

واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

مبارك عبدالله العنزي*

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف لدرجة تمثل طلبة جامعة آل البيت لمنظومة القيم من وجهة نظرهم، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (717) طالب وطالبة من طلبة جامعة آل البيت المسجلين في برنامج البكالوريوس، والموزعين على تسع كليات في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2014-2015) تم تطبيق استبانة من إعداد الباحث بعد التحقق من معايير الصدق والثبات لها، حيث تكونت من (52) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى تمثل الطلبة لمنظومة القيم كان متوسطاً بصورة عامة، حيث بلغ المتوسط الكلي لمجالات الدراسة (2.94) وأن ترتيب المجالات جاء على النحو التالي: مجال القيم الدينية، الاجتماعية، العلمية، الاقتصادية والسياسية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة، تُعزى إلى متغير جنس الطالب أو نوع الكلية، إضافة إلى ذلك فقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة، تُعزى لمتغير السنة الدراسية ولصالح طلبة السنة الثالثة والسنة الرابعة في مجالات القيم العلمية والسياسية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة تعزى لمتغير التقدير ولصالح الطلبة ذوي التقدير جيد جداً والتقدير الممتاز في المجالات الاجتماعية والسياسية والعلمية، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بوضع خطة واضحة لتعزيز وتثبيت القيم الإيجابية لدى طلبة جامعة آل البيت وتغيير القيم السلبية.

الكلمات الدالة: أداء أعضاء هيئة التدريس، الجامعات السعودية، الجودة، الاعتماد الأكاديمي.

المقدمة

والتنافس العالمي بين مؤسسات التعليم العالي نتيجة التوجه العالمي لعولمة التعليم.

وجود التعليم العالي لا يتحقق إلا من خلال أداء الحكومات والجامعات للدور المطلوب منهما، ومراقبة الإجراءات التي تضمن ذلك وفق منظومة عمل تعاونية تكاملية، وتفعيل دور المساءلة على مستوى الفرد والمؤسسة التعليمية والحكومة، وأداء أعضاء هيئة التدريس للأدوار المناطة بهم، بإتقان، وبدون ذلك ستبقى جودة التعليم العالي أطروحات نظرية ليس لها مؤشرات في الواقع.

كما يعد الاعتماد الأكاديمي من الآليات المفيدة في ضمان الجودة، حيث أنه يشجع مؤسسات التعليم العالي على الأخذ بالرقابة الذاتية، ويساعدها على التمسك بمستويات عالية من الجودة، وأن تركز في نشاطها على العمل المؤسسي بما يحفظ نزاهتها الأكاديمية، ويعوّل الساسة والأكاديميون كثيراً على الاعتماد الأكاديمي، ليشكل أداة فاعلة لتطوير مخرجات التعليم العالي، ومواءمتها لاحتياجات السوق والمجتمع، وذلك من خلال آلياته التي تساعد الجامعات على تعرف جوانب القوة

تسعى المجتمعات في العالم المعاصر إلى تأكيد فاعلية أنظمتها التعليمية وتطويرها، ويحظى التعليم العالي على وجه الخصوص باهتمام بالغ، كونه يُعد رافداً هاماً من روافد التنمية الشاملة، وذلك لأهمية الدور الذي تقوم به الجامعة باعتبارها منبثاً للفكر الإنساني في أرقى مستوياته، ومصدراً للاستثمار في الإنسان عن طريق التعليم.

وقد ساعد تطوير الأنظمة التعليمية؛ الدول المتقدمة والدول الآخذة في النمو من تحقيق مستويات عالية من التقدم الاقتصادي، والإجتماعي، أما الدول التي تصنف من الدول النامية فإن أنظمتها التعليمية تعاني العديد من المشكلات (مصطفى، 2010). ومن أبرز التحديات التي يواجهها التعليم العالي؛ الانتقادات الموجهة لجودة التعليم بسبب تدني جودته وارتفاع كلفته، إضافة إلى المنافسة الحادة في سوق العمل،

* تعليم تبوك، المملكة العربية السعودية. تاريخ استلام البحث 2015/07/29، وتاريخ قبوله 2015/11/01.

والمقومات والصفات الشخصية والمهنية، التي تؤثر في أداءه وسلوكه الأكاديمي، وعلاقته وتفاعله مع إدارة الجامعة وزملائه وطلبته؛ وبالتالي على نواتجه التعليمية والعلمية، وعلى ذلك لا بد أن يركز دور عضو هيئة التدريس على مجموعة من الصفات الشخصية والأكاديمية ك معايير أساسية للحكم على درجة أداءه الجامعي (عبد ربه وأديبي، 1994).

ومما سبق يتضح أهمية تعرف واقع أداء عضو هيئة التدريس لمعرفة جوانب القوة والضعف، ومعرفة حاجات التطوير لديهم، وأن تكون البرامج التي تقدم له منطلقة من تعرف درجة أداءه للمهام المطلوبة منه، خصوصاً أن الجامعات الناشئة عادة تقوم بتعيين أعضاء هيئة تدريس جدد، ووجودهم تتحقق جودة مؤسسات التعليم العالي، ولأن مهمة عضو هيئة التدريس إذا لم تتعد إلى التأثير على طلبته والإسهام في حل المشكلات المجتمعية، فإنها لن تتجاوز المسمى الوظيفي لها.

مشكلة الدراسة

تعتمد التصنيفات العالمية للجامعات، واعتمادها، على عضو هيئة التدريس بصفته محوراً من أهم محاور التقييم، ولأهميته في العملية التعليمية، ودوره الرئيس في تقدم الجامعة وإعلاء سمعتها الأكاديمية، بما يقوم به من وظائف مختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ لذا فإن الاهتمام بتطوير أدائه والأخذ بالمعايير العالمية في مجالات الأداء المختلفة من وسائل التطوير المهمة؛ كما أن مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، يُعد محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية.

ولما يشهده دور عضو هيئة التدريس، في تحوله من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومدرب وباحث ومواكب للتطوير مهنيًا وأكاديمياً، وكونه عنصراً فاعلاً في أداء الجامعة لمهامها، وبناءً على ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات التي تناولت الجوانب المختلفة لأداء عضو هيئة التدريس مثل دراسة موسى والعنبيبي (2011) التي أشارت إلى تدني أداء عضو هيئة التدريس في مجالات التخطيط للتدريس، وتقييم الطلبة، وخدمة المجتمع. وما أشارت إليه دراسة السميح (2005) بأن الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخليجية والعربية، ما يزال قليلاً، ولا يرتقي لمستوى الدول المتقدمة ويقتصر على عقد المؤتمرات والندوات. ودراسة الشريف (2014) التي أشارت إلى أن الاهتمام بأداء أعضاء هيئة التدريس الخطوة الأهم لتحقيق جودة التعليم العالي والحصول على الاعتماد الأكاديمي. وكذلك ما أوصت به دراسة الحاتمي

وتعزيزها، وجوانب الضعف لتدارك النقص، ومعالجة ملاحظات تقارير التقييم الدوري (الحكيمي، 2012).

وللحفاظ على الجودة أنشئت هيئات سمي بعضها هيئة الاعتماد (Accreditation) والبعض الآخر سمي هيئة التقييم (Evaluation)، وقد تختلف معايير الاعتماد الأكاديمي من بلد إلى آخر أو من مؤسسة إلى أخرى (سركيس، 2004). ويرتبط الاعتماد ارتباطاً وثيقاً في ضمان الجودة، حيث أنه الخطوة التالية بعد ضمان الجودة، وعملية ضمان الجودة لا تتم إلا إذا كان هناك جودة من الأساس، ويعد عضو هيئة التدريس أحد أهم المؤشرات التي تعكس جودة التعليم العالي، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، كونه يشكل القاعدة الأساسية للعمل الجامعي. فالأنظمة والقوانين والمعايير لا تُحقق الجودة وحدها، ما لم يكن هناك التزام مهني من قبل عضو هيئة التدريس، لذلك فإن عضو هيئة التدريس يقوم بدور كبير في مراقبة الجودة داخل الجامعة.

ويتحقق ضمان الجودة الذي يعد الاعتماد مصادقةً على وجوده، من خلال الالتزام المهني لعضو هيئة التدريس، لا من خلال الأنظمة المكتوبة والمعايير المحددة والشعارات التي تُردد دون تفعيل لمضمونها؛ وتشكل المكانة المهنية لعضو هيئة التدريس من منظور تدريسه، وما يجري من بحوث وخدمته للمجتمع؛ ولكن العامل الأكثر تأثيراً يأتي من مقدرته على التدريس، وبذل الجهد لتنمية هذه المقدره، وبروزه في المحاضرات، والندوات، والمحاورات، والمناقشات، بمهارات تدريسية متميزة ومحترفة، ومن هنا يصبح للتدريس الجامعي قيمته.

ويرتبط الاعتماد المهني بأداء عضو هيئة التدريس ويقصد به الاعتراف بالكفاءة لممارسة مهنة ما في ضوء المعايير التي تصدرها الهيئات المهنية، ويختص بجودة الخريجين عن طريق الاختبارات المهنية التي تؤهلهم للحصول على رخصة مزاوله المهنة مثل ترخيص مزاوله مهنة التدريس (Coffey and Millsaps, 2004).

كما أن تقييم الأداء الأكاديمي يحتل مكانة بارزة في مؤسسات التعليم العالي؛ إذ يساعد متخذي القرار على معرفة درجة تحقيق الأهداف التعليمية، كما يعمل على تحسين نوعية التعليم العالي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، فمستوى مؤسسات التعليم العالي ونوعيتها يتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم فيها حيث أشارت دراسة الهويد (1434/2014) إلى أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يسهم في رفع جودة التعليم الجامعي بدرجة كبيرة، ويرتكز دور عضو هيئة التدريس على مجموعة من الخصائص

1-وزارة التعليم: وذلك من أجل تعرف درجة تحقيق الجامعات لمعايير الهيئة للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

2-الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي: وذلك في تعرف واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة في ضوء المعايير المعتمدة.

