



**المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس
في جامعة البلقاء التطبيقية في كلية الأميرة عالية
الجامعية وكلية عمان الجامعية
”دراسة ميدانية“**

إعداد

د/ راكان عيسى كايد العدوان

**أستاذ مشارك، الإدارة التربوية، كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة
البلقاء التطبيقية**

المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية "دراسة ميدانية"

راكان عيسى أحمد كايد العدوان

تخصص الإدارة التربوية، كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

البريد الإلكتروني: panorama.library@yahoo.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية. وبلغت عينة الدراسة (140) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية، وتم استخدام المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة، وقام بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بنتائج الدراسة، واستخدم الباحث الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: موافقة أعضاء هيئة التدريس على وجود معوقات ومشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وكانت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية على الأداة (3.54). وحصلت الفقرات التالية على أعلى متوسط حسابي وهي: الفقرة رقم (3) جاءت في المرتبة الأولى، ونصها "توجد صعوبة في الحصول المراجع العلمية المختصة في مكتبة الكلية"، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (33) والتي تنص على "صعوبة الحصول على مكتب مستقل لكل عضو هيئة تدريس في الكلية"، وفي المرتبة الثالثة الفقرتان (24،26) ونصهما "رغبة غالبية الطلبة في الاعتماد على المدرس والملخصات والتلقين" وافتقار المكتبة للمراجع العلمية المتعلقة بالبحث العلمي"، وفي المرتبة الرابعة الفقرة رقم (14) ونصها "يوجد نقص في المختبرات التي يحتاجها عضو التدريس للبحث العلمي"، وفي المرتبة الخامسة الفقرة رقم (1) ونصها "ضعف العلاقات العلمية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس"، وفي المرتبة السادسة الفقرة رقم (13) ونصها "قلة الحوافز الممنوحة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في الدورات التدريبية"، وفي المرتبة الثامنة الفقرة (23) ونصها "يزعجني تكرار غياب الطلبة عن حضور بعض المحاضرات"، وجاءت في المرتبة التاسعة الفقرة (15) ونصها "ضعف التسهيلات التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس لأعداد البحوث العلمية ونشرها".

الكلمات المفتاحية: المعوقات، المشكلات، الصعوبات، عضو هيئة التدريس.

Obstacles and Problems Facing Faculty Members at Princess Alia College, Al-Balqa Applied University and Amman College: Field Study

Rakan Issa Ahmad Kayed Al-Edwan

Majoring in Educational Administration, Princess Rahma College, Al-Balqa Applied University, Jordan.

Email: panorama.library@yahoo.com

Abstract:

The study aimed to identify the obstacles and problems facing a faculty member at Al-Balqa Applied University from the viewpoint of faculty members at princess Alia University college and Amman University College. The sample of the study reached (140) members of the teaching staff at University College and Amman University College, and the researchers used the descriptive approach to reach the results of the study, and the researcher developed the study tool (questionnaire) to collect data and information related to the study, and the researchers used the psychometric properties (validity, and reliability) for the study. The study raised the following questions, The study revealed the following results: The approval of the faculty members on the existence of obstacles and problems facing faculty members at Al-Balqa Applied University with a medium degree and average arithmetic amounted to the total score of the tool (3.54), and the following paragraphs obtained the highest arithmetic average, namely: Paragraph no.(3) it came first and reads: "There is difficulty in obtaining the relevant scientific references in the college library" second came paragraph(33), which reads "The difficulty of obtaining an independent office for each faculty member in the college" And in the third place are paragraphs (26,24). And their text is "the desire of the majority of students to rely on the teacher, summaries, and indoctrination" "and the library's lack of scientific references related to scientific research" fourthly, paragraph no.(14) reads: "There is a shortage in the laboratories that a teaching member needs for scientific research" Fifth place is paragraph (1), which reads "The lack of incentives granted to a faculty member to participate in training courses" And in the sixth place, paragraph no.(13) which reads "The lack of incentives granted to a faculty member to participate in training courses" it came in the seventh position of paragraph (13), which reads "The lack of incentives granted to a faculty member to participate in training courses" And in the eighth position in paragraph (23), which says "it annoys me the persistence of the absence of some students from attending lectures" And in the ninth rank, paragraph, paragraph (15), which reads "The poor facilities provided by the university for a faculty member to prepare and publish scientific research", Paragraph (11) came in the last place, which read: "I find it difficult to conduct transactions".- There are no statistically significant differences attributable to the effect of gender., There are no statistically significant differences attributable to the effect of the college.

keywords: Obstacles, Problems, Difficulties, Faculty Member.

المقدمة:

يعد عضو هيئة التدريس ركناً أساسياً في العملية التعليمية داخل الجامعة، ولم يعد دوره مجرد الأداء والممارسة للمادة العلمية، بل يتطلب منه أن يقوم بأدوار شتى كتعليم الطالب كيف يتعلم. كما يتطلب منه تطوير أدائه، والاطلاع والقراءة المستمرة؛ متابعة المستجدات الحديثة في مجال تخصصه، وتطوير إمكاناته ومهاراته المهنية، وعدم الاكتفاء بالتلقين النظري خاصة مع تسارع المستجدات العلمية، وتطور التقنيات الحديثة، وظهور الكتاب الإلكتروني، والفصل الإلكتروني.

وقد اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث إن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً هاماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (الحنيطي وآخرون 2005: 35).

وتذكر (ماجي، 2012) أنه لا يمكن أن تقاس جودة أعضاء هيئة التدريس بمؤهلاتهم الأكاديمية التي حصلوا عليها فقط، بل يتطلب جودة في أداءهم الأكاديمي (التدريسي)، والبحثي، وخدمة المجتمع، وكذلك في العمل الإداري، بالإضافة لتعرف ما يواجههم من مشكلات، الأمر الذي يتطلب إجراء تقويم شامل لأداء أعضاء هيئة التدريس في تلك الجوانب. وبما أن ذلك التقويم شامل فهو يحتاج عدد من الأشخاص للقيام به. وتشير دراسة (العيدر، 1431) إلى أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس يتم بعملية تمثل خمسة أساليب هي: التقويم الذاتي، وتقويم الزملاء، وتقويم رئيس القسم، وتقويم الطلاب، وتقويم الإدارة المختصة بالتقويم بالجامعة. الأمر الذي يجعل عملية تقويم عضو هيئة التدريس معقدة وتحتاج إلى مزيد من الوقت. وأظهرت بعض الدراسات أن هناك تركيز على أسلوب من أساليب التقويم الشامل لأداء عضو هيئة التدريس.

ويشهد التعليم الجامعي اهتماماً كبيراً على مختلف الأصعدة العالمية، ومن أجله تنشط هيئات عالمية عديدة كهيئات الاعتماد الأكاديمي، ومنظمات توكيد الجودة، للبحث عن أنسب الأساليب الممكنة لتطوير التعليم الجامعي من أجل مواكبة حاجات الأفراد والمجتمعات، لكي يتماشى مع متطلبات عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي يشهده العالم في هذا القرن (الموسوي، 2007، 127).

وتعد الجامعات من أهم وسائل بناء مجتمع المعرفة، ذلك المجتمع المهتم بالنشاطات المعرفية، والحريص على تكاملها والاستفادة منها، بغرض توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها. وقد احتل التعليم العالي حيزاً خاصاً في المجتمع منذ زمن طويل، ووصف بأنه المبدع للمعرفة، والمنتج للقادة، والأداة للاقتصاد؛ وعليه فإن دوره في تحقيق رفاه المجتمع يعد حاسماً، (كيزار وآخرون، 2010م، 41). فالجامعات بما تمتلكه من

مخزون ورصيد وافر من رأس المال البشري والفكري، وما يتوفر لديها من إمكانات مادية وقدرات تنظيمية، ومن خلال وظائفها المحورية الثلاث، المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، قادرة على الإسهام في إحداث التغيرات والتطورات الإيجابية، التي تمكن المجتمع من تحقيق الرفاهية والرخاء، والتحول إلى مصاف الدول المتقدمة، (الصائغ، 2015، 7). وهذا ما أكدت عليه خطة التنمية العاشرة وهو أن تصبح المملكة مجتمعاً معرفياً مزدهر يوفّر مستوى معيشياً مرتفعاً ونوعية حياة كريمة وتتبوأ مكانة مرموقة، كدولة رائدة إقليمياً ودولياً.

