معايير تحقيق الجودة الشاملة
لدى عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب .

أ.د محمد أحمد لطف الجوفي
أ.د محمد فائز محمد عادل

ملخص البحث

نظراً لأنَّ تطبيق معايير الجودة الشاملة ، أصبح ضرورة ملحة لتحقيق مخرجات نوعية لمؤسسات التعليم العالي التوائم مع التطورات العلمية والتكنولوجية على مختلف المجالات ، وتحقق آمال وطموحات الأمة مما يجعل من مواردها البشرية ، قوى فاعلة قادرة على المشاركة المجتمعية ، وبما يحقق للجامعات الاستثمار الأفضل ، ويجعل منها مراكز إشعاع فكري وحضاري إنساني على الدوام وهذا بلا شك مرتهناً بالأداء الجيد والتميز لعضو هيئة تدريس ، ولما كانت جامعة إب إحدى الجامعات اليمنية الناشئة حديثاً ، فإنها تسعى كما هو حال الجامعات اليمنية الرسمية الأخرى ، إلى تطوير وتحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس ، ليس لتحقيق جودة المخرجات التعليمية للجامعة فحسب ، لاستيعاب ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي تطرأ على مؤسسات التعليم العالي في بلدان العالم ..، ومسايره منها لروح العصر الذي نعيشه اليوم .

مقدمة:

شهد التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية من القرن العشرين ، تغيرات جذرية في المفاهيم والإستراتيجيات وفي تحديد الأولويات ، وذلك بفعل مجموعة من العوامل التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية ، كل ذلك أدى إلى تطوير التعليم العالي بسياساته وهياكله ، وأنظمته ، باعتباره من أهم مكونات التنمية في المجتمع المعاصر بل أصبح ينظر إليه كنظام إنتاج ، يتوقع منه أن يوفر مخرجات نوعية بمستوى من الجودة ، بحيث تتناسب مع متطلبات التنمية واحتياجات المجتمع على مختلف مجالاته ، ولما كانت الجودة الشاملة هي المقياس التي يتحدد من خلاله مستوى مخرجات التعليم العالي ، فإن تحقيق الجودة في التعليم أصبح تحدياً كبيرا ً يواجه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن ، لذا أقيمت العديد من المؤتمرات على مختلف الأصعدة

المحلية والإقليمية والدولية والتي تضمنت في أولوياتها، طرح موضوع تحقيق جودة التعليم العالي بطريقة جادة وملزمة ، وبهذا الصدد أكد مؤتمر اليونسكو الذي انعقد حصرياً لمراجعة وتقويم التعليم العالي في القرن الواحد و العشرين على ما ينبغي عمله بهذا الشأن من قبل مؤسسات التعليم العالي والحكومات والأنظمة الرسمية ذات العلاقة ، على أمل تحقيق النوعية في مخرجات التعليم التي تتناسب مع تطورات العصر ، وتلبي حاجات التنمية ومتطلبات السوق ، في ظل طغيان الكم الهائل من الطلبة الدارسين، و الذي يعد المؤشر الأقوى لمؤسسات التعليم العالي في البلدان الأقل نمواً ، ومنها العربية منها على وجه الخصوص ، (عبد الدايم، ٢٠٠٠، ٢٢٣).

الأمر الذي دفع مؤسسات التعليم العالي في كثير من بلدان العالم إلى جعل جودة التعليم في مقدمة أولوياتها، ومن ثم تسخير كل مواردها وطاقاتها المتاحة لضمان تحقيق الجودة في مخرجاتها، في سياق وظائف الجامعة وأهدافها.

لذا نجد أن كل جامعة تسعى إلى تحقيق نظام الجودة من خلال إعادة النظر في أنظمتها ولوائحها وطرائق إعداد وتنفيذ وظائفها ، وهذا ما سارعت إليه معظم الجامعات في الدول المتقدمة، بل عمدت إلى مراجعة رسالة الجامعة ووظائفها في ضوء كل تطور وجديد في عالمنا اليوم. (شحادة، ٢٠٠٧، ٥٣٤). إلا أنَّ تغيير رسالة الجامعة في البلدان العربية على الورق لايكفي، لتحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية ، بل لابد من وضعها موضع التطبيق ، بحيث تصبح القوة الموجهة لكل نشاطات الجامعة، كما أنَّ جودة العملية التعليمية لاتتحقق من خلال أعمال ونشاطات متناثرة بين الحين والآخر، أو من خلال أعمال موسمية ، بل لابد من عمل شامل ومتواصل على مدار العام ضمن خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى.

كما أن تحقيق الجودة الشاملة في رسالة الجامعة ، لا تأتي ولا يمكن أن تتحقق من خلال الخطط والبرامج المكتوبة ، ما لم يكن عضو هيئة التدريس في مقدمة خططها وأولويات برامجها، فهو عصب العملية التعليمية ومحور ارتكازها ، بل أداتها ووسيلتها الفاعلة والناجعة

ولأنَّ المعرفة وحدها لاتؤهل عضو هيئة التدريس تجاه نشاطاته وفعاليته من خلال إلقاء المحاضرات واستخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس ، وإنما بات من الضروري تطوير معارفه وتنمية خبراته ومهاراته ، وهذا ما خطت إليه العديد من الجامعات العالمية في كل من أوربا وأمريكا واستراليا وكندا، وبعض الجامعات في الدول العربية ، إذ قامت بإنشاء مراكز متخصصة، لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في كليات التربية في جامعاتها ، تضمنت في برامجها تطوير عضو هيئة

التدريس من حيث التخطيط وطرائق التدريس، واستخدام تقنيات التعليم والقياس والتقويم، ودور عضو هيئة التدريس في رفع مستوى تحصيل طلابه ، فضلاً عن مجالات إدارية وتقنية وغيرها من الموضوعات الأخرى ، ذات العلاقة بمجال وظيفته ، (جريو، ١٩٩٦، ١٤٦).

وهذا ما تؤكده العديد من الأبحاث والدراسات من خلال نتائجها ، بأن تحقيق جودة التعليم لا تأتي من فراغ، وإنما من خلال إدارة فاعلة تولي تطوير وتنمية معارف وخبرات ومهارات عضو هيئة التدريس بصورة فاعلة و مستمرة. (الزبيري، ٢٠٠٦، ١١٩).

لذا فإن معظم الجامعات في الدول المتقدمة قد تخلت عن أسلوب التدريس التقليدي الذي يقوم على الحفظ وحشو ذهن الطالب بالمعارف والمعلومات ، إلى إتباع استراتيجيات التعليم الفعال، لتعزيز مهارات الطالب التخصصية وتنمية قدراته على البحث والاستقصاء، وعلى التعلم المستمر، (Tagg& Barr.1995.25).

الأمر الذي دفع الباحثان للقيام بأجراء دراستهما ، يتم من خلالها التأكيد على أن تحقيق الجودة الشاملة في كليات جامعة إب لا يتحقق إلا من خلال معايير مقدمة لجودة أداء عضو هيئة التدريس الذي يعمل في كلياتها لعضو هيئة التدريس ، كونهم العنصر الأساسي والرئيسي في تحقيق الجودة الشاملة لوظيفة الجامعة ورسالتها الحضارية والإنسانية السامية.

أهمية الدراسة:

١- أهمية الدراسة الحالية في الآتي :-

٢- إبراز أهمية عضو هيئة التدريس باعتباره يمثل البعد النوعي في رسالة الجامعة وتحقيق أهدافها ووظائفها المختلفة .

٢- تحديد معايير تحقيق الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة إب تمثل وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في الجامعة .

٤- تأتي هذه الدراسة في سياق الاتجاهات العالمية الحديثة ،التي ترى أن جودة التعليم الجامعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً ،بجودة أداء عضو هيئة التدريس ومستوى كفاءته .

٣- حفز عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب إلى أهمية من خلال معايير الجودة الشاملة الخاصة بأداءه الوظيفي ،الأمر الذي يدفعه إلى التطور العلمي والنمو المهني ، وبما يجعل منه عنصراً أساسياً وفاعلاً في المشاركة في تحقيق الجودة الشاملة لمخرجات التعليم ، وبما يجعل من الجامعة مؤسسة قادرة على تحقيق أهدافها ووظائفها ،بصورة تواكب التطورات والمستجدات

العلمية والتكنولوجية التي تطرأ بين وقت وآخر ، ويجعل منه مؤسسة علمية ومجتمعية رائده.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق مايلي :

١- التعرف على أهم معايير الجودة الشاملة لأن عضو هيئة التدريس في جامعة إب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلياتها المختلفة .