3-الجامعات: وذلك في دعم قاعدة البيانات التي تساعدها في تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي، فيما يخص أعضاء هيئة التدريس.

4-أعضاء هيئة التدريس: وذلك في تعرف درجة وفائهم بمعايير الأداء المطلوبة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير في أدائهم بشكل عام.

5-الباحثون والمهتمون بالاعتماد الأكاديمي والجودة في التربية: وذلك من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والاستفادة منها في توجيه البحوث المستقبلية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تم تعريف مصطلحات الدراسة مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:

الأداء: "هو الطريقة التي يتم بها عمل الشيء، أو أي عمل معين من أجل إنجازه أو إفضاله" (كنعان، 2005: 241).

ويعرف أداء عضو هيئة التدريس إجرائياً بأنه: ما يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي من ممارسات، سواء في التدريس، أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع، أو في التنمية المهنية وتوظيف التقنيات الحديثة في ذلك.

عضو هيئة التدريس: هو الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه، أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ (زيتون، 1995).

ويعرف عضو هيئة التدريس إجرائياً: بأنه عضو هيئة التدريس الذي يقوم بالتدريس في إحدى الجامعات السعودية الرسمية، ويحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية الأربع (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي: National Commission for Academic Accreditation and Assessment (NCAAA) هي هيئة حكومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، وهي السلطة المسؤولة عن شؤون الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي فوق الثانوي - الحكومي والأهلي - عدا العسكري، وتعمل تحت إشراف مجلس التعليم العالي" (وزارة التعليم العالي، 2012، 42).

ومعمر والمهدي (Al-Hattami, Muammar, Elmahdi, 2013) بأن يكون أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية قائماً على معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

وبناءً على ما لاحظته الباحثة أثناء دراسته في برامج الدراسات العليا، أن أداء عضو هيئة التدريس ينطلق من صفتان رئيستان ترفع من كفاءة عضو هيئة التدريس وهما: الصفة العلمية من خلال تمكنه من تخصصه العلمي في قاعة الدرس، ومن طريقة العرض والتدريس، وكذلك الصفة العملية التي تظهر من خلال دوره القيادي والإشرافي وتوجيهه لطلبته، وتعامله المبني على الثقة والاحترام المتبادل. إضافة إلى سعي الجامعات السعودية للحصول على الاعتماد المحلي من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ولما تتطلبه المعايير من توفر عدد من المؤشرات والشواهد على أداء عضو هيئة التدريس، سوغ ذلك للباحث إجراء هذه الدراسة، بتعرف واقع أداء عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وضمن مجالات (القيادة الإدارية، والتدريس، والبحث العلمي، والعلاقة مع المجتمع، والتنمية المهنية).

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

- تعرف واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

- تعرف ما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الجامعة).

أسئلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السؤال الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الجامعة)؟

أهمية الدراسة:

يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات التالية:

ويقوم بعدد من المهام المسندة إليه. وتتلخص مهام عضو هيئة التدريس في عدد من المحاور الرئيسية وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى الأعمال الإدارية التي تسند إليه من قبل إدارة الجامعة. وبعد التدريس؛ من أهم الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، ويجب أن تهتم الجامعة في الأخذ بالطرق والوسائل التي تضمن تقييم أداء عضو هيئة التدريس في هذا الجانب، وسبل الارتقاء بأدائه إلى درجة التميز، لأن ذلك يعكس بالإيجاب على مستوى مخرجات الجامعة من الطلبة وكذلك على جهات التوظيف المستفيدة من الخريجين؛ كما أن الجامعة هي المركز البحثي الذي تنطلق منه الأفكار والمشاريع البحثية التي تدرس قضايا المجتمع، وتبتكر حلولاً إبداعية لمشكلاته.

ويمكن إيجاز مهام عضو هيئة التدريس كما صنفها الكبيسي (2011) في المجالات الآتية:

1- الأداء المتعلق بالطلبة: ويشمل التدريس والتقييم والتوجيه والإرشاد، والإشراف على الدراسات.

2- الأداء المتعلق بالجامعة: ويشمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في صناعة القرار، ورسم السياسات وتخطيط البرامج والمشاركة في لجان ومجالس الجامعة.

3- الأداء المتعلق بالمجتمع المحلي: ويشمل الخدمات التي يقدمها لمؤسسات المجتمع، ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج مشكلات المجتمع.

4- الأداء المتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه: ويشمل سعيه في تطوير ذاته ورفع مستوى تأهليه من خلال الإطلاع على كل ما هو جديد في تخصصه، وحضور حلقات النقاش والدورات التدريبية.

وهناك صفات مكتسبة لعضو هيئة التدريس، وعليها يجب أن تركز برامج التطوير التي تتعلق بأداء عضو هيئة التدريس وقد أوردتها الحلو (2009) على النحو الآتي:

1- المهارة العلمية: فعلى عضو هيئة التدريس لا تقف معرفته في الحصول على درجة الدكتوراه، فاكتساب المعرفة وتطوير الخبرات العلمية مطلب هام لعضو هيئة التدريس.

2- الخبرات التربوية: مهمة عضو هيئة التدريس؛ لا تقتصر على إيصال المعرفة لطلبه، لذلك فالمهارات التربوية تبقى مفتوحة المجال للإضافة عليها والتفاعل مع تجارب الآخرين.

3- الصفات والكفاءة الأخلاقية: يكتسب عضو هيئة التدريس أخلاقاً من بيئته ومجتمعه، وعليه امتلاك واكتساب

معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي: هي المعايير المستخدمة للحكم على الجودة والاعتماد الأكاديمي، وهي مكونة من أحد عشر معياراً للاعتماد البرامجي والمؤسسي، وتستخدمها مؤسسات التعليم العالي لتشير إلى إجراءات ضمان الجودة فيها، كما يمكن استخدامها من قبل المقومين الخارجيين كمعيار للتقويم (المطلق، 2014).

وتعرف معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي إجرائياً: بأنها مجموعة من الممارسات الجيدة التي أوردتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية، التي تضمن الأداء الجيد من أول مرة، وتوضح ما يجب تحقيقه في جوانب الأداء المختلفة لعضو هيئة التدريس، بحيث يمكن تقويم أداء عضو هيئة التدريس من خلالها.

الاعتماد الأكاديمي: هو عملية التقييم الخارجي للجودة التي يتم استخدامها بواسطة التعليم بهدف تحقيق ضمان الجودة في برامج المؤسسات التعليمية، وتحسين جودتها. ويشير إلى مدى العمليات التي يتم استخدامها لضمان أن المؤسسات التعليمية، على اختلاف مستوياتها، تعمل في ظل معايير الجودة التي تهدف إلى تحسين جودة المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والإدارة، والخدمات المقدمة (Dill and Williams, 1996).

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على كافة أعضاء هيئة التدريس، ذكراً وإناً من ذوي الرتب الأكاديمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على الجامعات الناشئة في شمال السعودية، (جامعة تبوك، جامعة حائل، جامعة الجوف، جامعة الحدود الشمالية).

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015/2014م (1436/1435هـ).

وتحدد هذه الدراسة في صدق وثبات الأداة وموضوعية استجابة أفراد العينة على فقرات الأداة في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

الأدب النظري

تطرقنا في الدراسة لعضو هيئة التدريس من حيث المفهوم والأدوار والمهام التي يقوم بها، وكذلك لمفهوم الاعتماد الأكاديمي ومعايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية.

عضو هيئة التدريس

عضو هيئة التدريس هو كل من يحمل شهادة الدكتوراه أو الماجستير في أحد فروع المعرفة، ويتم تعيينه في الجامعة

وتطوير صفات أخلاقية مرتبطة بالتدريس والبحث العلمي، والعمل الإداري.

مفهوم الاعتماد الأكاديمي:

الاعتماد الأكاديمي نشاط علمي تقوم به مؤسسة أو هيئة متخصصة بهدف النهوض بمستوى مؤسسات التعليم العالي، وهو من أدوات ضمان جودة المؤسسات التعليمية وبرامجها، وهناك العديد من المفاهيم للاعتماد الأكاديمي سيتم عرضها على النحو الآتي:

يتضمن المعنى اللغوي للاعتماد الثقة بالشيء، والثقة بالأمر تتطلب التحقق من مصداقيته بناءً على مواقف سابقة وشواهد تؤكد ذلك، حيث يعني الاعتماد في اللغة: القبول والموافقة على التنفيذ (ابن منظور، 1990). ويعرف الاعتماد الأكاديمي بأنه: مجموعة من العمليات أو الإجراءات أو المعايير التي تقوم بها هيئة الاعتماد الأكاديمي، أو الجهة المنوط بها من أجل التحقق من أن مؤسسة ما قد تحققت فيها المعايير المحددة سلفاً، وتتوافر لديها الإمكانيات البشرية والمادية بما يتناسب مع الأهداف التي تسعى هذه المؤسسة لتحقيقها (المليحي، 2011).

ويلاحظ من التعريفات السابقة بأن الاعتماد الأكاديمي يختلف بحسب الاتجاهات الفكرية، إلا أن جميع التعريفات تتفق بأنه عملية تقييم للجامعات وبرامجها، إما بشكل كلي أو جزئي. وبالتالي فهو إقرار بثقة الجهة التي تقدم الاعتماد الأكاديمي في وصول المؤسسة التعليمية أو أحد برامجها، إلى مستوى عال من الجودة عن طريق وفائها بمجموعة من المعايير المعتمدة من قبل تلك الجهة، كما أنه يعتمد اعتماداً كلياً على تحقيق ضمان الجودة، عن طريق الالتزام بالمعايير المحددة.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي:

أنشئت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في 1424/2/9هـ (2003/4/10م)، وهي هيئة مستقلة إدارياً ومالياً وتقع عليها مسؤولية الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم فوق الثانوي (الحكومي والأهلي) عدا العسكري، وللهيئة رؤيتها الخاصة التي تقوم على الإسهام بشكل فعال ومبدع في تحسين التعليم العالي، وأن تكون معروفة في السعودية وخارجها بحرفية وتميز العمل الذي تقوم به. كما أن للهيئة رسالة واضحة تقوم على تشجيع ومساندة وتقويم جودة مؤسسات التعليم فوق الثانوي، وأصبحت الهيئة عضواً كاملاً في الشبكة العالمية لهيئات ضمان الجودة في التعليم العالي، International Network for Quality Assurance، ويرمز لها اختصاراً ب: إنكاهي (INQA) وهي منظمة عالمية تهدف إلى تبادل

المعلومات والخبرات من أجل دعم الممارسات الجيدة، وتحسين الجودة في التعليم العالي، كما أن الهيئة عضو مؤسس في مشروع الشبكة العربية لضمان الجودة، وعضو فاعل في اللجنة التنسيقية الخليجية لضمان الجودة في دول مجلس التعاون (وزارة التعليم العالي، 2012).

معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي:

وهي المعايير المستخدمة للحكم على الجودة والاعتماد الأكاديمي المبنية على الممارسات الجيدة في مؤسسات التعليم العالي بحيث تشير إليها تلك المؤسسات في إجراءات ضمان الجودة الداخلية، ويستخدمها فريق التقويم الخارجي كمعايير للتقويم، وقد حددت الهيئة أحد عشر معياراً يمكن جمعها في خمس مجموعات:

- السياق المؤسسي: ويشمل: (1) إنشاء الرسالة، والغايات، والأهداف، (2) السياسة والإدارة، (3) إدارة عمليات توكيد الجودة وتحسينها.

- جودة التعلّم والتعليم: وتشمل: (4) التعلّم والتعليم.

- دعم تعلّم الطلبة: ويشمل: (5) إدارة شؤون الطلبة وتوفير الخدمات لهم، (6) توفير مصادر التعلم.

- دعم البنية التحتية: ويشمل: (7) إدارة التسهيلات والتجهيزات، (8) الإدارة والتخطيط المالي، (9) عمليات توظيف أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

- الإسهامات المجتمعية: وتشمل: (10) البحث، (11) علاقات المؤسسة التعليمية بالمجتمع (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، 2011).

وبالنظر إلى معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في السعودية نجد أنها فصلت معيار البحث العلمي عن معيار العلاقة بالمجتمع، في حين نجد أن المعايير العربية قد خصصت معياراً خاصاً لعضو هيئة التدريس، وهو ما يتناسب مع أهمية دوره في تطبيق هذه المعايير، في حين توزعت الممارسات المطلوبة من عضو هيئة التدريس في معايير الهيئة السعودية بين المعايير الأحد عشر وتركزت في معيار التعليم والتعلم ومعيار التوظيف، ويرى الباحث أن تجرى دراسات حول إضافة معيار مستقل لعضو هيئة التدريس في معايير الهيئة السعودية.

بينما أكدت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية على أنه يجب أن يكون أفراد هيئة التدريس مؤهلين بصورة مناسبة، ولديهم الخبرة اللازمة للقيام بمسؤولياتهم التدريسية، وأن يطبقوا استراتيجيات تدريسية ملائمة

العالي يتسم بالإلزامية، مع العمل على تعزيز أهمية معيار التدريس الفعال، كعنصر أساسي لحصول الجامعات على الاعتماد الأكاديمي.

وفي الدراسة التي أجراها الحديثي (2007) والتي هدفت إلى تعرف حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية، وتحديد أهم الصعوبات الأكاديمية والمجتمعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس التربويات وتحد من إنتاجيتهن، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واستخدام تحليل المحتوى، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (182) عضواً من السعوديات في كليات التربية للبنات، ومن رتبتهن الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) وحجم العينة (77) عضواً، وأشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض نسبي لإنتاجية عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، والكتب المؤلفة والمترجمة، وتدني الإنتاجية العلمية للبحوث المنشورة، وتدني نسبة الأعضاء المشتركات في مؤتمرات وندوات متخصصة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة الارتقاء بإنتاجية عضو هيئة التدريس عن طريق تطوير الأداء.

وأجرت العجمي (2009) دراسة هدفت إلى بيان الخصائص التدريسية، والخصائص العقلية والمعرفية، والخصائص الشخصية والخصائص الاجتماعية، التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس من خلال بطاقة تميز، وبيان درجة الفروق في تقدير مجتمع الدراسة لتلك الخصائص وفق متغيري الخبرة والتخصص، وتم تطبيق الدراسة على جامعة الملك سعود في الرياض، وشملت عينة الدراسة (50) من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن محور الخصائص الشخصية قد احتل المرتبة الأولى، حيث كان أهمها التمسك بالقيم الدينية والأخلاقية والجدية في العمل والإصغاء للطلبة والعدل بينهم، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد العينة، للخصائص التدريسية والمعرفية والشخصية والاجتماعية تُعزى لمتغيري التخصص وسنوات الخبرة، وكان من أهم توصيات الدراسة الاهتمام بتنمية الخصائص الشخصية والمعرفية والتدريسية والاجتماعية، والاهتمام بالتقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس.

وأما في الدراسة التي أجراها الألفي (2010) والتي هدفت إلى تعرف المهارات والقدرات التي يجب أن تتوفر لدى عضو هيئة التدريس في ظل الاتجاهات العالمية للتربية كما يراها هو، وكما تطرقت إليها الدراسات الحديثة، وكان مجتمع الدراسة

للنواتج التعليمية المختلفة، وأن يشتركوا في الأنشطة المناسبة لتحسين كفاءاتهم التدريسية، وأن يشارك أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في برامج التعليم العالي في أنشطة البحث العلمي بصورة كافية ومناسبة وبشكل يضمن بقاءهم على دراية بالمستجدات في مجال تخصصاتهم، مع أهمية أن ينعكس ذلك على أدائهم التدريسي (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، 2011).

كما أن هناك من المهام والأعمال المطلوبة من عضو هيئة التدريس التي تتوزع في بقية معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، مثل درجة المشاركة في صنع القرار، ونوعية القيم السائدة التي توجه السلوك التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ودرجة قابليتهم للتغيير والتطوير، ومشاركتهم في مجموعات العمل وحلقات الجودة، وقدرتهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق التنمية المهنية المستمرة، وقد صنّفها الباحث ضمن مجالين هما: القيادة الإدارية، والتنمية المهنية.

الدراسات السابقة

تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك من خلال المصادر والمراجع المختلفة ذات العلاقة، وتم تقسيم الدراسات السابقة على النحو الآتي:
الدراسات العربية:

قام الخطيب (2004) بدراسة هدفت إلى استعراض الأنشطة الأكاديمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، وعلاقتها بالاعتماد الأكاديمي، و تحديد معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالنمو العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وكذلك معرفة معوقات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، واعتمد الباحث على منهج التفكير الاستقرائي مستخدماً مدخل الدراسات الوثائقية من خلال استقراء العديد من المصادر الأولية والثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى أن معيار النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس أساسياً في الاعتماد الأكاديمي للجامعة أو للبرنامج. وأن من أهم الأنشطة الأكاديمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وتؤثر في الاعتماد الأكاديمي: (الساعات الفعلية للتدريس، والبحوث العلمية، والمشاركة في مجالس الجامعة ولجانها، وتحكيم البحوث العلمية، وإعادة خارج البلاد). وأن أهم معوقات النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس: (العبء التدريسي، والافتقار إلى التقويم والمتابعة، وعدم توفر مهارة استخدام التكنولوجيا، وعدم توفر الحرية الأكاديمية). وقدمت الدراسة توصيات من أهمها: وضع نظام خاص بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم

الممارسة متدنية في ما يخص خدمة المجتمع، ثم قدمت الدراسة مقترحاً من ست مراحل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وقد أجرى الحاوري (2013) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، واقتصرت عينة الدراسة على كليتي الطب والهندسة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وطوّرت ثلاث استبانات لهذا الغرض، الأولى موجهة لأعضاء هيئة التدريس والثانية لرؤساء الأقسام، والثالثة لطلاب الفرقة الرابعة في الجامعة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى درجة ممارسة مرتفعة في المجال التدريسي والبحثي من وجهة نظر أعضاء التدريس أنفسهم، بينما جاءت درجة ممارسة المجال التدريسي ضعيفة من وجهة نظر الطلبة، ومتوسطة في المجال البحثي من وجهة نظر رؤساء الأقسام، فيما اتفق أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام في مجال خدمة المجتمع الذي جاء بدرجة متوسطة.

أما في دراسة المطلق (2014) فقد هدفت إلى تعرّف درجة ممارسة آليات تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وأهميتها بجامعة حائل، من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في البرامج المتأهلة للاعتماد الأكاديمي لعام 2013، وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (91) عضواً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهمية آليات تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي جاءت بدرجة عالية، كما يرى أفراد الدراسة أن آليات معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي تمارس بدرجة متوسطة في مجالات (السياق المؤسسي، التعليم والتعلم، دعم تعلم الطلاب، دعم البنية التحتية، والإسهامات الاجتماعية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة حول مجالات الدراسة وباختلاف متغيرات الدراسة (الجنس - البرنامج - سنوات الخدمة في الجامعة- الحصول على دورات في الاعتماد الأكاديمي- المشاركة في لجان الجودة والاعتماد الأكاديمي)، وقد أوصت الدراسة، بتبني الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي للآليات والوسائل التي توصلت إليها الدراسة وتعميمها على مؤسسات التعليم العالي.

