

واقع أداء هيئة التدريس بجامعة أم القرى
لممارسات الجودة من وجهة نظرهم في ضوء معايير الجودة

**The Reality of Umm Al- Qura University
teaching staff's performance to quality practices
-from their points of view- at the light of quality
standards**

حسام محمد عبد الحميد الدسوقي
أستاذ مساعد
مستشار عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية بجامعة أم القرى

**Hossam Mohamed Abdelhamed Aldesoky
Assistant Professor
Consultant of Academic
Development & Quality Deanship**

**hossamaldesoky@yahoo.com
hmdesoky@uqu.edu.sa**

جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لجامعة أم القرى

واقع أداء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لممارسات الجودة من وجهة نظرهم في ضوء معايير الجودة

حسام محمد عبد الحميد الدسوقي
أستاذ مساعد

مستشار عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية بجامعة أم القرى

ملخص البحث: هدفت الدراسة الراهنة إلى التعرف على ممارسات الجودة التي ينبغي على هيئة التدريس بجامعة أم القرى أدائها في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية، وكذلك الوقوف على واقع أداء هيئة التدريس بالجامعة لتلك الممارسات من خلال آرائهم، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة لواقع أداء هيئة التدريس لتلك الممارسات ترجع لمتغيرات الدراسة الجنس هيئة تدريس (رجال/ نساء)، مقر الكلية (المقر الرئيس بمكة المكرمة/ الفروع)، وأخيرًا الوقوف على أهم المقترحات التي في ضوئها يمكن تفعيل أداء هيئة التدريس لممارسات الجودة.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وكذلك منهج تحليل المحتوى؛ فاستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للتعرف على آراء هيئة التدريس بجامعة أم القرى فيما يتعلق بدرجة أدائهم لممارسات الجودة للمعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ومقارنة وتحليل آرائهم وفقًا لبعض الخصائص الشخصية والبيئية، كما استخدمت الدراسة منهج تحليل المحتوى، وذلك بتحليل وثيقة معايير الاعتماد البرمجية الصادرة عن المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع



لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية:

- تقويم أعضاء هيئة التدريس.
- ممارسات الجودة.
- أداء أعضاء هيئة التدريس.

The Reality of Umm Al- Qura University teaching staff's performance to quality practices -from their points of view- at the light of quality standards

Abstract:

The current study aimed to identify the quality practices that the teaching staff of Umm Al-Qura University should perform in the light of the programmatic standards of the National Center for Academic Accreditation and Evaluation subordinated to the Education & Training Evaluation Commission in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study also aimed to examine the reality of the university teaching staff's performance of these practices through their opinions, and identifying the statistically significant differences between members of the study sample for the reality of the teaching staff's performance of these practices which are due to the study variables of sex (teaching staff male / female), college headquarters (headquarters in Makkah / Branches), and), And finally, to identify the most important suggestions in the light of which it is possible to activate the teaching staff's performance of quality practices.

The study depended on the descriptive approach as well as the content analysis method. The study used the descriptive approach to recognize the point of views of the Umm Al-Qura University staff teaching regarding the degree of their performance of quality practices for the programmatic standards of the National Center for Academic Accreditation and Assessment, and to compare & analyze their views according to some personal and environmental characteristics.

The study also used the content analysis method, by analyzing the programmatic

accreditation standards document issued by the National Center for Academic Accreditation and Assessment subordinated to the Education and Training Evaluation Commission in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords:

- Evaluating the teaching staff.
- Quality standards.
- Teaching staff performance for quality.

* * *

المقدمة:

يشكل موضوع جودة التعليم أهم الموضوعات التي تشغل الكثير سواء ممن يتولون المسؤولية التعليمية أو من المهتمين بأمر التعليم، فضمان جودة التعليم تضمن تحقيق مخرجات تعليمية يمكن أن تسهم بفاعلية في عمليات التنمية وخدمة المجتمع، لذلك أصبح تحسين جودة التعليم هدفاً لإجراء البحوث والدراسات لأن التحدي الكبير للنظم التعليمية في الوقت الحاضر لم يقتصر على تقديم التعليم، بل التأكيد على أن التعليم يجب أن يقدم بجودة عالية فالجودة النوعية في التعليم مؤشر لجودة الحياة وارتفاع معدلات التنمية البشرية المستدامة وهي أداة فاعلة لتحقيق التقدم للمجتمع^(١).

لذا أكدت العديد من الدراسات في مجال جودة التعليم العالي على دور عضو هيئة التدريس باعتباره أهم العناصر المستهدفة في نظام الجودة، وتقع على عاتقه مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم لأنه يمثل أهم المدخلات بحكم أدواره.

فأصبح تحسين جودة التعليم هدفاً لإجراء البحوث والدراسات؛ لأن التحدي الكبير للنظم التعليمية في الوقت الحاضر لم يقتصر على تقديم التعليم، بل التأكيد على أن التعليم يجب أن يقدم بجودة عالية، فالجودة النوعية في التعليم مؤشر لجودة الحياة وارتفاع معدلات التنمية البشرية المستدامة، وهي أداة فاعلة لتحقيق التقدم للمجتمع.

وعلى الرغم من أهمية أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، خاصة أداءهم لممارسات الجودة، فلا يزال تقويم أدائهم لا يحظى بالاهتمام الكافي، ولا يلقي



الاهتمام المناسب في الجامعات العربية، كما أنه موضع جدل ومحل شك كبير، من حيث خصائصه وأبعاده، وكيفية تقويمه، ومصادر هذا التقويم، فضلاً على أن هذا الأداء يتم بشكل شخصي ووفق اجتهادات فردية، وبعيداً عن المعالجات التقويمية الموضوعية^(٢).

مشكلة الدراسة:

تحددت مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على واقع أداء هيئة التدريس لممارسات الجودة بجامعة أم القرى من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ومن هنا سعت الدراسة الراهنة للإجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما ممارسات الجودة التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس أداؤها في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية؟

٢- ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس لتلك الممارسات من خلال آرائهم؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة لواقع أداء هيئة التدريس لتلك الممارسات تُعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس لهيئة تدريس (رجال / نساء)، ومقر الكلية (بمكة المكرمة/ الفروع)؟

٤- ما أهم المقترحات التي في ضوئها يمكن تفعيل أداء هيئة التدريس لممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية لهيئة تقويم التعليم (المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على ممارسات الجودة التي ينبغي على هيئة التدريس أداؤها في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية، وكذلك الوقوف على واقع أداء هيئة التدريس لتلك الممارسات من خلال آرائهم، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة لواقع أداء هيئة التدريس لتلك الممارسات تُعزى لمتغيرات الدراسة الجنس هيئة تدريس (رجال/ نساء)، ومقر الكلية (المقر الرئيس بمكة المكرمة/ الفروع)، وأخيرًا الوقوف على أهم المقترحات التي في ضوئها يمكن تفعيل أداء هيئة التدريس لممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة الراهنة من أهمية الفئة التي تستهدفها، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، والتي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف ومخرجات التعلم بالجامعة، كما أن عضو هيئة التدريس هو محور العملية التعليمية، ويقع على عاتقه تفعيل كثير من الممارسات الخاصة بالجودة.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع نفسه، وهو أداء أعضاء هيئة التدريس لممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وبالرغم من أن المكانة التي يبلغها عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع إنما يبلغها من خلال أدائه لأدواره التدريسية والبحثية وخدمة



المجتمع، إلا أن الجانب الأبرز من هذه المكانة والأكثر تأثيراً هو القيام بهذه الأدوار الثلاثة بإتقان وبجودة عالية، من خلال أدائه لتلك الأدوار طبقاً لما تتطلب ممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، إضافة إلى أنها تتعرض لأحد الموضوعات التي لم تلقَ الاهتمام الكافي على مستوى الجامعات العربية، سواء على المستوى النظري أو الميداني، هذا فضلاً عن أن نتائج هذه الدراسة قد تسهم في تنمية وتطوير أداء هيئة التدريس لأدواره التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع.

ومما يزيد من أهمية الدراسة اعتمادها على أسلوب التقويم الذاتي - من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم حول درجة أدائهم لممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية في تناولها على أداء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية، هذا وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من هيئة التدريس بشطري الطلاب والطالبات بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وجميع فروعها (بالجموم، الليث، القنفذة، وأضم)، وذلك خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ الموافق ٢٠١٧/٢٠١٨ م.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي ومنهج تحليل المحتوى، فاستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمسح آراء هيئة التدريس بجامعة أم القرى فيما يتعلق بدرجة أدائهم لممارسات الجودة للمعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ومقارنة وتحليل آرائهم وفقاً لبعض الخصائص الشخصية والبيئية، كما استخدمت الدراسة منهج تحليل المحتوى، وذلك بتحليل وثيقة معايير الاعتماد البرمجي المطورة في التعليم العالي والصادرة عن المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة :

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بتقويم أداء هيئة التدريس في مجال ممارسات الجودة وتحليل ما ورد في الأدب التربوي عن مفهومه وجوانبه ومقوماته وطرق تقويمه.

بعض الدراسات العربية والأجنبية :

هدفت دراسة السر ٢٠٠٤^(٣) إلى: تقويم جودة مهارات التدريس لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة، من وجهة نظرهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من ٩٢ عضو هيئة تدريس، طبقت عليهم إستبانة مؤلفة من ٧٢ فقرة، وقد أظهرت النتائج أن متوسط التقديرات التقويمية لإجمالي المهارات ١١٪، وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر لمتغير المؤهل على تقديرات



الأساتذة التقييمية لجودة مهارات التدريس، بينما لم يوجد أثر لمتغيري الخبرة والكلية.

وهدف ت دراسة Nina Becket and Maureen Brookes 2006^(٤) إلى: إجراء تقييم إدارة الجودة في بعض أقسام الجامعة وتقييم نقدي للطرق المختلفة المستخدمة لتقييم جودة الإمدادات في إدارات التعليم العالي في المملكة المتحدة، وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، حيث يتم تقديم أداة التدقيق لتقييم مدى رصد أفكار ووجهات النظر المختلفة للجودة، على النحو المحدد من خلال المعايير الرئيسة الستة، داخل قسم دراسة الحالة، وقد طور المؤلفان أداة لتدقيق الجودة تضم جميع المكونات الرئيسة لبرامج إدارة الجودة الفعالة، وتم تطبيقها على أحد أقسام الجامعة كدراسة حالة في المملكة المتحدة. وتشير أهم النتائج إلى إمكانية تحسين الجودة، حيث يتم تحديدها من خلال الطريقة التي يتم بها إجراء التقييم وتنفيذ التغيير اللاحق، ربما ليس من المستغرب أن يتم التركيز حالياً على البيانات الكمية المشتقة داخلياً، وهناك إمكانية أيضاً لتحسين إدارة جودة برامج التعليم العالي.

وهدف ت دراسة أبو الرب، ق دادة ٢٠٠٨^(٥) إلى: تقديم إطار نموذج لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، ويمتاز هذا الإطار بالشمول؛ لأنه يعطي كافة واجبات عضو هيئة التدريس من: تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، كما يمتاز بالمرونة، لأنه يمكن تكيفه تبعاً لأهداف المؤسسة التي تنبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس، ويمتاز بالوضوح من خلال استخدام معايير رقمية واضحة ومحددة مسبقاً، إضافة إلى الموضوعية والمشاركة من خلال إشراك شريحة واسعة من المعنيين في العملية التدريسية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بعملية

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وربط مخرجات هذه العملية بالحوافز السنوية لهم، وضرورة استخدام نتائج التقويم من قِبَل المؤسسة التعليمية لوضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ومهنيّاً.

أما دراسة **Haruni Machumu 2010**^(٦) فهدفت إلى: كيفية تطبيق ممارسات ضمان الجودة والنظر إليها في مؤسسات التعليم العالي، وتناول جوهر ضمان الجودة وتطورها في التعليم العالي، وتناقش مفهوم ضمان الجودة والأنظمة والإجراءات والآليات المستخدمة لتحسين نوعية التعليم الذي يتم تقديمه، واستخدمت الدراسة بيانات مكتوبة تتضمن تحليل المعلومات الموجودة بالفعل ومراجعات واقعية وصفية، وتتبع تلك الدراسة أيضاً المبادرات الحالية التي اتخذتها مؤسسات التعليم العالي (HEIs) لمعالجة ممارسات ضمان الجودة (النظم والسياسة والإستراتيجية) في إفريقيا.

وحاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التي لم تتم الإجابة عنها لفترات طويلة، رغم وجود مؤسسات وسياسات وآليات لضمان الجودة تمارس في معظم مؤسسات التعليم العالي في إفريقيا، مثل لماذا يتم إلقاء اللوم على بعض الخريجين لعدم كفاية الكفاءة لديهم؟ هل يعيد الممارسون في مجال ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي التفكير والتصرف وفقاً للطلب المتزايد على ممارسات تحسين الجودة في جميع أنحاء العالم؟ هل يتواجد في مؤسسات التعليم العالي هيئة من الموظفين المساعدين لمسؤولي الجودة، وموظفين إداريين، وأمناء مكاتب يستطيعون العمل وفقاً لإنتاج خريجين يتمتعون بالجودة.

