

تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002) ومقترحات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بها

DOI:10.20428/AJQAHE.9.1.6

أ.د. فيصل محمد عبد الوهاب سعيد

أستاذ أصول التربية المشارك بكلية التربية - جامعة جازان بالسعودية - جامعة الخرطوم بالسودان

د. ياسر محمد محجوب

أستاذ التربية الفنية المشارك بكلية التربية - جامعة الدمام بالسعودية - جامعة الخرطوم بالسودان

تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002) ومقترحات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بها

أ.د. فيصل محمد سعيد د. ياسر محمد محجوب

المخلص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن آراء أعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية بكلية التربية بجامعة الخرطوم وهي : (قسم أصول التربية، وتقنيات التعليم، والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي، والتربية الخاصة، والتربية الفنية، والتربية الرياضية، والتعليم ما قبل المدرسي). في تقديم اقتراحات لتطوير وظيفة التدريس في الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفات الدولية للجودة (ISO 9002)، حيث سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: (ما التصور المقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة لتطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)). قام الباحثان باختيار تسعة عناصر من ثمانية عشر عنصراً للمواصفة الدولية (ISO 9002)، ولذلك تفرعت عن هذا السؤال الرئيس تسعة أسئلة فرعية، واستخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم (استبانة مفتوحة) مكونة من عشرة محاور. واختار الباحثان عينة قصدية للدراسة، لكتابة اقتراحاتهم لتطوير أداء الأستاذ بجامعة الخرطوم تحت كل محور، وشملت عينة الدراسة (44 فرداً) بنسبة (77.1 %) من مجتمع الدراسة، وخرجت الدراسة بنتائج كثيرة اقترحتها العينة المقصودة تحت كل سؤال من أسئلة الدراسة العشرة. وختمت الدراسة بعشر توصيات أهمها: الاعتماد على معايير (ISO 9002) في جودة أداء عضو هيئة التدريس أكاديمياً ومهنيًا بجامعة الخرطوم، ونشر ثقافة الجودة والاهتمام بالبيئة التعليمية، ودعم تدريب الأستاذ الجامعي بالجامعة .

الكلمات المفتاحية :

الجودة، الأداء التدريسي، عضو هيئة التدريس، المواصفة الدولية (ISO 9002) .

Teaching Developing Performance for Staff Members in University of Khartoum According to (ISO 9002) Criteria's

Abstract:

This study aims to know the point of view of the upper management of University of Khartoum, and Educational Department staff members (Foundations of Education – Educational Technology – Curriculum and Teaching Methods – Educational Psychology – Special Education – Sport Education – Art Education- and Pre- School Education) about their suggestions for developing academic and Professional performance in University of Khartoum in the light of (ISO 9002).

The study tried to answer the main question :(What is the Suggested vision for applying the total quality system for developing the professional and the academic performance of staff member of University of Khartoum based on (ISO 9002) quality criteria? , The researcher selected nine items out of the eighteen items of (ISO 9002).The study has nine branched questions.

The researchers used the descriptive analytical method and designed an open questionnaire from ten areas . The researchers selected an intended sample for the study so as to take their suggestions in this study .The study sample consisted of (44) university staff which represent (77.1 %) of the study community. The study reached many results and ten recommendations, and as depending on (ISO 9002) criteria to develop the performance quality of University of Khartoum Staff members , activating the cultural quality , developing of the educational environment, and training of the staff members continuesly.

Key words :

Quality, , Teaching Performance, Staff Members, ISO 9002.

المقدمة:

شهد العالم منذ مطلع القرن العشرين تغييراً حضارياً هائلاً شمل كل مجالات الحياة، حيث تظهر كل يوم معطيات جديدة تحتاج إلى فكر جديد وخبرات متميزة ومهارات تتصف بالجودة، ولكي نتعامل مع هذه المعطيات بنجاح تام فإن هذا يتطلب إنساناً مبدعاً، ويعدّ التعليم الجامعي أحد الدعائم الرئسية التي يرتكز عليها تقدم المجتمع ونموه وتطوره، ويعتمد التعليم الجامعي على أستاذ الجامعة بوصفه نواة أساسية للنهوض به، ومن ثم تحقيق أهداف المجتمع، وهو المنوط به إعداد الكوادر البشرية المتخصصة والكوادر الفنية، وبتحسين إعداده وتأهيله تحقق الجامعة أهدافها في تقدم المجتمع ونهضته.

وأصبحت الجودة تمثل أهمية كبيرة عند القطاعات التربوية المختلفة، وقد تطورت نظم الجودة منذ القرن العشرين؛ حيث بدأ تطبيقها في خطوط الإنتاج. وتعد سلسلة المواصفات الدولية (ISO 9000) والمثلة في: (ISO 9001) و (ISO 9002) و (ISO 9003) مجموعة من المواصفات التي تؤدي إلى تثبيت المتطلبات الخاصة بأنظمة إدارة الجودة في المنظمات، وتعد الخطوة الأولى لتحقيق إدارة الجودة الشاملة. (العزاوي، 2005، ص 77) ومن هذه النظم (ISO 9002)، والذي أصبح شائعاً في مختلف المنشآت الخدمية؛ ومن ذلك مؤسسات التعليم العام والعالي، حيث انتشر في المدارس البريطانية وتوسع بصورة واضحة ليشتمل التعليم العالي، ونحن في السودان لسنا بمعزل عن العالم وتطوره، وجامعة الخرطوم هي الجامعة الأولى في السودان وهي الأكثر تميزاً وسمعة، وكانت ومازالت تهتم بتطوير برامجها وتدريب أساتذتها داخل السودان وخارجه.

أهمية الدراسة:

ترتكز الجامعات كمؤسسات للتعليم العالي على ثلاث ركائز: أعضاء هيئة التدريس والطلاب والمباني والتجهيزات، ويعدّ عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز، ومعظم الدراسات السابقة تناولت تقييم التدريس الجامعي لعضو هيئة التدريس، وتوضح أهمية هذه الدراسة في تقديمها لنتائج وتوصيات في تطوير النمو المهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم لتحقيق الجودة المنشودة في التعليم العالي السوداني وفق تسعة من معايير المواصفة الدولية، (ISO 9002) بالتالي سوف ينعكس ذلك إيجاباً لمخرجات التدريس لطلاب جامعة الخرطوم والذي سينعكس إيجاباً لسوق العمل السوداني بالتأكيد، ومن هنا تتضح أهمية هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تتضح مشكلة الدراسة في تناولها كيفية تطوير وظيفة التدريس لأستاذ جامعة الخرطوم والتي تمثل الجامعة الأولى في السودان، وذلك من خلال الاستفادة من معايير الجودة للمواصفة الدولية (ISO 9002)؛ حيث تسعى الدراسة للخروج بمقترح في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في المستقبل، علماً بأن جامعة الخرطوم دائماً لا توظف إلا المتميزين من أعضاء هيئة التدريس، وهي تميل لتعيين ناشئة الأساتذة من خريجها من مساعدي التدريس (المعيدين) بكليات الجامعة المختلفة، وتختار أوائل الطلاب الخريجين أو المتفوقين لتدريبهم وتعددهم حسب التخصصات المطلوبة لها، كما أن نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من مرتبة أستاذ مساعد لأستاذ مشارك، ومن مرتبة أستاذ مشارك لمرتبة أستاذ لا يتم إلا بالإنتاج العلمي والبحثي، بالتالي سياسة الجامعة تسعى للتدريب والتأهيل الجيد لأعضاء هيئة التدريس ليضمن التدريس الجيد والفعال للطلاب، ومما تقدم تتضح مشكلة هذه الدراسة التي تقدم مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأساتذة جامعة الخرطوم في ضوء بعض معايير المواصفة الدولية (ISO 9002).

أسئلة الدراسة:

مما تقدم تتضح مشكلة الدراسة والتي يمكن صياغتها في السؤال الرئيس الآتي: (ما التصور المقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة لتطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، من وجهة نظر الإدارة العليا للجامعة وأساتذة

الأقسام التربوية بكلية التربية جامعة الخرطوم؟). وقد قام الباحثان باختيار تسعة معايير من أصل ثمانية عشر معيارا للمواصفة الدولية؛ لأنها تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وهي المعايير رقم: (1.2.7.8.9.14.15.16.17) على التوالي كما تتضح في الجدول رقم (1)، ولذلك تفرع عن هذا السؤال الرئيس تسعة أسئلة فرعية، وكل معيار يقابل سؤالاً فرعياً واحداً كما يلي:

أولاً: ما دور الإدارة في تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم؟

ثانياً: ما كيفية تطوير نظم الجودة الحالية بالجامعة لتنمية الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس؟

ثالثاً: كيف يحسن عضو هيئة التدريس بالجامعة من أدائه التدريسي لغرض متابعة تحصيل طلابه؟

رابعاً: ما دور عضو هيئة التدريس في تقويم البرامج في كليته بهدف الإصلاح الأكاديمي والتطوير؟

خامساً: ما دور عضو هيئة التدريس بالجامعة في تطوير أساليب التقويم والقياس لطلابها؟

سادساً: إلى أي مدى يساهم عضو هيئة التدريس في تطوير التجهيزات التعليمية والتربوية بالجامعة؟

سابعاً: ما دور عضو هيئة التدريس في تصميم مراحل سجلات ضبط الجودة؟

ثامناً: كيف يساهم عضو هيئة التدريس في توكيد الجودة للتدريس الجامعي "التقويم الداخلي"؟

تاسعاً: ما دور الجامعة في تحديد الاحتياجات التدريسية، وتصميم برامج تدريب عضو هيئة التدريس وتنفيذها؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مفهوم التدريس الجامعي وخصائص الأستاذ الجامعي من حيث الأداء الأكاديمي والمهني.
2. الوقوف على مفهوم الجودة والجودة الشاملة وأهميتهما في التعليم الجامعي.
3. التعرف على المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، ومعاييرها وتطبيقاتها في التدريس الجامعي.
4. تقديم مقترح من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في العلوم التربوية بكلية التربية بجامعة الخرطوم، في كيفية تطوير الأداء التدريسي الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء معايير المواصفة الدولية (ISO 9002).

