

دراسة مقارنة لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي

أ.د/ أبوالنجا أحمد عز الدين *

أ.م.د/ أحمد السيد الموفى خطاب **

مقدمة ومشكلة البحث:

يتصدر التعليم الجامعي منظومة التعليم في المجتمعات المتقدمة، ويمثل مصدراً رئيساً لإعداد القوى البشرية اللازمة لإحداث التنمية الشاملة، وعملية تقييم الأداء تدلنا على مقدار ما نحن عليه الآن، وما نحلم بتغييره بالنسبة لسمّة من السمات، لنعرف أين نحن؟، ولكي نستطيع تقييم ما نحن عليه لابد أن نستخدم وسائل القياس؛ حيث تعتبر المقاييس من الوسائل الهامة التي تمد القائمين على العملية التعليمية بالمعارف والمعلومات التي نحتاج إليها، والتي قد تساعد على التعرف على نقاط القوة والضعف لتوجيه وإرشاد القائمين على منظومة التعليم لتدعيم وتطوير نقاط القوة وتلاشي وعلاج نقاط الضعف مع إمكانية عمل خطط لتحسينها.

وبصورة عامة أن تقييم أداء العاملين داخل أي مؤسسة له دور فاعل وكبير في الوقوف على نقاط السلب والإيجاب عن أداء العاملين من ناحية، ومن ناحية أخرى التغلب على العديد من المشاكل التي يمكن أن تمنع وتعيق خطط التقييم من أن تحقق أهدافها بفاعلية ومنها: عدم وضوح الهدف من نظام تقييم الأداء، سرية التقييم، عدم موضوعية المقيم، اعتبار التقييم جزءاً من العملية الانضباطية، المجاملة مع إدار الكثير من الوقت في عملية التقييم، غياب السياسات المحاسبية بعد التقييم وغيرها، كما أوضحت الدراسات والبحوث المتعلقة بتقييم الأداء خاصة في الدول المتقدمة وجود العديد من طرق تقييم الأداء المستخدمة، ومنها: الترتيب الرقمي أو الرمزي - التوزيع الإجمالي - الترتيب العام - المقارنات الزوجية - الأحداث الحرجة - الطريقة المشتركة - التقييم بالأهداف أو النتائج - التقييم الذاتي (28).

ويشير كل من محمد العربي شمعون، وماجدة محمد إسماعيل 2002م، محمد حسن علاوي، ومحمد نصر الدين رضوان 2002م، أبوالنجا عز الدين، وعمرو بدران 2004م، إلى أن استخدام الاختبارات والمقاييس التي تُبنى وتقنن على مجتمعات أجنبية، ليست هي الوسائل المثلى للقياس في مجتمعنا العربي؛ حيث إنها صممت وبنيت وقننت على مجتمعات لها

* أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية - بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

** أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية - بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

مواصفاتها وظروفها التي قد تختلف عن مجتمعنا، كما أن مستوياتها أو معاييرها قد لا تتناسب أيضاً مع مجتمعاتنا (11: 33) (12: 20-37) (1: 85).

وبما أن الفئة المستهدفة والتي بصدد البحث الحالي أمل منظومة التعليم الجامعي وكأهل للتقنة والأمانة العلمية والعملية وهم أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية والقائم على أكتافهم النهوض بتلك المنظومة لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة لكل برنامج تعليمي طبقاً لمعايير جودة الأداء كمؤشر لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي بتلك المؤسسات التعليمية، فقد اختار الباحثان عملية التقييم الذاتي للقائمين على العملية التعليمية كأحد الأدلة والشواهد ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي للكليات والبرامج التعليمية وللسعى نحو تطوير الذات للعمل على تخريج منتج يضاهاى احتياجات سوق العمل.

حيث يعتبر تقييم الأداء أمراً هاماً بالنسبة للمؤسسات التعليمية، فهو يمثل لها المعيار الذي يوضح ما إذا كان القائمين على العملية التعليمية يؤديوا مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية على الوجه المطلوب أم لا، وتوضح لإدارة تلك المؤسسات من خلاله نقاط ضعف عضو هيئة التدريس وقوته وما إذا كان لديه قدرات تمكنه من أداء واجباته على الوجه الأكمل أم لا، ومن ثم يتضح لها ما إذا كان لديه الإمكانيات للتطور والتقدم أم لا، حيث يشكل تقييم الأداء بالنسبة له تعبيراً عن إمكانية الاستمرار والتطور، من خلال تلافي أوجه القصور التي لديه وتقديم أفضل مستوى ممكن من الأداء الوظيفي (17)، (18)، (20)، (22)، (25)، (29).

وبعد إطلاع الباحثان على العديد من المراجع والدراسات السابقة وفي حدود ما تم التوصل إليه، لم يجدوا مقياساً للتقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي سواء كان هذا المقياس بصورة ورقية أو إلكترونية، لذا، رأى الباحثان كأول الخطوات الإجرائية أنه من الأهمية بمكان بناء مقياس لقياس هذه السمة لمحاولة الوقوف على نقاط القوة والضعف - تشخيص - للسعى لوضع علاج علمي ومنطقي.

وتأتى أهمية هذا البحث ليس من منطلق أنه توفير وسيلة تقويمية قد تعمل على التقييم والتشخيص للقائمين على المنظومة التعليمية عن أدائهم الوظيفي بصورة توفر الوقت والجهد فحسب، بل تمتد لمقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) سواء داخل كل كلية أو بين البرامج بكليات التربية الرياضية والذي بدوره قد يسهم في الارتقاء بمنظومة التعليم الجامعي بجمهورية مصر العربية مع إمكانية المساعدة في رسم ملامح خطط تحسين الأداء الوظيفي للاعتماد الأكاديمي لجميع القائمين على

العملية التعليمية من أجل تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة، والتوازن بين ما يقدم بتلك البرامج ومتطلبات سوق العمل لتقديم منتج قادر على سد متطلبات سوق العمل.

هدف البحث:

يتمثل الهدف العام من البحث في دراسة مقارنة لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1- بناء مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

2- مقارنة التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) داخل كل كلية أو بين البرامج بكليات التربية الرياضية (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

3- مقارنة التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل كل برنامج متشابه من البرامج التعليمية المانحة سواء (تدريس)، أو (تدريب)، أو (إدارة) بكليات التربية الرياضية (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

تساؤلات البحث:

1- هل يوجد مقياس يقيس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي؟

2- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) داخل كل كلية أو بين البرامج المانحة بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي؟

3- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل كل برنامج متشابه بالبرامج التعليمية المانحة سواء (تدريس)، (تدريب)، (إدارة) بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي؟

مصطلحات البحث:

- القياس Measurement:

هو: " تلك الإجراءات المقننة والموضوعية، والتي تكون نتائجها قابلة للمعالجة الإحصائية" (11: 19).

- تقييم الأداء Performance Evaluation:

هو: عملية مستمرة لتقييم وإدارة كل من السلوك والنتائج الخاصة بمكان العمل.

(تعريف اجرائى)

الدراسات السابقة:

1- دراسة سمير عبدالله نصر الدين 1992م (9) بعنوان: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية" وقد استهدفت الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيده واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى عند من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطا وان من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.

2- دراسة انتصار محمد طه سلامه 2004م (5) بعنوان: مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية" هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما وهدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

3- دراسة إيمان أحمد صالح الجوفي 2006م (7) بعنوان: العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي بحث تطبيقي على الموظفين في الدواوين الحكومية – أمانة العاصمة، قامت بتطبيق أداة الدراسة التي كانت عبارة عن استمارة استبيان مقسمة إلى ثلاثة مجالات: مجال العلاقات الاجتماعية النفسية بمحاوره (الإدراك الاجتماعي، جماعة العمل، خصائص بيئة العمل الاجتماعية النفسية)، مجال العلاقات الاجتماعية الوظيفية بمحاوره (المعوقات الاجتماعية الوظيفية، الاتصال والتكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية)، ومجال الأداء الوظيفي بمحاوره (دوافع العمل، القدرات والمهارات، الرواتب والحوافز والمكافآت)، وقد تم تطبيق أداة هذه الدراسة على عينة مكونة من (397) موظف استعادت الباحثة منها (300) استمارة، بمعدل استجابة قدره 75.57 %، وهي الاستثمارات التي تم الاعتماد عليها عند عملية التحليل واستخراج نتائج هذه الدراسة، حيث تبين وجود علاقة طردية ذات دلالة اجتماعية محسوبة عند مستوى الدلالة (0.01) بين العلاقات الاجتماعية- النفسية والوظيفية مع الأداء الوظيفي.

وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة قيد البحث في:-

- اختيار المنهج والعينة ووسائل جمع البيانات في البحث الحالي.
- تحديد طرق المعالجة الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي - أسلوب المسح الميداني - لملاءمته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) بكليات التربية الرياضية بجامعة: (المنصورة - حلوان - الزقازيق - الإسكندرية - أسيوط - دمياط - المنوفية) للعام الجامعي 2011م/2012م، والبالغ عددهم (436) وقد تم اختيار عدد (126) بنسبة 28.9 % لبناء وتقنين المقياس قيد البحث، ثم تم اختيار عينات المقارنة قيد البحث بالطريقة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجامعة: (المنصورة - الزقازيق - أسيوط)، وذلك من الأقسام العلمية للبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) قيد البحث، والبالغ عددهم (153)، حيث بلغ عدد عينات المقارنة

(60)، بنسبة 39.22 % من أعضاء هيئة التدريس الممثلة لعينات المقارنة، وذلك كما بجدول التوصيف رقم (1):

جدول(1): توصيف المجتمع والعينات المختارة قيد البحث

م	تصنيف العينة/الكلية / الجامعة	عدد المجتمع بالبرامج	عينات البحث بالبرامج التعليمية المانحة						
			تدريب		تدريس		إدارة		
			عضو	عضوه	عضو	عضوه	عضو	عضوه	
126	كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة	71	6	2	6	2	-	-	16
	كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة - جامعة حلوان	100	-	10	-	9	-	5	24
	كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الزقازيق	24	-	10	-	8	-	4	22
	كلية التربية الرياضية للبنين بأبو قير - جامعة الإسكندرية	146	8	-	8	-	8	-	24
	كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط	62	8	2	6	2	3	1	22
	كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط	17	5	-	3	-	1	-	9
	كلية التربية الرياضية بالسادات - جامعة المنوفية	16	2	1	2	1	3	-	9
المجموع الكلي للمجتمع وعينات تقنين المقياس قيد البحث		436	29	25	25	22	15	10	126
60	كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة	71	10	-	9	-	3	-	22
	كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة الزقازيق	20	8	-	6	-	4	-	18
	كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط	62	7	-	6	-	5	2	20
المجموع الكلي لعينات البحث الأساسية للمقارنة بين البرامج التعليمية والكلية		153	25	-	21	-	12	2	60

يتضح من جدول (1): أن عينات المقارنة المستخدمة قيد البحث بلغت 60 عضو/عضوه بنسبة 39.22 % من المجتمع الكلي لأعضاء هيئة التدريس المختارة قيد البحث، كما بلغ عدد عينة بناء وتقنين المقياس قيد البحث 126 عضو/عضوه، بنسبة 28.9 % من المجتمع الكلي لأعضاء هيئة التدريس المختارة قيد البحث وخارج عينة البحث الأساسية. أدوات البحث:

- استمارات استطلاع آراء الخبراء لبناء المقياس قيد البحث، عن طريق المقابلات الشخصية أو البريد الإلكتروني، مع عدد 12 خبيراً من خبراء: علم النفس التربوي - علم النفس الرياضي - المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية - مديرو وحدات الجودة - رؤساء الأقسام العلمية للبرامج التعليمية المانحة قيد البحث، مرفق (2) - بهدف:

- بناء مقياس التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى وتقنيته لاستخدامه قيد البحث، وذلك فى الفترة من الأحد الموافق 2012/4/1 م إلى الخميس الموافق 2012/8/23م، وفقاً لمراحل بناء المقياس التالية:

أولاً: مراحل بناء مقياس التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى قيد البحث:

اتبع الباحثان المراحل التالية فى بناء المقياس قيد البحث وتقنيته:

المرحلة الأولى، وتشتمل على:

1- تحديد هدف المقياس قيد البحث، وهو: التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى.

2- قام الباحثان بالإطلاع على العديد من المراجع والدراسات والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة فى مجال التربية البدنية والرياضة، ومن خلال خبرات الباحثان فى الحصول على دورات المراجعين من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والمراجعة على بعض الكليات داخل جامعة المنصورة أو داخل الأقسام بالكلية بالإضافة إلى تولى الباحث الأول لرئاسة القسم أثناء وبعد الاعتماد الأكاديمى للكلية، والباحث الثانى كونه منسق القسم لدى وحدة ضمان الجودة بكلية التربية الرياضية جامعة المنصورة وعضو المجلس التنفيذى للوحدة ورئيس قسم الرسالة والبرامج التعليمية وغيرها، وما تم جمعه من معلومات عن طريق المقابلات الشخصية، وذلك فى الفترة من الأحد الموافق 2012/4/1 م إلى الخميس الموافق 2012/4/12م.

3- وفى حدود ما توصل إليه الباحثان، تم تحديد 23 محور لمقياس التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى قيد البحث - مرفق (1) -، لاستطلاع آراء السادة الخبراء، والبالغ عددهم 12 خبيراً - مرفق (2) -، لتحديد المحاور قيد البحث والأهمية النسبية لمحاور المقياس قيد البحث، وذلك فى الفترة من الأحد الموافق 2012/4/15 م إلى الاثنين الموافق 2012/4/30م.

