



جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة -
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علوم التربية إرشاد وتوجيه



الموضوع:

استراتيجية إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء التدريسي عند الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علوم التربية - إرشاد وتوجيه

إشراف الاستاذة:

د. أمال مقدم

إعداد الطالبتين:

- آسية بواشرية

- فايذة حدادو

السنة الجامعية: 2019/2018

سُشكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وكرمه يبسرّ لعباده سبل العيش في هذه الدنيا، وأشكره على توفيقه وفضله الواسع الذي أعده لعباده الصالحين، جنة عرضها السماوات والأرض أعدت للمتقين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء وخاتم المرسلين نبينا وقدرتنا وحبينا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

من لا يشكر الناس لا يشكر الله ووفاء وامتنانا وإيماننا بالفضل لأهل الفضل واعترافا بالجميل لأهل الجميل نتقدم بالشكر الجزيل وبالامتنان لصاحبة القلب الكبير والنفس الطويل والنموذج المشرف في الخلق والتعامل والكرم

الدكتوره الفاضلة آمال مقدم

كما نتقدم بالشكر لجميع أعضاء وأساتذة قسم علوم التربية إرشاد وتوجيه وخاصة لجنة المناقشة كما نتوجه بالشكر لكل من ساهم معنا في مراحل إعداد هذا العمل ولو بجهد بسيط، فإلى هؤلاء جميعا شكرنا ولهم منا جميعا أسمى عبارات العرفان على ما لقينه منهم من إعانة وبذل حتى أصبحت الفكرة حقيقة فجراهم الله عني خيرا

وأخيرا لا يسعنا في هذا المقام إلا أن أذكر قارئ هذه الرسالة بما قاله العماد الأصفهاني: "إني رأيت أنه لا يكتب أحدا كتابا في يومه إلا قال في غده لو غيرت هذا لكان أحسن، ولو زيد هذا لكان يستحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من جميل العبر وهو دليل على استياء النقص على جملة البشر "

والحمد لله أولا وأخيرا في البدء والختام وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

الطالبتين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب... إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة السعادة، إلى كل من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم... إلى القلب الكبير والذي " محمد " إلى القلب النابض بالبياض... إلى من ركع العطاء أمام قدميها... وأعطتنا من دمها وروحها وعمرها حبا وتصميما ودفعا لغد أجمل... إلى الغالية التي لا نرى الأمل إلا من عينيها أُمي حبيبيتي " زينب " إلى من استقيت منهم دروس الحياة في كل لحظة من لحظات عمري... وأخذو بيدي إلى منهل العلم، إخوتي " حميدة، نورة، كريمة، نصيرة، خيرة، أحلام، وأزواجهم " رابح، لحسن، نصر الدين، أحمد، الراح، وأبناءهم " آية، أسماء، عصام، هديل، نذير، سيرين، عبد الستار، وإخوتي " بلقاسم ونصر الدين وأخص بالذكر سندي في الحياة ورفيق دربي وإلى من قدم إلي العون كافة مشواري الدراسي أخي الحبيب "تصر الدين" جزاك الله عني خير جزاء وأدامك الله لي سنداً لي طلية حياتي إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الصافية... زوجات إخوتي " مليكة، آسيا، وبنيتها كوثر ورتاج إلى من زرعوا لي التفاؤل في درينا... صديقاتي العزيزات " إيمان، زولا، آية، سهام "

وزميلتي وحبيبيتي وأختي في المذكرة آسيا بواشيرية

إلى جميع من كان عوناً لنا في بحثنا هذا، إلى الأستاذة مقدم آمال وكافة زميلاتي في الدراسة، وإلى كل من لم تسع هذه الصفحة ذكرهم، اهدي هذا العمل حبا واعتزازا وعرفانا.

فايزة حدادو

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	شكر وتقدير
ت - ث	إهداء
ح	ملخص الدراسة باللغة العربية
خ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
د - ر	فهرس المحتويات
ز - س	فهرس الجداول والأشكال والملاحق
2 - 1	مقدمة
الفصل الأول: مدخل التمهيدي للدراسة	
5 - 4	أولاً/ تحديد إشكالية الدراسة
6 - 5	ثانياً/ فرضيات الدراسة
7	ثالثاً/ أهداف الدراسة
7	رابعاً/ أهمية الدراسة
7	خامساً/ مجالات الدراسة
8	سادساً/ أسباب اختيار موضوع الدراسة
9-8	سابعاً/ تحديد مفاهيم الدراسة
16-10	ثامناً/ الدراسات السابقة
12-10	1-8 الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت
16-13	2-8 الدراسات التي تناولت موضوع الأداء التدريسي
17-16	التعليق على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
20	تمهيد
21	أولاً/ استراتيجية إدارة الوقت
21	1- مفهوم إدارة الوقت
23- 22	2- النظريات المفسرة لإدارة الوقت
24	3- أهمية إدارة الوقت
24	4- خصائص إدارة الوقت وأهم أنواعه

24	1-4 خصائص إدارة الوقت
27 - 25	2-4 أنواع إدارة الوقت
28	5- أساليب إدارة الوقت
30- 29	6- مبادئ إدارة الوقت
31 -29	7- معيقات إدارة الوقت
32	8- إدارة الوقت الفعالة للأستاذ الجامعي
33	9- خطوات الإدارة الناجحة للوقت
	ثانيا/ الأداء التدريسي
38-37	1- مفهوم الأداء التدريسي
39	2- عناصر الأداء التدريسي الجيد وأسس
39	1-2 عناصر الأداء التدريسي الجيد
39	2-2 أسس الأداء التدريسي
41-40	3- خصائص التدريس الجامعي الجيد
42-41	4- طرق وأساليب الأداء وأهم محاوره
42-41	1-4 طرق تقويم أداء الأستاذ الجامعي
43-42	2-4 أساليب تقويم أداء الأساتذة
43	3-4 محاور تقويم أداء الأستاذ الجامعي
44	5- الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي
45-44	6- الأدوار الحديثة للأستاذ الجامعي
46	7- معوقات الأداء التدريسي في أداء مهنته التدريسية
47	8- الأداء التدريسي الفعال
47	خلاصة
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية وعرض النتائج ومناقشتها
51	تمهيد
	أولا/ الإجراءات الميدانية للدراسة
51	1- منهج الدراسة
51	2- الدراسة الاستطلاعية ونتائجها
51	1-2 أهداف الدراسة الاستطلاعية
52	2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية

فهرس المحتويات

53	3-2 أدوات الدراسة الاستطلاعية
56-53	1-3-2 مقياس إدارة الوقت
61-57	2-3-2 مقياس الأداء التدريسي
62-61	3- الدراسة الأساسية
63-62	1-3 عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها
63-62	2-3 أدوات الدراسة الأساسية
64-63	4- إجراءات تطبيق أدوات الدراسة
64-63	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
	ثانيا/ عرض ومناقشة نتائج الدراسة
67-65	1- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى
69-68	2- عرض وتفسير الفرضية الجزئية الثانية
71-70	3- عرض وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة
73-72	4- عرض وتفسير الفرضية الجزئية الرابعة
76-74	5- عرض ومناقشة الفرضية العامة
77	استنتاج عام
78	خاتمة
78	اقتراحات
81-79	قائمة المراجع
113-83	قائمة الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول والأشكال والملاحق:

أولاً/ فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الكلية.	52
02	الجدول رقم (02): يوضح نسبة القبول من طرف الأساتذة المحكمين لكل فقرة من فقرات المقياس إدارة الوقت.	54
03	الجدول رقم (03): يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس وعلوم التربية حول مقياس إدارة الوقت.	55
04	الجدول رقم (04): يوضح قيمة اختبار ت لمرتفعي ومنخفضي الدرجات على مقياس إدارة الوقت.	56
05	الجدول رقم (05): يوضح معامل ألفا (α) لكرونباخ لمقياس إدارة الوقت.	56
06	الجدول رقم (06): يوضح نسبة القبول من طرف الأساتذة المحكمين لكل فقرة من فقرات المقياس الأداء التدريسي.	58
07	الجدول رقم (07): يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس وعلوم التربية حول مقياس الأداء التدريسي.	59
08	الجدول رقم (08): يبين قيمة اختبار "ت" لمرتفعي و منخفضي الدرجات على مقياس الأداء التدريسي.	60
09	الجدول رقم (09): يوضح معاملات ارتباط الأبعد بالدرجة الكلية لمقياس الأداء التدريسي	61
10	الجدول رقم (10): يوضح معامل ألفا (α) لكرونباخ لمقياس الأداء التدريسي.	61
11	الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الكليات	62
12	الجدول رقم (12): يبين توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة	
13	الجدول رقم (13): يوضح قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ والمتوسط الحسابي المتوقع لمستويات إدارة الوقت	67
14	الجدول رقم (14): يبين توزيع البيانات الأداء التدريسي.	68

فهرس الجداول والأشكال

68	الجدول رقم (15): يبين قيمة المتوسط الحسابي والملاحظ والمتوسط الحسابي المتوقع لمستويات الأداء التدريسي.	15
70	الجدول رقم (16): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الكلية على مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم.	16
72	الجدول رقم (17): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الكلية على مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي.	17
75	الجدول رقم (18): يوضح معامل الارتباط إيتا بين بيانات متغير إدارة الوقت والأداء التدريسي	18

ثانيا/ فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الشكل رقم (01): يلخص أنواع إدارة الوقت.	27
02	الشكل رقم (02): يلخص معوقات إدارة الوقت.	31
03	الشكل رقم (03): يوضح أهم الخطوات للإدارة الناجحة للوقت.	35
04	الشكل رقم (04): يوضح العمليات الأساسية للتدريس الجيد.	40
05	الشكل رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب الكلية.	52
06	الشكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الكلية.	62
07	الشكل رقم (07): يمثل لوحة الانتشار.	74

ثالثا/ فهرس الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة اسمية للأساتذة المحكمين	83
02	مقياس إدارة الوقت للأستاذ الجامعي في صورته الأولية	87-84
03	مقياس إدارة الوقت للأستاذ الجامعي في صورته النهائية	89-88
04	مقياس الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في صورته الأولية	91-90
05	مقياس الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في صورته النهائية	93-92
06	نتائج الدراسة الميدانية عن طريق الحزمة الاحصائية (spss)	113-94

ملخص الدراسة:

نهـدف من خـلال هـذه الـدراسة إـلى الكـشف عـن مـستوى تحـكم الأـساتذة الجامـعيين فـي إـدارة وقـتهم وأدائهم التدريسي وعلاقتها بمستوى أدائهم التدريسي، وفيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة في مستوى تحكم الأساتذة في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد مقياسان كأداة لجمع البيانات، مقياس خاص بإدارة الوقت وعدد فقراته 23 فقرة ، ومقياس آخر خاص بالأداء التدريسي مكون من 35 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد (التخطيط، التنفيذ، التقويم)، والتي طبقت على عينة قوامها 150 طالبا، اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة، موزعين على خمسة كليات (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الطبيعية والأرض، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية).

وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصلنا إلى أن هناك علاقة بين استراتيجية إدارة الوقت والأداء التدريسي للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر الطلبة لكنها ذات الأثر الضعيف، كما أن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي متوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية من وجهة نظر الطلبة.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية إدارة الوقت، الأداء التدريسي، الأستاذ الجامعي.

مقدمة:

يعتبر الوقت مورداً استراتيجياً يعتمد عليه في جميع مجالات الحياة، فهو يحتاج إلى إدارة للاستفادة منه بكفاءة وفاعلية ومعرفة كيفية استخدامه بالطريقة الصحيحة المثلى، فهو ليس من الموارد المتجددة ولا يمكن السيطرة عليه إلا في حين استثماره واستغلاله جيداً للحصول على أفضل النتائج، وقد سخره الله تعالى للإنسان ليستثمره بما يفيد في الدنيا والآخرة وهو أمانة يسأل عنها يوم القيامة، لقول الرسول صلى الله عليه وسلم " لن تزول قدم عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع: عن عمره فيما أفناه، وعن شبابه فيما أبلاه، وعن ماله من أين اكتسبه، وفيم أنفقه، وعن علمه ماذا فعل به " صحيح الترمذي.

فالوقت آية من آيات الدالة على حكمة الله وبديع صنعه، لذا أقسم الله به في سورة العصر إذ قال عز من قائل " وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ، إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ " (سورة العصر، آية 3: 601).

والوقت شأنه كأى مورد في الحياة يتطلب إدارة جيدة تستثمر بكفاءة عالية لأنه مورد محدود، وسمة مشتركة بين كل الناجحين في قدرتهم على الموازنة ما بين الأهداف التي يرغبون في تحقيقها والواجبات اللازمة عليهم، وهذه الموازنة تأتي من خلال الإدارة الرشيدة لذواتهم ووقتهم بالدرجة الأولى.

كما تعتمد الدول والمجتمعات المتقدمة موضوع الوقت وإدارته كأحد المواضيع الإستراتيجية الهامة وتضعه في مقدمة أولوياتها، من أجل زيادة مستوى تقدمها لارتباطه بمختلف العلوم، وتداخله في كل عملياتها وتغلغله في جميع أجزاء مراحلها المختلفة وتركز الإدارة التعليمية في تعاطيها مع الأساتذة في الميدان التربوي وفي مقدمتها الأستاذ الجامعي على توجيه الأساتذة تجاه احترام الوقت واستغلاله بشكل أمثل لتحقيق المهمات المتوخاة منهم بحكم منصبهم.

فإذا ركزنا على المجال التربوي والتعليمي، فإن من أهم واجبات الأستاذ الفعال أن يدير وقته ويفكر ويبتكر في كيفية تطوير أدائه التدريسي، ويتحكم في إدارة وقته، ويبدع في كيفية تلاقي المشكلات التي تعيق أداءه التدريسي وسيره الحسن.

وبناءً على ما سبق فإن الإدارة الناجحة للوقت تعتبر من أهم العوامل المساعدة على تطوير الأداء التدريسي للأستاذ، لذا أردنا من خلال هذه الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت والأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، ومستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة، معتمدين في ذلك على خطة منهجية ضمت جانبين: جانب نظري، وجانب تطبيقي.

الجانب النظري احتوى على فصلين، فصل خاص بالإطار العام للدراسة، وفصل خاص بإستراتيجية إدارة الوقت والأدائها التدريسي، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فيحوي على جانبين، جانب خاص بالإجراءات الميدانية للدراسة، وجانب خاص بعرض ومناقشة نتائج الدراسة .

ففي الجانب النظري فشمّل على فصل أول وهو إطار العام للدراسة وتناولنا فيه، إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهداف وأهمية الدراسة كما حددت أهم مفاهيم الدراسة، وأسباب اختيارنا لموضوع الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات بحثنا، وأخيرا التعليق عليها.

والفصل الثاني بإستراتيجية إدارة الوقت تطرقنا فيه مفهوم إدارة الوقت، وأهم النظريات المفسرة لها ثم أهمية إدارة الوقت، وخصائصها ثم أنواعها، لتليها أساليب إدارة الوقت، ومعوقات إدارة الوقت، وفي الأخير إدارة الوقت الفعالة للأستاذ الجامعي.

أما بالنسبة لعنصر الأداء التدريسي فقد خصصناه فيه، مفهوم الأداء التدريسي، وعناصره وأسسها لتليها خصائص التدريس الجامعي الجيد، ثم طرق وأساليب الأداء التدريسي وأهم محاوره وبعدها الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي، ومن ثم الأدوار الحديثة للأستاذ الجامعي، وفي الأخير تطرقنا إلى معوقات الأستاذ في أداء مهنته التدريسية ومتى يكون الأداء التدريسي فعال.

أما الجانب التطبيقي فاشتمل على الإجراءات الميدانية للدراسة، والذي تطرقنا فيه إلى منهج الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، ثم تطرقنا إلى وصف عينة الدراسة الإستطلاعية وأدوات المستخدمة فيها لتليها الدراسة الأساسية، ثم إجراءات تطبيق أدوات الدراسة وفي الأخير الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

وفي العنصر الثاني تم التطرق فيه إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتحليلها إضافة إلى خاتمة الدراسة مع التوصيات والاقتراحات.

سنتطرق في هذا الفصل للإجابة عن إشكالية الدراسة وفرضياتها ثم إلى الأهداف التي نرجو تحقيقها من خلال دراستنا، ثم إلى أهمية الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، مع تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة وأخيراً ذكر الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي الدراسة ثم التعليق عليها.

أولاً/ إشكالية الدراسة:

يعد التدريس الجامعي عملية ذات طبيعة معقدة تتأثر بعدة عوامل منها ما يتعلق بالأستاذ الجامعي من حيث إعداده علمياً وتربوياً، وسمات شخصيته، وصلته مع الطلبة، ومنها ما يتعلق بالطالب الجامعي من حيث خصائصه الشخصية، وقدراته، وميوله واستعداداته، ومنها ما يتعلق بالمنهج والخطط الدراسية والبرامج التربوية من حيث طبيعتها وأهدافها، ومحتواها، وتقويمها ومتطلباتها، بالإضافة إلى المناخ الجامعي الذي توفره الإدارة الجامعية. فكل هذه العوامل تتداخل فيما بينها لتؤثر على نوعية وجودة التدريس الجامعي سلباً أو إيجاباً، فيقدر توفر متطلبات الجودة بقدر ما تكون جودة التدريس عالية ومرتفعة، فالتعليم الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات، وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، حيث يؤكد الزواوي (2003) أن: " التعليم الجامعي ركيزة مهمة من ركائز التنمية والتقدم، لذلك لا بد من العناية بالعملية التعليمية وعناصرها في هذه المرحلة من إدارة ومبان وتلاميذ وأساتذة ومناهج بحث، تنتهي إلى سد حاجات المجتمع، بل يعتبر تطوير التعليم الجامعي مقياساً لتقدم المجتمعات وتبصرها في كيفية إعداد القوى البشرية كما ونوعاً " (الزواوي، 2003: 168).

وما دام الهدف الأساسي من العملية التعليمية هو إعداد الطلبة قادرين على مواجهة تحديات الحاضر والمستقبل، مزودين بالمعارف والأفكار والاتجاهات السلوكية الإيجابية، كان لا بد من امتلاك الأساتذة لمؤهلات علمية وكفاءات مهنية تمكنهم من أداء المهام المنوطة بهم بطرق فعالة ومشوقة وحتى يؤدي التعليم الجامعي دوره المتميز في التغيير والتطوير الإيجابي في شتى الميادين، لا بد أن يتميز إنتاجه بالمستوى والنوعية والجودة، ولا بد أن تكون مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية مميزة لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة، والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته (مقدم، فوطية، 2018: 182).

فالأداء التدريسي للأستاذ الجامعي يعتبر من أهم المواضيع التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين مستوى خريجي الجامعات، وفاعليته في تطوير المقررات الدراسية، ومحتواها ومضمونها وأساليبها، إذ يُعد من أبرز التوجهات المعاصرة التي لقيت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين

والمنشغلين بعالم التربية والتعليم، بهدف توجيه أنظار المسؤولين إلى أهميته ودوره للارتقاء بالتعليم وتجويده.

فالمهارات التدريسية التي يحتاجها الأساتذة في مهنتهم واكتسابها تعد من الأهداف الرئيسية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، وتأتي أهمية هذه المهارات في كونها إحدى أدوات العملية التعليمية التعلمية، التي تتطلب توفير أقصى ما يمكن من إمكانيات وجهود تتعكس إيجاباً على أدائه التدريسي، هذا ما أشارت إليه دراسة الحافظ واحمد (2004).

إذ تعد مرحلة التخطيط للدرس أول خطوة يقوم بها الأستاذ الجامعي، لوضع المخطط العام للدرس الذي يشمل جميع الأهداف والأنشطة، والأساليب، والوسائل، وعمليات التقويم، والتغذية الراجعة، التي تضبط أدائه التدريسي، وتضمن نجاحه في بلوغ النتائج المتوقعة حسب ما أكده شبر وجامل وأبو زيد (2006).

وبعد هذه المرحلة تاليها مرحل التنفيذ التي يتم من خلالها تنفيذ ما تم التخطيط له، وتدرّس المعارف والمهارات والاتجاهات التي تنص عليها المادة الدراسية وترمي إليها الأهداف السلوكية، وتشمل هذه المرحلة كل ما يُشكل التدريس الصفي من المهمات والإجراءات التي يقوم بها الأستاذ الجامعي بناءً على ما حُطّط له مسبقاً حسب ما أشار إليه الفتلاوي (2003)، وهذه المرحلة غنية بمهارات التدريس التي يقوم بها الأساتذة، من بينها تهيئة الطلبة للدرس والتواصل اللفظي، والمحادثة الجوهرية، والاكتشاف والاستقصاء، والتعزيز وكيفية تحكم الأستاذ في وقته وإدارته بشكل جيد حسب ما أكدته دراسة راشد (2005).

تاليها مرحلة تقويم الموقف التعليمي التي يحاول من خلاله الأستاذ معرفة مستوى تحقيق الأهداف التدريسية، المعرفية، والمهارية، والوجدانية، ومدى نجاح طرائق التدريس واستراتيجياته والأنشطة، وغيرها (الدوسري، 2001: 57).

لكن ما بينته الكثير من الدراسات أن هناك انخفاض في مستوى تحكم أساتذة الجامعيين في كفاءتهم التدريسية مثل: دراسة سعيد عواشيرية (2003)، ودراسة قريشي وعبد الفتاح (2003)، وقد يرجع هذا الانخفاض إلى قصور في جوانب عديدة خاصة فيما يتعلق بدور الأستاذ، ولعل قصور بعضهم يعود لافتقارهم إلى كيفية إدارة وقتهم وسوء تنظيمه، وضعف أساليب التدريس، وعدم الاستخدام الرشيد للتقنيات الحديثة، حسب ما أشارت إليه بعض الدراسات كدراسة مايترو وآخرون (2002).

