

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعب: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من إعداد الطالبة: لامية بويديل

بعنوان:

جودة أداء الاستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة

دراسة ميدانية بقسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح - ورقلة -

نوقشت وأجيزت يوم: 2015/06/01 أمام لجنة المناقشة:

د. حورية عمروني تزرولت (جامعة قاصدي مرياح) رئيسا

د. الوناس مزياني (جامعة قاصدي مرياح) مشرفا

د. صبرينة غـري (جامعة قاصدي مرياح) مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

تشكرات

الحمد و الشكر لله دائماً العطاء والوجود

جزيل الشكر للأستاذ "مزياني لونا" على كل ما تفضل به من توجيه

وإرشاد و تسميات و على سعة صدره معي

جزيل الشكر للأستاذة "خلادي يمينة" على كل ما تفضل به من نصح

و مساعدات علمية

شكراً أساتذتي الكرام

لا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد

الشكر الجزيل لزميلتي "حورية بوشمال"

إهداء

إلى من لا يدور عنهما في الدنيا والديا الكريمين

وأرك الله في عمرهما

إلى من يشاركني كل حياتي زوجي العزيز

أدام الله سعادتنا

إلى حبيبتي التي أضع الله عليها بها

ابنتي الغالية "نسيمة الزهراء"

إلى عائلة زوجي الكريمة

إلى كل عائلتي الكريمة

إلى كل من يحز على قلبي ذكرهم

أخص بالذكر حبيباتي فوزية و حورية

لأمية بوجديل حسانة



ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية والمعنونة بجودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة_ للموسم الجامعي 2014/2015 إلى استكشاف تقديرات الطلبة لمستوى أداء الأستاذ الجامعي، وإلى استكشاف الاختلاف في تقديراتهم لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لكل من عامل الجنس، المستوى التعليمي، و التخصص، وأيضاً استكشاف تقديراتهم للعوامل التي تحسن من أدائه.

و لتحقيق هذه الأهداف تمت صياغة التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة؟ وماهي تقديراتهم لأهمية أبعاد الأداء؟
- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل الجنس؟
- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل المستوى التعليمي؟
- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل التخصص؟
- ماهي العوامل التي تؤدي إلى جودة أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة؟ وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته موضوع الدراسة، وبعد تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة أسفرت الدراسة على النتائج التالية:
- تقدير الطلبة لمستوى أداء الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس وعلوم التربية كان جيداً.
- لا يوجد اختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل الجنس.
- لا يوجد اختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل المستوى التعليمي.
- لا يوجد اختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لعامل التخصص.

Abstract

This recent study in titled «The quality of the university teacher performance from the view of students of psychology and educational sciences department at human and sociology faculty in Kasdi Merbeh university season 2014/2015 aims at discovering the students values of the level university teacher performance in the department as well discovering their values about symbols of the good performance of the university teacher according to the factor of gender, major and educational level, also discovering their values about the factors that improve this performance.

To realise these objectives we asked the following questions:

- ✓ What is the level of university teacher performance according to students values and what are their values about the importance of performance dimensions?
- ✓ Are the students values of the symbols of the good performance of the teachers change according to gender factor?
- ✓ Are the students values of the symbols of the good performance of the teachers change according to educational level factor?
- ✓ Are the students values of the symbols of the good performance of the teachers change according to major factor?
- ✓ What are the factors that led to the quality of university teacher performance according to students value?

The descriptive analytical approach was used because it seemed appropriate for this study and after applying statistical styles we get the following results:

- ✓ The value of students about the level of university teacher performance was good.
- ✓ There is no change in the students values about the symbols of the good performance of university teacher according to gender factor.
- ✓ There is no change in the students values about the symbols of the good performance of university teacher according to educational level factor.
- ✓ There is no change in the students values about the symbols of the good performance of university teacher according to major factor.

فهرس الموضوعات

المحتويات	
الصفحة	العناوين
	- إهداء.....
	- تشكرات.....
أ	- ملخص الدراسة.....
ب	- ملخص باللغة الاجنبية.....
ج	- قائمة المحتويات.....
ز	- قائمة الجداول.....
ح	- قائمة الأشكال.....
خ	- مقدمة.....
الجاناب النظرى	
الفصل الأول : تحديد مشكلاة الدراسة وأهميتها	
13	- مشكلاة الدراسة.....
18	- تساؤلات الدراسة.....
18	- أهداف الدراسة.....
19	- أهمية الدراسة.....
20	- التعاريف الإجرائية.....

20	- حدود الدراسة.....
الفصل الثاني: الإطار النظري	
22	- تمهيد.....
22	- تعريف الجودة.....
23	- أهمية الجودة في التعليم الجامعي.....
23	- تعريف الأداء.....
24	- تعريف جودة الأداء.....
24	- أبعاد جودة الأداء.....
25	- مبررات تقييم أداء الأستاذ الجامعي.....
26	- مهام عضو هيئة التدريس الجامعي.....
29	- معايير الممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي.....
32	- خصائص الأستاذ الجامعي المتميز.....
33	- متطلبات تفعيل دور الأستاذ الجامعي في عصر التكنولوجيا.....
33	- خلاصة الفصل.....
الجزء الثاني: الجانب المنهجي	
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
36	- تمهيد.....
36	- المنهج المستخدم في الدراسة.....

36	- أداة جمع البيانات.....
37	- الخصائص السكومترية للأداة.....
39	- مجتمع و مكان الدراسة.....
43	- الأساليب الإحصائية.....
46	- خلاصة الفصل.....
الفصل الرابع: عرض ومناقشة و تفسير نتائج الدراسة	
48	- تمهيد.....
48	- أولاً: عرض وقراءة النتائج.....
48	- عرض وقراءة نتائج التساؤل الأول.....
51	- عرض و قراءة نتائج التساؤل الثاني.....
52	- عرض و قراءة نتائج التساؤل الثالث.....
52	- عرض وقراءة نتائج التساؤل الرابع.....
53	- عرض وقراءة نتائج التساؤل الخامس.....
60	- ثانياً: مناقشة و تفسير نتائج الدراسة.....
60	- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الأول.....
64	- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الثاني.....
66	- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الثالث.....
69	- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الرابع.....

71	- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الخامس.....
74	- خلاصة الفصل.....
75	- الخلاصة العامة.....
77	- قائمة المراجع.....
//	- الملاحق.....

فهرس ومجرووس

الجدول	
الصفحة	العناوين
40	- جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
41	- جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.....
42	- جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.....
43	- الجدول رقم (04) يوضح اختبار اعتدالية التوزيع.....
44	- الجدول رقم (05) يوضح اختبار تجانس المجموعات بالنسبة للجنس.....
44	- الجدول رقم (06) يوضح اختبار تجانس المجموعات بالنسبة للمستوى التعليمي
45	- الجدول رقم (07) يوضح تجانس المجموعات بالنسبة للتخصص.....
48	- جدول رقم (08) يوضح مستوى أداء الأساتذة الجامعيين حسب تقدير الطلبة.....
49	- الجدول رقم (09) يوضح توزيع الطلبة الذين يرون أن الأداء جيد.....
49	- الجدول رقم (10) يوضح توزيع الطلبة الذين يرون أن الأداء غير جيد.....
50	- الجدول (11) يوضح ترتيب أهمية أبعاد الأداء الجيد للأساتذة من وجهة نظر الطلبة
51	- الجدول رقم (12) يوضح دلالة الفروق في متوسطات تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل الجنس.....
52	- الجدول (13) يوضح دلالة الفروق في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل المستوى التعليمي.....

53	- الجدول رقم (14) يوضح دلالة الفروق في متوسطات تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل التخصص.....
54	- الجدول (15) يوضح العوامل التي تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة و المتعلقة بعلاقته معهم.....
57	- الجدول (16) يوضح العوامل التي تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة و المتعلقة بنشاطه التعليمي.....
59	- الجدول (17) يوضح العوامل تحسین أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة و المتعلقة بنشاطه البحثي.....

فهرس و المحتواس

المحتويات	
الصفحة	الأشكال
26	- الشكل رقم (01) يوضح مهام الأستاذ الجامعي.....
40	- الشكل رقم (02) يوضح نسبة عينة الدراسة من المجتمع الأصلي.....
41	- الشكل رقم (03) يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....
42	- الشكل رقم (04) يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
46	- الشكل رقم (05) يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.....
43	- الشكل رقم (06) يوضح اعتدالية التوزيع.....

مقدمة

إن التنمية الشاملة في أي دولة من الدول إنما تقع عامة على عاتق التعليم، وبالتحديد من مسؤولية الجامعة، فهي المؤسسة الأهم والأكثر فاعلية في هذه العملية، ذلك أنّ من أدوارها خدمة المجتمع وتوجيه أنشطة مؤسساته إلى السبيل الصحيح، فهذه الأخيرة هي التي تخدم مباشرة التنمية الشاملة في الوطن وتطوّر من اقتصاده، وبالتالي تقديم صورة حسنة عن الإنتاج الوطني في العالم.

فالجامعة من يزود مختلف القطاعات بالكفاءات المهنية والإطارات التي تسيّر المنظمات في المجتمع، كما تزودها بآخر التطوّرات في حقول المعرفة و تدريبها على أحدث التقنيات، وهذا بفضل توفرها على هيئة تدريسية دائمة الصلة بمصادر المعرفة العالمية من خلال البحوث العلمية التي يجرونها من أجل إفادة الجامعة والمجتمع.

وفي عصر الجودة والتميز لم يعد هناك مكان لذلك الأستاذ التقليدي، بل أصبح لزاما عليه أن يتميز في أدائه و يتصف بمواصفات شخصية اجتماعية و مهنية تدل على جودة عالية في أدائه، وتميز كبير في أنشطته سواء كان ذلك في مجال التعليم أو البحث العلمي، حيث يستدل على هذه الجودة من خلال علاقاته المهنية مع كل عناصر المنظومة التعليمية، ومن خلال مهامه التعليمية وأنشطته البحثية.

ولهذا كان من الضروري تقييم هذه الهيئة التدريسية بصفة دورية قصد التحسين والتطوير من قدراتها و الرفع من مستوى أدائها، فتقويم أداء الأستاذ الجامعي من شأنه أن يقيس مدى تطور أو تأخر هذا الأخير ومعرفة خصائصه النفسية والاجتماعية والمعرفية بالإضافة إلى الكشف عن مواطن الضعف والقوة في أدائه، وبالتالي فالتقويم يساعد الجامعة كمؤسسة في التكفل بإطاراتها التدريسية وتحسين مستوى أدائها وتطويره.

وللتقويم عدة أوجه، فنجد التقويم الإداري للأستاذ الجامعي حيث تستخدم نتائجه فيما يتعلق بالجانب التقني من مسيرته المهنية كالترقية و التكوين و التثبيت... إلخ، وهناك التقويم الذاتي أين يقيم الأستاذ أداءه بنفسه من خلال مقاييس أعدت لذلك، وتقويم الزملاء لبعضهم البعض، أما عن التوجه الحديث فهو يتوقف على تقويم الطلبة لأساتذتهم، وهو على قدر كبير من الأهمية وذلك لأنّ له " مساهمة إيجابية في تطوير أداء

الأستاذ الجامعي، وفي المساعدة على اتخاذ القرار بالنسبة للجهات المسؤولة خاصة إذا كان الطلبة هم من طلبة الدراسات العليا". (حاتم جاسم عزيز، 2012، ص 105)

ويقيم الأستاذ الجامعي من عدة جوانب التي قد تتطوي تحت الأبعاد الرئيسية لأدائه، فحسب اطلاع الطلبة على التراث الأدبي لهذا المتغير فإن معظم الدراسات التي تناولت أداء الأستاذ الجامعي كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة تدرس علاقاته أو نشاطه التعليمي أو نشاطه البحثي أو تدرسها مع بعضها كدراسة (مزياني، 2012) و الدراسة الحالية التي تسعى إلى معرفة وجهة نظر الطلبة في أداء الأستاذ، وهذا إن دلّ على شيء إنما يدل على أهمية هذه الأبعاد في تقويم أداء عضو هيئة التدريس و إجادته.

فعللاقة الأستاذ مع الطلبة تعتبر محكا أساسيا يتوقف عليه كل من النشاط التعليمي و البحثي للأستاذ، حيث أنّ المعاملة الحسنة التي يتلقاها الطالب من الأستاذ تعزز تفاعله معه، والذي يعدّ من العوامل المهمة في إنجاح الحصص التعليمية، وبالتالي في تحسين مستوى أداء كل من الأستاذ والطالب، والمحافظة على هذا التفاعل هي من مسؤولية الأستاذ، فهو الذي من واجبه أن يحافظ على الاتصال المتبادل بينه و بين طلابه.

كما أنه المسؤول عن رفع الروح المعنوية لديهم و جلب اهتمامهم بالمادة التي يدرّسها إيّاهم بصفة دائمة، وهو المسؤول أيضا عن تشجيعهم نحو التقدم واستثارة دافعيتهم نحو التعلم المتواصل إضافة إلى متابعتهم في مسارهم التعليمي.

إذن وكما يبدو، فإن أهم عنصرين في العملية التعليمية هما الأستاذ والطلبة، والعلاقة بينهما إما ترفع وتحسن من مستوى الأداء تجيده أو العكس، لهذا أصبح من الأفضل أن تؤخذ تقديرات الطلبة لأداء أساتذتهم بعين الاعتبار، وفي هذا الصدد يرى (باولسين، 2002) أن " تقديرات الطلبة للتدريس تلعب دورا حيويا في تقييم التدريس الفعّال، وأن تحليل تقديرات الطلبة يتضمن ستة أبعاد عامة وهي الإعداد والمهارة، تصميم الدرس، العلاقة بين المدرس والطالب، التفاعل بين المدرس والطالب، التغذية الراجعة، التقييم" (إبراهيم الصابطي، و شحاته عبد المولي، 2007، ص 104)

ولما كان هذا الموضوع على هذا القدر من الأهمية ارتأت الطالبة أن تبحث فيه من خلال استكشاف تقديرات طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرياح بورقلة لمستوى أداء الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال هذه الدراسة التي تنقسم إلى جانب نظري يحتوي فصلا تمهيدا لتحديد مشكلة الدراسة

وأهميتها وتساؤلاتها بعدها فصل الإطار النظري للموضوع في حدود اطلاع الطالبة، أما الجانب الميداني فقد اشتمل على فصل منهجية الدراسة الميدانية، وفصل عرض ومناقشة وتفسير النتائج على ضوء بعض الدراسات السابقة بعد تطبيق أداة جاهزة لقياس أداء الأستاذ الجامعي.

الانبياء

الفصل الأول

إشكالية الدراسة وأهميتها

➤ إشكالية الدراسة.

➤ تساؤلات الدراسة.

➤ أهداف الدراسة.

➤ أهمية الدراسة.

➤ التعرف للإجرائية.

➤ حدود الدراسة.

1 مشكلة الدراسة:

تعيش المجتمعات عصرا يتسم بالتطور والتغيير في شتى مجالات الحياة، مما يجعلها تواجه تحديا مشتركا حتى يتسنى لها التكيف والتأقلم مع متطلباته، فالتطورات التي أفرزتها ثورة المعلومات و الانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة منها ما هو نفسي، و تكنولوجي، واقتصادي واجتماعي، لذلك كان من المحتم على المنظمات - التي تعتبر نواة تشكل المجتمعات- أن تستجيب لهذه التطورات من خلال الرفع من مستوى أدائها، غير أن هذا لا يجدر به أن يكون مجرد حبر على ورق أو مجرد كلام تتداوله دفات الكتب و الدراسات وألسنة الباحثين، بل يجب أن يترجم إلى أفعال حقيقية وأعمال واقعية، تكون نتائجها مضمونة وناجحة حتى يعترف بها عالميا، و بهذا تكون المنظمات عاملة حقا على خدمة المجتمع المتواجدة فيه من أجل مسايرة التطور التكنولوجي الحاصل في العالم، و لهذا يمكن اعتبار جودة المنتج أهم ما يميز هذه الأعمال وأول شرط من شروط نجاحها.

حيث يؤكد كل من (إدريس، أحمد، الأخر: 2012، 40) على حتمية الجودة من خلال إقرارهم أن: " لحركة التحولات العالمية و المتغيرات الاقتصادية و التقنية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية، أوجدت أوضاعا تجعل الجودة أمرا حتميا في كل ما تقوم به المنظمات من أعمال و ما تقدمه من منتجات و خدمات".

ولربما يتفق الجميع في أن العنصر الرئيسي في تحريك عجلة التقدم هو الإنسان، لذا فتكوينه وإعداده من جميع النواحي يكون من أولويات أي منظمة على غرار التعليمية منها، فهي المسؤولة الأولى على تكوين الكفاءات المهنية المستقبلية.

وعلى اعتبار الجامعة منظمة خدمية تعليمية؛ فهي تسعى جاهدة لتوفير أفضل الخدمات التعليمية من أجل الرقي بالبحث العلمي و الرفع من قيمة العلم و تحسين أداء الموارد البشرية العاملة بها و المتخرجة منها تلبية لمتطلبات المجتمع الذي هو بحاجة ماسة إليها، حيث يعرفها (سمير يوسف: 2006، 3) على أنها: " إحدى المنظمات التي تعمل في صناعة التعليم العالي لتلبية حاجات المجتمع".

و يقر (القريطي، 2008: 11) أن: " من وظائف الجامعة التنمية البشرية و توفير احتياجات سوق العمل من المهن والوظائف الجديدة".

كما يضيف (ساجد شرقي: 2008، 174): "إن نشاط الجامعة يمكن أن يبوب في مجالين؛ المجال المعرفي القائم على التدريس الذي يقوم بدوره بنقل المعرفة إلى أجيال المستقبل و البحث العلمي الذي يقوم بزيادة المعرفة وتحديثها، و المجال الاجتماعي بمعنى المساهمة بفعالية و إيجابية في تلبية حاجات الفرد و المجتمع الفورية و المستقبلية من كوادر بشرية متخصصة في مجالات متنوعة".

و بهذا يكون التعليم العالي من أهم وظائفها، والذي يعتبر من المراحل التعليمية المتميزة في الجامعات حيث أن هذه الأخيرة و كما يبدو تقوم بمجموعة من الأدوار المهمة من نقل للمعرفة عن طريق النشاط التعليمي، وإنتاج المعرفة من خلال النشاط البحثي، وخدمة المجتمع بصنع الكفاءات المستقبلية، و لهذا فإن جودته يمكن أن يضمن جودة المتخرجين من الجامعة.

وعليه يمكن اعتبار الجودة أحد أبلغ الطرق و الوسائل من أجل تطوير نوعية التعليم العالي، والرفع من مستوى أدائه في وقتنا الحاضر الذي يلح على الجامعات الأخذ بها بقصد استمرارها و تطورها.

وحسب ما جاء في معظم الدراسات التي تناولت الجودة، فهي كغيرها من المتغيرات مرّت بعدة مراحل تطويرية عبر التاريخ إلى أن انتقل الاهتمام بها إلى التعليم حيث عرّفت على أنها: "مجملة السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية، وهي التي تعنى باحتياجات الطلاب". (نقلا عن سالم، 2007)

"في حين أن البعض لا يراها معايير خدمة تقدم للطلاب وولي أمره، بل أن يكون الطالب منتج تعليمي تسعى العملية التربوية إلى إجادته و يتحقق ذلك عندما يكون النظام التعليمي قادرا على تخريج طلاب قادرين على تحقيق توقعات المستقبل واحتياجات سوق العمل". (نقلا عن حسن، 2007)

كما تعتبر المناهج التعليمية إحدى الركائز المتينة التي يتوقف عليها تطور الجامعة، إلا أنها لن تحقق الهدف المنتظر منها إن لم ينفذها أساتذة أكفاء لديهم الكفايات اللازمة والتدريب الكافي والتأهيل المناسب. ذلك أن جودة أعضاء الهيئة التدريسية تظهر في النهاية من خلال المخرجات التعليمية و التي يتعين تبعا لها تحقيق جودة التعليم العالي من عدمه.

