

واقع جودة التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
 -دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيسى
 -علي بالعفرون جامعة البليدة -

The reality of the quality of higher education in light of the
 training needs of faculty members - a field study at the Faculty of
 Economics, Commercial Sciences and Management Sciences at
 Lounis Ali University in Afron, Blida University -

زروقي موسى^{1*}، أحمد بن يحي ربيع²

¹ جامعة خميس مليانة (الجزائر)، مخبر الإقتصاد الرقمي بالجزائر،

Zerroukimoussa963@gmail.com

¹ جامعة خميس مليانة (الجزائر)، مخبر الإقتصاد الرقمي بالجزائر،

Rabiebenyahia33@yahoo.com

تاريخ النشر: 2022/06/30

تاريخ القبول: 2022/05/29

تاريخ الاستلام: 2022/05/07

Abstract:

This study aims to highlight the degree of training needs of faculty members and their impact on the educational quality at The University of Lunisi Ali Blida, in this framework, an electronic questionnaire was designed and sent to the study sample represented by faculty members , After the analysis process by the spss v 22 program, the results found a high need for faculty members in each of (teaching skills- scientific research skills - technical and technological skills - personal and leadership skills),with a weak relationship between training needs and educational quality.

Keywords: quality of education; faculty members; training needs.

JEL Classification : M53; I21.

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على الجودة التعليمية في جامعة لونيسى علي بالبليدة ، وفي هذا الإطار تم تصميم استبانة إلكترونية وإرسالها إلى عينة الدراسة التي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس ، وبعد عملية التحليل بواسطة برنامج spss v 22 توصلت النتائج إلى وجود احتياج كبير لأعضاء هيئة التدريس في كل من (المهارات التدريسية - مهارات البحث العلمي - المهارات الفنية والتكنولوجية- المهارات الشخصية والقيادية) ، مع وجود علاقة ضعيفة بين الاحتياجات التدريسية و الجودة التعليمية .

الكلمات المفتاحية: جودة التعليم؛ أعضاء هيئة التدريس؛ الاحتياجات التدريسية.

تصنيفات JEL: M53؛ I21.

مقدمة

لقد أوضحت جودة التعليم الملاذ والأمل لأي دولة تسعى لبناء اقتصاد قوي ومتمين في القرن الحادي والعشرين، فسعت جميع الدول ومنها الجزائر للوصول إلى معدلات ومستويات عالية لجودة الأنظمة التعليمية فيها نظريا وعمليا، الأمر الذي يؤهلها إلى خوض غمار المنافسة العالمية على النجاح، وإن ما يميز الجامعة عن مثيلاتها هي امتلاك أحسن الكفاءات العلمية ضمن أعضاء هيئة التدريس والطاقم الإداري، وكذا الطلاب الجامعيين إضافة إلى الأساليب المنتهجة والطرق المتبعة في عملية التدريس.

إن الأستاذ الجامعي أساس التعليم المميز في كل المراحل التعليمية، وعلى هذا الأساس كانت جودة الأستاذ محط أنظار واهتمام الكثير من الدراسات والبحوث الأكاديمية والتربوية في كل المراحل التعليمية، لذلك فإن أعضاء هيئة التدريس التي تمتاز بالكفاءة العالية هي أحد الركائز الأساسية للجامعة في تجويد العملية التعليمية، وللوصول إلى هذه الكفاءات العالية وجب بالضرورة وضع عملية إدارية منظمة هادفة تتمثل في إعداد البرامج التدريبية لها، حيث تستند هذه الأخيرة إلى جمع بيانات واقعية حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتعتبر نقطة انطلاق وركيزة أساسية للتدريب المناسب الذي يهدف إلى تحسين الأداء والوصول إلى مستويات عالية في الجودة التعليمية.

إشكالية الدراسة

تعتبر الجامعات واحدة من أهم مؤسسات التنمية الشاملة، وهي مسؤولة عن إعداد وتأهيل الموارد البشرية في ضوء التقدم العلمي والتكنولوجي، ولعل أعضاء هيئة التدريس أهم عناصر العملية التعليمية وأهم أسباب نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها الاجتماعية وتحسين جودتها، وعليه فتحديد الاحتياجات التدريبية لها يعد أمرا ضروريا للغاية لأنه يرتبط ارتباطا مباشرا بجودة الطلاب وأيضا بجودة المؤسسة الجامعية ومخرجاتها وبناءا على ذلك تتجلى لنا الإشكالية التالية:

ما هو أثر الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجودة التعليمية في التعليم

الجامعي؟

من خلال هذا السؤال المحوري يقودنا بالضرورة إلى طرح أسئلة فرعية أخرى مكمله

والتي نوردتها فيما يلي:

➤ ما المقصود بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الوسط الجامعي؟

➤ ما هي جودة التعليم العالي؟

➤ هل توجد علاقة معنوية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وجودة التعليم العالي؟

الفرضيات

من خلال الإشكالية المصاغة تظهر لنا جليا فرضية أساسية والمتمثلة في لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05 بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيبي علي بالعفرين جامعة البليدة. تنبثق من الفرضية الرئيسية أربع فرضيات فرعية تتمثل في:

➤ H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات التدريسية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

➤ H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمهارات البحث العلمي وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

➤ H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الفنية والتكنولوجية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

➤ H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الشخصية والقيادية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في الكشف عن واقع الجودة التعليمية في الجامعة الجزائرية وفق بعض من المعايير المتعلقة بالجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأيضا تحديد مدى الاحتياج التدريبي لهم في بعض الكفاءات والمهارات بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيبي علي بالعفرين جامعة البليدة .