الدراسات الأجنبية:

أجرى تايلور (Taylor, 2001) دراسة هدفت إلى قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية لدى

يتألف من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية والسعودية، بواقع (9) جامعات في كل دولة، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي النظري الاستنتاجي، الذي يتطلب المزوجة بين المنهج الكمي والكيفي، واستخدم الباحث أداة تحتوي أسئلة مفتوحة النهاية لتعرف المهارات والقدرات المطلوبة في عضو هيئة التدريس وفق أربعة مجالات هي (المهارات والقدرات الشخصية، مهارات التدريس والبحث العلمي، مهارات وقدرات التعامل مع الطلبة) وقد أشارت نتائج الدراسة إلى حصول مهارات القدوة والثقة بالنفس، والالتزام الديني والأخلاقي على درجات مرتفعة في المجال الأول، بينما جاءت الكفاءة والأمانة المهنية، ومهارة البحث العلمي، والانضباط المهني والأخلاقي بدرجة عالية في مجال مهارات التدريس والبحث العلمي، أما في مجال التعامل مع الطلبة، فجاءت مهارة الاحترام المتبادل بين عضو هيئة التدريس والطالب بدرجة عالية، وقد أوصت الدراسة بإعادة البحث في القدرات المطلوب توفرها في عضو هيئة التدريس في الوطن العربي لعمل قائمة بهذه القدرات، وكذلك التدريب المستمر والمتطور لعضو هيئة التدريس.

وفي دراسة المقاطي (2011) التي هدفت إلى تعرف درجة توفر متطلبات الاعتماد الأكاديمي بحسب معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في كلية التربية، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة التي تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، الجنس، وعدد سنوات الخبرة)، وقد تكون مجتمع الدراسة وعينتها من أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (61) عضواً، وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من (81) فقرة موزعة على (11) معياراً، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن متطلبات الاعتماد الأكاديمي تتوفر في كلية التربية بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة، وكان من أبرز توصيات الدراسة، التركيز على إجراء التقويم الذاتي لكلية التربية، وتعزيز البحث العلمي من خلال إيجاد إدارة متخصصة بالبحث العلمي وربطها بحاجة المجتمع.

وقام موسى والعتيبي (2011) بدراسة هدفت إلى تعرف واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران من أجل الإفادة منها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر، وأشارت نتائج الدراسة إلى تدني درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لبنود معيار التعليم فيما يخص التخطيط للتعليم وتقويم الطلاب، بينما كانت درجة تمكن أعضاء هيئة التدريس من التخصص والتعامل مع الطلاب مرتفعة، أما ما يخص البحث العلمي فكانت درجة الممارسة متوسطة، وكانت درجة

هيئة التدريس التي عملت على تعزيز إمكاناتهم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم التدريسية.

وفي دراسة أجرتها جامعة بوليتن (Bulletin University, 2012) وهدفت إلى معرفة أثر تحديد معايير لاعتماد أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وأجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدمت المنهج التحليلي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تحديد معايير ومقاييس لأعضاء هيئة التدريس يعزز جودة التعليم العالي واستمراريته، حيث أن المعايير لا يهتمها الكمية بقدر ما يهتمها نوعية أعضاء هيئة التدريس ومهنتهم العالية، وتعمل المعايير والمقاييس على توفير أعضاء هيئة تدريس على مستوى عال من المهنية، ضمن برامج معيارية تعتمد أربعة أنماط رئيسة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وهي: التعليم على المدى الطويل، التعليم من بعد، التعليم الفردي، التعليم الفعال من خلال الممارسة.

وفي دراسة مشتركة للمنظمة الدولية للعمداء الألمان (HRK, 2012) وهدفت إلى معرفة أثر أداء أعضاء هيئة التدريس على الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي، وأجريت الدراسة في ألمانيا على (39) جامعة، وقد استخدمت المنهج التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة، إلى أن ارتفاع أداء أعضاء هيئة التدريس كان له آثار إيجابية على مقاييس الاعتماد في مؤسسات التعليم العالي، حيث عمل نظام تطوير الأداء الجديد لأعضاء هيئة التدريس على ضمان جودة التعليم في التعليم العالي واستدامته، كما أشارت نتائج الدراسة أن الهدف الرئيس لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس هو تعزيز العملية التعليمية من خلال البدء في إجراء الإصلاحات والتحسينات وتنفيذ العمليات والخطط الأكاديمية التي تضمن جودة تعليم بشكل أفضل على المدى الطويل.

أما في الدراسة التي أجراها ريمي (Ramey, 2013) والتي هدفت إلى معرفة أثر أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع القائم على المشاريع، وأجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة ولاية رايت، وقد توصلت نتائج الدراسة، إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقدمون خدمات للمجتمع المحلي بدرجة مرتفعة، كما أن هناك آثاراً إيجابية على الطلبة وعلى أعضاء هيئة التدريس نتيجة تدخل أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع القائم على المشاريع، حيث تزيد من فاعلية التعليم واستدامته أثناء العملية التعليمية وبعد تخرج الطلبة، وبينت الدراسة أن دور أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على خدمة المجتمع

(152) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات استرالية، حيث أشار معظم أفراد العينة إلى حدوث زيادة في الضغوط من أجل التركيز على الأنشطة التي يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء في مجالي التدريس والبحث، وأفاد أغلبية المشاركين أيضاً حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث وتمثل ذلك في توجيه مزيد من الاهتمام نحو الحصول على المنح البحثية الخارجية ونشر البحوث في دوريات دولية، فضلاً عن مضاعفة تلك المنح والبحوث، واستخدام بعض أعضاء هيئة التدريس طرقاً لزيادة عدد ما يقومون بنشره مثل تقديم أوراق العمل القصيرة، واتضح من نتائج الدراسة حصول البحث العلمي على درجة مرتفعة، بينما حصل التدريس على درجة متوسطة.

وفي دراسة أجراها أندرياس أونسمان (Onsman, 2010) وهدفت إلى التخلص من معوقات تطبيق الخطوط الإرشادية لاعتماد التعليم العالي الوطني في المملكة العربية السعودية، وكذلك تعرف معوقات تطبيق سياسات التعليم العالي السعودي التطويرية، وخصوصاً في خطتها لنشر وتنفيذ الإطار الوطني للمؤهلات ومعايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وقد اتبعت الدراسة أسلوب دلفاي في استطلاع آراء الخبراء، وتكونت عينة الدراسة من (40) عضواً من هيئة التدريس في أربع جامعات سعودية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات التي قد تؤدي إلى البطء في تنفيذ خطة التعليم العالي التطويرية ولكن لا تعرقها، ومن هذه المعوقات: الاتساع الجغرافي للمملكة العربية السعودية، وقلة الوعي الكافي بثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومقاومة بعض القيادات للتغيير، وأوصت الدراسة بإنشاء نظام لإدارة الشبكات والتواصل وزيادة البرامج التدريبية، والتنقيفية في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وقام مهدي نزهدي (Mehdinezhad, 2012) بدراسة هدفت إلى معرفة خصائص أعضاء هيئة التدريس المعتمدة في التعليم العالي ودرجة مطابقتها صفاتهم وخصائصهم لمعايير الكفاءة التدريسية، وأجريت الدراسة في إيران، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وتكونت العينة من جميع أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات إيرانية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعايير المعتمدة في التعليم العالي تقدم استراتيجيات جديدة هدفها تطوير أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من خلال برامج تدريبية، وتبين أن أعضاء هيئة التدريس كانوا فعالين بدرجة متوسطة في ثلاثة معايير رئيسة هي: مهارات الاتصال، والتقييم، واستخدام التكنولوجيا في التدريس، كما أظهرت الدراسة أن هناك آثاراً إيجابية لبرامج تدريب أعضاء

الدراسة.
 - صياغة مشكلة الدراسة، بالإضافة إلى الاستدلال على بعض المراجع الجديدة.
 - الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومقارنة أوجه الاتفاق والاختلاف مع هذه الدراسة.
 وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة كونها تبحث في مجالي الاعتماد الأكاديمي وأداء أعضاء هيئة التدريس بشكل عام،

وتميّزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فيما يلي:
 - باختلافها من حيث مجتمع الدراسة وعينها، كونها تدرس واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات سعودية ناشئة.
 - كونها تعتمد على معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في السعودية.
 - كونها - بحسب علم الباحث- أول دراسة تدرس واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة في ضوء معايير الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية.

الطريقة والإجراءات

هدفت الدراسة تعرف واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
 أولاً: منهج الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، الذي يتضمن مسحاً مكتيباً بالرجوع إلى المراجع والمصادر لبناء الأدب النظري للدراسة والاستطلاع الميداني لجمع البيانات باستخدام أداة الدراسة وتحليلها إحصائياً.

ثانياً: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة الأصلي: تكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السعودية الناشئة.

مجتمع الدراسة المستهدف: تكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات سعودية ناشئة تقع في شمال السعودية وهي: (جامعة تبوك، جامعة حائل، جامعة الجوف، جامعة الحدود الشمالية) ويوضحها الجدول (1).

مهم جداً لأن من خلاله يتمكن الطلبة من تعزيز مهاراتهم الأكاديمية والاجتماعية، ويصبحون أكثر قدرة على اتخاذ القرار وأن يكونوا معلمين مهنيين مستقبلاً، لذلك تم تصميم مناهج جديدة لخدمة المجتمع مكنت أعضاء هيئة التدريس من تحسين مهارات وقدرات الطلبة في حل المشكلات بطريقة فعالة، وتطبيق المحتوى النظري لمنهاج خدمة المجتمع على أرض الواقع الذي يدعم هدف التعليم المستدام.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تناولت بعض الدراسات لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي مثل دراسة موسى والعنبي (2011) ودراسة الحاوري (2013) وأخرى لإعداد بطاقة تميز لأعضاء هيئة التدريس وفق مجموعة من الخصائص كما في دراسة العجمي (2009)، وقدرات ومهارات الأستاذ الجامعي مثل دراسة الألفي (2010)، ودراسة مهدي نزد (Mehdinezhad, 2012)، ودراسة الحديثي (2007) التي بحثت حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات.

- بعض الدراسات بحثت في العوامل التي تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة تايلور (Taylor, 2001) ودراسة ريمي (Ramey, 2013).

- هناك دراسات بحثت في معايير الاعتماد الأكاديمي وبرامجه مثل دراسة بيلتن (Bulletin University, 2012).

ويمكن تلخيص أبرز ملامح الدراسات السابقة على النحو الآتي:

- دراسات بحثت في الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، والاعتماد الأكاديمي، والاحتراف الأكاديمي، ومهارات عضو هيئة التدريس.

