

معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

دراسة مقارنة مع بعض الجامعات الأمريكية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مقارنة مع بعض الجامعات الأمريكية، وتحديد حجم الفجوة بينهما إن وجدت، ومقدار اهتمام الجامعات السعودية بجودة تلك المعايير، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات السعودية والأمريكية، أما عينة الدراسة فتكونت من جامعتين سعوديتين هما (جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز)، وجامعتين أمريكيتين هما (جامعة هارفارد، وجامعة ستانفورد) تم اختيارهن بطريقة مقصودة على اعتبار أن كل منها من أرقى الجامعات في بلدها. ولتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استبانة مكونة من (٦٩) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، يتبع كلا منها عدد من الفقرات التي ترتبط بالمجال المحدد.

وقد بينت النتائج وجود مجموعة من المعايير المعتمدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأن هنالك نسبة عالية من التطبيق لتلك المعايير، كما أشارت إلى عدم وجود فجوة بين معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية، بالإضافة إلى وجود اهتمام عال من الجامعات السعودية بجودة معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس.

أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها ضرورة إعادة النظر بقائمة المعايير الحالية المعتمدة لدى الجامعات، وإعداد قائمة معايير موحدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعات السعودية الحكومية والخاصة وبما يتواءم مع التغيرات المختلفة على مستوى العالم.

الكلمات المفتاحية: معايير، أعضاء هيئة تدريس، جامعات سعودية، جامعات أمريكية، مقارنة

Abstract:

This study aimed to reveal the criteria of selection faculty members in Saudi universities compared with USA Universities, and to determine the size of the gap between them, if any, and attention for those criteria quality in Saudi universities, the study population consisted of all Saudi and American universities, the study sample consisted of two universities Two Saudi them (King Saud University and King Abdul Aziz University), and the Americas are two universities (Harvard University, and Stanford University) Were chosen intentionally considering that each one of

the most prestigious universities in the country. To achieve the objectives of the study researcher designed a questionnaire consisting of 69 items distributed on eight areas, follow any question a number of paragraphs that are related to the specific domain.

The results showed the existence of a set of standards approved for selection Faculty Members in Saudi Universities, and that there is a high rate of application of those standards, also pointed to the absence of a gap between the criteria for selection of faculty members in each of the Saudi universities and American universities, in addition to having a high interest Saudi universities of quality criteria for selection of faculty members. The study recommended a number of recommendations including the need to reconsider the list of current standards accredited university, and prepare a list of uniform criteria for the selection of faculty members at the level of the Saudi government and private universities and to cope with the various changes in the world.

Key words: Criteria, Faculty Members, Saudi Universities,

الإطار العام للبحث:

مقدمة:

تشغل الجامعة مكانة مرموقة في منظومة التعليم، فهي تتربع قمة الهرم التعليمي، وبحكم هذه المكانة فهي ليست مسئولة عن تطوير ذاتها وتجدد قواها فقط، بل هي كذلك تتحمل مسؤولية تطوير التعليم ككل. وهي كذلك تحتل مكانة مرموقة بين مؤسسات المجتمع الأخرى بحكم أنها مسئولة عن إعداد وتدريب كوادره البشرية: أصحاب المهن من أطباء ومهندسين ومحاسبين ومعلمين. . . الخ، وهي مسئولة في الوقت نفسه عن تطوير المجتمع وتساهم في تطوير البحث العلمي، وإعداد الباحثين وتطوير البحث العلمي لخدمة المجتمع وقضاياها وحل مشكلاته (جون دانيال، ٢٠٠٦م).

وبظهور الجامعات الحديثة، برز دور الأستاذ الجامعي داخل الجامعة وخارجها، فلم يعد مجرد مدرس لحقائق علمية مقررة ولكنه قائد في البحث عن الحقيقة وبيانها للناس بطريقة موضوعية، وأصبح أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة أهم مدخلات التعليم الجامعي (جامعة الإمارات، ١٩٩٤م)

وتتفق الجامعات الحديثة على أهم الوظائف التي تؤديها كل جامعة إلا أنها تتميز فيما بينها في الأهداف والممارسة، ولعل أهم ما يميز الجامعات عن بعضها بعضاً يتمثل في سمعتها الأكاديمية، والبحثية التي تعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة أعضاء هيئة

التدريس واستمرار نموهم الكمي والنوعي؛ ولهذا فإن المكانة التي تتمتع بها أي جامعة تعتمد بشكل رئيس على فاعلية أعضاء هيئة التدريس فيها، فهم الطاقة المحركة للعمل الجامعي بأبعاده المختلفة؛ ولذلك يشير نيل (Neill,1990) إلى أن أغلب الجامعات الأمريكية ترى أن عملية تقدمها تتعلق بقدرة أعضاء هيئة التدريس فيها على البحث والكتابة والنشر.

إن عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس ليست بالعملية البسيطة أو العشوائية، وإنما هي من الموضوعات التي اهتمت بها الجامعات في الدول المختلفة وخصوصاً المتقدمة منها، وذلك من خلال تحديدها للمعايير المناسبة لاختيار عضو هيئة التدريس. وذلك لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين يعملون على تحقيق وظائف الجامعة وفق المستجدات العلمية والتقنية المتسارعة.

إن تنوع واختلاف التحديات التي تواجه الدول في المرحلة الحالية عالمياً أو إقليمياً ومحلياً، دفع الجامعات في تلك الدول إلى ضرورة التعرف على مواصفات عضو هيئة التدريس المناسبة للجامعات وللبرامج التي تطرحها. ومن ثم تحديد المعايير المناسبة لاختياره بحيث يكون قادراً على تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية، وبما ينعكس إيجابياً على التنمية المحلية للمجتمعات.

تعد عملية اختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم من القضايا المهمة للمؤسسة، فأعضاء هيئة التدريس يلقي على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها. من هنا يجب أن يتوافر في المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رسالتها وأهدافها. وتكمن عملية ضمان الجودة في عضو هيئة التدريس بأنها عملية مترابطة ومتكاملة، بمعنى أنها تبدأ من مرحلة قبوله كعضو هيئة التدريس في الجامعة، وتنتهي بتقييم أدائه ومدى قدرته على التطوير. ويتم مراجعة أداء هيئة التدريس في كل عام أكاديمي وتخضع هذه المراجعة لاعتبارات مختلفة منها، تطوير الخطط الدراسية، تطوير محتويات المقررات، وطرق التدريس والمشاركة العلمية محلية أو خارجية، مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، تعاونه مع متطلبات العمل والمستجدات فيه. (زغوان، ٢٠٠٩م).

