

## مستوى أداء عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة في الجامعة

DOI:10.20428/AJQAHE.9.4.8

د. محمد النبهاني محمود إسماعيل  
كلية العلوم والآداب بالنماص - جامعة بيشة - المملكة العربية السعودية

## مستوى أداء عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة في الجامعة

د. محمد النبهاني محمود إسماعيل

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الواقعي لأستاذ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر الطلبة في الجامعة على ضوء المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي في السودان، والكشف عن الفروق بين أداء الطلاب في الإجابة عن أسئلة الاستبانة تبعاً لمتغيري النوع والمعدل التراكمي (GPA) (Grade Point Average) للطلاب.

تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الأول والثاني من العام الجامعي (2012-2011)، حيث تم تصميم استبانة تتضمن خمسة محاور رئيسية هي:

1. المهارة في التدريس.
2. تنظيم خطة التدريس.
3. الصفات الشخصية.
4. علاقته مع طلابه.
5. التقويم والاختبارات.

وفقاً لدليل المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي في السودان، ومجال الموارد البشرية، ومحور أعضاء هيئة التدريس، والمؤشر الثامن (هل يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس؟ وما الجهات التي تشارك في تقويم أدائهم؟)

بلغت عينة الدراسة (250) طالبا (ذكر وأنثى)، حيث اقتصر مجتمع البحث على طلاب السنة النهائية بالجامعة، والبالغ عددهم (2450) طالبا، ثم توصلت الدراسة إلى:-

1. أن تقويم الطلاب لمحوري الصفات الشخصية وتنظيم خطة تدريس المقرر جاء في أعلى المراتب.
2. هناك اتجاه عام متوسطا من قبل الطلاب فيما يتعلق بمحاور: المهارة في التدريس، وعلاقته بالطلاب، والتقويم المستمر والاختبارات.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير نوع الطالب وآراء الطلاب حول المحاور الخمسة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معدل الطلاب وآراء الطلاب حول المحاور الخمسة.

### الكلمات المفتاحية :

ضمان الجودة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، التعليم العالي.

## The Level of Faculty Member's Performance at The Sudan University of Science and Technology in Accordance with Quality from The Students' Perspective

### Abstract :

This study aims to identify the real Faculty member's performance in Sudan University of Science and Technology from the students perspective in a accordance with «The National Standards to ensure the Higher education Quality». Moreover ,the paper attempts to detect the differences among the students' responses to the questionnaire ,depending on variables of gender and their (GPA). The study has been conducted during the first and the second semester of the academic year (2011 - 2012).

The questionnaire includes the following basic domains:-

- 1) Skills of teaching .
- 2) Organizing teaching plan.
- 3) Personal traits.
- 4) The Faculty member`s relation with his students.
- 5) Evaluation and tests.

According to the National Standards Guidance of ensuring the Quality of Higher Education in relation to human resources , focusing on Faculty members ,the index VII states: (can the performance of faculty members be evaluated ). And who can participate in this evaluation ?

A sample (250) students ,males and females in the final academic year ,were selected as target population to represent the total numbers; (2450) students.

The findings of the study are summed up as follow:

- 1- The students` Evaluated of character`s traits ,organizing teaching plans as were in the top of the echelons.
- 2- There was a general average trend among the students regarding ; teaching skills ;Faculty member`s relation with his students ,continuous evaluation and tests.
- 3- There were no statistically significant differences among the Gender of variables of students and their opinions as related to the five domains .
- 4- There were statistically significant differences among the (GPA) of the students and their opinions as related to the five domains.

### Keywords:

Quality assurance, Sudan University of Science and Technology, Higher Education.

## المقدمة:

جاءت ثورة التعليم العالي في جمهورية السودان في مطلع تسعينيات القرن الماضي حيث شهدت هذه الحقبة توسعا هائلا في التعليم العالي تمثل في قيام جامعات جديدة؛ حكومية وأهلية، وتعددت المجالات الدراسية والتخصصات مع زيادة هائلة في أعداد الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية، وظهور أنماط جديدة من طرق التعليم؛ كالتعليم المفتوح والتعليم عن بعد.

انعكس الاهتمام بالتعليم العالي في إنشاء هيئة التقويم والاعتماد في النصف الثاني من عام (2003) في إطار المجلس القومي للتعليم العالي والبحث العلمي.

يُعد عضو الهيئة التدريسية ركناً أساسياً في نظام التعليم العالي وهو أحد المدخلات الأساسية في التعليم الجامعي وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية والمخرجات المطلوبة من جانب آخر. ولما كان الطالب الجامعي هو العضو الرئيس في العملية التعليمية الجامعية وهو المستفيد الأول من هذه العملية والمخرج النهائي منها وهو الأكثر تعرضاً لأداء عضو الهيئة التدريسية، وهو المستفيد بالدرجة الأولى من أداء عضو الهيئة التدريسية، كما أن الطلاب أكثر الأشخاص اطلاعاً ومعايشة لما يدور في قاعة الدراسة من فعاليات وممارسات تدريسية، فهم بذلك أكثر المصادر التي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة وفعالية أداء عضو هيئة التدريس (الخزندان، 2005). وذلك ما أشارت إليه أدبيات الاعتماد الأكاديمي في ضمان الجودة التعليمية.

## مشكلة الدراسة:

تلعب الهيئة التدريسية في الجامعات دوراً حيوياً وأساسياً في تحقيق جودة التعليم العالي، وذلك استناداً لما يناط بها من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بصفة خاصة؛ حيث إن التدريس من الوظائف الأساسية لمؤسسات التعليم العالي بالإضافة للبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما يقضي أعضاء هيئة التدريس وقتاً كبيراً فيه. من جانب آخر فإن عضو هيئة التدريس له اتصال مباشر مع الطلاب؛ فيسهم في تكوين شخصياتهم وينمي قدراتهم ومواهبهم ويزودهم بكل من المعارف والمعلومات (عبد الرزاق، 2004).

## الأسئلة الدراسة:

وبما أن الطالب هو المستفيد الأول من العملية التعليمية كان من الضروري التعرف على وجهة نظره حول مستوى أداء عضو هيئة التدريس، لكن عملية التقويم هذه قد تتأثر ببعض العوامل، وعليه تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤالين الرئيسيين التاليين :-

السؤال الأول: ما مستوى جودة أداء عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلبة عينة الدراسة؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما مستوى مهارة تدريس عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلاب عينة الدراسة ؟

2. ما مستوى الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلاب عينة الدراسة ؟

3. ما مستوى الاتصال بين عضو هيئة التدريس والطلاب من وجهة نظر عينة الدراسة؟

4. ما مستوى تنظيم عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا خطة لتدريس المقرر الدراسي من وجهة نظر طلاب العينة؟

5. ما مستوى عملية التقويم والاختبارات التي ينفذها عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب؟

السؤال الثاني: هل لمتغيري النوع (ذكر، أنثى) و المعدل التراكمي (GPA) أثر على آراء الطلاب في تقويمهم

## لأساتذتهم ؟

ويتفرع منه السؤالان الفرعيان التاليان :

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب ونوعهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب والمعدل التراكمي لهم؟

## فرضيات الدراسة :

للتعرف على مدى تأثير اتجاهات طلاب جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا حول الأداء المهني لعضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قام الباحث بصياغة الفرضية الأساسية التالية :

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر طلاب جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا فيما يتعلق بأرائهم واتجاهاتهم حول واقع الأداء المهني لعضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا»  
تنبثق من هذه الفرضية الفروض التالية :

### الفرضية الأولى :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلاب عينة الدراسة حول رضاهم عن مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وفقا لمتغير النوع.

