

تقييم التكوين الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا

(دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا لأساتذة بولاية الوادي)

Evaluation of university training in light of quality standards and academic accreditation and its relationship to the quality of job performance of secondary education teachers graduates of high schools

(A field study on a sample of secondary education teachers who graduated from high schools for teachers in El-Oued State)

حكيمة نيس¹*

¹ جامعة الوادي (الجزائر)، hakimanisse40@gmail.com

تاريخ النشر: 2021-09-24

تاريخ القبول: 2021-06-11

تاريخ الاستلام: 2020-09-14

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين تقييم التكوين الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين جودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا وفقا لمتغير مادة التدريس (علمية/ أدبية)، وباستخدام المنهج الوصفي وتطبيق المقاييس المناسبة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة نصفهم يدرسون مواد علمية ونصفهم الآخر يدرس مواد أدبية وبعد تحليل المعطيات أفضت النتائج إلى ما يلي: وجود علاقة دالة إحصائية بين تقييم التكوين الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين جودة الأداء الوظيفي لديهم. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم التكوين الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها تبعا لمتغير مادة التدريس (علمية/أدبية). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة تبعا لمتغير مادة التدريس (علمية/أدبية). وفسرت النتائج في ضوء ما أسفر عنه التراث السيكلوجي والتربوي والدراسات السابقة في الموضوع، وتوجت الدراسة في الأخير بجملة من المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: تقييم؛ تكوين الجامعي؛ معايير الجودة؛ جودة الأداء الوظيفي؛ أساتذة التعليم الثانوي.

Abstract: The current study aimed to reveal the relationship between the evaluation of university training in light of quality standards and academic accreditation of higher schools for professors from the point of view of their students and between the quality of job performance of teachers of secondary education graduates of higher schools according to the variable of teaching material (scientific / literary), and by using the descriptive approach And applying appropriate measures to a sample of secondary education professors, graduates of higher schools, for professors, half of whom study scientific subjects and the other half study literary subjects. Higher professors from the viewpoint of their students and the quality of their job performance. The absence of statistically significant differences in the evaluation of university training in light of the quality standards and academic accreditation of higher schools to professors from the viewpoint of their students according to the variable of the teaching material (scientific / literary) The absence of statistically significant differences in the quality of job performance of secondary education teachers, school graduates The results of the study are interpreted in light of the psychological and educational heritage and previous studies on the subject, and the study culminated in the end with a set of proposals and recommendations. variable of the teaching material (scientific / literary).

The results were interpreted in the light of the psychological and educational heritage and previous studies on the subject, and the study culminated in the end with a set of proposals and recommendations.

Keywords: evaluation; university composition; quality standards; quality of functionality; secondary education teachers.

1- مقدمة

لقد شهد القرن الحادي والعشرون ثورة علمية وتكنولوجية كبيرة؛ ومع التسليم بأن ظهور هذه الثورة ما هو إلا نتاج للتربية التي أنتجت العلماء والمخترعين والباحثين، إلا أن هذه الأخيرة قد تأثرت في الوقت ذاته بالثورة. كون التفاعل بينهما وثيق لدرجة أصبح معه من الصعوبة تحديد أيهما الأكثر تأثيراً على الآخر. فقد أدى التطور العلمي والتكنولوجي إلى إحداث تغييرات جذرية على المناهج الدراسية والمواد التعليمية من أجل العمل على توفير كل الإمكانيات والظروف الممكنة لإعداد وتأهيل الأفراد نوعياً وليس كمياً، بشكل يضمن تحقيق تقدم وتطور المجتمع واستمراره؛ حيث يعتمد دفع عجلة التنمية في شتى القطاعات على الأيدي العاملة الكفأة وقدراتها المبدعة.

وأن أهمية التعليم العالي مسألة لم تعد اليوم محل جدل في أي منطقة من العالم فالتجارب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجالاً للشك أن بداية التقدم الحقيقية بل والوحيدة هي التعليم، وأن جوهر الصراع العالمي هو سباق في تطوير وتحسين جودة التعليم.