أولاً: استقطاب واختيار أعضاء هيئة التدريس وتعيينهم:

إن الإنسان هو أداة التنمية ووسيلتها وغايتها، ولكي يتم إعداده بشكل مثمر وفعال فإن هذا يتطلب من مؤسسات إعداده وعلى رأسها الجامعات أن تحقق أعلى درجات الجودة والإتقان، يتميز بدرجة أعلى مما تسمح به قدراته ومهاراته، ولذلك كانت أهمية استقطاب العدد المناسب من أعضاء هيئة التدريس ذوي التأهيل العالي وتوفير

الفرص لهم للعمل الجاد والمبدع وتقديم الحوافز لم لذلك من تأثير في نوعية التعليم.
(الدخيل، ١٤٢٣هـ)

كما أن المكانة التي يمكن أن تتميز بها أي مؤسسة للتعليم العالي تعتمد بشكل رئيس على نوعية أعضاء هيئة التدريس فيها، فجودة البرامج الأكاديمية في المؤسسة، ومدى إقبال الطلبة عليها، وقدرتها على فرض قيادتها العلمية والاجتماعية، كل هذا لا بد أن يعتمد على أولئك الأفراد الذين يتم استقطابهم ليكونوا أعضاء هيئة تدريس وباحثين فيها. (الكيلاتي وعدس، ١٤٠٥هـ)

ولما كان عضو هيئة التدريس عنصراً مهماً من العناصر الرئيسية للعملية التعليمية في الجامعة، وعاملاً فعالاً في تحسين كفاءة النظام التعليمي في الجامعة، فإن الجامعة تسعى جاهدة للقيام باختيار المتميزين من خريجي الجامعات وإحاقهم معيدين لفترة معينة تكون بمنزلة تعريف لهم بنظام الجامعة وثقافتها وصقل لقدراتهم ومعرفة مدى استعدادهم وتوافقهم مع متطلبات العمل الأكاديمي مستقبلاً. ويتم بعد ذلك تهيئتهم للبدء في الدراسات العليا واختيار أفضل الجامعات التي يجب أن يتخرجوا منها (الخصير، ١٤١٩هـ).

تتبنى كل جامعة سياسة خاصة بها في استقطاب الكفاءات العلمية إليها، يعتمد جانب منها على استنقاء المصادر التي يمكن أن تتوافر فيها هذه الكفاءات وهي في الغالب مصادر محلية، ويمكن أن تكون إقليمية أو عالمية. (الكيلاتي وعدس، ١٤٠٥هـ).

ولما كان التعليم الجامعي انتقائياً، لا يسمح به إلا لمن تؤهله قدراته، وتسعفه إمكانياته لأداء متطلباته، فإن الانتقاء ينسحب أيضاً على الهيئة التي تتولى إعداد من يقبل به، ولهذا كانت إجراءات اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات تتخطى حدود المعهد في اختيار العاملين بمؤسسات أخرى. إذ تحكمها معايير تكفل - إن طبقت بموضوعية - انتقاء أفضل العناصر للعمل بالجامعة. وتختلف معايير الاختيار من جامعة لأخرى، فمنها ما يستند فقط إلى الشهادات والوثائق، ومنها ما يعتمد على نتائج بعض الاختبارات، ومنها ما يكلف المرشح ببعض الأعمال أو الأداء المرتبط بالتخصص، أو اجتياز المقابلة، أو نتائج تطبيق مقاييس اتجاهات أو قدرات خاصة، أو غير ذلك من أساليب التحقق من كفاءة المرشح للعمل معيداً بالجامعة (طعيمة، ١٤٢٥هـ).

ويؤكد الكيلاتي وعدس (١٩٨٧م) أهمية أن تتخذ كل جامعة إستراتيجية لاستقطاب الكفاءات العلمية تبعاً لإمكاناتها وظروفها، تعتمد فيها الأسس التالية:

١. الهدف الأساسي لعملية الاستقطاب هو اجتذاب أفضل الكفاءات للعمل في الجامعة، بالقدر الذي تسمح به إمكانيات الجامعة المادية والفنية.
٢. السعي للاستفادة ما أمكن من المصادر المحلية لما لها ما يسوغها من حيث إن الكفاءة المحلية أكثر استقراراً في العمل. ولكن حتى تتمكن المؤسسة من تلبية احتياجاتها بأكبر قدر من المرونة فإنها لا تستثنى إمكان الاستفادة من المصادر المتعددة، وهو ما قد يساعد على إثراء خبراتها الأكاديمية والبحثية.
٣. يتم تحديد مواصفات المرشحين المناسبين للعمل في ضوء تحديد دقيق للحاجة من خلال الرتب العلمية الشاغرة وفي ضوء المخصصات المالية للجامعة.
٤. يكون القسم الأكاديمي صاحب الحق في الاختيار والترشح.
٥. تنوع وسائل عملية الاستقطاب بما يضيف عليها شيئاً من المرونة ويجعلها أكثر كفاية، بجانب الإعلان والنشرات الإعلامية، هناك الاتصال المباشر، وتبادل المعلومات مع المؤسسات المناظرة وغيرها.

ثانياً: أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

- تعد أهداف التعليم العالي في المملكة هي امتداد لثقافة المجتمع السعودي التي تتمثل أساساً في الإسلام عقيدة ومنهجاً في الحياة، وتسعى هذه الأهداف إلى تحقيق التنمية الشاملة والوفاء بحاجات المجتمع السعودي، وفي مقدمتها المحافظة على دينه وآمنه واستقراره، لذا فإن أهداف التعليم العالي كما نصت عليها وثيقة سياسة التعليم الصادرة عام ١٣٩٠هـ، هي على النحو التالي:
- أ. تنمية عقيدة الولاء لله سبحانه وتعالى وتزويد الطالب بالتربية الإسلامية التي تجعله يشعر بمسؤوليته أمام الله، ويضع كل طاقاته في المثمر والمفيد من الأعمال.
 - ب. إعداد مواطنين قادرين ومؤهلين لأداء واجباتهم في خدمة وطنهم دفعاً به إلى التقدم والرقى في ضوء مبادئ الإسلام الحكيمة ومثالياته.
 - ج. تهيئة الفرص أمام الموهوبين من الطلاب لمواصلة تعليمهم العالي في كل ميادين التخصص الأكاديمي.
 - د. القيام بدور إيجابي في ميدان البحث في مجالات الفنون والآداب والعلوم والابتكارات، وإيجاد حلول حكيمة لمتطلبات الحياة والاتجاهات التقنية في المجتمع.
 - هـ. تنمية التأليف الذي يسخر لخدمة العلم لإظهار الفكر الإسلامي، وتمكين المملكة من أداء دورها القيادي في بناء الحضارة الإنسانية القائمة على المبادئ السامية للإسلام.