وهدف دراسة **عبابنته ٢٠١١**^(٧) إلى: تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب بجامعة مصراته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات.



وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب بجامعة مصراته متوسطة، ووجود ١٥ فقرة تمارس بدرجة كبيرة، و ٢٠ فقرة تمارس بدرجة متوسطة، و ١١ فقرة تمارس بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تُعزي لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة القصيرة ١-٣ سنوات.

وأجرى قرشه والعراقي والثقفي ٢٠١٢^(٨) دراسة هدفت إلى: تقييم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء من وجهة نظر طلبة كلية الآداب. تكونت العينة من ٣١١ طالبًا للعام الجامعي ١٤٢٢/١٤٢٣ هـ. وتم تطبيق إستبانة معايير جودة الأداء التدريسي على مجموعة الدراسة المختارة، وتوصلت الدراسة إلى توفر درجة ممارسة مقبولة من قِبَل أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم لبعض مؤشرات ومعايير جودة الأداء التدريسي، في حين كانت كثير من مجالات جودة الأداء التدريسي تمارس بدرجة متدنية.

كما هدفت دراسة الهويد ٢٠١٣^(٩) إلى: التعرف على درجة مساهمة تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس وال طالبات في جامعة أم القرى، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس وطالبات الإعداد والدبلوم التربوي في جامعة أم القرى، وكانت العينة النهائية للدراسة ١٦٤ عضو هيئة تدريس، و ٤٤٦ طالبة، واستخدمت الإستبانة أداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة لعديد من النتائج أهمها: أن درجة مساهمة تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة، وذلك

من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى.

أما **دراسة الهادي ٢٠١٣**^(١٠) فهدفت إلى: التعرف على واقع تطبيق نظام إدارة الجودة بجامعة القصيم، من خلال آراء الهيئة التدريسية والقيادات الأكاديمية، ولتحقيق هذا الهدف فإن الباحث تناول واقع البرامج والآليات الذي تبذلها الجامعة للوصول للجودة في الإطار النظري، ثم إعداد دراسة ميدانية وزعت على ٢٤٨ من أفراد العينة، كان من أهم نتائجها: معايير الجودة عالية فيما يتعلق بالسياق المؤسسي، يليه في الدرجة التعليم والتعلم، ثم البحث العلمي، وأخيراً خدمة المجتمع.

كما **هدفت دراسة يونس ٢٠١٤**^(١١) إلى: معرفة مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكيفية النهوض بهذا المستوى، أملاً في الوصول إلى مستوى عالٍ من التنمية المهنية يسهم في تحقيق جودة التعليم بجامعة القصيم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أهم النتائج في: أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة، مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعاً لمتغير الكلية والجنسية، ومتغير الرتبة الأكاديمية، ومتغير نوع الجامعة التي منحت الدكتوراه (عربية/ أجنبية).

وهدفت **دراسة العربي ٢٠١٧**^(١٢) إلى: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، من خلال تقييم الأداء التدريسي والتعليمي والبحث العلمي، والبيئي المجتمعي، والإداري، باستخدام



المنهج الوصفي، وشملت عينة البحث الأساسية المختارة عدد (١٨٤) عضو هيئة تدريس، وكانت أهم النتائج بمحور الأداء التدريسي والتعليمي: أنه يوجد تأييد للقيام بدورهم في: تزويد الطلاب بتوصيف المقرر الدراسي، استخدام أساليب تدريس متنوعة، التنوع في استخدام الوسائل التعليمية، الرابط بين أجزاء المحتوى الدراسي، وفي محور الأداء البحثي والعلمي، كشفت النتائج لوجود قصور إلى حد ما في توظيف نتائج البحوث في تطوير العملية التعليمية، تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة متخصصة، وفي محور الأداء البيئي والمجتمعي، أكدت النتائج وجود تأييد للقيام بدور المساهمة بأفكار واقعية في إعداد المشاريع البحثية.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين من خلال الاطلاع على الدراسات المذكورة سابقاً - ذات العلاقة بمضمون البحث الحالي - الآتي: أجريت الدراسات السابقة على مراحل دراسية متنوعة (المرحلة الثانوية، المرحلة الجامعية الأولى، ومرحلة الدراسات العليا)، وأجريت في بيئات مختلفة عربية وأجنبية، مما يشير إلى أن هناك اهتماماً متزايداً في كثير من البلدان بهذا الميدان، لم تتفق نتائج الدراسات السابقة حول تأثير المتغيرات التي ليس لها صلة بالعملية التدريسية على تقديرات أداء عضو هيئة التدريس، وقد يرجع عدم الاتفاق بين تلك الدراسات إلى اختلاف محتوى إستبانات تلك الدراسات التي تم من خلالها تجميع البيانات، إضافة إلى اختلاف البيئات التعليمية، واختلاف حجم العينات التي تم التطبيق عليها باستخدام الأدوات المختلفة المعدة من قبل الباحثين.

بناء على تلك الملاحظات، فالأمر يتطلب بالجامعة إجراء مزيد من الدراسات والبحوث لمعرفة تأثير تلك المتغيرات في كفاءة أداء عضو هيئة التدريس، ولهذا جاء هذا البحث ليكشف عن أثر متغيرات مختلفة، مثل: جنس عضو هيئة التدريس (ذكر - أنثى)، ومقر عمل عضو هيئة التدريس (المقر الرئيس للجامعة - الفروع) وفي حدود علم الباحث واطلاعه تُعدُّ هذه الدراسة هي الأولى التي تكشف عن واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في أداء ممارسات الجودة بالجامعات من وجهة نظرهم. وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة وتحديد محاورها، والأساليب الإحصائية المناسبة في تحليل بيانات الدراسة.

محاور الدراسة:

تشتمل الدراسة الحالية على المحاور التالية:

- ١- ممارسات الجودة بالمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لممارسات الجودة من وجهة نظرهم.
- ٣- أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لأداء تلك الممارسات.
- ٤- أهم المقترحات التي في ضوئها يمكن تحسين أداء هيئة التدريس لممارسات الجودة في ضوء المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب.



أولاً ممارسات الجودة بالمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي

المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس:

استخدمت الدراسة منهج تحليل المحتوى وذلك لتحليل محتوى وثائق المعايير البرمجية الصادرة عن المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية، بهدف استخراج ما يتعلق بها من معايير وممارسات خاصة بمهام لأعضاء هيئة التدريس ينبغي عليهم أدائها.

وقد تبين ما يلي: تتكون وثيقة المعايير البرمجية من أحد عشر معياراً رئيساً، كما احتوت على خمسة وأربعين معياراً فرعياً، تضمنت مائتين وسبع وسبعون ممارسة، كما بالجدول التالي رقم (١):

الممارسات	المعايير الفرعية	المعايير الرئيسية	الممارسات	المعايير الفرعية	المعايير الرئيسية
21	4	7	18	5	1
11	2	8	34	5	2
18	2	9	25	5	3
12	2	10	89	10	4
11	2	11	21	4	5
277	45	الإجمالي	17	4	6

المعيار الأول: الرسائل والغايات والأهداف^(١٣)

نص المعيار الأول الرسالة والغايات والأهداف على أنه "يجب أن تكون رسالة البرنامج متسقة مع رسالة المؤسسة التعليمية، ويتم تطبيق هذه الرسالة على الغايات والمتطلبات الخاصة بالبرنامج المعني.

ويجب أن تحدد رسالة البرنامج بوضوح تام وبشكل مناسب الأهداف أو

الأغراض الأساسية للبرنامج وأولوياته، كما يجب أن تكون مؤثرة في توجيه التخطيط والعمل في البرنامج"، ويحتوي المعيار الأول (الرسالة والغايات والأهداف) على ثلاث ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (٢):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الأول
1	المشاركة وإبداء الرأي في صياغة رسالة البرنامج.
2	تعريف المستفيدين (الطلبة، الخريجين، وجهات التوظيف،...) برسالة البرنامج.
3	إحطار المستفيدين بأي تغييرات تطرأ على رسالة البرنامج.

المعيار الثاني: إدارة البرنامج

نص المعيار الثاني إدارة البرامج على أنه "يجب أن تقوم إدارة البرنامج بقيادة البرنامج قيادة فاعلة تعكس توازناً مناسباً بين تحقيق المساءلة أمام كبار المسؤولين بالإدارة العليا والمجلس الرئاسي للمؤسسة التعليمية التي تقدم البرنامج، وبين تحقيق المرونة التي تسمح بالوفاء بالمتطلبات الخاصة بالبرنامج المعني.

ويجب أن تشمل عملية التخطيط للبرنامج اشتراك ذوي العلاقة (مثل: الطلبة، والجهات المهنية، وممثلي الصناعة، وهيئة التدريس) في وضع غايات البرنامج وأهدافه ومراجعتها وتعديلها بناء على نتائج المراجعة.

وإذا كان هناك قسمان منفصلان للبنات والأولاد بالبرنامج، فيجب أن تكون الموارد متكافئة في كليهما، ويجب أن يكون هناك اتصال فعال بينهما ومشاركة متساوية في عمليات التخطيط من كل منهما.

كما يجب أن تكون هنالك مراقبة دورية لجودة تقديم المقررات ولجودة البرنامج ككل، وأن تجرى التعديلات اللازمة بناء على التغذية الراجعة من عملية



التقويم، والتطورات في البيئة الخارجية التي تؤثر على البرنامج، ويحتوي المعيار الثاني (إدارة البرامج) على أربع ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (٣):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الثاني
1	القيام بالمبادرات البناءة التي تفيد العملية التعليمية بالبرنامج.
2	التواصل والمشاركة بتعاون وفاعلية مع شطر الطالبات.
3	الالتزام بقواعد الممارسات الأخلاقية في جميع الأنشطة التعليمية.
4	الاطلاع بشكل دوري على اللوائح التنظيمية والوثائق الخاصة بالبرنامج.

المعيار الثالث: إدارة ضمان جودة البرنامج

نص المعيار الثالث إدارة ضمان جودة البرنامج على أنه "يجب أن تقوم هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين بالبرنامج أداءهم بشكل دوري، وأن يلتزموا بتحسين أدائهم وتحسين الجودة في البرنامج ككل، كما يجب أن يتم إجراء عمليات تقويم للجودة بصفة دورية في كل مقرر دراسي بناء على أدلة صحيحة، ونقاط (معايير أو مستويات) مرجعية مناسبة، وأن تعد خططاً للتحسين ويتم تنفيذها.

ويجب تقييم الجودة بالرجوع إلى الأدلة والبراهين، وأن يتضمن النظر في مؤشرات أداء محددة ونقاط (معايير أو مستويات) مرجعية خارجية للمقارنة تحمل طابع التحدي.

كما يجب أن يتمركز الاهتمام حول نواتج تعلم الطالب في كل مقرر دراسي، والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف العامة للبرنامج، ويحتوي المعيار الثالث (إدارة ضمان جودة البرنامج) على أربع ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس،

كما بالجدول التالي رقم (٤):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الثالث
1	المشاركة في أنشطة الجودة بالبرنامج .
2	الحرص على الابتكار والإبداع في العملية التعليمية.
3	الاستعداد لتولي مسؤولية قيادة ودعم إدارة عمليات الجودة بالبرنامج.
4	استطلاع آراء المستفيدين حول جوانب العملية التعليمية.

المعيار الرابع: التعلم والتعليم

نص المعيار الرابع التعليم والتعلم على أنه "يجب أن تكون نواتج (مخرجات أو حصيلة) تعلم الطلبة محددة بدقة، ومتسقة مع "الإطار الوطني للمؤهلات" ومتطلبات التوظيف أو ما تتطلبه ممارسة المهنة.

كما يجب أن يتم تقييم مستويات التعلم والتحقق منها من خلال عمليات ملائمة، وأن تتم مقارنتها بنقاط (معايير أو مستويات) مرجعية خارجية مناسبة وذات مستوى رفيع.

ويجب أن يكون أفراد هيئة التدريس مؤهلين بصورة مناسبة ولديهم الخبرة اللازمة للقيام بمسؤولياتهم التدريسية، وأن يطبقوا إستراتيجيات تدريسية ملائمة للنواتج التعليمية المختلفة، وأن يشتركوا في الأنشطة المناسبة لتحسين كفاءتهم التدريسية.

ويجب أن يتم تقويم جودة التعليم وفاعلية البرنامج من خلال تقييمات الطلبة، ومن خلال استطلاعات آراء الخريجين وأصحاب الأعمال، مع أهمية استخدام الأدلة والنتائج المستخلصة من هذه المصادر كأساس لخطط التحسين.