وتعد البيئة الجامعية التي يعمل فيها "أعضاء هيئة التدريس وما يتوفر فيها من عناصر ومقومات داعمة وفاعلة، عاملاً مهماً في مساعدة الأستاذ الجامعي على القيام بواجباته وبدوره في العملية التعليمية، إن تواجد الأستاذ الجامعي في بيئة تعليمية فيها الكثير من المعوقات، يدعو إلى التقليل من الإبداع والانتقاص من تحقيق الأهداف المرجوة وقد يدفع ذلك ببعض أساتذة الجامعات إلى الهجرة خارج البلاد بقصد تحسين الظروف المادية والبحث عن بيئة تعليمية أكثر ملائمة للبحث وإجراء التجارب العلمية وتقديم المحاضرات. (قراعين، 2000)

وتسعى الكثير من الجامعات، في مختلف الدول الأجنبية والعربية، إلى تحقيق أهدافها، والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة، بين جامعات العالم، من خلال ما تقوم به من وظائف، على أعلى مستوى، من الكفاءة والانجاز، بالاعتماد على مجموعة من الركائز، والتي يعد من أهمها أعضاء هيئة التدريس، ومدى قدرتهم على القيام بمسؤولياتهم بالصورة المطلوبة. (العبد الغفور، 2002)

ومن هذا المنطلق فقد حرص الباحث على استقصاء أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة

مشكلة الدراسة:

تعاني المؤسسات التعليمية من ضغوط الانفتاح المعرفي التي أفرزتها موجة العولمة بما تحمله من قيم ومبادئ وأخلاقيات قد يختلف بعضها مع المعتقد الإسلامي وقد يتفق البعض الآخر ومن أجل تنقية التعليم من أي شوائب دخيلة قد تفسد على طلابنا تنشئتهم السوية أصبح لزاماً على الإدارة المدرسية توظيف إدارة المعرفة على نحو صحيح لتحقيق أهدافها التربوية والتعليمية. ويؤكد ذلك ما ذكره بوعشة ومنصور (1433هـ: 27) "أنه لا بد للمنظمات المعاصرة اليوم أن تعيد النظر في وظائفها التقليدية في إطار المعرفة إذ ينبغي أن يكون هناك دور جديد لوظيفة جديدة يشار إليها بوظيفة المعرفة" ويضيف الحربي (2012: 17) "أن التوجهات نحو المعرفة وإدارتها مطلب للمجتمع التربوي والتعليمي بصفة عامة".

وأشارت بعض الدراسات إلى وجود قصور في أداء بعض أعضاء هيئة التدريس، وأرجعت هذا القصور إلى عوامل عديدة منها قصور امتلاك مهارات استخدام وتوظيف التقنيات الحديثة والمستحدثات التكنولوجية في التدريس والبحث العلمي (مايترو وآخرون، 2002، 29).

كما تشير العديد من النتائج المبينة على الدراسات الميدانية والتقارير الرسمية أن هناك تراجعاً في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي على الرغم من فرص الاحتكاك والاتصال عبر شبكات المعلومات أو الملتقيات العلمية وعبر البرامج التدريبية والتأهيلية وغيرها (الخطيب، 1425هـ، 3).

كما أشارت بعض الدراسات إلى أن من المعوقات التي تعوق أعضاء هيئة التدريس عن أداء دورهم في مجال البحث العلمي ضعف ومهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات (نصار، 2001، 293).

كما توصلت دراسة العجمي (2012) إلى عدم وعي عضوات هيئة التدريس بأهمية التدريب للأستاذ الجامعي لمواكبة التطورات الحديثة في مجال عمله، وأبرزت الحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي، وأساليب التدريس. وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات أهمها: إعداد برامج تدريبية مكثفة لعضوات هيئة التدريس، وإجراء دراسة تقييمية لبرامج التدريب الحالية.

وفي نفس السياق أكدت دراسة العبد الكريم (1437هـ) وجود العديد من المعوقات الإدارية والفنية، وضعف البنية التحتية للاتصالات وتقنية المعلومات، وقلة الدافعية نحو الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت دراسة الذبياني (2012) إلى أن هناك ضعفاً في إسهام الجامعات ببعض الدول العربية، بالشكل الذي يتوافق والتحول نحو مجتمع المعرفة، وأن المعرفة التي تنتجها تتسم بالتقليدية وعدم مواكبة العصر.

كما أن كثيراً من الدراسات الأجنبية والعربية تؤكد في توصياتها على ضرورة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الأسلوب التقويمي المستخدم كدراسة (قرشم وآخرون، 2012؛ وأبو الأسرار، 2011؛ والراجح، وكعكي، 2006).

ونظراً لأنه يعد عضو هيئة التدريس من أهم العناصر التي تقوم عليها العملية التعليمية في الجامعة، إلا أنه لا بد من أن يواجه معوقات تحد من قيامه بالمهام الملقاة على عاتقه ومن هنا كانت مشكلة الدراسة في السعي لتحديد هذه المشكلات ووضع بعض المقترحات للتغلب عليها.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما أبرز المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، مدة الخدمة في الجامعة).
- 3- ما المقترحات التي تسهم في التغلب على معوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية؟

أهداف الدراسة:

1. هدفت الدراسة التعرف على المعوقات والمشكلات التي تواجه أعضاء في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية.
2. الكشف عن مدى وجود فروق دالة إحصائية تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، مدة خدمة عضو هيئة التدريس)

أهمية الدراسة: تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

1. دور الجامعة في تطور وتقدم الأمم والشعوب من خلال البحوث العلمية في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية وعلى جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والعلمية والاقتصادية.
2. تستمد أهميتها من خلال البحث في مجتمع أعضاء التدريس والوصول المعوقات التي تواجههم في العملية التعليمية ومن دورهم الرئيسي في تحقيق الأهداف السامية التي تسعى الجامعات لتحقيقها. من العامري
3. يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تسهم في الكشف عن أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ووضع الحلول لمعالجتها وتفاديها من خلال إدارة الجامعة.
4. الإشارة إلى مشكلات جديدة بالبحث والتقصي، والتي قد تظهر من خلال إجراء هذه الدراسة، مما يؤدي إلى تتابع وتكامل المعرفة في هذا المجال.

5. تفيد الدراسة في تطوير وتحسين أداء أهم عناصر العملية التعليمية في الكلية ألا وهو عضو هيئة التدريس من خلال التعرف على المشكلات التي تواجهه واقتراح السبل المسهمة في الحد منها.
6. يمكن للدراسة أن تفيد أعضاء هيئة التدريس بما تسفر عنه من نتائج تبرز المشكلات التي تواجههم ومن ثم العمل على حلها.
7. يمكن للدراسة أن تفيد الإدارة الجامعية من خلال تحديد المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومن ثم العمل على حلها.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.
2. محددات زمنية: تم إجراء الدراسة خلال العام الجامعي 2019 / 2020
3. الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية المحددين بعينة الدراسة.
4. الحدود المكانية: كلية الأميرة عالية وكلية عمان الجامعية من جامعة البلقاء التطبيقية.

مصطلحات الدراسة:

1. المعوقات: عرفها (Good, 1973, p438) بأنها: "أي موقف مهم ومعقد وباعث على التحدي سواء كان موقفاً طبيعياً أو مصطنعاً أو يتطلب حله إمعاناً في التفكير"
2. يعرف الباحث المعوقات إجرائياً: بأنها جميع العقبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وتحد من أدائهم الوظيفي وقيامهم بالأعمال المناطة بهم.
3. المشكلة: هي موقف غامض يحتاج إلى تفسير أو حاجة لم تشبع، أو توجد عقبات أمام إشباعها (التل وآخرون، 2006) وإجرائياً: تعرف المشكلة في هذه الدراسة بأنها المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، والمتعلقة بالممارسات الإدارية، والجوانب العلمية والطلبة والترقيات الأكاديمية وبيئة العمل.
4. عضو هيئة التدريس إجرائياً: هو كل من يقوم بعملية التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية سواء من حملة الدكتوراه أو الماجستير أو البكالوريوس من ذوي الدرجات العلمية أستاذ دكتور، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس.

5. كلية عمان تعرف إجرائياً بأنها: هي أحد الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية التي تم تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

6. كلية الأميرة عالية: يعرفها الباحث إجرائياً: بأنها أحد الكليات التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية والتي سيخضع أعضاء هيئة التدريس فيه للإجابة على أداة الدراسة.

الدراسات السابقة:

تتبع الباحث الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة وهي على النحو التالي:

1. دراسة علوي (2017) هدفت إلى معرفة المشكلات الأكاديمية لطلبة البكالوريوس الدارسين بفرع الجامعة العربية المفتوحة في مملكة البحرين من وجهة نظر الطلبة وعلاقتنا ببعض المتغيرات، بلغت عينة الدراسة (584) طالباً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وقوع جميع محاور المشكلات الأكاديمية لدى الطلبة ضمن المستوى المتوسط لتصنيف المشكلات الإدارية، جاءت مشكلة المقررات الدراسية في المرتبة الأولى، وتلتها مشكلة الواجبات والامتحانات، وتلتها خدمات التسجيل والإرشاد الأكاديمي، ثم أعضاء هيئة التدريس ثم العلاقة بالزملاء وأخيراً الإمكانيات المادية.

