وسط غرب أمريكا، وطبق الدراسة على عينة بلغت (275) عضو من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي عبر استبيان لهذا الغرض. تم بعد ذلك تحليل (265) استبانة خلصت الى أهم النتائج من وجود رضا واتجاه إيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس اتجاه عملهم التدريسي ودرجة الاسهام في البحث العلمي، ومن أبرز توصيات هذه الدراسة ما يلي:

- ضرورة أن يكون لعضو هيئة التدريس الهيمنة على السياسات والقرارات التي تركز على الأنشطة التعليمية والخدمية.

- يجب أن يكون العمل التدريسي قائما على معايير واضحة ومتماشيا مع مهنة عضو هيئة التدريس.

- دراسة سوزان يونج، وديل شاو (Suzanne young & Dal.G.Show,2014): بعنوان "واقع

أداء أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التدريس التقليدية والمشكلات التي يواجهونها.

(The Reality of teaching performance in the application of traditional teaching methods and the problem they face staff.)

هدفت الدراسة الى تعرف على فاعلية التدريس في الكليات الجامعية، وتعرف الاتجاهات التربوية وكذلك مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التدريس، قام الباحثان بتطبيق استبانة على (1912)

طالب وطالبة، لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقويم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر.

أشارت النتائج أن بعض من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على الطرق التقليدية في التدريس.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

✓ يتضح لنا من خلال استعراض الدراسات السابقة، تنوعها بين دراسات محلية ودراسات عربية وأجنبية، لهذا سوف نحاول التعليق عليها وإبراز أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وتموضعها من الدراسات السابقة.

من حيث الأهداف:

اتسمت هذه الدراسات بالتنوع في أهدافها، حيث هدفت بعض الدراسات لتقييم أداء الأستاذ الجامعي في ادواره التدريسية والبحثية مثل دراسة (سيمون 2003) ودراسة (الجفري 2009) ودراسة (تيم 2008) ودراسة (الحدابي 2008) ودراسة (توماس تانج) ودراسة (إبراهيم 2012)، ودراسة (البصيص 2012)، ودراسة (بلاساكو جريج بين 2012) ودراسة (سوزان يونج وديل شاو 2014).

✓ كما هدفت دراسة كل من (الحجار 2003) ودراسة (غنيم والبحري 2004) ودراسة (الشرييني 2004) ودراسة (العمامرة 2006) ودراسة (ردمان وعالم 2008) ودراسة (أبو الرب وقداة 2008) ودراسة (مناصير والدايني 2008) ودراسة (الجبوري 2009) ودراسة (الجنابي 2009) ودراسة (الهويدي 2012) ودراسة (قمر 2012) ودراسة (بودينار 2016) ودراسة (الاحمري 2017) ودراسة (كتفي ومناصير 2019) الى دراسة التقييم العام لأداء الأستاذ الجامعي للمهام المنوطة به

✓ من الدراسات من هدفت إلى التعرف على الفرق بين التقويم الذاتي وتقويم الآخرين في أداء الأستاذ الجامعي دراسة (عيد 2005) ودراسة (توماس وليلي 2007) ومن الدراسات من هدفت لمعرفة أثر بعض المتغيرات في تقييم الأستاذ الجامعي دراسة (الصباطي 2008)، اما دراسة (الغامدي 2010) فقد هدفت لدراسة معايير تقييم عضو هيئة التدريس.

من حيث المنهج:

استخدمت أغلبية الدراسات المنهج الوصفي كمنهج للدراسة ماعدا دراسة (أبو الرب وقداة 2008) الذي استخدموا فيه منهج تحليل المحتوى، ودراسة (الجنابي 2009) والذي استخدم المنهج الاستقرائي، ودراسة (الغامدي 2010) الذي استخدم المنهج المقارن، ودراسة (قمر 2012) والذي قام باستخدام منهج تحليل المحتوى.

من حيث الأدوات المستخدمة: استخدمت اغلب الدراسات السابقة الذكر الاستبيان كوسيلة لاستخلاص النتائج ماعدا دراسة (أبو الرب وقداة2008) الذي استخدموا فيه تحليل المحتوى، ودراسة (الجنابي 2009) والذي استخدم الاستقراء ودراسة (الغامدي2010) الذي استخدم المقارنة، ودراسة (قمر 2012) والذي قام باستخدام تحليل المحتوى.

من حيث العينة:

كما تنوعت العينات التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة سواء من حيث العدد أو من حيث الأفراد المشاركين، فقد اعتمدت بعض الدراسات على الأساتذة واخرى اعتمدت على الطلبة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي واخرى على المسؤولين الاداريين .

من حيث النتائج:

- ✓ توصلت جل الدراسات السابقة الى أهمية تقييم أداء الأستاذ الجامعي
- ✓ لم تتفق نتائج الدراسات السابقة حول أثر درجات الطلاب في تقييمهم لأداء الأستاذ الجامعي، فبعضها أشار إلى وجود علاقة ايجابية والبعض أشار إلى علاقة ضعيفة أو انعدام العلاقة، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة الفروق بين المتغيرات في تأثيرها على تقييم الأداء نجد أنها متناقضة ولم تتفق بشكل كامل يفصل النتيجة والبحث
- ✓ اهتمام بعض الدراسات السابقة بدراسة الفروق بين المتغيرات، أين ركزت معظمها على دراسة أثر بعض المتغيرات في علاقتها بتقييم أداء الأستاذ الجامعي، ولم تهتم بشكل رئيسي بأهم العوامل المؤثرة على الطلبة عند الطلب منهم تقييم أساتذة الجامعة، ولم تهتم بالبنية العملية لدى الجنسين في هذا التقييم.
- ✓ اهتمام بعض الدراسات السابقة، بدراسة الفروق بين المتغيرات التصنيفية كالجنس والتخصص العلمي في تقييم الأستاذ الجامعي أين يرى البعض منها التأثير في الدراسة، والبعض الاخر منها يرى أنها غير دالة إحصائياً، بينما أهملت ولم تهتم بالبنية العملية لأداة القياس، المستخدمة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي.
- ✓ لم تتفق نتائج الدراسات السابقة حول أثر درجات الطلاب في تقييمهم لأداء الأستاذ الجامعي، فبعضها أشار إلى وجود علاقة ايجابية والبعض أشار إلى علاقة ضعيفة أو انعدام العلاقة، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة الفروق بين المتغيرات في تأثيرها على تقييم الأداء نجد أنها متناقضة ولم تتفق بشكل كامل يفصل النتيجة والبحث.
- ✓ إن اغلب الدراسات السابقة تشير إلى إمكانية الوصول إلى نتائج على درجة كبيرة من الموثوقية والصدق والثبات، عند تقديم الطلبة كعينة لتقييم العملية التدريسية وبالتالي فهي من أهم الوسائل التي يجب توظيفها لقياس نوعية وكفاءة التعليم الجامعي.

✓ أشارت الدراسات إلى بعض المتغيرات المؤثرة في تقييم الطلبة للأداء التدريسي منها: (إدارة الصف، وضوح عرض المادة العلمية، العلاقات الشخصية مع الطلبة واحترام آراءهم)، ولم توجد دراسة تتناول جميع المتغيرات المعروضة على عكس دراستنا الآتية التي استعملت عدد كافي من هذه المتغيرات للحصول على درجة عالية من الصدق والثبات.

✓ ترى بعض الدراسات أن أداء الاستاذ الجامعي يندرج ضمن خانة موضوعية التقييم، والبعض الآخر يرى أنها ذاتية التقييم وتعكس شعبية الأستاذ، أكثر مما تعكس أداءه التدريسي وعرضه للمادة العلمية.

✓مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- تعتبر الدراسات السابقة بمثابة دعامة للدراسة الحالية، فقد ساعدت في تكوين تصور شامل لدي الباحثة عن أدوار الأستاذ الجامعي وتوجيه الدراسة الحالية، فقد ساعدت على التعرف على الطرق اللازمة لدراسة مثل هذه المواضيع.

- مراجعة الدراسات المتعلقة بمتغيرات البحث رسمت طريق واضح المعالم، لتمتلك هذه الدراسة بصمة ومسار مختلف في كيفية التعاطي مع متغيرات البحث ودقة تصميم ادواته للحصول على نتائج موثوقة.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الإطار النظري للدراسة.

- استفادت الدراسة الحالية في اختيار المنهج الملائم والعينة المناسبة.

- ساهمت الدراسات في اختيار فروض الدراسة.

- استفادت الدراسة الحالية من خطوات بناء الاستبيانات الخاصة بالدراسة كما حددتها الدراسات السابقة.

6- فرضيات الدراسة:

➤ نتوقع أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره يكون مرتفع.

➤ نتوقع أن مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره يكون متوسط.

➤ نتوقع أن مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظره يكون منخفض.

➤ توجد علاقة ارتباطية دالة بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

➤ لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية) والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لجودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي .

➤ لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية) والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لجودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي.

➤ لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة التدريسية) والتفاعلات بينها على الدرجة الكلية لجودة خدمة المجتمع.

الفصل الثاني

الإطار النظري المفاهيمي لمتغيرات للدراسة

جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره

المحور الأول:

جودة التعليم الجامعي

المحور الأول: جودة التعليم الجامعي

تمهيد:

- 1- مفهوم الجودة في التعليم الجامعي.
- 2- أهمية وأهداف الجودة في التعليم الجامعي:
- 3- أسباب ومبررات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي.
- 4- متطلبات ومبادئ تطبيق الجودة في التعليم الجامعي.
- 5- معايير جودة التعليم الجامعي.
- 6- مميزات ومعوقات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي
- 7- تصور لمواصفات جودة التعليم الجامعي

تمهيد:

يشهد العالم عامة والتعليم الجامعي خاصة على المستوى العالمي العديد من المبادرات الجادة لتطويره وتحديثه حتى يصبح أكثر قدرة على مواجهة متغيرات وديناميات العصر العلمية، المعرفية التكنولوجية ، الثقافية وحتى يصبح أكثر قدرة على استثمار وتوظيف تلك المتغيرات بالطريقة التي تمكن من الاستفادة من مميزاتا في تطوير أنماط الحياة والعمل، وفي نفس الوقت تجنب سلبياتها على القيم والأخلاق والروابط الاجتماعية، ذلك لأن التعليم الجيد يحمل بين طياته الوسائل والإمكانات التي تجعله صمام الأمان لقيادة التغيير والتطور ولمواجهة كل جديد ومستحدث.

وهذه الصورة الجديدة للتعليم والمجتمع لا يمكن لها أن تكون إلا بتعليم تواتر فيه شروط الجودة في كافة مراحل ومستوياته، ولهذا تنبعت معظم الدول في العالم إلى أهمية قضية الجودة في التعليم، فوضعتها في صدر أولوياتها منذ التسعينات القرن العشرين، ذلك اعتمادا على فريضة أن التقدم والتحسين الواضح في الأداء الاقتصادي والاجتماعي في الدولة مرهون بجودة الخدمة التعليمية.

وعليه أصبحت الجودة من المصطلحات الأساسية في تيار المصطلحات التربوية الحديثة مثل: جودة التدريس، جودة الإدارة، جودة التعليم، ومؤشرات الجودة كل هذه المصطلحات تؤخذ بعين الاعتبار الآن من واضعي السياسات التربوية والإداريين والمنفذين ليس في إطارها الضيق ولكن على المستوى الدولي.

وسنحاول في عرضنا لهذا العنصر التركيز على جودة التعليم الجامعي، من خلال التطرق لمفهومه وأسباب ومبررات تطبيقها، وكذا أهميتها وأهدافها، وصولا إلى مؤشرات ومعاييرها، ثم سنتطرق لأهم مميزات وسنصل إلى أهم المعوقات التي تحول دون تطبيقها وفي الأخير سنضع تصور لمواصفات جودة التعليم الجامعي.

1 . مفهوم الجودة

1-1- المعنى اللغوي للجودة:

- معجم الوجيز: يشير معجم الوجيز إلى أن معنى الجودة يفيد صيرورة الشيء جيدا، والجودة تدل على الحسن أو الكرم إذ يقال جودة الثوب أي حسنه وجماله، ويقال جواد أي سخي وكريم. (المعجم الوجيز 2003، ص 125)

- معجم لسان العرب: يرى ابن منظور أن كلمة الجودة من (جود) والجيد نقيض الرديء، وجاز الشيء جودة أي صار جيدا، وأحدث الشيء فجاد والتجديد مثله، وقد جاد جودة، وأجاد أي أتى بالجديد من القول والفعل (ابن منظور، 1998، ص72)

1-2- مفهوم الجودة اصطلاحا:

- عرفها "دمينج (Deming)" بأنها تلبية حاجات العميل حاضرا ومستقبلا".

-أما (Crosby) كروسي فيعرفها بأنها: "المطابقة مع المتطلبات التي يضعها المستهلك".

-ويعرفها (Goran) جوران بأنها "الملائمة للاستخدام" (Dennis Green, 1996, p9)

-كما تعني الجودة معيار الكمال الذي يجب ممارسته في كل الأوقات، وهي جهد مستمر ومتطور، بحيث لا يوجد حد معين للجودة تستطيع أن تصل إليه حتى في أصغر الأعمال. (جريجز، 1995، ص15)

-وتعني الجودة أيضا توافر خصائص وصفات في المنتج (سلعة أو خدمة) تشبع احتياجات وتوقعات العميل.

-ويعرفها كوستن (Costin) الجودة هي طريقة للإدارة عبارة عن اتحاد مجموعة من الأدوات والأفكار القديمة والحديثة المأخوذة عن أنظمة التفكير وضبط العملية الإحصائية والمأخوذة عن النظريات الخاصة بالسلوك الإنساني، القيادة والتخطيط، ليكون ذلك معا طريقة وأسلوبا جديدا. (J.Costin, 1999, P434)

-ويعرفها ر.ج مورتيبوي (R.J.Mortiboy) الجودة هي المرادف لحاجات العميل وتوقعاته (Collen, 1999.P11)

ويتضح مما سبق أن جميع هذه المفاهيم للجودة وإن كانت تختلف في ألفاظها ومعانيها إلا أنها تحمل مفهوماً وهدفاً واحداً وهو كسب رضا العميل، كذلك تشترك هذه المفاهيم في التأكيد على التحسين المستمر، والعمل الصحيح من أول مرة وفي أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة والعمل الجماعي، والاستجابة لمتطلبات العملاء، والعمل على كسب رضاهم.

1-3- الجودة في التعليم العالي:

انتقل مفهوم الجودة من مجال الصناعة إلى التعليم وتعددت مفاهيمه، فلا ينحصر مفهوم الجودة في مفهوم محدد، ولكنه يختلف باختلاف وجهات النظر في جودة التعليم، فهناك من يعرفها بأنها التميز وهناك من يراها بمعنى استمرارية الإتقان في مخرجات التعليم، وآخر يعرفها بأنها الملائمة للهدف أي ملائمة مخرجات التعليم للهدف الذي حددته المؤسسة التعليمية وآخر يرى في جودة التعليم تحقيق رغبات المستفيدين من مخرجات التعليم. (عبد الله، 2003، ص 6)

فيصف البعض الجودة في التعليم العالي، بأنها ما يجعل التعليم متعة وبهجة حيث أن المؤسسة التعليمية التي تقدم تعليماً يتسم بالجودة، هي المؤسسة التعليمية التي تجعل طلابها متشوقين لعملية التعليم والتعلم، مشاركين فيها بشكل إيجابي نشط لكي يحققوا من خلالها اكتشافاتهم وإبداعاتهم، النابعة من استعداداتهم وقدراتهم الملبيه لحاجاتهم ومطالب نموهم، أي أن الجودة في التعليم هي مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية والتي تقي باحتياجات الطلاب، بالإضافة إلى أنها جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين وحدة المنتج التعليمي وكما يتناسب مع رغبات المستفيد ومع قدرات وخصائص وحدة المنتج التعليمي. (خليل، 2011، ص 28)

وهناك عدة مفاهيم لجودة التعليم العالي وهي:

- الجودة تعني تحقيق وضمان الدقة والارتقاء من خلال التحسين المستمر للمؤسسة التعليمية.
- تعتبر الجودة نوعاً من الأداء الفريد الذي يتحقق فقط في ظل ظروف محددة.
- تعني الجودة القدرة على التغيير المستمر في الطلاب، وإضافة قيم جديدة إلى معارفهم ونموهم الشخصي.
- تعني الجودة القدرة على تقدير قيمة المال بحيث تكون المسؤولية شعبية.

- تعتبر الجودة شيئاً ما يتناسب عرضاً مع منتج أو خدمة مطلوب تقديمها، وبالتالي إذا كان التعليم المقدم يفى بالغرض حينئذ يقال إنه تعليم جيد بشرط أن يتوافق مع المستويات المطلوبة للجودة بما يتوافق مع الأهداف العامة للمجتمع. (صبره، 2005، ص 117)

ويمكن تعريف الجودة في التعليم العالي بأنها: "فلسفة شاملة للحياة، والعمل في المؤسسات التعليمية تحدد أسلوباً في الممارسة الإدارية بهدف الحصول إلى التحين المستمر لعمليات التعليم والتعلم وتطوير مخرجات التعليم على أساس العمل الجماعي بما يضمن رضا الأساتذة والطلبة وأولياء الأمور وسوق العمل. (اوزي، 2005، ص 34)

وفي ضوء ما سبق يتضح أن مفهوم الجودة في التعليم العالي يتضمن الدقة والإتقان والأداء المتميز والقدرة على التغيير، حيث يرى بيرينوم وجود ثلاثة أبعاد أساسية للجودة في التعليم العالي وهي:

- البعد الأكاديمي: وهو التمسك بالمعايير والمستويات المعنية والبحثية والأكاديمية.
- البعد الفردي: وهو اهتمام المؤسسة التعليمية بالنمو الشخصي للطلبة من خلال التركيز على حاجاتهم المتنوعة في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.
- البعد الاجتماعي: وهو تمسك المؤسسة بإرضاء حاجات القطاعات الهامة المكونة للمجتمع الذي توجد فيه وتخدمه.

2. أهمية وأهداف الجودة في التعليم الجامعي:

2-1- أهمية الجودة في التعليم الجامعي:

تعيش مؤسساتنا التعليمية اليوم تطورات في شتى المجالات كما تمر بتحديات كبيرة سواء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي أو على مستوى التطورات التقنية أو من حيث سرعة التغيير والانفتاح الثقافي، وكل ذلك وغيره يدعو المسؤولين والقائمين على التربية والتعليم إلى تغيير مفهوم التعليم التقليدي إلى مفهوم أوسع وأشمل، يقوم على إدراك المستجدات والمتغيرات العالمية المتلاحقة، ومحاولة التعامل معها وتوظيفها التوظيف الأمثل بما يتماشى مع ثقافة وطبيعة المجتمع، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال بناء نظام تعليمي يتبنى تقديم برامج تعليمية متميزة تطبق الجودة ومعاييرها وأدواتها وتتضمن مستوى الفرد والمجتمع، ويقوم

عليهما قائد متمكن، يوظف كل ما لديه من إمكانيات وطاقات في خدمة طلبيته وتحسين أدائهم العلمي والمهاري.

إن أهم ما يميز الجودة كما ذكر الترتوري وجوران "هو تحسين مستويات الجودة في المؤسسة أو المنظمة سواء كانت خاصة أو عامة، وأقد أصبحت الجودة في هذا العصر أساسا للاتصالات بين الأول، وهي التي تحدد نجاح أو فشل المنظمات الإنتاجية والخدمية في العالم".

وأهمية الجودة تكمن في كونها منهجا شاملا للتغيير من كونه نظام يتبع أساليب مدونة بشكل إجراءات وقرارات والالتزام بها وتطبيقها من قبل أي مؤسسة أو منظمة يعني "قابلية تغيير سلوكيات أفرادها اتجاه مفهوم الجودة ومتطلباتها، والنظر إلى أنشطتها ككل متكامل بحيث تؤلف الجودة المحصلة لهيئة لمجهود وتعاون العاملين بها، وتنمي لديهم روح الفريق والإحساس بالفخر والاعتزاز نتيجة تحسن سمعة هذه المؤسسة. (الغداوي، 2005، ص55)

ومن هنا نجد أن أهمية الجودة في التعليم كما أشارت (رافده الحريري، 2007، ص23) تكمن في الآتي:

1. مساعدة المؤسسة التعليمية على التعرف على جوانب الناقد التعليمي من ناحية الوقت والطاقات الذهنية والمادية، وبالتالي التخلص منها.
2. تساعد على تحسين جودة الخدمات الأخرى.
3. تساعد على زيادة الإنتاج والثقة والالتزام من قبل جميع المستويات في المؤسسة التعليمية.
4. تساعد المؤسسة التعليمية على التعرف على أدائها.
5. تساعد الموظفين في صنع القرار المتعلق بالعمل، وذلك بالمشاركة وطرح الحلول والبدائل المناسبة.
6. تساعد على ملاحقة المستجدات التربوية من أجل التطوير الدائم.
7. تساعد على تطوير المهارات القيادية.
8. تساعد على تقليل الشكاوى التي تواجهها المؤسسات التعليمية والعمل على تحسين الأداء وتطويره باستمرار.
9. تساعد على تحقيق مبدأ التعاون في العمل ومتطلبات إنجازه.
10. تساعد العاملين في المؤسسات التعليمية على زيادة الكفاءة الإنتاجية، وهذا بدوره يؤدي إلى جودة المنتج المقدم، ويساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة عالية.
11. تحث العاملين على العمل الدؤوب الناجح، من خلال منح العاملين الصلاحيات كنوع من التحفيز.

12. تساعد على إشباع حاجات ورغبات العميل.

يتضح جليا مما سبق ان للجودة أهمية بالغة في التعليم، وهذا يؤكد بالضرورة تطبيقها في مؤسسات التربية والتعليم وأن تكون ثقافة لكل فرد من أفرادها، ويقدر مراعاة جانب الجودة والاهتمام بها يظهر ويتحدد نجاح المؤسسة التعليمية أو نسلها في تقديم خدماتها للمستفيدين وهذا بدوره يبرز جانب التنافس بين مؤسسات التعليم المختلفة في تطوير خدماتها وتقديم المفيد والجديد للمستفيدين منها بمختلف مستوياتهم. (رافده الحريري، 2007، ص 23)

2-2- أهداف الجودة في التعليم الجامعي:

يعد السعي إلى جودة المنتج الذي تقدمه المؤسسة التعليمية من أهم الغايات والأهداف الرئيسية للجودة في التعليم، ذلك أنها تحقق الغاية التي وضع من أجلها التعليم من تحقيق رغبات التلاميذ ومتطلباتهم بدرجة عالية وبشكل مستمر، وبالتالي إمداد المجتمع بالطاقات الواعدة التي تساعد في بناءه وتطوره ورقيه في شتى الميادين.

ومن الأهداف التي تحقق من خلال تطبيق الجودة في التعليم كما أشار لها كل من العجمي (2007) ورافدة الحريري (2007) ما يلي:

- فهم حاجات ورغبات المستفيدين الداخليين (التلاميذ)، والخارجين (أولياء الأمور والمجتمع) لتحقيق ما يريدون.
- ضمان الأداء الصحيح للأدوار المقدمة في العملية التعليمية من المرة الأولى، مع العمل على التحسين والتطوير المستمرين.
- زيادة القدرة التنافسية وزيادة الكفاءة للمؤسسات التعليمية، بزيادة التعاون بين إدارة المؤسسات التعليمية وتشجيع العمل الجماعي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية للموارد البشرية العاملة في المؤسسات التعليمية.
- توفير الخدمة وفق متطلبات المستفيدين، من حيث الجودة والتكلفة والوقت والاستمرارية.
- تنظيم برامج للتدريب المستمر لتحسين الجودة داخل المؤسسة التعليمية وبين مخرجاتها.
- التكيف مع المتغيرات التقنية والاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة، لما يخدم الجودة المطلوبة.
- خفض التكاليف التي تتحملها المؤسسات التعليمية، مع ضمان تحقيق الجودة.

- التخطيط لعملية الجودة، لتمكين المؤسسة التعليمية من النمو والاستمرار.
 - تحسين المخرجات التعليمية، وإمكانية القدرة على التنافس على المستويات الدولية.
 - جلب المزيد من المستفيدين، مع المحافظة على المستفيدين الحاليين.
 - إعداد الطلبة إعداداً شاملاً متكاملًا، يراعي مختلف جوانب نموهم بما يتناسب قدرتهم ويحقق رغباتهم بهدف تهيئتهم للقيام بمسؤولياتهم اتجاه دينهم وأمتهم ووطنهم.
 - الاهتمام بجوانب التحفيز التي يشبع احتياجات وطموحات المستفيدين ورغباتهم.
 - الاهتمام بجوانب التقويم لجميع العمليات التي تقدمها المؤسسة التعليمية بهدف تحقيق الإتقان.
- من خلال هذه الأهداف يتضح دور كل فرد في المؤسسة التعليمية ويسعى جاهداً إلى إتقان عمله وتحسينه وتطويره بالشكل المطلوب لتحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي رسمت من أجله، مع مراعاة ضرورة التعاون المستمر بين جميع العاملين داخل المؤسسة التعليمية وخارجها للوصول بذلك إلى جودة المنتج المقدم للمستفيدين، وبالتالي تحقيق الرضا المطلوب وضمان التقدم والتطور بشكل مستمر.

3. أسباب ومبررات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

مع تطور التعليم الجامعي في العصر الحالي والمطالبة الجادة للنهوض بالعملية التعليمية اتجهت الكثير من الجامعات إلى الاهتمام بالجودة من خلال الاعتماد على نظام الجودة وتطبيق المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى المنتج التعليمي فأنشأت وحدات مستقلة تعنى بنواحي الجودة ومتطلباتها وقد حدد عشيبية (2009) أهم المبررات للاهتمام بنظام الجودة في التعليم الجامعي بما يلي:

- الانفصال بين محتوى المقررات الدراسية ومتطلبات الطلبة والتنمية.
- غلبة أسلوب المعاصرة والتلقين في التدريس والاعتماد مع المذكرات الجامعية.
- نقص العامل والورش والمكتبات والوسائل التعليمية.
- قصور عملية التمويل والتعليم الجامعي.
- قصور الإدارة الجامعية. (عشيبية، 2009، ص 47)

بالإضافة إلى ما سبق فهناك أسباب أخرى ذكرها محجوب (2003) لتطبيق الجودة في التعليم الجامعي وهي:

- تمثل الجودة فلسفة تنظيمية توفر بيئة مناسبة لتحقيق الجودة المستهدفة للعمليات.

- توفر الجودة متطلبات إقامة نظام نوعي لمخرجات ذي سمات تنافسية.
- تقود الجودة إلى تحسين الأداء النوعي لأنشطة المنظمة وتحديد البرامج المناسبة لزيادة القدرات التنظيمية لرفع كفاءة الأداء.
- تساهم الجودة في فهم التطلعات المستفيدين من خدمات المؤسسة.
- تساهم الجودة في تحديد مستوى جودة الموارد التنظيمية وغيرها، الأمر الذي يتيح توقع مستوى الأداء وفق حاجات المستفيدين ورغباتهم. (محبوب، 2003، ص113)
- ويري Mishra (2008) أن الجودة في التعليم العالي تعتمد على خمسة عناصر هي المعلم، التعليم، الطالب ونظام الإدارة، وأن أي ضعف في أحد هذه العناصر يؤدي إلى تأثير سلبي على النظام بأكمله، ويضيف النصر (2005) إن من مبررات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي ما يلي:
- حاجة التعليم الجامعي إلى تحقيق منظومة شاملة تحقق الارتباط والتفاعل والتنسيق بين أطراف العملية التعليمية فقصور تحقيق المنظومة التعليمية يؤدي إلى قصور الجودة للتعليم الجامعي.
- قصور الأداء الحالي لكثير من أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.
- وجود فجوة بين النظرية والتطبيق في التعليم الجامعي.
- عدم توافر المستويات المعيارية في التقويم ومؤشراتها بالتعليم الجامعي.
- عدم وضوح فلسفة وأهداف التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- قصور إثراء عضو هيئة التدريس بالجديد في مجال مادته.
- اعتماد عضو هيئة التدريس على استخدام طرائق تدريس تقليدية وعدم الاستعانة بطرائق حديثة.
- حاجة الجامعات إلى ثقة المستفيدين من خدماتها وتقييم إنتاجها وقدرتها على العطاء.
- قصور استفادة الجامعات في بعض الصيغ والنماذج العالمية مثل الجامعات الافتراضية. (النصر، 2005، ص 77)

4- متطلبات ومبادئ تطبيق الجودة في التعليم الجامعي:

بما أن أسلوب الجودة يهدف إلى التحسين والتطوير بصفة مستمرة، ويعمل على تحقيق أفضل النتائج المرضية من خلال الإنتاج المقدم بواسطة الأداء الجيد، فإن ذلك هو ما تقتقر إليه المؤسسات التعليمية لدينا، إذ أن النظام التعليمي يحتاج إلى مثل ذلك خاصة في زمن الانفجار المعرفي والتقني الذي

يشهده عالم اليوم، بهدف إعداد الطلبة ليعيشوا بالشكل الصحيح في المجتمع العالمي بما يناسب ثقافتهم وبيئتهم، ويحقق طموحاتهم ورغباتهم، وهذا يؤكد ضرورة وجود التعاون بين مؤسسات الدولة والمجتمع لتعمل سويا على تحقيق الإصلاح المنشود لصالح عملية التعليم.

ومن بين متطلبات تطبيق الجودة التعليمية نذكر ما يلي:

4-1- الاقتناع بتطبيق الجودة والحصول على دعم الجهات العليا:

فتطبيق الجودة تحتاج إلى قناعة وزارة التربية والتعليم، وجميع إدارات التعليم، والعاملين فيها لتحقيق النتائج المرجوة من هذا التطبيق لأن تطبيق الجودة كما أشار (الغامدي، 2007م، ص355) قرار استراتيجي هدفه طويل الأجل ويحتاج إلى تحديد كيفية تحقيقه، وحتى يمكن ذلك، مع ضرورة توفير كافة المتطلبات التي تساعدني في الوصول إلى تحقيقه.

4-2- نشر ثقافة الجودة:

وهذا يتطلب ترسيخ ثقافة الجودة الشاملة بين جميع العاملين في المؤسسة التعليمية حيث أن تغيير المبادئ والقيم والمعتقدات التنظيمية السائدة بين الأفراد المؤسسة الواحدة يجعلهم ينتمون إلى ثقافة تنظيمية جديدة، وهذا يلعب دورا بارزا في خدمة التوجيهات الجديدة في التطوير والتجديد لدى المؤسسات التربوية. (هند البربري، 2007، ص1034)

وهذه الثقافة تساعد على تحقيق الجودة، ويمكن نشرها عن طريق الدورات التدريبية، وتقديم الندوات والمحاضرات، وإعداد النشرات التعريفية بها، وإعداد دليل يحتوي على نظامها، ومعاييرها، وكيفية تطبيقها ونحو ذلك من الأمور التي تساعد على نشر ثقافة الجودة والتعريف الشامل بها.

4-3- حسن اختيار القيادة:

وهذا يتطلب توافر شروط القيادة في مدير المؤسسة التعليمية من مختلف الجوانب، لأنه المسئول الأول عن التطبيق ونتائجه وقيادته السليمة تساعد على تحقيق أعلى درجة ممكنة من جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها المؤسسة التعليمية ومن هنا نشأت ضرورة توفر قيادات فعالة قادرة على فعالية الابتكار والتطبيق واتخاذ القرار بوعي ودون تردد. (شبلي الدربي، 2007، ص 893)

4-4- العمل الجماعي بروح الفريق الواحد:

فالعمل الجماعي أحد متطلبات نجاح الجودة في التعليم، وهو وسيلة هامة لاندماج العاملين، ودافع لهم على التعاون لتحقيق هدف مشترك بينهم وقد ذكرت (بدرية الميمان، 2007، ص 109) أن العمل الجماعي وفرت العمل تحقيق فوائد عديدة منها: زيادة الإنتاج، تحسين جودة الخدمات التعليمية، الحد من الصراعات الغير إيجابية بين العاملين، زيادة فعالية القرارات والارتقاء بنوعيتها، إشباع احتياجات العاملين ورفع روحهم المعنوية، ولذا فإن التعاون في العمل الجماعي يساعد على التغلب على المشكلات التي تواجه التطوير وتحويل دون استمراريته ويؤدي إلى تحسين الأداء والدفع من مستواه.

4-5- التركيز على العمليات:

ذلك بتوفير كل ما تحتاجه العملية التعليمية مع التأكيد على تنظيمها، وضرورة مراجعة الأداء بصفة مستمرة بما يحقق التطور المستمر لكافة جوانب عمليات العمل في المؤسسة التعليمية.

كما أشار (العزاوي، 2005، ص 65) بأن توافر المواد اللازمة والضرورية للعمليات، تدفع المنظمات لتحقيق الاستثمار الأمثل لها، بما يحقق الخطط الإستراتيجية المرسومة، ويوفر منتجات مطابقة للمواصفات وذات جودة عالية، وهذا يتطلب تنظيم فعاليات التحسين المستمر. (العزاوي، 2005، ص 67)

4-6- التدريب المستمر:

يهدف إلى تزويد العاملين بمفاهيم الجودة ومبادئها ومتطلباتها وأدواتها فالتدريب على مفاهيم الجودة هو الضمان المسمى في الاتجاه الصحيح لتطبيق الجودة بالمستوى المطلوب. (بدرية الميمان، 2007، ص 112)

4-7- الكفاءة الذاتية للعاملين:

وهذا يتطلب ضروري من متطلبات تطبيق الجودة في التعليم، فكفاءة الأداء عند العاملين في المؤسسة التعليمية، باختلاف أعمالهم - بدرجة عالية - تحقق أهداف المؤسسة التعليمية، وتضمن قدرة العاملين على التعامل مع المتغيرات المتلاحقة من حولهم وتدفعهم للتزود من الخبرات واكتساب المهارات

التي تحقق النجاح في التعامل مع المستفيدين وبالتالي كسب الرضا منهم والتحقق من ضمان نجاح الجودة واستمرارها بين التعليم.

5. أسس ومبادئ الجودة في التعليم الجامعي:

5-1- أسس الجودة في التعليم الجامعي:

تتمثل اهم أسس الجودة في التعليم فيما يلي:

- **الثقافة Culture:** ويعني مفهوم الثقافة مجموعة الأفكار والقيم التي تربط كيان المؤسسة التعليمية، والمؤسسة الناجحة هي التي تستطيع أن تخلق ثقافة تظهر فيها القيم والمبادئ الآتية:

- أن التجديد والابتكار دائماً محل تقدير وإعجاب الجميع.

- أن الحالة العامة للأفراد تأتي مباشرة بعد حسن الأداء والمساهمة بالفكر والعمل.

- أن القيادة هي طبيعية العمل الجاد والدؤوب وليس المنصب ذاته

- أن الجزاء أو المردود سوف يتقاسمه الجميع من خلال عمل المجموعات

- أن التطوير والتعلم والتدريب مسارات ضرورية تقود إلى الاستقرار.

- **الالتزام Commit Ment:** الالتزام إحساس ينتقل من فرد لآخر، كما يجعل الأفراد يعملون بنظام جماعي من أجل إحاطة الآخرين علما بالفرص المتاحة لتحقيق التطوير والتحديث، ومن ثم أصبح الالتزام بعد فترة عادة متأصلة أكثر منه مجرد أسلوب إنشائي أو طارئ.

- **الاتصال:** يلعب الاتصال دورا فعالا لتحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية، لذا ينبغي أن يكون اتصالا قويا وبسيطا ومؤثرا في ذات الوقت، وأن يكون مبنيا على الحقائق فقط والتفاهم الحقيقي، بعيدا عن الإشاعات والأقاويل والتكهنات، ويجب أن يسير الاتصال بحرية مطلقة من منطقة لأخرى داخل المؤسسة ومن مستوى لآخر صعودا أو هبوطا في حرية تامة. (عزب، 2006، ص 26، 27)

كما تستند الجودة في المؤسسات التعليمية على توافر مجموعة من الأسس والتي من أهمها ما يلي:

✓ تحقيق رضا الطالب.

✓ الاهتمام بإخضاع الطلبة للتقييم المستمر، من خلال المناداة بالتغيير والتحسين المستمر من خلال

العمل بروح الفريق.

✓ وجود خبراء لكل أنظمة النظم التعليمية، موجود القيادات التعليمية المبدعة لضمان جودة الإنتاج التعليمي.

✓ في ضوء ما سبق يمكن القول أن الجودة تركز على عدة أسس مهمة لنجاح تطبيقها في أي مؤسسة تعليمية من أهمها الالتزام والثقافة والاتصال والتحسين المستمر والمشاركة الفعالة وإرضاء الطلاب والعمل الجماعي والمتابعة والتقييم وإدراك مفاهيم الجودة وإدراك ومراقبة عملية المنتج التعليمي، وأن يكون المنتج العائد عبارة عن معارف ومهارات يكتتبها الطلبة تعمل على تنميتهم ذاتيا. (سعد خليل، 2011، ص 88، 89)

5-2- مبادئ الجودة في التعليم الجامعي:

والتي يمكن حصرها فيما أشار إليه كل من القحطاني (2012) فيما يلي:

- التخطيط الاستراتيجي للجودة: بوضع خطة شاملة ورؤية مستقبلية محددة وأهداف بعيدة المدى تسعى المنظمة لتحقيقها.

- التحسين المستمر: وهذا يتجلى في قدرة التنظيم على تصميم وتطبيق نظام إبداعي يحقق باستمرار توقعات ورغبات المستفيدين، ويسعى لكسب رضاهم.

- التدريب والتطوير: وهذا مبدأ هام لتحقيق الجودة، وعليه لابد من التدريب المكثف لجميع العاملين باستمرار، لتمكينهم من المساهمة في تحسين جودة الخدمات والمنتجات.

- التركيز على العملاء: وهذا يشمل العملاء الداخليين الموظفين والخارجيين المستفيدين من الخدمات، لأن هذا يعد هو المحور الأساسي للجودة ومعيار نجاح المنظمة.

- المشاركة وتفويض الصلاحية: وهذا يؤكد على إشراك جميع أعضاء المؤسسة في الجهود الرامية إلى تحسين الجودة.

- التزام الإدارة العليا بالجودة: من خلال الفهم الكامل للجودة، والالتزام بالتطوير والتحسين، وتنسيق الجهود وتوحيدها لتحقيق أهداف المؤسسة وتطلعاتها.

5-2-7- القياس والتحليل: وهذا المبدأ يساعد المؤسسة على اتخاذ القرارات على أساس الحقائق التي تم جمعها وتحليلها بشكل دوري، لتجنب الأخطاء، وللسيطرة على الانحرافات في الأداء.

من خلال ما سبق يمكن القول ان مبادئ الجودة في التعليم تعمل على تجميع كل الجهود الفردية في المؤسسة التعليمية، وتدفع للعمل بروح الفريق الواحد، مع التركيز على تحقيق مضامين الجودة في كل مراحل

العمل بدأ بالتصميم ومرورا بالإنتاج وانتهاء بالأداء، لتحقيق الأهداف المنشودة والحصول على أعلى درجات الرضا عند المستفيدين مما يشجع على استمرارية التطور والتحسين وعدم التوقف عند حد معين (القحطاني، 2012، ص 40،41)

6 - معايير جودة التعليم الجامعي:

هي المعلومات والبيانات التي جمعت بطريقة إدارية أو من خلال الاستطلاع والاستقصاء أو بأية وسيلة أخرى لتحديد بشيء من الدقة مستوى الجودة القائم في مؤسسات التعليم الجامعي وهذه المؤشرات تتنوع تبعاً للغرض منها وتتسع وتتحدد تبعاً للمستوى التي تستخدم له.

ولقد صنفت هذه المؤشرات في عشر مجالات رئيسية هي:

- 1- التشريعات واللوائح.
- 2- الموارد المالية.
- 3- الموارد البشرية.
- 4- الموارد المادية.
- 5- الإدارة.
- 6- البرامج الدراسية.
- 7- البرامج البحثية.
- 8- الخدمات المدعمة للتعليم والبحث.
- 9- بيئة التعليم والتعلم.
- 10- المخرجات المؤسسية.