حدود الدراسة:

ويمكن تقسيم الحدود لأربعة مجالات، هي:

(أ) الحدود المكانية: مكان الدراسة هو جامعة الخرطوم؛ والتي تقسم جغرافياً لأربعة مجتمعات: مجمع الوسط، والمجمع الطبي بمدينة الخرطوم، ومجمع شمبات بمدينة الخرطوم بحري، ومجمع التربية بمدينة أم درمان، والدراسة ممثلة في أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (محاضر فما فوق)، والذين يقومون بمهام التدريس الفعلي للطلاب في قاعة المحاضرات والأنشطة التعليمية خارج قاعة المحاضرات.

(ب) الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي الجامعي لسنة (2011 - 2012 م).

(ج) الحدود البشرية: عينة الدراسة "عينة قصدية" تكونت من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والمناهج وطرق التدريس وتقنيات التعليم بكلية التربية بجامعة الخرطوم في كل الأقسام التربوية وعددها تسعة أقسام، هي: (المناهج وطرق التدريس، وأصول التربية، وتقنيات التعليم، وعلم النفس التربوي، والتربية الخاصة، والتعليم ما قبل المدرسي، والتربية الفنية، والتربية الرياضية، وتعليم الكبار) وعددهم الكلي (44) فرداً، بنسبة (77.1%) من مجتمع الدراسة وهم: (16)

محاضرا، و(17) أستاذا مساعدا، (10) أستاذ مشارك، و(1) أستاذ.

(د) الحدود الموضوعية: تختص هذه الدراسة بتقديم: "مقترح لتطوير وظيفة التدريس من حيث الجانب الأكاديمي والمهني التربوي لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء بعض معايير المواصفات الدولية للجودة (ISO 9002)، وجاءت الدراسة من وجهة نظر عينة مقصودة من الإدارة العليا بالجامعة، ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية بكلية التربية بجامعة الخرطوم، حيث اختار الباحثان (9) معايير من (ISO 9002).

الإطار النظري للدراسة

أولاً: مصطلح الجودة: الجودة جاءت في الإسلام وورد مفهومها في كتاب الله العزيز القرآن الكريم وفي السنة النبوية المطهرة، قال تعالى: (إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً). (الكهف الآية 30)، كما يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) (رواه مسلم). حيث تتجلى الجودة في حضارة المسلمين في الأندلس في المساجد والقصور والحدائق. (عبد الوهاب، 2007م، ص 470)

ويعد مصطلح الجودة من المصطلحات التي دخلت على التعليم من علم الاقتصاد خاصة مجال الصناعة. ووردت لها تعريف عديدة نذكر منها:

1. الجودة لغة: الجودة في اللغة أصلها جود، والجيد نقبض الرديء، وجاد الشيء جوده أي صار جيداً. (ابن منظور، 1984م، ص72)
2. الجودة اصطلاحاً: عرفها العديد من العلماء والرواد الأوائل للجودة نذكر منهم: (مجيد وزميله، 2008م، ص 253)

◀ كروسبي (Crosby): يرى أن الجودة هي: "المطابقة للمتطلبات."

◀ جوران (Juran): يقول إن الجودة تعني: "الملاءمة للاستخدام."

◀ أدوارد ديمينج (Deming): يرى أن الجودة هي: "التي تفي بحاجات المستفيد حالياً ومستقبلاً."

الجودة أيضاً عرفت على أنها انخفاض نسبة التالف والفاقد في المنتج، وانخفاض معدلات الفضل، وشكاوى العملاء، وخفض التكاليف، واختصار الوقت، وتقليل الحاجة إلى الاختبارات والتفتيش. (مجاهد وبدير، 2006م، ص 4)

ثانياً: الجودة في التعليم: لقد انتقلت الجودة من الصناعة للتعليم، وتعد دولة اليابان هي رائدة الجودة في العالم، فبعد خروجها مهزومة من الحرب العالمية الثانية بدأت تسعى لتجويد منتجاتها، وقد استفادت كثيراً من أفكار العالم الأمريكي- وليم أدوارد ديمينج - الذي يعد الأب الروحي للجودة، والذي انتقل من بلده الولايات المتحدة الأمريكية بعد أن فشل في إقناع حكومته بأفكاره، فرحب به اليابانيون كثيراً، والتقى هناك ببعض علماء اليابان المهتمين بالجودة أمثال (أشيكوا)، وبدأ (أدوارد ديمينج) يقدم الندوات والمحاضرات عن الجودة وألف العديد من الكتب فيها، فتبنت العديد من الشركات أفكاره، وكانت نتيجة ذلك أن تحسنت سمعة المنتجات اليابانية في السوق العالمية؛ بل أصبحت هي الأفضل في العالم، وفي أواخر القرن الماضي انتقل مفهوم مصطلح الجودة من الصناعة إلى التعليم بعد إدخال بعض التعديلات عليها، وبعد ذلك برز علماء آخرون مثل: جوزيف جوران، وفيليب كروسبي، وشيجو شنجو وغيرهم. وقد بدأ (أدوارد ديمينج) وضع الأساس للجودة في التعليم مصمماً معايير أو أسس لتطبيق الجودة في التعليم تكونت من أربعة عشر معياراً.

عرف (مجيد، وزميله، 2008م، ص 145) الجودة في التعليم بأنها: (جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وحدة المنتج التعليمي وتحسينه بما يتناسب مع رغبات المستفيد ومع قدرات وحدة المنتج التعليمي وسماته وخصائصه). ويقصد بجودة التعليم تقديم الخدمات التعليمية للمستفيدين (الطلاب، والأسر، وسوق العمل) في أعلى صورها وفق توقعاتهم، ومعايير أداء ونتاج (تعلم) مطلوبة. (إسماعيل، 2010م، ص 44) أما الجودة في التعليم العالي فمعظم المحللين وصانعي القرار يعرفونها بأنها

الملائمة للاستخدام؛ وذلك لأن الجودة لا معنى لها إلا بالنسبة للغرض أو الغاية من المنتج أو الخدمة، فيحكم على الجودة بدلالة درجة صلاحية الخدمة أو المنتج للغرض المعلن. (الهيئة العليا للتقويم والاعتماد، 2007م، ص 21) وعرف كل من تشانق وتام (Cheng & Tam) الجودة في التعليم بأنها (مجموعة من العوامل من المدخلات والعمليات ومخرجات النظام التعليمي يتم من خلالها تقديم خدمات تحقق الرضا التام للأعضاء الداخليين والخارجيين، من خلال تحقيق توقعاتهم الصريحة والضمنية). (الجزعي، 2005م، ص 23)

ثالثاً : إدارة الجودة الشاملة : وجد مصطلح "إدارة الجودة الشاملة" (TQM) تعاريف كثيرة منها : (هو مجموعة من العناصر تتمثل في المدخلات والعمليات والمخرجات للنظام التعليمي، يتم من خلالها تقديم خدمات تحقق الرضا التام للأعضاء الداخليين والخارجيين من خلال تحقيق توقعاتهم الصريحة والضمنية. (الجزعي، 2005م، ص 23) كما عرفها معهد الجودة الفدرالي بأنها : (شكل تعاوني لأداء الأعمال يعتمد على القدرات المشتركة لكل من الإدارة والعاملين بهدف التحسين المستمر في الجودة والإنتاجية وذلك من خلال فرق العمل)، كذلك عرف مصطلح "إدارة الجودة الشاملة" كل من ستيفن وكوهن بطريقة مجزأة : ("الإدارة" هي التطوير والمحافظة على إمكانية المنظمة من أجل تحسين الجودة بشكل مستمر، أما "الجودة" فتعني الوفاء بمتطلبات المستقبل، أما "الشاملة" فتتضمن تطبيق مبدأ الجودة في مراحلها المختلفة بداية بالتعرف على احتياجات المستقبل وانتفاء بتقييم ما إذا كان المستقبل راضياً أم غير راضٍ). (ديمنج وزميله، 2009م، ص 6) كما عرفت هيئة المواصفات البريطانية (British Standards Institution) إدارة الجودة الشاملة بأنها : (مجموع صفات المنتج وملامحه وخواصه أو الخدمة التي تحمل نفسها عبء إرضاء الاحتياجات الملحة والضرورية)، وكذلك عرفت المنظمة الأوروبية لضبط الجودة (European Organization for Quality Control) "إدارة الجودة الشاملة" بأنها : (مجموعة الملامح المتعلقة بالإنتاج أو الخدمات والتي تعتمد على قدرتها الخاصة لتلبي حاجات مقدمة). (إبراهيم، 2003م، ص 98) ويعرف الباحثان مصطلح إدارة الجودة الشاملة إجرائياً بأنها : (مجموعة الخصائص والسمات 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، وعلى قدر سلامة جوهر التربية).