وفي حالة تقديم البرنامج في أقسام مختلفة للطلبة والطالبات، فإنه ينبغي أن



تكون المستويات المطلوبة هي نفسها في القسمين، ولا بد من توفير الموارد بشكل متكافئ، كما يجب أن يتضمن التقويم بيانات لكل من أقسام الطلاب والطالبات"، ويحتوي المعيار الرابع (التعليم والتعلم) على اثنين وعشرين ممارسة متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (٥):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الرابع
1	الإلمام بالإستراتيجيات المختلفة في التدريس الجامعي .
2	المشاركة في تقويم مقررات البرنامج.
3	إعداد تقارير فصلية/سنوية تتضمن مدى تحقق نتائج التعلم المستهدفة في البرنامج.
4	التعاون مع الخبراء من القطاعات المهنية ذات العلاقة بالبرنامج.
5	الاستفادة من نتائج استطلاعات الرأي المتنوعة.
6	تعريف الطلبة بقواعد عمليات التظلم الأكاديمي .
7	القيام بتقلص المشورة والإرشاد المناسب للطلبة .
8	المشاركة بإيجابية في توفير مصادر التدريس للطلبة .
9	تقويم فاعلية الإرشاد الأكاديمي من خلال استخدام الوسائل والبيانات الإلكترونية المتوفرة .
10	تقديم دروس إضافية لمساعدة الطلبة، لضمان فهمهم وإعلاء قدراتهم.
11	تهيئة الطلبة وإعدادهم للدراسة في بيئة التعليم العالي .
12	إعداد الطلبة للتكيف مع لغة التدريس .
13	المشاركة في توفير مرافق مناسبة للدراسة الفردية بشكل يسمح بالخصوصية .
14	المشاركة في تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد بالبرنامج وتدريبهم.
15	إعلام الطلبة مقدماً بتوصيف المقرر.
16	الإسهام في توفير الكتب المقررة والمراجع الحديثة.
17	المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم.
18	استخدام الإستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء التدريسي.
19	استخدام أساليب تقويم متعددة للطلبة.
20	تهيئة الطلبة للمشاركة في الأنشطة الميدانية .
21	اطلاع المشرفين الميدانيين على طبيعة مهامهم، وعلى علاقة الأنشطة الميدانية بالبرنامج .
22	القيام بزيارات ميدانية عديدة لأماكن التدريب، وعمل مقابلات مع الطلبة و المشرفين.

المعيار الخامس: إدارة شئون الطلبة والخدمات المساندة

نص المعيار الخامس إدارة شئون الطلبة والخدمات المساندة على أنه "يجب أن تكون عمليات قبول الطلبة فعالة، وعادلة، ومتجاوبة مع احتياجات الطلاب المقبولين في البرنامج.

ويجب أن تكون المعلومات الخاصة بمتطلبات البرنامج وشروط القبول فيه ومتطلبات إكمال البرنامج متوفرة بسهولة للطلبة الذين سيتقدمون للبرنامج، وعند الاحتياج لهذه المعلومات في مرحلة لاحقة من البرنامج.

ويجب أن يتم وصف آليات التظلم والاستئناف وحل النزاعات بوضوح، وأن يتم إعلانها، وتطبيقها بعدالة.

ويجب تقديم خدمات الإرشاد المهني المتعلقة بالوظائف المتصلة بمجالات الدراسة في البرنامج"، ويحتوي المعيار الخامس (إدارة شئون الطلبة) على خمس ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (٦):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الخامس
1	تعريف الطلبة قبل بدء الدراسة بالقرارات المتخذة، والمتعلقة بالساعات المختصة من دراساتهم السابقة.
2	تعريف الطلبة بالإجراءات التي تضمن حمايتهم من التعرض للعقاب وإجراءات التظلم.
3	المشاركة في وضع سياسات وإجراءات مناسبة للتعامل مع سوء السلوك الأكاديمي.
4	المشاركة في وضع آليات متابعة فعالة لضمان الرعاية الطلابية، وتقييم جودة الخدمات المقدمة للطلبة.
5	المشاركة في وضع نظام دعم طلابي فعال، وتقديم المساعدة في حل مشكلاتهم.

المعيار السادس: مصادر التعلم

نص المعيار السادس مصادر التعلم "على أنه يجب أن تكون مصادر التعلم والخدمات الخاصة بها كافية لتلبية احتياجات البرنامج ومقرراته الدراسية، ويمكن الوصول إليها بسهولة عند حاجة الطلبة لها. كما يجب أن تقوم هيئة



التدريس بتقديم معلومات باحتياجات مصادر التعلم قبل استخدامها بوقت كافٍ ليتم توفيرها، كما يجب أن تشترك هيئة التدريس والطلبة في تقويم ما يتم توفيره من هذه المصادر.

وتتباين الاحتياجات الخاصة بالمواد المرجعية وقواعد البيانات الإلكترونية، وبالوصول للحاسب، وبالمساعدة التقنية المطلوبة لتشغيل هذه التجهيزات وفقاً لطبيعة البرنامج وطرق التدريس المتبعة"، ويحتوي المعيار السادس (مصادر التعلم) على ست ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (٧):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار السادس
1	تقدم المشورة للطلبة، عن المواد المطلوبة لدعم التعليم والتعلم.
2	المشاركة في استطلاعات آراء المستخدمين التي تتناول مدى كفاية مصادر التعلم، ومدى استخدامها، واتساقها مع متطلبات التعليم والتعلم.
3	توجيه الطلبة نحو المكتبة وما تقدمه من برامج تهيئة إرشادية وتدريبية لمساعدتهم.
4	الإطلاع على ما يستجد من تطورات في المكتبة .
5	التأكد من توافر تقنيات حاسوبية حديثة وبقدر كافٍ لتلبية احتياجات المقرر/البرنامج .
6	التأكد من توافر مرافق وتجهيزات كافية للدراسة والبحث العلمي، بما يتلاءم مع حاجة المقرر/البرنامج.

المعيار السابع: المرافق والتجهيزات

نص المعيار السابع المرافق والتجهيزات "يجب أن تتوفر مرافق وتجهيزات كافية للوفاء باحتياجات التعليم والتعلم في البرنامج. ويجب أن تتم متابعة مدى استخدام المرافق والتجهيزات، وأن يتم التقييم بشكل منتظم لمدى كفايتها من خلال المشاورات مع هيئة التدريس والموظفين والطلبة"، ويحتوي المعيار السابع (المرافق والتجهيزات) على أربع ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس،

كما بالجدول التالي رقم (٨):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار السابع
1	تقديم المشورة قبل شراء الأجهزة لضمان مناسبتها للاحتياجات الحالية والمستقبلية.
2	إبداء الرأي حول كفاية المرافق وجودتها.
3	تقديم المشورة فيما يتعلق بمخطط شراء وصيانة واستبدال الحواسيب والبرمجيات .
4	تعريف الطلاب بالقواعد التي تتعلق بالاستخدام غير المناسب للإنترنت.

المعيار الثامن: التخطيط والإدارة المالية

نص المعيار الثامن التخطيط والإدارة المالية "يجب أن تكون الموارد المالية كافية لضمان تقديم البرنامج بفعالية.

ويجب أن تكون متطلبات البرنامج معروفة مقدّمًا، وبوقت كافٍ، يمكن من إدراجها ضمن خطة ميزانية المؤسسة التعليمية.

كما يجب أن تسمح عمليات إعداد الميزانية بالتخطيط على المدى البعيد لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات.

كما يجب أن تتوفر المرونة الكافية بما يضمن الإدارة الفعالة للميزانية والاستجابة للأحداث غير المتوقعة، كما يجب أن تكون تلك المرونة مصحوبة بدرجة مناسبة من المساءلة وآليات تقديم التقارير"، ويحتوي المعيار الثامن (التخطيط والإدارة المالية) على ممارستين اثنتين فقط متعلقين بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (٩):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الثامن
1	إبداء الرأي في كفاية الموارد المالية المتاحة للبرنامج لتقديم برنامج عالي الجودة .
2	المشاركة في عملية التخطيط للميزانية الخاصة بالبرنامج.



المعيار التاسع: عمليات التوظيف

نص المعيار التاسع عمليات التوظيف "يجب أن يكون لدى هيئة التدريس والموظفين في البرنامج المعرفة والخبرة اللازمة للقيام بمهامهم التدريسية أو مسؤولياتهم الأخرى، كما يجب التحقق من مؤهلاتهم وخبراتهم قبل تعيينهم. ويجب أن يتم إعطاء هيئة التدريس الجدد فكرة واضحة عن البرنامج وعن مسؤولياتهم التدريسية قبل أن يبدأوا عملهم.

ويجب تقويم أداء جميع أفراد هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين بشكل دوري، وتقدير الأداء المتميز، مع تقديم الدعم للتنمية المهنية وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس"، ويحتوي المعيار التاسع (عمليات التوظيف) على ممارستين اثنتين فقط متعلقين بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (١٠):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار التاسع
1	القيام بالتقويم الذاتي بدقة وموضوعية من أجل التطوير الشخصي والوظيفي.
2	المشاركة في الأنشطة التي تضمن الإلمام بأخر التطورات في مجالات التخصص.

المعيار العاشر: البحث العلمي

نص المعيار العاشر البحث العلمي "ينبغي وضع إستراتيجية للبحث العلمي تتفق مع طبيعة المؤسسة التعليمية ورسالتها.

وينبغي على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في برامج التعليم العالي أن يشاركوا في أنشطة البحث العلمي بصورة كافية ومناسبة بشكل يضمن بقاءهم على دراية بالمستجدات في مجال تخصصاتهم، مع أهمية أن ينعكس ذلك على أدائهم التدريسي.

كما يجب أن يساهم أعضاء هيئة التدريس، القائمون بالتدريس في برامج الدراسات العليا أو الإشراف على أبحاث طلبة الدراسات العليا، بشكل نشط في البحث العلمي في مجالات تخصصاتهم.

ويجب أيضاً أن تتوفر التجهيزات والمرافق اللازمة لدعم أنشطة البحوث الخاصة بهيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا للوفاء بهذه المتطلبات، في المجالات ذات العلاقة بالبرنامج.

كما يجب أن تقدر إسهامات هيئة التدريس البحثية، وأن ينعكس ذلك على محكات تقييمهم وترقياتهم"، ويحتوي المعيار العاشر (البحث العلمي) على سبع ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (١١):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار العاشر
1	المشاركة في تطوير البرامج البحثية من خلال آليات متنوعة.
2	إتاحة الفرصة للباحثين وطلبة الدراسات العليا للمشاركة في المشروعات البحثية .
3	القيام بأبحاث مشتركة مع الزملاء في مؤسسات تعليمية أخرى محلية أو دولية.
4	تضمين المقررات المعلومات المتعلقة بالأبحاث والأنشطة العلمية.
5	المشاركة في البحوث التي تقدم خدمات للمجتمع، وتوفير عائدات مالية للمؤسسة.
6	تعريف الطلبة بالأنظمة الأمنية التي تكفل السلامة للباحثين وأنشطتهم البحثية.
7	الاهتمام بإجراء البحوث العلمية ذات الطابع القومي.

المعيار الحادي عشر: العلاقات مع المجتمع

نص المعيار الحادي عشر العلاقات مع المجتمع "يجب أن تكون هناك إسهامات جوهرية مناسبة للمجتمع الذي توجد به المؤسسة التعليمية، وتتم الاستعانة بعلم وخبرة أعضاء هيئة التدريس وحاجات المجتمع لتلك الخبرات. وتشمل الإسهامات في خدمة المجتمع كلاً من الأنشطة التي ينفذها الأفراد وتأتي



نتيجة مبادرات منهم، والبرامج الرسمية للمساعدة التي تعدها المؤسسة التعليمية أو المسؤولون عن إدارة البرامج.

ويجب توثيق هذه الأنشطة وجعلها معروفة داخل المؤسسة التعليمية وفي المجتمع، كما يجب أن يتم تقدير الإسهامات المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة التعليمية"، ويحتوي المعيار الحادي عشر (العلاقات مع المجتمع) على سبع ممارسات متعلقة بعضو هيئة التدريس، كما بالجدول التالي رقم (١٢):

م	الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المعيار الحادي عشر
1	المشاركة في تحديد الخدمات التي يقدمها البرنامج للمجتمع.
2	المشاركة في كتابة التقارير السنوية للبرنامج عن خدمة المجتمع .
3	المشاركة في الندوات التي تناقش وتعالج فيها القضايا المهمة في المجتمع.
4	المشاركة في دعوة ذوي العلاقة للانضمام الى اللجان الاستشارية في البرنامج.
5	التواصل مع الخريجين بانتظام، وإطلاعهم على التطورات، والاستفادة من آرائهم.
6	إكساب الطلاب العديد من القيم الايجابية تجاه المجتمع.
7	الإسهام في عقد ندوات مع مؤسسات المجتمع المدني وجهات التوظيف، لتبادل الخبرات، التي تفتح أبواب عمل للطلاب في مرحلة التخرج.