لكن ما التمسناه خلال ملاحظتنا اليومية أن بعض الأساتذة لا يحسنون التحكم في أوقاتهم التدريسية لسوء إدارتهم لوقتهم، ما يؤثر على نفسيتهم وعلى طلبتهم، هذا ما شد انتباهنا للقيام بهذه الدراسة، والطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي وأدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة ؟
الذي تنفرع عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ما مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة الوقت من وجهة نظر الطلبة ؟
- ما مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين لإدارة وقتهم تعزى لمتغير الكلية من وجهة نظر الطلبة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين لأدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية من وجهة نظر الطلبة ؟

ثانيا/ فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن التساؤلات المطروحة صغنا الفرضيات التالية:

أ/ الفرضية العامة:

توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي وأدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة.

ب/ الفرضيات الجزئية:

- 1 - مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة الوقت مرتفع من وجهة نظر الطلبة.
- 2 - مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي مرتفع من وجهة نظر الطلبة.
- 3 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم تعزى لمتغير الكلية.
- 4 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية.

ثالثا/ أهداف الدراسة:

- إن الأهداف التي نرجو تحقيقها والوصول إليها من خلال دراستنا لهذا الموضوع هي:
- الكشف عن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم من وجهة نظر الطلبة.
- الكشف عن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة.
- الكشف عن وجود فروق إن وجدت في مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين لإدارة الوقت وأدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية من وجهة نظر الطلبة.
- التعرف عن طبيعة التفاعلات بين متغيرات الدراسة من حيث الكلية.

رابعا/ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- التعرف على أهم مضيعات الوقت التي يُعاني منها الأساتذة الجامعيين.
- إلقاء الضوء على دور الأستاذ الجامعي وأهميته في النظام التعليمي.
- قيمة استثمار الوقت وعلاقته بمستوى الأداء التدريسي.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الدراسات والأبحاث أخرى.
- المساهمة في إثراء التراث العلمي حول استراتيجية إدارة الوقت والأداء التدريسي.
- إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات.
- لفت انتباه الأساتذة بأهمية إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

- نتائج الدراسة وتوصياتها تساعدنا في إيجاد أساس يمكن الاعتماد عليه من قبل الجهات المسؤولة، في تقييم الحاجة للتدريب المناسب للأساتذة الجامعيين، لتطوير مستوى إدارة الوقت لديهم بشكل أكثر فاعلية.

خامسا/ مجالات الدراسة:

- أ- المجال البشري والمكاني: طبقت هذه الدراسة على طلبة التعليم الجامعي بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة ولاية عين الدفلى (الجزائر).

- ب- المجال الزمني: أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2018 - 2019

سادسا/ أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- ينطلق البحث العلمي من مجموعة من الأسباب تكون دافعا أساسياً للبحث فيه ولعل من أهم الأسباب التي دفعت الباحثان للقيام بدراسة هذا الموضوع ما يلي:
- الرغبة والميل الشخصي للبحث في الموضوع.
 - الأهمية التي يكتسبها الموضوع كانت سبباً مباشراً للخوض فيه.
 - لفت الانتباه لأهمية الوقت وكيفية إدارته.
 - محاولة تعميق الفهم في موضوع الدراسة وإلقاء الضوء على جميع جوانبه.
 - الإحساس بوجود مشكلة حقيقية متعلقة بكيفية إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء التدريسي في الجامعة وظهر هذا الإحساس كوننا طلبة في الجامعة مما زادنا يقيناً بحسن اختيار الموضوع.

سابعا/ تحديد المفاهيم الأساسية:

1- تعريف إدارة الوقت:

تعددت التعاريف بين الباحثين والمتخصصين في إدارة الوقت، فقد عرفها البشير العلاق (2008) بأنها: " ممارسة أعمال فضلى تستدعي قدرا عاليا من التخطيط، التنظيم، الرقابة، للوقت وللقائمين عليه وذلك للبلوغ أغراض معينة إذ تقدم التنظيم والأفراد على حد سواء (البشير العلاق، 2008: 15).

وبين فرح ياسر أحمد (2007) في تعريفه لإدارة الوقت بأنها: " إدارة الذات، فالأستاذ الفعال هو من يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مهامه وأعماله، فالوقت يعد من أهم الموارد فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر " (فرح ياسر أحمد، 2007: 17).

وتعرف الباحثان إدارة الوقت بأنها: " إنجاز الأستاذ الجامعي للمهام الموكلة إليه، في الزمن المقدر لها بمستوى عالي من التحكم، بغية تحقيق الأهداف المنوطة بالمهام وتقاس بالدرجة الكلية للمقياس المعد من طرف الباحثان " .

2- تعريف الأداء التدريسي:

موضوع الأداء التدريسي هو من بين الموضوعات التي شغلت بال المفكرين والكتّاب الاجتماعيين بحيث تعددت تعاريفه من باحث إلى آخر، ومن نظرية إلى أخرى، أي كل حسب تصوراته وكيفية التحكم فيه خاصة عند المختصين في التربية والمؤسسات التعليمية، فقبل التطرق إلى تعريف الأداء التدريسي لا بد لنا من تقسيمه إلى شقين أساسيين هما: الأداء والتدريس

فالأداء عند نادية العطاب (2004) هو: " السلوك الذي يقوم به الطالب، والأستاذ هو الذي يمكن ملاحظته وقياسه وفق بطاقة ملاحظة معدة لذلك " (نادية العطاب، 2004: 610).

وعرفه ناجي رجب سكر (2005) بأنه: " السلوك المرئي الذي يمكن ملاحظته وتقديره، وتقويمه " (ناجي رجب سكر، 2005: 655).

أما التدريس فتعرفه غادة عبد الجلال عبد الحكيم (2008) بأنه: " تنظيم الخبرات التعليمية، فهو وسيلة اتصال تربوي هادف يقوم به المدرس لتوصيل المعلومات والقيم والمهارات للتلميذ، بهدف إجراء وتحقيق مخرجات تربوية، من خلال الأنشطة والمهام ممارسة بين الأستاذ والتلميذ " (غادة عبد الجلال عبد الحكيم، 2008: 32).

أما بالنسبة للأداء التدريسي فيعرفه مصطفى رسلان (1995) في تعريفه بأنه: " ذلك السلوك الذي يقوم به المعلم أثناء التدريس ويشمل الأداء العقلي داخل الموقف التعليمي وما قام به من إعداد لهذا الموقف " (مصطفى رسلان، 1995: 244).

كما وضّح العميرة (2006) في تعريفه للأداء التدريسي بأنه: " درجة قيام الأستاذ الجامعي بتنفيذ المهام التعليمية وما يبذل من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً " (محمد حسن العميرة، 2006: 98).

إذ تعرف الباحثتان الأداء التدريسي بأنه: " ذلك السلوك الذي يقوم به الأستاذ أثناء التدريس وفق خطوات (التخطيط، التنفيذ، التقويم)، داخل الحجرة الصفية بقصد التأثير في أداء التلميذ وتعديله وفق مجموعة معايير تكون قابلة للملاحظة والقياس ويقاس بالدرجة الكلية " .

3- تعريف الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي العمود الفقري في تقدم الجامعة، وهو مفتاح لكل إصلاح وأساس كل تطوير، إذ يعرفه القرني (2005) بأنه: " محور العملية التعليمية، والعنصر الأساسي والجوهري فيها لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه " (عيسى، 2009: 33).

ويعرف عبد الفتاح أحمد جلال (2010) الأساتذة الجامعيين على أنهم: " مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس، التوجيه العلمي للطلاب، إجراء البحوث العلمية، والإشراف عليها " (عبد الفتاح أحمد جلال، 2010: 96).

وتعرف الباحثتان الأستاذ الجامعي بأنه: " الشخص المكلف بالعمل التدريسي في إحدى الجامعات ويحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه في أحد حقول المعرفة، ويختلف حسب الدرجة العلمية، أستاذ مساعد (أ) و(ب)، وأستاذ محاضر (أ) و(ب)، أستاذ باحث ".

سابعا/ الدراسات السابقة:

1- الدراسات السابقة التي تناولت موضوع استراتيجية إدارة الوقت:

1-1 الدراسات العربية:

* دراسة سالم الرحيمي وتوفيق المارديني (2014) بعنوان: " أثر إدارة الوقت في التحصيل الأكاديمي للطلبة بجامعة إربد الأهلية (دراسة ميدانية على طلبة جامعة إربد الأهلية) بالأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر الطلبة نحو كيفية إدارة الوقت من حيث التخطيط التنظيم التوجيه، الرقابة، وأثر ذلك في تحصيلهم الأكاديمي، وتحديد الأسباب والمعوقات التي تحول دون ذلك حيث جمعت البيانات من خلال عينة تمثلت في 300 طالب، وبينت النتائج أن مجال التخطيط كان له التأثير الأكبر في التحصيل الأكاديمي بمعامل الارتباط (0.539) وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والتحصيل الأكاديمي.

* دراسة سنية كاظم تركي وآخرون (2015) بعنوان: " إدارة الوقت وأثرها في الأداء الوظيفي "

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الوقت والأداء الوظيفي، دراسة تحليلية في مديرية التقاعد العامة وذلك لمعرفة أداء العاملين ومدى تأثير الوقت في المديرية، بغرض تقديم توصيات واقتراحات ممكن أن تساهم في زيادة الأداء وتعزز من دور الوقت في بناء نتائج فرضيات البحث، ولتحقيق أهداف هذه المداخلة تم تصميم استبانة، تم توزيعها على أفراد العينة والبالغ عددهم 50 فرد، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، لمعرفة تصورات أفراد العينة لأثر إدارة الوقت في الأداء الوظيفي في مديرية التقاعد العامة، كما تم استخدام تحليل الانحدار لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات المعتمدة ومن أهم النتائج المتوصل إليها، ووجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين إدارة الوقت وأداء العاملين.

* دراسة مناد حفصة (2017) بعنوان: " أثر تطبيق إدارة الوقت على أداء المورد البشري " (دراسة ميدانية على مستوى بنك الفلاحة والتنمية الريفية بالعبادية ولاية عين الدفلى).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم إدارة الوقت وواقع تطبيقه في بنك الفلاحة والتنمية الفلاحية بالعبادية، وكذلك على مستوى أداء العاملين من وجهة نظرهم، ومعرفة دور تنظيم وتهيئة الوقت في بنك الفلاحة بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد العاملين على الإستغلال الأمثل للوقت الراهن، الذي يمثل التحكم في مختلف وظائف المؤسسة وذلك من خلال وجود عملية مستمرة من التخطيط والتحليل والتقويم لجميع النشاطات التي يقوم بها العاملين خلال ساعات عملهم اليومي، حيث يساعد التحكم فيها والإلتزام بتطبيق قواعدها في التخلص من الضغط الناتج عن تراكم مهام العاملين والتقليل من سوء التصرف، لذا يجب على أي مؤسسة ضبط وقتها بدقة لتحقيق أهدافها وضمان استمراريتها ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع 47 استبانة على جميع العاملين في المؤسسة وتمت معالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية SPSS التي تناسب الأسئلة وفرضيات الدراسة في ضوء استخدام المنهج الوصفي التحليلي، إذ توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة إرتباطية قوية بين إدارة الوقت وأداء المورد البشري لبنك الفلاحة والتنمية الريفية بالعبادية ولاية عين الدفلى.

* دراسة خديجة حوحو (2017) بعنوان: " دور إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط العمل " (دراسة حالة لمديرية التجارة لولاية بسكرة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية عنصر الوقت وتوضيح الدور الذي تلعبه إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط العمل، وكذلك دور الإدارة في المحافظة على الوقت وحسن إدارته ولتحقيق أهداف هذا البحث تم تصميم استبانة، تم توزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم 65 فرد، وبينت النتائج بالنسبة لتخطيط الوقت أن هناك موافقة على كل العبارات والتي نصت كل منها على أن يتم التخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها من أهم مراحل التخطيط للوقت، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل في مديرية التجارة لولاية بسكرة، كما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الوقت وضغوط العمل في المؤسسة محل الدراسة.

1-2 الدراسات الأجنبية:

* دراسة (2010) Kilber بعنوان: " العلاقة بين الإبداع الفردي وإدارة الوقت " .

هدفها التعرف على العلاقة بين سلوكيات ومواقف إدارة الوقت وبين مقاييس الإبداع، كما هو مقدر بتقدير الذات للإبداع ومقياس الشخصية المبدعة بالتطبيق على (186) طالب وطالبة، في ثلاثة جامعات يونانية وقد بينت النتائج على وجود علاقة ايجابية بين الإبداع وسلوكيات التخطيط اليومية، والثقة بالتخطيط ذا المدى البعيد، والسيطرة المدركة للوقت والتماسك بينما علاقته سلبية مع تفضيل الفوضوية وكانت توصيات الباحثين إجراء أبحاث مستقبلية لكشف العلاقة المعقدة بين الإبداع وإدارة الوقت، والسياق التنظيمي.

* دراسة جونسون بلاك Jonson Balek (2010) بعنوان: " استراتيجيات إدارة الوقت واستخدام الوقت الذي يؤثر على نجاح المؤسسي من وجهة نظر مدراء الشركات غير الربحية " .

هدفت إلى التعرف على وجهة نظر المدراء بالنسبة لاستخدام الوقت واستراتيجيات إدارة الوقت الفعال في ولاية جورجيا وكانت عينة الدراسة 45 مدير للشركات الربحية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة مهمة بين المتغيرات الديموغرافية والمواقف وسلوكيات إدارة الوقت، وكانت عوامل في تطبيق تقنيات إدارة الوقت الفعال لتحسين النجاح المؤسسي والكفاءة، وبناءً على النتائج المذكورة، فقد جاء الباحث بتوصيات عدة لمديري الشركات غير الربحية منها: يجب على مديري الشركات غير الربحية أن يضعوا إدارة الوقت في الأولوية الأولى التي من شأنها رفع مستوى جهود الأبحاث، لتحقيق النجاح المؤسسي لجميع أصحاب المصلحة، ويجب أيضا تبني برامج إدارة الوقت الفعالة التي تفيد جميع أصحاب المصلحة داخل المؤسسة، ودعم التطوير المهني المستمر الذي يركز على تحسين التغيير المؤسسي.

* دراسة (2011) Simon بعنوان: " أثر التمكين على أداء العاملين التكيفي " .

طبقت على هيئة مكونة من 390 موظف فرنسي للمساهمة في دعم الفرضيات، بحيث بينت نتائج هذه الدراسة الأثر الإيجابي للتمكين على الأداء التكيفي، وأن ارتباط التمكين كان أقوى بالأداء التكيفي عندما كان دعم مشرف العمل الملاحظ عاليا.

2- الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأداء التدريسي:

2-1 الدراسات العربية:

* دراسة المزروعى (2010) بعنوان: " تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطلاب والطالبات مرحلة الدكتوراه.

تكونت عينة الدراسة من 89 طالبا وطالبة للدكتوراه المسجلين في الفصل الثاني لعام 2010 بكلية التربية بجامعة أم القرى، متبعا في ذلك المنهج الوصفي وأداة الدراسة تكونت من 49 فقرة وبثلاث بدائل موزعة على خمسة محاور، المادة العلمية، أسلوب التعامل مع الطلاب طرق التدريس، الأهداف التربوية أساليب تقويم تحصيل الطلاب أما الأساليب الإحصائية المستعملة هي المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبارات، تحليل التباين الأحادي، اختبار ليفين، وأظهرت النتائج أن تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الدكتوراه متوسط، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بين طلبة قسم المناهج وطلبة قسم الإدارة التربوية ولصالح الإدارة التربوية، وعدم وجود فروق في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى بمتغير جنس الطلبة.

* دراسة الحراحشة (2013) بعنوان: " درجة ممارسة أعضاء التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة " كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة السعودية هدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة أعضاء التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر الطلبة كلية التربية بجامعة الباحة، وعلى مدى اختلاف درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بدراسة مجالات الدراسة وإلى معرفة أثر النوع الاجتماعي والبرنامج الدراسي على درجة ممارسة الكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة، وطبقت على عينة تكونت من 375 طالبا وطالبة، اختيرت بطريقة عشوائية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من 72 فقرة وفق سلم ليكرت وموزعة على أربعة مجالات تمثلت في التخطيط التنفيذ التقويم، التواصل، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها، حيث بلغت قيمة الثبات بمعامل ألفا لكرونباخ 0.87، ولاختبار صحة الفرضيات تم استعمال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد، وتوصلت الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة

أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة وذلك على مجال التقويم ومجال التواصل تعزى لمتغير النوع الإجتماعي ولصالح الذكور، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة وذلك على مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل، تعزى لمستوى البرنامج.

* دراسة العزاوي والتميمي (2013) بعنوان: " مدى توافر مهارات التدريس لدى مدرسي اللغة العربية " هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توافر مهارات التدريس لدى مدرسي اللغة العربية وطرائق تدريسها بجامعة بغداد والمستنصرية في ضوء معايير الجودة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 59 مدرسا، وأجرى استخدام أدوات الدراسة من استبانة مكونة من 66 فقرة، وتوصلت إلى وصول كلية التربية، ابن رشد إلى المرتبة الثالثة في مستوى الجودة، ووصول كلية التربية للبنات المرتبة الثانية في مستوى الجودة، ووصول كلية التربية المستنصرية على المرتبة الأولى، وكذلك وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط التدريس في جامعتي بغداد والمستنصرية وفقا لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

* دراسة الحيلة (2014) بعنوان: " جودة البيئة الجامعية وجودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من حيث امتلاكه لمهارات التدريس الجامعي " (التخطيط، التنفيذ، التطوير) في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر طلبة جامعة الشرق الأوسط في الأردن.

ولتحقيق أهداف الدراسة سحبت عينة عشوائية من طلبة كليات الجامعة، وتم تطوير استبانة للبيئة الجامعية وأخرى للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي المبني على المهارات وتم التأكد من صدقها وثباتها. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لمعايير جودة البيئة الجامعية على الدرجة الكلية وعلى جميع مجالات معايير البيئة الجامعية، وإلى مستوى جودة مرتفع لمجالات الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ككل، ولكل مهارة على حدة، وأوصى الباحث باعتماد قائمة معايير ضمان جودة البيئة الجامعية وقائمة معايير جودة الأداء التدريسي ومبادئ الحاكمة في العملية التعليمية التعليمية.

* دراسة محمد جلال أكريم السعيدة (2015) بعنوان: " مهارات التدريس الجامعي التي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم " جامعة الشرق الأوسط لسنة (2015).

هدفت الدراسة إلى استقصاء مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة كأداة لجمع البيانات تقيس مستوى مهارات التدريس الجامعي وتكونت من 59 فقرة موزعة على أربعة مجالات (التخطيط، التنفيذ، الاتصال، التواصل) واختيرت العينة بطريقة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها 368 طالب وطالبة، موزعين على 3 كليات " إنسانية، تطبيقية، علمية ".

حيث كشفت الدراسة أن مهارات التدريس الجامعي المتوافرة لدى أعضاء مهنة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة كانت متوسطة كما أظهرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 في المهارات التدريسية كافة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير جنسهم ولصالح الذكور.

* دراسة موفق أسماء (2016) بعنوان: " جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة " (دراسة ميدانية بجامعة باتنة) (01).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في كل من (المحاضرة، الحصة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغيري (الجنس والتخصص العلمي) والكشف أيضا عن طبيعة التفاعلات بين متغيرات الجنس والتخصص العلمي ومدى تأثيرها على مستوى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث طبقت على عينة 1114 طالب وطالبة، من جامعة باتنة (01) واعتمدت الطالبة على استبيان من إعدادها مكون من 62 فقرة ويضم بعدين، وبعد عرض وتحليل نتائج الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومعالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة

وأسفرت نتائج الدراسة إلى مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض ومستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية منخفض أيضا، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير

الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير التخصص العلمي.

* دراسة مقدم أمال، فوطية فتيحة (2018) بعنوان: " اتجاهات الطلبة نحو الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي " ، " دراسة ميدانية بجامعة خميس مليانة نموذجا "

هدفت الدراسة إلى تبيان اتجاهات الطلبة نحو الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي من حيث التدريس التقويم، الإشراف، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثتان ببناء مقياس لجمع البيانات تقيس اتجاهات الطلبة نحو الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي وتكونت من 24 فقرة مقسمة على ثلاثة محاور (عملية التدريس، عملية التقويم، عملية الإشراف)، واختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة بلغ عدد أفرادها 200 طالب وطالبة موزعين على أربعة كليات بالتساوي (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).

2-2 الدراسات الأجنبية:

* دراسة سميث (Smith) (2010) بعنوان: " المهام الضرورية والمهارات الخاصة التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الجامعية المتوسطة " .

حيث تبين أن دور الرئيس والوظائف والمهارات الخاصة بكلية المجتمع الجامعية المتوسطة هي في قيد التطور، فقد وصف الباحث العناصر المؤثرة في مجموعة المهارات اللازمة للتواصل عبر شبكة الانترنت وعبر الهواء مع كلية بغية الوصول إلى النجاح، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بوجود أعضاء هيئة التدريس مؤهلين ومدربين على المهارات التدريسية (التخطيط، التنفيذ، التقويم، التطوير).

هذا يتطلب توفير برامج تدريبية متخصصة يخضع لها أعضاء هيئة التدريس الجيد.

* دراسة فرناندز وكابلو وجلان (Fernandez Carballo) (2010) بعنوان: " مواقف الكليات الجامعية واحتياجاتها التدريبية للإستجابة لتحديات التعليم العالي الأوربي ومواجهتها " .