رابعاً : المواصفة الدولية (ISO 9000) : تعد سلسلة المعايير الدولية (ISO 9000) مجموعة من المواصفات التي تؤدي إلى تثبيت المتطلبات الخاصة بأنظمة إدارة الجودة في المنظمات (Slack, 1998). وفكرة نظام المواصفة الدولية للجودة (ISO 9000) هو مصطلح عام لسلسلة من المعايير التي تم وضعها من قبل الهيئة الدولية للمواصفات القياسية (ISO International Standardization Organization) لتحديد أنظمة الجودة التي ينبغي تطبيقها على القطاعات الصناعية والخدمية المختلفة، وكلمة أيزو (ISO) مشتقة من كلمة يونانية تعني التساوي؛ والرقم (9000) هو رقم الإصدار الذي صدر تحته هذا المعيار أو المواصفة، وقد نالت مواصفة الأيزو (9000) منذ صدورهما عام (1987م) اهتماماً بالغاً لم تنله أي مواصفة قياسية دولية من قبل. وتضم المواصفة القياسية العالمية - أيزو (9000) ثلاث مواصفات هي :

(ISO 9001)، و (ISO 9002)، و (ISO 9003)، ولقد تبنت هذه المواصفات أكثر من (130) دولة، واعتمدها بوصفها مواصفات وطنية. وتتضمن المواصفة (ISO 9002) ثمانية عشر بنداً أو معياراً؛ تمثل مجموعة متكاملة من المتطلبات الواجب توافرها في نظام الجودة المطبق في المؤسسات التعليمية للوصول إلى خدمة تعليمية عالية الجودة، وحاول الباحثان الاستفادة من التطبيقات التربوية والتعليمية لهذه المعايير في دراستهم، وتوضح في الجدول (1) أدناه :

جدول رقم (1): التطبيقات التربوية والتعليمية لعناصر المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)

(ISO 9002)	
العناصر الرئيسية لمواصفة الجودة	التطبيقات التربوية والتعليمية
1 نطاق مسؤولية الإدارة •	استعداد والتزام الإدارة الجامعية بتطبيق نظام الجودة
2 نظام الجودة •	إجراءات الجودة بالجامعة وأنظمتها
3 مراجعة العقود والاتفاقيات	العقود والتعهدات مع المستفيدين من الخدمة من داخل الجامعة أو خارجها
4 ضبط الوثائق والبيانات	تنظيم الوثائق الجامعية وضبطها
5 الشراء والتزويد للأدوات التعليمية	نظام وإجراءات شراء المعينات والأدوات التعليمية
6 مساهمة المستفيدين من العملية التعليمية	مساهمة الطلاب أو أولياء الأمور في متطلبات العملية التعليمية
7 تحديد مستوى تقدم تحصيل الطالب ومتابعته •	متابعة مدى تحسن أداء الطلاب بالجامعة بتطوير طرائق التدريس وتقنيات التعليم للأستاذ الجامعي
8 مراقبة العملية التعليمية وتقويمها •	تطوير المناهج واستراتيجية التعلم والتعليم الجامعي
9 التفتيش والاختبار •	عملية التقويم والاختبار
10 وسائل وأدوات التفتيش والتقييم والقياس	مدى اتساق طرق التقييم والقياس وثباتهما
11 موقف التفتيش وحالته والاختبار	ضبط نتائج عملية الإنجاز والأداء وإجراءاتهما
12 ضبط حالات عدم المطابقة	إجراءات وتحديد حالات الإخفاق والضعف والقصور وطرق تشخيصها
13 الإجراءات التصحيحية والوقائية	نظام التعامل مع حالات القصور والإخفاق
14 التناول والتخزين والحفظ والنقل •	إجراءات عملية تسهيل تجهيز احتياجات العملية التعليمية (النشاطات الصفية واللاصفية وتقنيات التعليم)
15 ضبط سجلات الجودة •	سجلات ضبط الجودة بالجامعة
16 المراجعة الداخلية للجودة •	توكيد الجودة أو تثبيت إجراءات نظام الجودة
17 التدريب •	تحليل وتحديد احتياجات تدريب العاملين وتطويرها
18 الأساليب الإحصائية	طرق رصد نتائج العملية التعليمية و أساليب مراجعتها وتقويمها

المصدر: (Sallies, 1993)

قام الباحثان باختيار تسعة معايير من هذه المعايير الثمانية عشر وهي كل من رقم : (1.2.7.8.9.14.15.16.17) والتي وضعنا عليها علامة (*) في الجدول رقم (1) أعلاه، بعد ذلك تم تحويلها لمحاورة رئيسية؛ انطلقت منها أسئلة الدراسة. ثم قام الباحثان بعرض الخطوات التطبيقية لهذه العناصر، للتصور المقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة في الأداء التدريسي لعضوية التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، وتم تصميم استبانة مفتوحة مكونة من عشرة أسئلة مفتوحة ذات فراغات منطلقة من هذه المعايير التسعة من الجدول أعلاه رقم (1)، وتم توزيع الاستبانة على العينة المقصودة والتي حددها الباحثان.

الدراسات السابقة :

الدراسات المحلية "السودانية" :

(1). قام عبد الوهاب، (2007)، بدراسة هدفت إلى التعرف على خصائص عضو هيئة التدريس الأكاديمية والمهنية والاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلاب المستوى النهائي بكلية العلوم بجامعة الخرطوم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وقد قام الباحث بتصميم استبانتيين؛ الأولى: استبانة مغلقة؛ موجهة لطلاب السنة الرابعة بكلية العلوم، وعددهم (195) طالباً وطالبة، وهذا العدد يمثل (88.2%) من مجتمع الدراسة، واستبانة ثانية مفتوحة وجهت لعدد (46) عضو هيئة تدريس ويمثلون (85.2%) من مجتمع الدراسة، وقد أكدت نتائج الدراسة أن السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تحظى باهتمام عال، تليها الخصائص الأكاديمية ثم الاجتماعية، وكما اقترح معظم أعضاء هيئة التدريس تطوير الخصائص الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، وكانت أبرز توصيات الدراسة الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس بالكلية في الجوانب المهنية.

(2). أجرى إسماعيل، (2010م)، دراسة ماجستير هدفت إلى تقييم عضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في وظيفتي التدريس والبحث العلمي في ضوء الاتجاهات الحديثة لجودة مؤسسات التعليم العالي، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة بثلاث كليات هي: (التربية، والاقتصاد، والطب البيطري)، وكانت العينة عشوائية بلغت (280) من طلاب المستوى النهائي و(54) من أعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث نوعين من الاستبانات: استبانة مغلقة موجهة للطلاب، وأخرى مغلقة مفتوحة لأعضاء هيئة التدريس. وكانت أهم نتائج الدراسة: أن عضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم يتمتع بسمات شخصية وخصائص أكاديمية ومهنية جيدة، وإن البيئة التدريسية والبحثية فقيرة من حيث توفر الكتب والمراجع الحديثة والمعدات والمواد والأجهزة العملية، وكانت أهم التوصيات: ضرورة الاهتمام بالبيئة البحثية من حيث توفير الكتب والمراجع الحديثة والمعدات والمواد والأجهزة العملية وخدمة الإنترنت المستمرة والدعم للبحث العلمي من الجامعة. وعقد دورات تدريبية في جودة التدريس والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الدراسات الإقليمية " العربية " :

(3). أجرى شيحة (1985م)، وهدفت دراسته إلى التحقق من مقولة اختلاف الطلبة وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالدور المهني، وما ينبغي أن يكون عليه بجامعة المنوفية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسته، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب الفرقة الثالثة والرابعة لكلية التربية للعام الدراسي (83 / 1984م) ومن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لنفس العام، أما عينة الدراسة فكانت (190) طالباً بالفرقة الثالثة، و(188) طالباً بالفرقة الرابعة، أي (15%) من المجموع لطلاب الفرقتين، أما عينة أعضاء هيئة التدريس فكانت (32) عضواً بنسبة (50%) من مجموع الأساتذة، وصمم الباحث استبانة لغرض الدراسة مكونة من (50) عبارة في ثلاثة محاور، وأظهرت أهم نتائج دراسته؛ أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في واقع المستقبل وتطلعاته للدور المهني للأستاذ الجامعي، وذلك في الأنشطة والمعايير المهنية والأكاديمية، وعلى حرية الأستاذ الجامعي وأدائه، وختمت الدراسة بعدة توصيات أبرزها ضرورة الاهتمام بتطوير الدور المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

(4). قام الكندري (1990م) وهدفت الدراسة إلى تجميع بيانات ومؤشرات عن مستويات النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتحديد الأنشطة المهمة لأعضاء هيئة التدريس من حيث أفضليتها وأكثرها أهمية، ومجتمع الدراسة شمل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، أما العينة فقد مثلت (204) عضو هيئة تدريس، وهي (24%) من مجتمع الدراسة، وصمم الباحث استبانة لغرض الدراسة؛ حيث أظهرت نتائج دراسته أن النشاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بجامعة الكويت ينحصر في ثلاثة مجالات هي: التدريس بنسبة (33) ساعة، والبحث العلمي بنسبة (15) ساعة، وخدمة المجتمع (12) ساعة أسبوعياً. وأظهرت النتائج أن (55%) من الوقت للتدريس ومعظم

الكليات متفلسة مع ذلك عدا كلية الطب. كما اتضح أن كليات الحقوق والعلوم والأداب تخصص وقتاً أكبر للبحث العلمي، أما كليات التربية والعلوم الطبية المساعدة والحقوق فتخصص وقتاً أكثر لخدمة المجتمع. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في أعضاء هيئة التدريس في المجالات الثلاثة.

