https://jsrhs.rcc.edu.ly/
ISSN: 3078-4611
Vol.3 No.1 (2026), 318- 343
Article history:
Received:16/03/2026
Accepted:14/05/2026
Published:17/05/2026

مجلة البحوث المستدامة في العلوم الإنسانية

JSRHS

مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية الآداب من وجهة نظر طلبة كلية الآداب

ربيعة أحمد الصديق كريم
قسم علوم التربية بكلية الآداب تخصص مناهج وطرق تدريس
أستاذ مساعد بكلية الآداب بجامعة مصراتة
https://orcid.org/0009-0004-3472-4960
kraim@art.misuratau.edu.ly.r

https://doi.org/10.36602/jsrhs.2026.1.19

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في أداء رسالته المكلف بها من وجهة نظر طلبة كلية الآداب، وتحديد نقاط القوة ومواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس، والتعرف على مستوى جودة أدائهم حسب متغيري الجنس والتخصص، وتكون مجتمع البحث من جميع طلبة كلية الآداب خريف 2023 / 2024، والبالغ عددهم (2549) طالباً وطالبةً، وتم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث الحالي، فقد تم تطبيق أداة البحث على عينة من طلبة الكلية والبالغ عددهم (100) طالب وطالبة، ومن أجل تحقيق أهدافه تم الاعتماد على استبانة الباحث عبد العزيز الولدة، والمطبقة على البيئة الليبية (2019)، وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: بأن مستوى أداء جودة عضو هيئة التدريس مرتفع، ووجود ست نقاط قوة يتميز بها أعضاء هيئة التدريس، ووجود خمس مواطن ضعف في أدائهم بكلية الآداب، كما لا توجد فروق معنوية بين آراء الطلبة تعزى لمتغير الجنس والتخصص حول مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: جودة الأداء– عضو هيئة التدريس–كلية الآداب–الطلبة.

Abstract:

This study aimed to identify the level of quality of faculty members' performance in fulfilling their assigned academic mission from the perspective of students in the Faculty of Arts. It also sought to determine the strengths and weaknesses in faculty performance and to examine the level of performance quality according to the variables of gender and specialization.

The study population consisted of all students enrolled in the Faculty of Arts during the Fall semester of the 2023/2024 academic year, totaling (2,549) male and female students. The descriptive method was employed due to its suitability to the nature of the study. The research instrument was applied to a sample of (100) students from the faculty.

To achieve the study objectives, the researcher relied on a questionnaire developed by Abdul-Aziz Al-Walada (2019), which had previously been applied within the Libyan environment.

The study reached the following results: the level of faculty performance quality was high; six areas of strength characterized faculty members' performance, while five areas of weakness were identified in their performance at the Faculty of Arts. Furthermore, there were no statistically significant differences in students' opinions attributable to the variables of gender or specialization regarding the level of faculty performance quality.

Keywords: Quality of Performance- Faculty member- Faculty of Arts- students

1. المقدمة:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تعمل على بناء وتقدم المجتمع، ويعد عضو هيئة التدريس المحور الأساسي في العملية التعليمية، من خلال دوره في توجيه الطلبة، ونقل المعرفة وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، كما يسهم في تطوير البحث العلمي. "إنّ نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها يتحدد من خلال توعية أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم قادة التعليم، ولهم دور بارز ومسؤوليات متعددة الجوانب في نقل التكنولوجيا إلى بلدانهم وشعوبهم؛ ليلحقوا بالتقدم العلمي السريع" (بن مسعود، 2015، ص 12). إنّ عضو هيئة التدريس هو الأساس في العملية التعليمية وضمان جودة مخرجاتها، فلا تصلح هذه العملية إلا إذا صلح، ولا يستقيم التعليم إلا إذا أوجدنا عضو هيئة التدريس الخبير الملتزم القادر على تنظيم التعلم بكفاية وفاعلية تؤدي إلى خلق جيل متعلم واعي يعرف كيف يتعلم، وكيف يواصل التعلم حتى بعد تخرجه؛ فإن تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، والطلبة ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية في الجامعات والدفع بمسيرتها إلى الأمام في ظل الانفجار المعرفي وتحديات العولمة. أن تطوير عضو هيئة التدريس من خلال التدريب على طرائق واستراتيجيات تدريس حديثة، وأساليب التقويم المختلفة، وتطوير الذات يُعدّ عاملاً أساسيًا في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة، ويجب تطوير مهارات الطلبة، وتدريبهم على التلقي الجيّد والمشاركة الفعّالة، والتفكير الإبداعي، والعمل الجاد الدؤوب، وكيفية اكتساب المعرفة، وكيفية البحث عنها، وقادرين على العمل بكفاءة عالية، وعلى المنافسة بقوة في سوق العمل (السعايدة، 2015).

ونظرًا للدور الكبير الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة، وأيضًا في البحث العلمي الذي يسهم في تطوير المجتمع المحلي والعالمي، وكذلك المساهمة في حل بعض المشكلات في المجتمع، فمن الضروري أن ينال الأستاذ الجامعي من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به، ويجب أن يكون الأستاذ الجامعي في مقدمة أولويات الإعداد من ناحية تربوية، وفي ذلك يقول أحد خبراء اليونسكو: إن الحاجة إلى الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي تستند إلى عدة مسلمات من أهمها: رفع كفاءة الأستاذ الجامعي عن طريق استخدام الأساليب الحديثة التي من شأنه تؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي، وتطور عملية التدريس، والإعداد التربوي للأستاذ الجامعي يُعمق الجوانب الإنسانية في عملية التدريس، من حيث تطوير العلاقة بين الأستاذ الجامعي والطلبة (الشهوبي، 2006).

إنّ الجودة في التعليم هي نظام شامل يتكون من مجموعة من المعايير والاجراءات والأنشطة والارشادات، تضعها الجهة المسؤولة عن التعليم أو المؤسسة التعليمية نفسها؛ ليهتدي بها في تنظيم عملها، وتوفيرها لخدماتها بطريقة فاعلة للمستفيدين وتعني الجهود المبذولة من قبل كل العاملين في المجال التعليمي لرفع مستوى المنتج وهو الطالب (ليندة، 2016)، تعتبر الجودة في مجال التعليم أحد أساليب التحسين في الأداء والنتائج بكفاءة أفضل، وفاعلية أكبر، ومرونة أعلى، كما تعدّ فلسفة إدارية لقيادة منظمات التعليم العالي التي تركز على إشباع حاجات الطلاب، وتحقيق نمو الجامعة والتوصل إلى أهدافها (مرابط، 2017). إنّ الجودة بمعانيها وإيحاءاتها ليست اختراعًا غريباً بل تستند على مخزون واسع من القيم الإنسانية والخبرة البشرية، حيث إن الواحد منا يجد بسهولة صدى الكثير من هذه المعاني والقيم في تراثنا الإسلامي، ويمكن التدليل على هذا بكثرة الإشارات التي جاءت في القرآن الكريم:

﴿الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلاً﴾ ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْراً يَرَهُ﴾، أمّا السّنة النبوية المطهرة فمنها قول رسول الله – صلى الله عليه وسلم –: "إنّ الله يجب إذا عمل أحدكم عملًا أن يتقنه" إذًا فمعنى الجودة هو الإتقان، أي: العمل الصحيح المتقن مع الاعتماد على تقويم المستفيد من معرفة الغرض لتحسين الأداء (بن مسعود، 2015).

إنّ جودة عضو هيئة التدريس تظهر من خلال إتقان الأداء العلمي والمهني وتطوير أدائه العلمي، وتمكنه من تخصصه ومتابعة الجديد، ثم تمكنه من أدائه المهني من خلال بناء الأهداف بمستوياتها المختلفة، وعرضه للمادة العلمية بصورة جذّابة من خلال تطبيقه لأساليب التقويم المختلفة (ليندة، 2016).

وباعتبار مهنة التدريس لا تقل أهمية عن أي مهنة أخرى فإن الباحثة ترى أن الأستاذ الجامعي هو الشخص الذي ينشئ أجيالاً واعية متعلمة ومثقفة؛ لذلك فإن تأثيره على الطلبة يكون من خلال تحسين مستوى أدائه أثناء تحقيق رسالته المكلف بها.

وبما أن موضوع جودة أداء عضو هيئة التدريس من المواضيع المهمة –حسب علم الباحثة –فإنه من الضروري التعرف على مستوى جودة أدائهم من وجهة نظر الطلبة.

2. الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث بهدف الاستفادة منها في دعم وتحليل مختوى بحثها وسوف يتم عرضها كالاتي:

دراسة عزيز (2012): هدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي، من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، حيث تكونت العينة من (75) طالباً وطالبةً موزعين على ست كليات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: تسجيل ضعف واضح في أداء التدريس من وجهة نظر الطلبة في كافة المجالات باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريس في ضوء متطلبات الجودة الشاملة.

دراسة نمور (2012): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي، وتمثلت عينتها في سنة أولى ماستر لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة منثوري قسنطينة بالجزائر، والذين يبلغ عددهم (540) طالباً، واستخدمت استبانة لقياس كفاءة أعضاء هيئة التدريس، واستبانة لقياس جودة التعليم العالي واستخدمت المنهج التاريخي والوصفي، وكان من أبرز نتائجها قوة تأثير كفاءات هيئة التدريس على جودة العملية التعليمية، ومعرفة مختلف الجوانب المتعلقة بكفاءات وأداء هيئة التدريس بالكلية، ومدى توفر هذه الكفاءات لديهم.