4- استخلص الباحثان الآتى:

- تم حذف وإدماج الخبراء لبعض محاور المقياس قيد البحث، حيث بلغ عددها 15 محور، - مرفق (3).
- الاستفادة من آراء السادة الخبراء على محاور المقياس قيد البحث، وكذا تحديد الأهمية النسبية له، طبقاً لجدول المواصفات رقم (2)، - مرفقات (1)،(2)،(3).

جدول(2)

المحاور والأهمية النسبية وعدد العبارات وفقاً لآراء الخبراء للمقياس قيد البحث (جدول المواصفات)

ن = 12

الترتيب	عدد العبارات	الأهمية	المحاور	م	المقياس
2	10	% 10	الصفات الشخصية.	-1	التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية
7	8	% 8	أعمال الجودة.	-2	
2	10	% 10	أعمال الامتحانات.	-3	
2	10	% 10	ملفات التقويم الشامل.	-4	
11	3	% 3	الريادة والأنشطة الطلابية.	-5	
2	10	% 10	تطوير الأداء الشخصى والوظيفى.	-6	
8	5	% 5	الكتاب الجامعى.	-7	
1	15	% 15	المحاضرات.	-8	
8	5	% 5	المشاركة المجتمعية.	-9	
10	4	% 4	الإرشاد الأكاديمى.	-10	
11	3	% 3	الساعات المكتبية.	-11	
15	2	% 2	الندوات وورش العمل.	-12	
6	9	% 9	الدراسات العليا.	-13	
11	3	% 3	الإشراف العلمى على الباحثين.	-14	
11	3	% 3	الأبحاث العلمية والمؤتمرات.	-15	
100 عبارة		% 100	المجموع		

يتضح من جدول(2): أن النسبة المئوية لمجموع آراء الخبراء على المحاور للمقياس قيد البحث بلغت نسبة 100%، وبلغت عدد عبارات مقياس التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى 100 عبارة.

المرحلة الثانية، وتشتمل على:

- 1- بعد الوقوف على جدول المواصفات للمقياس قيد البحث، وبعد المسح المرجعي استطاع الباحثان صياغة عبارات المقياس، وذلك في صورته المبدئية - مرفق (4).
- 2- تم استطلاع آراء الخبراء، والبالغ عددهم 12 خبيراً - مرفق (2) -، وذلك في الفترة من يوم الأربعاء الموافق 2012/5/23 م إلى الثلاثاء الموافق 2012/6/12 م، بهدف: تعديل صياغة أو حذف أو إضافة ما يروونه مناسباً لعبارات المقياس قيد البحث مرفق (4).

جدول (3)

عدد عبارات المقياس قيد البحث في صورته الأولية قبل وبعد العرض على الخبراء

ن = 12

المقياس	م	المحاور	قبل العرض على الخبراء	بعد العرض على الخبراء
التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية	1-	الصفات الشخصية.	10	8
	2-	أعمال الجودة.	8	6
	3-	أعمال الامتحانات.	10	7
	4-	ملفات التقويم الشامل.	10	7
	5-	الريادة والأنشطة الطلابية.	3	3
	6-	تطوير الأداء الشخصي والوظيفي.	10	9
	7-	الكتاب الجامعي.	5	5
	8-	المحاضرات.	15	15
	9-	المشاركة المجتمعية.	5	2
	10-	الإرشاد الأكاديمي.	4	3
	11-	الساعات المكتبية.	3	2
	12-	الندوات وورش العمل.	2	2
	13-	الدراسات العليا.	9	7
	14-	الإشراف العلمي على الباحثين.	3	3
	15-	الأبحاث العلمية والمؤتمرات.	3	3
		المجموع	100 عبارة	82 عبارة

يتضح من جدول (3): أن عدد عبارات مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي بعد العرض على الخبراء بلغت 82 عبارة - مرفق (5)، حيث تم حذف 18 عبارة حيث ارتضى الباحثان داخل المقياس قيد البحث بنسبة تتراوح ما بين 15 - 85% وفقاً لاستمارة

تفريغ درجات الخبراء، مرفق (6)، وذلك بعد تطبيق قانون معنوية النسبة للعبارات التي لم تحقق الحد الأدنى لقبول عبارة أو أكثر من الحد المطلوب (10: 283-287).

المرحلة الثالثة: الدراسة الاستطلاعية وتشتمل على:

تم تطبيق المقياس قيد البحث، مرفق (5)، على عينة استطلاعية عددها 6 أعضاء/عضوات من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية، ومن نفس المجتمع الأصلي وخارج عينة البحث الأساسية، وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق 2012/6/17م إلى يوم الاثنين الموافق 2012/7/16م، بهدف:

- التأكد من صياغة وملائمة ووضوح عبارات المقياس قيد البحث.
 - التأكد من وضوح تعليمات المقياس وكيفية الاستجابة له مع مفتاح التصحيح، وقد تحققت الدراسة الاستطلاعية من نتائجها للوصول للصورة النهائية للمقياس قيد البحث.
- #### المرحلة الرابعة: الصورة النهائية للمقياس قيد البحث لتقنية، وتشتمل على:

1- توصل الباحثان للصورة النهائية للمقياس قيد البحث، مرفق (5)، وبجدول (4):

جدول (4)

مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

م	المحاور	عبارات المقياس	درجة الاستجابة			
			4	3	2	1
1	الصفات الشخصية	يمتاز بتقديره للمسئولية.				
2		يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.				
3		يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.				
4		يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.				
5		يتقبل النقد من الآخرين.				
6		يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.				
7		يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.				
8		يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقه.				
9	أعمال الجودة	يعي جيداً المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.				
10		يشارك بإيجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.				
11		يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.				
12		يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.				
13		ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.				
14		يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.				
15		يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.				
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.				
17	أعمال الامتحانات	يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.				
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.				
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.				
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.				
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.				
22		يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.				
23		يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.				
24		يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.				
25	ملفات التقويم الشامل	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.				
26		يعلن ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.				
27		يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنوياً.				
28		يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.				

مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية
تابع جدول (4)

م	المحاور	عبارات المقياس	درجة الاستجابة			
			4	3	2	1
29	الريادة والأنشطة الطلابية	يساهم بفاعلية في ريادة أحد الفرق الدراسية.				
30		يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.				
31		يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.				
32	تطوير الأداء الشخصي والوظيفي	يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.				
33		يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.				
34		ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.				
35		يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.				
36		يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).				
37		يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.				
38		يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.				
39		يحرص على تأليف وترجمه مراجع علمية باستمرار.				
40		يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.				
41			يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.			
42	الكتاب الجامعي	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.				
43		يراعي الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.				
44		يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.				
45		يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.				
46		يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.				
47	المحاضرات	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.				
48		يحضر جيدا لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.				
49		يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.				
50		يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.				
51		ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.				
52		يسمح للمتعلمين بالمشاركة الإيجابية أثناء المحاضرة.				
53		يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.				
54		يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.				
55		يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.				
56		يقوم بعمل تكليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.				
57		يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.				
58		يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.				
59		ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.				
60		يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.				
61	المشاركة المجتمعية	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.				
62		يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.				
63	الإرشاد الأكاديمي	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.				
64		يساهم في وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.				
65		يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقا للخطة الموضوعية.				
66	الساعات المكتبية	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.				
67		يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.				
68	الندوات وورش العمل	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.				
69		يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.				
70	الدراسات العليا	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.				
71		يقدم كل ما هو حديث وجديد ويطرح مشكلات لحلها.				
72		يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.				
73		يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.				
74		يلتزم بتصنيف مقررات الدراسات العليا.				
75		يحفز المتعلمين على المشاركة الإيجابية في التعلم.				
76		ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.				
77		الإشراف العلمي	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.			
78	يساند علميا وعمليا الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.					
79	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.					
80	الأبحاث والمؤتمرات	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات عالمية.				
81		يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.				
82		يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.				

يتضح من جدول (4) أنه بلغ المقياس قيد البحث 82 عبارة في صورته النهائية.

المرحلة الخامسة: حساب المعاملات العلمية للمقياس قيد البحث:

1- حساب الصدق للمقياس قيد البحث:

أ- صدق المضمون "المحتوى" للمقياس قيد البحث:

- استخدم الباحثان صدق المضمون أو المحتوى (3: 210)، حيث تم تطبيق مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي، على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وعددها (40)، وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق 2012/7/22 م إلى يوم الاثنين الموافق 2012/7/30 م؛ والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول (5) دلالة الارتباط بين عبارات المقياس ومجموع المحور

ن = 40

م	المحاور	عبارات المقياس	قيمة (ر)
1	الصفات الشخصية	يمتاز بتقديره للمسئولية.	*0.717
2		يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	*0.658
3		يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	*0.663
4		يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	*0.548
5		يتقبل النقد من الآخرين.	*0.664
6		يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	*0.699
7		يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	*0.714
8		يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقه.	*0.763
9	أعمال الجودة	يعي جيدا المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	*0.736
10		يشارك بإيجابية في لجان الجودة سعيا للاعتماد.	*0.688
11		يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	*0.731
12		يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	*0.713
13		ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	*0.659
14		يسعى عمليا من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	*0.689
15		يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	*0.769
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	*0.448
17	أعمال الامتحانات	يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	*0.724
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	*0.717
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	*0.658
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	*0.463
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	*0.642
22	ملفات التقويم الشامل	يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	*0.641
23		يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.	*0.634
24		يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.	*0.724
25		يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.	*0.525
26		يعلن ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.	*0.703
27		يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنويا.	*0.744
28		يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.	*0.679

*0.781	يساهم بفاعلية في زيادة أحد الفرق الدراسية.	الريادة	29
*0.709	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	الريادة والأنشطة الطلابية	30
*0.699	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.		31
*0.775	يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.		32
*0.703	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.		33
*0.640	ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.		34
*0.605	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.	تطوير الأداء الشخصي والوظيفي	35
*0.544	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).		36
*0.720	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.		37
*0.697	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.		38
*0.734	يحرص على تأليف وترجمة مراجع علمية باستمرار.		39
*0.416	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.		40
*0.744	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	الكتاب الجامعي	41
*0.789	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.		42
*0.797	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.		43
*0.834	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.		44
*0.692	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.		45
*0.686	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.		46
*0.677	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.		47
*0.634	يحضر جيدا لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.		48
*0.703	يمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.		49
*0.696	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.		50
*0.657	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.		51
*0.686	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الايجابية أثناء المحاضرة.	المحاضرات	52
*0.653	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.		53
*0.697	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.		54
*0.745	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.		55
*0.795	يقوم بعمل تكليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.		56
*0.668	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.		57
*0.687	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.		58
*0.785	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.		59
*0.799	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.		60
*0.628	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	المشاركة المجتمعية	61
*0.686	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.		62
*0.664	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	الإرشاد الأكاديمي	63
*0.699	يساهم في وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.		64
*0.714	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقا للخطة الموضوعية.		65
*0.463	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.	الساعات المكتبية	66
*0.533	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.		67
*0.666	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	الندوات وورش العمل	68
*0.792	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.		69
*0.601	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.		70
*0.720	يقدم كل ما هو حديث وجديد ويطرح مشكلات لحلها.		71
*0.639	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	الدراسات العليا	72
*0.561	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.		73
*0.666	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.		74
*0.792	يحفز المتعلمين على المشاركة الإيجابية في التعلم.		75
*0.601	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.		76
*0.697	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	الإشراف العلمي	77
*0.785	يساند علميا وعمليا الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.		78
*0.716	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.		79
*0.657	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات عالمية.	الأبحاث والمؤتمرات	80
*0.589	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.		81
*0.653	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.		-82

*تعني دال عند 0.05

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 0.312

يتضح من الجدول رقم (5) أن قيم معامل الارتباط بين العبارات ومجموع المحور داله إحصائياً مما يدل على وجود صدق محتوى عالى بين العبارات ومجموع المحور الخاص بها.

ب- صدق الاتساق الداخلى للمقياس قيد البحث:

استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلى لحساب صدق عبارات ومحاور المقياس قيد البحث، من خلال إيجاد معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية لمقياس التقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى (10: 283-287).

حيث تم تطبيق المقياس على عينة التقنين والبالغ عددها 40 عضو/عضوه من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية كما بجدول رقم (6)، وذلك فى الفترة من يوم الأحد الموافق 2012/8/5 م إلى يوم الخميس الموافق 2012/8/23م، بغرض حساب صدق الاتساق الداخلى للمقياس قيد البحث.

جدول (6) معاملات الارتباط بين درجات المحور ومجموع درجات المقياس

ن=40

معامل الارتباط مع مجموع المقياس	المحاور	مسلسل
*0.556	الصفات الشخصية.	المحور الأول
*0.657	أعمال الجودة.	المحور الثانى
*0.686	أعمال الامتحانات.	المحور الثالث
*0.653	ملفات التقييم الشامل.	المحور الرابع
*0.493	الريادة والأنشطة الطلابية.	المحور الخامس
*0.415	تطوير الأداء الشخصى والوظيفى.	المحور السادس
*0.357	الكتاب الجامعى.	المحور السابع
*0.486	المحاضرات.	المحور الثامن
*0.613	المشاركة المجتمعية.	المحور التاسع
*0.685	الإرشاد الأكاديمى.	المحور العاشر
*0.586	الساعات المكتبية.	المحور الحادى عشر
*0.457	الندوات وورش العمل.	المحور الثانى عشر
*0.626	الدراسات العليا.	المحور الثالث عشر
*0.383	الإشراف العلمى على الباحثين.	المحور الرابع عشر
*0.491	الأبحاث العلمية والمؤتمرات.	المحور الخامس عشر
1	مجموع المقياس	

*تعنى دال عند 0.05

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 0.312

يتضح من الجدول رقم (6) أن قيم معامل الارتباط بين مجموع كل محور ومجموع المقياس دال إحصائياً حيث كانت قيم (ر) المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 مما يدل على وجود صدق واتساق داخلي عالي في المقياس.

