

مؤشرات تقييم أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير (ديمنج العالمية) في كلية التربية الأساسية (جامعة سومر أنموذجاً)

Indicators for evaluating the performance of university professors
according to Deming's international standards in the College of
Basic Education (Sumer University as a model)

م.م. زمن كريم طاهر العبودي
جامعة سومر / كلية التربية الأساسية / العراق

Assistant Lecturer, Zaman Karim Taher Al-Aboudi
Sumer University/College of Basic Education/Iraq
Zamen.albwdy8@gmail.com

الملخص:
يهدف البحث الحالي التعرف على مؤشرات تقييم أداء الاستاذ الجامعي وفق معايير ديمنج العالمية في كلية التربية الأساسية (جامعة سومر انموذجاً) اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لملائته لطبيعة البحث، وبلغ عدد مجتمع البحث (١٤٨) تدريسي من كلية التربية الاساسية للعام الدراسي (٢٠٢٦-٢٠٢٥)، وتألفت العينة من (٥٠) استاذ واستاذة من كلية التربية الاساسية. ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة قائمة معايير (ديمنج) المكونة من (١٤) معيار وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها واستخراج خصائصها السايكومترية وعند جمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).
توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:
١. يمتلك أفراد العينة مستوى متوسطاً من تطبيق معايير نموذج ديمنج في الأداء الجامعي.
٢. أن الاساتذة الجامعيين يطبقون مبادئ ديمنج العالمية ولاسيما المعايير التدريسية من ناحية (التخطيط، التنفيذ، التحقق، التصرف) جاءت بمستوى جيد.

The researcher reached the following conclusions:

1. The sample group possesses an average level of application of Deming's model criteria in university performance.
2. University professors apply Deming's principles, particularly the teaching criteria (planning, implementation, verification, and action), at a good level.

Keywords: Performance, University Professor, Deming Standards.

الفصل الاول (التعريف بالبحث)

اولا: مشكلة البحث

يعد أداء الأستاذ الجامعي من الركائز الأساسية لتعزيز جودة التعليم العالي، كما أنه من أبرز العوامل المؤثرة على كفاءة العملية التعليمية داخل الجامعات. تطوير المخرجات التعليمية يعتمد بشكل رئيسي على امتلاك الأستاذ للمعايير المهنية التي تعكس قدرته في مجالات التدريس، التقويم، والتفاعل الأكاديمي. ورغم أن العديد من المؤسسات التعليمية تبني نماذج عالمية في إدارة الجودة، ما تزال هناك فجوة واضحة في التنفيذ المنهجي لهذه المعايير داخل الجامعات العراقية. من النماذج البارزة في هذا الصدد، نموذج ديمينج العالمي لتحسين المستمر (PDCA)، الذي يتيح مؤشرات معيارية دقيقة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي بشكل شامل. في إدارة الجودة الشاملة، يُنظر إلى الأفراد كركيزة

التوصيات:

١. اعتماد نموذج ديمينج (PDCA) إطاراً لتحسين أداء الأستاذ الجامعي وتطوير جودة التدريس.
 ٢. ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.
- الكلمات المفتاحية: أداء ، الأستاذ الجامعي ،معايير ديمينج العالمية.

Abstract:

The current research aims to identify indicators for evaluating the performance of university professors according to Deming's global standards in the College of Basic Education (Sumer University as a model). The researcher adopted the descriptive survey method because it is suitable for the nature of the research, and the number of the research population was (148) teaching staff from the College of Basic Education for the academic year (2025-2026). (The sample consisted of (50) male and female professors from the College of Basic Education. To achieve the research objectives, the researcher adopted Deming's checklist consisting of (14) criteria, and the validity and reliability of the instrument were verified, and its psychometric properties were extracted. The data was collected and analyzed using the SPSS statistical program.

وبناء على ذلك تتحدد مشكلة البحث
بالتساؤل الآتي: ما مؤشرات تقييم أداء
الاستاذ الجامعي وفق معايير ديمنج
العالمية؟

ثانياً: أهمية البحث

تشير ادبيات البحث العلمي إلى أن
إعداد المدرس الجامعي يُعد من الركائز
الرئيسية في تحسين وتطوير التعليم
العالي. ويُعتبر الأداء التدريسي لعضو
هيئة التدريس أساساً لتحقيق فعالية
العملية التعليمية. تعتمد جودة التعليم
الجامعي بشكل كبير على توفر أعضاء
هيئة تدريس مؤهلين، يمتلكون المعرفة
والمهارات الضرورية التي تمكّنهم من
تأهيل الطلبة لمواجهة متطلبات الحياة
المستقبلية والاستجابة لاحتياجات التنمية
وظروف العصر الحديث (فروهو الد،
٢٠٠٣:١٣٥). كما أن التدريس الجامعي
يُعد من أهم وظائف الجامعة وأكثرها
تأثيراً في بناء شخصية الطلبة وتنمية
قدراتهم العلمية والسلوكية. ولا يمكن
تحقيق فاعلية العملية التدريسية دون
تقويم أداء الاستاذ الجامعي، بوصفه
الوسيلة الأساسية للكشف عن جوانب
القوة لتعزيزها، وجوانب الضعف
لمعالجتها، مما يساهم في تحسين جودة
التعليم وتطوير محتوى المادة العلمية
(Validosat، ٢٠٠١).