وقد ساهمت منظمة الايزو (ISO)، في ظهور حركة المعايير في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال التعليم العالي، وأنشأت العديد من الهيئات المتخصصة في مراقبة مؤسسات التعليم، على سبيل المثال لا الحصر هيئة اعتماد كليات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات (ABET)، ثم انتقلت إلى انكلترا ودول أوروبية أخرى والتي بدورها قامت بإنشاء هيئات تعنى بتطبيق المعايير في قطاع التعليم على وفق نظرتها وفلسفتها لإدارة الجودة في دولها كهيئة منظمة الجودة البريطانية (QAA) وصولاً إلى الدول العربية باختلاف أقطارها منها الجزائر والتي ارتبطت بحوثها بضمان جودة التعليم العالي ومنه ضمان جودة المخرجات الجامعية لتحسين أداء الأفراد في سوق العمل ومن بين قطاعات العمل التربوية.

وتمثل المدارس العليا للأساتذة رأس الهرم بين تلك المؤسسات التكوينية، فهي تسعى إلى تكوين الطلبة الملتحقين بها تكويناً علمياً متميزاً بدءاً بقبول طلبة يمتلكون قدرات واستعدادات عقلية وسمات شخصية محددة ووصولاً إلى تبني برامج ومناهج أكاديمية مميزة، لتضمن تخريج أساتذة مؤهلين وقادرين على المنافسة وعلى تقديم خدمات تعليمية ذات جودة. لذا فإن مطلب جودة التعليم المقدم أصبح مطلباً ملحا بل تعدى ذلك إلى ضرورة لا بد منها للحصول على مخرجات ذات جودة وبالتالي ضمان الجودة في التعليم القاعدي قبل التعليم الجامعي.

1.1- مشكلة الدراسة:

يعد التعاون بين المدرسة والمجتمع المحلي أحد العوامل المهمة لتفعيل دور المدرسة والرفع من كفاءتها، ويؤكد المهتمون بمجال التطوير التربوي على "أهمية هذه العلاقة وحيويتها في تحسين مستوى كفاءة المخرجات المدرسية وربط الأطر النظرية المعرفية للمدرسة بواقع المجتمع، لذا اتجهت المجتمعات الحديثة إلى النظر إلى المدرسة ليس بوصفها مؤسسة تعليمية فحسب، بل إلى كونها مؤسسة تعليمية ذات وظيفة اجتماعية تقوم على خدمة المجتمع وتنمية موارده وإشباع حاجاته" (السلطان، 2008، 3).

تكاد الأنظمة التعليمية الجامعية في مختلف أرجاء الوطن العربي لا تولى مسألة تقويم جودة الأداء الأهمية التي تستحقها فضلاً عن النقص الكبير في المعلومات الدقيقة عن برامج تقييم في الجامعات العربية، وافتقارها إلى أجهزة فعالة لتقويم مخرجات الجامعية وضعف الدراسات الموضوعية المتعلقة الجوانب التربوية (الصائغ، 2000، 3).

وقد "عرف الفكر التربوي في السنوات الأخيرة تحولات تربوية مهمة على المستوى النظري والمرتبب أساسا بالفلسفات والنظريات التربوية وعلى المستوى التطبيقي المتعلق بالمناهج وطرق التدريس المتبعة ومحتوى البرامج التعليمية وبنية النظام التربوي"(زروقي، 2008، 9). فرضتها التحديات والمستجدات السياسية والاقتصادية والعلمية....إلخ.

دفعت كل هذه العوامل علماء التربية إلى التفكير في مناهج دراسية جديدة تحمل أفكار إبداعية تحقق وتستجيب لمطالب الفرد والمجتمع ضمن الحركية المتسارعة وباتت الفناعات راسخة بأن الأمر لم يعد مجرد تلقي معارف ومفاهيم ومعلومات بقدر ما هو "إجراء يحول الفعل التربوي إلى منتج مادي يمكن استثماره في تطوير بقية مجالات التنمية من جهة وإحداث نهضة فكرية علمية والتصدي للصعوبات الداخلية والخارجية من جهة أخرى" فالمدرسة مؤسسة اجتماعية داخل المجتمع؛ وجدت لتعليم أبنائه وحفظ تراثه، وقيادته للتغيير الذي يؤدي إلى تقدمه وازدهاره، ووجدت لتحقيق حاجات المجتمع وتفسيرها، حيث أن تفسير البرنامج المدرسي أمر حيوي لتلقي الدعم منه" (شلدان، 2011، 4)، وبالفعل كانت بيداغوجيا الكفاءات هو الاختيار الذي وقع عليه اجتهاد الباحثين والمربين وأصحاب القرار من أجل تحقيق الجودة في التعليم أولاً ومنه رفع الجودة في جميع القطاعات" (قريرية وحرقات، 2010، 147).

