العوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى جودة أداء التعليم الجامعي بحسب رأي أعضاء الهيئة التدريسية

كريم فخري هلال الجبوري
جامعة بابل/كلية التربية للعلوم الانسانية
Kareemfh@yahoo.com

الخلاصة

ان من أبرز المشكلات التي تواجه الدول المتقدمة والنامية ، هي مشكلة الضعف أو التدني في مستوى المخرجات التعليمية ولمختلف المراحل الدراسية ،كونها تعد من المشكلات التربوية والتعليمية الأساسية في النظام التعليمي ، وظاهرة سلبية تهدد كيان المجتمعات وتطورها ، وبالأخص عندما تكون هذه المشكلة على مستوى التعليم الجامعي. لذلك كله ينبغي تشخيص العوامل التي أسهمت في ذلك للوقوف على مواطن الضعف فيها ،فأن أي تدني أو تأخر أو عدم اكتمال في مستوى جودة أداء التعليم الجامعي سينعكس سلباً على تحقيق الأهداف المنشودة للجامعة بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة وقد يكون هذا التدني نتيجة العديد من العوامل والأسباب منها ما هو خارج نطاق الجامعة كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأسرية أو قد يكون ناتجاً من ضعف الموقف التعليمي فيها بمختلف عناصرها منها الأستاذ الجامعي ، وطرائق التدريس السائدة في الجامعة، أو ضعف المقررات والمنهج الدراسي، أو أسباب ترجع للطالب نفسه

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العوامل التي تسهم في تدني جودة الأداء في التعليم الجامعي من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية :

١/ما العوامل التي تؤدي الى تدني مستوى جودة أداء التعليم الجامعي بحسب رأي أعضاء الهيأة التدريسية لكلية التربية صفي الدين الحلي – جامعة بابل ؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث و يتضمن مجتمع البحث الحالي اعضاء الهيأة التدريسية في اقسام كلية التربية صفي الدين الحلي / جامعة بابل للعام الدراسي (٢٠١٠– ٢٠١١) والبالغ عددهم (١٤٧) تدريسياً من الذكور والاناث موزعين على (٥) اقسام واختار الباحث عينة عشوائية نسبية قوامها (٤٤) تدريسيا من الذكور والاناث، وبذلك بلغت نسبة العينة إلى المجتمع (٣٠%) وقد توزعت عينة البحث على (٣٣) تدريسيا من الذكور و(١١) تدريسية من الإناث استخدم الباحث الاستبانة اداة لجمع البيانات المتعلقة بآراء افراد العينة من اعضاء الهيأة التدريسية حول العوامل التي تودي الى تدني جودة اداء التعليم الجامعي، وقد ضمن الباحث الاستبانة خمسة مجالات تمثل العوامل هي (الاستاذ الجامعي ، الطالب الجامعي ، المنهج والمقررات الجامعية ،الادارة الجامعية ،الاسرة والمجتمع) وتم بموجبها تحديد الفقرات لكل عامل منها استخدم الباحث (الصدق الظاهري Face validity) اذ تم عرض فقرات الاستبانة بصورتها الاولية على مجموعة من المحكمين و استخدم الباحث طريقة اعادة الاختبار (Test-Retest) اذ وزع الباحث الاستبانة الخاصة بالبحث على عينة عشوائية بلغت ٣٠ تدريسياً في خارج العينة الاصلية للبحث و استعمل الباحث العديد من الوسائل الاحصائية لتحقيق اهداف البحث و توصل الباحث الى العديد من النتائج منها حصلت الفقرة (عدم التحضير المسبق للأستاذ الجامعي) على المرتبة الاولى في المجال الاول (الاستاذ الجامعي) وحصلت الفقرة (ضعف المستوى العلمي للطلبة في المراحل الدراسية السابقة) على المرتبة الاولى في المجال الثاني (الطالب الجامعي) وحصلت الفقرة (كثرة المقررات الدراسية الثانوية البعيدة عن

التخصص) على المرتبة الاولى في المجال الثالث (المنهج والمقررات الدراسية)وحصلت الفقرة (عدم توافر الاجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية)على المرتبة الاولى للمجال الرابع الادارة الجامعية) واوصى الباحث بالعديد والتوصيات فضلا عن اقتراح العديد من المقترحات.

الكلمات المفتاحية : ادارة الجودة ،التعليم الجامعي ، تدني المستوى العلمي .

Abstract

One of the most important problems facing developed and developing countries is the problem of weakness or decline in the level of educational outputs and the various stages of education, as it is one of the basic educational problems in the educational system and a negative phenomenon that threatens the existence and development of societies, especially when this problem is at the level of university education . All the factors that contributed to this need to be identified to identify the weaknesses in them. Any decline, delay or incompleteness in the quality of the performance of university education will negatively affect the achievement of the objectives of the university in particular and society in general. Such as the economic, social, cultural and family factors, or may be a result of the weakness of the educational situation in various components including the university professor, the teaching methods prevalent in the university, or the weakness of courses and curriculum, or reasons due to the same student.

The current research aims to identify factors that contribute to the low quality of performance in university education by answering the following questions:

1-What are the factors that lead to poor quality of the performance level of university education from the point of view of members of the Authority teaching of the Faculty of Education Safi al-Din ornaments - University of Babylon?

The researcher used the descriptive approach to achieve the research objectives. The current research community includes the members of the teaching staff in the departments of the Faculty of Education Safi al-Din Al-Hali / University of Babylon for the academic year (2010-2011). The number of (147) male and female teachers distributed in (5) (30%). The study sample was distributed to (33) female teachers and (11) female teachers. The researcher used a questionnaire to collect data related to the opinions of the sample members of the sample. members of the body was teaching about the factors that claim to poor quality The researcher included five areas that represent the factors (university professor, university student, syllabus, university courses, university administration, family and society), according to which the paragraphs were identified for each factor. The researcher used the face validity, The researcher used the questionnaire of the research on a random sample of 30 studies outside the original sample of the research. The researcher used many statistical means to achieve the research objectives and the researcher reached The paragraph (non-pre-preparation of the university professor) ranked first in the first field (university professor) and the paragraph (twice the level of scientific students in the previous grades) ranked first in the second field (university student) (The lack of availability of comfortable teaching environment for many of the classrooms) ranked first for the fourth area of the university administration) and the researcher recommended many recommendations, as well as He claimed many of the proposals

Keywords :quality management, university education, low-level scientific.

الفصل الأول/التعريف بالبحث

مشكلة البحث

ان من أبرز المشكلات التي تواجه الدول المتقدمة والنامية ، هي مشكلة الضعف أو التدني في مستوى المخرجات التعليمية ولمختلف المراحل الدراسية ،كونها تعد من المشكلات التربوية والتعليمية الأساسية في النظام التعليمي ، وظاهرة سلبية تهدد كيان المجتمعات وتطورها ، وبالأخص عندما تكون هذه المشكلة على مستوى التعليم الجامعي .كون مؤسساته لا تزال تعاني من سيادة الكم على الكيف ، ومن عجز وقصور في متطلبات العصر الحديث ومن خلال تزايد موجات النقد التي تتعرض لها ، سواء في ما يتعلق بكفايتها الإنتاجية ، وفاعليتها ، وارتفاع كلفتها ، أم في ضعف الإفادة من التكنولوجيا المتاحة لها .

أصبح من الضرورة الملحة أن تعيد الجامعات النظر في أهدافها ، وطرائقها وان تراجع جودة ما تقدمه للمجتمع من الخريجين ومن الخدمات والاستشارات للنهوض بها بما يتلاءم ومتطلبات هذا العصر .

لقد أصبحت الجامعات في الوقت الحاضر عبأً على من يديرونها، وعلى من يتخرجون منها ، وعلى المجتمع الذي يستقبل هؤلاء الخريجين ، بل إنها أصبحت عبأ على نفسها ، كونها انعزلت عن هذا المجتمع إذ أصبحت هي في جانب والمجتمع وحركته في جانب آخر(عبود وعبد الحميد ،٢٠٠٠١ ،٣١).

وبناءً على ذلك كله ينبغي تشخيص العوامل التي أسهمت في ذلك للوقوف على مواطن الضعف فيها ،فأن أي تدني أو تأخر أو عدم اكتمال في مستوى جودة أداء التعليم الجامعي سينعكس سلباً على تحقيق الأهداف المنشودة للجامعة بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة وقد يكون هذا التدني نتيجة العديد من العوامل والأسباب منها ما هو خارج نطاق الجامعة كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأسرية أو قد يكون ناتجاً من ضعف الموقف التعليمي فيها بمختلف عناصرها منها الأستاذ الجامعي ، وطرائق التدريس السائدة في الجامعة، أو ضعف المقررات والمنهج الدراسي، أو أسباب ترجع للطالب نفسه (هلال،٢٠٠٣،٢-٣) لذلك ارتأى الباحث الخوض في هذه الدراسة للتعرف على هذه العوامل والأسباب من وجهة أعضاء الهياة التدريسية في جامعة بابل للوقوف عليها وإيجاد الحلول وطرائق العلاج المناسبة لها . فمن هنا تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع كونه يكشف حقيقة تربوية وعلمية لها تأثيرها الكبير على المجتمع ككل وتأسيسا على ما تقدم فأن موضوعاً كهذا يستحق الدراسة والبحث .

أهمية البحث :يعد التعليم الجامعي الرصيد الاستراتيجي للأمم والشعوب المتقدمة والمعاصرة ، ومعياراً لمجدها ، ودليلاُ لشخصيتها العلمية والثقافية والحصن المنيع لتراثها الحضاري والإنساني ، فضلاً عن كونه الاستثمار الحقيقي الذي يتحقق عن طريق الوفاء باحتياجات التنمية المستقبلية ، والمحور الرئيس الذي تتمركز عليه المجتمعات المتطورة ، لأنه الرافد الأساس، والممول الحقيقي للقطاعات الإنتاجية ، والخدمية المختلفة بما تحتاجها من الطاقات والموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً، علمياً، ومهنياً ،وتخصصياً عالي المستوى .

وبعد أن شهد العالم في الآونة الأخيرة الاهتمام الكبير بموضوع الجودة وضمانها ، أصبحت العديد من المؤسسات الإنتاجية والخدمية والاجتماعية تعطي الاهتمام البالغ والعناية الفائقة بتحقيق الميزة التنافسية لجميع عناصر العمل فيها والتي لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق (إدارة الجودة الشاملة Total quality Management) لذلك أصبح لزاماً على المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات التفكير في سياساتها التعليمية والعمل على رفع جودة العملية التعليمية quality of Education process وزيادة توافق مخرجاتها من

التخصصات المختلفة مع متطلبات سوق العمل من جهة وملاءمة هذه المخرجات مع توقعات الطلبة ومستقبلهم من جهة أخرى (علوان وإبراهيم ،٢٠٠٥ ، ٢)

قد بذلت العديد من الجامعات وفي معظم دول العالم جهوداً متعددة ، أما بغرض زيادة قدرتها في التغلب على ما تواجهه من مشكلات سواء أكانت مرتبطة بإمكانياتها المادية والبشرية، أم باستراتيجياتها للتعليم والتعلم ، أم بسياسات التقويم فيها ، وأما بزيادة قدرتها على الارتفاع بأداء كل ما يتعلق بمجال كل سياسة من تلك السياسات من خلال استمرار عمليات التحسين والتطوير حتى ولو لم توجد هنالك مشكلات ومعوقات تتطلب المواجهة ، كون التحسين والتطوير يمثل سياسات واستراتيجيات وخطط التعليم العالي بها (بدراوي،٢٠٠٢ ، ١) .

ولكي تتمكن مؤسسات التعليم العالي من دخول سوق المنافسة التعليمية وبقوة ، يتطلب منها أن تحقق نوعاً من أنواع التميز ، بحيث تجعلها القدوة والمنارة والقادرة على العطاء والخبرة ، ومن خلال امتلاكها المقومات وقدرات التحسين والتطوير المستمرين ، والذين يمكنانها من تجويد أدائها في مختلف المجالات بما يتناسب مع احتياجات الأفراد والمجتمع(علوان وإبراهيم، ٢٠٠٥ ، ٣ــــ٤) .

ولا يقتصر دور التعليم الجامعي على إعداد الطلبة المتخرجين منه علمياً وتأهيلهم لأداء دورهم في خدمة المجتمع الذي يعيشون فيه فحسب، بل يتخطى ذلك إلى خدمة المجتمع بطريق مباشر من خلال إعداد القوى العاملة ودراسة وتحليل الثروات الطبيعية للكشف عن كنوزها ، ودراسة الظواهر الاجتماعية لتقويمها والمساهمة في التنمية الاقتصادية،وأعداد البحوث والدراسات العلمية لحل المشكلات التي يعاني منها المجتمع. لذلك فأن التحولات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية تقتضي من النظم التعليمية وعلى رأسها التعليم الجامعي ضرورة مراجعة أهدافه ، وهيكلته على النحو الذي يتوافق مع جذرية هذه التحولات ، ويصبح على الجامعة بصورة خاصة مسؤولية أعادة النظر في فلسفتها وبرامجها وتنظيماتها الحالية لتحقيق المطالب التي تمليها التنمية من ثوبها المجتمعي الجديد الذي يستهدف توافر الملاكات الفنية المؤهلة التي تفهم هذه التحولات الخطيرة في بنية المجتمع (علي ،١٩٨٧، ٢٥٧).