وفيما يلي عرض لمؤشرات جودة كل مجال من هذه المجالات بما يحتويه من تصنيفات فرعية :

- مؤشرات جودة التشريعات واللوائح الجامعية:

التشريعات واللوائح الجامعية يقصد بها مجموعة القواعد والإجراءات التي تحدد البنى الهيكلية لمؤسسات التعليم الجامعي، وتوضح الفلسفة، والمهمة وإجراءات سير العمل، والعلاقات القائمة بين وحدات الجامعة الواحدة والكلية، الواحدة والقسم الواحد بين الجامعات، وبينها وبين مؤسسات المجتمع الأخرى ومؤشرات جودتها تكمن في:

- قدرتها على توضيح الفلسفة والمهمة والإجراءات التي تحكم النشاط الجامعي في وحداته المختلفة.
- قدرتها على الاستجابة السريعة والمرنة للمتغيرات المحلية والعالمية.
- قدرتها على تحديد وتوظيف المسؤوليات والمهام الوظيفية للعناصر البشرية في المستويات المختلفة.
- قدرتها على توفير فرص متكافئة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين للشرقية وتولي المناصب القيادية.
- قدرتها على تحقيق التوازن في أداء الوظائف الجامعية الثلاث (التدريس، البحث، وخدمة المجتمع).

- قدرتها على تحقيق التوازن بين مقتضيات الاستقلال الجامعي والحرية الأكاديمية ومقتضيات الإشراف الحكومي.

- مؤشرات جودة الموارد المالية:

الموارد المالية من أخطر العناصر الحاكمة لجودة الأداء الجامعي في ميادينها المختلفة، إذ يتوقف على مدى كفاية مدى سعة النظام الجامعي، ويتوقف على مدى استغلالها الاستغلال الأمثل، وتوزيعها بكفاءة على بنود الاتفاق المختلفة، مدى كفاءة أداء الجامعة لوظائفها المتنوعة ومؤشرات جودة الموارد المالية لمؤسسات التعليم الجامعي هي:

- الإنفاق على التعليم الجامعي كنسبة مئوية من الدخل القومي الإجمالي.
- الإنفاق على التعليم الجامعي كنسبة مئوية من الميزانية العامة للدولة.
- الإنفاق على التعليم الجامعي كنسبة مئوية من الإنفاق على التعليم.
- الإنفاق على البحث العلمي كنسبة مئوية من الإنفاق على التعليم الجامعي.
- الإنفاق على البحث العلمي كنسبة مئوية من الدخل القومي الإجمالي.
- الإنفاق على تحديث الدارة الجامعية كنسبة مئوية من الإنفاق الكلي على التعليم الجامعي.
- الإنفاق على المصادر التكنولوجية ووسائل المعلومات الحديثة كنسبة مئوية من الإنفاق الكلي على التعليم الجامعي.
- الإنفاق على الخدمات والأنشطة الطلابية كنسبة مئوية من الإنفاق الكلي على التعليم الجامعي.
- الإنفاق على البرامج التجديدية وآليات النمو المهني كنسبة مئوية من الإنفاق على التعليم الجامعي.
- تكلفة الطالب الجامعي السنوية.
- مستوى التوازن في توزيع تكلفة الطالب الجامعي على بنود الإنفاق المختلفة.

- مؤشرات جودة الموارد البشرية:

العناصر البشرية في مؤسسات التعليم الجامعي بما تحتويه من دلالات كمية ونوعية تعتبر العناصر الحيوية لوجود النظام الجامعي وبقائه، وتتعدد العناصر البشرية في مؤسسات التعليم الجامعي بين الطلاب، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعضاء الهيئة الإدارية الكادر البشري المساهم في زيادة فاعلية الموارد المالية والمادية وفي تعظيم جهود الطلاب وأعضاء هيئة التدريس نحو التعليم والتعلم ونحو البحث والتقييم.

مؤشرات جودة الطلاب:

- متوسط أعمار الطلاب الملتحقين.
- الحد الأدنى لدرجات التحاق الطلاب بالمؤسسة الجامعية.
- مستوى ميولهم للكلية والتخصص الدراسي الملتحقين به.
- مدى قدرتهم على التواصل الجيد والمناقشة.
- مدى قدرتهم على العمل في فريق أو في مجموعات.
- مدى قدرتهم على التعلم الذاتي.

مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس:

- مؤهلات أعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم:
- متوسط خبرة التدريس الجامعي بعد الدكتوراه.
- نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه من جامعات أجنبية.
- نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه من مؤسسات أخرى غير التي يعملون بها.
- السمعة العلمية لأعضاء هيئة التدريس:
- نسبة الحاصلين على جوائز أو شهادات تقدير محلية وعالمية.
- نسبة المشاركين منهم في تقييم بحوث المجالات والدوريات التربوية.
- نسبة المشاركين منه في عضوية الجمعيات العلمية أو المهنية محليا أو عالميا.
- نسبة المشاركين منهم في لجان الترقية.
- الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:
- متوسط انتاجية العضو من الكتب المؤلفة والمنشورة في خمس سنوات.
- متوسط انتاجية العضو من الكتب المترجمة والمنشورة في خمس سنوات.
- متوسط انتاجية العضو من البحوث المنشورة في خمس سنوات.
- متوسط عدد الرسائل التي أشرف عليها العضو في خمس سنوات.
- نسبة الحاصلين منهم على براءات اختراع أو اكتشاف.
- متوسط عدد المؤتمرات التي حضرها العضو في خمس سنوات.

- إلغاء التدريس والإشراف على الطلاب:
- الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
- الكفاءة في القيام بمهام الإشراف على الرسائل العلمية.
- مؤشرات جودة أعضاء الهيئة الإدارية:
- مستوى مؤهلاتهم.
- مدى قدرتهم على استخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة في أداء أعمالهم ومعالجة البيانات المتعلقة بها.
- مدى التجانس في العناصر البشرية داخل مؤسسات التعليم الجامعي وفقا لمعايير نسبة هذه العناصر:
- نسب الطلاب/ أعضاء هيئة التدريس.
- نسب الطلاب/ أعضاء الهيئة التدريسية المعاونة.
- نسب الطلاب/ أعضاء الهيئة الإدارية.
- نسب طلاب الدراسات العليا/ أعضاء هيئة التدريس من فئة أستاذ مساعد وأستاذ.
- نسبة الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات العليا/ إجمالي الطلاب بالمؤسسة الجامعية (جامعة/ كلية)
- مؤشرات جودة التجهيزات المادية:
- لما كانت مؤسسات التعليم الجامعي من مؤسسات المعرفة المتخصصة، لذلك لابد من أن توفر لها موردها المادية لما تحتويه من أبنية ومنشآت، تجهيزات ووسائط تكنولوجية، مكتبات ومصادر معلومات، إمكانيات التطور التعليمي والبحثي والتقني.
- مؤشرات جودة المنشآت والأبنية التعليمية:
- متوسط نصيب الطالب من مساحة الطالب أماكن للدراسة وممارسة الأنشطة والمطالعة بالمكتبة.
- متوسط نصيب عضو هيئة التدريس من مساحة المكاتب والمنشآت الخاصة بهم.
- مدى توافر عوامل السلامة والأمان وبرامج الصيانة الدورية للمنشآت والمباني الجامعية.

- مدى توافر الظروف المادية والطبيعية المناسبة داخل المنشآت الجامعية (عوامل التهوية، والإضاءة، الصوت).

مؤشرات جودة مصادر التعلم:

- التجهيز والوسائط التعليمية والبحثية:

- متوسط نصيب الطالب من الأجهزة والمعدات بالمعامل والورش.
- متوسط نصيب الطالب من الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية المخصصة لتدريس مقررات.
- مدى ما تعكسه هذه الوسائل من متطلبات المنهج التعليمي والبحثي الذي تقدمه المؤسسة.
- متوسط نصيب عضو هيئة التدريس من الأجهزة التكنولوجية المخصصة لتدريس المقررات.

- المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية:

- متوسط نصيب الطالب من الكتب فالمكتبة.
- النسبة المئوية للكتب الأجنبية بالمكتبة.
- مستوى توافر الفهارس الحديثة والمنظمة بالمكتبة.
- مستوى توافر أو استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة (الكمبيوتر الميكروفلوم، في الفهرسة وتنظيم المكتبة).

خامسا: مؤشرات جودة الإدارة:

ويقصد بذلك مؤشرات جودة العملية الإدارية التي يمارسها كل مدير أو قائد في النظام الجامعي، وتتألف هذه العملية من عناصر أساسية هي التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة وتقييم الأداء، كلما زادت جودة العملية الإدارية حسن استخدام الموارد المتاحة البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية.

أ/ مؤشرات جودة التخطيط:

- مدى توافر التخطيط الاستراتيجي المتكامل على مستوى الجامعات وعلى مستوى الجامعة، الكلية، القسم.
- مدى توافر خريطة (خطة) بحثية متكاملة تحتوي البعد المستقبلي على مستوى الجامعات وعلى مستوى الجامعة، الكلية، القسم.

ب/ مؤشرات جودة التنظيم الجامعي (البناء التنظيمي):

- مستوى التوازن في الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بحيث تخضع للتنظيم الهرمي.
- مدى قدرة الإدارة على استخدام التنظيم الأفقي في العمل الإداري.

ج/ مؤشرات جودة القيادة الإدارية:

- مدى استخدام الأساليب الإدارية المدنية في تسير العمل الجماعي.
- مدى قدرة القيادة الإدارية على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

د/ مؤشرات جودة أساليب الرقابة وتقييم الأداء الجامعي:

- مدى توافر برامج دورية ومستمرة للتقييم الذاتي للأداء داخل المؤسسات الجامعية وفي وحداتها المختلفة
- مدى توافر معايير ومؤشرات موضوعية متنوعة وشمولية لتقييم الأداء الجامعي في الوحدات المختلفة.

هـ/ مؤشرات جودة قواعد البيانات ومصادر المعلومات:

- مدى توافر معلومات متكاملة عن احتياجات سوق العمل ومؤسسات المجتمع من الخريجين ومواصفاته.
- مدى توافر سجلات وبيانات متكاملة وشاملة عن الطلاب ومستويات تعلمهم السابقة.

مؤشرات جودة البرامج الدراسية:

البرامج الدراسية هي الإطار المحدد لمحتوى المعارف والأساليب والمهارات المطلوبة لتكوين وتأهيل الطلاب، وهي أيضا تمثل المتطلبات الدراسية على مستوى الجامعة، وعلى مستوى الكلية، وعلى مستوى التخصصات المحددة لتعليم الطلاب، وبصفة عامة فإن مؤشرات جودتها بما تعكسه عناصرها هي:

- مدى استجابتها السريعة والمرنة للمتغيرات المحلية والعالمية.
 - مدى تمثيل محتواها للأهداف والأغراض المعلنة والاحتياجات المحددة منها.
 - مدى قدرتها على توظيف وتنويع مصادر التعليم.
- إذا كانت هذه هي مؤشرات البرامج ككل أو ما تعكسه فعاليات البرامج ككل فإن كل عنصرين عناصر البرنامج لا بد وأن تتوافر له مؤشرات تحدد مدى جودته.

- نظام قبول الطلبة:

- مدى توافر معايير موضوعية للقبول في مؤسسات التعليم الجامعي.
- مدى التنوع في معايير القبول.
- مدى ارتباط نظم القبول بالهيكل الاقتصادي واحتياجات المجتمع.

- نظام الدراسة:

- مدى كفاءة نظم الدراسة في تحقيق النمو المتكامل للطلاب.
- مدى فعالية نظام الدراسة في تحقيق أهداف البرامج الدراسية.

- المناهج الدراسية:

- مستوى حداثة ومعاصرة المناهج للتطورات العلمية السريعة والمتجددة.
- مدى توافر توثيق رسمي واضح ومتكامل ومطبوع للمناهج الدراسية لكي يساعد على ضبط الأداء في العملية التعليمية.

- مدى ارتباط المناهج بالمشكلات البيئية والحياتية المعاصرة.

- أساليب التدريس:

- قدرتها على تشجيع الطلاب على إثارة الأسئلة والمناقشة.
- قدرتها على الربط بين الجوانب النظرية والجوانب العملية التطبيقية.
- قدرتها على توظيف واستخدام الرسائل التعليمية والتكنولوجية.
- قدرتها على تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الطلبة.
- قدرتها على إحداث الاتصال الإيجابي بين الطلاب بعضهم البعض وبينهم وبين أعضاء هيئة التدريس.

- قدرتها على مراعاة الفروق الفردية.

- قدرتها على تطوير مفاهيم العمل الجماعي، وفرق العمل في عملية التدريس.

- قدرتها على استخدام وقت التدريس بفاعلية.

- قدرتها على ربط المادة العلمية بالمشاكل والتحديات المحلية والعالمية.

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال في التطبيقات العملية.

- درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالتواجد في المواعيد المحددة للدروس النظرية والعملية.

- الإعداد والتنظيم الجيد والمسبق لتوصيل المادة العلمية.
- أساليب تقويم أداء الطلاب:
- مدى التنوع في أساليب ووسائل التقويم.
- مدى التكامل بين أساليب ووسائل التقويم المستخدمة.
- مدى تعدد الجهات والأشخاص المشتركين في عملية التقويم.
- مدى الاهتمام بالنواحي العقلية والقدرات الإبداعية في عملية التقويم.
- مدى الاهتمام بالجوانب التطبيقية في عملية التقويم.
- مدى استمرارية عملية التقويم على مدار الفصل الدراسي.

مؤشرات جودة البرامج البحثية:

البرامج البحثية هي البرامج المؤهلة للحصول على الدرجات الجامعية العليا (ماجستير دكتوراه) وتتضمن هذه البرامج نظم القيد وإجراءات التسجيل، أساليب الإشراف والمنهاج العلمي للقسم.

- نظم القيد وإجراءات التسجيل:
- مدى سهولة إجراءات القيد والتسجيل.
- مدى سهولة الإجراءات الإدارية للحصول على الدرجات العليا.
- فعالية الإشراف على البحث العلمي:
- مدى تفرغ المشرفين للقيام بمسؤوليات الإشراف.
- مدى إلمام المشرفين بموضوعات البحوث التي يشرفون عليها.
- مدى إلمام المشرفين بالمنهجية العلمية السليمة للقيام بواجبات الإشراف.
- مدى إيجابية العلاقة التي تربط المشرفين بالباحثين.

- مؤشرات جودة الخدمات المدعمة للتعليم والبحث:

هي تلك الخدمات التي تقدمها المؤسسة الجامعية لطلابها وأعضاءها الأكاديميين لصقل شخصياتهم وتنمية مهاراتهم في الجوانب المختلفة ولمساعدتهم على النمو المهني والثقافي والأكاديمي في جو تتوافر فيه مقومات الحياة الكريمة.

- الخدمات المدعمة للطلبة:

- الأنشطة الطلابية:

- مدى التنوع في الأنشطة الطلابية التي تقدمها المؤسسات الجامعية.

- مدى إشراك الطلاب في الإعداد والتخطيط لهذه الأنشطة.

- الخدمات الاجتماعية:

- النسبة المئوية للطلبة الحاصلين على دعم عيني (مالي، وجبات مدعمة، إقامة).

- النسبة المئوية للطلاب في المدن الجامعية إلى إجمالي عدد المخترعين.

- خدمات الإرشاد والتوجيه:

- مدى توافر برامج متنوعة للإرشاد والتوجيه الأكاديمي والمهني.

- مدى توافر برامج لرعاية ذوي الحاجات الخاصة

- الخدمات المدعمة لأعضاء هيئة التدريس:

- الخدمات الاجتماعية:

- مدى ملائمة الرواتب والامتيازات المادية الإضافية لأعباء المعيشة والرفي المهني.

- مدى توافر خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم.

- آليات النمو المهني:

- مدى توافر فرص انعقاد واستمرارية انعقاد المؤتمرات العلمية بالمؤسسة الجامعية.

- النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على دعم مادي لحضور المؤتمرات في خمس

سنوات.

- مؤشرات جودة بيئة التعليم والتعلم:

بيئة التعليم والتعلم هي المناخ الذي تتم فيه فعاليات عمليات التدريس وأنشطة البحث والتقييم وهي أيضا المناخ الذي تتم فيه أنشطة التعلم والنمو المهني والأكاديمي، وعلى قدر إيجابيتها على قدر جودة كل فعاليات العمل الجامعي، ومؤشرات جودتها هي:

- مدى توافر روح التعاون والعلاقات الإنسانية بين جميع العناصر البشرية بمؤسسات التعليم الجامعي.
- مدى توافر درجة عالية من الأخلاقيات والقيم المهنية والعلمية والسلوكية بين جميع العناصر البشرية.
- مدى توافر الروح الجماعية بين العاملين الوحدات التنظيمية المختلفة.
- مدى توافر قنوات الاتصال على مستوى القاعدة، وبين جميع العناصر البشرية داخل التنظيم الجامع

مؤشرات جودة المخرجات المؤسسية:

وهي المدى الواسع من المظاهر الناتجة عن التفاعل بين عناصر الخبرة التعليمية والبحثية داخل النظام ومدخلاته، وهي التي بها كذلك تحدد مدى فعالية النظام في تحقيق أهدافه وكفاءته في استغلال مواردها المتاحة ومدى إيجابيته في المجتمع ومؤسساته وأفراده ومؤشرات جودته هي:

أ/ مؤشرات الكفاءة المؤسسية:

- نسبة أو معامل المدخلات إلى المخرجات.
- النسبة المئوية للنجاح في السنة النهائية.
- النسبة المئوية للطلاب الحاصلين على تقدير جيد فما أكثر.
- عدد المشاريع البحثية التي قامت بها المؤسسة الجامعية.
- مدى فعالية المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها:

- مؤشرات خدمة المجتمع:

- مستوى المواءمة العددية للخريجين.
- مستوى المواءمة المهنية للخريجين.
- عدد البحوث التعاقدية بين مؤسسات المجتمع والمؤسسات الجامعية.

- مؤشرات رضا عملاء التعليم الجامعي:
- مستوى الرضا مؤسسات المجتمع وقطاعات الإنتاج عن المخرجات الجامعية.
- مستوى رضا الطلاب والخريجين عن الأداء الجامعي في قنواته التعليمية.
- مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن الأداء الجامعي في قنواته المختلفة.
- مستوى رضا أعضاء العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن الجامعة كمؤسسة يعملون بها. (أشرف السعيد أحمد محمد، ص: 193-211)

7. مميزات ومعوقات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

7-1- مميزات تطبيق الجودة في التعليم:

تعددت المزايا التي حققتها المؤسسات والمنظمات التي طبقت الجودة، ولعل التعليم أحد هذه المؤسسات في العالم التي خاضت غمار تطبيق تجربة الجودة في مؤسساته وإدارته، ولذا فإن المميزات التي يمكن تحقيقها من تطبيق الجودة في التعليم يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

- مميزات جودة التصميم:
- العمل على التخطيط الجيد لأهداف المؤسسة التعليمية بما يناسب قدراتها وإمكاناتها، وبما يحقق إمكانية تطبيقها وإنجازها.
- المشاركة الفاعلة في عملية التعميم من المنتمين للمؤسسة التعليمية وإشعارهم بأهميتهم في عملية التخطيط والتصميم.
- ضبط وتطوير النظام الإداري في المؤسسة التعليمية بوضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات بدقة. (السليبي الدبي، 2007، ص892)

- مميزات جودة الإنتاج:

- تحسين نوعية الخدمات المقدمة والمنتجة من قبل المؤسسات التعليمية، مع التركيز على المخرجات والنتائج.

- التركيز على تقديم الخدمة ذات الجودة العالية. (العزاوي، 2005، ص68)

- تخفيض تكاليف الخدمة والتشغيل مع استمرار وزيادة قدرة المؤسسة على البقاء والمنافسة. (الترتوري

وجويحان، 2005، ص 38)

- مميزات جودة الأداء: ذكرت منها (إيلي الدبي، 2007) ما يلي:

- الارتقاء بمستوى الطلبة في جميع جوانب الجسمية، العقلية، الاجتماعية، النفسية، الروحية.

- زيادة كفايات الإداريين والأساتذة والعاملين بالمؤسسات التعليمية، ورفع مستوى أداءهم.

- تقليل الأخطاء من منطلق أداء العمل الصحيح المتقن، وبالتالي تقليل التكلفة، مع رضا من هم داخل

العملية التعليمية ومستفيديها.

- زيادة الثقة والتعاون بين أفراد المؤسسة لتحقيق الأداء الجيد.

- تنمية مهارات الإبداع والابتكار، والتأكيد على استمرارية التطور في ثقافة المعلم والقائد.

- زيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من قبل الطلبة والمجتمع المحلي. (إيلي الدبي، 2007،

ص892)

7-2- معيقات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي:

توجد مجموعة من المعوقات التي قد تعيق المؤسسة التعليمية عن تحقيق الجودة ولعل أبرزها:

- التنظيم: فبعض المؤسسات تهتم بالشكل التنظيمي بغض النظر عن مدى ملاءمته لظروف واحتياجات

العمل، حيث يكون التركيز على المبادئ التنظيمية المجردة كتفويض السلطة أو تسلسل خط القيادة

دون النظر إلى مناسبة تلك المبادئ لظروف التنفيذ ومتطلباته.

- ضعف الاهتمام بالبحث والتطوير.

- عدم توافر اتصالات فعالة.

- الافتقار للعمل الجماعي.

- عدم الاهتمام بإنسانية الأفراد.

- شيوع الأنماط الإدارية المتسلطة والمتصلبة.

- عدم مراعاة احتياجات المستفيدين ورغباتهم.

- معايير الحكم عن الجودة ليست موضوعية، ومعظم هذه المعايير يركز على مؤشرات كمية في الوقت الذي يتميز فيه التعليم في بعض جوانبه بالتفاعلات الانسانية التي يصعب قياسها كميًا.
- الوقت الطويل الذي تحتاجه المؤسسة التعليمية حتى تصل إلى النتائج المتوقعة، ورفض البعض التغيير والتمسك بآراء وقيم إدارية تعوق تنفيذ الجودة.
- التركيز على الكم دون الكيف في التعليم مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين دون الاهتمام بالمهارات والقدرات الابتكارية والإبداعية.
- الكثافة العالية داخل الأقسام، وتعدد الفترات الدراسية وتداعي الأبنية والتعليمية وتدني تحصيل الطلبة كلها معوقات أدت إلى صعوبة تحقيق جودة داخل مؤسساتنا التعليمية. (محسن عبد الستار محمود عزب، 2008، دار الفتح للتجليد، مصر)

خلاصة الفصل:

مع التطورات الهائلة التي شهدتها العالم اليوم، تغيرت المفاهيم وفرض مفهوم الجودة التعليمية نفسه على الساحة كمؤشر لتقدم المجتمعات وتطورها في ظل التطورات الحديثة لنظم المعلومات والتكنولوجيا الهائلة، وتطبيق الوسائط الحديثة في مجالات عدة، والتعليم خصيصا، فبرز هذا المفهوم كخيار ليكمل دور التعليم ويطور منظومة التعليم وينهض بها، فقد فتحت للمرء آفاقا جديدة ومكنت المتعلم من الوصول إلى مصادر مختلفة للمعرفة، وفي ظل هذا الواقع أصبح ضروريا على المؤسسات التربوية وخاصة الجامعات استخدام هذا المفهوم للنهوض بالعملية التعليمية التعلمية.

المحور الثاني:

جودة الأداء التدريسي للأستاذ

الجامعي

المحور الثاني: جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

تمهيد:

- 1- جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.
- 2- أهمية الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.
- 3- مسلمات يقوم عليها التدريس الجامعي.
- 4- العملية التدريسية الجامعية.
- 5- أدوار وظائف الأستاذ الجامعي.
- 6- الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي.
- 7- أسس ومعايير تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي.
- 8- تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة.
- 9- الأساليب المعتمدة في تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي
- 10- سبل تحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وما يحققه من جودة للتعليم الجامعي

تمهيد:

تعتبر مهنة التدريس، من المهن التي تعرضت للدراسة والبحث المستمر، وفي مختلف الأزمنة ومختلف المجتمعات إذ عرفت الحضارة الإنسانية التدريس كمهنة من أقدم العصور، وكانت هذه المهنة هي أشرف المهن على الإطلاق، ولم يكن يستطيع أن يزاولها إلا الصفوة المختارة من أبناء الأمة. (محمد أحمد كريم وآخرون، 2002، ص7)

مما جعل موضوع التدريس أحد أهم المواضيع التربوية التي تتطلب تحديثا يهدف لملاءمة العصر التقني ولمواكبة ثورة المعلومات، إذ لم تعد الطرق التدريسية وحدها كافية لنقل أفكار العصر وتقنياته من أذهان المفكرين والمخترعين والعلماء إلى أذهان المتعلمين، لذا أصبح من الضروري إبداع طرق أكثر تقنية وأكثر تقدما.

وحتى نحقق أستاذنا متحررا من الروتين يشق مخزونه المعرفي والخبراتي والثقافي فلا بد من تزويده بخبرات متقدمة وفق طرق أكثر حداثة وفعالية وعدم الاقتصار على أن تكون الأستاذ هو المصدر الوحيد للمعلومات.

وسوف نحاول في هذا الفصل التطرق إلى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من حيث مفهوم الأداء والتدريس الجامعي وكذا أهمية التدريس الجامعي والتطرق إلى مسلماته ثم التطرق للعملية التدريسية من حيث مفهوما وأركانها ومراحلها، ثم التطرق إلى القائم بالعملية التدريسية وذلك من خلال تبيان أهم الأدوار والوظائف التي يقوم بها في الجامعة وكذا الصفات الواجب توافرها فيه ثم تطرقنا إلى الأسس والمعايير التي تقيم بها أدائه ثم تطرقنا إلى الأساليب المعتمدة في تقييمه وأخيرا حاولنا تقديم السبل لتحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وما يحققه من جودة للتعليم الجامعي.

1. الأداء التدريسي الجامعي:

يعد التدريس أحد المناشط التربوية المقصودة والتي تحدث بصفة دورية من قبل المعلمين في غرف الصفوف الدراسية على اختلاف مستوياتها، لذا فإن التدريس يجب أن يكون عصرياً، ومتطور مع تطور الفكر التربوي، وتطور كافة مناشط ومؤسسات المجتمع، وفيما يلي سنقوم بتحليل مفرداته على النحو التالي:

1-1- الأداء التدريسي:

لتعريف مصطلح الأداء التدريسي لابد لنا من تقسيمه إلى شقيه: 1- الأداء 2- التدريس

ومن ثم نعرف مصطلح الأداء التدريسي من خلال شقيه بوجه عام كمصطلح واحد يتألف من شقين هما الأداء والتدريس.

أ/ تعريف مصطلح الأداء:

- السلوك المرئي الظاهر الذي يمكن ملاحظته وتقديره وتقويمه. (سكر وآخرون، 2005، ص 655)
- ما يفعله الفرد (طالب، أو عضو هيئة تدريس، أو أحد العاملين بالمدرسة) استجابة لمهمة معينة فرضت عليه وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة، أو من قبل الآخرين (للرؤساء أو المعلمين)، أو قام بها من ذاته. (نياب وآخرون، 2001، ص 35)
- الأداء هو السلوك الذي يقوم به الطالب/المدرس الذي يمكن ملاحظته وقياسه وفق بطاقة ملاحظة معدة لذلك. (العطاب وآخرون، 2004، ص 610)

ب/ تعريف مصطلح التدريس:

التدريس في اللغة مأخوذة من الفعل درس قال ابن منظور: " ودرس الكتاب يدرسه درساً ودرسته من ذلك كأنه عائده حتى اتقاء لحفظه وقد قرئ بهما وليقولوا درست وليقولوا درست، وقيل درست قرأت كتب أهل الكتب، ودرست: ذاكرتهم قرئ درست ودرست أي هذه أخبار قد عفت وامحت، ودرست أشد مبالغة...". (ابن منظور، د ث، ص 79)

أما التدريس عند المختصين من أهل التربية والتعليم فقد ورد في عدة تعريفات منها ما يدور حول النظرة التقليدية القديمة للتدريس والتي تعنى المعرفة فقط وهذه النظرة قد تقلصت وتكاد تكون معدومة عند المنظرين في هذا الوقت لكثرة النقد الموجه لهذه النظرة وقلة أنصارها المدافعين عنها في هذا الوقت ومن

التعريفات على هذه النظرة تعريف التدريس بأنه "نقل المعلومات من الكبار إلى الصغار". (قنديل وآخرون، 2000، ص10)

أما النظرة الثانية للتدريس فهي النظرة الحديثة حيث لم يعد التدريس مجرد عملية لنقل المعلومات ولكنه نشاط مخطط يهدف إلى تحقيق نواتج تعليمية مرغوبة لدى الطلاب، حيث يقوم المعلم بتخطيط وإدارة هذا النشاط. (قنديل، 2000، ص12) ومن التعريفات الحديثة للتعلم ما يلي:

- عرفه محي الدين أحمد أبو صالح (2001) بأنه نظام من المهارات المقصودة الواعية لتحقيق هدف تعليمي. (فؤاد حسن أبو الهيجاء، 2001، ص13)

- أما رضا محمد البغداوي فقد عرف التدريس بأنه مجموعة من الأنشطة ذات الجوانب والأبعاد المتعددة، وأنه لا يتضمن فقط المعلومات، ولكن يتضمن المعرفة والانفعال والحركة في تقديم المعارف وإلقاء الأسئلة والشرح والتفسير والاستماع والتشجيع والمناقشة والإقناع والافتتاح. (فؤاد حسن أبو الهيجاء، 2001، ص14)

كما عرف التدريس بأنه (جمع القرارات والأنشطة المتعلقة بتنفيذ المناهج كما في ذلك عمليتي التعليم والإرشاد المستخدمين للتأثير على المتعلم من أجل تحقيق أهداف تعليمية مرغوبة. (أبو لبدة وآخرون، 1996، ص11)

- هذا ما يتعلق بتعريف كل من مصطلحي الأداء والتدريس وهذه الدراسة اعتنت بالتعريف على جودة الأداء التدريسي لذا فلا بد من تعريف الأداء التدريسي إجمالاً وممن عرف الأداء التدريسي: الدياب وآخرون (2001) والذي ينص على: " أنه سلوك أو جهد مبذول من قبل المعلم لتحقيق الأهداف المنشودة وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة لعمله (التخطيط والإعداد، وتنفيذ التدريس، وتقييم الأداء للمتعلمين وما يرتبط بذلك من مسؤوليات مهنية". (الدياب وآخرون، 2001، ص35)

1-2- التدريس الجامعي:

إن موضوع التدريس الجامعي، يعتبر من أبرز الموضوعات التي أخذت تحتل مركز الاهتمام في معظم أقطار العالم في السنوات الأخيرة، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على الدور الذي يلعبه التدريس الجامعي في مواكبة حاجات الأفراد ومتطلباتهم وفي تقدم المجتمعات وتمييزها، من خلال إعداد الإطارات والقوى البشرية المؤهلة في جميع جوانبها، وعليه فإن التدريس الجامعي ليس مجرد نقل المعارف والمعلومات

إلى الطالب الجامعي بل هو عملية تعني بنمو الطالب نموا متكاملا (عقليا، وجدانيا، مهاريا) وبتكامل شخصيته من مختلف جوانبها.

إضافة إلى ذلك المهمة الرئيسية في التدريس الجامعي، إنما هي "تعليم الطلبة كيف يفكرون، لا كيف يحفظون المعارف والمقررات والكتب الجامعية، دون فهمها أو تطبيقها في الحياة. (عايش محمود زيتون، 1995، ص19)

معنى ذلك تشجيع الطلبة على التفكير والتركيز في كل ما يتلقونه من مواد حتى يتمكنوا من تطبيقها في كل ما يحتاجونه، كما يهدف التدريس الجامعي زيادة على ذلك " تعليم الطلبة الاعتماد على الذات، وزيادة الثقة بالنفس، والشعور بالمسؤولية والإنجاز، والمبادأة ومحاكاة الأمور عقليا والاستمرار بالتعليم الذاتي. (عايش محمود زيتون، 1995، ص20)

وهذا لا يتم بالطبع إلا من خلال أستاذ جامعي جيد الإعداد والتكوين (العلمي، البحثي، المهني) ومتميزا في التدريس بكل أساليبه وطرقه، وذلك في ظل تفجر المعرفة والتكنولوجيا وتعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية، الثقافية، السياسية في الوقت الحالي. إضافة إلى أن التدريس الجامعي هو الكيفية التي يتم فيها تعليم الطلاب الجامعيين، كيفية استعمال المعارف الجديدة التي تتفجر كل يوم وسرعة متزايدة. (دراج الخطيب، 1988، ص40)

أي أن التدريس الجامعي إنما يهدف إلى اكتساب الطلاب مجموعة من المعلومات ثم تدريبهم وتعليمهم على كيفية أدائها والاستفادة منها.

أما حسن شحاتة (2001) فإنه يعرف التدريس الجامعي على أنه "علاقة إنسانية هادفة ومقصودة، وإنه يتضمن اختيار الأهداف، واختيار الاستراتيجيات التي تؤدي إلى تحقيق تلك الأهداف وترجمتها إلى سلوك وأعمال، وتقويم نجاح هذا السلوك في الوصول إلى تلك الأهداف. (حسن شحاتة، 2001، ص17)

إضافة إلى ذلك نجد تعريف آخر للتدريس الجامعي لجوزيف لومان (1989) وهو " أن التدريس الجامعي الرائج ينطوي على مجموعتين متميزتين من المهارات أو لهما القدرة الكلامية ، وهذا إلا يعني فقط الإبداع في إلقاء المحاضرات الواضحة والمثيرة للتفكير، بل إدارة النقاش أيضا، وثانيها المهارات الشخصية البيئية التي تعين المدرس على إيجاد نوع من العلاقات الحميمة الدافئة بينه وبين طلبته مما يحفزهم على العمل بشكل مستقل أي أن يكون صاحب مهنة التدريس على هذا الأساس ملما بهاتين المهارتين و متمكنا من

إحداهما على الأقل، كما يؤكد كذلك جوزيف لومان (1989) "يتعين على المرء لكي يصبح مدرسا بارعا أن يكون متميزا في واحدة من هاتين المهارتين، وأن يكون مؤهلا في الأخرى على الأقل". (جوزيف لومان، 1989، ص 16)

فعملية تكوين وتربية أجيال قادرة ومؤهلة يعتمد عليها في بناء وتطوير المجتمع، عملية تحتاج إلى الإلمام بالعديد من الجوانب الأساسية حتى تصل إلى تحقيق الهدف المنشود.

ومنه فمهنة التدريس والبحث العلمي هي في الأساس خدمة للمجتمع في المقام الأول، والأستاذ الجامعي هو الجسر الذي يربط المجتمع بالتطورات العلمية في شتى المجالات، وهو مصدر الأفكار التي تتبلور عبر البحث العلمي إلى منتجات مفيدة بمستوى حياتنا اليومية، وهذا دليل على أهمية التدريس والدور الذي يؤديه داخل المجتمع بمختلف مجالاته.

وعلى هذا الأساس حدد عايش محمود زيتون (1995) أربع دعائم كبرى للتدريس الجامعي وهي:

- **الأستاذ الجامعي:** ويتضمن إعداد (التخصصي العلمي، والبحثي وتكوينه المهني (التربوي - المسلكي) وشخصيته وخصائصه وصفاته وفلسفته ونظرياته، ونظرياته الشخصية المهنية مع الطلبة وأخلاقيات المهنة.
- **الطالب الجامعي:** ويتضمن الطالب المسؤول، والمشارك في التعلم والتفكير والمبادر النشط غير المترخي، ويتطلب هذا الأخذ بعين الاعتبار قدراته، وميوله واهتماماته، وشخصيته ودفاعيته وطموحاته، وتطلعاته، وهمومه ومشكلاته والخلفية الاجتماعية والاقتصادية.
- **المنهاج الجامعي:** ويتضمن الخطط والبرامج الدراسية والتدريسية ومدى موازمتها مع التخصص العلمي، وحاجات الطلبة ومتطلبات المجتمع وكذلك مدى مناسبة الخطط التدريسية بعناصرها (الأهداف، المحتوى والخبرات التعليمية والأنشطة والتقييم لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة أو المرسومة).
- **الإدارة الجامعية:** وهي تتضمن - باختصار - الإدارة الجامعية الحديثة (مستوى ونوعية) التي تهيئ مناخا ملائما للتعليم الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع سواء بسواء. (عايش محمود زيتون، 1995، ص18-19)

وفي الأخير يمكننا تعريف التدريس الجامعي على أنه " نشاط مهني يتم إنجازه من خلال عمليات رئيسية (هي التخطيط والتنفيذ والتقييم) يستهدف مساعدة الطلاب على التعليم والتعلم وهذا النشاط قابل للتحليل، والملاحظة، والحكم على جودته، ومن ثم تحسينه. (داود درويش حلس وآخرون، 2010، ص13)

2 . أهمية التدريس الجامعي:

لقد تطورت المجتمعات واتسعت دائرتها الحضارية، وأصبحت من أهم مميزاتها وجود الجامعات فيها، لكي تعمل على إعداد الأفراد إعدادا صحيحا وسليما، وكان التدريس هو أحد الوسائل الأساسية التي تتبعها الجامعة للقيام بذلك ومنه كان للتدريس أهمية بالغة تتضح معالمها من خلال:

2-1- نقل التراث الثقافي للناشئ:

إذا تعتبر الثقافة "ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والأخلاق والفنون، والقانون والتقاليد، الإمكانات والعادات التي يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع". (علم الدين عبد الرحمان الخطيب، 1997، ص 22)

وعلى هذا الأساس والثقافة هي مجموعة من العناصر المختلفة، التي توصل إليها الإنسان عبر العصور هذه العناصر المتمثلة في الدقة والعادات، وأنماط السلوك، والعلوم والفنون والقوانين، وكل ما ترتب على هذا كله من أسلوب معين للحياة بجميع نواحيها، العقلية منها أو المادية وهذا ما أيده: "علم الدين عبد الرحمان الخطيب (1997) والذي يضيف أن الثقافة الاجتماعية ولا يمكن أن توجد إلا في مجتمع أي الثقافة بدون مجتمع، ولا مجتمع بدون ثقافة. (علم الدين عبد الرحمان الخطيب، 1997، ص 23)

وبما أن المجتمعات في تغير مستمر على مر العصور فإن الثقافة كذلك تتعرض للتغير، وتختلف بذلك في طبيعتها وأهدافها من فترة لأخرى، ولذلك كان لزاما على المجتمع أن يوجد من يقوم بعملية التدريس لنقل التراث الثقافي الخاص بالمجتمع لأبناء المجتمع نفسه، كذلك انتقاء واختبار عناصر من الثقافة الإنسانية تتناسب وأوضاع المجتمع وكان المدرس أو الأستاذ همزة الوصل التي تلقى على عاتقه مسؤولية نقل هذا التراث إلى أبناء المجتمع، وتعليمهم كيفية الاستفادة منه والحفاظ عليه. (علم الدين عبد الرحمان الخطيب، 1997، ص 23)

2-2- تكوين الاتجاهات السلوكية المرغوبة:

يعرف الاتجاه بأنه ذلك الاستعداد أو التميز العقلي الذي يتكون عند صاحبه، نتيجة لخبرات سابقة، وتجعله يسلك سلوكا معينا ذا طابع خاص إزاء الأشخاص أو الأشياء أو الآراء، أي أن الاتجاهات هي استجابات الفرد إزاء المواقف المختلفة سواء بالقبول أو الرفض، وبما أن للبيئة الاجتماعية أثر ينعكس على

الأفراد وعلى شخصياتهم واتجاهاتهم العقلية والمادية وعلى سلوكياتهم، ونجد أن المجتمع يتدخل لتكوين هذه الاتجاهات عن طريق التدريس على أن تكون هذه الاتجاهات ملائمة للعصر وللمجتمع في آن واحد، فللتدريس على هذا النحو دور في مساعدة الطلاب على اكتساب الاتجاهات المختلفة وكيفية التعامل مع مختلف القضايا العامة في المجتمع. (علم الدين عبد الرحمان الخطيب، 1997، ص23)

2-3- الإرشاد والتوجيه:

يقع على الأستاذ قدر كبيراً من المسؤولية في عملية الإرشاد والتوجيه، وذلك من خلال حل مشاكل الطلاب الصحية والاجتماعية، وعلاقاتهم الأسرية وتوجيههم التعليمي واختيارهم للمهنة التي يرغبون فيها أو التي تناسبهم، وذلك بواسطة التدريس الفعال والناجح الذي يراعي ويهتم باستعدادات الفرد وقدراته، واهتماماته ومواهبه، ومراعاة كل الجوانب الشخصية في المتعلم وعليه فإن الإرشاد والتوجيه من بين أهم المهام الموكلة للأستاذ، والتي عليه القيام بها على أكمل وجه من خلال عملية التدريس التي تقوم على التفاعل بين أطراف وعناصر مختلفة أهمها الأستاذ والطلبة. (علم الدين عبد الرحمان، 1997، ص24)

2-4- الاهتمام بالصحة النفسية للطلاب:

إضافة إلى تولي المدرس عملية الإرشاد والتوجيه كذلك عليه الاهتمام بالنواحي النفسية للطلبة، والاعتناء بنمو شخصياتهم بشكل سليم وصحيح، كما لا بد على المدرس أن يراعي في تدريسه أن يحصل الطلاب على مقياس صحيح لقدراتهم حتى يعرف كل طالباً منهم قدراته الحقيقية، فلا يصاب بالغرور، ولا يصاب بالإحباط وذلك عن طريق تنظيم المواقف التعليمية التي يشترك فيها التلاميذ دون ضغط من الخارج إذ على الأستاذ أن يحاول معرفة ما يفيد طلابه، من مشكلات مختلفة، وأن يحاول حلها حتى إن استطاع حتى لا يؤثر بالسلب عليهم، وتؤدي بهم إلى الفشل في حياتهم الدراسية أو حياتهم الاجتماعية فيما بعد.