نستخلص من الجداول السابقة أن جميع المعايير البرمجية تتطلب من أعضاء هيئة التدريس بنسب مختلفة مهام وأدواراً وممارسات محددة، إضافة إلى أدواره التقليدية المعروفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وقد تم استنتاج عدد ست وستين ممارسة محددة يجب على عضو هيئة التدريس أدائها. وكانت هذه الممارسات هي أساس بناء الإستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهذا ما يتضح من الجدول التالي رقم (١٣):

رقم المعيار	اسم المعيار	الممارسات المطلوبة
الأول	الرسالة والغايات والأهداف.	3
الثاني	إدارة البرنامج.	4
الثالث	إدارة ضمان جودة البرنامج.	4
الرابع	التعليم والتعلم.	22
الخامس	إدارة شئون الطلبة والخدمات المساندة.	5
السادس	مصادر التعلم.	6
السابع	المرافق والتجهيزات.	4
الثامن	التخطيط والإدارة المالية.	2
التاسع	عمليات التوظيف.	2
العاشر	البحث العلمي.	7
الحادي عشر	العلاقات مع المجتمع.	7
إجمالي الممارسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس		66

ثانياً واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لممارسات الجودة من وجهة نظرهم:

تم الاعتماد في رصد واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى على ما تم استخلاصه من تحليل محتوى المعايير البرمجية لهيئة تقويم التعليم، حيث أظهر التحليل أنه يوجد عدد ست وستين ممارسة ينبغي على عضو هيئة التدريس أدائها كما تبين ذلك من الجداول من (٢-١٢) السابقة؛ لذا قام الباحث بتفريغ تلك الممارسات وتحويلها إلى أداة إستبانة تم تصميمها من قبل الباحث استهدفت أعضاء هيئة التدريس (رجالاً ونساءً) بالبرامج الأكاديمية بكليات الجامعة بمقرها الرئيس بمكة المكرمة والفروع (الجموم - الليث - القنفذة - أضم).



وقام الباحث أيضًا بتصميم أداة ثانية تمثلت في إستمارة مقابلة مقننة استهدفت مسؤولي ومنسقي الجودة بكليات وأقسام الجامعة الأكاديمية بهدف التعرف على آرائهم في أداء زملائهم أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بكليات الجامعة لممارسات الجودة، وكذلك الوقوف على المعوقات التي تحول دون قيام أعضاء هيئة التدريس بممارسات الجودة المنوطة بهم.

مراحل بناء أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على إستمارة المقابلة المقننة لمسؤولي الجودة بكليات والبرامج الأكاديمية للوقوف على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيام بأدوارهم في ظل معايير الجودة، كما تم الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لرصد الواقع الفعلي لأدائهم لممارسات الجودة، وقد مر الإعداد بالمراحل التالية:

١- تحديد ممارسات الجودة الخاصة بالمعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي والتي ينبغي على عضو هيئة التدريس بالجامعة أدائها، وذلك بالاعتماد على أسلوب تحليل المحتوى لوثيقة المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية.

٢- بناء صورة أولية لعبارات كل محور من محاور معايير الجودة البرمجية -أحد عشر معيارًا- وتم تحديد فئات الاستجابة في ثلاثة بدائل لدرجة الممارسة: كبيرة، متوسطة، وقليلة.

٣- عرض الباحث الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة التربية وعلم النفس والإدارة التربوية والمناهج وطرق التدريس،

للتعرف على ملاحظاتهم حول مدى شمول المحاور لجوانب الأداء لممارسات الجودة، وكفايات عبارات كل جانب، ودرجة ووضوح كل عبارة. ٤- في ضوء ذلك تم تعديل بعض عبارات الإستبانة وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين، حيث تم حذف بعض العبارات وإضافة البعض الآخر، وتعديل صياغات بعض العبارات وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية تتكون من (٦٦) عبارة توزعت على المحاور الإحدى عشرة.

٥- تم حساب ثبات أداة الإستبانة بطريقة إعادة الاختبار على عينة قوامها (٥٠) عضو هيئة تدريس من كليات مختلفة، وقد تخلف (٨) من هيئة التدريس عند التطبيق الثاني، وقد تراوحت المدة بين التطبيقين الأول والثاني ٤٥ يومًا، وقد جاءت معاملات الارتباط بين درجات كل من التطبيقين الأول والثاني ما بين ٠,٩١, ٠,٨٢, ٠,٠١ بالنسبة للمحاور الإحدى عشرة، وجميع هذه المعاملات دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

٦- كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي للإستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين متوسطات درجات هيئة التدريس في كل عبارة، ومتوسطات درجاتهم الكلية على الجانب الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط بالنسبة لجميع محاور الأداة بين ٠,٨٠, ٠,٩٢, ٠,٠٠ وهذه النتائج تشير إلى أن الأداة صادقة وصالحة للتطبيق.

المجتمع الأصلي وعينة الدراسة:

يتألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة الدراسة من هيئة التدريس بجامعة أم القرى للعام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ الموافق ٢٠١٧/٢٠١٨ م



والذي بلغ (٥٠٨٠) عضواً، وفيما يلي الجدولان التاليان يوضحان توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيراتها:

جدول (١٣) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس^(١٤).

الإجمالي	هيئة التدريس	
	إناث	ذكور
5080	2140	2940

جدول (١٤) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير مقر الكلية^(١٥).

الإجمالي	مقر الكلية				
	فروع الجامعة				المقر الرئيس بمكة المكرمة
	اضم	القنفذة	الليث	الجموم	
5080	38	436	262	164	4180
	900				

تم تطبيق الإستمابانة على (٦٣٠) من هيئة تدريس منهم (٤٨٠) بالكليات التي بمكة المكرمة، (١٥٠) بالفروع، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من جميع كليات الجامعة النظرية والعملية، وقد حصل الباحث على (٥٢٢) إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة ٨٢,٨٥% من العينة المختارة، وهي نسبة مقبولة بالنظر إلى طبيعة مجتمع هيئة التدريس محل الدراسة، وبذلك تكون نسبة العينة في صورتها النهائية قد بلغت ٢٨,١٠% من المجتمع الأصلي، والجدول أرقام (١٦,١٥) توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (١٥) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الإجمالي	هيئة التدريس	
	إناث	ذكور
522 عضو هيئة تدريس بنسبة 10.27% من إجمالي أ ه ت مجتمع الدراسة.	225 بنسبة 10.5% من إجمالي أ ه ت مجتمع الدراسة الإناث.	297 بنسبة 10.1% من إجمالي أ ه ت مجتمع الدراسة الذكور.

جدول (١٦) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير موقع الكلية

الإجمالي	هيئة التدريس	
	بالفروع	بالمقر الرئيس بمكة المكرمة
522 عضو هيئة تدريس بنسبة 10.27% من إجمالي أ ه ت مجتمع الدراسة.	102 عضو هيئة تدريس بنسبة 11.3% من إجمالي أ ه ت مجتمع الدراسة.	420 بنسبة 10% من إجمالي أ ه ت مجتمع الدراسة (مكة المكرمة).

نتائج الدراسة الميدانية:

جاءت نتائج تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة المشار إليها في الجداول (١٦، ١٥) كالتالي:

بالنسبة للمحور الأول الرسالة والغايات والأهداف جاءت النتائج كما في جدول (١٧) كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
1	المشاركة في صياغة رسالة البرنامج.	297	1.95	225	2.60	420	1.98	102	2.24
2	تعريف المستفيدين (الطلبة، الخريجين، وجهات التوظيف...) برسالة البرنامج.	297	2.00	225	2.57	420	1.98	102	2.27
3	إخطار المستفيدين بأي تغيرات تطلبا على رسالة البرنامج.	297	2.23	225	2.39	420	2.15	102	2.13
	المتوسط العام للمحور الأول 2.21	297	2.05	225	2.52	420	2.04	102	2.22



جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الأول (٢, ٢١)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢, ٠٢) منخفضاً كثيراً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢, ٥٢)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الأول لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (٢, ٠٢) منخفضاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٢, ٢٢)، كما جاءت العبارة الأولى "المشاركة في صياغة رسالة البرنامج" أعلى عبارة في المحور الأول بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢, ٦)، وجاءت أيضاً نفس العبارة الأولى أقل عبارة في المحور الأول بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس الرجال (١, ٩٥). وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول والتي تُعزي لمتغير الجنس جاءت النتائج كما في جدول (١٨)، كالتالي:

الخاور	النوع	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الأول	ذكر 297	2.05	0.649	0.038	520	-8.553	0	دالة إحصائية
	أنثى 225	2.52	0.622	0.041	492.42			

وجاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (١٩)، كالتالي:

الخاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الأول	مكة 420	2.04	0.722	0.035	520	-2.272	0.023	دالة إحصائية
	الفروع 102	2.22	0.722	0.070	157.01			

بالنسبة للمحور الثاني إدارة البرنامج جاءت النتائج كما في جدول (٢٠)،
كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
4	الحرص على القيام بالمبادرات البناءة التي تفيد العملية التعليمية.	297	2.56	225	2.59	420	2.09	102	2.34
5	التواصل والمشاركة بتعاون وفاعلية مع شطر الطالبات .	297	2.29	225	2.20	420	2.02	102	1.99
6	الالتزام بقواعد الممارسات الأخلاقية في جميع الأنشطة التعليمية .	297	2.59	225	2.59	420	2.79	102	2.76
7	الإطلاع بشكل دوري على اللوائح التنظيمية والوثائق الخاصة بالبرنامج .	297	2.22	225	2.48	420	2.14	102	2.07
	المتوسط العام للمحور الثاني	297	2.48	225	2.48	420	2.34	102	2.34
	2.41								

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الثاني (٢, ٤١)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢, ٤٨) متساوياً تماماً مع نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢, ٤٨)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الثاني لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (٢, ٣٤) أيضاً متساوياً تماماً مع نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٢, ٣٤)، كما جاءت العبارة السادسة "الالتزام بقواعد الممارسات الأخلاقية في جميع الأنشطة التعليمية" أعلى عبارة في المحور الثاني بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (٢, ٧٩)، وجاءت العبارة الخامسة "التواصل والمشاركة بتعاون وفاعلية مع شطر الطالبات" أقل عبارة في المحور الثاني بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (١, ٩٩). وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول



(٢١) كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثاني	ذكر 297	2.48	0.496	0.029	520	-	0.889	غير ذات دلالة إحصائية
	أنثى 225	2.48	0.430	0.029	510.6	-0.140		

وجاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني والتي تعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٢٢)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثاني	مكة 420	2.34	0.607	0.03	520	-0.004	0.997	غير ذات دلالة إحصائية
	الفروع 102	2.34	0.678	0.067	142.8	-		

بالنسبة للمحور الثالث إدارة ضمان جودة البرنامج جاءت النتائج كما في جدول (٢٣)، كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
7	المشاركة في أنشطة الجودة بالبرنامج.	297	2.06	225	2.48	420	1.90	102	2.17
9	الحرص على الابتكار والإبداع في العملية التعليمية.	297	2.03	225	1.96	420	1.93	102	2.27
10	الاستعداد لتولي مسؤولية قيادة ودعم إدارة عمليات الجودة بالبرنامج.	297	1.78	225	1.95	420	1.70	102	1.94
11	استطلاع آراء المستفيدين حول جوانب العملية التعليمية.	297	2.01	225	2.28	420	1.86	102	1.68
	المتوسط العام للمحور الثالث	297	1.98	225	2.16	420	1.90	102	2.03

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الثالث (٢, ٠٢)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١, ٩٨) منخفضاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢, ١٦)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الثالث لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (١, ٩٠) أيضاً منخفضاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٢, ٠٣)، كما جاءت العبارة السابعة "المشاركة في أنشطة الجودة بالبرنامج" أعلى عبارة في المحور الثالث بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢, ٤٨)، وجاءت العبارة العاشرة "الاستعداد لتولي مسؤولية قيادة ودعم إدارة عمليات الجودة بالبرنامج" أقل عبارة في المحور الثالث بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (١, ٧٠). وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثالث والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٢٤) كالتالي:

الخواص	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثالث	ذكر 297	1.98	0.306	0.018	520	-	0	دالة إحصائياً
	أنثى 225	2.16	0.344	.0.023	449.9	-6.001		

وجاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثالث والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٢٥)، كالتالي:

الخواص	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثالث	مكة 420	1.90	0.383	0.019	520	-	0.003	دالة إحصائياً
	الفروع 102	2.03	0.452	0.045	138.3	-3.007		