2- حساب الثبات للمقياس قيد البحث:

ثبات المقياس قيد البحث بطريقة التجزئة النصفية:

استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون، ومعادلة جتمان العامة للتجزئة النصفية لحساب قيمة معامل ثبات المقياس قيد البحث؛ حيث تم تطبيق المقياس على عينة التقنين والبالغ عددها 40 عضو/عضوه من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية كما بجدول رقم (7)، وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق 2012/8/5 م إلى يوم الخميس الموافق 2012/8/23 م، بغرض حساب معامل الثبات للمقياس قيد البحث (10: 283-287).

جدول (7)

معاملات الارتباط بين نصفى العينة الاستطلاعية

$$n=1 \quad n=2=20$$

معامل الارتباط	المحورات	مسئسل
*0.725	الصفات الشخصية.	المحور الأول
*0.653	أعمال الجودة.	المحور الثاني
*0.640	أعمال الامتحانات.	المحور الثالث
*0.707	ملفات التقويم الشامل.	المحور الرابع
*0.841	الريادة والأنشطة الطلابية.	المحور الخامس
*0.724	تطوير الأداء الشخصى والوظيفى.	المحور السادس
*0.897	الكتاب الجامعى.	المحور السابع
*0.834	المحاضرات.	المحور الثامن
*0.756	المشاركة المجتمعية.	المحور التاسع
*0.671	الإرشاد الأكاديمى.	المحور العاشر
*0.720	الساعات المكتبية.	المحور الحادى عشر
*0.811	الندوات وورش العمل.	المحور الثانى عشر
*0.619	الدراسات العليا.	المحور الثالث عشر
*0.865	الإشراف العلمى على الباحثين.	المحور الرابع عشر
*0.722	الأبحاث العلمية والمؤتمرات.	المحور الخامس عشر
1	مجموع المقياس	

*تعنى دال عند 0.05

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 0.444

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيم معامل الارتباط بين نصفي العينة دال إحصائياً حيث كانت قيم (ر) المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس قيد البحث 0.746 مما يدل على وجود ثبات عالي للمقياس.

وبذلك قد توصل الباحثان ومن خلال نتائج المراحل السابقة لبناء المقياس، إلى أنه أصبح هناك أداة قياس معدة وصالحة لقياس المتغيرات قيد البحث، وبالتالي تمت الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على " هل يوجد مقياس يقيس التقويم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي ؟ ".

ثانياً: - الخطوات التنفيذية لتطبيق المقياس على عينة المقارنة قيد البحث (الدراسة الأساسية): بعد وصول الباحثان للصورة النهائية للمقياس قيد البحث وتقنيته، مرفق (5)، أصبح أداة قياس قابله للاستخدام داخل هذا البحث، حيث تم تطبيقه على:

1- عينة البحث الأساسية (عينة المقارنة) من أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) من كليات التربية الرياضية بجامعة المنصورة - الزقازيق - أسيوط) بجمهورية مصر العربية والبالغ عددهم 60 عضو/عضوه، وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق 2012/9/16 م إلى يوم الثلاثاء 2012/10/16 م، بهدف مقارنة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس سواء داخل الكلية أو بين البرامج المانحة بكليات التربية الرياضية قيد البحث.

2- استخدمت نفس عينة المقارنة السابقة من أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) من كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة (كلية معتمدة)، وكليتي التربية الرياضية للبنين جامعة الزقازيق وجامعة أسيوط (ككليتتان ساعتان للاعتماد)، بهدف مقارنة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل البرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية قيد البحث، وذلك في نفس الفترة الزمنية للتطبيق السابق ذكرها.

ثالثاً- المعالجات الإحصائية المستخدمة قيد البحث:

- المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط.
- اختبار (كا2).

- عرض النتائج ومناقشتها:

- أولاً: عرض النتائج:

جدول (8) دلالة الفروق بين برامج (تدريس - تدريب - إدارة) بكلية التربية الرياضية جامعة المنصورة في المقياس قيد البحث

تدريس = 10، تدريب = 9، إدارة = 3

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	%92.50	%100.00	%100.00	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	%92.50	%94.40	%91.70	0.00
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	%90.00	%94.40	%100.00	0.01
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	%85.00	%94.40	%100.00	0.01
	5	يتقبل النقد من الآخرين.	%85.00	%91.70	%91.70	0.00
	6	يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	%87.50	%94.40	%91.70	0.00
	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعه.	%90.00	%94.40	%83.30	0.01
	8	يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقه.	%82.50	%91.70	%100.00	0.02
	9	يعي جيداً المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	%70.00	%83.30	%91.70	0.03
	10	يشارك بايجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.	%82.50	%80.60	%91.70	0.01
	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	%82.50	%75.00	%100.00	0.04
	12	يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	%85.00	%88.90	%100.00	0.01
	13	ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	%87.50	%88.90	%91.70	0.00
	14	يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	%87.50	%83.30	%91.70	0.00
	أعمال الامتحانات	15	يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	%87.50	%88.90	%91.70
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	%87.50	%86.10	%91.70	0.00
17		يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	%90.00	%88.90	%100.00	0.01
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	%82.50	%77.80	%91.70	0.01
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	%87.50	%86.10	%100.00	0.01
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	%95.00	%94.40	%100.00	0.00
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	%95.00	%91.70	%75.00	0.03
ملفات التقييم الشامل	22	يصمم ملفات تقييم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	%65.00	%77.80	%91.70	0.05
	23	يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقييم.	%75.00	%83.30	%91.70	0.02
	24	يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقييم.	%67.50	%69.40	%100.00	0.08
	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقييم.	%65.00	%72.20	%100.00	0.09
	26	يعلن ملفات التقييم الشاملة على جميع المتعلمين.	%62.50	%72.20	%91.70	0.06
	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقييم سنوياً.	%57.50	%63.90	%100.00	0.14
	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقييم.	%65.00	%77.80	%91.70	0.05

0.01	%75.00	%75.00	%67.50	يساهم بفاعلية في ريادة أحد الفرق الدراسية.	29	الريادة والأنشطة الطلابية
0.01	%83.30	%69.40	%72.50	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	30	
0.00	%83.30	%88.90	%80.00	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	31	
0.01	%100.00	%88.90	%87.50	يسعى في أخذ دورات صفى لتطوير الأداء الوظيفي.	32	تطوير الأداء الشخصى والوظيفى
0.01	%83.30	%94.40	%95.00	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	33	
0.02	%66.70	%72.20	%82.50	ينمى قدراته عن طريق أخذ دورات فى لغات أخرى.	34	
0.00	%83.30	%86.10	%85.00	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلى.	35	
0.00	%91.70	%83.30	%87.50	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	36	
0.02	%100.00	%80.60	%90.00	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة فى مجاله.	37	تطوير الأداء الشخصى والوظيفى
0.01	%91.70	%77.80	%82.50	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	38	
0.02	%100.00	%83.30	%82.50	يحرص على تأليف وترجمه مراجع علمية باستمرار.	39	
0.01	%100.00	%86.10	%92.50	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	40	الكتاب الجامعى
0.03	%100.00	%83.30	%80.00	يصمم الكتاب الجامعى بناء على المعايير المتبعة.	41	
0.04	%100.00	%77.80	%77.50	ينشر الكتاب الجامعى ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	42	
0.01	%91.70	%86.10	%77.50	يراعى الكتاب الجامعى توصيف المقرر الدراسى.	43	
0.00	%83.30	%88.90	%80.00	يشتمل الكتاب الجامعى على الأهداف السلوكية.	44	
0.06	%100.00	%80.60	%70.00	يذكر بالكتاب الجامعى جوانب التقويم المختلفة.	45	
0.00	%100.00	%97.20	%97.50	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنه.	46	المحاضرة
0.01	%91.70	%83.30	%95.00	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	47	
0.00	%91.70	%91.70	%100.00	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	48	
0.01	%100.00	%88.90	%97.50	يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	49	
0.05	%100.00	%72.20	%95.00	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	50	
0.03	%75.00	%94.40	%92.50	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	51	
0.00	%91.70	%94.40	%92.50	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الايجابية أثناء المحاضرة.	52	
0.01	%83.30	%86.10	%92.50	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	53	
0.02	%100.00	%80.60	%90.00	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	54	
0.03	%91.70	%75.00	%95.00	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	55	
0.02	%100.00	%80.60	%92.50	يقوم بعمل تكاليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	56	
0.01	%100.00	%91.70	%85.00	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	57	
0.01	%100.00	%94.40	%90.00	يمتاز بمهارة فى إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	58	
0.01	%100.00	%88.90	%97.50	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	59	
0.00	%100.00	%91.70	%92.50	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	60	
0.03	%91.70	%75.00	%70.00	يساهم فى أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	61	
0.04	%91.70	%72.20	%67.50	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	62	
0.03	%91.70	%72.20	%75.00	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمى.	63	
0.05	%100.00	%77.80	%72.50	يساهم فى وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمى.	64	
0.04	%91.70	%66.70	%75.00	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمى طبقاً للخطة الموضوعية.	65	
0.02	%91.70	%77.80	%77.50	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.	66	
0.07	%100.00	%72.20	%70.00	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	67	
0.06	100.00	72.20	%72.50	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	68	الندوات

	%	%			
0.02	%91.70	75.00 %	%75.00	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	69
0.00	%91.70	83.30 %	%85.00	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلن.	70
0.00	%91.70	83.30 %	%85.00	يقدم كل ما هو حديث وجديد ويشرح مشكلات لحلها.	71
0.01	%91.70	77.80 %	%85.00	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	72
0.05	%91.70	63.90 %	%85.00	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	73
0.04	100.00 %	75.00 %	%82.50	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.	74
0.02	100.00 %	86.10 %	%85.00	يحفز المتعلمين على المشاركة الايجابية في التعلم.	75
0.01	%91.70	83.30 %	%82.50	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	76
0.05	100.00 %	72.20 %	%82.50	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمى على الأبحاث.	77
0.01	%91.70	91.70 %	%82.50	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	78
0.02	100.00 %	80.60 %	%87.50	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	79
0.06	100.00 %	77.80 %	%70.00	يشارك بأبحاث علمية فى مجلات ودوريات عالمية.	80
0.03	%91.70	77.80 %	%70.00	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	81
0.05	100.00 %	83.30 %	%70.00	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	82

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99 *تعنى دال عند 0.05

يتضح من جدول (8) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين البرامج التعليمية الثلاثة بكلية التربية الرياضية جامعة المنصورة فى عبارات ومحاور المقياس مع أن اغلب العبارات كانت فى صالح قسم الإدارة ولكن بفروق غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05.

جدول (9)

دلالة الفروق بين برامج (تدريس - تدريب - إدارة) بكلية التربية الرياضية جامعة الزقازيق
للبنين في المقياس قيد البحث

تدريس = 8 ، تدريب = 6 ، إدارة = 4

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	93.80%	95.80%	33.1%	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	90.60%	87.50%	32.2%	0.00
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	90.60%	91.70%	32.5%	0.01
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	93.80%	87.50%	31.8%	0.00
	5	يتقبل النقد من الآخرين.	87.50%	87.50%	32.6%	0.00
	6	يتمتع بقيم وأخلاق وواجبات المهنة.	87.50%	87.50%	32.6%	0.00
	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	81.30%	75.00%	29.3%	0.04
	8	يتواصل بين جميع زملاء بدون أدنى تفرقة.	84.40%	70.80%	30.8%	0.01
	9	يعي جيدا المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	71.90%	83.30%	34.3%	0.02
	10	يشارك بايجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.	78.10%	66.70%	28.7%	0.03
	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	71.90%	70.80%	29.9%	0.04
	12	يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	78.10%	75.00%	29.6%	0.04
	13	ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	75.00%	79.20%	31.9%	0.02
	أعمال الامتحانات	14	يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	81.30%	62.50%	27.0%
15		يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	87.50%	87.50%	34.1%	0.00
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	87.50%	66.70%	30.8%	0.05
17		يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	84.40%	75.00%	30.4%	0.01
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	75.00%	62.50%	27.8%	0.04
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	87.50%	83.30%	30.8%	0.02
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	87.50%	83.30%	31.5%	0.01
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	84.40%	83.30%	31.9%	0.01
22		يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	65.60%	83.30%	36.2%	0.02
23		يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.	59.40%	70.80%	36.7%	0.01
ملفات التقويم الشامل	24	يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.	65.60%	79.20%	35.0%	0.02
	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.	56.30%	83.30%	34.8%	0.12
	26	يعلن ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.	62.50%	70.80%	32.1%	0.04
	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنوياً.	56.30%	62.50%	32.2%	0.03
	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.	62.50%	62.50%	31.3%	0.02
	29	يساهم بفاعلية في ريادة أحد الفرق الدراسية.	71.90%	75.00%	32.9%	0.01
	30	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	71.90%	62.50%	30.8%	0.01
	31	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	71.90%	70.80%	31.6%	0.01
الريادة والأنشطة الطلابية	32	يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.	90.60%	83.30%	31.1%	0.01
	33	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	87.50%	66.70%	30.8%	0.05
	34	ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.	78.10%	75.00%	32.0%	0.00
	35	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.	71.90%	70.80%	32.5%	0.00
	36	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	68.80%	83.30%	34.8%	0.02
	37	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.	84.40%	83.30%	35.2%	0.02
	38	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	75.00%	79.20%	33.6%	0.00
تطوير الأداء الشخصي والوظيفي	39	يحرص على تأليف وترجمة مراجع علمية باستمرار.	71.90%	79.20%	34.1%	0.01
	40	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	81.30%	75.00%	33.3%	0.01
	41	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	84.40%	70.80%	30.8%	0.01
	42	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	81.30%	50.00%	25.0%	0.07
	43	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.	84.40%	70.80%	31.6%	0.02
	44	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.	78.10%	70.80%	30.8%	0.01
	45	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.	81.30%	66.70%	27.6%	0.05
الكتاب الجامعي						

