

تقييم أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء الأهداف التعليمية والتربوية الموضوعية

أ. مصطفى أحمد بن نصر

أ. خالد عياد الأشلم

Abstract:

This study was conducted in Spring Semester in 2017 at the Faculty of Education(FOE), Misurata University (MU). It aimed at ensuring whether the university's previously set goals have been practically and scientifically achieved at the(FOE) through practicing the different roles that has been assigned to it. It will scientifically measure how much percent of these goals have been practically achieved .The data of this study was collected represents the viewpoint of different teaching staff and heads of scientific departments inside the Faculty. Some of the major findings was to determine the performance level of the (FOE) towards achieving its educational and scientific goals. In addition, the survey tried to determine the real status quo of the faculty according to the three main goals it has set. To collect the data, the study used a closed-ended questionnaire consists of 41questions based on three main headings. Participants of this study were randomly selected, either being teaching staff members or heads of scientific departments .The number of participants represents(34%)of the total number of teachers and heads .The researcher used a descriptive analytical method to analyze the data .The results of the study showed that:

1. The performance of the (FOE) at (MU) for its assigned roles in the light of its Pedagogical and educational goals from the point of view of the heads of scientific departments and faculty members was at the intermediate level.
2. The performance of the (FOE) at (MU) for its assigned roles in relation to the academic and intellectual environment at the low level.
3. The performance of the (FOE) at (MU) on the roles assigned to it in relation to educational programs and teaching decisions at the intermediate.
4. The performance of the (FOE) at (MU) for its assigned roles in relation to the comprehensive evaluation at the low level.
5. There are no statistically significant differences at significant level $\alpha=0.05$ between the average grades of the heads of the scientific departments and the faculty members on the performance of the (FOE)at (MU) for their assigned roles in light of their Pedagogical and educational goals.

The key words are: performance assessment, roles, Faculty of Education, Misurata University.

ملخص البحث:

تمثلت إشكالية هذا البحث الذي أنجز خلال فصل الربيع 2017م في الحاجة للتأكد من أن الأهداف الموضوعية مسبقاً بشكل نظري لكلية التربية بجامعة مصراتة متحققه فعلاً من خلال عديد الأدوار المنوطة بها أم لا؟، وكم نسبة أو مستوى ذلك التحقق بشكل علمي؟، من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس، فكانت أبرز أهدافه: التعرف على مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس بها، وكذلك معرفة درجة ذلك المستوى للمحاور الثلاث من أهداف الكلية كلا على حدة، وقد كانت أداة البحث:

استبانة ذات 3 محاور، تتوزع عليها 41 فقرة استفهامية، ومن خلال عينة عشوائية من كل من رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس تمثل في المجلد 34% من إجمالي عددهم تقريباً، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد كانت أبرز نتائجه الآتي:

1. أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في المستوى المتوسط.
2. أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بالبيئة الأكاديمية والفكرية في المستوى المنخفض.
3. أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بالبرامج التعليمية ومقرراتها التدريسية في المستوى المتوسط.
4. أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بالتقويم الشامل في المستوى المنخفض.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقييم رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس حول أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية.

الكلمات المفتاحية: تقييم الأداء، الأدوار، كلية التربية بجامعة مصراتة.

1. الإطار العام للبحث:

1.1. المقدمة:

يجد الإنسان نفسه من حين لآخر في حاجة لمراجعة وتقييم ما أنجزه من أعمال، وما قام به خطوات في سبيل إنجاز أية مهام أو تحقيق أية أهدافٍ مخطط لها أو موضوعة مسبقاً، سواء كانت خاصةً على الصعيد الفردي أو الشخصي، أو تلك التي تخص عمله المرتبط بمؤسسته التي ينتسب إليها، عامةً كانت أم ربحيةً خاصةً، يقدم من خلالها خدمة أو سلعة على حد سواء، إذ لا يكتمل إطار أي عمل ولا يقوم له ببيان واضح ومنظمٍ إلا من خلال تلك المراجعة أو بواسطة ذلك التقييم بعد استكمال مرحلة من مراحل العمل، أو فترة من فتراته الزمنية، فضلاً عن التقييم اللحظي الذي يكون في مرحلة الإنجاز نفسها، وغالباً ما يعقب ذلك التقييم الذي تكون نتيجته أرقام عادةً مجموعة إجراءات تقويمية أو تصحيحية لبعض الانحرافات، أو على الأقل التنبيه عليها كي يتسنى لذوي الاختصاص أو المسؤولين الاهتمام بها وإعطائها حقها من التعديل والتحديث للأفضل، وصولاً للمرغوبات أو النتائج المطلوبة على أكمل وجه.

وقد أجرى صالح عبابنة على سبيل المثال دراسة في سنة 2011م قامت بتقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب/ جامعة مصراتة- ليبيا، أوصى فيها بإجراء دراسات في هذا الاتجاه في الكلية المعنية وغيرها للتأكد من سلامة الأداء وسيره في الاتجاه الصحيح بتلك المؤسسات.

ومن هذا المنطلق ومن خلال معايشتهما لواقع كلية التربية بجامعة مصراتة باعتبارها عضواً هيئة تدريس قارئاً بما ارتأى الباحثان ضرورة الوقفة التقييمية لأداء الكلية بشكل عام ولو بصورة سريعة تتسم بالشمولية من خلال بحث علمي محايد مبسط ينتهج المنهج الوصفي التحليلي لواقع ذلك الأداء المحقق لجزء من الأهداف بهذه الكلية خلال العام الجامعي 2016/2017م، وبالتحديد في الفصل الأخير منه وهو فصل الربيع 2017م، من خلال سبر آراء طائفة لا بأس بها من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام المتواجدين خلال الفصل المعني، والمعاصرين لإجراءات الدراسة الجامعية والامتحانات التي أجريت خلال ذلك الفصل وفي نهايته، في مختلف التخصصات بلا تحديد، مما يصلح معه تعميم النتائج على المجتمع في ما بعد.