2-5- غرس روح البحث العلمي:

يعمل المدرس على بذل جهود متواصلة وذلك لغرس روح البحث العلمي لدى طلابه، وهذا بواسطة التدريس بالأساليب الفنية للبحث وذلك بأن يراعي أن يكون البحث الذي يقوم به الطلبة في مستوى نضجهم العقلي أي على المدرس أن ينمي لدى طلابه روح البحث والاستقصاء العلمي عن طريق إجراء البحوث

العلمية المختلفة، ومتابعة التطورات الحاصلة بشكل مستمر. (علم الدين عبد الرحمان الخطيب، 1997، ص25)

3 . مسلمات التدريس الجامعي:

- التدريس عملية ذات أبعاد ثلاثية، تتألف من مدرس وطالب، ومادة تعليمية أو خبرة تربوية، ويحاول المدرس أن يحدث تغييرا حسنا منشودا في سلوك التلميذ.
- التدريس سلوك اجتماعي، أي لابد من وجود طلبة ومدرس، ومن وجود قدر كبير نسبيا من التفاعل بينه وبين هؤلاء الطلبة.
- التدريس له بعد إنساني، أي أن المدرس الآدمي لا يمكن استبداله بآلة أو وسيلة مادية، مهما ارتقت درجة كفايتها، والوسائل التعليمية أدوات وليست بديلة عن المدرس.
- التدريس عملية ديناميكية، أي فيها حركة، تفاعل، وكل من المدرس والطالب يثق في قدرة الآخر على التأثير والتأثر، فالمدرس يسلم بضرورة مشاركة الطالب في الموقف التعليمي، والطالب يسلم بقدرة المدرس على التأثير ومساعدته على تحقيق الأهداف التربوية.
- التدريس عملية اتصال وسيلتها الرئيسية هي اللغة، أي أن المدرس عليه إرسال رسالة معينة إلى طالب معين، وفقا لخطة معينة، تساير فلسفة بناءه لمجتمع أفضل.
- من الخطأ الاعتقاد بصلاحيّة طريقة واحدة للتدريس في ظل اختلافات البشر في النواحي العقلية والاجتماعية، ولكن ذلك لا يعني بالضرورة عدم وجود طريقة واضحة للتدريس، كما لا يعني عدم وجود خطط مشتركة في طرق التدريس بصفة عامة. (عبد الحميد حسن عبد الحميد شاهين، 2011، ص14)

4 . خصائص التدريس الجامعي:

للتدريس الجامعي خصائص عدة نذكر منها:

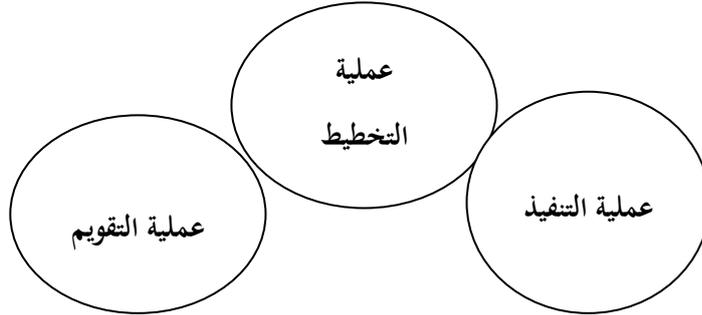
4-1- التدريس نشاط مهني متخصص هادف يحترفه أشخاص مكلفون رسمياً - الأساتذة - يقصد

تحقيق أهداف تعليمية تدريسية معينة مما يتطلب:

- أن يكون لدى هؤلاء الأساتذة الكفايات التدريسية، وهي مجموعة المعارف والمهارات، والاتجاهات اللازمة للأستاذ الناتج في أداء مهنة التدريس منها: إتقان مادة التخصص - المعرفة بالخصائص النفسية للطلاب، المعرفة بطرائق التدريس، إتقان مهارات التدريس،

- أن يتم إعداد الأساتذة لممارسة المهنة من خلال عملية التأهيل المهني قبل الخدمة بالكليات، ولاستمرار في هذا التأهيل أثناء الخدمة المعروف بالتربية المستمرة.

4-2- التدريس عمليات أساسية مترابطة بين التخطيط والتنفيذ والتقييم والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل (01): عمليات التدريس المترابطة

- **عملية التخطيط:** عملية التخطيط للدروس (الأعداد) خطوة أساسية في سبيل نجاح الأستاذ، ويخطأ بعض الأساتذة حين يستهينون هذه الخطوة ويستصغرون شأنها معتمدين على غزارة مادتهم وقدم عهدهم بمهنة التدريس، بإهمال الأعداد اليومي للدروس أو العجلة فيه يعرض المعلم لمواقف غير مرضية وتحد من تحقيق أهداف النظام التعليمي.

- **عملية التنفيذ:** عملية التنفيذ تكون بتطبيق الأستاذ قطة درسه واقعياً في حجرة الدراسة من خلال تفاعله وتواصله الإنساني مع طلابه وتهيئة بيئة التعليم المادية والاجتماعية، لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريس، ومن خلال قيامه بإجراءات تدريسية معينة.

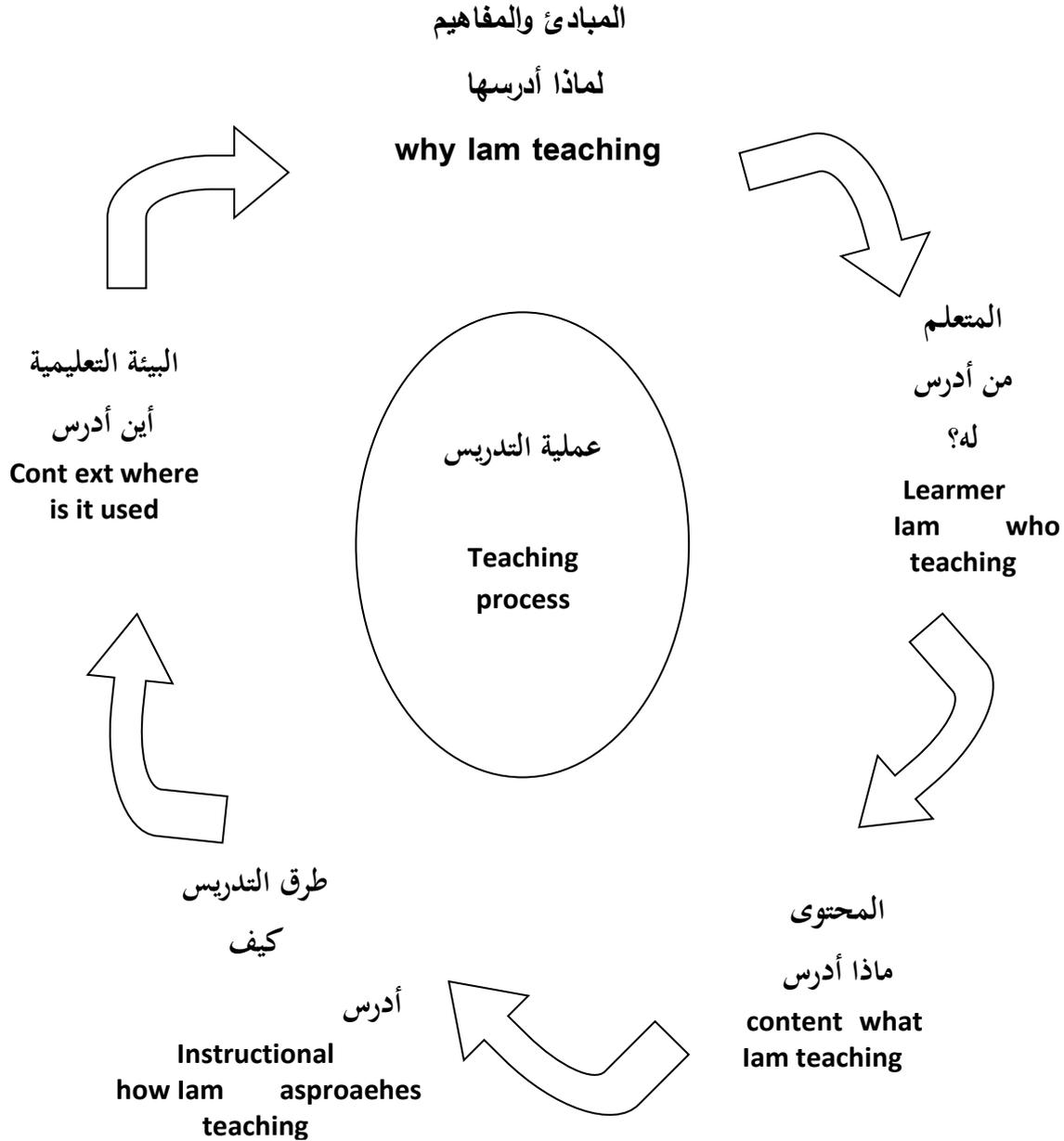
- **عملية التقويم:** تعتمد عملية التقويم على قيام الأستاذ بالحكم على مدى نجاح خطة التدريس في تحقيق الأهداف المرجوة من التدريس، ومن ثم إعادة النظر في خطط التدريس وفي طريقة تنفيذ التدريس إذا تطلب الأمر ذلك.

- غرض التدريس الأساسي هو مساعدة الطلبة على التعليم والتعلم، لتحقيق أهداف معينة أهمها تدريب الطلبة على ممارسة التفكير، ليصبح الطالب أكثر كفاءة وقدرة لمعالجة القضايا الدراسية والحيادية إذ ليس الهدف من التدريس تلقين المعرفة.

- النشاط التدريسي يمكن تحليله إلى عدد المكونات الجزئية القابلة للملاحظة المنتظمة ومن ثم الحكم على جودته بالاستعانة بأدوات ومقاييس وصولاً إلى التقويم. (داود درويش حلس وآخرون، 2010، ص14،13)

5 . العملية التدريسية:

يمكن التعبير عن التدريس كعملية بهذا المخطط:



شكل رقم (02): العملية التدريسية

1-5 - المتعلم من ادرس له؟:

يجب أن يبدأ المدرس التدريس من حيث توقف المتعلمون وهذا لن يتأتى إلا بمعرفة مستوى وخصائص المتعلمين فكل متعلم يدخل العملية التعليمية ولديه ثروة معرفية سابقة وكذلك خبرات وأهداف

ونمط تعلم في الفهم، لذلك فالمعلم لا بد أن يكون على علم بأنماط التعلم ونظريات الذكاء المتعددة وكذلك على علم بثقافة المجتمع من خلال الاندماج في نشاطات المجتمع والاطلاع على الصحف والأخبار.

5-2- المحتوى ماذا ادرس:

بعض المتعلمين يستطيع أن ينتقل من مستوى إلى مستوى أعلى مباشرة وفقا لقدراته وإمكاناته وبالتالي نجد تنوع وفروقا فردية بين المتعلمين في الخبرات السابقة والتي بدورها تجعل بعض الطلاب يأخذ وقت أطول في فهم الأساسيات التي سبق تعلمها في حين أن آخرون يحتاجون إلى مراجعة سريعة وبالتالي نجد تنوع وفروق فردية بين المتعلمين في الخبرات السابقة التي بدورها تجعل بعض الطلاب يأخذ وقت الطلاب بأخذ وقت أطول في فهم الأساسيات التي سبق تعلمها في حين آخرون يحتاجون إلى مراجعة سريعة، وبالتالي عندما يكون المعلم متمرس في مهارات التدريس ومعرفة نواتج التعلم يكون من السهل عليه استخدام خطط التعليم الفردي والجماعي.

5-3- طرق التدريس كيف ادرس:

تخص هذا الجزء طرق واستراتيجيات التدريس التي يستخدمها المدرس وتلعب طرق واستراتيجيات التدريس دور هام في إثارة الطالب وتوليد دوافع لديه من خلال الطرق المستخدمة والأنشطة والوسائل التعليمية التي يستخدمها المدرس وبالتالي هناك مجموعة من الأسئلة يحتاج المدرس أن يسألها لنفسه وهي:

- هل أنا أدرس بشكل تقليدي أم حديث؟
- هل أنواع استراتيجيات التدريس أم لا؟

5-4- البيئة التعليمية: أين ادرس؟

البيئة والمناخ الذي تدرس فيه يلعب دورا في عملية التعليم، فمثلا الرياضيات تدخل في كل مناشط الحياة وقد يندهش المتعلم إذا عرف أن كم التطبيقات الرياضية التي تمارسها في الحياة وهو لا يدري أنها رياضيات وكذلك عندما يدرك العلاقة بين الحساب والمعرفة والرياضية.

5-5 - المبادئ والمفاهيم: لماذا ادرسها؟

السؤال عن فعالية التدريس تعود بنا إلى سؤال إلى من أدرس، فالمتعلمون يحتاجون إلى تعلم نشط كما أنهم يحتاجون إلى تغذية راجعة؟ ولتحقيق التدريس الفعال يحتاج المتعلم إلى خبرات ايجابية وأنشطة عدة جيدا في الحياة العملية وأيضا يحتاج إلى استراتيجيات وطرق تقييم متنوعة. (عبد الحميد حسين عبد الحميد شاهين، 2011، ص 16-17)

6 . أدوار ووظائف الأستاذ الجامعي:

في ضوء مسؤوليات الجامعة يبرز دور الأستاذ الجامعي باعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي، فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكوينهم العلمي، وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته كما يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها ودرجة انجازه و مستواه ليكون قادرا على تعديل مسارها ورفع كفاءاتها وصولا إلى الأهداف المرسومة، وسوف نركز هنا على الوظائف الثلاث الاساسية للأستاذ الجامعي وهي كالتالي: يقوم الأستاذ في الجامعة بثلاث وظائف رئيسية تتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

6-1 - الأداء التدريسي في الجامعة:

يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم. (محمد عبد العليم مرسي، 1984، ص4)، يتم عن طريق نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم، واكتشاف المواهب، والاطلاع الجيد على كل جديد وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب، مما يسهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءاتها، وتنمية قدراتها، لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل، ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، واسع الاطلاع، لكي يلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويستخدم - في شرحه ألفاظا - واضحة ومحددة. (راشد علي، 1988، ص

(15)

كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية. (دياب إسماعيل محمد، 1990، ص 39)

ويلتزم بالأسلوب الشورى والمناقشة والحوار، ويتقبل الأداء العملية المعارضة ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب، ويثير حماس الطلاب للدرس والمناقشة باستخدام أساليب متنوعة في التدريس يقوم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي. (معاني وليد، 2002، ص 17)

6-2- الأداء البحثي للأستاذ الجامعي:

يعد البحث العلمي الأداة الرئيسة لإيجاد معرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع.

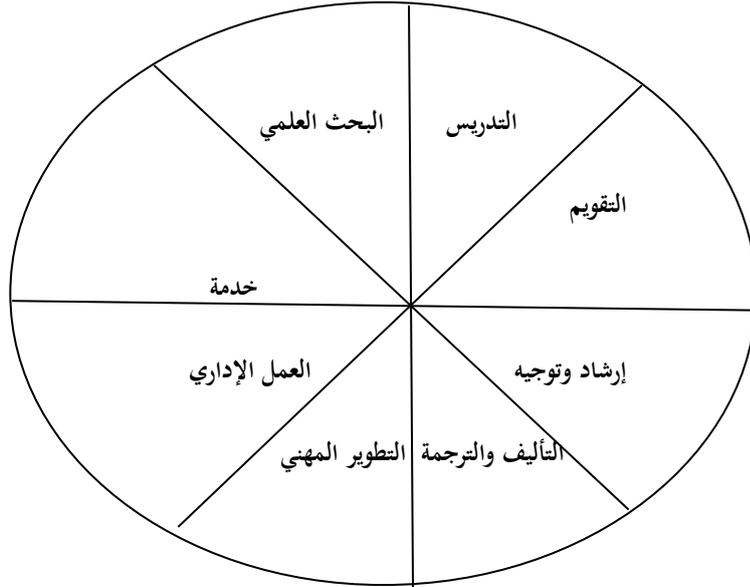
6-3- أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع:

ويتضمن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع جانبين هامين يكون الجانب الأول من داخل الجامعة وتتخلص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها والأدوار الإدارية في القسم، والكلية والجامعة وعضوية اللجان على مستويات القسم، الكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين. أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة وهنا ينوط به القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين. (دعاء محمود جوهر، 2008، ص 39)

في ضوء ما سبق يمكن تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع فيما يلي:

- إجراء البحوث التطبيقية التي تخدم مؤسسات المجتمع وقطاعاته المختلفة.

- نشر المعرفة من خلال ما يلقيه من محاضرات وندوات ومؤتمرات تسهم في حل مشكلات المجتمع وتدعم الإبداع الفكري والعلمي.
 - تقديم الاستشارات في مجالات متنوعة وذلك للقطاعين العام والخاص.
 - الاشتراك في البرامج تدريبية لخدمة المجتمع بكافة مؤسساته وقطاعاته.
- والشكل التالي يلخص هذه الأدوار:



الشكل (03): أدوار عضو هيئة التدريس

من خلال الشكل السابق يتضح هذه الأدوار في واقع الأمر، مترابطة ومتكاملة رغم تعددها يؤديها الأستاذ الجامعي بشكل شمولي إذا توفرت له الظروف المناسبة والمناخ الملائم والإمكانات الكافية، والتي هي نقل المعرفة من خلال التدريس، وإنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي، وتوظيف المعرفة من خلال خدمة المجتمع، إلى جانب ما يقوم به من ادوار في مجال التفاعل مع الطلاب ورعايتهم والمشاركة في الإدارة الجامعية. (سناني عبد الناصر، 1012، ص59-60)

7 . الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:

أستاذ الجامعة الكفاء هو الذي يمتلك قدرا من الصفات المهنية والشخصية الآتية:

7-1- الصفات المهنية:

- تقدير مهنة التعليم، والاعتزاز بكونه أستاذ في الجامعة.
- الإلمام بأهداف التعليم الجامعي، وكيفية تحقيقها.
- الإلمام في تقدم القسم والكلية والجامعة.
- تنمية العلاقات الإنسانية الايجابية مع الطلاب وجعلها تتميز بالود والاحترام.
- إظهار مستوى عال من الأخلاق تشق مع أخلاقيات المربين الأفاضل.
- احترام النظام الجامعي وتعليماته.
- العمل على النمو الذاتي، وتطوير الأداء الأكاديمي والفني والمهني.

7-2- الصفات الشخصية:

- التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته.
- الالتزام في سلوكه مع الآخرين بالمنهج الرباني، حتى يكون قدوة صالحة لطلابه في أقواله وأفعاله.
- التمتع بالصحة الجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.
- الاحتفاظ بتحكم انفعالي مناسب، فلا يدع فرصة للغضب أن يملكه، ولا يعطي أحكاما سريعة للمواقف المختلفة.
- الثقة بالنفس.
- الإخلاص في العمل وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام.
- قوة الشخصية.
- الطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير.
- تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
- القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الرشيدة.
- إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه.

لذا ينبغي على الكلية والقسم الالتزام بتطبيق معايير وشروط اختيار أساتذة الجامعة فيما يتعلق بالصفات الشخصية، واختيار من يتميزون بالذكاء، والثقة في النفس، والحزم مع اللين، والطلاقة اللفظية، وقوة الشخصية وتحمل المسؤولية، والإخلاص في العمل، والقدرة على اتخاذ القرار، وعلى الجامعة وضع اختبارات مقننة تتعلق بالشخصية وذلك من خلال أقسام علم النفس بالجامعة، تجري على الراغبين في الالتحاق بالتدريس بالجامعة.

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

- التغيير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها واتجاهاتها.
- المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطا عليه والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية.
- طبيعة التعلم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.
- التغيير في النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات أصبحت الآن تشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- التوسع الكبير في حجم المعرفة وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة والمواد التعليمية، وعناصر توصيل المادة. (عبد الواحد الكبيسي وآخرون، 2012، ص 224-226)

8 . أسس ومعايير تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي:

تقع مهام تحقيق أهداف الجامعة بالدرجة الأولى على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي فإن المدى الذي يتمكنون بموجبه من القيام بتنفيذ خطط وبرامج تحقق تلك الأهداف يشير إلى فاعليتهم وكفاءة أدائهم، وتعتبر مهمة تقييم الأستاذ الجامعي من أهم المعضلات التي تواجهها الإدارة لصعوبة تحديد أسس ومعايير قابلة للتحديد الواضح والدقيق، إذ لا يقدم الأسلوب الوصفي أو دلالات مؤكدة أو مفيدة يمكن اعتبارها تقييماً موضوعياً.

وعلى العموم فقد أكدت الكتابات حول هذا الموضوع على ضرورة أن تنطلق أسس هذا التقييم من العوامل ذات الصلة بممارسة مهام الأستاذ الجامعي، ومن ثم تحديد سلم الأولوية في تسلسلها وتضمينها في مقياس، في حين يرى كورك نوف (Kourk Nouf) "بأن الطلبة والأساتذة والزملاء في أحسن موضع للحكم ما إذا كان الأستاذ فعلاً أم العكس".

ولقد حدد الباحث سلمان فيصل محجوب هذه المعايير فيما يلي:

8-1- التدريس المحاضرات: وتضم الأسس التالية:

- قدرة عضو هيئة التدريس على إيصال أو نقل المادة العلمية إلى طلبته.
- قدرة عضو هيئة التدريس على انجاز المقرر الدراسي في المدة المحددة.
- قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.
- قدرة عضو هيئة التدريس على إغناء وتطوير المضامين للمقررات الدراسية.
- قدرة عضو هيئة التدريس على استقبال استفسارات الطلبة وإفادتهم.
- قدرة عضو هيئة التدريس على الاستخدام الكفء لوقت المحاضرة والتسهيلات المتاحة.
- انجاز اختبارات رصينة ذات مؤشرات صحيحة.
- قدرة عضو هيئة التدريس على تدريس أكثر من مساق ضمن اختصاصه العام.
- قدرة عضو هيئة التدريس على تحسين أداء طلبته وإثارة المنافسة المشروعة بينهم.
- قدرة عضو هيئة التدريس على المساهمة في برامج الدراسات العليا ومساقاته.

8-2- البحث العلمي:

- عدد البحوث العلمية المنشورة في مجالات عليمة رصينة معتمدة.
- عدد الكتب المؤلفة المنشورة.

- عدد الكتب المترجمة المنشورة.
- عدد الدراسات العلمية الموثقة.
- عدد الرسائل والأطروحات العلمية التي أشرف عليها وحازت على الإجازة.
- عدد لجان مناقشة الرسائل والأطروحات (ماجستير - دكتوراه) التي شارك فيها.
- عدد المؤتمرات العلمية التي شارك فيها باحثاً أو منظماً.
- عدد الحلقات الدراسية والنقاشية التي نفذها.
- عدد الجمعيات العلمية المنتمي إليها وهيئات التحرير التي يساهم فيها محرراً أو استشارياً.
- عدد البرامج التدريبية التي ساهم في إعدادها وتنفيذها.

8-3- الإرشاد التربوي والعلاقة مع الطلبة:

- قدرة عضو هيئة التدريس في التأثير على الطلبة ايجابيا.
- قدرة عضو هيئة التدريس على كسب ثقة طلبته واحترامهم وحبهم.
- قدرة عضو هيئة التدريس على تفهم مشكلات.
- قدرة عضو هيئة التدريس على تفهم مشكلات طلبته والمساهمة في حلها.
- قدرة عضو هيئة التدريس على إعطاء النموذج في علاقاته وسلوكه ومظهره.
- قدرة عضو هيئة التدريس على اغناء وإنضاج الفعاليات الطلابية اللاصفية.

8-4- المهام الإدارية والعلاقات مع الإدارة:

- المساهمة في المهام الإدارية (النزاهة).
- المساهمة في تسهيل وتنفيذ الإدارة لواجباتها ومهامها (الشفافية).
- الالتزام باللوائح والتعليمات الجامعية (المساءلة).
- خدمات المجتمع والعلاقة مع حقل العمل.
- المساهمة في تقديم الخبرة والرأي للمؤسسات المجتمع المدني.
- المساهمة في تقديم الاستشارات وتنفيذ العقود لصالح قطاعات النشاط الحكومي والخاص.
- المساهمة في إلقاء المحاضرات التثقيفية في وسائل الإعلام أو المباشرة.
- المساهمة في اللجان المحلية والجمعيات في بيئة توطن الجامعة.
- المساهمة بالكتابة في الصحافة أو إصدار النشرات التعريفية التثقيفية.
- المساهمة في إجراء دراسات خاصة بمعالجات مشكلات بيئة توطن الجامعة.

8-5- النشاط الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء:

- المساهمة في الأنشطة الاجتماعية من لقاءات وحفلات وسفريات.
- المساهمة في نشاطات النوادي الاجتماعية.
- احترام زملائه ومراعاة أحاسيسهم ومشاعرهم.
- تنشيط الممارسات التعاونية.
- نبذ الممارسات غير اللائقة بالوسط الجامعي.
- تقديم المنشورة والمساعدة لن يطلبها من زملائه.
- احترام المراتب العلمية الأقدم.
- تقدير مجهودات المساعدين من فنيين وإداريين واحترامهم.

وعلى العموم فإن هذه المعايير لا تعد قالباً نهائياً لمعايير لتقييم، وللتقييم أهمية كبيرة فعلى أساسه يتقرر نظام الحوافز الخاصة بأعضاء هيئة التدريس كالمكافآت، الثناء والتقدير بالإضافة إلى أنها معايير مهمة للحكم على جودة أداء عضو هيئة التدريس ومدى حاجته لبرامج تدريبية في ضوء هذه المعايير كما أن حصول على شهادة الماجستير فأكثر، إلا أن معظمهم لم يتكونوا كأساتذة وتكونوا في ميدان البحث العلمي بحكم أن هاتين الدرجتين تؤهلان الحاصل عليهما لممارسة البحث وليس لممارسة التدريس، كما أن معظمهم توقفوا في ممارسة البحث عند هذا الحد. (زرقان ليلي، 2013، ص 125-127)

9- تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء مهام الجامعة:

تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف إمكانات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وسيركز الباحث على المهمة الرئيسية الأولى التي تتعلق بموضوع بحثه إلا وهي التدريس أو الأداء التدريسي والفعاليات الأكاديمية المرتبطة به على الرغم من ارتباط هذه المهمة بالمهام الأخرى .

تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من العوامل الرئيسة في تقويم نشاطه وتمثل المكانة الأولى في سلم الأولويات ويشمل ذلك الخطط الدراسية السنوية أو الفصلية والخطط اليومية وبما تتضمنه من محتوى دراسي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسه مع جوانب الإضافة والإثراء والتطوير للمقررات أو المحتوى الدراسي الذي بعهدته، كذلك الفعاليات والأنشطة التعليمية والتربوية التي تسهم بتحسين طرائق

التدريس وزيادة فاعليتها وإمكانية استخدامه للوسائط المتعددة والتقنيات الحديثة التي تزيد من كفاءة العملية التدريسية.

10- الأساليب المعتمدة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي:

تشير العديد من الدراسات والاستطلاعات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل والأساليب العملية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة إذ ينبغي أن تتم عملية التقييم السنوي الجمعي للتدريس متعددة الأوجه، كما ينبغي ان يدرك أعضاء هيئة التدريس جوانب القوة وعناصر التميز من خلال التقييم الذاتي، والنقاش البناء، والتغذية الراجعة من الطلاب.

وفيما يلي عدد من الأدوات المعتمدة في عملية التقييم:

10-1 التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه وقد يصمم التدريسي أنموذجاً (استمارة) موجهاً لهذا الغرض يتضمن عدد من المجالات والعناصر الرئيسية توضع في الاعتبار عند إجراء عملية التقييم الذاتي لأدائه.

10-2 تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس:

يمكن أن يتم في الأسبوع الأخير من الكورس أو الفصل الدراسي أي قبل بدء الاختبارات النهائية، إذ يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقييم وتوفير الاستمارات الخاصة بها، وتحديد مواعيد التنفيذ ومن ثم جمع هذه الاستمارات بعد إملائها وتسليمها إلى الكلية التي تتولى عملية التحليل لاستخراج نتائج التقييم.

10-3 تقييم الزملاء لعضو هيئة التدريس:

يتم من خلال تشكيل لجنة أو فريق عمل من ثلاثة أعضاء، يختار فيها عضو هيئة تدريس في القسم ورئيس القسم ويختار الثالث بالاتفاق بين هذين العضوين، ويفضل أن يكون من خارج القسم ويتولى الفريق فحص الجوانب الآتية:

- كفاية المادة العلمية المقدمة ومدى ملائمتها للطلاب.
- فاعلية الطرائق والأساليب المستخدمة في التدريس.

▪ ويعتمد الفريق في فحص هذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظاتهم له أثناء أدائه التدريسي بالاتفاق معه.

10-4 الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس:

يتولى ذلك رئيس القسم، أو الخبير المرشح من القسم، وتتم مرة واحدة على الأقل في السنة لكل عضو هيئة تدريس، ويستخدم نموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها والتأكد منها خلال عملية الملاحظة.

10-5 خطة التطور المهني لعضو هيئة التدريس:

يتولى عضو هيئة التدريس إعداد خطة سنوية تطويرية مهنية لنفسه تتضمن جميع الأنشطة المهنية والعلمية التي سيؤديها خلال العام ويقوم بتقديمها إلى رئاسة القسم.

10-6 تقرير المقرر الدراسي:

يتضمن التقرير عدد الطلاب المسجلين في المقرر الدراسي، وعدد المنسحبين من المقرر الدراسي والنتائج النهائية للمقرر متضمنة نسب النجاح وتوزيع الدرجات.

10-7 ملف المقرر الدراسي:

يعد عضو هيئة التدريس ملفاً خاصاً بالمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه يشمل وصفاً للمقرر متضمناً الأهداف والموضوعات والمتطلبات والمراجع إضافة إلى أساليب تقويم الطلاب ونماذج من الاختبارات.

10-8 تقرير الانجازات مقدمة الجامعة والمجتمع:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً سنوياً عن المهام التي أداها خلال العام يتضمن التقرير، الدراسات والبحوث المنشورة وقيد النشر في المجلات والمؤتمرات العلمية والتي قدمها للجامعة وكذلك الاشتراك في اللجان والمهام الإدارية والفنية والخدمات التي قدمها للمجتمع مثل إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات وتقديم المشورة.

11- سبل تحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وما يحققه من جودة للتعليم الجامعي:

إن عملية البحث عن التمييز تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في عنصر هام وفعال من عناصر الأداء الجامعي، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، ويحتل عضو هيئة التدريس الصدارة في تحقيق الأداء الجامعي الأمثل على وفق رؤية برامج الجودة الشاملة للتعليم العالي، ولتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يتطلب جملة من المقترحات لإمكانية تحقيقه تتمثل فيما يأتي:

- أن يعتمد عضو هيئة التدريس خطة دراسية يصممها لتدريس كل مادة من المواد التي يقوم بتدريسها تتضمن الهدف من تدريس المادة ومفردات تلك المادة والأهداف السلوكية التي يسعى إلى تحقيقها وكذلك التوزيع الزمني لتلك المفردات والأساليب والوسائل المعتمدة في التدريس ووسائل قياس تحقيق الأهداف وقائمة بأسماء المصادر والمراجع الأساسية لتلك المادة بالإضافة إلى تحديد بعض الفقرات الإضافية أو الاثرائية.
- أن ينوع في كل فصل دراسي الموضوعات الفرعية والأمثلة التي يقوم بتدريسها أو حلها وألا تتكرر نفس المفردة.
- أن يحدث عضو هيئة التدريس باستمرار المصادر والمراجع المعتمدة لطلبته بإضافة أحدث ما يصدر من الدراسات والمؤلفات، إذ يجعل الطلبة في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجع والبحوث.
- أن يتواصل عضو هيئة التدريس مع أحدث أساليب التدريس والتقويم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة وان يحضر بعض الدورات الخاصة بأساليب التدريس في مجال تخصصه العام.
- التدريب أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس "التعليم المستمر" على المستحدثات والمستجدات وعلى أحدث القضايا المعاصرة في مجال تخصصه وعلى تطوير قدراته الذاتية "التعلم الذاتي".
- أن يوجه طلبته للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة وشبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل التزود بالمعرفة، وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يخصص لنفسه موقعاً على شبكة الانترنت يتضمن المحاضرات التي يلقيها واهم البحوث والدراسات التي يجريها أو محل اهتمامه لاستفادة طلبته منها.

- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الربط الموضوعي بين محتويات المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وحاجات المجتمع والطلبة وينتأى ذلك في مقدمة الفصل الدراسي باستيضاح أهمية ومبررات دراسة المادة التي يقوم بتدريسها وأهميتها في الحياة اليومية والتطبيقية لهم.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الاطلاع فيما يكتب عن موضوع اختصاصه باللغات والثقافات الأخرى، وهذا يتطلب إجادته إلى اللغات الأجنبية وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام طلبته.
- أن يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من درجات التقويم لطلبته على البحث العلمي، لأن إجراء البحوث من قبل الطلبة تساعدهم على الوصول إلى مصادر المعرفة بنفسهم وتزيد من تفاعلهم معها وان فعلوا ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- أن يتيح عضو هيئة التدريس لطلبته استنتاج واستخلاص النتائج والأفكار والمبادئ الرئيسة والتعميمات من خلال الحوار والمناقشة الصفية والقراءات الخارجية وليس من خلال الإملاء والاسترجاع وان يعتمد مقدار المشاركة والنقاش الصفي محوراً من محاور التقويم لأداء الطالب.
- أن يحرص عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في داخل الوطن وخارجه كي يسهل على نفسه الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان اختصاصه وتبادل الأفكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين بما ينعكس إيجاباً على طلبته.
- أن يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بموضوع اختصاصه وأن يقدم بحوثه فيها ويعد تقريراً عن كل مؤتمر يشترك فيه يقدم للجامعة وان في ذلك اغناء لتجربته وزيادة في خبرته تنعكس ايجابياً على الطلبة.
- أن يحث عضو هيئة التدريس طلبته في جميع المراحل الدراسية على حضور الحلقات النقاشية ومناقشة طلبه الدراسات العليا ذات الصلة بتخصصهم، لما يحققه لهم من فائدة واطلاع.
- أن يتعاون عضو هيئة التدريس مع بعض المتخصصين في موضوع التخصص من خارج الجامعة في إحدى المحاضرات الصفية، ويمكن استضافتهم ليتحاوروا معه بصورة مباشرة لزيادة تنوع الخبرات. (جرار، 2005، 89-90).

خلاصة الفصل:

يرتكز تقدم الدول و المجتمعات على كفاءة التعليم الجامعي، و الذي بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي، المنوط به إعداد الكادر البشري الذي تنهض بمسيرته التنمية في المجتمع، ومن مؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي ادائه التدريسي الذي يقوم به و الذي يعتبر اهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية ، بل يعتبر العمل الأساسي للأستاذ الجامعي بالجامعات مما يجعل هذه الوظيفة هي الأهم ووجب التقصي حول المعايير الأنسب لتقييمها و تحسينها .

المحور الثالث

جودة الأداء البحثي للأستاذ

الجامعي

المحور الثالث: جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي

تمهيد:

1. مفهوم البحث العلمي للأستاذ الجامعي.
2. أهمية البحث العلمي للأستاذ الجامعي.
3. أهداف البحث العلمي للأستاذ الجامعي.
4. خصائص البحث العلمي للأستاذ الجامعي.
5. تقويم إنتاجية البحث العلمي للأستاذ الجامعي.
6. معوقات البحث العلمي للأستاذ الجامعي.
7. الحلول المقترحة لتحسين الأداء البحثي للأستاذ الجامعي.
8. تطوير البحث العلمي.

تمهيد:

كما هو معلوم فإن التقدم يكون للأقوى والأجدر وكذلك لمن يملك الثروة والمال، و مع ذلك فإن المال والثروة لا يكفيان وحدهما لذلك، بل أصبح يرتبط التقدم بمن يمتلك المعرفة، فالمعرفة تفوق القوة واهم من الثروة، إنها ركيزة بناء المجتمعات من اجل مواكبة عصر المعلومات. (أحمد رشوان، 2006، ص 160)

ويعتبر البحث العلمي ركنا أساسيا من أركان الجامعة، والرأسمال الفكري الذي يعتمد عليه الجامعات وتوسعى لتطويره فهي تتحمل العبئ الأساسي في حيوية الفكر أي تطوير رأسمال الفكري والحفاظ على ثقافة الأمن وجديتها وبناء رأسمال ثقافي من خلال البحث واعمال الفكر. (عبد الدائم، 2015: 114)

والجامعة تعتبر مركزا مهما من مراكز البحث العلمي فهي الأساس في نشر البحث العلمي، وهي أهم المؤسسات العلمية التي تقوم بتوظيفه البحث العلمي في كافة المجتمعات. (عبد احمد محمد، 2006: 1)

1- مفهوم البحث العلمي:

يعرفه "توكمان" Tokman بأنه: "محاولة منظمة للوصول إلى إجابات أو حلول للأسئلة أو المشكلات التي تواجه الأفراد أو الجماعات في مواقعهم ومناحي حياتهم". (عليان، 2000، ص 17)

كما يمكن تعريف البحث العلمي بأنه "عملية استكشاف منظمة ومحكمة بقواعد للفروض والفرضيات التي توضح العلاقات المفترضة بين الظاهرة التي يتم ملاحظتها". (سامي طابع، 2008، ص 3)

وللإحاطة أكثر بمفهوم البحث العلمي سنحاول التعرف أولاً على مفهوم البحث، ثم على مفهوم العلمية كل على حدى اولا البحث:

إذا أردنا إن نشرح مفهوم البحث كسيرورة او كعملية عقلية سنجد أنها كلمة مستخدمة في العديد من الحقول والمجالات، هذا لان نقطة التقاطع في استخدام هذه الكلمة أو المفهوم هي الجهد المبذول لإيجاد شيء، معلومة أو معرفة وبالتالي فالبحث يتجسد في كل جهد عقلي كان أو بدني للعثور على شيء أو معرفة، ما يعني أن كل ما تم إيجاده بالصدفة أو الحدس لا يدخل في إطار البحث.

على العموم يمكننا إطلاق مفهوم البحث على كل عملية تحوي الشروط الثلاث الآتية:

1- إنتاج معرفة جديدة.

2- اتباع سيرورة تقصي واضحة ومحددة.

3- عرض وإعلان النتائج.