تابع جدول (9) دلالة الفروق بين برامج (تدريس - تدريب - إدارة) بكلية التربية الرياضية
جامعة الزقازيق للبنين في المقياس قيد البحث

تدريس = 8 ، تدريب = 6 ، إدارة = 4

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا
المحاور	46	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلن.	%93.80	%87.50	%93.80	0.00
	47	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	%90.60	%87.50	%93.80	0.00
	48	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	%84.40	%87.50	%93.80	0.01
	49	يمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	%90.60	%87.50	%93.80	0.00
	50	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	%90.60	%87.50	%87.50	0.00
	51	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	%90.60	%91.70	%87.50	0.00
	52	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الايجابية أثناء المحاضرة.	%93.80	%91.70	%93.80	0.00
	53	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	%90.60	%87.50	%93.80	0.00
	54	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	%87.50	%83.30	%100.00	0.02
	55	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	%90.60	%83.30	%93.80	0.01
المشاركة المجتمعية	56	يقوم بعمل تكليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	%90.60	%87.50	%75.00	0.02
	57	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	%87.50	%91.70	%81.30	0.01
	58	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	%81.30	%87.50	%81.30	0.00
	59	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	%90.60	%87.50	%81.30	0.01
	60	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	%84.40	%91.70	%93.80	0.01
	61	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	%65.60	%62.50	%68.80	0.00
	62	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	%65.60	%58.30	%75.00	0.02
	63	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	%65.60	%75.00	%68.80	0.01
	64	يساهم في وضع اليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.	%62.50	%66.70	%62.50	0.00
	65	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقاً للخطة الموضوعية.	%65.60	%58.30	%68.80	0.01
الندوات وورش العمل	66	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.	%65.60	%58.30	%75.00	0.02
	67	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	%62.50	%62.50	%81.30	0.03
	68	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	%65.60	%66.70	%75.00	0.01
	69	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	%68.80	%66.70	%81.30	0.02
	70	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلن.	%90.60	%70.80	%87.50	0.03
الإشراف العلمي	71	يقدم كل ما هو حديث وجديد وي طرح مشكلات لحلها.	%87.50	%70.80	%81.30	0.02
	72	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	%84.40	%79.20	%75.00	0.01
	73	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	%87.50	%75.00	%75.00	0.01
	74	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.	%87.50	%75.00	%87.50	0.01
	75	يحفز المتعلمين على المشاركة الايجابية في التعلم.	%87.50	%66.70	%87.50	0.04
	76	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	%84.40	%75.00	%87.50	0.01
	77	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	%71.90	%62.50	%62.50	0.01
	78	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	%78.10	%75.00	%68.80	0.01
الأبحاث والمؤتمرات	79	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	%75.00	%70.80	%81.30	0.01
	80	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات علمية.	%68.80	%54.20	%62.50	0.02
	81	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	%68.80	%58.30	%75.00	0.02
	82	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	%65.60	%54.20	%62.50	0.01

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 5.99$ *تعنى دال عند 0.05

يتضح من جدول (9) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين البرامج التعليمية الثلاثة بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة الزقازيق في عبارات ومحاور المقياس مع أن اغلب العبارات كانت في صالح قسم الإدارة ولكن بفروق غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة كا المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05.

جدول (10) دلالة الفروق بين برامج (تدريس - تدريب - إدارة) بكلية التربية الرياضية

جامعة أسيوط في المقياس قيد البحث

تدريس = 7 ، تدريب = 6 ، إدارة = 7

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	%100.00	%100.00	%100.00	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	%100.00	%100.00	%100.00	0.00
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	%100.00	%100.00	%96.40	0.00
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	%96.40	%91.70	%92.90	0.00
	5	يتقبل النقد من الآخرين.	%96.40	%91.70	%82.10	0.01
	6	يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	%96.40	%87.50	%82.10	0.01
	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	%85.70	%83.30	%82.10	0.00
	8	يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقة.	%46.40	%54.20	%50.00	0.01
	9	يعي جيداً المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	%64.30	%87.50	%82.10	0.04
	10	يشارك بإيجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.	%64.30	%79.20	%57.10	0.04
	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	%67.90	%70.80	%75.00	0.00
	12	يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	%64.30	%75.00	%78.60	0.02
	13	ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	%75.00	%75.00	%75.00	0.00
	14	يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	%71.40	%87.50	%75.00	0.02
	أعمال الامتحانات	15	يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	%96.40	%79.20	%78.60
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	%78.60	%62.50	%67.90	0.02
17		يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	%85.70	%91.70	%71.40	0.03
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	%75.00	%79.20	%85.70	0.01
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	%82.10	%75.00	%78.60	0.00
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	%82.10	%87.50	%75.00	0.01
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	%82.10	%70.80	%85.70	0.02
22		يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	%60.70	%75.00	%82.10	0.03
23		يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.	%60.70	%87.50	%50.00	0.11
24		يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.	%60.70	%79.20	%75.00	0.03
ملفات التقويم الشامل	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.	%60.70	%75.00	%75.00	0.02
	26	يعطن ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.	%39.30	%75.00	%75.00	0.13
	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنوياً.	%57.10	%83.30	%71.40	0.05
	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.	%42.90	%91.70	%57.10	0.20
	29	يساهم بفاعلية في زيادة أحد الفرق الدراسية.	%71.40	%75.00	%75.00	0.00
	30	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	%67.90	%62.50	%71.40	0.01
	31	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	%75.00	%87.50	%75.00	0.01
	32	يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.	%96.40	%75.00	%89.30	0.03
تطوير الأداء الشخصي والوظيفي	33	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	%96.40	%83.30	%64.30	0.06
	34	ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.	%92.90	%79.20	%75.00	0.02
	35	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.	%89.30	%83.30	%75.00	0.01
	36	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	%82.10	%87.50	%78.60	0.00
	37	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.	%96.40	%79.20	%78.60	0.02
	38	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	%92.90	%75.00	%64.30	0.05
	39	يحرص على تأليف وترجمة مراجع علمية باستمرار.	%85.70	%83.30	%89.30	0.00
	40	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	%85.70	%54.20	%85.70	0.09
الكتاب الجامعي	41	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	%75.00	%70.80	%89.30	0.02
	42	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	%71.40	%62.50	%53.60	0.03
	43	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.	%75.00	%87.50	%78.60	0.01
	44	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.	%64.30	%75.00	%64.30	0.01
	45	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.	%78.60	%62.50	%82.10	0.03

تابع جدول (10) دلالة الفروق بين برامج (تدريس - تدريب - إدارة) بكلية التربية الرياضية
جامعة أسيوط في المقياس قيد البحث

تدريس = 7 ، تدريب = 6 ، إدارة = 7

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا
المحاور الأساسية	46	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.	100.00%	100.00%	92.90%	0.00
	47	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	96.40%	100.00%	85.70%	0.01
	48	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	100.00%	100.00%	89.30%	0.01
	49	يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	100.00%	95.80%	85.70%	0.01
	50	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	100.00%	87.50%	89.30%	0.01
	51	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	96.40%	87.50%	92.90%	0.00
	52	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الإيجابية أثناء المحاضرة.	89.30%	87.50%	89.30%	0.00
	53	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	96.40%	79.20%	71.40%	0.04
	54	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	96.40%	87.50%	75.00%	0.03
	55	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	96.40%	87.50%	78.60%	0.02
المشاركة المجتمعية	56	يقوم بعمل تكليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	92.90%	91.70%	92.90%	0.00
	57	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	96.40%	100.00%	82.10%	0.02
	58	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	92.90%	95.80%	89.30%	0.00
	59	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	100.00%	79.20%	85.70%	0.03
	60	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	60.70%	58.30%	82.10%	0.05
	61	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	71.40%	70.80%	67.90%	0.00
	62	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	60.70%	70.80%	67.90%	0.01
	63	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	67.90%	75.00%	64.30%	0.01
	64	يساهم في وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.	67.90%	70.80%	75.00%	0.00
	65	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقاً لخطط الموضوع.	71.40%	79.20%	64.30%	0.02
الندوات وورش العمل	66	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتتبية.	71.40%	79.20%	71.40%	0.01
	67	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	67.90%	75.00%	67.90%	0.00
	68	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	67.90%	70.80%	67.90%	0.00
	69	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	75.00%	75.00%	75.00%	0.00
	70	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.	92.90%	83.30%	96.40%	0.01
	71	بقدم كل ما هو حديث وجديد وي طرح مشكلات لحلها.	96.40%	83.30%	92.90%	0.01
	72	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	85.70%	87.50%	85.70%	0.00
	73	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	78.60%	66.70%	82.10%	0.02
	74	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.	89.30%	79.20%	85.70%	0.01
	75	يحفز المتعلمين على المشاركة الإيجابية في التعلم.	89.30%	83.30%	82.10%	0.00
الإشراف العلمي	76	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	64.30%	87.50%	89.30%	0.05
	77	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	71.40%	75.00%	75.00%	0.00
	78	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	64.30%	66.70%	60.70%	0.00
	79	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	71.40%	79.20%	82.10%	0.01
	80	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات عالمية.	64.30%	70.80%	64.30%	0.00
	81	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	60.70%	75.00%	75.00%	0.02
	82	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	64.30%	70.80%	67.90%	0.00

*تعنى دال عند 0.05

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (10) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين البرامج التعليمية الثلاثة بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط في عبارات ومحاور المقياس مع أن اغلب العبارات كانت

في صالح قسم الإدارة ولكن بفروق غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05.

جدول (11) دلالة الفروق بين البرامج بكليات التربية الرياضية الثلاثة جامعات (المنصورة -

الزقازيق - أسيوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22 ، الزقازيق = 18 ، أسيوط = 20

المحاور	م	مقررات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا2
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	%97.50	%100.00	%96.53	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	%92.87	%100.00	%90.63	0.01
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	%94.80	%98.80	%94.10	0.00
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	%93.13	%93.67	%91.70	0.00
	5	يقبل النقد من الآخرين.	%89.47	%90.07	%89.60	0.00
	6	يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	%91.20	%88.67	%89.60	0.00
	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	%89.23	%83.70	%85.43	0.00
	8	يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقة.	%91.40	%50.20	%76.73	0.12
	9	يعي جيداً المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	%81.67	%77.97	%80.90	0.00
	10	يشارك بإيجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.	%84.93	%66.87	%77.43	0.02
	أعمال الامتحانات	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	%85.83	%71.23	%78.83
12		يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	%91.30	%72.63	%84.37	0.02
13		ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	%89.37	%75.00	%82.67	0.01
14		يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	%87.50	%77.97	%77.10	0.01
15		يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	%89.37	%84.73	%85.43	0.00
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	%88.43	%69.67	%72.23	0.03
17		يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	%92.97	%82.93	%82.30	0.01
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	%84.00	%79.97	%75.00	0.01
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	%91.20	%78.57	%90.27	0.01
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	%96.47	%81.53	%88.20	0.01
ملفات التقييم الشامل		21	يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	%87.23	%79.53	%87.17
	22	يصمم ملفات تقييم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	%78.17	%72.60	%76.73	0.00
	23	يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقييم.	%83.33	%66.07	%64.23	0.03
	24	يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقييم.	%78.97	%71.63	%75.37	0.00
	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقييم.	%79.07	%70.23	%79.87	0.01
	26	يعلن ملفات التقييم الشاملة على جميع المتعلمين.	%75.47	%63.10	%73.60	0.01
	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقييم سنوياً.	%73.80	%70.60	%64.60	0.01
	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقييم.	%78.17	%63.90	%66.67	0.02
	29	يساهم بفاعلية في ريادة أحد الفرق الدراسية.	%72.50	%73.80	%76.07	0.00
	30	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	%75.07	%67.27	%67.73	0.01
	الريادة والأنشطة الطلابية	31	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	%84.07	%79.17	%74.67
32		يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.	%92.13	%86.90	%89.23	0.00
33		يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	%90.90	%81.33	%72.23	0.02
34		ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.	%73.80	%82.37	%78.13	0.00
35		يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الألي.	%84.80	%82.53	%72.57	0.01
36		يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	%87.50	%82.73	%79.87	0.00
37		يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.	%90.20	%84.73	%78.83	0.01
38		يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	%84.00	%77.40	%78.50	0.00
39		يحرص على تأليف وترجمه مراجع علمية باستمرار.	%88.60	%86.10	%77.47	0.01
40		يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	%92.87	%75.20	%75.03	0.03
الشخصي والوظيفي		41	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	%87.77	%78.37	%76.73
	42	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	%85.10	%62.50	%66.70	0.04
	43	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.	%85.10	%80.37	%74.67	0.01
	44	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.	%84.07	%67.87	%76.73	0.02
	45	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقييم المختلفة.	%83.53	%74.40	%80.60	0.01

تابع جدول (11) دلالة الفروق بين البرامج بكليات التربية الرياضية الثلاثة جامعات

(المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22 ، الزقازيق = 18 ، أسيوط = 20