منهجية البحث

لغرض دراسة موضوع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وجودة التعليم العالي اعتمدنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فاعتمدنا طريقة دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيبي علي بالعفرين جامعة البليدة مع التحليل والتفسير للنتائج المستحصاة.

1- الإطار المفاهيمي للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

أشار كومار (Kumar 2014, p. 400) (Imchen, 2021, p. 400) أن الحاجة إلى التدريب تنشأ بسبب زيادة وتيرة التقدم التكنولوجي ، والحاجة إلى تحسين الأداء الفردي أو للتنمية الشخصية، وبالتالي من خلال برامج التدريب والتطوير يمكن سد جميع هذه المجالات من الثغرات، و يجب تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي على أساس منتظم ، بحيث يمكن تكييف كفاءة التدريب مع التغييرات والمتطلبات المعاصرة حيث أن احتياجات التدريب ليست ثابتة أو يتم قياسها أو تحديدها مرة واحدة، ولكن تختلف وفقا للمعرفة والخبرات والمهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي فإن عدم الاهتمام والتركيز على هذه الاحتياجات من قبل مؤسسات التعليم العالي أو أعضاء هيئة التدريس غالبا ما يؤدي إلى إهدار الجهد والوقت والمال ، ويرى (Boon, Lutz, and Marburger, 2015) أن تحديد الاحتياجات التدريبية تتمثل في المعرفة والمهارات والمواقف والسلوكيات التي تحتاج إلى تغيير أو تعديل لدى المتدرب للتعامل مع الجوانب المعاصرة أو التنموية. . (Abouelenein, 2016, p. 1182)

ومما سبق فإن الاحتياجات التدريبية تمثل الفرق بين الواقع الحالي لأداء عضو هيئة التدريس وما يجب أن يكون عليه هذا الأداء في المستقبل لمواجهة التغيرات والتطورات في المعرفة والمهارات والمواقف والقدرات.

1-1 أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية: يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس علمي لمساعدة مخططي البرامج التدريبية على تصميم برامج فعالة من شأنها أن تساعد في تحقيق أهداف واقعية ومحددة جيدا ، ويرى هيسنر وآخرون (2015) إلى أن تحديد الاحتياجات المهنية ضروري لأي عملية تدريب ناجحة، حيث تمثل الاحتياجات التدريبية العنصر الأساسي في برنامج تدريبي ناجح إذا تم تحديده جيدا (Abouelenein, 2016, p. 1183) ويرى علي سليمان الصوالحة أن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تتمحور من خلال التأكد من المبادئ التالية (Al-swalha, 2017, p. 103):

- تحديد الاحتياجات التدريبية هو عملية أساسية، وبالتالي تصبح العملية نقطة انطلاق موضوعية لتخطيط وتصميم نقاط البرامج التدريبية؛
- المساعدة في تحديد المطلوب وتعويض النقص عن طريق التدريب، مع مقارنة الكفاءات والمهارات المختلفة المتاحة في المنظمة مع ما سيتم تحديده من الاحتياجات التدريبية؛
- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ومجموعات التدريب المستهدفة؛

- تعتمد على الدقة في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى الحقائق العلمية وواقع العمل ومشاكل الموظفين؛
 - تهدف إلى خفض التكاليف وتقليل الهدر من خلال تحقيق أهداف التنمية بشكل شامل، فضلاً عن رفع معدل كفاءة الأداء والحصول على أعلى إنتاجية العمل؛
 - المساعدة في اكتشاف المشاكل وعقبات العمل التي تواجهها المنظمة أو أحد الأنشطة الرئيسية.
- 1-2** مبررات تدريب أعضاء هيئة التدريس : من مبررات تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة في الجامعة أشار (Hosah Almelweth, 2018, p. 04) بأنه يهدف إلى بذل الجهود لتغيير سلوك المعلم وتطوير مهاراته وقدراته بعد التحاقه بالجامعة ، و لا تقتصر برامج التدريب أثناء الخدمة على أعضاء هيئة التدريس الجدد ولكنها تشمل جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، مع مراعاة الفروق بينهم ، قد يتخذون أشكالاً عديدة مثل : ورش العمل التدريبية ، أو الدورات المحددة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي ، أو الدورات التي تقدمها المؤسسات المحلية التي يعملون فيها، و هم مهمون من أجل (Hosah Almelweth, 2018, p. 04) :
- وضع استراتيجيات التدريس الحديثة والتقنيات المتقدمة في تكنولوجيا التعليم وبيئات التعلم الإلكتروني؛
 - تحديد الاحتياجات الضرورية لأعضاء هيئة التدريس نفسياً واجتماعياً وأكاديمياً وثقافياً ومهنياً؛
 - تحديد أهم المستجدات العالمية في التعليم ومواجهة معطيات العصر الرقمي وانتشار المعرفة؛
 - معالجة النقائص والضعف في عملية إعداد الأساتذة وتجهيزهم بالمعلومات الحديثة في مجال تخصصهم وأيضاً بالمهارات الأساسية المرتبطة بإجراء البحوث العملية الأكاديمية.
- 1-3** كفاءة أعضاء هيئة التدريس: من خلال الإطلاع على العديد من البحوث والدراسات المتعلقة بكفاءات أعضاء هيئة التدريس يتفق الباحثان مع دراسة أحمد عبد السلام مهبوب التويجي (التويجي، 2018، الصفحات 113-141) ودراسة محمد بن عوض السمري (السمري، 2020، الصفحات 454 - 472) والتي إستنبطت مجموعة من الكفاءات تتمثل في:

1-3-1 الكفاءة التدريسية (المهارات التدريسية): وتشمل عناصر العملية التعليمية العملية، تتمكن من مهارات التدريس الفعالة، توظيف تكنولوجيا المعلومات وشرائح الاتصال في جوانب التعلم والتدريس، إتقان مهارات إدارة المواقف التعليمية، إتقان المادة العلمية لتحقيق الأهداف التربوية، إتقان مهارات التقييم الذاتي لأداء التدريس، إتقان مهارات الاتصال الفعال، إتقان مهارات العرض... الخ.