وهذا ما أكده المؤتمر الرابع لضمان
الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة

أساسية لعمليات تحقيق الجودة، حيث
تُعزز مشاركتهم الكاملة باستخدام
كل طاقاتهم وإمكاناتهم كعنصر فعال
لتحقيق الأهداف المنشودة. بناءً على
ذلك، فإن العلاقة بين الأستاذ والطالب،
وكذلك التفاعل بين الأستاذ والإدارة
وكل العاملين في المؤسسة التعليمية،
تُعد العامل الأهم في نجاح أداء الأستاذ
الجامعي وتحقيق نتائج تعليمية متميزة.
(عزوز وعمر، ٢٠١٩:٤٤:٤٣). ومع التطور
المستمر في التعليم العالي، أصبح من
الضروري تبني نماذج معتمدة لتحسين
الأداء وضمان الجودة، ومن أبرزها نموذج
ديمنج للتحسين المستمر (PDCA)، الذي
يركز على التخطيط، التنفيذ، المراجعة،
والتحسين المستمر. ومع ذلك تشير
ملاحظات الواقع الجامعي إلى قصور
في تبني هذه المؤشرات عند تقييم
الأساتذة، سواء في مرحلة التخطيط
للتدريس، أو تنفيذ الأنشطة التعليمية،
أو المتابعة والمراجعة والتحسين. ومن
هنا تبرز الحاجة إلى تحديد مؤشرات
تقييم أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير
ديمنج العالمية، ومعرفة مستوى توافرها
في البيئة الأكاديمية. لتوفير إطار معياري
شامل يُساهم في تطوير الأداء الأكاديمي،
رفع جودة التدريس، وتعزيز فاعلية
مخرجات العملية التعليمية بما يتوافق
مع متطلبات الجودة العالمية (مظلوم
العنزي، ٢٠١١:٣٣٧).

لمعايير جودة الأستاذ الجامعي، يمكن الاستفادة منه في بحوث مستقبلية بمجال تطوير التعليم الجامعي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١. يقدم إطاراً عملياً يمكن للجامعات العراقية الاستفادة منه في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير نموذج ديمنج.

٢. يوجه وحدات الجودة وبرامج التدريب المهني نحو الجوانب التي تحتاج إلى تطوير في أداء الأستاذ الجامعي.

٣. يساهم في ترسيخ ثقافة التحسين المستمر والتميز الأكاديمي داخل مؤسسات التعليم العالي، مما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات الجامعية.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على :

١. التعرف على مؤشرات تقييم أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير ديمنج العالمية ؟

٢. التعرف على مدى ممارسة الاستاذ الجامعي لمعايير ديمنج العالمية ؟

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بـ

١. الحد المكاني : كلية التربية الأساسية -

جامعة سومر. ذي قار/ الرفاعي.

٢ - الحد الموضوعي : مؤشرات تقييم أداء الاستاذ الجامعي وفق معايير ديمنج العالمية في كلية التربية الأساسية (جامعة سومر).

الكوفة (٢ نيسان ٢٠١٣) بتعزيز ثقافة الجودة داخل الجامعات وربط أداء أعضاء هيئة التدريس بمعايير الجودة المؤسسية، مع تطوير نظم التقييم الذاتي واستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات لدعم التحسين المستمر، وبناء قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية لتطبيق أسس الجودة ومشاركة جميع الأطراف في العملية التعليمية، مع تبني مفهوم التحسين المستمر بما يتماشى مع نماذج الجودة العالمية. وفي هذا السياق ترى الباحثتان، ان نموذج ديمنج يعد أداة مهمة لتحسين جودة التعليم الجامعي، حيث يتيح تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، ما يساهم في تطوير مهارات الطلبة العلمية والسلوكية وبناء ثقافة مؤسسية قائمة على الجودة المستمرة.

لذا تتلخص أهمية البحث بالآتي:

اولاً: الأهمية النظرية

١. يساهم البحث في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بجودة الأداء الجامعي من خلال توظيف نموذج ديمنج في تحديد معايير الأستاذ الجامعي.

٢. يربط بين مبادئ إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأداء الأكاديمي، مما يوسع الإطار النظري لدراسات تحسين التعليم العالي.

٣. يساعد على بناء تصور علمي واضح

الدراسية، أساليب التدريس الفعالة، التقييم المستمر للأداء، واتخاذ الإجراءات التصحيحية بما يضمن التحسين المستمر للعملية التعليمية (Deming, 1986: 23).
التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الاستاذ الجامعي بعد اجابته على مقياس مؤشرات تقييم أداء الاستاذ الجامعي وفق معايير ديمينج العالمية.

ثانيا: معايير ديمينج العالمية

التعريف اللغوي: النموذج: القدوة أو المثال الذي يُحتذى به.

التعريف النظري: نموذج ديمينج: هو إطار إداري وتربوي يهدف إلى تحسين جودة التعليم والعمل الأكاديمي من خلال التركيز على التخطيط، التنفيذ، التحقق، واتخاذ الإجراءات التصحيحية (PDCA)، ويستخدم لتقييم أداء الأستاذ الجامعي وتحسين كفاءته

التدريسية (Deming, 1986: 23).
التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الاستاذ الجامعي بعد اجابته على مقياس مؤشرات تقييم أداء الاستاذ الجامعي وفق معايير ديمينج العالمية

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم اداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير ديمينج العالمية:
تُعَدُّ جودة أداء الأستاذ الجامعي عنصراً

٣. الحد الزمني : العام الدراسي (٢٠٢٥_٢٠٢٦).

٤. الحد البشري : أساتذة كلية التربية الأساسية-جامعة سومر.

خامسا: تحديد المصطلحات

اولا: اداء الاستاذ الجامعي

التعريف اللغوي

عرفة: زيتون (٢٠٠٣) الأداء: مصدر

للفعل أدى، ويقال أدى الشيء أي قام به، وتشير بعض الكتابات إلى أن الأداء هو أداء مهارة، القدرة على عمل شيء ما، أداء عمل (زيتون، ٢٠٠٣: ٥٦).

وعرفه اللقاني (٢٠٠٣) على أنه: ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما (اللقاني، ٢٠٠٣: ٢١).

التعريف النظري:

عرفة العمارة (٢٠٠٦): درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً (العمارة، ٢٠٠٦، ١٠٣).

اداء الأستاذ الجامعي وفق معايير

ديمينج العالمية: هي مجموعة المبادئ والإجراءات التي يُفترض أن يلتزم بها الأستاذ الجامعي لتحقيق جودة التدريس الجامعي، وتشمل التخطيط الجيد للمادة

والتكنولوجية، بالإضافة إلى مساهماته في البحث العلمي وخدمة المجتمع (الداوي، ٢٠٠٩: ١١).