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا2
تعليم	46	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.	98.23%	97.63%	91.70%	0.00
	47	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	90.00%	94.03%	90.63%	0.00
	48	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	94.47%	96.43%	88.57%	0.00
	49	يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	95.47%	93.83%	90.63%	0.00
	50	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	89.07%	92.27%	88.53%	0.00
	51	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	87.30%	92.27%	89.93%	0.00
	52	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الإيجابية أثناء المحاضرة.	92.87%	88.70%	93.10%	0.00
	53	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	87.30%	82.33%	90.63%	0.00
	54	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	90.20%	86.30%	90.27%	0.00
	55	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	87.23%	87.50%	89.23%	0.00
	56	يقوم بعمل تكليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	91.03%	92.50%	84.37%	0.00
	57	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	92.23%	92.83%	86.83%	0.00
58	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	94.80%	92.67%	83.37%	0.01	
59	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	95.47%	88.30%	86.47%	0.01	
60	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	94.73%	67.03%	89.97%	0.05	
المشاركة المجتمعية	61	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	78.90%	70.03%	65.63%	0.01
	62	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	77.13%	66.47%	66.30%	0.01
	63	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	79.63%	69.07%	69.80%	0.01
	64	يساهم في وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.	83.43%	71.23%	63.90%	0.03
	65	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقاً للخطة الموضوعية.	77.80%	71.63%	64.23%	0.01
	66	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.	82.33%	74.00%	66.30%	0.02
	67	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	80.73%	70.27%	68.77%	0.01
	68	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	81.57%	68.87%	69.10%	0.01
الندوات وورش العمل	69	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	80.57%	75.00%	72.27%	0.00
	70	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.	86.67%	90.87%	82.97%	0.00
إشراف	71	يقدم كل ما هو حديث وجديد وي طرح مشكلات لحلها.	86.67%	90.87%	79.87%	0.01
	72	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	84.83%	86.30%	79.53%	0.00
	73	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	80.20%	75.80%	79.17%	0.00
	74	يلتزم بتصنيف مقررات الدراسات العليا.	85.83%	84.73%	83.33%	0.00
	75	يحفز المتعلمين على المشاركة الإيجابية في التعلم.	90.37%	84.90%	80.57%	0.01
	76	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	85.83%	80.37%	82.30%	0.00
الإشراف العلمي	77	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	84.90%	73.80%	65.63%	0.03
	78	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	88.63%	63.90%	73.97%	0.04
	79	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	89.37%	77.57%	75.70%	0.01
الأبحاث والمؤتمرات	80	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات علمية.	82.60%	66.47%	61.83%	0.03
	81	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	79.83%	70.23%	67.37%	0.01
	82	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	84.43%	67.67%	60.77%	0.04

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية = 0.05 = 5.99 *تعني دال عند 0.05

يتضح من جدول (11) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين البرامج الثلاثة بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في عبارات ومحاور المقياس حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 على الرغم من أن اغلب العبارات لصالح كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة ولكن بفروق غير دالة.

جدول (12) دلالة الفروق بين برنامج (التدريس) بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة)

- الزقازيق - أسبوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22، الزقازيق = 18، أسبوط = 20

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس المنصورة	تدريس الزقازيق	تدريس أسبوط	كا
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	%92.50	%93.80	%100.00	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	%92.50	%90.60	%100.00	0.01
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	%90.00	%90.60	%100.00	0.01
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	%85.00	%93.80	%96.40	0.01
	5	يتقبل النقد من الآخرين.	%85.00	%87.50	%96.40	0.01
	6	يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	%87.50	%87.50	%96.40	0.01
	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	%90.00	%81.30	%85.70	0.00
	8	يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقه.	%82.50	%84.40	%46.40	0.13
	9	يعي جيداً المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	%70.00	%71.90	%64.30	0.00
	10	يشارك بإيجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.	%82.50	%78.10	%64.30	0.02
	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	%82.50	%71.90	%67.90	0.02
	12	يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	%85.00	%78.10	%64.30	0.03
	13	ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	%87.50	%75.00	%75.00	0.01
	14	يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	%87.50	%81.30	%71.40	0.02
	أعمال الامتحانات	15	يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	%87.50	%87.50	%96.40
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	%87.50	%87.50	%78.60	0.01
17		يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	%90.00	%84.40	%85.70	0.00
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	%82.50	%75.00	%75.00	0.00
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	%87.50	%87.50	%82.10	0.00
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	%95.00	%87.50	%82.10	0.01
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	%95.00	%84.40	%82.10	0.01
22		يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	%65.00	%65.60	%60.70	0.00
23		يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.	%75.00	%59.40	%60.70	0.02
24		يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.	%67.50	%65.60	%60.70	0.00
ملفات التقويم الشامل	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.	%65.00	%56.30	%60.70	0.01
	26	يعلن ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.	%62.50	%62.50	%39.30	0.07
	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنوياً.	%57.50	%56.30	%57.10	0.00
	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.	%65.00	%62.50	%42.90	0.05
	29	يساهم بفاعلية في ريادة أحد الفرق الدراسية.	%67.50	%71.90	%71.40	0.00
	30	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	%72.50	%71.90	%67.90	0.00
	31	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	%80.00	%71.90	%75.00	0.00
	32	يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.	%87.50	%90.60	%96.40	0.00
	33	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	%95.00	%87.50	%96.40	0.00
	34	ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.	%82.50	%78.10	%92.90	0.01
الريادة والأنشطة الطلابية	35	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.	%85.00	%71.90	%89.30	0.02
	36	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	%87.50	%68.80	%82.10	0.02
	37	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.	%90.00	%84.40	%96.40	0.01
	38	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	%82.50	%75.00	%92.90	0.02
	39	يحرص على تأليف وترجمه مراجع علمية باستمرار.	%82.50	%71.90	%85.70	0.01
	40	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	%92.50	%81.30	%85.70	0.01
	41	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	%80.00	%84.40	%75.00	0.01
	42	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	%77.50	%81.30	%71.40	0.01
	43	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.	%77.50	%84.40	%75.00	0.01
	44	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.	%80.00	%78.10	%64.30	0.02
الكتاب الجامعي	45	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.	%70.00	%81.30	%78.60	0.01

تابع جدول (12) دلالة الفروق بين برنامج (التدريس) بكليات التربية الرياضية جامعات

(المنصورة - الزقازيق - أسبوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22، الزقازيق = 18، أسيوط = 20

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس المنصورة	تدريس الزقازيق	تدريس أسيوط	كا
التدريس	46	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.	%97.50	%93.80	%100.00	0.00
	47	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	%95.00	%90.60	%96.40	0.00
	48	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	%100.00	%84.40	%100.00	0.02
	49	يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	%97.50	%90.60	%100.00	0.00
	50	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	%95.00	%90.60	%100.00	0.00
	51	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	%92.50	%90.60	%96.40	0.00
	52	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الإيجابية أثناء المحاضرة.	%92.50	%93.80	%89.30	0.00
	53	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	%92.50	%90.60	%96.40	0.00
	54	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	%90.00	%87.50	%96.40	0.00
	55	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	%95.00	%90.60	%96.40	0.00
المشاركة المجتمعية	56	يقوم بعمل تكاليف منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	%92.50	%90.60	%92.90	0.00
	57	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	%85.00	%87.50	%96.40	0.01
	58	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	%90.00	%81.30	%92.90	0.01
	59	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	%97.50	%90.60	%100.00	0.00
	60	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	%92.50	%84.40	%60.70	0.07
	61	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	%70.00	%65.60	%71.40	0.00
	62	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	%67.50	%65.60	%60.70	0.00
	63	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	%75.00	%65.60	%67.90	0.01
	64	يساهم في وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.	%72.50	%62.50	%67.90	0.01
	65	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقاً للخطط الموضوعية.	%75.00	%65.60	%71.40	0.01
الندوات وورش العمل	66	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتتبية.	%77.50	%65.60	%71.40	0.01
	67	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	%70.00	%62.50	%67.90	0.00
	68	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	%72.50	%65.60	%67.90	0.00
	69	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	%75.00	%68.80	%75.00	0.00
	70	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.	%85.00	%90.60	%92.90	0.00
	71	يقدم كل ما هو حديث وجديد وي طرح مشكلات لحلها.	%85.00	%87.50	%96.40	0.01
	72	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	%85.00	%84.40	%85.70	0.00
	73	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	%85.00	%87.50	%78.60	0.01
	74	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.	%82.50	%87.50	%89.30	0.00
	75	يحفز المتعلمين على المشاركة الإيجابية في التعلم.	%85.00	%87.50	%89.30	0.00
الإشراف العلمي	76	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	%82.50	%84.40	%64.30	0.03
	77	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	%82.50	%71.90	%71.40	0.01
	78	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	%82.50	%78.10	%64.30	0.02
	79	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	%87.50	%75.00	%71.40	0.02
	80	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات عالمية.	%70.00	%68.80	%64.30	0.00
	81	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	%70.00	%68.80	%60.70	0.01
	82	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	%70.00	%65.60	%64.30	0.00

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 5.99$ *تعني دال عند 0.05

ينصح من جدول (12) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين برنامج التدريس الثلاثة بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في عبارات ومحاور المقياس حيث كانت قيمة كا المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05

جدول (13) دلالة الفروق بين برنامج (التدريب) بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22 ، الزقازيق = 18 ، أسيوط = 20

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريب المنصورة	تدريب الزقازيق	تدريب أسبوط	كا
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	%100.00	%95.80	%100.00	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	%94.40	%87.50	%100.00	0.01
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	%94.40	%91.70	%100.00	0.00
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	%94.40	%87.50	%91.70	0.00
	5	يتقبل النقد من الآخرين.	%91.70	%87.50	%91.70	0.00
	6	يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	%94.40	%87.50	%87.50	0.00
	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	%94.40	%75.00	%83.30	0.02
	8	يتواصل بين جميع الزملاء بدون أدنى تفرقه.	%91.70	%70.80	%54.20	0.10
	9	يعي جيدا المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	%83.30	%83.30	%87.50	0.00
	10	يشارك بإيجابية في لجان الجودة سعيا للاعتماد.	%80.60	%66.70	%79.20	0.02
	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	%75.00	%70.80	%70.80	0.00
	12	يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	%88.90	%75.00	%75.00	0.02
	13	ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	%88.90	%79.20	%75.00	0.01
	14	يسعى عمليا من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	%83.30	%62.50	%87.50	0.05
	أعمال الامتحانات	15	يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	%88.90	%87.50	%79.20
16		يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	%86.10	%66.70	%62.50	0.04
17		يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	%88.90	%75.00	%91.70	0.02
18		يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	%77.80	%62.50	%79.20	0.02
19		يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	%86.10	%83.30	%75.00	0.01
20		يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	%94.40	%83.30	%87.50	0.01
21		يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	%91.70	%83.30	%70.80	0.03
22		يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	%77.80	%83.30	%75.00	0.00
23		يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.	%83.30	%70.80	%87.50	0.02
24		يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.	%69.40	%79.20	%79.20	0.01
ملفات التقويم الشامل	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.	%72.20	%83.30	%75.00	0.01
	26	يعلم ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.	%72.20	%70.80	%75.00	0.00
	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنويا.	%63.90	%62.50	%83.30	0.04
	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.	%77.80	%62.50	%91.70	0.06
	29	يساهم بفاعلية في ريادة أحد الفرق الدراسية.	%75.00	%75.00	%75.00	0.00
	30	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	%69.40	%62.50	%62.50	0.00
	31	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	%88.90	%70.80	%87.50	0.02
	32	يسعى في أخذ دورات صقل لتطوير الأداء الوظيفي.	%88.90	%83.30	%75.00	0.01
	33	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	%94.40	%66.70	%83.30	0.05
	34	ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.	%72.20	%75.00	%79.20	0.00
الريادة والأنشطة الطلابية	35	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.	%86.10	%70.80	%83.30	0.02
	36	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	%83.30	%83.30	%87.50	0.00
	37	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.	%80.60	%83.30	%79.20	0.00
	38	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	%77.80	%79.20	%75.00	0.00
	39	يحرص على تأليف وترجمه مراجع علمية باستمرار.	%83.30	%79.20	%83.30	0.00
	40	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	%86.10	%75.00	%54.20	0.07
	41	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	%83.30	%70.80	%70.80	0.01
	42	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	%77.80	%50.00	%62.50	0.06
	43	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.	%86.10	%70.80	%87.50	0.02
	44	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.	%88.90	%70.80	%75.00	0.02
الكتاب الجامعي	45	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.	%80.60	%66.70	%62.50	0.03

تابع جدول (13) دلالة الفروق بين برنامج (التدريب) بكليات التربية الرياضية جامعات

(المنصورة - الزقازيق - أسبوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22 ، الزقازيق = 18 ، أسبوط = 20

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريب المنصورة	تدريب الزقازيق	تدريب أسبوط	كا
الكتاب الجامعي	46	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.	%97.20	%87.50	%100.00	0.01
	47	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	%83.30	%87.50	%100.00	0.02