ذلك أن هذه المخرجات التعليمية تحتاج إلى تكوين جدي و فعال ومتنوع من كل النواحي لتصبح كفاءات مهنية مستقبلية بكل ما تحمله العبارة من معنى، و لكي تستطيع تلبية متطلبات سوق العمل في ظل التحديات التي يفرضها العالم في هذا العصر، و لهذا يمكن اعتبار الأستاذ الجامعي عسبا محركا لهذه العملية، كونه المسؤول الأول على تكوين الطلبة.

يقرّ هذا (ردمان و توفيق، 2008، ص163): " الكادر الجامعي يعد ركنا أساسيا في النظام التعليمي الجامعي، وذلك لأهمية الدور الذي يؤديه في عملية التعليم الجامعي،...فهو حلقة الوصل بين المدخلات التعليمية و المتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب، و المخرجات المطلوبة المتمثلة بالطالب من جانب آخر".

و انطلاقا من الحكمة التي تقول: "فاقد الشيء لا يعطيه"، فإنه من الضروري أن توفر الجامعة لطلابها أساندة يمتلكون الكفايات و المهارات المتعددة و المتنوعة اللازمة في كل الميادين الإنسانية والثقافية و البحثية و التدريسية و المهنية التي تؤهلهم لأن يكونوا أكفاء قادرين على تبليغ رسالتهم التي أناطها بهم المجتمع، غير أن امتلاكها و فقط لا يكفي، بل عليهم توظيفها على أرض الواقع و التي يمكن أن تتجلى من خلال نشاطه التعليمي الذي يتضمن التدريس في القاعة، وما يتبعه من إلمام بالمعلومات المقدمة، و توضيح للأفكار و المفاهيم، والتخطيط للمحاضرات، واستخدام كفايات تدريسية متميزة، بالإضافة إلى استخدام وسائل تعليمية إيضاحية مثل شاشات العرض...، كما تتجلى من خلال نشاطه البحثي الذي يشمل إجراء الدراسات والأبحاث العلمية، أيضا المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات، كذلك القيام بمحاولات للتأليف و الترجمة...، حيث يؤكد هذا (الكبيسي، وآخرون: 2009، 11-12): " يقع جزء كبير من تحقيق أهداف التعليم العالي على عاتق عضو هيئة التدريس... بل إن نظام التعليم العالي يقوم برمته على أكتافه و العمل الأساسي للأستاذ الجامعي هو التدريس وما يتصل به من لقاء الطلاب في قاعات الدراسة وخارجها، وإعداد المحاضرات و الاختبارات، و قراءة البحوث، و البحث العلمي الذي يمثل ركيزة أساسية في نشاط مؤسسات التعليم". و يمكنها أيضا أن تظهر من خلال علاقاته المهنية مع الزملاء، وحرصه على تماسك الجماعة، وامتلاكه لمهارات الاتصال...

مما يعني أن جودة الهيئة التدريسية أكثر من ضرورة، تتجلى من خلال تميز أداء الأساتذة عن طريق المثابرة و الاستمرار في نشاطهم العلمي و سعيهم دائما للمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات وغيرها من الأنشطة العلمية، وأن يعملوا على نشر إنتاجهم المتجدد ليستفيد منه الطلبة، وعلى التنوع في طرائق التدريس بعد التأكد من صحة و جدة المعلومات المقدمة في المحاضرات، و الأهم أن يتمتعوا بروح الانتماء إلى الجامعة التي يشتغل بها وذلك بتحليلهم بأخلاقيات المهنة و قدرتهم على بناء علاقات جيدة مع زملائهم. وعليه فمتابعة الأستاذ الجامعي باستمرار أمر ضروري جدا من أجل التطوير و التحسين من أدائه لأنه العامل الأساسي في جودة التعليم العالي و بالتالي في جودة الجامعة ككل.

حيث يؤكد ذلك (محمود، أمانة، نعمان، 2010، ص 44) بقولهم: " إنَّ الاهتمام بالتدريسي الجامعي و تطوير مستوى أدائه هو محور رئيسي لعمل كثير من أنظمة التعليم في مختلف دول العالم، وذلك لأنَّه العنصر الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية التي لا يمكن نجاحها إلا بوجوده و يكون مؤهلا تربويا و تخصصيا".

لهذا يمكننا القول أنه من الضروري من حين لآخر تقييم أدائه وفقا للمعايير العالمية ، حتى تتمكن الجامعة من معرفة نقاط ضعفه و تقويتها و نقاط قوته و تعزيزها، ساعية بذلك إلى رفع و تحسين مستوى أدائه بما يكفل جودتها و رسم مكانة اجتماعية مرموقة لدى أولياء الطلبة و بين مختلف منظمات المجتمع.

ويدعم رأينا هذا كل من (الدهشان، و السيسي: 2004، 3) في دراسة لهما نشرت بإحدى المجلات حيث يقران بأنه من بين الاعتبارات التي يقيم من أجلها أداء الأستاذ هي: "تزايد الاتجاه نحو التقييم على أساس المعايير و الذي سوف يجعل الجامعات مسؤولة عن تعلم كل الطلاب و تحقيق مستويات أداء متميزة تتسم بجودة عالية ونوعية رفيعة، فمن حق المجتمع أن يتأكد أن المؤسسات التعليمية تقوم بدورها الذي أنشئت من أجله، ومن حق أولياء الأمور أن يشعروا بالثقة في المؤسسة التعليمية التي تتولى تعليم أبنائهم وأن يتأكدوا أن ما ينفقونه على تعليم أبنائهم ينتهي بهم إلى تعليم على مستوى المعايير العالمية، وهذا يتوقف بدرجة كبيرة على جودة أداء التدريسي".

في حدود ما اطلعت عليه الطالبة، يبدو أنّ معظم الدراسات التي تناولت الجودة في التعليم الجامعي و أداء الأستاذ الجامعي ربطت تحسين و جودة هذا الأخير بالعمل على التنمية المهنية لعضو الهيئة

التدريسية من خلال عديد البرامج و الأساليب، كدراسة (العمرى:2009، ص535، بتصرف) حيث أشار إلى أنه من واجب الجامعة: " أن تضع برامج خاصة للنمو المهني، لأنها ترفع كفايات عضو الهيئة التدريسية و تزيد من إنتاجيته العلمية الهادفة"، و يقر أيضا: "أن غيابها يعوقه من متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية و التقنية المتعلقة بمجال تخصصه و مواكبتها".

هذا يقودنا للحديث على بعض المشكلات التي يعاني منها الأساتذة الجامعيين، فبالرغم من المجهودات التي تبذلها الجامعات في تطوير هيئتها التدريسية، تبقى هذه الفئة تعاني من بعض الصعوبات الشخصية وأخرى مهنية والتي قد تحول دون تحقيق الأداء المتميز، يمكن أن تشمل على تعدد مهام الأستاذ الجامعي من تدريس و بحث و إشراف و ي بعض الأحيان يضاف له العمل الإداري، النقص إن لم يكن هناك انعدام لبرامج التكوين و التأهيل، الضغوط المهنية الممارسة على الأستاذ ما يشعره بعدم الحرية و بالتالي عدم الشعور بالأمن الوظيفي، النقص في توفير الدعم أو التحفيز المادي و المعنوي، التفاخر بالمكانة الاجتماعية كونه أستاذا جامعيا ما يسقطه في دوامة الغرور، كما أن العلاقات التي تربط الأستاذ بزملائه قد تكون سلبية نتيجة ربما للاتصال السيء بينهم، إن هذه الصعوبات و غيرها لا تحقق للأستاذ سوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وتكون لديه حالة من عدم الرضا و اللاتوافق ما يمكن أن يؤدي إلى ضعف في الأداء و عدم القدرة على الابتكار و الابداع من أجل تحسينه، فنجده يعمل ضمن الروتين اليومي له من أجل الراتب الشهري فقط دون محاولة للتغيير أو التطوير من نفسه وعمله.

هذا و يعدد لنا "محمد شحات الخطيب" في مقال له المعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي فيما يلي: " عبء العمل و التدريس والافتقار إلى برامج الإعداد و التأهيل التربوي، الافتقار إلى التقويم و متابعة أعضاء هيئة التدريس، عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، عدم توفر الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس، العلاقات السلبية و الاتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس، عدم الإحساس بالأمن الوظيفي". (سناني: 2012/2011، ص105)

والجامعات الجزائرية كغيرها من جامعات العالم لا يمكن أن يكون نشاطها في منئى عن التطورات السريعة، فهي بدورها تتنافس فيما بينها من خلال المنتجات والخدمات التي تقدمها منطلقا في ذلك من مبدأ جودة هذه المنتجات و الخدمات. ولهذا فهي بحاجة إلى تطوير طريقة عملها بحيث تكون قادرة على

مسايرة التغيرات التي تحدث في القطاع بشكل فعال كونها صانعة للكفاءات المهنية المستقبلية مما يتطلب منها أن تكون صانعة للتغيير والتطور فضلاً عن استيعابه و التكيف معه.

و الأكيد أن جامعة " قاصدي مرياح بولاية ورقلة" هي إحدى هذه الجامعات تتضمن عدة كليات من بينها كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، والتي تحتوي بدورها على عدد من الأساتذة يعملون على تطوير مؤسستهم، و ينطبق عليهم ما يقال في أغلب الأساتذة من الجامعات المتطلعة إلى التقدم و الرقي بأدائها، وعليه جاءت الدراسة الحالية لمحاولة استكشاف جودة أدائهم من وجهة نظر الطلبة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية.

التساؤلات:

- ماهو مستوى أداء الأستاذ الجامعي تبعاً لتقديرات الطلبة؟ وماهي تقديرات الطلبة لأهمية أبعاد الأداء؟
- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين تبعاً لعامل الجنس؟
- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين تبعاً لعامل المستوى التعليمي؟
- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين تبعاً لعامل التخصص ؟
- ماهي العوامل التي تؤدي إلى جودة أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة؟

الأهداف:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- استكشاف تقديرات الطلبة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي قسم علم النفس وعلوم التربية.
- استكشاف الاختلافات في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعاً لكل من عامل الجنس، التخصص، و المستوى التعليمي.
- استكشاف تقديرات الطلبة حول العوامل التي تحسّن من أداء الأستاذ الجامعي.

الأهمية:

تتبع أهمية الموضوع من المتغير في حد ذاته، حيث يستلزم دراسته نظرا لما له من دور بالغ الأهمية في العملية التعليمية، وتأثير واضح على جودة مدخلاتها و مخرجاتها في نفس الوقت، فجودة أداء الأستاذ الجامعي تساهم بدرجة كبيرة في نجاح الأساتذة أنفسهم، مما يؤدي حتما إلى تلبية رغبات الطلاب و أوليائهم و المجتمع، وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة.

فتقدم الدول أصبح اليوم يرتكز على مدى كفاءة المتخرجين من الجامعة، ومدى تمكنهم من توظيف معارفهم المكتسبة فيها لتنمية مجتمعهم، ولهذا فإنّ تطوير التعليم الجامعي أضحي ضرورة حتمية، والذي يعتمد على تحسين و تقويم كفاءة الأستاذ الجامعي المسؤول على إعداد هذه الكوادر و الكفاءات البشرية المستقبلية، ذلك أنّ المكانة الاجتماعية التي يبلغها الأستاذ ليست لمجرد حصوله على الشهادات العليا فحسب، وإنما من خلال أدائه الجيد و المتميز لأدواره التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع.

وما يزيد الدراسة أهمية هو اعتمادها على تقييم الطلبة لأداء أساتذتهم من خلال مسح آرائهم حول مؤشرات الأداء الجيد للأستاذ، وأهمية كل بعد من أبعاده في تحسين و تطوير هذا الأخير، كونها المستفيد الأكبر من العملية التعليمية، لهذا كان رأي الطلبة في مستوى أداء الأساتذة الذين يتعلمون على أيديهم على درجة من الأهمية لا تختلف عن العناصر الأخرى في المنظومة التعليمية، حيث أنهم يمثلون الشريحة الواسعة في المجتمع الذي يعول عليهم كثيرا في تقدمه، و بالتالي يحق لهم تقييم نشاط أساتذتهم، فهم على اتصال مباشر معهم و يقضون أكبر وقت معهم، و لهذا كانوا أكثر العناصر احتكاكا و معرفة ببعض.

وبهذا فهي تساهم في تنمية و تطوير الأداء لعضو هيئة التدريس، كما تساعد في تخطيط و تنفيذ برامج التنمية المهنية لهؤلاء الأعضاء.

التعريف الإجرائي:

انطلاقاً من تعريف كل من (جون وانيور، هولينبرغ) و (الحوامدة و الفهداوي) للأداء، فإنه يمكن تعريف جودة الأداء إجرائياً على أنها:

• جودة الأداء:

هي تقديرات طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرياح _ورقلة_ للموسم الجامعي 2015/2014 لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ، و الذي يظهر من خلال علاقته مع الطلبة، و نشاطه التعليمي، و نشاطه البحثي، حيث يستدل عليها من الدرجات التي يتحصل عليها الطلبة بالإجابة على الاستبيان المصمم من طرف الدكتور "مزياني لونس".

حدود الدراسة:

• الحدود البشرية:

تجرى الدراسة على عينة من طلبة السنة الثالثة ليسانس، و الأولى و الثانية ماستر قسم علم النفس وعلوم التربية.

• الحدود الزمانية:

تجرى الدراسة خلال الموسم الجامعي 2015/2014، في الفترة الممتدة من بداية شهر فيفري إلى غاية نهاية شهر أفريل.

• الحدود المكانية:

تجرى الدراسة بقسم علم النفس وعلوم التربية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التابعة لجامعة قاصدي مرياح بولاية ورقلة.

الفصل الثاني

جمود أراء الاستاذ الجامعي

مؤسس

- تعريف الجمود.
- أهمية الجمود في التعليم.
- تعريف الأراء.
- تعريف جمود الأراء.
- أسباب جمود الأراء.
- مبررات تقييم أراء الاستاذ الجامعي.
- مهام عضو هيئة التدريس الجامعي.
- معايير الممارسة الأكاديمية للاستاذ الجامعي.
- خصائص الاستاذ الجامعي المتميز.
- متطلبات تفعيل دور الاستاذ الجامعي في عصر التكنولوجيا.

خلاصة

تمهيد:

إنّ مصطلح جودة الأداء مركب من كلمتين (جودة/ أداء)، و لكلّ واحد منهما تعاريف و مفاهيم خاصة بهما، ولهذا لا يمكن تعريفه من دون التعرّف إليهما و عليه سيتناول هذا الفصل بداية تعريف كلّ من الجودة و الأداء و جودة الأداء لتلي هذا مجموعة من العناصر كإطار نظري سيخدم الدراسة من عدّة نواحي.

أولاً: الجودة

بدأ التطبيق الفعلي لمبادئ الجودة الشاملة في التعليم عندما أعلن "رولند براون" عام 1993 أن جائزة "مالكوم" في الجودة امتدّت لتشمل قطاع التعليم إلى جانب الشركات الأمريكية العملاقة، فوجدوا أن مفهوم الجودة الشاملة يؤكّد على المسؤولية المشتركة، ويفرض على كل فرد مسؤولية تحسين أدائه، ورفع مستواه إلى أقصى درجة يستطيعها لتطوير المنظومة التعليمية. (العامري، 2010)

والجودة لغة:

حسب ماجاء في معجم لسان العرب أنّ أصلها جود من أجاد، أيّ أتى بالجيّد من قول أو عمل، وأجاد الشيء يعني صيّرّه جيّداً، والجيّد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوّده بمعنى صار جيّداً. (الفرجاني و أبوسل، 2006)

أمّا اصطلاحاً:

فيعرّفها (محمد عادل الشعار، 2001، ص 38) بأنّها:

" القيام بالأمر الصحيحة من خلال الأسلوب الصحيح للوصول إلى الهدف المنشود" (لرقت علي، 2009/2008، ص 08)

أمّا جودة التعليم العالي فهي حسب ما عرّفها (بسمان فيصل محجوب): " تحقيق مجموعة من الاتصالات بالطلبة بهدف إكسابهم المعارف و المهارات والاتجاهات التي تمكّنهم من تلبية توقعات الأطراف المستفيدة (المنظمات)".

كما يعرّفها (غراهام غيبس) بأنّها: " كلّ ما يؤدّي إلى تطوير القدرات الفكرية و الخيالية عند الطلاب و تحسين مستوى الفهم و الاستيعاب لديهم". (عجال مسعودة، 2010/2009، ص 114، ص 115)

❖ أهمية الجودة في التعليم الجامعي:

حسب ما أقرّه (ردمان محمد، توفيق علي، 2008، ص 163) تكمن أهميتها في كونها " تعمل على تطوير جميع جوانب العمل الإداري و الأكاديمي على مستوى الجامعة، حيث أنّ تطوير جزء و ترك الأجزاء الأخرى كما هي تعيق تطبيق أي تغيير على اعتبار الكادر الأكاديمي ركنا أساسيا في النظام التعليمي نظرا لأهميّة الدور الذي يقوم به".

كما تكمن أهميّة الجودة في التعليم في :

- مراجعة المنتج التعليمي المباشر و هو الطالب.
- مراجعة المنتج التعليمي غير المباشر.
- اكتشاف حلقات الهدر و أنواعه المختلفة.
- تطوير التعليم من خلال تقويم النظام التعليمي و تشخيص مواطن القصور حتّى يتحوّل التقويم إلى تطوير حقيقي و ضبط فعلي لجودة الخدمة التعليميّة.

ثانيا: الأداء

يعرّفه كلّ من (وانير جون، هولينبرغ 1992، ص 106) على أنّه: " حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعيّة معا". (خالد أحمد الصرايرة، 2011، ع1+2، ص 607)

حيث العلاقة على قدر من الأهميّة بينهما، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معيّن، ولكنّ لن ينجزه بكفاءة و فاعليّة إن لم يكن لديه الدافعية الكافية لأدائه والعكس صحيح.

كما يعرّفه (الحوامدة و الفهداوي، 2002، ص 170) على أنّه: " مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظّف بأداء مهمته و تحمل مسؤولياته و تتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنيّة المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال و التفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل و السعي نحو الاستجابة لها بكلّ حرص و فاعلية". (خالد الصرايرة، نفس المرجع، ص607)

حسب هذا التعريف ، فإنّ الأداء يتلخّص في كونه:

- عبارة عن سلوك أو تصرفات صادرة عن موظّف تطبيقاً لمجموعة مهام موكلة إليه حسب متطلبات منصبه.
- لا بدّ أن يمتلك الموظّف كفاءة وخبرة مهنيّة تمكّنه من القيام بها بطريقة تضمن جودتها.
- و هو في ذلك يتفاعل مع زملائه ما يستدعي أيضاً تمكّنه من مهارات الاتصال التي تضمن له علاقات مهنيّة جيّدة و التي تساعده بدورها على الأداء الجيّد لوظيفته.
- و يتضمن الأداء الجيّد كذلك التزام الموظّف و احترامه للسلم الإداري و الحرص على تطبيق القانون الداخلي للمنظمة .

ثالثاً: جودة الأداء

وبهذا يمكن الوصول إلى تعريف جودة الأداء من خلال تبني تعريف (ماكس ويل Max Will) للأداء المتميّز حيث يعرفه على أنّه: " ينبع من إنجاز البنود الصحيحة بالطريقة الصحيحة " .

(فليسي ليندة، 2012/2011، ص70، نقلا عن السلمي، 2002، ص 112)

و يتضح أنّ هذا التعريف يقترب جدّاً من تعريف (محمد عادل الشعار، 2001، ص 38) للجودة، و عليه فإنّ جودة الأداء تتلخّص في امتلاك الفرد للمهارات و القدرات التي تمكّنه من إنجاز الأعمال و المهام الموكلة إليه بطريقة جيّدة و سليمة وصولاً لتحقيق أداء جيّد و متميّز، و هنا تظهر الفروق الفردية من خلال تقويم أدائهم بصفة دورية، وهذا هو المطلوب من الجامعات بالنسبة للأساتذة الناشطين في حرمها قصد تحسين و تنمية مهاراتهم و الرقي بأدائهم.