دراسة العمرو (2014): هدفت الدراسة إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر الطلبة وتم استخدام المنهج الوصفي، واعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بأسئلة الدراسة وطبقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات وتكونت العينة من (613) طالباً وطالبةً، وبينت النتائج أن مستوى جودة الأداء التدريسي لمؤشرات معيار (التخطيط للتدريس – المهارات الأدائية لتنفيذ الدرس – التقويم) لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة جيدة جداً.

دراسة جرادات (2015): هدفت الدراسة إلى تقييم الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الرياضيات في كلية الآداب والعلوم في جامعة سلمان بن عبد العزيز في السعودية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في قسم الرياضيات بكلية الآداب والعلوم وبلغ عددهم (217) طالباً وطالبةً، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وبلغ عددها (148) طالب وطالبة أما أداء الدارسة فكانت عبارة عن استبانة مستخدمة لقياس تقييم أداء عضو هيئة التدريس وتوصلت الدراسة إلى أن جميع عمليات مجالات الأداء التدريسي تؤثر بدرجة عالية على تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بحسب الترتيب التالي: عمليات التقويم بالمرتبة الأولى ويليها عمليات الأداء التدريسي المرتبة الثانية، أما

المرتبة الثالثة والأخيرة عمليات التواصل والسمات الشخصية وجميعها كانت دالة إحصائياً كما بينت الدراسة تأثر تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بالمتغيرات جنسية العضو.

دراسة مرابط (2017): هدفت الدراسة إلى تقييم جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة بجامعة المسيلة بالجزائر، حيث قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي على عينة مكونة من (119) طالباً وطالبةً وقد استخدمت استبانة مكونة من (52) عبارة، وللإجابة عن الأسئلة تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية وأشارت النتائج أن تقييم جودة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة كان مرتفعاً.

دراسة عياصرة (2017): هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف بالسعودية من وجهة نظر الطالبات وقد تكونت عينة الدراسة من (126) طالبةً بكلية التربية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة تكونت أداة الدراسة من استبانة أعدتها الباحثة تكونت من (29) فقرة واستخدمت المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، كما أشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الهدف: اتفقت أغلب الدراسات من حيث أهدافها، فقد هدفت دراسة عزيز (2012)، ودراسة العمرو (2014)، ودراسة جرادات (2015)، ودراسة عياصرة (2017)، ودراسة مرابط (2017)، إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، واختلف هدف دراسة نمور (2012) عن باقي الدراسات التي تهدف إلى معرفة مدى تأثير كفاءات هيئة التدريس على جودة التعليم العالي، أما البحث الحالي فيهدف إلى التعرف على مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في أداء رسالته المكلف بها، وتحديد نقاط القوة ومواطن الضعف لديهم من وجهة نظر طلبة كلية الآداب.

مكان إجراء الدراسة: اتفقت أغلب الدراسات في مكان إجرائها حيث أجري بعض منها في السعودية كدراسة دراسة العمرو (2014)، ودراسة جرادات (2015)، ودراسة عياصرة (2017)، واتفقت دراسة نمور (2012)، ودراسة مرابط (2017) في مكان إجرائها بالجزائر، أما دراسة عزيز (2012) فقد أجريت بالعراق، أما البحث الحالي فقد أجري في مدينة مصراتة – ليبيا.

من حيث حجم العينة: استخدمت الدراسات السابقة التي تم عرضها عينات مختلفة، فقد بلغ حجم العينة في دراسة عزيز (2012) بلغ حجم العينة (75) طالباً وطالبةً، أما دراسة نمور (2012) فتكونت من (540) طالباً وطالبةً، أما دراسة العمرو (2014) بلغ حجم عينتها (613) طالباً وطالبةً، وبالنسبة لدراسة جرادات (2015) تكونت عينتها من (148) طالباً وطالبةً، أما دراسة مرابط (2017) بلغ حجم العينة (119) طالبةً، وبالنسبة لدراسة عياصرة (2017) فتكونت عينة الدراسة من (126) طالبةً، أما البحث الحالي فقد بلغ حجم العينة (100) طالب وطالبة من كلية الآداب جامعة مصراتة.

من حيث الأداة المستخدمة: استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وهذا ما يتفق مع البحث الحالي الذي اعتمد على استبانة جاهزة معدة من قبل الباحث عبد العزيز الولدة (2019).

من حيث المنهج: اتفقت أغلب الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي في التوصل إلى النتائج كدراسة عزيز (2012)، ودراسة العمرو (2014)، ودراسة جرادات (2015)، ودراسة مرابط (2017)، ودراسة عياصرة (2017)، أما دراسة نمور (2012) فقد استخدمت المنهج التاريخي والوصفي. أما البحث الحالي يتفق مع الدراسات التي استخدمت المنهج الوصفي.

من حيث النتائج: اتفقت بعض الدراسات السابقة في بعض نتائجها كدراسة جرادات (2015)، ودراسة مرابط (2017)،التي توصلت إلى أن الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كان يؤثر بدرجة عالية على الطلبة، وهذه النتائج تختلف عن دراسة عمرو (2014) التي توصلت إلى أن الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كان جيد جدًا، اما دراسة عياصرة (2017) التي توصلت نتائجها إلى أن الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي كان متوسطًا، أما دراسة عزيز (2012) فقد أظهرت نتائجها بوجود ضعف واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس، وبالنسبة إلى دراسة نمور (2012) توصلت إلى وجود قوة في تأثير كفاءات أعضاء هيئة التدريس، وتوفر الكفاءات لديهم.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تتضح استفادة الباحثة من الاطلاع على الدراسات السابقة في النقاط التالية:

1. تحديد هدف البحث.
2. تحديد مشكلة البحث.
3. اختيار عينة البحث وحجمها.
4. اختيار أداة البحث.
5. تحديد واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث.
6. الاستفادة منها في تفسير النتائج.

ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة أنها من الدراسات التي تركز على معرفة مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية الآداب من وجهة نظر الطلبة باعتبارهم المستفيدين بشكل مباشر من العملية التعليمية، كما أنها طبقت على طلبة كلية الآداب بجميع الأقسام بمختلف التخصصات" اختلاف عينة البحث والمرحلة"، واختلاف البيئة، واختلاف أهداف البحث، ومشكلة البحث وتساؤلاته، كذلك اختلاف الاستبانة المستخدمة لقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس مقارنة بالدراسات السابقة.

3. مشكلة البحث وتساؤلاته:

باعتبار الطلبة أحد العناصر الرئيسية في المجتمع الجامعي فقد قامت الباحثة بإجراء دراسة على عينة استطلاعية مكونة من (20) طالباً وطالبة، بهدف الكشف عن آرائهم حول جودة أداء عضو هيئة التدريس في اداء رسالته، حيث أظهرت نتائج هذا الاستطلاع تبايناً ملحوظاً في أراء الطلبة، حيث تراوحت آرائهم بين عدم الرضا عن أداء بعض أعضاء هيئة التدريس، وبين أراء ايجابية لأداء بعضهم في مقررات معينة، في حين أن هناك أراء سلبية في مقررات دراسية أخرى، ويشير هذا التباين اختلافاً في فهم الطلبة لمستوى جودة الاداء في التدريس، الأمر الذي يستدعي اثارة بعض التساؤلات حول طبيعة هذا الأداء والعوامل المتعلقة به، ولقد أشارت بعض الدراسات السابقة منها دراسة عبد السلام والقطعاني (2023) إلى وجود تباين في مستوى فاعلية أداء عضو هيئة التدريس وفق معايير الجودة، أو على تقييم البرامج التعليمية دون التعمق في تحليل تصورات الطلبة حول أداء عضو هيئة التدريس باعتباره عنصراً أساسي في هذه العملية، وقد يدل ذلك إلى وجود فجوة تتعلق بضعف الترميز على البعد التحليلي لتقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس داخل كلية الآداب بشكل خاص.

وباعتبار عضو هيئة التدريس من المحاور الأساسية لتحقيق جودة العملية التعليمية، هذا ما دفع الباحثة إلى الحاجة لدراسة هذا البحث بشـكل أدق وأعمق، ولا ينحصـر ذلك من حيث تحديد مسـتوى الأداء، بل يمتد إلى فهم كيفية تقييم الطلبة له، وبناءً على ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

ما مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في أداء رسالته المكلف بها من وجهة نظر طلبة كلية الآداب؟

ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

1- ما نقاط القوة ومواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية الآداب؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة عضو هيئة التدريس تغزي لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة عضو هيئة التدريس تغزي لمتغير التخصص؟

4. أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

1- التعرف على مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في أداء رسالته المكلف بها من وجهة نظر طلبة كلية الآداب.

2- تحديد نقاط القوة ومواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية الآداب.

3- التعرف على مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس حسب متغير الجنس.

4- التعرف على مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس حسب متغير التخصص.

5. أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الأمور التالية:

1- إلقاء الضوء على موضوع مهم وحيوي يمس كل عضو هيئة تدريس بالكلية.