بالنسبة للمحور الرابع التعلم والتعليم جاءت النتائج كما في جدول (٢٦) كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
12	الإلمام بالإستراتيجيات المختلفة في التدريس الجامعي .	297	1.97	225	2.05	420	1.79	102	1.82
13	المشاركة في تقويم المقررات.	297	1.98	225	2.13	420	1.83	102	1.76
14	إعداد تقارير فضلية/سنوية تتضمن مدى تحقق نواتج التعلم المستهدفة .	297	1.82	225	2.08	420	1.67	102	1.61
15	التعاون مع الخبراء من القطاعات المهنية ذات العلاقة .	297	1.76	225	2.07	420	1.75	102	1.56
16	الاستفادة من نتائج استطلاعات الرأي المتنوعة.	297	1.97	225	2.13	420	1.63	102	1.46
17	تعريف الطلبة بقواعد عمليات التظلم الأكاديمي .	297	1.94	225	2.39	420	1.84	102	1.75
18	القيام بتقديم المشورة والإرشاد المناسب للطلبة .	297	2.49	225	2.76	420	2.24	102	2.41
19	المشاركة بإيجابية في توفير مصادر التدريس الحديثة للطلبة.	297	2.15	225	2.36	420	1.96	102	2.24
20	تقوم فاعلية عمليات الإرشاد والتوجيه الأكاديمي من خلال استخدام الوسائل والبيانات الإلكترونية المتوفرة .	297	1.80	225	2.13	420	1.85	102	1.69
21	تقدم دروس إضافية لمساعدة الطلبة، لضمان فهمهم وإعلاء قدراتهم .	297	1.74	225	2.07	420	1.48	102	1.46
22	إعداد الطلبة للتكيف مع لغة التدريس.	297	1.81	225	2.15	420	1.91	102	1.85
23	المشاركة في تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وتدريبهم.	297	1.80	225	1.90	420	1.82	102	1.45
24	إعلام الطلبة مقدماً بتوصيف المقرر.	297	2.50	225	2.51	420	2.65	102	2.65
25	المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم.	297	1.76	225	2.12	420	2.14	102	1.86
26	استخدام الإستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء التدريسي .	297	1.84	225	2.04	420	2.07	102	2.13
27	استخدام أساليب تقويم متعددة.	297	1.75	225	1.89	420	1.92	102	1.91
28	تهيئة الطلبة للمشاركة في الأنشطة الميدانية .	297	2.06	225	2.24	420	2.19	102	1.77
29	إطلاع المشرفين الميدانيين على طبيعة مهامهم، وعلى علاقة الأنشطة الميدانية بالبرنامج .	297	1.69	225	2.09	420	1.96	102	1.86
30	القيام بزيارات ميدانية عديدة لأماكن التدريب، ومقابلة الطلبة والمشرفين.	297	1.68	225	1.92	420	2.18	102	1.79
	المتوسط العام للمحور الرابع	297	1.91	225	2.25	420	1.84	102	1.77

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الرابع (٩٤، ١)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٩١، ١) منخفضاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢٥، ٢)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الرابع لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (٨٤، ١) مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٧٧، ١)، كما جاءت العبارة الثامنة عشر "القيام بتقديم المشورة والإرشاد المناسب للطلبة" أعلى عبارة في المحور الرابع بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (٧٦، ٢)، وجاءت العبارة الخامسة عشرة "التعاون مع الخبراء من القطاعات المهنية ذات العلاقة والذين يستعان بهم في مراجعة البرنامج" أقل عبارة في المحور الرابع بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٥٦، ١). وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الرابع والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٢٧)، كالتالي:

الخاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
الخور الرابع	ذكر 297	1.91	0.388	0.023	520	-7.1	0	دالة إحصائياً
	أنثى 225	2.25	0.622	0.041	352.5			

جاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الرابع والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٢٨)، كالتالي:

الخاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
الخور الرابع	مكة 420	1.84	0.482	0.024	520	-1.35	0.178	دالة إحصائياً
	الفروع 102	1.77	0.402	0.04	178.6			



بالنسبة للمحور الخامس إدارة شؤون الطلاب والخدمات المساندة جاءت النتائج كما في جدول (٢٩)، كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
31	تعريف الطلبة بالإجراءات التي تضمن حمايتهم من التعرض للعقاب وإجراءات التظلم.	297	2.55	225	2.57	420	2.43	102	2.43
32	المشاركة في وضع سياسات وإجراءات مناسبة للتعامل مع سوء السلوك الأكاديمي.	297	2.08	225	2.15	420	2.15	102	2.16
33	المشاركة في وضع آليات متابعة فعالة لضمان الرعاية الطلابية.	297	2.05	225	2.13	420	2.20	102	2.20
34	المشاركة في وضع نظام دعم طلابي فعال .	297	2.06	225	2.14	420	2.12	102	2.12
	المتوسط العام للمحور الخامس	297	2.41	225	2.50	420	2.31	102	2.31
	2.37								

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الخامس (٢، ٣٧)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢، ٤١) منخفضاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢، ٥٠)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الخامس لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (٢، ٣١) أيضاً مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٢، ٢٥)، كما جاءت العبارة الواحدة والثلاثون " تعريف الطلبة بالإجراءات التي تضمن حمايتهم من التعرض للعقاب واجراءات التظلم " أعلى عبارة في المحور الخامس بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢، ٥٧)، وجاءت العبارة الثالثة والثلاثون "المشاركة في وضع آليات متابعة فعالة لضمان الرعاية الطلابية، وتقويم جودة الخدمات المقدمة للطلبة" أقل عبارة في المحور الخامس بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس

الذكور (٢, ٠٥).

وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الخامس والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٣٠)، كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الخامس	ذكر 297	2.41	0.551	0.032	520	-2.19	0.029	دالة إحصائياً
	أنثى 225	2.5	0.387	0.026	517.2			

وجاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الخامس والتي تعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٣١)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
المحور الخامس	مكة 420	2.31	0.633	0.031	520	0.903	0.367	غير دالة إحصائياً
	الفروع 102	2.25	0.588	0.058	162.2			

بالنسبة للمحور السادس مصادر التعلم جاءت النتائج كما في جدول (٣٢)،
كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
36	المشاركة في استطلاعات آراء المستخدمين التي تتناول مدى كفاية مصادر التعلم، ومدى استخدامها، واتساقها مع متطلبات التعليم والتعلم.	297	2.27	225	2.43	420	2.00	102	2.41
37	توجيه الطلبة نحو المكتبة وما تقدمه من برامج تهيئة إرشادية وتدريبية لمساعدتهم.	297	2.59	225	2.52	420	2.45	102	2.24
38	الإطلاع على ما يستجد من تطورات في المكتبة.	297	2.10	225	2.32	420	2.27	102	2.21
39	التأكد من توافر تقنيات حاسوبية حديثة ويقدر كافي لتلبية احتياجات المقرر/البرنامج.	297	2.28	225	2.19	420	2.32	102	2.35
40	التأكد من توافر مرافق وتجهيزات كافية للدراسة والبحث العلمي، بما يتلاءم مع حاجة المقرر/البرنامج.	297	2.27	225	2.29	420	2.45	102	2.24
	المتوسط العام للمحور السادس	297	2.43	225	2.55	420	2.34	102	2.34

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور السادس (٢، ٤٢)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢، ٤٣) منخفضاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢، ٥٥)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور السادس لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (٢، ٣٤) متساوياً تماماً مع نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٢، ٣٤)، كما جاءت العبارة السابعة والثلاثون "توجيه الطلبة نحو المكتبة وما تقدمه من برامج تهيئة إرشادية وتدريبية لمساعدتهم" أعلى عبارة في المحور السادس بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس الرجال (٢، ٥٩)، وجاءت العبارة السادسة والثلاثون "المشاركة في استطلاعات

آراء المستخدمين التي تتناول مدى كفاية مصادر التعلم، ومدى استخدامها، واتساقها مع متطلبات التعليم والتعلم "أقل عبارة في المحور السادس بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (٠, ٢).

وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور السادس والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٣٣)، كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
المحور السادس	ذكر 297	2.43	0.563	0.033	520	-2.6	0.01	دالة إحصائياً
	أنثى 225	2.55	0.502	0.033	506.5			

وجاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور السادس والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٣٤)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
المحور السادس	مكة 420	2.34	0.648	0.032	520	0.064	0.949	غير دالة إحصائياً
	الفروع 102	2.34	0.653	0.065	153			

بالنسبة للمحور السابع المرافق والتجهيزات جاءت النتائج كما في جدول (٣٥)، كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
41	تقدم المشورة قبل شراء الأجهزة لضمان مناسبة للاحتياجات الحالية والمستقبلية.	297	1.62	225	1.73	420	1.63	102	1.44
42	إبداء الرأي حول كفاية المرافق وجودتها.	297	1.83	225	1.89	420	1.77	102	1.76
43	تقدم المشورة فيما يتعلق بخطط شراء وصيانة واستبدال الحواسيب والبرمجيات .	297	1.53	225	1.65	420	1.55	102	1.79
44	تعريف الطلاب بالقواعد التي تتعلق بالاستخدام غير المناسب للإنترنت.	297	2.12	225	2.15	420	1.90	102	2.06
	المتوسط العام للمحور السابع 1.71.	297	1.71	225	1.74	420	1.63	102	1.76

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور السابع (١,٧١)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١,٧١) منخفضاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (١,٧٤)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور السابع لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (١,٦٣) أيضاً منخفضاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (١,٧٦)، كما جاءت العبارة الرابعة والأربعون "تعريف الطلاب بالقواعد التي تتعلق بالاستخدام غير المناسب للإنترنت" أعلى عبارة في المحور السابع بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (١٥, ٢)، وجاءت العبارة الواحدة والأربعون "تقديم المشورة قبل شراء الأجهزة لضمان مناسبة للاحتياجات الحالية والمستقبلية" أقل عبارة في المحور السابع بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (١, ٤٤).

وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور السابع والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٣٦) كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور السابع	ذكر 297	1.71	0.424	0.025	520	-	0.367	غير دالة إحصائياً
	أنثى 225	1.74	0.390	0.026	500.7	-0.903		

جاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور السابع والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٣٧) كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور السابع	مكة 420	1.63	0.436	0.021	520	-2.747	0.006	دالة إحصائياً
	الفروع 102	1.76	0.460	0.046	148.3			

بالنسبة للمحور الثامن التخطيط والإدارة المالية جاءت النتائج كما في جدول (٣٨) كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
45	إبداء الرأي في كفاية الموارد المالية المتاحة للبرنامج لتقلص برنامج عالي الجودة.	297	1.56	225	1.40	420	1.55	102	1.28
46	المشاركة في عملية التخطيط للميزانية الخاصة بالبرنامج.	297	1.41	225	1.42	420	1.35	102	1.32
	المتوسط العام للمحور الثامن	297	1.50	225	1.41	420	1.46	102	1.29

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الثامن (١, ٤٢)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١, ٥٠) مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (١, ٤١)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الثامن لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (١, ٤٦) أيضاً مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (١, ٢٩)، كما جاءت العبارة الخامسة والأربعون "إبداء الرأي في كفاية الموارد المالية المتاحة للبرنامج لتقديم برنامج عالي الجودة" أعلى عبارة في المحور الثامن بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (١, ٥٥)، كما جاءت نفس العبارة الخامسة والأربعون "إبداء الرأي في كفاية الموارد المالية المتاحة للبرنامج لتقديم برنامج عالي الجودة" أقل عبارة في المحور الثامن بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (١, ٢٨).

وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثامن والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٣٩)، كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثامن	ذكر 297	1.50	0.549	0.032	520	-	0.044	دالة إحصائياً
	أنثى 225	1.41	0.412	0.027	519.9	-2.020		

جاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة

حول عبارات المحور الثامن والتي تعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٤٠)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الثامن	مكة 420	1.46	0.539	0.026	520	-3.11	0.002	دالة إحصائياً
	الفروع 102	1.29	0.458	0.045	175.6			

بالنسبة للمحور التاسع عمليات التوظيف جاءت النتائج كما في جدول (٤١)، كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
47	القيام بالتقويم الذاتي بدقة وموضوعية من أجل التطوير الشخصي والوظيفي.	297	1.96	225	2.31	420	1.69	102	1.92
48	المشاركة في الأنشطة التي تضمن الإمام بأخر التطورات في مجالات التخصص.	297	1.87	225	2.02	420	1.95	102	1.68
	المتوسط العام للمحور التاسع.	297	1.90	225	2.12	420	1.83	102	1.80
	1.91								

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور التاسع (١,٩١)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١,٩٠) منخفضاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢,١٢)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور التاسع لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (١,٨٣) أيضاً مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (١,٨٠)، كما جاءت العبارة السابعة والأربعون "القيام بالتقويم الذاتي بدقة وموضوعية من أجل التطوير الشخصي والوظيفي" أعلى عبارة في المحور التاسع بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (٢,٣١)،



وجاءت العبارة الثامنة والأربعون "المشاركة في الأنشطة التي تضمن الإلمام بآخر التطورات في مجالات التخصص" أقل عبارة في المحور التاسع بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (٦٨ ، ١).

وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور التاسع والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٤٢)، كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور التاسع	ذكر 297	1.90	0.346	0.025	520	-	0	دالة إحصائياً
	أنثى 225	2.12	0.558	0.037	412.60 4	-4.941		

جاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور التاسع والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٤٣)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور التاسع	مكة 420	1.83	0.456	0.022	520	-0.484	0.629	غير دالة إحصائياً
	الفروع 102	1.80	0.598	0.059	130.989			

بالنسبة للمحور العاشر البحث العلمي جاءت النتائج كما في جدول (٤٤)،

كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
49	المشاركة في تطوير البرامج البحثية من خلال آليات متنوعة.	297	2.19	225	1.90	420	1.69	102	1.76
50	إتاحة الفرصة للباحثين وطلبة الدراسات العليا للمشاركة في المشروعات البحثية .	297	2.14	225	1.95	420	1.78	102	1.57
51	القيام بأبحاث مشتركة مع الزملاء في مؤسسات تعليمية أخرى محلية أو دولية.	297	1.81	225	1.80	420	1.80	102	1.75
52	تضمين المقررات المعلومات المتعلقة بالأبحاث والأنشطة العلمية.	297	1.90	225	1.87	420	1.78	102	2.00
53	المشاركة في البحوث التي تقدم خدمات للمجتمع، وتوفير عائدات مالية للمؤسسة.	297	1.60	225	1.64	420	1.79	102	1.56
54	تعريف الطلبة بالأنظمة الأمنية التي تكفل السلامة للباحثين وأنشطتهم البحثية.	297	1.97	225	1.96	420	1.88	102	1.98
55	الاهتمام بإجراء البحوث العلمية ذات الطابع الوطني.	297	1.82	225	1.73	420	1.69	102	1.73
	المتوسط العام للمحور العاشر	297	1.84	225	1.79	420	1.78	102	1.88

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور العاشر (١,٨٢)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (١,٨٤) مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (١,٧٩)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور العاشر لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (١,٧٨) منخفضاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (١,٨٨)، كما جاءت العبارة التاسعة والأربعون "المشاركة في تطوير البرامج البحثية من خلال آليات متنوعة" أعلى عبارة في المحور العاشر بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢,٤٨)، وجاءت العبارة الثالثة والخمسون "المشاركة في البحوث التي تقدم خدمات للمجتمع،

وتوفير عائدات مالية للمؤسسة" أقل عبارة في المحور العاشر بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (١, ٥٦). وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور العاشر والتي تُعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٤٥)، كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور العاشر	ذكر 297	1.84	0.631	0.037	520	-	0.327	غير دالة إحصائياً
	أنثى 225	1.79	0.581	0.039	500.66 3	-0.981		

جاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور العاشر والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٤٦)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور العاشر	مكة 420	1.78	0.662	0.032	520	-1.249	0.214	غير دالة إحصائياً
	الفروع 102	1.88	0.709	0.070	146.820			

بالنسبة للمحور الحادي عشر العلاقات مع المجتمع جاءت النتائج كما في جدول (٤٧) كالتالي:

م	العبارات	ذكور	المتوسط الوزني	إناث	المتوسط الوزني	مكة	المتوسط الوزني	الفروع	المتوسط الوزني
56	المشاركة في تحديد الخدمات التي يقدمها البرنامج للمجتمع.	297	1.71	225	1.76	420	1.50	102	1.71
57	المشاركة في كتابة التقارير السنوية للبرنامج عن خدمة المجتمع .	297	1.75	225	1.83	420	1.75	102	1.42
58	المشاركة في الندوات التي تناقش وتعالج فيها القضايا المهمة في المجتمع.	297	1.89	225	1.64	420	1.63	102	1.65
59	المشاركة في دعوة ذوي العلاقة للانضمام إلى اللجان الاستشارية في البرنامج.	297	1.54	225	1.59	420	1.29	102	1.21
60	التواصل مع الخريجين بانتظام، وإطلاعهم على التطورات، والاستفادة من آرائهم.	297	1.77	225	1.78	420	1.74	102	1.63
61	إكساب الطلاب العديد من القيم الايجابية تجاه المجتمع.	297	2.45	225	1.75	420	2.11	102	2.15
62	الإسهام في عقد ندوات مع مؤسسات المجتمع المدني وجهات التوظيف، لتبادل الخبرات، التي تفتح أبواب عمل للطلاب في مرحلة التخرج.	297	1.54	225	1.60	420	1.46	102	1.63
	المتوسط العام للمحور الحادي عشر	297	1.79	225	1.64	420	1.64	102	1.63

جاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الحادي عشر (٦٨ ، ١)، وجاء المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٧٩ ، ١) مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس النساء (٦٤ ، ١)، وجاء المتوسط الوزني لإجمالي عبارات المحور الحادي عشر لأعضاء هيئة التدريس بمكة المكرمة (٦٤ ، ١) أيضاً مرتفعاً قليلاً عن نظيره لأعضاء هيئة التدريس بالفروع (٦٣ ، ١)، كما جاءت العبارة الواحدة والستون "إكساب الطلاب العديد من القيم الايجابية تجاه المجتمع" أعلى عبارة



في المحور الحادي عشر بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس النساء (٤٥, ٢)، وجاءت العبارة التاسعة والخمسون "المشاركة في دعوة ذوي العلاقة للانضمام إلى اللجان الاستشارية في البرنامج" أقل عبارة في المحور الحادي عشر بشكل عام لأعضاء هيئة التدريس بمكة (٢١, ١).

وبالنسبة لاختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الحادي عشر والتي تعزي لمتغير الجنس، جاءت النتائج كما في جدول (٤٨)، كالتالي:

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الحادي عشر	ذكر 297	1.79	0.441	0.026	520	-4.565	0	دالة إحصائياً
	أنثى 225	1.64	0.338	0.023	519.91 7	-		

جاءت نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الحادي عشر والتي تُعزي لمتغير موقع الكلية كما في جدول (٤٩)، كالتالي:

المحاور	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الحادي عشر	مكة 420	1.64	0.428	0.021	520	-0.250	0.802	غير دالة إحصائياً
	الفروع 102	1.63	0.432	0.043	152.708	-		

ويُلخص الجدول التالي رقم (٥٠) إجمالي المتوسطات الوزنية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة (ذكور وإناث وبمكة المكرمة والفروع) على

ممارسات الجودة الخاصة بالمحاور الإحدى عشر بالمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم، كالتالي:

المتوسط العام	الفروع	مكة	إناث	ذكور	المتوسط الوزني العام للمحاور
2.21	2.22	2.04	2.52	2.05	الأول
2.41	2.34	2.34	2.48	2.48	الثاني
2.02	2.03	1.90	2.16	1.98	الثالث
1.94	1.77	1.84	2.25	1.91	الرابع
2.37	2.25	2.31	2.50	2.41	الخامس
2.42	2.34	2.34	2.55	2.43	السادس
1.71	1.76	1.63	1.74	1.71	السابع
1.42	1.29	1.46	1.41	1.50	الثامن
1.91	1.80	1.83	2.12	1.90	التاسع
1.82	1.88	1.78	1.79	1.84	العاشر
1.68	1.63	1.64	1.64	1.79	الحادي عشر
1.99	1.92	1.94	2.11	2.00	المتوسط العام

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاء أقل متوسط وزني في جميع المحاور الإحدى عشرة (٤٢، ١) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات المعيار الثامن "التخطيط والإدارة المالية"، وهذا يرجع إلى أن عمليات التخطيط والإدارة المالية تتم بشكل مركزي ولا يتم مشاركة أو إعلام أعضاء هيئة التدريس بها، كما جاء أعلى متوسط وزني في جميع المحاور (٤٢، ٢) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات المعيار السادس "مصادر التعلم"، وهذا يرجع لوجود المكتبة المركزية "مكتبة الملك عبد الله" بمقر الجامعة الرئيس بالعابدية بمكة المكرمة وفروع المكتبة لشطر الطالبات بالزاهر بمكة المكرمة أيضاً، كما تتوفر المكتبات الخاصة بأغلب الكليات بمكة وفروع الجامعة.



وجاء أقل متوسط وزني عام (٩٢, ١) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بالفروع، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالفروع لا يحظون بالاهتمام والرعاية الكاملة مثل زملائهم بمكة المكرمة، كما أن الفروع لا تتم عمليات المراقبة لسير العمليات التعليمية بالشكل المطلوب نظرًا لبُعد المقار وصعوبة المتابعة من قيادات الجامعة كما بمكة المكرمة، كما جاء أعلى متوسط وزني عام (١١, ٢) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الإناث، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر استجابة وأسرع إنجازًا لأعمال الجودة من إعداد لوثائق الجودة والاعتماد وإنجاز الأنشطة والأعمال المتعلقة بها بشكل أفضل من زملائهم أعضاء هيئة التدريس الرجال.

ثالثًا: أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لأداء

تلك الممارسات:

من خلال نتائج تطبيق الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى رجال ونساء وبمكة المكرمة وفروع الجامعة بالجموم والليث والقنفذة وأضم، ومن خلال نتائج المقابلات المقننة من مسؤولي الجودة بكليات وبرامج الجامعة الأكاديمية تم الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى بأدوارهم في أداء ممارسات الجودة كالتالي:

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الأول الرسائل والغايات والأهداف:

- عدم إتاحة الفرصة لجميع هيئة التدريس بالمشاركة وإبداء آرائهم في صياغة رسالة البرنامج.

- غياب الوعي بأهمية الرسالة والأهداف الخاصة بالبرنامج.
- عدم الاهتمام بإخطار المستفيدين بالتغييرات التي قد تطرأ على الرسالة.
- اقتصار الاهتمام ومراجعة رسالة القسم على فترة زيارة المراجعين أو المحكمين الخارجيين.
- عدم قناعة بعض القيادات الأكاديمية من تطبيق ممارسات الجودة أصلاً.
- قلة الاعتماد على العمل الجماعي، وضعف التعاون بين الزملاء.
- ضعف الاتصال بمؤسسات التوظيف لمعرفة احتياجاتهم.
- عدم تشكيل المجلس الاستشاري الطلابي بأغلب الكليات بالجامعة.
- تفرد الإدارة باتخاذ القرارات وعدم السماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة فيها.
- عدم وضوح الخطة الزمنية المحددة والمعتمدة لتنفيذ أنشطة الجودة.
- صعوبة التواصل مع المستفيدين من خارج الكلية، وضعف استجابة الخريجين وأرباب العمل للرد على الاستبانات.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الثاني إدارة البرنامج:

- عدم وجود حوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجودة والتميزين والمبادرين في الأقسام الأكاديمية.
- محدودية إدراك بعض القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس لأهمية الجودة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، وتطوير العملية التعليمية.



- العبء التدريسي الكبير والإضافي على عضو هيئة التدريس.
- عدم وضوح كثير من المفاهيم ومصطلحات الجودة لدى بعض القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس.
- الآليات الروتينية البطيئة في العمليات الإدارية وخاصة في الإجراءات المتعلقة بالنواحي المالية.
- ضعف في التنسيق بين كلا الشطرين الرجالي والنسائي بالجامعة.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الثالث إدارة ضمان جودة البرنامج:

- غياب الرغبة في تولي مسؤولية قيادة ودعم إدارة عمليات الجودة بالبرنامج نظرًا لعدم وجود حوافز مالية مع عدم تخفيف العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس مسئول الجودة.
- عدم الاستمرارية في عمليات تطبيق الإستهانات وتحليل نتائج آراء المستفيدين من البرنامج.
- ضعف التنسيق المستمر والمتكامل من قِبَل إدارة الأقسام الأكاديمية مع عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية.
- ضعف الاستجابة لتعليمات وتوجيهات عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية الخاصة بعمليات الجودة والاعتماد.
- عدم مشاركة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس واقعيًا في أنشطة ولجان الجودة.
- عدم وجود حوافز لأعضاء هيئة التدريس العاملين في معايير وملفات الجودة.

- عدم وجود أي عقوبات لمن لا يعمل أو يشارك في أنشطة الجودة (انتفاء المحاسبة).
- عدم وجود التحفيز بنوعيه (المادي والمعنوي).
- الافتقار إلى نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأكاديمية.
- ضعف الدعم المالي المقدم لأنشطة ومهام الجودة بالأقسام الأكاديمية.
- عدم توزيع المهام الخاصة بأعمال الجودة بشكل محدد وواضح وعادل.
- لا توجد آليات واضحة للكليات والبرامج سواء في الإجراءات الإدارية أو المالية
- كيفية الاستعانة بمستشارين في الجودة أو مراجعين مستقلين لاستكمال بنود التقويم الذاتي، كما هو مطلوب في نماذج هيئة تقويم التعليم.
- المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الرابع التعليم والتعلم:
- لا وجود لأي حوافز مالية لعضو هيئة التدريس عند القيام بالزيارة الميدانية خارج القسم.
- ضعف المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بسبب انعقاد أغلب هذه الدورات في الفترة الصباحية.
- ضعف إمكانية تقديم دروس إضافية لمساعدة الطلبة نظرًا للعبء التدريسي المرتفع لعضو هيئة التدريس.
- ضعف استجابة كثير من أعضاء هيئة التدريس لإعداد تقارير المقررات.
- ضعف استجابة كثير من أعضاء هيئة التدريس لإعداد ملفات المقررات.
- عدم تفعيل عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس للساعات المكتبية.