(5). أجرى الخوالدة (1991م)، ولتحقيق هدف الدراسة صاغ الباحث أربعة أسئلة لدراسته، ومجتمع الدراسة يمثل كل الأساتذة العرب بجامعة اليرموك وعددهم (433) عضو هيئة تدريس، أما عينة الدراسة وهي عينة طبقية شملت (61) عضواً، وفي أداة الدراسة صمم الباحث قائمة من خمسين كفاية أدائية صنفها لسته مجالات وهي: الشخصية، والتخطيط، والتخصص، والأنشطة، والتقييم، وتعامل الطلاب والزملاء. وفي نتائج الدراسة حدد أعضاء هيئة التدريس (13) كفاية مهمة وهي: التمتع بالصحة البدنية والنفسية السليمين، والتحلي بالصبر في التعامل مع الطلاب، وإتقان لغة أجنبية، وإملاك مهارة البحث العلمي وممارسته، وتشخيص جوانب القوة في الطلاب لدعمها وجوانب الضعف لإزالتها، وتطوير التفكير الإبداعي للطلاب من خلال التعلم الصفي وغير الصفي، وختم الباحث دراسته بسبع توصيات.

(6). قام يوسف (1994م) وهدفت الدراسة لمعرفة بعض الخصائص المدركة والمأمولة لعضو هيئة التدريس بجامعة الإمارات العربية المتحدة، ووضع الباحث دراسته في ثلاثة أبعاد حدد فيها سبع خصائص للأستاذ الجامعي وهي: الخصائص الانفعالية؛ ووضع تحتها عدة صفات أهمها: الاتزان الانفعالي، والثقة، والاكتفاء الذاتي، والموضوعية، والدافعية للعمل، والإنجاز، والتلقائية، وعدم الجمود، والخصائص الأكاديمية، ومنها: التمكن العلمي، المهارة في التدريس، عدالة التقييم، والالتزام بالمواعيد، والالتزام بساعات الإرشاد، ومناقشة أخطاء الطلبة دون إحراجهم، والخصائص الاجتماعية؛ وتشمل: النظام والدقة في الأقوال والأفعال، والعلاقات الإنسانية، والقيادة والتعاون والتمسك بالقيم الدينية والأخلاقية. والمظهر اللائق والمرح والبشاشة، وختمت الدراسة بعدة توصيات.

(7). أجرى الحكمي، (2001)، دراسة هدفت للتعرف على الكفايات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطلاب وعلاقتها ببعض المتغيرات التي قد يكون لها تأثير على الأحكام الصادرة من الطلاب. وتكون مجتمع الدراسة من طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية، وقد بلغ حجم العينة (210) من طلاب المستوى الأول والأخير بتلك الكليات، وقام الباحث بتصميم استبانة تشتمل على ست كفاءات رئيسية وخمس وسبعين كفاءة فرعية، وكانت أهم نتائج الدراسة: تركزت على الكفاءات المطلوبة للأستاذ الجامعي حول ست كفاءات رئيسية وهي: الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقييم، والتمكن العلمي والنمو المهني وأساليب التحفيز والتعزيز).

(8). قام الموسوي، (2003)، بدراسة هدفت لتطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالبحرين، واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي، فقام بتصميم المقياس وتطبيقه على (60) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة البحرين، وهم يمثلون (10%) من مجتمع الدراسة. وكانت أهم نتائج الدراسة: ضرورة تهيئة المناخ لعضو هيئة التدريس لأنشطته وأعماله في الجامعة، وكانت أبرز توصيات الدراسة: ضرورة تطبيق هذا المقياس في مؤسسات التعليم العالي لتجويد أدائها، فهو يساعد هذه المؤسسات في اتخاذ بعض القرارات المهمة في تطوير الأداء.

(9). أجرى الغامدي، (2003م). وهدفت الدراسة للوقوف على الخصائص الأكاديمية والمهنية والشخصية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث لدراسته أداة الاستبانة، وبلغ حجم عينة دراسته (2500) طالب ودارس بواقع (400) طالب ودارس من كليات المعلمين بكل من الرياض والدمام وجدة وعرعر. وأظهرت النتائج أن الخصائص المرغوب فيها كانت بدرجة عالية، وبلغت متوسطاتها بين (4.25) و (2.94). وجاء ترتيب خصائص الأستاذ الجامعي ومدى أهميتها تنازلياً لدى أفراد العينة على النحو الآتي: (الخصائص الشخصية والخصائص المهنية،

- والخصائص الاجتماعية والخصائص الأكاديمية. وبلغت متوسطاتها لكل مجال: (79.81)، (79.48)، (58.81)، (58.40). وختم الباحث دراسته بعدة توصيات لتطوير خصائص الأستاذ الجامعي.
- (10). قام البريدي، (2004)، بدراسة هدفت إلى معرفة أسباب مشكلة ضعف الإنتاج الإبداعي للأستاذ الجامعي العربي في محيط تخصصه، واستخدم الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي؛ وقد اعتمد في دراسته على مراجعة دراسات مماثلة عديدة وتحليلها، وكانت أهم نتائج دراسته ضعف بيئة الإبداع في الساحة الأكاديمية والبحثية، وكانت أهم توصيات الدراسة ضرورة نشر الوعي، وترسيخ الإيمان بمقومات مفردات التحضر العربي الإسلامي، والعمل على تهيئة بيئة الإبداع وبنائها في الفضاء الأكاديمي العربي بمقوماتها المختلفة. وإجراء دراسات لمعرفة معوقات الإبداع الأكاديمي للأستاذ الجامعي العربي.
- (11). أجرت غادة الشرييني، (2004)، دراسة هدفت إلى تقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية بالملكة العربية السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لدراساتها؛ وشمل مجتمع الدراسة بعضاً من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية، وقدمت الباحثة في ضوء نتائج دراستها العديد من التوصيات؛ أبرزها: ضرورة تقييم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ودراساتها في كل كلية والعمل على حلها، وتوفير الكتب وخدمة (الإنترنت) والمراجع داخل الجامعة، ومساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية.
- (12). أجرى كل من سعدي، والهاشمي، (2005)، دراسة هدفت إلى معرفة إجراءات التدريس والتقييم الواقعية والمفضلة لدى طلبة كلية التربية بجامعة السلطان قابوس. وتكون مجتمع الدراسة من كل طلاب السنة الرابعة للعام الدراسي (2002-2001م)، وعددهم (500) طالب وطالبة، أما عينة الدراسة فقد بلغت (133) طالباً وطالبة، وكانت أبرز توصيات الدراسة هي: التأكيد على التكامل بين إجراءات التدريس والتقييم المتبعة في جامعة السلطان قابوس، وتنمية العلاقة بين الأستاذ الجامعي وطلابه من خلال اطلاع الطلاب على إجراءات التدريس التي سيتبناها.
- (13). قام الحولي، (2006)، بدراسة هدفت للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة بفلسطين نحو تقييم الطلبة لهم، وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رأي الطلاب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسته، وبلغت عينة الدراسة (131) عضو هيئة تدريس بالجامعة الإسلامية. وكانت أهم نتائج الدراسة: أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلاب لهم كانت مرتفعة في بعض الفقرات ومنخفضة في بعض الفقرات الأخرى، وهناك أثر لمتغيرات العمر والرتب الأكاديمية. وخرجت الدراسة ببعض التوصيات أهمها: ضرورة نشر ثقافة التقييم، وتوعية الطلبة بأهمية وجدية عملية التقييم من خلال المنشورات، الندوات، والمحاضرات.
- (14). قام الغامدي، (2007)، بدراسة هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO9002)، واتبع الباحث المنهج الوصفي في دراسته، وقدمت الدراسة اقتراحات تحت كل معيار للثمانية معايير الخاصة بالجودة وكيفية تطبيقها في مؤسسات التعليم العام السعودي، وقدمت الدراسة العديد من التوصيات أهمها: الأخذ بالمواصفة الدولية للجودة نحو خدمات قطاع التربية والتعليم، وتطبيق تعليمات المواصفة الدولية للجودة حسب تصور الباحث المقترح كأسلوب بديل لعملية الإشراف والمتابعة.
- (15). أجرى كل من درندي وهوك (2007)، دراسة هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق الإجراءات الأولية لتقييم الجودة وتوكيدها في الجامعات والكليات السعودية، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي؛ ولتحقيق أهداف الدراسة قامتا بتصميم استبانة، وتم توزيعها على (84) فرداً من المسؤولين والمهتمين بالجودة في الجامعات والكليات السعودية، وكما قامت بإجراء مقابلات بلغ عدد المشاركين فيها (23) من المسؤولين والمهتمين بالجودة في الجامعات والكليات السعودية. وكانت أهم توصيات الدراسة: عدم إلقاء أعباء عمليات توكيد الجودة وتطبيق أنشطة التقييم على المؤسسة التعليمية؛ وذلك لعدم

جاهزية أنظمة الكثير من الجامعات والكليات وكفاءتها؛ وتقديم المساعدات اللازمة للمشرفين على وحدات توكيد الجودة وتزويدهم بالخطوات اللازمة، والتعليمات عن كيفية تطبيق النماذج وخطوات تطبيق المعايير وطرق قياسها.

الدراسات الأجنبية :

(16). قام Ramsdan Paul (1990) بدراسة هدفت للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة (كوينزلاند) بأستراليا نحو تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي، واتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث قام بتصميم استبانة وتم توزيعها على عينة بلغت (306) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الجامعة المختلفة الذين يمثلون مجتمع الدراسة، وكانت أبرز نتائج الدراسة : أن أكثر من (80%) من أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالرضا تجاه تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي، وأن الطلاب يحملون عملية التقييم محل الجهد، وأن الترتيب الذي يجيزون عليه إنما هو انعكاس دقيق لأدائهم التدريسي، وأن تقييم الطلاب لهم يساعد في تغيير أدائهم للأفضل.

