



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



جودة الأداء التعليمي: دراسة مقارنة بين عينة من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة مستغانم وجامعة السلطان قابوس

Teaching Performance Quality: A comparative study between a sample of faculty members in Sultan Qaboos University and University of Mostaganem

د. عبد الوهاب جناد^{1*} ، د. ميمونة بنت درويش الزدجالي²
¹ جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم - الجزائر
² جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان

Key words:

Performance
quality teaching
competence
professional competence
standards
faculty membership.

Abstract

This study aimed to compare the teaching performance quality between a sample of faculty members in Sultan Qaboos University and Mostaganem University. To compare between the two groups we used a descriptive analytical design.. The study sample comprised 66 university teachers (31 from Sultan Qaboos University and 35 from University of Mostaganem). To obtain study data, we developed and applied a questionnaire to assess level of teaching performance quality. Findings show that: There are statistically significant differences between Mostaganem University and Sultan Qaboos University teachers due to variables of academic rank and the gender (Male & Female) for the sake of Sultan Qaboos University's teachers. Also there are statistically significant differences between Mostaganem University and Sultan Qaboos University teachers in the competence associated with the teaching ethics, lecture's implementation, motivation, and interaction and communication, for the sake of Sultan Qaboos University's teachers. However, there are no statistically significant differences between the two groups in the competence related to the use of teaching methods and its techniques as well as those associated with students' evaluation. These results have important implications; therefore several recommendations were presented in accordance to the study outcomes.

ملخص

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2020/01/12

القبول: 2020/03/30

الكلمات المفتاحية:

الجودة

الأداء التعليمي

الكفاية

الكفاية المهنية

المعايير

عضو هيئة التدريس.

هدفت الدراسة إلى مقارنة مستوى جودة الأداء التعليمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعتي السلطان قابوس-سلطنة عمان، وجامعة مستغانم - الجزائر. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي للمقارنة بين أدائي أفراد عينة الدراسة. ولجمع بيانات الدراسة تم بناء استبانة تكونت من 42 فقرة كما استخرجت معاملات الصدق والثبات للأداة، وطبقت على عينة عشوائية تكونت من 66 أستاذ منهم 31 يمثلون جامعة السلطان قابوس و35 يمثلون جامعة مستغانم. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين أداء أساتذة جامعة السلطان قابوس وأداء أساتذة جامعة مستغانم. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءة المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس، وتنفيذ المحاضرة والكفاءة المرتبطة بالتحفيز، والتفاعل والاتصال بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم ولصالح أساتذة جامعة السلطان قابوس. بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأدائين في الكفاءات المرتبطة باستعمال وسائل التعليم وتقنياته وبتقييم الطلبة. وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات.

1- مقدمة

والتنفيذ؛ حيث أظهرت النتائج أن نسب التقديرات التقويمية لإجمالي جوانب قدرات التدريس وللجانين (الأول - قدرات التخطيط للتدريس) والثاني - قدرات تنفيذ الدرس) لم تصل إلى مستوى الجودة، حيث بلغت النسبة المئوية لإجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي لدى تدريسي كلية الهندسة - جامعة بابل 61.9 %، فيما كانت نسب التقديرات التقويمية للجانب الأول (قدرات التخطيط للتدريس 69.8 %) وللجانب الثاني (قدرات تنفيذ الدرس 55.6 %)، (الطفيلي، 2013: 766). فالوصول إلى جودة الأداء التدريسي أمر في غاية الأهمية بالنسبة للطلاب والجامعة والمجتمع ككل. وعليه جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع الأداء التدريسي وفعاليته جودته في جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان ومقارنته بأداء أساتذة جامعة مستغانم - في الجزائر.

إن التعليم هو الدعامة الرئيسية لتطور وتقدم أي مجتمع، ولعل التعليم العالي بصفة خاصة يؤثر على هذا التقدم، ولدى هذا الأخير مؤشرات كثيرة تحكمه وتدعمه من بينها: المباني الجامعية، الإدارة وعناصرها (التخطيط، التنفيذ، المراقبة والتقويم)، لينتقل مفهوم الإدارة إلى مفهوم (Management)، مرافق الجامعة؛ لنتقل إلى الحديث عن البيداغوجيا بجميع عناصرها (المنهاج، المقررات الدراسية، المحتوى والبرامج، طرق واستراتيجيات التدريس)؛ وكذا البحث العلمي (وحدات، مخابر وفرق البحث)؛ لنصل إلى أهم عنصر في تطور الجامعة ومن ثم تطور المجتمع وهو العنصر البشري، (الأستاذ الجامعي) الذي يقوم بإدارة وتسيير عنصر البيداغوجيا والبحث العلمي. وإذا كان عضو هيئة التدريس عنصر فاعل في أداء الجامعة لمهامها، فغن أي خلل في عملية إعداده ينعكس سلبا على أدائه التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (60 %) وفقا للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (الجنابي، 2009: 4). فالأستاذ الجامعي الذي يؤدي هذه الرسالة يتطلب منه توفر بعض الخصائص والكفايات ليكون فعالا، أهمها (أخلاقيات مهنة التدريس، استعمال وسائل التعليم وتقنياته، تنفيذ المحاضرة، التحفيز - التفاعل والاتصال وتقييم الطلبة).

2. الجانب النظري للبحث

1.2 عضو هيئة التدريس وتحسين جودته

يعد أعضاء هيئة التدريس من أهم المدخلات في المؤسسات التعليمية الجامعية التي تحتاج إلى تطوير في ضوء الثورة المعلوماتية والاتصالات والتكنولوجيا، وبالتالي يتطلب الأمر تطوير مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي مع توفير معايير ومحكمات يتم تقويم أدائهم من خلالها، وهذا ما يركز عليه ويسعى إلى تحقيقه ضمان الاعتماد والجودة (السماك وآخرون، 2011: 592 - 593).

2.2 جودة الأداء في التعليم العالي

من الجدير بالإشارة إن من أوائل رواد إدارة الجودة في تطبيق نظرياتها ومبادئها هو Deming حيث كان يلقب بالأب الروحي للرقابة على الجودة إذ دعا إلى تطبيق برنامج متمثل من 14 مبدأ على الجامعات؛ ثم جاء من بعده أحد عمالقة الجودة ونظرياتها وهو Juran إذ اعتقد بقوة في استحداث مجلس أعلى للجودة وقد اختلف مع Deming في كيفية تركيزه على المستهلك. أما Crosby وهو أحد قادة إدارة الجودة فقد جاء في كتابه عام 1979 (Quality is free) أكد فيه بأن كلف الجودة المنخفضة تتضمن فقدان الجهد ووقت التجهيز،