ويعد موضوع جودة الأداء الوظيفي للمعلمين مشكلة الإدارات العليا القائمة على التربية والتعليم لما يترتب عليه من نتائج يمكن معها إعادة النظر في برامجها وسياسياتها وفي مدى صلاحية برامجها أو عدم صلاحيتها (Tushm.Nadhler,1980)، فهو يعني معرفة ما إذا كان المعلم قد تفوق على المستوى المحدد أو أنه حقق هذا المستوى أو فشل في تحقيقه وهي مفيدة في تسليط الضوء على انجازاته وتشجيعه في تطوير كفاءاته وتعزيز أدائه في التدريس، والبحث العلمي وخدمة المجتمع بتوفير المناخ التنظيمي الملائم لإظهار الإبداع في الأداء والذي يعود بالفائدة على هذه المؤسسات بإكسابها سمعة جيدة (Kushmen ,1992, 8).

من هذا المنطلق، تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل التالي: هل لتقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها علاقة بالأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها تبعاً لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية)؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة تبعاً لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية)؟

2.1-فرضيات الدراسة:

تعتبر الفرضية حلاً مؤقتاً يتحقق منه بإتباع خطوات المنهج العلمي، لهذا الغرض صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية العامة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا.

الفرضيات الجزئية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها تبعاً لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية).
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة تبعاً لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية).

3.1- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن العلاقة بين تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا.
- الكشف عن وجود الفروق في تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها تبعاً لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية).
- الكشف عن وجود الفروق في جودة الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة تبعاً لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية).
- الوصول إلى بعض المقترحات المساعدة على تجاوز هذه المعوقات من وجهة نظر أستاذ التعليم الثانوي.

4.1- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من:

- ضرورة ضمان معايير الجودة في العملية التعليمية كونها تعد الفرد ليتوافق مع ثقافة مجتمعه وما يفرضه العصر من تحديات على جميع الأصعدة (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية...).
- ما توصلت إليه الدراسات من أن جودة العملية التربوية حتى تتمكن التربية من تأهيل الفرد ليتمكن من الانسجام مع مجتمعه، وأن تسعى لمساعدة المتعلم على التعرف على قدراته ومهاراته وتطويرها.
- كونها تلفت نظر المسؤولين إلى مستويات جودة الأداء الوظيفي التي يمتلكها الأساتذة حتى يتم العمل على تعزيزها وتمييزها، كما تسلط الضوء على أهم الفروق في تلك المستويات تبعاً لطبيعة التكوين الأكاديمي للأساتذة.

5.1- المفاهيم الأساسية للدراسة:

أ- المدرسة العليا للأساتذة: تعرف القوانين الجزائرية المدرسة بأنها قطب امتياز للتكوين العالي، تضمن تكويناً عالي التاهيل، ويتم الالتحاق بالتكوين الذي تضمنه المدرسة من الحائزين على شهادة بكالوريا التعليم الثانوي بنفوق أو على شهادة أجنبية معادلة لها وفقاً لشروط يحددها الوزير المعني. ويجب أن يستجيب التكوين الذي تضمنه المدرسة للحاجات الخاصة للقطاع من تأطير ملائم وتاهيل عال ونوعي لا تضمنه غيرها من المؤسسات التابعة للوزارة المكلفة بالتعليم العالي (الجريدة الرسمية، 2016، 11-13).

ب- الأداء الوظيفي نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح وبالإستخدام المعقول.

ج- التقييم: يعرف التقييم بأنه تقرير أو تحديد قيمة الشيء أو أهميته أو دوره في تحقيق الغرض المخصص له بواسطة التثمين والدراسة الجادة وتتضمن هذه العملية ملاحظة وقياس ثم إصدار حكم على قيمة الشيء أو بناء عليه يقرر المختصون نوع ودرجة التقييم الذي يجب اعتماده لتصحيح وتحسين المطلوب من خلال استجابات الأساتذة لعبارات الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

د- التكوين الجامعي: ويقصد به في هذه الدراسة كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية وتتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس أو خارجها والتي تعود الفائدة على الطلبة.

هـ- معايير الجودة: هي مجموعة من المحددات الأساسية الفعالة أو المحكات الموضوعية العلمية المتقنة التي تستخدم للحكم على جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي المرغوب فيه.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2- الإطار النظري

- متطلبات التكوين في التعليم العالي:

1- جودة الطلبة: وهم من أبرز عوامل تحسين جودة الخدمة التعليمية، وتتلخص تحته العناصر التالية:

أ-انتقاء الطلبة: تتمثل عملية انتقاء الطلبة لقبولهم للالتحاق بالتعليم العالي إحدى الممارسات الشائعة في الجامعات والكليات، باعتبار الجامعات والكليات التي تنتقي طلبتها تتميز عن مثيلاتها الأقل انتقاء، حيث إن انتقاء الطلبة وقبولهم يمثل الخطوة الأولى في جودة التعليم الجامعي(رزق الله، 2010، 121).

