

A Suggested Framework for Measuring and Improving Teaching Staff Competencies of the Universities: A Field Study in the Public Jordanian Universities at the Southern Governorates

Fatima Ali Alrababa¹

ABSTRACT

This study aims to identify and improve teaching staff competencies' level of public Jordanian universities located in the southern governorates and identify the relative importance of their availability. The study aims to introduce a suggested framework for measuring and improving teaching staff competencies in the universities. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was distributed to the faculty members at the universities of Mutah, Tafileh and Al-Hussein Bin Talal. The total number of teaching staff was (1230) and a random sample of (291) teaching staff members was taken. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS, V. 20) was used in the statistical analysis to obtain the mean measures and the correlation.

The study reached several results, the most important of which are that the average general level of the availability of competencies among teaching staff members was medium and the general average of the dimensions of teaching staff competencies in the Jordanian universities in the southern governorates came at a medium level with a mean of 3.17. The competency of personal skills ranked first, followed by the competency of teaching, then by the competency of scientific research, then by the competency of technological skills with intermediate grades and finally came the competency of community service at a low level with an average of 2.37.

The study recommends that universities should pay attention to the competency of teaching by holding training programs to enable faculty members to obtain this competency. Universities should also put more focus on the competency of scientific research for teaching staff members and encourage them to carry out scientific research through the provision of incentives. The study also recommends to provide teaching staff members with the competency of community service, by directing field research to solve the problems of local communities. Lastly, the study recommends adopting the suggested framework and creating the appropriate environment for its application.

Keywords: Competencies, Teaching staff members, Public Jordanian universities, Southern governorates.

¹ Associate Professor, Public Administration Department, Business School, Mutah University, Jordan.

Received on 8/4/2019 and Accepted for Publication on 25/9/2019.

إطار مقترح لقياس وتطوير جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب

فاطمة علي الربابعة¹

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر الجدارات لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب بغية تطويرها، والأهمية النسبية لتوافر تلك الجدارات لديهم. كما هدفت الدراسة إلى تقديم إطار مقترح لقياس وتطوير جدارات أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة وزعت على أعضاء هيئة التدريس في جامعات (مؤتة، الطفيلة التقنية، الحسين بن طلال) البالغ عددهم (1230) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة بلغت (291) مفردة، واستخدمت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, V. 20) في التحليل الإحصائي للحصول على مقاييس الوسط الحسابي، والارتباط.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن المتوسط العام لمستوى توافر الجدارات لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاء متوسطاً، وأن المتوسط العام لأبعاد جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.17). وقد جاءت جدارة المهارات الشخصية في المرتبة الأولى، تلتها جدارة التدريس، ثم جدارة البحث العلمي، فجدارة المهارات التكنولوجية بدرجة متوسطة. وأخيراً جاءت جدارة خدمة المجتمع بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (2.37).

وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الجامعات بجدارة التدريس لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال عقد برامج تدريبية لهم لتمكينهم من هذه الجدارة، والتركيز على جدارة البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية وتشجيعهم على القيام بأبحاث علمية من خلال تقديم الحوافز. كذلك توصي الدراسة بضرورة إكساب عضو هيئة التدريس جدارة خدمة المجتمع، وتحديدًا من خلال توجيه الأبحاث الميدانية لحل مشكلات المجتمعات المحلية. وتوصي الدراسة بتبني الإطار المقترح وتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه.

الكلمات الدالة: الجدارات، أعضاء الهيئة التدريسية، الجامعات الأردنية الرسمية، محافظات الجنوب.

المقدمة

أولاً: الإطار العام للدراسة

تعتبر الجامعات محور عملية التقدم والتطور في المجتمعات. ومن أجل أن تقوم بهذا الدور الفاعل، عليها مواجهة العديد من التحديات والتغيرات المحيطة بها لتتمكن من أداء مهامها بمستوى من الكفاءة والتميز في ظل بيئة متسمة بحدة المنافسة وثورة المعلومات والمعرفة والتركيز على الجودة.

1 أستاذ مشارك، قسم الإدارة العامة، كلية الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن.

تاريخ استلام البحث 2019/4/8 وتاريخ قبوله 2019/9/25.

التميز في أدائها في ظل بيئة تتسم بالمنافسة والتسارع التكنولوجي، إضافةً إلى سيادة اقتصاد المعرفة، الأمر الذي يدفع إلى زيادة الاهتمام بجودة التعليم الجامعي وضرورة تطوير الجامعات.

إن تحقيق جودة التعليم ذو ارتباط كبير بتوافر أعضاء هيئة تدريس قادرين على تحمل الأعباء التدريسية بكفاءة في ظل الرغبة في مواكبة التطور المعرفي وتحقيق مخرجات تعليمية منشودة.

ويتطلب تحقيق ما سبق تمتع عضو هيئة التدريس في الجامعات بالعديد من الجدارات التي تنعكس على تحسين الأداء التدريسي بما يحقق مشاركة فعالة في تحسين الجودة التنافسية لمخرجات التعليم الجامعي الذي تمثل الجامعات أهم أعمده.

من هنا، تبرز أهمية توافر الجدارات لأعضاء الهيئة التدريسية لزيادة قدرة الجامعات على تحقيق أهدافها بالمعايير المطلوبة، والعمل على اكتساب تلك الجدارات، مما يظهر أهمية تشخيص الجدارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقياسها بهدف توفيرها وتطويرها.

وبذلك تتمثل مشكلة الدراسة في وجود غموض لدى الباحثة في مستوى الجدارات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب.

وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما المقصود بمفهوم الجدارات وأنواعها ومعاييرها؟
- 2- ما مستوى توافر الجدارات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب من وجهة نظرهم؟
- 3- ما ترتيب الجدارات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب من وجهة نظرهم؟
- 4- ما إمكانية تقديم إطار مقترح لقياس درجة توافر الجدارات وتطويرها لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على مفهوم الجدارات ومدى توافرها لدى أعضاء الهيئة التدريسية بغية تطوير تلك الجدارات في الجامعات، وتحديد الجدارات الأردنية الرسمية في

بالنسبة للجامعات وإداراتها لتمكين عضو هيئة التدريس من اقتناء الجدارات المطلوبة.

وفي إطار الاهتمام المتزايد بالتعليم العالي في العديد من الدول العربية، وعلى وجه الخصوص المملكة الأردنية الهاشمية، وانطلاقاً من الدعم الحكومي المحدود المقدم للجامعات الأردنية والجهود المبذولة من قبل الجامعات بغية تحسين مخرجاتها وعملياتها التعليمية، تأتي هذه الدراسة لتبحث في قياس الجدارات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، وتحديد الجدارات الرسمية في محافظات الجنوب، من خلال إطار مقترح لقياس تلك الجدارات وتطويرها للارتقاء بجودة العملية التعليمية في تلك الجامعات. وعليه، فإن هذه الدراسة تنطلق أهميتها من تطورها لمفهوم يتسم بالحدثة في إطار إدارة الموارد البشرية، وهو الجدارة "Competency"، الذي تزايد الاهتمام به من قبل الباحثين والمدراء بالنظر إلى احتمالية وجود علاقة قوية بين توافر الجدارات وإنجاز المهام والأدوار بشكل متفوق. كما جاءت أهميتها لتوضيح ماهية الجدارات المتوفرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات بالنظر إلى أهمية جودة التعليم ومخرجات العملية التدريسية وفعاليتها المرتبطة بشكل كبير بأعضاء هيئة التدريس وبالتالي الجدارات المتوفرة لديهم.

كما تمثلت أهمية الدراسة في محاولتها تقديم إطار مقترح لقياس الجدارات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس للتعرف على درجة توافرها وتقديم قاعدة مهمة لإدارة الجامعات ولمدربها تسهم بمحاولة اكتساب الجدارات غير المتوفرة وتطويرها بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي. هذا فضلاً عن أنها تتناول التعرف على الجدارات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل عام، والجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب على وجه الخصوص، وانطلاقاً من كون العديد من الدراسات التي أجريت اهتمت بوضع برامج محددة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو التركيز على ما يجب ان يتوافر من كفايات في قيادات الجامعات وإداراتها.

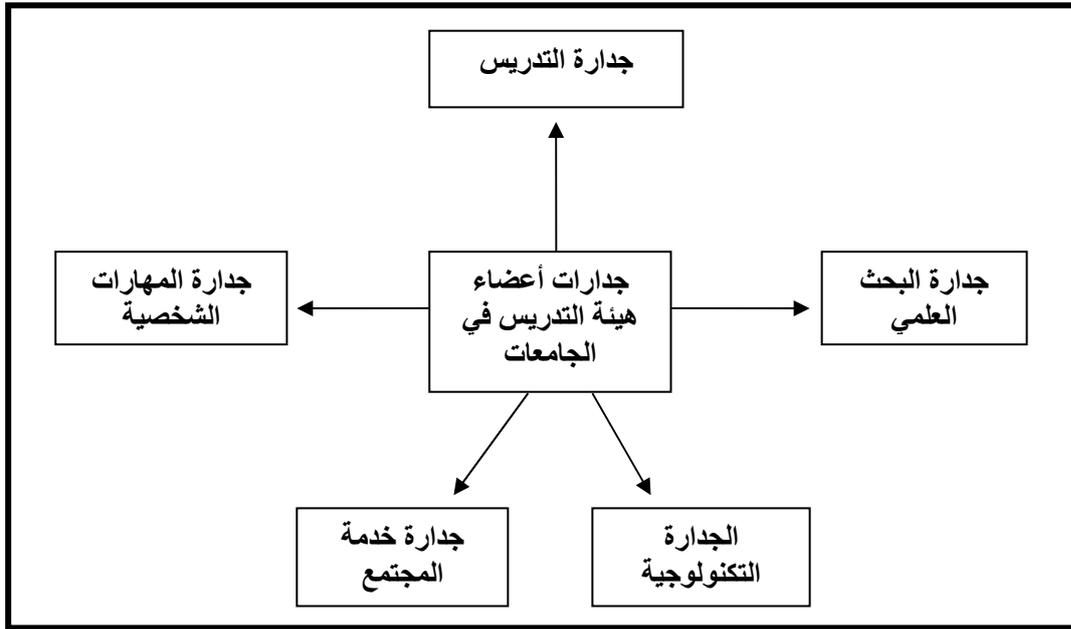
مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات العديد من التحديات المتعلقة بتحقيق

- 3- التعرف إلى مستوى توافر الجدارات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية تحديداً في محافظات الجنوب من وجهة نظر المبحوثين.
- 4- التعرف إلى ترتيب الجدارات المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، وجهة نظر المبحوثين.

نموذج الدراسة

- محافظات الجنوب، من أجل تحسين مخرجات التعليم الجامعي.
- وانطلاقاً من ذلك، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- 1- تأصيل مفهوم الجدارات وأنواعها وخصائصها في الجامعات.
- 2- تقديم إطار لقياس الجدارات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ووضع مؤشرات لتحديد مستوى توافرها، وبيان هذا الإطار كيفية تطوير تلك الجدارات.



الشكل (1): نموذج الدراسة: جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات الآتية:

Ahmad, Amal. 2019. Professional Competencies Needed for Heads of Academic Departments at Assiut University from the Perspective of Faculty Members: A Field Study. *Educational Journal*, Assiut University, 56, 1-94.

Juma'h, Iman. 2019. *Elements of Developing the Competencies of Faculty Members at the University of Benha and Ways to Develop Them in Light of the Requirements of the "Knowledge Economy": Proposed Concept*. www.Research.gate.net/publication/33164949, 30/3.

Tanguihan, Lucille. 2018. Teaching Competencies of College Instructors in Selected Higher Education Institutions of Surigao City. *Journal of Education: Psychology and Social Science Research*, 3 (1): 92-98.