إن التعليم هو الدعامة الرئيسية لتطور وتقدم أي مجتمع، ولعل التعليم العالي بصفة خاصة يؤثر على هذا التقدم، ولدى هذا الأخير مؤشرات كثيرة تحكمه وتدعمه من بينها: المباني الجامعية، الإدارة وعناصرها (التخطيط، التنفيذ، المراقبة والتقويم)، لينتقل مفهوم الإدارة إلى مفهوم (Management)، مرافق الجامعة؛ لنتقل إلى الحديث عن البيداغوجيا بجميع عناصرها (المنهاج، المقررات الدراسية، المحتوى والبرامج، طرق واستراتيجيات التدريس)؛ وكذا البحث العلمي (وحدات، مخابر وفرق البحث)؛ لنصل إلى أهم عنصر في تطور الجامعة ومن ثم تطور المجتمع وهو العنصر البشري، (الأستاذ الجامعي) الذي يقوم بإدارة وتسيير عنصر البيداغوجيا والبحث العلمي. وإذا كان عضو هيئة التدريس عنصر فاعل في أداء الجامعة لمهامها، فغن أي خلل في عملية إعداده ينعكس سلبا على أدائه التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (60 %) وفقا للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (الجنابي، 2009: 4). فالأستاذ الجامعي الذي يؤدي هذه الرسالة يتطلب منه توفر بعض الخصائص والكفايات ليكون فعالا، أهمها (أخلاقيات مهنة التدريس، استعمال وسائل التعليم وتقنياته، تنفيذ المحاضرة، التحفيز - التفاعل والاتصال وتقييم الطلبة). ومع إدخال معايير جديدة لتعلم الطلاب، تم إيلاء الاهتمام الكبير للدور الذي تلعبه جودة المعلم في إنجاز الطلاب (اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أمريكا، 1996؛ اللجنة الوطنية للأهداف التعليمية، 1998) (Darling-Hammond, 2000). وتعد كفاية التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقويم التعليم الجامعي، ويعتبر التدريس النشاط الأساسي لجميع مؤسسات التعليم العالي نظرا لأنه يشغل قدرا كبيرا من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم، وله الأثر البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، ومما يحدد ما عليه التعليم الجامعي مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم وتنمية الإثارة الفعلية لدى طلابه والتواصل الإيجابي معهم، بالإضافة إلى إثارة دافعيتهم (اليوسفي، 2012، ص. 305).

فالتخطيط لإدارة المناهج الدراسية وتنفيذ الأنشطة التعليمية / التعلمية داخل القسم يتطلب المهارات السابقة من الأستاذ، وكذا استخدامه لمهارات التكنولوجيا الحديثة في التدريس (Bojda, Bubno, Nagy, & Takacs, 2014, p. 555) (TICE). وهذا ما دلت عليه نتائج بحث قام به (الطفيلي محمد عبد مسلم) تحت عنوان: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط

عضو هيئة التدريس أن يكون على وعي بطبيعة هذه العلاقات، وبمهاراتهم في التواصل مع الطلبة بأساليب تزيد من دافعيتهم للتعلم وتنمي لديهم التعلم المستقل، وهنا يلزم تجنب استثارة عواطف سلبية، وتطوير عواطف إيجابية، وفي هذا السياق ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يطور علاقات إيجابية تقوم على الحميمة والاحترام المتبادل، ويعترف بمشاعر الطلبة ويشجعهم على التعبير والاهتمام بهم.

3.5.2 التقييم المناسب والإجراءات التصحيحية: فضلا عن ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أعمال التدريس، عليه أن يقوم بإعداد الأدوات التي يستطيع من خلالها قياس تحصيل الطلبة وتمكنهم من المادة الدراسية، وفهمهم لها، وفي المحصلة عليه تحديد درجة كل طالب مع ما تتطلبه من صدق وموضوعية ودقة دون تحيز في ضوء تعدد أساليب وأدوات التقييم، وتباين مهارات وكفاءات أعضاء التدريس ضمن هذا الدور.

4.5.2 أهداف واضحة وتحديات فكرية: إن الهدف الأساسي لعضو هيئة التدريس الفعال في قاعة المحاضرة هو توصيل المادة بسلاسة وسهولة ووضوح وحدائث، وإن هذا يتطلب جهد وتحديات في ملاحقة ما استجد من العلوم والمعارف فلا يقف عند نقطة معينة في طلب عضو هيئة التدريس للعلم فكلما وصل إلى نقطة معينة بحث عما وراءها.

5.5.2 استقلالية وسيطرة ونشاط: لا بد أن يتحل عضو هيئة التدريس بالاستقلالية التامة داخل القاعة الدراسية ويكون هو مسؤول عن إدارة القاعة عند إلقائه المحاضرة، وأن يتصف بالحرز والمرونة معا من أجل السيطرة على إدارة القاعة أثناء المحاضرة وأن يمتلك النشاط الفعال الذي من خلاله يجعل الطالب منتبها إلى المحاضرة ومندمجا مع كلام وحركات عضو هيئة التدريس.

6.5.2 التعلم من الطالب: يمكن في بعض الأحيان أن يكون للطلاب في بعض المواضيع معرفة أكثر من عضو هيئة التدريس ويمكن أن ينعكس الدور في تقبل عضو الهيئة التدريسية الأخذ بتلك المعرفة وتوظيفها في العملية التعليمية (الجليلي وآخرون، 2014، 84-85).

3. ضمان الجودة من منظور الجامعات العربية

يمكن تحديد الغرض من ضمان الجودة من منظور الجامعات العربية فيما يلي:

1.3 ضمان الوضوح والشفافية للبرامج الأكاديمية

2.3 توفير معلومات واضحة ودقيقة للطلبة، وتحديد أهداف واضحة ودقيقة للبرامج الدراسية التي تقدمها الجامعة، والتحقق من توفر الشروط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بفاعلية وأنها ستستمر في المحافظة على هذا المستوى.

3.3 ضمان أن الأنشطة التربوية للبرامج المعتمدة تلبى متطلبات الاعتماد الأكاديمي وتتفق مع المعايير العالمية في

وهذا يعزى إلى الإهمال وضياع الوقت وبالتالي انخفاض المبيعات. وبالرغم من التشابه الكبير في الأسس والمبادئ العامة التي تجمع بين Crosby, Juran, Deming باعتبارهم رواد هذا المجال فإن كلا منهم قد تميز بطريقة ورؤية خاصة تجعله متفردا في بعض الجوانب والنواحي المختلفة (رونق، 2011، 69 - 70).

3.2 جودة أداء الأستاذ

يعتبر الأستاذ هو أحد المداخل الأساسية في أي عملية تعليمية، لما له من أثر بارز في تحقيق أهدافها والرقى بها إلى أعلى درجات التميز، ولذا فإن الأمر يتطلب تحسين أداء المعلم بصورة مستمرة، وهذا الأمر يتطلب التحسين المستمر لجوانب تكوين المعلم وإعداده، وكذلك جوانب تدريبه أثناء الخدمة، وما كل ذلك إلا لأن الأستاذ الجيد شرط أساس ومقوم ضروري لجودة التعليم وتحديثه، لمواكبة العصر وتحدياته واستشراف المستقبل وتوقعاته (القحطاني، 2012، 31).