الشرط الأول الذي يتمحور حول إنتاج معرفة جديدة يعد من أصعب الشروط من حيث التحديد النظري، هذا لان الكلمة الجديدة تفرض العديد من التساؤلات والاستفهامات حين تحاول تحديدها نظريا، فما الذي تستطيع ان تطلق عليه صفة الجديد في عالم المعرفة اليوم؟ ثم من له كفاءة وقدرة إطلاق هذه الصفة في زمن الانفجار المعرفي.

نظريا اتفق العاملون في هذا المجال على إن المعرفة تعد جديدة إذا تم قبولها من طرف الجماعة أو الافراد الذين يستطيعون الحكم عليها بهذه الصفة، أي أهل المجال والتخصص، أو ما يعرف بالجماعة المرجعية والتي تصدر هذا الحكم من خلال مجموعة من الصفات التي تتوفر في البحث كفعالية المعرفة او النتائج المتوصل لها، اصالته، الحقيقة الموضحة من خلاله، مدى تمثيله لمجتمع الدراسة. ورغم هذا التحديد يبقى شرط انتاج المعرفة الجديدة من الأمور الخاضعة للمعيارية خاصة في العلوم الانسانية والاجتماعية.

للأستاذ الجامعي

والشرط الثاني المتعلق باتباع سيرورة تقصي محددة، يقصد به تحديد سيرورة المراحل، الأفكار، الظواهر والتتبع المتبناة في البحث. وهذا يعنى تحديد سيرورة إيجاد المعرفة الجديدة والتي يجب ان تأتي في صورة نسقيه نظامية قابلة للإعادة والتكرار، هذه الصورة النسقية يجب ايضا ان تكون مقبولة أو متفق عليها من طرف الجماعة المرجعية (منهجية واضحة متبناة وفقا لمجال البحث). وبهذا فكل عمل غير منطقي، غير ممنهج، غير قابل للتكرار أو للتأكد منه لا يعتبر بحثا.

بالنسبة للشرط الثالث والمتعلق بإعلان أو عرض النتائج المتوصل لها فإننا نستطيع القول انه لا وجود للبحث بدون تحقق هذا الشرط. والمتمثل هنا فيما تخلفه هذه العملية من تداعيات كالمناقشة، النقد، التتبع، التكرار، التراكم إلى غير ذلك، ومنه أي بحث لا تعرض نتائجه لا يعد بحثا، لأنه لا يضمن عملية تواتر المعرفة، تراكمها، نقدها وارتقائها، من هنا تأتي أهمية مناقشة المذكرات ونشر الابحاث.

ان الالتزام بالشروط الثلاثة معا، يعطينا ما يطلق عليه بالبحث من الدرجة الأولى، وهو ما يطلب عادة من طلبة ما بعد التدرج الالتزام به في مذكراتهم ورسائلهم.

كما يمكننا إضافة خصائص أو شروط أخرى تتعلق بإدخال بعد نقدي على مصادر المعرفة، المنهجية، والطرق التي يتم وفقها العمل، واخرى متعلقة بالنسقية في جمع المعطيات، وتتضمن الأخيرة التناول والتحليل في ضوء نظرية أو نظريات متفق عليها وحديثة. هذه الشروط تسمح بانتقاء الأفضل. (راجية بن علي. 2012. ص 81-82)

ثانيا - العلمي:

من جانب اخر، بعيدا عما يطرحه مصطلح البحث من شروط وخصائص، يجب الاتفاق نظريا على مفهوم العلمية أي علمية البحث في الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي، يتواجد البحث في عدة صور وهذا وفقا للتخصصات التي يتم فيها ولطبيعة نتائجها. فنجد على سبيل المثال البحث الفلسفي، البحث الوثائقي، البحث العلمي... إلخ

تاريخنا استخدم مصطلح العلمية وأدرج مع مفهوم البحث ابتداء من ثلاثينيات القرن الماضي، لكنه عرف الانتشار بعد الحرب العالمية الثانية. الأبحاث التي كانت من قبل لم يكن يطلق عليها مصطلح البحث العلمي بقدر ما كانت تسمى بالدراسات أو الأعمال، وقد اتفق التراث الأكاديمي على إطلاق صفة العلم على

كل بناء معرفي ناتج عن طريقة تفكير محددة، لكنه اختلف في تحديد طبيعة هذه العلمية وهذا حتى على المستوى النظري.

رغم طول فترة استخدام مصطلح العلمية، الا أنها لا تزال تطرح العديد من التساؤلات سواء من الناحية المفاهيمية أو المؤسساتية. فكلمة علم أو علمية تستخدم اليوم أحيانا لإثبات أن هناك حقائق في أمور لا تتعدى كونها معتقدات، ما يدفعنا ويلزمنا بتوخي الكثير من الحذر في استخدام هذا المصطلح. فالبحث ليس علمي فقط لان صاحبه أقر بهذا، لكن لأن الآخرين وهنا نقصد مرة أخرى الجماعة المرجعية أقروا بعلميته، لكن كيف يتم الإقرار بعلميته أو وفق أي محددات، ثم هل نتشارك جميعا في هذه المحددات على الأقل في الجانب المفاهيمي؟

مشكلة العلمية زاد طرحها في السنوات الأخيرة، خاصة مع التخصصات الاجتماعية والإنسانية. فنظريا وحسب البعض لا توجد الا علمية واحدة ووحيدة، هي تلك التي تتبع وتأخذ بها علوم الطبيعة والمادة. في حين أن آخرون يرون أن لكل تخصص علميته الخاصة والتي تبنى من خلال القوانين الخاصة به، أي أن كل تخصص يخلق علميته وفق طبيعته. ويرى فوج آخر أنه لا توجد علمية واحدة ووحيدة بل مجموعة من العمليات scientifique الخاصة بمجالات معينة من البحث كعلمية خاصة في العلوم الإنسانية أخرى للطبيعة وأخرى للاجتماعية... الخ

هذا الاختلاف النظري يخلق مجموعة من الوضعيات الإشكالية الخاصة بالحكم على طبيعة البحث، وعلى تحديد مدى علميته. ويكفي أن نلاحظ أحيانا التوجه المفرط في استخدام الأرقام أو الإحصاء في الظواهر الانسانية لإثبات أن دراستها تمت بعلمية

2- أهمية البحث العلمي للأستاذ الجامعي:

ومن أهمية البحث العلمي ألا يضع سقف للتفكير الإنساني، ونعني بذلك المحدودية أو الوقوف أمام المفكرين والباحثين والمبدعين وإيقافهم عن النقد والإبداع. كما يسمح بالتنقيب عن الحقائق التي يستفيد منها الإنسان في التغلب على بعض مشاكله وفي حل المشاكل التي تعترض تقدمه ويمنح القدرة على تفسير الظواهر الطبيعية والتنبؤ بها. وتصحيح معلومات عن الأمور التي يتناولها البحث فهو يصحح معلوماتنا عن

الكون الذي نعيش فيه وعن الظواهر وكيفية حدوثها. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص ص 17 -

(20

كما يمثل البحث العلمي أحد أهم مرتكزات التعليم الجامعي في غير الواقع ان تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي أو لم تعطه الاهتمام الذي يستحقه (سلامة الخميس، 2002، 35) فالبحث العلمي بذلك يعتبر من الوظائف الرئيسية للجامعة بل تنفذ به دون غيرها من المؤسسات المجتمع سواء في العالم المتقدم أو النامي وتزداد أهمية البحث في المناطق النامية منها العربية فيعهد بأهمية البحث إلى الجامعات لسببين جوهرين:

أولهما: توفر الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات البحث ومهامه.

ثانيهما: اعتبار الجامعة المؤسسة الوحيدة في المجتمع والتي تمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية. (فاروق عبدو، 60، 1997)

وتهتم جميع دول العالم بالأبحاث العلمية ويتفاوت الاتفاق على البحث العلمي حسب الأهمية التي توليها الدول للبحث العلمي، فمثلا اليابان تتفق 2.8 أمريكا 2.7 كوريا 2.2 إسرائيل 3.00 مصر 056 كل الدول العربية مثل مصر ميزانية البحث العلمي ضئيلة ربما مجموع ميزانيتها للبحث العلمي لا تساوي ميزانية دولة واحد متطورة، إن هذا القصور في مجال البحث العلمي يتعارض مع التوجه الحديث المؤكد على تبني مفهوم الجامعة المنتجة التي يتكامل فيها التعليم التدرسي مع والوظائف الأخرى للجامعة وبالذات البحث العلمي وخدمة المجتمع. (عبد الله سنبل، 2002: 157)

البحث العلمي هو وسيلة المجتمعات لتشخيص مشكلاتها وإيجاد الحلول لها: لان المقياس الحقيقي لإنتاجية الجامعة هو ما يدور فيها من نشاط علمي في مجالات البحث الأساسي التطبيق للمساهمة في حل المشاكل المطروحة (العربي ولد خليفة، 1989: 225)

3- أهداف البحث العلمي:

إن وظيفة وهدف البحث العلمي تتلخص أساسا في اكتشاف النظام السائد في هذا الكون وقهم قوانين الطبيعة والحصول على الطرق اللازمة للسيطرة عليها والتحكم فيها وذلك عن طريق زيادة قدرة الإنسان على تفسير الأحداث والظواهر والتنبؤ بها وضبطها. (صلاح الدين شروخ)

الوصف: هو قيام الباحث برصد وتسجيل ما يلاحظه من الوقائع والظواهر ومنا يدرك بينها من علاقات وتصنيفها حسب خصائصها وترتيبها واكتشاف الارتباط بينها، وتحليلها بواسطة وضع الفرضيات العلمية المختلفة، وإجراء التحريب العلمي عليها للوصول إلى قوانين علمية موضوعية عامة ونشير إلى أن الوصف يعتمد على المدركات الحسية ولكنه ينطوي على عمليات عقلية يتفاوت تعقيدها كتصنيف الأشياء وتحديد خصائصها وتبيان العلاقة بينها وكشف دلالاتها.

التفسير: وهو محاولة الكشف عن أسباب وقوع الحوادث ووجود الظواهر وبالأصح الظروف والشروط التي لا بد من توافرها حتى تحدث الظواهر أو تقع الحوادث، وهنا نعود إلى مبدأ العلية الذي يربط بين الأسباب والنتائج وهو ينطوي على اختيار يقوم به العالم لأكثر التفسيرات احتمالا من بين التفسيرات الممكنة، ويعتمد التفسير على العقل بدرجة عالية أكبر منه في الوصف، وهو إذن عبارة عن قفزة علمية استنتاجية.

التنبؤ: ونقصد به توقع الحوادث قبل وقوعها في المستقبل وفقا لشروط معينة أي التنبؤ بما سيكون اعتمادا على ما كان استنادا إلى مبدأ الحتمية (صلاح الدين شروخ لأن الباحث لا يعتبر الوصول إلى نتائج وقوانين أو حقائق جديدة هي الحقائق والقوانين للتنبؤ بالمستقبل.

الضبط والتحكم: ونقصد بالضبط والتحكم في الظواهر والأحداث والوقائع بواسطة إيجاد الظروف والشروط المحددة التي تتحقق فيها ظاهرة معينة في الذي نريد وفي المكان تختار قصد السيطرة عليها وتوجيهها إلى صالح الإنسانية، وقد يكون هذا الضبط والتحكم نظريا بالبيان والتفسير أو يكون هذا الضبط والتحكم عمليا وذلك بالحد من انتشار الأمراض المتنقلة مثلا.

حل المشاكل الإنسانية ونعنى بما تلك المشاكل التي قد تعترض التقدم البشري من شتى النواحي وهذه المشاكل قد تكون بسبب ترسبات بيئية أو ظروف وعوامل اجتماعية أو أسباب وبائية، حيث يحاول العلماء من خلال البحث العلمي إيجاد حلول ملائمة لتلك المشاكل التي تقلل من رفاهية الإنسان وسعادته أو تهدد حياة البشرية. (امزيان وناس، 2012، ص: 68-69)

4- خصائص البحث العلمي:

تتميز البحث العلمي بمجموعة من الخصائص، والتي يجب أن يكون الباحثون والمهتمون على دراية بها حتى تتحقق الأهداف المرجوة منه وتمكن ايجار اهم هذه الخصائص في النقاط التالية:

- **الموضوعية:** تعد هذه الخاصية من اهم الخصائص التي تتميز بها أي بحث علمي ونقصد بها: أن يكون الباحث بعيد كل البع عن التميز الشخصي وان مجرد من كل ما من شأنه أن يشوه الحقيقة العلمية المتحصل عليها كالميول الشخصية أو الرغبات المادية، في جميع خطوات البحث خاصة عند عرض النتائج وما تم التوصل إليه بمعنى عدم اللجوء إلى تعريق النتائج لخدمة أغراضه الشخصية أو الجهة التي تموله.
- **التكرار والتفسير:** ونقصد بها إمكانية الحصول على نفس النتائج إذا ما اتبعنا نفس خطوات ونفس المنهج وتحت الشروط والظروف المتشابهة وهذه الخاصية تثبت لنا مدى صحة ومشروعية البناء النظري والتطبيقي للبحث
- **التعليم والتنبؤ:** ويقصد بها إمكانية الوصول إلى تعليمات عامة ونظريات تساعدنا على فهم الظواهر والتنبؤ بها أيضا.
- **تراكم المعرفة:** ونقصد بذلك أن يستفيد الباحث ممن سبقه من الباحثين كمن المفروض أثناء قيام الباحث ببحثه أن يكون ملما بأدبيات البحث، وما سبق ان كشفت عنه البحوث السابقة.
- **التنظيم:** البحث العلمي يستند إلى طريقة علمية نظامية في معالجة مشكلة البحث، وهي ما يسمى بالمنهج العلمي هذا الأخير هو ما يضمن الوصول إلى نتائج سليمة وموضوعية.
- **الدقة والبسط:** لا بديل للباحث العمل على اختصار وتبسيط إجراءات ومراحل البحث لكن دون أن يغير في دقة النتائج.
- **الدينامية "الحركية":** أي ان البحث العلمي ينطوي على تجديد دائم واستبدال متواصل للمعرفة بمعرفة جديدة فأقوى قوانين العلم وبيانات استمرت على أكثر تقدير عدة قرون وتم تعديل بعضها أو استبداله. (اركان أو نجل، 1983، ص 9)

5- أدوار ومهام البحث العلمي للأستاذ الجامعي:

ويحدد عدد الباحثين أدوار ومهام البحث العلمي للأستاذ الجامعي في النقاط التالية:

- التدريب على البحث العلمي واساليبه ويتحقق اثناء اعداد درجاتي الماجستير والدكتوراة.
- التأليف في ميدان البحث وتقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي ونشره في ميدان تخصصه.
- حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين والمبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.
- ممارسة الاشراف العلمي على درجاتي الماجستير والدكتوراة.
- قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي واعطائهم توجيهات وارشادات في البحث.
- حضور المنتقيات العلمية الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان التخصص والمشاركة فيها بحثيا.
- لقيام بالأبحاث الفردية والمشاركة في الأبحاث الجماعية والنظرية والتطبيقية.
- القيام بالبحوث لنقل التكنولوجيا والنظريات العلمية الحديثة مع تطويعها وتطبيقها اجتماعيا.
- التزام الباحثين بتأليف الكتب ونشر المقالات. (معمرية 102:2007) (سكران 191:2001) (الفتلاوي 188:2008)

6- تقويم إنتاجية البحث العلمي للأستاذ الجامعي:

تناولت في عدة دراسات موضوع الإنتاجية البحث في مؤسسات التعليم الجامعي العربية مقارنة بغيرها فيؤكد أن أنشطة البحث العلمي في هذه الجامعة لا تتمثل سوى (5%) من أعباء هيئة التدريسي في الوقت التي تصل فيه إلى (33%) في جامعات العالم المتقدم.

ويمكن تحييد مجموعة من المؤشرات التي تستخدم في تقويم الإنتاجية الجامعية في مجال البحث العلمي وتشمل:

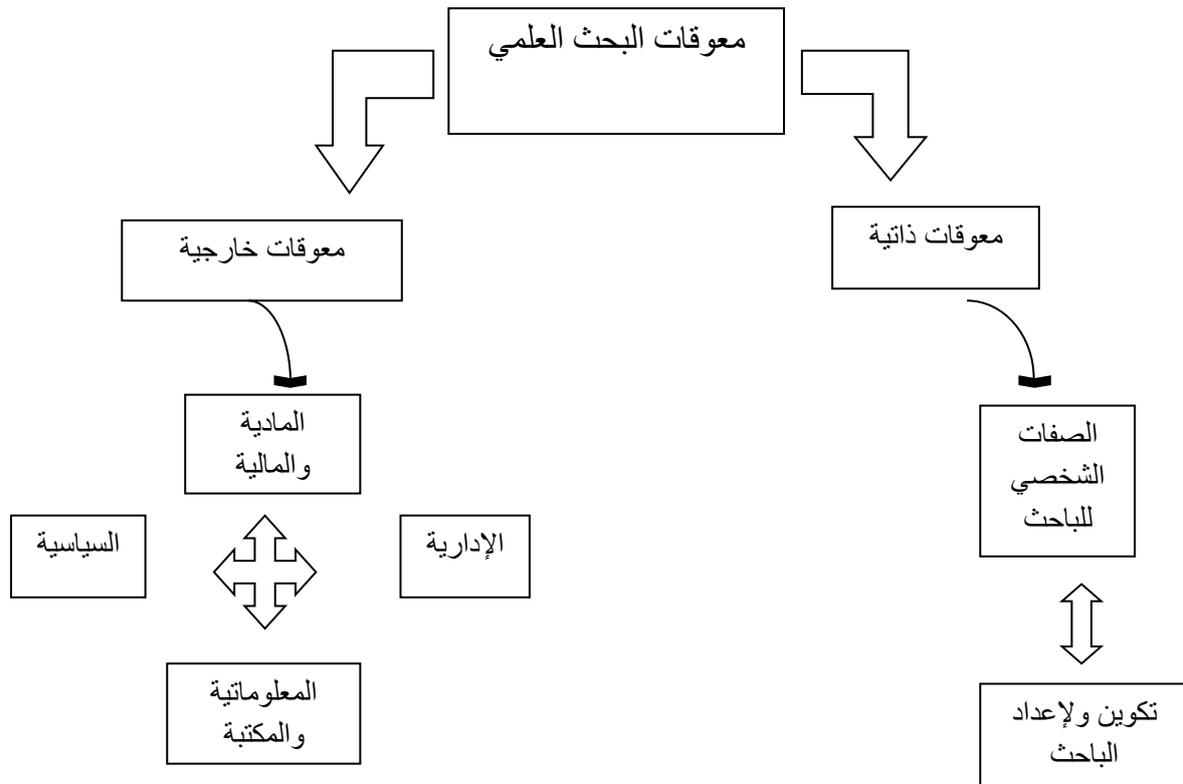
- 1- الإصدارات المتمثلة في شكل أوراق بحثية أو كتب دراسية او رسائل التدريس.
- 2- إنجاز أو عرض أو ادواء عمل ابداعي.
- 3- المحاضرات التي تقدم في المؤسسات التعليمية.
- 4- البرامج التعليمية المكثفة وورش العمل وحلقات المناقشة.

5- الأبحاث العلمية والأنشطة الابتكارية والجوائز التي يتم الحصول عليها.

6- الاهتمام بالقضايا الإقليمية والمحلية والعلمية. (الهلاي الشرييني، 2007، 229-230)

7- معوقات الأداء البحثي للأستاذ الجامعي:

رغم هذه الجهود المبذول لكن هناك من الصعوبات المادية والمعنوية والإدارية التي يعاني منها البحث العلمي في الجزائر. والذي يمكن أن يختزلها الشكل التالي:



شكل رقم (04): معوقات الأداء البحثي للأستاذ الجامعي

- **نقص التأطير:** يوجد هناك ضغط كبير فيما يخص الإشراف على رسائل خاصة على مستوى الماجستير والدكتوراه، حيث نجد العديد من الأساتذة المشرفين قد أسند إليهم أكثر من 20 طالب وبالتالي يتحول هذا الإشراف إلى إجراء شكلي.

- **المناخ العلمي:** هناك انخفاض حاد في مناخ البحث العلمي ويمكن أن نلاحظه في مشكلة التكوين وغياب التعاون والترابط العلمي بين الجامعات وغياب التعاون بينها وبين قطاعات المجتمع المختلفة ومشكلات ترتبط بالمكتبات الجامعية وقصورها عن مجارات التحديث. وغياب المعلوماتية والخدمات

للأستاذ الجامعي

الإحصائية التي يحتاجها الباحث والتي تتميز بالصعوبة التنقل ونقصها وضعفها وعدم دقة ومصادقية الكثير منها بالإضافة إلى قلة المؤتمرات الفكرية والندوات العلمية إلى من شأنها أن تساهم في تبادل معلومات وبالتالي تقدم البحث.

- ضعف التمويل و سوء تسيير الميزانية المالية المخصصة للبحث العلمي: غياب الدعم المالي من القطاعات الاقتصادية ومؤسسات المجتمع بصفة عامة حيث سعت الجزائر إلى رفع ميزانية البحث العلمي بنحو ثلاثة أضعاف عن ما كانت عليه لتصل إلى 1% من الناتج المحلي الإجمالي و بالمقارنة مع إنفاق بعض الدول على البحث لعلمي إذ نجد أن تونس تنفق 1.3% أما إيطاليا فتنفق 1.09% والصين 1.42% وهذا يدل على أن الإنفاق على البحث العلمي في الجزائر مازال ضعيف ويرجع هذا إلى تمويل الدولة فقط بنسبة 100% الأمر الذي ينجم عنه عدم الصلة بين مواضيع البحث والواقع المحلي.

- معوقات سياسية: إن سيطرت البعد السياسي على توجيه البحث، الأمر الذي ينجم عنه غياب الحرية الأكاديمية للباحث، ويبرز ذلك من خلال عزلة البحث العلمي عن السياسات التنموية الوطنية فجميع نتائج البحوث لا تؤخذ بعين الاعتبار عند صنع القرار. وتسييس مراكز البحوث على كل المستويات وهذا ما أدى إلى تقليص هامش الحرية التي يمكن لمراكز الأبحاث أن تمارسه في التخطيط أو العمل على البحث العلمي ونشره، كما أدى إلى عدم تثمين جدي وفعال للمساعدات التي يمكن لمنظمات دولية أن تقدمها.

- سوء التخطيط والتنظيم الإداري: الانتقال إلى جهاز إداري مدرب على حتمية الباحث، وعدم إعطاء كل ذي حق حقه سواء في مسألة الترقية أو في منح الترقية واتصافها الدائم بالبيروقراطية والقيود الإدارية التي تحد من تحفيز الباحث وتحد من البحث العلمي. وتعقد الهيكل التنظيمي للجامعة، وتداخل الأدوار التنظيمية يعرقل كثير سيران المعلومات والاتصالات بين القمة والقاعدة أو بين بينها وبين الوزارة الوصية الشيء الذي يحجب كثيرا من المشاكل لحقيقية عن المسؤولين في قمة الهرم التنظيمي، مما يؤدي إلى التزام وتدهور العلاقات الذي يعود بدوره بنتائج سلبية على مردودية الجامعة.

بالإضافة إلى وجود عوامل ذاتية والتي يمكن عرضها في النقاط التالية:

- الضغوط النفسية لبعض الباحثين بسبب الضغوط الاقتصادية والأعباء الإدارية والتدريسية المتزايدة، مما يوسع الفجوة بينهم وبين البحث العلمي.

للأستاذ الجامعي

- عدم فهم دور النظرية في البحث من وجود أبحاث سطحية، معينة بسبب عدم وجود ربط بين الجزء النظري في البحوث الجامعية من مذكرات ماجستير وأطروحات دكتوراه والجزء الميداني وربما عدم وجود تربصات ميدانية قد ساهم في عدم تسليح الباحث بالأدوات والتقنيات الضرورية التي تساعد في استخدام البيانات المدنية والاستفادة منها كما يجب. (فرحاتي، 2011، ص263)
- عدم تفعيل الروح العملية من خلال إقامة الندوات أو الملتقيات العلمية التي تخلق آفاق للبحث (قليلة جدا مقارنة بالهيكل التي يتم إنشائها).
- مقاومة المجتمع للبحث العلمي حيث أنه لا توجد سهولة في جمع البيانات في المجتمع وتطبيق بعض الأدوات.
- إن نتائج البحوث العلمية لا تجسد في أرض الواقع ولا تأخذ بعين الاعتبار في التخطيط، وهذا ما يجعل الباحث لا يجد فعالية ولا الهدف من بحثه مما يثبط عزيمة الباحث. (فرحاتي، 2011، ص263)

8- حلول مقترحة لحسن الأداء البحثي للأستاذ الجامعي:

من أجل ضمان تنشيط عملية البحوث العلمية المتميزة واستمرارها يؤكد بن عبود الغامدي على:

- 1- ضرورة الاستفادة القصوى من الباحثين المساعدين المتميزين ببدء من تحسين عملية انتقاءهم وتطوير قدراتهم البحثية على تحسين وتقنين عملية انخراطهم في مجالات بحثية معينة تدعم الجهود البحثية للأستاذة الباحثين من خلال خطة بحثية بعيدة المدى وإيجاد الآليات التي تضمن استمرار الاستفادة من القدرات البحثية للمتميزين منهم في دعم عملية البحث العلمي.
- 2- ضرورة تنشيط حركة تأليف الكتب الدراسية وترجمتها من خلال خطة مرحلّة تعد بناء على أولويات واحتياجات الأقسام الأكاديمية.
- 3- ضرورة انشاء دور نشر علمية متخصصة يكون دورها المبادرة والمساهمة في دفع حركة التأليف والترجمة يستقا فيها من الطاقات الإبداعية للأساتذة المتخصصين لتنفيذ مشاريع تأليف وترجمة تكون معتمدة في خطط بعيدة المدى تعدها مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي
- 4- نتيجة للنمو المشاريع لحركة العلوم والمعارف الإنسانية في شتى المجالات يلاحظ الدارس لتطوير التعليم العالي في هذا القرن تعدد مسميات وأنشطة مؤسسات هذا التعليم، فمن هذه المؤسسات الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة في العلوم والتقنيات ومراكز البحوث العلمية المختلفة ومع هذا التعدد يرجى

دائماً أن تكون المحصلة النائية من أنشطة هذه المؤسسات اثرء المعرفة الإنسانية في مجالات كافة التي أن تحقيق الأهداف المرجوة من هذه المؤسسات تستلزم عدة أمور منها:

- 1- وجود خطط مشاريع بحثية بعيدة المدى
- 2- وجود باحثين متميزين
- 3- تقديم الدعم اللازم
- 4- وجود آليات متابعة وتقييم دقيقة (سعيد بن عبود الغامدي ب.س)

9- تطوير البحث العلمي:

إن البحث العلمي الجاد هو أحد واجبات عضو هيئة التدريس ليس لغرض النمو فقط بل لتعزيز واجباته الأخرى في مجالي نقل المعرفة وخدمة المجتمع، ولما كان البحث العلمي يعتمد على الابداع والابتكار وخلق معرفة جديدة فعلى الهيئة الإدارية الاكاديمية توفير الموارد والمناخ الملائم المؤدي الى الارتقاء بحركة البحث العلمي في الجامعة وذلك من خلال العمل على توفير الموارد المالية والكافية سنويا.

- 1- تجهيز المعاهد والمختبرات والورش بأحدث المعدات والتقنيات المتطورة وصيانتها دوريا
- 2- تعيين فنيين ومساعدى باحثين اكفاء لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في انجاز ابحاثهم
- 3- توفير أساليب وأدوات تقنية ومعلومات متطورة
- 4- تشجيع البحوث المبتكرة التي تفتح افقا علمية او تطبيقية جديدة ووضع نظام لمنع جوائز خاصة
- 5- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور والمشاركة البحثية في المؤسسات الدولية لإبراز اسم الجامعة في المحافل الدولية المتخصصة وكذلك تشجيعهم على نشر أبحاثهم في مجلات دولية محكمة.
- 6- تشجيع أعضاء هيئة التدريس الذين يجتازون معايير الترقية العلمية بتقدير ممتاز.
- 7- انشاء هيئة مركزية (عمادة أو عهد) تشرف وتنسق وتتابع نشاط البحث العلمي للوحدات الأكاديمية في الجامعة. (الترتوري وجويحان، 2006، ص 18)

10- أدوار ومهام البحث العلمي للأستاذ الجامعي:

ان اهم ما يميز التعليم الجامعي عن التعليم الثانوي او التمهيين هو اقترانه بالبحث العلمي فاذا انتهى هذا الشرط بانصراف الأساتذة عن البحث وقلة انتاجاتهم لأي سبب من الأسباب ذهبت بذلك اهم ميزة تميز التعليم الجامعي عن غيره وتتضمن وظيفة البحث العلمي عددا من المهام أهمها:

1- انجاز البحث العلمي ونشره والمشاركة في الملتقيات العلمية وكذلك الاشراف على الرسائل العلمية

(محمد مقداد، 2004، 5)

2- كما يتضمن نشاط البحث العلمي تنمية المعرفة في ميادين المعرفة التخصصية، والبحوث العلمية

تتضمن بحوث أساسية وأخرى تطبيقية او إجرائية او ميدانية (الشربيني، 2007:244)

خلاصة الفصل:

ان تطوير الأداء البحثي للأستاذ الجامعي ماهي الا عملية البحث عن التميز، والتي تستدعي معرفة جوانب القوة و الضعف في كل عنصر من عناصر الأداء مع العمل على تعزيز عوامل القوة و استدراك جوانب الضعف وتصحيحها، وباعتبار ان الأستاذ الجامعي هو الحلقة الأهم في العملية التعليمية.

لذلك ظهرت الحاجة لأهمية التحسين المستمر لجودة الأداء البحثي فالبحث عن سبل تطوير وتحسين جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي يجب ان تنطلق من النظر اليه بوصفه أستاذا وباحثا ومفكرا ومشرفا على أبحاث طلبته، وعضوا فاعلا في خدمة المجتمع ومرشدا ومربيا للطلبة.



المحور الرابع
جودة أداء الأستاذ الجامعي
لخدمة المجتمع

المحور الرابع: جودة أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع

تمهيد:

- 1- تعريف خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- 2- أهمية خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- 3- فلسفة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- 4- اهداف خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي خدمة المجتمع.
- 5- أسس خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- 6- محاور خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- 7- ابعاد خدمة المجتمع خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.
- 8- مجالات خدمة المجتمع خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

تمهيد:

تحتل خدمة المجتمع باهتمام كبير من قبل خبراء التعليم العالي فهي تقوم على تحديد احتياجات الأفراد والمؤسسات في المجتمع، ووضع البرامج والأنشطة التي تلبي هذه الاحتياجات، من خلال مؤسسات التعليم العالي من جامعات وكليات ومعاهد ومراكز بحثية.

إن خدمة المجتمع تبرز في شكل واضح في برامج التعليم المستمر التي تقدمها الجامعات، حيث أصبحت هذه البرامج ركيزة أساسية للأنظمة التعليمية في أي مجتمع، وأصبح التعليم المستمر مطلباً من مطالب التنمية في العصر الحالي، حيث يشمل الفرص التعليمية الرسمية وغير الرسمية المتاحة خلال حياة الفرد التي تمكنه من تحقيق أرقى احتمالات النمو الفردي والاجتماعي حيث تسهم برامج التعليم المستمر في إعداد الفرد للإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى جانب تنمية مهاراته الوظيفية وإتاحة الفرصة له للحصول على دخل أعلى يرتفع بمستواه علمياً واقتصادياً، لذا فإن ما تقدمه برامج خدمة المجتمع تعد من أهم فرص الارتقاء بالفرد.

إذاً، فالجامعة في المجتمع هي مركز أكاديمي ومولد معرفة وحاضن تقنية ومركز للنشاطات الثقافية والاجتماعية والرياضية، بل إن الجامعات اليوم لم تعد أماكن منعزلة تضم مجموعة من العلماء والباحثين والطلبة الذين كرسوا حياتهم للتفكير والتأمل بعيداً عن قضايا المجتمع وهمومه، بل أصبحت مراكز للتفكير والعمل من أجل مواجهة التحديات التي يفرضها الواقع في عصرنا الحديث، وهو اتجاه يزداد قوة وانتشاراً في الدول المتقدمة والنامية على السواء.

وسوف نحاول في هذا الفصل التطرق إلى خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي من حيث مفهومها، وكذا أهميتها وأهدافها، والتطرق إلى فلسفتها ثم التطرق لأسسها و محاورها وكذا ابعادها ومجالاتها وأخيراً تطرقنا الى دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع .

1- مفهوم خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي :

لتحديد تعريف واضح لمفهوم خدمة المجتمع باعتباره أمراً مهماً وضرورياً للمتعاملين مع هذا المفهوم من المسؤولين في الجامعات، مما يؤدي بالتالي إلى مساعدتهم في تحديد ما يندرج ضمن مفهوم خدمة المجتمع وما يندرج ضمن البرامج الأساسية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي. ولتحديد مفهوم خدمة المجتمع نجد أن هناك اختلافات واسعة بين الكتاب والمختصين في تحديد هذا المفهوم، وكثرت التعريفات، وسنعرض مجموعة من هذه التعاريف.

فقد حدد البعض مفهوم خدمة المجتمع تحديداً متسعاً، ومنهم (روس) Ross الذي عرف خدمة المجتمع بأنها عملية يتمكن بها المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه وترتيب هذه الحاجات والأهداف حسب أهميتها ثم القيام بإجراء نحو تحقيق الأهداف ومقابلة الحاجات وبذلك يتأكد وينمو التعاون والتضامن في المجتمع.

ويحددها (آرثر دنهام) Arthur Dunham بأنها تلك العملية التي تكفل التحقيق والمحافظة على التوازن بين الاحتياجات اللازمة لتوفير الرفاهية الاجتماعية وبين الموارد المحلية لمنطقة جغرافية ما أو ميدان وظيفي معين وتشمل هذه الموارد علاوة على المؤسسات القائمة في المجتمع الموارد الطبيعية والقيادات والفنيين ومصادر التمويل والتشريعات والرأي العام والنوايا الطيبة ومشاركة الأهالي.

ويلاحظ أن التعريفين السابقين يشيران إلى أن خدمة المجتمع بعيداً عن الجامعة، هي عبارة عن عملية يتم فيها تحديد الاحتياجات وترتيبها، ثم العمل على الوفاء بها، وأن الهدف الأساسي من خدمة المجتمع هو توفير وتحسين الأحوال المعيشية للأفراد وتحقيق الرفاهية الاجتماعية.

كما اتجه البعض الآخر إلى تحديد مفهوم خدمة المجتمع في صورته الضيقة، فيرى أن خدمة المجتمع تشير إلى عدد كبير من الأنشطة التي تقدمها الجامعة لسكان البيئة المحلية، وهذه الأنشطة مفيدة في حد ذاتها ويتعلق جزء كبير منها بالتعليم والبحث العلمي.

كما ينظر إليها البعض على أنها نشاط ونظام تعليمي موجه إلى غير طلاب الجامعة النظاميين، ويتم عن طريقه نشر المعرفة خارج جدران الجامعة، وذلك بغرض إحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة بوحدها الإنتاجية والاجتماعية المختلفة، والاستفادة من جميع الطاقات المتاحة في الجامعة بشكل يخلو من التعقيدات المختلفة التي تعرقل النظام الجامعي. (فاطمة عبد القادر، 1996،

ص59)

أما (ميران) فإنه يرى أن خدمة الجامعة لمجتمعها تتبلور في البرامج الفعلية التي تقدمها الجامعة والتي توظف فيها مختلف أدواتها ووسائلها التعليمية لمقابلة احتياجات الأفراد والمجموعات بالمجتمع. (اميمة عبد القادر، 2001، ص77)

وقد ورد المفهوم في موسوعة التربية على أنه يعني: الخدمات والنشاطات التي تقدمها الكلية لمجتمعها المحلي، بحيث يستفيد منها من يحتاجها في الوقت والمكان المناسبين، ويستفيد من جميع الإمكانيات المادية من معامل ومكتبات وأدوات رياضية، ومن الإمكانيات البشرية من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين. (سلامة، 2004، ص619)

أما عمار يرى أن مفهوم خدمة المجتمع هو: أن تقوم الجامعة بنشر وإشاعة الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات، وتبصير الرأي العام بما يجري في مجال التعليم فكر أو ممارسة، وتقييم مؤسسات المجتمع، وتقديم المقترحات لحل قضايا ومشكلاته، وأن تدلي بتصورات وبدائل، وأن تثير وتشجع فكراً تربوياً داخل المجتمع. فخدمة المجتمع تطبيق للمعرفة، فالمعرفة هي روح الجماعة، وهي تكتسب وتنقل وتطبق (عمار، 2000، ص91)

ومرتجي يحددها بأنها " الخدمات والنشاطات التي تقدمها الجامعات لخدمة أفراد المجتمع وتنظيماته ومؤسساته بحيث يستفيد منها في التنمية الشاملة من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية وحل المشكلات التي يعاني منها وذلك من خلال توجيه طلبة الدراسات العليا نحو ربط البحث العلمي بقضايا خدمة المجتمع ". (مرتجي، 2011، ص313)

ومن خلال العرض السابق لمفهوم خدمة المجتمع، نجد أن هذا المفهوم يتبلور في نشاط تعليمي يعمل على جذب الأفراد من خارج الجامعة عبر نشر المعرفة خارج أسوارها، وذلك بغية إحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحداتها الإنتاجية والاجتماعية المختلفة. وللقيام بذلك ينبغي أن تقوم الجامعات بنشر وإشاعة الفكر العلمي الخاص بالبيئة الأكاديمية، وتبصير الرأي العام حول ما يجري في حقل التعليم، من حيث الفكر والممارسة. وكذا يجب على الجامعات أن تقوم بتقييم مؤسسات المجتمع وتقديم مقترحات وحلول لقضايا المجتمع ومشكلاته، وتقدم بدائل وتصورات تقوم بنشر الفكر التربوي داخل المجتمع.

2- أهمية خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي:

يمكن ايضاحها فيما قدمه حرا حاشة بقوله: إن الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع تكمن اهميتها في ثلاثة نقاط وهي :

- التعليم والتدريب لمواجهة احتياجات المجتمع، والبحث العلمي الهادف إلى تجميع التراث العلمي وتسجيله، والبحوث التطبيقية التي تستهدف الإسهام في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الكفاية الاقتصادية والاجتماعية.
- إتاحة الفرص أمام الأفراد للتعليم والتدريب واكتساب المهارات دون اعتبار لعامل السن أو النوع أو المستوى التعليمي.
- الاستفادة من الإمكانيات العلمية والعملية والبشرية لمنسوبي الجامعة في خدمة البيئة المحيطة بها وتدعيم القدرات المتوافرة بتلك البيئة.
- خدمة المجتمع هي حلقة الوصل بين الجامعة والمجتمع.
- استنقاء لقضايا المجتمع الملحة والمباشرة ومحاولة حلها أو المساعدة على حلها من خلال أدوار المعرفة المتاحة.
- تلبية احتياجات المؤسسات العامة والخاصة من البرامج التعليمية والتدريبية التي تشمل معظم التخصصات العلمية.
- كل نشاط تقوم عليه الجامعة خارج الإطار التعليمي النظامي.

3- فلسفة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي:

فلسفة المجتمع هي ذلك الجانب من ثقافة المجتمع المتعلق بالمبادئ والأهداف والمعتقدات التي توجه نشاط كل فرد، وتمده بالقيم التي ينبغي أن يتخذها مرشداً لسلوكه في الحياة. فكل مجتمع قائم على فلسفة معينة. والمجتمعات تختلف باختلاف فلسفاتها.

وتستند فلسفة خدمة المجتمع على عدة أصول، بعضها علمي، وبعضها الآخر تجريبي، والبعض الآخر فكري فلسفي، وهي كالتالي:

- 1- التعليم عملية مستمرة لا تتوقف مدى الحياة، وهذا الاستمرار يجب أن يتناول شتى نواحي الحياة، بما في ذلك نمو الشخصية والنضوج الفكري والمهني لأفراد المجتمع واكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تساعدهم على حل مشكلاتهم العملية المجتمعية.