مبررات تطبيق معايير ديمنج في تقييم أداء الأستاذ الجامعي في البيئة الجامعية يشهد التعليم الجامعي تنافساً متصاعداً بين الجامعات على الصعيد الوطني والعالمي، سواء كانت حكومية أو خاصة. ومع تزايد الإقبال على التعليم العالي، تبرز الحاجة الملحة لاعتماد معايير مهنية للأستاذ الجامعي لضمان تحقيق جودة عالية في المخرجات الأكاديمية. وقد أشار (النجار، ١٩٩٩: ٣٠) إلى أبرز المبررات لتطبيق هذه المعايير في التعليم الجامعي، وهي:

١. ضعف الطلب على خريجي الجامعات في الأسواق العالمية بسبب نقص الكفاءة المهنية والمعرفية.

٢. تدني مستوى بعض خريجي الجامعات في مجالات متعددة.

٣. ضعف مساهمة الشركات الوطنية في الأسواق العالمية نتيجة قصور الموارد البشرية الممثلة بخريجي الجامعات.

٤. ارتفاع نسب البطالة بين خريجي الجامعات، مما يزيد المعروض من الخريجين مقارنة بالطلب، خصوصاً في تخصصات مثل الهندسة، الزراعة، الإدارة والاقتصاد، الحقوق، والآداب.

محورياً في تعزيز منظومة التعليم العالي، حيث تُساهم بشكل مباشر في نجاح البرامج الأكاديمية وقوة المخرجات التعليمية. تعتمد هذه الجودة على مدى كفاءة الأستاذ الجامعي ومدى التزامه بالمعايير المهنية والأكاديمية. يُعرّف مفهوم الجودة في هذا السياق بأنه مجموعة من المعايير والضوابط التي تحدد المهارات والمعارف والسلوكيات التي يجب أن يتمتع بها الأستاذ الجامعي لضمان فعاليته في أداء مهامه التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع. تُعتبر هذه المعايير وثائق أساسية تُصدرها جهات معترف بها بغرض تحديد المتطلبات التي يجب تحقيقها في الأداء الأكاديمي. وفي المجال التربوي، تُستخدم هذه المعايير كأداة لقياس جودة التعليم ومدى تحقيق أهدافه بفعالية (زغوان، ٢٠٠٩: ١٢-١٣). وفي سياق ادبيات الجودة الشاملة، يُعتبر اختيار الأستاذ الجامعي المؤهل وتطويره والحفاظ عليه من الركائز الأساسية لضمان الجودة، حيث يقع على عاتقه تنفيذ البرامج الأكاديمية وتحقيق تعلم فعّال للطلبة. تبدأ عملية ضمان الجودة للأستاذ الجامعي منذ لحظة انضمامه للجامعة وتستمر طوال مسيرته الأكاديمية. ويشمل ذلك برامج التدريب والتطوير، المراجعة السنوية للأداء، المتابعة المستمرة لمدى التزامه بالخطط الدراسية، والتحديثات العلمية

خطوات تعزيز أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير ديمينج العالمية يمكن تعزيز أداء الأستاذ الجامعي في التعليم الجامعي من خلال عدد من الخطوات العملية وفق ما أورد (بدح، ٢٠٠٣: ٢٤):

١. تحديد فلسفة واضحة للمؤسسات الجامعية بحيث تتوافق أهدافها مع معايير الجودة الأكاديمية ومعايير الأستاذ الجامعي.

٢. توفير تدريب فعال على نظم ومعايير الأستاذ الجامعي لجميع المستويات الأكاديمية والإدارية.

٣. الاعتماد على قيادات كفوة وفعالة قادرة على تنفيذ المعايير ومتابعة تطبيقها.

٤. تطبيق نموذج ديمينج (PDCA) لضمان التحسين المستمر في أداء العملية التعليمية.

٥. تعزيز مشاركة العاملين في جميع مراحل العملية التعليمية لضمان الالتزام بالمعايير.

٦. الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي للعملية التعليمية لتحقيق أهداف المؤسسات الجامعية.

٧. اتباع سياسات إدارية واقعية والتخلص من العوائق التي تحد من التعاون بين العاملين.

٨. تعزيز العمل الجماعي والابتعاد عن الفردية في إنجاز المهام التعليمية

والإدارية.

٩. التخلي عن أساليب تقييم الأداء التقليدية القائمة على المقارنة بين العاملين، واستبدالها بأساليب تقييم قائمة على المعايير الموضوعية.

١٠. تفعيل الموارد البشرية بوصفها عنصرًا محوريًا في نجاح المؤسسات الجامعية.

١١. التركيز على الطالب باعتباره محور العملية التعليمية وغاية تطبيق معايير الأستاذ الجامعي.

أركان العملية التعليمية الجامعية في إطار مؤشرات أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير ديمينج العالمية

من خلال تطبيق هذه المعايير، يشمل تحسين الأداء الأكاديمي جميع عناصر العملية التعليمية (مظلوم

العنزي، ٢٠١١: ٣٤٦). وهي:

١. الإدارة الجامعية.

٢. الهيئة التدريسية.

٣. طلبة الجامعة.

٤. المناهج والمقررات.

٥. الوسائل والأساليب والأنشطة

التعليمية.

٦. البيئة الجامعية والمحيط.

نموذج إدوارد ديمينج

إدوارد ديمينج (E. Deming) مستشار

أمريكي يُلقب بـ «أبو الجودة الشاملة»،

قدم إسهامات كبيرة في تطوير الجودة من خلال استخدام خرائط المراقبة الإحصائية

• إقامة برامج تعليمية والتطوير الذاتي للعاملين لمواكبة التقدم التكنولوجي.
• إنشاء هيكل إداري يوجه المؤسسة نحو تحقيق هذه المبادئ (عتروس، ٢٠٢٠: ٥١:٥٣).

مفهوم دورة ديمنج (/ Deming Cycle / Shewhart Cycle)

يشدد ديمنج على أن الجودة الشاملة (TQM) ليست برنامجاً له بداية ونهاية، بل هي عملية مستمرة لا تنتهي أبداً. ويبين الفرق بين TQM كوسيلة وبين الجودة الشاملة كهدف ونتيجة نهائية، ويطلق اليابانيون على هذه العملية اسم دورة ديمنج (Dem-ing Wheel)، بينما يسميها ديمنج نفسه دورة شيوارت (Shewhart Cycle) نسبةً إلى إحصائي الجودة الشهير والتر شيوارت (جويحان، ٢٠١٣: ٣٣-٣٤).

