



منشورات جامعة وادي النيل
مجلة النيل للآداب والعلوم الانسانية
(ISSN: 1858 – 7054)
المجلد الرابع، العدد الثاني، 2023م
<http://www.nilevalley.edu.sd>



أثر تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب على أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل (٢٠١٥-٢٠٢٠)

محمد مصطفى أبو حجل¹ وعهد محمد الحسن الشيخ²

1 كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة أمدردمان الإسلامية، أمدردمان، السودان

2 كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الشيخ عبد الله البدري، بربر، السودان

المؤلف: 0911376910 - 0118042800

مستخلص

كان لتطبيق معايير الجودة الشاملة في العملية التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل دور فعال في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال أدائهم في تدريس المحاضرات وإدارة الوقت والمساهمة في تطوير المقررات والقدرة على التجديد والابتكار إضافة إلى تشجيع البحث العلمي كما توصي بالآتي: الاهتمام بتطبيق معايير الجودة الشاملة ومتابعة التطورات التي تحدث في هذه المجال، استخدام التقنيات الحديثة والاستفادة من البنية التحتية في تطوير العمل باستخدام معايير الجودة الشاملة.

الكلمات المفتاحية: كفاءة أعضاء هيئة التدريس، الجودة الشاملة، التدريب

The Impact of the Application of Comprehensive Quality Standards in Training of Staff Members at Nile Valley University (2015-2020)

Mohammed Mustafa Abu Higil¹ and Aahd Mohammed E. Elsheikh²

1Faculty of Economics and Administration Sciences, Omdurman Islamic University, Sudan

2 Faculty of Economics and Administration Sciences

Author: Tel: 0911376910 - 0118042800

Abstract

The application of comprehensive quality standards in the training process for faculty members at Nile Valley University has had an effective role in raising the efficiency of faculty members through their performance in teaching lectures, managing time and contributing to the development of courses and the ability to renew and innovate in addition to encouraging scientific research. It also recommends the following: Attention to applying total quality standards and following developments that occur in this field, using modern technologies and benefiting from the infrastructure in developing work using comprehensive quality standards

Key words: Efficiency of faculty members, comprehensive quality, training

مقدمة

تتجه كل الأنظار إلى التعليم وتصفه بأنه المسؤول الأول عن إعداد الفرد لمواجهة تحديات المستقبل والتكيف مع هذه التحديات وتوظيفها بالشكل الذي يخدم المجتمع ككل.

لذا تعد الجودة في التعليم العالي إحدى وسائل تحسين وتطوير نوعية التعليم والنهوض بمستواه في عصر العولمة الذي يمكن وصفه بأنه عصر الجودة. فلم تعد هذه الأخيرة حلمًا تسعى إليه المؤسسات التعليمية أو ترفاً فكرياً لها الحق في أخذه أو تركه بل أصبحت ضرورة ملحة تملحها التغيرات المتسارعة في قطاع التعليم العالي في جميع أنحاء العالم وهي تمثل روح المؤسسة التعليمية.

ولابد من الإشارة إلى أن العالم يتميز ببيئة شديدة التغير وتلعب المنافسة فيها دوراً حاسماً مما أجبر مؤسسات التعليم العالي على ترقية وزيادة تنافسيتها من خلال اعتماد معايير الجودة وابتداع آليات المحافظة على كينونتها عن طريق تجويد أنشطتها ومخرجاتها.

كما أن إدارة الجودة الشاملة تعتمد على أساليب متقدمة لإدارة الجودة تهدف إلى التحسين والتطوير المستمر وتحقيق أعلى المستويات الممكنة في الممارسات والعمليات والخدمات وتشير الجودة الشاملة في المجال التربوي إلى مجموعة من المعايير يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي فالإهتمام بإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية لا يعني أننا نخطط لجعل المؤسسات التعليمية خصوصاً الجامعات منشآت تجارية أو صناعية تسعى إلى مضاعفة أرباحها عن طريق تحسين منتجاتها بل هو تطوير أساليب الإدارة التعليمية تحقيقاً لجودة المنتج وسعيًا إلى مضاعفة إفادة المستفيد الأول من كافة الجهود التعليمية وهو المجتمع وأفراده وسوق العمل في مجال التعليم لإطلاق شرارة المنافسة بين الجامعات لتحقيق أفضل النتائج. حيث أن نجاح أية جامعة يرتبط بجودة خدماتها وأداء موظفيها وفي ذلك نرى أن مستوى الأداء الجامعي لن يرتفع بدون مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

مشكلة الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة في تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب لأعضاء هيئة تدريس جامعة وادي النيل. وإلي أي مدى تم تطبيق معايير الجودة الشاملة في تدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل وتسعى الدراسة للإجابة عن السؤال التالي:

- ما هي معايير تطبيق الجودة الشاملة في التدريب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل؟
أهمية الدراسة

- أهمية تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل.

- تزويد المكتبات العلمية بالسودان للإستفادة من البحث.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل.

- تقديم مقترحات وتوصيات ونتائج للمهتمين بالجودة في التعليم العالي.

فرضية الدراسة

الفرضية الرئيسية

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب وأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل ..

أ. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب ورفع كفاءة التدريس وإدارة الوقت والبحث العلمي.

ب. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير الجودة الشاملة و القدرة على الإبتكار والتجديد.

ج. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة وخدمة الجامعة والمجتمع.

د. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير الجودة الشاملة والعمل الإداري بالجامعة .

هـ. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير الجودة الشاملة وتطوير المناهج والمقررات

منهجية الدراسة

اتبع الباحثان في هذه الدراسة المناهج التالية:

- المنهج الإستنباطي لاختيار الفرضيات.

- المنهج التاريخي لمتابعة الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

- المنهج الوصفي التحليلي بغرض إجراء الدراسات الميدانية.

مصادر جمع البيانات

- المصادر الأولية (الدراسات الميدانية-المقابلة- الاستبانة).

- المصادر الثانوية (المراجع- الأوراق العلمية-الانترنت- دراسات سابقة).

حدود الدراسة

- الحدود المكانية: جمهورية السودان (ولاية نهر النيل- جامعة وادي النيل).

- الحدود الزمانية: الفترة (2015-2020).

مصطلحات الدراسة

تطبيق: التطبيق هو وضع الشئ لإستخدام مهمة وهدف محدد.

الجودة الشاملة: اداء العمل بشكل صحيح من المرة الاولى مع الاعتماد علي تقييم المستفيد لمعرفة مدى تحسن الاداء.