### الفرضية الثانية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلاب عينة الدراسة حول رضاهم عن مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وفقا لمتغير المعدل التراكمي.

## أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية ضمان الجودة في التعليم العالي، ذلك أن عملية تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي ومعرفة الدافع العملي لهذا الأداء من شأنها تحسين جودة التعليم في مؤسسات التعليم العالي (الشريبي، 2004)، لاسيما إذا كان هذا التقويم من قبل الطلاب الذين لهم دور مهم في عمليات التطوير وضمان الجودة بوصفهم أحد أركان العملية التعليمية.

انطلاقاً من ذلك فإن هذه الدراسة يتوقع لها أن تسهم في التعرف على أوجه القصور في سمات عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وأوجه القوة كذلك، والتي قد تعيق أو تدفع إلى الأمام في اتجاه ضمان جودة التعليم العالي .

كما أن هذه الدراسة توضح ما إذا كان تقويم الطلاب لأساتذتهم حيادياً أم أن هناك عوامل قد تؤثر في حيادية هذا التقويم.

## حدود الدراسة:

### حدود زمنية :

تم إجراء الدراسة في العام الدراسي (2011-2012) لطلاب السنة النهائية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

### حدود مكانية :

اقتصرت الدراسة على كليات جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالوسط المعروف بالجنح الغربي بولاية الخرطوم والجنح الجنوبي (كلية الهندسة) بولاية الخرطوم.

## مصطلحات الدراسة:

### ضمان الجودة :

يعرف ضمان الجودة بأنه «المستوى الذي تستطيع عنده مجموعة من المواصفات إنجاز مجموعة من الأهداف المحددة مسبقاً ممثلة في التوجه العام والأهداف الاستراتيجية أو مجموعة الأهداف المعرفية والمهارات المرغوب في تحقيقها» (قدومي، 2008). أو هو «تصميم وتنفيذ نظام يتضمن سياسات وإجراءات للتأكد من الوفاء بمتطلبات الجودة التي تتضمنها المعايير التي تضعها هيئة الاعتماد، ويتم من خلالها قياس وتقويم الأداء إزاء المعايير الموضوعية تحت مظلة الجودة (مصطفى، 1998).

### ضمان الجودة في التعليم العالي :

ضمان الجودة هو عملية إيجاد آليات وإجراءات تطبق في الوقت الصحيح والمناسب للتأكد من أن الجودة المرغوبة ستتحقق، بغض النظر عن كيفية تحديد معايير هذه النوعية .

أما ضمان الجودة في التعليم العالي فيعرف بأنه الوسيلة للتأكد من أن المعايير الأكاديمية المستمدة من رسالة الجهة المعنية قد تم تعريفها وتحقيقها بما يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء قومياً أو عالمياً، وأن مستوى جودة فرص التعلم والأبحاث والمشاركة المجتمعية ملائمة وتستوفي توقعات مختلف أنواع المستفيدين من هذه الجهات (الحاج، 2008).

### معايير الجودة في التعليم :

هي تلك المواصفات والشروط التي ينبغي توافرها في نظام التعليم والتي تتمثل في جودة الإدارة والبرامج التعليمية من حيث الأهداف وطرائق التدريس، ونظام التقويم والامتحانات، ثم جودة المعلمين والأبنية والتجهيزات المادية، والتي تؤدي إلى خدمات تتصف بالجودة وتعمل على تلبية احتياجات المستفيدين (أبو عبده، 2011).

## الإطار النظري للدراسة:

### أهمية عملية تقويم أعضاء الهيئة التدريسية :

يُعد عضو الهيئة التدريسية أحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية، وقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس في ظل العولمة والتنافسية العالمية بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي (سيترفيلد، 1995)، وقد ورد في دليل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء اتحاد الجامعات العربية ضرورة أن تقوم الجامعة بوضع خطة مستقبلية لنوعية أعضاء هيئة تدريس أكفاء في كل تخصص وحسب حاجات ذلك التخصص؛ على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية، وقد اشترط الدليل على الجامعات ضرورة وجود نظم وبرامج واضحة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية فيها كشرط من الشروط الأساسية للاعتماد العام، وكعنصر أساسي في عملية التقويم الذاتي للجامعات (اتحاد الجامعات العربية، 1998)

### تقويم أداء عضو الهيئة التدريسية :

يعرف تقويم الأداء بأنه : العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز معدلات الأداء المستهدفة (جاد الرب، 2009).

وتقسم عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى : تقويم تكويني، أو وقائي. ويقصد به التركيز على استخدام نتائج التقويم في تحسين البرامج؛ وذلك من خلال تطوير الأداء التدريسي للأستاذ المعني بنتائج تقويم أدائه من طلبته. وهناك التقويم الختامي : والذي يستخدم لأغراض إدارية تتعلق بعملية التوظيف، والترقية، وتجديد العقود، ومنح علاوات مالية (طعيمة والبنديري، 2004).

تقوم عملية تقويم الأداء الجامعي على عملية تحليل الوضع الراهن للأداء الأكاديمي للكشف عما يعتره من جوانب قصور، أو ضعف، وتحديد الانحرافات، وتشخيص المشكلات التي من شأنها أن يكون لها تأثير سلبي على العملية التعليمية برمتها، وتحديد جوانب القوة لاعتمادها وتعزيزها، مما يساعد متخذ القرار لاتخاذ ما يلزم من قرارات، ورسم سياسات واستراتيجيات تهدف إلى الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي للنهوض برسالة الجامعة الأكاديمية بكفاءة وفعالية (بشارة، دياب، البرهاني، 2006).

يوفر تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة معلومات قيمة من شأنها أن تسهم في تحديد فاعلية عناصر معينة في مكونات النظام التعليمي، وتحرص كثير من الجامعات على مشاركة الطلبة في عمليات تقويم الأداء حرصاً منها على شمولية عملية التقويم، وضماناً لاستمرارية التطوير، وتصحيح الممارسات التعليمية، وقد بدأ هذا النمط من التقويم في الولايات المتحدة في الثلاثينيات من القرن الماضي، ثم اتسعت عملية المشاركة لتشمل معظم جامعات الولايات المتحدة وأستراليا وبلجيكا وكندا وسويسرا وتايلاند (صائح، 2000).

تهدف عملية تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية إلى :-

1. إعطائهم الفرصة كاملة لمناقشة الأداء ومعاييره مع مسؤوليهم.
  2. إعطاء الفرصة للمسؤولين لتحديد نقاط القوة والضعف الناتجة عن تقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية.
  3. إعطاء الفرصة للمسؤولين لصياغة البرامج التي تساعد أعضاء الهيئة التدريسية على تحسين أدائهم باستمرار.
  4. إعطاء الفرصة للمسؤولين لتقديم التوصيات الخاصة بالمرتبات والمكافآت والترقية. (جاد الرب، 2009)
- ضمان جودة التعليم العالي في السودان :

انعكس الاهتمام بجودة التعليم العالي في إنشاء هيئة التقويم والاعتماد في النصف الثاني من عام (2003م) في إطار المجلس القومي للتعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بوصفها هيئة فنية إدارية علمية، تعمل على تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها؛ وذلك بمساعدتها في تأسيس وحدات فاعلة للتقويم المؤسسي الذاتي وإعداد أطر مقننة، عبر أنشطة نشر ثقافة الجودة وبناء القدرات؛ لتنفيذ الدراسات التقييمية اللازمة.