وهناك ثلاثة أبعاد لجودة أداء الأستاذ الجامعي يجب عدم التفريط فيها:

- **البعد الأكاديمي:** ويعتمد على تمسّك الأستاذ الجامعي بالمعايير والمستويات المهنيّة والبحثيّة و الأكاديمية.
- **البعد الاجتماعي:** ويعتمد على تمسّك الأستاذ الجامعي بإرضاء حاجات القطاعات الهامّة المكوّنة للمجتمع الذي توجد فيه وتستخدمه.

• **البعد الفردي:** ويعتمد على تمسك الأستاذ الجامعي بالنمو الشخصي للطلبة من خلال نموه

المهني والتركيز على حاجاتهم المتنوعة. (منى بليسي، 2006/2005، ص 12)

هذه الأبعاد الثلاثة تحدّد لنا بتفاعلها مستوى الأداء للأستاذ الجامعي، من خلال العوامل المتعلقة بذات الأستاذ و دافعيته للعمل، إضافة إلى العوامل المرتبطة ببيئة العمل و مناخه، وأيضا العوامل التي لها علاقة بقدرته على إنجاز المهام و الأنشطة الموكلة إليه، تؤثر هذه العوامل في أدائه مجتمعة معا، وهنا يمكن القول أنّ العلاقة بين هذه العوامل و مستوى الأداء طردية، فكّما ارتفعت نسبة تفاعلها كلّما ارتفع مستوى الأداء و العكس صحيح.

و هذا ما أكدّه (بارون، 1999) حيث قال: " دافعية مرتفعة للأداء لدى الأفراد و مقدرة عالية على أداء العمل و الإنجاز و بيئة و مناخ مناسب، فالنتيجة ستكون مستوى أداء مرتفع، أما إذا كانت العوامل الثلاثة السابقة ذات مستوى متدنّ فإنّ النتيجة ستوتّي أداء منخفضا، وفي حالة أن يكون الأفراد متدنّيين في الدافعية و متمتّعين بدرجة مرتفعة من القدرة على أداء العمل و تتوافر بيئة و مناخ مناسب للعمل فإنّ الأداء سيكون متوسطا". (الصرايرة، مرجع سابق، ص 611)

وعليه فمن الضروري تقييم أدائه كلّما تطلب الأمر تلبية لعدّة مبررات من بينها ما عدّد (Neumann، 2000):

✓ توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامّة والأنشطة التعليميّة المختلفة.

✓ معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير أدائه، وتنويع أساليبه وزيادة فعاليته.

✓ تحديد جوانب القوّة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوّة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها.

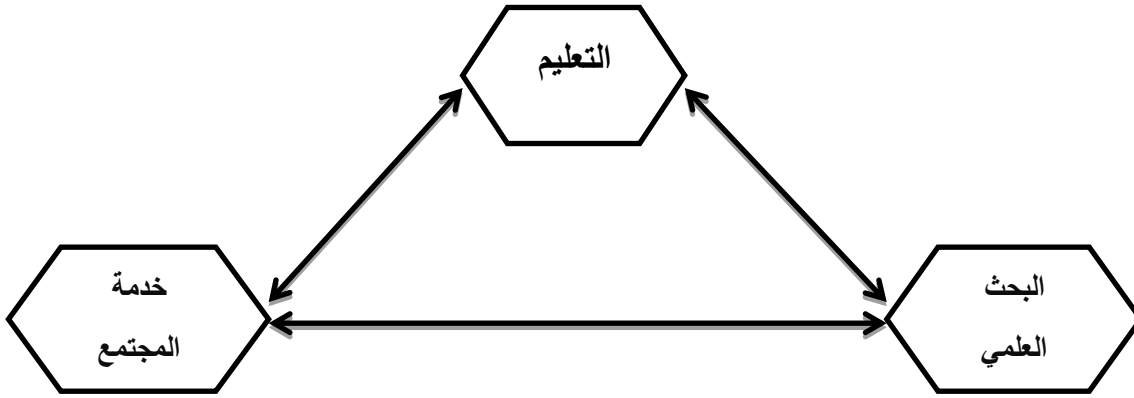
✓ التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.

✓ تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.

(الصرايرة، مرجع سابق، ص 610/609)

رابعاً: مهام عضو هيئة التدريس الجامعي.

تتكوّن المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من ثلاثة أنشطة رئيسية هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبيّن مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي.



الشكل (01) يوضح مهام الأستاذ الجامعي

1.4 مجال التعليم:

1.1.4 التدريس:

من المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي، الأداء التدريسي الذي يقوم به، بل يعتبر العمل الرئيسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما قد يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين.

من هنا يعدّ التدريس المتميّز العنصر الأهم في نشاط عضو هيئة التدريس، ويشمل هذا الجزء الخطة التدريسية خلال العام متضمناً المقررات الدراسية التي سيقوم بتدريسها، أو التي سيقوم أو سيشارك في تطويرها مع إيضاح أوجه التطوير والتحديث في كل مقرر، وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرائق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية أو أية جوانب وبيانات لها علاقة مباشرة بكفاءة عملية التدريس. (ردمان غالب، توفيق علي، 2008، ص 178)

2.1.4 المنهج:

من أبرز السمات التي يجب أن تتسم بها المناهج الجامعية في ظل مفهوم الجودة هي تنوع مصادر التعلم، وهنا يجب أن يحسن المنهج الاستفادة من كثير من مصادر التعلم المتاحة، وبالأخص شبكات الاتصال الدولية و إشاعة استعمالها، كما يجب أن يبقى المعلمون و المتعلمون على اتصال مستمر مع التطورات الجديدة من خلال الاتصال المباشر مع المختصين، حيث يشكل المجتمع المحلي والعالمي مصدرًا رئيسًا من مصادر التعلم للمنهج، فالقضايا والمشكلات المحلية والعالمية وما يتصل بها من معلومات تسهم في إثراء المنهج وتمكّن المتعلم من فهم العالم المحيط به.

(ردمان، توفيق، مرجع سابق، ص 179)

2.4 البحث العلمي

أصبح البحث العلمي يمثل عنصراً أساسياً من عناصر تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، إذ أن البحث العلمي الأصل يساعده على الرقي بممارساته المهنية في ميدان اهتمامه، كما أن الأفكار الجديدة والاكتشافات والاختراعات تشكل عاملاً هاماً في تحفيز الطلبة و إنكاء روح البحث والتساؤل فيه. ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضاف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في المجلات العلمية المتخصصة، المؤتمرات، المذكرات الفنية، وأوراق العمل.

(ردمان، توفيق، مرجع سابق، ص 180)

3.4 خدمة المجتمع

يوضح هذا الجزء الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع خلال العام شاملاً ذلك استشارات لحل مشاكل مؤسسية، تنظيم أو المساهمة في ندوات وورش عمل عالمية أو إقليمية أو محلية في مجال التخصص، وأي إسهامات أخرى.

(ردمان، توفيق، مرجع سابق، ص 181)

كما يبدو فإن أدوار الأستاذ الجامعي تتسم بعدم الثبات، بل متغيرة تبعا لحاجات الطلبة، ومنظمات المجتمع، و الموقف التعليمي عملا بالمقولة التي تقول: " لكلّ مقام مقال"، بهدف مسايرة التطورات الحاصلة في القطاع و التي تفرض عليه ذلك، وهذا الأمر إنما يتطلب من القائمين على القطاع هندسة عمليّة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، حيث يؤكّد هذه النظرة كل من (التبتي وحريري، 2003) إذ يشيران إلى مجموعة من التحوّلات الضروريّة في إطار مؤسسات التعليم العالي مثل التحوّل من:

- المحاضر الواحد إلى استخدام فرق التدريس.
- ذهاب الطالب للجامعة إلى ذهاب الجامعة للطالب (التعلم عن بعد).
- الجامعة مكان وحيد للتدريس إلى الجامعة كشريك مع مؤسسات أخرى في التدريس.
- مركزية القرار فيما يتعلق بالتدريس إلى منح أعضاء هيئة التدريس الاستقلالية والقوة لتصميم البيئة التعليمية والبرامج.
- من التقويم الدوري إلى التقويم الفوري من خلال التفاعل المباشر بين الطالب وعضو هيئة.
- توظيف عضو هيئة التدريس لأداء مهام بسيطة إلى توظيف عضو هيئة التدريس لتأدية مهام متعددة ومعقدة.
- تحول الأستاذ من المراقب والمشرف إلى الموجّه والقائد.

(منى بليسي، 2006/2005، ص 08)

إذن يمثل الأستاذ الجامعي أهم عناصر منظومة التعليم الجامعي حيث أنّه يقوم بأدوار مهمة، ولما كان مستوى أدائه محكا أساسيا للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها الجامعات، رأّت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد تحديد إطار مرجعي لمعايير الممارسة الأكاديمية للكادر الجامعي تقوم على أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء الوظيفي لكوادرها، وقد صنّقتها إلى أربعة مجالات تحت كل مجال مجموعة من المعايير و التي تتضمن بدورها مجموعة المؤشرات التي يستدل بها على الأداء الجيّد و في هذه الدراسة أخذت بعين الاعتبار المجالات التي تخدمها فقط.

خامسا: معايير الممارسة الأكاديمية للأستاذ الجامعي

المجال الأول: التعليم

المعلم الجامعي ملّم بطبيعة التعليم الجامعي وأنماط التعلّم المختلفة، وامتكّن من طرق التعليم وأساليبه.

المعيار الأول : تمكّن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.

المؤشرات:

- يتقن محتويات ومهارات تخصصه المختلفة.
- يربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة.
- يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقا لطبيعة الموقف والمتعلّمين.
- يربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى.
- يتمكّن من جوانب التعلّم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص.

المعيار الثاني : تمكّن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم

المؤشرات:

- يخطّط لمواقف التعلّم المختلفة.
- يصمّم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب.
- يضع خططا طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلّم المختلفة.
- يضع خططا قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلّم.
- يخطّط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة
- يطور خططه في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية و المادية و الثقافية المتاحة.

المعيار الثالث : تمكّن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة.

المؤشرات:

- يحدّد طرق التعليم المناسبة لتخصّصه وطلابه.
- يوظّف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.
- يعدّل استراتيجيات وطرق التعليم و التعلّم في ضوء التغذية الراجعة.

المعيار الرابع : تمكّن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة.

المؤشرات:

- يثير اهتمامات المتعلّمين بالتعلّم بجميع الوسائل الممكنة.
- ينوّع في استخدام الوسائل التعليميّة المناسبة للموقف التعليمي.
- يوظّف مصادر التعلّم المختلفة تبعاً للمواقف التعليميّة.
- يوظّف الأنشطة التعليميّة بكفاءة وفاعليّة.
- تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليميّة المختلفة كلّما أمكن.

المعيار الخامس : تمكّن المعلم الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي:

المؤشرات:

- يتعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلّمهم وسمات شخصياتهم.
- يستثير الدافعية والحماس للتعلّم لدى الطلاب.
- يتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعليّة.
- يدير الوقت المتاح للتعلّم بما يحقّق فعاليّته.
- يحدّد مواطن القوّة و الضعف في العملية التعليميّة باستخدام أساليب التقويم.

المعيار السادس : تمكّن المعلّم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.

المؤشرات:

- لديه مهارات تصميم البرامج و المقررات و الوحدات الدراسية.
- يطبق مفاهيم جودة التعليم فيما يعده من برامج ومقررات.
- يطبق الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية.
- يساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة

المعيار السابع : تمكّن المعلّم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي

ومشاركته بفاعلية في أنشطتها.

المؤشرات:

- يمتلك مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب.
- يساهم في الريادة الطلابية بكلية وجامعته.
- يساهم في دعم الأنشطة الطلابية فنياً وإدارياً.
- يشجّع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة.

المجال الثاني : البحث العلمي

المعلّم الجامعي باحث علمي متميز يمتلك مهارات البحث العلمي ويطورها.

المعيار : تميّز المعلّم الجامعي كباحث علمي وتمكّنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه

المؤشرات:

- يعدّ وينفذ أبحاثاً علمية مبتكرة في مجال تخصصه.
- يحلّل و ينقد مصادر البحث المختلفة.
- يستخدم نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية.
- يشترك في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه وفي تطوير العملية التعليمية

- يلتزم بأداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي.
- يمتلك مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية.
- يستطيع أن يدير أو أن يعمل في فريق بحثي.
- ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي.

(وحدة ضمان الجودة و الاعتماد، ص 2، 3، 4)

وعلى ضوء هذه المعايير على الأستاذ المتميز أن يتمتع بالخصائص التالية:

الخصائص النفسية للأستاذ:

يحرص الأستاذ خلال العملية التعليمية على التواصل البيداغوجي داخل المدرج مع الالتزام بالضوابط النفسية المتمثلة في الاتزان الانفعالي، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، حسن التصرف في المواقف الحساسة، التلقائية، عدم الجمود.

الخصائص الاجتماعية للأستاذ:

وتتمثل في النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع، الصداقة، الروح اليمقرراطية)، القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة.

الخصائص المهنية للأستاذ:

وتتمثل في التمكن العلمي، المهارة التدريسية، عدالة التقويم و دقته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل مع الطلاب داخل القسم، مناقشة أخطاء الطلاب دون، تأنيبهم أو إخراجهم. (عمر العرياوي، 2010، ص 61/62)

ومن أجل تفعيل دور الأستاذ في عصر التكنولوجيا يجب:

1. إحاق الأساتذة بدورات تدريب على مهارات تصميم التعليم وكيفية التخطيط للعملية التعليمية.
2. إحاق الأساتذة بدورات تدريب على استخدام الوسائل التقنية في التعليم أهمها الحاسوب، وشبكة الانترنت، والبريد الإلكتروني.
3. تثقيف الأساتذة بمزايا مبدأ التعلم الذاتي وأهمية اندماج الطلبة في العملية التعليمية وإشراكهم بنشاطاتها.
4. تثقيف الأساتذة بأهمية تدريب الطلبة على تنظيم دراستهم وضبطها، والتحكم في سيرها واتخاذ القرارات والاعتماد على النفس.
5. تثقيف الأساتذة بضرورة تدريب الطلبة على استخدام الوسائل التقنية في التعلم والاتصال والتواصل مثل الحاسب الآلي والبريد الإلكتروني وشبكة الانترنت.

<http://ictpreuniv.moe.gov.eg/pdf/papers/13.pdf>

خلاصة:

تضمن هذا الفصل تعريفا للجودة والأداء وجودة الأداء كما اشتمل على أهمية الجودة في التعليم وأبعاد الأداء و مبررات تقييمه، جاء فيه أيضا أدوار الأستاذ الجامعي و مؤشرات الأداء الجيد تبعا للمعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان الجودة الاعتماد، كما جاء فيه الخصائص التي يتوجب على الأستاذ أن يتمتع بها و سبل تفيل دوره في عصر التكنولوجيا.

الطاهر الطاهر
الطاهر الطاهر

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تمهيد

➤ المنهج المستخدم في الدراسة.

➤ الدراسة الاستطلاعية.

➤ أدوات جمع البيانات.

➤ صدق ونباه للأداة.

➤ مجتمع ومكان الدراسة.

➤ الأساليب الاحصائية.

خلاصة

تمهيد:

إن الدراسة العلمية لأي موضوع لا بد لها أن تحوي جانبين وهما النظري و التطبيقي، و هذا راجع للتكامل الموجود بينهما، بحيث لا يكف في أي دراسة الجانب النظري لوحده فقط، بل يجب أن يدعم بالجانب التطبيقي، وهذا من أجل تأكيد أو نفي ما جاء في الفصل النظري من تساؤلات و فرضيات للدراسة.

وعلى هذا الأساس سيتطرق هذا الفصل إلى عرض المنهج المستخدم في هذه الدراسة، وصف مجتمع وعينة الدراسة، الأداة المستخدمة في جمع البيانات، و الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات.

1/ المنهج المستخدم في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج المتبع في الدراسة، و عليه تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لموضوع الدراسة، فالمنهج الوصفي يهتم بوصف وتفسير ما هو كائن، وهو من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإنسانية، لكونه يركز على تصنيف المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كما وكيفاً، مما يسهل فهم العلاقات بين مكونات الظاهرة المراد دراستها، أما كونه تحليلي فالهدف منه تحليل آراء الطلبة حول متغير الدراسة تبعاً لبعض المتغيرات التصنيفية (المستوى التعليمي، التخصص) ومعرفة وجهة نظرهم في ذلك.

2/ أداة جمع البيانات:

استناداً على العديد من الدراسات ونتائج البحوث أجمع المختصين في التربية على أن تقييم الطلاب لأعضاء هيئات التدريس هو من بين المقاييس المستخدمة في تحديد مدى فعالية الأستاذ، كما أننا نجد في التراث التربوي العديد من بطاقات التقويم ولعل أكثرها شيوعاً :

-بطاقة مركز "بركلي" للبحوث وتطوير التعليم العالي.

-بطاقة مركز تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة "كناساس".

-بطاقة جماعة النيوي المعروفة بنظام تقويم الأعضاء والمنهج.

ولهذا وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان الذي يقيس أداء الأساتذة من خلال علاقتهم مع الطلبة، نشاطهم التعليمي، ونشاطهم البحثي، المصمم من طرف الدكتور (مزياي لونس) وذلك في السنة الجامعية (2010/2009).

وقد إشتمل الاستبيان على 45 بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد كما يلي:

- بعد علاقة الأستاذ مع الطلبة ويشمل 19 بنداً.
- بعد النشاط التعليمي للأستاذ ويشمل 14 بنداً.
- بعد النشاط البحثي للأستاذ ويشمل 12 بنداً.

2/ الخصائص السيكومترية للأداة:

1.2 : الصدق

1.1.2 صدق المحكمين:

بعد أن قامت الطالبة بتعديل البنود من حيث التصريف اللغوي كون الأداة كانت موجهة للأساتذة، وستوزع على الطلبة، تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من جامعة ورقلة وذلك في ضوء التعريف الإجرائي لجودة الأداء، حيث طلب منهم إبداء آرائهم حوله من حيث:

- مدى وضوح الصياغة اللغوية لل فقرات.
- مدى قياس الفقرة للبعد.
- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.
- عدد الفقرات الإجمالي كافي أم غير كافي.
- مدى وضوح المثال التوضيحي.

تم الاعتماد على نسبة (80%) من آراء المحكمين كأساس لاستبقاء الفقرة أو حذفها، بحيث تم إلغاء البند (12) من بعد النشاط البحثي، ليصبح الاستبيان في صورته النهائية مكون من 44 بنداً، واشتمل أيضاً على خمسة بدائل أجوبة متمثلة في (أوافق بشدة، أوافق، لا أدري، لا أوافق، لا أوافق بشدة) موزونة على الترتيب ب (5، 4، 3، 2، 1)، حيث يصحح بالاعتماد على النقطة الفاصلة المتحصل عليها من خلال ضرب عدد البدائل في عدد الأسئلة تقسيم (2)، أي (44×5=220 / 2=110) ، وبهذا يكون من تحصل على الدرجة (110) فأكثر أداءه مقبولاً أو جيداً ومن تحصل على أقل من (110) يكون أداءه غير مقبول.

من خلال الجدول نلاحظ أن كل المحكمين هم من جامعة قاصدي مرباح بورقلة، من تخصصات متنوعة بدرجة الدكتوراه.

2.1.2 صدق المحتوى:

بلغ معدل صدق المحتوى الخاص بالبنود (0.89)، وهي قيمة دالة، و بالتالي يمكن القول بأن البنود المكونة للاستبيان تعكس بصدق وتقيس ما وضعت لقياسه.

2.2 ثبات الأداة:

تم الاعتماد على معامل ألفا "كرونيخ" لحساب ثبات الإتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد الأداة ولقد كانت النتائج كما يلي :

أ- ثبات الإتساق الداخلي لبعد علاقة الأستاذ مع الطلبة قدر ب : 0.90.

ب- ثبات الإتساق الداخلي لبعد النشاط التعليمي للأستاذ قدر ب : 0.85.

ج- ثبات الإتساق الداخلي لبعد النشاط البحثي للأستاذ قدر ب : 0.79.