2. دراسة الروقي (2016) هدفت إلى الكشف عن المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة، كما هدفت للتعرف إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجامعة، الجنس، الجنسية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، استخدم الباحث الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة (شقراء، نجران، تبوك) وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة كانوا موافقين بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة، ومن أهمها، رغبة الطلاب في الاقتصار على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون المراجع العلمية، كما أشارت إلى أنهم موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة على غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس المتميز، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس والرتبة العلمية، ووجود فروق دالة باختلاف متغير الجامعة، وسنوات الخبرة والجنسية.

3. دراسة الطائي (2015) هدفت الى الكشف عن المشكلات الإدارية التي تواجه رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعتي بغداد والمستنصرية ومقترحات معالجتها، وأظهرت النتائج أن تحديد المشكلات جاءت على وفق مجالات البحث بصورة عالية في بعضها وبمستوى منخفض في البعض الآخر، وبينت ضعف المتابعة من قبل رؤساء الأقسام بشكل عام، كما أظهرت عدم وجود رغبة في إيجاد حلول إبداعية للمشاكل بطريقة شمولية، كما أظهرت التركيز على تنفيذ القرارات دون مناقشتها بطريقة إبداعية.

4. دراسة (Mulu 2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مشاركة المعرفة وتحديد العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسوسا في أثيوبيا، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والكمي. والمقابلة والاستبانة كأدوات لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من (250) عضو هيئة تدريس في (6) كليات في جامعة أسوسا، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أنه على الرغم من إدراك غالبية أفراد مجتمع الدراسة لأهمية مشاركة المعرفة إلا أن معظمهم لا يقومون فعلياً بمشاركة المعرفة، ووجود علاقة قوية بين الالتزام ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسوسا، وأيضاً وجود علاقة بين نظام الحوافز ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسوسا، ووجود علاقة بين التكنولوجيا ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسوسا، وأن الثقة والالتزام والتكنولوجيا ونظام الحوافز من أبرز العوامل المؤثرة على مشاركة المعرفة بين أعضاء التدريس في جامعة أسوسا.

5. دراسة (Shahzadi, Hameed, Kashif 2015): وهدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير العوامل الفردية (توقعات النتائج، الكفاءة الذاتية، والتمتع بمساعدة الآخرين) على سلوك تشارك المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة باكستان. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، وقد طبقت الدراسة على (327) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في القطاعين العام والخاص من مدينتي (روالبندي واسلام اباد) كعينة للدراسة. واستخدمت الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع العوامل الفردية ترتبط إيجابياً بسلوك تشارك المعرفة في الأوساط الأكاديمية، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن الكفاءة الذاتية لها تأثير كبير على موقف تشارك المعرفة، وأن المواقف تؤثر بشكل كبير على الرغبة في تشارك المعارف.

6. دراسة أحمد (2014م): استهدفت الدراسة التعريف بالمفاهيم المرتبطة بجودة التعليم العالي، وخطوات تطبيقاتها وأهم المعوقات التي تعترضها، وتقديم نماذج مقترحة لتطبيق الجودة في التعليم العالي، تركز على نوعية مخرجات التعليم وقياس أدائها، بجعل الطالب محور التعليم والتعلم، واستخدمت الدراسة المنهج

الوصفي، وتوصلت إلى أن تبني مؤسسات التعليم العالي الجزائرية لنظام الجودة يعد عنصراً مهماً لتحقيق هدفها والمحافظة على النجاح والرقي بالمستوى العلمي للجامعة الجزائرية. كما أن تأمين جودة التعليم العالي هو الضمانة الحقيقية لرفع الكفاءة النوعية للطلاب وتزويدهم بمهارات التفكير العليا والمهارات اللازمة، وتطوير مواهبهم وقدراتهم، كما طالبت بأن تشمل هذه الجودة كل العمليات الإدارية والأكاديمية وذلك لضبط الخدمات التي تقدمها استناداً على أسس علمية، إضافة إلى ترسيخ ثقافة الجودة لدى العاملين في الجامعة سواء أكانوا من الإدارة التعليمية أم الهيئة التدريسية وهذا لا يكون إلا بتضافر جهود الجميع.

7. دراسة الظفيري وبيان (2014) هدفت إلى التعرف على طبيعة المشكلات الأكاديمية لدى قسم معلم الصف في كلية التربية بجامعة البعث والفروق في طبيعة المشكلات من حيث متغير الشهادة الثانوية العامة (علمي، أدبي) ومتغير سنوات الدراسة، استخدم الباحث الاستبيان للوصول لنتائج الدراسة، اشتملت عينة الدراسة على (1000) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في طبيعة المشكلات الأكاديمية تعزى إلى متغير الشهادة الثانوية العامة، ووجود فروق دالة تعزى إلى متغير السنة الدراسية لصالح طلبة السنة الأولى.

8. دراسة الخرابشة (2013) هدفت للكشف عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية يعانون من (33) مشكلة بدرجة عالية، وثلاثة بدرجة متوسطة، واثنان بدرجة ضعيفة، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات.

9. دراسة اليوسف (2012) التي هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، وتوصلت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة كانوا موافقون على أن أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي المشكلات الاجتماعية، ثم المشكلات الأكاديمية، بينما كانت المشكلات الإدارية في الترتيب الأخير كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق لمتغير الدرجة العلمية ومتغير الخبرة في مجال التدريس.

10. دراسة الرواشدة (2012) هدفت إلى الكشف عن مستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، وطور الباحث

استبانة للوصول إلى نتائج الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس وأظهرت النتائج أن أكثر المشكلات حدة هي المشكلات المتعلقة بالطلبة، وأقل المشكلات حدة هي المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس باستثناء المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.

11. دراسة (الحميدة، 2011). هدفت إلى التعرف على واقع استخدام إدارة المعرفة في الجامعات الحكومية الأردنية وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (247) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. توصلت أبرز النتائج إلى حيادية الجامعات الحكومية الأردنية على درجة متوسطة في ممارستها لإدارة المعرفة، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيري: الجامعة لصالح الجامعة الهاشمية، وجامعة مؤتة، ولسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة القصيرة، وتوصلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيري: النوع الاجتماعي والكلية.

12. دراسة السرور والزعبي (2009) هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ال البيت من وجهة نظرهم، استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (96) عضو تدريس وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات تمثلت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، وثانياً في مجال الترقية، وأقلها كان في المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية في المشكلات المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس، والإدارة، بينما توجد فروق بين أصحاب الرتب الأكاديمية في مجالي البحث العلمي، والترقية وكانت لصالح الأكاديمية الأعلى.

13. دراسة أبو سمرة وآخرون (2006) المعوقات التي تواجه المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين. هدفت إلى معرفة المعوقات التي تواجه المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، استخدم الباحثون الاستبيان للوصول إلى نتائج الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (200) مشرف ومشرفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة المعوقات التي تواجه المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة كانت متوسطة، وكانت درجة المعوقات في مجال النمو المهني والبحث العلمي هي الأعلى من بين مجالات الدراسة، بينما كانت درجة المعوقات الإدارية والمالية هي الأدنى في مجالات الدراسة.

14. دراسة فريوان (2004) هدفت إلى تقصي المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر بالجماهيرية العربية الليبية، وقد تولت الدراسة إلى أن أهم المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس هي

ظاهرة ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة، وعدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة بالمقررات الدراسية في المكتبة الجامعية،

15. وأيضا التحاق الطلبة من أصحاب المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية بالجامعة.

16. دراسة العمائرة (2003) هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات المتعلقة بمشكلة الدراسة، وأظهرت النتائج وجود مشكلات أكاديمية في مجال البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، والطلبة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، حسب متغيرات الخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، ونوع الكلية.

17. دراسة هانكوك وهيللاويل (Hancock&Hellawell, 2003) هدفت إلى التعرف على درجة الشفافية من قبل الإدارة الأكاديمية الوسطى في الجامعات البريطانية الحديثة، في التعامل مع رؤسائهم، والتابعين وأظهرت الدراسة وجود بعض الإحباطات والمشكلات التي تواجه الإدارة الوسطى من عمداء ورؤساء أقسام أكاديميين، منها: انعدام الأمن الوظيفي، والشعور بالخوف على الوضع الأكاديمي، والمؤسسي، وخسارة الحرية الشخصية، والشعور بعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

18. دراسة أوراتا (Orata, 1999) التي هدفت إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو، في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ومنظومة النظريات التقليدية، وبينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي كثرة أعداد الطلاب في المادة الدراسية مما يرهق عضو هيئة التدريس، وأيضا من المشكلات فرض بعض المقررات الدراسية على الطلبة دون رغبتهم بذلك، كذلك عدم استخدام طرق التفكير الإبداعي والتقنيات الحديثة من قبل أعضاء هيئة التدريس بسبب زيادة عد الطلبة في الفصل.

مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة "المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية "

1. أشارت الدراسات التي تتعلق بهذا المجال إلى وجود مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس.
2. كما بينت الدراسات السابقة أن هذه المعوقات والمشكلات تؤثر سلباً على عضو هيئة التدريس من حيث قيامه بمهامه.
3. أكدت الدراسات السابقة على وجود مشكلات بعضه تتعلق بالجوانب الإدارية وبعضها تتعلق بمحور الطلبة وبعضها بعدم وجود مرتجع مختصة في المكتبة، وبعضها زيادة أعداد الطلبة في الفصل.
4. واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة واختيار المنهج المناسب لموضوع الدراسة.

الإطار النظري:

المقصود بأعضاء هيئة التدريس:

ورد في (العبدروس، 1431) نقلاً عن مرسى أن أعضاء هيئة التدريس هم مدرسون وباحثون وأعضاء في جامعة أو كلية يمارسون فيها مسؤولياتهم، ويقدمون المشورة لكل الطلبة والمؤسسات الأخرى.

أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء التطورات والمستجدات المعاصرة:

يعد عضو هيئة التدريس محور العمل التجديدي، ويزداد دوره أهمية في ظل مجتمع المعرفة، فهو ينطوي على تغيير جوهري في أدواره الوظيفية؛ وتستلزم التغييرات الوظيفية في أدواره عضو هيئة تدريس من طراز جديد، مهيناً لتحقيق الأهداف المحدثة، كما تتطلب تدريباً مستمراً له تزامناً مع المستجدات التربوية.

في السياق نفسه أشار الهاشمي والعزاوي (2007) إلى الأدوار المهمة لعضو هيئة التدريس في التربية الحديثة كالتالي:

- يجب أن يكون على معرفة بخصائص المتعلمين وما يتصل بكل منهم من عوامل يمكن أن تؤثر في بناء شخصياتهم، ويعتبر هذا الدور هو أساس عمل المعلم.
- متابعة ما هو جديد في مجال المادة: نظراً لتراكم المعرفة أصبح من الضروري أن يطلع المعلم على المستجدات في مجال المادة، والاطلاع على نتائج البحوث والدراسات.
- أن وضع المتعلمين في عالم المعلوماتية قد يتسبب في فقد هوية الانتماء إلى أمتهم، والاعتزاز بتراثها؛ ولهذا فإنه من الواجب على المعلم المؤتمن على أبناء الأمة أن يشجع المحافظة على التراث والهوية، وأن يكون هناك موازنة، بحيث لا

يتم حجب المتعلم عن العالم، ولا ينطوي فقط على الماضي، حتى لا يفقد هويته، ولا يتأخر عن عصره في أي مجال من مجالات المعرفة.

كما أن تلك الموازنة تشكل نقاط قوة يضيفها عضو هيئة التدريس لأبناء الغد، فكلما كان هناك اتزان كان المتعلم أقوى لمواجهة متغيرات العصر الحالية والمستقبلية مع اعتزازه بتراثه وثقافته وهويته، ليشكل بذلك عنصراً بشرياً مؤهلاً لخدمة مجتمعه.

- تمكين المتعلم من التعلم الذاتي وتوظيف التكنولوجيا في التعليم، لا بدّ لعضو هيئة التدريس أن يكون مرشداً وموجهاً ومشاركاً للمتعلمين في مرحلة التعلم، واكتساب المعارف بشكل يتسم بالاستمرار.
 - تعد المدرسة مؤسسة اجتماعية تربوية، ويعد المجتمع أحد مصادر التعلم؛ ولذلك فإن مشاركة المعلم في خدمة المجتمع تصبُّ في خدمة العملية التعليمية وتنمية المجتمع.
 - تحسين المنهج وتطويره: فالمفهوم الحديث للمنهج يشمل جميع الخبرات الهادفة المخطط لها التي تقدمها المؤسسة التعليمية، لغرض تحقيق الأهداف التربوية، وهذا يعني التفاعل من قبل عضو هيئة التدريس مع المنهج، فيزيد عليه ويعدل فيه ويرفع المقترحات إلى الجهات المعنية.
 - مواصلة النمو المهني: لا بدّ أن يكون عضو هيئة التدريس مطلعاً قارئاً ومحللاً، سواء في مجال التخصص أو التربية وعلم النفس، كذلك لا بدّ أن يكون باحثاً ومحللاً ومفعلاً لنتائج البحوث العلمية المتعلقة بمجاله.
 - تطوير الإدارة التربوية: يعد عضو هيئة التدريس أحد العناصر الفعالة في الإدارة التربوية، وهو الذي يتعامل مباشرة مع المتعلم؛ لذا فإنه يؤدي دوراً مهماً في تطوير الإدارة التربوية لجعلها أكثر إنسانية وديمقراطية بدءاً من إدارة التعلم ومروراً بالإدارات العليا.
- وذكر المولي (2011) وسليم (2012) أهم الخصائص المهنية والصفات اللازمة لعضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة حتى يمارس دوره بشكل فعال وريادي كما يلي:
- التخصص المعرفي والمهني: لا بدّ أن يكون متخصصاً بمادته التي يدرسها، وكذلك المواد المرتبطة بها لتحقيق التكامل بين مادته العلمية والمواد الأخرى القريبة، وكذلك التأهيل التربوي المناسب الذي يهيئه لأداء مهامه المهنية بشكل علمي مدروس.
 - امتلاك الثقافة الحاسوبية، والقدرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

• امتلاك مهارات البحث العلمي، وخاصة البحوث الإجرائية.

• القدرة على تحقيق النمو المهني، والعمل في فريق

وأضاف (سليمان، 2000) و (المولي، 2011) الآتي:

• الانتماء لمهنته والاعتزاز بها.

• أن يدرك متطلبات مهنته وفقاً لمتغيرات المجتمع ومستحدثات العصر.

• التواصل والتعاون مع زملاء المهنة للاستفادة والإفادة والتطوير.

• أن يكون قادراً على الاطلاع والمرونة في التعامل، والسخاء في العطاء العلمي لتحقيق الصالح العام.

ووضح (vos، 2011) أن الهوية المهنية لعضو هيئة التدريس تساعد على السير نحو الاحترافية المهنية، وذلك من خلال ترجمة الدوافع الخاصة من أفكار مجردة إلى أفعال ملموسة.

وحدد سليم (2012) الكفايات الشخصية لعضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة كما يلي:

• حسن الخلق والسلوك الحسن.

• المثابرة والمبادرة والرغبة الجادة في العمل.

• الصدق العلمي والشجاعة الأدبية.

• التقييم الذاتي المستمر.

وأكد القرني (2009) أن من أهم متطلبات التحول نحو إنتاج وابتكار المعرفة هي إعادة تأهيل عضو هيئة التدريس ليكون متعدد الأدوار (مرشد لمصادر المعرفة، منسق لعملية التعلم الذاتي، مقوم لنتائج التعلم، موجه لكل متعلم).

وأكد سعادة وإبراهيم (2011) ضرورة تطوير أداء عضو هيئة التدريس وإعادة تدريبه على المهارات التدريسية من أجل تحقيق عملية تطوير المنهج ككل وتحقيق التكاملية. ومن أدوار أعضاء هيئة التدريس المتجددة في عصر مجتمع المعرفة كما ذكر أبو نعيم والزيون (2011) كالتالي: محاور ومناقش- لديه مهارة قيادة الصف والعدالة والمساواة- ممارس للتفكير الناقد- صديق وداعم للمتعلم- قائد ومبدع ومبتكر- لديه كفايات ومهارات أكاديمية عالية- لديه مهارات الإبداع والتحدي- مراقب وموجه للتعلم- مرب- قادر على التعلم الذاتي الشامل وغير نمطي.

مجالات أداء عضو هيئة التدريس وما يواجهه مشكلات: تشمل عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بحسب (العيدر، 1431) عدة مجالات تتنوع فيها أساليب التقويم كما يأتي:

1. الأداء التدريسي، ويتم تقويمه عن طريق: الطلاب، الزملاء، ورؤساء العمل، والتقويم الذاتي، وتقويم الإدارة المختصة (على مستوى الجامعة).
2. الأداء البحثي والإنتاج العلمي، ويتم عن طريق تقويم الزملاء ورؤساء العمل، والتقويم الذاتي وكذلك تقويم الإدارة المختصة.
3. خدمة الجامعة، ويتم عن طريق تقويم رؤساء العمل، والتقويم الذاتي، وتقويم الإدارة المختصة، وقد يشارك فيه الزملاء.
4. خدمة المجتمع، ويتم عن تقويم رؤساء العمل، والتقويم الذاتي، وتقويم الإدارة المختصة.