نموذج ديمنج ودوره في تطوير أداء الأستاذ الجامعي

يُعد نموذج ديمنج من أهم النماذج العالمية في إدارة الجودة الشاملة، إذ أسهم بشكل كبير في تطوير أنظمة الجودة في المؤسسات الصناعية والخدمية، ثم أصبح يعتمد على نطاق واسع في مؤسسات التعليم العالي. ويرتكز هذا النموذج على معايير الأستاذ الجامعي، بوصفها عملية تراكمية تهدف إلى تعزيز الكفاءة ورفع جودة الأداء من خلال تخطيط دقيق، وتنفيذ منظم، وتقويم موضوعي،

وأساليب القياس العلمية. ساهم ديمنج بعد الحرب العالمية الثانية في تحسين جودة المنتجات اليابانية بشكل ملحوظ، وتركزت فلسفته في خمسة مجالات رئيسية:

١. النقاط الأربعة عشر لإدارة الجودة.
٢. الأمراض السبعة القاتلة للمؤسسات.
٣. المعوقات الستة عشر في الإدارة.
٤. المناخ الجديد داخل المؤسسات.
٥. نظام المعرفة العميقة.

كما أوضح ديمنج (Deming) النقاط الأربعة عشر لإدارة الجودة:

- خلق التماسك والاتساق في الأهداف المؤسسية.
- تبني فلسفة جديدة تمنع تكرار الأخطاء الماضية.
- التوقف عن تقويم الأعمال على أساس السعر فقط.
- السعي للتحسين المستمر في جميع العمليات المرتبطة بالإنتاج وتقديم الخدمة.
- اعتماد أساليب حديثة في التدريب على الأعمال.
- التوقف عن استخدام الشعارات والخطب، والعمل بالطرق العلمية لتحقيق الأهداف.
- إزالة العقبات أمام العاملين فيما يتعلق بحقوقهم والاعتزاز بالنفس.
- استعادة معايير العمل لتحديد الأرقام الإنتاجية بشكل دقيق.

ثم مراجعة وإجراء التحسينات اللازمة. ويقوم نموذج ديمينج على دورة PDCA التي تُعدّ أداة مركزية في تطبيق الجودة الشاملة، وتشمل أربع مراحل رئيسية:

1. التخطيط (Plan): تحديد الأهداف التعليمية، ووضع الخطط التدريسية، وتحديد المهارات والمعايير المطلوبة من الأستاذ الجامعي، إلى جانب تحديد الإجراءات التي تُسهم في رفع جودة التعليم.
2. التنفيذ (Do): تطبيق الخطط، واستخدام استراتيجيات تدريس فعّالة، وتوظيف الوسائل التعليمية الحديثة، وإدارة البيئة الصفية بشكل يحقق تفاعلاً إيجابياً بين الأستاذ والطلبة.
3. التحقق (Check): متابعة الأداء التدريسي، وتقييم نتائج التعلم، ومراجعة مدى ملاءمة طرائق التدريس المستخدمة، وقياس مدى التزام الأستاذ الجامعي بالمعايير المهنية والأكاديمية.
4. الإجراء التصحيحي (Act): تعديل الخطط، ومعالجة نقاط الضعف، وتعزيز نقاط القوة، وإعادة تصميم الممارسات التدريسية بما يحقق تطوير أداء الأستاذ الجامعي بصورة مستمرة. (Ritz & Krajewski, 1996:152 man)

ارتباط مؤشرات نموذج ديمينج العالمية بجودة أداء الأستاذ الجامعي

يمثل نموذج ديمينج إطاراً فعالاً لتحسين أداء الأستاذ الجامعي، إذ يساعد على

ضبط العمليات التعليمية، وتعزيز مستوى الكفاءة المهنية، وتحويل الممارسات الأكاديمية إلى نظام قائم على الجودة المستمرة. ويمكن تلخيص علاقة النموذج بمعايير الأستاذ الجامعي كما يلي:

1. تعزيز التخطيط المهني من خلال تحديد أهداف واضحة للأداء التدريسي والبحثي.
2. تحسين تنفيذ المهام الأكاديمية باعتماد استراتيجيات تدريس فعّالة ومتجددة.
3. تقويم أداء الأستاذ الجامعي بصورة موضوعية اعتماداً على مؤشرات دقيقة ومستندة إلى أدلة.
4. تحقيق التطوير المستمر في كفايات الأستاذ العلمية والتربوية والسلوكية.
5. رفع جودة المخرجات التعليمية عبر تطوير أساليب التقويم والمتابعة الدورية.
6. توفير إطار إداري يساعد الجامعة في ضبط المعايير المهنية وتطوير برامج التنمية الأكاديمية.

واظهرت الدراسات والابحاث العلمية أن اعتماد نموذج ديمينج في مؤسسات التعليم العالي يساهم بشكل فعال في تعزيز كفايات التدريس والبحث العلمي، وتطوير مهارات التفكير والتحليل لدى الأساتذة الجامعيين، بالإضافة إلى تعزيز التزامهم بالقيم الأخلاقية والمهنية. هذا بدوره ينعكس إيجاباً على تحسين

هدفت الدراسة إلى تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة بجامعة بابل، من خلال محورين رئيسيين هما التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس، بهدف تحديد مستوى جودة الأداء الأكاديمي للتدريسين ومدى توافقه مع متطلبات التعليم الجامعي الفعّال واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة مكوّنة من (٦٢) تدريسيّاً من أصل مجتمع بلغ (٢٢٥) تدريسيّاً من كلية الهندسة للعام الدراسي (٢٠٠٩-٢٠١٠). واستند الباحثون إلى المنهاج الذي اتبعه السر (٢٠٠٣) في تقويم قدرات أساتذة جامعة الأقصى واستخدمت الدراسة استبانة مكوّنة من (٤٥) فقرة تناولت مجالي التخطيط والتنفيذ التدريسي، وتم إعدادها استناداً إلى مراجع ودراسات متخصصة في مجال جودة التدريس الجامعي وقد أظهرت النتائج أن جودة الأداء التدريسي لم تصل إلى المستوى المطلوب من الجودة، حيث بلغت النسبة الكلية (٦١.٩%)، في حين بلغت نسبة قدرات التخطيط (٦٩.٨%) وقدرات التنفيذ (٥٥.٦%). وتشير هذه النسب إلى ضعف في تطبيق معايير الجودة الأكاديمية، خصوصاً في جانب تنفيذ التدريس.