- 2- إتاحة الفرصة لاستكمال عملية تعليم الكبار الذين لديهم الرغبة في ذلك ولكن تقابلهم مشكلات تعوق تحقيق هذه الرغبة.
- 3- إرساء برامج خدمة المجتمع بما يناسب هيكله الجامعة ومبادراتها في توفير خدمات تطوعية للمجتمع.
- 4- عدم قدرة الإنسان في كثير من الأحيان على استغلال الطاقة الكامنة فيه لحل ما يواجهه من مشكلات، مما يلزم تزويده بالمعرفة والتدريب، بما يبسر له حل هذه المشكلات
- 5 - إن تعليم الكبار يعد نشاطاً طبيعياً لمجتمع يعمل على تحقيق أعلى درجات الكفاءة الإنتاجية والرفاهية وتحقيق استقرار وأمن وسلامة أفراد.
- 6 - إن التعليم المستمر يزود المجتمع بالقوى العاملة المدربة والعناصر القيادية الناجحة القادرة على مواجهة مشكلات المجتمع والعمل على حلها بطريقة علمية.
- 7- تعزيز رسالة الجامعة التعليمية والخدمية وتأمين مساندة الجامعة للمؤسسات المجتمعية وتكريس نشاط الجامعة لخدمة المجتمع المحلي.
- 8- تأكيد التنسيق بين مجموعة البرامج الخدمية التي تقدمها الجامعة وبرامج مؤسسات المجتمع.
- لقد أصبح التعليم المستمر فريضة تطورت بتقدمه وتزايدت بتزايد حاجات المجتمع، وفتحت ميادين تسابق مضمّنية تحتاج إلى لياقة تجديدية مستمرة، واستراتيجيات موافقة لمتطلبات المرحلة، من تطوير للذات واكتساب للمعارف الجديدة، وتوظيفها في مهارات تخدم المجتمع خدمة تنطلق من الفرد وتعود إلى الفرد.

4- أهداف خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي:

- لخدمة المجتمع أهداف تنطلق من الفلسفات والتوجيهات القائمة عليها، وتتمثل أهداف خدمة المجتمع فيما يلي:
- زيادة الصلة بين المؤسسات التربوية (الجامعات) والمجتمع بما يوفر سهولة الانتقال بينهما، ومتابعة الدراسة بما يتماشى مع حاجات أبناء المجتمع المتباينة.
 - تحقيق الذات والرضى عن النفس وتطوير الشخصية والتقدم في العمل وإتاحة فرص جديدة من خلال إعادة التدريب.

- تحقيق التكيف الشخصي والاجتماعي من خلال تنمية القدرات والإمكانيات وتكيف الفرد مع مجتمعه الأمر الذي يجعله يقوم بدوره في المجتمع بشكل جيد ويدفعه إلى ممارسة حقوقه وواجباته.
- تحويل برامج التعليم الجامعي إلى أشكال وأنماط تلبي حاجات الأفراد الثقافية والمهنية خارج أسوار الجامعة، خاصة الذين لا يستطيعون الالتحاق بها.
- ارتباط برامج خدمة المجتمع بتنمية المجتمع ومصالح المشتغلين بمرافق الحياة المختلفة.
- تعميق التخصص المهني ونمو شخصية الأفراد والمشاركة الاجتماعية خاصة لمن لا يستطيعون الالتحاق بالجامعة.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية تطبيقاً لحق الإنسان في التعليم والاستمرار فيه وتنمية التعليم الذاتي.
- فهم وتفسير واستخدام المعلومات والمادة العلمية والطرق الحديثة في العلم واستخدام التقنية العلمية الحديثة والأساليب المبتكرة والتجريب العلمي الصحيح لزيادة الإنتاج وتحسينه.
- تعزيز التفاهم بشأن الخدمة المجتمعية عبر الحرم الجامعي.
- ربط الجامعة بالمجتمع واستخدام أبحاثها وبرامجها في حل مشكلات المجتمع مع استنباط برامجها من مشكلات وحاجات المجتمع.
- لقد أصبح التعليم المستمر فريضة إسلامية، تطورت بتقدمه وتزايدت بتزايد حاجات المجتمع، وفتحت ميادين تسابق مضيئة تحتاج إلى لياقة تجديدية مستمرة، واستراتيجيات موافقة لمتطلبات المرحلة، من تطوير للذات واكتساب للمعارف الجديدة، وتوظيفها في مهارات تخدم المجتمع خدمة تنطلق من الفرد وتعود إلى الفرد.
- تتضمن أهداف خدمة المجتمع تقوية علاقة الجامعة بالمجتمع والنهوض به من سائر نواحيه لمواجهة مختلف حاجاته ومتطلباته بالوسائل والنشاطات المتنوعة التي تكفل تحقيق أهدافها منها، والإسهام في نشر الثقافة والمعرفة والوعي العلمي والتقني لمختلف قطاعات المجتمع بالأساليب المختلفة شاملة تنظيم الحلقات الدراسية والندوات والمؤتمرات، أيضاً العمل على إيصال نتائج الدراسات والبحوث في مختلف مجالات المعرفة الى قطاع أفراد المجتمع المختلفة ذات الصلة بطبيعة أعمالهم ومهامهم بعد تيسيرها ووضعها في شكل إجرائي.

5- أسس خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي:

لخدمة المجتمع أسس تنطلق من أهدافها القائمة عليها، وتتمثل الأسس التي تقوم عليها خدمة المجتمع فيما يلي:

- أسس الجامعة في خدمة المجتمع يتمثل في تحقيق مصالح المجتمع على المستوى الوطني والقومي وحماية البناء الاجتماعي من التفكك.
- خدمة المجتمع مسؤولية الجامعة والمجتمع معاً، فالجامعة عليها النهوض به وتنمية وتحقيق ما ينشده من تقدم ورخاء وعلى المجتمع أن يوفر للجامعة ما يساعدها على القيام برسالتها.
- خدمة المجتمع وسيلة قيام الجامعة بأنشطة مباشرة في المجتمع، فنقوم بنشر العلم والمعرفة خارجها لإحداث تغييرات مرغوبة في المجتمع المحيط بها.
- تعد خدمة المجتمع من أهم أهداف ووظائف التعليم الجامعي، وقد أصبح تحقيق أهداف المجتمع يرتبط مباشرة بأهداف الجامعة في التدريس والبحث العلمي.
- خدمة المجتمع تساعد الجامعة في الرقابة على التغييرات التي يمر بها المجتمع وتحديد القوى والمؤثرات التي أدت إلى هذه التغييرات واكتشاف ما سوف تحدثه هذه التغييرات في المستقبل.
- ارتباط خدمة المجتمع بفلسفة هذا المجتمع لتحقيق هدف أسمى، وهو المساواة بين الناس وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية.
- خدمة المجتمع هي مجال تطبيق فكرة تكيف وظائف الجامعة مع المتغيرات العلمية والتطور التقني الهائل في عالم العلم.
- خدمة المجتمع حق للوطن على الجامعة، فأنشطة الجامعة يجب ألا توجه إلى طلابها وأعضاء هيئة التدريس بها فقط، بل تمتد إلى أفراد المجتمع الذين لم يستطيعوا الالتحاق بها.
- خدمة المجتمع أصبحت مقياساً لنجاح الجامعات، فأفضل الجامعات هي التي تفتح أبوابها للمجتمع وتتحسس مشاكله وتحاول وضع الحلول المناسبة لها.
- توجه خدمة المجتمع نحو مشكلات الإنتاج الحقيقية في المجتمع ومشكلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والعمل على مشاركة الأفراد في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات.
- خدمة المجتمع تساعد في تطوير البرامج التدريبية لأفراد المجتمع لزيادة جودة التعليم الخدمي بما يحقق أهدافه.

من خلال ما سبق، نجد أن لكل مجتمع مجموعة من الأسس والمبادئ النظرية التي تمثل الإطار الفكري لهذا المجتمع ومن هذا الإطار يمكن تفسير النظم والأنشطة الاجتماعية، وصياغة تلك الأسس الفكرية للحياة داخل المجتمع التي تساعد على وضع الأسس لسلوك الأفراد داخل المجتمع.

6- محاور خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي:

أكدت بعض المفاهيم على أن وظيفة الجامعة الثالثة (خدمة المجتمع) تتضمن ثلاثة محاور:

المحور الأول: يؤكد على التعليم غير الرسمي لغير الملتحقين بالجامعة، ومن ثم رفع مستواهم الفكري وتغيير اتجاهاتهم وإكسابهم مهارات جديدة تمكنهم من مواجهة وحل مشاكلهم العملية وتكسيبهم القدرة على السيطرة على بيئتهم والمحافظة عليها.

المحور الثاني: يؤكد أنه يجب أن تتولى البحوث خدمة المجتمع، سواء كانت البحوث أكاديمية أو تطبيقية أو بحوث ماجستير أو دكتوراه أو للترقية. كما يؤكد على ضرورة تشجيع هذه البحوث وتوجيهها نحو حل مشكلات المجتمع وتطوير الإنتاج.

المحور الثالث: يؤكد على أن خدمة المجتمع لكل من يطلبها من الأفراد والهيئات في الوقت المناسب وتوصيل نتائج البحوث العلمية إلى مكان تطبيقها وإلى من هم في حاجة إليها لحل مشكلاتهم العملية.

7- أبعاد خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي:



شكل (05) يوضح أبعاد خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي

قد اهتمت بربط الجامعات بمجتمعاتها من خلال ثلاثة أبعاد آنفة الذكر، وذلك على النحو الآتي:

- التعليم المستمر:

إن مفهوم التعليم المستمر توفره الجامعات ومعمول به في أغلبية دول العالم، وموجه لكافة أفراد المجتمع بجميع فئاتهم العمرية. ففي فرنسا على سبيل المثال، كان هناك 800 برنامج دراسي يستفيد منها 34000 عامل. وفي إنجلترا قامت جامعة أكسفورد بتوسيع وظائفها، حيث أنشئ فيها قسم لتعليم الكبار سنة 1860م.

ونجد في بريطانيا التعليم المستمر يعتمد على مبدأ تطوعي من قبل أرباب العمل أكثر من تنظيم وضعته الدولة، والسلطات الحكومية في هذا البلد وضعت أولويات خاصة للتعليم مدى الحياة وللتربية، وذلك بفتح المجال بصورة أكبر للالتحاق ببرامج التعليم المستمر وتنوع مسارات التعليم.

فالجامعات السعودية مثلاً قطعت أشواطاً كبيرة في التعليم المستمر من خلال مراكز خدمة المجتمع، والتي تحولت في بعض الجامعات إلى كليات للدراسات التطبيقية وعمادات للتعليم المستمر، وذلك في سبيل توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع وخدمته بكافة شرائحه، وتطوير ونشر المعرفة بين أفراد المجتمع، والتعرف على احتياجاته الثقافية والمهنية والاجتماعية، عبر إجراء دراسات وبحوث في الميدان. كما تقوم هذه المراكز والعمادات بتوفير برامج ودورات تدريبية لكافة مؤسسات المجتمع لرفع مستوى كفاءة العاملين. وتهتم أيضاً بطاقات الشباب واستغلال أوقات الفراغ لديهم بتقديم البرامج والدورات لهم خلال فترة الإجازات لصقل مهاراتهم وتنمية قدراتهم. كما قامت كثير من مراكز التعليم المستمر بإنشاء قواعد معلومات وبيانات للعملية التعليمية والتدريبية داخلها. والتعليم المستمر يتيح لكل فرد إمكانية الحصول على عمل، وذلك بالتأهيل المتوافق مع احتياجات سوق العمل، كما يجعل المتخصص مواكباً لكل ما يستجد في تخصصه، وأيضاً يسمح لمن هم على رأس العمل أن يتطوروا مهنيًا.

- نقل التقنية والابتكار:

تقوم الجامعة في مجال التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي بدور مفصلي وبصورة أساسية، يكمن دور الجامعة في أن تعمل باستمرار لكي تجعل المعارف والعلوم متاحة للجميع، وتشارك المجتمع بها وتستثمرها في سبيل إنتاج معارف جديدة.

وينبغي عليها دعم الباحثين في الإجراءات التي تهدف إلى إعطاء قيمة لنتائج أبحاثهم في خارج العالم الأكاديمي. وإنتاج المعارف لا يمكن إلا من خلال أعمال بحثية، ولذا تكون الجامعة معنية بتطوير

البحث، لأنه من خلال البحث يمكن التوصل إلى ابتكارات مهمة. إذ تقوم الابتكارات على تكوين مراحل حياتية جديدة لمنتجات وخدمات، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز التنافسية، وتوسيع نطاق الأسواق... إلخ، فالابتكار يشجع على توفير فرص وظيفية لأبناء المجتمع، وتقوية النمو الاقتصادي ودعمه، وبصورة أشمل الابتكار يشجع ويدعم تطور المجتمع اقتصادياً واجتماعياً.

- تبني الأفكار المبدعة لدى أفراد المجتمع.
- ضمان نقل المعارف والتقنيات التي يتم تكوينها في الجامعة لأكبر شريحة من أفراد المجتمع، وذلك بتحويلها إلى مشاريع تجارية قابلة للنجاح في ظل تبني مفهوم تطوير الاقتصاد المبني على المعرفة.
- الإسهام في صناعة المجتمع المعرفي.
- تسويق المخرجات العلمية والتقنية إلى بيئة المجتمع لتطبيقها على أرض الواقع والاستفادة منها.
- نقل التقنية يعتمد بشكل أساسي على إضافة قيمة إلى الابتكار من خلال القيام بعمليات تحليل السوق والملكيات الفكرية والتقييم التقني والتعاون مع القطاع الصناعي.
- المشاركة المجتمعية :

توجه الجامعات نحو التواصل مع المجتمع دليل على الدور المؤثر لها وأنها لا تعمل بمعزل عن أفراد المجتمع، بل تسعى للانخراط بين فئات المجتمع من خلال المشاركات الاجتماعية والبحوث التي لها الأثر المباشر على المجتمع. كما أصبحت وظيفة الجامعة في المشاركة المجتمعية ليس الانتظار لطلب الخدمة، بل إن الجامعة يتعين عليها بكفاءاتها وقدراتها الموجودة فيها أن تخرج بنفسها لتقديم الخدمة لأبناء المجتمع. وتؤدي الجامعات في المملكة هذا البعد الثالث للوظيفة من خلال الآتي:

- تضمن كثير من الجامعات في رسالتها التعليمية مفهوم خدمة المجتمع والعمل على خدمة المجتمع.
- تسهم الجامعات بانتداب أو إعاره كثير من أعضاء هيئة التدريس لتقديم خبراتهم ومعارفهم لكافة مؤسسات المجتمع الحكومية منها والخاصة.
- تضم الجامعات عمادات وكليات للتعليم المستمر وخدمة المجتمع، ويتمثل عملها في تقديم الدورات والبرامج التدريبية لكافة أفراد المجتمع. وتجدر الإشارة إلى أنه قد ينحصر عمل الجامعات في المملكة في خدمة المجتمع على الدورات والبرامج التدريبية والمحاضرات. مع أنه من المفترض أن تسهم الجامعة بتوعية المجتمع في نواح كثيرة، منها على سبيل المثال: توعية أفراد المجتمع بمخاطر البيئة وتبعات عدم المحافظة عليها، وتعليم الأطفال كيفية المحافظة على الطعام.

- أنشأت الجامعات مراكز لريادة الأعمال تسهم في خدمة أبناء المجتمع، وذلك في إعداد شباب سعودي قادر على إقامة مشاريع ريادية وتوفير فرص عمل لبقية أفراد المجتمع، عبر بناء وترسيخ ثقافة مجتمع المعرفة، وتحفيزهم وتدريبهم بالتعاون مع الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص بما يحقق تطلعات الدولة في معالجة مشكلات المجتمع، كالبطالة وغيرها.
- أنشأت كثير من الجامعات جمعيات علمية تقوم بتطوير الأنشطة العلمية وعقد المؤتمرات وإصدار الدوريات العلمية، ولكل جمعية دورها الاجتماعي الخاص المتعلقة بتخصصها، وما يمكن أن تقدمه للمجتمع، ومن أبرز أدوار الجمعيات: خدمة المجتمع وتنميته، تطوير المعرفة، تكاتف جهود المتخصصين، تبادل الخبرات والتجارب، التوعية، حل المشكلات، التخطيط للمستقبل، ومحاربة الفساد بكافة أشكاله المختلفة، كما قامت الجامعات بإنشاء معاهد استشارية تربط الجامعات بالمجتمع من خلال تقديم خدمات علمية وبحثية لصالح جهات خارجية.

8- مجالات خدمة المجتمع:

- ان الجامعة لكي تحقق دورها في خدمة المجتمع لابد أن تعدد وتتوع من أنماطها ومجالاتها ولتحقيق هذا الهدف علماً بأن تلك الأنماط والمجالات تتعدد وفق معايير معينة منها:
1. تعدد حاجات ومشكلات المجتمع .
 2. تعدد الجماعات التي توجه إليها تلك الخدمات من جماعات مهنية ومدنية إلى جانب العاملين في مختلف الأنشطة التجارية والصناعية والزراعية.
 3. المستوى الذي تقدم إليه هذه المجالات
 4. الصفات المميزة لكل جماعة من الجماعات التي توجه إليها الخدمات وحاجاتها ومشكلاتها، لذلك تتنوع مجالات خدمة المجتمع وتتعدد طبقاً لظروف وإمكانيات كل جامعة على حدة وكذلك طبقاً لظروف المجتمع المتغيرة
- ولذلك نجد هناك تبايناً واضحاً بين ما تقدمه الجامعات في هذا المجال وأياً كانت تلك المجالات فإنها عبارة عن أنشطة وممارسات بهدف تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في جوانبها المختلفة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والبيئية، وذلك عن طريق الاستفادة من كل القدرات الفعلية والمصادر المادية لمؤسسات التعليم العالي لتحسين أحوال المجتمعات.

خلاصة الفصل:

ان خدمة المجتمع من مهام الأستاذ الجامعي التي يتم التركيز عليها كعنصر من عناصر تقييمه، لأنها من متطلبات مواجهة عصر المعلومات فهي كوظيفة تشمل كل ما تقوم به الجامعة واساتذتها من عمل ونشاط يعكس توظيف المعرفة والخبرة الفنية والعملية والقدرات والإمكانات التي تتوافر للجامعة في خدمة مجتمعها.

هذه الوظيفة لا تستمد أهميتها من حاجة المجتمع إليها فقط بل أيضا حاجة المجتمع إليها كذلك، حيث يمكن ان تكون مصدرا من مصادر التمويل البديلة للتعليم الجامعي مما يعود على الأستاذ والجامعة بالفائدة فضلا عن اظهار وظيفة الجامعة والاعلاء من تأثيرها على المجتمع.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية

1- أهدافها

2- حدودها

3- أداة الدراسة

4- نتائجها

ثالثاً: الدراسة الأساسية:

1- حدود الدراسة

2- عينة الدراسة الأساسية

3- خصائص الدراسة الأساسية

4- أدوات الدراسة وكيفية تطبيقها

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمهيد:

بعد الاطلاع النظري بمتغيرات الدراسة جاء هذا الفصل للتحقق من فرضيات الدراسة عمليا وميدانيا، إذ يوضح هذا الفصل كل تفاصيل وإجراءات التطبيق المتبعة في هذه الدراسة بشقيها الاستطلاعي والأساسي.

أولاً: منهج الدراسة:

يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه انطلاقاً من طبيعته كون اختلاف المواضيع يستوجب اختلافاً في المناهج المتبعة خاصة في العلوم النفسية والتربوية. (ابوعلام، 2006، 124)

ولما كان موضوع الدراسة يتعلق بجمع المعلومات والحقائق عن الظاهرة استلزم ذلك اعتماد المنهج الوصفي الذي يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق وتبويبها، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، ووضع مؤشرات لبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول إلى تعميم بشأن موضوع البحث.

وتماشياً مع أهداف دراستنا التي تسعى إلى الكشف عن مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره (التدريسية و البحثية ومدى خدمته للمجتمع)، وكذا العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والتأثير الفارقي التفاعلي لبعض المتغيرات، فقد ارتأينا أن نعتمد في دراستنا هذه على **المنهج الوصفي** الذي يناسب الغرض من البحث، كون الدراسة تقوم على جمع المعطيات وتبويبها وتحليلها واستخلاص نتائج بخصوص جودة ادائه لأدواره، لرصد هذه الآراء وكشف واقعها بغرض فهمها على نحو أفضل.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:**1- أهدافها:**

- يمكن الإشارة إلى أهداف الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:
- الكشف عن مدى مواءمة عينة الدراسة وضبط خصائصها.
 - حصر الصعوبات التي قد تواجهها في عملية جمع البيانات.
 - بناء أدوات الدراسة، وتطبيقها ميدانياً لقياس مدى صلاحيتها للدراسة الأساسية.
 - حساب الخصائص السيكومترية للأدوات.

2- حدودها:

أ- **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من بداية ماي الى نهاية جوان

2022

ب- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة الاستطلاعية في جامعة باتنة -01- بمختلف كلياتها.

ج- الحدود البشرية: لغرض حساب الخصائص السيكو مترية للاستبيان تم تطبيقه على عينه عرضيه حجمها (100) من أساتذة جامعيين (50 إناث، و 50 ذكور)، من أقسام وكليات جامعة باتنة 1- -جامعة باتنة 2 -، وقد تم استرجاع (90) استبيان وذلك بسبب التطبيق في فترة الامتحانات، مما أدى إلى صعوبة التطبيق وصعوبة الحصول على إجابات، خاصة وان الاجابة تتطلب مدة زمنية الأمر الذي أدى إلى ضرورة العودة مرة أخرى لاستلام الإجابات. فتحدد حجم العينة الاستطلاعية النهائية بـ (90) من الاساتذة الجامعيين.

3-أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على ثلاث استبيانات من اعدادها عنونت بالترتيب التالي:

- 1- استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه التدريسي من وجهة نظره.
- 2- استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه البحثي من وجهة نظره.
- 3- استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه في خدمة المجتمع من وجهة نظره.

وقد تم بناءها استنادا إلى المراجعة والاطلاع على التراث النظري حول جودة أداء الأستاذ الجامعي لأدواره، ومراجعة بعض المقاييس كاستبيان (عماد أبو الرب وعيسى قعادة 2009) و استبيان (عبد الواحد حميد الكبيسي 2009) و استبيان (حاتم جاسم عزيز 2012) بهدف جمع المادة العلمية حول الموضوع وقد تحدد لكل مقياس ابعاد معينة. كما تمت الاستعانة بالعديد من الدراسات السابقة والتراث النظري من اجل صياغة مختلف البنود والابعاد .

4- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد بناء أدوات الدراسة تم تطبيقها على عينة الدراسة السالفة الذكر وحساب خصائصها السيكومترية من صدق وثبات بالشكل التالي:

- حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة الأداء التدريسي:

1- الصدق:

اولا- صدق المحكمين: وهو من انواع الصدق المختلف فيها حيث تصنفه عديد مراجع القياس ضمن الصدق الظاهري (وهو أحد مؤشرات صدق المحتوى)،بينما يشير البعض الاخر (تيغزة ، 2016 ص 45)

الى انه ليس نوعا محددًا للصدق بقدر ما يعبر عن اراء الخبراء حول اداة معينة وهو بالتالي مهم في اعداد الادوات ،ونستعرضه هنا للادوات الثلاث مجتمعة حيث وانطلاقا من هذا تم عرض الصورة الأولية للاستمارة على اثني عشرة أستاذ متخصصين في "القياس والتقييم وعلوم التربية والإرشاد النفسي وجودة التربية والإحصاء النفسي (انظر للملحق)، وقد طُلب منهم الحكم على مدى ملائمة تعليمات الإجابة وانتماء الفقرات للبعد الذي وُضعت لقياسه، ومدى جودة صياغة الفقرات وسلامتها اللغوية، كذلك الحكم على بدائل الإجابة ومدى مناسبتها لصياغة الفقرات.

أسفرت نتائج تحكيم آراء الخبراء على:

- اتفاقهم بنسبة (100%) على صلاحية تعليمات الإجابة
- اتفاقهم على تغيير مقياس التقدير (البدائل) بنسبة (100%)
- اتفاقهم بنسبة (75,80%) على صلاحية الفقرات من حيث سلامتها اللغوية وانتمائها للبعد الذي وُضعت لقياسه مع اقتراح حذف (02) فقرة وتعديل (07) فقرة في بعد جودة الأداء التدريسي وتعديل (08) فقرة في بعد جودة الأداء البحثي، وتعديل (04) فقرة في بعد جودة خدمة المجتمع وبعد كل التعديلات تم تصميم الاستبيانات في الصورة التالية:

- ففي استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه التدريسي تم تحديد خمسة ابعاد وهي:

- 1- مهارات التخطيط للدرس.
 - 2- مهارات تنفيذ الدرس.
 - 3- مهارات العلاقات مع الطلبة.
 - 4- مهارات وسائل الاتصال والتكنولوجيا.
 - 5- مهارات تقييم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة.
- وبذلك كان العدد الإجمالي للعبارات (40عبارة)، واعتمد الاستبيان على مقياس تقدير خماسي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، ابدا) لقياس درجة تقدير الأستاذ الجامعي لجودة ادائه التدريسي، كما تم إعداد تعليمات للإجابة توضح الهدف من الاستبيان وطريقة الإجابة، حتى تم الوصول إلى الصورة الأولية للاستبيان قبل تحكيمه.

أما فيما يخص استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه البحثي فقد تم تحديد بعدين للاستبيان

وهما:

1- الاشراف العلمي.

2- كفاءة العملية البحثية.

وبذلك كان العدد الإجمالي للعبارات (23عبارة)، واعتمد الاستبيان على مقياس تقدير خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) لقياس درجة تقدير الأستاذ الجامعي لجودة اداءه البحثي، كما تم إعداد تعليمات للإجابة توضح الهدف من الاستبيان وطريقة الإجابة، حتى تم الوصول إلى الصورة الأولية للاستبيان قبل تحكيمه.

اما فيما يخص استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه في خدمة المجتمع فقد تم تحديد أربعة ابعاد للاستبيان وهي:

1- الخدمة العامة

2- البحوث التطبيقية

3- مجال الاستشارات

4- مجال الخدمات التعليمية والبرامج التدريسية

وبذلك كان العدد الإجمالي للعبارات (23عبارة)، واعتمد الاستبيان على مقياس تقدير خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) لقياس درجة تقدير الأستاذ الجامعي لجودة اداءه في خدمة المجتمع، كما تم إعداد تعليمات للإجابة توضح الهدف من الاستبيان وطريقة الإجابة، حتى تم الوصول إلى الصورة النهائية للاستبيان قبل تحكيمه.

ثانيا : صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الأداء التدريسي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الأبعاد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي والجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم (01) يبين صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الأداء التدريسي

البند	معامل الارتباط	الدالة	البند	معامل الارتباط	الدالة	البند	معامل الارتباط	الدالة
البند 1	0,298	دال عند 0.05	البند 15	0,559	دال عند 0.01	البند 29	0,448	دال عند 0.01
البند 2	0,382	دال عند 0.01	البند 16	0,373	دال عند 0.05	البند 30	0,415	دال عند 0.05
البند 3	0,342	دال عند 0.01	البند 17	0,631	دال عند 0.05	البند 31	0,436	دال عند 0.05
البند 4	0,669	دال عند 0.05	البند 18	0,621	دال عند 0.01	البند 32	0,591	دال عند 0.01
البند 5	0,341	دال عند 0.05	البند 19	0,494	دال عند 0.01	البند 33	0,387	دال عند 0.01
البند 6	0,490	دال عند 0.01	البند 20	0,475	دال عند 0.01	البند 34	0,388	دال عند 0.01
البند 7	0,460	دال عند 0.01	البند 21	0,550	دال عند 0.05	البند 35	0,390	دال عند 0.05
البند 8	0,439	دال عند 0.01	البند 22	0,519	دال عند 0.05	البند 36	0,296	دال عند 0.05
البند 9	0,413	دال عند 0.01	البند 23	0,423	دال عند 0.01	البند 37	0,433	دال عند 0.01
البند 10	0,608	دال عند 0.01	البند 24	0,411	دال عند 0.01	البند 38	0,364	دال عند 0.01
البند 11	0,544	دال عند 0.01	البند 25	0,216	دال عند 0.01	البند 39	0,459	دال عند 0.01
البند 12	0,303	دال عند 0.05	البند 26	0,469	دال عند 0.01	البند 40	0,433	دال عند 0.01
البند 13	0,540	دال عند 0.01	البند 27	0,397	دال عند 0.01			
البند 14	0,488	دال عند 0.01	البند 28	0,342	دال عند 0.05			

من خلال الجدول نجد أن أغلب البنود كانت دالة عند 0.01 و 0.05، ما يعني تمتع المقياس

بصدق الاتساق الداخلي.

ثالثاً - الصدق التمييزي: لحساب الصدق التمييزي اعتمدنا أكثر على حساب الصدق التمييزي للبنود

لأنه أكثر دقة ومصداقية وهذا من خلال أسلوب المقارنة الطرفية عن طريق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين،

والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (02) يبين الصدق التمييزي للبنود لمقياس جودة الأداء التدريسي

البند	قيمة ت	الدلالة	البند	قيمة ت	الدلالة
البند 1	3,36-	دال	البند 21	6,97-	دال
البند 2	7,07-	دال	البند 22	5,77-	دال
البند 3	3,87-	دال	البند 23	4,95-	دال
البند 4	2,64-	دال	البند 24	1,54-	دال
البند 5	6,73-	دال	البند 25	4,38-	دال
البند 6	2,19-	دال	البند 26	2,36-	دال
البند 7	7,77-	دال	البند 27	7,07-	دال
البند 8	1,54-	دال	البند 28	3,87-	دال
البند 9	3,17-	دال	البند 29	6,97-	دال
البند 10	2,12-	دال	البند 30	5,77-	دال
البند 11	2,19-	دال	البند 31	4,95-	دال
البند 12	4,38-	دال	البند 32	1,54-	دال
البند 13	3,36-	دال	البند 33	3,17-	دال
البند 14	8,07-	دال	البند 34	2,12-	دال
البند 15	3,87-	دال	البند 35	2,19-	دال
البند 16	2,64-	دال	البند 36	7,77-	دال
البند 17	6,73-	دال	البند 37	1,54-	دال
البند 18	4,07-	دال	البند 38	6,77-	دال
البند 19	3,17-	دال	البند 39	4,95-	دال
البند 20	2,12-	دال	البند 40	1,54-	دال

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن البنود كلها دالة إذ كانت قيمة مستوى الدلالة كلها عند

0.01 مما يشير إلى أن البنود تتمتع بالصدق التمييزي.

وفي حالة تمتع البنود بالصدق التمييزي فإنه اليا الأبعاد والدرجة الكلية ستكون دالة ومميزة.

2-الثبات:

اولا - باستخدام معامل الفا كرومباخ:

جدول رقم (03) يبين ثبات مقياس جودة الأداء التدريسي باستخدام الفا كرومباخ

المقياس	المتغير	عدد البنود	قيمة الفا كرومباخ
جودة التدريس	مهارات التخطيط للدرس	12	0.64
	مهارات تنفيذ الدرس	13	0.76
	مهارات العلاقات مع الطلبة	5	0.62
	مهارات وسائل الاتصال والتكنولوجيا	4	0.71
	مهارات تقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة	6	0.63
	الدرجة الكلية	40	0.82

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات العام لمحاو الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.82) لإجمالي بنود المقياس فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0.63) كحد أدنى وبين (0.76) كحد أعلى وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات باستخدام اسلوب الفا كرونباخ.

ثانيا - الثبات بالتجزئة النصفية: تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية بإيجاد معامل الارتباط بين درجات البنود الفردية ودرجات البنود الزوجية والنتيجة موضحة في الجدول التالي:

معامل الارتباط بيرسون بين الجزئين	0.631
قيمة الارتباط بعد تصحيح الطول لسبيرمان براون	0.813
معامل جوتمان	0.814

تشير نتائج الجدول ان معامل الثبات كان مساويا ل 0.81 وهو ما يدل على أن معامل ثبات الاستبيان مرتفع. ويدعم هذا معامل جوتمان البالغ 0.814.

من خلال النتائج السابقة نجد ان المقياس يتمتع بصدق وثبات مرتفع ومقبول

ثانيا - حساب الخصائص السيكو مترية لمقياس جودة الأداء البحثي:

1- الصدق:

اولا- صدق المحكمين : حيث تمت اليه الإشارة اعلاه

ثانيا - صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الأبعاد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي والجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم (04) يبين صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الأداء البحثي

البند	معامل الارتباط	الدالة	البند	معامل الارتباط	الدالة
البند 1	0,470	دال عند 0.01	البند 13	0,550	دال عند 0.01
البند 2	0,501	دال عند 0.01	البند 14	0,305	دال عند 0.05
البند 3	0,457	دال عند 0.01	البند 15	0,426	دال عند 0.01
البند 4	0,538	دال عند 0.01	البند 16	0,599	دال عند 0.01
البند 5	0,569	دال عند 0.01	البند 17	0,682	دال عند 0.01
البند 6	0,451	دال عند 0.01	البند 18	0,691	دال عند 0.01
البند 7	0,444	دال عند 0.01	البند 19	0,514	دال عند 0.01
البند 8	0,579	دال عند 0.01	البند 20	0,577	دال عند 0.01
البند 9	0,555	دال عند 0.01	البند 21	0,685	دال عند 0.05
البند 10	0,545	دال عند 0.01	البند 22	0,568	دال عند 0.05
البند 11	0,426	دال عند 0.01	البند 23	0,294	دال عند 0.05
البند 12	0,303	دال عند 0.05			

من خلال الجدول نجد أن أغلب البنود كانت دالة عند 0.01 و 0.05، ما يعني تمتع المقياس بصدق الاتساق الداخلي.

ثالثا-الصدق التمييزي: قمنا بحساب الصدق التمييزي من خلال اسلوب المقارنة الطرفية لبنود الاستبيان

عن طريق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (05) يبين الصدق التمييزي للبنود لمقياس جودة الأداء البحثي

البند	قيمة ت	الدلالة	البند	قيمة ت	الدلالة
البند 1	5.26	دال	البند 13	4.88	دال
البند 2	2.04	دال	البند 14	6.75	دال
البند 3	3.87-	دال	البند 15	2.36	دال
البند 4	2.64	دال	البند 16	4.77	دال
البند 5	4.33	دال	البند 17	5.86	دال
البند 6	5.19	دال	البند 18	2.64	دال
البند 7	7.77	دال	البند 19	5.33	دال
البند 8	2.64	دال	البند 20	4.57	دال
البند 9	4.17	دال	البند 21	3.32	دال
البند 10	3.22	دال	البند 22	3.78	دال
البند 11	4.18	دال	البند 23	5.75	دال
البند 12	6.75	دال			

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن البنود كلها دالة إذ كانت قيمة مستوى الدلالة كلها دالة عند 0.01 مما يشير إلى أن البنود تتمتع بالصدق التمييزي.

2-الثبات:

أولاً- باستخدام معامل الفا كرومباخ:

جدول رقم (06) يبين ثبات مقياس جودة الأداء البحثي باستخدام الفا كرومباخ

المقياس	المتغير	عدد البنود	الفا كرومباخ
جودة البحث العلمي	الإشراف العلمي	11	0.54
	كفاءة العملية البحثية	12	0.88
	الدرجة الكلية	23	0.93

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.93) لإجمالي بنود المقياس فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0.54) كحد أدنى وبين (0.88) كحد أعلى وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثانيا- باستخدام التجزئة النصفية: تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية بإيجاد معامل الارتباط بين درجات البنود الفردية ودرجات البنود الزوجية والنتيجة موضحة في الجدول التالي:

0,520	معامل الارتباط بيرسون بين الجزئين
0,684	معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون
0,668	معامل جوتمان

فكانت نتيجة معامل الارتباط 0.52 وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون اصبحت النتيجة 0.68 وتدعم هذه النتيجة معامل جوتمان وهو ما يدل على أن معامل ثبات الاستبيان مرتفع.

ثالثا - حساب الخصائص السيكومترية لمقياس جودة خدمة المجتمع:

1- الصدق:

اولا- صدق المحكمين : وايضا تمت الاشارة اليه اعلاه.

ثانيا - صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الأبعاد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي والجدول التالي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم (07) يبين صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة خدمة المجتمع

البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة
البند 1	0,694	دال عند 0.01	البند 13	0,821	دال عند 0.01
البند 2	0,810	دال عند 0.01	البند 14	0,664	دال عند 0.05
البند 3	0,694	دال عند 0.01	البند 15	0,658	دال عند 0.01
البند 4	0,614	دال عند 0.01	البند 16	0,667	دال عند 0.01
البند 5	0,706	دال عند 0.01	البند 17	0,796	دال عند 0.01
البند 6	0,650	دال عند 0.01	البند 18	0,778	دال عند 0.01
البند 7	0,676	دال عند 0.01	البند 19	0,670	دال عند 0.01
البند 8	0,754	دال عند 0.01	البند 20	0,742	دال عند 0.01
البند 9	0,769	دال عند 0.01	البند 21	0,785	دال عند 0.05
البند 10	0,542	دال عند 0.01	البند 22	0,744	دال عند 0.05
البند 11	0,668	دال عند 0.01	البند 23	0,722	دال عند 0.01
البند 12	0,773	دال عند 0.05			

من خلال الجدول نجد أن أغلب البنود كانت دالة عند 0.01 ما يعني تمتع المقياس بصدق الاتساق الداخلي.

ثالثاً-الصدق التمييزي: قمنا بحساب الصدق التمييزي لبنود الاستبيان عن طريق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (08) يبين الصدق التمييزي للبنود لمقياس جودة خدمة المجتمع

البند	قيمة ت	الدلالة	البند	قيمة ت	الدلالة
البند 1	2,36	دال	البند 13	5,26	دال
البند 2	4,77	دال	البند 14	2,04	دال
البند 3	5,86	دال	البند 15	4,87-	دال
البند 4	2,64	دال	البند 16	2,64	دال
البند 5	3,73	دال	البند 17	3,22	دال
البند 6	2,07	دال	البند 18	4,18	دال
البند 7	3,88	دال	البند 19	6,75	دال
البند 8	2,12	دال	البند 20	2,36	دال
البند 9	2,36	دال	البند 21	3,22	دال
البند 10	4,77	دال	البند 22	5,26	دال
البند 11	5,86	دال	البند 23	2,04	دال
البند 12	2,64	دال			

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن البنود كلها دالة مما يشير إلى أن البنود تتمتع بالصدق التمييزي.

2-الثبات:

اولا - باستخدام الفا كرومباخ:

جدول رقم (09) يبين ثبات مقياس جودة خدمة المجتمع باستخدام الفا كرومباخ

المقياس	المتغير	عدد البنود	الفا كرومباخ
جودة خدمة المجتمع	الخدمة العامة	5	0.62
	البحوث التطبيقية	6	0.71
	مجال الاستشارات	6	0.81
	مجال الخدمات التعليمية والبرامج التدريبية	6	0.64
	الدرجة الكلية	23	0.93

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.93) لإجمالي بنود المقياس فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0.62) كحد أدنى وبين (0.81) كحد أعلى وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثانيا - الثبات بالتجزئة النصفية (فردى زوجي): تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية بإيجاد معامل الارتباط بين درجات البنود الفردية ودرجات البنود الزوجية والنتيجة موضحة في الجدول التالي:

0.825	معامل الارتباط بيرسون بين الجزئين
0.904	معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون
0.904	معامل جوتمان

فكانت النتيجة 0.82 وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون كانت النتيجة 0.90 وهو ما يدل على أن معامل ثبات الاستبيان عالي.

من خلال معاملات الصدق والثبات ذات القيم المرتفعة يمكننا القول إن ادوات دراستنا والمتمثلة في استبيان حول جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي واستبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي واستبيان جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي قابلة وصالحة للتطبيق في الدراسة الأساسية.

كما يمكننا القول إن معظم أهداف الدراسة الاستطلاعية قد تحققت فقد تم الكشف عن مدى مواعمة عينة الدراسة وضبط خصائصها، وحصر الصعوبات التي قد تواجهنا في عملية جمع البيانات، كما قمنا ببناء أدوات الدراسة وتطبيقها ميدانيا وحساب الخصائص السيكومترية لها.