Batool, Sadia, Tahir, Tehseen and Habib, Mehtab. 2018. Relationship of Teachers' Professional Competence and Achievement of Students at University Level. *Turkish Journal of Teacher Education*, 7 (1): 50-60.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية لمتغيرات الدراسة

الجدول (1)

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية لمتغيرات الدراسة

المراجع	1- التعريفات الإجرائية 2- التعريفات الاصطلاحية
Article (22) of the Jordanian Universities Law No. (18) of 2018	عضو هيئة التدريس الجامعي: الشخص الممارس للعمل الأكاديمي في إحدى الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، ويحمل شهادة علمية تؤهله للتدريس في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب التالية: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس.
Batool, Tahir and Habib (2018); Al-Anzi (2014)	1- جدارات عضو هيئة التدريس الجامعي: مجموعة المهارات والقدرات والكفايات والمعارف الظاهرية والضمنية المتوفرة لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب التي تظهر على سلوكه في أداء المهام المتكاملة للعملية التعليمية بمستوى من الجودة والتميز. وتم قياسها من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة (43-1). 2- جدارات عضو هيئة التدريس الجامعي: مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس الجامعي والتي تشمل خصائصه الشخصية، ومؤهلاته، وفعاليته، وخبراته التدريسية، وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته.
Zanella, Antonelli and Bortoluzzi (2017); Ahmad (2019)	1- جدارات التدريس: هي الجدارات التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب والمتعلقة بالتدريس الفعال، وتطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريس، والقدرة على تصميم المنهاج، والقدرة على تقييم الطلبة، والقدرة على التدريس للأعداد الكبيرة والصغيرة، والقدرة على تنويع المنهاج وتغييره، وتم قياسها من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة (10-1). 2- جدارات التدريس: مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لممارسة عضو هيئة التدريس للعملية التدريسية والأنشطة التعليمية في الجامعات، كالمعرفة التي تشمل القدرة على اكتساب المعرفة وما يتوافر لديه حول المساقات التي يدرسها، والمهارات المتعلقة بالتخطيط وتشكيل الفرق والإبداع.
Blaškov, Blaško, Jankalová and Jankal (2014)	1- جدارات البحث العلمي: تتعلق بالجدارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب وتتمثل بالقدرة على كتابة البحوث العلمية، ونشر البحوث العلمية في مجلات محكمة، وإعداد المشاريع البحثية، والحصول على دعم مادي ومعنوي لمشاريع الأبحاث، والعمل في فرق بحثية، وتصميم موقع خاص لعرض الأوراق العلمية. وتم قياسها من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة (19-11). 2- جدارات البحث العلمي: مجموعة المهارات والقدرات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس والمرتبطة بإجراء الأبحاث الأصيلة وذات القيمة والقابلة للتطبيق لخدمة المجتمع.

<p>Hakim (2015); Al-Anzi (2014)</p>	<p>1- جدارات المهارات الشخصية: هي الجدارات التي يتحلى بها عضو هيئة التدريس والمرتبطة بمهارات الاتصال الفعال مع الطلبة، ومهارات التفكير، والتمتع بأخلاق المهنة، والموضوعية في التعامل مع الطلبة وتقييمهم، ومهارات حل مشكلات الطلبة الأكاديمية، ومهارات إدارة الأزمات مثلاً في الامتحانات، ومهارات إدارة الوقت لإتمام المنهاج الدراسي. وتم قياسها من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة (20-28)</p> <p>2- جدارات المهارات الشخصية: تتعلق بقدرة عضو هيئة التدريس في بلورة فلسفة التعلم، وتطوير الخطط الدراسية، وإمكانية تطبيق البحوث في التعليم، وخلق بيئة تشجع على التعلم.</p>
<p>Murcia, Antonio, Silveira, Yolanda and Belando (2015); Ahmad (2019)</p>	<p>1- الجدارات التكنولوجية: تشتمل على الجدارات التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب والمرتبطة باستخدام أساليب تكنولوجية في عرض المنهاج، وتوجيه الطلبة لأداء متطلبات المادة باستخدام الحاسوب، والقدرة على استخدام شبكة المعلومات بكفاءة للحصول على المعرفة، والاعتماد على شبكة المعلومات للحصول على حالات دراسية تطبق للطلبة، واعتماد فكرة التعليم الإلكتروني، وطرح محتويات المساق للطلبة إلكترونياً، والاهتمام بالتواصل مع الطلبة عبر البريد الإلكتروني. وتم قياسها من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة (29-36).</p> <p>2- الجدارات التكنولوجية: مجموعة من القدرات والكفاءات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس المرتبطة بالقدرة على تزويد المعلومات الواضحة باستخدام التكنولوجيا، واستخدام الأساليب التقنية الحديثة في العملية التعليمية والتواصل مع الطلبة.</p>
<p>Tanguihan (2018)</p>	<p>1- جدارات خدمة المجتمع: تشير إلى ما يتمتع به عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب من إمكانية التفاعل مع أهالي الطلبة، والمشاركة في مشاريع الحفاظ على بيئة المجتمع المحلي، وتوجيه الأبحاث لعلاج مشاكل المجتمع المحلي وتفعيل المسؤولية الاجتماعية، وإلقاء محاضرات تثقيفية تطوعية للمجتمع المحلي. وتم قياسها من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة (37-43).</p> <p>2- جدارات خدمة المجتمع: ترتبط بقدرات ومهارات عضو هيئة التدريس في تقديم الخدمات للمجتمع المحلي من خلال التركيز على جودة التعليم لأفراد المجتمع، والمشاركة في عقد اللقاءات حول موضوعات مرتبطة بقضايا تخدم المجتمع المحلي، وتوجيه أبحاث الطلبة لحل المشاكل المجتمعية، وتطوير أساليب التعاون بين الجامعة واسر الطلبة.</p>

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

أ- الإطار النظري

1- الجدارة (Competency): النشأة والمفهوم

1-1 نشأة الجدارة

إن كلمة جدارة اشتقت من الكلمة اللاتينية (Competere)

التي تعني "ليصبح مناسباً" (Bhute, 2005:3)، كما أن الممارسة الرومانية القديمة أظهرت شكل تشخيص الجدارة في محاولات لتحديد إسهامات ومواصفات "الجندي الروماني الجيد" (Draganidis, Chamopoulou and Paraskevi, 2006:52)

إلا أن الإدارة المبنية على الجدارة ضمن بيئة المنظمة

التربية القائمة على الكفايات) (Saleh, Bayati and Khanaq, 2005). وبعدها انتقل الأمر من التطبيق في المجال التربوي إلى مجال الأعمال ليصبح مفهوم الجدارة محورياً أساسياً تعتمد عليه المنظمات في تحسين مخرجاتها.

1-2 مفهوم الجدارة (Competency Concept)

إن مصطلح (Competency) تم استخدامه في العديد من الكتابات العربية ليشير إلى الجدارة، والمقدرة الجوهرية، والجدارة المحورية، والكفايات الإدارية، والكفايات المحورية. ولا شك في أن هذا التعدد يعود إلى الاختلاف في ترجمة المصطلح، ولربما يفوق الاختلاف في الترجمة الاختلاف بشأن مضمونه.

فعلى صعيد تعريف المفهوم، قَدِّمَت العديد من التعريفات، ومنها أن الجدارة "خواص ضمنية للأشخاص تشير إلى طرق التصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة" (Juma'h, 2003). وكذلك هي "المعرفة المحددة، المميزة والقابلة للقياس والمهارات الضرورية وتلك الخصائص المرتبطة كالاتجاه والسلوك والقدرة الجسمانية التي يمكن للمورد البشري أن يمتلكها والتي تعتبر ضرورية لإنجاز النشاط ضمن محيط العمل المحدد" (Draganidis, Chamopoulou and Paraskevi, 2006).

ونظر البعض لها على أنها "الخصائص المحددة للفرد والمرتبطة بأداء العمل بشكل فعال، وتظهر في أشكال السلوك" (Selby, Roos and Wright, 2000:4). وهي أيضاً "المهارات، والمعرفة، والقدرات، والخصائص الأخرى التي يحتاجها الفرد لإنجاز العمل بفعالية" (Jacksan and Schuler, 2003: 204).

كما أنها مجموعة من الخصائص المشتركة التي تميز الأشخاص المتفوقين عن العاديين في أداء وظيفة ما؛ فهي تمثل مجموعة الخصائص المشتركة وفق المستويات المطلوبة لأداء وظيفة بشكل متفوق (Arab, 2015). وفي السياق ذاته، يؤكد باحثون آخرون أنها تتعلق بـ "قدرات الفرد القابلة للقياس والمطلوبة لإنجاز العمل بفعالية" (Marrelli, 1998:8)، في حين يشير آخرون إلى الجدارة بأنها تتمثل بالخصائص الشخصية مثل "المعارف، والمهارات، والأنماط الذهنية، والدوافع الكامنة التي يمكن للفرد استخدامها لتحقيق الأداء الناجح" (Kurdi, 2009:11).

مفهوم حديث نسبياً؛ إذ إن مصطلح (Competence) ظهر بدايةً في مقالة كتبها (Craig Lundberg) عام 1970 بعنوان: "تخطيط وتنفيذ برامج التطوير Planning and Executive Development Program".

كما حظي المفهوم بمزيد من الاهتمام عام 1971 عندما كتب (McClelland) ورقة بعنوان: "اختيار الجدارة أكثر من الذكاء" نشرت في مجلة (American Psychologist) وتناول فيها الجداريات التي يجب أن تتوفر لدى الموظفين والتي ارتبط ظهورها كمدخل في إدارة الموارد البشرية بحل المشكلة التي صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية المتعلقة باختبار القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة (McClelland, 1973:5)؛ إذ ثبت عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة وبين مستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم بعد التعيين في العمل (Hilal, 2009: 99). وعليه سعت العديد من الشركات الأمريكية إلى تطبيق مدخل الجدارة منذ عام 1980 (Ateebi, 2010: 3).

وطرح مفهوم الجداريات المحورية "Core Competencies" الذي عم استخدامه من قبل (C.K. Prahalad and Gary Hamel) عام 1990 والذي يشير إلى قدرة المنظمة على بناء قيمة أساسية تجسدها بمهارات وقرارات تتقاسمها مختلف أعمال المنظمة (Ghalebi and Idris, 2007:306).

وفي نهاية التسعينيات من القرن الماضي، أشارت أدبيات المكتب الأمريكي لإدارة الأفراد إلى مستقبل جداريات الموارد البشرية المتعلقة بالدور الذي يمكن أن تقوم به الجداريات في مساعدة منظمات الأعمال في التركيز على السمات الخاصة بالأفراد العاملين الواجب توافرها لغرض إنجاز الأعمال بنجاح (Wa'eli, 2011).

وعلى الرغم مما تقدم ذكره، فهناك رؤية مختلفة قدمت من بعض الباحثين تتعلق بظهور مفهوم الجدارة. فقد رأوا أن أول استخدام لمصطلح الجدارة كان في مجال التربية؛ إذ استخدمه التربويون لوصف سلوكيات المتدربين في مجال التربية والتعليم (Bowden and Maters, 1993:113). وأكد بعض الباحثين أن حركة الجدارة لم تنشأ من فراغ، بل كانت نتاجاً لتطور الفكر التربوي المعاصر الذي دفع المنظمات إلى إحداث تطورات جوهرية في أهدافها وعملياتها، وسميت هذه الحركة (حركة

ولذلك ترى الباحثة أن هناك تركيزاً متزايداً، ليس على الجدارات فحسب، وإنما على صياغة نموذج للجدارية يتعلق بتحديد قائمة للجداريات التي يمكن أن توضح الجداريات الضرورية التي يجب أن تتوافر لدى الموظفين وأعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين الأداء في أعمالهم. وهذا ما تحاول هذه الدراسة تحقيقه من خلال تقديم إطار لقياس جداريات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

1-3 أهمية الجدارية

تنبثق أهمية الجدارية من خلال استخدام مفهوم الجدارية ونتائج تحليل عناصر الجدارية في المنظمة ضمن ما يسمى "إدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارية" (Competency-based HR Management) الذي ينعكس على العديد من سياسات إدارة الموارد البشرية التي تطبق عليها الجدارية، ومنها (Kurdi, 2009): سياسات الاستقطاب والاختيار، وسياسات التدريب والتطوير، وسياسات تقييم الأداء، وسياسات تخطيط المسار الوظيفي. لذلك يجب التركيز على الجداريات الكامنة كأساس لممارسة تلك السياسات (Juma'h, 2000).

ويرى بعض الباحثين أن الأسباب الرئيسية لاستخدام مدخل الجدارية هي أنه يزود المدير بتحديد المهارات المعرفية والسلوكيات والقدرات المطلوبة لمقابلة احتياجات الاختيار للموظفين الحالية والمستقبلية، كما يركز على صياغة خطط تطوير الأفراد والجماعات من أجل تقليل الفجوة بين الجدارية المطلوبة من أدوار العمل واستراتيجية المنظمة (Draganidis, Chamopoulou and Paraskevi, 2006).

2- الجدارية: العناصر والخصائص والأنواع

2-1 عناصر الجدارية

تتكون الجدارية من ثلاثة عناصر رئيسية تتمثل فيما يلي (Riyad, 2009:11):

أولاً: الخاصية الضمنية: تشير إلى أن الجدارية عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد، وتتميز بثباتها لفترة طويلة، وتتضمن: الدوافع، والصفات، والمفهوم الذاتي، والمهارة. **ثانياً: العلاقات السببية:** وتتعلق بإمكانية الجدارية أن تسبب أو تتنبأ

كما عرفها البعض بالنظر إلى خصائصها بأنها "الصفات المتفردة، المتميزة، وصعبة التقليد، وصعبة التنافس، وتشتمل على المهارات وتوظيف الموارد" (Chenand Chih Wu, 2007: 160).

أما الذي نظر للجدارية بمفهوم الكفايات فقد عرفها بأنها "مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العمل" (Ateebi, 2009:7).