48	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	%91.70	%87.50	%100.00	0.01
49	يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	%88.90	%87.50	%95.80	0.00
50	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	%72.20	%87.50	%87.50	0.02
51	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	%94.40	%91.70	%87.50	0.00
52	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الايجابية أثناء المحاضرة.	%94.40	%91.70	%87.50	0.00
53	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	%86.10	%87.50	%79.20	0.00
54	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	%80.60	%83.30	%87.50	0.00
55	يهتم ببيئة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	%75.00	%83.30	%87.50	0.01
56	يقوم بعمل تكليفات منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	%80.60	%87.50	%91.70	0.01
57	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	%91.70	%91.70	%100.00	0.00
58	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	%94.40	%87.50	%95.80	0.00
59	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	%88.90	%87.50	%79.20	0.01
60	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	%91.70	%91.70	%58.30	0.09
61	يساهم في أعمال تخص البيئة الداخلية والخارجية.	%75.00	%62.50	%70.80	0.01
62	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	%72.20	%58.30	%70.80	0.02
63	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	%72.20	%75.00	%75.00	0.00
64	يساهم في وضع اليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.	%77.80	%66.70	%70.80	0.01
65	يحرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقاً للخطة الموضوعية.	%66.70	%58.30	%79.20	0.03
66	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.	%77.80	%58.30	%79.20	0.04
67	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	%72.20	%62.50	%75.00	0.01
68	يحرص على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	%72.20	%66.70	%70.80	0.00
69	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	%75.00	%66.70	%75.00	0.01
70	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.	%83.30	%70.80	%83.30	0.01
71	يقدم كل ما هو حديث وجديد وي طرح مشكلات لحلها.	%83.30	%70.80	%83.30	0.01
72	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	%77.80	%79.20	%87.50	0.01
73	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	%63.90	%75.00	%66.70	0.01
74	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.	%75.00	%75.00	%79.20	0.00
75	يحفز المتعلمين على المشاركة الايجابية في التعلم.	%86.10	%66.70	%83.30	0.03
76	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	%83.30	%75.00	%87.50	0.01
77	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	%72.20	%62.50	%75.00	0.01
78	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	%91.70	%75.00	%66.70	0.04
79	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	%80.60	%70.80	%79.20	0.01
80	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات عالمية.	%77.80	%54.20	%70.80	0.04
81	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	%77.80	%58.30	%75.00	0.03
82	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	%83.30	%54.20	%70.80	0.06

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 5.99$ *تعني دال عند 0.05

يتضح من جدول (13) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين برنامج التدريب الثلاثة

بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في عبارات ومحاور

المقياس حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05

جدول (14) دلالة الفروق بين برنامج (الإدارة) بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة

- الزقازيق - أسيوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22 ، الزقازيق = 18 ، أسيوط = 20

المحاور	م	مفردات التقييم	تدريس	تدريب	إدارة	كا2
الصفات الشخصية	1	يمتاز بتقديره للمسئولية.	%100.00	%100.00	%100.00	0.00
	2	يمتاز بالعدالة والحيادية في المعاملة.	%91.70	%93.80	%100.00	0.00
	3	يعتبر قدوة حسنة في سلوكه العام.	%100.00	%100.00	%96.40	0.00
	4	يهتم بوضع خطط للعمل والعناية بتحقيقها.	%100.00	%93.80	%92.90	0.01
	5	يتقبل النقد من الآخرين.	%91.70	%93.80	%82.10	0.01

0.02	%82.10	%93.80	%91.70	6	يتمتع بقيم وأخلاقيات وواجبات المهنة.	أعمال الامتحانات
0.17	%82.10	%100.00	%83.30	7	يلتزم بمواعيده في تحقيق الأهداف الموضوعية.	
0.01	%50.00	%75.00	%100.00	8	يتواصل بين جميع زملاء بدون أدنى تفرقة.	
0.09	%82.10	%87.50	%91.70	9	يعي جيدا المعايير القياسية الأكاديمية للبرنامج التابع له.	
0.04	%57.10	%87.50	%91.70	10	يشارك بايجابية في لجان الجودة سعياً للاعتماد.	
0.03	%75.00	%93.80	%100.00	11	يساند كافة أطراف العمل لتحقيق أهداف الجودة.	
0.02	%78.60	%100.00	%100.00	12	يقوم بتوصيف المقررات الدراسية.	
0.02	%75.00	%93.80	%91.70	13	ينجز التقارير والخطط والسيرة الذاتية الخاصة به.	
0.01	%75.00	%87.50	%91.70	14	يسعى عملياً من أجل اعتماده كمعلم جامعي.	
0.07	%78.60	%81.30	%91.70	15	يحضر كافة الاجتماعات المتعلقة بأعمال الامتحانات.	
0.05	%67.90	%62.50	%91.70	16	يتمتع بخبرة عالية في إدارة العملية الامتحانية بالمؤسسة.	
0.00	%71.40	%87.50	%100.00	17	يراقب أعمال الامتحانات بدقة متناهية مع حسن الإدارة.	
0.03	%85.70	%87.50	%91.70	18	يتأكد من وسائل التقييم لتحقيق مخرجات التعلم.	
0.04	%78.60	%100.00	%100.00	19	يلم بمدى تحقيق الورقة الامتحانية لمخرجات التعلم المنشودة.	
0.02	%75.00	%93.80	%100.00	20	يسلم نماذج الإجابة للمقررات الدراسية المنوط بتدريسها.	
0.01	%85.70	%93.80	%75.00	21	يشارك بفاعلية بأعمال الكنترول.	
0.13	%82.10	%81.30	%91.70	22	يصمم ملفات تقويم شاملة لمقرراته المنوط بتدريسها.	ملفات التقويم الشامل
0.04	%50.00	%62.50	%91.70	23	يطابق مخرجات التعلم مع محتويات ملفات التقويم.	
0.05	%75.00	%81.30	%100.00	24	يقدم تقارير التغذية الراجعة لملفات التقويم.	
0.02	%75.00	%100.00	%100.00	25	يحدد المتعثرين والمميزين من المتعلمين خلال ملفات التقويم.	
0.06	%75.00	%87.50	%91.70	26	يعلم ملفات التقويم الشاملة على جميع المتعلمين.	
0.08	%71.40	%75.00	%100.00	27	يضع خطط علاجية لتطوير ملفات التقويم سنوياً.	
0.00	%57.10	%75.00	%91.70	28	يتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور من خلال ملفات التقويم.	
0.02	%75.00	%81.30	%75.00	29	يساهم بفاعلية في زيادة أحد الفرق الدراسية.	
0.00	%71.40	%68.80	%83.30	30	يشارك في الأنشطة الطلابية ويقوم بتدعيمها.	
0.01	%75.00	%81.30	%83.30	31	يحفز الطلاب على المشاركة داخل الأنشطة الطلابية.	
0.04	%89.30	%93.80	%100.00	32	يسعى في أخذ دورات صفحاً لتطوير الأداء الوظيفي.	الريادة والأنشطة الطلابية
0.01	%64.30	%62.50	%83.30	33	يبحث عن ما هو جديد وحديث لتطوير مقرراته الدراسية.	
0.01	%75.00	%81.30	%66.70	34	ينمي قدراته عن طريق أخذ دورات في لغات أخرى.	
0.01	%75.00	%75.00	%83.30	35	يتمتع بمهارات استخدام الحاسب الآلي.	
0.06	%78.60	%87.50	%91.70	36	يجيد التعامل مع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).	
0.05	%78.60	%68.80	%100.00	37	يطلع على المعارف والنظريات الحديثة في مجاله.	
0.02	%64.30	%81.30	%91.70	38	يحضر كافة الحلقات والمناقشات العلمية داخل وخارج مجاله.	
0.06	%89.30	%81.30	%100.00	39	يحرص على تأليف وترجمة مراجع علمية باستمرار.	
0.04	%85.70	%68.80	%100.00	40	يطور من أساليب العمل داخل مقرراته الدراسية.	
0.15	%89.30	%75.00	%100.00	41	يصمم الكتاب الجامعي بناء على المعايير المتبعة.	
0.03	%53.60	%68.80	%100.00	42	ينشر الكتاب الجامعي ثقافة الجودة لدى جميع الأطراف.	الكتاب الجامعي
0.03	%78.60	%68.80	%91.70	43	يراعى الكتاب الجامعي توصيف المقرر الدراسي.	
0.02	%64.30	%81.30	%83.30	44	يشتمل الكتاب الجامعي على الأهداف السلوكية.	
0.00	%82.10	%93.80	%100.00	45	يذكر بالكتاب الجامعي جوانب التقويم المختلفة.	

تابع جدول (14) دلالة الفروق بين برنامج (الإدارة) بكليات التربية الرياضية جامعات

(المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في المقياس قيد البحث

المنصورة = 22 ، الزقازيق = 18 ، أسيوط = 20

المحاور	م	مفردات التقويم	تدريس	تدريب	إدارة	كا
تعليمات	46	يلتزم بمواعيد المحاضرات كما بالجدول المعلنة.	%100.00	%93.80	%92.90	0.00
	47	يبدأ المحاضرة بالأهداف السلوكية المستهدفة.	%91.70	%93.80	%85.70	0.00
	48	يحضر جيداً لأجزاء المحاضرة من تخطيط وتنفيذ.	%91.70	%93.80	%89.30	0.00
	49	يتمكن من المادة العلمية مع التأكد من تحقيق أهدافها.	%100.00	%93.80	%85.70	0.01
	50	يستخدم وسائل تعليمية حديثة أثناء عرض المحاضرة.	%100.00	%87.50	%89.30	0.01
	51	ينوع بين أساليب التدريس المختلفة أثناء المحاضرة.	%75.00	%87.50	%92.90	0.02
	52	يسمح للمتعلمين بالمشاركة الايجابية أثناء المحاضرة.	%91.70	%93.80	%89.30	0.00

0.03	%71.40	%93.80	%83.30	يهتم بعملية التقويم أثناء المحاضرة وتقديم التغذية الراجعة.	53
0.05	%75.00	%100.00	%100.00	يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء المحاضرة.	54
0.02	%78.60	%93.80	%91.70	يهتم ببينة المحاضرة وقدرته على توظيف التجهيزات.	55
0.04	%92.90	%75.00	%100.00	يقوم بعمل تكاليف منزلية للمحاضرة المنقضية والتالية.	56
0.03	%82.10	%81.30	%100.00	يلتزم باستخدام لغة سهلة وواضحة أثناء عرض المحاضرة.	57
0.02	%89.30	%81.30	%100.00	يمتاز بمهارة في إدارة الوقت قبل وأثناء وبعد المحاضرة.	58
0.02	%85.70	%81.30	%100.00	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة أثناء المحاضرة.	59
0.02	%82.10	%93.80	%100.00	يتحقق قبل انتهاء المحاضرة من تحقيق المخرجات المستهدفة.	60
0.05	%67.90	%68.80	%91.70	يساهم في أعمال تخصص البيئة الداخلية والخارجية.	61
0.04	%67.90	%75.00	%91.70	يتفاعل مع الجهات المستفيدة لتخريج منتج ذو جودة.	62
0.06	%64.30	%68.80	%91.70	يطور من تنفيذ عملية الإرشاد الأكاديمي.	63
0.09	%75.00	%62.50	%100.00	يساهم في وضع آليات الارتقاء بالإرشاد الأكاديمي.	64
0.06	%64.30	%68.80	%91.70	يرص على تقديم إرشاد أكاديمي طبقاً للخطط الموضوعية.	65
0.03	%71.40	%75.00	%91.70	يتفرغ لتنفيذ الساعات المكتبية.	66
0.06	%67.90	%81.30	%100.00	يتحقق من استكمالها مسيرة تحقيق المخرجات المستهدفة.	67
0.07	%67.90	%75.00	%100.00	يرحس على حضور الندوات وورش العمل المختلفة.	68
0.02	%75.00	%81.30	%91.70	يطبق ما تم تناوله بالندوات وورش العمل.	69
0.00	%96.40	%87.50	%91.70	يلتزم بالمواعيد كما بالجدول المعلنة.	70
0.01	%92.90	%81.30	%91.70	بقدم كل ما هو حديث وجديد ويترح مشكلات لحلها.	71
0.02	%85.70	%75.00	%91.70	يوازن بين مهامه الوظيفية والدراسات العليا.	72
0.02	%82.10	%75.00	%91.70	يشارك في تقديم معايير أكاديمية خاصة بالدراسات العليا.	73
0.01	%85.70	%87.50	%100.00	يلتزم بتوصيف مقررات الدراسات العليا.	74
0.02	%82.10	%87.50	%100.00	يحفز المتعلمين على المشاركة الإيجابية في التعلم.	75
0.00	%89.30	%87.50	%91.70	ينوع بين أساليب التقويم المختلفة.	76
0.09	%75.00	%62.50	%100.00	يوازن بين مهامه الوظيفية والإشراف العلمي على الأبحاث.	77
0.07	%60.70	%68.80	%91.70	يساند علمياً وعملياً الباحثين لتقديم حلول لمشكلات المجتمع.	78
0.03	%82.10	%81.30	%100.00	يخصص ساعات مكتبية وإشرافية لمختلف الباحثين.	79
0.12	%64.30	%62.50	%100.00	يشارك بأبحاث علمية في مجلات ودوريات عالمية.	80
0.02	%75.00	%75.00	%91.70	يحضر مؤتمرات داخلية وخارجية.	81
0.11	%67.90	%62.50	%100.00	يوازن بين مهامه الوظيفية وقيامه بأبحاث وحضوره لمؤتمرات.	82

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99 *تعني دال عند 0.05

يتضح من جدول (14) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين برنامج الإدارة الثلاثة بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في عبارات ومحاور المقياس حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05

- ثانياً: مناقشة النتائج:

يتضح من جداول أرقام (8)، (9)، (10)، (11) عدم وجود فروق دالة إحصائياً لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في البرامج التعليمية الثلاثة (تدريس - تدريب - إدارة) سواء داخل الكلية أو البرامج المانحة بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في ضوء الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي في عبارات ومحاور المقياس قيد البحث مع أن أغلب العبارات كانت في صالح قسم الإدارة ولكن بفروق غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة كا2 المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 .

ويعزو الباحثان نتائج هذا البحث إلى اهتمام عضو هيئة التدريس نفسه بتلك المفاهيم الجديدة من أجل تجويد العملية التعليمية والعمل على الارتقاء بذاته الوظيفية والمهنية سواء بتفاعله في أخذ دورات لتنمية الأداء أو المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل سواء داخلياً أو خارجياً وقيامه بالاهتمام بصفاته الشخصية وأعمال الجودة والامتحانات وابتكار ملفات للتقويم الشامل وتطوير الأداء الشخصي والوظيفي والمساهمة في الريادة والأنشطة الطلابية والإرشاد الأكاديمي والمشاركة المجتمعية ومراعاة التجويد في محاضراته وامتد ذلك حتى فى كتابه الجامعى (إن وجد) حتى يحقق المخرجات التعليمية المستهدفة سواء للمقررات الدراسية أو البرنامج التعليمى المانح.... وغيرها، مؤمناً بأن كل هذا يصب فى تخريج منتج عالى يساهم بفاعلية فى سوق العمل، فأصبح هناك حراك تجويدى وتعليمى انعكس هذا على تقارب البرامج التعليمية وكليات التربية الرياضية فى النتائج قيد هذا البحث.