و. ترجمة العلوم وضروب المعرفة المفيدة إلى لغة القرآن، وإثراء اللغة العربية بالجديد من التعبيرات والمصطلحات التي تسد احتياجات التعريب.

ز. تقديم خدمات التدريب التي تمكن الخريجين العاملين من الدفع بالتطور الجديد خطوات جديدة. (وزارة المعارف، ١٦٤١٦هـ، ص ٢٣)

ثالثاً: واجبات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

يتحمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المعاصرة مسؤولية قيادة النهضة العلمية والتكنولوجية في المجتمع من خلال البحث العلمي، ونشر المعرفة، وتوسيع آفاقها في كافة التخصصات. بالإضافة إلى إسهامهم في تنفيذ خطط التنمية بإعدادهم الكوادر المؤهلة في كافة التخصصات. (العبيدي، ١٩٨٤م)

حيث يقصد بأعضاء هيئة التدريس "الأساتذة والأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدون" (مجلس التعليم العالي، ١٤٢٠هـ) ويقع على عاتق هؤلاء القيام بمجموعة من الواجبات والأدوار والمهام لتحقيق أهداف الجامعة ووظائفها.

وفي خضم المسؤوليات التي تقوم بها الجامعات برز دور عضو هيئة التدريس باعتباره يجسد تنفيذ وتحقيق هذه المسؤوليات على أرض الواقع، فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلابه وتكوينهم العلمي، وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية في الجامعة التي ترتبط ببرامج المجتمع وتعكس حاجاته. فعضو هيئة التدريس أستاذ وباحث وعضو في العديد من اللجان التي يمارس فيها مسؤولياته، ومرشد لطلابه وخبير في مجال تخصصه. وتتباين الوظائف والأدوار التي يقوم بها باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها، وتباين الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية إليها في صياغة أهدافها. فالجامعات الأمريكية تهتم بالبحث العلمي مقارنة بالنشاطات الأخرى، حيث تبين أن عضو هيئة التدريس يقضي ٣٣% من وقته في البحث، وهذا ينطبق على أغلب الجامعات الحديثة، ولكن في الجامعات العربية فإن أغلب أوقات أعضاء هيئة التدريس تصرف في التدريس وإلقاء المحاضرات والاختبارات والأعمال الإدارية، ولا يصرف سوى ٥% من الوقت للبحث العلمي (علي، ١٩٨٧). وعلى هذا فإن نجاح الجامعة في أداء رسالتها يتوقف على عطاء أعضاء هيئة التدريس، ومن تفوقهم في أداء وظائفهم وواجباتهم تستمد الجامعة سمعتها وشهرتها. (أحمد، ١٤١٤هـ)

ثالثاً: إجراءات تعيين عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية: أكدت المادة الثالثة من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين ومن في حكمهم على أن تؤلف في كل جامعة لجنة دائمة لشؤون المعيدين والمحاضرين يرأسها وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي يكون من مهامها ما يلي:

١. اقتراح السياسة العامة لاختيار المعيدين والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين وتوزيعهم على الأقسام والكليات.
 ٢. إبداء الرأي في التوصيات الصادرة عن مجالس الكليات بشأن تعيين المعيدين والمحاضرين وفقاً للمعايير التالية:
 - ١/٢. عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين ونسبتهم لإجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم، وتخصصاتهم الدقيقة، وأعبائهم التدريسية.
 - ٢/٢. عدد المحاضرين والمعيدين ومدرسي اللغات ومساعدين الباحثين في القسم.
 - ٣/٢. عدد المبتعثين من القسم، وتخصصاتهم الدقيقة، والتواريخ المتوقعة لعودتهم.
 ٣. اقتراح توزيع وظائف المعيدين والمحاضرين حسب حاجة الأقسام الحالية والمستقبلية. (مجلس التعليم العالي، ١٤٢٠هـ)
- أما بالنسبة للتعيين على رتبة أستاذ مساعد أو أعلى فقد اشترطت اللائحة حصول المرشح على درجة الدكتوراه على الأقل من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، بالإضافة إلى بعض الشروط الأخرى الخاصة بكل رتبة. (مجلس التعليم العالي، ١٤٢٠هـ)
- خامساً: إجراءات تعيين عضو هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية:**
يلخص نولز (Knowles,1992) إجراءات التعيين المعتمدة في معظم نظم الجامعات الأمريكية كما يلي:
١. يحصل رئيس القسم على تفويض مالي لملء الشاغر.
 ٢. يتشاور رئيس القسم مع الأعضاء المثبتين في القسم حول المرشحين المتقدمين لملء الشاغر، ويمكن أن يستشير العميد، أو مدير شؤون العاملين، أو نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية أو الرئيس.
 ٣. يملأ كل مرشح طلب عمل يتضمن بيانات شخصية والمؤهلات العلمية، والخبرات التربوية، ورسائل التوصية، وأية معلومات أخرى توضح المنجزات وجوانب تفويم المرشح.
 ٤. يعد رئيس القسم ملفاً كاملاً عن المرشح قبل زيارته للجامعة.
 ٥. يحضر رئيس القسم لزيارة المرشح لغرض المقابلة، ويشترك في المقابلة مع رئيس القسم الأعضاء المثبتون الذين هم في رتبة المرشح أو أعلى منها، ويمكن

- أن يطلب من عميد الكلية أو نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية، أو الرئيس أن يقابل المرشح إذا وجد ذلك مناسباً.
٦. يطلب رئيس القسم تفويضاً بعرض العلم على المرشح.
٧. يتشاور عميد الكلية مع عمداء كليات أخرى يمكن أن تقدم مسابقات (مواد دراسية) مماثلة.
٨. تستشار "لجنة التعيين" إذ وجدت مثل هذه اللجنة.
٩. تقدم الاعتراضات من أي جهة استشيرت في الأمر كتابياً إلى نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية.
١٠. يقدم عميد الكلية توصياته - بناء على استشاراته السابقة جميعها - إلى نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية.
١١. يتم التعيين في بعض الجامعات عند رئيس الجامعة، ولكن في معظمها في جلس الأمناء استناداً إلى توصية الرئيس.
١٢. يصدر قرار التعيين عن مكتب رئيس الجامعة، ويبين القرار طبيعة العمل والرتبة والراتب والفوائد والامتيازات الأخرى وأي شروط تتعلق بالثبوت، وتكاليف النقل، وتسهيلات البحث، وأخيراً يطلب قرار الرئيس من المرشح موافقة خطية ترسل إلى الرئيس أو إلى نائبه للشؤون الأكاديمية.