وترى الباحثة أنه على الرغم من تعدد التعريفات بشأن مفهوم الجدارية، فإن هناك خصائص مشتركة بين جميع ما قدم منها هي كالاتي: الجداريات هي مهارات، وقدرات، ومعارف، وخصائص، واتجاهات، ودوافع، تلك المهارات والقدرات مميزة ومتميزة وليس من السهل محاكاتها أو تقليدها، كما أن البعض منها ظاهر واضح كالمهارات والمعارف والآخر ضمني كالودافع والأنماط الذهنية، وهي قابلة للقياس، وتنعكس على سلوك الفرد وأدائه وإنجازه، ولذلك من الضروري أن تتوافر في الموظف.

وفي هذا الإطار، يمكن تناول الجدارية المهنية التي تتعلق بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يمتلكها الموظف والتي تتحد معاً لتشكيل سلوك معين لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية، ويعبر عنها بالجدارية الوظيفية (Shatwi, 2017).

وهنا يمكن الإشارة إلى جداريات الأستاذ الجامعي التي تناولتها هذه الدراسة بأنها مجموعة من القدرات التي تنتج عنها معارف ومهارات واتجاهات يمتلكها الأستاذ الجامعي وتمكنه من تحقيق أهدافه الأكاديمية (Managieri and Ann, 2011).

إن التحليلات الأكثر حداثة لمفهوم الجدارية ترى أنه يجب إن ينظر لها ضمن أنظمة الإدارة المبنية على الجدارية، وبذا يمكن تعريفها بأنها "العملية الهادفة لاكتشاف الكفاءة الضرورية لإنجاز عمل ما"، وهذا يحتاج وجود نموذج للجدارية (Competency Model) يتعلق بوصف الكفاءات بهدف إنجاز العمل، ووجود معيار الجدارية (Competency Standard) الذي يحدد المهارات الضرورية والموظفين الذين تتوافر لديهم، تحدد مستوى الأداء الذي يجب أن يتحقق بما يرتبط بالعمل (Draganidis, Chamopoulou and Paraskevi, 2006).

2-3 الجدارة: المستويات والمعايير

يمكن الإشارة إلى ثلاثة مستويات أساسية للجدارة التي يتمتع بها شاغل الوظيفة، بحيث يمكن عن طريقها تحديد الاحتياجات التدريبية وأسس الاختيار وغيرها.

وهذه المستويات هي (Bhute, 2005): الجدارة التطبيقية، وتتعلق بقدرات الموظف لإنجاز مهام معينة، والجدارة الأساسية وتشير إلى فهم الموظف لما يعمل ولماذا يعمل، والجدارات الإنعكاسية، وتتعلق بقدرة الموظف على دمج الأعمال والتعلم منها والتكيف مع التغييرات، والجدارة المطبقة، وترتبط بقدرة الموظف على إنجاز مجموعة من المهام مع الفهم والإدراك لطبيعة المهام الوظيفية.

في حين أشار البعض إلى مستويات أخرى تتمثل في (Kurdi, 2011): 1- المبتدئ، وهو القدرة الذي لديه القدرة على تطبيق النظريات والمعارف المتعلقة بمهمة معينة في الوظيفة. 2- خبرة متوسطة، وتتعلق بالقدرة على تكامل المهام المختلفة، واختيار المعارف والمهارات اللازمة. 3- التميز، وهو القدرة على الإبداع والتقدم في الوظيفة وكذلك تطوير المفاهيم الخاصة بالعمل.

أما فيما يتعلق بمعايير الجدارة، فقد قام بعض الباحثين بجمع معايير الجدارة وتصنيفها في ست مجموعات وهي (Kurdi, 2009): مجموعة الإنجاز والتفوق، وجوهرها الميل للتصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام أكثر من التأثير على الآخرين، ومجموعة المساعدة والخدمات الإنسانية، وتتعلق بالاستجابة لحاجات الأفراد وتهيئة النفس للتجاوب مع اهتمامات الآخرين ورغباتهم ومشاعرهم، ومجموعة الأثر والتأثير، وتعكس الاهتمام لدى الشخص بالتأثير على الآخرين، والمجموعة الإدارية، وتتعلق بتطوير الآخرين واستخدام قوة المنصب والعمل الجماعي، وقيادة الفريق، والمجموعة الذهنية، وهي ترجمة ذهنية للمبادرة؛ فالشخص يعمل على الوصول إلى فهم الحالة من خلال التفكير التحليلي والتفكير الإدراكي، ومجموعة الفعالية الشخصية، وتتحكم في فعالية أداء الشخص عندما يتعامل مع صعوبات أو ضغوطات مباشرة من المناخ التنظيمي.

بالتصرف والأداء للموظف في عمله. ثالثاً: المرجع المعياري: بمعنى أن بإمكان الجدارة أن تنتبأ بالشخص الذي يمكن أن يقوم بالأداء الجيد للعمل أو العكس، وذلك بناءً على معايير محددة.

في حين يرى آخرون أن عناصر إدارة الجدارة تتمثل فيما يلي (Bhute, 2005):

- 1- تخطيط الموارد والقدرات وتعاقبها ويتعلق بتحديد الجدارات المطلوبة للأعمال المحددة، مثل: الذكاء، والخبرة، والتعلم.
- 2- التفاعل بين التدريب وتطوير المهنة ويرتبط بمقارنة المهارات للوظائف اللازمة لمعرفة ما يحتاج منها للتطوير.
- 3- تطوير استراتيجية المنافسة التي تشمل على وضع رؤية للجدارات الكلية في المنظمة، وتحديد الاتجاهات والتطور في مستويات الجدارة.

2-2 أنواع الجدارة

اختلف الباحثون في رؤيتهم لتقسيم أنواع الجدارة، إلا أن من أبرز هذه التقسيمات ما يلي:

تقسيم الجدارة إلى جدارة محورية وجدارة فنية (Abd Al-Wahab and Barade'i, 2006):

جدارة محورية (Core Competence)، وهي التي تنطبق على جميع العاملين في المنظمة، وجدارة فنية أو جدارة وظيفية، وهي التي تنطبق على جميع العاملين المنوط بهم القيام بمهام محددة. وكذلك تم تقسيمها إلى جدارات عامة وجدارات فرعية. فالجدارات العامة هي الجدارات التي يجب أن تتوافر في كل الموظفين في المنظمة، مثل: العمل بروح الفريق، والتعاون مع الآخرين. وأما الجدارات الفرعية فهي الجدارات المرتبطة بوظائف محددة، مثل: المبادرة، والتحكم بالنفس، والسرعة في اتخاذ القرارات.

وقسمها بعض الباحثين إلى جدارات استهلاكية، وجدارات تمييزية (Kurdi, 2009): فالجدارات الاستهلاكية هي خصائص أساسية غالباً ما تكون معلومات أو مهارات أساسية مثل القدرة على القراءة، دون أن تكون علامة تميز المتفوقين عن غيرهم، في حين أن الجدارات التمييزية هي التي تميز ذوي الأداء المتفوق عن ذوي الأداء المتوسط أو الضعيف، مثل التوجه نحو الإنجاز.

2-4 نماذج الجدارات وجدارات المديرين وأعضاء الهيئة التدريسية

تقوم نماذج الجدارات بالربط بين الجدارات والسلوكيات والمهارات اللازمة للنجاح في أحد الأدوار الوظيفية، ويمكن أن تكون هذه الجدارات إحدى قيم المنظمة أو جزءاً من استراتيجيتها، أو يمكن أن تكون مؤهلاً علمياً، أو موهبة مطلوبة لأداء دور وظيفي ما.

وبذلك توضح نماذج الجدارات للموظفين توقعاتها تجاه دور كل منهم ومستويات ومعايير الأداء المطلوبة، وتقدم بيانات دقيقة للاستعمال في التخطيط للموارد البشرية، وترتبط بين أنشطة تدريب وتطوير الموظفين وأهداف المنظمة، وتحفز الموظفين على تحسين الأداء، وتحافظ على رفع الروح المعنوية، وتوفر إطاراً لنشر استراتيجيات التعريف بالموظفين الموهوبين (Hilal, 2009).

وترى الباحثة أنه إذا كان بالإمكان تحديد مواصفات الجدارة للموظفين وتضمينها في نماذج الجدارة، فالدراسة الحالية تتيح لنا إمكانية تحديد الجدارات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أجل التعرف على مدى توافرها لديهم بغية اكتسابها وتطويرها لتحسين العملية التعليمية. وهذا ما هدفت هذه الدراسة إلى تحقيقه من خلال تقديم إطار لجدارات أعضاء هيئة التدريس.

وقد حدد البعض المجالات التي يجب توافرها في المديرين وأطلقوا عليها مجالات الكفايات الإدارية، وتشمل (Bawaqneh, 2003): مجال العلاقات الاجتماعية، ومجال إدارة الموارد البشرية، ومجال إدارة الوقت والاجتماعات، ومجال التخطيط، ومجال إدارة الموارد المالية والمادية، ومجال صناعة القرار، ومجال النمو المهني، في حين حددها البعض بمهارات يجب أن يتحلى بها المدبرون ممثلة بمهارات القيادة، والتركيز على العمل، وحل المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات العمل.

ويمكن هنا إضافة مجال الجدارات القيادية باعتبارها القدرة على إعداد وتهيئة قادة قادرين على ممارسة فعاليات ذات تفكير استراتيجي يحقق أداء متميزاً للمنظمة (Alhalalmeh, 2018).

كما قدم بعض الباحثين تصوراً للجدارات التي يجب أن يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس، وهي جدارات وظيفية

وجدارات شخصية، إلا أنهم قسموا تلك الجدارات إلى: جدارات التكيف، وجدارات المنظمة الاجتماعية، وجدارات الاتصال، وجدارات الفرص والقيمة (Isaeva, 2007). وحددها آخرون بالمهارات والمعرفة التقنية، واستغلال الوقت، والعلاقات مع الطلبة، ودعم المدرس الذي يشتمل على دعم تصميم المنهج، والدعم التكنولوجي، وتوفير برامج تدريبية (Ewan and Mac, 2001).

كذلك عبر البعض عن ضرورة وجود جدارات لتحسين الممارسة وتعليم الطلبة، وتشتمل على (Virgil and Varre, 2006): تشجيع الاتصالات، وتصميم المنهج، ومبادئ الاتصال المتعدد، والتعليم الإلكتروني، وتقييم الطلبة، وإدارة الوقت، واستخدام الأدوات التكنولوجية. وأكد غيرهم على ضرورة توافر جدارات متخصصة في المدرسين أهمها: جدارة الحقل، وجدارة البيئة، وجدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وجدارة البحث، وجدارة التعليم الدائم، وجدارة الثقافة الاجتماعية، وجدارة العواطف، وجدارة الاتصالات، وجدارة المنهج (Selvi, 2001).

وترى الباحثة إمكانية طرح الجدارات الآتية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أجل التطبيق الميداني لهذه الدراسة: جدارات التدريس، وجدارات البحث العلمي، وجدارات المهارات الشخصية، والجدارات التكنولوجية، وجدارات خدمة المجتمع المحلي.

ب- الدراسات السابقة حول الجدارات

في إطار الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والمتعلقة بالجدارات، يمكن الإشارة إلى الدراسات التطبيقية التي ترى الباحثة إمكانية تصنيفها ضمن أربعة محاور:

المحور الأول: ويتناول التركيز على معايير الجدارة المطبقة في اختيار المديرين سواء لعمداء الكليات أو لمديري المدارس. وهنا تأتي دراسة (Kurdi, 2011) بعنوان: "أهمية تطبيق معايير الجدارة الوظيفية في اختيار المديرين" إلى بيان مدى فهم منظمات الأعمال لأهمية بناء نماذج الجدارات الوظيفية لاختيار المديرين، وتوفير منظومة من المعايير لضمان جودة نماذج الجدارات في اختيار المديرين، إضافة إلى معرفة أسباب فشل المنظمات أو نجاحها وتحديداً منظمات الأعمال المصرية، في تطبيق الجدارات الوظيفية في اختيار

للمدراء وبعض المتغيرات الأخرى مثل: تخصص المعهد، وعدد البحوث، وعدد الدورات.

ومن الدراسات التي جاءت ضمن هذا المحور أيضاً ولكنها تحدثت عن الكفايات الواجب توافرها في مديري المدارس دراسة (Odeh, 2010) بعنوان: "الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للعاملين. ومن الكفايات التي تمت دراستها ما يلي: كفايات إدارية، كفايات إدارة موارد مالية ومادية، كفايات إنسانية، كفايات التعاون مع المجتمع المحلي، كفايات فنية، كفايات تخطيط المناهج وتطويرها، كفايات ذاتية، وكفايات تكنولوجية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في مادبا من وجهة نظر العاملين كانت متوسطة.