2-3-1 الكفاءة البحثية (مهارات البحث العلمي): وتشمل إدارة المعرفة ومهارات المشاريع البحثية، والكتابة الفنية للبحوث، وعرض مهارات المشاريع البحثية، ونشر البحوث في المجلات العالمية، وتحليل البيانات الكمية والنوعية باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS) و (R) ... الخ.

3-3-1 الكفاءة الفنية (المهارات الفنية والتكنولوجية): استعمال الحواسيب والهواتف الذكية، توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، القدرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة استعمال شبكة النت والمنصات البيداغوجية مثل منصة التعليم عن بعد ومنصة البروغرس ... الخ.

4-3-1 الكفاءة الشخصية والقيادية: تطوير مهارات تبادل الأفكار والآراء، ومهارة طبيعة التحدي الذاتي للعمل بروح الفريق، ومهارات التعامل مع الآخرين، مهارات التواصل، ومهارات العمل الجماعي ... الخ.

2- الإطار النظري للجودة في التعليم العالي

1-2 تعريف جودة التعليم: تعرف الجودة في التعليم العالي حسب مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي أقيم في باريس أكتوبر 1998 والناص على " جودة التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل: المناهج الدراسية - البرامج التعليمية - البحوث العلمية - هيئة التدريس - الطلاب-المباني والمرافق - توفير الخدمات للمجتمع المحلي - تحديد معايير مقارنة معترف بها دوليا " (نجوى، 2014/2013، صفحة 24) ، وتعرف أيضا بأنها " التحسين المستمر لعمليات الإدارة التربوية أو المدرسية، وذلك بمراجعتها وتحليلها والبحث عن الوسائل والطرق لرفع مستوى الأداء والإنتاجية بالمؤسسة التعليمية، وتقليل الوقت اللازم لإنجاز العملية التعليمية، باستبعاد المهام عديمة الفائدة وغير الضرورية للطلاب، مما يؤدي إلى تخفيض التكلفة ورفع مستوى الجودة (عرعور، 2014، صفحة 548).

ويرى كمال 2004 أن لتحديد معنى أو تعريفا للجودة في التعليم العالي لابد من الإلمام بثلاث أبعاد للجودة والمتمثلة في (قطيشات، 2022، صفحة 35) :

➤ البعد الأكاديمي: أي تمسك الجامعة بالمعايير والمستويات المهنية والبحثية الأكاديمية؛

- البعد الاجتماعي: يتمثل في إرضاء الجامعة لحاجات القطاعات الهامة المكونة للمجتمع الذي تتواجد فيه وتخدمه؛
- البعد الفردي: هو تمسك الجامعة بالنمو الشخصي للطلاب وهذا من خلال التركيز على حاجاتهم المتنوعة.

2-2-2 أهداف جودة التعليم العالي: أشار منصور العور إلى وجود ثلاث أهداف للجودة في مؤسسات التعليم العالي تتمثل في (العور، 2019، الصفحات 35-37):

2-2-1 الارتقاء بمستوى الأداء العام: إن الارتقاء بمستوى الأداء العام في مؤسسات التعليم العالي يكون من خلال الاهتمام باتخاذ جملة من التدابير، إضافة إلى الوفاء بمعايير عديدة تحدد المستوى المطلوب للأداء الجامعي، وتتمثل هذه المعايير في الطلبة، هيئة التدريس، المادة العلمية، البيئة الجامعية.

2-2-2 تخريج طلاب على مستوى متميز: يعتبر هذا الهدف جوهر الأهداف المرجوة من وراء تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي، لأن عملية تخريج الطلاب بمستوى عال ومتميز من العلوم والمعرفة يسهم مباشرة في خدمة المجتمع ويدعم مسيرة التنمية، بحيث هو الدليل القاطع على جدوى تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي والارتقاء بمستواها وفعاليتها.

2-2-3 تحقيق مكانة متميزة للجامعة: إن نجاح المؤسسة الجامعية وتصدر مكانة متميزة ومرموقة يتوقف على مدى التزامها بالمعايير العالمية والوطنية سواء تعلق الأمر بالشق الأكاديمي أو الشق الإداري، وينتج عن هذه المكانة المزيد من الإقبال على الالتحاق بهذه المؤسسة الجامعية، بحيث تحقق الدعم المادي والمعنوي.

2-3 فوائد تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي: توجد العديد من الفوائد للجودة في مؤسسات التعليم العالي أجملتها مجموعة من الأدبيات بالآتي:

- دراسة احتياجات ومتطلبات أفراد المجتمع مع الوفاء بتلك الاحتياجات؛
- تنمية وتطوير القيم المتعلقة بالعمل الجماعي بأقل جهد ووقت؛
- الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين مع إشباع حاجاتهم؛
- تحسين صورة مؤسسات التعليم العالي في الواجهة الخارجية من نظر أعضاء هيئة التدريس – الطلبة – كل أفراد المجتمع؛
- تحقيق جودة المتعلم في كل الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية؛
- تقوية الثقة بين العاملين في المؤسسات التعليمية وتنمية روح الانتماء.