ونتيجة لقلّة الدراسات التي تناولت موضوع المعايير جاءت هذه الدراسة للبحث في مدى توفر معايير خاصة لدى الجامعات السعودية ومقارنتها بمعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية. حيث هدفت هذه الدراسة إلى الحصول على قائمة معايير ذات جودة عالية لاختيار عضو هيئة التدريس، من أجل تطوير أداء الجامعات السعودية، ومساعدتها على تحقيق أهدافها، وبالتالي الحصول على مخرجات ذات مستوى عال.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعتبر عضو هيئة التدريس من الأركان الأساسية لجودة الخدمة التعليمية حيث إن توفير كادر أكاديمي يمتلك كفايات ومهارات في كافة المجالات الأكاديمية والمهنية والمسلكية والثقافية والإنسانية والبحثية ويمارسها في الواقع، والتي يمكن أن تظهر في نتاج عمله في "التدريس، وتطوير البرامج، تطوير المقررات، والإرشاد الأكاديمي، والإشراف، والترجمة، والتأليف، وإجراء البحوث، وخدمة المجتمع" بسبب دوره في خلق ونقل المعرفة إلى الطلبة وشرائح المجتمع المختلفة للمساهمة في تحقيق رسالة

وإستراتيجية الجامعة. (مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة صنعاء، ٢٠٠٧م، ص ٣٢). وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. ما معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
٢. ما مستوى تطبيق معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
٣. ما مدى الفجوة بين معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات العالمية الرائدة؟
٤. ما مستوى اهتمام الجامعات السعودية بجودة معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة في تصديها لواحدة من الموضوعات المهمة التي تواجه الجامعات السعودية. والمتمثلة في تحديد المعايير المناسبة التي يتم على أساسها اختيار أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية والمجتمعية التي تسعى الجامعات لتحقيقها من خلال ما تضعه من برامج وخطط تتسجم مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية والتكنولوجية التي تتعرض لها المؤسسات عموماً والتعليمية خصوصاً. كما تبرز أهمية هذه الدراسة نتيجة لقلّة الدراسات العربية حول هذا الموضوع، وذلك في ضوء ما اطلعت عليه الباحثة في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة يمكن صياغة الأهداف الآتية:

- الكشف عن طبيعة ونوع معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية، وتحديد حجم الفجوة بينهما إن وجدت.
- تحديد المعايير ذات الجودة العالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، والإسهام في تكوين اتجاهات ايجابية نحو الاعتماد المهني لعضو هيئة التدريس كركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية.
- الإسهام في التغلب على المعوقات التي تعيق تطبيق معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من خلال اقتراح بعض الحلول والتوصيات بناء على النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة.

محددات الدراسة:

يقتصر تعميم نتائج هذه الدراسة وفقاً للمحددات الآتية:

١. المحددات المكانية: اقتصر عينة الدراسة على عينة من عمداء ورؤساء الأقسام في جامعتين سعوديتين هما: جامعة الملك سعود والملك عبد العزيز، وجامعتين أمريكيتين هما: جامعة هارفارد وجامعة ستانفورد.
٢. المحددات الزمنية: تم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ - ٢٠١٦/٢٠١٥م
٣. المحددات الموضوعية: يتحدد تعميم نتائج الدراسة بدرجة صدق وثبات الأداة المستخدمة التي طورتها الباحثة.

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بإجراء مسح مكتبي للدراسات والأبحاث السابقة والمتعلقة بموضوع معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بهدف حصر الدراسات المتعلقة بمعايير الاختيار وخصوصاً في المملكة العربية السعودية، لكنها لم تجد دراسات عربية متخصصة، وإنما وجدت العديد من الدراسات والتي تناولت كل منها جانباً محدداً من مجالات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي أهم الدراسات ذات العلاقة.

أجرى (حسين، ٢٠٠٦) دراسة بعنوان التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات فيها) حيث تلخصت أهدافها في جانبين أولهما: الجانب النظري الذي يتناول مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ونماذجها في الفكر الإداري التربوي المعاصر وواقعها في مصر، وثانيهما: الجانب الميداني ويهدف التعرف إلى مدى إسهام المشروع في تحسين الأداء الجامعي، والمعوقات التي تحد من عملية التنمية المهنية بجامعة بنها. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد خلصت الدراسة لمجموعة من الآليات التي تساعد في تفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات منها: وضع سياسة للتنمية المهنية قائمة على أسس علمية واضحة وتوفير الأماكن والتجهيزات المناسبة للتدريب والتنوع في برامج التنمية المهنية.

أجرى (الموسوي، ٢٠٠٣) دراسة بعنوان تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، هدفت الدراسة إلى بناء أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال التحقق من صدقها وثباتها وقابليتها للتطبيق في المؤسسات التربوية، وتوصلت الدراسة إلى بناء مقياس تضمن ٤٨ فقرة موزعة على أربعة مجالات لإدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي وهي: متطلبات

الجودة والمتابعة، وتطوير القوى البشرية، واتخاذ القرار، وخدمة المجتمع، وأوصت الدراسة بتطبيق هذا المقياس في مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة العربية.

وأجرى (Brown & Jacqueline , 1995) دراسة بعنوان اتجاهات الموظفين نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة في وزارة التربية والتعليم في ولاية أورغن، هدفت إلى استقصاء العلاقة بين اتجاهات الموظفين في تلك المديرية، وأثر هذه الاتجاهات على تطبيق إدارة الجودة الشاملة. تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) موظف يعملون في وزارة التربية والتعليم في المديرية العامة في ولاية أورغن، وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق تتعلق بأثر مدة الخدمة، والجنس، على تطبيق إدارة الجودة الشاملة، كما وجدت الدراسة اختلافات مرتبطة بالمتغيرات الباقية (المستوى التعليمي، العمر، الخلفية العرقية، مكان العمل) على تطبيق إدارة الجودة الشاملة حيث كانت أكثر الفروق في متغيرات مستوى التعليم والخلفية العرقية، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق تعزى إلى بعض الصفات الشخصية، وإلى اتجاهات المرافقين والمعارضين.