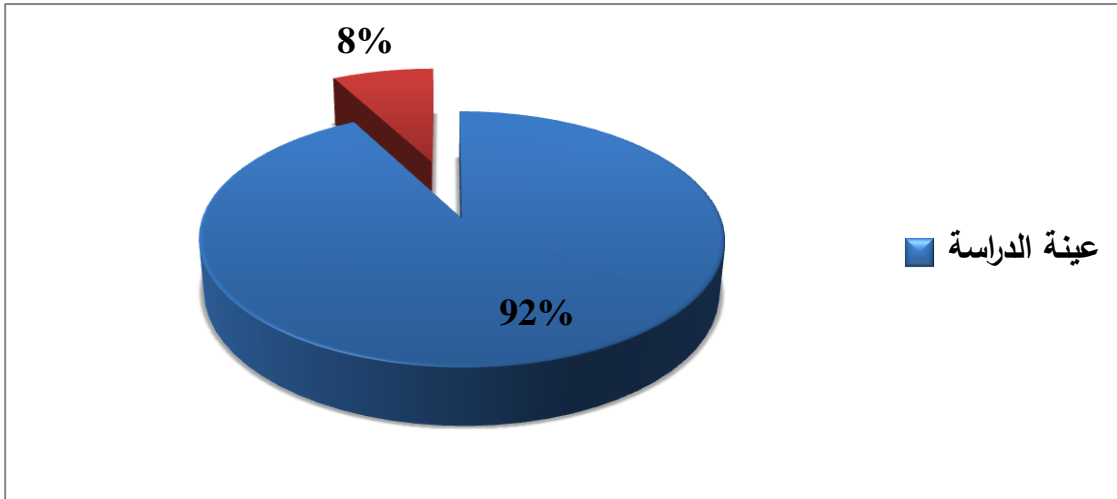
وإن دلّت هذه النتائج على شيءٍ إنّما تدلّ على أنّها معاملات عالية، وأنّ البنود المعتمدة متجانسة وتجعلنا نثق في النتائج التي ستقدمها لنا عند تطبيقها أيّ أنّ الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

3/ مجتمع ومكان الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من طلبة السنة الثالثة ليسانس، والأولى و الثانية ماستر بقسم علم النفس وعلوم التربية في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة - والبالغ عددهم (207) طالبا و طالبة.

1.3 عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

تكونت عينة الدراسة من (191) فردا من الذين يدرسون في قسم علم النفس و علوم التربية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة خلال الموسم الجامعي 2015/2014، وممن كانت إجاباتهم كاملة على أسئلة أداة الدراسة، وقد اختيرت هذه العينة بطريقة المسح الشامل، وذلك نظراً لصغر حجم المجتمع الأصلي، حيث تم توزيع أداة جمع البيانات على كامل أفراد مجتمع الدراسة، وعند استرجاع أدوات البحث بلغ عدد المجيبين (191) فردا من أصل (207)، بالتالي هم يمثلون أفراد عينة الدراسة بنسبة (92.27%) من مجتمع الدراسة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (02) يمثل نسبة عينة الدراسة من المجتمع الأصلي

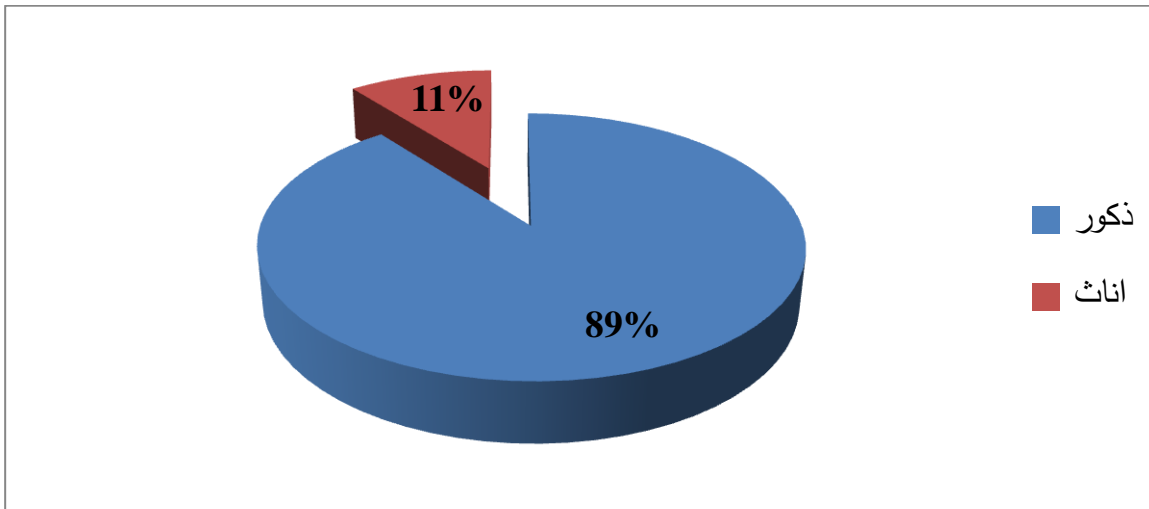
1.1.3 وصف أفراد عينة الدراسة:

1.3. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة %
الجنس	أنثى	171	89.5
	ذكر	20	10.5
المجموع		191	100

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

من خلال الجدول يتضح أن عدد الذكور هو (20) طالبا بنسبة تقدر ب (10.5%)، أما عدد الإناث هو (171) طالبة بنسبة تقدر ب (89.5%).



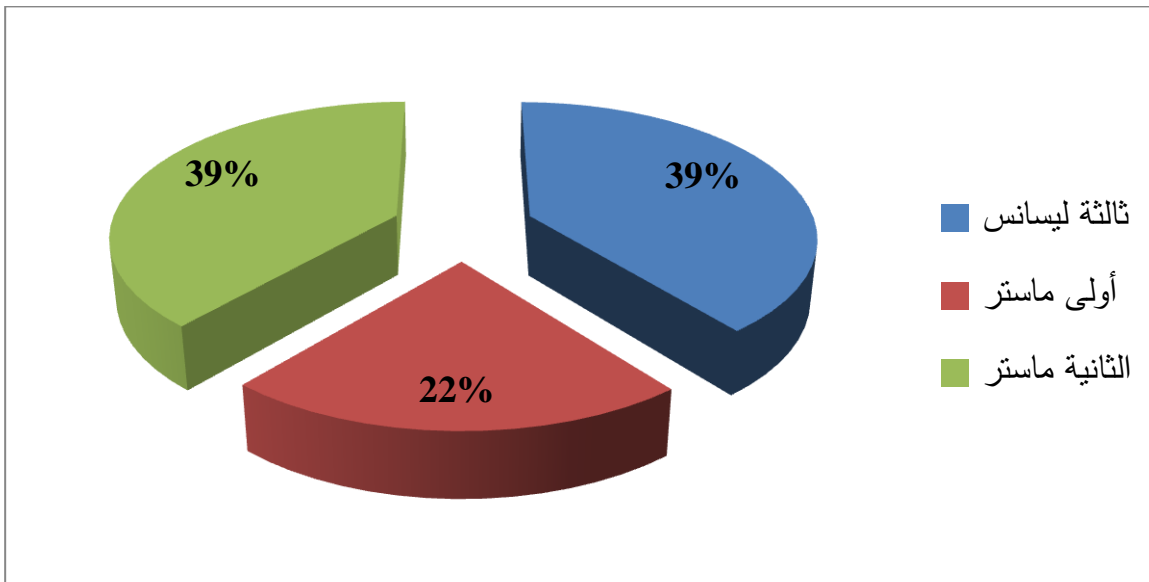
الشكل رقم (03) يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب الجنس

2.3. توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة %
المستوى التعليمي	السنة الثالثة ليسانس	75	39.3
	السنة الأولى ماستر	42	22.00
	السنة الثانية ماستر	74	38.7
المجموع		191	100

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول يتضح أن (75) فرداً من أصل (191) يدرسون بالسنة الثالثة ليسانس أي بنسبة (39.3%)، و(42) فرداً يدرسون بالسنة الأولى ماستر أي بنسبة (22%)، و (74) فردا يدرسون بالسنة الثانية ماستر أي بنسبة (38.7%).



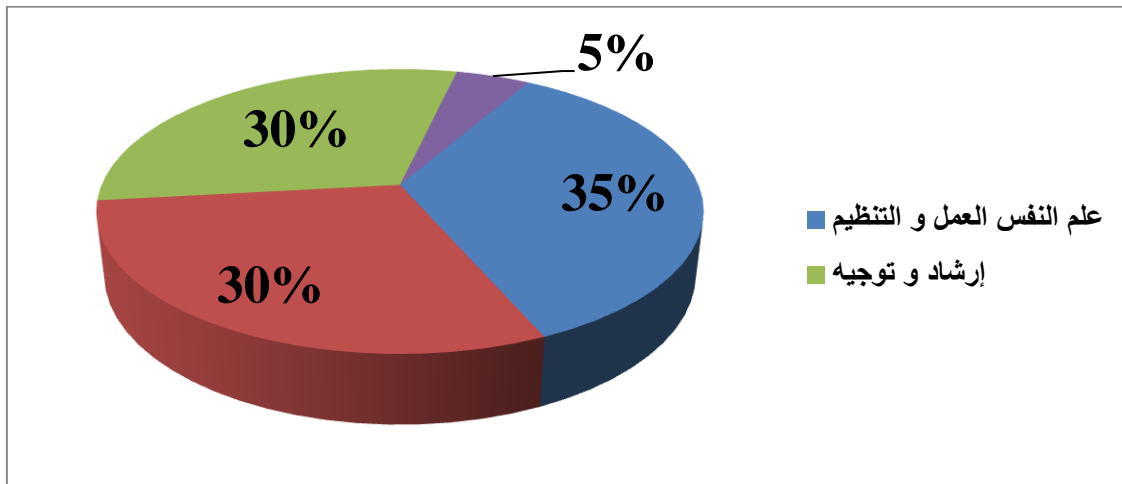
الشكل رقم (04) يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

3.3 توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص:

النسبة %	التكرار	الفئة	المتغير
35.1	67	علم النفس العمل و التنظيم	التخصص
29.8	57	علم النفس العيادي	
30.4	58	إرشاد و توجيهه	
4.7	09	تربية خاصة	
100	191	المجموع	

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص

من خلال الجدول يتضح أن (67) فرداً من أصل (191) يدرسون علم النفس العمل و التنظيم أي بنسبة (35.1%)، و (57) فرداً يدرسون علم النفس العيادي أي بنسبة (29.8%)، و (58) فرداً يدرسون إرشاد و توجيهه أي بنسبة (30.4%)، و (09) أفراد يدرسون تربية خاصة أي بنسبة (4.7%).



الشكل رقم (05) يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص

4/ الأساليب الإحصائية:

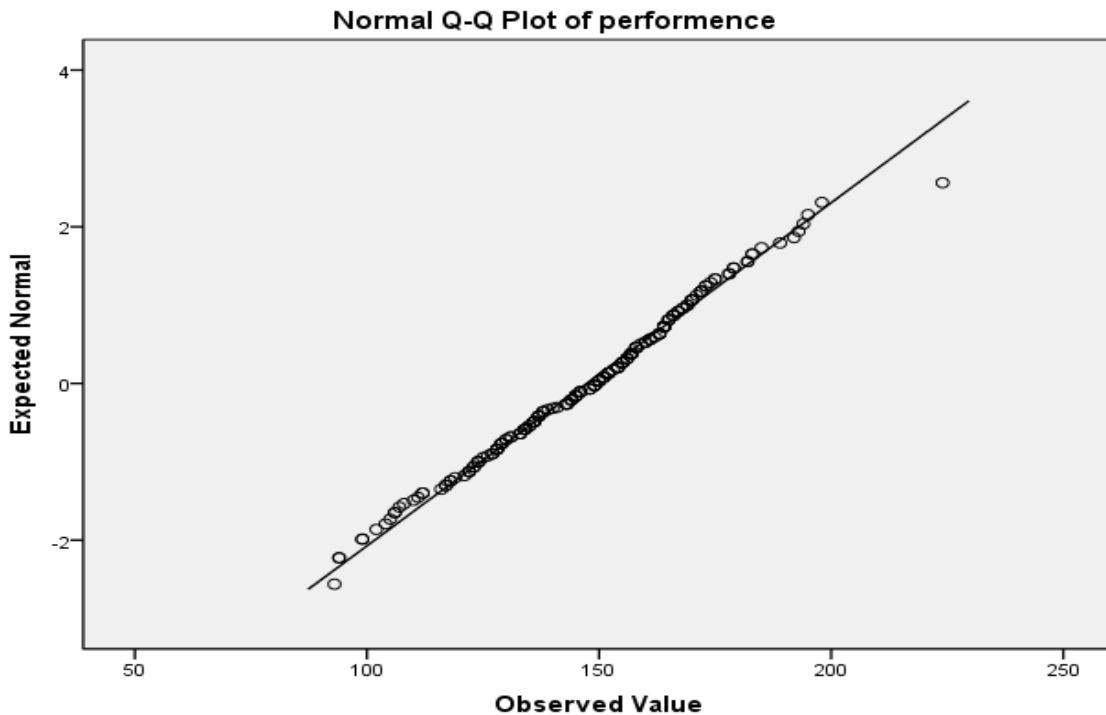
من أجل معرفة أي نوع من الإحصاء يستخدم في الدراسة البارامتري أو اللابارامتري تم التأكد من شروط الأول و المتمثلة في: العشوائية في اختيار العينة، البيانات كمية من المستوى الفئوي أو النسبي، الاستقلالية، الاعتدالية، و التجانس، أما الشروط الثلاثة الأولى فقد تم تحقيقها من طرف الطالبة، و أما الشرطين الباقيين فتم اختبارهما باستخدام برنامج SPSS فكانت النتائج كما يلي:

1.4 اختبار اعتدالية التوزيع:

اختبار شابيرو ويلك		اختبار كولموغوروف سميرنوف			المتغير
مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة
0.428	191	0.992	0.20	191	0.053

الجدول رقم (04) يوضح اختبار اعتدالية التوزيع

من خلال الجدول يتضح أن القيمة في كلا الاختبارين غير دالة و بالتالي يقبل الفرض الصفري الذي ينص على أن التوزيع معتدل.



الشكل رقم (06) يوضح اعتدالية التوزيع

2.4 اختبار تجانس المجموعات:

1.2.4 اختبار التجانس بالنسبة للجنس:

القرار الإحصائي	م.د	قيمة (ف)	ع	م	ن	الفئة	المتغير
غير دالة عند 0.05	0.546	0.366	23.13	147.26	171	أنثى	الجنس
			20.52	147.80	20	ذكر	
			//	//	191	المجموع	

الجدول رقم (05) يوضح اختبار تجانس المجموعات بالنسبة للجنس

من خلال الجدول يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي للإناث بلغ (147.26) و الانحراف المعياري (23.13)، أما المتوسط الحسابي للذكور فقد بلغ (147.80) و الانحراف المعياري (20.52)، وقيمة (ف) بلغت (0.366) في مستوى الدلالة (0.546) أي أنها غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ما يؤكد على التجانس.

2.2.4 اختبار التجانس بالنسبة للمستوى التعليمي:

القرار الإحصائي	م.د	قيمة (ف)	ع	م	ن	الفئة	المتغير
دالة	0.020	3.97	18,46	150,13	75	ثالثة	المستوى التعليمي
			27,42	142,64	42	أولى ماستر	
			23,83	147,13	74	ثانية ماستر	
			//	//	191	المجموع	

جدول رقم (06) يوضح اختبار تجانس المجموعات بالنسبة للمستوى التعليمي

من خلال الجدول يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى بلغ (150.13) و الانحراف المعياري (18.46)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية فقد بلغ (142.64) و الانحراف المعياري

(27.42) و المجموعة الثالثة بلغ المتوسط (147.13) و الانحراف المعياري (23.83) و قيمة (ف) بلغت (3.97) في مستوى الدلالة (0.020) أي أنها دالة ما يؤكد على عدم التجانس.

3.2.4 اختبار التجانس بالنسبة للتخصص:

المتغير	الفئة	ن	م	ع	قيمة (ف)	م.د	القرار الإحصائي
التخصص	ع.ن.ع.ت	67	147.52	21.52	1.62	0.18	غير دالة عند 0.05
	ع.ن.ع	57	142.80	25.21			
	إ.ر.ت	58	152.18	22.27			
	تر.خ	09	143.11	15.31			
	المجموع	191	//	//			

الجدول رقم (07) يوضح تجانس المجموعات بالنسبة للتخصص

من خلال الجدول يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى بلغ (147.52) و الانحراف المعياري (21.52)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية فقد بلغ (142.80) و الانحراف المعياري (25.21) و المجموعة الثالثة بلغ المتوسط (152.18) و الانحراف المعياري (22.27) و المجموعة الرابعة بلغ المتوسط (143.11) و الانحراف المعياري (15.31) و قيمة (ف) بلغت (1.62) في مستوى الدلالة (0.18) أي أنها غير دالة عند $(\alpha = 0.05)$ ما يؤكد على التجانس.

إذن و مما سبق يتضح أنه سيستخدم:

- بالنسبة للتساؤل الأول الذي سيعتمد على النقطة الفاصلة من خلال مفتاح التصحيح للاستبيان.
- بالنسبة للتساؤل الثاني يستخدم اختبار (ت) لقياس الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين تبعا لعامل الجنس.
- بالنسبة للتساؤل الثالث يستخدم اختبار ك² لقياس الاختلاف بين التقديرات تبعا لعامل المستوى التعليمي.
- بالنسبة للتساؤل الرابع يستخدم تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق بين المتوسطات لأكثر من مجموعتين تبعا لعامل التخصص.
- بالنسبة للتساؤل الخامس تستخدم التكرارات و النسب المئوية.

خلاصة الفصل:

اشتمل هذا الفصل على الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم وصف المنهج المستخدم فيها، بالإضافة إلى وصف الأداة المستعملة في الدراسة وخصائصها السيكومترية ، كما احتوى على عرض شامل لخصائص المجتمع والعينة وطريقة اختيارها، و ذلك بوصف توزيع أفرادها حسب كل من متغير الجنس، و المستوى التعليمي، و التخصص، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي ستستعمل في الإجابة على تساؤلات الدراسة.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تفسير

أولاً: عرض وقرأة النتائج



ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج



خلاصة

تمهيد:

بعد ما تم التعرض في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وبعد تطبيق أدوات جمع البيانات على (191) طالبا و طالبة من قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي ستعرض وتناقش وتفسر في هذا الفصل حسب ترتيب التساؤلات، وذلك من خلال جداول تضم كل المعطيات الإحصائية.

أولا: عرض و قراءة النتائج

النتيجة الأولى:

- ماهو مستوى أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة؟

بعد حساب النقطة الفاصلة بين درجات إجابات الطلبة حول مؤشرات الأداء الجيد للأساتذة، تم الحصول على النتائج المدونة في الجدول الآتي:

النسبة %	التكرارات	الفئة	النقطة الفاصلة
93.72	179	أداء جيد	110
6.28	12	أداء غير مقبول	
100	191	المجموع	

جدول رقم (08) يوضح مستوى أداء الأساتذة الجامعيين حسب تقدير الطلب

من خلال الجدول يتضح أن قيمة النقطة الفاصلة هي (110)، و عدد الطلبة الذين يرون أن أداء الأساتذة جيد هو (179) من العدد الأصلي (191) أي بنسبة (93.72%)، و هو أكبر من عدد الطلبة الذين يرون أن أداء الأساتذة غير مقبول البالغ (12) من أصل (191) أي بنسبة (6.28%)، وعليه فإنّ تقدير الطلبة لمستوى أداء الأساتذة كان جيدا.