- عدم تفعيل دور المرشد الأكاديمي بالكلية.
- ضعف الاهتمام بتشجيع الطلاب على التطوير المعرفي الذاتي.
- الاعتماد في إيصال المعرفة على الطرق التقليدية في إستراتيجيات التدريس.
- محدودية برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة.
- عدم جاهزية كثير من القاعات الدراسية وعدم تناسبها مع أعداد الطلاب.
- ضعف استجابات الطلاب على استطلاعات الرأي الخاصة بتقويم المقررات أو تقويم خبرة الطالب الأكاديمية.
- عدم وضوح نتائج التقارير النهائية للمقررات والبرامج في شكل يسمح لعضو هيئة التدريس الاستفادة منها.
- عدم معرفة عضو هيئة التدريس بآليات التعاون مع الخبراء من القطاعات المهنية ذات العلاقة.
- الضعف الشديد لإقبال الطلبة على الدروس الإضافية التي تقدم من بعض أعضاء هيئة التدريس.
- عمليات تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد وتدريبهم تتم بصورة فردية ولا تخضع لمنهجية محددة.
- لا توجد أماكن كافية للدراسة الفردية.
- ضعف فرص حضور الدورات التدريبية المنعقدة في الجامعة بمكة المكرمة لأعضاء هيئة التدريس بالفروع لبعد الوقت والمسافة.
- عدم إمكانية اصطحاب عضوات هيئة التدريس بالفروع للطالبات لحضور

- دورات تدريبية في تخصصاتهم أو اصطحابهم في الزيارات الميدانية.
- لا تتوفر معامل مجهزة وأجهزة كافية للقيام بالأبحاث العلمية.
- احتياج كثير من معامل الكمبيوتر بالكليات إلى التجهيزات الحديثة والصيانة والتجديد والتوسع طبقاً لاحتياجات المقررات الدراسية.
- ضعف توفير وتجهيز المرافق والتجهيزات الخاصة بالبرامج والمقررات.
- لا توجد آليات تواصل وتنسيق بين البرامج المتماثلة في الفروع والمقر الرئيس للجامعة.
- لا توجد بيانات مركزية متاحة للبرامج تساعد على المقارنة المرجعية الداخلية مع برامج الجامعة على الأقل.
- لا توجد آليات لتفرغ أعضاء هيئة التدريس أثناء حضور الدورات التدريبية.
- عدم وجود قواعد بيانات موحدة للتدريب.
- لا توجد وسائل انتقال متوفرة لمنسوبي فروع الجامعة البعيدة لحضور الدورات التدريبية.
- بعض البيانات والإحصاءات المركزية التي تحتاجها البرامج في عمليات التقويم تحتاج إلى مراجعة وتنقيح.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الخامس إدارة شؤون الطلبة والخدمات

المساندة:

- عدم إعطاء الفرصة لعضو هيئة التدريس في المبادرة والمشاركة الفعالة في



تقديم الأنشطة والخدمات الطلابية والاكتفاء بأنشطة المقدمة من عمادة شؤون الطلاب فقط.

- عدم تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي بمفهومه المتكامل بالبرامج الأكاديمية.
- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية نظرًا لزيادة العبء التدريسي لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى أنشطة الجودة.
- عزوف غالبية الطلاب عن المشاركة في الأنشطة الطلابية رغم أهميتها.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار السادس مصادر التعلم:

- ضعف إمكانيات معظم المكتبات بكليات الجامعة.
- قلة تنوع مصادر التعلم بالجامعة.
- عدم شمول المكتبة على أحدث المراجع في بعض التخصصات.
- ضعف تشجيع أعضاء هيئة التدريس للطلاب على التطوير المعرفي الذاتي.
- عدم كفاية المراجع ومصادر التعلم لبعض التخصصات.
- عدم توافر مكتبه في بعض فروع الجامعة مثل فرع الطالبات الليث.
- المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار السابع المرافق والتجهيزات:
- عدم توافر معامل وأجهزة كافية لبعض التخصصات للقيام بالأبحاث العلمية والإشراف على مشاريع التخرج.
- طبقاً للجدول الدراسي للبرنامج يتم حضور الأساتذة والطلبة بقاعات دراسية بعيداً عن مقر الكلية، رغم توافر قاعات بمقر الكلية في نفس التوقيت، مما يمثل هدر للوقت والجهد.

- افتقار أغلب القاعات الدراسية لوسائل التعلم والتجهيزات الحديثة.
- ضعف شبكة الإنترنت واتسامها بالبطء الشديد بالقاعات الدراسية خاصة بفروع الجامعة.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الثامن التخطيط والإدارة المالية:

- غياب المعلومات الخاصة بالموارد المالية المتاحة للبرنامج وكيفية إدارتها.
- رغم قيام إدارة الجامعة بإرسال نموذج للميزانية المطلوبة واستيفائه من إدارة البرنامج، إلا أنه لا يتم الأخذ بما ورد فيه مطلقاً.
- صعوبة وتأخر الحصول على موافقات الجهات المختصة داخل الجامعة على الأنشطة الثقافية والبحثية داخل القسم.
- اقتصار عملية التخطيط للميزانية الخاصة بالبرنامج على القيادات فقط، وغياب دور عضو هيئة التدريس.
- عدم إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الإدارية والمالية للبرنامج.
- ضعف ميزانيه بعض الأقسام العلمية بحيث لا تسمح بشراء الكيماويات اللازمة وبعض الأجهزة للمعامل وخاصة لشطر الطالبات.
- الميزانيات المتوفرة للكليات والبرامج الأكاديمية غالباً ما تكون غير كافية، ولا يتم توفيرها في الوقت المناسب من العام الدراسي.
- عدم توافر المعلومات عن الميزانيات المخصصة للبرامج والكليات.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار التاسع عمليات التوظيف:

- غالبية الدورات التدريبية المنظمة في الجامعة تقدم في الفترة الصباحية، وهو ما يسبب مشكلة للمشاركة بسبب التعارض مع الجدول الدراسي في الصباح
 - رفض عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لأعمال الجودة والإصرار على عدم تطوير ممارساتهم التعليمية والوظيفية.
 - تتسم بعض ممارسات القائمين على الإدارة بعدم العدالة والمساواة في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس.
 - لا يوجد تشجيع كافٍ لذوي الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس.
- المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار العاشر البحث العلمي:
- قلة أعداد طلاب الدراسات العليا في بعض الأقسام الأكاديمية منخفض جدًا.
 - لا تتوافر المعامل المتطورة والأجهزة الحديثة للقيام بالأبحاث العلمية.
 - افتقار كثير من الأقسام العلمية لوجود خطة بحثية.
 - عدم قيام البرنامج بتنفيذ مشروعات بحثية يشترك فيها الأعضاء من داخل القسم.
 - التداخل في الاختصاصات العلمية بين التخصصات الفرعية في القسم.
 - زيادة العبء التدريسي على حساب البحث العلمي لعضو هيئة التدريس.
 - قلة العمل الجماعي بالأقسام الأكاديمية الذي يخدم عملية البحث العلمي.
 - ضعف الشراكة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس والمراكز البحثية الوطنية والدولية.

- عدم كفاية الأجهزة الحديثة لأعداد الطلبة في بعض الأقسام الأكاديمية.
- لا يوجد دراسات عليا في بعض فروع الجامعة.
- لا يوجد تمويل كافٍ للبحوث العلمية وضعف الدعم المالي.
- لا يوجد مؤسسات خدمه مجتمع او شركات او مصانع للتعاون معها من قبل الكليات ببعض فروع الجامعة.

المعوقات المتعلقة بممارسات المعيار الحادي عشر العلاقات مع المجتمع:

- العبء التدريسي الزائد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في القسم يؤثر سلباً على المشاركة بشكل كافٍ في خدمة المجتمع.
- عدم قيام كثير من أعضاء هيئة التدريس بتوثيق أنشطتهم في خدمة المجتمع.
- عدم وجود خطة معتمدة سنوياً لأنشطة خدمة المجتمع التي يسير عليها القسم.
- عدم تفعيل وحدة متابعة الخريجين بالكلية.
- عدم تفعيل دور اللجان الاستشارية بالكليات والأقسام العلمية.
- عدم تشكيل المجلس الاستشاري الطلابي بالكليات.
- ضعف العلاقة بين كثير من الكليات وسوق العمل.
- ضعف التواصل مع مؤسسات سوق العمل لمعرفة احتياجاتها والتعاون معهم.
- عدم تعريف واطلاع الطلاب والخريجين بمجالات سوق العمل بعد إكمال دراستهم بالجامعة.
- لا يوجد مؤسسات مجتمع مدني وجهات التوظيف كافية في فروع الجامعة.



رابعاً أهم المقترحات التي في ضوئها يمكن تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لممارسات الجودة:

من خلال نتائج تطبيق الإستبانة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى رجال ونساء وبمكة المكرمة وفروع الجامعة بالجمام والليث والقنفذة وأضم، ومن خلال نتائج المقابلات المقننة من مسؤولي الجودة بكليات وبرامج الجامعة الأكاديمية.

ومن خلال ظهور كثير من المعوقات التي تحيل قيام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفروعها بأدوارهم في الجودة يمكننا تقديم بعض المقترحات التي في ضوئها يمكن تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لممارسات الجودة، وهي كالتالي:

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الأول الرسائل والغايات والأهداف:

- إتاحة الفرصة لجميع هيئة التدريس بالمشاركة وإبداء آرائهم في صياغة رسالة البرنامج.
- نشر ثقافة الوعي بأهمية الرسالة والأهداف الخاصة بالبرنامج.
- الحرص على إخطار المستفيدين بالتغيرات التي قد تطرأ على الرسالة.
- اختيار القيادات الأكاديمية التي لها خبرات في الجودة والاعتماد.
- تشجيع العمل الجماعي، والتعاون بين الزملاء.
- تقوية قنوات الاتصال بمؤسسات التوظيف لمعرفة احتياجاتهم.

- الحرص على تشكيل المجلس الاستشاري الطلابي بكليات الجامعة.
- عدم تفرد الإدارة باتخاذ القرارات السماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة فيها.
- ينبغي الإعلان بوضوح عن الخطة الزمنية المحددة والمعتمدة لتنفيذ أنشطة الجودة بالبرامج.
- فتح قنوات للتواصل مع المستفيدين من خارج الكلية، وتشجيع استجابة الخريجين وأرباب العمل للرد على الإستبانات.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الثاني إدارة البرنامج:

- وضع نظام للحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجودة والتميزين والمبادرين في الأقسام الأكاديمية.
- تخفيف العبء التدريسي الكبير والإضافي على أعضاء هيئة التدريس.
- نشر ثقافة الجودة وتوضيح المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بها لدى القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس.
- استبدال الآليات الروتينية البطيئة في العمليات الإدارية وخاصة في الإجراءات المتعلقة بالنواحي المالية بآليات حديثة وسريعة.
- تقوية قنوات الاتصال لزيادة التنسيق والتعاون بين كلا الشطرين الرجالي والنسائي بالجامعة.



مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الثالث إدارة ضمان جودة

البرنامج:

- ينبغي الاستمرارية في عمليات تطبيق الإستبانات وتحليل نتائج آراء المستفيدين من البرنامج.
- تعزيز التنسيق والتعاون المستمر والمتكامل من قِبَل إدارة الأقسام الأكاديمية مع عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية.
- ينبغي مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس واقعيًا في أنشطة ولجان الجودة بالبرامج الأكاديمية.
- ينبغي إرساء مبدأ المحاسبية لتشجيع المشاركة والعمل في أنشطة الجودة، والتحفيز بنوعيه (المادي والمعنوي).
- نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأكاديمية.
- تعزيز الدعم المالي المقدم لأنشطة ومهام الجودة بالأقسام الأكاديمية.
- ينبغي توزيع المهام الخاصة بأعمال الجودة بشكل عادل ومحدد وواضح ومعلن.
- التعاقد مع خبراء وجامعات وهيئات محلية ودولية للمقارنات المرجعية والرأي المستقل والاستشارات لبرامج الجامعة.
- تخصيص ميزانيات مالية كافية للاعتماد البرامجي الوطني والدولي.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الرابع التعليم والتعلم:

- ينبغي توفير حوافز مالية لعضو هيئة التدريس عند القيام بالزيارة الميدانية خارج القسم.
- ضعف المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بسبب انعقاد أغلب هذه الدورات في الفترة الصباحية.
- يجب حث أعضاء هيئة التدريس لتقديم دروس إضافية لمساعدة الطلبة.
- ينبغي إعلام أعضاء هيئة التدريس بضرورة إعداد تقارير المقررات الخاصة بهم وأهمية ذلك.
- ينبغي إعلام أعضاء هيئة التدريس بضرورة إعداد ملفات المقررات الخاصة بهم وأهمية ذلك.
- يجب تفعيل أعضاء هيئة التدريس للساعات المكتبية وتشجيع الطلبة للحضور.
- ينبغي تفعيل دور المرشد الأكاديمي بالكلية.
- يجب الاهتمام ببحث الطلاب على التطوير المعرفي الذاتي.
- توجيه أعضاء هيئة التدريس بعدم الاعتماد في إيصال المعرفة على الطرق التقليدية فقط واستخدام إستراتيجيات تدريس متنوعة.
- ينبغي التوسع في تقديم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة.
- ينبغي تجهيز القاعات الدراسية بالوسائل الحديثة لتناسب مع أعداد الطلبة.
- ينبغي تشجيع الطلاب على الاستجابة على استطلاعات الرأي الخاصة بتقويم المقررات أو تقويم خبرة الطالب الأكاديمية وتعبئتها.