بذلت الهيئة وخبرائها الجهد لبناء المعايير الوطنية لضمان الجودة ومؤشراته وأدواته، حيث تكمن أهمية دليل المعايير الوطنية لضمان الجودة في التعليم العالي في كونه :-

1. وسيلة موضوعية لتحليل واقع مؤسسات التعليم العالي في السودان.
2. أداة للتقويم المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي في السودان.
3. وبتطبيقه يتوافر لمتخذي القرار في جميع المستويات؛ المعلومات التفصيلية المطلوبة للتخطيط الاستراتيجي للجودة المنشودة في أداء مؤسسات التعليم العالي.

كما يهدف هذا الدليل إلى :

- 1 - تحديد الإطار العام لعملية التقويم لمؤسسات التعليم العالي بالسودان وذلك من خلال :-
  - المجالات والمحاور الرئيسية التي تستند عليها عملية التقويم.
  - ما يتضمنه كل مجال ومحور من معايير ومؤشرات يجب تحقيقها بوصفها متطلبات أساسية لضمان الجودة.
- 2 - مساعدة مؤسسات التعليم العالي على القيام بالتقويم المؤسسي من أجل :-
  - التعرف على واقع المؤسسة التعليمية بكل مجالات عملها ومكوناته وجوانبه تفصيلاً.

- الكشف عن جوانب القوة ونقاط الضعف في مدخلات وعمليات ومخرجات المؤسسة.
  - مقارنة واقع المؤسسة التعليمية للمكونات التي يتناولها دليل المعايير لضمان جودة التعليم العالي.
  - قياس درجة ضمان جودة نظام المؤسسة التعليمية في ضوء هذا الدليل .
  - معاونة مؤسسات التعليم العالي لتعزيز مجهوداتها في التطوير وتحسين الجودة.
- 3 - تهيئة مؤسسات التعليم العالي وإعدادها للتقويم الخارجي ومن ثم الاعتماد.
- 4 - توفير التغذية الراجعة للهيئة لتطوير معايير الدليل، وبالتالي التحسين والتطوير المستمر له.

مجالات المعايير الوطنية ومحاورها لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي :  
أصدرت الهيئة العليا للتقويم والاعتماد في يوليو (2012) دليلاً للمعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي في السودان؛ اشتمل الدليل على تسعة مجالات رئيسة موجزة بالشكل (1)، هي :

- المجال الأول : الإطار المؤسسي
- المجال الثاني : الحوكمة والإدارة
- المجال الثالث : البنى التحتية
- المجال الرابع : الموارد البشرية
- المجال الخامس : الطلاب والخريجون
- المجال السادس : التعليم والتعلم
- المجال السابع : البحث العلمي والدراسات العليا
- المجال الثامن : خدمة المجتمع
- المجال التاسع : إدارة الجودة

ولكل مجال عدد من المحاور، ولكل محور معيار ومؤشرات وشواهد وأدلة، فمجال الموارد البشرية (المجال الرابع) يحتوي على ثلاثة محاور هي: إدارة الموارد البشرية، وإدارة أعضاء هيئة التدريس، والأطر المساعدة.

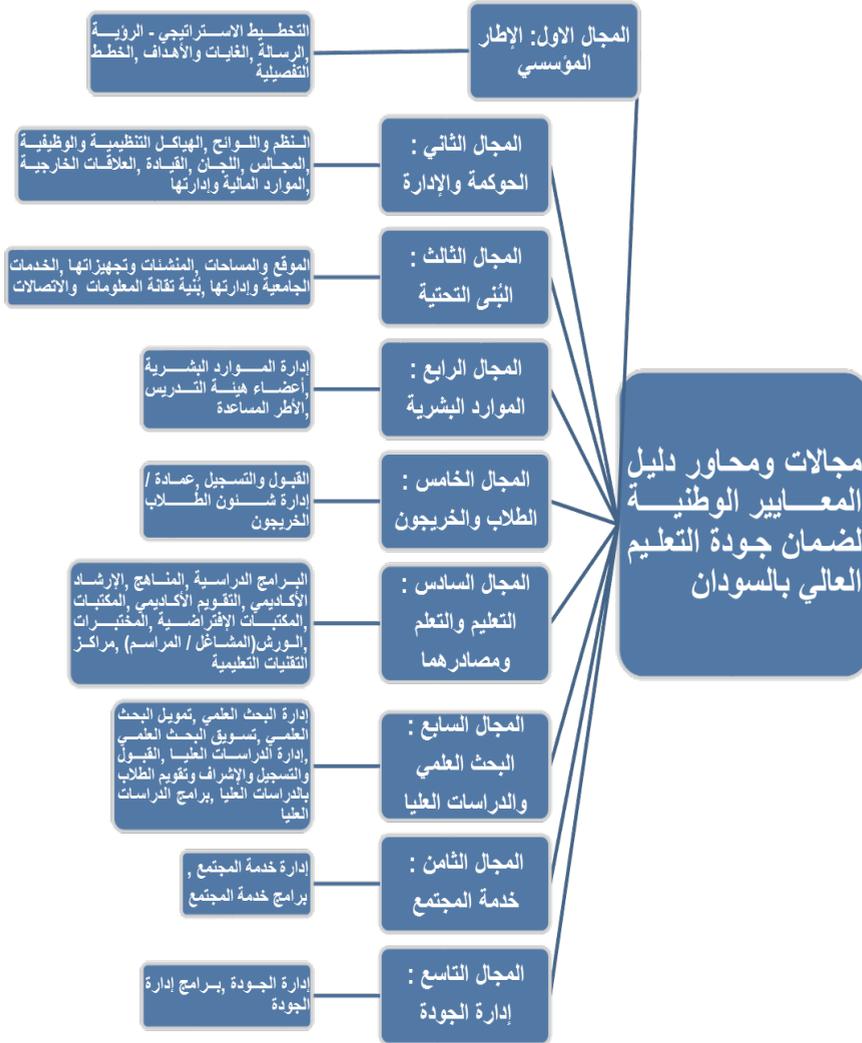
فمحور أعضاء هيئة التدريس له المعيار : «للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات العلمية، وتعمل على تقويم أدائهم، وبناء قدراتهم لأداء وظائفهم بكفاءة وفعالية».

أما المؤشرات فهي :

- 1 - هل يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لحاجات الأقسام والتخصصات المختلفة؟
- 2 - كم أعداد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين وعلى رأس العمل والمتعاونين في الثلاث سنوات الأخيرة وموزعين حسب الجنسية والتخصص والترتبة العلمية؟
- 3 - هل توزع أعباء أعضاء هيئة التدريس بصورة متوازنة في المجالات المختلفة؟
- 4 - إلى أي مدى يتلاءم التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع المقررات التي يقوم بتدريسها؟
- 5 - إلى أي مدى يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس في كل تخصص مع أعداد الطلاب في التخصص المعني؟
- 6 - هل تتبع المؤسسة سياسة التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس؟
- 7 - كم عدد أعضاء هيئة التدريس المعارين ومن هم في إجازات بدون مرتب والمتسربين في الثلاث سنوات الأخيرة؟
- 8 - هل يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس؟ وما الجهات التي تشارك في تقويم أدائهم؟

أما الشواهد والأدلة لمحور أعضاء هيئة التدريس فهي :

- 1 - أعداد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين وعلى رأس العمل والمتعاونين وموزعين حسب الجنسية والتخصص والمرتبة العلمية في الثلاث سنوات الأخيرة.
- 2 - أعداد أعضاء هيئة التدريس المعارين وممن هم في إجازات بدون مرتب والمتسربين في الثلاث سنوات الأخيرة.
- 3 - دراسات تقييم أعضاء هيئة التدريس في الثلاث سنوات الأخيرة.
- 4 - قائمة بالجهات المشاركة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (الهيئة العليا للتقويم والاعتماد ، 2012).