التخصص				المستوى التعليمي			الجنس		مستوى الأداء
ت. خاصة	إ. توجيه	ع.ن.ع	ع.ن.ع.ت	ماستر2	ماستر1	ثالثة	ذكر	أنثى	أداء جيد
09	57	50	63	69	38	72	20	159	
179				179			179		المجموع

الجدول رقم (09) يوضح توزيع الطلبة الذين يرون أن الأداء جيد

من خلال الجدول يتضح أن (159) طالبة من أصل (179) يرين أن مستوى أداء الأساتذة جيد في حين أن عدد الذكور كان (20) طالبا بمعنى كل الذكور في التوزيع، أما عدد الطلبة الذين يرون أن الأداء جيد حسب المستوى التعليمي فقد قدر بـ (72 طالبا) من أصل (179) يدرسون في السنة الثالثة ليسانس، وهو أكبر من عدد الطلبة الذين يدرسون في الماستر حيث بلغ عددهم (69 طالبا) و(38 طالبا) وهم على الترتيب يدرسون في السنة الثانية و الأولى، أما توزيعهم تنازليا حسب التخصص فهو (63 طالبا) من علم النفس العمل و التنظيم و (57 طالبا) من الإرشاد و التوجيه و (50 طالبا) من علم النفس العيادي و (09 طلبة) من التربية الخاصة.

التخصص				المستوى التعليمي			الجنس		مستوى الأداء
ت. خاصة	إ. توجيه	ع.ن.ع	ع.ن.ع.ت	ماستر2	ماستر1	ثالثة	ذكر	أنثى	أداء غير جيد
00	01	07	04	05	04	03	00	12	
12				12			12		المجموع

الجدول رقم (10) يوضح توزيع الطلبة الذين يرون أن الأداء غير جيد

من خلال الجدول يتضح أن عدد الطلبة الذين يرون أن الأداء غير جيد هو (12) طالبة يمثلن كل التوزيع في حين و لا طالب يرى أن أداء الأساتذة غير جيد، و هنّ يتوزعنّ تصاعديا حسب المستوى

التعليمي إلى (03) طالبات في السنة الثالثة ليسانس، و(04) طالبات في الأولى ماستر، و (05) طالبات في السنة ثانية ماستر، أما حسب التخصص فقد توزعَ فقط على ثلاثة تخصصات حيث بلغ عددهنّ في علم النفس العمل و التنظيم (04) طالبات، و(07) طالبات في علم النفس العيادي، و(طالبة واحدة) في الإرشاد و التوجيه، في حين ولا طالبة من تخصص التربية الخاصة.

• ماهو تقدير الطلبة لأهمية أبعاد الأداء الجيد للأستاذ الجامعي؟

بعد حساب التكرارات و النسب المئوية كل بعد من أبعاد الاستبيان الذي يقيس الأداء تم الحصول على النتائج المدونة في الجدول التالي:

النسب المئوية				التكرارات				الأبعاد
غ.م.ت	غ.مهم	مهم	م.جدا	غ.م.ت	غ.مهم	مهم	م.جدا	
0.5	2.6	36.6	60.2	1	5	70	115	علاقة الأستاذ بالطلبة
0.5	3.1	45.0	51.3	1	6	86	98	النشاط التعليمي
//	3.7	36.6	59.7	//	7	70	114	النشاط البحثي
100				191				المجموع

الجدول (11) يوضح ترتيب أهمية أبعاد الأداء الجيد للأستاذة من وجهة نظر الطلبة

من خلال الجدول يتبين أن عدد الطلبة يترتب تنازليا في تقديرهم لأهمية الأبعاد، حيث أن (115) فردا يرى أن علاقة الأستاذ بالطلبة مهمة جدا للأداء الجيد للأستاذ أي بنسبة (60.2%)، وهو أكبر من (70) عدد الذين يقدرونها على أنها مهمة فحسب أي بنسبة (36.6%) وأكبر أيضا من (5) عدد الذين يقدرونها على أنها غير مهمة بنسبة بلغت (2.6%) في حين هناك فرد واحد فقط (01) يرى أن علاقة الأستاذ بالطلبة غير مهمة تماما أي بنسبة (0.5%).

أما فيما يخص النشاط التعليمي للأستاذ فهم أيضا يترتبون تنازليا من المهم جدا إلى غير المهم تماما كالتالي (98 / 86 / 6 / 1) و هي بنسب مئوية على الترتيب مقدرة بـ (51.3% / 45% / 3.1% / 0.5%).

الأمر ذاته بالنسبة للنشاط البحثي للأستاذ غير أنه هنا لا يوجد من يقدر عدم أهميته تماما فقد بلغ عدد الطلبة الذين يقدرونه على أنه مهم جدا (114) بنسبة (59.7%) و عدد الذين يقدرونه على أنه مهم (70) أي بنسبة (36.6%) و أخيرا عدد الذين يقدرونه على أنه غير مهم (7) بنسبة بلغت (3.7%) إذن و من خلال ما سبق يمكن ترتيب الأبعاد من وجهة نظر الطلبة على النحو التالي:

- يتصدر الترتيب بعد علاقة الأستاذ مع الطلبة.
- يليه في المرتبة الثانية بعد النشاط البحثي للأستاذ.
- و في المرتبة الثالثة و الأخيرة يأتي بعد النشاط التعليمي للأستاذ.

النتيجة الثانية:

- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين تبعا لعامل الجنس؟

بعد تطبيق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين من أجل قياس الاختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل الجنس، تم الحصول على النتائج المدونة في الجدول التالي:

المتغير	الجنس	ن	م	ع	ت	د. ح	م. د	القرار الإحصائي
جودة الأداء	إناث	171	147,26	23,13	-	0.098	189	غير دالة عند 0.05
	ذكور	20	147,80	20,52				

الجدول رقم (12) يوضح دلالة الفروق في متوسطات تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل

الجنس

من خلال الجدول يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة الإناث بلغ (147.26) و هو لا يختلف كثيرا عن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور الذي قدر بـ (147.80)، أما الانحراف المعياري لمجموعة الإناث بلغ (23.13) و هو أقل من الانحراف المعياري لمجموعة الذكور الذي بلغ (20.52)، و بهذا قدرت قيمة الفرق (T) بينهما (- 0.098) عند مستوى الدلالة (0.92) و بالتالي فهي غير دالة إحصائيا في مستوى الدلالة α (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق بين المجموعتين في تقديرهم لمؤشرات الأداء الجيد لدى الأساتذة.

النتيجة الثالثة:

- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين تبعا لعامل المستوى التعليمي؟

بعد تطبيق اختبار (ك²) لقياس الاختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل المستوى التعليمي تم الحصول على النتائج المدونة في الجدول التالي:

القرار الإحصائي	م. د	د. ح	(ك ²)	المتغيرات
غير دالة عند (0.05)	0.19	158	173,045	الأداء / المستوى التعليمي

الجدول (13) يوضح دلالة الفروق في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل المستوى التعليمي

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (ك²) قدرت بـ (173.045) بدرجة حرية (158) و هي دالة عند (0.19) و هي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) ما معناه عدم وجود اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد باختلاف مستواهم التعليمي.

النتيجة الرابعة:

- هل تختلف تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين تبعا لعامل التخصص؟

بعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الاختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل التخصص، تم الحصول على النتائج المدونة في الجدول التالي:

مصدر التباين	مج المربعات	د. ح	م. المربعات	F	م. د	القرار الإحصائي
بين المجموعات	2698,47	3	899,49	1.74	0.15	غير دالة عند 0.05
داخل المجموعات	96337,39	187	515,17			
المجموع	99035,87	190	//			

الجدول رقم (14) يوضح دلالة الفروق في متوسطات تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل التخصص

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات قدر ب (2698.47) و متوسط المربعات قدر ب (899.49) بدرجة حرية (3) و هذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات ب (96337.39) و متوسط المربعات ب (515.17) بدرجة حرية (187) و بهذا يكون المجموع بالنسبة لمجموع المربعات هو (99035,87) و درجة الحرية هي (190)، و عليه قدرت قيمة (F) ب (1.74) في مستوى الدلالة (0.15) و هي إذن غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة α (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق بين المجموعات في تقديرهم لمؤشرات الأداء الجيد.

النتيجة الخامسة:

- ماهي العوامل التي تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة؟

بعد رصد إجابات الطلبة حول هذا السؤال تم تصنيف العوامل لكل بعد من أبعاد الأداء و هي على الترتيب العوامل المتعلقة بعلاقة الأستاذ بالطلبة، النشاط التعليمي، و بعد النشاط البحثي، حيث جاءت مدونة في الجداول التالية:

النسبة %	التكرارات	العوامل	الرقم
16.47	57	أن يتقبل الأستاذ أفكار و انتقادات الطلبة أثناء المناقشة	01
2.89	10	فهم شخصية الطلبة وقدرتهم على الاستعاب	02
18.20	63	المعاملة الحسنة	03
3.46	12	توجيه و إرشاد الطلبة	04
10.11	35	توفير مناخا تعليميا تسوده العلاقات الإنسانية الجيدة	05
1.73	06	معرفة المشاكل التي تخص الطالب و مساعدته في حلها	06
2.89	10	أن يكون الأستاذ متسامحا مع الطلبة	07
2.89	10	أن يكون الأستاذ ديمقراطيا مع الطلبة	08
2.31	08	أن يكون الأستاذ عادلا في تعامله مع جميع الطلبة	09
1.73	06	تحفيز الطلبة على أداء النشاطات العلمية و الأعمال الميدانية	10
2.60	09	تحفيز الطلبة على حضور المحاضرات	11
2.60	09	تعزيز و احترام إجابات الطلبة	12
5.78	20	احترام شخصية الطلبة و تقدير الفروق الفردية بينهم	13
2.31	08	تقبل الأستاذ للطالب كباحث مبتدئ	14
13.00	45	الاحترام المتبادل	15

3.17	11	الاتصال الدائم مع الطلبة	16
2.31	08	احترام الظروف الاجتماعية و المادية للطلبة	17
1.15	04	رفع معنويات الطلبة نحو التقدم في التخصص و البحث المتواصل	18
2.02	07	التواضع وعدم الترفع بالمكانة الاجتماعية	19
2.31	08	مشاركة الطلبة في إنجاز البحوث والندوات والملتقيات وتكوين النوادي العلمية	20
0.86	03	أن يكون الأستاذ أكثر حضوراً	21
0.57	02	عدم التحيز	22
0.86	03	الحرص على اكتساب ثقة الطالب	23
0.28	01	التحلي بأخلاقيات المهنة	24
0.28	01	تقبل حرية الطالب في اختياره لطريقة التدريس	25
100	346	المجموع	

الجدول (15) يوضح العوامل التي تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة

و المتعلقة بعلاقته معهم

من خلال الجدول يتضح أن الطلبة قد حددوا (25) عاملاً يرون أنه من شأنها أن ترفع من أداء الأساتذة الجامعيين، حيث تكرر عامل المعاملة الحسنة بتكرار (63 مرة) و نسبة (18.20%) و هو بهذا يحتل المرتبة الأولى في ترتيب العوامل حسب تقدير الطلبة لها، يليه عامل تقبل الأستاذ لأفكار و انتقادات الطلبة أثناء المناقشة (57 مرة) أي بنسبة (16.46%)، ثم عامل الاحترام المتبادل بتكرار (45 مرة) و نسبة (13.00%)، و جاء في المرتبة الرابعة عامل توفير مناخ تعليمي تسوده العلاقات الإنسانية الجيدة بمعدل (35 مرة) و نسبة قدرت بـ (10.11%)، ليأتي بعدها عامل احترام شخصية الطلبة و

تقدير الفروق الفردية بينهم بتكرار (20 مرة) و نسبة قدرت ب (5.78 %)، ثم توجيه و إرشاد الطلبة ب (12 مرّة) و نسبة (3.46 %) أما المرتبة السابعة فكانت من نصيب عامل الاتصال الدائم مع الطلبة بتكرار (11 مرّة) أي بنسبة (3.17 %)، و تقاسم المرتبة الثامنة كل من عامل فهم شخصية الطلبة وقدرتهم على الاستعاب، و عامل أن يكون الأستاذ متسامحا مع الطلبة، و عامل أن يكون الأستاذ ديمقراطيا مع الطلبة بمعدل (10 تكرارات) و نسبة بلغت (2.89%)، و جاء أيضا في المرتبة التاسعة عاملين هما على التوالي تحفيز الطلبة على حضور المحاضرات و تعزيز و احترام إجابات الطلبة ب (09 مرات) و نسبة قدرت ب (2.60 %)، أما عاشرًا فقدّرها الطلبة لعامل أن يكون الأستاذ عادلا في تعامله مع جميع الطلبة، و عامل تقبل الأستاذ للطالب كباحث مبتدئ و عامل احترام الظروف الاجتماعية و المادية للطلبة و أيضا لعامل مشاركة الطلبة في إنجاز البحوث والندوات والملتقيات وتكوين النوادي العلمية حيث تكررت هذه العوامل (08 مرّات) ما نسبته (2.31 %) لكل واحد منها، في حين تكرر عامل التواضع وعدم الترفع بالمكانة الاجتماعية (07 مرّات) بنسبة (2.02 %)، و في المرتبة الحادية عشر جاء كل من العاملين التاليين: معرفة المشاكل التي تخص الطالب و مساعدته في حلها، تحفيز الطلبة على أداء النشاطات العلمية و الأعمال الميدانية و قد تكرر كل واحد منهما (06 مرات) أي بنسبة (1.73%)، أما عن عامل رفع معنويات الطلبة نحو التقدم في التخصص و البحث المتواصل الذي تكرر (04 مرات) أي ما نسبته (1.15 %) فقد احتل المرتبة الثانية عشر، بينما تقاسم المرتبة الثالثة عشر كل من عامل أن يكون الأستاذ أكثر حضورا و عامل الحرص على اكتساب ثقة الطالب وذلك بتكرار قدر ب (03 مرات) و نسبة (0.86 %)، و فيما يخص المرتبة الثالثة عشر فكانت لعامل عدم التحيز بتكرارين أي ما نسبته (0.57 %) بينما جاءت المرتبة الأخيرة من نصيب عامل التحلي بأخلاقيات المهنة و عامل تقبل حرية الطالب في اختياره لطريقة التدريس حيث تكرر كل واحد منهما مرة واحدة بنسبة بلغت (0.28%).

النسبة %	التكرارات	العوامل	الرقم
0.61	02	تقديم عناوين بعض المراجع و المصادر للطلبة أثناء الدرس	01
0.92	03	أن يكون الأستاذ سخي في تقديم المعلومات	02
0.92	03	تقديم أمثلة لفهم المحاضرات	03
3.06	10	التنوع و التعدد في طرق التدريس	04
4.60	15	استخدام وسائل مساعدة تثير اهتمام الطلبة بالدرس	05
1.53	05	أن يدرس المواد التي لها علاقة بتخصصه	06
1.22	04	معرفة نشاطات علمية أخرى و التمكن منها	07
7.66	25	إبداع أساليب جديدة لتسيير المحاضرة	08
11.04	36	التعلم التعاوني	09
1.22	04	تعزيز التعلم الذاتي	10
3.06	10	الاستفسار عن فهم الطلبة للمحاضرة	11
2.14	07	فهم مدى تكيف الطلبة مع المادة العلمية تبعاً لقدراتهم	12
13.80	45	تعزيز التفاعل الصفّي	13
3.68	12	الربط بين المكتسبات القبلية و المعارف الآتية	14
6.74	22	الربط بين الجانب النظري و التطبيقي في تقديم الدرس	15
7.95	26	التركيز على النشاط التطبيقي بدلاً من تلقين المحاضرة و الإملاء	16

8.58	28	ابتكار طرق جديدة لإيصال الفكرة للطلبة	17
2.76	09	تبسيط المادة التعليمية قدر المستطاع	18
4.90	16	التغطية الشاملة للمواضيع	19
7.05	23	الاستفادة من أفكار الزملاء في التخصص	20
5.82	19	التطوير من أساليب التقويم	21
0.61	02	مناقشة إيجابيات و سلبيات البحوث الميدانية التي يجريها الطلبة	22
100	326	المجموع	

الجدول (16) يوضح العوامل التي تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة

و المتعلقة بنشاطه التعليمي

من خلال الجدول يتضح أن تقديرات الطلبة للعوامل متنوعة و متفاوتة في التكرارات، ذلك أنه قد جاءت في مجملها متكررة بـ (326 مرة) بينما ترتبت عل النحو التالي:

عامل تعزيز التفاعل الصفّي بـ (45 مرة) أي بنسبة قدرت (13.80%)، يليه عامل التعلم التعاوني بتكرار (36 مرة) و نسبة (11.04%)، ثم عامل ابتكار طرق جديدة لإيصال الفكرة للطلبة بمعدل (28 مرة) و نسبة قدرت بـ (8.58%)، و جاء في المرتبة الرابعة عامل التركيز على النشاط التطبيقي بدلا من تلقين المحاضرة و الإملاء بـ (26 مرة) و نسبة (7.95%)، ليأتي بعده عامل إبداع أساليب جديدة لتسيير المحاضرة بـ (25 مرة) و نسبة (7.66%) أما المرتبة السادسة فكانت من نصيب عامل الاستفادة من أفكار الزملاء في التخصص بتكرار (23 مرة) أي بنسبة (7.05%)، و المرتبة السابعة عامل الربط بين الجانب النظري و التطبيقي في تقديم الدرس بمعدل (22 مرة) و نسبة بلغت (6.74%)، و جاء في المرتبة الثامنة عامل التطوير من أساليب التقويم بـ (19 مرة) و نسبة قدرت بـ (5.82%)، أما تاسعا فقدّرها الطلبة لعامل التغطية الشاملة للمواضيع بـ (16 مرة) ما نسبته (4.90%)، في حين تكرر عامل استخدام وسائل مساعدة تثير اهتمام الطلبة بالدرس (15 مرة) بنسبة (4.60%)، و في

المرتبة العاشرة جاء عامل الربط بين المكتسبات القبلية و المعارف الآنية بتكرار (12 مرة) أي بنسبة (3.68%)، أما عن عامل التنويع و التعدد في طرق التدريس و عامل الاستفسار عن فهم الطلبة للمحاضرة فقد تكررا (10 مرات) أي ما نسبته (3.06%) و احتلا المرتبة الحادية عشر، بينما المرتبة الثانية عشر لعامل تبسيط المادة التعليمية قدر المستطاع وذلك بتكرار قدر ب (09 مرات) و نسبة (2.76%)، و فيما يخص المرتبة الثالثة عشر فكانت لعامل فهم مدى تكيف الطلبة مع المادة العلمية تبعا لقدراتهم ب (07 مرات) أي ما نسبته (2.14%) بينما جاءت المرتبة الرابعة عشر من نصيب عامل أن يدرس المواد التي لها علاقة بتخصصه حيث تكرر (05 مرات) بنسبة بلغت (1.53%)، يليه كل من عامل معرفة نشاطات علمية أخرى و التمكن منها وعامل تعزيز التعلم الذاتي بتكرار (04 مرات) و بنسبة (1.22%)، ثم عامل أن يكون الأستاذ سخي في تقديم المعلومات و عامل تقديم أمثلة لفهم المحاضرات بعدد مرات بلغ (03) و نسبة قدرت ب (0.92%)، و أخيرا تقاسم المرتبة الأخيرة كل من عامل تقديم عناوين بعض المراجع و المصادر للطلبة أثناء الدرس و عامل مناقشة إيجابيات و سلبيات البحوث الميدانية التي يجريها الطلبة بتكرار مرتين لكل واحد منهما و نسبة مئوية (0.61%).

