

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية

إعداد

أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش

عميد الموارد البشرية بالجامعة السعودية الإلكترونية

د/ صالح بن سليمان الشايح

عضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية الإلكترونية

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض
التجارب العربية والعالمية

عبدالعزیز بن سلیمان الدويش*، صالح بن سليمان الشايح
الجامعة السعودية الإلكترونية، المملكة العربية السعودية.

*البريد الإلكتروني: a.aldaweesh@seu.edu.sa

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع معايير الترقية في الجامعات السعودية، كما تهدف إلى التعرف على بعض التجارب العربية والعالمية في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس، وتحديد المجالات المقترحة لتطوير معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في ضوء التجارب العربية والعالمية، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء المجلس العلمي بجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والجامعة السعودية الإلكترونية، وعددهم 75 عضواً، واستجاب منهم 57 عضواً، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن أفراد الدراسة يوافقون على مجالات معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهي مرتبة تنازلياً، حسب المتوسط الحسابي، كما يأتي: التدريس والتعليم 30%. الخدمات التعليمية والمجتمعية 20%. البحوث والدراسات العلمية 50%. بلغ المتوسط الحسابي العام للمجال الأول التدريس والتعليم (3.87) بدرجة (موافق)، وعلى مستوى المحاور فقد جاءت الموافقة عليها جميعاً بدرجة (موافق). بلغ المتوسط الحسابي العام للمجال الثاني الأنشطة البحثية والعلمية بدرجة (3.96) بدرجة (موافق)، وعلى مستوى المحاور فقد جاءت الموافقة عليها جميعاً بدرجة (موافق). بلغ المتوسط الحسابي العام للمجال الثالث خدمة المجتمع بدرجة (3.76) وبدرجة (موافق)، وعلى مستوى المحاور فقد جاءت الموافقة عليها جميعاً بدرجة (موافق).

الكلمات المفتاحية: تطوير، معايير، الترقية، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات السعودية.

Development of promotion standards for faculty members in Saudi universities in the light of some Arab and international experiences.

.Abdulaziz. S . aldaweesh*, Saleh. S. Alshya

the Saudi electronic university, KSA.

***Email: a.aldaweesh@seu.edu.sa**

Abstract:

The study aims to identify the current standards of faculty tenure promotion in Saudi universities, as well as to identify some Arab and international experiences in the field of faculty tenure promotion, and to identify proposed areas for improving standards for faculty members tenure promotion in Saudi universities in the light of Arab and international experiences. The study sample is made up of faculty members of public universities in the Kingdom of Saudi Arabia. The study sample was made of 57 faculty members. The two researchers used descriptive approach for data analysis and survey questionnaire as a tool for the study. Following the conclusion of the data analysis The study reached the following results: The study sample agree on the standards for tenure promotion in place at Saudi universities, with a mean average as follows: • Teaching and learning role 30%. • Service and community participation role 20%. • Research and scholarly publications 50%. • The average mean for the first field of teaching and learning was (3.87) with a scale of (agree). • The average mean for the second standard service and community participation was (3.96) with a scale of (agree). • The average mean for the third field of research and scholarly publications was (3.76) and with a scale (agree).

keywords : Development, Standards, Upgrade, faculty of school, Saudi universities.

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

مقدمة الدراسة:

يقاس تقدم الدول من خلال اهتمامها في تنمية العنصر البشري وبنائه علمياً واجتماعياً مهنيًا، وذلك لدورهم الفاعل في بناء المجتمع والنهوض به للإسهام في تطوير الفكر الإداري لقيادة المشروعات التنموية والعلمية والاقتصادية في البلاد.

والتعليم العالي يشهد اهتمامًا كبيرًا ونهضةً متنامية، وذلك من خلال اهتمام بعض الجامعات بعضو هيئة التدريس الكفاء اعتمادًا أساسيًا على أسس التعيين بدايةً، ثم على أنظمة وتعليمات الترقية، والتركيز على جودة المدخلات، وعضو هيئة التدريس أحد هذه المدخلات المهمة، حيث يتم ترشيح أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعات وفقًا لمعايير موضوعية ومهنية، تختلف الجامعات في تصنيف هذه المعايير.

ويشير زيتون (1995م) إلى أن عملية تقويم عضو هيئة التدريس بالجامعات عملية معقدة، ولها تأثيرها على العضو من حيث الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وعلى الطالب بوصفه محورًا مهمًا في العملية التعليمية، ولها تأثيراتها كذلك على إدارة الجامعة في صنع القرار.

مما يؤكد دور عضو هيئة التدريس في توجيه المجتمع، ونقل الخبرات وطرق اكتسابها أو اكتشافها إلى الطلاب والباحثين داخل الجامعة وخارجها، مع ما يقوم به من مهام تعليمية وتدرسية، وما يقوم به من مساهمات مؤثرة في خدمة المجتمع، حيث يؤخذ في الحسبان في أثناء ترقية عضو هيئة التدريس تميزه في التدريس، ووفرة إنتاجه البحثي، والمشاركة المجتمعية.

ويرى بدران، ونجيب (2000م) أن نظام الترقية أحد الحقوق المترتبة على وظيفة عضو هيئة التدريس في الجامعات بأن فرص الترقية لإفساح المجال لأعضاء هيئة التدريس لتولي مناصب قيادية، وإيجاد جو من التنافس الحر بينهم، مما يدفعهم لبذل قصارى جهدهم من أجل تحقيق المزيد من الترقّيات، ويشعر معه عضو هيئة التدريس بأمان والرضا الوظيفي.

وتعد الترقّيات أحد الجوانب الأساسية في تطوير فاعلية الأفراد وضمانه في المنظمات المختلفة، وذلك لما له من أثر فعال، وأمر بالغ الأهمية في تحسين وتطوير الأداء.

مشكلة الدراسة:

تعد أبرز الأدوار التي يمكن ترقية أعضاء هيئة التدريس على ضوءها، وفقًا لتوصية المؤتمر الثالث لوزراء التعليم العالي (1985م)، تتمثل في المهام التدريسية،

والبحث العلمي، والإرشاد الأكاديمي، وخدمة المجتمع، وتقديم الاستشارات العلمية، والإسهام في التعليم المستمر، والمؤتمرات. وفي دراسة البليهد (1998هـ) أكدت نتائجها أن هناك تبايناً في معايير الترقية المطبقة في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، ويظهر التفاوت بوضوح في عدد البحوث اللازمة للترقية، ومدى مساهمة المتقدم في البحوث المشتركة، وتعدد قنوات النشر، كما يشير عزب وطهطاوي (2006م) إلى أن الجامعات السعودية تركز على الإنتاج العلمي بوصفه معياراً من معايير التقويم والترقية، وأن درجة الاهتمام بمعايير التدريس تعد متوسطة، ودرجة الاهتمام بخدمة الجامعة والمجتمع تعد ضعيفة، كما أنها لا تضع في الحسبان عنصر الأعمال الإدارية بوصفه معياراً من معايير الترقية، وفي السياق نفسه تؤكد دراسة عزب، وطهطاوي (2006م) بأن معظم أعضاء هيئة التدريس يقضون وقتهم في البحث العلمي دون غيره، رغم أن الإنتاج الحقيقي لعضو هيئة التدريس يتمثل في قيامه بالأعباء التدريسية، وخدمة المجتمع، وهذا انعكس بالسلب على الإعداد المهني ومستوى الأبحاث، حيث أصبحت تحصيل حاصل بغرض الترقية، ولا تلمس المشكلات الحقيقية وحلولها، وركزت دراسة السليحات (2011م) على أهمية إشراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بإعداد نظام الترقية وصياغته ومناقشته قبل إقراره والعمل به، وتوحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات، والاكتماء بقرار قبول النشر، وعدم اشتراط النشر الفعلي للأبحاث بوصفه شرطاً من شروط الترقية. وهذا ما أكدته دراسة الهيدان (1433هـ) بأهمية توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات السعودية، والاعتماد بنسبة كبيرة على العمل التدريسي لعضو هيئة التدريس، وإنتاجه العلمي، وتوفير الشفافية والعدالة والمساواة في إجراءات الترقية، مع الاعتراف بالنشاط العلمي لعضو هيئة التدريس داخل الجامعة عند ترقيته. وأكدت دراسة البحيري (2013م) على أهمية مراجعة نظام الترقيات، بحيث يتم على أسس موضوعية تراعي الإمكانيات العلمية، التي تتطلبها تلك المهام بما يسهم في تنمية المجتمع وتطويره. ولمكانة عضو هيئة التدريس في الجامعة وأهمية وضع معايير موضوعية، تحقق تكافؤ الفرص، وتتسم بالعدالة، تكمن مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

أسئلة الدراسة:

ما واقع معايير الترقية في الجامعات السعودية؟

ما التجارب العربية والعالمية في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس؟

ما المجالات المقترحة لتطوير معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العربية والعالمية؟

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

أهداف الدراسة:

الكشف عن واقع معايير الترقية في الجامعات السعودية.

التعرف على بعض التجارب العربية والعالمية في مجال ترقية أعضاء هيئة
التدريس.

تحديد المجالات المقترحة لتطوير معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات
السعودية في ضوء التجارب العربية والعالمية.

أهمية الدراسة:

كونها إضافة علمية بوصفها أول دراسة تجرى لتطوير معايير الترقيات في
الجامعات السعودية، وتتناول شريحة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وأهم
شريحة في الموارد البشرية إعدادًا وتأهيلًا، كما تكمن أهمية الدراسة في كونها تأتي بناءً
على توصيات دراسات سابقة، كما أكدت أهمية مساهمة الباحثين في إجراء المزيد من
الدراسات عن نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس، مع محاولة تسليط الضوء على
نواحي القصور وعدم الشمولية. إن وجدت. في نظام الترقيات الحالي بالجامعات
السعودية، ومراجعة الأنظمة المتعلقة في ضوابط ترقية عضو هيئة التدريس إلى رتبة
أعلى، بالاستفادة من التجارب العالمية في نظام الترقيات في بعض الدول العربية
والأجنبية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العربية والعالمية من وجهة نظر أعضاء
المجلس العلمي بالجامعات السعودية.

الحدود المكانية: اقتصرت على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . الجامعة
السعودية الإلكترونية . جامعة الملك سعود .

الحدود البشرية: أعضاء المجلس العلمي بالجامعات السعودية الحكومية.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي
1441/1440هـ.

مصطلحات الدراسة:

الترقية: يعرف بدوي (1980م، ص:9) الترقية: بأنها انتقال الموظف من مرتبة وظيفية معينة إلى وظيفة بمرتبة أعلى، مع ما يصاحب ذلك من الزيادة في الأعباء والمزايا المادية.

أعضاء هيئة التدريس: يعرف نظام مجلس التعليم العالي (1418هـ، ص: 272) أعضاء هيئة التدريس بأنهم: هم الأساتذة والأساتذة المشاركون، والأساتذة المساعدون.

الجامعات السعودية: يعرف نظام مجلس التعليم العالي (1418هـ، ص: 27) الجامعات السعودية بأنها: مؤسسات علمية وثقافية، تعمل على هدي الشريعة الإسلامية، وتقوم بتنفيذ السياسة التعليمية بتوفير التعليم الجامعي والدراسات العليا، والنهوض بالبحث العلمي، والقيام بالتأليف والترجمة، والنشر، وخدمة المجتمع في نطاق اختصاصها.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

واقع نظام الترقيات في الجامعات السعودية:

تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، وفقاً لللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم، الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم (1417/6/4) المتخذ في الجلسة (السادسة) لمجلس التعليم العالي المعقود بتاريخ 1417/8/26هـ، والمتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين ورئيس مجلس الوزراء ورئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم 7/ب/12457 وتاريخ 1418/8/22هـ.

شروط التقدم للترقية :

يشترط للتقدم للترقية من رتبة أستاذ مساعد إلى رتبة أستاذ مشارك حسب ما نصت عليه المادة الحادية والعشرون من اللائحة ما يلي:

1. خدمة لا تقل عن أربع سنوات في رتبة أستاذ مساعد في جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، على ألا تقل مدة الخدمة في الجامعات السعودية عن سنة واحدة.