كان الهدف الأساسي لعملية بولونيا هو خلق فضاء أوروبي أو مساحة أوروبية للتعليم العالي، بحيث تسمح بالقيام والتوافق والانسجام بين الأنظمة الموجودة والمتوفرة في التعليم العالي عبر أوروبا حيث اشتملت عينة الدراسة على 257 أستاذا من عشرة تخصصات مختلفة من خريجي جامعة مدريد اسبانيا وإن هدف البحث الاستقصائي الفهم والمعرفة، والمواقف الاستراتيجية حول التغيير التعليم العالي وأشارت عينة الدراسة إلى درجة من الإهمال والتجاهل حول ما يتعلق بتغيرات تحدث في التعليم العالي الأوروبي وكذلك كان هناك شعور بمقارنو هذا التغيير والتطوير والتغيير والتكيف مع هذا التغيير

* التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وجدت الباحثان أن معظمها تركز على أداء الأستاذ في الجامعة، ربما هذا لأهمية الموضوع، إذ يلعب الأستاذ دوراً مهماً في تحقيق الجودة التعليمية، لهذا تبنت الباحثان هذه الدراسات، التي تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث إحدى متغيراته، والمتمثلة في الكشف عن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة، هذا من جهة ومتغير إدارة الوقت.

وكذلك في اختيار عينة الدراسة، واستخدام أدوات البحث كاستبانة. كدراسة الحراشة (2013)، ودراسة محمد جلال أكريم السعيدة (2015)، ودراسة موفق أسماء (2016).

كما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في اختيارنا لموضوع البحث من حيث الكشف عن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة من حيث (التخطيط، والتنفيذ والتقييم) وفي استخدامنا لأداة البحث التي أعدت من طرف الباحثان لمعرفة مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي وإدارة وقتهم من وجهة نظر الطلبة، مما قد يفيدنا في استخدامهما في الدراسات الأخرى.

كما أن الدراسات السابقة أفادتنا في بناء أدوات البحث، والتعرف على المنهجية المناسبة، كما أفادتنا أيضاً في معرفة الأساليب الإحصائية المستعملة والتي تتناسب مع موضوع بحثنا، والتي يمكن من خلالها الحصول على النتائج الصحيحة. كدراسة موفق أسماء (2016)

إذ لم تتمكن الباحثان من العثور على أي دراسة سواء محلية أو عربية أو أجنبية تناولت العلاقة بين إدارة الوقت والأداء التدريسي عند الأستاذ الجامعي بأي شكل من الأشكال سواء على مستوى الميدان التربوي أو الميادين الأخرى، الأمر الذي يزيد من أهمية هذه الدراسة كونها تطرقت لموضوع لم يتم التطرق إليه من قبل.

أولاً/ استراتيجية إدارة الوقت

يعتبر الوقت عنصراً مهماً في حياة الأفراد، لهو أهمية قصوى في تحديد أدوار ووظائف الأشخاص في أوقات وأزمان معينة، فالتحكم به وإدارته تعطي للإنسان نجاحاً وتمنحه القدرة على الموازنة بين الأهداف والواجبات المطلوبة منه، ولا يمكن تحقيق الموازنة بينهما إلا من خلال تحقيق إدارة ناجحة للوقت إذ سنحاول من خلال هذا الفصل إبراز مختلف الجوانب المتعلقة بإدارة الوقت من حيث مفهومها وأهم النظريات المفسرة لها، وأهميتها، وخصائصها وأهم أنواعها، ثم تطرقنا إلى أساليب نجاحها، بالإضافة إلى مبادئها، وأهم معيقاتها، ثم إلى الإدارة الفعالة بالنسبة للأستاذ الجامعي.

1- مفهوم إدارة الوقت:

على الرغم من صعوبة إعطاء تعريف محدد للوقت، إلا أن بعض المتخصصين في الإدارة ذكروا أن الوقت يحدد العلاقة المنطقية لإرتباط حدث أو نشاط معين بحدث آخر. فالوقت من أهم الموارد المتاحة للإنسان إذا أُحسن استثماره بالطريقة الفعالة الصحيحة لجميع الإمكانيات، لكن وعلى الرغم من أهمية الوقت القسوى إلا أنه من أكثر الموارد هدراً وأقلها استغلالاً في الإدارة.

فالوقت حسب العليان (2010): " يعتبر من المصادر الهامة والجاهزة للاستعمال فهو ليس ككل المصادر، إذ لا يمكن أن نشترى الوقت أو نستأجره أو نغيره أو نستعيروه أو نوفره أو حتى نضاعفه، إذ كل ما تستطيع عمله هو أن تقضي الوقت كما هو دون تغييره " (العليان، 2010: 55).

أما بالنسبة لإدارة الوقت فقد عرفها ربحي مصطفى عليان (2005) بأنها: "علم استثمار الزمن بشكل فعال وعملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق، والتحفيز، والتوجيه والمتابعة والاتصال، وهي أيضاً عملية كمية ونوعية معا في ذات اللحظة " (ربحي مصطفى عليان، 2005: 39).

ويبين عبد الله شوقي (2006) في تعريفه لإدارة الوقت أنها: "انجاز أكبر قدر من المهام المخطط لها في الزمن المقدر له بالطريقة المخطط لها قبل بداية التنفيذ " (عبد الله شوقي، 2006: 39).

كما وضّح بأنها: " تلك العملية التي توزع الوقت بفاعلية بين الأعمال المختلفة، بهدف إنجازها في الوقت الملائم والمحدد ".

ويذكر مدحت محمد أبو النصر (2009) بأنها: " العمل الإداري والعملية المستمرة من التخطيط والتقويم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الفرد، أثناء ساعات العمل في المنطقة التي يعمل بها في فترة زمنية معينة، بهدف تحقيق كفاءة وفاعلية مرتفعة في الاستفادة من الوقت المتاح وصولاً إلى الأهداف المنشودة " (مدحت محمد أبو النصر، 2009: 62).

وذكر أيضا أنها: " تعطي للأستاذ إمكانية تقدير الوقت لإيجاد حلول للمشاكل، والتخطيط للمستقبل وتقييم التحسن والتقدم بالشكل العام، ولكنها لا تعطي حلول لمشاكل الإدارة بحد ذاتها " (نفس المرجع السابق: 2009).

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن إدارة الوقت هي حصر الوقت وتحديد وتنظيمه، واستثمار كل لحظة فيه الإستثمار الأمثل، في ضوء المخططات المناسبة التي تربط بين الأهداف التي ينبغي تحقيقها والممارسات والأساليب التي سيتم تنفيذها في الوقت المحدد لها دون هدر. وتعرفها الباحثتان بأنها: " انجاز الأستاذ الجامعي للمهام الموكلة إليه، في الزمن المقدر لها بمستوى عالي من التحكم، بغية تحقيق الأهداف المنوطة بمهامه ".

2- النظريات المفسرة لإدارة الوقت:

ترجع جذور إدارة الوقت إلى مدرسة الإدارة العلمية، ومحاولات مؤسسها فريدريك تايلور دراسة عاملي الزمن والحركة، أي الزمن الذي يستغرقه الأستاذ في تأدية عمل ما، فلقد زاد الإهتمام بإدارة الوقت بشكل كبير، في الآونة الأخيرة حيث ظهرت العديد من الدراسات والنظريات المفسرة لها ومن بينها نذكر:

2-1 نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور (1881):

اهتمت نظرية الإدارة العلمية التي عني بها فريدريك تايلور بدراسة الحركة والوقت، وقد قام بدراسته للوقت في عام 1881 في شركة مداخيل للفولاذ، وتكوين دراسة الوقت عنده من جزئين للعمل: عمل تحليلي وآخر إنشائي. واستخدم تايلور جزءا من دراسة الحركة كجزء فني مطلوب لدراسة الوقت، وتتطلب هذه الدراسة دراسة للوقت الكامل للعمل الذي يؤدي، مع تحديد أوقات للعطل والأعياد وأوقات الراحة والأوقات الضائعة أيضا، إذ أن الإنسان لا يمكن أن يكون مطلقا فأبي عمل يقوم به لا بد وأن ينتج عنه وقت ضائع، كما أنه يحتاج إلى القليل من الراحة لضمان الإستمرار فيه، ولكن هناك فترات محددة يمكن اعتبارها فترات زمنية معيارية، وإذا زادت عن الحد الطبيعي اعتبرت هدرا للوقت (شيماء صلاح حسين، 2013: 82).

2-2 نظرية العلاقات الإنسانية لألتون مايو:

ركزت هذه النظرية على العلاقات الإنسانية وبناء الأهداف التربوية من وجهة النظر الإجتماعية والإنسانية وعلاقات الطلبة بين بعضهم، وعلاقاتهم مع الأساتذة ومع غيرهم من داخل وخارج المؤسسة التعليمية والتربوية وقد أشار في هذه النظرية إلى الوقت من خلال إعطاء الطالب مدة للراحة وأخرى للدراسة مما يعكس إيجابا على روحه المعنوية وبالتالي على الإنجاز الدراسي وذلك من خلال إشعارهم

بمسؤوليتهم وأهمية الدور الذي يؤديه لتحقيق الأهداف التربوية والعمل على إقناع الآخرين (الأستاذ والطالب) إن تنظيم الوقت يؤدي إلى نجاحها وأنه جزء هام من العملية التربوية وأن نجاحه يرتبط بنجاح هذه العملية ككل وعلى كيفية استغلال الوقت في أنشطة أخرى (شيماء صلاح حسين، 2013: 82).

2-3 النظرية الحديثة للمنظمة:

جاءت النظرية الحديثة بعد نظريتي الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية، فقد استفادت من أخطاء التجارب السابقة وحاول روادها الاستفادة من الأفكار التي سبقتهم.

2-4 نظرية اتخاذ القرارات لهيرت سايمون:

استفادت هذه النظرية من النظريات السابقة وأضافت إليها وطورت مفاهيمها، واحتلت إدارة الوقت فيها مكانا بارزا، واستعانت بالوقت في حل المشكلات الأساسية للتخطيط والإنتاج، حيث اعتمدت على الأحداث الماضية وصنفتها بما يتلاءم مع إتخاذ القرارات، وهذه الأحداث ربما تكون مكررة أو غير مستقرة، وبالتالي فالقرار يتأثر في مثل هذه الحالة بتلك الأحداث الماضية، وبذلك يمكن القول أن الوقت يؤثر على نوعية القرار المتخذ وزمن حدوثه أيضا.

2-5 النظرية الرياضية:

اعتمدت هذه النظرية على الرياضيات في حل مشكلاتها وإدارة وقتها، حيث افترضت أن المنظمة كائن حي يولد ثم يموت، وفي كل المراحل الزمنية هناك مرحلة هي مرحلة الإنتاج الأقصى، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه النظرية، اعتبار المنظمة نظاما يقوم على التفاعل مع البيئة والمنافسين والدولة والمنظمات الأخرى والزبائن وغير ذلك، واهتمت أيضا بالوقت، وظهرت أهميته في الطريقة العلمية وحساب التفاضل ونظرية الاحتمالات وغير ذلك من الأساليب.

ومن خلال ما تقدم ذكره يمكن استنتاج أن جميع النظريات التي تناولت الوقت سواء طريقة تنظيمه أو إدارته تؤكد على الاستفادة القصوى من الوقت وكيفية استغلاله في تحقيق الأهداف المرسومة في جميع الأنشطة وفي كل الميادين (قاسم نايف علوان، مرجع سابق: 50-51).

3- أهمية إدارة الوقت:

لإدارة الوقت أهمية كبيرة للأستاذ الجامعي، لذا وضحها البشير العلق (2008) في النقاط التالية:

1-3 يمكننا الوقت من توزيعه بفاعلية بين المهام المختلفة بهدف إنجازها في الوقت الملائم والمحدد.

2-3 تحديد جيد وفعال وواضح للاختصاصات يمنع التعارض والتنازع في الاختصاصات ويمنع في الوقت ذاته التدخل في أعمال الآخرين، ووضع العراقيل أمامهم ويساعد على تنظيم الأولويات وترتيبها كما أنه يمنع الازدواج في الأعمال أو القيام بالأعمال غير المطلوبة.

3-3 تعميق واع ومدرك بالشعور بالمسؤولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع و تعزيز الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع، حيث أن العلاقة بينهم تتم عن طريق التعاون المتبادل وليس صراع وظيفي تعزيز الإدراك بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بالأفراد (بشير العلق، 2009: 51).

كما ذكر زيد منير عبوي (2006) أهمية إدارة الوقت بأنها:

1-3 استخدام التنسيق المسبق وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع، حيث أن العلاقة بينهم تتم عن طريق التعاون المتبادل وليس صراع وظيفي.

2-3 سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الزمن والوقت.

3-3 سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات والطموحات الأفراد والإرتقاء الوظيفي (زيد منير عبوي، 2006: 23).

أما الباحثان سليم جلدة وسامي محمد هشام (2007) فقد أكدوا على:

1-3 زيادة دافعية التحفيز سواء الذاتية أو الخارجية ومدى قدرتها على تحريك وإقناع وحث القوى العاملة في المؤسسة على تقديم أفضل ما لديها.

2-3 قرب المتابعة، أي أن تتم المتابعة عن كثب وبشكل سليم مكانيًا أو زمنيًا أو نشاطيًا.

3-3 سلامة التوجيه الإيجابي إلى أفضل السبل وأخلها جيدًا لتحقيق الانجازات المطلوبة.

4-3 إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية والإبداعات الشخصية والتعبير الأفضل عن المواهب والمهارات وتحقيق وتشجيع الابتكارات والاختراعات (سليم جلدة، سامي محمد هشام، 2007: 11-13).

4- خصائص إدارة الوقت وأهم أنواعها:

4-1 خصائص إدارة الوقت:

تمثلت خصائص إدارة الوقت عند العلوان واحميد (2009) في ما يلي:

- الوقت أنفس ما يملك الإنسان، لأن ما مضى منه لا يعد ولا يعوض بشيء، فهو أثنى وأغلى ممتلكات الإنسان فهو ليس من ذهب.

- سرعة الإنقضاء والمرور.

- لا يمكن ادخاره للإستخدام في المستقبل.

- الوقت ضد الجميع ومع الجميع.
- الوقت أطول شيء لأنه مقياس الخلود.
- الوقت أداة تقويم ورقابة حيث كل عمل له فترة زمنية محددة وبداية ونهاية.
- الوقت ليس كبقية الموارد الأخرى، فهو لا يمكن شراؤه ولا بيعه ولا استعارته ولا مضاعفته (العلوان واحميد، 2009: 28).

4-2 أنواع إدارة الوقت:

تصنف إدارة الوقت إلى نوعين هما:

1- التصنيف الأول:

1-1 وقت الضياع:

وهو الوقت غير المستغل لتحقيق هدف محدد إما كان الشخص لا يعرف قيمة الوقت أو أن الشخص لا يمتلك هدفا معينا يسعى لبلوغه في ذلك الوقت المتاح.

1-2 الوقت الضائع:

وهو عبارة عن الوقت غير المستغل بشكل صحيح رغم وجود رغبة لدى الأفراد والمجتمعات باستغلال الوقت، فالأفراد في هذه الحالة تعمل باتجاه تحقيق أهداف معينة، إلا أنها لا تخطط للوقت بشكل سليم وبهذا فالإنعدام التخطيط يتحول الوقت النافع إلى وقت ضائع.

1-3 وقت التخطيط:

وهو أثنى أنواع الوقت وأرقاها، لأنه يُعد بمثابة صمام أمان ضد أي شكل من أشكال إضاعة الوقت فعندما يخطط الإنسان لإستثمار وقته فإنه في واقع الأمر يقوم بالحد من ضياع الوقت في المستقبل (بشير العلاق، 2009: 14 - 18).

1-4 وقت الإنجاز:

أو ما يسمى أيضا بوقت الوصول إلى الأهداف المرسومة إذ تُخصص الأوقات السابقة لخدمة الهدف المنشود وبلوغه، ويمثل وقت الإنجاز فترة الزمنية المستغرقة في الوصول إلى الهدف بفاعلية وكفاءة عاليتين، لأن الوقت يتسم بالمحدودية العالية فضرورته تقتضي الموازنة بين الوقت الإنجاز (الوصول إلى الأهداف المرسومة) وبين الوقت المخصص لأغراض التسهيلية والتخطيطية.

1-5 وقت المتابعة:

يعد وقت المتابعة حاسما في العديد من منظمات الأعمال والتي لا تكتفي بإنجاز العمل سواء كان (خدما أو إنتاجيا) وإنما تحرص أيضا على متابعة ردود الأفعال حول انجازاتها فالمتابعة تمكننا من التعرف على مدى إشباع انجازاتها لحاجات المستهدفين بهذه الإنجازات ورغباتهم لكي تكون قادرة على تعديل انجازاتها في حالة رغبة الأسواق المستهدفة بذلك (سنية كاظم تركي، 2015: 7).

2- التصنيف الثاني:**1-2 الوقت الإبداعي:**

يخصص هذا النوع من الوقت لعملية التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي، علاوة عن تنظيم العمل وتقويم مستوى الإنجاز ويلاحظ أن كثيرا من النشاطات التعليمية تمارس خلال هذا النوع من الوقت، فهي بحاجة إلى التفكير بعمق والتوجيه والتقويم، كما تواجه في هذا النوع من الوقت المشكلات التعليمية في كافة جوانبها بأسلوب عامي بهدف تقديم حلول منطقية وموضوعية تضمن فاعلية ونتائج القرارات التي تصدر بشأنها (أميمه عبد الخالق عبد القادر الاسطل، 2009: 125).

2-2 الوقت التحضيري:

يمثل هذا النوع من الوقت الفترة الزمنية التحضيرية التي تسبق البدء بالعمل وقد يستغرق هذا الوقت في جمع معلومات أو حقائق معينة أو تجهيز معدات وآلات أو مستلزمات مكتبية مهمة، قبل البدء في تنفيذ العمل ويفترض أن يعطي الأستاذ هذا النوع من النشاط ما يحتاجه من الوقت لتجنب الخسائر الناجمة عن عدم الإعداد المناسب للعمل وعدم توفر المدخلات الأساسية التي تُحدث خسارة يمكن تجنبها (نفس المرجع السابق، 125).

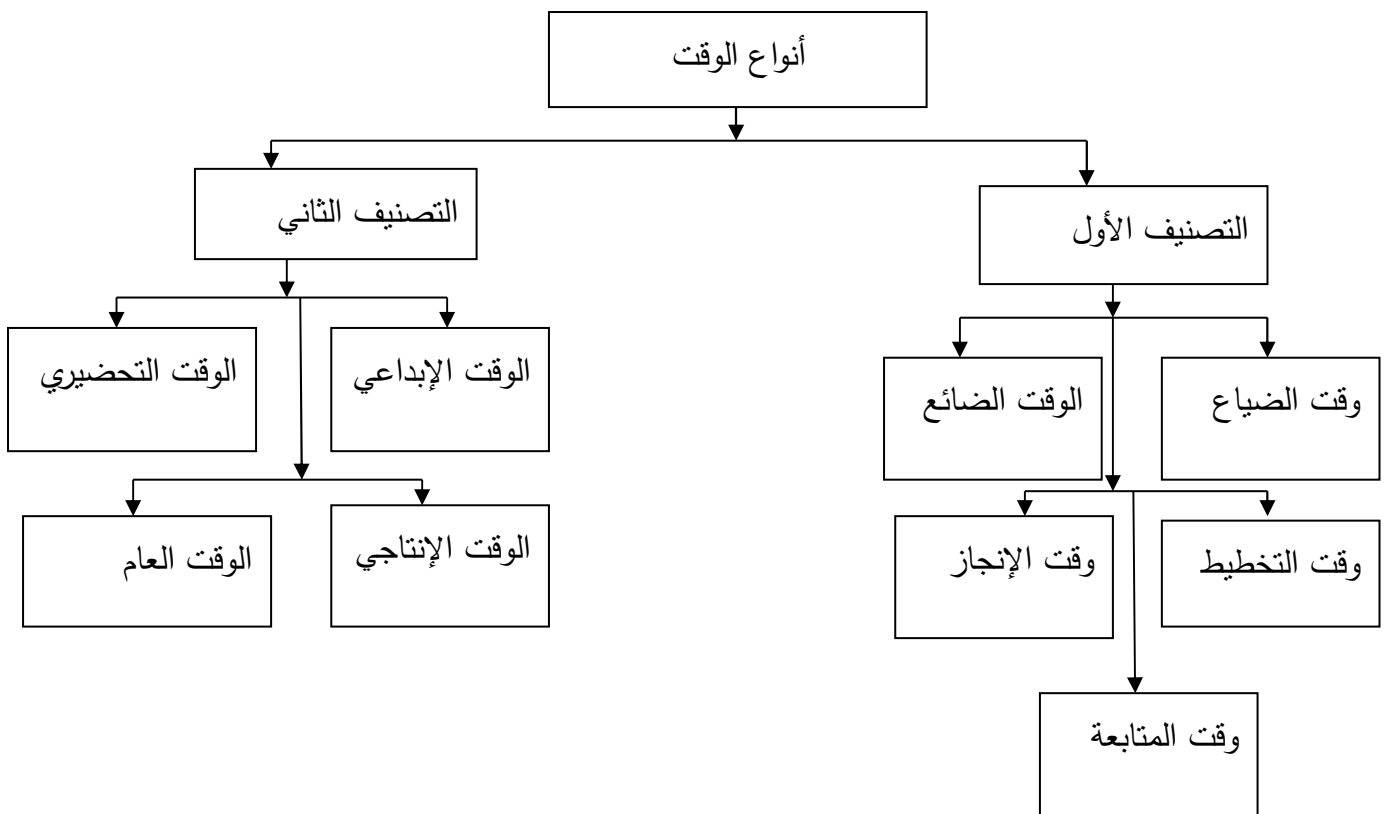
2-3 الوقت الإنتاجي:

يمثل هذا النوع من الوقت الفترة التي ينفذ فيها العمل، الذي تم التخطيط له في الوقت الإبداعي والتحضيري لزيادة فاعلية استثمار الوقت إذ يجب على الأستاذ أن يوازن بين الوقت الذي يستغرق في الإنتاج أو تنفيذ العمل، وبين الوقت الذي يقضيه في التحضير والإبداع (رحي مصطفى عليان، 2007:

(21-20)

2-4 الوقت العام:

يخصص عادة هذا الوقت للقيام بنشاطات فرعية عامة لها تأثيرها الواضح على مستقبل الجامعة وارتباط الأساتذة فيها بجمعيات وهيئات كثيرة في المجتمع، وحضور الأستاذ لندوات وتلبية دعوات معينة وهذه النشاطات المختلفة تحتاج إلى وقت كبير من قبل الأستاذ، لذلك عليه أن يحدد كم من الوقت يمكن أن يخصص لمثل هذه النشاطات، مع الأخذ بعين الاعتبار التوازن بين النشاطات الداخلية والخارجية في انجاز الأعمال الموكلة له، وإبقاء جسور العلاقة والتعاون مع الآخرين في الخارج قائمة ووثيقة (قاسم نايف علوان 2009: 88)، وتلخص الباحثان أنواع الوقت في الشكل التالي:



الشكل رقم (01): يلخص أنواع إدارة الوقت (من إعداد الباحثان)

5- أساليب إدارة الوقت:

هناك أساليب إدارية متعددة لإدارة الوقت فهي تحقق أكبر كمية من الانجازات والأعمال أهمها:

5-1 الإدارة بالإستثناء:

وهي تعني تركيز العائد الإداري على النشاطات الرئيسية وتفويض النشاطات الجامعية التي يمكن للأساتذة القيام بها بفاعلية ومن فوائدها تطوير وتحسين الإنتاج واستغلال الوقت بشكل جيد.