ب-نسبة عدد الطلبة: من بين مظاهر جودة الخدمة التعليمية الأخذ بعين الاعتبار نسبة عدد الطلبة لعضو هيئة التدريس، إذ يجب أن تكون هذه النسبة مقبولة بالدرجة التي تضمن تحقيق فعالية العملية التعليمية، فكلما كان عدد الطلبة قليلا كان ذلك أفضل في رفع حيوية الدرس، وإتاحة فرصة أكبر للمشاركة وتبادل الأفكار بالإضافة لعنصر مهم وهو دافعية الطلبة واستعدادهم للتعلم وسعيهم للمعرفة وحبّ الاطلاع والاستكشاف والرغبة في الحصول على ثراء معلوماتي(بن عمارة، 2011، 16).

2-جودة هيئة التدريس: ويقصد بجودة عضو هيئة التدريس تأهيله العلمي، الأمر الذي يسهم حقا في إثراء العملية التعليمية وفق الفلسفة التربوية التي يرسمها المجتمع، ويحتلّ عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطوّر في الخدمات التربوية والتعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم توافر عدد من السمات لدى عضو هيئة التدريس منها جملة من السمات الشخصية والنفسية والقدرة على الاتّصال بالإضافة إلى الالتزام بالمنهج العلمي والعمل على تنمية المهارات الفكرية التنافسية بين الطلبة خدمة للجامعة التي ينتمي إليها زيادة على خدمة المجتمع والوطن، وبالتالي تصنف أدوار عضو هيئة التدريس وفق هذا المفهوم إلى: (عازه، 2015، 180)

• أدوار اتجاه طلابه.

• أدوار اتجاه المؤسسة التي يعمل فيها.

• أدوار اتجاه المجتمع المحيط به.

• أدوار اتجاه نفسه.

3- جودة المناهج: تعدّ الموازنة بين الأصالة والمعاصرة في إعداد المناهج - من حيث المحتوى والأسلوب - من العوامل المرتبطة بجودة الخدمة التعليمية، ويرتبط هذا الجزء من المعايير بالمدى الذي تستطيع فيه هذه المناهج الدراسية أن تعمل على تنمية قدرة الطالب على تحديد المشكلات وحلها، إذ أن أولوية جودة الخدمات التعليمية تستدعي تحسين المناهج، ويتم ذلك من خلال الخطوات التالية:

4- تحديد استراتيجية التعليم: وذلك بوضع إطار لسياسات يستهدف المحافظة عليها في تكامل وتوقيت ملائمين وتوجيهها الوجهة الصحيحة وينبغي مراعاة خاصيتين عند تحديد استراتيجية التعليم هما:

أ - وجوب التركيز على العلاقات بين الأشياء: وذلك بإيجاد سلسلة كاملة من العلاقات الداخلية في النظام التعليمي الموجودة بين مستوياته المختلفة، بين النظام التعليمي ككل والبيئة التي يتواجد فيها.

ب- وجوب التركيز على التجديد: بحيث يكون شاملاً لجميع جوانب العملية التعليمية بهدف إحداث التوافقات التي يحتاج إليها النظام.

5-دراسة الواقع الحالي في ضوء الاستراتيجية المرسومة: حيث تتضمن هذه الدراسة طرق التدريس ووسائله وأساليب التقويم، وإعداد الأستاذ وتدريبه بالإضافة إلى الإدارة الجامعية.

6-التخطيط: عبارة عن عملية تتضمن اتخاذ مجموعة من القرارات للوصول إلى أهداف محددة وعلى مراحل معينة، وخلال فترة زمنية معينة مستعينا بالإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة والهدف من ذلك أنها تسهل عملية التنفيذ والتمويل والتغيير في العملية التعليمية.

7-الأداء الوظيفي: نشاط يمكن الموظف من انجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح وبلااستخدام المعقول للموارد ويعرف الباحث الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة والواجبات الأكاديمية والإدارية الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الأداء الوظيفي.

أ- مفهوم الأداء: يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، حيث عرف (أندروود) الأداء بأنه: تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته (باجابر، 1416، 24)، كما عرف(هاينز) الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال(الماضي، 1417، 13).