٢.دراسة القحطاني واخرون(٢٠١٣)
آليات تطبيق مبادئ إدوارد ديمنج في إدارة كليتي التربية الحكومية

جودة التعليم الجامعي بشكل شامل (عروس، ٢٠٢٠:٤٨).

فوائد استخدام نموذج ديمنج في تطوير أداء الأستاذ الجامعي

يعتمد اختيار نموذج ديمنج في هذا البحث على مجموعة من المبررات العلمية اشار لها (مظلوم العنزي، ٢٠١١)، أبرزها:

١. تركيزه على التطوير المستمر، وهو ما يتوافق مع طبيعة عمل الأستاذ الجامعي الذي يحتاج إلى متابعة ذاتية وتطوير دائم.

٢. شموليته في تغطية التخطيط والتنفيذ والتقويم والتطوير، مما يناسب تعدد أدوار الأستاذ الجامعي.

٣. قابليته للتطبيق في المؤسسات التعليمية حيث أثبت فعاليته في تحسين الأداء الأكاديمي عالمياً.

٤. اعتماده على بيانات ومؤشرات قابلة للقياس، مما يسهل تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي.

٥. تعزيزه لثقافة العمل الجماعي والتعاون بين الأساتذة، وهو ما يدعم المشاركة الفعّالة في العملية التعليمية.

المحور الثاني : الدراسات السابقة

١.دراسة الطفيلي واخرون(٢٠١٠)
تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة - جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ.

sessing public relations writing

هدفت الدراسة إلى تطبيق دورة ديمنج (PDCA) بوصفها إطاراً منهجياً لتحسين التدريس وتقييم تعلم الطلبة في مجال كتابة العلاقات العامة. اعتمد الباحثان منهج التحسين المستمر من خلال تعاون بين الأكاديميين ومحتري العلاقات العامة للإجابة عن أربعة محاور رئيسة: تحديد المهارات والمعارف الأساسية للخريج الجاهز للعمل، وتوجيه أسلوب التدريس، وتطوير آليات تقييم تعلم الطلبة، والتحقق من صدق القياس. استخدمت الدراسة إجراءات نوعية وكمية، منها طريقة دلفي، ومعايير التقييم، ومنهجية ستة سيجم لضبط التباين في القياس. وخلصت النتائج إلى أن تطبيق دورة ديمنج أسهم في تحسين تصميم المناهج، ورفع جودة التقييم، ومواءمة مخرجات التعلم مع متطلبات سوق العمل.

٢. دراسة Samuel & Farrier (٢٠٢٥)

Integrating PDCA Cycle for Continuous Improvement and Enhancing Academic Quality in Higher Education

دمج دورة PDCA للتحسين المستمر وتعزيز الجودة الأكاديمية في التعليم العالي.

هدفت الدراره التركيز على كيفية تطبيق هذه الدورة في تصميم المقررات

بدولة الكويت للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مشروع الاعتماد الأكاديمي كما يراها أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هذا الهدف، طوّر الباحثون استبانة مكونة من ٥٧ فقرة موزعة على أربعة عشر مجالاً، وتم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها ٤٩٢ عضو هيئة تدريس وأظهرت نتائج الدراسة أن تصورات أعضاء العينة حول تطبيق عمادة الكلية لمبادئ إدارة الجودة الشاملة كانت مرتفعة وإيجابية، حيث سجّل المبدأ الخامس أعلى متوسط حسابي، بينما سجل المبدأ الرابع أدنى متوسط. كما بين تحليل الانحدار المتعدد أن المبدأ الثالث عشر يفسر ٢٤٪ من نسبة التغير في نجاح مشاريع الاعتماد الأكاديمي، في حين فسرت المبادئ الخامس، العاشر، الثاني، الرابع عشر، والثالث معاً ما نسبته ٣٦٪ من احتمالات النجاح. وأوصت الدراسة بالتركيز على المبدأ الرابع الخاص بالتدريب، من خلال تنفيذ دورات لجميع العاملين لضمان وضوح الأدوار المناطة بهم في عملية الاعتماد الأكاديمي. الدراسات الاجنبية

١. دراسة (Kaite & Allen2012:)

Applying the PDCA cycle to the complex task of teaching and as-

الدراسية والسنوات الفرعية، وكذلك في تطوير ومراجعة البرامج التعليمية لضمان تحقيق جودة أكاديمية عالية. أظهرت الدراسة أن دورة ديمنج PDCA توفر إطاراً تكرارياً دقيق الخطوات لتطبيق التغيير وضمان التحسين المستمر، من خلال التخطيط للتغيير، وتنفيذه، والتحقق من النتائج، ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة وقد أكدت الدراسة على أهمية استخدام البيانات والأدلة في جميع مراحل العملية التعليمية لضمان التحسين المستمر، كما أبرزت دور الدورة PDCA في تعزيز المساءلة الأكاديمية والالتزام بمعايير الاعتماد الأكاديمي في الجامعات. وأشارت النتائج إلى أن دمج الدورة على مستوى المؤسسات التعليمية يساعد على تعزيز جودة التعليم، وتحسين الأداء التدريسي، وتطوير استراتيجيات التدريس بما يتوافق مع احتياجات الطلاب والمعايير المهنية. الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته) منهج البحث: اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وهو يُعتبر الخيار

الأفضل لدراسة الظواهر الإنسانية والطبيعية المختلفة. يركز هذا المنهج على تقديم وصف دقيق للواقع أو الظاهرة كما هي، حيث يهتم بوصف الظواهر بدقة من خلال التعبير الكمي لتوضيح مقارنها، حجمها، ومدى ارتباطها بالظواهر الأخرى، أو من خلال التعبير الكيفي الذي يُبرز خصائص الظاهرة ويشرحها بوضوح (درويش، ٢٠١٨: ٦٥).