التدريب: هو تغير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ودفع مهارات الفرد في اداء

العمل (ماهر ، 1988).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

الجودة الشاملة النشأة والتطور:

ظهرت إدارة الجودة الشاملة بمعناها الحديث في الولايات الامريكية الا أنها نمت وازدهرت في اليابان كنظام إداري حيث

ترجع نشأة الجودة الشاملة إلي السنوات الأولى من القرن العشرين عندما بدأت دراسات عبر الزمن والحركة عام(1911)

علي يد تايلور حيث كان مؤشراً لولادة اهتمامات حديثة بالكفاءة تبني تايلور اليابانيون بداية الخمسينات تطبيق المفاهيم

الإحصائية للجودة كوسيلة لإعادة بناء البنية التحتية المدمرة في كافة المجالات الأمر الذي كان له الأثر الأكيد في النجاح

الذي حققته الشركات اليابانية أواخر السبعينات وساعد ذلك علي انتشار استخدام الجودة خارج اليابان حيث انتقلت

إلي الشركات الأوروبية الامريكية التي بدأت أواخر الثمانينات الأخذ بأفكار (Demig) حول كل من الجودة الإنتاجية

والوضع التنافسي وأصبحت في منتصف التسعينات تدرس وتطبق في المعاهد والجامعات الأمريكية ويعرف الناس الجودة

بالعديد من الطرق فيذكر البعض أن الجودة هي الامتياز والتفوق ويراه البعض علي أنها عدم وجود عيوب في السلعة أو

الخدمة وقد يفكر البعض الآخر في الجودة علي أنها ترابط سمات المنتج أو السعر.

كما أن مصطلح الجودة الشاملة يأخذ العديد من المعاني التي تحمل بين صفاتها معنى الاعتبار، التي تختلف باختلاف الجهة التي تستخدمها فالجودة تعد شيئاً نسبياً يختلف باختلاف الجهة أو الفرد الذي يستعملها ويجب الاستفادة من مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم بتطوير الأساليب الإدارية تخطيطها لجودة المنتج وسعيها إلى مضاعفة إفادة المستفيد الأول لكافة الجهود وهو المجتمع بكل مؤسساته وجماعاته وأفراده في مجال التعليم وأخذت شرارة المنافسة بين الجامعات من أجل تحقيق أفضل النتائج.

وبدأت إدارة الجودة الشاملة كمفهوم وتطبيق في المؤسسات الصناعية التي تتصف بالمنافسة الحادة في الأسواق المحلية والعالمية ثم تعدى هذا المفهوم ليمثل قطاع الخدمات، التي بدأت تنمو الآونة الأخيرة وعلي رأسها الخدمات التعليمية والتعليم العالي التي تمثل أحد الاحتياجات الرئيسية لكافة المجتمعات وكنتيجة ممتلة ولظروف التغير السريع التي تمر بها كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية برزت الأصوات المنادية بالجودة التعليمية والجودة في التعليم العالي (الثرودي، جويحان، 2009).

مفهوم التدريب وأهميته

التدريب هو تغير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله، تمهيدا لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل (ماهر، 1988) كما يعرف بأنه النشاط الخاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين (فيو، 1984) أي العملية التدريبية تسعى إلى إكساب فرد معين مهارة ومعرفة جديدة بالنسبة له وهذا ينطبق على الأفراد العاملين المعنيين حديثاً وكذلك علي القدامى عندما يكون هناك توجه لاعتماد تكنولوجيا حديثة أو أساليب إنتاج غير معروفة بالنسبة للعاملين في المنظمة كما يسعى التدريب إلى زيادة معرفة ومهارة أفراد لديهم معرفة ومهارة سابقة والزيادة قد تشمل تعميق ما متوافر لديهم في مجال معين أو خلق معرفة ومهارة جديدة إضافية لديهم في مجال جديد بالنسبة لهم. والمقصود بالمعرفة Knowledge هنا كم المعلومات ونوعها والحقائق التي يعرفها الفرد أو يستوعبها عن عمل معين أما المهارة Skill فيقصد بها القابلية علي أداء الواجب أو العمل بالمستويات المطلوبة من الكفاءة وبأقل ما يمكن من الطاقة والجهد غير الضروري (كنج، 1969 King).

ويعرف التدريب كذلك علي أنه النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط العمل وبرامجه الحالية والمستقبلية وذلك علي أسس عملية والمهارة علي كيفية زيادتها لدى الأفراد العاملين لتمكينهم من أداء الأعمال الحالية وحتى الأعمال المتوقع تكليف هؤلاء الأفراد بها مستقبلاً، أخذ أنظر اعتبار احتمالات التطور والتغير في الأعمال وفي التكنولوجيا المعتمدة في المنظمة.

كما عرف التدريب علي أنه العملية المنظمة لإكساب أو تطوير معارف أو مهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلي الأداء المطلوب (وهيب، 1987).

وهو تعريف يتسم بقدر من الشمول، كما عرف التدريب بأنه هو النشاط المنظم علي أسس علمية والخاص بإكساب أو زيادة وتطوير المهارات والمعارف لدى الأفراد العاملين وتعميق معرفتهم بأهداف المنظمة وتوجيه سلوكهم باتجاه ودفع كفاءتهم في أداء الأعمال المكلفين بها (سعيد، 1994).

أهمية التدريب

هناك مجموعة من الأسباب التي تجعل التدريب ضرورة ملحة ولازمة، أبرزها ما يلي:

- 1- الأفراد الذين تم اختيارهم للعمل لأول مرة في المؤسسة يحتاجون إلي التدريب لكي يكونوا مؤهلين لأداء الأعمال التي ستناط بهم بكفاءة.
- 2- إن التطور الحاصل في أساليب الانتاج وما يصاحبه من إدخال عمليات جديدة قد يستلزم إلغاء بعض الوظائف الحالية، واحداث وظائف جديدة تتناسب مع النظام الحديث .
- 3- إن الافراد العاملين لا يقومون بعمل انما ينقلون من عمل لأخر سواء بسبب النقل أو الترقية مما يتطلب تدريبهم لاجل تمكينهم من أداء أكثر من عمل واحد.

4- ظهور تخصصات فنية معينة في بعض المهن لا يمكن توفيرها من الأفراد العاملين حالياً مما يستلزم إدخال لبعض الدورات التدريبية الخاصة بهذه التخصصات.

فوائد التدريب

إن التدريب يحقق عدداً من الفوائد المنظمة للأعمال أهمها (حنفي، 1987).

1. زيادة الإنتاجية:

يحقق التدريب زيادة في المهارة أو يضيف مهارات جديدة وهذا ينعكس بلاشك على نوعية وكمية الإنتاج الذي يحققه الفرد المدرب إضافة إلى أن التطورات الحاصلة في محتوى الأعمال وتحقيقها من الناحية الفنية تعرض على الأسر ضرورة اعتماد برامج تدريبية منظمة ومستمرة ليتمكنوا من أداء أعمالهم بكفاءة.