5-2 الإدارة الذاتية:

يتمثل هذا النوع من الإدارة بوجود فلسفة متطورة ومنهج متقدم لدى الأستاذ إذ يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد في سبيل تحقيق أكبر الانجازات وأفضل النتائج على مستوى المنظمة بشكل عام وهذا يعتمد على مستوى واقعية الأفراد وانطباعاتهم وقناعاتهم الذاتية مع توفير بيئة مناسبة لذلك (قاسم شادي التميمي، 2016: 487).

5-3 الإدارة بالأهداف:

يعتبر أسلوب الإدارة بالأهداف من الأساليب الحديثة المتطورة والذي من خلالها يتم تحديد الأهداف والفترة الزمنية اللازمة لتحقيق النتائج المحددة، وذلك بوضع برامج والخطط اللازمة بين الأستاذ والطالب إذ تقدم في شكل أهداف من المرؤوسين (الطلبة) إلى رئيسهم (الأستاذ) ومناقشتها وإقرارها، يؤدي إلى إدارة جيدة للوقت واستثمارها الاستثمار الأمثل (عصام لعياضي، 2014: 22).

5-4 الإدارة بالمشاركة:

يعتبر أسلوب الإدارة بالمشاركة من الأساليب الحديثة وتعتمد بشكل أساسي على عملية إشراك الأساتذة والطلاب في صنع القرار، حيث أن القرار عملية جماعية يشترك فيها صاحب سلطة اتخاذ القرار مع أفراد آخرين لأنه لا يستطيع الإحاطة بجميع الجوانب والأبعاد التي تعترض سبل التنظيم، لذا لابد من مشاركة لأنها من أسس الإدارة المعاصرة، وكثيرا من القرارات الإدارية بل معظم القرارات لها أبعاد تنظيمية وإنسانية وقانونية وبيئية واقتصادية، وهو الأمر الذي يدعو إلى وجود مساهمة بين الأستاذ وطلوبته بأبعاد تلك القرارات المختلفة وآثارها، فضلا عن يعينهم القرار بصورة مباشرة (نفس المرجع، 22).

6- مبادئ إدارة الوقت:

وضح القصي الراشد (2003) مبادئ إدارة الوقت في ما يلي:

6-1 إدراك أهمية الوقت:

يحتاج الفرد إلى إدراك أهمية الوقت وإلى تقدير مهاراتها لديه، فهذه عملية مهمة ومن أهم الممارسات التي تقود إلى النجاح، حيث يصبح لدى الفرد القدرة على تفحص العمليات التي من خلالها يمكن تحسين العادات التي تهدر وقته.

6-2 تحليل الوقت:

يساعد على استخدام الفرد لعنصر الوقت بطريقة مثمرة وفعالة وتجنب قضاء وقت طويل في أمور غير مهمة، كما يساعد على التعرف على الأهداف وتحويلها إلى أنشطة تنفيذية ذات مراحل متعاقبة ومحددة، بحيث يمكن ترتيب هذه المراحل وتحديد الزمن والوقت المناسب لكل مرحلة وتحديد الوقت الإجمالي للأهداف.

6-3 التخطيط وتحديد الأهداف:

تتضمن هذه الخطوات تحديد الكيفية التي ينبغي أن ينفق فيها الوقت، بما يحقق الإستغلال الفعال للوقت وما قد يتطلب من ذلك إعادة ترتيب الأنشطة التي تمارس أحيانا في تخفيض وقت بعضها والتخلص منها كلية، أو إضافة أنشطة جديدة وهذا لا يتم بدون تحديد أهداف وترتيبها (القصي الراشد، 2003: 109).

6-4 ترتيب الأولويات:

إن النتائج الأكثر فعالية يتم تحقيقها بشكل عام من خلال السعي الدعوب وراء الأهداف المخطط لها وليس من قبل الصدفة، وينبغي تخصيص الوقت المتاح للأولويات مرتبة تنازليا، لذا يجب على الفرد أن يقوم بترتيب أولوياته ويلتزم بها.

6-5 مبدأ المرونة:

إن الاتصاف بالمرونة في جدولة الوقت الشخصي قد يكون أمرا ضروريا للاستيعاب الأحداث الخارجة عن سيطرة المرء وينبغي عدم الإفراط والتفريط في جدولة الوقت (رحي مصطفى عليان، 2005: 45).

6-6 مبدأ التركيز: في القرن التاسع عشر اكتشف باريتو " أحد الاقتصاديين الإيطاليين " أن الأشياء المهمة من مجموعة معينة من الأشياء تؤلف عادة نسبة ضئيلة منها بمعنى آخر يؤدي تركيز الجهد الأكبر على العشرين بالمائة من النشاطات إلى تحقيق النتائج.

6-7 مبدأ التفويض:

إن قدرة الأستاذ أو متخذ القرار على تحقيق النتائج ترتبط ارتباطاً وثيقاً بإدارة الجامعة أي أن جهود الأستاذ الفردية ليست هي الفيصل بل الجهود الجماعية للإدارة، وكما كان الأستاذ يميل إلى العمل بنفسه فلن يستطيع أن يستخدم وقته الاستخدام السليم، وسيقضي وقتاً طويلاً جداً في أشياء مهمة، ويقضي وقتاً غير كافي في الأشياء الهامة التي تحتاج إلى عناية أكثر (إبراهيم علي رابعة، 2005: 32).

7- معوقات إدارة الوقت:

إن الكثير من الوقت يتسلل من بين أيدينا دون أن ندري كيف، بحيث لا نستطيع إنجاز أعمالنا كما خططنا لها بسبب معوقات يواجهها كل من الأستاذ والطالب والإدارة، ولعل من أهم المعوقات التي تؤدي إلى إهدار الوقت حسب فريد النجار (2008) ما يلي:

7-1 عوامل تتعلق بالمعلم:

- الوقت الضائع نتيجة عدم انتباه الطلبة وعدم تنفيذهم لما يطلب منهم.
- قلة الإمكانيات والأدوات التعليمية في الجامعة.
- عدم توزيع الوقت المخصص للتدريس على الأهداف التعليمية بشكل مناسب.
- الوقت الانتقالي بين القاعات الدراسية.
- عدم وجود أي أهداف أو خطط من قبل الأستاذ الجامعي.

7-2 عوامل تتعلق بالإدارة:

- الوقت الضائع نتيجة لكثافة الطلبة.
- غياب المعلم أو الطلبة أو مغادرة أي منهما غرفة الدراسة (فريد النجار، 2008: 22).

7-3 عوامل تتعلق بالطلبة:

- الوقت الضائع، نتيجة حوادث مقاطعات التدريس مثل: الإخلال بالنظام والروتين الجامعي أو نتيجة الزيارات المفاجئة للضيوف أو الزملاء.
- التحول من نشاط تعليمي إلى نشاط تعليمي آخر.
- عدم التجهيز المسبق للمادة التعليمية.
- التكاسل أو التأجيل أو النسيان في التحضير للدرس.
- عدم إكمال الأعمال أو عدم الاستمرار في التنظيم، نتيجة التفكير السلبي تجاه التنظيم.
- سوء الفهم للغير، مما قد تؤدي إلى مشاكل تلتهم وقتك (علي عباس، 2004: 17).

ومن خلال عرضنا لبعض المعوقات في إدارة الوقت يتضح لنا أن بعض العوامل تتعلق بالمعلم حيث أنه لم يعد مقبولاً أن ننظر إلى المعلم من زاوية ضيقة باعتباره مجرد حلقة وصل بين الكتاب الدراسي وعقول الطلبة، وبعضها خاص بالإدارة باعتبارها الجهة الراعية للمسيرة الأكاديمية عبر مراحلها المختلفة، وبعضها خاص بالطلبة وذلك باعتبار أن الطلبة هم أبرز مخرجات العملية التربوية وهم ثمار جهد سنوات متواصلة ومحط أنظار المجتمع، والشكل رقم (02) يوضح ذلك:



شكل رقم (02): يلخص معوقات إدارة الوقت (أعد من طرف الباحثان).

8- إدارة الوقت الفعالة للأستاذ الجامعي:

ترى هالة مصباح البنا (2013) أن تنظيم الوقت وإدارته بفعالية تجعل الحياة منظمة لا مجال فيها للعشوائية، فتنظيم الوقت بطريقة فعالة يحصد نتائج ايجابية منها زيادة الفعالية في العمل، فالتركيز على إدارة الوقت بفعالية وتحدد الأهداف ويخطط لتنفيذها، تعزز القدرة على الإنتاج وعلى الوصول إلى الفرص الحقيقية التي تحقق الإنجازات والأهداف. فعلى الأستاذ الجامعي أن يوازن بين الوقت الذي يستغرقه في تنفيذ العمل وبين الوقت الذي يقضيه في التفكير، والتحليل، والتخطيط المستقبلي، وتنظيم العمل، وتقويم الإنجاز، والذي يقضيه في جمع المعلومات، والحقائق، وتجهيز المعدات ومستلزمات، قبل البدء في تنفيذ العمل، فيجب أن يكون هناك عملية توازن ضرورية لضمان استغلال أمثل للموارد بما فيها الوقت، وإذا حدث خلل في ذلك التوازن فإن الوقت سيصبح غير فعال وهو ناتج عن قصور في الإدارة أو عيب في أحد العناصر العملية الإدارية. لذا لا بد أن تتجز الأعمال ضمن الخطة الزمنية والزمن المحدد لها، ولكي تزيد فعالية إدارة الوقت لا بد من تجنب مضيعاته ما أمكن، وكذلك تجنب الأساليب التقليدية لجدولة الوقت، ومحاولة تبني الأساليب الحديثة للتحكم في الوقت واستغلاله استغلال الأمثل، ومن الأمور التي توفر الوقت، وتزيد من فعاليته:

8-1 تحديد الاجتماعات:

لأن اجتماعات مكلفة من حيث الجهد والوقت والمال، لذا يجب مراعاة المبادئ الصحيحة لعقد الاجتماعات، من إدارة، وإعداد، وتحضير بشكل جيد، والحرص على تحديد الأشخاص الذين لهم صلة بالموضوع المبحوث. واختصار الاجتماعات على المواضيع الحساسة والهامة، والتي تحتاج إلى اتخاذ الأثر في العمل.

8-2 الحد من الزيارات الشخصية:

وتشمل زيارة الأساتذة، الأصدقاء والأقارب، والزيارات المفاجئة وغير المخططة، وهذه الزيارات قد تؤدي إلى تعطيل أعمال الأستاذ، مما يترتب عليه سوء استغلال وقته.

8-3 تفويض:

وهذا الأسلوب يعتبر من العادات الإيجابية والمهارات الإدارية، لتنفيذ العمل من خلال آخرين، مما يساعد على توفير وقت الأستاذ، وحتى يدير وقته بشكل جيد، والحرص على تحديد الأشخاص.

8-4 إنجاز العمل في الوقت المحدد له:

وبخاصة الأعمال المبرمجة لها، والمخطط لها، فالواجبات اليومية ينبغي أن تؤدي في وقتها، وعدم تأجيلها إلى وقت آخر، لأن ذلك مضيعة للوقت، ولأن تأجيله يترتب عليه خسائر كبيرة تضر بالعمل وبمصالح الآخرين.

8-5 عدم التردد في اتخاذ القرارات:

إعطاء الوقت الكافي والملائم لاتخاذ القرارات الصحيحة والصائبة فالاجتهاد والحرص على حصول المعلومات خلال الوقت المعقول لاتخاذ القرار، يوفّر الكثير من الجهد والوقت.

8-6 التخطيط للوقت:

التخطيط من الوظائف المهمة للأستاذ، فعليه وضع أهداف واضحة ومحددة وواقعية، حسب التسلسل الزمني يتم إنجازها حسب وقت محدد، وينبغي أن تكون هذه الأهداف قابلة للقياس والتنفيذ وتتسم بالمرونة، مع مراعاة تحديد الأولويات التي تسهم في إنجاز المهمات حسب الإمكانيات المتاحة.

8-7 عمل ملخص لتقارير:

تلخص التي تتكون من عدد من الصفحات و تحدد المعلومات المهمة فيها بالطريق المناسبة لسرعة الوصول إليها. (هالة مصباح البناء، 2003: 219-220).

9- خطوات الإدارة الناجحة للوقت:

أوضح جبر سمان (2003) خطوات الإدارة الناجحة للوقت في ست خطوات تمثل الطريق الصحيح إلى إدارة الوقت بشكل ناجح من أهمها:

9-1 مراجعة الأهداف والخطط والأولويات:

على الأستاذ أن يراجع الأهداف والخطط وأولوياته فهي تساعد في عملية التقويم والتقييم على حد سواء، إذ أن انعدام الأهداف الواضحة والمتسلسلة وفق ترتيب زمني معين تؤدي إلى إهدار الوقت وعدم القدرة على تنظيمه وإدارته بشكل الأمثل.

9-2 الاحتفاظ بخطة زمنية أو برنامج عمل:

الخطوة الثانية في إدارة الوقت بشكل جيد، هي أن يقوم الأستاذ بعمل برنامج عمل زمني لتحقيق أهدافه على المستوى القصير (سنة مثلا) يوضح فيها الأعمال والمستويات التي سوف ينجزها، وتواريخ بداية ونهاية إنجازها، ومواعيده الشخصية وخلاف ذلك، ويجب أن يراعي في المفكرة الشخصية أن تكون منظمة بطريقة جيدة تستجيب لحاجات ومتطلبات الأستاذ.

9-3 وضع قائمة إنجاز يومية:

- لإدارة الوقت بشكل جيد، أن تكون للأستاذ قائمة إنجاز يومية تفرض نفسها عليه كلما نسي وكسل فلقد ذكر ديكان (1991) أهم نقاط وضع فيها قائمة للإنجاز اليومي من بينها:
- جعل القائمة اليومية جزءا من حياة الشخص
 - عدم المبالغة في وضع قائمة الإنجاز اليومية.
 - اعتماد مبدأ باريتو للمساعدة على الفعالية (يشير مبدأ باريتو إلى تحديد أهم نقطتين في عشر نقاط وإنجاز هاتين النقطتين يعد بمثابة تحقيق 80% من أعمال ذلك اليوم)
 - إعطاء راحة في الإنجازات وفي نهاية الأسبوع.
 - توخي المرونة، فقائمة الإنجاز ليست أكثر من وسيلة لتحقيق الأهداف (ديكان، 1991: 65).

9-4 سد منافذ الهروب:

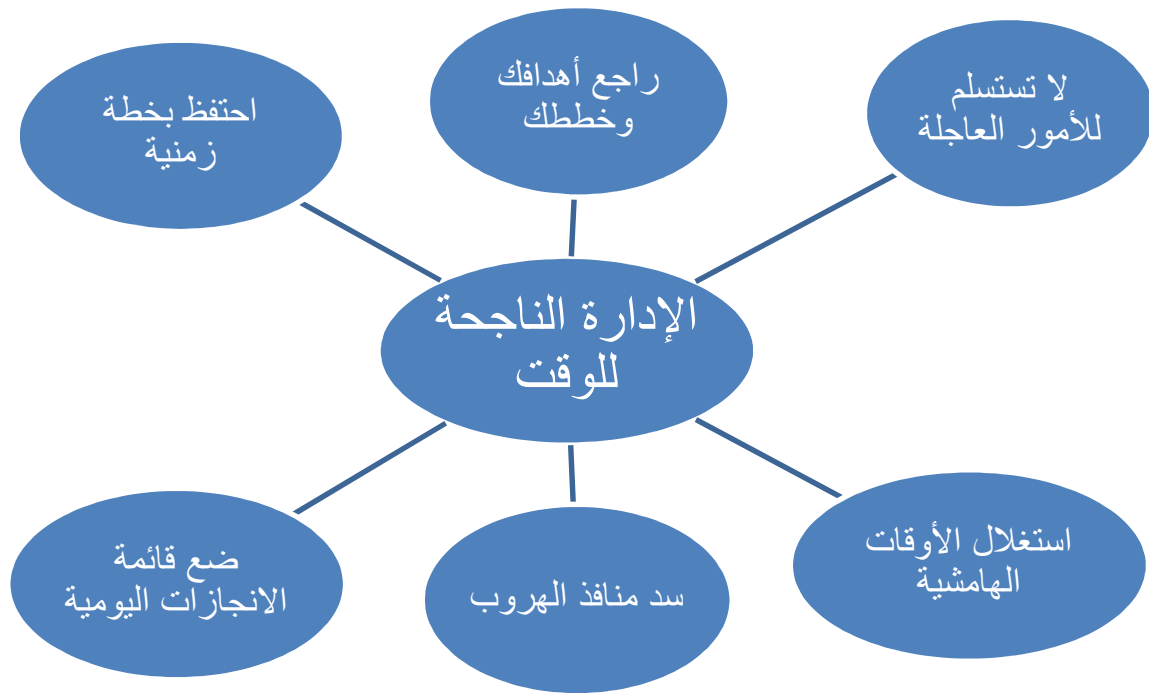
- وهي المنافذ التي يهرب بواسطتها الأستاذ من مسؤوليته التي خطط لإنجازها مثل الكسل، التردد التأجيل، التسويف والترويح الزائد عن النفس).

9-5 استغلال الأوقات الهامشية:

- والمقصود بها الأوقات الضائعة بين الالتزامات والعمال (مثل استخدام السيارة، الانتظار لدى الطبيب، السفر، انتظار الوجبات) وهي تزيد كلما قل تنظيم الإنسان لوقت حياته.

9-6 عدم الاستسلام للأمور العاجلة غير الضرورية:

- لأنها تجعل الإنسان أداة في برامج الآخرين وأولياتهم (ما يرون أنه مهم وضروري)، وتسلبه فاعليته ووقته (من أكبر مضيعات الوقت)، ويتم ذلك عندما يضعف الإنسان في تحديد أهدافه وأولوياته، ويقبل تنظيمه لنفسه وإدارته لذاته، والشكل رقم (03) يلخص أهم نقاط الإدارة الناجحة للوقت:



شكل رقم (03): يوضح أهم الخطوات للإدارة الناجحة للوقت (من إعداد الباحثان)

حتى تكون إدارة الوقت فعالة وناجحة بشكل جيد يجب على الأستاذ الجامعي اتباع جملة من الخطوات ليوفر وقته ويزيد من فعاليته، كمراجعة الأهداف ووضع برنامج وقائمة عمل يومية، واستغلال الاوقات الهامشية، وعدم الاستسلام للأمور عاجلة.

عموماً، يتضح من خلال التطرق إلى موضوع استراتيجية إدارة الوقت أنه مورد هام لا يقل أهمية عن الموارد الأخرى، لكنه إذا ضاع لا يعوض كما أنه مورد مجاني وهدره يكلف تعويضات أو خسائر ولذلك فإن حسن تدبير هذا المورد الهام ضرورة ملحة سواء على الفرد أو الأستاذ وهذا نظراً لإرتباطه بالموارد الأخرى فالشخص الذي لا يستطيع إدارة وقته لا يستطيع إدارة أي شيء آخر وتبرز كفاءة الأستاذ في كيفية دمج استراتيجية إدارة الوقت في الأداء التدريسي بما تضمن نمو وتطور المنظومة التربوية فالإدارة الناجحة للوقت تعني في حدها الأعلى أنك مستثمر للوقت وفي حدها الأدنى أنك مستفيد من الوقت

ثانياً/ الأداء التدريسي

يعد الأداء التدريسي ركنا أساسيا في العملية التعليمية، على الرغم ما يبدو من سهولته عند البعض إلا أنه يشتمل على تعقيدات كثيرة مردّها أنّ الأداء التدريسي يتعامل مع الطلاب مع اختلاف مشاريهم والهدف منه مساعدة الطلبة على التعلم والتعليم فهو من الأعمال التي يمكن الحكم عليها وعلى جودتها من خلال قدرة الأستاذ على إدارتها.

لذلك سوف نتطرق إلى الأداء التدريسي وأهم جوانبه حتى تكون عملية التدريس ممكنة ومعقولة وتأسيساً على ذلك سيتم الحديث عن تلك النقاط التي سيتم تناولها، والتي تعد ركائز مهمة في الأداء التدريسي.