وباعتبار أن الكلية لها أكثر من مهمة أو هدفٍ معلنٍ متفق عليه، ومعتمد من الجامعة ثم من الوزارة المعنية بالشأن - إذ تشمل تلك الأهداف المعلنة جانب أو جزء: الأهداف التعليمية والتربوية، وجزء: البحث العلمي، بالإضافة إلى جزء: خدمة المجتمع - فإن هذا البحث اقتصر على جزءٍ أو جانب واحد منها وهو الجانب الأول الذي يختص بالأهداف التعليمية والتربوية دون غيرها، فهو يقوم بمهمة "الإعداد والتأهيل والتدريب" المتعارف عليها من ضمن مهمات التعليم العالي، حيث يركّز فيه كمهمة أو هدف على تزويد الخريجين بكفايات محددة، من معارف ومهارات واتجاهات، تتيح لهم الانخراط بالمجتمع والمشاركة الفاعلة في قطاعات النشاط البشري المختلفة... (1).

وعليه فقد سلط الباحثان الضوء على ما يخص هذا الجانب من الأهداف من خلال محاوره الثلاثة المنشورة في دليل الكلية وموقعها الإلكتروني، وهي: محور البيئة الأكاديمية والفكرية، ومحور البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، ثم محور التقويم الشامل.

وبالنظر لتلك المحاور استنبطت العديد من الأدوار التي يتعين على الكلية القيام بها في كل محور منها، من خلال استشارة بعض الباحثين بالخصوص وبالاستفادة من بعض ما تطرحه معايير الجودة والاعتماد البراجمي في ليبيا في هذا الشأن، وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة، وعليها قام البحث وبنيت أدواته بعد تحكيمها وقياس ثباتها.

1.2. إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في الحاجة للتأكد من أن الأهداف الموضوعية مسبقاً بشكل نظري لكلية التربية بجامعة مصراتة متحققة فعلاً من خلال عديد الأدوار المنوطة بها أم لا؟، وكم نسبة أو مستوى ذلك التحقق بشكل علمي على افتراض أن أداء تلك الأدوار بشكل عالٍ يحقق الأهداف تبعاً.

1.2. تساؤلات البحث:

لهذا البحث تساؤل رئيسي مفاده:

س. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس بها؟.

ويتفرّع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- س1. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بمحور البيئة الأكاديمية والفكرية المناسبة؟.
- س2. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بمحور البرامج التعليمية ومقرراتها التدريسية بها؟.
- س3. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بمحور التقويم الشامل؟.
- س4. هل يختلف تقييم أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية باختلاف متغير الوصف الوظيفي (رؤساء الأقسام العلمية، أعضاء هيئة التدريس)؟

1.3. فرضية البحث:

تمثلت فرضية هذا البحث في أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.050) بين متوسطات درجات تقييم أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء الأهداف التعليمية والتربوية الموضوعية وفقاً لمتغير الوصف الوظيفي: (رؤساء الأقسام العلمية، أعضاء هيئة التدريس)).

1.4. أهداف البحث:

هدف هذا البحث إلى:

1.4.1. التعرف على مفهوم تقييم الأداء ووظائفه.

1.4.2. التعرف على مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس.

1.4.3. معرفة مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في جانب البيئة الأكاديمية والفكرية المناسبة.

1.4.4. معرفة مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في جانب البرامج التعليمية ومقرراتها التدريسية بها.

1.4.5. معرفة مستوى أداء الكلية المعنية لأدوارها في جانب التقويم الشامل.

1.4.6. معرفة ما إذا كان هنالك اختلاف في تقييم أداء كلية التربية بجامعة مصراتة

لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية باختلاف متغير الوصف الوظيفي (رؤساء الأقسام العلمية، أعضاء هيئة التدريس) أم لا!.

1.5. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يمثل:

1.5.1. فرصة لاطلاع المسؤولين في كلية التربية بجامعة مصراتة خصوصاً، وإدارة الجامعة عموماً، على مستوى تحقق جزء من أهداف هذه المؤسسة؛ لفتاً لانتباههم.

1.5.2. إفادة المهتمين في مجال الإدارة وباقي فروع العلوم السلوكية عموماً من الجانب النظري للبحث من ناحية، وما يتمخض عنه من توصيات من ناحية أخرى.

1.5.3. قد يسهم البحث في لفت أنظار المسؤولين في مؤسسات أخرى لهذا الجانب المهم استرشاداً بنتائج مثل هذه البحوث والدراسات الأكاديمية وتدليلاً بتوصياتها.

1.5.4. محاولة إثراء المنشورات بنوع من المعارف التي تحمل الطابع التطبيقي في قياس مستوى تحقق الأهداف من وجهة نظر الموظفين، كمراقبين عن قرب افتراضاً.

1.6. حدود البحث:

أبرز حدود هذا البحث هي:

1.6.1. الحدود الموضوعية:

يقتصر موضوعه على تحديد مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المهمة في ضوء الأهداف التعليمية والتربوية الموضوعية؛ بهدف محاولة تقويمها.

1.6.2. الحدود المكانية:

حدود البحث المكانية تقتصر على كلية التربية بجامعة مصراتة.

1.6.3. الحدود البشرية:

لهذا البحث مستهدف بشري محدد متمثل في أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام العلمية بالمؤسسة التعليمية المحددة.

1.6.4. الحدود الزمنية:

أُنجز هذا البحث خلال فصل الربيع 2017م.

1.7. مصطلحات البحث:

أبرز مصطلحات هذا البحث تتمثل في الآتي بيانه:

1.7.1. تقييم الأداء:

لبيان القصد من هذا المصطلح فإنه يجدر التنبيه على أن جدلاً وخلافاً قائماً بين الكُتّاب والباحثين حول الترجمة العربية لدلول هذا اللفظ عند ترجمته من اللاتينية: Evaluation، حيث يستعمل لها معنى: تقييم، و: تقويم!، "وقد يحدث خلط في استخدام كلمتي التقويم والتقييم... ورغم أنهما يفيدان في بيان قيمة الشيء، إلا أن كلمة التقويم تعني بالإضافة إلى بيان قيمة الشيء؛ تعديل أو تصحيح ما اعوجّ منه، أما كلمة التقييم فتدل على إعطاء قيمة للشيء فقط، ومن هنا فكلمة التقويم أعم وأشمل من كلمة التقييم؛ حيث لا يقف التقويم عند حد بيان قيمة شيء ما، بل لا بد من محاولة إصلاحه وتعديله بعد الحكم عليه" (2)، وحيث أن إجراء الإصلاح أو التعديل ليس من اختصاص الباحثين فقد آثرا أن يستخدموا كلمة: تقييم. والتقييم يقصد به: "وضع معايير محددة لقياس أداء الرؤساء والمرؤوسين في إنجاز الأهداف خلال الفترة الزمنية المحددة، والوصول إلى النتائج المتوقعة" (3)، إذ يدل التقييم على العملية التي تستهدف التحقق من مدى فاعلية برنامج علمي بجميع عناصره أو مكوناته، وقدرته على تحقيق الأهداف المرسومة له.