2- إن نتائج هذا البحث قد تفيد أعضاء هيئة التدريس وجميع المهتمين بالعملية التعليمية لإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات المتعلقة بهذا الموضوع.

3- قد تفيد نتائج البحث القائمين بكلية الآداب والعمل على تطوير أنفسهم.

4- يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في تحديد جوانب نقاط القوة ومواطن الضعف والعمل على تطويرها والاستفادة منها.

5- قد يفيد هذا البحث في تحسين جودة العملية التعليمية ووضع برامج تدريبية قائمة على احتياجات فعلية.

6- إن نتائج هذا البحث يمكن ان تسهم في إضافة مؤشرات كمية أكثر دقة حول مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بناءً على استجابات الطلبة على الاستبانة المستخدمة في هذا البحث.

7- يمكن أن يشكل هذا البحث إضافة علمية متواضعة وحديثة للقسم ولمكتبة كلية الآداب.

6. حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على الحدود الاتية:

1- الحدود البشرية: تمَّ إجراء البحث على عينة من طلبة كلية الآداب في جميع التخصصات.

2- الحدود المكانية: تم إجراء البحث على عينة من الطلبة بكلية الآداب/ جامعة مصراتة.

3- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في الفصل الدراسي خريف 2023 – 2024م.

4- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي على معرفة مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراتة من وجهة نظر عينة من الطلبة بكافة الأقسام المسجلين بالدراسة خلال الفصل الدراسي خريف 2013- 2024 وذلك من خلال الاعتماد على مجموعة المؤشرات والتي تشمل: شخصية عضو هيئة التدريس، الميل نحو استخدام التكنولوجيا في التعليم، الجانب العلمي التخصص، طريقة تقييم الطلبة، طريقة التعامل مع الطلبة، والمثالية في العطاء.

7. مصطلحات ومفاهيم البحث:

يشمل هذا البحث المصطلحات والمفاهيم الاتية:

– **الجودة:** "تعني قدرة المؤسسة التربوية على تقديم خدمة بمستوىٍ عالٍ من الجودة المتميزة، وتستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات ورغبات عملائها" (الصليبي، 2008، ص 18).

– **الأداء:** يعرف بأنه" كل ما يقوم به الفرد من فعل وسلوك لمهمة تتطلب منه أيُّ قدرٍ من جهدٍ مبذولٍ ليصل إلى المهارة المطلوبة" (الأجنف، 2014، ص 12).

– **التعريف الإجرائي لجودة أداء عضو هيئة التدريس:** يتمثل في مجموعة من السمات التي تعبر عن مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في مجالات محددة منها: شخصية عضو هيئة التدريس، وتوظيف التكنولوجيا في التدريس، والتفاعل والتعامل مع الطلبة، وطرق التقييم، والجانب العلمي والتي تقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس والمشتقة من المتوسط الحسابي لاستجابات طلبة كلية الآداب على فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرث الخماسي الرتب، بحيث تبين هذه الدرجة مستوى جودة أدائهم في المجالات المحددة.

– **عضو هيئة التدريس إجرائياً:** هو ذلك الشخص الذي يمتهن مهنة التدريس في الكلية والحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه والذي يدفع بالطلبة إلى البحث عن التعلم والحصول على المعرفة.

– **الطالب الجامعي إجرائياً:** بأنه الفرد الذي أنهى تعليمه المتوسط وتم قبوله في كليات جامعية حسب تحصيله العلمي ويكون ملتزمًا بحضور المحاضرات، ويمنح له صفة نظامي ورقم قيد، ويترتب عليه مجموعة من الواجبات والحقوق حسب قوانين الكلية أو الجامعة والذي طبقت عليه أداء البحث العلمي.

8. إدارة الجودة في التعليم العالي:

لعل أهم ما يميز الجامعات عن بعضها البعض يمثل في سمعتها الأكاديمية والبحثية التي تعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس وجودتهم، ومن أسباب الحاجة إلى تطبيق إدارة الجودة في التعليم ما يلي (قادة، 2012):

1–العجز التعليمي: يقصد به استثمار في التعليم دون العائد؛ نظرًا لأن المخرجات التعليمية والنواتج التربوية لا تكفي الطلب الفعال في أسواق العمل بالدرجة المطلوبة.

2– معدلات البطالة المرتفعة: فالإنتاج لا يوفر عدد الوظائف الكافية والمناسبة للمخرجات التعليمية والعكس.

3– اتساع الفجوة بين الإنتاج والتعليم: حيث تظهر الحاجة لبعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم الحالي أو العكس لا توجد بعض التخصصات التعليمية الفرص المناسبة بعد التخرج.

4- ارتفاع تكلفة التعليم في جميع مراحله: فالظاهر أن التعليم مجاني والواقع أنه ذو تكاليف متزايدة.

5- التعليم يركز على المعارف والمعلومات ولا يهتم بالسلوكيات والمهارات.

6-عدم المشاركة في تصميم البرامج التعليمية في جميع المستويات

7-أصبح العديد من خريجي الجامعات يعملون في وظائف على غير تخصصاتهم العلمية.

8- انخفاض العائد على الاستثمار التعليمي.

ترى الباحثة أن ارتفاع تكلفة التعليم في جميع المراحل الدراسية بدءًا من المرحلة الابتدائية إلى المراحل الجامعية من الدفاتر والمناهج والدورات في المراحل المتقدمة ومع غلاء الأسعار الذي تمر به البلاد يصبح للتعليم في البلاد له تكاليف خاصة.

1.8 متطلبات إدارة الجودة في التعليم العالي:

من أهم متطلبات إدارة الجودة في التعليم العالي ما يلي (الهوش، 2018):

1- سياسة الجودة جزء من السياسة العامة للكليات ويكون عميد الكلية والوكلاء المسؤولين عن تطبيق وتحقيق الغايات وتوقعات طلابها.

2 – تنظيم مسؤوليات وصلاحيات جميع العاملين بالكليات.

3- توافر الكفاءات المؤهلة والمدربة القادرة على مراجعة وتقييم أنشطة العمل.

4- لابد للإدارة أن تقوم بمراجعة شاملة للتأكد من تنفيذ نظام الجودة والمحافظة عليها

5- تهيئة مناخ العمل لقبول وفهم مفاهيم وممارسات إدارة الجودة بالكليات.

2.8 مبادئ إدارة الجودة في التعليم العالي:

تقوم إدارة الجودة في التعليم العالي على مجموعة من المبادئ الأساسية، أهمها (ISO, 2018):

- التركيز على المستفيد (الطلبة وأصحاب المصلحة): أي تلبية احتياجات الطلبة وسوق العمل ورفع مستوى رضاهم عن الخدمات التعليمية .
- التحسين المستمر(Continuous Improvement) : العمل بشكل دائم على تطوير الأداء الأكاديمي والإداري والبرامج التعليمية .
- العاملين (مشاركة أعضاء هيئة التدريس والموظفين): إشراك جميع العاملين في تحقيق الجودة وتحمل المسؤولية الجماعية .
- اتخاذ القرار المبني على البيانات: أي الاعتماد على الإحصاءات والتقارير ونتائج التقييم في تطوير الأداء .
- القيادة الفعّالة: وجود قيادة جامعية داعمة للجودة وتتبنى ثقافتها داخل المؤسسة .
- إدارة العمليات(Process Approach) : تنظيم العمل الأكاديمي والإداري على شكل عمليات مترابطة قابلة للقياس والتقييم.
- العلاقات مع أصحاب المصلحة: تعزيز التعاون بين الجامعة والمجتمع وسوق العمل.

ومن خلال ما سبق تؤكد الباحثة على جميع المبادئ وخاصة مبدأ التحسين المستمر الذي يعدّ حافزًا يدفع جميع العاملين بالكلية وخاصة أعضاء هيئة التدريس إلى انجاز أعمالهم بجودة عالية، والاستفادة منه في تدريسهم لتطوير مهاراتهم، وتحسين أدائهم.

3.8 أركان العملية التعليمية:

التي تشمل الأركان الآتية:

1.3.8 جودة هيئة التدريس:

أي أن تتوفر في عضو هيئة التدريس السمات الشخصية: الكفاية المهنية، الكفاءة التربوية، الكفاءة العلمية، والكفاءة الاتصالية، الرغبة في التعليم، المساهمة في خدمة المجتمع، المشاركة في الجمعيات العلمية والمهنية وكذلك تحسين التدريب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

2.3.8 شخصية عضو هيئة التدريس:

إن تحديد صفات معينه للأستاذ الجيد من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والمهتمين بالتربية، حيث لا يوجد اتفاق بين الباحثين في تحديدها، إذ يؤكد بعض الباحثين على أن هناك صفات وخصائص عامة، إذا ما توفرت لدى أي أستاذ وصف بأنه أستاذ كفؤ وجيد. ومن أهم صفاته (البرجس، 2023):

- الصفات الشخصية: وتتمثل في الاتزان الانفعالي، والمرونة، ووضوح الصوت، والتواصل الجيد، والثقة بالنفس.
- الصفات المهنية: وتتمثل في القدرة على شرح المادة بوضوح، وامتلاك معرفة علمية عميقة بالتخصص، وربط المحتوى بالواقع، وتنظيم المحاضرة وإدارتها بكفاءة.