1- مفهوم الأداء التدريسي:

يعد موضوع الأداء التدريسي من بين الموضوعات التي شغلت بال المفكرين والكتاب الاجتماعيين بحيث تعددت تعاريفه من باحث إلى آخر، ومن نظرية إلى أخرى، ومن تخصص لآخر، أي كل حسب تصوراته وكيفية التحكم فيه خاصة عند المختصين في التربية والمؤسسات التعليمية، فقبل التطرق إلى تعريف الأداء التدريسي لا بد لنا من تقسيمه إلى شقين أساسين هما: الأداء والتدريس.

فالأداء عند أحمد حسين اللقائي (2003) هو: " كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري إذ يستند إلى خلفية معرفية وجدانية معينة، فالأداء يكون عادة على مستوى معين تظهر منه قدراته وعدم قدرته على أداء عمل ما " (أحمد حسين اللقائي، 2003: 21).

وتشير نادية العطاب (2004) إلى أنّ الأداء هو: " السلوك الذي يقوم به الطالب، المدرس الذي يمكن ملاحظته وقياسه وفق بطاقة ملاحظة معدة لذلك " (نادية العطاب، 2004: 610).

ويرى ناجي رجب سكر (2005) أن الأداء هو: " السلوك المرئي الذي يمكن ملاحظته وتقديره وتقويمه " (ناجي رجب سكر، 2005: 655).

أما التدريس فيعرفه أحمد أبو صالح (2001) على أنه: " نظام من المهارات المقصودة الواعية لتحقيق هدف تعليمي " (أحمد أبو صالح، 2001: 51).

وعرّفه فؤاد حسن أبو الهيجاء (2001) بأنه: " مجموعة من الأنشطة ذات جوانب وأبعاد متعددة فهو لا يتضمن فقط المعلومات ولكن يتضمن المعرفة والانفعال والحركة في تقديم المعارف وإلقاء الأسئلة والشرح والتفسير، والاستماع، والمناقشة " (فؤاد حسن أبو الهيجاء، 2001: 13).

هذا ما يتعلق بتعريف كل من مصطلحي الأداء والتدريس وهذه الدراسة ستتطرق إلى التعرف أكثر على الأداء التدريسي لذا فلا بد من تعريفه إجمالاً وتفصيلاً.

وممن عرف الأداء التدريسي محمد المفتي (1991) بأنه: " تلك الممارسات التي تؤدي أثناء عملية التعليم داخل حجرة الدراسة بقصد التأثير المباشر في أداء التلميذ وتعديله وبالتالي تيسر حدوث التعلم" (محمد المفتي، 1991: 27).

كما وضع مصطفى رسلان (1995) في تعريفه بأنه: " ذلك السلوك الذي يقوم به المعلم أثناء التدريس وهذا يشمل الأداء العقلي داخل الموقف التعليمي وما قام به من إعداد لهذا الموقف " (مصطفى رسلان، 1995: 244).

ويعرفه أيضاً أحمد اللقائي وعلي الجمل (1996) بأنه: " مجموعة من العمليات والإجراءات والأساليب التي يقوم بها المعلم أثناء التدريس وهي تشكل في مجموعها نمطا مميزا من سلوك المعلم في التدريس " (أحمد اللقائي وعلي الجمل 1996 : 24).

أما أحمد زكي صالح (1999) فيعرفه بأنه: " مجموعة من الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين، وتكون قابلة للملاحظة والقياس وفق معايير سبق تحديدها وبذلك يكون الأداء هو ما يقاس من السلوك" (أحمد زكي صالح، 1999: 11).

ويشير رزق الذياب (2001) على أنه: " سلوك أو جهد مبذول من قبل المعلم لتحقيق الأهداف المنشودة وفقا لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة لعملية التخطيط والإعداد وتنفيذ التدريس، وتقويم الأداء المتعلمين وما يرتبط بذلك من مسؤوليات مهنية " (رزق الذياب، 2001: 35).

ويعرف الأداء التدريسي عند الأستاذ الجامعي أنه: " ذلك الإلتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علمياً وحُلقياً، والإشراف على البحوث ونشاطاتهم العلمية، والقيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الإلتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها ".

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا أنه: " تم التركيز على أداء المعلم دون التلاميذ، كما ركز بعضها أيضاً على أداء المعلم وأهم الأنشطة التربوية وتنوع الاستراتيجيات التدريس، إذ تغفل بعض التعريفات على تحديد كيفية ملاحظة هذا الأداء وكيفية قياسه ".

وتعرف الباحثان الأداء التدريسي بأنه: " مجموعة من الإجراءات والأساليب التي يقوم بها الأستاذ أثناء إلقاءه لدرسه، بقصد التأثير المباشر في أداء التلميذ وتعديله للسلوك، لذلك يعتبر الأداء هو كل ما يقاس من السلوك حسب الدرجة الكلية لمقياس الأداء التدريسي " .

2- عناصر الأداء التدريسي عند الأستاذ الجامعي وأهم أسسه:

1-2 عناصر الأداء التدريسي:

قسم أحمد السيد كردي (1996) الأداء التدريسي إلى عدة عناصر منها:

* المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

وتشمل المعارف والمهارات الفنية عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها ومن أهم المتطلبات ما يلي:

- أن يحول سلبيات طلابه إلى إيجابيات ويجعل الخطأ طريق الصواب
- إتقان محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه
- احترام الطلاب وتوجيههم وإرشادهم أكاديمياً.
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأليف الكتب ونشر المقالات العلمية (أحمد السيد كردي، 1996:

(15)

* كمية العمل المنجز:

أي مقدار العمل الذي يستطيع الأستاذ انجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الانجاز، بحيث أصبح مقدار العمل الذي يؤديه الأستاذ في نظام ل. م. د، أكبر بكثير مما كان عليه في النظام الكلاسيكي (نفس المرجع السابق، 15).

* المثابرة والثوق:

وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وانجازه في الوقت المحدد.

وعليه فالأداء التدريسي هو مجموعة من العوامل المتداخلة والتي يجب التركيز على جميع عناصرها بدءاً بالأستاذ الجامعي ووصولاً إلى الوظائف المنوطة به.

2-2 الأسس التي يقوم عليها الأداء التدريسي الجيد:

ينبغي أن يعتمد التدريس الجيد على أسس علمية يلتزم بها حتى يحقق الأهداف المحددة له مسبقاً مثل النشاط الذاتي والمشاركة الإيجابية للمتعلم، والتي من خلالها قد يقوم بالبحث مستخدماً مجموعة من

الأنشطة والعمليات العلمية كالملاحظة والفروض والقياس وقراءة البيانات والاستنتاجات وغيرها مما يمكنه من التوصل إلى المعلومات المطلوبة بنفسه، تحت إشراف المعلم وتوجيهه وتقويمه. ومن ناحية أخرى يرى البعض أن التدريس الجيد هو الذي يعكس براعة المعلم في عرض مادته وتعزيد العلاقات الشخصية بين التلاميذ والأساتذة، وخلق الإثارة العقلية لدى المتعلمين وعقد صلة الايجابية معهم وتنمية أنماط العواطف والعلاقات التي تثير دافعيتهم لبذل أقصى جهد للأداء (حسن شحاتة، ومحبات أبو عميرة، 1994: 70).

3- خصائص التدريس الجامعي الجيد:

للتدريس الجامعي خصائص عدة نذكر منها:

- 1-3 التدريس نشاط مهني متخصص هادف: يحترفه أشخاص مكلفون رسمياً (الأساتذة) بقصد تحقيق أهداف تعليمية تدريسية معينة مما تتطلب:
- أن يكون لدى هؤلاء الأساتذة الكفايات التدريسية، وهي مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لنجاحه في أداء مهنة التدريس منها إتقان مادة التخصص، المعرفة بالخصائص النفسية للطلاب، المعرفة بطرائق التدريس، إتقان مهارات التدريس.
 - أن يتم إعداد الأساتذة لممارسة المهنة من خلال عملية التأهيل المهني قبل الخدمة بالكليات والاستمرار في هذا التأهيل أثناء الخدمة.

2-3 التدريس عملية أساسية مترابطة: بين (التخطيط والتنفيذ والتقويم) والشكل رقم (04) يوضح ذلك:



الشكل رقم (04): يوضح العمليات الأساسية للتدريس الجيد

أ- عملية التخطيط:

تعتبر عملية التخطيط للدروس (الإعداد) خطوة أساسية في سبيل نجاح الأستاذ وخطأ بعض الأساتذة حين يستهينون بهذه الخطوة ويستصغرون شأنها، معتمدين على غزارة مادتهم العلمية وقدم عهدهم بمهنة التدريس بإهمال الإعداد اليومي للدروس، أو العجلة فيه الأمر الذي يعرض الأستاذ لمواقف غير مرضية وتحد من تحقيق أهداف النظام التعليمي.

ب- عملية التنفيذ:

تكون بتطبيق الأستاذ خطة درسه واقعيًا في حجرة الدراسة من خلال تفاعله وتواصله مع طلابه وتهيئة بيئة التعليم المادية والاجتماعية، لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريس، ومن خلال قيامه بإجراءات تدريسية معينة.

ج- عملية التقييم:

تعتمد عملية التقييم على قيام الأستاذ بالحكم على مدى نجاح خطة التدريس في تحقيق الأهداف المرجوة من التدريس، ومن ثم إعادة النظر في خطط التدريس الأساسي هو مساعدة الطلبة على التعليم والتعلم، لتحقيق أهداف معينة أهمها تدريب الطلبة على ممارسة التفكير، ليصبح الطالب أكثر كفاءة وقدرة لمعالجة القضايا الدراسية والحياتية.

4- طرق وأساليب ومحاور تقييم أداء الأستاذة:**4-1 طرق تقييم أداء الأستاذ الجامعي:**

يوضح رمضان (2004) أن الأساليب التي يمكن أن يقوم بواسطتها الأستاذ هي:

4-1-1 التقييم خلال العمل:

وهي ملاحظة المعلم أثناء عمله لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته.

4-1-2 تدريبات الأداء:

ويكون ذلك في صورة واجبات أو تعيينات أو تصميم بعض المواد وذلك للكشف عن قدرة المعلم على الفهم وأداء.

4-1-3 حقائب العمل:

يعرف بأنها تجميع لمجموعة من الأعمال التي انسجها المعلم والتي تسلط الأضواء على المهارات الخاصة به في مجال التدريس.

4-1-4 المقابلات:

يعتبر من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته واهتماماته ولكنها في نفس الوقت قد تعكس نوعاً من التحيز الشخصي للمعلم ومن الصعب وضع الدرجات لها بصورة صحيحة ودقيقة.

4-1-5 مراجعة الزملاء:

وتتضمن مراجعة المعلمين بعضهم البعض خلال التدريس وتشمل فحص الخطط والوحدات الدراسية والاختبارات وتوزيع العلامات التي يقوم بوضعها المعلمون.

4-1-6 التقويم الذاتي:

ويستخدم للتحقيق من نقاط الضعف لدى المعلمين في مهارات التدريس وهو يفيد كمصدر مهم من مصادر المعلومات التي تساعد في تطوير التدريس ولكنه غير مناسب لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمساءلة والمحاسبة (رمضان، 2004: 66).

4-1-7 اختبارات الكفاءة:

وتستخدم هذه الاختبارات لإثبات كفاءة المعلم في التدريس ومن سلبياتها عدم دقة درجة صدقها أما ملحم (2005) فيضيف أن الأستاذ يمكن أن يقوم أيضاً من خلال:

4-1-8 الأثر الذي يحدثه في تلاميذه:

وهنا تحدد قدرة المعلمين ومقارنة مجهوداتهم على أساس اختبارات التحصيل ويرى العديد من التربويين أن هذه الطريقة لا يمكن الاعتماد عليها خاصة وأن مجموعات التلاميذ ليست متشابهة في القدرات العقلية والظروف البيئية والاقتصادية والعوامل الوجدانية الانفعالية (ملحم، 2005: 424-425).

4-2 أساليب تقويم أداء المعلمين:

هناك عدة أساليب للتقويم تنتمي إلى اتجاهات ثلاثة هي:

4-2-1 تقويم أداء المعلم بناءً على مخرجات التعليم:

ويركز هذا الاتجاه على معيار الإنتاجية حيث يرى في تعلم التلاميذ مؤشراً صادقاً لأداء المعلمين.

4-2-2 تقويم أداء المعلم بناءً على سلوك المعلم:

ويركز هذا الاتجاه على ملاحظة المهارات التدريسية التي يقوم بها المعلم داخل الصف (الفصل) ويتم القياس في هذه الحالة بشبكة الملاحظة.

- أن يكون متميزة بالعمومية وشائعة بين المعلمين من شأنها المساهمة في تطوير العملية التعليمية.
 - أن تكون مهمة للكفاءة والأنشطة التي تكلف بها المعلم.
 - أن تكون متميزة عن بعضها إلى الحد الذي يحول دون التشابك بين عناصرها.
 - أن تتضمن الصفات التي تعبر عن إبداع المعلمين وعن قدراتهم على تطوير والتطلع نحو المستقبل.
- 5- الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:**

حسب الكبيسي (2012) الأستاذ الجامعي الكفاء الذي يمتلك قدرًا من الصفات المهنية والشخصية الآتية:

5-1 الصفات المهنية:

- تقدير مهنة التعليم، والاعتزاز بكونه أستاذ في الجامعة.
- الإلمام بأهداف التعليم الجامعي وكيفية تحقيقها.
- تنمية العلاقات الإنسانية الايجابية مع الطلاب وجعلها تتميز بالود والاحترام.
- إظهار مستوى عال من الأخلاق تتسق مع أخلاقيات المربين الأفاضل.
- احترام النظام الجامعي وتعليماته.
- العمل على النمو الذاتي وتطوير الأداء الأكاديمي والمهني.

5-2 الصفات الشخصية:

- التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته.
- الالتزام في سلوكه مع الآخر، حتى يكون قدوة صالحة لطلابه في أقواله وأفعاله.
- التمتع بالصحة الجسمية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.
- الاحتفاظ بتحكم انفعالي مناسب، فلا يدع فرصة للغضب أن يمتلكه ولا يعطي أحكاما سريعة للمواقف المختلفة.

- الإخلاص في العمل وانجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام.
- الطلاقة اللفظية والقدرة على التعبير.
- تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
- إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه (الكبيسي، 2012: 224 - 226).

6- الأدوار الحديثة للأستاذ الجامعي:

قدم الحيلة (2013) أهم الأدوار الجديدة والحديثة المطلوبة أداؤها من قبل الأستاذ كي يواكب متطلبات العصر الذي نعيشه ومن بين هذه الأدوار:

6-1 إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية الوظيفية:

للمعلم دور معرفي، ولكن طبيعة هذا الدور تختلف عما كانت عليه في الماضي، بحيث يكون التركيز على إكساب الطلبة المعارف المناسبة للتدفق المعرفي المستمر للعلم، وما يرتبط بهذه المعارف من مهارات عملية وقيم واتجاهات بحيث تمكنهم من التعامل الصحيح مع ذا التدفق العلمي والتقنيات المرتبطة به، لأن ذلك يعين هؤلاء الطلبة على فهم الحاضر بتفصيلاته، وتصور المستقبل باتجاهاته والمشاركة في صناعته وبذلك يتم إكساب الطلبة ثقافة معلوماتية تمكنهم من التعايش في مجتمع المعلوماتية الذي هو مجتمع المستقبل.

6-2 تنمية الطلبة في جوانبهم المختلفة:

على الأستاذ تنمية الطالب في مختلف جوانبه العقلية والنفسية والاجتماعية إلى أقصى ما تسمح به قدراته واستعداداته، وكذلك إشباع احتياجاته وميوله في التناغم والانسجام مع مقتضيات ومتطلبات البيئة والمحيط الاجتماعي، والتأكد على الإحساس بالمسؤولية الفردية والمسؤولية الاجتماعية والتأكد أيضا على تنمية قدرات التفكير العلمي المتنوعة بحيث تكون الأساس في التعامل مع متغيرات الحياة ومشكلاتها وتطويرها.

6-3 تهيئة الطلبة لعالم الغد:

ويشتمل هذا الدور تحفيز الطلبة على تفهم طبيعة وخصائص المعلومات، والتعامل وتدريب على تكنولوجياتها، وتقبل التغيير في أنماط العلاقات وأنماط المهن والوظائف، وتكوين رأي عام لدى الطلبة يساند ويدعم المعلومات وتطبيقاتها سواء على درجة التوافر الفردي، أو على مستوى المؤسسات التعليمية تحقيقا لتسريع عمليات التنمية الشاملة للمجتمع.

6-4 تحقيق مبدأ التعلم الذاتي:

يتمثل دور الأستاذ الجامعي في تحقيق التعلم الذاتي للطلبة وحثهم على اكتشاف المعلومات والحقائق بأنفسهم وتعريفهم بكيفية التعلم سواء من الكتب والمصادر المختلفة، أم من التجارب العملية المتنوعة، أم من الوسائل التعليمية التقليدية منها والحديثة وبخاصة القدرة على التعامل مع الحاسوب والإنترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة.

- تنمية قدرات الإبداع لدى الطلبة: يقع على عاتق الأستاذ دور هام يخصص لتوظيف التقنيات التربوية الحديثة في بناء الشخصية المبدعة، التي تتابع الجديد في مجالات العلوم وتؤثر فيه وتجد لنفسها مكانا عالم الإبداع.

6-5 ترسيخ أساسيات التربية البيئية لدى الطلبة:

للأستاذ الجامعي دور هام يختص بتحفيز الطلبة على دراسة البيئة، والاهتمام بها وتعزيز الوعي والإدراك لديهم بكل ما يرتبط بالبيئة من معارف وقيم واتجاهات ومهارات لازمة لحماية وتحسين البيئة وصيانتها خاصة من ناحية مصادرها الطبيعية (التربة، والماء والهواء، والحيوانات، والنباتات) وإكساب المهارات اللازمة لتحديد المشكلات البيئية والمشاركة في تقديم الحلول المناسبة.

6-6 تحقيق الضوابط الأخلاقية:

على الأستاذ الجامعي ترسيخ الجوانب الأخلاقية لدى المتعلم ليتعامل مع فيض المعلومات بضوابط أخلاقية، تمنع أو تقلل من وقوع الأضرار التي يمكن أن يحدث إذا تعاملنا مع هذه المعلومات بغير ضمير أخلاقي فعليه الأستاذ دور هام في تأكيد الضمير الأخلاقي لدى طلبته.

6-7 ترغيب الطلبة في العلم والتعليم:

لعل من أهم الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها الأستاذ أن يحبب طلبته في العلم، ويرغبهم فيه والسعي في إكسابه، ليس العلم الذي يدرسه لهم فقط وإنما العلم بصفة عامة، العلم النافع لدينهم ودنياهم، سواء درسه هو أم درسه غيره، وعليه أن يجعل عادة حبّ العلم وتحصيله والاستفادة منه ملازمة لهم طوال حياتهم.

6-8 الأستاذ أداء للتجديد لنفسه ولطلبته:

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون ذات صلة دائمة ومستمرة ومتجددة مع كل جديد في مجال تخصصه وفي طرائق تدريسه، وما يطرأ على مجتمعه من مستجدات، فعليه أن يظل طالبا للعلم ما استطاع، مطلعاً على كل ما يدور في مجتمعه المحلي والعالمي من مستحدثات، حتى يستطيع تلبية احتياجات طلبته في استفساراتهم المختلفة ويمد لهم يد العون، ويأخذ بيدهم إلى النور والعلم والمعرفة.

6-9 الأستاذ الجامعي مثل أعلى لطلبته:

من أهم الأدوار التي يقوم بها في الجامعة، دوره في بناء شخصيات.

7- معوقات الأستاذ الجامعي في أداء مهنته التدريسية:

يواجه الأستاذ الجامعي العديد من المعوقات التي تحول دون أدائه دور ريادي في خدمة مجتمعه وتجعله مقصرا في الظهور بالصفات الاجتماعية المرجوة منه، ولقد أظهرت الدراسات الميدانية بعض المعوقات والمشكلات ولعل من أهمها دراسة محمد سوداني (1983) التي بينت أهم المشكلات التي تعيق خدمة الأستاذ الجامعي من أهمها:

- كثرة أعداد الطلاب مما يقلل من كفاءة التدريس وإمكانية الاطلاع.

- ضعف الموارد المالية للأستاذ الجامعي مما يؤثر على أوضاعه الاجتماعية وقدراته العلمية.

وكشفت دراسة محمد عبد الحليم مرسى (1984) أن هناك مشكلات عند الأستاذ الجامعي أهمها:

- عدم توفر الكتب العلمية.

- عدم كفاية المجلات العلمية اللازمة لنشر البحوث والدراسات.

- ضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.

- الإجراءات البيروقراطية الإدارية في العمل.

وتوصلت دراسة اليونسكو الإقليمي (1985) إلى تحديد أهم المشكلات التي تعيق الأستاذ الجامعي

في أدائه لمهامه بالصورة المطلوبة وحددت في ثلاثة مجالات:

أ- مجال البحث العلمي: عدم توافر المراجع العلمية، عدم كفاية المختبرات، قلة الإنفاق على البحوث.

ب- مجال الأداء التدريسي: كثرة أعداد الطلبة، زيادة العبء التدريسي في الوقت والجهد.

ج- مجال الإدارة: تفشي البيروقراطية، قلة إجازات التفرغ (مقداد، 2004: 14-15).

ونخلص القول عن علاقة الجامعة بين المجتمع ودور الأستاذ الجامعي في ذلك إلى ما خلصت إليه

دراسة الذياب (2005) بأن المدرس الذي نريد أن يقدم لمجتمعه أفضل ما يمكن أن يكون بمقدوره ذلك ما

لم يكن هو لنفسه ولا يستطيع أن يحسن من ظروف غيره ما لم يحسن من ظروفه هو، وعليه ينبغي أن

تعلى مهنة التعليم من شأن المعلم حتى يستطيع أن يعلو هو من شأن هذه المهنة الشريفة فيقدر ما

يستطيع تلبية حاجاته وحاجات أسرته ليتفرغ لمهامه الجسيمة (رزق الذياب، 2005: 25).