٢- إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب.

٣- إحداث تغيير نوعي من شأنه التطور والارتقاء بوظائف الجامعة ورسالتها العلمية والإنسانية ، من خلال تحسين أداء عضو هيئة التدريس العلمي والمهني في جامعة إب.

٤- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في كليات جامعة إب تجاه معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس الذي يعمل في رحابها.

مشكلة الدراسة :

تبرز مشكلة الدراسة من خلال القلق المتزايد ، جراء تدني مستوى مخرجات التعليم الجامعي في كثير من بلدان العالم ، سيما البلدان الأقل نمواً ، والفقيرة منها على وجه الخصوص ، وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة أصبحت مبعث قلق لدى كثير من المختصين والمهتمين والقائمين على إدارة تلك المؤسسات والعاملين بها ، إلا أن تلك الظاهرة هي نتيجة طبيعية وتحصله نهائية لعوامل عدة ، منها غياب السياسات والإستراتجيات التي من شأنها تطور الجامعة والعمل على نموها وازدهارها ، وهذا البعد يرتبط ارتباطاً وثيقاً في الإدارة الجامعية التي يفترض أن تعمد من خلال خططها وبرامجها إلى مراجعة نشاطاتها وفعاليتها الخاصة بأداء اللازمة لأداء وظائفها العلمية والبحثية والمجتمعية ، فضلاً عن النقص في المباني والتجهيزات العلمية والتكنولوجية ، والنقص المتزايد في الميزانية ، وغياب الدعم المادي المجتمعي ، وشحه الموارد ، كل ذلك يؤثر بصورة أو بأخرى على تدني مستوى وظائف الجامعة .

إلا أنه في إطار المتاح والممكن من الإمكانات المادية والبشرية ، تواجه الجامعات في الوقت الراهن تحدياً كبيراً لا مفر منه ضماناً لبقائها واستمرار وضيفتها ، هو تحقيق الجودة الشاملة لمخرجاتها التعليمة البحثية والمجتمعية .

الأمر الذي يجعل من دور عضو هيئة التدريس دوراً حيوياً وأساسياً بارزاً ، لا يمكن تجاهله تجاوزه ، تجاه تحقيق جودة التعليم والارتقاء بمستوى مخرجاته ، وفقاً لمعايير قياس الجودة

المتفق عليها عالمياً وبما يضمن للجامعة التطور والنماء والاستمرارية .

وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي :

ما معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في جامعه إب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة؟.

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس السؤالين الفرعيين التاليين :

١- ما معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟.

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في كليات جامعة إب تجاه معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة إب تعزي إلى متغيرات الدارسة ؟ .

مسلمات الدراسة :

١- مهما توافرت الإمكانيات للعملية التعليمية ، فلابد من توافر الكفاءة في العنصر البشري .

٢- لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي إلا بارتقاء مستوى العاملين فيه .

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على ما يلي :

١- معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في كليات الجامعات إب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

٢- عينة من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة إب.

٣- العام الجامعي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م .

مصطلحات الدراسة :

١- المعايير : وتعرف المعايير إجرائيا بأنها : عبارات تصف ما يجب أن يبلغ إليه أداء عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب ، من معارف وخبرات ومهارات على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية ، تجعل من أدائه قادراً على المشاركة في تحقيق الجودة الشاملة .

٢- الجودة الشاملة :

تعرف إجرائياً بأنها : بأنها الارتقاء والتميز بنوعية المخرجات العلمية والمهنية لجامعة إب ، الناجمة عن كفاءة النشاطات والفعاليات التي يقوم بها عضوهيئة التدريس ، بمقتضى أهداف

الجامعة ووظائفها ، ووفقاً لما هو متوفر ومتاح من الموارد المادية والبشرية وطبيعة المناخ العلمي السائد .

٣- معايير الجودة الشاملة :

وتعرف معايير الجودة الشاملة إجرائيا بأنها :

المواصفات اللازمة لتحديد مستوى أداء عضو هيئة التدريس العلمي والمهني بما يحقق الجودة الشاملة لنشاطات وفعاليات ومخرجات جامعة إب ، وبما يحقق لها التأصيل العلمي المرموق بين الجامعات ، ويحقق لها والنمو والاستمرارية .

٤- الأداء :

يعرف الأداء إجرائياً بأنه :- أفضل مستوى من النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب ، والذي يتسم بالكفاءة والفاعلية ، وبما يحقق له المشاركة في تحقيق الجودة الشاملة للجامعة .

الخلفية النظرية للدراسة :

يعود الأساس النظري للجودة الشاملة إلى اتباع اليابان أسلوب الجودة الشاملة في الصناعة بعد الحرب العالمية الثانية، الأمر الذي أعطى منتجاتها سمعة جيدة عبر العالم، فبمجرد أن نسمع بعبارة :"صنع في اليابان" ندرك مدى حقيقة وأهمية المنتج الياباني ، الأمر الذي حقق نبوءة " ديمنج " الذي دعى اليابانيين أن مفتاح السيطرة على الأسواق العالمية ، إنما مرهون بتبني مبادئ الجودة الشاملة، وفي أواخر السبعينات أدرك الأمريكيون خطأهم، فقاموا بعدد من الرحلات إلى اليابان للتعرف على منجزاتهم الصناعية.، مما دفع بالأمريكيين في منتصف الثمانينات إلى تطبيق أسلوب الجودة الشاملة في الإدارة على صناعتهم و منتجاتهم ، وهكذا بدأت الجودة الشاملة تنتشر وتأخذ طريقها في مجال الصناعة وفي العديد من دول العالم ، ثم انتقلت الجودة الشاملة من مجال الصناعة إلى مجالات أخرى مثل : التربية والتعليم العالي. حيث كانت جامعة أوريغون (Oregon University) ، من أولى الجامعات الأمريكية التي استخدمت نظام الجودة الشاملة في إداراتها عام ١٩٨٩م ، فشملت المناهج وأساليب التدريس والبحوث العلمية ، (Edwin,1993).

وفي بريطانيا وضعت إدارة جامعة الستر(Ulster University) ، معايير للتدريس كجزء من نظام الجودة الشاملة في التعليم وطرائق التدريس.، إذ تضمن برنامجها معايير خاصة بالتدريس وإعتماد الكفاءة التدريسية ، (Roge,1993). ثم تبعتها جامعتا " وولفرهامتن وأرستن " اللتان اتخذتا

قرارا بتطبيق الجودة الشاملة ضمن الخطط والاستراتيجيات للجامعة، وفي أوربا الغربية بدأ تطبيق الجودة الشاملة منذ منتصف الثمانينات ، ففي ألمانيا تم اتخاذ إجراءات لتقييم أسلوب التعليم وطرق التدريس في مؤسسات ومعاهد التعليم العالي ، منذ أواسط عام ١٩٩٢م، وفي جامعة زيوريخ بسويسرا، تم اتخاذ إجراءات تنظيمية لتحسين وضمان النوعية التعليمية، وكذلك في جامعة "بيرين" بالنرويج تم تطوير مؤسسات التعليم العالي ، لمواكبة الحالة الجديدة لأنظمة التعليم العالي ، وهكذا توالت الجامعات في دول الغرب ، بتغيير سياستها لتواكب الجامعات في جميع أنحاء العالم ، حتى أصبح تطبيق الجودة الشاملة في الجامعات سمه من سمات العصر الحديث، انطلاقاً من أن الرسالة الأساسية لمؤسسات التعليم العالي ،هي نشر: العلم والمعرفة والفكر التي تشكل قاعدة رئيسة لتطوير المجتمع حاضرا ومستقبلا ، ولتحقيق ذلك كان لابد من اعتماد الجودة الشاملة ،كإستراتيجية إدارية للارتقاء بخدمات ووظائف مؤسسات التعليم العالي .