شكل (1) مخطط لمجالات ومعايير الضمان الوطنية للتعليم العالي في السودان. المصدر (الهيئة العليا للتقويم والاعتماد ، 2012)

## جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا : تاريخ الجامعة :

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا هي جامعة سودانية تميزت عن غيرها من الجامعات في السودان بتفوقها النوعي والكمي في تخصصات الهندسة وتقنية المعلومات، وعلاقتها الواسعة مع العديد من الجامعات الأجنبية، تقع الجامعة في مدينة الخرطوم، وتتوزع منشآتها على أنحاء المدينة : فالقسم الجنوبي وهو الذي يحوي كليات الهندسة، مجمع الوسط ويشمل كلية الموسيقى والدراما وكلية علوم الاتصال، أما القسم الغربي فهو يحتوي على أغلب كليات الجامعة ككلية التربية والعلوم والكمبيوتر وتقنية المعلومات والدراسات التجارية والمختبرات الطبية .

يرجع تأسيس جامعة السودان عميقاً في تاريخ السودان الحديث في محطات تطور التعليم بالسودان عبر مدرسة الخرطوم الفنية ومدرسة التجارة (1902) مروراً بمدرسة الأشعة (1932م) ومدرسة الفنون (1946م) ومعهد الخرطوم الفني (1950)، ومعهد شبات الزراعي (1954م)، ومعهد الموسيقى والمسرح والمعهد العالي للتربية الرياضية للمعلمين. فالمعلم الكبير هو تأسيس معهد الكليات التكنولوجية (1975م) ليكون من هذه المؤسسات الفريدة أكبر مؤسسة للتعليم التقني في السودان ثم ترفيعه إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (1990م)، حيث تضم الجامعة (22) كلية تقدم برامج على مستويات الدراسات العليا (الدكتوراة والماجستير والدبلوم العالي) والدراسات على مستوى البكالوريوس والدبلوم التقني كما تقدم برامج التدريب والدراسات المستمرة. يمتاز خريج الجامعة عبر مراحل تطورها بامتلاكه لخاصية المعرفة العلمية بجانب امتلاكه لمهارة استخدام المعارف التطبيقية، وقد حافظت الجامعة على هذه الميزة عبر تقاليدها التعليمية ومكونات برامجها وبامتلاكها لأحدث المعامل والورش والأطر التقنية وتدريبها لأعضاء هيئة التدريس وتفاعلها الدائم مع المجتمع .

تقدم الجامعة برامجها عبر الدراسة النظامية أو الانتساب لبعض البرامج، كما تطرح بعض البرامج مستعينة بوسائط التعليم الإلكتروني حيث تمتلك الجامعة أحدث الشبكات وأجهزة الحاسوب بالمنطقة.

وتضم الجامعة ما يربو على (10) من المعاهد والمراكز البحثية التي ترعى ارتباط الجامعة بالمجتمع، مثل مركز الحاسوب، ومركز ثقافة السلام، ومعهد تنمية المرأة والطفل، ومعهد الليزر، ومركز التعليم عن بعد، ومركز الطيران. تفضي الجامعة في تطور مستمر تحديثاً وتوسعاً في برامجها بخطى ثابتة وراسخة نحو تحقيق أهدافها وبلوغ رسالتها في نشر المعرفة وخدمة المجتمع وإعداد الأطر المتخصصة والمساعدة المؤهلة تأهيلاً جيداً (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015).

تجربة التقويم المؤسسي وتطبيق التقويم الذاتي بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا :

"تمشياً مع السياسات العامة للتعليم العالي بالسودان الرامية إلى تجويد مخرجات التعليم العالي، وإيماناً بضرورة ضمان النوعية المتميزة لخريجي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بصفة خاصة؛ أنشأت الجامعة في العام (2004م) لجنة التقويم والاعتماد للتنسيق مع الهيئة العليا للتقويم والاعتماد بوزارة التعليم العالي، قامت اللجنة بأداء مهمتها حيث أسست البنية المطلوبة للتقويم الذاتي بكافة كليات الجامعة، وأصدرت النظم والتشريعات التي تحكم التقويم الذاتي؛ وذلك بعون الهيئة العليا للتقويم والاعتماد بالتعليم العالي أنشأت اللجنة وبإشراف أساتذة مختصين في مجال التقويم صفحة الجامعة للتقويم الذاتي، وقامت بربط الجامعة بالشبكة العربية لاتحاد الجامعات العربية.

اختارت الشبكة العربية لاتحاد الجامعات العربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ضمن عدد من الجامعات العربية لتطبيق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمشروع تطوير الأداء النوعي ورفع كفاءة التخطيط المؤسسي في الجامعات العربية، وتم تقويم عدد من البرامج بكليات الهندسة، والتربية، وعلوم الحاسوب. وقد طبق اتحاد الجامعات العربية تقويم مؤسسي على الجامعة ضمن أربع جامعات عربية أخرى في الوطن العربي.

وفي عام (2009م) تم ترقيع لجنة التقويم والاعتماد لتصبح «مجلس التقويم الذاتي وضمان الجودة»، كما تم إنشاء إدارة التقويم الذاتي وضمان الجودة لتكون الذراع التنفيذي للمجلس» (مصطفى، 2012). في العام (2012م) تم ترقيع إدارة التقويم الذاتي وضمان الجودة إلى «عمادة التطوير والجودة»، وذلك لتلبية متطلبات ضمان الجودة والاعتماد المؤسسي.

## الدراسات السابقة:

دراسة الجبوري (2008): هدفت الدراسة إلى تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل، أظهرت النتائج حصول مجالات التخطيط للدرس وطرائق التدريس والتقويم بمستوى ضعيف عند التدريسيين إلا أن مجال المادة العلمية كان بمستوى جيد أما مجال العلاقات الإنسانية فقد حصل على مستوى ضعيف هو أيضاً، أما محور الشخصية فقد حصل على مستوى جيد.

دراسة برقان وعلي (2003): هدفت الدراسة إلى تقويم الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب «دراسة ميدانية بكلية التربية - الكلا» من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ◀ ما درجة الممارسات التدريسية في المقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير المستوى الدراسي ( الثاني- الثالث - الرابع ) ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير الجنس (ذكر- أنثى) ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الممارسات التدريسية بين الطلاب تعزى لمتغير التخصص (آداب - علوم)؟

أوصى الباحثان على ضرورة توضيح الأهداف والخطة الدراسية في المحاضرة الأولى لتدريس المادة، وأن يتم تنويع مصادر التقويم، وألا تقتصر على الامتحانات فقط، وأن تصاغ أسئلة الامتحانات بشكل واضح ومحدد.

دراسة بطاينة (2004) دعت إلى استخدام أسس ومعايير واضحة قابلة للقياس في تقويم أعضاء هيئة التدريس، وهي: التدريس، والإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل الجامعية، والنشاط العلمي، وخدمة المجتمع، والأعمال الإدارية، ورأي الطلبة. بينت الدراسة أن هذه المعايير قابلة للزيادة والنقصان تبعاً لأهداف المؤسسة؛ حيث يجب تقويم أعضاء هيئة التدريس في مدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

دراسة الغامدي (1995) هدفت إلى التعرف على تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض من وجهة نظر الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى أن أداء عضو هيئة التدريس في كلية المعلمين أقل من المستوى المطلوب في المرحلة الجامعية مع وجود اختلاف في تقويم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يعود لمتغير التخصص (علمي، أدبي) ولصالح ذوي التخصصات الأدبية، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى تقويم الطلاب لأداء عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف المستوى الدراسي ولصالح مستوى السنة الرابعة.