حيث يشير كل من رضا رزق إبراهيم (2000)(8)، محمد عوض (2006)(13) إلى أن عضو هيئة التدريس فى هذه الأونة يجب أن يكون ذا إمكانيات ومؤهلات وقدرات ومواصفات نوعية متطورة كى يتواءم مع التطورات المذهلة التى يشهدها العالم فى مضمار البحث والتعليم العالى، إذ لم تعد الأدوات القديمة قادرة على تلبية متطلبات العصر واحتياجات الأجيال والمجتمعات الجديدة، وعلى ذلك فهو أستاذ وباحث ومرب وعضو فاعل فى خدمة مجتمعه، وملم بأساليب تدريس تخصصه، ويتابع ما يجد من المعرفة وبكل جديد، وتستدعى عملية البحث عن التميز فى الأداء الجامعى معرفة جوانب القوة والضعف فى كل عنصر من عناصر الأداء مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، كما أنه أحد أهم العناصر الدافعة فى العملية التعليمية الجامعية، فهو القائد التربوى والإجتماعى والديمقراطى والمنشط للعملية التعليمية، لذلك يعتبر تقييم أدائه من أهم المجالات التى ينبغى الاهتمام بها، لتحسينه وزيادة فاعليته، للوقوف على مواطن القوة فىتم تعزيزها، ومواطن الضعف فىتم تقويتها، لتحقيق أهداف الجامعة والكلية والبرامج التعليمية المانحة ورسالتها، كما أن الجودة تعتمد على نوعية عضو هيئة التدريس والذى قد يمتاز بوضع البرامج والمناهج المتطورة التى تهدف إلى ضمان خريج متميز وقوي، مع فتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يمكن أن يكون شريكاً فاعلاً فى برامج التنمية الوطنية.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة ميلتون ، كلاريس إيلين Melton, Ellen Clarice (1992م)(23) على أن هناك علاقة بين أداء العمل وال فشل فيه ورصد أخطائه، وأن نتائج معدل

الوقوع فى الخطأ يقل مع الوقت كما أن الفشل فى إنجاز المهمة وأداء المهمة نفسها عنصران مترابطان.

وقد يرجع الباحثان هذا التقارب فى النتائج بين البرامج التعليمية فى كليات التربية الرياضية قيد البحث إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس إما أن كانوا يعملوا فى تلك الكليات وقاموا بالانتقال الداخلى للقرب من سكناتهم نظراً لإنشاء كليات التربية الرياضية بمصر، وإما البعض كانوا من خريجي تلك الكليات، ما يعنى أن الرؤيا وفلسفة العمل تكاد تكون واحدة، كما أن البعض من أعضاء هيئة التدريس منهم من عمل ببعض الدول العربية أو سافر لبعض الدول الأجنبية وشاهدوا كيفية تجويد العملية التعليمية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يتضح لنا رغبة أعضاء هيئة التدريس فى تحقيق أعلى جودة للعملية التعليمية من أجل تخريج منتج يضاهاى احتياجات سوق العمل، كما أن التغيرات التى شهدتها العقود الأخيرة من القرن العشرين على مصر ضرورة الارتقاء بنظمها التعليمية لمواكبة التنافس ومواجهة التحدى من أجل البقاء واهتمت القيادات التربوية فى وزارة التعليم العالى بتحسين الكفاءة الإنتاجية للتعليم الجامعى وضبط جودته لتحقيق الإتقان والتميز والتغلب على أوجه القصور التى تعانى منها بعض المؤسسات التعليمية، فمن منا لا يريد الجودة فى كل شيء.

وينفق هذا مع ما أشارت إليه بعض مواقع شبكة المعلومات الدولية(26)،(27)،(29)، وأحمد إبراهيم أحمد (2003م)(2: 141) على أنه قد تزايد الاهتمام بقضية الجودة الشاملة فى التعليم إلى الحد الذى جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر "عصر الجودة الشاملة" باعتبارها أحد الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد الذى تولد لمسايرة المتغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها، وأصبح المجتمع العالمى ينظر إلى الجودة والإصلاح التربوى باعتبارهما وجهين لعملة واحدة، فلم تعد جودة التعليم رفاهية بل أصبحت مطلباً أساسياً للمنافسة إذا أردنا للمؤسسات التعليمية فى مصر المستوى اللائق بها وأن تكون على قدم المساواة والمنافسة مع نظرائها فى الخارج فعلىنا أن نطبق المعايير الأكاديمية لجودة التعليم حتى تكون المنافسة على المستوى الدولى، ولا شك أن لتطبيق جودة التعليم وإدارتها فى العديد من المؤسسات التعليمية فى كثير من دول أمريكا وأوروبا قد ساهم بدرجة كبيرة فى نجاح هذه المؤسسات فى تحقيق أهدافها بدون إحداث هدر تربوى وإهمال رغبات المتعلمين وأولياء الأمور والمجتمع وأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى تحسين المخرجات التعليمية.

وينفق هذا مع نتائج دراسة كل من أنمار الكيلانى (1998م)(6)، جروف GROVE (1998م)(24) على أنه يجب وضع خطة للتغيير نحو إدارة الجودة الشاملة فى مجال الإدارة

التعليمية بشكل يؤدي إلى إحداث نقلة نوعية في النظام التعليمي ينتج عنها نشر ثقافة الجودة بالمؤسسات التعليمية، وأنها يجب تبنى تطبيق إدارة الجودة الشاملة لما حدث لها من تحسن فى مناطق منها: تطوير الأهداف الإستراتيجية - الأداء والرضا الوظيفي - تدريب هيئة التدريس - استخدام البيانات والمعلومات لتحليل كفاءة البرنامج التعليمي وغيرها.

كما يعزو الباحثان عدم وجود فروق بين البرامج التعليمية لكليات التربية الرياضية قيد البحث، أن جميع أعضاء هيئة التدريس قد مروا بظروف متشابهة من بداية الأعمال بنظام الجودة إلى نهايته، ففي البداية كان الأمر غير مستساغ وكانت تتتابه شك فى هذا الأمر إلا سرعان من انتبهوا إلى جدية الأمر، فأصبحوا على قلب واحد لإنجاح كليتهم من أجل الاعتماد الأكاديمي وتعاونوا فيما بينهم لتحقيق جودة التعليم، واستكمال كافة الأعمال المطلوب انجازها، مع تغير أسلوب القيادات الإدارية للأفضل، وهذا يتفق مع ما يشير إليه يوسف أحمد أبو فارة (2004)(16) على أنه لتحقيق مستوى متميز لجودة التعليم الجامعي لا يمكن أن يتحقق إلا بتضافر جهود جميع العاملين في الجامعة ومشاركة فاعلة من جانب الطلبة ومن جانب الخريجين وسوق العمل والمجتمع، ومع ذلك يمكن القول أن الجامعة بكادريها الإداري والأكاديمي تلعب الدور الفاعل والأكبر في تحقيق معادلة جودة التعليم العالي، وينبغي أن تتضافر جهود جميع العاملين في المؤسسة التعليمية من أجل تحقيق جودة التعليم.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة كل من هيرتز ، دافيد بول **Hirtz, Paul David** (2002م)(21)، المتولى إسماعيل بدير (2004م)(4) على أن هناك علاقة قوية بين أسلوب القيادة وتحقيق الجودة، كما تؤثر الأساليب السلبية التي قد ينتهجها الرؤساء بالسلب على تحقيق الجودة، مع اتساع وشمول مفهوم الجودة فى التعليم، حيث لم تعد مقصورة على جودة المنتج التعليمي وعملياته، وإنما فى جوهرها عملية تغيير ثقافى ومسئولية جميع أفراد المؤسسة التعليمية ، وأنها عملية لا نهائية من التطوير والتحسين المستمر.

ويرى الباحثان وجود فروق غير دالة إحصائياً بين البرامج التعليمية (تدريس - تدريب - إدارة) بكليات التربية الرياضية (المنصورة - الزقازيق بنين - أسيوط) نظراً للاشتراك المتشابه فيما بينهم من موارد وإمكانات ومصادر ولوائح وأقسام ومعايير لقطاع واحد ألا وهو قطاع التربية الرياضية والمعتمدة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وغيرها، الأمر الذى جعل هناك تشابه كبير فى الأعمال المطلوب تحقيقها، كما أن هناك من ذى قبل سمات تكاد تكون واحدة لكليات التربية الرياضية فى مصر جعلت معها معظم الممارسات والتي

تحصل عليها تلك البرامج أو الكليات قيد البحث على درجات تقييم من قبل مراجعى الهيئة القومية مقارنة، وعلى الأرجح هذا ما جعل نتائج البحث تقترب فيما بينها.

ويشير كل من ديفيد وهارولد David, B., & Harold, T. (2000) (19: 10)، محمود عبد الحليم منسى (2005) (14: 469) إلى أن جهود ضمان الجودة تهدف إلى الارتقاء بمستوى الممارسات المهنية بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من الموارد والمصادر وصولاً إلى مخرجات عالية الجودة، وتشمل جميع الأنشطة التي ينبغي القيام بها للوصول إلى مستوى أداء معين أو الحفاظ عليه أو تطويره من خلال الالتزام بمعايير وإجراءات تؤدي إلى مخرجات وخدمات تحقق متطلبات الأداء وبما يعزز ثقة المعنيين بالمؤسسة ومخرجاتها، كما أن الجودة الشاملة تركز على تطوير وتحسين الأداء في العمل يتطلب تطبيقها التزاماً كاملاً من جميع الأفراد في المؤسسة، والسعي لإيجاد بيئة مناسبة يسعى من خلالها جميع العاملين إلى تحسين الجودة باستمرار من خلال التعرف على احتياجات المجتمع والعمل على إشباعها ورفع كفاءة الأداء والوصول بالمؤسسة إلى ثقافة تنظيمية واحدة تشجع على رفع الكفاءة والتحسين المستمر في جودة التعليم والتعلم والخدمات المقدمة.

ومن هنا يمكن الإجابة على التساؤل الثاني بأنه " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) داخل كل كلية أو بين البرامج بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي".

يتضح من جداول أرقام (12)، (13)، (14) عدم وجود فروق دالة إحصائية لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل كل برنامج من البرامج التعليمية المتشابه سواء (تدريس) أو (تدريب) أو (إدارة) بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) في ضوء الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي في عبارات ومحاور المقياس قيد البحث مع أن أغلب العبارات كانت في صالح قسم الإدارة ولكن بفروق غير دالة إحصائية حيث كانت قيمة 2 المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 .

حيث نجد احتمالية تقارب نتائج هذا البحث لدرجة عدم وجود فروق دالة إحصائية وإن كانت هناك فروق لبرنامج عن الآخر لكنها غير دالة عند تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) كلاً على حده بكليات التربية الرياضية قيد البحث وفقاً لمعايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي، ويعزو الباحثان هذا إلى أن كل كلية أو برنامج أصبحت لديه رؤية عن فلسفة وأهداف جودة العملية التعليمية سواء

للدولة أو الجامعة أو الكلية أو الأقسام العلمية أو البرامج المانحة أو حتى المقررات الدراسية بما قامت به تلك الجهات المعنية فى وضع رؤية ورسالة واستراتيجيات وأهداف ومواثيق وأدلة تعليمية وتوصيفات وتقارير وخطط تحسين وتقييم مستمر للأداء وغيرها، وإن كانت بدايتها صعبة على البعض إلا أنها جعلت الجميع يؤمن بضرورة تحقيق الاعتماد الأكاديمي لتلك المؤسسات، ويدعم هذا ما ذكره هشام غراب ورجاء الدين طموس (2005م) (15: 31) أن الجودة الشاملة نظام متكامل وطريقة لتطوير وتحسين جودة مخرجات العملية التعليمية باعتبار أن التنظيم سلسلة جودة مستمرة تبدأ من مدخلات المنظومة (أهداف - فلسفة - عناصر بشرية ومادية وتكنولوجية) إلى مخرجات (عناصر بشرية وأهداف الجودة) مروراً بالعمليات (تخطيط، تنظيم) باعتبار أنها تشمل كل جوانب العملية التعليمية الأكاديمية بالإضافة إلى التحسين من خلال التفاعل والعمل القائم على التخطيط والتقييم المستمر.

ويرجع الباحثان وجود فروق غير دالة إحصائياً للتقييم الذاتى للأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية قيد البحث سواء داخل برامج الكلية الواحدة أو بين البرامج التعليمية المانحة المتشابهة أو بين برامج لتلك الكليات، إما للظروف التى تمر بها مصر بعد الثورة وتوابعها من ارتقاء جميع العاملين عن أداء واجباتهم، وإما لتكاتف جميع أفراد المؤسسة لإنجاح منظومة الجودة الشاملة من أجل الاعتماد الأكاديمي، وكانت الأخيرة هى الأقرب حيث حرص كل قسم أو برنامج أو كلية أو جامعة على استمرارية تجويد العملية التعليمية حيث تسارعت فيما بينها فى إنشاء مواقع الكترونية على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، وتفوقت كل مؤسسة فى إبداعها لنشر لأبحاثها وتوصيفات وتقارير البرامج والمقررات الدراسية ... وغيرها، وليس هذا فحسب بل امتد إلى كافة أنشطة وقطاعات كل كلية سواء ما يخص قطاع شؤون التعليم والطلاب أو قطاع الدراسات العليا والبحوث أو قطاع شؤون البيئة وخدمة المجتمع لتحقيق ممارسات جيدة، وأصبح هناك نظام متطور لأعمال الكنترولات وخطط لتسجيل الأبحاث بالأقسام العلمية ومراجعات داخلية وخارجية واستراتيجيات للتعليم والتعلم واستخدام أمثل لتكنولوجيا التعليم داخل المدرجات وخارجها وتوصيف وظيفي وميثاق أخلاقي ودليل للتدريب الميداني وأدلة لأنظمة ولوائح الكلية وأنشطة طلابية مختلفة وغيرها، أدى كل هذا إلى تغير تام بتفكير وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس، مما جعل كل هذا أسباب تقارب تلك البرامج والكليات فى نتائج هذا البحث.