ب-عناصر الأداء الوظيفي: للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعّال وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين، ومن هذه المساهمات ما ذكره (درة) وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء التالية:

ج- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.

د- متطلبات العمل(الوظيفية): وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

هـ- بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

و. محددات ومعايير الأداء الوظيفي: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها(عبد الباري، 2003، 96).

8-تقويم الأداء الوظيفي: يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية، بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (المغربي، 2007، 167).

2.2-الدراسات السابقة:

1-الدراسات السابقة التي تناولت تقييم التكوين الجامعي:

دراسة السر(2005): هدفت إلى تقويم مهارات التدريس لدى أساتذة جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظرهم واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من 92 طبقت عليهم استبانة مؤلفة من 172 فقرة وقد أظهرت النتائج ان متوسط التقديرات التقييمية وإجمالي المهارات 80 وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر متغير المؤهل على تقديرات الأساتذة التقييمية لجودة مهارات التدريس بينما لا يوجد اثر لمتغيري الخبرة والكلية.

دراسة كساب(2004): وعنوانها الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم التي تكونت عينتها من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 1989 مناقشا و620 طالب وطالبة وطبقت عليهم استبانة تكونت من 660 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات الأكاديمي والنفسي والاجتماعي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أعضاء هيئة التدريس مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة الممارسات التربوية تبعا لمتغير الجنس، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بإيجاد نظام حوافز تشجيعية للمتميزين الأكفاء من أعضاء هيئة التدريس.

دراسة (مارش 2001): هدفت إلى قياس تقييم الطلبة لمدرسيهم بالجامعة غرب سدني وتوصلت الدراسة إلى وجود أربعة أهداف لفاعلية التدريس وهي أنه يشكل تغذية راجعة مما يساعد على تحسين عملية التعلم وتطويرها وقياس فعالية التدريس لغايات اتخاذ القرارات المناسبة، من حيث الاحتفاظ بعضو هيئة التدريس أو الاستغناء عنه أو تدريبه وتقديم معلومات مفيدة للطلبة تساعد في اختيار المدرس والمساق المناسب لهم وأخيرا تقديم وصف لنتائج وعمليات التحليل التعليم.

دراسة أجراها pachrco and frenandrz-eamierz للكشف عن سمات المعلم المثالي من وجهة نظر الطلبة الجامعيين في إسبانيا بحيث يقوم الطلبة بتقييم أداء معلمهم وتكونت عينة الدراسة من 166 طالب وطالبة، منهم قياس السمات التي تميز المعلم المثالي أو تحديد العناصر الوجدانية وغير الوجدانية ذات العلاقة بهذا المفهوم وخلصت الدراسة إلى وجود تشابه بين الأوضاع المتعلقة بالمعلمين مع نتائج وسائل التقييم الأخرى التي تستخدم في تقييم المعلمين.

2-الدراسات السابقة التي تناولت الأداء الوظيفي:

دراسة رواقه ومحمود الشبلي (2005): التي هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في منطقة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية بكلية التربية للمعلمين بصحار تكونت العينة من 48 معلما ومعلمة اختيروا عشوائيا، أظهرت النتائج ارتفاعا نسبيا في الأداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج اذ حصل ما يقارب 90 منهم

على مستوى أداء ممتاز أو جيد جدا، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية، أما بخصوص الجنس والتخصص فلم تظهر النتائج أثرا لهما على الأداء وكانت العلاقة بين المعدل التراكمي للمعلمين وأدائهم التدريسي غير دالة إحصائيا الدراسات الأجنبية.

أجرى (بلاكيرن) وزملاؤه (LACKBERN ET AL) دراسة عن تقييم أداء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية مستعرضة البحوث التي تناولت أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والإبداع وخدمة الجامعة والمجتمع والبحث العلمي والعوامل التي أثرت في ذلك، مثل: الإدارة والعمر والرتبة الأكاديمية والتأثيرات المتبادلة بين جوانب الأداء وبين الباحثون وبين النموذجيين التكويني والتجميعي في الأداء في أول ضرورة استخدامهما معا، كما بينوا بعض النتائج السلبية للتقويم مثل التوتر وخفض الإنتاجية والشك بدقة التقويم وصلاحيته ودعى الباحثون إلى تقييم يستخدم للمعاينة الشاملة.