دراسة فرحات (1997) هدفت الدراسة إلى التعرف على الكيفية المتبعة حالياً في تقويم الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود كمدخل للتعرف على واقع نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن (18.25%) من كليات الجامعة ومعاهدها لا تطبق نظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس في حين كانت (12.5%) من الكليات والمعاهد تطبق أحياناً، و(6.25%) تطبق دائماً لكنها جميعها لا تأخذ بنتائج التقويم رسمياً، وكان (78.9%) من المستجيبين يوافقون على أن عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تمدهم بالمعلومات

التي تساعدهم على تحسين عملية التدريس، في حين أفاد (66.8%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقويم الطلبة يساعد في التعرف على أعضاء هيئة التدريس الذين يحتاج أدأؤهم إلى تحسين، وأفاد (66.4%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقويم الطلبة يساعد في التعرف على أعضاء هيئة التدريس المتميزين في أدأؤهم التدريسي لكأفأؤهم، وأفاد (79.9%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يحقق الندية في العمل الأكاديمي، وأفاد (84.1%) من المستجيبين بالموافقة على أن تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يسهم في تحسين عملية التعلم ككل، وكانت جميعها ذات دلالة إحصائية.

دراسة بطاح والسعود (1999) رصدت الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغيرات جنس الطلبة وكلياتهم ونوع المواد التي يدرسونها ومستوياتهم الدراسية في عملية التقويم.

دراسة الجفري (2002) هدفت إلى التعرف على آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتكونت عينة الدراسة من (298) طالبة من طالبات الماجستير، وتوصلت الدراسة إلى أن محورين من أصل ستة محاور تضمنتها الدراسة؛ وكان أداء أعضاء هيئة التدريس فيها متوسطا وهما من مهام وواجبات اليوم الأول من الدراسة والتعامل مع الطالبات في حجرات الدراسة، أما المحاور الأربعة الأخرى فقد كانت أقل من المتوسط.

أما دراسة غنيم والبيحيوي (2005) فهذهت إلى التعرف على الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز في ستة محاور، وقد توصل الباحثان إلى النتائج التالية: إن الأستاذ الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز يؤدي دوره بدرجة متوسطة ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب تبعاً لمتغيري الجنس والمستوى الدراسي.

دراسة النصير (2006): هدفت إلى تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض بالملكة العربية السعودية لأداء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطالبات، وتوصلت الباحثة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس جيد لكنه لم يصل إلى حد التميز.

دراسة عباينة (2011) والتي هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب بجامعة مصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات توصلت الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي متوسطة، ووجود (15) فقرة تمارس بدرجة كبيرة وعشرين فقرة تمارس بدرجة متوسطة و(11) فقرة تمارس بدرجة منخفضة وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الخبرة القصيرة.

دراسة المخلافي (2007) هدفت إلى تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم في ضوء الكفايات التدريسية: التقبل الوجداني، والتخطيط للتدريس، والتدريس والتفاعل الصفّي، والتقويم، والبحث، وخدمة المجتمع. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي؛ وكانت عينة البحث (57) عضواً (28) من التخصصات الإنسانية (29) من التخصصات العلمية، بلغت عينة الطلبة (212) طالباً في التخصصات العلمية و(98) في التخصصات الإنسانية، وتوصل الباحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرنوع الكلية (علمية - إنسانية)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرنوع الطلبة (ذكور - إناث)، بينما توجد فروق لصالح طلبة التخصصات العلمية.

دراسة أبو الرب وقداة (2008) هدفت إلى تقديم نموذج لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وقد شمل النموذج كافة واجبات العضو من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع؛ حيث يتم التقويم من خلال إشراك شريحة واسعة من المعنيين في العملية التدريسية، مثل: تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس وتقويم الزميل للزميل ورئيس القسم والعميد وتقويم عضو هيئة التدريس نفسه.

تناولت دراسة (Amy & Jason, 2008) العوامل المؤثرة على تقدير الطلاب للأداء الكلي لأعضاء هيئة التدريس في التعلم عن بعد، وكذلك العوامل المؤثرة على الرضا الكلي للطلاب على المقرر الدراسي، وتوصلت الدراسة إلى أن تقويم الأداء الكلي لعضو هيئة التدريس غالباً ما يتأثر بكفايتي التنمية الشخصية ومصادر التعلم، بينما الرضا الكلي للطلاب يتأثر بشكل كبير بكفاية مصادر التعلم.

## التعليق على الدراسات السابقة

- أكدت مجمل الدراسات السابقة على أهمية إشراك الطلاب في سبيل الوصول إلى خدمات تعليمية متميزة.
- الاستبانة هي الأداة الرئيسة في معظم الدراسات السابقة، كما اشتملت جميع الاستبانات المستخدمة على محاور متعددة.
- الاستبانات في الدراسات السابقة قدمت لطلاب جامعات غير سودانية؛ حيث لكل جامعة فلسفة منطلقة من الظروف الاجتماعية والاقتصادية للدولة.
- هذه الدراسة من أولى الدراسات التي تجرى على جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - على حد علم الباحث- لقياس جودة أعضاء الهيئة التدريسية مع دراسة العوامل المؤثرة على متوسطات إجابات الطلاب.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي كونه الأنسب للإجابة عن أسئلة الدراسة.

### أداة الدراسة :

فقد استخدم الباحث استبانة مكونة من جزأين؛ الأول: يتناول المتغيرات المستقلة، وهي النوع (الجنس)، والمعدل التراكمي (GPA). أما الجزء الثاني من الاستبانة: فقد تكون من (68) بنداً، موزعة على خمسة محاور، هي: محور المهارة في التدريس، محور تنظيم خطة التدريس، محور الصفات الشخصية، محور علاقته مع طلابه، ومحور التقويم والاختبارات.

للإجابة عن أسئلة الاستبانة فقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي المتدرج من: (دائماً) ودرجته (5)، (غالباً) ودرجته (4)، (أحياناً) ودرجته (3)، (نادراً) ودرجته (2)، و(أبداً) ودرجته (1). وتم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكمين، وتم إجراء التعديلات المناسبة على ضوء ملاحظاتهم، وبذلك تم التأكد من معامل صدق الاستبانة. وطبقت الاستبانة على عينة استطلاعية تألفت من (30) طالباً (ذكراً، أنثى) لمرتين الفاصل الزمني بينهما (12) يوماً، ثم تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.997)، الجدول (1) يوضح معامل الثبات لكل محور:

جدول (1) معامل الثبات حسب ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة الخمسة ومعامل الثبات الكلي للاستبانة

المحور	قيمة معامل ألفا كرونباخ
المهارة في التدريس	0.984
الصفات الشخصية	0.995
الاتصال بالطلاب	0.994
تنظيم خطة لتدريس المقرر	0.990
التقويم والاختبارات	0.998
معامل ثبات الاستبانة الكلي	0.997

من الجدول (1) يتضح أن معامل الثبات يتراوح بين (0.984)، و (0.998)، وأن معامل الثبات الكلي للاستبانة مرتفع حيث بلغ (0.997).