4.2 معايير الجودة الشاملة المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس

لقد تزايد الاهتمام عالميا ومحليا في الآونة الأخيرة بجودة التربية، وتشير الدلائل إلى الاهتمام بها في المستقبل القريب، حيث ازداد اعتقاد معظم الدول بأن أفضل استعداد للقرن الحادي والعشرين يكون من خلال تربية عالية الجودة. وعليه فإن مفهوم الجودة الشاملة في مجال التعليم هي "جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم (هيئة التدريس، الإدارة المدرسية، العاملين، الإدارة التعليمية بما فيها من موجّهين تربويين)" لرفع جودة المنتج التعليمي، بما يتناسب مع المجتمع وأفراده في آن واحد، هذا من جهة ومع قدرات وخصائص وسمات هذه الوحدة للمنتج التعليمي من جهة أخرى، وفي عبارة أخرى هي "تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى جودة وحدة المنتج التعليمي بواسطة كل من العاملين في المؤسسة التعليمية، وفي جميع جوانب العمل التعليمي بالمؤسسة" (عيسى وآخرون، 2010، 153).

5.2 المبادئ الأساسية لتحقيق جودة الأداء التعليمي

بين (Ramsden) بان هناك ثلاث مبادئ أساسية لعضو هيئة التدريس الفعال في التعليم العالي تمكنه من تطبيق هذه المبادئ فإنه سوف يحقق جودة أداء عالية وكالاتي:

1.5.2 الاهتمام بالشرح: إن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون منظما في الشرح، لديه القدرة على الإقناع متخصصا في المادة التي يدرسها، مرنا في تفكيره وأسلوب تعامله مع الآخرين، متقبلا لرأي الغير، متحدثا لبقا متواضعا، متحليا بالصبر، منضبطا وملتزما، متسما بالنزاهة والموضوعية.

2.5.2 الاهتمام بالطلاب واحترامه وتعليمه: إن قاعة الدراسة في الجامعات، فضلا عن كونها حلبة للعروض الفكرية والمنطقية فهي حلبة عاطفية تعج بالعلاقات البينية، وعلى

التخطيط للتدريس) والثاني - قدرات تنفيذ الدرس) لم تصل إلى مستوى الجودة، حيث بلغت النسبة المئوية لإجمالي جوانب قدرات التدريس الجامعي لدى تدريسي كلية الهندسة - جامعة بابل 61.9 %، فيما كانت نسب التقديرات التقييمية للجانب الأول (قدرات التخطيط للتدريس 69.8 %) وللجانب الثاني (قدرات تنفيذ الدرس 55.6%)، (الطفيلي، 2013: 766). فالوصول إلى جودة الأداء التدريسي أمر في غاية الأهمية بالنسبة للطلاب والجامعة والمجتمع ككل. وعليه جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع الأداء التدريسي وفعاليتها جودته في جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان ومقارنته بأداء أساتذة جامعة مستغانم - في الجزائر.

4. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد عضو هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي أحد العناصر الأساسية في العملية التربوية التعليمية؛ فلا جامعة بدون عضو هيئة التدريس، حيث هو موصل المعلومات الأولى للطلبة والمؤثر في شخصياتهم وفي بنائهم العلمي كما أنه صاحب الباع في مجال البحث العلمي، ومن جهة أخرى، فإن الأستاذ الجامعي هو الذي ينفذ سياسات جامعته ويربطها بالمجتمع الذي يعمل فيه، فهو الذي يقترح البرامج والأنشطة التي تخدم المجتمع، وهو الذي ينفذ تلك البرامج، فعلى هيئة التدريس في الجامعة يحقق ثلاث وظائف هي التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع (إسماعيل، 2010، 642). وبناءً عليه فقد اعتبر الباحثون أن تقييم جودة الأداء التعليمي وإبرازه في العالم العربي هو دور يجب أن يضطلع به الباحثون به لترقية وتطوير عمل الجامعات وتحقيق شروط التنافسية بين الجامعات في البيئات العربية المختلفة والتحقق من تأدية الجامعات لرسالتها وتصويب الأوضاع فيها. كما تشمل جودة التدريس الجامعي لدى أساتذة الجامعات: معايير اختيارهم، مهارات التدريس الجامعي، توفير احتياجات التطوير المهني، امدادهم بكل ما هو جديد في طرق التدريس والتقييم؛ وبهذا المعنى يقوم قياس جودة مهارات التدريس الجامعي استناداً إلى مجموعة من المعايير المتعلقة بالمهارات والخصائص المهنية والشخصية التي ينبغي أن تتوفر في الأستاذ الجامعي الجيد (السر، 2004: 282). وجاءت بعض الدراسات العربية لتؤكد أهمية عملية تقييم الأداء التعليمي الجامعي باستمرار لتحسينه وتطويره ومن هذه الدراسات، دراسة (مغير وآخرون، 2015: 392) بعنوان: توافر معايير الجودة في أداء تدريسي أقسام العلوم العامة من وجهة نظر طلبتهم؛ حيث أكدت الدراسة على أن فوائد عملية تقييم الأداء التدريسي تنصب في معرفة مدى التقدم في الوصول إلى المستويات المطلوبة لتحقيق جودة الأداء، وبالتالي تحقيق جودة التعليم العالي، وأهم المعايير التي قيست في هذه الدراسة ما يلي: السمات الشخصية، طرائق التدريس، تكنولوجيا المعرفة والتقييم. وفي دراسة أخرى لـ (عبد الوهاب، 2015: 49) حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الكفاءات التدريسية الممارسة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر

التعليم العالي ومتطلبات المهن وكذلك حاجات الجامعة، الطلبة، الدولة والمجتمع.

4.3 تعزيز سمعة البرامج المقيمة والمعتمدة لدى المجتمع الذي يثق بعملية التقييم الخارجي والاعتماد الأكاديمي.

5.3 توفير آلية بمساعدة جميع المعنيين بالإعداد والتنفيذ والإشراف على البرامج الأكاديمية.

6.3 تعزيز ودعم ثقة الدولة والمجتمع بالبرامج التي تقدمها الجامعة.

7.3 الارتقاء بنوعية الخدمات المهنية التي تقدمها الجامعة للمجتمع، حيث أن التقييم الخارجي والاعتماد يتطلبان تعديل في الممارسات بما يلي حاجات ومتطلبات التخصصات والمهن (الأغا وآخرون، 2010: 6-7).

ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (60 %) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسية في تدني جودة التعليم العالي (الجنابي، 2009: 4). فالأستاذ الجامعي الذي يؤدي هذه الرسالة يتطلب منه توفر بعض الخصائص والكفايات ليكون فعالاً، أهمها (أخلاقيات مهنة التدريس، استعمال وسائل التعليم وتقنياته، تنفيذ المحاضرة، التحفيز - التفاعل والاتصال وتقييم الطلبة).