أ- **الجودة الشاملة كمفهوم :**

لعل من المفيد إيضاح أن تشير إلى معنى الجودة من خلال القاموس المحيط الذي يبين أن الجودة : مأخوذ من الفعل: جاد يجود جودة، أي صار جيدا، وأجاد أتى بالجيد ،(للفيروز أبادي، ١٩٩٢، ٣٥٠). وتشير الجودة الشاملة في المجال التربوي إلى مجموعة من المعايير والإجراءات التي يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي ، ونظرا لاختلاف التعريفات للجودة الشاملة في التربية فقد صنفها عابدين إلى خمسة محاور متداخلة ومترابطة تتمثل فيما يلي :

١- ربط تعريفات الجودة بالأهداف : فالجودة يمكن أن تعرف بدلالة الأهداف المراد تحقيقها.

٢- ربط تعريف الجودة بالمدخلات والعمليات: وبأهمية إدخال بعدي المدخلات والعمليات في تحقيق الجودة.

٣- ربط تعريف الجودة بمصطلح معياري أي قياس نوعي ، بدلاً عن مصطلح وصفي.

٤- ربط تعريف الجودة بالاتجاهين التكنوقراطي والشامل.

ويشير هذا المدخل إلى التأويل الأحادي لجودة التربية والذي يرتكز على جانب واحد فقط ويهمل الجوانب الأخرى مثل : القيم الروحية والخلقية والاتجاهات والتي تعد مركبات حيوية للكيان البشري.

٥- ربط تعريف الجودة في مقابل الكم .

على الرغم من صعوبة الفصل بين الكم والكيف ، إلا أن هناك تناميا علميا وموضوعياً

في محاولات تعريف الجودة وفهمها من خلال مقابلتها بالكم ، ومن خلال ربط المحاور السابقة لمفهوم الجودة الشاملة بالبيئة التعليمية ، فإن الأمر قد قاد إلى تعريف للجودة الشاملة للعملية التعليمية كما يلي: "شكل تعاوني يتم بين جميع مكونات ومقومات العملية التعليمة في ضوء أهداف وقدرات وأنشطة تتطلبها العملية التعليمة"، (عابدين ، ٨٠، ١٩٩٢) .

ج- **الدراسات السابقة:**

١- **دراسة (الخطيب،١٩٩٩):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الاعتماد الأكاديمي بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي / جامعة سعود ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

١- أن هناك ندرة في توفر الكفاءة الإدارية والأكاديمية القادرة على متابعة التطوير العلمي والمهني لمؤسسات وبرامج التعليم العالي واستخدام نماذج متطورة في تقويم الأداء، والخيرة.

٢- الاعتماد الأكاديمي لازال حديث عهد في معظم دول العالم.

٣- أن هناك ندرة في استفادة الدول النامية من مراكز الاعتماد الدولية ومؤسسات الجودة الشاملة لاعتماد البرامج والمؤسسات المعنية بالتعليم العالي.

٤- أن هناك هواجس كثيرة تحيط بموضوع الاعتماد الأكاديمي قد تعيق مسيرته.

وأوصت الدراسة بمايلي:

١- تطوير معايير الجودة في الأداء التدريسي بمؤسسات التعليم العالي، والاستفادة من خبرات مؤسسات الاعتماد الأكاديمي التي لديها تجارب ملموسة في هذا المجال.

٢- الشروع في الترتيب لوضع نظام خاص بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، يتسم بالإلزامية ويقترن بمجموعة من الحوافز التشجيعية الملائمة.

٣- الاستمرار في حشد الجهود الموجهة نحو تطبيق خدمات الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.

٢- **دراسة (شاهين،٢٠٠٤هـ):**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة

التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي، وتم تصنيفها في أربعة مجالات رئيسة تتعلق بالطلبة والمؤسسات التعليمية والمجتمع المحلي ودوره عضو هيئة التدريس اتجاه نفسه. أما بخصوص متطلبات الجودة وعلاقتها بأعضاء هيئة التدريس. تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالاً في تحقيق الجودة، وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات، و أشارت الدراسة إلى وسائل التطوير المهني وأهميته في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لاسيما وأن التطوير المهني سينعكس إيجابا على تطوير مستوى الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية، والجماعية في تحقيق جودة التعليم. ولهذا فإن التطوير المهني مطلوب لتحقيق الجودة وبدونه فإن تحقيق الجودة سيكون أمراً صعبا ولن يتحقق الأداء المطلوب والمرغوب والمنسجم مع متطلبات الجودة.

٣- دراسة (الحلبي وسلامة،١٤٢٥هـ):

هدفت الدراسة إلى إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة للتعليم الجامعي، والتعرف على الأهمية النسبية للمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وإعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظام الاعتماد الأكاديمي واقتراح برنامج لتنمية الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس .

تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) فرداً من أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة أقل من (٥) سنوات بالكليات العلمية والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز شطر الطالبات، وتضمنت أداة الدراسة استبانة تكونت من أحد عشر محوراً هي: (اللوائح ، الأهداف ، التجهيزات، الإدارة، البرامج، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، المكتبة، القبول، الخريجين، والتمويل)، وتضمن كل محور عدداً من المعايير الفرعية .

وكان أبرز ما توصلت الدراسة إلى المعايير التي حصلت على أعلى متوسط بالنسبة لكل محور، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيات بين متوسطي درجات العينة وفقاً للتخصص العلمي والأدبي. وأوصت الدراسة بما يلي:

١- الاهتمام بإنشاء وتحديث المراكز العلمية والمهنية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

٢- الوقوف على أهداف التعليم الجامعي وتحديد أولوياتها وآليات تحقيقها في إطار الشمولية والمرونة والتوجه المستقبلي.

٣- المراجعة المستمرة لمواد ونصوص اللوائح الجامعية للموائمة مع المتغيرات والتحديات المحلية والعالمية.

٤- وضع آلية لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.

٥- تحديد مدة الاعتماد الأكاديمي المهني لعضو هيئة التدريس.

٦- توفير بيئة تعليمية تسهم في تحقيق الاعتماد المهني والأكاديمي.

٤- دراسة (السقاف ومحمد،١٤٢٥هـ):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معايير الجودة والكفاءة اللازمة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طالبات الكلية في كليات التربية جامعة الملك سعود، وتكونت العينة من(١٧٥) طالبة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للتعرف على أراء الطالبات، وأوضحت النتائج أهمية التكوين العلمي والمعرفي لعضو هيئة التدريس وإنسانيته في التعامل مع الطالبات اللواتي يقوم بتدريسهن والقدرة على التدريب والمهارة في الكشف عن قدرات الطالبات، والمشاركة في الأنشطة التي تخدم المجتمع.وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها بناء مقاييس لتحديد كفاءة عضو هيئة التدريس، والتأكد من خبرات عضو هيئة التدريس عن طريق الوثائق والإنتاج العلمي وإعادة النظر في تكوين الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وفقا لمعايير الجودة، والكفاءة.

٥- دراسة (آل زاهر،٢٠٠٥):

عنوان الدراسة : "القدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات عصر العولمة"، وحددت المشكلة بالأسئلة الرئيسة التالية :

- ما المنطلقات والتوجهات التي يجب أن ينطلق منها تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالمرحلة الحالية ؟.
- ما قدرات التحول المطلوبة التي يفترض أن يركز عليها تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لتوافق اتجاهات التطوير الأكاديمي العالمية؟.
- ما الاستراتيجيات المناسبة التي يمكن أن تسهم في تحقيق الجودة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس؟.

وتوصلت الدراسة إلى : بأن هناك حاجة لتضافر الجهود القيادية والمؤسسية والذاتية في القضايا التالية :

١- الاستفادة من الاتجاه العالمي الذي يحض على تنويع البرامج والأنشطة التي تقدم لعضو هيئة التدريس وفقا لتعدد الأدوار التي يقوم بها في المؤسسة الأكاديمية.

٢- الأخذ في الاعتبار جودة الأداء عند الانطلاق في برامج التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

٣- إعطاء البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي المكانة التي يستحقها، واعتباره أداة رئيسة لتقدم المعرفة.

٤- إيجاد البرامج التي تدعم تطوير وتقدم أعضاء هيئة التدريس الباحثين.

٥- توافر قدرات لدى عضو هيئة التدريس في بناء برامج ومناهج ذات مضامين متعددة، والقدرة على معرفة المهارات الأساسية التي ينبغي تدريب الطلاب عليها.