مفهوم تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

يشير مصطلح الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس إلى مجموعة الأنشطة المهنية القابلة للتحليل والملاحظة، والتي يؤديها أعضاء هيئة التدريس من أجل مساعدة الطلبة على التعلم، وتمر هذه الأنشطة عموماً بثلاث مراحل هي: التخطيط، والتنفيذ، والتقويم (زيتون، 2001). ولا بد أن يتم تقويم كفاءة الأداء التدريسي الذي يؤديه أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري من أجل تحقيق الجودة التعليمية؛ وذلك من خلال رفع مستوى الجوانب الإيجابية، إدخال التحسينات اللازمة على الجوانب السلبية. وتشير (تمام، 2010) إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس يجب أن يخضع للتقويم المستمر، فمهما كان ذلك الأداء جيداً، هناك مجال دائم للتحسين والتطوير. ومع أن تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يكتنفه بعض الصعوبات، إلا أن أهميته تحتم القيام به.

خصائص الأداء التدريسي الجيد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: من خلال مراجعة عدد من الدراسات السابقة والكتب ذات العلاقة، فقد تم تحديد خصائص الأداء التدريسي الجيد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كما يلي:

أ. خصائص متعلقة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس، وبحسب (تمام، 2010؛ وماجي، 2012؛ والقرني وآخرون، 2005؛ وبهنسي، 2006) تتمثل في: التمتع بمستوى عالي من الثقة بالنفس، والتمتع بالاتزان الانفعالي وضبط الذات، وتقبل آراء

الآخرين وتقبل النقد، واحترام الوقت، والتحلي بروح المبادرة والتعاون، واللباقة وحسن الخلق، والسعي نحو تطوير الذات بشكل دائم.

ب. خصائص ومهارات متعلقة بالجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، أوردها كل من (تمام، 2010؛ ومجيد، 2011؛ وأبو حسين، 2014؛ والراجح، وكعكي، 2006؛ وقرشم وآخرون، 2012) ويمكن تقسيم هذه الخصائص والمهارات إلى 4 أقسام:

1. خصائص عامة وتشمل: التمكن من المادة العلمية، والالتزام بوقت المحاضرة، والالتزام بالساعات المكتبية، والقدرة على مواكبة التقنية، وامتلاك مهارات إدارة الوقت، وإظهار الاحترام للطلبة، وضوح الصوت.

2. مهارات التخطيط للتدريس، وتشمل: تسليم توصيف المادة والتقييد به، وتحديد المراجع العلمية التي تدعم المقرر، وتحديد الأهداف للمقرر ولكل محاضرة، وإعلام الطالبات بها، وإعداد خطة زمنية مفصلة مناسبة للطرفين، إعداد المادة العلمية إعداداً جيداً، توزيع الدرجات بشكل عادل وفقاً لوزن المتطلبات.

3. مهارات التدريس فعلياً، وتشمل: استخدام لغة سليمة في التدريس، وعرض المادة العلمية بطريقة متسلسلة وواضحة، وربط المحاضرات بالواقع، واستخدام وسائل وطرق تدريس متنوعة، واستخدام التقنية في تقديم المحاضرات، وتشجيع الطلبة عليها، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة أثناء تقديم المادة العلمية، وتشجيع الطلبة على تنوع مصادر المعلومات، وتحفيز الطلبة على التفكير والإبداع، والترحيب بأسئلة واستفسارات الطلبة، والحرص على إيصال التغذية الراجعة للطلبة في الوقت المناسب، وتشجيع الطلبة على البحث العلمي والالتزام بأخلاقياته.

4. مهارات التقويم، وتشمل: تنوع أساليب التقويم، ووضوح معايير التقويم، وتوزيع الدرجات على متطلبات المقرر بطريقة عادلة تبعاً لوزن المتطلب، وموضوعية التقويم، وصدق التقويم، وسرعة تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة، ودرجات التقويم.

ج. خصائص متعلقة بالعلاقة مع الطلبة، وأشار إليها كل من (الشافعي، 2006؛ وأبو الرب وقداة، 2008؛ وأبو الأسرار، 2009)، وهي: تقبل الآراء العلمية المعارضة، وتوفير جو من الألفة والثقة والاحترام المتبادل، وفتح باب الحوار مع الطلبة، ودعم وإرشاد الطلبة أكاديمياً خلال المقرر، تزويد الطلبة بفتيات البحث العلمي.

أهمية وأهداف تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس: تبرز أهمية تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كونه وسيلة رئيسة للتأكد من

تحقيق الجامعة لأحد وظائفها وهو التدريس (أبو حسين، 2014)، ووسيلة لتعزيز الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس، وتشخيص الأداء المنخفض لأعضاء هيئة التدريس بالتالي يساهم التقويم في تطوير وتحسين الأداء التدريسي للأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات (تمام، 2010). كما تبرز أهمية تقويم الأداء التدريسي من خلال الأهداف التي يسعى لتحقيقها، والتي حددها كل من (أبو حسين، 2014؛ وتمام، 2010؛ والعجروش، 2015) بالآتي:

1. تعريف أعضاء هيئة التدريس بنقاط القوة والضعف في أدائهم التدريسي.
2. مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تنمية مهاراتهم وأدائهم.
3. توفير مؤشرات كمية عن مستوى الإنجاز الحاصل في تحقيق أهداف الجامعة خاصة فيما يخص وظيفتها التدريسية.
4. مساعدة صانعو القرار عبر توفير قاعدة بيانات للمؤشرات الكمية عن أعضاء هيئة التدريس.
5. توفر قاعدة بيانات عن الإمكانيات والكفاءات المتوفرة بالجامعة لتسهيل الاستفادة القصوى من الطاقة المتوفرة بالجامعة.

التحديات التي تواجه التعليم الجامعي:

يواجه التعليم الجامعي عدداً من التحديات المتنوعة التي تمثل معوقاً في التطوير والتجديد، وفي الوقت نفسه تعد محفزاً للإبداع واستثارة الهمم في مواجهة الصعوبات، من هذه التحديات ما أشار إليه تويج (1423هـ) بما يلي:

1. القوى البشرية التي لا تهتم بالتطوير وتتمسك بالقديم وتبني على ذلك التصورات الفكرية للتعامل مع المكونات الأكاديمية.
2. الكم الضخم من الكتب والمناهج والوسائل التي قام بتأليفها البعض وتعودوا عليها وأصبحت هي المصدر المعرفي للطالب الجامعي.
3. ضعف التعمق في المجال البحثي والاكتفاء بالبحوث المكررة أو شبه المكررة التي لا تضيف شيئاً في المعارف أو المهارات أو الفنون ونحو ذلك.
4. قصور الإمكانيات المادية والتمويل اللازم للنهوض بالعملية الأكاديمية.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على (212) عضو هيئة تدريس من كلية عمان الجامعية للعام الجامعي (2020) واشتملت عينة الدراسة على نفس (140) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بشكل عشوائي.

أداة الدراسة: أعد الباحث أداة (الاستبانة) لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بنتائج الدراسة نتائج الدراسة، وقد اشتملت الأداة على (40) فقرة بعد عرضها على المحكمين.

وللتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على أساتذة جامعيين من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة الزرقاء الخاصة وجامعة البلقاء التطبيقية من رتبة أستاذ (بروفسور) ورتبة أستاذ (مشارك) وعددهم (11).

واخذ الباحث بتوجيهات وآراء المحكمين من تعديل لبعض الفقرات من حيث الصياغة اللغوية وحذف الفقرات التي تحمل معاني مكررة والفقرات غير المناسبة لموضوع الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (15) عضو تدريس ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذ بلغ (91).

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.86) واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

المعيار الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 - 2.33 قليلة

من 2.34 - 3.67 متوسطة

من 3.68 - 5.00 كبيرة

وهكذا

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

عدد الفئات المطلوبة (3)

$$1.33 = \frac{5 - 1}{3}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على (140) عضوية هيئة تدريس من كلية عمان الجامعية وكلية الأميرة عالية الجامعية من كليات جامعة البلقاء التطبيقية والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

| النسبة | التكرار | الفئات | |
|--------|---------|----------------|--------|
| 65.7 | 92 | ذكر | الجنس |
| 34.3 | 48 | أنثى | |
| 40.7 | 57 | الأميرة عليا | الكلية |
| 59.3 | 83 | كلية عمان | |
| 8.6 | 12 | استاد | الرتبة |
| 22.9 | 32 | أستاذ مشارك | |
| 38.6 | 54 | أستاذ مساعد | |
| 30.0 | 42 | مدرس | |
| 7.1 | 10 | اقل من 5 سنوات | الخبرة |
| 45.7 | 64 | من 5-10 | |
| 38.6 | 54 | 11-15 | |
| 8.6 | 12 | أكثر من 15 | |
| 100.0 | 140 | المجموع | |