وأجرى ماي (May,2001) دراسة بعنوان " التعليم العالي وبلوغ أهداف السياسات: توضيحات لمؤشرات فعالة في إسرائيل". هدفت إلى التعرف إلى واقع التعليم العالي في إسرائيل، وتحليل المؤشرات الفعالة في تحديد نطاق التعليم العالي وطبيعته في الجامعات الإسرائيلية، خاصة فيما يتعلق بارتباطها مع الاحتياجات التكنولوجية والعلمية العالمية أو الاحتياجات الإسرائيلية، كما أن الجامعات الإسرائيلية لديها النزعة الواضحة في التميز خاصة في الأمور البحثية، وتطوير الأبحاث والمنشورات المرتبطة باحتياجات القرن الحادي والعشرين، كما أظهرت نتائج الدراسة أن نظام التعليم العالي الإسرائيلي يحتل مرتبة قيادية بين الدول المتقدمة في نسبة الأبحاث والمنشورات والاستشارات في التعليم العالي.

أجرى فيوجيت وإيمي (Fugate & Amey, 2000) دراسة بعنوان " المراحل المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع: تحليل نوعي لمجالات مهنتهم وأدوارهم وتطورهم" في الوسط الغربي من الولايات المتحدة الأمريكية. وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

أن التدريس يمثل الدور الرئيس لأعضاء هيئة التدريس، وأنهم من همكون في مجتمعاتهم وكلياتهم وأبحاثهم. وأن هناك علاقة بين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعليم وتطوير قدراتهم. وأن قضية الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس تتأثر بالسيناريوهات التالية: الأول حالات النقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس لوجود الحوافز في سوق العمل، أما الثاني فيتمثل في قدرة القطاعات الصناعية على استقطاب الأفراد من التعليم العالي نتيجة الرواتب المرتفعة التي تعطى للخريجين وحاملي

الماجستير والمرشحين للدكتوراه، فالعديد من أعضاء هيئة التدريس الذين شملتهم الدراسة وعند وصفهم لاختيارات المهنة ذكروا ضغوط الرواتب، أما الثالث فتمثل في أن النشاطات التي تبذل لدعم أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم ما هي إلا وسائل للاحتفاظ بهم وتحقيق النمو المهني.

كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن هناك عامل جذب لأعضاء هيئة التدريس يتمثل في الجانب البراجماتي. وهو ما عبر عنه عدد من أعضاء هيئة التدريس من احتمالية الرواتب الأعلى في كليات المجتمع، عندما يتم تمييز سنوات الخبرة والدرجات العلمية والنشاطات الأكاديمية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقارن الذي يعتمد على جمع البيانات تحت ظروف معينة لدراسة واقع أو ظاهرة معينة كما توجد في الواقع، فيصفها ويعبر عنها كميًا وكيفيًا، ويحدد الظروف والعلاقات المرتبطة بها باستخدام المقاييس اللازمة لذلك، ومن ثم مقارنة النتائج وتحليلها وتفسيرها بقصد الوصول إلى تعميمات صحيحة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات السعودية، وجميع الجامعات الأمريكية. أما عينة الدراسة فتكونت من جامعتين سعوديتين هما (جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز) وجامعتين أمريكيتين لتمثيل الجامعات الأمريكية هما (جامعة هارفارد، وجامعة ستانفورد).

أداة الدراسة:

بعد استعراض الباحثة الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة، قامت بإعداد أداة للكشف عن المعايير المعتمدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وهي عبارة عن استبانة موجهة لعمداء شؤون أعضاء هيئة التدريس وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات الممثلة لعينة الدراسة. وذلك من أجل الكشف عن طبيعة المعايير المعتمدة في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية. وتتمثل بدراسة كل من المعايير الخاصة بـ (المستوى العلمي، الخلفية المعرفية، إدراك احتياجات الطلبة، درجة الالتزام بالعملية التعليمية، أخلاقيات العمل الأكاديمي، المشاركة بالمؤتمرات والندوات، نشر البحوث في المجالات المحكمة وغيرها من المعايير). وبما يتناسب وأفراد العينة، حيث تكونت هذه الأداة من (٦٩) فقرة توزعت على ثمانية مجالات هي:

١. مجال المستوى العلمي واشتمل على إحدى عشرة فقرة.
٢. مجال المهمات العلمية والزمالة واشتمل على خمس فقرات.
٣. مجال الدورات التدريبية واشتمل على ثماني فقرات.
٤. مجال الإنتاج والبحث العلمي واشتمل على عشر فقرات.
٥. مجال اللغة واشتمل على ست فقرات.
٦. مجال الشخصية والسلوك والهدام واشتمل على ستة عشر فقرة.
٧. مجال خدمة المجتمع واشتمل على خمس فقرات.
٨. مجال الخبرات واشتمل على ثمان فقرات.

صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين وعددهم (١٠) من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة في الجامعات السعودية، وذلك للتأكد من ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة، ووضوح اللغة المستخدمة ومدى انتماء كل فقرة للمجال المنطوية تحته، ومن ثم تم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم.

ثبات الأداة: تم تقدير ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على عينة مكونة من (٢٤) عميد ونائب عميد ورئيس قسم من خارج عينة الدراسة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (٩٣.٠٠ - ٧٦.٠٠) وهي قيمة مقبولة تربوياً لأغراض الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك من أجل الحصول على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة والبالغ عددها (٦٩) فقرة، للتعبير عن مستوى الإجابات المتعلقة بكل فقرة، ولتمثيل درجة تشتت القيم لفقرات الاستبانة عن متوسطاتها الحسابية.