٦- استفادة عضو هيئة التدريس من التقنيات الحديثة.

٧- تطوير القدرات القيادية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس مطلب هام من أجل إحداث التغيير المستهدف في مؤسسات التعليم العالي.

٨- ضرورة تطوير نظم تقويم أداء عضو هيئة بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة في التعليم العالي.

٩- تبني مؤسسات التعليم العالي استراتيجيات وطرق فعلية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بها.

٦- دراسة : (الملاح، ٢٠٠٥م):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية لأعضاء هيئة التدريس، ودرجة تأثرها بالمتغيرات المستقلة، وتحددت مشكلة الدراسة بالسؤال الأتي:

١- ما درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية كما يراها أعضاء هيئة التدريس من خلال مجالات الدراسة الأربعة؟.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين والناطقين باللغة العربية في جامعات محافظات الضفة الغربية النظامية ، وهي: جامعة النجاح الوطنية، والجامعة العربية الأمريكية، وجامعة بير زيت، وجامعة القدس (أبو ديس)، وجامعة بيت لحم، وجامعة الخليل، من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير للعام الجامعي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ والبالغ عددهم (١٠٨٤) عضو هيئة تدريس، واشتملت عينة الدراسة على (٣٤٦) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية بحيث تشكل هذه العينة مانسبته (٣٢٪) من المجموع الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية.

٢- وتكونت الاستبانة من (٧٣) فقرة موزعة على مجالات الدراسة الأربعة وهي: مجال الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة الشاملة، والمجال الأكاديمي، - مجال النمو المهني.

- مجال علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي. وتم التأكد من صدق الأداء وثباتها بالطرق الإحصائية والتربوية المناسبة، إذ بلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية وفق معادلة كرونباخ آلفا (٠.٩٨)، وهي قيمة عالية جدا. وتم تحليل البيانات بواسطة الحاسب الآلي باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

٣- وكان من أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة النتائج الآتية:

١- إن درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظة الضفة الغربية كما يراها أعضاء هيئة التدريس فيها. كانت متوسطة بنسبة (٦٥٪).

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات تحقيق إدارة الجودة الشاملة.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي، والعمر.

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية في المجالين الأكاديمي، وعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.

٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال النمو المهني، والرتبة العلمية.

٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في مجال الثقافة التنظيمية.

٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة العلمية في مجالات الثقافة التنظيمية، والنمو المهني، وعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.

٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المركز الوظيفي في مجال الثقافة التنظيمية.

٩- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة في مجال الثقافة التنظيمية.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها:

١- الاعتماد على فرق العمل في إنجاز الأعمال بدلاً من الفردية، واعتماد مبدأ تفويض السلطات على قدر المسؤولية.

٢- زيادة الاهتمام بالبحث العلمي والعمل الجاد والفاعل على ربط هذه البحوث والدراسات المنجزة في الجامعات بمشكلات المجتمع وقضاياه التنموية الشاملة، وتوفير

التمويل المالي اللازم لإجراء البحوث العلمية.

٣- أن تسعى الجامعات إلى توفير آليات للمحافظة على الاتصال والتواصل مع خريجيها، وترسيخ علاقة دائمة معهم للاستفادة من ملاحظاتهم وأرائهم حول متطلبات سوق العمل كونهم يمثلون حلقة الوصل بين الجامعات والمجتمع.

٤- زيادة الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتفعيلها داخل الجامعات. كتوفير وسائل راحة، وتعديل نظام الرواتب، وتقديم المكافآت المناسبة لموظفيها.

٧- دراسة (الترتوري، ٢٠٠٦):

هدفت الدراسة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية بما يتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة، وعرضت الدراسة إلى بعض المؤشرات التي تتطلب التركيز ضمن برنامج لتحسين الأداء الجامعي عموماً، ومعرفة أين يقع تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس داخل المنظومة الجامعية وهي: تطوير العملية التعليمية وتحسين أداء عضو هيئة التدريس بوصفة باحثاً، ووسائل تحسين أداء عضو هيئة التدريس في مجال إشرافه على أبحاث الطلبة ووسائل جودة عضو هيئة التدريس بوصفة مربيا ومرشدا، ووسائل تحسين جودة عضو هيئة التدريس بوصفة عضوا فاعلاً في المجتمع.

٨- دراسة (بوزخار، ٢٠٠٧):

هدفت الدراسة إلى تحديد دور عضو هيئة التدريس في تجويد مؤسسات التعليم العالي وتفعيلها، من خلال ما يملكه عضو هيئة التدريس من قدرات ذهنية ومهارات تدريسية وبحثية وقيادية وإدارية، وخاصية الاتصال والتواصل التي تمكنه من توظيفها اتجاه تجويد العملية التعليمية والبحثية، وأوصت الدراسة بالأتي:

١- برنامج تجويد التعليم العالي يبدأ بتجويد عضو هيئة التدريس من خلال تحديد مواصفات عضو هيئة التدريس كل بحسب المهمة المناطة إليه .

٢- يجب أن يقوم عضو هيئة التدريس من ذوي السمعة الطيبة والخبرة المتميزة بوضع الضوابط والمواصفات التي يرون ضرورتها فيمن يمارس مهنة التعليم بمؤسسات التعليم العالي.

٣- ترقية وتقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي ينطلق من ثلاثة واجبات لايمكن التفريق فيما بينها: التدريس والبحث والإرادة.

٤- من مفاعلات جودة عضو هيئة التدريس : الموازنة بين أخلاقيات المهنة والإحاطة بجو كاديمي مفهم بالحرية.

إجراءات الدراسة : تحددت إجراءات الدراسة الحالية بالآتي :

١- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، ذات العلاقة بموضوع الدراسة

٢- إعداد استبانه خاصة بالدراسة.

٣- تحديد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والذين يعملون بكليات الجامعة .

٤- تطبيق أداة الدراسة على العينة.

٥- تحليل البيانات والتوصل إلى النتائج وفقاً لأهداف الدراسة وفرضتها.

٦- التوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء نتائجها .

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في تحديد معايير الجودة الشاملة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة إب، لأنه المنهج المناسب للوصف والتفسير وجمع المعلومات والتحليل لبيانات الدراسة في ضوء أهدافها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعة إب للعام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩، إذ بلغ عددهم في هذه الكليات (٢١٨) فرداً ، والجدول (١) يوضح أفراد ومجتمع الدراسة بحسب الكلية واللقب العلمي.

جدول (١)توزيع مجتمع الدراسة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إب بحسب اللقب العلمي على كليات الجامعة.

م	اللقب / الكلية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	المجموع
١	طب الأسنان	-	٤	٤	٧	١٥
٢	الهندسة	-	٤	١٠	٦	٢٠
٣	الزراعة والطب البيطري	٢	٢	١٢	٨	٢٤
٤	العلوم	٣	١٠	٢٣	٧	٤٣
٥	التربية- إب	١	١١	١٣	٨	٣٣
٦	التربية- النادرة	-	٣	١٣	٧	٢٣
٧	الآداب	٦	١٠	٢٠	٨	٤٤
٨	التجارة	١	٣	٧	٥	١٦
	المجموع	١٣	٤٧	١٠٢	٥٦	٢١٨

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من المجتمع الأصلي بطريقة العينة العشوائية الطبقية **Stratified sample** حيث بلغ عدد أفرادها (٩٨) فرداً أعضاء هيئة التدريس، بكليات جامعة إب ويمثلون ما نسبته (١٥٪) من مجتمع الدراسة في الجامعة، والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة في كليات الجامعة

م	الكلية	المجموع
١	طب الأسنان	٧
٢	الهندسة	٩
٣	الزراعة والطب البيطري	١١
٤	العلوم	١٩
٥	التربية-إب	١٥
٦	التربية-النادرة	١٠
٧	الآداب	٢٠
٨	التجارة	٧
	المجموع	٩٨

أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبانه كأداة للدراسة، بالاعتماد على الدراسة الاستطلاعية لعينة من أعضاء هيئة التدريس من خلال السؤال الآتي : -

ما معايير الجودة الشاملة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة إب، والتي تراها مناسبة من وجهة نظرك؟

حيث تم تحليل إجابات أفراد العينة الاستطلاعية وصياغتها على شكل فقرات لعدد من المجالات بصياغتها الأولية.