وأما دراسة (Abu Shaweesh, 2010) بعنوان: "دور برنامج إطار ضمان الجودة في تنمية بعض الكفايات الإدارية لدى مديري مدارس الأونروا"، فهذهت إلى التعرف على دور برنامج إطار ضمان الجودة في تنمية بعض الكفايات الإدارية (المراجعة الذاتية المسندة، والتخطيط الاستراتيجي، والتمكين، والتوثيق) لدى مديري مدارس الأونروا بمحافظة غزة من وجهة نظرهم ووجهة نظر المشرفين التربويين. وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من توافر الكفايات الإدارية التي تمت دراستها لدى مديري مدارس الأونروا.

المحور الثاني: ويتضمن الدراسات التي تبحث في علاقة الجدارة وبعض المتغيرات، كأداء العاملين، وتحسين الجودة، والأداء الاستراتيجي، والتعلم التنظيمي. وهذا ما مثلته دراسة (Wa'eli, 2011) بعنوان: "أثر الجدارة الفردية على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم". وقد سعت إلى التعرف على أثر الجدارة الفردية على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان في الأردن. وتكون مجتمع الدراسة من المديرين ورؤساء الأقسام العاملين في تلك الفنادق والبالغ عددها (12) فندقاً. وقد حددت الدراسة الجدارة الفردية بما يلي: جدارت شخصية تتعلق بالمعارف والقدرات، وجدارت المفاهيم الذاتية وتتعلق بالاتجاهات والقيم وصورة الذات،

والمديرين. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات تأثير جوهري بين الاهتمام في اختيار الجدارة لدى المدراء بالإمام بالوظائف الإدارية وكفاءة مهارات الاتصال وكفاءة المدير الذاتية والمعرفية وبين كفاءة وفاعلية اختيار المدير في تلك المنظمات. كما توصلت الدراسة إلى أن كثيراً من المنظمات لا تهتم بقياس كفاءة المدير، بل تهتم فقط بالجانب التخصصي في الوظائف.

وفي ذات السياق، جاءت دراسات لتركز على الجدارت لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام ومنها دراسة (Ahmad, 2018) بعنوان: "الجدارت المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس - دراسة ميدانية"، وقد هدفت لوضع تصور للجدارت المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط، واقتترحت مجموعة من الجدارت المهنية، وهي: جدارت قيادية، وجدارت إدارية، وجدارت أكاديمية، وجدارت إنسانية، وجدارت شخصية. ومن شأن هذه الجدارت أن تمكن رؤساء الأقسام من تحقيق أفضل الممارسات في القسم والكلية والجامعة. وتوصلت الدراسة إلى أن بعد الجدارت القيادية احتل المرتبة الأولى، تلاه بُعد الجدارت الأكاديمية، ثم الإدارية، ثم المعرفية، ثم التكنولوجية، ثم الفكرية، ثم الإنسانية، وأخيراً الشخصية.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (Saleh, Bayati and Khanaq, 2005) بعنوان: "الكفايات الإدارية المطلوبة لعمداء مؤسسات التعليم التقني من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات". هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الكفايات الإدارية الرئيسية والفرعية المطلوبة لعمداء مؤسسات التعليم التقني من وجهة نظرهم ومدى علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية الأخرى. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (25) عميداً للكشف عن الكفايات الإدارية المطلوب توافرها لأداء الأعمال. وتوصلت الدراسة إلى أن الكفايات الإدارية لعمداء التعليم العالي تنقسم إلى مجالين هما: مجال العملية الإدارية، ومجال المهارات الإدارية. كما توصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الكفايات المطلوبة للعمداء وبعض المتغيرات الشخصية المهنية مثل موقع العميد، والعمر، والشهادة، والتخصص، وعدد سنوات الخدمة. وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الكفايات المطلوبة

وجدارات الريادة وترتبط بروح المبادرة والإبداع والتجديد. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للجدارات الفردية مجتمعة على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان. كما توصلت إلى أن هناك اهتماماً كبيراً ببعيد الشخصية كأحد أبعاد الجدارات الفردية؛ إذ حصل هذا البعد على المرتبة الأولى من وجهة نظر الإدارات الفندقية، ثم جاءت أبعاد المفاهيم الذاتية والريادة على التوالي.

وهذه الأهمية لأثر الجدارات برزت في دراسة (Yaghi and Na'eem, 2009) بعنوان: "أثر الجدارات الاستراتيجية وتحسين الجودة على تفوق أداء شركات صناعة المنتجات الغذائية والدوائية في فلسطين". وهدفت الدراسة إلى تشخيص أثر الجدارات الاستراتيجية بأبعادها: الرؤية المشتركة، والروح التعاونية، وتمكين العاملين، والإبداع على تفوق الأداء المالي والتنافسي بوجود تحسين الجودة كمتغير وسيط بأبعاده: القيادة، والتركيز على الموارد البشرية، والتركيز على الزبون، ومعرفة الجودة، وتخطيط الجودة، وقضايا التصميم في شركات صناعة المنتجات الغذائية والدوائية في فلسطين. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة معنوية للجدارات الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على تحسين الجودة بأبعادها مجتمعة باستثناء بعد معرفة الجودة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين حول الجدارات الاستراتيجية تعزى إلى الخبرة والمؤهل العلمي ونوع القطاع وحجم الشركة (رأس المال).

كما جاءت دراسة (Blaskova, Blasko and Kucharcikova, 2014) بعنوان: "الجدارات ونموذج الجدارات لاساتذة الجامعات" لتهدف إلى تحليل الشخصية المهنية لاساتذة الجامعات والجدارات التي ينبغي أن يتمتعوا بها، وتحديداً في جامعة جبلينا في جمهورية سلوفاكيا. وقد تم تقديم نموذج يحتوي على المؤشرات الإيجابية المرغوبة التي يجب أن يمتلكها الأستاذ الجامعي وأيضاً المؤشرات السلبية غير المرغوبة التي عليه إزالتها من سلوكه لأنها غير مقبولة من إدارة الجامعة. وفيما يتعلق بالمؤشرات المرغوبة، فشملت الجدارات المهنية، والتعليمية، والدافعة، وجدارات الاتصالات، والجدارات الشخصية، والجدارات البحثية العلمية، وجدارات النشر. وكان من أهم الجدارات في هذا النموذج جدارات الدوافع. كما جاءت دراسة (Kairmi, 2014) بعنوان: "الجدارات التعليمية لطاقم التدريس في الجامعة في كينيا". وسعت الدراسة لتأسيس مستويات وأنماط الجدارات التعليمية الموجودة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة كينيا مع إعطاء اهتمام لتطوير المناهج، والسماح التربوية، وضمان جودة الكفاءات. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى توافر جدارات التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس

المحور الثالث: ومثلته دراسات اهتمت بالجدارات المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمدارس ومنها دراسة (Juma'h, 2000) بعنوان: "مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة: تصور مقترح". وقد هدفت الدراسة للتحقق من مدى توافر مقومات تنمية الجدارات لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنها بالتركيز على أربعة أبعاد هي: البيئة الجامعية المحفزة، والتعلم الذاتي، والتدريب المبني على الجدارة، ومجتمع التعلم الأكاديمي. وتم التوصل إلى عدة نتائج من أهمها: ضعف مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد الثلاثة الأولى، أما البعد الرابع المتعلق بالتعلم الأكاديمي فقد جاء توافره بمستوى متوسط. وكذلك دراسة

المحور الرابع: ومثله مجموعة من الدراسات التي ركزت على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ولكنها اهتمت بتقييم أدائهم. وهذا ما عبرت عنه كل من الدراسات التالية على سبيل المثال لا الحصر؛ إذ إنها ليست من صميم الدراسة الحالية.

جاءت دراسة (Eris and Kihcoglu, 2019) بعنوان: "جدارات تطوير المناهج للمدرسين المرشحين" التي هدفت إلى التعرف على مدى توافر الجدارات للمدرسين في الجامعات، وتحديدًا الجامعات القبرصية، وانعكاس هذه الجدارات على تطوير المناهج الدراسية. واستخدمت الدراسة نموذج دومان للتحقق من تلك الجدارات المرتبطة بتطوير المناهج، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين توافر الجدارات للمدرسين وبين تطوير المناهج الدراسية في تلك الجامعات. أما دراسة (March, 2001) بعنوان: "تقييم الطلبة للتعليم الجامعي: نتائج البحث، وقضايا الميثودولوجيا، والتوجهات نحو الأبحاث المستقبلية" فهدفت لتقييم التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

وأما دراسة (Tanguihan, 2018) بعنوان: "جدارات التعليم لمدرسي الجامعات في مؤسسات التعليم العالي في مدينة سيراجو"، فقد هدفت لتحديد مستوى توافر جدارات التعليم للمدرسين في الجامعات لطلبة البكالوريوس والدراسات العليا، وشملت جدارات الاعتبار الشخصي للتعليم، وبيئة التعليم، وتنوع المدرسين، والمناهج، والارتباط مع المجتمع المحلي، والنمو والتطور الشخص. كما هدفت لتحديد العلاقة الجوهرية بين بعض المتغيرات ومستوى جدارات التعليم بين المدرسين. وتوصلت الدراسة إلى أن المدرسين مؤهلون بالنظر إلى توافر جدارات التعليم لديهم، وأظهرت أن العمر وخبرة التعليم ترتبط بشكل كبير بجدارات المدرسين لطلبة البكالوريوس، في حين أن التدريب والتواصل يرتبطان بشكل أكبر مع تدريس طلبة الدراسات العليا، وعليه أكدت الدراسة أهمية توافر الجدارات للمدرسين في الجامعات.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

إن الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الجدارة أسهم في إدراك مضمون مفهوم الجدارة وأنواعها وعناصرها، وأثر تمتع العناصر البشرية داخل التنظيم بجدارات

جاءت بمستوى منخفض، في حين توافرت السمات التربوية بدرجة عالية بالمقارنة مع ما هو موجود في تطوير المناهج وضمان الجودة، وأشارت الدراسة لضرورة توعية أعضاء هيئة التدريس في الجدارات التعليمية الثلاث والتركيز على التدريب في مجال الجدارات التعليمية. وكذلك دراسة (Dagiene, 2011) بعنوان: "تطوير جدارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خدمة تدريس المدرسين"، وهدفت لفحص جدارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المطلوبة للمدرسين من أجل التعليم الفعال في القرن الحادي والعشرين. وقامت الدراسة بتحليل برامج تعليم جدارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة لتوانيا (Lithuanian University). وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التقييم الذاتي لجدارات تكنولوجيا المعلومات التي يجب أن تتوافر لمدرسي المستقبل مهمة؛ لأنها تقوم على مقارنتها مع المطلوب من تلك الجدارات.

وكذلك جاءت دراسة (Selvi, 2010) بعنوان: "جدارات المدرس"، التي هدفت إلى مناقشة وتصنيف الإطار العام لجدارات المدرس في تركيا، ووجدت الدراسة أن الإطار العام لجدارة المدرس تتمثل في عدة أبعاد منها: جدارة الحقل، وجدارة البحث، وجدارة المنهاج، وجدارة التعليم، وجدارة العواطف، وجدارة تكنولوجيا المعلومات، وجدارات البيئة. كما توصلت إلى أن جدارات المدرسين تؤثر على قيمهم وسلوكهم وأهدافهم وممارساتهم واتصالاتهم في المدرسة.

كما أتت دراسة (Aleemat, 2006) بعنوان: "الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك" لتحديد الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. واختيرت عينة من أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات العلمية والإنسانية بلغت (309) مفردات. وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب مجالات الكفايات حسب أهميتها وفقاً لوجهة نظر أفراد عينة الدراسة في جميع الكليات متوافقة بشكل عام، كما أشارت الدراسة إلى حصول مجال كفاية الممارسات التعليمية على المرتبة الأولى، ومجال كفاية استشارة الدافعية على المرتبة الأخيرة، وقد وجدت الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات عن الفقرات عند مقارنتها بحسب الألقاب العلمية في بعض الكفايات.

ثالثاً: منهجية الدراسة**مجتمع الدراسة وعينتها**

استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي الميداني. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب (مؤتة، الطفيلة التقنية، الحسين بن طلال) من الرتب الآتية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس) البالغ عددهم (1230) عضو هيئة تدريس وفق إحصائيات دائرة الموارد البشرية في كل من الجامعات المذكورة بتاريخ (2018/6/3)، وعلى النحو الآتي: مؤتة (636)؛ الطفيلة التقنية (244)؛ الحسين بن طلال (350). وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة بلغت (291) من مجتمع الدراسة وفق معطيات جدول تحديد حجم العينة للعالمين Krejcie and Morgan (2016: 413). وقد توزعت عينة الدراسة على الجامعات المبحوثة على النحو الآتي: مؤتة (150)؛ الطفيلة التقنية (58)؛ الحسين بن طلال (83).