2. رفع الروح المعنوية للعاملين:

إن اكتساب الفرد للمهارات اللازمة لأداء عملية يخلق لديه قدراً عالياً من الثقة بالنفس وبالتالي الاستقرار النفسي والاطمئنان وهذا ينعكس بشكل واضح على روحه المعنوية والدفاعية للعمل كما أن امتلاك جميع العاملين للمهارات اللازمة لأداء أعمالهم يساهم في تحسين علاقات العمل وهذا بدوره يساهم في درجة الروح المعنوية للقوى العاملة ويكون له ثمرة واضحة على مستوى الانتاجية في المنظمة.

3. تخفيض حوادث العمل:

تشكل الحوادث التي تحصل بسبب نقص الخبرة لدى الأفراد العاملين أو عدم استيعابهم لظرف العمل بشكل كامل نسبة عالية من إجمالي حوادث العمل لذلك التدريب الجيد والكفيل بأعداد الفرد وتأهيله لأداء عمله بطريقة أمنية وسليمة يكون له اثره الملموس في تقليل حوادث وإصابات العمل ما يساهم في توفير وقت العاملين وجهدهم لتكريسه للانتاج وبالتالي يؤدي الى زيادة الانتاج وتحسينه.

4. تقليل الحاجة للإشراف:

تؤثر درجة استيعاب الفرد لطريقة أداء العمل المكلف به على مدى حاجته للإشراف المباشر على حجم هذه الحاجة فالفرد والمدراء بشكل جيد تقلل حاجته إلى الاستفسار المتكرر من مشرفه لتقليل الحاجة إلى الإشراف المركز مما يؤدي إلى توافر وقت أكثر لدى المشرفين لتوجيهه إلى أطول أمل أقسامهم ومتابعة وحل المشاكل القائمة وتركيز جهودهم على الأفراد الذين هم بحاجة ماسة للمتابعة وكل ذلك ينعكس إيجابياً على تحسين ورفع مستويات الأداء بشكل عام.

5. زيادة الاستقرار التنظيمي والمرونة:

المقصود بالاستقرار التنظيمي هنا هو مدى قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالعاملين فيها دون حصول تغير أو دوران للعمل وكذلك المحافظة على مستوى الكفاءة نفسها بالرغم من فقدانها لبعض العاملين الأساسيين فيها وهذا الاستقرار لا يتحقق الا من خلال التدريب الذي ينمي روح الولاء للمنظمة لدى الأفراد العاملين بتخليص ثقتهم بأنفسهم. أما فيما يتعلق بالمرونة فالمقصود أن التدريب يوفر عناصر متعددة المهاراه قادرة على العمل في أكثر من وظيفة وتشغل أكثر من منصب مما يسهل عملية إجراء تغيرات وتنقلات في قوة العمل كما يتفق مع حاجة المنظمة.

مبادئ التدريب

1. الاختبار الدقيق للمتعلم:

يجب ان يتم اختبار العناصر المرشحة للبرامج التدريبية بصورة دقيقة وموضوعية وأن يكون لدى المرشح الرغبة الحقيقية في دخول البرنامج التدريبي لأن عدم توافر الرغبة سيؤدي إلى عدم استفادته بشكل مناسب من الدورة التدريبية، كما أن توافر الرغبة وحده لا يكفي بل يجب أن يكون مصحوباً بتناسب محتوى ومضمون البرنامج التدريبي مع تخصص الفرد المرشح ومستواه الوظيفي لأن هناك حالات عملية متكررة في منظمات الأعمال يشرح فيها بعض الأفراد لدورات تدريبه لا تناسب ومستوياتهم الوظيفية لهذه الحالة يكون من الإجراءات يشرح لها أفراد آخرون لتحقيق الاستفادة الفعلية منها .

2. ربط التدريب بالحوافز:

إن توفر الدافع لدى المتدرب يجعله يستفيد فعلياً من التدريب ويتعلم برامجه بسرعة ولكي يتوافر الدافع لدى الفرد المتدرب ويمكن اكتساب المهارات والمعرفة فإنه يجب أن يتم ربط التدريب بهدف يرغب في تحقيقه المتدرب (كزيادة في دخله، ترقية إلى وظيفة أعلى.... الخ) فوجود الحافز يخلق الرغبة والدافع الحقيقي وعملية التحفيز لا تقتصر على المدرب خلال فترة التدريب وإنما لتمر بي ما بعد البرنامج التدريبي فالمشرف بإمكانه أن يمارس دوراً تحفيزياً مهماً خلال مرحلة قيام الفرد الذي اجتاز برنامجها تدريباً يعمل ذلك من خلال تشجيعه ومعالجته لجوانب الضعف لديه وتحسين مستوى أدائه.

3. متابعة المتدرب بعد التدريب:

بالإضافة إلى قيام المشرف المباشر بمعالجة نقاط الضعف لدى المتدرب بعد اكتماله البرنامج التدريبي وبذله بعمله فإنه من الضروري اعتماداً على أسلوب المتابعة المبرمجة والمنظمة من خلال إعداد استمارة خاصة لهذا الغرض لرصد التغيرات الحاصلة في سلوكه الشخصي والاجتماعي ومدى أكثر التدريب فيها. أن المعلومات التي يتم الحصول عليها من خلال المتابعة تكون ذات فائدة ملموسة في تخطيط برامج التدريب اللاحقة في تعميم هذه البرامج بحيث تكون ذات فائدة أكثر للفرد.

4. احتواء برنامج التدريب على الممارسات العملية:

لأجل أن يكون التدريب مفيداً للمتدرب وتحقيق عملية إكتسابه للمهارات والمعارف الجديدة عليه لأبد من أن يمارس ما يطرح عليه من أفكار مهارات جديدة بشكل عملي ولأجل أن يكون ذلك ممكناً فإنه يجب أن تتوفر أماكن مخصصة لذلك تضم كافة الأدوات والمعدات اللازمة لممارسة العملية ويفضل أن يتم تصميم هذه الأماكن المخصصة للتدريب وبشكل يجعلها متشابهة لأماكن العمل الحقيقية من حيث بيئة العمل وهذه الممارسات العملية أثناء التدريب تمثل فرصة ممتازة للمتدرب لأداء العمل بحضور المدرب فمن خلالها سيتعرف على الطريقة الصحيحة لأداء العمل ويعالج أي خطأ في طريقة ممارسته وسيتعرف على مصادر الخطورة في عمله ليتجنبها في حياته العملية عندما يعود لعمله مرة أخرى وهذا بأكمله يخلق عنده الثقة العالية بالنفس والاطمئنان إلى سلامة طريقة أدائه للعمل.