كما اطلع الباحثان على الأدبيات و الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة بغرض الاستفادة منها في صياغة الفقرات على مختلف مجالات الاستبانة بصورتها الأولية والتي تضمنت (٥٥) فقرة موزعة على (٦) مجالات.

صدق الأداة:

تم حساب الصدق الظاهري للأداة ، من خلال عرض الاستبانة بصورتها الأولية

على مجموع من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية والقياس والتقويم ، لبيان مدى صلاحية فقراتها من حيث المعنى والدلالة عن معايير الجودة الشاملة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس ، كذلك مدى ملائمة توزيع الفقرات على المجالات التي تضمنتها الاستبانة. وفي ضوء ملاحظات المحكمين واعتماد ما نسبته الاتفاق عليه (٨٠٪) فأكثر لكل فقرة، حذفت (٥) فقرات، كما تم تعديل بعض الفقرات، وبذا أصبح عدد الفقرات بصيغتها النهائية (٥٠) فقرة ، تمثل جميعها معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب، بحسب وجه نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة .

وقد تم توزيعها على مجالات الدراسة وعلى النحو الآتي :

١- الإدارة : (٩) فقرات.

٢- المناهج : (٧) فقرات.

٣- التدريس : (٩) فقرات.

٤- الطلبة : (٩) فقرات.

٥- النمو العلمي لعضو هيئة التدريس : (٩) فقرات.

٦- البحث العلمي وخدمة المجتمع : (٧) فقرات.

ووفق مقياس ثلاثي تكون من الاختيارات الآتية :

موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة

وأعطيت الدرجات من (١- ٣) حسب مقياس ليكرت الثلاثي، لإعطاء فرصة للمستجيبين لاختيار الإجابة المناسبة بحيث تأخذ فقرة موافقة بدرجة كبيرة (٣) درجات وموافق بدرجة متوسطة (٢) درجة وموافق بدرجة ضعيفة (١) درجة. كما تم حساب الصدق الذاتي للأداة من المعادلة التالية :

الصدق الذاتي = الجذر ألتربيعي لمعامل الثبات.

وقد بلغ الصدق الذاتي من المعادلة (٠,٨٥) = ٠,٩٢ وهو معامل صدق عال يدل على قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه.

ثبات الأداة:

لحساب معامل ثبات الاستبانة تم تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار ،على عينة عشوائية مكونة من (٢٥) فرداً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب ، وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، أستخدم الباحثان معامل ارتباط "بيرسون"، لاستخراج معامل الثبات ، لكل محور على حدة ثم لجميع محاور الاستبانة والذي بلغت قيمته (٠,٨٥) ، وهو معامل ثبات عال ،وفيما يلي معامل الثبات لكل محور على حده:

المحور الأول: ٠,٨٩ المحور الثاني: ٠,٩٤ المحور الثالث: ٠,٧٢٠ المحور الرابع: ٨٧٠ المحور الخامس: ٠,٨٤ المحور السادس: ٠,٨٦

وهذه النسب تشير إلى درجات ثبات مقبولة للمحاور الأربعة يمكن الاعتماد عليها.

الأساليب الإحصائية:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان عدداً من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة هذه الدراسة، وهي كما يلي:

١- معامل ارتباط بيرسون الاختبار وإعادة الاختبار.

٢- التكرار أن والنسب المئوية، لكل من أهداف الدراسة، ولكل مجال من المجالات أداه الدراسة.

٣- الانحراف المعياري لبيان دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في كل مجال من المجالات الستة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

اعتمد الباحثان في تحديد معايير الجودة الشاملة على معيار ثلاثي متدرج، بمدى متوسط للاستجابة يساوي(٢)، وهو الفرق بين أعلى درجة (٣) وأدنى درجة (١)، وبقسمة المدى (٢) على عدد الفئات (٣) يصبح طول الفئة (٠,٦٦)، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) يوضح معيار التقدير الثلاثي والقيمة الوزنية لدرجة الممارسة.

مدى الاستجابة	الدرجة	القيمة الوزنية
كبيرة	ثلاث درجات	من (٢.٣) إلى أقل من (٣).
متوسطة	درجتان	من (١.٦) إلى أقل من(٢.٦).
ضعيفة	درجة واحدة	من (١) إلى أقل من(١.٦).

نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

تحدد السؤال الأول: " ما معايير الجودة الشاملة لأداء عضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب من وجهة نظر أفراد العينة".

في ضوء نتائج السؤال الأول نبين من الجدول (٤) ما يلي :

جدول (٤) معايير الجودة الشاملة اللازمة لعضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

م	المعايير	موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة ضعيفة		المتوسط الحسابي
	الإدارة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
١	العمل على تبني رسالة وأهداف وسياسة الجامعة.	٥٠	٥١٪	٤٤	٤٥ ٪	٤	٤ ٪	٢.٤٦
٢	تبني سياسة وضوح المسئولية والصلاحية وقواعد العمل الأكاديمي.	٣٦	٣٧٪	٤٧	٤٨ ٪	١٥	١٥٪	٢.٢١
٣	حسن التواصل والتعامل مع الإدارة والعاملين في الكلية.	٤٤	٤٥٪	٤٦	٤٧ ٪	٨	٨ ٪	٢.٣٦
٤	تنفيذ القرارات واللوائح التي تصدر عن إدارة الكلية.	٤٠	٤١٪	٤٩	٥٠ ٪	٩	٩ ٪	٢.٣١
٥	الاستجابة لخطط التنمية التي تضعها الجامعة.	٥١	٥٢٪	٤١	٤٢ ٪	٦	٦ ٪	٢.٤٥
٦	المشاركة في اللجان المتخصصة في تخطيط البرامج ورسم السياسات واتخاذ القرارات	٥٨	٥٩٪	٣٨	٢٩ ٪	٢	٢ ٪	٢٥٧
٧	إدارة وتنظيم الاجتماعات والمجالس في اللجان العلمية المتخصصة.	٥٠	٥١٪	٤١	٤٢ ٪	٧	٧٪	٢٤٣
٨	تمثيل الجامعة في المحافل الرسمية.	٤٥	٤٦٪	٣٨	٣٩ ٪	١٥	١٥٪	٢.٣٠
٩	حضور اجتماعات القسم	٧٠	٧١٪	٢٥	٢٦ ٪	٣	٣٪	٢.٦٨
	المناهـــــج							
١	إعداد خطة لمفردات المقرر التي يدرسها في مجال تخصصه.	٣٩		٥٠	٥٠ ٪	٩	٩ ٪	٢.٣٠
٢	إعادة النظر باستمرار في مفردات القرارات التي يدرسها في مجال تخصصه والعمل تقويمها وتطويرها وفق المعايير العالمية.	٥٨	٥٩ ٪	٣٣	٣٤ ٪	٧	٧ ٪	٢.٥٢
٣	العمل على إكتشاف نقاط الضعف في المقررات التي يدرسها، ومحاولة علاجها وفق المعايير العلمية. ومتابعة المستجدات في مجال التخصص والعمل على تدريسها لمواكبة التقدم العلمي المحلي والإقليمي والعالمي.	٦٧	٦٨ ٪	٢٢	٢٣ ٪	٩	٩ ٪	٢.٥٩
٤	توجيه الطلبة للمراجع والكتب في مجال التخصص وعدم الاقتصار على الملازم.	٦٤	٦٥ ٪	٢٢	٢٣ ٪	١٢	١٢٪	٢.٥٣
٥	التخلص من الحشو الزائد في المناهج والتقليل ما أمكن من حجم الكتاب والتركيزعلى تعميق المضامين من حيث الكيف والمفيد والمهم منها.	٦٦	٦٧ ٪	٢٥	٢٦ ٪	٧	٧ ٪	٢.٦٠
٦	الاستفادة من الاساليب العلمية والتقنية الحديثة في تقويم وتطوير المقررات الدراسية.	٦٧	٦٨ ٪	٢٢	٢٣ ٪	٩	٩٪	٢.٥٩
٧	الاستفادة من الأساليب العلمية والتقنية الحديثة في تقويم وتطوير المقررات الدراسية.	٥٩	٦٠ ٪	٣٥	٣٦ ٪	٤	٤ ٪	٢.٥٦
	التدريـــــس							
١	الإلمام بمهارات وأساليب التدريس الحديثة.	٦٨	٦٩ ٪	٢٢	٢٣ ٪	٨	٨ ٪	٢.٦١
٢	التمكن من المقررات التي يدرسها في مجال التخصص.	٦٤	٦٥ ٪	٢٨	٢٩ ٪	٦	٦ ٪	٢.٥٩