- ينبغي توضيح نتائج التقارير النهائية للمقررات والبرامج ومناقشتها في مجلس القسم بحيث تتاح لأعضاء هيئة التدريس الاستفادة منها.
- ينبغي تشجيع أعضاء هيئة التدريس للطلبة للإقبال على الدروس الإضافية التي تقدم من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- ينبغي توفير معامل مجهزة بأجهزة حديثة كافية للقيام بالأبحاث العلمية المطلوبة.
- ينبغي وضع آليات وقواعد للتواصل والتنسيق الكامل بين البرامج المتماثلة في الفروع والمقر الرئيس للجامعة.
- آليات لتفرغ أعضاء هيئة التدريس أثناء حضور الدورات التدريبية.
- ينبغي إنشاء قواعد بيانات موحدة لبرامج التدريب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.
- يجب توفير وسائل انتقال لأعضاء هيئة التدريس منسوبي فروع الجامعة البعيدة لحضور الدورات التدريبية.
- مراجعة وتنقيح البيانات والإحصاءات المركزية التي تحتاجها البرامج في عمليات التقويم والمقارنات المرجعية الداخلية والخارجية.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الخامس إدارة شئون الطلبة

والخدمات المساندة:

- ينبغي تشجيع وإعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المبادرة والمشاركة الفعالة في تقديم الأنشطة والخدمات الطلابية، وعدم الاكتفاء بالأنشطة

المقدمة من عمادة شؤون الطلاب فقط.

- تفعيل دور الارشاد الأكاديمي بمفهومه المتكامل بالبرامج الأكاديمية.
- يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس في المشاركة وإدارة الأنشطة الطلابية.
- يجب تشجيع الطلاب عن المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوضيح أهميتها.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار السادس مصادر التعلم:

- تزويد ودعم إمكانيات المكتبات بكليات وفروع الجامعة.
- تنوع مصادر التعلم بالجامعة.
- تزويد المكتبة بأحدث المراجع في بعض التخصصات.
- ينبغي تشجيع أعضاء هيئة التدريس للطلاب على التطوير المعرفي الذاتي.
- ينبغي توفير مكتبات في فروع الجامعة التي تحتاج الى ذلك مثل فرع الطالبات الليث.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار السابع المرافق والتجهيزات:

- توفير المعامل والأجهزة الحديثة الكافية للقيام بالأبحاث العلمية والإشراف على مشاريع التخرج.
- ينبغي ضبط الجداول الدراسية بحيث تكون بمقر الكلية التي ينتسب إليها الأساتذة والطلبة بقدر الإمكان لتقليل الهدر في الوقت والجهد.
- ينبغي الاهتمام بتجهيز القاعات الدراسية بوسائل التعلم والتجهيزات الحديثة.



- ينبغي تقوية ودعم شبكة الإنترنت بالمباني والقاعات الدراسية خاصة بفروع الجامعة.

- ينبغي توفير وتجهيز المرافق والتجهيزات الخاصة بالبرامج والمقررات.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الثامن التخطيط والإدارة

المالية؛

- يجب على إدارة الجامعة الأخذ في الاعتبار بما يرد من ردود في النماذج التي يتم إرسالها للكليات والبرامج الخاصة بالميزانية المطلوبة منهم.

- ينبغي عدم تأخر وتسهيل اجراءات الحصول على موافقات الجهات المختصة داخل الجامعة على الأنشطة الثقافية والبحثية داخل الأقسام العلمية.

- إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجوانب الإدارية والمالية والتخطيط للميزانية للكليات والبرنامج.

- العدالة في توزيع الميزانيات السنوية على شطري الطلاب والطالبات.

- ينبغي أن يتم تخصيص وتوفير ميزانيات سنوية كافية لسد الحاجات الخاصة بالعمليات التعليمية والبحثية للكليات والبرامج الأكاديمية.

- ينبغي الإعلان عن الميزانيات السنوية المخصصة للبرامج والكليات.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار التاسع عمليات التوظيف:

- تقديم الدورات التدريبية في الجامعة في توقيتات مختلفة لتناسب جميع أعضاء هيئة التدريس.

- تخصيص مكافئات مالية لأعضاء هيئة التدريس المسؤولين عن أعمال الجودة بالكليات والبرامج وتشجيعهم.
- ينبغي أن تتسم ممارسات القائمين على الإدارة بالعدالة والمساواة في التعامل بين جميع أعضاء هيئة التدريس.
- تشجيع ذوي الكفاءات وأصحاب المبادرات البناءة من أعضاء هيئة التدريس ومكافأتهم مالياً.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار العاشر البحث العلمي:

- التواصل الفعال مع الخريجين وتشجيعهم وفتح تخصصات جديدة لمحاولة جذب طلاب بأقسام الدراسات العليا في بعض الأقسام الأكاديمية التي تحتاج لذلك.
- تطوير المعامل والمختبرات ودعمها بالأجهزة الحديثة للقيام بالأبحاث العلمية.
- ضرورة وجود خطط بحثية في جميع الأقسام العلمية.
- القيام بتنفيذ مشروعات بحثية يشترك فيها أعضاء هيئة التدريس من داخل القسم الأكاديمي.
- تخفيف الأعباء التدريسية الزائدة على أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية للمشاركة الفعالة في أنشطة البحث العلمي.
- إقامة علاقات وشراكات علمية في مجال البحث العلمي بين منسوبي البرنامج من أعضاء هيئة التدريس والمراكز البحثية الوطنية والدولية.



- عدم كفاية الأجهزة الحديثة لأعداد الطلبة في بعض الأقسام الأكاديمية.
- فتح الدراسات العليا في فروع الجامعة لإتاحة الفرصة للطلبة الذين يرغبون في استكمال دراستهم.
- ينبغي تمويل البحوث العلمية بشكل كافٍ.

مقترحات التحسين المتعلقة بممارسات المعيار الحادي عشر العلاقات مع

المجتمع:

- تخفيف الأعباء التدريسية الزائدة على أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية للمشاركة الفعالة بشكل كافٍ في خدمة المجتمع.
- الحرص على توثيق جميع الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع.
- اعتماد خطة سنوية لأنشطة خدمة المجتمع بكل كلية تكون الأساس الذي تسيّر عليها الأقسام العلمية.
- تفعيل وحدات الخريجين بالكليات.
- تفعيل دور اللجان الاستشارية بالكليات والأقسام العلمية.
- تشكيل المجلس الاستشاري الطلابي بالكليات وتفعيل أدواره.
- بناء علاقات قوية بين مسؤولي الكليات وأرباب العمل.
- تقوية التواصل مع مؤسسات سوق العمل لمعرفة احتياجاتها والتعاون معهم.
- تعريف وإطلاع الطلاب والخريجين بمجالات سوق العمل وفرص التوظيف بعد إكمال دراستهم بالجامعة.

المراجع:

- ١- ندئ سالم الهويد: مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، جامعة أم القرى، كلية التربية، رسالة ماجستير، ص ٤، ٢٠١٣.
- ٢- يوسف أحمد أبو فارة: واقع تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية، الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ٢ ع ٢، ص ٢٣، ٢٠٠٦.
- ٣- جمال على الدهشان، جمال أحمد السيبي: تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، جامعة المنوفية، مجلة كلية التربية، ص ١٧، ٢٠٠٥.
- ٤- خالد خميس عاشور السر: تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة، مجلة جامعة الأقصى - سلسلة العلوم الإنسانية، مج ٢ ع ٢، ٢٠٠٤.
- ٥- عماد أبو الرب، عيسى قداة: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ج ١، ٢٠٠٨، ١.
- ٦- صالح أحمد أمين عبابنة: تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراته - ليبيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ٤ ع ٨، ٢٠١١.
- ٧- أحمد عفت قرشم وآخرون: تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس



- بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٢٧، ج ٢، ٢٠١٢.
- ٨- ندى علي سالم الهويد: مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي - دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى، ١٤٣٤هـ، ٢٠١٣.
- ٩- شرف الدين بن إبراهيم القاسم الهادي: واقع تطبيق نظام إدارة الجودة بجامعة القصيم: دراسة تحليلية لآراء الهيئة التدريسية والقيادات الأكاديمية، جامعة القصيم - كلية التربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٦، ع ٢٤، ٢٠١٣.
- ١٠- مجدي محمد يونس: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، جامعة البحرين - مركز النشر العلمي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٥، ع ٢٤، ٢٠١٤.
- ١١- هاني محمود جرادات: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبد العزيز، المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أما راباك)، مج ٦، ع ١٨، ٢٠١٥م.
- ١٢- هشام يوسف العربي: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة سوهاج - كلية التربية، المجلة التربوية، ع ٤٩، ٢٠١٧.
- ١٣- Nina Becket and Maureen Brookes: Evaluating quality management in university departments, Quality Assurance in Education,

April 2006 DOI: 10.1108/0968488061066, Oxford Brookes University, 2014. <https://www.researchgate.net/publication/242023642>

Haruni Machumu: Quality Assurance Practices in Higher Education Institutions: Lesson from Africa, January 2014, Umzumbe University, Morogoro, P.O. Box 5 Umzumbe - Tanzania. https://www.researchgate.net/publication/270585970_Quality_Assurance_Practices_in_Higher_Education_Institutions_Lesson_from_Africa

١٥- المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب.

<https://www.ncaaa.org.sa/Portal/Accreditation/Programmatic/Pages/Forms.aspx>

١٦- إحصائية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩هـ لعمادة القبول والتسجيل بجامعة أم القرى، ص ٦٨.

١٧- إحصائية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩هـ، نفس المرجع، ص ٦٨.

الهوامش:

ندى سالم الهويد: مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، جامعة أم القرى، كلية التربية، رسالة ماجستير، ص ٤، ٢٠١٣.

جمال على الدهشان، جمال أحمد السيبي: تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، جامعة المنوفية، مجلة كلية التربية، ص ١٧، ٢٠٠٥.

خالد خميس عاشور السر: تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة، مجلة جامعة الأقصى - سلسلة العلوم الإنسانية، مج ٢، ع ٢، ٢٠٠٤.

Nina Becket and Maureen Brookes: Evaluating quality management in university departments, Quality Assurance in Education, April 2006 DOI: 10.1108/0968488061066, Oxford Brookes University, 2014.

<https://www.researchgate.net/publication/242023642>

عماد أبو الرب، عيسى قدارة: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ج ١، ع ١، ٢٠٠٨.

Haruni Machumu: Quality Assurance Practices in Higher Education Institutions: Lesson from Africa, January 2014, Umzumbe University, Morogoro, P.O. Box 5 Umzumbe - Tanzania. <https://www.researchgate.net>

net/publication/270585970_Quality_Assurance_Practices_in_Higher_Education_Institutions_Lesson_from_Africa

صالح أحمد أمين عبابنة: تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراته- ليبيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ٤، ع ٨، ٢٠١١.

أحمد عفت قرشم وآخرون: تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٢٧، ج ٢، ٢٠١٢.

ندى علي سالم الهويد: مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي - دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى، ١٤٣٤هـ، ٢٠١٣.

شرف الدين بن إبراهيم القاسم الهادي: واقع تطبيق نظام إدارة الجودة بجامعة القصيم: دراسة تحليلية لآراء الهيئة التدريسية والقيادات الأكاديمية، جامعة القصيم- كلية التربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٦، ع ٢، ٢٠١٣.

مجدي محمد يونس: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، جامعة البحرين - مركز النشر العلمي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٥، ع ٢، ٢٠١٤.

هشام يوسف العربي: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة سوهاج - كلية التربية، المجلة التربوية، ع ٤٩، ٢٠١٧.



المعايير البرمجية للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي التابع لهيئة
تقويم التعليم والتدريب.

[https://www.ncaaa.org.sa/Portal/Accreditation/Programmatic/Pages/
.Forms.aspx](https://www.ncaaa.org.sa/Portal/Accreditation/Programmatic/Pages/Forms.aspx)

إحصائية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ لعمادة
القبول والتسجيل بجامعة أم القرى، ص ٦٨.

إحصائية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ، نفس
المرجع، ص ٦٨.