5. تدرج العملية التدريبية وتوزيعها:

هناك ضرورة لاعتماد التدرج في تدريب الفرد على عمل جديد فمن الأفضل أن يتم توزيع البرنامج التدريبي على مجموعة مراحل وفي كل مرحلة يتدرب الفرد المتدرب على جزء من العمل ومن الضروري تجزئته إلى عدة مراحل وهذه التدريجية تكون أنسب وأكثر توافق مع القدرات الذهنية والعقلية للأفراد المتدربين بحيث يكون بإمكانهم استيعاب هذه المراحل بشكل تدريجي ومن ثم يتعلم هؤلاء الأفراد كيفية تجميع هذه الأجزاء وكيفية تزامنها مع بعضها لتكون المضمون والمحتوى الكلي للعمل ومن مخاطر عدم اعتماد التدرج في التدريب أن يتولد شعور لدى المتدرب بصعوبة العمل وعدم إمكانية إتقانه له وبالتالي عدم قدرته على أدائه، وهذه من المعوقات الرئيسية لنجاح البرنامج التدريبي.

6. مراعاة التعاون بين الأفراد:

مما لا شك فيه أن هناك تعاوناً بين الأفراد الذين يرشحون للبرنامج التدريبي نفسه وهذا التعاون يكمن في درجات ذكائهم واستعدادهم للتعليم والاستيعاب للمهارات والمعارف المطروحة لهم ضمن البرنامج التدريبي الآن هذا التعاون يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند صياغة محتويات البرنامج التدريبي بحيث يتضمن عدة مراحل للاستخدام الفردي للأجهزة والمعدات التدريبية للوقوف على درجة تعلم كل متدرب على حده وبذلك تكون هذه البرامج ذات قدر مناسب من المنطقية والعلمية وتكون ذات فائدة عملية ملموسة.

7. تشجيع المتدربين على التعلم من بعضهم بعضاً:

تعتمد إدارة البرنامج التدريبي أسلوب إتاحة الفرصة للمتدربين للاتصال فيما بينهم فترة التدريب لتشجيعهم على تعلمهم من بعضهم بعضاً فبعض المتدربين لديهم خبرات جيدة ومتنوعة تشكل مجموعها فترات ومعارف لا يستهان بها وإتاحة

الفرصة لانتقال هذه الخبرات والمعارف بين المتدربين وتبادلهم اياها سيكون عاملاً مساعداً على تعلمهم بخبرات جديدة تضاف لما يتعلمونه في البرنامج التدريبي.

عوامل نجاح التدريب

إن التدريب يهدف الى احداث تغيير في أنماط سلوك الفرد المتدرب وفي طريقة ادلة لعمله وهذه عملية صعبة لان طريقة الفرد في ادائه لعمله والمهارات التي اكتسبها والقدرات التي يستخدمها كلها تمثل انعكاساً لشخصية ويمثل نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه المتمثلة في التغير المطلوب في أنماط سلوك المتدربين انعكاساً مباشراً للنجاح في سياسات وبرامج إدارة الأفراد في المجالات الأخرى.

إن نجاح البرنامج التدريبي لا يعتمد فقط على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية بل يعتمد على عدة عوامل أخرى أهمها:

- مناسبة البرنامج التدريبي لمطلوبات العمل .
- اتصاف البرنامج التدريبي بالمرونة.
- معرفة نتائج التدريب .
- قناعة المتدربين بحاجتهم للمتدربين.
- تنظيم المادة التدريبية .

أساليب التدريب

1. أسلوب المحاضرة: Lecture:

تمثل المحاضرة أحد أبرز أساليب التدريب والتعلم وبموجبها يقوم المحاضر الكفاء بالقاء المادة إلى يتضمنها البرنامج التدريبي على المتدربين ويتحكم المدرب بالمحاضرة بشكل كامل ودور المتدرب يقتصر على الاستماع وقد شهد أسلوب المحاضرة تطوراً في السنوات الأخيرة من خلال الاستعانة بوسائل إيضاح متنوعة الخرائط- الأفلام- الرسوم التوضيحية- وتعتمد درجة كفاءة هذا الأسلوب في تطوير مهارات ومعارف وخبرات المتدربين على درجة كفاءة المدرب- المحاضر- في طرح المادة التدريبية (حسنين، 1983).

تستخدم المحاضرة في كثير من برامج التدريب لصالحيتها لإيصال معلومات إلى مجاميع كبيرة وبشكل سريع، أبرز الانتقادات التي تشاد بخصوصها أنها اتصال من جانب واحد فالمتدرب لا يقوم بطرح رأيه وإنما فقط يسمع إلى المحاضر وبدون الملاحظات كذلك عدم كفاءة المحاضر لإيصال المعلومات بشكل جيد يؤدي إلى تعرض البرنامج التدريبي ككل للفشل.

2. أسلوب دراسة الحالة: Case Study

يتضمن هذا الأسلوب إجراء منافسة بين مجموعة من المتدربين لمعالجة حالة عملية فعلية أو افتراضية تتضمن هذه الحالات مواقف تتطلب اتخاذ قرارات لبنائها ويقوم المتدرب بتقديم المعلومات الفردية عن هذه الحالات للمتدربين لكي يوجد محاسب بينهم باتجاه البحث عن حلول مناسبة وفي هذه الطريقة يساهم المتدربون بشكل فعال في التدريب ومن مزايا هذا الأسلوب انه يوفر قدرأً عالياً من المشاركة من جانب المتدربين ويقدم حلولاً تتسم بالشمول والتكامل وأنه يؤدي إلى تنشيط أفكار المتدربين وينمي من قدراتهم على تخيل المشكلات والحالات التي تطرح هي حالات فعلية تواجهها بعض المنظمات لذلك فوضع الحلول المناسبة لها سيقدم مساعدة حقيقية. وبالمقابل فإن هنالك بعض العيوب أبرزها أنه لا يصلح إلا عندما يكون المتدربين محدوداً فكثرة الآراء وتباينها قد يعيق الجهود الرامية إلى بلوغ حل منطقي يرضي الجميع وقد يستلزم البحث عن حل لاحدي الحالات محل البحث وقتاً طويلاً، قد لا يتوافر في احيان كثيرة، مما يجعل هذا الأسلوب صعب التطبيق عملياً (النجار، 1989).

3. أسلوب تمثيل الأدوار: Role Playing

بموجب هذا الأسلوب يقوم المتدربين بتقصي أدوار أشخاص مشتركين في حدث أو مشكلة إدارية أو أكثر وتعطي لكل من المشاركين بتمثيل الأدوار فكرة عن الموضوع ثم يتصور أنه في الحياة العملية فيقوم بأداء الدور الذي يفترض أن يؤديه في مثل هذه الحالة أي تجربة عملية تمثيل الأدوار دون عدد تفصيلي مسبق لما يجب أن يقوله لكل واحد من المشاركين وإنما تترك تفاصيل النقاش للمتدربين. ويستخدم هذا الأسلوب عادة في مجال العلاقات الإنسانية والإشراف والقيادة وغيرها (كود، 1973).

ومن أهم مزايا هذا الأسلوب أنه ينشط عملية التعلم الذاتي للفرد المتدرب وينمي عدة مهارات العلاقات الإنسانية (جنيد، 1983).