3 - الطريقة والأدوات:

1.3-منهج الدراسة:

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، فهو الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، إذ استخرجنا عينة الدراسة من هذا الواقع ثم المقارنة بين أفرادها.

2.3 -عينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة الأساسية على 60 أستاذا وأستاذة تعليم ثانوي خريجي المدارس العليا 30 منهم يدرسون مواد علمية (رياضيات، علوم، فيزياء) و30 منهم يدرسون مواد أدبية (أدب عربي، لغات أجنبية، اجتماعيات) أختيروا بطريقة قصدية من ثانويات: الشهيد علية محمد وعبد الكريم هالي ومتمن عبد القادر الياجوري وثانوية بوضياف بوضياف بمدينة قمار (ولاية الوادي).

3.3 -أدوات جمع البيانات:

لغرض الدراسة تم تبني مقياس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر الطلبة الذي أعده هاني محمود جرادات (2015)، كونه يتماشى مع التعريف الإجرائي المعتمد في هذه الدراسة. وقد قامت الباحثة بحساب خصائصه السيكومترية بالاعتماد على آراء المحكمين إلى جانب حساب صدق هذه الأداة باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، أما ثباتها فتم باستخدام طريقة التجزئة النصفية، كونها طريقة تعطي تقديرا لثبات الأداء على الاختبار كله، أي أنها تعطي تقديرا عن اتساقه الداخلي وبعد تصحيح معامل الارتباط (بيرسون) باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) تحصلنا على معامل ارتباط يقدر ب: 0.87. ومقياس تقييم جودة الأداء الوظيفي لأستاذة التعليم الثانوي لصرايرة (2011) ولكون الباحثة في الدراسة الحالية قامت بتعديل بعض العبارات كونها تحمل خصائص ترتبط بمعلمي المرحلة الابتدائية، فقد قامت بإعادة تقنين الاستبيان على عينة استطلاعية مقدره بعشرين أستاذا غير أولئك المشاركين في الدراسة الأساسية، باستخدام طريقة المقارنة الطرفية لحساب الصدق والتجزئة النصفية لحساب الثبات حيث بلغ معامل الارتباط بعد التصحيح 0.86.

4.3 -الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة معامل ارتباط (بيرسون) واختبار "ت" لمتوسطين غير مرتبطين (لعينتين متساويتين) لدراسة دلالة الفروق في درجات أفراد العينة، وذلك لكونه الأنسب لمعالجة بيانات الدراسة الكمية والتحقق من فرضياتها.

4 - النتائج ومناقشتها:

1.4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا"، وقد أثبت معامل الارتباط (بيرسون) والذي جاءت قيمته مساوية لـ (0.61) "وجود علاقة ارتباطية قوية بين تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا"، وعليه فقد رفض الفرضية الصفرية وتبني الفرضية البديلة والتي نصها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها وبين الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا"، و يمكن تفسير النتيجة إلى أن الجودة في التعليم هي ترجمة احتياجات وتوقعات المستفيدين من العملية التعليمية، وهو ما نلمسه في الواقع من خلال مؤشرات واضحة بأن جودة التكوين القاعدي للأستاذ تمكنه من أداء أفضل داخل حجرة الفصل الدراسي (اليحيوي، 2001)، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه كل من رواقه ومحمود الشبلي (2005) في دراسة لهم حول تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في منطقة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية بكلية التربية للمعلمين بصحار والتي أثبتت أن جودة التكوين بكليات التربية تؤثر بشكل مباشر على جودة الأداء التدريسي لخريجي الكليات، ويمكننا تفسير الاتفاق بين نتائج الدراستين إلى أن معظم الجامعات العربية بمختلف كلياتها خاصة كليات التربية وإعداد المعلمين والأساتذة تعتمد نفس جودة التكوين الذي ترى بأنه المسؤول المباشر على جودة مخرجات الجامعات ولضمان الحصول على معلمين أكفاء.

2.4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم التكوين الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها تبعا لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية).