أداة الدراسة

قامت الباحثة بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات والأدبيات المتعلقة بكفايات أعضاء هيئة التدريس وجداراتهم، بتطوير استبانة لوصف هذه الجدارات ومدى توافرها. وقد تكونت الاستبانة من جزأين رئيسيين هما: **الجزء الأول:** اختص هذا الجزء بالبيانات الشخصية والوظيفية. وتتضمن: (المؤهل العلمي، التخصص الأكاديمي، الخبرة، العمر، النوع الاجتماعي). **والجزء الثاني:** تضمن هذا الجزء (68) فقرة تقيس جدارات أعضاء هيئة التدريس، وهي: جدارة التدريس، وجدارة البحث العلمي، وجدارة المهارات الشخصية، وجدارة المهارات التكنولوجية، وجدارة خدمة المجتمع. وقد تم اختيار هذه الجدارات بناءً على مجموعة من الدراسات الحديثة التي تناولت أهم جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ومنها الدراسات الآتية: دراس (2019، Juma'h)، ودراسة (Ahmad, 2018)، ودراسة (Tanguihan, 2018)، ودراسة (Batool, Tahir, 2018) and Habib, 2018).

وقد صنفت جميع إجابات فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس

متعددة على أداء المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها بمستوى متفوق. إلا أن هذه الدراسة اختلفت عن الدراسات السابقة بما يلي:

- 1- ركزت العديد من الدراسات السابقة على الجدارات التي يجب أن تتوفر لدى الموارد كموظفين في المنظمات، بينما ركزت الدراسة الحالية على الجدارات التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في الجامعات، وتحديداً الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، كما اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة تحديد الجدارات التي يجب أن تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس ومستوى توافرها.
- 2- أشارت بعض الدراسات إلى ملامح وخصائص نماذج الجدارة للموظفين والعاملين في المنظمات، سواء أكانت منظمات أعمال أم منظمات صناعية، بينما ركزت الدراسة الحالية على محاولة وضع إطار مقترح للجدارات الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية (الجامعات)، وكيفية قياسها وتطويرها.
- 3- سعت بعض الدراسات السابقة لبحث أثر الجدارات على أداء العاملين أو الأداء الاستراتيجي للمنظمة، لكنها لم تحاول إعطاء صورة واضحة عن الجدارات التي يجب توافرها كمؤثر أساسي على الأداء كما فعلت الدراسة الحالية.
- 4- على الرغم من وجود دراسات متعددة تتناول التركيز على أعضاء هيئة التدريس فإنها اتسمت بما يلي: الإقتصار على تقييم فعالية العملية التدريسية وتحليل مهام عضو هيئة التدريس، وتحديد بعض الكفايات الإدارية التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس أما الدراسة الحالية فتهتم بتقديم إطار مقترح لقياس مدى توافر جدارات متعددة متكاملة لدى عضو هيئة التدريس وكيفية تطويرها.
- 5- تميزت الدراسة الحالية بمجتمعها الذي طبقت عليه؛ ألا وهو الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب.

موافقة أفراد العينة على البعد. أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5-3.49)، فإن مستوى التصورات يكون متوسطاً، وأما إذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.49) فيكون مستوى التصورات منخفضاً.

ليكرت (Likert) الخماسي، وحددت بخمس إجابات حسب أوزانها رقمياً على النحو الآتي: 1- (أوافق بشدة)؛ 2- (أوافق)؛ 3- (متردد- لم أقرر بعد)؛ 4- (غير موافق)؛ 5- (غير موافق بشدة).

واستناداً إلى ذلك، فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو الآتي:

مرتفع	متوسط	منخفض
3.5 فما فوق	2.5-3.49	2.49 فما دون

ثبات أداة الدراسة
أجري اختبار الثبات باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) للاتساق الداخلي، وكانت قيم ألفا لجميع أبعاد الدراسة جيدة لضمان الاتساق الداخلي ومقبولة لأغراض التحليل العلمي؛ فقد تجاوزت الحد الأدنى المتفق عليه للاعتمادية وهو (0.6) (Secaran and Bougie, 2016:365)، كما في الجدول (2).

وبناءً على ذلك، فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للأبعاد أكبر من (3.5)، فيكون مستوى التصورات مرتفعاً، وهذا يعني

الجدول (2)

قيم معامل الثبات (الاتساق الداخلي) لكل بعد من أبعاد الدراسة

اسم البعد	أرقام الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
1- جدارة التدريس	10 - 1	0.87
2- جدارة البحث العلمي	19 - 11	0.81
3- جدارة المهارات الشخصية	28 - 20	0.86
4- جدارة المهارات التكنولوجية	36 - 29	0.79
5- جدارة خدمة المجتمع	43 - 37	0.84

السؤال الأول: ما تصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة التدريس؟

رابعاً: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
الإجابة عن أسئلة الدراسة

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1-	أصمم المنهاج الدراسي للطلبة بالاعتماد على خبرتي الأكاديمية.	2.86	0.85	6	متوسط
2-	أزود الطلبة بمعرفة تغطي جوانب المساق الذي أدرسه كافة.	3.17	0.67	3	متوسط
3-	أهتم بتنوع محتويات وموضوعات المساق من فصل تدريسي لآخر.	3.03	0.82	5	متوسط
4-	أغير في أسلوب في التدريس من مساق لآخر وفقاً لطبيعة ذلك المساق.	2.43	0.48	9	منخفض
5-	أطرح أسئلة على الطلبة بعد الانتهاء من شرح كل موضوع للمناقشة.	2.47	0.49	8	منخفض
6-	أعتمد الأسلوب التحليلي في طبيعة الأسئلة التي أقيم الطلبة بها.	4.17	0.80	1	مرتفع

7-	لا أجد صعوبة في تقييم الطلبة من حيث مستوى تحصيلهم المعرفي في المساق.	3.61	0.59	2	مرتفع
8-	يعهد إلى بتدريس مساقات على مستوى الدراسات العليا.	2.71	0.64	7	متوسط
9-	أقوم بتدريس مساقات لا يتجاوز عدد الطلبة فيها 30 طالباً.	3.46	0.50	4	متوسط
10-	لدي قدرة على تدريس مساقات بأعداد كبيرة من الطلبة.	1.90	0.56	10	منخفض
-	المتوسط الكلي لجدارة التدريس	3.45	0.42	-	متوسط

لهذا التطور من قبل عضو هيئة التدريس. كما أن الاهتمام بتنوع محتويات المساق تحدّ منه أحياناً إمكانية تغطية الجوانب الأساسية فيه، وربما رغبة عضو هيئة التدريس بالاستمرار بتدريس موضوعات ألف تدريسها، كما أن قضية تدريس مساقات في الدراسات العليا مرهون بالرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وبتوزيع العبء الدراسي ومكان إعطاء هذه المساقات؛ لأن جزءاً من مساقات الدراسات العليا للجامعات في محافظات الجنوب يعطى في عمان.

أما التغيير في أسلوب التدريس من مساق لآخر، والقيام بطرح أسئلة على الطلبة بعد الانتهاء من شرح كل موضوع، والقدرة على تدريس مساقات بأعداد كبيرة من الطلبة، فقد جاءت درجة توافرها منخفضة. فالقدرة على تغيير أسلوب التدريس من مساق لآخر جاءت منخفضة؛ لأن أسلوب التدريس يرتبط بشكل كبير بشخصية عضو هيئة التدريس، وربما تعود على ممارسة أسلوب تدريسي محدد، وقد يرتبط بوجود رغبة لدى الطلبة بتسجيل المساق لدى عضو هيئة التدريس لإعجابهم بأسلوبه، كما أن محدودية الوقت ورغبة عضو هيئة التدريس باستكمال جميع محتويات المساق تحول دون قيامه بطرح أسئلة على الطلبة بعد الانتهاء من شرح كل موضوع، وأحياناً يعود ذلك لقناعة عضو هيئة التدريس بأنه وضح جميع جوانب الموضوع بشكل كبير.

أما من ناحية القدرة على تدريس مساقات تتضمن أعداداً كبيرة من الطلبة، فلربما تعود إلى عدم وجود مهارة لدى عضو هيئة التدريس أو قدرته على الإشراف على عدد كبير من الطلبة ومتابعتهم، ويرتبط بها كذلك عدم توفر وسائل تكنولوجية متاحة تمكنه من عرض المساق لعدد كبير من الطلبة.

يتضح من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي العام لمدى توافر أبعاد جدارة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية جاء متوسطاً وبلغ (3.45)؛ بانحراف معياري بلغ (0.42). وقد جاءت ممارسة الأبعاد الفرعية لجدارة التدريس بمستويات مختلفة؛ فبعضها مرتفع وبعضها متوسط، وبعضها منخفض.

وقد جاء اعتماد الأسلوب التحليلي في طبيعة الأسئلة التي يقيم عضو هيئة التدريس على أساسها الطلبة، وعدم وجود صعوبة لدى عضو هيئة التدريس في تقييم الطلبة من حيث مستوى تحصيلهم المعرفي في المساق، بدرجة مرتفعة. وربما ينسجم هذا مع تأكيد الجامعات في إطار العديد من سياساتها للارتقاء بمستوى جودة التعليم على ضرورة ابتعاد عضو هيئة التدريس عن أسلوب التلقين واعتماد الأسلوب التحليلي لزيادة الإثراء المعرفي للطلبة. كما أن اعتماد أساليب متنوعة لتقييم الطلبة والاعتماد في جزء كبير من المساقات على الامتحانات المحوسبة حدث من وجود صعوبة في تقييم الطلبة من قبل عضو هيئة التدريس.

وجاء توافر بعض أبعاد جدارة التدريس بدرجة متوسطة، وهي تصميم المنهاج الدراسي للطلبة بالاعتماد على الخبرة الأكاديمية، وتزويد الطلبة بالمعرفة التي تغطي جوانب المساق كافة، والاهتمام بتنوع محتويات المساق من فصل تدريسي لآخر، والقيام بتدريس مساقات على مستوى الدراسات العليا، والقيام بتدريس مساقات لا يتجاوز فيها عدد الطلبة 30 طالباً. وقد تتعلق قضية تصميم المنهاج الدراسي للطلبة بعدم الاعتماد على الخبرة الأكاديمية فقط؛ لأنّ هناك تطوراً في مضمون المساق، فضلاً عن تغيير الخطط الدراسية التي يتمخض عنها طرح مساقات جديدة. كما أن قضية تزويد الطلبة بجوانب المعرفة كافة للمساق حدّ منها محدودية وقت المساق في ضوء تطور المعرفة في موضوع المساق وربما عدم المواكبة الكافية

السؤال الثاني: ما تصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد
جدارة البحث العلمي؟

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة البحث العلمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
11-	أكتب أبحاثاً علمية كجزء من عملي الأكاديمي.	3.37	0.47	7	متوسط
12-	أكتب بحثاً علمياً كل سنتين.	4.46	0.50	1	مرتفع
13-	أنشر أبحاثي في مجلات علمية محكمة.	4.27	0.44	2	مرتفع
14-	لدي موقع خاص على الإنترنت لعرض أوقاي العلمية.	3.72	0.47	4	متوسط
15-	أكتب أبحاثي بالمشاركة مع أعضاء هيئة تدريس آخرين.	3.45	0.59	6	متوسط
16-	أشارك في فرق بحثية على مستوى الكلية.	3.58	0.52	3	مرتفع
17-	أشارك في مشاريع بحثية مع باحثين من خارج الجامعة.	3.47	0.47	5	متوسط
18-	احصل على دعم مادي لمشاريعي البحثية من جامعتي.	3.24	0.48	9	متوسط
19-	تقدم جامعتي التسهيلات كافة وتشجعي على إنجاز أبحاثي.	3.29	0.44	8	متوسط
-	المتوسط الكلي لجدارة البحث العلمي	3.41	0.32	-	متوسط

فإن هناك عدداً محدوداً من أعضاء هيئة التدريس لديهم موقع على الإنترنت، وذلك لافتقار البعض منهم إلى مهارة عرض محتويات المساق على الموقع، فضلاً عن الوقت المطلوب للقيام بذلك. وهناك مشاركة محدودة من أعضاء هيئة التدريس معاً في كتابة الأبحاث نظراً لتدني التعاون بينهم وتركيز كل منهم على كتابة عدد من الأبحاث بشكل منفرد؛ إذ هذه شروط مهمة للترقية، مع عدم وجود حوافز من قبل الجامعة تشجع بشكل كبير على كتابة الأبحاث المشتركة على الرغم من توافرها بدرجة متوسطة. وبنفس المستوى فهناك مشاركة نوعاً ما في مشاريع بحثية مع باحثين من خارج الجامعة، الأمر الذي يتوقف على توافر مهارات التواصل البحثية لعضو هيئة التدريس مع الخارج، كما أن دعم الجامعة لإنجاز الأبحاث لعضو هيئة التدريس جاءت بنفس المستوى، لأن ذلك يتعلق بقدرة الجامعة المالية واهتمامها بالأنشطة البحثية.