- دراسات بحثت في مؤشرات الأداء، وأثرها على العمل الأكاديمي، والعوامل المؤثرة على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

- دراسات بحثت في الاعتماد الأكاديمي، ودرجة تطبيقه في الجامعات.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي:

- عرض الإطار النظري للدراسة، والإطلاع على المنهجية العلمية المستخدمة.

- تطوير أداة الدراسة وبناء مجالاتها وتحديد متغيرات

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة حسب مستويات الجنس والرتبة الأكاديمية و الجامعة

الرتبة الأكاديمية				الجنس		الجامعة
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	ذكر	أنثى	
38	63	271	173	545	ذکر	تبوك
7	15	204	207	433	أنثى	
11	60	305	341	717	ذکر	حائل
6	18	205	250	479	أنثى	
13	46	188	168	415	ذکر	الجوف
6	7	60	116	189	أنثى	
22	34	80	98	234	ذکر	الحدود الشمالية
7	25	63	124	219	أنثى	
84	203	844	780	1911	الذكور	المجموع
26	65	532	697	1320	الإناث	
110	268	1376	1477	3231		المجموع الكلي

الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات الجنس والرتبة الأكاديمية و الجامعة

الرتبة الأكاديمية				الجنس		الجامعة
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	ذكر	أنثى	
6	10	39	24	83	ذکر	تبوك
2	3	30	30	67	أنثى	
2	9	43	49	103	ذکر	حائل
1	3	38	37	75	أنثى	
2	7	28	26	64	ذکر	الجوف
1	2	9	18	30	أنثى	
4	6	12	15	37	ذکر	الحدود الشمالية
2	4	10	19	35	أنثى	
14	32	122	114	293	الذكور	المجموع
6	12	77	104	207	الإناث	
20	44	199	218	481		المجموع الكلي

ثالثاً: عينة الدراسة ومتغيراتها

عينة الدراسة: تم أخذ عينة طبقية عشوائية تمثل خصائص مجتمع الدراسة، الذي تكون من أعضاء هيئة التدريس في (جامعة تبوك، جامعة حائل، جامعة الجوف، جامعة الحدود الشمالية) بما نسبته (15%) من كل طبقة حيث بلغ أفراد العينة التي وزعت عليهم أداة الدراسة (500) فرداً، وتم استعادة (490) واستبعدت (9) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح العدد النهائي للعينة (481) فرداً من الجامعات السعودية موضع الدراسة، ويوضحها الجدول (2).

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: هناك ثلاثة متغيرات مستقلة للدراسة وهي:

متغير الجنس (ذكر - أنثى)، متغير الرتبة الأكاديمية وله أربع مستويات (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر)، متغير الجامعة وله أربعة مستويات (تبوك، حائل، الحدود الشمالية، الجوف).

المتغير التابع: استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم

والاعتماد الأكاديمي.

رابعاً: أداة الدراسة:

أداة الدراسة: تم تطوير أداة تقيس درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وتكونت الأداة بصورتها الأولية من (70) فقرة موزعة على خمسة مجالات (القيادة الإدارية، التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والتنمية المهنية) وذلك بعد الرجوع إلى معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، مع الاستفادة من الأدوات التي استخدمها الباحثون من قبل في هذا المجال مثل دراسة موسى والعتيبي (2011) ودراسة المطلق (2014) ودراسة الشامي (2011).

صدق الأداة: للتأكد من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة التربوية في السعودية والأردن، للحكم على ما إذا كانت تقيس فقراتها ما وضعت لأجله، وقد أخذ الباحث بما اتفق عليه (80%) من آراء المحكمين في الحذف والتعديل على الفقرات، وتكونت الأداة بصورتها النهائية من (62) فقرة.

ثبات الأداة: تم تطبيق أداة الدراسة على (30) فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم حساب معامل الثبات عن طريق تطبيق معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وذلك لاستخراج الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وقد كانت قيم معاملات الثبات مقبولة ومناسبة لأغراض الدراسة ويوضحها الجدول (3).

الجدول (3)

قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا لكل مجال من مجالات الدراسة وبصورتها الكلية

المجال	معامل الثبات
القيادة الإدارية	0.85
التدريس	0.84
البحث العلمي	0.85
خدمة المجتمع	0.93
التنمية المهنية	0.91

خامساً: المعالجة الإحصائية

تم إدخال وتحليل البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وللإجابة عن الأسئلة اتبعت الدراسة ما يلي:

1- للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات.

2- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام:

- تحليل التباين الثلاثي المتعدد لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية والجامعة.

- اختبار شافيه للمقارنات البعدية.

المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتحديد درجة استجابات

أفراد عينة الدراسة وفق التوزيع الآتي:

إطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	2	3	4	5

وتم تحديد درجة التقدير بتقسيم المسافة بين أقل علامة (1) وأكبر علامة (5) إلى ثلاث مسافات وحساب طول الفقرة عن طريق المعادلة $3/(1-5) = 1.33$.

منخفض: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أقل من (2.33)، متوسط: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو تساوي (2.33) وأقل من (3.67) مرتفع: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو تساوي (3.67).

نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم، على المستوى الكلي للأداة، ولكل مجال وفقرة؛ وكانت النتائج على النحو الآتي:

أولاً: الكلي للأداة

يتبين من الجدول (4) أن الدرجة الكلية لواقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم متوسطة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.42) بانحراف معياري (0.55). وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات موضع الدراسة من الجامعات الناشئة ولا تزال حديثة تجربة في مجال ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. وهي نتيجة تتفق مع دراسة المقاطي (2011) ودراسة المطلق (2014) في أن أعضاء هيئة التدريس يطبقون متطلبات الاعتماد الأكاديمي بدرجة متوسطة، وهي نتيجة تتفق أيضاً مع إخفاق معظم الجامعات السعودية في تحقيق معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

و(11) كانت درجة تقديرهما مرتفعة، أما بقية الفقرات كان درجة تقديرها متوسطة، وكان أكبر تقدير للفقرة (4) (بفهم عضو هيئة التدريس قواعد السلوك الخاصة بالطلبة) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.92) بانحراف معياري (0.70)، وكان أقل تقدير للفقرة (7) (يشارك عضو هيئة التدريس في عملية التقييم الذاتي للجامعة) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.15) بانحراف معياري (1.12). وأشارت نتائج الدراسة إلى حصول مجال القيادة الإدارية على أعلى تقدير بين المجالات وبدرجة تقدير متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى القوانين والأنظمة التي تسيّر عليها الجامعات والتي تتميز غالباً بالمركزية، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس يفضلون الانشغال بالعمل الأكاديمي الخالص بعيداً عن المشاركة في الأعمال الإدارية.

ودلت نتائج الدراسة على أن أعلى تقدير لمجال التدريس وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.55) بانحراف معياري (0.51)، وكان أقل تقدير لمجال خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.33) وبانحراف معياري (0.82)؛ وقد يعزى ذلك إلى أن التدريس يعد الوظيفة الرئيسة للجامعة ويمارسه عضو هيئة التدريس بشكل يومي، وبالتالي من الطبيعي أن تكون درجة ممارسته الأعلى، بينما كان أقل تقدير لمجال خدمة المجتمع، وقد يعزى ذلك إلى زيادة أعباء عضو هيئة التدريس؛ التدريسية والإدارية لا تتيح له الوقت الكافي لممارسة مهامه في خدمة المجتمع.

ثانياً: على مستوى كل مجال من مجالات الدراسة

1- مجال القيادة الإدارية:

يتبين من الجدول (5) في مجال القيادة الإدارية أن الفقرتين (4)

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

رقم المجال	اسم المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
2	التدريس	3.55	0.51	1	متوسط
1	القيادة الإدارية	3.52	0.65	2	متوسط
3	البحث العلمي	3.39	0.60	3	متوسط
5	التنمية المهنية	3.34	0.75	4	متوسط
4	خدمة المجتمع	3.33	0.82	5	متوسط
	الكلية	3.42	0.55		متوسط

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس لمجال القيادة الإدارية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
4	يُفهم عضو هيئة التدريس قواعد السلوك الخاصة بالطلبة	3.92	0.70	1	مرتفع
11	يتم تقويم أداء عضو هيئة التدريس بشكل منظم من قبل رئيس القسم	3.79	0.88	2	مرتفع
8	يتعاون عضو هيئة التدريس مع زملائه من أجل تنمية قدرات الطلبة	3.63	0.87	3	متوسط
6	يتقدم عضو هيئة التدريس بأراء ومقترحات لتطوير العمل	3.60	0.88	4	متوسط
3	يسود المناخ الجامعي الثقة المتبادلة بين الإدارة وعضو هيئة التدريس	3.52	0.99	5	متوسط
2	يطلع عضو هيئة التدريس على ميثاق أخلاقي (للعمل والتدريس الجامعي)	3.49	1.15	6	متوسط
1	يشارك عضو هيئة التدريس في مراجعة رسالة الجامعة وتطويرها	3.42	1.25	7	متوسط
10	يتعرف عضو هيئة التدريس على المُصمِّمين حديثاً إلى الجامعة ويلتقي بهم	3.41	1.00	8	متوسط
9	يؤدي عضو هيئة التدريس رأيه أثناء تأمين المستلزمات في مكتبه	3.40	1.18	9	متوسط
5	يشارك عضو هيئة التدريس رئيس قسمه في صناعة القرار الإداري	3.37	1.12	10	متوسط
7	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية التقييم الذاتي للجامعة	3.15	1.12	11	متوسط

2- مجال التدريس:

إلى حصول مجال التدريس على الترتيب الثاني بين المجالات وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى تمكن أعضاء هيئة التدريس من مهارات التدريس، ولكن عدم جاهزية القاعات التدريسية يقلل من درجة ممارستهم لهذه الوظيفة، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة تايلور (2001) ودراسة مهدي نزهة (2012) واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة الحاوري (2013) التي أشارت إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس قد جاء بدرجة منخفضة، وقد يعزى هذا الاختلاف إلى أفراد العينة كونهم الطلبة.