إجابة السؤال الأول: ما أبرز المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|--------|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|
| 1 | 3 | توجد صعوبة في الحصول على المراجع العلمية المخصصة في مكتبة الكلية | 3.82 | .859 | مرتفعة |
| 2 | 33 | صعوبة الحصول على مكتب مستقل لكل عضو هيئة تدريس في الكلية | 3.79 | 1.009 | مرتفعة |
| 3 | 24 | رغبة غالبية الطلبة في الاعتماد على المدرس والمخصصات والتلقين | 3.77 | .970 | مرتفعة |
| 3 | 26 | افتقار المكتبة للمراجع العلمية المتعلقة بالبحث العلمي | 3.77 | .868 | مرتفعة |
| 5 | 14 | يوجد نقص في المختبرات التي يحتاجها عضو التدريس للبحث العلمي | 3.75 | .899 | مرتفعة |
| 6 | 1 | ضعف العلاقات العلمية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس | 3.73 | .880 | مرتفعة |
| 7 | 13 | قلة الحوافز الممنوحة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في الدورات التدريبية | 3.72 | .890 | مرتفعة |

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|--------|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|
| 8 | 23 | يزعجني تكرار غياب بعض الطلبة عن حضور المحاضرات | 3.71 | .941 | مرتفعة |
| 9 | 15 | ضعف التسهيلات التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس لأعداد البحوث العلمية ونشرها | 3.69 | .914 | مرتفعة |
| 9 | 27 | يوجد صعوبة في تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمهامهم | 3.69 | .882 | مرتفعة |
| 9 | 30 | ضعف تقييد لجنة الترقية بالمدة الزمنية اللازمة لتقييم الأبحاث المقدمة من عضو هيئة التدريس | 3.69 | .974 | مرتفعة |
| 12 | 25 | أجد صعوبة في مراجعة لجنة التقييم فيما يتعلق بموضوعية التقييم وعدالته | 3.68 | .991 | مرتفعة |
| 13 | 31 | ضعف التسهيلات المقدمة في الكلية لعضو هيئة التدريس لأجراء البحوث العلمية | 3.66 | .950 | متوسطة |
| 14 | 8 | قلة التجهيزات التي يحتاجها عضو التدريس داخل القاعات التدريسية | 3.64 | .968 | متوسطة |
| 14 | 16 | ضعف المراكز المتخصصة بالخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة | 3.64 | .937 | متوسطة |
| 16 | 17 | توجد مزاجية لدى بعض المحكمين في تحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر | 3.61 | .911 | متوسطة |
| 16 | 22 | يوجد تعقيدات في إجراءات الترقية | 3.61 | 1.001 | متوسطة |
| 18 | 2 | توجد صعوبة في نشر الأبحاث في المجالات العلمية المحكمة | 3.59 | .865 | متوسطة |
| 18 | 10 | يوجد ضعف في الخدمات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس | 3.59 | .981 | متوسطة |

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|--------|-------|---|-----------------|-------------------|--------------|
| 18 | 12 | تزعجني القرارات المزاجية والفردية من بعض المسؤولين في الجامعة | 3.59 | .981 | متوسطة |
| 21 | 28 | يوجد تفرد لإدارة الجامعة في اتخاذ القرارات بمعزل عن عضو التدريس | 3.58 | 1.032 | متوسطة |
| 22 | 35 | يفضل أن تكون لجان التحكيم للبحوث المقدمة للترقية من نفس تخصص الموضوع المقدم للترقية | 3.56 | .947 | متوسطة |
| 23 | 18 | توجد مزاجية في تقييم أداء عضو التدريس من قبل الجامعة | 3.54 | .940 | متوسطة |
| 24 | 6 | شعور عضو هيئة التدريس في الجامعة بعدم الأمن الوظيفي | 3.51 | 1.147 | متوسطة |
| 25 | 21 | يزعجني سلوك بعض الطلبة غير السوي | 3.49 | .877 | متوسطة |
| 58 | 34 | زيادة العبء الدراسي يحد من إجراء البحوث العلمية لعضو هيئة التدريس | 3.49 | 1.056 | متوسطة |
| 27 | 20 | يوجد صعوبة في نشر الأبحاث العلمية من قبل أعضاء هيئة التدريس في المجالات العلمية المحكمة | 3.47 | .917 | متوسطة |
| 28 | 4 | أجد استخفاف من بعض الزملاء بزملائهم الآخرين | 3.46 | .901 | متوسطة |
| 28 | 19 | تستخدم الجامعة أساليب غير مناسبة في تقييم أداء عضو هيئة التدريس | 3.46 | .978 | متوسطة |
| 28 | 29 | ضعف الوضوح والدقة في إجراءات الترقية المتعلقة بعضو هيئة التدريس | 3.46 | .948 | متوسطة |
| 31 | 9 | يوجد تأخير في إنجاز المعاملات لأعضاء هيئة التدريس من قبل الجهات الإدارية | 3.45 | .962 | متوسطة |
| 32 | 5 | ممارسة بعض الضغوطات المختلفة من قبل رئيس القسم على عضو هيئة التدريس | 3.39 | 1.077 | متوسطة |

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التقدير |
|--------|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|
| 32 | 37 | يوجد تدخل للواسطة والمحسوبة في ترقية بعض أعضاء هيئة التدريس | 3.39 | .980 | متوسطة |
| 34 | 36 | يفرض بعض المسئولين والإداريين آرائهم فيما يتعلق بالأمور الأكاديمية | 3.33 | .835 | متوسطة |
| 35 | 32 | تكليف بعض أعضاء هيئة التدريس بتدريس مساقات من غير تخصصهم | 3.31 | .960 | متوسطة |
| 36 | 7 | أتحمل عبء تدريسي أكثر من بقية الزملاء | 3.29 | 1.027 | متوسطة |
| 37 | 38 | تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة في الكلية بطيئة | 3.25 | 1.047 | متوسطة |
| 38 | 39 | صعوبة حصول عضو هيئة التدريس على فرصة عادلة في المشاركة في المؤتمرات الخارجية والداخلية | 3.20 | .991 | متوسطة |
| 39 | 40 | أساليب التقويم التي تستخدمها الجامعة غير ملائمة | 3.08 | .990 | متوسطة |
| 40 | 11 | أجد صعوبة في سير المعاملات من قبل الإداريين | 3.03 | .929 | متوسطة |
| | | الدرجة الكلية | 3.54 | .546 | متوسطة |

يبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.03-3.82)، حيث جاءت الفقرة (3) والتي تنص على "توجد صعوبة في الحصول على المراجع العلمية المخصصة في مكتبة الكلية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.82) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة (33) والتي تنص على "صعوبة الحصول على مكتب مستقل لكل عضو هيئة تدريس في الكلية" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.79) وبدرجة تقدير مرتفعة، ثم جاءت الفقرتان (24، و26) ونصهما "رغبة غالبية الطلبة في الاعتماد على المدرس والملخصات والتلقين"، و"افتقار المكتبة للمراجع العلمية المتعلقة بالبحث العلمي" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (11) ونصها "أجد صعوبة في سير المعاملات من قبل الإداريين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.03)

وبدرجة تقدير متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي للمعوقات والمشكلات التي تواجهه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ككل (3.54) وبدرجة تقدير متوسطة.

أظهرت النتائج وجود معوقات ومشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وجاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ على الدرجة الكلية (3.45)

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Orata, 1999) التي بينت ان أكثر المشكلات التي تواجهه عضو هيئة التدريس هي كثرة أعداد الطلاب في المادة الدراسية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة مع دراسة (Hancock&Hallawell, 2003) التي أظهرت وجود بعض الإحباطات والمشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديميين.

واتفقت مع دراسة الروقي (2016) التي أشارت إلى موافقة عينة الدراسة على أهم المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية، ومن أهمها غياب الحوافز لعضو هيئة التدريس، ورغبة الطلاب في الاقتصار على تحصيل المادة العلمية.

واتفقت مع دراسة العميرة (2003) بوجود مشكلات أكاديمية تواجه أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وكذلك اتفقت مع دراسة أبو سمرة وآخرون (2006) بوجود معوقات وجاءت بدرجة متوسطة، واتفقت مع دراسة الرواشدة بوجود مشكلات وأكثرها تتعلق بالطلبة.

وقد جاءت الفقرة (3) على المرتبة الأولى ونصها "توجد صعوبة في الحصول على المراجع العلمية المختصة في مكتبة الكلية " يمكن أن يعزى ذلك إلى عدد الكليات الكبيرة والموزعة على جميع محافظات المملكة الأردنية الهاشمية، وبالتالي توجد صعوبة في إيجاد مكتبة متكاملة في كل كلية من الكليات التابعة للجامعة، بينما مكتبة مركز جامعة البلقاء التطبيقية في محافظة السلط يوجد فيها مكتبة واسعة وشاملة وفيها كتب مختصة ومتنوعة في جميع المجالات العلمية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة قريوان (2004) قلة توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.

وفي المرتبة الثانية الفقرة (33) ونصها "صعوبة الحصول على مكتب مستقل لكل عضو هيئة تدريس في الكلية " ويمكن أن يعزى ذلك إلى زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس في كل كلية من الكليات التابعة للجامعة حيث هناك صعوبة في توفير مكتب لكل عضو هيئة تدريس.