ومع إدخال معايير جديدة لتعلم الطلبة، تم إيلاء الاهتمام الكبير للدور الذي تلعبه جودة المعلم في إنجاز الطلبة. وتعد كفاية التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقييم التعليم الجامعي، ويعتبر التدريس النشاط الأساسي لجميع مؤسسات التعليم العالي نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم، وله الأثر البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، ومما يحدد ما عليه التعليم الجامعي مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم وتنمية الإثارة الفعلية لدى طلابه والتواصل الإيجابي معهم، بالإضافة إلى إثارة دافعيتهم (اليوسفي، 2012، 305).

فالتخطيط لإدارة المناهج الدراسية وتنفيذ الأنشطة التعليمية/التعليمية داخل القسم يتطلب المهارات السابقة من الأستاذ، وكذا استخدامه لمهارات التكنولوجيا الحديثة في التدريس (Bojda, Bubno, Nagy, & Takacs, 2014, p. 555). وهذا ما دلت عليه نتائج بحث قام به الطفيلي (2013: 766). بعنوان: تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ؛ حيث أظهرت النتائج أن نسب التقديرات التقييمية لإجمالي جوانب قدرات التدريس وللجانبيين (الأول - قدرات

بالجمهورية الجزائرية.

7. أهمية الدراسة

إن هذه الدراسة تسير التوجهات العالمية المعاصرة نحو ضمان الجودة التي تعتمد على المعايير والكفايات المهنية. ويمكن أن تفيد المسؤولين في مؤسسات إعداد المعلمين بصفة عامة وكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وكلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم بالجمهورية الجزائرية بصفة خاصة في تطبيق معايير الجودة وتوكيدها في برامج إعداد المعلم لتصبح أكثر كفاءة وتميزاً.

8. مصطلحات الدراسة

تتضمن مصطلحات الدراسة الآتي:

الجودة: تعرف الجودة في مجال التعليم العالي بأنها: "مجموعة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين وحدة المنتج التعليمي وبما يتناسب مع رغبات المستفيد أو هي مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية والتي تستطيع أن تفي باحتياجات الطلبة" (الحسيني، 2010، 99).

وفي الدراسة الحالية تعرف الجودة بأنها: ظهور كفاءة (الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة) وفعالية (تحقيق أهداف ونتائج العملية التعليمية) لعضو هيئة التدريس الجامعي في أدائه لمختلف الأنشطة التعليمية.

الأداء: عرف معروف هوشيار (1992، 12) الأداء بأنه: مجموع الأنشطة التي يؤديها الفرد في مؤسسة أو وحدة معينة والتي تصب في تحقيق أهدافه في ذلك الميدان، إضافة إلى ما ينعكس من ذلك في تحقيق أهداف المؤسسة والتي تمثل نتيجة أو محصلة ذلك الأداء.

الأداء التعليمي: يعرفه العمارة (2006، 103) بأنه درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً.

ويعرف الأداء التعليمي في الدراسة الحالية بأنه: قدرة عضو هيئة التدريس في كلا الجامعتين على توظيف مهاراته المعرفية والفنية في التدريس لتظهر في سلوك الطالب بمواصفات جيدة.

الكفاية المهنية: يشير عبد الجواد (1993، 55 - 56) إلى أن الكفاية المهنية تعني أن يتم إنجاز العمل المهني من خلال ممارسة جيدة أساسها اكتساب المهارة في الأداء مستندة إلى إطار نظري يحدد متطلبات المهنة، وهذا يجعل مفهوم الكفاية المهنية مفهوماً شاملاً لمكونات ثلاثة هي: المعلومات، المهارات والاتجاهات.

و تعرف الكفاية المهنية إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي ينبغي أن يمتلكها عضو

الطلبة، وأكدت نتائج الدراسة إلى إعادة النظر في ممارسة الكفاءات التدريسية عن طريق التكوين بما يتلاءم واحتياجات الأساتذة من جهة ومع متطلبات النظام التعليمي الحديث من جهة أخرى. ومن هنا أتت هذه الدراسة عبر الثقافة (Cross cultural study) العربية الحالية لتطرح السؤال البحثي الرئيس وهو:

ما الفرق بين مستوى الأداء التعليمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كل من جامعتي السلطان قابوس في سلطنة عمان، وجامعة مستغانم في الجمهورية الجزائرية؟ ومن هذا السؤال الرئيسي تتفرع ثلاث أسئلة هي:

1.4 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين أداء أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم تعزى لمتغيري الدرجة العلمية؟

2.4 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين أداء أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة مستغانم تعزى لمتغير النوع (ذكر / أنثى)؟

3.4 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وجامعة مستغانم في أبعاد الأداء التعليمي المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس، وباستعمال التعليم وتقنياته، وبتنفيذ المحاضرة، وبالتحفيز - التفاعل والاتصال، وبتقييم الطلبة كل حده؟

5. فرضيات الدراسة:

1.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين أداء أساتذة (جامعة مستغانم)، وأساتذة (جامعة السلطان قابوس) تعزى لمتغيري الدرجة العلمية.

2.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين أداء أساتذة (جامعة مستغانم)، وأساتذة (جامعة السلطان قابوس) تعزى لمتغير النوع (ذكر/أنثى).

3.5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.01$) بين أساتذة جامعة مستغانم وأساتذة جامعة السلطان قابوس في أبعاد الأداء التعليمي المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس، وباستعمال وسائل التعليم وتقنياته، وبتنفيذ المحاضرة، وبالتحفيز - التفاعل والاتصال، وبتقييم الطلبة كل على حده.

6. أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة في الآتي:

1.6 إدراك الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة العالمية.

2.6 تعرف درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية اللازمة وفق معايير الجودة العالمية بكل من جامعتي السلطان قابوس بسلطنة عمان وجامعة مستغانم

في (35 أستاذ وأستاذة من جامعتي مستغانم - الجزائر وجامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان)، وهذا لغرض التحقق من صلاحية تطبيق أداة الدراسة استبيان (جودة الأداء التدريسي)، ولاستخراج الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات).

4.9 عينة الدراسة الأساسية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من عينة من أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من الجامعتين والجدول 1 يوضح ذلك:

جدول رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية

العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية		الأستاذة	عدد الأستاذة	نوع الجامعة
	ذكور	إناث			
إناث	35	08	10	18	جامعة مستغانم
ذكور	31	10	07	17	جامعة السلطان قابوس
الإجمالي	66	18	17	35	الإجمالي

5.9 أداة الدراسة

لغرض جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدم استبيان من إعداد الباحثين. يهدف الاستبيان إلى قياس "جودة الأداء التعليمي" لدى أعضاء هيئة التدريس بكلتا الجامعتين: جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان وجامعة مستغانم - الجزائر. وقد اتبعت مجموعة من الخطوات في إنجاز هذا الاستبيان أهمها:

- 1.5.9 الإطلاع على الجانب النظري لأداء الأستاذ الجامعي.
- 2.5.9 الرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بموضع الدراسة.
- 3.5.9 لاطلاع على مجموعة من أدوات القياس والاستبيانات المشابهة لأداة القياس في الدراسة الحالية.
- وبناء على الخطوات السابقة قام الباحثان ببناء استبيان "جودة الأداء التدريسي" الذي احتوى على خمس أبعاد رئيسية هي: (الكفاءات المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس، الكفاءات المرتبطة باستخدام وسائل التعليم وتقنياته، الكفاءات المرتبطة بتنفيذ المحاضرة، الكفاءات المرتبطة بالتحفيز - التفاعل والاتصال والكفاءات المرتبطة بتقييم الطلبة).

10. الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

1.10 صدق الاستبيان

حساب صدق استبيان (جودة الأداء التعليمي) بطريقة: الاتساق الداخلي، وهذه الطريقة تعتمد على إيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه، وعليه أسفرت نتائج التحليل باستخدام (برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية Spss) على ما يلي:

هيئة التدريس وتمكنه من أداء مهامه التدريسية بجودة وتميز في الأداء.

المعايير: تُعرف المعايير بأنها: "البيانات المتعلقة بالمستوى المتوقع للمتطلبات والشروط التي على أساسها يتم تقييم الجودة، أو التي يجب أن تتحقق من قبل المؤسسات والأفراد لتكون معتمدة أو مصدقة، وتصاغ بشكل واضح وصريح من خلال مجموعة من المؤشرات". (European Commission, 2006, 74)

وتعرف المعايير إجرائياً بأنها: مستويات جودة الأداء التي تطمح مؤسسات إعداد المعلمين بصفة عامة وجامعة السلطان قابوس وجامعة مستغانم بصفة خاصة في الوصول إليها، ويمكن من خلالها التعرف على ما لدى أعضاء هيئة التدريس في كلا الجامعتين من جوانب قوة وجوانب ضعف، ومدى نجاحهم في تحقيق أهداف عمليات التعليم والتعلم، وتكون دليلاً ومرشداً لهم في ممارساتهم المهنية والتعليمية.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص الحاصل على شهادة عليا (درجة الماجستير أو درجة الدكتوراة) والتي تؤهله للقيام بمهام التدريس في الجامعة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على المحددات الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على كفايات الجودة الشاملة لأعضاء هيئة التدريس بالكليات والجامعات.

الحدود البشرية: حيث تقتصر هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مستغانم بالجمهورية الجزائرية.

الحدود المكافية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان وجامعة مستغانم بالجمهورية الجزائرية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الأكاديمي 2016 / 2017م.

9. المنهج وإجراءات الدراسة

1.9 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع البحث الأصلي من أساتذة التعليم العالي بجامعتي مستغانم - الجزائر وجامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان، والذين يزاولون مهامهم التدريسية بانتظام في السنة الجامعية 2016 / 2017.

2.9 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة الحالية من قسمين:

3.9 العينة الاستطلاعية: قمنا باختيار عينة استطلاعية تمثلت

جدول رقم (02) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	البعد الأول	رقم الفقرة	البعد الثاني	رقم الفقرة	البعد الثالث
1	**0,506	2	//0,324	3	*0,351
6	**0,523	7	**0,466	8	**0,528
11	**0,581	12	**0,545	13	*0,338
16	**0,659	17	**0,566	18	**0,502
21	**0,515	22	**0,467	23	**0,444
26	**0,494	27	**0,547	28	**0,535
31	*0,372	32	**0,463	33	**0,637
36	*0,370	37	**0,567	38	**0,397
		41	**0,542		
رقم الفقرة	البعد الرابع	رقم الفقرة	البعد الخامس		
4	*0,364	5	**0,339		
9	*0,428	10	**0,433		
14	//0,298	15	*0,357		
19	**0,617	20	*0,344		
24	**0,458	25	//0,309		
29	**0,506	30	**0,751		
34	**0,490	35	**0,560		
39	**0,670	40	**0,747		
42	*0,370	43	**0,550		
44	**0,452	46	**0,435		
45	//0,333				

(**) دالة عند مستوى 0,01 ، (*) دالة عند مستوى 0,05 ، (//) غير دالة

يتضح من جدول (02) أن جميع فقرات استبيان "جودة الأداء التعليمي" تمتاز بارتباطات قوية مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرات، باستثناء الفقرات (2، 14، 25، 45) حيث كانت ارتباطات هذه الفقرات ضعيفة مع الدرجة الكلية للاستبيان لذا تم حذف هذه الفقرات، وعليه أصبح استبيان "جودة الأداء التعليمي" في صورته النهائية يتكون من (42) عبارة.

1.1.10 صدق الاتساق الداخلي للأبعاد

تم حساب درجة ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان مع الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية للاستبيان (مصنوفة ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبيان) كما هو مبين في جدول 3.

جدول رقم (03) يوضح مصنوفة معاملات الارتباط للدرجات على الأبعاد الأربع والدرجة الكلية لاستبيان "جودة الأداء التعليمي"

الأبعاد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	الدرجة الكلية
البعد الأول	1,00					
البعد الثاني	**0,649	1,0				
البعد الثالث	**0,482	**0,636	1,00			
البعد الرابع	**0,536	**0,735	**0,670	1,00		
البعد الخامس	**0,573	**0,698	**0,649	**0,493	1,00	
الدرجة الكلية	**0,772	**0,903	**0,821	**0,833	**0,823	1,00

(**) دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (03) أن جميع أبعاد استبيان "جودة الأداء التعليمي" ترتبط مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للاستبيان ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

2.10 ثبات الاستبيان

بعد الانتهاء من خطوات تصميم أداة الدراسة "جودة الأداء التعليمي" والتحقق من صدق الاستبيان باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية "ولتحقق الشرط الثاني من شروط سلامة الاستبيان هو تمتعه بالثبات"، والذي غالباً ما يقترن بالصدق.

1.2.10 الثبات بطريقة التجزئة النصفية

اعتمد في حساب ثبات الاستبيان على استخدام طريقة التجزئة النصفية حيث قسمت فقرات الاستبيان (جودة الأداء التعليمي) إلى نصفين متساويين؛ النصف الأول خاص بالأرقام التي تبدأ من (الفقرة 1 إلى غاية الفقرة 21) وهي الدرجات (س)، والنصف الثاني خاص بالأرقام التي تبدأ من (الفقرة 22 إلى غاية الفقرة 42) وهي الدرجات (ص)؛ وبعد تطبيق معادلة بيرسون لحساب قيمة الارتباط بين فقرات نصفي الاستبيان (س و ص) المطبق في الدراسة الاستطلاعية كانت النتيجة $r = 0.567$.

مما يدل على ثبات الاستبيان، كما أنه يتمتع باستقرار في نتائجه؛ وبمعنى آخر هذا الاستبيان يقيس فعلاً ما وضع لقياسه.