ويقصد به الباحثان إجرائياً: استصدار حكم قيمي يتعلق بدرجة أو مستوى جودة أداء إدارة المؤسسة المعنية ككل، في ضوء هدف محدد موضوع مسبقاً، وذلك بعد خطوات عملية إحصائية توصل إلى ذلك الحكم من خلال القيم الناتجة من التحليل.

1.7.2. الأدوار:

مفردا الدور، وهو: "ما يقوم به كل فرد من وظائف ومهام منطوية به باعتباره عنصراً في تنظيم أو مؤسسة ما، إذ أنّ كل فرد في أي تنظيم لديه أدواراً محددةً يجب أن يقوم بها" (4)، ويعرّف الدور إجرائياً بأنه: تلك الوظائف أو المهام المناطة بالمؤسسة القيام بها، في ضوء هدف من الأهداف المحددة لها مسبقاً، والمتوقع منها تحقيقها.

1.7.3. كلية التربية بجامعة مصراتة:

جامعة مصراتة: "إحدى الجامعات الليبية التي تسهم في تطوير التنمية بتخريج الكوادر العلمية المؤهلة في مختلف التخصصات العلمية، أنشئت في عام 2000م، وتأسست أولى كلياتها عام 1984م" (5)، أما كلية التربية بها فهي الوحدة الجامعية التي أنشئت ابتداءً "بموجب القرار رقم 1258 لسنة 1996م بشأن إنشاء المعهد العالي لإعداد المعلمين، ثم اعتباراً من

العام الجامعي 2005/2004م آلت تبعيته إلى جامعة مصراتة تحت مسمى: كلية المعلمين بمصراتة بموجب قرار وزاري، ثم سميت باسم كلية التربية اعتباراً من فصل الخريف 2010/2009م... (6).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث:

يتناول هذا الفصل المبحثين التاليين:

2.1. الأداء الوظيفي:

يجدر التطرق في هذا الجانب للآتي:

2.1.1. مفهوم الأداء الوظيفي:

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، وله أهمية خاصة في الحكم على أية مؤسسة أو منظمة؛ باعتباره المعيار أو الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، على مستوى الفرد والمؤسسة معاً، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء رغم تقاربها في المعنى العام، فعرّفه (هاينز) على سبيل المثال بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال (7)، كما يعرفه (أندروود) بأنه: تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته (8).

2.1.2. عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي عناصر لا يمكن في غيابها الحديث عن أداء فاعل داخل أية مؤسسة، ومن ذلك مثلاً لا حصراً إشارة عبدالباري درة إلى أن "عناصر الأداء هي:

أولاً: كفايات الموظف:

وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.

ثانياً: متطلبات العمل (الوظيفية):

وهي تشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

ثالثاً: بيئة التنظيم:

وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال مثل: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل: العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

رابعاً: محددات ومعايير الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدّد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها (9).

2.1.3. مفهوم تقييم الأداء:

التقييم كإجراء يصف ويحدّد نواحي القوة والضعف الفردية والجماعية المتعلقة بوظائف المؤسسة؛ وذلك بهدف العمل على تطوير أداء العاملين بها من جهة، وإمداد المديرين وكذلك العاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الرشيدة من جهة أخرى؛ لذا تعد هذه المهمة مهمة أساسية في مهام إدارات الموارد البشرية (HRM) بالمؤسسات؛ بقصد "بيان مدى التقدم في

العمل، وكذلك تحقيق الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة" (10)، فهو ليس غاية في ذاته، بل وسيلة لوضع الفرد المناسب في مكانه المناسب كهدف أسمى.

وفي هذا الصدد يقول حسين الحراشة بأنه: عملية لقياس وتحديد مستوى الأفراد العاملين في المنظمة إنتاجياً وسلوكياً ومعرفياً... وذلك خلال فترة زمنية معينة" (11).

أي أنه عملية تهدف لتحديد نقاط الضعف والقوة في الجهة المبحوثة، فرداً كانت أو جماعة، في زمن محدد.

2.1.4. فوائد عملية تقييم الأداء:

المتبع للأدب التربوي في هذا المجال يلاحظ أن أغلب من عدّوا فوائد هذه العملية أشاروا إلى الآتي منها كاختصار

موجز:

أولاً: التأكد من أن المديرين يتحققون صوب غايات المنظمة والأهداف المرسومة لها مقدماً والمخولة لهم بشكل فعال.

ثانياً: تعميم الظواهر التي أدت إلى كفاءة الأداء.

ثالثاً: ترشيد القرارات الإدارية من خلال تزويد الإدارة بالبيانات اللازمة عن نتائج تقييم أداء جوانب الأنشطة المختلفة.

رابعاً: إيجاد نوع من المنافسة ما بين الأقسام والإدارات والمنظمات المختلفة وهذا بدوره يدفع المنظمة إلى تحسين مستوى أدائها.

خامساً: تنشيط الأجهزة الرقابية على أداء عملها عن طريق المعلومات التي تقدمها عملية تقييم الأداء، وغير ذلك من الفوائد التي يعسر حصرها، والتي قد تختلف من

مؤسسة إلى أخرى وحسب نشاطها.

ولا يخفى أن تقييم الأداء الجامعي في الإدارة الجامعية من حين لآخر يفيد في المساعدة على تطوير مستوى التعليم المقدم، ورفع كفاءته في كليات وأقسام الجامعة المختلفة، وتحديد المتميزين في إدارتها المختلفة، وإظهار التزام أعضاء هيئة التدريس خصوصاً والعاملين عموماً مع إدارتها في تحقيق الأهداف العامة المشتركة والمتفق عليها، وغير ذلك من الفوائد والأهداف.