- خلق جو للمنافسة بين المؤسسات التعليمية؛
 - تنمية المهارات للعاملين في المؤسسات التعليمية؛
 - بناء جسور التواصل الدائمة والفعالة بين المؤسسات التعليمية والبيئة المحلية الخارجية؛
 - تحسين مستوى المؤسسات التعليمية خصوصا مخرجاتها التعليمية؛
 - وجود معايير موضوعية للجودة لجميع محالات عمل المؤسسة التعليمية؛
 - تحقيق الأداء العالي لكل العاملين في المؤسسة التعليمية؛
- 4-2 معايير جودة التعليم العالي:** أشار السعو (السعو، 2022) إلى مجموعة من المعايير لتحقيق الجودة في التعليم تتمثل في:
- جودة المناهج العلمية والمقررات الدراسية واستنادها إلى مرجع علمي يتمثل بالموضوعية والثقة؛
 - جودة البنية التحتية التي يعتمد عليها النظام الدراسي، وتلبية الحاجات المختلفة للمنظومة الدراسية ويشمل ذلك المرافق المتعددة التي تلزم الطلاب؛
 - كفاءة الهيئة التدريسية والإدارية والأقسام المختلفة التابعة للمنظومة التعليمية؛
 - التحسين المستمر في كافة جوانب التعليم ويشمل ذلك المنهج العلمي، والأسلوب الإداري، وأساليب التحفيز والدعم؛
 - اعتماد نتائج التحصيل الدراسي على أساس التفكير والتحليل والعمل الجماعي للطلاب، لا على أساس الحفظ والتلقين والأنظمة التقليدية القديمة؛
 - وجود الإمكانيات المالية اللازمة لتطوير البيئة التعليمية؛
 - إدخال التكنولوجيا والأساليب الحديثة في المنظومة التعليمية؛
 - الاعتماد على المهارات العملية والتطبيقية بشكل أساسي في التعليم.

3- الدراسة التطبيقية

سنناول في هذا الجزء عرض كل من مجتمع وعينة وأداة الدراسة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة، خصائص عينة الدراسة واختبار فرضياتها.

1-3 مجتمع وعينة الدراسة

1-1-3 مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيس علي بالعفرون جامعة البليدة والبالغ عددهم 479.

3-1-2 عينة الدراسة: تمثلت في اختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وفي هذا الإطار تمّ تصميم استبيان إلكتروني وإرساله لعينة الدراسة إلكترونياً، ليتم تلقي 74 رداً وبعد تدقيقها ومعالجتها ببرنامج Excel 2016 لاحظنا أنها تستوفي الشروط اللازمة للمعالجة الإحصائية، وبهذا تكون العينة المستخدمة في التحليل هي 74 فرد، ويمثل الجدول رقم (01) الموالى التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات المحور الأول.

الجدول رقم (01): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات المحور الأول

المتغير	العينة	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	48	64,9 %
	أنثى	26	35,1 %
السن	أقل من 30 سنة	06	08,1 %
	من 30 – 40 سنة	38	51,4 %
	من 41 إلى 50 سنة	22	29,7 %
	أكثر من 50	08	10,8 %
المؤهل العلمي	ماجستير	01	01,4 %
	دكتوراه علوم	07	09,5 %
	دكتوراه ل م د	25	33,8 %
	التأهيل الجامعي	41	55,4 %
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	25	33,8 %
	5 - 10 سنوات	10	13,5 %
	11 - 20 سنة	29	39,2 %
	أكثر من 20 سنة	10	13,5 %
الرتبة	أستاذ مؤقت	17	23,0 %
	أستاذ مساعد	04	05,4 %
	أستاذ محاضر	36	48,6 %
	بروفيسور	17	23,0 %
المجموع		74	100 %

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss، 2022

2-3 أداة الدراسة

1-2-3 صدق الأداة: للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قمنا بعرضها على أساتذة محكمين مختصين في ادارة الأعمال، لإبداء آرائهم حول عبارات الاستبيان من ناحية وضوحها ودقتها وتوافقها مع غرض هذه الدراسة.

2-2-3 ثبات الأداة: لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة المستخدمة في البحث، قمنا بحساب مختلف معاملات الاتساق الداخلي لأجزاء الاستبيان والجدول رقم (02) يوضح ذلك.

الجدول رقم (02): معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لأجزاء الاستبيان

معامل الاتساق	عدد العبارات	أجزاء الاستبيان
0.856	22	المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
0.923	18	المحور الثالث: بعض أبعاد الجودة التعليمية في ضوء آراء أعضاء هيئة التدريس
0.843	40	محاور الاستبيان مجتمعة

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج الspss، 2022

يتضح جليا من الجدول رقم (02) أن معامل الإتساق للمحور الثاني 0.856 والمحور الثالث 0.923، والقيمة الإجمالية للمحاور مجتمعة هي 0.843 وهي أكبر من 0.60 مما يعني أن قيمة الاتساق جيدة.

3-3 الأساليب الاحصائية المستخدمة: تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية باستخدام برنامج ال spss والمتمثلة فيما يلي: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)، معامل الارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، من خلال قيمة R2 لقياس القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة اتجاه المتغير التابع، وكذلك اختبار T لقياس معنوية المتغيرات المستقلة، اضافة الى اختبار F لقياس معنوية النموذج ككل عند مستوى دلالة 0.05.

4-3 حدود الدراسة

1-4-3 الحدود الزمانية: متمثلة في الفترة الزمنية التي استغرقت للدراسة شهر مارس 2022.

2-4-3 الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيبي علي بالبيدة.

