

تقويم الأداء التدريسي الجامعي من منظور جودة التعليم العالي: وجهة
أعضاء هيئة التدريس - جامعة خنشلة.

Evaluation of University Teaching Performance From The
Perspective of Higher Education Quality: Orientation
of Faculty Members - Khanchela University

مخزومي لطفي

Lotfi Mekhzoumi

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - الجزائر -

Mekhzoumi-lotfi@univ-eloued.dz

*حرنان نجوى

Harnane najoua

جامعة عباس لغرور خنشلة - الجزائر -

harnane.nadjoua@univ-khenchela.dz

تاريخ النشر: 2022/10/10

تاريخ القبول: 2022/06/20

تاريخ الاستلام: 2022/02/07

الملخص :

تهدف هذه الورقة البحثية تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ظل معايير جودة التعليم العالي من وجهة نظر الهيئة التدريسية بكليتين بجامعة خنشلة، مع التركيز على مكانة الجامعة خصوصا باعتبارها نموذجا لتطبيق مفهوم جودة التعليم ومعايير الاعتماد والجودة، وقد كشفت هذه الورقة محاولة تنمية المعرفة العلمية والتطبيقية الموجهة لحل مشكلات المجتمع في مجالات الأنشطة الرئيسية (الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية والفكرية). كما تعمل الجامعة على تحديد المشكلات التي تعوق جودة الأداء الجامعي، ودراسة اثر تطبيق الجودة والاعتماد على تحصيل الطلبة الأكاديمي، واكتسابهم المعارف والمهارات والقيم المهنية اللازمة للعمل.

الكلمات المفتاحية: الأداء التدريسي ؛ تقويم الأداء؛ جودة التعليم العالي ؛ عضو هيئة التدريس

تصنيف JEL: I23,H11.

Abstract :

This research paper aimed is to evaluate the teaching performance of a professor under the standards of the quality of higher education from the point of view of the teaching staff of two colleges of Khanchela University, with a particular focus on the University's status as a model for the application of the concept of quality of education, accreditation standards and quality. The University is also working to identify problems that impede the quality of university performance, to study the impact of applying quality and relying on student academic achievement, and to acquire the professional knowledge, skills and values necessary for work

Keywords: Teaching performance; Evaluation of performance; Quality of higher education; Faculty member

Code JEL; I23,H11,

1. مقدمة

لقد لقي تقييم الأداء الأكاديمي بالجامعات اهتماما متزايدا، خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة التعليم العالي، ويشمل التقييم جميع عناصر النظام الجامعي من مدخلات ومخرجات، بينما يركز تقييم الأداء على وظائف الجامعة الأساسية كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولعل من بين الأسباب التي أدت إلى اهتمام بجودة الأداء الجامعي اتساع دائرة المنافسة بين الجامعات على استقطاب الطلبة ليس على المستوى المحلي فحسب بل على المستوى العالمي، خصوصا مع استثمار التعليم العالي لممكّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس، حرص المؤسسات التعليمية على شهادات الجودة العالمية في الأداء الجامعي كشهادة الاعتماد الأكاديمي وشهادة الايزو هذا يعني إخضاع الجامعة لرقابة الجهة المانحة لشهادة الجودة.

إن درجة فاعلية المؤسسات في تقديم خدماتها هو نتيجة التفاعل مستويات الأداء التنظيمي ولعملياتي والفردية وتكاملها ويمكن قياس جودة أداء التعليم العالي بالنماذج التالية: نموذج الإنتاج الذي يهتم بدراسة العلاقة بين المدخلات والمخرجات، نموذج منحى القيمة المضافة الذي يقيس ما تم تحصيله من خبرات لدى الطلبة، نموذج خبرة الجودة الشاملة يهدف الى تحديد ما تم انتزاعه من خبرات تعليمية من قبل الطلبة أثناء وجودهم في الجامعة.