وتشير نتائج البحوث والدراسات إلى أن التعليم الجامعي في البلاد العربية يواجه العديد من المشكلات كونه لم يعد يعنى بالحاجات التي كان يعول عليه في تحقيقها سواء من الناحية النوعية التي يستدل عليها من مستوى خريجيه ، ومن الناحية الاقتصادية ذات العلاقة بكلفة التعليم وعدد خريجيه القادرين على المساهمة في عالم الإنتاج والتنمية الاجتماعية.

أن قضية تدني مستوى جودة التعليم الجامعي تحتل قضية المجتمع بأسره ، فكل النظم الاجتماعية يتعامل معها المجتمع لوقت معين ولكن بالنسبة لنظام التعليم فأن كل أسرة وهي التي تمثل وحدة البناء الاجتماعي لا بد أن تتأثر بنظام التعليم وتتعامل معه بصورة دائمة ، لذلك فأن أصلاح وتطوير التعليم الجامعي ينبغي أن يشمل جميع جوانبه وعناصره لآن أي إصلاح أو تطوير أو تحسين لا يحقق الغاية المرجوة منه بصورة كاملة إلا أذا كان شاملاً ومتوازناً وكاملاً.

لقد أصبح من الضرورة أن يواكب التعليم الجامعي تغيرات العصر وتقنياته المختلفة التي تترك أثارها على جميع أوجه الحياة لصياغة ملامح التقدم العلمي والحضاري للمجتمع وذلك من خلال اختيار المقررات الدراسية الملائمة التي تؤدي إلى تعليم الطلبة وتدريبهم وإلى تطوير وتأهيل العاملين في القطاعات الخدمية

والإنتاجية كافة بما يؤدي إلى تحقيق طموحات المجتمع في الوصول إلى ما وصلت إليه الأمم المتقدمة (الفنيش واخرون : ١٥٦- ٣٨٢).

وقد أكد (بول كلابر P . Klapper) أن السبب الرئيس في عدم كفاية التدريس في الجامعة ليس في الأعداد الكبيرة للطلبة ، وقلة خبرة أعضاء هياة التدريس أو طول اليوم الجامعي وإنما هو أن أعضاء هياة التدريس لم يُعدّوا للتدريس أعداداً جيداً ، ويوضح (نوفل ١٩٩٥) في دراسته عن (فلسفة للتعليم الجامعي العربي بأن السنوات الاخيرة من القرن العشرين قد شهدت أفكارِ مثل (التعليم العالي للجميع) (والتعليم العالي كحق) وصاحب هذا كله ظهور أفكاراً وممارسات تدعو إلى تدني مستوى التعليم الجامعي كي يناسب الأعداد الكبيرة التي ينتج عنه النوعيات الأقل قدرة والتي اقتحمت أبوابه ونتيجة حتمية للتوسع الأفقي في التعليم الجامعي (نوفل واحمد ١٩٩٠، ٨٣) فقد استوعبت الجامعات أعداداً كبيرة من (التدريسيين) كي يسدوا النقص الحاصل في ملاكاتها ولأن عضو هيأة التدريس في الجامعات يشكل ركناً أساسياً من أركان عملية التعليم والتعلم ، وتقع على عاتقه مسؤولية القيام بالبحوث العلمية ، وأعداد الكوادر العلمية المؤهلة لذا ينبغي على الجامعات أن تضع معايير محددة ودقيقة في اختيار عضو هيئة التدريس وأن تصمم برامج خاصة لأعداده وتأهيله وتطوير قابليته كي يستطيع تأدية واجباته على أحسن وجه إذ ان حسن اختيار أعضاء هيئة التدريس يعد أفضل ضمان للحصول على نوعية جيدة من مخرجات التعليم الجامعي.

لذلك فأن التعليم الجامعي يتطلب أستاذا جامعياً متميز الأعداد والتكوين العلمي والمهني ومخلصٍ في علمه وعمله وأخلاقياته المهنية ومستخدماً أساليب تدريسية جامعية تتسم بالتقصي والبحث والاكتشاف كونه يعد الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها والتي يقوم عليه التعليم الجامعي ولهذا يتطلب من الأستاذ الجامعي أن يكون معداً اعداداً تخصصيا وذا كفايات ومهارات تعليمية عالية (زيتون، ١٩٩٥، ١٣٨- ٢٤٤) .

فلا يكفي أن يكون عضو هيئة التدريس ملماً بالمادة العلمية ومتمكناً فيها كي يكون ناجحاً في تدريسه ، إذ لا بد لهذه القدرة العلمية أن تقترن بقدرة مهنية في كيفية إيصال المعلومات إلى الطلبة، كي يساعدهم على الاستيعاب والفهم من خلال كفاءة أسلوب عرض المادة العلمية والقدرة على التعبير والإيضاح وتحفيز الطلبة (جميل وابراهيم ، ١٩٨٦، ٢٥٤) .

إذ تعد طريقة التدريس عنصراَ أساسياً من عناصر العملية التعليمية وقد أكدت نتائج البحوث والدراسات إلى أن التدريس لم يعد مجرد عملية نقل المعلومات من الأستاذ إلى الطلبة وإنما أصبح عملية تفاعل وتأثير وتأثر يقوم فيها الأستاذ الجامعي بدور المشرف الموجه وعليه فأن التدريس أصبح علماً له أصوله وقواعده التي تكتسب عن طريق الدراسة والممارسة العملية ، أن غزارة معلومات الأستاذ الجامعي قد لا تعني شيئاً اذا لم يكن مؤهلاً في استخدام ما يتلاءم من الطرائق مع طبيعة مادته ومع ما يتلاءم مع مستوى نمو طلبته وأن نجاح الأستاذ أو إخفاقه في استخدام طرائق تعليمية حديثة قد يتوقف بدرجة كبيرة على الطريقة التي يدار بها القسم الذي ينتمي إليه ، أي أن النظم واللوائح المعمول بها قد تشجع الأستاذ الجامعي على إبراز مهاراته وتسخير قدراته في إفادة طلبته أو قد يكون عائقاً له ولطلبته عندما تتسم بالصلابة والجمود والمركزية (الفنيش، ١٩٩٨ ، ٣٨٥ ـــ ٣٨٧) .

وتأسيساً على ما تقدم تتضح أهمية الدراسة كونها تعمل على تشخيص جوانب الضعف والتدني في مستوى جودة اداء التعليم الجامعي ، إذ تعد من المشكلات التعليمية البارزة في الجامعات العراقية في الوقت

الحاضر في أغلب البلدان العربية وهي جديرة باهتمام القائمين على التعليم والدارسين والباحثين في المجال التربوي فضلاً عن إنها تسهم في الامو الاتية:-

١/ مساعدة المسؤولين في التعليم الجامعي على تعرف هذه العوامل والأسباب التي تؤدي إلى تدني مستوى جودة أداء التعليم الجامعي .

٢/ يمكن لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الإفادة من النتائج التي تتمخض عنها هذه الدراسة في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير وتحسين جودة أداء التعليم الجامعي بما ينسجم والتطور السريع الحاصل في بلدان العالم المعاصر على وفق إدارة الجودة الشاملة .

٣/ تعد هذه الدراسة مساهمة متواضعة لدراسة واقع التعليم الجامعي للعراق في الوقت الحاضر ولتشخيص العوامل التي تساهم في تدني جودة أداء التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيأة التدريسية في جامعة بابل كونهم احد العناصر الرئيسة والمهمة في التعليم الجامعي .

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى تعرف العوامل التي تسهم في تدني جودة الأداء في التعليم الجامعي عن طريق الإجابة على الأسئلة الآتية :

١/ما العوامل التي تؤدي الى تدني مستوى جودة أداء التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيأة التدريسية لكلية التربية صفي الدين الحلي – جامعة بابل ؟

حدود البحث:يقتصر البحث الحالي على دراسة العوامل التي تؤدي الى تدني جودة الاداء في التعليم الجامعي لدى أعضاء الهيأة التدريسية في كلية التربية صفي الدين الحلي في جامعة بابل للعام الدراسي٢٠١٠-٢٠١١.

تحديد المصطلحات /

التدني : (هي حالة التأخر أو الانخفاض عن المستوى المحدد لجودة اداء التعليم الجامعي على وفق معايير ومواصفات معدة مسبقاً).(هلال ، ٢٠٠٣: ٤)

المستوى :يعرفه كل من

(نجار وآخرون ١٩٦٠) بأنه

(الهدف أو الغاية القصوى التي يسعى الفرد أو الجماعة للوصول إليها أو بلوغها)(نجار،١٩٦٠ :٣٩) (بدوي ١٩٨٠) على أنه

(بلوغ مقدار معين من الكفاية في الدراسة وتحدد ذلك اختبارات التحصيل أو تقديرات المدرسين أو الاثنين معاً) (بدوي ،١٩٨٠ ، ١٧).

التعريف الإجرائي :(هو المؤشر للقيمة الحقيقية التي تعبر عن مدى تحقيق التعليم الجامعي أهدافه على وفق معايير ومواصفات الجودة الشاملة) .

الجودة Quality: الجودة لغوياً تعني كون الشيء جيداً وفعلها جاد(المعجم الوسيط ، د . ت ، ١٤٥- ٨١٧).

واصطلاحاً تعرف على انها

درجة الامتياز Degree of Excellence وقد تعني سمة متأصلة أو مميزة للشيء .(عابدين ، ٢٠٠٠ ، ٣٠٦) ويقصد بها درجة التميز في المنتج نتيجة للعمليات المقدمة (فليه ، ٢٠٠٣ ، ٣٣٧) .

وتعني الجودة بشكل عام بعض العلامات أو المؤشرات التي يمكن من خلالها تحديد الشيء أو فهم بنيته . (الرشدان ، ٢٠٠٥ ، ٤٠٣).

الجودة في التعليم العالي Quality of High Education

يعرفها كل من (Albrecht, 1992) على أنها: (مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المنظمة بهدف تحقيق قيمة معينة لكل الأطراف الذين لهم علاقة بالمنظمة (إدارة الجامعة ، العاملين ، الطلبة) (Albrecht ، 1992، P 71).

أما (عابدين ٢٠٠٠) فقد عرفها على أنها : (مجموعة الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها من مدخلات ، وعمليات ، ومخرجات قريبة وبعيدة ، وتغذية راجعة ، وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين) (عابدين ، ٢٠٠٠، ٣١٤) .

(عشيبة ، ٢٠٠٠) على إنها :(مجموعة الأنشطة والممارسات التي يقوم بها المسؤولين عن تسيير شؤون الجامعة ، فريق الجودة ومجالسها ، والتي تشمل التخطيط للجودة وتنفيذها ، وتقويمها ، وتحسينها ، في كافة مجالات العملية التعليمية بالجامعة) (عشيبة ، ٢٠٠٠، ١٨) .

(عيسى ٢٠٠٣) على أنها: (القيام بتوجيه الأنشطة والعمليات الأكاديمية ، والإدارية ، والمالية كافة ، وعلى المستويات في منظومة التعليم العالي كافة لإشباع رغبات سوق العمل والطلبة ، عن طريق التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة المقدمة للطلبة للحصول على خريج ذي كفاية عالية يتطلبه سوق العمل) (عيسى ، ٢٠٠٣ ، ٨)

(علوان وإبراهيم ٢٠٠٥) على أنها: (الجهود العلمية والفنية والإدارية كافة التي تبذلها الجامعة ، الكلية ، القسم ، عضو هيئة التدريس ، وجميع العاملين بمستوياتهم المختلفة ، وهذه الجهود يمكن أن تتضح بصورة ملموسة في الممارسات الفعلية ذات العلاقة بتنفيذ جميع الأنشطة والمهام بالأساليب والطرائق المناسبة والمتفق عليها وفي الوقت والجودة والكفاية والفاعلية المناسبين ، وفق معايير ومؤشرات وقواعد تقدير متفق عليها مع ضمان استمرارية تحقيق ذلك) (علوان وإبراهيم ، ٢٠٠٥ ، ١١) .

التعريف الإجرائي : (هي جميع المزايا والخصائص التي تعبر عن مدى التميز في كفاية أداء عناصر العلمية التعليمية في الجامعة المتمثلة في الإدارة الجامعية ، الأستاذ الجامعي ، الطالب الجامعي ، المقررات الدراسية، المنهج الجامعي ، لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة بأقل تكلفة وأقل وقت وجهد ممكنين) .