ويستنتج مما سبق أن الأستاذ الجامعي لابد أن يكون مؤهلاً تأهيلاً تربوياً إلى جانب تأهيله المعرفي والأكاديمي؛ لأن هذا يساعده على التواصل والتفاعل الجيد مع طلبته، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على جودة الكلية ومخرجاتها.

ومن الأمور التي يجب أن تتوفر في شخصية عضو هيئة التدريس: بدايةً بطريقة تقييم الطلاب: يعتمد التقييم في التعليم العالي عامة على استرجاع المحتوي بدلاً من البرهنة على ارتفاع مستوى مهارات التفكير في بعض الكليات الحكومية (عويس، 2012). وأن الوقت المستغرق في تقييم أعمال الطلبة قد يفوق الوقت المستغرق في تعليمهم قد يكون هذا أمرًا سيئًا فالطلاب يستفيدون استفادة كبيرة من التقارير التي نقدمها لهم، ويمكن تحسين ذلك عن طريق:

– جعل الطلبة يشاركون بأنفسهم في وضع قواعد التقييم، والمشاركة من وقت لآخر في وضع الخطط لتقييم أعمالهم، والاعتماد على اقتراحاتهم فعليًا في عملية التقييم.

– القيام بإعداد مهام يتم التقييم فيها بصورة مباشرة، وجعل عملية التقييم أكثر سهولة وأقل استهلاكًا للوقت والطاقة فعلى سبيل المثال: يعد تقييم إجابات الطالب على أسئلة قصيرة مطبوعة أو أسئلة إكمال النقاط الناقصة أو أسئلة الاختيار من متعدد أسهل من تقييم مقالات كاملة،(**www. saep.joutnals.com**) والأخرى الاهتمام بطرق التعامل مع الطلبة: تعتبر العلاقة، بين المعلم والطالب مميزة للغاية فإن كانت هذه العلاقة قائمة على المبادئ الصحيحة فسوف تكون صادقة ولها أثر إيجابي على الطالب، والعكس صحيح فإن كان سلوك المعلم غير مناسب فسيؤدي إلى كره الطالب للدراسة، وهنا نطرح بعض الخطوات الصحيحة للتعامل مع الطلبة، منها:

* التعامل السلوكي الإيجابي مع جميع الطلبة: لخلق بيئة صحية ومناسبة للطلبة مع الركائز الأساسية في التعليم، حيث يفضل وجود معلمين يحترمون الطلبة، ويشجعونهم ويدعمونهم بدلاً من معاقبتهم، ويعطون المحاضرات بكل أمانة وإخلاص، كما يحافظون على نشاطهم دون ملل أو كسل، ويمتلكون قيم ومبادئ سامية.

* التعامل بمحبة واحترام مع جميع الطلبة: يشعر العديد من الطلبة بعدم الكفاءة وانخفاض الثقة بالنفس ومن خلال منحهم الحب والتشجيع، والدعم المستمر لهم تجعلهم يدركون قدراتهم التي لا حصر لها الموجودة بداخلهم وتجنب الأفكار السلبية التي تدور بعقولهم.

* التعامل بشكل أقرب مع الطلبة المشاغبين: يعتبر السلوك الصحيح مع الطلبة المشاغبين وخاصة طلبة المرحلة الابتدائية وضع كرسيهم بجوار مكتبك بحيث يكونون أكثر انتباهاً إلى الدرس وأقل شغباً ولا ينصح بممارسة سلوك شديد الحزم تجاه هؤلاء الطلاب؛ لأنه قد يأتي بنتائج عكسية (www.eduschool40.blogwww.eduschool40.blog).

* التعامل مع الطالب الخجول: يستطيع الطالب أن يتغلب على الخجل ويثق بنفسه ثقة كاملة؛ لأنه ليس هناك حاجه إلى التردد والشك والتخبط ولذلك على المرشد والمدرس أن يفهم ماهية الخجل وأسبابه وكيفية التغلب عليه؛ لتجنب طلابنا وأبنائنا هذا المرض النفسي الخطير، وذلك من خلال دمج الطلاب بالمجتمع، والاختلاط مع الآخرين وتنمية دافعيتهم نحو التعليم، ونحو المدرسة ونحو الإنجاز (دبور والصافي، 2007)، ترى الباحثة أن المرشد والمعلم لهما دور كبير في مساعدة الطلبة للتغلب على الخجل واكتساب ثقة بنفسه، وذلك من خلال مدحه أمام زملائه، وتشجيعه على المشاركة داخل الفصل.

* التعامل الصحيح مع الطالب العنيد: العناد هو صفه مكتسبة حيث يصر الشخص العنيد على فعل شيء ما بغض النظر عن النتائج المترتبة عليه بل إنه يعرف غالباً أنه ليس على حق ومع ذلك فهو يصرُّ على فعل ما يريده أو الحفاظ على رأيه. العناد عادة ما يتبع علاقة السبب والنتيجة، فمن خلال معرفة هذه الأسباب يمكنك تقليل هذه السمة لديه وحل مشكلة "الطالب العنيد"، بالطبع الأمر ليس بهذه البساطة فمن الضروري تحليل وفحص الأسباب جيدًا.

* التعامل مع الطالب كثير الحركة: يمتلك بعض الطلبة الكثير من الطاقة؛ فلا يريدون الجلوس مكتوفي الأيدي وسجن أنفسهم في إطار من خلال اتباع قواعد الفصل، فهم يستغلون كل فرصه للحركة والنشاط ويكفي وجود واحد منهم في الفصل حتى يعيق إعطاء الدرس بأكمله، وهنا يجب أن تكون ذكياً عند التعامل مع مثل هؤلاء الطلبة (www.eduschool40.blog).

3.3.8 المثالية في العطاء: باعتبارها أحد أركان العملية التعليمية المهمة والتي تتمثل في الإخلاص في العمل، وتحمل المسؤولية، والأمانة العلمية، والاهتمام بالطلبة واحترام آرائهم، والدافعية للتدريس، والحرص على توصيل المعلومة.

(www.eduschool40.blogwww.eduschool40.blog)

4.3.8 جودة المناهج والمقررات وتكون من خلال الآتي:

1. إن الحكم على جودة المناهج من منظور الجودة يكون من خلال استجابة المادة للمتغيرات المعرفية والتكنولوجية.
2. ما توفره للطالب من توجيه ذاتي في الدراسة والبحث.
3. توفير الأنشطة التعليمية التي تجعل الطالب محور الاهتمام في العملية التعليمية.
4. قدرتها على تنمية اتجاهات وقدرات ومهارات لدى الطلبة التي يتطلبها سوق العمل.
5. المساهمة في زيادة وعي الطلبة وثقافتهم.
6. المساهمة في تنمية القدرة على التحصيل الذاتي للمعلومات عن طريق البحث والتقصي.

من معايير جودة المقرر الدراسي، إن جودة المقرر الجامعي ترتكز على عدة معايير رئيسية، أبرزها (العمري، 2025):

1.وضوح الأهداف التعليمية وقابليتها للقياس.

2.تحديث المحتوى العلمي وربطه بالمستجدات.

3.ملاءمة المحتوى مع سوق العمل ومتطلبات التخصص.

4. تنظيم وتسلسل المحتوى بشكل منطقي.

5. تنوع استراتيجيات التدريس والتعلم.

6. استخدام وسائل وتقنيات تعليم حديثة.

7.وجود نظام تقييم عادل وشفاف لمخرجات التعلم.

8. ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي.

9.الجانب العلمي التخصصي لعضو هيئة التدريس: إن مهنة الأستاذ الجامعي من أهم المهن التي تحتاج إلى التطوير والتحسين حيث الجوانب التخصصية والعملية لها دور كبير في تحديد مدى فاعلية وإنتاجية البحث العلمي.

مع مراعاة الجوانب التالية:

أولاً: الجانب العلمي: يتضمن الجانب العلمي لعضو هيئة التدريس القيام بأبحاث علمية ونشرها في المجلات العلمية وتقديم المحاضرات والورش الأكاديمية والمساهمة في تطوير المناهج والبرامج الأكاديمية، بالإضافة إلى ذلك يشمل الجانب العلمي أيضاً التوجيه والإرشاد للطلاب، والمساهمة في المشاركة بالمؤتمرات العلمية، وزيادة المعرفة والفهم في تخصصهم الأكاديمي، وتقديم المساهمة في مجالاتهم المختلفة، كما يشير إلى النشاطات البحثية والعلمية التي يشارك فيها عضو هيئة التدريس، وتهدف هذه النشاطات إلى:

- تعزيز المعرفة في مجال التخصص وتطوير العلوم والتكنولوجيا.
- الإسهام في التقدم العلمي والتكنولوجي.
- إيجاد الحلول للمشكلات الحالية وتوسيع حدود المعرفة في مجالاتهم الأكاديمية.

ثانيًا: الجانب التخصصي: إن الجانب التخصصي لعضو هيئة التدريس يعتمد على المجال الأكاديمي الذي يعمل فيه، وعادةً ما يكون لكل عضو هيئة التدريس اختصاص محدد يتعلق بمجال دراسته وخبرته، يمكن أن يشمل ذلك التخصص في التعلم الآلي، علوم الكمبيوتر، علوم البيانات، الطب، الهندسة، الاقتصاد، اللغات، العلوم الاجتماعية، القانون، الفنون، العلوم البيئية، العلوم الإنسانية، وغيرها من التخصصات الأكاديمية المتنوعة (www.saep.journals.ekb.eg/browes?action=author).