4. أسلوب المهارات الإدارية Management Games

إن محتوى هذا الأسلوب التدريبي يتضمن تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة تمثل كل مجموعة منظمة وتقدم كل مجموعة معلومات وبيانات أساسية وكل مجموعة تمثل الإدارة العليا للمنظمة التي تمثلها ويتم اللعب بين هذه المجموعات في مواقف تسود بينهم المنافسة فيكون علي كل مجموعة أن تتخذ القرارات التي تعتقد أنها مناسبة وعلي مدى زمن محدد يتم اتخاذ هذه القرارات ونحسب نتيجة كل قرار استنادا إلى أسلوب محدد مسبقا من قبل الجهة القائمة بالتدريب والمشرفة عليه ويشترط ألا يكون هذا الأسلوب معروفا من قبل المتدربين وعادة يكون لسلسلة القرارات المتخذة من قبل المتدربين تأثير من المنظمة حيث ينعكس مثلا علي الحالة المالية أو علي مدى نجاح مفتوح معين ويستخدم الحاسب الألي لاحتساب نتاج مثل هذه المباريات، وتوجد في الوقت أكثر من مسألة من هذه المباريات الإدارية تستخدم في التدريب والتنمية الإدارية وتتراوح صعوبة هذه المباريات الإدارية بين النوع البسيط والنوع المعقد، الذي يمكن أن يشغل تفكير مجموعة تتكون من عشرين شخصا ولعدة أيام وتشير الدراسات إلى أن المئات من المديرين في منظمات الأعمال الأمريكية قد يشاركون في مثل هذه المباريات التي تجربها جمعية الإدارة الأمريكية (American management Association) وكذلك في البرامج التي كانت تضعها الجامعات للتنمية والتطوير الإداري (الشنواني، 1995) وعلي الرغم من أن هذه المباريات قد لا تصور الواقع كما هو إلا أنها تمثل فرصة جيدة لجعل المتدربين يعيشون ظروفًا قريبة من تلك التي يواجهها متخذ القرار في منظمة الأعمال وتجعلهم يستوعبون أهمية توافر قدر عال من الترابط بين القرارات وكذلك الوقوف علي درجة التعقيد والصعوبة التي تصاحب الإدارة، إضافة إلى أنها فرصة جيدة لقياس درجة تمكن المتدربين من التعرف الصحيح والدقيق في ظروف المنافسة الحادة ومحدودية الوقت.

5. أسلوب الندوات:

يتم في أسلوب الندوات طرح الموضوع من قبل مجموعة من المختصين ويفتح مجالًا للنقاش بين المتدربين والمختصين لغرض طرح أية أفكار تؤيد أو تعارض أو تضيف علي ما تم طرحه من قبل المختصين وهذا النقاش يوفر المجال كافيًا أمام المتدربين لاستيضاح ما لم يتم فهمه من قبلهم وللتعليق علي الأفكار المطروحة وليس كما هو الحال في أسلوب المحاضرة (كود 1973) إن النقاش سيؤدي إلى ترشيح الأفكار في أذهان المتدربين ويساعد علي بلورة أفكار أكثر نضجًا ووضوحًا ويساهم في تطوير المفاهيم المطروحة للنقاش.

6. أسلوب تنمية الاحساس والمشاعر Sensitive training:

يطلق علي هذا الأسلوب كذلك تسمية (تدريب الحساسة) وهي تمثل روح الترجمة المدونة للتسمية باللغة الانجليزية وهذا الأسلوب من الأساليب الحديثة للتدريب، في مجال العلاقات الإنسانية ويرتكز علي أساس تنشيط الجانب الشعوري والتعليم الانفعالي لدى المتدرب حيث يقوم المدرب بوسائل واساليب مختلفة علي خلق جو من الصراحة والمكاشفة بين المتدربين ضمن جلسات جماعية ومن خلال هذا الجو يشجع المدرب الافراد المتدربين علي الانتباه الي تصرف الذاتية وتصرفات زملائهم الاخرين ضمن المجموعة والتي انطلقت بمشاهد تلقائية حرة ويؤدي هذا الأسلوب الي تعميق بصيرة

الفرد بنفسه وغيره وتقبل انفعالهم والتقليل من حالة المبالاة في المشاعر ورفع مستوى تفهمه للآخرين وتحسين علاقته الانسانية مع زملائه الآخرين (جنيد، 1983).

1. أسلوب المؤتمرات: في هذه المؤتمرات يقوم المدرب بتوجيه المناقشات باتجاهات محددة مسبقا بهدف الوصول الي حل معين محدد سلفا ويجب ان تكون مثل هذه المؤتمرات ذات علاقة بالمشاكل التي يواجهونها في حياتهم العملية لتحاكي الملل وهذه الطريقة تجمع بين خصائص ومميزات المحاضرة ودراسة الحالات ولكنها تتضمن جانبا سلبيا يتصل في أن المدرب يوجه المناقشة بالاتجاه الذي يرغبه للوصول الي الحل المحدد مسبقا وهذا يؤدي الي اعتماد المتدربين بشكل رئيسي علي المدرب وقد يؤدي الي الحد من روح الابداع.
2. أسلوب استنارة الآراء والافكار: يستند هذا الاسلوب علي قاعدة مفادها، أن النقد والاعتراض علي آراء الآخرين اذا ما قدم فور الادلاء بها فإنه سيؤدي الي تحفيز الآخرين علي الدفاع عن آرائهم لذلك فان هذا الاسلوب يتضمن افتتاح المجال لطرح الافراد لآرائهم بحرية كاملة وبدون أي تدخل أو أي نقد لهذه الآراء ومن خلال ذلك يمكن التوصل الي بعض الافكار الجديدة والمبدعة وهذه الافكار يمكن أن تسهم في تطوير عمل بعض المنظمات ويقوم هذا الأسلوب علي مرحلتين: الأولى في مرحلة ابداء الافكار مهما كانت درجة أهميتها أو فائدتها والمرحلة الثانية هي محل تقييم الآراء وتحديد مدى امكانية الاستفادة من بعضها وما هي درجة جدواها العملية (جنيد، 1983) وبالتأكيد فإن هذه الاسلوب الي جانب كونه يوفر المجال أمام طرح أفكار جديدة ومفيدة من الناحية العملية إلا أنه قد يكون مملا بالنسبة لبعض المتدربين الاستماع الي آراء وأفكار بعضها غير مفيد ومكرر ويغير عن طموحات فردية وقد تؤدي عملية افساح المجال كاملا للمتدربين بالتحدث الي اضاعة وقت المتدربين الآخرين والمسؤولين عن التدريب دون فائدة ملموسة.