3-4-3 الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

واقع جودة التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس – دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيبي علي بالعرفون جامعة البليدة –

4-3-4 الحدود العلمية: اقتصر على متغير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومتغير جودة التعليم العالي.

3-5 النتائج ومناقشتها

3-5-1 المعالجة الإحصائية لإجابات أفراد العينة

أ- عرض وتحليل نتائج محور الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس

الجدول رقم (03): إجابات عينة الدراسة حول العبارات تتعلق بالاحتياجات التدريبية

الرقم	العبارات (وصف الاحتياج التدريبي)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج
البعد الأول: المهارات التدريسية				
01	إعداد منهج دراسي للمقرر يشرح الأهداف والموضوعات ومواعيد الاختبار والمراجع الأساسية	2.34	0,896	كبيرة
02	استخدام طرق التدريس المناسبة	2.16	0,907	كبيرة
03	تطبيق أساليب التدريس والإرشاد والتوجيه التربوي	2.65	1,078	كبيرة
04	تنمية مهارات التفكير وحل مشكلات الطلاب	2.93	1,197	متوسطة
05	جذب انتباه الطلاب أثناء التدريس	2.85	1,235	متوسطة
06	توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي	2.39	1,031	كبيرة
07	تصميم الامتحانات الجامعية	2.65	1,116	متوسطة
البعد الثاني: مهارات البحث العلمي				
09	تحليل البيانات الكمية والنوعية باستخدام البرامج الإحصائية (R) و spss	2,35	0,971	كبيرة
10	نشر البحوث في المجالات العالمية	2,27	0,816	كبيرة
11	فنون تقديم البحوث في المؤتمرات المحلية والدولية	2,46	1,088	كبيرة
12	استخدام أساسيات الترجمة العلمية	2,76	1,096	متوسطة
13	كتابة وإعداد الخطط البحثية مع استخدام قواعد البيانات الدولية	2,28	0,750	كبيرة
البعد الثالث: المهارات الفنية والتكنولوجية				
14	تصميم المقررات التعليمية إلكترونيا	2,26	0,812	كبيرة
15	إرسال واستلام الواجبات إلى / من الطلاب إلكترونيا	2,28	0,958	كبيرة

كبيرة	0,801	2,04	إستخدام الأجهزة الذكية لتجويد العملية التعليمية	16
كبيرة	1,018	2,39	إستعمال منصة البروغرس لإدراج نقاط الإمتحانات للطلبة	17
كبيرة	0.691	2.37	البعد الرابع: المهارات الشخصية والقيادية	
كبيرة	0,861	2,16	مهارات الإتصال الفعال	18
كبيرة	0,965	2,20	مهارات التفكير والإبداع	19
كبيرة	1,050	2,49	مهارات إدارة العلاقات مع الآخرين وإدارة الصراعات والمشاكل	20
كبيرة	1,037	2,51	مهارات التخطيط والتنظيم	21
كبيرة	0,996	2,51	القيادة وإدارة التغيير	22
كبيرة	0.466	2.39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمحور الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	

المصدر: من اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج ال spss، 2022. يوضح الجدول رقم (03) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الدراسة المستقل والمتمثل في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، حيث يتضح من النتائج المحصل عليها أن أغلبية العبارات للمتوسط الحسابي تتراوح ما بين 2.04 إلى 2.93 كما بلغ المتوسط الحسابي لمجموع عبارات المحور الأول والخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس 2.39، وعند اسقاط هذه القيمة على مقياس ليكارت الخماسي تقابلها درجة الاحتياج كبيرة، وهذا يدل أن هناك احتياجات تدريبية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة، فقد احتل البعد الثالث (المهارات الفنية والتكنولوجية) المرتبة الأولى في درجة الاحتياج التدريبي لاسيما العبارات (استخدام الأجهزة الذكية لتجويد العملية التعليمية، تصميم المقررات التعليمية إلكترونيا)، واحتل البعد الثاني (مهارات البحث العلمي) المرتبة الثانية في درجة الاحتياج التدريبي خصوصا العبارات (تحليل البيانات الكمية والنوعية باستخدام البرامج الإحصائية (spss) و(R)، نشر البحوث في المجالات العالمية، كتابة وإعداد الخطط البحثية مع استخدام قواعد البيانات الدولية)، وجاء في المرتبة الثالثة البعد الرابع (المهارات الشخصية والقيادية) في درجة الاحتياج التدريبي وخصوصا العبارات (مهارات الاتصال الفعال، مهارات التفكير والإبداع)، وأحتل البعد الأول (المهارات التدريسية) المرتبة الرابعة في درجة الاحتياج التدريبي لاسيما العبارات (إعداد منهج دراسي للمقرر يشرح الأهداف والموضوعات ومواعيد الاختبار والمراجع الأساسية، استخدام طرق التدريس المناسبة، توجيه الطلاب نحو التعلم الذاتي).