2. استيفاء الحد الأدنى من الإنتاج العلمي المطلوب للترقية وفقاً لأحكام المادة الثانية والثلاثين من هذه اللائحة.

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

3 . أن يكون ما تقدم به من إنتاج علمي قد نشر أو قبل للنشر أثناء شغله رتبة أستاذ مساعد.

كما نصت المادة الثانية والعشرون بأنه يشترط للتقدم للترقية من رتبة أستاذ مشارك إلى رتبة أستاذ حسب الآتي:

1. خدمة لا تقل عن أربع سنوات في رتبة أستاذ مشارك في جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، على ألا تقل مدة الخدمة في الجامعات السعودية عن سنة واحدة.

2 . استيفاء الحد الأدنى من الإنتاج العلمي المطلوب للترقية وفقاً لأحكام المادة الثالثة والثلاثين من هذه اللائحة.

3 . أن يكون ما تقدم به من إنتاج علمي قد نشر أو قبل للنشر أثناء شغله رتبة أستاذ مشارك.

التقديم للترقية:

تشير المادة الثالثة والعشرون من اللائحة إلى أن عضو هيئة التدريس له الحق في التقدم إلى مجلس القسم بطلب الترقية قبل اكتمال المدة النظامية بمدة أقصاها ستة أشهر.

معايير الترقية:

تتم ترقية عضو هيئة التدريس حسب ما ورد في المادة الخامسة والعشرون من اللائحة بناء على معيار (الإنتاج العلمي . التدريس . خدمة الجامعة والمجتمع).

تقويم جهود عضو هيئة التدريس:

يتم تقويم جهود عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بناء على المادة السابعة والعشرون من اللائحة على أساس (100) مائة نقطة مقسمة على (60) ستون نقطة للإنتاج العلمي . 25 خمس وعشرون نقطة للتدريس . 15 خمس عشرة نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع).

والمادة الثامنة والعشرون من اللائحة تؤكد على حصول عضو هيئة التدريس لكي تتم ترقيته عن (60) نقطة على الأقل ما يحصل عليه المرشح للترقية عن (35) نقطة في مجال الإنتاج العلمي للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك و (40) نقطة للترقية إلى رتبة أستاذ، وتتم الترقية إلى رتبة أستاذ مشارك بأغلبية رأي المحكمين الثلاثة، أما الترقية

إلى رتبة أستاذ فتمت بإجماع رأي المحكمين الثلاثة، وفي حال موافقة اثنين من المحكمين على الترقية وعدم موافقة المحكم الثالث، يحال الإنتاج العلمي إلى محكم رابع ويكون رأيه نهائياً.

الإنتاج العلمي المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس:

وفقاً للمادة التاسعة والعشرون من اللائحة فإن الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس هو:

- 1- البحوث المنشورة أو المقبولة للنشر في المجالات العلمية المحكمة، ويضع المجلس العلمي معايير قبول المجالات المحكمة.
- 2- البحوث المحكمة المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة إذا كانت منشورة بأكملها أو مقبولة للنشر، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- 3- البحوث المحكمة المنشورة أو المقبولة للنشر من مراكز البحوث الجامعية المتخصصة.
- 4- المحكم من الكتب الجامعية والمراجع العلمية، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- 5- تحقيق الكتب النادرة، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- 6- الترجمة المحكمة للكتب العلمية المتخصصة ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- 7- الكتب والبحوث المطبوعة من قبل هيئات علمية يعتمدها المجلس العلمي وتكون خاضعة للتحكيم، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- 8- الاختراعات والابتكارات التي صدرت لها براءات من مكاتب براءات الاختراع التي يعترف بها المجلس العلمي.
- 9- النشاط الإبداعي المتميز وفق قواعد يعتمدها مجلس الجامعة بناء على توصية المجلس العلمي، ويقبل منه وحدة واحدة فقط.

الحد الأدنى للنشر العلمي:

تنص لائحة نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، وفقاً للمواد (30، 31، 32، 33، 34، 35)، من اللائحة بأن لا يقل ما ينشر أو يقبل للنشر في المجالات العلمية المحكمة ضمن الحد الأدنى المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس عن وحدة بحثية للمتقدمين للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك، ووحدتين بحثيتين ضمن الحد الأدنى للمتقدمين للترقية إلى رتبة أستاذ. وأن يكون الإنتاج العلمي المتقدم به عضو هيئة

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

التدريس للترقية منشورا أو مقبولا للنشر في أكثر من منفذ نشر واحد، وألا تكون جميع منافذ النشر تابعة لجامعة واحدة أو لمؤسسة علمية واحدة. وأن يكون الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب للتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك أربع وحدات منشورة أو مقبولة للنشر، اثنتان منها - على الأقل - عمل منفرد، ولمجلس الجامعة بناء على توصية من المجلس العلمي الاستثناء من هذا الشرط بالنسبة لبعض التخصصات على ألا يقل المنشور فعلا عن وحدة واحدة. كما أن الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب للتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ ست وحدات منشورة أو مقبولة للنشر، منها ثلاث وحدات - على الأقل - عمل منفرد، ولمجلس الجامعة بناء على توصية من المجلس العلمي الاستثناء من هذا الشرط بالنسبة لبعض التخصصات على ألا يقل المنشور فعلا عن ثلاث وحدات، كما يحتسب العمل العلمي بوحدة واحدة إذا كان المؤلف منفرداً بتأليفه، وينصف وحدة إذا اشترك في تأليفه اثنان، وإذا كان بحثاً مشتركاً بين أكثر من اثنين فيحسب بنصف وحدة للباحث الرئيس ولكل واحد من الباقيين بربع وحدة، وإذا كان عملاً مشتركاً آخر بين أكثر من اثنين فيحسب لكل واحد منهم ربع وحدة.

وأن لا يكون الإنتاج العلمي المقدم للترقية مستقلاً من رسائل الماجستير أو الدكتوراه أو من مؤلفات سابقة للمتقدم ، وفي حال تثبت المجلس العلمي من أن هناك ما هو مستل من ذلك، فيحرم المتقدم للترقية من التقدم بطلب آخر للترقية مدة عام من تاريخ صدور القرار العلمي بذلك.

شروط اختيار المحكمين للترقيات:

يشترط في اختيار المحكمين للترقيات بناء على المادة السادسة والثلاثون من اللائحة أن يكونوا من الأساتذة، ويجوز إذا كانت الترقية إلى رتبة أستاذ مشارك أن يكون أحد المحكمين من الأساتذة المشاركين.

وتتم ترقية عضو هيئة التدريس علمياً من تاريخ صدور قرار المجلس العلمي بذلك حسب المادة السابعة والثلاثون، أما ترقيته وظيفياً فتعتبر من تاريخ صدور القرار التنفيذي إذا توافرت وظيفة شاغرة يمكن الترقية عليها.

وتأسيساً على ما تقدم يتبين أن نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مركزي على مستوى الجامعات السعودية، وأن مجال البحث العلمي يحظى بالمكانة الأولى في عملية الترقية ، ثم يليه مجال التدريس وأخيراً خدمة المجتمع .

نماذج من التجارب العربية والعالمية في ترقية أعضاء هيئة التدريس:

أولاً: الجامعات العربية:

1 . جامعة الإمارات: معايير الترقية في جامعة الإمارات (2000) تركز على التفوق النوعي في المهنة لعضو هيئة التدريس، يلي ذلك الأبحاث والإنتاج العلمي، ثم خدمة المجتمع. ويجب أن يحصل عضو هيئة التدريس على تقدير ممتاز في مجال من المجالين على الأقل، وألا يقل في المجالين الآخرين عن تقدير مقنع. ويلاحظ أن جامعة الإمارات تراعي الأهداف الفعلية للتقويم والتي منها تحسين أداء العضو، كما أنها تعطي درجات متساوية لكل مجال من المجالات الثلاثة ويكفي أن يحصل العضو على تقدير ممتاز في واحدة منها ويجتاز المجالين الآخرين، كما أنها لم تضع عنصر الإدارة في الاعتبار بالنسبة للترقية كما أنها لم تهمل الكفايات التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس حيث يراعى ذلك في التقويم السنوي للعضو (جامعة الإمارات، 2000).

2 . الجامعات المصرية: معايير الترقية في الجامعات المصرية (2019) تركز على البحث العلمي بشكل كبير، حيث يتم ترقية عضو هيئة التدريس حسب الآتي: الإنتاج العلمي من الأبحاث، ويقدر له (70%) من التقييم الإجمالي. مناقشة المتقدم لأبحاثه العلمية التي تقدم بها، ويقدر لها (10%) من التقييم الإجمالي. تقييم مجمل عن الأداء الجامعي من القسم والكلية حول نشاط المتقدم داخل جامعته، ويقدر له (20%) من التقييم الإجمالي. وبالنسبة لمعايير التدريس وخدمة المجتمع وخدمة الجامعة، الذي يتمثل في أمور كثيرة، نص عليها نظام الترقية، فتدخل جميعها ضمن تقييم مجمل النشاط العلمي والتعليمي والتطبيقي (وزارة التعليم العالي بمصر، 2019م).

3 . جامعة الكويت: معايير الترقية في جامعة الكويت وفقاً للنظام المعدل لترقيات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت (1998م) تتركز على (التدريس والإرشاد . الأبحاث والنشر العلمي. خدمة الجامعة والمجتمع). ويعد مجال التدريس من أهم واجبات عضو هيئة التدريس في جامعة الكويت حيث يحظى بالمكانة الأولى في الأنشطة الأكاديمية، وعلى عضو هيئة التدريس أن يقدم الأدلة التي تثبت مقدرته على الترقية مثل: التنوع في طرائق وأساليب التدريس، والمهارة والقدرة على إثارة الحماس والتنافس بين الطلاب للاهتمام بالعلم، ولديه الكفاءة في عملية الإرشاد الطلابي، مع التمكن من المادة العلمية في المقررات التي يقوم بتدريسها وتنوعها والتزامه بالساعات المكتبية المحددة له، وإعداد وتصميم الاختبارات مع الدقة في تنفيذها، والإسهام في الإشراف على المشاريع الطلابية في تأليف الكتب الدراسية، والمشاركة الفاعلة في البحث العلمي والندوات والمؤتمرات العلمية (جامعة الكويت، 1998)

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

وبالنسبة للأبحاث والنشر العلمي: يتطلب من عضو هيئة التدريس أن تكون الأبحاث في مجال التخصص الدقيق، مع صدق الأبحاث في المجتمع الأكاديمي، كما يتعين الاهتمام بإنجازات المتقدم العلمية في مجال تخصصه الدقيق، مع توفر الأدلة على درجة تأثير المتقدم للترقية في مجال تخصصه الدقيق وصددها في المجتمع الأكاديمي، وأن يكون الانتاج العلمي من أبحاث وكتب وأعمال ابتكارية منشورة، مع مكانة المتقدم في مجال التخصص العلمي بإسهاماته وإنجازاته في برنامج الأبحاث داخل الجامعة وخارجها.

ومن مجالات الترقية في جامعة الكويت إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة والمجتمع، وتبرز في الأدوار التي يقوم بها العضو من تلقاء نفسه تطوعاً، أو من خلال التكاليفات الجامعية، بهدف إسهامه في بناء وتطوير الجامعة والرفق بها بالمشاركة في الأعمال الإدارية والمجالس واللجان، وإسهاماته في خدمة المجتمع، والأنشطة والإنجازات في مجال الوظيفة.