1.1 وصف الاستبيان في صورته النهائية

تألف الاستبيان في صورته النهائية من (42) عبارة كلها موجبة موزعة على خمس أبعاد رئيسية هي: الكفاءات المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس (8 عبارات)، الكفاءات المرتبطة باستعمال وسائل التعليم وتقنياته (8 عبارات)، الكفاءات المرتبطة بتنفيذ المحاضرة (8 عبارات)، الكفاءات المرتبطة بالتحفيز - التفاعل والاتصال (9 عبارات) والكفاءات المرتبطة بتقييم الطلبة (9 عبارات)، وهي أبعاد كلها تقيس "جودة الأداء التعليمي"؛ وصممت شكل الاستجابات على الاستبيان على أساس طريقة ليكرت 5 (درجة الممارسة)، بحيث يجب الأستاذ الجامعي عن كل فقرة من فقرات الاستبيان وذلك حسب درجة ممارسته للأداء بأحد الخيارات الخمس الآتية: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

1.2 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1.1.2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

وكان نص الفرضية كالتالي: "لا توجد فروق بين أساتذة (جامعة السلطان قابوس) وأداء أساتذة (جامعة

مستغانم)، تعزى لمتغير الدرجة العلمية".

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وحساب النسبة الفائية (F) لإيجاد الفروق بين مجموعات (الأساتذة المساعدين والأساتذة المحاضرين) لكلا الجامعتين؛ وجدول 4 يوضح ذلك:

جدول رقم (04) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ف" للفروق بين الأساتذة المساعدين لكلا الجامعتين

الدرجة العلمية	الجامعة	ن	م الحسابي	ح المعياري	ف	Sig.	مستوى الدلالة
أستاذ مساعد	ج. س. قابوس	25	204,3	11,07	182,6	0,00	0,00
	جامعة مستغانم	22	153	14,85			
المجموع		47	180,3	28,86			
أستاذ محاضر	ج. س. قابوس	06	213,6	2,94	60,51	0,00	0,01
	جامعة مستغانم	13	151,61	19,14			
المجموع		19	177,21	33,53			

ومن النتائج أعلاه يلاحظ بأن أداء الأساتذة المساعدين بجامعة السلطان قابوس يفوق أداء أساتذة جامعة مستغانم، وجاءت نتائج هذه الدراسة مشابهة لدراسة (العليمات، 2014: 142) حيث توصل الباحث في نتائجه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تصور معلمة الروضة لمهارات التنفيذ اللازمة لتعليم طفل الروضة في مجالات (الأساليب والوسائل) والأداة ككل تعزى إلى متغير مستوى المؤهل العلمي ولصالح المعلمات حملة الدبلوم العالي. وعليه نلاحظ

بأن المستوى المهني يلعب دور كبير في الأداء التعليمي من حيث تكوين وتدريب الأساتذة على مهنة التدريس في الجامعة وهو شرط ضروري متاح لجامعة السلطان قابوس، بينما بجامعة مستغانم؛ التكوين وتدريب الأساتذة يشمل فقط الأساتذة الموظفين حديثاً فقط. وجاءت هذه الدراسة مخالفة لدراسة لويس وكراوس (Lewis and Kraus, 1989) حيث دلت نتائج هذه الدراسة على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الكفايات التعليمية تعزى إلى متغيرات التقدير، المؤهل العلمي والأداء الصفي. وأكدت نتائج دراسة (مومني

وآخرون، 2010) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمات للكفايات التدريسية تعزى للمؤهل العلمي.

2.12 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

وكان نص الفرضية كالآتي: "لا توجد فروق بين أداء أساتذة (جامعة السلطان قابوس)، وأساتذة (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)".

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وحساب النسبة الفائية (F) لإيجاد الفروق بين مجموعتي (الأساتذة الذكور) ومجموعتي (الأساتذة الإناث) لكلا الجامعتين؛ وجدول 5 يوضح ذلك:

جدول رقم (05) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ف" للفروق بين الأساتذة الذكور والإناث للجامعتين

متغير الجنس	الجامعة	ن	م الحسابي	ح المعياري	ف	Sig.	مستوى الدلالة
أستاذ مساعد	ج. س. قابوس	20	207,10	10,21	162,548	0,000	0,01
	جامعة مستغانم	13	149,84	15,65			
المجموع		33	184,54	31,00			
أستاذ محاضر	ج. س. قابوس	11	204,45	11,70	78,53	0,000	0,01
	جامعة مستغانم	22	154,13	16,84			
المجموع		33	170,90	28,44			

يتضح من جدول (04) أن عدد الأساتذة المساعدين لجامعة السلطان قابوس (25)، بمتوسط حسابي (204,36)، وانحراف معياري قيمته (11,07) بينما بلغ عدد الأساتذة المساعدين لجامعة مستغانم (22)، بمتوسط حسابي (153,09)، وانحراف معياري قيمته (14,85)؛ أما القيمة الفائية (F) بلغت (182,66) وبقائمة احتمالية (Sig=0,00). وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وعليه تم رفض فرض الدراسة وقبول الفرض البديل الذي يقرب "وجود فروق بين أداء الأساتذة المساعدين (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة المساعدين (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير "الدرجة العلمية" ولصالح الأساتذة المساعدين بجامعة السلطان قابوس.

كما يتضح من جدول (04) كذلك أن عدد الأساتذة المحاضرين لجامعة السلطان قابوس (6)، بمتوسط حسابي (213,66)، وانحراف معياري قيمته (2,94)، أما الأساتذة المحاضرين لجامعة مستغانم بلغ (13)، بمتوسط حسابي (151,61)، وانحراف معياري قيمته (19,14)؛ بينما بلغ أما القيمة الفائية (F) بلغت (60,51) وبقائمة احتمالية (Sig=0,00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وعليه تم رفض فرض الدراسة ونقبل الفرض البديل الذي يقرب "وجود فروق بين أداء الأساتذة المحاضرين (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة المحاضرين (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الدرجة العلمية" ولصالح الأساتذة المساعدين بجامعة السلطان قابوس.

الكلية خاصة بعد حصولها على الاعتماد الأكاديمي من مؤسسة (ENCAT) الأمريكية.

3.12 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

وكان نص الفرضية كالآتي: "لا توجد فروق بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم في أبعاد الأداء التعليمي كل على حده".