ولقد تم طرح العديد من الأساليب الحديثة للإدارة التعليم العالي، ورفع مستوى أدائه كإعادة الهندسة وتقييم الجامعة حسب ترتيب الجامعات Ranking Systems

وعليه يتم طرح التساؤل الرئيسي الآتي: ما مدى ممارسة تقويم الأداء التدريسي لدى الاستاذ الجامعي في ظل تطبيق جودة التعليم العالي؟

وعليه يتم طرح تساؤلات فرعية كالآتي :

- ما معنى تقويم الأداء التدريسي في مؤسسات التعليم العالي؟
- هل تختلف درجة مؤشرات جودة الأداء الجامعي لدى عضو هيئة التدريس وعدد سنوات عمله؟

فرضيات الدراسة:

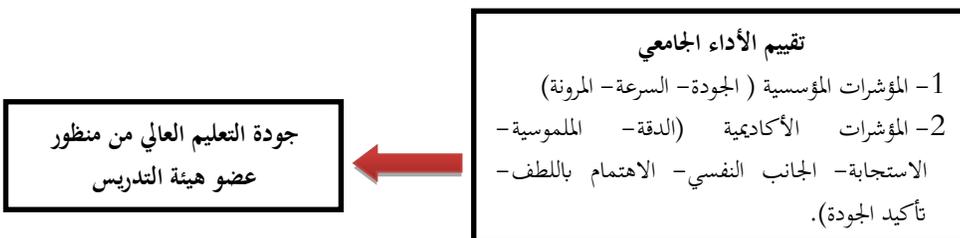
1. هناك درجة ممارسة لجودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم التكنولوجية بجامعة خنشلة

2. هناك اختلاف لدرجة مؤشرات جودة الأداء الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة درجة عضو هيئة التدريس وعدد سنوات عمله لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم التكنولوجية بجامعة خنشلة

أهمية الدراسة: تهتمامه الدراسة إلى:

- تقييم أداء جودة التعليم العالي من وجهة أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد درجة ممارسة العاملين لمؤشرات جودة الأداء الجامعي
- أهمية التقييم في المؤسسة التعليمية يساعد في بناء البرامج التعليمية وتحقيق اهدافها
- الاستاذ الجامعي يعد احد الركائز الاساسية في تطوير التعليم العالي ويهد الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الاساس في تحقيق الكفاءة في التدريس
- التقييم ضرورة ملحة لتحقيق التطور المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الاخرى التي تستخدم لتحقيق اهداف الجامعة ورسالتها.
- العملية التدريسية تستلزم عملية فحص وتقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، اذ تعد عملية تقييم الاداء من اهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها والتركيز عليها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الاداء وزيادة فاعليته.

نموذج الدراسة: تمثل في :



الدراسات السابقة:

-دراسة (Tao Ding, Jie Yang, Huaqing Wu, Yao Wen, Changchun, 2020, p. 103) استهدفت هذه الدراسة التعرف على تقييم الأداء للجامعات أو المؤسسات البحثية موضوعاً ساخناً في السنوات الأخيرة. ومع ذلك نادراً ما تبحث الأعمال السابقة في أداء الأقسام المتعددة للجامعة ، وعلى وجه الخصوص ، لا يعتبر أي منها عدم التجانس بين أقسام الجامعات. في هذه الورقة ، نقوم بتطوير نماذج تحليل (DEA) لتقييم أداء وحدات اتخاذ القرار

العامة غير المتجانسة (DMUs) مع هياكل الشبكة ذات المرحلتين ومن ثم تطبيقها على إحدى الجامعات في الصين. على وجه التحديد ، المرحلة الأولى عملية بحث على أعضاء هيئة التدريس ، والمرحلة الثانية هي عملية بحث الطلاب. نطبق أولاً كل وحدة DMU (أي قسم) في مجموعة من عدة مجموعات فرعية ذات مدخلات قصوى متبادلة ومجموعات فرعية للمخرجات من حيث تجانسها في كليهما. ثم تم اقتراح نموذج DEA مضاف لتقييم أداء الكفاءة الكلية لوحدة DMU غير المتجانسة مع هيكل شبكة من مرحلتين. من خلال تحليل النتائج التجريبية يتم توفير بعض الآثار لدعم الجامعة لتعزيز الأداء البحثي لكل قسم وكذلك الجامعة بأكملها.