٣	الإعداد المسبق للمحاضرة.	٦٣	٦٣ ٪	٣٧	٢٨ ٪	٩	٩ ٪	٢.٥٤
٤	الإلمام بمهارات التعامل مع الطلبة.	٤٧	٤٨ ٪	٣٧	٣٨ ٪	١٤	١٤٪	٢.٣٣
٥	الإلمام لمهارات إثارة دافعية الطلبة نحو التعلم.	٥٣	٥٤ ٪	٣٩	٤٠ ٪	٦	٦ ٪	٢.٤٧
٦	القدرة على إدارة الحوار والنقاش وتوصيل المعلومات أثناء المحاضرة.	٤٤	٤٥ ٪	٤٣	٤٤ ٪	١١	١١٪	٢.٣٣
٧	التركيز على الفهم والإبتعاد عن الحفظ في التدريس.	٤٩	٥٠ ٪	٣٩	٤٠ ٪	١٠	١٠٪	٢.٣٩
٨	تحقيق التوازن في التدريس بين الجانب النظري والجانب التطبيقي.	٥٧	٥٨ ٪	٢٨	٢٩ ٪	١٣	١٢٪	٢.٤٤
٩	القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.	٥٣	٥٤ ٪	٣٧	٣٨ ٪	٨	٨٪	٢.٤٥
	الطلبـــــــة							
١	اكساب الطلبة مهارات التعلم.	٤٢	٤٢ ٪	٥٣	٥٤ ٪	٣	٣ ٪	٢.٣٩
٢	تعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم.	٤٨	٤٩ ٪	٤٤	٤٥ ٪	٦	٦ ٪	٢.٤٢
٣	دعم الطلبة المبدعين والمتميزين.	٦٢	٦٣ ٪	٣٠	٣١ ٪	٦	٦ ٪	٢.٥٧
٤	تشجيع الطلبة للقيام بالبحوث ودعمها.	٥٨	٥٩ ٪	٢٩	٣٠ ٪	١١	١١٪	٢.٤٧
٥	تشجيع الطلبة للقيام بالأنشطة العلمية والثقافية ودعمها.	٤٨	٤٩ ٪	٣٧	٣٨ ٪	١٣	١٤٪	٢.٣٥
٦	استخدام أساليب متنوعة في تقويم تحصيل الطلبة.	٤٨	٤٩ ٪	٤٠	٤١ ٪	١٠	١٠٪	٢.٣٨
٧	تنظيم دورات تدريبية لتنمية الطلبة من جميع الجوانب.	٥١	٥٢ ٪	٤١	٤٢ ٪	٦	٦ ٪	٢.٤٥
٨	احترام الطلبة واهتماماتهم ومهاراتهم وخلفياتهم المتباينة.	٥٢	٥٣ ٪	٤٣	٤٤ ٪	٣	٣ ٪	٢.٥٠
٩	العدل في التعامل مع جميع الطلبة.	٦١	٦٢ ٪	٣٥	٣٦ ٪	٢	٢ ٪	٢.٦٠
	النمو العلمي لعضو هيئة التدريس							
١	العمل الجاد والمستمر على رفع مستوى تأهيله علمياً وثقافيا وتربوياً.	٥٥	٥٦ ٪	٣٧	٣٨ ٪	٦	٦ ٪	٢.٥٠
٢	متابعة المستجدات في مجال تخصصة.	٥٩	٦٠ ٪	٣٣	٣٤ ٪	٦	٦ ٪	٢.٥٤
٣	الإبداع والإبتكار في مجال تخصصه.	٥٢	٥٣ ٪	٣٩	٤٠ ٪	٧	٧٪	٢.٤٥
٤	امتلاك مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة.	٥٨	٥٩ ٪	٣٢	٣٣ ٪	٨	٨ ٪	٢.٥١
٥	امتلاك مهارات اللغات الأجنبية.	٦٠	٦١ ٪	٣٢	٣٣ ٪	٦	٦٪	٢.٥٥
٦	أن يعد بحوثاً ويؤلف كتباً ويعمل على نشرها في مجال تخصصة.	٥٤	٥٥ ٪	٣٧	٣٨ ٪	٧	٧٪	٢.٤٧
٧	المشاركة بأبحاث في المؤتمرات والندوات ذات الصلة في مجال تخصصه.	٥١	٥٢ ٪	٣٦	٣٧ ٪	١١	١١ ٪	٢.٤٠
٨	العمل على التقويم الذاتي لأدائه العلمي بصورة مستمرة.	٤١	٤٢ ٪	٤٦	٤٧ ٪	١١	١١ ٪	٢.٣٠
٩	الالتزام بجعل الجودة الشاملة في قمة أولوياته.	٦٢	٦٣ ٪	٣٢	٣٣ ٪	٤	٤ ٪	٢.٥٩
	البحث العلمي وخدمة المجتمع							
١	العمل على نشر ثقافة المجتمع.	٥٥	٥٦ ٪	٣٨	٣٩ ٪	٥	٥ ٪	٢.٥١
٢	التعرف على مشكلات المجتمع وإجراء الأبحاث التي تعالجها.واقتراح الحلول المناسبة لها.	٤٢	٤٣ ٪	٤١	٤٢ ٪	١٥	١٥٪	٢.٣٧
٣	خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع.	٥٣	٥٤ ٪	٣٤	٣٥ ٪	١١	١١ ٪	٢.٤٢
٤	عقد الندوات والمؤتمرات لمناقشة مشكلات المجتمع.	٤٠	٤١ ٪	٤٠	٤١ ٪	١٨	١٨ ٪	٢.٣٢
٥	المشاركة في الأنشطة التي تخدم المجتمع على المستوى المحلي والدولي.	٥٠	٥١ ٪	٣٦	٣٧ ٪	١٢	١٢ ٪	٢.٣٨
٦	إلقاء المحاضرات العامة التي تخدم المجتمع في المناسبات الوطنية والدينية.	٤٧	٤٨ ٪	٣٨	٣٩ ٪	١٣	١٣ ٪	٢.٣٤
٧	الاهتمام بالقضايا الملحة وذات الأثر الفعال في المجتمع.	٥٧	٥٨ ٪	٣٠	٣١ ٪	١١	١١ ٪	٢.٤٦

من الجدول السابق تبين لنا ما يلي (٤) :

أ- معايير الجودة الشاملة في مجال الإدارة:

من الجدول (٤) وفي مجال الإدارة: نجد أن العبارات التالية: عبارة: (حضور اجتماعات القسم) وعبارة: (المشاركة في اللجان المتخصصة في تخطيط البرامج ورسم السياسات واتخاذ القرارات)، وعبارة: (تبني رسالة وأهداف وسياسة الجامعة)، وعبارة: (الاستجابة لخطط التنمية التي تضعها الجامعة)، وعبارة: (إدارة وتنظيم الاجتماعات والمجالس في اللجان العلمية المتخصصة)، وعبارة: (تنفيذ القرارات واللوائح التي تصدر عن إدارة الكلية)، وعبارة: (حسن التواصل والتعامل مع الإدارة والعاملين في الكلية)، وعبارة: (تمثيل الجامعة في المحافل الدولية). قد حصلت على درجة كبيرة من الموافقة. إذ حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية التالية على التوالي: (٢,٣٠، ٢,٣١، ٢,٣٦، ٢,٤٣، ٢,٤٥، ٢,٤٦، ٢,٥٧، ٢,٦٨) . بينما حصلت عبارة: (تبني سياسة وضوح المسؤوليات والصلاحيات وقواعد العمل الأكاديمي)، على درجة موافقة متوسطة، حيث حصلت على المتوسط الحسابي (٢,٢١). هذا ولا يوجد ولا عبارة حصلت على درجة موافقة ضعيفة. وهذا يدل على أهمية وضرورة هذه المعايير لعضو هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر أفراد العينة.