مجتمع البحث: يعد تحديد مجتمع البحث إحدى الخطوات الأساسية في البحوث التربوية، ويتطلب دقة كبيرة في تعريفه، حيث تعتمد عليه كافة إجراءات البحث، تصميم الأدوات، ومدى جودة النتائج. يشمل مجتمع البحث جميع الأفراد الذين يشكلون موضوع الدراسة وتتمحور حولهم مشكلة البحث المتعلقة بالظواهر (العجرش، ٢٠١٥: ٩٥) ويشتمل مجتمع البحث الحالي اساتذة كلية التربية الأساسية للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦) البالغ (١٤٨) استاذ واستاذة من اساتذة كلية التربية الاساسية وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١) يوضح مجتمع البحث والنسبة المئوية للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦)

المجموع	التاريخ	معلم الصفوف الاولى	العلوم	اللغة العربية	القسم
١٤٨	١٩	٣٧	٤٤	٤٨	العدد

عينة البحث: هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة ، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً

صحيحا (العبودي، ٢٠٢٤:٦٣٥).

أسلوب اختيار العينة البحث: تم اختيار عينة البحث بطريقة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل المجتمع بدقة، حيث بلغت العينة (٥٠) استاذ واستاذة من المجتمع الكلي وبنسبة (٣٣,٧٨) وجدول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) يوضح عينة البحث موزعة حسب الاقسام والنسبة والمئوية

القسم	ذكور	اناث	المجموع	النسبة المئوية
اللغة العربية	٨	٨	١٦	١٠,٨١
العلوم	٧	٧	١٤	٩,٤٥٩
معلم الصفوف الاولى	٦	٦	١٢	٨,١٠٨
التاريخ	٤	٤	٨	٥,٤٠٥
المجموع	٢٥	٢٥	٥٠	%٣٣,٧٨

، مؤلفة من (١٤) معيار ملحق (٢)

صممت من قبل العالم (ديمنج) تكونت من خمس استجابات تتدرج (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا).

تصحيح الاداة: صححت إجابات

التدريسيين على اساس معايير القائمة

البالغة (١٤) معيار واستخرجت الباحثة

الدرجة الكلية للمقياس على أساس

مجموع أوزان الإجابات (٥، ٤، ٣، ٢، ١)

وبذلك تراوحت الدرجات (١٤-٧٠) درجة

اما المتوسط الفرضي بلغ (٤٢) درجة.

الصدق الظاهري: يشير الظاهري يُعبّر

عن مدى توافق المقياس في شكله

الظاهري مع الغرض الذي أُعدّ من

أجله، ومدى تحقيقه للوظيفة المطلوب

قياسها، كما أشار إلى ذلك (عبد المجيد

اداة البحث : تعد أداة البحث الوسيلة

التي تستخدم في جمع المعلومات

والبيانات في عملية البحث العلمي

والاختيار أداة البحث أهمية كبيرة في

التعرف على السلوكيات المراد قياسها

كما تمثل من المتطلبات الأساسية في

إجراء البحث العلمي، ويتم تحديدها

وبنائها من قبل الباحث، حيث تستخدم

في قياس خصائص الأفراد وما يمتلكون

من مهارات وقدرات المعرفية، بالإضافة

إلى أهميتها في تحديد جوانب الضعف

والقوة لدى أفراد عينة البحث (العبيدي

وآلاء، ٢٠٠٩:٢٦) وفي ما يلي يتم

عرض اداة البحث : استعانت الباحثة

قائمة معايير إدارة الجودة الشاملة

ولفته (٢٠١٣: ١٤٥) وللتحقق من هذا النوع من الصدق، عُرِضَتْ قائمة المعايير على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، بلغ عددهم (٨) بهدف الحصول على آرائهم وملاحظاتهم وإجراء التعديلات الضرورية وفقاً لاقتراحاتهم. وقد اعتمدت الباحثة نسبة ٨٠٪ لتحديد مدى قبول الأداة، وبناءً على ذلك أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق.

الثبات : استخدمت الباحثة الثبات بطريقة التجزئة النصفية ، حيث تم حساب الارتباط بين درجات الفردية ودرجات الزوجية ثم صححت الباحثة هذا الارتباط باستعمال معادلة سبيرمان - براون وبلغ معمل الاختبار (٠,٨٧) وهذا يعني ان الاختبار يمتاز بدرجة عالية من الثبات.

الوسائل الاحصائية: استعانت الباحثة ببرنامج الحزمة الاحصائية (spss).

الفصل الرابع (نتائج البحث وتفسيرها)
فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت اليها الباحثتان وفق اهداف واسئلة البحث المعروضة في الفصل الاول :

١. التعرف على مؤشرات تقييم أداء الأستاذ الجامعي وفق معايير (ديمنج) العالمية ؟

للتعرف على نتائج الهدف الاول استعملت الباحثة الوسط الحسابي والانحراف المعياري، بلغ الوسط الحسابي الكلي (٥٤,٣٩٣) ومجموع الانحرافات (١٥,٤٧٣) وهو اعلى من الوسط الحسابي والبالغ (٤٢) وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري

رقم المعيار	المعايير	
	س	ع
١	٣,٢١٢	١,١٢٣
٢	٤,٢٢١	٠,٨٠٣
٣	٤,٣٣٢	١,٠٩٨
٤	٣,٠٦٥	٠,٩٨٧
٥	٤,١٦٧	١,٤٤٣
٦	٤,٨٧١	١,٣٥٨
٧	٤,١٠٥	١,١٩٨
٨	٣,٣٥٦	٠,٨٨٩
٩	٤,٣٦٦	٠,٧٨٨
١٠	٤,٥١٩	٠,٧٩٨
١١	٤,١٢٧	١,٣٤٦
١٢	٤,٠٠٦	١,٤٣٧
١٣	٣,٠٠٥	٠,٢٤٥
١٤	٣,٠٤١	١,١٩٦
	٥٤,٣٩٣	١٥,٤٧٣