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: ما معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة بشكل عام

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
١	المستوى العلمي	حاصلاً على درجة الدكتوراه كحد أدنى.	4.91	0.12	4.87	0.21
٢		حاصلاً على جميع درجاته العلمية بالدراسة النظامية.	3.70	1.34	3.64	1.48
٣		جميع درجاته العلمية في نفس التخصص.	3.85	0.23	3.45	0.45
٤		يمكن قبول من لديه درجات علمية غير متسلسلة جميعها ضمن التخصص البحث.	4.12	1.14	4.26	0.24
٥		حاصلاً على الدكتوراه من الدول الناطقة باللغة الانجليزية.	3.62	0.32	4.62	0.63
٦		لا يوجد فرق بين من يحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه في	3.58	0.41	3.64	0.49

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
		المفاضلة.				
٧		حاصل على تقدير ممتاز في درجتي الماجستير والدكتوراه.	3.91	1.38	3.52	0.35
٨		جميع درجاته العلمية من جامعات حكومية فقط.	3.74	1.04	3.84	0.38
٩		جميع شهاداته من جامعات مرموقة على مستوى العالم.	3.84	0.68	3.45	1.27
١٠		درجاته العلمية من دول صديقة فقط بغض النظر عن مستواه العلمي.	3.64	1.34	3.14	0.68
١١		لا يقل معدله في الثانوية العامة عن ٧٠%	3.63	1.46	3.15	0.21
١٢		لديه زمالة من دول ناطقة باللغة الانجليزية.	3.40	1.16	3.54	0.65
١٣		له مشاركات في المهمات العلمية في الدول الناطقة باللغة الانجليزية لمدة لا تقل عن ٦ أشهر.	3.65	1.20	4.63	0.25
١٤	المهام العلمية والزمالة	له مشاركات فاعلة في المجالس والمنظمات العلمية المتخصصة.	3.31	0.86	3.32	0.33
١٥		مشارك في مهمات علمية مع زملاء أو أساتذة جامعيون داخل الدولة أو خارجها.	4.12	0.54	3.15	0.36
١٦		عضو في جمعيات علمية متخصصة متنوعة داخل وخارج الدولة.	3.65	1.16	3.52	0.10
١٧	الدورات التدريبية	لديه ما لا يقل على ٣ دورات تدريبية	3.82	0.17	3.19	0.25

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
		متخصصة.				
١٨		حاصلا على شهادة قيادة الحاسوب ICDL.	4. 18	0. 52	4. 52	0. 32
١٩		مشاركا فاعلا في الدورات التدريبية سواء داخل الدولة أو خارجها.	3. 23	0. 16	3. 25	0. 19
٢٠		لديه دورات تدريبية في فن التعامل مع الآخرين.	3. 25	1. 10	3. 65	0. 20
٢١		مشارك في دورات تدريبية في مجال حقوق الإنسان.	3. 67	1. 16	3. 81	1. 09
٢٢		لديه دورات تدريبية في مجال البرمجة.	4. 11	1. 35	3. 67	1. 25
٢٣		لديه شهادات تدريبية تثبت قدرته على استخدام الوسائل التعليمية الجيدة وشروط استخدامها.	3. 62	1. 52	3. 35	0. 28
٢٤		حاصل على دورات في طرق واستراتيجيات التدريس.	3. 85	0. 17	4. 26	0. 37
٢٥	الإنتاج والبحث العلمي	لديه ما لا يقل عن ٣ بحوث علمية منشورة في مجلات محكمة.	4. 25	0. 76	3. 24	0. 62
٢٦		جميع أبحاثه منشورة في مجلات علمية محكمة ذات مستوى رفيع.	3. 62	1. 37	3. 24	0. 89
٢٧		أن يكون قد نشر بحثا علميا على الأقل في أثناء دراسته للماجستير.	3. 58	1. 49	3. 18	0. 98
٢٨		له إسهامات مؤثرة في	4. 15	0. 13	4. 25	0. 34

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
		مجال تخصصه استفاد منها الآخرون.				
٢٩		له مؤلفات متخصصة في مجال تخصصه.	3. 98	0. 12	3. 68	0. 26
٣٠		ترجمة كتاب علمي أو أكثر.	3. 70	1. 38	3. 34	1. 26
٣١		المشاركة الفاعلة في المؤتمرات والندوات المحلية والخارجية بالعمل البحثي وأوراق العمل.	3. 25	0. 42	3. 29	0. 45
٣٢		له منشورات تخصصية في إحدى المجلات المرموقة.	4. 62	1. 36	3. 31	0. 65
٣٣		لديه عدد من القراءات المتنوعة.	4. 25	0. 42	4. 36	0. 32
٣٤		مشارك فاعل مع زملاء أو أساتذة جامعيين في بحث علمي أو أكثر.	3. 77	1. 46	4. 83	
٣٥		لغته الانجليزية ممتازة.	3. 65	0. 42	4. 81	0. 12
٣٦		حاصلا درجة عالية جدا في اختبار التوفل	3. 78	1. 41	4. 36	0. 36
٣٧	اللغة	يمتلك لغة أخرى غير اللغة الانجليزية أو لغته الأم.	3. 60	1. 25	3. 52	0. 18
٣٨		قادر على التدريس باللغة الانجليزية.	4. 35	0. 54	5. 00	0. 00
٣٩		لديه شهادات تدريب على تعلم لغة أخرى.	3. 45	0. 64	3. 25	0. 32
٤٠		لديه الاستعداد لتقديم	4. 42	0. 36	4. 70	0. 13

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
		عرضاً تدريسياً أمام لجنة الاختيار والتعيين باللغة الانجليزية.				
٤١	الشخصية والسلوك والهندام	يتمتع بصفات جسدية لازمة للعمل.	3.96	0.56	4.36	0.22
٤٢		لائق صحياً.	4.56	0.42	4.84	0.21
٤٣		امتلاك الطلاقة اللغوية والقدرة على التعبير الواضح	4.84	0.26	4.63	0.32
٤٤		قادراً على جذب انتباه الآخرين.	4.26	0.42	4.54	0.24
٤٥		الثقة بالنفس والتحمس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية.	4.58	0.47	4.35	0.34
٤٦		القدرة على القيادة والريادة والابتكار والإقناع.	4.37	0.49	4.09	0.13
٤٧		الميل والرغبة نحو مهنة التعليم واحترام أنظمة وقوانين المهنة.	3.74	1.78	3.85	1.12
٤٨		لديه شهادة توصية من أساتذته في المراحل الدراسية.	0١.3	1.65	3.22	0.60
٤٩		التحلي بالشخصية المتكاملة؛ الاستقامة، الأمانة، الإخلاص، الانسجام مع الذات في السلوك والرقابة الذاتية.	4.86	0.13	4.85	0.14
٥٠		ذو سمعة وشهرة	4.28	1.42	4.95	0.09