4.8 معايير جودة عضو هيئة التدريس: وتتحدد هذه المعايير في الآتي:

لقد أشارت دراسة الباحثان لطاف وصحراوي إلى أن جودة عضو هيئة التدريس في مرحلة الجامعة ترتبط بعدة معايير أساسية، أهمها (لطاف، وصحراوي، 2024):

- امتلاك الكفاءة العلمية والتخصص الدقيق.
- القدرة على التدريس الفعّال وتنويع استراتيجيات التعليم.
- استخدام طرق تقييم عادلة وموضوعية للطلبة.
- توظيف التقنيات الحديثة في التعليم الجامعي.
- الالتزام بالأخلاقيات المهنية (العدالة، النزاهة، الأمانة العلمية).
- القدرة على التواصل الجيد مع الطلبة وتحفيزهم.

- المشاركة في البحث العلمي والتطوير الأكاديمي.

9. إجراءات البحث:

1.9 منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لمشكلة البحث، ويعرف المنهج الوصفي بأنه: أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، 2006).

2.9 مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع طلبة المسجلين بكلية الآداب بجامعة مصراتة خلال الفصل الدراسي خريف 2023/ 2024م والبالغ عددهم (2549) طالباً وطالبةً.

3.9 عينة البحث: تم توزيع (150) استبانة على الطلبة، إلا أن عدد الاستبانات التي استملت وتم الإجابة عليها بشكل صحيح (100) استبانة، وتم استبعاد (50) استبانة، لعدم استيفائها لشروط القبول لاستكمال أساليب التحليل الإحصائي، ووجود بعض الفقرات بدون إجابة، والبعض الأخر الإشارة على أكثر من بديل للفقرة الواحدة، بالإضافة إلى أن بعض الاستبانات احتوت على إجابات غير واضحة، الأمر الذي جعل الباحثة تستبعدها حتى لا تؤثر في دقة النتائج وموضوعيتها. لذلك تكونت عينة البحث من (100) طالبٍ وطالبةٍ من خلال تطبيق قانون النسبة المئوية لكل قسم ومن خلال ذلك تم تحديد عدد طلبة كل قسم بالكلية، ويشكلون بنسبة (4%) بكلية الآداب والجدول التالي يوضح توزيع العينة.

جدول (1) يوضح عينة البحث موزعة على طلبة كلية الآداب

ت	التخصص	العدد
1	علوم التربية	12
2	جغرافيا	2
3	السياحة والآثار	2
4	الصحة النفسية	12
5	الفلسفة	2
6	اللغة الإنجليزية	21
7	اللغة الإيطالية	1
8	اللغة العربية	5
9	اللغة الفرنسية	2
10	المكتبات	7
11	علم اجتماع	20
12	علم النفس	10
13	تاريخ	4
المجموع		**100**

4.9 أداة البحث: من أجل تحقيق أهداف البحث تم اعتماد استبانة الباحث عبد العزيز الولدة المطبقة في البيئة الليبية للعام الجامعي(2019)، وقد تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي الرتب، وتتضمن خمسة بدائل للإجابة هي (موافق تماما، موافق، لا أدري، غير موافق، وغير موافق إطلاقاً) وهو مقياس ترتيبي، فإن الأرقام التي تدخل في البرنامج تكون (موافق تماما = 5، موافق = 4، لا أدري = 3، غير موافق = 2، غير موافق إطلاقاً=1) وهي تمثل الأوزان المقابلة لها، وبذلك يكون الوسط الحسابي المرجح هو الذي يمكن من خلاله الحكم على إجابات عينة البحث كما بالجدول (2).

جدول (2) يوضح الوسط الحسابي المرجح لاستبانة البحث

الوسط الحسابي المرجح	الاتجاه العام	المستوى
1.80 – 1.00	غير موافق على الاطلاق	منخفض جداً
2.60 – 1.80	غير موافق	منخفض
3.40 – 2.60	لا أدري	متوسط
4.20 – 3.40	موافق	مرتفع
5.00 – 4.20	موافق تماماً	مرتفع جداً

5.9 صدق وثبات الأداة:

1- الصدق: يقصد بصدق المقياس مدى قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة، وللتحقق من صدق الأداة المستخدمة في البحث، والتأكد من دقة عبارات المقياس وتناسقها وتوافقها ووضوحها وملاءمتها للبيئة البحثية قامت الباحثة باختبارات الصدق التالية:

أ-**الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** للتأكد من صدق الاستبانة قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبانة بصورتها الأولية المكونة من (38) فقرة، على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك لإبداء رأيهم والاستفادة من خبراتهم في الحكم على الاستبانة المستخدمة ومدى ملائمتها للتطبيق، وقد طلب من المحكمين التالي:

- مدى مصداقية وصلاحية العبارات، وصياغتها.
- إضافة أو تعديل أو حذف ما ترونه مناسباً.

وفي ضوء توجيهاتهم تم الأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات المطلوبة حيث تم حذف فقرتين، وأصبح عدد الفقرات بعد الحذف (36) فقرة، كما تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وأصبحت الأداة تتسم بدرجة مقبولة من الصدق الظاهري وبذلك أصبحت الأداة بصورتها النهائية تتكون من (36) فقرة، واختير مدرج الإجابة الخماسي (موافق تماما-موافق-لا أدري-غير موافق-غير موافق إطلاقاً).

ب-صدق الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وقد قامت الباحثة بعد إتمام إجراءات الصدق الظاهري (صدق المحكمين) بتوزيع عدد (100) استبانة، وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس المستخدم في البحث، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تندرج تحته بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة، والجدول (3) يُبين معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه.

جدول (3) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه

المجال الأول: شخصية عضو هيئة التدريس			
الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أستاذ المادة حريص على الظهور بلباس مناسب أثناء المحاضرات.	.461**	0.000
2	أستاذ المادة يلتزم بالحضور في الأوقات المخصصة للمحاضرات للاستفادة منها بشكل جيد.	.491**	0.000
3	طريقة حديث أستاذ المادة جيدة وتتناسب مع طبيعة المحاضرة.	.601**	0.000
4	يستخدم الأستاذ اللغة المناسبة لطبيعة المحاضرة (العربية/ الإنجليزية/ الفرنسية...إلخ)	.270**	.0060
5	يمتلك الأستاذ قدرة عالية على الإقناع وتوصيل الفكرة للطلبة.	.637**	0.000
6	يستخدم الأستاذ مهارة الصوت بشكل جيد في التواصل مع الطلبة أثناء المحاضرات.	.672**	0.000
7	يستخدم الأستاذ مهارة الحركة الجسمية بشكل جيد في التواصل مع الطلبة أثناء المحاضرات.	.619**	0.000
8	يستخدم الأستاذ مهارة تغيير تعبيرات الوجه بشكل جيد في التواصل مع الطلبة أثناء المحاضرات.	.597**	0.000
9	يمتلك الأستاذ القدرة على توجيه النقاش في المحاضرة بطريقة علمية جيدة.	.713**	0.000
10	أستاذ المادة متحمس لتوصيل المعلومات للطلبة وتدريسهم.	.563**	0.000
11	يستخدم أستاذ المادة فن التحاور بطريقة علمية مفيدة مع الطلبة.	.566**	0.000

المجال الثاني: الميل نحو استخدام التكنولوجيا في التعليم			
12	يستخدم الأستاذ التكنولوجيا في المحاضرات (كمبيوتر، انترنت، جهاز عرض البيانات... إلخ)	.849**	0.000
13	يشجع الأستاذ الطلبة دائماً في استخدام تكنولوجيا المعلومات لمساعدتهم عند الدراسة	.770**	0.000

المجال الثالث: الجانب العلمي التخصصي

14	يلتزم الأستاذ بالجدول الموضوع للفصل الدراسي في بداية ونهاية المحاضرات.	.619**	0.000
15	يوضح الأستاذ في أول محاضرة طريقة التعامل مع الطلبة خلال الفصل الدراسي.	.317**	0.000
16	يوضح الأستاذ في أول محاضرة خطة الدراسة والأهداف والنتائج المرجوة منها.	.476**	0.000
17	يلتزم الأستاذ بمحتويات المادة الموضوعة بالخطة الدراسية.	.613**	0.000
18	أستاذ المقرر يلتزم دائماً بموضوع المحاضرة أثناء الشرح.	.693**	0.000
19	يقدم الأستاذ دائماً كل جديد في مجال التخصص في محاضراته.	.543**	0.000
20	أستاذ المادة يبدو متمكناً وأفكاره متسلسلة أثناء الشرح.	.477**	0.000
21	أستاذ المادة يلتزم بالساعات المكتبية لخدمة الطلبة	.623**	0.000
22	أستاذ المادة يلتزم بتقديم محاضرات تعويضية في حالة غيابه.	.542**	0.000
23	يعتمد أستاذ المادة على مرجع معين في تدريس المادة.	.542**	0.000
24	يعتمد الأستاذ بشكل أساسي على المذكرات في تدريس المادة.	.409**	0.000