يظهر من الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي (٥٤,٣٩٣) اكبر من الوسط الفرضي للمعايير القائمة البالغ (٤٢) وبدرجة حرية (٥٩) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني ان اداء التدريسين جاء بمستوى عالي ويطبقون معايير الجودة الشاملة (ديمنج) في العملية التعليمية .
الهدف الثاني: التعرف على مدى ممارسة الاستاذ الجامعي في كلية التربية الاساسية لمعايير (ديمنج) العالمية ؟
للتعرف على نتائج الهدف الثاني

جدول (٤) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعايير التدريسية والادارية

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	درجة الحرية
المؤشرات التدريسية	٨٩.١٢	١٦,٠٣٧	جيدة	٤٩
المؤشرات الادارية	٦٦.٢٥	١٤,٩٩	متوسطة	

من خلال الجدول اعلاه تظهر النتائج ان مستوى المعايير التدريسية جاءت بمستوى جيد وذلك لان الوسط الحسابي والانحراف المعياري اعلى من الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعايير الادارية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة (٤٩)، ويمكن تفسير ذلك ان اغلب التدريسين ليس لديهم خبرة في المجال الاداري وينصب اغلب اهتمامهم حول عملية التدريس وكيفية التعامل مع سير العملية التعليمية وهذا يحتاج الى جهود مكثفة وثقافة تنظيمية ودورات تدريبية وورش وندوات وبرامج حول معايير الجودة العالمية لان الاستاذ الجامعي يعتبر عملية متكاملة من كل النواحي الاكاديمية والتدريسية والادارية والمؤسسية وان عمله ليس فقط نقل المعارف الى الطلبة بل اصبح يتعداها من خدمة المجتمع وخدمة المؤسسة والبحث العلمي وان أي تقصير في اداء

واجباته ينعكس على جودة المؤسسة الجامعية ككل لان سمعة الجامعة تقاس بأداء اساتذتها .
٤. تُسهم معايير ديمنج في تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي، لاسيما في الجوانب المرتبطة بعملية التدريس ومشاركة الطلبة في عملية التعلم.

الاستنتاجات:

١. ان اداء التدريسين جاء بمستوى عالي ولديهم وعي جيد بمعايير إدارة الجودة الشاملة(ديمنج) وأهمية تطبيقها في العملية التعليمية.
٢. أن الاساتذة الجامعيين يطبقون مبادئ ديمنج العالمية ولاسيما المعايير التدريسية من ناحية (التخطيط، التنفيذ، التحقق، التصرف) جاءت بمستوى جيد.
٣. أن دمج دورة PDCA في التعليم الجامعي يعزز من جودة المخرجات التعليمية، ويزيد من القدرة العملية المبتكرة للطلاب.

التوصيات:

١. اعتماد نموذج ديمنج (PDCA) إطاراً لتحسين أداء الأستاذ الجامعي وتطوير جودة التدريس.
٢. وضع دليل واضح لمعايير جودة الأستاذ الجامعي وآليات تقييمه وفق دورة ديمنج.
٣. ان تعتمد الجامعة وسائل وأساليب تقويم متنوعة لا أسلوباً واحداً في تقييم وتقويم عضو هيئة التدريس لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي.

المصادر :

المصادر العربية

نماذجه ومهاراته، ط١، دار إدارة المكتبات قسم التزويد العربي، القاهرة.

- الطفيلي، محمد عبد مسلم، جابر، انتظار، وعبود، أفرح. (٢٠١٠)، تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة، جامعة بابل ضمن مؤشري التخطيط والتنفيذ، كلية الهندسة، جامعة بابل، العراق.

- العبودي، زمن كريم طاهر (٢٠٢٤)، مستوى التجول العقلي وعلاقته بمهارات التفكير المستقبلي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، جامعة سومر، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، (٢)١٤.

- العتروس، نبيل (٢٠٢٠)، آليات تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دائرة ديمنج للجودة (PDCA)، حويليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، (١)١٣، ٤١-٦٢.

- العميرة، محمد حسن (٢٠٠٦)، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية/ البحرين/ كلية التربية/ المجلد ٧ العدد (٣).

- العجرش، حيدر حاتم فليح (٢٠١٥)، منهج البحث العلمي في التربية، الطبعة الأولى، دار الصادق الثقافية، بابل.

- عزوز، كتفي، عمر، مناصرية (٢٠١٩)، جودة أداء الأستاذ الجامعي في ضوء المستويات المعيارية العالمية من وجهة نظر بعض الأساتذة، دراسة ميدانية بجامعة المسيلة، الجزائر، مجلة كليات التربية، العدد ١٣، الصفحات ٤٣-٦٥.

- عبد المجيد، نبيل عبد الغفور ولفته، ساجدة جبار (٢٠١٣) : القياس والتقويم ، ط١،

- بدح، أحمد (٢٠٠٣)، إدارة الجودة الشاملة، نموذج مقترح للتطوير الإداري وإمكانية تطبيقه في الجامعات الأردنية العامة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

- الجامع، معجم المعاني. (د.د). «نموذج». في معجم المعاني الجامع. متوفر على: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/مؤذر الرابع لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. النجف الأشرف، العراق. Retrieved from https://uokufa.edu.iq/archives/8761/>

- الجامعة، جامعة الكوفة، (٢٠١٣، ٢ نيسان)، المؤذر الرابع لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. النجف الأشرف، العراق. Retrieved from <https://uokufa.edu.iq/archives/8761/>

- جويحان، نائر عبد الغفار عبدالله (٢٠١٣)، أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في منطقة سحاب الصناعية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

- الدواي، جاسم مشتت (٢٠٠٩)، معايير قياس الجودة الشاملة (TO) في التعليم العالي، الكلية التقنية الإدارية، بغداد، أمودج تطبيقي، جامعة بغداد.