ثانياً: الجامعات الدولية:

1 . جامعة كانتربوري معايير الترقية في جامعة كانتربوري بنيوزلندا لعضو هيئة التدريس إلى رتبة أستاذ مشارك تتم من خلال مجال (التدريس. البحث. الخدمة الجامعية)، ويحظى مجال التدريس على أهمية في عملية التقييم للترقية، وأن يكون لديه أبحاث منشورة في مجالات عالمية لها معامل تأثير كبير، وأن يُظهر قيادة أكاديمية متميزة، تتضح في فرق البحث التي كوّنّها داخل التخصص. وأن يربط البحوث والمعرفة والابتكارات بالتدريس، وأن يطور ورقات عمل ومقررات دراسية في ضوء هذه البحوث والابتكارات، وأن توجد لديه أدلة واضحة على قيادة مبتكرة وفاعلة في عملية التدريس والتعليم. وللترقية إلى أستاذ ينبغي أن يكون معروفاً دولياً في مجال تخصصه، وينشر في المجالات الدولية المرموقة، وأن يثبت عنه القيادة الأكاديمية الفعالة لفرق البحث الدولية، والمشاركة في الخدمات الجامعية المختلفة، وقيادة فعالة عالمياً في مجال تخصصه. وأن يثبت عنه مستوى قيادي في تطوير المناهج التعليمية في التخصص على المستويين.
http://www.canterbury.ac.nz/hr/aca_proms/associate_prof.shtml

2 . جامعة سيتي بلندن: تعتمد معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيتي بلندن على إجراءات خاصة بكل مؤسسة والاتفاقية القومية، التي تم التوصل إليها في عام (1987) بين لجنة ممثلي المستشارين والمديرين ورابطة أعضاء هيئة التدريس اعتبرت الاتفاقية كلاً من التدريس والبحث والإدارة أموراً متساوية. ومن معايير الترقية البحث العلمي ويتضمن عدد ونوعية الأبحاث النظرية المنشورة والقابلة للنشر، تصميم الأعمال الفنية، المقالات، والكتب، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، حضور المؤتمرات

الوطنية والعالمية، العمل ضمن فريق بحثي، الأبحاث الجاري القيام بها، الحصول على دعم أو تمويل لأحد الأبحاث من أية جهة، كذلك من المعايير الإدارية وتشمل الاشتراك في لجان القبول في الكلية، المساهمة في وضع السياسات والاستراتيجيات والتخطيط لتنفيذها ، المساهمة في بعض الأنشطة الخارجية ، المساهمة في تطوير الإجراءات الإدارية الإبداعية، العمل كمدير لبعض الأعمال التي يشارك فيها مجموعة من الموظفين، ومعيار التدريس: ويشمل القيام بالأعباء التدريسية ، الفعالية في التعليم، العمل على تفعيل العملية التعليمية، الإبداع في التعليم وأساليب التقويم والمنهج، العمل على تصميم البرامج التعليمية، المساهمة في تطوير التعليم النظامي والفصول الدراسية، نشر التعليم بين الآخرين داخل المؤسسة التعليمية، القدرة على الممارسة الفعالة في مجال التعليم، القدرة على أن يكون مرجعا في مجال التعليم. وخدمة المجتمع وتشمل المساهمة في تطوير النظرية والتطبيق على المستوى المحلي والعالمي، عضوية المجموعات الاستشارية الحكومية وغير الحكومية، عضوية المجالس واللجان الجامعية والمجتمعية، عضوية تحرير المجلات العلمية أو رئاستها، النشاط الاستشاري في المجتمع، المساهمة في خدمة مؤسسات المجتمع الخارجي، الإسهام في دعم العلاقات الخارجية لمؤسسته والمؤسسات الأخرى، تقديم خدمات مهنية على مستوى عال للمجتمع الذي يعيش فيه. Policy on academic promotion City University, (2005) London Human Resources department.

3 . جامعة نورث كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية: تؤكد معايير الترقية في جامعة نورث كارولينا على أولوية التعليم والتدريس، يلي ذلك النشاط البحثي والإبداعي، ثم خدمة الجامعة والمجتمع، وللكتليات أو الأقسام العلمية إضافة محور رابع، وهو النشاط الموجه، وبالنسبة لمحور التدريس فيشمل معايير الكفاءة التدريسية مثل استخدام التقنية داخل الفصل، استخدام طرق التدريس المتعددة، تشجيع التفكير المستقل والنقدي، القدرة على ضبط الصف، اختيار المحتوى الدراسي الملانم ويشمل كذلك المسئوليات التعليمية التي قام بها العضو مثل المساهمة في تصميم منهج أو برنامج تدريسي وكذلك الجهود التي قام بها مثل تحسين التعليم والتركيز على استخدام الأنشطة وكذلك المساهمة في تصميم الاختبارات الملانمة لتقويم الطلاب، والإشراف الميداني وتقديم الاستشارات للطلاب والتطوير المهني لهم، وبالنسبة لمحور النشاط البحثي والإبداعي فيشمل المشاركة في المؤتمرات واعداد الأبحاث والدراسات والمساهمة في الصحف و الدوريات العلمية، ويشمل العمل الاستشاري مع أمناء المكتبات ، والأعمال العلمية المشتركة ، والملخصات والشروحات و مراجعة الأبحاث و كل جهوده لتقديم المساهمات للقاعدة العلمية أو المعرفية في مجال حقله ويضاف إلى ذلك الأعمال التصويرية والتجريبية والإبداعية،

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

وبالنسبة لمحور الخدمة يشمل الدراسات الحرة المستقلة التي تسهم في توجيه وتعيين الطلبة في الوظائف العلمية ، وكذلك كفاية المنظمات والهيئات النقابية والمهنية وعضويتها ، وكذلك الخدمات المهنية والحرفية الأخرى مثل تقديم الاستشارات والمساهمة في المشاريع المهنية والحرفية والخدمات التعاونية للمنظمات والهيئات المدنية وعضويتها والمشاركة في الأعمال الإدارية ذات الطبيعة المهنية وتقديم الخدمات المحلية أو الدولية، وعلى العضو أن يقدم الدليل على ما قام به من خدمات و مساهمات وخبرات على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة أو على مستوى المهنة أو أية خدمات أخرى قام بها للمجتمع خارج الجامعة و أن يوحى سلوكه بأن لديه الإمكانيات في تقديم تلك المساهمات والخدمات بصفة مستمرة خاصة فيما يتعلق بدعم قيم المجتمع والعمل على تحقيق أهدافه من خلال العمل على تحقيق أهداف الجامعة والكلية. University of North Carolina ,Gveensboro Guidelines for Promotion and tenure source.

<http://www.uncg.edu/soel/documents/tenure/>

<https://www.canterbury.ac.nz/about/hr/academic->

[promotion/](https://www.canterbury.ac.nz/about/hr/academic-promotion/)

4 . جامعة بورديو بالولايات المتحدة: معايير الترقية في جامعة بورديو تؤكد على أن من ضوابط ترقية عضو هيئة التدريس لدرجة أستاذ مشارك تكمن في اكتساب المعرفة واكتشافها وتقييمها ونشرها. كما أن عليه نقل هذه الخبرات وطرق اكتسابها أو اكتشافها إلى الطلاب والباحثين داخل الجامعة وخارجها، وأن يكون لدى المرشح سجل زمني من الإنجازات الأكاديمية، وقدرة على النمو المهني والاعتماد بدرجة، ومستقبل واعد من الإنتاج والتميز. وللترقية إلى درجة أستاذ، يجب أن يُعترف بالتفوق العلمي للمرشح في تخصصه من قبل زملاء المختصين في الحقل الأكاديمي على المستوى القومي أو الدولي، مع تقييم مساهماته الأكاديمية في التخصص المعرفي بين زملائه .

<http://www.purdue.edu/provost/faculty/promotion.html>

وفي ضوء استعراض بعض التجارب العربية والعالمية في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس يتضح تفاوت الجامعات في عملية التقويم للترقية، ويتجلى ذلك في تركيز بعض الجامعات على مجال التعليم والتدريس. بيد أن بعض الجامعات أولت البحث والإنتاج العلمي أهمية في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس. وهناك جامعات تساوي بين المجالات الثلاث (التدريس. البحث: الإنتاج العلمي. خدمة المجتمع والجامعة).

الدراسات السابقة:

دراسة البليهد (1998) تهدف إلى التعرف على أوجه التشابه والاختلاف في المعايير المطبقة، لترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخليجية، واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو هذه المعايير. وتوصلت إلى: تباين معايير الترقية المطبقة في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، حيث يظهر التفاوت بوضوح في عدد البحوث اللازمة للترقية، ومدى مساهمة المتقدم في البحوث المشتركة، وتعدد قنوات النشر. وهدفت دراسة العبادي (2000م) إلى التعرف على واقع نظام الترقية بجامعة اليرموك. وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يواجهون مشكلات في عملية الترقية تتعلق في طول مدة النشر، وعدم توفر التسهيلات المادية والفنية اللازمة لإجراء البحوث، كما أنه ليس هناك أدنى اعتبار عملي للتوظيفتين اللتين يقوم بهما عضو هيئة التدريس، وهما التدريس، وخدمة المجتمع عند النظر بالترقية، بل يعطى البحث العلمي المعيار الأوحد لأغراض الترقية. وقد هدفت دراسة عزب (2006) إلى التعرف على الإشكاليات التي دارت حول تقويم وترقية أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت إلى أن بعض الجامعات اهتمت بمعيار التدريس، وجعلت له الأولوية في التقويم والترقية، وبعض الجامعات اهتمت بالبحث، وجعلت له الأولوية في التقويم والترقية، بينما احتل معيار خدمة المجتمع والجامعة المرتبة الأخيرة في معظم الجامعات. كما هدفت دراسة السليحات (2011م) إلى معرفة تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لأنظمة الترقية المتبعة. وتوصلت إلى أن تقييم أفراد الدراسة لأنظمة الترقية جاء متوسطاً لفقرات مجال معايير الترقية، ومنخفضاً لفقرات مجالي إجراءات الترقية ونشر الإنتاج العلمي. وهدفت دراسة الهبدان (2013) إلى التعرف على نمط اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو معايير الترقية وإجراءاتها والإنتاج العلمي. وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء أفراد الدراسة حول الإنتاج العلمي ترجع لاختلاف متغير الرتبة. كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لاختلاف التخصص، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول قواعد الترقية ترجع لاختلاف الجنس لصالح الذكور، كما هدفت دراسة ستيفن نيويستن (1996) إلى التعرف على إجراءات التعيين لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية بالجامعات الأمريكية. وتوصلت إلى أن نظام الترقية في بعض الجامعات الأمريكية مرن، وحصل له الكثير من التغيير نتيجة الضغوط المستمرة، بحيث أصبحت إجراءات التقويم أكثر موضوعية باستخدام معلومات تفصيلية ومتنوعة، ويذكر أن المعايير المستخدمة في التقويم تتوزع على مجالات التعليم والبحث العلمي والخدمات. كما هدفت دراسة (2008) Martin E. Feder , and James L. Madara إلى تحسين إجراءات التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت لعمل متكامل حول آلية التقديم والإجراءات،

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

كذلك فصل المدارس والكليات ذات الطبيعة المعملية وغير المعملية في إجراءات الترقية، حيث يجب مراعاة الاختلاف بين طبيعة عمل عضو هيئة التدريس، والاختلاف في الخبرات لمن يعمل في nonclinical school او clinical school وتحسين الـ E-form الخاص بعملية التقديم للترقيات، ونظام التحليل والتقديم التابع له، ذلك لعمل نظام متكامل أكثر دقة في عملية التقييم. وهدفت دراسة (Andi Jrysnawr , Jyn Mashawat 2010) إلى تحديد الشروط اللازمة للترقية العلمية إلى درجة أعلى في كلية العلوم الطبية بالجامعة، حيث قامت الدراسة بتحديد معايير التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، الذين ينقسمون إلى خمس وظائف مختلفة، وهي: مشرفو العلوم الأساسية والعلوم السريرية. مدرسو العلوم الأساسية والعلوم السريرية. الباحثون. مساعدون. أع لقب أستاذ ممتاز، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: خرجت الدراسة بشرط عام للترقية، وفق عدة محاور، وهي: التدريس، التدريب للطلاب، المشاركة في البحوث، المشاركة في الدراسة العلمية في العيادات، خدمة الكلية والمرافق الخاصة بها "العيادات"، وخدمة المجتمع.

التعقيب على الدراسات السابقة:

وتأسيساً على ما تقدم، فإن الدراسة الحالية تتفق مع بعض الدراسات السابقة في الآتي:

1 . أهمية إعادة دراسة واقع معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فالواقع الحالي يحتاج إلى إعداد نظر لتقييم المعايير، لتتسم بالشمولية والموضوعية، والوضوح والدقة والمرونة والبساطة في الإجراءات.

2 . تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في منهجية الدراسة.

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الآتي :

1 . تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أن عملية تطوير المعايير في هذه ستكون في ضوء التجارب العربية والعالمية.

2 . اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة.