2.2. تقييم الأداء في مستوى الإدارة الجامعية:

تعرف الإدارة الجامعية على أنها: "قدرة الجامعة على زيادة ما تحصل عليه من الموارد المحدودة، فليس هناك من سبيل لتحسين مخرجاتها إلا عن طريق رفع كفاية الأنشطة المسئولة عنها، وهي عملية إدارية تقع في المقام الأول على عاتق الجهاز الإداري بالجامعة" (12).

ولا يخفى أن تقييم الأداء الجامعي في الإدارة الجامعية من حين لآخر يفيد في المساعدة على تطوير مستوى التعليم المقدم، ورفع كفاءته في كليات وأقسام الجامعة المختلفة، وتحديد المتميزين في إدارتها المختلفة، وإظهار التزام أعضاء هيئة التدريس والمشرفين خصوصاً والعاملين عموماً مع إدارتها في تحقيق الأهداف العامة المشتركة والمتفق عليها، وغير ذلك من الفوائد والأهداف التي لا تحفى كما سلف الذكر.

2.3. الدراسات السابقة:

من الدراسات التي اطلع عليها في شأن تقييم الأداء بالتعليم الجامعي الآتي:

2.3.1. الدراسات المحلية:

أولاً: دراسة عبابنة، صالح (2011م)، بعنوان: "تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب/ جامعة مصراتة- ليبيا".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي

بكلية الآداب/مصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج، حيث وزع استبانة تكونت من (46) فقرة على (60) عضو هيئة تدريس، وبعد تحليل البيانات إحصائياً توصلت الدراسة إلى أن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي بكلية الآداب/ مصراتة، متوسطة، ووجود (15) فقرة تمارس بدرجة كبيرة، و(20) فقرة تمارس بدرجة متوسطة، و(11) فقرة تمارس بدرجة منخفضة، وأخيراً عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية، ولكن الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات العمل لصالح ذوي الخبرة القصيرة سنوات (1-3).

وأوصت الدراسة بالاستمرار في تطبيق معايير الجودة والاعتماد التي بدأتها الكلية، وتوفير برامج تطوير مهني للعاملين، وتزويد الكلية بالمستلزمات الضرورية، مع اقتراح إجراء المزيد من الدراسات في هذا الخصوص.

ثانياً: دراسة قمبر، جميلة (2015م)، بعنوان: "تقييم أداء كليات الاقتصاد بجامعة الزاوية باستخدام أسلوب المقارنة المرجعية".

وقد هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى تقييم أداء كليات الاقتصاد بجامعة الزاوية باستخدام أسلوب المقارنة المرجعية، حيث تم توزيع نوعين من الاستبانات، الاستبانة الأولى وزعت على عمداء الكليات محل الدراسة (كلية الاقتصاد الزاوية، كلية الاقتصاد صرمان، كلية الاقتصاد العجيلات)، وتتضمن أسئلة تخص أداء الكليات في خمسة مجالات هي: مجال الرؤية والأهداف والخطط الاستراتيجية، المجال الإداري، مجال البحث العلمي، مجال خدمة المجتمع والبيئة، المجال التعليمي، أما الاستبانة الثانية فوزعت على رؤساء أقسام الدراسة والامتحانات في الكليات محل الدراسة من أجل الحصول على معلومات إحصائية لاستخراج مؤشرات أداء (KPIs) (مؤشرات قياس الأداء Key Performance Indicators)، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها ما يلي:

- عدم وجود تخطيط استراتيجي في جميع الكليات محل الدراسة.
- عدم قيام أقسام الجودة بوضع آليات واضحة لتقييم جودة الأداء في الأقسام العلمية.
- عدم توافر مبنى ملائم ويحتوي على المرافق والمستلزمات من كتب وحواسيب... إلخ اللازمة للعملية التعليمية الجامعية في كليتي اقتصاد صرمان والعجيلات.

2.3.2. الدراسات العربية:

أولاً: دراسة الحجار، رائد (2004م)، بعنوان: "تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة".

وقد هدفت إلى تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، وقد استخدم الباحث استبانة مكونة من (40) فقرة موزعة على 7 مجالات: هي القيادة، التخطيط الاستراتيجي، الطلبة، المعلومات، الموارد البشرية، إدارة العمليات، نتائج العمل، حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها 123 عضواً، وبينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي، وأنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لمستوى الأداء الجامعي يعزى لمتغير الكلية والمؤهل والخبرة.

ثانياً: دراسة العتيبي، منصور & الربيع، علي، (2012م)، بعنوان: "تقوم برامج كلية التربية بجامعة نجران في ضوء معايير المجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلمين

((NCATE) National Council for Accreditation of Teacher Education)

ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، بعد تحقق صدقها وثباتها، وقد اعتمد التدرج الخماسي فيها، بعد ذلك تم توزيعها على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية (ذكوراً وإناثاً)، وكان من أبرز نتائجها: توافر معيار الإطار المفاهيمي العام بدرجة كبيرة جداً، وتوافر كل من معايير: العمادة والموارد، والبرامج المقدمة، والخبرات الميدانية، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس وأدائهم وتمييزهم المهنية، ونظام التقييم أو التقييم، بدرجة كبيرة، وكانت درجة توافر معيار: التنوع متوسطة. أما متوسطات الأقسام حول توافر تلك المعايير فكانت متقاربة، في الوقت الذي كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في مدى توافر تلك معايير بكمية التربية في جامعة نجران، وكانت أهم توصيات الدراسة توفير: قاعة إنترنت مناسبة لعدد الطلاب، ومكتبة للكلية تحتوي على مصادر شاملة وكافية للمقررات، وتقنيات تعليمية ملائمة وكافية، وأنشطة اجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتعميق العلاقات الإنسانية.

ومن خلال تتبع الدراسات السابقة وملاحظة ما ورد في ملخصاتها نلاحظ أنها اتفقت مع البحث الحالي - المستفيد منها - في أنها:

- أ. ركزت على موضوع تقييم الأداء في مؤسسات من مؤسسات التعليم العالي أو الجامعي، المحلية منها والعربية.
- ب. استخدمت المنهج الوصفي كأفضل مناهج البحث العلمي ملائمةً لبحث ودراسة مثل هذه الظاهرة، أو المقارن إن كان مكانها متعدداً، كما في الدراسة الأولى.
- ج. اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات الخاصة بهذا الموضوع من فئة الباحثين دون غيرها من أدوات الجمع؛ لملائمتها أكثر لهذا الغرض كما يبدو.