(17). أجرى Thomas W. Mucciolo –Lila Jahangir- (2007) دراسة هدفت إلى التعرف على خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، كما يراها الطلاب والخريجون. واتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث قاما بتصميم استبانة مفتوحة مكونة من سؤالين؛ الأول: ما الصفات التي يفضلها الطلاب بدرجة كبيرة في الأستاذ الجامعي؟ السؤال الثاني: ما الصفات التي يفضلها الطلاب بدرجة أقل في الأستاذ الجامعي؟ وتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين؛ المجموعة الأولى: (156) من طلاب الطب، طب الأسنان وطلاب من كليات أخرى شبيهة بتلك الكليات في جامعة نيويورك، المجموعة الثانية: (144) من خريجي تلك الكليات، وبذلك يكون حجم عينة الدراسة قد بلغ (300) من الطلاب والخريجين في جامعة نيويورك. وكانت أهم نتائج الدراسة: أن هناك فرقا بين المجموعة الأولى (طلاب الطب، طب الأسنان والكليات الشبيهة) والمجموعة الثانية (خريجي تلك الكليات) في الصفات التي يفضلونها في الأستاذ الجامعي، فالمجموعة الأولى تفضل في الأستاذ الجامعي القدرة على تصميم محتوى الدرس وتنظيمه وتجديده، أما المجموعة الثانية تفضل في الأستاذ الجامعي الثقة في النفس والخبرة في محيط تخصصه.

التعليق على الدراسات السابقة :

◻ جمع الباحثان (17) دراسة سابقة منها : دراستان محليتان من السودان بجامعة الخرطوم، وهناك (13) دراسة) لتقويم عضو هيئة التدريس من جامعات إقليمية عربية، وهي بيئات أقرب لثقافة السودان العربي المسلم من سبع دول عربية وهي: " مصر والأردن والسعودية والإمارات والكويت والبحرين وسلطنة عمان"، وهناك دراستان أجنبيتان من جامعات أكثر تقدما من كل من أستراليا والولايات المتحدة الأمريكية.

◻ وتمت الاستفادة من هذه الدراسات المختلفة في الإطار النظري لتعريف العديد من المصطلحات الخاصة بالجودة وإدارة الجودة الشاملة وعضو هيئة التدريس والأداء التدريسي له.

◻ كما استفاد الباحثان من هذه الدراسات السابقة في إجراءات الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي، وفي صياغة تساؤلات الدراسة، وفي تصميم الاستبانة المفتوحة كأداة للدراسة، بالإضافة للاستفادة في التطبيق العملي الميداني في مجتمع الدراسة بجامعة الخرطوم.

◻ كذلك استفاد الباحثان من هذه الدراسات السابقة في عرض النتائج ومناقشتها، وفي عرض توصيات الدراسة النهائية.

◻ هذا وهناك جوانب اتفاق كثيرة ما بين الدراسة الحالية وهذه الدراسات السابقة: أهمها اختصاصها بعضو هيئة التدريس الجامعي عموما والاهتمام به. أما جوانب الاختلاف فتتمثل في أن الدراسة الحالية اقتصرت بعضو هيئة التدريس وفي كيفية تأهيله وتدريبه أكاديمياً ومهنيًا منطلقاً من تسعة معايير من أصل 18 معياراً لـ (ISO9002) للاستفادة منها مستقبلاً، وهي الأولى من نوعها في تقييم عضو هيئة

التدريس بجامعة الخرطوم.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة :

يعد المنهج الوصفي التحليلي هو الأنسب لهذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بوصف الظاهرة، حيث جمع الباحثان البيانات والمعلومات الميدانية عن كيفية تطوير الأداء التدريسي أكاديمياً ومهنياً لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء (9) معايير من المواصفة الدولية (ISO 9002) ومن استطلاعات أعضاء هيئة التدريس وآرائهم (من مرتبة محاضر فما فوق) من الأقسام التربوية بكلية التربية بجامعة الخرطوم للعام الدراسي (2010/2011م) حول اقتراحاتهم في تطوير وظيفة التدريس الجامعي.

مجتمع الدراسة :

يمثل مجتمع الدراسة الكلي إدارة جامعة الخرطوم؛ وتشمل مدير الجامعة ونائبة والوكيل وأمين الشؤون العلمية وسكرتير شؤون الأفراد وعمداء الكليات ومديري المراكز والمعاهد، بالإضافة لأعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية بكلية جامعة الخرطوم.

عينة الدراسة :

قام الباحثان باختيار عينة مقصودة للدراسة عددهم (44 فرداً) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في العلوم التربوية للعام الدراسي (2010/2011م) من (8) أقسام تربوية من كلية التربية جامعة الخرطوم من أصل (20) قسماً للكليّة وتمثل (40%)، والأقسام هي: (قسم أصول التربية، وتقنيات التعليم، والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي، والتربية الخاصة، والتربية الفنية، والتربية الرياضية، والتعلم ما قبل المدرسي) وتوضح من خلال الجدول (2) أدناه:

جدول رقم (2) العينة المختارة لأعضاء من هيئة التدريس من الأقسام التربوية

المجموع	أستاذ مشارك	أستاذ	م.م. تدريسي	م.م. محاضر	م.م. تدريسي مساعد	القسم
8	-	2	3	1	2	أصول التربية
10	1	3	3	-	3	المناهج وطرق التدريس
7	-	1	3	2	1	علم النفس التربوي
4	-	1	2	-	1	التربية الخاصة
6	-	-	1	4	1	التربية الفنية
7	-	1	1	1	4	التربية الرياضية
10	-	1	4	5	-	التعلم ما قبل المدرسي
5	-	1	-	3	1	تعليم الكبار
57	1	10	17	16	13	المجموع

جدول رقم (2) العينة المختارة لأعضاء من هيئة التدريس من الأقسام التربوية وعددهم الكلي (44)، بنسبة (77.1%)، حيث أسقط الباحث مساعدي التدريس (المعيدين)؛ لأن في نظام جامعة الخرطوم لا يقومون بوظيفة التدريس إلا بعد نيلهم درجة الماجستير وترقيتهم لوظيفة محاضر.

أداة الدراسة :

للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة والأسئلة الفرعية والتي صاغها الباحثان في ضوء تسعة معايير من

معايير المواصفة الدولية (ISO 9002)، فتم تصميم استبانة مفتوحة مكونة من عشرة محاور، ووجهت لعينة الدراسة من الإدارة العليا للجامعة وأعضاء هيئة التدريس من الأقسام التربوية بكلية التربية جامعة الخرطوم.

(أ) ثبات الأداة :

تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية (السيد، 1996م، ص 232)، باستخدام معادلة الارتباط لبيرسون لإيجاد معامل ارتباط النصفين، تم حساب الثبات الكلي للاستبانة باستخدام معادلة سبيرمان وبراون، وذلك بتوزيع الاستبانة المحكمة على عينة استطلاعية حجمها (10) من أساتذة كلية التربية.

(ب) صدق الأداة :

قام الباحثان بتصميم الأداة؛ وهي عبارة عن استبانة مفتوحة من واقع خبرتهم بصفتهن متخصصين في التربية وفي الأدب النظري والدراسات والأبحاث السابقة في هذا المجال، وبعد ذلك تم عرض الأداة على متخصص في اللغة العربية، ثم عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في: أصول التربية والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي، وتقنيات التعليم، بكلية التربية بجامعة الخرطوم، ثم قاما بإجراء التعديلات اللازمة التي اقترحها المحكمون وحذفت العبارات التي لا تناسب مجتمع الدراسة. وعد الباحثان ذلك هو الصدق الظاهري للأداة، أما الصدق الذاتي للأداة فتم حسابه ب :

((السيد 1996م، ص 553))

لمعامل الثبات

وجاءت النتيجة بقيمة كبيرة أكدت أن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق ذاتي مرتفع، بعد ذلك طبق الباحثان أداة الدراسة ميدانياً.

تحليل النتائج ومناقشتها

بما أن الدراسة تسعى للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: (ما التصور المقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة لتطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، من وجهة نظر الإدارة العليا للجامعة وأساتذة الأقسام التربوية بكلية التربية جامعة الخرطوم؟ وتضرت عن هذا السؤال الرئيس تسعة أسئلة فكل معيار يمثل سؤالاً فرعياً واحداً، وبعد تصميم الاستبانة ومراجعتها وتحكيمها تم توزيع الاستبانة على العينة المقصودة (44 فرداً)، وبعد تعبئتها قام الباحث بمراجعة كل الاستبانات المستلمة وتم تفريفها، ويمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

أولاً : نتائج السؤال الأول : ما دور الإدارة في تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم ؟

وكانت اقتراحات العينة فيه مايلي :

(أ) إدارة الجامعة :

1. تحسين الوضع المادي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق الرضا المهني، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
2. توفير جهاز حاسب آلي محمول (Lap-Top) لكل عضو هيئة تدريس بالجامعة بأقساط مريحة، (37 فرداً بنسبة 84.1%).
3. استخدام الخبراء والمتخصصين من الخارج للتدريب بالتنسيق مع مركز التدريب المتقدم وتطوير الأداء

- بجامعة الخرطوم، (36 فردا بنسبة 81.8%).
4. التشجيع للنشر والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، (35 فردا بنسبة 79.5%).
5. تقديم الجوائز والحوافز، وتكريم إدارة الجامعة للأساتذة الأكثر استخداماً للتقنية في التدريس بالجامعة، (35 فردا بنسبة 79.5%).
6. وضع المعايير لاختيار أفضل الكفاءات في تعيين هيئة التدريس بالجامعة، (31 فردا بنسبة 70.5%).
7. دعم إدارة الجامعة لمرکز التدريب المتقدم، وتطوير الأداء الخاص بتدريب الأساتذة الجامعي وتبعيته لكلية التربية، (28 فردا بنسبة 63.6%).
8. دعم إدارة جامعة الخرطوم لإدارة التقويم الذاتي والجودة للقيام بمهامها بالجامعة، وإنشاء قسم بكل كلية يتبع لها، (28 فردا بنسبة 63.6%).
9. الدعم لقسم التدريب بإدارة مساعدي التدريس للقيام بدوره في تنفيذ الدورات الحتمية لمساعدتي التدريس والمحاضرين، (27 فردا بنسبة 61.4%).
10. أن تكون هناك دورات حتمية في الأداء التدريسي مشروطة بترقية الأساتذة مستقبلاً وترقياتهم، (22 فردا بنسبة 50%).