المجال الرابع: طريقة تقييم الطلبة			
25	يستخدم أستاذ المادة أساليب متنوعة لتقييم أداء الطلاب (تدريبات، تمارين، تقارير عملية).	.666**	0.000
26	يناقش الأستاذ مع الطلبة بموضوعية نتائج تقييم الواجبات والامتحانات.	.686**	0.000
27	تتصف الامتحانات بالموضوعية، وتقييم مستوى الطلبة بشكل جيد.	.639**	0.000
28	الفترة الزمنية المخصصة لإجراء الامتحانات تعد مناسبة جداً.	.738**	.0000
29	يلتزم الأستاذ بالموضوعية عند تصحيح أوراق الإجابة.	.579**	0.000

المجال الخامس: طريقة التعامل مع الطلبة			
30	يستخدم الأستاذ مهارة التواصل البصري مع الطلبة أثناء المحاضرات.	.701**	0.000
31	أستاذ المادة يعامل الطلبة بدرجة عالية من الاحترام.	.747**	0.000
32	أستاذ المادة يتصف بالمصداقية في التعامل مع طلابه.	.773**	0.000
المجال السادس: المثالية في العطاء			
33	الأستاذ قدوة لجميع الطلبة.	.808**	0.000

34	الأستاذ هو نموذج مثالي للأستاذ الجامعي.	.798**	0.000
35	يجب أن يكرم الأستاذ على مستوى الجامعة.	.853**	.0000
36	كل ما تقدمه الجامعة للأستاذ لا يعادل تفانيه في أداء رسالته.	.746**	0.000

بالنظر إلى الجدول (3) يتضح أن جميع الفقرات لها دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير إلى أن معاملات الاتساق الداخلي ممتازة، وهذا بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي لهذه الفقرات.

ج–الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول اليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات البحث بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، والجدول (4) يوضح معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للمجالات.

جدول (4) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمجالات

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	**المجال الاول:** شخصية عضو هيئة التدريس	.708**	0.000
2	**المجال الثاني:** الميل نحو استخدام التكنولوجيا في التعليم	.627**	0.000
3	**المجال الثالث:** الجانب العلمي والتخصصي	.775**	0.000
4	**المجال الرابع:** طريقة تقييم الطلبة	.743**	0.000
5	**المجال الخامس:** طريقة التعامل مع الطلبة	.728**	0.000
6	**المجال السادس:** المثالية في العطاء	.767**	0.000

ويبين الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

2–ثبات الأداة: تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (20) طالباً وطالبةً، وبعد تجميع الاستبانة وترجمتها إلى درجات، تم استخدام معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي لحساب الثبات، حيث تعتمد هذه المعادلة على حساب مصفوفة الارتباط بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية، واتضح أن قيمة الثبات بألفا كرونباخ = (0.872) وهذا يعتبر مؤشراً جيداً ومطمئناً ويشير إلى تجانس فقرات الاستبانة والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (5) يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ لاستبانة البحث

كل الفقرات	عدد الفقرات	قيمة الفا
مستوى جودة عضو هيئة التدريس بكلية الآداب من وجهة نظر طلبة كلية الآداب.	36	.872

6.9 التطبيق النهائي: تم توزيع استمارات الاستبانة بصورتها النهائية على أفراد العينة البالغ عددها (100) طالب وطالبة، وقد اعتمدت الباحثة في توزيع الاستبانات طريقة الاتصال المباشر، حيث أشرفت الباحثة على عملية التطبيق، كما قامت بتوضيح أهداف الاستبانة وطريقة الإجابة عليها، وطلب من أفراد العينة الإجابة بكل صدق وموضوعية على الاستبانة.

7.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1- **التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages):** للتعرف على الخصائص الأولية لمفردات عينة البحث، وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات الاستبانة التي تتضمنها أداة البحث، وتعتبر النسب المئوية تعبيراً رياضياً لمقارنة أرقام من نفس النوع أو وحدات القياس.

2- **المتوسط الحسابي" Mean":** لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة البحث عن كل فقرة، وتم اعتماد المتوسط الحسابي في هذا البحث كمعيار لقياس الدرجة المتحصل عليها، وتقييمها والمتعلقة بإجابات أفراد العينة، وذلك من خلال ترتيب الفقرات وفقا لأعلى متوسط حسابي.

3- **الانحراف المعياري "Standard Deviation":** للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة البحث لكل فقرة من متغيرات البحث عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة البحث لكل فقرة من فقرات متغيرات البحث، فكلما اقتربت قيمتها من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

4- **معامل ارتباط سبيرمان (Sperman Correlation Coefficient):** لقياس درجة الارتباط الذي يقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه في هذا البحث لقياس الاتساق الداخلي للاستبانة والعلاقة بين المتغيرات.

5- **اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

6- **استخدام اختبار T Test:** الذي يجرى لدراسة متغير واحد، وفقا للآتي:

الفرض الصفري H0: أن متوسط درجة الموافقة حول الفقرة يساوي قيمة معينة.

الفرض البديل H1: أن متوسط درجة الموافقة حول الفقرة لا يساوي قيمة معينة.

7- **اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova:** تم استخدام هذا الاختبار لدراسة الفروق المعنوية بين الآراء للمتغيرات التي تحوي أكثر من قيمتين فإذا كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد {P-value} أكبر من (0.05) فهذا يدل على أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية والعكس صحيح.

10. عرض النتائج وتفسيرها:

1.10 إجابة السؤال الرئيسي للبحث:

ينص السؤال الرئيسي على:

ما مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في أداء رسالته المكلف بها من وجهة نظر طلبة كلية الآداب؟

لتحديد مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس في أداء رسالته المكلف بها من وجهة نظر الطلبة، تم الاعتماد على المتوسط الحسابي واختبار (T) لجميع فقرات الاستبانة، كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (6) يوضح مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	المستوى

مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية الآداب	4.027	0.519	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول (6) بأن مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية الآداب مرتفع، وقد يرجع إلى رضا طلبة الكلية على ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس أثناء المحاضرات وطريقة تعاملهم مع الطلبة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العمرو (2014)، ودراسة جرادات (2015)، ودراسة مرابط (2017)؛ وتختلف مع دراسة عزيز (2012) التي توصلت إلى وجود ضعف واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس.

2.10 إجابة السؤال الفرعي الأول:

ينص السؤال الفرعي الأول للبحث على: ما نقاط القوة ومواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة كلية الآداب؟ لتحديد نقاط القوة ومواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراته من وجهة نظر طلبة كلية الآداب، تم الاعتماد على المتوسط الحسابي واختبار (T) كما موضح بالجدول (7).

جدول (7) يوضح نقاط القوة ومواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس كلية الآداب

المجال الأول: شخصية عضو هيئة التدريس										
ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب
1	أستاذ المادة حريص على الظهور بلباس مناسب أثناء المحاضرات.	45	44	9	0	2	4.300	.797	.000	1
2	أستاذ المادة يلتزم بالحضور في الأوقات المخصصة للمحاضرات للاستفادة منها بشكل جيد.	42	41	5	12	0	4.130	.970	.000	4
3	طريقة حديث أستاذ المادة جيدة وتتناسب مع طبيعة المحاضرة.	46	40	7	6	1	4.240	.900	.000	2
4	يستخدم الأستاذ اللغة المناسبة لطبيعة المحاضرة (العربية/الإنجليزية/ الفرنسية...إلخ).	47	37	10	5	1	4.240	.900	.000	2
5	يمتلك الأستاذ قدرة عالية على الإقناع وتوصيل الفكرة للطلاب.	34	43	15	8	0	03.40	.904	.000	6
6	يستخدم الأستاذ مهارة الصوت بشكل جيد في التواصل مع الطلاب أثناء المحاضرات.	34	45	16	5	0	4.080	.837	.000	5
7	يستخدم الأستاذ مهارة الحركة الجسمية بشكل جيد في التواصل مع الطلاب أثناء المحاضرات.	19	41	19	19	1	3.585	1.040	.000	10
8	يستخدم الأستاذ مهارة تغيير	32	43	17	8	0	3.990	.904	.000	8

المجال الأول: شخصية عضو هيئة التدريس									
ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب
	تعبيرات الوجه بشكل جيد في التواصل مع الطلاب أثناء المحاضرات.									
9	يمتلك الأستاذ القدرة على توجيه النقاش في المحاضرة بطريقة علمية جيدة.	33	43	21	9	1	4.000	.963	.000	7
10	أستاذ المادة متحمس لتوصيل المعلومات للطلاب وتدريسهم.	23	43	24	9	0	3.808	.899	.000	9
11	يستخدم أستاذ المادة فن التحاور بطريقة علمية مفيدة مع الطلاب.	40	45	8	7	0	4.180	.857	.000	3

المجال الثاني: الميل نحو استخدام التكنولوجيا في التعليم										
12	يستخدم الأستاذ التكنولوجيا في المحاضرات (كمبيوتر، انترنت، جهاز عرض البيانات... إلخ)	27	37	12	20	4	3.630	.194	.000	2
13	يشجع الأستاذ الطلبة دائماً في استخدام تكنولوجيا المعلومات لمساعدتهم عند الدراسة.	35	39	11	14	1	9.303	.056	.000	1