جدول (1) يوضح دلالة الفروق بين متوسطي درجات تقييم جودة التكوين باختلاف مادة التدريس (علمي/أدبي)

تقييم جودة التكوين	علمي	أدبي	العينة	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة عند 0.05	اتجاه الفرق
العدد	30	30					
المتوسط الحسابي (م)	82.33	78.33					
الانحراف المعياري (ع)	14.13	9.03	0	6	0.32	2	غير دال

يوضح الجدول (1) أن القيمة المحسوبة لـ "ت" والمقدرة بـ (1.32) أصغر من الجدولة (2)، مما يدل على أن الفرق بين متوسط درجات الأساتذة الذين يدرسون مواد علمية بـ (82.33) ومتوسط درجات الأساتذة الذين يدرسون مواد أدبية والذي بلغ (78.33) غير دال إحصائياً، وعليه فإن الفروق غير دالة وهذا يعني أن الفرضية قد تحققت وبعدم وجود فروق دالة إحصائية، ويمكننا تفسير ذلك بأن الأساتذة بمختلف تخصصاتهم قد أبدوا نفس درجة التقييم للتكوين الجامعي عندما كانوا طلباً بالمدارس العليا للأساتذة، وهذا راجع لان نظام التكوين

المتخصص الذي يتلقاه الأستاذ موحد من حيث المناهج والأهداف والوسائل والتقنيات بل يتعدى ذلك إلى تشابه الكثير من أعضاء هيئات التدريس بهاته المدارس.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه (بلاكبرن) وزملاؤه (BLACKBERNETAL) في دراسته عن تقويم أداء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، تناولت أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والإبداع وخدمة الجامعة والمجتمع والبحث العلمي والعوامل مؤكدة بأن الأستاذ المبدع يمكنه أن يخرج طالبا مبدعا، وبالتالي أستاذا مستقبليا مبدعا، ويمكننا تفسير هذا الاتفاق في النتائج إلى أنه كلما توفر المناخ التنظيمي الملائم لتكوين الطالب الجامعي المعد للتدريس لاحقا كلما كانت جودة أدائه أحسن وبالتالي الحصول على جيل مشبع بالمعرفة الحقيقية المفيدة لمجتمعه(الصريرة، 2011، 611).

3.4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي للأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة تبعا لمتغير مادة التدريس (علمية، أدبية)".

جدول(2) يوضح دلالة الفروق بين متوسطي درجات جودة الأداء باختلاف مادة التدريس(علمي/أدبي)

جودة الأداء	علمي	أدبي	العينة	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة عند 0.05	اتجاه الفرق
العدد	30	30					
المتوسط الحسابي(م)	72.83	73.33	60	31	2	غير دال	/
الانحراف المعياري(ع)	8.41	4.79					

يوضح الجدول(2) أن القيمة المحسوبة لـ "ت" والمقدرة بـ (0.31) أصغر من المجدولة(2) مما يدل على أن الفرق بين متوسط درجات جودة الأداء الوظيفي للأساتذة الذين يدرسون مواد علمية بـ(72.83) ومتوسط درجات الأساتذة الذين يدرسون مواد أدبية والذي بلغ (73.33) غير دال إحصائيا، وعليه فإن الفروق غير دالة وهذا يعني أن الفرضية قد تحققت وبعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات جودة الأداء الوظيفي للأساتذة باختلاف مواد تدريسهم ويمكننا إرجاع هذا إلى أن نوعية التكوين الذي تلقاه الأساتذة بمختلف تخصصاتهم العلمية والأدبية من شأنه أن يحفزهم على أداء أفضل داخل حجرة الفصل الدراسي، وعليه ما يقدمه الأستاذ للتلميذ هو نتاج تكوين تميز بالجودة من ناحية المناهج والمواد والوسائل وحتى طريقة الإلقاء، أو ما يسمى بيداغوجيا التدريس، فهي تعنى بالطرائق الأمثل للتدريس والتي يتلقاها الأستاذ ضمن تكوينه الجامعي في المدارس العليا للأساتذة.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه كساب(2004) وعنوانها "الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسلامية بغزة"، إلى أن معظم الطلبة اتفقوا على أن جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لا تختلف باختلاف المقاييس التي يدرسونها أو التخصصات التي ينتمون إليها ويمكن تفسير ذلك إلى أن نظم التعليم العالي بالجامعات العربية في مختلف البلدان العربية تعتمد نفس أسلوب انقاء هيئات التدريس مما يؤثر بشكل إيجابي على مخرجات الجامعات والكليات، خاصة كليات إعداد المعلمين أو ما يسمى بالمدارس العليا للأساتذة(الجرادات، 2015، 96).