كما استفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في تعزيز المشكلة البحثية، وتعزيز الإطار المفاهيمي للدراسة ، وبناء أداة الدراسة.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، الذي يهتم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويعبر عنها إما بطريقة كمية، حيث يصف الظاهرة محل الدراسة، ويوضح خصائصها، أو بطريقة كمية، ويوضح مقدارها أو حجمها، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى (ذوقان، عدس، عبدالحق، 1989م).

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء المجلس العلمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والجامعة السعودية الإلكترونية، وجامعة الملك سعود، وعددهم 75 عضواً، واستجاب منهم 57 عضواً.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها للإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: ما المجالات المقترحة لتطوير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية.

الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) :

للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) عضواً، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل محور أو مجال وبين الدرجة الكلية للاستبانة، واستخدم لذلك برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

جدول رقم (1)

يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية					
1	0.73	**0.00	3	0.81	**0.00
2	0.82	**0.00			
المجال الأول: التدريس والتعليم					
المحور الأول: التخطيط والاعداد للدروس					
1	0.61	**0.00	5	0.84	**0.00
2	0.70	**0.00	6	0.78	**0.00
3	0.58	**0.001	7	0.84	**0.00
4	0.91	**0.00	8	0.92	**0.00
المحور الثاني: استراتيجيات التدريس					
1	0.87	**0.00	7	0.82	**0.00
2	0.92	**0.00	8	0.79	**0.00
3	0.86	**0.00	9	0.89	**0.00
4	0.84	**0.00	10	0.86	**0.00
5	0.90	**0.00	11	0.91	**0.00
6	0.90	**0.00	12	0.84	**0.00
المحور الثالث: تقويم أداء المتعلمين					
1	0.88	**0.00	4	0.93	**0.00
2	0.93	**0.00	5	0.89	**0.00
3	0.93	**0.00			
المحور الرابع: التطوير الذاتي لعمليات التدريس					
1	0.79	**0.00	4	0.73	**0.00
2	0.78	**0.00	5	0.75	**0.00
3	0.78	**0.00	6	0.80	**0.00
المحور الخامس: الإرشاد الأكاديمي					
1	0.82	**0.00	5	0.92	**0.00
2	0.81	**0.00	6	0.94	**0.00

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
3	0.95	**0.00	7	0.85	**0.00
4	0.87	**0.00	8	0.82	**0.00
المحور السادس: التقييم العام للأداء التدريسي					
1	0.80	**0.00	3	0.91	**0.00
2	0.87	**0.00	4	0.83	**0.00
المحور السابع: الإشراف الأكاديمي					
1	0.86	**0.00	5	0.90	**0.00
2	0.90	**0.00	6	0.86	**0.00
3	0.91	**0.00	7	0.75	**0.00
4	0.89	**0.00	8	0.80	**0.00
المجال الثاني: الأنشطة البحثية والعلمية					
المحور الأول: إعداد البحوث العلمية					
1	0.46	011.	5	0.72	**0.00
2	0.63	**0.00	6	0.74	**0.00
3	0.75	**0.00	7	0.81	**0.00
4	0.75	**0.00			
المحور الثاني: التميز في البحث العلمي					
1	0.76	**0.00	6	0.91	**0.00
2	0.85	**0.00	7	0.84	**0.00
3	0.81	**0.00	8	0.75	**0.00
4	0.81	**0.00	9	0.84	**0.00
5	0.67	**0.00	10	0.81	**0.00
المحور الثالث: النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية					
1	0.88	**0.00	3	0.84	**0.00
2	0.89	**0.00	4	0.87	**0.00
المجال الثالث: الأنشطة التعليمية والمجتمعية					
المحور الأول: القيادة التعليمية والإدارية					
1	0.84	**0.00	4	0.88	**0.00
2	0.85	**0.00	5	0.84	**0.00
3	0.86	**0.00	6	0.87	**0.00

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
المحور الثاني: خدمة المجتمع					
1	0.95	**0.00	6	0.91	**0.00
2	0.93	**0.00	7	0.92	**0.00
3	0.93	**0.00	8	0.92	**0.00
4	0.82	**0.00	9	0.83	**0.00
5	0.85	**0.00	10	0.84	**0.00

(* دالة عند مستوى (0.05)، (** دالة عند مستوى (0.01).

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط جميع عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه ارتباط موجب عند مستويي دلالة (0.01، 0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي على مستوى عبارات الاستبانة.

جدول رقم (2)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور أو مجال وبين الدرجة الكلية للاستبانة

معامل	عدد العبارات	المحور/المحور
**0.00	0.63	معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
**0.00	0.84	المحور الأول: التخطيط والإعداد للدروس
**0.00	0.95	المحور الثاني: استراتيجيات التدريس
**0.00	0.85	المحور الثالث: تقويم أداء المتعلمين
**0.00	0.85	المحور الرابع: التطوير الذاتي لعمليات التدريس
**0.00	0.88	المحور الخامس: الإرشاد الأكاديمي
**0.00	0.78	المحور السادس: التقييم العام للأداء التدريسي
**0.00	0.87	المحور السابع: الإشراف الأكاديمي
**0.00	0.98	إجمالي المجال الأول: التدريس والتعليم
**0.00	0.91	المحور الأول: إعداد البحوث العلمية
**0.00	0.69	المحور الثاني: التميز في البحث العلمي
**0.00	0.65	المحور الثالث: النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية
**0.00	0.81	إجمالي المجال الثاني: الأنشطة البحثية والعلمية
**0.00	0.90	المحور الأول: القيادة التعليمية والإدارية

معامل	عدد	المحور/المحور
ألفا كرونباخ	العبارات	
**0.00	0.87	المحور الثاني: خدمة المجتمع
**0.00	0.90	إجمالي المجال الثالث: الأنشطة التعليمية والمجتمعية

(*) دالة عند مستوى (0.05)، (**) دالة عند مستوى (0.01).

ويتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط الدرجة الكلية لكل محور أو مجال من محاور أو مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على تحقق الاتساق الداخلي على مستوى محاور ومجالات، ومما سبق يتضح تحقق صدق الاتساق الداخلي على مستوى الاستبانة، ويدل على أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه. ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة وذلك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (30) عضواً، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لعبارات الاستبانة على مستوى محاور ومجالات وإجمالي الاستبانة.

جدول رقم (3)

يبين قيم معاملات ثبات محاور ومجالات الاستبانة وإجمالي الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل	عدد	المحور/المحور
ألفا كرونباخ	العبارات	
0.69	3	معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
0.90	8	المحور الأول: التخطيط والاعداد للدروس
0.97	12	المحور الثاني: استراتيجيات التدريس
0.95	5	المحور الثالث: تقويم أداء المتعلمين
0.86	6	المحور الرابع: التطوير الذاتي لعمليات التدريس
0.96	8	المحور الخامس: الإرشاد الأكاديمي
0.87	4	المحور السادس: التقييم العام للأداء التدريسي
0.95	8	المحور السابع: الاشراف الاكاديمي

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور/المحور
0.99	51	إجمالي المجال الأول: التدريس والتعليم
0.82	7	المحور الأول: إعداد البحوث العلمية
0.94	10	المحور الثاني: التميز في البحث العلمي
0.89	4	المحور الثالث: النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية
0.95	21	إجمالي المجال الثاني: الأنشطة البحثية والعلمية
0.92	6	المحور الأول: القيادة التعليمية والإدارية
0.97	10	المحور الثاني: خدمة المجتمع
0.98	16	إجمالي المجال الثالث: الأنشطة التعليمية والمجتمعية
0.99	91	إجمالي الاستبانة

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع معظم معاملات ثبات محاور ومجالات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت بين (0.69، 0.99)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (0.99) وهو معامل ثبات مرتفع جداً، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام.

كما تم إعطاء وزن للبدائل: (موافق جداً = 5، موافق = 4، بدرجة متوسطة = 3، غير موافق = 2، غير موافق جداً = 1).

الأساليب الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد الدراسة.
- المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة، وسنستخدمه في ترتيب العبارات، وعند تساوي المتوسط الحسابي سيكون الترتيب حسب أقل قيمة للانحراف المعياري.
- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.

– معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج الدراسة:

تمت الإجابة على السؤال الأول ما واقع معايير الترقية في الجامعات السعودية في الإطار النظري من الدراسة، حيث تم عرض نظام الترقية في الجامعات السعودية، وفقاً للائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم، حيث تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، وفقاً للائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم، بناء على معيار (الإنتاج العلمي. التدريس. خدمة الجامعة والمجتمع). حيث يتم تقويم جهود عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على أساس (100) نقطة مقسمة على (60) نقطة للإنتاج العلمي و(25) نقطة للتدريس، و(15) نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع. ولكي تتم ترقية عضو هيئة التدريس لا بد من حصوله على (60) نقطة، على ألا يقل ما يحصل عليه المرشح للترقية عن (35) نقطة في مجال الإنتاج العلمي للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك و(40) نقطة للترقية إلى رتبة أستاذ.

كما تمت الإجابة على السؤال الثاني: ما التجارب العربية والعالمية في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس. ففي جامعة الإمارات تركز معايير الترقية على التفوق النوعي في المهنة لعضو هيئة التدريس، يلي ذلك الأبحاث والإنتاج العلمي، ثم خدمة المجتمع. ويجب أن يحصل عضو هيئة التدريس على تقدير ممتاز في مجال من المجالين على الأقل، وألا يقل في المجالين الآخرين عن تقدير مقنع. كما أن معايير الترقية في الجامعات المصرية تركز على البحث العلمي بشكل كبير، حيث يتم ترقية عضو هيئة التدريس بناء على الإنتاج العلمي من الأبحاث، ويقدر له (70%) من التقييم الإجمالي. ومناقشة المتقدم لأبحاثه العلمية التي تقدم بها، ويقدر لها (10%) من التقييم الإجمالي. وتقييم نشاط عضو هيئة التدريس في القسم والكلية والجامعة، ويقدر له (20%) من التقييم الإجمالي. وفي جامعة الكويت يعد مجال التدريس من أهم واجبات عضو هيئة التدريس في جامعة الكويت، حيث يحظى بالمكانة الأولى في الأنشطة الأكاديمية، وبالنسبة للأبحاث والنشر العلمي فإنه يتطلب من عضو هيئة التدريس أن تكون الأبحاث في مجال التخصص الدقيق، مع صدق الأبحاث في المجتمع الأكاديمي، وخدمة الجامعة والمجتمع تكمن في إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة والمجتمع من تلقاء نفسه تطوعاً.

ومن الجامعات الدولية جامعة كانتربري بنيوزلندا، حيث يتم ترقية عضو هيئة التدريس إلى رتبة أستاذ مشارك من خلال مجال (التدريس. البحث. الخدمة الجامعية) ويحظى مجال التدريس على أهمية في عملية التقويم للترقية، وأن يكون لديه أبحاث منشورة في مجلات عالمية، لها معامل تأثير كبير، وللترقية إلى أستاذ ينبغي أن يكون معروفاً دولياً في مجال تخصصه، وينشر في المجلات الدولية المرموقة، وأن يُثبت عنه القيادة الأكاديمية الفعالة لفرق البحث الدولية، والمشاركة في الخدمات الجامعية المختلفة، وقيادة فعالة عالمياً في مجال تخصصه. وفي جامعة سيتي بلندن: تعتمد معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس على إجراءات خاصة بكل مؤسسة والاتفاقية القومية، التي تم التوصل إليها في عام (1987) بين لجنة ممثلي المستشارين والمديرين ورابطة أعضاء هيئة التدريس اعتبرت الاتفاقية كلاً من التدريس والبحث والإدارة أموراً متساوية، ذات أهمية واحدة بالنسبة للمؤسسة كما تتمثل معايير الترقية في البحث العلمي حول عدد ونوعية الأبحاث النظرية المنشورة والقابلة للنشر، خدمة الجامعة والمجتمع، وتشمل المساهمة في تطوير النظرية والتطبيق على المستوى المحلي والعالمي، المساهمة في خدمة مؤسسات المجتمع الخارجي ودعم علاقاته. كما أن معايير الترقية بجامعة نورث كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية تؤكد على أولوية التعليم والتدريس، يلي ذلك النشاط البحثي والإبداعي، ثم خدمة الجامعة والمجتمع، وللكتليات أو الأقسام العلمية إضافة محور رابع، وهو النشاط الموجه، ومجال التدريس، يشمل معايير الكفاءة التدريسية، وبالنسبة لمجال الخدمة يشمل الدراسات الحرة المستقلة، وكذلك الخدمات المهنية، والخدمات التعاونية للمنظمات والهيئات المدنية وعضويتها. وأخيراً جامعة بورديو بالولايات المتحدة: فإن معايير الترقية لعضو هيئة التدريس لدرجة أستاذ مشارك هي اكتساب المعرفة واكتشافها وتقييمها ونشرها، كما أن عليه نقل هذه الخبرات وطرق اكتسابها أو اكتشافها إلى الطلاب والباحثين داخل الجامعة وخارجها، وأن يكون لدى المرشح سجل زمني من الإنجازات الأكاديمية، وقدرة على النمو المهني والاعتماد بدرجة، ومستقبل واعد من الإنتاج والتميز. وللترقية إلى درجة أستاذ، يجب أن يُعترف بالتفوق العلمي للمرشح في تخصصه من قبل الزملاء المختصين في الحقل الأكاديمي على المستوى القومي أو الدولي، مع تقييم مساهماته الأكاديمية في التخصص المعرفي بين زملائه.