ولفحص هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) وجدول 6 يوضح ذلك:

جدول رقم (06) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في كل أبعاد الأداء التعليمي كل على حده بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم

الجامعة	العدد	ن	م الحسابي	ح المعياري	ف	Sig.	مستوى الدلالة
ج. س. قابوس	الأول	31	38,22	1,80	19- 69,	0,001	0,01
جامعة مستغانم	الأول	35	24,65	3,43			
ج. س. قابوس	الثاني	31	45,22	3,37	- 17,12	0,80	0,05
جامعة مستغانم	الثاني	35	34,40	3,79			
ج. س. قابوس	الثالث	31	36,22	1,87	- 9,89	0,001	0,01
جامعة مستغانم	الثالث	35	28,74	3,82			
ج. س. قابوس	الرابع	31	46,25	2,73	- 13,42	0,004	0,01
جامعة مستغانم	الرابع	35	34,17	4,30			
ج. س. قابوس	الخامس	31	40,22	3,47	- 31,10	0,703	0,05
جامعة مستغانم	الخامس	35	30,57	4,06			

يتضح من جدول (06) وبالنسبة للمتغير الأول (الكفاءات المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) = (0,001) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وعليه تم رفض فرض الدراسة وقبول الفرض البديل الذي ينص على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة جودة الكفاءات المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم"، وكانت الفروق دالة لصالح أساتذة جامعة السلطان قابوس، أي أن أساتذة جامعة السلطان قابوس جودة كفاءاتهم المرتبطة

يتضح من جدول (05) أن عدد الأساتذة الذكور لجامعة السلطان قابوس (20)، بمتوسط حسابي (207,10)، وبانحراف معياري قيمته (10,21) بينما بجامعة مستغانم بلغ عدد الأساتذة الذكور (13)، بمتوسط حسابي (149,84)، وبانحراف معياري قيمته (15,65)؛ أما القيمة الفائية (F) بلغت (162,548) وبقيمة احتمالية (Sig=0,00). وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وعليه تم رفض فرض الدراسة وقبول الفرض البديل الذي يقرّ ب "وجود فروق بين أداء الأساتذة الذكور (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة الذكور (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الجنس" ولصالح الأساتذة الذكور بجامعة السلطان قابوس.

كما يتضح من جدول (05) أن عدد الأساتذة الإناث لجامعة السلطان قابوس (11)، بمتوسط حسابي (204,45)،

وبانحراف معياري قيمته (11,70)، أما عدد الأساتذة الإناث بجامعة مستغانم بلغ (22)، بمتوسط حسابي (154,13)، وبانحراف معياري قيمته (16,84)؛ أما القيمة الفائية (F) بلغت (78,53) وبقيمة احتمالية (Sig=0,00). وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وعليه تم رفض فرض الدراسة وقبول الفرض البديل الذي يقرّ ب "وجود فروق بين أداء الأساتذة الإناث (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة الإناث (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الجنس ولصالح

الأساتذة الإناث بجامعة السلطان قابوس.

من النتائج أعلاه تبين أن الأداء التعليمي للأساتذة الذكور بجامعة السلطان قابوس أحسن من الأساتذة الذكور بجامعة مستغانم، كما أن الأداء التعليمي للأساتذة الإناث بالجامعة الأولى أفضل من الأداء التعليمي للأساتذة الإناث بجامعة مستغانم. ونرجع هذه الفروق في الأداء إلى توفر الإمكانيات المادية بشكل أفضل في جامعة السلطان قابوس، وكذلك الجودة في الأداء والتقييم الذي تحرص عليه

وكانت الفروق دالة لصالح أساتذة جامعة السلطان قابوس، أي أن الأساتذة بجامعة السلطان قابوس جودة كفاءاتهم المرتبطة بالتحفيز - التفاعل والاتصال عالية مقارنة بأساتذة جامعة مستغانم في ممارستهم لهذه الكفاءة.

أما المتغير الخامس والأخير والمتعلق بجودة (الكفاءات المرتبطة بالتقييم) فيتضح من جدول 6 أن القيمة الاحتمالية (= Sig.) (0.703) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.01) وعليه نقبل فرض البحث الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بتقييم الطلبة بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عبد الباقي وآخرون (2011) من حيث إدراك الأساتذة لأهمية امتلاكهم للكفايات التعليمية الخاصة بالتقويم التربوي والرياضي وعلاقته بالمنهاج التعليمي ومواكبة التقويم للعملية التعليمية ومراعاة مستويات الطلبة والفروق الفردية ما بينهم ومدى نجاح العملية التعليمية اعتمادا على التقويم التربوي الناجح.

13. استنتاجات الدراسة

وفي ضوء النتائج السابقة توصلت الدراسة الحالية إلى:

1.13 وجود فروق بين أداء الأساتذة المساعدين (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة المساعدين (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الدرجة العلمية" ولصالح الأساتذة المساعدين بجامعة السلطان قابوس.

2.13 وجود فروق بين أداء الأساتذة المحاضرين (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة المحاضرين (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الدرجة العلمية" ولصالح الأساتذة المساعدين بجامعة السلطان قابوس.

3.13 وجود فروق بين أداء الأساتذة الذكور (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة الذكور (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الجنس" ولصالح الأساتذة الذكور بجامعة السلطان قابوس.

4.13 وجود فروق بين أداء الأساتذة الإناث (جامعة السلطان قابوس)، والأساتذة الإناث (جامعة مستغانم) تعزى لمتغير الجنس" ولصالح الأساتذة الإناث بجامعة السلطان قابوس.

5.13 وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بأخلاقيات مهنة التدريس بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم لصالح أساتذة جامعة السلطان قابوس.

6.13 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة باستعمال وسائل التعليم وتقنياته بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم.

7.13 وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بتنفيذ المحاضرة بين أساتذة جامعة السلطان قابوس

بأخلاقيات الممارسة في مهنة التدريس عالية مقارنة بأساتذة جامعة مستغانم في جودة ممارستهم لأخلاقيات مهنة التدريس. ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود ميثاق أخلاقيات مهنة التدريس بالجامعة (في سلطنة عمان ومنذ سنوات طويلة)، بينما الميثاق الموجود بالجامعة الجزائرية (جامعة مستغانم) حديث النشأة منذ (2010). وجاءت هذه الدراسة لتبين أهمية أخلاقيات مهنة التدريس من حيث احترام الأستاذ للتوجهات الفكرية المختلفة للطلبة، كما يجب أن يكون القدوة الحسنة في التصرفات، وتقبل وجهات النظر بموضوعية.

كما يتضح من جدول 6 وبالنسبة للمتغير الثاني المتعلق بجودة (الكفاءات المرتبطة بوسائل التعليم وتقنياته) أن القيمة الاحتمالية (= Sig.) (0.80) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نقبل فرض البحث الذي ينص على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة باستعمال وسائل التعليم وتقنياته بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم"، أي أن أساتذة جامعة السلطان قابوس يتساوون في جودة توظيفهم لوسائل التعليم وتقنياته مع نظرائهم في جامعة مستغانم.