-دراسة (Felipe Machorro & María V. Romero, 2021, pp. 03-10):هدفت هذه الدراسة البحثية الى دراسة تأثير رأس المال البشري على الأداء التنظيمي لمؤسسات التعليم العالي في المكسيك. أفاد عدد من الدراسات التجريبية السابقة بوجود علاقة مباشرة ، لكن البعض الآخر أفاد بوجود علاقة غير مباشرة من خلال رأس المال الهيكلية والعلائقي. المنهجية المستخدمة قائمة على الارتباط. تم تطبيق دراسة استقصائية حول تصور رأس المال الفكري والأداء على 149 مديرًا ومديرًا. يتم تحليل تأثير أبعاد رأس المال البشري على الأداء باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية. تظهر النتائج أن هناك تأثيرًا مباشرًا لتنمية رأس المال البشري وتأثير غير مباشر لقدرة رأس المال البشري على الأداء التنظيمي. وفي الختام أكدت النتائج أهمية رأس المال البشري في أداء مؤسسات التعليم العالي .

-دراسة (Pupung Purnamasari, Ratih Hurriyati, Disman, & Lili Adi Wibowo, 2020, p. 649) نظرًا لأن تقدم التعليم العالي مرتبط ارتباطًا وثيقًا بمرور الوقت ، يجب أن تركز كل كلية على التكيف مع الأوقات المتطورة في العصر الحديث مع الاستمرار في تحسين نتائجها. تقيس هذه الدراسة تأثير نموذج الإستراتيجية المدفوعة بالقيمة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي في جاوة الغربية بإندونيسيا. تم استخدام الأسلوب الكمي لتصميم بحث شمل 167 جامعة في مقاطعة جاوة الغربية كعينات. أشار تحليل البيانات إلى نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لاختبار الاستراتيجية المبنية على القيمة على أداء الكلية. أظهرت نتائج الدراسة أن أداء مؤسسات التعليم العالي يتأثر بشكل أساسي بمستوى الإستراتيجية المدفوعة بالقيمة

2. الأدبيات النظرية حولتقييم الأداء الجامعي وعضو هيئة التدريس.

يمكن القول أن عضو هيئة التدريس هو المحرك الأول لعجلة التنمية في كل مجالاتها، من خلال إعداده وتكوينه لإطارات موجهة للنهوض بمجتمعاتها، مساهمة بذلك في إحداث وتحريك التنمية من خلال المنصب الوظيفي الذي ستشغله بمجرد استكمال تكوينها الجامعي لتصبح قوة عمل فاعلة، كذلك من خلال الاهتمام بقضايا المجتمع وحل مشاكله عن طريق ما يوجد به من أبحاث ودراسات. وعليه تبرز أهميته من خلال المهام المسندة إليه والأدوار التي يؤديها؛ إذ يعتبر الوسيلة التي تكاد أن تكون الوحيدة التي تحمل على عاتقها مسؤولية بناء العقول وإعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في مختلف التخصصات، فهو حجر الزاوية في البناء الجامعي ومفتاح التنمية والتطوير المجتمعي، حيث يؤدي الوظيفة التدريسية التي تمكنه من نشر المعارف والحفاظ عليها والبحث عن الجديد فيها، كما أنه دائم النشاط في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أهم ما تسعى المؤسسة الجامعية إلى تحقيقه. فعوضو هيئة التدريس من خلال الوظيفة الذي يؤديها والأداء الذي يحققه داخل جامعته وخارجها، مما ألزمتنا البحث تناول أداء عضو هيئة التدريس.

1.2. الاداء التدريسي : يعرف على انه " كل مل يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات او أي موقف او نشاط تعليمي ويراه اقرانه او رؤسائه او طلابه لأحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه في ضوء اهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه" (علاء حاكم الناصر، محسن عبد الزهرة،، 2016، الصفحات 63-87)

كما يقصد به ايضا" مجموع العمليات والاجراءات والاساليب التي يقوم بها الاستاذ اثناء التدريس، وهي تشكل في مجموعها نمطا مميزا لسلوك الاستاذ في التدريس" (محمود سمائلي، سعيد بن عمارة، و نعيم بن عمارة، 2019، الصفحات 05-23)