المجال الثالث: الجانب العلمي والتخصصي										
14	يلتزم الأستاذ بالجدول الموضوع للفصل الدراسي في بداية ونهاية المحاضرات	26	47	15	10	2	3.850	.988	.000	7
15	يوضح الأستاذ في أول محاضرة طريقة التعامل مع الطلاب خلال الفصل الدراسي.	52	36	5	5	2	4.310	.928	.000	2
16	يوضح الأستاذ في أول محاضرة خطة الدراسة والأهداف والنتائج المرجوة منه.	59	24	13	4	0	4.383	.861	.000	1
17	يلتزم الأستاذ بمحتويات المقرر	37	49	6	7	0	4.171	.833	.000	3

	الموضوعة بالخطة الدراسية.								
18	أستاذ المقرر يلتزم دائماً بموضوع المحاضرة اثناء الشرح.	21	49	13	16	1	73.3	1.003	.000	10
19	يقدم الأستاذ دائماً كل جديد في مجال التخصص في محاضراته.	29	43	14	10	2	3.887	1.014	.000	4
20	أستاذ المادة يبدو متمكناً وأفكاره متسلسلة أثناء الشرح.	26	47	17	7	3	3.860	.984	.000	6
21	أستاذ المادة يلتزم بالساعات المكتبية لخدمة الطلاب.	19	35	21	17	6	3.44	1.167	.000	8
22	أستاذ المادة يلتزم بتقديم محاضرات تعويضية في حالة غيابه.	37	31	11	15	4	3.834	1.207	.000	9
23	يعتمد أستاذ المادة على مرجع معين في تدريس المادة.	22	40	26	12	0	20.73	.943	.000	11
24	يعتمد الأستاذ بشكل أساسي على المذكرات في تدريس المادة.	29	40	22	7	2	3.870	.981	.000	5

المجال الرابع: طريقة تقييم الطلاب										
25	يستخدم أستاذ المادة أساليب متنوعة لتقييم أداء الطلاب (تدريبات، تمارين، تقارير عملية).	27	37	12	20	4	4.080	1.157	.000	2
26	يناقش الأستاذ مع الطلاب بموضوعية نتائج تقييم الواجبات والامتحانات.	35	39	11	14	1	1.431	.954	.000	1
27	تتصف الامتحانات بالموضوعية، وتقييم مستوى الطلبة بشكل جيد.	19	35	21	17	6	3.969	.952	.000	9
28	الفترة الزمنية المخصصة لإجراء الامتحانات تعد مناسبة جداً.	37	31	11	15	4	3.888	1.150	.000	5
29	يلتزم الأستاذ بالموضوعية عند تصحيح أوراق الإجابة.	22	40	26	12	0	4.061	.826	.000	3

المجال الخامس: طريقة التعامل مع الطلاب										
30	يستخدم الأستاذ مهارة التواصل البصري مع الطلبة أثناء المحاضرات.	19	35	21	17	6	4.181	.918	.000	3
31	أستاذ المادة يعامل الطلبة بدرجة	37	31	11	15	4	3.430	.739	.000	1

	عالية من الاحترام.									
32	أستاذ المادة يتصف بالمصداقية في التعامل مع طلابه.	22	40	26	12	0	4.212	.872	.000	2

المجال السادس: المثالية في العطاء									
الأستاذ قدوة لجميع الطلاب.	19	35	21	17	6	4.020	1.109	.000	3
الأستاذ هو نموذج مثالي للأستاذ الجامعي.	37	31	11	15	4	2.420	.949	.000	1
يجب أن يكرم الأستاذ على مستوى الجامعة.	22	40	26	12	0	4.100	.979	.000	2
كل ما تقدمه الجامعة للأستاذ لا يعادل تفانيه في أداء رسالته.	19	35	21	17	6	3.890	.973	.000	4

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المعنوية لجميع الفقرات أقل من (0.05) وهي لها دلالة إحصائية، واستناداً إلى المتوسط الحسابي تم ترتيبها وفقاً لأهميتها كما هو موضح بالجدول (7).

ولتحديد نقاط القوة في أداء عضو هيئة التدريس حسب وجهة نظر طلبة الكلية، الجدول التالي يوضح النقاط الأكثر قوة في أداء عضو هيئة التدريس حسب وجهة نظر طلبة الكلية.

جدول (8) يوضح ترتيب النقاط الست الأكثر قوة في أداء عضو هيئة التدريس

رقم الفقرة	رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الترتيب
16	3	يوضح الأستاذ في أول محاضرة خطة الدراسة والأهداف والنتائج المرجوة منها.	4.383	1
31	5	أستاذ المادة يعامل الطلبة بدرجة عالية من الاحترام.	4.330	2
15	3	يوضح الأستاذ في أول محاضرة طريقة التعامل مع الطلاب خلال الفصل الدراسي.	4.310	3
1	1	أستاذ المادة حريص على الظهور بلباس مناسب أثناء المحاضرات	4.300	4
3	1	طريقة حديث أستاذ المادة جيدة وتتناسب مع طبيعة المحاضرة.	4.240	5
4	1	يستخدم الأستاذ اللغة المناسبة لطبيعة المحاضرة (العربية/الإنجليزية/ الفرنسية)...إلخ.	4.240	6

من الجدول (8) يتضح وجود ست نقاط قوة يتميز بها أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، وهذا يعني أنهم حريصون على توضيح

الخطة الدراسية من البداية، وتعريفهم بالمفردات والأهداف المرجوة من المقرر، كما أنهم يعاملون الطلبة بشكل جيد، ويتمتعون بمهارات الاتصال الجيد داخل القاعات، وهذه من سمات الأستاذ الناجح، وهذا ما أكدته دراسة نمور (2012) التي أشارت في نتائجها إلى قوة تأثير كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة العملية التعليمية.

أما بالنسبة لمواطن الضعف في أداء عضو هيئة التدريس حسب وجهة نظر طلبة كلية الآداب.

جدول (9) يوضح ترتيب أكثر خمس مواطن ضعف في أداء عضو هيئة التدريس

رقم الفقرة	رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الترتيب
7	1	يستخدم الأستاذ مهارة الحركة الجسمية بشكل جيد في التواصل مع الطلاب أثناء المحاضرات.	3.585	1
12	2	يستخدم الأستاذ التكنولوجيا في المحاضرات (كمبيوتر، انترنت، جهاز عرض البيانات... إلخ)	3.630	2
23	3	يعتمد أستاذ المادة على مرجع معين في تدريس المادة.	3.720	3
18	3	أستاذ المقرر يلتزم دائماً بموضوع المحاضرة اثناء الشرح.	3.730	4
2	1	أستاذ المادة متحمس لتوصيل المعلومات للطلاب وتدريسهم.	3.808	5

عند النظر إلى الجدول أعلاه يتضح وجود خمس مواطن ضعف في أداء عضو هيئة التدريس بالكلية، وقد عزت الباحثة السبب في ذلك إلى عدم توفر الأجهزة والانترنت داخل الكلية، وقد يعود سبب اعتماد بعض أعضاء هيئة التدريس على مرجع معين في تدريس المقررات إلى توفر جميع المفردات المطلوب تدريسها به؛ الأمر الذي يقلل من تكلفة التصوير لأكثر من مرة على الطلبة، وترجح الباحثة سبب عدم تحمس الأستاذ في توصيل المعلومة إلى كثرة الساعات التدريسية المكلف بها وأن زمن المحاضرة من حيث التوقيت لا يشجع الأستاذ والطلبة على التفاعل والنقاش، وهذا يتفق مع دراسة عزيز (2012) في بعض النقاط التي أظهرت وجود ضعف في أداء عضو هيئة التدريس.

3.10 إجابة السؤال الفرعي الثاني:

ينص السؤال الفرعي الثاني للبحث على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة عضو هيئة التدريس تغزي لمتغير الجنس؟

تمت دراسة الاختلافات بين الآراء حول مستوى جودة عضو هيئة التدريس تعزى الى وجهات نظر طلبة كلية الآداب من الجنسين الذكور والاناث عن طريق اختبار T، وكانت النتائج كما بالجدول (10).

جدول (10) نتائج المقارنة لآراء عينة البحث حول مستوى جودة عضو هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس.