8- الأداء التدريسي الفعال:

تعتبر عملية إعداد الأستاذ الجامعي إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، فجودة أداء الأستاذ من أبرز التوجهات النظم التعليمية المعاصرة.

ولكي نصل إلى التطوير المنشود في التعليم الجامعي لابد من التقويم الدوري والمستمر لأداء الأستاذ لما له من أهمية في تحسين أداءه وزيادة فعاليته، وكذا الدور الذي تلعبه في تطوير المادة العلمية ومحتوياتها والأساليب المعتمدة في تدريسها، فهي الوسيلة الأكثر فعالية للتحقق من أن الأداء التدريسي يتم على النحو المحقق لغرضه، ومعرفة مستوى تحكم أداء الأستاذ له دور في تطوير العملية التعليمية في الجامعة، وبالتالي رفع مستوى جودة التعليم الجامعي ككل من خلال تطوير برامج التعليم وأساليب التدريس في الجامعة.

خلاصة الفصل :

أولاً/ الإجراءات الميدانية للدراسة:

سننطلق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية الذي احتوت على المنهج المتبع في هذه الدراسة والدراسة الاستطلاعية ونتائجها، وأهداف الدراسة الاستطلاعية، وعينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها ثم الأدوات المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية، ثم تطرقنا إلى مواصفات العينة الأساسية وإجراءات تطبيق أدوات الدراسة، وأخيراً الأساليب الإحصائية التي تمت على أساسها عملية تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

1- منهج الدراسة:

إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة تفرض على الباحثان تبني منهج معين دون غيره تبعاً للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثان المنهج الوصفي، الذي يسعى إلى الوصف المنظم للحقائق، وتشخيص الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك من خلال استخدام أدوات مناسبة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، وتحليلها، وتفسير النتائج التي ستخرج بها هذه الدراسة، وتقديم مقترحات تفيد الجهات الوصية للعناية بالأستاذ الجامعي.

2- الدراسة الاستطلاعية ونتائجها:

1-2 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية بالغة في البحث العلمي إذ تعتبر أولية له، وتُمكن الباحثان من الاطلاع بعمق على جوانب وتفاصيل موضوعهما، مما يسهل عليهما الفهم الأفضل والتصور الكامل لموضوع بحثهما، كما تهدف إلى التحقق من صلاحية أدوات جمع المعطيات التي استخدمتها الباحثان في بحثهما، ومعرفة مختلف الصعوبات والنقائص المسجلة أثناء التطبيق لتداركها فيما بعد، لهذا أجريت الدراسة الاستطلاعية من أجل تحقيق هدفين، هما:

أ- نزول الباحثان إلى أرض الميدان لمعاينة الواقع، والتعرف المسبق على الظروف المحيطة بعملية التطبيق، وبالتالي تجنب الوقوع في الأخطاء أثناء إجراء الدراسة الأساسية.

ب- التأكد من الفهم اللغوي لأدوات البحث وحساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لها، من أجل الاطمئنان على مدى صلاحية هذه الأدوات، والمتمثلة في مقياس إدارة الوقت ومقياس آخر للأداء التدريسي.

2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها:

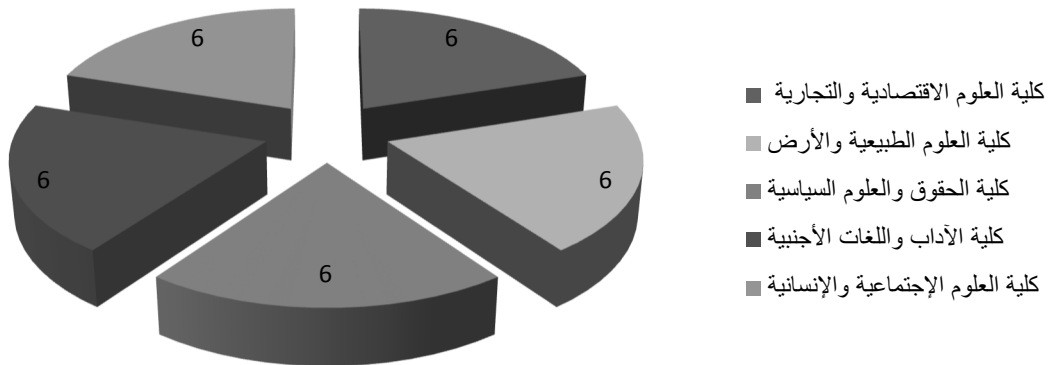
لتحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية تم اختيار 30 طالبا من جامعة خميس مليانة، من خمسة كليات بطريقة عشوائية بسيطة، موزعين بالتساوي، والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الكليات:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الكلية

النسبة	التعداد	الكليات
20%	06	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
20%	06	كلية العلوم الطبيعية والأرض
20%	06	كلية الحقوق والعلوم السياسية
20%	06	كلية الآداب واللغات الأجنبية
20%	06	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
100%	30	المجموع

والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب الكليات



2-3 أدوات الدراسة الاستطلاعية:

يتوقف صدق البحوث وقيمتها العلمية على الاختيار السليم للطرق والأدوات التي تمتلك الشروط العلمية والمنهجية بغية الوصول إلى أهدافها المسطرة (محمد مزيان، 1999: 58).

ولجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة والوصول إلى نتائج موثوق بها بطريقة علمية صحيحة قامت الباحثتان بتصميم أداتين لجمع البيانات، وهما:

- مقياس استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

- مقياس الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

2-3-1 مقياس إدارة الوقت:

قامت الباحثتان ببناء المقياس بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري للدراسة، ومراجعة البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وبالاستناد إلى مجموعة من المصادر والكتب العلمية التي تناولت إدارة الوقت.

ومن خلال الملاحظات الميدانية التي قامت بها الباحثتان خلال الدراسة الاستطلاعية، تم كتابة الفقرات الأساسية للمقياس حيث اشتمل على 24 فقرة في صورته الأولية، (أنظر الملحق رقم 02)، و23 فقرة في صورته النهائية بعد التأكد من توفره على الخصائص السيكومترية للاختبار الجيد (أنظر الملحق رقم 03).

ولتأكد من توفر الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الوقت قمنا بحساب صدق وثبات المقياس.

أولا/ صدق مقياس إدارة الوقت:

يعد تقدير درجات صدق المقياس في مرحلة الدراسة الاستطلاعية عاملا رئيسيا في التحقق من صلاحيته للتطبيق النهائي على عينة الدراسة الأساسية، ونظرا لتعدد طرق تقدير درجات الصدق فقد قمنا بالاعتماد على طريقتين هما: صدق المحكمين، الصدق التمييزي (طريقة المقارنة الطرفية).

1- صدق المحكمين:

قامت الباحثتان بعرض مقياس إدارة الوقت على عشرة أساتذة محكمين (أنظر قائمة الأساتذة المحكمين في الملحق رقم 01)، لتحكيمه من حيث ملائمة الفقرات، ومدى صحتها اللغوية، وبعد الاطلاع على آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين حول مقياس إدارة الوقت، أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن 87.39 %، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02): يوضح نسبة القبول من طرف الأساتذة المحكمين لكل فقرة من فقرات مقياس إدارة الوقت

رقم الفقرة	نسبة القبول	رقم الفقرة	نسبة القبول	رقم الفقرة	نسبة القبول
01	%100	09	%100	16	%100
02	%100	10	%100	17	%90
03	%100	11	%100	18	%100
04	%100	12	%100	19	%100
05	%80	13	%100	20	%100
06	%100	14	%70	21	%100
07	%100	15	%90	22	100%
08	%80	23	%100	المجموع	%87.39

وأجمعوا على وضوح التعليمات، وأن بدائل الأجوبة مناسبة، وعدد الفقرات كافية، في حين أشاروا إلى إجراء بعض التعديلات والتصحيحات اللغوية فيما يخص بعض الفقرات، إلى جانب حذف بعض الفقرات المكررة والجمل المركبة.

والجدول الموالي يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين من حيث وضوح التعليمات، وبدائل الأجوبة وعدد الفقرات ومحتواها.

جدول رقم (03): يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس وعلوم التربية حول مقياس إدارة الوقت.

ملاحظات الأساتذة المحكمين	عدد المحكمين	طبيعة التحكيم
واضحة	10	التعليمات
مناسبة	05	بدائل الأجوبة
كافية	23	عدد الفقرات
إجراء بعض التعديلات والتصحيحات اللغوية على الفقرات: 05، 18، 16، 15، 08	10	محتوى الفقرات
* إجراء تعديلات على البيانات الشخصية للمقياس: كتعويض الكلية بالتخصص التي يدرس فيه. * حذف بعض الفقرات التي لا تقيس الموضوع وهي: 14	10	مدى قياس الفقرات

وعليه يمكن القول أن معظم عبارات مقياس إدارة الوقت مناسبة، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة، بعد عرض المقياس على عشرة أساتذة محكمين من ذوي الاختصاص، في مجال علم النفس وعلوم التربية لتحكيمه، أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن نسبة 87.39%.

2- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية): يتم وفق المراحل التالية:

- ترتيب الدرجة الكلية للأفراد من الأصغر إلى الأكبر.
- تحديد عدد الأفراد لكل مجموعة طرفية والتي تمثل 27% من العدد الكلي للأفراد.
- حساب اختبار T للمقارنة الطرفية بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا.

الجدول رقم (04): يوضح قيمة اختبارات لمرتفعي ومنخفضي الدرجات على مقياس إدارة الوقت

اختبارات لعينتين مستقلتين			اختبار ليفين		الثالث الأدنى (ن=8)		الثالث الأعلى (ن=8)		المتغير الأول
مستوى الدلالة	درجة الحرية	اختبارات	مستوى الدلالة	ف	ع	م	ع	م	

يتضح من الجدول (04) الذي يبين وجود فروق بين متوسط درجات أفراد العينة الاستطلاعية الذين تحصلوا على درجات مرتفعة في أدائهم على مقياس إدارة الوقت الذي بلغت قيمته 76.25 بانحراف معياري قدره 2.60 ومتوسط درجات أفراد العينة الاستطلاعية الذين تحصلوا على درجات منخفضة في أدائهم على نفس المقياس والذي بلغت قيمته 53.62 بانحراف معياري قدره 3.37، وذلك لصالح مرتفعي الدرجات (الثالث الأعلى).

كما يظهر الجدول السابق أن قيمة F بلغت (1.57) بمستوى دلالة (0.23) مما يدل على أنها غير دالة أي يوجد تجانس بين المجموعتين العليا والدنيا، وبناءً عليه تم قراءة نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين متجانستين، حيث بلغت قيمة t (-15) عند درجة حرية (14) ومستوى دلالة (0.01)، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مرتفعي الدرجات في أداء أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس إدارة الوقت، إذ الاختبار يُميز بين مرتفعي ومنخفضي الدرجات، وهو ما يدل على صدق المقياس وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

ثانياً/ ثبات مقياس إدارة الوقت:

تمّ حساب ثبات مقياس إدارة الوقت تم استخدام معامل ألفا (α) لكرونباخ، وقدرت قيمة معامل الثبات بـ 0.67، والجدول أسفله يوضح ذلك:

الجدول رقم (05): يوضح معامل ألفا (α) لكرونباخ لمقياس إدارة الوقت

(α) لكرونباخ	المتغير الأول
0.67	إدارة الوقت

تم حساب درجات ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود لقياس إدارة الوقت، كما أن عدد البدائل هو 5 بدائل وعليه نستطيع تطبيق طريقة ألفا لكرونباخ، والذي بلغت قيمته 0.67 وهي تشير إلى درجة مقبولة من الاتساق الداخلي أي أن المقياس يكشف عن 67% من إدارة الوقت لدى الأستاذ الجامعي، الأمر الذي يعطي دليلاً على الاتساق الداخلي لمقياس إدارة الوقت المعتمد في الدراسة الحالية.

2-3-2 مقياس الأداء التدريسي:

قامت الباحثتان ببناء مقياس بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري للدراسة من وصف لمحتوى الأبعاد الأساسية أعلاه، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وبالاستناد إلى مجموعة من الكتب العلمية التي تناولت موضوع الأداء التدريسي، ومن خلال الملاحظات الميدانية التي قامت بها الباحثتان خلال الدراسة الاستطلاعية، قامت الباحثتان بكتابة الفقرات الأساسية للمقياس واشتمل مقياس الأداء التدريسي على 36 فقرة في صورته الأولية، (أنظر الملحق رقم 04) و 35 فقرة في صورته النهائية، (أنظر الملحق رقم 05) بعد التأكد من توفره على الخصائص السيكمترية. واتبعت الباحثتان في بناء مقياس الأداء التدريسي الخطوات التالية:

أ- الخطوة الأولى: تحديد الأبعاد الأساسية لمقياس الأداء التدريسي:

بناء على أهداف الدراسة وفروضها، قامت الباحثتان بتحديد ثلاثة أبعاد أساسية لمقياس الأداء التدريسي، وهي:

- 1- عملية التخطيط
- 2 - عملية التنفيذ
- 3- عملية التقويم

ب- الخطوة الثانية: كتابة فقرات المقياس:

بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري للدراسة، من وصف لمحتوى الأبعاد الأساسية أعلاه ومن خلال القرارات المختلفة المتعلقة ببيداغوجية الأداء التدريسي، قامت الباحثتان بكتابة فقرات المحاور الأساسية للمقياس.

ج- الخطوة الثالثة: تأكد من خصائص السيكمترية لمقياس الأداء التدريسي:

أولاً/ صدق مقياس الأداء التدريسي:

نظراً لتعدد طرق تقدير درجات الصدق، قمنا بالاعتماد على ثلاثة طرق هما: صدق المحكمين صدق التمييزي، صدق الاتساق الداخلي.

1- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، قامت الباحثتان بعرضها على عشرة أساتذة محكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس وعلوم التربية (أنظر قائمة الأساتذة المحكمين في الملحق رقم 01) لتحكيمها من حيث ملائمة الفقرات لأغراض الدراسة، ومدى صحتها اللغوية، فبعد الاطلاع على آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين حول المقياس الأداء التدريسي، أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن 90.28 %، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (06): يوضح نسبة القبول من طرف الأساتذة المحكمين لكل فقرة من فقرات المقياس الأداء التدريسي.

رقم الفقرة	نسبة القبول	رقم الرقم	نسبة القبول	رقم الفقرة	نسبة القبول
01	80%	13	100%	25	80%
02	100%	14	100%	26	100%
03	100%	15	100%	27	100%
04	100%	16	100%	28	100%
05	100%	17	100%	29	70%
06	100%	18	100%	30	100%
07	60%	19	80%	31	100%
08	30%	20	100%	32	100%
09	20%	21	100%	33	100%
10	100%	22	100%	34	100%
11	100%	23	50%	35	90%
12	100%	24	100%	المجموع	90.28%

وأجمعوا على وضوح التعليم، وأن بدائل الأجوبة مناسبة، وعدد الفقرات كافية، في حين أشاروا إلى إجراء بعض التعديلات والتصحيحات اللغوية فيما يخص بعض الفقرات، إلى جانب حذف بعض الفقرات المكررة والجمل المركبة.

والجدول الموالي يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين من حيث وضوح التعليم، وبدائل الأجوبة وعدد الفقرات ومحتواها.

جدول رقم (07): يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس وعلوم التربية حول مقياس الأداء التدريسي.

طبيعة التحكيم	عدد المحكمين	ملاحظات الأساتذة المحكمين
التعليمات	10	واضحة
بدائل الأجوبة	05	مناسبة
عدد الفقرات	35	كافية
محتوى الفقرات	10	إجراء بعض التعديلات والتصحيحات اللغوية على الفقرات: 02، 08، 09، 10، 19، 23، 25، 29، 35.
مدى قياس الفقرات	10	* إجراء تعديلات على البيانات الشخصية للمقياس: كتعويض الكلية بالتخصص التي يدرس فيه. * حذف بعض الفقرات التي لا تقيس الموضوع وهي: 01. استبدال بعض المصطلحات: يختار ب يوفق، يخبر ب يجهز.

لتأكد من صدق المقياس تم اختيار طريقة المقارنة الطرفية وصدق الاتساق الداخلي، وهي كالتالي:

2- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

الجدول رقم (08): يبين قيمة اختبار "ت" لمرتفعي ومنخفضي الدرجات على مقياس الأداء التدريسي

اختبار ت لعينتين مستقلتين			اختبار ليفين		الثلاث الأدنى (ن=8)		الثلاث الأعلى (ن=8)		المتغير الثاني
مستوى الدلالة	درجة الحرية	اختبار ت	مستوى الدلالة	ف	ع	م	ع	م	

يتضح من الجدول (08) الذي يبين وجود فروق بين متوسط درجات أفراد العينة الاستطلاعية الذين تحصلوا على درجات مرتفعة في أدائهم على مقياس الأداء التدريسي الذي بلغت قيمته 133.62 بانحراف معياري قدره 7.89 ومتوسط درجات أفراد العينة الاستطلاعية الذين تحصلوا على درجات منخفضة في أدائهم على نفس المقياس والذي بلغت قيمته 94.62 بانحراف معياري قدره 7.65، وذلك لصالح مرتفعي الدرجات (الثلاث الأعلى).

كما يظهر الجدول السابق أن قيمة F بلغت (0.71) بمستوى دلالة (0.41) مما يدل على أنها غير دالة أي يوجد تجانس بين المجموعتين العليا والدنيا، وبناءً عليه تم قراءة نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين، حيث بلغت قيمة t (-10.03) عند درجة حرية (14) ومستوى دلالة (0.01)، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مرتفعي الدرجات في أداء أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس الأداء التدريسي، إذا الاختبار يميز بين مرتفعي ومنخفضي الدرجات، وهو ما يدل على صدق المقياس وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

3- صدق الاتساق الداخلي:

يرتبط هذا النوع من الصدق بالتحقق من الاتساق بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الأداء التدريسي والجدول الموالي يوضح النتائج كما يلي :

الجدول رقم (09): يوضح معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الأداء التدريسي

الأبعاد	التخطيط	التنفيذ	التقييم
الدرجة الكلية	**0.81	**0.89	**0.70

**دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول السابق معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الأداء التدريسي والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليه، وتوضح قيم معاملات الارتباط أعلاه أنها كلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهو ما يشير إلى تمتع المقياس باتساق داخلي.

ثانيا/ ثبات مقياس الأداء التدريسي:

تمّ حساب ثبات مقياس الأداء التدريسي باستخدام معامل ألفا (α) لكرونباخ، وقدرت قيمة معامل الثبات بـ 0.76، والجدول أسفله يوضح ذلك:

الجدول رقم (10): يوضح معامل ألفا (α) لكرونباخ لمقياس الأداء التدريسي

المتغير الثاني	(α) لكرونباخ
الأداء التدريسي	0.76

تمّ حساب درجات ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود لمقياس الأداء التدريسي، كما أن عدد البدائل هو 5 بدائل وعليه نستطيع تطبيق طريقة ألفا لكرونباخ، والذي بلغت قيمته 0.76 وهي تشير إلى درجة مقبولة من الاتساق الداخلي أي أن المقياس يكشف عن 76% من الأداء التدريسي لدى الأستاذ الجامعي، الأمر الذي يعطي دليلا على الاتساق الداخلي لمقياس الأداء التدريسي المعتمد في الدراسة الحالية.

3- الدراسة الأساسية:

3-1 عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها:

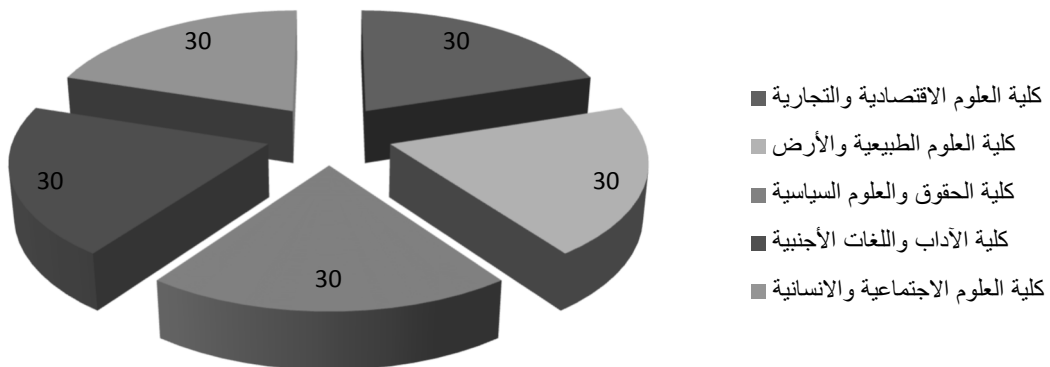
لتحقيق أهداف الدراسة الأساسية تم اختيار 150 طالب وطالبة من جامعة خميس مليانة، من خمسة كليات (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الطبيعية والأرض، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية) وتم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، موزعين بالتساوي، والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الكليات:

جدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الكليات

الكليات	التعداد	النسبة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	30	20%
كلية العلوم الطبيعية والأرض	30	20%
كلية الحقوق والعلوم السياسية	30	20%
كلية الآداب واللغات الأجنبية	30	20%
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	30	20%
المجموع	150	100%

والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الكليات



3-2 أدوات الدراسة الأساسية:

كما وضحنا سابقا قامت الباحثتان بإعداد أداتين لجمع البيانات وهما: مقياس خاص بإدارة الوقت ومقياس آخر خاص بالأداء التدريسي.