الا ان **تقويم الاداء التدريسي** هو وسيلة لدراسة قدرة الجامعة على انجاز اهدافها وتحقيق ما هو مطلوب منها خلال فترة وجيزة، اذن هو الحكم على الاداء التدريسي الصحيح لدى عضو هيئة التدريس بما يتوافق مع معايير انظمة الجودة المعتمدة لدى النظام الداخلي لضمان الجودة في المؤسسة التعليمية ومواصفاتها ومؤشراتها وفقا للكفايات التدريسية المعتمدة، بهدف رفع مستوى جودة الاداء التدريسي باقل جهد وقل تكلفة(سمير جوهاري، 2021، الصفحات 361-391).

2.2. الاداء الاكاديمي لعضو هيئة التدريس: إن ما يميز المؤسسة الجامعية عن غيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى هو البحث العلمي، فغياها عنها يجعلها تفقد ميزتها الأساسية في بناء المعارف وتجديدها، فوظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة والبحث العلمي أهم ما يميزها، لأن انصراف الأستاذ للتدريس يضعف فيه نزعتة الابتكارية، بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره وبذلك يساهم في خدمة مجتمعه، ويقصد به "ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل الجامعة او خارجها لتحقيق الاهداف وتوقعات المجتمع"(محمود سمالي، سعيد بن عمارة، و نعيم بن عمارة، 2019، الصفحات 05-23) وعليه نرى ان الاستاذ الجامعي هو المسؤول عن تحقيق الانسجام بين الوظائف في الجامعة من خلال اثراء المعرفة وتنميتها عن طريق البحث العلمي ونقل المعرفة من خلال عملية التدريس من اجل تنمية المجتمع.

2.3. الأداء الإداري لعضو هيئة التدريس: يشكل الأستاذ الحجر الأساس في البناء التنظيمي الجامعي، مما يخوله بالإضافة إلى مسؤولياته التعليمية والبحثية أن يلعب دورا هاما في إدارة الجامعة والتنسيق بين وحداتها، باعتلائه لبعض المناصب فيها كرئيس جامعة، عميد كلية، رئيس قسم وغيرها من المناصب التي تمكنه من تسيير شؤون الجامعة ودفعها نحو الأفضل في إطار تحسيني وتطويري لمختلف مستوياتها الإدارية، ضمن التزاماتها وفي حدود مسؤولياتها التي يشكل فيها الطالب أولى أولوياتها. وعلى الرغم من أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي عند توليه للمنصب الإداري، إلا أن ذلك يؤثر على عدد الساعات التدريسية القائم بها، هذا التأثير يختلف من أستاذ لآخر حسب درجته العلمية، حيث تقل كلما ارتفعت الدرجات العلمية للأستاذ، هذا يؤدي إلى التقليل من الكفاءة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لاعتمادهم على خبرات أقل في العملية التعليمية، مما ينتج عنها خريجين ذوي مستوى متواضع لعدم الاستفادة من خبرات الأستاذ في تدريس الطلاب.

4.2. جودة التعليم العالي: يمكن القول بان الجودة في التعليم تتعلق بكافة السمات والخصائص التي تتعلق بالجال التعليمي والتي تظهر جودة للنتائج المراد تحقيقها وهي ترجمة احتياجات توقعات الطالب إلى خصائص محددة تكون أساسا في تعليمهم وتدريبهم لتعميم الخدمة التعليمية وصياغتها بأهداف بما يتوافق مع تطلعات الطلبة المتوقعة وتلائم البيئة الأكاديمية(حزان نجوى،

2012، صفحة 05) فهي عبارة عن تطابق عناصر او مكونات المنظومة التعليمية مع المعايير الاكاديمية المتفق عليها محليا وعالميا مع حاجات المجتمع ومتطلباته.