وبعد أن استعرضنا أبرز أساليب التدريب وأكثرها شيوعا في الحياة العملية تجدر الإشارة إلى أن علي الجهة المكلفة بتطبيق البرنامج التدريبي اختياراً أنسب وأفضل هذه الأساليب لما يضمن تحقيق أقصى كفاءة تدريبية ممكنة وأن عملية المفاضلة بين هذه الأساليب لا تكون خاضعة لحكم الشخص للمعنيين في إدارة البرنامج التدريبي وانما يجب ان تستند الي بعض المعايير التي تحكم ذلك (جنيد، 1983) ابرزها:

- 1- درجة ملائمة المكان والوقت للأسلوب التدريبي المقترح .
- 2- مدى إلمام المدرب بالأسلوب التدريبي المختار.
- 3- أخذ التكاليف المتدنية علي استخدام كل وسيلة بنظر الاعتبار ومقارنتها مع العائد المتوقع نحققه منها.
- 4- مراعاة الافراد المتدربين فهناك اساليب تصلح للمجموعات الصغيرة وأخرى للمجموعات الكبيرة .
- 5- يجب أن يتناسب الاسلوب التدريبي المعتمد مع طبيعة المادة التي يتضمنها البرنامج التدريبي وهناك مجموعات تدريبية لا تصلح لها المحاضرة كأسلوب تدريبي بسبب احتوائها علي تطبيقات عملية، عليه يجب الاعتماد علي أسلوب آخر أكثر تناسباً.

ثالثاً: الدراسات السابقة

فيما يلي استعراض لاهم الدراسات التي أجريت في مجال بحث وتنفيذ ادارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية سواء علي مستوى الجامعات أو المدارس:

- 1- دراسة الشرقاوي (2003): هدفت الي التعرف علي ادارة الجودة الشاملة في مجال التعليم وواقع ادارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية العامة في مصر واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التاريخي وتمثلت الادارة في ملاحظة تم تطبيقها علي عينة بلغ عددها (40) مبحوثا وشارت الدراسة الي انخفاض ادارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية في مصر وأكدت علي الرجوع الي الخبرة في معالجة الامور المدرسية.
- 2- دراسة الامين (2014): وهدفت لتقييم تجربة التعليم العالي السعودي وأثرها في تطبيقات الجودة والاعتماد الاكاديمي واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي وتمثلت الادارة في الاستبانة التي تم تطبيقها علي عينة بلغ

عددها(8) من الجامعات السعودية الناشئة وأشارت نتائج الدراسة الي وجود معايير وطنية للاعتماد الاكاديمي ساعد علس تسهيل تطبيق سياسات الجودة التعليمية والاعتماد الاكاديمي وتتسق أهداف الجامعات السعودية مع تطوير العملية التعليمية.

كما يواجه تطبيق الجودة بالجامعات مقاومة كبيرة نتيجة التغيرات التي يجدونها في نظام العمل وانشغال اعضاء هيئة التدريس اذ نسبة الموافقة علي عدم المقاومة كانت ضئيلة جدا.

3- دراسة المخاريز(2012): هدفت الدراسة للتعرف علي درجة تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في عمان الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وتمثلت الأداة في استبانة ثم تطبيقها علي عينة بلغ عددها (55) من أعضاء هيئة التدريس وأشارت النتائج الي أن درجة تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في جامعة عمان الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة علي جميع المجالات.

4- دراسة شاهين (2004): هدفت الي استقصاء العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس كما ركزت الدراسة علي اهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الاداة في الاستبانة ثم تطبيقها علي عينة بلغ عددها (62) مبحوثا وبينت الدراسة أن دور عضو هيئة التدريس ينحصر بشكل عام في التدريس، التقويم، الارشاد، والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي.

5- دراسة Ajecnkya (2014): رسالة دكتوراه بعنوان ادارة الجودة الشاملة في التعليم العالي تطبيق الجودة في الهند هدفت الدراسة لتحديد وتقييم ادارة الجودة والوقوف علي مدى تطبيقها ورفع معايير التعليم للمستويات العالمية واستخدمت الدراسة المنهج التاريخي الوصفي تم تطبيقها علي الجامعات Qc/DEC.BC/UGC,A/CTE وخلصت الدراسة الي أنه بالرغم من وجود صعوبات مختلفة واشكاليات في انظمة التعليم تعبق تطوره الا انه يوجد تقدم ملحوظ في نظام التعليم العالي.

التعليق علي الدراسات السابقة

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في موضوع إدارة الجودة الشاملة يمكن استخلاص الآتي:

- (1) توصلت نتائج كافة الدراسات العربية والاجنبية الي اهمية تطبيق ادارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
- (2) ركزت معظم الدراسات السابقة في هذا المجال علي واقع ادارة الجودة في المؤسسات التعليمية .
- (3) مع الدراسات السابقة التي تم تطبيقها علي مؤسسات تعليمية خارج السودان وركزت علي مدارس وجامعات خاصة وحديثة التأسيس.
- (4) المنهج المستخدم واداة الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاحصائي بأداة الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات.

6- دراسة اللافي 2007: هدفت الي دراسة ادارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في ضوء الثقافة التنظيمية للجامعات الليبية وكذلك دراسة توصيف الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة السابع من إبريل وقياس جودة الخدمات الادارية المقدمة في الجامعة وتحديد العوامل التي تكتم حوزتها واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي وتمثلت الادارة في الاستبانة تم تطبيقها علي عينة بلغ عددها (63) من العاملين وأشارت النتائج الي عدم إمكانية تطبيق ادارة الجودة في جامعة السابع من إبريل مركزية الاسلوب الاداري-قلة الاهتمام قد ادت العاملين اداء علي الخدمات بشكل أفضل.

7- دراسة Najafabad وأخرون (2008): هدفت الدراسة لتحديد وتقييم ادارة الجودة الشاملة في التعليم العالي دراسة حالة تطبيق الاداء في University college of Boras والوقوف علي مدى تطبيق مبادئ الجودة الشاملة وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف واستخدمت الدراسة المنهج للصحى وتمثلت الاداة الملاحظة والمقابلات

الشخصية . تم تطبيقها علي عينة عشوائية من اكاديميين وموظفين. وخلصت الدراسة علي انه يوجد قسم لتطوير الجودة كما توجد هناك معايير لتطبيق مبادئ الجودة وتطوير الاداء كما يوجد لديهم خطط عمل تتضمن المناشط التي يراد تحقيقها ويتميزون بالسعي المستمر لتحسين جودة الاداء.