الفصل الثاني/اطار نظري ودراسات سابقة

اولاً /اطار نظري:معايير الجودة في التعليم الجامعي : تشير الجودة الشاملة في المجال التعليمي إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات التي تصب في فعاليات الأنشطة والإجراءات التي تهدف إلى التحسين المستمر في المنهج التعليمي وهي تعبر بدورها عن المواصفات والخصائص المتوقعة في المنهج التعليمي سواء كان المنهج ، الخريج الجامعي أم البحث والمنشورات الاستشارة الخارجية والداخلية من أجل الوصول إلى المفاهيم والمعارف للبيئة الاجتماعية وذلك على وفق العمليات التي من طريقها يتم تحقيق الجودة الشاملة . أن عملية وضع معايير لأداء أي منظمة وبالأخص المؤسسات التعليمية يعد الخطوة الأساس لإنجاح عملها في تبني نظام إدارة الجودة الشاملة وتطورها واستمراريتها.

ونقصد بالمعيار :- بأنه (مجموعة من الأواصر لها درجة في الثبات تكون ثقافية مشتقة من أوضاع المجتمع، بجانب أطر علمية موضوعية تتصل بحقائق لها صبغة عالمية وهي قابلة للتطبيق ولا تتجاوز إلى ظاهرةدون أخرى) .

يمكن تعريف المعيار على أنه (مجموعة من الأسس والبنود التي يثبت البحث أنها كافية لإصدار الحكم محل تحقيق أهداف معينة أو عدم تحقيقها).

والمعيارية [هي عملية القيام بإرجاع أمر شيء مضيف إلى أساس مرجعي متفق بشأن قيمته ويسمى معياراً قد تكون هذه القيمة مادية أو معنوية هنالك العديد من وجهات النظر في وضع المعايير ويمكننا التعرف على أربعة أنظمة لوضع معايير لأداء الأنشطة في التعليم الجامعي] وهي :-

أولاً :- المعيار المثالي / ويمثل هذا المعيار مستوى الأداء التي تصل إليه مؤسسات التعليم الجامعي والذي يمكن تحقيقه في ظل أفضل الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإنتاجية .

ثانياً :- المعيار الأساسى / أن هذا المعيار يبقى ثابتاً مع ثبات جميع التغيرات الفيزيقية والخارجية الأخرى فضلاً عن ثبات السلع أو طرائق الإنتاج التعليمي المتبعة في الجامعة وبعد هذا المعيار لسنة واحدة هي سنة الأساس .

ثالثاً :- المعيار الممكن التحقيق / يمثل هذا المعيار الحالة التي يمكن تحقيقها على وفق ضبط المتغيرات وبيئة تعليمية ثابتة وممدودة واضحة المعالم .

رابعاً :- المعيار المتوقع فعلاً / وأن هذا المعيار يمثل تحقيق بالأهداف الاستراتيجية التي وضعتها المؤسسة التعليمية بعد السيطرة على ظروف العمل المتوقع للفترة المستقبلية إذ يتميز هذا المعيار بالمصداقية والحداثة والاعتمادية والوضوح والواقعية والمرونة وقابلية التطبيق .

المعايير في التعليم الجامعي:تعتمد الجامعات التي تعمل على التأهيل على إدارة الجودة الشاملة المعايير الآتية:-

أ- معايير خاصة بالطالب وتشمل / تحصيله في السنوات السابقة والقبول المركزي والتسجيل والصحة العامة والرغبات الشخصية وعدد سنوات الرسوب والعوامل المسببة لها ، عدد الطلبة في المحاضرة وغيرها .

ب- معايير خاصة بكفاءة النظام الإداري في الجامعة وتشمل / المعايير الإدارية والفنية في الترقيات العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية ، ونسبة الخريجين الذين ينهون المرحلة الجامعية في المدة المقررة . نسبة أعداد الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية .

ت- معايير خاصة بالبحث العلمي والدراسات العليا في التعليم الجامعي وتشمل / نظام الإشراف العلمي – خصائص الأستاذ المشرف – مصادر التمويل يخطط البحوث – عدد الطلبة لكل مشرف – تفرغ المشرف – مستوى الخريج – التجهيزات العلمية والمكتبية .

ث- معايير نوعية أخرى وتشمل/عدد مؤتمرات علمية – رسائل العلمية – عدم الازدواجية في المقررات الدراسية في الأقسام الأكاديمية – معايير أعضاء الهيئة التدريسية – تنظيم المكتبات باستخدام برامجيات متطورة في فهرسة الكتب وتخزينها (الاعرجي ، نبيل هاشم ،٢٠٠٨، ٢٠- ٢٢).

خصائص طرائق التدريس المستخدمة في مؤسسات التعليم الجامعي تتصف بالآتي:ـــ

١/ عدم الشمولية لإبعاد التحصيل المعرفية و المهارية ، إذ يتم التركيز على تزويد الطلبة بمعلومات وحشو أدمغتهم بها والتي قد لا يستفيدون منها في حياتهم العملية بعد التخرج مع إهمال تنمية الجوانب المهارية والوجدانية وتنمية ميول الطلبة وقدراتهم واستعدادهم .

٢/ الاعتماد على طريقة المحاضرات التقليدية التي يتم منها التركيز على دور الأستاذ كمصدر أساس للمعلومات وكعنصر فاعل في العلمية التعليمية وأدى ذلك إلى قلة أو عدم استعمال طرائق التدريس الحديثة كطريقة المشروع وحل المشكلات والتعلم الذاتي وحلقات النقاش وغيرها .

٣/ التقيد بالكتاب الواحد وأحيانا الملخصات أو المحاضرات الإملائية التي يتخرج منها الطلبة بمذكرات مختصرة ولا سيمَّا في مجال العلوم الإنسانية دون الرجوع والإفادة من المصادر المتعددة للمعلومات كالكتب المرجعية والمطبوعات والدوريات والتقارير والنشرات .

٤/ عدم مشاركة الطلبة الايجابية في عمليتي التعليم والتعلم إذ لا تراعي حاجاتهم وميولهم وقدراتهم العقلية ولا تعطي أهمية لفردية الطالب ونشاطه ولا تتاح له فرصة الاختيار على وفق على حاجاته وقدراته الشخصية .

٥/ التركيز على الجوانب الأكاديمية النظرية دون العملية ، فالطرائق المستعملة في مؤسسات التعليم الجامعي لا تتيح فرصة للطلبة لتطبيق ما يدرسونه عملياً بفرض تنمية نشاطاتهم التعليمية والكشف عن قدراتهم الإبداعية. ويتضح مما سبق أن هناك شكوى عامة من جانب الطلبة إلى عدم رضاهم عن مستوى التدريس الجامعي ، والعمل الروتيني ، ونقص الاهتمام من جانبهم وعدم استثارتهم للتعليم ، والمحاضرات سيئة الإعداد. وهناك نقداً موجهاً ايضاً للمناهج الدراسية في التعليم الجامعي، وتخلف بعض جوانبها عن مواكبة التقدم المعرفي والحضاري المعاصر ، فضلاً عن النقد الموجه ضد التدريس الجامعي من حيث الاهتمام بالتعلم الشكلي وأساليب الامتحانات بصورتها الشكلية والتقليدية ومن العيوب التي واجهت الجامعات هو اهتمامها بالاتجاهات الحديثة في الطرائق التي يتعلم بها الطلبة وأساليب تقويمهم مقياس أدائهم (مرسي ،١٩٨٧، ٨٨) .

دراسات سابقة

دراسة نادري (Naderi 1997)

(المشكلات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي الإيراني):هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أهم القضايا والمشكلات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي الإيراني وتوصل الباحث في دراسته إلى أن أبرز المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي في إيران سببها الرئيس التطور السريع والمتنامي في التعليم ، والزيادة في إعداد الكليات والجامعات بسبب زيادة أعداد الطلبة المقبلين على التعليم ، وضعف التنسيق والتعاون ما بين المعاهد والكليات وبين الإداريين والأكاديميين في الكلية الواحدة ، فضلاً عن انخفاض الرواتب والأجور التي يتقاضاها أعضاء هيأة التدريس ، وندرة حضورهم الندوات والمؤتمرات العلمية ، وضعف البرامج التعليمية في الكليات ، وضعف البرامج الخاصة في الخدمات المقدمة للطلبة (الحلو ،٢٠٠٣ : ٣٨٢)

دراسة (محافظة ومحمد ١٩٩٨)

(المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيأة التدريس في جامعة اليرموك): هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيأة التدريس في جامعة اليرموك في الأردن وتوصلت إلى وجود العديد من المشكلات منها ما يخص أعضاء هيئة التدريس والتي حددها بقلة حضور أعضاء هيئة التدريس الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصاتهم ، ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيأة التدريس ، وتعقيد إجراءات الترقية لعضو هيأة التدريس ، وعدم توافر مراكز لتقديم الخدمات الإحصائية للبحوث والدراسات في الجامعة ، فضلاً عن كثرة أعداد الطلبة المسجلين في المساق الواحد ، أما فيما يخص الطلبة فكانت أبرز المشكلات ، اعتماد الطلبة على محاضرة عضو هيأة التدريس ، اهتمام الطلبة

بدرجة الامتحانات أكثر من اهتمامهم بالمادة العلمية ، وضعف مستواهم الفكري والثقافي ، وعدم رغبتهم في كتابة البحوث والتقارير المتعلقة بمادة المساق ،وأظهرت النتائج إلى وجود فروق ذوات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الجنس ولصالح الذكور ، والرتبة الأكاديمية ولصالح الأستاذ ، وسنوات الخبرة ولصالح أكثر من عشر سنوات ، ونوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية (محافظة ومحمد ١٩٩٨ ، ٥ــ ٤٧)

دراسة (الحلو ، ٢٠٠٣)

(المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيأة التدريس في جامعة النجاح الوطنية): أجريت الدراسة في فلسطين وهدفت إلى تعرف مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيأة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، إذ توصلت الدراسة التي أجريت على(١٤٤) عضو هيأة تدريس إلى إن أكثر المشكلات حدة كانت في مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ، وأظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح أصحاب الخبرة ألأكثر من عشر سنوات ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيأة التدريس،وبالإدارة الجامعة ، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية (الحلو، ٢٠٠٠ ، ٣٧١)

دراسة (هلال ٢٠٠٥ A)

(أساليب تحسين جودة أداء عضو هيأة التدريس في التعليم الجامعي): وهدفت الدراسة الى ايجاد معايير واختبارات للمرشحين للتعيين في التعليم الجامعي من اعضاء الهيأة التدريسية ودعت الى الاهتمام بتنميتهم والعمل على تقليل أعداد الطلبة في القاعة الدراسية ، ومشاركة أعضاء هيأة التدريس في اتخاذ القرارات التي تخص تحقيق الأهداف التربوية ، والعمل على تشجيع عضو هيأة التدريس في الابتعاد عن طريقة إملاء المادة الدراسية في تدريسهم للطلبة كونها تعمل على تدني المستوى العلمي له ولطلبته ، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على استعمال الطرائق الحديثة في التدريس منها الحوار والمناقشة ، وحلقات النقاش ، وحل المشكلات، وغيرها من الطرائق الحديثة ،.والعمل على تنظيم برامج التأهيل والتدريب قبل الخدمة وفي اثنائها لأعضاء هيأة التدريس في التعليم الجامعي، وفتح دورات مستمرة لجميع أعضاء هيأة التدريس في استعمال الحاسوب والانترنيت (هلال ، ٢٠٠٥ A : ٥ــ ٢٣) .

دراسة (هلال ، ٢٠٠٥ B) :(العوامل التي تؤدي إلى تحسين جودة أداء برامج منظومة التعليم الجامعي ومخرجاتها):هدفت الدراسة إلى تعرف العوامل التي تؤدي إلى تحسين جودة أداء برامج منظومة التعليم الجامعي ومخرجاتها منها تطبيق معايير اختيار عضو هيأة التدريس وإيجاد برامج التأهيل والتدريب لجميع العاملين في التعليم الجامعي على وفق إدارة الجودة الشاملة Total quality Management واستعمال تكنولوجيا التعليم الحديثة ، وتطبيق معايير وضوابط في انتقاء الطالب الجامعي والعمل على زيادة الأجور والاهتمام بالحوافز والمزايا الإضافية لعضو هيأة التدريس والعاملين في التعليم الجامعي ، وتحديث الإدارة الجامعية وتحسين ظروف العمل في الجامعة لعضو هيأة التدريس والعاملين فيها ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات منها العمل على ترقية عضو هيأة التدريس على وفق نتيجة تقويم نشاطه العلمي

والتدريسي ، وإجباره على إجراء البحوث العلمية كل عام كمعيار للترقية ، والعمل على إنشاء أجهزة وهيئات مستقلة عن الجامعة تكون مهمتها متابعة وتقويم الأداء الجامعي في كل مستوياته ، وتشكيل لجان علمية للكليات والأقسام لمراجعة مفردات المقررات الدراسية وتحديثها بما يتلاءم مع التطورات التقنية والمعلوماتية والجودة والتميز في العالم (هلال،٢٠٠٥ B, 25).