### مجتمع الدراسة وعينتها :

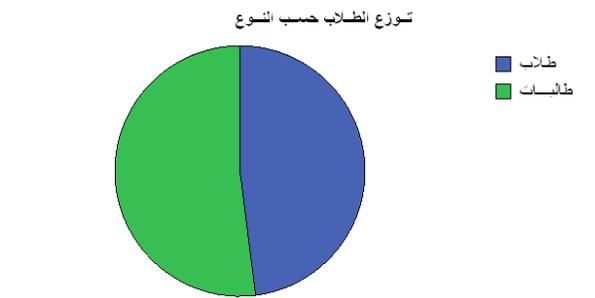
يتألف مجتمع الدراسة من طلاب السنة النهائية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالجناح الغربي والجناح الجنوبي للعام الدراسي (2011-2012)، حيث بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (2450) طالبا (ذكورا وإناثا). تكونت عينة الدراسة من (250) طالبا (ذكورا وأنثى) من المستوى النهائي، بحوالي نسبة (10.2%) من المجتمع الأصلي للدراسة، وتم اختيار طلبة العينة عشوائيا.

حيث كان توزع أفراد العينة حسب النوع (ذكر، أنثى)، كما في الجدول (2) :

جدول (2) أعداد عينة الدراسة حسب النوع (ذكر، أنثى)

النوع	عدد الطلاب	النسبة المئوية
الطلاب الذكور	120	48%
الطلاب الإناث	130	52%
العدد الكلي لأفراد العينة	250	100%

من الجدول (2) بلغت نسبة الطلاب الإناث داخل العينة (52%)، بينما بلغت نسبة الطلاب الذكور (48%).



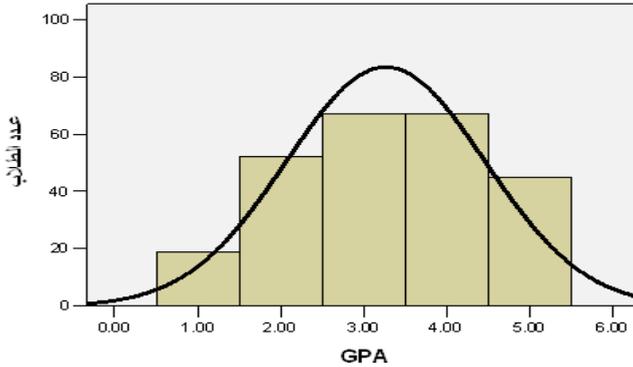
شكل (2) نسبة الطلاب الذكور إلى الطلاب الإناث ( )

الشكل (2) يوضح نسبة الطلاب الذكور والطالبات الإناث، كما يوضح أن عدد الطلاب الإناث أكبر من عدد الطلاب الذكور. أما توزع الطلاب حسب المعدل التراكمي فيوضحه الجدول (3).

جدول (3) أعداد الطلاب ونسبهم حسب فئات المعدل التراكمي GPA

فئات المعدل التراكمي	العدد	النسبة المئوية
أقل من 2	19	7.6%
بين 2 و 2.39	52	20.8%
بين 2.4 و 2.69	67	26.8%
بين 2.7 و 2.99	67	26.8%
بين 3 و 4	45	18%
العدد الكلي للطلاب	250	100%

كما أن توزيع العينة وفق المعدل التراكمي كان توزيعاً طبيعياً ، كما يوضحه الشكل (3).



شكل (3) مضع تكراري لتوزيع الطلاب وفق المعدل التراكمي، يتضح أن التوزيع يتفق مع التوزيع الطبيعي

## نتائج الدراسة ومناقشتها :

للإجابة عن أسئلة البحث؛ اعتمد الباحث على التقديرات المقابلة لقيم المتوسطات المرجحة كما في الجدول (4) التالي :

جدول (4) تقديرات المستوى المقابلة للمتوسطات المرجحة

التقدير	مدى المتوسط المرجح
ضعيف جداً	من 1 إلى 1.79
ضعيف	من 1.8 إلى 2.59
وسط	من 2.6 إلى 3.39
جيد	من 3.4 إلى 4.19
جيد جداً	من 4.20 إلى 5

### أولاً :- الإجابة عن السؤال الرئيس الأول:

ما مستوى جودة أداء عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلبة عينة الدراسة؟ وأسئلته الفرعية:

□ إجابة السؤال الفرعي الأول : ما مستوى مهارة تدريس عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلاب عينة الدراسة ؟

للتعرف على ذلك قام الباحث بحساب المتوسط الكلي لإجابات طلاب العينة عن فقرات محور المهارة في التدريس، حيث بلغ متوسط المحور (3.24)، أي أن مستوى جودة المهارات التدريسية لأساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا جاء في درجة متوسطة .

بلغ أعلى متوسط لفقرة في هذا المحور (3.84) بتقدير أداء جيد للفقرة (يجعل مادته العلمية معنى شيقاً ومثيراً للطلاب)، بينما أدنى متوسط إجابة كان (2.76) بتقدير أداء متوسط للفقرة (يلائم بين مستوى المادة العلمية وقدرات الطلاب).

□ إجابة السؤال الفرعي الثاني : ما مستوى الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلاب عينة الدراسة ؟

بلغ المتوسط الكلي لإجابات الطلاب لفقرات محور الصفات الشخصية (3.517) مما يعني أن مستوى جودة الصفات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا جاء في درجة جيد.

أعلى متوسط لفقرة في هذا المحور كان (3.71) بتقدير أداء جيد للفقرتين (يتصف بالذكاء وعمق التفكير)، و (مخلص في عمله).

أقل متوسط لإجابة فقرة في هذا المحور (3.27) بتقدير أداء متوسط لفقرة (يتمتع بالطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير).

□ إجابة السؤال الفرعي الثالث : ما مستوى الاتصال بين عضو هيئة التدريس والطلاب من وجهة نظر عينة الدراسة؟

بلغ المتوسط الكلي لإجابات فقرات محور الاتصال بالطلاب (3.327)، وهذا يعطي مستوى جودة اتصال عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بطلابه درجة متوسط حيث كان أعلى متوسط إجابة لفقرة في هذا المحور (3.72) بتقدير أداء جيد لفقرة (يصفي لكل من يتحدث من الطلاب)، بينما بلغ أدنى متوسط إجابة لفقرة في هذا المحور (2.96) بتقدير أداء متوسط لفقرة (يحرص على أن يسود الدرس جو اجتماعي قوامه الألفة والاحترام المتبادل).

□ إجابة السؤال الفرعي الرابع : ما مستوى تنظيم عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا خطة لتدريس المقرر الدراسي من وجهة نظر طلاب العينة؟

بلغ المتوسط الكلي لإجابات الطلاب على فقرات محور تنظيم خطة لتدريس المقرر (3.6)، أي أن مستوى جودة تنظيم عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا خطة لتدريس مقررهم جاء بدرجة جيد حيث كان أعلى متوسط لفقرة في هذا المحور بلغ (3.8) بتقدير أداء جيد لفقرة (يحدد للطلاب متطلبات المقرر الدراسي)، بينما أقل متوسط بلغ (3.15) بتقدير أداء متوسط لفقرة (يحدد للطلاب محتوى المقرر الدراسي).

□ إجابة السؤال الفرعي الخامس : ما مستوى عملية التقويم والاختبارات التي ينفذها عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب؟

بلغ المتوسط الكلي لتقويم الطلاب لإجراءات التقويم والاختبارات التي يجريها أعضاء هيئة التدريس (3.16) وهي درجة المستوى المتوسط حيث كان أعلى متوسط لفقرة في هذا المحور (3.69) بتقدير أداء جيد لفقرة (يحرص أن تزود الواجبات المنزلية الطلاب بالخبرات المتنوعة التي لا يتاح اكتسابها أثناء الدرس)، بينما أقل متوسط هو (2.87) بتقدير أداء متوسط لفقرة (يناقش إجابات الطلاب معهم).

مما سبق يتضح أن المتوسط لإجابات المحاور الخمسة (فقرات الاستبانة جميعاً) بلغ (3.39)، كما في الجدول (5)، وهذا يعطي مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا درجة المتوسط .