3. الإطار التطبيقي ونتائجه:

تناول هذا البند وصفاً للإجراءات التي اتبعت في تنفيذ هذا البحث، وهو يسرد مجموعة من الخطوات الموصلة لنتائج البحث، حيث اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات المرتبطة بأراء الباحثين، وتفصيل تلك الإجراءات يتضح من خلال الآتي:

3.1. تحديد صورة الاستبانة وعباراتها مبدئياً:

وفيها بُنيت محاور الاستبانة وفقراتها التابعة لها، حيث وضعت على هيئة أسئلة بشكل جدول، لكل سؤال 3 خيارات لمستوى تحقق الأدوار من وجهة نظر الباحثين (عالٍ، متوسط، منخفض)، وتناولت 3 محاور هي: (محور البيئة الأكاديمية

والفكرية)، (محور البرامج التعليمية والمقررات)، (محور التقويم الشامل)، وكان عدد الفقرات فيها 41 فقرة، اعتبرت كمعايير رسمية لمستوى واقعية أداء الكلية لأدوارها.

3.2. الاتفاق على الصورة النهائية للاستبانة:

بعد أن صيغت أسئلة الاستبانة في صورتها الأولية، عرضت على فريق من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في كلية التربية ممن لهم خبرة في ميدان البحوث العلمية والأكاديمية؛ لغرض التأكد من صلاحيتها للاستخدام ووضعت ملاحظاتهم وتوجيهاتهم وآرائهم بعين الاعتبار، حيث استفيد منها في تعديل بعض فقرات الاستبانة وفق المطلوب واستخراجها في صورتها النهائية، فضلاً عن اختبار صدقها إحصائياً.

3.3. تحديد مجتمع البحث:

هذا البحث تكوّن مجتمعه من رؤساء أقسام وأعضاء هيئة تدريس كلية التربية القارين بها، والمداومين في أعمالهم بفصل الربيع 2017م كشرط.

3.4. اختيار عينة البحث من مجتمعها:

تمثلت عينة البحث من (49) مبحوثاً، اختيروا بالطريقة العشوائية من رؤساء أقسام، ثم من أعضاء هيئة التدريس بالكلية المعنية، وهم: 9 رؤساء أقسام، و 40 عضواً بهيئة التدريس، ذكوراً كانوا أم إناثاً، وذلك من أصل 166 عضواً قاراً، منهم 159 ليبيا، و 7 مغتربين حسب آخر إحصائية كمجتمع عام للبحث، وبالتالي فإن العينة الكلية تمثل 34% تقريباً من المجتمع المقصود بالبحث، وهي نسبة ممتازة نسبياً.

3.5. اختيار المنهج المناسب للبحث:

استخدم الباحثان في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره ملائماً لمثل هذه المواضيع؛ إذ يعرف المنهج الوصفي على أنه: "أسلوب يعبر عن الظاهرة الاجتماعية محل البحث كما توجد في الواقع تعبيراً كمياً وكيفياً، فالتعبير الكمي يعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها" (13).

3.6. الخصائص السايكومترية للاستبانة:

3.6.1. اختبار الصدق:

من المتعارف عليه في مجال البحث العلمي أن أداة جمع الآراء أو الاستبانة إذا تمكنت من قياس الغرض الذي وضعت من أجله فإنها بذلك تكون صادقة، وفي هذا البحث استخدمت طريقتان:

الأولى: الصدق الظاهري (صدق التحكيم):

وهذا اقتضى من الباحثين أن يعرضوا الاستبانة بعد تصميمها على مجموعة من المحكمين لإبداء توجيهاتهم حول مدى انتماء الفقرات لموضوع البحث التي من المفترض أنها تقيسه، وقد تفضلوا بتقديم اقتراحاتهم وملاحظاتهم حول مكونات الاستبانة، وقد أخذت بعين الاعتبار للتوصل إلى المسودة النهائية، وفي الملاحق قائمة بأسماء السادة المحكمين، وبالاستبانة التي قدمت إليهم، إلا أنها في صورتها النهائية بعد تضمين تعديلاتهم.

الثانية: صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

حيث قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة البحث البالغة 41 فقرة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمجالها.

الجدول (1) يبين معاملات الارتباط بين فقرات المحور الأول (البيئة الأكاديمية والفكرية)

م.ر	فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	للكليّة مجلس استشاري يعمل على وضع خطط استراتيجيّة لتطوير العمليّة التربويّة والتعليميّة.	.262	.069
2	تُعقد بالكليّة ندوات وورش عمل في التخصصات المختلفة تعميماً للفائدة.	.325*	.023
3	تعمل الكلية على استضافة الخبراء في التخصصات المختلفة للاستفادة من خبراتهم.	.568**	.000
4	تعتقد بأن الأنشطة الثقافية بالكليّة كافية في إثراء البيئة الأكاديميّة بالمسابقات والمناشط المختلفة.	.527**	.000
5	يُزوّد القائمون على الأنشطة الثقافية بما يحتاجونه للقيام بعملهم.	.445**	.001
6	تحرص الكلية على التجديد والحدّثة في المحاضرات التوعويّة والثقافيّة المنفذة.	.491**	.000
7	تحرص الكليّة على ربط الأقسام العلميّة بالأقسام المناظرة لها محلياً أو دولياً.	.247	.086
8	تتابع الكليّة اعتماد مقرّراتها الدراسية وفق معايير الجودة المعتمدة.	.454**	.001
9	تحرص الكليّة على تنظيم الدورات التدريبيّة المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بها.	.128	.382
10	توفر الكلية أماكن مناسبة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بأعمالهم وإسهاماتهم العلميّة المختلفة.	.604**	.000
11	تزوّد الكليّة مكتبتها بالإصدارات الحديثة من الكتب أو المجلات العلمية سنويّاً.	.439**	.002
12	توفّر الكلية المراجع الإلكترونيّة الحديثة السهلة النسخ والاقتناء بشكل سريع.	.493**	.000
13	تهتم الكلية بتحديث المواقع الإلكترونيّة التابعة لها بشكل دوري.	.355*	.012

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول (1) نستنتج أن معامل الارتباط بين الفقرات جيد، ما عدا الفقرات (1،7،9)، وعليه فإنها استبعدت.