كما يتضح كذلك من جدول (06) وبالنسبة للمتغير الثالث (الكفاءات المرتبطة بتنفيذ المحاضرة) أن القيمة الاحتمالية (= Sig.) (0.001) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.01)، وعليه تم رفض فرض الدراسة الذي ينص على: "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بتنفيذ المحاضرة بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم"، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بتنفيذ المحاضرة بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وجامعة مستغانم"، وكانت الفروق دالة لصالح الأساتذة بجامعة السلطان قابوس، أي أن أساتذة جامعة السلطان قابوس كفاءاتهم المرتبطة بتنفيذ المحاضرة عالية بالنسبة لأساتذة جامعة مستغانم في ممارستهم لتنفيذ المحاضرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن الأساتذة بجامعة السلطان قابوس يمتلكون الكفايات التدريسية الخاصة بتنفيذ المحاضرة من خلال متابعة توجيه وإرشاد الطلبة خارج ساعات الدوام (الإشراف التربوي) وكذا استعانة الأساتذة بمختلف الأجهزة المساعدة المتوفرة في قاعات الدراسة على تنفيذ المحاضرات.

أما بالنسبة للمتغير الرابع والمتعلق بجودة (الكفاءات المرتبطة بالتحفيز - التفاعل والاتصال) يتضح من جدول 6 أن القيمة الاحتمالية (= Sig.) (0.001) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وعليه تم رفض فرض الدراسة وقبول الفرض البديل الذي ينص على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بالتحفيز - التفاعل والاتصال بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم،

6) رونق، كاظم حسين (2011). قياس وتقويم جودة الإجراءات والممارسات الخاصة بالدراسات العليا - دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي كليات جامعة القادسية، مجلة جامعة ذي قار، 1 (7)، 65 - 83.

7) السر، خالد خميس، (2004). تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة، مجلة جامعة الأقصى - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، 8 (2)، 274 - 315.

8) السماك، منال عبد الجبار؛ و السماك، بشار عز الدين (2011). فاعلية استراتيجيات القبعات الست (Six Hats) في تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي/دراسة استطلاعية لأراء عينة من تدريسي جامعة الموصل، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، 11 (1)، 583 - 614.

9) الطفيلي، محمد عبد مسلم (2013). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ، مجلة جامعة بابل، العلوم الهندسية، 2 (21)، 766 - 790.

10) اليوسفي، علي عباس (2012). الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، مجلة مركز دراسات الكوفة، 26 (1)، 304 - 342.

11) عبد الباقي، مضر وآخرون (2011). الكفايات التعليمية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط، مجلة علوم التربية الرياضية، 3 (4)، 36 - 53.

12) عبد الجواد، نور؛ ومصطفى متولي (1993). مهنة التعليم في دول الخليج العربية، الرياض: مكتبة التربية العربي لدول الخليج.

13) عبد الوهاب، جناد (2015). الكفاءات التدريسية الممارسة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة علم النفس، دراسات نفسية وتربوية - الجزائر، 14 (1)، 49 - 72.

14) العليمات، علي مصطفى (2014). أثر المؤهل العلمي والخبرة على مهارات التنفيذ الخاصة بتعليم طفل الروضة لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 34 (3)، 141 - 176.

15) العميرة، محمد حسن (2006). تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3 (7)، 96 - 122.

16) عيسى، حازم زكي؛ ومحسن، رفيق عبد الرحمن (2010). تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 1 (18)، 147 - 189.

17) القحطاني، محمد هادي حسين (2012). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في مادة التوحيد لطلاب المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس.

18) مغير، عباس حسين؛ السلطاني، نسرین حمزة؛ وعباس، وفاء عبد الرزاق (2015). توافر معايير الجودة في أداء تدريس أقسام العلوم العامة بكليات التربية الأساسية من وجهة نظر طلبتهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية - جامعة بابل، 20 (2)، 392 - 402.

19) مومني، عبد اللطيف عبد الكريم؛ وقاسم محمد خزعلي (2010). أثر المؤهل العلمي والخبرة التدريسية على درجة ممارسة معلمات المرحلة الأساسية الدنيا للكفايات التدريسية، دراسات العلوم التربوية، مج (37)، ع (1)، 14 - 31.

20) هوشيار، معروف (1992). القيادة والتنظيم، بغداد: دار الشؤون الثقافية.

16. References:

21) Bodja B. Bubno K. Nagy B. Takacs V. (2014) Visualization and Efficiency in Teaching Mathematics. In: de l puerta J. et al . (eds) International Joint Conference SOCO' 14-CISIS' 14. Advances in Intelligent Systems and Computing vol. 299. Springer. Cham.

22) European Commission.(2006). Quality Assurance in Teacher Education in Europe.Brussels, Belgium: Directorate-General for Education and Culture.

وجامعة مستغانم، وكانت الفروق دالة لصالح أساتذة جامعة السلطان قابوس.

8.13 وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بالتحفيز - التفاعل والاتصال بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم، وكانت الفروق دالة لصالح أساتذة جامعة السلطان قابوس.

9.13 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءات المرتبطة بتقييم الطلبة بين أساتذة جامعة السلطان قابوس وأساتذة جامعة مستغانم.

14. توصيات الدراسة

في ضوء نتائج هذه الدراسة، فإنها توصي بالآتي:

1.14 إعداد البرامج التدريسية والمهنية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة مستغانم، والاهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي؛ وذلك بتشجيع الأستاذ على المشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية، وكتابة البحوث؛ وهذا من شأنه تطوير الأداء التدريسي في الجامعة.

2.14 إجراء أبحاث في تقييم عناصر جودة التدريس، للوقوف على نقاط الضعف وتحسينها وتطويرها، والاستفادة من نقاط القوة.

3.14 رسم ميثاق يشمل تحديد أدوار الأستاذ بيداغوجيا وعلميا وإداريا.

4.14 متابعة أعضاء هيئة التدريس باستمرار، وتحفيزهم على جودة الأداء التعليمي.

5.14 تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريس.

تضارب المصالح

❖ يعلن المؤلفان أنه ليس لديهما تضارب في المصالح.

15. المراجع

1) إسماعيل، محمد علي (2010). تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، 3 (3)، 641 - 674.

2) الأغا، وفيق حلمي؛ الأغا، إيهاب وفيق (2010). استراتيجيات مقترحة لمعايير ضمان جودة الأداء الجامعي، جامعة الأزهر - غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال.

3) الجليلي، آلاء حسيب؛ والسماك، منال عبد الجبار (2014). تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية لطلبة الجامعات باعتماد بعض طرق التحسين المستمر لجودة الأداء التدريسي/دراسة استطلاعية لتفعيل جودة مخرجات التعليم العالي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية، مج (4)، ع (1)، 96 - 54.

4) الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، كلية التربية للبنات - جامعة الكوفة، 1 - 27.

5) الحسيني، علي عباس محمد، (2010). معايير الجودة ودورها في تطوير الجامعات العراقية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، 3 (1)، 98 - 101.

23) Lewis, Mark and Kraus, Larry. 1989. Teaching Competencies of students Completing Traditional and Certification-Only Teacher Education Programs. ERIC-Education Resources Information Center.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

المؤلف عبد الوهاب جناد، ميمونة بنت درويش الزدجالي، (2021)، جودة الأداء التعليمي: دراسة مقارنة بين عينتين من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة مُستغانم وجامعة السلطان قابوس، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات. ص: 201-212