8- دراسة علاونه (2004): هدفت الدراسة للتعرف علي مدى تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في الجامعات العربية الامريكية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ومعرفة اثر متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في التدريس الجامعي والجامعة التي تخرج فيها والكلية التي يدرس فيها واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي وتمثلت الاداء في استبانة تم تطبيقها علي عينة بلغ عددها(61) عضو في هيئتها التدريسية وتوصلت الدراسة الي ان درجة تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في الجامعات العربية الامريكية انما هو في مجال تهيئة متطلبات الجودة في التعليم واظهرت النتائج ايضا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مدى تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في الجامعات العربية الامريكية تعزى (18) الي متغيرات الدراسة الستة.
عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات:

مقدمة: تتناول الورقة في هذا الجزء عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات وذلك من خلال البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة بغرض تحقيق الأهداف والفرضيات، من خلال الجداول التالية:

جدول رقم (1) تحليل البيانات الأساسية لمتغيرات الدراسة

النسبة المئوية %	التكرارات	الخيارات	
43.0	43	ذكر	النوع
57.0	57	أنثى	
10.0	10	أقل من 30 سنة	العمر
41.0	41	30 وأقل من 40 سنة	
38.0	38	40 وأقل من 50 سنة	
10.0	10	50 وأقل من 60 سنة	
1.0	1	60 سنة فأكثر	
22.0	22	بكالوريوس	المؤهل العلمي
4.0	4	دبلوم عالي	
44.0	44	ماجستير	
27.0	27	دكتوراه	
3.0	3	أخرى	
10.0	10	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
32.0	32	5 وأقل من 10 سنوات	
26.0	26	10 وأقل من 15 سنة	
17.0	17	15 وأقل من 20 سنة	
15.0	15	20 سنة فأكثر	
7.0	7	المدير	المركز الوظيفي
3.0	3	أمين الشؤون العلمية	
1.0	1	الوكيل	
1.0	1	عميد الجودة	
7.0	7	عميد الكلية	
23.0	23	رئيس قسم	
58.0	58	أخرى	

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة نجد أن نسبة الإناث أعلى من الذكور بنسبة (57%)، أما متغير العمر فقد كانت أعلى فئة عمرية (40 وأقل من 50 سنة) بنسبة (32%)، كذلك سنوات الخبرة فقد كانت (5 وأقل من 10 سنوات) بنسبة (32%)، وأخيراً بالنسبة للمركز الوظيفي فقد كانت أعلى نسبة في الوظائف الأخرى بنسبة (58%).

جدول رقم (2) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور الأول: جودة هيئة التدريس

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
تقدم الجامعات الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس برفع كفاءة الأداء الأكاديمي	1.7900	0.57375	106.640	0.000	دالة إحصائياً
تساعد معايير الجودة في تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس	1.9000	0.70353	57.600	0.000	دالة إحصائياً
يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبانة المعدة من قبل إدارة الجودة بالجامعة	2.3300	0.88825	74.500	0.000	دالة إحصائياً
يقوم أعضاء هيئة التدريس بالتطوير المستمر في المقررات لرفع جودة الأداء الأكاديمي	1.9400	0.78907	37.920	0.000	دالة إحصائياً
تزيد إدارة الجودة من كفاءة الأساتذة لرفع مستوى أدائهم من خلال التدريب المستمر	1.8700	0.82456	47.760	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل

جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور الثاني: جودة المناهج الدراسية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
تقوم الجامعة بتكليف لجان مختصة في وضع المناهج الدراسية بالجامعة	1.7800	0.77303	101.500	0.000	دالة إحصائياً
تعمل الجامعة علي تطوير مناهجها التعليمية بصورة مستمرة لكي تتناسب مع احتياجات سوق العمل	2.0400	0.79035	49.360	0.000	دالة إحصائياً
لإدارة الجودة دور فعال في تطوير المناهج الدراسية في الجامعة	2.0400	0.92025	68.400	0.000	دالة إحصائياً
توجد وحدات لإدارة الجودة بكل كليات الجامعة المختلفة لمتابعة تطبيق نظم الجودة في المناهج الدراسية	2.0300	1.04886	57.700	0.000	دالة إحصائياً
تقوم إدارة الجامعة بإشراك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج الدراسية	2.0500	0.95743	21.360	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال فيجودة المناهج الدراسية في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور الثالث: جودة طرق التدريس

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
يستخدم أعضاء هيئة التدريس الطرق والأساليب الحديثة في التدريس	1.7900	0.75605	55.120	0.000	دالة إحصائياً
توفر الجامعة برامج التطوير الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة الأداء في طرائق التدريس	2.0300	0.78438	60.400	0.000	دالة إحصائياً
تقوم الجامعة باستجلاب الأجهزة والمعدات الحديثة لتطور في طرائق التدريس	2.0100	0.89324	64.200	0.000	دالة إحصائياً
توفر الجامعة فرص للتدريب بالخارج لاكتساب مهارات إضافية في طرائق التدريس الحديثة	2.2200	1.05006	36.000	0.000	دالة إحصائياً
طرائق التدريس المتطورة تؤثر على استيعاب الطلاب	1.5200	0.88169	144.400	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة طرق التدريس في مؤسسات التعليم العالي السودانية.

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور الرابع: جودة الطالب

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
يتم تقييم الأداء الأكاديمي للطلاب عبر الاستبانات المعدة من قبل إدارة الجودة بالجامعة	2.2800	1.00584	66.100	0.000	دالة إحصائياً
تعمل الجامعة على التطوير المستمر في البرامج التعليمية التي تتناسب مع جميع الطلاب	1.9700	0.65836	108.080	0.000	دالة إحصائياً
تهتم الجامعة بعملية الإرشاد الأكاديمي لتطوير الأداء الأكاديمي للطلاب	2.0200	0.77824	102.200	0.000	دالة إحصائياً
توفر الجامعة البيئة الأكاديمية الممتازة مما ينعكس جودة التحصيل الأكاديمي للطلاب	1.8100	0.80019	98.000	0.000	دالة إحصائياً
توفر الجامعة المكتبات اللازمة لرفع جودة الأداء الأكاديمي للطلاب	1.4900	0.90448	159.100	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة الطالب في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل .

جدول (6) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور الخامس: جودة الخدمة المجتمعية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
تهدف إدارة الجامعة الي مواكبة وملائمة المتغيرات الخارجية لتحقيق التميز في الاداء الأكاديمي	1.9900	0.71767	129.200	0.000	دالة إحصائياً
تهتم الجامعة بتلبية حاجات سوق العمل من الخريجين في التخصصات المختلفة لسد الاحتياجات	2.1100	0.82749	95.500	0.000	دالة إحصائياً
تحرص الجامعة على اجراء الدراسات المجتمعية لسد حاجات المجتمع المحيط من حولها	2.2400	0.81798	96.400	0.000	دالة إحصائياً
توفر الجامعة برامج ودورات تدريبية لتنمية المجتمع لتحسين بيئته	2.1000	0.81029	81.200	0.000	دالة إحصائياً
تحرص الجامعة على اختيار المسؤولين بالمؤسسات ذات الصلة في مجالها لتطوير الاداء الأكاديمي	2.0000	0.81650	83.200	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة الخدمة المجتمعية في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل .

جدول (7) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور السادس: جودة تقييم الادارة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
تقوم الجامعة بتوضيح المفاهيم الأساسية للجودة لجميع العاملين بالإدارات والوحدات المختلفة بالجامعة لتحسين كفاءة الاداء	2.1100	0.81520	127.900	0.000	دالة إحصائياً
يوجد هيكل تنظيمي محدد لإدارة الجودة لتطبيق برامجها ورفع كفاءة الاداء بالجامعة	1.9300	0.85582	33.520	0.000	دالة إحصائياً
تلتزم الجامعة بالتقويم الذاتي والاعتماد لتحسين جودة الاداء في التعليم	2.1100	1.42059	76.100	0.000	دالة إحصائياً
توجد نظم إدارية لتوضيح أهداف ومهام العمل الإداري بالجامعة لتقييم الاداء	1.9600	0.76436	113.000	0.000	دالة إحصائياً
تقوم إدارة الجودة بالتطوير في معاييرها من خلال التحسين المستمر	2.1400	0.84112	85.700	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض

البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة تقييم الادارة في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل

جدول (8) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغير المحور السابع: الاداء الأكاديمي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
تقوم إدارة الجودة بعمل التقييم الذاتي بالجامعة لتطوير الأداء الأكاديمي	2.2900	0.78232	43.760	0.000	دالة إحصائياً
تقوم إدارة الجودة بالتحسين المستمر لبرامج الجامعة الأكاديمية لتحسين الاداء الأكاديمي	2.4000	0.81650	74.300	0.000	دالة إحصائياً
تقوم إدارة الجامعة بتكاليف لجان خارجية متخصصة لتقييم الأداء الأكاديمي بالجامعة	2.7000	2.23607	88.760	0.000	دالة إحصائياً
تساعد الجامعة في توفير متطلبات ضمان الجودة والاعتماد لتطوير الأداء الأكاديمي	2.5600	0.84471	66.200	0.000	دالة إحصائياً
تسعى الجامعة الي الحصول علي الجوائز الأكاديمية وذلك من خلال تجويد الاداء الأكاديمي بالجامعة	2.5500	1.13150	21.300	0.000	دالة إحصائياً

المصدر: الدراسة الميدانية ٢٠٢٠

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار كاي تربيع ومستوى الدلالة الإحصائية حيث اتضح لنا أن جميع قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل أي أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة له دور فعال في الاداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل

النتائج

- من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:
1. اتضح لنا أن نسبة الإناث أعلى من الذكور وأعلى فئة عمرية كانت (30 وأقل من 40 سنة)، أما سنوات الخبرة فقد كانت (5 وأقل من 10 سنوات)، وأخيراً بالنسبة للمركز الوظيفي فقد كانت أعلى نسبة في الوظائف الأخرى.
 2. أثبتت الدراسة أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
 3. اتضح لنا أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة المناهج الدراسية في مؤسسات التعليم العالي السودانية بجامعة وادي النيل حيث تقوم الجامعة بتكليف لجان مختصة في وضع المناهج الدراسية بالجامعة.
 4. اتضح لنا أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة طرق التدريس في مؤسسات التعليم العالي السودانية حيث أن طرائق التدريس المتطورة تؤثر على استيعاب الطلاب بصورة جيدة.
 5. أثبتت الدراسة أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة الطالب من خلال توفير الجامعة للمكتبات اللازمة لرفع جودة الاداء الأكاديمي للطلاب.
 6. اتضح لنا أن تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة الخدمة المجتمعية من خلال مواكبة وملائمة المتغيرات الخارجية لتحقيق التميز في الاداء الأكاديمي.

7. تبين لنا أن لإدارة الجودة الشاملة لها دور فعال في جودة تقييم الإدارة وذلك من خلال وجود هيكل تنظيمي محدد لإدارة الجودة لتطبيق برامجها ورفع كفاءة الأداء بالجامعة، وإدارة الجودة الشاملة له دور فعال في الأداء الأكاديمي حيث تقوم إدارة الجودة بالتحسين المستمر لبرامج الجامعة الأكاديمية لتحسين الأداء الأكاديمي.

التوصيات

بعد الوصول إلى النتائج المطلوبة التي حققت أهداف الدراسة نوصي بالآتي:

- الاهتمام بتطبيق معايير الجودة الشاملة ومتابعة التطورات التي تحدث في هذا المجال.
- استخدام التقنيات الحديثة والاستفادة من البنية التحتية في تطوير العمل باستخدام معايير الجودة الشاملة.
- إقامة الدورات وورش العمل بين الجامعات فيما بينها لتبادل الخبرات.

قائمة المراجع

- أحمد، أحمد إبراهيم (2003). الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، الاسكندرية.
- إدريس، جعفر عبد الله (2012). إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة على خدمات التعلم العالي من أجل التحسين المستمر وضمان جودة المخرجات والحصول على الاعتمادية؟. مجلة الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد الثالث العدد السابع.
- الأمين يوسف مناهنا (2004). ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي وأثرها على التقويم والاعتماد الاكاديمي.
- دين، ايفان جيمس (2009). الجودة الشاملة الادارة والتنظيم الاستراتيجي تعريف، سرور علي ابراهيم سرور، الرياض، دار المنتج.
- التر توري، محمد عوض وجويحان، اغادير عرفات (2009). ادارة الجودة في مؤسسات التعلم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات. دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان. الاردن.
- جودة، محفوظ (2004). ادارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات عمان، الاردن دار وائل للنشر.
- خليل أحمد السيد الذهيدي، إبراهيم عباس (2001). الادارة التعليمية في الوطن العبي في عصر المعلومات، المؤتمر السنوي التاسع، دار العز العربي، القاهرة.
- الشرقاوي، مريم (2003). ادارة المدرسة بالجودة الشاملة. ط2 القاهرة: مكتبة النهضة.
- الصريرة، خالد احمد العساف ليلي (2008). ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية والتطبيق. المجلة العربية لضمان الجودة العدد 1.
- طعمية، رشدي أحمد وآخرون (2008). الجودة الشاملة في التعلم. ط2 دار المسرة، الأردن عمان.
- علام، صلاح الدين (2003). التقويم التربوي المؤسس. دار الفكر العربي، عمان.
- علاونة، معزوز (2004). مدى تطبيق مبادئ ادارة الجود الشاملة في الجامعة العربية الامريكية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية بحث مقدم الي مؤتمر التوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني. جامعة القدس المفتوحة، رام الله.
- العلي، عبد الستار (2008). تطبيقات ادارة الجودة الشاملة، عمان دار المسرة.
- المخارير لافي صالح عقيل (2012). درجة تطبيق جامع عمان الخاصة لمبادئ ادارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لنيل درجة الدكتوراه، كلية عمان للعلوم المالية والادارية.
- نشوان جميل (2014). تطوير كفايات المشرفين الاكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم ادارة الجودة الشاملة. مؤتمر التوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة.
- الهيئة العليا للتقويم والاعتماد (2012). دليل المعايير الوطنية لضمان جودة التعلم العالي في السودان. وزارة التعليم العالي السوداني، الخرطوم.