الفصل الثالث/منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل المنهجية المتبعة وعرضاً للإجراءات التي أجراها الباحث لغرض تحقيق أهداف البحث، والتي تتمثل بتحديد مجتمع البحث، واختيار عينة ممثلة له، واعداد اداة تتسم بالصدق والثبات والموضوعية، وتحديد الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات لتحقيق اهدافه

أولاً: منهج البحث Methodology of Research:استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث كونه من اكثر مناهج البحث شيوعاً وانتشاراً ولاسيما في البحوث التربوية، ويعرف بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية والنفسية، كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها (الزوبعي والغنام، ٥١: ١٩٨١) ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، بل يتضمن قدراً من تفسيرها ، وتصنيفها وتحليلها تحليلاً دقيقاً وصولاً إلى تعميمات بشان الظاهرة موضوع البحث (عبد الحفيظ وباهي، ٨٣: ٢٠٠٠).

ثانياً: مجتمع البحث Population of Research :هو الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء جميعها الذين يكونون موضوع البحث (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٤: ٩٩)، كذلك هو المجموعة الكلية أو المجموعة الكاملة من الناس أو الأحداث أو الأشياء (النجار وآخرون، ٢٠١٠: ١٠٤).

لذا يتضمن مجتمع البحث الحالي اعضاء الهيأة التدريسية في اقسام كلية التربية صفي الدين الحلي / جامعة بابل ذكوراً وإناثاً للعام الدراسي (٢٠١٠– ٢٠١١) والبالغ عددهم (١٤٧) تدريسياً موزعين على (٥) اقسام بواقع (٥٤) تدريساً في قسم اللغة العربية و(٣٥) تدريسياً في قسم اللغة الانكليزية و(٢٠) تدريسياً في قسم الجغرافية و (٢٦) تدريسياً في قسم التاريخ و(١٢) تدريساً في قسم التربية وعلم النفس كما موضح في جدول (١)

جدول (١) يبين مجتمع البحث لإعداد اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية صفي الدين بحسب الشهادة واللقب العلمي

القسم		دكتوراه			ماجستير				المجموع
		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	مدرس	مدرس مساعد	أستاذ مساعد	أستاذ	
اللغة العربية	ذ	٦	٩	٧	٤	١٢	–	–	٣٨
	أ	٢	٢	١	٢	٩	–	–	١٦
اللغة الانكليزية	ذ	٢	٤	٣	٥	١٠	–	–	٢٤
	أ	١	–	–	٢	٨	–	–	١١
الجغرافية	ذ	١	٢	٢	١	١٠	–	–	١٦
	أ	–	–	–	–	٤	–	–	٤
التاريخ	ذ	٣	٨	٤	٢	٥	–	–	٢٢
	أ	١	١	–	١	١	–	–	٤
علم النفس	ذ	١	٥	١	–	٣	–	–	١٠
	أ	–	–	–	–	٢	–	–	٢
المجموع الكلي	=	١٧	٣١	١٨	١٧	٦٤	–	–	١٤٧

ثالثا:- عينة البحث Sample of Research: العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع الكلي تحتوي بعض العناصر يتم اختيارها منه (النجار، وآخرون، ٢٠١٠: ١٠٤). واختار الباحث عينة عشوائية قوامها (٤٤) تدريسيا من الذكور والاناث، وبذلك بلغت نسبة العينة إلى المجتمع (٣٠%) إذ يشير (ملحم، ٢٠٠٥) إلى أن يكون الحجم المناسب للعينة (١٠%) أذا كان المجتمع (بضع ألاف) ، و(٥%) أذا كان المجتمع كبير جدا (عشرات الآلاف) ، و(٢٠%) أذا كان المجتمع صغير نسبيا (بضع مئات) ، (ملحم، ٢٠٠٥: ١٥١). وقد توزعت عينة البحث على (٣٣) تدريسيا من الذكور و(١١) تدريسية من الإناث وقد استبعد الباحث(٨) استمارات من العينة الاصلية(٥) استمارات للذكور و(٣) للإناث لعدم توفر الشروط المطلوبة واصبحت العينة الاساسية للبحث (٣٦) تدريسيا وكما موضح في جدول (٢).

جدول (٢) يبين عينة البحث من اعضاء الهيأة التدريسية لكلية التربية صفي الدين الحلي بحسب متغير الجنس

القسم	الذكور	العينة	الاناث	العينة	المجموع
اللغة العربية	٣٨	١١	١٦	٥	٥٤
اللغة الانكليزية	٢٤	٧	١١	٣	٣٥
الجغرافية	١٦	٥	٤	١	٢٠
التاريخ	٢٢	٧	٤	١	٢٦
التربية وعلم النفس	١٠	٣	٢	١	١٢
المجموع الكلي	١١٠	–	٣٧	–	١٤٧
المجموع الكلي للعينة ٣٠%	–	٣٣	–	١١	٤٤
المجموع الكلي للعينة بعد الاستبعاد	–	٢٨	–	٨	٣٦

ثانياً: اداة البحث: استعمل الباحث الاستبانة اداة لجمع البيانات المتعلقة بآراء افراد العينة من اعضاء الهيأة التدريسية حول العوامل التي تودي الى تدني جودة اداء التعليم الجامعي، وقد ضمن الباحث الاستبانة اربعة مجالات تمثل العوامل هي (الاستاذ الجامعي ، الطالب الجامعي ، المنهج والمقررات الجامعية ،الادارة الجامعية) وتم بموجبها تحديد الفقرات لكل عامل منها كما هو مبين في الملحق (٢) وقد اتبع في اعداد اداة البحث الامور الاتية :-

أ- **الاستبانة الاستطلاعية:** من خلال الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث اعد الباحث استبانة استطلاعية تضمنت سؤالاً مفتوحاً، كما هو مبين في الملحق (١) وجه الى عينة من اعضاء الهيأة التدريسية الاستطلاعية، والهدف منه الحصول على معلومات تمكن الباحث من وضع فقرات الاستبانة المغلقة.

ب- **الاستبانة المغلقة:** بعد ان حصل الباحث على اجابات اعضاء الهيأة التدريسية عن طريق الاستبانة الاستطلاعية، واطلاعه على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث تم بناء فقرات الاستبانة المغلقة بصيغتها الاولية كما هو مبين في الملحق (٢) .ولغرض التحقق من وضوح تعليمات وفقرات الاستبانة قبل التطبيق تم عرضها على مجموعة من اعضاء الهيأة التدريسية.

خامساً / صدق الأداة : من أبرز سمات أداة البحث الجيدة أن تكون صادقة ، ولا تكون الأداة صادقة إلا عندما تقيس ما أفترض أن تقيسه (جابر ١٩٨٣ ص٢٧١) وكي يتحقق الباحث من صلاحية الفقرات التي حصل عليها فقد تم عرض فقرات الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من(المحكمين)*مكون من ٦ أعضاء من أساتذة جامعة بابل في العلوم التربوية والنفسية ومن ذوي الاختصاص في هذا من المحكمين، وبذلك المجال ، وقد أخذ الباحث بجميع الملاحظات والمقترحات التي قدمها المحكمين بخصوص حذف أو إضافة أو تعديل بعض الفقرات ، أو بخصوص ملاءمة الفقرات للمجال المخصص لها ، وتم استبعاد الفقرات التي لم يجمع عليها ٨٠% فأكثر اكتسبت الأداة الصدق الظاهري ، إذ يؤكد (أيبلEble) أن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري هو أن يقوم عدد من المحكمين بتقرير مدى تمثيل الفقرات للصفة المراد قياسها (Eble, 1972 271) وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية (الملحق ٣) مكونة من قسمين إذ

يحتوي القسم الأول على المعلومات الشخصية لعينة البحث منها الجنس، المنصب الحالي ، الدرجة العلمية ، الخبرة ، الكلية ، أما القسم الثاني فيشمل اربعة عوامل رئيسة من العوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى جودة أداء التعليم الجامعي موزعة على (٤) مجالات وبـــ ٧٧ فقرة ، إذ يحتوي المجال الأول الأستاذ الجامعي على ٢١ فقرة ويتضمن الفقرات من (١ـــــ ٢١) والمجال الثاني الطالب الجامعي يحتوي على ١٩ فقرة ويتضمن الفقرات من (٢٢ ــ ٤٠) ويحتوي المجال الثالث المنهج والمقررات الدراسية على ١٣ فقرة وتتضمن الفقرات من (٤١ ــ ٥٣) أما المجال الرابع الإدارة الجامعية فيحتوي على ٢٤ فقرة وتتضمن الفقرات من (٥٤ ــ ٧٧) .

ثبات الاداة:من الشروط الاساسية ان تتصف اداة البحث بالثبات لان اتصافها بالثبات يجعل بالإمكان الاعتمـــاد عليها (السيد، ١٩٧١ص٤١٣).ويعني الثبات الحصول على النتائج نفسها تقريباً عند اعادة تطبيق الاداة على العينة نفسها او عينة اخرى مكافئة (ابو جلالة، ١٩٩٩ ،ص١٠٨).

ولاستخراج ثبات الاداة استخدم الباحث طريقة اعادة الاختبار (Test-Retest) اذ وزع الباحث الاســـتبانة الخاصة بالبحث على عينة عشوائية بلغت ٣٠ تدريسياً في خارج العينة الاصلية للبحث، جامعة بابل في يـــوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٠/٤/٢٦ ، ثم اعيد تطبيق الاستبانة على العينة نفسها مرة اخرى فـــي يـــوم الثلاثـــاء الموافق ٢٠١٠/٥/١٠.وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الاول والثاني اسبوعين وتعد هذه مدة زمنية مناســـبة وذلك لان المدة بين التطبيق الاول والثاني للأداة ينبغي ان لا تقل عن اسبوعين ولا تزيد عن ثلاثـــة اســـابيع (Adams، ١٩٦٤ ، p.85).وقد احتفظ الباحث بأسماء افراد عينة الثبات في قائمة خاصـــة عنـــد تســـليمهم الاستمارات.

ولإيجاد معامل الثبات بين التطبيقين فقد استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson) وقد وجدت ان معامل الثبات قد بلغ (٠.٨٤) وهذا يعني ان الثبات كان عالياً.

ثالثاً / الوسائل الاحصائية: لتحقيق أهداف البحث أعتمد الباحث في تحليل النتائج على الوســـائل الإحصـــائية الآتية :-

١/ النسبة المئوية. وهي وسيلة حسابية لقياس نسبة اتفاق أراء(المحكمين) لمدى صلاحية الفقرات.

٢/ معادلة(ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient) لإيجاد الثبات

$$ر = \frac{ن \text{ مج س ص} - (\text{مج س})(\text{مج ص})}{\sqrt{[ن \text{ مج س}2 - (\text{مج س})^2][ن \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2]}}$$

(جابر ،واحمد ١٩٨٦:٣١٢)

٣ / الوسط المرجح لإيجاد قيمة فقرات الأداة على وفق(معادلة الحدة لفشر Fischer) .

$$\text{الوسط المرجح} = \frac{\text{مج ت١} \times 3 + \text{مج ت٢} \times 1 + \text{مج ت٣} \times 1}{\text{مج ت}}$$

ت١ = مجموع التكرارات للاستجابات اعضاء الهيأة التدريسية الذين أجابوا بـــ (دائماً)

ت٢ = مجموع التكرارات للاستجابات الذين اعضاء الهيأة التدريسية أجابوا بـــ(احياناً)

ت٣ = مجموع التكرارات للاستجابات اعضاء الهيأة التدريسية الذين أجابوا بـــ (ابداً)

مج ت = مجموع تكرارات العينة

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{\text{الوسط المرجح}}{\text{أعلى درجة في المقياس}} \times 100$$

والدرجة القصوى تمثل أعلى درجة في المقياس المعتمد وهي (٣) (Fischer: 1956 327)

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها:يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها الباحث على وفق البيانات التي حصل عليها من طريق استجابات عينة البحث ، إذ حلَّلها وعالجها إحصائياً وناقشها على وفق أهداف البحث ، ورتَّب الفقرات تنازلياً وتصنيفها في اربعة مجالات التي رتبت بحسب معدل الوسط المرجح والمتوسط الحسابي لوزنها المئوي وقد حصل المجال الرابع (الادارة الجامعية)على الترتيب الأول بمعدل للوسط المرجح قدره (٢.٥٦) ومعدل وزنها المئوي (٨٥.١٧)، أما المجال الثاني (الطالب الجامعي) فقد حصل على الترتيب الثاني إذ بلغ معدل الوسط المرجح لفقراته (٢.٤٨) ومعدل وزنها المئوي (٨٢.٨)، بينما حصل المجال الثالث(المقرر والمنهج الدراسي)على الترتيب الثالث بمعدل الوسط المرجح (٢.٣٨) ومعدل وزنها المئوي (٧٩.٥) ، وقد اعتمد الباحث على إيجاد معيار لتصنيف المشكلات بمقارنة الوزن المئوي لاستجابات اعضاء الهيأة التدريسية على فقرات الاستبانة مع المعيار الآتي :-

المستوى	التقدير
(٠ -٣٣,٣٣)	يكون عاملا بدرجة ضعيفة
(٣٣,٣٤ – ٦٦,٦٦)	يكون عاملا بدرجة متوسطة
(٦٦,٦٧ – ١٠٠)	يكون عاملا بدرجة كبيرة

وقد ظهر من خلال تحليل النتائج أن هناك(٧٤) سبباً رئيساً لتدني مستوى جودة اداء التعليم الجـــامعي بدرجة كبيرة) وبنسبة (٩٣.٧%) ، و(٥) اسباب بدرجة متوسطة وبنسبة (٦.٣%) ، لا يوجد هنـــاك اســـباب بدرجة ضعيفة ، مما يدل على أهمية دراسة هذه العوامل وما تتضمنه من اسباب .