5-الخلاصة:

من خلال ما سبق، توصلنا إلى مجموعة من النتائج لعل أهمها وجود العلاقة بين التقييم التكويني الجامعي للمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتها و بين جودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة، وعدم وجود فروق في كل من تقييم التكوين الجامعي وجودة الأداء الوظيفي تبعا لمتغير مادة التدريس عليمية أو أدبية وهذا ما يدفعنا بالتسليم بوجوب إصلاح التعليم العالي ضمن نطاق ما يسمى بضمان جودة التعليم العالي، وذلك يحتاج إلى نظرة شمولية تهتم كافة الجوانب والمجالات، نظرة تتجاوز المقاربات التجزيئية والحلول الترقيعية وتتعدى البعد الكمي. فالإصلاح يجب أن يكون شموليا ومبنيًا على النوعية والجودة في مختلف مكونات المنظومة التربوية، لهذا اختارت بعض الدول الرائدة في مجال التعليم اعتماد نظام الجودة في إصلاح منظوماتها التربوية، نظام أبان عن نجاعته وفعاليتها في تحقيق النتائج المرجوة. فما هي إذن معايير الجودة في التعليم؟ وما هي آليات تحقيق الجودة في إصلاح التعليم، من خلال هذه الدراسة ومراجعة الإرث النظري حول الموضوع توصلنا إلى جملة من المقترحات أهمها :

- التركيز على أهمية جودة التعليم بالمدارس من خلال الانضمام إلى منظمات ضمان الجودة في التعليم.
- ضرورة التخطيط العلمي والمنهجي للسياسة التعليمية في المجتمع الجزائري وفق رؤية موضوعية مستقبلية وهذا عن طريق تشجيع الباحثين لإجراء البحوث التقييمية لتحسين الأداء والمناهج.

- الإحالات والمراجع:

- باجابر، عادل(1416). الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- بن عمارة، منصور(2011). الإبداع والابتكار كوسيلة لتحقيق الجودة في التعليم العالي. المؤتمر الدولي الأول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المؤسسات الحديثة. جامعة عنابة: الجزائر.
- الجرادات، هاني محمود(2015). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز. مجلة *امبارك*. 6(18) الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا. المملكة العربية السعودية.
- الجريدة الرسمية(2016): "الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية". 36.
- رزق الله، حنان(2010). أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر.
- زروقي، توفيق(2008). النظام التربوي في الجزائر- محكات نقدية لواقع التوجيه المدرسي .. ط1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- السلطان، فهد بن سلطان(2001). واقع التعاون بين المدرسة والمجتمع المحلي بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. رسالة *التربية وعلم النفس*. جامعة الملك سعود. (31). المملكة العربية السعودية.
- شلدان، فايز وصايمة وسمية وبرهوم أحمد(2011). *واقع التواصل بين المدرسة الثانوية والمجتمع المحلي في محافظات غزة وسبل تحسينه*. المؤتمر التربوي الرابع: التواصل والحوار التربوي. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين.

- الصائغ، عبد الرحمن بن أحمد (2000). نحو منظور شمولي لتقويم أداء الجامعات العربية: أسلوب تحليل النظم كنموذج تقويمي فعال. ورقة عمل منشورة. المؤتمر السابع للوزراء المسؤولين عن التربية والتعليم العالي في الوطن العربي. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تونس.
- الصريرة، خالد أحمد (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيه. مجلة جامعة دمشق. 27(1).
- عازه، حسن فتح الله (2015). إعداد عضو هيئة التدريس الجامعي. المؤتمر الرابع حول البحث العلمي في العصر الرقمي. مركز البحوث والاستشارات الاجتماعية. لندن: دولة قطر.
- عبد الباري، درة (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- قرايرية حرقاس، وسيلة (2010). تقييم مدى تحقيق المقاربة بالكفاءات لأهداف المناهج الجديدة في إطار الإصلاحات التربوية حسب معلمي ومفتشي المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية بالمقاطعات التربوية بولاية قالمة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة منتوري. قسنطينة: الجزائر.
- الماضي، مساعد (1417). معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف للعلوم الأمنية: الرياض.
- المغربي، عبد الحميد (2007). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- اليحيوي، صبرية بنت مسلم يسلم (2001). تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير التعليم العام للبنات في المملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة طيبة. كلية التربية: المدينة المنورة.
- Kushman, J, W(1992).The Organizational Dynamic of Teacher Workplace Commitment: A Study of Elementry and Middle Schools Educational Adminitiation Quarterly . 28(1).p512.
- Nadher, D, A, Tushman, M, T(1980).A, modle for diagnosing Organizational behavior Organizational Dynamic. 235-251.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

نيس، حكيمة (2021). تقييم التكوين الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي خريجي المدارس العليا للأساتذة بولاية الوادي). مجلة العلوم النفسية والتربوية. 7(4)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 304-315.