وفي المرتبة الثالثة الفقرتان (26،24) ونصهما "رغبة غالبية الطلبة في الاعتماد على المدرس والملخصات والتلقين " يعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الطلبة بالدرجة والحصول على علامات مرتفعة أكثر من اهتمامهم بالتفكير الإبداعي والحصول على ثقافة عالية وواسعة، فهدف الطالب بالدرجة الأولى أن يحصل على

تقدير مرتفع، وهذا يعد هدف أساسي لديه، دون أن يجهد نفسه بالبحث والرجوع إلى مراجع علمية.

"وافتقار المكتبة للمراجع العلمية المتعلقة بالبحث العلمي" يمكن أن يرجع ذلك إلى كثرة عدد الكليات التابعة لجامعة البلقاء في مختلف محافظات المملكة، وزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات، مما يعيق من توفير بعض المراجع العلمية، ويمكن الحصول على هذه المراجع من المكتبة الرئيسية الموجودة في مركز الجامعة في محافظة السلط.

وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (1) ونصها "ضعف العلاقات العلمية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس" ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن بعض الكليات فيها دوام يوم بعد يوم لأعضاء هيئة التدريس، وبالتالي من الصعب الالتقاء بين أعضاء هيئة التدريس مما يضعف العلاقة بينهم.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية عمان الجامعية تعزي لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، مدة الخدمة في الجامعة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية حسب متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة العلمية، وسنوات الخدمة والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة
التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية حسب متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة
العلمية، وسنوات الخدمة

| العدد | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
|-------|----------------------|--------------------|----------------|--------------------------|
| 92 | .576 | 3.51 | ذكر | الجنس |
| 48 | .484 | 3.59 | أنثى | |
| 57 | .512 | 3.61 | الأميرة عليا | الكلية |
| 83 | .565 | 3.48 | كلية عمان | |
| 12 | .715 | 3.10 | أستاذ | الرتبة |
| 32 | .467 | 3.30 | أستاذ مشارك | |
| 54 | .461 | 3.63 | أستاذ مساعد | |
| 42 | .536 | 3.72 | مدرس | |
| 10 | .378 | 3.78 | أقل من 5 سنوات | مدة الخدمة في الجامعة |
| 64 | .478 | 3.55 | من 5 - 10 | |
| 54 | .619 | 3.43 | 11-15 | |
| 12 | .572 | 3.75 | أكثر من 15 | |

يبين الجدول (3) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
للمعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية
بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة العلمية، ومدة الخدمة ولبيان
دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي
جدول (4).

جدول (4)

تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس، والكلية، والرتبة العلمية، وسنوات الخدمة على المعوقات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية

| الدلالة الإحصائية | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-------------------|--------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| .705 | .144 | .037 | 1 | .037 | الجنس |
| .691 | .159 | .041 | 1 | .041 | الكلية |
| .000 | 6.812 | 1.751 | 3 | 5.252 | الرتبة |
| .103 | 2.099 | .540 | 3 | 1.619 | مدة الخدمة |
| | | .257 | 131 | 33.663 | الخطأ |
| | | | 139 | 41.392 | الكلية |

يتبين من الجدول (4) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.144 وبدلالة إحصائية بلغت 0.705.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكلية، حيث بلغت قيمة ف 0.159 وبدلالة إحصائية بلغت 0.691.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة، حيث بلغت قيمة ف 6.812 وبدلالة إحصائية بلغت 0.000، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (5).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر مدة الخدمة، حيث بلغت قيمة ف 2.099 وبدلالة إحصائية بلغت 0.103.

جدول (5)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الرتبة العلمية على المعوقات والمشكلات التي
تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية

| مدرس | أستاذ مساعد | أستاذ مشارك | أستاذ | المتوسط الحسابي | |
|------|-------------|-------------|-------|-----------------|-------------|
| | | | | 3.10 | أستاذ |
| | | | .20 | 3.30 | أستاذ مشارك |
| | | ❖.33 | ❖.53 | 3.63 | أستاذ مساعد |
| | .09 | ❖.42 | ❖.61 | 3.72 | مدرس |

❖ دالة عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$).

يتبين من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) بين أستاذ مساعد من جهة وكل من أستاذ، وأستاذ مشارك من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح الأستاذ المساعد كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) بين مدرس من جهة وكل من أستاذ، وأستاذ مشارك من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح المدرس.

يتبين من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أستاذ مساعد ومدرس.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى خبرة كل من المدرس والأستاذ المساعد في العملية التعليمية والخوف على مستقبله الوظيفي، بالإضافة إلى ضعف إدراكه ومعرفته بتعليمات وقوانين الجامعة بحكم خدمته وخبرته القليلة، كما أنه لا يستطيع أن يدرك المعوقات والمشكلات التي قد تحيط به، بسبب قلقه وخوفه على وظيفته وحرصه على التمسك بذلك.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الروقي (2016) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الدرجة العلمية.

التوصيات التي يمكن أن تسهم في الحد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- اعتماد معايير جودة الأداء التدريسي كمحور رئيس في الترقيات.

- تقديم حوافز مادية ومالية لأعضاء هيئة التدريس وذلك عن تحسين الأداء التدريسي.
- تقديم دورات عن الأداء التدريسي وطرق تحسينه.
- تقديم دورات عن الاتجاهات الحديثة في التدريس.
- تخفيف أعباء عضو هيئة التدريس.
- إقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات (محلية أو عربية أو عالمية) في الجامعة وحضر أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الإعداد والتحضير بأوراق العمل أو الدراسات والبحوث، وتوفير الدعم لهم.
- إقامة الدورات التدريبية المتنوعة داخلياً، بتشجيع من الجامعة وكوادرها المتميزين، أو من خلال استقدام خبراء لهذا الغرض.
- دعم إجراء البحوث والدراسات النوعية المنطلقة من الميدان وتوظيف نتائجها.
- توفير شبكات الإنترنت المحلية والعالمية لتبادل الخبرات مع الكليات والجامعات المماثلة، وربط المكتبات المختلفة في الجامعات المحلية إلكترونياً.
- تشجيع الاتصال بالبيئة والمجتمع المحلي اتصالاً هادفاً وفاعلاً، لتوجيه الأنشطة الصفية واللاصفية المرافقة للمنهج، خدمة للبيئة التعليمية والمحلية.
- توفير الأدبيات المتنوعة للمؤتمرات والندوات والدوريات العلمية التي تصدر عن الجهات الأكاديمية عربياً ودولياً.
- توفير قاعدة بيانات متكاملة، تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة لعمليات وآليات التطوير المطلوبة.
- إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، للتدريب الذاتي والتطوير المهني.
- توفير مطابع تابعة للجامعة، يتم فيها نشر الإصدارات المتنوعة للفعاليات العلمية المختلفة التي تتم في الجامعة بعد تحكيمها من قبل الجهات العلمية المتخصصة.
- التنسيق مع الجهات المجتمعية، للاستفادة من الكادر الجامعي المتمثل بأعضاء هيئة التدريس، في تقديم الإرشادات والاستشارات لتلك الجهات.
- إتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الخارجية في المؤتمرات والدورات التدريبية. حيث يرى الكثيرون أن التدريب من أهم وسائل التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.
- التدريب والتعليم المستمر.

- التقييم الذاتي، وحلقات الجودة وروح الفريق
- التركيز على خدمة المجتمع، والمكافآت والحوافز
- التخطيط والتوجيه، والقيادة الديمقراطية، والاتصالات
- التعاون بين القيادات والكليات والتجديد والتحسين المستمر
- قياس الجودة بصفة مستمرة والاعتراف بالأداء الفعال
- المقارنات التجديدية والتكامل مع العمل
- تطبيق التفكير المنظم والمناقشة مع الجامعات الأخرى
- توفير مكتب لكل عضو هيئة تدريس في الكليات الجامعية.
- توفير المراجع العلمية التي يحتاجه أعضاء هيئة التدريس والطلبة في المكتبات التابعة للكليات الجامعية.
- التخلص من الملخصات التي يعتمد عليها الطلبة في العملية التعليمية وتعويد الطلاب على عملية البحث من خلال الكتب والمراجع المتعلقة بالمساق.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية لعضو هيئة التدريس.
- العمل على تطوير المكتبات في الكليات التابعة للجامعة وتزويدها بالمراجع العلمية التي يحتاجها أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.
- العمل على توفير التجهيزات اللازمة للتعليم الجامعي المتميز.