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
		أكاديمية متميزة.				
٥١		يتمتع بسجل أمني نظيف.	4.91	0.12	4.87	0.12
٥٢		غير محكوم بأي قضية سلوكية أو أخلاقية.	5.00	0.00	5.00	0.00
٥٣		هندامه جميل ومرتب.	4.63	0.36	4.65	0.23
٥٤		مستقر عاطفياً وأسرياً.	3.54	1.41	3.54	1.23
٥٥		منظم ومحافظاً على المواعيد.	4.85	0.38	4.95	0.05
٥٦		غير متعاطي للكحول أو المخدرات.	5.00	0.00	4.63	0.32
٥٧		مشارك فاعل في جمعيات أو منظمات المجتمع المدني.	4.37	1.05	3.62	1.65
٥٨		شارك في تأسيس جمعية أو منظمة إنسانية.	3.20	1.26	3.26	1.46
٥٩	خدمة المجتمع	ساهم في تنظيم احتفالات أو ندوات لمناقشة قضايا مجتمعية.	3.67	1.38	3.41	0.44
٦٠		المساهمة في تقديم الخدمة البحثية لعناصر ومؤسسات المجتمع المحلي.	4.41	0.26	4.35	0.52
٦١		شارك في حل بعض القضايا المجتمعية بشكل فاعل.	3.32	0.05	3.19	1.36
٦٢	الخبرات	خبرة تدريس لا تقل عن ٣ سنوات.	4.53	0.80	3.22	1.35
٦٣		خريج حديث.	3.21	0.46	3.18	1.34
٦٤		عمل في مجال التدريس	3.32	1.38	3.24	1.20

م	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي الجامعات السعودية	الانحراف المعياري الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي الجامعات العالمية	الانحراف المعياري الجامعات العالمية
		ما قبل الجامعي سنة أو أكثر كالتعليم المدرسي مثلاً.				
٦٥		شارك في تأليف بعض المناهج الدراسية ذات العلاقة بتخصصه.	3.98	1.29	3.26	0.96
٦٦		شارك في تحكيم بعض المناهج الدراسية سواء المدرسية أو الجامعيين	3.65	1.56	3.25	0.42
٦٧		شارك في التدريس بشكل جزئي أثناء دراساته العليا وبتكليف من أساتذته.	3.41	1.20	3.45	0.16
٦٨		عمل على تطوير برنامج حاسوبي أو تطبيق مفيد.	3.15	1.45	3.31	0.36
٦٩		عمل مساعد بحث وتدريس بعد حصوله على درجة الماجستير لمدة لا تقل عن سنة.	3.21	1.38	3.36	0.43
		الكلية	٩٢.٣	٢٠.5	٨٧.٣	0.64

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (١) إلى أن هناك مجموعة من المعايير المعتمدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية والمتضمنة في المجالات الثمانية التي أشارت إليها أداة الدراسة، ولكن بنسب مختلفة. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات الأداة للجامعات السعودية بين (٥.٠٠ - ٣.١٤) وهذا يشير إلى درجة توافق عالية بين كلا النوعين من الجامعات لوجود معايير تطبيق عند اختيار أعضاء هيئة التدريس فيها، وليست عملية عشوائية غير مخططة.

وفيما يتعلق بمعايير الجامعات السعودية فتشير النتائج إلى أن الفقرات ذوات الأرقام (56,52,51,1,49) حصلت على أعلى متوسط حسابي حيث تراوحت

متوسطاتها الحسابية بين (00-5. 86-4)، وقد جاءت هذه الفقرات موزعة على مختلف مجالات الدراسة الثمانية، بينما حصلت الفقرات ذات الأرقام (58, 68, 48, 69, 63) على أدنى متوسطات حسابية حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3. 21-1) وقد جاءت هذه الفقرات موزعة على مختلف مجالات الدراسة الثمانية. وبناء على ذلك ترى الباحثة أن هنالك اهتمام كبير من الجامعات السعودية بضرورة الارتقاء بمستواها في جميع المجالات وذلك من خلال بحثها الدقيق عن أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلون العنصر الأهم في التعليم الجامعي، وذلك لأنه يقع على عاتقهم عدة مهام صعبة تحتاج إلى أشخاص متخصصين وعلى مستوى عال من العلم والمعرفة في مختلف تلك المهام، وقادراً على الإبداع والتميز، وذلك من أجل الحصول على نوعية ذات مستوى متميز من الخريجين الذي تدفع بهم إلى سوق العمل بمختلف قطاعاته، وليساهموا في الارتقاء بمجتمعهم إلى مستوى الشعوب والأمم المتقدمة، وذلك انطلاقاً من إيمان القيادة الملهمة في هذه البلاد المباركة، والذين يسعون دائماً لتطوير وتحسين مستوى الحياة في المملكة، من خلال تقديم كافة الخدمات لأبناء المجتمع بمستوى عال وبما يجعله يلتحق بركب الشعوب المتقدمة في العالم، كما ترى الباحثة كذلك أن من أسباب اهتمام الجامعات السعودية في وضع قائمة معايير لاختيار أعضاء هيئة التدريس فيها هو قناعتها بأهمية العلم والعلماء، وأن من يريد أن يكون في هذا المكان لا بد له من تحقيق مجموعة متميزة من المعايير التي تؤهله لذلك، وليكونوا قادة مبدعين يستطيعوا قيادة جامعاتهم لتلحق بركب الجامعات المتقدمة في العالم. وبما ينعكس إيجابياً على شعب المملكة بجميع فئاته.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما مستوى تطبيق معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الجامعات السعودية لتحديد نسبة التطبيق لتلك المعايير وكما هو موضح في الجدول رقم (١). حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة (٩٢.٣) بانحراف معياري (٥٢.٠). أي أن هنالك نسبة تطبيق عالية لتلك المعايير لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مما يجعل الباحثة تعتقد أن سبب قد يكون عائد لوجود مجموعة من المعايير التي تحاول الجامعات الالتزام بها في عملية الاختيار، وليست عملية عشوائية، فالملاحظ لدى الباحثة أن الجامعات السعودية تسعى جاهدة لاختيارات متميزة لأعضاء هيئة التدريس لديها، فهي تعمل على الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها وتشكل لجان للمقابلة والاختيار، وعادة يتم تشكيل تلك اللجان من الأقسام المختصة ومن ذوي الكفاءة والمشهود لهم بالكفاءة والمصداقية، وهذا واضح من التقدم المطرد