يتبين من الجدول (6) في مجال التدريس أن الفقرتين (18) و(19) كانت درجة تقديرهما مرتفعة، وبقيت الفقرات كانت درجة تقديرها متوسطة، وكان أكبر تقدير للفقرة (18) (بتواجد عضو هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية لتقديم المشورة للطلبة) وبلغ قيمة المتوسط الحسابي لها (4.02) بانحراف معياري (0.71)، وكان أقل تقدير للفقرة (15) (يشارك عضو هيئة التدريس في تقييم المقررات الدراسية) وبلغ قيمة المتوسط الحسابي لها (3.26) بانحراف معياري (1.01). وأشارت النتائج

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس لمجال التدريس في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
18	يتواجد عضو هيئة التدريس أثناء الساعات المكتبية لتقديم المشورة للطلبة	4.02	0.71	1	مرتفع
19	يبنى عضو هيئة التدريس الاختبارات بشكل موضوعي	3.79	0.74	2	مرتفع
21	يوجه عضو هيئة التدريس الطلبة لمصادر المعرفة المناسبة لهم	3.66	0.71	3	متوسط
14	يلتزم عضو هيئة التدريس باستراتيجيات (التدريس وطرق التقويم) المنصوص عليها في خطة المقرر	3.61	0.76	4	متوسط
24	يستخدم عضو هيئة التدريس الوسائل التكنولوجية الحديثة (الكمبيوتر، الانترنت، مؤتمرات الفيديو) في التدريس	3.58	0.86	5	متوسط
23	يحتفظ عضو هيئة التدريس بملفات توثيقية لتسجيل نتائج تقويم الطلب	3.52	0.92	6	متوسط
13	يضع عضو هيئة التدريس خطة تدريس تشمل (طرق التدريس، والتقويم والمعارف والمهارات. ونواتج التعلم المطلوب تحقيقها)	3.51	0.87	7	متوسط
12	ينطلق عضو هيئة التدريس من رسالة الجامعة في صياغة أهداف التدريس	3.51	0.94	7	متوسط
16	يستخدم عضو هيئة التدريس آلية تقويم تناسب أنماط التعلم المطلوبة	3.48	0.83	9	متوسط
22	يُدْرَج عضو هيئة التدريس في خطة المقرر مراجع حديثة تحتوي آخر التطورات في مجال المادة الدراسية	3.46	0.93	10	متوسط
17	يُبلِّغ عضو هيئة التدريس الطلبة بإجراءات التقويم عند بداية تدريس المقرر	3.45	0.86	11	متوسط
20	يستخدم عضو هيئة التدريس وسائل الاتصال السريعة مثل البريد الإلكتروني في التواصل مع الطلبة	3.35	1.03	12	متوسط
15	يشارك عضو هيئة التدريس في تقييم المقررات الدراسية	3.26	1.01	13	متوسط

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس لمجال البحث العلمي في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
26	يلتزم عضو هيئة التدريس بأخلاقيات البحث العلمي	3.91	0.68	1	مرتفع
35	يُلمَّ عضو هيئة التدريس بالمعايير العالمية لنشر البحث العلمي	3.87	0.77	2	مرتفع
27	يُلمَّ عضو هيئة التدريس بمهارات البحث العلمي	3.83	0.75	3	مرتفع

متوسط	4	0.95	3.66	يُجري عضو هيئة التدريس أبحاثه بغرض الحصول على رتبة علمية أعلى	33
متوسط	5	1.04	3.63	يطلع عضو هيئة التدريس على أبحاث يشار فيها إلى أعمال زملائه البحثية كمراجع علمية	34
متوسط	6	1.05	3.54	يتصل عضو هيئة التدريس من مكتبة بقواعد المعلومات الالكترونية	25
متوسط	7	0.99	3.51	يستخدم عضو هيئة التدريس الحاسب الآلي في التحليل الإحصائي لأبحاثه العلمية	37
متوسط	8	1.04	3.18	يُجري عضو هيئة التدريس أبحاثاً علمية تهتم بقضايا الجودة على مستوى الجامعة	28
متوسط	9	1.09	3.11	يُجري عضو هيئة التدريس بحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	36
متوسط	10	1.09	3.06	يُدرج عضو هيئة التدريس المعلومات المتعلقة بإنتاجه العلمي في المقررات ذات الصلة التي يقوم بتدريسها	32
متوسط	11	1.15	3.00	يُجري عضو هيئة التدريس أبحاثاً مشتركة مع أعضاء في جامعات أخرى (محلية وعربية ودولية)	31
متوسط	12	1.12	2.99	يشترك عضو هيئة التدريس في مشروعات بحثية مع القطاعات الأخرى (صناعية، طبية، تعليمية)	29
متوسط	13	1.23	2.78	يشترك عضو هيئة التدريس في إجراء أبحاث منشورة مع طلبة الدراسات العليا	30

3- مجال البحث العلمي

أشارت نتائج الدراسة إلى حصول مجال خدمة المجتمع على درجة تقدير متوسطة وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات موضع الدراسة كونها جامعات ناشئة لم تعط هذه الوظيفة الاهتمام الكافي، ولم تقم تلك الجامعات بالانفتاح على المجتمع، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى القيود الأكاديمية المتمثلة في المركزية الشديدة التي فرضت على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ما جعلهم بعيدين عن بعض القضايا والمشكلات الاجتماعية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحديثي (2007) التي أشارت إلى انخفاض نسبي لإنتاجية أعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات في مجال خدمة المجتمع، وقد يعزى هذا الاختلاف كون مجتمع الدراسة قد اقتصر على الإناث اللائي قد تعيق خصوصيتهن من الإسهام في خدمة المجتمع، ومع دراسة ريمي (2013) والتي تشير إلى ممارسة مرتفعة من قبل عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، وقد يعزى ذلك لاختلاف العينة من حيث المستوى الثقافي والمفاهيمي حيث طبقت دراسة ريمي (2013) على المجتمع الأمريكي، وكذلك اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة موسى والعتيبي (2011) التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون المعايير التي تتعلق بخدمة المجتمع بدرجة منخفضة، وقد يعزى هذا الاختلاف إلا أن الدراسة السابقة قد اعتمدت معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي المصرية. ويتبين من الجدول (8) في مجال خدمة المجتمع أن الفقرة (38) كانت درجة تقديرها مرتفعة، وبقية الفقرات كانت درجة تقديرها

أشارت نتائج الدراسة إلى حصول مجال البحث العلمي على درجة تقدير متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى التحديات التي تواجه البحث العلمي في الجامعات السعودية ومنها التحدي المالي والبيروقراطي وكذلك غياب الحرية الأكاديمية في البحث العلمي. وانفقت هذه النتائج مع دراسة الصوينع (2011) التي أشارت إلى أن واقع البحث العلمي في جامعة الإمام محمد بن سعود بدرجة متوسطة، ومع دراسة موسى والعتيبي (2011) التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون المعايير التي تتعلق بالبحث العلمي بدرجة متوسطة. ويتبين من الجدول (7) في مجال البحث العلمي أن الفقرات (26) و(35) و(27) كانت درجة تقديرها مرتفعة، وبقية الفقرات كانت درجة تقديرها متوسطة، وكان أكبر تقدير للفقرة (26) (يلتزم عضو هيئة التدريس بأخلاقيات البحث العلمي) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.91) بانحراف معياري (0.68)، وقد يعزى ذلك إلى معرفة أعضاء هيئة التدريس والتزامهم بأخلاقيات البحث العلمي. وكان أقل تقدير للفقرة (30) (يشترك عضو هيئة التدريس في إجراء أبحاث منشورة مع طلبة الدراسات العليا) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.78) بانحراف معياري (1.23). وقد يعزى ذلك لانخفاض مستوى اتقان الطلبة لمهارات البحث العلمي، مما يشكل عبئاً على أعضاء هيئة التدريس أثناء الشراكة البحثية معهم.

2- : مجال خدمة المجتمع

فإنها تكثف البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال، كما يتبين من الجدول (9) في مجال التنمية المهنية أن الفقرتين (51) و(52) كانت درجة تقديرهما مرتفعة، وبقيّة الفقرات كانت درجة تقديرها متوسطة، وكان أكبر تقدير للفقرة (51) (يلتحق عضو هيئة التدريس ببرامج تدريبية عن مهارات التدريس الجامعي) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.77) بانحراف معياري (0.89)، وقد يعزى ذلك إلى تركيز الجامعة على الوظيفة الأساسية لها وهي التدريس وبالتالي تكثيف الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في هذا الجانب وكان أقل تقدير للفقرة (59) (يتم ترشيح عضو هيئة التدريس لإحدى جوائز الجودة في التدريس الجامعي) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.92) بانحراف معياري (1.24) وقد يعزى ذلك إلى عدم تفعيل جوائز تخص الجودة والتميز في التدريس وإذا ما وُجد فإن المترشح لها عضو هيئة تدريس واحد من كل قسم.

متوسطة، وكان أكبر تقدير للفقرة (38) (يسنترشد عضو هيئة التدريس برسالة الجامعة في الخدمات التي يقدمها للمجتمع) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.87) بانحراف معياري (0.91)، وقد يعزى ذلك إلى تفهم عضو هيئة التدريس لرسالة الجامعة والتزامه المهني بمضمونها، وكان أقل تقدير للفقرة (46) (يدلي عضو هيئة التدريس بتصريحات صحفية عن الجامعة لوسائل الإعلام) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.80) بانحراف معياري (1.17)، وقد يعزى ذلك لأن لكل جامعة متحدث رسمي وهو المخول بالتصريح لوسائل الإعلام دون غيره.