فجودة التعليم العالي تعبر عن قدرة الخدمة التعليمية المتعلقة بكافة الخصائص والسمات المرتبطة بالتعليم، التي تهدف من خلالها إلى تأهيل الطلبة في الجامعات وتزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة، من اجل تحقيق أفضل الخدمات التعليمية والبحثية الاستشارية بأكفأ الأساليب وأقلالتكاليف، وإعدادهم في صورة خريجين جامعيين قادرين على تحقيق أهدافهم وأهداف المجتمع التنموية، لتشمل جميع فروع المنظومة التعليمية ومستوياتها لإشباع حاجاتهم وخدمة المجتمع. فهي لا ترتبط بتحقيق جودة واحدة بل مجموعة جودات تشمل جميع مكونات النظام التعليمي، فقد تكون المؤسسة الجامعية عالية الجودة في أحد الأبعاد ولكنها منخفضة الجودة ببعدها آخر، وغير قابلة القياس لان هناك عدة طرق كمية كيفية كما ترتبط برضا المستفيدين (الطلاب- المؤسسات الخارجية). وهناك ثلاثة ابعاد للجودة في التعليم العالي منها(زليخة جقيدل و محمد بوفاتح، 2021، الصفحات 210-222):

- أ- البعد الاكاديمي: هو تمسك المؤسسة بالمعايير والمستويات المهنية والبحثية الاكاديمية
- ب- البعد الاجتماعي: تمسك المؤسسة بإرضاء حاجات القطاعات الهامة المكونة للمجتمع الذي توجد فيه وتخدمه
- ج- البعد الفردي: هو تمسك مؤسسة التعليم العالي بالنمو الشخصي للطلبة من خلال التركيز على حاجاتهم المتنوعة.

تعود اسباب الاهتمام بجودة التعليم العالي الى(حرنان نجوى، مساهمة ادارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي:دراسة عينة من الجامعات الجزائرية، 2014، صفحة 26):

- زيادة الطلب المجتمعي المستمر للتعليم العالي بأشكاله المختلفة والمتطورة.
- اتساع سوق العمل وازدياد احتياجاته المتغيرة باستمرار التخصصات الجديدة والمتنوعة، الأمر الذي استدعى إلى توفير التدريب المستمر في مجالات مهنية وتكنولوجية وإدارية حديثة، يترتب على مؤسسات التعليم العالي تحديث أساليبها وأنشطتها وبرامجها التعليمية.
- الانفجار العلمي المتواصل الذي أدى إلى تطور وتنوع التخصصات الأكاديمية، وظهور تخصصات فرعية جديدة نتيجة التطور الهائل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وانسجامها الكامل مع وظائف التعليم العالي واحتياجاته.

- وجود المنافسة الشديدة الحالية والمتوقعة في ظل العولمة بين المؤسسات التعليمية.
 - إيجاد ثقافة تنظيمية تتوافق مع مفاهيم الجودة مما أدى إلى الحاجة لتحقيق أداء عالٍ في العملية التعليمية.
 - امتداد الحاجة المستمرة في التعليم وتحصيل المعرفة إلى ما بعد التخرج (التعلم مدى الحياة)، مما يتطلب تعليم الطلاب في كيفية الاعتماد على النفس في تحصيل المعرفة
- 3. الدراسة الإحصائية لتقييم جودة الأداء الجامعي:** قد جاءت هذه الدراسة لتقييم مختلف جوانب الأداء الجامعي المتمثلة في المؤشرات المؤسسية والأكاديمية لإحدى كليات جامعة خنشلة
- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 180 عضو، بينما بلغ عدد أفراد العينة 125 عضو وهي عينة عشوائية قصدية، موزعة كما يلي:

الجدول 01: متغيرات الدراسة حسب الجنس والمؤهل والسنة

المتغير	الفئات	العدد	المجموع
الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	07	125
	دكتوراه	101	
	ماجستير	17	
الجنس	ذكر	57	125
	أنثى	68	
عدد سنوات العمل	أقل من 5 سنوات	54	125
	من 5 - 10 سنوات	40	
	أكثر من 10 سنوات	31	
السنة	من 25-35 سنة	73	125
	من 36-45 سنة	45	
	أكثر من 45 سنة	7	

المصدر: إعداد الباحثين

- **أداة الدراسة:** تم استخدام الاستبانة تكونت من 20 فقرة توزعت إلى محورين المحور الأول حول تقييم الأداء الجامعي من خلال المؤشرات المؤسسية (الجودة- السرعة- المرونة) ، المحور الثاني من خلال المؤشرات الأكاديمية (الدقة- الملموسية- الاستجابة- الجانب النفسي- الاهتمام باللطيف- تأكيد الجودة). وللتأكد من أداة الدراسة تم إجراء عمليات الصدق والثبات.

- ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الأداة تم حساب معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ وحساب معاملات الارتباط لمحوري الدراسة.

الجدول 02: معامل الثبات لمحوري الأداة والأداة ككل

مستوى الدلالة	معامل الثبات	المحور
دال عند مستوى 0,05	0,831	المحور الأول
دال عند مستوى 0,05	0,849	المحور الثاني
دال عند مستوى 0,05	0,901	الأداة ككل

المصدر: إعداد الباحثين

كما تم حساب معامل الثبات حيث بلغ معامل الارتباط للمحور الأول 0,831 ومعامل الثبات للمحور الثاني 0,849 وكلتا القيمتين دلالتين عند مستوى الدلالة 0,05

- إجراءات الدراسة: بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها تم توزيعها على 180 عضو هيئة التدريس في الأقسام المختلفة، من ثم استرجاعها وكان عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 125 استبانة، ولتحديد درجة ممارسة جودة الأداء الجامعي فقد تم حساب فترة كل من البدائل كما يلي $(5-1/5=0,8)$ وعليه أصبحت درجة الممارسة كما يلي:

الجدول 03: درجة ممارسة جودة الأداء الجامعي

درجة الممارسة	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	1,8 -
منخفضة	2,6-1,8
متوسطة	3,4-2,6
كبيرة	4,2-3,4
كبيرة جدا	5-4,2

المصدر: إعداد الباحثين

- نتائج الدراسة ومناقشتها: للإجابة على السؤال : ما درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بجامعة خنشلة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة لجميع فقرات الأداة.

الجدول 04: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الممارسة لمحوري الدراسة والأداة ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
المحور الأول	2,81	0,73	متوسطة
المحور الثاني	2,85	0,70	متوسطة
الأداة ككل	2,83	0,71	متوسطة

المصدر: إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول 04: بان درجة ممارسة جودة الأداء الجامعي قد تعود إلى:
* عدم تخصيص موازنة لأنشطة وبرامج الجودة في الجامعة، ضعف مهارات العاملين في أقسام الجودة

* ضعف بيئة نظام المعلومات في الجامعة بشكل عام وعدم توفر البيانات اللازمة لتصميم متطلبات العملية التعليمية والبحثية في الجامعة.

* أن متوسط ممارسة محور المؤشرات المؤسسية ومحور المؤشرات الأكاديمية تقريبا متساوي هذا راجع إلى سهولة وضبط ومتابعة المؤشرات الإدارية وامتياز بعض العمليات الأكاديمية كالتعليم. المحور الأول: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المؤشرات

المؤسسية

الجدول 05: المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري ودرجة ممارسة لجميع فقرات المحور لمؤشرات

المؤسسية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	05	هناك مدة زمنية محددة لإنجاز الامتحانات الفصلية	3,45	1,01	كبيرة
2	10	يتمتع الإداريون في الكلية بمهارات جيدة	3,21	1,30	متوسطة
3	08	ملائمة الوقت لإتمام إجراءات تخرج الطلبة	3,09	1,15	متوسطة
4	01	استراتيجية أمانة الكلية في الإدارة واضحة وواقعية ويتم تعاملها بنجاح مع جميع العاملين	2,72	1,14	متوسطة
5	06	مراجعة أسس تقييم الطلبة في الكلية بطريقة دورية	2,72	1,13	متوسطة
6	09	الدقة في الالتزام بالوقت المحدد لإجراءات القبول والتسجيل بالكلية	2,66	1,39	متوسطة
7	07	سماع أمانة الكلية والقسم إلى اقتراحات وآراء الطلبة وإعادة تقييم العمل بما يتلاءم معها	2,66	1,17	متوسطة
8	04	سعي الكلية لاستقطاب أساتذة من ذوي الاختصاصات المتميزة	2,65	1,22	متوسطة
9	02	اعتماد أمانة الكلية على معايير محددة واضحة لرفع مستوى التدريس	2,54	1,05	منخفضة
10	03	تتابع أمانة الكلية مدى التقدم الذي تحوزه في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لجودة التدريس	2,43	1,027	منخفضة