الرقم	العوامل	التكرارات	النسبة%
01	المشاركة الفعلية في المؤتمرات و الندوات	56	17.02
02	أن يستفيد حقا من المنح التكوينية و ليس مجرد عطل للاستجمام	35	10.63
03	البحث الدائم عن الجديد في مجال تخصصه	52	15.80
04	مناقشة أبحاثه و أبحاث زملائه مع ذوي الاختصاص	38	11.55
05	البحث في المواضيع الجديدة غير المستهلكة	44	13.37
06	مساعدة الطلبة في اختيار مواضيع مذكراتهم	20	6.07
07	تطبيق نتائج البحوث المنجزة في أرض الواقع	49	14.89

4.86	16	الابتعاد عن الذاتية في مناقشة مذكرات الطلبة	08
6.07	20	الإشراف على الطلبة حسب تخصصه و المواضيع التي تخدم كلا الطرفين	09
100	329	المجموع	

الجدول (17) يوضح العوامل تحسين أداء الأستاذ الجامعي حسب تقدير الطلبة و المتعلقة بنشاطه

البحثي

من خلال الجدول يتضح أن تقديرات الطلبة للعوامل متنوعة و متفاوتة في التكرارات، ذلك أنه قد جاءت في مجملها متكررة بـ (329 مرة) بينما ترتبت عل النحو التالي:

عامل المشاركة الفعلية في المؤتمرات و الندوات بـ (56 مرة) أي بنسبة قدرت (17.02%)، يليه عامل البحث الدائم عن الجديد في مجال تخصصه بتكرار (52 مرة) و نسبة (15.80%)، ثم عامل تطبيق نتائج البحوث المنجزة في أرض الواقع بمعدل (49 مرة) و نسبة قدرت بـ (14.89%)، و جاء في المرتبة الرابعة عامل البحث في المواضيع الجديدة غير المستهلكة بـ (44 مرة) و نسبة (13.37%)، ثم عامل مناقشة أبحاثه و أبحاث زملائه مع ذوي الاختصاص بـ (38 مرة) و نسبة (13.10%)، ليأتي بعده في المرتبة السادسة عامل أن يستفيد حقا من المنح التكوينية و ليس مجرد عطل للاستجمام بتكرار (35 مرة) أي بنسبة (10.63%)، و المرتبة السابعة عامل مساعدة الطلبة في اختيار مواضيع مذكراتهم، و عامل الإشراف على الطلبة حسب تخصصه و المواضيع التي تخدم كلا الطرفين بمعدل (20 مرة) و نسبة بلغت (6.07%)، و جاء في المرتبة الثامنة عامل الابتعاد عن الذاتية في مناقشة مذكرات الطلبة بـ (16 مرة) و نسبة قدرت بـ (4.86%).

ثانيا: مناقشة و تفسير النتائج

مناقشة و تفسير النتيجة الأولى:

أظهرت النتائج أن أغلب الطلبة يقدرّون مستوى جيّدًا لأداء الأساتذة بنسبة (93.72%) وهذا ما يوضحه الجدول (09)، ولقد جاءت هذه النسبة من تقدير فئة الإناث أكر، حيث تعزي الطالبة هذا إلى تفوق عدد

الإناث على الذكور في العينة بالرغم من أنّ تقدير كل الذكور كان جيّداً حسب ما يوضحه الجدول (03).

أمّا عن تقدير الطلبة حسب المستوى التعليمي، فكان أكبر تقدير للسنة الثانية ماستر وترجع الطالبة ذلك لنضج الطلبة و احتكاكهم بجو الجامعة حيث أنهم قد مرّوا على خمس سنوات من الدراسة في حرمها و هذه المدة كافية للطلاب حتى يتمكن من تقييم أداء أساتذته تقييماً منطقياً و موضوعياً فهم من درسوه بها وخاصة إذا كان ذلك لأكثر من سداسي أو سنة و الدليل في هذا تكليف طلبة الثانية ماستر بإجراء المرافقة البيداغوجية مع طلبة السنة الأولى ليسانس و التي كانت قائمة على نفس السبب.

أمّا عن تقدير الطلبة حسب التخصص، فكان أكبر تقدير لطلبة علم النفس العمل و التنظيم و ترجع الطالبة هذا لتفوق عدد الطلبة في التخصص عن التخصصات الأخرى و هذا ما يوضحه الجدول (04) و لربما من بين أسباب اختيارهم لهذا التخصص هم الأساتذة الذين يدرسون به، و الدليل في هذا تقدير الطلبة لأهمية الأبعاد حيث أعطوا الأهمية القصوى لبعدها علاقة الأستاذ بالطلبة بنسبة (60.2%) تبعاً للجدول (14) نظراً لما لهذه العلاقة من تأثير كبير على الأساتذة و الطلبة في مسيرتهم التعليمية بالجامعتن فالعلاقة الجيدة بين الأستاذ و الطلبة توفر مناخاً جيداً و مناسباً يسمح بمرور الرسالة بين الطرفين، كما تمكن الأستاذ من كسب ثقة الطالب، و بالتالي التعرف عليه عن قرب و معرفة إمكانياته و قدراته و العمل على تعزيزها، كما يتمكن من تشخيص مواطن الضعف في شخصيته و تعديلها، بالإضافة إلى أن الثقة في الأستاذ تسهل عملية الاستعاب لدى الطلبة، وذلك من خلال تلك المرونة في التعامل و العلاقات الإنسانية الجيدة التي تسود جوّ الحصة التعليمية ما يخفف الحواجز التي تعيق عملية الاتصال بين الأستاذ و الطلبة، ولعلّ يكون الدور الأكبر هنا من طرف الأستاذ فهو الذي يدير هذه العلاقة كونه المسؤول على تسييرها. وقد أكدت هذا الموقف الهيئة القومية لضمان الجودة و الاعتماد بصياغتها للمعايير التي تحكم علاقة الأستاذ بالطلبة حيث ينص المعيار الخامس من مال التعليم على المؤشرات التالية (يتعامل الأستاذ مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم، يستثير الدافعية و الحماس للتعلم لدى الطلاب، يتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية، يدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته).

كما أن العلاقة المرنة و الجيدة التي تربط الأستاذ بالطالب تجعل الأستاذ أكر موضوعية و تقبلا لانتقادات وأفكار طلابهيمعنى أنه يتقبل تقييم طلبته لأدائه بما يفيد في تحسين أدائه و الرفع من مستواه نحو الأفضل دائما، و تدعم هذا (آلاء سيد شحاته و آخرون، 2009) حيث تقرّ بأن تقويم الطلاب لفعالية التدريس يحقق الأهداف التالية (يساعد الطالب على اختيار المقرر و عضو هيئة التدريس، يساعد أعضاء هيئة التدريس على تجميع المعلومات الخاصة بالتدريس و التعلم، يساعد أعضاء هيئة التدريس للحصول على المعلومات الخاصة بمواطن القوة و الضعف ف يندريهم للمقرر).

و التعليم الجامعي لا يعني فقط اكتساب المعرفة و تحصيل المعلومات، و إنّما يستدعي أيضا استخدام الوسائل وأدوات التعامل مع هذه المكتسبات حيث تكمن في قدرة الأستاذ على تهيئة المناخ للتعلم و استئارة الدافعية لدى طلابه و التواصل الإيجابي بينه و بينهم بما يشدّ همهم نحو التحصيل العلمي الجيد و المتميز، و الذي سينعكس على مستواهم الفكري و تجاوبهم و تفاعلهم معه داخل القاعة و خارجها ما يشجعه على مداومة العطاء و الرفع من مستواه.

كما أن البيئة الاجتماعية التي يتواجد فيها الأستاذ الجامعي و ما يتوفر له فيها من عناصر فعالة و مقومات داعمة تمثل عاملا مهما من العوامل التي تساعده على تأدية أدواره و على العكس إن تواجد الأستاذ الجامعي في بيئة غير مناسبة تكثر فيها المعوقات و المشكلات لاشك أنها تحد من مستوى أدائه المهني و تقلل من فعاليته. كما تؤثر هذه العلاقة على الحوار التربوي بين الأستاذ و الطالب و بالتالي على نشاطه التعليمي و البحثي، فهي إما تحفزه على العمل و الإنجاز و الإبداع أو العكس، وهو بدوره ينقل هذه المشاعر لطلبه فإما يزرع فيهم حب التعلم و النشاط أو العكس.

و حسب ما يوضحه الجدول (14) فقد جاء تقدير الطلبة لأهمية النشاط البحثي بنسبة (59.7%) و هي أكبر من تقديرهم لأهمية النشاط التعليمي بنسبة (51.3%)، وتفسر الطالبة هذا التقدير كون الأستاذ الجامعي يلعب دور الباحث أولا و قبل كل شيء، و لعل الطلبة يرون أنه ما إذا كانت العلاقة جيدة فهي تحفز الأستاذ على العمل و من بين أهم الأدوار التي يقوم بها هو البحث العلمي و متابعة الجديد في مجال تخصصه بصفة دائمة و مستمرة، و بالتالي فإن الطلبة يرون أن على الأستاذ أن ينتج المعرفة ليقوم بنقلها إليهم من خلال نشاطه التعليمي معهم، ولهذا ترجع الطالبة تقدير الطلبة للنشاط البحثي قبل

التعليمي، وإن دلّ هذا فإنما هو يدلّ على رغبة الطلبة في التقدم و الرقي بمستوى أساتذتهم و مستواهم و بالتالي بمستوى أداء الجامعة فهم ممثلوها، وجودة أدائها من جودة الكفاءات التي تتخرج منها، أضف إلى ذلك أنه من غير المعقول أن يدرس طالب في عصر التكنولوجيا و العولمة بمراجع و معلومات يقدمها أستاذ في نفس العصر لكنها قديمة قد أكل عليها الدهر و شرب، الأمر الذي يثبط من نشاط الطالب و يعيقه عن السلوك الإبداعي. و تتفق هذه النظرة مع النتيجة التي توصلت إليها (الأسود زهرة، 2008/2007) بأن الممارسة التدريسية للأستاذ الجامعي تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي لدى طلبته، فالجامعة تعتبر مركزا من مراكز البحث العلمي لأنها المؤسسة التي تحوي بين جدرانها الباحثين و العلماء و هذا ما يؤكد أهمية دور الأستاذ الجامعي في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أحد المعايير الأساسية للتقدم و الرقي، و نظرا لأهمية هذا الدور فلا بد أن يتمتع الأستاذ الجامعي بمواصفات الباحث المتميز فيتعامل مع القضايا و الظواهر بكل موضوعية.

وانتقلت مع نتيجة هذه الدراسة الدراسات التالية:

- دراسة (مزياني لونس، 2012) و التي من جملة تساؤلاتها ما مستوى الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي للأساتذة في كليات العلوم الاجتماعية و الإنسانية؟ و قد توصلت إلى أن تقدير الأساتذة لأدائهم كان مرتفعا.
- دراسة (خالد خميس السر، 2004/2003) و التي تهدف إلى تقييم جودة مهارات التدريس لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة من وجهة نظرهم، وقد توصلت إلى أن متوسطات التقديرات التقويمية لإجمالي المهارات و لمهارات التخطيط و الاتصال و التواصل وصلت مستوى الجودة حيث بلغت (80 %، 82 %، 87 %) على التوالي.
- دراسة (خالد أحمد الصرايرة، 2011) و التي تهدف إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وبينت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة إذ بلغت (3.78 درجة) من (05 درجات).

- دراسة (حسن تيم، 2008/2007) و التي هدفت إلى التعرف على آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين، و قد أظهرت النتائج أن آراء الطلبة في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية.

في حين اختلفت معها الدراسات التالية:

- دراسة (حاتم جاسم عزيز، 2012) والتي هدفت إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وتقويم أدائهم من خلالها، وتوصلت إلى تسجيل ضعف واضح في أداء التدريسيين في المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات، وقد أرجع الباحث هذا الضعف للظروف التي تمر بها محافظة ديالى.

- دراسة (عبد الواحد حميد الكبيسي، 2010/2009) الهادفة إلى التعرف على استجابات أساتذة جامعة الأنبار، ومن بين نتائجها انخفاض في مستوى جودة التدريس الجامعي و قد أرجع الباحث هذا الانخفاض إلى عدم تلقي المدرسين في الفروع العلمية الإعداد التربوي الكافي.

مناقشة و تفسير النتيجة الثانية:

لقد أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد لدى الأساتذة تبعاً لعامل الجنس حسب ما يوضحه الجدول (12) فإن $(t = -0.098)$ ، وتعزي الطلبة هذه النتيجة إلى أن الأساتذة الذين يدرسون الطلبة الذكور هم أنفسهم من يدرسون الطالبات وهم في هذا لا يفرقون بينهم فيما يخص الجوانب الشخصية غير مبالين في ذلك باختلاف أجناسهم ما يدل على أن الأساتذة يتعاملون بكل موضوعية مع كل الطلبة، وهذا قد يعود إلى طبيعة الخصائص الشخصية للأستاذ الجامعي من ناحية اتصافه بالجدية و المرونة في التعامل مع طلبته من الجنسين، فالأستاذ قادر على أن يشجع طلبته على حضور حصصه على الرغم من اختلاف أجناسهم، وذلك نتيجة تحكمه من المادة التي يدرسها و العلاقة الإنسانية التي تربطه بهم و حسن الكعامله معهم، فالطلبة على قدر كاف من النضج حتى يتمكنوا من معرفة جوانب عدة من شخصية أساتذتهم حتى ولو حاول الأساتذة إخفاءها. كل هذه الصفات الجيدة التي يتميز بها الأستاذ الجامعي الكفاء تساعد في أداء عمله بكل جدارة و حماس ما يفقد الاختلاف في الجنس تأثيره على تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد لدى الأساتذة.

يرجع الأمر كذلك إلى زوال المفارقة في التعامل مع الجنسين داخل مجتمعاتنا، فقد أصبح للإناث الحق في التعليم أكثر من ذي قبل، بل و قد تعدى ذلك إلى مشاركتها الذكور نفس الأقسام و الحصص التعليمية، وهذا الاختلاط بينهما يعدّ عنصراً هاماً يساهم بدرجة كبيرة في تحقيق التوافق الاجتماعي لكليهما من خلال كل تلك الفرص لمناقشة المواضيع التي يطرحها الموقف التعليمي ما يؤدي إلى تبادل الأفكار ووجهات النظر، ومع مرور الوقت و تماسك الجماعة تصبح هذه الأخيرة متوحدة من طرف الإناث و الذكور و يزول تأثير متغير الجنس على تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذة الجامعيين.

وتتفق مع هذه النظرة دراسة (الأسود زهرة، 2008/2007) و التي هدفت إلى معرفة ما إذا كانت الممارسة التدريسية للأستاذ الجامعي تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي لدى طلبته، ومعرفة ما إذا كانت هذه الممارسة تختلف باختلاف بعض المتغيرات، و توصلت إلى أنه ليس هناك اختلاف بين وهمة نظر الطلبة الذكور و الطالبات الإناث حول مساهمة الممارسة التدريسية للأستاذ الجامعي في تعزيز السلوك الإبداعي لديهم، وقد أرجعت هذه النتيجة إلى طبيعة الخصائص الشخصية للأستاذ الجامعي في حد ذاته، وإلى الاختلاط بين الجنسين في الدراسة.

و اتفقت مع هذه النتيجة دراسة (جعفر وصفي توفيق أبو صاع، 2006) و التي هدفت إلى بيان أثر كل من الجنس و الكلية والعمر و عدد سنوات التي قضاها الطالب في الدراسات العليا في تقديرهم لمشكلات الاتصال بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة في مشكلات الاتصال بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، وقد أرجع الباحث هذه النتيجة لكون الطلبة من كلا الجنسين يشعرون بنفس المشكلات في الاتصال مع أعضاء الهيئة التدريسية.

كذلك اتفقت مع دراسة (محمود خليل أبو دف، 2002) الهادفة إلى الكشف عن دلالة الفروق في تقدير الطلبة لأداء أساتذتهم في مجال الإشراف على الرسائل العلمية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، الدرجة العلمية للمشرف) وقد توصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في مقياس تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية ، وقد أرجع ذلك إلى أن الأساتذة المشرفين

على الرسائل هم نفس الأشخاص بالنسبة للذكور و الإناث ومن غير المنطقي أن يتم التمييز في التعامل مع كلا الجنسين بالإضافة إلى أن الإناث في المجتمع الفلسطيني يحظون بفرص كما الذكور في مجال التعليم في جميع مراحلهم.

غير أنها لم تتفق مع دراسة (إبراهيم سالم محمد الصباطي، و شحاته عبد المولى عبد الحافظ محمد، 2007) و التي هدفت إلى الكشف عن تأثير بعض المتغيرات في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت إلى أنه هناك اختلاف بين الذكور و الإناث في تقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، حيث أرجع هذا الفرق لصالح الذكور في بعض أبعاد المقياس (الكفايات التدريسية، التقييم، العلاقات الإنسانية، السمات الشخصية، استخدام الوسائل التعليمية والمواد المعينة على التعلم، استثارة ميول الطلاب وتوجيه اهتماماتهم نحو المادة) إلى ثقة الطلبة الذكور بدرجة كبيرة في تقييم الكفايات التدريسية و تفاعلهم بدرجة أكبر من الإناث اللاتي لديهن جانب من الخجل الاجتماعي.

مناقشة و تفسير النتيجة الثالثة:

حسب ما يوضحه الجدول (13) فإن (ك² = 173.045) و هي غير دالة، وعليه جاءت النتيجة بعدم وجود اختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعا لعامل المستوى التعليمي، وتفسر طالبة هذه النتيجة إلى أنّ نفس الأساتذة يدرسون مختلف المستويات التعليمية و بنفس الطرق و الأساليب تقريبا، ما يستدعي تكوين نفس الانطباع عند كل الطلبة، وبالتالي توحيد التقديرات وعدم الاختلاف في تقييم أداء الأساتذة، إضافة إلى هذا فإن الدراسة تناولت المستويات بداية من الثالثة ليسانس بمعنى سنة تخصص و الأساتذة الذين يدرسون بالجامعة بداية من هذا المستوى أغلبهم أنهم مشاريع دكتوراهم ما يدل على تعمقهم في التخصص وعلى ثقافة واسعة وخبرة كافية للتعامل مع الطلبة حسب إمكانياتهم وقدراتهم، وهذه الميزة في الأستاذ الجامعي تزيح الحواجز بينه وبين طلبته مهما كان مستواهم التعليمي وبالتالي فإن الحكم على أداء الأستاذ لا يتأثر بالمستوى التعليمي للطلبة.

بالإضافة إلى هذا فإن الجامعة مكان يجمع بين مختلف الشرائح و الفئات من الطلبة انطلاقا من تحصلهم على شهادة البكالوريا حيث يجد فيها الطالب جماعات عديدة من المستويات التعليمية كلها فيلتحق بها و يتعلم من خبرات هذه الجماعات حول الدراسة و جوّها، وسعيها منه لمسايرة الجماعة التي ينتمي إليها فهو

يتبنى وجهات نظرها و أفكارها و معتقداتها، وهذا الاحتكاك بين مختلف المستويات التعليمية أدى إلى زوال تأثير متغير المستوى التعليمي على تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي.

وتتفق مع هذه النتيجة دراسة (الأسود زهرة، 2008/2007) حيث توصلت إلى أن الممارسة التدريسية للأستاذ الجامعي لا تختلف باختلاف المستوى التعليمي للطلبة، وأرجعت ذلك لاحتكاك الطلبة ببعضهم البعض من المستوى الأول إلى المستوى الرابع جامعي.

كما تتفق معها دراسة (حازم زكي عيسى، وصلاح أحمد الناقبة، 2009) حيث توصلت إلى أنه لا يوجد اختلاف بين متوسط استجابات الطلبة لمدى تطبيق عضو الهيئة التدريسية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة تبعاً لمتغير المستوى الأكاديمي (الثاني، الثالث، الرابع)

ويرجع الباحثان ذلك إلى أن الطلبة في المستويات المختلفة يدرسون نفس المحاضرين المساقات المقررة ، وربما يدرس المساق الواحد عدد من الطلاب بغض النظر عن المستوى الدراسي.

وأيضاً دراسة (جعفر وصفي توفيق أبو صاع، 2006) حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق في مجال المشكلات التنظيمية، والنفسية والاجتماعية، والمادية تبعاً لمتغير عدد السنوات التي قضاها الطالب في برنامج الدراسات العليا، يعزى ذلك إلى:

- مشكلات الاتصال بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لم تختلف بين طالب أمضى سنة واحدة في برنامج الماجستير وطالب أمضى سنتين أو ثلاث سنوات وذلك لأن المدرس أحياناً يعامل طلبة السنة الأولى مثل الطلبة الخريجين.
- ضعف العلاقة التواصلية بين المدرس والطلبة.
- كثرة عدد الطلبة داخل المحاضرة والتفاوت بينهم من حيث السن مما يحول دون اتصال فعال بين الطالب والمدرس.