ب- معايير الجودة الشاملة في مجال المناهج:

من الجدول (٤) وفي مجال المناهج: نجد أن جميع العبارات في هذا المجال، وهي: عبارة: (توجيه الطلبة للمراجع والكتب في مجال التخصص وعدم الاقتصار على الملازم) وعبارة: (العمل على اكتشاف نقط الضعف في المقررات الدراسية ومحاولة علاجها وفق المعايير العلمية) وعبارة: (التخلص من الحشو الزائد في المقررات الدراسية، وتقليل ماأمكن من حجم الكتاب والتركيز على تعميق المضامين من حيث الكيف والمفيد والمهم منها)، وعبارة: (الاستفادة من الأساليب العلمية والتقنية الحديثة في تقويم وتطوير المقررات الدراسية)، وعبارة: (متابعة المستجدات في مجال التخصص والعمل على تدريسها لمواكبة التقدم العلمي على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية) وعبارة: (إعادة النظر باستمرار في مفردات المقررات التي يدرسها في مجال تخصصه والعمل على تقويمها وتطويرها وفق المعايير العالمية) وعبارة: (إعداد خطة لمفردات المقررات التي يدرسها في مجال تخصصه على الفصل الدراسي بصورة منتظمة). قد حصلت على درجة كبيرة من الموافقة، إذ حصلت على المتوسطات الحسابية التالية على التوالي: (٢,٣٠، ٢,٥٢، ٢,٥٣، ٢,٥٦، ٢,٥٩، ٢,٥٩، ٢,٦٠). وهذا يدل على ضرورة وأهمية هذه المعايير

لعضو هيئة التدريس في جامعة إب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ج- معايير الجودة الشاملة في مجال التدريس:

من الجدول (٤) وفي مجال التدريس: نجد أن جميع العبارات في هذا المجال، وهي: عبارة: (الإلمام بمهارات وأساليب التدريس الحديثة)، وعبارة: (التمكن من المقررات التي يدرسها في مجال التخصص)، وعبارة: (الإعداد المسبق للمحاضرة)، وعبارة: (الإلمام بمهارات إثارة دافعية الطلبة نحو التعلم)، وعبارة: (القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس)، وعبارة: (تحقيق التوازن في التدريس بين الجانب النظري والجانب التطبيقي)، وعبارة: (التركيز على الفهم والابتعاد ماأمكن عن الحفظ في التدريس)، وعبارة: (القدرة على إدارة الحوار والنقاش وتوصيل المعلومات أثناء المحاضرة)، وعبارة: (الإلمام بمهارات التعامل مع الطلبة). قد حصلت على درجة كبيرة من الموافقة، إذ حصلت على المتوسطات الحسابية التالية على التوالي: (٢,٣٣، ٢,٣٣، ٢,٣٩، ٢,٤٤، ٢,٤٥، ٢,٤٧، ٢,٥٤، ٢,٥٩، ٢,٦١). وهذا يدل على أهمية وضرورة هذه المعايير لعضو هيئة التدريس في جامعة إب من وجهة نظر عينة الدراسة.

د- معايير الجودة الشاملة في مجال الطلبة:

من الجدول (٤) وفي مجال الطلبة: نجد ان جميع العبارات في هذا المجال، وهي: عبارة: (العدل في التعامل مع جميع الطلبة) وعبارة: (دعم الطلبة المبدعين والمتميزين) وعبارة: (احترام الطلبة واهتماماتهم ومهاراتهم وخلفياتهم المتباينة) وعبارة: (تشجيع الطلبة للقيام بالبحوث ودعمها) وعبارة: (تنظيم دورات تدريبية لتنمية الطلبة من جميع الجوانب) وعبارة: (تعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم) وعبارة: (إكساب الطلبة مهارات التعلم) وعبارة: (استخدام أساليب متنوعة في تقويم تحصيل الطلبة) وعبارة: (تشجيع الطلبة للقيام بالأنشطة العلمية والثقافية ودعمها). قد حصلت على درجة كبيرة من الموافقة، إذ حصلت على المتوسطات الحسابية على التوالي: (٢,٥٠، ٢,٥٧، ٢,٦٠، ٢,٣٩، ٢,٤٢، ٢,٤٥، ٢,٤٧، ٢,٣٥، ٢,٣٨).

وهذا تأكيد على أهمية وضرورة هذه المعايير لعضو هيئة التدريس في جامعة إب من وجهة نظر عينة الدراسة.

هـ- النمو العلمي لعضو هيئة التدريس:

من الجدول (٤) وفي مجال النمو العلمي والذاتي لعضو هيئة التدريس: نجد أن جميع العبارات في هذا المجال، وهي: عبارة: (الالتزام بجعل الجودة الشاملة في قمة أولوياته) وعبارة:

(امتلاك مهارات اللغات الأجنبية) وعبارة: (متابعة المستجدات المعرفية في مجال تخصصه) وعبارة: (امتلاك مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال تخصصه) وعبارة: (العمل الجاد والمستمر على رفع مستوى تأهيله علمياً وثقافياً وتربوياً) وعبارة: (أن يعد بحوثاً ويؤلف كتباً في مجال تخصصه ويعمل على نشرها) وعبارة: (الإبداع والابتكار في مجال التخصص) وعبارة: (المشاركة بأبحاث في المؤتمرات والندوات ذات الصلة في مجال تخصصه) وعبارة: (العمل على التقويم الذاتي لأدائه العلمي بصورة مستمرة). قد حصلت على درجة كبيرة من الموافقة، إذ حصلت على المتوسطات الحسابية التالية: (٢,٣٠، ٢,٤٠، ٢,٤٥، ٢,٤٧، ٢,٥٠، ٢,٥١، ٢,٥٤، ٢,٥٥، ٢,٥٩). وهذا تأكيد من أفراد عينة الدراسة على أهمية النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس في جامعة إب.

و- البحث العلمي وخدمة المجتمع:

من الجدول (٤) وفي مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع: نجد العبارات التالية: عبارة: (العمل على نشر ثقافة المجتمع)، وعبارة: (الاهتمام بالقضايا الملحة وذات الأثر الفعال في المجتمع)، وعبارة: (خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع)، وعبارة: (المشاركة في الأنشطة التي تخدم المجتمع على المستوى المحلي والدولي)، وعبارة: (إلقاء المحاضرات العامة التي تخدم المجتمع في المناسبات الوطنية والدينية). قد حصلت على درجة كبيرة من الموافقة، إذ حصلت على المتوسطات الحسابية التالية على التوالي: (٢,٣٤، ٢,٣٨، ٢,٤٢، ٢,٤٦، ٢,٥١). وهذا دليل على أهمية هذه المعايير لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في جامعة إب. كما نجد أن العبارتان التاليتان: عبارة: (التعرف الدقيق على مشكلات المجتمع وتحديدها وإجراء الأبحاث التي تعالجها، واقتراح الحلول المناسبة لها)، وعبارة: (عقد الندوات والمؤتمرات لمناقشة مشكلات المجتمع). قد حصلتا على درجة موافقة متوسطة، إذ حصلتا على المتوسطين الحسابين التاليين على التالي: (٢,٢٢، ٢,٢٧). ولا يوجد ولا عبارة بدرجة ضعيفة.

أهم النتائج:

أظهرت أراء عينة الدراسة اهتماماً كبيراً بالنسبة للمجالات، وفيما يلي توضيح للمعايير التي حصلت على أعلى متوسط بالنسبة لكل محور:

جدول (٥) ترتيب مجالات معايير الجودة الشاملة اللازمة لعضو هيئة التدريس في كليات جامعة إب من وجهة نظر أفراد عينة البحث وفقاً للمتوسط الحسابي للمعايير المشتركة بينهم .