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط العام لأبعاد جدارة البحث العلمي كان متوسطاً؛ إذ بلغ (3.41) بانحراف معياري مقداره (0.32). وقد جاءت ممارسة هذه الأبعاد متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة.

فقد جاءت الفقرات المتعلقة بنشر عضو هيئة التدريس بحثاً علمياً كل سنتين، ونشر الأبحاث في مجلات علمية محكمة، بدرجة مرتفعة؛ إذ إن هذه من الأسس المهمة المرتبطة بترقية عضو هيئة التدريس، وإمكانية إشرافه وتدريبه لطلاب الدراسات العليا.

وجاءت ممارسة بعض الفقرات بدرجة متوسطة، ككتابة أبحاث من قبل عضو هيئة التدريس كجزء من عمله الأكاديمي، إلا أن هناك العديد من الأعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، مثل إعطاء المحاضرات والإشراف على الرسائل والأطاريح لطلبة الدراسات العليا. وعلى الرغم من الاهتمام بالتعليم الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا في التعليم،

السؤال الثالث: ما تصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة المهارات الشخصية؟

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مدى توافر أبعاد جدارة المهارات الشخصية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
20-	أستطيع إتمام المنهاج الدراسي المقرر خلال الفصل الدراسي.	3.84	0.48	1	مرتفع
21-	أطرح على الطلبة حالات دراسية لمناقشتها داخل المحاضرة.	3.67	0.57	3	مرتفع
22-	أطلب من الطلبة تقييم أسلوب التدريس لمناقشته.	3.37	0.57	6	متوسط
23-	أطلب من الطلبة مناقشتي في مدى استفادتهم من المساق.	2.82	0.83	8	متوسط
24-	لديّ ساعات مكتبية محددة للتواصل مع الطلبة.	3.73	0.44	2	مرتفع
25-	أساعد الطلبة في حل مشاكلهم الدراسية.	3.62	0.48	4	مرتفع
26-	أستطيع حل جميع الصعوبات التي تواجهني مع بعض الطلبة.	2.67	0.81	9	متوسط
27-	أعتمد في تقييم الطلبة على الامتحانات الكتابية.	2.55	0.76	5	مرتفع
28-	أعتمد في تقييم الطلبة على الواجبات والأعمال الفصلية.	3.09	0.88	7	متوسط
-	المتوسط الكلي لجدارة المهارات الشخصية	3.47	0.82	-	متوسط

وقد جاءت ممارسة بعض الفقرات بدرجة متوسطة، كطلب عضو هيئة التدريس القيام بتقييم أسلوبه التدريسي من قبل الطلبة، وذلك لأن عملية التقييم تتم بشكل رسمي إلكترونياً، كما أن عضو هيئة التدريس يستطيع حل بعض الصعوبات التي تواجهه مع الطلبة، إلا أن هناك صعوبات قد لا يستطيع حلها لا سيما التي ترتبط ببعض سلوكيات بعض الطلبة وتعتبر غير مقبولة في إطار الجامعة. وهناك اعتماد على الأعمال والواجبات الرسمية في تقييم الطلبة، إلا أن ذلك جاء أيضاً بدرجة متوسطة؛ إذ لا يزال هناك اعتماد كبير على الامتحانات في تقييم الطلبة.

السؤال الرابع: ما تصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة المهارات التكنولوجية؟

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط العام لأبعاد جدارة المهارات الشخصية جاء متوسطاً؛ إذ بلغ (3.47) بانحراف معياري مقداره (0.82). وقد جاءت ممارسة هذه الأبعاد متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة.

فقد جاءت الفقرات المتعلقة بقدرة عضو هيئة التدريس على إتمام المنهاج الدراسي خلال الفصل، وطرح العديد من الحالات الدراسية على الطلبة، والالتزام بالساعات المكتبية، ومساعدة الطلبة في حل مشاكلهم الدراسية، والاعتماد على الامتحانات الكتابية، بدرجة مرتفعة؛ إذ يمتلك عضو هيئة التدريس المهارة الكافية لاستثمار الوقت المقرر لإنجاز المساق والتأكيد على فهمه من قبل الطلبة من خلال طرح العديد من الحالات، فضلاً عن مساعدته للطلبة في حل مشاكلهم الدراسية مما يبرر ضرورة الالتزام بأن يكون موجوداً في مكتبه في أوقات محددة.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مدى توافر أبعاد جدارة المهارات التكنولوجية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
29-	أقوم باستخدام أساليب تكنولوجية لعرض محتويات المساق.	3.17	0.47	2	متوسط
30-	أعرض محتوى كل محاضرة مسبقاً على الإنترنت للاطلاع عليها من قبل الطلبة.	1.96	0.62	7	منخفض
31-	أوجه الطلبة لتقديم واجباتهم الدراسية لي من خلال بريدي الإلكتروني.	2.25	0.82	4	منخفض
32-	أوجه الطلبة لاستخدام الإنترنت للحصول على بعض المعارف المرتبطة بالمساق.	2.70	0.61	3	متوسط
33-	أخصص جزءاً من محاضراتي لاستخدام الإنترنت للتعرف على مواقع مرتبطة بالمساق.	2.04	0.76	6	منخفض
34-	أساعد الطلبة للمساهمة في شرح جزء من المساق باستخدام الأساليب التكنولوجية.	2.86	0.67	5	منخفض
35-	أشجع الطلبة على طرح مشاكلهم الدراسية معي من خلال بريدي الإلكتروني.	2.42	0.75	3	منخفض
36-	أعقد الامتحانات للطلبة بشكل محوسب.	3.38	0.79	8	متوسط
-	المتوسط الكلي لجدارة المهارات التكنولوجية	2.78	0.28	-	متوسط

والمهارات المطلوبة لذلك، كما أن العديد من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون نوعاً ما على المراجع الكتابية المرتبطة بالمساق التي يتم توفيرها للطلبة في المساق، مما يقلل نوعاً ما من توجيه الطلبة لاستخدام الإنترنت للحصول على بعض المعارف.

أما الفقرات المرتبطة بعرض محتويات المحاضرة مسبقاً على الإنترنت، وتوجيه الطلبة لتقديم واجباتهم عبر الإنترنت، وتخصيص جزء من وقت المحاضرة لاستخدام الإنترنت، وتشجيع الطلبة لطرح مشاكلهم الدراسية من خلال البريد الإلكتروني لعضو هيئة التدريس، فقد جاءت بدرجة منخفضة. وهذا يشير إلى أن عضو هيئة التدريس لا يخصص الوقت الكافي لتنظيم عرض المحاضرة مسبقاً على الإنترنت، إضافة

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط العام لأبعاد جدارة المهارات التكنولوجية جاء بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ (2.78) بانحراف معياري بلغ (0.28). وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد هذه الجدارة بين المتوسطة والمنخفضة.

فقد جاءت فقرات استخدام عضو هيئة التدريس للأساليب التكنولوجية في عرض محتويات المساق، وتوجيه الطلبة لاستخدام الإنترنت للحصول على بعض المعارف المرتبطة بالمساق، وعقد الامتحانات بشكل محوسب، بدرجة متوسطة. وهذا يشير إلى أن استخدام التكنولوجيا في عرض محتويات المساق لازال متواضعاً؛ إذ إن ذلك يرتبط بعدم توافر الأجهزة والأساليب التكنولوجية لعضو هيئة التدريس، فضلاً عن أن ذلك يتطلب تجهيز المادة مسبقاً من قبله، قد ينقصه الوقت

هيئة التدريس وتخوفه من عدم تقييم الواجبات التي ترسل له عبر البريد الإلكتروني حدث بشكل كبير من تشجيعه على ذلك.

السؤال الخامس: ما تصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة خدمة المجتمع؟

لإمكانية افتقاره للمهارات المرتبطة بذلك، كما أن جزءاً كبيراً من أعضاء هيئة التدريس يهتمون بإنجاز موضوعات المساق، خلال المساق وبذلك يتجاوزون تخصيص جزء من وقت المحاضرة لاستخدام الإنترنت. كما أن هناك عدم اهتمام بالمشاكل الدراسية للطلبة، والتخوف من إمكانية طرح الطلبة لمشاكل غير أكاديمية يبرر عدم تشجيع عضو هيئة التدريس لطرحها من خلال البريد الإلكتروني. كما أن غياب قدرة عضو

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارة خدمة المجتمع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
37-	أخصص أوقاتاً من دوامي في الجامعة للتواصل مع أهالي الطلبة.	2.40	0.49	4	منخفض
38-	أتعاون مع أهالي الطلبة لحل بعض المشاكل الأكاديمية التي يواجهها الطلبة.	1.68	0.46	7	منخفض
39-	أسعى في أبحاثي الميدانية لحل مشاكل المجتمع.	2.78	0.41	2	متوسط
40-	أوجه الطلبة لتطبيق أبحاثهم كجزء من متطلبات المساق على المجتمع المحلي.	2.26	0.47	6	منخفض
41-	أشارك في إلقاء محاضرات تثقيفية في موضوعات تهتم المجتمع المحلي.	2.40	0.59	4	منخفض
42-	أشجع مؤسسات المجتمع المحلي على تفعيل مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مجتمعها.	2.41	0.64	3	منخفض
43-	أشكل لجاناً مع الطلبة للمحافظة على البيئة في المجتمع المحلي.	2.91	0.58	1	متوسط
	المتوسط الكلي لجدارة خدمة المجتمع المحلي	2.37	0.46	3	منخفض

للمحافظة على البيئة في المجتمع المحلي بدرجة متوسطة. ويفسر ذلك بعدم وجود حافزية لدى عضو هيئة التدريس نحو خدمة المجتمع المحلي، سواء من خلال توجيه أبحاثه لحل مشكلاته أو تشكيل لجان لخدمته، كما أن تركيز عضو هيئة التدريس واهتمامه منصبان على القيام بأبحاث تدعمه في الترقية بغض النظر عن ربطها بالمجتمع المحلي أم لا.

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط العام لأبعاد جدارة خدمة المجتمع المحلي جاء بدرجة منخفضة؛ إذ بلغ (2.37) بانحراف معياري مقداره (0.46). وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد هذه الجدارة بين المتوسطة والمنخفضة. فقد جاءت فقرات سعي عضو هيئة التدريس في أبحاثه الميدانية لحل مشاكل المجتمع، وتشكيل لجان مع الطلبة

التدريسية يحد من إمكانية قيامه بذلك، فضلاً عن أن عدم الاهتمام بالمجتمع المحلي من حيث مشاكله وقضاياها، ومحدودية وقت عضو هيئة التدريس، وتركيزه على التدريس الأكاديمي من الناحية النظرية، تحول دون اهتمامه بإلقاء محاضرات أو التفاعل مع مؤسسات المجتمع المحلي.

السؤال السادس: ما تصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب؟

أما الفقرات المرتبطة بتخصيص وقت محدد من قبل عضو هيئة التدريس للتواصل مع أهالي الطلبة، أو التعاون معهم لحل مشاكل الطلبة الأكاديمية، فضلاً عن توجيه الطلبة لربط أبحاثهم بالمجتمع المحلي، والمشاركة في إعطاء محاضرات تثقيفية للمجتمع المحلي، وتشجيع مؤسسات المجتمع المحلي على تفعيل مسؤوليتها الاجتماعية، فقد جاءت بدرجة منخفضة. وهذا يعود إلى أن الاهتمام الأكبر لعضو هيئة التدريس منصب على شرح مفردات المساق الذي يقوم بتدريسه نظرياً دون الاهتمام بربطه مع المجتمع المحلي، كما أن عبء الساعات

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لمدى توافر أبعاد جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1-	جدارة التدريس	3.45	0.42	2	متوسط
2-	جدارة البحث العلمي	3.41	0.32	3	متوسط
3-	جدارة المهارات الشخصية	3.47	0.82	1	متوسط
4-	جدارة المهارات التكنولوجية	2.78	0.28	4	متوسط
5-	جدارة خدمة المجتمع	2.37	0.46	5	منخفض
	الأبعاد مجتمعة	3.17	0.80		متوسط

النتائج والتوصيات

وفقاً للدراسة الميدانية، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- جاء المتوسط العام لمدى توافر أبعاد جدارة التدريس متوسطاً، وبلغ (3.45) وانحراف معياري بلغ (0.42). وقد جاءت ممارسة الأبعاد الفرعية لجدارة التدريس بمستويات مختلفة؛ فبعضها مرتفع وبعضها متوسط وبعضها منخفض.

وقد جاءت الأبعاد المرتبطة باعتماد الأسلوب التحليلي في طبيعة الأسئلة التي يقيم عضو هيئة التدريس على أساسها الطلبة، وعدم وجود صعوبة من قبل عضو هيئة التدريس في تقييم الطلبة من حيث مستوى تحصيلهم المعرفي في المساق، بدرجة مرتفعة.