فمقياس إدارة الوقت تكونت عدد فقراته من 23 فقرة، ومقياس الأداء التدريسي المكون من 35 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي:

1- البعد الأول: عملية التخطيط، ويضم الفقرات التي تحمل الأرقام من 01 إلى غاية 10 فقرات.

2- البعد الثاني: عملية التنفيذ، ويضم الفقرات التي تحمل الأرقام من 11 إلى غاية 24 فقرة.

3- البعد الثالث: عملية التقويم، ويضم الفقرات التي تحمل الأرقام من 25 إلى غاية 35 فقرة.

ويصحح المقياسان وفق سلم ليكرت خماسي البدائل:

يعطى لكل الطالب(ة) درجة على كل استجابة لديه بحيث تقدر هذه الدرجة ب 05 في حالة إجابة بموافق بشدة، ودرجة 04 في حالة الإجابة بموافق، ودرجة 03 في حالة الإجابة بمحايد، ودرجة 02 في حالة الإجابة بأعراض، ودرجة 01 في حالة الإجابة بأعراض بشدة.

وعليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الأستاذ(ة) في تحكمه لإدارة الوقت من وجهة نظر الطلبة هي 115 وأدنى درجة هي 23، والدرجة المتوسطة هي 69. ونحكم على مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم بأنه مرتفع إذا حصل على 80.50 درجة فما فوق، وبأنه متوسط إذا كانت درجاته تنحصر ما بين 57.50 و80.50 درجة، وبعدم التحكم في مستوى إدارة الوقت إذا قلت درجته عن 57.50 درجة.

أما أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الأستاذ(ة) في أدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة هي 175، وأقل درجة 35، والدرجة المتوسطة هي 105، ونحكم على أن مستوى أداء الأستاذ مرتفع إذا تجاوز 122.50 درجة، وبدرجة متوسطة إذا كانت تنحصر ما بين 87.50 و122.50 درجة، وبمستوى منخفض إذا قلّ عن 87.5 درجة

4- إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

تم إجراء الدراسة الأساسية في بداية شهر ماي 2019، حيث تم تطبيق أداة الدراسة، المتمثلة في معرفة مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي، وذلك بإتباع الإجراءات التالية:

- تهيئة الطلبة للإجابة على المقياس.

- التأكيد على أن نتائج الدراسة لن تستغل إلا لغرض البحث العلمي.

- شرح كيفية الإجابة وذلك بتقديم مثال.

- الاطلاع على ورقة كل طالب (ة) بعد تسليمها وذلك للتأكد من أنه (ها) أجاب (ة) على كل الأسئلة.
- تقديم الشكر للطلبة على تقديم المساعدة لنا في إنجاز هذه الدراسة

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل الوصول إلى معالجة وتحليل البيانات بطريقة علمية وموضوعية، اعتمدت الباحثان في هذه الدراسة على عدة أساليب إحصائية وصفية واستدلالية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، نذكر منها:

- * الدرجة المتوسطة + (عدد الفقرات/2) لمعرفة الحد الأعلى للفئة المتوسطة التي ينحصر فيها مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة.
- * الدرجة المتوسطة - (عدد الفقرات/2) لمعرفة الحد الأدنى للفئة المتوسطة التي ينحصر فيها مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة.
- معامل الارتباط بيرسون ومعامل ألفا لكرونباخ لحساب الخصائص السيكمترية للأداة.
- معامل الارتباط ايتا η .
- اختبار التوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو ويلك SHAPIRO WILK TEST
- تطبيق اختبار T للفرق بين المتوسطين الحسابيين الملاحظ والمتوقع لأفراد العينة.
- تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA ONE WAY
- التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

جاء هذا الفصل ممهدا لعرض نتائج الدراسة الأساسية، فقد اشتمل على نتائج الدراسة الاستطلاعية، والتي هدفت الباحثان من خلالها إلى التعرف على الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة، ومدى صلاحيتها للاستعمال في الدراسة الأساسية، كما اشتمل أيضا على منهج الدراسة ووصف المجتمع الذي انتقيت منه عينة الدراسة والتي جرى عليها تطبيق الأدوات الأساسية لهذه الدراسة بعد توضيح كيفية إعدادها وتطبيقها، وما تتمتع به من خصائص.

كما تم تبيان حجم العينة ومواصفاتها، وكيفية انتقاءها، ليتم بعد ذلك التعرّيج إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، والأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة، والتي يتم على ضوءها تفسير النتائج ومناقشتها، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي لهذه الدراسة.

ثانياً/ عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سوف يتم عرض نتائج الفرضيات التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية ونناقشها حسب الخطوات التالية:

- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أن: " مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة الوقت مرتفع من وجهة نظر الطلبة " .
- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أن: " مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في الأداء التدريسي مرتفع من وجهة نظر الطلبة " .
- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة التي تنص على أنها: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم تعزى لمتغير الكلية " .
- عرض ومناقشة الفرضية العامة التي تنص على أنها: " توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي وأدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة " .

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

للتحقق من صحة الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أن: " مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة الوقت مرتفع من وجهة نظر الطلبة " . وللتحقق من صحة الفرضية أو نفيها، تم التحقق من افتراضات اختبار ت لعينة واحدة بعد التأكد من التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الدراسة عن طريق اختبار شابيرو ويلك SHAPIRO- WILK TE، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (12): يبين توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة

المتغير الأول	شابيرو ويلك	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	0.98	150	0.10

من خلال الجدول السابق نلاحظ بناءً على قيم اختبار شابيرو ويلك أن كل قيم توزيع متغير إدارة الوقت كانت غير دالة إحصائية، وعليه فإن بيانات متغير إدارة الوقت تتوزع توزيع طبيعي.

وبما أن افتراض اعتدالية التوزيع متوفر في متغير الفرضية الجزئية الأولى للدراسة، تم تطبيق اختبار ت للفرق بين المتوسطين الحسابيين الملاحظ والمتوقع لأفراد العينة، والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم (13): يوضح قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ والمتوسط الحسابي المتوقع لمستويات إدارة الوقت

المتغير الأول	قيمة ت	المتوسط المتوقع	المتوسط الحسابي الملاحظ	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	5.49-	69	63.61	149	0.01

من خلال القيم المتحصل عليها يتضح بالنسبة لمتغير إدارة الوقت أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ أصغر من قيمة المتوسط الحسابي المتوقع، غير أنها تقع ضمن المجال [57.50-80.50] الذي يمثل المستوى المتوسط من إدارة الوقت لدى الأساتذة الجامعي. كما بلغت قيمة اختبار ت لعينة واحدة 5.49 - ، وقد كانت دالة عند 0.01 أي أننا متأكدون بنسبة 99% من وجود فروق جوهرية بين المتوسطين لصالح متوسط العينة، وبالتالي فإن أساتذة الجامعة لديهم مستوى متوسط من إدارة الوقت. بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى تبين أن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة الوقت متوسط من وجهة نظر الطلبة، ويمكن تفسير ذلك إلى مجموعة من المعوقات التي تؤدي إلى إهدار الوقت فمنها ما يتعلق بالأساتذة، فمهنة التعليم من المهن التي تتضمن قدر كبير من المشقة والضغط فكثيرا ما يواجه الأساتذة في الجامعة موقف وظروف عديدة يتعرض خلالها لحالات من الإضطرابات النفسية، وينعكس بدوره على إدارته لوقته، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف، وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة ببيئة العمل وطبيعتها المادية والبشرية والتنظيمية (فريد النجار، 2008: 22)، كما أن الحياة النفسية للأساتذة مليئة بالمشاكل والمتاعب الناجمة عن أعباء مهنة التدريس باعتبارها مهنة شاقة، ولا شك أن الوضعية الصعبة للأساتذة ناتجة عن المناخ التدريسي والمهني العام الذي يؤدي فيه عمليه، كالاكتظاظ الأقسام، التغيير المستمر في المناهج والبرامج والمقررات الدراسية، وضعف الوضع الاقتصادي، والإجتماعي للأساتذة مقارنة بالمهن الأخرى، التعامل مع التلاميذ والإدارة والزملاء سوء العلاقات المهنية داخل الجامعة، نقص الامكانيات والتجهيزات كلها مؤشرا دالة على الوضعية الصعبة لمهنة التدريس، ولعل هذا ما يترجم المعاناة النفسية للأساتذة من مظاهر القلق والتوتر داخل الغرفة الصفية التي تؤثر سلبا على إدارتهم لوقتهم وتكون سببا غير مباشر في تدني مستوى تحكمهم في إدارة الوقت هذا من جهة (جودة البيئة المدرسية وعلاقتها بالصحة النفسية، 2017: 144) أما من جهة أخرى معوقات تتعلق بالطلاب كالتحول من نشاط تعليمي إلى نشاط آخر، وعدم الإطلاع

على مضمون المادة والتكاسل والتأجيل، وعدم إكمال الأعمال المطلوبة منه تؤدتها من قبل الأستاذ، وعدم الإطلاع على الكتب أو المراجع لزيادة رصيده المعرفي (علي عباس، 2004: 17).

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

لتحقق من صحة الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أن: " مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في الأداء التدريسي مرتفع من وجهة نظر الطلبة." ولتأكد من صحة الفرضية أو نفيها تم التحقق من افتراضات اختبار ت لعينة واحدة عن طريق التأكد من توزيع البيانات لمتغير الأداء التدريسي، وذلك باختبار التوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو SHAPIRO-WILK TEST، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (14): يبين توزيع البيانات الأداء التدريسي

المتغير الثاني	شابيرو ويلك	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	0.98	150	0.06

من خلال الجدول السابق نلاحظ بناء على قيم اختبار شابيرو ويلك أن كل قيم توزيع متغير الأداء التدريسي كانت غير دالة إحصائياً، وعليه فإن بيانات متغير الأداء التدريسي تتوزع توزيع طبيعي. وبما أن افتراض اعتدالية التوزيع متوفر في متغير الفرضية الجزئية الثانية للدراسة، تم تطبيق اختبار ت للفرق بين المتوسطين الحسابيين الملاحظ والمتوقع لأفراد العينة. الجدول رقم (15): يبين قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ والمتوسط الحسابي المتوقع لمستويات الأداء التدريسي.

المتغير الثاني	قيمة ت	المتوسط المتوقع	المتوسط الحسابي الملاحظ	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	11.61	105	122	149	0.01

من خلال القيم المتحصل عليها يتضح بالنسبة لمتغير الأداء التدريسي أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ هي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المتوقع. وهي تقع ضمن المجال [87.50-122.50] الذي

يمثل المستوى المتوسط من الأداء التدريسي لدى الأستاذ الجامعي كما بلغت قيمة اختبار ت لعينة واحدة 11.61 وقد كانت دالة عند 0.01 أي أننا متأكدون بنسبة 99% من وجود فروق جوهرية بين المتوسطين لصالح متوسط العينة، وبالتالي فإن أساتذة الجامعة لديهم مستوى متوسط من الأداء التدريسي.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية تبين أن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي متوسط من وجهة نظر الطلبة ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب اعتقادنا أن وظيفة الأستاذ الجامعي لم تعد عبارة عن نقل المعلومات للطلاب فقط، بل إعدادهم لاكتساب تلك المعلومات بأنفسهم ومساعدتهم على فهمها وتحليلها ونقدها وتطويرها والاستفادة منها عمليا، هذا ما أشارت إليه دراسة موفق أسماء (2016)، وكذا من مشاكل التي قد تواجه الأستاذ الجامعي وتؤدي إلى ضعف أداءه التدريسي عدم التزام الطلبة بحضور الدرس مما يضطره لتقديم مطبوعة علمية للمقياس، وهو ما قد يخلق مشاكل عند تقييم الطلبة فقد يتحصل الطالب الذي لم يحضر الدرس على علامة أعلى من نظيره الذي حضر كون الاختبارات التي تجري في أغلبها لا تقوم على أسس موضوعية بل تركز على الحفظ والاستذكار أكثر من الفهم والتحليل، هذا ما أشارت إليه دراسة الحيلة (2005)

هذا من جهة أما من جهة أخرى فالطالب الجامعي اليوم هو طالب جامد إن صح التعبير لا يبحث عن الجديد، ولا يطلع على الكتب والمراجع لزيادة رصيده المعرفي، بل يأخذ ما يقدمه له الأستاذ في الحصة التعليمية ويقبله كما هو حتى وإن كان خاطئ، وبما أن الأستاذ أمامه طالب جامد متلقي يفقده الرغبة في التعبير ويطفأ حماسه للعمل والتطوير وتقديم أو إعطاء كم أكبر من المعلومات، مما يجعل الأستاذ الجامعي يقدم درسه كواجب عليه تأديته، لا تهمة النتيجة المتحصل عليها، وبالعكس إذ نجد أن الطالب دائم الشكوى والتذمر فهو يرى أن الأستاذ لا يؤدي دوره كما ينبغي، نتيجة العلاقات الجافة أو التواصل المتقطع بينهما، ما يخلق فجوة بين الأستاذ والطالب، هذا ما أشارت إليه دراسة العزاوي والتميمي (2013).

ويمكن تبرير نتيجة بحثنا المتواصل إليها المتمثلة في أن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي متوسط، ليس مرهون بأداء الأستاذ فقط بل أن للطلاب الجامعي دورا في تفعيل أداءه فأداء الأستاذ يكون بتفعيل دور الطالب وكذا بتحسين الاتصال بين هذين القطبين، إذ نجاح العملية التعليمية ككل يقوم عليهما معا دون فصل لأدوارهما.

وننتج هذه الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة المزروعي (2010)، ودراسة الحراشنة (2013)، ودراسة محمد جلال أكريم السعيدة (2015)، ودراسة موفق أسماء (2016)، لكنها تتنافى مع دراسة الحيلة (2014).

3- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

لتتحقق من صحة الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنها: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم تعزى لمتغير الكلية " وللتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفيها، تم حساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA ، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الكلية على مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم.

المحور	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	بين المجموعات	1221.24	4	305.31	2.18	0.07
	داخل المجموعات	20242.33	145	139.60		
	الكلية	21463.57	149			

يظهر من خلال الجدول السابق أن اختبار تحليل التباين أحادي العامل بلغت قيمته (2.18) عند مستوى دلالة إحصائية (0.07) في وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم، وبناء عليه فإن وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم لا تختلف باختلاف متغير الكلية، وهذا يعني أن الفرضية التي تنص على أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم تعزى لمتغير الكلية لم تتحقق.

إذ يمكن تفسير هذه النتيجة حسب اعتقادنا إلى تقييد الأستاذ بأخلاقيات المهنة اتجاه طلابه ومهامه المكلف بها، فهو الحجر الأساس في العملية التعليمية إذ يقع العبء الأكبر عليه في تزويد الطلاب بكل ما هو مستحدث من حقائق ونظريات وقوانين، لذا يلزم عليه أن يكون منضبط في ممارساته وتصرفاته ويتمتع بالضمير المهني، بحيث يقوم بأداء مهامه وأدواره الموكلة إليه بجدية، كالتزام بمواعيد الدروس والمحاضرات والإشراف، وتقديم معرفة صحيحة تستند إلى مصادر علمية سليمة وموثقة واحترام المهنة والطلبة، ولعل هذا ما يجعل الأساتذة يشتركون في مستوى التحكم في إدارة وقتهم في جميع الكليات (سلامي عبد الباقي، دريالي علي، 2018: 171).

ومن جهة أخرى فالأساتذة لهم نفس الأسلوب في كيفية إدارة وقتهم من حيث (التخطيط، التنظيم الرقابة)، فأبي عواقب أو ظروف تمر بها الجامعة تشمل جميع عناصرها وجميع كلياتها، يؤدي حتما إلى هدر الوقت وسوء استغلاله بشكل كلي (باربارا ماتيرو وآخرون، 2002: 27-28)، فالأستاذ مقيد ببرنامج أو منهاج دراسي لتحقيق الأهداف التعليمية دون الإخلال بها هذا ما أشارت إليه دراسة سالم الرحيمي وتوفيق المارديني (2014).

كما لا يخفى عنا أيضا أن للأساتذة نفس المستوى أو الشهادة المتحصل عليها حيث نجد أن أغلبهم يمدون الطلبة بنفس الخبرات والمعارف ومستجدات المادة رغم اختلاف كلياتهم، مع مراعاة الوقت المحدد لها للقيام بالمهام الموكلة إليه (الكبيسي وآخرون، 2012: 48-49).

ضف إلى ذلك، يمكن تفسير نتيجة الفرضية المتحصل عليها في دراستنا إلى كل ماله علاقة بالبيئة المادية للجامعة، بما تحتويه من أبنية ومنشآت، وتجهيزات ووسائل تكنولوجية، ومكتبات ومصادر معلومات، وإمكانيات التطور التعليمي والبحثي والتقني لخدمة الطالب...إلخ. والبيئة البيداغوجية كنفص الوسائل التعليمية وقلة الأقسام، والمشاكل الإدارية وكثرة الاضرابات، وكذلك سوء التنظيم من إطارات مسيرة للجامعة، وضعف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأساتذة مقارنة مع المهن الأخرى (أشرف السعيد، أحمد محمد، 2007: 199)، هذا لا ربما يفسر عدم وجود اختلاف في مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين لإدارة الوقتهم رغم اختلاف كلياتهم.

4- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

لتتحقق من صحة الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على أنها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية وللتأكد من هذه الفرضية أو نفيها، تم حساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الكلية على مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي.

المحور	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	بين المجموعات	2671.84	4	667.96	2.08	0.86
	داخل المجموعات	46489.90	145	320.62		
	الكلية	49161.74	149			

يظهر من خلال الجدول السابق أن اختبار تحليل التباين أحادي العامل بلغت قيمته (2.08) عند مستوى دلالة إحصائية (0.86) في وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي، وبناء عليه فإن وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي لا يختلف باختلاف متغير الكلية، وهذا يعني أن الفرضية التي تنص على أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية لم تتحقق.

ويمكن تفسير ذلك إلى أن أغلبية الأساتذة الجامعيين باختلاف مؤهلاتهم العلمية يشتركون في تأدية ممارسات التدريسية بنفس المستوى، وقد يعود السبب إلى أنهم يمتلكون نفس الخبرات التعليمية المتعلقة بتقديم الدروس وتقويمها حتى وإن تفاوتت درجاتها، ويعيشون نفس ظروف البيئة الجامعية التي تشهد نقص في الإمكانيات والوسائل التعليمية في ظل اكتظاظ الصفوف الدراسية، لذا نجد الأساتذة الجامعيين متشابهون في ممارساتهم التدريسية التي يؤدونها كونهم خضعوا لنفس معايير التوظيف (القطامي، وأبو جابر، 2008: 22).

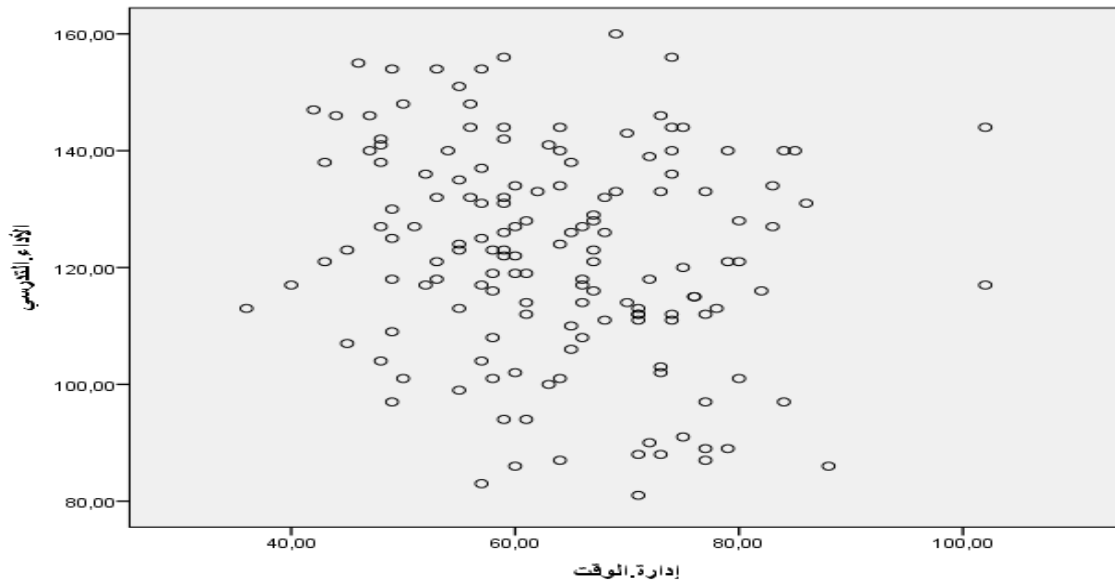
كما يمكن إرجاعها إلى أن أغلب الأساتذة الجامعيين فقدوا الحماس فهم يدرسون المادة نفسها ويكررونها مرات عدة خلال سنوات تدريسهم، مما قد يؤثر سلبا على أسلوبهم وطريقة أدائهم، حيث أصبح الروتين وعدم تجديد برامجهم ودروسهم لا يحاكي الواقع والتطور، ويرجع ذلك إلى عدم تحفيز الإدارة على التغيير والتحسين والتطور. والطالب الجامعي له الأثر البالغ في تراجع الأداء التدريسي لدى الأستاذ، فهو ليس بطالب مجد، باحث عن العلم أو المكانة بمعناها الحقيقي، بل هو مجرد طالب متلقي ومستمتع للأستاذ، وربما يلبي رغبة والديه أو يسعى للحصول على الدبلوم من أجل الوظيفة فقط، هذا ما جعل الأستاذ الجامعي يتراجع في أدائه، لكن هذا لا ينطبق على كل الطلبة وكل الأساتذة بطبيعة الحال فهناك دائما استثناء (جرادات، 2008: 141).