أولا: مجال الاستاذ الجامعي:حصل هذا المجال على المرتبة الرابعة من بين العوامل التي تعمل علـــى تـــدني مستوى جودة التعليم ،بمعدل للوسط المرجح قدره (٢.٢٣) ومعدل الوزن المئوي (٧٤.٤) وهـــذا يعنـــي إن اغلب اعضاء الهيأة التدريسية في التعليم الجامعي يبذل كل ما بوسعه لتحقيق الاهداف التربوية لكـــن هنالـــك عوامل اخرى توثر على ما يقدمه من عطاء وانجازات وحرص مع وجود اعداد قليلة منهم ممن يكـــون مـــن ضمن تلك الاسباب. وقد حصلت الفقرة (إهماله التحضير المسبق للمادة الدراسية) على المرتبة الأولى بوسط مرجح (٢.٥٠) ووزن مئوي (٨٣)، وهذا يأتي من طريق اعتماد التدريسي على ما يمتلكه من معلومات سابقة للمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه وعدم تجديد المعلومات مما يودي به الى عـــدم تقـــديم المـــادة بالوجهـــة الصحيحة والمرضية . وبما أن التربية والتعليم علم متطور وسريع النمو لا يبقى على وضع معين ولا يثبـــت على حال فأن أعضاء هيأة التدريس في حاجة ماسة ودائمة إلى تجديد معلوماتهم ليتـــابعوا ركـــب التطـــور المتلاحق المتتابع كي يفيدوا منه . لذا ينبغي أن يرتبط هذا التجديد، والتطوير، والتحـــديث ، بآليـــات نقـــل

المعرفة المتمثلة بطرائق التدريس الحديثة وتكنولوجيا التعليم التي ينبغي أن تساير هذا التطور كون استخدامها يؤدي إلى تفعيل العملية التعليمية والانتقال بها إلى أفضل حال لأن التعليم أصبح الأداة التي يمكن من خلالها التطور والتغير بما ينسجم مع الثورة المعلوماتية المتفاقمة التي يتسم بها العصر الحالي المتميز بالانفجار المعرفي والتطور التقني والتكنولوجي في جميع مناحي الحياة (هلال، ٢٠٠٥: ٥) .

فلا يكفي أن يكون عضو هيأة التدريس ملماً بالمادة العلمية ، ومتمكناً فيها كي يكون ناجحاً في تدريسه ، إذ لابد لهذه القدرة العلمية أن تقترن بقدرة مهنية في كيفية إيصال المعلومات إلى الطلبة بما يساعدهم على الاستيعاب والفهم من خلال كفاية أسلوب عرض المادة العلمية ، والقدرة على التعبير والإيضاح وتحفيز الطلبة (جميل وابراهيم ،١٩٨٦ :٤) . إذ إن أهم عوامل نجاح العملية التعليمية هو توافر عضو هيأة التدريس ذوي الكفاية العالية والمؤهل والمتميز في الإعداد والتكوين العلمي والمهني والمخلص في علمه وعمله وأخلاقياته المهنية والذي يستخدم الأساليب التدريسية الجامعية التي تتسم بالتقصي والبحث والاكتشاف كونه يعد الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها والذي يقوم عليه التعليم الجامعي ، إذ تقاس الجامعات بأساتذتها (زيتون، ١٩٩٥ :١٧) . لذلك فأن (حسن اختيار Selection) أعضاء هيأة التدريس يعد العامل الأساس للحصول على(نوعية عالية High Quality) من (المخرجات التعليمية Educational Out Put) وبالأخص التعليم الجامعي ويعني ذلك ما لم نحافظ على مستوى اختيارنا وانتقائنا إلى عضو هيأة التدريس ونرتفع بمستوى إعداده فأن ذلك ينعكس سلباً على المستوى العلمي لطلبته.

في حين احتلت الفقرة (زيادة العبء التدريسي للأستاذ الجامعي) المرتبة الثانية بوسط مرجح (٢.٥٠) ووزن مئوي (٨٣) مما يدلل على ان اغلب التدريسين يكلفون بمواد دراسية متنوعة وقد تصل في بعض الاحيان لمواد دراسية بعيدة عن تخصصه مما يوثر تأثيرا كبيراً على ادائه وجودة ما يقدمه لطلبته. فضلا عن ظروف العمل التي تتمثل بالمؤثرات التي يخضع لها عضو هيأة التدريس في إثناء أدائه لعمله ، والتي تتمثل في العديد من العوامل منها سعة ونظافة قاعة المحاضرة ، وأعداد الطلبة فيها ، فضلاً عن العوامل الفيزيقية الأخرى الضوضاء ، والتهوية والحرارة، والنظافة التي يتصف بها مكان العمل وتوافر الآلات، والمعدات، والمواد والأجهزة، والمصادر والمراجع اللازمة للتدريس والبحث وكذلك المجلات العلمية ، والدوريات في حقل تخصصه وتوافر المكتب المريح والمناسب له وتوافر الخدمات المكتبية التي يحتاج إليها . ويمكن أن نطلق على هذا الجانب (ايكولوجية العمل (Ecology of work) وهو يعني فهم العلاقة بين أداء عضو هيأة التدريس وبين البيئة المحيطة به ،وهذه جميعاً تشكل بطبيعتها عاملاً أساسياً في زيادة وانخفاض أدائه .

وحصلت الفقرة (يعتمد في تدريسه على إملاء المادة الدراسية على الطلبة) على المرتبة الثالثة بوسط مرجح (٢.٤٧) ووزن مئوي(٨٢) ويعني ذلك وجود بعض اعضاء الهيأة التدريسية يعتمد في تدريسه على املاء المادة الدراسية والتعقيب عليها وهذا يدلل على عدم مقدرته على التدريس مما يؤدي الى خفض الدافعية لدى الطلبة وَاسْتِعْدَادُهُم لِلْتَعْلِمِ، وَيُعَد مِنْ العَوَامِلِ الَّتِي تَتَوَقَّفُ عَلَيْهَا جَوْدَةُ التعْلِيْمِ الجَامِعِي لِأَن ذَلِكَ يُؤَدي إِلَى وُجُوْدِ دَوَافِعٍ قَوِيَّةٍ لِبَدْءِ التَّعْلِمِ وَاسْتِمْرَارِهِ وَحَفْزِهِ وَإِتْقَانِهِ وَتَهيِّئَةِ الظُرُوْفِ المُلَائِمَةِ لِلْمُتَعَلِّمِيْنَ . اذ يشعرون بان المحاضرة والتدريسي لا جدوى لهم مما يدفعهم الى التذمر والملل من المحاضرة فضلا عن كثرة الغيابات وعدم حضور تلك المحاضرات لذلك ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يضع خطة واضحة للإفادة منها كونها تعمل على استثارة اهتمام الطلبة وإشباع حاجاتهم وتثير انتباههم وجذبهم للمحاضرة ، فضلاً عن إنها

تهيئ الخبرات التعليمية المتنوعة و تؤدي إلى زيادة مشاركة الطلبة الإيجابية في اكتساب وتنمية قدراتهم وتساعد على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة وتعديل سلوكهم وتكوين اتجاهات جديدة (كريم، ٢٠٠٥ ، ١٧) . و هنالك ايضاً العديد من الاسباب التي تسهم في تدني مستوى جودة التعليم الجامعي والذي يعد التدريسي سبباً مباشراً فيها واحتلت رتب اخرى لكنها نالت درجات عالية من حيت الوسط المرجح والوزن المئوي والتي ينبغي عدم اغفالها منها (ضعف قدرته على توصيل المادة الدراسية للطلبة) (ضعف مستوى تأهيله واعداده تربوياً ومهنياً وثقافياً)(يكلف بتدريس مقررات دراسية بعيدة عن تخصصه) (قلة الخبرة في التدريس لدى بعض أعضاء هيأة التدريس) (قلة المامه بطرائق التدريس الحديثة وأساليبه).

ثانيا / <u>العامل الثاني الطالب الجامعي</u> حصل على المرتبة الثانية من حيث العوامل التي ادت الى تدني مستوى جودة اداء التعليم الجامعي بمعدل وسط مرجح قدره ٢.٤٨ ومعدل وزن مئوي (٨٢.٨) وقد نالت الفقرة(ضعف المستوى العلمي للطلبة في المراحل الدراسية السابقة)المرتبة الاولى بوسط مرجح(٢.٧٥) ووزن مئوي(٩٢) مما يدلل على تدني المستوى العلمي لأغلب الطلبة الذين يدخلون الجامعة اذ من المفروض ان تكون هنالك ضوابط ومعايير ينبغي ان تعتمد في انتقاء و قبول الطلبة للتعليم الجامعي مع معدل الدرجات منها الميول والاتجاهات والرغبة والمعدل التراكمي للطالب للمراحل الدراسية السابقة وانتقاء الطلبة الجامعيين يتم على وفق ذلك او اختبارات قبل قبوله في الدراسة الجامعية تحدد مدى صلاحيته من عدمها للتخصص الذي تم قبوله فيه فضلا عن ارْتِبَاطُ قَبُوْلِ الطَّلَبَةِ الجَامِعِيِّيْنَ بِحَسَبِ الكُلِّيَاتِ، وَالتَّخَصُّصَاتِ بِمُتَطَلَّبَاتِ احْتِيَاجِ سوق العمل والمجتمع المحلي، عَلَى أَنْ يَكُوْنَ ذَلِكَ مُخَطَّطَاً بِأُسْلُوْبٍ يَضْمِنُ تَدَفُّقُ الخُرِّيْجِيْنَ بِالْكَمِّ وَالكِيْفِ ضِمْنَ سَقْفٍ زَمَنِيٍّ مُحَدَّدٍ وَمُرْتَبِطٍ بِسِيَاسَاتِ البَلَدِ الاقْتِصَادِيَّةِ وَالاجْتِمَاعِيَّةِ . اما الفقرة(كثرة اعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة) فقد حصلت على المرتبة الثانية بوسط مرجح (٢.٦٩) ووزن مئوي (٩٠) ان من الضغوط التربوية التي زادت من أعباء عضو هيئة التدريس ، والتي تتمثل في قبول الطلبة بأعداد هائلة دون النظر إلى مدى صلاحيتهم لهذه المرحلة الدراسية التي تستوجب وجود طلبة بمستوى يليق بالتعليم الجامعي مما أدى إلى قبول أعداد كبيرة في مختلف الأقسام مما يشكل عباً كبيراً عليه . وقد أكد العديد من التربويين على وجود علاقة بين حجم قاعة المحاضرة والأداء التربوي ، إذ نجد أنه في حالات الجماعات الصغيرة تكون الأعباء الدراسية أقل ويكون الاحتكاك والتفاعل بين عضو هيئة التدريس والطلبة أكبر وبالتالي تكون قدرته على السيطرة وضبط القاعة الدراسية أكثر، الأمر الذي يترتب عليه أفضل أداء وبأكثر فاعلية مما يؤدي إلى زيادة الفهم والاستيعاب للطلبة (فادية: ١٩٧). وحصلت الفقرة (عدم تطبيق الضوابط القانونية تجاه غيابات الطلبة) على المرتبة الثالثة بوسط مرجح (٢.٦٩) ووزن مئوي (٩٠) ان عدم تطبيق القوانيين والالتزام بالضوابط والتعليمات اتجاه غيابات الطلبة يعمل على عدم دخولهم للمحاضرات مما يؤثر على مستواهم الدراسي وعدم متابعتهم لما يحصل في المحاضرة مما يشجع على اللامبالاة والغش في الامتحان فضلا عن ذلك يثير مشكلة للطلبة الملتزمين اذ يشعرون ان الطلبة المتغيبين يحصلون على النجاح على الرغم من عدم وجودهم داخل المحاضرة مما يقلل دافعيتهم