جدول (5) القيمة المتوسطة لإجابات الطلاب عن كل محور من محاور الاستبانة والتقدير المقابلة

المحور	متوسط المحور	التقدير
المهارة في التدريس	3.24	أداء متوسط
الصفات الشخصية	3.517	أداء جيد
الاتصال بالطلاب	3.327	أداء متوسط
تنظيم خطة لتدريس المقرر	3.60	أداء جيد
التقويم والاختبارات	3.316	أداء متوسط
المتوسط الكلي لإجابات الاستبانة	3.39	أداء جيد

## ثانياً :- الإجابة عن السؤال الرئيس الثاني :

هل لمتغيري النوع (ذكر، أنثى) والمعدل التراكمي (GPA) أثر على آراء الطلاب في تقويمهم لأساتذتهم؟ وأسئلته الفرعية :

□ إجابة السؤال الفرعي الأول : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب ونوعهم؟

لدراسة أثر النوع (ذكر، أنثى) على إجابات طلاب العينة لفقرات المحاور الخمسة، قام الباحث بإجراء اختبار (T-test) عند مستوى معنوية (0.05) بين محاور الاستبانة الخمسة ومتغير النوع، كانت النتائج وفق الجدول (6).

جدول (6) تأثير إجابات الطلاب على محاور الاستبانة بمتغير النوع، ويلاحظ أن مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لكل المحاور.

المحور	المعنوية
المهارة في التدريس	0.888
الصفات الشخصية	0.998
الاتصال بالطلاب	0.928
تنظيم خطة لتدريس المقرر	0.910
التقويم والاختبارات	0.996

من الجدول (6) يتضح أن مستوى المعنوية لكل المحاور أكبر من (0.05) مما يعني قبول الفرض الصفري، وأن استجابات الطلاب عن أسئلة الاستبانة لا تتأثر بكونهم ذكراً أو إناثاً.

□ إجابة السؤال الفرعي الثاني : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب والمعدل التراكمي لهم؟

لدراسة أثر المعدل التراكمي على إجابات طلاب العينة لفقرات المحاور الخمسة، قام الباحث بإجراء اختبار (ANOVA) لتأثير المعدل التراكمي على اتجاهات الطلاب في الإجابة عن أسئلة الاستبانة، حيث النتائج كما بالجدول (7).

جدول (7) تأثير إجابات الطلاب على محاور الاستبانة بمتغير المعدل التراكمي (GPA)، ويلاحظ أن مستوى المعنوية أصغر من (0.05) لكل المحاور.

المحور	المعنوية
المهارة في التدريس	0.000
الصفات الشخصية	0.002
الاتصال بالطلاب	0.001
تنظيم خطة لتدريس المقرر	0.000
التقويم والاختبارات	0.001

يتضح من نتائج اختبار (ANOVA) أن مستوى المعنوية أصغر من (0.05)، مما يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، مما يعني تأثير إجابات الطلاب حول أسئلة الاستبانة بمعدلاتهم التراكمية.

وعليه فإن إجابة السؤال الرئيس الثاني تتضح بأن عامل نوع الطالب لا يؤثر على رأي الطالب في أستاذه، بينما عامل المعدل التراكمي للطالب يؤثر على رأي الطالب في أستاذه.

## الاستنتاجات

تناولت الدراسة تقويم مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من خلال تقويم طلبة الجامعة للمهارات التدريسية، والصفات الشخصية، والاتصال بالطلاب، وتنظيم خطة لتدريس المقرر والتقويم والاختبارات التي يجريها عضو الهيئة التدريسية، كما شملت الدراسة أيضا دراسة تأثير النوع والمعدلات التراكمية لطلبة الجامعة على آرائهم في تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

فيما يلي عرض لأهم ما توصلت إليه الدراسة :

أولاً: يرى الطلبة أن :

(1) المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ذات مستوى متوسط وليس مستوى متميزا، ويرى الباحث من خلال خبرته العملية بالجامعة أن العبء التدريسي العالي (الساعات التدريسية)، والأعباء الإدارية الملقاة على عضو الهيئة التدريسية بالجامعة؛ من أهم الأسباب التي أدت إلى هذا المستوى المتوسط، يضاف إلى ذلك ضعف جانب العلوم التربوية لأعضاء هيئة التدريس لتركيزهم على تخصصاتهم العلمية، ذلك ما يدل عليه حصول عبارة «يلائم بين مستوى المادة العلمية وقدرات الطالب» أقل متوسط مرجح في محور المهارات التدريسية، بينما عبارة «يجعل لمادته العلمية معنى شيقا ومثيرا للطلاب» حصلت على أعلى متوسط مرجح (3.8) في نفس المحور.

(2) الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ذات مستوى جيد، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الجبوري (2008)، والتي أظهرت أن نتيجة تقويم طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل لمحور الشخصية للأستاذ الجامعي كانت المستوى الجيد.

(3) اتصال عضو الهيئة التدريسية بالجامعة بطلابه جاء في مستوى متوسط مما يتفق مع دراسة الجفري (2002)، والتي ترى فيها طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى أن تعامل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع الطالبات ذوات مستوى متوسط. ويرى الباحث أن تلقي عضو الهيئة التدريسية لعدد قليل من البرامج التدريسية في مجال الاتصال ومهاراته من أهم أسباب عدم تميز عضو الهيئة التدريسية في اتصاله مع طلابه.

(4) تنظيم عضو هيئة التدريس الجامعي خطة لتدريس مقرر؛ جاء في مستوى جيد، ويرى الباحث أن تكرار تدريس عضو الهيئة التدريسية للمقرر اكتسبه خبرة جيدة في تنظيم خطة تدريسية.

(5) التقويم والاختبارات التي يجريها عضو هيئة التدريس بالجامعة ذات مستوى متوسط مما يتفق مع دراسة الجفري (2002)، والتي ترى فيها طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى أن الواجبات التي يكلفهم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ذات مستوى متوسط، يرى الباحث أن الأعداد الكبيرة من الطلبة التي يقوم بتدريسها عضو الهيئة التدريسية وعدم الاستعانة بالتعلم الإلكتروني في التقويم من أسباب عدم التميز في هذا المجال، إضافة لقناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بعدم جدوى عملية التقويم والاقتصار فقط على الاختبارات لما لها من آليات في ضبط الطالب.

مما سبق يتضح أن أداء عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا جاء في مستوى متوسط قريب من مستوى جيد، حيث المتوسط المرجح بلغ (3.39)، وهذا يتفق مع دراسة كل من غنيم والحيوي (2005)؛ والتي انتهت إلى أن مستوى الأداء الأكاديمي لعضو الهيئة التدريسية بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر طلاب الجامعة وطالباتها هو المستوى المتوسط.

ثانياً: فيما يتعلق بتأثير النوع والمعدلات التراكمية لطلبة الجامعة على آرائهم في تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة فقد خلصت الدراسة إلى :

(1) لا تأثير لنوع الطلبة بالجامعة على آرائهم في تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهذا يتفق مع دراسة بطاح والسعود (1999) والتي أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير جنس الطلبة، وذلك في دراسة لرصد الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، كما اتفقت

أيضاً مع دراسة غنيم واليحيوي (2005) والتي أكدت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلبة في تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز.  
(2) قد تتأثر آراء الطلاب في تقويمهم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تبعاً لمعدلات الطلاب التراكمية؛ مما يستوجب المزيد من إجراء الدراسات حتى نصل إلى الحيادية المنشودة.