الجدول (2) يبين معاملات الارتباط بين فقرات المحور الثاني (البرامج التعليمية والمقررات)

م. ر	فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
14	تبنى البرامج التعليمية ومقرراتها بالكلية من قبل متخصصين ذوو كفاءة قبل اعتمادها.	.543**	.000
15	تتابع الكلية اعتماد برامجها التعليمية وفق معايير الجودة المعتمدة.	.336*	.018
16	بعد اعتماد المقررات والبرامج التعليمية تُطبّق تماماً كما حُطّط لها.	.599**	.000
17	تعتقد أن المناهج تسير التطور الحديث بالعالم.	.632**	.000
18	تعتقد أن المراجع العلمية المعتمد عليها في بناء المناهج مناسبة.	.620**	.000
19	تحرص الكلية على أن تبنى المناهج من خلال المراجع العلميّة المتوفرة أو سهلة الاقتناء.	.573**	.000
20	تعتقد أن محتوى المنهج قادر على تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الدارسين.	.681**	.000
21	تعتقد أن محتوى المناهج ومقرراتها في الكلية قادر على إكساب الطلاب خبرات جديدة.	.611**	.000
22	تعتقد أن المناهج المتبعة في الكلية تحوي على مناشط تنمي وتصل المهارات بشكل مرض	.556**	.000
23	تتيح الوسائل والوسائط التعليميّة المستخدمة بالمحاضرات فرصة المشاركة وإثارة حماس الطلاب	.496**	.000
24	تعتقد أن الميزانيات المتوفرة ملائمة للمناشط والبرامج المفترض تنفيذها .	.295*	.039
25	يحدّد لتنفيذ محتوى المناهج جدولاً زمنياً واضحاً ملزماً للجميع.	.613**	.000
26	تعتقد أن البيئة النفسية والتربوية للمحاضرات مريحة وممتعة؛ لحرص الكلية على ذلك.	.575**	.000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)&

** . Correlation is significant

ومن الجدول (2) نستنتج أن معامل الارتباط بين الفقرات جيد، أي أنها صادقة لما وضعت لقياسه مسبقاً.

الجدول (3) يبين معاملات الارتباط بين فقرات المحور الثالث (التقويم الشامل)

م.ر	فقرات المحور الثالث	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
27	تعتقد أن طرق التقويم وأساليبه واضحة ومعلنة منذ بداية الدراسة للالتزام بالعمل وفقها.	.601**	.000
28	تتبنى الكلية طرق تقويم وأساليب متنوعة قادرة على قياس ما يتحقق من أهداف.	.580**	.000
29	طرق التقويم وأساليبه تراعي الفروق الفردية بين الطلاب حسب ما لاحظت.	.645**	.000
30	تتخذ الكلية إجراءات تلزم أعضاء هيئة التدريس بتسليم الإجابة النموذجية لامتحانات النهائية.	.248	.085
31	طرق التقويم العلمية مناسبة في الحكم على أداء الطلاب ومجهوداتهم من وجهة نظرك.	.456**	.001
32	توجد إجراءات فعّالة تضمن جودة تطبيق وسائل تقييم الطلاب في المقررات الدراسية.	.536**	.000
33	تتابع الكلية وأقسامها تقييم المقرر الدراسي بما يضمن استيعابه لطبيعة وأهداف البرنامج من معارف ومهارات وسلوكيات.	.567**	.000
34	تزداد الكلية برامجها بإجراءات تضمن تعاملًا خاصًا مع الطلاب المتعثرين دراسياً.	.608**	.000
35	تحرص الكلية على القيام بإجراءات لاستطلاع آراء الطلاب في جودة العملية التعليمية.	.604**	.000
36	توجد خطط تدريبية معتمدة بالكلية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس على عمليات التقويم الشامل.	.471**	.001
37	تحرص الكلية في برامجها على القيام بإجراءات معلنة للتعامل مع تطلّعات الطلاب.	.756**	.000
38	يُستفاد من نتائج تطلّعات الطلاب في تطوير أساليب التعليم والتعلم حسب ملاحظتك.	.657**	.000
39	يُنَبِّه المشرف الأكاديمي على ضرورة الوقوف على نواحي القوة والضعف في مستويات الطلاب ومناقشة ذلك معهم بقصد وضع الحلول.	.553**	.000
40	تتوفر إجراءات لخصر وتوثيق عمليات تقييم البحوث العلمية؛ للاستفادة منها في المستقبل.	.501**	.000
41	تحرص الكلية وأقسامها على القيام بإجراءات لتحديث النظم المتبعة في العملية التعليمية باستمرار.	.387**	.006

من الجدول (3) نستنتج أن معامل الارتباط بين الفقرات جيد، ما عدا الفقرة (30) وعليه فإنها استبعدت.

3.6.2. الثبات:

للتحقق من ثبات الاستبانة استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ عن طريق برنامج (Spss)، ويوضح الجدول التالي معامل ألفا كرونباخ ودلالته الإحصائية لمجموع فقرات الاستبانة بعد حذف الفقرات (1،7،9،30)، وهي الفقرات التي استبعدت عند احتساب صدق الاستبانة؛ إذ تبين أنها لا تقيس ما وضعت له.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.880	37

ومن هذا الجدول يتضح أن قيمة معامل ألفا هي (0.880)، أي أعلى من (نسبة 0.60) التي تمثل درجة القبول، وهي تعدّ دالة مقبولة، وبذا أمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة في تفسير الظاهرة المدروسة.

3.7. تطبيق الاختبار من خلال الأداة واقعياً:

بعد تجهيز الاستبانة واختبار صدقها وثباتها، وجاهزيتها للاختبار، قام الباحثان بتوزيع الاستبانات على أفراد عينة البحث، وذلك في نهاية فصل الربيع لسنة 2017م، وعليه فقد سلمت الاستبانات الجاهزة للفئة المبحوثة بكلية التربية، أي للمستهدفين ممن تنطبق عليهم المواصفات المطلوبة كعينة، وهم أعضاء هيئة التدريس القارئ والمداومين في أعمالهم بالفصل المعني، وكان عدد المستلمين 50 مبحوثاً، وقد أرجعت الاستبانات جاهزة للتفريغ بعدد 49 استبانة، وبذلك بدأ الباحثان في تفريغ الاستبانات المجمعة، وإنجاز العمليات الإحصائية لاستخراج النتائج.