وللإجابة على السؤال الثالث: ما المجالات المقترحة لتطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية؟ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (4) يبين استجابات أفراد الدراسة حول مجالات معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تكرار
1	التدريس والتعليم 30%.	20	22	11	3	1	4	0.96	التكرار
		35.09	38.6	19.3	5.26	1.75			%
2	البحوث والدراسات العلمية 50%.	22	16	10	3	6	3.79	1.31	التكرار
		38.6	28.07	17.54	5.26	10.53			%
3	الخدمات التعليمية والمجتمعية 20%.	20	20	13	4	0	3.98	0.94	التكرار
		35.09	35.09	22.81	7.02	0			%
المتوسط العام للمحور									
							3.92	1.07	

يتضح من الجدول أعلاه موافقة أفراد الدراسة على مجالات معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.92 من 5.0) بدرجة (موافق)، وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.79-4.0) درجة، أي أن أفراد الدراسة يوافقون على مجالات معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث جاء مجال (التدريس والتعليم 30%) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.0)، ومجال (الخدمات التعليمية والمجتمعية 20%) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.98)، ومجال (البحوث والدراسات العلمية 50%) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.79).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى قناعة أفراد الدراسة بأهمية محور التدريس والتعليم في عملية الترقية وأن له الأولوية في تقييم عضو هيئة التدريس للترقية، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة عزب (2006) التي توصلت إلى أن بعض الجامعات اهتمت بمعيار التدريس، وجعلت له الأولوية في التقويم والترقية، وبعض الجامعات اهتمت بالبحث، وجعلت له الأولوية في التقويم والترقية، بينما احتل معيار خدمة

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

المجتمع والجامعة المرتبة الأخيرة في معظم الجامعات، كما هو حاصل في جامعة الإمارات(2000) حيث تركز على التفوق النوعي في المهنة لعضو هيئة التدريس، يلي ذلك الأبحاث والإنتاج العلمي، ثم خدمة المجتمع

المجال الأول: التدريس والتعليم:

لمعرفة مدى موافقة أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول التخطيط والإعداد للدروس يتضح من الجدول أدناه وجهة نظر أفراد المحور الأول: التخطيط والإعداد للدروس:

جدول (5) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الأول

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
1	العبء التدريسي خلال 3 التكرار سنوات .	15	28	10	3	1	3.93	0.9	7
		26.32	49.12	17.54	5.26	1.75			
2	تحديد أهداف الدروس واساليب تحقيقها.	15	22	16	3	1	3.82	0.95	8
		26.32	38.6	28.07	5.26	1.75			
3	تحديث وتطوير المحتوى التعليمي.	20	26	10	0	1	4.12	0.83	3
		35.09	45.61	17.54	0	1.75			
4	القدرة المهنية على إدارة المواقف التعليمية وتحقيق أهدافها.	19	24	12	1	1	4.04	0.89	6
		33.33	42.11	21.05	1.75	1.75			
5	استخدام وتوظيف التقنية في تصميم الدروس واعدادها.	24	16	14	3	0	4.07	0.94	4
		42.11	28.07	24.56	5.26	0			
6	تخطيط لتوفير بيئة تعليمية تعزز التعلم الذاتي والابداعي.	22	25	9	1	0	4.19	0.77	2
		38.6	43.86	15.79	1.75	0			
7	التخطيط لإدارة الوقت والتفاعل مع المتعلمين لتساؤلهم وآرائهم.	23	20	9	4	1	4.05	1.01	5
		40.35	35.09	15.79	7.02	1.75			
8	القدرة العلمية المتعمقة بمحتوى المقرر وربطه بالدراسات الحديثة.	24	22	10	1	0	4.21	0.8	1
		42.11	38.6	17.54	1.75	0			
	المتوسط العام للمحور						4.05	0.89	

يتضح من الجدول أعلاه درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور التخطيط والاعداد للدروس، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.05 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور التخطيط والاعداد للدروس بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.82 - 4.21) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافق جداً، موافق) وفيما يلي نتناول عبارات محور التخطيط والاعداد للدروس بالتفصيل:

جاءت موافقة أفراد الدراسة على العبارة (القدرة العلمية المتعمقة بمحتوى المقرر وربطه بالدراسات الحديثة) في المرتبة الأولى وبدرجة (موافق جداً) حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.21) وانحراف معياري (0.80).

كما جاءت موافقة أفراد الدراسة على سبع عبارات من محور التخطيط والاعداد للدروس بدرجة (موافق) حيث انحصر متوسطاتها الحسابية بين (3.82، 4.19) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

– جاءت العبارة (التخطيط لتوفير بيئة تعليمية تعزز التعلم الذاتي والابداعي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.77).

– جاءت العبارة (تحديث وتطوير المحتوى التعليمي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.83).

– جاءت العبارة (استخدام وتوظيف التقنية في تصميم الدروس واعدادها) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.94).

– جاءت العبارة (التخطيط لإدارة الوقت والتفاعل مع المتعلمين لتساؤلاتهم وآرائهم) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (1.01).

– جاءت العبارة (القدرة المهنية على إدارة المواقف التعليمية وتحقيق أهدافها) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.89).

– جاءت العبارة (العبء التدريسي خلال 3 سنوات) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.90).

– جاءت العبارة (تحديد اهداف الدروس واساليب تحقيقها) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.95).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارة محور التخطيط والاعداد للدروس تنحصر بين (0.77، 1.01) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (التخطيط لتوفير بيئة تعليمية تعزز التعلم الذاتي والابداعي) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (التخطيط لإدارة الوقت والتفاعل مع المتعلمين لتساؤلاتهم وآرائهم) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

أ- المحور الثاني: استراتيجيات التدريس:

جدول (6) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الثاني

م	العبارة	موافق جداً	موافق	درجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	استخدام الموقع والتقنية التكرار في عمليات التعليم والتعلم.	23	20	12	1	1	4.11	0.92	2
		40.35	35.09	21.05	1.75	1.75			
2	آراء الطلبة حول القدرات التدريسية.	16	17	13	7	4	3.6	1.22	12
		28.07	29.82	22.81	12.28	7.02			
3	عمل روابط داعمة للمقرر الجامعي.	13	19	19	3	3	3.63	1.06	11
		22.81	33.33	33.33	5.26	5.26			
4	التميز بعملية التعلم واستراتيجيات التدريس.	20	23	10	3	1	4.02	0.95	4
		35.09	40.35	17.54	5.26	1.75			
5	التواصل والتفاعل مع المتعلمين.	21	20	12	2	2	3.98	1.03	5
		36.84	35.09	21.05	3.51	3.51			
6	القدرة على تنمية مهارات التحليل والتفكير الناقد لدى المتعلمين.	24	19	11	1	2	4.09	1.01	3
		42.11	33.33	19.3	1.75	3.51			
7	القدرة على تنمية الابداع والابتكار وتنمية الدافعية للتعلم.	24	18	14	1	0	4.14	0.85	1
		42.11	31.58	24.56	1.75	0			
8	الإشراف الميداني التخصصي على المتدربين.	19	17	15	5	1	3.84	1.05	7
		33.33	29.82	26.32	8.77	1.75			

م	العبرة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة
9	القدرة على تطوير واستخدام وسائل مبتكرة في التدريس.	15	22	18	1	1	3.86	0.9	6
		26.32	38.6	31.58	1.75	1.75			
10	اقتراح تطبيقات حديثة تخدم المحتوى التعليمي.	18	19	14	4	2	3.82	1.07	9
		31.58	33.33	24.56	7.02	3.51			
11	تحقيق الانضباط في بيئات التعلم.	18	19	15	2	3	3.82	1.09	10
		31.58	33.33	26.32	3.51	5.26			
12	ابتكار اساليب وإجراءات تعليمية لتحقيق تعلم نشط.	14	24	15	3	1	3.82	0.93	8
		24.56	42.11	26.32	5.26	1.75			
المتوسط العام للمحور						3.89		1.01	

يتضح من الجدول أعلاه درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور استراتيجيات التدريس، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.89 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور استراتيجيات التدريس بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.60 - 4.14) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور استراتيجيات التدريس، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (القدرة على تنمية الابداع والابتكار وتنمية الدافعية للتعلم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.85).
- جاءت العبارة (استخدام الموقع والتقنية في عمليات التعليم والتعلم) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.92).
- جاءت العبارة (القدرة على تنمية مهارات التحليل والتفكير الناقد لدى المتعلمين) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.01).
- جاءت العبارة (التميز بعملية التعلم واستراتيجيات التدريس) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.95).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

- جاءت العبارة (التواصل والتفاعل مع المتعلمين) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.03).
- جاءت العبارة (القدرة على تطوير واستخدام وسائل مبتكرة في التدريس) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.90).
- جاءت العبارة (الإشراف الميداني التخصصي على المتدربين) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.05).
- جاءت العبارة (ابتكار أساليب وإجراءات تعليمية لتحقيق تعلم نشط) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.93).
- جاءت العبارة (اقتراح تطبيقات حديثة تخدم المحتوى التعليمي) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.07).
- جاءت العبارة (تحقيق الانضباط في بيئات التعلم) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.09).
- جاءت العبارة (عمل روابط داعمة للمقرر الجامعي) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.06).
- جاءت العبارة (آراء الطلبة حول القدرات التدريسية) في المرتبة الثانية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.22).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور استراتيجيات التدريس تنحصر بين (0.85، 1.22) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (القدرة على تنمية الإبداع والابتكار وتنمية الدافعية للتعلم) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (آراء الطلبة حول القدرات التدريسية) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

ب- المحور الثالث: تقويم أداء المتعلمين:

جدول (7) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الثالث

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم	
1	توضيح ادوات التقويم للمتعلمين.	21	18	15	1	2	3.96	1.02	2	
		36.84 %	31.58	26.32	1.75	3.51				
2	القدرة على الاستخدام الامثل لاستراتيجيات التقويم وأدواته.	17	24	14	0	2	3.95	0.93	3	
		29.82 %	42.11	24.56	0	3.51				
3	تقديم تغذية راجعة فعالة وسريعة للمتعلمين.	18	22	13	1	3	3.89	1.05	5	
		31.58 %	38.6	22.81	1.75	5.26				
4	تقييم احتياجات المتعلمين وتقديمهم.	21	15	18	1	2	3.91	1.04	4	
		36.84 %	26.32	31.58	1.75	3.51				
5	تقديم خطط علاجية وحلول لمشكلات التعلم لدى الطلبة.	22	18	13	2	2	3.98	1.04	1	
		38.6 %	31.58	22.81	3.51	3.51				
المتوسط العام للمحور								3.94	1.02	

يتضح من الجدول أعلاه درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور تقويم أداء المتعلمين، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.94 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور تقويم أداء المتعلمين بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.89 - 3.98) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور تقويم أداء المتعلمين، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

– جاءت العبارة (تقديم خطط علاجية وحلول لمشكلات التعلم لدى الطلبة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.04).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

– جاءت العبارة (توضيح ادوات التقويم للمتعلمين) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (1.02).