واقع جودة التعليم العالي في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس – دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيبي علي بالعفرين جامعة البليدة –

ب- عرض وتحليل نتائج محور أبعاد الجودة التعليمية في ضوء آراء أعضاء هيئة التدريس
الجدول رقم (04): إجابات عينة الدراسة حول العبارات التي تتعلق ببعض أبعاد الجودة التعليمية

الرقم	العبارات (درجة الموافقة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
	البعد الأول: المناهج الدراسية	3.34	0.795	محايد
23	تتمتع المناهج الدراسية بكل الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية	3,38	0,975	محايد
24	تراعي حاجات الطلبة وميولهم واهتماماتهم	3,47	1,010	لا أوافق
25	تنمي مهارات الطلبة المهنية والحياتية	3,35	0,999	محايد
26	تنمية مهارات التفكير المختلفة	3,19	0,902	محايد
	البعد الثاني: الإدارة الجامعية	3.30	0.881	محايد
27	تكوين فرق عمل للتطوير والتقييم المستمر	3,11	0,930	محايد
28	وجود خطط تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وخاصة المسؤولين عن التدريب والتطوير	3,36	1,001	محايد
29	إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية	3,41	1,097	لا أوافق
30	تعمل على استقطاب المتميزين والخبراء للعمل بالجامعة	3,42	1,110	لا أوافق
31	تبنى معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وخاصة في مجال البحث العلمي	3,22	1,162	محايد
	البعد الثالث: التجهيزات واللوازم التعليمية	3.44	0.864	لا أوافق
32	توجد وسائط التعلم الإلكترونية من أجهزة الحاسوب وشاشات LCD والأقراص التعليمية المدمجة والسيبورات التفاعلية في القاعات التدريسية	3,45	1,049	لا أوافق
33	مكتبات الجامعة والكليات تُوفر إصدارات ودوريات حديثة والكتب الإلكترونية	3,30	1,095	محايد
34	توفر شبكة معلومات لربط الجامعة بالمراكز البحثية	3,85	1,016	لا أوافق
35	تتمتع القاعة الدراسية بكافة المستلزمات من منصة للمحاضر ومكتب لجلوسه واسبورات بيضاء جيدة واسبورات ذكية	3,20	1,135	محايد

لا أوافق	1,021	3,84	تُوفّر القاعات الدراسية مقاعد مريحة للطلبة وأجهزة التبريد والتدفئة.	36
لا أوافق	0.762	3.51	البعد الرابع: الطلبة	
لا أوافق	0,980	3,84	ملاءمة أعداد الطلبة مع حجم القاعات الدراسية في المؤسسة	37
محايد	1,197	3,27	درجة الإستعداد لدى الطلبة في القسم للتعلم مُرضية	38
محايد	1,138	3,27	تعتقد أن الخدمات المقدمة للطلّاب من وجبة الفطور والمنحة الجامعية تحضى بالقبول	39
لا أوافق	0,955	3,66	تمتلك المؤسسة الجامعية بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة مما يساهم في إعطاء الدفع لهم على تحسين مستواهم الجامعي	40
لا أوافق	0.687	3.42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمحور بعض أبعاد الجودة التعليمية في ضوء آراء أعضاء هيئة التدريس	

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022.

يوضح الجدول رقم (04) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الدراسة التابع والمتمثل في الجودة التعليمية، حيث يتضح من النتائج المحصل عليها أن أغلبية العبارات للمتوسط الحسابي تتراوح ما بين 3.11 إلى 3.85 كما بلغ المتوسط الحسابي لمجموع عبارات المحور 3.42 وعند اسقاط هذه القيمة على مقياس ليكارت الخماسي تقابلها إجابة لا أوافق، وهذا ما يعكس الواقع الذي تعيشه الجامعة الجزائرية في مستوى الجودة التعليمية لاسيما فيما يتعلق بالأبعاد محل الدراسة والمتمثلة في (المناهج الدراسية، الإدارة الجامعية، التجهيزات واللوازم التعليمية، الطلبة)، إذ لازالت لحد الآن متذيلة القوائم العالمية في التصنيفات الدولية المتعلقة بمستوى جودة الجامعات.

3-5-2 نتائج اختبار الفرضيات

أ- نتائج اختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية

توضح الجداول الموالية النتائج الجزئية للفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها.

➤ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات التدريسية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05

H_1 : توجد علاقة ارتباط بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات التدريسية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (05) : علاقة الارتباط بين البعد الأول والمتغير المتابع

المعلمة / المتغيرات	معامل بيرسون R	درجة المعنوية (sig)
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات التدريسية X1	0.049	0.678

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022 من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن نسبة R: 0.049 بمستوى دلالة تقدر 0.678 عند 0.05 فهي غير معنوية ومنه نقبل فرضية العدم H_0 التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط بين الاحتياج التدريبي المتعلق بالمهارات التدريسية وجودة التعليم عند مستوى معنوية 0.05.

➤ اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط بين بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمهارات البحث العلمي وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.
 H_1 : توجد علاقة ارتباط بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمهارات البحث العلمي وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (06): علاقة الارتباط بين البعد الثاني والمتغير المتابع

المعلمة / المتغيرات	معامل بيرسون R	درجة المعنوية (sig)
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمهارات البحث العلمي X2	0.217	0.063

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022 من خلال الجدول رقم نلاحظ (06) أن نسبة R: 0.217 بمستوى دلالة تقدر 0.063 عند 0.05 فهي غير معنوية ومنه نقبل فرضية العدم H_0 التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمهارات البحث العلمي وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

➤ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الفنية والتكنولوجية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.
 H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الفنية والتكنولوجية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (07): علاقة الارتباط بين البعد الثالث والمتغير المتابع

المعلمة / المتغيرات	معامل بيرسون R	درجة المعنوية (sig)
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الفنية والتكنولوجية X3	0.339	0.03

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022.
 من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن نسبة R: 0.339 بمستوى دلالة تقدر 0.03 عند 0.05 فهي معنوية ومنه نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الفنية والتكنولوجية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.
 ➤ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الشخصية والقيادية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.
 H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الشخصية والقيادية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.
 الجدول رقم (08): علاقة الارتباط بين البعد الرابع والمتغير المتابع

المعلمة / المتغيرات	معامل بيرسون R	درجة المعنوية (sig)
الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الشخصية والقيادية X4	0.066	0.576

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022.
 من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن نسبة R: 0.066 بمستوى دلالة تقدر 0.576 عند 0.05 فهي غير معنوية ومنه نقبل فرضية العدم H_0 التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمهارات الشخصية والقيادية وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05.
 ب- اختبار الفرضية الرئيسية: والمتمثلة في " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وجودة التعليم الجامعي عند مستوى الدلالة 0.05 بكلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة لونيدي علي بالعفرورن جامعة البليدة".