رابعاً: الدراسة الأساسية:

1- **حدود الدراسة:** على ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية تم تصميم الدراسة الأساسية التي تهدف إلى اختبار صحة الفروض، وتمت وفقاً للخطوات التالية:

1-1- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة بين 01 مارس الى نهاية شهر ماي 2023.

1-2- الحدود المكانية: أجريت الدراسة الأساسية بجامعة باتنة 01 وباتنة 02 بكلياتهما.

3-1 الحدود البشرية: شملت الدراسة عينه من الاساتذة والاستاذات الجامعيين، الذين يزاولون عملهم خلال العام الدراسي 2022/2023.

2- عينة الدراسة:

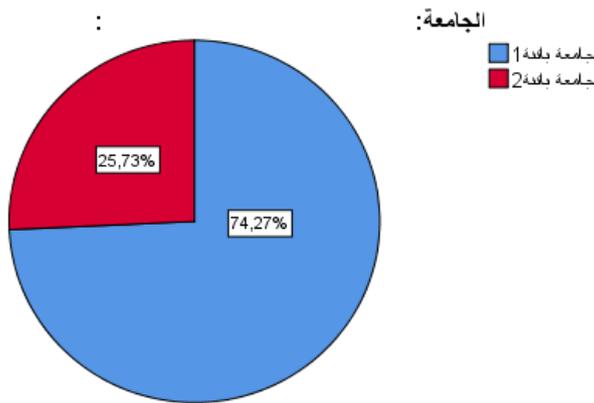
شملت الدراسة الأساسية عينة من الاساتذة والاستاذات الجامعيين بلغ حجمها (206)، ممن الذين يزاولون عملهم خلال العام الدراسي 2022/2023، بجامعة باتنة 01 وباتنة 02 بكليتها، حيث تم اختيارهم بالطريقة العرضية.

3- خصائص العينة: تتوزع أفراد العينة كما يلي:

3-1- خصائص العينة حسب متغير الجامعة:

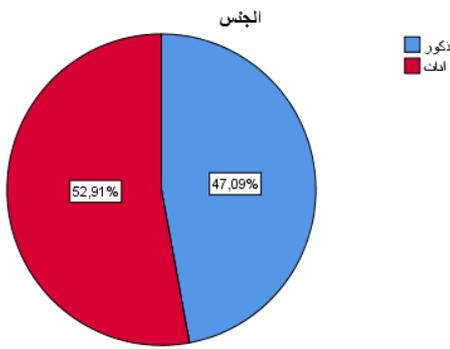
الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
جامعة باتنة 1	153	74,3
جامعة باتنة 2	53	25,7
Total	206	100,0

الجدول رقم (10) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجامعة



شكل رقم (06) يبين خصائص أفراد العينة حسب متغير الجامعة

3-2- خصائص العينة حسب متغير الجنس:



الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	97	47,1
اناث	109	52,9
Total	206	100,0

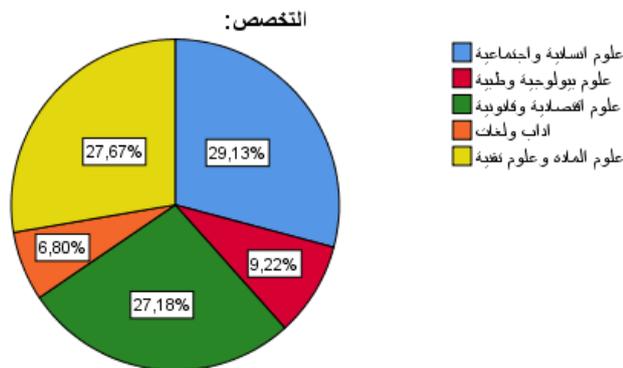
الجدول رقم (11) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

شكل رقم (07) يبين خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس

3-3 خصائص العينة حسب متغير التخصص العلمي:

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علوم انسانية واجتماعية	60	29,1
علوم بيولوجية وطبية	19	9,2
علوم اقتصادية وقانونية	56	27,2
آداب ولغات	14	6,8
علوم المادة وعلوم تقنية	57	27,7
Total	206	100,0

جدول رقم (12) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي

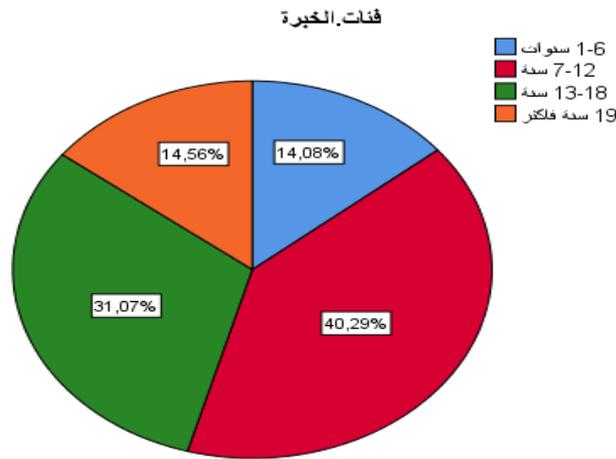


شكل رقم (08) يبين خصائص أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي

3-3 خصائص العينة حسب متغير الرتبة العلمية:

النسبة المئوية	التكرار	الرتبة العلمية
14,08	29	مساعد أ
40,29	83	محاضر ب
31,07	64	محاضر أ
14,56	30	استاذ تعليم عالي
100,0	206	Total

جدول رقم (13) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية



شكل رقم (09) يبين خصائص أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمي

4-أداة الدراسة وكيفية تطبيقها:

تمثلت ادوات الدراسة الحالية على ثلاث استبيانات من اعداد الباحثة عنونت بالترتيب التالي:

1- استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه التدريسي من وجهة نظره.

2- استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه البحثي من وجهة نظره.

3- استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه في خدمة المجتمع من وجهة نظره

وقد تم حساب خصائصها السيكومترية -الصدق والثبات- في الدراسة الاستطلاعية، وتم تطبيق

الأدوات على عينة الدراسة في أوقات متفرقة، توضيح الهدف الرئيسي من الاستبيان وتوضيح ما هو غير

مفهوم، وطلبت الباحثة بعدها من أفراد العينة قراءة التعليمات الخاصة بكيفية الإجابة على فقرات الاستبيان ووضع علامة (X) في المكان المناسب لكل فقرة، مع عدم ترك أي عبارة دون إجابة.

بعد ذلك تم جمع الاستبيانات وفرزها لتمييز الناقص منها، بغرض تحليلها بصورة إحصائية.

5- طريقة تصحيح الاستبيان:

الأداة مرفقة بمقياس متدرج هو (دائماً 05، غالباً 04، أحياناً 03، نادراً 02، أبداً 01).

وبعد الحصول على الدرجات الخام تم تفرغها داخل برنامج (SPSS) (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية).

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) وقد استخدم لهذا الغرض الأساليب الإحصائية التالية:

- أدوات الإحصاء الوصفي: اعتمدنا على النسب المئوية لوصف خصائص العينة، وعلى بعض مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت كالانحراف المعياري والتكرار والمتوسط.

- أدوات الإحصاء الاستدلالي: اعتمدنا على اختبارات للمقارنة بين المتوسطات، معامل تحليل التباين الثنائي لمعرفة التفاعل بين الجامعة والجنس والتخصص العلمي والرتبة العلمية وتأثيره في الأداء الأستاذ الجامعي. تحليل التباين الاحادي . الاختبارات البعدية. Isd.

اما لحساب الشروط السيكومترية فتم باستخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين ومعاملات الارتباط بيرسون ومعاملات الفا كرونباخ ومعامل جوتمان .

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة

- 1- عرض نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة
- 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة
- 6- عرض نتائج الفرضية السادسة
- 7- عرض نتائج الفرضية السابعة

تمهيد :

سنخصص هذا الفصل لعرض النتائج كما أفرزتها المعالجات الإحصائية مع إبراز مدى دلالة القيم المتحصل عليها وذلك من خلال تتبع نتائج كل فرضية على حدى.

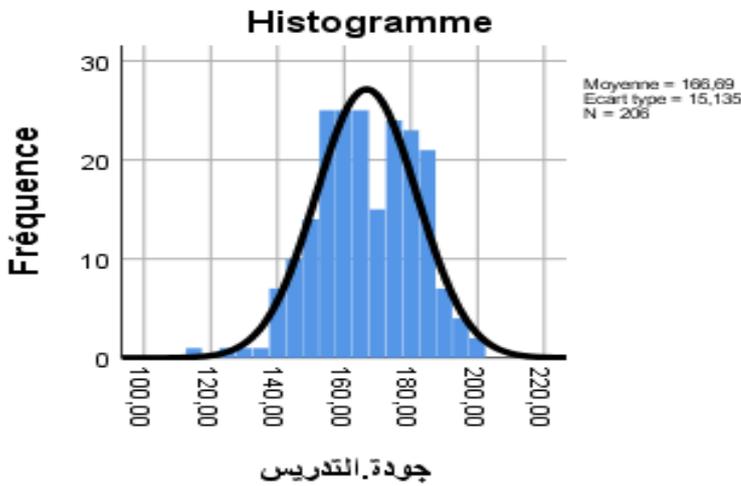
1- عرض نتائج الفرضية الاولى:

والتي نصها " نتوقع ان مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره مرتفع" وللوصول إلى نتائج الفرضية سنستعرض اولا المستوى العام ثم المجالات البارزة ثم تحليل الاستجابات البارزة من اجل الاجابة على الفرضية حول ماهية المستوى والخصائص:

1- المستوى العام: ويتم ذلك من خلال الاحصاءات الوصفية الخاصة بالدرجة الكلية لجودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي. وهي موضحة في الجدول التالي:

الانحراف المعياري	المتوسط	الوسيط	المنوال
15,13	166,69	166,00	182,0

جدول رقم (14) الذي يمثل الإحصاء الوصفي لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي



والشكل يوضح النتائج السابقة

من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل الإحصاء الوصفي لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وبالعودة الى المجالات الفرضية للمقياس:

[93-40] منخفض / [146-94] متوسط / [200-147] مرتفع .

وعليه يمكننا الحكم على مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بأنه مرتفع لان المتوسط الحسابي يساوي 166.69 وهو يقع في المجال الثالث. والوسيط يدعم هذا حيث بلغت درجته (166.00) أما قيمة

الانحراف المعياري فيدل معامل اختلاف وصل الى 9% يدل على تباين منخفض في الاستجابات وتجانس في العينة .

ب- الأبعاد البارزة: حيث تم حساب متوسطات الأبعاد وترتيبها وفقاً :

الأبعاد البارزة			
الانحراف المعياري	المتوسط	ن	
5,69	54,14	206	تنفيذ الدرس
5,47	49,51	206	تخطيط الدرس
3,04	26,30	206	تقويم الطلبة
2,39	22,06	206	العلاقات مع الطلبة
2,87	14,66	206	الاتصال وتكنولوجيا

جدول رقم (15) يوضح الأبعاد البارزة في استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

من خلال الجدول نجد ان اكثر الأبعاد البارزة في استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي هو البعد الخاص بجودة تنفيذ الدرس، حيث بلغت نسبة المتوسط الحسابي (54,14) وهي اعلى درجة، تلاها البعد الخاص بجودة تخطيط الأستاذ للدرس بنسبة (49,51) ليكون البعد الخاص بجودة الاتصال والتكنولوجيا في ذيل الترتيب ذلك كونه تحصل على اضعف نسبة والتي قدرت ب (14,66) .

ج- البنود البارزة: وتحليل ومعرفة أهم الاستجابات البارزة قمنا بحساب المتوسطات الحسابية لكل بند والجدول التالي يوضح ذلك.

الانحراف	متوسط	ن	البنود
0,513	4,76	206	أتعامل مع الطلبة بعدل واحترام
0,581	4,65	206	احترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم اثناء الدرس
0,689	4,53	206	اضع العلامة بناء على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها
0,652	4,53	206	استخدم امثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة
0,660	4,52	206	الترم الدقة والموضوعية في تقويم الطلبة
0,652	4,47	206	اراعي ان تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لها ومستوى الطلبة
0,660	4,46	206	أرتب عناصر الدرس بشكل منظم ومتكامل

0,811	4,44	206	اعلم طلبتي مسبقا بمحتوى المقياس وأهدافه وانشطته والمراجع وطريقة التقييم
0,611	4,42	205	أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع الحصة من مراجع متعددة
,770	4,40	206	التزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة
,796	4,40	205	أوجه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات
,823	4,39	206	أشجع التفكير المستقل لدى الطلبة واعطيهم فرصة لإبداء آراءهم
,688	4,35	206	أوجه الحوار والنقاش للإثراء الموضوع
,748	4,35	206	اعرض الموضوع بشكل منطقي ومنتدج نحو النقطة الختامية في الدرس
,908	4,32	206	أوضح للطلبة معايير تقويم الواجبات التي يكلفون بها
,755	4,30	206	اسعى في تقديم الدرس على تنمية القدرات والمهنية والوجداني للطلاب
,804	4,29	206	اعمل على ان تقييس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها
,850	4,29	206	احدد المواضيع المهمة بما يتناسب مع الوقت المتاح
,902	4,23	206	اختر موضوعات المقياس الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص
,696	4,22	206	استخدم أساليب تثير التفكير والتفاعل لدى الطلبة
,792	4,21	206	احدد أساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء اهداف المقياس
,689	4,20	206	استخدم طرائق التدريس التي تنمي التفكير
,831	4,17	206	أقوم بدراسة إجابات الطلبة واحلل أنماط الأخطاء التي وقعو فيها
,858	4,17	206	اساعد الطلبة على حل مشكلاتهم واتعاون معهم
,789	4,15	206	احدد الأهداف الخاصة بالحصة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمقياس
,932	4,12	206	احرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء الحصة، واتصرف في ضوءها
,844	4,12	206	احدد استراتيجيات تدريسية مناسبة للحصة
1,027	4,09	206	اهتم بحضور الطلبة وغيابهم
,799	4,02	206	انوع في اختيار طرق التدريس التي تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس
,897	4,01	206	اراجع خطة المقياس باستمرار واعدل ما يحتاج الى تعديل
,885	3,96	206	انقن استخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في تقديم الدرس
,968	3,90	206	استخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني مع الطلبة

206	3,87	,956	أكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية وأخرى جماعية
206	3,83	,868	انوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب واغراض الدرس
206	3,81	,983	استخدم أساليب متنوعة للنقاش (المناقشة مع الصف، النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية)
206	3,75	,846	استخدم طرائق التعلم الذاتي
206	3,67	1,117	أتوقع أسئلة الطالبة وأجهز نفسي للإجابة عنها
206	3,65	,970	أحرص على الاعتدال في استخدام الوسائل والتكنولوجيات الحديثة لتسهيل عملية التواصل
206	3,48	1,133	أعد ملخصا للكلمات المفتاحية والدالة للأفكار الرئيسة للدرس
206	3,23	1,148	استخدم تقنيات التعليم عن بعد

جدول رقم (16) يبين تحليل بنود بعد جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن أكثر البنود بروزا في استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي هي البنود الخاصة ببعدها بجودة تنفيذ الدرس، وقد كانت البنود البارزة الأعلى قيمة ركزت التعامل مع الطلبة واحترام آرائهم والدقة والموضوعية في التقويم واعداد محتوى درسي ملائم تلاها البنود الخاصة ببعدها بجودة تخطيط الأستاذ للدرس. بينما البنود الأقل قيمة في المتوسط فتركزت على استخدام التكنولوجيا في التعليم وكذا التنوع في طرق التدريس واستخدام استراتيجيات خاصة في التدريس .

من خلال النتائج السابقة يمكننا القول انه تم قبول الفرضية والتي نصها " نتوقع ان مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره مرتفع "

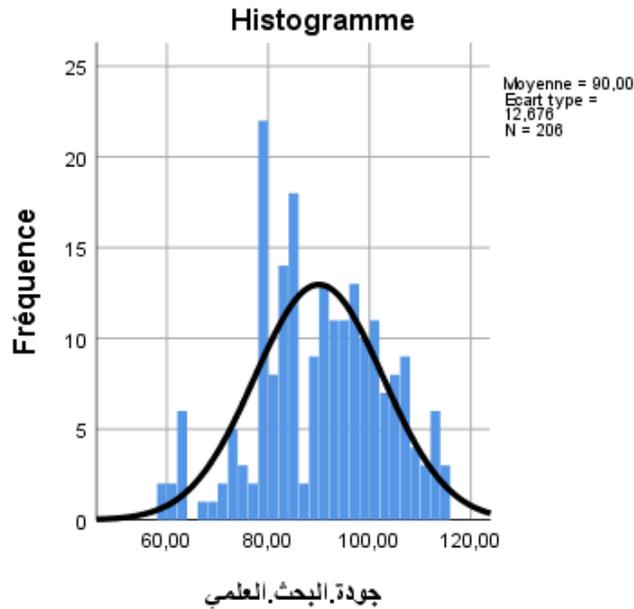
2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي نصها " نتوقع ان مستوى جودة الاداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره يكون متوسط " وللوصول إلى نتائج الفرضية سنستعرض اولا المستوى العام ثم المجالات البارزة ثم تحليل الاستجابات البارزة من اجل الاجابة على التساؤل حول ماهية المستوى والخصائص:

أ- المستوى العام: ويتم ذلك من خلال الاحصاءات الوصفية الخاصة بالدرجة الكلية لجودة الاداء البحثي للأستاذ الجامعي. وهي موضحة في الجدول التالي:

الانحراف المعياري	المتوسط	الوسيط	المتوسط
12,67	85,00	91,00	89,99

جدول رقم (17) الاحصاءات الوصفية



والشكل يوضح النتائج السابقة

من خلال الجدول رقم (17) الذي يمثل الإحصاء الوصفي لمستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي. وبالعودة الى المجالات الفرضية للمقياس:

[53-23] منخفض / [84-54] متوسط / [115-85] مرتفع .

وعليه يمكننا الحكم على مستوى جودة البحث العلمي للأستاذ الجامعي بأنه مرتفع لأن المتوسط الحسابي يساوي 89 وهو يقع في المجال الثالث. والوسيط يدعم هذا حيث بلغت درجته (91) أما قيمة الانحراف المعياري فيدل معامل اختلاف وصل الى 13% يدل على تباين متوسط في الاستجابات وتجانس في العينة.

ب- الأبعاد البارزة: حيث تم حساب متوسطات الأبعاد وترتيبها وفقاً :

الانحراف المعياري	المتوسط	ن	
7,105	48,59	206	الإشراف العلمي
9,077	41,40	206	الكفاءة العلمية

جدول رقم (18) يمثل الأبعاد البارزة في استبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي

من خلال الجدول نجد ان البعد البارز في استبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي هو البعد الخاص جودة الإشراف العلمي حيث كانت نسبة المتوسط (48,59) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالبعد الخاص بالكفاءة العلمية والتي تراوحت نسبتها ب (41,40) .

ج- البنود البارزة: وتحليل ومعرفة أهم الاستجابات البارزة قمنا بحساب المتوسطات الحسابية لكل بند والجدول التالي يوضح ذلك .

الانحراف	متوسط	ن	البنود
3,930	5,00	206	احث الطلبة على الالتزام بالأمانة المهنية عند الاقتباس من الآخرين
,645	4,53	206	أرشد الطلبة الى التنوع في مصادر المعلومات (الكتب، الرسائل العلمية، الدوريات)
,756	4,46	206	احث الطلبة على الالتزام بالدقة اثناء اجراء العمليات الإجرائية للبحث
,768	4,45	206	احث الطلبة على القراءة المتعمقة والانتقائية لأدبيات موضوع البحث
,722	4,44	206	احث الطلبة على الالتزام بالموضوعية في تفسير نتائج البحث
,874	4,44	206	أشرف على مشاريع ومناقشات تخرج الطلبة وتقييمها
,686	4,43	206	اتابع أداء الطلبة لخطوات البحث باهتمام
,827	4,34	206	أشجع الطلبة على اختيار البحوث العلمية تتميز بالجدة والدقة
,924	4,33	206	اسعى الى مساعدة الطلبة في مواضيع تخرجهم
,830	4,24	206	احرص على تقديم النصائح للطلبة حول إدارة الوقت
,970	4,01	206	اسعى الى مساعدة طلبي لإنجاز ابحاثهم العلمية بسرعة
1,094	3,94	206	احث الطلبة على حضور مناقشات الرسائل العلمية ما أمكن للاستفادة منها

1,043	3,80	206	أشارك في الملتقيات الوطنية والدولية
1,021	3,74	206	أقدم بحوث ومقالات في المجلات والدوريات الوطنية والدولية
1,135	3,69	206	أحرص على حسن اختيار مشاريعي البحثية بما يسهم في التقدم الاقتصادي
1,247	3,55	206	أساهم في مشاريع البحث ضمن مخابر البحث
1,196	3,54	206	أسعى لنشر مقالات في مجلات ذات تصنيف عالمي مرموق
1,089	3,46	206	أسعى الى نشر النتائج التي اتوصل اليها في المؤتمرات الأكاديمية
1,297	3,25	206	أسعى الى تقديم بحوث جيدة لتتال مكافأة مادية ومعنوية
1,157	3,19	206	أسعى الى تقديم بحوث تسهم في تطوير عجلة التنمية الوطنية
1,195	3,13	206	أسعى لنشر كتب علمية
1,292	3,10	206	أسعى الى تنظيم ملتقيات وأيام دراسية لصالح الطلبة والأساتذة.
1,125	2,94	206	أستثمر نتائج بحوثي في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية

جدول رقم (19) يبين تحليل بنود بعد جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أن ان اكثر البنود البارزة في استبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي هي البنود الخاصة ببعد بجودة بالإشراف العلمي ، حيث تركزت اكثر دفع الطلبة والحرص بالالتزام بالأمانة المهنية و التتويج في مصادر المعلومات و الالتزام بالدقة و الالتزام بالموضوعية أي اليات متعلقة بانجاز البحث العلمي ، بينما كانت اضعف البنود فتعلقت بتقديم بحوث جيدة لتتال مكافأة مادية ومعنوية وتوظيف نتائج البحوث في حل المشكلات الاجتماعية وتنظيم ملتقيات وأيام دراسية و نشر كتب علمية .

من خلال ما سبق يمكننا ان نقول انه يمكن رفض الفرضية والتي نصها " نتوقع أن مستوى جودة

الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره متوسط "

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

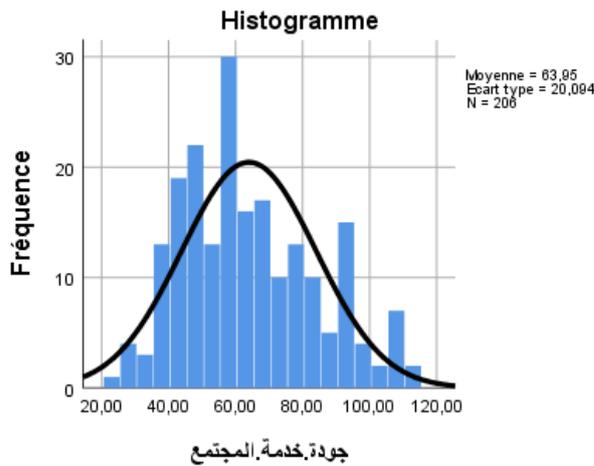
والتي نصها " مستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي من وجهة منخفض " وللوصول إلى نتائج التساؤل سنستعرض اولا المستوى العام ثم المجالات البارزة ثم تحليل الاستجابات البارزة من اجل الاجابة على التساؤل حول ماهية المستوى والخصائص :

ا- المستوى العام: ويتم ذلك من خلال الاحصاءات الوصفية الخاصة بالدرجة الكلية لجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي . وهي موضحة في الجدول التالي :

الانحراف المعياري	المتوسط	الوسيط	المنوال
17,09	61,94	60,00	59,00

جدول رقم (20) الذي يمثل الإحصاء الوصفي لمستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي

والشكل يوضح النتائج السابقة



من خلال الجدول رقم (20) الذي يمثل الإحصاء الوصفي لمستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

وبالعودة الى المجالات الفرضية للمقياس:

[53-23] منخفض / [84-54] متوسط / [115-85] مرتفع .

وعليه يمكننا الحكم على مستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي بأنه متوسط يميل الى الانخفاض لان المتوسط الحسابي يساوي 59 وهو يقع في المجال الثالث. والوسيط يدعم هذا حيث بلغت درجته (60) أما قيمة الانحراف المعياري فيدل معامل اختلاف وصل الى 25% يدل على تباين كبير واختلافات في الاستجابات وتجانس في العينة.

ب- الأبعاد البارزة: حيث تم حساب متوسطات الأبعاد وترتيبها وفقاً:

الانحراف المعياري	المتوسط	
5,72598	19,9417	البحوث التطبيقية
7,22420	17,0340	الاستشارات
4,75190	14,5485	الخدمة العامة
5,04819	12,4223	الخدمات التعليمية والتدريبية

جدول رقم (21): الأبعاد البارزة في خدمة المجتمع

ج- البنود البارزة: ولتحليل ومعرفة أهم الاستجابات البارزة قمنا بحساب المتوسطات الحسابية لكل بند والجدول التالي يوضح ذلك .

الانحراف	متوسط	ن	البنود
1,112	3,81	206	اتباع المستجدات والتطورات التي تخدم المجتمع في مجال تخصص
1,071	3,46	206	أشارك في الندوات والمؤتمرات العلمية التي تسهم في خدمة المجتمع
1,197	3,41	206	اهتم بالبحوث التي تلبي حاجات المجتمع
1,136	3,38	206	أساهم في توفير مصادر المعرفة للطلبة والمؤسسات البحثية
1,050	3,37	206	أسعى للمساهمة في إيجاد الحلول العلمية والعملية للمشكلات المجتمعية
1,173	3,23	206	أوجه أبحاثي العلمية لتنمية المجتمع وحل مشكلاته
1,249	3,07	206	أجري بحوث علمية لمعالجة بعض مشكلات المجتمع
1,329	3,00	206	أسعى للمساهمة في إقامة ندوات علمية وثقافية للمجتمع
1,374	2,98	206	اتبني فلسفة خدمة المجتمع القائمة على سوق العمل وحاجات المجتمع
1,167	2,97	205	أشترك مع الطلبة في إجراء بعض البحوث العلمية التي تعالج قضايا المجتمع الراهنة
1,391	2,57	206	أسعى لعقد اتفاقيات تعاون علمي وتطبيقي مع مؤسسات المجتمع بغرض الانفتاح عليها

1,348	2,57	206	أقدم خدمات استشارية تربوية لفئات المجتمع المختلفة
1,349	2,53	206	أقدم استشارات اسرية للمساهمة في حل بعض المشكلات الاسرية
1,272	2,50	206	أساهم في اصدار مطويات إعلامية بغرض نشر الوعي
1,224	2,45	206	أساهم في حل المشكلات التربوية والتعليمية في المجتمع
1,263	2,45	206	أساهم في توفير التدريب والدعم التعليمي لأفراد المجتمع بما يتفق مع اهداف المجتمع"
1,340	2,42	206	أشارك في التخطيط لبرامج وطنية شاملة لخدمة المجتمع
1,185	2,41	206	أقدم حلولاً واقتراحات تساعد في تطوير عمل المؤسسات المجتمعية
1,305	2,39	206	أقدم الاستشارات والدراسات العلمية للمؤسسات المجتمعية
1,309	2,36	206	اسعى لتقديم برامج تعليمية من خلال وسائل الاعلام المختلفة
1,224	2,30	206	اسعى لتصميم برامج لتنمية قدرات العاملين في المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع
1,176	2,19	206	اسعى لاستخدام وسائل إعلامية حديثة عند التعامل مع مؤسسات المجتمع لحل ما تواجههم من مشكلات
1,253	2,15	206	أقدم استشارات مهنية للمؤسسات مبنية على نتائج دراسات وبحوث تم تنفيذها

جدول رقم (22) يبين تحليل بنود بعد جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي

من خلال الجدول رقم (22) يتضح ان اكثر البنود البارزة في استبيان جودة أداء خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي هي البنود الخاصة بمتابعة المستجدات والتطورات التي تخدم المجتمع والمشاركة في الفعاليات العلمية الاجتماعية و الاهتمام بالبحوث التي تلبي حاجات المجتمع والسعي للمساهمة في إيجاد الحلول العلمية للمشكلات الاجتماعية . وغيرها . بينما كانت البنود الأقل بروزاً استخدام وسائل الاعلام وتصميم البرامج العامة وتقديم الاستشارات للمؤسسات والتخطيط للبرامج الوطنية ..

من خلال النتائج السابقة يمكننا القول انه تم قبول الفرضية والتي نصها " نتوقع ان مستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي من وجهة نظره منخفض "

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: والتي نصها " توجد علاقة ارتباطية دالة وقوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

حيث قمنا بحساب العلاقة الارتباطية بين كل عنصرين بأبعادهما كما يلي :

أ- العلاقة بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي

جودة البحث العلمي	الكفاءة العلمية	الإشراف العلمي	
0,615**	0,457**	0,513**	تخطيط الدرس
0,577**	0,471**	0,427**	تنفيذ الدرس
0,422**	0,371**	0,279**	العلاقات بالطلبة
0,443**	0,439**	0,230**	تكنولوجيا الاتصال
0,440**	0,270**	0,441**	تقويم الطلبة
0,679**	0,539**	0,523**	جودة التدريس

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

من خلال الجدول نجد ان هناك علاقة ارتباطية قوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي حيث ان القيم دالة ومرتفعة .

ب- العلاقة بين جودة الأداء التدريسي وخدمة المجتمع

جودة خدمة المجتمع	الخدمات التعليمية والتدريبية	الاستشارات	البحوث التطبيقية	الخدمة العامة	
,297**	,290**	,254**	,271**	0,236**	التخطيط للدرس
,453**	,396**	,390**	,434**	0,377**	تنفيذ الدرس
,273**	,217**	,227**	,273**	0,249**	العلاقات بالطلبة
,412**	,394**	,355**	,327**	,391**	تكنولوجيا الاتصال
,173**	,179*	,121**	,197**	,122*	تقويم الطلبة
,434**	,399**	,366**	,406**	,366**	جودة التدريس

. من خلال الجدول نجد ان هناك علاقة ارتباطية قوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة خدمة المجتمع حيث ان القيم دالة ومرتفعة .

ج - العلاقة بين الأداء البحثي وخدمة المجتمع :

جودة خدمة المجتمع	الخدمات التعليمية والتدريبية	الاستشارات	البحوث التطبيقية	الخدمة العامة	
,175*	,118	,109	,264**	,131	الإشراف العلمي
,641**	,505**	,530**	,588**	,660**	الكفاءة العلمية
,557**	,427**	,441**	,569**	,546**	جودة البحث العلمي

-من خلال الجدول نجد ان هناك علاقة ارتباطية قوية بين جودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع حيث ان القيم دالة ومرتفعة.

من خلال ماسبق تظهر ان هناك ارتباطات قوية بين الابعاد والادوار الثلاث وزيادة دور يؤدي الى تحسين وتطوير الجانب الاخر .

مما يمكننا القول ان هناك علاقة ارتباطية بين الادوار الثلاث بابعادهم المختلفة وان الفرضية محققة .

5- عرض نتائج الفرضية الخامسة: والتي نصها "لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (التخصص العلمي و الخبرة و الرتبة العلمية) ، والتفاعلات بينها على استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي " حيث تم استخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد، حيث نقيس الفروق في المتغيرات والاثار الرئيسية وكذا التفاعل بين كل متغيرين وبين كل المتغيرات فيما بينها .

والنتائج موضحة في الجداول التالية :

اولا: الاحصاءات الوصفية :

ن	المتغيرات المستقلة	
52	علوم انسانية واجتماعية	1 التخصص
18	علوم بيولوجية وطبية	2
52	علوم اقتصادية وقانونية	3
12	آداب ولغات	4

53	علوم المادة وعلوم تقنية	5
26	سنوات 1-6	1
78	سنة 7-12	2
54	سنة 13-18	3
29	سنة فاكثر 19	4
43	محاضر ب	2
101	محاضر أ	3
43	استاذ تعليم عالي	4

ثانيا : جدول 23 نتائج تحليل التباين المتعدد

Tests des effets intersujets					
Variable dépendante: جودة الأداء التدريسي					
الدالات	قيم ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	Source
,108	1,344	266,890	39	10408,698 ^a	النموذج المصحح
,000	8173,681	1622860,025	1	1622860,025	الثوابت
,142 (غ دال)	1,750	347,492	4	1389,968	التخصص
,031	3,045	604,606	3	1813,819	فئات الخبرة
دال عند 0.05					
,136 (غ دال)	2,025	402,075	2	804,151	الرتبة العلمية

التخصص * فئات الخبرة	3083,565	11	280,324	1,412	173, (غ دال)
التخصص * الرتبة العلمية	2390,422	7	341,489	1,720	109, (غ دال)
فئات الخبرة * الرتبة العلمية	742,159	5	148,432	,748	589, (غ دال)
التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية	2545,442	7	363,635	1,831	06, (غ دال)
الخطأ	29186,414	147	198,547		
المجموع	5178301,000	187			
المجموع المصحح	39595,112	186			

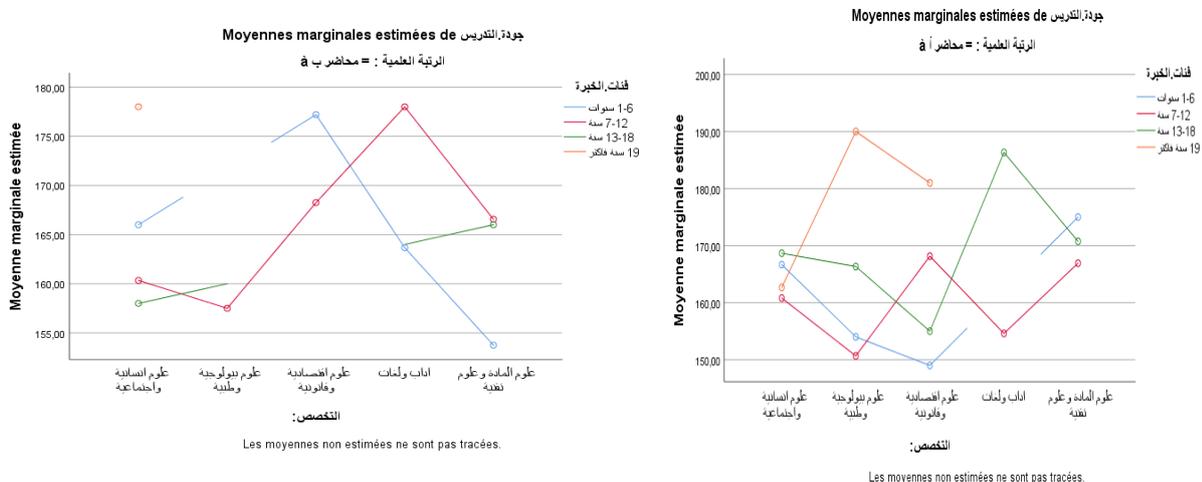
0.26 R-deux = ,263 (R-deux ajusté = ,067) a. مربع الارتباطات

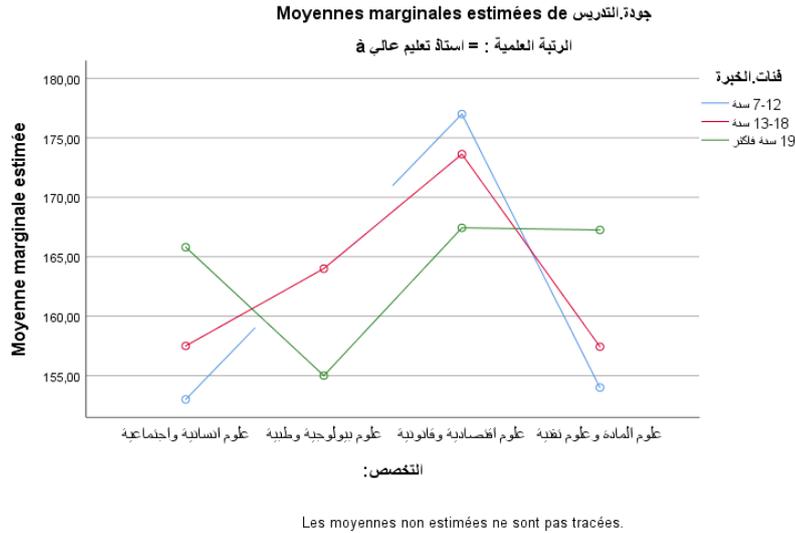
من خلال الجدول نجد ان الاتار الرئيسية (الفروق بين المتغيرات دون التفاعل كانت دالة فقط عند فئات الخبرة) اما التفاعلات بين المتغيرات فكانت غير دالة في (التخصص * فئات الخبرة) و (التخصص * الرتبة العلمية) و(فئات الخبرة * الرتبة العلمية)

اما التفاعل بين المتغيرات المستقلة مع بعضها جميعا (التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فقد كانت ايضا غير دالة مما يعني اننا نتبنى نتائج الاتار الرئيسية ونستثني التفاعلات.

والاشكال التالية توضح التفاعلات السابقة (التخصص والخبرة والرتبة)

التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية





الفروق حسب الخبرة :

اوضحت نتائج جدول تحليل التباين المتعدد وجود فروق حسب الاثار الرئيسية وتحديد الخبرة ولمعرفة اتجاه الفروق استعنا بالاحصاءات الوصفية وبالاختبارات البعدية tukky. والنتائج موضحة فيمايلي :

الاحصاءات الوصفية :

Ecart type	Moyenne	N	
15,52	164,75	29	سنوات 1-6
14,99	166,81	83	سنة 7-12
15,99	167,92	64	سنة 13-18
13,24	169,20	30	فاكثر سنة 19
15,13	166,69	206	Total

اختبار توكي :

الفئة الاولى	الفئة الثانية
سنوات 1-6	
سنة 7-12	
سنة 13-18	
فاكثر سنة 19	

من خلال الجداول السابقة نجد ان متوسطات الجودة التدريسية ترتفع بارتفاع الخبرة وبالعودة الى الجدول الخاص باختبار توكي نجد ان الفروق كانت بين مجموعتين المجموعة الاولى (1-6 سنوات و من 7-12) والمجموعة الثانية (13-18 و 19 سنة واكثر) اي انه لا يوجد فرق دال داخل المجموعة والفرق الدال هو بين المجموعتين .

6- عرض نتائج الفرضية السادسة: والتي نصها "لا يوجد تأثير دال إحصائي لكل من التخصص العلمي و الخبرة و الرتبة العلمية، والتفاعلات بينها على استبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي " حيث تم استخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد، حيث نقيس الفروق في المتغيرات والاثار الرئيسية وكذا التفاعل بين كل متغيرين وبين كل المتغيرات فيما بينها.