- قلة اهتمام المدرس بمشكلات الطلبة وخصوصا الجدد منهم، حيث يواجهون مشكلات عديدة في إعداد الأبحاث والتحضير لتقديم المادة العلمية أمام الطلبة وكذلك الطلبة الخريجين الذين بحاجة إلى إرشاد وتوجيهات بخصوص إعداد الرسالة أو التقدم لامتحان الشامل.
- هناك بعض أعضاء الهيئة التدريسية يتصفون بالتسلط وعدم السماح لأي طالب سواء كان جديد أو خريجا من الحديث التعبير عن وجهة نظره داخل قاعة المحاضرة.

وتختلف مع دراسة (إبراهيم سالم محمد الصباطي، و شحاته عبد المولى عبد الحافظ محمد، 2007) حيث توصلت توجد فروق بين طلبة المستوى الأول وطلبة المستوى الرابع في جميع أبعاد مقياس التقييم الخاص بهذه الدراسة ماعدا البعد الخاص بوضوح الأهداف التعليمية وترابط موضوعات المحتوى، لصالح طلبة المستوى الأول في جميع الحالات ، ويمكن تفسير ذلك بأن طلبة المستوى الأول لديهم اتجاهاً إيجابياً نحو تقييم عضو هيئة التدريس بصورة عامة على معظم أبعاد مقياس التقييم، أو عدم قدرتهم على إصدار أحكاماً

واقعية بشكل دقيق مثل طلبة المستوى الرابع والذين مروا بخبرات متعددة مع أساتذتهم خلال المرحلة الجامعية وربما يكون لديهم خبرات سلبية مع بعض الأساتذة قد تنعكس في النهاية على تقييمهم لمدرسيهم.

و تختلف أيضاً مع دراسة (العريني، 2011) حيث توصلت إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر مهارات الاتصال غير اللفظي لدى هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة القصيم من وجهة نظر الطلبة وفقاً لمتغير السنة الدراسية حيث كانت الفروق عند السنة الرابعة والسنة الثانية لصالح السنة الرابعة، ويمكن تفسير ذلك أن طلاب السنة الرابعة من خلال تواصلهم وتفاعلهم مع الهيئة التدريسية فترة زمنية كبيرة أصبح لديهم الخبرة الكافية في التفاعل والاتصال مع هيئة التدريس أكثر من طلاب السنة الثانية.

وتختلف مع دراسة (تيم حسن، 2008/2007) حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق في آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين وفق متغير المستوى الدراسي في مجالات الإعداد والتخطيط للتدريس، والبحث

العلمي، والتفاعل مع الطلبة في قاعة المحاضرات. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الطلبة سواء في مستوى السنة الأولى أو الثانية أو الثالثة معتادون في مرحلة البكالوريوس على أن عضو هيئة التدريس يعد ويخطط للتدريس، ويهتم بالبحث العلمي أو أنهم يدرسون مساقات في مناهج البحث العلمي قبل التحاقهم ببرامج الماجستير، ويؤمنون بأهمية تنمية التفاعل

بينما وجود فروق في آراء طلبة الدراسات العليا وفق متغير المستوى الدراسي في مجالي الاختبارات والدرجات والمقررات الدراسية، وقد يعود السبب إلى أن طلبة السنة الأولى في الدراسات العليا يلاحظون الفرق في إعداد

الاختبارات وتوزيع الدرجات الذي يختلف حتمًا عن مرحلة البكالوريوس، وقد يعزى السبب إلى أن طلبة مستوى سنة أولى يتم تكليفهم بواجبات من أبحاث وعروض وترجمات وغيرها، لم يعتادوا عليها في مرحلة البكالوريوس.

مناقشة و تفسير النتيجة الرابعة:

لقد أظهرت النتائج عدم وجود اختلاف في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد تبعًا لعامل التخصص حيث يوضح الجدول (14) ان (ف= 1.74) وهي غير دالة عند 0.05، وتعزى الطالبة هذه النتيجة إلى طبيعة التخصصات المفتوحة بالقسم، فهي تخصصات إنسانية ودرجة تأثر الطلبة بأساتذتهم كبيرة، فما يشكل صعوبة من الصعوبات التي تواجه البحث العلمي في هذا النوع من العلوم قد يؤثر في تقديرات الطلبة لأداء أساتذتهم، إنها بكل بساطة المشاعر الإنسانية و العواطف التي تتحكم بعض الشيء في النفس البشرية، وبما أن الدراسة طبقت فقط على ثلاث تخصصات من نفس العلوم (علم النفس وعلوم التربية)، فهنا نسجل عدم الاختلاف في طبيعة التخصصات، أضف إلى ذلك أنه ثمة بعض المواد و المقاييس المشتركة بين مختلف الأقسام نفس الأساتذة يدرسونها في مختلف التخصصات بمعنى أن هناك استعارة للأساتذة بين الأقسام و التخصصات، فأبواب الحصول على المعرفة حاليًا أصبحت واسعة ولم تعد حكرًا على مجال أو تخصص معين، بل هي متاحة لكل الأساتذة على حد سواء و في كل التخصصات كما أن التطورات الحاصلة فرضت على الأستاذ أن ينوع من مصادر المعلومات وأن يكون متعدد المجالات وأن يتميز في تخصصه لا يمنع أن يمتلك معارف في تخصصات أخرى، فدور الأستاذ

الجامعي ليس ثابتاً بل متغير حسب الموقف التعليمي و حاجات المستفيدين من خدماته سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا ما أكدّه (التبتي و حريري، 2003) لما ذكرا مجموعة من التحولات الضرورية في إطار مؤسسات التعليم العالي و التي من بينها: " التحول من المحاضر الواحد إلى استخدام فرق التدريس" و هذا الأمر يفتح المجال أمام الأساتذة من مختلف التخصصات لتبادل الأفكار و المعارف و التي ينقلها الأستاذ بدوره إلى طلبته على اختلاف تخصصاتهم.

وقد اتفقت مع هذه النتيجة دراسة (العريني، 2011) الهادفة إلى التعرف على معنوية الفروق في مستوى مهارات الاتصال غير اللفظية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة تبعاً لبعض المتغيرات و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى مهارات الاتصال غير اللفظية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص، وقد فسّر الباحث ذلك باشتراك أعضاء هيئة التدريس في بعض المواد بين التخصصات المختلفة.

وأيضاً دراسة (حازم زكي عيسى، وصلاح أحمد الناقه، 2009) التي هدفت إلى الكشف عن اختلاف في تقديرات استجابات الطلبة لمدى تطبيق عضو الهيئة التدريسية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة، وتوصلت إلى عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات الطلبة تبعاً لعامل التخصص وأرجعاً ذلك إلى أن جميع مساقات التربية تدرس لجميع تخصصات التربية بشكل عام دون تخصيص أي تخصص بعينه.

في حين اختلفت معها دراسة (محمود خليل أبو دف، 2002) حيث توصلت إلى وجود فروق في المجال العلمي و الفني و المجال الأخلاقي، والدرجة الكلية لمقياس موضوع الدراسة تعزى لمتغير التخصص في أصول التربية و مناهج و طرائق التدريس و علم النفس ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أغلب أساتذة أصول التربية المشرفين على الرسائل العلمية حديثوا التخرج نسبياً مقارنة مع الأساتذة القدامى و بالتالي فهم أقل خبرة منهم في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهرية في المجال الإنساني تعزى للتخصص.

كما تختلف مع دراسة (الأسود زهرة، 2008/2007) حيث أوجدت اختلاف بين وجهة نظر طلبة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و طلبة كلية العلوم و العلوم الهندسية حول مساهمة الممارسة التدريسية للأستاذ

الجامعي في تعزيز السلوك الإبداعي لديهم لصالح طلبة كلية الآداب و العلوم الإنسانية، وقد أرجعت هذا إلى طبيعة التخصصات التي تنتمي إلى كلية الآداب و العلوم الإنسانية فهي تخصصات أدبية قد يبرز فيها تعزيز السلوك الإبداعي لدى الطالب الجامعي من خلال الممارسات التدريسية لأستاذه أكثر مما يبرز في التخصصات العلمية التي تنتمي إلى كليات العلوم و العلوم الهندسية.

و تختلف كذلك مع دراسة (إبراهيم بن سالم الصابطي و شحاته عبد المولي عبد الحافظ، 2007) و توصلت إلى وجود فروق بين التخصصات العلمية و التخصصات الأدبية في كل من الأبعاد التالية: (التمكن من المادة العلمية، متابعة المستجدات في مجال التخصص، التقييم، العلاقات الإنسانية، استخدام الوسائل التعليمية و المواد المعينة على التعلم، استثارة ميول الطلاب و توجيه اهتماماتهم نحو المادة) و ذلك لصالح التخصصات العلمية، إلا أنها توصلت إلى عدم وجود فروق بين التخصصات في الأبعاد التالية: (الكفايات التدريسية، وضوح الأهداف التعليمية و ترابط موضوعات المحتوى، السمات الشخصية، القدرة على إدارة الصف) وأرجع هذا إلى اختلاف الدافعية لدى كل من طلبة التخصصات العلمية و الأدبية و حرص طلبة التخصصات العلمية على بناء علاقات جيدة مع الأساتذة و حرصهم على تقييم الأستاذ من ناحية تمكنه من المادة نظرا لما يواجهونه من صعوبات في تحصيلهم.

مناقشة و تفسير النتيجة الخامسة:

أظهرت النتائج حسب الجداول (15) و (16) و (17) مجموعة العوامل التي يرى الطلبة أنها ترفع من مستوى أداء الأستاذ الجامعي و تحسنه في كل بعد من أبعاد الأداء، وكما يبدو فإن تقديرات الطلبة كانت موضوعية و منطقية جدا نابعة من احتكاكهم و خبرتهم مع الأساتذة، كما أنهم ركزوا على بعد العلاقة مع الأستاذ نظرا لما لها من أهمية في تحقيق أداء جيد و ما لها من انعكاسات على كليهما، وكما توضح الجداول فقد سجلت الدراسة تشابه في تقديرات الطلبة لهذه العوامل على الرغم من اختلاف الجنس و المستوى التعليمي و التخصص، وتقارب في نسب تكراراتها لديهم، وهذا يدل على نضج الطلبة الفكري و رغبتهم في توافر هذه المقومات في الأستاذ الجامعي.

وقد جاء بعد علاقة الأستاذ بالطلبة في مقدمة العوامل حيث أن أغلب ما يراه الطلبة يحسن منأدائه هي مواصفات تعزز العلاقة الجيدة بينه و بينهم، وهذا يعكس حرصهم على بناء علاقات جيدة مع الأساتذة،

كما تعكس إقتناعهم بأن بنأثيرها الكبير على سير الحصص التعليمية بما فيها الحصص التي تناقش فيها البحوث المنجزة و تناقل الخبرات، فالملاحظ أنه إذا ما كان الجو مكهرب و مشحونا تحولت المناقشات إلى مناقشات جدلية لا مفاد منها في حين إذا كان الجو حميميا و تسوده علاقات إنسانية مرنة و جيدة فستعم الفائدة ويتعزز التفاعل الصفي بما يفيد الجميع و من خلال ترتيبهم للعوامل فقد كانت المواصفات الأكثر رغبة من طرف الطلبة هي على التوالي (المعاملة الحسنة، أن يتقبل الأستاذ أفكار و انتقادات الطلبة، الاحترام المتبادل، توفير مناخ تعليمي تسوده العلاقات الإنسانية الجيدة)، وهذا يؤكد ما سبق كما يدل على موضوعية الطلبة في تقييمهم لأداء الأساتذة.

وقد جاء تقدير الطلبة للعوامل التي تحسن من النشاط البحثي للأستاذ في المرتبة الثانية، حيث أنهم يرغبون في أن تكون مشاركة الأستاذ في الملتقيات و الندوات مشاركة فعلية، وليس لمجرد الظهور و ملء الملف المهني بالمداخلات و الأعمال، بل أن تكون مشاركات تأتي بنتائج ملموسة ومفيدة في أرض الواقع، و قد دعموا هذه الرغبة بإضافة عامل تطبيق نتائج البحوث المنجزة في الواقع، وكذلك البحث الدائم عن الجديد في مجال تخصصه و البحث عن المواضيع الجديدة غير المستهلكة، وقد يعود هذا إلى أن نظرة الطلبة للبحث العلمي حاليا قد تغيرت، كما يظهر هذا رغبة الطلبة في مواكبة الجامعات المتقدمة في مجال البحث العلمي وعدم الرضا بإعادة المواضيع المستهلكة فقط من أجل الحصول على الشهادة وحسب.

وفيما يخص العوامل التي يرى الطلبة أنها تحسن من نشاطه التعليمي، فهي الأخرى كانت مطروحة بمنطقية شديدة و موضوعية، وترجعها الطالبة إلى حرص الطلبة على تحسين مجريات الحصص التعليمية حيث أنها تعكس تلاحمهم و توحيد أفكارهم وآرائهم، ورغبتهم في العمل الجماعي بدلا من العمل الفردي، ويتجلى ذلك من عامل تعزيز التفاعل الصفي وكذلك التعلم التعاوني كما يرون أنه على الأستاذ أن يبتكر طرق جديدة لإيصال الفكرة وأيضا إبداع أساليب جديدة لتسيير المحاضرة بالإضافة إلى العوامل الأخرى حسب ما يوضحه الجدول (16)، وإن دل هذا على شيء إنما يدل على توجيه الطلبة للأساتذة رسالة صريحة عن رغبتهم في التغيير نحو الأفضل ، ولعلنا نستدل في هذا بكثرة التغيب من المحاضرات عند الطلبة وهم في ذلك يحتجون بالعمل و كثرة البحوث و عدم توفر الوقت، إلا أنه و في استطلاع

للرأي قامت به الطالبة مع عدد من الطلبة كانت من بين الأسباب بالإضافة إلى ما سبق ملل الطلبة من الطريقة التقليدية و الروتينية في تقديم المحاضرات.

و التراث الأدبي الذي تناول موضوع مقومات الأداء الجيد غني جدا بالدراسات و جاءت في معظمها حسب اطلاع الطالبة متفقة مع بعضها البعض في النتائج بما فيه الدراسة الحالية من بينها حسب ما أوردته دراسة (يوسف عبد الوهاب أبو حميدان، وساري سواقد، 2008، ص 6/5):

• دراسة (شيخة المسند، 1996) بعنوان مقومات التدريس الفعال من وجهة نظر الطلاب و أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر حيث حددتها في (أساليب التدريس، الاهتمام بالطلاب والتفاعل معهم، تقييم الطلاب وموضوع الامتحان، الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، البحث و تطوير الذات).

• كما قدمت دراسة (ك. كونل، 1999) ثلاثة معايير للأداء التدريسي الفعال وهي المعرفة المتعمقة بالمادة التي يدرسها، و التخطيط الملائم للمقرر الدراسي و توصيل الأفكار و الحقائق للطلاب بوضوح.

• أما دراسة (ر.أريولا، 2000) فقد أسفرت عن الأبعاد التالية: خبرة عضو هيئة التدريس بمحتوى المادة التي يدرسها، تصميم المادة المتعلمة و توصيلها للطلاب.

• و عن دراسة منظمة UNSW لخدمات تطوير الأعضاء (2005) فقد وضعت 24 معيارا للأداء التدريسي الجيد من أهمها: تنمية الثقة بين عضو هيئة التدريس و طلابه، استخدام طرق تدريس تدعم التعلم المتمركز حول الطلاب، صياغة أهداف تعليمية واضحة، استخدام طرق تقييم تهدف إلى التحسن المستمر، استخدام معايير ملائمة في تقييم الطلاب، الإسهام في تطوير المناهج، تشجيع وتحفيز الطلاب، تقديم تغذية مرتدة عالية الجودة.

وتدعم هذه المعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد و وحدة ضمان الجودة التابعة لجامعة المنصورة كلية التجارة من خلال المعايير التي وضعتها للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، والتي تم ذكرها في الإطار النظري للدراسة.

خلاصة:

اشتمل هذا الفصل على محورين الأول تناول عرض وقراءة النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة، أما المحور الثاني فقد احتوى مناقشة و تفسير تلك النتائج على ضوء الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع تقييم أداء الأستاذ الجامعي من عدة جوانب، حيث أظهرت النتائج:

- تقدير جيد لمستوى أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.
- لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل الجنس.
- لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل المستوى التعليمي.
- لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل التخصص.
- إعطاء مجموعة من العوامل التي قدرها الطلبة بأنها تحسن من أداء الأستاذ الجامعي حسب كل بعد من أبعاد مقياس الأداء و قد جاءت مرتبة على النحو التالي: علاقة الأستاذ بالطلبة، النشاط البحثي، و النشاط التعليمي، و هو نفس تقدير الطلبة لأهمية الأبعاد.

خلاصة عامّة

جاءت الدراسة الحالية بهدف التعرّف على تقديرات طلبة قسم علم النفس و علوم التربية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة لمستوى أداء الأستاذ الجامعي ، كما هدفت إلى معرفة أثر كلّ من الجنس، المستوى التعليمي، و التخصص على تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيّد للأستاذ الجامعي، و تقديرهم للعوامل التي تحسّن من أدائه.

وبناء على تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على (191) طالبا و طالبة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تقدير جيّد لمستوى أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.
- لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيّد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل الجنس.
- لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيّد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل المستوى التعليمي.
- لا يوجد اختلاف في تقدير الطلبة لمؤشرات الأداء الجيّد للأستاذ الجامعي تبعا لعامل التخصص.
- إعطاء مجموعة من العوامل التي قدرها الطلبة بأنها تحسّن من أداء الأستاذ الجامعي حسب كل بعد من أبعاد مقياس الأداء و قد جاءت مرتبة على النحو التالي: علاقة الأستاذ بالطلبة، النشاط البحثي، و النشاط التعليمي، و هو نفس تقدير الطلبة لأهميّة الأبعاد.

وعلى ضوء هذه النتائج توصي الدراسة الحالية بالمقترحات التالية:

- إشراك الطلبة في تقويم أداء أساتذتهم.
- تعزيز العلاقة التي تربط الأساتذة بطلبتهم من خلال تكثيف الأعمال المشتركة بينهم كتفعيل مشاركة الطلبة في فرق التدريس.
- محاولة بناء استمارة تقييمية لأداء الأستاذ وفق معايير الجودة في التعليم من وجهة نظر الطلبة.
- الاعتماد على عدة تقييمات لأداء الأستاذ في نفس الوقت بدلا من نوع واحد من التقييم.
- تكثيف الدورات التدريبية للأساتذة مع متابعة هذه الدورات.
- تنظيم دورات تدريبية ليس فقط في مجال التخصص، بل حتى فيما يخص الجانب الأخلاقي في مهنة الأستاذ الجامعي.
- تقديم تسهيلات أكثر لتطوير البحث العلمي.
- التخفيف على الأستاذ من ساعات العمل للتفرغ للبحث العلمي.
- تطرقت هذه الدراسة إلى ثلاث جوانب من أداء الأستاذ الجامعي بصفة عامة و تقترح أن يفصل فيها في أعمال أخرى.
- أي عمل مهما كان متقنا يشوبه نوع من النقصان لهذا تقترح الطالبة استغلاله في استكمال ما ينقص.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

01. أحمد فتحي عجوة، عبد القادر محمد عبد القادر، نشرة تعريفية بالمعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد، وحدة ضمان الجودة و الاعتماد، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
02. الفاراجي هادي، ابوسل موسى، الأنشطة و المهارات التعليمية، دار كنوز للمعرفة، عمان الأردن، 2006
03. الكبيسي عبد الواحد حميد وآخرون، المتطلبات التربوية للتدريس الجامعي، إصدارات مركز طرائق التدريس، جامعة الأنبار، العراق، 2009.
04. ساجد شرقي، دور الجامعات في تطوير و تنمية المجتمع، مركز الدراسات الإيرانية، جامعة البصرة، العراق، 2008.
05. سالم رائدة، تطوير المناهج التربوية، دار أجنادين للنشر و التوزيع، الرياض، السعودية، 2007.
06. شحاته حسن، تقييم المناهج و قيم التقدم في العالم العربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2007.
07. عبد المطلب أمين القريطي، الاستراتيجية العربية لتنمية الإبداع في التعليم العالي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، تونس، 2008.