في مستوى جامعاتنا السعودية والتي ترتقي عام بعد عام في التصنيف العالمي للجامعات.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: ما مدى الفجوة بين معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الجامعات السعودية الأمريكية، وذلك من أجل تحديد حجم الفجوة بين معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية وكما هو موضح في الجدول رقم (١). حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة السعوديون (٩٢.٣) بانحراف معياري (٥٢.٠)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الجامعات الأمريكية (٨٧.٣) بانحراف معياري (٦٤.٠). أي أنه لا يوجد فجوة كبيرة بين معايير الاختيار لدى الجامعات السعودية وغيرها من الجامعات وخاصة الجامعات الأمريكية. حيث أشارت النتائج الموضحة في الجدول رقم (١) إلى تقارب كبير جداً بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من النوعين من الجامعات على جميع فقرات أداة الدراسة. أما فيما يتعلق بما قد يقال عن الفارق في المستوى في التصنيف العالمي للجامعات. فترى الباحثة بأن ذلك قد يعود للأسباب التالية: أن معظم الجامعات الأمريكية قديمة وذات خبرة طويلة مقارنة بجامعاتنا الحديثة، فجامعاتنا تحتاج إلى المزيد من الوقت لتلحق بتلك الجامعات، كما أن توفر المعامل البحثية المتقدمة، والتقنيات الحديثة في تلك الجامعات ومنذ زمن طويل يجعلها تتقدم على جامعاتنا الناشئة. علماً بأن جامعاتنا تتقدم وبشكل سريع وتحاول جاهدة اللحاق بركب تلك الجامعات المتقدمة في مستواها العلمي والبحثي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: ما مستوى اهتمام الجامعات السعودية بجودة معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الأداة وللدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية، والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فجوة بين معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات السعودية والجامعات الأمريكية، وكما هو موضح في الجدول رقم (١). مما يشير إلى درجة عالية من الاهتمام لدى الجامعات السعودية بجودة معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس فيها، وبما يجعلها ترتقي إلى مستوى الجامعات الأمريكية في هذا المجال وذلك من خلال محاولتها وضع مجموعة

متميزة وصارمة من المعايير في عملية الاختيار، كما ترى الباحثة بأن هنالك مجموعة من الإجراءات المتبعة في عملية الاختيار وذلك بحكم عملها كعضو هيئة تدريس في الجامعة واطلاعها على إجراءات التعيين في جامعتها. كما ترى الباحثة أن من بين مظاهر ذلك الاهتمام ما أشارت إليه نتائج الدراسة والتي أظهرت اهتماماً عالياً فقد حصلت معظم فقرات أداة الدراسة على متوسطات عالية وبانحرافات معيارية ليست بعيدة عن متوسطاتها. مما يظهر مدى الاهتمام الكبير من تلك الجامعات بضرورة وجود معايير ذات جودة عالية تأخذ بعين الاعتبار جميع ما يتعلق بعضو هيئة التدريس من حيث المؤهل العلمي العالي والخبرات المتنوعة والمتقدمة، والبحث العلمي، وغيرها من الأمور المتعلقة مباشرة بعمل عضو هيئة التدريس في المجالات الموكلة له جميعها، وبما يساهم في النهوض بمستوى الجامعة وخريجها. والذي ينعكس بشكل أكيد على تقدم المجتمع وتطوره في مختلف المجالات.

التوصيات:

- بناء على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات والمقترحات أهمها:
- ضرورة إعادة النظر بقائمة المعايير المعتمدة لدى الجامعات السعودية وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، ومن ثم تطويرها بما يتواءم من تغيرات مختلفة على مستوى العالم.
 - ضرورة تطوير وإعداد قائمة معايير موحدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعات السعودية الحكومية والخاصة.
 - حصر المعوقات التي تعيق تطبيق معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ووضع الحلول المناسبة.

المراجع:

١. وزارة المعارف. ١٤١٦هـ. سياسة التعليم في المملكة، الرياض.
٢. الموسوي، نعمان. ٢٠٠٣م. تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. المجلة التربوية العدد (٦٧).
٣. مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة صنعاء (٢٠٠٧): نشرة دوريه، العدد، (١) يناير - فبراير.
٤. مجلس التعليم العالي. ١٤٢٠هـ. نظام مجلس التعليم العالي ولوائحه، الأمانة العامة.
٥. الكيلاني، عبد الله، وعبد الرحمن عدس. ١٩٨٧ م. الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية. دمشق، المركز العربي لبحوث التعليم العالي.
٦. علي، موفق حياوي. ١٩٨٧م. دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٢.

٧. العريض، جليل إبراهيم. ١٩٩٤م. عضو هيئة التدريس بجامعة دول الخليج: تأهيله وتقويمه، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
٨. طعيمة، رشدي أحمد، ومحمد البندري. ١٤٢٥هـ. التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، القاهرة.
٩. الدخيل، عبد العزيز عبد الله. ١٤٢٣هـ. إسهامات التعليم الثالث في التنمية الشاملة في المملكة. ورقة عمل مقدمة إلى: ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي، الرياض، المملكة العربية السعودية، وزارة التخطيط.
١٠. الخضير، خضير سعود. ١٤١٩هـ. التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز. مكتبة العبيكان، الرياض.
١١. حسين، سلامة (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات فيها)، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى، مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة.
١٢. جون، دانيال. ٢٠٠٦م. الجامعات العملاقة والوسائط المعرفية. تعريب محمد بن شحات الخطيب، مدارس الملك فيصل، مطابع الحميضي، الرياض.
١٣. جامعة الإمارات العربية. ١٩٩٤م. مركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، تجربة جامعة الإمارات العربية: ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، عمان، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.
١٤. أحمد، مروة. ١٤١٤هـ. المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٩.

15. Neill Patrick, "publish or perish: dispelling the myth" higher education review, 1990.
16. May, Iris Geva. (2001). Higher Education and Attainment of Policy Goals: Interpretations for Efficiency Indicators in Israel, Higher Education, Kluwer Academic Publishers, 42, 265-305.
17. Knowles, Asa S. ed. Handbook of College and University Administration. New york: MS-Graw-Hill Book Co. 1992
18. Fugate, L. Amey; J. Marilyn. Career Stages of Community College faculty: A Qualitative Analysis of their Career Paths, Roles, and Development. North Carolina state University, 2000

19. Brown . F. & Jacqueline, L. "A study in organizational change: the Attitude of personal toward TQM implementation in state department of education, dissertation Abstract international, VOL. A55, NO. 7, 1995.