والنتائج موضحة في الجداول التالية:

أولاً : الاحصاءات الوصفية :

ن	المتغيرات المستقلة		
52	1	علوم انسانية واجتماعية	التخصص:
18	2	علوم بيولوجية وطبية	
52	3	علوم اقتصادية وقانونية	
12	4	آداب ولغات	
53	5	علوم المادة وعلوم تقنية	
26	1,00	1-6سنوات	فئات الخبرة
78	2,00	7-12سنة	
54	3,00	13-18سنة	
29	4,00	19سنة فاكثر	
43	2	محاضر ب	الرتبة العلمية:
101	3	محاضر أ	
43	4	استاذ تعليم عالي	

ثانيا : جدول نتائج تحليل التباين المتعدد (جودة الاداء البحثي):

الدالات	قيم ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
,007	1,798	223,793	39	8727,911 ^a	النموذج المصحح
,000	3841,22 3	478095,34 4	1	478095,344	الثوابت
,144 (غير دالة)	1,739	216,486	4	865,943	التخصص
,152 (غير دالة)	1,787	222,444	3	667,331	فئات الخبرة
,791 (غير دالة)	,235	29,217	2	58,434	الرتبة العلمية
(دالة عند 0,05,024)	2,094	260,614	11	2866,757	التخصص * فئات الخبرة
(دالة عند 0,05,005)	3,043	378,721	7	2651,047	التخصص * الرتبة العلمية
,276 (غير دالة)	1,279	159,233	5	796,166	فئات الخبرة * الرتبة العلمية
,555 (غير دالة)	,841	104,630	7	732,412	التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية
		124,464	147	18296,260	الخطا
			187	153757,000	المجموع
			186	27024,171	المجموع المصحح

a. R-deux = ,323 (R-deux ajusté = ,143)

من خلال الجدول نجد ان الاتار الرئيسية (الفروق بين المتغيرات الرئيسية أي التخصص والخبرة والرتبة بشكل منفصل كانت غير دالة)

اما التفاعلات بين المتغيرات فكانت دالة في (التخصص * فئات الخبرة) و (التخصص * الرتبة العلمية) اما (فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فكانت غير دالة

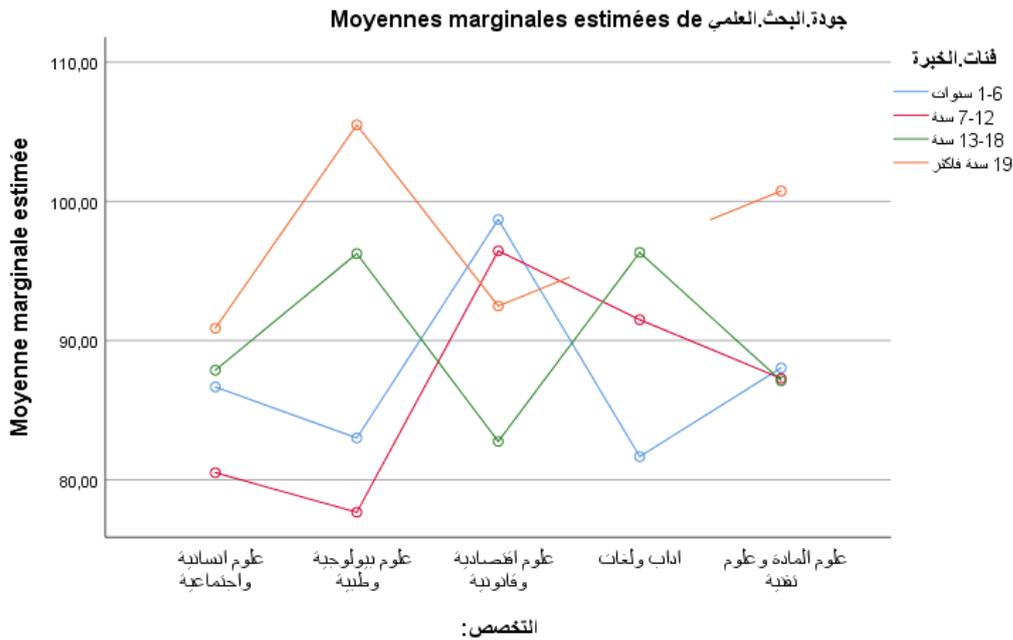
اما التفاعل بين المتغيرات المستقلة مع بعضها جميعا (التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فقد كانت غير دالة مما يعني اننا نتبنى نتائج التفاعل بين المجموعات الفرعية ونستثني الاثار الرئيسية.

ولمعرفة اتجاه التفاعل ولصالح من الفروق نستعرض جدول المتوسطات الخاصة بالتفاعل كما يلي :

1- جدول المتوسطات الخاصة بالتفاعل بين (التخصص * فئات الخبرة)

الخطا المعياري	المتوسط	فئات.الخبرة	التخصص:
3,802	85,458 ^a	1-6سنوات	علوم انسانية واجتماعية
2,920	91,321	7-12سنة	
3,687	88,825	13-18سنة	
3,802	91.23	19سنة فاكثر	
4,820	82,500 ^a	1-6سنوات	علوم بيولوجية وطبية
3.26	91.35	7-12سنة	
4,356	90,475 ^a	13-18سنة	
7,871	105,500 ^a	19سنة فاكثر	
3,253	93,917 ^a	1-6سنوات	علوم اقتصادية وقانونية
2,530	95,208 ^a	7-12سنة	
3,381	90,095 ^a	13-18سنة	
4.26	88.25	19سنة فاكثر	
4,684	85,833 ^a	1-6سنوات	آداب ولغات
5,566	94,667 ^a	7-12سنة	
4.96	87.35	13-18سنة	
3.64	90.25	19سنة فاكثر	
2,975	92,655 ^a	1-6سنوات	علوم المادة وعلوم تقنية
3.65	94.65	7-12سنة	
2,590	87,036	13-18سنة	
6,223	99,500 ^a	19سنة فاكثر	

من خلال الجدول نجد ان هناك تباينا في متوسطات الاداء حسب كل تخصص والخبرة فهناك تقارب في القيم واختلاف في بعضها . وتدل القيم الملونة الاكثر من 90. حيث نجد اعلاها من فئة اكثر من 19 سنة خاصة في علوم المادة والعلوم البيولوجية والعلوم الانسانية ويليهم فئة بين 7- 12 سنة في مختلف التخصصات . والشكل التالي يبرز التفاعلات :



Les moyennes non estimées ne sont pas tracées.

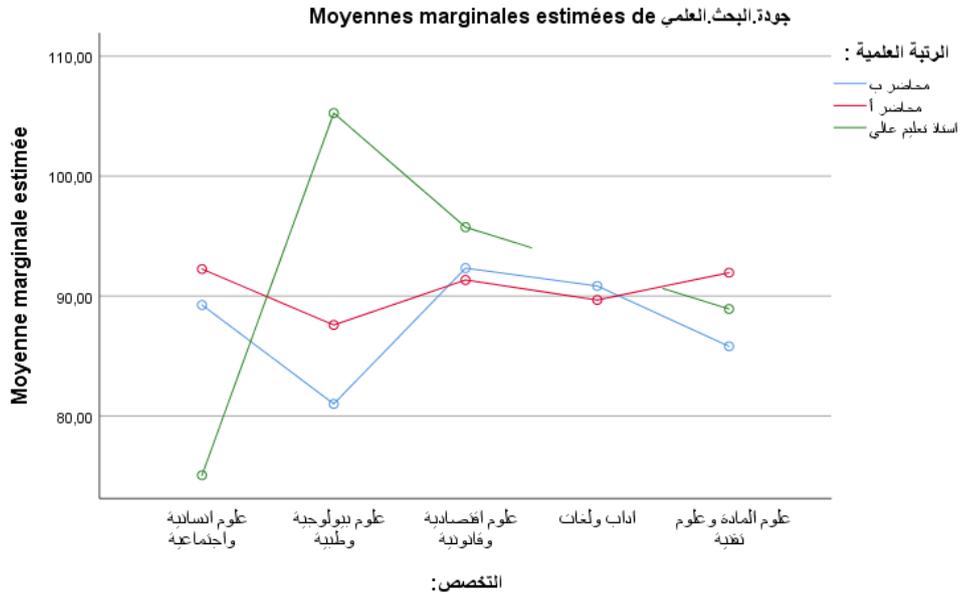
جدول المتوسطات الخاصة بالتفاعل بين (التخصص * الرتبة العلمية)

التخصص:	: العلمية الرتبة	Moyenne	Erreur standard
انسانية علوم واجتماعية	ب محاضر	89,222	4,008
	أ محاضر	95,237	2,737
	عالي تعليم استاذ	78,988 ^a	3,351
بيولوجية علوم وطبية	ب محاضر	81,000 ^a	5,566
	أ محاضر	84,980 ^a	4,135
	عالي تعليم استاذ	105,333 ^a	6,427
اقتصادية علوم وقانونية	ب محاضر	90,667 ^a	4,065
	أ محاضر	93,736	2,564
	عالي تعليم استاذ	93,283 ^a	3,082

5,668	96,444 ^a	ب محاضر	آداب ولغات
4,615	84,500 ^a	أ محاضر	
5.14	91,500 ^a	عالي تعليم استاذ	
3,744	86,571 ^a	ب محاضر	علوم المادة علوم تقنية
2,614	93,938 ^a	أ محاضر	
3,575	92,450 ^a	عالي تعليم استاذ	

يظهر من خلال الجدول ان القيم المرتفعة كانت عند اساتذة التعليم العالي ويليهم استاذ محاضر أ ثم استاذ محاضر ب مع اختلاف في التخصصات حيث نجد بعض التخصصات كاللغات كان محاضر ب هو البارز

كما ان الشكل البياني يوضح الجدول السابق :



Les moyennes non estimées ne sont pas tracées.

7- عرض نتائج الفرضية السابعة: والتي نصها "لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من التخصص العلمي و الخبرة و الرتبة العلمية , والتفاعلات بينها على استبيان جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي " حيث تم استخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد، حيث نقيس الفروق في المتغيرات والاثار الرئيسية وكذا التفاعل بين كل متغيرين وبين كل المتغيرات فيما بينها .

والنتائج موضحة في الجداول التالية :

اولا : الاحصاءات الوصفية :

ن	المتغيرات المستقلة		
52	علوم انسانية واجتماعية	1	التخصص:
18	علوم بيولوجية وطبية	2	
52	علوم اقتصادية وقانونية	3	
12	اداب ولغات	4	
53	علوم المادة وعلوم تقنية	5	
26	6-1 سنوات	1,00	فئات.الخبرة
78	7-12 سنة	2,00	
54	13-18 سنة	3,00	
29	19 سنة فاكثر	4,00	
43	محاضر ب	2	الرتبة العلمية:
101	محاضر أ	3	
43	استاذ تعليم عالي	4	

ثانيا : جدول نتائج تحليل التباين المتعدد

Variable dépendante: جودة خدمة المجتمع					
الدلالات	قيم ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
,612	,918	273,979	39	10685,172 ^a	النموذج المصحح
,000	786,980	234936,14 9	1	234936,14 9	الثوابت
,245 غير دال	1,375	410,484	4	1641,934	التخصص
,307 غير دال	1,213	362,060	3	1086,179	فئات الخبرة
,441 غير دال	,824	246,002	2	492,005	الرتبة العلمية
,339 غير دال	1,134	338,654	11	3725,197	التخصص * فئات الخبرة
,366 غير دال	1,100	328,456	7	2299,191	التخصص * الرتبة العلمية
,178 غير دال	1,550	462,585	5	2312,923	فئات الخبرة * الرتبة العلمية
,895 غير دال	,410	122,461	7	857,225	التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية
		298,529	147	43883,748	الخطأ
			187	787352,00 0	المجموع
			186	54568,920	المجموع المصحح

a. R-deux = ,323 (R-deux ajusté = ,143)

من خلال الجدول (رقم) نجد ان الاتار الرئيسية (الفروق بين المتغيرات الرئيسية أي التخصص والخبرة والرتبة بشكل منفصل كانت غير دالة)

اما التفاعلات بين المتغيرات فكانت ايضا غير دالة في (التخصص * فئات الخبرة) و (التخصص * الرتبة العلمية) و (فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فكانت غير دالة

اما التفاعل بين المتغيرات المستقلة مع بعضها جميعا (التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فقد كانت غير دالة مما يعني انه لا توجد فروق بين مختلف المجموعات وبين تفاعلاتها فيما بينها في جودة خدمة المجتمع.

الفصل الخامس: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- تفسير ومناقشة الفرضية الأولى
- 2- تفسير ومناقشة الفرضية الثانية
- 3- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
- 4- تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
- 5- تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة
- 6- تفسير ومناقشة الفرضية السادسة
- 7- تفسير ومناقشة الفرضية السابعة
- التوصيات والاقتراحات

تمهيد:

إن عرض النتائج أعطى لنا صورة عن مضمون البيانات ومدى دلالتها، واكتشفنا من خلالها مدى وجود الفروق بين متغيرات الدراسة ومدى دلالتها، وفي هذا الفصل سنحاول أن نعطي تفسيراً لتلك النتائج المعالجة إحصائياً، في ضوء الدراسات السابقة وكذا مؤشرات واقع التعليم الجامعي .

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي نصها "نتوقع أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره يكون مرتفع"

بعد عرض نتائج الفرضية الأولى تبين أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي مرتفع من وجهة نظره والملاحظ من نتائج الفرضية الأولى أنها جاءت تتماشى مع توقعات الباحثة، مع العلم أن هذه النتائج تتوافق مع دراسة (الشرييني 2004) و دراسة(تيم 2008) و دراسة (أبو الرب وقداة 2008) ودراسة (الهيودي 2012) و دراسة(بلاسيك و جريج وبين 2012) ودراسة (عبدالواحد ،ادم 2021).

ولكنها لا تتفق مع دراسة كل من (الجفري 2003) و دراسة(الحجار 2003) و دراسة(غنيم و البحيري 2004) ودراسة (الجبوري 2008) و دراسة(الكبيسي 2009) ودراسة(توماس تانج 2010) و دراسة(عزيز 2012) و دراسة(بودينار 2016).

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب اعتقاد الباحثة إلى عدة أسباب منها شخصية الأستاذ في حد ذاته وذلك من خلال قدرته في التحكم وتوصيل المعلومة إلى الطلبة ، وقدرته على ضبط الحصة من حيث تسيير الوقت وإدارتها ومن جهة أخرى محاولة الأستاذ الجامعي التعايش مع التطورات المتسارعة التي دفعته للعمل على تحسين مستواه وهو ما أكده (الجرار 2005) بأن عملية تحسن الأداء تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في أداء الأستاذ الجامعي، مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، ويحتل عضو هيئة التدريس الصدارة في تحقيق الأداء الجامعي الأمثل على وفق رؤية برامج الجودة الشاملة للتعليم العالي، والأستاذ الجامعي يقوم بعملية تحيين دائمة لاداءه من خلال اعتماده على بناء خطة دراسية يصممها لتدريس كل مادة من المواد التي يقوم بتدريسها تتضمن الهدف من تدريس المادة ومفردات تلك المادة والأهداف السلوكية التي يسعى إلى تحقيقها وكذلك التوزيع الزمني لتلك المفردات

والأساليب والوسائل المعتمدة في التدريس ووسائل قياس تحقيق الأهداف وقائمة بأسماء المصادر والمراجع الأساسية لتلك المادة بالإضافة إلى تحديد بعض الفقرات الإضافية أو الاثرية.

- تنوعه في كل فصل دراسي الموضوعات الفرعية والأمثلة التي يقوم بتدريسها أو حلها وألا تتكرر نفس المفردة.
- يقوم الأستاذ الجامعي بتعيين وتجديد المصادر والمراجع المعتمدة لطلبته بإضافة أحدث ما يصدر من الدراسات والمؤلفات، إذ يجعل الطلبة في صورة القديم والحديث من المصادر والمراجع والبحوث.
- يستخدم الأستاذ الجامعي مع أحدث أساليب التدريس والتقييم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على تحليل المعرفة و يحضر بعض الدورات الخاصة بأساليب التدريس في مجال تخصصه العام.
- يتدرب أثناء الخدمة على المستحدثات والمستجدات وعلى أحدث القضايا المعاصرة في مجال تخصصه وعلى تطوير قدراته الذاتية "التعلم الذاتي".
- يوجه الأستاذ الجامعي طلبته للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة وشبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدراً مهماً ومتجدداً من وسائل التزود بالمعرفة، وهذا يتطلب منه أن يخصص لنفسه موقعاً على شبكة الانترنت يتضمن المحاضرات التي يلقيها واهم البحوث والدراسات التي يجريها أو محل اهتمامه لاستفادة طلبته منها.
- يحرص الأستاذ الجامعي على الربط الموضوعي بين محتويات المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها وحاجات المجتمع والطلبة ويتأتى ذلك في مقدمة الفصل الدراسي باستيضاح أهمية ومبررات دراسة المادة التي يقوم بتدريسها وأهميتها في الحياة اليومية والتطبيقية لهم.
- يحرص الأستاذ الجامعي على الاطلاع فيما يكتب عن موضوع اختصاصه باللغات والثقافات الأخرى، وهذا يتطلب إجادته إلى اللغات الأجنبية وبذلك يفتح آفاقاً جديدة من المعرفة أمام طلبته.
- يخصص الأستاذ الجامعي جزءاً من درجات التقييم لطلبته على البحث العلمي، لأن إجراء البحوث من قبل الطلبة تساعدهم على الوصول إلى مصادر المعرفة بنفسهم وتزيد من تفاعلهم معها وان فعلوا ذلك فإن هذه المعرفة تصبح أكثر رسوخاً في الذاكرة.
- يتيح الأستاذ الجامعي لطلبته استنتاج واستخلاص النتائج والأفكار والمبادئ الرئيسة والتعميمات من خلال الحوار والمناقشة الصفية والقراءات الخارجية وليس من خلال الإملاء والاسترجاع وان يعتمد مقدار المشاركة والنقاش الصفية محوراً من محاور التقييم لأداء الطالب.

- يحرص الأستاذ الجامعي على إقامة علاقات مع المتخصصين في مجال تخصصه الدقيق في داخل الوطن وخارجه كي يسهل على نفسه الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان اختصاصه وتبادل الأفكار والآراء مع هؤلاء المتخصصين بما ينعكس إيجاباً على طلبته.
- يشارك الأستاذ الجامعي في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بموضوع اختصاصه وأن يقدم بحوثه فيها ويعد تقريراً عن كل مؤتمر يشترك فيه يقدم للجامعة وان في ذلك اغناء لتجربته وزيادة في خبرته تنعكس ايجابياً على الطلبة.
- يحث الأستاذ الجامعي طلبته في جميع المراحل الدراسية على حضور الحلقات النقاشية ومناقشة طلبه الدراسات العليا ذات الصلة بتخصصهم، لما يحققه لهم من فائدة واطلاع.
- يتعاون الأستاذ الجامعي مع بعض المتخصصين في موضوع التخصص من خارج الجامعة في إحدى المحاضرات الصفية، ويمكن استضافتهم ليتحاوروا معه بصورة مباشرة لزيادة تنوع الخبرات.
- ومن هذه النتيجة ترى الباحثة أن ارتفاع مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي يرجع لما يبذله الأستاذ الجامعي من جهد لتحسين مستواه ولكن هذا لا يكفي فأداء الأستاذ ليس مرهون بأداء الأستاذ فقط بل إن للطالب أيضاً دور في تفعيله فجودة اداءه تكون بتفعيل دور الطالب وكذا بتحسين الاتصال بين هذين القطبين فنجاح العملية التعليمية ككل يقوم عليهما معا دون فصل لأدوارهما فهما مكملان لبعضهما البعض.

2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي نصها "نتوقع أن مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي من وجهة نظره يكون متوسط"

بعد عرض نتائج الفرضية الثانية تبين أن مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي مرتفع من وجهة نظره والملاحظ من نتائج الفرضية الثانية أنها جاءت لا تتماشى مع توقعات الباحثة وكذا لا تتوافق مع نتائج دراسة كل من (الشريبيني 2004) ودراسة (المناصير والدايني 2008) ودراسة (توماس تانج 2010) ودراسة (بودينار 2016).

ولكنها تتفق مع دراسة كل من (تيم 2008) ودراسة (أبو الرب و قدادة 2008) ودراسة (بلاسيك و جريج وبين 2012) التي اكدت ان مستوى جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي كانت مرتفعة ويمكن ارجاع ذلك الى عدة عوامل أهمها حسب رأي الباحثة اعتماد الاساتذة معايير لأداء مهامهم البحثية تمتاز بالجودة وكذا المتابعة المستمرة لطلبتهم واضطرارهم للقيام بالمهام البحثية لوجوبها في ملفات الترقية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة حسب اعتقاد الباحثة إلى عدة أسباب منها ضمان تنشيط عملية البحوث العلمية المتميزة واستمرارها حيث يؤكد بن عبود الغامدي(2015) على:

- الاستفادة القصوى من الباحثين المساعدين المتميزين بقاء من تحسين عملية انتقاءهم وتطوير قدراتهم البحثية على تحسين وتقنين عملية انخراطهم في مجالات بحثية معينة تدعم الجهود البحثية للأستاذة الباحثين من خلال خطة بحثية بعيدة المدى وإيجاد الآليات التي تضمن استمرار الاستفادة من القدرات البحثية للمتميزين منهم في دعم عملية البحث العلمي.

- تنشيط حركة تأليف الكتب الدراسية وترجمتها من خلال خطة تعد بناء على أولويات واحتياجات الأقسام الأكاديمية.

- انشاء دور نشر علمية متخصصة يكون دورها المبادرة والمساهمة في دفع حركة التأليف والترجمة يستفا فيها من الطاقات الإبداعية للأستاذة المتخصصين لتنفيذ مشاريع تأليف وترجمة تكون معتمدة في خطط بعيدة المدى تعدها مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي

- نتيجة للنمو المشاريع لحركة العلوم والمعارف الإنسانية في شتى المجالات يلاحظ الدارس لتطوير التعليم العالي في هذا القرن تعدد مسميات وأنشطة مؤسسات هذا التعليم، فمن هذه المؤسسات الجامعات والمعاهد

العليا المتخصصة في العلوم والتقنيات ومراكز البحوث العلمية المختلفة ومع هذا التعدد يرجى دائما أن تكون المحصلة الناتجة من أنشطة هذه المؤسسات اثرء المعرفة الإنسانية في مجالات كافة التي أن تحقيق الأهداف المرجوة من هذه المؤسسات تستلزم عدة أمور منها:

5- وجود خطط مشاريع بحثية بعيدة المدى

6- وجود باحثين متميزين

7- تقديم الدعم اللازم

8- وجود آليات متابعة وتقييم دقيقة.

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي نصها " نتوقع أن مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظره يكون منخفض".

بعد عرض نتائج الفرضية الثالثة تبين أن مستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي منخفض من وجهة نظره والملاحظ من نتائج الفرضية الثالثة أنها جاءت تتماشى مع توقعات الباحثة وكذا تتوافق مع نتائج دراسة كل من (الحجار 2003) ودراسة (الشرييني 2004) ودراسة (بودينار 2016).

- ولكنها لا تتفق مع دراسة كل من (تيم 2008) ودراسة (أبو الرب و قدادة 2008) التي اكدت ان مستوى جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي كانت منخفضة ويمكن ارجاع ذلك الى عدة عوامل أهمها استحداث هذه الوظيفة للأستاذ الجامعي (خدمة المجتمع) وعدم معرفة او دراية اغلبية الأساتذة بها.

كما يمكن ارجاع ذلك لعدم انفتاح الجامعة على المجتمع لخلق سوق عمل وتوفير الظروف المواتية لذلك من طرف السلطات الوصية ولعل ما يحدث اليوم من مشاكل بطالة وعدم توفر مناصب للعمل يرجع لذلك فالجامعة يتخرج منها الالاف سنويا بدون دراسة للتخصصات التي تحتاجها المجتمع والظروف العامة للدولة.

كما يمكن ارجاع ذلك الى صعوبة إعداد العنصر البشري القادر على إحداث التنمية المنشودة من خلال إعداد القوى العاملة القادرة على مواجهة التغيرات العلمية والتقنية في العالم المعاصر.

- عدم إتاحة الفرصة أمام الأساتذة الجامعيين من ذوي الخبرة لتستفيد منهم المؤسسات المختلفة في مجالات الإنتاج والخدمات.
- عدم استثمار نتائج البحوث والمؤتمرات التي تسهم في ترقية المجتمع وحل مشكلاته، بالإضافة الى عدم العمل بالاستشارات والدراسات العلمية التي تقدمها الجامعة لمؤسسات المجتمع.
- عدم تقديم التدريب المستمر للمهنيين لرفع كفاياتهم وإكسابهم الخبرات اللازمة لأداء المهنة.
- المجتمع لا يعمل على نشر العلم والمعرفة بين أبناء المجتمع المحلي من خلال الندوات والمحاضرات التي تساعدهم على حل مشكلاتهم والتكيف مع مجتمعهم.
- عدم عقد المؤسسات المجتمعية الحلقات والندوات والمؤتمرات العلمية لخريجها، لكي يلموا بكل ما يستحدث في مجالات تخصصهم ومعالجة المشكلات التي تواجههم في الحياة العلمية.
- عدم تقديم المؤسسات المجتمعية لطلابها برامج تثقيفية ترفع مستواهم الثقافي وتربطهم ببيئتهم ومجتمعهم.
- ونجد أن كل ذلك ينعكس بالطبع على تحقيق التنمية الشاملة والتغير الاجتماعي المنشود وتقوية روح المبادرة والمشاركة، وتوثيق العلاقات الإنسانية ومعرفة الأساليب الفنية المستحدثة وملاحقتهم لركب التقدم العلمي والتقني.

4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

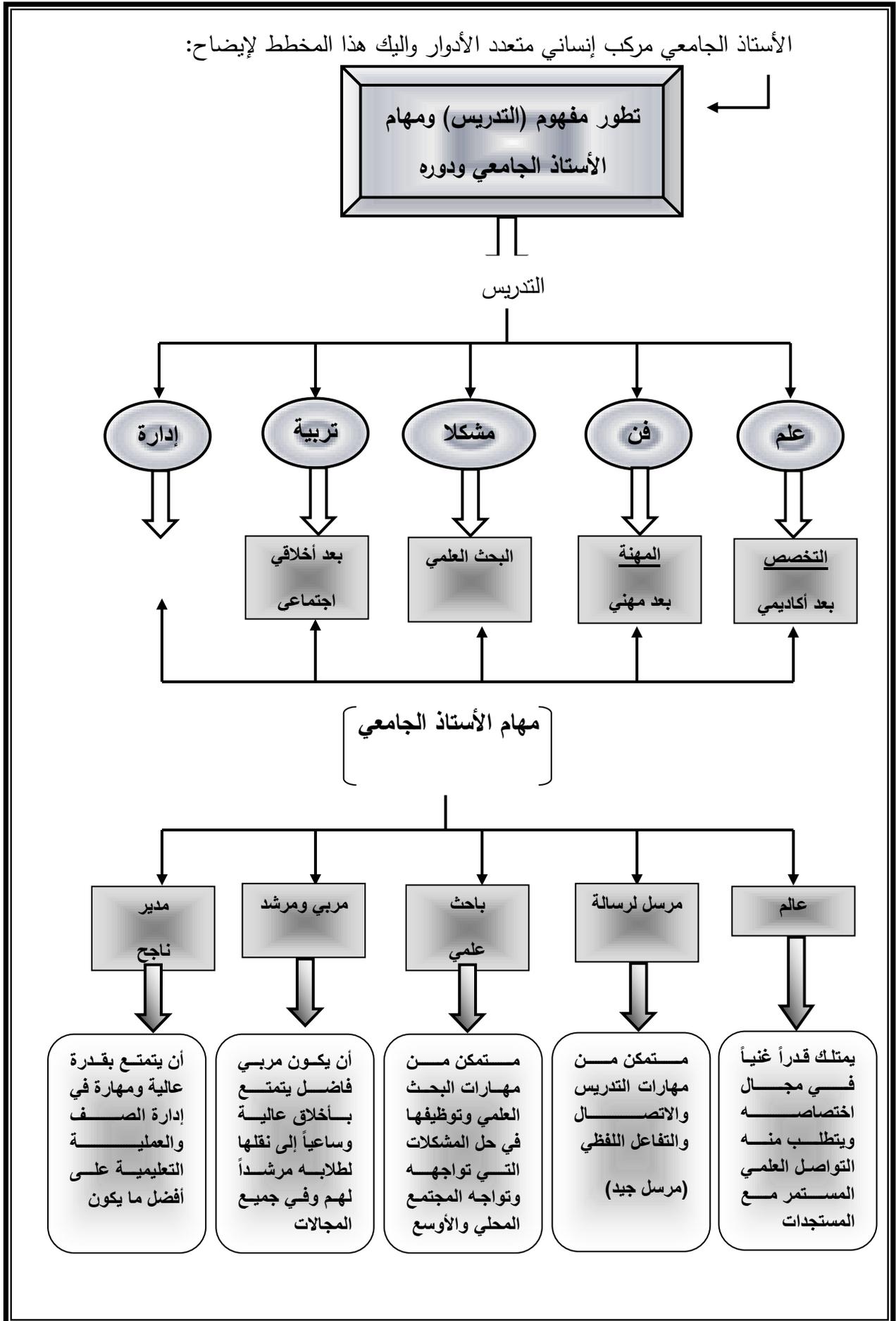
والتي نصها " توجد علاقة ارتباطية دالة وقوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي.

بعد عرض نتائج الفرضية الرابعة تبين وجود علاقة ارتباطية قوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي حيث كانت القيم دالة ومرتفعة، وكذا اظهرت النتائج علاقة ارتباطية قوية بين جودة الأداء التدريسي وجودة خدمة المجتمع حيث ان القيم كانت دالة ومرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين جودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع حيث ان القيم كانت دالة ومرتفعة.

والملاحظ من نتائج الفرضية الرابعة أنها جاءت تتماشى مع توقعات الباحثة اما بالنسبة للدراسات السابقة لم نجد اي دراسة مطابقة لنتائج دراستنا الحالية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة والتي اسفرت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الأداء التدريسي وجودة الأداء البحثي وجودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي الى المهام المنوطة بالأستاذ الجامعي الثلاث التي تشكل نسقا مترابطا لا يمكن الفصل بينها ولتحقيق الجودة في هذه الأدوار وجب ان تمتاز بمعايير الجودة والتي تعمل معا على احداث فارق وخلق جو من الابداع والتطور في المؤسسة التعليمية الذي سيؤدي بدوره في تطوير كل الأنظمة.

والمخطط الآتي يعكس تصور الباحثة حول طبيعة العلاقة القائمة بين أدوار الأستاذ الجامعي التي تتسم بالنسقية و التكامل.



5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

والتي نصها "لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من التخصص (العلمي و الخبرة و الرتبة العلمية) ، والتفاعلات بينها على استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي "

- حيث أظهرت النتائج ان الاثار الرئيسية (الفروق بين المتغيرات دون التفاعل كانت دالة فقط عند فئات الخبرة) اما التفاعلات بين المتغيرات فكانت غير دالة في (التخصص * فئات الخبرة) و (التخصص * الرتبة العلمية) و(فئات الخبرة * الرتبة العلمية)

- اما التفاعل بين المتغيرات المستقلة مع بعضها جميعا (التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فقد كانت دالة مما يعني اننا ننبنى نتائج التفاعل ونستثني الاثار الرئيسية .

كما أظهرت النتائج ان ان المتوسطات الكبيرة كانت مثلا كانت لدى استاذ التعليم العالي ذوي الخبرة من 7الى 12 من تخصص علوم المادة قد لونت بالأحمر لان تلك الخانات تقريبا لا تحتسب لان عدد الافراد كان ضئيلا 1 الى 3 افراد وبالتالي لا تصلح للمقارنة مع الاخرين

ومنه يمكننا القول ان الفروق كانت في الخبرة فقط و بالعودة الى نتائج الدراسة نجد ان الفروق كانت لصالح الاعلى و المتوسط ، أي ان الخبرة و السنوات التدريس تعد من اهم العوامل في اكتساب جودة في الأداء التدريسي و هذا يتفق مع متوقعته الباحثة كما ما يتفق مع دراسة كل من (إبراهيم 2000) ودراسة (تيم 2008) ودراسة (الحدابي 2009) ولكنها لا تتفق مع دراسة كل من (غنيم و البحيري 2004) و دراسة (عيد 2005) ودراسة (عمارة 2006) ودراسة(عبد الواحد وادو 2021)ويمكننا ارجاع ذلك الى عدة عوامل أهمها ان الجودة في التدريس تكتسب بالترابكية التي تصقل القدرات و المعارف للأستاذ كما لغياب سياسة التكوين واضحة، كما لفقدان الدافعية لدى اغلب الأساتذة من اثر بالغ على ضعف جودة اداءهم .

6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

-والتي نصها "لا يوجد تأثير دال إحصائيا لكل من التخصص العلمي والخبرة والرتبة العلمية، والتفاعلات بينها على استبيان جودة الأداء البحثي للأستاذ الجامعي "

- حيث أظهرت النتائج ان الاثار الرئيسية (الفروق بين المتغيرات الرئيسية أي التخصص والخبرة والرتبة بشكل منفصل كانت غير دالة)

- اما التفاعلات بين المتغيرات فكانت دالة في (التخصص * فئات الخبرة) و (التخصص * الرتبة العلمية) اما (فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فكانت غير دالة

- كما أظهرت النتائج ان التفاعل بين المتغيرات المستقلة مع بعضها جميعا (التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فقد كانت غير دالة مما يعني اننا نتبنى نتائج التفاعل بين المجموعات الفرعية ونستثني الاثار الرئيسية.

-ومنه فقد دلت نتائج الدراسة الى انه لا توجد فروق حسب الاثار الرئيسية (التخصص والخبرة والرتبة العلمية) ولكن الفروق كانت في التفاعل بين التخصص وفئات الخبرة والتخصص والرتبة العلمية.

-ومن خلال النتائج فانه ظهرت ان فئة الأكبر من 18 عاما هي العلوم البيولوجية والعلوم الطبية تليها فئة (10-17) هي الأكثر بروزا خاصة في العلوم البيولوجية والاقتصادية.

ولهذه النتيجة عدة أسباب قد أدت اليها يمكن ذكر التالي:

- وجود ضغط كبير فيما يخص الإشراف على رسائل خاصة على مستوى الماجستير والدكتوراه، حيث نجد العديد من الأساتذة المشرفين قد أسند إليهم أكثر ومن 20 طالب وبالتالي يتحول هذا الإشراف إلى إجراء شكلي.

- كما يمكن ارجاع هذه الفروق الى انخفاض في جودة البحث العلمي ويمكن أن نلاحظه في مشكلة التكوين وغياب التعاون والترابط العلمي بين الجامعات وغياب التعاون بينها وبين قطاعات المجتمع المختلفة ومشكلات ترتبط بالمكتبات الجامعية وقصورها في مجارات التحديث، وغياب المعلوماتية والخدمات الإحصائية التي يحتاجها الباحث والتي تتميز بالصعوبة التنقل ونقصها وضعفها وعدم دقة ومصداقية الكثير منها بالإضافة إلى قلة المؤتمرات الفكرية والندوات العلمية إلى من شأنها أن تساهم في تبادل معلومات وبالتالي تقدم البحث.

- كما ان الافتقار إلى جهاز إداري مدرب على حتمية البحث، وعدم إعطاء كل ذي حق حقه سواء في مسألة الترقية أو في منح الترقية واتصافها الدائم بالبيروقراطية والقيود الإدارية التي تحد من تحفيز الباحث وتحد من البحث العلمي.

ما يعد تعقد الهيكل التنظيمي للجامعة وتداخل الأدوار التنظيمية يعرقل كثير سيران المعلومات والاتصالات بين القمة والقاعدة أو بين بينها وبين الوزارة الوصية الشيء الذي يحجب كثيرا من المشاكل الحقيقية عن المسؤولين في قمة الهرم التنظيمي، مما يؤدي إلى التزام وتدهور العلاقات الذي يعود بدوره بنتائج سلبية على مردودية الجامعة.

كل هذه العوامل جعلت الأستاذ الجامعي يؤدي مهامه البحثية كوظيفة ودور من ادواره بدون زيادة او نقصان فالأهم بالنسبة له ليس التجديد و التغيير بل البقاء في مكانه والترقية فقط.

7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

والتي نصها "لا يوجد تأثير دال إحصائيا لكل من التخصص العلمي والخبرة والرتبة العلمية، والتفاعلات بينها على استبيان جودة خدمة المجتمع للأستاذ الجامعي " من خلال الجدول (رقم) حيث أظهرت النتائج ان الاثار الرئيسية (الفروق بين المتغيرات الرئيسية أي التخصص والخبرة والرتبة بشكل منفصل كانت غير دالة)

اما التفاعلات بين المتغيرات فكانت ايضا غير دالة في (التخصص * فئات الخبرة) و (التخصص * الرتبة العلمية) و (فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فكانت غير دالة

كما أظهرت النتائج ان التفاعل بين المتغيرات المستقلة مع بعضها جميعا (التخصص * فئات الخبرة * الرتبة العلمية) فقد كانت غير دالة مما يعني انه لا توجد فروق بين مختلف المجموعات وبين تفاعلاتها فيما بينها في جودة خدمة المجتمع.

ويمكن ارجاع ذلك الى عدة عوامل لعل أهمها:

- إن سيطرت البعد السياسي على توجيه المجتمع، الأمر الذي ينجم عنه غياب الحرية الأكاديمية للباحث، ويبرز ذلك من خلال عزلة البحث العلمي عن السياسات التنموية الوطنية فجميع نتائج البحوث لا تؤخذ بعين الاعتبار عند صنع القرار. وتسييس مراكز البحوث على كل المستويات وهذا ما أدى إلى تقليص هامش الحرية التي يمكن لمراكز الأبحاث أن تمارسه في التخطيط أو العمل على البحث العلمي وخدمته للمجتمع.

- الضغوط النفسية لبعض الباحثين بسبب الضغوط الاقتصادية والأعباء الإدارية والتدريسية المتزايدة، مما يوسع الفجوة بينهم وبين خدمة المجتمع.

- عدم فهم دور النظرية في البحث من وجود أبحاث سطحية، معينة بسبب عدم وجود ربط بين الجزء النظري في البحوث الجامعية من مذكرات ماجستير وأطروحات دكتوراه والجزء الميداني وربما عدم وجود تزيينات ميدانية قد ساهم في عدم تسليح الباحث بالأدوات والتقنيات الضرورية التي تساعد في استخدام البيانات المدنية لخدمة المجتمع والاستفادة منها كما يجب.

- عدم تفعيل الروح العملية من خلال إقامة الندوات أو الملتقيات العلمية التي تخلق آفاق للبحث (قليلة جدا مقارنة بالهيكل التي يتم إنشائها).

- مقاومة المجتمع للبحث العلمي حيث أنه لا توجد سهولة في جمع البيانات في المجتمع وتطبيق بعض الأدوات.

- إن نتائج البحوث العلمية لا تجسد في أرض الواقع ولا تأخذ بعين الاعتبار في التخطيط، وهذا ما يجعل الباحث لا يجد فعالية ولا الهدف من بحثه مما يثبط عزيمة الباحث في خدمة مجتمعه.

التوصيات والاقتراحات

التوصيات والاقتراحات:

في ختام هذا البحث وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن اشتقاق مجموعة من التوصيات والاقتراحات وإيجازها فيما يلي:

- ✓ تعميم ثقافة الجودة والتطوير المهني بين العاملين في المؤسسات التعليمية .
- ✓ إنشاء مراكز للتدريب المهني للأساتذة الجامعيين للتحسين الدائم لمستواهم المعرفي والمهني ,وذلك من خلال إقامة دورات تدريبية للأساتذة عن كيفية التعامل مع الطلاب وتحقيق الاتصال الفعال معهم , وكذا تدريبه على الطرق الحديثة في التدريس و فنيات استخدام الأجهزة الإلكترونية كوسائل معينة على التدريس الفعال.
- ✓ أهمية إجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا المجال للكشف عن أهم العوامل المؤثرة في تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي
- ✓ ضرورة توفير الوسائل التعليمية والمعامل المجهزة لتحقيق تعليم فعال وفق معايير الجودة.
- ✓ الاهتمام بنتائج التقييم لأعضاء هيئة التدريس مع وضع خطط مستقبلية للنهوض بجودة التعليم العالي.
- ✓ ضرورة الأخذ باليات متعددة عند تقييم أداء عضو هيئة التدريس .
- ✓ ضرورة رفع الكفاية التدريسية للأستاذ باستخدام برامج تدريب فعالة تسهم في رفع كفاءته.
- ✓ التأكيد على بناء نموذج لتقييم أداء الأستاذ الجامعي ليساعد على رفع جودة التعليم الجامعي من حيث وضع معايير تؤكد على:
 - تطوير المنهاج التعليمي
 - تفعيل مصادر التعلم والتعليم.
 - تطوير أساليب التدريس.
 - تطوير أداء الأستاذ.
- ✓ ضرورة الاطلاع على الخبرات العالمية للدول المتقدمة في طرق تقييم أداء الأستاذ الجامعي ورفع جودة التعليم والاستفادة منها.
- ✓ تطوير العلاقة بين الجامعة والمحيط من اجل وضع استراتيجيات محددة لتفعيل خدمة المجتمع
- ✓ تامين جودة الاداء البحثي للأستاذ وتشجيع الابتكارية وتطوير اساليب تدريبية في الاداء البحثي والمجتمعي .