## التوصيات :

- 1 - ضرورة التخطيط لتدريب أعضاء هيئة التدريس لتحقيق معايير ضمان الجودة.
- 2 - ضرورة تصميم برامج تدريبية لرفع مستوى جودة المهارة في التدريس لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 3 - ضرورة تصميم برامج تدريبية لرفع مستوى جودة اتصال عضو الهيئة التدريسية بالطلاب.
- 4 - ضرورة تصميم برامج تدريبية لرفع مستوى جودة الصفات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 5 - ضرورة تصميم برامج تدريبية لرفع مستوى جودة تنظيم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لخطة تدريس مقرراتهم.
- 6 - ضرورة تصميم برامج تدريبية لرفع مستوى جودة التقويم والاختبارات التي ينفذها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 7 - استحداث آليات وأساليب حديثة في تقويم عضو هيئة التدريس لطلبته، كاستخدام الحواسيب والانترنت (التعلم الإلكتروني).
- 8 - ضرورة العمل على إرشاد الطلاب لأهمية التقويم وأهدافه، وأهمية توخي الدقة والحيادية عند تقويمهم لأساتذتهم، وذلك بالوسائل الملائمة؛ كالإرشاد الطلابي، أو الندوات، أو توزيع المطبوعات، أو غير ذلك.
- 9 - إشراك جميع الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية من طلاب ورئيس قسم وعميد وزملاء في التخصص في عملية التقويم.
- 10 - شمولية عملية تقويم عضو الهيئة التدريسية لتشمل واجبات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- 11 - من الضروري جداً أن يزود عضو الهيئة التدريسية بنتائج تقويم طلابه له لتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف.
- 12 - على المؤسسة التعليمية تهيئة وتوفير بيئة تعليمية تتفق مع معايير ضمان الجودة لتيسر على عضو الهيئة التدريسية القيام بعمله بجودة وتميز.
- 13 - إجراء المزيد من الدراسات حول العوامل المؤثرة على تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس.
- 14 - على إدارة المؤسسة التعليمية تحفيز أعضاء هيئة التدريس المتميزين؛ معنوياً أو مادياً، أو بالاثنتين معاً.
- 15 - اعتماد أسلوب المقارنات المرجعية للمؤسسة التعليمية مع المؤسسات التعليمية الرائدة محلياً وإقليمياً وعالمياً.
- 16 - استضافة أساتذة ذوي مستوى جودة عالية للمشاركة في تقويم البرامج الجامعية، والمساهمة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.
- 17 - على أعضاء هيئة التدريس العمل على تطوير الذات، ومواكبة المستجدات المعرفية والمهارية؛ بما يضمن التميز في أداء مهام التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

## المراجع:

- أبو الرب، عماد وقدادة عيسى (2008). تقويم جودة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأمانة العامة لاتحاد جامعات الدول العربية. المجلد الأول، العدد الأول.
- الجبوري، حسين محمد (2008). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، مجلة جامعة بابل، العراق، المجلد 15، العدد الثاني.
- الجزيري، البنسام حسين (2002). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، العدد 16.
- الراج، فيصل عبدالله ومجيد، سوسن شاكر وجريسات، آلياس سليمان (2008). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، مجلس ضمان الجودة والاعتماد، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- الخزندان، هالة (2005). تقييم الطالب لأداء الأستاذ الجامعي- تجربة جامعة مشيجان، مجلة الجودة في التعليم العالي، المجلد الأول، العدد الثاني.
- الشربيني، غادة حمزة محمد (2004). تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالملكة العربية السعودية، وقائع ندوة تنمية التعليم العالي والتحديات والتطوير، في كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية. 10-8 ديسمبر.
- الغامدي، حمدان أحمد (1995). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كما يراها الملتحقون بكلية المعلمين بالرياض في ضوء معايير المتغيرات، ط1، مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- المخلافي، عبدالسلام خالد (2007). تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة دراسات وبحوث تربوية، العدد الرابع.
- المنصور، دلال منزل (2006). تقويم طالبات الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بكلية التربية بالرياض لأداء الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، البحرين، العدد السابع.
- الهيئة العليا للتقويم والاعتماد (2012). دليل المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي في السودان، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم، جمهورية السودان.
- أبو عبده، فاطمة عيسى (2004). درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في محافظة نابلس من وجهة نظر المديرين فيها، رسالة ماجستير، كلية الدراسات الإسلامية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- اتحاد الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1998). دليل منهجي للتقويم الذاتي لمؤسسات التعليم الجامعي العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- برقعان، أحمد محمد وعلي، أحمد الربيع (2003). تقويم الممارسات التدريسية للمقررات التربوية من وجهة نظر الطلاب، حضر موت للدراسات والبحوث، العدد الرابع.
- بشارة، جبرائيل ودياب، مصباح والبرهاني، محمد هشام وآلياس، أسماء (2006). اتجاهات وتجارب عالمية وعربية في تقويم الأداء الجامعي، وقائع اجتماع الخبراء الإقليمي لوضع معايير لتقويم الأداء وتحسين الجودة في التعليم العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، عمان، 17 ~ 20 سبتمبر.
- بطاح، أحمد والسعود، راتب (1999). تقييم الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم، دراسات العلوم التربوية العدد 26.
- بطاينة، منذر (2004). قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية، مديرية المتابعة وضبط الجودة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن.

جاد الرب، سعيد محمد (2009). مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء، (الإسماعيلية، المؤلف) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (2015). [http://www.sustech.edu/sudannewar/about\\_sust.php](http://www.sustech.edu/sudannewar/about_sust.php)، 05-03-2015

عبابنة، صالح أحمد (2011). تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، جامعة مصراتة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، المجلد الرابع، العدد 8.

ستيرفيلد، دال (1995). الرقابة على الجودة، ترجمة: سرور علي، المكتبة الأكاديمية، القاهرة. صائغ، عبدالرحمن أحمد (2000). نحو منظور شمولي لتقويم أداء الجامعات العربية، أسلوب تحليل النظم كنموذج تقويمي فعال، وقائع المؤتمر السابع للوزراء المسؤولين عن التعليم والبحث العلمي في الوطن العربي، بعنوان التعليم العالي والبحث العلمي لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين، الرياض، المملكة العربية السعودية.

طعيمة، بشرى أحمد والبندري، محمد سليمان (2004). التعليم الجامعي بين رصيد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، القاهرة .

عبد الرازق، وفاء محمود نصار (2004). رؤية تقويمية جديدة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء كل من أهداف مؤسسات التعليم الجامعي العالي والتحديات، وقائع ندوة تنمية التعليم العالي والتحديات والتطوير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 10-8 ديسمبر.

غنيم، أحمد واليحيوي، صبرية مسلم (2005). تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

فرحان، سهير فهمي (1997). تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس، دراسة تحليلية لنظام تقويم الطلبة لكفاءة التدريس بجامعة الملك سعود، مكتب التربية لدول الخليج العربي، المملكة العربية السعودية.

قدومي، عبدالرحيم (2008). التعرف على مدى تطبيق ركائز ضمان الجودة في الأقسام الأكاديمية لكليات المال والأعمال، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، المجلد الأول، العدد الأول.

مصطفى، أحمد سيد (1998)، دليل عمل كلية التجارة، إدارة الجودة الشاملة والأيزو، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.

مصطفى، عبد الرحمن إبراهيم (2012)، تجربة التقويم المؤسسي وتطبيق التقويم الذاتي بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، المجلد الخامس، العدد العاشر، 31.

Amy ,W & Jason ,F .(2008). Factors affecting professor facilitator and course evaluations in an online graduate program , U21Global, Singapore. <http://www.ascilite.org.au/conferences/melbourne08/procs/wong.pdf>.