اما **<u>العامل الثالث المنهج والمقررات الدراسية</u>** حصل على المرتبة الثالثة للعوامل التي ادت الى تدني مستوى جودة الاداء للتعليم الجامعي بمعدل وسط مرجح (٢.٣٨) ومعدل وزن مئوي (٧٩.٥) وقد حصلت الفقرة (المنهج يشجع على اعتماد الطرائق والأساليب التدريسية القديمة).على المرتبة الاولى بوسط مرجح (٢.٧٥) ووزن مئوي (٩٢) اذ تُعَد المواَزنَة بَيْنَ الأَصَالَةِ وَالمُعَاصَرَةِ فِي إِعْدَادِ المَنَاهِجِ مِنْ حَيْثُ المُسْتَوَى والمحتوى

وَالطَّرِيقَةِ وَالأُسْلُوْبِ مِنَ العَوَامِلِ المرتبطَةِ بِجَوْدَةِ التعْلِيمِ الجَامِعِي، ويَرْتَبِطُ هَذَا الجُزْءُ مِنَ المَعَـاييرَ بِالمَـدَى الَّذِي يُمْكِنُ فِيه لِلْمَنَاهِجِ الدرَاسِيةِ أَنْ تُنَمِّيَ قُدْرَةَ الطَّالِبِ عَلَى تَحْدِيْدِ مُشْكِلَاتِهِ وَحَلِّهَا، وَالفَهْـمَ وَحُسْـنَ التَّقْـدِيْرِ لِخَصَائِصِ المِهْنَةِ وَمُمَارَسَاتِهَا، وَالمَقْدِرَةَ عَلَى الاحْتِفَاظِ بِالمَهَارَةِ المِهَنِيَةِ، إِذْ إِن أَوْلَوِيَةَ جَوْدَةِ التَّعْلِيْمِ تَسْـتَدْعِيَ تَحْسِيْنِ المَنَاهِجِ وَأَسَالِيْبِ التَّعْلِيمِ وَالتَّقْوِيْمِ وَبِيْئَةِ التَّعَلُّمِ (حسان،١٩٩٤: ٤٨) .وقد حصلت الفقرة (قلة المراجع والمصادر العلمية الداعمة للمنهج والمقررات الدراسية) على المرتبة الثانية بوسـط مـرجح (٢.٦٤) ووزن مئوي(٨٨) **ان من** المُؤَشِّرُات الرئيسة لجودة التعليم مَدَى إِفَادَةِ أَعْضَاءُ هَيْأَة التَّدْرِيْسِ وَالطَّلَبَةِ مِـنْ مَكْتَبَـةِ الكُلِّيَّةِ مِنْ طَرِيْقِ تَوْفِيْرِهَا مَصَادِرِ تَخَصُّصِيَّةٍ وَغَيْرِ تَخَصُّصِيَّةٍ مِنْ كُتُبٍ وَمَجَلَّاتٍ وَدَوْرِيَّاتٍ عِلْمِيَّـةٍ وَالمَـوَادِ المَرْجِعِيَّةِ لِلْقِرَاءَةِ التَّكْمِيْلِيَّةِ المُرْتَبِطَةِ بِالبَرَامِجِ التَّعْلِيْمِيَّةِ وَالبَحْثِيَّةِ، وَمَدَى تَـوَافِرِ العَـامِلِيْنَ بِالمَكْتَبَـةِ، وَمَـدَى المُسَاعَدَةِ الَّتِي يُقَدِّمُوْنَهَا وَسُهُوْلَةِ الوُصُوْلِ إِلَى المَادَّةِ المَطْلُوْبَةِ لِلْقِرَاءَةِ وَمَدَى تَوَافِرِ أَجْهِزَةِ الحَاسُـوْبِ لِلْطَلَبَـةِ وَلِأَعْضَاءِ هَيْأَة التَّدْرِيْسِ، وَيُعَدُّ أَقْصَى اخْتِبَارٍ لِكَفَايَةِ إِمْكَانَاتِ الكُلِّيَّةِ هُوَ مَدَى تَوْظِيْفِهَا لِأَجْهِزَةِ الحَاسُـوْبِ فِـي عَمَلِيَّةِ التَّعْلِيْمِ والتَّعَلُّمِ والبحث عن المصادر والمراجع الالكترونية ذات العلاقة بتخصص الطلبـة. وحصـلت الفقرة(تكرار المفردات الدراسية وتداخلها في أكثر من مقرر دراسي)على المرتبة الثالثة بوسط مرجح(٢.٦١) ووزن مئوي (٨٧) كون التكرار والتداخل لبعض المقررات الدراسية وتشابه المضمون يـؤدي الـى نفـور الطلبة وعدم قناعتهم بما يقدم لهم لذلك ينبغي وجود لجان كلا بحسب تخصصاتها تعمل علـى فـك التـداخل والتكرار من طريق ايجاد استراتيجية لوضع المفردات لتلك المقررات كون الطالب يبعـث عـن المعلومـة الجديدة التي تثير انتباهه ويحفزه للتعلم وتزيد من دافعية للتعلم . وحصلت الفقرة(كثرة المقـررات الدراسـية الثانوية البعيدة عن التخصص).على المرتبة الرابعة بوسط مـرجح (٢.٥٥) ووزن مئـوي(٨٥) ان تعـدد المقررات الدراسية وتنوعها والبعيدة عن التخصص الدقيق للطالب يؤدي الـى ارباك الطالـب والاهتمـام بمقررات ليس لها اهمية مما تؤثر تأثيراً على المقررات الدراسية الاساسية وبالتالي يبقى الطالب في متاهـة ويخسر الطرفين لا المقررات الرئيسة والثانوية .وهنالك فقرات اخرى حصلت على درجات مرتفعة مما يدلل على عدم اهمالها وينبغي متابعتها منها (قلة اهتمام المنهج بالجانب التطبيقي (العملي) حصـلت علـى وسـط مرجح(٢.٤) ووزن مئوي (٨٢).وحصلت الفقرة (قلة الوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة). على وسط مرجح (٢.٣٩) ووزن مئوي (٨٠).والفقـرة (افتقـار البرنـامج الدراسـي الـى الأنشـطة الرياضـية والترفيهية).حصلت على وسط مرجح (٢.٤١) ووزن مئوي (٨٠).

<u>اما العامل الرابع الادارة الجامعية:</u> فقد احتل المرتبة الاولى للعوامل التي تؤدي الى تدني مسـتوى جـودة الاداء الجامعي اذ حصل على معدل وسط مرجح (٢.٥٦) ومعدل وزن مئوي (٨٥.١٧) وقد حصلت الفقرة (عدم توافر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية) على المرتبة الاولـى بوسـط مـرجح (٢.٧٢) ووزن مئوي (٩١) تَتَعَدَّدُ الإِمكَانِيَّاتُ المَادِّيَةُ فِي الكُلِّيَّةِ حَيْثُ تَشْمُلُ المَبَانِيَ وَالإِضَـاءَةَ وَالتَّهْوِيَـةَ وَالمَقَاعِدَ وَالصَّوْتَ وَتَضُمُ جَوْدَةُ الإِمكَانِيَّاتُ المَادِّيَةُ: مُرُوْنَةُ المَبْنَى وَالإِمْكَانِيَّاتِ المُتَوَافِرَةِ فِيْهِ لِأَدَاءِ مَهَمَّةِ الكُلِّيَّةِ بِالاخْتِصَاصِ الَّذِي تَتَبَنَّاهُ، وَكِفَايَتُهُ لِاسْتِيْعَابِ أَعْدَادِ الطَّلَبَةِ بِمُوْجِبِ وِحْدَاتٍ قِيَاسِيَّةٍ لِمَا يَحْتَاجُهُ الطَّالِبُ الوَاحِدُ مِنْ مَسَاحَاتٍ فِي قَاعَةِ المُحَاضَرَةِ وَالمُخْتَبَرِ وَالمَكْتَبَةِ وَوِحْدَاتِ المَرَافِقِ الخَدَمِيَّةِ الأُخَـرَ (Senge 1994 : 32- 61).وان عدم توافر الاجواء الصحية الملائمة يؤدي الى تدني جودة الخدمات المقدمـة وبـالأخص وجـود الضوضاء داخل القاعة الدراسية وخارجها يؤثر بشكل مباشر على سير العملية التعليمية لذلك ينبغـي تـوافر بيئة ومناخ تنظيمي ملائم. وحصلت الفقرة (تعيين اشخاص في مواقع إدارية ليسوا أهلا لها.) علـى المرتبـة

الثانية بوسط مرجح (٢.٦٩)ووزن مئوي (٩٠) ان اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب ينبغي حسن اختيار الاداريين من العميد ومعاونيه ورؤساء الاقسام على وفق أسس ومعايير صحيحة ومقننة وممن يمتلك خبرة ادارية. والإعداد المسبق لهم عن طريق تقديم برامج تدريبية قبل استلامهم للمناصب الادارية

و ينبغي أن يطلعوا على لائحة القوانيين والضوابط والتعليمات الخاصة فضلا من المرونة في تطبيق النظام ومراعاة الظروف الطارئة اذ يتطلب أي برنامج تعليمي أو مشروع تنظيمي العديد من العوامل البشرية والمادية والتنظيمية التي تتفاعل مع بعضها بعضاً بغية تحقيق الأهداف المنشودة ، ويعد العامل البشري من أهم وأبرز هذه العناصر أو العوامل كونه الوحيد الذي يستطيع أن يستغل العناصر الأخرى أحسن استغلالاً ، مما يؤدي إلى تحقيق أعلى الكفايات الإنتاجية الممكنة (كشرود ١٩٩٥ : ١٩١) لذلك فأن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب

(Selecting the Right Man for the Right Job) يعد من أهم الخطوات الأساسية لنجاح أي مشروع وحسن سير العمل على أفضل وجه وهذا يأتي بالاختيار الصحيح للقيادات الادارية والذي يتمثل في { جذب العناصر المؤهلة والمناسبة من القوى البشرية وإجراء الاختبارات اللازمة لهم بغية قياس كفاياتهم ومعرفة قدراتهم والتوقع بأدائهم الوظيفي مستقبلاً } إذ أن كفاية العمل تتوقف على مستوى كفاية العاملين فيه (كشرود ١٩٩٥ : ١٩٢) (ضعف الخدمات التي تقدمها إدارة الجامعة لأعضاء هيأة التدريس (نادي ،غرف) اذ حصلت على وسط مرجح (٢.٦٧) ووزن (٨٩)ان العمل الشاق الذي يقوم به عضو الهيأة التدريسية يجعله بحاجة ماسة الى المكان المناسب الذي يتلائم ومكانته من حيث غرفة مجهزة ومؤثثة فضلا عن وجود نادٍ كي يقضي فيه اوقات الراحة وتناول الشاي والطعام وغيرها كي تمتص حالات الارهاق والتعب ويعاود النشاط بكل حيوية وحماس .وحصلت الفقرة(قلة اهتمام إدارة الجامعة بتطبيق إجراءات الترقية للأستاذ الجامعي).والفقرة(عدم تكامل أعضاء هيأة التدريس في بعض التخصصات) على المرتبة نفسها وكذلك الحال للوسط المرجح والوزن المئوي.

العوامل التي تؤدي الى تدني مستوى جودة اداء التعليم الجامعي بحسب رأي أعضاء الهيأة التدريسية

ن= ٣٦

ت	الفقـــــــــــــــرات	٣	٢	١	البدائل الوسط المرجح	الوزن المئوي
	المجال الأول / الأستاذ الجامعي					
١	إهماله التحضير المسبق للمادة الدراسية .	٢١	١٢	٣	٢.٥٠	٨٣
٢	٢ زيادة العبء التدريسي للأستاذ الجامعي.	٢١	١٢	٣	٢.٥٠	٨٣
٣	يعتمد في تدريسه على إملاء المادة الدراسية على الطلبة.	٢٠	١٣	٣	٢.٤٧	٨٢
٤	ضعف قدرته على توصيل المادة الدراسية للطلبة	٢٠	١٢	٤	٢.٤٤	٨١
٥	ضعف مستوى تأهيله واعداده تربوياً ومهنياً وثقافياً	١٥	٢١	٠	٢.٤٢	٨١
٦	يكلف بتدريس مقررات دراسية بعيدة عن تخصصه .	٢٠	١١	٥	٢.٤٢	٨١
٧	قلة الخبرة في التدريس لدى بعض أعضاء هيأة التدريس .	١٩	١٠	٧	٢.٣٩	٨٠