(ب) إدارة الكلية :

1. المراجعة المستمرة للبرامج الدراسية والمقررات بهدف الإصلاح والتطوير وإضافة الجديد، (39 فردا بنسبة 88.6%).
2. توفير إدارة الكلية لقاءة مجهزة بأحدث تقنيات التعليم والعرض ومكبرات الصوت، (39 فردا بنسبة 88.6%).
3. تعمل إدارة الكلية على تهيئة البيئة التعليمية لعضو هيئة التدريس لأداء مهامه، (38 فردا بنسبة 86.4%).
4. توفير المكتبة الجيدة والمختبر المتطور بالكلية، (38 فردا بنسبة 86.4%).
5. تقويم إدارة الكلية لدور عضو هيئة التدريس في مدى تحقيقه لأهداف الكلية، (36 فردا بنسبة 81.8%).
6. حث أعضاء هيئة التدريس على حضور الساعات المكتبية لمقابلة الطلاب، (35 فردا بنسبة 79.5%).
7. توفير مكتب مكيف ومجهز بالأثاث لكل عضو هيئة تدريس بالكلية مع تزويده بشبكة الإنترنت، (32 فردا بنسبة 72.7%).
8. تطوير إدارة الكلية لموقعها في الشبكة العنكبوتية، وحث الأساتذة والطلاب على استخدامه في العملية التعليمية، (32 فردا بنسبة 72.7%).
9. دعم الأنشطة اللاصفية مثل الرحلات العلمية كل حسب التخصص، (31 فردا بنسبة 70.5%).
10. قيام ورش العمل والندوات الخاصة بتقويم الأداء التدريسي وتطويره لعضو هيئة التدريس بالكلية، (28 فردا بنسبة 63.6%).

(د) إذن ومما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص (بدور الإدارة في تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس)، وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من شيحة (1985م) من مصر، ودراسة الغامدي (2003م) من السعودية.

ثانياً : نتائج السؤال الثاني: ما كيفية تطوير نظم الجودة الحالية بالجامعة لتنمية الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس؟

وكانت اقتراحات العينة فيه ما يلي:

1. الاهتمام والدعم المالي والمعنوي لإدارة التقويم الذاتي والجودة بجامعة الخرطوم ومساعدتها في القيام بأعمالها، (40 فردا بنسبة 90.9%).

2. إنشاء قسم للتقويم الذاتي والجودة بكل كلية؛ على أن يكون رئيسه متخصصاً أو له دورات في المناهج وطرق التدريس، (40 فرداً بنسبة 90.9%).
3. نشر ثقافة كل من: التقويم، والجودة، وضمان الجودة، والاعتماد لكافة الأساتذة بالجامعة، (40 فرداً بنسبة 90.9%).
4. عقد الدورات القصيرة في التقويم وضمان الجودة للعملية التدريسية لكافة الأساتذة بالجامعة، (36 فرداً بنسبة 81.8%).
5. الأبحاث والدراسات في ضمان الجودة للكشف عن الجوانب الإيجابية والسلبية، ثم التطوير لأداء الأستاذ الجامعي، (36 فرداً بنسبة 81.8%).
6. العمل على تحديث البرامج والمقررات الدراسية بالجامعة كل أربع سنوات لمواكبة الجودة والتقدم العلمي، (35 فرداً بنسبة 77.3%).
7. إقامة المحاضرات والمؤتمرات وورش العمل في مجال الجودة بالكليات، (34 فرداً بنسبة 79.5%).
8. تدريب الأساتذة والطلاب على تفعيل موقع الجامعة والكلية واستخدامه في العملية التعليمية، (27 فرداً بنسبة 61.4%).
9. إنشاء وحدة دراسات وأبحاث ميدانية وإحصاء ومعلومات تابعة لإدارة التقويم الذاتي والجودة بالجامعة، (22 فرداً بنسبة 50%).
10. تطبيق كل كليات الجامعة والتزامها بنظام الممتحن الخارجي لامتحانات الطلاب، (22 فرداً بنسبة 50%).
11. وعليه مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بكيفية تطوير نظم الجودة الحالية بالجامعة لتنمية الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس؛ حيث تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: دراسة إسماعيل (2010م) من السودان، ودراسة الموسوي (2003) من البحرين، وكذلك دراستي الغامدي (2007).

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث: كيف يحسن عضو هيئة التدريس بالجامعة من أدائه التدريسي لغرض متابعة تحصيل طلابه؟

وكانت اقتراحات العينة فيه مايلي:

(أ) تطوير البيئة التعليمية والتدريسية:

1. العمل على تحسين البيئة التعليمية بكليات الجامعة فهذا يساعد الأستاذ الجامعي لتطوير أدائه التدريسي، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
2. التجهيز الجيد للقاعة الدراسية والمختبر؛ من إضاءة وتكييف وكراسي مريحة للطلاب وأجهزة وغيرها، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
3. التقويم المستمر لواقع طرائق التدريس المستخدمة بالجامعة من وجهة نظر الطلاب، (35 فرداً بنسبة 77.3%).
4. تنوع أعضاء هيئة التدريس من استخدام أساليب التدريس المختلفة حسب طبيعة المادة العلمية مثل: الحوار، والتعلم التعاوني، والتعليم المبرمج، والعصف الذهني، الخ، (33 فرداً بنسبة 75%).
5. الدعم والتطوير لقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية للقيام بمهام التدريب بالتنسيق مع الجهات المختصة لذلك، (33 فرداً بنسبة 75%).
6. أن يرفع أعضاء هيئة التدريس مقرراتهم في موقع الجامعة في شكل أفلام ومواد علمية وعرض "بوربوينت"، (27 فرداً بنسبة 61.4%).

(ب) تطوير أساليب متابعة التحصيل للطلاب:

1. تقليل عدد الطلاب في توزيع المجموعات التدريسية لكل عضو هيئة تدريس، (40 فرداً بنسبة،

90.9%).

2. الاعتماد على الأنشطة والواجبات أثناء الفصل الدراسي، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
 3. اتباع أسلوب التقويم المستمر أثناء الفصل؛ إجراء الامتحانات القصيرة، وامتحانات نصف الفترة، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
 4. التركيز على السمات، وورش العمل خاصة في العلوم النظرية، (33 فرداً بنسبة 75%).
 5. أن يكون عضو هيئة التدريس منظمًا للعملية التعليمية؛ وليس مصدرًا لطلابها.
- (ج) الاستخدام الأمثل للأستاذ الجامعي لتقنيات التعليم :
1. تزويد كل قاعات الدراسة بكافة الأجهزة الحديثة للعرض، وحث الأساتذة على استخدامها، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
 2. تصميم البرامج التدريبية في استخدام تقنيات التعليم الجامعي لكافة أعضاء هيئة التدريس، (38 فرداً بنسبة 86.4%).
 3. الدعم والتطوير لقسم تقنيات التعليم بكلية التربية للقيام بمهام التدريب وتهيئة القاعات بالجامعة، (34 فرداً بنسبة 79.5%).
 4. إنشاء مركز لتقنيات التعليم بكل كلية في الجامعة، (34 فرداً بنسبة 79.5%).
 5. تصميم الكتب الإلكترونية عبر الاسطوانات ليستخدمها الطلاب، (33 فرداً بنسبة 75%).
 6. التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس في الحديث والجديد في أجهزة تقنيات التعليم، (27 فرداً بنسبة 61.4%).

(د) مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بتحسين عضو هيئة التدريس بالجامعة من أدائه التدريسي لغرض متابعة تحصيل طلابه، حيث يتفق ذلك مع نتائج دراسة كل من : الكندري (1990م) من الكويت، والحوالدة (1991م) من الأردن، ويوسف (1994م) من الإمارات، والحكمي (2001) من السعودية، ودراسة الحولي (2006) من فلسطين.

رابعاً : نتائج السؤال الرابع : ما دور عضو هيئة التدريس في تقويم البرامج في كليته بهدف الإصلاح الأكاديمي والتطوير؟

وكانت اقتراحات العينة فيه كما يلي :

1. قيام أبحاث ودراسات للكشف عن رضا طلاب جامعة الخرطوم عن البرامج التعليمية والمقررات الدراسية الحالية، (33 فرداً بنسبة 75%).
2. تقويم البرامج التعليمية الحالية عبر الاستبانات والمقابلات من وجهة نظر الأساتذة بهدف التطوير، (31 فرداً بنسبة 70.5%).
3. تقويم البرامج التعليمية من خلال المخرجات من وجهة نظر سوق العمل، (31 فرداً بنسبة 70.5%).
4. قيام ورش العمل والندوات لمناقشة المقررات والبرامج التعليمية لتقويمها والعمل على تطويرها، (29 فرداً بنسبة 65.9%).
5. مقارنة البرامج بالكليات النظرية في التخصصات المختلفة بجامعة العالم الخارجي، لمعرفة أين نحن من التطور؟ (28 فرداً بنسبة 63.6%).
6. مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بدور عضو هيئة التدريس في تقويم البرامج في كليته بهدف الإصلاح الأكاديمي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة سعيدي، والهاشمي (2005) من عمان، ودراسة الغامدي (2007) من السعودية.