ثانياً: الدراسات

01. الأسود زهرة، مساهمة الممارسة التدريسية للأستاذ الجامعي في تعزيز السلوك الإبداعي لدى طلبته من وجهة نظرهم، دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مراح ورقلة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم التدريس، 2008/2007.
02. آلاء سيد شحاتة وأخريات، مدى فاعلية استمارة تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكلية الاقتصاد و العلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر، 2009.
03. بليسي منى، الجودة و التميز في الأداء من منظور الأستاذ الجامعي في جامعة القدس المفتوحة، جامعة القدس، فلسطين، 2006/2005.
04. سمير يوسف محمد عبد الإله، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة و أثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات، دراسة مقارنة مقدمة لنيل درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2006.
05. سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، دراسة ميدانية بكلية الآداب و العلوم الإنسانية مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة باجي مختار، عنابة، 2012/2011.
06. فليسي ليندة، واقع جودة الخدمات في المنظمات ودورها في تحقيق الأداء التميز، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس الجزائر، 2012/2011.
07. لرقط علي، إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر- المبررات والمتطلبات الأساسية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، تخصص الإدارة و التسيير التربوي، دراسة ميدانية بكلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2009/2008.
08. محمود خليل أبو دف، تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، دراسة ميدانية بكلية التربية الجامعة الإسلامية- غزة فلسطين، 2002.

09. مزياني لونس، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي و الأداء لأساتذة التعليم الجامعي و استراتيجيات تفعيلهم، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الاجتماعية و الإنسانية ل جامعة الجزائر/ وهران/ ورقلة/ قسنطينة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، 2012.

10. عجال مسعودة، القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة محمد منتوري قسنطينة، 2010/2009.

ثالثا: الدراسات المنشورة في المجالات

01. أبو حميدان يوسف عبد الوهاب، ساري سواق، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، دراسة ميدانية منشورة في مجلة جامعة دمشق المجلد 24، العدد الأول، 2008.

02. إبراهيم بن سالم الصابطي، و شحاتة عبد المولى عبد الحافظ محمد، دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس، قسم علم النفس بكلية التربية جامعة الملك فيصل - الأحساء - المملكة العربية السعودية، دراسة منشورة في المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية و الإدارية)، المجلد 08، العدد 01، 1428 هـ 2007م.

03. جمال فواز العمري، أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس و البحث العلمي، دراسة منشورة في مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد 3+4، 2009.

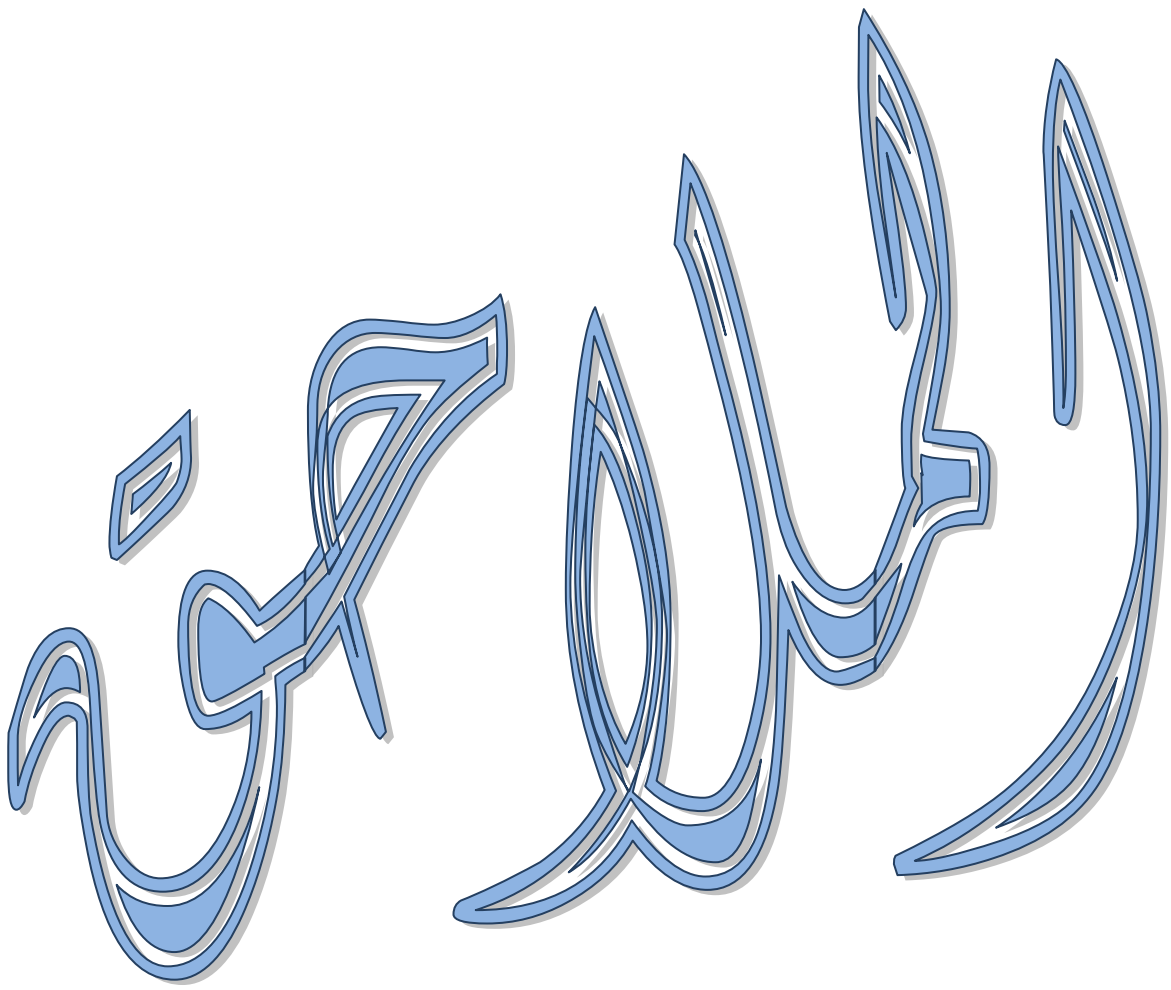
04. جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، بحث منشور في مجلة البحوث النفسية و التربوية، كلية التربية جامعة المنوفية، السنة 19، العدد 03، 2004.

05. جعفر عبد الله موسى إدريس، أحمد عثمان إبراهيم أحمد، عبد الرحمان بن عبد الله الأخر، إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة على خدمات التعليم العالي من أجل التحسين المستمر و ضمان جودة المخرجات و الحصول على الاعتمادية، مجلة أماراباك، المجلد 03، العدد 07، 2012.

06. حاتم جاسم عزيز، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر طلبة جامعة ديالى، كلية التربية الأساسية، دراسة ميدانية منشورة في مجلة الفتح أ.ب العدد 50، 2012.
07. خالد أحمد الصرايرة، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، جامعة مؤتة، الأردن، دراسة منشورة في مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 27، العدد 2+1، 2011.
08. ردمان محمد سعيد غالب،، توفيق علي غالم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 01، المجلد 01، 2008.
09. محمود داود الربيعي، آمنة فاضل محمود، نعمان هادي عبد علي، تقويم كفايات تدريسي كلية التربية الرياضية بجامعة بابل وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد 03، العدد 04، 2010.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

01. <http://ictpreuniv.moe.gov.eg/pdf/papers/13.pdf>



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

شعبة علم النفس

استمارة صدق المحكمين لاستبيان الأداء

إعداد الطالبة:

اسم المحكم:

بوديل لامية

الدرجة العلمية:

التخصص:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغية تحكيمها، وذلك في إطار إنجاز مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في علم النفس التنظيم والعمل، والتي موضوعها حول " جودة أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة"، ومن أجل الحصول على النتائج المرجوة نرجو من السادة الأساتذة تحكيم استبيان الأداء الذي يحتوي على ثلاثة أبعاد هي: (علاقة الأستاذ بالطلبة، النشاط التعليمي، النشاط البحثي)، حيث نهدف من خلاله إلى قياس جودة أداء الأستاذ من وجهة نظر الطلبة، ولهذا نرجو من سيادتكم التكرم بإبداء رأيكم حول هذه الأداة من حيث :

- مدى وضوح الصياغة اللغوية للفقرات.
- مدى قياس الفقرة للبعد.
- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.
- عدد الفقرات في كل بعد كافي أم غير كافي.
- مدى وضوح المثال التوضيحي.

- **التعريف الإجرائي:**

- **جودة الأداء:**

هي الأداء المتميز للأساتذة بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح _ورقلة_ للموسم الجامعي 2014/2015، و الذي يظهر من خلال علاقتهم مع الطلبة، نشاطهم التعليمي، و نشاطهم البحثي، والذي يقيسه الاستبيان المصمم من طرف الدكتور "مزياني لونس" (بتصرف).

- **الأهداف:**

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- استكشاف تقديرات الطلبة حول مستوى أداء الأساتذ الجامعي قسم علم النفس وعلوم التربية.
- استكشاف الاختلافات في تقديرات الطلبة لمؤشرات الأداء الجيد للأساتذ الجامعي تبعا لكل من عامل الجنس، التخصص، و المستوى التعليمي.
- استكشاف تقديرات الطلبة حول العوامل التي تحسّن من أداء الأساتذ الجامعي.

أولاً: تحكيم الفقرات

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		مدى قياسها للبعد		التعديل
		واضحة	غير واضحة	تقيس	لا تقيس	
علاقة الأستاذ بالطلاب						
01	يعرف الأستاذ قدرًا كافيًا من المعلومات عن مهارات و قدرات طلبته					
02	أشعر برغبة الأستاذ في الرجوع إلى قاعة التدريس عند الانتهاء من الحصة					
03	يحاول الأستاذ أن يعرف أسباب رسوب طلبته منهم شخصيًا					
04	يخصص وقت للطلبة الذين يحتاجون إلى إرشاد أو توجيه					
05	يحرص الأستاذ على تكوين علاقات طيبة مع طلبته					
06	يتلقى الأستاذ التقدير و الاحترام من الطلبة					
07	الأستاذ راض على مستوى طلبته					
08	يتقبل الأستاذ انتقادات طلبته					
09	يعاني الأستاذ من مشاكل مع طلبته					
10	يهتم الأستاذ بمواظبة طلبته في الحضور للدرس					
11	يحرص الأستاذ على النظام و الانضباط					
12	يعزز الأستاذ إجابات طلبته و يشجعها					
13	يحفز الأستاذ طلبته على حضور المحاضرة					
14	يحترم الأستاذ تعدد أفكار طلبته و آرائهم					
15	يتميز الأستاذ بالتسامح و الحيوية داخل القسم					
16	يرحب الأستاذ بنقد طلبته لأسلوبه في التدريس					
17	يحفز الأستاذ طلبته على العمل والنشاط المشترك					
18	يحث الأستاذ طلبته على التعلم الذاتي					
19	يحرص الأستاذ على توفير مناخا تعليميا تسوده العلاقات الإنسانية					
النشاط التعليمي للأستاذ						
01	ينتقي الأستاذ المراجع و المصادر العلمية المناسبة للمادة					
02	يغير الأستاذ من أساليب التدريس تبعًا لطبيعة المادة					
03	يعمل الأستاذ على تطوير أساليب التقويم و الامتحانات					

					04	يستخدم الأستاذ التقنيات التعليمية الحديثة
					05	يتفاعل الأستاذ بطريقة جيدة مع طلبته أثناء الدرس
					06	يقارن الأستاذ بين الأهداف التي حققها مع الأهداف السابقة
					07	يقارن الأستاذ بين نشاطاته و نشاطات زملائه من نفس التخصص
					08	يستفيد الأستاذ من ملاحظات زملائه و مسؤوليه
					09	ينشط الأستاذ الدافعية عند طلبته أثناء الدرس
					10	يتقبل الأستاذ الأفكار و المعارف الجديدة في عمله من طلبته
					11	يعتمد الأستاذ على عنصر التشويق عند تقديم الدرس
					12	يدرّس الأستاذ المواد التي لها صلة بتخصصه
					13	يربط الأستاذ بين المعلومات النظرية التي يقدمها في المحاضرة مع التطبيقات
					14	يحافظ الأستاذ على أوقات العمل و يحرص عليها

النشاط البحثي للأستاذ

					01	يهتم الأستاذ بقراءة الجديد في مجال تخصصه
					02	يشارك الأستاذ في الملتقيات والندوات العلمية
					03	يتفاعل الأستاذ بطريقة جيدة مع زملائه في التخصص الواحد
					04	يشرف الأستاذ على الطلبة حسب تخصصه واهتماماته
					05	يميل الأستاذ إلى توظيف نتائج البحوث في تدريسه
					06	يطور الأستاذ مناهج التدريس في ضوء نتائج البحث العلمي
					07	يحترم الأستاذ زملائه في التخصص
					08	يهتم الأستاذ بمناقشة البحوث العلمية في التدرج و ما بعد التدرج
					09	يشارك الأستاذ طلبته في إجراء البحوث
					10	يحرص الأستاذ على الملتقيات العلمية الوطنية و الدولية أكثر من الأيام الدراسية في الكلية
					11	يشارك الاستاذ في تأليف الكتب وفي وحدات البحث

12 يتقبل الأستاذ النقد من زملائه في التخصص فيما يخص أبحاثه

ثانياً: مدى ملائمة بدائل الأجوبة لل فقرات

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	الاقتراح
أوافق بشدة			
أوافق			
لا أدري			
لا أوافق			
لا أوافق بشدة			

ثالثاً: مدى ملائمة عدد الفقرات لكل بعد

البعد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	الاقتراح
علاقة الأستاذ بالطلبة	19			
النشاط التعليمي للأستاذ	14			
النشاط البحثي للأستاذ	12			

رابعاً: مدى وضوح المثال التوضيحي

الفرقة	دائماً	غالباً	أحياناً	أبداً	اقتراح البديل
أنجز أعماله بطريقة غير مألوفة			x		

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة علم النفس

استبيان جودة الأداء

أخي الطالب، أختي الطالبة:

في إطار القيام ببحث لإعداد مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في علم النفس التنظيم والعمل، والتي موضوعها حول " جودة أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة- من وجهة نظر الطلبة"، نأمل منكم التكرم في إبداء رأيكم حول أداء الأستاذ من خلال الإجابة على الاستبانة، وذلك بوضع علامة (X) في المربع المناسب مقابل كل فقرة، وإننا لشاكرون لكم تعاونكم، و الأكد أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لغرض علمي فقط.

مثال توضيحي:

الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أنجز أعمالي بطريقة مألوفة		*			

البيانات الشخصية:

القسم:

الجنس:

المستوى التعليمي:

التخصص:

البعد	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدرى	لا أوافق بشدة
علاقة الأستاذ بالطلبة	يعرف الأستاذ قدرا كافيا من المعلومات عن مهارات و قدرات طلبته				
	أشعر برغبة الأستاذ في الرجوع إلى قاعة التدريس عند الانتهاء من الحصة				
	يحاول الأستاذ أن يعرف أسباب رسوب طلبته منهم شخصيا				
	يخصص وقت للطلبة الذين يحتاجون إلى إرشاد أو توجيه				
	يحرص الأستاذ على تكوين علاقات طيبة مع طلبته				
	يتلقى الأستاذ التقدير و الاحترام من الطلبة				
	الأستاذ راض على مستوى طلبته				
	يتقبل الأستاذ انتقادات طلبته				
	يعاني الأستاذ من مشاكل مع طلبته				
	يهتم الأستاذ بمواظبة طلبته في الحضور للدرس				
	يحرص الأستاذ على النظام و الانضباط				
	يعزز الأستاذ إجابات طلبته و يشجعها				
	يحفز الأستاذ طلبته على حضور المحاضرة				
	يحترم الأستاذ تعدد أفكار طلبته وآرائهم				
	يتميز الأستاذ بالتسامح و الحبوية داخل القسم				
	يرحب الأستاذ بنقد طلبته لأسلوبه في التدريس				
	يحفز الأستاذ طلبته على العمل والنشاط المشترك				
	يحث الأستاذ طلبته على التعلم الذاتي				
	يحرص الأستاذ على توفير مناخا تعليميا تسوده العلاقات الإنسانية				

• ما مدى أهمية علاقة الأستاذ بالطلبة في تحسين أدائه؟

مهم جدا: ■ مهم: ■ غير مهم: ■ غير مهم: ■ ما: ■

البعد	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة
النشاط التعليمي للأستاذ	ينتقي الأستاذ المراجع و المصادر العلمية المناسبة للمادة					
	يغير الأستاذ من أساليب التدريس تبعاً لطبيعة المادة					
	يعمل الأستاذ على تطوير أساليب التقويم و الامتحانات					
	يستخدم الأستاذ التقنيات التعليمية الحديثة					
	يتفاعل الأستاذ بطريقة جيدة مع طلبته أثناء الدرس					
	يقارن الأستاذ بين الأهداف التي حققها مع الأهداف السابقة					
	يقارن الأستاذ بين نشاطاته و نشاطات زملائه من نفس التخصص					
	يستفيد الأستاذ من ملاحظات زملائه و مسؤوليه					
	ينشط الأستاذ الدافعية عند طلبته أثناء الدرس					
	يقبل الأستاذ الأفكار و المعارف الجديدة في عمله من طلبته					
	يعتمد الأستاذ على عنصر التشويق عند تقديم الدرس					
	يدرس الأستاذ المواد التي لها صلة بتخصصه					
	يربط الأستاذ بين المعلومات النظرية التي يقدمها في المحاضرة مع التطبيقات					
	يحافظ الأستاذ على أوقات العمل و يحرص عليها					

• ما مدى أهمية النشاط التعليمي للأستاذ في تحسين أدائه؟

مهم جداً: مهم: غير مهم: غير مهم تماماً:

البعد	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	يهتم الأستاذ بقراءة الجديد في مجال تخصصه					
	يشارك الأستاذ في الملتقيات و الندوات العلمية					
	يتفاعل الأستاذ بطريقة جيدة مع زملائه في التخصص الواحد					

					يشرف الأستاذ على الطلبة حسب تخصصه واهتماماته	النشاط البحثي للأستاذ
					يميل الأستاذ إلى توظيف نتائج البحوث في تدريسه	
					يطور الأستاذ مناهج التدريس في ضوء نتائج البحث العلمي	
					يحترم الأستاذ زملائه في التخصص	
					يهتم الأستاذ بمناقشة البحوث العلمية في التدرج و ما بعد التدرج	
					يشارك الأستاذ طلبته في إجراء البحوث	
					يحرص الأستاذ على الملتقيات العلمية الوطنية و الدولية أكثر من الأيام الدراسية في الكلية	
					يتقبل الأستاذ النقد من زملائه في التخصص فيما يخص أبحاثه	

• ما مدى أهمية النشاط البحثي للأستاذ في تحسين أدائه؟

مهم جدا: مهم: غير مهم: غير مهم

تماما:

• ماهي العوامل الأخرى التي تراها ترفع من أداء الأستاذ من خلال:

• علاقته بالطلبة:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

● النشاط التعليمي:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

● النشاط البحثي:

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم (03) القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين

اسم المحكم	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
خميس محمد سليم	علم النفس العيادي	دكتوراه علوم	قاصدي مرياح ورقلة
بن زعموش نادية	علوم التربية	دكتوراه أ	قاصدي مرياح ورقلة
غربي صبرينة	علم النفس العمل و التنظيم	دكتوراه	قاصدي مرياح ورقلة
خلادي يمينة	علم النفس الاجتماعي	دكتوراه أ	قاصدي مرياح ورقلة
حاج صابري فاطمة الزهراء	علم النفس المدرسي	دكتوراه علوم	قاصدي مرياح ورقلة
محمدي فوزية	علم النفس المدرسي	دكتوراه أ	قاصدي مرياح ورقلة
قوارح محمد	علوم التربية	دكتوراه أ	قاصدي مرياح ورقلة