المجال	الوسط الحسابي		قيمة F	مستوى المعنوية	القرار
	وجهة نظر الذكور	وجهة نظر الإناث			
مستوى جودة عضو هيئة التدريس	3.943	4.039	.583	.447	لا توجد فروق

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أنه لا توجد فروق معنوية بين الآراء تعزى لمتغير الجنس حول مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس، لأن مستوى المعنوية يساوي (0.447) وهو أكبر من (0.05)، وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الطلبة (ذكور وإناث) بشكل متساوٍ مما أظهر آرائهم بدون اختلاف، وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة جرادات (2015) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة (ذكور وإناث) حول الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

4.10 إجابة السؤال الفرعي الثالث:

ينص السؤال الفرعي الثالث للبحث على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة عضو هيئة التدريس تعزي لمتغير التخصص؟

للإجابة عن هذا السؤال ومعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمستوى جودة عضو هيئة التدريس لدى أفراد عينة البحث بحسب متغير التخصص الدراسي بكلية الآداب، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق؛ لأن متغير التخصص الدراسي يتكون من أكثر من تخصصين، لذلك لجأت الباحثة لاختبار (F)، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول مستوى جودة عضو هيئة التدريس بكلية الآداب حسب متغير التخصص الدراسي

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	F	مستوى الدلالة
مستوى جودة عضو هيئة التدريس بكلية الآداب	بين المجموعات	5.065	12	.422	1.700	0.080
	داخل المجموعات	21.59	87	.248		
	المجموع	26.65	99			

تشير النتائج الموضحة في الجدول السابق إلى أن قيمة مستوى الدلالة حول مستوى جودة عضو هيئة التدريس لدى أفراد عينة البحث حسب متغير التخصص الدراسي بكلية الآداب يساوي (0.080) وهذا المستوى أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الدراسي، وقد يعود إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب لديهم نفس جودة الأداء، ويتمتعون بنفس المواصفات في جميع التخصصات؛ مما أدى إلى عدم وجود اختلاف في آراء الطلبة حتى وإن اختلف تخصصهم الدراسي، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة عياصرة (2017) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

11. النتائج: توصل البحث إلى النتائج الأتية:

1- إن مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس بكلية الآداب من وجهة نظر الطلبة كان مرتفعاً.

2- ووجود ست نقاط قوة تميز بها أعضاء هيئة التدريس في أدائهم بكلية الآداب تتمثل في:

- يوضح الأستاذ في أول محاضرة خطة الدراسة والأهداف والنتائج المرجوة منها.
- أستاذ المادة يعامل الطلبة بدرجة عالية من الاحترام.
- يوضح الأستاذ في أول محاضرة طريقة التعامل مع الطلاب خلال الفصل الدراسي.

– أستاذ المادة حريص على الظهور بلباس مناسب أثناء المحاضرات.

– طريقة حديث أستاذ المادة جيدة وتتناسب مع طبيعة المحاضرة.

– يستخدم الأستاذ اللغة المناسبة لطبيعة المحاضرة (العربية/الإنجليزية/ الفرنسية) ...إلخ.

3– ووجود خمس مواطن ضعف في أدائهم بكلية الآداب وتتمثل في:

– يستخدم الأستاذ مهارة الحركة الجسمية بشكل جيد في التواصل مع الطلاب أثناء المحاضرات.

– يستخدم الأستاذ التكنولوجيا في المحاضرات (كمبيوتر، انترنت، جهاز عرض البيانات... إلخ)

– يعتمد أستاذ المادة على مرجع معين في تدريس المادة.

– أستاذ المقرر يلتزم دائماً بموضوع المحاضرة اثناء الشرح.

– أستاذ المادة متحمس لتوصيل المعلومات للطلاب وتدريسهم.

4– لا توجد فروق معنوية بين آراء الطلبة تعزى لمتغير الجنس والتخصص حول مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس.

12. التوصيات:

في ضوء نتائج البحث تم صياغة التوصيات الآتية:

1–عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس قبل وأثناء الخدمة حول مهنة التدريس بهدف توضيح أهمية توظيف التواصل اللفظي وغير اللفظي بجميع أنواعه أثناء إعطاء المحاضرات؛ لما له من دور في سرعة الفهم وصول المعلومة وغرس حب المعرفة لدى الطلبة.

2–التأكيد على أعضاء هيئة التدريس بضرورة استخدام التكنولوجيا في المحاضرة؛ وذلك من خلال توفير شبكة الانترنت وجهاز الكمبيوتر، وجهاز عرض البيانات داخل القاعة.

3–العناية والاهتمام بحلقات النقاش وورش العمل من أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات بالكلية وتخصيصها لمناقشة ضرورة التنوع في المراجع عند تدريس المقررات، وضرورة استخدام أساليب التشويق، والتنوع في استخدام طرق التدريس أثناء الشرح.

4–التأكيد على ضرورة تحفيز الأساتذة وتشجيعهم على الالتزام بمعايير جودة أداء عضو هيئة التدريس، وذلك من خلال الاهتمام بالمستوى الاقتصادي للأساتذة، وذلك بمساواته مع أقرانه في المهن الأخرى.

5–الاعتماد على عينات أكبر في الدراسات الأخرى لتمثل مجتمع البحث بشكل أدق، ويعزز القدرة على تعميم النتائج.

6–التأكيد على ضرورة عقد دورات تدريبية مستمرة تتعلق بلغة الجسد، وكيفية توظيف الذكاء الاصطناعي في التدريس؛ مما تسهم في رفع مستوى جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

7–ضرورة الاهتمام بتوفير البنية التحتية المزودة بالتقنيات اللازمة بما فيها تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة الحديثة، وتوفير خدمة الانترنت بشكل مستمر.

13. المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي اقترحت الباحثة المقترحات الآتية:

1–إجراء دراسة حول معرفة مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية.

2–إجراء دراسة حول معرفة مستوى جودة أداء رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3–إجراء دراسة حول معرفة مستوى جودة أداء رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر الطلبة، أو طلبة الدراسات العليا.

4-إجراء دراسة حول معرفة مستوى رؤساء أو مدراء مكاتب الجودة بالكلية من وجهة نظر منسقي الجودة بالأقسام.

المراجع:

البرجس، خولة خليف (2023) الإسهام النسبي للمرونة المعرفية في التنبؤ بالذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، (4)15، 136-147. https://doi.org/10.54940/ep37450041

أبو جعفر، عبد الله العابد (2009) معايير الجودة ومؤشراتها في التعليم العالي، ندوة علمية حول جودة التعليم العالي، جامعة طرابلس.

الأجنف، سميرة محمد علي (2014) تقويم أداء مراكز تنمية القدرات الذهنية بمدينة مصراتة في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة مصراتة.

السعايدة، كريم جلال محمد (2015) ممارسة التدريس الجامعي التي ينبغي توفرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

الشهوبي، سالم حسن (2006) الكفايات التدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بمصراتة ومدى ممارستهم لها من وجهة الطالب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة السابع من أكتوبر سابقاً.

الصليبي، عبد المسلم محمود (2008) الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

العمرو، عبد العزيز بن رشيد (2014) جودة الأداء التدريس في برنامج الدبلوم العام في أتربة بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم دراسة تقييمية، مجلة كلية الأزهر، (170)، ص (50 – 55 – 73).

العمري، محمد بن عبد الله (2025) أبعاد جودة المقررات الدراسية في التعليم الجامعي وعلاقتها بمخرجات التعلم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9 (2)، ص 45- 78. https://doi.org/10.21608/epj.2025.112345

الهوش، أبوبكر محمود (2018) إدارة الجودة الشاملة في المجالين التعليم والخدمة، عمان، دار حميثرة للنشر والترجمة.

بن مسعود، الطاهر محمد (2015) تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي، المجلة العلمية بكلية التربية، الجامعة الأسمرية، العدد (3).

جرادات، محمود هاني (2015) تقييم الأداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات، المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، جامعة سليمان بن عبد العزيز، (18).

دبور، عبد اللطيف، صافي، عبد الحكيم (2007) الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.

عزيز، جاسم حاتم (2012) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر لطلبة بجامعة ديالي كحالة دراسية، مجلة الفتح، (50).

عويس، زكي محمد (2012) ثورة مصر والمستقبل التعليم العالي، القاهرة، المكتبة الأكاديمية.

عياصرة، عطاف منصور (2017): (تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات)، مجلة الدولة لدراسات التربوية والنفسية، (2).

غنيم، علي أحمد، البحيوي، صبرية مسلم (2004) تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك –عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة والطالبات، مجلة مركز بحوث كلية التربية (1-2).

قادة، يزيد (2012) واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليم الجزائرية، رسالة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد.

لطاف، سعيدة؛ صحراوي، عبد الله (2024) تقدير درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية معايير جودة التعليم الجامعي)، دراسة ميدانية بجامعتي سطيف 2 وجيجل، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، (3)7، 19- 42.

https://doi.org/10.21608/jsrep.2016.34351

ليندا، بولينا (2016) واقع جودة الأداء الأســـتاذ الجامعي وبيئة العمل في الجامعة الجزائرية، مجلة مجتمع التربية عمل، جامعة تيزي وزو، (2).

محمد، الســـيد علي (2011) اتجاهات وتطبيقات حديثة في المناهج وطرق التدريس (www.ltabigaa.com) تاريخ الدخول الأحد،30/ 7/ 2023، الساعة 2:12م.

مرابط، مريم (2017) تقييم جودة الأداء للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر جامعة محمد بوظياف.

ملحم، سامي محمد (2006) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط (4)، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

نمور، نوال (2012) كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثارها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة منثوري قسنطينة.

هنداوي، صـــفوت، توفيق (2020) اســـتراتيجيات التدريس قســـم المناهج وطرق التدريس، (www.lleduschooiuo.blog) تاريخ الدخول الاثنين، 14/ 8/ 2023م، الساعة 7:27م.

ISO (2018). *ISO 21001:2018 Educational organizations — Management systems for educational organizations — Requirements with guidance for use*. International Organization for Standardization, www.saep.joutnals.ekb.eg/browes2action=author. تاريخ الدخول 27/1/ 2024م، الساعة 10:00م.