خاتمة:

ونلخص مما سبق أن الجامعات في شتى دول العالم المتقدمة والنامية أخذت تمارس وظائفها في المجتمع وفق مجالات متعددة تهدف لتنمية المجتمع. وفي ضوء ذلك فقد أصبح هناك إجماع لدى المهتمين بمؤسسات التعليم العالي وفي مقدمتها الجامعات على أنها تضطلع بتنفيذ ثلاث وظائف رئيسية، هي: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) واستناداً على ما تقوم به الجامعة من دور في مجال خدمة المجتمع كوظيفة أساسية فإنها كمؤسسة اجتماعية ويغض النظر عن نمط المجتمع الذي نمت فيه ومدى تقدمه وتخلفه، فإن أهدافها تكاد تنحصر في القيام بتنمية الكوادر القيادية في شتى المجالات والعمل على إعداد المختصين لرفع مستواهم في المهن المختلفة، مع التأكيد على الارتقاء بمجال البحث العلمي مقترناً ذلك بما يسعى نحو تحقيق التطبيع الاجتماعي والثقافي للفرد، مع الأخذ في الاعتبار بأن تكون تلبية احتياجات أفراد المجتمع انعكاساً لثقافته وتبعاً لمقتضيات حاجاته الحالية وتطلعاته المستقبلية.

وقد توصلت دراستنا الى عديد النتائج حول تباين مستويات الاداء من وجهة نظر الاساتذة وهو يعكس وضع الجامعة الجزائرية في جزئية صغيرة وفق شروط التطبيق فالجانب التدريسي هو البارز ويليه البحثي وينخفض كثيرا خدمة المجتمع مايجعلنا امام ضرورة اعادة الاهتمام برفع جودة الاستاذ الجامعي اذا اردنا فعلا السير قدما نحو جامعة وتكوين متميز كما توصلت الدراسة الى نمط من الارتباط بين الادوار وهو يعكس فعلا منظومة الجودة وانها كل متكامل، كما كان تاثير العوامل الخارجية متباينا ونرى انه سيكون مختلفا حسب البيئات المدروسة .

وبناءً على ما سبق، فإن تقدم الأستاذ الجامعي وتفعيل دوره يمثل أحد أهم معايير قياس تقدم الأمم ومؤشر من مؤشرات رقيها، وخاصة عندما يحتل هذا الأستاذ مكانة مرموقة في المجتمع كعضو هيئة تدريس بالجامعة، يمثل دوره ومسؤولياته هدفاً محدداً يسهم في خدمة مجتمعه والارتقاء به سواء مجتمعه المحلي أو الدولي. وقد تعاضم هذا الدور الآن ليتماشى مع التطور الذي حدث في وظائف الجامعة ودورها في التنمية، الأمر الذي تطلب جهود لرفع جودة الأساتذة الجامعيين في مجال العلم والتعليم والتدريب للناشئين، وفي مجال إجراء البحوث العلمية المستوحاة من البيئة والمجتمع والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد في مجال التخصص بالإضافة إلى مجال خدمة وتنمية المجتمع والإسهام في حلول مشاكله لتحقيق دور الجامعة في التنمية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. القرآن الكريم.
2. الحديث النبوي الشريف.
3. ابن منظور، جمال الدين محمد (1984). لسان العرب ج2، بيروت دار صادر للطباعة والنشر.
4. المعجم الوجيز (2003)، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأسرية، جمهورية مصر العربية.
5. إبراهيم رضا رزق، الطيب، يونس حسن. (2000). علاقة بعض المتغيرات في تقييم الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة. المجلة المصرية للتقويم التربوي. المجلد السابع. العدد الأول.
6. إبراهيم سالم محمد الصباطي واخرون (2007)، دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية و الإدارية). العدد8. المجلد11.
7. أبو علام، رجاء محمود. (2006). مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية. (ط1). القاهرة: دار النشر للجامعات.
8. احمد إبراهيم احمد (2012): دراسة تقويمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي كلية الهندسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بقسمي الهندسة الكهربائية والهندسة الاليكترونية (المستويات الثالث وحتى الخامس).
9. أحمد الخطيب. (2003). البحث والتعليم. عمان. دار الميسرة للنشر والتوزيع. ط1.
10. أحمد أوزي. (2005). جودة التربية وتربية الجودة. (ط1). الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة.
11. أحمد نشوان، حسين عبد الحميد. (2006). العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع. الإسكندرية. مؤسسة شباب الجامعة.
12. أركان اونجل (1983) دليل إعادة البحوث التطبيقي في العلوم الاجتماعية ترجمة محمد نجيب، معهد الادارة العامة.
13. أشرف السعيد أحمد، محمد. (2007). الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي. مصر. جامعة المنصورة. دار الجامعة الجديدة.
14. أفنان نظير دروزة. (2000). النظرية في التدريس وترجمتها عمليا. (ط1). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
15. الحريري رافده. (2011، ص 308). الجودة الشاملة في المناهج وطرق التدريس. (ط1).

قائمة المصادر والمراجع

- الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
16. امزيان وناس. 2012، بحوث ومقالات حول صعوبات البحث العلمي في العلوم الإنسانية. (ط1). الجزائر: دار قانة للنشر والتوزيع.
17. باربارا مايترو. (2002). الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. (ط1). الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
18. بودينار ليندة (2016): واقع جودة الأستاذ الجامعي و بيئة العمل في الجامعة الجزائرية في إطار اصلاح التعليم العالي. مجلة مجتمع تربوية عمل العدد 02 ديسمبر 2016.
19. البيلاوي، حسن حسين، وآخرون. (2015). الجودة الشاملة في التعليم. (ط 4). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20. الترتوري، محمد عوض (2006)، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
21. الترتوري، محمد عوض، محمد فرحان القضاة (2006). دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة. ط1. دار الحامر.
22. جرادات، عزت، وآخرون. (2008). التدريس الفعال. (ط 1). الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
23. جرار، صلاح (2005)، سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في كليات الاداب، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، ع(64)، عمان.
24. الجعصي، خالد بن سعد. (2005). إدارة الجودة الشاملة: تطبيقات تربوية. (ط1). الرياض: دار الأصحاب للنشر والتوزيع..
25. الجفري، ابتسام حسين عقيل، (2003) آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، العدد 64 الكويت.
26. جلال عبد الحميد عبد الله. (، 2003ص6). الجودة في التعليم العالي و مفهوم المنافسة. مجلة الجودة. تصدر عن الجمعية المصرية للجودة. العدد الخامس. أبريل.
27. الجنابي ، عبد الرزاق شنين (2009) محاضرات في موقع مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي، جامعة الكوفة .
28. جوزيف لومان، حسين عبد الفتاح. (1989). إتقان أساليب التدريس. مركز الكتب الأردني. الأردن.
29. حاتم البصيص: (2012) "ضمان جودة الأداء التدريسي في التعليم الجامعي" تطوير الكفايات الأدائية للأستاذ على ضوء معايير الجودة". بحث مقدم في المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي. جامعة الزرقاء الخاصة الأردن 2012.

قائمة المصادر والمراجع

30. حاتم جاسم عزيز. (2012) تقييم أداء أعضاء التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى) مجلة الفتح. العدد 50.
31. الحراشنة ، محمد عبود، أحمد، ياسين عبد الوهاب. (2013). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 6، (14)، ص55.
32. حسن ملا عثمان. (1983). طرق التدريس. (ط1). الرياض: مكتبة راشد.
33. -حفوف فتيحة (2008). معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين. جامعة فرحات عباس، الجزائر.
34. خميس اسر، خالد. (2003). تقييم جودة التدريس الجامعي لدى أساتذ جامعة الأقصى. كلية التربية. غزة. فلسطين.
35. خيرالله عصار. (1983). مدخل إلى قضايا التعليم في العلوم الاجتماعية. (ط1). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
36. داود عبد الملك الحدابي، هدى عبد الله. (2008)، جودة الخدمة التعليمية لكلية التربية بحجة من وجهة نظر الأقسام العلمية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد 4 العدد2.
37. داوود درويش حسن، محمد أبو شقير. (2010). محاضرات في مهارات التدريس. (د.ط.). الأردن: مركز الكتب الأردني.
38. دعاء محمود جوهر. (2008). تصور مقترح لتطوير أداء عضو التدريس بالجامعة المصرية في ضوء إدارة المعرفة. رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية عين الشمس مصر.
39. الدياب، إسماعيل البنا (2001). تقييم جودة الأداء الجامعي. (د.ط.). مصر: المكتبة المصرية.
40. ديان بون،ريك جريجز. (1995). الجودة في العمل دليلك الشخصي لتأسيس وتطبيق معايير الجودة الكلية. (د.ط.). الرياض: دار آفاق الإبداع للنشر والإعلام.
41. راجية بن علي. 2012. بحوث ومقالات حول صعوبات البحث العلمي في العلوم الإنسانية. (ط1). الجزائر: دار قانة للنشر والتوزيع.
42. راشد علي. (1988). الجامعة والتدريس الجامعي. (د ط). جدة: دار الشروق.
43. رافدة الحريري. (2007، ص23). إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل من ضوء الجودة الشاملة. (ط1). عمان: دار الفكر
44. رائد حسين الحجار (2003): تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

قائمة المصادر والمراجع

- بجامعة الأقصى في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
45. ربحي مصطفى عليان (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق. (ط1). عمان: دار صفاء.
46. ردمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم (2008). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد الأول.
47. -رشراش أنيس عبد الخالق، وأمل أبو ذياب. (2007). طرائق النشاط في التعليم والتقييم التربوي. (ط1). بيروت: دار النهضة العربية.
48. الزواوي، خالد محمد (2003). الجودة الشاملة في التعليم (د.ط). القاهرة: مجموعة النيل العربية.
49. سامي طابع (2008). مناهج وكتابة المشروع المقترح للبحث، (د.ط). القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية كلية الهندسة.
50. سكران محمد. (2001). الطالب والأستاذ الجامعي. القاهرة. دار الثقافة.
51. شادية عبد الحليم تمام. (2010). تقويم الأداء التدريسي للمعلم التعليم العالي. (ط1). مصر: المكتبة المصرية للنشر والتوزيع.
52. شحاته حسن (2001). التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق. (ط1). القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
53. عبد الحافظ عبد الحبيب، تقويم وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية.
54. عبد الحليم محمود السيد. (1971). الإبداع والشخصية (د.ط). مصر: دار المعارف.
55. عبد الدائم، عبد الله. (2005). التربية والتنوير في تنمية المجتمع العربي. سلسلة كتب المستقبل. مركز دراسة الوحدة العربية. بيروت. ط1.
56. عبد السلام مصطفى (2006). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم (ط2). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
57. عبد الله بن مشيب الاحمري (2017): تقييم أداء الأستاذ الجامعي بالجامعات السعودية في ضوء بعض خبرات الجامعات الدولية. مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية. المجلد السابع والعشرون (العدد الرابع/الجزء الثاني).
58. عبد الله سنبل، عبد العزيز. (2002). التربية في الوطن العربي على مشارف القرن 21. الإسكندرية. المكتب الجامعي. ط1.
59. عبد الناصر سناني. (2012). الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات

قائمة المصادر والمراجع

- الأولى لمسيرته المهنية. رسالة دكتوراه غير منشورة . جامعة باجي مختار عنابة. الجزائر.
60. عبد الواحد الجابر محمد، محمد عمر آدم. (2021): بعنوان "تقويم جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بجامعة انجمينا تشاد، المجلة العربية للنشر العلمي AJSP. (العدد السابع والعشرون)
61. عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون (2012). أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي (ط1). الاردن: مركز دبيونو لتعليم التفكير.
62. عبد الواحد حميد الكبيسي. (2009). واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد 2. العدد 8.
63. عبد الوهاب بن محمد النجار، أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الموقع:
64. عبده احمد محمد، حسين. (2006). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن. كلية التربية. عدن. الأردن.
65. عبيدات، محمد أبو نصار (1999). منهجية البحث العلمي (ط2) الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
66. العجمي، محمد حسنين. (2007). الاعتماد وضمان الجودة الشاملة لمدارس التعليم الثانوي العام. (د.ط). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة
67. العربي فرحاتي، وآخرون (2011). مقالات في الجودة التعليمية بحث في مفاهيم والمعايير والتجارب. الكتاب السنوي الأول. الجزائر.
68. عشية فتحي درويش (2009، ص 47). دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة. (د.ط). القاهرة: دار الروابط العالمية للنشر والتوزيع.
69. علم الدين عبد الرحمان الخطيب. (1997). أساسيات طرق التدريس. (ط2). الأردن: الجامعية المفتوحة.
- على. (1996). المرشد في التدريس. (د.ط). بيروت: دار العلم للنشر والتوزيع.
70. علي راشد. (2005). كفايات الأداء التدريسي. (ط1). القاهرة: دار الفكر العربي.
71. عماد أبو الرب وعيسى قدارة (2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي المجلد الأول.
72. عوض، عادل (1990)، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الخامس والعشرون.
73. عياش محمود زيتون. (1995). أساليب التدريس الجامعي. (ط1). عمان: دار الشروق.
74. الفتلاوي، محسن كاظم. (2008). الجودة الشاملة في التعليم (المعايير-المواصفات-

قائمة المصادر والمراجع

- المسؤوليات). عمان. دار الشروق.
75. الفراء، إسماعيل صالح (2004)، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 3-5/7/2004.
76. الفراوي، محمد عبد الوهاب. (2005). إدارة الجودة الشاملة. (د.ط) عمان: دار البازوري.
77. فروهوالد وولفجانج (2003)، "ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة" مجلة فصلية للتربية المقارنة، ع 125، مكتب التربية الدولي، اليونسكو-جنيف، المجلد 23، العدد (1).
78. فؤاد حسن أبو الهجاء. (2001). أساسيات التدريس ومهارته وطرقه العامة. (د.ط) الأردن: دار المناهج.
79. قمر محمد بخيث ماجي (2012): أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية ضمن المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية-السودان.
80. قنديل، ياسين عبد الرحمان. (2000). التدريس و إعداد المعلم. (د.ط). الرياض: دار النشر الدولي.
81. كتفي عزوز، مناصرية عمر (2015): جودة الأستاذ الجامعي في ضوء المستويات المعيارية العالمية من وجهة نظر بعض الأساتذة. مجلة كليات التربية، العدد الثالث عشر.
82. اللميع، فهد خلف، العجمي، وآخرون. (2010). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر عينة من الطالبات. مجلة العلوم التربوية، العدد 18، المجلد 3.
83. ليلي زرقان (2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي جامعة سطيف 1-2 نموذجاً. رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة سطيف، الجزائر.
84. ماحي إبراهيم، بشير معمريّة. (2003). خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه: دراسة ميدانية على طلاب جامعة باتنة. فعاليات الملتقى الوطني للتقويم التربوي في المنظومة الجامعية واقعه وسبل تطويره. الاغواط: قسم علم النفس و علوم التربية. جامعة الاغواط. 7.8. ديسمبر
85. مايترو، بريارا وآخرون (2002)، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، ط1، عمان- الأردن.
86. محسن عبد الستار عزب. (2006). إدارة الجودة الشاملة في التعليم. مجلة التربية والتعليم. العدد

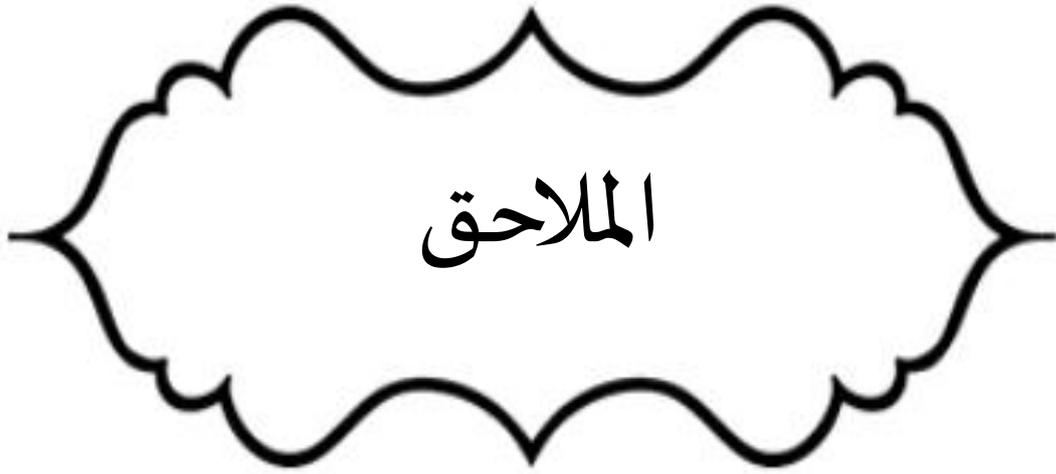
قائمة المصادر والمراجع

- الثاني والأربعون.
87. محسن عبد الستار محمود عزب. (2008). دار الفتح للتجليد. مصر
88. محمد أحمد كريم. (2002). مهنة التعليم وأداء المعلم فيها. (د.ط). مصر: شركة الجمهورية الحديثة للتحويل وطباعة الورق
89. محمد زياد حمدان. (2000). قياس كفاية التدريس. (ط1). سوريا: دار التربية الحديثة.
90. المزروعى، حفيظ بن محمد حافظ. (2010). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في اقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطلاب والطالبات مرحلة الدكتوراه. مجلة الدراسات في المناهج و الاشراف التربوي، 2، (1) .
91. مقداد، محمد. (2004). ورقة بحث مقدمة الى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود(الرياض). في الفترة 7-8/12/2004.
92. المكتب الإقليمي للدول العربية. وبرنامج الأمم المتحدة الألماني (2003). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، عمان.
93. منى بنت حميد السبيعي، واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر الطالبات كلية العلوم. جامعة أم القرى. مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية و النفسية.
94. نبيل سعد خليل. (2011). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية. (ط1). مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
95. ندى علي سالم الهويدي (2012): مساهمة تقويم أعضاء هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى). مجلة التربية والتعليم. العدد الثالث والأربعون (د.م).
96. الهلالي الشربيني، الهلالي. (2001). كتاب تعلم القيادة في التعليم العالي. مجلة مستقبل التربية العربية. المجلد 07. العدد 22. أكتوبر.
97. وهيب مجيد الكبيسي، صالح حسن احمد الداھري (2000). المدخل في علم النفس التربوي. (ط1). الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع

المراجع الأجنبية :

98. Cannon ,R(2000),A handbook for teachers in universities and colleges, 4ed,London,Kogan page.

99. Dunrong ,B,(2009),Student Evaluation of Teaching at Higher Education, Journal of Chinese Education and Society,v42,n2, pp100-115
100. Green,D , (1993)Defining Quality :Assessment Evaluation in Higher Education,vol 18,nol,pp,9-34
101. Harvey,L,(1999),Quality in Highe Eucation, swedich Quality conferece,10 november 1999



ملحق رقم (01): قائمة اسمية للأساتذة المحكمين :

جامعة -الحاج لخضر- باتنة 01

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطفونيا

اسم المحكم	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية
براجل علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
فرحاتي العربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
بعين نادية	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
شوشان عمار	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
هلايلي يسمينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
سلطاني لويزة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
بعزي سمية	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
يوسف حدة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنه 01
سلات سليمة	أستاذ محاضر(ا)	جامعة باتنه 01
مدور ليلي	أستاذة محاضرة(ا)	جامعة باتنه 01
براجل احسان	أستاذة محاضرة(ا)	جامعة باتنه 01
بشته حنان	أستاذة محاضرة(ا)	جامعة جيجل

الملاحق

استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في ادائه التدريسي من وجهة نظره في صورته الأولية

التعليمات:

عزيزي الأستاذ الجامعي:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المتعلق بجودة ادائك اثناء الحصة التدريسية والمطلوب منك ان تقرا كل عبارة جيدا ثم تضع علامة (x) في الخانة التي تتوافق مع رأيك وذلك الى يسار كل عبارة ولا تترك أي عبارة دون إجابة عنها، علما ان اجابتك لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

وفي الختام نشكر لكم تعاونكم الجدي.

أولا: بطاقة المعلومات:

الجامعة: الكلية:
القسم: الشعبة:
التخصص: المستوى الجامعي:
الجنس: سنوات الخبرة:

ثانيا: مجالات وبنود الاستبيان:

الرقم	البنود	البدائل		
	المجال الأول: الأداء التدريسي /مهارات في التدريس	كل الأساتذة	اغلبهم	قليل منهم
01	استخدم لغة علمية واضحة			لا احد منهم
02	اعرض الأفكار بتسلسل منطقي			
03	احرص على ان يكون الصوت مسموعا اثناء تقديم الدرس			
04	استخدم أساليب تثير التفكير والتفاعل لدى الطلبة			
05	ادبر وقت الحصة التدريسية بشكل جيد			
06	أشجع الطلبة على الحوار والمناقشة			
07	اعرض الأهداف الأساسية للدرس			
08	أنظم أنشطة الدرس بما يتلاءم ومستوى الطلبة			
09	احافظ على شد انتباه الطلبة بتنوع أساليب العرض			
10	التزم بالوقت المحدد للدرس			
11	اربط محتوى الدرس بالحياة العملية من خلال الأمثلة التطبيقية			
12	احرص على ان تكون نهاية الدرس تمهيدا للدرس المقبل			

الملاحق

المجال الثاني: تخطيط الحصة التطبيقية			
13	اجمع المادة العلمية لموضوع الدرس مسبقا		
14	أرتب عناصر الدرس بشكل منظم ومتكامل		
15	حدد الاستراتيجيات التدريسية المناسبة للدرس		
16	أوضح للطلبة خطة العمل في بداية الحصة		
17	تأكد من جاهزية الوسائل التي استخدمها قبل بداية الدرس		
18	اعمل على تحيين المادة العلمية التي ادرسها		
19	اصمم أهدافا تعليمية لتنمية المهارات		
20	اعد ملخصا يتضمن المفاهيم والأفكار الأساسية للدرس		
المحور الثالث: طرق التدريس المتبعة			
21	انوع في اختيار طرق التدريس التي تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس		
22	استخدم طرائق التدريس التي تنمي التفكير		
23	استخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني مع الطلبة		
24	استخدم طرائق التعلم الذاتي		
25	أوجه الحوار والنقاش للإثراء الموضوع		
26	اطور باستمرار الطرق المتبعة في التدريس		
المجال الرابع: العلاقات مع الطلبة			
27	اتعامل مع الطلبة بعدل واحترام		
28	احترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم اثناء الدرس		
29	اعمل على حل مشكلات الطلبة واتعاون معهم		
30	اهتم بحضور الطلبة وغيابهم		
31	التزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة		
32	احرص ان يسود الحصة الدراسية جو من الالفة والثقة بين الطالب والأستاذ		
المجال الخامس: وسائل الاتصال والتكنولوجيا			
33	اتقن استخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في تقديم الدرس		

الملاحق

				انوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب واغراض الدرس	34
				أتأكد من سلامة التقنيات عند استخدامها في الدرس	35
				احرص على الاعتدال في استخدام الوسائل والتكنولوجيات الحديثة لتسهيل عملية التواصل	36
				المحور السادس: تقييم تحصيل الطلبة	
				استخدم لغة واضحة وعلمية في صياغة الأسئلة	37
				اعمل على ان تقيس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها	38
				التزم الدقة والموضوعية في تقييم الطلبة	39
				ناقش نتائج الاختبار مع الطلبة	40
				اراعي ان تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لها ومستوى الطلبة	41
				اضع العلامة بناء على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها	42

الملاحق

استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في ادائه البحثي من وجهة نظره في صورته الاولية

التعليمات:

عزيزي الأستاذ الجامعي:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المتعلق بجودة ادائك اثناء بحثك العلمي والمطلوب منك ان تقرا كل عبارة جيدا ثم تضع علامة (x) في الخانة التي تتوافق مع رأيك وذلك الى يسار كل عبارة ولا تترك أي عبارة دون إجابة عنها، علما ان اجابتك لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.
وفي الختام نشكر لكم تعاونكم الجدي.

أولا: بطاقة المعلومات:

الجامعة: الكلية:
القسم: الشعبة:
التخصص: سنوات الخبرة:
الجنس:

ثانيا: مجالات وبنود الاستبيان

الرقم	البنود	البدائل		
	المجال الأول: التخطيط للبحث العلمي	كل الأساتذة	اغلبهم	قليل منهم
	لا احد منهم			
01	توجد سياسة واستراتيجيات محلية للنهوض بالبحث العلمي.			
02	للجامعة عدة اتفاقات وعقود شراكة دولية في نطاق البحث العلمي.			
03	تبرم الجامعة عقود مع المؤسسات الاقتصادية لتوظيف نتائج البحث العلمي			
04	تملك الجامعة قاعدة بيانات للبحوث العلمية تسهل لكل الباحثين استخدامها			
05	تعمل الجامعة على تزويد الباحثين بالأطر القانونية الخاصة بالبحث العلمي.			
06	سياسة العقود في البحث العلمي تشمل كل التخصصات والفروع الجامعية.			
07	تحرص الجامعة على إتمام البحث العلمي في الوقت المحدد.			
08	تحرص الجامعة على تزويد المخابر العلمية بالوسائل اللازمة لتطوير البحث العلمي.			
	المجال الثاني: كفاءة العملية البحثية			
09	تشجع الجامعة البحوث العلمية الميدانية.			

الملاحق

				10	سياسة البحث العلمي الحالية تساهم في الابتكار.
				11	توفر الجامعة الأجهزة والأدوات اللازمة للعملية البحثية.
				12	تدفع مشاريع البحث العلمي الجامعي بعجلة التقدم الاقتصادي
				13	تواكب مشاريع البحث العلمي الجامعي التقدم في الوسط الدولي.
				14	تساهم المخابر العلمية في تطوير المعارف الجامعية في مختلف التخصصات.
				15	يتم تقييم البحوث العلمية بشكل دوري ومستمر.
				16	تقدم الجامعة مكافأة للباحثين المتميزين مادية ومعنوية.
				17	تسهل الجامعة تنظيم ملتقيات وأيام دراسية لصالح الطلبة والأساتذة.
				18	تشجع الجامعة سرعة إنجاز البحث العلمي.
				19	توفر الجامعة مجلات ودوريات لنشر البحوث العلمية المميزة.
				20	يتمتع الأساتذة بالحرية في اختيار وانجاز بحوثهم العلمية
					المجال الثالث: تنمية المجتمع.
				21	تستثمر نتائج البحوث الجامعية في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية.
				22	تساهم مشاريع البحث عموماً في تطوير عجلة التنمية الوطنية.
				23	يساهم المحيط الاقتصادي المحلي في تمويل مشاريع البحث العلمي.
				24	يتم تقييم الأداء في مخابر البحث وفق معيار خدمة البيئة وتنمية المجتمع.
				25	نتائج البحوث العلمية توضع تحت تصرف المتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين.
				26	تبرم الجامعة عدة اتفاقات مع شركاء اقتصاديين واجتماعيين في المحيط في نطاق البحث العلمي
				27	تحرص الجامعة على ربط البحوث العلمية المسجلة في إطار مشاريع البحث بالمحيط التنموي المحلي

الملاحق

استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظره في صورته الأولية

التعليمات:

عزيزي الأستاذ الجامعي:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المتعلق بدرجة جودة اداءك في خدمة المجتمع والمطلوب منك ان تقرا كل عبارة جيدا ثم تضع علامة (x) في الخانة التي تتوافق مع رأيك وذلك الى يسار كل عبارة ولا تترك أي عبارة دون إجابة عنها، علما ان اجابتك لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

وفي الختام نشكر لكم تعاونكم الجدي.

أولا: بطاقة المعلومات:

الكلية:
الشعبة:
المستوى الجامعي:
سنوات الخبرة:

الجامعة:
القسم:
التخصص:
الجنس:

ثانيا: مجالات وبنود الاستبيان:

الرقم	البنود	البدائل		
	المجال الأول: الخدمة العامة	كل الأساتذة	اغلبهم	قليل منهم
01	أساهم في إيجاد الحلول العلمية والعملية للمشكلات المجتمعية			لا احد منهم
02	أساهم في إقامة ندوات علمية وثقافية للمجتمع			
03	اقترح حولا عملية لمشكلات المجتمع			
04	أساهم في اصدار مطويات إعلامية بغرض نشر الوعي			
05	أساهم في توفير مصادر المعرفة للطلبة والمؤسسات البحثية			
06	أشارك في وضع خطط لخدمة المجتمع			
07	اصمم برامج لتنمية قدرات العاملين في المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع			
	المجال الثاني: البحوث التطبيقية			
08	اجري بحوث علمية لمعالجة بعض مشكلات المجتمع			
09	اهتم بالبحوث التي تلبي حاجات المجتمع			
10	أشارك في الندوات والمؤتمرات العلمية التي تسهم في خدمة المجتمع			
11	أوجه ابحاثي العلمية لتنمية المجتمع وحل مشكلاته			

الملاحق

				12	اتابع المستجدات والتطورات التي تخدم المجتمع في مجال تخصص
				13	اشترك مع الطلبة في اجراء بعض البحوث العلمية التي تعالج قضايا المجتمع الراهنة
					المجال الثالث: مجال الاستشارات
				14	اقترح مشاريع ذات عائد سريع يسهم في خدمة المجتمع
				15	اعد تقارير وبرامج عمل للمسؤولين تتعلق بخدمة المجتمع
				16	اعقد اتفاقيات للتعاون العلمي والتطبيقي مع مؤسسات المجتمع بغرض الانفتاح عليها
				17	أسهم في التخطيط لبرامج وطنية شاملة لخدمة المجتمع
				18	أقدم استشارات اسرية للمساهمة في حل بعض المشكلات الاسرية
				19	أقدم استشارات مهنية للمؤسسات مبنية على نتائج دراسات وبحوث تم تنفيذها
					أقدم حلولاً واقتراحات تساعد في تطوير عمل المؤسسات المجتمعية
				21	أقدم خدمات استشارية تربوية لفئات المجتمع المختلفة
				22	أقدم الاستشارات والدراسات العلمية للمؤسسات المجتمعية
					المجال الرابع: مجال الخدمات التعليمية والبرامج التدريبية
				23	أقدم برامج تعليمية من خلال وسائل الاعلام المختلفة
				24	استخدم وسائل الاعلام الحديثة عند التعامل مع مؤسسات المجتمع لحل ما تواجههم من مشكلات
				25	أساهم في حل المشكلات التربوية والتعليمية في المجتمع
				26	أساهم في توفير التدريب والدعم التعليمي لأفراد المجتمع بما يتفق مع اهداف المجتمع
				27	أشارك في تدريب افراد المجتمع من خلال الندوات التدريبية
				28	اتبني فلسفة خدمة المجتمع القائمة على سوق العمل وحاجات المجتمع
				29	اربط البرامج التدريبية بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع
				30	اعقد ورش عمل للمساهمة في حل بعض مشكلات المجتمع

الملحق رقم (05) استبيان تقييم جودة اداء الأستاذ الجامعي لأدواره التدريسية والبحثية

والمجتمعية من وجهة نظره

التعليمات:

استاذي الفاضل:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المتعلق بجودة اداءك اثناء الحصة التدريسية والمطلوب منك ان تقرا كل عبارة جيدا ثم تضع علامة (x) في الخانة التي تتوافق مع رأيك وذلك الى يسار كل عبارة ولا تترك أي عبارة دون إجابة عنها، علما ان اجابتك لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

وفي الختام نشكر لكم تعاونكم الجدي.

بطاقة المعلومات:

الجامعة: القسم:

التخصص: الجنس:

عدد سنوات العمل: الرتبة العلمية :

أولا: استبيان تقييم جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في من وجهة نظره

الرقم	البنود	البدائل				
		دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
	البعد الأول: مهارات التخطيط للدرس					
01	اختار موضوعات المقياس الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص					
02	احدد المواضيع المهمة بما يتناسب مع الوقت المتاح					
03	احدد أساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء اهداف المقياس					
04	استخدم أساليب تثير التفكير والتفاعل لدى الطلبة					
05	اعلم طلبتي مسبقا بمحتوى المقياس وأهدافه وانشطته والمراجع وطريقة التقييم					
06	اراجع خطة المقياس باستمرار واعدل ما يحتاج الى تعديل					
07	احدد الأهداف الخاصة بالحصة مسبقا في ضوء الخطة العامة للمقياس					
08	أقوم بجمع المادة العلمية حول موضوع الحصة من مراجع متعددة					
09	أتوقع أسئلة الطلبة وأجهز نفسي للإجابة عنها					
10	احدد استراتيجيات تدريسية مناسبة للحصة					
11	اسعى في تقديم الدرس على تنمية القدرات الفكرية والمهارية والوجدانية للطلاب					
12	اعد ملخصا يتضمن الكلمات المفتاحية والدالة للأفكار الرئيسية للدرس					

الملاحق

البعد الثاني: مهارات تنفيذ الدرس					
				13	اعرض الموضوع بشكل منطقي ومرتج نحو النقطة الختامية في الدرس
				14	أرتب عناصر الدرس بشكل منظم ومتكامل
				15	احرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء الحصة، واتصرف في ضوءها
				16	أشجع التفكير المستقل لدى الطلبة واعطيهم فرصة لإبداء آراءهم
				17	أوجه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات
				18	استخدم أساليب متنوعة للنقاش (المنافشة مع الصف، النقاش في مجموعات صغيرة، الحلقات الدراسية)
				19	استخدم أمثلة متنوعة لتعزيز فهم الطلبة
				20	أكلف الطلبة بأنشطة تعليمية فردية وأخرى جماعية
				21	انوع في اختيار طرق التدريس التي تتناسب مع الطلبة وموضوع الدرس
				22	استخدم طرائق التدريس التي تنمي التفكير
				23	استخدم طرائق تنمي روح العمل التعاوني مع الطلبة
				24	استخدم طرائق التعلم الذاتي
				25	أوجه الحوار والنقاش للإثراء الموضوع
البعد الثالث: مهارات العلاقات مع الطلبة					
				26	اتعامل مع الطلبة بعدل واحترام
				27	احترم آراء الطلبة واقتراحاتهم التي تقدم اثناء الدرس
				28	اساعد الطلبة على حل مشكلاتهم واتعاون معهم
				29	اهتم بحضور الطلبة وغيابهم
				30	التزم بمقابلة الطلبة في المواعيد المحددة
البعد الرابع: مهارات وسائل الاتصال والتكنولوجيا					
				31	اتقن استخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في تقديم الدرس
				32	انوع في انتقاء التقنيات بما يتناسب واغراض الدرس
				33	استخدم تقنيات التعليم عن بعد
				34	احرص على الاعتدال في استخدام الوسائل والتكنولوجيات الحديثة لتسهيل عملية التواصل

الملاحق

البعد الخامس: مهارات تقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة						
					35	أوضح للطلبة معايير تقويم الواجبات التي يكلفون بها
					36	اعمل على ان تقييس الاختبارات مدى فهم الطلبة للمادة واستيعابها.
					37	التزم الدقة والموضوعية في تقويم الطلبة.
					38	أقوم بدراسة إجابات الطلبة واحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها.
					39	اراعي ان تتناسب الأسئلة مع الوقت المخصص لها ومستوى الطلبة
					40	اضع العلامة بناء على سلم تصحيح يوضح الإجابات الصحيحة ودرجة كل منها

الملاحق

ملحق رقم (06)

ثانيا: استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي في ادائه البحثي من وجهة نظره

البدائل					البنود	الرقم
ابدا	نادرا	احيا نا	غالا با	دائما	البعد الأول: الاشراف العلمي	
					احث الطلبة على الالتزام بالموضوعية في تفسير نتائج البحث	01
					احث الطلبة على الالتزام بالأمانة المهنية عند الاقتباس من الآخرين	02
					اتباع أداء الطلبة لخطوات البحث باهتمام	03
					احث الطلبة على الالتزام بالدقة أثناء اجراء العمليات الإجرائية للبحث	04
					احث الطلبة على القراءة المتعمقة والانتقائية لأدبيات موضوع البحث	05
					احرص على تقديم النصائح للطلبة حول إدارة الوقت	06
					أشرف على مشاريع ومناقشات تخرج الطلبة وتقييمها	07
					أرشد الطلبة الى التنوع في مصادر المعلومات (الكتب، الرسائل العلمية، الدوريات)	08
					أشجع الطلبة على اختيار البحوث العلمية تتميز بالجدة والدقة	09
					اسعى الى مساعدة الطلبة في مواضيع تخرجهم	10
					احث الطلبة على حضور مناقشات الرسائل العلمية ما أمكن للاستفادة منها	11
					البعد الثاني: كفاءة العملية البحثية	
					احرص على حسن اختيار مشاريعي البحثية بما يسهم في التقدم الاقتصادي	12
					اسعى الى تقديم بحوث جيدة لتتنال مكافأة مادية ومعنوية.	13
					اسعى الى تنظيم ملتقيات وأيام دراسية لصالح الطلبة والأساتذة.	14
					اسعى الى مساعدة طلبتي لإنجاز ابحاثهم العلمية بسرعة.	15
					أقدم بحوث ومقالات في المجالات والدوريات الوطنية والدولية	16
					اسعى الى نشر النتائج التي اتوصل اليها في المؤتمرات الاكاديمية	17
					استثمر نتائج بحوثي في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية.	18
					اسعى الى تقديم بحوث تسهم في تطوير عجلة التنمية الوطنية.	19
					أشارك في الملتقيات الوطنية والدولية	20
					اسعى لنشر مقالات في مجلات ذات تصنيف عالمي مرموق	21
					أساهم في مشاريع البحث ضمن مخابر البحث	22
					اسعى لنشر كتب علمية	23

ملحق رقم (07)

ثالثا: استبيان تقييم جودة الأستاذ الجامعي لأدائه في خدمة المجتمع من وجهة نظره

الرقم	البنود	البدائل				
		ابدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
البعد الأول: الخدمة العامة						
01	اسعى للمساهمة في إيجاد الحلول العلمية والعملية للمشكلات المجتمعية					
02	اسعى للمساهمة في إقامة ندوات علمية وثقافية للمجتمع					
03	أساهم في إصدار مطويات إعلامية بغرض نشر الوعي					
04	أساهم في توفير مصادر المعرفة للطلبة والمؤسسات البحثية					
05	اسعى لتصميم برامج لتنمية قدرات العاملين في المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع					
البعد الثاني: البحوث التطبيقية						
06	اجري بحوث علمية لمعالجة بعض مشكلات المجتمع					
07	اهتم بالبحوث التي تلبي حاجات المجتمع					
08	أشارك في الندوات والمؤتمرات العلمية التي تسهم في خدمة المجتمع					
09	أوجه أبحاثي العلمية لتنمية المجتمع وحل مشكلاته					
10	أتابع المستجدات والتطورات التي تخدم المجتمع في مجال تخصص					
11	أشترك مع الطلبة في اجراء بعض البحوث العلمية التي تعالج قضايا المجتمع الراهنة					
البعد الثالث: مجال الاستشارات						
12	اسعى لعقد اتفاقيات تعاون علمي وتطبيقي مع مؤسسات المجتمع بغرض الانفتاح عليها					
13	أشارك في التخطيط لبرامج وطنية شاملة لخدمة المجتمع					
14	أقدم استشارات اسرية للمساهمة في حل بعض المشكلات الاسرية					
15	أقدم استشارات مهنية للمؤسسات مبنية على نتائج دراسات وبحوث تم تنفيذها					
16	أقدم حلولاً واقتراحات تساعد في تطوير عمل المؤسسات المجتمعية					
17	أقدم خدمات استشارية تربوية لفئات المجتمع المختلفة					

الملاحق

					أقدم الاستشارات والدراسات العلمي 19ة للمؤسسات المجتمعية	18
					البعد الرابع: مجال الخدمات التعليمية والبرامج التدريبية	
					اسعى لتقديم برامج تعليمية من خلال وسائل الاعلام المختلفة	19
					اسعى لاستخدام وسائل إعلامية حديثة عند التعامل مع مؤسسات المجتمع لحل ما تواجههم من مشكلات	20
					أساهم في حل المشكلات التربوية والتعليمية في المجتمع	21
					أساهم في توفير التدريب والدعم التعليمي لأفراد المجتمع بما يتفق مع اهداف المجتمع	22
					اتبني فلسفة خدمة المجتمع القائمة على سوق العمل وحاجات المجتمع	23