٨	قلة المامه بطرائق التدريس الحديثة وأساليبه.	١٧	١٥	٤	٢.٣٦	٧٩
٩	عدم تقيد بعض أعضاء هيأة التدريس بالساعات المكتبية	١٤	١٧	٥	٢.٢٥	٧٥
١٠	يقو يكلف بتدريس أكثر من مقرر دراسي في المرحلة الدراسية الواحدة .	١٢	٢٠	٤	٢.٢٢	٧٤
١١	١٣ تدني المستوى العلمي والاكاديمي لبعض أعضاء هيأة التدريس في الجامعة .	١٢	٢٠	٤	٢.٢٢	٧٤
١٢	٦ قلة التزام بعض اعضاء هيأة التدريس بالوقت الزمني المحدد للمحاضرة .	١٢	١٩	٥	٢.١٩	٧٣
١٣	ضعف أمكانيته في استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة ..	١٤	١٥	٧	٢.١٩	٧٣
١٤	١٢ ضعف التزام بعض اعضاء هيأة التدريس بالموضوعية والامانة العلمية .	١٢	١٧	٧	٢.١٣	٧١
١٥	١٤ غياب التنسيق بين أعضاء هيئأة التدريس ممن يقومون فعلا بتدريس عدة شعب أو أقسام في المقرر الدراسي نفسه .	١٢	١٧	٧	٢.١٣	٧١
١٦	١٧ كثرة المها م الأكاديمية والإدارية المطلوبة من عضو هيأة التدريس .	٧	٢٦	٣	٢.١١	٧٠
١٧	١٦ قلة التزام بعض اعضاء هيأة التدريس في التوصيف الدقيق للمقررات التي يدرسونها	١٣	١٣	١٠	٢.٠٨	٦٩
١٨	ضعف قدرة بعض اعضاء هيأة التدريس على بناء علاقات إنسانية مع الطلبة	٧	٢٢	٧	٢.٠٠	٦٧
١٩	سائل الراحة المناسبة لعضو هيأة التدريس (المكاتب ، الحاسوب ، النادي) ..	٩	١٧	١٠	١.٩٧	٦٦
٢٠	٢١ اعتماد بعض اعضاء هيأة التدريس على الكتاب المقرر في التدريس .	٧	٢١	٨	١.٩٧	٦٦
٢١	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين اعضاء هيأة التدريس في الجامعة .	٧	٢٠	٩	١.٩٤	٦٥
	معـــــــــــــــــــدل الوسط المرجح = ٧٤.٤ الوسط الحسابي للوزن المئوي = ٢.٢٣ المجال الثاني / الطالب الجامعي					
٢٢	. ضعف المستوى العلمي للطلبة في المراحل الدراسية السابقة	٢٧	٩	٠	٢.٧٥	٩٢
٢٣	كثرة اعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة	٢٦	٩	١	٢.٦٩	٩٠
٢٤	. عدم تطبيق الضوابط القانونية تجاه غيابات الطلبة .	٢٥	١١	٠	٢.٦٩	٩٠
٢٥	انخفاض نسبة اعداد اعضاء هيئة التدريس إلى اعداد الطلبة .	٢٢	١٤	٠	٢.٦١	٨٧
٢٦	ضعف الرغبة والدافعية تجاه الدراسة لدى بعض الطلبة .	٢٥	٨	٣	٢.٦١	٨٧
٢٧	ضعف المستوى الثقافي والفكري للطالب الجا معي .	٢٣	١٠	٣	٢.٥٥	٨٥
٢٨	قلة التزام الطلبة بالساعات المكتبية .	٢٠	١٥	١	٢.٥٣	٨٤
٢٩	الفهم الخاطئ لدى بعض الطلبة للحياة الجامعية .	١٩	١٦	١	٢.٥٠	٨٣
٣٠	كثرة الغيابات لدى بعض الطلبة .	٢٨	٨	٠	٢.٥٠	٨٣
٣١	قلة اهتمام الطلبة بكتابة البحوث والتقارير المتعلقة بالمقررات الدراسية .	٢٠	١٤	٢	٢.٥٠	٨٣
٣٢	انخفاض مستوى الطموح لدى بعض الطلبة .	٢٠	١٤	٢	٢.٥٠	٨٣

٣٣	اعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس .	٢٤	٧	٣	٢.٤٧	٨٢
٣٤	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات لدى بعض الطلبة .	١٨	١٦	٢	٢.٤٤	٨١
٣٥	ضعف تقدير بعض الطلبة واحترامهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .	٢١	١٠	٤	٢.٤٢	٨١
٣٦	تشتت انتباه بعض الطلبة في إثناء المحاضرة	٢٠	١٢	٤	٢.٤٤	٨١
٣٧	تأخر الطلبة عن الوقت المحدد للمحاضرة	١٨	١٦	٢	٢.٤٤	٨١
٣٨	قبول بعض الطلبة في تخصصات لايرغبون أصلاً فيها .	٢٠	١٢	٤	٢.٤٤	٨١
٣٩	اعتقاد أغلب الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي بسبب ظاهرة البطالة للخريجين	١٦	١٣	٧	٢.٢٥	٧٥
٤٠	انتشار ظاهرة العنف في اوساط الطلبة في الجامعة .	١٢	١٠	١٤	١.٩٤	٦٥
	معـــــــــــــــــــــدل الوسط المرجح = ٨٢.٨ الوسط الحسابي للوزن المئوي = ٢.٤٨ .					
	المجال الثالث / المنهج والمقررات الدراسية					
٤١	المنهج يشجع على اعتماد الطرائق والأساليب التدريسية القديمة.	٢٧	٩	٠	٢.٧٥	٩٢
٤٢	قلة المراجع والمصادر العلمية الداعمة للمنهج والمقررات الدراسية	٢٥	٩	٢	٢.٦٤	٨٨
٤٣	تكرار المفردات الدراسية وتداخلها في أكثر من مقرر دراسي .	٢٤	١٠	٢	٢.٦١	٨٧
٤٤	كثرة المقررات الدراسية الثانوية البعيدة عن التخصص .	٢٣	١٠	٣	٢.٥٥	٨٥
٤٥	قلة اهتمام المنهج بالجانب التطبيقي (العملي) .	١٨	١٧	١	٢.٤٧	٨٢
٤٦	قلة الوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة .	١٧	١٣	٦	٢.٣٩	٨٠
٤٧	افتقار البرنامج الدراسي ألى الأنشطة الرياضية والترفيهية	١٨	١٥	٣	٢.٤١	٨٠
٤٨	قلة الساعات الدراسية للمقررات التخصصية .	١٨	١٤	٢	٢.٣٣	٧٨
٤٩	امتداد الجدول الدراسي لساعات متأخرة من اليوم الدراسي.	١٦	١٤	٦	٢.٢٨	٧٦
٥٠	ضعف التشجيع من قبل بعض اعضاء هيئة التدريس للطلبة. لكتابة التقاريرواجراء البحوث واستخدام الأنترنيت	١٢	٢٠	٤	٢.٢٢	٧٤
٥١	ضعف المنهج الدراسي في مواكبة التطورات المعرفية والتكنولوجية والتقنية الحديثة .	١٤	١٦	٦	٢.٢٢	٧٤
٥٢	ضعف المفردات المقررة في بعض المقررات الدراسية .	١٠	٢٢	٤	٢.١٦	٧٢
٥٣	عدم توفر المختبرات والمعامل والورش الحديثة في أغلب الأقسام العلمية .	٥	٢٥	٦	١.٩٧	٦٦
	معـــــــــــــــــــــدل الوسط المرجح = ٧٩.٥ الوسط الحسابي للوزن المئوي = ٢.٣٨					
	المجال الرابع / الإدارة الجامعية .					
٥٤	عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية .	٢٦	١٠	٠	٢.٧٢	٩١
٥٥	تعيين اشخاص في مواقع إدارية ليسوا أهلا لها.	٢٥	١١	٠	٢.٦٩	٩٠
٥٦	ضعف الخدمات التي تقدمها إدارة الجامعة لأعضاء هيأة التدريس (نادي ،غرف	٢٥	١٠	١	٢.٦٧	٨٩
٥٧	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتطبيق إجراءات الترقية للأستاذ الجامعي .	٢٥	١٠	١	٢.٦٧	٨٩
٥٨	عدم تكامل أعضاء هيأة التدريس في بعض التخصصات .	٢٤	١٢	٠	٢.٦٧	٨٩
٥٩	قلة تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية خارج الجامعة	٢٣	١٣	٠	٢.٦٤	٨٨
٦٠	قلة الحوافز لأعضاء هيئة التدريس الملتزمين والمبدعين..	٢٤	١٠	٢	٢.٦١	٨٧
٦١	اهتمام إدارة الجامعة بتحقيق الأهداف الاقتصادية على حساب العملية الأكاديمية .	٢٢	١٤	٠	٢.٦١	٨٧
٦٢	قلة التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لأعداد البحوث العلمية ونشرها	٢٤	١٠	٢	٢.٦١	٨٧

	(التمويل،الطباعة ، التصوير)					
٦٣	قلة المؤتمرات التربوية والعلمية المتخصصة.	٢٣	١٢	١	٢.٦١	٨٧
٦٤	نقص الأجهزة المختبرية ومختبرات البحث العلمي في الجامعة .	٢٣	١٢	١	٢.٦١	٨٧
٦٥	اعتماد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات وإصدار التعليمات .	٢١	١٥	٠	٢.٥٨	٨٦
٦٦	عدم توفر مركز متخصص لتقديم البيانات والخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة .	٢٢	١٢	٢	٢.٥٦	٨٥
٦٧	ضعف العلاقات الإنسانية بين الإدارة الجامعية والأستاذ الجامعي .	٢٣	١٠	٣	٢.٥٦	٨٥
٦٨	نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي .	٢١	١٣	٢	٢.٥٣	٨٤
٦٩	سوء التخطيط على المستوى الإداري والتنظيمي .	٢٢	١١	٣	٢.٥٣	٨٤
٧٠	اختلاف المعايير والآجراءات التي يتم تطبيقها بحق المتقدمين للترقية .	٢١	١٢	٣	٢.٥٠	٨٣
٧١	قلة تبني إدارة الجامعة الموضوعية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢٠	١٤	٢	٢.٥٠	٨٣
٧٢	ضعف تشجيع إدارة الجامعة للافكار العلمية الرائدة لاعضاء هيئة التدريس .	٢٠	١٣	٣	٢.٤٧	٨٢
٧٣	عدم توفير الأجهزة والوسائل و الأدوات اللازمة للعملية التعليمية في الجامعة .	٢٠	١٢	٤	٢.٤٤	٨١
٧٤	ضعف اهتمام الجهاز الإداري بمتطلبات العمل الجامعي.	٢٠	١٢	٤	٢.٤٤	٨١
٧٥	قلة اقتناع إدارة الجامعة بأهمية البحث العلمي كوسيلة ضرورية لتطوير الجامعة.	٢٠	١١	٥	٢.٤١	٨٠
٧٦	بعد تخصص اغلب لجان التقويم والتحكيم من تخصص صاحب الأنتاج العلمي للمتقدم للترقية .	١٨	١٤	٤	٢.٣٩	٨٠
٧٧	ضعف قنوات الاتصال بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس .	١٩	١١	٦	٢.٣٦	٧٩
	الوسط الحسابي للوزن المئوي = ٨٥.١٧ معـــــــــــــــــــــــدل الوسط المرجح = ٢.٥٦					

وان هذه النتائج تتفق مع الدراسات السابقة في العديد من النتائج كدراسة (نـــادري١٩٩٧)التـــي شخصت المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي في ايران هو زيادة اعداد الطلبـــة وانخفـــاض الرواتـــب والاجور التي يتقاضاها اعضاء الهيأة التدريسية وندرة حضور المـــؤتمرات والنـــدوات العلميـــة . ودراســـة (محافظة ومحمد١٩٩٨) التي توصلت الى وجود العديد من المشكلات منها ما يخص أعضاء هيئة التـــدريس والتي حددها بقلة حضور أعضاء هيئة التدريس الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصاتهم ، ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيأة التدريس ، وتعقيد إجراءات الترقية لعضو هيـــأة التـــدريس ودراسة (الحلو ٢٠٠٣) التي اكدت على إن أكثر المشكلات حدة كانت في مجال المشكلات المتعلقة بالطلبـــة والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقيـــة . ودراسة (هلال ٢٠٠٥ A) التي اكدت على تشجيع عضو هيأة التدريس في الابتعاد عن طريقة إملاء المـــادة الدراسية في تدريسهم للطلبة كونها تعمل على تدني المستوى العلمي له ولطلبته ، وتشجيع أعضـــاء هيئـــة التدريس على استعمال الطرائق الحديثة في التدريس منها الحوار والمناقشـــة ، وحلقـــات النقـــاش ، وحـــل المشكلات ، وغيرها من الطرائق الحديثة ،.والعمل على تنظيم برامج التأهيل والتدريب قبل وإثنـــاء الخدمـــة لأعضاء هيأة التدريس في التعليم الجامعي ، وفتح دورات مستمرة لجميع أعضاء هيأة التدريس في اســـتعمال الحاسوب والانترنيت .