3-: مجال التنمية المهنية

أشارت نتائج الدراسة إلى حصول مجال التنمية المهنية على درجة تقدير متوسطة وقد يعزى ذلك إلى تركيز الجامعات موضع الدراسة على الوظيفة الرئيسية وهي التدريس وبالتالي

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس لمجال خدمة المجتمع في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
38	يسنترشد عضو هيئة التدريس برسالة الجامعة في الخدمات التي يقدمها للمجتمع	3.87	0.91	1	مرتفع
50	يقدم عضو هيئة التدريس مقترحات للجامعة تتعلق بخدمة المجتمع المحلي	3.65	1.10	2	متوسط
49	يؤقّق عضو هيئة التدريس بين عبئه التدريسي ومسؤولياته في خدمة المجتمع المحلي	3.48	0.94	3	متوسط
48	يلبي عضو هيئة التدريس دعوة مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خبراته التخصصية	3.48	0.96	3	متوسط
39	يناقش عضو هيئة التدريس القضايا التي تهم المجتمع المحلي مع أعضاء البارزين	3.46	1.03	5	متوسط
43	يشارك عضو هيئة التدريس في الندوات التي تناقش قضايا المجتمع	3.43	0.94	6	متوسط
42	يُقَدِّم عضو هيئة التدريس خدمات مجتمعية ذات صلة بمعايير ترقّيته	3.43	1.06	6	متوسط
40	يشارك عضو هيئة التدريس في برامج إثرائية للمؤسسات (التربوية والاجتماعية) في منطقتة	3.28	1.07	8	متوسط
41	يطلع عضو هيئة التدريس على تقرير سنوي حول نشاطات الجامعة في خدمة المجتمع	3.28	1.10	8	متوسط
47	يبحث عضو هيئة التدريس المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي	3.21	1.12	10	متوسط
45	يشارك عضو هيئة التدريس في عضوية فريق تطوعي يقدم خدمات ترفع مستوى وعي المجتمع المحلي	3.01	1.17	11	متوسط
44	يشارك عضو هيئة التدريس في عضوية إحدى جمعيات العمل الخيري	2.94	1.16	12	متوسط
46	يدلي عضو هيئة التدريس بتصريحات صحفية عن الجامعة لوسائل الإعلام	2.80	1.17	13	متوسط

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس
لمجال التنمية المهنية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
51	يلتحق عضو هيئة التدريس ببرامج تدريبية عن مهارات التدريس الجامعي	3.77	0.89	1	مرتفع
52	يلتحق عضو هيئة التدريس بدورات تدريبية ذات صلة بعمليات تقويم الطلبة	3.69	0.86	2	مرتفع
63	يشارك عضو هيئة التدريس في ندوات تتعلق بالجودة والاعتماد الأكاديمي من أجل توظيفها في تطوير العمل الجامعي	3.50	0.96	3	متوسط
53	يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية (داخل الجامعة وخارجها)	3.46	1.00	4	متوسط
56	يطلع عضو هيئة التدريس على سياسة الترقيات العلمية في الجامعة	3.42	1.10	5	متوسط
58	يحظى عضو هيئة التدريس بفرص عادلة لتطوير أدائه	3.39	1.01	6	متوسط
61	يشارك عضو هيئة التدريس في تحديد احتياجاته المهنية	3.26	1.05	7	متوسط
55	يُنظَّم لعضو هيئة التدريس برنامج إرشادي عند انضمامه للجامعة	3.24	1.24	8	متوسط
54	يقيم عضو هيئة التدريس مؤتمرات علمية مصغرة مع طلابه	3.21	1.06	9	متوسط
57	يطلع عضو هيئة التدريس على تقويم أدائه الوظيفي	3.18	1.23	10	متوسط
62	يتبادل عضو هيئة التدريس الزيارات العلمية مع زملائه لتطوير الأداء	3.16	1.08	11	متوسط
60	يطلع عضو هيئة التدريس على خطة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	3.14	1.16	12	متوسط
59	يتم ترشيح عضو هيئة التدريس لإحدى جوائز الجودة في التدريس الجامعي	2.92	1.24	13	متوسط

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، والجامعة؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم عمل ما يلي:

أولاً: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم حسب مستويات متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، والجامعة).

وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الثلاثي المتعدد، كما في الجدول (10).

يتبين من الجدول (10) ما يلي:

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم على كل المجالات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المقاطي (2011) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الثلاثي المتعدد، كما في الجدول (10).

يتبين من الجدول (10) ما يلي:

السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم، تعزى لمتغير الجامعة وعلى كل بعدية بطريقة شافيه يوضحها الجدول (11).

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر الجنس والرتبة الأكاديمية والجامعة على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس للمجالات

مصدر التباين وقيم هوتلنج وولكس لامدا	المهارة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس قيمة هوتلنج 0.029	القيادة الإدارية	0.21	1	0.21	0.59	0.45
	التدريس	0.42	1	0.42	1.65	0.20
	البحث العلمي	0.01	1	0.01	0.03	0.87
	خدمة المجتمع	1.91	1	1.91	4.11	0.04
	التنمية المهنية	2.19	1	2.19	4.85	0.03
الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس لامدا 0.966	القيادة الإدارية	0.08	3	0.03	0.07	0.98
	التدريس	0.62	3	0.21	0.82	0.48
	البحث العلمي	0.22	3	0.07	0.23	0.87
	خدمة المجتمع	1.79	3	0.6	1.28	0.28
	التنمية المهنية	0.87	3	0.30	0.65	0.58
الجامعة قيمة ولكس لامدا 0.634	القيادة الإدارية	25.37	3	8.46	23.09	0.00
	التدريس	4.61	3	1.54	6.06	0.00
	البحث العلمي	24.90	3	8.30	26.79	0.00
	خدمة المجتمع	76.73	3	25.58	55.02	0.00
	التنمية المهنية	41.70	3	13.90	30.71	0.00
الجنس * الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس لامدا 0.953	القيادة الإدارية	0.36	3	0.12	0.32	0.81
	التدريس	0.48	3	0.16	0.63	0.60
	البحث العلمي	1.85	3	0.62	1.99	0.11
	خدمة المجتمع	4.00	3	1.33	2.87	0.04
	التنمية المهنية	0.71	3	0.24	0.52	0.67
الجنس * الجامعة قيمة ولكس لامدا 0.964	القيادة الإدارية	1.37	3	0.46	1.25	0.29
	التدريس	1.41	3	0.47	1.86	0.14
	البحث العلمي	0.07	3	0.02	0.08	0.97
	خدمة المجتمع	1.30	3	0.43	0.93	0.42
	التنمية المهنية	1.87	3	0.62	1.38	0.25
الرتبة الأكاديمية * الجامعة قيمة ولكس لامدا 0.845	القيادة الإدارية	5.67	9	0.63	1.72	0.08
	التدريس	1.63	9	0.18	0.72	0.70
	البحث العلمي	2.65	9	0.30	0.95	0.48
	خدمة المجتمع	7.50	9	0.83	1.79	0.07
	التنمية المهنية	9.86	9	1.10	2.42	0.01
الجنس * الرتبة الأكاديمية * الجامعة قيمة ولكس لامدا 0.979	القيادة الإدارية	9.18	9	1.02	2.78	0.19
	التدريس	2.67	9	0.30	1.17	0.51
	البحث العلمي	6.95	9	0.77	2.49	0.24
	خدمة المجتمع	15.50	9	1.72	3.70	0.13
	التنمية المهنية	10.21	9	1.14	2.51	0.25
الخطأ		164.46	449	0.37		

		0.25	449	113.75	التدريس	
		0.31	449	139.11	البحث العلمي	
		0.47	449	208.73	خدمة المجتمع	
		0.45	449	203.10	التنمية المهنية	
			480	207.11	القيادة الإدارية	المجموع
			480	125.03	التدريس	
			480	177.85	البحث العلمي	
			480	323.95	خدمة المجتمع	
			480	275.73	التنمية المهنية	

الجدول (11)

نتائج اختبار شافيه لأثر الجامعة على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس

المجال	الوسط 1	الوسط 2	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
القيادة الإدارية	حائل	الجوف	0.27	0.01
	الحدود الشمالية	تبوك	0.48	0.00
		حائل	0.34	0.00
		الجوف	0.61	0.00
التدريس	حائل	تبوك	0.23	0.01
		الجوف	0.23	0.01
	الحدود الشمالية	الجوف	0.18	0.05
		تبوك	0.36	0.00
البحث العلمي	حائل	الجوف	0.30	0.01
		تبوك	0.57	0.00
	الحدود الشمالية	حائل	0.21	0.02
		الجوف	0.51	0.00
		تبوك	0.39	0.00
خدمة المجتمع	حائل	الجوف	0.40	0.00
		تبوك	0.98	0.00
	الحدود الشمالية	حائل	0.58	0.00
		الجوف	0.99	0.00
		تبوك	0.31	0.01
التنمية المهنية	حائل	الجوف	0.33	0.00
		تبوك	0.72	0.00
	الحدود الشمالية	حائل	0.41	0.00
		الجوف	0.74	0.00
		تبوك	0.74	0.00

ويتبين من الجدول (11) يلي:

وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (تبوك) وحائل (الجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية). وقد يعزى ذلك إلى قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (الجوف) وجامعة (الحدود الشمالية) مقارنة بالجامعات الأخرى، وبالتالي يكون المناخ التنظيمي أكثر توافقاً وتكون هناك مشاركة من قبل

- مجال القيادة الإدارية: كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل) وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الجوف) وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الجوف)، وكذلك كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية) من جهة،

(حائل)، وكذلك كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (تبوك وحائل والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية) وقد يعزى ذلك إلى أن جامعة حائل أقدم الجامعات الأربع نشأةً وبالتالي فإن استقرارها الإداري والتنظيمي يمكنها من تقديم برامج في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها، كما أن زيادة أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل يزيد فرصة تنوع الثقافة الأكاديمية لديهم وبالتالي يكون هناك نقل للخبرات والمعارف في ما بينهم.

ثانياً: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم للكلية حسب متغيرات الجنس والجامعة والرتبة الأكاديمية، وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الثلاثي كما في الجدول (12).