الجدول رقم (09): علاقة الارتباط بين المتغيرين

Sig (2-tailed)	جودة التعليم الجامعي (y)	الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (x)
0.023	0.388	

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022. نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) الذي يمثل معامل الارتباط بين كل من المتغير المستقل، الذي يمثل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (x)، و المتغير التابع الذي يمثل جودة التعليم الجامعي (y)، أنه توجد علاقة ارتباط ضعيفة، ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس) والمتغير التابع (جودة التعليم الجامعي)، حيث بلغ معامل الارتباط $R=0.388$.
الجدول رقم (10): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد

Sig.	F	R2	Sig.	t	Beta	المعلمة/ المتغيرات
0.023	3,049	0.150	0,000	10,194	4,147	الحد الثابت
			0,311	1,021	0,135	(x1)
			0,137	-1,506	-0,253	(x2)
			0,015	-2,503	-0,314	(x3)
			0,370	0,902	0,104	(x4)

المصدر: اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss، 2022. كما يتضح من الجدول رقم (10) أن معامل التحديد R2 بلغت 0.150 وهي تشير الى أن المتغير المستقل (x) يفسر 15.0 % فقط من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (جودة التعليم)، في حين أن 85 % تعود الى متغيرات أخرى .
ونلاحظ كذلك من نفس الجدول أن قيمة اختبار F المحسوبة قدرت بـ 3,049 بمستوى دلالة بلغ 0,023 أقل من مستوى المعنوية المقبول ($0,05 < p\text{-value} = 0,000$)، مما يعني قبول هذا النموذج و الذي يؤكد وجود علاقة بين متغيرات الدراسة.
البعد الأول x1: كانت قيمة $t = 1,021$ وهي غير معنوية عند مستوى الدلالة 0.311 كونها أكبر من 0.05، ما يعكس على عدم وجود أثر للبعد x1 على المتغير التابع وهو ما يتفق مع اختبار الفرضية الفرعية الاولى.

البعد الثاني x2: كانت قيمة $t = -1,506$ وهي غير معنوية عند مستوى الدلالة 0.137 كونها أكبر من 0.05 ، مايعكس على عدم وجود أثر للبعد x2 على المتغير التابع و هو ما يتفق مع اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

البعد الثالث x3: كانت قيمة $t = -2,503$ وهي معنوية عند مستوى الدلالة 0.015 كونها أقل من 0.05 ، مايعكس على وجود أثر للبعد x3 على المتغير التابع و هو ما يتفق مع اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

البعد الرابع x4: كانت قيمة $t = 0.902$ وهي غير معنوية عند مستوى الدلالة 0.370 كونها أكبر من 0.05 ، مايعكس على عدم وجود أثر للبعد x4 على المتغير التابع و هو ما يتفق مع اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

وفي الأخير يمكن صياغة العلاقة الرياضية بين المتغير التابع والمتغير المستقل من خلال المعادلة التالية:

$$Y = 4,147 - 0,314X3$$

من خلال هذه المعادلة نقول بأن البعد الثالث الخاص بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلق بالمهارات الفنية والتكنولوجية هو الذي له تأثير وعلاقة ارتباط عكسية مع المتغير التابع (جودة التعليم) من خلال العينة محل الدراسة، أي كلما كانت الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس كبيرة انخفض مستوى الجودة التعليمية في المؤسسة الجامعية محل الدراسة.

الخلاصة

من خلال الدراسة التي تم إجراؤها توصلت إلى النتائج التالية:

- وجود درجة احتياج كبيرة لأعضاء هيئة التدريس المستطلعين لاسيما في مجال المهارات الفنية والتكنولوجية، تلمها مجال المهارات التدريسية ومهارات البحث العلمي، ثم المهارات القيادية والشخصية؛
- وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس) والمتغير التابع (جودة التعليم الجامعي)؛
- الجودة التعليمية في المؤسسة محل الدراسة تكاد تكون شبه معدومة وهذا ما لمسناه في الدراسة الميدانية لاسيما في تفسير وتحليل أبعاد محور جودة التعليم؛
- معايير الجودة التعليمية التي تضمنتها الدراسة لا ترقى للمستوى المطلوب لتحقيق الجودة التعليمية في المؤسسة الجامعية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما يؤكد الواقع الذي تعيشه المؤسسة الجامعية.
- وعلى ضوء النتائج السابقة سيتم تقديم التوصيات التالية:
- ضرورة تسطير برامج وعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تشمل كل المهارات المتعلقة بكفاءة عضو هيئة التدريس؛
- تصميم بيئة تعليمية غنية بالمعرفة والتكنولوجيات الحديثة لمواكبة عصر الرقمنة؛
- تصميم برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة العصر الرقمي وتزويدهم بالمهارات المتعلقة بالتقنيات المبتكرة؛
- ضرورة اهتمام المؤسسة الجامعية الجزائرية بتجويد الخدمة التعليمية بما يتوافق مع متطلبات الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي؛
- ضرورة إمام المؤسسة الجامعية محل الدراسة بتطلعات أعضاء هيئة التدريس خصوصا بما يتوافق مع احتياجاتهم التدريبية في مختلف المهارات؛
- الحرص على الرفع من مستويات الجودة التعليمية ومخرجاتها لمواكبة الجامعات العالمية؛
- ضرورة حرص المؤسسة الجامعية الجزائرية الاهتمام بكل الأبعاد المتعلقة بالجودة التعليمية إذا أرادت أن تخوض مضمار السباق الدولي في التصنيف العالمي للجامعات في مجال الجودة.