ويدعم هذا ما أشار إليه كل من يوسف أحمد أبو فارة (2004) (16)، وهشام غراب ورجاء الدين طموس (2005) (15) أنه لتحقيق مستوى متميز لجودة التعليم الجامعي لا يمكن أن

يتحقق إلا بتضافر جهود جميع العاملين في الجامعة ومشاركة فاعلة من جانب الطلبة ومن جانب الخريجين وسوق العمل والمجتمع، ومع ذلك يمكن القول أن الجامعة بكادريها الإداري الأكاديمي تلعب الدور الفاعل والأكبر في تحقيق معادلة جودة التعليم العالي، ولهذا ينبغي أن تتضافر جهود جميع العاملين في المؤسسة التعليمية من أجل تحقيق جودة التعليم، كما نلاحظ أن الاهتمام بالتعليم الجامعي يتزايد محلياً ودولياً، نظراً للتطور المستمر وما يشهده العالم من تنافس كبير في شتى مجالات الحياة المختلفة (الفكرية، السياسية، الاقتصادية، التكنولوجية، الاجتماعية، الثقافية)، وقد أدى ذلك التنافس إلى ضرورة الانتقال من ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإقتان والجودة، ومن ثقافة الاجترار إلى ثقافة الابتكار، ومن ثقافة الذاكرة إلى ثقافة الإبداع، ومن ثقافة التسليم إلى ثقافة التقييم والتطوير، ومن ثقافة السلوك السلبي إلى السلوك الإيجابي، ومن ثقافة الاعتماد علي الآخرين إلى الاعتماد علي الذات، ومن ثقافة خدمة الذات إلى خدمة المجتمع، ومن ثقافة التعلم محدود الأمد إلى التعلم مدى الحياة.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة كل من رضا رزق إبراهيم (2000م) (8)، المتولى إسماعيل بدير (2004م) (4) على أنه بدأت الوزارات المعنية والجامعات والكليات والأقسام العلمية فى اتخاذ خطوات جادة نحو تفعيل عمليات الجودة من تقويم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتطوير المقررات والمناهج الدراسية، مع إعداد ملف لكل مقرر يتضمن بيانات كاملة حول (خطته الدراسية، نماذج عن الامتحانات، وإجاباتها النموذجية، الكتاب الجامعي، وسيرته الذاتية، ووثائق الدورات وورش العمل وغيرها)، كما يوجد توثيق كامل ومفصل للإجراءات المطلوبة لكل جوانب العملية التعليمية، يضع فيها عضو هيئة التدريس خطته وتقاريره السنوية الخاصة به وبمقرراته الدراسية والتي تصب في النهاية بتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرنامج التعليمي.

وبالتالى يمكن الإجابة على التساؤل الثالث بأنه " لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل كل برنامج متشابه بالبرامج التعليمية المانحة سواء (تدريس)، (تدريب)، (إدارة) بكليات التربية الرياضية قيد البحث فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي " .

استنتاجات وتوصيات البحث:

استنتاجات البحث:

في حدود عينة البحث، ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج عن طريق المعالجات الإحصائية توصل الباحثان إلى:

- بناء مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي قيد البحث وتقنيته، ويمكن عن طريقه الكشف - التشخيص - عن نواحي القصور لأعضاء هيئة التدريس حتى يتسنى وضع خطط لتحسين الأداء الوظيفي.

- بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي قيد البحث 0.746.

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) داخل كل كلية أو بين البرامج بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل كل برنامج متشابه بالبرامج التعليمية المانحة سواء (تدريس)، (تدريب)، (إدارة) بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

توصيات البحث:

في حدود ما أمكن التوصل إليه من استنتاجات يوصى الباحثان بما يلي:-

- تطبيق مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي قيد البحث على عينة أكبر للوقوف على مستوى الأداء الوظيفي العام من أجل تحسينه وتطويره.

- استخدام المقياس المصمم من قبل الباحثان، فى المجالات التالية:

1- مجال البحوث لقياس الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس:

- البحوث فى مجال تطوير الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس.
- البحوث والدراسات النفسية والتربصية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، فدرجات الأعضاء على هذا المقياس يمكن أن تمدنا بمعلومات عن السلوك الوظيفى لديهم.

2- مجال الاعتماد الأكاديمى لكليات التربية الرياضية:

- من ضمن الاعتماد الأكاديمى لكليات التربية الرياضية، وكأدوات للشواهد والأدلة وجود مقياس تقييم الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة للتقدم للاعتماد الأكاديمى للكلىة.

3- مجال الاعتماد الأكاديمى للبرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية:

- من ضمن الاعتماد الأكاديمى للبرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية، وكأداة للشواهد والأدلة وجود مقياس تقييم الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس داخل أى برنامج مانح بكليات التربية الرياضية للتقدم للاعتماد الأكاديمى للبرنامج.

4- مجال الاعتماد الأكاديمى لعضو هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية:

- من ضمن الاعتماد الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، وكأداة للشواهد والأدلة وجود مقياس تقييم الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية للتقدم للاعتماد الأكاديمى لعضو هيئة التدريس.

5- مجال تحسين العملية التعليمية بكليات التربية الرياضية:

- تطبيق مقياس تقييم الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى كتوجيه وإرشاد لتحسين العملية التعليمية من خلال تطبيقه للتعرف على نقاط القوة والضعف ورسم خطط تحسين.

6- مجال المقارنة بين كليات التربية الرياضية المعتمدة والساعية للاعتماد:

- تطبيق مقياس تقييم الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمى لمقارنة الأداء الوظيفى بين أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية والتي تم اعتمادها من قبل الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد والتي لم يتم اعتمادها حتى الآن، للتعرف على الفروق فيما بينهما ومعرفة نقاط القوة والضعف لبناء خطط تحسين الأداء.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أبو النجا عز الدين، وعمرو بدران (2004م): قياس المعرفة الرياضية لطلاب كليات التربية، إنتاج علمي، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، العدد(3)، سبتمبر.
 - 2- أحمد إبراهيم أحمد (2003م) : الجودة الشاملة فى الإدارة التعليمية والمدرسية، الإسكندرية، دار الوفاء.
 - 3- أحمد محمد الطيب (1999م): التقويم والقياس النفسى والتربوى، المكتب الجامعى، الإسكندرية.
 - 4- المتولى إسماعيل بدير (2004م): رؤية مستقبلية لكليات التربية فى ضوء إطار مرجعي للاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.
 - 5- انتصار محمد طه سلامه (2004م): مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.
 - 6- أنمار الكيلاني (1998م): التخطيط للتغير نحو إدارة الجودة الشاملة فى مجال الإدارة التعليمية، المؤتمر العلمى السنوى السادس، كلية التربية، جامعة حلوان، نحو تعليم عربى متميز لمواجهة تحديات متجددة، 12 - 13 مايو.
 - 7- إيمان أحمد صالح الجوفي (2006م): العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي بحث تطبيقي على الموظفين في الدواوين الحكومية - أمانة العاصمة، رسالة ماجستير، جامعة صنعاء، الأردن، كلية الآداب.
 - 8- رضا رزق إبراهيم (2000م): مؤشرات تقييم الأستاذ الجامعى من وجهة نظر الطلبة " دراسة عاملية"، المجلة المصرية للدراسات النفسية، تصدرها الجمعية المصرية للدراسات النفسية (10)، متاح (ON LINE)،
<http://www.arabpsynet.com/Journals/ejps/ejps28.htm>
- تاريخ الدخول 2011م.
- 9- سمير عبدالله نصر الدين (1992م): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية، كلية الاقتصاد والإدارة.

- 10- فؤاد البهى السيد (1987م): علم النفس الإحصائى وقياس العقل البشرى، دار الفكر العربى، القاهرة.
- 11- محمد العربى شمعون، ماجدة محمد إسماعيل (2002م): التوجيه والإرشاد النفسى فى المجال الرياضى، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية.
- 12- محمد حسن علاوى، ومحمد نصر الدين رضوان (2002م): القياس فى التربية الرياضية وعلم النفس الرياضى، (ط-2)، دار الفكر العربى، القاهرة.
- 13- محمد عوض (2006م): أسس ومعايير الجودة الشاملة فى المؤسسات التربوية والتعليمية، المؤتمر العلمى السنوى فى الفترة من 26 - 27 مايو، تطوير نظم المعلم العربى وتدريبه على مطلع الألفية الثالثة، القاهرة، جامعة الدول العربية.
- 14- محمود عبدالحليم منسى (2005م): دور كليات التربية فى تحقيق جودة المتعلم، مؤتمر تكوين المعلم فى ضوء معايير الجودة الشاملة بكليات التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادى، مصر، 13- 14 ابريل.
- 15- هشام غراب ورجاء الدين طموس (2005م): التقويم فى الجامعة " مفهومه، أهميته، وظائفه، دواعيه، خصائص التقويم الجيد، مجالاته ومستوياته، الجودة فى التعليم العالى"، المجلد الأول، العدد الثانى، ديسمبر، متاح (ON LINE)، <http://www.iugaza.edu.ps/ara/quality/papers/Paper07.pdf>، تاريخ الدخول 2010م.
- 16- يوسف أحمد أبو فارة (2004م): دراسة تحليلية لواقع ضمان جودة التعليم فى جامعة القدس، ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية فى التعليم الجامعى الفلسطينى، جامعة القدس المفتوحة فى مدينة رام الله فى الفترة 3 - 5 / 7 / 2004م، متاح (ON LINE)، <http://www.cheq-edu.org/studies/st30.doc> . تاريخ الدخول 2010م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 17- Probst, Michael Gibbert, Marius Leibold, Gilbert J. B(2005):
Strategic Management in the Knowledge Economy.
- 18- Daniel Diemers Knowledge ,Alfred J. Beerli, Svenja Falk (2003):
Management and Networked Environments.
- 19- David, B., & Harold, T. (2000): Quality in Higher Education: Rout
ledge, part of the Taylor and Francis Group, VOL (6).
- 20- Erickson, Helen N. Rothberg, G. Scott (2004): From Knowledge to
Next Intelligence Creating Competitive Advantage in the Economy.
- 21- Hirtz, Paul David(2002) : Effective Leadership For Total Quality
Management, School University Of missouri – Rolla.
- 22- Marius Leibold, Gilbert J. B. Probst, Michael Gibbert,(2005): Strategic
Management in the Knowledge Economy.
- 23- Melton, Ellen Clarice (1992) :The Role Of Task Engagement in Quality
Behaviour Management : An Integration For Continual Improvement .
- 24- Rodgres Collen grove (1998): " Teacher Perceptions of Total Quality
Management Practices in Elementary Schools, Education, Administration
Dissertation , vol (59) , no (10) April 1998 , p.370g-A.

ثالثاً: شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):

- 25- [http://www.almomayzon.com/article.php?id=1316\(4/3/2012\)\(4 pm\).](http://www.almomayzon.com/article.php?id=1316(4/3/2012)(4 pm).)
- 26- [http://www.aI3ez.net/vb/showthread. \(8/ 6/ 2010\)\(3 pm\).](http://www.aI3ez.net/vb/showthread. (8/ 6/ 2010)(3 pm).)
- 27- [http://www.egynaws.net/wps/portal. \(10/ 4 / 2010\)\(10 pm\).](http://www.egynaws.net/wps/portal. (10/ 4 / 2010)(10 pm).)
- 28- [http://www.hrdiscussion.com/hrdiscussion43.html\(3/3/2012\)\(3 pm\).](http://www.hrdiscussion.com/hrdiscussion43.html(3/3/2012)(3 pm).)
- 29- [http://stst.yoo7.com/t1119-topic \(5/3/2011\)\(5 pm\).](http://stst.yoo7.com/t1119-topic (5/3/2011)(5 pm).)

دراسة مقارنة لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي

أ.د/ أبو النجا أحمد عز الدين *

أ.م.د/ أحمد السيد الموافق خطاب **

يهدف البحث إلى دراسة مقارنة لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية جامعات (المنصورة - الزقازيق - أسيوط) وبلغ عددها (60) عضو/عضوه بنسبة (39.22%).

وكانت أهم النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التعليمية المانحة (تدريس - تدريب - إدارة) داخل كل كلية أو بين البرامج بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مقارنة تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس داخل كل برنامج متشابه بالبرامج التعليمية المانحة سواء (تدريس)، (تدريب)، (إدارة) بكليات التربية الرياضية قيد البحث في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

وكانت أهم التوصيات تطبيق مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة ضمن متطلبات الاعتماد الأكاديمي قيد البحث على عينة أكبر للوقوف على مستوى الأداء الوظيفي العام من أجل تحسينه وتطويره، واستخدامه في مجالات مختلفة منها مجال الاعتماد الأكاديمي للكليات والبرامج التعليمية المانحة واعتماد عضو هيئة التدريس سواء بكليات التربية الرياضية أو كليات أخرى.

* أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية - بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

** أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية - بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.