المصدر: إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول 05 ما يلي:

* أن الفقرة 05 تمارس بدرجة كبيرة ، مما يعني توفر مؤشرات ايجابية تتعلق التقويم للإدارة الكلية بالجامعة

* اقل فقرات من محور مؤشرات المؤسسة الفقرة 10-08-01-06-09-07-04، تتوفر بدرجة متوسطة مما يشير ذلك إلى وجود ترهل في الإجراءات الإدارية وعدم تنسيقها مع إدارة الكلية لتوفير الوقت المناسب، كما يعني ضعف في التعاون في أمانة الكلية

* في حين الفقرتين 02-03 تتوفر بدرجة منخفضة نتيجة عدم اعتماد الكلية إلى معايير محددة واضحة التي تحقق أهدافها

الجدول 06: المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري- درجة الممارسة لجميع فقرات مجال المؤشرات

الأكاديمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	13	معاملة الإداريين في الكلية للطلبة باحترام	3,40	1,032	كبيرة
2	12	رغبة الأساتذة في الاستماع والإصغاء للطلبة والتعامل معهم	3,39	1,015	متوسطة
3	16	ملائمة الوقت لإتمام إجراءات تخرج الطلبة	3,18	1,095	متوسطة
4	11	إجراءات الترقية للأساتذة تتم بشكل منتظم	2,97	1,143	متوسطة
5	14	الدفاعية لدى العاملين في الكلية نحو العمل المكلف فيه	2,93	1,03	متوسطة
6	15	درجة التزام الإداريين بالمواعيد العمل الرسمي	2,75	1,148	متوسطة
7	17	التوافق والانسجام بين مرافق الكلية وطريقة توزيع المستلزمات الخدمية	2,69	1,08	متوسطة
8	20	تعتمد إدارة الكلية والأقسام على التقنيات الحديثة في تقديم خدماتها	2,54	1,125	منخفضة
9	18	حدثة التقنيات التعليمية المستخدمة	2,46	1,181	منخفضة
10	19	وجود برامج تطوير مهني لرؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	2,26	1,00	منخفضة

المصدر: إعداد الباحثين

نلاحظ من الجدول: 06 ما يلي:

* تشير الفقرة 13 إلى درجة كبيرة من الممارسة هذا يعود إلى التعامل باللطف مع الطلبة من قبل الإداريين

* الفقرات 12-16-11-14-15-17 إلى درجة متوسطة هذا يشير إلى وجود خلل في توفر البيئة الحديثة للأداء الجامعي

* الفقرات 18 - 19 - 20 تشير إلى درجة منخفضة هذا راجع إلى عدم وجود تقنيات حديثة في إدارة الكلية.

- للإجابة على السؤال الثاني: هل تختلف درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي تبعاً لدرجة عضو هيئة التدريس تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول 07: نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسط استجابات عينة الدراسة عن محوري الأداة تبعاً

لمتغير رتبة عضو هيئة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المحور الأول	الرتبة	2	0,498	0,916	0,403
	الخطأ				
	الإجمالي	124			
المحور الثاني	الرتبة	2	1,151	1,151	0,320
	الخطأ				
	الإجمالي	124			

المصدر: اعداد الباحثين

نلاحظ من الجدول عدم وجود فروق إحصائية بين استجابة عينة الدراسة تعزى لمتغير رتبة عضو هيئة التدريس لكل محور من محاور الدراسة، ولفحص دلالة الفروق بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجودة الأداء تبعاً لمتغيرات مؤهل عضو هيئة التدريس - عدد سنوات عمله في الكلية، فقد تم استخدام اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 08: اختبار "ت"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المحور الأول	الرتبة	2	0,498	0,916	0,403
	الخطأ				
	الإجمالي	124			
المحور الثاني	الرتبة	2	1,151	1,151	0,320
	الخطأ				
	الإجمالي	124			