قائمة المصادر والمراجع

- منال هادي قطيشات. (2022). الجودة الشاملة في التعليم وفق معايير إنكت (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- منصور العور. (2019). ماذا تعرف عن الجودة ومستقبل التعليم العالي (الإصدار الطبعة الأولى). مصر: العرب للنشر والتوزيع.
- محمد أشرف السعيد أحمد. (2007). الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي (دراسة نظرية وتطبيقية). الإسكندرية بمصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- حرنان نجوى. (2014/2013). مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي - دراسة عينة من الجامعات الجزائرية -، أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- أحمد عبد السلام مهيوب التويجي. (2018). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، 11(38)، 113-141.
- محمد بن عوض السمري. (2020). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء متطلبات جودة التعليم. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 7(3)، 454-472.
- مليكة عرعور. (2014). الجودة تعليم نظام التعليم LMD" قراءة نقدية لنظام التعليم الجزائري الجودة بمرجعية معايير نظام ISO900. (المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، المحرر) صفحة 548.
- ياسر ميمون عباس. (10/12/2011). الجودة في التعليم العالي، مفهومها وأهميتها، أساليب تقييمها، معاييرها. المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، صفحة 17.
- صابرين السعو. (2022, 01 11). معايير الجودة في التعليم العام. ، mawdoo: https://mawdoo3.com/%d9%85%d8%b9%d8%a7%d9%8a%d9%8a%d8%b1_%d8%a7%d9%84%d8%ac%d9%88%d8%af%d8%a9_%d9%81%d9%8a_%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b9%d9%84%d9%8a%d9%85_%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%a7%d9%85_consult%C3%A9_le 2022/03/31
- Abeer Mahfouz Muhammed Al Mdawy. January, (2018). A Framework for Applying Total Quality Management Standards in Higher Education Institutions of King Khalid Universities. Journal of Faculty of Education. 12, (1)113 .
- Abouelenein, Y. A. (2016, 07 10). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. Educational Research and Reviews, 11(13), 1182.
- Al-swalha, A. S. (2017). Training Needs of Faculty Members in Al-huson College for Employing Multimedia in Teaching. Journal of Education and Practice, 08(12), 103.
- Hosah Almelweth, A. A. (2018). Training Needs in Light of the Digital Revolution to Develop the Skills of Social Studies Female Teachers. 10(1568), p. 04.
- Imchen, w. (2021). faculty training and development needs of higher education institutions in nagaland. international journal of innovative research in technology, 8(2), 400.

قائمة المصادر والمراجع باللغة الانجليزية

- Manal Hadi Qteishat. (2022). Total Quality in Education According to INCT Standards (First Edition). Amman: Curriculum House for Publishing and Distribution.
- Mansour Al Awar. (2019). What do you know about quality and the future of higher education (First Edition.). Egypt: Al Arab for Publishing and Distribution.
- Muhammad Ashraf Al-Saeed Ahmed. (2007). Total quality and indicators in university education (a theoretical and applied study). Alexandria, Egypt: New University Publishing House.
- Harnan Najwa. (2013/2014). The contribution of knowledge management to improving the quality of higher education - a sample study of Algerian universities - PhD thesis. University of Biskra, Algeria: Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences.
- Ahmed Abdel Salam Mahyoub Al-Tuwaiji. (2018). The level of training needs of faculty members at the University of Aden from their point of view. The Arab Journal of Higher Education Quality Assurance, 11(38), 113-141.
- Mohammed bin Awad Al-Samri. (2020). The training needs of the faculty members at the University of Tabuk in light of the educational quality requirements. International Journal of Educational and Psychological Studies, 7(3), 472-454.
- Malika Arour. (2014). Quality Education LMD Education System "A critical reading of the Algerian education system quality with reference to ISO900 system standards. (The Fourth Arab International Conference on Quality Assurance of Higher Education, editor) p. 548.
- Yasser Maymon Abbas. (12/10 May, 2011). Quality in higher education, its concept and importance, evaluation methods, and standards. The Arab International Conference on Quality Assurance of Higher Education, p. 17.
- Sabrina Al-Saud. (11 01, 2022). Quality standards in public education. mawdoo: https://mawdoo3.com/%d8%a7%d8%ac%d8%88%d8%a%d8%a9_%d8%a7% d8%b9%d8%a7%d See it dated 31/03/2022.
- Abeer Mahfouz Muhammed Al Mdawy .January, (2018) .A Framework for Applying Total Quality Management Standards in Higher Education Institutions of King Khalid Universities .Journal of Faculty of Education.12 ,(1)113 .
- Abouelenein, Y. A. (2016, 07 10). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of University Education in the light of technological innovations. Educational Research and Reviews, 11(13), 1182.
- Al-swalha, A. S. (2017). Training Needs of Faculty Members in Al-huson College for Employing Multimedia in Teaching. Journal of Education and Practice, 08(12), 103.
- Hosah Almelweth, A. A. (2018). Training Needs in Light of the Digital Revolution to Develop the Skills of Social Studies Female Teachers. 10(1568), p. 04.
- Imchen, w. (2021). faculty training and development needs of higher education institutions in nagaland. international journal of innovative research in technology, 8(2), 400.