كما يمكن أيضا إرجاع ذلك إلى الأستاذ الجامعي فهو لا يخضع للتكوين المستمر بعد توظيفه ولا للتدريب، مما يجعل طريقة تأديته لمهامه ووظائفه متشابهة بغض النظر عن طبيعة الكلية التي يدرس فيها سواء كانت (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الطبيعية والأرض، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية)، مما يؤثر لا محالة على رؤية الطالب الجامعي باختلاف الكلية على أداء أستاذه.

ونتائج هذه الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة إبراهيم (2001)، ودراسة الجفري (2003) ودراسة سالم الصباطي (2008)، ودراسة تيم (2008)، لكنها تختلف وتتنافى مع دراسة المزروعى (2010).

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

للتحقق من صحة الفرضية العامة التي تنص على أنه: " توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي وأدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة "، وللتأكد من صحة الفرضية أو نفيها قمنا بحساب معامل الارتباط إيتا (ETA) من أجل قياس حجم العلاقة الارتباطية بين بيانات متغير إدارة الوقت وبيانات متغير الأداء التدريسي لدى أساتذة الجامعة. بعدما تم التحقق من افتراضات معامل الارتباط بيرسون (PEARSON CORRELATION)، وذلك عن طريق لوحة الانتشار لتأكد من خطية العلاقة والشكل الموالي يوضح لوحة الانتشار لمتغيرات الدراسة:



شكل رقم (05): يمثل لوحة الانتشار

من خلال الشكل السابق يظهر أن بيانات متغير إدارة الوقت وبيانات متغير الأداء التدريسي لا تشكل سحابة وأن العلاقة غير مستمرة بين المتغيرين، أي أن العلاقة غير خطية. وبما أن افتراض العلاقة الخطية بين بيانات متغير إدارة الوقت وبيانات متغير الأداء التدريسي في الدراسة الحالية فإننا استخدمنا معامل إيتا (ETA) من أجل قياس حجم العلاقة الارتباطية بين بيانات متغير إدارة الوقت وبيانات متغير الأداء التدريسي لدى أساتذة الجامعة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (18): يوضح معامل الارتباط ايتا بين بيانات متغيري إدارة الوقت والأداء التدريسي

معامل ايتا	مربع ايتا		
0.57	0.32	الأداء التدريسي	إدارة الوقت

من خلال الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط ايتا بين درجات إدارة الوقت وبيانات متغير الأداء التدريسي لدى أساتذة الجامعة قد ب 0.32 وهو ما يدل على أن 32% من التباين المشترك بين درجات إدارة الوقت وبيانات متغير الأداء التدريسي لدى أساتذة الجامعة، وهي نسبة ضعيفة حسب المعايير التي حددها كوهن (1988) COHEN للحكم على قيمة حجم التأثير بالنسبة لمربع معامل ايتا ETA حيث نجد أن القيمة التي تتراوح بين 0.20 - 0.50 هي قيمة ضعيفة.

بعد عرض نتائج الفرضية العامة تبين أنه توجد علاقة بين استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي وأدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة ذات الأثر الضعيف.

ويمكن تفسير نتائج هذه الفرضية بأنه رغم أهمية الوقت في أداء الأستاذ الجامعي، إلا أنه لا يعتبر العامل الوحيد المؤثر فيه، بل يمكن إرجاع ضعف أثر علاقة استراتيجية إدارة الوقت بالأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة إلى عدة عوامل أخرى تكون سببا في هذا الضعف.

ولعل من أهم هذه الأسباب عدم قدرة الأساتذة على التحكم الجيد في إدارة الدرس وتنفيذه، فساعة ونصف في معظم الأحيان، لا تكفي لإتمام الدرس خصوصا إذا ما فتح الأستاذ مجال المناقشة الصفية التي تعتبر عامل أساسي في تعزيز أساليب التواصل والتفاعل داخل الصف، والتي يتم من خلالها تبادل الآراء والأفكار حول موضوع أو فكرة أو قضية بهدف الوصول إلى نتائج محددة يتفق عليها جميع المشاركين في المناقشة الأستاذ والطلّاب معا (رانيا شاكر، 2004: 96).

ومن جهة أخرى قد يضيع الوقت عند الأستاذ الجامعي بسبب عبء العمل التدريسي والافتقار إلى برامج إعداد والتأهيل التربوي والافتقار إلى التقويم والمتابعة الصفية، فالأستاذ الجامعي يعرف وظائفه ويعلم توقعات المجتمع منه، وهو يحرص على أدائها بشكل كامل ودقيق ولكن الظروف الجامعية والمجتمعية المحيطة به لا تعطيه الفرصة لذلك ولا تمكنه من الأداء الجيد والإبداع حسب ما أشارت إليه دراسة

جلال محمد أكريم السعيدة (2015)، بالإضافة إلى ما سبق ذكره هناك عوامل أخرى تعيق أداء الأستاذ الجامعي وتؤثر على مستوى تحكمه في إدارة وقته، من بينها عدم توفر المراجع العلمية الضرورية لإجراء أي بحث علمي حيث يتطلب الحصول عليها جهدا ووقتا ومالا، مما يشكل في بعض الأحيان عائقا يؤخر تطور البحث العلمي، وتجعل الأستاذ لا يقوم بواجبه المهني على أكمل وجه.

زد على ذلك، قد يتأثر الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بسوء المعاملة التي يتلقاها من قبل الإدارة الجامعية التي تملي عليه ما يجب فعله وتكلفه أكثر مما يستوجب عليه حسب ما أشارت إليه دراسة محمد مرسي (2002).

كما أن عامل مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة عند شرحه للدرس أثر في ذلك، فالأستاذ الذي يتعامل مع كل طالب على أنه حالة منفردة تستحق العناية والاهتمام، هذا ما أشارت إليه دراسة كل من الجنابي (2009) ودراسة مايترو وآخرون (2002) فإذا راع الأستاذ فروق طلابه يجد نفسه يتجاوز المدة الزمنية المحددة وهي (ساعة ونصف) لكل حصة، ضف على ذلك أعداد الطلبة وضعف مستواهم العلمي وعدم حماسهم للعملية التعليمية هي أكثر المشكلات التي تعيق الأستاذ الجامعي وتؤثر على أدائه التدريسي.

وهذا الخلل في سوء تسيير الوقت يترتب عليه زيادة في مستوى الضغط المهني لدى الأستاذ مما يؤدي إلى نتائج سلبية عليه وعلى طلبته، مثل عدم تحقيق الرضا في العمل مما ينتج عليه سوء أو ضعف في الأداء التدريسي.

استنتاج عام:

أعدت الدراسة الحالية بصدد الكشف عن مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي من وجهة نظر الطلبة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم وأدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية من وجهة نظر الطلبة. هذا من أجل التأكيد على أهمية إدارة الوقت والأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

فبعد العرض وتحليل النتائج المتوصل إليها، وذلك من خلال نفي أو تأكيد فرضيات الدراسة، ثم تفسير هذه النتائج ومناقشتها، بالإعتماد على معطيات نظرية ومختلف الدراسات المنجزة من طرف الباحثين والتي لها علاقة بموضوع بحثنا، وكذا ما تم الحصول عليه من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت في إطار هذه الدراسة.

وقد توصلنا في دراستنا هذه إلى استخلاص جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- * مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة الوقت متوسط من وجهة نظر الطلبة وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق
- * مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي متوسط من وجهة نظر الطلبة وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق
- * عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في إدارة وقتهم تعزى لمتغير الكلية وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.
- * عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى تحكم الأساتذة الجامعيين في أدائهم التدريسي تعزى لمتغير الكلية وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تتحقق.
- * وعدم وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة الوقت للأستاذ الجامعي وأدائه التدريسي من وجهة نظر الطلبة، هذا يعني أن الفرضية العامة لم تتحقق.

قائمة المراجع:

- القرآن الكريم .
- ابراهيم الحسن الحكمي (2002): الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات بكليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى، الطائف السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90.
- ابراهيم الحسن الحكمي (2003): الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات بكليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى، الطائف السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90.
- ابراهيم ماحي، بشير معمريه (2003): خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه، دراسة ميدانية على طلاب جامعة باتنة، فعاليات الملتقى الوطني للتقويم التربوي في المنظومة الجامعية، واقعه وسبل تطويره، الأغواط قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الأغواط، أيام 07-08 ديسمبر.
- أحمد حسن، محمود وأحمد الخولي محمد (2004): تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مركز البحوث التربوية.
- أحمد رشوان، حسين عبد الحميد (2006): العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
- برقعان أحمد والربيع علي (2003): تقويم الممارسات التدريسية للمقررات التربوية من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية بكلية التربية قسم العلوم، حضر موت للدراسات والبحوث، السنة 03 العدد 04.
- البشير العلاق (2009): أساسيات إدارة الوقت، دار البازوزي العالمية للنشر والتوزيع الأردن.
- حسن بن علي بن محمد الزهراني (2010): الافكار العقلانية وعلاقتها بإدارة الوقت لدى عينة من طلبة جامعة حائل أطروحة دكتوراه في علم النفس، (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى السعودية.
- حمدان محمد زياد (2000): سيكولوجية الاتصال التربوي، دار التربية الحديثة.
- ربحي مصطفى العليان (2005): إدارة الوقت النظرية والتطبيق عمان، دار جرير للنشر والتوزيع.
- ربحي مصطفى عليان (2010): إدارة الوقت، دار جرير للنشر والتوزيع.
- ريتشي روبرت (1992): التخطيط للتدريس (ترجمة مجموعة من علماء) الرياض دار المريخ.

- رزق الذياب سهيل (2005): المدرس الجامعي الذي نريد مكانته وخصائصه وأدواره بجامعة القدس غزة فلسطين.
- زياد حمدان محمد (2000): سيكولوجية الاتصال التربوي، دار التربية الحديثة.
- سحر حاكم عبد الله الخطب (1992): إدارة الوقت لدى عاملين في جهاز الإدارة العامة في الأردن، دراسة ميدانية رسالة ماجستير الجامعة الاردنية، عمان الاردن.
- سنية كاظم تركي وآخرون (2015): إدارة الوقت وأثرها على الوظيفة، مجلة كوت للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة واسط، بغداد العدد.
- عبد الله شرق (2006): إدارة الوقت ومدارس الفكر الإداري عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي.
- عبد الله علي الشرمان (2005): فن إدارة الوقت وخطط الزمان، الطبعة الأولى، عمان، دار النفائس للنشر والتوزيع.
- عبد حسن الصرن (2000): إدارة الوقت، الطبعة الأولى، ج 01 دمشق، دار الرضا للنشر.
- علي أحمد غنيم، اليحيوي صبرية مسلم (2004): تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلبة (الطلاب والطالبات)، كلية التربية مجلة مركز بحوث كلية التربية، بجامعة الملك عبد العزيز، الرياض، العدد 224.
- علي عباس (2001): أساسيات علم الإدارة، الطبعة الأولى دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.
- فخر وعلي (1986): من قضايا التعليم، مكتب التربية لدول الخليج.
- فريد النجار (2009): إدارة الوقت، ترجمة عبد الله بلال الرياض، دار المعرفة للتنمية البشرية.
- فريد النجار (2008): إدارة الوقت في المجتمع العربي، الدار الجامعية، مصر.
- قاسم نايف علوان، نجوى رمضان احمد (2009): إدارة الوقت (مفاهيم، عمليات، تطبيقات) الطبعة الأولى عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ماهر خطاب علي (2001): القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة المكتب الأنجلو المصرية، المكتب الاكاديمية، الطبعة الثانية.
- محمد الصيرفي (2006): إدارة الوقت، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، مصر.
- محمد عبد الرحيم عدس (1999): المعلم في صفه، عمان الاردن، دار الفكر الطبعة الأولى.

- محمد مقداد (2004): ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود الرياض في الفترة 12/08/07.
- مدحت محمد أبو النصر (2009): إدارة الوقت، المفهوم والقواعد والمهارات، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ناصر أحمد القبسي (2006): إدارة الوقت وضغوط العمل الطبعة الأولى الرياض، دار الزهراء.
- ناصر عليامات صالح (2001): توزيع الوقت على أداء المهام المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الثالث، العدد 04، كلية التربية البحرين.
- نبيل سعد خليل (1996): فعالية إدارة الوقت من جهة نظر مديري نظار مدارس التعليم العام، (دراسة تحليلية ميدانية بمحافظة سوهاج)، مجلة كلية التربية بجامعة سوهاج مصر.
- هالة الخنزدار (2005): تقييم الأداء للأستاذ الجامعي، تجربة جامعة ميتشغان الجودة في التعليم العالي، المجلد الأول، العدد الثاني ديسمبر.
- يعقوب طوفان (2001): أريج عوني تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة وبيان مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية فيها، بجامعة النجاح الوطنية في محافظة نابلس فلسطين.
- يوسف القرضاوي (2000): الوقت في حياة المسلم، الطبعة الثانية، بيروت، مؤسسة الرسالة.
- مذكرة تخرج موفق أسماء (2016): جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية بجامعة باتنة (01)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية تخصص جودو التربية والتكوين ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، شعبة علم النفس، جامعة باتنة (01).
- مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية لآمال مقدم، وفتيحة فوطية (2017): تحت عنوان اتجاهات الطلبة نحو الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي " دراسة ميدانية بجامعة خميس مليانة نموذجا
- مذكرة تخرج اكرم محمد السعيدة (2015): مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظر طلبتهم.

الملحق رقم(06): نتائج الدراسة الميدانية عن طريق الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية

T-TEST GROUPS=(المجموعات 1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=الصدق. التمييزي
 /CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Remarques		
Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:29:36
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية إدارة الوقت.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST (المجموعات 1 2) GROUPS=2 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الصدق. التمييزي /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03

Temps écoulé

00:00:00,11

Statistiques de groupe

المجموعات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
إدارة الوقت الدنيا	8	53,6250	3,37797	1,19429
العليا	8	76,2500	2,60494	,92099

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
إدارة الوقت	Hypothèse de variances égales	1,577	,230	-15,002	14
	Hypothèse de variances inégales			-15,002	13,150

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
إدارة الوقت	Hypothèse de variances égales	,000	-22,62500	1,50816
	Hypothèse de variances inégales	,000	-22,62500	1,50816

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
إدارة الوقت	Hypothèse de variances égales	-25,85969	-19,39031
	Hypothèse de variances inégales	-25,87940	-19,37060

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilité

Remarques		
Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:30:34
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية إدارة الوقت.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.

Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,04

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	20,0
	Exclu ^a	120	80,0
	Total	150	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,679	23

Corrélations

Remarques		
Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:31:12
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية الأداء التدريسي.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données5
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	121
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES= التخطيط التنفيذ التقييم الأداء التدريسي /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,18

[Jeu_de_données5] C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية الأداء التدريسي.sav

Corrélations

		التخطيط	التنفيذ	التقييم	الأداء التدريسي
التخطيط	Corrélation de Pearson	1	,576**	,351	,810**
	Sig. (bilatérale)		,001	,057	,000
	N	30	30	30	30
التنفيذ	Corrélation de Pearson	,576**	1	,501**	,892**
	Sig. (bilatérale)	,001		,005	,000
	N	30	30	30	30
التقييم	Corrélation de Pearson	,351	,501**	1	,709**
	Sig. (bilatérale)	,057	,005		,000
	N	30	30	30	30
الأداء التدريسي	Corrélation de Pearson	,810**	,892**	,709**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

DATASET ACTIVATE Jeu_de_données5.

SAVE OUTFILE='C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية .sav'
 /COMPRESSED.
 T-TEST GROUPS=2 1 (المجموعات)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=الصدق. التمييزي
 /CRITERIA=CI (.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue	21-MAY-2019 09:32:33	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données5
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>

	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	121
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST GROUPS=2 1 (المجموعات) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الصدق.التميزي /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques de groupe

المجموعات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أداء تدريسي الدنيا	8	94,6250	7,65203	2,70540
العليا	8	133,6250	7,89100	2,78989

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
أداء تدريسي	Hypothèse de variances égales	,718	,411	-10,035	14
	Hypothèse de variances inégales			-10,035	13,987

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes		
Sig. (bilatéral)	Différence	Différence group

			moyenne	standard
أداء تدريسي	Hypothèse de variances égales	,000	-39,00000	3,88622
	Hypothèse de variances inégales	,000	-39,00000	3,88622

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la différence à 95 %

			Inférieur	Supérieur
أداء تدريسي	Hypothèse de variances égales		-47,33511	-30,66489
	Hypothèse de variances inégales		-47,33584	-30,66416

RELIABILITY

```

/VARIABLES=m1 m2 m3 m4 m5 m6 m7 m8 m9 m10 m11 m12 m13 m14 m15 m16 m17 m18 m19
m20 m21 m22 m23 m24
m25 m26 m27 m28 m29 m30 m31 m32 m33 m34 m35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:33:07
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية الأداء التدريسي.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données5
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	121
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.				
Syntaxe	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=m1 m2 m3 m4 m5 m6 m7 m8 m9 m10 m11 m12 m13 m14 m15 m16 m17 m18 m19 m20 m21 m22 m23 m24 m25 m26 m27 m28 m29 m30 m31 m32 m33 m34 m35 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. </pre>				
Ressources	<table border="1"> <tr> <td>Temps de processeur</td> <td>00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Temps écoulé</td> <td>00:00:00,04</td> </tr> </table>	Temps de processeur	00:00:00,02	Temps écoulé	00:00:00,04
Temps de processeur	00:00:00,02				
Temps écoulé	00:00:00,04				

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	24,8
	Exclu ^a	91	75,2
	Total	121	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,767	35

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:33:26
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية الأداء التدريسي.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données5
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	121
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=m1 m2 m3 m4 m5 m6 m7 m8 m9 m10 m11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:33:45
Commentaires		

Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية الأداء التدريسي.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données5
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	121
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=m12 m13 m14 m15 m16 m17 m18 m19 m20 m21 m22 m23 m24 m25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,14

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:34:02
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات العينة الاستطلاعية الأداء التدريسي.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données5
	Filtre	<sans>

	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	121
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=m26 m27 m28 m29 m30 m31 m32 m33 m34 m35 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,09

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:34:45
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات الدراسة .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150

Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur pour les variables dépendantes sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes pour toutes les variables dépendantes et facteurs utilisés.
Syntaxe		<p>EXAMINE</p> <p>VARIABLES= إدارة الوقت الأداء التدريسي</p> <p>/PLOT BOXPLOT</p> <p>STEMLEAF NPLOT</p> <p>/COMPARE GROUPS</p> <p>/STATISTICS</p> <p>DESCRIPTIVES</p> <p>/CINTERVAL 95</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/NOTOTAL.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:04,06
	Temps écoulé	00:00:03,19

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
إدارة الوقت	,073	150	,050	,985	150	,100
الأداء التدريسي	,050	150	,200*	,983	150	,060

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

GRAPH

/SCATTERPLOT (BIVAR)= إدارة الوقت WITH الأداء التدريسي
/MISSING=LISTWISE.

Graphique

		Remarques
Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:35:42
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات الدراسة .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150
Syntaxe		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)= الأداء.التدريسي WITH إدارة الوقت /MISSING=LISTWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,62
	Temps écoulé	00:00:00,34

Tableaux croisés

		Remarques
Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:36:47
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات الدراسة .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>

	N de lignes dans le fichier de travail	150
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque tableau sont basés sur toutes les observations avec données valides des plages spécifiées pour toutes les variables dans chaque tableau.
Syntaxe		<p>CROSSTABS</p> <p>/TABLES=الأداء.التدريسي BY إدارة.الوقت</p> <p>/FORMAT=AVALUE</p> <p>TABLES</p> <p>/STATISTICS=ETA</p> <p>/CELLS=COUNT</p> <p>/COUNT ROUND CELL.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,09
	Temps écoulé	00:00:00,30
	Dimensions demandées	2
	Cellules disponibles	524245

Mesures directionnelles

			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de الأداء.التدريسي	,578
		Dépendant de إدارة.الوقت	,610

T-TEST

/TESTVAL=69
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=إدارة.الوقت
 /CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:47:14
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات الدراسة .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=69 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=إدارة الوقت /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
إدارة الوقت	150	63,6133	12,00212	,97997

Test sur échantillon unique

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Valeur de test = 69		
				Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
				Inférieur	Supérieur	
إدارة الوقت	-5,497	149	,000	-5,38667	-7,3231	-3,4502

T-TEST

```

/TESTVAL=105
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الأداء . التدريسي.ابياتات الدراسة
/CRITERIA=CI (.95) .
    
```

Test T

Remarques		
Sortie obtenue		21-MAY-2019 09:48:22
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء . التدريسي.ابياتات الدراسة.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=105 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الأداء.التدريسي /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الأداء.التدريسي	150	122,2200	18,16438	1,48312

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 105

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الأداء.التدريسي	11,611	149	,000	17,22000	14,2893	20,1507

GET

FILE='C:\Users\FATI\Desktop\' .sav. الأداء.التدريسي\بيانات الدراسة.
DATASET NAME Jeu_de_données18 WINDOW=FRONT.
ONEWAY إدارة.الوقت BY الكلية /MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	21-MAY-2019 18:37:59	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء.التدريسي\بيانات الدراسة.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données18

	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY الكلية إدارة الوقت BY /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

[Jeu_de_données18] C:\Users\FATI\Desktop\التدرسي\بيانات الدراسة\الأداء.sav

ANOVA

إدارة الوقت

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	1221,240	4	305,310	2,187	,073
Intragroupes	20242,333	145	139,602		
Total	21463,573	149			

ONEWAY الكلية إدارة الوقت BY /MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		21-MAY-2019 18:38:12
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\FATI\Desktop\الأداء التدريسي\بيانات الدراسة .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données18
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	150
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY الأداء.التدريسي BY الكلية /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,04

ANOVA

الأداء.التدريسي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	2671,840	4	667,960	2,083	,086
Intragroupes	46489,900	145	320,620		
Total	49161,740	149			