– جاءت العبارة (القدرة على الاستخدام الامثل لاستراتيجيات التقويم وأدواته) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.93).

– جاءت العبارة (تقييم احتياجات المتعلمين وتقديمهم) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (1.04).

– جاءت العبارة (تقديم تغذية راجعة فعالة وسريعة للمتعلمين) في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (1.05).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور تقويم أداء المتعلمين تنحصر بين (0.93، 1.05) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (القدرة على الاستخدام الامثل لاستراتيجيات التقويم وأدواته) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تقديم تغذية راجعة فعالة وسريعة للمتعلمين) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

ج- المحور الرابع: التطوير الذاتي لعمليات التدريس:

جدول (8) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الرابع

م	العبارة	موافق جداً	موافق	درجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	حضور المؤتمرات وورش العمل حول تطوير عملية التدريس.	21	18	15	3	0	4	0.93	3
		36.84 %	31.58	26.32	5.26	0			
2	تعلم تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التعليم والتعلم.	21	22	12	1	1	4.07	0.9	2
		36.84 %	38.6	21.05	1.75	1.75			
3	المساهمة في البحوث المتعلقة بالتدريس واستراتيجياته.	16	23	13	3	2	3.84	1.01	5
		28.07 %	40.35	22.81	5.26	3.51			
4	المشاركة في تطوير المقررات والمحتوى التعليمي.	21	24	9	2	1	4.09	0.91	1
		36.84 %	42.11	15.79	3.51	1.75			

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
5	إدارة عمليات التدريس والمشاركة في محاضرات او حلقات بحث.	17	25	13	1	1	3.98	0.88	4
		29.82	43.86	22.81	1.75	1.75			
6	الحصول على شهادات مهنية في مهارات تدريس مقررات التخصص.	10	15	22	6	4	3.37	1.11	6
		17.54	26.32	38.6	10.53	7.02			
المتوسط العام للمحور									
							3.89	0.96	

يتضح من الجدول رقم (9) درجات موافقة نظر أفراد الدراسة حول عبارات محور التطوير الذاتي لعمليات التدريس، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.89 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور التطوير الذاتي لعمليات التدريس بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.37 - 4.09) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافق، بدرجة متوسطة) وفيما يلي نتناول عبارات محور التطوير الذاتي لعمليات التدريس بالتفصيل:

جاءت موافقة أفراد الدراسة على خمس عبارات من محور التطوير الذاتي لعمليات التدريس بدرجة (موافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (3.84، 4.09) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (المشاركة في تطوير المقررات والمحتوى التعليمي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.91).

- جاءت العبارة (تعلم تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التعليم والتعلم) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.90).

- جاءت العبارة (حضور المؤتمرات وورش العمل حول تطوير عملية التدريس) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.0) وانحراف معياري (0.93).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

– جاءت العبارة (إدارة عمليات التدريس والمشاركة في محاضرات او حلقات بحث) في
المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.88).

– جاءت العبارة (المساهمة في البحوث المتعلقة بالتدريس واستراتيجياته) في المرتبة
الخامسة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.01).

بينما جاءت موافقة أفراد الدراسة على العبارة (الحصول على شهادات مهنية في
مهارات تدريس مقررات التخصص) في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة (متوسطة) حيث
بلغ متوسطها الحسابي (3.37) وانحراف معياري (1.11).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارة
محور التطوير الذاتي لعمليات التدريس تنحصر بين (0.88، 1.11) وكان أقل انحراف
معياري للعبارة (إدارة عمليات التدريس والمشاركة في محاضرات او حلقات بحث) مما يدل
على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف
المعياري للعبارة (الحصول على شهادات مهنية في مهارات تدريس مقررات التخصص)
مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

د – المحور الخامس: الإرشاد الأكاديمي:

جدول (9) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الخامس

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ملاحظات
1	تقديم الاستشارات حول تطوير خدمات الإرشاد الأكاديمي.	15	15	17	6	4	3.54	1.2	التكرار
		26.32	26.32	29.82	10.53	7.02			
2	توفير الوقت الكافي والساعات المكتبية لتوجيه المتعلمين وإرشادهم.	19	22	10	4	2	3.91	1.06	التكرار
		33.33	38.6	17.54	7.02	3.51			
3	لمساهمة الفعالة في إرشاد وتوجيه المتعلمين وعلاج مشكلاتهم.	16	26	8	3	4	3.82	1.12	التكرار
		28.07	45.61	14.04	5.26	7.02			
4	امثلة لتوجيه المتعلمين دراسياً ومهنياً ونفسياً.	14	22	11	5	5	3.61	1.21	التكرار
		24.56	38.6	19.3	8.77	8.77			

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
5	تقديم التوجيهات من خلال اللقاءات الطلابية واسابيع التهيئة.	16	21	12	4	4	3.72	1.16	5
		28.07	36.84	21.05	7.02	7.02			
6	توجيه الايجابي المتميز من المتعلمين.	16	24	13	1	3	3.86	1.03	3
		28.07	42.11	22.81	1.75	5.26			
7	تعزيز التعلم لدى الموهوبين ورعايتهم.	19	24	11	1	2	4	0.96	1
		33.33	42.11	19.3	1.75	3.51			
8	مبادرات وحلول مشاكل الطلبة المتأخرين دراسيا.	13	17	18	4	5	3.51	1.18	8
		22.81	29.82	31.58	7.02	8.77			
المتوسط العام للمحور									
							3.75	1.12	

يتضح من الجدول رقم (10) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور الإرشاد الأكاديمي، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.75 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور الإرشاد الأكاديمي بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.51 - 4.0) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور الإرشاد الأكاديمي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (تعزيز التعلم لدى الموهوبين ورعايتهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.0) وانحراف معياري (0.96).
- جاءت العبارة (توفير الوقت الكافي والساعات المكتيبة لتوجيه المتعلمين وارشادهم) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (1.06).
- جاءت العبارة (التوجيه الايجابي المتميز مع المتعلمين) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.03).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

- جاءت العبارة (المساهمة الفعالة في ارشاد وتوجيه المتعلمين وعلاج مشكلاتهم) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.12).
- جاءت العبارة (تقديم التوجيهات من خلال اللقاءات الطلابية واسابيع التهيئة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.16).
- جاءت العبارة (امثلة لتوجيه المتعلمين دراسيا ومهنيًا ونفسيًا) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.21).
- جاءت العبارة (تقديم الاستشارات حول تطوير خدمات الارشاد الاكاديمي) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.20).
- جاءت العبارة (مبادرات وحلول مشاكل الطلبة المتأخرين دراسيا) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.18).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور الإرشاد الأكاديمي تنحصر بين (0.96، 1.21) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (تعزيز التعلم لدى الموهوبين ورعايتهم) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (امثلة لتوجيه المتعلمين دراسيا ومهنيًا ونفسيًا) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

هـ - المحور السادس: التقييم العام للأداء التدريسي:

جدول (10) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور السادس

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	نتائج تقييم الأداء عن السنتين السابقتين.	19	22	11	0	5	3.88	1.15
		33.33 %	38.6	19.3	0	8.77		
2	نتائج استطلاع آراء المتعلمين حول أداء عضو هيئة التدريس.	15	18	11	7	6	3.51	1.3
		26.32 %	31.58	19.3	12.28	10.53		
3	خطابات الشكر والتميز في الأداء التدريسي.	14	24	12	3	4	3.72	1.11
		24.56 %	42.11	21.05	5.26	7.02		
4	الشهادات لتطوير التعلم والتدريس مثل الجوائز والشهادات.	13	23	14	3	4	3.67	1.11
		22.81 %	40.35	24.56	5.26	7.02		
	المتوسط العام للمحور						3.70	1.17

يتضح من الجدول رقم (11) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور التقييم العام للأداء التدريسي، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.70 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور التقييم العام للأداء التدريسي بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.51 – 3.88) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور التقييم العام للأداء التدريسي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (نتائج تقييم الأداء عن السنتين السابقتين) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.15).
- جاءت العبارة (خطابات الشكر والتميز في الاداء التدريسي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.11).
- جاءت العبارة (الشهادات لتطوير التعلم والتدريس مثل الجوائز والشهادات) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.11).
- جاءت العبارة (نتائج استطلاع آراء المتعلمين حول أداء عضو هيئة التدريس) في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.30).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور التقييم العام للأداء التدريسي تنحصر بين (1.11، 1.30) وكان أقل انحراف معياري للعبارتين (خطابات الشكر والتميز في الاداء التدريسي، الشهادات لتطوير التعلم والتدريس مثل الجوائز والشهادات) مما يدل على أنهما أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولهما، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (نتائج استطلاع آراء المتعلمين حول أداء عضو هيئة التدريس) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

و- المحور السابع: الإشراف الأكاديمي:

جدول (11) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور السابع

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تكرار
1	الإشراف والتدريس لطلبة ماجستير واعداد الاختبارات الشاملة والمشاركة في عمليات التقييم.	17	20	15	4	1	3.84	1	4
		29.82 %	35.09	26.32	7.02	1.75			
2	ناقشة اطروحات الماجستير والدكتوراه.	17	21	18	1	0	3.95	0.83	2
		29.82 %	36.84	31.58	1.75	0			
3	الإشراف على مشروعات التخرج وتقييمها.	18	24	13	2	0	4.02	0.83	1
		31.58 %	42.11	22.81	3.51	0			
4	الإشراف الميداني على الطلبة.	15	21	19	2	0	3.86	0.85	3
		26.32 %	36.84	33.33	3.51	0			
5	الإشراف والتدريب للطلبة المختصين على الممارسات المهنية.	13	24	15	5	0	3.79	0.9	6
		22.81 %	42.11	26.32	8.77	0			
6	تحسين وإثراء الدورات تدريبية والأنشطة التعليمية وبرامج التدريب التعاوني.	14	23	17	2	1	3.82	0.91	5
		24.56 %	40.35	29.82	3.51	1.75			
7	مشاركة الفعالة في عضوية الجمعيات العلمية المتخصصة.	14	21	17	4	1	3.75	0.97	7
		24.56 %	36.84	29.82	7.02	1.75			
8	الريادة والقيادة للأنشطة توجيه والإشراف الأكاديمي	13	23	12	7	2	3.67	1.07	8
		22.81 %	40.35	21.05	12.28	3.51			
المتوسط العام للمحور									
							3.84	0.92	

يتضح من الجدول رقم (12) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور الإشراف الأكاديمي، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.84 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور الإشراف الأكاديمي بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.67 - 4.02) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور الاشراف الأكاديمي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (الاشراف على مشروعات التخرج وتقييمها) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.83).
- جاءت العبارة (مناقشة اطروحات الماجستير والدكتوراه) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.83).
- جاءت العبارة (الاشراف الميداني على الطلبة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.85).
- جاءت العبارة (الاشراف والتدريس لطلبة الماجستير واعداد الاختبارات الشاملة والمشاركة في عمليات التقييم) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.0).
- جاءت العبارة (تحسين وإثراء الدورات التدريبية والأنشطة التعليمية وبرامج التدريب التعاوني) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.91).
- جاءت العبارة (الاشراف والتدريب للطلبة والمختصين على الممارسات المهنية) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.90).
- جاءت العبارة (المشاركة الفعالة في عضوية الجمعيات العلمية المتخصصة) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.97).
- جاءت العبارة (الريادة والقيادة للأنشطة التوجيه والاشراف الأكاديمي) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.07).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور الاشراف الأكاديمي تنحصر بين (0.83، 1.07) وكان أقل انحراف معياري للعبارتين (الاشراف على مشروعات التخرج وتقييمها، مناقشة اطروحات الماجستير والدكتوراه) مما يدل على أنهما أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولهما،

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (الريادة والقيادة للأنشطة التوجيهية والإشراف الأكاديمي) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

وفي ضوء ما سبق يتبين أن نتائج جميع محاور مجال التدريس والتعليم تؤكد على أهمية هذا المحور كأولوية لعضو هيئة التدريس لترقيته إلى رتبة أعلى، مما حدا بجامعة الكويت (1998م) إلى أن تركز على جعل مجال التدريس من أهم واجبات عضو هيئة التدريس في جامعة الكويت حيث يحظى بالمكانة الأولى في الأنشطة الأكاديمية، وأن عضو هيئة التدريس الأدلة التي تثبت مقدرته على الترقية مثل: التنوع في طرائق وأساليب التدريس، والمهارة والقدرة على إثارة الحماس والتنافس بين الطلاب للاهتمام بالعلم، ولديه الكفاءة في عملية الإرشاد الطلابي، مع التمكن من المادة العلمية في المقررات التي يقوم بتدريسها وتنوعها والتزامه بالساعات المكتبية المحددة له، وإعداد وتصميم الاختبارات مع الدقة في تنفيذها، والإسهام في الإشراف على المشاريع الطلابية في تأليف الكتب الدراسية، والمشاركة الفاعلة في البحث العلمي والندوات والمؤتمرات العلمية.