3.8. المعالجات الإحصائية المستخدمة:

استخدمت في هذا البحث العديد من الأدوات الإحصائية للوصول إلى النتائج كما يبينها العرض التالي، وهي: اختبار ت (T)، معامل ألفا كرونباخ، بالإضافة إلى التكرارات والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، والمتوسطات الحسابية. فعند تحليل المتوسط الحسابي سيرا على الآتي:

1. إذا كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين القيم (1-1.66)، أي أن الإجابة السائدة حول هذه العبارة في عينة الدراسة هي (منخفض)، وأن هذه العبارة تسبب مستوى منخفضاً من الأداء.
2. إذا كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين القيم (1.67-2.33)، أي أن الإجابة السائدة حول هذه العبارة في عينة الدراسة هي (متوسط)، وأن هذه العبارة تسبب مستوى متوسطاً من الأداء.
3. إذا كانت قيمة الوسط الحسابي تتراوح بين القيم (2.34-3)، أي أن الإجابة السائدة حول هذه العبارة في عينة الدراسة هي (عالٍ)، وأن هذه العبارة تسبب مستوى عالياً من الأداء.

الجدول (5) يبين مقياس ليكرت الثلاثي المستخدم في البحث

المقياس	منخفض	متوسط	عال
الرتبة	1	2	3
المتوسط المرجح	1-1.66	1.67-2.33	2.34-3

3.9. إجابة التساؤلات:

3.9.1. إجابة التساؤل الرئيسي:

والذي مفاده:

(س. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس بها؟).
للإجابة عليه ينظر إلى الجدول التالي:

الجدول (6) حول المحاور الثلاثة المتعلقة بأداء الكلية لأدوارها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية

المستوى	المتوسط الحسابي	العينة	الوصف الوظيفي
متوسط	1.70	49	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس معاً

فمن الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعينة رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في المحاور الثلاثة جاءت على القيمة (1.70)، وبمقارنته بالوسط المرجح نجده يقع بين (1.67 - 2.33)، وهذا يعني أن المستوى متوسط، أي أن مستوى تقييم رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لأداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية: متوسط، وهو غير مقبول نسبياً، ولكنه قد يرجع للظروف السياسية والاقتصادية غير المستقرة التي تمر بها البلاد حالياً.

3.9.2. إجابة التساؤل الفرعي الأول:

والذي مفاده:

(س1. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بمحور البيئة الأكاديمية والفكرية المناسبة؟).
وللإجابة عليه ينظر إلى الجدول التالي:

الجدول (7) حول المحور الأول المتعلق بالبيئة الأكاديمية والفكرية

المستوى	المتوسط الحسابي	عدد العينة	الوصف الوظيفي
منخفض	1.64	9	رؤساء الأقسام
منخفض	1.57	40	أعضاء هيئة التدريس
منخفض	1.61	49	المجموع

فإجابة هذا التساؤل تكون من خلال الجدول السابق الذي نلاحظ فيه أن المتوسط الحسابي لعينة رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في المحور الأول جاءت (1.64) (1.57) على التوالي، وبمقارنتهما بالوسط المرجح نجد أنهما يقعان بين (1-1.66)، وهذا يعني أن المستوى منخفض، أي أن درجة أو مستوى تقييم رؤساء الأقسام وكذلك أعضاء هيئة التدريس لأداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بالبيئة الأكاديمية والفكرية يعد في المستوى المنخفض؛ لتعلقه بتوفير العديد من الإمكانيات والقدرات المفصلة للمناشط والمحافل المكلفة نسبياً، والتي يصعب توفير الأموال الخاصة بها كما يبدو هذه الفترة المالية

الصعبة التي تعيشها البلاد، وفي ظل محدودية الميزانية مع كثرة التشعبات في أقسام وكليات الجامعة وما تتطلبه من إمكانيات قد تكون لها الأولوية الآن عن الأنشطة المصاحبة المختلفة.

3.9.3. إجابة التساؤل الفرعي الثاني:

والذي مفاده:

(س2. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بمحور البرامج التعليمية ومقرراتها التدريسية بها؟).

وللإجابة عليه ينظر إلى الجدول التالي:

الجدول (8) حول المحور الثاني المتعلق بالبرامج التعليمية ومقرراتها التدريسية

المستوى	المتوسط الحسابي	عدد العينة	الوصف الوظيفي
متوسط	1.91	9	رؤساء الأقسام
متوسط	1.79	40	أعضاء هيئة التدريس
متوسط	1.85	49	المجموع

ومن الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعينة رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في المحور الثاني جاءت (1.91) (1.79) على التوالي، وبمقارنتهما بالوسط المرجح نجد أنهما يقعان بين (1.67-2.33) وهذا يعني أن المستوى متوسط، أي أن درجة أو مستوى تقييم رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لأداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها فيما يتعلق بالبرامج التعليمية ومقرراتها التدريسية في المستوى المتوسط، أنه جيد تقريباً؛ نظراً للعديد من الجهود التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام في سبيل تحسين العملية التعليمية قدر الإمكان كما يبدو، رغم الظروف والأزمة الحالية.

3.9.4. إجابة التساؤل الفرعي الثالث:

والذي مفاده:

(س3. ما مستوى أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها فيما يتعلق بمحور التقويم الشامل؟).

وللإجابة عليه ينظر إلى الجدول التالي:

الجدول (9) حول المحور الثالث المتعلق بالتقويم الشامل

المستوى	المتوسط الحسابي	عدد العينة	الوصف الوظيفي
منخفض	1.64	9	رؤساء الأقسام
منخفض	1.61	40	أعضاء هيئة التدريس
منخفض	1.63	49	المجموع

فمن الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعينة رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في المحور الأول جاءت (1.64) (1.61) على التوالي، وبمقارنتهما بالوسط المرجح نجد أنهما يقعان بين (1-1.66) وهذا يعني أن المستوى منخفض، أي أن درجة تقييم رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لأداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها فيما يتعلق بالتقويم الشامل على أنها في المستوى المنخفض، باعتبار أن طرق الامتحانات والتقويم لازالت بدائية نسبياً ولا ترضيهم كما يبدو، ما يؤثر لضرورة العمل على تحسينها والأخذ بالوسائل الحديثة الأنجع والأفضل.