خامساً : نتائج السؤال الخامس : ما دور عضو هيئة التدريس بالجامعة في تطوير أساليب التقويم والقياس لطلابها ؟

وكانت اقتراحات العينة فيه ما يلي :

1. تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها في أساليب التقييم بأنواعه المختلفة. (38 فردا بنسبة 86.4%).
2. تدريب الأساتذة على إنشاء بنك الأسئلة وكيفية الاستفادة منه في تصميم اختبارات طلابهم، (38 فردا بنسبة 86.4%)
3. إجراء الدراسات والأبحاث من وجهة نظر الطلاب حول أساليب الامتحانات الممارسة، وكشف إيجابياتها وسلبياتها للعمل على تطويرها، (31 فردا بنسبة 70.5%).
4. تفعيل مجالس الأقسام ومجلس الممتحنين ومجلس الكلية لمناقشة الامتحانات في تصميمها وتحليل نتائجها، (29 فردا بنسبة 65.9%).
5. تصميم برامج حاسوب لكل كليات الجامعة خاصة لتسجيل الطلاب وامتحاناتهم، واستخراج نتائجهم، وتدريب الأساتذة على إدخال نتائجهم عليها، (29 فردا بنسبة 65.9%).
7. توعية الطلاب بأن الاختبار هو وسيلة وليس غاية، وهو واحد من أدوات التقييم وليس كلها، (22 فردا بنسبة 50%).
8. مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بدور عضو هيئة التدريس بالجامعة في تطوير أساليب التقويم والقياس لطلابها، وتتفق اقتراحات العينة مع نتائج دراسة كل من الخوالدة (1991م) من الأردن، ويوسف (1994م) من الإمارات، والحكمي (2001) من السعودية، ودراسة Ramsdan (1990) Paul بأستراليا، ودراسة Thomas W. Mucciolo-Lila Jahangir (2007) بالولايات المتحدة الأمريكية.

سادساً: نتائج السؤال السادس : إلى أي مدى يسهم عضو هيئة التدريس في تطوير التجهيزات التعليمية والتدريسية بالجامعة ؟

وكانت اقتراحات العينة فيه ما يلي :

1. يطالب أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة بتطوير البيئة التعليمية المساعدة وتجهيزها لاستخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة، (39 فردا بنسبة 88.6%).
2. أن يسعى عضو هيئة التدريس لتوفير الاسطوانات العلمية في تخصصه، ويتم شراؤها من إدارة الكلية، (33 فردا بنسبة 75%).
3. أن يستقطب عضو هيئة التدريس بعلاقاته خارج الجامعة الدعم لقسمه بأجهزة الحاسوب ودعم المختبرات وتطويرها، (33 فردا بنسبة 75%).
4. أن تستفيد الجامعة من الطلاب عبر مؤسساتهم مثل الاتحاد والرابطة والجمعيات الأكاديمية للمساعدة في تهيئة البيئة التعليمية بالكلية والجامعة، (29 فردا بنسبة 65.9%).
5. أن تقوم أمانة الشؤون العلمية بإجراء الدراسات الميدانية من وجهة نظر الأساتذة لخصر متطلبات التجهيزات التعليمية لكل كلية وكل قسم بالجامعة، ثم تسعى الجامعة لتوفيرها، (28 فردا بنسبة 63.6%).
6. مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بإسهام عضو هيئة التدريس في تطوير التجهيزات التعليمية والتدريسية بالجامعة؛ ويتفق ذلك مع نتائج دراسة إسماعيل (2010م) من السودان، وغادة الشرييني (2004) من السعودية.

سابعاً : نتائج السؤال السابع : ما دور عضو هيئة التدريس في تصميم مراحل سجلات ضبط الجودة ؟

وكانت اقتراحات العينة فيه كما يلي :

1. نشر ثقافة الجودة عبر المحاضرات، وإنشاء سجل للتقويم والجودة لكل عضو هيئة تدريس، (34 فردا بنسبة 79.5%).

2. تنشيط وحدات التقويم الذاتي والجودة لإعمالها بكل كلية لتصميم سجلات للجودة، (34 فردا بنسبة 79.5%).
 3. أن يتم إنشاء سجلات الجودة عبر برنامج الحاسب الآلي؛ به كل ما يختص بعضو هيئة التدريس وأدائه، (33 فردا بنسبة 75%).
 4. أن تشمل السجلات البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، والدورات الاحتمية التي تلقاها عضو هيئة التدريس، (22 فردا بنسبة 50%).
 5. أن تتابع سجلات الجودة مدى التزام عضو هيئة التدريس بالجانب المهني، ممثلاً في تنوع طرائق التدريس وتقنيات التعليم الحديثة والأنشطة والتقويم، (22 فردا بنسبة 50%).
 6. مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار وتتفق اقتراحاته مع نتائج دراسة كل من دراسة الموسوي (2003) من البحرين، والغامدي (2007) من السعودية.
- ثامناً؛ نتائج السؤال الثامن: كيف يساهم عضو هيئة التدريس في توكيد الجودة للتدريس الجامعي (التقويم الداخلي)؟

وكانت اقتراحات العينة فيه كما يلي:

1. نشر ثقافة توكيد الجودة (التقويم الذاتي والداخلي) لكل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، (34 فردا بنسبة 79.5%).
 2. تدريب إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس على توكيد الجودة (التقويم الذاتي والداخلي)، (34 فردا بنسبة 79.5%).
 3. تصميم معايير الجودة وتدريب أعضاء هيئة التدريس على التقويم الداخلي وتطبيقاته في الكلية، (33 فردا بنسبة 75%).
 4. التقويم الداخلي من وجهة نظر سوق العمل كمستفيد من مخرجات التعليم الجامعي، ومن وجهة نظر قدامى خريجي جامعة الخرطوم للمقارنة ما بين الحاضر والماضي، (29 فردا بنسبة 65.9%).
 5. المقارنة بين الجامعة والجامعات الإقليمية والغربية في الخارج في توكيد الجودة (التقويم الداخلي)، (25 فردا بنسبة 56.8%).
 6. مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بإسهام عضو هيئة التدريس في توكيد الجودة للتدريس الجامعي أو (التقويم الداخلي) وتتفق اقتراحات العينة مع دراسة درندي وهوك (2007) من السعودية.
- تاسعاً؛ نتائج السؤال التاسع: ما دور الجامعة في تحديد الاحتياجات التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس؟

وكانت اقتراحات العينة فيه مايلي:

(أ) "تحديد الاحتياجات التدريبية" لجودة الأداء التدريسي:

1. إجراء الدراسات والأبحاث باستخدام الاستبانات والمقابلات لخصر الاحتياجات المطلوبة للتدريب، (40 فردا بنسبة 90.9%).
2. الاعتماد على التقارير وخطط الكليات في تحديد احتياجاتهم التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، (34 فردا بنسبة 79.5%).
3. الكشف عن الاحتياجات التدريبية من خلال نتائج الطلاب في الامتحانات، (33 فردا بنسبة 75%).
4. الوقوف على تجارب الجامعات الخارجية في كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية للاستفادة منها، (33 فردا بنسبة 75%).
5. الدعوة للخبراء والمختصين في مجال التدريب للاستفادة منهم في تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس، (29 فردا بنسبة 65.9%).

(ب) تصميم البرامج التدريبية لجودة الأداء التدريسي :

1. الاستفادة من الخبراء والمختصين في مجال التدريب لتصميم البرامج، (33 فردا بنسبة 75%).
2. الاستفادة من تجارب الجامعات الخارجية في تصميم البرامج للأستاذ الجامعي، (29 فردا بنسبة 65.9%).
3. أن تراعي البرامج المصممة متطلبات عصر العولمة والنهضة والتقدم الحالي، (28 فردا بنسبة 63.6%).
4. أن تتنوع برامج التدريب وتشمل الأساتذ والطالب معاً، (25 فردا بنسبة 56.8%).
5. أن تصمم البرامج حسب الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال الدراسات الميدانية والتقارير بالجامعة، (25 فردا بنسبة 56.8%).

(ج) تنفيذ البرامج التدريبية لجودة الأداء التدريسي :

1. أن توكل الرعاية والإشراف في التدريب لإدارة مساعدي التدريس - قسم التدريب بأمانة الشؤون العلمية، (29 فردا بنسبة 65.9%).
2. تشكيل لجنة علمية من خبراء ومختصين من داخل السودان وخارجه لتقويم برامج تدريب عضو هيئة التدريس بهدف التطوير، (29 فردا بنسبة 65.9%).
3. توفير الميزانية المئوية سنوياً لتنفيذ برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، (25 فردا بنسبة 56.8%).
4. الدعم المادي والمعنوي لمركز التدريب المتقدم وترقية الأداء للتدريب الخاص بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، (23 فردا بنسبة 52.3%).
5. أن تكون هناك برامج تدريبية حتمية محددة تشترط في ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مستقبلاً، (22 فردا بنسبة 50%).