المراجع:

- أبو الأسرار، فاطمة عبد الرحمن. (2009). تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء وفق مقياس مقترح قائم على معايير الجودة. مجلة التربية العلمية - مصر، مج 14، ع 4، 85- 109.
- أبو الرب، عماد ؛وقدادة، عيسى. (2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي - اليمن، مج 1، ع 1، 1- 33.
- أبو حسين، أحمد سامي. (2014). الارتقاء بفاعلية هيئة التدريس تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- أبو سمرة وآخرون (2006). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن، تشرين اول.
- أبو نعيم، نذير سيخان، السرحان، خالد علي، الزبون، محمد سليم. (2008). مفهوم الاقتصاد المعرفي وأدوار المعلمين المتجددة خلاله من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. مجلة دراسات العلوم التربوية. المجلد 38 (1) 330- 343.
- أحمد، ابن العربي. (2014). تطبيقات نظام الجودة في التعليم العالي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ص 196- 210.
- بهنسي، فاطمة عبد القادر. (2006). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات. مجلة كلية التربية بالقازيق - مصر، ع 53، 39- 160.
- بوعشة، مبارك ، منصور، ليليا. (1433هـ). إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر العولمة، المؤتمر العلمي الدولي: عولمة الإدارة في عصر العولمة جامعة الجنان، كلية إدارة الأعمال، طرابلس لبنان.
- التل، سعيد وآخرون (2006). مناهج البحث العلمي، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن، ص 50- 51.
- تمام، شادية عبد الحليم. (2010). تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- تويج ، نبيل (1423هـ) ، التعليم الجامعي بين الأداء والتقييم .

الحربي، جميلة. (2012). تصور مقترح لتفعيل وظائف الإشراف التربوي في ضوء
الاتجاهات التربوية الحديثة ومتطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير غير
منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الحلو، غسان حسين (2003) "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في
جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (17) الإصدار (2)
ص417.371.

الحميدة. (2011). إدارة المعرفة وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات
الحكومية الأردنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة
مؤتة: الكرك، الأردن.

الحنيطي، عبد الرحمن ، محمود، سامي، الجابر، أحمد، ويطاينة، منذر (2005م).
نوعية التعليم والمواثمة، ورشة عمل المحور الثاني للمؤتمر الوطني للتعليم
العالي والبحث العلمي، جامعة عمان الأهلية، الأردن.

الخرابشة، عمر (2013). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء
التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات "مجلة جامعة النجاح
للأبحاث، العلوم الإنسانية، 27(12).

الخطيب، محمد شحات. (1425هـ). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية
المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة
التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

الراجح، نوال بنت محمد عبد الرحمن، وكعكي، سهام بنت محمد صالح. (2006).
تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طالبات كلية التربية للبنات
باليابان. دراسات في التعليم الجامعي - مصر، ع 12، 102-128.
الرواشدة، علاء زهير (2012). مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء
هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم
الاجتماعية، 4(2).

الروقي، مطلق بن مقعد بن مطلق (2016). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه
أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة، مجلة كلية
التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 28.

زيتون، حسن حسين. (2001). مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس. القاهرة: عالم
الكتب.

السرور، ممدوح هايل، والزعبي، إبراهيم احمد (2009) المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم "دراسات العلوم التربوية، المجلد (36)

سعادة. جودت أحمد؛ إبراهيم، عبد الله محمد. (2011). المنهج المدرسي المعاصر. عمان: دار الفكر.

سليم، تيسير أندراوس. (2012). مدى تطبيق معلمي التعليم الثانوي لمهارات الاقتصاد المعرفي في المدارس الحكومية التابعة إلى مديرية التربية والتعليم في منطقة إربد الثانية. المجلة التربوية. مجلد 26 (103). 89 - 132.

سليمان، عرفات عبد العزيز. (2000). الاتجاهات التربوية المعاصرة (رؤية في شؤون التربية وأوضاع التعليم). مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة

الشافعي، محمد منصور. (2006). متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقويمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود . اللقاء السنوي الثالث عشر إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة - السعودية، الرياض: الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية ، جامعة الملك سعود، 256 - 325.

الصانع، عبد الرحمن أحمد. (2015). تطوير الأداء الأكاديمي لكليات التربية- رؤية استشرافية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التربوي الدولي الأول (24-25 فبراير 2015م)، وزارة التعليم، الجوف: جامعة الجوف.

الطائي، عمر أزهري على (2015) المشكلات الإدارية التي تواجه رؤساء الأقسام العملية في كليات جامعتي بغداد والمستنصرية ومقترحات معالجتها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية، العراق.

الظفيري، نواف، وبيان، محمد سعد الدين (2014) المشكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة كليات التربية وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية على طلبة قسم معلم الصف في كلية التربية بجامعة البعث، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. سوريا، 12(1) ص 70 . 90.

العامري، عبد العزيز عبد الهادي (2014) المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم. مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد (041) سبتمبر.

العبد الغفور، فوزية (2002) المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، رسالة الخليج العربي السنة (23)، العدد(85) ص128.89.

العبد الكريم، فوزية عبد المحسن. (1437هـ). تصور مقترح للتحويل إلى مجتمع المعرفة في الجامعات الإسلامية في ضوء التجارب العالمية، رسالة دكتوراه. قسم أصول التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

العجرش، حيدر حاتم فالح. (2015). الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي. عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.

العجمي، نوف. (2012م). الاحتياجات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن. مجلة دراسات العلوم التربوية. م 39، ع1، ص17-32.

علوي، وهيبه السيد سعيد وفهد، رلى يوسف (2017) المشكلات الأكاديمية لطلبة البكالوريوس الدارسين بفرع الجامعة العربية المفتوحة في مملكة البحرين من وجهة نظر الطلبة وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد الثامن عشر.

العمامرة، محمد حسن (2003) المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة الإسراء الخاصة في الأردن) مجلة اتحاد الجامعات العربية (42)، ص293.

عودة الله، سائد (2004) المشكلات التي تواجه جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المشرفين والدارسين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم.

العيدروس، أغادير بنت سالم. (1431). تصور مقترح لتطوير نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

قرايعين، عبد السلام مهنا (2000) المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسات العلوم التربوية، (2)، (27) نص274.261.

- قرشم، أحمد عفت مصطفى؛ والثقفي، أحمد بن سالم؛ والعراقي، السعيد محمود. (2012). *تقويم الاداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الداء-دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ع27، ج2، 47- 90.*
- القرني، علي بن حسن يعن الله. (2009). *متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة: تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة والتخطيط التربوي. كلية التربية. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.*
- القرني، علي بن سعيد؛ والسعيد، منصور بن سليمان؛ والزهراني، سعيد بن محمد؛ والنجار، عبد الوهاب بن محمد؛ والقرني، عوض بن علي؛ والصغير، علي بن محمد، والشمراني، أحمد بن معيض؛ والحارثي، محمد بن عطية. (2005). *تقويم أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر - تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة - مصر، مج 2، القاهرة: مركز تطوير التعليم الجامعي وجامعة عين شمس، 356 - 373.*
- كيزار، أدريانا ج وآخرون (2010م). *التعليم العالي لخدمة الصالح العام. ترجمة إبراهيم الشهابي. الرياض. العبيكان للنشر.*
- ماجي، قمر محمد بخيت. (2012). *أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي - البحرين، الجامعة الخليجية. 1031 - 1045*
- مايترو، بربارا وآخرون. (2002). *الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق، عمان - الأردن.*
- مجيد، سوسن شاكر. (2011). *تقويم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.*
- الموسوي، نعمان محمد (2007)، *بناء قياس التدريس الجامعي الفعال، المجلة التربوية، المجلد (83)، العدد (21)، جامعة الكويت، الكويت.*
- المولي، حميد مجيد. (2011). *التعليم في عصر المعلوماتية. دار الكتاب الجامعي: الإمارات العربية المتحدة (العين).*
- نصار، علي عبد الرؤوف. (2001). *معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.*

-
- الهاشمي، عبد الرحمن؛ العزاوي، فائزة محمد. (2007). المنهج والاقتصاد المعرفي.
عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- اليوسف، جواهر بنت خالد. (2012). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس
بجامعة سلیمان بن عبد العزيز، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم
الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- Good, Garter V. Dictionary of Education.3rd.ed. Megraw- Hill
New York, 1973.
- Hancock, Nick. & Hellawell, David E. (2003).Academic Middle
Management in Higher Education: A Game of Hide and
Seek?. Journal of Higher Education Policy Management,
25(1).5-12.available on;
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13600800305739>.
- Mulu, Yohannes (2015). Determinants of Knowledge Sharing
Behavior in Higher Education Institution: Case Study of
Asosa University Academic Staff, Ethiopia. Unpublished
Master's Thesis. Haramaya University. Ethiopia.
- Orata. Pedro, (1999) the Problem Professor of Education, the
Journal of Higher Education. P.P.589-598.
- Shahzadi, I.; Hameed, R. and Kashif, A. (2015). Individual
Motivational Factors of Optimistic Knowledge Sharing
Behavior Among University Academia. The Business and
Management Review. Vol. 6. No. 1. PP. 122-133.
- Vos, Ans; Hauw, Sara; Willemse, Ins, (2011), In Organizations:
Building an Integrative Model Thruh A Qualitative Study,
Vlerick Leuven Gent Management School