3.9.5. إجابة التساؤل الفرعي الرابع:

وهو ما يتعلق بإثبات فرضية البحث، ومفاده:

(س4. هل يختلف تقييم أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية باختلاف متغير

الوصف الوظيفي (رؤساء الأقسام العلمية، أعضاء هيئة التدريس)؟.

وللإجابة عليه ينظر إلى الجدول التالي:

الجدول (10) يبين اختبار (ت) للمحاور الثلاثة

اختبار (ت)							
المحور	الوصف الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T
المحاور الثلاثة	رئيس قسم	9	69.2	11.75	.350	47	.945
	عضو هيئة تدريس	49	66.9	8.85			

فمن الجدول السابق يتضح أن مستوى الدلالة (0.350) أكبر من (0.05)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقييم رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس حول أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية، وعليه فإنه ومن خلال هذه النتيجة فإن الفرضية البديلة مرفوضة، مع قبول الفرضية الصفرية.

4. خلاصات وملاحق:

4.1. ملخص النتائج:

نتائج هذا البحث تمثلت في الآتي:

1. يقيم رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية على أنه مستوى متوسط.
2. يقيم رؤساء الأقسام وكذلك أعضاء هيئة التدريس أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها فيما يتعلق بالبيئة الأكاديمية والفكرية على أنه في المستوى المنخفض.
3. يقيم رؤساء الأقسام وكذلك أعضاء هيئة التدريس أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها فيما يتعلق بالبرامج التعليمية ومقرراتها على أنه في المستوى المتوسط.
4. يقيم رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها فيما يتعلق بالتقويم الشامل على أنه في المستوى المنخفض.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقييم رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس حول أداء كلية التربية بجامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في ضوء أهدافها التعليمية والتربوية.

4.2. التوصيات:

يوصي الباحثان بالآتي:

1. العمل على تنمية البيئة الفكرية والأكاديمية من خلال العمل على تطبيق معايير الجودة والاعتماد واقعياً في جانب البرامج العلمية والتربوية والثقافية.
2. الاهتمام بتطوير المقررات من خلال موافقتها لأحدث ما توصل إليه الباحثون والكتاب في الأدب التربوي، والتخلص من الجمود والروتين قدر المستطاع.
3. التركيز على طرق أحدث في التقويم الشامل مما يقيس السلوك والمهارات وليس بالتركيز على جوانب حشو المعارف المجردة مما لا يراعي الفروق الفردية.

4.3. المقترحات:

يقترح الباحثان الآتي:

1. إجراء دراسات أو بحوث أخرى تهتم بتقييم أداء الكلية لأدوارها المنوطة بها في مجال البحث العلمي في ضوء أهدافها.
2. إجراء دراسات أو بحوث أخرى تهتم بتقييم أداء الكلية لأدوارها المنوطة بها في مجال خدمة المجتمع في ضوء أهدافها.
3. إجراء دراسات أو بحوث أخرى تهتم بتقييم أداء جميع كليات جامعة مصراتة لأدوارها المنوطة بها في المجالات الثلاثة: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

4.4. الهوامش:

وتشمل الآتي سرده على الترتيب:

1. (الطائي، يوسف، وآخرون، 2008م: 140).
2. (غريب، عبدالكريم، 2003م: 195).
3. (الطراونة، هاني، 2012م: 238).
4. (www.bohot.lm، 2014).
5. (الطويل، علي، وآخرون، 2014م: 23 بتصرف).
6. (المرجع السابق: 165 بتصرف).
7. (الماضي، مساعد، 1417هـ: 13).
8. (باجابر، عادل، 1416هـ: 24).
9. (درة، عبدالباري، 2003م: 96).
10. (الحراشة، حسين، 2011م: 103).
11. (المغربي، عبدالحميد، 2007م: 167).
12. (عبدالفتاح، منال، 2012م).
13. (دوقان، عبيدات، وآخرون، 2007م: 189).

4.4. المراجع:

اقتبس الباحثان خلال إجراء البحث اقتباسات مختلفة من المراجع التالية:

أولاً. الكتب وشبكة المعلومات الدولية:

1. الحراشة، حسين، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. دار جليس الزمان: عمان، 2011م.
2. درة، عبد الباري، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات - الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية: عمان، 2003م.
3. دوقان، عبيدات، وآخرون، البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر: عمان، ط2، 2007م.
4. عبدالفتاح، منال، إدارة المؤسسات التربوية - الأولويات والمستجدات. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع: بيروت، 2012م.
5. المغربي، عبد الحميد، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان، 2007م.
6. الطراونة، هاني خلف، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها. دار أسامة للنشر والتوزيع: عمان، 2012م.
7. الطويل، علي، وآخرون، دليل جامعة مصراتة. الدار الحرة للطباعة والنشر: مصراتة، 2014م.
8. غريب، عبد الكريم، الكفايات الاستراتيجية وأساليب تقييم الجودة. منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة: الدار البيضاء، 2003م.
9. (www.bohot.lm,2014).

ثانياً. الدراسات والبحوث:

1. باجابر، عادل، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية. "رسالة ماجستير"، جامعة أم القرى: مكة المكرمة، 1416هـ.
2. الحجار، رائد حسين، تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، 2004م.
3. عبابنة، صالح أحمد، تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب/ جامعة مصراتة- ليبيا. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع 8، 2011م.
4. العتيبي، منصور- والريع، علي، تقويم برامج كلية التربية بجامعة نجران في ضوء معايير NCATE. المجلة الدولية التربوية المتخصصة: مج 1، ع 9، 2012م.
5. قمبر، جميلة سعيد، تقييم أداء كليات الاقتصاد بجامعة الزاوية باستخدام أسلوب المقارنة المرجعية. المؤتمر الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، 2015م.
6. الماضي، مساعد، معوقات الاتصال الإداري وانعكاساتها على الأداء الوظيفي. دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض "رسالة ماجستير"، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض 1417هـ.