ويتضح من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرهم للكلية تعزى لمتغير الجامعة، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه يوضحها الجدول (13). ويتبين من الجدول (13) أن الفروق كانت بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعتي (تبوك والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل). وقد يعزى ذلك إلى كون جامعة حائل أقدم الجامعات موضع الدراسة نشأةً وبالتالي فإن الاستقرار الإداري يزيد المناخ التنظيمي توافقاً، كما يُمكن الجامعة من تقديم برامج تطويرية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك طبيعة أفراد المجتمع المحلي وخصائصهم المعتمدة على الترابط الاجتماعي ترفع من إسهامات أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع. وكذلك كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (تبوك وحائل والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية). وقد يعزى ذلك إلى صغر حجم المجتمع المحلي في منطقة

عضو هيئة التدريس في تقديم مقترحات لتطوير العمل وصناعة القرار الإداري.

- التدريس: كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (تبوك والجوف و الحدود الشمالية) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل). وقد يعزى ذلك إلى كون جامعة (حائل) أقدم الجامعات الأربع نشأةً وأكثرها في عدد أعضاء هيئة التدريس وبالتالي فإن ذلك يمكنها من تقديم برامج تطويرية لهم في مجال التدريس، وقد تعزى ذلك أيضاً لزيادة الخبرة في العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل.

- مجال البحث العلمي: كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعتي (تبوك والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل)، وكذلك كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (تبوك وحائل والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية). وقد يعزى ذلك إلى أن كلاً من جامعتي (حائل) و(الحدود الشمالية) غالبية أعضاء هيئة التدريس فيهما من ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) وبالتالي فإنهم ينشطون في مجال البحث العلمي بغرض الترقية.

- مجال خدمة المجتمع: كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعتي (تبوك والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل)، وكذلك كانت هناك فروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة (تبوك وحائل والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة (الحدود الشمالية). وقد يعزى ذلك إلى طبيعة المجتمع في مدينة حائل الذي يتصف بزيادة العلاقات الاجتماعية وبالتالي فإن عضو هيئة التدريس يرى أن تقديم خدمات للمجتمع من واجباته الإنسانية والاجتماعية قبل أن تملئها عليه سياسة الجامعة.

- مجال التنمية المهنية: كانت هناك فروقاً بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة (حائل) من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعتي (تبوك والجوف) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة

(الحدود الشمالية) والذي يمكن عضو هيئة التدريس من المشاركة في الخدمات المجتمعية التي تقدمها الجامعة.

الجدول (12)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والرتبة الأكاديمية والجامعة على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس للكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	0.27	1	0.27	1.15	0.28
الرتبة الأكاديمية	0.15	3	0.05	0.21	0.89
الجامعة	26.97	3	8.99	38.15	0.00
الجنس * الرتبة الأكاديمية	0.84	3	0.28	1.18	0.32
الجنس * الجامعة	0.61	3	0.20	0.86	0.46
الرتبة الأكاديمية * الجامعة	2.65	9	0.30	1.25	0.26
الجنس * الرتبة الأكاديمية * الجامعة	7.33	9	0.81	3.45	0.13
الخطأ	105.79	449	0.24		
المجموع	146.15	480			

الجدول (13)

نتائج اختبار شافيه لأثر الجامعة على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس للكلية

الوسط 1	الوسط 2	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
حائل	تبوك	0.29	0.00
حائل	الجوف	0.31	0.00
الحدود الشمالية	تبوك	0.56	0.00
	حائل	0.27	0.00
	الجوف	0.58	0.00

التوصيات

- 1- إشراك عضو هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة في صناعة القرار الإداري، وفي التقويم الذاتي للجامعة.
- 2- تفعيل وسائل الاتصال الحديثة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- 3- تشجيع عضو هيئة التدريس على مشاركة طلبة الدراسات العليا في إجراء الأبحاث ونشرها في المجالات العلمية المتخصصة.
- 4- تفعيل دور عضو هيئة التدريس في العمل التطوعي وخدمة المجتمع المحلي.
- 5- تفعيل جائزة الجودة والتميز الأكاديمي وإقامتها بصفة

سنوية.

المقترحات:

- 1- إدراج إسهامات عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ضمن معايير الترقية الأكاديمية.
- 2- إنشاء مجلة بحثية محكمة في كل جامعة لدعم وتشجيع نشر الأبحاث العلمية.
- 3- تقديم دورات تدريبية أسبوعية عبر شبكة الإنترنت، ومتابعة مؤشر حضور عضو هيئة التدريس لهذه الدورات.
- إجراء دراسات لتطوير معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بغرض تخصيص معايير منفردة لعضو هيئة التدريس في الجامعات.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مج (1)، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 236-264.

مصطفى، م. (2010)، مؤسسات الاعتماد الأكاديمي كآلية لتطوير جودة تعليم الخدمة الاجتماعية في العالم العربي، المؤتمر الدولي الخامس للمركز العربي للتعليم والتنمية، مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة، ج(2)، 1413-1440. المطلق، ت (2014)، آليات تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة ميدانية بجامعة حائل، بحوث المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، 1-14/3/2014، 762-738.

المليجي، ر. (2011)، جودة واعتماد المؤسسات التعليمية. آليات لتحقيق ضمان الجودة والحوكمة المؤسسية، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

موسى، م. والعنبي، م. (2011)، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، ع(145)، جامعة الأزهر.

الهيود، ن. (2013/1434)، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. (2011). معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي. الرياض.

وزارة التعليم العالي (2012)، السجل الوطني للتعليم العالي. المجلد الثالث، الإصدار الثاني: وزارة التعليم العالي السعودية.

المراجع الأجنبية

Al-Hattami, A. and Muammar, O. and Elmahdi, I. (2013). The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. *European Journal of Research on Education*, 1, (2), P: 39-45.

Bulletin University (2012). *Educational and Degree Program Standards*, Bulletin50, Part 1, 2012.

Coffey, K. R., and Millsaps, E. M. (2004). *Handbook to guide educational institutions through the accreditation process: The ABC of accreditation*. New York: The Edwin Mellen Press.

Dill, D. and Williams, M. (1996). *Accreditation and academic quality assurance: Can we get there from here?* Change, 28 (5), 17-24

HRK. (2012). on the further development of the accreditation system - the Institutional Quality Audit model. *Resolution of the General Meeting held on 24 April 2012*.

Mehdinezhad, V. (2012). Faculty members' understanding of teaching efficacy criteria and it relation to their characteristics. *International Journal of Instruction*, 5, (2).

Onsman, A. (2010). Dismantling the Perceived Barriers to the Implementation of National Higher Education Accreditation Guidelines in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32, (5), P: 511-519.

ابن منظور، معجم لسان العرب، بيروت. لبنان: دار صابر: 1990 أحمد، أ. حسين، م. (2009)، ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير هيئات الاعتماد الدولية، ط1، القاهرة: عالم الكتب.

الألفي، م (2010)، قدرات ومهارات الأستاذ الجامعي بين الواقع والمأمول في عصر العولمة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 27 (52): 184-121.

الحاوري، ع. (2013)، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي تصور مقترح، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

الحديثي، ا. (2007)، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر. الحكيمي، ع. (2012)، الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي العربي. نظرة نقدية، المجلة السعودية للتعليم العالي، (7) (39) - (59).

الحلو، ص. (2009)، الأستاذ الجامعي، صفاته وكفائه، مجلة جامعة نمار للدراسات والبحوث، نمار، اليمن، العدد (10) (21-11).

الخطيب، م. (2004)، الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطورات)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 14 - 15 ديسمبر، 2004م.

زينون، ع (1995)، أساليب التدريس الجامعي، عمان: دار الشروق. سركيس، ف. (2004)، هيئات الاعتماد في التعليم العالي، ورقة عمل قدمت في ورشة العمل التي أقامتها وزارة التربية والتعليم العالي، من 2/10 إلى 2004/2/24 بيروت: المديرية العامة للتعليم العالي.

الشريف، ف. (2014)، مدى مساهمة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم. جامعة المدينة العالمية نموذجاً، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. جامعة المجمعة، العدد الخامس، 91-111.

عبد ربه، ع. أدبي، ع. (1994)، المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، رسالة الخليل العربي، الرياض، العدد (49)، ص ص (97-139).

العجمي، ن. (2009)، إعداد بطاقة تميز لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع(11)، 60-120.

الكبيسي، ع. (2011)، واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به، المؤتمر العربي الأول لضمان جودة التعليم العالي 10-12/5/2011 جامعة الزرقاء، الجزء الثاني 1055-1064.

كنعان، أ. (2005)، تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة: مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي

work of University Academics: Evidence from Australian Universities, Higher Education Quarterly, 1, (55), P: 132-155.

Ramey, L. (2013). Engaging Learners in Community Service Learning to Enhance Teacher Preparation Curriculum. The Journal of Sustainability Education, JUNE 7TH, 2013.
Taylor, J. (2001). The Impact of performance Indicator on The

The Reality of Faculty Members' Performance in Saudi Universities in the Light of National Commission for Academic Accreditation and Assessment

*Mubarak Al-Enezi**

ABSTRACT

The study aimed at identifying the reality of faculty members' performance in Saudi universities in the light of national commission for academic accreditation and assessment. The study used survey descriptive analysis method. The population of the study consists of all faculty members in four Saudi universities which are: (University Of Tabuk, University of Ha'il, University of Jouf, northern border University) for those who have the following academic ranks (Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, Professor) which are (3231) members. The study has chosen a random sample which is (481) members distributed on the variables (academic rank, gender, university). The study used a questionnaire as a study tool its items distributed on five areas: (Administrative Leadership, Teaching, Research, Community Service, and Professional Development).

The results indicate that faculty members' performance in Saudi universities in the light of national commission for academic accreditation and assessment has ranked a moderate degree.

There are statistically significant differences in the level of significance ($0.05 \geq \alpha$) in the study sample responses for both areas of (community service and professional development) due to the variable of (gender) in favor of males. Meanwhile, are statistically significant differences due to the variable of (university). The study recommends with the importance of keeping up with providing specialized training programs in teaching.

Keywords: Faculty Members Performance, Saudi Universities, Quality, Academic Accreditation.

* Tabouk Education, Kingdom of Saudia Arabia. Received on 29/07/2015 and Accepted for Publication on 01/11/2015.