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط العام لأبعاد جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب جاء بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ (3.17)، وقد كان ترتيب الأبعاد على النحو الآتي: جدارة المهارات الشخصية التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.47)، ثم جدارة التدريس التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، ثم جدارة البحث العلمي التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، تلتها جدارة المهارات التكنولوجية التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (2.78)، وأخيراً جدارة خدمة المجتمع التي جاءت بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (2.37).

3- المتوسط العام لأبعاد جدارة المهارات الشخصية متوسطاً؛ إذ بلغ (3.47) بانحراف معياري مقداره (0.82). وقد جاءت ممارسة هذه الأبعاد متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة. فقد جاءت الفقرات المتعلقة بقدرة عضو هيئة التدريس على إتمام المنهاج الدراسي خلال الفصل، وطرح العديد من الحالات الدراسية على الطلبة، والالتزام بالساعات المكتبية، ومساعدة الطلبة بحل مشاكلهم الدراسية، والاعتماد على الامتحانات الكتابية، بدرجة مرتفعة.

وجاءت ممارسة بعض الفقرات بدرجة متوسطة، كطلب عضو هيئة التدريس القيام بتقييم أسلوبه التدريسي من قبل الطلبة، كما أن عضو هيئة التدريس يستطيع حل بعض الصعوبات التي تواجهه مع الطلبة، إلا أن هناك صعوبات قد لا يتم التمكن من حلها. وهناك اعتماد على الأعمال والواجبات الرسمية في تقييم الطلبة، إلا أنها جاءت أيضاً بدرجة متوسطة.

4- جاء المتوسط العام لأبعاد جدارة المهارات التكنولوجية بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ (2.78) بانحراف معياري مقداره (0.28). وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد هذه الجدارة بين المتوسطة والمنخفضة.

فقد جاءت فقرات استخدام عضو هيئة التدريس للأساليب التكنولوجية في عرض محتويات المساق، وتوجيه الطلبة لاستخدام الإنترنت للحصول على بعض المعارف المرتبطة بالمساق، وعقد الامتحانات بشكل محوسب، بدرجة متوسطة.

أما الفقرات المرتبطة بعرض محتويات المحاضرة مسبقاً على الإنترنت، وتوجيه الطلبة لتقديم واجباتهم عبر الإنترنت، وتخصيص جزء من وقت المحاضرة لاستخدام الإنترنت، وتشجيع الطلبة لطرح مشاكلهم الدراسية من خلال البريد الإلكتروني لعضو هيئة التدريس، فقد جاءت بدرجة منخفضة. وهذا ما طرح في دراسة (Dagiene, 2011) التي فحصت الجدارات التكنولوجية للمدرسين وركزت على ضرورة توفير برامج التقييم الذاتي للجدارات التكنولوجية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Radwan, 2014) التي بينت أن مستوى توافر الكفايات التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس جاء متوسطاً.

5- جاء المتوسط العام لأبعاد جدارة خدمة المجتمع المحلي بدرجة منخفضة؛ إذ بلغ (2.37) بانحراف معياري مقداره

وجاء توافر بعض أبعاد جدارة التدريس بدرجة متوسطة، وهي تصميم المنهاج الدراسي للطلبة بالاعتماد على الخبرة الأكاديمية، وتزويد الطلبة بالمعرفة التي تغطي جوانب المساق كافة، والاهتمام بتنوع محتويات المساق من فصل تدريسي لآخر، والقيام بتدريس مساقات على مستوى الدراسات العليا، والقيام بتدريس مساقات لا يتجاوز فيها عدد الطلبة 30 طالباً. وقد تتعلق في مساقات جديدة. أما التغيير في أسلوب التدريس من مساق لآخر، والقيام بطرح أسئلة على الطلبة بعد الانتهاء من شرح كل موضوع، والقدرة على تدريس مساقات بأعداد كبيرة، فقد جاءت درجة توافرها منخفضة. وهذه النتيجة تختلف عما توصلت له دراسة (Radwan, 2014) التي بينت أن مستوى توافر الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً. كما تختلف مع دراسة (Karimi, 2014) التي أوضحت أن جدارة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت منخفضة.

2- جاء المتوسط العام لأبعاد جدارة البحث العلمي جاء متوسطاً؛ فقد بلغ (3.41) بانحراف معياري مقداره (0.32). وقد جاءت ممارسة هذه الأبعاد متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة. فقد جاءت الفقرات المتعلقة بنشر عضو هيئة التدريس بحثاً علمياً كل سنتين، ونشر الابحاث في مجلات علمية محكمة، بدرجة مرتفعة، في الوقت الذي جاءت فيه ممارسة بعض الفقرات بدرجة متوسطة، ككتابة أبحاث من قبل عضو هيئة التدريس كجزء من عمله الأكاديمي. وعلى الرغم من الاهتمام بالتعليم الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا في التعليم، هناك عدد محدود من أعضاء هيئة التدريس لديهم موقع على الإنترنت، وذلك لافتقار البعض منهم مهارة عرض محتويات المساق على الموقع، فضلاً عن الوقت المطلوب للقيام بذلك. وهناك مشاركة محدودة من قبل أعضاء هيئة التدريس معاً في كتابة الأبحاث نظراً لتدني قضايا التعاون بينهم وتركيز كل منهم على كتابة عدد من الأبحاث بشكل منفرد. كما أن مشاركة عضو هيئة التدريس في الأبحاث المشتركة جاء توافرها بدرجة متوسطة، وبنفس المستوى فهناك مشاركة نوعاً ما في مشاريع بحثية مع باحثين من خارج الجامعة، كما أن دعم الجامعة لإنجاز الأبحاث لعضو هيئة التدريس جاء بنفس المستوى.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1- ضرورة اهتمام الجامعات بجدارة التدريس لأعضاء الهيئة التدريسية، وتحديدًا عقد برامج تدريبية لهم لتمكينهم من تصميم المنهاج الدراسي، وإطلاعهم على محتويات وموضوعات الخطط الدراسية لجامعات متميزة، وتدريبهم على استخدام أساليب تدريبية متنوعة تختلف باختلاف المساق، وتوجيه اهتمامهم لطرح الأسئلة على الطلبة في نهاية كل محاضرة، وكذلك تحديد عدد الطلبة في المساق بحيث يتناسب مع طبيعة المساق وقدرة عضو هيئة التدريس على تزويدهم بالمعرفة بالشكل المطلوب.

2- إعطاء الجامعات مزيداً من التركيز على جدارة البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية من حيث تشجيعهم على القيام بأبحاث علمية من خلال تقديم الحوافز وربطها أولاً بتحديد عدد من الأبحاث لا يقل عن بحثين في كل سنة، وثانياً بالأبحاث المنشورة في مجلات علمية عالمية محكمة ذات معامل تأثير عالٍ.

هذا إضافة إلى تقديم دعم للمشاريع البحثية والتشجيع على الأبحاث المشتركة مع أعضاء من داخل الجامعة وخارجها، وجعل ذلك شرطاً أساسياً للترقية وتسلم مناصب إدارية. إضافة لذلك، على الجامعات أن تقوم بمساعدة عضو هيئة التدريس على إنشاء موقع خاص له على الإنترنت لنشر أوراقه العلمية.

3- لا بد من أن تقوم الجامعات بتنمية جدارة المهارات الشخصية، وتحديدًا المهارات المرتبطة بتقييم الأسلوب التدريسي لعضو هيئة التدريس من قبل الطلبة ورؤساء الأقسام، والقيام بالتركيز على إشراكه في برامج تدريبية لتنمية مهاراته في حل الصعوبات التي تواجه الطلبة، واللجوء إلى أساليب تقييم للطلبة لا تعتمد فقط على الواجبات الفصلية.

4- ضرورة قيام الجامعات بتطوير جدارة المهارات التكنولوجية، وتحديدًا من خلال عقد البرامج التدريبية لتمكين عضو هيئة التدريس من عرض محتوى المساق مسبقاً على الإنترنت لتمكين الطلبة من الاطلاع عليه، وكيفية استخدام الأساليب التكنولوجية في عرض موضوعات المساق، وتوجيه عضو

(0.46) وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد هذه الجدارة بين المتوسطة والمنخفضة.

فقد جاءت فقرات سعي عضو هيئة التدريس في أبحاثه الميدانية لحل مشاكل المجتمع، وتشكيل لجان مع الطلبة للمحافظة على البيئة في المجتمع المحلي، بدرجة متوسطة.

أما الفقرات المرتبطة بتخصيص وقت محدد من قبل عضو هيئة التدريس للتواصل مع أهالي الطلبة، أو التعاون معهم لحل مشاكل الطلبة الأكاديمية، فضلاً عن توجيه الطلبة لربط أبحاثهم بالمجتمع المحلي، والمشاركة في إعطاء محاضرات تثقيفية للمجتمع المحلي، وتشجيع مؤسسات المجتمع المحلي على تفعيل مسؤوليتها الاجتماعية، فقد جاءت بدرجة منخفضة.

6- جاء المتوسط العام لأبعاد جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ (3.17). وقد كان ترتيبها على النحو الآتي: جدارة المهارات الشخصية التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.47)، ثم جدارة التدريس التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، ثم جدارة البحث العلمي التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، تلتها جدارة المهارات التكنولوجية التي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (2.78)، وأخيراً جدارة خدمة المجتمع التي جاءت بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (2.37).

وهذا يتفق مع دراسة (Odeh, 2010) التي أشارت إلى أن كفايات التعاون مع المجتمع المحلي والكفايات الإنسانية والكفايات التكنولوجية لمديري المدارس جاءت بدرجة متوسطة. ولكنه يختلف مع دراسة (Aleemat, 2006) التي أشارت إلى أن كفاية الممارسات التعليمية احتلت المرتبة الأولى لأعضاء هيئة التدريس. كما تختلف أيضاً مع دراسة (Ahmad, 2018) التي كشفت أن الجدارات الشخصية تحتل المرتبة الأخيرة بين الجدارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس وحددتها الدراسة. وكذلك اختلفت مع دراسة (Blaskova, Blasko and Kucharcikova, 2014) التي احتلت فيها الجدارات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس المرتبة الخامسة.

- 2- سعي الجامعات المتواصل لتحقيق أهدافها ضمن منظومة جديدة من المفاهيم التي تحتكم لها متمثلة بالميزة التنافسية، والريادة، وتحقيق مستوى مرتفع من الجودة، وغيرها.
- 3- مكانة عضو هيئة التدريس التي تتسم بالتقدم باستمرار والتي تتطلب منه اتسامه بالعديد من الجدارات التي تمكنه من القيام بأدواره وأداء رسالته ذات الأثر الكبير في النجاح الاستراتيجي للجامعات؛ فتفوق الجامعة وتميزها يعتمدان على عضو هيئة التدريس.
- 4- كون استمرارية التحسن للجامعات لا تتم بمعزل عن الجدارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس والتطوير المستمر لها.

أهداف الإطار المقترح

- 1- يسعى الإطار المقترح إلى تقديم تصور بشأن الجدارات التي من الضروري أن يمتلكها عضو هيئة التدريس في الجامعات.
- 2- كما يقدم مجموعة من المؤشرات التي ترتبط بكل جدارة من الجدارات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
- 3- توجيه الأنظار إلى الجدارات التي من الأهمية بمكان تطويرها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

مضمون الإطار المقترح

- إن الجدارات التي من الضروري امتلاكها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وفق هذا الإطار تتمثل فيما يلي:
- 1- جدارة التدريس
- 2- جدارة البحث العلمي.
- 3- جدارة المهارات الشخصية.
- 4- جدارة المهارات التكنولوجية.
- 5 - جدارة خدمة المجتمع.
- وعليه، فإن آلية التطوير لجدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات تعتمد على هذه الجدارات، وتعتبر في الوقت ذاته أساساً للقياس للحكم على مدى توافر هذه الجدارات لديهم.
- ووفقاً لذلك، فإن كل جدارة يمكن أن يحتكم إليها كمحور للقياس والتطوير عبر المؤشرات التالية:

- هيئة التدريس لاستخدام الأساليب التكنولوجية في شرح المساق وجعل ذلك أساساً مهماً تعتمد عليه الترقية، إضافة لتشجيع الطلبة على استخدام البريد الإلكتروني لعضو هيئة التدريس لتزويد طلبته عبره بالواجبات المطلوبة، والتوجه بشكل كبير لعقد الامتحانات بشكل محوسب.
- 5- على الجامعات أن تسعى لإكساب عضو هيئة التدريس جدارة خدمة المجتمع، وتحديدًا من خلال توجيه الأبحاث الميدانية لمعالجة مشكلات المجتمع المحلي وجعل ذلك شرطاً مهماً من شروط الترقية، كما لا بد من تفريغ عضو هيئة التدريس لساعات محددة خلال ساعات دوامه الرسمي لتمكينه من تنمية مهاراته في إمكانية بناء قنوات التواصل مع أعضاء من المجتمع المحلي من أجل محاولة إيجاد حلول لمشاكل المجتمع بعد التعرف عليها، كما أن ذلك من شأنه أن يساعده في المشاركة في تنمية المجتمع المحلي من خلال إلقاء محاضرات تثقيفية تفيد المجتمع المحلي، إضافة إلى تشكيل لجان طلابية بإشراف أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم في خدمة المجتمع المحلي.
- وعليه، فالإطار المقترح لقياس جدارات أعضاء هيئة التدريس وتطويرها وفقاً للدراسة الميدانية والنظرية لهذه الدراسة يتشكل مما يلي:

مصادر الإطار المقترح

- لقد تشكل الإطار المقترح من نتائج الدراسة الحالية في جانبها الميداني الذي تم إجراؤه على الجامعات الرسمية في محافظات الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية، إضافة إلى الإطار النظري في هذه الدراسة الذي تناول التأطير المفاهيمي له.
- كما تشكل من خلال المعرفة التي تم استقاؤها من الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها واللجوء لها في الدراسة الحالية.