(د) مما تقدم قبلت العينة هذا المعيار الخاص بدور الجامعة في تحديد الاحتياجات التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس، وتتفق نتائج ذلك مع دراسة كل : من يوسف (1994م) من الامارات، ودراسة (1990) Ramsdan Paul بأستراليا، ودراسة (2007) -Thomas W. Mucciolo- Lila Jahangir بالولايات المتحدة الأمريكية.

توصيات الدراسة

من خلال أهداف الدراسة وتساؤلاتها التسعة، ومن النتائج السابقة المقترحة من العينة المقصودة يوصي الباحثان بما يلي:

أولاً : بما أن العينة وافقت على معايير المواصفة الدولية (ISO 9002)، ضرورة الاستفادة من هذه المعايير بعد توطئتها ومواءمتها للمجتمع السوداني، في برامج تأهيل أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم أكاديمياً ومهنياً بجامعة الخرطوم.

ثانياً : اهتمام إدارة الجامعة العليا وإدارة الكليات بعضو هيئة التدريس في التعيين والتأهيل مع التدريب المستمر له أثناء الخدمة لمواكبة الجديد والحديث، وذلك في ضوء المعيار الأول للمواصفة الدولية (ISO 9002).

ثالثاً : نشر ثقافة الجودة وتوطئتها في الجامعة عموماً، وفي أداء عضو هيئة التدريس الأكاديمي والمهني بكليات الجامعة خاصة، مع تصميم معايير متطورة لضمان الجودة في الإطار المؤسسي والبرامجي لجامعة الخرطوم، من خلال دعم إدارة التقويم الذاتي والجودة بالجامعة مع إنشاء قسم لذلك بكل كلية من كليات الجامعة، وذلك في ضوء المعيار الثاني للمواصفة الدولية (ISO 9002).

رابعاً : التنسيق بين أمانة الشؤون العلمية وإدارة التقويم الذاتي والجودة بالجامعة في عمليات "توكيد الجودة" أو التقويم الداخلي والتقييم الذاتي المستمر للبرامج والمقررات الدراسية بكل كليات الجامعة

للتقويم والتطوير والتنقيح والإصلاح الأكاديمي لمتابعة الجديد، وذلك في ضوء المعيار الثاني للمواصفة الدولية (ISO 9002).

خامساً : تطوير نظم متابعة الطالب وأساليبه في التحصيل العلمي من أعضاء هيئة التدريس من خلال التدريب في تطوير الخصائص المهنية خاصة طرائق التدريس والتقنيات، وذلك بالاستفادة من المعيار السابع للمواصفة الدولية (ISO 9002).

سادساً : اهتمام جامعة الخرطوم بالدراسات الميدانية وورش العمل والمؤتمرات من إدارة التقويم الذاتي والجودة بالجامعة في كيفية تقويم ضمان جودة الأداء المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وذلك في ضوء من معايير (ISO 9002)، بالاستفادة من المعيار التاسع للمواصفة الدولية (ISO 9002).

سابعاً : اهتمام إدارة جامعة الخرطوم بتطوير البيئة التعليمية من القاعة الجيدة والمكتبة والمختبر، وتوفير كل احتياجات العملية لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة لدعم النشاطات الصفية واللاصفية بالجامعة، وذلك في ضوء المعيار الرابع عشر للمواصفة الدولية (ISO 9002).

ثامناً : تصميم سجلات للجودة خاصة بالأداء المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس بإشراف إدارة التقويم الذاتي، والجودة بالجامعة ولجان الجودة بالكليات؛ وذلك بالاستفادة من المعيار الخامس عشر للمواصفة الدولية (ISO 9002).

تاسعاً : توفير المال والاهتمام بالدورات التدريبية القصيرة بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس من خلال دعم قسم التدريب بإدارة مساعدي التدريس بأمانة الشؤون العلمية لتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية المحتملة في مجال الجودة والتطوير المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس لتثبيت إجراءات الجودة بالجامعة، وذلك في ضوء المعيار السادس عشر والسابع عشر للمواصفة الدولية (ISO 9002).

عاشرأً : دعم كلية التربية للقيام بدورها في التدريب في : طرائق التدريس وتقنيات التعليم الحديثة مثل الحاسوب والأنشطة وأساليب التقويم والقياس الحديثة لعضو هيئة التدريس، وذلك بالاستفادة من المعيار السابع والثامن والسابع عشر للمواصفة الدولية (ISO 9002).

المصادر والمراجع:

المصادر :

القرآن الكريم

مسلم ، أبو حسين ، (تحقيق عيسى الحلبي ، صحيح الإمام مسلم . دون دار النشر ومكانه .

المراجع :

إبراهيم، محمد عبد الرازق، (2003م)، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان، دار الفكر.

ابن منظور، محمد بن مكرم، (غير مؤرخ)، لسان العرب، بيروت، لبنان، دار صادر.

أبو مغلي، سميح وآخرون (1997م) ، قواعد التدريس في الجامعة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر.

إقبال زين العابدين درندري، وظاهرة هوك، (2007)، دراسة استطلاعية لأراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق عمليات التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية جستن، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، القصيم، مجلد المؤتمر، 241 - 277 .

- التل، سعيد وآخرون (1997م)، قواعد الدراسة في الجامعة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر.
- الرجضي، خالد بن سعد، (2005)، إدارة الجودة الشاملة، تطبيقات تربوية، الطبعة الأولى، دار الأصحاب للنشر.
- الحكمي، إبراهيم الحسن، الكفايات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسة علمية، مجلة رسالة الخليج العربي، <http://add.edu.sa/qa/ddd.doc>.
- الحوالدة، محمد محمود (1991م)، مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأولية المهمة لوظائفهم الأكاديمية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العدد 26، 67 - 85.
- العزاوي، محمد عبد الوهاب، (2005)، إدارة الجودة الشاملة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الغامدي، حمدان أحمد وزميله (سبتمبر 2003م)، خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كليات المعلمين، العدد الثاني، 45 - 112.
- الغامدي، علي بن زهيد (2007)، تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)، اللقاء السنوي الرابع عشر الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية. القصيم. مجلة المؤتمر ص 245 - 378.
- الكندري، جاسم يوسف، (1990م)، تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد 34، السنة العاشرة، 37 - 72.
- الهيئة العليا للتقويم والاعتماد، (2007)، دليل المعايير الوطنية لضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي بالسودان، الخرطوم السودان.
- السيد، فؤاد البهي (1996م)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل السيري، القاهرة، دار المنار.
- ديمنج، وروبيرت هاغسترم "ترجمة هند رشدي"، (2009م)، (إدارة الجودة الشاملة، أساس ومبادئ)، القاهرة، دار كنوز.
- شبحه، عبد المجيد عبد التواب، (مايو 1985م)، الدور المهني للأستاذ الجامعي دراسة لأراء الطلبة وآراء أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة، العدد الثالث، 103 - 126.
- عبد الله البريدي، (2004)، أسباب مشكلة ضعف الإنتاج الإبداعي للأستاذ الجامعي العربي في محيط تخصصه، دراسة علمية، جامعة الملك سعود، ندوة تنمية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، المملكة العربية السعودية، الرياض، <http://www.ksu.edu.sa/edr/likes/view4.php>.
- سعيد، عبد الله بن خميس أمبو والهاشمي، عبد الله بن مسلم، (2005)، إجراءات التدريس والتقويم الواقعية والمفضلة لدى طلبة كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، دراسة علمية، المجلة العربية للتربية، المجلد الخامس والعشرون، العدد الثاني، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ص 106 - 133.
- عبد الوهاب، محمد فيصل، (2007)، خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب وأساتذة كلية العلوم جامعة الخرطوم، مجلة دراسات تربوية، العدد "17" السنة التاسعة، (ص 72 - 121). المركز القومي للمناهج بخت الرضا، السودان.
- عليان الحولي، (2006)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم، دراسة علمية، <http://www.najah.edu.ndex.php>.

عليمات، صالح ناصر، (2004م)، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير، عمان، دار الشروق للنشر.

غادة الشربيني، (2004)، تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية، دراسة علمية، جامعة الملك سعود، ندوة تنمية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، الرياض .

مجيد، سوسن شاكر، الزيدان، محمد عواد، (2008)، الجودة في التعليم دراسات تطبيقية، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

نعمان محمد صالح الموسوي، (2003)، تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية، المجلد السابع، العدد (67)، البحرين، 89 - 88، الموقع

<http://www.ksu.edu.sa/edr/links/view4.php>

يوسف، عبد الفتاح (1994م)، بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي، مجلة علم النفس، العدد 31، السنة الثامنة، الهيئة العامة للكتاب، 7 - 36.

Bigg John, (1999), Teaching for quality at University, UK SKHE and Open University press. s

Fred. N. Kerlinger, (1973), Foundation of behavioral research, second edition, Holt Rinchart Winston, Newyork USA.

Paul .C. Crosby, Patricia. E. Worden and Daniel .W. Kee, (1989), Research methods in human development, May field publishing company, Mountain view California, USA.

Ramsden Paul, A performance indicator of teaching quality in higher education: The Course Experience Questionnaire a scientific study, studies in higher education, volume (16), Issue 2, (1991), P (129- 150), Rutledge Taylor and Francies Group.

www.informaworld.com/smpp/title~db=all~content=g71886564.

Sallis, A (1993), Total Quality Management in Education. Philadelphia; Kogan Page.

Slack.N.Chambers.S.Harland,G.Harrison.A,&Johnston(1998)Operations Management, (New York).

Thomas W. Mucciolo – Lila Jahangir,(2008), Characteristics of Effective Classroom Teachers as Identified by Students and Professionals: A Qualitative Study.

www.jdentaled.org/cgi/content/full/72484/4/.