ودراسة هلال ٢٠٠٥ B). التي اكدت على تطبيق معايير اختيار عضو هيأة التدريس وإيجاد برامج التأهيل والتدريب لجميع العاملين في التعليم الجامعي علـــى وفـــق إدارة الجـــودة الشـــاملة Total quality Management واستعمال تكنولوجيا التعليم الحديثة ، وتطبيق معايير وضوابط في انتقاء الطالب الجامعي

والعمل على زيادة الأجور والاهتمام بالحوافز والمزايا الإضافية لعضو هيأة التدريس والعاملين في التعليم الجامعي ، وتحديث الإدارة الجامعية وتحسين ظروف العمل في الجامعة لعضو هيأة التدريس والعاملين فيها ،

الاستنتاجات التوصيات المقترحات:فِيْ ضَوْءِ نَتَائِجِ الدِّرَاسَةِ يَسْتَنْتِجُ البَاحِثُ مَا يَأْتِي :

١-إِنَّ المَنَاهِجَ الدِّرَاسِيَّةَ بِكُلِّيَّاتِ التَّرْبِيَةِ فِيْ الجَامِعَاتِ العِرَاقِيَّةِ لَا تَتَّصِفُ بِالجَوْدَةِ الشَّامِلَةِ.

٢- عَدَمُ الالتزام والتقيد بمَعَايِيْرِ الجودة في اختيار اعضاء الهيأة التدريسية في التعليم الجامعي.

٣-ضَعْفُ مَعْرِفَةِ غَالِبِيَّةِ اعضاء الهيأة التَدْرِيْسِيِّة بِطَرَائِقِ التَّدْرِيْسِ الحَدِيْثَةِ وَأَنْوَاعِهَا.

التوصيات

من خلال النتائج الذي توصل إليها الباحث يمكن تقديم التوصيات الآتية :ــ

١/ إتاحة الفرصة للأستاذ الجامعي لحضور المؤتمرات العلمية في مجال تخصصه الدقيق داخل البلد وخارجه كي يتمكن من متابعة ما أستحدث من موضوعات ولزيادة خبرته في البحث العلمي

٢/ أعادة النظر في البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة وصياغتها بما يتلائم مع المعايير والمواصفات العالمية الحديثة في الجودة والاعتماد الأكاديمي .

٣/ العمل على رفع مستوى جودة مخرجات التعليم الجامعي على وفق معايير الجودة بما يحقق رضا الجهات المستفيدة ومؤسسات المجتمع المحلي.

٤/ إخضاع أعضاء هيأة التدريس في الجامعة إلى تقييم دوري يشترك فيه الطلبة مع إدارة القسم الذي ينتمي إليه .

٥/ إخضاع المقررات الجامعية إلى التقييم الدوري المثمر من حيث بنيتها ومحتواها وأساليب ووسائل تدريسها.

٦/ أن تعمل الجامعة من خلال مقرراتها الدراسية على تحقيق أهداف التجديد والأصالة بما يحقق إعداد ملاكات مؤهلة

٧/ توجيه المزيد من الاهتمام للتعليم المتوسط والثانوي لضمان وصول طلبة يتمتعون بقدرات ملائمة لمواصلة الدراسة الجامعية.

٨/ ضرورة الأعداد التربوي والمهني للأستاذ الجامعي وعدَّه شرطاً مسبقاً للالتحاق بالمهنة مع ربط الترقية للأستاذ الجامعي بنتيجة تقويم نشاطه التدريسي ، فضلاً عن البحث العلمي .

٩/ العمل على تطوير أعضاء هيأة التدريس في الجامعة بإقامة دورات تدريبية تتميز بالكفاية والفاعلية وورش عمل تتعلق بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي بما يكفل التحديث والتحسين والتطوير للعملية التعليمية .

١٠/ دعم البحوث العلمية لأعضاء هيأة التدريس والصرف عليها بعد معرفة جدواها العلمية .

١١/ العمل على تشجيع عضو هيأة التدريس من الابتعاد عن طريقة إملاء المادة الدراسية في تدريسه للطلبة كونها تعمل على تدني المستوى العلمي له ولطلبته .

١٢/ عدم تكليف عضو هيأة التدريس بمقررات دراسية بعيدة عن تخصصه كونها تؤدي إلى مردودات سلبية له ولطلبته .

١٤/ تنظيم برامج تدريبية للقيادات الجامعية وأعضاء الهيأة التدريسية والإداريين تتناول مفهوم الجودة الشاملة وأسسها ، والمصطلحات المرتبطة بها ، ومهارات إدارتها وكذلك كيفية استخدام مدخل حل المشكلات في التطبيق ، وذلك لتنمية معارفهم ومهارتهم الوظيفية .

١٥/ إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للجامعات بحيث يتضمن الوظائف اللازمة لتطبيق الجودة الشاملة ، ويتفادى التكرار والازدواج في المسؤوليات والسلطات ، ويتميز بالمرونة والبساطة ، ويؤدي إلى الاتصال الفعال في العمل ، بما يساهم في تلبية متطلبات الجودة الشاملة .

١٦/ الإفادة من تجارب الجامعات الأجنبية والعربية الرائدة في تطبيق الجودة الشاملة في تذليل الصعوبات والعقبات التي تعتري تطبيقها .

١٧/ ضرورة الاعتماد على معايير المواصفة الدولية للجودة في بنية ونظام وخدمات التعليم الجامعي

١٨/ العمل على حصول على شهادة المواصفة الدولية للجودة الأيزو ISO

المقترحات

١/ إجراء دراسة ميدانية لأسباب تدني مستوى جودة الأداء لمراحل التعليم السابقة (الإعدادية ، والثانوية).

٢/ إجراء دراسة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي على وفق إدارة الجودة الشاملة .

٣/ العمل على تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي والعالي .

٤/ إجراء دراسة لتقويم مفردات المقررات الدراسية الجامعية على وفق نظام المواصفات الدولية الأيزو ISO.

٥/ إجراء دراسة حول إمكانية تطبيق أدارة الجودة الشاملة في كليات جامعة بابل .

٦/ إجراء دراسة تتبعيه لخريجي الجامعة ومعرفة مدى مستوى وطبيعة أدائهم في سوق العمل .

٧/ إجراء دراسة تقويمية للكفاءة الداخلية والخارجية للجامعات العراقية على وفق معايير ومواصفات الجودة الشاملة

المصادر

ابو جلالة، صبحي حمدان ١٩٩٩،اتجاهات معاصرة في التقويم التربوي ، ط١، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت،.

الاعرجي، نبيل هاشم، واخرون ٢٠٠٨، الدليل العلمي في جامعة بابل معايير الاداء لجودة الانشطة في التعليم الجامعي ، مطبعة الميزان ، النجف الاشرف ، العراق.

بدراوي ، همام ٢٠٠٢ جودة ادارة مؤسسات التعليم العالي ، ماهيتها ، معاييرها ، مؤشراتها ، بحث مقدم لمؤتر جودة اداء التعليم العالي في الوطن العربي ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي ، الكويت

بدوي ، احمد زكي ١٩٨٠، مصطلحات التربية وعلم النفس ، دار الفكر العربي ، بيروت ، لبنان

جابر، جابر عبد الحميد. التقويم التربوي والقياس النفسي، ط١، الناشر، دار النهضة العربية، ١٩٨٣.

جابر، عبد الحميد جابر، واحمد خيري كاظم ١٩٨٦،مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة. جمهورية مصر العربية

جميل، بدوي عبد المنعم ، ابراهيم كاظم ١٩٨٦، الكفاءات المهنية للقائمين بالتدريس في كليات جامعة بغداد ، مركز البحوث التربوية والنفسية جامعة بغداد ،بغداد ، العراق

الحلو ، غسان حسين ٢٠٠٣ ، المشكلات الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/ فلسطين ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث في العلوم الانسانية مجلد ١٧ العدد ٢ كانون الاول ٢٦ـ

حسان، محمد حسان، ١٩٩٤، "رؤية انسانية لمفهوم ضبط جودة التعليم" مجلة دراسات تربوية، المجلد التاسع الجزء (٦٥) عالم الكتب، القاهرة. جمهورية مصر العربية .

الفنيش،احمد علي واخرون ١٩٩٨، التعليم العالي في ليبيا ، (دراسة مقارنة) دار الكتب الوطنية ، بنغازي، ليبيا.

نوفل، احمد نبيل ١٩٩٠، تأملات في فلسفة التعليم الجامعي العربي، مجلة التربية الجديدة ، العدد٥، مكتب اليونسكو التعليمي في البلاد العربية .

رشاد،محمد عز الدين ١٩٩٩،تقييم الاداء، ورقة عمل معرفة لمؤثر التعليم العالي ، جامعة القاهرة ، جمهورية مصر العربية ،.

الرشدان، عبد الله زاهي ٢٠٠٥ ، اقتصاديات التعليم ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن.

السيد،فؤاد البهي ١٩٧١. علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري، ط٢، دار التأليف، القاهرة، جمهورية مصر العربية .

الزوبعي، عبد الجليل،والغنام، محمد احمد، ١٩٨١، مناهج البحث في التربية ، الجزء الأول مطبعة جامعة بغداد، العراق.

زيتون،عايش محمود ١٩٩٥،اساليب التدريس الجامعي ، دار الشروق للنشر ، الاردن عمان ، الاردن .

فلية، فاروق عبدة ٢٠٠٣ ، اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة ، دار المسيرة ، للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن.

عبود،عبد الغني،جابر عبد الحميد ٢٠٠١ ، الادارة الجامعية في الوطن العربي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.

عابدين ، محمود عباس ٢٠٠٠، علم اقتصاديات التعليم الحديث ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.

عبد الحفيظ، إخلاص محمد، وباهي، مصطفى حسين، ٢٠٠٠، "طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .

عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (٢٠٠٤): البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط٨ ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عشيبة ، فتحي درويش٢٠٠٠ ، الجودة الشاملة وامكانية تطبيقها في التعليم الجامعي المصري ، الدورة الثالثة والثلاثون لمجلس الجامعات العربية ، بيروت ، لبنان .

علوان ، قاسم فايق ، وابراهيم محمد الزغلول ٢٠٠٥ ، الاعتماد الاكاديمي ودوره في تحوير الاداء الجامعي ، بحث مقدم الى الندوة العلمية حول التوجيهات المستقبلية لمنظومة التعليم العالي في ليبيا ، طرابلس،ليبيا .

علي سعيد اسماعيل ١٩٨٧، التعليم الجامعي في الوطن العربي ، دار الفكر العربي ، الجملو ١٣ القاهرة ، جمهورية مصر العربية .

عيسى ، شيراز محمد ٢٠٠٣ ، ادارة الجودة الشاملة وامكانية تطبيقها في التعليم العالي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدم الى كلية الاقتصاد ، دار جامعة تشرين ، دمشق ، سوريا .

الصباب ، احمد العلي ١٩٧٩ ، دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية جامعة (الملك محي العزيز ، مركز البحوث والتنمية ، الرياض ،السعودية .

محافظة ،سامح ومحمد المقدادي ١٩٩٨، المشكلات الاكاديمية التي يواجهها اعضاء الهيأة التدريسية في جامعة اليرموك ، مجلة اتحاد الجامعات العربية . العدد ٣٣ . عمان ، الاردن .

مرسي، محمد منير١٩٨٧ ، التعليم الجامعي المعاصر قضاياه واتجاهاته ط٢، دار الثقافة ، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

ملحم، سامي محمد ٢٠٠٥، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط٣،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

كشرود،عمار الطيب ١٩٩٥، علم النفس الصناعي والتنظيمي،المجلد الاول،منشورات جامعة قاريونس، بنغازي ، ليبيا .

نجار،فريد جبرائيل واخرون ١٩٦٠، قاموس التربية وعلم النفس التربوي ، منشورات دائرة التربية،بيروت ، لبنان.

النجار، فائز جمعة، النجار، نبيل جمعة، الزغبي، ماجد راضي (٢٠١٠): أساليب البحث العلمي، (منظور تطبيقي)، ط٢، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

هلال ، كريم فخري ٢٠٠٣، تدني مستوى التعليم الجامعي ، (ورقة عمل مقدمة الى جامعة بدرنه) في ١١-٧-٢٠٠٣ ليبيا – درنة

هلال ، كريم فخري ،(A) ٢٠٠٥ أساليب تحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي ، المؤتمر الدولي المنعقد في جمهورية مصر العربية حول" آليات تطوير كليات الآداب بالجامعات العربية " في رحاب جامعة المنيا للفترة من ٢٧-٢٩-مارس – ٢٠٠٥ . المنيا ، جمهورية مصر العربية .

هلال ، كريم فخري ، (B)٢٠٠٥ ،تحسين جودة أداء برامج منظومة التعليم الجامعي ومخرجاته ، ندوة التوجهات المستقبلية للتعليم العالي في ليبيا المنعقد في شعبية طرابلس– للفترة من ١٨ – ١٩ / ٦ /٢٠٠٥ " طرابلس ، ليبيا .

Adams, Georgia Sachs. 1964 Measurement and Evaluation in Education Psychology, ،and Guidance. New York Holt.

.Fischer,tuqene1956 ,C. A national survey of the Beginning teacher New York ,Ho]lt

Ebel , Robert, L, 1972 , Essentials of Educational Measurement , 2nd – ed , New jersey , Prenties-Hall