مبررات الإطار المقترح

- انطلق الإطار المقترح من المبررات الآتية:
- 1- حاجة الجامعات إلى الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الغاية الأساسية التي قامت من أجلها الجامعات للتعليم وتوفير المعرفة.

مشاكلهم الدراسية، وتقييم الطلبة من خلال الامتحانات الكتابية والواجبات والأعمال الفصلية، والتركيز على محاولة التعرف على مدى استفادة الطلبة من المساق.

4 - جدارة المهارات التكنولوجية، وتشمل:

استخدام أساليب تكنولوجية في عرض محتويات المساق، وعرض محتويات المساق مسبقاً على الإنترنت لتمكين الطلبة من الاطلاع عليها، وتوجيه الطلبة لاستخدام الإنترنت للحصول على المعرفة وكذلك تقديم واجباتهم عبر البريد الإلكتروني لعضو هيئة التدريس، واستخدامه لتوجيه أي أسئلة من قبل الطلبة، وعقد جزء كبير من الامتحانات بطريقة محوسبة.

5- جدارة خدمة المجتمع، وتتعلق ب:

تخصيص أوقات من الدوام للتواصل مع الطلبة، والتعاون مع أهالي الطلبة لحل بعض المشاكل الأكاديمية التي يواجهونها، والتركيز على الأبحاث الميدانية لحل مشاكل المجتمع، والمشاركة في إلقاء محاضرات تثقيفية في موضوعات تهتم المجتمع، والمشاركة عبر لجان تشكل من الطلبة لخدمة المجتمع المحلي، وتوجيه الطلبة في أبحاثهم لتناول موضوعات ترتبط بالمجتمع المحلي.

1- جدارة التدريس، وتشمل:

القدرة على تصميم المنهاج الدراسي للمساق، وتوفير المعرفة المطلوبة للطلبة فيما يخص المساق، والاهتمام بتنوع محتويات المساق من فصل لآخر، وتغيير الأسلوب التدريسي من مساق لآخر وفقاً لطبيعة المساق، وطرح أسئلة على الطلبة بعد الانتهاء من المحاضرة مع اعتماد الأسلوب التحليلي في طرح الأسئلة، والتنوع في تدريس المساقات على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا.

2- جدارة البحث العلمي، وتتضمن:

كتابة الأبحاث العلمية بواقع بحث واحد كل سنة على الأقل، ونشر الأبحاث في مجلات علمية محكمة، وإنشاء موقع على الإنترنت لنشر الأوراق العلمية، والمشاركة في العمل البحثي مع أعضاء هيئة تدريس من داخل الجامعة ومن خارجها.

3- جدارة المهارات الشخصية، وترتبط ب:

إنجاز محتوى المنهاج الدراسي المقرر في الفصل، وطرح حالات دراسية على الطلبة لحلها ومناقشتها، والحرص على استغلال الساعات المكتيبة المحددة، ومساعدة الطلبة في حل

المراجع

المراجع الأجنبية

- Abd Al-Wahab, Sameer and Barade'i, Laila. 2006. *Human Resources Management: Concepts, Areas and New Trends*. Cairo University, Studies and Consultations of Public Administration Center.
- Abu Shaweesh, Basheer. 2010. *The Role of a Quality Assurance Framework Program in Developing Some Management Competencies among UNRWA School Principals*. Unpublished Master Thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Ahmad, Amal. 2018. Professional Competencies Needed for Heads of Academic Departments at Assiut University from the Perspective of Faculty Members: A Field Study. *Educational Journal, Assiut University*, 56: 1-94.
- Al-Anzi, Bushra. 2014. The Development of Teacher Competencies in Light of Quality Standards in Public Education, Research Presented to the *Fourteenth Annual Meeting Entitled: Quality in Public Education*. Saudi Association for Educational and Psychological Sciences, Al-Qassim, Saudi Arabia.
- Aleemat, Saleh. 2006. Educational Competencies for Academic Staff Performance at Yarmouk University. *Educational Journal*, 20 (78): 151-180.
- Alhalmeh, M., Al-Nabulsi, M. and Awamleh, H. 2018. The Mediating Role of Emotional Intelligence in Enhancing the Effect of Leadership Competencies on Service Quality in Jordanian Private Hospitals: An Empirical Study from Managers' Perspective. *Jordan*

- Journal of Business Administration*, 14 (4): 585-601.
- Arab, Mohammad. 2015. *Walls of Glasses of the Awqaf*. Dammam, Abdul Rahman Al Rajhi Foundation.
- Article (22) of the Jordanian Universities Law No. (18) of 2018.
- Ateebi, Mohammad. 2009. *Distinguished Competencies and Administrative Excellence of Administrative Leaders*. www.ahewar.org/debat/show.artasp?ai=186456
- Ateebi, Mohammad. 2010. *Recent Trends in Human Resources Management*. Oman: Al-Warraaq for Publishing and Distribution.
- Batool, Sadia, Tahir, Tehseen and Habib, Mehtab. 2018. Relationship of Teachers' Professional Competence and Achievement of Students at University Level. *Turkish Journal of Teacher Education*, 7 (1): 50-60.
- Bhute Amit. 2005. *Business and People Competency Management*. [www.hrfoks.com/knowledgebank, future/20mgrt/through_competence. Paf.](http://www.hrfoks.com/knowledgebank_future/20mgrt/through_competence.Paf)
- Blaškov, Martinaá, Blaško, Rudolf, Jankalová, Miriam and Jankal, Radoslav. 2014. Key Personality Competences of University Teacher: Comparison of Requirements Defined by Teachers and/versus Defined By Students, *Social and Behavioral Sciences*, 114: 466-475.
- Blaskova, Matina, Blasko, Rudolf, Kucharcikova, Alzbeta. 2014. Competencies and Competence Model of University Teacher. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 159: 457-467. Draganidis and Mentzas, Fatis.
- Boden, J. and Masters, G. 1993. *Implications for Higher Education of a Competency-based Approach to Education and Training*. Canberra: Australian Gov. Pub. Service.
- Dagiene, Valentiana. 2011. Development of ICT Competency in Pre-service Teacher Education. *International Journal of Digital Competency*, 2: 1-10.
- Draganidis, Mentzas, Chamopoulou, Fotis and Paraskevi, Gregoris. 2006. *An Ontology based Tool for Competency Management and Learning Paths*. [http://www, i-Know.turgaz, at/Canlent/download/687/2.](http://www.i-know.turgaz.at/Canlent/download/687/2)
- Eris, Hassan and Kihcoglu, Alcin. 2019. Curriculum Development Competencies of Teacher Candidates. *Turkish online Journal of Education Technology*, 18 (1): 25-31.
- Ewan, Grant and Mac. 2001. *Instructor Competencies in a Distance Education Context*. web cache. Google euser content.com
- Ghalebi, Taher and Idris, Wa'el. 2007. *Strategic Management: An Integrated Systematic Perspective*. Amman, Wael Publishing and Distribution House.
- Hakim, A. 2015. Contribution of Teacher (Pedagogical, Personality, Professional and Social) Competencies on the Performance of Learning. *International Journal of Engineering and Science*. 4 (2): 01-12. URL: <http://www.theijes.com/papers/v4-i2/Version-3/A42301012.pdf>
- Hilal, Mohammd. 2009. *Human Resource Management Skills. Encyclopedia of Human Resources Development*. Part III-Career Path, Performance, Merit and Wages. Development Performance Improvement Center, Egypt.
- Isaeva, T.E. 2007. Classification of the Collage Instructors Professional and Personal Competence. *Russian Education and Society*, 49 (9): 31-41.
- Jackson, S.E. and Schuler, R.S. 2003. *Managing Human Resources through Strategic Partnerships*. 8th Edn., South-Western, Mason, Oh.
- Juma'h, Ashraf. 2000. *Invitation to Drop the Model of Administrative Merit on Education*. www.bab.com/LartivlesLfull-article.com?id=3056
- Juma'h, Iman. 2019. *Elements of Developing the Competencies of Faculty Members at the University of Benha and Ways to Develop them in Light of the Requirements of the "Knowledge Economy": Proposed Concept*. [www. Research gate.net/publication/33164949](http://www.researchgate.net/publication/33164949), 30/3.
- Karimi, Florah. 2014. Didactic Competences among Teaching Staff of University in Kenya. *International Journal of Highr Education*, 3 (2).
- Kurdi, Ahmad. 2009. Functional Merit Modeling

- Measurement, Policy Planning and Use of Tools. *Encyclopedia of Islam and Development*, Faculty of Commerce, Suez Canal University.
- Kurdi, Ahmad. 2011. *The Importance of Applying the Criteria of Functional Merit in the Selection of Managers*. Unpublished Master Thesis, Faculty of Commerce, Benha University.
- Managieri and Ann. 2011. Responsibilities and Qualifications of Chief Officer Past, Present and Future. *Journal of Higher Education Management*, 7 (1): 57-65.
- March, H.W. 2001. Students Evaluation of University Teaching: Research Findings, Methodological Issues and Direction for Future Research. *International Journal of Educational Research*, (19): 441-474.
- Marrelli, A.F. 1998. An Introduction to Competency Analysis and Modeling. *Performance Improvement Journal*, (37): 8-17.
- McClelland, D.C. 1993. Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28: 1-14.
- Murcia, Moreno, Antonio, Juan; Silveira, Torregrosa, Yolanda, Pedreño and Belando, Noelia. 2015. Questionnaire Evaluating Teaching Competencies in the University Environment. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 4 (1): 54-61.
- Odeh, Mohammad. 2010. *Administrative Competencies of Principals of Madaba Schools and Their Relationship with Morale*. Unpublished Master Thesis, Faculty of Educational Sciences, Middle East University, Amman.
- Radwan, Bawab. 2014. *Professional Competencies for University Staff from a Student Perspective*. Unpublished Doctoral Dissertation, Jijel.
- Riyad, Taha. 2009. *Functional Merit Model Measurement, Policy Planning and Use of Tools*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Commerce, Suez Canal University.
- Saleh, Ahmad, Bayati, Bayda' and Khnaq, Nabeel. 2005. Administrative Competencies Required for Deans of Technical Education Institutions from Their Perspective and their Relation to Some Variable. *Ninth Scientific Conference-Technical Education Authority*, Baghdad, 2: 28-29.
- Secaran, Uma, Bougie, Roger. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 11th Edn., New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Selby, S.C., Roos, I. and Wright, I. 2000. Investigation of the Application of Frontline Management Training in the Community Service and Health Industry: A Progress Report. Paper Presented at the *Victorian Community Services and Health Industry Training Board Conference*. Melbourne, 22 June.
- Selvi, Kiymet. 2010. Teacher's Competences. *Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 11 (1): 122-175.
- Shatwi, Abd Al-Rahman. 2017. 2030 Leader Morals: Proposed Model. Lecture at World Quality Day. *Saudi Quality Association*, Saudi Arabia.
- Tanguihan, Lucille. 2018. Teaching Competencies of College Instructors in Selected Higher Education Institutions of Surigao City. *Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 3 (1): 92-98.
- Virgil E. and Varvel Jr. 2006. Online Instructor Competencies. *Journal of Distance Learning Administration*, 7 (2): 1-37.
- Wa'eli, Dina. 2011. *The Effect of Individual Competencies on the Performance of Five-Star Hotel Employees*. Unpublished Master Thesis, Faculty of Business, Amman Arab University.
- Yaghi, Mohammad and Na'eem, Asma. 2009. *The Effect of Strategic Competencies and Quality Improvement on the Outperformance of Food and Pharmaceutical Product Manufacturing Companies in Palestine*. Unpublished PhD Thesis, Amman Arab University, Amman.
- Zanella, Patricia, Antonelli, Ricardo and Bortoluzzi, Sandro. 2017. Assessment of Teacher Competencies: Analysis in the Accountancy Program at UTFPR. *Journal of Education and Research in Accounting*, 11 (2): 146-163.