المصدر: اعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات العمل

4. خاتمة:

من اجل تعزيز فرص التعليم المستمر لتحقيق جودة الاداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الكليتين محل الدراسة ومنه تتحقق جودة في التعليم في اية جامعة، توصلت الدراسة الميدانية بالنتائج كالاتي:

- ان تقييم جودة اداء عضو هيئة التدريس في الكليات محل الدراسة تكون في اطار وظائف البحث العلمي وخدمة المجتمع والتدريس.
- تعد عملية التقويم ضرورية لأنها جزء من قطاع التعليم العالي.
- يعتمد نجاح عملية تقييم اداء عضو هيئة التدريس على دقة المعايير في الكليات محل الدراسة
- تعتمد عملية التقييم على مختلف اساليب التقييم للحصول على تقييم فعال يسمح بإبراز معلومات صحيحة.
- تشكل مواصفات هيئة التدريس النفسية والشخصية والمهنية معيارا هاما في جودة التدريس في الكليات محل الدراسة.

لقد توصلنا الى جملة من التوصيات:

- الاستمرار في توفير الالتزام لدى الهيئتين الإدارية والتدريسية في تطبيق معايير الجودة والاعتماد على مستوى الكليات والجامعة
- تزويد الكليتين بمستلزمات ضرورية مثل شبكة الانترنت داخلية، ومستلزمات الدراسة في بداية الموسم الجامعي
- تحديد نتائج محددة يجب تحقيقها عند تكليف أمين اللجنة العلمية بممارسة منصبه الجديد
- توفير برامج تطوير مهني مستمر دراسة اثر تطبيق الجودة والاعتماد على رضا العاملين
- تحديد المشكلات التي تعوق جودة الأداء الجامعي
- الاهتمام بالتقييم المستمر لجودة اداء عضو هيئة التدريس والاستفادة من الخبرات والتجارب الرائدة

Felipe Machorro, & María V. Romero. (2021, october). Influence of human capital on the organizational performance of technological higher education institutions in Mexico. *La Serena*, 14(05), pp. 3-10.

Pupung Purnamasari, Ratih Hurriyati, Disman, & Lili Adi Wibowo. (2020). . The Value-Driven Strategy Models in Improving Higher Education Institutions' Performance. . *Advances in Economics Business and Management Research*, 187, 649.

Tao Ding, Jie Yang, Huaqing Wu, Yao Wen, Changchun. (2020). Research performance evaluation of Chinese university: a non-homogeneous network DEA approach. *Journal of Management Science and Engineering*, p. 03.

حرنان نجوى. (ديسمبر, 2012). مقارنة لإدماج مضامين إعادة الهندسة وستة سيجما في مؤسسة التعليم العالي: حالة الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* (08)، صفحة 05.

حرنان نجوى. (2014). مساهمة ادارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية. 26. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر

http://thesis.univbiskra.dz/3108/1/Th%C3%A8se_lmd_gestion_2014.pdf

زليخة جقيدل، و محمد بوفاتح. (سبتمبر, 2021). قياس الاداء التدريسي للاستاذ الجامعي في ضوء معايير جودة التعليم من وجهة نظر رؤساء الاقسام ونوابهم دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي الاغواط. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 15 (02)، الصفحات 210-222.

سمير جوهاري. (جوان, 2021). تقويم الاداء التدريسي للاستاذ الجامعي في ضوء معايير ضمان جودة التعليم من وجهة نظر الطلبة. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، 07 (02)، الصفحات 361-391.

علاء حاكم الناصر، محسن عبد الزهرة. (2016). تطوير الكفايات التدريسية للاستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمغ لل جودة. *مجلة البحوث التربوية والنفسية* (50)، الصفحات 63-87.

محمود سمائلي، سعيد بن عمارة، و نعيم بن عمارة. (ديسمبر, 2019). الاساليب الحديثة في تقويم الاداء التدريسي للاستاذ الجامعي بين المامول وواقع التنفيذ في الجزائر. *مجلة ميلاف للبحوث والدراسات*، 05 (02)، الصفحات 05-23.