مجالات المعايير	المتوسط الحسابي	الترتيب
الإدارة	٢.٤١	٥
المناهج	٢.٥٢	١
التدريس	٢.٤٦	٣
الطلبة	٢.٤٥	٤
النمو العلمي لعضو هيئة التدريس	٢.٤٧	٢
البحث العلمي وخدمة المجتمع	٢.٣٧	٦

يتبين من الجدول (٥) أنّ مجال (المناهج) قد احتل المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس، ثم مجال التدريس في المرتبة الثالثة، ثم مجال الطلبة في المرتبة الرابعة، ثم مجال الإدارة في المرتبة الخامسة، وأخيراً مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع في المرتبة السادسة. والملاحظ أن الفرق بين المتوسطات صغير وهذا دليل على أهمية هذه المجالات جميعها من وجهة نظر جميع أفراد عينة الدراسة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها :

تحدد السؤال الثاني : " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في كليات الجامعة حول معايير الجودة الشاملة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة إب " ؟ نعرض فيما يلي لنتائج السؤال الثاني من الجدول (٥) على النحو التالي :

جدول (٦) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير الكليات لأفراد العينة في كليات جامعة إب

م	المتغيرات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
١	طب الأسنان.	٧	٢.٣٨	٠.١٨٢
٢	الهندسة.	٩	٢.٢٥	٠.٠٩٥
٣	العلوم.	١٩	٢.٣٠	٠.٠٥٨
٤	الزراعة والطب البيطري.	١١	٢.٢٨	٠.١٢١
٥	التربية-إب.	١٥	٢.٥٠	٠.٠٨١
٦	التربية-النادرة.	١٠	٢.٦٥	٠.١٣٨
٧	الأداب.	١٠	٢.٣٠	٠.٠٨١
٨	التجارة.	٧	٢.٢٨	٠.٠٨٩

من الجدول (٦). يتبين عدم وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينات الكليات. وقد يعزى ذلك إلى وجود اتفاق تام في وجهات نظر أفراد العينات في كليات جامعة إب على اختلاف تخصصاتهم ودرجاتهم العلمية على أهمية التزام عضو هيئة التدريس بالجامعة بمعايير أداء الجودة الشاملة التي سبق إجابتهم على عباراتها.

التوصيات والمقترحات:

التوصيات:

١- العمل على نشر ثقافة الجودة الشاملة بين أعضاء هيئة التدريس.

٢- الأخذ بمنهج الجودة الشاملة لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة.

٣- الإفادة من معايير الجودة الشاملة في تصميم برامج علمية وبحثية وبناء مقاييس لتطوير أداء عضو هيئة التدريس.

٤- إعطاء معايير الجودة الشاملة التي نالت أعلى درجات الموافقة من أفراد عينة الدراسة الأولوية في برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٥- إصدار كتاب يتضمن معايير للجودة الشاملة ذات الأهمية وفقاً للترتيب الذي حصلت عليه من نتائج هذه الدراسة لكي يستفيد منه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٦- الاستفادة من معايير الجودة الشاملة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس.

٧- تشجيع عضو هيئة التدريس على البحث العلمي الجاد.

٨- الاهتمام بالنمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس من خلال فتح باب المشاركة له في المؤتمرات والندوات والدورات المتخصصة.

٩- التأكيد على تحلي عضو هيئة التدريس بتنمية نفسه علمياً ومهنياً.

١٠- الاهتمام بالتقنيات الحديثة وتوفيرها لكي يستفيد منها عضو هيئة التدريس في تحسين أدائه.

المقترحات:

١- على جامعة إب إنشاء مركز تدريب وتطوير علمي ومهني لأعضاء هيئة التدريس فيها ، بحيث يتسنى لهم تطوير قدراتهم ونمو مهاراتهم وخبراتهم بما يجعلهم عناصر علمية لأكاديمية فاعلة قادرة عن تحقيق الجودة الشاملة في أداءهم العلمي والأكاديمي والمجتمعي، وبما يحقق للجامعة وظيفتها وأساليبها الإنسانية السامية .

٢- تنظيم دورات تدريبية متخصصة ومستمرة في مجال برامج إدارة الجودة الشاملة لأعضاء هيئة التدريس.

٣- إجراء دراسة مسحية داخل الجامعة تكشف عن مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تحسين أدائه في ضوء معايير الجودة الشاملة.

٤- عقد دورات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة في ضوء نتائج الدراسة المسحية المقترحة.

٥- عقد ورش عمل مستمرة وبصفة دورية لإطلاع أعضاء هيئة التدريس على التطورات المستجدة في مجال تخصصاتهم.

٦- دعوة الجامعة إلى الاهتمام بالإعداد التربوي والمهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال تنظيم دورات تدريبية لهم.

٧- القيام ببحوث مماثلة في جامعة إب و الجامعات الحكومية الأخرى، من أجل الوصول إلى تحديد وحدة معايير الجودة الشاملة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية .

المصادر والمراجع

١- الترتوري، محمد عوض، (٢٠٠٦) ، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية بما يتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة، مجلة المعلم، مجلة تربوية ثقافية جامعة.

٢- الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر، (١٤٢٥هـ) ، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الاراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العلمي، خلال الفترة من ١٩- ٢١ ذو الحجة ١٤٢٥هـ.

٣- الخالدي، مريم، (٢٠٠٨) ، نظام التربية والتعليم، دار صنعاء للنشر والتوزيع.

٤- الخطيب، محمد شحات، (١٩٩٩)، الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

٥- الزبيدي، هادي محمود شمخي، (٢٠٠٦) ، دراسة علمية لتطوير وتحسين الأداء المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس في شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة شبكة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد (١١)، العدد الأول، ٢٠٠٦م.

٦- السقاف، خيرية إبراهيم ومحمد، فاتن مصطفى، (١٤٢٥هـ) ، معايير الجودة والكفاءة اللازمة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة.

٧- الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، (١٩٨٦) ، القاموس المحيط، مؤسسة الرساله، ط١.

٨- الملاح، منتهى احمد علي، معرفة درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشامله في الجامعات الفلسطينية لأعضاء هيئة التدريس ودرجة تأثرها بالمتغيرات المستقلة، جامعة النجاح

www.ajahedu/index.php? page=261& extra=%26id% 3d/3&lang =ar\

٩- آل ناصر، علي ناصرالشتيوي، (٢٠٠٥)، القدرات المطلوبة لتطوير جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لمؤسسات التعليم العالي لمواجهة تحديات العولمة، بحث مقدم إلى ورشة عمل "طرق تفعيل وثيقة الآراء الأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، خلال الفتره من ١٩- ٢٠ ذو الحجة الموافق ٣٠يناير- فبراير١٢٠٠٥م.

١٠- النجار، فريد راغب، (١٩٩٩)، إدارة الجامعات رؤى للتنمية المتواصلة، القاهرة، أبتراك للنشر والتوزيع.

١١- بوزخار، فتحي سالم، ٢٠٠٧م، دور عضو هيئة التدريس في تأصيل الجودة بمؤسسات التعليم العالي وتفعيلها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد(٤) ربيع الثاني ١٤٢٨ه الموافق نيسان/إبريل ٢٠٠٧م.

١٢- جريو، داخل محسن وهجرسي، مهدي صالح، (١٩٩٦)، دور مراكزتطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تأهيل وتدريب الأطر التدريسية الجامعية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد(٣)، عمان، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربيهة.

١٣- شاهين، محمدعبد الفتاح، (٢٠٠٤)، التطور المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس، رام الله- فلسطين من ٣- ٢٠٠٤/٧/٥م.

Edu/home.page/Arabic/qualitydepartment/guiltyconferen ce/pa.pars/sessuison4/mohammad.HtmL.

١٤- شحاده، نعمان، (٢٠٠٦) ، التقويم وضمان الجودة في التعليم العالي دولة الإمارات العربية المتحدة، من منشورات جامعة الإمارات العربية المتحدة.

١٥- عابدين، محمود، (١٩٩٢)، الجودة واقتصاديتها في التربية دراسة نقدية، دراسة تربوية، ج(٤٤)، ١٩٩٢.

١٦- عبد الدايم، عبد الله، (٢٠٠٠)، الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، بيروت، دار العلم للملاين.

17- Barr, R.B & Taggk, j., (1995), from teaching to learning -anew paradigm for under graelute education. Change magazine, 27 (6); 12-25.

18- Davis, T.M., (1993), Turning Teaching into learning the Role of Student Responds ability in the collegiate Experience eric digest, volume 2-8.

19- Edwin, coate. (1993). The introduction at Oregon state university J.of. higher education, vol; 25#3.

20- Roger Ellis.(1993). the management of quality in the university of Ulster .J. of higher Education, Vol;20#3