المجال الثاني: الأنشطة البحثية والعلمية:

لمعرفة مدى موافقة أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول الأنشطة البحثية والعلمية قام الباحث بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب حسب المتوسط الحسابي، لعبارات كل محور من محاور مجال الأنشطة البحثية والعلمية الثلاث. (إعداد البحوث العلمية، التميز في البحث العلمي، المحور الثالث: النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية)، وذلك من وجهة نظر أفراد الدراسة، كما هو موضح فيما يلي:

أ- المحور الأول: إعداد البحوث العلمية:

جدول (12) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الأول

م	العبارة	موافق جداً	موافق	درجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تكرار
1	اجراء بحوث وأنشطة علمية مستقلا ضمن فريق بحثي.	23	19	13	2	0	4.11	0.88	23
		40.35 %	33.33	22.81	3.51	0			
2	الإضافة العلمية إلى مجال التخصص.	24	22	9	2	0	4.19	0.83	24
		42.11 %	38.6	15.79	3.51	0			
3	التوثيق العلمي للمعلومات.	20	22	13	2	0	4.05	0.85	20
		35.09 %	38.6	22.81	3.51	0			

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت.م
4	لاستخدام الأمثل للغة العلمية لتكرار المباشرة.	17	24	9	4	3	3.84	1.1	5
		29.82 %	42.11	15.79	7.02	5.26			
5	ارتباط البحث بتخصص الباحث.	14	26	10	4	3	3.77	1.07	7
		24.56 %	45.61	17.54	7.02	5.26			
6	سلامة البحث من الأخطاء اللغوية والنحوية والصرفية والإملائية.	18	22	10	4	3	3.84	1.11	6
		31.58 %	38.6	17.54	7.02	5.26			
7	تشجيع المتعلمين وتعزيز قدراتهم البحثية.	17	29	9	1	1	4.05	0.83	3
		29.82 %	50.88	15.79	1.75	1.75			
المتوسط العام للمحور							3.98	0.95	

يتضح من الجدول رقم (14) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور إعداد البحوث العلمية، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.98 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور إعداد البحوث العلمية بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.77 - 4.19) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور إعداد البحوث العلمية، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (الإضافة العلمية إلى مجال التخصص) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.83).

- جاءت العبارة (إجراء بحوث وأنشطة علمية مستقلاً ضمن فريق بحثي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.88).

- جاءت العبارة (تشجيع المتعلمين وتعزيز قدراتهم البحثية) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.83).

- جاءت العبارة (التوثيق العلمي للمعلومات) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.85).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

– جاءت العبارة (الاستخدام الأمثل للغة العلمية المباشرة) في المرتبة الخامسة
بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.10).

– جاءت العبارة (سلامة البحث من الأخطاء اللغوية والنحوية والصرفية والإملائية)
في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.11).

– جاءت العبارة (ارتباط البحث بتخصص الباحث) في المرتبة السابعة والأخيرة
بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.07).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات
محور إعداد البحوث العلمية تنحصر بين (0.83، 1.11) وكان أقل انحراف معياري
للعبارتين (الإضافة العلمية إلى مجال التخصص، تشجيع المتعلمين وتعزيز قدراتهم
البحثية) مما يدل على أنهما أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولهما، وكانت
أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (سلامة البحث من الأخطاء اللغوية والنحوية
والصرفية والإملائية) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

المحور الثاني: التميز في البحث العلمي:

جدول (13) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الثاني

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	إظهار التميز والتفوق في البحوث العلمية المقدمة.	22	28	7	0	0	4.26	0.67
		38.6	49.12	12.28	0	0		
2	نشر بحوث ذات جودة عالية في وسائل علمية محكمة وطنية أو دولياً.	23	22	9	3	0	4.14	0.88
		40.35	38.6	15.79	5.26	0		
3	نشر مقالات في مجلات علمية.	23	24	6	4	0	4.16	0.88
		40.35	42.11	10.53	7.02	0		
4	أليف كتب تعليمية أو فصولاً أصلية في الكتب العلمية.	19	18	15	4	1	3.88	1.02
		33.33	31.58	26.32	7.02	1.75		
5	إعداد كتب دراسية وأدلة تعليمية أو حقائب تدريبية.	14	22	15	5	1	3.75	0.99
		24.56	38.6	26.32	8.77	1.75		

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	إبراز الشخصية العلمية المتميزة للباحث.	14	25	16	2	0	3.89	0.82
		24.56	43.86	28.07	3.51	0		
7	المضمون العلمي وإبراز هميته وتقديم إضافة نوعية.	13	24	19	1	0	3.86	0.79
		22.81	42.11	33.33	1.75	0		
8	اتباع المنهج العلمي في مستويات الدراسة الوصفية أو التحليلية أو المقارنة مع التوثيق العلمي للمعلومات.	14	25	16	2	0	3.89	0.82
		24.56	43.86	28.07	3.51	0		
9	ميز في البحوث التي اشرف عليها.	12	26	16	2	1	3.81	0.88
		21.05	45.61	28.07	3.51	1.75		
10	متابعة الفرص البحثية المتخصصة لتعزيز خبراته العلمية والمهنية.	12	31	11	3	0	3.91	0.79
		21.05	54.39	19.3	5.26	0		
المتوسط العام للمحور							3.96	0.85

يتضح من الجدول رقم (15) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور التميز في البحث العلم، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.96 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور التميز في البحث العلمي بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.89 - 4.26) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافق جداً، موافق) وفيما يلي نتناول عبارات محور التميز في البحث العلمي بالتفصيل:

جاءت موافقة أفراد الدراسة على العبارة (إظهار التميز والتفوق في البحوث العلمية المقدمة) في المرتبة الأولى وبدرجة (موافق جداً) حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.26) وانحراف معياري (0.67).

كما جاءت موافقة أفراد الدراسة على سبع عبارات من محور التميز في البحث العلمي بدرجة (موافق) حيث انحصر متوسطاتها الحسابية بين (3.82، 4.19) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (نشر مقالات في مجلات علمية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.88).
- جاءت العبارة (نشر بحوث ذات جودة عالية في وسائل علمية محكمة وطنياً أو دولياً) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.88).
- جاءت العبارة (متابعة الفرص البحثية المتخصصة لتعزيز خبراته العلمية والمهنية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.79).
- جاءت العبارتان (إبراز الشخصية العلمية المتميزة للباحث، اتباع المنهج العلمي في مستويات الدراسة الوصفية أو التحليلية أو المقارنة مع التوثيق العلمي للمعلومات) في نفس المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.82) لكل منهما.
- جاءت العبارة (تأليف كتب تعليمية أو فصول أصلية في الكتب العلمية) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.02).
- جاءت العبارة (المضمون العلمي وإبراز أهميته وتقديم إضافة نوعية) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.76).
- جاءت العبارة (تميز في البحوث التي أشرف عليها) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.88).
- جاءت العبارة (إعداد كتب دراسية وأدلة تعليمية أو حقائب تدريبية) في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.99).
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور التميز في البحث العلمي تنحصر بين (0.67، 1.02) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (إظهار التميز والتفوق في البحوث العلمية المقدمة) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تأليف كتب تعليمية أو فصول أصلية في الكتب العلمية) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة.

ب- المحور الثالث: النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية:

جدول (14) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الثالث

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
1	النشر في المطبوعات ذات الصلة بتخصصه.	15	23	15	3	1	3.84	0.94	2
		26.32	40.35	26.32	5.26	1.75			
2	اعداد المطبوعات المنشورة مع آخرين.	13	22	17	3	2	3.72	1	3
		22.81	38.6	29.82	5.26	3.51			
3	مستوى متقدم من الدراسات والبحوث المنشورة.	15	25	14	3	0	3.91	0.85	1
		26.32	43.86	24.56	5.26	0			
4	مشاركة في المقالات الدوريات المتخصصة في وسائل النشر المختلفة.	12	25	14	4	2	3.72	1	3
		21.05	43.86	24.56	7.02	3.51			
المتوسط العام للمحور							3.80	0.95	

يتضح من الجدول رقم (16) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.80 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.72 - 3.91) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (مستوى متقدم من الدراسات والبحوث المنشورة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.85).
- جاءت العبارة (النشر في المطبوعات ذات الصلة بتخصصه) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.84).

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

- جاءت العبارتان (إعداد المطبوعات المنشورة مع آخرين، المشاركة في المقالات
الدورية المتخصصة في وسائل النشر المختلفة) في نفس المرتبة الثالثة والأخيرة
وبمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.0) لكل منهما.

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات
محور النشر والكتابة في أوعية النشر العلمية تنحصر بين (0.85، 1.0) وكان أقل
انحراف معياري للعبارتين (مستوى متقدم من الدراسات والبحوث المنشورة) مما يدل على
أنهما أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولهما، وكانت أكبر قيمة للانحراف
المعياري للعبارتين (إعداد المطبوعات المنشورة مع آخرين، المشاركة في المقالات الدورية
المتخصصة في وسائل النشر المختلفة) مما يدل على أنهما أكثر عبارتين اختلف حولهما
أفراد الدراسة.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك أفراد الدراسة إلى أن محور مجال
الأنشطة البحثية والعلمية من أهم المجالات التي يجب أن تكون ضمن عملية تقويم
وترقية أعضاء هيئة التدريس، لما لها من أثر في تطوير النمو المهني واطلاع عضو
هيئة التدريس على كل جديد في مجال تخصصه ، وتتفق نتائج محور مجال الأنشطة
البحثية والعلمية مع ما هو معمول به في جامعة الامارات وجامعة نورث كارولينا بالولايات
المتحدة الأمريكية ، حيث يتم التركيز على الأبحاث والانتاج العلمي من حيث الأهمية بعد
أولوية التدريس.

المجال الثالث: الأنشطة التعليمية والمجتمعية:

لمعرفة مدى موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور الأنشطة التعليمية
والمجتمعية يتضح من الجدول أدناه وجهة نظر أفراد الدراسة:

أ- المحور الأول: القيادة التعليمية والإدارية:

جدول (15) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الأول

م	العبرة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	1- المهام قيادية في الاقسام المتكرار الكليات.	15	18	13	7	4	3.58	1.21	
		26.32 %	31.58	22.81	12.28	7.02			
2	2- المشاركة في مجالس صنع لقرار ولجان التطوير المختلفة	16	25	10	4	2	3.86	1.03	
		28.07 %	43.86	17.54	7.02	3.51			
3	3- المشاركة في اعداد الخطط لرسم السياسات والاستراتيجيات لتطوير برامج التخصص.	13	31	10	1	2	3.91	0.89	
		22.81 %	54.39	17.54	1.75	3.51			
4	4- تمثيل الجامعة في المحافل والمؤتمرات واللقاءات العلمية المحلية والدولية.	15	18	19	3	2	3.72	1.03	
		26.32 %	31.58	33.33	5.26	3.51			
5	5- دور قيادي علمي فعال على المستوى الاقليمي او الدولي.	14	25	15	1	2	3.84	0.94	
		24.56 %	43.86	26.32	1.75	3.51			
6	6- قيادة عمليات مراكز التعليم والتعلم في دعم تعلم الطلبة.	10	22	21	2	2	3.63	0.94	
		17.54 %	38.6	36.84	3.51	3.51			
المتوسط العام للمحور								3.76	1.01

يتضح من الجدول رقم (18) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور القيادة التعليمية والإدارية، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.76 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور القيادة التعليمية والإدارية بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.58 - 3.91) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور القيادة التعليمية والإدارية، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

- جاءت العبارة (المشاركة في اعداد الخطط ورسم السياسات والاستراتيجيات لتطوير برامج التخصص) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.89).
- جاءت العبارة (المشاركة في مجالس صنع القرار ولجان التطوير المختلفة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.03).
- جاءت العبارة (دور قيادي علمي فعال على المستوى الاقليمي او الدولي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.94).
- جاءت العبارة (تمثيل الجامعة في المحافل والمؤتمرات واللقاءات العلمية المحلية والدولية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.03).
- جاءت العبارة (قيادة عمليات مراكز التعليم والتعلم في دعم تعلم الطلبة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.94).
- جاءت العبارة (تولي مهام قيادية في الاقسام او الكليات) في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.21).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور القيادة التعليمية والإدارية تنحصر بين (0.89، 1.21) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (المشاركة في اعداد الخطط ورسم السياسات والاستراتيجيات لتطوير برامج التخصص) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تولي مهام قيادية في الاقسام او الكليات) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد الدراسة .