- درويش، محمود (٢٠١٨)، مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، مصر.

- زغوان، بشير حسين (٢٠٠٩)، مؤشرات ومعايير الجودة في التعليم الجامعي الليبي، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي، طرابلس، جامعة الفاتح.

- زيتون، كمال عبد الحميد (٢٠٠٣)، التدريس

gineering Study.

2.Knight, John Edward, & Allen, Sandra.

(2012). Applying the PDCA cycle to the complex task of teaching and assessing public relations writing. *International Journal of Higher Education*, 1(2), 67-85. <http://dx.doi.org/10.5430/ijhe.v1n2p67>

3.Krajewski, L. J. & Ritzman , L. P. "Operation Management : Strategy and Analysis

"4th ,ed., Addison- Wseley Pub. Co.1996.

4.Samuel, S., & Farrer, H. (2025). Integrating the PDCA cycle for continuous improvement and academic quality enhancement in higher education. *Journal of Comparative & International Higher Education*, 17(2), Article 12. <https://doi.org/10.64899/2151-0407.1594>

5.Validosta state University college of Education (2009) Faculty

Evaluation Process, from <http://education.Valdosta.edu/coeii/>.

دار الدكتور للعلوم الادارية والاقتصادية ، بغداد ، العراق.

- العبيدي، محمد جاسم، وآلاء محمد العبيدي (٢٠٠٩)، طرق البحث العلمي، عمان، دار ديونو للنشر .

- القحطاني، عبد المحسن عايش، العازمي، مزنة سعد خالد والمحيلبي، عبد العزيز سعود (٢٠١٣)، آليات تطبيق مبادئ ديمنغ في إدارة كليتي التربية الحكومية بدولة الكويت للحصول على الاعتماد الأكاديمي. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد ٣

- فروهوالد، وولفجانج (٢٠٠٣)، ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة، حول الإيديولوجية الجديدة للجامعة، مجلة فصلية للتربية المقارنة، العدد ١٢٥، المجلد ٢٣، (١)، مكتب التربية الدولي، اليونيسكو، جنيف.

- اللقاني، أحمد حسين (٢٠٠٣)، معجم المصطلحات التربوية، ط٣، دار المعرفة عالم الكتب، القاهرة.

- النجار، فريد (١٩٩٩)، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، رؤى التنمية المتواصلة، الطبعة الأولى، القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع.

- مظلوم العنزي، قاسم محمد (٢٠١١)، استخدام نموذج Deming في تحقيق الأداء الجامعي، دراسة ميدانية في كلية الآداب، جامعة الكوفة، مجلة الآداب، العدد ٢١.

المصادر الاجنبية:

1.Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced En-

ملحق رقم (٢)

زملائي الاساتذة المحترمون.....
تحية طيبة .

تروم الباحثة دراسة بعنوان (مؤشرات تقييم أداء الاستاذ الجامعي وفق معايير (ديمنج) العالمية) اعتمدت الباحثة قائمة معايير المقترحة من قبل العالم (ادوارد ديمنج) والتي تعتبر منهاجا لإدارة الجودة في الجامعات والكليات يرجى الاجابة على فقرات المعايير المدرجة أدناه ، راجين من حضراتكم مراعاة الملاحظات الآتية عند الإجابة .

الملاحظات :

١. قراءة فقرات المعيار بشكل جيد قبل الإجابة
٢. تأكد بان إجابتك ستكون بالسرية التامة ، خدمة لأغراض البحث العلمي .
٣. طرح اي ملاحظات ترونها مناسبة لموضوع الدراسة

شاكرين تعاونكم معنا ، مع فائق الشكر والتقدير

ت	المعيار	بدائل الإجابة			
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	تحدد القيادة الإدارية في الكلية أهداف ثابتة من اجل تحسين إعداد الطلبة وتزويدهم بخبرات تعليمية ممتعة تعمل على تنمية شخصياتهم بشكل متكامل				
2	تتبنى القيادة الإدارية في الكلية فلسفة جديدة تثير التحدي ، لكي يتعلم الطلبة تحمل المسؤولية والمبادرة				
3	عدم الاعتماد نظام الدرجات فقط كأساس لتحديد مستوى الطلبة				
4	توثيق الارتباط بين المراحل الدراسية المختلفة بهدف تحسين الأداء لدى الطلبة خلال كل مرحلة وعند الانتقال من مرحلة لأخرى مع الاهتمام بالتوثيق الشامل للانتقال				

					5	التحسين الدائم للخدمات التعليمية المقدمة في الكلية من اجل تحسين أداء التدريسيين والطلبة
					6	الاهتمام بالتدريب المستمر في مجال تحسين جودة الأداء لكل من القيادة الإدارية وهيئة التدريس والطلبة
					7	الاهتمام بإيجاد القيادة الفعالة من اجل مساعدة العاملين على تحسين استعمال التقنيات والإمكانيات لتحقيق أداء أفضل يساعد الطلبة على الابتكار والإبداع
					8	تجنب إشعار الآخرين بالخوف حتى يتمكن كل فرد من أداء عمله في بيئة تربوية تتسم بالحرية وقادرة على مواجهة المشكلات
					9	كسر الحواجز بين الفروع العلمية ، وتشكيل فريق عمل موحد في مختلف الفروع بشكل تعاوني وبناء
					10	التخلي عن ترديد الشعارات والنصائح المباشرة واستبدالها بالتحضير والبحث بمختلف أساليبه
					11	تشجيع السلوك القيادي الفعال لدى الأفراد النابع من دوافعهم الذاتية لتحسين الأداء
					12	تحسين وتفعيل العلاقات بين القيادة الإدارية وهيئة التدريس والطلبة بما يساعد على الاستمتاع بعملهم وزملائهم بعضهم لبعض الآخر
					13	يوجد برنامج متكامل للاهتمام بالتدريب والتعليم الذاتي من قبل كل فرد
					14	تساعد الكلية في تدريب أفراد المجتمع على الاهتمام بإحداث عمليات التغير اللازمة لتحقيق الجودة في مجال عمل الكلية ومجالات العمل المختلفة