ب- المحور الثاني: خدمة المجتمع:

جدول (16) يبين استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور الثاني

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
1	مبادراته في برامج خدمة المجتمع.	16	19	15	3	4	3.7	1.15	7
		28.07	33.33	26.32	5.26	7.02			
2	المساهمة في أنشطة ميدانية ومشاركة مجتمعية.	16	18	14	6	3	3.67	1.15	9
		28.07	31.58	24.56	10.53	5.26			
3	المساهمة في توفير بيئة تعاونية تعزز المشاركة التطوعية.	13	24	13	5	2	3.72	1.03	5
		22.81	42.11	22.81	8.77	3.51			

م	العبارة	موافق جداً	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تكرار
3	4	1	3.84	2	2	15	22	16	تكرار
				3.51	3.51	26.32	38.6	28.07	%
2	5	0.9	3.84	1	0	22	18	16	تكرار
				1.75	0	38.6	31.58	28.07	%
4	6	0.98	3.79	2	1	19	20	15	تكرار
				3.51	1.75	33.33	35.09	26.32	%
6	7	0.94	3.7	1	3	21	19	13	تكرار
				1.75	5.26	36.84	33.33	22.81	%
10	8	1.01	3.63	1	6	19	18	13	تكرار
				1.75	10.53	33.33	31.58	22.81	%
8	9	1	3.68	1	5	19	18	14	تكرار
				1.75	8.77	33.33	31.58	24.56	%
1	10	0.95	3.88	1	3	14	23	16	تكرار
				1.75	5.26	24.56	40.35	28.07	%
		1.01	3.75	المتوسط العام للمحور					

يتضح من الجدول رقم (19) درجات موافقة أفراد الدراسة حول عبارات محور خدمة المجتمع، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.75 من 5.0) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي مما يعني أن أفراد الدراسة يوافقون بشدة على محور خدمة المجتمع بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد الدراسة ما بين (3.63 - 3.88) درجة من أصل (5) درجات وهي متوسطات درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد الدراسة يوافقون بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور خدمة المجتمع، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

- جاءت العبارة (المساهمة في تحديد الاحتياجات المستقبلية لتطوير إداء الجامعة لخدمة للمجتمع) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.95).
- جاءت العبارة (المساهمة في تقديم برامج وحلول متكاملة في مشكلات المجتمع) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.90).
- جاءت العبارة (تنظيم المؤتمرات الوطنية والندوات العلمية وورش العمل المتعلقة بخدمة المجتمع) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.0).
- جاءت العبارة (المساهمة الفعالة في تطوير علاقات تعاون بين الجامعة والمعاهد والهيئات الأخرى) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.98).
- جاءت العبارة (المساهمة في توفير بيئة تعاونية تعزز المشاركة التطوعية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.03).
- جاءت العبارة (المشاركة في دارة عمليات وبرامج خدمية للمجتمع الجامعي او المحلي) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.94).
- جاءت العبارة (مبادراته في برامج خدمة المجتمع) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.15).
- جاءت العبارة (الاشتراك في الأنشطة والفعاليات المجتمعية والوطنية المتنوعة) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.0).
- جاءت العبارة (المساهمة في أنشطة ميدانية ومشاركة مجتمعية) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.15).
- جاءت العبارة (التعاون مع مراكز خدمة المجتمع لتطوير خبرات المستفيدين من خلال التدريب) في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.01).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور خدمة المجتمع تنحصر بين (0.90، 1.15) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (المساهمة في تقديم برامج وحلول متكاملة في مشكلات المجتمع) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين (مبادراته في برامج خدمة المجتمع، ألمساهمة في أنشطة ميدانية ومشاركة مجتمعية) مما يدل على أنهما أكثر عبارتين اختلف حولهما أفراد الدراسة.

ومن خلال نتائج محوري مجال الأنشطة التعليمية والمجتمعية يتضح أن هذا المجال هو أقل المجالات أولوية بالنسبة لأفراد الدراسة في عملية ترقية أعضاء هيئة التدريس إلى رتبة أعلى، وهذه النتائج تتفق مع غالب نتائج الدراسات السابقة، ومع ما هو معمول به في الجامعات العربية والدولية بأن معيار خدمة المجتمع والجامعة يأتي بالمرتبة الأخيرة في معظم الجامعات. وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة عزب (2006).

خلاصة النتائج:

- أن أفراد الدراسة يوافقون على مجالات معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي: التدريس والتعليم 30%، الخدمات التعليمية والمجتمعية 20%، البحوث والدراسات العلمية 50%.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لمجال التدريس والتعليم (3.87)، ويقابل الموافقة بدرجة (موافق)، وعلى مستوى المحاور فقد جاءت الموافقة عليها جميعاً بدرجة (موافق).
- بلغ المتوسط الحسابي العام لمجال الأنشطة البحثية والعلمية (3.96) بدرجة (موافق)، وعلى مستوى المحاور فقد جاءت الموافقة عليها جميعاً بدرجة (موافق).
- بلغ المتوسط الحسابي العام لمجال خدمة المجتمع (3.76) بدرجة (موافق) على جميع عبارات محور خدمة المجتمع.

توصيات الدراسة:

- بناء على نتائج الدراسة النظرية والميدانية فإن الدراسة توصي بالآتي:
 - مراجعة قواعد ولوائح الترقيات في الجامعات السعودية، وذلك بأن يكون مجال ومعيار الترقية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للآتي: التدريس والتعليم - الأنشطة البحثية والعلمية - الأنشطة التعليمية والمجتمعية.
 - تفعيل نتائج الدراسة الميدانية في مجال تطوير ترقية أعضاء هيئة التدريس.
 - إقامة ورش عمل للاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير عملية الترقية.
 - إجراء دراسة مقارنة حول تطوير نظام معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مع بعض الدول المتقدمة وإمكانية الاستفادة منها.

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايح

مراجع الدراسة:

- البيكري ، زكي (2012م) البحث العلمي وإشكالية ترقية أعضاء هيئات التدريس والباحثين في الجامعات ومراكز الأبحاث العلمية في مصر : ورقة عمل، المؤتمر العلمي الدولي الأول - رؤية إستشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة - كلية التربية - جامعة المنصورة - مصر.
- بدران، شبل ونجيب، كمال (2000) التعليم الجامعي وتحديات المستقبل. القاهرة، المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.
- البليهد ، خالد (1998) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو معايير الترقية في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- جامعة الإمارات (2000) لائحة ترقيات اعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات. أبو ظبي. جامعة الكويت (1998م) النظام المعدل لترقيات أعضاء هيئة التدريس بجمعة الكويت.
- زيتون، عيش (1995م) أساليب التدريس الجامعي ، ط1، دار الشروق، عمان ، الأردن.
- السليحت، ملوح (2011م) تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية المجلد التاسع عشر، العدد الأول. الأردن.
- العبادي، محمد حميدان (2000م). مدى فاعلية نظام الترقية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 37 -الأردن.
- عبيدات، ذوقان، وعبدالرحمن عدس، وكايد عبدالحق (1989م) البحث العلمي، دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- عزب، محمد علي، طهطاوي، سيد أحمد (2006م). تقويم وترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء بعض المتغيرات: الواقع والمنشود مجلة كلية التربية بالزقازيق العدد 52، مصر.
- نيوسن، ستيفن (1996م) الجامعات الأمريكية وتقييم أداء أعضاء الهيئة الأكاديمية فيها ، ترجمة فارس حلمي، المجلة الثقافية ، 38، الجامعة الأردنية. عمان الأردن.
- الهدبان، تغريد (2013) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو معايير الترقية وإجراءاتها والإنتاج العلمي، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- وزارة التعليم العالي (1418هـ) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ، اللاحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.
- وزارة التعليم العالي (2019م) المجلس الأعلى للجامعات في مصر، قواعد وعمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين. مصر العربية.

- Al-Beheiri, Zaki (2012 AD) scientific research and the problem of promoting faculty members and researchers in universities and scientific research centers in Egypt: a working paper, the first international scientific conference - a forward-looking vision specializing before education in Egypt and the Arab world in the light of contemporary societal contributions - Faculty of Education - Mansoura University - Egypt.**
- Al-Blaihid, Khaled (1998) Attitudes of faculty members towards the criteria for promotion in the universities of the Gulf Cooperation Council states, College of Education, King Saud University.**
- Emirates University (2000) Regulations for faculty promotions at Emirates University. Abu Dhabi.**
- Kuwait University (1998 AD) The amended system for faculty promotions at Kuwait University.**
- Zaitoun, Ayish (1995) University teaching methods, 1st floor, Dar Al-Shorouk, Amman, Jordan.**
- Al-Sulaihat, Malouh (2011 AD) Evaluation of promotion systems in Jordanian universities from the viewpoint of faculty members, Al-Balqa Applied University, Journal of the Islamic University, Series of Humanities, Volume Nineteen, First Issue. Jordan.**
- Al-Abadi, Muhammad Humaidan (2000 AD). The effectiveness of the promotion system for faculty members at Yarmouk University, Journal of the Federation of Arab Universities, No. 37 - Jordan.**
- Azab, Muhammad Ali, Tahtawi, Syed Ahmed (2006 CE). Evaluation and promotion of faculty members in universities in the light of some variables: reality and aspiration, Journal of the Faculty of Education, Zagazig, No. 52, Egypt.**
- Ministry of Higher Education (2019), the Supreme Council of Universities in Egypt, the rules and work of scientific committees to examine the scientific production of applicants for promotion to fill the positions of professors and assistant professors. Egypt, Arab.**
- Newston, Stephen (1996 AD), American female admitters and evaluation of the performance of members of its academic staff, translated by Fares Helmy, Cultural Magazine, p. 38, University of Jordan - Amman, Jordan.**

تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية
أ.د/ عبدالعزيز بن سليمان الدويش .د/ صالح بن سليمان الشايع

Badran, Shibel and Najeeb, Kamal (2000) University education and future challenges. Cairo, El Mahrousa for publication, press services and information.

The Ministry of Higher Education (1418 AH), the Council of Higher Education Council, universities, and regulations, the regulations governing the affairs of employees of Saudi universities, faculty members and the like.

Al-Habdan, Taghreed (2013) Attitudes of faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University towards the standards and procedures for promotion and scientific production, Master Thesis, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.

Obaidat, Touqan, Abdul Rahman Adass and Kayed Abdel-Haq (1989 AD) Scientific Research, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution: Amman, Jordan.

المراجع الاجنبية

Evidence-Based Appointment and Promotion of Academic Faculty at the University of Chicago, Martin E. Feder, Academic Medicine, Vol.83, No.1 / January 2008

Policy on academic promotion City University, (2005) London Human Resources department.

'University of North Carolina ,Greensboro Guidelines for Promotion and tenure source. <http://www.uncg.edu/soel/documents/tenure/>

<https://www.canterbury.ac.nz/about/hr/academic-promotion/>

<https://www.purdue.edu/policies/academic-research-affairs/ib2.html>

Andi Jrysnawr , Jyn Mashawat 2010 Guidelines for Faculty Appointments and Promotions, Saint Louis University School of Medicine.